

आरोपी व्यक्तियों को परिवीक्षा का लाभ देते समय अपराधी परिवीक्षा अधिनियम। अधिनियम की धारा 11 (1) अपीलीय न्यायालय को अधिनियम की धारा 5 (1) में उल्लिखित मुआवजे के भुगतान के संबंध में आदेश पारित करने का अधिकार देती है।

(15) उपरोक्त चर्चा के आलोक में, याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा दी गई दलील में कोई दम नहीं है। अभियुक्त व्यक्तियों द्वारा मुआवजे के भुगतान के लिए अपीलीय न्यायालय का आदेश अधिनियम की धारा 11 (1) के साथ पठित धारा 5 (1) के आलोक में एक वैध आदेश है।

(16) याचिका में कोई दम नहीं है और इसलिए इसे खारिज किया जाता है।

आर. एन. आर

मुख्य न्यायमूर्ति अरुण बी. सह्या और न्यायमूर्ति वी. के. बाली के समक्ष
पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और अन्य के माध्यम से, अपीलकर्ता।

बनाम

केएस राजपूत और अन्य, -प्रतिवादी।

L.P.A. No. 664 of 1996

23 जुलाई 1999

पंजाब नेशनल बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979—विनियम 17—न्यायालय द्वारा निर्धारित नीति के अनुसार सभी ग्रेड के अधिकारियों को पदोन्नति—पदोन्नति नीति पदोन्नति के लिए चयन की प्रक्रिया प्रदान करती है—विभिन्न मापदंडों के लिए अंक निर्धारित—क्या एक पैरामीटर को नजरअंदाज किया जा सकता है।

निर्धारित किया गया कि स्केल IV से स्केल V तक पदोन्नति के लिए निर्धारित मानदंडों का एक मात्र अवलोकन यह प्रदर्शित करेगा कि यह दो अलग-अलग प्रमुखों से संबंधित है, अर्थात्, (i) नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को वहन करने की क्षमता का आकलन करना और (ii) प्रदर्शन का मूल्यांकन. नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता के संबंध में प्रदर्शन का आकलन करने के लिए साक्षात्कार आयोजित किया जाता है। प्रदर्शन का अन्य मूल्यांकन उम्मीदवार द्वारा पिछले दो वर्षों में किए गए कार्य के संबंध में है। पदोन्नति नीति में विभिन्न मापदंडों के लिए अधिकतम अंक (60 और 40), यानी पिछले दो वर्षों में उम्मीदवार द्वारा किए गए कार्य के संबंध में प्रदर्शन और साक्षात्कार में प्रदर्शन का उल्लेख किया गया है। नौकरी और सामान्य का आकलन करने के लिए 'साक्षात्कार' शब्द के बाद 'साक्षात्कार' शब्द आता है ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताएँ और उच्चतर जिम्मेदारियाँ उठाने की क्षमता' को कोष्ठक में रखा गया है।

हमें पदोन्नति नीति में किसी भी प्रकार की मनमानी नहीं दिखती। किसी उम्मीदवार द्वारा पिछले दो वर्षों में किए गए कार्यों का प्रदर्शन, उम्मीदवारों की संबंधित योग्यता का पता लगाने में अप्रासंगिक है। यदि ऐसा है, तो किसी अधिकारी के काम और आचरण का मूल्यांकन उन लोगों द्वारा कैसे किया जा सकता है, जिन्हें केवल एक उम्मीदवार का साक्षात्कार लेना था, पूरी संभावना है कि उन्होंने साक्षात्कार की तारीख से दो साल पहले किसी भी उम्मीदवार को अपने कर्तव्यों का पालन करते हुए नहीं देखा था।

(पैरा 18 और 19)

इसके अलावा यह निर्धारित किया गया है कि मामले के रिकॉर्ड को निदेशक मंडल को उपलब्ध कराने की कोई आवश्यकता नहीं थी, जब उक्त बोर्ड को केवल पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज किए गए निर्णय की पुष्टि करनी थी, खासकर जब पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज किए गए कारण निदेशक मंडल के समक्ष थे। एक बार फिर ऐसी स्थिति की कल्पना की जा सकती है, जहां पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज किए गए कारणों का विश्लेषण करने के बाद, निदेशक मंडल को रिकॉर्ड देखने की आवश्यकता महसूस हो सकती है और उस स्थिति में रिकॉर्ड भी मंगाया जा सकता है, लेकिन कानून के मामले में ऐसा कहा जा सकता है। कि यदि निदेशक मंडल के पास अभिलेख उपलब्ध नहीं होंगे तो पदोन्नति समिति के निर्णय का अनुसमर्थन अवैध होगा, सही नहीं होगा।

पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और 371L के माध्यम से
अन्य बनाम केएस राजपूत और अन्य (न्यायमूर्ति वीके बाली)

(पैरा 24)

एच.एल. सिब्बल, वरिष्ठ अधिवक्ता, अपीलकर्ता की वकील रीता कोहली के साथ।

एच.सी. अरोड़ा, प्रतिवादी के वकील:

निर्णय

न्यायमूर्ति वीके बाली,

(1) अपीलकर्ता-पंजाब नेशनल बैंक, इस पत्र में: पेटेंट एपील ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए 14 मई, 1996 के फैसले के खिलाफ पत्र पेटेंट के खंड X के तहत दायर किया, याचिकाकर्ता का प्रतिनिधित्व करने वाले वकील द्वारा उठाए गए दो बिंदुओं पर निष्कर्षों पर सवाल उठाया और जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने देखा। विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा उक्त दो बिंदुओं पर निकाले गए निष्कर्ष इस प्रकार हैं:-

- (1) निदेशकों की पदोन्नति समिति को स्वयं उम्मीदवारों के प्रदर्शन का आकलन और मूल्यांकन करना था। इसने मूल्यांकन और समीक्षा अधिकारियों द्वारा दी गई रेटिंग को यांत्रिक रूप से अपनाया या उसका पालन नहीं किया होगा। इसने विभिन्न अधिकारियों द्वारा अलग-अलग उम्मीदवारों को दी गई रेटिंग को अपनाने और उसके आधार पर उम्मीदवारों का चयन करने में गैरकानूनी काम किया।
- (2) उम्मीदवारों के चयन से संबंधित रिकॉर्ड निदेशक मंडल के समक्ष रखे जाने चाहिए थे ताकि याचिकाकर्ता के प्रतिनिधित्व पर उचित विचार और निदेशकों की पदोन्नति समिति की कार्यवाही की समीक्षा सुनिश्चित की जा सके। ऐसा करने में विफलता आदेश को खराब कर देती है।

(2) जाहिर है, यदि अपीलकर्ता-बैंक ऊपर उल्लिखित निष्कर्षों को रद्द करने के अपने प्रयास में सफल हो जाता है, तो वह विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा जारी किए गए निर्देशों को भी रद्द करने की प्रार्थना करता है, जिनका पालन निष्कर्षों के आधार पर निर्णय के ऑपरेटिव भाग में किया गया था। ऊपर उल्लिखित विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा जारी निर्देश इस प्रकार हैं:-

"नंबर (1) के निष्कर्ष के मद्देनजर, यह निर्देशित किया जाता है कि निदेशकों की पदोन्नति समिति अब उन सभी उम्मीदवारों के प्रदर्शन का आकलन और मूल्यांकन करेगी, जिनका दिसंबर, 1991 में समिति द्वारा साक्षात्कार लिया गया था। पिछले दो वर्षों के प्रदर्शन के संबंध में उम्मीदवारों को प्रदर्शन और पुरस्कार अंक, यह आकलन और मूल्यांकन नए सिरे से करेगी। फिर यह प्रदर्शन के मूल्यांकन और वर्ष 1991 में उनके साक्षात्कार के समय उम्मीदवारों को दिए गए अंकों के आधार पर समिति द्वारा दिए गए अंकों का एक योग तैयार करेगा। उस आधार पर, एक अंतिम योग्यता सूची तैयार की जाएगी। तैयार किया जाएगा। यदि यह पाया जाता है कि याचिकाकर्ता से कम अंक वाले व्यक्ति को पदोन्नत किया गया है, तो उसी तिथि से नियुक्ति के लिए याचिकाकर्ता के मामले पर विचार किया जाएगा। याचिकाकर्ता के अभ्यावेदन को खारिज करने वाला आदेश, जिसकी एक प्रति रिट याचिका के साथ अनुबंध P-12 के रूप में प्रस्तुत की गई है, रद्द किया जाता है।"

(3) भले ही विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए फैसले में तथ्यों को पर्याप्त विवरण में दिया गया है, फिर भी संक्षिप्तता में ही सही, उसे दोहराना आवश्यक होगा।

(4) वर्ष 1984 में, के.एस राजपूत-प्रतिवादी (बाद में इसे "याचिकाकर्ता" के रूप में संदर्भित किया जाएगा) को वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल IV में पदोन्नत किया गया था। उनके द्वारा दायर रिट याचिका के माध्यम से, जिसकी परिणति विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए फैसले में हुई, उन्होंने दावा किया कि उनका सेवा रिकॉर्ड शानदार था और उन्होंने उत्कृष्ट परिणाम दिखाए थे। वर्ष 1991 में, अपीलकर्ता बैंक (बाद में "प्रतिवादी" के रूप में संदर्भित) ने वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल V में पदोन्नति के लिए विभिन्न अधिकारियों के दावों पर विचार किया। याचिकाकर्ता 24 दिसंबर 1991 को निदेशकों की पदोन्नति समिति द्वारा साक्षात्कार लिए जाने वाले उम्मीदवारों में से एक था। हालाँकि, वह पदोन्नति की तलाश में थे। विवश होकर उन्होंने 29 दिसम्बर 1991 को अभ्यावेदन दिया हालाँकि, उपरोक्त अभ्यावेदन 8 मई, 1992 को खारिज कर दिया गया था। इससे पहले कि, अस्वीकृति के आदेश की पुष्टि की जा सके या उसे सूचित किया जा सके, याचिकाकर्ता ने 16 जुलाई, 1992 को वर्तमान रिट दायर की। हालाँकि, अस्वीकृति के आदेश की पुष्टि 16 जुलाई 1992 को की गई थी। रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान याचिकाकर्ता तक पहुंच गया, जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने देखा। नतीजतन, उन्होंने रिट याचिका में संशोधन किया। इस प्रकार, याचिकाकर्ता ने निदेशकों की पदोन्नति समिति की कार्यवाही और उसके प्रतिनिधित्व को खारिज करने के आदेश को चुनौती दी। उन्होंने समीक्षा समिति द्वारा पारित आदेश को भी चुनौती दी और उत्तरदाताओं को सभी परिणामी लाभों के साथ उन्हें वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड V में पदोन्नत करने का निर्देश देने वाले परमादेश की प्रकृति में एक रिट जारी करने की प्रार्थना की।

(5) प्रतिवादी-बैंक ने याचिकाकर्ता द्वारा दायर अपने विस्तृत लिखित बयान में उठाए गए मुद्दों का गंभीरता से विरोध किया। अन्य बातों के साथ-साथ यह दलील दी गई कि याचिकाकर्ता को पदोन्नति नीति के अनुसार पदोन्नति के लिए विधिवत विचार किया गया था। चूंकि वह मानक के अनुरूप नहीं पाया गया, इसलिए उसे पदोन्नत नहीं किया गया। आगे दलील दी गई कि न्यायालय याचिकाकर्ता और चयनित उम्मीदवारों की पारस्परिक योग्यता के संबंध में विशेषज्ञों के फैसले को प्रतिस्थापित नहीं करेगा और याचिकाकर्ता पर वर्ष 1988 में भी विचार किया गया था जब उसका चयन नहीं किया गया था। वर्ष 1989-90 और 1990-91 के लिए याचिकाकर्ता के प्रदर्शन का मूल्यांकन और समीक्षा संतोषजनक के रूप में की गई। योग्यता आधारित पदोन्नति में, केवल संतोषजनक रिपोर्ट प्राप्त करना पर्याप्त नहीं था और इसके अलावा पदोन्नति नीति में किसी भी वैधानिक अपील या समीक्षा का प्रावधान नहीं था। याचिकाकर्ता के मामले पर निदेशकों की पदोन्नति समिति द्वारा विचार किया गया, जिसमें अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक, सरकारी निदेशक और भारतीय रिजर्व बैंक के निदेशक शामिल थे, जो बैंक के बोर्ड में थे। समिति ने याचिकाकर्ता के मामले की गहनता और निष्पक्षता से और पदोन्नति नीति के अनुसार जांच की थी। याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन को निदेशक, पदोन्नति समिति के समक्ष रखा गया, जिसने पदोन्नति नीति के अनुसार मामले पर पुनर्विचार किया। इसके बाद, निर्णय को प्रतिवादी बैंक के निदेशक मंडल के समक्ष रखा गया। समिति द्वारा लिये गये निर्णय पर बोर्ड ने भी मुहर लगा दी थी। यह याचिकाकर्ता को दिनांक 16 जुलाई, 1992 के पत्र के माध्यम से सूचित किया गया था। याचिकाकर्ता ने भी प्रतिकृति दायर की जिसके बाद दोनों पक्षों ने कई अन्य हलफनामे दायर किए। हालाँकि, 367 पृष्ठों के विशाल रिकॉर्ड से, विद्वान एकल न्यायाधीश ने पक्षों द्वारा दायर किए गए हलफनामों की दलीलों का विवरण देना आवश्यक नहीं समझा, क्योंकि विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष उठाए गए सीमित प्रश्नों पर विचार करना आवश्यक नहीं था। हमें भी, पार्टियों द्वारा पक्षों की विस्तृत दलीलों के बारे में नहीं बताया गया है क्योंकि यह केवल दो बिंदुओं पर है जो विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा निकाले गए निष्कर्षों में परिणत होते हैं। जिसे ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है, पक्षों के विद्वान वकीलों ने अपनी-अपनी दलीलें उठाई हैं।

(6) इससे पहले, हम प्रतिवादी बैंक का प्रतिनिधित्व करने वाले वरिष्ठ अधिवक्ता श्री एच.एल सिब्लल द्वारा यह दर्शाने के प्रयास में दिए गए बिंदुओं पर विचार कर सकते हैं कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा निकाले गए निष्कर्ष प्रासंगिक नियमों या पदोन्नति नीति के अनुरूप नहीं हैं।, विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष उठाए गए तर्कों और उस सामग्री को निकालना उपयोगी होगा, जिसके आधार पर विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा उक्त निष्कर्ष पर पहुंचा गया था।

(7) याचिकाकर्ता की ओर से विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष यह तर्क दिया गया कि "निदेशकों की पदोन्नति समिति ने याचिकाकर्ता की योग्यता का आकलन करने में गलती की है। इसने क्षेत्रीय प्रबंधक द्वारा की गई रिपोर्टों को यांत्रिक रूप से स्वीकार कर लिया था और याचिकाकर्ता के प्रदर्शन का आकलन करने और अंक आवंटित करने के लिए रिकॉर्ड पर मौजूद प्रासंगिक डेटा का अवलोकन नहीं किया था। आगे यह प्रस्तुत किया गया कि "प्रमोशन कमेटी द्वारा जिन रिकॉर्ड्स पर विचार किया गया था, उन्हें निदेशक मंडल के समक्ष नहीं रखा गया था और परिणामस्वरूप निदेशक मंडल निर्णय की पुष्टि करते समय मामले पर विचार नहीं कर सका"।

(8) जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील की दलीलों की योग्यता का मूल्यांकन करते हुए, विद्वान एकल न्यायाधीश ने कहा कि "पंजाब नेशनल बैंक का राष्ट्रीयकरण किया गया था और बैंकिंग कंपनी (उपक्रम का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1970 के तहत भारत संघ द्वारा इसका अधिग्रहण कर लिया गया था।" इस अधिनियम की धारा 19 के तहत, निदेशक मंडल को नियम बनाने और अधिकारियों/कर्मचारियों की सेवा की शर्तें निर्धारित करने का अधिकार दिया गया था। इस शक्ति का प्रयोग करते हुए, बैंक ने पंजाब नेशनल बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 नामक नियम बनाए हैं। विनियम 4 में 'ग्रेड' और 'पदों के वर्गीकरण' का प्रावधान है, स्केल I जूनियर प्रबंधन ग्रेड का गठन करता है। स्केल II और III मध्य प्रबंधन ग्रेड हैं। स्केल IV और V वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड का गठन करते हैं और स्केल VI और VII शीर्ष कार्यकारी ग्रेड हैं। विनियम 17, अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान करता है कि "बैंक में सभी ग्रेड के अधिकारियों की पदोन्नति सरकार के दिशानिर्देशों, यदि कोई हो, को ध्यान में रखते हुए समय-समय पर बोर्ड द्वारा निर्धारित नीति के अनुसार की जाएगी"। विद्वान एकल न्यायाधीश ने आगे कहा कि "विनियम 17 के प्रावधानों और भारत सरकार द्वारा जारी दिशानिर्देशों के अनुसार, एक पदोन्नति नीति तैयार की गई है"। इस नीति के प्रासंगिक प्रावधानों पर भी ध्यान दिया गया और आगे यह देखा गया कि "सीनियर ग्रेड स्केल IV में तीन साल की संतोषजनक सेवा वाला व्यक्ति स्केल V में पदोन्नति के लिए पात्र था"।

उक्त नीति में निर्धारित चयन की प्रक्रिया इस प्रकार है:-

"चयन की प्रक्रिया:-

वरिष्ठता क्रम में अधिकारियों को साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा। विभिन्न मापदंडों के लिए अंक निम्नानुसार होंगे: -

	अधिकतम. मार्क्स	मिन मार्क्स
प्रदर्शन	603	303
साक्षात्कार	403	155

पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और 371L के माध्यम से
अन्य *बनाम* केएस राजपूत और अन्य (न्यायमूर्ति वीके बाली)

(नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता का आकलन करने के लिए)।

प्रदर्शन का मूल्यांकन पिछले 2 वर्षों के प्रदर्शन के मूल्यांकन के बाद किया जाएगा और अंकों की रेटिंग निम्नानुसार होगी: -

रेटिंग	माक्स
बहुत अच्छा	30
अच्छा	22
संतोषजनक	15
असंतोषजनक	0"

(9) विद्वान एकल न्यायाधीश ने आगे देखा कि विभिन्न श्रेणियों के पदों के लिए पदोन्नति को मंजूरी देने के लिए साक्षात्कार समिति और सक्षम प्राधिकारी का प्रावधान संविधान भी बनाया गया था। वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल IV से स्केल V और उससे ऊपर की पदोन्नति के मामले में, निदेशकों की पदोन्नति समिति को साक्षात्कार के लिए अधिकृत किया गया था और पदोन्नति के लिए उम्मीदवारों को मंजूरी दी गई थी। ऊपर जो कहा गया है उसके अलावा, विद्वान एकल न्यायाधीश ने एक और प्रावधान पर भी ध्यान दिया, जिसके तहत एक अधिकारी जिसे लगता है कि उसके मामले पर ठीक से विचार नहीं किया गया है, वह अपील दायर कर सकता है। स्केल V और उससे ऊपर की पदोन्नति के संबंध में, यह प्रावधान किया गया था कि "निदेशकों की समिति के निर्णय के खिलाफ कोई अपील नहीं की जाएगी। हालाँकि, समिति के निर्णयों से असंतुष्ट कोई अधिकारी निर्णय की घोषणा की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर उक्त समिति को अभ्यावेदन दे सकता है। समिति को उक्त अभ्यावेदन प्राप्त होते ही उस पर विचार करना था और किसी भी स्थिति में अभ्यावेदन प्राप्त होने के छह महीने के भीतर विचार करना था और यदि आवश्यक समझा जाए तो अपने पहले के निर्णय की समीक्षा या संशोधन करना था। समिति के निर्णय को लिखित रूप में दर्ज किया जाना था और निदेशक मंडल के समक्ष रखा जाना था

सिफ़ारिशों के लिए। आगे यह देखा गया कि "अधिकारियों को ग्रेड IV से ग्रेड V में पदोन्नति के लिए उनके प्रदर्शन और साक्षात्कार के आधार पर चुना गया था और प्रदर्शन का मूल्यांकन 'पिछले 2 वर्षों के प्रदर्शन के मूल्यांकन के बाद' किया जाना था। यदि संबंधित तिथि पर मूल्यांकन करने पर, एक वर्ष के दौरान किसी अधिकारी का प्रदर्शन बहुत अच्छा आंका जाता है तो उसे 30 अंक मिलते हैं। यदि यह अच्छा पाया जाता है, तो उसे 22 अंक मिलते हैं और यदि उसका प्रदर्शन संतोषजनक पाया जाता है, तो उसे केवल 15 अंक मिलते हैं। दूसरे शब्दों में, यदि चयन की तारीख से पहले के 2 वर्षों के दौरान किसी अधिकारी का प्रदर्शन बहुत अच्छा आंका गया था, तो उसे 60 में से 60 अंक मिलेंगे और इसी तरह। साक्षात्कार में प्रदर्शन के लिए अंक भी आवंटित किए गए थे। अंतिम चयन प्रदर्शन के मूल्यांकन और 'साक्षात्कार' के आधार पर किया गया। पदोन्नति समिति के निर्णय से व्यथित कोई भी व्यक्ति प्रतिनिधित्व करने और समीक्षा की मांग करने का हकदार था।

(10) जहां तक याचिकाकर्ता का सवाल है, वर्ष 1989-90, 1990-91 के लिए उनके प्रदर्शन का मूल्यांकन और समीक्षा अधिकारियों द्वारा संतोषजनक मूल्यांकन किया गया था। उस आधार पर, याचिकाकर्ता को प्रत्येक दो वर्षों के लिए 15 अंक दिए गए, इस प्रकार कुल 30 अंक हो गए। इंटरव्यू में पीटियनर को 40 में से 25 अंक दिए गए। इस प्रकार, उन्हें कुल 55 अंक दिये गये।

(11) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील का यह तर्क कि निदेशकों की पदोन्नति समिति ने मूल्यांकन और समीक्षा प्राधिकारियों द्वारा दी गई रेटिंग के आधार पर याचिकाकर्ता को दो रिपोर्टों के लिए यांत्रिक रूप से अंक प्रदान किए थे, फिर एक निष्कर्ष देकर इसे तार्किक अंत तक ले जाया गया। प्रावधान को ध्यान से देखने पर यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि चयन समिति को

न केवल साक्षात्कार के समय नौकरी के लिए अधिकारी की उपयुक्तता और क्षमता का आकलन करना था, बल्कि उसे प्रदर्शन का आकलन भी करना था। पिछले दो वर्षों के प्रदर्शन के मूल्यांकन के बाद। यह आगे देखा गया कि प्रावधान में यह नहीं कहा गया है कि प्रदर्शन के लिए अंक मूल्यांकन या समीक्षा प्राधिकारियों द्वारा दी गई रेटिंग के आधार पर दिए जाएंगे। इसके विपरीत, मूल्यांकन उम्मीदवारों का साक्षात्कार लेने और उन्हें पदोन्नति के लिए अनुमोदित करने के लिए गठित समिति द्वारा किया जाना था। इस निष्कर्ष का समर्थन करने के लिए, विद्वान एकल न्यायाधीश ने आगे कहा कि "इस नियम के पीछे एक स्पष्ट तर्क था। स्केल IV के अधिकारी पहले से ही वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड में थे। उन्हें समान ग्रेड में उच्च पद पर पदोन्नति के लिए विचार किया जाना था। स्केल IV के अधिकारी पूरे देश में काम कर रहे थे। उनके प्रदर्शन का मूल्यांकन विभिन्न मूल्यांकन और (समीक्षा प्राधिकारियों) द्वारा किया जाना था। उनका निर्णय किसी एक प्राधिकारी द्वारा नहीं किया गया था। यदि निर्धारित पैमाने पर अंक स्वचालित रूप से दिए जाने थे, तो यह कार्य बैंक के किसी भी अधिकारी द्वारा किया जा सकता था। हालाँकि, यह उचित नहीं होता। इससे चयन में 'समानता' सुनिश्चित नहीं हो पाती। निदेशकों की पदोन्नति समिति केवल अभ्यर्थियों का साक्षात्कार ले रही होगी। यह एक समान मानक का पालन करके पदोन्नति के लिए उम्मीदवारों का चयन और अनुमोदन नहीं कर रहा होता। ऐसी स्थिति से बचने के लिए एक प्रावधान किया गया था जिसके द्वारा पिछले दो वर्षों के प्रदर्शन का आकलन और मूल्यांकन करने और उम्मीदवारों का साक्षात्कार लेने का कर्तव्य निदेशकों की पदोन्नति समिति पर रखा गया था। इससे सभी उम्मीदवारों का एकल और समान मानक द्वारा मूल्यांकन सुनिश्चित हुआ। यह संविधान में निहित 'अवसर की समानता' की गारंटी को प्रभावी बनाता है।"

(12) पार्टियों की दलीलों के आधार पर, यह माना गया कि "प्रचार समिति ने उम्मीदवारों के प्रदर्शन का आकलन या मूल्यांकन नहीं किया। इसने केवल मूल्यांकन/समीक्षा प्राधिकारियों द्वारा किए गए मूल्यांकन के लिए अंक प्रदान किए। यह पदोन्नति नीति के प्रावधानों के अनुरूप नहीं था। यह पदोन्नति नीति में संबंधित खंड की स्पष्ट भाषा के विपरीत था। किसी अन्य व्यक्ति या प्राधिकारी द्वारा किए गए मूल्यांकन को चयन प्राधिकारी द्वारा यांत्रिक रूप से स्वीकार या पालन करने की आवश्यकता नहीं थी।"

(13) विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा निकाले गए दूसरे निष्कर्ष के संबंध में, याचिकाकर्ता के लिए विद्वान वकील की दलील कि उनका प्रतिनिधित्व खारिज करने का आदेश पदोन्नति नीति के प्रावधानों के अनुरूप नहीं था, विद्वान एकल न्यायाधीश ने कहा कि 21 दिसंबर, 1991 को साक्षात्कार शुरू हो गए थे। याचिकाकर्ता का साक्षात्कार 24 दिसंबर, 1991 को हुआ था। 28 दिसंबर, 1991 को उन्हें अपनी अस्वीकृति के बारे में पता चला था। नतीजतन, उन्होंने 29 दिसंबर, 1991 को अभ्यावेदन प्रस्तुत किया था। अपने अभ्यावेदन में, याचिकाकर्ता ने बताया था कि उन्होंने पिछले 42 महीनों के दौरान अमृतसर में काम किया था जब पंजाब राज्य में आतंकवाद व्याप्त था। किसी और ने ऐसी कठिन स्थिति का सामना नहीं किया था। वह वरिष्ठता सूची में क्रम संख्या 17 पर थे और उन्हें उन व्यक्तियों से हटा दिया गया था, जो क्रम संख्या 30, 31, 44, 50 और 52 पर थे, इस तथ्य के बावजूद कि उन व्यक्तियों के पास कोई क्षेत्र का अनुभव नहीं था। 8 मिनट का इंटरव्यू 8 साल की परफॉर्मेंस को खत्म नहीं कर सका। उनका अभ्यावेदन समीक्षा समिति के समक्ष रखा गया, जिसकी बैठक 18 अप्रैल, 1992 को हुई। उसे अपने पहले के निष्कर्ष में संशोधन का कोई कारण नहीं मिला। नतीजतन, इसने इसे अस्वीकार करने का आदेश दिया। इस संबंध में एक संकल्प 8 मई, 1992 को दर्ज किया गया था। निर्णय को 3 जुलाई, 1992 को आइटम नंबर 11 के रूप में निदेशक मंडल के अनुसमर्थन के लिए रखा गया था। उस तारीख को दर्ज किए गए मिनट इस प्रकार हैं: -

"आइटम नंबर 11: एसएमजी स्केल वी-महाप्रबंधक (वीपीटी) नोट में पदोन्नति के लिए उनकी गैर-अनुमोदन के खिलाफ अधिकारियों के प्रतिनिधित्व पर निदेशकों की पदोन्नति समिति का निर्णय दिनांक 9 जून, 1992 को अनुमोदित किया गया। हालाँकि, श्री सलामत उल्लाह, निदेशक ने असहमति जताई और विचार व्यक्त किया कि चूंकि विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा पदोन्नति के लिए चुने गए साक्षात्कारकर्ताओं से संबंधित रिकॉर्ड उपलब्ध नहीं कराए गए हैं, इसलिए उनके लिए इस मद पर विचार करना संभव नहीं है।"

पुष्टिकरण के लिए कार्यवृत्त 25 जुलाई, 1992 को निदेशक मंडल के समक्ष रखे गए थे और उस तिथि को निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया गया था: -

"आइटम नंबर 11: एसएमजी स्केल वी में पदोन्नति के लिए उनकी गैर-अनुमोदन के खिलाफ अधिकारियों के प्रतिनिधित्व पर निदेशकों की पदोन्नति समिति का निर्णय।"

निदेशक श्री सलामत उल्लाह ने बताया कि इस मद पर चर्चा हुई थी लेकिन किसी भी स्तर पर उन्होंने निदेशकों की पदोन्नति समिति के निर्णय पर अपनी असहमति व्यक्त नहीं की। इस प्रकार, रिकॉर्ड किए गए मिनटों के स्थान पर निम्नलिखित को प्रतिस्थापित किया जा सकता है:

"अनुमोदन"।

(14) उपरोक्त सामग्री के आधार पर, विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि "यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि पदोन्नति समिति की कार्यवाही की पुष्टि करने से पहले प्रासंगिक रिकॉर्ड बोर्ड के समक्ष नहीं रखा गया था। निश्चित रूप से, समिति की कार्यवाही को यांत्रिक अनुमोदन के लिए निदेशक मंडल के समक्ष नहीं रखा गया था। चूंकि इसमें वरिष्ठ स्तर पर कार्यरत अधिकारी शामिल

पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और 371L के माध्यम से
अन्य *बनाम* केएस राजपूत और अन्य (न्यायमूर्ति वीके बाली)

थे, इसलिए यह मान लेना उचित था कि बोर्ड को तथ्यों पर उचित रूप से विचार करना होगा और मामले में अंतिम निर्णय लेना होगा। इस प्रयोजन के लिए यह आवश्यक था कि अभिलेखों को इसके समक्ष रखा जाये। वर्तमान मामले की परिस्थितियों में, 3 जुलाई, 1992 को दर्ज की गई कार्यवाही ने स्पष्ट रूप से स्थापित किया कि रिकॉर्ड निदेशक मंडल के सामने नहीं रखा गया था, तदनुसार, याचिकाकर्ता के प्रतिनिधित्व को अस्वीकार करने का निर्णय भी मामले पर उचित समय के बाद विचार लिया गया नहीं कहा जा सकता है।

(15) प्रतिवादी बैंक के विद्वान वकील श्री सिब्लल द्वारा उठाए गए तर्कों पर ध्यान देने का अब समय आ गया है। हमारे सामने यह आग्रह किया गया है कि पदोन्नति नीति को चुनौती नहीं दी गई है। संविधान के अनुच्छेद 14 के आधार पर नीति के लिए कोई भी महत्वपूर्ण चुनौती कभी भी न्यायालय के समक्ष नहीं रखी गई और न ही उक्त उद्देश्य के लिए कोई सामग्री पेश की गई। विद्वान एकल न्यायाधीश ने भी ऊपर प्रस्तुत दो निष्कर्षों पर पहुंचते हुए नीति को अतार्किक या संविधान के अनुच्छेद 14 के दोषों से ग्रस्त नहीं माना। आगे, यदि चयन से पहले के दो वर्षों का प्रदर्शन रिपोर्टिंग अधिकारियों द्वारा नहीं किया जाना है और बदले में निदेशकों की पदोन्नति समिति द्वारा किया जाना है, इसके परिणामस्वरूप एक समिति द्वारा प्रदर्शन का आकलन किया जाएगा जिसने कभी भी विभिन्न उम्मीदवारों को प्रदर्शन करते हुए नहीं देखा या निरीक्षण नहीं किया है। पिछले दो वर्षों से उनके कर्तव्य। ऐसा होने पर, किसी उम्मीदवार के प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए पदोन्नति नीति में निहित बुनियादी मानदंडों में से एक को पूरी तरह से नजरअंदाज करना होगा। विद्वान एकल न्यायाधीश की टिप्पणियों के परिणामस्वरूप निष्कर्ष पर पहुंचते समय पदोन्नति नीति के दो मानदंडों में से एक को अलग कर दिया गया है, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, विद्वान वकील का तर्क है।

(16) ऐसा प्रतीत होता है कि विद्वान वकील की सामग्री में काफी योग्यता है, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। हालाँकि, इससे पहले कि हम इस मुद्दे पर एक अलग निष्कर्ष पर पहुँचें, यह उल्लेख करना प्रासंगिक होगा कि प्रतिवादी बैंक को बैंकिंग कंपनी (उपक्रम का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1970 के तहत भारत संघ द्वारा अधिग्रहण कर लिया गया था। की धारा 19 के तहत इस अधिनियम में, निदेशक मंडल को नियम बनाने का अधिकार है। निदेशक मंडल, रिजर्व बैंक के परामर्श के बाद और केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ, सभी मामलों के लिए ऐसे नियम बना सकता है जो इस अधिनियम या इसके तहत बनाई गई किसी भी योजना के प्रावधानों के साथ असंगत होंगे। धारा 19 का खंड (डी) उन शर्तों या सीमाओं से संबंधित विनियमों से संबंधित है जिनके अधीन संबंधित नया बैंक सलाहकारों, अधिकारियों या अन्य कर्मचारियों को नियुक्त कर सकता है और उनके पारिश्रमिक और सेवा के अन्य नियमों और शर्तों को तय कर सकता है। 1970 अधिनियम की धारा 12 के खंड (2) में प्रावधान है कि मौजूदा बैंक का प्रत्येक अधिकारी या अन्य कर्मचारी, इस अधिनियम के प्रारंभ होने पर, जैसा भी मामला हो, संबंधित नए बैंक का अधिकारी या अन्य कर्मचारी बन जाएगा और वह उस बैंक में अपना कार्यालय या सेवा उन्हीं नियमों और शर्तों पर और व्यक्ति, उपदान और अन्य मामलों के समान अधिकारों के साथ रखेगा जो उसे स्वीकार्य होते यदि मौजूदा बैंक का उपक्रम हस्तांतरित नहीं किया गया होता और उसमें निहित नहीं किया गया होता।

वह तब तक ऐसा करता रहेगा जब तक कि संबंधित नए बैंक में उसका रोजगार समाप्त नहीं हो जाता या जब तक संबंधित नए बैंक द्वारा उसके पारिश्रमिक, नियम या शर्तों में विधिवत बदलाव नहीं कर दिया जाता। 1970 के अधिनियम की धारा 12 की उप-धारा (2) के साथ पठित धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, पंजाब नेशनल बैंक के निदेशक मंडल ने भारतीय रिजर्व बैंक के परामर्श से और की पूर्व मंजूरी के साथ केंद्र सरकार ने 'पंजाब नेशनल बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979' नामक नियम बनाए, उक्त विनियम का विनियम 17 पदोन्नति से संबंधित है। विनियम 17 बदले में, बैंक के सभी ग्रेडों की पदोन्नति के संबंध में बोर्ड द्वारा समय-समय पर निर्धारित की जाने वाली नीति की बात करता है। विनियम 17 का खंड (1) इस प्रकार है:-

"(1) बैंक में सभी ग्रेड के अधिकारियों की पदोन्नति सरकार के दिशानिर्देशों, यदि कोई हो, को ध्यान में रखते हुए समय-समय पर बोर्ड द्वारा निर्धारित नीति के अनुसार की जाएगी।"

(17) प्रमोशन नीति, 3 अनुलग्नक P-13 1979 विनियमों के विनियम 17 के अंतर्गत आता है जैसा कि याचिका के साथ अनुलग्नक P-1 के रूप में संलग्न नीति को पढ़ने से भी स्पष्ट है। वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल IV से वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल V तक पदोन्नति के मानदंड, जो, इस मामले में शामिल विवाद को तय करने के लिए प्रासंगिक हैं, इस प्रकार चलते हैं: -

"चतुर्थ. वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल IV से वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल V में पदोन्नति (रु. 3575-110..... 3400)-

पात्रता:

(3) एसएमजी स्केल IV में वर्षों की संतोषजनक सेवा।

चयन की प्रक्रिया

वरिष्ठता क्रम में अधिकारियों को साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा। विभिन्न मापदंडों के लिए अंक निम्नानुसार होंगे: -

अधिकतम. मार्क्स मिन मार्क्स

प्रदर्शन	60D	30D
साक्षात्कार	403	155

(नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता का आकलन करने के लिए)।

प्रदर्शन का मूल्यांकन पिछले 2 वर्षों के प्रदर्शन के मूल्यांकन के बाद किया जाएगा और अंकों की रेटिंग निम्नानुसार होगी: -

रेटिंग	निशान
बहुत अच्छा	30
अच्छा	22
संतोषजनक	15
असंतोषजनक	0"

(18) स्केल IV से स्केल V तक पदोन्नति के लिए निर्धारित मानदंडों का एक संक्षिप्त विवरण प्रदर्शित करेगा कि यह दो अलग-अलग मामलों से संबंधित है।

प्रमुख, अर्थात्, (i) नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता का आकलन करना और (ii) प्रदर्शन का आकलन करना। नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता के संबंध में प्रदर्शन का आकलन करने के लिए साक्षात्कार आयोजित किया जाता है। प्रदर्शन का अन्य मूल्यांकन उम्मीदवार द्वारा पिछले दो वर्षों में किए गए कार्य के संबंध में है। इन दोनों वस्तुओं को पदोन्नति नीति, अनुलग्नक P-1 में अलग-अलग सूचीबद्ध किया गया है और इसके लिए अलग-अलग अंक निर्धारित किए गए हैं। यह विवाद में नहीं है और जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने भी देखा है कि यदि किसी उम्मीदवार की रेटिंग बहुत अच्छी है, तो उसे पिछले दो वर्षों में अपने प्रदर्शन के लिए 60 अंक मिलेंगे। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि जहां एक उम्मीदवार द्वारा पिछले दो वर्षों में किए गए कार्य के संबंध में प्रदर्शन के मूल्यांकन के लिए अधिकतम 60 अंक हैं, वहीं नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और क्षमता से संबंधित साक्षात्कार में उसे अधिकतम 40 अंक मिल सकते हैं।

उच्च जिम्मेदारियाँ निभाना। इस स्तर पर यह याद किया जा सकता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा निकाले गए मूल मुद्दे पर निष्कर्ष इन 60 अंकों के संबंध में है। विद्वान एकल न्यायाधीश के विचार में, साक्षात्कार में प्रत्येक स्थिति को उम्मीदवार के प्रदर्शन पर छोड़ दिया जाना चाहिए था क्योंकि साक्षात्कार की तारीख से पहले दो वर्षों में उसके द्वारा किए गए कार्य के आधार पर उम्मीदवार के प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जाएगा। मनमाना हो क्योंकि किसी उम्मीदवार के ऐसे प्रदर्शन का आकलन करने के लिए अलग-अलग अधिकारियों के पास अलग-अलग मानदंड हो सकते हैं। उपर्युक्त आशय से विद्वान एकल न्यायाधीश का निष्कर्ष, ऊपर प्रस्तुत पदोन्नति नीति के अनुरूप नहीं है। जैसा कि ऊपर बताया गया है और जैसा कि उक्त पदोन्नति नीति से परिलक्षित होता है, एक अधिकारी पदोन्नति के लिए पात्र है यदि उसके पास वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल-IV में तीन साल की संतोषजनक सेवा है। ऐसे अधिकारियों को वरिष्ठता क्रम में साक्षात्कार के लिए बुलाया जाता है। विभिन्न मापदंडों के लिए अधिकतम अंक (60 और 40), अर्थात्, पिछले दो वर्षों में उम्मीदवार द्वारा किए गए कार्य के संबंध में प्रदर्शन का मूल्यांकन और * साक्षात्कार में प्रदर्शन का उल्लेख पदोन्नति नीति में किया गया है। 'साक्षात्कार' शब्द के बाद नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता का आकलन करने के लिए शब्द आते हैं। यह बिल्कुल स्पष्ट है कि साक्षात्कार में, जिसके लिए अधिकतम 40 अंक हैं, एक उम्मीदवार का मूल्यांकन नौकरी और सामान्य ज्ञान, व्यक्तिगत विशेषताओं और उच्च जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता के आधार पर किया जाना चाहिए। हमने जो कहा है वह अगले वाक्य से और स्पष्ट हो जाता है जो इस प्रकार है:-

“प्रदर्शन का मूल्यांकन पिछले दो वर्षों के प्रदर्शन के मूल्यांकन के बाद किया जाएगा और अंकों की रेटिंग निम्नानुसार होगी।

(19) इसके बाद अंकों की रेटिंग का उल्लेख किया गया है, जैसे बहुत अच्छा, अच्छा, संतोषजनक और असंतोषजनक। इस प्रकार, पदोन्नति नीति, अनुलग्नक P-1 को पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाएगा कि ग्रेड V में पदोन्नति के लिए पात्र उम्मीदवार को अंक देने के लिए दो अलग-अलग शीर्ष हैं। हमें पदोन्नति नीति में किसी भी तरह की मनमानी नहीं मिलती है। अनुलग्नक P-1. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा किसी भी कल्पना से यह आग्रह नहीं किया जा सकता है कि पिछले दो वर्षों में उसके द्वारा किए गए कार्य के लिए उम्मीदवार का प्रदर्शन उम्मीदवारों की संबंधित योग्यता का पता लगाने में अप्रासंगिक है। यदि ऐसा है, तो

पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और 371L के माध्यम से
अन्य बनाम केएस राजपूत और अन्य (न्यायमूर्ति वीके बाली)

किसी अधिकारी के काम और आचरण का मूल्यांकन उन लोगों द्वारा कैसे किया जा सकता है, जिन्हें केवल एक उम्मीदवार का साक्षात्कार लेना था और, पूरी संभावना है, जिन्होंने साक्षात्कार की तारीख से पहले दो वर्षों में किसी भी उम्मीदवार को अपने कर्तव्यों का पालन करते हुए कभी नहीं देखा था। ऐसा प्रदर्शन केवल संबंधित अधिकारी के रिपोर्टिंग प्राधिकारी द्वारा ही देखा जा सकता है। यदि पिछले दो वर्षों में किसी अधिकारी का प्रदर्शन, उम्मीदवारों की परस्पर योग्यता तय करने के लिए एक प्रासंगिक कारक है, तो हमारा विचार है, ऐसे प्रदर्शन का मूल्यांकन निदेशक पदोन्नति समिति का गठन करने वाले सदस्यों द्वारा नहीं किया जा सकता है। इसके विपरीत तर्क संदिग्ध हो सकता है क्योंकि उस स्थिति में चयन पूरी तरह से साक्षात्कार के आधार पर किया जाएगा। दूसरे शब्दों में, सभी 100 अंक निदेशकों की पदोन्नति समिति द्वारा दिए जाएंगे।

इसके अलावा, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के आधार पर नीति, अनुबंध P-1 को कोई गंभीर चुनौती नहीं दी गई थी। इस प्रकार, हम प्रतिवादी-बैंक के विद्वान वकील के तर्क को स्वीकार करते हैं कि निष्कर्ष संख्या 1 के मद्देनजर विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा जारी किए गए निर्देश के परिणामस्वरूप पदोन्नति नीति के दो मानदंडों में से एक को रद्द कर दिया गया था, अनुबंध P-1 .

(20) हालाँकि, याचिकाकर्ता के वकील ने भारतीय स्टेट बैंक आदि बनाम काशीनाथ खेड़ा और अन्य मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले के आधार पर विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए आक्षेपित फैसले में निष्कर्ष संख्या 1 का बचाव करने की मांग की है। (1). हालाँकि, उपरोक्त मामले के तथ्यों से पता चलता है कि उस मामले में उत्तरदाता भारतीय स्टेट बैंक में मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल- II के रूप में काम कर रहे थे। उन्होंने बैंक की 21 मार्च, 1990 और 6 अगस्त, 1990 की नीति को चुनौती दी, जिसके तहत जिन अधिकारियों ने दो साल की लाइन असाइनमेंट और दो साल की ग्रामीण/अर्ध-शहरी सेवा पूरी नहीं की थी, उन्हें एमएमजीएस-III में पदोन्नति के लिए पात्र माना जाना था। उच्च न्यायालय ने माना था कि वे अयोग्य थे और अयोग्य अधिकारियों को योग्य अधिकारियों के साथ जोड़ना अनुच्छेद 14 का उल्लंघन था और तदनुसार मानदंडों को रद्द कर दिया। उक्त मामले में पदोन्नति से संबंधित नियमों के अनुसार, केंद्रीय बोर्ड या कार्यकारी समिति द्वारा समय-समय पर एक नीति निर्धारित की जानी चाहिए।

(1) 1996 (1)आर.एस.जे 799।

कार्यकारी समिति ने समय-समय पर परिपत्र जारी किये। 1990 में, एक ज्ञापन द्वारा, एमएमजीएस-III में पदोन्नति के लिए सामान्य दिशानिर्देश की परिकल्पना की गई थी। उक्त दिशानिर्देशों के आलोक में, पदोन्नति पर विचार किया जाना था और उसके तहत निर्धारित पात्रता मानदंड पदोन्नति के लिए उम्मीदवारों की पात्रता को विनियमित करते थे। उत्तरदाताओं का मामला यह था कि पदोन्नति के लिए, जो कि 1988, 1989 और 1990 से उत्पन्न हुई थी, नियमों और नीति के अनुसार, एमएमजीएस- II में अधिकारी को कम से कम दो साल "लाइन असाइनमेंट" में और तीन साल लगाने चाहिए। विचारार्थ भी ग्रामीण/अर्धशहरी सेवा में वर्ष। उम्मीदवारों को पदोन्नति के लिए विचार के योग्य बनने के लिए दिशानिर्देशों के तहत आवश्यक मानदंडों को पूरा करना आवश्यक है। हालाँकि, रिकॉर्ड से यह स्पष्ट था कि पदों की अनुपलब्धता के कारण या शर्तों को लागू नहीं करने के कारण, कई अधिकारियों को लाइन असाइनमेंट और ग्रामीण सेवा में काम करने का लाभ नहीं मिला था। नतीजतन, यह सवाल उठा कि क्या नियम का पालन करना जरूरी है या नीति में बदलाव करना जरूरी है। इस संबंध में, बोर्ड ने अधिकारियों को शर्तों को पूरा करने का मौका देने के लिए एक बार के उपाय के रूप में पदों के लिए शर्तों में ढील देने का निर्णय लिया। फिर भी, विभिन्न कारणों से शर्तों को पूरा नहीं किया जा सका, जिसमें बोर्ड द्वारा नोट किए गए सर्कल स्तरों पर कुप्रबंधन भी शामिल था।

परिणामस्वरूप, उन्होंने तीन सूचियों की व्यवस्था करने का निर्णय लिया था। सूची ए में वे अधिकारी शामिल थे जिन्होंने लाइन असाइनमेंट के लिए दो साल की आवश्यक सेवा पूरी कर ली थी; सूची "बी" में ऐसे अधिकारी शामिल थे जिन्होंने दो साल की सेवा पूरी नहीं की थी लेकिन आंशिक रूप से की थी और सूची "सी" में ऐसे अधिकारी शामिल थे जिन्होंने सेवा ही नहीं की थी। जिन अधिकारियों ने ग्रामीण या अर्ध-शहरी सेवा पूरी नहीं की थी, उन्हें सूची "बी" में शामिल नहीं किया गया था, लेकिन उनके साथ अलग से व्यवहार किया गया था। बोर्ड ने बाद में निर्णय लिया कि जिन सभी को पदोन्नति की आवश्यकता है, उन पर पात्रता मानदंडों को पूरा करने के अधीन विचार किया जाएगा और जिन अधिकारियों ने आवश्यक सेवा पूरी कर ली है और पदोन्नति के लिए उपयुक्त पाए गए हैं, उन्हें पदोन्नति के लिए विचार किया जाएगा और यदि फिट पाए गए तो उनका चयन किया जाएगा। , "बी" सूची में डाल दिया गया और आवश्यक सेवा पूरी करने पर ही पदोन्नत किया गया। उपरोक्त परिस्थितियों में उत्तरदाताओं ने उच्च न्यायालय के समक्ष तर्क दिया था कि सूची "बी" के अधिकारियों को सूची "ए" के साथ जोड़ना असंवैधानिक है और अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है क्योंकि असमानों के साथ समान व्यवहार किया गया है। इस विवाद को उच्च न्यायालय का समर्थन मिला। पक्षों के विद्वान वकील द्वारा उठाए गए तर्कों पर, सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष जो प्रश्न केंद्रित हुआ वह यह था कि क्या बैंक द्वारा उन अधिकारियों को बनाने के लिए कार्रवाई की गई थी, जिन्होंने लाइन असाइनमेंट और ग्रामीण/अर्ध की आवश्यक सेवा पूरी नहीं की थी। शहरी सेवा और उनके मामले पर विचार करते हुए, उन्हें उपयुक्त पाया, यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन था। न्यायालय ने पाया कि मामले के तथ्यों पर बैंक द्वारा लिया गया रुख उचित

और निष्पक्ष था। सर्वोच्च न्यायालय, अपील की अनुमति देते समय गोपनीय चरित्र पंजिका पर भी चर्चा की गई जो उसी रैंक के अधिकारियों द्वारा तैयार की जा रही थी।

उक्त प्रक्रिया पर प्रतिकूल टिप्पणी की गई थी। सुप्रीम कोर्ट ने रिकॉर्ड से यह भी पाया कि प्रस्तुत की गई गोपनीय रिपोर्ट को समिति द्वारा चरित्र सूची या रिकॉर्ड से किसी भी क्रॉस सत्यापन और योग्यता और क्षमता के स्वतंत्र मूल्यांकन के बिना पदोन्नति पर विचार करते हुए पूरी तरह से अपनाया गया था। उस पर भी प्रतिकूल टिप्पणी की गई।

(21) पदोन्नति पर विचार करने वाली समिति द्वारा पूरी तरह से अपनाई गई गोपनीय रिपोर्टों से निपटने के दौरान, पैराग्राफ 16 में यह सुप्रीम कोर्ट द्वारा देखा गया था: -

“उम्मीदवारों के दावे पर विचार करने के लिए एक सक्षम प्राधिकारी होने के नाते, पदोन्नति के लिए समिति को नियमों में निर्धारित वेटेज के अनुरूप रिपोर्ट और रिकॉर्ड आदि से प्रत्येक उम्मीदवार की योग्यता और क्षमता का स्वतंत्र रूप से आकलन करना होगा और फिर रिश्तेदार का निर्धारण करना होगा अधिकारियों की योग्यता और क्षमता और फिर पदोन्नति के लिए अधिकारियों की योग्यता के क्रम की व्यवस्था करना। चयन पद होने के नाते, चयन रिकॉर्ड में कारण भी बताए जाने चाहिए, हालांकि, वे संक्षिप्त हो सकते हैं, ताकि जब न्यायिक समीक्षा द्वारा परीक्षण किया जाए, तो अदालत को कानून में सही निर्णय तक पहुंचने के लिए ऐसे रिकॉर्ड से बेहतर सहायता मिल सके। यह कार्यवाही अपीलकर्ता को भी करनी चाहिए।

यदि पहले लिखी गई गोपनीय रिपोर्टें वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा हैं, तो संपूर्ण रिकॉर्ड नियंत्रण अधिकारियों द्वारा सुरक्षित किया जा सकता है। उन पर पदोन्नति समिति द्वारा विचार किया जाना चाहिए और प्रत्येक मामले की जांच प्रत्येक अधिकारी के रिकॉर्ड के आलोक में की जानी चाहिए। सभी प्रासंगिक कॉलमों के साथ एक कॉलमर स्टेटमेंट तैयार करना वांछनीय होगा।

(22) ऊपर उद्धृत सुप्रीम कोर्ट की ये टिप्पणियाँ हैं, जिन पर याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने भरोसा किया है। हमें डर है, इस आशय की टिप्पणियाँ कि प्रस्तुत की गई गोपनीय रिपोर्टों को समिति द्वारा चरित्र रोल या रिकॉर्ड से किसी भी क्रॉस सत्यापन और योग्यता और क्षमता के स्वतंत्र मूल्यांकन के बिना पदोन्नति पर विचार करते हुए पूरी तरह से अपनाया गया था और यह एक सक्षम होने के नाते भी स्पष्ट रूप से अवैध होगा। उम्मीदवारों के दावे पर विचार करने का अधिकार, पदोन्नति के लिए समिति को रिपोर्ट से प्रत्येक उम्मीदवार की योग्यता और क्षमता का स्वतंत्र रूप से आकलन करना होगा, उस मामले के अजीब तथ्य सामने आए क्योंकि उक्त मामले में गोपनीय रिपोर्ट अधिकारियों द्वारा भेजी गई थी। समकक्ष पद. यह वह है, जिस पर पहले भी सुप्रीम कोर्ट ने प्रतिकूल टिप्पणी की थी। हमने जो कहा है वह स्पष्ट हो जाएगा यदि कोई सुप्रीम कोर्ट द्वारा अनुच्छेद 16 में दर्ज किए गए आगे के निष्कर्षों को पढ़े। यह स्पष्ट रूप से दर्ज किया गया है कि "यदि पहले लिखी गई गोपनीय रिपोर्ट वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा लिखी गई हैं, तो पूरे रिकॉर्ड को सुरक्षित किया जा सकता है।"

नियंत्रण अधिकारियों और इन पर पदोन्नति समिति द्वारा विचार किया जाना चाहिए और प्रत्येक मामले की प्रत्येक अधिकारी के रिकॉर्ड के आलोक में जांच की जानी चाहिए। हमारा विचार है कि सुप्रीम कोर्ट की टिप्पणियों से, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, याचिकाकर्ता को विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश को बनाए रखने में ज्यादा मदद नहीं मिल सकती है।

(23) निष्कर्ष संख्या 2 के संबंध में, जैसा कि ऊपर प्रस्तुत किया गया है, प्रतिवादी के विद्वान वकील श्री सिब्ल का तर्क है कि पदोन्नति नीति के तहत ऐसी कोई आवश्यकता नहीं थी कि मामले के रिकॉर्ड को बोर्ड के समक्ष रखा जाना चाहिए था। निदेशकों की पदोन्नति समिति द्वारा लिए गए निर्णय के अनुसमर्थन के लिए निदेशकों के साथ-साथ अनुसमर्थन का दायरा

पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और 371L के माध्यम से
अन्य *बनाम* केएस राजपूत और अन्य (न्यायमूर्ति वीके बाली)

सीमित होने के कारण, यह नहीं माना जा सकता है कि निदेशक मंडल के समक्ष रिकॉर्ड की अनुपलब्धता निदेशकों की पदोन्नति समिति के निर्णय को रद्द कर देगी। . इससे पहले कि हम अनुसमर्थन के दायरे के संबंध में विद्वान वकील के तर्क की जांच करें, निदेशकों की पदोन्नति समिति के समक्ष किए जा सकने वाले प्रतिनिधित्व के संबंध में पदोन्नति नीति में निहित प्रावधान को पुनः प्रस्तुत करना उचित होगा, जिसे अंततः अनुमोदित किया जाना है।

पदोन्नति नीति, अनुलग्नक P-1 के तहत प्रदान किए गए अनुसार निदेशक मंडल:-

“एसएमजी स्केल-V और उससे ऊपर की पदोन्नति के संबंध में, निदेशकों की समिति के निर्णय के खिलाफ कोई अपील नहीं की जाएगी। हालाँकि, समिति के निर्णय से असंतुष्ट कोई अधिकारी निर्णय की घोषणा की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर उक्त समिति को अभ्यावेदन दे सकता है। समिति उक्त अभ्यावेदन पर प्राप्त होते ही विचार करेगी और किसी भी मामले में, अभ्यावेदन प्राप्त होने के छह महीने के भीतर नहीं और यदि आवश्यक समझा जाए तो अपने पहले के निर्णय की समीक्षा करेगी या उसे संशोधित करेगी। समिति का निर्णय लिखित रूप में दर्ज किया जाएगा। समिति के निर्णयों को कार्यान्वयन से पहले अनुसमर्थन के लिए निदेशक मंडल के समक्ष रखा जाना चाहिए।

(24) प्रतिनिधित्व के संबंध में पदोन्नति नीति में प्रावधान, जैसा कि ऊपर बताया गया है, यह प्रकट करेगा कि अपनी पदोन्नति न होने से व्यथित व्यक्ति को कोई अपील करने का कोई अधिकार नहीं है। हालाँकि, निर्णय से असंतुष्ट कोई अधिकारी तीन महीने की अवधि के भीतर अपना अभ्यावेदन दे सकता है। समिति को उक्त अभ्यावेदन पर विचार करना होगा और ऐसे निर्णय को निदेशक मंडल द्वारा अनुमोदित किया जाना होगा। किसी पीड़ित अधिकारी को उसकी पदोन्नति न होने के विरुद्ध निदेशक मंडल के समक्ष कोई स्वतंत्र उपचार उपलब्ध नहीं है। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, केवल प्रतिनिधित्व ही सक्षम है और वह भी उसी समिति अर्थात् निदेशकों की पदोन्नति समिति के समक्ष। उक्त समिति को ही इस पर विचार करना है।

यदि आवश्यक समझा जाए तो सिफ़ारिशें और अपने पहले के निर्णय की समीक्षा या संशोधन कर सकती है। समिति के निर्णय को लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए। यह निर्णय लिखित रूप में दर्ज किया जाता है, जिसे बाद में इसके अनुसमर्थन के लिए निदेशक मंडल के समक्ष रखा जाता है। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, जिस अधिकारी को पदोन्नत नहीं किया जा सका, उसे अपील या पुनरीक्षण का कोई अधिकार उपलब्ध नहीं है।

चीजों की प्रकृति में, प्रतिनिधित्व उस प्रकार का अधिकार नहीं है जिसके लिए किसी पीड़ित व्यक्ति की सुनवाई की आवश्यकता हो सकती है या रिकॉर्ड के अवलोकन के बाद मामले के सभी विवरणों में जाने की आवश्यकता हो सकती है, जो आम तौर पर तब होता है जब अपील या पुनरीक्षण का अधिकार होता है। एक पीड़ित व्यक्ति के लिए उपलब्ध है।

हम यहां केवल यह उल्लेख कर सकते हैं कि आम तौर पर जब क़ानून किसी अपील या पुनरीक्षण के लिए प्रावधान करता है, तो रिकॉर्ड की जांच करना और अपील में पीड़ित पक्ष को सुनना आवश्यक हो सकता है, लेकिन कम से कम मामले से निपटते समय रिकॉर्ड मांगना आवश्यक नहीं हो सकता है। पुनरीक्षण. यह दोहराया जा सकता है कि वर्तमान मामले में केवल एक अभ्यावेदन देना ही सही था और वह भी निदेशक पदोन्नति समिति के समक्ष। "कुछ हद तक दबाव डालकर, यह आग्रह किया जा सकता है कि उक्त समिति द्वारा अभिलेखों का अवलोकन आवश्यक था, लेकिन निश्चित रूप से ऐसे अभिलेखों को निदेशक मंडल को उपलब्ध कराने की कोई आवश्यकता नहीं थी, जब उक्त बोर्ड को केवल रिकॉर्ड किए गए निर्णय की पुष्टि करनी थी पदोन्नति समिति, विशेष रूप से जब पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज किए गए कारण, निदेशक मंडल के समक्ष थे"।

एक बार फिर ऐसी स्थिति की कल्पना की जा सकती है, जहां पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज किए गए कारणों का विश्लेषण करने के बाद, निदेशक मंडल को रिकॉर्ड देखने की आवश्यकता महसूस हो सकती है और उस स्थिति में रिकॉर्ड भी मंगाया जा सकता है, लेकिन कानून के मामले में यह कहा जा सकता है कि यदि निदेशक मंडल के पास रिकॉर्ड उपलब्ध नहीं थे, पदोन्नति समिति के निर्णय का अनुसमर्थन अवैध होगा, हमारे विचार से सही नहीं होगा।

(25) निदेशक मंडल के समक्ष अनुसमर्थन की स्कोप्टस्कोपेट और आर्डेसी की उपलब्धता की आवश्यकता पर हमारे द्वारा पहले ही टिप्पणी की जा चुकी है। इन मुद्दों पर हमारे द्वारा की गई टिप्पणियों के अलावा, मामले के रिकॉर्ड से वास्तव में जो पता चलता है वह यह है कि जब पदोन्नति समिति के निर्णय को निदेशक मंडल के समक्ष अनुसमर्थन के लिए रखा गया था, तो बैठक के मिनटों में यह दर्ज किया गया था। आइटम नंबर 11 के सामने इस प्रकार उल्लेख किया गया था:-

“आइटम नंबर 11: एसएमजी स्केल वी-महाप्रबंधक (वीपीटी) में पदोन्नति के लिए उनकी गैर-अनुमोदन के खिलाफ अधिकारियों के प्रतिनिधित्व पर निदेशकों की पदोन्नति समिति के निर्णय दिनांक 9 जून, 1992 की पुष्टि की गई। हालांकि, श्री सलामत उल्लाह, निदेशक ने असहमति जताई और विचार व्यक्त किया कि चूंकि विभागीय पदोन्नति

समिति द्वारा पदोन्नति के लिए चुने गए साक्षात्कारकर्ताओं से संबंधित रिकॉर्ड उपलब्ध नहीं कराए गए हैं, इसलिए उनके लिए इस मद पर विचार करना संभव नहीं है।

(26) कार्यवृत्त को पुष्टि के लिए 25 जुलाई 1992 को निदेशक मंडल के समक्ष रखा गया और उस तिथि को निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया गया:

“आइटम नंबर 11: एसएमजी स्केल वी में पदोन्नति के लिए उनकी गैर-अनुमोदन के खिलाफ अधिकारियों के प्रतिनिधित्व पर निदेशकों की पदोन्नति समिति का निर्णय।

निदेशक श्री सलामत उल्लाह ने बताया कि इस विषय पर चर्चा हुई थी लेकिन किसी भी स्तर पर उन्होंने निदेशकों की पदोन्नति समिति के निर्णय पर अपनी असहमति व्यक्त नहीं की। इस प्रकार, रिकॉर्ड किए गए मिनटों के स्थान पर निम्नलिखित को प्रतिस्थापित किया जा सकता है:

"अनुमोदन"।

(27) मामले के रिकॉर्ड पर रखी गई सामग्री के आधार पर, विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि "निदेशक श्री सलामत उल्लाह द्वारा उठाई गई आपत्ति से पता चलता है कि रिकॉर्ड निदेशक मंडल के समक्ष नहीं रखे गए थे"। सम्मान के साथ, हम विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा अपनाए गए इस दृष्टिकोण से सहमत होने में असमर्थ हैं। 25 जुलाई, 1992 को जब मामला 3 जुलाई, 1992 को दर्ज किए गए कार्यवृत्त की पुष्टि के लिए निदेशक मंडल के समक्ष आया, तो सलामत उल्लाह के अलावा किसी और ने नहीं बताया कि इस मुद्दे पर चर्चा हुई थी, लेकिन किसी भी स्तर पर उन्होंने अपनी बात नहीं रखी। निदेशकों की पदोन्नति समिति के निर्णय पर असहमति। इस प्रकार, रिकॉर्ड किए गए मिनटों के स्थान पर निम्नलिखित को svfbs4 शीर्षक दिया जा सकता है:

"अनुमोदन"।

(28) न्यायालय के समक्ष ऐसी कोई सामग्री नहीं रखी गई जिससे यह लगे कि शर्मिंदगी से बचने के लिए मूल प्रस्ताव का प्रतिस्थापन किया गया था। याचिकाकर्ता का प्रतिनिधित्व करने वाले वकील ने बहस के समय उपरोक्त आशय का केवल एक सुझाव दिया था। अकेले इस सुझाव पर, हमें डर है कि यह निष्कर्ष दर्ज नहीं किया जा सका कि श्री सलामत उल्लाह द्वारा उठाई गई आपत्ति से पता चलेगा कि रिकॉर्ड निदेशक मंडल के समक्ष प्रस्तुत नहीं किए गए थे।

(29) बात यहीं खत्म नहीं होती. 'अनुमोदन' शब्द को भले ही पदोन्नति नीति में परिभाषित नहीं किया गया है या अन्यथा, यह सुझाव देता है कि यह इस तरह की नियमित सुनवाई नहीं है। ऑक्सफ़ोर्ड डिक्शनरी, खंड II, पृष्ठ 1405 पर दर्ज है कि 'अनुमोदन करने' का अर्थ है सहमति, अनुमोदन या औपचारिक मंजूरी देकर पुष्टि करना या वैध बनाना (विशेष रूप से किसी अन्य द्वारा क्या किया गया है या व्यवस्था की गई है)। ब्लैक्स लॉ डिक्शनरी के छठे संस्करण के पृष्ठ 1251 पर "अनुमोदन" का उल्लेख है जिसका व्यापक अर्थ में अर्थ है, पिछले की पुष्टिकिसी पक्ष द्वारा स्वयं या किसी अन्य द्वारा किया गया कार्य, एक शून्यकरणीय कार्य की पुष्टि के रूप में।

किसी व्यक्ति द्वारा किसी पूर्व कार्य की पुष्टि, जिसने उसे बाध्य नहीं किया था, लेकिन जो उसके कारण किया गया था या कथित तौर पर किया गया था, जिससे कुछ या सभी व्यक्तियों के संबंध में कार्य को 'ऐसा प्रभाव दिया जाता है मानो मूल रूप से उसके द्वारा अधिकृत किया गया हो।' उक्त संस्करण में, 'अनुमोदन' शब्द को "अनुमोदन और मंजूरी देना" के रूप में परिभाषित किया गया है; वैध बनाना; पुष्टि करने के लिए; को मंजूरी देना; अधिकृत करना या अन्यथा अनुमोदन करना; पूर्वव्यापी रूप से, एक समझौता या आचरण या तो स्पष्ट रूप से या निहितार्थ द्वारा। हमारा विचार है कि निदेशक मंडल ने पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज

पीएनबी अपने अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक और 371L के माध्यम से
अन्य बनाम केएस राजपूत और अन्य (न्यायमूर्ति वीके बाली)

किए गए निर्णय की पुष्टि करते समय, चीजों की प्रकृति को देखते हुए, उनके समक्ष पूरे मामले की आलोचनात्मक जांच नहीं की थी। उन्हें केवल पदोन्नति समिति द्वारा दर्ज किए गए कारणों को देखना था और यदि ऐसे कारण अच्छे आधारों पर आधारित पाए जाते थे, तो रिकॉर्ड को देखने की कोई आवश्यकता नहीं थी।

(30) हालाँकि, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील हरद्वारी लाई बनाम भारत संघ और अन्य में इस न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले पर भरोसा करने से संतुष्ट रहे। (2). उनका तर्क है कि अनुसमर्थन एक विवेकपूर्ण कार्य है, इसलिए मामले के रिकॉर्ड निदेशक मंडल के समक्ष प्रस्तुत किए जाने चाहिए। हालाँकि, हार्डव्ही लाई के मामले (सुप्रा) में रिपोर्ट के पैराग्राफ 27, जिस पर याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने भरोसा किया, से पता चलता है कि यह इस्तीफे के अनुसमर्थन का मामला था। डिवीजन बेंच द्वारा की गई टिप्पणियाँ इस प्रकार हैं: -

“अन्यथा भी, अनुसमर्थन एक विवेकपूर्ण कार्य है, रिकॉर्ड पर रखे गए दस्तावेजों से कुछ भी अनुमान नहीं लगाया जा सकता है कि अधिकारियों, यानी, या तो प्रबंध निदेशक या कार्यकारी समिति या निदेशक मंडल ने स्पष्ट रूप से या निहितार्थ से अनुसमर्थन के लिए अपना दिमाग लगाया था 'इस्तीफा स्वीकार करने और उसके बदले तीन महीने के नोटिस या वेतन की अवधि माफ करने की।'”

(31) डिवीजन बेंच ने केवल यह देखा है कि प्रबंध निदेशक या कार्यकारी समिति या निदेशक मंडल को इस्तीफे की स्वीकृति के अनुसमर्थन और उसके बदले में तीन महीने के नोटिस या वेतन की अवधि को माफ करने के लिए स्पष्ट रूप से या निहितार्थ से अपना दिमाग लगाना था। यहां यह भी विवाद नहीं है कि निदेशक मंडल ने पदोन्नति समिति के निर्णय की पुष्टि करते समय अपने दिमाग का इस्तेमाल नहीं किया था।

(32) ऊपर की गई चर्चा के मद्देनजर, हमारा विचार है कि प्रतिवादी-बैंक के विद्वान वकील श्री सिब्ल का दूसरा तर्क भी उचित है।

(2)1990 (5) एस.एल.आर 777. अनिल ऋषि व. गुरबख्श सिंह (न्यायमूर्ति स्वतंत्र 381 कुमार)

(33) उपरोक्त दर्ज किए गए कारणों के लिए, इस अपील ने निष्कर्ष संख्या 1 और 2 की अनुमति दी और परिणामी निर्देश, जैसा कि ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है, आक्षेपित फैसले में विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा आए/जारी किए गए हैं, उन्हें अलग रखा जाता है। हालाँकि, पार्टियों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया गया है।

एस.सी.के

न्यायमूर्ति स्वतंत्र कुमार के समक्ष
अनिल ऋषि,-याचिकाकर्ता
बनाम

गुरबख्श सिंह, प्रतिवादी
C. R. No. 2879 of 1997
26 मार्च 1998

सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908-एस। 115—विशिष्ट राहत अधिनियम, 1877—एस. 7 (iv) (सी), अनुसूची 1 का अनुच्छेद 1—इस आशय की घोषणा के लिए मुकदमा दायर किया गया है कि पंजीकृत विक्रय विलेख नकली और मनगढ़ंत है और इस प्रकार लागू करने योग्य नहीं है—जब तक न्यायालय नहीं मानता तब तक राहत नहीं दी जा सकती वह दस्तावेज़ रद्द किया जा सकता है—यदि वादी का कथन स्थापित हो जाता है कि दस्तावेज़ जाली और मनगढ़ंत है, तो दस्तावेज़ रद्द कर दिया जाएगा—एस. 7 (iv)

(सी) लागू नहीं है लेकिन अनुच्छेद 1 अनुसूची 1- कोर्ट फीस का भुगतान दावा की गई राहत के बजाय वादी में बताए गए तथ्यों के आधार पर तय किया जाएगा - वादी को बिक्री विलेख में परिलक्षित विचार पर यथामूल्य कोर्ट फीस का भुगतान करना होगा।

निर्धारित किया गया कि जहां तक उचित न्यायालय शुल्क के भुगतान का सवाल है, वादी के मामले का निर्णय वादी में बताए गए तथ्यों के आधार पर संचयी रूप से किया जाना चाहिए, न कि उस राहत के आधार पर जो वादी प्रार्थना खंड को चतुराई से लिखकर दावा कर रहा है।

(पैरा 4)

इसके अलावा यह निर्धारित किया गया है कि पंजीकृत विक्रय विलेख रुपये के प्रतिफल को दर्शाता है। 9 लाख और वादी ने स्पष्ट शब्दों में दावा किया है कि उक्त दस्तावेज़ वाद में बताए गए कारणों से शून्य और अप्रभावी है। एक वादी को प्रार्थना खंड की आड़ में अपेक्षित और निर्धारित अदालती शुल्क के भुगतान से बचने की अनुमति नहीं दी जा सकती है, जबकि वास्तव में यह आत्मा और सार में होगा और कानून में अदालत के लिए ऐसी राहत देना अपरिहार्य हो जाता है जिसके लिए स्पष्ट रूप से प्रार्थना खंड में प्रार्थना नहीं की गई है।

(पैरा 4)

राजिंदर गोयल, वकील, याचिकाकर्ता के लिए।