

1991 ALLMR ऑनलाइन 574 (SC)  
सर्वोच्च न्यायालय

एलएम शर्मा आणि जेएस वर्मा, जे.जे.

एसपी बिस्वास आणि इतर स्टेट बैंक ऑफ इंडिया वि

1990 चे दिवाणी अपील क्र.1774 आणि 4457

27 ऑगस्ट 1991

State Bank of India Act (1955),S. 43,, Constitution of India,,Art. 14, Banking Regulation Act (1949),,,S. 52

जजमेंट

वर्मा, जे.: -विशेष रजेने केलेली ही अपील या सामान्य निर्णयाद्वारे निकाली काढण्यात आली आहे कारण त्यात सामान्य प्रश्नांचा समावेश आहे. 1990 चे दिवाणी अपील क्रमांक 1774 हे दिल्ली उच्च न्यायालयाच्या निकालाविरुद्ध आहे तर दिवाणी

1990 चे अपील क्रमांक 4457 पंजाब आणि हरियाणा उच्च न्यायालयाच्या समान निर्णयातून उद्भवते.

2. या दोन्ही अपीलांमधील अपीलकर्ते प्रतिवादीच्या पदोन्नती धोरणामुळे नाराज आहेत, स्टेट बैंक ऑफ इंडियाने 31-10-1983 च्या परिशिष्ट 'अ' मध्ये समाविष्ट आहे.

कनिष्ठ व्यवस्थापन श्रेणी-I (रु. 1175-2675) च्या संवर्गातून पदोन्नतीसाठी 13-9-1989 चे परिपत्रक; मिडल मॅनेजमेंट ग्रेड-II (रु. 1825-2925). या धोरणात प्रमोशनसाठी मेरिट चॅनल आणि ज्येष्ठता चॅनल अशा दोन चॅनेलची तरतूद आहे. कनिष्ठ व्यवस्थापन श्रेणी 1 च्या संवर्गातून मध्यम व्यवस्थापन श्रेणी-11 मध्ये पदोन्नतीद्वारे रिक्त जागा भरण्यासाठी, एकूण रिक्त पदांपैकी 65% वरिष्ठता चॅनलसाठी आणि उर्वरित 35% मेरिट चॅनेलसाठी राखीव ठेवण्यात आल्या होत्या. या अपीलांमध्ये मेरिट चॅनलद्वारे रिक्त पदांची जाहिरात करून भरण्याचे आव्हान आहे. मेरिट चॅनलसाठी धोरणात नमूद केलेल्या निकषानुसार लेखी परीक्षेसाठी 40 टक्के गुण, ज्येष्ठतेसाठी 10 टक्के गुण, कामगिरी मूल्यांकनासाठी 20 टक्के गुण, मुलाखतीसाठी 20 टक्के गुण आणि उत्तीर्ण होण्यासाठी उर्वरित 10 टक्के गुण प्रदान करण्यात आले आहेत. CAIIB नावाच्या बँकर्स इन्स्टिट्यूटने घेतलेली परीक्षा उमेदवाराला मुलाखतीसाठी बोलावण्यासाठी मुलाखत वगळता इतर सर्व शीर्षाखाली एकूण गुणांऐवजी शॉर्टलिस्ट किंवा स्क्रीनिंगसाठी केवळ लेखी परीक्षेत मिळालेले गुण विचारात घेण्यासाठी अवलंबलेल्या प्रक्रियेला अनियंत्रित म्हणून आव्हान दिले जाते. असा दावा केला जातो की लेखी परीक्षेसाठी निर्धारित केलेल्या कमाल 40 टक्क्यांऐवजी इतर सर्व शीर्षाखालील जास्तीत जास्त 80 टक्के गुण हा उमेदवाराची योग्य निवड करण्यासाठी मुलाखतीसाठी बोलावण्याचा योग्य निकष असावा. गुणवत्तेचा आधार. अपीलकर्त्यांच्या वतीने विनंती करण्यात येते की, केवळ लेखी परीक्षेतील गुण विचारात घेऊन इतर गुणवंत उमेदवारांना वगळण्यात आले आहे ज्यांचे

इतर शिर्षकाखाली मिळालेल्या गुणांसह एकूण गुण केवळ लेखी परीक्षेत जास्त गुण मिळविणाऱ्या उमेदवारांच्या गुणांच्या एकूण गुणांपेक्षा जास्त असू शकतात. या आधारे मेरिट चॅनलमधून पदोन्नतीने रिक्त जागा भरण्याचे धोरण मनमानी असल्याचा आरोप आहे. ही सर्वसामान्यांची तक्रार आहे

या दोन्ही अपील. केवळ 1990 च्या सिव्हिल अपील क्र. 1774 मध्ये आग्रह केलेला एक अतिरिक्त मुद्दा असा आहे की काही उमेदवारांनी एका विशिष्ट मंडळातील काही केंद्रांवर अनुचित मार्ग अवलंबला जेथे लेखी परीक्षा घेण्यात आल्या ज्यामुळे लेखी परीक्षेचा निकाल खराब झाला.

3. प्रतिवादी-बँकेच्या वतीने, सर्व संबंधित दस्तऐवज या दोन्ही सबमिशनसला नकारात्मक म्हणून सादर केले गेले. प्रतिवादीसाठी विद्वान वकिलांनी असे आवाहन केले होते की पदोन्नतीसाठी गुणवत्ता चॅनेलची तरतूद शैक्षणिकदृष्ट्या हुशार व्यक्तींना प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि त्याद्वारे उच्च दर्जाच्या कर्मचाऱ्यांची गुणवत्ता सुधारण्याच्या उद्देशाने त्वरित पदोन्नती देण्यासाठी धोरणात करण्यात आली होती. संवर्ग मी निदर्शनास आणून दिले आहे की केवळ लेखी परीक्षेच्या आधारे गुणवत्ता ठरविण्याचे धोरण सातत्याने पाळले जात आहे आणि 13-9-1989 चे परिपत्रक निवड यादी तयार करण्याच्या पद्धतीचे स्पष्टीकरण होते जेणेकरून निवड अधिक वस्तुनिष्ठ होईल. आणि सर्व मंडळांमधून सर्वाधिक गुणवंत उमेदवार मिळवून चांगले परिणाम मिळवण्यासाठी. निवड यादी तयार करण्याची ही पद्धत 1989 मध्ये देखील स्वीकारण्यात आली होती ज्यामुळे पूर्वीच्या वर्षांमध्ये ठळक झालेल्या कमतरतांवर मात करण्यात आली होती.

गुणवत्तेच्या आधारावर निवडीसाठी लेखी परीक्षेतील कामगिरीचा प्रामुख्याने अवलंब करून या चॅनेलद्वारे सर्वाधिक गुणवंत व्यक्तींची निवड करण्याचा उद्देश अधिक चांगल्या प्रकारे साध्य केला जातो. याद्वारे प्राप्त झालेल्या अटॅंडंट फायद्यांपैकी एक म्हणजे अधिक हुशार लोकांना बँकिंग सेवेत आकर्षित करणे आणि अधिक गुणवान व्यक्तींना त्वरीत बढती मिळण्याची शक्यता आहे. स्टेट बैंक ऑफ इंडियामध्ये कनिष्ठ व्यवस्थापन श्रेणी-1 मध्ये थेट भरतीद्वारे अधिकाऱ्यांसाठी प्रवेश बिंदू, शैक्षणिकदृष्ट्या हुशार व्यक्तींना पहिल्याच पदोन्नतीची गती मिळण्याची शक्यता या सेवेत सामील होणाऱ्या हुशार व्यक्तींना अधिक प्रोत्साहन देते. मेरिट चॅनलद्वारे पुढील उच्च संवर्गासाठी पदोन्नतीच्या 35 टक्के जागा राखीव ठेवण्याचे धोरण स्वीकारण्याचे हे औचित्य आहे.

या पद्धतीने साध्य करू इच्छित असलेले उद्दिष्ट आणि अशी तरतूद करणे योग्यरित्या आपल्यासमोर आले नाही. मुलाखतीसाठी बोलावले जाणारे उमेदवार निवडण्यासाठी केवळ लेखी परीक्षेत मिळालेल्या गुणांच्या निकषाचे आव्हान होते.

4. आम्ही दोन्ही बाजू एकूण घेतल्या आणि प्रतिस्पर्धी जाहिरात धोरणाच्या निर्मिती आणि अंमलबजावणीशी संबंधित बँकेच्या नोंदींची बारकाईने तपासणी केली. आमचा निष्कर्ष असा आहे की या पॉलिसेला अनियंत्रित आणि म्हणून, त्या आधारावर आक्रमण करण्यायोग्य असे कोणतेही दुर्बलता प्रकट केले जात नाही.

शैक्षणिकदृष्ट्या हुशार उमेदवारांना अधिकारी म्हणून बँकेच्या सेवेत आकर्षित करण्याचा प्रशंसनीय उद्देश लक्षात घेऊन उच्च दर्जाचे कर्तृत्व राखणाऱ्या त्यांच्यापैकी सर्वात गुणवंतांना त्वरित पदोन्नतीचे प्रोत्साहन देऊन थेट नियुक्ती करणे हे सार्वजनिक हितासाठी अनुकूल आहे आणि त्यात चूक होऊ शकत नाही. मेरिट चॅनलमध्ये पदोन्नतीसाठी गुणांची विभागणी केलेल्या अनेक शीर्षकांपैकी लेखी परीक्षा आणि मुलाखत "सध्याच्या कामगिरीवर अवलंबून असणारे गुण आहेत. ज्येष्ठता, कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन आणि CAIIB (परीक्षा उत्तीर्ण) या उर्वरित तीन शीर्षाखालील गुण बँकेच्या संस्थेद्वारे आयोजित) उमेदवाराच्या मागील कामगिरीशी संबंधित आहे जे रेकॉर्डच्या बाबी आहेत.

म्हणूनच, मेरिट चॅनलद्वारे पदोन्नतीसाठी त्याच्या गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्याच्या उद्देशाने, लेखी चाचणी आणि मुलाखतीद्वारे सध्याच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करणे हाच उमेदवाराच्या सध्याच्या कामगिरीचे योग्य मूल्यमापन करण्याचा वास्तविक भाग आहे. या परिस्थितीत केवळ लेखी परीक्षेत मिळालेले गुण गृहीत धरले तर

मेरिट चॅनलमध्ये उपलब्ध रिक्त पदांच्या संख्येनुसार उमेदवारांना मुलाखतीसाठी बोलावण्यासाठी निवड यादी तयार करण्यासाठी खाते, स्वीकारलेल्या निकषांना अनियंत्रित म्हटले जाऊ शकत नाही. आधी सूचित केल्याप्रमाणे, ज्येष्ठता, कार्यप्रदर्शन मूल्यमापन आणि CAIIB साठी मिळालेले गुण हे सेवा रेकॉर्डवर आधारित आहेत आणि उमेदवाराच्या वास्तविक वर्तमान मूल्याचे मूल्यांकन करण्यासाठी सेवा रेकॉर्डपासून स्वतंत्र पद्धतीने उमेदवाराच्या मूल्यांकनावर आधारित नाहीत. मेरिट चॅनलद्वारे स्पर्धा करण्यासाठी सर्वांना समान संधी उपलब्ध असल्याने, ज्येष्ठता चॅनलद्वारे संभाव्यतेव्यतिरिक्त, स्वीकारलेले धोरण अतार्किक, भेदभावपूर्ण किंवा मनमानी मानले जाऊ शकत नाही. यात काही शंका नाही की या धोरणाच्या अंमलबजावणीच्या पद्धतीमध्ये सुधारणांना नेहमीच जागा असते. द

साठी वकील शिकला. उत्तरकर्त्यांनी आम्हाला आश्वासन दिले की बँक कोणत्याही तिमाहीतील अनुभव किंवा सूचनांचा परिणाम म्हणून आवश्यक असलेली कोणतीही सुधारणा करण्यासाठी सतर्क आणि सक्रिय आहे. गुणवत्तेचे मूल्यमापन शक्य तितके उद्दिष्ट करण्याचा बँकेचा प्रयत्नही त्या दिशेने केलेल्या प्रयत्नातून दिसून येतो. आमच्यासमोर ठेवलेले बँकेचे रेकॉर्ड या दिशेने बँकेच्या प्रयत्नांच्या प्रामाणिकपणाबद्दल आणि प्रामाणिकपणाबद्दल आम्हाला समाधान देते. हे देखील सूचित केले जाऊ शकते की निवड यादी तयार करण्यासाठी दिनांक 13-9-1989 चे परिपत्रक जे त्यानंतर 1989 मध्ये घेण्यात आलेल्या परीक्षेसाठी लागू करण्यात आले होते ते त्याच दिशेने एक कसरत होती. आम्ही प्रतिसादकर्त्यांसाठी विद्वान वकिलांच्या या सबमिशनशी सहमत आहोत.

1989 मध्ये झालेल्या परीक्षेत या परिपत्रकानुसार यादी तयार करण्यात आल्यापासून हे परिपत्रक पूर्वलक्ष्यी पद्धतीने लागू करण्यात आले होते, हा अपीलकर्त्यांच्या विद्वान वकिलांचा एक युक्तिवाद वस्तुस्थितीला धरून नाही. निवड मोड सुधारण्यासाठी एक व्यायाम.

5. म्हणून, आम्हाला अपीलकर्त्यांच्या वतीने सादर करण्यात कोणतीही योग्यता आढळत नाही की मेरिट चॅनलद्वारे काही पदोन्नती पदे भरण्यासाठी धोरण तयार केले आहे आणि त्याची अंमलबजावणी करण्याची पद्धत आहे.

भेदभावपूर्ण किंवा मनमानी. त्यामुळे हा वाद फेटाळण्यात आला आहे. तथापि, आम्ही हे जोडू शकतो की या धोरणाच्या अंमलबजावणीच्या पद्धतीमध्ये आणखी सुधारणा करण्यासाठी काही सूचना असल्यास ती उत्तरदात्या-बँकेच्या व्यवस्थापनास दिली जाऊ शकते आणि आम्हाला शंका नाही, श्री शांती भूषण यांनी आश्वासन दिल्याप्रमाणे, प्रतिवादी-बँकेचे विद्वान वकील की सार्थक सूचना, जर असतील तर, भविष्यातील परीक्षांसाठी बँकेकडून स्वीकारल्या जातील.

6. 1990 च्या सिव्हिल अपील क्र. 1774 पर्यंत मर्यादित असलेला दुसरा मुद्दा म्हणजे दिल्ली सर्कलमध्ये लेखी परीक्षा आयोजित केलेल्या काही केंद्रांवर अन्यायकारक पद्धतींचा अवलंब केल्याचा आरोप.

आम्ही श्री. व्ही.डी.भोग यांच्या 1-9-1989 च्या अहवालासह सर्व कागदपत्रांची छाननी केली आहे ज्यावर अपीलकर्त्यांच्या वतीने जोरदार विश्वास ठेवला गेला होता. आम्ही समाधानी आहोत की या आधारावर कोणत्याही हस्तक्षेपासाठी कोणतेही कारण तयार केले जात नाही. संबंधित नोंदींवरून असे दिसून आले आहे की, श्री. व्ही.डी. भोग यांच्या अहवालात उपस्थित केलेल्या सर्व मुद्द्यांचे परीक्षण करण्याचा प्रामाणिक प्रयत्न बँकेच्या व्यवस्थापनाकडून केला गेला आणि अन्यथा आणि अशा प्रकरणांमध्ये जेथे अन्यायकारक वापराचा घटक आहे.

साधन सापडले, आवश्यक कारवाई केली. 7-12-1989 रोजी जनरल मॅनेजर (ऑपरेशन्स) चा अहवाल या संदर्भात प्रासंगिक आहे आणि आमच्यासमोर ठेवलेल्या सामग्रीवरून असे दिसून येते की बँकेने अन्यायकारक माध्यमांच्या वापरामुळे परिणामांवर परिणाम होण्याची शक्यता वगळण्यासाठी आवश्यक कारवाई केली होती. कोणत्याही उमेदवाराने आणि हे अपीलकर्त्यांनी रिट याचिका दाखल करण्यापूर्वीच केले होते. या केंद्रांवर उमेदवारांचा अंतिम निकाल कोण

या केंद्रांवर लेखी परीक्षेसाठी उपस्थित राहणे हे देखील आम्हाला खात्री देते की या केंद्रांवर कोणतीही सामूहिक कॉपी झाली नाही किंवा अंतिम निकालावर कोणत्याही उमेदवाराने अन्यायकारक मार्गाचा वापर केल्याने परिणाम झाल्याचे दिसून आले नाही. नोंदींवरून असेही उघड झाले आहे की, ज्या तक्रारीमुळे श्री व्ही.

D. भोग हे सत्तावीस उमेदवारांनी बनवले होते ज्यांपैकी चोवीस जणांनी स्वतः उच्च गुण मिळवले होते आणि त्यापैकी बारा जणांची निवड झालेल्या उमेदवारांच्या अंतिम यादीत समावेश करून निवड करण्यात आली होती. 1990 च्या दिवाणी अपील क्रमांक 1774 मध्ये अपीलकर्त्यांच्या वतीने आग्रह केलेले हे अतिरिक्त कारण देखील स्वीकारले जाऊ शकत नाही.

7. परिणामी, हे दोन्ही अपील अयशस्वी होतात आणि डिसमिस केले जातात. खर्च नाही.

अपील फेटाळले