

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

=====

રાષ્ટ્રીય સીઝ્સ નિગમ લિમિટેડનું સંચાલન.

વિરુદ્ધ

કે. વી. રામા રેડ્ડી

સપ્ટેમ્બર 29, 2006

[અરિજીત પસાયત અને લોકેશ્વર સિંહ પંતા, ન્યાયાધીશો]

સેવા કાયદો:

નેશનલ સીઝ્સ નિગમ (આચરણ, શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો,
1992--આર. 31 (7)-શિસ્તની કાર્યવાહી-કાનૂની વ્યવસાયી દ્વારા ગુનેગાર
કર્મચારીને પ્રતિનિધિત્વનો અધિકાર-યોજવાની મંજૂરી: કર્મચારીને કાનૂની
વ્યવસાયી અથવા અન્ય વ્યક્તિ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વનો કોઈ અધિકાર નથી

સિવાય કે નિયમો તેની જોગવાઈ કરે-શિસ્ત અધિકારી કાયદાકીય વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપી શકે છે, ભલે હાજર અધિકારી કેસના સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને કાનૂની વ્યવસાયી ન હોય-તથ્યો પર, કર્મચારી વાસ્તવિક પાસાઓને સમજાવવા માટે વધુ સારી સ્થિતિમાં હોય, કાનૂની વ્યવસાયીની સહાય કેવી રીતે વધુ સારી રહેશે તે અંગે કોઈ સમજૂતી નથી, અને કર્મચારીને અન્ય કર્મચારી દ્વારા મદદ કરવાનો વિકલ્પ આપવામાં આવે છે-જેથી, કાનૂની વ્યવસાયીને જોડવાના ઈનકારથી કર્મચારીને કોઈ પૂર્વગ્રહ થતો નથી.

વિભાગીય કાર્યવાહીમાં ગુનેગાર કર્મચારી દ્વારા માંગવામાં આવેલી સહાયના સંદર્ભમાં, રાષ્ટ્રીય બીજ નિગમ (આચાર, શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, 1992 ના નિયમ 31 (7) એ કોઈ ચોક્કસ એકમમાં કામ કરતા અન્ય કોઈપણ કર્મચારીની સહાયની મંજૂરી આપે છે જ્યાં આરોપપત્રિત કર્મચારી કામ કરતો હતો; જો કે, તે કાયદાકીય વ્યવસાયીની નિમણૂક પર પ્રતિબંધ મૂકે છે સિવાય કે શિસ્ત અધિકારી દ્વારા નિયુક્ત અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી હોય અથવા કેસના સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને શિસ્ત અધિકારી હોય.

પ્રતિવાદી-કર્મચારી જેની સામે મોટી રકમની ગેરરીતિ માટે વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલી રહી હતી, તેણે આ નિયમને પડકારતી રિટ અરજી દાખલ કરી હતી કારણ કે તેણે તેને તેની પસંદગીની વ્યક્તિની સેવાઓ મેળવવાની તક આપવાનો ઈનકાર કર્યો હતો પરંતુ તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ પ્રતિવાદીએ કાનૂની વ્યવસાયીને જોડવાની પરવાનગી માંગી હતી પરંતુ તેનો ઈનકાર કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રતિવાદીએ નિયમના પછીના ભાગને પડકાર્યો

હતો. ઉચ્ચ અદાલતે રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપી હતી કે પ્રસ્તુત અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી ન હોવા છતાં, શિસ્ત અધિકારી કેસના સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપી શકે છે. એટલે વર્તમાન અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

1.1. આ દેશનો કાયદો કર્મચારીને તેના સાંભળ્યા અધિકારના ભાગરૂપે ઘરેલું પૂછપરછમાં પ્રતિનિધિત્વના સંપૂર્ણ અધિકારને સ્વીકારતો નથી અને તે કે કર્મચારીને અન્ય વ્યક્તિ અથવા વકીલ દ્વારા વિભાગીય કાર્યવાહીમાં પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી, સિવાય કે નિયમો અથવા નિયમન અને સ્થાયી આદેશો, જો કોઈ હોય, તો શિસ્ત કાર્યવાહીના સંચાલનને નિયમન કરતા, ખાસ કરીને આવા અધિકારને માન્યતા આપે છે અને આવા પ્રતિનિધિત્વ માટે જોગવાઈ કરે છે. પ્રતિનિધિત્વનો અધિકાર ફક્ત નિયમોમાં વિશેષરૂપે પૂરી પાડવામાં આવેલી હદ સુધી જ ઉપલબ્ધ છે. [731-સી-ડી]

એન. કાલિંદી વિ. ટાટા લોકોમોટિવ એન્ડ એન્જી. કંપની લિમિટેડ, એ. આઈ. આર. (1960) એસ. સી. 914; ડનલોપ રબર કંપની (ઈન્ડિયા) લિમિટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેન, એ. આઈ. આર. 1965 એસ. સી. 1392; બ્રુક બોન્ડ ઈન્ડિયા (પી) લિમિટેડ વિરુદ્ધ સુબ્બા રમણ (એસ.) અને એ. એન. આર., (1961) 2 એલ. એલ. જે. 417; કેસેન્ટ ડાયસ એન્ડ કેમિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ નરેશ ત્રિપાઠી, [1993] 2 એસ. સી. સી. 115; ઈન્ડિયન

ઓવરસીઝ બેંક વિરુદ્ધ ઈન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક ઓફિસર્સ એસોસિએશન અને એ. એન. આર., [2001] 9 એસ. સી. સી. 540 અને ભારત પેટ્રોલિયમ નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર જનરલ કામ જે. ટી. (1998) 8 એસસી 487 પર આધાર રાખ્યો હતો.

1.2. જો કે તે સાચું છે કે પ્રસ્તુતકર્તા અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી ન હોય તો પણ, કેસની પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને શિસ્ત અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપી શકે છે. પરંતુ તે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ પર નિર્ભર કરશે. [731-G-H]

1.3. તાત્કાલિક કેસમાં, કાનૂની વ્યવસાયીને જોડવાની પરવાનગી માટે પ્રતિવાદી દ્વારા સૂચવવામાં આવેલા કારણો હતા (એ) કથિત રીતે મોટી રકમનો દુરુપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો, (બી) પ્રતિવાદી દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા દસ્તાવેજો અને સાક્ષીઓની સંખ્યા, અને (સી) નિવૃત્ત કર્મચારીની સેવાઓ મેળવવા માટેની વિનંતી જે નકારી કાઢવામાં આવી હતી અને પ્રતિવાદી અન્ય કોઈ સક્ષમ સહકાર્યકર મેળવવા માટે કોઈ સહાય મેળવવામાં અસમર્થ હતો. આમાંથી કોઈ પણ પરિબળ આ હેતુ માટે ખરેખર સુસંગત નથી. તેમની સામે ઉપયોગમાં લેવા માગવામાં આવેલા દસ્તાવેજોના સંદર્ભમાં તેમણે વાસ્તવિક સ્થિતિ સમજાવવી પડી હતી. કાનૂની વ્યવસાયી આ સંબંધમાં પ્રતિવાદીને મદદ કરવાની સ્થિતિમાં નહીં હોય. પ્રતિવાદીને મદદ કરવા માટે કાનૂની વ્યવસાયી કેવી રીતે વધુ સારી સ્થિતિમાં હશે તે દર્શાવવામાં આવ્યું નથી. હકીકતમાં, પ્રતિવાદી સ્વીકાર્યતા અથવા અન્યથા અને સંબંધિત દસ્તાવેજોની

સુસંગતતાના પ્રશ્નને સમજાવવા અને તેના પર પ્રકાશ પાડવા માટે વધુ સારી સ્થિતિમાં હશે. ઉચ્ચ અદાલતે આ પાસાઓ પર વિચાર કર્યો ન હતો અને તે એ હકીકતથી પ્રભાવિત થયો હતો કે પ્રતિવાદી શારીરિક રીતે વિકલાંગ વ્યક્તિ હતો અને તેમાં સામેલ રકમ ખૂબ મોટી હતી. પ્રતિવાદીને અન્ય કર્મચારી દ્વારા 'સહાય' કરવાનો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હોવાથી, તે કોઈ પણ રીતે કાનૂની વ્યવસાયીની સગાઈની મંજૂરી આપવાના ઇનકારથી પૂર્વગ્રહયુક્ત ન હતો. તેથી, હાઈકોર્ટનો આદેશ બિનટકાઉ છે અને તેને રદ કરવામાં આવે છે. [732-બી-એફ]

દિવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર:

2006 ની સિવિલ અપીલ No.4335.

2003 ની રિટ પિટિશન No.50793 (L. RES) માં બેંગલોર ખાતેની કર્ણાટક હાઈકોર્ટના તારીખ 16.4.2004 ના અંતિમ ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા માટે સુધીર કુલશ્રેષ્ઠ.

પ્રતિવાદી માટે એમ. એન. કૃષ્ણમણિ, S.Barthakur, S.Pani, B.Barooah અને સુનીલ કે. જૈન.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયાધીશ અરિજીત પાસાયત દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો. રજા આપવામાં આવી છે.

અપીલકર્તા કર્ણાટક હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે મેસર્સ નેશનલ સીફ્ટ્સ નિગમ લિમિટેડ (ત્યારબાદ "નિગમ" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ના મેનેજમેન્ટને કાનૂની વ્યવસાયી દ્વારા પ્રતિનિધિત્વ કરવા માટે પ્રતિવાદીની વિનંતી પર નવેસરથી વિચાર કરવા અને તે સ્વીકાર્ય છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે આપેલા ચુકાદાની કાયદેસરતા પર સવાલ ઉઠાવે છે.

સંક્ષિપ્તમાં પૃષ્ઠભૂમિ હકીકતો નીચે મુજબ છે:

પ્રતિવાદી કર્ણાટકના હસન ખાતે સહાયક ગ્રેડ II વિસ્તાર કચેરી તરીકે કામ કરતો હતો. એવું નોંધવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી અને એક જી. અંસાર પાશા, સીડ ઓફિસર (અગાઉ નિગમ એરિયા મેનેજર, હસન) તેમના દ્વારા ગેરરીતિને કારણે 63 લાખ રૂપિયાથી વધુના ભારે નુકસાન માટે જવાબદાર હતા. તદનુસાર પોલીસ અધિક્ષક, સીબીઆઈ, ગંગાનગર, બેંગલોરમાં ફરિયાદ દાખલ કરવામાં આવી હતી. સાથે સાથે મોટા દંડની દરખાસ્ત કરતી RFH"XL8 બહાર પાડીને વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી. વિભાગીય કાર્યવાહી 12.3.2003 પર શરૂ કરવામાં આવી હતી. 16.4.2003 પર તપાસ અધિકારી અને I5|;F.0L\ U અધિકારીની રચના કરાયેલા આરોપોની તપાસ માટે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી કારણ કે પ્રતિવાદીએ આરોપોને નકારી કાઢ્યા હતા. પ્રતિવાદીએ નિગમ નિવૃત્ત સહાયક વ્યવસ્થાપક શ્રી વી. વિશ્વનાથનની મદદ લેવા માટે શિસ્ત અધિકારીની પરવાનગી માંગી હતી. રાષ્ટ્રીય બીજ નિગમ (આચરણ, શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, 1992 (ટૂંકમાં 'નિયમો') ના નિયમ 31 (7) ને ધ્યાનમાં રાખીને નિગમ દ્વારા તેમની સહાય લેવાની વિનંતીને નકારી કાઢવામાં આવી

હતી. પ્રતિવાદીએ કર્ણાટક હાઈકોર્ટ સમક્ષ 2003 ની રિટ પિટિશન No.28503 દાખલ કરીને આ આદેશને પડકાર્યો હતો. નિયમોના નિયમ 31 (7) ની કાયદેસરતાને આ આધાર પર પડકારવામાં આવ્યો હતો કે આ જોગવાઈ ગુનેગાર કર્મચારીને તેની પસંદગીની વ્યક્તિની સેવાઓ મેળવવાની તકથી વંચિત રાખે છે. ઉચ્ચ અદાલતે દલીલ સ્વીકારી ન હતી અને રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી. રિટ પિટિશન રદ થયા પછી, પ્રતિવાદીએ કાનૂની વ્યવસાયીની સહાય લેવાની પરવાનગી માટે 15.11.2003 પર રજૂઆત કરી હતી. આ વિનંતી 21.11.2003 તારીખના આદેશ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત આદેશ સામે પ્રતિવાદીએ 2003 ની રિટ પિટિશન No.50793 દાખલ કરી હતી, જેમાં ફરીથી નિયમના તે ભાગને પડકારવામાં આવ્યો હતો, જે કાયદાકીય વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી ત્યારે જ આપે છે જ્યારે શિસ્ત અધિકારી દ્વારા નિયુક્ત અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી અથવા શિસ્ત અધિકારી સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને કેસ આમ મંજૂરી આપે છે. કોર્પોરેશન દ્વારા વળતો સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું જેમાં એવું વલણ અપનાવવામાં આવ્યું હતું કે અગાઉની રિટ પિટિશનમાં સમાન મુદ્દાઓ ઉઠાવવામાં આવ્યા હતા જેને ફગાવી દેવામાં આવ્યા હતા. ઉચ્ચ અદાલતે એવું નિરીક્ષણ કરીને રિટ અરજીને મંજૂરી આપી હતી કે હાજર અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી ન હોવા છતાં, શિસ્ત અધિકારી કેસની પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપી શકે છે.

અપીલના સમર્થનમાં અપીલકર્તા-નિગમના વિદ્વાન વકીલશ્રી રજૂઆત કરી હતી કે શિસ્તની કાર્યવાહીમાં કાનૂની વ્યવસાયીની સંડોવણી સંબંધિત કાયદો ખૂબ સારી રીતે પતાવટ કરવામાં આવ્યો છે. ઉચ્ચ અદાલતે સ્વીકાર્યું કે કાનૂની વ્યવસાયીની ને સામેલ માટે પૂછવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર નથી. આ કાનૂની સ્થિતિને સ્વીકાર્યા પછી, ઉચ્ચ અદાલતે એવું માનીને ભૂલ કરી હતી કે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને શિસ્ત સત્તા કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપી શકે છે. હકીકતમાં વિભાગની કાર્યવાહીમાં કાયદાનો કોઈ પ્રશ્ન સામેલ નહોતો. ગેરરીતિ અને વાસ્તવિક સ્થિતિ સંબંધિત આક્ષેપો પ્રતિવાદીની જાણકારીમાં હતા. વાસ્તવિક પાસાઓના સંદર્ભમાં ગુનેગાર અધિકારીને મદદ કરવા માટે કાનૂની વ્યવસાયી કેવી રીતે વધુ સારી સ્થિતિમાં હશે તે વિશે અમને સમજાવવામાં આવ્યું નથી.

જવાબમાં, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલશ્રી રજૂઆત કરી હતી કે કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકને અધિકારની બાબત તરીકે માંગી શકાતી નથી, તેમ છતાં કેસની પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપવા માટે શિસ્ત અધિકારી પર વિવેકબુદ્ધિ નિહિત છે.

હરીફ રજૂઆતોને નિયમોના નિયમ ૩૧ (૭) ની પૃષ્ઠભૂમિમાં ચકાસવી પડશે. એ જ નીચે પ્રમાણે વાંચે છે:

“ નિયમ ૩૧ (૭)-કર્મચારી ચોક્કસ એકમમાં કામ કરતા અન્ય કોઈપણ કર્મચારીની સહાય લઈ શકે છે જ્યાં કર્મચારી કામ કરે

છે/કથિત આરોપોની ઘટનાઓના સમયે કામ કરતો હતો કે જેની તપાસ સંબંધિત છે અથવા જ્યાં તેના વતી કેસ રજૂ કરવા માટે તપાસ હાથ ધરવામાં આવી રહી છે, પરંતુ જ્યાં સુધી શિસ્ત અધિકારી દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલ અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી G CMI અથવા કેસની પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને શિસ્ત અધિકારી ન હોય ત્યાં સુધી તે હેતુ માટે કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂક કરી શકશે નહીં, તેથી પરવાનગી આપે છે.

આ દેશનો કાયદો કર્મચારીને તેની સાંભળ્યાના અધિકારના ભાગરૂપે ઘરેલું પૂછપરછમાં પ્રતિનિધિત્વના સંપૂર્ણ અધિકારને સ્વીકારતો નથી અને જ્યાં સુધી નિયમો અથવા નિયમન અને સ્થાયી આદેશો, જો કોઈ હોય તો, શિસ્તની કાર્યવાહીના સંચાલનને નિયમન કરતા હોય અને આવા પ્રતિનિધિત્વની જોગવાઈ ન હોય ત્યાં સુધી કોઈ અન્ય વ્યક્તિ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વનો કોઈ અધિકાર નથી. કંપની લિમિટેડ, AIR (1960) SC 914, ડનલોપ રબર કંપની (ઇન્ડિયા) લિમિટેડ વિ. વર્કમેન, AIR (1965) SC 1392, કેસન્ટ ડાયસ એન્ડ કેમિકલ્સ લિમિટેડ વિ. રામ નરેશ ત્રિપાઠી, [1993] 2 SCC 115, અને ઇન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક વિ. ઇન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક ઓફિસર્સ એસોસિએશન અને Anr., [2001] 9 SCC 540.

મૂળભૂત સિદ્ધાંત એ છે કે કર્મચારીને વિભાગીય કાર્યવાહીમાં અન્ય વ્યક્તિ અથવા વકીલ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી સિવાય કે સેવા નિયમો ખાસ કરીને તે માટે પ્રદાન કરે. પ્રતિનિધિત્વનો અધિકાર ફક્ત નિયમોમાં

ખાસ પૂરી પાડવામાં આવેલી હદ સુધી જ ઉપલબ્ધ છે. ઉદાહરણ તરીકે, રેલવે સ્થાપના સંહિતાના નિયમ 1712 માં નીચે મુજબ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે:

" આરોપી રેલ્વે કર્મચારી તે જ રેલ્વે પર કાર્યરત અન્ય કોઈપણ રેલ્વે કર્મચારીની સહાયથી પોતાનો કેસ રજૂ કરી શકે છે (જેમાં નિવૃત્તિની તૈયારી માટે રજા પર રહેલા રેલ્વે કર્મચારીનો સમાવેશ થાય છે).

તેથી, પ્રતિનિધિત્વનો અધિકાર ગુનેગાર કર્મચારીને DIF" NLT રીતે ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો છે. તેમની પાસે અન્ય રેલ્વે કર્મચારી દ્વારા પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો વિકલ્પ છે, પરંતુ પસંદગી તે રેલ્વે સુધી મર્યાદિત છે કે જેના પર તેઓ પોતે કામ કરી રહ્યા છે, એટલે કે, જો તેઓ પશ્ચિમ રેલ્વેના કર્મચારી છે, તો તેમની પસંદગી પશ્ચિમ રેલ્વે પર કામ કરતા કર્મચારીઓ સુધી મર્યાદિત રહેશે. આ વિકલ્પને અન્ય રેલવેમાં મુસાફરી કરવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી.

તેવી જ રીતે, સેન્ટ્રલ સિવિલ સર્વિસીસ (વર્ગીકરણ, નિયંત્રણ અને અપીલ) નિયમો 1965 ના નિયમ 14 (8) માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, જેમાં પણ કર્મચારીને કર્મચારી દ્વારા શિસ્તની કાર્યવાહીમાં પ્રતિનિધિત્વ કરવાની પસંદગી આપવામાં આવી છે.

એન. કાલિંદીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે અવલોકન કર્યું હતું

" અમે કાયદાની અદાલતોમાં સાક્ષીઓની તપાસ અને સાક્ષીઓની ઉલટતપાસની કળામાં ખાસ પ્રશિક્ષિત વકીલો દ્વારા સાક્ષીઓને કુશળ

રીતે સંભાળવાની પ્રથાથી ટેવાયેલા હોવાથી, અમારો પહેલો પ્રુતિ એ વિચારવાનો છે કે નિષ્પક્ષ તપાસની માંગ છે કે કોઈ કૃત્ય માટે આરોપી વ્યક્તિને કોઈ વ્યક્તિની સહાય હોવી જોઈએ, જેની પાસેથી વકીલ ન હોવા છતાં પણ યોગ્ય કુશળતા સાથે સાક્ષીઓની તપાસ અને ઉલ-તપાસની અપેક્ષા રાખવામાં આવી શકે છે. જોકે આપણે સૌપ્રથમ એ ચાદ રાખવું પડશે કે આ કાયદાની અદાલતમાં પૂછપરછ નથી. એ પણ ચાદ રાખવું જરૂરી છે કે આ પૂછપરછમાં, કામદાર દ્વારા ગેરવર્તણૂકના અમુક કૃત્યો કરવામાં આવ્યા હતા કે નહીં તે અંગેના હકીકતના એકદમ સરળ પ્રશ્નો ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ, અને ન્યાયી બુદ્ધિ અને ઉદ્યોગમાં પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિઓનું જ્ઞાન ધરાવતી વ્યક્તિ જે કરી શકશે તે સીધી પૂછપરછ સામાન્ય રીતે સત્યને બહાર કાઢવામાં મદદ કરશે. ઘણીવાર એવું બની શકે છે કે આરોપી કામદાર સૌથી યોગ્ય હશે, અને તેની વિરુદ્ધ બોલનારા સાક્ષીઓની તપાસ કરવા અને તેની તરફેણમાં સાક્ષીઓની તપાસ કરવા માટે સંપૂર્ણપણે સક્ષમ હશે.

આ સંબંધમાં એ હકીકત ધ્યાનમાં લેવી મદદરૂપ છે કે સામાન્ય રીતે ઘરેલું ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પૂછપરછમાં કોઈપણ ગેરવર્તણૂકનો આરોપી વ્યક્તિ પોતાનો કેસ ચલાવે છે. સરકાર દ્વારા તેમના પોતાના કર્મચારીઓ સામે પૂછપરછમાં અનુસરવાની પ્રક્રિયા અંગે નિયમો ઘડવામાં આવ્યા છે. આ નિયમોમાં એવી કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી કે જેની સામે તપાસ કરવામાં આવે તે વ્યક્તિનું પ્રતિનિધિત્વ

અન્ય કોઈ પણ વ્યક્તિ કરી શકે. જ્યારે સ્થાનિક ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી સામાન્ય પ્રથા એ છે કે આરોપી વ્યક્તિ પોતાનો કેસ જાતે ચલાવે છે, ત્યારે અમે એવી દલીલ સ્વીકારવામાં અસમર્થ છીએ કે કુદરતી ન્યાય માંગ કરે છે કે કામદાર સામે ગેરવર્તણૂકની આરોપપત્રની તપાસના કિસ્સામાં તેનું પ્રતિનિધિત્વ તેના સંઘના સભ્ય દ્વારા થવું જોઈએ. આ ઉપરાંત એ ચાદ રાખવું જરૂરી છે કે જો કોઈ તપાસ અન્યથા વાજબી ન હોય, તો સંબંધિત કામદાર ઔદ્યોગિક વિવાદમાં તેની માન્યતાને પડકાર આપી શકે છે.

તેથી અમારો નિષ્કર્ષ એ છે કે જે કામદારની સામે વ્યવસ્થાપન દ્વારા તપાસ કરવામાં આવી રહી છે તેને તેના સંઘના પ્રતિનિધિ દ્વારા આવી તપાસમાં પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી; જોકે અલબત્ત નોકરીદાતા તેની વિવેકબુદ્ધિથી તેના કર્મચારીને આવી સહાયનો લાભ લેવાની મંજૂરી આપી શકે છે અને આપી શકે છે.

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

અન્ય એક નિર્ણયમાં, એટલે કે, *ડાનલોપ રબર* કંપનીના કેસમાં (ઉપરોક્ત), એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી સેવા નિયમો ખાસ કરીને તેના માટે જોગવાઈ ન કરે ત્યાં સુધી અન્ય વ્યક્તિ દ્વારા શિસ્તની કાર્યવાહીમાં પ્રતિનિધિત્વનો કોઈ અધિકાર નથી.

મહારાષ્ટ્ર રેકર્ગિશન ઓફ ટ્રેડ યુનિયન્સ એન્ડ અનફેયર લેબર પ્રેક્ટિસિસ એક્ટ, 1971 અને કલમ 22 (2) ના સંદર્ભમાં કેસન્ટ ડાયસના કેસ (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતઅને ત્રણ ન્યાયાધીશોઅને ખંડપીઠે ફરીથી આ બાબત પર વિચારણા કરી હતી.

N.Kalindi ના કેસ (સુપ્રા); ડનલોપ રબર કંપનીનો કેસ (સુપ્રા) અને બ્રુક બોન્ડ ઇન્ડિયા (પી) લિમિટેડ વિરુદ્ધ સુબ્બા રમણ (એસ.) અને બીજો (1961) 2 એલએલજે 417) માં અગાઉના નિર્ણયોને અનુસરવામાં આવ્યા હતા અને એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે આ દેશમાં કાયદો કર્મચારીને તેના સાંભળ્યાના અધિકારના ભાગ રૂપે પ્રતિનિધિત્વના સંપૂર્ણ અધિકારને સ્વીકારતો નથી. વધુમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી કંપની તેના સ્થાયી આદેશો દ્વારા આવા અધિકારને માન્યતા ન આપે ત્યાં સુધી પ્રતિનિધિત્વનો કોઈ અધિકાર નથી. આ કેસમાં એવું પણ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે અપરાધી કર્મચારીને વિભાગીય કાર્યવાહીમાં વકીલ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી, સિવાય કે શિસ્તની કાર્યવાહીમાં સામેલ તથ્યો જટિલ પ્રકૃતિના હોય, જેમાં વકીલની સહાયની મંજૂરી આપી શકાય.

અમે ઉચ્ચ ન્યાયાલયના ચુકાદાનો ગંભીરતાથી અભ્યાસ કર્યો છે, જેણે વિચિત્ર રીતે, કેસન્ટ ડાયસના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતના નિર્ણયને પ્રતિવાદી નંબર 1 ની તરફેણમાં નિર્ણય તરીકે ગણ્યો છે. જે તર્કની પ્રક્રિયા દ્વારા આ નિર્ણય પ્રતિવાદી નંબર 1 ની તરફેણમાં આ નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે લેવામાં આવ્યો છે કે તેને એવી વ્યક્તિ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વ કરવાનો અધિકાર છે કે જે ટ્રેડ

યુનિયનના પદાધિકારી હોવા છતાં અપીલકર્તાના કર્મચારી ન હતા તે સંપૂર્ણપણે ખોટું છે અને અમે આ દ્રષ્ટિકોણને સ્વીકારવા માટે તૈયાર નથી. પરિણામે, અમારો અભિપ્રાય છે કે જ્યાં સુધી તે અપીલ સત્તામંડળના આદેશને રદ કરવાનો ઇરાદો ધરાવે છે ત્યાં સુધી હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ચુકાદાને ટકાવી શકાતો નથી, જેના દ્વારા ડ્રાફ્ટ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ પ્રમાણિત કરવામાં આવ્યા હતા.

ભારત પેટ્રોલિયમ નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર જનરલ કામગર યુનિયન એન્ડ ઓર્સ, જે. ટી. (1998) 8 એસસી 487 માં ઉપરોક્ત સ્થિતિનું પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું.

પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલશ્રી દ્વારા રજૂ કરાયેલ તે સાચું હોવા છતાં, પ્રસ્તુતકર્તા અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયી ન હોય તો પણ, કેસના સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને શિસ્ત અધિકારી કાનૂની વ્યવસાયીની નિમણૂકની મંજૂરી આપી શકે છે. પરંતુ તે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ પર નિર્ભર કરશે.

અપીલકર્તા-કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલશ્રીએ અમારા ધ્યાન પર તારીખ 21.11.2003 ના રોજના ઓફીસ મેમોરંડમ લાવ્યા છે, જેના દ્વારા કાનૂની વ્યવસાયીને સંરક્ષણ સહાયક તરીકે કામ કરવા માટે રોકવાની વિનંતીને નકારી કાઢવામાં આવી હતી. નિયમોનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો, જોકે કેસના ચોક્કસ સંજોગોમાં ઉપયોગ કરવા માટે ઉપલબ્ધ વિવેકબુદ્ધિ માટે કોઈ ચોક્કસ ઉદ્દેશ આપવામાં આવ્યો નથી. તે જ હેતુ માટે કરવામાં આવેલી પ્રાર્થનાના આધારની પૃષ્ઠભૂમિમાં નોંધવું પડશે. આ હેતુ માટે પ્રતિવાદી દ્વારા સૂચવવામાં

આવેલા કારણો એ છે કે (અ) કથિત રીતે ગેરરીતિ કરવામાં આવેલી રકમ રૂ. 63.67 લાખ (b) પ્રતિવાદી દ્વારા સંખ્યાબંધ દસ્તાવેજો અને સાક્ષીઓની સંખ્યા પર આધાર રાખવામાં આવે છે, અને (c) નિવૃત્ત કર્મચારીની સેવાઓ મેળવવા માટેની વિનંતી નામંજૂર કરવામાં આવી છે અને પ્રતિવાદી અન્ય કોઈ સક્ષમ સહકાર્યકર મેળવવા માટે કોઈ સહાય મેળવવામાં અસમર્થ છે. આમાંથી કોઈ પણ પરિબળ આપણને નક્કી કરવાના હેતુ માટે ખરેખર સુસંગત નથી કે શું તેને કાનૂની વ્યવસાયીને જોડવાની પરવાનગી આપવી જોઈએ કે કેમ. અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, તેમણે તેમની સામે ઉપયોગમાં લેવા માગવામાં આવેલા દસ્તાવેજોના સંદર્ભમાં વાસ્તવિક સ્થિતિ સમજાવવી પડી હતી. કાનૂની વ્યવસાયી આ સંબંધમાં પ્રતિવાદીને મદદ કરવાની સ્થિતિમાં નહીં હોય. જ્યાં સુધી સંબંધિત દસ્તાવેજોની વાત છે ત્યાં સુધી પ્રતિવાદીને મદદ કરવા માટે કાનૂની વ્યવસાયી કેવી રીતે વધુ સારી સ્થિતિમાં હશે તે દર્શાવવામાં આવ્યું નથી. હકીકતમાં, તે સ્વીકાર્યતા અથવા અન્યથા અને સંબંધિત દસ્તાવેજોની સુસંગતતાના પ્રશ્ન પર સમજાવવા અને પ્રકાશ પાડવા માટે વધુ સારી સ્થિતિમાં હશે. ઉચ્ચ અદાલતે આ પાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા નથી અને એ હકીકતથી પ્રભાવિત થયા છે કે પ્રતિવાદી શારીરિક રીતે વિકલાંગ વ્યક્તિ હતો અને તેમાં સામેલ રકમ ખૂબ મોટી છે. પ્રતિવાદીને અન્ય કર્મચારી દ્વારા મદદ કરવાનો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હોવાથી, તે કોઈ પણ રીતે કાનૂની વ્યવસાયીની સામેલ કરવા મંજૂરી આપવાના ઈનકારથી પૂર્વગ્રહ્યુક્ત ન હતો. તેથી, ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો આદેશ બિનટકાઉ છે અને તેને રદ કરવામાં આવે છે.

અપીલની મંજૂરી છે પરંતુ સંજોગોમાં ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ વિના.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.