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

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

==========

યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ

વિરુદ્ધ

શ્રી શિવ મોહન સિંહ અને અન્ય

૧ ઓક્ટોબર, ૨૦૦૪

[એન. સંતોષ હેગડે, એસ.બી. સિંહા અને એ.કે. માથુર, ન્યાયમૂર્તિઓ]

એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧:

કલમો ૧૮, ૨(આર), ૨(એએ), ૨(એએએ), ૬, ૭, ૨૦, ૨૧ અને ૨૨- એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર- એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીની નિમણૂક- તેનું સ્વરૂપ અને લક્ષણ- ઠેરવવામાં આવ્યું: એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી નિયત સ્ટાઇપેન્ડ પર નિયત

સમયગાળા માટે સેવા આપવાનો કરાર કરે છે- એપ્રેન્ટિસ એ એક તાલીમાર્થી છે અને જ્યાં તે એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહ્યો છે તે નોકરીદાતા હેઠળ તેની સ્થિતિ બદલાઈને કામદારની થશે નહીં- નોકરીદાતાની જવાબદારી- ઠેરવવામાં આવ્યું: નોકરીદાતા માત્ર તાલીમ આપવા અને સ્ટાઈપેન્ડ ચૂકવવા માટે બંધાયેલો છે અને એપ્રેન્ટિસને પોતાના કર્મચારી તરીકે સ્વીકારવા તથા કામદારનો દરજ્જો આપવા માટે નહીં- માલિક અને નોકર કે નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો કોઈ સંબંધ નથી.

કલમ ૪(૪)- એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર- નોકરીદાતા દ્વારા એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ તેની નોંધણી ન કરાવવી- તેની અસર- ઠેરવવામાં આવ્યું: એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ કરારની નોંધણી એ સંપૂર્ણપણે વહીવટી કૃત્ય છે- કરારની બિન-નોંધણીથી કરાર અમાન્ય ઠરશે નહીં- કરાર નોંધાયેલ હોય કે ન હોય, એપ્રેન્ટિસનો દરજ્જો બદલાઈને કામદારનો બનતો નથી.

કલમ ૪(૪)- એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર નોકરીદાતા દ્વારા નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવશે- શબ્દપ્રયોગ 'shall' (આવશે)- તેનું અર્થઘટન, ફરજિયાત કે માર્ગદર્શક- ઠેરવવામાં આવ્યું: કોઈપણ કાયદામાં શબ્દપ્રયોગ 'shall' નું અર્થઘટન તે કયા સંદર્ભમાં આવે છે અને તેની શું અસર

થાય છે તેના પર આધાર રાખે છે- સામાજિક કાયદાના દ્રષ્ટિકોણથી કલમ ૪(૪) માંના શબ્દપ્રયોગ 'shall' નું અર્થઘટન માર્ગદર્શક (ડિરેક્ટરી) તરીકે થવું જોઈએ કારણ કે તે એપ્રેન્ટિસના હિત માટે રહેશે- તેને ફરજિયાત ગણવું તે એપ્રેન્ટિસોના હિત માટે વધુ પ્રતિકૂળ સાબિત થશે- વળી બિન-નોંધણીના ઉલ્લંઘન માટે કોઈ દંડની જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી- આથી, શબ્દપ્રયોગ 'shall' ને ફરજિયાત તરીકે અર્થઘટન કરી શકાય નહીં અને તે માર્ગદર્શક છે- કાયદાઓનું અર્થઘટન.

કાયદાનો હેતુ- ઠેરવવામાં આવ્યું: એપ્રેન્ટિસોની ભરતી કરવાનો અને મજબૂત ઔદ્યોગિક પાયો વિકસાવવા માટે તેમને તાલીમ આપવાનો છે.

ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ અને યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭- એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ને તે લાગુ પડવા બાબત- ઠેરવવામાં આવ્યું: કલમ ૨(ઝેડ) અને ૨(એસ) હેઠળ 'કામદારો' શબ્દપ્રયોગમાં એપ્રેન્ટિસનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ નિમાયેલા એપ્રેન્ટિસને લાગુ પડતો નથી- કલમ ૧૮ સાથે કલમો ૨(એએ) અને ૨(આર) માં એપ્રેન્ટિસની વ્યાખ્યા વાંચતા, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે એપ્રેન્ટિસ એક્ટ જે એક વિશેષ કાયદો છે, તે કામદારને આવરી લેતો નથી અને શ્રમ કાયદાઓ એપ્રેન્ટિસને લાગુ પડતા નથી- જેથી શ્રમ કાયદાઓનો અમલ બાકાત રાખવામાં

આવ્યો છે અને તેમાંથી ઉદ્ભવતા કોઈપણ વિવાદને હાથ ધરવાની લેબર કોર્ટ/ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલની કોઈ હકૂમત રહેશે નહીં- વિવાદોનો નિકાલ એપ્રેન્ટિસ એક્ટની કલમ ૨૦ હેઠળ કરવાનો રહે છે- કલમો ૨(એએ), ૨(આર), ૧૮ અને ૨૦- ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭, કલમ ૨(એસ)- યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭, કલમ ૨(ઝેડ).

એપ્રેન્ટિસો અને નોકરીદાતાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી આ અપીલોમાં વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થયેલો પ્રશ્ન યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ અને ઇન્ડિયન બોઇલર્સ એક્ટ, ૧૯૨૩ ની સરખામણીએ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ના વ્યાપ અંગેનો છે.

આ અપીલોમાં હોદ્દેદારો થોડાક સિવાય કે જેઓ અન્યથા નિમાયા હતા, નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીઓ તરીકે નિમાયા હતા. તેમાંથી થોડા સિવાયના તમામ હોદ્દેદારો માટે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર તૈયાર કરવામાં આવ્યો હતો. મોટાભાગના કેસોમાં એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ કરાર નોંધાયેલ ન હતો અને તાલીમ પૂર્ણ થવા પર તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળાઓએ એપ્રેન્ટિસશિપ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ કામદારના દરજ્જાનો,

ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ હેઠળ અથવા યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન હેઠળના લાભનો દાવો કરીને ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો હતો.

યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડે એવી દલીલ કરી હતી કે જો કોઈ હોદ્દેદારને એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે નિમવામાં આવ્યો હોય અને એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર નોંધાયેલ ન હોય, તો પણ તે હોદ્દેદાર એપ્રેન્ટિસ તરીકે બંધ રહેતો નથી અને તેની સ્થિતિ કામદારની બનતી નથી.

એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીઓએ એવી દલીલ કરી હતી કે ૧૯૬૧ ના કાયદાની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ ૪ માં વપરાયેલ શબ્દ **'shall'** નો અર્થ એ છે કે કરારની નોંધણી ફરજિયાત છે અને જો તે કલમ હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હોય, તો કરારનો અંત આવશે અને હોદ્દેદાર કામદાર બને છે; અને ૧૯૬૧ નો કાયદો એ એક કલ્યાણકારી કાયદો છે, અને તેનું અર્થઘટન કામદારના હિત માટે ઉદારતાપૂર્વક થવું જોઈએ.

નોકરીદાતાઓની અપીલો મંજૂર કરતાં અને એપ્રેન્ટિસોની અપીલો ફગાવી દેતાં, અદાલતે

ઠેરવ્યું: એ.કે. માથુર, ન્યાયમૂર્તિ વતી (પોતાના વતી અને એન. સંતોષ હેગડે, ન્યાયમૂર્તિ વતી):

૧.૧. એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમો ૨(એએ), ૨(આર), ૬, ૭, ૧૮(બી), ૨૧ અને ૨૨ તેમજ એપ્રેન્ટિસશિપ રૂલ્સ, ૧૯૬૨ ના નિયમ ૧૧ નું સંયુક્ત વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચે કરવામાં આવે છે, અને એપ્રેન્ટિસો માત્ર એવા વ્યક્તિઓ છે કે જેઓ તાલીમ મેળવે છે અને તાલીમ દરમિયાન તેઓ ચોક્કસ સ્ટાઇપેન્ડ મેળવવા માટે હકદાર છે, તેમણે નિયત કલાકો માટે કામ કરવાનું રહે છે અને તાલીમના સમયગાળાના અંતે તેમણે કસોટીમાં ઉપસ્થિત થવાનું રહે છે અને કાયદાની કલમ ૨૧ મુજબ તેમને પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવે છે. તાલીમના સમયગાળા દરમિયાન તેમને એપ્રેન્ટિસ તરીકે ગણવામાં આવશે અને કલમ ૨(આર) હેઠળ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યા સાથે વંચાતી કાયદાની કલમ ૧૮ મુજબ તેમને કામદાર ગણવામાં આવશે નહીં. [૯૭૩-ડી-ઈ-એફ; ૯૭૩-એ-બી]

૧.૨. નોકરીદાતા તરફથી એપ્રેન્ટિસોને કોઈપણ પ્રકારની નોકરી આપવાની અને તેમને કામદારનો દરજ્જો આપવાની કોઈ જવાબદારી નથી. નોકરીદાતા તરફથી માત્ર કાયદા અને નિયમોની જોગવાઈઓ મુજબ તેમને

તાલીમ આપવાની અને નિયમ ૧૧ હેઠળ જરૂરી મુજબ તેમને સ્ટાઇપેન્ડ ચૂકવવાની જવાબદારી છે. માલિક અને નોકર અથવા નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો કોઈ સંબંધ નથી. નોકરીદાતા માટે તેને નોકરીની ઓફર કરવાનું ખુલ્લું છે પરંતુ તે માટે કરારમાં ચોક્કસ શરત ન હોય ત્યાં સુધી કલમ ૨૨ મુજબ તે નોકરીદાતાની સેવા કરવાની એપ્રેન્ટિસ તરફથી કોઈ ફરજ રહેશે નહીં. [૯૭૩-ઈ, એફ, જી, સી-ડી]

૧.૩. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માત્ર એટલું જ નિર્ધારિત કરે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધવો જોઈએ જે સંપૂર્ણપણે એક વહીવટી કૃત્ય છે જેથી તે તેના પર દેખરેખ રાખી શકે અને તેનો રેકોર્ડ જાળવી શકે. બિન-નોંધણીથી કરાર અમાન્ય ઠરશે નહીં જેના પરિણામે એપ્રેન્ટિસનો દરજ્જો બદલાઈને કામદારનો થઈ જાય. કાયદાની યોજના પરથી એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ છે કે, એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૨(એએ) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ એપ્રેન્ટિસની ભરતી તાલીમના હેતુ માટે કરવામાં આવે છે, કે એપ્રેન્ટિસ એ એક એવી વ્યક્તિ છે જે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના અનુસંધાનમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહ્યો છે અને કલમ ૨(એએએ) હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે. તેથી, કાયદા અને નિયમોની આ તમામ જોગવાઈઓ એકસાથે વાંચવાથી સ્પષ્ટ થાય છે કે એપ્રેન્ટિસનું સ્વરૂપ અને લક્ષણ માત્ર તાલીમાર્થીનું જ છે અને જ્યાં તે

એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહ્યો છે તે નોકરીદાતા હેઠળ તે બદલાઈને કામદારનું થશે નહીં. કરાર નોંધાયેલ હતો કે નહીં તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના આ પરિસ્થિતિ રહે છે. [૯૭૭-ઈ-એફ; ૯૭૮-એચ; ૯૭૯-એ]

૩.૧. હેતુઓ અને કારણો દર્શાવે છે કે આ કાયદો એપ્રેન્ટિસોની ભરતી કરવાના હેતુથી ઘડવામાં આવ્યો હતો જેથી મજબૂત ઔદ્યોગિક પાયો વિકસાવી શકાય જેના માટે પ્રશિક્ષિત માનવબળ આવશ્યક છે. તેનો હેતુ લોકોને ઉદ્યોગોમાં નોકરી આપવા માટે તાલીમ આપવાનો છે; તે તાલીમ પામેલા ઉમેદવારો આપમેળે કામદારો બની જાય તેવો ક્યારેય આશય ન હતો. તેથી, આ કાયદાનો આશય મૂળભૂત રીતે ઉદ્યોગોમાં રોજગારી મેળવવા સક્ષમ વ્યક્તિઓની ભરતી કરવાનો અને તેમને તાલીમ આપવાનો છે. [૯૭૯-બી-ડી]

૩.૨. કોઈપણ કાયદામાં આવતા શબ્દપ્રયોગ '**shall**' ના અર્થઘટન અંગે, વ્યક્તિએ તે કયા સંદર્ભમાં આવે છે અને તેની શું અસર થાય છે તે જોવું પડે છે. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતા શબ્દપ્રયોગ '**shall**' નું અર્થઘટન ફરજિયાત તરીકે કરવું કે કેમ, તે તે કયા સંદર્ભમાં આવે છે તેના પર આધારિત છે. [૯૭૯-બી]

૩.૩. જો એપ્રેન્ટિસશિપના કરારને ફરજિયાત ગણવામાં આવે અને કરાર એડવાઇઝરને મોકલવામાં ન આવે તો તેની અસર એ થશે કે એપ્રેન્ટિસ કાયદામાંથી મળતા કોઈપણ લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં. વાસ્તવમાં, શબ્દપ્રયોગ '**shall**' ને ફરજિયાત ગણવાથી તે તાલીમાર્થીઓના હિત માટે ફાયદાકારક રહેવાને બદલે વધુ પ્રતિકૂળ સાબિત થશે. નોકરીદાતા એવો બચાવ લઈ શકે છે કે રોજગારનો કરાર એપ્રેન્ટિસ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હોવાથી, તે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીઓને સ્ટાઇપેન્ડ ચૂકવવા અથવા તાલીમ આપવા માટે કોઈપણ જવાબદારી હેઠળ નથી. જો ધારાસભાનો આવો આશય હોત તો તેમણે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીના ભંગ બદલ જરૂરી દંડની જોગવાઈ કરી હોત પરંતુ કરારની બિન-નોંધણીને એવો ગુનો ગણવામાં આવ્યો નથી કે જેથી નોકરીદાતા કોઈપણ દંડ માટે જવાબદાર બને. તેથી, કાયદાની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતા શબ્દપ્રયોગ '**shall**' ને ફરજિયાત તરીકે અર્થઘટન કરી શકાય નહીં અને તે માર્ગદર્શક છે. **[૯૭૯-જી-એચ; ૯૮૦-એ-બી, ડી, એફ]**

પી.ટી. રાજન વિરુદ્ધ ટી.પી.એમ. સાહિર અને અન્ય, [૨૦૦૩] ૮ એસ.સી.સી. ૪૯૮, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

૩.૪. સામાજિક કાયદાઓ મુખ્યત્વે સમાજના ચોક્કસ વર્ગના કલ્યાણ માટે હોય છે અને તેનું અર્થઘટન ઉદારતાપૂર્વક થવું જોઈએ જેથી સામાન્ય જનતાના હિતને આગળ ધપાવી શકાય. સામાજિક કાયદાના દ્રષ્ટિકોણથી જોતાં કલમ ૪(૪) માં આવતા શબ્દ 'shall' ને ફરજિયાત ગણી શકાય નહીં અને તે માર્ગદર્શક છે કારણ કે તે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીના હિત માટે રહેશે; અન્યથા તે એપ્રેન્ટિસના કલ્યાણ માટે દમનકારી નીવડશે. [૯૮૧-એફ, જી, બી]

સેક્રેટરી, એચએસઈબી વિરુદ્ધ સુરેશ અને અન્ય, [૧૯૯૯] ૩ એસ.સી.સી. ૬૦૧; એર ઈન્ડિયા સ્ટેચ્યુટરી કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનાઈટેડ લેબર યુનિયન અને અન્ય, [૧૯૯૭] ૯ એસ.સી.સી. ૩૭૭ અને સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઈન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ નેશનલ યુનિયન વોટરફ્રન્ટ વર્કર્સ, [૨૦૦૧] ૭ એસ.સી.સી. ૧, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૩.૬. યુ.પી. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) અને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એસ) માં 'કામદાર' શબ્દની વ્યાખ્યામાં એપ્રેન્ટિસનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ કલમ ૨(ઝેડ) અને કલમ ૨(એસ) માં આવતો 'કામદાર' શબ્દપ્રયોગ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ નિમાયેલા એપ્રેન્ટિસોને લાગુ પડતો નથી. કલમ ૨(આર) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા

મુજબ કામદારો ખાસ કરીને એપ્રેન્ટિસોને બાકાત રાખે છે, જેથી પ્રશિક્ષિત વ્યક્તિઓ કામદારોની વ્યાખ્યામાં આવશે નહીં. એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ એ પોતાની જાતમાં એક સંપૂર્ણ સંહિતા છે, અને તે સ્પષ્ટપણે કલમ ૨(એએ) માં નિર્ધારિત કરે છે કે એપ્રેન્ટિસ એટલે એવી વ્યક્તિ જે તાલીમના કરારના અનુસંધાનમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહી છે અને કામદારો તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલા કામ માટેના વેતન માટે નોકરી પર રાખવામાં આવે છે. કલમ ૧૮ સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસોને કામદારો તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં અને તેમને તાલીમાર્થી તરીકે ગણવામાં આવશે તથા શ્રમ કાયદા અંગેના કોઈપણ કાયદાની જોગવાઈઓ આવા એપ્રેન્ટિસને અથવા તેના સંબંધમાં લાગુ પડશે નહીં. તેથી, એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટની કલમ ૧૮ સાથે વંચાતી કલમો ૨(એએ) અને ૨(આર) માં એપ્રેન્ટિસની વ્યાખ્યા વાંચવાથી કોઈ શંકા રહેતી નથી કે એપ્રેન્ટિસ એક્ટ જે એક વિશેષ કાયદો છે, તે કામદારને આવરી લેતો નથી અને તે અન્ય કોઈપણ શ્રમ કાયદાઓ, એટલે કે યુ.પી. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ અને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ના અમલને બાકાત રાખે છે. જેથી આ કાયદાઓનો અમલ આપમેળે બાકાત થઈ જાય છે અને તેમાંથી ઉદ્ભવતા કોઈપણ વિવાદને હાથ ધરવાની લેબર કોર્ટ/ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલની કોઈ હકૂમત રહેશે નહીં. જો કોઈ વિવાદ ઉદ્ભવે તો તેનો નિકાલ કલમ ૨૦ મુજબ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા કરવાનો રહે છે અને તેમનો નિર્ણય અંતિમ છે. [૯૮૨-બી-સી-ડી-ઈ-એફ; ૯૭૭-ડી]

હનુમાન પ્રસાદ ચૌધરી વગેરે વિરુદ્ધ રાજસ્થાન સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, જયપુર, (૧૯૮૬) એલ.એ.બી. આઈ.સી. ૧૦૧૪; ભાસ્કરન વિરુદ્ધ કેરળ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, (૧૯૮૬) કે.એલ.ટી. ૪૪૭ અને યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ પી.ઓ. લેબર કોર્ટ, કાનપુર અને અન્ય, (૧૯૯૮) ૭૮ એફ.એલ.આર. ૫૧૧, ને માન્ય રાખવામાં આવ્યા.

બાલખાન દોસખાન જોયા વિરુદ્ધ ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, (૨૦૦૨) ૯૨ એફ.એલ.આર. ૯૧૪; સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને અન્ય વિરુદ્ધ ચૌહાણ રામજીભાઈ કરસનભાઈ, (૨૦૦૪) ૧૦૨ એફ.એલ.આર. ૩૪૭ અને એમ.પી. ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ બસંત કુમાર અને અન્ય, (૧૯૮૯) જે.એલ.જે. ૨૫૩, ને નામંજૂર કરવામાં આવ્યા.

એસ.બી. સિંહા, ન્યાયમૂર્તિ વતી (સહમત થતાં):

ઠેરવ્યું: ૧.૧. યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ એ એક સામાન્ય કાયદો છે. સંસદે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ઘડ્યો જે એક વિશેષ કાયદો છે. તે એપ્રેન્ટિસોની તાલીમના નિયમન અને નિયંત્રણ તથા તેની સાથે જોડાયેલી બાબતો સાથે સંબંધ ધરાવે છે. તેથી, 'generalia specialibus non

derogant' (સામાન્ય કાયદો વિશેષ કાયદાનું અપહરણ કરતો નથી) ના સિદ્ધાંત મુજબ સામાન્ય કાયદા પર વિશેષ કાયદો પ્રબળ રહેશે. [૧૦૦૨-સી-ઈ]

તાલચર મ્યુનિસિપાલિટી વિરુદ્ધ તાલચર રેગ્યુલેટેડ માર્કેટ કમિટી અને અન્ય, [૨૦૦૪] ૬ એસ.સી.સી. ૧૭૮, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

૧.૨. જો કોઈ કાયદામાં વપરાયેલી ભાષા એક કરતાં વધુ અર્થ ધરાવતી હોય, તો વૈકલ્પિક અર્થઘટનો સ્વીકારવાથી ઉદ્ભવતા પરિણામોને ધ્યાનમાં રાખીને તેનો સાચો અર્થ પસંદ કરવો જોઈએ. મુશ્કેલી તરફ દોરી જતું અને જે હેતુ માટે કાયદો અમલમાં લાવવામાં આવ્યો છે તે પરિપૂર્ણ ન કરતું અર્થઘટન નકારી કાઢવું જોઈએ અને એવું અર્થઘટન આપવું જોઈએ જે આવા પરિણામોને ટાળે. [૧૦૦૬-ઈ-જી]

૧.૩. હેડોન્સ કેસ (Heydon's case) માં ઠરાવાયેલ અનિષ્ટના નિયમ ને ધ્યાનમાં રાખતાં કે અદાલતે એવું અર્થઘટન અપનાવવું જોઈએ જે 'અનિષ્ટને દબાવી દે અને ઉપાયને આગળ ધપાવે', એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માર્ગદર્શક હોવી જોઈએ. [૧૦૦૬-જી; ૧૦૦૭-બી]

અશોક લેલેન્ડ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ અને અન્ય, (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૧ અને અમીર ટ્રેડિંગ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ શાપૂરજી ડેટા પ્રોસેસિંગ લિમિટેડ, (૨૦૦૪) ૧ એસ.સી.સી. ૭૦૨, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

હેડોન્સ કેસ, (૧૫૮૪) ૩ કંપનીના પ્રતિનિધિ ૭a, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૧.૪. સામાન્ય રીતે, જોકે 'shall' શબ્દ પ્રકૃતિએ અનિવાર્ય માનવામાં આવે છે પરંતુ જો સંદર્ભ અથવા આશય અન્યથા માગ કરતો હોય તો તેનું માર્ગદર્શક તરીકે અર્થઘટન કરવું પડે છે. [૧૦૦૩-એફ-જી]

મેસર્સ સૈનિક મોટર્સ, જોધપુર અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન, એ.આઈ.આર. (૧૯૬૧) એસ.સી. ૧૪૮૦, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

ક્રોફોર્ડ ઓન સ્ટેચ્યુટરી કન્સ્ટ્રક્શન, પૃષ્ઠ ૫૩૯, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨.૧. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં 'shall' શબ્દપ્રયોગ વાપરવામાં આવ્યો છે માત્ર તેટલા કારણસર જ, તે અનિવાર્ય પ્રકૃતિનો ન ગણી શકાય કારણ કે માત્ર એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર શરૂ જ થતો નથી પરંતુ એપ્રેન્ટિસશિપ રૂલ્સ, ૧૯૬૨ ના નિયમ ૪બી મુજબ એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની નોંધણી માટેની અરજી ત્રણ મહિનાના સમયગાળામાં કરવાની રહે છે તે હકીકત પણ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. કાયદો ક્યાંય બિન-નોંધણીના પરિણામોની જોગવાઈ કરતો નથી. 'એપ્રેન્ટિસ' ની વ્યાખ્યામાં ક્યાંય એવું જણાવવામાં આવ્યું નથી કે સદરહુ કાયદાના લાભો મેળવવાના હેતુથી એપ્રેન્ટિસ પણ નોંધાયેલો હોવો જોઈએ. સદરહુ કાયદાની કલમ ૧૮ કહે છે કે એપ્રેન્ટિસ કામદાર રહેશે નહીં. તે એવું નથી કહેતી કે બિન-નોંધાયેલ એપ્રેન્ટિસ કામદાર રહેશે. [૧૦૦૫-ડી-ઈ, સી-ડી]

૨.૨. ૧૯૭૩ પહેલાં, નિયત સમયગાળામાં એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી કરવાની જોગવાઈ ફરજિયાત સ્વરૂપની હતી. એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી માટે થયેલા વિલંબને ધ્યાનમાં રાખીને જ આ સુધારો લાવવામાં આવ્યો હતો; જે અનુસાર અથવા જેના સમર્થનમાં એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર શરૂ થાય છે, તેથી આ જોગવાઈને અનિવાર્ય પ્રકૃતિની ગણવાનું કોઈ કારણ નથી કે જેથી એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર રદબાતલ (નલિટી) બની જાય જેને ટાળવો શક્ય છે અને તેનો ઉદ્દેશ દંડનીય જોગવાઈઓનો આશરો લઈને પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. [૧૦૦૭-સી-ઈ]

૨.૩. જો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવામાં આવે; તો તેના નિયમો અને શરતોનું ઉલ્લંઘન ભલે દંડકીય પરિણામો તરફ દોરી જાય પરંતુ તેનાથી એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર રદબાતલ કે ગેરકાયદેસર બનશે નહીં. જો કોઈ ચોક્કસ કેસમાં, નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી કરાવવામાં નિષ્ફળ જાય અને/અથવા કાયદાની કલમ ૧૧ મુજબની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવામાં નિષ્ફળ જાય, તો તે કાયદાની કલમ ૩૧ મુજબ દંડકીય પરિણામોનો સામનો કરે છે, અને તે એપ્રેન્ટિસશિપ રૂલ્સ, ૧૯૬૨ ના નિયમ ૬ હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપની સમાપ્તિ માટે વળતર ચૂકવવા પણ જવાબદાર બને છે. જો એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર આવા ઉલ્લંઘનો વિશે માહિતી મેળવે; તો તેઓ કલમ ૨૦ હેઠળ નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચેના વિવાદનો ઉકેલ લાવી શકે છે. નિઃશંકપણે, તેઓ એવા નિર્દેશો જારી કરી શકે છે જેનું નોકરીદાતાએ પાલન કરવું પડશે અને તેમ કરવામાં નિષ્ફળ રહેવા પર, તેણે કાયદાની કલમ ૩૦ મુજબ કાર્યવાહીનો સામનો કરવો પડશે, પરંતુ તેમને આવા એપ્રેન્ટિસશિપના કરારને આપમેળે શરૂઆતથી જ રદબાતલ **(ipso f એ.સી.to void ab initio)** જાહેર કરવાની કોઈ સત્તા આપવામાં આવી નથી. **[૧૦૦૪-એફ-એચ; ૧૦૦૫-એ-બી, એફ-જી]**

૨.૪. એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર અન્ય કોઈપણ કરારની જેમ તેમાં સંકળાયેલા પક્ષકારો દ્વારા સમાપ્ત કરી શકાય છે. એકવાર એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર

શરૂ થઈ જાય પછી, કાયદા અનુસાર સિવાય તેને સમાપ્ત કરી શકાતો નથી. જો એવું માનવામાં આવે કે આવા એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની બિન-નોંધણીના કારણે કરાર પોતે જ સમાપ્ત થઈ જાય છે, તો તે એપ્રેન્ટિસોના હિત માટે હાનિકારક રહેશે, જે કાયદાના ઉદ્દેશને નિષ્ફળ બનાવશે. [૧૦૦૫-બી-સી]

૨.૫. કાયદા કે તે હેઠળ ઘડાયેલા નિયમોની એવી કોઈ જોગવાઈ ધ્યાને લાવવામાં આવી નથી કે જે દર્શાવે કે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણી અથવા કાયદાની અન્ય જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં નોકરીદાતા તરફથી ઉલ્લંઘન અને/અથવા બેદરકારીના પરિણામે કરાર અમાન્ય ઠરશે. માત્ર કરાર નોંધાયેલ નથી અથવા નોકરીદાતાએ તે હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરી નથી તેટલા કારણસર એપ્રેન્ટિસનો દરજ્જો બદલાઈને કામદારનો થતો નથી. જો આવું અર્થઘટન કરવામાં આવે, તો જો એપ્રેન્ટિસ પોતે કરાર હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવામાં કસૂર કરે તો તે પણ એપ્રેન્ટિસ તરીકે બંધ થઈ ગયો હોવાનું માની શકાય. [૧૦૦૬-બી-ડી]

કેનબેંક ફાઇનાન્સિયલ સર્વિસીસ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધી કસ્ટોડિયન અને અન્ય, (૨૦૦૪) ૭ સ્કેલ ૪૯૫, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨.૬. આ એવો કેસ નથી કે જ્યાં કોઈપણ એપ્રેન્ટિસે કરારનો ઈનકાર (રિપ્યુડિએટ) કર્યો હોય. નોકરીદાતા અને કામદાર વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો કે નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો, તે મૂળભૂત રીતે હકીકતનો પ્રશ્ન છે. અદાલતે આવા વિવાદનો નિર્ણય કરતી વખતે સદરહુ કાયદાની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં તેમાં સંકળાયેલી વાસ્તવિક હકીકતોને ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. એકવાર એવું ઠરાવવામાં આવે કે નોકરીદાતા અને કામદાર વચ્ચે થયેલો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર વાસ્તવિક છે અને કોઈ બનાવટી કે છેતરપિંડી નથી, તો એવું અનુમાન ઉપસ્થિત થશે કે સંબંધિત વ્યક્તિ કામદાર નથી. [૧૦૦૭-એફ, જી-એચ]

૨.૭. કરાર જાહેર નીતિ વિરુદ્ધ હોવાને કારણે ગેરકાયદેસર છે જેથી તે કોન્ટ્રેક્ટ એક્ટની કલમ ૨૩ મુજબ રદબાતલ બને છે તેમ કહેવું એક વાત છે પરંતુ પક્ષકારોમાંથી કોઈ એક દ્વારા તેના નિયમો અને શરતોના ભંગના કારણે તે કરારના અન્ય પક્ષકારના વિકલ્પ પર રદબાતલપાત્ર (વોઇડેબલ) બને છે તેમ કહેવું બીજી વાત છે. જો કરાર કાયદામાં માન્ય હોય તો તેના ભંગથી તે અમાન્ય બનશે નહીં પરંતુ તે માત્ર તેમાં સામેલ પક્ષકારને, જેને આવા ભંગના કારણે નુકસાન થયું છે, કરાર રદ કરવા સક્ષમ બનાવી શકે છે. જ્યાં સુધી કરારના નિયમો અને શરતો તેમાં સંકળાયેલા પક્ષકાર દ્વારા રદ કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કરાર માન્ય રહે છે અને તેમાંથી ઉદ્ભવતા તમામ પરિણામો તેમાં

સંકળાયેલા પક્ષકારોના લાભ માટે ચાલુ રહેશે. કાયદામાં કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈની ગેરહાજરીમાં, એવું કહી શકાય નહીં કે નોકરીદાતા દ્વારા ભંગ થવાના કિસ્સામાં એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર રોજગારનો કરાર બની જશે. કરારનું આવું રૂપાંતરણ કાયદામાં અપેક્ષિત નથી. [૧૦૦૮-એ-બી, ઈ-એફ]

એફ.સી. શેફર્ડ એન્ડ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ જેરોમ, (૧૯૮૬) ૩ ઓલ ઈ.આર. ૫૮૯, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨.૮. કામદાર બનવાના ઉદ્દેશથી, એપ્રેન્ટિસે માત્ર એટલું જ બતાવવાનું નથી કે તે યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) માં સમાવિષ્ટ 'કામદાર' શબ્દની વ્યાખ્યાના દાયરામાં આવે છે પરંતુ તેણે આગળ વધીને એ રજૂઆત કરવી અને સાબિત કરવું પડશે કે તેનું કામ એવું છે જે સદરહુ પદની આવશ્યકતાઓને પરિપૂર્ણ કરે છે. [૧૦૦૮-એફ-જી]

મુકેશ કે. ત્રિપાઠી વિરુદ્ધ સીનિયર ડિવિઝનલ મેનેજર, એલઆઈસી અને અન્ય, જે.ટી. (૨૦૦૪) ૭ એસ.સી. ૨૩૨, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

૨.૯. કરારના પક્ષકારો તે અંગે શું વિચારતા હતા તે નિશ્ચિત કરવું જરૂરી છે. સામાન્ય રીતે, એપ્રેન્ટિસશિપ કરારના પક્ષકાર માટે તેને પૂર્ણ થવા દેવો અને પછી એવી દલીલ કરવી કે તે રોજગારનો કરાર હતો, તે કાયદામાં અસ્વીકાર્ય છે. [૧૦૦૯-એ-બી]

બ્રુટોન વિરુદ્ધ લંડન એન્ડ ક્વાડ્રન્ટ હાઉસિંગ ટ્રસ્ટ, [૧૯૯૯] ૩ ઓલ ઈ.આર. ૪૮૧ અને સ્ટ્રીટ વિરુદ્ધ માઉન્ટફોર્ડ, (૧૯૮૫) એ.સી. ૮૦૯, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

મિત્રાંગશુ રોય ચૌધરી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, [૧૯૯૯] ૩ એસ.સી.સી. ૬૪૯, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

રાજેન્દ્ર સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ યુ.પી. સ્ટેટ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, શક્તિ ભવન, લખનૌ અને અન્ય, (૨૦૦૦) ૮૬ એફ.એલ.આર. ૧૫૫; શ્રી ચિત્તરંજન દાસ વિરુદ્ધ દુર્ગાપુર પ્રોજેક્ટ લિમિટેડ અને અન્ય, (૧૯૯૫) ૨ સી.એલ.જે. ૩૮૮ અને બાબુલાલ અને અન્ય વિરુદ્ધ રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય, (૨૦૦૦) ૮૪ એફ.એલ.આર. ૮૪૭, ને માન્ય રાખવામાં આવ્યા.

બાલખાન દોસખાન જોયા વિરુદ્ધ ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, (૨૦૦૨) ૯૨ એફ.એલ.આર. ૯૧૪ અને રામ દુલાર પાસવાન અને અન્ય વિરુદ્ધ પી.ઓ. લેબર કોર્ટ, બોકારો સ્ટીલ સિટી અને અન્ય, (૧૯૯૮) ૮૦ એફ.એલ.આર. ૩૯૯, ને નામંજૂર કરવામાં આવ્યા.

ધી એમ્પ્લોઇઝ સ્ટેટ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ ધી ટાટા એન્જિનિયરિંગ એન્ડ લોકોમોટિવ કંપની લિમિટેડ અને અન્ય, [૧૯૭૫] ૨ એસ.સી.સી. ૮૩૫, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

દીવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર : સિવિલ અપીલ નં. ૨૪૨૯/૨૦૦૩.

સી.એમ.ડબલ્યુ.પી. નં. ૨૧૫૬૦/૧૯૯૫ માં અલ્હાબાદ હાઇકોર્ટના તારીખ ૨૬.૯.૨૦૦૨ ના ચુકાદા અને હુકમ સામે.

સાથે

સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૮૬, ૭૦૦૫, ૭૦૦૬, ૮૩૮૩, ૮૩૮૫, ૮૩૮૪, ૯૨૩૧, ૯૨૩૪, ૯૨૩૨, ૯૨૩૩, ૯૬૭૯, ૯૬૮૦, ૯૬૮૧, ૮૬૮૩/૨૦૦૩, ૧૨૨, ૧૪, ૧૯૬૫ અને ૨૧૯૩/૨૦૦૪.

અપીલકર્તા વતી પી.કે. ગોસ્વામી, રાજીવ મહેતા, બી. અગ્રવાલ અને સૌરભ શ્રીવાસ્તવ.

સામાવાળાઓ વતી જે.એન. દુબે, આર. વેંકટરમણી; અનુરાગ દુબે, સુશ્રી ઉપાસના દુબે, કે.બી. ઉપાધ્યાય, સુશ્રી શાલિની રંજન, મનીષ કુમાર, એસ.આર. સેઠિયા, સત્ય મિત્ર ગર્ગ, સુશ્રી મંજુ અગ્રવાલ, અશોક પાણીગ્રાહી, ઈમ્તિયાઝ અહેમદ, સુશ્રી નશમા ઈમ્તિયાઝ, કામરાન મલિક, વી.એન. રઘુપતિ, પ્રદીપ મિશ્રા, સુધીર કુલશ્રેષ્ઠ.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબ આપવામાં આવ્યો હતો:

એ.કે. માથુર, ન્યાયમૂર્તિ : આ તમામ અપીલોમાં કાયદાનો સમાન પ્રશ્ન સંકળાયેલો છે, તેથી તેનો નિકાલ સામાન્ય હુકમ દ્વારા કરવામાં આવે છે.

આ અપીલોમાં સંકળાયેલો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ અને ઇન્ડિયન બોઇલર્સ એક્ટ, ૧૯૨૩ ની સરખામણીએ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ નો વ્યાપ શું છે.

એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ મુખ્યત્વે એપ્રેન્ટિસોની ભરતી કરવાના હેતુસર પ્રખ્યાપિત કરવામાં આવ્યો હતો. તેની પાછળનો વિચાર દેશભરમાં મજબૂત ઔદ્યોગિક પાયો રચવાનો હતો. ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે પ્રશિક્ષિત માનવબળ હોવું જરૂરી હતું અને તે હેતુ માટે એપ્રેન્ટિસોની ભરતી કરવામાં આવી હતી.

આ કાયદો ઘડવા માટેની પ્રસ્તાવના, હેતુઓ અને કારણો નીચે મુજબ વંચાય છે:-

પ્રસ્તાવના

“ભારતે સ્વતંત્રતા પ્રાપ્ત કર્યા પછી, દેશમાં પોતાનો મજબૂત ઔદ્યોગિક પાયો સ્થાપિત કરવાનો પ્રવાહ વહી નીકળ્યો હતો. સરકારી નીતિઓના

પીઠબળ સાથે, ઔદ્યોગિક વિકાસમાં મોટી છલાંગ લાગી હતી. ઔદ્યોગિક વિકાસની સાથે પ્રશિક્ષિત માનવબળની જરૂરિયાત અનુભવાઈ હતી અને તે માટે ઉદ્યોગમાં એપ્રેન્ટિસોની તાલીમની વ્યવસ્થા કરવા માટે પગલાં લેવામાં આવ્યા હતા. થોડા વર્ષો પછી એવી આવશ્યકતા ઊભી થઈ કે એપ્રેન્ટિસોને આપવામાં આવતી તાલીમનું કાયદા દ્વારા નિયમન થવું જોઈએ. તે અનુસાર એપ્રેન્ટિસોની તાલીમના નિયમન અને નિયંત્રણની જોગવાઈ કરવા માટે સંસદમાં એપ્રેન્ટિસિસ બિલ, ૧૯૬૧ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું.

હેતુઓ અને કારણોનું કથન

ઉદ્યોગમાં એપ્રેન્ટિસોની તાલીમનું નિયમન કરવા માટે કાયદો ઘડવાનો પ્રશ્ન સરકાર સમક્ષ લાંબા સમયથી વિચારણા હેઠળ હતો. આ પ્રશ્નની તપાસ કરનાર નિષ્ણાત સમિતિઓએ આવા કાયદાની ભલામણ કરી હતી. જોકે જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રના અમુક એકમો વ્યવસ્થિત ધોરણે કુશળ કામદારોની તાલીમના કાર્યક્રમો ચલાવી રહ્યા છે, તેમ છતાં સામાન્ય રીતે ઉદ્યોગોએ હજી સુધી આવા કાર્યક્રમોનું સંપૂર્ણ આયોજન કર્યું નથી. પંચવર્ષીય યોજના અને દેશના મોટા પાયે ઔદ્યોગિક વિકાસના સંદર્ભમાં, કુશળ કારીગરોની માગમાં વધારો થઈ રહ્યો છે. સરકાર માને છે કે એપ્રેન્ટિસોની તાલીમ માટે ઉપલબ્ધ સુવિધાઓનો સંપૂર્ણ ઉપયોગ કરવો

અને નિષ્ણાત સંસ્થાઓ દ્વારા તૈયાર કરાયેલા કાર્યક્રમો, ધોરણો અને અભ્યાસક્રમો અનુસાર તેમની તાલીમ સુનિશ્ચિત કરવી જરૂરી છે.

આ બિલનો હેતુ આ ઉદ્દેશોને અમલમાં મૂકવાનો છે."

હવે આપણે કાયદાની જરૂરી જોગવાઈઓની તપાસ કરીશું. કલમ ૨ વ્યાખ્યાઓ સાથે સંબંધિત છે. કલમ ૨(એએ) "એપ્રેન્ટિસ" ને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો અર્થ એવી વ્યક્તિ થાય છે જે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના અનુસંધાનમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહી છે.

કલમ ૨(એએએ) "એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ" સાથે સંબંધિત છે જેનો અર્થ એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના અનુસંધાનમાં અને નિયત નિયમો અને શરતો હેઠળ કોઈપણ ઉદ્યોગ અથવા સંસ્થામાં લેવામાં આવતો તાલીમનો અભ્યાસક્રમ થાય છે જે એપ્રેન્ટિસોની વિવિધ શ્રેણીઓ માટે અલગ હોઈ શકે છે.

કલમ ૨(બી) "એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર" સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"'એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર' એટલે કલમ ૨૬ ની પેટા-કલમ (૧) હેઠળ નિમાયેલા સેન્ટ્રલ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર અથવા તે કલમની પેટા-કલમ (૨) હેઠળ નિમાયેલા સ્ટેટ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર."

કલમ ૨(ડી) "યોગ્ય સરકાર" ને વ્યાખ્યાયિત કરે છે.

કલમ ૨(ઈ) 'નિયુક્ત ટ્રેડ' ને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો અર્થ કોઈપણ વ્યવસાયિક અભ્યાસક્રમનો એવો ટ્રેડ થાય છે જેને કેન્દ્ર સરકાર, સેન્ટ્રલ એપ્રેન્ટિસશિપ કાઉન્સિલ સાથે પરામર્શ કર્યા પછી, સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા આ કાયદાના હેતુઓ માટે નિયુક્ત ટ્રેડ તરીકે નિર્દિષ્ટ કરી શકે છે.

કલમ ૨(એફ) "નોકરીદાતા" સાથે સંબંધિત છે જેનો અર્થ એવી કોઈપણ વ્યક્તિ થાય છે જે મહેનતાણા માટે કોઈ સંસ્થામાં કોઈપણ કામ કરવા માટે એક અથવા વધુ અન્ય વ્યક્તિઓને નોકરી પર રાખે છે અને તેમાં આવી સંસ્થામાં કર્મચારીઓની દેખરેખ અને નિયંત્રણ સોંપવામાં આવ્યું હોય તેવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે.

કલમ ૨(ક્યુ) “ટ્રેડ એપ્રેન્ટિસ” ને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો અર્થ એવો એપ્રેન્ટિસ થાય છે જે નિયત કરવામાં આવે તેવા કોઈપણ ટ્રેડ અથવા વ્યવસાયમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવે છે.

કલમ ૨(આર) “કામદાર” સાથે સંબંધિત છે જેનો અર્થ એવી કોઈપણ વ્યક્તિ થાય છે જેને કોઈપણ પ્રકારના કામમાં વેતન માટે નોકરી પર રાખવામાં આવી હોય અને જે નોકરીદાતા પાસેથી સીધું પોતાનું વેતન મેળવે છે પરંતુ તેમાં કલમ (એએ) માં ઉલ્લેખિત એપ્રેન્ટિસનો સમાવેશ થશે નહીં.

કલમ ૩ એપ્રેન્ટિસ તરીકે જોડાવા માટેની લાયકાતો વ્યાખ્યાયિત કરે છે. માત્ર બે જ લાયકાતો જરૂરી છે કે તેની ઉંમર ચૌદ વર્ષથી ઓછી ન હોવી જોઈએ અને તે નિયત કરવામાં આવે તેવા શિક્ષણ અને શારીરિક યોગ્યતાના ધોરણોને સંતોષતો હોવો જોઈએ.

કલમ ૪ જે આપણા હેતુ માટે સુસંગત છે તે નીચે મુજબ વંચાય છે:-

“એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર- (૧) જ્યાં સુધી આવી વ્યક્તિએ અથવા, જો તે સગીર હોય તો, તેના વાલીએ નોકરીદાતા સાથે એપ્રેન્ટિસશિપનો

કરાર કર્યો ન હોય ત્યાં સુધી કોઈપણ વ્યક્તિને નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવવા માટે એપ્રેન્ટિસ તરીકે રોકી શકાશે નહીં.

(૨) એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ પેટા-કલમ (૧) હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવામાં આવ્યો હોય તે તારીખથી શરૂ થયેલી ગણાશે.

(૩) એપ્રેન્ટિસશિપના દરેક કરારમાં કરારના પક્ષકારો દ્વારા સંમત થવામાં આવે તેવા નિયમો અને શરતો સમાવી શકાશે:

પરંતુ શરત એ છે કે આવી કોઈપણ શરત અથવા નિયમ આ કાયદાની કોઈપણ જોગવાઈ અથવા તે હેઠળ બનાવેલા કોઈપણ નિયમ સાથે અસંગત હોવો જોઈએ નહીં.

(૪) પેટા-કલમ (૧) હેઠળ કરવામાં આવેલો એપ્રેન્ટિસશિપનો દરેક કરાર નોકરીદાતા દ્વારા નિયત કરવામાં આવે તેવા સમયગાળામાં નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવશે.

(૫) જ્યાં સુધી એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને ખાતરી ન થાય કે કરારમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે વર્ણવેલ વ્યક્તિ કરારમાં નિર્દિષ્ટ નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવવા માટે એપ્રેન્ટિસ તરીકે રોકાવા સારુ આ કાયદા હેઠળ લાયકાત ધરાવે છે, ત્યાં સુધી તેઓ એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી કરશે નહીં.

(૬) જ્યાં કેન્દ્ર સરકાર, સેન્ટ્રલ એપ્રેન્ટિસશિપ કાઉન્સિલ સાથે પરામર્શ કર્યા પછી, આવી તાલીમ મેળવતા એપ્રેન્ટિસોની કોઈપણ શ્રેણીની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના નિયમો અને શરતોમાં ફેરફાર કરતો કોઈ નિયમ બનાવે છે, ત્યારે એપ્રેન્ટિસોની તે શ્રેણીને સંબંધિત અને આવો નિયમ બનાવતા પહેલાં તરત જ અસ્તિત્વમાં રહેલા એપ્રેન્ટિસશિપના દરેક કરારના નિયમો અને શરતો તે મુજબ સુધારેલા ગણાશે."

કલમ ૫ એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના રૂપાંતરણ (નોવેશન) સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“જ્યાં કોઈ નોકરીદાતા કે જેની સાથે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવામાં આવ્યો છે, કોઈપણ કારણસર કરાર હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરવામાં અસમર્થ હોય અને એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરની મંજૂરીથી નોકરીદાતા, એપ્રેન્ટિસ અથવા તેના વાલી અને અન્ય કોઈપણ નોકરીદાતા વચ્ચે એવી સંમતિ થાય કે એપ્રેન્ટિસને એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના બાકી રહેલા સમયગાળા માટે અન્ય નોકરીદાતા હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તરીકે રોકવામાં આવશે, ત્યારે આ સમજૂતી, એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધણી થવા પર, એપ્રેન્ટિસ અથવા તેના વાલી અને અન્ય નોકરીદાતા વચ્ચેનો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર ગણાશે, અને આવી નોંધણીની તારીખથી અને તે તારીખ પછી, પ્રથમ નોકરીદાતા સાથેનો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર સમાપ્ત થશે અને તે કરાર હેઠળની કોઈ જવાબદારી કરારના કોઈપણ પક્ષકાર દ્વારા તેની સામેના અન્ય પક્ષકાર વિરુદ્ધ અમલપાત્ર રહેશે નહીં.”

કલમ ૬ એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના સમયગાળા સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:-

“૬. એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો :-

એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો, જે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવશે, તે નીચે મુજબ રહેશે -

(એ) એવા એપ્રેન્ટિસોના કિસ્સામાં કે જેમણે નેશનલ કાઉન્સિલ દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત શાળા અથવા અન્ય સંસ્થામાં સંસ્થાકીય તાલીમ મેળવીને, તે કાઉન્સિલ દ્વારા અથવા તે કાઉન્સિલ દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત સંસ્થા દ્વારા લેવામાં આવતી ટ્રેડ કસોટીઓ અથવા પરીક્ષાઓ પાસ કરી હોય, તેમની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો તે કાઉન્સિલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે તેવો રહેશે;

(એએ) એવા ટ્રેડ એપ્રેન્ટિસોના કિસ્સામાં કે જેમણે બોર્ડ અથવા સ્ટેટ કાઉન્સિલ ઓફ ટેકનિકલ એજ્યુકેશન અથવા અન્ય કોઈપણ સત્તાધિકારી કે જેને કેન્દ્ર સરકાર આ સંબંધમાં સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરે તેની સાથે સંલગ્ન અથવા માન્યતા પ્રાપ્ત શાળા અથવા અન્ય સંસ્થામાં સંસ્થાકીય તાલીમ મેળવીને, તે બોર્ડ અથવા સ્ટેટ કાઉન્સિલ અથવા સત્તાધિકારી દ્વારા લેવામાં આવતી ટ્રેડ કસોટીઓ અથવા પરીક્ષાઓ પાસ કરી હોય, તેમની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો નિયત કરવામાં આવે તેવો રહેશે;

(બી) અન્ય એપ્રેન્ટિસોના કિસ્સામાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો નિયત કરવામાં આવે તેવો રહેશે;

(સી) ગ્રેજ્યુએટ અથવા ટેકનિશિયન એપ્રેન્ટિસ, ટેકનિશિયન (વોકેશનલ) એપ્રેન્ટિસના કિસ્સામાં, એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો નિયત કરવામાં આવે તેવો રહેશે."

કલમ ૭ એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની સમાપ્તિ સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૭. એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની સમાપ્તિ -

(૧) એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થતાં સમાપ્ત થશે.

(૨) એપ્રેન્ટિસશિપ કરારનો કોઈપણ પક્ષકાર કરારની સમાપ્તિ માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને અરજી કરી શકે છે, અને જ્યારે આવી અરજી કરવામાં આવે, ત્યારે તેની એક નકલ કરારના અન્ય પક્ષકારને ટપાલ દ્વારા મોકલશે.

(૩) અરજીની વિગતો અને અન્ય પક્ષકાર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા વાંધાઓ, જો કોઈ હોય તો, તે ધ્યાનમાં લીધા પછી, એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર લેખિત હુકમ દ્વારા કરાર સમાપ્ત કરી શકે છે જો તેમને ખાતરી થાય કે કરારના પક્ષકારો અથવા તેમાંથી

કોઈપણ પક્ષકાર કરારના નિયમો અને શરતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે અને પક્ષકારોના અથવા તેમાંથી કોઈપણના હિતમાં કરાર સમાપ્ત કરવો ઇચ્છનીય છે:

પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં કરાર સમાપ્ત કરવામાં આવે છે-

(એ) નોકરીદાતા તરફથી કરારના નિયમો અને શરતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા બદલ, નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસને નિયત કરવામાં આવે તેવું વળતર ચૂકવશે;

(બી) એપ્રેન્ટિસ તરફથી આવી નિષ્ફળતા બદલ, એપ્રેન્ટિસ અથવા તેના વાલીએ તાલીમના ખર્ચ પેટે નોકરીદાતાને એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે તેટલી રકમ રિફંડ કરવાની રહેશે.

(૪) આ કાયદાની અન્ય કોઈપણ જોગવાઈમાં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, જ્યાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો

પૂરો થતાં પહેલાં એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા એપ્રેન્ટિસશિંપનો કરાર સમાપ્ત કરવામા આવ્યો હોય અને નવા નોકરીદાતા સાથે એપ્રેન્ટિસશિપનો નવો કરાર કરવામાં આવી રહ્યો હોય, ત્યારે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર, જો તેમને ખાતરી થાય કે અગાઉના નોકરીદાતા તરફથી થયેલી કોઈ ક્ષતિના કારણે અગાઉના નોકરીદાતા સાથેનો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર પૂર્ણ થઈ શક્યો ન હતો, તો એપ્રેન્ટિસે તેના અગાઉના નોકરીદાતા પાસે પહેલેથી જ લીધેલી એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના સમયગાળાને નવા નોકરીદાતા સાથે કરવાની થતી એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના સમયગાળામાં સામેલ કરવાની પરવાનગી આપી શકે છે."

કલમ ૮ નિયુક્ત ટ્રેડ માટે એપ્રેન્ટિસોની સંખ્યા સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૯ એપ્રેન્ટિસોની વ્યવહારુ અને પાયાની તાલીમ સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૧૦ એપ્રેન્ટિસોના સંબંધિત નિર્દેશો સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૧૧ નોકરીદાતાઓની જવાબદારીઓ સાથે સંબંધિત છે જે આપણા હેતુ માટે સુસંગત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:-

“૧૧. નોકરીદાતાઓની જવાબદારીઓ - આ કાયદાની અન્ય જોગવાઈઓને બાધ આવ્યા વિના દરેક નોકરીદાતાની એપ્રેન્ટિસના સંબંધમાં નીચે મુજબની જવાબદારીઓ રહેશે, એટલે કે -

(એ) આ કાયદાની અને તે હેઠળ બનાવેલા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર એપ્રેન્ટિસને તેના ટ્રેડમાં તાલીમ પૂરી પાડવી;

(બી) જો નોકરીદાતા પોતે તે ટ્રેડમાં લાયકાત ધરાવતો ન હોય, તો એપ્રેન્ટિસની તાલીમના ઇન્ચાર્જ તરીકે નિયત લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિની નિમણૂક સુનિશ્ચિત કરવી;

(બીબી) એપ્રેન્ટિસોની વ્યવહારુ અને સૈદ્ધાંતિક તાલીમ આપવા માટે નિયત કરવામાં આવે તેવી લાયકાત ધરાવતો પૂરતો પ્રશિક્ષક સ્ટાફ અને એપ્રેન્ટિસોની ટ્રેડ કસોટી માટે સુવિધાઓ પૂરી પાડવી; અને

(સી) એપ્રેન્ટિસશિપના કરાર હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવી.”

કલમ ૧૨ એપ્રેન્ટિસોની જવાબદારીઓ સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૧૨. એપ્રેન્ટિસોની જવાબદારીઓ (૧) એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવતા દરેક એપ્રેન્ટિસની નીચે મુજબની જવાબદારીઓ રહેશે, એટલે કે:-

(એ) પોતાના ટ્રેડને પ્રામાણિકતાપૂર્વક અને ખંતથી શીખવો અને તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થતાં પહેલાં પોતાને કુશળ કારીગર તરીકે લાયક બનાવવાનો પ્રયત્ન કરવો;

(બી) વ્યવહારુ અને શૈક્ષણિક વર્ગોમાં નિયમિતપણે હાજરી આપવી;

(સી) સંસ્થામાં પોતાના નોકરીદાતા અને ઉપરી અધિકારીઓના તમામ કાયદેસરના આદેશોનું પાલન કરવું; અને

(ડી) એપ્રેન્ટિસશિપના કરાર હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવી.

(૨) એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવતા દરેક ગ્રેજ્યુએટ અથવા ટેકનિશિયન એપ્રેન્ટિસ અથવા ટેકનિશિયન (વોકેશનલ) એપ્રેન્ટિસની નીચે મુજબની જવાબદારીઓ રહેશે, એટલે કે:-

(એ) પોતાના તાલીમના સ્થળે એન્જિનિયરિંગ અથવા ટેકનોલોજી અથવા વોકેશનલ કોર્સમાં પોતાના વિષય ક્ષેત્રને પ્રામાણિકતાપૂર્વક અને ખંતથી શીખવું;

(બી) વ્યવહારુ અને શૈક્ષણિક વર્ગોમાં નિયમિતપણે હાજરી આપવી;

સંસ્થામાં પોતાના નોકરીદાતા અને ઉપરી અધિકારીઓના તમામ કાયદેસરના આદેશોનું પાલન કરવું;

(સી) એપ્રેન્ટિસશિપના કરાર હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવી જેમાં તેના કામના નિયત કરવામાં આવે તેવા રેકોર્ડ્સ જાળવવાનો સમાવેશ થશે."

કલમ ૧૩ એપ્રેન્ટિસોને ચૂકવણી અંગેની છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૧૩. એપ્રેન્ટિસોને ચૂકવણી -

(૧) નોકરીદાતા દરેક એપ્રેન્ટિસને એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના સમયગાળા દરમિયાન નિયત લઘુત્તમ દર કરતાં ઓછા ન હોય તેવા દરે, અથવા તે એપ્રેન્ટિસ જે શ્રેણી હેઠળ આવે છે તે એપ્રેન્ટિસોની શ્રેણીને ૧લી જાન્યુઆરી, ૧૯૭૦ ના રોજ નોકરીદાતા દ્વારા જે ચૂકવવામાં આવતો હતો તે દર, બેમાંથી જે વધારે હોય તે મુજબ, એપ્રેન્ટિસશિપના કરારમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવું સ્ટાઇપેન્ડ ચૂકવશે અને આ રીતે નિર્દિષ્ટ કરાયેલું સ્ટાઇપેન્ડ નિયત કરવામાં આવે તેવા સમયાંતરે અને નિયત શરતોને આધીન ચૂકવવામાં આવશે.

(૨) એપ્રેન્ટિસને તેના નોકરીદાતા દ્વારા ટુકડા કામ (પીસ વર્ક) ના આધારે ચૂકવણી કરવામાં આવશે નહીં કે તેને કોઈપણ આઉટપુટ બોનસ અથવા અન્ય પ્રોત્સાહક યોજનામાં ભાગ લેવા માટે કહેવામાં આવશે નહીં."

કલમ ૧૪ એપ્રેન્ટિસોના આરોગ્ય, સલામતી અને કલ્યાણ સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૧૫ કામના કલાકો, ઓવરટાઇમ, રજા અને જાહેર રજાઓ સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૧૬ ઈજા માટે વળતર ચૂકવવાની નોકરીદાતાની જવાબદારી સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૧૮ એપ્રેન્ટિસો તાલીમાર્થીઓ છે અને કામદારો નથી તે બાબત સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૧૮. એપ્રેન્ટિસો તાલીમાર્થીઓ છે અને કામદારો નથી -

આ કાયદામાં અન્યથા જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તે સિવાય, -

(એ) કોઈપણ સંસ્થામાં નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવતો દરેક એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી રહેશે અને કામદાર રહેશે નહીં; અને

(બી) શ્રમ સંબંધિત કોઈપણ કાયદાની જોગવાઈઓ આવા એપ્રેન્ટિસને અથવા તેના સંબંધમાં લાગુ પડશે નહીં.”

કલમ ૧૯ રેકોર્ડ્સ અને પત્રકો સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૨૦ વિવાદોના નિકાલ સાથે સંબંધિત છે જે આપણા હેતુ માટે સુસંગત છે તે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૨૦. વિવાદોનો નિકાલ - (૧) એપ્રેન્ટિસશિપના કરારમાંથી ઉદ્ભવતો નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચેનો કોઈપણ મતભેદ કે વિવાદ નિર્ણય માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવશે.

(૨) પેટા-કલમ (૧) હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરના નિર્ણયથી નારાજ થયેલી કોઈપણ વ્યક્તિ આવો નિર્ણય પોતાને પહોંચાડાયાની તારીખથી ત્રીસ દિવસની અંદર, તે નિર્ણય સામે એપ્રેન્ટિસશિપ કાઉન્સિલને અપીલ કરી શકે છે અને આવી અપીલ તે હેતુ માટે નિમાયેલી તે કાઉન્સિલની સમિતિ દ્વારા સાંભળવામાં આવશે અને નક્કી કરવામાં આવશે.

(૩) પેટા-કલમ (૨) હેઠળની સમિતિનો નિર્ણય અને પેટા-કલમ (૧) હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરના માત્ર આવા નિર્ણયને આધીન રહીને, આખરી રહેશે."

કલમ ૨૧ કસોટી યોજવા અને પ્રમાણપત્ર આપવા તથા તાલીમના સમાપન સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:-

"૨૧. કસોટી યોજવી અને પ્રમાણપત્ર આપવું તથા તાલીમનું સમાપન - (૧) એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો પૂર્ણ કરનાર દરેક એપ્રેન્ટિસે જે નિયુક્ત ટ્રેડમાં તેણે પોતાની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ પૂર્ણ કરી હોય તેમાં તેની પ્રવીણતા નક્કી કરવા માટે નેશનલ કાઉન્સિલ દ્વારા લેવામાં આવનારી કસોટીમાં ઉપસ્થિત થવાનું રહેશે.

(૨) પેટા-કલમ (૧) માં ઉલ્લેખિત કસોટી પાસ કરનાર દરેક એપ્રેન્ટિસને નેશનલ કાઉન્સિલ દ્વારા તે ટ્રેડમાં પ્રવીણતાનું પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવશે.

(૩) દરેક ગ્રેજ્યુએટ અથવા ટેકનિશિયન એપ્રેન્ટિસ, ટેકનિશિયન (વોકેશનલ) એપ્રેન્ટિસની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમમાં પ્રગતિનું સમયાંતરે નોકરીદાતા દ્વારા મૂલ્યાંકન કરવામાં આવશે.

(૪) સંબંધિત પ્રાદેશિક બોર્ડના સંતોષ મુજબ પોતાની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ પૂર્ણ કરનાર દરેક ગ્રેજ્યુએટ અથવા ટેકનિશિયન એપ્રેન્ટિસ અથવા ટેકનિશિયન (વોકેશનલ) એપ્રેન્ટિસને બોર્ડ દ્વારા પ્રવીણતાનું પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવશે."

કલમ ૨૨ નોકરીની ઓફર અને સ્વીકૃતિ સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૨૨. નોકરીની ઓફર અને સ્વીકૃતિ - (૧) પોતાની સંસ્થામાં પોતાની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો પૂર્ણ કરનાર કોઈપણ એપ્રેન્ટિસને કોઈપણ નોકરીની ઓફર કરવાની નોકરીદાતા તરફથી કોઈ ફરજ રહેશે નહીં, કે નોકરીદાતા હેઠળ નોકરી સ્વીકારવાની એપ્રેન્ટિસ તરફથી કોઈ ફરજ રહેશે નહીં.

(૨) પેટા-કલમ (૧) માં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, જ્યાં એપ્રેન્ટિસશિપના કરારમાં એવી શરત હોય કે એપ્રેન્ટિસ, એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યા પછી, નોકરીદાતાની સેવા કરશે, ત્યારે નોકરીદાતા, આવી પૂર્ણતા પર, એપ્રેન્ટિસને યોગ્ય નોકરી ઓફર કરવા માટે બંધાયેલો રહેશે, અને એપ્રેન્ટિસ કરારમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવા સમયગાળા માટે અને તેવા મહેનતાણા પર તે ક્ષમતામાં નોકરીદાતાની સેવા કરવા માટે બંધાયેલો રહેશે:

પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં આવો સમયગાળો અથવા મહેનતાણું, એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરના અભિપ્રાયમાં વાજબી ન હોય, ત્યારે તેઓ આવા સમયગાળા અથવા મહેનતાણાને વાજબી બનાવવા માટે તેમાં સુધારો કરી શકે છે, અને આ રીતે સુધારેલ સમયગાળો અથવા મહેનતાણું એપ્રેન્ટિસ અને નોકરીદાતા વચ્ચે સંમત થયેલો સમયગાળો અથવા મહેનતાણું ગણાશે.”

કાયદાનું પ્રકરણ ૩ સત્તાધિકારીઓ જેવા કે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરની સત્તાઓ, પ્રવેશ, નિરીક્ષણ વગેરેની સત્તાઓ, ગુનાઓ અને દંડ વગેરે સાથે સંબંધિત છે.

કલમ ૩૭ નિયમો બનાવવાની સત્તા સાથે સંબંધિત છે. આ સત્તાની રૂએ કેન્દ્ર સરકારે સેન્ટ્રલ એપ્રેન્ટિસશિપ કાઉન્સિલ સાથે પરામર્શ કરીને "ધી એપ્રેન્ટિસશિપ રૂલ્સ, ૧૯૯૨" ઘડ્યા છે.

નિયમ ૬ એવી અપેક્ષા રાખે છે કે દરેક નોકરીદાતાએ એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર જે તારીખે સહી કરવામાં આવ્યો હોય તે તારીખથી ત્રણ મહિનાની અંદર નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવાનો રહેશે.

નિયમ ૭ પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવા એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના સમયગાળા સાથે સંબંધિત છે.

નિયમ ૮ એપ્રેન્ટિસશિપની સમાપ્તિ સાથે સંબંધિત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૮. એપ્રેન્ટિસશિપની સમાપ્તિ માટે વળતર - જ્યાં કોઈપણ નોકરીદાતા તરફથી તેના નિયમો અને શરતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતાના કારણે એપ્રેન્ટિસશિંપનો કરાર સમાપ્ત કરવામા આવે છે, ત્યારે આવો નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસને તેના છેલ્લે મેળવેલા ત્રણ મહિનાના સ્ટાઇપેન્ડ જેટલી રકમનું વળતર ચૂકવવા માટે જવાબદાર રહેશે.”

નિયમ ૧૧ એપ્રેન્ટિસોને સ્ટાઇપેન્ડ ચૂકવવા સાથે સંબંધિત છે.

નિયમ ૧૨ કામના કલાકો સાથે સંબંધિત છે.

નિયમ ૧૩ એપ્રેન્ટિસોને રજા આપવા સાથે સંબંધિત છે.

નિયમ ૧૪ રેકોર્ડ્સ અને પત્રકો સાથે સંબંધિત છે.

કાયદા અને નિયમોની આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, અર્થઘટન માટે ઉપસ્થિત થતો પ્રશ્ન એ છે કે કરારની બિન-નોંધણીની શું અસર થાય છે કારણ કે નિયમ ૬ સાથે

વંચાતી કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) એવી અપેક્ષા રાખે છે કે એપ્રેન્ટિસનો દરેક કરાર નોકરીદાતા દ્વારા ત્રણ મહિનાની અંદર નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવશે. તેથી, જો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં ન આવે તો તેની શું અસર થશે?

કાયદાની યોજના મુજબ એવું જણાય છે કે એપ્રેન્ટિસનો કરાર નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચે કરવામાં આવે છે, અને તેણે નિયત સમયગાળા માટે તાલીમ લેવાની હોય છે અને તે માટે તેને સ્ટાઇપેન્ડ મળશે. સફળતાપૂર્વક તાલીમ લીધા પછી તે કલમ ૨૧ હેઠળ જરૂરી મુજબ પ્રમાણપત્ર માટેની કસોટીમાં ઉપસ્થિત થાય છે. તાલીમના સમયગાળા દરમિયાન તેને એપ્રેન્ટિસ તરીકે ગણવામાં આવશે અને કલમ ૨(આર) હેઠળ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યા સાથે વંચાતી કાયદાની કલમ ૧૮ મુજબ તેને કામદાર ગણવામાં આવશે નહીં. કલમ ૧૮ ની પેટા-કલમ (બી) માં એવો આદેશ આપવામાં આવ્યો છે કે શ્રમ સંબંધિત કોઈપણ કાયદાની જોગવાઈઓ આવા એપ્રેન્ટિસોને અથવા તેમના સંબંધમાં લાગુ પડશે નહીં. તેથી, તમામ જોગવાઈઓ એકસાથે વાંચવાથી જે બાબત ફલિત થાય છે તે એ છે કે એપ્રેન્ટિસોને એપ્રેન્ટિસ તરીકે ગણવામાં આવશે અને તેઓ તે સંસ્થામાં કામદારનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરશે નહીં. તાલીમ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યા પછી તે કસોટીમાંથી પસાર થશે અને કસોટીમાં સફળ થવા પર કલમ ૨૧ મુજબ તે અંગેનું પ્રમાણપત્ર તેને આપવામાં આવશે. નોકરીદાતા માટે તેને નોકરીની ઓફર

કરવાનું ખુલ્લું છે પરંતુ તે માટે કરારમાં કોઈ ચોક્કસ શરત ન હોય ત્યાં સુધી કલમ ૨૨ મુજબ તે નોકરીદાતાની સેવા કરવાની એપ્રેન્ટિસ તરફથી કોઈ ફરજ રહેશે નહીં. જ્યારે તે એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવે છે તે સમય દરમિયાન તે નિયમોમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલા દરે નિયમ ૧૧ હેઠળ માત્ર સ્ટાઈપેન્ડ મેળવવા માટે હકદાર છે.

તેથી કલમો તેમજ નિયમોનું સંયુક્ત વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસો માત્ર તાલીમ મેળવતી વ્યક્તિઓ છે અને તે તાલીમ દરમિયાન તેઓ ચોક્કસ સ્ટાઈપેન્ડ મેળવવા માટે હકદાર છે, તેમણે નિયત કલાકો માટે કામ કરવાનું રહે છે અને તાલીમના સમયગાળાના અંતે તેમણે કસોટીમાં ઉપસ્થિત થવાનું રહે છે અને તેમને પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવે છે. નોકરીદાતા તરફથી તેમને કોઈપણ પ્રકારની નોકરી આપવાની કોઈ જવાબદારી નથી. એપ્રેન્ટિસની સ્થિતિ એપ્રેન્ટિસ/તાલીમાર્થી તરીકે જ રહે છે અને તાલીમના સમયગાળા દરમિયાન તેમને કામદાર તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં. નોકરીદાતા તરફથી માત્ર કાયદા અને નિયમોની જોગવાઈઓ મુજબ તેમને તાલીમ આપવાની અને નિયમ ૧૧ હેઠળ જરૂરી મુજબ તેમને સ્ટાઈપેન્ડ ચૂકવવાની જવાબદારી છે અને તે ઉપરાંત નોકરીદાતા તરફથી તેમને પોતાના કર્મચારીઓ તરીકે સ્વીકારવાની અને તેમને કામદારોનો દરજ્જો આપવાની કોઈ જવાબદારી નથી. માલિક અને નોકર અથવા નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો કોઈ સંબંધ નથી.

આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, અમે યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ અને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ તેમજ ઇન્ડિયન બોઇલર્સ એક્ટ, ૧૯૨૩ ની સરખામણીએ આ સ્થિતિની તપાસ કરીશું. આ સંબંધમાં, યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) નો સંદર્ભ લઈ શકાય છે. કામદારની આ વ્યાખ્યા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(એસ) સાથે સુસંગત (pari materia) છે.

યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

> "'કામદાર' એટલે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં ભાડા અથવા પુરસ્કાર માટે કોઈપણ કુશળ કે અકુશળ શારીરિક, દેખરેખનું, તકનીકી અથવા કારકુની કામ કરવા માટે નોકરી પર રાખવામાં આવેલી કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), પછી ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ કાયદા હેઠળની કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, આવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જેને તે વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ, મુક્ત અથવા છૂટા (રીટ્રેન્ચ) કરવામાં આવ્યા હોય, અથવા જેની બરતરફી, મુક્તિ અથવા છટણીના

પરિણામે તે વિવાદ થયો હોય, પરંતુ તેમાં આવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી-

(૧) જે આર્મી એક્ટ, ૧૯૫૦ અથવા એર ફોર્સ એક્ટ, ૧૯૫૦, અથવા નેવી (ડિસિપ્લિન) એક્ટ, ૧૯૩૪ ને આધીન હોય; અથવા

(૨) જે પોલીસ સેવામાં અથવા જેલના અધિકારી અથવા અન્ય કર્મચારી તરીકે નોકરી કરે છે; અથવા

(૩) જે મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકીય અથવા વહીવટી ક્ષમતામાં નોકરી કરે છે; અથવા

(૪) જે, દેખરેખની ક્ષમતામાં નોકરી કરતી હોઈને, દર મહિને પાંચસો રૂપિયાથી વધુ વેતન મેળવે છે અથવા તે હોદ્દા સાથે સંકળાયેલી ફરજોના સ્વરૂપ દ્વારા અથવા તેમાં નિહિત સત્તાઓના કારણે, મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકીય સ્વરૂપના કાર્યો કરે છે."

યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) માં આપવામાં આવેલી 'કામદાર' ની વ્યાખ્યા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એસ) સાથે સુસંગત (pari materia) હોવાથી, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ

એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એસ) માં આપવામાં આવેલી 'કામદાર' ની વ્યાખ્યા અહીં પુનઃ રજૂ કરવાથી કોઈ ઉપયોગી હેતુ સરશે નહીં. અમારું ધ્યાન ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬(એન) તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું, જે કામદારોની છટણી માટેની પૂર્વશરતો નિર્ધારિત કરે છે. યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન નીચે મુજબ વંચાય છે:

> "૬એન. કામદારોની છટણી માટેની પૂર્વશરતો.- કોઈપણ ઉદ્યોગમાં નોકરી કરતા કોઈપણ કામદાર કે જે નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષથી સતત સેવામાં રહ્યો હોય, તેની તે નોકરીદાતા દ્વારા ત્યાં સુધી છટણી કરવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી-
>
> (એ) કામદારને છટણીના કારણો દર્શાવતી એક મહિનાની લેખિત નોટિસ આપવામાં આવી ન હોય અને નોટિસનો સમયગાળો પૂરો ન થયો હોય અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં નોટિસના સમયગાળાનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય;

પરંતુ શરત એ છે કે જો છટણી એવી સમજૂતી હેઠળ હોય કે જેમાં સેવા સમાપ્તિની તારીખ નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવી હોય તો આવી કોઈ નોટિસ જરૂરી રહેશે નહીં;

(બી) કામદારને છટણી વખતે, વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હોય જે સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું રહેશે, અને

(સી) નિયત કરવામાં આવેલી રીતે રાજ્ય સરકાર પર નોટિસની બજવણી કરવામાં ન આવી હોય."

આ જોગવાઈ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(એફ) સાથે સુસંગત (pari materia) છે. તેથી, તે વ્યાખ્યા પુનઃ રજૂ કરવાથી કોઈ ઉપયોગી હેતુ સરશે નહીં.

આ સંબંધમાં, યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એલ) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ 'ઔદ્યોગિક વિવાદ' ની વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"(I) 'ઔદ્યોગિક વિવાદ' એટલે કર્મચારીઓ અને નોકરીદાતાઓ વચ્ચેનો, અથવા નોકરીદાતાઓ અને કામદારો વચ્ચેનો, અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો કોઈપણ વિવાદ અથવા મતભેદ, જે કોઈપણ વ્યક્તિની રોજગારી અથવા બિન-રોજગારી અથવા રોજગારની શરતો અથવા શ્રમની પરિસ્થિતિઓ સાથે જોડાયેલો હોય; પરંતુ તેમાં નીચે મુજબની બાબતોને લગતા ઔદ્યોગિક વિવાદનો સમાવેશ થતો નથી-

(૧) કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા અથવા તેની સત્તા હેઠળ અથવા રેલ્વે કંપની દ્વારા ચલાવવામાં આવતો કોઈપણ ઉદ્યોગ, અથવા

(૨) કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા આ સંબંધમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવો નિયંત્રિત ઉદ્યોગ, અથવા

(૩) ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ માં વ્યાખ્યાયિત બેંકિંગ અને વીમા કંપનીઓ, અથવા

(૪) ખાણ અથવા તેલ-ક્ષેત્ર;"

'ઔદ્યોગિક વિવાદ' ની આ વ્યાખ્યા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(કે) માં વ્યાખ્યાયિત મુજબની વ્યાખ્યા સાથે સુસંગત (pari materia) છે પરંતુ કલમ ૨(કે) ની વ્યાખ્યા યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એલ) જેટલી વ્યાપક નથી. તેથી, સદરહુ વ્યાખ્યા નીચે મુજબ પુનઃ રજૂ કરવામાં આવે છે:

"(કે) "ઔદ્યોગિક વિવાદ" એટલે નોકરીદાતાઓ અને નોકરીદાતાઓ વચ્ચેનો, અથવા નોકરીદાતાઓ અને કામદારો વચ્ચેનો, અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો કોઈપણ વિવાદ અથવા મતભેદ, જે કોઈપણ વ્યક્તિની રોજગારી અથવા બિન-રોજગારી અથવા રોજગારની શરતો અથવા શ્રમની પરિસ્થિતિઓ સાથે જોડાયેલો હોય;"

તેવી જ રીતે, અમારું ધ્યાન ઇન્ડિયન બોઇલર્સ એક્ટ, ૧૯૨૩ ની કેટલીક જોગવાઈઓ તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું જે નિર્ધારિત કરે છે કે નોકરીદાતાએ બોઇલર્સની જાળવણી કેવી રીતે કરવી જોઈએ, અને પ્રમાણપત્ર વગરના બોઇલરના ઉપયોગ પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. જરૂરી પ્રમાણપત્ર મેળવવું આવશ્યક છે. તે બોઇલર્સની જાળવણી માટેની શરતોના ભંગ બદલ દંડ સાથે પણ સંબંધિત છે.

આ ચાર કાયદાઓની જોગવાઈઓની પૃષ્ઠભૂમિમાં, અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા જે મુખ્ય પ્રશ્ન રજૂ કરવામાં આવ્યો છે તે એ છે કે જો કોઈ હોદ્દેદારને એપ્રેન્ટિસ/તાલીમાર્થી તરીકે નિમવામાં આવ્યો હોય અને જો આવી એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર નોંધાયેલ ન હોય, તો પણ તે એપ્રેન્ટિસ તરીકે બંધ રહેતો નથી અને તેની સ્થિતિ કામદારની બનતી નથી. આની સામે, સામાવાળાઓના વિદ્વાન વકીલે અમારી સમક્ષ ભારપૂર્વક એવી દલીલ કરી હતી કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીના પરિણામે કરારનો ભંગ થશે અને હોદ્દેદારનો દરજ્જો એપ્રેન્ટિસમાંથી બદલાઈને કામદારનો થઈ જાય છે. તેથી, પ્રશ્ન એ ઉપસ્થિત થયો કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) હેઠળ કરારની નોંધણી ફરજિયાત છે કે માર્ગદર્શક અને જો તે ફરજિયાત હોય, તો તેની શું અસર થાય છે, જો તે માર્ગદર્શક હોય, તો તેની શું અસર થાય છે. આ સંબંધમાં, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ ૪ માં વપરાયેલ શબ્દ 'shall' નો

અર્થ એ છે કે કરારની નોંધણી ફરજિયાત છે અને જો તે નોંધાયેલ ન હોય તો કરારનો અંત આવે છે અને હોલ્ડેદાર કામદાર બને છે. આ સંબંધમાં [૨૦૦૩] ૮ એસ.સી.સી. ૪૯૮ માં નોંધાયેલા પી.ટી. રાજન વિરુદ્ધ ટી.પી.એમ. સાહિર અને અન્ય ના કેસમાં આપેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ એ એક કલ્યાણકારી કાયદો છે અને તેનું અર્થઘટન કામદારના લાભ માટે ઉદારતાપૂર્વક થવું જોઈએ. આ સંબંધમાં, અમારું ધ્યાન આ અદાલતના એર ઇન્ડિયા સ્ટેચ્યુટરી કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનાઇટેડ લેબર યુનિયન અને અન્ય અને સેક્રેટરી, એચ.એસ.ઈ.બી. વિરુદ્ધ સુરેશ અને અન્ય, અનુક્રમે (૧૯૯૭) ૯ એસ.સી.સી. ૩૭૭ અને (૧૯૯૯) ૩ એસ.સી.સી. ૬૦૧ માં નોંધાયેલા કેસોમાંના નિર્ણયો તરફ દોરવામાં આવ્યું હતું. એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કામનું સ્વરૂપ અને હોદ્દાનું નામકરણ નિર્ણાયક નથી. આ સંબંધમાં, અમારું ધ્યાન [૧૯૯૫] Supp.(૪) એસ.સી.સી. ૩૮ માં નોંધાયેલા સૂર્ય પ્રસાદ સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ લેબર કોર્ટ II, કાનપુર અને અન્ય ના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું.

તેથી, હવે ઉપરોક્ત વૈધાનિક જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં મૂળભૂત પ્રશ્ન પર પાછા ફરતાં કે શું કરારની બિન-નોંધણી કરારને રદબાતલ કે ગેરકાયદેસર બનાવી શકે છે અને તેનું શું પરિણામ આવે છે. પરિસ્થિતિની યોજના પરથી એ બાબત

એકદમ સ્પષ્ટ છે કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ એ પોતાની જાતમાં એક સંપૂર્ણ સંહિતા છે અને તે એપ્રેન્ટિસોની શરતો નિર્ધારિત કરે છે, તેમનો સમયગાળો શું રહેશે, તેમના નિયમો અને શરતો શું રહેશે અને તેમની શું જવાબદારીઓ છે તથા નોકરીદાતાની શું જવાબદારીઓ છે. તે એ પણ નિર્ધારિત કરે છે કે એપ્રેન્ટિસો તાલીમાર્થીઓ છે અને કામદારો નથી અને જો કોઈ વિવાદ ઉદ્ભવે તો તેનો નિકાલ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૨૦ મુજબ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા કરવાનો રહે છે અને તે અંગેનો તેમનો નિર્ણય આખરી છે. હવે, આ બાબતોની યોજના હેઠળ, તે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે એપ્રેન્ટિસનું સ્વરૂપ અને લક્ષણ તાલીમાર્થી સિવાય અન્ય કંઈ નથી અને તેણે કરાર કરવાનો હોય છે અને તે કરારના આધારે તેણે નિયત સ્ટાઈપેન્ડ પર નિયત સમયગાળા માટે સેવા આપવાની હોય છે. આનાથી જ્યાં તે એપ્રેન્ટિસ તાલીમ લઈ રહ્યો છે તે નોકરીદાતા હેઠળ એપ્રેન્ટિસનું લક્ષણ બદલાઈને કામદારનું થશે નહીં. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માત્ર એટલું જ નિર્ધારિત કરે છે કે આવો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધવો જોઈએ. પરંતુ કરારની બિન-નોંધણીથી, એપ્રેન્ટિસની સ્થિતિ બદલાઈને કામદારની થતી નથી. કાયદાની યોજના પરથી એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ છે કે, એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૨(એએ) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ એપ્રેન્ટિસની ભરતી તાલીમના હેતુ માટે કરવામાં આવે છે, કે એપ્રેન્ટિસ એ એક એવી વ્યક્તિ છે જે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના અનુસંધાનમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહી છે અને કલમ ૨(એએએ) હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે. તે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે

એપ્રેન્ટિસે કરારના અનુસંધાનમાં અને તે ચોક્કસ ટ્રેડને લગતી શરતો મુજબ નોકરીદાતા હેઠળ કોઈપણ ઉદ્યોગ અથવા સંસ્થામાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવવાની હોય છે. કલમ ૬ નિર્ધારિત કરે છે કે તાલીમનો સમયગાળો શું રહેશે અને કલમ ૭ ખૂબ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થતાં સમાપ્ત થશે. તેથી, એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ છે કે એપ્રેન્ટિસનું સ્વરૂપ અને લક્ષણ માત્ર તાલીમાર્થીનું જ છે અને તાલીમ પૂર્ણ થવા પર નોકરીદાતા તરફથી તેને નોકરી આપવાની કોઈ અનુરૂપ જવાબદારી નથી જે કલમ ૭ ની જોગવાઈઓ પરથી પણ ખૂબ સ્પષ્ટ છે કે એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થતાં સમાપ્ત થશે. તે કલમ ૧૮ ના આધારે વધુ સ્પષ્ટ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીઓ કામદારો નથી. તે સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત કરે છે કે જો કોઈ એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી કોઈ સંસ્થામાં નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહ્યો હોય, તો તે તાલીમાર્થી રહેશે અને કામદાર રહેશે નહીં. તે વધુમાં એવી વિચારણા કરે છે કે શ્રમ કાયદાઓની જોગવાઈઓ આવા એપ્રેન્ટિસના સંબંધમાં લાગુ પડશે નહીં. આ સંબંધમાં કલમ ૨(આર) માં આપવામાં આવેલી કામદારની વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ પણ એ વાત પર ભાર મૂકે છે કે તેમાં એપ્રેન્ટિસનો સમાવેશ થશે નહીં. કલમ ૨૦ એ પણ નિર્ધારિત કરે છે કે આ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ ઉદ્ભવતા વિવાદનો નિકાલ કેવી રીતે કરી શકાય. આવા વિવાદનો ઉકેલ લાવવાની સત્તા એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને આપવામાં આવી છે. તેથી, એપ્રેન્ટિસ અને નોકરીદાતા વચ્ચે ઉદ્ભવતા કોઈપણ વિવાદ માટે ઉપાય આ કાયદા હેઠળ પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે અને લેબર કોર્ટનો

આશરો લઈને નહીં. તેથી, સમગ્ર કાયદા દરમિયાન એ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે એપ્રેન્ટિસોને ક્યારેય કામદારો તરીકે ગણવામાં આવતા નથી. માત્ર કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ નથી તેટલા કારણસર, એપ્રેન્ટિસોનું સ્વરૂપ અને લક્ષણ બદલાશે નહીં. એ સાચું છે કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) નિર્ધારિત કરે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધવો જોઈએ જેથી એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર તેના પર દેખરેખ રાખી શકે અને તેનો રેકોર્ડ જાળવી શકે. માત્ર એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર નોંધાયેલ નથી તેટલા કારણથી કરાર અમાન્ય ઠરશે નહીં જેના પરિણામે એપ્રેન્ટિસનો દરજ્જો બદલાઈને કામદારનો થઈ જાય. કલમ ૨૧ વધુમાં નિર્ધારિત કરે છે કે એપ્રેન્ટિસની તાલીમ પૂર્ણ થયા પછી, હોલ્ડેદારે જે નિયુક્ત ટ્રેડમાં પોતાની એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લીધી હોય તેમાં તેની પ્રવીણતા નક્કી કરવા માટે નેશનલ કાઉન્સિલ દ્વારા લેવામાં આવનારી કસોટીમાં ઉપસ્થિત થવાનું રહેશે. તેથી, જો ધારાસભાનો આશય તેમને કામદારનો દરજ્જો આપવાનો હોત તો આ તમામ જોગવાઈઓની બિલકુલ જરૂર ન પડી હોત. કલમ ૨૨ એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમના અંતે, જે એપ્રેન્ટિસે એપ્રેન્ટિસશિપનો સમયગાળો પૂર્ણ કર્યો હોય તેને નોકરીની ઓફર કરવાની નોકરીદાતા તરફથી કોઈ ફરજ નથી. જો એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના નિયમોમાં એવી શરત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય કે એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરવા પર, નોકરીદાતા તેને નોકરીની ઓફર કરશે ત્યારે જ નોકરીદાતા તરફથી તેમ કરવાની ફરજ રહેશે. જો એપ્રેન્ટિસશિપ કરારમાં આવી કોઈ શરત નિર્ધારિત કરવામાં ન

આવી હોય તો નોકરીદાતાને આવા એપ્રેન્ટિસને નોકરી આપવા માટે ફરજ પાડી શકાય નહીં. તે જ સમયે, જો આ સંબંધમાં આવી કોઈ શરત ન હોય તો તે નોકરીદાતાની સેવા કરવાની એપ્રેન્ટિસ તરફથી કોઈ ફરજ નથી. તેથી તે પરસ્પર બાબત છે અને તે કરારના નિયમો પર આધારિત છે. ઉપર જણાવ્યા મુજબ કાયદાઓ અને નિયમોની આ તમામ જોગવાઈઓનું અવલોકન,

સ્પષ્ટ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસનું લક્ષણ અને દરજ્જો એ જ રહે છે અને તે કામદાર બનતો નથી તથા શ્રમ કાયદાઓ લાગુ પડતા નથી.

હવે, કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતા શબ્દપ્રયોગ 'shall' (આવશે) નું અર્થઘટન ફરજિયાત તરીકે કરવું જોઈએ તે પ્રશ્ન પર આવતાં. તે આવો શબ્દપ્રયોગ કયા સંદર્ભમાં આવે છે તેના પર આધાર રાખે છે. કોઈપણ કાયદામાં આવતા શબ્દ 'shall' નું અર્થઘટન કરવા માટે વ્યક્તિએ તે કયા સંદર્ભમાં આવે છે અને તેની શું અસર થાય છે તે જોવું પડે છે. અમે ઉપર પ્રસ્તાવના, હેતુઓ અને કારણોના કથનને પહેલેથી જ ટાંક્યા છે. હેતુઓ અને કારણો દર્શાવે છે કે આ કાયદો મજબૂત ઔદ્યોગિક પાયો વિકસાવવા માટે એપ્રેન્ટિસોની ભરતી કરવાના હેતુથી ઘડવામાં આવ્યો હતો. મજબૂત ઔદ્યોગિક પાયો મેળવવા માટે, પ્રશિક્ષિત માનવબળ આવશ્યક છે અને તે હેતુ માટે આ કાયદો ઘડવામાં આવ્યો હતો જેથી

દેશમાં ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે પ્રશિક્ષિત માનવબળ સરળતાથી ઉપલબ્ધ થાય. તેનો હેતુ લોકોને ઉદ્યોગોમાં નોકરી આપવા માટે તાલીમ આપવાનો છે, તે તાલીમ પામેલા ઉમેદવારો આપમેળે કામદારો બની જાય તેવો ક્યારેય આશય ન હતો. જોકે ખાનગી અને જાહેર ક્ષેત્ર દ્વારા તાલીમ આપવામાં આવતી હતી પરંતુ સામાન્ય રીતે ઉદ્યોગોએ આવા કાર્યક્રમનું સંપૂર્ણ આયોજન કર્યું ન હતું. તેથી, આ કાયદાનો આશય મૂળભૂત રીતે ઉદ્યોગોમાં રોજગારી મેળવવા સક્ષમ વ્યક્તિઓની ભરતી કરવાનો અને તેમને તાલીમ આપવાનો છે. હેતુઓ અને કારણોના કથન ઉપરાંત અમે કાયદાની સુસંગત જોગવાઈઓ ઉપર પહેલેથી જ પુનઃ રજૂ કરી છે જે સ્પષ્ટપણે એવી વિચારણા કરે છે કે આવી પ્રશિક્ષિત વ્યક્તિઓ કામદારોની વ્યાખ્યામાં આવશે નહીં કારણ કે કામદારોની વ્યાખ્યા કલમ ૨(આર) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ ખાસ કરીને એપ્રેન્ટિસોને બાકાત રાખે છે. આ વ્યાખ્યા સ્પષ્ટ કરે છે કે તેઓ તાલીમ મેળવવાના હેતુ માટે એપ્રેન્ટિસ છે અને કલમ ૧૮ માં સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે તેમને કામદાર તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં અને તેમને તાલીમાર્થી તરીકે ગણવામાં આવશે તથા આવા એપ્રેન્ટિસોના સંબંધમાં કોઈ શ્રમ કાયદા લાગુ પડશે નહીં. આ સંદર્ભમાં 'shall' શબ્દપ્રયોગને જોતાં, તેને ફરજિયાત તરીકે અર્થઘટન કરી શકાય નહીં. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માત્ર એટલું જ કહે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એડવાઇઝરને મોકલવો જોઈએ જે સંપૂર્ણપણે વહીવટી/મંત્રીય કૃત્ય છે જેથી એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા યોગ્ય રેકોર્ડ જાળવવામાં આવે. આનાથી આગળ કંઈ થતું નથી. તે સંપૂર્ણપણે વહીવટી કૃત્ય છે અને એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ

એડવાઇઝરને ન મોકલવાથી હોદ્દેદારનું લક્ષણ બદલાશે નહીં અને તે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારને અમાન્ય કે રદબાતલ બનાવશે નહીં. જો એપ્રેન્ટિસશિપના કરારને ફરજિયાત ગણવામાં આવે અને કરાર મોકલવામાં ન આવે તો તેની અસર એ થશે કે એપ્રેન્ટિસ આ કાયદામાંથી મળતા કોઈપણ લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં. વાસ્તવમાં, અહીં શબ્દપ્રયોગ 'shall' ને ફરજિયાત ગણવાથી તે તાલીમાર્થીઓના હિત માટે ફાયદાકારક રહેવાને બદલે વધુ પ્રતિકૂળ સાબિત થશે. નોકરીદાતા એવો બચાવ લઈ શકે છે કે, રોજગારનો કરાર એપ્રેન્ટિસ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હોવાથી, તે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીઓને સ્ટાઇપેન્ડ ચૂકવવા માટે કોઈપણ જવાબદારી હેઠળ નથી અને તે તેને તાલીમ આપવાની જવાબદારી હેઠળ પણ નથી. જો ધારાસભાનો આવો આશય હોત તો તેમણે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીના ભંગ બદલ જરૂરી દંડની જોગવાઈ કરી હોત. પરંતુ તેમ કરવામાં આવ્યું નથી કારણ કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૩૦ હેઠળ આ કાયદા હેઠળ ઉદ્ભવતા કોઈપણ ગુના માટે દંડની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, જેમ કે લાયકાત ન ધરાવતો એપ્રેન્ટિસ હોય છતાં તેને રોકવામાં આવ્યો હોય અથવા એપ્રેન્ટિસશિપ કરારના નિયમો અને શરતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ જાય અથવા એપ્રેન્ટિસોની સંખ્યાને લગતી કાયદાની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરે અથવા કોઈપણ માહિતી પૂરી પાડવાની જરૂર હોય તે ન આપે અથવા એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરની મંજૂરી વિના એપ્રેન્ટિસને ઓવરટાઇમ કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોય અથવા એપ્રેન્ટિસને તેની તાલીમ સાથે સંબંધિત ન હોય તેવા કોઈપણ કામ પર રોકે

અથવા ટુકડા કામના આધારે એપ્રેન્ટિસને કોઈપણ ચૂકવણી કરે અથવા એપ્રેન્ટિસને કોઈપણ આઉટપુટ બોનસ કે યોજનામાં ભાગ લેવા માટે કહે. આ ઉલ્લંઘનોને ગુના તરીકે ગણવામાં આવ્યા છે અને તેને શિક્ષાપાત્ર બનાવવામાં આવ્યા છે. પરંતુ તેની બિન-નોંધણીને એવો ગુનો ગણવામાં આવ્યો નથી કે જેથી નોકરીદાતા કોઈપણ દંડ માટે જવાબદાર બને. તેથી, કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતો શબ્દપ્રયોગ 'shall' ફરજિયાત જણાતો નથી. જો તેને ફરજિયાત ગણવામાં આવે તો તે કાયદાના આશય તેમજ એપ્રેન્ટિસો/તાલીમાર્થીઓના હિત સાથે ભારે અન્યાય (હિંસા) કરશે. જો બિન-નોંધણીના પરિણામે કરારનો ભંગ થતો હોય જેના પરિણામે કરાર અમાન્ય અને બિન-અમલપાત્ર બને, તો તે સંજોગોમાં તે એપ્રેન્ટિસોના હિત માટે દમનકારી રહેશે કારણ કે નોકરીદાતા એવી જાહેરાત માંગીને છટકી શકે છે કે એપ્રેન્ટિસ કરાર નોંધાયેલ ન હતો તેથી તે કરારના નિયમોનું પાલન કરવાની જવાબદારી હેઠળ નથી. તેથી, આ સંદર્ભમાં 'shall' શબ્દપ્રયોગને જોતાં, તેને ફરજિયાત તરીકે અર્થઘટન કરી શકાય નહીં અને તે માર્ગદર્શક છે. આ સંબંધમાં, [૨૦૦૩] ૮ એસ.સી.સી. ૪૯૮ માં નોંધાયેલા પી.ટી. રાજન વિરુદ્ધ ટી.પી.એમ. સાહિર અને અન્ય ના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે. તેમના ન્યાયમૂર્તિઓએ અવલોકન કર્યું હતું કે 'shall' ને ફરજિયાત ગણવું કે માર્ગદર્શક તે નક્કી કરવા માટે કાયદાનો સંદર્ભ, ઉદ્દેશ અને હેતુ નિશ્ચિત કરવાનો રહે છે. તે સંદર્ભમાં, તેમના ન્યાયમૂર્તિઓએ અગાઉના ચુકાદાઓની શ્રેણીનો સંદર્ભ આપ્યો અને અવલોકન કર્યું કે "જ્યાં કોઈ વૈધાનિક અધિકારીને નિર્ધારિત સમય વચ્ચે વૈધાનિક ફરજ બજાવવા માટે

કહેવામાં આવે છે ત્યારે તે માર્ગદર્શક રહેશે અને ફરજિયાત નહીં. વધુમાં, કાયદામાં પ્રક્રિયાગત સ્વરૂપ ધરાવતી જોગવાઈ, ભલે તેમાં 'shall' શબ્દ વપરાયો હોય, જો તેનાથી કોઈ પૂર્વગ્રહ ન થતો હોય તો તેને ફરજિયાત ગણી શકાય નહીં. અદાલત કાયદામાં છૂટી ગયેલી બાબત ઉમેરી શકતી નથી." તેમના ન્યાયમૂર્તિઓએ આગળ નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

> "કાયદાને તેના લખાણ અને સંદર્ભમાં વાંચવો જોઈએ. કાયદો માર્ગદર્શક છે કે ફરજિયાત તે 'shall' કે 'may' શબ્દના ઉપયોગ પર નિર્ભર રહેશે નહીં. આવો પ્રશ્ન તે જે હેતુ અને ઉદ્દેશ પ્રાપ્ત કરવા માંગે છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને પૂછવો જોઈએ અને તેનો જવાબ આપવો જોઈએ. કાયદાનું અર્થઘટન તે જે હેતુ અને લક્ષ્ય માટે વાપરવામાં આવ્યો છે તેના પર નિર્ભર રહેશે."

તેથી, ઉપર કરવામાં આવેલી ચર્ચાના પ્રકાશમાં આ કાયદાની જોગવાઈને જોતાં, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતા શબ્દપ્રયોગ 'shall' નું અર્થઘટન માર્ગદર્શક તરીકે કરવામાં આવશે અને ફરજિયાત તરીકે નહીં.

અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આ એક શ્રમ કાયદો છે જેનું ઉદારતાપૂર્વક અર્થઘટન થવું જોઈએ અને તે સંદર્ભમાં અમારું ધ્યાન [૧૯૯૯] ૩ એસ.સી.સી. ૬૦૧ માં સેક્રેટરી, એચએસઈબી વિરુદ્ધ સુરેશ અને અન્ય ના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય તરફ દોરવામાં આવ્યું છે. આ કેસમાં, તેમના ન્યાયમૂર્તિઓએ ઠરાવ્યું હતું કે અદાલતે ન્યાય, સમાનતા અને શુદ્ધ અંતઃકરણના સિદ્ધાંતથી પ્રેરિત થઈને જનહિતમાં નિર્ણય કરવો જોઈએ. તેવી જ રીતે, [૧૯૯૭] ૯ એસ.સી.સી. ૩૭૭ માં એર ઇન્ડિયા સ્ટેચ્યુટરી કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનાઇટેડ લેબર યુનિયન અને અન્ય ના કેસમાં (જોકે કોન્ટ્રેક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન) એક્ટ, ૧૯૭૦ ના સંબંધમાં આ કેસ હવે સારો કાયદો રહ્યો નથી કારણ કે [૨૦૦૧] ૭ એસ.સી.સી. ૧ માં નોંધાયેલા સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ નેશનલ યુનિયન વોટરફ્રન્ટ વર્કર્સ ના કેસમાં બંધારણીય બેંચના ત્યારપછીના નિર્ણયે આ નિર્ણયને ઉલટાવી દીધો છે. પરંતુ કાયદાના અર્થઘટનના સંદર્ભમાં આ કેસ ટાંકવામાં આવ્યો છે કે સામાજિક કલ્યાણકારી કાયદાનું અર્થઘટન કેવી રીતે થવું જોઈએ. તે સંદર્ભમાં તેમના ન્યાયમૂર્તિઓએ અવલોકન કર્યું છે કે કામદારો અને ગરીબ વર્ગને આર્થિક સશક્તિકરણ પૂરું પાડતા આવા સામાજિક કાયદાની જોગવાઈ જાહેર કાયદાના સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ, ખાનગી કે સામાન્ય કાયદાના નહીં. જ્યાં સુધી સામાજિક કાયદાના અર્થઘટન પાછળના ફિલસૂફીનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી બે મત નથી, સામાજિક કાયદાઓ મુખ્યત્વે સમાજના ચોક્કસ વર્ગના કલ્યાણ માટે હોય છે અને તેનું ઉદારતાપૂર્વક અર્થઘટન થવું

જોઈએ જેથી સામાન્ય જનતાના હિતને આગળ ધપાવી શકાય. પરંતુ પ્રશ્ન એ છે કે વર્તમાન કેસમાં એપ્રેન્ટિસના હિતને આગળ ધપાવવા માટે શબ્દપ્રયોગ 'shall' ને ફરજિયાત વાંચવો જોઈએ કે નહીં. અમારા અભિપ્રાય મુજબ, સામાજિક કાયદાના દ્રષ્ટિકોણથી જોતાં કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતો શબ્દ 'shall' માર્ગદર્શક તરીકે અર્થઘટન થવો જોઈએ કારણ કે તે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીના લાભ માટે રહેશે અન્યથા તે એપ્રેન્ટિસના કલ્યાણ માટે દમનકારી નીવડશે કારણ કે નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસના કરારની નોંધણી ન કરાવીને છટકી શકે છે અને એવી જાહેરાત માંગી શકે છે કે આ બિન-નોંધાયેલ દસ્તાવેજ છે અને આ કાયદામાંથી મળતા તમામ લાભો તેની સામે અમલમાં મૂકી શકાતા નથી.

તેથી, અમે ઠરાવીએ છીએ કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં આવતો શબ્દપ્રયોગ 'shall' માર્ગદર્શક છે અને કરારની બિન-નોંધણીથી એપ્રેન્ટિસનું લક્ષણ બદલાશે નહીં અને તેઓ તાલીમાર્થીઓ જ રહેશે અને તેઓ કામદાર બનતા નથી જેથી ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉદ્ભવી શકે નહીં અને શ્રમ કાયદાઓનો અમલ આપમેળે બાકાત થઈ જાય છે.

આ સંબંધમાં રાજસ્થાન હાઈકોર્ટના (૧૯૮૬) એલ.એ.બી. આઈ.સી. ૧૦૧૪ માં હનુમાન પ્રસાદ ચૌધરી અને અન્ય વિરુદ્ધ રાજસ્થાન સ્ટેટ

ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, જયપુર ના કેસમાં આપેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે જેમાં ન્યાયમૂર્તિ એસ.સી. અગ્રવાલે (જેઓ ત્યારે હતા) નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:-

> “એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ દ્વારા શાસિત એપ્રેન્ટિસ એ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટના હેતુ માટે કામદાર નથી અને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ તેને લાગુ પડશે નહીં.
>
> ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(એસ) અને એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટની કલમ ૧૮ ની જોગવાઈઓ વચ્ચે દેખીતો વિરોધાભાસ છે કારણ કે કલમ ૨(એસ) એવી ધારણા કરે છે કે એપ્રેન્ટિસ એવો કામદાર છે જેને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ લાગુ પડશે જ્યારે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટની કલમ ૧૮ જાહેર કરે છે કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ દ્વારા શાસિત એપ્રેન્ટિસને કામદાર તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં અને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ તેને લાગુ પડશે નહીં. આ બંને કાયદાઓ વચ્ચેના વિરોધાભાસનો સુમેળભર્યા અર્થઘટન (harmonies construction) ના સિદ્ધાંતને લાગુ કરીને ઉકેલ લાવી શકાય છે. એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ એ તમામ પ્રકારના એપ્રેન્ટિસોને આવરી લેતો

સંપૂર્ણ કાયદો નથી કારણ કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટની કલમ ૨(એએ) માં સમાવિષ્ટ 'એપ્રેન્ટિસ' શબ્દની વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં લેતાં, તે માત્ર એવી વ્યક્તિઓને લાગુ પડે છે જેઓ સદરહુ કાયદાની કલમ ૪ હેઠળ કરવામાં આવેલા એપ્રેન્ટિસ કરારના અનુસંધાનમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવી રહ્યા છે. એવી વ્યક્તિઓની કલ્પના કરવી શક્ય છે જેઓ એપ્રેન્ટિસ તરીકે રોકાયેલા હોઈ શકે પરંતુ જેઓ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યા ન હોય. તે બાબતને ધ્યાનમાં લેતાં, એવું કહી શકાય કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(એસ) ના હેતુ માટે જે વ્યક્તિને એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવી છે પરંતુ તે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ દ્વારા શાસિત નથી તે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ દ્વારા શાસિત કામદાર રહેશે. પરંતુ જે એપ્રેન્ટિસ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટની જોગવાઈઓ દ્વારા શાસિત છે તે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(એસ) હેઠળ કામદાર રહેશે નહીં અને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ દ્વારા શાસિત થશે નહીં.

સુમેળભર્યા અર્થઘટનના સિદ્ધાંત ઉપરાંત, એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ એ અગાઉના અને સામાન્ય એવા આઇ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની સરખામણીએ પછીનો વિશેષ કાયદો હોવાથી, એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ આઇ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓ પર પ્રબળ રહેશે."

અમારું ધ્યાન (૧૯૮૬) કે.એલ.ટી. ૪૪૭ માં નોંધાયેલા કેરળ હાઇકોર્ટના ભાસ્કરન વિરુદ્ધ કેરળ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ ના કેસમાં આપેલા નિર્ણય તરફ દોરવામાં આવ્યું હતું જેમાં બેંચ વતી બોલતાં મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ મલીમથે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

> "'એપ્રેન્ટિસ' શબ્દની વ્યાખ્યાઓ પૂર્ણ કરવા માટે, બે શરતો સંતોષાવાની જરૂર છે, એટલે કે (૧) તે વ્યક્તિ એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહી છે અને (૨) તે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારના અનુસંધાનમાં આવી તાલીમ લઈ રહી છે. કલમ ૨(એએ) માં આવતા 'એપ્રેન્ટિસ' શબ્દપ્રયોગની વ્યાખ્યાના સાદા વાંચન પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે 'એપ્રેન્ટિસ' શબ્દના વર્ણનને અનુરૂપ વ્યક્તિ માટે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી જરૂરી નથી. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ ૪ એપ્રેન્ટિસશિપના પૂર્ણ થયેલા કરારના અસ્તિત્વની વિચારણા કરે છે, જેને નોંધણી માટે મોકલવો જરૂરી છે. તેથી, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે આ એપ્રેન્ટિસશિપનો હાલનો કરાર છે જેને નોંધણી કરાવવી જરૂરી છે અને એવું નથી કે આવો કરાર કાયદાની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ ૪ દ્વારા જરૂરી મુજબ નોંધાયા પછી જ એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર બને છે. પિટિશનરોએ એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કર્યો હતો અને આવા કરારના અનુસંધાનમાં તાલીમ લઈ રહ્યા હતા તે બાબત સ્વીકારવામાં આવી હોવાથી, તેઓ કાયદાની કલમ ૨(એએ) માં આવતા 'એપ્રેન્ટિસ'

શબ્દપ્રયોગની વ્યાખ્યાની તમામ આવશ્યકતાઓને પરિપૂર્ણ કરે છે. તે સ્થિતિ હોવાને કારણે, કાયદાની કલમ ૧૮ ની જોગવાઈઓ અમલમાં આવે છે. તેથી, પિટિશનરોને કામદારો તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેથી, કેસની હકીકતોને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી નથી."

તેવી જ રીતે, અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટની સિંગલ બેંચે (૧૯૯૮) ૭૮ એફ.એલ.આર. ૫૧૧ માં નોંધાયેલા યુ.પી. સ્ટેટ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ પી.ઓ. લેબર કોર્ટ, કાનપુર અને અન્ય ના કેસમાં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:-

"કાયદાની કલમ ૧૮ જોગવાઈ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસ એ એક તાલીમાર્થી રહેશે અને કામદાર રહેશે નહીં અને શ્રમ સંબંધિત કોઈપણ કાયદાની જોગવાઈઓ આવા એપ્રેન્ટિસને અથવા તેના સંબંધમાં લાગુ પડશે નહીં. સામાવાળા નં. ૨ આમ કામદાર ન હતા અને કોઈ વિવાદ લેબર કોર્ટને સંદર્ભિત કરી શકાય નહીં અને તેમની તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થઈ ગયો હોવાથી, પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા કરાર અને કાયદાની

જોગવાઈઓ અનુસાર પિટિશનર નોકરીદાતાની તેને આગળ ન રોકવાની કાર્યવાહી યોગ્ય હતી.”

આની સામે અમારું ધ્યાન (૨૦૦૨) ૯૨ એફ.એલ.આર. ૯૧૪ માં નોંધાયેલા બાલખાન દોસખાન જોયા અને ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વચ્ચેના ગુજરાત હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેંચના નિર્ણય તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું. ગુજરાત હાઇકોર્ટે એવો અભિપ્રાય લીધો છે કે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીના પરિણામે હોદ્દેદારને તાલીમાર્થી ગણવામાં આવશે નહીં અને તે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એસ) હેઠળ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યા દ્વારા આવરી લેવામાં આવશે અને તેને સદરહુ કાયદાની કલમ ૨૫-એફ નું રક્ષણ મળશે. તેવી જ રીતે, ગુજરાત હાઇકોર્ટના સિંગલ જજે (૨૦૦૪) ૧૦૨ એફ.એલ.આર. ૩૪૭ માં નોંધાયેલા સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને અન્ય વિરુદ્ધ ચૌહાણ રામજીભાઈ કરસનભાઈ ના કેસમાં એવો જ અભિપ્રાય લીધો હતો. અને અમારું ધ્યાન (૧૯૮૯) JLJ ૨૫૩ માં નોંધાયેલા એમ.પી. ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ બસંત કુમાર અને અન્ય માં મધ્ય પ્રદેશ હાઇકોર્ટના નિર્ણય તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું. આ એવી હકીકતો પર નક્કી કરવામાં આવેલો કેસ હતો કે એમ.પી. ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડે નિયુક્ત ટ્રેડ માટે હોદ્દેદારને સૂચિત કર્યો ન હતો અને કર્મચારીએ એપ્રેન્ટિસ તાલીમ ચાલુ રાખી હતી અને તે સાબિત થયું

ન હતું કે સંબંધિત કર્મચારી એપ્રેન્ટિસ તાલીમ લઈ રહ્યો હતો. તે સંદર્ભમાં એવું જણાયું હતું કે હોદ્દેદારની સેવા સમાપ્તિ અયોગ્ય હતી.

વિવિધ હાઈકોર્ટોના વિરોધાભાસી નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લેતાં, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે રાજસ્થાન, કેરળ અને અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટો દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય અમારા દ્વારા લેવામાં આવેલા અભિપ્રાય સાથે સુસંગત જણાય છે અને અમે ગુજરાત અને મધ્ય પ્રદેશ હાઈકોર્ટો દ્વારા સમર્થિત અભિપ્રાય સાથે સંમત નથી.

ઉપર સ્પષ્ટ થયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે વ્યક્તિગત કેસોની તપાસ કરીશું.

સિવિલ અપીલ નં. ૨૪૨૯/૨૦૦૩.

સામાવાળા નં. ૧, શિવ મોહન સિંહની એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ તારીખ ૧૧.૪.૧૯૮૫ થી ૧૦.૪.૧૯૮૮ સુધી એપ્રેન્ટિસ બોઇલર એટેન્ડન્ટ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તેમણે યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડમાં

તાલીમ લીધી હતી. તેમનો કરાર તૈયાર કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હતો. તેમણે પોતાની ત્રણ વર્ષની તાલીમ પૂર્ણ કરી અને તે મુજબનું પ્રમાણપત્ર તેમને આપવામાં આવ્યું હતું તથા તેમને નેશનલ કાઉન્સિલ સમક્ષ ઉપસ્થિત થવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને તે પાસ કરવા પર તેમને બોઇલર એટેન્ડન્ટ તરીકે પ્રવીણતાનું પ્રમાણપત્ર એનાયત કરવામાં આવનાર હતું. આ હકીકત પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમની નિમણૂક બોઇલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે કરવામાં આવી હતી. તેમની તાલીમ પૂર્ણ થયા પછી તારીખ ૧૦.૪.૧૯૮૮ ના રોજ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. આ હકીકત પરથી એ સ્પષ્ટ છે કે તેઓ બોઇલર એટેન્ડન્ટ હતા. તેમણે ત્રણ વર્ષની તાલીમ પૂર્ણ કરી અને તાલીમના અંત પછી બોઇલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકેની નિમણૂકના નિયમો અને શરતો મુજબ તેમને મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને તેથી તેમને આ કાયદા હેઠળ કામદાર જાહેર કરી શકાય નહીં, તેઓ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ હેઠળ અથવા યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન હેઠળ લાભનો દાવો કરી શકે નહીં. આ પ્રકાશમાં ડિસ્પ્યુટ નં. ૧૬૬/૧૯૯૧ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૧૨.૮.૧૯૯૩ ના રોજ આપવામાં આવેલો એવોર્ડ અને હાઇકોર્ટ દ્વારા ડબલ્યુ.પી. નં. ૨૧૫૬૦/૧૯૯૫ માં પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૨૬.૯.૨૦૦૨ નો હુકમ ટકી શકે તેમ નથી. સિવિલ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. હાઇકોર્ટનો તારીખ ૨૬.૯.૨૦૦૨ નો

હુકમ અને લેબર કોર્ટનો તારીખ ૧૨.૮.૧૯૯૩ નો એવોર્ડ બંને રદ કરવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૭૦૦૫/૨૦૦૩ :

આ કેસમાં પણ સામાવાળા નં. ૧- રામ નિવાસ પાલની નિમણૂક તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ ના રોજ બોઈલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૯ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમણે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર પણ કર્યો હતો અને આઈ.ટી.આઈ., કાનપુરના આચાર્ય અને સહાયક એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર શ્રી જી.કે. ચતુર્વેદી દ્વારા મોકલવામાં આવેલા જવાબ મુજબ એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલો હતો. જ્યાં સુધી આ કેસનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી કોઈ શંકા નથી કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલો હતો અને કરારના અંતે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી કારણ કે તેઓ એપ્રેન્ટિસ હતા અને એપ્રેન્ટિસ એ કામદાર નથી. તેથી, કરારનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી સેવાની સમાપ્તિ વાજબી હતી અને લેબર કોર્ટ તેમજ હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો હુકમ ટકી શકે તેમ નથી. તે અનુસાર, સિવિલ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે અને લેબર કોર્ટ દ્વારા

એડજ્યુડિકેશન કેસ નં. ૧૦૭/૧૯૯૧ માં તારીખ ૨૮.૧૨.૧૯૯૪ ના રોજ આપવામાં આવેલો એવોર્ડ અને હાઇકોર્ટ દ્વારા સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૧૫૦૨૨/૧૯૯૫ માં પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૨.૪.૨૦૦૨ નો હુકમ રદ કરવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૭૦૦૬/૨૦૦૩ :

આ કેસમાં સામાવાળા નં. ૨- અમર નાથ મિશ્રાની નિમણૂક તારીખ ૧.૭.૧૯૮૭ ના રોજ બોઇલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૩૦.૬.૧૯૯૦ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા નં. ૨ અને નોકરીદાતા-કંપની વચ્ચે કરાર કરવામાં આવ્યો હતો. પરંતુ કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હતો. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે તેઓ કામદારનો દરજ્જો મેળવી શકતા નથી અને તેથી, તેઓ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-એફ તેમજ યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન નો લાભ મેળવી શકતા નથી. જેથી ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૨૫૨/૧૯૯૨ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૧૧.૧૦.૧૯૯૩ ના રોજ આપવામાં આવેલો એવોર્ડ અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૨૯૯૬૨/૧૯૯૪ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૨.૪.૨૦૦૨ નો હુકમ રદ કરવામાં આવે છે. અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૮૩/૨૦૦૩ :

સામાવાળા નં. ૧- નવનીત કુમાર શર્માની નિમણૂક તારીખ ૯.૩.૧૯૮૨ ના રોજ બોઈલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૮.૩.૧૯૮૫ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. એવો આક્ષેપ છે કે તેમનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઈઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હતો. તેમણે ૧૯૯૪ માં ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો જે લેબર કોર્ટ (૨જી), યુ.પી. કાનપુર સમક્ષ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૩૩૦/૧૯૯૪ તરીકે નોંધાયો હતો. એવો આક્ષેપ હતો કે તેઓ કામદાર છે અને તેમની સેવા સમાપ્તિ અયોગ્ય છે કારણ કે તેઓ પહેલેથી જ ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કરી ચૂક્યા છે પરંતુ યુ.પી. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા નં. ૧ દસ વર્ષ પછી લેબર કોર્ટમાં ગયા હતા અને નોકરીદાતા દ્વારા લેબર કોર્ટ સમક્ષ પોતાના વિરોધ સોગંદનામામાં વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. જોકે, હોદ્દેદારની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ બોઈલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેઓ કામદાર નથી તથા તેઓ યુ.પી. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન ના લાભ માટે હકદાર નથી તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને અને બીજું કે તેમણે દસ વર્ષ પછી વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો હતો, તેથી લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલો તારીખ ૧૩.૫.૧૯૯૮ નો હુકમ અને હાઈકોર્ટના સિંગલ જજનો હુકમ ટકી શકે તેમ નથી. તે અનુસાર,

અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૩૩૦/૧૯૯૪ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૩.૫.૧૯૯૮ નો એવોર્ડ અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૩૭૪૫૦/૧૯૯૯ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ ટકી શકે તેમ નથી અને તે બંને રદ કરવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૮૪/૨૦૦૩ :

સામાવાળા- જગત પાલની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ લાઇનમેનના નિયુક્ત ટ્રેડમાં તારીખ ૧૯.૯.૧૯૭૫ ના રોજ એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવાઓ તારીખ ૨૩.૧૨.૧૯૭૮ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. લેબર કોર્ટે તારીખ ૯.૧૧.૧૯૯૮ ના પોતાના એવોર્ડમાં એવો તારણ નોંધ્યો છે કે સંસ્થા દ્વારા સામાવાળાની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ તારીખ ૧૯.૯.૧૯૭૫ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તેમણે ૧૮.૯.૧૯૭૮ સુધી કામ કર્યું હતું. કર્મચારી દ્વારા વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો જે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૯૦/૧૯૯૭ તરીકે નોંધાયો અને મેનેજમેન્ટ દ્વારા એવો વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો કે સેવાઓ ૧૯૭૮ માં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને વિવાદ ૧૯૯૭ માં ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો છે. વળી ઉપર જણાવ્યા મુજબની કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં કે હોદ્દેદારની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ એક્ટ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તરીકે થઈ હોવાથી, તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને પરિણામે લેબર કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૯.૧૧.૧૯૯૮ ના રોજ

આપવામાં આવેલો અને હાઈકોર્ટ દ્વારા સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૧૬૩૯૪/૧૯૯૯ માં તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ ના હુકમથી બહાલ રાખવામાં આવેલો એવોર્ડ ટકી શકે તેમ નથી. તે અનુસાર, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે અને હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ તથા લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૯.૧૧.૧૯૯૮ નો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૨૩૧/૨૦૦૩ :

આ કેસમાં, યુ.પી. રાષ્ટ્રીય વિદ્યુત શ્રમિક સંઘ દ્વારા તેના છ સભ્યો વિશે વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો જેઓ ટ્રેડ એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમાયા હતા અને તેમની સેવાઓ ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

આ સભ્યોની વિગતો નીચે મુજબ છે:

હોદ્દેદારનું નામ	**સેવાનો સમયગાળો**	**સેવા સમાપ્તિની તારીખ**
અભિતાભ ચેટર્જી	૨૧.૪.૧૯૮૨ થી ૨૦.૪.૧૯૮૩	૨૧.૪.૧૯૮૩
સાધના શ્રીવાસ્તવ	૧૯.૧૦.૧૯૮૪ થી ૧૮.૧૦.૧૯૮૫	૧૯.૧૦.૧૯૮૫
સુમન શ્રીવાસ્તવ	૧૯.૧૦.૧૯૮૪ થી ૧૮.૧૦.૧૯૮૫	૧૯.૧૦.૧૯૮૫
પ્રેમ ચંદ્ર	૩૦.૪.૧૯૮૬ થી ૨૯.૪.૧૯૮૭	૩૦.૪.૧૯૮૭
અખિલેશ કુમાર	૧૦.૧૦.૧૯૮૮ થી ૯.૧૦.૧૯૮૯	૧૦.૧૦.૧૯૮૯
કુમારી કિરણ	૧૦.૧૦.૧૯૮૮ થી ૯.૧૦.૧૯૮૯	૧૦.૧૦.૧૯૮૯

યુનિયનનો કેસ એવો હતો કે આ તમામ હોદ્દેદારો વિવિધ ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમાયા હતા અને એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ તેમની પાસેથી કોઈ કરાર ફોર્મ ભરાવવામાં આવ્યું ન હતું કે તેની નોંધણી કરવામાં આવી ન હતી કે તેમના માટે નેશનલ કાઉન્સિલની કોઈ પરીક્ષા લેવામાં આવી ન હતી કે તેમને કોઈ પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવ્યું ન હતું, તેથી તેઓ મેનેજમેન્ટના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ મુજબ મેનેજમેન્ટના કામદારો તરીકે ચાલુ રહ્યા હતા. મેનેજમેન્ટે એવો બચાવ લીધો કે તેઓ એપ્રેન્ટિસ છે અને તેમને કામદારો તરીકે ગણી શકાય નહીં. સુપરિન્ટેન્ડિંગ એન્જિનિયર (મુખ્યાલય), કાનપુર ઇલેક્ટ્રિસિટી સપ્લાય એડમિનિસ્ટ્રેશન (યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, કાનપુર) દ્વારા જવાબી સોગંદનામા પર જણાવવામાં આવ્યું હતું કે આ તમામ હોદ્દેદારો ૭ થી ૯ વર્ષ પહેલાં ક્લાર્ક તરીકે એક વર્ષના સમયગાળા માટે એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમાયા હતા અને એપ્રેન્ટિસનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તથા ૧૯૯૬ માં શ્રમ વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો. એ પણ દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમની એપ્રેન્ટિસશિપનો કાર્યકાળ એક વર્ષના સમયગાળા માટેનો હતો. તેમના દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સંબંધિત વ્યક્તિઓ એપ્રેન્ટિસ તરીકે રોકાયેલા હતા.

તેથી, આ હકીકતો પરથી એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ છે કે આ હોદ્દેદારો ક્લાર્કના કેડરમાં એક વર્ષના સમયગાળા માટે ટ્રેડ એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમાયા હતા

અને એક વર્ષ પૂરું થયા પછી તેમની સેવાઓનો અંત આવ્યો હતો અને ઉપર જણાવ્યા મુજબ, ૧૯૯૬ માં વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો તથા લેબર કોર્ટ દ્વારા તેમને કામદારો તરીકે ગણીને અને તેમને કામદારોનો લાભ આપીને એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય તદ્દન ભૂલભરેલો છે કારણ કે તેઓ એક વર્ષના નિશ્ચિત સમયગાળા માટે સામાન્ય ક્લાર્ક તરીકે નિમાયા હતા અને નિશ્ચિત સમયગાળો પૂરો થયા પછી તેમની સેવાઓ આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી તથા જે વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો છે તે અત્યંત વિલંબિત છે. તેઓને કામદારો ગણી શકાય નહીં કારણ કે તેઓની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી, ભલે કરાર ગમે તે પ્રકારનો હોય. તેથી, લેબર કોર્ટ તેમજ હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી. પરિણામે, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૨૩૬/૧૯૯૯ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો તારીખ ૧૬.૧૧.૨૦૦૦ નો એવોર્ડ અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૪૨૪૪૬/૨૦૦૩ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૯.૯.૨૦૦૩ નો વચગાળાનો હુકમ રદ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૨૩૪/૨૦૦૩ :

આ કેસમાં, સામાવાળા અશોક કુમારની નિમણૂક ડ્રાફ્ટસમેન (મિકેનિકલ) ના નિયુક્ત ટ્રેડમાં તારીખ ૩૦.૩.૧૯૯૧ થી ૨૯.૩.૧૯૯૨ સુધી કરવામાં આવી હતી. તેમનો આક્ષેપ એવો હતો કે પક્ષકારો વચ્ચે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવામાં

આવ્યો ન હતો અને તેની નોંધણી પણ થઈ ન હતી. તેમની સાથે નિયમિત નિમણૂક પામેલા કર્મચારી જેવો વ્યવહાર કરવામાં આવતો હતો. લેબર કોર્ટ (કાનપુર) સમક્ષની પોતાની ક્લેઈમ પિટિશનમાં ખુદ હોદ્દેદાર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ તારીખ ૩૦.૩.૧૯૯૧ થી ૨૯.૩.૧૯૯૨ સુધી ડ્રાફ્ટસમેન તરીકે તાલીમ માટે કરવામાં આવી હતી અને તારીખ ૩૦.૩.૧૯૯૨ ના રોજ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમનો કેસ એવો હતો કે તેમની અરજી આઈ.ટી.આઈ. કાનપુર દ્વારા નોંધવામાં આવી ન હતી કે તેમની પાસેથી કોઈ કોર્સ કરાવવામાં આવ્યો ન હતો કે તેમની પાસેથી કોઈ એનસીટીપીટી પરીક્ષા લેવામાં આવી ન હતી અને નેશનલ કાઉન્સિલ તરફથી તેમને કોઈ પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવ્યું ન હતું તથા તેમની સેવાઓ ડ્રાફ્ટસમેન (મિકેનિકલ) ના નિયમિત સ્વરૂપ તરીકે લેવામાં આવી હતી. મેનેજમેન્ટનું સ્ટેન્ડ એવું હતું કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ ડ્રાફ્ટસમેન તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી, તેમનો કરાર આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગયો હતો અને તેથી, તેઓ ડ્રાફ્ટસમેનની જગ્યા પર નિમાયા હોવાનો દાવો કરી શકે નહીં. જો કોઈ વિવાદ હોય, તો તેનો નિર્ણય એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા કરી શકાય છે. લેબર કોર્ટ સમક્ષ, સામાવાળા-અશોક કુમારે ડબલ્યુ.ડબલ્યુ. ૧ તરીકે પોતાની જુબાની આપી હતી અને તેમણે સ્વીકાર્યું હતું કે તેમને મિકેનિકલ ડ્રાફ્ટસમેનની તાલીમ પર રાખવામાં આવ્યા હતા અને તેઓ મિકેનિકલ, ઇલેક્ટ્રિકલ અને સિવિલ માટે ડ્રાફ્ટસમેન તરીકે કામ કરતા હતા તથા

તેમણે વધુમાં સ્વીકાર્યું હતું કે કોઈ કરાર નોંધાયો ન હતો. ખુદ હોદ્દેદારે સ્વીકાર્યું હતું કે તેઓ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તરીકે તાલીમ લઈ રહ્યા હતા. તે હકીકત પરથી, એક વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી, તેઓ પોતાને કામદાર તરીકે દાવો કરી શકે નહીં અને ખાસ કરીને જ્યારે તેમની સેવાઓ છેક ૧૯૯૨ માં એટલે કે ૩૦.૩.૧૯૯૨ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તાલીમ પૂર્ણ થયા પછી તેઓ પોતાને કામદાર તરીકે દાવો કરી શકે નહીં અને ૧૯૯૬ માં વિવાદ ઉપસ્થિત કરી શકે નહીં. તેથી, ઉપર સ્પષ્ટ થયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો તારીખ ૩૦.૮.૧૯૯૭ નો એવોર્ડ અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૯૧૫૩/૧૯૯૮ માં પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ ના ચુકાદા દ્વારા હાઇકોર્ટે બહાલ રાખેલો હુકમ ટકી શકે તેમ નથી. તે અનુસાર, સિવિલ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૯૧૫૩/૧૯૯૮ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ તથા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૩૪૭/૧૯૯૬ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૨૩૨/૨૦૦૩ :

અપીલકર્તા- લાલ મન વર્માની નિમણૂક તારીખ ૮.૧.૧૯૮૧ ના રોજ બુક કીપિંગ એન્ડ એકાઉન્ટન્સી સ્ટોરની જગ્યા પર એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી. એવો આક્ષેપ છે કે બુક કીપિંગ એન્ડ એકાઉન્ટન્સી એ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૨(ઇ) ના અર્થમાં નિયુક્ત ટ્રેડ નથી. એવો પણ આક્ષેપ છે કે પક્ષકારો વચ્ચે થયેલો સેવાનો કરાર નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવ્યો ન હતો, તેથી તે નોંધાયો ન હતો અને અપીલકર્તાને આ કાયદા હેઠળ કોઈ તાલીમ આપવામાં આવી ન હતી, પરંતુ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તારીખ ૮.૧.૧૯૮૨ થી અપીલકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અપીલકર્તાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા લેબર કોર્ટને યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૪કે હેઠળ સંદર્ભ મોકલવામાં આવ્યો. લેબર કોર્ટે અપીલકર્તાની તરફેણમાં એવોર્ડ આપ્યો અને ઠરાવ્યું કે મેનેજમેન્ટ એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું છે કે અપીલકર્તાની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને ઠરાવ્યું કે અપીલકર્તા એપ્રેન્ટિસ તરીકે કામ કરતા ન હતા પરંતુ કામદાર તરીકે કામ કરતા હતા. આ એવોર્ડને મેનેજમેન્ટ દ્વારા અલ્હાબાદ હાઇકોર્ટ સમક્ષ સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૧૦૩૭૦/૧૯૯૮ દાખલ કરીને પડકારવામાં આવ્યો અને હાઇકોર્ટે મેનેજમેન્ટ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ પિટિશન મંજૂર કરી તથા એવું ઠરાવીને લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો એવોર્ડ રદ કર્યો કે પક્ષકારો વચ્ચે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર થયો હોવાથી અને હોદ્દેદારની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ

એપ્રેન્ટિસ તરીકે થઈ હોવાથી તેમનો કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને નોંધણી માટે મોકલવામાં આવ્યો ન હતો તે બાબત હોદ્દેદારનું લક્ષણ બદલશે નહીં. તેથી, વિશેષ પરવાનગી દ્વારા અપીલકર્તા દ્વારા આ વર્તમાન અપીલ કરવામાં આવી છે. જોકે સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનના ગ્રાઉન્ડ્સમાં અપીલકર્તા દ્વારા એવો વાંધો લેવામાં આવ્યો હતો કે તેમનો ટ્રેડ કાયદાની કલમ ૨(ઇ) હેઠળ નિયુક્ત ટ્રેડ દ્વારા આવરી લેવાયેલો નથી, તેમ છતાં આ વાંધો લેબર કોર્ટ સમક્ષ ક્યારેય દબાવવામાં આવ્યો ન હતો કે હાઇકોર્ટ સમક્ષ પણ તેના પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો ન હતો. તેથી, આ ટ્રેડ કાયદા દ્વારા આવરી લેવાયેલો છે કે નહીં તે અંગે લેબર કોર્ટ દ્વારા કે હાઇકોર્ટ દ્વારા કોઈ તારણ આપવામાં આવ્યું નથી. જોકે, અપીલકર્તાએ પોતાની સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનમાં પ્રથમ વખત આ વાંધો ઉઠાવ્યો છે. તે નિયુક્ત ટ્રેડ છે કે નહીં, તે હકીકતનો પ્રશ્ન છે અને પક્ષકારો આ મુદ્દે ટ્રાયલ પર ગયા ન હોવાથી કે સરકાર દ્વારા લેબર કોર્ટના નિર્ણય માટે આ પ્રશ્ન સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો ન હોવાથી, અમે આ તબક્કે આ પ્રશ્ન ઉઠાવવાની પરવાનગી આપી શકીએ નહીં. આ ટ્રેડ નિયુક્ત ટ્રેડ દ્વારા આવરી લેવાયેલો છે કે નહીં તે હકીકતનો પ્રશ્ન હોવાથી અને વર્તમાન અપીલમાં પ્રથમ વખત આ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામા આવ્યો હોવાથી, ૨૧ વર્ષના વિલંબ પછી આ વિલંબિત તબક્કે અપીલકર્તાને હકીકતનો આ પ્રશ્ન ઉઠાવવાની મંજૂરી આપવી યોગ્ય રહેશે નહીં. લેબર કોર્ટ સમક્ષ વિલંબનો વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કે અપીલકર્તા ૧૧ વર્ષના વિલંબ પછી એટલે કે ૧૯૯૩ માં લેબર કોર્ટમાં પહોંચ્યા છે, તેમની સેવાઓ વર્ષ ૧૯૮૨

માં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેથી, અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી આ અપીલમાં અમને કોઈ ગુણવત્તા જણાતી નથી અને તે ફગાવી દેવાને પાત્ર છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૬૭૯/૨૦૦૩ :

અપીલકર્તા- અહમદ અલીની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ બોઇલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં તારીખ ૯.૩.૧૯૮૨ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૯.૩.૧૯૮૫ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તથા પક્ષકારો વચ્ચે કરાર થયો હતો જોકે તે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હતો. પરંતુ, ઉપર સ્પષ્ટ થયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે અપીલકર્તાની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ બોઇલર એટેન્ડન્ટ તરીકે કરવામાં આવી હોવાથી, કરારના કાર્યકાળનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી તેમની સેવા સમાપ્તિ પર, તેઓ કોઈપણ લાભનો દાવો કરી શકે નહીં અને તેમને કામદાર તરીકે નિયુક્ત કરી શકાય નહીં. તેથી, લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય યોગ્ય નથી અને હાઇકોર્ટે લેબર કોર્ટના હુકમને યોગ્ય રીતે રદ કર્યો છે અને અમે આ હદ સુધી હાઇકોર્ટના અભિગમને સમર્થન આપીએ છીએ. અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે છે અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૧૧૮૪૬/૧૯૯૮ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ આ હદ સુધી માન્ય રાખવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૬૮૦/૨૦૦૩ :

અપીલકર્તા- રાકેશ કુમાર ત્રિપાઠીની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ બોઇલર એટેન્ડન્ટના નિયુક્ત ટ્રેડમાં તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૯ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તથા પક્ષકારો વચ્ચે કરાર થયો હતો જોકે કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હતો. પરંતુ ઉપર સ્પષ્ટ થયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ બોઇલર એટેન્ડન્ટ તરીકે કરવામાં આવી હોવાથી, કરારના કાર્યકાળનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી તેમની સેવા સમાપ્તિ પર, તેઓ કોઈપણ લાભનો દાવો કરી શકે નહીં અને તેમને કામદાર તરીકે નિયુક્ત કરી શકાય નહીં. તેથી, લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય યોગ્ય નથી અને હાઇકોર્ટે લેબર કોર્ટના હુકમને યોગ્ય રીતે રદ કર્યો છે અને અમે આ હદ સુધી હાઇકોર્ટના અભિગમને સમર્થન આપીએ છીએ. અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે છે અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૨૩૭૬૨/૧૯૯૮ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ આ હદ સુધી માન્ય રાખવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૬૮૧/૨૦૦૩ :

અપીલકર્તા- જય પ્રકાશ તિવારીની નિમણૂક તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ ના રોજ એપ્રેન્ટિસ કેબલ જોઈન્ટર તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૯ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. પક્ષકારો વચ્ચે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર થયો હતો જોકે તે નોંધાયેલ ન હતો. અપીલકર્તાએ

ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો અને લેબર કોર્ટે તેમની તરફેણમાં એવોર્ડ આપ્યો. આ એવોર્ડને મેનેજમેન્ટ દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો જેમાં એપ્રેન્ટિસને કામદાર માનવામાં આવ્યો હતો. હાઇકોર્ટે મેનેજમેન્ટની તરફેણમાં એવોર્ડ રદ કર્યો. તેથી, હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય સાચો છે અને તેમાં દખલગીરી કરવાનું કોઈ કારણ નથી. સિવિલ અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૬૮૩/૨૦૦૩ :

અપીલકર્તા- ઉર્મિલાની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ તારીખ ૧૬.૧૦.૧૯૮૪ ના રોજ સ્વિચ બોર્ડ એટેન્ડન્ટ તરીકે કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવાઓ તારીખ ૧૬.૧૦.૧૯૮૭ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. પક્ષકારો વચ્ચે એપ્રેન્ટિસશિપ કરાર કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ તે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હતો. લેબર કોર્ટ દ્વારા તેમને કામદાર ગણીને અપીલકર્તાની તરફેણમાં આપવામાં આવેલો એવોર્ડ મેનેજમેન્ટ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ પિટિશનમાં હાઇકોર્ટ દ્વારા ઉલટાવી દેવામાં આવ્યો હતો અને ઉપર જણાવેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને અમારા મતે તે યોગ્ય હતું, અમને આ સિવિલ અપીલમાં કોઈ ગુણવત્તા જણાતી નથી. તે ફગાવી દેવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૧૨૨/૨૦૦૪ :

અપીલકર્તા- અશોક કુમાર શુક્લાની નિમણૂક નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસ બોઇલર એટેન્ડન્ટ તરીકે તારીખ ૯.૪.૧૯૮૫ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૮.૪.૧૯૮૮ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. કરાર કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને નોંધણી માટે મોકલવામાં આવ્યો ન હતો. લેબર કોર્ટે તેમને કામદાર ગણીને તેમની તરફેણમાં એવોર્ડ આપ્યો હતો અને એવોર્ડ સામે મેનેજમેન્ટ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ પિટિશન પર, હાઇકોર્ટે રિટ પિટિશન મંજૂર કરી અને એવું ઠરાવીને લેબર કોર્ટનો એવોર્ડ રદ કર્યો કે અપીલકર્તાની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ તરીકે થઈ હોવાથી, તેમને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં. ઉપર સ્પષ્ટ થયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય સાચો છે. તેથી, અમને આ અપીલમાં કોઈ ગુણવત્તા જણાતી નથી. તે ફગાવી દેવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સિવિલ અપીલ નં. ૧૯૬૫/૨૦૦૪ :

સામાવાળા વિરેન્દ્ર કુમાર બાજપાઈની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ ના રોજ કેશિયર તરીકે કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૭ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમણે કેશિયર (જનરલ) તરીકે કામ કર્યું હતું જે નિયુક્ત ટ્રેડ નથી. કરાર નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવ્યો ન હતો. લેબર કોર્ટે સેવા સમાપ્તિનો હુકમ રદ કર્યો. તેની સામે હાઇકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં

આવી અને હાઇકોર્ટે રિટ પિટિશન ફગાવી દીધી અને મેનેજમેન્ટ દ્વારા વિશેષ પરવાનગી દ્વારા આ વર્તમાન અપીલ કરવામાં આવી છે. તારીખ ૨૯.૪.૧૯૯૪ ના એવોર્ડ મુજબ, ખુદ સામાવાળા સ્વીકારે છે કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ ના રોજ કેશિયર તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૭ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને એપ્રેન્ટિસશિપની કોઈ નોંધણી મોકલવામાં આવી ન હતી. ખુદ સામાવાળાનો કેસ એવો છે કે તેમની નિમણૂક કેશ શાખામાં કેશિયર તરીકે એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેમની નિમણૂક એક વર્ષના નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી, તેથી એક વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી સામાવાળાને યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન નો લાભ કેવી રીતે આપી શકાય તે અમે સમજી શકતા નથી. તેમની સેવાઓ આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી અને તેઓ એવો દાવો કરી શકે નહીં કે તેઓ મેનેજમેન્ટના કર્મચારી બની ગયા છે. તેઓ કેશ શાખામાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે એક વર્ષના સમયગાળા માટે તાલીમાર્થી હતા અને એક વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી તેઓ પોતાને કામદાર તરીકે ગણવામાં આવે તેવો દાવો કરી શકે નહીં. બાબતોના આ દ્રષ્ટિકોણથી, તેમની સેવાઓ ૧૯૮૭ માં સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી અને વિવાદ ૧૯૯૩ માં ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, લેબર કોર્ટ તેમજ હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી અને તે અનુસાર, અમે આ અપીલ મંજૂર કરીએ છીએ, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ નં. ૨૭૭/૧૯૯૩ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો તારીખ ૨૯.૪.૧૯૯૪

નો એવોર્ડ અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૩૪૩૮૯/૧૯૯૪ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ રદ કરીએ છીએ.

સિવિલ અપીલ નં. ૨૧૯૩/૨૦૦૪ :

સામાવાળા- સુષ્મા ગુપ્તાની નિમણૂક તારીખ ૧.૭.૧૯૮૮ ના રોજ એપ્રેન્ટિસ ક્લાર્ક તરીકે એક વર્ષના સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી. તેમને દર મહિને રૂ. ૨૯૦ નો પગાર મળતો હતો. તેમનું કામ સંતોષકારક હોવાથી નોકરીદાતાએ તેમનો કાર્યકાળ એક વર્ષ લંબાવ્યો હતો. કોઈપણ પૂર્વ નોટિસ વિના તારીખ ૧.૭.૧૯૯૦ ના રોજ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમણે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો અને આ બાબત લેબર કોર્ટ દ્વારા નિર્ણય માટે સંદર્ભિત કરવામાં આવી. અપીલકર્તા-મેનેજમેન્ટે પોતાનો જવાબ દાખલ કર્યો અને ધ્યાન દોર્યું કે તેમની ભરતી એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ તારીખ ૪.૭.૧૯૮૮ થી ૩.૭.૧૯૮૯ સુધીના સમયગાળા માટે ક્લાર્ક તરીકે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તાલીમ પૂર્ણ થવા પર મેનેજમેન્ટ તેમને નોકરી આપવા માટે બંધાયેલું નથી. એવો પણ આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે ક્લાર્કની જગ્યા પર નિયમિત ભરતી નિયત નિયમો અનુસાર ઇલેક્ટ્રિસિટી સર્વિસ કમિશન દ્વારા કરવામાં આવે છે અને એ બાબત નિર્દેશિત કરવામાં આવી હતી કે તેમની નિમણૂક માત્ર એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે કરવામાં આવી હતી અને ઇલેક્ટ્રિસિટી સર્વિસ કમિશન દ્વારા તેમની ભરતી કરવામાં આવી ન હતી. જોકે સામાવાળાએ એ બાબતનો ઇનકાર કર્યો હતો કે તેમની નિમણૂક

અપીલકર્તા-મેનેજમેન્ટ દ્વારા તાલીમ માટે કરવામાં આવી ન હતી પરંતુ તેઓ આવા સ્વરૂપની નિયમિત જગ્યા સામે કામ કરતા હતા. મેનેજમેન્ટે ચાર સાક્ષીઓની તપાસ કરી અને તેઓએ જણાવ્યું કે સામાવાળાને માત્ર તાલીમના હેતુ માટે રોકવામાં આવ્યા હતા. તેઓએ તાલીમ ફોર્મની નકલ રજૂ કરી જે સામાવાળા દ્વારા પોતાની સહી સાથે આંક ઈ/૧ તરીકે ભરવામાં આવી હતી અને તેમણે તાલીમના હેતુ માટે પોતાના દ્વારા ભરવામાં આવેલા ફોર્મ પર પોતાની સહી હોવાનું પણ સ્વીકાર્યું હતું. મેનેજમેન્ટે લાયક સિંહની ઈડબલ્યુ-૧ તરીકે તપાસ કરી જેઓ મેનેજમેન્ટની સંસ્થામાં હેડ ક્લાર્ક છે અને તેમણે આંક ઈ/૧ વાળો કરાર રજૂ કર્યો અને એ બાબત દર્શાવવામાં આવી કે એપ્રેન્ટિસ તરીકે તાલીમ પૂર્ણ થયા પછી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ ભલામણો પર તેમને થોડા સમય માટે ચાલુ રાખવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હતી. આ હકીકતો પરથી એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ છે કે સામાવાળા-હોદ્દેદાર દ્વારા કરાર ભરવામાં આવ્યો હતો અને તેમણે તે કરાર પર પોતાની સહી હોવાનું ખુદ સ્વીકાર્યું હતું. એવું બની શકે કે સદરહુ કરાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધણી માટે મોકલવામાં આવ્યો ન હતો પરંતુ હકીકત એ રહે છે કે તેમની ભરતી એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને જો તેમની ભરતી એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હોય તો ઉપર વિગતવાર ચર્ચા કર્યા મુજબ તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેથી, યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એસ) હેઠળ તેમને કામદાર ગણીને લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો એવોર્ડ ટકી શકે તેમ નથી. લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા આ એવોર્ડને લેબર કોર્ટના એવોર્ડને

પડકારતી મેનેજમેન્ટ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૩૦૧૬૫/૧૯૯૯ માં પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ ના હુકમ દ્વારા હાઇકોર્ટે બહાલ રાખ્યો હતો. ઉપર પહેલેથી જ તપાસવામાં આવેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને આ કેસમાં હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી. તેથી, અમે આ અપીલ મંજૂર કરીએ છીએ, હાઇકોર્ટના હુકમ તેમજ લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા એવોર્ડને રદ કરીએ છીએ. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સિવિલ અપીલ નં. ૯૨૩૩/૨૦૦૩ :

સામાવાળા- અવનીન્દ્ર કુમાર શર્માને તારીખ ૧૧.૧૦.૧૯૮૪ ના રોજ તેમના ભાઈના અવસાનના કારણે માનવતાના ધોરણે તારીખ ૨૭.૭.૧૯૯૧ ના રોજ અપીલકર્તાઓની સંસ્થામાં રોકવામાં આવ્યા હતા. એવો આક્ષેપ છે કે ઔપચારિકતાઓ પૂર્ણ કર્યા વિના સ્વિચ બોર્ડ એટેન્ડન્ટની જગ્યા પર એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તરીકે તેમને રોકવામાં આવ્યા હતા. તેમને ૨૨૦ ગ્રિમ યુનિયન, યુપીએસઈબી, યુ.પી., કાનપુર ખાતે એન્જિનિયર દ્વારા એપ્રેન્ટિસ તરીકે રોકવામાં આવ્યા હતા. ત્યારબાદ તેમની સેવાઓ જે.ઈ., ૧૩૨, કે.વી. અસૈની, દિવિયાપુર, જિલ્લો ઇટાવા ખાતે તબદીલ કરવામાં આવી હતી. શરૂઆતમાં તેમને દર મહિને રૂ. ૩૩૦ ના દરે ચૂકવણી કરવામાં આવતી હતી. ત્યારપછી, તે વધારીને દર મહિને રૂ. ૩૮૦ કરવામાં આવી હતી. એવો આક્ષેપ છે કે પગાર વધારાની તેમની માગ સ્વીકારવાને બદલે, તારીખ

૨૭.૭.૧૯૯૩ ના રોજ તેમની સેવાઓ અચાનક સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. મેનેજમેન્ટનો કેસ એવો છે કે ન તો તેમની નિમણૂક કામદાર તરીકે કરવામાં આવી હતી કે ન તો તેમની સેવાઓ ક્યારેય સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની કોઈ જરૂર ન હતી. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળાએ ઔદ્યોગિક તાલીમ સંસ્થા, કાનપુરના આચાર્ય અને સહાયક એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને અરજી કરી હતી અને તેમનું નામ મોકલવામાં આવ્યું હતું. ત્યારપછી, તેમને બે વર્ષના નિર્દિષ્ટ સમયગાળા માટે તાલીમ માટે રોકવામાં આવ્યા હતા. સામાવાળાએ પ્રત્યુત્તર દાખલ કર્યો અને ધ્યાન દોર્યું કે તેમની સાથે એપ્રેન્ટિસશિપ માટેનો કોઈ કરાર નોંધાયેલ ન હતો કે તેમને કોઈ નોંધણી નંબર ફાળવવામાં આવ્યો ન હતો. સામાવાળાનો કેસ એવો હતો કે તેમને મૃતક કર્મચારીના આશ્રિત તરીકે એવી શરતે રોકવામાં આવ્યા હતા કે તાલીમ પછી તેમને નિયમિત કરવામાં આવશે. તેઓ તેમના ભાઈના મૃત્યુ માટે પહેલેથી જ વળતર મેળવી ચૂક્યા છે. એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે સેવા સમાપ્તિ વખતે તેઓ દર મહિને રૂ. ૩૮૦ મેળવતા હતા જ્યારે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ તેમને રૂ. ૭૦૦ મળ્યા હોત. મેનેજમેન્ટે એક શ્રી આર.પી. ગુપ્તા, જે.ઈ., દિવિયાપુરની તપાસ કરી કે જેમના હેઠળ તેઓ કામ કરતા હતા અને તેમણે જણાવ્યું છે કે સામાવાળાને એપ્રેન્ટિસના દરે ચૂકવણી કરવામાં આવતી હતી. મેનેજમેન્ટે શ્રી મોહમ્મદુદ્દીન અન્સારી, હેડ ક્લાર્ક (બાંધકામ વિભાગ) ની પણ તપાસ કરી. તેમણે જુબાની આપી છે કે સામાવાળાએ મૃતક કર્મચારીના આશ્રિત

તરીકે કોઈ અરજી આપી ન હતી અને તેમણે એ બાબત પણ નિર્દેશિત કરી કે આંક ઈ/૨ મુજબ મૃતક કર્મચારીના આશ્રિતને રોજગાર આપવાના નિયમોમાં મૃતકના ભાઈને રોજગાર આપવાની કોઈ જોગવાઈ નથી અને તેમણે જુબાની આપી કે આંક ઈ/૩ અનુસાર એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા સામાવાળાનું નામ મોકલવામાં આવ્યું હતું અને સામાવાળાની પસંદગી સ્વિચ બોર્ડ એટેન્ડન્ટ એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી. જોકે, તેમણે એવી રજૂઆત કરી કે સામાવાળા દ્વારા કોઈ નોંધણી ફોર્મ ભરવામાં આવ્યું હતું કે નહીં તે તેઓ કહી શકતા નથી. મેનેજમેન્ટે સબ-ડિવિઝનલ ઓફિસર, ઈટાવા શ્રી એસ.આર. ચૌધરીની પણ તપાસ કરી અને તેમણે જુબાની આપી છે કે સામાવાળા તેમના હેઠળ તાલીમાર્થી તરીકે કામ કરતા હતા અને તેમણે સ્વીકાર્યું કે તેમણે ૧.૧૨.૧૯૯૧ થી ૨૭.૭.૧૯૯૩ સુધી કામ કર્યું હતું. પરંતુ સામાવાળાનો કેસ એવો હતો કે તેઓ મૃતક કર્મચારીના ભાઈ તરીકે નોકરી પર હતા, પરંતુ તે ટકી શકે તેમ નથી કારણ કે બોર્ડના મૃતક કર્મચારીના ભાઈને રોજગાર આપવાની કોઈ જોગવાઈ ન હતી અને લેબર કોર્ટે પણ શોધી કાઢ્યું હતું કે પ્રિન્સિપાલ અને આસિસ્ટન્ટ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા ૨૬ નામો મોકલવામાં આવ્યા હતા. સામાવાળાનું નામ તે યાદીમાં દેખાતું હતું અને એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે એપ્રેન્ટિસ એક્ટ હેઠળ જોગવાઈ મુજબ તાલીમ માટે સામાવાળાની પસંદગી કરવામાં આવી છે પરંતુ કોઈ કરાર કરવામાં આવ્યો ન હતો કે તેની નોંધણી કરવામાં આવી ન હતી. તેથી, આ સંદર્ભમાં લેબર કોર્ટ એવા તારણ પર આવી હતી કે જોકે તેમની ભરતી એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ કરવામાં આવી હતી પરંતુ

કોઈ કરાર કરવામાં આવ્યો ન હતો કે તેની નોંધણી કરવામાં આવી ન હતી. બાબતની વાસ્તવિકતા એ છે કે હોદ્દેદારની ભરતી અને નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ સ્વિચ બોર્ડ એટેન્ડન્ટ તરીકે કરવામાં આવી હતી, તેથી, તમામ હેતુઓ માટે તેમની ભરતી એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ ગણાશે. બોર્ડના મૃતક કર્મચારીના ભાઈ હોવાના આધારે તેમને નોકરી આપવામાં આવી હતી તેવો સામાવાળા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલો કેસ લેબર કોર્ટ દ્વારા સાબિત થયેલો જણાયો નથી અને તે યોગ્ય છે કારણ કે નિયમો હેઠળ આશ્રિત તરીકે મૃતકના ભાઈની નિમણૂક માટે કોઈ જોગવાઈ નથી. તેથી, તેમનો કેસ તે આધારે નિષ્ફળ ગયો. ઉપરોક્ત હકીકતો પરથી એ પણ ફલિત થાય છે કે તેમનું નામ તાલીમાર્થી તરીકે નોંધવા માટે પ્રિન્સિપાલ અને આસિસ્ટન્ટ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર દ્વારા મોકલવામાં આવ્યું હતું અને તેમણે બે વર્ષના સમયગાળા માટે સ્વિચ બોર્ડ એટેન્ડન્ટ તરીકે કામ કર્યું છે જે તાલીમ માટેનો કાર્યકાળ છે અને તાલીમ વીતી ગયા પછી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. આ સંજોગોમાં, લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી અને સામાવાળાને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં જેથી તેઓ યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન દ્વારા આવરી લેવાય. એવોર્ડને પડકારતી મેનેજમેન્ટ દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશન પર હાઇકોર્ટ દ્વારા આ એવોર્ડ બહાલ રાખવામાં આવ્યો છે. જે સ્થિતિ ઊભી થાય છે તેને ધ્યાનમાં લેતાં કે સામાવાળાને બે વર્ષના સમયગાળા માટે સ્વિચ બોર્ડ એટેન્ડન્ટ તરીકે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ રોકવામાં આવ્યા હતા, જેથી, તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં. તેથી,

એડજ્યુડિકેશન કેસ નં. ૯૯/૧૯૯૮ માં તારીખ ૧૦.૧૧.૧૯૯૮ ના એવોર્ડમાં લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલો અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૧૩૪૮૧/૧૯૯૯ માં હાઇકોર્ટ દ્વારા બહાલ રાખવામાં આવેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી. સિવિલ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. હાઇકોર્ટનો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ તેમજ લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો તારીખ ૧૦.૧૧.૧૯૯૮ નો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૮૬/૨૦૦૩ :

સામાવાળા- મનોજ કુમાર શુક્લાનો કેસ એવો છે કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તરીકે સ્ટોર કીપરની જગ્યા પર તારીખ ૧૦.૧૦.૧૯૮૮ થી કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવાઓ તારીખ ૯.૧૦.૧૯૮૯ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. એવો આક્ષેપ છે કે નેશનલ કાઉન્સિલની કોઈ પરીક્ષા લેવામાં આવી ન હતી અને તેમની પાસેથી નિયમિત કામદાર તરીકે કામ લેવામાં આવ્યું હતું. વધુમાં, સામાવાળાનો કેસ એવો છે કે તેઓ એપ્રેન્ટિસ એક્ટ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ ન હતા અને તેઓ યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ કામદાર હતા અને તેમની સેવાઓ યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તારીખ ૧૦.૧૦.૧૯૮૯ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેથી, તેમની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર છે. મેનેજમેન્ટે બાબતનો વિરોધ કર્યો અને

ધ્યાન દોર્યું કે હોદ્દેદારની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ એક્ટ હેઠળ કરવામાં આવી હતી અને તેમને સ્ટોર કીપરનું કોઈ સ્વતંત્ર કામ આપવામાં આવ્યું ન હતું અને તેઓ નેશનલ કાઉન્સિલ દ્વારા લેવામાં આવતી પરીક્ષામાં ઉપસ્થિત થયા હતા તથા હોદ્દેદારને સ્ટોર કીપર માટે નિયમિત તાલીમ આપવામાં આવી હતી અને હોદ્દેદારનો તાલીમ સમયગાળો એક વર્ષ માટેનો હતો અને માત્ર એક વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી તારીખ ૯.૧૦.૧૯૮૯ ના રોજ તેમની સેવાઓ આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી. તેથી, એ બાબત દર્શાવવામાં આવી છે કે એક એપ્રેન્ટિસ તરીકે તેમની નિમણૂક એક વર્ષના સમયગાળા માટે હોવાથી તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં.

જોકે, લેબર કોર્ટે પોતાના તારીખ ૨૩.૧.૧૯૯૫ ના હુકમ દ્વારા શોધી કાઢ્યું કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા કોઈ દસ્તાવેજ રજૂ કરવામાં આવ્યો નથી. જોકે સામાવાળાએ મેનેજમેન્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા તારીખ ૬.૧૧.૧૯૮૯ અને ૨૯.૧.૧૯૯૦ ના દસ્તાવેજો/પ્રમાણપત્રો આંક ડબલ્યુ/૧ અને ડબલ્યુ/૨ રજૂ કર્યા છે અને તેમાં દર્શાવેલ ટ્રેડ એપ્રેન્ટિસ (સ્ટોર કીપર) નો છે પરંતુ નોંધણીનો કોઈ દસ્તાવેજ રજૂ કરવામાં આવ્યો ન હતો. મેનેજમેન્ટ દ્વારા એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું હતું કે રિવર સાઇડ સેન્ટર કે જ્યાં સામાવાળા તાલીમાર્થી તરીકે કામ કરતા હતા તે તારીખ ૭.૧.૧૯૯૧ ના રોજ બંધ કરવામાં આવ્યું હતું અને સામાવાળાની ભરતી કાનપુર ઇલેક્ટ્રિસિટી સપ્લાય એડમિનિસ્ટ્રેશન (કેઈએસએ) દ્વારા કરવામાં આવી

હતી પરંતુ તેમ છતાં લેબર કોર્ટે એવો નિષ્કર્ષ કાઢ્યો કે કામદાર-મનોજ કુમાર શુક્લાને દૂર કરવા તે ગેરબંધારણીય, ગેરકાયદેસર છે અને તેઓ સંપૂર્ણ વેતન માટે હકદાર છે. ત્યારબાદ મેનેજમેન્ટ દ્વારા રિવ્યુ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી અને એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ઓફિસમાં એવોર્ડ મળ્યો હતો તે પરથી એવું જણાય છે કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા આંક ડબલ્યુ/૧ અને ડબલ્યુ/૨ વાળા પ્રમાણપત્રો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે હોદ્દેદારની નિમણૂક પાવર હાઉસમાં સ્ટોર કીપર તરીકે કરવામાં આવી હતી અને રિવર સાઈડ પાવર હાઉસમાં નહીં અને તેમણે ત્યાં ક્યારેય કામ કર્યું ન હતું તથા રિવર સાઈડ પાવર હાઉસ બંધ કરવામાં આવ્યું છે. મેનેજમેન્ટ દ્વારા એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે તેમને આ બાબતે પુરાવો રજૂ કરવાની યોગ્ય તક મળી નથી. લેબર કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે મેનેજમેન્ટને પૂરતી તક આપવામાં આવી હતી પરંતુ તેઓ તેનો લાભ લેવામાં નિષ્ફળ ગયા હતા.

જોકે, પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે મનોજ કુમાર શુક્લાની નિમણૂક કેઈએસએ માં કરવામાં આવી હતી અને રિવર સાઈડ પાવર હાઉસમાં નહીં તેવી એક ભૂલ છે અને આ એવી ભૂલ છે જે તારીખ ૨૩.૧.૧૯૯૫ ના એવોર્ડમાં પ્રવેશી ગઈ હતી અને તેથી તેમણે આ ભૂલ સુધારી હતી અને એવું પણ અવલોકન કર્યું કે બંને પક્ષકારો સંમત છે કે હોદ્દેદારની નિમણૂક કાનપુર ખાતે કેઈએસએ માં કરવામાં આવી હતી અને રિવર સાઈડ પાવર હાઉસમાં નહીં, તે મુજબ એવોર્ડ આ હદ સુધી સુધારવામાં આવ્યો હતો. જોકે, તેમના દ્વારા તારીખ ૨૩.૧.૧૯૯૫ ના રોજ આપવામાં આવેલો એવોર્ડ કાયમ રાખવામાં આવ્યો હતો.

આ હુકમથી નારાજ થઈને, મેનેજમેન્ટે અલ્હાબાદ હાઇકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરી અને હાઇકોર્ટે એવોર્ડ બહાલ રાખ્યો. એવોર્ડ તેમજ હાઇકોર્ટના હુકમનું અવલોકન કર્યા પછી એ બાબત એકદમ સ્પષ્ટ જણાય છે કે પુરાવો રજૂ કરવામાં મેનેજમેન્ટ તરફથી નિષ્ફળતા રહી હોઈ શકે પરંતુ બાબતની વાસ્તવિકતા એ છે કે ખુદ અરજદારનો જ એવો કેસ છે કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ સ્ટોર કીપર તરીકે કરવામાં આવી હતી જે આંક ડબલ્યુ/૧ અને ડબલ્યુ/૨ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે. તેથી, અમે એ હકીકતને નજરઅંદાજ કરી શકીએ નહીં કે તેમની નિમણૂક પાવર હાઉસમાં એપ્રેન્ટિસ સ્ટોર કીપર તરીકે કરવામાં આવી હતી અને એક વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી અરજદાર પોતાને કામદાર તરીકે ગણવામાં આવ્યા હોવાનો દાવો કરી શકે નહીં. તેમની નિમણૂક ૧૦.૧૦.૧૯૮૮ થી ૯.૧૦.૧૯૮૯ સુધી કરવામાં આવી હતી અને તેમણે લેબર કોર્ટ સમક્ષ એવો કેસ રજૂ કર્યો હતો કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ સ્ટોર કીપર તરીકે કરવામાં આવી હતી. હવે, તેમને એવો ઇનકાર કરવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં કે તેમની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસ એક્ટ હેઠળ થઈ ન હતી અને તેમની નિમણૂક કામદાર તરીકે થઈ હતી અને તેથી તેઓ યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન ના લાભની માગ કરે છે. તેમને આ સ્થિતિમાંથી પીછેહઠ કરવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. તારીખ ૬.૧૧.૧૯૮૯ અને ૨૯.૧.૧૯૯૦ ના રોજ મેનેજમેન્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા પ્રમાણપત્રો, આંક ડબલ્યુ/૧ અને ડબલ્યુ/૨ પરથી એ સ્પષ્ટ છે કે તેમને એપ્રેન્ટિસ સ્ટોર કીપર તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યા હતા. માત્ર મેનેજમેન્ટ કેસનો યોગ્ય રીતે બચાવ

કરવામાં નિષ્ફળ ગયું તેટલા કારણથી કામદાર દ્વારા લાભનો દાવો કરી શકાય નહીં. તેમની પોતાની રજૂઆતના કારણે એ સ્પષ્ટ છે કે તેમની નિમણૂક એક વર્ષના સમયગાળા માટે સ્ટોર કીપર તરીકે હતી, તેથી, લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો એવોર્ડ વાજબી ઠેરવી શકાય નહીં. વળી સેવા સમાપ્તિ વર્ષ ૧૯૮૯ માં થઈ હતી અને તેમણે ૧૯૯૩ માં વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો હતો. તેથી, આ તમામ પરિબળોને ધ્યાનમાં લેતાં, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે સામાવાળા કામદાર હોવાના કોઈપણ લાભનો દાવો કરી શકે નહીં. તેઓ એપ્રેન્ટિસ હતા અને સ્ટોર કીપર તરીકે એપ્રેન્ટિસશિપનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી તેમને ચાલુ રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં. તે અનુસાર, લેબર કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૨૩.૧.૧૯૯૫ ના રોજ આપવામાં આવેલો અને ૨૮.૧.૧૯૯૭ ના રોજ સુધારેલો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવે છે, તે જ રીતે એવોર્ડને બહાલ રાખતો હાઇકોર્ટનો હુકમ પણ રદ કરવામાં આવે છે. પરિણામે, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

સિવિલ અપીલ નં. ૧૪/૨૦૦૪ :

સામાવાળા- સુબોધ કુમારનો કેસ એવો હતો કે તેમની નિમણૂક ઓગસ્ટ, ૧૯૮૧ માં ક્લાર્કની જગ્યા પર કરવામાં આવી હતી અને ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના પત્ર મુજબ તેમણે ૧૯૮૨-૧૯૮૩ માં રમતગમતની સ્પર્ધાઓમાં ભાગ લીધો હતો અને ત્રણ પ્રમાણપત્રો પણ મેળવ્યા હતા. તેમણે ૧૬.૨.૧૯૮૪ સુધી ક્લાર્કની જગ્યા પર કામ કર્યું અને તારીખ ૧૬.૨.૧૯૮૪ ની સવારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત

કરવામાં આવી હતી. તેથી, તેમણે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો કે તેઓ ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય માટે કામ કરી ચૂક્યા હોવાથી તેઓ કામદાર છે અને યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૬એન ના રક્ષણ માટે હકદાર છે. લેબર કોર્ટે શોધી કાઢ્યું કે કાયદાની કલમ ૬એન નું પાલન થયું નથી અને તેમની સેવા સમાપ્તિ/છટણી રદ કરી. ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડે આ બાબતનો વિરોધ કર્યો અને રજૂઆત કરી કે ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડમાં ભરતી કર્મચારીઓની નિમણૂક/બદલી/પસંદગી/બઢતી માટેના નિયમો દ્વારા નિયંત્રિત થાય છે અને એવો પણ બચાવ લેવામાં આવ્યો કે વાસ્તવમાં સામાવાળાને અપીલકર્તાઓની સંસ્થામાં એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એક વર્ષ માટે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે રોકવામાં આવ્યા હતા. તેમણે ૧૭.૨.૧૯૮૩ ના રોજ પોતાની તાલીમ શરૂ કરી હતી અને એક વર્ષની તાલીમ પૂર્ણ થવા પર, તારીખ ૧૬.૨.૧૯૮૪ ના રોજ તેમની સેવાઓ આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી અને એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કાયદાની કલમ ૧૮ મુજબ તાલીમાર્થી કામદારની વ્યાખ્યા હેઠળ આવતો નથી અને તે અનુસાર શ્રમ કાયદાઓ તેને લાગુ પડતા નથી તથા મેનેજમેન્ટ તેને વિભાગમાં નિમણૂક આપવા માટે બંધાયેલું નથી. વિદ્વાન લેબર કોર્ટે પુરાવા ધ્યાનમાં લીધા પછી અને રમતના પ્રમાણપત્રો પર આધાર રાખીને એવો અનુમાન લગાવ્યો કે હોદ્દેદારની નિમણૂક કામદાર તરીકે થઈ હતી અને એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે નહીં. જોકે, લેબર કોર્ટે હરીશ ચંદ્ર, ડબલ્યુઈ-૧ ની જુબાની અવિશ્વાસપાત્ર ગણી જેમણે જુબાની આપી હતી કે આંક ઈ/૧ ના આધારે હોદ્દેદારને એપ્રેન્ટિસ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. જોકે, હોદ્દેદારે પોતાની

સહીનો ઇનકાર કર્યો છે, આંક ઈ/૧ એ સંબંધિત કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી અરજી છે અને આંક ઈ/૨ એ એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે પસંદ કરાયેલી વ્યક્તિઓની યાદી છે અને તેમાં ક્રમ નં. ૯૬ પર હોદ્દેદારનું નામ આવે છે. પરંતુ આશ્ચર્યજનક રીતે વિદ્વાન લેબર કોર્ટે તેમના પર એ આધારે અવિશ્વાસ કર્યો કે સામાવાળાએ પોતાની સહીનો ઇનકાર કર્યો હોવાથી, તેઓએ હેન્ડરાઇટિંગ નિષ્ણાત રજૂ કરવા જોઈતા હતા અને જે યાદી આંક ઈ/૨ માં ક્રમ નં. ૯૬ પર સામાવાળાનું નામ આવે છે તેને પણ અવિશ્વાસપાત્ર ગણવામાં આવી. વિદ્વાન જજ કહે છે, “કયા આધારે તે દર્શાવવામાં આવ્યું છે તે રેકોર્ડ પર નથી”. તેઓ આગળ વધીને કહે છે કે જો કામદારને એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે રોકવામાં આવ્યો હોય તો કરાર થવો જોઈતો હતો પરંતુ રેકોર્ડ પર આવો કોઈ કરાર ઉપલબ્ધ નથી. તેઓ કહે છે કે કરાર પણ રેકોર્ડ પર લાવવો જોઈએ અને તેને સાબિત કરવાનો રહે છે અને તેની ગેરહાજરીમાં એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થીની વાર્તા પાછળથી ઊભી કરવામાં આવી હતી અને તેમણે ઠરાવ્યું કે સામાવાળાને એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી ગણી શકાય નહીં. વિદ્વાન લેબર કોર્ટનું આ તારણ પ્રથમ દ્રષ્ટિએ જ વિકૃત (perverse) જણાય છે. માત્ર બે રમતના પ્રમાણપત્રોના આધારે તેઓ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી ગયા કે હોદ્દેદારની નિમણૂક કામદાર તરીકે થઈ હતી. ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડમાં ભરતી સેવા નિયમો હેઠળ થાય છે અને જ્યારે પુરાવો રજૂ કરવામાં આવ્યો હોય, આંક ઈ/૨, તેમની અરજી આંક ઈ/૧ ના અનુસંધાનમાં નોંધાયેલા એપ્રેન્ટિસોની યાદી અને હોદ્દેદારનું નામ ક્રમ નં. ૯૬ પર આવે છે, ત્યારે મેનેજમેન્ટના આવા પ્રાથમિક

પુરાવાને આટલી હળવાશથી કેવી રીતે ફગાવી શકાય તે અમે સમજી શકતા નથી. સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવેલી અરજી અને એપ્રેન્ટિસોની યાદીમાં સામાવાળાનું નામ ક્રમ નં. ૯૬ પર આવે છે તે બાબતો દર્શાવે છે કે તેઓ એપ્રેન્ટિસ હતા અને જ્યારે રેકોર્ડ પર પહેલેથી જ સમર્થન આપતો પુરાવો ઉપલબ્ધ હોય કે સામાવાળાનું નામ એપ્રેન્ટિસોની યાદી આંક ઈ/૨ માં આવે છે અને તે મેનેજમેન્ટ દ્વારા સાબિત કરવામાં આવ્યું છે, ત્યારે અરજી પર સામાવાળાની સહી છે તે સાબિત કરવા માટે મેનેજમેન્ટે હેન્ડરાઇટિંગ નિષ્ણાત લાવવાની કોઈ જરૂર ન હતી, તે દર્શાવવા માટે પૂરતું છે કે હોદ્દેદારની ભરતી તાલીમાર્થી એપ્રેન્ટિસ તરીકે કરવામાં આવી હતી અને એપ્રેન્ટિસશિપના સમયગાળાના કાર્યકાળ પછી, તેમની સેવાઓનો અંત આવ્યો હતો. માત્ર તેમનો કરાર નોંધણી માટે મોકલવામાં આવ્યો ન હતો તેટલા કારણસર એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે હોદ્દેદારનું લક્ષણ બદલાશે નહીં. આ ઉપરાંત, સેવા તારીખ ૧૬.૨.૧૯૮૪ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને વિવાદ ૧૯૯૭ માં ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો છે. કમનસીબે, હાઇકોર્ટે પણ તેને બહાલ રાખ્યો છે. હકીકતના આધારે એવોર્ડ તેમજ હાઇકોર્ટનો હુકમ ટકી શકે તેમ નથી કે પ્રાથમિક પુરાવો છે જે દર્શાવે છે કે હોદ્દેદારની ભરતી એક વર્ષના સમયગાળા માટે ક્લાર્ક તરીકે એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે કરવામાં આવી હતી અને એક વર્ષ પૂરું થયા પછી તેમને ચાલુ રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં. હાઇકોર્ટ દ્વારા બહાલ રાખવામાં આવેલા તારીખ ૨.૧.૧૯૯૮ ના એવોર્ડમાં લેબર કોર્ટે લીધેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી. પરિણામે, અમે આ

અપીલ મંજૂર કરીએ છીએ, લેબર કોર્ટનો તારીખ ૨.૧.૧૯૯૮ નો એવોર્ડ અને સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૪૧૦૨૭/૧૯૯૮ માં હાઇકોર્ટનો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ રદ કરીએ છીએ.

સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૮૫/૨૦૦૩ :

સામાવાળા- શિવ કુમાર ભાટિયાની નિમણૂક મેસર્સ કાનપુર ઇલેક્ટ્રિસિટી સપ્લાય એડમિનિસ્ટ્રેશન, કાનપુર દ્વારા તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ ના રોજ સ્ટોર કીપરની જગ્યા પર કરવામાં આવી હતી. સામાવાળાનો કેસ એવો હતો કે તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૭ ના હુકમ દ્વારા તેમની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી જે કાયદેસર ન હતી. તેથી, તેમણે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો અને આ બાબત લેબર કોર્ટને સંદર્ભિત કરવામાં આવી તથા લેબર કોર્ટે શોધી કાઢ્યું કે બોર્ડે મેનેજમેન્ટ વતી ૧૩-બી મુજબની અરજી સિવાય કોઈ પુરાવો રજૂ કર્યો નથી જેમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે એક એસ.કે. ભાટિયા અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ કરાર કરવામાં આવ્યો હતો. જોકે આઈ.ટી.આઈ. કાનપુરને કરાર રજૂ કરવાની તકો આપવામાં આવી હતી પરંતુ તેઓએ કામદાર અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે કરાયેલો હોવાનું કથિત કરાર ફાઇલ કર્યો ન હતો. એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે આ અરજી નોંધાયેલી ન હતી કે નેશનલ કાઉન્સિલની પરીક્ષા પછી તેમને કોઈ પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવ્યું ન હતું અને એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે મેનેજમેન્ટે કાયમી કર્મચારી તરીકે સામાવાળા પાસેથી કામ લીધું હતું. પરંતુ તેઓએ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૭ ના રોજ

ગેરકાયદેસર રીતે સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી. જોકે લેબર કોર્ટે એવું તારણ કાઢ્યું છે કે ઉત્તર પ્રદેશ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ કામદાર હોવા છતાં પ્રતિવાદી એપ્રેન્ટિસ તરીકે ચાલુ રહ્યો હતો, જે તેમની વચ્ચે માલિક અને નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત કરે છે અને મેનેજમેન્ટે સેક્શન ૬એન ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરી હતી, તેથી તેણે નિષ્કર્ષ કાઢ્યો કે સેવામાંથી મુક્તિ/છટણીનો આદેશ અયોગ્ય છે. મેનેજમેન્ટનું સ્ટેન્ડ એવું હતું કે તેઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૬ થી ૩૦.૩.૧૯૮૭ સુધી એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી હતા અને તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેઓએ શ્રી કે.એલ. મેહરોત્રાનો પુરાવો રજૂ કર્યો જેમણે રજૂઆત કરી હતી કે હોદ્દેદાર એક એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી હતા. જે તેમની પોતાની અરજી પરથી સ્પષ્ટ છે અને સંબંધિત કામદાર અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે કરાર કરવામાં આવ્યો હતો. શ્રી મેહરોત્રાએ જણાવ્યું હતું કે એપ્રેન્ટિસના કામ માટે કરાર પર સહી કરાવવામાં આવી હતી પરંતુ તે સત્તાવાર રેકોર્ડમાં ઉપલબ્ધ નથી. વિદ્વાન લેબર કોર્ટે આ હકીકતો પરથી એવો અનુમાન લગાવ્યો કે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ જરૂરી ઔપચારિકતાઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું અને તેથી, હોદ્દેદારને કામદાર તરીકે ગણવામાં આવશે અને તે અનુસાર રાહત આપી. એકવાર લેબર કોર્ટ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું કે હોદ્દેદારની ભરતી એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ કરવામાં આવી હતી જોકે ઔપચારિકતાઓ પૂર્ણ ન થઈ હોય/રજૂ ન થઈ હોય પરંતુ હકીકત એ રહે છે કે લેબર કોર્ટનું એવું તારણ છે કે હોદ્દેદારની નિમણૂક એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ કરવામાં આવી હતી, જે સમયગાળા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તે

૩૧.૩.૧૯૮૬ થી ૩૧.૩.૧૯૮૭ (એક વર્ષ) છે જે એપ્રેન્ટિસ સ્ટોર કીપર માટે તાલીમનો સામાન્ય સમયગાળો છે અને આ સમયગાળાના અંત પછી સામાવાળાને ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. એ સ્પષ્ટ છે કે તેમણે એક વર્ષના સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું અને મેનેજમેન્ટે તેમની એવી અરજી રજૂ કરી છે કે તેઓ એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી હતા પરંતુ માત્ર તેઓ કરાર રજૂ કરી શક્યા નથી તેટલા કારણસર હોદ્દેદારની નિમણૂકનું લક્ષણ બદલાશે નહીં. લેબર કોર્ટે અવલોકન કર્યું છે કે, "મેનેજમેન્ટે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ જરૂરી ઔપચારિકતાઓનું પાલન કર્યું ન હોવાથી, સંબંધિત કામદાર એપ્રેન્ટિસ નથી". આ એવી પૂર્વધારણા બાંધે છે કે લેબર કોર્ટે હોદ્દેદારને એપ્રેન્ટિસ એક્ટ હેઠળ એપ્રેન્ટિસ તરીકે સ્વીકાર્યો હતો જોકે જરૂરી ઔપચારિકતાઓ પૂર્ણ ન થઈ હોય તેનાથી હોદ્દેદારનું લક્ષણ એપ્રેન્ટિસમાંથી બદલાઈને કામદારનું થશે નહીં. એક એપ્રેન્ટિસ તાલીમાર્થી તરીકે હોદ્દેદારનું લક્ષણ બદલી શકાય નહીં કારણ કે તેઓ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ પોતાનું અસ્તિત્વ ધરાવે છે અને એક વર્ષના કાર્યકાળ પછી તેમની સેવાઓનો અંત આવવો અનિવાર્ય હતો અને તેઓ તાલીમાર્થીના આ લક્ષણને મેનેજમેન્ટના કર્મચારીમાં ફેરવી શકે નહીં. આ ઉપરાંત, સેવાઓ છેક માર્ચ ૧૯૮૭ માં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને વિવાદ ૧૯૯૪ માં ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, સામાવાળા એપ્રેન્ટિસ/તાલીમાર્થીને કામદાર તરીકે ગણવાનો લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવાયેલો અભિપ્રાય ટકી શકે તેમ નથી, તેવી જ રીતે સિવિલ મિસ. રિટ પિટિશન નં. ૧૯૪૨૨/૧૯૯૯ માં હાઇકોર્ટનો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ પણ ટકી શકે

તેમ નથી કે જેના દ્વારા લેબર કોર્ટના આ હુકમને હાઇકોર્ટ દ્વારા બહાલ રાખવામાં આવ્યો છે. તે અનુસાર, અમે આ અપીલ મંજૂર કરીએ છીએ, હાઇકોર્ટનો તારીખ ૧૫.૭.૨૦૦૩ નો હુકમ તેમજ લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલો તારીખ ૧૩.૫.૧૯૯૮ નો એવોર્ડ રદ કરીએ છીએ. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

એસ.બી. સિંહા, ન્યાયમૂર્તિ : યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) 'કામદાર' ની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ કરે છે "કોઈપણ ઉદ્યોગમાં ભાડા અથવા પુરસ્કાર માટે કોઈપણ કુશળ કે અકુશળ, શારીરિક, દેખરેખનું, તકનીકી અથવા કારકુની કામ કરવા માટે નોકરી પર રાખવામાં આવેલી કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), પછી ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ કાયદા હેઠળની કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, આવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જેને તે વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ, મુક્ત અથવા છૂટા કરવામાં આવ્યા હોય, અથવા જેની બરતરફી, મુક્તિ અથવા છટણીના પરિણામે તે વિવાદ થયો હોય, ..." સદરહુ જોગવાઈ મુજબ કામદારમાં એપ્રેન્ટિસનો સમાવેશ થાય છે.

યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ એ એક સામાન્ય કાયદો છે. સંસદે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ (ટૂંકમાં 'સદરહુ કાયદો') ઘડ્યો જે એક વિશેષ કાયદો છે. તે એપ્રેન્ટિસોની તાલીમના નિયમન અને નિયંત્રણ તથા તેની સાથે જોડાયેલી બાબતો સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

તેથી, “generalia specialibus non derogant” (સામાન્ય કાયદો વિશેષ કાયદાનું અપહરણ કરતો નથી) ના સિદ્ધાંત મુજબ સામાન્ય કાયદા પર વિશેષ કાયદો પ્રબળ રહેશે (જુઓ તાલચર મ્યુનિસિપાલિટી વિરુદ્ધ તાલચર રેગ્યુલેટેડ માર્કેટ કમિટી અને અન્ય, [૨૦૦૪] ૬ એસ.સી.સી. ૧૭૮).

સદરહુ કાયદો એ પોતાની જાતમાં એક સંપૂર્ણ સંહિતા છે. સદરહુ કાયદાની કલમ ૨(એએ) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ એક એપ્રેન્ટિસ એ એક એવી વ્યક્તિ છે જે નિયુક્ત ટ્રેડમાં એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવવાના હેતુ માટે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરે છે. તેથી, એપ્રેન્ટિસશિપના કરારમાં પ્રવેશ કરવો એ સદરહુ કાયદાની જોગવાઈઓને આકર્ષિત કરવાનો આધાર છે.

વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થતો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું સદરહુ કાયદાની કલમ ૨(એએ) ના અર્થમાં એપ્રેન્ટિસ હોય તેવી વ્યક્તિ સદરહુ કરારના નિયમોના ભંગ તેમજ તેની બિન-નોંધણીના કિસ્સામાં કામદાર બનશે અને પરિણામે વિવિધ શ્રમ કાયદાઓના લાભો માટે હકદાર બનશે કે કેમ.

સદરહુ કાયદાની જોગવાઈઓના અર્થમાં 'એપ્રેન્ટિસ' આપમેળે યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઝેડ) ના અર્થમાં કામદાર રહેશે નહીં તે

બાબતમાં કોઈ શંકા કે વિવાદ નથી. વધુમાં એ પણ વિવાદમાં નથી કે કાયદાની કલમ ૧૮ મુજબ એપ્રેન્ટિસો તાલીમાર્થીઓ હોવાથી અને કામદારો ન હોવાથી કોઈપણ શ્રમ કાયદાની જોગવાઈઓના લાભો માટે હકદાર રહેશે નહીં.

સદરહુ કાયદાની કલમ ૪(૧) જોગવાઈ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ શરૂ થાય તે પહેલાં નોકરીદાતાઓ અને એપ્રેન્ટિસ દ્વારા એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવો પડશે. સદરહુ કરાર સંપન્ન થતાંની સાથે જ આવી તાલીમ શરૂ થાય છે. જોકે, સદરહુ કાયદાની કલમ ૪ ની પેટા-કલમો (૪) અને (૫) જોગવાઈ કરે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો દરેક કરાર તે માટે નિર્ધારિત સમયગાળામાં નોંધણી માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને મોકલવામાં આવશે, જેના પર, જો તેઓ સંતુષ્ટ થાય કે તેઓ તેની કલમ ૩ માં આપવામાં આવેલી લાયકાતો પૂર્ણ કરે છે તો તેઓ તેની નોંધણી કરશે.

આ તબક્કે એ નોંધવું સુસંગત છે કે ૧૯૭૩ ના કાયદા નં. ૨૭ દ્વારા સદરહુ કાયદામાં સુધારો કરવામાં આવ્યો તે પહેલાં, કલમ ૪ એવી ધારણા કરતી હતી કે જ્યાં સુધી એપ્રેન્ટિસ અને નોકરીદાતા વચ્ચે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવામાં ન આવે અને તે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સમક્ષ નોંધાયેલ ન હોય ત્યાં સુધી એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ શરૂ થશે નહીં. ૧૯૭૩ પહેલાં અસ્તિત્વમાં

રહેલી સદરહુ કાયદાની કલમ ૪ ની જોગવાઈ તેના અર્થઘટનના હેતુ માટે મહત્ત્વ ધારણ કરે છે.

વધુમાં એ પણ વિવાદમાં નથી કે સદરહુ સુધારો એપ્રેન્ટિસોની તાલીમ શરૂ કરવામાં વિલંબ ટાળવાના હેતુથી લાવવામાં આવ્યો હતો.

સામાવાળાઓ વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી આર. વેંકટરમણી એવું સૂચન કરશે કે આવા સુધારા છતાં એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની નોંધણીનું મહત્ત્વ તેમાં વપરાયેલા શબ્દપ્રયોગો કે જે અનિવાર્ય પ્રકૃતિના છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને હળવું થયેલું ગણી શકાય નહીં. વિદ્વાન વકીલ સંપૂર્ણપણે સાચા નથી.

સામાન્ય રીતે, જોકે 'shall' શબ્દ પ્રકૃતિએ અનિવાર્ય માનવામાં આવે છે પરંતુ જો સંદર્ભ અથવા આશય અન્યથા માગ કરતો હોય તો તેનું માર્ગદર્શક તરીકે અર્થઘટન કરવું પડે છે. (જુઓ મેસર્સ સૈનિક મોટર્સ, જોધપુર અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન, એ.આઇ.આર. (૧૯૬૧) એસ.સી. ૧૪૮૦, પેરા ૧૨).

એ નોંધવું મહત્ત્વપૂર્ણ છે કે ક્રોફોર્ડ ઓન સ્ટેચ્યુટરી કન્સ્ટ્રક્શન માં પૃષ્ઠ ૫૩૯ પર જણાવવામાં આવ્યું છે:

> “૨૭૧. સામાન્ય રીતે, ફરજિયાત કાયદાઓની આવશ્યકતાઓમાંથી વિવિધ ગર્ભિત અપવાદો.- જ્યારે કોઈ કાયદો સ્પષ્ટપણે ફરજિયાત કે પ્રતિબંધક હોય, તેમ છતાં, ઘણા કિસ્સાઓમાં, અદાલતો વિવિધ ઉપાયો અથવા સિદ્ધાંતોના ઉપયોગ દ્વારા ચોક્કસ વર્તનને કાયદાના પ્રતિબંધની બહાર ગણશે. આમાંના મોટાભાગના, જો તમામ નહીં તો, ઉપાયો ન્યાયની વિચારણાઓમાં પોતાનું અધિકારક્ષેત્ર શોધે છે. આ એક જાણીતી હકીકત છે કે ઘણીવાર કાયદાના શબ્દશઃ અમલથી સ્પષ્ટ અન્યાય થાય છે, કારણ કે વારંવાર ન્યાયસંગત અને માનવીય વિચારણાઓ, તથા તેની સાથે ગાઢ સંબંધ ધરાવતી અન્ય વિચારણાઓ, કાયદાના તકનીકી ઉલ્લંઘનને માફ કરવા અથવા વાજબી ઠેરવવા માટે પૂરતી કક્ષાની જણાય છે.”

એ વાતમાં કોઈ શંકા નથી કે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર કલમો ૪(૫), ૫, ૭, ૮, ૯, ૧૦, ૧૫ અને ૨૯ માં સમાવિષ્ટ ચોક્કસ વૈધાનિક ફરજો અને કાર્યો ધરાવે છે. વધુમાં એ પણ સાચું છે કે કલમો ૧૯ અને ૨૦ નોકરીદાતા પર

એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરની મંજૂરી મેળવવાની અને સંબંધિત સત્તાવાળાઓને રેકોર્ડ્સ મોકલવાની ચોક્કસ જવાબદારીઓ પૂરી પાડે છે.

તેવી જ રીતે, કાયદાની કલમ ૩૭ હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો એપ્રેન્ટિસોને ચોક્કસ લાભો આપે છે. જો કોઈ નોકરીદાતા પોતાની વૈધાનિક ફરજો બજાવવામાં નિષ્ફળ જાય અથવા એપ્રેન્ટિસને તે જે લાભો માટે હકદાર છે તેનાથી વંચિત રાખે, તો એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર સક્ષમ અદાલત સમક્ષ યોગ્ય ફરિયાદ દાખલ કરી શકે છે. કાયદાની કલમ ૩૧ મુજબ નોકરીદાતા પર લાદી શકાય તેવો એકમાત્ર દંડ એ દંડ છે જે એક હજાર રૂપિયાથી ઓછો નહીં હોય પરંતુ ત્રણ હજાર રૂપિયા સુધી લંબાવી શકાય છે. તેથી, કાયદાની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનથી કેદની સજા થતી નથી.

વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થતો એક પ્રશ્ન એ પણ છે કે શું સદરહુ કાયદાની કલમ ૧૮ નું ચુસ્તપણે અર્થઘટન કરવું જોઈએ.

જો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર કરવામાં આવે; તો અમારા અભિપ્રાય મુજબ, તેના નિયમો અને શરતોનું ઉલ્લંઘન ભલે દંડકીય પરિણામો તરફ દોરી જાય પરંતુ તેનાથી એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર રદબાતલ કે ગેરકાયદેસર બનશે નહીં.

જો એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝર આવા ઉલ્લંઘનો વિશે માહિતી મેળવે, તો તેઓ કાયદા અથવા નિયમો હેઠળ તે સંબંધમાં યોગ્ય પગલાં લેવા માટે હકદાર છે પરંતુ તેમને આવા એપ્રેન્ટિસશિપના કરારને આપમેળે શરૂઆતથી જ રદબાતલ જાહેર કરવાની કોઈ સત્તા આપવામાં આવી નથી. કલમ ૨૦ એપ્રેન્ટિસશિપના કરારમાંથી ઉદ્ભવતા એપ્રેન્ટિસ અને નોકરીદાતા વચ્ચેના વિવાદોના ઉકેલની પણ જોગવાઈ કરે છે જેને નિર્ણય માટે એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઇઝરને સંદર્ભિત કરવામાં આવશે. સદરહુ કાયદાની કલમ ૨૦ હેઠળ નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચેના વિવાદનો ઉકેલ લાવતી વખતે, નિઃશંકપણે તેઓ એવા નિર્દેશો જારી કરી શકે છે જેનું નોકરીદાતાએ પાલન કરવું પડશે અને તેમ કરવામાં નિષ્ફળ રહેવા પર, તેણે કાયદાની કલમ ૩૦ મુજબ કાર્યવાહીનો સામનો કરવો પડશે, પરંતુ આવી સ્થિતિમાં પણ તેઓ કરારનો અંત લાવી શકતા નથી. એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર અન્ય કોઈપણ કરારની જેમ તેમાં સંકળાયેલા પક્ષકારો દ્વારા સમાપ્ત કરી શકાય છે.

એકવાર એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર શરૂ થઈ જાય પછી, કાયદા અનુસાર સિવાય તેને સમાપ્ત કરી શકાતો નથી. એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીના કારણે, તે રદબાતલ (નલિટી) બનતો નથી. જો એવું માનવામાં આવે કે આવા એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની બિન-નોંધણીના કારણે કરાર પોતે જ સમાપ્ત થઈ જાય છે,

તો તે એપ્રેન્ટિસોના હિત માટે હાનિકારક રહેશે, જે કાયદાના ઉદ્દેશને નિષ્ફળ બનાવશે.

'એપ્રેન્ટિસ' ની વ્યાખ્યામાં ક્યાંય એવું જણાવવામાં આવ્યું નથી કે સદરહુ કાયદાના લાભો મેળવવાના હેતુથી એપ્રેન્ટિસ પણ નોંધાયેલો હોવો જોઈએ. સદરહુ કાયદાની કલમ ૧૮ કહે છે કે એપ્રેન્ટિસ કામદાર રહેશે નહીં. તે એવું નથી કહેતી કે બિન-નોંધાયેલ એપ્રેન્ટિસ કામદાર રહેશે.

કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) માં 'shall' શબ્દપ્રયોગ વાપરવામાં આવ્યો છે માત્ર તેટલા કારણસર જ, તેને અનિવાર્ય પ્રકૃતિનો ન ગણી શકાય કારણ કે માત્ર, ઉપર નોંધ્યા મુજબ, એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર શરૂ જ થતો નથી પરંતુ એપ્રેન્ટિસશિપ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ ના નિયમ ૪બી મુજબ એપ્રેન્ટિસશિપ કરારની નોંધણી માટેની અરજી ત્રણ મહિનાના સમયગાળામાં કરવાની રહે છે તે હકીકત પણ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. કાયદો ક્યાંય બિન-નોંધણીના પરિણામોની જોગવાઈ કરતો નથી.

એ વિવાદમાં નથી કે એપ્રેન્ટિસોની યાદી ખુદ એપ્રેન્ટિસશિપ એડવાઈઝર દ્વારા મોકલવામાં આવતી હતી અને, આમ, સંભવતઃ સદરહુ સત્તાધિકારી દ્વારા તે

સંબંધમાં પ્રાથમિક ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જો કોઈ ચોક્કસ કેસમાં, ઉપર નોંધ્યા મુજબ, નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી કરાવવામાં નિષ્ફળ જાય અને/અથવા કાયદાની કલમ ૧૧ મુજબની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવામાં નિષ્ફળ જાય, તો તે કાયદાની કલમ ૩૧ મુજબ દંડકીય પરિણામોનો સામનો કરે છે. નોકરીદાતા, વધુમાં, એપ્રેન્ટિસશિપ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ ના નિયમ ૬ પરથી જણાય છે તેમ એપ્રેન્ટિસશિપની સમાપ્તિ માટે વળતર ચૂકવવા પણ જવાબદાર બને છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

> “એપ્રેન્ટિસશિપની સમાપ્તિ માટે વળતર.- જ્યાં કોઈપણ નોકરીદાતા તરફથી તેના નિયમો અને શરતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતાના કારણે એપ્રેન્ટિસશિંપનો કરાર સમાપ્ત કરવામા આવે છે, ત્યારે આવો નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસને તેના છેલ્લે મેળવેલા ત્રણ મહિનાના સ્ટાઇપેન્ડ જેટલી રકમનું વળતર ચૂકવવા માટે જવાબદાર રહેશે; અને જ્યારે સદરહુ સમાપ્તિ ઉપરોક્ત રીતે એપ્રેન્ટિસ તરફથી થયેલી નિષ્ફળતાના કારણે હોય, ત્યારે આવા એપ્રેન્ટિસ પાસેથી અથવા જો તે સગીર હોય તો તેના વાલી પાસેથી તેના છેલ્લે મેળવેલા ત્રણ મહિનાના સ્ટાઇપેન્ડ જેટલી રકમ તાલીમ ખર્ચ તરીકે વસૂલવાપાત્ર રહેશે.”

અમારા ધ્યાને કાયદા કે તે હેઠળ ઘડાયેલા નિયમોની એવી કોઈ જોગવાઈ લાવવામાં આવી નથી કે જે દર્શાવે કે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણી અથવા કાયદાની અન્ય જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં નોકરીદાતા તરફથી ઉલ્લંઘન અને/અથવા બેદરકારીના પરિણામે કરાર અમાન્ય ઠરશે. કાયદાની કલમ ૨(એએ) માં સમાવિષ્ટ વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં રાખીને એપ્રેન્ટિસ એ એપ્રેન્ટિસ જ રહે છે અને સદરહુ ક્ષમતામાં કામ કરવાનું ચાલુ રાખે છે. માત્ર કરાર નોંધાયેલ નથી અથવા નોકરીદાતાએ તે હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરી નથી તેટલા કારણસર તેનો દરજ્જો બદલાઈને કામદારનો થતો નથી. જો આવું અર્થઘટન કરવામાં આવે, તો જો એપ્રેન્ટિસ પોતે કરાર હેઠળની પોતાની જવાબદારીઓ નિભાવવામાં કસૂર કરે તો તે પણ એપ્રેન્ટિસ તરીકે બંધ થઈ ગયો હોવાનું માની શકાય.

તાજેતરમાં, (૨૦૦૪) ૭ સ્કેલ ૪૯૫ માં નોંધાયેલા કેનબેંક ફાઇનાન્સિયલ સર્વિસીસ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધી કસ્ટોડિયન અને અન્ય ના કેસમાં, આ બેંચે ઠરાવ્યું છે કે બેનામી વ્યવહાર પ્રતિબંધિત હોવા છતાં પણ તે વ્યવહારને આપમેળે શરૂઆતથી જ રદબાતલ (void ab initio) અને ગેરકાયદેસર બનાવશે નહીં.

હવે કાયદાનો આ સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે જો કોઈ કાયદામાં વપરાયેલી ભાષા એક કરતાં વધુ અર્થ ધરાવતી હોય, તો વૈકલ્પિક અર્થઘટનો સ્વીકારવાથી

ઉદ્‌ભવતા પરિણામોને ધ્યાનમાં રાખીને તેનો સાચો અર્થ પસંદ કરવો જોઈએ. મુશ્કેલી તરફ દોરી જતું અને જે હેતુ માટે કાયદો અમલમાં લાવવામાં આવ્યો છે તે પરિપૂર્ણ ન કરતું અર્થઘટન નકારી કાઢવું જોઈએ અને એવું અર્થઘટન આપવું જોઈએ જે આવા પરિણામોને ટાળે.

હેડોન્સ કેસ [(૧૫૮૪) ૩ Co. Rep. ૭ a] માં ઠરાવાયેલા નિયમને ધ્યાનમાં રાખીને સદરહુ કાયદાની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૪) ને માર્ગદર્શક તરીકે પણ ગણી શકાય છે. (જુઓ અશોક લેલેન્ડ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ અને અન્ય, [૨૦૦૪] ૩ એસ.સી.સી. ૧ અને અમીર ટ્રેડિંગ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ શાપૂરજી ડેટા પ્રોસેસિંગ લિમિટેડ, [૨૦૦૪] ૧ એસ.સી.સી. ૭૦૨).

અનિષ્ટનો નિયમ (mischief rule) અદાલતને કોઈપણ કાયદાનું અર્થઘટન કરવા માટે નીચેના ચાર પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવા સક્ષમ બનાવે છે:

(૧) કાયદો ઘડાયા પહેલાં કાયદો શું હતો,

(૨) કાયદો જેની જોગવાઈ કરતો ન હતો તે અનિષ્ટ કે ક્ષતિ શું હતી,

(૩) કાયદાએ કયો ઉપાય પૂરો પાડ્યો છે, અને

(૪) ઉપાયનું કારણ શું છે.

ત્યારબાદ આ નિયમ નિર્દેશ આપે છે કે અદાલતોએ એવું અર્થઘટન અપનાવવું જોઈએ જે "અનિષ્ટને દબાવી દે અને ઉપાયને આગળ ધપાવે".

૧૯૭૩ પહેલાં, નોંધણીની જોગવાઈ ફરજિયાત સ્વરૂપની હતી. એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની નોંધણી માટે થયેલા વિલંબને ધ્યાનમાં રાખીને જ, સદરહુ સુધારો લાવવામાં આવ્યો હતો; જે અનુસાર અથવા જેના સમર્થનમાં એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર શરૂ થાય છે. જો આ સુધારાનો હેતુ નોંધણી વિના પણ કરારને કાર્યક્ષમ બનાવવાનો હતો, તો આ જોગવાઈને અનિવાર્ય પ્રકૃતિની ગણવાનું કોઈ કારણ અમે જોઈ શકતા નથી કે જેથી એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર રદબાતલ (નલિટી) બની જાય જેને ટાળવો શક્ય છે અને તેનો ઉદ્દેશ દંડનીય જોગવાઈઓનો આશરો લઈને પ્રાપ્ત કરી શકાય છે.

એ સાચું હોઈ શકે છે કે કાયદાની કલમ ૩૭ હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો ઘડ્યા પછી સંસદના બંને ગૃહો સમક્ષ મૂકવા જરૂરી છે; પરંતુ આવી જોગવાઈ પણ પ્રકૃતિએ માર્ગદર્શક છે.

આ એવો કેસ નથી કે જ્યાં કોઈપણ એપ્રેન્ટિસે કરારનો ઇનકાર કર્યો હોય. એવી કોઈ દલીલ પણ કરવામાં આવી નથી કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર માત્ર એક બનાવટી અથવા છેતરપિંડી હતી જેથી એ સાબિત કરી શકાય કે વાસ્તવમાં અને સારરૂપે, કોઈ વ્યક્તિને એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમતી વખતે, નોકરીદાતા તેની પાસેથી બદદાનતથી અથવા તેને શ્રમ કાયદાઓના લાભોથી વંચિત રાખવાના હેતુથી કામ લઈ રહ્યો હતો, કે તે સંબંધમાં કોઈ સામગ્રી રેકોર્ડ પર લાવવામાં આવી નથી.

નોકરીદાતા અને કામદાર વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો કે નોકરીદાતા અને એપ્રેન્ટિસ વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો, તે મૂળભૂત રીતે હકીકતનો પ્રશ્ન છે. અદાલતે આવા વિવાદનો નિર્ણય કરતી વખતે સદરહુ કાયદાની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં તેમાં સંકળાયેલી વાસ્તવિક હકીકતોને ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. એકવાર એવું ઠરાવવામાં આવે કે નોકરીદાતા અને કામદાર વચ્ચે થયેલો એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર વાસ્તવિક છે અને કોઈ બનાવટી કે છેતરપિંડી નથી, તો એવું અનુમાન ઉપસ્થિત થશે કે સંબંધિત વ્યક્તિ કામદાર નથી.

કરાર જાહેર નીતિ વિરુદ્ધ હોવાને કારણે ગેરકાયદેસર છે જેથી તે ઈન્ડિયન કોન્ટ્રેક્ટ એક્ટની કલમ ૨૩ મુજબ રદબાતલ બને છે તેમ કહેવું એક વાત છે પરંતુ

પક્ષકારોમાંથી કોઈ એક દ્વારા તેના નિયમો અને શરતોના ભંગના કારણે તે કરારના અન્ય પક્ષકારના વિકલ્પ પર રદબાતલપાત્ર બને છે તેમ કહેવું બીજી વાત છે. જો કરાર કાયદામાં માન્ય હોય તો તેના ભંગથી તે અમાન્ય બનશે નહીં પરંતુ તે માત્ર તેમાં સામેલ પક્ષકારને, જેને આવા ભંગના કારણે નુકસાન થયું છે, કરાર રદ કરવા સક્ષમ બનાવી શકે છે. જ્યાં સુધી કરારના નિયમો અને શરતો તેમાં સંકળાયેલા પક્ષકાર દ્વારા રદ કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કરાર માન્ય રહે છે અને તેમાંથી ઉદ્ભવતા તમામ પરિણામો તેમાં સંકળાયેલા પક્ષકારોના લાભ માટે ચાલુ રહેશે.

શ્રી વેંકટરમણીએ એફ.સી. શેફર્ડ એન્ડ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ જેરોમ, [૧૯૮૬] ૩ ઓલ ઈ.આર. ૫૮૯ માં કોર્ટ ઓફ અપીલ્સના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે જેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે:

> “જો જે પક્ષકાર સામે કરારની નિષ્ફળતા (frustration) નો દાવો કરવામાં આવ્યો હોય તે જવાબ તરીકે પોતાના જ ગેરવર્તન પર આધાર રાખી શકે, તો અન્યાય થાય છે ....”

પ્રથમ દ્રષ્ટિએ જ સદરહુ નિર્ણય વર્તમાન કેસમાં કોઈ ઉપયોગીતા ધરાવતો નથી. કરારની નિષ્ફળતા ની દલીલ રજૂ કરવામાં આવી ન હતી કે સાબિત કરવામાં આવી ન હતી. કરારના ભંગના કાનૂની પરિણામો શું આવશે તે સ્પષ્ટ કરવું એક વાત છે પરંતુ માન્ય કરાર અસ્તિત્વમાં હોવા છતાં, તેના વૈધાનિક લાભો તેના પક્ષકારોને પ્રાપ્ત થશે નહીં તેમ કહેવું બીજી વાત છે. કાયદામાં કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈની ગેરહાજરીમાં, વિદ્વાન વકીલની એવી રજૂઆત સ્વીકારવામાં અમે અસમર્થ છીએ કે નોકરીદાતા દ્વારા ભંગ થવાના કિસ્સામાં એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર રોજગારનો કરાર બની જશે. કરારનું આવું રૂપાંતરણ કાયદામાં અપેક્ષિત નથી.

કામદાર બનવાના ઉદ્દેશથી, એપ્રેન્ટિસે માત્ર એટલું જ બતાવવાનું નથી કે તે યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઝેડ) માં સમાવિષ્ટ 'કામદાર' શબ્દની વ્યાખ્યાના દાયરામાં આવે છે પરંતુ તેણે આગળ વધીને એ રજૂઆત કરવી અને સાબિત કરવું પડશે કે તેનું કામ એવું છે જે સદરહુ પદની આવશ્યકતાઓને પરિપૂર્ણ કરે છે. [જુઓ મુકેશ કે. ત્રિપાઠી વિરુદ્ધ સીનિયર ડિવિઝનલ મેનેજર, એલઆઈસી અને અન્ય, જે.ટી. (૨૦૦૪) ૭ એસ.સી. ૨૩૨ = (૨૦૦૪) ૭ સ્કેલ ૪૪૨.]

બ્રુટોન વિરુદ્ધ લંડન એન્ડ ક્વાડ્રન્ટ હાઉસિંગ ટ્રસ્ટ, [૧૯૯૯] ૩ ઓલ ઈ.આર. ૪૮૧ માં, ભાડૂતી કરાર પક્ષકારો પર બંધનકર્તા માનવામાં આવ્યો હતો ભલે આપનાર પાસે જરૂરી સત્તા ન હતી. હાઉસિંગ એસોસિએશન કે જે પોતે લાયસન્સધારક હતું તેણે લાયસન્સ આપ્યું જેને સ્ટ્રીટ વિરુદ્ધ માઉન્ટફોર્ડ, [૧૯૮૫] એ.સી. ૮૦૯ ના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને ભાડૂતી કરાર ગણવામાં આવ્યો હતો ભલે,

હાઉસિંગ એસોસિએશન, પોતે માત્ર લાયસન્સધારક હોવાથી સમગ્ર વિશ્વ સામે માન્ય કાનૂની ભાડૂતી કરાર આપવાની સત્તા ધરાવતું ન હતું. તેથી, પક્ષકારો તે અંગે શું વિચારતા હતા તે નિશ્ચિત કરવું જરૂરી છે. સામાન્ય રીતે, એપ્રેન્ટિસશિપ કરારના પક્ષકાર માટે તેને પૂર્ણ થવા દેવો અને પછી એવી દલીલ કરવી કે તે રોજગારનો કરાર હતો, તે કાયદામાં અસ્વીકાર્ય છે.

ધી એમ્પ્લોઇઝ સ્ટેટ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ ધી ટાટા એન્જિનિયરિંગ એન્ડ લોકોમોટિવ કંપની લિમિટેડ અને અન્ય, [૧૯૭૫] ૨ એસ.સી.સી. ૮૩૫ માં, એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

"તેથી, એપ્રેન્ટિસશિપનો ખ્યાલ વ્યાજબી રીતે જાણીતો છે અને હવે એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટમાં સ્પષ્ટપણે માન્યતા પ્રાપ્ત છે. તે ઉપરાંત, જેમ આપણે અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, જે નિયમો અને શરતો હેઠળ આ એપ્રેન્ટિસો રોકાયેલા છે તે એવું માનવા માટે કોઈ અવકાશ આપતા નથી કે તેઓ કાયદાની કલમ ૨(૯) ના અર્થમાં વેતન માટે કંપનીના કામમાં અથવા તેના કામના સંબંધમાં નોકરી કરે છે ...."

એ દર્શાવવા માટે પુષ્કળ નિર્ણયો છે કે એપ્રેન્ટિસશિપનો કરાર સમાપ્ત થવા છતાં, સંબંધિત કામદારે નિમણૂકના પાત્રતા માપદંડો પૂર્ણ કરવા જ જોઈએ. [જુઓ રાજેન્દ્ર સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, શક્તિ ભવન, લખનૌ અને અન્ય, (૨૦૦૦) ૮૬ એફ.એલ.આર. ૧૫૫, શ્રી ચિત્તરંજન દાસ વિરુદ્ધ દુર્ગાપુર પ્રોજેક્ટ લિમિટેડ અને અન્ય, (૧૯૯૫) ૨ સી.એલ.જે. ૩૮૮, બાબુલાલ અને અન્ય વિરુદ્ધ રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય, (૨૦૦૦) ૮૪ એફ.એલ.આર. ૮૪૭ અને મિત્રાંગશુ રોય ચૌધરી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, [૧૯૯૯] ૩ એસ.સી.સી. ૬૪૯.]

ગુજરાત હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેંચે બાલખાન દોસખાન જોયા વિરુદ્ધ ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, (૨૦૦૨) ૯૨ એફ.એલ.આર. ૯૧૪ માં, જેના પર શ્રી વેંકટરમણીએ આધાર રાખ્યો હતો, નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

> "…. તેથી કેન્દ્રીય ધારાસભા તે પરિસ્થિતિથી સંપૂર્ણ વાકેફ હતી કે યોગ્ય રીતે નોંધાયેલા એપ્રેન્ટિસશિપ કરાર હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ મેળવતો એપ્રેન્ટિસ માત્ર એક 'તાલીમાર્થી' રહેશે અને 'કામદાર' નહીં, જેને શ્રમ સંબંધિત અન્ય કાયદાઓ લાગુ પડશે નહીં. તેથી, 'કામદાર' ની વ્યાખ્યામાં 'એપ્રેન્ટિસ' નો પણ સમાવેશ કરવામાં, કાયદાકીય આશય સ્પષ્ટ જણાય છે કે આવા એપ્રેન્ટિસો, જેઓ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ દ્વારા વિચારાયેલા યોગ્ય રીતે નોંધાયેલા 'એપ્રેન્ટિસશિપ કરાર' હેઠળ એપ્રેન્ટિસશિપ તાલીમ લઈ રહ્યા નથી, અને જેમને સદરહુ કાયદાની કલમ ૧૮ ની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી નથી, તેઓ, તેમ છતાં, આઇ.ડી. એક્ટ હેઠળ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થશે અને શ્રમ કાયદાઓનું તમામ રક્ષણ મેળવશે. વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમના તર્ક કરવામાં સાચા હોઈ શકે છે કે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણી પછી પણ, અપીલકર્તા માત્ર એક 'તાલીમાર્થી' અથવા 'એપ્રેન્ટિસ' રહેશે, જેમ કે પક્ષકારો દ્વારા આશય રાખવામાં આવ્યો હતો અને તેઓ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટના

અર્થમાં 'કર્મચારી' અથવા 'કામદાર' રહેશે નહીં. જો વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા જણાવ્યા મુજબ, એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીના પરિણામે અપીલકર્તાને તાલીમાર્થી અથવા 'એપ્રેન્ટિસ' ગણવામાં આવે તો પણ, તેઓ, તેમ છતાં, આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(એસ) હેઠળ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યામાં આવરી લેવાશે."

સદરહુ નિર્ણયમાં નિર્ધારિત કરાયેલ રેશિયો સ્વ-વિરોધાભાસી જણાય છે. ૧૯૪૭ ના કાયદા હેઠળ એક એપ્રેન્ટિસ એકસાથે એપ્રેન્ટિસ અને કામદાર બંને હોઈ શકે નહીં.

તેવી જ રીતે, પટના હાઈકોર્ટ દ્વારા રામ દુલાર પાસવાન અને અન્ય વિરુદ્ધ પી.ઓ. લેબર કોર્ટ, બોકારો સ્ટીલ સિટી અને અન્ય, (૧૯૯૮) ૮૦ એફ.એલ.આર. ૩૯૯ માં કરવામાં આવેલા નીચે મુજબના અવલોકનો:

"એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ નોકરીદાતા અને કામદારો વચ્ચેના ઔદ્યોગિક વિવાદોની તપાસ અને નિકાલ સાથે સંબંધ ધરાવતો નથી. તેથી, જ્યાં સુધી ઔદ્યોગિક વિવાદોના નિકાલનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી આઈ.ડી. એક્ટ એપ્રેન્ટિસિસ એક્ટ પર પ્રબળ રહેશે. જો નોકરીદાતા એપ્રેન્ટિસ પાસેથી આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(એસ) માં ઉલ્લેખિત પ્રકારનું કામ લે છે, તો

તેમની વચ્ચેનો વિવાદ સદરહુ કાયદા હેઠળ અને તે અનુસાર ઉકેલવો પડશે. પરંતુ જો એપ્રેન્ટિસ આવું કામ ન કરતો હોય, તો આઇ.ડી. એક્ટ તેને લાગુ પડશે નહીં. એપ્રેન્ટિસ અને કામદાર વચ્ચેની સીમારેખા એકદમ સ્પષ્ટ છે. જો અને જ્યારે કોઈ એપ્રેન્ટિસ ખરેખર એપ્રેન્ટિસ છે કે એપ્રેન્ટિસનો મુખવટો પહેરેલો કામદાર છે તેવો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય, ત્યારે યોગ્ય સત્તાધિકારી/લેબર કોર્ટે તેના કામના સ્વરૂપ પર ધ્યાન આપવું પડશે. વાસ્તવિકતા શોધવા માટે પડદો ઉઠાવવો પડશે. પરંતુ આવો પ્રશ્ન માત્ર એપ્રેન્ટિસશિપ કરારના આધારે અથવા વ્યક્તિ જે લેબલ પહેરે છે તેના આધારે નક્કી કરી શકાય નહીં."

ખાસ કરીને એવા કારણોસર સાચા જણાતા નથી કે હાઇકોર્ટ એ વિચારવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે ૧૯૬૧ ના કાયદાની કલમ ૨૦ વિવાદોના નિકાલની જોગવાઈ કરે છે. વધુમાં, જેમ અગાઉ અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે તેમ, આવી દલીલ ચોક્કસપણે રજૂ કરવી અને સાબિત કરવી પડે છે.

તદુપરાંત કાયદાની કલમ ૨૨ ના સંદર્ભમાં, નોકરીદાતા પાસે એપ્રેન્ટિસને નોકરી આપવાની કોઈ વૈધાનિક જવાબદારી નથી.

તેથી, અમારો એવો સુવિચારિત અભિપ્રાય છે કે એપ્રેન્ટિસશિપના કરારની બિન-નોંધણીથી તે નિરર્થક બનશે નહીં.

ઉપરોક્ત પૂરક કારણોને આધીન રહીને, હું આદરપૂર્વક માથુર, ન્યાયમૂર્તિના ચુકાદા સાથે સહમત થાઉં છું.

અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે.

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

==========

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

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.