

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 8182/2005

इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड, मार्केटिंग डिवीजन राजस्थान राज्य कार्यालय, आईओसीएल भवन, अशोक चौक, आदर्श नगर, जयपुर-वरिष्ठ मानव संसाधन प्रबंधक के माध्यम से।

----याचिकाकर्ता

बनाम

1. श्री नरेन्द्र सिंह शेखावत पुत्र स्व. गुलाब सिंह श्री लखु सिंह शेखावत, यूडीसी, सिटी पैलेस संग्रहालय, जयपुर के माध्यम से।
2. केन्द्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम न्यायालय, जयपुर।

----प्रत्यर्थागण

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 8178/2005

से संबद्ध

इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड, मार्केटिंग डिवीजन राजस्थान राज्य कार्यालय, आईओसीएल भवन, अशोक चौक, आदर्श नगर, जयपुर को वरिष्ठ मानव संसाधन प्रबंधक के माध्यम से।

----याचिकाकर्ता

बनाम

1. श्री राम किशन मीना पुत्र श्री नारायण लाल मीना, ग्राम चकोटिया, तहसील आमेर, जिला-जयपुर राजस्थान
2. केन्द्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, जयपुर।

----प्रत्यर्थागण

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 8184/2005

इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड, मार्केटिंग डिवीजन राजस्थान राज्य कार्यालय, आईओसीएल भवन, अशोक चौक, आदर्श नगर, जयपुर-वरिष्ठ मानव संसाधन प्रबंधक के

माध्यम से।

----याचिकाकर्ता

बनाम

1. श्री चंदा राम मीना पुत्र स्व. नानग राम मीना, ग्राम पोस्ट चिंतानु कलां, वाया मनोहरपुर, तहसील आमेर, जिला जयपुर राजस्थान
2. केन्द्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम न्यायालय, जयपुर।

----प्रत्यर्थागण

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से	:	सुश्री सुकृति कासलीवाल श्री विक्रम सिंह राठौड़ के साथ
प्रत्यर्था (गण) की ओर से	:	कुणाल रावत जी सुश्री राधिका महरवाल

माननीय न्यायमूर्ति अनूप कुमार ढांड

आदेश

आदेश सुरक्षित करने की तिथि	:	26.07.2023
आदेश उच्चारित करने की तिथि	:	18.08.2023

रिपोर्टबल

1. चूंकि इन सभी याचिकाओं में कानून और तथ्यों के सामान्य प्रश्न शामिल हैं, इसलिए पक्षों के अधिवक्ता की सहमति से मामलों को अंतिम निपटान के लिए लिया जाता है और इन सभी याचिकाओं का निर्णय इस सामान्य आदेश द्वारा किया जाता है।
2. याचिकाकर्ता/निगम के अधिवक्ता का कहना है कि प्रत्यर्थागण को कभी भी श्रमिक के रूप में नियुक्त नहीं किया गया था, बल्कि उन्हें 'प्रशिक्षु' के रूप में नियुक्त किया गया था और पार्टियों के बीच 11 महीने के लिए प्रशिक्षुता का अनुबंध निष्पादित किया गया था और इन 11 महीनों के दौरान प्रत्यर्थागण को प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्रदान किया गया था और उक्त अवधि पूरी होने के बाद समझौता समाप्त हो गया। अधिवक्ता का कहना है कि प्रत्यर्था कामगार की परिभाषा में नहीं आते हैं, इसलिए श्रम न्यायालय के पास प्रत्यर्थागण द्वारा दायर दावा याचिका पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। अधिवक्ता का कहना है

कि प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 18 के अनुसार श्रम कानून के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। अधिवक्ता का कहना है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष रिकॉर्ड पर कई दस्तावेज प्रस्तुत किए गए थे ताकि यह दिखाया जा सके कि प्रत्यर्थीगण को प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त किया गया था और 11 महीने की अवधि पूरी होने के बाद, अनुबंध समाप्त हो गया। अधिवक्ता का कहना है कि याचिकाकर्ता निगम द्वारा प्रस्तुत दस्तावेजी साक्ष्य पर अधिकरण द्वारा विचार नहीं किया गया था और याचिकाकर्ता को प्रत्यर्थीगण को निरंतरता और 50% बकाया वेतन के साथ सेवा में वापस बहाल करने का निर्देश देते हुए विवादित पंचाट पारित किया गया है। अधिवक्ता का कहना है कि एक बार जब यह तथ्य अधिकरण द्वारा रिकॉर्ड पर स्थापित किया गया था कि प्रत्यर्थीगण को कामगार के रूप में नहीं लगाया गया था, तो अधिकरण के पास उन्हें कामगार के रूप में मानने का कोई अवसर या कारण उपलब्ध नहीं था, इसलिए इन परिस्थितियों में अधिकरण ने विवादित पंचाट पारित करने में त्रुटि की है। अपने तर्कों के समर्थन में, उन्होंने निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा जताया है:

1. हनुमान प्रसाद चौधरी और अन्य बनाम राजस्थान सरकार विद्युत बोर्ड एवं अन्य। 1985 (2) डब्ल्यूएलएन 219 में प्रकाशित।
2. यू.पी. राज्य विद्युत बोर्ड बनाम शिव मोहन सिंह अन्य। 2004 (8) एससीसी 402 में प्रकाशित।
3. यू.पी.एस.ई.बी. बनाम पीठासीन अधिकारी, कानपुर एवं अन्य। 2018(1) एलएलएन 314 (सभी) में प्रकाशित।

3. अधिवक्ता का कहना है कि इन परिस्थितियों में, इस न्यायालय का हस्तक्षेप आवश्यक है और श्रम न्यायालय द्वारा पारित विवादित पंचाट को रद्द और अपास्त किया जा सकता है।

4. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी कामगारों के विद्वान अधिवक्ता ने याचिकाकर्ता निगम के अधिवक्ता द्वारा उठाए गए तर्कों का विरोध किया और प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थीगण ने इस तथ्य को स्थापित किया है कि याचिकाकर्ता द्वारा उनकी सेवाएं पेट्रोल भराव के रूप में ली गई थीं और वे कामगारों के कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे थे। अधिवक्ता का कहना है कि याचिकाकर्ता निगम द्वारा प्रत्यर्थीगण से प्रशिक्षु का समझौता लेने के लिए अनुचित

व्यवहार का इस्तेमाल किया गया था। अधिवक्ता का कहना है कि प्रत्यर्थागण को कोई प्रशिक्षण नहीं दिया गया था और उनसे सीधे सभी काम ले लिए गए जो श्रमिकों की परिभाषा के दायरे में आते हैं, इसलिए औद्योगिक न्यायाधिकरण ने प्रत्यर्थागण की स्थिति को श्रमिकों के रूप में मानकर कोई त्रुटि नहीं की है और न्यायाधिकरण ने उनके द्वारा दायर दावा याचिका पर विचार करने में कोई त्रुटि नहीं की। अधिवक्ता का कहना है कि रिकॉर्ड पर उपलब्ध साक्ष्यों के अवलोकन के बाद अधिकरण द्वारा तथ्य की खोज दर्ज की गई है। अधिवक्ता का कहना है कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत निहित शक्तियों का प्रयोग करके, इस न्यायालय के पास अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष पर हस्तक्षेप करने की सीमित गुंजाइश है, इसलिए इस न्यायालय का हस्तक्षेप उचित नहीं है और निगम द्वारा दायर याचिकाएं बर्खास्त किये जाने योग्य हैं। अपने तर्कों के समर्थन में, उन्होंने निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा जताया है:

1. केंद्रीय अंतर्देशीय जल परिवहन निगम लिमिटेड और अन्य बनाम ब्रोजो नाथ गांगुली और अन्य। 1986 3) एससीसी 156 में प्रकाशित।

2. जीतुभा खानसांगजी जाडेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत (सिविल अपील क्रमांक 6890/2022)।

5. अधिवक्ता का कहना है कि ऊपर दी गई दलीलों के मद्देनजर, याचिकाकर्ता द्वारा दायर याचिकाएं खारिज की जाएं।

6. बार में की गई दलीलों को सुना और उन पर विचार किया और रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया।

7. इन याचिकाओं में जिस कानूनी मुद्दे पर निर्णय लेने की आवश्यकता है वह यह है कि क्या प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 (संक्षेप में, '1961 का अधिनियम') के प्रावधान या औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, "1947 का अधिनियम") के प्रावधान याचिकाओं के वर्तमान मामले में लागू होगा?

8. निर्विवाद तथ्य यह है कि जयपुर रोजगार कार्यालय ने याचिकाकर्ता इंडियन ऑयल कॉरपोरेशन लिमिटेड (संक्षेप में, 'आईओसीएल') के कंपनी स्वामित्व और कंपनी संचालित (संक्षेप में, 'सीओसीओ') रिटेल आउटलेट प्रशिक्षण में 11 महीने के प्रशिक्षण के लिए प्रत्यर्थागण का नाम प्रायोजित किया था। पार्टियों के बीच निम्नलिखित नियमों और शर्तों

के साथ एक प्रशिक्षुता समझौता निष्पादित किया गया।

“1. आपका प्रशिक्षण जयपुर सीओसीओ, जयपुर में शामिल होने की तारीख से प्रभावी 11 महीने की अवधि के लिए होगा।

2. उपरोक्त अवधि के दौरान आपके प्रशिक्षण की निरंतरता आपके शारीरिक रूप से स्वस्थ होने और निर्धारित पात्रता पूरी करने पर निर्भर होगी।

3. आपका प्रशिक्षण आईओसी की सीओसीओ रिटेल आउटलेट प्रशिक्षण योजना द्वारा शासित होगा।

4. उक्त योजना के अनुसरण में आपको सैद्धांतिक और व्यावहारिक दोनों प्रशिक्षण लेने होंगे।

5. आपको निर्धारित समय पर प्रशिक्षण के लिए रिपोर्ट करना होगा, अन्यथा आपको आगे के प्रशिक्षण के लिए विचार नहीं किया जाएगा।

6. आपकी प्रशिक्षण अवधि 8 घंटे प्रतिदिन होगी जो आईओसी द्वारा निर्धारित की जाएगी और इसमें परिवर्तन आईओसी के विवेक पर होगा।

7. आपको प्रशिक्षण कार्यक्रम के अनुसार पालियों में प्रशिक्षण लेना होगा।

8. आप एक प्रशिक्षु के रूप में प्रशिक्षण गतिविधियों और कार्यक्रमों के संबंध में अपना सर्वोत्तम निष्पादन और पूरा ध्यान देने का प्रयास करेंगे। आपकी ओर से कोई भी लापरवाही या गंभीर चूक आपको बिना किसी सूचना के अपना प्रशिक्षण बंद करने के लिए उत्तरदायी बना देगी।

9. आप समय-समय पर आयोजित होने वाली आवश्यक परीक्षा देंगे और परीक्षा उत्तीर्ण करने के लिए न्यूनतम अंक प्राप्त करेंगे। आप सक्षम प्राधिकारी की पूर्व अनुमति के बिना आकस्मिक या अप्रत्याशित परिस्थिति को छोड़कर अनुपस्थित नहीं रहेंगे।

10. प्रशिक्षण के दौरान आपको वजीफे के रूप में 1664/- रुपये प्रतिमाह का भुगतान किया जाएगा। आप 11 महीने की प्रशिक्षण अवधि

के दौरान 11 दिन की छुट्टी के पात्र होंगे।

11. प्रशिक्षण की अवधि के दौरान आपके और आईओसी के बीच कोई नियोक्ता-कर्मचारी संबंध नहीं होगा। आप नियमित कर्मचारियों की किसी भी अन्य सुविधा या किसी अन्य भत्ते या लाभ के पात्र नहीं होंगे।

12. आप उन नियमों और विनियमों का सख्ती से पालन करेंगे जो प्रशिक्षण अवधि के दौरान आप पर लागू होते हैं या जो समय-समय पर लागू होते हैं।

13. प्रशिक्षण पूरा होने पर आईओसी आपको अवशोषित नहीं करेगा। हालाँकि, आपकी प्रशिक्षण अवधि सफलतापूर्वक पूरी होने पर, आपको आईओसी के बाहर रोजगार प्राप्त करने में सक्षम बनाने के लिए इस आशय का एक प्रमाणपत्र जारी किया जाएगा।

14. आईओसी की संपत्ति को होने वाले किसी भी नुकसान या क्षति के लिए आप जिम्मेदार होंगे, जिसकी वसूली आपसे की जाएगी।

15. आईओसी के पास प्रशिक्षण के दौरान असंतोषजनक निष्पादन या अनुशासन और व्यवस्था के लिए हानिकारक किसी भी व्यवहार पर आपको बर्खास्त करने या सेवा समाप्त करने का अधिकार सुरक्षित है।

16. प्रशिक्षण की अवधि के दौरान किसी भी गंभीर कदाचार के लिए आप अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होंगे, जिसके परिणामस्वरूप आपका प्रशिक्षण बंद हो सकता है।

17. आप 1 महीने के नोटिस या उसके बदले वजीफे पर प्रशिक्षण छोड़ सकते हैं।

18. आपको इस पत्र की संलग्न डुप्लिकेट प्रति में प्रमाणित करना होगा कि-

क) आप पत्र में दिए गए नियमों और शर्तों का पालन करेंगे और जिन्हें आईओसी द्वारा समय-समय पर संशोधित किया जा सकता है।

ख) आपने मौजूदा योजना के तहत या कंपनी की किसी अन्य पिछली

योजना के तहत आईओसी में ऐसे किसी कार्यक्रम में भाग नहीं लिया है।

ग) आप आईओसी की संलग्न प्रशिक्षण योजना के नियमों और शर्तों से शासित होने के लिए सहमत और पुष्टि करते हैं। आप यह भी पुष्टि करते हैं कि आपने इस संलग्न प्रशिक्षण योजना की सामग्री को समझ लिया है, जिसे आप 20/- रुपये के गैर-न्यायिक स्टाम्प पेपर पर हस्ताक्षर करके जमा करेंगे।

9. उपरोक्त नियम और शर्तें प्रत्यर्थीगण द्वारा स्वीकार की गईं और तदनुसार 11 महीने के प्रशिक्षण के लिए प्रशिक्षु समझौता निष्पादित किया गया। 11 महीने पूरे होने के बाद उनकी प्रशिक्षुता स्वतः ही समाप्त हो गई।

10. इसके बाद, प्रत्यर्थीगण ने 1947 के अधिनियम की धारा 10 के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम न्यायालय, जयपुर (इसके बाद 'न्यायाधिकरण' के रूप में संदर्भित) के समक्ष एक औद्योगिक विवाद उठाया। इस आधार पर उनके समाप्ति आदेश की वैधता को चुनौती दी गई कि 1947 के अधिनियम की धारा 2(च) और धारा 25एच का उल्लंघन था। अधिकरण के समक्ष यह दलील दी गई थी कि प्रत्यर्थी नरेंद्र सिंह और चंदा राम को आईओसीएल ने 02.06.2000 को जबकि प्रत्यर्थी राम किशन को 07.12.2001 मजदूर के रूप में नियुक्त किया था। वे 240 दिनों से अधिक समय तक काम करते रहे लेकिन 1947 के अधिनियम की धारा 2(च) के आदेश का पालन किए बिना उनकी सेवाएं क्रमशः 21.05.2001 और 07.12.2002 को समाप्त कर दी गईं। अधिकरण के समक्ष उनके द्वारा यह निवेदन और प्रार्थना की गई थी कि उनकी बर्खास्तगी आदेश को अमान्य घोषित किया जाए और उन्हें पिछले वेतन के साथ सेवा में वापस बहाल किया जाए।

11. याचिकाकर्ता आईओसीएल ने जवाब प्रस्तुत किया और नियोक्ता-कर्मचारी के रूप में अपने रिश्ते से इनकार किया। यह दलील दी गई कि प्रत्यर्थीगण को एक प्रशिक्षण योजना के तहत 11 महीने की अवधि के लिए विशिष्ट नियमों और शर्तों के साथ प्रशिक्षण पर रखा गया था कि प्रशिक्षण पूरा होने पर उन्हें अवशोषित नहीं किया जाएगा। यह भी दलील दी गई कि प्रशिक्षण पूरा होने पर उन्हें प्रशिक्षण प्रमाणपत्र जारी किए जाएं ताकि वे अन्यत्र रोजगार प्राप्त कर सकें। यह भी दलील दी गई कि नियम और शर्तें स्वीकार करने के बाद उन्होंने 11 महीने का प्रशिक्षण लिया है। इसलिए, प्रत्यर्थी 1947 के अधिनियम की धारा

2(ध) के तहत परिभाषित श्रमिक नहीं हैं। अपने तर्कों के समर्थन में, याचिकाकर्ता ने एमडब्ल्यू-1 जियालाल वरिष्ठ मानव संसाधन प्रबंधक द्वारा हलफनामा प्रस्तुत किया और रिकॉर्ड पर दस्तावेज प्रस्तुत किए।

12. याचिकाकर्ता आईओसीएल द्वारा ली गई दलील को खारिज करते हुए, अधिकरण ने माना कि प्रत्यर्थी 1947 के अधिनियम की धारा 2(ध) के तहत परिभाषित श्रमिकों की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं और उन्होंने एक एक कैलेंडर वर्ष में आईओसीएल में रोजगार के 240 दिनों से अधिक की वास्तविक सेवा पूरी कर ली है। इसलिए, उनकी सेवाओं की समाप्ति 1947 के अधिनियम की धारा 25 एफ और 25 एच का उल्लंघन है। प्रत्यर्थीगण द्वारा दायर सभी दावों को स्वीकार करते हुए, उनके समाप्ति आदेश को अवैध और अनुचित घोषित किया गया और याचिकाकर्ता आईओसीएल को उन्हें बहाल करने और 50% पिछले वेतन के साथ अपनी निरंतरता के साथ सेवा में वापस लेने का निर्देश दिया गया है।

13. याचिकाकर्ता आईओसीएल का मामला यह है कि 1961 के अधिनियम के तहत निहित प्रावधानों के मद्देनजर, प्रत्यर्थीगण को 'कर्मचारी' नहीं माना जा सकता है, क्योंकि 1947 के अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। इसके विपरीत, प्रत्यर्थीगण का मामला यह है कि 1947 के अधिनियम की धारा 2(ध) के अनुसार 'कर्मचारी' का अर्थ है किसी भी व्यक्ति में किसी भी उद्योग में नियोजित प्रशिक्षु शामिल है, इसलिए, 1947 के अधिनियम के प्रावधान इसमें लागू होते हैं मामला और अधिकरण ने प्रत्यर्थीगण के पक्ष में फैसला पारित करके अपनी शक्ति का सही इस्तेमाल किया है।

14. अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष 1961 के अधिनियम की धारा 2 (द) के साथ पढ़ी गई धारा 2 (कक) के तहत निहित प्रावधानों के तहत हैं, जो 'प्रशिक्षु' और 'कर्मचारी' शब्दों को परिभाषित करता है जो मजदूरी हेतु किसी भी प्रकार के काम के लिए नियोजित हैं, लेकिन इसमें प्रशिक्षु शामिल नहीं हैं।

15. प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रासंगिक प्रावधानों को ध्यान में रखा जाना आवश्यक है।

प्रशिक्षु अधिनियम, 1961

"2.(कक) "शिक्षु" से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है, जो किसी शिक्षुता संविदा के अनुसरण में शिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त कर रहा है;

2.(ककक) "शिक्षुता प्रशिक्षण" से किसी शिक्षुता संविदा के अनुसरण में और विहित निबंधनों और शर्तों के अधीन, जो विभिन्न प्रवर्गों के शिक्षुओं के लिए विभिन्न हो सकेगी, किसी उद्योग या स्थापन में पूरा किया गया प्रशिक्षण क्रम अभिप्रेत है;

18. शिक्षु प्रशिक्षणार्थी है, न कि कर्मकार-

उसके सिवाय जैसा कि इस अधिनियम में अन्यथा उपबंधित है-

क) किसी स्थापन में किसी अभिहित व्यवसाय में शिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त कर रहा शिक्षु प्रशिक्षणार्थी होगा, न कि कर्मकार; तथा

ख) श्रम विषयक किसी विधि के उपबन्ध ऐसे शिक्षु को या के संबंध में लागू न होंगे।

22. नियोजन की प्रस्थापना और प्रतिग्रहण-

(1) न तो नियोजक इसके लिए बाध्य होगा कि वह उस शिक्षु को जिसने उसके स्थापना में शिक्षुता प्रशिक्षण की कालावधि पूरी कर ली है, कोई नियोजन देने की प्रस्थापना करें, और न शिक्षु इसके लिए बाध्य होगा कि वह उस नियोजक के अधीन नियोजन प्रतिगृहीत करे।

(2) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, जहां शिक्षुता-संविदा में यह शर्त हो कि शिक्षु शिक्षुता प्रशिक्षण सफलतापूर्वक समाप्त कर लेने के पश्चात नियोजक की सेवा करेगा, वहां ऐसी समाप्ति पर नियोजक शिक्षु को समुचित नियोजन देने की प्रस्थापना करने के लिए आबद्ध होगा और शिक्षु ऐसी कालावधि के लिए और ऐसे पारिश्रमिक पर, जो संविदा में विनिर्दिष्ट हो, उस हैसियत में नियोजक की सेवा करने के लिए आबद्ध होगा।

परन्तु जहां कि ऐसी कालावधि या पारिश्रमिक शिक्षुता सलाहकार की राय में युक्तियुक्त नहीं है, वहां वह ऐसी कालावधि या पारिश्रमिक को ऐसे पुनरीक्षित कर सकेगा कि उसे युक्तियुक्त बना दे और इस प्रकार पुनरीक्षित कालावधि या पारिश्रमिक शिक्षु और नियोजक के बीच में तय पाई गई

कालावधि और पारिश्रमिक समझे जाएंगे।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:

2(ध) "कर्मकार" से कोई ऐसा व्यक्ति (जिसके अन्तर्गत शिक्षु भी आता है) अभिप्रेत है, जो किसी उद्योग में भाड़े या इनाम के लिए कोई शारीरिक, अकुशल, कुशल, तकनीकी, संक्रियात्मक, लिपिकीय या पर्यवेक्षणिक कार्य करने के लिए नियोजित है, चाहे नियोजन के निबंधन अभिव्यक्त हों या विवक्षित, और किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में इस अधिनियम के अधीन की किसी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए इसके अंतर्गत कोई ऐसा व्यक्ति आता है जो उस विवाद के संबंध में या उसके परिणामस्वरूप पदच्युत या उन्मोचित कर दिया गया है या जिसकी छंटनी कर दी गई है अथवा जिसकी पदच्युति, उन्मोचन या छंटनी किए जाने से वह विवाद पैदा हुआ हो, किन्तु इसके अन्तर्गत कोई ऐसा व्यक्ति नहीं आता है जो-

(i) वायु सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45), या सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 46), या नौसेना अधिनियम, 1957 (1957 का 62) के अधीन हो; अथवा

(ii) पुलिस सेवा में या किसी कारागार के अधिकारी या अन्य कर्मचारी के रूप में नियोजित हो; अथवा

(iii) मुख्यतः प्रबंधकीय या प्रशासनिक हैसियत में नियोजित हो; अथवा

(iv) पर्यवेक्षणिक हैसियत में नियोजित होते हुए प्रतिमास [दस हजार रुपए] से अधिक मजदूरी लेता हो अथवा या तो पद से संलग्न कर्तव्यों की प्रकृति के या अपने में निहित शक्तियों के कारण ऐसे कृत्यों का प्रयोग करता है जो मुख्यतः प्रबन्धकीय प्रकृति के हैं।

16. 1961 के अधिनियम की धारा 18 और 1947 के अधिनियम की धारा 2 के बीच विरोधाभास है। 1961 का अधिनियम एक विशेष अधिनियम है जो प्रशिक्षु से संबंधित प्रावधान प्रदान करता है। इसलिए, प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के प्रावधान 1947 के अधिनियम के प्रावधान पर प्रभावी होंगे। **याकूब अब्दुल रजाक मेमन बनाम महाराष्ट्र राज्य**

(2013) 13 एससीसी 1 के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय ने माना है कि जहां वर्तमान में लागू होने वाले अन्य कानून पर अति-प्रभावी प्रभाव प्रदान करने वाले दो कानून हैं, विशेष अधिनियम/प्रतिमा का प्रावधान सामान्य कानून पर प्रबल होगा।

17. चूंकि 1961 का अधिनियम एक विशेष कानून है और 1947 का अधिनियम एक सामान्य कानून है, इसलिए विशेष अधिनियम अर्थात् 1961 के अधिनियम का प्रावधान 1947 के अधिनियम के प्रावधानों पर प्रबल होगा।

18. 1961 के अधिनियम की धारा 18 स्पष्ट रूप से प्रशिक्षु के संबंध में श्रम कानूनों की प्रयोज्यता को बाहर करती है, जिसका अर्थ है कि 1947 के अधिनियम के प्रावधान प्रशिक्षुता से संबंधित मामलों में लागू नहीं होते हैं। चूंकि 1947 का अधिनियम एक सामान्य कानून है जबकि 1961 का अधिनियम एक विशेष प्रतिमा है और इस प्रकार यह सामान्य कानून पर हावी होगा क्योंकि धारा 18(3) स्पष्ट रूप से इस अधिनियम के तहत आने वाले मामलों में ऐसे श्रम कानूनों की गैर-प्रयोज्यता का प्रावधान करती है।

19. प्रशिक्षु से संबंधित मामलों में श्रम कानून अर्थात् 1947 के अधिनियम की प्रयोज्यता के संबंध में विवाद और 1961 के अधिनियम के तहत उत्पन्न होने वाले विवाद को उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कर दिया गया है और यह अब कोई अभिन्न अंग नहीं है। जैसे कि उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड बनाम शिव मोहन सिंह एवं अन्य। (2004) 8 एससीसी 402 के मामले में रिपोर्ट किया गया है और इसे माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा पैरा संख्या 51, 56 और 87 में इस प्रकार अभिनिर्धारित किया गया है:

“51. अतः अब मूल प्रश्न पर लौटते हैं कि उपरोक्त वैधानिक प्रावधानों के आलोक में क्या अनुबंध का पंजीकरण न कराने पर अनुबंध शून्य या अवैध हो सकता है और इसका परिणाम क्या होता है। योजना से यह स्पष्ट है कि प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 अपने आप में एक पूर्ण संहिता है और यह प्रशिक्षुओं की शर्तों को निर्धारित करता है, उनका कार्यकाल क्या होगा, उनके नियम और शर्तें क्या होंगी और उनके दायित्व क्या हैं और नियोक्ता के दायित्व क्या हैं। इसमें यह भी कहा गया है कि प्रशिक्षु प्रशिक्षु हैं, श्रमिक नहीं और यदि कोई विवाद उत्पन्न होता है तो निपटान प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 20 के अनुसार प्रशिक्षुता सलाहकार

द्वारा किया जाना है और उसका निर्णय अंतिम है। अब, इन चीजों की योजना के तहत, यह स्पष्ट रूप से पता चलता है कि प्रशिक्षु की प्रकृति और चरित्र एक प्रशिक्षु के अलावा कुछ भी नहीं है और उसे एक अनुबंध करना है और उस अनुबंध के आधार पर उसे एक निश्चित अवधि के लिए निश्चित वजीफे पर सेवा करनी है। इससे प्रशिक्षु का चरित्र उस नियोक्ता के अधीन कामगार के चरित्र में नहीं बदलेगा जहां वह प्रशिक्षु प्रशिक्षण प्राप्त कर रहा है। धारा 4 की उप-धारा (4) केवल यह बताती है कि ऐसे अनुबंध को प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकृत किया जाना चाहिए। लेकिन अनुबंध का पंजीकरण न होने से प्रशिक्षु की स्थिति एक श्रमिक की नहीं हो जाती है। अधिनियम की योजना से यह स्पष्ट है कि प्रशिक्षु को प्रशिक्षण के उद्देश्य से भर्ती किया जाता है जैसा कि प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 2 (कक) में परिभाषित किया गया है, कि प्रशिक्षु वह व्यक्ति है जो प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त कर रहा है। शिक्षुता अनुबंध और शिक्षुता प्रशिक्षण को धारा 2(ककक) के तहत परिभाषित किया गया है। यह स्पष्ट रूप से बताता है कि एक प्रशिक्षु को अनुबंध के अनुसरण में और उस विशेष व्यापार से संबंधित शर्तों के अनुसार नियोक्ता के तहत किसी भी उद्योग या प्रतिष्ठान में प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त करना पड़ता है। धारा 6 में बताया गया है कि प्रशिक्षण की अवधि क्या होगी और धारा 7 में स्पष्ट रूप से दर्शाया गया है कि प्रशिक्षुता का अनुबंध प्रशिक्षुता प्रशिक्षण की अवधि की समाप्ति पर समाप्त हो जाएगा। इसलिए, यह अधिक स्पष्ट है कि प्रशिक्षु की प्रकृति और चरित्र केवल एक प्रशिक्षु का है और प्रशिक्षण की समाप्ति पर नियोक्ता की ओर से उसे नियोजित करने का कोई दायित्व नहीं है जो प्रावधानों से भी बहुत स्पष्ट है। धारा 7 के अनुसार प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्रशिक्षण की अवधि समाप्त होने पर समाप्त हो जाएगा। यह आगे स्पष्ट करता है कि धारा 18 के आधार पर प्रशिक्षु प्रशिक्षु श्रमिक नहीं हैं। इसमें स्पष्ट रूप से कहा गया है कि यदि कोई प्रशिक्षु प्रशिक्षु किसी प्रतिष्ठान में निर्दिष्ट ट्रेड में प्रशिक्षुता प्रशिक्षण ले रहा है, तो वह प्रशिक्षु होगा न कि श्रमिक। इसमें आगे विचार किया गया है

कि श्रम कानूनों के प्रावधान ऐसे प्रशिक्षु के संबंध में लागू नहीं होंगे। इस संबंध में धारा 2(द) में दी गई कर्मकार की परिभाषा के संदर्भ में इस बात पर भी जोर दिया गया है कि इसमें प्रशिक्षु शामिल नहीं होगा। धारा 20 यह भी बताती है कि इस प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत उत्पन्न होने वाले विवाद का निपटारा कैसे किया जा सकता है। ऐसे विवाद को सुलझाने का अधिकार प्रशिक्षुता सलाहकार को दिया गया है। इसलिए, कोई भी विवाद जो प्रशिक्षु और नियोक्ता के साथ उत्पन्न होता है तो समाधान इस अधिनियम के तहत प्रदान किया गया है, न कि श्रम न्यायालय का सहारा लेने के माध्यम से। इसलिए, पूरे अधिनियम में इस बात पर जोर दिया गया है कि प्रशिक्षुओं को कभी भी श्रमिक नहीं माना जाएगा। सिर्फ इसलिए कि अनुबंध को प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकृत नहीं किया गया है, इससे प्रशिक्षुओं की प्रकृति और चरित्र में कोई बदलाव नहीं आएगा। यह सच है कि धारा 4 की उप-धारा (4) में कहा गया है कि प्रशिक्षुता का अनुबंध प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकृत किया जाना चाहिए ताकि प्रशिक्षुता सलाहकार उसकी निगरानी कर सके और उसका रिकॉर्ड रख सके। सिर्फ इसलिए कि प्रशिक्षुता का अनुबंध पंजीकृत नहीं है, इससे अनुबंध अमान्य नहीं हो जाएगा, जिसके परिणामस्वरूप प्रशिक्षु की स्थिति एक श्रमिक की स्थिति में बदल जाएगी। धारा 21 में आगे कहा गया है कि प्रशिक्षु के प्रशिक्षण के पूरा होने के बाद, एक पदधारी को उस निर्दिष्ट व्यापार में अपनी दक्षता निर्धारित करने के लिए राष्ट्रीय परिषद द्वारा आयोजित एक परीक्षा में शामिल होना होगा जिसमें उसने अपना प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त किया है। इसलिए, यदि विधायिका का इरादा उन्हें कर्मकार का दर्जा देने का होता तो सभी प्रावधानों की बिल्कुल भी आवश्यकता नहीं होती। धारा 22 यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट करती है कि प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के अंत में, नियोक्ता की ओर से उस प्रशिक्षु को रोजगार की पेशकश करना अनिवार्य नहीं है जिसने प्रशिक्षुता की अवधि पूरी कर ली है। ऐसा केवल तभी होता है जब प्रशिक्षुता के अनुबंध की शर्तों में यह शर्त होती है कि प्रशिक्षुता प्रशिक्षण

के सफल समापन पर, एक नियोक्ता उसे रोजगार की पेशकश करेगा, तो ऐसा करना नियोक्ता के लिए अनिवार्य है। यदि प्रशिक्षुता अनुबंध में ऐसी कोई शर्त निर्धारित नहीं है तो नियोक्ता को ऐसे प्रशिक्षु को रोजगार देने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है। साथ ही, यदि इस आशय की कोई शर्त नहीं है तो प्रशिक्षु के लिए उस नियोक्ता की सेवा करना अनिवार्य नहीं है। तो यह आपसी मामला है और यह अनुबंध की शर्तों पर निर्भर करता है। ऊपर उल्लिखित अधिनियमों और नियमों के इन सभी प्रावधानों के सर्वेक्षण से यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रशिक्षु का चरित्र और स्थिति समान रहती है और वह कर्मकार नहीं बनता है और श्रम कानून आकर्षित नहीं होते हैं।

56. यहाँ यह उल्लेख करना भी आवश्यक है कि 'कार्यकर्ता' शब्द की परिभाषा उ.प्र. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(य) और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(ध)। में दी गयी है। दोनों परिभाषाओं में प्रशिक्षु शामिल है। लेकिन उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम और औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 2 (य) में दिखाई देने वाली अभिव्यक्ति प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत नियुक्त प्रशिक्षुओं पर लागू नहीं होती है। प्रशिक्षु अधिनियम अपने आप में एक कोड है और यह स्पष्ट रूप से धारा में निर्धारित करता है 2(कक) प्रशिक्षु का मतलब एक व्यक्ति है जो प्रशिक्षण के अनुबंध के अनुसरण में प्रशिक्षुता प्रशिक्षण ले रहा है और श्रमिकों को उनके द्वारा किए गए कार्य के लिए मजदूरी के लिए नियोजित किया जाता है। धारा 18 में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है कि प्रशिक्षु श्रमिक नहीं हैं और "श्रम कानून के संबंध में किसी भी कानून के प्रावधान ऐसे प्रशिक्षुओं के संबंध में लागू नहीं होंगे"। इसलिए, प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के साथ पठित धारा 2(कक) और 2(द) में प्रशिक्षु की परिभाषा को पढ़ने से इसमें कोई संदेह नहीं रह जाता है कि यह अधिनियम जो विशेष अधिनियम है, यह कर्मकार को कवर नहीं करता है और यह इसके आवेदन को रोकता है। कोई अन्य श्रम कानून, अर्थात् यू.पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम और

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947। जब ये दोनों अधिनियम लागू नहीं होंगे तो श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास इससे उत्पन्न होने वाले किसी भी विवाद पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। उत्तर प्रदेश का अनुप्रयोग औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 और औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 स्वतः ही बाहर हो जाते हैं।

87. धारा 2(य) उ.प्र. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 'कर्मचारी' को परिभाषित करता है जिसका अर्थ है "कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु सहित) जो किसी भी उद्योग में किसी भी कुशल या अकुशल, मैनुअल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिक कार्य को किराए या इनाम के लिए नियोजित करता है, चाहे रोजगार की शर्तें स्पष्ट हों या निहित, और किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में इस अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, इसमें कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसे उस विवाद के संबंध में या उसके परिणाम के रूप में बर्खास्त, सेवामुक्त या हटा दिया गया है, या जिसकी बर्खास्तगी, मुक्ति या छंटनी ने उस विवाद को जन्म दिया है,..." उक्त प्रावधान के संदर्भ में एक श्रमिक में प्रशिक्षु भी शामिल है।"

20. इसी तरह का मुद्दा उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड बनाम पीठासीन अधिकारी, कानपुर: रिट-सी संख्या 4943/1997, 22.08.2017 को निर्णय लिया गया और अन्य के मामले में इलाहाबाद उच्च न्यायालय के समक्ष आया (2017)। 155 एफएलआर 343 में प्रकाशित और इसे पैरा संख्या 10 से 12 में निम्नानुसार तय किया गया था:

10. उत्तर प्रदेश में राज्य विद्युत बोर्ड बनाम शिव मोहन सिंह, AR2004 SC5009 [LQS2004/1151] में उच्चतम न्यायालय के तीन माननीय जजों की बेंच ने माना कि इसलिए अनुभागों के साथ-साथ नियमों को संयुक्त रूप से पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रशिक्षु केवल प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले व्यक्ति हैं और उस प्रशिक्षण के दौरान वे हैं एक विशेष वजीफा पाने के पात्र, उन्हें निश्चित घंटों के लिए काम करना पड़ता है और प्रशिक्षण की अवधि के अंत में उन्हें परीक्षा में उपस्थित होना पड़ता है

और उन्हें एक प्रमाणपत्र जारी किया जाता है। नियोक्ता की ओर से उन्हें किसी भी प्रकार का रोजगार देने का कोई दायित्व नहीं है। प्रशिक्षु की स्थिति प्रशिक्षु प्रशिक्षु के रूप में रहती है और प्रशिक्षण की अवधि के दौरान उन्हें श्रमिक के रूप में नहीं माना जाएगा। नियोक्ता की ओर से केवल उन्हें अधिनियम और नियमों के प्रावधानों के अनुसार प्रशिक्षण प्रदान करना और नियम 11 के तहत आवश्यक वजीफा का भुगतान करना है और इसके अलावा नियोक्ता की ओर से उन्हें अपने कर्मचारियों के रूप में स्वीकार करने की कोई बाध्यता नहीं है। और उन्हें कामगार का दर्जा दें. मालिक और नौकर या नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं है।

चार अधिनियमों के प्रावधानों की पृष्ठभूमि में, अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा उठाया गया मुख्य प्रश्न यह है कि यदि किसी पदधारी को प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त किया जाता है और भले ही ऐसी प्रशिक्षुता का अनुबंध पंजीकृत नहीं किया गया हो, तो साथ ही वह प्रशिक्षु नहीं रह जाता और उसकी स्थिति कर्मकार की नहीं रह जाती। इसके विपरीत, प्रत्यर्थीगण के विद्वान अधिवक्ता ने हमारे समक्ष दृढ़तापूर्वक आग्रह किया है कि प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ प्रशिक्षुता अधिनियम, 1961 की धारा 4 की उप-धारा (4) के तहत प्रशिक्षुता के अनुबंध का पंजीकरण न करने के परिणामस्वरूप प्रशिक्षुता का उल्लंघन होगा। अनुबंध और पदधारी की स्थिति को प्रशिक्षु से एक कर्मकार में बदल दिया जाता है। अतः प्रश्न यह उठा कि धारा 4 की उपधारा (4) के अंतर्गत अनुबंध का पंजीकरण अनिवार्य है या निर्देशिका और यदि अनिवार्य है तो इसका क्या प्रभाव है, यदि निर्देशिका है तो इसका क्या प्रभाव है।

अतः अब मूल प्रश्न पर लौटते हैं कि उपरोक्त वैधानिक प्रावधानों के आलोक में क्या अनुबंध का पंजीकरण न कराने से अनुबंध शून्य या अवैध हो सकता है और इसका परिणाम क्या होता है। यह स्पष्ट है कि प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 अपने आप में एक पूर्ण संहिता है और यह

प्रशिक्षुओं की शर्तों को निर्धारित करता है, उनका कार्यकाल क्या होगा, उनके नियम और शर्तें क्या होंगी और उनके दायित्व क्या हैं और नियोक्ता के दायित्व क्या हैं। इसमें यह भी कहा गया है कि प्रशिक्षु प्रशिक्षु हैं, कामगार नहीं और यदि कोई विवाद उत्पन्न होता है तो निपटान प्रशिक्षुता सलाहकार द्वारा प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 20 के अनुसार किया जाना है और उसका निर्णय अंतिम है। अब, इन चीजों की योजना के तहत, यह स्पष्ट रूप से पता चलता है कि प्रशिक्षु की प्रकृति और चरित्र एक प्रशिक्षु के अलावा कुछ भी नहीं है और उसे एक अनुबंध में प्रवेश करना है और उस अनुबंध के आधार पर उसे एक निश्चित अवधि के लिए सेवा करनी है। एक निश्चित वजीफे पर. इससे प्रशिक्षु के चरित्र में उस नियोक्ता के अधीन कामगार का चरित्र नहीं बदलेगा जहां वह प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त कर रहा है। धारा 4 की उप-धारा (4) केवल यह बताती है कि ऐसे अनुबंध को प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकृत किया जाना चाहिए। लेकिन अनुबंध का पंजीकरण न होने से प्रशिक्षु की स्थिति एक श्रमिक की नहीं हो जाती है।

यह न तो संदेह में है और न ही विवाद है कि उक्त अधिनियम के प्रावधानों के अर्थ में एक "प्रशिक्षु" उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (य) के अर्थ में एक श्रमिक नहीं होगा। यह भी विवाद में नहीं है कि अधिनियम की धारा 18 के संदर्भ में प्रशिक्षु, श्रमिक नहीं होने के कारण, किसी भी श्रम कानून के प्रावधानों के लाभ के पात्र नहीं होंगे।

इसी प्रकार का दृष्टिकोण मुकेश के. त्रिपाठी बनाम एलआईसी, (2004) 8 एससीसी 387 [एलक्यू/एससी/2004/997] और हरियाणा पावर जेनरेशन कॉरपोरेशन लिमिटेड बनाम हरकेश चंद, (2013) 2 एससीसी 29 [एलक्यू/एससी/2013/18], धामपुर शुगर मिल्स लिमिटेड में बनाम भोला सिंह, (2005) 2 एससीसी 470 [एलक्यू/एससी/2005/157] में लिया गया है। यह माना गया है कि प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के

प्रावधानों के संदर्भ में, एक प्रशिक्षु या प्रशिक्षु सेवाओं में समाहित होने का कोई अधिकार नहीं। यह घिसी-पिटी बात है कि यदि प्रशिक्षु अधिनियम के प्रावधान लागू होते हैं, तो श्रम कानूनों के प्रावधान लागू नहीं होंगे।

11. वर्तमान मामले में, प्रत्यर्थी-2 ने अपने लिखित बयान में स्वीकार किया है कि वह 9.3.1982 से 8.3.1985 तक उत्तर प्रदेश के रिवर साइड पावर हाउस में 'बॉयलर अटेंडेंट' के पद पर प्रशिक्षु के रूप में कार्यरत था। राज्य विद्युत बोर्ड, प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 12(1)(ग) के तहत, वह नियोक्ता के आदेशों का पालन करने के लिए बाध्य था। यदि इस अवधि के दौरान, उसने 'बॉयलर अटेंडेंट' के कर्तव्यों की सभी तीन पालियों में काम किया है, तो सेवा के किसी अन्य अनुबंध के अभाव में एक प्रशिक्षु से उसकी स्थिति कर्मकार के रूप में नहीं बदली जाएगी। 8.3.1985 को प्रशिक्षु प्रशिक्षण पूरा होने के बाद, प्रत्यर्थी-2 31.12.1992 तक चुप रहा। ऐसा तभी हुआ जब 1990 के न्यायनिर्णयन मामले संख्या 3 और 4 का निर्णय पारित किया गया, तब प्रत्यर्थी-2 ने भी 31.12.1992 को वर्तमान विवाद उठाया।

12. प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत विवाद एक औद्योगिक विवाद नहीं हो सकता है क्योंकि श्रम कानून के प्रावधान प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 18 (ख) के मद्देनजर लागू नहीं होंगे। श्रम न्यायालय और उसके निर्णय के निर्णय के लिए एक औद्योगिक विवाद का संदर्भ है अवैध और अधिकार क्षेत्र के बिना।

परिणामस्वरूप, रिट याचिका सफल होती है और स्वीकार की जाती है। श्रम न्यायालय का निर्णय दिनांक 24.5.1996 (23.7.1996 को प्रकाशित) का है, जिसे 1995 के न्यायनिर्णय प्रकरण क्रमांक 89 में पारित किया गया है, निरस्त किया जाता है।

21. यहां तक कि यह मामला हनुमान प्रसाद चौधरी और अन्य बनाम राजस्थान विद्युत बोर्ड एवं अन्य। 1985(2) डब्ल्यूएलएन 219 में प्रकाशित के मामले में भी इस न्यायालय के समक्ष आया था और इसे पैरा 11 से 15 और 18 में निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया

था:-

"11. मेरी राय में औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) में निहित "कर्मचारी" की परिभाषा को अलग से नहीं पढ़ा जा सकता है और उक्त प्रावधान का अर्थ लगाते समय, कोई भी प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 में निहित प्रावधानों को नजरअंदाज नहीं कर सकता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के प्रावधानों को औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1956 द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था। इसके बाद संसद द्वारा प्रशिक्षु अधिनियम लागू किया गया था। प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 में, यह स्पष्ट रूप से निर्धारित किया गया है कि उक्त अधिनियम में दिए गए अन्यथा प्रावधान को छोड़कर, किसी प्रतिष्ठान में निर्दिष्ट व्यापार में प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त करने वाला प्रत्येक प्रशिक्षु एक प्रशिक्षु होगा, न कि श्रमिक। उक्त धारा आगे बताती है कि श्रम के संबंध में किसी भी कानून के प्रावधान ऐसे प्रशिक्षु पर या उसके संबंध में लागू नहीं होंगे। इससे पता चलेगा कि प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 में संसद ने स्पष्ट रूप से घोषित किया है कि जो व्यक्ति प्रशिक्षु अधिनियम के तहत प्रशिक्षु है, वह श्रमिक नहीं है और श्रम के संबंध में किसी भी कानून के प्रावधान ऐसे व्यक्ति पर लागू नहीं होंगे। औद्योगिक विवाद अधिनियम निस्संदेह श्रम के संबंध में एक कानून है, क्योंकि इसे औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान और उसमें उल्लिखित कुछ अन्य उद्देश्यों के लिए अधिनियमित किया गया है। इसका तात्पर्य यह होगा कि प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के मद्देनजर, औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान उन व्यक्तियों पर लागू नहीं होंगे जो प्रशिक्षु अधिनियम के तहत प्रशिक्षु हैं। इस प्रकार ऐसा प्रतीत होता है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) और प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के प्रावधानों के बीच स्पष्ट विरोधाभास है क्योंकि धारा 2(ध) यह मानती है कि एक प्रशिक्षु एक श्रमिक है जिसके लिए प्रावधान हैं औद्योगिक विवाद अधिनियम लागू होगा जबकि प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 घोषित करती है कि प्रशिक्षु अधिनियम द्वारा शासित एक प्रशिक्षु को श्रमिक के

रूप में नहीं माना जाएगा और औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान उस पर लागू नहीं होंगे। मेरे विचार में औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के प्रावधानों और प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के बीच इस संघर्ष को सामंजस्यपूर्ण निर्माण के सिद्धांत को लागू करके हल किया जा सकता है ताकि प्रत्येक प्रावधान दूसरे के क्षेत्र में अतिक्रमण किए बिना काम कर सके।

12. प्रशिक्षु अधिनियम सभी प्रकार के प्रशिक्षुओं को कवर करने वाला एक संपूर्ण अधिनियम नहीं है क्योंकि प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 2 (कक) में निहित 'प्रशिक्षु' शब्द की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए, यह केवल उन व्यक्तियों पर लागू होता है जो उक्त अधिनियम की धारा 4 के तहत निष्पादित प्रशिक्षुओं के अनुबंध के अनुसरण में प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। ऐसे व्यक्तियों की कल्पना करना संभव है जिन्हें प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त किया जा सकता है लेकिन जो प्रशिक्षु अधिनियम के अंतर्गत नहीं आते हैं। इस संबंध में राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड तकनीकी कर्मकार सेवा विनियम, 1975 का संदर्भ लिया जा सकता है। उक्त विनियम में 'कर्मचारी' शब्द को विनियम 3(i) में एक प्रशिक्षु को शामिल करने के लिए परिभाषित किया गया है। विनियम 5 में इन विनियमों और खंडों द्वारा शासित विभिन्न प्रकार के श्रमिकों का वर्गीकरण शामिल है।

(vi) विनियम 5 के, प्रशिक्षु को निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:

(vi) प्रशिक्षु: एक शिक्षार्थी है, जिसे प्रशिक्षुता अधिनियम, 1961 के तहत एक प्रशिक्षु सहित उसके प्रशिक्षण की अवधि के दौरान भत्ता दिया जाता है या नहीं दिया जाता है।

13. इससे पता चलेगा कि एक प्रशिक्षु जो उक्त विनियमों के तहत एक श्रमिक है, उसमें एक ऐसा व्यक्ति भी शामिल होगा जो प्रशिक्षु अधिनियम के तहत प्रशिक्षु नहीं हो सकता है। मामले को देखते हुए, यह कहा जा सकता है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के प्रयोजन के लिए एक व्यक्ति जिसे प्रशिक्षु के रूप में नामित किया गया है, लेकिन वह

प्रशिक्षु अधिनियम द्वारा शासित नहीं है, वह इसके प्रावधानों द्वारा शासित श्रमिक होगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम. लेकिन एक प्रशिक्षु जो प्रशिक्षु अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित होता है, वह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के तहत कामगार नहीं होगा और औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित नहीं होगा।

14. सामंजस्यपूर्ण निर्माण के उपरोक्त सिद्धांत के अलावा, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के प्रावधानों और प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के बीच संघर्ष को वैधानिक व्याख्या के सिद्धांतों को लागू करके भी हल किया जा सकता है कि एक का संचालन पूर्व सामान्य कानून को बाद के विशेष कानून द्वारा कम किया जा सकता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम एक सामान्य कानून है जो सभी श्रेणियों के श्रमिकों पर लागू होता है जबकि प्रशिक्षु अधिनियम एक विशेष कानून है जो प्रशिक्षु के विशेष संदर्भ में अधिनियमित किया गया है, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) में श्रमिक की परिभाषा 1956 में अधिनियमित की गई थी जबकि प्रशिक्षु अधिनियम 1961 में अधिनियमित किया गया था। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) इस प्रकार सामान्य कानून से पहले है और प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 एक बाद का विशेष कानून है। इसलिए, प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के प्रावधान प्रशिक्षुओं से संबंधित औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 में निहित प्रावधानों पर प्रबल होंगे और प्रशिक्षु अधिनियम द्वारा शासित एक प्रशिक्षु को औद्योगिक विवाद अधिनियम के धारा 2 के तहत श्रमिक नहीं माना जा सकता है।

15. बनाम टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड, और अन्य (सुप्रा.) में उच्चतम न्यायालय ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) में निहित श्रमिक की समावेशी परिभाषा का उल्लेख किया है और बताया है कि उक्त परिभाषा में प्रशिक्षु को स्पष्ट रूप से शामिल किया गया है। लेकिन उक्त मामले में उच्चतम न्यायालय ने प्रशिक्षु अधिनियम की

धारा 18 के प्रावधानों के साथ औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 की परिभाषा पर विचार नहीं किया है। उस मामले में उच्चतम न्यायालय मुख्य रूप से इस सवाल से चिंतित था कि क्या कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2(9) के तहत एक प्रशिक्षु को 'कर्मचारी' माना जा सकता है। उपरोक्त निर्णय को यह निर्धारित करने के रूप में नहीं पढ़ा जा सकता है प्रशिक्षु अधिनियम की धारा 18 के प्रावधानों के बावजूद, प्रशिक्षु अधिनियम द्वारा शासित एक प्रशिक्षु को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के तहत एक श्रमिक के रूप में माना जाएगा। इसलिए, यह निष्कर्ष निकाला जाना चाहिए कि प्रशिक्षु अधिनियम द्वारा शासित एक प्रशिक्षु औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रयोजन के लिए श्रमिक नहीं है और औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान उस पर लागू नहीं होंगे।

18. चूंकि याचिकाकर्ता औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ध) के तहत कामगार नहीं थे। वे उक्त अधिनियम की धारा 2(च) के संरक्षण का आह्वान नहीं कर सकते हैं और आक्षेपित आदेशों को इस आधार पर चुनौती नहीं दी जा सकती है कि ये औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(च) के प्रावधानों के उल्लंघन में पारित किए गए थे। इसलिए, श्री कुहाड़ द्वारा आग्रह किया गया पहला तर्क खारिज किया जाता है।

22. रिकॉर्ड के अवलोकन से पता चलता है कि सभी प्रत्यर्थीगण ने जान-बूझकर उसमें उल्लिखित नियमों और शर्तों को पढ़कर 11 महीने के लिए प्रशिक्षुता अनुबंध/समझौता निष्पादित किया है। इसलिए, वे इससे बंधे हुए हैं और प्रशिक्षु के रूप में उनके कार्यकाल की समाप्ति के बाद उन्हें इसे चुनौती देने से रोक दिया गया है। अब, वे 1947 के अधिनियम के प्रावधान के तहत श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का उपयोग करने के लिए खुद को 'श्रमिक' के रूप में दावा नहीं कर सकते क्योंकि 1961 के अधिनियम की धारा 18 के अनुसार यह उनके मामले में लागू नहीं था।

23. महाराष्ट्र राज्य और अन्य बनाम अनिता और अन्य 2016(8) एससीसी 293 में प्रकाशित मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय ने माना है कि नियुक्ति की प्रकृति को

देखते हुए, इसकी अवधि को विधिवत स्वीकार करने के बाद, उम्मीदवार को अपनी सेवा के अंत में नियुक्ति की प्रकृति को चुनौती देने से रोका जाता है।

24. यह कानून का सुस्थापित सिद्धांत है और यह एक सर्वविदित तथ्य है कि इस मामले में न्यायालय कपड़े को इस्त्री कर सकती है लेकिन वह कपड़े की बनावट को नहीं बदल सकती है। जब प्रशिक्षुता समझौते की भाषा स्पष्ट हो तो यह व्याख्या का दायरा नहीं बढ़ा सकता। यह उसमें शब्दों को जोड़ या घटा नहीं सकता या कुछ ऐसा नहीं पढ़ सकता जो उसमें नहीं है। यह प्रत्यर्थीगण के प्रशिक्षुता समझौते को दोबारा नहीं लिख सकता या पुनर्गठित नहीं कर सकता। जब प्रत्यर्थीगण द्वारा निष्पादित प्रशिक्षुता समझौता यह दर्शाता है कि वे 'प्रशिक्षु' के रूप में कार्यरत थे तो बिना किसी कल्पना के प्रत्यर्थीगण को 'कर्मचारी' नहीं माना जा सकता है।

25. इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर विचार करते हुए, इस न्यायालय की सुविचारित राय है कि राज्य सरकार 1947 के अधिनियम की धारा 4 (ट) के तहत एक संदर्भ बनाने में सक्षम नहीं थी और न्यायाधिकरण पंचाट देने में बुरी तरह विफल रहा है। जब इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कार्यवाही की स्थिरता के बारे में विशिष्ट दलील उठाई गई थी कि 1961 के अधिनियम की धारा 18 के मद्देनजर विवाद को तय करने का अधिकार क्षेत्र नहीं है।

26. 1961 के अधिनियम के तहत विवाद को औद्योगिक विवाद के रूप में नहीं माना जा सकता है क्योंकि 1961 के अधिनियम की धारा 18 के मद्देनजर श्रम कानून के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। न्यायाधिकरण और उसके निर्णय के लिए औद्योगिक विवाद का संदर्भ अवैध और अधिकार क्षेत्र के बिना है।

27. परिणामस्वरूप, ये सभी याचिकाएँ स्वीकार की जाती हैं। अधिकरण द्वारा पारित पंचाटों को खारिज और अपास्त कर दिया गया है।

28. लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं।

अनूप कुमार ढांड, न्यायमूर्ति

Pg 7 to 9

टिप्पणी: इस निर्णय का हिन्दी अनुवाद निविदा फर्म राजभाषा सेवा संस्थान द्वारा किया गया है, जिसे फर्म के निदेशक डॉ. वी. के. अग्रवाल, द्वारा मान्य और सत्यापित किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में

अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन व कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।