

1 ایس سی آر

سپریم کورٹ رپورٹس

717

3 اپریل 1961

ازعدالت الاعظسی

میسرز حبیون لال (1929) لمیٹڈ، کلکتہ

بنام  
اسکے ورکمن

(پی۔ بی۔ گچیندر اگڈ کر اور کے۔ این۔ وانچو، جسٹسز)

صنعتی تنازعہ - "انعامیہ" - مسلسل خدمت - کی تشریح - صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947  
(14 آف 1947)۔

بھانو بالانامی ایک شخص نے 1929 میں ایک مزدور کے طور پر اپیل کنندہ کی خدمت میں شمولیت اختیار کی تھی اور 1957 میں استعفیٰ دے دیا تھا۔ اپنی ملازمت کے اس عرصے کے دوران وہ فروری 1945 سے اکتوبر 1945 کے درمیان تقریباً 8 ماہ تک بغیر اجازت کے ڈیوٹی سے غیر حاضر رہے یا رخصت ہوئے۔ کمپنی اور اس کے کارکنوں کے درمیان کیے گئے ایک ایوارڈ کے تحت ایک اسکیم تیار کی گئی تھی جس میں متعلقہ شق یہ تھی کہ "رضا کارانہ ریٹائرمنٹ 15 سال کی مسلسل سروس گریجویٹ کے بعد کسی ملازم کے استعفیٰ پر اسی شرح پر مندرجہ بالا شرح پر۔"

مذکورہ شق کا فائدہ اٹھانے والے بھانو بالا کو گریجویٹ دینے کے سوال کے حوالے سے تنازعہ پیدا ہوا اور کمپنی نے اس بنیاد پر اس دعوے کی تردید کی کہ مذکورہ ملازم مطلوبہ مدت تک مسلسل سروس میں نہیں تھا کیونکہ اس کی ملازمت میں وقفہ تھا اور اس سے اس کی ملازمت کا تسلسل متاثر ہوا جس نے اس کا دعویٰ نااہل بنا دیا۔

سوال یہ تھا کہ 1951 کے ایوارڈ میں شامل "مسلسل خدمت" کی اصطلاح کی تشریح کیا ہے۔

مختلف سیاق و سباق میں ایک ہی لفظ کے اکثر مختلف معنی ہو سکتے ہیں اور لفظ "مسلسل خدمت" ہمیشہ حقیقت کا سوال ہوگا جس کا فیصلہ ہر معاملے کے حالات پر کیا جائے گا کہ آیا کوئی خاص ملازم مطلوبہ مدت کے لئے خدمت کے تسلسل کا دعویٰ کر سکتا ہے یا نہیں۔

جہاں "مسلسل خدمت" کی اصطلاح کو قانونی طور پر بیان کیا گیا تھا تو تعریف غالب ہوگی۔ اور جہاں ایک ایوارڈ نے اظہار رائے کی ایک تعریف دی ہے جو فریقین کو ایوارڈ سے پیدا ہونے والے دعووں سے نمٹنے میں پابند کرے گی لیکن جہاں ایوارڈ میں "مسلسل خدمت" کے اظہار کی وضاحت نہیں کی گئی تھی اور دیگر ایکٹ میں شامل قانونی تعریفوں میں کوئی مادی مدد نہیں تھی تو اصولی طور پر سوال کا جائزہ لینا اور یہ فیصلہ کرنا ضروری ہوگا کہ کسی بھی ایوارڈ میں اظہار کا کیا مطلب ہونا چاہئے۔

”مسلسل خدمت“، گریجویٹ کی اسکیم کے تناظر میں، آجر اور ملازم کے مابین مالک اور ملازم کے تعلقات کے تسلسل کو ظاہر کرتی ہے جو یا تو فریقین کے عمل سے ختم ہو سکتی ہے، یعنی، استعفیٰ یا ملازمت کے خاتمے، یا قانون کے نفاذ سے۔ لیکن سروس کا تسلسل صرف اس وجہ سے ختم نہیں ہوگا کہ ایک ملازم چھٹی حاصل کیے بغیر غیر حاضر تھا۔ اگرچہ ایسے معاملات ہوں گے جہاں طویل غیر مجاز غیر حاضری معقول طور پر اس نتیجے کو جنم دے سکتی ہے کہ اس طرح کی سروس کو ملازم کی طرف سے ترک کرنے کا ارادہ کیا گیا تھا۔

گریجویٹ کے مقصد کے لئے صرف غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینے کو سروس کے تسلسل میں خلل کا سبب نہیں کہا جاسکتا ہے، حالانکہ یہ اس کی برخاستگی کی ایک اچھی وجہ ہو سکتی ہے، بشرطیکہ اس سلسلے میں اسٹیڈنگ آرڈرز میں متعلقہ دفعات کی تعمیل کی گئی ہو۔

بکنگھم اینڈ کرناٹک کولمیٹیڈ بنام ورکرس آف بکنگ ہیم اور کرناٹک کولمیٹیڈ (1953) ایس سی آر

219، ممتاز۔

بج میونسپلٹی بنام پی آر مکھرجی، (1953) 1 ایل ایل جے 195، جس کا حوالہ دیا گیا ہے۔

دیوانی ایپیلیٹ کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 264 آف 1960۔

12 اکتوبر 1959 کو انڈسٹریل ٹریبونل، بمبئی کے ریفرنس ان ریفرنس (آئی ٹی) نمبر 8 کے

1959 کے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل کی گئی۔

اپیل گزار کی طرف سے ایس ٹی دیسائی، سوکمار گھوش اور بی این گھوش شامل ہیں۔

جواب دہندگان کے لئے جی ایل دھوڈیا اور کے ایل ہاتھی۔

13 اپریل 1961ء کو عدالت کا فیصلہ سنایا گیا۔

جسٹس گجیندر گدار: خصوصی اجازت کے ذریعے یہ اپیل صنعتی ٹریبونل کی جانب سے منظور کردہ فیصلے کے خلاف ہے جسے صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 36 اے (2) کے تحت اس ٹریبونل کے ذریعے 28 اپریل 1951 کو ریفرنس نمبر 168 میں دیے گئے فیصلے کی کچھ شرائط کی تشریح کے لیے بھیجا گیا تھا۔ ایسا لگتا ہے کہ اپیل کنندہ میسر جیون لال (1929) لمیٹڈ اور اس کے کارکنوں کے درمیان 1950 میں اپیل کنندہ کے خلاف مدعا علیہان کے کچھ مطالبات کے سلسلے میں تنازعہ پیدا ہوا تھا۔ مذکورہ تنازعہ کو فیصلے کے لئے بھیجا گیا تھا جس کے نتیجے میں ایک ایوارڈ منظور کیا گیا تھا جس میں دیگر چیزوں کے ساتھ ساتھ گریجویٹی اسکیم کا اہتمام کیا گیا تھا۔ اس ایوارڈ کی کچھ شکوک کو موجودہ ریفرنس میں تشریح کے لئے بھیجا گیا ہے۔ 31 اگست 1957 کو اپیل کنندہ کے ملازم بھانوبالا کا استعفیٰ اپیل کنندہ نے قبول کر لیا۔ مذکورہ ملازم نے 1929 میں درخواست گزار کی سروس میں شمولیت اختیار کی تھی لیکن تقریباً 8 سال تک اس کی سروس کے تسلسل میں وقفہ تھا۔ مہینوں تک کیونکہ وہ بغیر ڈیوٹی سے غیر حاضر رہا تھا۔ 14 فروری 1945 سے اکتوبر 1945 کے آخر تک اجازت یا رخصت، درخواست گزار کے مطابق مذکورہ ملازم ایوارڈ کے ذریعے وضع کردہ اسکیم کے تحت کسی بھی گریجویٹی کا حقدار نہیں تھا۔ اس کے باوجود اپیل گزار نے ہمدردی کی بنیاد پر اسے 1165 روپے کی پیش کش کی۔ ملازم اس رقم کو قبول کرنے کے لئے تیار نہیں تھا کیونکہ اس نے گریجویٹی کے ذریعے دعویٰ کیا کہ وہ 2,282.50 روپے کا حقدار ہے۔ اس طرح ملازم کے ذریعے کیے گئے مطالبے کے نتیجے میں ایک صنعتی تنازعہ پیدا ہوا جسے ملازم نے ایکٹ کی دفعہ 33 سی کے تحت بمبئی کی پہلی لیبر کورٹ کے سامنے لیا تھا۔ لیبر کورٹ نے درخواست پر غور کرتے ہوئے ملازم کے حق میں فیصلہ سنایا اور اپیل کنندہ کو گریجویٹی کے طور پر 1781.80 روپے ادا کرنے کی ہدایت کی۔ اس کے بعد درخواست گزار نے آرٹس 226 اور 227 کے تحت رٹ کے لئے بمبئی ہائی کورٹ کا رخ کیا اور کہا کہ لیبر کورٹ کے پاس ملازم کی طرف سے اس کے سامنے دی گئی درخواست پر غور کرنے کا کوئی اختیار نہیں ہے۔ اس رٹ پٹیشن کو منظور کر لیا گیا اور

لیبر کورٹ کے ذریعے جاری کردہ حکم کو منسوخ کر دیا گیا۔ اسی مرحلے پر بمبئی حکومت نے ایکٹ کی دفعہ 36 اے (1) کے تحت 1951 کے ایوارڈ میں شامل "مستقل خدمت" کی اصطلاح کی تشریح کے سوال کو صنعتی عدالت کو بھیج دیا۔ اس طرح صنعتی عدالت کو اس معاملے کی ذمہ داری سونپی گئی۔ اس نے کہا ہے کہ ٹریبونل کی جانب سے فیصلہ سناتے وقت استعمال کیے جانے والے الفاظ کا مطلب یہ ہے کہ آجر یا ملازم کی جانب سے ملازمت کے معاہدے کو ختم کرنے یا قانون کے نفاذ کے ذریعے ملازمت کے معاہدے کو ختم کرنے سے کوئی نقصان نہیں ہوا۔ یہ وہ تشریح ہے جس کی صداقت کو اپیل کنندہ نے اپنی موجودہ اپیل میں چیلنج کیا ہے۔

گر جیو بیٹا اسکیم کا متعلقہ حصہ جو ٹریبونل نے پچھلے ریفرنس میں تشکیل دیا تھا اس میں درج ذیل ہے:

(1) کمپنی کی ملازمت کے دوران کسی ملازم کی موت یا جسمانی یا ذہنی طور پر معذور ہونے والے ملازم کی ملازمت کے ہر سال کے لئے آدھے ماہ کی تنخواہ جاری رکھنے کی صورت میں اسے یا اس کے وارثوں، عمل درآمد کنندگان، تقرریوں یا نامزد افراد کو زیادہ سے زیادہ دس ماہ کی اجرت دی جائے۔

(2) پانچ سال کی مسلسل سروس کے بعد کمپنی کی جانب سے ان کی سروس ختم کرنے پر گر جیو بیٹا اسی شرح پر جو مذکورہ بالا شرح پر ہے۔

(3) 15 سال کی مسلسل سروس کے بعد کسی ملازم کی رضا کارانہ ریٹائرمنٹ یا استعفیے پر گر جیو بیٹا مندرجہ بالا شرح پر۔

جیسا کہ ہم پہلے ہی دیکھ چکے ہیں کہ ملازم بھانوبالانے استعفیٰ دے دیا تھا اور اگست 1957 میں اس کا استعفیٰ قبول کر لیا گیا تھا۔ انہوں نے شق (3) کے فوائد کا دعویٰ کیا جبکہ درخواست گزار نے دلیل دی کہ مذکورہ ملازم کو مطلوبہ مدت کے لئے مسلسل سروس میں نہیں رکھا گیا تھا کیونکہ 14 فروری 1945 سے اکتوبر 1945 کے آخر تک اس کی ملازمت میں وقفہ تھا اور اس سے اس کی ملازمت کا تسلسل متاثر ہوا جس نے شق (3) کے تحت اس کے دعوے کو نااہل بنا دیا۔ ٹریبونل نے اس دلیل کو مسترد کر دیا ہے۔

جناب ایس ٹی دیسائی کا کہنا ہے کہ شق (3) میں "مسلسل خدمت" کے الفاظ کی تشریح کرتے وقت ہمیں دفعہ 49 بی (1) کی دفعات کا موازنہ انڈین فیکٹریز ایکٹ، 1934 (XXV آف 1934) اور دفعہ 79 (1) اور انڈین فیکٹریز ایکٹ، 1948 (63 آف 1948) میں وضاحت (1) کے ساتھ کرنا چاہئے۔ اور ان کی دلیل ہے کہ کام سے غیر مجاز غیر حاضری عام طور پر سروس میں وقفے کا سبب بنتی ہے تاکہ اگر کسی ملازم کو کام سے غیر مجاز غیر حاضری کے بعد دوبارہ کام شروع کرنے کی اجازت دی جاتی ہے تو وہ اپنی سروس میں وقفے کے پیش نظر مسلسل سروس کا دعویٰ کرنے کا حقدار نہیں ہونا چاہئے۔ اس دلیل کی حمایت میں بکنگھم اینڈ کرناٹک کمپنی لمیٹڈ میں اس عدالت کے فیصلے پر اصرار کیا گیا ہے۔ بکنگھم اینڈ کرناٹک کمپنی لمیٹڈ کے کارکن اس معاملے میں اس عدالت نے کہا ہے کہ غیر قانونی ہڑتال کی وجہ سے مزدوروں کی خدمات کا تسلسل متاثر ہوا تھا اور اس لئے وہ انڈین فیکٹریز ایکٹ کی دفعہ 49 بی (1) کے تحت تنخواہ کے ساتھ تعطیلات کا دعویٰ کرنے کے حقدار نہیں تھے۔ تاہم، یہ نوٹ کیا جائے گا کہ مذکورہ فیصلہ صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کے سیکشن 2 (کیو) میں لفظ "ہڑتال" کی تعریف پر منتج ہوا، جسے انڈین فیکٹریز ایکٹ 1934 کی دفعہ 49-بی کی متعلقہ شق کے ساتھ پڑھا گیا تھا۔ اور اس میں کوئی شک نہیں ہے کہ ایک مختلف سیاق و سباق میں ایک ہی الفاظ کے مختلف معنی ہو سکتے ہیں اور اکثر مختلف ہو سکتے ہیں۔ جیسا کہ اس عدالت نے بیج بیج میونسپلٹی بنام پی آر مکھرجی میں مشاہدہ کیا ہے، ایک ہی لفظ کا مطلب ایک سیاق و سباق میں ایک چیز اور مختلف سیاق و سباق میں دوسری چیز ہو سکتی ہے۔ یہی وجہ ہے کہ جب ہمیں اپنے مخصوص قانون سے نمٹنا پڑتا ہے تو مخصوص الفاظ کے معنی یا دوسرے قوانین میں پائے جانے والے الفاظ کے مجموعے کے بارے میں فیصلے شاید ہی زیادہ اہمیت رکھتے ہیں۔ وہ مددگار ہو سکتے ہیں لیکن انہیں رہنما یا مثال کے طور پر نہیں لیا جاسکتا ہے۔ لہذا، فیکٹریز ایکٹ کے تناظر میں "مسلسل خدمت" کے الفاظ سے منسوب معنی موجودہ اپیل میں نقطہ کا فیصلہ کرنے میں کوئی مادی اثر نہیں ڈال سکتے ہیں۔

یہی تبصرہ صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 کے سیکشن 2 (ای ای ای) میں شامل لفظ "مسلسل خدمت" کی تعریف پر مبنی دلیل کے بارے میں بھی کیا جاتا ہے۔ مذکورہ دفعہ میں کہا گیا ہے کہ "مسلسل خدمت" کا مطلب بلا تعطل سروس ہے اور اس میں وہ خدمات شامل ہیں جو صرف بیماری یا مجاز چھٹی یا کسی حادثے یا ہڑتال کی وجہ سے متاثر ہو سکتی ہیں جو غیر قانونی نہیں ہے، یا لاک ڈاؤن یا کام بند کرنا جو مزدوروں کی طرف سے کسی غلطی کی وجہ سے نہیں ہے۔ یہ تعریف بلاشبہ انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کی دفعات کے حوالے سے مسلسل سروس کے سوال سے نمٹنے کے لئے مناسب ہے لیکن صنعتی تنازعہ میں دیئے گئے ایوارڈ میں "مسلسل خدمت" کے الفاظ کی

تشریح سے نمٹنے میں اس کے عمل کو خود بخود توسیع نہیں دی جاسکتی جب تک کہ ایوارڈ میں جس سیاق و سباق میں اظہار کا استعمال کیا گیا ہے وہ اس کا جواز پیش نہ کرے۔ دوسرے لفظوں میں، "مسلسل خدمت" کی اصطلاح کو قانونی طور پر بیان کیا جاسکتا ہے جس صورت میں تعریف غالب ہوگی۔ مذکورہ اظہار کا استعمال کرتے ہوئے ایک ایوارڈ خود اس اظہار کی تعریف دے سکتا ہے اور یہ فریقین کو ایوارڈ سے پیدا ہونے والے دعووں سے نمٹنے کے لئے پابند کرے گا۔ تاہم، جہاں ایوارڈ مذکورہ اظہار کی وضاحت نہیں کرتا ہے اور دیگر ایکٹ میں شامل قانونی تعریفوں میں کوئی مادی مدد نہیں ہے، تو اصولی طور پر سوال کا جائزہ لینا اور یہ فیصلہ کرنا ضروری ہوگا کہ کسی بھی ایوارڈ میں اظہار کا کیا مطلب ہونا چاہئے۔ اور موجودہ معاملے میں ٹریبونل کو بالکل یہی کرنا تھا۔

ٹریبونل کی جانب سے پہلے کے ریفرنس میں وضع کردہ گریجویٹی اسکیم کے تناظر میں "مسلسل خدمت" آجر اور اس کے ملازمین کے درمیان مالک اور نوکر کے تعلقات کو جاری رکھنے کی نشاندہی کرتی ہے۔ اگر نوکر استعفیٰ دے دے تو اس کی ملازمت خود بخود ختم ہو جاتی ہے۔ اگر آجر اپنے ملازم کی سروس ختم کر دیتا ہے تو اس سے دوبارہ سروس کا تسلسل ختم ہو جاتا ہے۔ اگر کسی ملازم کی خدمت کسی قانون کے نفاذ کے ذریعہ ختم کر دی جاتی ہے تو یہ ایک اور مثال ہے جہاں تسلسل میں خلل پڑتا ہے۔ لیکن یہ کہنا مشکل ہے کہ صرف اس وجہ سے کہ کوئی ملازم چھٹی حاصل کیے بغیر غیر حاضر رہتا ہے جو خود ہی اس کی خدمت کے تسلسل کو ختم کر دے گا۔ اسی طرح کسی غیر قانونی ہڑتال میں شرکت جس میں برطرفی کی سزا دی جاسکتی ہے، بذات خود مالک اور نوکر کے تعلقات کو ختم نہیں کر سکتی۔ یہ سروس کے خاتمے کا ایک اچھا سبب ہو سکتا ہے بشرطیکہ یقینی طور پر اس سلسلے میں قائمہ احکامات میں متعلقہ دفعات کی تعمیل کی جائے۔ لیکن محض غیر قانونی ہڑتال میں شرکت کو گریجویٹی کے مقاصد کے لئے تسلسل میں خلل کا سبب نہیں کہا جاسکتا ہے۔ دوسری طرف اگر کوئی ملازم چھٹی حاصل کیے بغیر اور غیر مجاز طریقے سے اتنے لمبے عرصے تک ڈیوٹی سے غیر حاضر رہتا ہے کہ اس کی غیر موجودگی کی وجہ سے اس نے ملازمت چھوڑ دی ہے تو اس طرح کی طویل غیر مجاز غیر حاضری قانونی طور پر سروس کے تسلسل میں خلل کا سبب بن سکتی ہے۔ اس طرح یہ ہمیشہ حقیقت کا سوال ہوگا کہ ہر معاملے کے حالات پر فیصلہ کیا جائے کہ آیا کوئی خاص ملازم مطلوبہ مدت کے لئے خدمات کے تسلسل کا دعویٰ کر سکتا ہے یا نہیں۔ لہذا ہماری رائے میں ٹریبونل کی جانب سے اختیار کیا گیا نقطہ نظر کافی حد تک درست ہے تاہم ہم یہ واضح کرنا چاہتے ہیں کہ ان معاملوں کے علاوہ جہاں ٹریبونل کے مطابق سروس کا تسلسل ختم ہو جائے گا، ایسے مقدمات کی کلاس بھی ہوگی

جہاں طویل عرصے تک غیر مجاز غیر حاضری سے یہ نتیجہ اخذ کیا جاسکتا ہے کہ اس طرح کی سروس کو ملازم کی طرف سے ترک کرنے کا ارادہ ہے۔ اس ترمیم کے ساتھ ہم ایوارڈ کی تصدیق کرتے ہیں اور اپیل مسترد کرتے ہیں۔ اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں ہوگا۔

اپیل خارج کر دی گئی۔