از عدالت عظمیٰ

مینجمنٹ آف بمبئی کمپنی لمیٹڈ

بنام

ورکمن

[پی۔ بی۔ گجیندر گڈکر، سی۔ جے۔، کے۔ این۔ وانچو اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جے۔ جے۔]

صنعتی تنازعہ-کرسمس بونس-مصمر معاہدہ-پرکھ۔

اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان 1957-58 اور 1958-59 سالوں کے بونس کی ادائیگی کے حوالے سے ایک صنعتی تنازعہ پیدا ہوا۔تنازعہ کو فیصلہ سنانے کے لیے ٹریبونل کو بھیج دیا گیا۔ جواب دہندگان نے اس بنیاد پر بونس کا دعوی کیا کہ کرسمس کے موقع پر کچھ بونس کی ادائیگی اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان خدمت کی ایک مضمر شرط بن گئی تھی۔مزدوروں نے ملازمت کی ایک مضمر مدت کی بنیاد پر ہر سال کے لیے 1 ماہ کی اجرت کا دعوی کیا۔ان حقائق پر ٹریبونل نے اس عدالت کے فیصلے کی بنیاد پر فیصلہ دیا جس میں مسٹر اسپاہانی لمیٹڈ بمقابلہ. اسپاہانی ایمپلائز یونین کہ خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر ½1 ماہ کی تنخواہ کی شرح سے بونس کی ادائیگی قائم کی گئی تھی۔ٹریبونل کا یہ فیصلہ ہے جسے اس عدالت میں چیلنج کیا گیا ہے۔

منعقد: (i) جہاں بونس کی ادائیگی کسی تہوار سے منسلک ہے، وہاں یہ اندازہ لگانا ممکن ہے کہ تہوار کے وقت کچھ ادا کرنے کی ایک مضمر شرط ہے، حالانکہ ادائیگی پچھلے سالوں میں یکساں شرح پر نہیں کی گئی ہے۔ موجودہ معاملے میں، ادائیگی سالوں سے یکساں نہیں رہی ہے اور بونس کی ادائیگی کے لیے خدمت کی ایک مضمر مدت کا اندازہ لگانے سے پہلے یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ ادائیگی کسی تہوار سے منسلک تھی۔ لہذا ٹریبونل کا یہ مؤقف درست نہیں تھا کہ کسی بھی تہوار سے غیر منسلک بونس کی ادائیگی کے حوالے سے خدمت کی ایک مضمر شرط ہو سکتی ہے۔

موجودہ معاملے میں، اگرچہ دسمبر میں ادا کی جانے والی رقم کو اصل میں ایڈوانس کہا جاتا تھا، نام نہاد ایڈوانس میں سے کم از کم ایک ماہ کی تنخواہ ہمیشہ کام کرنے والوں کے پاس رہتی تھی اور اسے کرسمس کے تہوار سے منسلک بونس کے طور پر سمجھا جاتا تھا۔ اس کیس کے حقائق پر یہ فیصلہ دیا گیا کہ اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان خدمت کی ایک مضمر شرط تھی کہ ہر سال کرسمس کے وقت تہوار کے بونس کے طور پر کچھ ادا کیا جائے گا۔

مسٹر اسپاہانی لمیٹڈ بمقابلہ اسپاہانی ایمپلائز یونین، [1960] 1 ایس سی آر 24، پر انحصار کیا۔

(ii) ادائیگی کے معاملے میں جو مختلف مدت پر کی جاتی ہے اور یکساں شرح پر نہیں ہے، عدالت کا فرض ادائیگی کو تہوار (اس معاملے میں کرسمس) کے ساتھ جوڑنا ہے۔ اس معاملے کے شواہد پر یہ واضح ہے کہ کم از کم کرسمس کے وقت کے بارے میں قابل ادائیگی صرف ایک ماہ کی تنخواہ ہے اور یہ دراصل 1951-52 اور 1953-54 میں ادا کی گئی تھی۔ لہذا کرسمس بونس کے طور پر ایک ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی اس معاملے کے تسلیم شدہ

حقائق پر اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر ثابت ہوتی ہے۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار: 1963 کی سول اپیل نمبر 583۔1960 کے صنعتی تنازعہ نمبر 38 میں انڈسٹریل ٹریبونل، ایرنا کولم کے 18 جون 1962 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزار کی طرف سے جی بی پائی، جے بی داداچنجی، اوسی ماتھر اور رویندر نارائن۔

جواب دہندگان کے لیے جنارڈن شرما۔

25 مارچ 1964۔عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا۔

وانچو، جے۔- انڈسٹریل ٹریبونل، ایرنا کولم کے فیصلے سے خصوصی اجازت کی طرف سے ایک اپیل ہے۔اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان سالوں 1957-58 اور 1958-59 کے بونس کی ادائیگی کے بارے میں تنازعہ پیدا ہوا، اور اسے ٹریبونل میں فیصلہ سنانے کے لیے ارسال کیا گیا۔ جواب دہندگان نے دو بنیادوں پر بونس کا دعوی کیا: (1) اپیل کنندہ کی طرف سے کمائے گئے منافع کی بنیاد پر، اور (2) اس بنیاد پر کہ کرسمس کے موقع پر کچھ بونس کی ادائیگی اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان خدمت کی ایک مضمر شرط بن گئی تھی۔ یہ ذکر کیا جا سکتا ہے کہ دعوی منافع بونس کی بنیاد پر ہر سال کے لیے چار ماہ کی اجرت کے لیے تھا۔متبادل دعوی ایک مقررہ مدت ملازمت کی بنیاد پر ہر سال کے لیے ½ ماہ کی اجرت کے لیے تھا۔ہم یہ بھی ذکر کر سکتے ہیں کہ اپیل کنندہ نے سال 1957-58 کے لیے بونس کے طور پر دو ماہ کی بنیادی تنخواہ اور

سال1958-59 کے لیے بونس کے طور پر ایک ماہ کی بنیادی تنخواہ ادا کی تھی۔ اپیل کنندہ نے دعوی کیا کہ ایسے معاملات میں لاگو فل بینچ فارمولے کی بنیاد پر کوئی سرپلس دستیاب نہیں ہے اور اس لیے کوئی منافع بونس ادا نہیں کیا جا سکتا۔ اس نے یہ بھی دعوی کیا کہ خدمت کی ایک مضمر مدت کے طور پر کوئی بونس قابل ادائیگی نہیں تھا۔
ٹریبونل نے فل بینچ فارمولے کی درخواست پر پایا کہ دو سالوں میں سے کسی میں بھی کوئی اضافی رقم دستیاب نہیں تھی اور اس لیے منافع بونس کے طور پر کوئی بونس قابل ادائیگی نہیں تھا۔ اس کے بعد اس سوال پر غور کیا گیا کہ کیا کوئی بونس خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر قابل ادائیگی ہے اور میسرز میں اس عدالت کے فیصلے پر انحصار کرتا ہے۔ اسپاہانی لمیٹڈ v. اسپاہانی ایمپلائز یونین (1) نے فیصلہ دیا کہ خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر ½1 ماہ کی تنخواہ کی شرح سے بونس کی ادائیگی قائم کی گئی ہے۔ اس لیے اس نے اپیل کنندہ کو حکم دیا کہ وہ ایک ماہ کی رقم کو مدنظر رکھتے ہوئے وہ رقم ادا کرے۔ اس کی طرف سے پہلے ہی ادا کی گئی تنخواہ۔ یہ ٹریبونل کا یہ فیصلہ ہے جو خصوصی اجازت کے ذریعے ہمارے سامنے لایا گیا ہے۔

اپیل کنندہ کی جانب سے اہم دلیل دو بھاری پڑنا ہے:

(1) اس بات پر زور دیا جاتا ہے کہ ٹریبونل نے یہ فیصلہ دیتے ہوئے غلطی کی کہ بونس کی ادائیگی کو خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر کسی تہوار سے منسلک کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔

(2) اس کیس کے غیر متنازعہ حقائق پر، ٹریبونل کا یہ مؤقف درست نہیں تھا کہ کچھ بونس کی ادائیگی کے لیے خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر مقدمہ بنایا گیا تھا، اور کسی بھی صورت میں، چاہے کچھ بونس کی ادائیگی کے لیے مقدمہ بنایا گیا ہو، یہ 1 ماہ کی تنخواہ کی شرح سے نہیں ہوسکتا تھا۔

اپیل کنندہ کی جانب سے اٹھائے گئے پہلے تنازعہ کی طرف رخ کرتے ہوئے، ہماری رائے ہے کہ ٹریبونل کا یہ مؤقف درست نہیں تھا کہ کسی بھی تہوار سے غیر منسلک بونس کی ادائیگی کے حوالے سے خدمت کی ایک مضمر شرط ہوسکتی ہے۔اسپاہانی کے معاملے (1) میں یہ سوال اٹھایا گیا کہ کیا بنگال میں پوجا کے تہوار کے وقت کچھ بونس کی ادائیگی کے لیے خدمت کی کوئی مضمر شرط تھی۔اس سلسلے میں اس عدالت نے انعقاد کے لیے پرکھ کا تعین کیا جب یہ کہا جا سکتا تھا کہ کسی تہوار کے سلسلے میں کچھ بونس کی ادائیگی کے لیے خدمت کی ایک مضمر شرط تھی۔اس عدالت نے یہ بھی نشاندہی کی کہ بنگال میں پوجا جیسے تہوار کے وقت کچھ بونس کی ادائیگی کے طور پر خدمت کی ایک مضمر شرط قائم کرنے کے لیے یہ ضروری نہیں تھا کہ تہوار کے سلسلے میں ادا کی جانے والی رقم یکساں ہو، اور یہ کہ یکساں شرح کی عدم موجودگی میں کسی چیز کی ادائیگی کے لیے ایک مضمر معاہدے کا اندازہ لگایا جا سکتا ہے۔اب جہاں ادائیگی کسی تہوار سے منسلک ہے وہاں یہ اندازہ لگانا ممکن ہے کہ تہوار کے وقت کچھ ادا کرنے کی ایک مضمر شرط ہے، حالانکہ شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ پچھلے سالوں میں ادائیگی یکساں شرح پر نہیں کی گئی تھی۔لیکن یہ دیکھنا مشکل ہے کہ تہوار کے وقت ادائیگی کے معاملے پر لاگو ہونے والے اصول کو ادائیگی کی ایک مضمر مدت کا اندازہ لگانے کے لیے کیسے بڑھایا جا سکتا ہے جہاں ادائیگی کسی تہوار سے مکمل طور پر غیر منسلک کی گئی ہو اور ان شرحوں پر جو سال بہ سال مختلف ہوتی رہی ہو۔لہذا ہماری رائے ہے کہ جب اس عدالت نے اسپاہنی کے معاملے (1) میں پوجا تہوار کے وقت کے بارے میں کچھ ادا کرنے کے لیے خدمت کی ایک مضمر شرط رکھی تھی، تو یہ واضح تھا کہ خدمت کی ایسی مضمر شرط کا اندازہ لگایا جا سکتا ہے جہاں ادائیگی کی شرح یکساں نہیں تھی صرف اس صورت میں جب اس طرح کی ادائیگی واضح طور پر کسی تہوار سے منسلک تھی۔موجودہ معاملے میں بھی، ادائیگی سالوں سے یکساں نہیں رہی ہے اور اس لیے بونس کی ادائیگی کے لیے خدمت کی ایک مضمر مدت کا

اندازہ لگانے سے پہلے یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ ادائیگی کسی تہوار سے منسلک تھی۔ ہماری رائے میں خدمت کی ایسی مضمر حالت کا اندازہ لگانا ناممکن ہوگا جہاں ماضی میں ادائیگی یکساں نہ رہی ہو، جب تک کہ اس طرح کی ادائیگی کو کسی تہوار سے جوڑا نہ جا سکے۔ اس لیے ہماری رائے ہے کہ ٹریبونل کا یہ مؤقف غلط تھا کہ موجودہ معاملے کے حالات میں خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر بونس کی ادائیگی کے لیے ایک نتیجہ اخذ کیا جا سکتا ہے جب کہ ماضی میں ادائیگی یکساں نہیں تھی حالانکہ اس کا تعلق کسی تہوار سے نہیں تھا۔

لیکن یہ کہ ہماری رائے میں اس معاملے کو حل نہیں کرتا ہے۔ شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ کچھ بونس کی ادائیگی اس سال سے شروع ہوئی جس میں اس برانچ میں ایک ماہ سے لے کر ½1 ماہ کی تنخواہ تک کا بونس ادا کیا گیا تھا۔ یہ بھی شامل کیا جا سکتا ہے کہ اپیل کنندہ کی ملک کے دیگر حصوں میں کئی دیگر شاخیں ہیں۔ اس معاملے میں ہم جو کچھ کہہ رہے ہیں اس کا تعلق صرف کوچین برانچ سے ہے اور یہ ضروری نہیں کہ اپیل کنندہ کی دوسری شاخوں پر لاگو ہو، جن کے حقائق ہمارے سامنے نہیں ہیں۔ 1946-47 سے 1949-50 تک، ایسا معلوم ہوتا ہے کہ کچھ رقم ادا کی گئی تھی، حالانکہ رقم بالکل معلوم نہیں ہے۔ یہ بھی واضح نہیں ہے کہ آیا 1945-46 سے 1949-50 سالوں کے دوران ادائیگی کرسمس کے وقت کے بارے میں کی گئی تھی، کیونکہ اس کا کوئی ثبوت نہیں ہے۔ 1950-51 میں یہ ظاہر ہوتا ہے کہ ½1 ماہ کی تنخواہ بونس کے طور پر ادا کی گئی تھی۔ ایسا لگتا ہے کہ اس سال کرسمس کے وقت کوئی ادائیگی نہیں کی گئی تھی، حالانکہ کہا جاتا ہے کہ ½1 ماہ کی تنخواہ کے کچھ عرصے کے بعد بونس کے طور پر ادا کی گئی تھی۔ 1951-52 سے لے کر 1958-59 تک، ادائیگی کرسمس کے وقت ایک ماہ کی تنخواہ سے لے کر دو ماہ کی تنخواہ تک کی شرح سے کی جاتی تھی۔ لہذا یہ واضح ہے کہ کسی بھی شرح پر 1951-52 ادائیگی کرسمس کے تہوار سے منسلک ہے، حالانکہ اس بات کا کوئی واضح ثبوت نہیں ہے کہ پہلے کی ادائیگیاں کرسمس سے

منسلک تھیں۔اس کے ساتھ ہی اس بات کا کوئی واضح ثبوت نہیں ہے کہ ان ادائیگیوں کا تعلق کرسمس سے نہیں تھا حالانکہ سال 1950-51 کی ادائیگی کرسمس کے بعد کسی وقت کی گئی ہوگی۔مجموعی طور پر ہمیں ایسا لگتا ہے کہ یہ اندازہ لگانا ممکن ہے کہ جو ادائیگیاں 1945-46 سے شروع ہوئیں اور 1958-59 تک کی گئی ہیں وہ ممکنہ طور پر کرسمس کے تہوار سے منسلک تھیں۔ہماری رائے میں اس نتیجے کو اس حقیقت سے تقویت ملتی ہے کہ 1951-52 سے بلاشبہ ادائیگیاں کرسمس سے منسلک تھیں اور ہمیشہ کرسمس کے وقت کے بارے میں کی جاتی تھیں، حالانکہ کچھ مواقع پر بعد میں زیادہ رقم کی ادائیگی یا پہلے سے ادا کی گئی رقم میں کمی کر کے ایڈجسٹمنٹ کی گئی تھی۔بعد کی تنخواہ سے اس کا کچھ حصہ کاٹ کر۔اس لیے ہماری رائے ہے کہ ہم ریکارڈ پر موجود شواہد سے اندازہ لگا سکتے ہیں کہ موجودہ معاملے میں ادائیگی کا تعلق کرسمس کے تہوار سے ہے۔لہذا اگرچہ ٹربیونل کا یہ مؤقف غلط تھا کہ ادائیگی کو کسی تہوار سے منسلک کرنے کی ضرورت نہیں ہے جیسے کہ موجودہ صورت میں جہاں شرح یکساں نہیں رہی ہے، جواب دہندگان نے کچھ بونس کی ادائیگی کو تہوار سے منسلک خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر پیش کیا ہے، بشرطیکہ ہم اپیل گزار کی جانب سے اٹھائے گئے دوسرے تنازعہ پر کیا کہتے ہیں۔

تاہم اپیل کنندہ کا دعوی ہے کہ یہ ثابت نہیں ہوا ہے کہ بونس کی ادائیگی اس معاملے میں غیر متنازعہ ثبوت پر کرسمس کے تہوار کے سلسلے میں تھی۔اب ثبوت یہ ہے کہ کرسمس کے وقت کے بارے میں کم از کم 1951-52 سے ہمیشہ کچھ ادا کیا جاتا تھا۔بعد میں کچھ سالوں میں کچھ اور ادا کیا گیا۔ایک سال میں مزید کچھ ادا نہیں کیا گیا اور تین سالوں میں اپیل کنندہ نے ادائیگی کا کچھ حصہ واپس لے لیا جو کی گئی تھی۔اپیل کنندہ کی دلیل یہ ہے کہ کرسمس سے پہلے کی ادائیگی جو اس معاملے میں قائم کی گئی ہے وہ تہوار کے سلسلے میں صرف ایک پیشگی رقم تھی جسے بعد میں کارکنوں کی تنخواہ سے ایڈجسٹ کیا گیا۔یہ

سچ ہے کہ جب ادائیگی کی گئی تھی تو اسے پیشگی رقم کے طور پر نامزد کیا گیا تھا۔ مثال کے طور پر، جب دسمبر 1953 میں ادائیگی کی گئی تھی، تو اسے پیشگی کے طور پر نامزد کیا گیا تھا اور نوٹس میں کہا گیا تھا کہ اسے کسی بھی بونس کے خلاف پیشگی کے طور پر اور بونس نہ ہونے کی صورت میں تنخواہ کے خلاف پیشگی کے طور پر مانا جائے گا۔ اس کے باوجود، شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ نام نہاد پیشگی رقم کبھی بھی مکمل طور پر بازیافت نہیں ہوئی۔ بعض اوقات دسمبر میں جو ادا کیا گیا تھا اس کے علاوہ بھی زیادہ ادا کیا جاتا تھا۔ ایک بار مزید کچھ ادا نہیں کیا گیا لیکن دسمبر میں پہلے سے ادا کی گئی رقم واپس نہیں کی گئی۔ دسمبر میں جو ادا کیا جاتا تھا اس سے تین گنا کچھ برآمد کیا جاتا تھا؛ اس کے باوجود دسمبر میں نام نہاد پیشگی میں سے ایک ماہ کی تنخواہ کی ایک چھوٹی ماں ہمیشہ کارکنوں کے پاس رہ جاتی تھی۔ لہذا اگرچہ دسمبر میں ادا کی جانے والی رقم کو اصل میں ایڈوانس کہا جاتا تھا، نام نہاد ایڈوانس میں سے کم از کم ایک ماہ کی تنخواہ ہمیشہ کارکنوں کے پاس رہتی تھی اور اسے کرسمس کے تہوار سے منسلک بونس کے طور پر مانا جاتا تھا۔ یہ حقیقت کہ ادائیگی کو اصل میں ایڈوانس کہا جاتا تھا اس نتیجے سے ہٹ نہیں سکتی کہ کچھ رقم واقعی کرسمس کے تہوار کے سلسلے میں بونس کے طور پر ادا کی گئی تھی۔

اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ہے کہ یہ رقم معاوضے کے طور پر ادا کی گئی تھی۔ اس سلسلے میں ہماری توجہ اس طرف مبذول کرائی گئی ہے کہ اپریل 1954 میں کیا ہوا تھا۔ پھر اضافی بونس کی ادائیگی کے بارے میں نوٹس دیا گیا جسے امدادی رقم کہا جاتا تھا۔ تاہم شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ 1953-54 میں ایک ماہ کی تنخواہ دسمبر میں ادا کی گئی تھی اور اس کے علاوہ آدھے مہینے کی تنخواہ بعد میں ادا کی گئی تھی اور یہ اس اضافی آدھے مہینے کی تنخواہ تھی جسے معاوضے کی ادائیگی کے طور پر نامزد کیا گیا تھا۔ یہ ظاہر کرنے کے لیے کچھ بھی نہیں ہے کہ دسمبر میں کی گئی ادائیگی کو کبھی معاوضے کی ادائیگی کے طور پر نامزد کیا گیا تھا۔ اسے شاید ہی اتنا نامزد کیا جا سکتا تھا کیونکہ اسے عام طور پر پیشگی کہا جاتا تھا جس کی بازیابی کا دعوی کیا جاتا

تھا حالانکہ اس کا پورا حصہ کبھی بازیافت نہیں کیا گیا تھا۔دسمبر میں کی گئی ادائیگی کو ایڈوانس کہنے کے باوجود، ہماری رائے ہے کہ اس معاملے کے شواہد پر یہ واضح ہے کہ ایڈوانس کا کچھ حصہ کرسمس کے تہوار کے سلسلے میں بونس کے طور پر دیا گیا تھا۔لہذا یہ اس ثبوت پر قائم کیا گیا ہے کہ اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان خدمت کی ایک مضمر شرط تھی کہ ہر سال کرسمس کے وقت تہوار کے بونس کے طور پر کچھ ادا کیا جائے گا۔

اگلا سوال جس کی طرف ہم رجوع کرتے ہیں وہ کم از کم رقم ہے جسے خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر ادا کرنا ہوتا ہے۔یہاں ایک بار پھر شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ کم سے کم۔کسی بھی شرح پر ادائیگی کی گئی ہے کیونکہ 1951-52 ایک ماہ کی تنخواہ ہے۔بعض اوقات زیادہ ادائیگی کی جاتی ہے،لیکن ایسا لگتا ہے کہ کرسمس کے سلسلے میں ایک ماہ کی تنخواہ ایک غیر متزلزل مدت کے لیے ادا کی گئی ہے، جو اس نتیجے کی اجازت دینے کے لیے کافی ہے کہ اپیل کنندہ کی اس شاخ میں کرسمس کے ساتھ منسلک تہوار بونس کے طور پر ایک ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی کے لیے خدمت کی ایک مضمر شرط ہے۔ہم ٹریبونل سے متفق نہیں ہو سکتے کہ ثبوت کرسمس کے وقت کم از کم 11 ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی کو ظاہر کرتے ہیں۔یہ سچ ہے کہ اگر ہم اس بات کو مدنظر رکھیں جو بعد میں 1950-51 سے پوری مدت کے دوران ادا کی گئی تھی،تو کم از کم ½1 ماہ کی تنخواہ ہے؛ لیکن ادائیگی کی صورت میں جو یکساں شرح پر نہیں ہے ہمیں ادائیگی کو تہوار سے جوڑنا ہوگا (اس صورت میں کرسمس)۔اس لیے ہم صرف دسمبر میں کی گئی ادائیگی کو دیکھ سکتے ہیں تاکہ یہ فیصلہ کیا جا سکے کہ کم از کم کیا ہے جسے خدمت کی شرط سمجھا جا سکتا ہے۔ایک بار جب یہ ثابت ہو جائے کہ خدمت کی ایک مضمر شرط تھی،تو مذکورہ مضمر مدت کے تحت کچھ رقم ادا کرنی ہوگی؛ اس سلسلے میں کم از کم کیا ہوگا اس کا فیصلہ حقیقت کے سوال کے طور پر کیا جانا چاہیے۔اس معاملے کے شواہد پر یہ واضح ہے کہ کم از کم صرف ½1 ماہ کا ہے۔کرسمس کے وقت کے بارے میں قابل ادائیگی تنخواہ اور یہ اصل میں

1951-52 اور 1953-54 میں ادا کی جاتی تھی، حالانکہ دوسرے سالوں میں زیادہ ادائیگی کی جاتی تھی جو بعد میں ایڈجسٹمنٹ کے لیے ذمہ دار تھی۔ لہذا ہم یہ مانتے ہیں کہ اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان خدمت کی ایک مضمر شرط ہے کہ کم از کم ایک ماہ کی تنخواہ کرسمس کے وقت کام کرنے والے افراد کو کرسمس بونس کے طور پر ادا کی جائے گی۔ لہذا ٹریبونل کے ½1 ماہ کی تنخواہ کو کم از کم تنخواہ کے طور پر دینے کے فیصلے میں ترمیم کی جانی چاہیے اور ہم یہ مانتے ہیں کہ کرسمس بونس کے طور پر ایک ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان مقدمے کے تسلیم شدہ حقائق پر خدمت کی ایک مضمر شرط ثابت ہوتی ہے۔ کم از کم ایک ماہ کی بنیادی تنخواہ ادا کرنی پڑتی ہے چاہے کسی بھی سال میں نقصان ہو۔ ہم یہ بھی شامل کرسکتے ہیں کہ اگرچہ یہ کم از کم ہے، لیکن اگر اپیل کنندہ کی منافع کی پوزیشن زیادہ کی ادائیگی کا جواز پیش کرتی ہے تو وہ مزید ادائیگی کرنے کے لیے کھلا ہوگا۔ لیکن ہم ٹریبونل سے متفق نہیں ہوسکتے کہ سال 1958-59 میں، اپیل کنندہ کی منافع کی پوزیشن کم از کم سے زیادہ کی ادائیگی کا جواز پیش کرتی ہے۔ یہ پایا گیا ہے کہ اس سال دراصل 8, 000/- روپے کا معمولی نقصان ہوا تھا۔ اپیل کنندہ کی طرف سے برداشت کیا گیا۔ لہذا اگرچہ ٹریبونل کسی معقول رقم کو فیسٹیول بونس کے طور پر دینے میں جائز ہوسکتا ہے جب یہ ثابت ہو جائے کہ اس طرح کے بونس کے لیے خدمت کی ایک مضمر شرط کے طور پر کچھ ادا کرنا پڑتا ہے، اس معاملے میں یہ نہیں کہا جاسکتا کہ ٹریبونل کو کم سے کم سے زیادہ کچھ دینے میں جائز قرار دیا گیا تھا کیونکہ یہ نقصان کا سال تھا۔ اس لیے ہماری رائے ہے کہ سال 1958-59 کے لیے فیسٹیول بونس کے طور پر دی جانے والی رقم کو کم کرکے ایک ماہ کی تنخواہ اور آرڈر کیا جانا چاہیے۔

اس اپیل سے الگ ہونے سے پہلے ہم یہ بتانا چاہیں گے کہ اس معاملے میں اس عدالت کی طرف سے کوئی حکم امتناع نہیں تھا۔ ٹریبونل کی طرف سے دی گئی 15 دن کی تنخواہ

کی اضافی رقم کارکنوں کو پہلے ہی ادا کر دی گئی ہے۔مسٹر پائی نے ہمیں یقین دلایا ہے کہ وہ اپنے مؤکل کو مشورہ دیں گے کہ اس طرح ادا کی گئی اضافی رقم حالات میں واپس نہیں کی جا سکتی۔اس لیے ہم جزوی طور پر اوپر بتائے گئے طریقے سے اپیل کی اجازت دیتے ہیں۔ان حالات میں ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں دیتے۔

جزوی طور پر اپیل کی اجازت ہے۔

Meraj U Din Sofi
2024.04.02 15:04
I attest to the accuracy and integrity of this document