

از عدالتِ عظمیٰ

ٹی۔ پی۔ سریواستوا

بنام

نیشنل ٹوباکو کمپنی آف انڈیا لمیٹڈ۔

تاریخ فیصلہ: 11 اکتوبر، 1991

[کلڈیپ سنگھ اور بنام راماسوامی، جسٹس صاحبان۔]

صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947—دفعہ 2(b)—"مزدور"—کی تعریف۔ سیکشن سیلز مین جس کے نگران فرائض ہوتے ہیں اور ایسے فرائض جن کے لیے تخلیقی دماغ کی ضرورت ہوتی ہے، نہ کہ کارکن کی۔ سیلز پروموشن ایمپلائز (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ، 1976 کے تحت آنے والا ملازم کارکن نہیں ہے۔

مزدور قانون۔ سیکشن سیلز مین کی خدمات کا خاتمہ۔ عدالتِ عظمیٰ سے منظور شدہ لیبر کورٹ کے نتائج۔ 16 برسوں پرانا مزدوری کا تنازعہ۔ تین سال کی تنخواہ کے مساوی رقم ادا کرنے کی ہدایت۔ اپیل کنندہ ایک سیکشن سیلز مین کے طور پر مدعا علیہ کمپنی کی خدمت میں تھا۔ انہیں 12 جولائی 1973 کو اس بنیاد پر ملازمت سے برطرف کر دیا گیا تھا کہ وہ 13 جنوری 1973 سے غیر مجاز غیر حاضری پر تھے۔

اپیل کنندہ کی درخواست پر حکومت نے عدالتی فیصلہ سنانے کے لیے لیبر کورٹ کو یہ سوال بھیجا کہ آیا مدعا علیہ کمپنی کی طرف سے اپیل کنندہ کی خدمات کا خاتمہ قانونی اور جائز تھا اور اگر نہیں تو وہ کس راحت کا حقدار تھا۔

لیبر کورٹ نے فیصلہ دیا کہ اپیل کنندہ "مزدور" نہیں تھا اور اس لیے حوالہ نااہل تھا لیکن اس نے اس سوال کا جواب دیا کہ آیا برطرفی بذات خود اپیل کنندہ کے حق میں غیر قانونی تھی۔ لیبر کورٹ کے حکم کے خلاف اس عدالت میں اپیل دائر کی گئی تھی۔

اپیل کو مسترد کرتے ہوئے، یہ عدالت،

قرار دیا گیا کہ: 1. صنعتی تنازعات ایکٹ کے تحت "مزدور" کی تعریف کے اندر آنے کے لیے جیسا کہ سال 1973 میں تھا جب اپیل کنندہ کی خدمت ختم کی گئی تھی، ملازم کو کسی ایک قسم کے کام یعنی دستی، ہنر مند اور/یا کلرک نوعیت کا کام کرنے کے لیے ملازمت کے تحت ہونا پڑتا ہے۔

2. اپیل کنندہ کو کیونسنگ اور کمپنی کے لیے فروخت کو فروغ دینے کے لیے ملازم رکھا گیا تھا۔ فرائض میں فروخت کو بہتر بنانے کے طریقوں اور ذرائع کی تجویز شامل ہے۔ عوام کی قسم یا حیثیت کا مطالعہ جس تک مصنوعات کو پہنچنا ہے اور مارکیٹ کی حالت کا مطالعہ۔ اسے بازاروں اور میلوں میں تشہیر، اشتہارات بشمول پوسٹروں، ہولڈروں اور سنیما سلائیڈوں کی ضرورت کے بارے میں بھی مشورہ دینا تھا۔ ان فرائض کے لیے تخیلاتی اور تخلیقی ذہن کی ضرورت ہوتی ہے جسے دستی، ہنر مند، غیر ہنر مند یا علمی نوعیت کا نہیں کہا جاسکتا۔ دوسرے مقامی سیلز مین کا نگرانی کا کام صرف اس کے اختیار کے علاقوں میں سفارش اور تشہیر کے اس کے بنیادی کام سے اتفاقی تھا۔ ایسے شخص کو مزدور نہیں کہا جاسکتا۔

3. سیلز پروموشن ایمپلائز (کنڈیشنز آف سروس) ایکٹ، 1976، "سیلز پروموشن ایمپلائز" کی تعریف اس طرح کرتا ہے جس کا مطلب ہے کہ وہ شخص جو فروخت یا کاروبار یا دونوں کے فروغ سے متعلق کوئی کام کرنے کے لیے کسی ادارے میں ملازمت کرتا ہے یا ملازمت یا انعام کے لیے مصروف ہوتا ہے۔

4. وضع قانون کا مقصد اور اس قانون کے تحت آنے والے ملازمین یہ بھی ظاہر کرتے ہیں کہ وہ افراد جو عام طور پر سیلز پروموشن کے لیے ملازم ہوتے ہیں وہ انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کے تحت ورک مین کی تعریف کے تحت نہیں آتے۔

5. اس حقیقت کے پیش نظر کہ 16 سال سے زیادہ کا طویل عرصہ گزر چکا ہے، اس مرحلے پر اپیل کنندہ کو بغیر کسی دادرسانی کے چھوڑنا غیر منصفانہ ہوگا۔ انصاف کے مقاصد کو پورا کرنے کے لیے، کمپنی کو تین سال کی تنخواہ کے مساوی رقم اس شرح پر ادا کرنی ہے جو وہ اپیل کنندہ کی خدمات ختم ہونے کے وقت حاصل کر رہا تھا، اس کے علاوہ جو بھی رقم وہ اپیل کے التوا کے دوران ادا کر رہے تھے۔

برماشیل آئل اسٹوریج اینڈ ڈسٹری بیوشن کمپنی بنام برماشیل مینجمنٹ اینڈ اسٹاف، اے آئی آر 1971 ایس سی 922؛ ڈی ایس ناگراج بنام لیبر آفیسر، مکمل ودیگران، 1973 (42) ایف جے آر 400؛ جے جے ڈیٹکن ڈسٹری بیوٹر بنام ریاست کیرالہ ودیگران ، 1974-II ایل ایل جے 9، حوالہ دیا گیا۔

ایسیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 1681-A (L) سال 1979۔

ایڈیشنل لیبر کورٹ، راجستھان کے ریفرنس کیس نمبر اے ایل سی-120، سال 1974 کے ایوارڈ سے۔

اپیل کنندہ کے لیے وی۔ ایم۔ ترکنڈے، پی۔ ایچ۔ پارکھ اور سنیل ڈوگرا۔

جواب دہندہ کے لیے جے ڈی جین۔

عدالت کا فیصلہ بنام راماسوامی، جسٹس نے سنایا۔

اپیل کنندہ جو مدعا علیہ کمپنی کی خدمت میں بطور سیکشن سلیزمین رہا تھا، اسے 12 جولائی 1973 کو اس بنیاد پر ملازمت سے برخاست کر دیا گیا تھا کہ وہ 13 جنوری 1973 سے غیر مجاز غیر حاضری پر تھا اور سمجھا جائے گا کہ اس نے اپنے کھاتے سے کمپنی کی خدمت چھوڑ دی ہے۔ اپیل کنندہ کی درخواست پر حکومت راجستھان نے عدالتی فیصلہ سنانے کے لیے لیبر کورٹ کو یہ سوال بھیجا کہ آیا مدعا علیہ کمپنی کی طرف سے اپیل کنندہ کی خدمات کا خاتمہ قانونی اور جائز تھا اور اگر نہیں تو وہ کس راحت کا حقدار تھا۔ لیبر کورٹ نے اپنے ایوارڈ کی تاریخ 2.8.1978 کے ذریعے فیصلہ دیا کہ اپیل کنندہ "مزدور" نہیں تھا اور اس لیے حوالہ نااہل تھا۔ تاہم، ہم یہ کہہ سکتے ہیں کہ لیبر کورٹ نے اس سوال پر اپیل کنندہ کے حق میں نتائج دیے ہیں کہ آیا برطرفی خود غیر قانونی تھی۔

لیبر کورٹ کی طرف سے اس نتیجے پر پہنچنے کے لیے پائے گئے حقائق کہ اپیل کنندہ "مزدور" نہیں تھا، یہ ہیں۔ کمپنی کا مرکزی دفتر مغربی بنگال کے کلکتہ میں ہے۔ اپیل کنندہ کو سیکشن سلیزمین کے طور پر مقرر کیا گیا تھا اور اس کی خدمات کو دہلی میں واقع اس کے علاقائی دفتر کے ذریعے مرکزی دفتر کے ذریعے کنٹرول کیا جاتا تھا۔ سیکشن سلیزمین کو مخصوص تعداد میں اضلاع کے لیے مقرر کیا جاتا ہے اور ہر سیکشن سلیزمین کے علاقے میں، متعدد مقامی سلیزمین اور مقامی ٹریول سلیزمین مقرر کیے جاتے

ہیں۔ اپیل کنندہ کو راجستھان کے بیکانیر، گنگا نگر، قابلیت اور باڑ میر اضلاع کے لیے سیکشن سیز مین کے طور پر مقرر کیا گیا تھا جس کا صدر دفتر بیکانیر میں تھا۔ اس کے علاقے میں سات دیگر مقامی سیز مین اور مقامی ٹریول سیز مین تھے۔ لیبر کورٹ کے سامنے پیش کیے گئے مختلف مراسلہ و کتابت اور دیگر شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ اپیل کنندہ اپنے علاقے میں کمپنی کی مصنوعات کی فروخت کے لیے مہم چلانے اور اسے فروغ دینے کے لیے ملازم تھا۔ ٹریبونل نے یہ بھی پایا اور درحقیقت اس نے دونوں فریقوں کے ایک تسلیم شدہ کیس کا حوالہ دیا ہے کہ مدعا علیہ کمپنی اپنا تیار کردہ چیز یعنی اس کے ذریعے تیار کردہ سگریٹ براہ راست اپنے تھوک فروشوں کے ذریعے فروخت کرتی ہے جو بدلے میں اس تیار کردہ چیز کو علاقے میں کمپنی کے ذریعہ مقرر کردہ مختلف ڈیلروں کو فروخت کرتے ہیں۔ سیکشن سیز مین نہ تو فروخت کرتا ہے اور نہ ہی تھوک فروش یا خوردہ فروشوں سے کوئی رقم وصول کرتا ہے۔ کمپنی اسے دہلی کے علاقائی دفتر کے ذریعے کنٹرول کرتی ہے۔ کمپنی کی مصنوعات کو فروخت کرنے اور فروخت کی رقم جمع کرنے کے لیے نہ تو سیکشن سیز مین اور نہ ہی مقامی سیز مین یا مقامی ٹریول سیز مین تھوک فروش یا کسی خوردہ ڈیلر کی دکان میں ملازم ہوتے ہیں۔ سیکشن سیز مین اور مقامی سیز مین اور مقامی ٹریول سیز مین کو کمپنی کی طرف سے کمپنی کی فروخت کو فروغ دینے کے لیے ملازم رکھا گیا تھا۔ لیبر کورٹ کے سامنے پیش کردہ ریکارڈ کے مشاہدے سے ٹریبونل نے مزید مشاہدہ کیا کہ "یہ واضح تھا کہ اپیل کنندہ کو سفارش اور تشہیر کے بارے میں اور پوسٹروں، ہولڈروں، سنیماسلائیڈوں لگانے کے بارے میں رپورٹیں بھیجنے اور اس علاقے میں فروخت کی تشہیر کے ذرائع تجویز کرنے کی ضرورت ہے۔ کچھ دستاویزات میلوں میں تشہیر کے معاملات سے متعلق ہیں، کچھ علاقے میں کمپنی کے سامان کے اسٹاک کی موجودہ حیثیت اور ذخیرہ کو بہتر بنانے کے لیے کی گئی کارروائی سے متعلق ہیں۔ کمپنی کے لیے آرڈر حاصل کرنا اپیل کنندہ کا فرض نہیں تھا۔ سیز مین میں سے کسی کو بھی کمپنی کی مصنوعات کو کسی خاص علاقے میں فروخت کرنے یا فروخت کی آمدنی جمع کرنے اور اسے کمپنی میں جمع کرنے کے لیے ملازم نہیں رکھا گیا تھا۔ تاہم، ٹریبونل نے نوٹ کیا کہ اپیل کنندہ کو اپنے اختیار کے علاقے میں مقرر کردہ مقامی سیز مین اور مقامی ٹریول سیز مین کے کام کی نگرانی کرنے کی ضرورت ہے لیکن یہ صرف اس کے مرکزی کام کے ساتھ اتفاقی تھا: اسے فراہم کیے گئے چار اضلاع میں کمپنی کی مصنوعات کی فروخت کے لیے مہم چلانے اور اسے فروغ دینے کا کام۔ پائے گئے ان حقائق پر، ٹریبونل اس نتیجے پر پہنچا کہ اپیل کنندہ کو دستی، ہنر مند، غیر ہنر مند اور/یا علمی نوعیت کا ملازم نہیں ٹھہرایا جاسکتا اور یہ کہ صنعتی

تنازعات ایکٹ کی توضیحات لاگو نہیں تھیں اور اس لیے حوالہ نااہل تھا۔ اس حکم کے خلاف اپیل دائر کی گئی تھی۔

صنعتی تنازعات ایکٹ کے تحت ورک مین کی تعریف کے اندر آنے کے لیے جیسا کہ سال 1973 میں تھا جب اپیل کنندہ کی خدمت ختم کی گئی تھی، ملازم کو دفعہ میں مذکور کام کی کسی ایک قسم یعنی دستی، ہنر مند اور / یا علمی نوعیت کا کام کرنے کے لیے ملازمت کے تحت ہونا پڑتا ہے۔ کام کی نوعیت پر ٹریبونل کا نتیجہ حقیقت کے سوال پر ایک نتیجہ ہے اور یہ لیبر کورٹ کے سامنے پیش کردہ دستاویز سے بھی ثابت ہوتا ہے۔ یہ پائے جانے والے حقائق سے دیکھا جاتا ہے کہ اپیل کنندہ کو کمپنی کے لیے مہم چلانے اور فروخت کو فروغ دینے کے لیے ملازم رکھا گیا تھا۔ فرائض میں فروخت کو بہتر بنانے کے طریقوں اور ذرائع کی تجویز، عوام کی قسم یا حیثیت کا مطالعہ جس تک مصنوعات کو پہنچانا ہے اور مارکیٹ کی حالت کا مطالعہ شامل ہے۔ اسے بازاروں اور میلوں میں تشہیر، اشتہارات بشمول پوسٹروں، ہولڈروں اور سنیما سلائیڈوں کی ضرورت کے بارے میں بھی مشورہ دینا تھا۔ ان فرائض کے لیے تخیلاتی اور تخلیقی ذہن کی ضرورت ہوتی ہے جسے دستی، ہنر مند، غیر ہنر مند یا علمی نوعیت کا نہیں کہا جاسکتا۔ دوسرے مقامی سیلز مینوں کا نگرانی کا کام ان کے کام کا حصہ تھا جسے ٹریبونل نے اپنے اختیار کے علاقے میں سفارش اور تشہیر کے ان کے بنیادی کام کے لیے صرف اتفاقی سمجھا تھا۔ ایسے شخص کو ورک مین نہیں کہا جاسکتا، یہ برمہ شیل آئل اسٹورج اینڈ ڈسٹری بیوشن کمپنی بنام برمہ شیل مینجمنٹ اینڈ اسٹاف میں اس عدالت کے فیصلے کا تناسب بھی ہے۔ اے آئی آر 1971 ایس سی 922، ڈی ایس ناگراج بنام لیبر آفیسر، کرنال ودیگران، 1973 ایف جے آر (42) پی 440، جے جے ڈیپن ڈسٹری بیوٹر بنام ریاست کیرالہ ودیگران (1974-II ایل ایل جے-9)۔ ہم سیلز پروموشن ایمپلائز (کنڈیشنز آف سروس) ایکٹ، 1976 کی منظوری کا بھی حوالہ دے سکتے ہیں۔ اس ایکٹ میں "سیلز پروموشن ایمپلائز" کی تعریف اس طرح کی گئی ہے جس کا مطلب ہے وہ شخص جو فروخت یا کاروبار یا دونوں کے فروغ سے متعلق کوئی کام کرنے کے لیے کسی ادارے میں ملازمت کرتا ہے یا ملازمت یا انعام کے لیے مصروف ہوتا ہے۔ یہ ایکٹ پہلی بار دواسازی کی صنعت میں مصروف ہر ادارے پر لاگو ہوتا ہے۔ یہ مرکزی حکومت کو نوٹیفکیشن کے ذریعے کسی بھی نوٹیفائیڈ صنعت میں مصروف کسی بھی دوسرے ادارے پر دفعات کا اطلاق کرنے کے قابل بناتا ہے۔ اگر کسی صنعت کو اس ایکٹ کے تحت مطلع کیا جاتا ہے، تو صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 کی توضیحات بھی اس قسم کے کارکنوں کی طرف راغب ہوں گی۔ یہ ایک مزید قانون ہے اور یہ اس نوری معاملے میں منسوخی پر

لاگو نہیں ہوتا ہے جو اس ایکٹ وضع قانون سے بہت پہلے تھا۔ اس کے علاوہ اس ایکٹ کی توضیحات کے تحت کمپنی کی طرح ملازمین کے لیے توضیحات لانے کا کوئی نوٹیفکیشن نہیں بنایا گیا ہے۔ اس قانون کا مقصد اور اس قانون کے تحت آنے والے ملازمین یہ بھی ظاہر کرتے ہیں کہ عام طور پر سیلز پرموشن کے لیے ملازم افراد انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کے تحت ورک مین کی تعریف کے تحت نہیں آتے۔

لیبر کورٹ نے خوبیوں پر تفصیل سے غور کیا اور بالآخر فیصلہ دیا کہ اپیل کنندہ کو ملازمت سے برطرف کرنا غیر قانونی تھا لیکن درخواست کو صرف اس بنیاد پر مسترد کر دیا کہ صنعتی تنازعات ایکٹ لاگو نہیں تھا۔ ہم اس نتیجے میں مداخلت نہیں کرتے اگر ہم اس سوال پر لیبر کورٹ سے اختلاف کرتے کہ آیا اپیل کنندہ کارکن ہے۔ ہمارے اس موقف کی روشنی میں کہ صنعتی تنازعات ایکٹ اس پر لاگو نہیں ہوتا ہے اور اس حقیقت کے پیش نظر کہ 16 سال سے زیادہ کا طویل عرصہ گزر چکا ہے، اس مرحلے پر اپیل کنندہ کو بغیر کسی علاج کے چھوڑنا غیر منصفانہ ہوگا۔ ان حالات میں، ہم سمجھتے ہیں کہ انصاف کے مقاصد کو پورا کرنے کے لیے انتظامیہ کو کچھ معاوضہ ادا کرنے کی ہدایت ضروری ہے۔ ہم اس کے مطابق کمپنی کو ہدایت دیتے ہیں کہ وہ اس عدالت کے احکامات کے تحت اپیل کے زیر التواء ہونے کے دوران جو بھی رقم ادا کر رہے تھے اس کے علاوہ، اس شرح پر تین سال کی تنخواہ کے مساوی رقم ادا کرے جو وہ اپیل گزار کی خدمات ختم ہونے کے وقت حاصل کر رہا تھا۔ لیکن اس سمت کو مثال کے طور پر نہیں مانا جائے گا۔

مذکورہ بالا وجوہات کی بناء پر ہمارا خیال ہے کہ لیبر کورٹ کے فیصلوں میں کسی مداخلت کا مطالبہ نہیں کیا جاتا ہے اور اس کے مطابق یہ اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اسے اوپر دی گئی ہدایات کے تابع مسترد کر دیا جاتا ہے۔ کیسے۔ کبھی، اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں ہوگا۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔