

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 8 مئی 1956

مسرز مودی نوڈ پروڈکٹس کمپنی۔ لمیٹڈ

بنام

شری فقیر چند شرما و دیگر اراں۔

[جگندھاداس، وینکٹاراما آئیر اور بی پی سنہا جسٹس صاحبان]

صنعتی تنازعات (ایپیلٹ ٹریبونل) ایکٹ، 1950، نمبر۔XLVIII، سال 1950-دفعات 23 اور 22(A)-پہلے سے تنازعہ کے زیر التواء ہونے کے دوران برطرفی۔ دفعہ 23 کے تحت دفعہ 22(a) کی خلاف ورزی کا الزام لگانے والی درخواست۔ ٹریبونل کا نتائج جو ازیت برطرفی۔ درخواست مسترد کی جانی چاہیے۔ قابل ادائیگی معاوضے کی مقدار۔ جب دفعہ C-25 کا فقرہ (b)، صنعتی تنازعات ایکٹ لاگو ہوتا ہے۔

ان ہی فریقین کے درمیان پہلے صنعتی تنازعہ کے سلسلے میں لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل کے سامنے اپیل کے زیر التواء ہونے کے دوران انتظامیہ نے کچھ کارکنوں کو نوکری سے نکال دیا اور صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ C-25 کا فقرہ (a) کی توضیحات کے مطابق پہلے 45 دنوں کے لیے بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے نصف کے برابر معاوضہ ادا کرنے کی پیشکش کی۔ کارکنوں نے صنعتی تنازعات (ایپیلٹ ٹریبونل) ایکٹ، 1950 کی دفعہ 23 کے تحت ٹریبونل میں درخواست دائر کی جس میں الزام لگایا گیا کہ اسی ایکٹ کی دفعہ 22(a) کی خلاف ورزی ہوئی ہے، اور یہ کہ برطرفی حقیقی نہیں تھی اور معاوضے کے طور پر برطرفی کی پوری مدت کے لیے مکمل اجرت کا دعویٰ کیا۔ ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ برطرفی جائز ہے لیکن مزدور نہ صرف پہلے 45 دنوں کے لیے بلکہ دفعہ C-25 کے فقرہ (b) کے تحت پوری مدت کے لیے بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے آدھے کے حقدار ہیں۔

حکم ہوا کہ ٹریبونل کے اس نتیجے پر کہ برطرفی جائز تھی، دفعہ 23 کے تحت درخواست مسترد ہونے کے قابل تھی۔

دفعہ C-25، انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کا فقرہ (b) صرف دوسری اور مخصوص برطرفی کی صورت میں لاگو ہوتا ہے اور یہ ایک مسلسل برطرفی کے پہلے 45 دنوں کے بعد کی مدت پر لاگو نہیں ہوتا ہے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 353، سال 1955۔

متفرق مقدمہ نمبر C-111-650، سال 1954 میں لکھنؤ میں لیبر اپیلیٹ ٹریبونل انڈیا کے 22 اگست 1955 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل پر۔

وید او یاس، (ایس کے کپور اور این ایچ ہنگورانی، اس کے ساتھ) اپیل کنندہ کے لیے۔

جے این بینرجی، (پی سی اگر والا، ان کے ساتھ) مدعا علیہ کے لیے۔

8.1956 مئی۔

عدالت کا فیصلہ وینکٹاراما آئیر جسٹس نے سنایا۔

اپیل کنندہ بھارتیہ کمپنیز ایکٹ کے تحت اندراج شدہ کمپنی ہے، اور میرٹھ ضلع میں مودی آئل ملز نامی فیکٹری کا مالک ہے۔ جو اب دہندگان ملوں میں کام کرنے والے کارکن ہیں۔ ملوں کا کاروبار تیل اور کی تیاری پر مشتمل ہے۔ 12-7-1954 پر انتظامیہ نے درج ذیل نوٹس لگایا:

"اس طرح نوٹس دیا جاتا ہے کہ مونگ پھلی کے بیج اور نیم کے بیج کی مونگ پھلی کے تیل اور نیم کے تیل کی حکمران قیمتوں کے برابر عدم دستیابی کی وجہ سے انتظامیہ مونگ پھلی کے کرشنگ دفعہ اور نیم دفعہ کو اگلے مونگ پھلی کے موسم تک بند کرنے پر مجبور ہے اور اس طرح منسلک فہرست میں شامل کارکنان اضافی ہیں اور ان کی خدمات 14 جولائی 1954 سے ختم کر دی گئی ہیں۔

اس طرح متاثر ہونے والے کارکنوں کو صنعتی تنازعات (ترمیم) ایکٹ، 1953 کے مطابق

معاوضہ ادا کیا جائے گا، بشرطیکہ اس میں رکھی گئی شرائط ہوں۔ یہ مزید مطلع کیا جاتا ہے کہ دفعہ 25

(D) اور (E) میں فراہم کردہ حاضری کا وقت تمام برطرف ہونے والے کارکنوں کے لیے صبح 10

بچے ہو گا۔

اس نوٹس کے مطابق، اس اپیل میں مدعا علیہان ہونے کے ناطے، اس میں مذکور 142 کارکنوں کو 14 جولائی 1954 سے نوکری سے نکال دیا گیا۔ 26-7-1954 پر اپنی یونین کے بذریعے کام کرنے والے کارکنوں نے انتظامیہ کو ایک نوٹس بھیجا جس میں اس بنیاد پر برطرفی کی مدت کے لیے مکمل اجرت کا مطالبہ کیا گیا کہ یہ بلا جواز اور غیر قانونی ہے۔ انتظامیہ نے ان الزامات کی تردید کی، اور مطالبے کو مسترد کر دیا۔ یہ ایک صنعتی تنازعہ ہونے کے ناطے جیسا کہ صنعتی تنازعات ایکٹ XIV، سال 1947 کی دفعہ 2(k) میں بیان کیا گیا ہے، عام طور پر اس ایکٹ کی توضیحات کے تحت اس کے حوالے سے کارروائی کی جاتی۔ لیکن اس وقت فریقین کے درمیان ایک اور صنعتی تنازعہ تھا جس کا حتمی فیصلہ زیر التوا تھا۔ اس تنازعہ کو صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 10 کے تحت علاقائی مصالحتی افسر، میرٹھ کو فیصلہ سنانے کے لیے بھیجا گیا تھا۔ انہوں نے اپنا فیصلہ سنایا تھا، اور اس کے خلاف، دونوں فریقوں نے لیبر ایپلیٹ ٹریبونل میں اپیلوں کو ترجیح دی تھی، اور وہ نوٹس کی تاریخ پر زیر التوا تھے۔ صنعتی تنازعات (اپلیٹ ٹریبونل) ایکٹ XLVIII، سال 1950، جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے، کچھ تنازعات کے حوالے سے خصوصی توضیحات پر مشتمل ہے جو فریقین کے درمیان پیدا ہو سکتے ہیں، جب کہ ان کے درمیان پہلے سے ہی ایک اور صنعتی تنازعہ کا فیصلہ زیر التوا ہے۔ وہ دفعہ 22 اور 23 ہیں، جو مندرجہ ذیل ہیں:

"22. دفعہ 10 کے تحت اپیل دائر کرنے کے لیے اجازت شدہ تیس دنوں کی مدت کے دوران یا اس ایکٹ کے تحت کسی بھی اپیل کے زیر التوا ہونے کے دوران کوئی آجر ایسا نہیں کرے گا۔

(a) اس طرح کی اپیل میں متعلقہ کارکنوں کے تعصب کو تبدیل کرتے ہوئے، اس طرح کی اپیل دائر کرنے سے فوراً پہلے ان پر لاگو ملازمت کی شرائط، یا

(b) اپلیٹ ٹریبونل کی تحریری طور پر واضح اجازت کے علاوہ، اس طرح کی اپیل میں متعلقہ کسی بھی کارکن کو خارج کرنا یا سزا دینا، چاہے وہ براکھائنگی کے ذریعے ہو یا دوسری صورت میں۔

23. جہاں کوئی آجر اپلیٹ ٹریبونل کے سامنے کارروائی کے التوا کے دوران دفعہ 22 کی توضیحات کی خلاف ورزی کرتا ہے، اس طرح کی خلاف ورزی سے متاثر کوئی بھی ملازم، اس طرح کے اپلیٹ ٹریبونل کو مقررہ طریقے سے تحریری طور پر شکایت کر سکتا ہے اور ایسی شکایت موصول

ہونے پر، اپیلٹ ٹریبونل شکایت کا فیصلہ اس طرح کرے گا جیسے کہ یہ اس کے سامنے زیر التوا اپیل ہو، اس ایکٹ کی توضیحات کے مطابق اور اس پر اپنا فیصلہ سنائے گا اور اس ایکٹ کی توضیحات اسی کے مطابق لاگو ہوں گی۔

24-8-1954 پر مدعا علیہان نے ایکٹ کی دفعہ 23 کے تحت لیبر اپیلٹ ٹریبونل کے سامنے درخواست دائر کی۔ اس میں، انہوں نے الزام لگایا کہ برطرفی حقیقی نہیں تھی، کیونکہ اس کے لیے دی گئی بنیاد، یعنی فیصلہ شدہ قیمتوں کے مساوی مونگ پھلی اور نیم کے بیجوں کی عدم دستیابی درست نہیں تھی؛ کہ فریقین کے درمیان صنعتی تنازعہ کے لیبر اپیلٹ ٹریبونل کے سامنے زیر التوا ہونے کے پیش نظر، برطرفی ایکٹ کی دفعہ 22(a) کی خلاف ورزی تھی، اور اس کے مطابق انہوں نے استدعا کی کہ انہیں چھٹکارے کی پوری مدت کے لیے معاوضے کے طور پر مکمل اجرت دی جائے۔ اپیل کنندہ نے اس دعوے کی مخالفت کی۔ اس نے دعویٰ کیا کہ جیسا کہ نوٹس میں مذکور مونگ پھلی اور نیم کے بیجوں کی عدم دستیابی درست ہے، اور یہ کہ برطرفی حقیقی تھی۔ اس نے یہ بھی دعویٰ کیا کہ ایکٹ کی دفعہ 22(اے) کا تنازعہ پر کوئی اطلاق نہیں ہے، کیونکہ نوٹس میں واضح طور پر کہا گیا ہے کہ کارکنوں کو معاوضہ ادا کیا جائے گا جیسا کہ صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ C-25 میں فراہم کیا گیا ہے جیسا کہ ایکٹ XLIII، سال 1953 کے ذریعے ترمیم کی گئی ہے۔ اس نے یہ بھی دعویٰ کیا کہ اس دفعہ کے تحت معاوضہ صرف پہلے 45 دنوں کے لیے دفعہ کے متن میں مذکور شرح پر قابل ادائیگی تھا اور اس کے بعد کسی مدت کے لیے نہیں۔ ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ برطرفی جائز ہے۔ اس نے دفعہ C-25 کی تعمیر پر مزید فیصلہ دیا کہ مزدور نہ صرف پہلے 45 دنوں کے لیے بلکہ پوری مدت کے لیے بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے آدھے کے حقدار ہیں، اور یہ کہ چونکہ اپیل کنندہ نے "اس دفعہ کی توضیحات پر عمل نہیں کیا"، اس لیے ایکٹ کی دفعہ 22(a) کے تحت ملازمت کی شرائط میں تبدیلی کی گئی تھی۔ اس کے مطابق اس نے پوری مدت کے لیے بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے 50 فیصد پر معاوضہ دیا۔ اس فیصلے کے خلاف انتظامیہ نے خصوصی اجازت کے ذریعے اس اپیل کو ترجیح دی ہے۔

اپیل کنندہ کی جانب سے، سری ویدویاس نے سب سے پہلے دلیل دی کہ اس کے اس نتیجے پر کہ بر طرئی جائز تھی، ٹریبونل کا واحد حکم جو منظور ہو سکتا تھا وہ جواب دہندگان کی طرف سے دائر درخواست کو مسترد کرنا تھا، اور یہ کہ معاوضے کا فیصلہ، نتیجے میں، دائرہ اختیار کے بغیر تھا؛ اور دوسرا، کہ صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 25-C کی صحیح تعمیر پر، مزدور صرف 45 دن کی مدت کے لیے معاوضے کے حقدار تھے جیسا کہ دفعہ 25-C کی شق (a) میں فراہم کیا گیا ہے۔ ہماری رائے ہے کہ یہ دونوں دلائل اچھی طرح سے مبنی ہیں۔

پہلے سوال پر، ایکٹ کی دفعہ 23 کے تحت راحت دینے کا ٹریبونل کا دائرہ اختیار صرف اس صورت میں پیدا ہوتا ہے جب یہ ثابت کیا جائے کہ انتظامیہ کی طرف سے دفعہ 22 کی خلاف ورزی کی گئی تھی۔ جواب دہندگان نے اس موقف کو بالکل درست طریقے سے سمجھا، اور خود کو دفعہ 23 کے اندر لانے کے لیے، انہوں نے الزام لگایا کہ بر طرئی حقیقی نہیں تھی، کیونکہ در حقیقت مونگ پھلی اور نیم کے بیج دستیاب تھے۔ یہ دلیل اس مفروضے پر مبنی ہے کہ وہ شرائط جن کے تحت کارکنوں کو نوکری سے نکالا جا سکتا ہے وہ ان کی خدمت سے متعلق شرائط ہیں، اور یہ کہ جب آجر کارکنوں کو اس کی مناسب بنیاد کے بغیر نوکری سے نکال دیتا ہے، تو یہ ایکٹ کے دفعہ 22(a) کے تحت سروس کی شرائط کی خلاف ورزی ہے۔

ہمارے سامنے کچھ دلیل تھی کہ آیا بر طرئی، چاہے جائز ہو یا دوسری صورت میں، ایکٹ کی دفعہ 22(a) کے تحت لایا جا سکتا ہے جو ملازمت کی شرائط کی خلاف ورزی کے مترادف ہے۔ ایک طرف، دلیل یہ تھی کہ "سروس کی شرائط" کے بیان محاورہ میں صرف وہ شرائط شامل ہوں گی جو اس وقت کام کریں گی جب مزدور اصل میں سروس میں ہوں، جیسے اجرت کی مقدار، کام کے اوقات، اجازت کی فراہمی وغیرہ، اور یہ کہ جب کوئی بر طرف ہوتا ہے، تو یہ شرائط اپنی نوعیت سے کوئی اطلاق نہیں کر سکتی ہیں، اور یہ کہ اگر بر طرئی بلا جواز تھی، تو یہ کارکنوں کو صنعتی تنازعات ایکٹ کی توضیحات کے تحت کارروائی کرنے کا حق دے گا، لیکن یہ کہ وہ دفعہ 23 کے تحت دفعہ 22(a) کی توضیحات کی خلاف ورزی کے لیے کوئی دعویٰ نہیں کر سکتے۔ دوسری طرف، دلیل تھی کہ کارکنوں اور انتظامیہ کو اس بات پر متفق سمجھا جانا چاہیے کہ صرف اچھی اور مناسب وجوہات اور قانون کی

اجازت والی شرائط کے تحت برطرف کیا جائے گا، اور اگر ان شرائط کو پورا نہیں کیا گیا تو برطرفی دفعہ 22(اے) کے تحت سروس کی شرائط میں تبدیلی ہوگی۔ یہ سوال کچھ اہمیت کا حامل ہے، لیکن اس پر کوئی رائے ظاہر کرنا غیر ضروری ہے، کیونکہ اپیل کنندہ کے وکیل نے کچھ دلیل کے بعد تسلیم کیا کہ وہ شرائط جن کے تحت کارکنوں کو نوکری سے نکالا جاسکتا ہے وہ ملازمت کی شرائط ہوں گی۔ اس بنیاد پر، انہوں نے دعویٰ کیا کہ چونکہ برطرفی، درحقیقت، جائز تھی، ان شرائط کی کوئی خلاف ورزی نہیں ہوئی، اور اس کے نتیجے میں، ایکٹ کی دفعہ 22(a) کا کوئی اطلاق نہیں ہوا۔ جواب دہندگان کی جانب سے، یہ دلیل دی جاتی ہے کہ برطرفی، اپنی نوعیت کے لحاظ سے، عارضی اور مختصر مدت کا ہونا چاہیے، اور یہ کہ اگر یہ موجودہ معاملے کی طرح طویل یا غیر معینہ مدت کے لیے ہے، تو اسے مناسب برطرف نہیں کہا جاسکتا، جیسا کہ کارکنوں کی طرف سے اتفاق کیا جاسکتا ہے، اور اس لیے ایکٹ کی دفعہ 22(a) لاگو ہوگی۔

یہ عام بنیاد ہے کہ ایسی کوئی قانونی قواعد موجود نہیں ہیں جن کے تحت ان شرائط کا تعین کیا گیا ہو جن کے تحت برطرفی ہو سکتی ہے۔ اگر ایسا ہوتا تو وہ فریقین کے درمیان سروس کی شرائط کے طور پر کام کرتے، اور پھر سوال صرف یہ ہوتا کہ آیا ان کے ساتھ تعمیل ہوئی تھی۔ انڈسٹریل ایمپلائمنٹ (اسٹینڈنگ آرڈرز) ایکٹ XX، سال 1946 کی توضیحات کے تحت، اس معاملے کے حوالے سے کچھ حکم رواں بنائے گئے تھے۔ دونوں فریقوں کے وکیل کا کہنا ہے کہ صنعتی تنازعات (ترمیم) ایکٹ XLIII، سال 1953 کے نفاذ کے بعد، وہ اب توضیحات نہیں ہیں، اور یہ کہ موجودہ تنازعہ پر کوئی قانونی دفعات لاگو نہیں ہیں۔ لہذا ہمیں اس سوال کا فیصلہ اس بنیاد پر کرنا چاہیے کہ فریقین نے جس واحد شرط پر اتفاق کیا ہے وہ یہ ہے کہ برطرفی مناسب بنیادوں اور معقول مدت کے لیے ہونی چاہیے۔ اس سوال پر، اپیل کنندہ کے حق میں ایک واضح نتیجہ ہے۔ ٹریبونل نے پایا ہے کہ مونگ پھلی اور نیم کے بیج مساوی قیمتوں پر دستیاب نہیں تھے، اور اسی وجہ سے کام روکنا پڑا۔ اس بات کا امکان نہیں ہے کہ تاجر مزدوروں کے باوجود اپنے منافع میں کمی کریں گے۔ برطرفی کی مدت اگلے مونگ پھلی کے موسم تک بتائی گئی تھی، اور ہمیں بتایا گیا ہے کہ مونگ پھلی کا موسم نومبر۔ دسمبر میں شروع ہوتا ہے۔ درحقیقت، تمام جواب دہندگان کو ستمبر کے بعد سے ریلے میں دوبارہ

ملازمت دی گئی ہے، اور دسمبر کے پہلے ہفتے تک ان سب کو ضم کر لیا گیا تھا۔ ٹریبونل کے اس نتیجے پر کہ برطرفی جائز تھی، اس کے بعد یہ نتیجہ اخذ ہوتا ہے کہ ایکٹ کی دفعہ 23 کے تحت جواب دہندگان کی درخواست اس بنیاد پر مسترد ہونے کے قابل تھی کہ دفعہ 22(a) کی کوئی خلاف ورزی نہیں ہوئی تھی۔

لیکن، اس نتیجے کے باوجود، ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ ایکٹ کی دفعہ 23 کے تحت درخواست قابل قبول ہے۔ اس فیصلے کے پیچھے استدلال کو سمجھنے کے لیے، صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 25-C کا حوالہ دینا ضروری ہے، جو مندرجہ ذیل ہے:

"معاوضے کے لیے نوکری سے نکالے گئے کارکنوں کا حق: جب بھی کوئی کام کرنے والا (بدلی کے کام کرنے والے یا عارضی کام کرنے والے کے علاوہ) جس کا نام کسی صنعتی ادارے کے حاضری رجسٹر پر ہوتا ہے اور جس نے کسی آجر کے تحت کم از کم ایک سال مسلسل ملازمت مکمل کی ہے، اسے نوکری سے نکال دیا جاتا ہے، تو اسے آجر کی طرف سے ان تمام دنوں کے لیے ادائیگی کی جائے گی جن کے دوران اسے اس طرح نوکری سے نکال دیا گیا ہے، سوائے ان ہفتہ وار تعطیلات کے جو مداخلت کر سکتی ہیں، معاوضہ جو بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے کل پچاس فیصد کے برابر ہو گا جو اسے ادا کیا جاتا اگر اسے اس طرح نوکری سے نہیں نکالا جاتا:

بشرطیکہ -

(a) بارہ ماہ کی کسی بھی مدت کے دوران کسی کارکن کو واجب الادا معاوضہ پینتالیس دن سے زیادہ نہیں ہو گا سوائے شق (b) میں بیان کردہ معاملے کے۔

(b) اگر بارہ ماہ کی کسی مدت کے دوران کسی کارکن کو پینتالیس دن کا معاوضہ ادا کیا گیا ہے اور بارہ ماہ کی اسی مدت کے دوران اسے ایک بار میں ایک ہفتے سے زیادہ کی مسلسل مدت کے لیے دوبارہ نوکری سے نکال دیا گیا ہے، تو وہ، جب تک کہ اس کے اور آجر کے درمیان اس کے برعکس کوئی قرار داد نہ ہو، اس دفعہ میں بیان کردہ شرح پر برطرفی کے معاوضے کے اس بعد کے ادوار کے دوران تمام دنوں کے لیے ادا کیا جائے گا۔

اپیل کنندہ جو اب دہندگان کے معاوضے کے حق پر اختلاف نہیں کرتا ہے، اور درحقیقت انہیں اسی نوٹس کے ذریعے مطلع کیا گیا تھا جس کے تحت انہیں نوکری سے نکال دیا گیا تھا، کہ انہیں معاوضہ دفعہ C-25 کے مطابق ادا کیا جائے گا۔ اس دفعہ کے تحت قابل ادائیگی معاوضے کی مقدار کے حوالے سے فریقین متفق نہیں ہیں۔ یہ یاد رکھا جائے گا کہ برطانیہ 14-7-1954 کو شروع ہوئی تھی اور اسے مونگ پھلی کے اگلے سال تک جاری رکھنا تھا، اور یہ کہ مزدور دراصل ستمبر سے بیچوں میں جذب ہو گئے تھے، اور دسمبر کے پہلے ہفتے تک، ان سب کو ملازمت مل گئی تھی۔ اس طرح 57 سے 121 دن تک کی مدت کے لیے ایک مسلسل برطانیہ تھی۔ اپیل کنندہ دلیل یہ ہے کہ، ان حقائق پر، کارکن صرف دفعہ C-25 کے فقرہ (a) کے مطابق معاوضے کے حقدار تھے، اور اس لیے وہ پہلے 45 دنوں کے لیے بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے 50 فیصد کے حقدار ہوں گے اور باقی مدت کے لیے کوئی معاوضہ قابل ادائیگی نہیں تھا۔ جو اب دہندگان اس بات سے اتفاق کرتے ہیں کہ دفعہ C-25 کی شق (a) 45 دنوں کی پہلی مدت پر لاگو ہوتی ہے۔ لیکن وہ دعویٰ کرتے ہیں کہ برطانیہ کی بقیہ مدت کے لیے، انتظامی شق دفعہ C-25 کی شق (b) ہے، اور اس شرط کے تحت، وہ معاوضے کے حقدار ہوں گے جیسا کہ دفعہ کے بنیادی حصے میں فراہم کیا گیا ہے، یعنی 50 بقیہ مدت کے لیے بھی بنیادی اجرت اور مہنگائی الاؤنس کا فیصد۔ اس دلیل کو ٹریبونل نے قبول کر لیا، اور یہ کہتے ہوئے کہ اپیل کنندہ کی طرف سے دیا گیا معاوضہ دفعہ C-25 کے مطابق نہیں تھا، اس نے فیصلہ کیا، جیسا کہ پہلے ہی ذکر کیا گیا ہے، کہ ملازمت کی شرائط میں تبدیلی ہوئی ہے، اور اسی کے مطابق ایکٹ کی دفعہ 23 کے تحت معاوضہ دیا گیا۔

اپیل کنندہ کی طرف سے یہ دعویٰ کیا جاتا ہے کہ جس تعمیر کو ٹریبونل نے دفعہ C-25 پر رکھا ہے وہ غلط ہے، اور یہ کہ اپیل کنندہ کی طرف سے پیش کردہ معاوضے کی رقم اس دفعہ کے تحت قابل ادائیگی صحیح رقم تھی۔ جیسا کہ پہلے ہی بیان کیا گیا ہے، اس بات پر کوئی اختلاف نہیں ہے کہ پہلے 45 دنوں کے لیے قابل ادائیگی معاوضے کا تعین دفعہ C-25 کا فقرہ (a) کے مطابق کیا جانا چاہیے۔ تنازعہ صرف اس بات کا ہے کہ آیا برطانیہ کی باقی مدت کے لیے کارکن دفعہ C-25 کے فقرہ (b) کے تحت معاوضے کے حقدار ہیں۔ یہ شرط صرف اس صورت میں لاگو ہوگی جب کارکنوں کو 45 دن

کے لیے معاوضہ ادا کیا گیا ہو، اور انہیں ایک وقت میں ایک ہفتے سے زیادہ کی مزید مدت کے لیے دوبارہ نوکری سے نکال دیا گیا ہو۔ دفعہ کے الفاظ پر، یہ واضح ہے کہ بر فرنی جو دفعہ C-25 کے فقرہ (b) کے تحت آتا ہے اس سے الگ ہونا چاہیے جس کے لیے معاوضہ دفعہ C-25 کے فقرہ (a) کے مطابق ادا کیا گیا تھا اور اس کے بعد وقت کے لحاظ سے۔ اور چونکہ موجودہ معاملے میں، پوری مدت کے لیے ایک مسلسل بر طرفی تھی، اس لیے فقرہ (b) کا کوئی اطلاق نہیں ہو سکتا۔

جواب دہندگان کے وکیل کا کہنا ہے کہ اگرچہ صرف ایک بر طرفی تھی، لیکن اسے نظریاتی طور پر دو حصوں میں تقسیم کیا جانا چاہیے، پہلی مدت 45 دن کی ہوتی ہے جس کا احاطہ فقرہ (a) کے ذریعے کیا جاتا ہے اور باقی مدت فقرہ (b) کے ذریعے ہوتی ہے۔ یہ قابل اعتراض ہے کہ پہلی کے بعد بغیر کسی وقفے کے دوسری اور واضح بر طرفی ہو سکتی ہے، مثال کے طور پر، جب انتظامیہ پہلے 45 دن کی مدت کے لیے بر طرفی ظاہر کرتی ہے اور اس کے لیے معاوضہ ادا کرتی ہے، اور پھر مدت کے اختتام پر ایک نیا نوٹیفیکیشن جاری کرتی ہے جس میں اطلاع شدہ بر طرفی کے تسلسل میں 7 دن سے زیادہ کی مدت کے لیے مزید بر طرفی کا اعلان کیا جاتا ہے، اور یہ فقرہ (b) کے تحت آتا ہے۔ لیکن، موجودہ معاملے میں، صرف ایک نوٹیفیکیشن تھا، اور اس میں متعین مدت اگلے سال تک تھی۔ فقرہ (b) سے لے کر دفعہ C-25 تک کی زبان پر کوئی دباؤ نہ ڈالنے سے اس طرح کی بر طرفی کو اس کے دائرہ کار میں لایا جاسکتا ہے۔ جواب دہندگان آٹوموبائل پروڈکٹس آف انڈیا لمیٹڈ بمقابلہ ان کے کارکن (1) کے فیصلے پر اپنے دلیل کی حمایت میں انحصار کرتے ہیں۔ لیکن اس فیصلے سے "دوبارہ بر طرفی پانے" کے الفاظ پر کوئی اثر نہیں پڑتا ہے، اور اس کے علاوہ، اگر اس میں اپنائی گئی تعمیر درست ہے، تو فقرہ (a) اور (b) کی کوئی ضرورت نہیں ہوگی، کیونکہ جواب دہندگان کے مطابق، ان کے تحت جو ادا کیا جائے گا، وہ دفعہ کے مرکزی حصے کے تحت ہی قابل ادائیگی ہو جائے گا۔ اگر، جیسا کہ مذکورہ فیصلے میں مشاہدہ کیا گیا ہے، یہ نتیجہ ایک بے ضابطگی کا باعث بنتا ہے، تو یہ قانون سازی کے لیے ہے، اگر وہ مناسب سمجھے، تو اس دفعہ میں ترمیم کرنا اور ٹریبونل کے لیے نہیں کہ وہ اس کے واضح معنی کے علاوہ سمجھے۔ اس کے مطابق ہماری رائے ہے کہ مدعا علیہان صرف 45 دنوں کے لیے معاوضے کے حقدار ہیں جیسا کہ فقرہ (a) میں فراہم کیا گیا ہے، اور چونکہ اپیل کنندہ نے اپنے نوٹس

کے ذریعے اسے ادا کرنے کی پیشکش کی تھی، اس لیے ایکٹ کے دفعہ 22 کے اندر ملازمت کی شرائط میں کوئی تبدیلی نہیں کی گئی تھی، اور اس کے نتیجے میں، مدعا علیہان کی درخواست مسترد ہونے کے قابل تھی۔

ہم اس کے مطابق اپیل کی اجازت دیتے ہیں، ٹریبونل کے حکم کو کالعدم قرار دیتے ہیں، اور جواب دہندگان کی درخواست کو مسترد کرتے ہیں۔ خرچہ فریقین بدمہ فریقین ہوگا۔

