

از عدالت عظمیٰ

بالا سبر انیم راجارام

19 مارچ

1950

بنام

بی۔ سی پاٹل و دیگران

(جعفر امام، سبّا راؤ اور ویوین بوس جسٹس صاحبان)

اجرت۔ اگر صنعتی عدالت سے عطا شدہ بونس شامل کیا جائے۔ اجرت کی ادائیگی ایکٹ (V) بابت 1936 دفعہ 2(vi) 15،

صنعتی عدالت، بمبئی نے ٹائٹل ملز لمیٹڈ کے کارکنوں کو 4 ماہ کی اجرت کا برابر بونس دیا اور ہدایت کی کہ وہ کارکن جو اب ملز کی خدمت میں نہیں تھے انہیں ایک مقررہ تاریخ تک ایک ایک مدتی رقم میں بونس ادا کیا جائے اور ایسی صورتوں میں ملز کے مینیجر کو تحریری طور پر دعوے کیے جائیں۔ مقررہ تاریخ سے پہلے دعویٰ کرنے والے کارکنوں کو باضابطہ طور پر ادائیگی کی گئی لیکن اس تاریخ کے بعد درخواست دینے والے کارکنوں کو ادائیگی سے انکار کر دیا گیا۔ جن کارکنوں کو ادائیگی سے انکار کر دیا گیا تھا انہوں نے اجرت کی ادائیگی ایکٹ کے تحت اتھارٹی کو درخواستیں دیں۔ ملز نے دعویٰ کیا کہ اتھارٹی کے پاس درخواست پر غور کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے، لیکن اس دلیل کو مسترد کر دیا گیا۔ ملز نے بمبئی عدالت عالیہ کے سامنے ایک رٹ پٹیشن دائر کی جسے سنگل جج نے مسترد کر دیا اور اس فیصلے کے خلاف اپیل کو بھی ڈویژن بنچ نے مسترد کر دیا:

یہ کہا گیا کہ صنعتی عدالت کی طرف سے دیا گیا بونس معنی کے اندر اجرت نہیں تھا۔ 2(vi) پیمنٹ آف ویجز ایکٹ اور اس طرح اتھارٹی کو ایکٹ کی دفعہ 15 کے تحت کی گئی درخواست پر غور کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا۔ اگرچہ اس طرح کا بونس معاوضے پر مبنی تھا لیکن یہ بیان یا متصور روزگار کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل پر قابل ادائیگی معاوضہ نہیں تھا، جیسا کہ دفعہ 2(vi) کو درکار ہے۔

ایف۔ ڈبلیو۔ ہیگلرز اینڈ کمپنی بنام این سی چکرورتی، [1949] ایف سی آر 356۔

دیوانی اپیلیٹ دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبرات 35 اور 36 بابت 1954۔

بمبئی عدالت عالیہ کے 28 اگست 1952 کے فیصلوں اور حکم نامے سے اپیل نمبر 34 اور 35 بابت 1952 میں، جو کہ 24 جنوری 1952 کے احکامات، مذکورہ عدالت عالیہ کے دیوانی بنیادی دائرہ اختیار کا استعمال کرتے ہوئے متفرقہ درخواستیں نمبرات 302 بابت 1951 اور 303، 304 اور 305 بابت 1951 سے پیدا ہوئی ہے۔

اپیل گزار کی طرف سے: آر۔ جے کولاه، بی نارائن سوامی، جے بی داداچنئی، ایس این اینڈ لی اور رامیشور ناتھ۔

جواب دہندگان نمبر سی اے 35 میں مدعا علیہ نمبر 3 اور سی اے 36 میں نمبر 5 کے لیے: ایچ این سنیل، ایڈیشنل بھارتیہ سالیسیٹر جنرل، این پی ناتھوانی اور آرا تیج دھبر،

ڈی ایچ بک اور نو نیت لال: سی اے 35 میں مدعا علیہ نمبر 2 اور سی اے میں نمبر 2-4 کے لیے۔

19 مارچ 1958 عدالت کا فیصلہ جسٹس بوس نے سنایا۔

جسٹس بوس: یہ اپیلیں بمبئی عدالت عالیہ میں دفعہ 226 کے تحت رشیری کی رٹس کے لیے کی گئی درخواستوں سے پیدا ہوتی ہیں۔

اپیل کنندہ ٹاٹا ملز لمیٹڈ کا منیجر ہے، جو بمبئی میں ٹیکسٹائل کے سامان کی تیاری اور فروخت کا کاروبار کرتا ہے اور اس طرح اجرت کی ادائیگی ایکٹ، 1936 کے تحت اجرت کی ادائیگی کا ذمہ دار ہے۔

پہلا مدعا علیہ ان اپیلوں کے اوقات میں اجرت کی ادائیگی کے ایکٹ کے تحت اتھارٹی تھا۔ چھٹا جواب دہندہ موجودہ اتھارٹی ہے۔ اتھارٹی کو ایکٹ کے دائرہ کار میں آنے والے مقدمات کا فیصلہ کرنے کا فرض سونپا گیا ہے۔ دوسرا، تیسرا، چوتھا اور پانچواں جواب دہندگان، ملز کے ملازمین ہیں۔

ملز کے آپریٹوں کی طرف سے سال 1948 کے بونس کے دعوے کے بارے میں تنازعہ پیدا ہوا۔ اس کا بمبئی کی صنعتی عدالت کو سونپ دیا گیا جس نے 23 اپریل 1949 کو ایک فیصلہ دیا، اور ساڑھے چار ماہ کی اجرت کے مساوی بونس دیے، بشرطیکہ کچھ شرائط ہوں جن میں سے صرف چھٹا یہاں مواد ہے۔ یہ اس طرح ہے:

"وہ افراد جو بونس کے اہل ہیں لیکن جو ادائیگی کی تاریخ کو مل کی خدمت میں نہیں ہیں، انہیں 30 نومبر 1949 تک ایک یکمشت رقم ادا کی جائے گی۔ ایسے معاملات میں، مل کے متعلقہ مینیجر کو تحریری طور پر دعوے کیے جانے چاہئیں۔

وہ کارکن جنہوں نے اوپر طے شدہ تاریخ سے پہلے دعویٰ کیا تھا انہیں باضابطہ طور پر ادائیگی کی گئی تھی لیکن تیسرے مدعا علیہ کو ادائیگی سے انکار کر دیا گیا تھا، جس نے بہت بعد میں اس بنیاد پر درخواست دی تھی کہ جس شرط کے تحت ایوارڈ دیا گیا تھا وہ پورا نہیں ہوا تھا۔

اس کے بعد تیسرے مدعا علیہ نے پہلے مدعا علیہ، اتھارٹی کے سامنے اجرت کی ادائیگی کے ایکٹ کے تحت درخواست دی۔

اسی طرح کے دعوے دوسرے، چوتھے اور پانچویں جواب دہندگان نے سال 1949 کے بونس کے لیے کیے تھے۔ صنعتی عدالت نے دو ماہ کی اجرت کے برابر بونس دیا اور چھٹی شرط میں تاریخ 31 دسمبر 1950 رکھی۔ اس وقت تک لیبر اپیلیٹ ٹریبونل وجود میں آگئے، اس لیے دونوں فریقوں نے اس فیصلے کے خلاف بمبئی کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل میں اپیل دائر کر دی۔ اپیلیٹس ناکام ہو گئیں اور ایوارڈ برقرار رکھا گیا۔

اس کے بعد معاملہ اسی طرز پر چلا۔ جواب دہندگان 2، 4 اور 5 نے 31 دسمبر 1950 کے بعد اپنے بونس کے لیے درخواست دی۔ ملز نے ادائیگی کرنے سے انکار کر دیا اور ان جواب دہندگان نے پہلے جواب دہندہ، اتھارٹی کو اجرت ادائیگی ایکٹ کے تحت درخواست دی۔

دعووں کے دو سیٹ، یعنی سال 1948 کے بونس کے لیے تیسرے مدعا علیہ کا دعویٰ اور سال 1949 کے بونس کے لیے دوسرے، چوتھے اور پانچویں جواب دہندگان کے دعووں کی سماعت ہوئی۔

اپیل کنندہ نے ان درخواستوں کو دو بنیادوں پر چیلنج کیا۔ انہوں نے اتھارٹی کے دائرہ اختیار پر سوال اٹھایا کہ کیا وہ اس کے پاس کی گئی درخواستوں پر غور کر سکتا ہے۔ انہوں نے یہ بھی دعویٰ کیا کہ، کسی بھی صورت میں، جس شرط

کے تحت ایوارڈ دیا گیا تھا، یعنی 30 نومبر 1949 کو یا اس سے پہلے کی درخواست نہیں دی گئی تھی، بونس کا دعویٰ سوال ہی نہیں ہے۔

پہلے مدعا علیہ نے موقف اختیار کیا کہ اس کا دائرہ اختیار تھا اور فریقین کو میرٹ پر سننے کے بعد مختلف دعووں کا فیصلہ کیا۔

اس کے بعد اپیل کنندہ نے عدالت عالیہ میں رٹ درخواستیں دائر کیں۔ جسٹس کو یا نے انہیں سنا اور مسٹر دکر دیا۔

اس کے بعد اسی عدالت عالیہ میں ایک اپیل دائر کی گئی اور چیف جسٹس اور جسٹس بھگوتی نے اس کی سماعت کی۔ ان کا موقف تھا کہ اٹھائے گئے سوالات کا احاطہ 11 مارچ 1952 کے ایک اور معاملے میں ان کے پہلے فیصلے میں کیا گیا تھا، اور اس فیصلے کے بعد، مزید دلائل سے بغیر اپیلوں کو خارج کر دیا گیا، اور دونوں فریقوں کے وکیل نے اس بات پر اتفاق کیا کہ معاملہ پہلے کے فیصلے میں شامل تھا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے یہاں اپیل کرنے کی اجازت کے لیے سرٹیفکیٹ کے لیے درخواست دی۔ یہ 2 فروری 1953 کو چگلا چیف جسٹس اور جسٹس دکشت نے عطا کیا تھا۔

پہلا سوال جس کا ہمیں فیصلہ کرنا ہے وہ یہ ہے کہ کیا پہلے مدعا علیہ کے پاس اجرت کی ادائیگی ایکٹ کے تحت اتھارٹی کے طور پر اس کے سامنے کی گئی درخواستوں پر غور کرنے کا دائرہ اختیار تھا۔ یہ اس بات پر منحصر ہے کہ آیا ایکٹ کی دفعہ 2 (vi) کے معنی میں بونس "اجرت" ہیں یا نہیں۔

اتھارٹی کے دائرہ اختیار کا دائرہ کار متعین ایکٹ کی دفعہ 15 میں کیا گیا ہے۔ جس کو سننا اور فیصلہ کرنا ہے۔

(1) اجرت سے کٹوتی سے پیدا ہونے والے تمام دعوے، اور

(2) اجرت کی ادائیگی میں تاخیر سے متعلق تمام دعوے۔

لہذا، جب تک کہ یہ بونس ایکٹ کے معنی کے اندر "اجرت" نہ ہوں، اتھارٹی کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہوگا۔

"اجرتوں" کی تعریف ایکٹ کی دفعہ 2 (vi) طویل اور پیچیدہ ہے لیکن اس میں ان شقوں کو چھوڑ کر جو

ہمارے موجودہ مقصد کے لیے ضروری نہیں ہیں، اس طرح ہے۔

"اجرت" سے مراد وہ تمام معاوضے ہیں۔ جو، اگر ملازمت کے معاہدے کی شرائط، اظہار یا مضمحل، پوری ہو

اگر ہم "بونس" کو "معاوضے" کے برابر قرار دیتے ہیں، تو تعریف واضح طور پر کہتی ہے کہ بونس اس طرح کا ہونا چاہیے کہ "اگر معاہدے کی شرائط پوری ہو جاتی ہیں"، یعنی، اگر شرائط پوری نہیں ہوتی ہیں تو یہ قابل ادائیگی نہیں ہوگا۔

اب، ہم ایک ایسی پوزیشن کو سمجھ سکتے ہیں جہاں ایک قانون یہ اعلان کرتا ہے کہ جب بھی ملازمت کے قرارداد کی شرائط پوری کی جائیں گی تو بونس قابل ادائیگی ہوگا۔ اسی طرح، ہم ایک ایسی صورتحال کا تصور کر سکتے ہیں جس میں ایک آجر بونس ادا کرنے میں مصروف ہوتا ہے اگر ملازمت کے قرارداد کی شرائط کو پورا کیا جائے، ایک علیحدہ شرح اور آزاد قرارداد کے ذریعے جو ملازمت کے قرارداد کا حصہ نہیں ہے۔ دونوں صورتوں میں، یہ کہا جاسکتا ہے کہ معاملہ تعریف کے اس حصے میں آتا ہے۔ لیکن ہمیں ایسا کوئی طریقہ نظر نہیں آتا جس میں بونس کو قابل ادائیگی کہا جاسکے اگر اور جب ملازمت کے معاہدے کی شرائط ان دو معاملات (یعنی قانون سازی، یا ایک علیحدہ معاہدہ جو ملازمت کے معاہدے کا حصہ نہیں ہے) سے باہر پوری کی جاتی ہیں، سوائے اس کے کہ جب یہ ملازمت کے معاہدے میں ہی ایک اصطلاح، اظہار یا مضمحل کی وجہ سے قابل ادائیگی ہو۔ کسی بھی صورت میں، اگر ایسے معاملات ہیں، تو پیش کش ان میں سے ایک نہیں ہے، کیونکہ یہاں بونس صنعتی عدالت کے فیصلے کے تحت قابل ادائیگی ہے اور اس کا ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل یا بصورت دیگر سے کوئی تعلق نہیں ہے، سوائے بالواسطہ۔

یہ دلیل دی گئی کہ چونکہ ایک صنعتی عدالت بونس کی ادائیگی کی ہدایت کر سکتی ہے اگر اس سلسلے میں صنعتی تنازعہ پیدا ہوتا ہے، تو معاملہ تعریف کے دائرے میں آتا ہے۔ لیکن کیا ایسا ہوتا ہے؟ بونس دینے سے پہلے صنعتی عدالت جن معاملات پر غور کر سکتی ہے ان میں سے ایک یہ ہے کہ آیا ملازمت کے معاہدے کی تمام شرائط کو مناسب طریقے سے پورا کیا گیا ہے اور یہ ممکن ہے کہ ایسی عدالت ایسے معاملات میں بونس دینے سے انکار کر دے جہاں شرائط پوری نہیں ہوئیں، لیکن وہ اس طرح کے غور و فکر کا پابند نہیں ہوگی اور بونس کا ایوارڈ دینے کا اس کا حق ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل پر مشروط نہیں ہے، جبکہ تعریف کے تحت، یہ ایک بنیادی جزو ہے۔ لہذا، اگر ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی مناسب تکمیل بھی ایوارڈ کی وجوہات میں سے ایک تھی، تو اس طرح دیا گیا بونس قابل ادائیگی نہیں ہوگا کیونکہ معاہدے کی شرائط پوری ہو چکی تھیں لیکن صنعتی تنازعہ کی وجہ سے اور اسے حل کرنے کے لیے عدالت نے بونس دیا۔

تعریف کا مزید تجزیہ کرنا ضروری نہیں ہے (سوائے ایک شق کے) کیونکہ، یہاں تک کہ اگر دیگر تمام اجزاء

موجود ہوں، جس شق پر ہم نے ابھی غور کیا ہے وہ ہمارے یہاں موجود بونس کو خارج کر دے گا، یعنی صنعتی عدالت کی طرف سے دیا گیا بونس۔

جس شق کا ہمیں ابھی جائزہ لینا ہے وہ یہ ہے:

"اور اس میں مذکورہ بالا نوعیت کا کوئی بونس یا دیگر اضافی معاوضہ شامل ہے جو اس طرح قابل ادائیگی ہوگا۔
"یہ دعویٰ کیا گیا کہ الفاظ "اور اس میں کوئی بھی بونس شامل ہے" خود سے کھڑے ہیں اور یہ کہ جب بونس زیر غور ہو تو اس کے بعد آنے والے الفاظ کو نظر انداز کیا جانا چاہیے کیونکہ ان کا تعلق صرف "اضافی معاوضے" سے ہے نہ کہ "بونس" سے۔

اب، یہ کہنا ممکن ہو سکتا ہے کہ "مذکورہ بالا نوعیت کے" الفاظ صرف "اضافی معاوضے" کے الفاظ پر حکمرانی کرتے ہیں اور یہ کہ وہ "بونس" پر لاگو نہیں ہوتے ہیں، جس کے نتیجے میں شمولیت کی شق "اور اس میں کوئی بونس وغیرہ شامل ہے" دو الگ الگ چیزوں کا حوالہ دے گی، یعنی،

(1) بونس اور

(2) مذکورہ بالا نوعیت کے دیگر اضافی معاوضے۔ ہماری رائے میں، شق کا مطلب ہے۔

(1) "بونس"۔ جو اس طرح قابل ادائیگی ہوگا، اور

(2) مذکورہ بالا نوعیت کا دیگر اضافی معاوضہ جو اس طرح قابل ادائیگی ہوگا۔

"اگر یہ درست ہے، تو الفاظ "جو اتنے قابل ادائیگی ہوں گے" ہمیں تعریف کے پہلے حصے پر واپس لے جاتے ہیں اور ہم اس پوزیشن پر پہنچ جاتے ہیں کہ شمولیت کی شق میں جس قسم کا بونس شامل ہے وہ اس قسم کا ہے جو قابل ادائیگی ہوگا" اگر ملازمت کے معاہدے کی شرائط، واضح یا مضمّر، پوری ہو جائیں۔

"اس نتیجے پر پہنچنے کی ایک اور وجہ ہے۔ تعریف کے ابتدائی الفاظ یہ واضح کرتے ہیں کہ "اجرت" کا مطلب

ہے وہ معاوضہ جو ملازمت کے معاہدے کی شرائط پوری ہونے پر قابل ادائیگی ہو۔ لہذا، یہ ایک یقینی بات ہے۔

کوئی بھی وقت سے پہلے جانتا ہے کہ اگر معاہدے کی شرائط پوری ہو جاتی ہیں، تو بونس قابل ادائیگی ہے۔ یہ ہو سکتا ہے کہ صحیح رقم کا تعین ابھی باقی ہے لیکن حقیقت یہ ہے کہ بونس قابل ادائیگی ہے اور معاہدے کی شرائط پوری ہوتے ہی اس کا دعویٰ کیا جاسکتا ہے، یہ ایک ایسا معاملہ ہے جس کی پیش گوئی پہلے سے کی جاسکتی ہے، یعنی معاہدے کی شرائط پوری ہونے سے پہلے، یا درحقیقت، کام شروع ہونے سے پہلے ہی اگر معاہدہ اتنا آگے کیا جاتا ہے۔ لیکن ایسا نہیں

ہے جب بونس صنعتی عدالت ذریعے دیا جاتا ہے، کیونکہ وہاں وقت سے پہلے یہ کہنا ناممکن ہے کہ بونس دیا جائے گا یا نہیں۔ درحقیقت، معاہدہ ہونے کے وقت، یہ کہنا ناممکن ہوگا کہ آیا ایسا دعویٰ بالکل بھی کیا جاسکتا ہے کیونکہ بونس کے حق کے بارے میں ایک کارکن اور اس کے ملازم کے درمیان اختلاف ضروری نہیں کہ صنعتی تنازعہ کا باعث بنے۔ جب کوئی صنعتی عدالت کسی معاہدے سے آزاد ہو کر بونس دیتی ہے، تو وہ ایسا صرف اس صورت میں کرتی ہے جب بونس کی تقسیم کے لیے سرپلس دستیاب ہو اور ایوارڈ کی رقم اس مقصد کے لیے دستیاب سرپلس کی حد پر منحصر ہوگی۔ لہذا، ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل یا دیگر لحاظ سے صنعتی عدالت کے ایوارڈ کا لازمی جزو نہیں ہے۔

ایف ڈبلیو ہیلگرز اینڈ کمپنی بنام این سی چکرورتی، وفاقی عدالت کے قابل ججوں نے فیصلہ دیا کہ ملازمت کے معاہدے کے تحت قابل ادائیگی بونس "اجرتوں" کی تعریف میں نہیں آتا ہے۔ اجرت ادائیگی ایکٹ کی دفعہ 2 (vi)، جیسا کہ 1957 میں ترمیم سے پہلے تھا۔ ہم یہاں پرانی تعریف سے متعلق ہیں نہ کہ ترمیم شدہ تعریف سے، اس لیے موجودہ معاملہ، ہماری رائے میں، اس اختیار کے تحت آتا ہے۔ یہ سچ ہے کہ ہیلگرز کے معاملے میں کوئی بونس نہیں دیا گیا تھا اور اس لیے کوئی طے شدہ رقم نہیں تھی، جبکہ موجودہ معاملے میں ایک ہے، یا بلکہ ایک ایسی رقم ہے جس کا پتہ لگایا جاسکتا ہے، لیکن یہ صرف ان بنیادوں میں سے ایک تھی جس پر قابل ججوں نے کارروائی کی۔ ان کا موقف تھا کہ کسی خاص ادائیگی کو "اجرت" کی تعریف کے تحت لانے کے لیے دو چیزیں ضروری ہیں۔

"(1) ایک مقررہ رقم، اور

(2) ایک معاہدہ جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ رقم کب قابل ادائیگی ہو جاتی ہے۔ 1

اور انہوں نے کہا۔

"یہ واضح ہے کہ جب تک کہ ایک مقررہ رقم کی ادائیگی کے لیے کوئی واضح التزام نہ ہو، تعریف اس طرح کی ادائیگی کا احاطہ نہیں کرے گی۔

"موجودہ معاملے میں بونس معاہدے کی وجہ سے قابل ادائیگی نہیں ہے بلکہ صنعتی عدالت کے فیصلے کی وجہ سے ہے۔ لہذا، وفاقی عدالت کے مطابق، یہ اجرات کی ادائیگی ایکٹ کے معنی میں "اجرت" نہیں ہے۔

1957 میں تعریف میں ترمیم کی گئی اور مندرجہ ذیل چیز شامل کی گئی:

