

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 16 اکتوبر 1959

میسرز برہما چاری ریسرچ انسٹی ٹیوٹ

بنام

انکے کارکنان

(بی پی سنہا، چیف جسٹس، پی بی گیندر گڈ کر اور کے این وانچو، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ۔ برطرفی کا معاوضہ۔ برطرفی کے معاملات کے لیے گریجویٹ اسکیم۔ ٹریبونل کی طرف سے ایوارڈ۔ کیا ایوارڈ کے تحت گریجویٹ برطرفی کے معاوضے سے مختلف ہے۔ برطرف کئے گئے کارکنوں کا گریجویٹ اور قانونی معاوضے دونوں کے لیے دعویٰ۔ صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 (14)، سال 1947، دفعات 2(oo)، 25F، 25J۔

اپیل کنٹریشن کے برخاست شدہ کارکنوں، جنہیں انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ 1947 کی دفعہ 25F میں فراہم کردہ معاوضے کی ادائیگی کی گئی تھی، نے دعویٰ کیا کہ وہ اپیل کنٹریشن میں نافذ گریجویٹ اسکیم کے تحت اضافی گریجویٹ کی ادائیگی کے حقدار ہیں جیسا کہ 18 اگست 1952 کو انڈسٹریل ٹریبونل کے ایوارڈ میں ترمیم کی گئی تھی۔ ایوارڈ فراہم کیا گیا: "مندرجہ ذیل گریجویٹ اسکیم کمپنی کی طرف سے بدسلوکی کے علاوہ کسی اور وجہ سے یا انتظامیہ کی رضامندی سے استعفیٰ دینے کے معاملات کے لیے ہوگی۔" اپیل ٹریبونل نے یہ نظریہ اختیار کیا کہ ایوارڈ کے تحت فراہم کردہ گریجویٹ ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت کسی کارکن کو قابل ادائیگی برطرفی پر معاوضے سے مختلف ہے۔

قرار پایا گیا کہ ایوارڈ کی مناسب تعمیر پر برطرفی پر کارکنوں کو اس کے تحت ادا کی جانے والی رقم حالانکہ اسے گریجویٹ کہا جاتا ہے، دراصل برطرفی کی وجہ سے معاوضہ تھا جیسا کہ ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت فراہم کیا گیا ہے، اور کہا گیا کہ کارکن صرف ایک یا دوسرے کے حقدار تھے، جو بھی ایکٹ کی دفعہ 25J کے پیش نظر ان کے لیے زیادہ فائدہ مند ہو۔

قانون سازی کا یہ ارادہ نہیں تھا کہ برطانی پر کام کرنے والے کارکن کو دوبار معاوضہ ملنا چاہیے، یعنی ایک بار ایکٹ کے تحت اور ایک بار پھر اس اسکیم کے تحت جس میں برطانی کے معاوضے کی فراہمی ہوتی ہے، ادائیگی کو جس بھی نام سے پکارا گیا ہو۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 4، سال 5819۔

بھارت کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل، کلکتہ کے 19 ستمبر 1956 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل نمبر کلکتہ 235/56۔

اپیل گزاروں کی طرف سے بی سین، ایس این کھرجی اور بی این گھوش۔

سکومار گھوش، جواب دہندگان کے لیے۔

16.1959 اکتوبر۔

عدالت کا فیصلہ وانچو جسٹس نے سنایا۔

وانچو جسٹس۔ یہ اپیل ایک صنعتی معاملے میں بھارت کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف ہے۔ اپیل کنندہ ایک شراکت داری کا ادارہ ہے جو دو سازی کی مصنوعات کی تیاری میں کاروبار کرتا ہے۔ اپیل کنندہ ادارہ میں ایک طویل عرصے سے گرپوئیٹ اسکیم نافذ تھی۔ اس اسکیم میں 18 اگست 1952 کے صنعتی ٹریبونل کے ایک ایوارڈ کے ذریعے ترمیم کی گئی تھی (جسے اس کے بعد ایوارڈ کہا جاتا ہے)، اور تب سے ترمیم شدہ اسکیم نافذ ہے۔ اپیل کنندہ کی مالی حالت بگڑ گئی اور اس کے نتیجے میں وہ کئی کارکنوں کو نوکری سے نکالنے پر مجبور ہو گیا۔ لہذا اس نے صنعتی تنازعہ (اپیلیٹ ٹریبونل) ایکٹ (نمبر XLVIII، سال 1950) کی دفعہ 22 کے تحت 89 مزدوروں کو فارغ کرنے کی اجازت کے لئے اپیلیٹ ٹریبونل میں درخواست دی۔ اپیلیٹ ٹریبونل نے صرف 75 کارکنوں کی برطانی کی اجازت دی۔ نتیجتاً، اس طرح کی اجازت حاصل کرنے کے بعد، اپیل کنندہ نے کارکنوں کو برطرف کر دیا اور انہیں معاوضہ ادا کیا جیسا کہ صنعتی تنازعہ ایکٹ، 1947 (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے) کی دفعہ 25F میں فراہم کیا گیا ہے۔ اس کے بعد اپیل کنندہ ادارہ میں موجود یونین کے بذریعے برطرف کیے گئے کارکنوں کی طرف سے ایوارڈ کے تحت برطانی پر گرپوئیٹ کے لیے تنازعہ کھڑا کیا گیا۔ یہ تنازعہ 23 مارچ 1956 کو مغربی بنگال کے دوسرے صنعتی ٹریبونل کو درج ذیل شرائط میں عدالتی فیصلہ سنانے کے لیے بھیجا گیا تھا:

"کیا برطرف کئے گئے پیچتر ملازمین (منسلک فہرست کے مطابق) برطرفی فوائد کے علاوہ گریجویٹ کے حقدار ہیں؟"

حوالہ میں ایک اور معاملہ شامل تھا، لیکن ہمیں موجودہ اپیل میں اس سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ انڈسٹریل ٹریبونل اس نتیجے پر پہنچا کہ برطرف کیے گئے کارکن صرف ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ راحت کے حقدار ہیں اور ایکٹ کے تحت انہیں ادا کیے جانے والے معاوضے کے علاوہ ایوارڈ کے تحت کسی قسم کی گریجویٹ کے حقدار نہیں ہیں۔ اس کے بعد کارکنوں کی طرف سے اپیل ٹریبونل میں اپیل کی گئی جس کی اجازت دی گئی۔ اپیل ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ کارکن ایوارڈ کے تحت گریجویٹ کے حقدار ہیں، کیونکہ اس میں گریجویٹ کا فائدہ برطرفی کا فائدہ نہیں تھا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے اپیل کرنے کے لیے درخواست دی، جسے منظور کر لیا گیا؛ اور اس طرح معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

اس عدالت نے دی بھارتیہ ہیوم پائپ کمپنی لمیٹڈ بنام اس کے کارکنان (1) کے فیصلے میں عام سوال پر غور کیا ہے، جو آج دیا جا رہا ہے۔ جیسا کہ اس فیصلے کے آخری پیراگراف سے پتہ چلتا ہے، خاص معاملات میں معاہدوں یا ایوارڈز کی قیود پر خصوصی غور و فکر پیدا ہو سکتا ہے اور یہ وہ پہلو ہے جس پر موجودہ اپیل میں غور کیا جانا چاہیے۔

لہذا، اس اپیل میں تعین کے لیے واحد سوال یہ ہے کہ کیا برطرف کیے گئے کارکن ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت برطرفی کے فوائد کے علاوہ اس میں فراہم کردہ گریجویٹ کے ایوارڈ کے حقدار ہیں۔ لہذا ہم یہاں ایوارڈ کے متعلقہ حصے کو دوبارہ پیش کر سکتے ہیں، جو ان شرائط میں ہے:

"مندرجہ ذیل گریجویٹ اسکیم کمپنی کی طرف سے بدسلوکی کے علاوہ کسی اور وجہ سے یا انتظامیہ کی رضامندی سے استعفیٰ دینے کے معاملات کے لیے ہوگی۔ گریجویٹ مندرجہ ذیل شرحوں پر زیادہ سے زیادہ 15 ماہ کی بنیادی تنخواہ تک ادا کی جائے گی۔ گریجویٹ کے لیے اہل ہونے کے لیے خدمت کی مدت ایک سال ہوگی۔ زیادہ سے زیادہ معیاری ملازمت کے بارے میں ترمیم کے مطابق، گریجویٹ کے مقصد کے لیے بنیادی تنخواہ متعلقہ کارکنوں کی طرف سے گزشتہ 12 ماہ کی بنیادی تنخواہ کی اوسط ہوگی۔"

پھر شرحوں کی پیروی کی گئی؛ اور یہ بھی فراہم کیا گیا کہ ایک سال کی خدمت کی تکمیل سے پہلے کوئی گریجویٹ قابل ادائیگی نہیں ہوگی اور یہ کہ بد انتظامی کے لیے فارغ ہونے والے افراد کسی بھی

گر پچوٹی کے حقدار نہیں ہوں گے۔ آخر میں، یہ فراہم کیا گیا کہ کسی ملازم کی موت کی صورت میں، اس کی بیوہ یا بچوں یا دیگر انحصار کرنے والوں کو مذکورہ بالا بنیاد پر گر پچوٹی دی جائے گی۔

یہ دیکھا جائے گا کہ ایوارڈ ایک جامع اسکیم ہے جسے تین شرائط کے تحت گر پچوٹی کہا جاتا ہے، یعنی (i) جہاں برطرفی ہے، (ii) جہاں بدانتظامی کے علاوہ کسی اور وجہ سے ملازمت کا خاتمہ ہے، اور (iii) جہاں انتظامیہ کی رضامندی سے استعفیٰ ہے۔ اگرچہ لفظ "گر پچوٹی" ان تینوں معاملات کا احاطہ کرنے کے لیے استعمال کیا گیا ہے، لیکن یہ واضح ہے کہ برطرفی کے معاملات بھی ایوارڈ کے تحت آتے ہیں اور برطرف کئے گئے کارکنوں کو ادائیگی کو "گر پچوٹی" کہا جاتا ہے۔ تاہم، ادائیگی کو دیا گیا نام مادی نہیں ہے اور یہ ادائیگی کی نوعیت ہے جس پر غور کیا جانا چاہیے۔ اب، اس ایوارڈ کے تحت، یہ واضح ہے کہ برطرفی پر یہ ادائیگی اگرچہ گر پچوٹی کہلاتی ہے، حقیقت میں برطرفی کی وجہ سے معاوضے سے زیادہ یا کم نہیں ہے۔ مزید یہ کہ ایوارڈ کی قیود سے یہ واضح ہے کہ ایک برطرف شدہ کارکن صرف برطرفی کی وجہ سے ایوارڈ کے تحت گر پچوٹی کا دعویٰ کر سکتا ہے اور اس میں موجود دیگر دو قیود کے تحت اس کا دعویٰ نہیں کر سکتا۔ دوسرے لفظوں میں، ایوارڈ کی منصفانہ اور معقول تعبیر پر، برطرف کئے گئے کارکن کو جو ملاوہ صرف برطرفی کا معاوضہ ہے نہ کہ مناسب طریقے سے گر پچوٹی کے طور پر کوئی رقم۔

یہ ہمیں برطرفی کے حوالے سے ایکٹ کی توضیحات پر لاتا ہے۔ "برطرفی کی تعریف دفعہ 2 (oo) کے تحت کی گئی ہے اور اس کا مطلب ہے "آجر کی طرف سے کسی بھی وجہ سے کسی کارکن کی خدمت کو ختم کرنا، سوائے اس کے کہ تادیبی کارروائی کے ذریعے دی گئی سزا کے، لیکن اس میں (a) کارکن کی رضا کارانہ سبکدوشی؛ یا (b) سبکدوشی کی عمر تک پہنچنے پر کارکن کی سبکدوشی شامل نہیں ہے اگر آجر اور متعلقہ کارکن کے درمیان ملازمت کے معاہدے میں اس سلسلے میں کوئی شرط موجود ہو؛ یا (c) مستقل بیمار ہونے کی بنیاد پر کسی کارکن کی خدمت کا خاتمہ"۔ اگر اس تعریف کا موازنہ ایوارڈ کی توضیحات سے کیا جائے تو یہ پایا جائے گا کہ ایوارڈ نہ صرف برطرفی کے لیے بلکہ سروس کے دیگر خاتمے کے لیے بھی ادائیگی فراہم کرتا ہے جو خاص طور پر "برطرفی" کی تعریف سے مستثنیٰ ہے۔ دفعہ 2 (oo) کی شق (a) اور (b) ایوارڈ میں "انتظامیہ کی رضامندی سے استعفیٰ کے معاملات" کے الفاظ کے ذریعے فراہم کی گئی ہیں۔ اسی طرح، دفعہ 2 (oo) کی شق (c) "کمپنی کی طرف سے بدانتظامی کے علاوہ کسی اور وجہ سے ملازمت کا خاتمہ" کے الفاظ کے ذریعے فراہم کی گئی ہے۔ اس لیے یہ واضح ہے کہ یہ ایوارڈ نہ صرف برطرفی پر ادائیگی کے لیے فراہم کرتا ہے بلکہ بدانتظامی اور سبکدوشی کے علاوہ کسی بھی وجہ سے ملازمت ختم کرنے پر ادائیگی کے لیے بھی فراہم کرتا ہے۔ اس طرح یہ ایک جامع اسکیم ہے؛ اور

صرف اس وجہ سے کہ ادائیگی کو گریجویٹ کہا جاتا ہے یہاں تک کہ جہاں یہ برطرفی کی وجہ سے قابل ادائیگی ہے، یہ معاوضے کے علاوہ اور کچھ نہیں ہو سکتا جہاں تک برطرفی سے متعلق ایوارڈ کے حصے کا تعلق ہے۔

باب VA، جس میں دفعات 25F اور 25J شامل ہیں، جن سے ہمارا تعلق ہے، کو ایکٹ 43، سال 1953 کے ذریعے 24 اکتوبر 1953 سے ایکٹ میں شامل کیا گیا تھا۔ اس اضافے کی وجہ یہ تھی کہ اگرچہ برطرفی پر کارکنوں کو ادائیگی کے لیے بہت سے خدشات میں اسکیمیں نافذ تھیں، لیکن بہت سے دوسرے خدشات بھی تھے جہاں ایسی کوئی اسکیمیں نافذ نہیں تھیں اور کارکنوں کو برطرفی پر کچھ نہیں ملتا تھا جب تک کہ ٹریبونل کی طرف سے کوئی فیصلہ نہ ہو۔ اس کے علاوہ، جہاں اسکیمیں نافذ تھیں یا ایوارڈ دیے گئے تھے، برطرفی پر ادائیگی کی شرحیں مختلف تھیں۔ اس لیے قانون سازی نے دفعہ 25F کے ذریعے برطرفی پر کارکنوں کو یکساں کم از کم ادائیگی فراہم کرنے کے لیے باب VA کو نافذ کرنے کے مناسب سمجھا۔ اس ادائیگی کو معاوضہ کہا جاتا تھا۔ دفعہ 25F میں کہا گیا ہے کہ کسی بھی صنعت میں ملازمت کرنے والا کوئی بھی کارکن جو کسی آجر کے تحت کم از کم ایک سال سے مسلسل خدمات انجام دے رہا ہو اسے معاوضے کی ادائیگی کے بغیر برطرف نہیں کیا جائے گا جو خدمت کے ہر مکمل سال یا اس کے کسی بھی حصے کے لیے پندرہ دن کی اوسط تنخواہ کے برابر ہو گا۔ اس کے بعد دفعہ 25J، ذیلی دفعہ (1) آتی ہے جس میں کہا گیا ہے کہ باب VA کی توضیحات اس بات کے باوجود موثر ہوں گی جو اس کے ساتھ کسی دوسرے قانون میں متضاد ہو بشمول مستقل احکامات۔ تاہم، ذیلی دفعہ (1) میں ایک فقرہ ہے، جس میں کہا گیا ہے کہ ایکٹ میں شامل کوئی بھی چیز کسی ایسے حق کی توہین نہیں کرے گی جو کسی کارکن کے پاس فی الحال کسی ایوارڈ کے تحت یا آجر کے ساتھ کسی معاہدے کے تحت ہے۔ اس کا واضح مطلب یہ ہے کہ اگر کسی ایوارڈ یا معاہدے کے ذریعے کوئی کارکن دفعہ 25F کے ذریعے فراہم کردہ معاوضے سے زیادہ کٹوتی کے معاوضے کا حقدار ہے، تو کارکن اسے حاصل کرنے کا حقدار ہو گا اور دفعہ 25F کی توضیحات کارکن کے اس حق کی توہین نہیں کریں گی، یعنی، ایوارڈ یا معاہدے کے تحت فراہم کردہ معاوضے کو دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ سطح تک کم نہیں کرے گی۔ یہ واضح ہے کہ یہ قانون سازی کا ارادہ نہیں تھا کہ برطرفی پر کام کرنے والے کارکن کو دوبارہ معاوضہ ملنا چاہیے، یعنی ایک بار ایکٹ کے تحت اور ایک بار اس اسکیم کے تحت جو نافذ ہے کہ برطرفی کے معاوضے کی فراہمی کرے، چاہے ادائیگی کسی بھی نام سے کی گئی ہو۔ ہم ایپلٹ ٹریبونل سے اتفاق نہیں کر سکتے کہ برطرفی کی صورت میں گریجویٹ کی ادائیگی کا ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت کسی کارکن کو ادا کیے جانے والے معاوضے سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ ایسا لگتا ہے کہ ایپلٹ ٹریبونل ایوارڈ میں استعمال ہونے والے لفظ

"گر پچوٹی" سے متاثر ہوا ہے اور ایسا لگتا ہے کہ برطرفی پر گر پچوٹی برطرفی پر معاوضے سے کچھ مختلف ہے۔ ہماری رائے ہے کہ یہ درست نہیں ہے۔ چاہے اسے "گر پچوٹی" کہا جائے یا "معاوضہ"، یہ بنیادی طور پر کٹوتی کی وجہ سے کارکن کو ادائیگی ہے؛ اور اگر موجودہ جیسی اسکیم خاص طور پر کٹوتی کے لیے ادائیگی فراہم کرتی ہے جیسا کہ دفعہ 2(oo) میں بیان کیا گیا ہے، تو ہمیں اس ادائیگی کو دوبارہ مجبور کرنے کا کوئی جواز نظر نہیں آتا، ایک بار دفعہ 25F کے تحت اور پھر ادارے میں نافذ اسکیم کے تحت۔ معاملہ مختلف ہو گا اگر کسی بھی ادارے یا کسی ایوارڈ میں نافذ اسکیم گر پچوٹی فراہم کرتی ہے جو دفعہ 25F کے تحت برطرفی کے معاوضے سے مختلف ہے۔ ہم ایسٹ ٹریبونل سے بھی اتفاق نہیں کر سکتے کہ اس معاملے میں ایوارڈ کے تحت یہ گر پچوٹی برطرفی کا فائدہ نہیں ہے۔ ہم نے پہلے ہی اوپر دیے گئے ایوارڈ کا تجزیہ کیا ہے اور دکھایا ہے کہ یہ تین ہنگامی حالات سے متعلق ہے، اور ان میں سے ایک کٹوتی پر واجب الادا ادائیگی ہے۔ لہذا، اس معاملے میں ایوارڈ کی قیود پر یہ ماننا ضروری ہے کہ برطرفی پر اس میں فراہم کردہ گر پچوٹی ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ برطرفی کے معاوضے سے زیادہ یا کم نہیں ہے، اور کارکن صرف ایک یا دوسرے کے حقدار ہیں، جو بھی دفعہ 25J کے پیش نظر ان کے لیے زیادہ فائدہ مند ہو۔ ان حالات میں ہماری رائے ہے کہ انڈسٹریل ٹریبونل کا یہ موقف درست تھا کہ اس معاملے میں برطرفی پر گر پچوٹی فراہم کرنے والی ایوارڈ کی اسکیم بالکل وہی تھی جو دفعہ 25F کے تحت فراہم کی گئی تھی، اور چونکہ دفعہ 25F کی توضیحات برطرفی کے سلسلے میں ایوارڈ کی توضیحات سے بہتر ہیں اس لیے کارکن صرف دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ معاوضے کے حقدار ہوں گے، نہ کہ اس دفعہ اور ایوارڈ دونوں کے تحت۔ اپیل کنندہ پہلے ہی دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ معاوضے کی ادائیگی کر چکا ہے؛ اس لیے کارکن ایوارڈ کے تحت مزید کسی چیز کے حقدار نہیں ہیں۔ لہذا ہم اپیل کی اجازت دیتے ہیں، ایسٹ ٹریبونل کے فیصلے کو کالعدم قرار دیتے ہیں اور اس معاملے میں انڈسٹریل ٹریبونل کے فیصلے کو بحال کرتے ہیں۔ چونکہ یہ سوال پہلی بار اس عدالت کے سامنے آیا ہے، ہم فریقین کو حکم دیتے ہیں کہ وہ اپنے اخراجات خود برداشت کریں۔

اپیل کی اجازت دی گئی