از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 9 فروری 1960

میسرز کندن شوگر ملز

بنام

ضیاءالدین ودیگراں۔

(پی۔بی۔ گجیندر گڈکر، کے سبّاراؤ، اور کے سی داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ-ملازم کی منتقلی کے لیے آجر کے حقوق——اگر خدمت کے ہر معاہدے میں مضمر ہو۔

اپیل کنندہ ملز کے جنرل منیجر نے چار کارکنوں کو اپیل کنندہ مل سے ایک نئی مل میں منتقل کرنے کا حکم دیا، جو بعد میں خریدی گئی تھی۔ دونوں ملوں کے درمیان واحد تعلق ملکیت کی شناخت تھی اور اس کے لیے ایک کا دوسرے سے کوئی تعلق نہیں تھا۔ متعلقہ کارکنوں نے منتقلی کے مذکورہ حکم پر احتجاج کیا اور درخواست پر عمل نہیں کیا، اس کے بعد انہیں مستقل احکامات کی نافرمانی پر نوٹس جاری کیا گیا اور وضاحت طلب کی گئی جو کارکنوں نے کی اور اس کے بعد انہیں ملازمت سے برخاست کر دیا گیا۔ لیبر اپیلیٹ ٹریبونل نے پایا کہ انتظامیہ کو کارکنوں کو نئی فیکٹری میں منتقل کرنے کا کوئی حق نہیں ہے اور اس لیے انہیں برخاست کرنے کا حکم غیر قانونی تھا۔ اپیل گزار عدالت عظمیٰ کے سامنے خصوصی اجازت کے ذریعے پیش ہوئے اور دعوی کیا کہ آجر کے ذریعے کسی ملازم کو اس کے ایک ادارے سے دوسرے ادارے میں منتقل کرنے کا حق خدمت کے ہر معاہدے میں مضمر ہے۔ سوال یہ ہے کہ کیا فیکٹری میں ملازمت کرنے والے شخص کو ملازمت کی تاریخ کے بعد کے مرحلے پر اسی آجر کی طرف سے شروع کی گئی کسی دوسری آزاد کمپنی میں منتقل کیا جا سکتا ہے۔

قرار پایا گیا کہ کسی بھی قانونی توضیع کے علاوہ، ملازم اور آجر کا حق ان کے درمیان معاہدوں کی قیود یا لازمی طور پر اس سے مضمر قیود کے تحت ہوتا ہے۔ لیکن آجر اور ملازمین کے درمیان واضح

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and
integrity of this document

قرارداد کی عدم موجودگی میں یہ لازمی طور پر یہ نہیں کہا جا سکتا کہ آجر کو کسی بھی جگہ پر ملازم کو اس کے کسی بھی ادارے میں منتقل کرنے کا حق ہے، اور یہ کہ ملازم کا فرض ہے کہ وہ اس ادارے میں شامل ہو جس میں اسے منتقل کیا جا سکتا ہے۔

فوری صورت میں، یہ متعلقہ کارکنوں کی ملازمت کی شرط نہیں تھی یا تو اس کا اظہار یا اس کا مطلب یہ تھا کہ آجر کو انہیں ملازمت کی تاریخ کے بعد آجر کی طرف سے شروع کی گئی نئی کمپنی میں منتقل کرنے کا حق حاصل تھا۔

الیگزینڈر بوزورو بنام عثمانی بینک، اے آئی آر 1930 پی سی 118، میری (اناملائی پلانٹیشن ورکرز یونین) بنام سیلالیپارائی اسٹیٹ، I.L.L.J. 243(1956) اور باٹا شو کمپنی لمیٹڈ بنام علی حسن، I.L.L.J. 278(1956)، پر تبادلہ خیال کیا گیا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 136، سال 1958۔

لکھنؤ میں بھارت کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے 30 اپریل 1956 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل نمبر III-45، سال 1956، حوالہ نمبر 96، سال 1955 میں اسٹیٹ انڈسٹریل ٹریبونل، الہ آباد کے 6 فروری 1956 کے ایوارڈ سے پیدا ہوا۔

اپیل گزاروں کی طرف سے رام لال آنند، آئی ایم لال اور ایس ایس سکلا۔

بی ڈی شرما، جواب دہندگان کے لیے نمبر 1 سے 5۔

سی پی لال اور جی این دکشت، مدعا علیہ نمبر 6 کے لیے۔

9.1960 فروری۔

عدالت کا فیصلہ سبّا راؤ جسٹس نے سنایا۔

سبّا راؤ، جسٹس- یہ بھارت کی لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے اس حکم کے خلاف خصوصی اجازت کی طرف سے اپیل ہے جس میں انڈسٹریل ٹریبونل، الہ آباد کے فیصلے کو کالعدم قرار دیا گیا ہے اور امروہا میں کندن شوگر ملز میں کارکنوں کی بحالی کی ہدایت کی گئی ہے۔ "کندن شوگر ملز" ایک شراکت داری کا ادارہ ہے اور امروہا میں ایک شوگر مل کا مالک ہے۔ جواب دہندگان 1 سے 4 کو اپیل کنندہ نے سال 1946 میں موسمی مستری کے طور پر ملازم رکھا تھا۔ 1951 میں اپیل کنندہ ملز کے شراکت داروں

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and integrity of this document

نے نینی تال ضلع کے کچا میں ایک اور شو گر مل کی تعمیراتی مشینری و دیگر سامان خریدے۔ انہوں نے کچا میں مذکورہ مل کو بند کر دیا اور اسے بلند شہر میں شروع کیا۔ نئ فیکٹری کا نام پنیجی شو گر اینڈ جنرل ملز، بلند شہر رکھا گیا۔ 19 جنوری 1955 کو اپیل کنندہ ملز کے جنرل منیجر نے جواب دہندگان 1 سے 4 کو اپیل کنندہ ملز سے بلند شہر میں نئ مل میں منتقل کرنے کا حکم دیا۔ مذکورہ جواب دہندگان نے اپنے نمائندے، پانچویں جواب دہندہ کے بذریعے، مذکورہ منتقلی کے خلاف جنرل منیجر کے سامنے احتجاج کیا۔ لیکن جنرل منیجر نے جنوری 22/24، 1955 کے اپنے خط کے ذریعے بلند شہر میں نئ مل میں شامل ہونے پر اصرار کیا۔ لیکن مذکورہ جواب دہندگان نے اس کی درخواست کو قبول نہیں کیا۔ 28 جنوری 1955 کو جنرل منیجر نے جواب دہندگان 1 سے 4 کو ایک نوٹس جاری کیا جس میں کہا گیا کہ انہوں نے اس کے احکامات کی نافرمانی کی ہے اور اس طرح حکم رواں نمبر L(a) کے تحت بد انتظامی کا ارتکاب کیا ہے۔ ان سے کہا گیا کہ وہ اپنی وضاحت پیش کریں کہ ان کے خلاف حکم رواں کے تحت کارروائی کیوں نہیں کی جانی چاہیے۔ لیبر یونین نے 31 جنوری 1955 کو اپنے خط کے ذریعے ان الزامات کی تردید کی۔ 2 فروری 1955 کو جنرل منیجر نے جواب دہندگان 1 سے 4 کو اس بنیاد پر ملازمت سے برخاست کرنے کا حکم دیا کہ انہوں نے اس کی منتقلی کے حکم کی نافرمانی کی ہے اور اس طرح وہ حکم رواں نمبر LI (a) کے تحت بد انتظامی کے مجرم ہیں۔ اس کے بعد لیبر یونین نے ایک صنعتی تنازعہ اٹھایا اور یو پی کی حکومت نے 7 نومبر 1955 کے اپنے نوٹیفکیشن کے ذریعے مندرجہ ذیل مسئلے کو الہ آباد میں یو پی کے لیے اسٹیٹ انڈسٹریل ٹریبونل کے فیصلے کے لیے بھیجا:

"آیا آجروں نے سروا شری ضیاء الدین، رائس الدین، شفق الدین اور احمد بخش کی خدمات غلط طریقے سے اور/یا بلا جواز طریقے سے ختم کر دی ہیں کیونکہ انہوں نے میسرز پنیجی شو گر اینڈ جنرل ملز کمپنی، بلند شہر کو منتقلی کے احکامات کی تعمیل کرنے سے انکار کر دیا ہے، اگر ایسا ہے تو مزدور کس راحت کے حقدار ہیں۔"

اسٹیٹ انڈسٹریل ٹریبونل نے 6 فروری 1956 کے اپنے حکم کے ذریعے اپنا فیصلہ دیتے ہوئے کہا کہ انتظامیہ اس کے حقوق کے اندر رہے اور چونکہ جواب دہندگان 1 سے 4 نے انتظامیہ کے حکم کی نافرمانی کی تھی، اس لیے انتظامیہ نے انہیں مناسب طریقے سے مسترد کر دیا۔ مذکورہ مدعاعلیہان نے اپنی یونین، مدعاعلیہان نمبر 5 کے بذریعے بھارت کی لیبر اپیلیٹ ٹریبونل میں اپیل کی اور مذکورہ اپیلیٹ ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ انتظامیہ کو مدعاعلیہان 1 سے 4 کو نئ فیکٹری میں منتقل کرنے کا کوئی حق نہیں

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and integrity of this document

ہے اور اس لیے انہیں مسترد کرنے کا حکم غیر قانونی تھا۔انتظامیہ نے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے مذکورہ حکم کے خلاف موجودہ اپیل کو ترجیح دی ہے۔

اپیل کنندہ کے قابل وکیل نے ہمارے سامنے درج ذیل دو سوالات اٹھائے:(1) کسی آجر کے ذریعہ کسی ملازم کو اس کے کسی ایک ادارے سے دوسرے ادارے میں منتقل کرنے کا حق ملازمت کے ہر معاہدے میں مضمر ہے۔(2) ریاستی صنعتی ٹریبونل نے یہ موقف اختیار کرتے ہوئے کہ دونوں ادارے یعنی امروہہ کی ملیں اور بلند شہر کی ملیں ایک یونٹ بناتی ہیں، اپیلٹ ٹریبونل کو صنعتی تنازعات (اپیلٹ ٹریبونل) ایکٹ، 1950 کی دفعہ 7(1) کے تحت اس فیصلے کو خارج کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا۔

پہلی دلیل کو سمجھنے کے لیے، اس معاملے میں غیر مدلیل حقائق کو نوٹ کرنا ضروری ہے۔ یہ سچ ہے کہ امروہہ میں شوگر ملز کے شراکت دار بھی بلند شہر میں شوگر ملز کے مالک ہیں؛ لیکن وہ 1946 میں سابقہ ملوں کے مالک تھے جبکہ انہوں نے بعد کی ملوں کو صرف 1951 میں خریدا اور 1955 میں یا اس کے آس پاس بلند شہر میں شروع کیا۔ جواب دہندگان 1 سے 4 کو امروہہ کی شوگر ملز میں اپیل کنندہ ملوں کے مالکان نے اس وقت ملازمت پر رکھا تھا جب وہ بلند شہر کی شوگر ملز کے مالک نہیں تھے۔ یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ یہ اپیل کنندہ اور جواب دہندگان 1 سے 4 کے درمیان حدمات کے معاہدے کی ایک واضح اصطلاح نہیں تھی کہ مؤخر الذکر کو مستقبل کے کسی بھی خدشات میں کام کرنا چاہیے جو اپیل کنندہ حاصل کر سکتا ہے یا شروع کر سکتا ہے۔ یہ اس بات کا بھی ثبوت ہے کہ اگرچہ ایک ہی شخص دونوں ملوں کا مالک تھا لیکن وہ دو مختلف خدشات تھے۔ اپیلٹ ٹریبونل کے الفاظ میں، دونوں کے درمیان واحد تعلق ملکیت کی شناخت میں ہے اور اس کے لیے، ایک کا دوسرے سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ یہ اس بات کا بھی ثبوت ہے کہ امروہہ میں ایک درآمدی مزدور دونوں طریقوں سے مکان کرایہ، ایندھن، روشنی اور سفر کے اخراجات کا حقدار ہے، جبکہ بلند شہر میں مزدوران میں سے کسی بھی سہولت کے حقدار نہیں ہیں۔ امروہہ کے کارکن کول ایوارڈ کے تحت فوائد کے حقدار ہیں جبکہ بلند شہر کے کارکن اس کے حقدار نہیں ہیں۔ جنرل منیجر، چشم دید گواہ 1 نے اپنے ثبوت میں کہا کہ "نومبر 1955 میں حکومت کے حکم کے مطابق بلند شہر فیکٹری کا عبوری بونس 11,000 روپے تھا جبکہ امروہہ کے لیے یہ تقریباً ڈیڑھ لاکھ روپے تھا"۔ انہوں نے یہ بھی کہا کہ "امروہہ میں پچھلے سال کا بونس شاید $1\frac{1}{2}$ ماہ کی اجرت کے برابر ہوگا اور بلند شہر میں تقریباً 4 یا 5 دن کی اجرت کے برابر ہوگا۔" یہ اس بات کا بھی ثبوت ہے کہ بونس کی ادائیگی میں عدم مساوات کے علاوہ دونوں ملوں کے

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and
integrity of this document

کھاتے الگ الگ بنائے جاتے ہیں۔ یہ واضح ہے کہ دونوں ملیں مختلف جگہوں پر واقع ہیں جن کے کھاتوں کو الگ سے برقرار رکھا جاتا ہے اور مختلف سروس شرائط کے تحت چلایا جاتا ہے، حالانکہ وہ مشترکہ انتظام کے تحت ہوتے ہیں؛ اس لیے انہیں دو مختلف اداروں کے طور پر مانا جاتا ہے۔

اس معاملے میں اٹھائے گئے قانون کے سوال پر مذکورہ حقائق کے سلسلے میں غور کیا جانا چاہیے۔ اپیل کنندہ کے لیے قابل وکیل کی یہ دلیل کہ منتقلی کا حق خدمت کے ہر معاہدے میں مضمر ہے، بہت وسیع نشان ہے۔ کسی بھی قانونی شق کے علاوہ، آجر اور ملازم کے حقوق ان کے درمیان معاہدوں کی قیود یا اس سے لازمی طور پر مضمر قیود کے ذریعے زیر انتظام ہوتے ہیں۔ یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ اپیل کنندہ اور جواب دہندگان کے درمیان کوئی واضح قرارداد نہیں ہے جس کے تحت اپیل کنندہ کو جواب دہندگان کو کسی بھی جگہ اپنے کسی بھی ادارے میں منتقل کرنے کا حق حاصل ہے اور جواب دہندگان کا فرض ہے کہ وہ ان خدشات میں شامل ہوں جن میں انہیں منتقل کیا جاسکتا ہے۔ اگر ایسا ہے تو کیا یہ کہا جاسکتا ہے کہ اس طرح کی اصطلاح لازمی طور پر فریقین کے درمیان مضمر ہونی چاہیے؟ جب جواب دہندگان 1 سے 4 اپیل گزار کے ذریعہ ملازم تھے، تو مؤخر الذکر امروہا میں صرف ایک فیکٹری چلا رہا تھا۔ اس بات کی نشاندہی کرنے کے لیے ریکارڈ پر کچھ بھی نہیں ہے کہ اس وقت اس کا مقصد دوسری جگہوں پر فیکٹریاں خریدنا یا مختلف جگہوں پر ایک ہی لائن میں اپنی سرگرمیاں بڑھانا تھا۔ یہ بھی تجویز نہیں کیا گیا ہے کہ اگر اپیل کنندہ کا ایسا ارادہ بھی تھا، تو جواب دہندگان 1 سے 4 کو اس کا علم تھا۔ ایسے حالات میں، مزید کے بغیر، معاہدہ کرنے والے فریقوں کے درمیان ایسی کسی بھی اصطلاح کا اشارہ کرنا درست نہیں ہوگا جب کہ مختلف مقامات پر نئی فیکٹریاں شروع کرنے کا خیال زیر غور نہیں تھا۔ عام طور پر ملازمین صرف اس وقت موجود فیکٹری میں کام کرنے پر راضی ہوتے اور آجر انہیں صرف اس فیکٹری کے سلسلے میں ملازمت دیتا۔ معاملہ یہیں نہیں رکتا۔ فوری صورت میں، جیسا کہ ہم نے اشارہ کیا ہے، دونوں کارخانے الگ الگ ادارے ہیں، جو مختلف مقامات پر واقع ہیں اور ایک اصطلاح درآمد کرنا جو آجر کو جواب دہندگان 1 سے 4 کو کسی مختلف ادارے میں منتقل کرنے کا حق دیتا ہے، واقعی ان کے درمیان ایک نیا معاہدہ کرنا ہے۔

بار میں مذکور فیصلے کم از کم اپیل کنندہ کے وسیع دلیل کو برقرار نہیں رکھتے۔ الیگزینڈر بوزورو بنام عثمانی بینک ([1]) میں اپیل کنندہ مدعا علیہ بینک کا ملازم تھا۔ بینک نے اسے مختلف شہروں میں واقع بینک کی ایک شاخ سے دوسری شاخ میں منتقل کر دیا۔ چونکہ اس نے منتقلی کے حکم کی تعمیل کرنے سے انکار کر دیا، اس لیے اسے برخاست کر دیا گیا۔ اس کے بعد، اس نے غلط طریقے سے برخاستگی کے لیے بینک

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and
integrity of this document

سے ہر جانے کی وصولی کے لیے مقدمہ دائر کیا۔ عدالتی کمیٹی کے سامنے یہ دلیل دی گئی کہ ان کے ملازمت کے معاہدے کی قیود کے تحت ان کی ملازمت کے دائرے میں صرف مرکزی دفتر شامل تھا نہ کہ بینک کی شاخیں۔ اس معاملے کے شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ منتقلی بینک کی ملازمت کے عام واقعات میں سے ایک تھی، جو عام طور پر تنخواہ اور ذمہ داری میں اضافے کے ساتھ ساتھ ہوتی تھی، اور اس سے زیادہ تجویز نہیں کی گئی کہ بینک جہاں ممکن ہو اپنے اہلکاروں کی سہولت پر غور کرتا ہے۔ درحقیقت اس میں اپیل کنندہ نے اپنے خط و کتابت میں یہ بھی تجویز نہیں کیا کہ یہ منتقلی اس کے مراسلہ کی خلاف ورزی تھی۔ ان حالات پر عدالتی کمیٹی نے صفحہ 119 پر مندرجہ ذیل مشاہدہ کیا:

"اپنے عملے کی مناسب تنظیم کے نقطہ نظر سے، یہ فرض کرنا مشکل ہے کہ بینک رضاکارانہ طور پر اس بات پر متفق ہو گا کہ ان کے ملازمین کو اس جگہ سے باہر خدمات انجام دینے کا پابند نہیں ہونا چاہیے جہاں معاہدہ کیا گیا تھا سوائے ان کی رضامندی کے، اور ان کی لارڈشپ کی رائے میں معاہدے کی ایسی شرط کو واضح طور پر قائم کرنے کی ضرورت ہو گی۔"

اس معاملے اور موجودہ معاملے کے درمیان بنیادی فرق یہ ہے کہ وہاں بینک اپنی شاخوں کے ساتھ ایک یونٹ تھا اور ریکارڈ واضح طور پر اشارہ کرتے ہیں کہ منتقلی بینک میں خدمت کے عام واقعات میں سے ایک تھی۔ ایسے حالات میں جب کوئی شخص اس طرح کی خدمت میں شامل ہوا تو پریوی کونسل نے منتقلی کی مدت کا اشارہ کرنا آسان پایا۔ اس لیے اس فیصلے کا موجودہ معاملے سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ میری (اناملائی پلانٹیشن ورکرز یونین) بنام سیلالیپارائی اسٹیٹ ([2]) میں، فیکٹری اور فیلڈ ورکرز کے درمیان کوئی فرق کیے بغیر پلانٹیشن میں مزدوروں کی بھرتی کی جاتی تھی اور فیکٹری کے کارکنوں کو فیلڈ میں منتقل کرنا کئی سالوں سے عام رواج تھا اور اس کے برعکس، کام کی ضروریات کے مطابق۔ ایک کام گر جسے اس طرح کے پلانٹیشن میں مقرر کیا گیا تھا، فیکٹری میں مشینی عمل کی وجہ سے، فیکٹری سے فیلڈ میں منتقل کر دیا گیا تھا۔ بھارت کی لیبر اپیلیٹ ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ کیس کے حالات میں اس طرح منتقل کی جانے والی ذمہ داری کو خدمت کی ایک مضمر شرط سمجھا جانا چاہیے۔ باٹا شو کمپنی لمیٹڈ بنام علی حسن (انڈسٹریل ٹریبونل، پٹنہ و دیگر) ([3]) اس معاملے کے حالات میں کسی ملازم کی ایک عہدے سے دوسرے عہدے پر منتقلی کو صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33 کے معنی میں کسی بھی سروس کی شرط میں تبدیلی نہیں قرار دیا گیا۔ یہ ایک انتظامیہ کا معاملہ تھا جس میں ایک ادارے میں ایک کام گر کو ملازمت دی گئی تھی اور اسے ایک عہدے سے دوسرے عہدے پر منتقل کیا گیا تھا۔ ایسی صورت میں ملازم کو ایک عہدے سے دوسرے عہدے پر منتقل کرنے کے انتظامیہ کے حق کی شرط کا

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and integrity of this document

اشارہ کرنا ممکن تھا۔ ایس این مکھرجی بنام کیمپ اینڈ کمپنی لمیٹڈ (4) صنعتی تنازعات (اپیلٹ ٹریبونل) ایکٹ، 1950 کی دفعہ 23 سے پیدا ہونے والا مقدمہ تھا۔ وہاں شکایت یہ تھی کہ انتظامیہ نے ایک ملازم کا اس کا شکار بنانے کے مقصد سے تبادلہ کیا تھا اور یہ کہ یہ ملازمت کے حالات میں تبدیلی کے مترادف ہے۔ یہ قرار پایا گیا کہ اگر کوئی آجر کسی شخص کو ملازمت دیتا ہے تو اس تقرری میں یہ مضمر ہے کہ اسے کسی بھی ایسی جگہ منتقل کیا جا سکتا ہے جہاں اسی لائن میں آجر کا کاروبار واقع ہو، جب تک کہ ملازمت کے معاہدے میں اس کے برعکس کوئی واضح شرط نہ ہو۔ اس صورت میں کام گر کیمپ اینڈ کمپنی لمیٹڈ کے ذریعہ ملازم تھا، جس کی مختلف جگہوں پر شاخیں تھیں۔ فیصلے میں یہ فرض کیا گیا کہ کاروبار ایک یونٹ تھا اور یہ کہ صرف ایک ہی سوال اٹھایا گیا تھا کہ اسے اس جگہ سے مختلف جگہ پر منتقل نہیں کیا جانا چاہیے جہاں وہ اصل میں اپنے فرائض انجام دے رہا تھا۔ یہ مشاہدات اس معاملے کے حقائق تک محدود ہونے چاہئیں۔

حوالہ کو ضرب دینا ضروری نہیں ہے، کیونکہ دوسرے فیصلے جن پر اپیل کنندہ کے ماہر وکیل نے انحصار کیا ہے وہی استدلال کرتے ہیں جس کی پیروی مذکورہ بالا مقدمات میں کی گئی تھی۔

ہم نے فیصلوں کا حوالہ صرف انہیں موجودہ معاملے سے ممتاز کرنے کے لیے دیا ہے، نہ کہ اس میں فیصلوں کی درستگی کے بارے میں اپنی رائے کا اظہار کرنے کے لیے۔ یہ بتانا کافی ہوگا کہ مذکورہ تمام فیصلوں میں کارکن کسی کاروبار یا ادارے میں ملازم تھے اور جو سوال پیدا ہوا وہ یہ تھا کہ کیا ہر معاملے کے حالات میں ایک شاخ سے دوسری شاخ میں منتقلی درست تھی یا شکار کے مترادف تھی۔ ان میں سے کوئی بھی فیصلہ اس اپیل میں پیش کردہ کیس سے متعلق نہیں ہے، یعنی، آیا فیکٹری میں ملازمت کرنے والے کسی شخص کو اسی آجر کے ذریعہ اس کی ملازمت کی تاریخ کے بعد کے مرحلے پر شروع کی گئی کسی دوسری آزاد کمپنی میں منتقل کیا جا سکتا ہے۔ ان میں سے کوئی بھی معاملہ ایسا نہیں ہے، جیسا کہ اپیل کنندہ کے ماہر وکیل نے تجویز کیا ہے کہ ہر آجر کو اپنے ملازم کو دوسری جگہ منتقل کرنے کا موروثی حق حاصل ہے جہاں وہ ملازمت کی تاریخ کے بعد کاروبار شروع کرنے کا انتخاب کرتا ہے۔ لہذا ہم یہ مانتے ہیں کہ یہ جواب دہندگان کی ملازمت کی خدمت کی شرط نہیں تھی یا تو اس کا اظہار یا اس کا مطلب یہ تھا کہ آجر کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ انہیں ان کی ملازمت کی تاریخ کے بعد کسی نئی کمپنی میں منتقل کرے۔

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and
integrity of this document

جواب دہندگان نے ان کی اس دلیل کی حمایت میں کہ منتقلی کا حکم غلط تھا، سرکاری حکم نمبر 6122(ST)/XXXVI-A-640(S)-T-1953 پر بھی انحصار کیا۔اس حکم نامے کے ذریعے یوپی کی حکومت نے ہدایت دی تھی کہ اترپردیش کی تمام ویکیوم پین شوگر فیکٹریوں میں موسمی کارکنوں کی ملازمت اس کے ضمیمہ میں موجود قواعد کے مطابق ہونی چاہیے۔مذکورہ ضمیمہ میں قاعدہ 1 کا اثر درج ذیل ہے:

"ایک ایسا کام گر جس نے کام کیا ہو یا بیماری یا کسی اور ناگزیر وجہ سے پچھلے پچھلے موسم کے دوسرے نصف حصے کے دوران فیکٹری میں کام کیا ہو، اس موسم میں اس طرح کی فیکٹری میں ملازم ہوگا۔

اس اصول کا موجودہ معاملے میں اٹھائے گئے سوال سے کوئی تعلق نہیں ہے۔یہ قاعدہ صرف ایک آجر کو حکم دیتا ہے کہ وہ اس میں مذکور حالات میں ایک کام گر کو اسی فیکٹری میں ملازمت پر رکھے جس میں وہ اگلے موسم کے دوران بھی پچھلے موسم میں کام کر رہا تھا۔یہ آجر کو کسی ملازم کو منتقل کرنے سے نہیں روکتا ہے اگر اسے خدمت کے معاہدے کے تحت یا کسی قانونی توضیعات کے تحت ایسا کرنے کا حق حاصل ہے۔ہم پہلے ہی کہہ چکے ہیں کہ موجودہ معاملے میں آجر کو ایسا کوئی حق نہیں ہے۔

آخر میں یہ کہا جاتا ہے کہ اپیلیٹ ٹریبونل کے پاس ریاستی صنعتی ٹریبونل کے نتائج کو کالعدم قرار دینے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا، کیونکہ اس نے صنعتی تنازعات (اپیلیٹ ٹریبونل) ایکٹ، 1950 کی دفعہ 7(1) کے معنی میں قانون کے کسی ٹھوس سوال کو جنم نہیں دیا۔اٹھایا گیا سوال قانون کا تھا، یعنی، کیا اپیل کنندہ کو جواب دہندگان 1 سے 4 کو ایک ادارے سے دوسرے ادارے میں منتقل کرنے کا حق حاصل تھا۔فریقین کے درمیان قانون کا ایک ٹھوس سوال اور اس نے اس معاملے کے حالات میں اپنے ملازمین کو ایک ادارے سے دوسرے ادارے میں منتقل کرنے کے آجر کے حق کو کنٹرول کرنے والا ایک اہم اصول بھی اٹھایا۔لہذا ہم یہ مانتے ہیں کہ اس معاملے میں قانون کا ایک اہم سوال پیدا ہوا اور یہ کہ اپیل پر غور کرنا لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے اختیارات کے اندر تھا۔

نتیجے میں اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اخراجات کے ساتھ خارج کر دی جاتی ہے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔

Ilyas Ahmed Pandit
2024.10.14 13:23
I attest to the accuracy and integrity of this document