

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 23 مارچ، 1960

میسرز نارتھ بروک جوٹ کمپنی لمیٹڈ و دیگر

بنام

ان کے کارکنان

(پی بی گینڈر گڈ کر، کے این وانچ اور کے سی داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ - استدلالی اسکیم پر کارکنوں نے اعتراض کیا۔ ٹریبونل کے حوالے کے لیے زیر التواء اسکیم کو عمل میں لایا گیا۔ مزدوروں کا کام کرنے سے انکار - تالا بندی - تالا بندی کی مدت کے لیے اجرت کا دعویٰ - صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 (14، سال 1947)، دفعات 3(2)، 9A، 33، 33A۔

اپیل کنندہ کمپنیوں کی ملوں میں استدلالی اسکیم پر ورکس کمیٹی نے اتفاق کیا اور صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 9A کے تحت ان کے کارکنوں کی یونین کو نوٹس دیا گیا۔ تاہم کارکنوں نے اس اسکیم کو متعارف کرانے پر اعتراض کیا اور اس تنازعہ کو حکومت نے 13 دسمبر 1957 کو ٹریبونل کو بھیج دیا۔ 16 دسمبر کو کمپنیوں کی انتظامیہ نے استدلالی اسکیم کو عملی جامہ پہنایا لیکن کارکنوں نے اسکیم کے ذریعے ان پر رکھے گئے اضافی کام کو کرنے سے انکار کر دیا۔ بعد میں، اسی دن، ملوں نے تالا بندی کا اعلان کیا۔ تاہم، بند و بست کے نتیجے میں کچھ دنوں بعد کام دوبارہ شروع کیا گیا، اور یہ تنازعہ پیدا ہوا کہ آیا مزدور اس مدت کے لیے اجرت کی ادائیگی کے حقدار ہیں جس کے دوران ملوں کو بند کیا گیا تھا:

قرار پایا گیا، (1) کہ ورکس کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندوں نے صرف ورکس کمیٹی کے کاموں کے مقصد کے لیے کارکنوں کی نمائندگی کی اور یہ کہ ورکس کمیٹی کے ذریعے معقولیت کے منصوبے کی منظوری کارکنوں یا ان کی یونین پر پابند نہیں تھی۔

کیمپ اینڈ کمپنی لمیٹڈ بنام ان کے ورک مین، [1955] I ایل۔ ایل۔ جے۔ 48، منظور شدہ۔

(2) کہ استدلالی اسکیم کا تعارف کارکنوں کے جانبداری کے مطابق خدمت کی شرائط میں تبدیلی تھی۔

(3) کہ خدمات کی شرائط میں تبدیلی اس وقت نہیں کی گئی تھی جب صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 9A کے تحت نوٹس دیا گیا تھا بلکہ 16 دسمبر کو جب استدلالی اسکیم کو نافذ کیا گیا تھا، اور جیسا کہ یہ اس وقت کیا گیا تھا جب ٹریبونل کے سامنے حوالہ زیر التوا تھا، یہ ایکٹ کی دفعہ 33 کی خلاف ورزی تھی۔

(4) کہ آجر کی طرف سے اس معاملے کے حالات میں ملوں کی بندش ایک غیر قانونی تالا بندی کے مترادف ہے اور یہ کہ تالا بندی کے نتیجے میں کام کرنے سے قاصر مزدور اس طرح کے تالا بندی کی وجہ سے غیر حاضری کی مدت کے لیے اجرت کے حقدار تھے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 141، سال 1959۔

چوتھے صنعتی ٹریبونل، مغربی بنگال کے 19 جولائی 1958 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل، کیس نمبر 57/166 (166)-VIII۔

اپیل گزاروں کی طرف سے سی کے دفتری، بھارت کے سالیسیٹر جنرل، ودیا ساگر اور بی این گھوش۔

جواب دہندگان کے لیے آر سی دت کے لیے پی کے سنیل اور پی کے چکرورتی۔

23.1960 مارچ۔

عدالت کا فیصلہ داس گپتا، جسٹس نے دیا۔

داس گپتا، جسٹس:- 13 دسمبر 1957 کو حکومت مغربی بنگال نے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 10 کے تحت میسرز نار تھ بروک جوٹ کمپنی لمیٹڈ اور ڈلہوزی جوٹ ملز کے درمیان درج ذیل تنازعہ کا حوالہ دیا جو ہمارے اور ان کے کارکنوں کے سامنے اپیل کنندہ ہیں:—

"کیا مذکورہ بالا دو ملوں میں معقولیت کی تجاویز میں کام کے بوجھ میں کوئی اضافہ شامل ہے؟ اگر ایسا ہے تو مزدور کس راحت کے حقدار ہیں؟"

اس سے تقریباً ایک ماہ قبل ورکس کمیٹی کے ایک غیر معمولی اجلاس میں ان کمپنیوں کی ملوں میں استدلالی اسکیم متعارف کرانے کی تجویز پر غور کیا گیا تھا اور کمیٹی نے اس تجویز پر اتفاق کیا تھا۔ اس کے بعد کمپنیوں کی طرف سے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 9A کے تحت اپنے کارکنوں کی یونینوں کو نوٹس دیا گیا اور اس کی وجہ یہ تھی کہ کارکنوں نے استدلالی اسکیم متعارف کرانے پر اعتراض کیا تھا کہ تنازعہ پیدا ہوا اور حکومت نے اسے ٹریبونل کو بھیج دیا۔ 16 دسمبر کو جب مذکورہ حوالہ ٹریبونل کے سامنے زیر التواء تھا تو ان ملوں کی انتظامیہ نے استدلالی اسکیم کو عملی جامہ پہنایا لیکن کارکنوں نے اسکیم کے ذریعے ان پر رکھے گئے اضافی کام کو کرنے سے انکار کر دیا۔ بعد ازاں اسی دن ملوں نے تالا بندی کا اعلان کر دیا۔ تاہم 20 دسمبر کو بنائی اور تکمیل کے محکموں کے علاوہ تمام محکموں میں کام دوبارہ شروع کیا گیا، اور 21 دسمبر کو ان دونوں محکموں میں، ان کی یونینوں اور ملوں کی نمائندگی کرنے والے کارکنوں کے درمیان استدلالی اسکیم کے تعارف کے حوالے سے بندوبست والے معاہدے کے نتیجے میں۔ لیکن ملوں کے بند ہونے کی مدت کے دوران مزدوروں کو ان کے واجبات کی اجرت کی ادائیگی کے حوالے سے ایک تنازعہ پیدا ہوا۔ 16 دسمبر سے 20 دسمبر تک بنائی اور تکمیل کے شعبوں میں اور 16 دسمبر سے 19 دسمبر تک دیگر تمام شعبوں میں۔ یہ تنازعہ یکم فروری 1958 کے حکومت کے ایک حکم نامے کے ذریعے ٹریبونل کو بھی بھیجا گیا تھا۔ استدلالی اسکیم کے مجوزہ تعارف کے حوالے سے پہلے کے معاملے میں بھی اس کے پیش نظر ترمیم کی گئی تھی کہ اس دوران جو کچھ ہوا تھا اس کے لیے اسے تبدیل کیا گیا تھا:- "کیا 16 دسمبر 1957 سے مذکورہ بالا دو ملوں میں معقولیت کا اثر ہوا ہے، جس میں کام کے بوجھ میں کوئی اضافہ ہوا ہے؟ مزدور کس راحت کے حقدار ہیں؟" ہمیں اب اس مسئلے سے کوئی تعلق نہیں ہے کیونکہ اس پر ٹریبونل کا فیصلہ جو کارکنوں کے خلاف ہے اب تنازعہ نہیں ہے۔ جہاں تک دیگر دو تنازعات کا تعلق ہے، ٹریبونل نے کارکنوں کے حق میں فیصلہ دیا ہے کہ وہ مذکورہ بالا غیر حاضری کی مدت کے لیے اجرت کے حقدار ہیں۔

اس سوال پر ٹریبونل کے سامنے مزدوروں کا مقدمہ یہ تھا کہ زیر بحث دنوں میں مزدوروں کے کوئی کام نہ کرنے کی وجہ آجروں کی طرف سے غیر قانونی تالا بندی تھا۔ آجر کا معاملہ یہ تھا کہ مزدوروں نے غیر قانونی طور پر کام روک دیا تھا، اور اس لیے اس طرح کی ہڑتال کے بعد 16 دسمبر کو ملوں کو بند کرنا غیر قانونی یا بلا جواز نہیں تھا۔ ٹریبونل کی رائے تھی کہ آجر کی جانب سے 16 دسمبر کو

استدلالی اسکیم کو نافذ کرنے کی کوشش صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33 کی خلاف ورزی تھی، اور اس لیے مزدوروں کا اس اسکیم کے مطابق کام کرنے سے انکار غیر قانونی ہڑتال نہیں تھی اور آجر کی طرف سے ملوں کو بند کرنا غیر قانونی تھا۔

آجر۔ ملوں کے قابل وکیل نے ہمیں قائل کرنے کی کوشش کی ہے کہ انہوں نے 16 دسمبر کو استدلالی اسکیم متعارف کرانے میں قانون کے مطابق کام کیا ہے۔ انہوں نے نشاندہی کی کہ ایکٹ کے تحت باضابطہ طور پر تشکیل دی گئی ورکس کمیٹی نے اس اسکیم پر غور کیا اور اس کی منظوری دی، اور دلیل دی کہ چونکہ ورکس کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندوں نے اس اسکیم پر اتفاق کیا ہے، اس لیے کارکنوں کو خود اس پر راضی ہونا چاہیے۔ یہ کہ ورکس کمیٹی میں کام کرنے والوں کے نمائندوں نے کمپنیوں کے ذریعے اسکیم کو "جب چاہیں" متعارف کرانے پر اتفاق کیا، ورکس کمیٹی کی قرارداد کی ایک نقل کے ذریعے قائم کیا جاتا ہے۔ تاہم یہ بات قابل غور ہے کہ ورکس کمیٹی میں کارکنوں کے نمائندے تمام مقاصد کے لیے کارکنوں کی نمائندگی نہیں کرتے بلکہ صرف ورکس کمیٹی کے کاموں کے مقصد کے لیے کرتے ہیں۔ ایکٹ کے دفعہ 3(2) میں ورکس کمیٹی کے افعال کو ان الفاظ میں بیان کیا گیا ہے:

"ورکس کمیٹی کا فرض ہوگا کہ وہ آجر اور کارکنوں کے درمیان دوستی اور اچھے تعلقات کے تحفظ کے اقدامات کو فروغ دے اور اس مقصد کے لیے ان کے مشترکہ مفاد یا تشویش کے معاملات پر تبصرہ کرے اور ایسے معاملات کے سلسلے میں کسی بھی مادی اختلاف رائے کو مرتب کرنے کی کوشش کرے۔"

قانون سازی کی طرف سے استعمال کی جانے والی زبان یہ واضح کرتی ہے کہ ورکس کمیٹی کا مقصد اجتماعی سودے بازی کے مقصد سے یونینوں کی جگہ لینا یا ان کی جگہ لینا نہیں تھا؛ وہ ملازمت کی شرائط میں حقیقی یا خاطر خواہ تبدیلیوں پر غور کرنے کے مجاز نہیں ہیں؛ ان کا کام صرف ان تنازعات کو دور کرنا ہے جو روزمرہ کے کام میں کارکنوں اور انتظامیہ کے درمیان پیدا ہو سکتے ہیں۔ کسی بھی طرح سے یہ نہیں کہا جاسکتا کہ ورکس کمیٹی کے فرائض اور افعال میں ایسے اہم معاملے پر فیصلہ شامل تھا جیسے کہ معقولیت کے ذریعے ملازمت کے حالات میں تبدیلی۔ "آجر اور کارکنوں کے درمیان دوستی اور اچھے تعلقات کے تحفظ اور تحفظ کے اقدامات کو فروغ دینا ان کا اصل کام ہے اور اس مقصد کے لیے وہ "اپنی مشترکہ تشویش یا مفاد کے معاملات پر تبصرہ کرنے اور ایسے معاملات کے سلسلے میں رائے کے کسی بھی مادی اختلاف کو مرتب کرنے کی کوشش کرنے کے مجاز ہیں۔" استدلالی اسکیم متعارف کرانے کے

سوال کو آجروں اور کارکنوں کے درمیان مشترکہ مفاد کا معاملہ کہا جاسکتا ہے؛ لیکن ورکس کمیٹی کا فرض اور اختیار اس پر تبصرے کرنے اور ایسے معاملات کے سلسلے میں رائے کا کوئی مادی اختلاف مرتب کرنے کی کوشش کرنے کے علاوہ اور کچھ نہیں ہو سکتا۔ نہ تو "تبصرے" اور نہ ہی "کوشش" کو اس سوال کا فیصلہ کرنے کے لیے بڑھایا جاسکتا ہے جس پر اختلافات پیدا ہوئے ہیں یا ممکنہ طور پر ایک یا دوسرے طریقے سے ہیں۔ کیپ اینڈ کمپنی لمیٹڈ بنام ان کے کارکنوں (1) میں لیبر ایسیٹ ٹریبونل نے صحیح طور پر اس بات کی نشاندہی کی تھی کہ:

"ورکس کمیٹیاں عام طور پر ادارے کے روزمرہ کے کام میں پیدا ہونے والے مسائل سے متعلق ہوتی ہیں اور ورکس کمیٹی کے کام ملازمین کی شکایات کا پتہ لگانا اور جب موقع آتا ہے تو کسی قرارداد پر پہنچنا بھی ہوتا ہے۔ لیکن ورکس کمیٹی کا کام اور ذمہ داری، جیسا کہ ان کے نام سے ظاہر ہوتا ہے، سفارش سے بالاتر نہیں ہو سکتا اور اس طرح وہ کم و بیش ایسے ادارے ہیں جو پہلی بار میں اختلافات مرتب کرنے کی کوشش کرتے ہیں اور حتمی فیصلہ مجموعی طور پر یونین کے پاس ہوتا ہے۔"

یہ حقیقت کہ ورکس کمیٹی میں کام کرنے والوں کے نمائندوں نے استدلالی اسکیم متعارف کرانے پر اتفاق کیا، اس لیے کسی بھی طرح سے کام کرنے والوں یا ان کی یونین پر پابند نہیں ہے۔

اگلی دلیل یہ تھی کہ ملازمت کی شرائط میں جو بھی تبدیلی کی گئی تھی، وہ اس تاریخ کو کی گئی تھی جب دفعہ 9A کے تحت نوٹس دیا گیا تھا اور یہ کہ 13 دسمبر سے پہلے ہونے کی وجہ سے دفعہ 33 کی کوئی خلاف ورزی نہیں تھی۔ ہماری رائے میں اس دلیل میں کوئی بنیاد نہیں ہے۔ دفعہ 9A جس کے مطابق نوٹس دیا گیا تھا اس میں کہا گیا ہے کہ "کوئی بھی آجر جو چوتھے شیڈول میں بیان کردہ کسی بھی معاملے کے سلسلے میں کسی بھی کارکن پر لاگو ملازمت کی شرائط میں کسی تبدیلی کو نافذ کرنے کی تجویز کرتا ہے، اس طرح کی تبدیلی کو نافذ نہیں کرے گا۔"

(a) اس طرح کے نوٹس سے متاثر ہونے کے امکان والے کارکنوں کو تجویز کردہ تبدیلی کی

نوعمیت کے مقررہ انداز میں دیے بغیر؛ یا

(b) اس طرح کا نوٹس دینے کے اکیس دن کے اندر؛ دفعہ کے فقرہ کے ساتھ ہمیں کوئی تعلق

نہیں ہے۔ جو بات قابل توجہ ہے وہ یہ ہے کہ اس توضیح کو نوٹس کے لیے بنانے میں قانون سازی واضح طور پر تین مراحل پر غور کر رہا تھا۔ پہلا مرحلہ آجر کی طرف سے تبدیلی لانے کی تجویز ہے؛ اگلا مرحلہ وہ ہوتا ہے جب وہ نوٹس دیتا ہے اور آخری مرحلہ وہ ہوتا ہے جب وہ نوٹس کی تاریخ سے 21 دن کی

میعاد ختم ہونے پر ملازمت کی شرائط میں تبدیلی کرتا ہے۔ ملازمت کی شرائط تبدیل نہیں ہوتیں، یا تو جب تجویز پیش کی جاتی ہے یا نوٹس دیا جاتا ہے لیکن صرف اس صورت میں جب تبدیلی اصل میں اثر انداز ہوتی ہے۔ یہ اصل تبدیلی اس وقت ہوتی ہے جب ملازمت کی نئی شرائط اصل میں متعارف کرائی جاتی ہیں۔

یہ لازمی طور پر اس کے بعد آتا ہے کہ ایکٹ کے دفعہ 33 کے مقصد کے لیے فیصلہ کرتے وقت، آجر کس وقت ملازمت کی کسی بھی شرط کو "تبدیل" کرتا ہے، ہمیں اس وقت کا پتہ لگانا ہو گا جب دفعہ 9A کے تحت جس نوٹس کی تبدیلی دی گئی ہے وہ اصل میں متاثر ہوتی ہے۔ اگر تبدیلی کے وقت، ٹریبونل کے سامنے کوئی کارروائی زیر التوا ہے، تو دفعہ 33 پر توجہ دی جاتی ہے اور دوسری صورت میں نہیں۔ وہ وقت جب آجر ملازمت کی شرائط کو تبدیل کرنے کی تجویز کرتا ہے اور وہ وقت جب نوٹس دیا جاتا ہے اتنا ہی غیر متعلقہ ہوتا ہے۔

یہ مزید دعویٰ کیا گیا کہ کسی بھی صورت میں، تبدیلی مزدوروں کے جانبداری کے لیے نہیں تھی۔ یہ سمجھنا مشکل ہے کہ اس طرح کے دلیل کو کس طرح سنجیدگی سے لیا جاسکتا ہے۔ اس اسکیم کی پوری بنیاد اس طرح تھی کہ مشینوں کو کارکنوں کے لیے مختص کیا جائے، تاکہ پہلے کی ضرورت سے کم کارکنوں کو مشینوں پر کام کرنے کے قابل بنایا جاسکے تاکہ اضافی کارکنوں کو فارغ کیا جاسکے۔ مقصد پیداوار کی لاگت کو کم صنعتی عمل تھا۔ مقصد کے حصول کے لیے اپنایا گیا طریقہ یہ تھا کہ تقریباً ایک ہی اجرت پر مزدوروں سے زیادہ کام حاصل کیا جائے۔ مقصد کتنا ہی قابل تعریف کیوں نہ ہو، اس میں ایک لمحے کے لیے بھی شک نہیں کیا جاسکتا کہ اس اسکیم نے مزدوروں کو سنجیدگی سے تعصب کا شکار کیا۔ کمپنی کے گواہ جناب فریزر نے اپنے ثبوت میں کہا کہ اگرچہ پہلے بیچنگ ڈیپارٹمنٹ میں ہر مشین کے لیے ایک آدمی ہوتا تھا، لیکن اب دو مشینوں کے لیے ایک آدمی ہے۔ اسکیم متعارف کرانے کی وجوہات بتاتے ہوئے انہوں نے کہا کہ "ہمارے پاس دونوں ملوں میں اضافی مزدور تھے۔ کمپنی کو بہت زیادہ نقصان ہو رہا تھا۔ تب تک ہم قدرتی ضیاع پر انحصار کرتے تھے اور معقولیت کے بارے میں نہیں سوچتے تھے؛ پچھلے سال نومبر میں، معقولیت پر کارروائی کرنے کا فیصلہ کیا گیا تھا۔"

اس لیے جو معقولیت متعارف کرائی گئی تھی اس کے دو اثرات تھے۔ پہلا یہ کہ کچھ کارکن اضافی ہو جائیں گے اور انہیں فارغ ہونا پڑے گا؛ اور دوسرا، دوسرے کارکنوں کو زیادہ کام کا بوجھ اٹھانا پڑے

گا۔ اس لیے استدلالی اسکیم کا تعارف واضح طور پر کارکنوں کے جانبداری کے خلاف خدمت کی شرائط میں تبدیلی تھی۔

یہ تبدیلی 16 دسمبر کو کی گئی تھی، جب اسکیم کے حوالے سے حوالہ پہلے ہی دیا جا چکا تھا اور انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے زیر التوا تھا۔ اس لیے ٹریبونل نے صحیح فیصلہ دیا ہے کہ یہ تعارف دفعہ 33 کی خلاف ورزی تھی۔

آخر میں یہ دعویٰ کیا گیا کہ اگرچہ استدلالی اسکیم کا تعارف دفعہ 33 کی خلاف ورزی تھی لیکن کارکنوں کا علاج دفعہ 33A کے تحت درخواست دینے میں مضمر ہے، اور یہ کہ وہ کام کی ہڑتال کے حقدار نہیں ہیں۔ دفعہ 33A بلاشبہ دفعہ 33 کے آجر کی خلاف ورزی سے متاثر کارکنوں کو راحت کے لیے ٹریبونل میں درخواست دینے کا موقع فراہم کرتی ہے؛ لیکن اس علاج کے وجود کا مطلب یہ نہیں ہے کہ کارکن خدمت کی تبدیل شدہ شرائط کے تحت کام کرنے کے پابند تھے، حالانکہ یہ قانون کی واضح خلاف ورزی تھی۔ جب انہوں نے اضافی کام کرنے سے انکار کر دیا جو کہ استدلالی اسکیم کے تحت ان کے لیے ضروری تھا، تو انہوں نے کام کرنے سے انکار کر دیا، جو کہ آجر کو قانون کے مطابق ان سے کرنے کے لیے کہنے کا کوئی حق نہیں تھا۔ یہ کہنا مشکل ہے کہ یہ مزدوروں کی "ہڑتال" کے مترادف ہے؛ لیکن اگر اسے "ہڑتال" بھی کہا جاسکتا ہے تو اس طرح کی ہڑتال یقینی طور پر غیر قانونی یا بلاجواز نہیں تھی۔

لہذا ہمارا نتیجہ یہ ہے کہ ٹریبونل اپنی رائے میں درست تھا کہ آجر کی طرف سے ملوں کی بندش ایک غیر قانونی تالا بندی کے مترادف ہے، اور تالا بندی کے نتیجے میں کام کرنے سے قاصر مزدور اس طرح کے تالا بندی کی وجہ سے غیر حاضری کی مدت کے لیے اجرت کے حقدار ہیں۔

اس لیے اپیل کو اخراجات کے ساتھ خارج کر دیا جاتا ہے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔