

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 11 اپریل 1960

میسرز ملر اینڈ فیپس (انڈیا) لمیٹڈ۔

بنام

کے سی سود

(پی۔بی۔ گیندر گڈ کر اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ۔ گریچو ٹی کے لیے اسکیم۔ برطرفی معاوضے کے علاوہ اسکیم کے تحت کارکنوں کے ذریعے گریچو ٹی کے لیے دعویٰ۔ اگر اسکیم کی تعمیر پر انحصار کرنا چاہیے۔ صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 (14، سال 1947)، دفعہ 25F۔

لیبر کورٹ، دہلی نے ایک ایوارڈ دیا جس میں گریچو ٹی اسکیم تیار کی گئی، ان توضیحات میں سے ایک یہ ہے کہ کمپنی کی طرف سے خدمات ختم ہونے پر، کارکن گریچو ٹی کے طور پر مکمل ملازمت کے ہر سال کے لیے آدھے مہینے کی بنیادی تنخواہ یا اجرت کے حقدار ہوں گے۔ جس مدعا علیہ کو برطرف کیا گیا تھا اسے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 25F کے تحت معاوضہ موصول ہوا تھا، اس نے ایکٹ کی دفعہ 33C کے تحت درخواست دائر کی تھی جس میں پہلے سے موصول ہونے والے برطرفی کے معاوضے کے علاوہ اسکیم کے مطابق گریچو ٹی کا دعویٰ کیا گیا تھا۔ اپیل کنندہ دلیل یہ تھی کہ مدعا علیہ جس گریچو ٹی کا دعویٰ کرتا ہے وہ بنیادی طور پر برطرفی کے معاوضے اور دفعہ 25F کے تحت برطرفی کے معاوضے کے علاوہ گریچو ٹی کی اجازت دینے کے لیے ایک ہی واقعہ کے لیے دو گنا فائدہ دینا ہوگا، یعنی برطرفی:

قرار پایا گیا کہ آیا برطرف ہونے والا رکن برطرفی معاوضے کے علاوہ گریچو ٹی اسکیم کے فائدے کا دعویٰ کر سکتے ہیں، اس کا انحصار صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 25F کی روشنی میں زیر غور اسکیم کی مادی قیود کی تعمیر پر ہوگا۔ موجودہ اسکیم سے معقول نتیجہ یہ ہے کہ ایوارڈ کے تحت جس گریچو ٹی کا دعویٰ کیا جاسکتا ہے اس کا مقصد برطرفی معاوضے کے علاوہ ہونا تھا کہ اس کے بدلے میں۔ مدعا علیہ اس طرح کی

گریجویٹ کا حقدار تھا حالانکہ اسے پہلے ہی ایکٹ کی دفعہ 25F تو ضیعات کے مطابق برطرفی کے لیے معاوضے کی ادائیگی مل چکی تھی۔

اس کے بعد بھارتیہ ہیوم پائپ کمپنی بنام اس کے کارکنان، [1960] 2 ایس سی آر 32 آیا۔
برہماچاری ریسرچ انسٹی ٹیوٹ بنام اس کے کارکنان، [1960] 2 ایس سی آر 45، کا حوالہ دیا گیا ہے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 147، سال 1960۔

18 مئی 1959 کے لیبر کورٹ، دہلی کے فیصلے سے ایل۔سی۔اے۔ نمبر 53/1959 میں خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزاروں کے لیے پر شو تم ترکیمداس، ایس این اینڈ لی، جے بی دادا چنبی اور رامیشور ناتھ۔
سکومار گھوش، مدعا علیہ کے لیے۔

11.1960 اپریل۔

عدالت کا فیصلہ داس گپتا، جسٹس نے دیا۔

داس گپتا، جسٹس۔ یہ اپیل جج، لیبر کورٹ، دہلی کے ایک حکم کے خلاف ہے، جس میں مدعا علیہ، کے سی سود کی طرف سے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33C کے تحت ایک درخواست میں، جس کے ذریعے عدالت نے درخواست گزار کی واجب الادا رقم کا حساب گریجویٹ کے ذریعے ایک ایوارڈ کے تحت صرف روپے 80.42 نئے پیسے کے طور پر کیا۔ سود، جو اپیل کنندہ کمپنی، میسرز مولر اینڈ فیس (انڈیا) لمیٹڈ کے کارکن تھے، کو کمپنی نے 31 جنوری 1958 کو برطرف کر دیا تھا۔ اس وقت کمپنی کے کارکنوں کے لیے گریجویٹ اسکیم متعارف کرانے کے سوال پر ایک حوالہ انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے زیر التوا تھا۔ دفعہ 33A کے تحت برطرفی کے اس حکم کے خلاف سود کی درخواست ناکام ہو گئی۔ مذکورہ بالا حوالہ میں عدالت نے درج ذیل شرائط میں گریجویٹ اسکیم تشکیل دیتے ہوئے ایک ایوارڈ بنایا:۔

"کمپنی کی خدمت کے دوران کسی ملازم کی موت پر، یا اس کے جسمانی یا ذہنی طور پر مزید خدمت کرنے سے قاصر ہونے پر، معذور ملازمین کو ہر سال مسلسل خدمت کے لیے نصف ماہ کی بنیادی تنخواہ یا اجرت ادا کی جائے گی، یا اگر وہ مر گیا ہے تو، اس کے وارثوں یا قانونی نمائندوں یا تفویض کردہ افراد کو۔

رضاکارانہ سبکدوشی یا کسی ملازم کے استعفیٰ پر، پانچ سال کی مسلسل خدمت کے بعد، مسلسل خدمت کے ہر سال کے لیے نصف ماہ کی بنیادی تنخواہ یا اجرت۔

کمپنی کی طرف سے خدمت ختم ہونے پر، مکمل خدمات کے ہر سال کے لیے آدھے مہینے کی بنیادی تنخواہ یا اجرت۔

اس اسکیم کو اس تاریخ سے بھی لاگو کیا گیا تھا جس تاریخ کو حوالہ دیا گیا تھا، 28 جون، 1957۔ اس ایوارڈ کی بنیاد پر ہی سود نے دفعہ 33C کے تحت اپنی درخواست دی ہے، اس کا معاملہ یہ ہے کہ چونکہ اس کی برطرفی ایوارڈ کے معنی میں خدمت کے خاتمے کے مترادف ہے اس لیے وہ مکمل خدمت کے ہر سال کے لیے نصف ماہ کی بنیادی تنخواہ کا حقدار تھا۔ مانا جاتا ہے کہ اس نے دو سال کی خدمت مکمل کر لی تھی۔ یہ بھی متنازعہ نہیں ہے کہ برطرفی کے وقت اس کی بنیادی اجرت روپے 80.42 نئے پیسے تھی اگر اس لیے وہ ایوارڈ کی اسکیم کے مطابق گریجویٹ حاصل کرنے کا حقدار ہے تو اس کی واجب الادا رقم روپے 80.42 نئے پیسے ہوگی۔

درخواست کی مزاحمت میں کمپنی کی جانب سے اٹھائے گئے بہت سے تنازعات میں سے، جن میں سے سبھی کو نیچے دی گئی عدالت نے خارج کر دیا تھا، ہمارے سامنے صرف اس سوال پر دباؤ ڈالا گیا ہے کہ آیا مدعا علیہ معاوضے کے علاوہ اس اسکیم کے تحت گریجویٹ کی وصولی کا حقدار ہے، جسے وہ تسلیم شدہ طور پر صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 25F کی توضیحات کے مطابق پہلے ہی حاصل کر چکا تھا۔ اس دلیل کی حمایت میں اس بات پر زور دیا جاتا ہے کہ مدعا علیہ جس گریجویٹ کا دعویٰ کرتا ہے وہ بنیادی طور پر اس کی برطرفی معاوضے کے برابر ہے اور اسے دفعہ 25F کے تحت برطرفی معاوضے کے علاوہ گریجویٹ کی اجازت دینا اسی واقعے یعنی برطرفی کے لیے دوگنا فائدہ دینا ہوگا۔ اس پر زور دیا جاتا ہے کہ یہ آجر کے لیے غیر منصفانہ ہے اور صنعتی تنازعات ایکٹ کے خلاف ہے۔

یہ سوال کہ کیا کارکنوں کو گریجویٹ اسکیم کے ساتھ ساتھ برطرفی معاوضے کا دوگنا فائدہ دیا جاسکتا ہے، اس عدالت کے سامنے بھارتیہ ہیوم پائپ کمپنی بنام اس کے کارکنان (1) میں غور کے لیے سامنے آیا۔ اس عدالت نے وہاں صنعتی تنازعات ایکٹ کے دفعہ 25F کے ذریعہ فراہم کردہ برطرفی معاوضے کی حقیقی نوعیت اور مقصد اور سبکدوشی فائدے کے طور پر گریجویٹ اسکیم کی نوعیت اور مقصد پر کچھ تفصیل سے غور کیا۔ اس نے نشاندہی کی کہ اگرچہ گریجویٹ کا مقصد سبکدوشی کے بعد کارکنوں کی کسی بھی وجہ سے سبکدوشی کی وجہ سے مدد کرنا ہے، لیکن برطرفی معاوضے کا مقصد نوکری سے نکالے گئے شخص اور اس کے اہل خانہ کو جزوی تحفظ فراہم کر کے ملازمت کے اچانک اور غیر متوقع خاتمے کے لیے راحت فراہم کرنا ہے تاکہ وہ

عدم استحکام کے مشکل دور سے نمٹ سکیں۔ عدالت نے گریجویٹ اسکیموں اور برطرفی کے معاوضوں کے حوالے سے صنعتی قانون کی ترقی کی تاریخ کا بھی سراغ لگایا، اور سوال پر مکمل غور کرنے کے بعد، اس نتیجے پر پہنچی کہ قانون میں ایسا کچھ بھی نہیں ہے جو کسی کارکن کو دوگنا فائدہ حاصل کرنے سے روک سکے، ایک گریجویٹ اسکیم کے تحت اور دوسرا برطرفی معاوضے کے طور پر۔ تاہم عدالت نے اس بات کی نشاندہی کرنے کا خیال رکھا کہ گریجویٹ اسکیمیں اس طرح تیار کی جاسکتی ہیں، چاہے وہ رضامندی سے ہوں یا ایوارڈ کے ذریعے، کہ اس کے تحت برطرفی معاوضہ صرف گریجویٹ کے بدلے میں قابل ادائیگی ہے اور پھر انہیں اس طرح تیار کیا جاسکتا ہے کہ برطرفی معاوضے کے علاوہ گریجویٹ کی ادائیگی کے لیے فراہم کیا جاسکے۔ اس کے مطابق، عدالت نے یہ فیصلہ دیا کہ یہ سوال کہ آیا نوکری سے نکالے گئے کارکن دفعہ 25F کے تحت برطرفی معاوضے کے علاوہ گریجویٹ اسکیم کے فائدے کا دعویٰ کر سکتے ہیں یا نہیں، اس کا انحصار اسکیم کی مادی قیود کی تعمیر پر ہوگا جو ایکٹ کے دفعہ 25F کی توضیحات کی روشنی میں زیر غور ہیں۔

جس دن یہ اعلان کیا گیا اسی دن عدالت نے برہما چاری ریسرچ انسٹی ٹیوٹ بنام اس کے کارکنان (1) میں بھی فیصلہ سنایا جس میں جیسا کہ اوپر اشارہ کیا گیا ہے اس سوال پر غور کیا جانا چاہیے۔ برہما چاری کے معاملے میں عدالت نے یہ ذکر کرنے کے بعد کہ بھارتیہ ہیوم پائپ کمپنی کے معاملے میں کارکنوں کو دستیاب برطرفی معاوضے اور گریجویٹ کے دوگنا فائدے کے بارے میں عمومی سوال پر پہلے ہی غور کیا گیا تھا، اس ایوارڈ کی جانچ پڑتال کے لیے آگے بڑھی جو انسٹی ٹیوٹ اور اس کے کارکنوں کے درمیان تنازعہ میں کیا گیا تھا تاکہ یہ معلوم کیا جاسکے کہ آیا اس طرح برطرفی معاوضے کے علاوہ گریجویٹ فراہم کی گئی تھی۔ عدالت نے نشاندہی کی کہ اس فیصلے میں لفظ 'گریجویٹ' انہیوں مقدمات کا احاطہ کرنے کے لیے استعمال کیا گیا تھا، یعنی، (i) برطرفی، (ii) بدانتظامی کے علاوہ کسی اور وجہ سے ملازمت کا خاتمہ اور (iii) انتظامیہ کی رضامندی سے استعفیٰ؛ جو بات خصوصی نوٹس کے لائق تھی وہ یہ تھی کہ برطرفی کے معاملات خاص طور پر ایوارڈ کے تحت آتے تھے۔ یہ رائے تھی کہ برطرفی کے لیے کارکنوں کو اس طرح کی ادائیگی اس محض حقیقت کی وجہ سے کہ اسے گریجویٹ کے طور پر بیان کیا گیا تھا، برطرفی معاوضے کی نوعیت سے محروم نہیں ہوئی۔ یہ بنیادی طور پر اس حقیقت کی بنیاد پر تھا کہ ایوارڈ نے نوکری ختم کرنے کے دیگر طریقوں کے لیے گریجویٹ کے علاوہ برطرفی کے لیے گریجویٹ فراہم کی تھی کہ عدالت نے برہما چاری کے معاملے میں فیصلہ دیا کہ برطرفی پر وہاں گریجویٹ قانون کی دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ برطرفی کی وجہ سے معاوضے سے زیادہ یا کم نہیں تھی اور فیصلہ کیا کہ کارکن صرف ایک یا دوسرے کے حقدار ہیں، جو بھی ان کے لیے زیادہ فائدہ مند ہو۔

اگر ہم اوپر بیان کردہ عدالت کے دو فیصلوں کی روشنی میں اپنے سامنے کیس میں ایوارڈ کا جائزہ لیتے ہیں تو پہلی بات جو ہمیں متاثر کرتی ہے وہ یہ ہے کہ اس ایوارڈ میں برطرفی کے لیے گریجویٹ کی کوئی التزام نہیں کیا گیا تھا۔ یہ نوٹ کرنا ضروری ہے کہ کارکنوں نے خود اپنے دعوے کے بیان میں خدمت کے خاتمے کے دیگر طریقوں کے علاوہ برطرفی کے لیے ایک الگ التزام پر زور دیا تھا۔ تاہم ٹریبونل نے برطرفی کے لیے کوئی خاص التزام نہیں کیا لیکن تین قسم کے مقدمات کے لیے گریجویٹ کی اپنی اسکیم میں فراہم کیا، یعنی (i) کسی ملازم کی موت پر یا اس کے جسمانی یا ذہنی طور پر مزید خدمات انجام دینے سے قاصر ہونے پر، (ii) رضاکارانہ سبکدوشی یا استعفیٰ پر اور (iii) کمپنی کی طرف سے ملازمت ختم کرنے پر۔ برطرفی، یہ سچ ہے، خدمت کے خاتمے کے اندر آئے گا۔ تاہم، جیسا کہ مذکورہ بالا معاملات سے واضح ہے، یہ خود اس نتیجے کا جواز پیش نہیں کر سکتا کہ اس طرح کی اسکیم کے تحت کٹوتی کی صورت میں جو گریجویٹ کی کا دعویٰ کیا جاسکتا ہے وہ کٹوتی معاوضے کے بدلے میں تھا۔ اگر ارادہ یہ تھا کہ برطرفی کی صورتوں میں گریجویٹ کی دفعہ 25F کے تحت فراہم کردہ برطرفی کے توضیحات کے بدلے میں ہوگی تو واضح بات یہ ہوگی کہ برطرفی کے لیے گریجویٹ اور خدمات کے خاتمے کے دیگر طریقوں کے لیے گریجویٹ کے لیے الگ التزامات کیے جائیں۔ یہ وہ طریقہ تھا جس پر ایوارڈ میں عمل کیا گیا جو برہمچاری کے معاملے میں زیر غور آیا۔ تاہم ایوارڈ میں اس طریقہ کار پر عمل نہیں کیا گیا ہے جس پر ہمیں یہاں غور کرنا ہے۔ اس معاملے میں ایوارڈ میں برطرفی کا کوئی خاص حوالہ نہیں ہے۔ جیسا کہ اسکیم سے معقول نتیجہ اخذ کیا گیا ہے کہ اس ایوارڈ کے تحت جس گریجویٹ کی کا دعویٰ اس حقیقت کی وجہ سے کیا جاسکتا ہے کہ برطرفی بھی ایوارڈ کے معنی میں خدمت کا ایک قسم کا خاتمہ ہے، اس کا مقصد برطرفی معاوضے کے علاوہ ہونا تھا نہ کہ اس کے بدلے میں۔

برہمچاری کے معاملے میں ایوارڈ کے خصوصی حقائق پر فیصلہ لہذا اپیل کنندہ کے لیے کوئی مددگار نہیں ہے۔ ہم موجودہ معاملے میں ایوارڈ کی جانچ پڑتال کرنے کے پابند ہیں کہ ایوارڈ کی بنیاد پر مدعا علیہ جس گریجویٹ کی کا دعویٰ کرتا ہے وہ اسے موصول ہونے والے برطرفی معاوضے سے الگ اور اس کے علاوہ ہے۔ لہذا ہماری رائے ہے کہ ٹریبونل کا یہ موقف درست تھا کہ مدعا علیہ اس طرح کی گریجویٹ کی کا حقدار ہے حالانکہ اسے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 25F کی توضیحات کے مطابق برطرفی معاوضے کی ادائیگی پہلے ہی مل چکی ہے۔

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

اپیل خارج کر دی گئی۔