

عدالت عظمیٰ رپوس 1999 ایس یو پی پی 4 ایس سی آر

رام لاکھن وغیرہ وغیرہ

بنام۔

صدر نشین افسر اور دیگران

17 نومبر 1999

ایس۔ ساگر احمد، ڈی۔ پی۔ مہاپترا اور آر۔ پی۔ سیٹھی، جسٹسز
صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947:

دفعہ (1) 33- معطل ملازمین- دعویٰ بابت بقا گزارا بتہ- انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے زیر التواء
صنعتی تنازعہ- انکوائری مکمل ہونے پر ملازمین کو برخاست کرنے کی اجازت کے لیے آجر کی
درخواست- منعقد؛ انتظامیہ، درخواست کے نمٹارے تک، ملازم کو معطل کر سکتی ہے، لیکن اسے ملازم کو بقایا
الائونس ادا کرنا پڑتا ہے- ہوٹل امپیریل کے معاملے اور فاکیر بھائی کے معاملے کے درمیان کوئی تنازعہ
نہیں- ملازمین کو معطلی کی پوری مدت کے لیے گزارا بتہ ادا کیا جائے گا جیسا کہ اسٹینڈنگ آرڈرز یا قواعد کے
تحت فراہم کیا گیا ہے- اگر ایسی کوئی شق نہیں ہے- وہ معطلی کی مدت کے دوران بھی پوری تنخواہ حاصل کرنے
کے حقدار ہوں گے-

دی مینجمنٹ، ہوٹل امپیریل، نئی دہلی اور دیگر بنام ہوٹل ورکرز یونین، اے آئی آر (1959) ایس

سی 1342،

فاکیر بھائی فلا بھائی سونگی بنام صدر نشین افسر اور دیگر (1986) 3 ایس سی سی 131 = =

(1986) 2 ایس سی آر 1059 = اے آئی آر (1986) ایس سی 1168 نے وضاحت اور اعادہ کیا۔

ٹی کچی بنام یو جومینک سیمین، (1961) 1 ایس سی آر 750 = اے آئی آر (1961) ایس سی

276؛ آر پی کپور بنام یونین آف انڈیا، (1964) 5 ایس سی آر 431 = اے آئی آر 1964 ایس سی

787؛ بلونترے ریتلال پٹیل بنام ریاست مہاراشٹر، (1968) 2 ایس سی آر 577 = اے آئی آر

(1968) ایس سی 800؛ ریاست مدھیہ پردیش بنام ریاست مہاراشٹر اور دیگر، اے آئی آر (1977)

ایس سی 1466 = (1977) 2 ایس سی آر 555 = (1977) 2 ایس سی سی 288؛ ریاست مہاراشٹر بنام

چندر بھن، (1983) 3 ایس سی آر 337 = (1983) 3 ایس سی سی 387 = اے آئی آر، (1983) ایس سی 803؛ او۔ پی۔ گپتا بنام یونین آف انڈیا اور دیگر، (1987) 4 ایس سی سی 328 اور کھیم چند بنام یونین آف انڈیا، (1963) 1 ایس سی آر 229 = اے آئی آر، (1963) ایس سی 687۔
 وی پی گندرو نیا بنام ریاست مدھیہ پردیش اور دیگر اے آئی آر (1970) ایس سی 1494؛ وائس چانسلر، جموں یونیورسٹی اور دیگر بنام ڈیپٹی کمار رامپال، اے آئی آر (1977) ایس سی 1146 اور کیپٹن۔ ایم پال انتھونی بنام بھارت گولڈ مائنز لمیٹڈ اور دیگر (1999) 2 ایس سی سی 456 = (1999) 3 ایس سی سی 679، حوالہ دیا گیا۔

دیوانی اپیلٹ کا دائرہ اختیار: 1999 کی دیوانی اپیل نمبر 6566۔

کے ساتھ

سی۔ اے۔ نمبر 6567/1999 اور 6568/1999

1994 کے سی۔ ڈبلیو۔ پی نمبر 4279 میں دہلی عدالت عالیہ کے مورخہ 17.10.94 کے فیصلے

اور حکم سے۔

راجندر سچار، مہیش سرپواستو، وی۔ ڈی۔ کھنہ، محترمہ نرملا گپتا اور آئی۔ ایم۔ ناناوتی۔

میسرز آئی ایم ناناوتی ایسوسی ایٹس درخواست گزاروں کے لیے

جواب دہندگان کے لیے ہرویندر سنگھ، دیپک سا بھروال اور بی۔ آر۔ سا بھروال۔

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم دیا گیا:

ایس سا گرا احمد، جسٹس: تمام خصوصی اجازت کی درخواستوں میں اجازت دی گئی۔

اپیل کنندگان سوتنتر بھارت مل کے ملازمین تھے جن کے خلاف سال 1986 میں چارج شیٹ جاری

کی گئی تھی اور بعد میں انہیں معطل کر دیا گیا تھا۔

چونکہ ایک صنعتی تنازعہ پہلے سے ہی صنعتی ٹریبونل کے سامنے زیر التوا تھا، دہلی انتظامیہ کے نوٹیفکیشن

نمبر۔ ایف۔ 94/798(24)۔ لیب مورخہ 1.4.86، انتظامیہ کی طرف سے صنعتی تنازعات ایکٹ

1947 کی دفعہ (1) 33 کے تحت انکوائری مکمل ہونے پر ملازمین کو برخاست کرنے کی اجازت کے لیے

درخواست دائر کی گئی تھی۔ اس درخواست کی اپیل گزاروں نے مخالفت کی جنہوں نے اعتراضات دائر کیے اور

دعویٰ کیا کہ وہ معطلی کی مدت کے لیے تادیبی کارروائی کے زیر التواء ہونے کے دوران گزارا بہتہ ادا کرنے کے

حقدار ہیں۔ اس پر ٹریبونل نے مندرجہ ذیل ابتدائی مسئلہ وضع کیا:-

"انتظامیہ کو کس شرح، اگر کوئی ہو، پر مزدور کو روزی روٹی ادا کرنی ہے۔"

پریڈائیٹنگ آفیسر، انڈسٹریل ٹریبونل، تس ہزاری، دہلی، دی مینجمنٹ، ہوٹل امپیریل، نئی دہلی اور دیگر بنام ہوٹل ورکرز یونین، اے آئی آر (1959) ایس سی 1342 نے اس عدالت کے فیصلے پر بھروسہ کرتے ہوئے اپیل گزاروں کے اعتراضات کو مسترد کر دیا اور کہا کہ وہ کسی بھی بقایا الاؤنس کے حقدار نہیں ہیں۔ اس کے بعد اپیل گزاروں نے دہلی عدالت عالیہ میں تحریری درخواستیں دائر کیں جنہیں درج ذیل تنازعہ فیصلے کے ذریعے مسترد کر دیا گیا:-

"عدالت عظمیٰ کے بڑے بنچ کے فیصلے کے پیش نظر کے طور پر دی مینجمنٹ، ہوٹل امپیریل، نئی دہلی اور دیگر بنام ہوٹل ورکرز یونین نے اے آئی آر (1959) ایس سی 1342 کے معاملے میں ہم اس درخواست میں مداخلت کرنے کے خواہاں نہیں ہیں۔

برطرف کر دیا گیا۔"

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ فاکیر بھائی فلا بھائی سلونکی بنام پریڈائیٹنگ آفیسر اور دیگر (1986) 3 ایس سی سی 131 = (1986) 2 ایس سی آر 1059 = اے آئی آر (1986) ایس سی 1168 میں اس عدالت کے فیصلے کا حوالہ عدالت عالیہ کے سامنے دیا گیا تھا، لیکن اس نے فیصلے کی پیروی نہیں کی اور ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر) کے فیصلے پر عمل کرنے کو ترجیح دی۔

اس عدالت نے ان اپیلوں پر غور کرتے ہوئے 2.1.1996 پر درج ذیل حکم جاری کیا تھا:-
"اس حقیقت کے پیش نظر کہ ہوٹل امپیریل کے معاملے میں فیصلہ تین ججوں کی بنچ نے دیا تھا، ہم یہ مناسب سمجھتے ہیں کہ ان درخواستوں کو تین ججوں کی بنچ کے سامنے درج کیا جائے۔ اس سلسلے میں معزز چیف جسٹس سے مناسب حکم حاصل کیا جاسکتا ہے۔

اگر خصوصی اجازت کی درخواستیں اگلے دو ہفتوں کے اندر درج نہیں کی جاسکتیں، تو عبوری روک کی درخواست اس مدت کے اندر تین ججوں کی بنچ کے سامنے رکھی جاسکتی ہے۔

ان حالات میں ہی یہ معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر) میں، اس عدالت نے درج ذیل بیان کیا تھا:

"لہذا ہمیں یہ دیکھنا ہے کہ کیا یہ صنعتی ٹریبونل کے لیے معقول ہوگا جہاں وہ کسی ایسے معاملے سے نمٹ رہا ہے جس پر ایکٹ کی دفعہ 33 لاگو ہوتی ہے، معاہدے میں ایک اصطلاح کا اشارہ کرنا جو مالک کو کسی نوکر کو معطل کرنے کا اختیار دیتا ہے جب مالک ضروری تفتیش کے بعد اس نتیجے پر پہنچ جاتا ہے کہ نوکر نے بدانتظامی

کی ہے اور اسے برخاست کیا جانا چاہیے، لیکن دفعہ 33 کی وجہ سے ایسا نہیں کر سکتا۔ جواب دہندگان کی جانب سے زور دیا جاتا ہے کہ دفعہ 33 کی زبان میں اس نتیجے کی ضمانت دینے کے لیے کچھ بھی نہیں ہے کہ جب کسی آجر کو اجازت کے لیے اس کے تحت درخواست دینی ہو تو وہ متعلقہ کارکنوں کو معطل کر سکتا ہے۔ تاہم یہ دلیل سوال کو جنم دیتی ہے کیونکہ اگر دفعہ 33 میں ایسی کوئی شق ہوتی تو یہ اس طرح کی معطلی کا اختیار دینے والے قانون میں ایک واضح شق ہوتی اور کسی مضمرا اصطلاح کا مزید کوئی سوال پیدا نہیں ہوتا۔ ہمیں جو دیکھنا ہے وہ یہ ہے کہ آیا دفعہ 33 میں اس سلسلے میں ایک واضح شق کی عدم موجودگی میں، دفعہ 33 کے اثر سے پیدا ہونے والے ان غیر معمولی حالات میں صنعتی ٹریبونل کے لیے یہ معقول ہوگا کہ وہ معاہدے میں ایک اصطلاح کا اشارہ کرے جو آجر کو ملازمت کا معاہدہ معطل کرنے کا اختیار دیتا ہے، اس طرح وہ اجرت ادا کرنے کی ذمہ داری سے خود کو فارغ کرتا ہے اور نوکر کو ملازمت فراہم کرنے کی متعلقہ ذمہ داری سے فارغ کرتا ہے۔ ہماری رائے ہے کہ دفعہ 33 کے نفاذ کی وجہ سے پیدا ہونے والے عجیب و غریب حالات میں، یہ منصفانہ اور منصفانہ ہے کہ صنعتی ٹریبونلز کو ملازمت کے معاہدے میں ایسی اصطلاح کا اشارہ کرنا چاہیے۔

لہذا، ہماری رائے ہے کہ مالک اور نوکر کی معطلی کے بارے میں عام قانون کو اس قانون میں دفعہ 33 کے ذریعے متعارف کرائی گئی بنیادی تبدیلی کے پیش نظر تبدیل کیا جاسکتا ہے اور اس میں ترمیم کی جانی چاہیے اور صنعتی ٹریبونلز کے ذریعے ملازمت کے معاہدے میں ایک اصطلاح عائد کی جانی چاہیے کہ اگر مالک نے مناسب تحقیقات کی ہے اور اس نتیجے پر پہنچا ہے کہ نوکر کو برخاست کیا جانا چاہیے اور اس کے نتیجے میں اسے دفعہ 33 کے تحت مطلوبہ اجازت تک معطل کر دیا جاتا ہے تو اسے اس طرح کی معطلی کا حکم دینے کا اختیار حاصل ہے، اس طرح ملازمت کے معاہدے کو عارضی طور پر معطل کر دیا جاتا ہے، تاکہ اس پر اجرت ادا کرنے کی کوئی ذمہ داری نہ ہو اور نوکر پر کام کرنے کی کوئی ذمہ داری نہ ہو۔ اس نکتے سے نمٹنے کے لیے دفعہ 33 کے ذریعے پیش کردہ بنیادی اور فیصلہ کن غور کو ذہن میں رکھنا چاہیے۔ مالک کے اپنے نوکر کو مناسب وجہ سے برخاست کرنے کے غیر متنازعہ مشترکہ قانون کے حق پر دفعہ 33 کے تحت پابندی عائد کی گئی ہے اور منصفانہ طور پر اس کا مطلب یہ ہونا چاہیے کہ مذکورہ قانونی پابندی کو ہٹائے جانے تک، مالک مناسب تحقیقات کرنے کے بعد اپنے ملازم کو دفعہ 33 کے تحت زیر التواء کارروائی کے لیے معطل کر کے مالک اور نوکر کے تعلقات کو عارضی طور پر ختم کر سکتا ہے۔ اس لیے یہ ہوتا ہے کہ اگر ٹریبونل اجازت دیتا ہے تو معطل شدہ معاہدہ ختم ہو جائے گا اور معطلی کی تاریخ کے بعد کوئی اجرت ادا کرنے کی مزید ذمہ داری نہیں ہوگی۔ اگر، دوسری طرف، اجازت سے انکار کر دیا جاتا ہے، تو معطلی غلط ہوگی اور مزدور معطلی کی تاریخ سے اپنی تمام اجرت کے حقدار ہوں گے۔"

(زور دیا گیا)

ہوٹل امپیریل کے معاملے میں یہ عدالت اس طرح ابتدائی سوال سے متعلق تھی کہ کیا انتظامیہ صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ (1) 33 کے تحت اپنی درخواست کے زیر التواء ہونے کے دوران مناسب محکمہ جاتی انکوائری کرنے کے بعد ملازمین کو قانونی طور پر معطل کر سکتی ہے۔ یہ سوال کہ آیا کوئی ملازم معطلی کی مدت کے دوران بقایا الاؤنس کا حقدار ہوگا، اس معاملے میں براہ راست ملوث نہیں تھا، جس میں یہ فیصلہ کیا گیا تھا کہ اگر ماسٹر نے مناسب انکوائری کی تھی اور اس نتیجے پر پہنچا کہ نوکر کو برخاست کیا جانا تھا اور اس کے نتیجے میں اسے دفعہ 33 کے تحت مطلوبہ اجازت تک معطل کر دیا گیا تھا، تو وہ قانونی طور پر ایسا کر سکتا تھا جس کے نتیجے میں ملازمت کا معاہدہ عارضی طور پر معطل ہو جائے گا تاکہ "اس پر اجرت ادا کرنے کی کوئی ذمہ داری نہیں ہوگی اور نوکر پر کام کرنے کی کوئی ذمہ داری نہیں ہوگی"۔ یہ مشاہدہ اس معروف اصول کی عکاسی کرتا ہے کہ جب کسی ملازم کو معطل کیا جاتا ہے تو اسے پوری اجرت نہیں ملتی ہے اور اسے ڈیوٹی پر بھی نہیں رکھا جاتا ہے۔ اسے صرف قواعد کے مطابق مقرر کردہ کم تنخواہ (روزی الاؤنس) ملتی ہے۔

ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر) میں اظہار خیال کا اعادہ ٹی کیجی بنام یوجور بینک سیمین، (1961) 1 ایس سی آر 750 = اے آئی آر (1961) ایس سی 276 میں کیا گیا۔ اسی اثر کے لیے آر پی کپور بنام یونین آف انڈیا، (1964) 5 ایس سی آر 431 = اے آئی آر 1964 ایس سی 787 میں اس عدالت کا فیصلہ ہے۔ اس کے بعد، عدالت نے بلونترے ریتیل پٹیل بنام ریاست مہاراشٹر، (1968) 2 ایس سی آر 577 = اے آئی آر 1968 ایس سی 800 میں اپنا فیصلہ پیش کیا، جس میں یہ کہا گیا تھا کہ آجر کسی ملازم کو اس کی بدانتظامی کی تحقیقات تک معطل کر سکتا ہے اور اس طرح کی معطلی میں جو سوال پیدا ہو سکتا ہے وہ اس طرح کی معطلی کی مدت کے دوران اس کی اجرت کی ادائیگی سے متعلق ہوگا۔ یہ مزید مشاہدہ کیا گیا کہ معطل کرنے کا اختیار، کسی ملازم کو کام کرنے سے منع کرنے کے معنی میں، مالک اور نوکر کے درمیان عام معاہدے میں کوئی مضمرا اصطلاح نہیں ہے اور یہ کہ اس طرح کا اختیار صرف معاہدے کو چلانے والے قانون کی تخلیق ہو سکتا ہے، یا معاہدے میں ہی ایک واضح مدت کا ہو سکتا ہے۔ عدالت نے مزید مشاہدہ کیا کہ معاہدے میں یا کسی قانون کے تحت بنائے گئے قواعد میں اظہار اصطلاح کے طور پر اس طرح کے اختیار کی عدم موجودگی کا مطلب یہ ہوگا کہ آجر کو کسی ملازم کو معطل کرنے کا کوئی اختیار نہیں ہوگا اور اگر وہ ایسا کرتا ہے تو اس معنی میں کہ وہ ملازم کو کام کرنے سے منع کرتا ہے، اسے معطلی کی مدت کے دوران ملازم کی اجرت ادا کرنی ہوگی۔ عدالت اس نتیجے پر پہنچی کہ ملازم کے خلاف عبوری معطلی کا حکم جاری کیا جاسکتا ہے جب کہ اس کے طرز عمل کی تحقیقات زیر التواء

ہیں حالانکہ ملازمت کے معاہدے یا قواعد میں ایسی کوئی مدت نہیں ہے، لیکن ایسی صورت میں ملازم معطلی کی مدت کے لیے اپنے مختناتہ کا حقدار ہوگا اگر کوئی قانون یا قاعدہ نہیں ہے جس کے تحت اسے روکا جاسکتا ہے۔ اس عدالت نے وی پی گندرو نیا بنام ریاست مدھیہ پردیش اور دیگر اے آئی آر 1970 ایس سی 1494 میں پورے مقدمے کے قانون کا جائزہ لیا تھا، جس میں ہوٹل امپیریل کے معاملے کے ساتھ ساتھ بالونترے ریتالال کے معاملے کے فیصلوں پر بھی غور کیا گیا تھا۔ گندرو نیا کے فیصلے (اوپر) کی پیروی دی وائس چانسلر، جموں یونیورسٹی اور دیگر بنام ڈشیٹ کمار رامپال، اے آئی آر (1977) ایس سی 1146 کی گئی۔ اور اس کا تعین اس طرح کیا گیا تھا:

لہذا، یہ دیکھا جائے گا کہ جہاں آجر کو یا تو معاہدے میں ایک واضح مدت کے ذریعے یا کسی ملازم کو معطل کرنے کے لیے سروس کے قیود و ضوابط سے متعلق قواعد کے ذریعے اختیار دیا گیا ہے، تو معطلی کے حکم کا اثر مالک اور نوکر کے تعلقات کو عارضی طور پر معطل کرنے کا ہوتا ہے جس کے نتیجے میں ملازم سروس فراہم کرنے کا پابند نہیں ہوتا اور آجر ادائیگی کا پابند نہیں ہوتا ہے۔ ایسی صورت میں ملازم آجر سے کوئی بھی ادائیگی حاصل کرنے کا حقدار نہیں ہوگا جب تک کہ ملازمت کا معاہدہ یا سروس کے قیود و ضوابط پر حکمرانی کرنے والے قواعد کچھ روزی روٹی کی ادائیگی کے لیے فراہم نہ کریں۔

ریاست مدھیہ پردیش بنام مہاراشٹر اور دیگر، اے آئی آر (1977) ایس سی 1466 = (1977) 2 ایس سی آر 555 = (1977) 2 ایس سی سی 288 میں، یہ طے کیا گیا تھا کہ معطلی کا حکم سرکاری ملازمت کو ختم نہیں کرتا ہے۔ مزید مشاہدہ کیا گیا کہ معطلی محض تنخواہ کے دعوے کو معطل کرتی ہے کیونکہ ملازم کو معطلی کی مدت کے دوران معطلی الاؤنس ادا کیا جاتا ہے۔ اس مقصد کے لیے، کھیم چند بنام یونین آف انڈیا (1963) ضمیمہ 1 ایس سی آر 229 = اے آئی آر 1963 ایس سی 687 میں اس عدالت کے پہلے فیصلے پر انحصار کیا گیا تھا۔

آئین کے آرٹیکل 21 کے تحت کسی شخص کو ضمانت شدہ زندگی کا حق، گزارا بتہ کی ادائیگی سے متعلق سروس رولز میں پڑھا گیا تھا اور یہی وجہ تھی کہ ریاست مہاراشٹر بنام چندر بھن، (1983) 3 ایس سی آر 337 = (1983) 3 ایس سی سی 387 = اے آئی آر (1983) ایس سی 803 میں اس عدالت نے ایک سروس رول کو ختم کر دیا جس میں معطلی کے تحت رکھے گئے ملازم کو گزارا بتہ کے طور پر ایک روپے کی برائے نام رقم کی ادائیگی کا التزام تھا۔

فاکیر بھائی فلا بھائی سوئگی بنام صدر نشین افسر اور دیگر (1986) 3 ایس سی سی 131 = (1986)

2 ایس سی آر 1059 = اے آئی آر (1986) ایس سی 1168 میں، ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر) میں

اس عدالت کے فیصلے پر غور کیا گیا اور اسے درج ذیل بیان کیا گیا:

6. "انتظامیہ کے فاضل وکیل نے تاہم ہوٹل امپیریل، نئی دہلی بنام ہوٹل ورکرز یونین کے انتظام

میں اس عدالت کے فیصلے پر بھروسہ کیا۔ اس معاملے میں یہ عدالت بنیادی طور پر انتظامیہ کے اس حق سے

متعلق تھی کہ وہ ایک کارکن کو معطل کرے جہاں انتظامیہ نے اسے برخاست کرنے کا فیصلہ کیا تھا لیکن ایکٹ

کی دفعہ (1) 33 کے ذریعے لگائی گئی پابندی کی وجہ سے اس فیصلے کو فوری طور پر نافذ نہیں کر سکی جس کے تحت

انتظامیہ کو ٹریبونل کی اجازت حاصل کرنے کی ضرورت تھی جب اس کے سامنے فیصلہ زیر التوا تھا۔

اس کا مزید مشاہدہ اس طرح کیا گیا:-

7. "مذکورہ فیصلے میں یہ کہا گیا تھا کہ انتظامیہ کو کسی ایسے ملازم کو معطل کرنے کا اختیار حاصل ہونا

چاہیے جس کے سلسلے میں اسے برخاست کرنے کا فیصلہ کیا گیا تھا لیکن اجازت کے لیے درخواست اس وقت

تک دائر کرنی تھی جب تک کہ اجازت کی درخواست کا فیصلہ نہ ہو جائے۔ عدالت نے مذکورہ فیصلہ دیتے

ہوئے رانی پور کو لیری بنام بھوبن سنگھ، اے آئی آر (1959) ایس سی 833 میں عدالت کے پہلے فیصلے پر بھی

انحصار کیا۔ اس صورت میں یہ نشاندہی کی گئی تھی کہ لیکن دفعہ (1) 33 کے ذریعے آجر پر پابندی کے لیے آجر

اس نتیجے پر پہنچنے پر کہ ملازم بدانتظامی کا مجرم تھا، اپنی تفتیش مکمل ہونے کے فوراً بعد ملازم کو برخاست کرنے کا

حقدار ہوتا لیکن دفعہ 33 نے مداخلت کی اور آجر کو تفتیش کے اختتام پر فوری طور پر ملازم کو برخاست کرنے سے

روک دیا اور اسے ٹریبونل کی اجازت لینے پر مجبور کر دیا۔ اس لیے یہ فیصلہ کیا گیا کہ یہ معقول ہے کہ آجر نے

سروس کے معاہدے کو ختم کرنے کے لیے ہر ممکن کوشش کرنے کے بعد اس کے بعد ملازم کو ادائیگی جاری رکھنے

کی توقع نہیں کی جانی چاہیے۔ اس بات کی نشاندہی کی گئی کہ ایسی صورت میں آجر کو بغیر تنخواہ کے ملازم کو معطل

کرنا جائز ہوگا کیونکہ ٹریبونل کی طرف سے ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت اجازت دینے کے لیے لیا گیا وقت آجر

کے قابو سے باہر تھا۔ آخر میں، یہ مشاہدہ کیا گیا کہ اس سے ملازم کو کوئی پریشانی نہیں ہوگی کیونکہ اگر ٹریبونل نے

اجازت دے دی تو ملازم کو اس کی معطلی کی تاریخ سے بغیر تنخواہ کے کچھ نہیں ملے گا جبکہ اگر اجازت ہو تو انکار کیا

گیا تو وہ اس تاریخ سے اپنی کچھلی اجرت کا حقدار ہوگا۔"

(زور دیا گیا)

یہ بھی درج ذیل طور پر مشاہدہ کیا گیا:

8. "لیکن مذکورہ بالا دونوں فیصلوں میں سے کسی میں بھی عدالت نے اس سوال پر اس زاویے سے

غور نہیں کیا جس سے ہم نے مسئلے سے رجوع کیا ہے۔ ان میں سے کسی میں بھی عدالت کے پاس اس بات پر غور کرنے کا موقع نہیں تھا کہ آیا ایکٹ کی دفعہ (3) 33 کے تحت کارروائی کے التوا کے دوران روزی روٹی کی ادائیگی سے انکار کرنا فطری انصاف کے اصول کی خلاف ورزی کے مترادف ہوگا یا نہیں۔ انہوں نے ایک ماسٹر کے مشترکہ قانون کے حق کے زاویے سے اس سوال سے رجوع کیا کہ وہ کسی کارکن کی طرف سے مبینہ طور پر کی گئی بدانتظامی کے عمل کی گھریلو تحقیقات کے زیر التواء ہونے کے دوران یا ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت درخواستوں کے زیر التواء ہونے کے دوران کسی کارکن کو معطل رکھے۔ وہ شاید ہلسیون کے دن تھے جب اس طرح کی درخواست کو جلد نمٹا دیا جا رہا تھا۔ اگر عدالت کو احساس ہوتا کہ اس طرح کی درخواستوں میں تقریباً چھ سال لگتے جیسا کہ اس معاملے میں ہوا ہے تو ان کا نظریہ مختلف ہوتا۔ ایک بے ایمان انتظامیہ ہر ممکن طریقے سے کارروائی میں تاخیر کر سکتی ہے تاکہ کارکن کو ایکٹ کی دفعہ (3) 33 کے تحت کارروائی میں اپنا دفاع کرنے کے بجائے اس کی قیود کو قبول کرنے پر مجبور کیا جاسکے۔ ان دنوں میں ایک عام مزدور سے اتنے لمبے عرصے تک انتظار کرنے کی توقع کرنا کسی ایسی چیز کی توقع کرنا ہے جو بہت غیر معمولی ہے۔ روزی روٹی الاؤنس کے ذریعے کم از کم ایک چھوٹی سی رقم کی ادائیگی سے انکار کرنا سنگین نا انصافیت کے مترادف ہوگا۔"

اس عدالت نے اس طرح ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر) میں فیصلے کی وضاحت کی اور فیصلہ دیا کہ اس معاملے میں شامل بنیادی سوال مالک اور نوکر کے عام قانون کے تحت کسی ملازم کو معطل کرنے کے آجر کے حق سے متعلق ہے نہ کہ وہ معطلی الاؤنس کا حقدار ہوگا یا نہیں۔

ایک اور فیصلے میں، یعنی اوپی گپتا بنام یونین آف بھارت اور دیگر (1987) 4 ایس سی سی 328

میں، یہ درج ذیل قرار دیا گیا تھا:

"سرکاری ملازم کی معطلی کا حکم حکومت کے تحت اس کی خدمت کو ختم نہیں کرتا ہے۔ معطلی کے حکم کے باوجود وہ سروس کارکن بنا ہوا ہے۔ معطلی کا اصل اثر جیسا کہ اس عدالت نے کھیم چند بنام یونین آف انڈیا میں وضاحت کی ہے کہ وہ سرکاری ملازمت کارکن رہتا ہے لیکن اسے کام کرنے کی اجازت نہیں ہے اور مزید معطلی کی مدت کے دوران اسے صرف کچھ الاؤنس ادا کیا جاتا ہے۔ جسے عام طور پر روزی روٹی الاؤنس کہا جاتا ہے۔ جو عام طور پر تنخواہ اور الاؤنس کے بجائے تنخواہ سے کم ہوتا ہے جس کا وہ حقدار ہوتا اگر اسے معطل نہ کیا جاتا۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ معطلی کا حکم، جب تک کہ محکمہ جاتی انکوائری مناسب وقت کے اندر ختم نہ ہو جائے، ایک سرکاری ملازم کو نقصان پہنچاتا ہے۔ 'روزی روٹی الاؤنس' کے اظہار کی ایک ناقابل تردید تعزیراتی اہمیت ہے۔ لفظ 'سبسٹ' کا لغت کا معنی جیسا کہ شارٹرڈ آکسفورڈ انگلش ڈکشنری، جلد II صفحہ 2171

میں دیا گیا ہے۔ کھانے کی طرح زندہ رہنا ہے: اس کا وجود برقرار رہے گا۔ "روزی روٹی کا مطلب" زندگی کو سہارا دینے کے ذرائع، خاص طور پر کم سے کم روزی روٹی۔"
(زور دیا گیا)

کیپٹن پال اتھونی بنام بھارت گولڈ مائنز لمیٹڈ اور دیگر جے ٹی (1999) 2 ایس سی 456 =
(1999) 3 ایس سی 679، میں اس کا مشاہدہ اس طرح کیا گیا:

" کسی ملازم کو معطل کرنا آجر کا نااہل حق ہے۔ یہ حق ملازمت کے فقہ میں آجر کو ہر جگہ دیا جاتا ہے۔ اسے حکومت بھارت اور ریاستی حکومتوں سمیت مختلف حکام کے ذریعے بنائے گئے سروس قوانین کے تحت قانونی شناخت بھی حاصل ہوئی ہے۔ (دیکھیں: مثال کے طور پر، رولز کا قاعدہ 10 سنٹرل سول سروسز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل)۔ یہاں تک کہ جنرل کلازا ایکٹ کے تحت بھی، یہ حق آجر کو دفعہ 16 کے ذریعے تسلیم کیا جاتا ہے جو، دیگر باتوں کے ساتھ، یہ اختیار فراہم کرتا ہے کہ تقرری میں معطل یا برخاست کرنے کا اختیار شامل ہے۔"

اس کیس کے حقائق پر مذکورہ بالا فیصلوں میں طے شدہ اصولوں کو لاگو کرتے ہوئے، یہ تسلیم کرنا ہوگا کہ اگر انتظامیہ نے کسی ملازم کے خلاف محکمہ جاتی انکوائری کی ہے، تو اسے اس ملازم کو معطل کرنے کا حق حاصل ہے، اگر محکمہ جاتی انکوائری میں درج نتائج کی بنیاد پر، انتظامیہ، پہلی نظر میں، یہ رائے رکھتی ہے کہ ملازم، الزامات ثابت ہونے کی وجہ سے ملازمت سے برخاست ہونے کا ذمہ دار تھا، لیکن برخاستگی کا حتمی حکم صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 کے تحت اٹھائے گئے حوالہ کی وجہ سے منظور نہیں کیا جاسکا، جو پہلے ہی ٹریبونل کے سامنے زیر التوا تھا۔ ایسی صورت حال میں، اگر انتظامیہ صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ (1) 33 کے تحت ایسے ملازم کو ملازمت سے برخاست کرنے کے لیے ٹریبونل کی اجازت کے لیے درخواست دیتی ہے تو انتظامیہ دفعہ (1) 33 کے تحت اس کی درخواست کے نمٹارے تک اس ملازم کو معطل کر سکتی ہے۔ ایک بار جب ملازم کو معطل کر دیا جاتا ہے تو انتظامیہ معطل شدہ ملازم سے کوئی کام نہیں لے سکتی اور نہ ہی ملازم انتظامیہ سے پوری تنخواہ کا دعویٰ کر سکتا ہے۔ لیکن انتظامیہ کو ملازم کو روزی الاؤنس ادا کرنا پڑتا ہے تاکہ وہ اس وقت تک خود کو برقرار رکھ سکے جب تک کہ دفعہ (1) 33 کے تحت درخواست بالآخر نمٹ نہ جائے۔

مندرجہ بالا بحث کی روشنی میں پڑھیں، ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر) اور فقیر بھائی کے معاملے (اوپر) میں اس عدالت کے فیصلوں کے درمیان رائے کا کوئی تنازعہ نہیں پایا جائے گا۔ جبکہ (1) دفعہ 33 کے تحت درخواست کے نمٹارے تک کسی ملازم کو معطلی کے تحت رکھنے کا حق ہوٹل امپیریل کے معاملے (اوپر)

کے فیصلے کی بنیاد پر انتظامیہ کو تسلیم کرنا ہے، اس طرح کی معطلی کی مدت کے دوران ملازم کا گزارا بہتہ حاصل کرنے کا حق ملازم کو فقیر بھائی کے معاملے (اوپر) کے فیصلے اور اس عدالت کے دیگر فیصلوں کی بنیاد پر قبول کرنا ہوگا جس میں ملازم کو معطلی کی مدت کے دوران گزارا بہتہ کا حقدار قرار دیا گیا ہے۔

ہم ہٹل امپیریل کیس (اوپر) میں اس عدالت کی طرف سے کیے گئے مشاہدے سے آگاہ ہیں کہ انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے دائر دفعہ (1) 33 کے تحت درخواست کو نمٹانے پر انتظامیہ کا کوئی کنٹرول نہیں ہے اور اس لیے اگر اس نے آجر کو معطل کر دیا ہے تو وہ معطل ملازم کو اس مدت کے لیے تنخواہ ادا کرنے کی کسی ذمہ داری کے تحت نہیں ہوگا جس مدت تک دفعہ (1) 33 کے تحت درخواست ٹریبونل میں زیر التوا رہے گی۔ عدالت نے مزید مشاہدہ کیا کہ اگر دفعہ (1) 33 کے تحت درخواست کی اجازت دی جاتی ہے تو ملازم کو ملازمت سے برخاست کر دیا جائے گا لیکن اگر درخواست مسترد ہو جاتی ہے تو ملازم کو تنخواہ کے تمام بقایا جات ادا کر دیے جائیں گے۔

جس طرح آجر کا صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ (1) 33 کے تحت درخواست کو نمٹانے پر کوئی اختیار نہیں ہے، اسی طرح ملازم کا بھی اس درخواست کو نمٹانے پر کوئی اختیار نہیں ہے۔ چاہے ملازم کو ملازمت میں برقرار رکھا جائے یا اسے ہٹا دیا جائے، اس کا انحصار درخواست کی قسمت پر ہوگا۔ اگرچہ انتظامیہ اس درخواست کے نمٹارے کا انتظار کر سکتی ہے، لیکن ایک ملازم کے لیے جو صرف اپنی تنخواہ پر زندہ رہتا ہے اس درخواست کے نمٹارے کا غیر معینہ مدت تک انتظار کرنا ناممکن ہوگا۔ اس کے لیے خود کو برقرار رکھنا ممکن نہیں ہوگا۔ اس روشنی میں کہ معطلی کی مدت کے لیے کم تنخواہ (روزی الاؤنس) حاصل کرنے کے حق کو انتظامیہ کے اس حق کے ساتھ پڑھنا ہوگا کہ وہ صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ (1) 33 کے تحت درخواست کے نمٹارے تک ملازم کو معطلی کے تحت رکھے۔ اس طرح، انتظامیہ کا معطل کرنے کا حق اور ملازم کا روزی الاؤنس حاصل کرنے کا حق آپس میں جڑے ہوئے ہیں اور دونوں کو ایک ساتھ زندہ رہنا چاہیے۔

اوپر بیان کردہ وجوہات کی بناء پر، اپیلوں کی اجازت ہے، دہلی عدالت عالیہ کے ذریعے منظور کیے گئے تنازعہ فیصلوں کے ساتھ ساتھ انڈسٹریل ٹریبونل کے ذریعے منظور کیے گئے فیصلے کو بھی اس ہدایت کے ساتھ خارج کر دیا گیا ہے کہ اپیل گزاروں کو معطلی کی پوری مدت کے لیے اس طرح کے نرخوں پر روزی الاؤنس ادا کیا جائے گا جو اسٹینڈنگ آرڈر یا سروس رولز کے تحت فراہم کیے گئے ہیں اور اگر ایسی کوئی شق نہیں ہے تو وہ معطلی کی مدت کے دوران بھی پوری تنخواہ ادا کرنے کے حقدار ہوں گے۔ بقایا الاؤنس کے بقایا جات اپیل گزاروں کو اس تاریخ سے تین ماہ کے اندر ادا کیے جائیں گے جس دن اس حکم کی مصدقہ نقل متعلقہ افسر کے

سامنے پیش کی جاتی ہے۔
آر۔ پی

ایپیلوں کو منظور کیا جاتا ہے۔