

عدالت عظمیٰ رپورٹ 2003 ایس یو پی پی 5 ایس سی آر

رام سنگھ اور دیگران بنام۔ یونین ٹیریٹری، چندری گڑھ اور دیگران

7 نومبر 2003

شیوراج وی پائل اور ڈی ایم دھرمادھیکاری، جسٹسز۔
مزدور قوانین:

ٹھیکے پر مزدوری (قواعد و ضوابط اور خاتمہ) ایکٹ، 1970-سرکاری انتظامیہ کے ساتھ کام کرنے والی ٹھیکے پر مزدور-پرنسپل آجر کے ساتھ ٹھیکیدار کے کام کے ذرائع اور طریقہ کار کا کنٹرول-ملازمت کو باقاعدہ بنانے کے لیے سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل کے سامنے درخواست-درخواست کو ناقابل برداشت قرار دیتے ہوئے مسترد کر دیا گیا-عدالت عالیہ نے مسترد کر دی گئی تحریری درخواست-اپیل پر فیصلہ دیا: جہاں کنٹرول پرنسپل آجر کے پاس ہے، صرف ایک آزاد ٹھیکیدار کے ذریعہ باضابطہ ملازمت کی حقیقت پرنسپل آجر کو اس کی ذمہ داری سے فارغ نہیں کرے گی-لیکن، آیا آجر اور ملازم کے درمیان کوئی خاص تعلق حقیقی ہے یا ٹھیکیدار کے ذریعے چھپاؤ حقیقت کا سوال ہے جسے صنعتی جج کے سامنے اٹھایا اور ثابت کیا جانا ہے-لہذا اس معاملے کا فیصلہ صنعتی فورم کے ذریعے کیا جانا ہے۔

آجر اور ملازم کے تعلقات-کالتعین-معیار-زیر بحث۔

محکمہ انجینئرنگ، چندری گڑھ انتظامیہ نے سرکاری میڈیکل کالج اور اسپتال کو بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھنے کے لیے ایک ذیلی اسٹیشن قائم کیا۔ اپیل کنندگان جو تربیت یافتہ الیکٹریشن اور ہنرمند کارکن تھے، مختلف ٹھیکیداروں کے ذریعے سب اسٹیشن کے ساتھ ملازم تھے۔ انہوں نے سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل کے سامنے درخواست دائر کی جس میں انتظامیہ کو اس بنیاد پر انتظامیہ میں اپنی خدمات کو باقاعدہ بنانے کی ہدایت طلب کی گئی کہ سب اسٹیشن پر ان کا کام بارہما سی نوعیت کا تھا۔ درخواست کو اس بنیاد پر مسترد کر دیا گیا کہ ٹریبونل کو اس پر غور کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے کیونکہ ٹھیکیدار کے ذریعے لگائے گئے ملازمین کو 'دیوانی پوسٹ' کے حامل نہیں ٹھہرایا جاسکتا جیسا کہ ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل ایکٹ کی دفعہ 3(q) کے تحت بیان کیا گیا ہے۔

اپیل کنندہ ملازمین نے عدالت عالیہ کے سامنے اس بنیاد پر تحریری درخواست دائر کی کہ ان کا اصل آجر انتظامیہ کا انجینئرنگ محکمہ تھا کیونکہ اس نے ان کے کام پر مکمل کنٹرول حاصل کیا تھا اور انتظامیہ نے ملازمین کو باقاعدہ ملازمت کے فائدے سے

محروم کرنے کے لیے ٹھیکیدار کی اس ایجنسی کا سہارا لیا تھا۔ عدالت عالیہ نے درخواستوں کو مسترد کر دیا۔

اس عدالت میں اپیل میں اپیل گزاروں نے دعویٰ کیا کہ دیے گئے معاہدوں کے سلسلے میں، محکمہ نے ملازمت کے کام اور ٹھیکے پر مزدوری کی خدمت کے تسلسل پر مکمل کنٹرول برقرار رکھا؛ اور یہ کہ ان کا کام مستقل اور بارہما سی نوعیت کا ہونے کی وجہ سے، ٹھیکیدار کے ذریعے ملازمت ایک غیر منصفانہ مزدوری عمل ہے۔

جواب دہندہ نے دعویٰ کیا کہ محکمہ انجینئرنگ کا براہ راست کنٹرول صرف کارکردگی اور کام کے معیار کو یقینی بنانے کے مقصد سے تھا؛ اور ٹھیکیدار کے ذریعے ملازمت ایک عارضی انتظام تھا جب تک کہ انتظامیہ مطلوبہ تعداد میں آسامیاں پیدا نہ کرے اور ملازمین کو عارضی تعیناتی پر یا براہ راست بھرتی کے ذریعے بھرتی کرنے کا فیصلہ نہ کرے۔

اپیلوں کو مسترد کرتے ہوئے عدالت نے

منعقد: 1. صنعتی فورم کے ذریعے چنڈی گڑھ انتظامیہ، ٹھیکیدار اور کنٹریکٹ ملازمین کے درمیان باہمی تعلقات کے حقیقی پہلوؤں کا پتہ لگائے بغیر کوئی راحت نہیں دی جاسکتی۔ (365-ایچ؛ 366-اے)

2. عام طور پر آجر اور خادم کارشتہ آجر اور ٹھیکیدار اور ایک آزاد ٹھیکیدار کے نوکر کے درمیان موجود نہیں ہوتا ہے۔ تاہم، جہاں کوئی آجر ٹھیکیدار کا کام کرنے کے ذرائع اور طریقہ کار پر اختیار برقرار رکھتا ہے یا سنبھال لیتا ہے، یہ کہا جاسکتا ہے کہ آجر اور ملازم کے درمیان تعلق اس کے اور ایسے ٹھیکیدار کے خدام کے درمیان موجود ہے۔ ایسی صورت حال میں ایک آزاد ٹھیکیدار کے ذریعہ رسمی خدمت کی محض حقیقت ذمہ داری کے مالک کو فارغ نہیں کرے گی جہاں نوکر درحقیقت اپنی خدمت میں ہے۔ اس صورت میں، یہ مانا جاسکتا ہے کہ ایک آزاد ٹھیکیدار بنایا گیا ہے یا وہ جعل سازی کے طور پر کام کر رہا ہے اور خادم کو پرنسپل آجر کا نوکر سمجھا جائے گا۔ جہاں آجر اور ملازم کے درمیان کوئی خاص رشتہ حقیقی ہے یا ٹھیکیدار کے ذریعے چھپا ہوا ہے، بنیادی طور پر حقیقت کا سوال ہے جس کا تعین تعلقات کی خصوصیات، ملازمت کی تحریری شرائط، اگر کوئی ہوں، اور ملازمت کی اصل نوعیت کی بنیاد پر کیا جانا چاہیے۔ کسی خاص روزگار سے متعلق تعلقات کی اصل نوعیت بنیادی طور پر حقیقت کا سوال ہونے کی وجہ سے اسے صنعتی جج کے سامنے اٹھایا اور ثابت کرنا پڑتا ہے۔ (364-اے۔۔ ڈی)

3. آجر اور ملازمین کے تعلقات کے تعین میں، اس میں کوئی شک نہیں کہ 'کنٹرول' اہم امتحانات میں سے ایک ہے لیکن اسے واحد امتحان کے طور پر نہیں لیا جانا چاہیے۔ آجر اور ملازم کے تعلقات کا تعین کرنے میں معاہدے کی شرائط و ضوابط سمیت دیگر تمام متعلقہ حقائق اور حالات پر غور کرنا ضروری ہے۔ واحد 'کنٹرول' کے امتحان کے بجائے روزگار کے حق اور مخالفت کے تمام عوامل پر غور کرتے ہوئے ایک سے زیادہ عملی نقطہ نظر اختیار کرنا ضروری ہے۔ ایک مربوط نقطہ نظر کی ضرورت ہے۔ 'انضمامی جانچ' متعلقہ جانچوں میں سے ایک ہے۔ اس کا اطلاق اس بات کی جانچ کر کے کیا جاتا ہے کہ آیا وہ شخص آجر کی کاروباری ادارہ میں مکمل طور پر مربوط تھا یا اس سے الگ اور آزاد رہا۔ دوسرے عوامل جو متعلقہ ہو سکتے ہیں وہ یہ ہیں کہ کس کے پاس منتخب کرنے اور مسترد کرنے، مختانہ کی ادائیگی، بیمہ کی شراکت میں کٹوتی، کام کو منظم کرنے، آلات اور مواد کی فراہمی اور 'باہمی ذمہ داریاں' ان کے درمیان کیا ہیں۔ (363-ای۔ای۔ایچ)

اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا لمیٹڈ بنام نیشنل یونین واٹر فرنٹ ورکرز، (2001) 7 ایس سی سی 1، اس کے بعد۔
 میونسپل کارپوریشن آف گریٹر ممبئی بنام کے وی شرمک سنگھ، (2002) 4 ایس سی سی 609، پر انحصار کیا۔
 بی ایچ سی ایل بنام اسٹیٹ آف یو پی، (2003) 6 ایس سی سی 528، ممتاز۔
 حسین بھائی، کلکتہ بنام الاٹھ فیکٹری تھیز لالی یونین کوزی کوڈ، (1978) 4 ایس سی سی 257 اور سکریٹری، ایچ
 ایس ای بی بنام سریش، (1999) 3 ایس سی سی 501، کا حوالہ دیا گیا ہے۔
 آئی ٹی اسمتھ اور جے سی ووڈ کا صنعتی قانون تیسرا ایڈیشن، جس کا حوالہ دیا گیا ہے۔
 دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار: 2002 کی دیوانی اپیل نمبر 3166۔
 1999 کے سی ڈبلیو پی نمبر 11786 میں پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے 3.8.2000 کے فیصلے اور حکم
 سے۔

کے ساتھ

2002 کا سی۔ اے نمبر 3200، 3167۔

اپیل گزاروں کی طرف سے سنجے پارکھ، انجینئر کے مشر اور اے این سنگھ۔

جواب دہندگان کے لیے محترمہ کامنی جیسوال، محترمہ سریش کماری، دیش ورما اور محترمہ ایس جنانی (این پی)،

اے پی موہنتی۔

عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

دھرمادھیکاری جسٹس: محکمہ انجینئرنگ، چندری گڑھ انتظامیہ، گورنمنٹ میڈیکل کالج اینڈ ہسپتال، چندری
 گڑھ کو بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھے ہوئے ہے۔ اس نے اس مقصد کے لیے ایک ذیلی اسٹیشن قائم کیا ہے۔
 اپیلوں کے اس بیج میں تمام اپیل کنندگان تربیت یافتہ الیکٹریشن اور ہنرمند کارکن ہیں۔ انہیں بجلی کی فراہمی کو
 برقرار رکھنے کے لیے قائم کردہ سب اسٹیشن سے منسلک مختلف کاموں کے لیے مختلف ٹھیکیداروں کے ذریعے ملازم رکھا گیا ہے۔
 میڈیکل کالج اور ہسپتال کے احاطے میں سب اسٹیشن پر کام کرنے والے ملازمین نے سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل،
 چندری گڑھ سے استدعا کی کہ کالج اور ہسپتال کے احاطے میں بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھنے کے لیے ملازمین کا کام بارہا سی نوعیت
 کا ہونے کی وجہ سے چندری گڑھ انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمہ کو انتظامیہ میں اپنی خدمات کو باقاعدہ بنانے کی ہدایت کی
 جائے۔ 13.8.1988 پر منظور کیے گئے اپنے تفصیلی فیصلے کے ذریعے ٹریبونل نے ملازمین کی طرف سے اہلیت کی بنیاد پر دائر
 درخواستوں کو اس بنیاد پر بھی مسترد کر دیا کہ ٹھیکیدار کے ذریعے مصروف ملازمین کو 'دیوانی پوسٹ' کے حامل نہیں ٹھہرایا جاسکتا جیسا کہ
 ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل ایکٹ کے دفعہ 3(q) کے تحت بیان کیا گیا ہے لہذا ٹریبونل کے پاس کوئی راحت دینے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں
 ہے۔

اس کے بعد ملازمین نے پنجاب اور ہریانہ کی عدالت عالیہ میں آئین کے آرٹیکل 227 کے تحت الگ الگ

تحریری درخواستیں دائر کیں جنہیں 3.8.2000 پر منظور کیے گئے متنازعہ مشترکہ فیصلے سے مسترد کر دیا گیا ہے۔

کنٹریکٹ ملازمین کی طرف سے عدالت عالیہ کے سامنے پیش کی گئی دلیل تھی کہ اگرچہ انہیں ٹھیکیدار کے ذریعے کالج اور ہسپتال کو بجلی کی فراہمی برقرار رکھنے کے لیے مختلف ملازمتوں پر رکھا گیا تھا لیکن چندی گڑھ انتظامیہ کا انجینئرنگ محکمہ ان کے کام پر مکمل کنٹرول رکھتا ہے۔ ان کے مطابق اصل آجر چندی گڑھ انتظامیہ کا انجینئرنگ محکمہ ہے اور ٹھیکیدار کو صرف انہیں تنخواہ یا اجرت ادا کرنے کے لیے متعارف کرایا گیا ہے۔ یہ دلیل دی گئی کہ چندی گڑھ انتظامیہ کے تحت ملازمین کو باقاعدہ ملازمت کے فوائد سے محروم کرنے کے لیے ٹھیکیدار کی ایجنسی کا سہارا لیا گیا ہے۔ ملازمین نے ٹریبونل کے حکم کو کالعدم قرار دینے کی درخواست کی اور متبادل طور پر چندی گڑھ انتظامیہ کے تحت اپنی خدمات کو باقاعدہ بنانے کے لیے اپنے مقدمات پر غور کرنے کے لیے ہدایات جاری کرنے کی درخواست کی۔ انہوں نے ٹھیکے پر مزدوری (قواعد و ضوابط اور خاتمہ) ایکٹ 1970 کی دفعات کے تحت نوٹیفکیشن جاری کر کے، سرکاری اسپتالوں اور کالج کے دیگر احاطوں میں بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھنے کے لیے ٹھیکیدار کے ذریعے مزدوروں کی شمولیت پر پابندی لگانے کی ہدایات بھی طلب کیں۔

اپیلوں کے اس بیچ میں، ملازمین کی طرف سے پیش ہونے والے فاضل وکیل نے معاہدوں کی کچھ شرائط کی طرف ہماری توجہ مبذول کرائی ہے جو بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھنے کے لیے مختلف ٹھیکیداروں کو دی گئی ہیں۔ معاہدے کی ان شرائط کو پڑھ کر، یہ استدلال کیا جاتا ہے کہ وہ واضح طور پر اس بات کی نشاندہی کرتے ہیں کہ چندی گڑھ انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمہ نے ٹھیکے پر مزدوری کے روزگار، کام اور خدمت کے تسلسل پر مکمل کنٹرول برقرار رکھا ہے۔ مزید یہ دلیل دی جاتی ہے کہ ہسپتال اور کالج کے احاطے میں بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھنا مستقل اور بارہا سی نوعیت کا کام ہونے کی وجہ سے ٹھیکیدار کے ذریعے اس کے لیے عملے کی ملازمت ایک غیر منصفانہ مزدورانہ عمل ہے۔

جواب دہندہ گان چندی گڑھ انتظامیہ نے اس حقیقت متذکرہ یہ نہیں کیا ہے کہ ہسپتال اور کالج کی عمارت کو بجلی کی فراہمی کی دیکھ بھال چندی گڑھ انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمہ کے تحت ہے۔ اس کا معاملہ یہ ہے کہ چندی گڑھ انتظامیہ کے انجینئرنگ ڈیپارٹمنٹ کے پاس کام کو عمل درآمد دینے کے لیے مناسب دیکھ بھال کا عملہ نہیں ہے، لہذا ٹینڈر کے عمل کے ذریعے ٹھیکیداروں کو کام دیا گیا ہے۔ معاہدے کی بعض شرائط کے حوالے سے یہ وضاحت کی گئی ہے کہ کام کی کارکردگی اور معیار کو یقینی بنانے کے لیے، جو تکنیکی نوعیت کا ہے جسے تکنیکی رہنمائی کے تحت انجام دیا جانا چاہیے اور چونکہ تمام چوبیس گھنٹوں کے لیے سائٹ پر ٹھیکیداروں کی دستیابی ممکن نہیں ہے، نگرانی کا کام کالج اور ہسپتال سے منسلک انجینئرنگ محکمہ کے باقاعدہ عملے کے ساتھ رکھا جاتا ہے۔ ایمرجنسی کی صورت میں ملازمین کو ہسپتال کے دستیاب عملے سے رہنمائی حاصل کرنی ہوتی ہے۔ کہا جاتا ہے کہ یہ معاہدے میں شرائط کو شامل کرنے کی وجہ ہے کہ کنٹریکٹ ملازمین براہ راست محکمہ کے کنٹرول میں ہوں گے۔ یہ پیش کیا جاتا ہے کہ اس طرح کا کنٹرول صرف کام کی کارکردگی اور معیار کو یقینی بنانے کے مقصد سے ہے۔

اسی طرح، یہ وضاحت کی گئی ہے کہ ٹھیکے پر مزدوری کو تکنیکی کام کے لیے استعمال کیا گیا ہے۔ بجلی کی دیکھ بھال میں کسی بھی خطرے اور خطرے سے بچنے کے لیے اہل الیکٹریٹینز اور ہیلپرز کو شامل کرنے کے معاہدے کی شرط پر اصرار کیا گیا ہے۔ یہ

شرط کہ ٹھیکیدار کے ذریعہ فراہم کردہ عملے کو محکمہ کی منظوری کے بغیر تبدیل نہیں کیا جائے گا، سہولت کی خاطر ہے کیونکہ ٹھیکیدار کے ذریعہ پہلے سے مصروف عملے کو ہسپتال کے برقی نظام سے واقف ہو جائے گا اور عملے میں بار بار تبدیلی سے معمول کا کام متاثر ہو سکتا ہے۔ اس طرح معاہدے کی مختلف شرائط کی وضاحت کرتے ہوئے یہ پیش کیا جاتا ہے کہ ملازمین کو ٹھیکیدار کے ذریعے سب اسٹیشن سے بجلی کی دیکھ بھال کے لیے لگایا گیا ہے۔ کہا جاتا ہے کہ یہ ایک عارضی انتظام ہے جب تک کہ انتظامیہ مطلوبہ تعداد میں آسامیاں نہیں بناتی اور ڈیپوٹیشن پر یا براہ راست بھرتی کے ذریعے محکمہ کے تحت ملازمین کی بھرتی کا فیصلہ نہیں کرتی۔

ہم نے ٹریبونل اور عدالت عالیہ میں ملازمین کی طرف سے پیش کردہ دلائل کا جائزہ لیا ہے۔ ٹریبونل اور عدالت عالیہ کے سامنے اپیل گزاروں نے اس حقیقت پر اختلاف نہیں کیا کہ وہ ٹھیکیدار کے ملازم ہیں۔ انہوں نے چند گڑھ انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمے کے تحت اپنی خدمات کو باقاعدہ بنانے میں اس بنیاد پر راحت طلب کی کہ بجلی کی فراہمی کو برقرار رکھنے کا کام جس کے لیے وہ مستقل اور بارہا ہاماسی نوعیت کا ہے، انہیں انتظامیہ کے ذریعے براہ راست ملازمت کرنے کی ہدایت دی جانی چاہیے۔

ہمارے سامنے ان اپیلوں میں ٹریبونل اور عدالت عالیہ کے سامنے ملازمین کے موقف سے تبدیلی نظر آتی ہے۔ اب جس چیز پر زور دیا جا رہا ہے وہ یہ ہے کہ بجلی کی فراہمی انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمہ کے ذریعے برقرار رکھی جائے اور اپیل گزاروں کو براہ راست ملازمت دینے کے بجائے انتظامیہ نے ٹھیکیدار کے ذریعے تقرری کے طریقے کا سہارا لیا ہے۔ معاہدے کی شرائط و ضوابط پر انحصار کرتے ہوئے یہ پیش کیا جاتا ہے کہ ملازمین پر استعمال ہونے والا پورا کنٹرول انجینئرنگ محکمہ کا ہے۔ درحقیقت، وہ محکمہ انجینئرنگ کے ذریعے ملازم ہیں حالانکہ معاہدے کی تقرری کی آڑ میں جو کہ جعلی اور چھپاوا ہے۔ یہ دلیل دی جاتی ہے کہ یہ عدالت جعلی تعلقات کا پردہ اٹھا سکتی ہے اور یہ قرار دے سکتی ہے کہ اپیل کنندہ درحقیقت انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمہ کے ملازمین ہیں۔ مضبوط انحصار (1978) 4 ایس سی سی 257، حسین بھائی، کلکتہ بنام الاٹھ فیکٹری تھیز لالی یونین کوزی کوڈ؛ (1999) 3 ایس سی سی 601 اور سکریٹری، ایچ ایس ای بی بنام سریش، (2003) 16 ایس سی سی 528، بی ایچ ای ایل بنام ریاست یوپی پر رکھا گیا ہے۔

انتظامیہ کی طرف سے جواب دہندہ کی طرف سے پیش ہونے والے فاضل وکیل نے پیش کیا کہ اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا لمیٹڈ بنام نیشنل یونین واٹر فرنٹ ورکرز، (2001) 7 ایس سی سی 1، کے معاملے میں اس عدالت کے آئینی بیج کے فیصلے میں پچھلے تمام فیصلوں پر غور کرنے کے بعد، اس عدالت نے مختلف ہنگامی حالات میں کنٹریکٹ ملازمین کے حق کی نوعیت کی وضاحت کی ہے جیسے کہ جہاں سی ایل آر اے ایکٹ کی دفعہ (1) 10 کے تحت جاری کردہ نوٹیفکیشن موجود ہے جو مخصوص اسٹیل شمنٹ میں کنٹریکٹ لیبر کی ملازمت پر پابندی عائد کرتا ہے اور جہاں ایسی کوئی ممانعت نہیں ہے۔ آئینی بیج نے ٹھیکے پر مزدوری کی قانونی حیثیت کی بھی وضاحت کی ہے جہاں اسے ٹھیکیدار کی ایجنسی کے ذریعے ملازمت دی جاتی ہے حالانکہ حقیقت میں ایسا روزگار براہ راست پرنسپل آجر کے ماتحت ہوتا ہے اور اسٹیل شمنٹ میں آجر کے کام یا عمل کے لیے ہوتا ہے۔

میونسپل کارپوریشن آف گریٹر ممبئی بنام کے وی شرمک سنگھ، (2002) 4 ایس سی سی 609 میں اس عدالت کے عدالتی فیصلہ لیے فریقین کے وکیل کی طرف سے بھی حوالہ دیا گیا ہے، جس میں اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا (اوپر) میں آئینی بیج کے

فیصلے پر بھروسہ کیا گیا ہے کہ وہ ملازمین کو صنعتی تنازعات ایکٹ کے تحت صنعتی عدالتی فیصلہ فورم سے فائدہ اٹھا کر علاج طلب کرنے کی ہدایت کرے۔ یہ مانا جاتا ہے کہ صرف صنعتی فیصلے میں ہی روزگار کی نوعیت کا پتہ لگانے کے لیے حقائق اور حالات کی چھان بین کی جا سکتی ہے۔

چندی گڑھ انتظامیہ کی جانب سے کہا گیا ہے کہ اس کا انجینئرنگ محکمہ سی ایل آر اے ایکٹ کی دفعہ 7 کے تحت رجسٹرڈ ہے۔ فریقین کی طرف سے یہ متدعو یہ نہیں ہے کہ سی ایل آر اے ایکٹ کی دفعہ (1) 10 کے تحت کوئی نوٹیفکیشن جاری نہیں کیا گیا ہے جس میں چندی گڑھ انتظامیہ کے انجینئرنگ محکمہ میں ٹھیلے پر مزدور کی ملازمت پر پابندی ہے۔

ہم نے معاہدے کی شرائط کی بنیاد پر ملازمین کی جانب سے پیش کردہ دلائل پر غور کیا ہے۔

آجر اور ملازم کے تعلقات کے تعین میں، اس میں کوئی شک نہیں کہ 'کنٹرول' اہم امتحانات میں سے ایک ہے لیکن اسے واحد امتحان کے طور پر نہیں لیا جانا چاہیے۔ آجر اور ملازم کے تعلقات کا تعین کرنے میں معاہدے کی شرائط و ضوابط سمیت دیگر تمام متعلقہ حقائق اور حالات پر غور کرنا ضروری ہے۔ واحد 'کنٹرول' کے امتحان کے ذریعے جانے کے بجائے روزگار کے حق اور مخالفت کے تمام عوامل پر غور کرتے ہوئے ایک سے زیادہ عملی نقطہ نظر اختیار کرنا ضروری ہے۔ ایک مربوط نقطہ نظر کی ضرورت ہے۔ 'انضمامی جانچ متعلقہ جانچوں میں سے ایک ہے۔ اس کا اطلاق اس بات کی جانچ کر کے کیا جاتا ہے کہ آیا وہ شخص آجر کی تشویش میں مکمل طور پر مربوط تھا یا اس سے الگ اور آزاد رہا۔ دوسرے عوامل جو متعلقہ ہو سکتے ہیں وہ ہیں۔ جن کے پاس انتخاب کرنے اور مسترد کرنے، محتانہ کی ادائیگی کرنے، بیمہ کی شراکت میں کٹوتی کرنے، کام کو منظم کرنے، آلات اور مواد کی فراہمی کرنے کا اختیار ہے اور ان کے درمیان 'باہمی ذمہ داریاں' کیا ہیں (آئی ٹی اسمتھ اور جے سی ووڈ کا انڈسٹریل لا-تھرڈ ایڈیشن صفحہ 8 سے 10 پر دیکھیں)۔

عام طور پر، آجر اور خادم کا رشتہ آجر اور ٹھیکیدار اور آزاد ٹھیکیدار کے نوکر کے درمیان موجود نہیں ہوتا ہے۔ تاہم، جہاں کوئی آجر ٹھیکیدار کا کام کرنے کے ذرائع اور طریقہ کار پر اپنا اختیار برقرار رکھتا ہے یا سنبھال لیتا ہے، یہ کہا جاسکتا ہے کہ آجر اور ملازم کے درمیان تعلق اس کے اور ایسے ٹھیکیدار کے خدام کے درمیان موجود ہے۔ ایسی صورت حال میں ایک آزاد ٹھیکیدار کے ذریعہ رسمی خدمت کی محض حقیقت ذمہ داری کے مالک کو فارغ نہیں کرے گی جہاں نوکر درحقیقت اپنی خدمت میں ہے۔ اس صورت میں، یہ مانا جاسکتا ہے کہ ایک آزاد ٹھیکیدار بنایا گیا ہے یا وہ جعل سازی کے طور پر کام کر رہا ہے اور خادم کو پرنسپل آجر کا نوکر سمجھا جائے گا۔ جہاں آجر اور ملازم کے درمیان کوئی خاص رشتہ حقیقی ہے یا ٹھیکیدار کے ذریعے چھپا ہوا ہے، بنیادی طور پر حقیقت کا سوال ہے جس کا تعین تعلقات کی خصوصیات، ملازمت کی تحریری شرائط، اگر کوئی ہوں، اور ملازمت کی اصل نوعیت کی بنیاد پر کیا جانا چاہیے۔ کسی خاص روزگار سے متعلق تعلقات کی اصل نوعیت بنیادی طور پر حقیقت کا سوال ہونے کی وجہ سے اسے صنعتی جج کے سامنے اٹھایا اور ثابت کرنا پڑتا ہے۔ اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا (اوپر) میں اس عدالت کے آئینی بنچ کے فیصلے کے نتیجے نمبر 5 اور 6 اس مقدمے کے مقاصد کے لیے فیصلہ کن ہیں جو درج ذیل ہیں:

"(5). سی ایل آر اے ایکٹ کی دفعہ (1) 10 کے تحت ممنوعہ نوٹیفکیشن جاری ہونے پر، جو ٹھیکے پر مزدوری کی

ملازمت پر پابندی لگاتا ہے یا دوسری صورت میں، سروس کی شرائط کے حوالے سے کسی ٹھیکے پر مزدوری کے ذریعے اس کے سامنے لائے گئے صنعتی تنازعہ میں، صنعتی جج کو اس سوال پر غور کرنا ہوگا کہ آیا ٹھیکیدار کو یا تو اسٹیبلیشمنٹ کے لیے کوئی دیا ہوا نتیجہ پیش کرنے کے لیے یا کسی حقیقی معاہدہ کے تحت اسٹیبلیشمنٹ کے کام کے لیے ٹھیکے پر مزدوری کی فراہمی کے لیے مداخلت کی گئی ہے یا یہ مختلف فائدہ مند قوانین کی تعمیل سے بچنے کے لیے محض ایک چال/چھپاؤ ہے تاکہ کارکنوں کو اس کے تحت فوائد سے محروم کیا جاسکے۔ اگر معاہدہ حقیقی نہیں بلکہ محض ایک چھپاؤ پایا جاتا ہے، تو نام نہاد ٹھیکے پر مزدوری کو پرنسپل آجر کے ملازمین کے طور پر ماننا پڑے گا جنہیں متعلقہ ادارے میں ٹھیکے پر مزدوری کی خدمات کو باقاعدہ بنانے کی ہدایت کی جائے گی، بشرطیکہ شرائط جو اس کے ذریعے اس مقصد کے لیے ذیل میں پیراگراف کی روشنی میں متعین کی جائیں۔

(6) اگر معاہدہ حقیقی پایا جاتا ہے اور متعلقہ اسٹیبلیشمنٹ کے سلسلے میں سی ایل آر اے ایکٹ کی دفعہ (1) 10 کے تحت ممنوعہ نوٹیفکیشن مناسب حکومت کی طرف سے جاری کیا گیا ہے، جس میں کسی بھی عمل، آپریشن یا دوسرے کام میں ٹھیکے پر مزدوری کی ملازمت پر پابندی ہے اور جس میں اسٹیبلیشمنٹ کا ایسا عمل، آپریشن یا دیگر کام پرنسپل آجر باقاعدہ کارکنوں کو ملازمت دینے کا ارادہ رکھتا ہے، تو وہ سابقہ ٹھیکے پر مزدوری کو ترجیح دے گا، اگر بصورت دیگر، مناسب پایا جائے اور اگر ضروری ہو تو، ٹھیکیدار کی طرف سے ان کی ابتدائی ملازمت کے وقت کارکنوں کی عمر کو مد نظر رکھتے ہوئے مناسب عمر کی شرط میں نرمی کر کے اور نرمی بھی کرے گا۔ تکنیکی قابلیت کے علاوہ تعلیمی قابلیت کے بارے میں شرط لگانا۔

اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا (اوپر) کے معاملے میں مذکورہ بالا نتائج ریکارڈ کرنے کے بعد آئینی بنچ نے مزید کہا:-
 "ہم نے "صنعتی جج" کا بیان محاورہ ڈیزائن کے ذریعے استعمال کیا ہے کیونکہ مذکورہ بالا سوالات کے تعین کے لیے حقائق کے متدعو یہ سوالات کی تحقیقات کی ضرورت ہوتی ہے جو آئین کے آرٹیکل 226 کے تحت دائرہ اختیار کے استعمال میں ہائی کورٹس کے ذریعے آسانی سے نہیں کی جاسکتی ہیں۔ لہذا، ایسے معاملات میں ان معاملات میں جانے کا مناسب اختیار صنعتی ٹریبونل/عدالت ہوگی جس کا تعین عدالتی نظر ثانی کے قابل ہوگا۔"

اس عدالت کے آئینی بنچ کے فیصلے پر انحصار کرتے ہوئے، میونسپل کارپوریشن آف گریٹر ممبئی بنام کے وی شرما سنگھ (2002) (4) ایس سی سی 609 کے معاملے میں، عدالت عالیہ کے سامنے تحریری درخواست میں مقدمہ ہارنے والے آجر کو صنعتی عدالتی فیصلہ لیے مناسب عدالت سے رجوع کرنے کی ہدایت کی گئی تھی۔

اس عدالت کے وہ فیصلے جن پر بھروسہ کیا گیا ہے لیکن جو اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا (اوپر دیے گئے) کے معاملے میں آئینی بنچ کے فیصلے سے پہلے ہیں، اپیل گزاروں کی جانب سے تنازعات کی حمایت کرنے میں بہت کم مددگار ثابت ہو سکتے ہیں۔ بی ایچ ای ایل (اوپر) (2003) (6) ایس سی سی 528 کے معاملے میں جس دوسرے فیصلے پر سختی سے انحصار کیا گیا ہے وہ ممتاز ہے۔ اس معاملے میں مزدوروں کے حق میں عدالتی فیصلہ صنعتی فیصلے کے ان کے حق میں ختم ہونے کے بعد دیا گیا تھا۔

اسٹیل اتھارٹی آف انڈیا (اوپر) کے معاملے میں اس عدالت کے آئینی بنچ کی طرف سے قانون کے واضح اور پابند فیصلے کے پیش نظر، موجودہ ایپلوں میں جو سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل (سی اے ٹی) کے منفی فیصلے کے خلاف پیش کی جانے والی

تحریری درخواستوں سے پیدا ہوتی ہیں، ملازمین کو کوئی بھی راحت نہیں دی جاسکتی، جیسا کہ درخواست کی گئی ہے۔ صنعتی فورم کے ذریعے چند یگرٹھ انتظامیہ، ٹھیکیدار اور کنٹریکٹ ملازمین کے درمیان باہمی تعلقات کے حقیقی پہلوؤں کا پتہ لگائے بغیر کوئی راحت نہیں دی جاسکتی۔

مذکورہ بالا وجوہات کی بناء پر، یہ اپیلیں مسترد کر دی جاتی ہیں لیکن ملازمین کے حقوق پر بلا تعصب قانون کے مطابق صنعتی عدالتی فیصلہ مدعا کا سہارا لیتے ہیں جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے۔

ان حالات میں، ہم ان اپیلوں میں اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں دیتے ہیں۔
کے۔ کے۔ ٹی۔

اپیلیں مسترد کر دی گئیں