

# از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ : 2 دسمبر 1952

بگگم اینڈ کارنیک کمپنی لمیٹڈ۔

بنام

ورکرز آف دی بگگم اینڈ کارنیک کمپنی لمیٹڈ

[مہر چند مہاجن، داس اور بھگوتی جسٹس صاحبان]

بھارتیہ فیکٹریز ایکٹ (XXV، سال 1934)، دفعہ 49-B-انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ (XIV، سال 1947)، دفعہ 2(q)-ملازمین کا ٹھوس کارروائی کے ذریعے چند گھنٹوں کے لیے کام روکنا-آیا "ہڑتال"-خدمت کا تسلسل، آیار کاوٹ-تنخواہ کے ساتھ چھٹیوں کا حق ختم ہونا۔

جہاں ٹیکسٹائل ملوں کے ایک محکمے کے ٹائٹ شفٹ کارکنوں نے ایک مخصوص دن تقریباً 4 بجے سے تقریباً 8 بجے تک کام روک دیا، اس ہڑتال کی واضح وجہ یہ تھی کہ ملوں کی انتظامیہ نے کارکنوں کی اس درخواست پر عمل کرنے میں ناکامی کا اظہار کیا تھا کہ اس دن کی دوپہر کو سورج گرہن کے لیے چھٹی قرار دیا جائے، اور یہ پایا گیا کہ کام کارکنوں کا ٹھوس کارروائی کا نتیجہ تھا:

حکم ہوا کہ (1) کام کی بندش صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 2(q) میں "ہڑتال" کی تعریف کے اندر آتی ہے؛

(ii) کہ ہڑتال ایک غیر قانونی ہڑتال تھی کیونکہ ٹیکسٹائل ملیں ایک عوامی افادیت کی صنعت تھی اور انتظامیہ کو کوئی نوٹس نہیں دیا گیا تھا، حالانکہ کام کرنے سے انکار صرف چند گھنٹوں تک جاری رہا۔ اور

(iii) کہ اس غیر قانونی ہڑتال سے کارکنوں کی خدمات کے تسلسل میں خلل پڑا اور وہ بھارتیہ فیکٹریز ایکٹ 1934 کی دفعہ 49-B(1) کے تحت تنخواہ کے ساتھ چھٹیوں کا دعویٰ کرنے کے حقدار نہیں تھے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 89، سال 1952۔ کلکتہ میں ہندوستان کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے 27 جون 1951 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل نمبری 94 اور 142، سال 1950 جو دوسرے انڈسٹریل ٹریبونل، مدراس (فورٹ سینٹ جارج گزٹ، مدراس، مورخہ 3 اکتوبر 1950 میں شائع) کے ایوارڈ سے پیدا ہوتی ہے۔

اپیل کنندہ کے لیے این سی چٹرجی (ایس این مکھرجی، ان کے ساتھ)۔  
جواب دہندگان کے لیے ایس سی سی انتھونی پلیٹی (صدر، مدراس لیبر یونین)۔

1952. 2 دسمبر۔ عدالت کا فیصلہ جسٹس مہاجن نے سنایا۔

جسٹس مہاجن یہ کلکتہ میں ہندوستان کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے 27 جون 1951 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل ہے، جو اپیل نمبری 94 اور 142، سال 1950، دوسرے صنعتی ٹریبونل، مدراس کے فیصلے سے پیدا ہوتی ہے۔

اپیل کو سامنے لانے والے متعلقہ حقائق اور حالات مندرجہ ذیل ہیں: یکم نومبر 1948 کو کرناٹک ملز کے دھنائی اور کٹائی محکمے کے 859 ٹائٹ شفٹ کارکنوں نے کام بند کر دیا، کچھ نے شام 4 بجے، کچھ نے شام 1 بجے اور کچھ نے شام 5 بجے۔ دونوں محکموں میں رات 8 بجے ٹھہراؤ ختم ہوا۔ رات 10 بجے تک ہڑتال مکمل طور پر ختم ہو گئی۔ ہڑتال کی واضح وجہ یہ تھی کہ ملز کی انتظامیہ نے یکم نومبر 1948 کی دوپہر کو سورج گرہن کے لیے تعطیل قرار دینے کی کارکنوں کی درخواست پر عمل کرنے میں ناکامی کا اظہار کیا تھا۔ 3 نومبر 1948 کو انتظامیہ نے ایک نوٹس جاری کیا کہ یکم نومبر کو کام روکنا فیکٹری ایکٹ (XXV، سال 1934) کے معنی میں ایک غیر قانونی ہڑتال اور خدمت میں وقفے کے مترادف ہے اور انتظامیہ نے فیصلہ کیا ہے کہ مذکورہ ہڑتال میں حصہ لینے والے کارکنان ایکٹ کے ذریعہ فراہم کردہ تنخواہ کے ساتھ تعطیلات کے حقدار نہیں ہوں گے۔ اس موقف کو مدراس لیبر یونین نے قبول نہیں کیا تھا۔ مدراس حکومت نے انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ (XIV، سال 1947) کی دفعہ 10(1)(c) کے تحت 11 جولائی 1949 کے ایک حکم کے ذریعے اس تنازعہ کو کچھ دیگر تنازعات کے ساتھ انڈسٹریل ٹریبونل، مدراس کو بھیج دیا۔ جج نے یہ ایوارڈ دیا جو 12 اکتوبر 1950 کو گزٹ میں شائع ہوا تھا۔ اپنے ایوارڈ سے جج نے پایا کہ اس میں کوئی شک نہیں کہ یکم نومبر 1948 کی رات کو رات کی شفٹ کے کارکنوں کی طرف سے کام روکنا ایک ہڑتال تھی، کہ یہ ایک غیر قانونی ہڑتال تھی، کیونکہ ٹیکسٹائل انڈسٹری کو پبلک یوٹیلیٹی انڈسٹری کے طور پر مطلع کیا گیا ہے اور انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کی طرف سے مقرر کردہ شرائط میں مناسب نوٹس جاری کیے بغیر کوئی قانونی ہڑتال نہیں ہو سکتی۔ اس طرح کا کوئی نوٹس نہیں دیا گیا تھا۔ اس نتیجے کے پیش نظر انہوں نے انتظامیہ کے اس خیال

کو برقرار رکھا کہ غیر قانونی ہڑتال کی وجہ سے پیدا ہونے والی رکاوٹ سے کارکنوں کی خدمات کا تسلسل ٹوٹ گیا ہے اور اس کے نتیجے میں اس طرح کی ہڑتال میں حصہ لینے والے کارکن فیکٹری ایکٹ کی دفعہ 49-B(1) کے تحت تنخواہ کے ساتھ سالانہ تعطیلات کے حقدار نہیں ہیں۔ تاہم، انہوں نے اس بات پر غور کیا کہ انتظامیہ کی طرف سے حکم کردہ تنخواہ کے ساتھ چھٹی سے مکمل محرومی ایک سخت سزا ہے اور اس مفروضے پر کہ انہیں سزا دینے میں انتظامیہ کی طرف سے صوابدیدی کے استعمال کی جانچ پڑتال کرنے کا اختیار حاصل ہے، سزا کو 50 فیصد تک کم کر دیا اور کہا کہ کارکن تنخواہ کے ساتھ اپنی نصف تعطیلات سے محروم رہیں گے۔ انتظامیہ کا فیصلہ اس حد تک مختلف تھا۔

ملز کے ساتھ ساتھ یونین نے بھی اس فیصلے کے خلاف لیبر ایسیٹ ٹریبونل میں اپیل کی۔ اس ٹریبونل نے ملز کی اس دلیل کو برقرار رکھا کہ جج کو دفعہ 49-B(1) کے تحت انتظامیہ کی صوابدیدی میں مداخلت کرنے اور اس پر نظر ثانی کرنے کا کوئی اختیار نہیں ہے۔ اس نے یونین کی اس دلیل کو بھی برقرار رکھا کہ یکم نومبر کی رات جو کچھ ہوا وہ ہڑتال کے مترادف نہیں تھا اور اس سے کارکنوں کی خدمت میں کوئی خلل نہیں پڑا۔ ٹریبونل نے یہی کہا ہے:

"یہ کہنا غیر معقول ہو گا کہ کام کے دن کے دوران آدھے گھنٹے یا اس سے کم وقت کے لیے بھی کام سے غیر اجازت شدہ غیر موجودگی کو مذکورہ دفعہ کے مقصد کے لیے کسی کارکن کی خدمت میں رکاوٹ سمجھا جائے گا۔ ہم یہ ماننا چاہتے ہیں کہ مقدمے کے حالات میں تقریباً 2 سے 4 گھنٹے تک کام کے رکنے پر غور نہیں کیا جائے گا۔ ایک ہڑتال کے طور پر تاکہ متعلقہ کارکن کی خدمت کے تسلسل میں رکاوٹ پیدا ہو۔"

نتیجے میں اس نکتے پر یونین کی اپیل کی اجازت دی گئی اور یہ حکم دیا گیا کہ فیکٹریوں کے دفعہ 49-A میں فراہم کردہ مکمل نرخوں پر تعطیلات ہوں۔ متعلقہ کارکنوں کے سلسلے میں ایکٹ کا حساب اس بنیاد پر لگانا ہو گا کہ یکم نومبر 1948 کو کام بند ہونے سے ان کی خدمت کے تسلسل میں کوئی رکاوٹ نہیں آئی تھی۔

اس اپیل میں ملز کی جانب سے یہ دعویٰ کیا گیا کہ فیکٹریز ایکٹ (XXV، سال 1934) کی دفعہ 49-B(1) کی مناسب تعمیر پر انتظامیہ اپنے فیصلے میں درست تھی کہ خدمت کا تسلسل غیر قانونی ہڑتال کی وجہ سے ہونے والی رکاوٹ سے ٹوٹ گیا تھا اور یہ کہ کارکن مذکورہ دفعہ کے تحت تنخواہ کے ساتھ سالانہ تعطیلات کے حقدار نہیں تھے کیونکہ انہوں نے فیکٹری میں بارہ ماہ کی مسلسل خدمت کی مدت مکمل نہیں کی ہوگی، اور یہ کہ کام کے دن کے دوران 2 سے 4 گھنٹے تک بھی کام کرنے سے ٹھوس انکار کے نتیجے میں غیر اجازت شدہ غیر موجودگی غیر قانونی ہڑتال کے مترادف ہے اور اس کے نتیجے میں دفعہ 49-B کے مقصد کے لیے کسی کارکن کی خدمت میں رکاوٹ پیدا ہوتی ہے۔

ہمارے فیصلے میں، یہ دلیل اچھی طرح سے قائم ہے۔ دفعہ 49-B فراہم کرتا ہے۔

"ہر وہ کارکن جس نے فیکٹری میں بارہ ماہ کی مسلسل خدمت کی مدت مکمل کر لی ہے، اسے بارہ ماہ کی بعد کی مدت کے دوران، دس کی مدت کے لیے، یا اگر بچہ ہو تو، لگاتار چودہ دن کی تعطیلات کی اجازت ہوگی، بشمول وہ دن یا دن، اگر کوئی ہوں، جس پر وہ دفعہ 35 کی ذیلی دفعہ (1) کے تحت تعطیل کا حقدار ہے۔"

"وضاحت۔۔۔ ایک کارکن کے بارے میں یہ سمجھا جائے گا کہ اس نے فیکٹری میں بارہ ماہ کی مسلسل خدمت کی مدت مکمل کی ہے، ان بارہ مہینوں کے دوران خدمت میں کسی رکاوٹ کے باوجود جو بیماری، حادثے یا مجاز چھٹی کی وجہ سے تینوں کے لیے مجموعی طور پر نوے دن سے زیادہ نہیں ہے یا تالا بندی کے ذریعے، یا ہڑتال کے ذریعے جو غیر قانونی ہڑتال نہیں ہے، یا وقفے وقفے سے بے روزگاری کی مدت سے جو تیس دن سے زیادہ نہیں ہے۔"

یہ واضح ہے کہ اس دفعہ کا فائدہ ان صورتوں میں دستیاب نہیں ہے جہاں غیر قانونی ہڑتال کی وجہ سے خدمت میں رکاوٹ پیدا ہوتی ہے۔ انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ (ایکٹ XIV، سال 1947) کی دفعہ 2 (q) "ہڑتال" کو اس معنی کے طور پر بیان کرتی ہے۔

"کسی بھی صنعت میں مل کر کام کرنے والے افراد کے کسی گروہ کے ذریعہ کام کا خاتمہ، یا مشترکہ طور پر انکار، یا کسی مشترکہ تفہیم کے تحت انکار، ایسے افراد کی تعداد جو کام جاری رکھنے یا ملازمت قبول کرنے کے لیے اس طرح ملازم ہیں یا رہے ہیں۔"

جج نے مقدمے کے شواہد اور حالات پر پایا کہ یکم نومبر کی رات کو کام کو روکنے اور دوبارہ شروع کرنے سے انکار کرنے میں کارکنوں کا مجموعہ تھا۔ انہوں نے مشاہدہ کیا کہ یہ حقیقت کہ مختلف وجوہات کی بناء پر بہت بڑی تعداد میں چھٹی کی درخواستیں دی گئیں، اس ٹھوس کارروائی کی طرف اشارہ کرتی ہیں اور یہ کہ کارکنوں اور ان کے نمائندوں کی طرف سے دی گئی درخواست سے یہ بھی اشارہ ملتا ہے کہ وہ اس بنیاد پر ہڑتال اور کام پر واپس جانے سے انکار دونوں میں مل کر کام کر رہے ہیں کہ جب بھی دن کی شفٹ کے کارکنوں کو آدھے دن کی چھٹی دی جاتی ہے تو وہ رات کی شفٹ کے لیے جانے کے حقدار ہوتے ہیں۔ انہوں نے مزید کہا کہ افسران اور ان کے اپنے مدراس لیبر یونین کے نمائندوں کی کوششوں کے باوجود کارکنوں کا کام دوبارہ شروع کرنے سے انکار اس بات کی نشاندہی کرتا ہے کہ وہ اس وقت تک کام دوبارہ شروع کرنے کے لیے تیار نہیں تھے جب تک کہ ان کا مطالبہ قبول نہ کیا جائے۔

ہماری رائے میں، جج کی طرف سے اخذ کیا گیا نتیجہ واضح طور پر درست تھا اور اس نتیجے سے گریز نہیں کیا جا سکتا کہ کارکن اجتماعی طور پر کام کر رہے تھے۔ اس طرح، یکم نومبر کی رات کو کارکنوں کی کارروائی واضح طور پر صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 2 (q) میں "ہڑتال" کی تعریف کے تحت آتی ہے۔ ہم ایپلٹ ٹریبونل کے اس خیال کی

تعریف نہیں کر سکے ہیں کہ دو سے چار گھنٹے کی مدت کے لیے کام رکنا اور کام سے اس طرح کی غیر اجازت شدہ غیر بیان محاورہ کو ہڑتال نہیں مانا جاسکتا۔ جج کے سامنے یونین کی طرف سے اٹھایا گیا واحد نقطہ یہ تھا کہ یہ ایک بے ساختہ اور مزدوروں کی فوری ہڑتال تھی لیکن ان کی طرف سے یہ نہیں کہا گیا تھا کہ کام کارکنا "ہڑتال" کی تعریف کے تحت نہیں آتا جیسا کہ ایکٹ میں دیا گیا ہے۔ اس بات سے اختلاف نہیں کیا جاسکتا کہ ملوں میں کام کرنے والے افراد کے ایک گروہ کی طرف سے کام کا خاتمہ کیا گیا تھا اور یہ کہ وہ مل کر کام کر رہے تھے اور کام پر واپس جانے سے ان کا انکار مربوط تھا۔ اس لیے موجودہ معاملے میں تعریف کے تمام ضروری اجزاء موجود ہیں اور یکم نومبر 1948 کو کام روکنا ہڑتال کے مترادف ہے۔ یہ کسی انفرادی کارکن کے کام پر نہ آنے کا معاملہ نہیں تھا۔ یہ کارکنوں کی ایک بڑی تعداد کی طرف سے ایک مربوط کارروائی تھی۔ اس طرح ایسٹ ٹریبونل نے اسے ہڑتال نہ سمجھنے میں غلطی کی اور اسے کوئی صوابدید نہیں تھی کہ وہ قانون کے مطابق ہڑتال کو ہڑتال کے مترادف نہ سمجھے۔ اگر اس بات سے انکار نہیں کیا جاسکتا کہ یکم نومبر 1948 کو کام روکنا ہڑتال کے مترادف تھا، تو یہ یقینی طور پر ایک غیر قانونی ہڑتال تھی کیونکہ انتظامیہ کو کوئی نوٹس نہیں دیا گیا تھا، ملز ایک عوامی افادیت کی صنعت تھی۔

یونین کے صدر، جنہوں نے کارکنوں کی جانب سے مقدمے کی دلیل دی، نے دلیل دی کہ فیکٹری ایکٹ کا اس معاملے پر کوئی اطلاق نہیں ہے، کیونکہ 23 اگست 1946 کو حکومت مدراس کے ایک نوٹیفکیشن کے ذریعے، بکنگھم اور کرناٹک ملز کو ایکٹ کے باب A-IV کے شرائط سے مستثنیٰ قرار دیا گیا تھا اور اس لیے A-49 اور B-49 کے شرائط اس کی طرف راغب نہیں ہوئیں اور اس دفعہ کی تعمیر کے حوالے سے قانون کے کسی بھی ٹھوس سوال کا فیصلہ اس عدالت ذریعے نہیں کیا گیا اور اس طرح، اس عدالت کو آئین کے آرٹیکل 136 کے تحت اس اپیل پر غور نہیں کرنا چاہیے۔ اس دلیل کی کوئی صداقت نہیں ہے۔ ملوں کو فیکٹریز ایکٹ کے باب A-IV کے شرائط سے چھوٹ دی گئی تھی کیونکہ ان کی چھٹی کے قوانین فیکٹریز ایکٹ کے باب A-IV کے شرائط کے مطابق تھے۔ یہ قواعد ایک جیسی اصطلاحات میں ہونے کی وجہ سے، معاملے کا فیصلہ قواعد کی تعمیر پر منحصر ہوتا ہے اور اس میں قانون کا کافی سوال شامل ہوتا ہے۔

اس کے بعد فیکٹریز ایکٹ کی دفعہ A-49 پر انحصار کیا گیا جس میں کہا گیا ہے کہ نئے ایکٹ کے شرائط کسی بھی ایسے حقوق کے تعصب پر عمل نہیں کریں گی جس کے کارکن پہلے کے قوانین کے تحت حقدار تھے اور یہ دلیل دی گئی کہ ملوں کے چھٹی کے قوانین کے تحت جو فیکٹریز ایکٹ کے نافذ ہونے سے پہلے موجود تھے، مزدور استحقاق چھٹی کے حقدار تھے اور ان قوانین میں ایسی کوئی شق نہیں تھی جو دفعہ B-49 یا نئے قوانین میں کی گئی ہے اور یہ کہ ملز کو ہڑتال کی وجہ سے انہیں چھٹی سے محروم کرنے کا کوئی حق نہیں تھا۔ اس دلیل کو برقرار نہیں رکھا جاسکتا کیونکہ

23 اگست 1946 کے نوٹیفکیشن کے پیش نظر کارخانوں کے قانون کی دفعہ 49-A(2) کا کرناٹک ملز کے معاملے پر کوئی اطلاق نہیں ہے۔

آخر میں، اس بات پر زور دیا گیا کہ یکم نومبر 1948 کو کام روکنا کارکنوں کی طرف سے کوئی ٹھوس کارروائی نہیں تھی اور یہ کہ متعدد کارکن اپنی انفرادی صلاحیت میں اس تاریخ کو چھٹی چاہتے ہیں۔ ہماری رائے میں، جج کے ایوارڈ میں تفصیلی حقائق اور حالات کے پیش نظر اس دلیل پر سنجیدگی سے غور نہیں کیا جاسکتا۔ ہم جج کی طرف سے لیے گئے حقائق کے پیش نظر اتفاق کرتے ہیں کہ یکم نومبر 1948 کی رات کو 859 کارکنوں کی کارروائی صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 2(q) میں دی گئی لفظ "ہڑتال" کی تعریف کے تحت آتی ہے اور یہ ایک غیر قانونی ہڑتال تھی اور اس طرح کارکنوں کو تعطیلات کا وہ فائدہ حاصل نہیں ہوا جو انہیں قواعد کے تحت ملتا۔

درخواست گزار کے فاضل وکیل نے انتظامیہ کی جانب سے موقف اختیار کیا کہ وہ یکم نومبر 1948 کو مزدوروں کی نادہندگی کو معاف کر دے گا اور اس رات کام بند کرنے کو قواعد کے تحت چھٹیوں سے محروم نہیں سمجھا جائے گا اور ہم اس جذبے کی تعریف کرتے ہیں جس میں یہ حلف نامہ دیا گیا تھا اور امید کرتے ہیں کہ کارکن بھی اس جذبے کے تحت اسے قبول کریں گے۔

نتیجہ یہ ہے کہ اپیل کی اجازت دی جاتی ہے، اور اس نکتے پر لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل کے فیصلے کو کالعدم قرار دیا جاتا ہے۔ اس معاملے کے حالات میں ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں دیتے۔

اپیل کی اجازت دی گئی۔

اپیل کنندہ کا ایجنٹ: ایس بی ورما۔