

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 7 مئی 1959

دی گراہم ٹریڈنگ کمپنی (انڈیا) لمیٹڈ۔

بنام

اسکے کارکن

(بی پی سنہا، پی بی گیندر گڈ کر اور کے این وانچو، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ - پوجا بونس - رسمی اور روایتی ادائیگی جائزہ۔

اپریل 1940 سے 1952 تک مسلسل اپنے کارکنوں کو ایک ماہ کی اجرت کی شرح سے پوجا بونس ادا کر رہا تھا۔ 1948 سے 1952 تک، اپریل 1948 سے 1952 تک، جب بھی یہ بونس ادا کیا، یہ واضح کیا کہ یہ معاوضے کی ادائیگی ہے اور آنے والے سالوں میں کوئی مثال نہیں ہوگی۔ یہ تنازعہ 1953 میں بونس کی ادائیگی کے حوالے سے پیدا ہوا۔ کارکنوں نے دعویٰ کیا کہ بونس کا واحد مقصد جو انہیں اس سال تک دیا گیا تھا وہ پوجا کے اخراجات کو پورا کرنا تھا اور اس بونس کی ادائیگی رواج بن چکی تھی اور ملازمت کی مدت بن چکی تھی۔ اپریل 1953 سے 1953 تک پچھلے سالوں میں ادائیگیاں مکمل طور پر معاوضے کے طور پر کی گئی تھیں اور چونکہ 1953 میں نقصان ہوا تھا اس لیے اس سال کوئی معاوضے کی ادائیگی نہیں کی جاسکتی تھی۔

یہ کہ مزدور پوجا بونس کے حقدار نہیں تھے کیونکہ ایک مضمحل قرار داد کے لیے ملازمت کی ایک مضمحل مدت کا اندازہ اس وقت نہیں لگایا جاسکا جب اپریل 1948 سے 1952 تک کی ادائیگیاں معاوضے کے طور پر تھیں؛ لیکن وہ اس بنیاد پر پوجا بونس کے حقدار تھے کہ یہ ایک روایتی اور روایتی ادائیگی تھی۔ اس بات کا تعین کرنے کے لیے کہ آیا ادائیگی روایتی اور روایتی تھی، درج ذیل حالات کو قائم کرنا ہوگا:

(i) یہ کہ ادائیگی سالوں کے ایک نہ ٹوٹنے والے سلسلے میں کی گئی ہے۔

(ii) کہ یہ کافی طویل مدت کے لیے رہا ہے، اس مدت کو ملازمت کی مضمومت کی صورت میں اس سے زیادہ طویل ہونا چاہیے۔

(iii) یہ کہ اس کی ادائیگی نقصان کے سالوں میں بھی کی گئی ہے اور اس کا انحصار منافع کی کمائی پر نہیں ہے؛ اور

(iv) کہ ادائیگی پوری طرح یکساں شرح پر کی گئی ہے۔

اس حقیقت سے کہ آجر نے معاوضے کی ادائیگی کی اس سے کوئی فرق نہیں پڑا اور نہ ہی کسی فریق کے یکطرفہ اعلانات اس کے اپنائے ہوئے طرز عمل سے مطابقت رکھتے ہیں۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 161، سال 1959۔

کلکتہ میں لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے 31 جنوری 1956 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل نمبر۔ کلکتہ 301، سال 1954، جو مغربی بنگال کے دوسرے صنعتی ٹریبونل کے 20 اکتوبر 1954 کے ایوارڈ سے نکلا ہے۔

اپیل گزاروں کی طرف سے بی سین اور ایس این مکھرجی۔

ڈی این مکھرجی، جو اب دہندگان کے لیے۔

7.1959 مئی۔

عدالت کا فیصلہ وانچو جسٹس نے سنایا۔

یہ ایک صنعتی معاملے میں خصوصی اجازت کی طرف سے اپیل ہے۔ اپیل کنندہ گراہم ٹریڈنگ کمپنی (انڈیا) لمیٹڈ ہے (جسے اس کے بعد کمپنی کہا جاتا ہے)۔ کمپنی اور اس کے کارکنوں کے درمیان بونس کے بارے میں تنازعہ تھا، جسے حکومت مغربی بنگال نے 17 دسمبر 1953 کے اپنے حکم سے دوسرے صنعتی ٹریبونل کو بھیج دیا تھا۔ اگرچہ حکم حوالہ میں اس سال کی وضاحت نہیں کی گئی تھی جس کے لیے بونس تنازعہ میں تھا، لیکن فریقین کے درمیان یہ مشترکہ بنیاد ہے کہ یہ تنازعہ سال 1953 کے لیے بونس کے لیے تھا۔ کارکنوں کا معاملہ، جو ہم سے پہلے جو اب دہندگان ہیں، یہ تھا کہ کمپنی 1940 سے 1950 تک ہمیشہ ایک ماہ کا بونس ادا کر رہی تھی۔ 1951 میں ایک ماہ کا بونس اکتوبر میں

ادا کیا گیا اور آدھے مہینے کا مزید بونس دسمبر میں ادا کیا گیا۔ 1952 میں ایک ماہ کا بونس ادا کیا گیا۔ کارکنوں نے 27 اگست 1953 کے اپنے خط میں جو مطالبہ کیا تھا وہ تین ماہ کے بونس کے لیے تھا۔ کمپنی نے جواب دیا کہ پچھلے سالوں میں ادائیگیاں مکمل طور پر معاوضے کے طور پر کی گئی تھیں اور چونکہ 1953 میں نقصان ہوا تھا اس لیے اس سال کوئی معاوضے کی ادائیگی کرنا ممکن نہیں تھا۔ اس کے بعد کارکنوں نے 21 ستمبر 1953 کے اپنے خط میں دعویٰ کیا کہ بونس کا واحد مقصد جو اس سال تک دیا گیا تھا وہ پوجا کے اخراجات کو پورا کرنا تھا اور اس بونس کی ادائیگی رواج اور ملازمت کی مدت بن گئی تھی۔ فریقین کے درمیان معاملہ طے نہیں ہو سکا اور اس طرح تنازعہ کو فیصلے کے لئے بھیج دیا گیا۔

کمپنی کا معاملہ یہ تھا کہ بونس کی ادائیگی ہمیشہ چند سالوں کے علاوہ منافع پر منحصر تھی۔ لیکن ان سالوں میں یہ بھی واضح کر دیا گیا تھا کہ ادائیگی امداد تھی اور مستقبل کے لیے کوئی مثال پیدا کیے بغیر۔ لہذا، نہ تو ملازمت کی کوئی مدت تھی اور نہ ہی کوئی رواج، جس سے کمپنی پر کوئی بونس ادا کرنے کی کوئی ذمہ داری عائد ہوتی تھی۔ نقصان کے ایک سال میں۔

اس سوال پر انڈسٹریل ٹریبونل نے تین پہلوؤں سے غور کیا۔ سب سے پہلے، اس نے غور کیا کہ کیا اس سال کے لیے کوئی بونس منافع بونس کے طور پر قابل ادائیگی تھا، دی مل اونرز ایسوسی ایشن، بمبئی، بنام دی راشٹریہ مل مزدور سنگھ، بمبئی (1) میں تیار کردہ مکمل بیچ فارمولے کی بنیاد پر اور یہ اس نتیجے پر پہنچا کہ اس طرح کے بونس کو جواز پیش کرنے کے لیے منافع کا کوئی اضافی حصہ دستیاب نہیں تھا۔ اس کے بعد اس نے بقیہ دو پہلوؤں پر غور کیا، یعنی، کیا پوجا بونس کو مہا لکشمی کاٹن ملز لمیٹڈ، کلکتہ بنام مہا لکشمی کاٹن ملز ورکرز یونین (2) کے فیصلے کے مطابق یا رواج کی بنیاد پر ملازمت کی ایک مضمحل اصطلاح کے طور پر دیا جاسکتا ہے۔ ایسا لگتا ہے کہ اس نے ان پہلوؤں پر بحث کو ملا دیا ہے اور اس نتیجے پر پہنچنے کے بعد کہ اس معاملے میں پوجا بونس ملازمت کی ایک مضمحل مدت کی بنیاد پر نہیں دیا جاسکا، اس نے رواج کی بنیاد پر بھی دعوے کو مسترد کر دیا۔

اس کے بعد مزدوروں نے لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل میں اپیل کی، جس نے اپیل کی اجازت دے دی۔ ایپلیٹ ٹریبونل کے فیصلے نے پوجا بونس کے دو پہلوؤں کو بھی ملا دیا ہے، یعنی، چاہے وہ ملازمت کی کسی مضمحل مدت پر مبنی ہو یا رواج پر؛ لیکن یہ اس نتیجے پر پہنچا کہ رواج قائم کرنے کے لیے کافی ثبوت

موجود تھے اور اس لیے پوجا بونس کے طور پر ایک ماہ کی بنیادی اجرت کی ادائیگی کا حکم دیا۔ اس کا یہ بھی خیال تھا کہ کمپنی کے نقصان ظاہر کرنے والے کھاتے قابل اعتماد نہیں تھے اور منافع بونس کا معاملہ بھی ہو سکتا ہے؛ لیکن آخر کار اس نے ایک ماہ کی بنیادی اجرت کو روایتی پوجا بونس کے طور پر دے دیا۔ اس کے بعد کمپنی نے اس عدالت میں اپیل کرنے کی خاص اجازت کے لیے درخواست دائر کی، جس کی اجازت دی گئی؛ اور اس طرح یہ معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

پوجا بنگال میں خاص اہمیت کا ایک خاص تہوار ہے؛ اور وہاں کی بہت سی فرموں میں پوجا کے خصوصی اخراجات کو پورا کرنے کے لیے اپنے ملازمین کو بونس ادا کرنا معمول بن گیا ہے۔ اس بونس کے حوالے سے تنازعات پیدا ہوئے ہیں جن کا فیصلہ مختلف ٹریبونلز نے کیا تھا۔ جہاں تک 1949 کا تعلق ہے، بنگال چیمبر آف کامرس، کلکتہ اور اس کے ملازمین (1) کے درمیان ایک تنازعہ میں، صنعتی ٹریبونل، جس نے اس تنازعہ پر فیصلہ سنایا، نے مشاہدہ کیا کہ درگا پوجا بنگال میں ایک قومی تہوار تھا اور اس وقت قریبی اور عزیزوں اور رشتہ داروں کو تحائف دینے کا رواج تھا۔ چونکہ ناقص تنخواہ والے ملازمین کے لیے اس مقصد کے لیے ماہانہ آمدنی سے بچت کرنا مشکل تھا، اس لیے بنگال میں آجروں کے لیے پوجا کے وقت مالی گرانٹ دینا روایتی اور رواج بن گیا تھا۔ بنگال چیمبر آف کامرس اس کی تعریف کرنے میں دیر نہیں کر رہا تھا اور ایک ماہ کی تنخواہ کے برابر بونس دے رہا تھا، اور ٹریبونل کو یقین دلایا گیا تھا کہ اسے بند کرنے کا کوئی ارادہ نہیں ہے۔ بعد میں اس معاملے پر مہا لکشمی کاٹن ملز کیس (2) میں غور کیا گیا، جہاں کچھ جائزے رکھے گئے تھے جو اس نتیجے کو درست ثابت کریں گے کہ سالانہ درگا پوجا کے وقت بونس کی ادائیگی کے لیے ملازمت کی ایک مضمومت تھی۔ تاہم، اس معاملے کا تعلق پوجا بونس کو روزگار کی ایک مضمومت اصطلاح کے طور پر تھا نہ کہ بنگال میں روایت یا رواج کے طور پر۔ تاہم، یہ واضح ہے کہ پوجا بونس جو عام طور پر بنگال میں ادا کیا جاتا ہے دو قسم کا ہوتا ہے؛ یعنی، (1) جہاں اسے ملازمت کی ایک مضمومت اصطلاح کے طور پر ادا کیا جاتا ہے جیسا کہ مہا لکشمی کاٹن ملز کیس (2) میں بیان کیا گیا ہے اور (2) جہاں اسے روایتی اور روایتی ادائیگی کے طور پر ادا کیا جاتا ہے جیسا کہ اوپر مذکور انڈسٹریل ٹریبونل کے فیصلے میں بیان کیا گیا ہے۔ ہم نے ان جائزوں کو لاگو کرنے پر غور کیا ہے جہاں یہ میسرز اصفہانی لمیٹڈ بمقابلہ اسپہانی ایمپلائز یونین (3) میں ملازمت کی

ظاہری مدت پر ادائیگی کا معاملہ ہے اور ہمیں وہاں جو کچھ کہا ہے اسے دہرانے کی ضرورت نہیں ہے۔ موجودہ معاملے میں کمپنی کی طرف سے یہ نشاندہی کی گئی ہے کہ 1940 سے 1952 تک پچھلے سالوں میں کی گئی ادائیگیوں کو اس معاملے کے حالات میں ملازمت کی مضمومت کی بنیاد پر نہیں سمجھا جاسکتا۔ یہ دلیل، ہماری رائے میں، درست ہے۔ اس معاملے میں ملازمت کی ایک مضمومت کا اندازہ نہیں لگایا جاسکتا، کیونکہ 1948 سے 1952 تک، کمپنی نے جب بھی یہ بونس ادا کیا، یہ واضح کر دیا کہ یہ ایک امداد ادائیگی تھی اور مستقبل کے سالوں کے لیے کوئی مثال نہیں ہوگی۔ سال بہ سال اس طرح کے نوٹس کے پیش نظر کسی مضمومت کے معاہدے کی بنیاد پر ملازمت کی مدت کا اشارہ کرنا ممکن نہیں ہوگا، کیونکہ قرارداد کسی معاہدے کے موضوع سے متعلق یک سوچ کو ظاہر کرتا ہے؛ اور یہاں ایک فریق ہمیشہ یہ واضح کر رہا تھا کہ ادائیگی معاوضے کے طور پر تھی اور یہ کہ یہ مستقبل کے سالوں کے لیے ایک مثال نہیں بنے گی۔ ملازمت کی شرط کی ایک مضمومت کے سوال سے نمٹنے میں، سال بہ سال ادائیگی کرتے وقت آجر کی طرف سے واضح طور پر دیے گئے بیان کو نظر انداز کرنا مشکل ہوگا۔

تاہم یہ سوال کہ آیا اس معاملے میں ادائیگی روایتی اور روایتی تھی، اب بھی زیر غور ہے۔ روزگار کی ایک مضمومت پر مبنی پوجا بونس سے نمٹنے میں، اس کی نشاندہی ہم نے میسرز اسپہانی لمیٹڈ بنام اسپہانی ایمپلائز یونین⁽¹⁾ میں کی تھی، کہ ایک اصطلاح مضمومت ہو سکتی ہے، حالانکہ ادائیگی پوری طرح یکساں شرح پر نہیں رہی ہوگی اور انڈسٹریل ٹریبونل یہ فیصلہ کرنے میں جائز ہوگا کہ پچھلے سالوں میں کی جانے والی مختلف ادائیگیوں کو مد نظر رکھتے ہوئے کسی خاص سال میں ادائیگی کی مقدار کتنی ہونی چاہیے۔ لیکن جب فیصلے کے لئے روایتی اور روایتی بونس کا سوال پیدا ہوتا ہے تو، غور و فکر کچھ مختلف ہو سکتا ہے۔ ایسی صورت میں ٹریبونل کو اس بات پر غور کرنا ہوگا: (i) آیا ادائیگی سالوں کے ایک اٹوٹ سلسلے میں ہوئی ہے؛ (ii) آیا یہ کافی طویل مدت کے لیے ہوئی ہے، حالانکہ مدت کی لمبائی ہر معاملے کے حالات پر منحصر ہو سکتی ہے؛ اس کے باوجود روایتی اور روایتی پوجا بونس کے تخمینے کو درست ثابت کرنے کے لیے مدت عام طور پر پوجا بونس کے معاملے میں ملازمت کی ایک مضمومت پر مبنی مدت سے زیادہ طویل ہو سکتی ہے۔ (iii) اس صورت حال کو خارج کرنا ہوگا کہ ادائیگی

منافع کی کمائی پر منحصر ہے اور اس لیے یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ ادائیگی نقصان کے سالوں میں کی گئی تھی۔ رواج کے سوال سے نمٹنے میں، یہ حقیقت کہ ادائیگی کو آجر کی طرف سے معاوضے کے طور پر کہا گیا تھا جب اسے کیا گیا تھا، تاہم، اس سلسلے میں کوئی فرق نہیں پڑے گا کیونکہ رواج کا ثبوت ہماری طرف سے شمار کردہ متعلقہ عوامل کے اثر پر منحصر ہے۔ اور یہ کسی فریق کے یکطرفہ اعلانات سے مادی طور پر متاثر نہیں ہو گا جب مذکورہ اعلانات اس کے اپنائے گئے طرز عمل سے مطابقت نہیں رکھتے ہیں۔ اور (iv) ادائیگی پوری طرح سے یکساں شرح پر ہونی چاہیے تاکہ اس نتیجے کا جواز پیش کیا جاسکے کہ اس طرح کی اور اس طرح کی شرح پر ادائیگی مخصوص تشویش میں روایتی اور روایتی ہو گئی تھی۔ یہ دیکھا جائے گا کہ یہ جائزہ روزگار کی ایک مضمحل اصطلاح کے طور پر پوجا بونس کے ثبوت کے لیے لگائے جانے والے جائزوں سے زیادہ سخت ہیں۔

آئیے اب دیکھتے ہیں کہ موجودہ معاملے میں یہ جائزہ مطمئن ہیں یا نہیں۔ موجودہ معاملے میں عمل 1940 میں شروع ہوا اور 1950 تک غیر متزلزل تھا۔ اس دوران 1948 میں ایک فیصلہ ہوا جس میں کمپنی ایک فریق تھی۔ اس وقت صنعتی ٹریبونل کے سامنے کمپنی کی جانب سے کہا گیا تھا کہ کچھ بونس ادا کیا جا رہا ہے اور اسے بند کرنے کا کوئی ارادہ نہیں تھا اور نتیجتاً ٹریبونل نے اس معاملے پر فیصلہ نہیں کیا، جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ کمپنی نے ادائیگی کی روایتی اور روایتی نوعیت کو تسلیم کیا اور ٹریبونل کو یقین دلایا کہ اس وقت ادائیگی بند کرنے کا کوئی ارادہ نہیں تھا۔ ادائیگی 1949 سے 1951 تک جاری رہی۔ 1952 میں کچھ تنازعہ ہوا اور اصل میں کمپنی نے ایک ماہ کی اجرت بونس کے طور پر نہیں بلکہ پیشگی تنخواہ کے طور پر ادا کی۔ تاہم کچھ کارکنوں نے ادائیگی قبول کر لی جبکہ دیگر نے نہیں کی، کیونکہ وہ پیشگی تنخواہ کے طور پر ادا کی جانے والی رقم سے مطمئن نہیں تھے۔ کمپنی کے بورڈ آف ڈائریکٹرز کے چیئرمین نے 1952 میں کلکتہ کا دورہ کیا اور پھر کارکنوں کی نمائندگی پر پیشگی رقم کو ایک ماہ کے بونس میں تبدیل کر دیا گیا اور یہاں تک کہ جن کارکنوں نے پیشگی رقم قبول نہیں کی تھی انہیں بھی بونس نکالنے کی اجازت دی گئی۔ اس لیے یہ نہیں کہا جاسکتا کہ 1940 سے 1952 تک بونس کی ادائیگی میں کوئی وقفہ تھا، کیونکہ اگر چیئرمین دسمبر 1952 میں پیشگی تنخواہ کو بونس میں تبدیل نہ کرتا تو مز دوروں نے اس سال بھی تنازعہ اٹھایا ہوتا اور پھر 1951 تک کوئی وقفہ نہ ہوتا۔ اس لیے غیر

متزلزل ادائیگی ہوئی ہے اور روایتی اور روایتی بونس کے تخمینے کو درست ثابت کرنے کے لیے مدت کافی طویل رہی ہے۔ اس بات کی نشاندہی کی گئی کہ اس عرصے کے دوران چار سالوں میں ادائیگی نومبر اور دسمبر میں کی گئی تھی نہ کہ پوجا کے وقت کے بارے میں؛ اور اس لیے یہ نہیں کہا جاسکتا کہ یہ روایتی اور روایتی پوجا بونس تھا۔ ادائیگی میں تاخیر اس معاملے میں ہماری رائے کے مواد میں نہیں ہے، کیونکہ کمپنی کے ایک ڈائریکٹر، جو گواہ کے طور پر پیش ہوئے، نے اس ایک ماہ کے بونس کے بارے میں بتایا کہ یہ کمپنی کی طرف سے پوجا کے دوران اپنے عملے کی مدد کے لیے ادا کیا گیا تھا۔

یہ شرط کہ ادائیگی نقصان کے سالوں میں کی جانی چاہیے تھی، اس مفروضے کو خارج کرنے کے لیے بھی کہ اسے صرف منافع ہونے کی وجہ سے ادا کیا گیا تھا، بھی مطمئن کیا گیا ہے، کیونکہ ثبوت یہ ہے کہ ادائیگی کم از کم دو سال کے نقصان میں کی گئی تھی۔ آخر میں، اس شرط کو بھی پورا کیا گیا ہے کہ ادائیگی یکساں شرح پر ہونی چاہیے تھی کیونکہ ایک ماہ کی بنیادی اجرت 1940 سے 1952 تک بغیر کسی تبدیلی کے بونس کی مقدار ہے۔ یہ سچ ہے کہ دسمبر 1951 میں آدھے مہینے کے لیے مزید بونس ادا کیا گیا تھا لیکن وہ سال منافع کا سال تھا جس میں آدھے مہینے کے لیے کپڑا بونس خاص طور پر ادا کیا جاتا تھا۔ اس طرح جہاں تک پوجا بونس کا تعلق ہے، شرح ہمیشہ ایک مہینے کی بنیادی اجرت پر یکساں رہی ہے۔ یہ سچ ہے کہ کارکنوں نے 1953 میں تین ماہ کے بونس کے لیے اپنی مانگ بہت زیادہ کر دی تھی۔ لیکن یہ ہماری رائے میں اس معاملے میں ثابت ہونے والے حقائق سے اخذ کیے جانے والے نتیجے سے ہٹتا نہیں ہے۔ لہذا، اس معاملے میں روایتی اور روایتی بونس کی تمام شرائط پوری ہو جاتی ہیں اور اپیلٹ ٹریبونل کے حکم میں مداخلت کرنے کی کوئی وجہ نہیں ہے، حالانکہ ہم یہ واضح کرنا چاہیں گے کہ ہم معاملے کے منافع بونس پہلو کے سلسلے میں اپیلٹ ٹریبونل کے مشاہدات سے متفق نہیں ہیں۔ اس لیے اپیلٹ ٹریبونل ناکام ہو جاتی ہے اور اس طرح اسے مسترد کر دیا جاتا ہے۔ چونکہ یہ سوال پہلی بار اس عدالت میں ایک الگ مسئلے کے طور پر پیدا ہوا ہے اور اپیلٹ ٹریبونل نے اس سے پہلے اس پر واضح طور پر غور نہیں کیا تھا، اس لیے ہم فریقین کو حکم دیتے ہیں کہ وہ اپنے اخراجات خود برداشت کریں۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔