از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ:24مارچ،1960

مینیجمنٹ آف کیر بیٹا اسٹیٹ، کوٹا گیری

بنام

راجا مانکم و دیگراں۔

(پی بی گجیندر گڈکر اور کے سی داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ-برطرفی معاوضہ-کارکنوں کی رکاوٹ کی وجہ سے ڈویژن کی بندش-تالا بندی- بعد ازاں ڈویژن کا دوبارہ کھولنا-برطرفی کے معاوضے کا دعوی-تالا بندی اور برطرفی، امتیاز- صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947-(14, سال 1947)، دفعات 2(1)،2 (kkk)،25C،25E(iii)،33C

اپیل کنندہ کے مینیجر پر اس کے کارکنوں نے پر تشدد حملہ کیا جس کے نتیجے میں وہ شدید زخمی ہو گیا۔ زیریں ڈویژن کے کارکنوں نے اس ڈویژن میں کام کرنے والے اپیل کنندہ کے عملے کو بھی دھمکی دی کہ اگر وہ وہاں کام کریں گے تو وہ انہیں قتل عمد کر دیں گے۔ لہٰذا اپیل کنندہ کو مطلع کرنے پر مجبور کیا گیا کہ ڈویژن کو اگلے نوٹس تک بند کر دیا جائے گا۔ اس کے بعد لیبر افسر کے سامنے صلح کے نتیجے میں ڈویژن کو دوبارہ کھول دیا گیا۔ کارکنوں نے صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 25C کے تحت برطرفی کے معاوضے کا دعوی کیا، اس مدت کے لیے جس کے دوران زیریں ڈویژن کو اس بنیاد پر بند کر دیا گیا تھا کہ انتظامیہ نے اپنی وجوہات کی بنا پر اس مدت کے دوران ڈویژن کو چلانے کا انتخاب نہیں کیا۔ اپیل کنندہ کا جواب، دیگر باتوں کے ساتھ، یہ تھا کہ ڈویژن کی بندش ایک تالا بندی کے مترادف ہے جو حالات کے تحت بالکل جائز تھا اور اس طرح کارکنان کسی بھی برطرفی کے معاوضے کا دعوی کرنے کے حقدار نہیں تھے:

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and integrity of this document

قرار پایا گیا؛ کہ (1) تالابندی کا تصور بنیادی طور پر برطرفی سے مختلف ہے اور جہاں کاروبار کی بندش صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 2(1) کے تحت تالابندی کے مترادف ہے، اسے ایکٹ کی دفعہ 2 (kkk) کے تحت برطرفی کے دائرہ کار میں لانا ناممکن ہوگا۔

(2) کہ دفعہ 2(kkk) میں "کوئی دوسری وجہ" کے بیان محاورہ کا مطلب کوئی بھی وجہ ہے جو اس حصے میں پہلے سے بیان کردہ وجوہات سے منسلک یا مماثل ہے۔

جے کے ہوزیری فیکٹری بنام بھارت کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل اینڈ این آر، اے آئی آر 1956 الہ باد 498، منظور شدہ۔

(3) کہ تالابندی جو کیس کے حقائق پر جائز تھا، برطرفی نہیں تھی اور اس لیے مزدور کسی بھی برطرفی کے معاوضے کا دعوی کرنے کے حقدار نہیں تھے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 91، سال 5919۔

آر پی نمبر 35، سال 19 58 میں لیبر عدالت، کوئمبٹور کے 24 مارچ 1958 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل کنندہ کے لیے جی بی پائی اور سردار بہادر۔

جواب دہندگان کے لیے ایم کے رام مورتی اور ٹی ایس وینکٹارمن۔

24.1960 مارچ۔

عدالت کا فیصلہ گجیندر گڈکر جسٹس نے سنایا۔

گجیندر گڈکر، جسٹس - خصوصی اجازت کے ذریعے یہ اپیل کوئمبٹور میں لیبر کورٹ کے اس حکم کے خلاف ہدایت کی گئی ہے جس میں اپیل کنندہ، کیر بیٹا اسٹیٹ کی انتظامیہ، کوٹاگیری کو ہدایت کی گئی ہے کہ وہ 28 جولائی 1957 سے 2 ستمبر 1957 کے درمیان کے عرصے کے لیے اپنے کارکنوں، جواب دہندگان کو برطرفی معاوضہ ادا کرے۔ یہ حکم صنعتی تنازعات ایکٹ، XIV، سال 1947 (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے) کی دفعہ 33C(2) کے تحت لیبر کورٹ کے سامنے مدعا علیہان کی طرف سے دائر شکایت پر منظور کیا گیا تھا۔

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and integrity of this document

جواب دہندگان کی شکایت کی طرف لے جانے والے مادی حقائق کو شروع میں مختصر طور پر بیان کیا جانا چاہیے۔26 جولائی 1957 کو اپیل کنندہ کے منیجر جناب رام کرشن آئر پر اپیل کنندہ کے کچھ کارکنوں نے حملہ کیا۔انہیں چھ فریکچر ہوئے اور انہیں ایک ماہ سے زیادہ عرصے تک کنور اور مدراس کے ہسپتال میں رہنا پڑا۔کیلسو ڈویژن کے نام سے مشہور ڈویژن میں کام کرنے والے اپیل کنندہ کے عملے کو بھی کارکنوں نے دھمکی دی تھی۔ان دھمکیوں کے نتیجے میں عملے کے تین ارکان نے 27 جولائی 1957 کو اپیل کنندہ کو لکھا کہ وہ نچلے ڈویژن میں جانے سے ڈرتے ہیں اور ان کے لیے وہاں کام کرنا ناممکن تھا کیونکہ ان کی جانوں کو خطرہ تھا۔انہوں نے مزید کہا کہ زیریں ڈویژن کے کارکنان انہیں دھمکی دے رہے تھے کہ اگر انہوں نے زیریں ڈویژن میں کام کیا تو وہ انہیں قتلِ عمد کر دیں گے۔اپنے عملے سے یہ اطلاع موصول ہونے پر اپیل کنندہ نے اسی دن مطلع کیا کہ کیلسو ڈویژن اس دن سے اگلے نوٹس تک بند رہے گا۔اس نوٹس میں منیجر پر وحشیانہ حملے اور نچلے ڈویژن میں کام کرنے کے خطرے کا سامنا کرنے سے گریزاں فیلڈ عملے کے خلاف دھمکی کا حوالہ دیا گیا تھا۔ایسا معلوم ہوتا ہے کہ کیلسو ڈویژن 2 ستمبر 1957 تک بند رہا، جس تاریخ کو اسے کھولا گیا تھا، لیبر آفیسر کے سامنے صلح کے نتیجے میں، جب جواب دہندگان نے یقین دہانی کرائی کہ مزید پریشانی نہیں ہوگی۔برطرفی کا دعوی مذکورہ مدت کے لیے کیا گیا ہے جس کے دوران ڈویژن 28 جولائی سے 2 ستمبر 1957 کے درمیان بند رہا۔

ڈویژن بند ہونے کے فوراً بعد جواب دہندگان نے ایکٹ کی دفعہ 33A کے تحت لیبر کورٹ (نمبر 43، سال 5719) میں شکایت کی جس میں انہوں نے الزام لگایا کہ انہیں نوٹس یا جانچ کے بغیر اپنا کام کرنے سے روک دیا گیا ہے اور دعوی کیا کہ انہوں نے دوبارہ اجرت اور ملازمت کے تسلسل کے ساتھ بحالی کا حکم دیا ہے۔مذکورہ شکایت کی سماعت پر اپیل کنندہ نے ابتدائی اعتراض اٹھایا کہ زیر بحث بندش ایک تالابندی تھا اور یہ کہ یہ نہ تو کارکنوں کے جانبداری کے پیش نظر ملازمت کی شرائط میں تبدیلی کے مترادف ہے اور نہ ہی اس میں بالترتیب دفعہ 33 کی شق A اور B کے تحت برخاستگی یا برخاستگی کی سزا شامل ہے، اور اس لیے درخواست نااہل تھی۔اس ابتدائی اعتراض کو لیبر کورٹ نے برقرار رکھا اور اس کے مطابق شکایت کو 30 نومبر 1957 کو خارج کر دیا گیا۔

اس کے بعد مدعاعلیہان کی طرف سے ایکٹ کی دفعہ 33C کے تحت 31 جنوری 1958 کو موجودہ شکایت درج کرائی گئی۔اس شکایت میں کہا گیا تھا کہ جواب دہندگان کو 28 جولائی سے 2 ستمبر 1957 تک "اسٹیٹ کی ڈویژن کو تالابندی قرار دے کر" کام سے انکار کر دیا گیا تھا اور دعوی کیا گیا

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and
integrity of this document

تھا کہ چونکہ انتظامیہ نے اپنی وجوہات کی بنا پر مذکورہ دنوں کے دوران ڈویژن کو چلانے کا انتخاب نہیں کیا اور جواب دہندگان کو نوکری سے نکال دیا، اس لیے جواب دہندگان ایکٹ کی دفعہ 25C کے تحت برطرفی کے معاوضے کا دعوی کرنے کے حقدار تھے۔ اس شکایت کے خلاف اپیل کنندہ نے کئی اعتراضات اٹھائے۔ اس کی جانب سے زور دیا گیا کہ شکایت دفعہ 33C کے تحت نااہل ہے اور لیبر کورٹ کو اس سے نمٹنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے۔ یہ بھی دعوی کیا گیا کہ ڈویژن کی بندش ایک تالا بندی کے مترادف ہے جو حالات کے تحت بالکل جائز ہے اور اس طرح جواب دہندگان کسی بھی برطرفی کے معاوضے کا دعوی کرنے کے حقدار نہیں ہیں۔ لیبر کورٹ نے دائرہ اختیار کی کمی کے بارے میں ابتدائی اعتراض کو خارج کر دیا اور کہا کہ شکایت دفعہ 33C کے تحت مجاز ہے۔ خوبیوں کی بنیاد پر اسے جواب دہندگان کے حق میں پایا گیا اور اس لیے اس نے اپیل کنندہ کو ہدایت کی کہ وہ جواب دہندگان کو زیر بحث مدت کے لیے برطرفی معاوضہ ادا کرے۔ یہ وہ حکم ہے جسے موجودہ اپیل میں ہمارے سامنے چیلنج کیا گیا ہے اور وہی دو سوالات ہمارے سامنے اٹھائے گئے ہیں۔

اس اپیل کا فیصلہ کرنے کے مقصد کے لیے ہم یہ فرض کریں گے کہ دفعہ 33C کے تحت مدعا علیہان کی طرف سے دائر شکایت مجاز تھی اور اگر مدعا علیہان بصورت دیگر اس کے حقدار ہوتے تو لیبر کورٹ برطرفی کے معاوضے کے دعوے پر غور کر سکتی تھی۔ اس مفروضے پر جس سوال کا ہم فیصلہ کرنے کی تجویز کرتے ہیں وہ یہ ہے کہ آیا متعلقہ مدت کے دوران اپیل کنندہ کے ڈویژن کی بندش جو کہ تالا بندی کے مترادف ہے، کو برطرفی کی تعریف کے تحت کہا جا سکتا ہے۔ ہم پہلے ہی نشاندہی کر چکے ہیں کہ دفعہ 33A کے تحت جواب دہندگان کی سابقہ شکایت میں لیبر کورٹ نے یہ فیصلہ دیا ہے کہ زیر بحث بندش تالا بندی تھی اور اس طرح اپیل کنندہ نے ایکٹ کی دفعہ 33 کی توضیعات کی خلاف ورزی نہیں کی تھی۔ یہاں تک کہ موجودہ درخواست میں بھی جواب دہندگان نے اعتراف کیا ہے کہ مذکورہ بندش تالا بندی ہے لیکن انہوں نے مزید کہا ہے کہ تالا بندی برطرفی کی تعریف کے تحت آتا ہے اور یہ برطرفی کے معاوضے کے ان کے دعوے کی بنیاد ہے۔ اس طرح ہمارے فیصلے کے لیے جو سوال پیدا ہوتا ہے وہ یہ ہے: کیا تالا بندی دفعہ 2(kkk) کے تحت آتا ہے جو برطرفی کی وضاحت کرتا ہے؟

دفعہ 2(kkk) برطرفی کی تعریف اس طرح کرتا ہے کہ کوئلے، بجلی یا خام مال کی کمی یا ذخیرہ کے جمع ہونے یا مشینری کے ٹوٹنے یا کسی اور وجہ سے کسی آجر کی ناکامی، انکار یا ناکامی کسی ایسے کارکن کو ملازمت دینے کے لیے جس کا نام اس کے صنعتی ادارے کے ملازمین کی فہرست پر ہے اور جسے

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and integrity of this document

نوکری سے نہیں نکالا گیا ہے۔ اس تعریف کی ایک وضاحت ہے جسے بیان کرنا غیر ضروری ہے۔ یہ واضح ہے کہ برطرفی تعریف میں بیان کردہ ایک یا زیادہ وجوہات کی بنا پر ہوتا ہے۔ برطرفی کوئلے کی کمی یا بجلی کی کمی یا خام مال کی کمی یا ذخیرہ جمع ہونے یا مشینری کی خرابی یا کسی اور وجہ سے ہو سکتا ہے۔ "کوئی بھی دوسری وجہ" جس کی تعریف سے مراد ہے، ہمارے خیال میں، ایک ایسی وجہ ہونی چاہیے جو پہلے سے بیان کردہ وجوہات سے منسلک یا مماثل ہو۔ جواب دہندگان کی جانب سے ہمارے سامنے یہ زور دیا گیا ہے کہ تعریف میں مذکور "کوئی دوسری وجہ" پچھلی وجوہات سے ملتی جلتی نہیں ہونی چاہیے بلکہ اس میں کسی بھی نوعیت کی کوئی دوسری وجہ شامل ہونی چاہیے جس کے لیے برطرفی ہوئی ہو؛ اور اس دلیل کی حمایت میں دفعہ 25E(iii) پر انحصار کیا گیا ہے۔ دفعہ 25E تین قسم کے معاملات سے متعلق ہے جہاں کسی کارکن کو معاوضہ ادا کرنے کا ذمہ دار نہیں ہے حالانکہ اسے ملازمت سے نکال دیا گیا ہو۔ ان میں سے ایک دفعہ 25E(iii) کے ذریعے تجویز کیا گیا ہے؛ اگر ملازمت سے نکالنا ہڑتال یا ادارے کے دوسرے حصے میں کارکنوں کی طرف سے پیداوار میں کمی کی وجہ سے ہے تو کوئی معاوضہ ادا نہیں صنعتی عمل پڑتا ہے۔ دلیل یہ ہے کہ برطرفی جو اس شق میں متعین کیا گیا ہے اسے خارج کر دیا گیا ہے کیونکہ، لیکن استثناء کے لیے، اس نے دفعہ 2(kkk) کی تعریف کو اپنی طرف متوجہ کیا ہوگا اور آجر پر برطرفی معاوضہ ادا کرنے کی ذمہ داری عائد کی ہوگی۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ یہ سچ ہے؛ لیکن ہم یہ نہیں دیکھتے کہ اس شق میں بیان کردہ معاملہ اس نظریے سے کس طرح مطابقت نہیں رکھتا ہے کہ "کوئی دوسری وجہ" تعریف میں بیان کردہ سابقہ وجوہات سے ملتی جلتی ہونی چاہیے۔ اگر ادارے کے کسی ایک حصے میں ہڑتال ہوتی ہے یا پیداوار میں کمی آتی ہے، اور اگر برطرفی اس کا نتیجہ ہے، تو جس وجہ سے برطرفی ہوئی ہے وہ بلاشبہ تعریف میں بیان کردہ وجوہات سے ملتا جلتا ہوگا۔ اس لیے ہم مطمئن ہیں کہ "کوئی اور وجہ" کے بیان محاورہ کا مطلب تعریف میں بیان کردہ سابقہ وجوہات سے ملتا جلتا یا مماثل ہونا چاہیے۔ یہ وہ نظریہ ہے جو الہ آباد عدالت عالیہ نے جے کے ہوزیری فیکٹری بنام بھارت کے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل اور دیگر ([1]) میں لیا ہے۔

آیئے اب غور کریں کہ ایکٹ کے تحت تالا بندی کا کیا مطلب ہے۔ دفعہ 2(1) تالا بندی کی تعریف اس طرح کرتا ہے کہ اس کا مطلب ملازمت کی جگہ کو بند کرنا، یا کام کی معطلی، یا کسی آجر کی طرف سے اس کے ذریعہ ملازمت میں رکھے گئے کسی بھی تعداد میں افراد کو ملازمت جاری رکھنے سے انکار ہے۔ یہ بتانا مناسب ہو سکتا ہے کہ تجارتی تنازعات ایکٹ، 1929 (VII، سال 19-29) کی

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and
integrity of this document

دفعہ 2(1) میں موجود تالا بندی کی تعریف میں، دفعہ 2(1) کے تحت موجودہ تعریف کے علاوہ، تالا بندی کو بیان کرنے والی ایک اضافی شق شامل کی گئی تھی جس میں کہا گیا تھا کہ "اس طرح کی بندش، معطلی یا انکار کسی تنازعہ کے نتیجے میں ہوتا ہے اور اس کا مقصد ان افراد کو مجبور کرنا یا کسی دوسرے آجر کو اس کے ذریعہ ملازمت کرنے والے افراد کو ملازمت کی قیود یا قیود کو قبول کرنے یا متاثر کرنے پر مجبور کرنے میں مدد کرنا ہے"۔ یہ شق اب حذف کر دی گئی ہے۔ اس کے باوجود، تالا بندی کی بنیادی خصوصیت کافی حد تک یکساں ہے۔ تالا بندی کو ہڑتال کے مخالف کے طور پر بیان کیا جا سکتا ہے۔ جس طرح ہڑتال ملازمین کے لیے اپنے صنعتی مطالبات کو نافذ کرنے کے لیے دستیاب ذریعہ ہے، اسی طرح تالا بندی ایک ایسا ذریعہ ہے جو آجر کے لیے دستیاب ہوتا ہے تاکہ وہ ملازمین کو اس کے نقطہ نظر کو دیکھنے اور اس کے مطالبات کو قبول کرنے کے لیے زبردستی عمل کے ذریعے راضی کر سکے۔ سرمایہ اور محنت کے درمیان جدوجہد میں ہڑتال کا آلہ مزدوروں کے لیے دستیاب ہوتا ہے اور اکثر اس کے ذریعے استعمال ہوتا ہے، اسی طرح آجر کے لیے تالا بندی کا آلہ ہڑتال دستیاب ہوتا ہے اور اسے وہ استعمال کر سکتا ہے۔ تاہم، متعلقہ فریقین کی طرف سے دونوں ذریعوں کا استعمال ایکٹ کی متعلقہ توضیحات کے تابع ہونا چاہیے۔ باب V جو ہڑتالوں اور تالا بندی سے متعلق ہے، واضح طور پر دونوں ذریعوں اور ان حدود کے درمیان تضاد کو سامنے لاتا ہے جس کے تحت ان دونوں کا استعمال کیا جانا چاہیے۔ اس طرح تالا بندی کا تصور بنیادی طور پر برطرفی کے تصور سے مختلف ہے، اور اس لیے جہاں کاروبار کی بندش دفعہ 2(1) کے تحت تالا بندی کے مترادف ہے، اسے دفعہ 2 (kkk) کے تحت برطرفی کے دائرہ کار میں لانا ناممکن ہوگا۔ جیسا کہ میسرز پریذیڈنسی پٹسن ملز کمپنی لمیٹڈ بنام پریذیڈنسی پٹسن ملز کمپنی ایمپلائز یونین (2)، میں لیبر اپیلیٹ ٹریبونل نے مشاہدہ کیا ہے، تالا بندی کے ضروری کردار پر غور کرتے ہوئے اس کے لغت کے معنی کو ذہن میں رکھا جا سکتا ہے۔ لغت کے مطابق جس کا مطلب تالا بندی ہے اس کا مطلب ہے "آجر کی طرف سے کارکنوں کو کام فراہم کرنے سے انکار سوائے ان شرائط کے جنہیں مؤخر الذکر اجتماعی طور پر قبول کرے۔"

عمومی طور پر بیان کیا جائے تو کاروبار میں جاری صورتحال کے دوران برطرفی ہوتی ہے، جبکہ تالا بندی کاروبار کی مکمل بندش ہوتی ہے۔ برطرفی کی صورت میں، دفعہ 2 (kkk) میں بیان کردہ وجوہات کی بنا پر آجر ایک یا زیادہ کارکنوں کو ملازمت دینے سے قاصر ہے۔ تالا بندی کی صورت میں آجر کاروبار کو بند کر دیتا ہے اور کارکنوں کے پورے جسم کو ان وجوہات کی بنا پر بند کر دیتا ہے جن کا دفعہ 2 (kkk) میں بیان کردہ وجوہات سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ اس طرح دونوں تصورات کی

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and
integrity of this document

نوعیت بالکل مختلف ہے اور اسی طرح ان کے نتائج بھی۔ برطرفی کی صورت میں آجر ایکٹ کی دفعہ 25(C)،(D) اور (E) کے مطابق معاوضہ ادا کرنے کا ذمہ دار ہو سکتا ہے لیکن تالا بندی کی صورت میں یہ ذمہ داری عائد نہیں کی جاسکتی۔ تالا بندی کے معاملات میں آجر کی ذمہ داری اس بات پر منحصر ہو گی کہ تالا بندی جائز اور قانونی تھا یا نہیں؛ لیکن جو بھی ذمہ داری ہو، برطرفی کے معاوضے کی ادائیگی پر لاگو ہونے والی دفعات تالا بندی کے معاملات پر لاگو نہیں کی جاسکتی ہیں۔ لہذا، ہم یہ مانتے ہیں کہ موجودہ معاملے میں تالا بندی برطرفی نہیں تھا، اور اس طرح جواب دہندگان اپیل گزار سے کسی بھی برطرفی کے معاوضے کا دعوی کرنے کے حقدار نہیں ہیں۔ اتفاق سے ہم یہ بھی شامل کرنا چاہیں گے کہ اس کیس کے حالات واضح طور پر ظاہر کرتے ہیں کہ تالا بندی مکمل طور پر جائز تھا۔ اپیل کنندہ کے منیجر پر پر تشدد حملہ کیا گیا تھا اور نچلے ڈویژن میں کام کرنے والے عملے کے دیگر ارکان کو جواب دہندگان نے دھمکی دی تھی۔ ایسی صورت میں اگر اپیل کنندہ اپنے کارکنوں کو بند کر دیتا ہے تو جواب دہندگان کی طرف سے اس کے طرز عمل کے خلاف کوئی شکایت نہیں کی جاسکتی۔

نتیجے میں اپیل کی اجازت دی جاتی ہے، لیبر کورٹ کے ذریعے منظور کردہ حکم کو کالعدم قرار دیا جاتا ہے اور دفعہ 33C کے تحت مدعا علیہان کی طرف سے دائر شکایت کو خارج کر دیا جاتا ہے۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں ہو گا۔

اپیل کی اجازت دی گئی۔

Ilyas Ahmed Pandit
2024.11.12 12:28
I attest to the accuracy and
integrity of this document