3اپریل1961

ازعدالت الاعظمیٰ

دی گارمنٹ کلینگ ورکس

بنام

اسکے ورکمن

(پی۔بی۔گجیندر۔گڈکر۔اور۔کے۔این۔وانچو،۔جسٹسز)

صنعتی تنازعہ ''انعامیہ'' ٹریبونل کے ذریعہ وضع کردہ اسکیم۔جواز۔ صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947(14 آف 1947)،دفعہ12(5)۔

انڈسٹریل ٹریبونل نے انڈسٹریل ڈسپیوٹس ایکٹ1947 کی دفعہ12 کے تحت ایک ریفرنس پر اپیل کنندہ کمپنی کے لئے گریجویٹی اسکیم تشکیل دی۔کمپنی نے اس اسکیم کی کچھ شقوں کے جواز کو اس بنیاد پر چیلنج کیا کہ یہ اسکیم یونٹوں کی بنیاد پر تیار کی گئی تھی، جبکہ یہ صنعت اور خطے کی بنیاد پر کی جانی چاہیے تھی، (2) اس اسکیم میں پندرہ سال کی مدت مقرر کرنے کے بجائے دس سال کی سروس کے بعد کسی مزدور کی ریٹائرمنٹ یا استعفے پر گریجویٹی دینے کا اہتمام کیا گیا تھا۔ اور(3) اسکیم کی وہ شق (2)(بی) جس میں کہا گیا تھا کہ اگر کسی ملازم کو کام کو مالی نقصان پہنچانے والے غلط کام کے لئے برخاست یا فارغ کیا جاتا ہے تو نقصان کی حد تک گریجویٹی متعلقہ ملازم کو ادا نہیں کی جانی چاہئے، غلط تھی، کیونکہ اصولی طور پر بدسلوکی نے اس کی سروس کے کردار پر ایک دھبہ لگا دیا تھا اور اس نے اسے گریجویٹی کے کسی بھی دعوے سے نا اہل قرار دیا تھا۔

(1) یہ کہ صنعت اور خطے کی بنیاد پر ہی وہ واحد بنیاد نہیں ہے جس کی بنیاد پر گریجویٹی اسکیم تشکیل دی جاسکتی ہے اور اکائیوں کی بنیاد پر بنائی گئی اسکیم کو غیر قانونی قرار دے کر چیلنج نہیں کیا جاسکتا۔

بھارت کھنڈ ٹیکسٹائل مینوفیکچرنگ کو لمیٹڈ بنام ٹیکسٹائل لیبر ایسوسی ایشن، احمد آباد (1960) 3 ایس سی آر 329 نے وضاحت کی۔

(2) اسکیم میں یہ شق درست ہے کہ ملازم کو گریجویٹی کا دعویٰ کرنے کے قابل بنانے کے لئے کم از کم دس سال کی سروس مقرر کی گئی ہے۔

ایکسپریس نیوز پیپرز (پی) لمیٹڈ بنام یونین آف انڈیا (1959) ایس سی آر 12، کی وضاحت۔

(3) یہ کہ گریجویٹی کسی ملازم کو بلا معاوضہ یا محض ایک نعمت کے طور پر ادا نہیں کی جاتی ہے، بلکہ اسے اس کی طرف سے آجر کو فراہم کی جانے والی خدمت کے لئے ادا کی جاتی ہے۔ نتیجتاً اسے طویل اور قابل قدر خدمت سے حاصل ہونے والے فوائد سے مکمل طور پر محروم نہیں کیا جانا چاہیئے، اگرچہ اس طرح کی خدمت کے اختتام پر وہ بدانتظامی کا مرتکب پایا گیا ہو جس کی وجہ سے اس کی برطرفی ہوئی۔ اس کے مطابق، اسکیم کی شق (ii) (بی) ایک جائز شق ہے۔

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار: 1960 کی دیوانی اپیل نمبر 621۔

صنعتی ٹریبونل، بمبئی کے 15 جنوری 1960 کے ایوارڈ سے خصوصی رخصت کے ذریعے 1959 کے ریفرنس (آئی ٹی) نمبر 94 میں اپیل کی گئی۔

اپیل کنندہ کی طرف سے بی سین اور آئی این شروف۔

جواب دہندہ کی طرف سے جی ایل دھوڈیا اور کے ایل ہاتھی۔

3 اپریل 1961ء کو عدالت کا فیصلہ سنایا گیا۔

جسٹس گجیندرا گڈکر۔ مدعا علیہان کی طرف سے کئے گئے دو مطالبات، اپیل کنندہ کمپنی گارمنٹ کلیننگ ورکس، بمبئی کے ملازمین کو صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 12(5) کے تحت صنعتی ٹریبونل کو صنعتی فیصلے کے لئے بھیج دیا گیا تھا۔ یہ مطالبات بالترتیب گریجویٹی اور پراویڈنٹ فنڈ کے لئے تھے۔ ٹریبونل نے گریجویٹی اسکیم تشکیل دی ہے اور حکم جاری کیا ہے کہ اپیل کنندہ ایمپلائز پراویڈنٹ فنڈ ایکٹ 1952 (XIX آف 1952) کے تحت حکومت کے ذریعہ تیار کردہ ماڈل پراویڈنٹ فنڈ اسکیم کی طرز پر پراویڈنٹ فنڈ کی ایک اسکیم تیار کرے، جس کی شرح کل اجرت کا 1/4 6 فیصد ہے۔ گریجویٹی اسکیم اور پراویڈنٹ فنڈ اسکیم کی تیاری سے متعلق ہدایات دونوں کو اپیل کنندہ نے اپنی موجودہ اپیل کے ذریعہ چیلنج کیا ہے جسے اس نے خصوصی اجازت کے ذریعہ اس عدالت میں لایا ہے۔

گریجویٹی اسکیم کی سمت کے بارے میں جناب سین نے ہمارے سامنے جو دلیل پیش کی ہے وہ یہ ہے کہ اس طرح کی اسکیم شروع کرنے کے مسئلے پر صنعت و خطے کی بنیاد پر غور کیا جانا چاہئے تھا اور مذکورہ بنیاد سے متعلق امور کو دھیان میں رکھا جانا چاہئے تھا۔ اس دلیل کی حمایت میں انہوں نے بھارتل چند ٹیکسٹائل مینوفیکچرنگ گو میں اس عدالت کے فیصلے پر بھروسہ کیا ہے۔ لمیٹڈ اور دیگر بمقابلہ ٹیکسٹائل لیبر ایسوسی ایشن، احمد آباد اس معاملے میں صنعتی عدالت نے بلا شبہ صنعت وعلاقے کی بنیاد پر مزدوروں کی جانب سے کیے گئے گریجویٹی کے دعوے کو نمٹا دیا تھا، اور اس اسکیم کے بارے میں آجر کی طرف سے کیے گئے مذکورہ نقطہ نظر کے جواز کے خلاف حملے کو اس عدالت نے پسپا کر دیا تھا۔ تاہم، یہ نوٹ کیا جائے گا کہ اس عدالت نے اس معاملے میں جو فیصلہ کیا وہ یہ تھا کہ یہ کہنا غلط تھا کہ گریجویٹی اسکیم کبھی بھی صنعت اور علاقے کی بنیاد پر نہیں ہو سکتی ہے، اور اس نتیجے کی حمایت میں فیصلے میں کئی نکات پیش کیے گئے تھے۔ یہ واضح ہے کہ یہ ایک بات ہے کہ گریجویٹی اسکیم کو ایک مناسب معاملے میں صنعت و خطے کی بنیاد پر تشکیل دیا جا سکتا ہے، اور دوسری بات یہ ہے کہ انڈسٹری کم ریجن کی بنیاد پر ہی گریجویٹی اسکیم تشکیل دی جا سکتی ہے۔ درحقیقت، زیادہ تر معاملوں میں گریجویٹی اسکیموں کا مسودہ یونٹوں کی بنیاد پر تیار کیا جاتا ہے اور یہ کبھی تجویز یا قرار نہیں دیا گیا ہے کہ ایسی اسکیمیں جائز نہیں ہیں۔ لہٰذا بھارت کھنڈ ٹیکسٹائل ایم ایف جی کمپنی لمیٹڈ کے معاملے میں فیصلہ اس تجویز کی حمایت نہیں کرتا جس کے لئے مسٹر سین دلیل دیتے ہیں۔

مسٹر سین نے اس کے بعد گریجویٹی اسکیم کی کچھ دفعات پر تنقید کی ہے۔ گریجویٹی اسکیم کی شق 2 (اے) میں کہا گیا ہے کہ دس سال کی سروس کے بعد کسی ملازم کی ریٹائرمنٹ یا استعفے پر ہر سال کی سروس کے لئے دس دن کی مجموعی تنخواہ گریجویٹی کے طور پر دی جانی چاہئے۔ مسٹر سین اس شق سے جھگڑتے ہیں۔ ان کا کہنا

ہے کہ اس شق کے تحت اس وقت تک کوئی گریجویٹی قابل قبول نہیں ہونی چاہیے جب تک کہ ملازم کی جانب سے پندرہ سال کی سروس نہ دی جائے۔ اس دلیل کی تائید میں جناب سین نے ہمیں ایکسپریس نیوز پیپرز (پرائیویٹ) لمیٹڈ این آر کے معاملے میں اس عدالت کے ذریعے کئے گئے کچھ مشاہدات کا حوالہ دیا ہے۔ 5. یونین آف انڈیا اور دیگر۔ اس صورت میں ورکنگ جرنلسٹس (سروس کی شرائط) اور متفرق دفعات ایکٹ، 1955 (45 آف 1955) کی دفعہ 5 (1) (اے) (3) کی دفعات کو اس بنیاد پر منسوخ کر دیا گیا تھا کہ اس کی دفعات آرٹیکل 19 (ایل) (جی) کے ذریعہ ضمانت دیئے گئے بنیادی حق کی خلاف ورزی کرتی ہیں۔ اس عدالت کا نتیجہ یہ تھا کہ مذکورہ شق کے ذریعے تین سال کی ملازمت کرنے والے ملازم کو گریجویٹی کی جو شق دی گئی ہے وہ آجر کے کاروبار جاری رکھنے کے حق پر غیر معقول پابندی عائد کرتی ہے اور اس لیے اسے غیر آئینی قرار دیا جا سکتا ہے۔ اس شق سے نمٹتے ہوئے اس عدالت نے اتفاق سے مشاہدہ کیا کہ جہاں ملازم پندرہ سال سے زیادہ عرصے سے آجر کی مسلسل خدمت میں ہے تو وہ اپنے عہدے سے استعفیٰ دینے پر گریجویٹی کا حقدار ہوگا۔ مسٹر سین کا کہنا ہے کہ اس مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ جو ملازم اپنے عہدے سے استعفیٰ دیتا ہے وہ اس وقت تک کسی بھی گریجویٹی کا حقدار نہیں ہو سکتا جب تک کہ وہ پندرہ سال کی ملازمت میں نہ ہو۔ ہماری رائے میں جس مشاہدے کی بنیاد پر یہ استدلال پیش کیا گیا ہے اس کا مقصد تمام گریجویٹی اسکیموں کے حوالے سے عالمگیر اطلاق کا اصول وضع کرنا نہیں تھا، اور اس لیے اسے گریجویٹی اسکیم کے خلاف حملے کی بنیاد نہیں بنایا جا سکتا جہاں پندرہ سال کی سروس کے بجائے کم از کم 10 سال کی سروس مقرر کی گئی ہے تاکہ کوئی ملازم دس سال کی سروس کے بعد استعفیٰ دینے کی صورت میں طے شدہ شرح پر گریجویٹی کا دعویٰ کر سکے۔ لہٰذا ہم یہ نہیں سمجھتے کہ شق (ii) (اے) کی شق کو کامیابی کے ساتھ غیر معقول قرار دے کر چیلنج کیا جا سکتا ہے۔

اس شق (iv) کو جناب سین کے ذریعہ چیلنج کیا جاتا ہے۔ اس شق میں کہا گیا ہے کہ اگر کسی مزدور کو برطرفی کی جاتی ہے یا کام کو مالی نقصان پہنچانے کی وجہ سے فارغ کر دیا جاتا ہے تو متعلقہ مزدور کو اس کی ادائیگی نہیں کی جانی چاہئے۔ مسٹر سین کا کہنا ہے کہ یہ شق ان اصولوں سے مطابقت نہیں رکھتی جن پر گریجویٹی کے دعوے عام طور پر مبنی ہوتے ہیں۔ گریجویٹی جو ریٹائرمنٹل فائدے کی نوعیت میں ہے، طویل اور قابل ستائش سروس پر مبنی ہے، اور دلیل یہ ہے کہ اگر کسی ملازم کی سروس بدسلوکی کی بنیاد پر برطرف کر دی جاتی ہے تو اس کے لئے گریجویٹی کا دعویٰ کرنا اصولی طور پر کھلا نہیں ہوگا کیونکہ بدسلوکی اس کی سروس کے کردار پر ایک دھبہ ڈالتی ہے اور یہ اسے گریجویٹی کے کسی بھی دعوے سے نااہل کر دیتی ہے۔ اس سلسلے میں انہوں نے ہمیں

صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 2 (او) میں شامل ''چھانٹی'' کی تعریف کا حوالہ دیا ہے۔ تعریف کے مطابق، دیگر چیزوں کے ساتھ ساتھ، ملازمت سے برطرفی کا مطلب یہ ہے کہ آجر کی طرف سے کسی بھی وجہ سے ملازم کی ملازمت سے برطرفی، تادیبی کارروائی کے ذریعے دی جانے والی سزا کے علاوہ۔ جناب سین تجویز کرتے ہیں کہ برطرفی کا فائدہ اور گریجویٹی اسی مقصد کے لئے ملازم کو کی جانے والی ادائیگیاں ہیں۔ اور اگر بدسلوکی کی وجہ سے کسی ملازم کی برطرفی اس کو نوکری سے نکالنے کے دعوے کا حق دار نہیں ہے تو اگر اسے بدسلوکی کی وجہ سے برطرف کیا جاتا ہے تو اسے گریجویٹی سے انکار کر دیا جانا چاہئے۔ اسی طرح کی دلیل ایمپلائز پروویڈنٹ اینڈس ایکٹ، 1952 کے تحت بنائے گئے قواعد پر مبنی ہے۔ پروویڈنٹ فنڈ اسکیم رولز کے قاعدہ 71 میں سنگین اور جان بوجھ کر بدسلوکی کی وجہ سے برطرف کیے گئے ممبر کے اکاؤنٹ سے کچھ کٹوتی کا اہتمام کیا گیا ہے۔ تشبیہ کے طور پر یہ زور دیا جاتا ہے کہ یہ قاعدہ یہ بھی ظاہر کرتا ہے کہ برطرف ملازم گریجویٹی کا حقدار نہیں ہے۔ ہم ان دلائل سے متاثر نہیں ہیں۔

اصولی طور پر اگر کسی ملازم کو طویل اور قابل قدر خدمت کے لئے گریجویٹی حاصل ہوتی ہے تو یہ سمجھنا مشکل ہے کہ طویل اور قابل قدر خدمت سے حاصل ہونے والا فائدہ ملازم کو کیوں دستیاب نہیں ہونا چاہئے حالانکہ اس طرح کی سروس کے اختتام پر اسے بدسلوکی کا قصوروار پایا جاسکتا ہے جس کی وجہ سے اس کی برطرفی ہوتی ہے۔ گریجویٹی ملازم کو غیر ضروری طور پر یا محض نعمت کے طور پر ادا نہیں کی جاتی ہے۔ اسے اس کی طرف سے آجر کی خدمت کے لئے ادا کیا جاتا ہے، اور جب یہ ایک بار حاصل کیا جاتا ہے تو یہ سمجھنا مشکل ہوتا ہے کہ اس کی برطرفی کے لئے بدسلوکی کی نوعیت جو بھی ہو اسے اس سے انکار کیوں کیا جائے۔ پھر، جہاں تک صنعتی تنازعات ایکٹ میں چھانٹی کی تعریف کا تعلق ہے، ہم اس بات سے مطمئن نہیں ہیں کہ مزدوروں کے حقوق پر بدسلوکی کے اثرات کے سلسلے میں گریجویٹی اور چھانٹی کا معاوضہ بالکل ایک ہی سطح پر کھڑا ہے۔ پروویڈنٹ فنڈ اسکیم کے اصول سے یہ ظاہر نہیں ہوتا ہے کہ ملازم کو برخاست کیے جانے کے باوجود پورے پروویڈنٹ فنڈ سے انکار کر دیا جاتا ہے، بلکہ یہ صرف کچھ کٹوتیوں کی اجازت دیتا ہے اور پھر اس طرح کی گئی کٹوتی بھی آجر کو واپس نہیں آتی ہے۔ لہٰذا ہم یہ نہیں سمجھتے کہ اس عام دلیل کو قبول کرنا ممکن ہوگا کہ تمام صورتوں میں جہاں کسی ملازم کی ملازمت بدسلوکی کی وجہ سے ختم کی جاتی ہے، اسے گریجویٹی کی ادائیگی نہیں کی جانی چاہیے۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ گریجویٹی اسکیموں کو تشکیل دینے والے ایوارڈز میں بعض اوقات معمولی بدانتظامی کو سنگین بدانتظامی سے الگ کیا جاتا ہے اور بعد کے معاملے میں گریجویٹی کے فوائد ضبط کرنے کی سزا سے انکار کیا جاتا ہے لیکن پہلے میں نہیں، لیکن بعد میں صنعتی ٹریبونلز نے عام طور پر اس اصول کو اپنایا ہے جو موجودہ اسکیم کی شق

(2) (بی) میں موجود ہے۔ اگر کسی ملازم کی ملازمت ختم کرنے سے کام کو مالی نقصان پہنچا ہے تو اس سے پہلے کہ ملازم کو گریجویٹی کی ادائیگی کی جا سکے، اسے کہا جاتا ہے کہ وہ آجر کو اس کی بدسلوکی کی وجہ سے ہونے والے پورے مالی نقصان کی تلافی کرے، اور اس کے بعد آجر کو معاوضہ ادا کیا جاتا ہے اگر ملازم کی جانب سے دعوی کردہ گریجویٹی میں سے کوئی بیلنس باقی رہتا ہے جو اسے ادا کیا جاتا ہے۔ مجموعی طور پر ہم اس بات سے مطمئن نہیں ہیں کہ موجودہ معاملے میں صنعتی ٹریبونل کے ذریعہ وضع کردہ شق پر نظر ثانی کی ضرورت ہے۔

گریجویٹی اسکیم کے بارے میں مسٹر سین کے ذریعہ اٹھائے گئے آخری اعتراض میں اسکیم کی شق (5) کا حوالہ دیا گیا ہے۔ اس شق میں کہا گیا ہے کہ سروس کے سالوں کا حساب لگانے کے لئے مزدوروں کی پوری خدمت کو مدنظر رکھا جانا چاہئے۔ مسٹر سین کا کہنا ہے کہ اگرچہ لفظ "مسلسل" کا استعمال شق (5) یا شق (1)، (2) اور (3) میں نہیں کیا گیا ہے، لیکن ہمیں یہ واضح کرنا چاہئے کہ مذکورہ تمام شقوں میں جس خدمت کا حوالہ دیا گیا ہے وہ مسلسل خدمت سے متعلق ہے۔ جواب دہندگان کے لئے مسٹر دودھیا کے اس موقف پر اختلاف نہیں ہے۔ اس کے مطابق ہم یہ واضح کریں گے کہ شق (i)، (ii) اور (iii) میں مذکور خدمت سے مراد مسلسل خدمت ہے۔

یہ ہمیں ایمپلائز پروویڈنٹ فنڈ ایکٹ میں حکومت کے ذریعہ تیار کردہ ماڈل پرویڈنٹ فنڈ اسکیم کی طرز پر پرویڈنٹ فنڈ اسکیم کی تشکیل کے سلسلے میں ٹریبونل کی طرف سے جاری کردہ ہدایت کے خلاف اپیل کنندہ کی شکایت کی طرف لے جاتا ہے۔ جناب سین کا کہنا ہے کہ اس ہدایت کو جاری کرتے ہوئے ٹریبونل نے اس مالی ذمہ داری کی حد کا صحیح اندازہ نہیں لگایا ہے جو اسکیم اپیل کنندہ پر عائد کرے گی اور محدود نوعیت ہے۔ اس کی مالی صلاحیت یسا لگتا ہے کہ جب اپیل کنندہ نے اپنی بیلنس شیٹ اور دیگر متعلقہ دستاویزات پیش کیں تو اس نے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 21 کے تحت استحقاق کا دعویٰ کیا۔ لازمی طور پر ٹریبونل اپنے فیصلے میں مذکورہ کتابوں کے ذریعہ ظاہر کردہ اعداد و شمار پر تبادلہ خیال نہیں کر سکا حالانکہ اس نے مذکورہ اعداد و شمار کا بغور جائزہ لیا ہوگا۔ نتیجے میں ٹریبونل نے فطری طور پر اپیل کنندہ کی مالی حیثیت کے بارے میں عام مشاہدے سے خود کو مطمئن کیا ہے۔ اس نے مشاہدہ کیا ہے کہ پرویڈنٹ فنڈ اسکیم کی تشکیل میں غور کرنے کا سوال یہ ہے کہ کیا آجر نے اچھا منافع کمایا ہے، کیا اس کے مستقبل کو یقینی بنایا گیا ہے، کیا اس کے پاس مناسب ذخائر بنانے کی صلاحیت ہے۔ اس طرح سوال اٹھانے کے بعد ٹریبونل اس نتیجے پر پہنچا ہے کہ اپیل کنندہ ان تمام تقاضوں کو پورا کرتا ہے۔ مسٹر سین کا کہنا ہے کہ ٹریبونل نے اس حقیقت کو دھیان میں نہیں رکھا کہ اپیل کنندہ کے پاس کوئی ریزرو نہیں ہے اور اس نے بڑے قرض لئے تھے۔ ہم یہ نہیں دیکھتے کہ اس سے اپیل

کنندہ کو اب ایک ایسے سوال پر احتجاج کرنے کے قابل کیسے بنایا جائے گا جو خالصتاً حقیقت کا سوال ہے۔

مسٹر سین کو اپنے راستے میں آنے والی مشکلات کا احساس ہوا کیونکہ چونکہ ان کے موکل نے دفعہ 21 کے استحقاق کا دعویٰ کیا تھا اس لئے ٹریبونل اپنے فیصلے میں اعداد و شمار پر بحث نہ کرنے میں مکمل طور پر حق بجانب تھا۔ لہٰذا انہوں نے مشورہ دیا کہ ہم اس معاملے کو کسی بھی حکم کے تابع کر سکتے ہیں جو ہم مناسب سمجھیں اور ٹریبونل سے متعلقہ دستاویزات کی روشنی میں اس معاملے پر نظر ثانی کرنے کے لیے کہیں، اور انہوں نے ہمیں یقین دلایا کہ وہ ریمانڈ کے بعد دفعہ 21 کے تحت استحقاق کا دعویٰ نہیں کریں گے۔ یہ درخواست واضح طور پر ناقابل قبول ہے۔ اگر درخواست گزار چاہتا ہے کہ ٹریبونل اعداد و شمار پر غور کرے اور اپنے فیصلے میں مذکورہ اعداد و شمار کی روشنی میں اپنے نتائج بیان کرے تو اسے ٹرائل میں دفعہ 21 کے تحت استحقاق کا دعویٰ کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔ اب یہ تجویز دینے میں بہت دیر ہو چکی ہے کہ استحقاق کو ختم کر دیا جائے اور اس معاملے پر ٹریبونل یا اپیل میں ہمارے ذریعہ نئے سرے سے غور کیا جائے۔ لہٰذا ہمیں پروویڈنٹ فنڈ اسکیم کی تشکیل کے سلسلے میں ٹریبونل کے ذریعہ دی گئی ہدایت میں مداخلت کرنے کی کوئی وجہ نظر نہیں آتی ہے۔

اس کا نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اخراجات کے ساتھ خارج کر دی جاتی ہے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔

Javeed Ahmed Geelani
2024.05.09 16:03
I am the author of this document