

3 ایس سی آر

سپریم کورٹ رپورٹس

405

25 جولائی 1962

## از عدالت الاعظمیٰ

ایکسپریس نیوز پیپرز (پی) لمیٹڈ

بنام

مائیکل مارک اور دیگر

(پی۔ بی۔ گجندرا گڈ کر، کے۔ سی۔ داس گپتا اور جے۔ آر۔ مدھولکر، جسٹسز)

تخا ہوں کی ادائیگی۔ مطالبات کے نفاذ میں ملازمین کی طرف سے ہڑتال۔ آج کی طرف سے مقرر کردہ تاریخ پرواپس آنے سے انکار۔ اگر اسے ملازمت چھوڑنے کے طور پر لیا جاسکتا ہے۔ ملازمت کا پیشگی خاتمہ۔ اگر بغیر کسی اطلاع کے ملازمت ختم کر دی جائے۔ اجرت کی ادائیگی ایکٹ، 1936 (4 آف 1936) - دفعہ 15 - حکم برقرار، 25 (1)۔

اپیل کنندہ کے ملازمین نے کچھ مطالبات کیے جو قبول نہیں کیے گئے اور وہ ہڑتال پر چلے گئے۔ درخواست گزار نے ملازمین کو نوٹس جاری کرتے ہوئے کہا کہ اگر وہ فوری طور پر کام پرواپس نہیں آتے ہیں تو ان کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ انہوں نے اپنی ملازمت چھوڑ دی ہے۔ ہڑتال جاری رہی اور اس کے بعد مندرجہ ذیل نوٹس جاری کیا گیا:

اس کے علاوہ یکم جنوری 1957 اور 3 جنوری 1957 کے ہمارے نوٹس کے مطابق جو مزدور کام دوبارہ شروع کرنے کی متعدد درخواستوں کے باوجود 31 دسمبر 1956 سے کام پر نہیں جا رہے ہیں، انہیں مشورہ دیا جاتا ہے کہ ان کے نام آج (14 جنوری 1957) دوپہر 2 بجے سے مسٹر سے ہٹا دیے جائیں کیونکہ انہوں نے اپنی مرضی سے ہماری خدمات چھوڑ دی ہیں۔ کارکنوں کو ان کی ڈیوٹی کی جگہوں سے چھوڑنے

کے نتیجے میں ہونے والی خالی آسامیوں کو پُر کرنے کے انتظامات کیے گئے ہیں۔

انہوں نے کہا کہ ان کے واجبات کی ادائیگی کے انتظامات کئے جائیں گے۔

یہ ہڑتال 26 مارچ 1957 کو ختم کر دی گئی تھی۔ متعدد ملازمین کو واپس نہیں لیا جاسکا کیونکہ ان کی خالی آسامیوں کو پُر کیا گیا تھا۔ سی اے نمبر 94 میں پہلے مدعا علیہ اور دوسری اپیل میں پہلے 97 جو اب دہندگان، جنہیں واپس نہیں لیا گیا تھا، نے دیگر کے ساتھ مل کر ادائیگی اجرت ایکٹ کے تحت اتھارٹی کو ریلیف کے لئے درخواست دی، جس نے درخواست مسترد کر دی۔ زیادہ تر ملازمین نے آئین کے آرٹیکل 226 کے تحت ہائی کورٹ کا رخ کیا اور ان کی رٹ پٹیشن منظور کر لی گئی۔ اسٹینڈنگ آرڈر 25 (1) جو لاگو ہوتا ہے وہ درج ذیل ہے:

ماہانہ تنخواہ پر مستقل ملازمین کی ملازمت ایک ماہ کا نوٹس دے کر یا نوٹس..... کے بدلے ایک ماہ کی تنخواہ (تمام الاؤنسز سمیت) کی ادائیگی پر ختم کی جاسکتی ہے۔

انہوں نے کہا کہ اسٹینڈنگ آرڈر میں آج کی جانب سے ملازمت ختم کرنے پر غور کیا گیا ہے اور فوری معاملوں میں اس میں کوئی شک نہیں ہے کہ درخواست گزار نے مدعا علیہان کے نام مسٹر رول سے نکال کر ان کی ملازمت ختم کر دی تھی۔

اگر ملازمین اپنے مطالبات کے نفاذ میں ہڑتال کی وجہ سے کام سے غیر حاضر رہتے ہیں تو ان کی طرف سے ملازمت چھوڑنے کا سوال ہی پیدا نہیں ہوتا۔ انتظامیہ بیکطرفہ طور پر ملازمت کی نئی مدت نافذ کر کے کام سے غیر حاضری کو ملازمت چھوڑنے میں تبدیل نہیں کر سکتی۔

اگر ہڑتال واقعی غیر قانونی تھی تو درخواست گزار اسٹینڈنگ آرڈر کے تحت ملازمین کے خلاف تادیبی کارروائی کر سکتا ہے اور انہیں برخاست کر سکتا ہے۔ اگر ایسا کیا جاتا تو ہڑتال کرنے والے اسٹینڈنگ آرڈر 25 کے تحت کسی معاوضے کے حقدار نہیں ہوتے۔ لیکن یہ وہ نہیں تھا جو اپیل کنندہ نے کرنے کا ارادہ کیا تھا۔ لہذا

جواب دہندگان راحت کے حقدار تھے۔

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار : 1961 کی دیوانی اپیل نمبرات 294 اور 295۔

بامبے ہائی کورٹ کے 4 اور 5 ستمبر 1958 اور 6 اکتوبر 1958 کے فیصلے اور احکامات کے خلاف اپیلیں بالترتیب 1958 کی خصوصی سول درخواستوں نمبر 1426 اور 3190 میں کی گئیں۔

درخواست گزاروں کی طرف سے اے۔وی۔وشونا تھ شاستری، جی۔گوپال کرشنن اور وی۔بے۔مرچنٹ شامل ہیں۔

جواب دہندگان کے لئے کے۔ٹی۔سولی اور جناردن شرما۔

25 جولائی 1962ء کو عدالت کا یہ فیصلہ سنایا گیا۔

جسٹس مدھو لکر : یہ فیصلہ 1961 کے سی کی 294 اور 295 پر حکمرانی کرے گا جو ایک جیسے حقائق پر مبنی ہیں۔ ان اپیلوں کا فیصلہ کرنے کے لئے ضروری حقائق اس طرح بیان کیے جاسکتے ہیں:

1961 کے سی اے 294 میں پہلا جواب دہندہ اور دوسری اپیل میں پہلے 97 جواب دہندگان بمبئی میں ایکسپریس نیوز پیپر لمیٹڈ کے ملازمین تھے۔ 31 دسمبر 1956 کو اپیل کنندگان کے تمام ملازمین ہڑتال پر چلے گئے کیونکہ گزشتہ روز ان کی طرف سے کئے گئے تین مطالبات کو اپیل کنندگان نے گرم جوشی سے منظور کر لیا تھا۔ اس دن اپیل کنندگان نے اپنے نوٹس بورڈ پر کام بند کرنے والے مزدوروں کے نام درج ذیل دو نوٹس پوسٹ کیے:

“ان تمام مسزوروں کے لئے جنہوں نے کام کیا ہے“

آپ نے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعات کی خلاف ورزی کرتے ہوئے کام بند کر دیا ہے۔ دستخط کنندہ  
غیر ضروری اور بلا جواز ہڑتال کو سنجیدگی سے لیتا ہے۔

اگر آپ فوری طور پر کام دوبارہ شروع نہیں کرتے ہیں تو انتظامیہ اس طرح کی کارروائی کرنے کے  
لئے آزاد ہوگی جو اسے اس معاملے میں مناسب لگے گی۔

”ان تمام مسز دوروں کے لئے جنہوں نے کام کیا ہے“

مزید برآں، ہمیں ہڑتال پر موجود تمام مسز دوروں کو مطلع کرنا ہوگا کہ اگر وہ فوری طور پر غیر مشروط طور پر  
کام شروع نہیں کرتے ہیں تو انتظامیہ مسز دوروں کو ان کی ڈیوٹی کی جگہوں سے چھوڑنے کی وجہ سے خالی  
آسامیوں کو پُر کرنے کے لئے متبادل انتظامات کرے گی۔

واضح رہے کہ انتظامیہ ان مسز دوروں کے خلاف تادیبی کارروائی کرے گی جنہوں نے دوسروں کو  
ہڑتال پر جانے کے لئے اکسایا ہے۔

اگلے دن انہوں نے ایک تیسرا نوٹس شائع کیا جس میں کہا گیا تھا کہ جو مسز دور ڈیوٹی پر واپس آنے  
کے خواہشمند ہیں وہ 2 جنوری 1957 کو صبح 10 بجے ڈیوٹی پر حاضر ہوں۔ اس نوٹس میں یہ بھی کہا گیا ہے کہ  
اگر مسز دور 2 جنوری 1957 کو صبح 10 بجے تک ڈیوٹی پر واپس آنے میں ناکام رہتے ہیں تو ہم اس بات پر  
غور کریں گے کہ وہ ہماری ملازمت جاری رکھنے میں دلچسپی نہیں رکھتے ہیں اور اس طرح ان کے نام ہمارے  
مسٹر سے ہٹا دیئے جائیں گے کیونکہ انہوں نے اپنی مرضی سے خدمات چھوڑی ہیں۔ ایسا لگتا ہے کہ 31 دسمبر  
1956 کو مسز دور یونین کو ایک خط بھی لکھا گیا تھا۔ اس کے جواب میں یونین کے جنرل سکرٹری نے 2  
جنوری 1957 کو اپنے جواب میں کہا کہ مسز دور ہڑتال پر چلے گئے کیونکہ ان کے مطالبات پورے نہیں  
ہوئے تھے اور ان کے مطالبات کو حاصل کرنے کے لئے ان کے پاس کوئی دوسرا متبادل نہیں بچا تھا۔ انہوں  
نے مزید کہا کہ ہڑتال مکمل طور پر قانونی ہے اور اپیل کنندگان کی طرف سے ایک کے بعد ایک شائع کیے جانے  
والے مختلف نوٹس مسز دوروں کو ان کے مطالبات پورے ہونے تک ہڑتال جاری رکھنے کے عزم میں رکاوٹ

نہیں ڈالیں گے۔ 14 جنوری 1957 کو اپیل کنندگان کے جنرل منیجر نے رجسٹرڈ ڈاک کے ذریعے ہڑتال پر موجود ہر ملازم کو مندرجہ ذیل شرائط میں ایک خط بھیجا:

اس کے علاوہ یکم جنوری 1957 اور 3 جنوری 1957 کے ہمارے نوٹس کے مطابق جو مزدور کام دوبارہ شروع کرنے کی متعدد درخواستوں کے باوجود 31 دسمبر 1956 سے کام پر نہیں جا رہے ہیں، انہیں مشورہ دیا جاتا ہے کہ ان کے نام آج (14 جنوری 1957) دوپہر 2 بجے سے مسٹر سے ہٹا دیے جائیں کیونکہ انہوں نے اپنی مرضی سے ہماری خدمات چھوڑ دی ہیں۔ کارکنوں کو ان کی ڈیوٹی کی جگہوں سے چھوڑنے کے نتیجے میں پیدا ہونے والی خالی آسامیوں کو پُر کرنے کے انتظامات کیے گئے ہیں۔

ان کے واجبات کی ادائیگی کے انتظامات کئے جائیں گے۔

اپیل کنندگان کے احاطے میں نوٹس بورڈ پر اسی طرح کے الفاظ میں ایک نوٹس شائع کیا گیا تھا۔ ہڑتال کا اعلان 26 مارچ 1957 کو کیا گیا تھا۔ یہ بات قابل ذکر ہے کہ اپیل کنندگان کے تمام ملازمین نے ہڑتال میں حصہ نہیں لیا تھا اور ہڑتال ختم ہونے سے پہلے ہڑتال پر جانے والے کچھ ملازمین دوبارہ شامل ہو گئے تھے۔ تاہم ہڑتال ختم ہونے کے بعد بھی درخواست گزاروں کے ملازمین کی ایک بڑی تعداد کو واپس نہیں لیا جاسکا کیونکہ ان کی خالی آسامیوں کو پُر کیا گیا تھا۔

مزدوروں میں سے ایک نے اجرت کی ادائیگی ایکٹ 1936 کی دفعہ 15 کے تحت ایک درخواست دائر کی جس میں نوٹس کے بدلے 30 دن کی مزدوری، چھٹی کے بدلے 20 دن کی اجرت، معاوضے کے طور پر دو مہینے کی اجرت اور 26 مارچ 1957 سے پوری تنخواہ کا دعویٰ کیا گیا تھا۔ آخری دو چیزوں کے دعوے اس کارکن نے چھوڑ دیے تھے۔ 12 ستمبر 1957 کو جیمنٹ آف ویجز اتھارٹی نے پہلی اور دوسری چیز کے حوالے سے درخواست منظور کی۔ اس حکم کے خلاف بمبئی ہائی کورٹ میں ایک رٹ پٹیشن دائر کی گئی تھی جسے 26 نومبر 1957 کو منظور کر لیا گیا تھا، یہ بات قابل ذکر ہے کہ 116 دیگر مزدوروں نے بھی اجرت کی ادائیگی اتھارٹی کے سامنے اسی طرح کی راحت کا دعویٰ کرتے ہوئے درخواستیں دائر کی تھیں، جن میں سی اے میں پہلا مدعا علیہ بھی شامل تھا۔ 1961 میں سے 294 اور دوسرے میں

پہلے 97 جواب دہندگان، ایسا لگتا ہے کہ ان درخواستوں کو اس وقت تک زیر التوا رکھا گیا تھا جب تک کہ پہلے ذکر کی گئی درخواست میں ہائی کورٹ کا فیصلہ نہیں آجاتا۔ اس درخواست میں دعوے کے بارے میں ہائی کورٹ کے نقطہ نظر کے بعد تمام 116 درخواستوں کو ادائیگی اجرت اتھارٹی نے مسترد کر دیا تھا۔ زیادہ تر متاثرہ فریقوں نے بمبئی ہائی کورٹ میں رٹ پٹیشنوں کو ترجیح دی جسے اس نے منظور کر لیا۔ ہائی کورٹ کے فیصلے کے خلاف ان دونوں ایپلوں کو ہمارے سامنے ترجیح دی گئی ہے۔

درخواست گزاروں کی طرف سے جناب وشونا تھ شاستری نے جس چیز پر زور دیا ہے وہ یہ ہے کہ مدعا علیہان نے غیر قانونی ہڑتال کر کے نہ صرف اپنے عہدوں کو چھوڑ دیا ہے بلکہ اپنی ملازمت بھی چھوڑ دی ہے۔ لہذا، وہ ۱۴ جنوری ۱۹۵۷ء سے کام کرنے والے نہیں رہے تھے اور نتیجتاً وہ ان راحتوں کا دعویٰ نہیں کر سکتے جو انہوں نے اجرت کی ادائیگی اتھارٹی کے سامنے مانگی تھیں۔ وہ بتاتے ہیں کہ اسٹینڈنگ آرڈر 25 کے تحت اگر آج کی طرف سے اس کی ملازمت ختم کر دی جاتی ہے تو وہ اس طرح کی راحت کا حقدار ہے۔ لیکن ان کا کہنا ہے کہ اگر یہاں کی طرح آج کی جانب سے ملازمت ختم نہیں کی جاتی بلکہ ملازم کی جانب سے ملازمت کو چھوڑ دیا جاتا ہے تو اسے اسٹینڈنگ آرڈر کے تحت کوئی حق نہیں ملتا۔

یہ عام بنیاد ہے کہ جواب دہندگان کا دعویٰ مذکورہ بالا اسٹینڈنگ آرڈر پر مبنی ہے۔ ایسا لگتا ہے کہ ہائی کورٹ کو لگتا ہے کہ جہاں اس نے دونوں اطراف سے تسلیم کیا ہے کہ کسی ملازم کی ملازمت ختم ہو گئی ہے، اسٹینڈنگ آرڈر 25 (1) لاگو ہوگا اور ملازم اس کے تحت معاوضے کا حقدار ہوگا۔ پر اٹما فاسیا جو اسٹینڈنگ آرڈر کی تشریح کرنے کا بالکل صحیح طریقہ نظر نہیں آتا ہے۔ اسٹینڈنگ آرڈر 25 آج اور ملازم کی طرف سے ملازمت کے خاتمے کے الگ الگ معاملات پر غور کرتا ہے اور صرف وہاں معاوضہ فراہم کرتا ہے جہاں برطرفی آج کی طرف سے ہوتی ہے۔ تاہم، ہمیں اس میں کوئی شک نہیں ہے کہ یہاں درخواست گزاروں نے جواب دہندگان کی خدمات کو ختم کر دیا تھا۔ جواب دہندگان نے ہڑتال پر جا کر واضح طور پر اشارہ کیا کہ وہ اپنی ملازمت جاری رکھنا چاہتے ہیں لیکن صرف بہتر شرائط کا مطالبہ کر رہے ہیں۔ اس طرح کارویہ، ملازمت چھوڑنے کی طرف اشارہ کرنے سے کہیں دور، اس حقیقت پر زور دیتا ہے کہ جہاں تک ان کا تعلق ہے، روزگار جاری رہا۔ مسٹر شاستری نے تاہم دلیل دی کہ جہاں کوئی شخص جان بوجھ کر کام سے غیر حاضر رہتا ہے تو وہ اپنی اجرت کا حقدار نہیں ہوگا اور اس لئے ایسے شخص کو ملازمت میں دیکھنا صحیح نہیں ہوگا جہاں کام سے دستبرداری غیر قانونی ہڑتال کی وجہ سے

ہو، چاہے ہڑتال قانونی ہو یا غیر قانونی، یہ ایسا معاملہ نہیں ہے جس پر ہمیں اس آسانی سے رائے کا اظہار کرنے کی ضرورت ہے۔ ہم صرف اتنا کہنا چاہتے ہیں کہ جہاں ملازمین اپنے مطالبات کی منظوری کو نافذ کرنے کے مخصوص مقصد کے ساتھ ہڑتال پر چلے گئے ہیں تو انہیں اپنی ملازمت چھوڑنے کا نام نہیں دیا جاسکتا ہے۔

مسٹر شاستری اس کے بعد ہمیں انتظامیہ کی طرف سے وقتاً فوقتاً دیے گئے مختلف نوٹسوں کا حوالہ دیتے ہیں جس میں یہ اشارہ کیا گیا ہے کہ اگر مزدور ایک مقررہ تاریخ تک کام پر واپس نہیں آئے تو انہیں اپنی ملازمت چھوڑنے والا سمجھا جائے گا۔ ہماری رائے میں انتظامیہ ملازمت کی نئی مدت نافذ کر کے ہڑتالی ملازمین کی ڈیوٹی سے غیر حاضری کو یکطرفہ طور پر ان کی ملازمت چھوڑنے میں تبدیل نہیں کر سکتی۔ یہ بھی ہو سکتا ہے کہ اسٹینڈنگ آرڈر کے تحت اپیل کنندگان، اگر ہڑتال واقعی غیر قانونی تھی، ہڑتال کرنے والوں کے خلاف تادیبی کارروائی کر سکتے ہیں اور یہاں تک کہ انہیں برطرف بھی کر سکتے ہیں۔ اگر وہ ایسا کرتے ہیں تو ہڑتال کرنے والے اسٹینڈنگ آرڈر 25 کے تحت کسی بھی معاوضے کے حقدار نہیں ہوں گے۔ لیکن اپیل کنندگان نے ایسا نہیں کرنے کا دعویٰ کیا ہے۔ انہوں نے کسی بھی مدعا علیہ کے خلاف چارج شیٹ دائر نہیں کی لیکن امید ظاہر کی کہ ہڑتال کرنے والوں کی غیر موجودگی کو ملازمت چھوڑنے کے طور پر دیکھ کر کسی بھی جانچ کے بغیر انضباطی کارروائی کا فائدہ حاصل کیا جائے گا۔ اپنے نوٹس میں اور خاص طور پر جنوری کے اپنے نوٹس میں، اپیل گزاروں نے کہا ہے کہ جو لوگ ڈیوٹی پر واپس نہیں آئے ہیں، ان کے نام اس دن یعنی 14 جنوری کو دوپہر 2 بجے سے مسٹر رول سے ہٹا دیے جائیں گے۔ واضح طور پر، اس نوٹس کے مطابق، ہڑتال کرنے والے 14 جنوری، 1957 کو دوپہر 2 بجے تک اپیل کنندگان کے ملازم رہے۔ اس کے بعد ہی انہوں نے ان کا کام کرنا چھوڑ دیا۔ ان کے کام کرنے سے باز رہنے کی وجہ یہ تھی کہ ان کے ناموں کو مسٹر رول سے ہٹا دیا گیا تھا۔ اس کا مطلب ان کی ملازمت ختم کرنے کے علاوہ اور کچھ نہیں ہے۔ اسٹینڈنگ آرڈر 25 کا متعلقہ حصہ اس طرح پڑھتا ہے۔

ماہانہ تنخواہ کی شرح پر کام کرنے والے مستقل ملازم کی ملازمت ایک ماہ کا نوٹس دے کر یا نوٹس کے بدلے ایک ماہ کی تنخواہ (تمام الاؤنسز سمیت) کی ادائیگی پر ختم کی جاسکتی ہے۔

اس شق کے تحت مدعا علیہان یونین کی جانب سے پے منٹ آف ویجز اتھارٹی کے سامنے مانگی گئی  
راحت کے حقدار تھے کیونکہ اپیل کنندگان کی جانب سے 14 جنوری 1957 کو دوپہر 2 بجے سے مسٹر  
رولز سے اپنا نام ہٹانے کا عمل دراصل بغیر کسی نوٹس کے ان کی ملازمت سے برخاست کرنا تھا۔

لہذا اپیلیں ناکام ہو جاتی ہیں اور انہیں قیمت ادا کر کے مسترد کر دیا جاتا ہے۔ دونوں ایپلوں کی ایک  
ساتھ سماعت ہوئی اور ایک سماعت کی فیس ہوگی۔

اپیل مسترد کر دی گئی