14 نومبر 1963

ازعدالت عظمیٰ

مینجمینٹ آف آر۔ایس مدھورام اورسنز ایجنسیوز (پی) لمیٹڈ

بنام

اس کے کارکنان

(پی بی گجیندرگڈکر، کے این وانچواور کے سی داس گپتا جسٹسز)

صنعتی تنازعہ—کارکنوں اور کاروبار کی منتقلی—کاروبار الگ نہیں—اگر منتقلی درست ہے—صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 (1947 کا 14) دفعہ 25 ایف ایف۔

آر ایس مدھورام اینڈ سنز (ایجنسیاں) (پی) لمیٹڈ کی انتظامیہ اور جواب دہندگان کے درمیان آر ایس مدھورام اینڈ سنز کی انتظامیہ سے 57 ملازمین کی منتقلی کے حوالے سے ایک صنعتی تنازعہ پیدا ہوا، جو کہ وہاں کا اصل آجر تھا۔معاہدے کے ذریعے منتقلی فرم نے اپنا خوردہ کاروبار اپیل کنندہ کو منتقل کر دیا۔یہ تنازعہ فیصلہ سنانے کے لیے صنعتی ٹریبونل کو بھیجا گیا تھا۔جواب دہندگان کا معاملہ یہ تھا کہ دفعہ 25 ایف ایف ان کے معاملے پر لاگو نہیں ہے، کیونکہ ادارے کی ملکیت یا انتظام اس دفعہ کے معنی میں فرم کے ذریعے کمپنی کو منتقل نہیں کیا گیا ہے۔اپیل کنندہ کا معاملہ یہ تھا کہ مذکورہ منتقلی ایکٹ کی دفعہ 25 ایف ایف کے تحت مکمل طور پر درست اور جائز تھی۔ موجودہ معاملے میں، ٹرانسفر فرم کے زیر انتظام کاروبار کے تمام محکموں کے حوالے سے ملازمین کی فہرست دکھانے والا مسٹر رول عام تھا۔ملازمین کو ٹرانسفر فرم کے زیر انتظام ایک محکمے سے دوسرے محکمے میں منتقل کیا جا سکتا ہے۔بونس کی ادائیگی میں تمام ملازمین کو ایک یونٹ سمجھا جاتا تھا اور اس طرح روزگار کا اتحاد اور سروس کی شرائط وضوابط کی شناخت دونوں موجود تھیں۔مدعا علیہان ٹریبونل کے سامنے کامیاب ہوئے۔اپیل کنندہ ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف اس عدالت میں آیا ہے۔

منعقد: (i) دفعہ 25 ایف ایف کی درخواست کے لیے پہلی اور اہم شرط یہ ہے کہ کسی معاہدے کی ملکیت یا انتظام آجر سے اس ادارے کے سلسلے میں کسی نئے آجر کو منتقل کیا جائے۔عام طور پر اس کا مطلب یہ ہوگا کہ دفعہ 25 ایف ایف کے عمل میں آنے سے پہلے پورے ادارے کی ملکیت یا انتظام کو منتقل کر دیا جانا چاہیے۔اگر کوئی معاہدے ایک کاروبار کرتا ہے تو عام طور پر یہ تصور کرنا مشکل ہوگا کہ اس کی ملکیت یا انتظام کو جزوی طور پر دفعہ 25 ایف ایف کی درخواست کے لیے منتقل کیا جا سکتا ہے۔یہ ہوسکتا ہے کہ ایک ادارہ کئی ایسی صنعتیں یا کاروبار چلا سکتا ہے جو الگ اور الگ ہوں۔ایسی صورت میں، ایک الگ اور علیحدہ کاروبار کی منتقلی میں دفعہ 25 ایف ایف کا اطلاق شامل ہوسکتا ہے۔اس معاملے کے حقائق پر یہ فیصلہ دیا گیا کہ منتقلی کرنے والی فرم کا خوردہ کاروبار ایک الگ اور الگ کاروبار نہیں تھا اور اس طرح، اعتراض شدہ منتقلی کسی ادارے کی ملکیت یا انتظام کی منتقلی کے مترادف نہیں تھی تاکہ ایکٹ کے دفعہ 25 ایف ایف کی دفعات کو راغب کیا جا سکے۔موجودہ معاملے میں، اپیل کنندہ فرم کے مفاد میں جانشین ہونے کا دعوی نہیں کر سکتا تاکہ ایکٹ کی دفعہ 25 ایف ایف کو راغب کیا جا سکے۔

(ii) دفعہ 25 ایف ایف کے اطلاق کے حوالے سے کوئی واضح یا عمومی تجویز پیش کرنا مشکل ہوگا۔ زیر بحث منتقلی دفعہ 25 ایف ایف کی دفعات کو راغب کرتی ہے یا نہیں اس کا تعین ہر معاملے کے حالات کی روشنی میں کیا جانا چاہیے۔ یہ سوال کہ آیا دفعہ 25 ایف ایف کو راغب کرنے کے لیے کوئی منتقلی کی گئی ہے، بالآخر تمام متعلقہ عوامل کی تشخیص پر منحصر ہونی چاہیے اور ان میں سے کسی کو بھی غالب یا حتمی اہمیت کا حامل سمجھ کر اس کا جواب نہیں دیا جا سکتا۔

انا کا پلی کوآپریٹو ایگریکلچرل اینڈ انڈسٹریل سوسائٹی بمقابلہ اس کے کارکنان، [1963] ضمیمہ I.S.C.R 730، پر انحصار کیا۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار 1963: کی دیوانی اپیل نمبر 13۔

1961 کے صنعتی ٹریبونل نمبر 307 کے 20 جنوری 1962 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل کنندہ کی طرف سے ایم سی سیتلواڈ اور اے این گوئل۔

مدعا علیہ کی طرف سے بی پی مہیشوری اور او پی سنگھ۔

14 نومبر 1963۔ عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

گجیندر گڈکر۔ جے۔ خصوصی اجازت کے ذریعے اس اپیل میں پیدا ہونے والا قانون کا مختصر سوال صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 (1947 کا نمبر 14) کی دفعہ 25 ایف ایف کی تعمیر سے متعلق ہے (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے) یہ سوال اس طرح پیدا ہوتا ہے۔ اپیل کنندہ، آر ایس مدھورام اینڈ سنز (ایجنسیاں) (پی) لمیٹڈ کی انتظامیہ اور جواب دہندگان، اس کے کارکنوں کے درمیان آر ایس مدھورام اینڈ سنز کے انتظام سے 57 ملازمین کی منتقلی کے حوالے سے ایک صنعتی تنازعہ پیدا ہوا، جو کہ ان کا اصل آجر تھا۔ اس تنازعہ کو دہلی انتظامیہ نے فیصلہ سنانے کے لیے صنعتی ٹریبونل، نئی دہلی کو بھیج دیا تھا۔

جواب دہندگان کا معاملہ یہ تھا کہ اعتراض شدہ منتقلی غلط ہے، جبکہ اپیل کنندہ نے دعوی کیا کہ مذکورہ منتقلی ایکٹ کی دفعہ 25 ایف ایف کے تحت مکمل طور پر درست اور جائز ہے۔ ٹریبونل کے سامنے فریقین کی طرف سے کچھ دیگر درخواستیں اٹھائی گئیں اور ان پر اس نے غور کیا ہے، لیکن موجودہ اپیل کے مقصد کے لیے ان کا حوالہ دینا ضروری نہیں ہے، کیونکہ اپیل کنندہ کی جانب سے مسٹر سیتلواد کی طرف سے ہمارے سامنے جو واحد نقطہ اٹھایا گیا ہے وہ ٹریبونل کے اس نتیجے کے سلسلے میں ہے کہ دفعہ 25 ایف ایف موجودہ کیس پر لاگو نہیں ہوتا ہے۔

آر ایس مدھورام اینڈ سنز، اور آر ایس مدھورام اینڈ سنز (ایجنسیاں) (پی) لمیٹڈ اس تنازعہ میں ملوث دو ادارے ہیں۔ پہلا ایک مشترکہ

ہندو خاندان کے اراکین پر مشتمل فرم ہے اور دوسرا مذکورہ اراکین کی تشکیل کردہ کمپنی ہے۔ یہ فرم یکم اپریل 1946 سے وجود میں ہے جبکہ کمپنی 29 اگست 1961 کو وجود میں آئی۔ فرم کا صدر دفتر دہرادون میں ہے اور یہ دہلی، نئی دہلی، مسوری اور امرتسر میں شاخیں چلاتی ہے۔ یہ فرم اوبتی (پرائیویٹ) لمیٹڈ مرزا پور کامن ویلتھ ٹرسٹ لمیٹڈ کالی کٹ، اور یونائیٹڈ کافی سپلائی کمپنی لمیٹڈ کوئمبٹور کے فروخت کرنے والے نمائندوں کے طور پر کام کرتی ہے۔ یہ سرکاری ٹھیکیداروں کے ساتھ ساتھ ایلگن ملز کمپنی لمیٹڈ کانپور کے اسٹاکسٹ کے طور پر بھی کام کرتا ہے۔ وہ 57 ملازمین جن کی فرم سے کمپنی میں منتقلی نے موجودہ تنازعہ کو جنم دیا ہے، اصل میں فرم کے ذریعہ ملازم تھے۔ فرم کے مسٹر رول پر 92 ملازمین کو داخل کیا گیا۔ ان میں سے 57 کو فرم نے دونوں اداروں کے درمیان معاہدے کے نتیجے میں کمپنی کو منتقل کیا ہے۔ کمپنی کو ایک علیحدہ اور مختلف ادارے کے طور پر تشکیل دیا گیا تھا، اور اس کے میمورنڈم اور آرٹیکلز آف ایسوسی ایشن کے مطابق اور اس کے اور فرم کے درمیان معاہدے کے مطابق، اس نے 15 ستمبر 1961 سے مذکورہ خوردہ کاروبار میں فرم کے ذریعہ ملازم عملے کے ساتھ مل کر فرم کا خوردہ کاروبار سنبھال لیا ہے۔ معاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ جب کمپنی کے ذریعہ عملے کو فرم سے سنبھال لیا گیا تھا، تو عملے کو خدمات کے تسلسل کی ضمانت دی گئی تھی اور اقتدار سنبھالنے سے پہلے ان کے ذریعہ حاصل کردہ خدمات کے شرائط و ضوابط بھی متاثر نہیں ہوئے تھے۔

اپیل کنندہ کا دعوی ہے کہ وہ خوردہ کاروبار کے حوالے سے فرم کے مفاد میں جانشین ہے جو کہ فرم کے ذریعے چلائے جانے والے کاروباروں میں سے ایک تھا، اور اس کا استدلال ہے کہ چونکہ دفعہ 25 ایف ایف کی شق کے ذریعے مقرر کردہ شرائط کی تعمیل کی گئی ہے، اس لیے جواب دہندگان کی طرف سے کی گئی شکایت کہ زیر بحث 57 کارکنوں کی منتقلی بلا جواز ہے، کو برقرار نہیں رکھا جا سکتا۔ دوسری طرف، جواب دہندگان کا کہنا ہے کہ دفعہ 25 ایف ایف ان کے معاملے پر لاگو نہیں ہے، کیونکہ ادارے کی ملکیت یا انتظام کو فرم نے مذکورہ دفعہ کے معنی میں کمپنی کو منتقل نہیں کیا ہے۔ اگر مذکورہ دفعہ لاگو نہیں ہوتا ہے، تو اس شرط کی دفعات کو لاگو کرنے کی کوئی گنجائش نہیں ہے۔ ٹریبونل نے مدعاعلیہان کی طرف سے اٹھائی گئی عرضی کو برقرار رکھا ہے، اور مسٹر سیتلواڈ کا دعوی ہے کہ ٹریبونل کا نتیجہ ایکٹ کے دفعہ 25 ایف ایف کی غلط فہمی پر مبنی ہے۔

اس نکتے سے نمٹنے سے پہلے، 57 ملازمین کی منتقلی سے پہلے کے متعلقہ حقائق کا حوالہ دینا مفید ہوگا۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ 14 ستمبر 1961 کو منتقلی کرنے والے اور منتقلی کرنے والے کے درمیان معاہدہ ہوا تھا جس کے نتیجے میں منتقلی کرنے والے کے ذریعہ لگائے گئے ملازمین کو منتقلی کرنے والی کمپنی میں منتقل کر دیا گیا تھا۔ اس معاہدے میں یہ شرط عائد کی گئی تھی کہ مذکورہ کارکنوں کی خدمت میں منتقلی کی وجہ سے خلل نہیں پڑے گا، کہ مذکورہ کارکنوں پر لاگو سروس کے شرائط وضوابط منتقلی سے فوراً پہلے ان پر لاگو ہونے والے شرائط سے کم سازگار نہیں ہوں گے، اور یہ کہ منتقلی کا تعلق کارکنوں کو ان کی چھٹکارے کی صورت میں معاوضہ ادا کرنے کا ذمہ دار ہوگا، اس بنیاد پر کہ ان کی خدمت مسلسل رہی تھی اور منتقلی سے رکاوٹ نہیں آئی تھی۔

15 ستمبر 1961 کو فرم اور کمپنی کے درمیان ایک اور معاہدہ طے پایا، جس کے نتیجے میں کمپنی نے اس فرم کے زیر انتظام اب تک کا پورا خوردہ کاروبار اپنے قبضے میں لے لیا۔ مذکورہ معاہدے کی شق 2 سے 5 دیگر شرائط وضوابط فراہم کرتی ہیں جن کے تحت خوردہ کاروبار کی منتقلی فرم اور کمپنی کے درمیان ہوئی تھی۔

اس طرح فرم اور کمپنی کے درمیان یہ لین دین مکمل ہونے کے بعد، زیر بحث کارکنوں کو نوٹس جاری کیا گیا جس میں انہیں مطلع کیا گیا کہ منتقلی کے نتیجے میں ان کی خدمات منتقلی کمپنی اپنے قبضے میں لے لے گی۔ ان کارکنوں کو بتایا گیا کہ ان کی سروس کی لمبائی کا حساب لگانے میں منتقلی فرم کے ساتھ ان کی سروس کی مدت کو مدنظر رکھا جائے گا۔ انہیں یہ بھی بتایا گیا کہ اگر ان میں سے کوئی منتقلی کمپنی کے ساتھ کام نہیں کرنا چاہتا ہے تو وہ نوٹس موصول ہونے کے تین دن کے اندر مذکورہ کمپنی کو مطلع کریں جس کے بعد ان کے قانونی واجبات ادا کیے جائیں گے۔

جن وجوہات کو سمجھنا یا ان کی تعریف کرنا آسان نہیں ہے، اپیل کنندہ کے ملازمین کی نمائندگی کرنے والی مدعا علیہ یونین نے اس نوٹس کا سازگار جواب نہیں دیا اور مدعا علیہ اور اپیل کنندہ کے درمیان ہونے والے خط و کتابت سے ظاہر ہوتا ہے کہ کارکن منتقلی کمپنی کے ملازمین کے طور پر سلوک کرنے کے لیے تیار نہیں تھے۔ ایسا لگتا ہے کہ وہ خوردہ کاروبار کا کام کرنے کے لیے تیار تھے جو کمپنی کو منتقل کر دیا گیا تھا، لیکن وہ منتقلی فرم کے ملازمین کی حیثیت سے دستبردار ہونے کے لیے تیار نہیں تھے۔ مصالحت کی کوششیں کی گئیں، لیکن فریقین کے درمیان اختلافات حل نہیں ہو سکے، اور اس لیے، معاملہ بالآخر اس کے فیصلے کے لیے صنعتی ٹریبونل کے پاس گیا۔ اس طرح ہمارے فیصلے کے لیے جو واحد سوال پیدا ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ کیا دفعہ 25 ایف ایف اور اس کی شق موجودہ معاملے پر لاگو ہوتی ہے۔

ایکٹ کا دفعہ 25 ایف ایف فراہم کرتا ہے، دوسری باتوں کے ساتھ، کہ جہاں کسی معاہدے کی ملکیت یا انتظام کو منتقل کیا جاتا ہے، چاہے معاہدے کے ذریعے ہو یا قانون کے عمل کے ذریعے، اس انڈرٹیکنگ کے سلسلے میں آجر سے نئے آجر کو، ہر وہ کارکن جو ٹیسٹ کو پورا کرتا ہے۔ اس دفعہ میں تجویز کردہ دفعہ 25 ایف ایف کی دفعات کے مطابق نوٹس اور معاوضے کا حقدار ہوگا گویا مزدور کی چھانٹی کی گئی تھی۔ اس شق سے پتہ چلتا ہے کہ اس کے زیر غور زمرے کے تحت آنے والے کارکنان چھانٹی کے معاوضے کا دعویٰ کرنے کے حقدار ہیں اگر وہ عہدہ جس کی وہ خدمت کر رہے تھے اور جس کے ذریعے وہ ملازمت کر رہے تھے اس کی منتقلی ہو جاتی ہے۔ قانون میں اس طرح کی منتقلی کو مذکورہ ورکرز کی چھانٹی کے مترادف سمجھا جاتا ہے اور اسی بنیاد پر سیکشن 25 ایف ایف ورکرز کو معاوضے کا دعویٰ کرنے کا حق دیتا ہے۔

تاہم، اس دفعہ میں ایک شرط ہے جو شرط کے تحت آنے والے معاملات کے سلسلے میں اس کے عمل کو خارج کرتی ہے۔ اصل میں، شرط یہ بتاتی ہے کہ منتقلی پر معاوضے کی ادائیگی کے بارے میں شق لاگو نہیں ہوگی جہاں منتقلی کے باوجود، کارکنوں کی خدمت میں خلل نہیں پڑا ہے۔ منتقلی کے بعد سروس کے شرائط و ضوابط کم سازگار نہیں ہیں جب وہ اس طرح کی منتقلی سے پہلے تھے، اور منتقلی کرنے والا منتقلی کی شرائط کے تحت پابند ہے کہ وہ کارکنوں کو ان کی چھٹکارے کی صورت میں معاوضہ ادا کرے، اس بنیاد پر کہ ان کی سروس مسلسل رہی تھی اور منتقلی سے رکاوٹ نہیں آئی تھی۔ اس لیے شرط سے پتہ چلتا ہے کہ جہاں منتقلی ملازمین کی شرائط و ضوابط کو متاثر نہیں کرتی ہے، ان کی خدمت کی مدت میں خلل نہیں ڈالتی ہے اور انہیں معاوضے کی ادائیگی کی ضمانت دیتی ہے، اگر ان کی مسلسل ملازمت کی بنیاد پر چھٹکارا دی گئی تھی، تو ایکٹ کی دفعہ 25 ایف ایف لاگو نہیں ہوگی اور متعلقہ کارکن محض منتقلی کی وجہ سے معاوضے کا دعوی کرنے کے حقدار نہیں ہوں گے۔ یہ عام بنیاد ہے کہ اس معاملے میں شق (اے) (بی) اور (سی) کے ذریعہ مقرر کردہ تین شرائط مطمئن ہیں اور اس لیے، اگر دفعہ 25 ایف ایف لاگو ہوتی ہے، تو اس میں کوئی شک نہیں ہوسکتا کہ اپیل کنندہ یہ دعوی کرنے میں جائز ہوگا کہ منتقلی درست تھی اور 57 ملازمین مذکورہ منتقلی کی کوئی شکایت نہیں کر سکتے۔ تاہم سوال یہ ہے کہ کیا دفعہ 25 ایف ایف بالکل لاگو ہوتا ہے؟

یہ دیکھا جائے گا کہ دفعہ 25 ایف ایف کی درخواست کے لیے پہلی اور اہم شرط یہ ہے کہ کسی ادارے کی ملکیت یا انتظام اس ادارے کے سلسلے میں آجر سے نئے آجر کو منتقل کیا جائے۔ دفعہ جس چیز پر غور کرتا ہے وہ یہ ہے کہ یا تو کسی ادارے کی ملکیت یا انتظام کو منتقل کیا جانا چاہیے۔ عام طور پر اس کا مطلب یہ ہوگا کہ سیکشن 25 ایف ایف کے عمل میں آنے سے پہلے پورے ادارے کی ملکیت یا انتظام کو منتقل کر دیا جانا چاہیے۔ اگر کوئی ادارہ ایک کاروبار کرتا ہے، تو عام طور پر یہ تصور کرنا مشکل ہوگا کہ اس کی ملکیت یا انتظام کو جزوی طور پر دفعہ 25 ایف ایف کے اطلاق کے لیے منتقل کیا جا سکتا ہے۔ کسی صنعتی ادارے کے ذریعے چلایا جانے والا کاروبار عام طور پر ایک مربوط کاروبار ہوتا ہے اور اگرچہ یہ مختلف شاخوں یا محکموں پر مشتمل ہو سکتا ہے لیکن وہ عام طور پر ایک دوسرے سے جڑے ہوتے ہیں تا کہ ایک مکمل کاروبار تشکیل پائے۔ ایسی صورت میں، دفعہ 25 ایف ایف لاگو نہیں ہوگا اگر معاہدے کے ذریعے چلائے جانے والے کاروبار کے کسی محکمے یا شاخ کے حوالے سے منتقلی کی جاتی ہے اور کارکن یہ دعویٰ کرنے کے حقدار ہوں گے کہ اس طرح کی جزوی منتقلی ایکٹ کے دفعہ 25 ایف ایف کے دائرہ کار سے باہر ہے۔

یہ نوٹ کیا جائے گا کہ دفعہ 25FF کے اطلاق کے لیے پہلی اور اہم شرط یہ ہے کہ کسی انڈرٹیکنگ کی ملکیت یا انتظام آجر سے اس معاہدے کے سلسلے میں نئے آجر کو منتقل کر دیا جائے۔ دفعہ جس چیز پر غور کرتا ہے وہ یہ ہے کہ یا تو ملکیت یا معاہدے کا انتظام منتقل کیا جانا چاہئے؛ عام طور پر اس کا مطلب یہ ہوگا کہ دفعہ 25FF کے عمل میں آنے سے پہلے ملکیت یا پورے معاہدے کی انتظامیہ کو منتقل کر دیا جانا چاہیے۔ اگر کوئی معاہدے ایک کاروبار چلاتا ہے، تو عام طور پر یہ تصور کرنا مشکل ہوگا کہ دفعہ 25FF کے اطلاق کے لیے اس کی ملکیت یا انتظام کو جزوی طور پر منتقل کیا جا سکتا ہے۔ ایک صنعتی معاہدے کے ذریعہ کیا جانے والا کاروبار عام طور پر ایک مربوط کاروبار ہوتا ہے اور اگرچہ یہ مختلف شاخوں یا محکموں پر مشتمل ہو سکتا ہے وہ عام طور پر ایک دوسرے کے ساتھ جڑے ہوئے ہوں گے تا کہ ایک پورے کاروبار کی تشکیل ہو۔ ایسی صورت میں، سیکشن 25 ایف ایف لاگو نہیں ہوگا اگر معاہدے کے ذریعے چلائے جانے والے کاروبار کے کسی محکمے یا برانچ کے حوالے سے منتقلی کی جاتی ہے اور کارکنان یہ دعویٰ کرنے کے حقدار ہوں گے کہ اس طرح کی جزوی منتقلی دفعہ 25 ایف ایف کے دائرہ کار سے باہر ہے۔

لیکن جہاں ادارہ ایک ہی جگہ یا جگہوں پر کئی متعلقہ کاروبار چلاتا ہے، وہاں مختلف تحفظات عمل میں آئیں گے۔ موجودہ معاملے میں، منتقلی فرم کے زیر انتظام کاروبار کے تمام محکموں کے حوالے سے ملازمین کی فہرست دکھانے والا مسٹر رول عام تھا۔ یہ متنازعہ نہیں ہے کہ تمام ملازمین کے لیے سروس کے شرائط و ضوابط یکساں تھے اور سب سے اہم حقیقت یہ ہے کہ ملازمین کو منتقلی فرم کے زیر انتظام ایک محکمے سے دوسرے محکمے میں منتقل کیا جا سکتا تھا، حالانکہ منتقلی کاروبار کی کئی شاخیں چلاتا تھا جو کم و بیش منسلک ہوتی ہیں، ملازمین کی خدمات کسی ایک کاروبار تک محدود نہیں تھیں، بلکہ وہ ایک برانچ سے دوسری برانچ میں منتقل ہونے کے ذمہ دار تھے۔ بونس کی ادائیگی میں تمام ملازمین کو ایک یونٹ سمجھا جاتا تھا اور اس طرح روزگار کا اتحاد اور سروس کی شرائط و ضوابط کی شناخت دونوں موجود تھیں۔ درحقیقت، یہ خالصتاً ایک حادثاتی بات ہے کہ وہ 57 کارکن جن کی منتقلی سے ہم موجودہ اپیل میں متعلق ہیں، خوردہ کاروبار میں مصروف تھے جو فرم اور کمپنی کے درمیان منتقلی کا موضوع تھا۔ ان 57 ملازمین کو صرف خوردہ کاروبار کے مقصد کے لیے مقرر نہیں کیا گیا تھا بلکہ وہ محض حادثاتی طور پر خوردہ کاروبار کے انچارج تھے۔ ان حالات میں، ہمیں مسٹر سیتلواد کی اس دلیل کو قبول کرنا بہت مشکل معلوم ہوتا ہے کہ چونکہ خوردہ کاروبار کی اپنی ایک شناخت ہوتی ہے اس لیے اسے فرم کے ذریعے چلائے جانے والے ایک آزاد اور الگ کاروبار کے طور پر سمجھا جانا چاہیے اور

اس طرح، منتقلی کو سمجھا جانا چاہیے۔ دفعہ 25 ایف ایف کے مقصد کے لیے منتقلی فرم کے مفاد میں کمپنی کو جانشین کے طور پر تشکیل دیا۔ جیسا کہ دیگر صنعتی معاملات میں ہوتا ہے، اسی طرح اس سوال پر بھی کوئی واضح یا عمومی تجویز پیش کرنا مشکل ہوگا۔ زیر بحث منتقلی دفعہ 25 ایف ایف کی دفعات کو راغب کرتی ہے یا نہیں اس کا تعین ہر معاملے کے حالات کی روشنی میں کیا جانا چاہیے۔ اس بات پر زور دینا شاید ہی ضروری ہے کہ مسئلے سے نمٹنے میں، جس صنعتی فیصلے پر غور کرنا چاہیے وہ مادے کا معاملہ ہے نہ کہ شکل کا۔ جیسا کہ اس عدالت نے انا کا پلا کوآپریٹو ایگریکلچرل اینڈ صنعتی سوسائٹی بمقابلہ ورک مین اور دیگر (1) میں مشاہدہ کیا ہے کہ آیا دفعہ 25 ایف ایف کو راغب کرنے کے لیے کوئی منتقلی کی گئی ہے، یہ سوال بالآخر تمام متعلقہ عوامل کی تشخیص پر منحصر ہونا چاہیے اور اس کا جواب ان میں سے کسی ایک کو غالب یا حتمی اہمیت کے طور پر مان کر نہیں دیا جا سکتا۔ موجودہ معاملے میں متعلقہ حقائق کو مدنظر رکھتے ہوئے، ہم مطمئن ہیں کہ اپیل کنندہ فرم کے مفاد میں جانشین ہونے کا دعوی نہیں کر سکتا تاکہ ایکٹ کے دفعہ 25 ایف ایف کی دفعات کو راغب کیا جا سکے۔ وہ منتقلی جس پر فرم نے اپیل کنندہ کے حق میں اثر ڈالا ہے، ہماری رائے میں، کسی معاہدے کی ملکیت یا انتظام کی منتقلی کے مترادف نہیں ہے اور اس لیے ٹریبونل اس دفعہ 25 ایف ایف کو برقرار رکھنے میں درست تھا اور اس کی شق موجودہ معاملے پر لاگو نہیں ہوتی تھی۔

نتیجہ یہ ہے کہ اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اخراجات کے ساتھ مسترد کر دی جاتی ہے۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔

Meraj U Din Sofi
2024.06.12 11:28
I attest to the accuracy and integrity of this document