

### 3 ایس۔سی۔آر سپریم کورٹ رپورٹس 1965

ٹائٹل ملز کولمیٹڈ۔

بنام

کے۔وی۔گوپالان ودیگران

15 اپریل 1965

پی۔بی۔گچیندرگڈکر، سی۔جے۔، کے۔این۔وانچو، ایم۔حیدایات اللہ اور وی۔راماسوامی،

جسٹسز

کیرالہ انڈسٹریل اسٹیبلشمنٹ (نیشنل اینڈ فیسٹیول ہولی ڈیز) ایکٹ، 1958، دفعہ 3 اور 11-کا

دائرہ کار۔

اپیل کنندہ کمپنی کے اسٹینڈنگ آرڈرز کے تحت، اس کے ملازمین ہر سال کے دوران مخصوص تاریخوں پر تنخواہ کے ساتھ پانچ تعطیلات کے حقدار تھے۔ مزید برآں، جو اب دہندگان کی یونین کے ساتھ ایک معاہدے کے ذریعے، کمپنی نے تنخواہ کے ساتھ ایک اضافی دن کی چھٹی دینے پر اتفاق کیا تھا، اس طرح ادا شدہ سالانہ تعطیلات کی کل تعداد چھ ہو گئی۔ 1958 میں کیرالہ انڈسٹریل اسٹیبلشمنٹ (نیشنل اینڈ فیسٹیول ہولیڈیز) ایکٹ، 1958 منظور کیا گیا اور ایکٹ کی دفعہ 3 کے تحت ہر آجر کو ہر 26 جنوری، 15 اگست اور یکم مئی کو تعطیلات کا اعلان کرنے اور ہر سال چار اضافی تہوار کی تعطیلات دینے کی ضرورت ہوتی ہے، جو آجر اور ملازمین سے مشورہ کرنے کے بعد انسپکٹر کے ذریعے طے کی جانے والی تاریخوں پر ہوتی ہیں۔ اس طرح ادا شدہ تعطیلات کی تعداد قانونی طور پر 7 مقرر کی گئی تھی۔

1962 میں کمپنی نے تہوار کی چار تعطیلات کے بارے میں انسپکٹر کا فیصلہ حاصل کیا اور ان تاریخوں کا اعلان کیا جن پر ایسی تعطیلات دی جائیں گی۔ اس وقت جب کمپنی اور اس کے ملازمین کے درمیان صنعتی تنازعہ زیر التوا تھا، تب مدعا علیہان نے ٹریبونل کے سامنے صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 33A کے تحت درخواستیں دائر کیں۔ ان درخواستوں میں یہ دعویٰ کیا گیا تھا کہ دفعہ 3 برائے 7 ادا شدہ تعطیلات میں قانونی شق ادا شدہ تعطیلات کے موجودہ انتظامات کو ختم یا ختم نہیں کرتی ہے اور یہ کہ دفعہ 3 کے تحت دی جانے

والی تعطیلات ان تعطیلات کے علاوہ ہوں گی جو اپیل کنندہ موجودہ انتظامات کے تحت جواب دہندگان کو دینے کا پابند تھا۔ اور یہ کہ اپیل کنندہ کی 1962 کے دوران ادا شدہ تعطیلات کی تعداد کو 7 تک محدود کرنے کی کوشش موجودہ انتظامات سے ثابت ملازمت کی شرائط کے منافی تھی اور اس وجہ سے دفعہ 33 کی خلاف ورزی تھی۔ اس دلیل کو ٹریبونل نے برقرار رکھا۔

اس عدالت میں اپیل میں،

منعقد: دفعہ 3 کے تحت قانونی تقاضہ ہر سال 7 تنخواہ والی تعطیلات ہیں۔ اگر موجودہ انتظام کے تحت ملازمین 7 سے زیادہ تنخواہ والی تعطیلات کے حقدار تھے، تو اس طرح کے زیادہ سازگار حق کو دفعہ 11 کے ذریعے تحفظ فراہم کیا گیا تھا۔ دفعہ 11 کی اسکیم واضح طور پر ظاہر کرتی ہے کہ دفعہ 3 کا مقصد موجودہ تعطیلات کے علاوہ کم از کم ادا شدہ تعطیلات کا تعین کرنا نہیں ہے اور موجودہ صورت میں، دفعہ 3 کے مطابق موجودہ انتظامات کے تحت تعطیلات کی کل تعداد 6 سے بڑھا کر 7 ادا شدہ تعطیلات کرنے کے لیے ہی کام کرے گا۔ (764B-E)

دیوانی ایپیلیٹ کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 150 اور 160 آف 1964۔

صنعتی ٹریبونل، ایریناکولم کے 20 ستمبر 1962 کے ایوارڈ سے بالترتیب 11 اور 10 آف 1962 کے صنعتی تنازعہ میں خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزار کی طرف سے جی۔ بی۔ پائی، جے۔ بی۔ داداچئی، او۔ سی۔ ماتھر اور رویندر

نارائن۔

ایم۔ آر۔ کے۔ پلٹی، جواب دہندگان کے لیے۔

عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

گچیندر گڈکر، سی۔ جے: قانون کا وہ مختصر سوال جو یہ دونوں اپیلیں ہمارے فیصلے کے لیے اٹھاتی ہیں، کیرالہ انڈسٹریل اسٹیمپلشمنٹ (نیشنل اینڈ فیسٹیول ہولی ڈیز) ایکٹ، 1958 (نمبر 47 آف 1958) (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے) کی دفعہ 3 اور 11 کی تعمیر سے متعلق ہے۔ یہ سوال اس طرح پیدا ہوتا ہے۔ درخواست گزار، ٹاٹا آئل ملز کمپنی لمیٹڈ کے خلاف، جواب دہندگان کے دو گروپوں، اس کے کارکنوں کی طرف سے، صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33A کے تحت بالترتیب دو شکایات درج کی گئیں۔ ان درخواستوں میں الزام لگایا گیا کہ اپیل کنندہ کی انتظامیہ نے مذکورہ ایکٹ کی دفعہ 33 کی دفعات کی خلاف ورزی کی ہے کیونکہ اس نے 1962 میں یوم بانی اور گڈ فرائیڈے پر اپنے ملازمین کو اجرت کے ساتھ چھٹی

دینے سے انکار کر دیا تھا۔ جواب دہندگان کے مطابق، وہ سروس کی شرائط و ضوابط کے تحت مذکورہ دونوں میں تنخواہ کے ساتھ تعطیلات کے حقدار تھے، اور اس لیے، انہوں نے دعویٰ کیا کہ ٹریبونل کو اپیل کنندہ کو مذکورہ موجودہ انتظام کے تحت اپنے ملازمین کو تعطیلات دینے کی ہدایت کرنی چاہیے اور زیر بحث دو تعطیلات کے لیے اجرت کی ادائیگی کے لیے دیگر مناسب احکامات جاری کرنے چاہئیں۔ اپیل کنندہ نے جواب دہندگان کی دلیل کی درستگی سے اختلاف کیا۔ ٹریبونل نے اپیل کنندہ کی عرضی کو مسترد کر دیا ہے اور اعلان کیا ہے کہ جواب دہندگان 1962 میں یوم بانی اور گڈ فرائینڈے پر تنخواہ کے ساتھ چھٹیوں کے استحقاق کے حقدار ہیں۔ اس نے یہ بھی حکم دیا ہے کہ اپیل کنندہ جواب دہندگان کو ان دونوں کی اجرت اور ایوارڈ کے نافذ ہوتے ہی عملے کے ممبروں کی مناسب تنخواہ ادا کرے۔ متعلقہ جواب دہندگان کی طرف سے اس کے سامنے پیش کی گئی دو شکایات پر ٹریبونل کی طرف سے منظور کیے گئے ان احکامات کے خلاف ہے کہ اپیل کنندہ خصوصی اجازت کے ذریعے اس عدالت میں آیا ہے؛ اور اس کی طرف سے مسٹر پائی نے دلیل دی ہے کہ ایوارڈ دیتے وقت ٹریبونل نے ایکٹ کی دفعہ 3 اور 11 کے اثر کو غلط سمجھا ہے۔

اپیل کنندہ کمپنی کے اسٹینڈنگ آرڈرز کا اسٹینڈنگ آرڈر 30 تمام زمروں کی چھٹی کا التزام کرتا ہے۔ S.O 30(vi) تعطیلات فراہم کرتا ہے۔ اس میں کہا گیا ہے کہ فیکٹری اگلے دنوں میں بند رہے گی جسے تنخواہ کے ساتھ کمپنی کی چھٹیاں سمجھا جائے گا، اور اسے کسی ملازم کی عارضی یا استحقاق چھٹی کے خلاف شمار نہیں کیا جائے گا:

1. نئے سال کا دن (یکم جنوری)۔

2. یوم بانی (ہفتہ 3 مارچ کے قریب)

3. گڈ فرینڈے

4. اونم

5. کرسمس کا دن (25 دسمبر)

اس شق کے ساتھ ایک نوٹ منسلک کیا گیا ہے جس میں یہ واضح کیا گیا ہے کہ کمپنی کو ریاست کی وجوہات کی بنا پر چھٹی یا تعطیلات منانے پر مجبور ہونے کی صورت میں ایسے دن یا دنوں کو ملازمین کے استحقاق یا عارضی چھٹی کے خلاف نہیں شمار کیا جائے گا بلکہ اسے کمپنی کی چھٹی یا تعطیلات کے طور پر مانا جائے گا۔ اس طرح، یہ واضح ہے کہ متعلقہ اسٹینڈنگ آرڈر کے تحت، جواب دہندگان ہر سال 5 تنخواہ والی تعطیلات کے حقدار ہیں۔

اسٹینڈنگ آرڈرز بنائے جانے اور تصدیق شدہ ہونے کے بعد، اپیل کنندہ اور جواب دہندگان کی یونین کے درمیان ایک معاہدہ ہوا جس کے نتیجے میں اپیل کنندہ مزید تعطیل دینے پر راضی ہو گیا، اور اس معاہدے نے ایک سال میں کل ادا شدہ تعطیلات کی تعداد بڑھا کر 6 کر دی۔ اضافی تعطیل جو اپیل کنندہ نے جواب دہندگان کو دینے پر رضامندی ظاہر کی تھی اس دن دی جانی تھی جب جواب دہندگان کی یونین اپنا یوم یونین منائے گی۔ بظاہر، یہ تعطیل یوم بانی کے مترادف تھی، معاہدے کا بنیادی خیال یہ تھا کہ جس طرح اپیل کنندہ نے یوم بانی پر تنخواہ کے ساتھ تعطیل دی تھی، اسی طرح جواب دہندگان کو یوم یونین پر تنخواہ کے ساتھ تعطیل دی جانی چاہیے۔

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ اس معاہدے پر پہنچنے کے بعد بھی، جواب دہندگان نے اضافی تعطیلات کا دعویٰ کرنا شروع کر دیا؛ لیکن اپیل کنندہ تعطیلات کی فہرست میں کوئی اضافہ کرنے کے لیے تیار نہیں تھا۔ یہ طے شدہ تعطیلات کا انتخاب ملازمین پر چھوڑنے کے لیے تیار تھا بشرطیکہ وہ کمپنی کو ایسی تعطیلات کی متفقہ فہرست پیش کریں۔

یہ ایکٹ 1958 میں منظور کیا گیا اور یہ 29 دسمبر 1958 کو نافذ ہوا۔ ایکٹ کا دفعہ 3 فراہم کرتا

ہے

"قومی اور تہوار کی چھٹیوں کی گرانٹ۔

ہر ملازم کو ہر کیلنڈر سال میں 26 جنوری، 15 اگست اور یکم مئی کو ایک پورے دن کی چھٹی اور ایسے تہواروں کے لیے ایک پورے دن کی چار دیگر تعطیلات کی اجازت ہوگی جو انسپکٹر آجر اور ملازمین کے مشورے سے کسی بھی صنعتی ادارے کے حوالے سے متعین کرے۔

اس شق کا نتیجہ یہ ہوا کہ ہر آجر جس پر ایکٹ لاگو ہوتا ہے اسے 26 جنوری 15 اگست اور یکم مئی کو تعطیلات کا اعلان کرنا پڑتا تھا اور انسپکٹر کے فیصلے کے مطابق چار دیگر تعطیلات دینی پڑتی تھیں، دفعہ کا تقاضہ یہ تھا کہ انسپکٹر کو ایسی دیگر تعطیلات طے کرنے سے پہلے آجر اور ملازمین سے مشورہ کرنا پڑتا تھا۔ دوسرے لفظوں میں، دفعہ 3 نے قانونی طور پر ادا شدہ تعطیلات کی تعداد 7 مقرر کی؛ ان میں سے تین طے کیں اور باقی چار کا فیصلہ انسپکٹر پر چھوڑ دیا جسے آجر اور ملازمین سے مشورہ کرنا تھا۔

اس شق کے مطابق انسپکٹر نے سال 1959 کے لیے کچھ تعطیلات کا اعلان کیا۔ انسپکٹر کے فیصلے سے مطمئن نہ ہو کر، اپیل کنندہ کے ملازمین میں سے ایک مسٹر باسکر امین نے انسپکٹر کے فیصلے کے جواز کو چیلنج کرتے ہوئے آئین کے آرٹیکل 226 کے تحت کیرالہ ہائی کورٹ میں ایک رٹ پٹیشن دائر کی۔ اس رٹ

پٹیشن میں ایکٹ کے دفعہ 3 کی تعمیر کے بارے میں سوال اٹھایا گیا تھا۔ نتیجے میں، ہائی کورٹ نے فیصلہ دیا کہ انسپکٹر کے فیصلے کے جواز کے خلاف درخواست گزار کی طرف سے کی گئی شکایت معقول نہیں تھی، اور اس لیے رٹ پٹیشن کو خارج کر دیا گیا۔

1962 میں، اپیل کنندہ نے اسی طریقہ کار پر عمل کیا اور انسپکٹر سے تہوار کی تعطیلات کے بارے میں فیصلہ حاصل کیا اور اعلان کیا کہ مذکورہ تعطیلات کو سال میں ادا شدہ تعطیلات کے طور پر منایا جائے گا۔ اس وقت، ایرنا کولم میں انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے ماہانہ اور روزانہ کی درجہ بندی والے دونوں زمروں سے تعلق رکھنے والے اپیل کنندہ اور اس کے ملازمین کے درمیان کچھ صنعتی تنازعات زیر التوا تھے۔ جواب دہندگان نے محسوس کیا کہ اپیل کنندہ کی طرف سے سال 1962 کے لیے تعطیلات کا اعلان صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33 کی خلاف ورزی ہے، اور اس لیے، انہوں نے مذکورہ ایکٹ کے 33A کے تحت انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے پہلے سے بھیجی گئی دونوں شکایات دائر کیں۔ یہ مختصر طور پر، موجودہ شکایات کی ابتدا ہے۔

ہم پہلے ہی ایکٹ کے دفعہ 3 کی دفعات کو دیکھ چکے ہیں۔ ٹریبونل کے سامنے جواب دہندگان کی طرف سے جو دلیل پیش کی گئی تھی وہ یہ تھی کہ 7 تنخواہ والی تعطیلات کے حوالے سے قانونی شق کم از کم تعطیلات کا تعین کرتی ہے جو آجر کو اپنے ملازمین کو دینی ہوتی ہیں۔ جواب دہندگان کے مطابق یہ شق ادا شدہ تعطیلات کے حوالے سے موجودہ انتظام کو ختم یا ختم نہیں کرتی ہے۔ ادا شدہ تعطیلات کے حوالے سے جو دفعہ 3 اور موجودہ انتظام میں مشترک ہیں، انہیں بلاشبہ ادا شدہ تعطیلات کے طور پر ماننا پڑے گا، لیکن تہوار کی چار دیگر تعطیلات جو انسپکٹر سال بہ سال طے کرتا ہے وہ ان تعطیلات کے علاوہ ہوں گی جو اپیل کنندہ موجودہ انتظام کے تحت جواب دہندگان کو دینے کا پابند ہے، اور چونکہ اپیل کنندہ نے سال 1962 کے لیے ادا شدہ تعطیلات کی تعداد 7 تک محدود کر دی ہے، اس نے ملازمت کی شرائط کے خلاف کام کیا ہے جو موجودہ انتظام کے ذریعے ادا شدہ تعطیلات کے طور پر ظاہر کی گئی ہیں اور یہ صنعتی تنازعات ایکٹ کے دفعہ 33 کی خلاف ورزی ہے۔ اس دلیل کو ٹریبونل نے برقرار رکھا ہے؛ اور مسٹر پائی کا استدلال ہے کہ ٹریبونل کی طرف سے لیا گیا نظریہ ایکٹ کے دفعہ 11 کے ساتھ پڑھے جانے والے دفعہ 3 کے حقیقی دائرہ کار اور اثر سے واضح طور پر متضاد ہے۔

یہ ہمیں ایکٹ کے دفعہ 11 پر لے جاتا ہے، کیونکہ فریقین کے درمیان تنازعہ کے اہم نکتے پر ٹریبونل کے ذریعے درج کردہ نتیجے کی صداقت کا تعین کرنے میں اس سیکشن کو دفعہ 3 کے ساتھ پڑھنا پڑتا ہے۔

“دوسرے قوانین وغیرہ کے تحت حقوق اور مراعات متاثر نہیں ہوں گے۔ اس ایکٹ میں شامل کوئی بھی چیز کسی بھی حقوق یا مراعات پر منفی اثر نہیں ڈالے گی جس کا کوئی ملازم قومی اور تہوار کی تعطیلات کے حوالے

سے اس تاریخ کو حقدار ہے جس دن یہ ایکٹ کسی دوسرے قانون کے تحت نافذ ہوتا ہے۔ معاہدہ، رواج یا استعمال، اگر اس طرح کے حقوق یا مراعات اس کے لیے ان حقوق سے زیادہ سازگار ہیں جن کے وہ اس ایکٹ کے تحت حقدار ہوں گے۔

یہ دفعہ ملازمین کو ایک آپشن فراہم کرتا ہے، وہ یا تو دفعہ 3 کے ذریعہ مقرر کردہ یا کسی دوسرے قانون، معاہدے، رواج یا استعمال کے تحت ان کے لیے دستیاب تنخواہ والی تعطیلات کا انتخاب کر سکتے ہیں۔ اس انتخاب کو استعمال کرتے ہوئے، تاہم، ملازمین کو یہ بات ذہن میں رکھنی چاہیے کہ 26 جنوری، 15 اگست اور یکم مئی کو تین تعطیلات کے طور پر لینا ہے۔ یہ سیکشن 3 کی سمت ہے۔ باقی 4 کے حوالے سے، انسپکٹر فیصلہ کرتا ہے کہ کن دنوں کی تعطیلات ادا کی جانی چاہئیں۔ دوسرے لفظوں میں، قانونی ضرورت 7 ادا شدہ تعطیلات ہیں۔ اگر موجودہ انتظام کے تحت ملازمین 7 سے زیادہ تنخواہ والی تعطیلات کے حقدار ہیں، تو اس حق کو دفعہ 3 کے ذریعے شکست نہیں دی جائے گی، کیونکہ دفعہ 11 واضح طور پر فراہم کرتا ہے کہ اگر ملازمین کو حاصل ہونے والی تنخواہ والی تعطیلات کے حوالے سے حقوق یا مراعات دفعہ 3 کے ذریعہ مقرر کردہ حقوق سے زیادہ سازگار ہیں، تو تعطیلات کی کل تعداد کے بارے میں ان کے موجودہ حقوق اور مراعات دفعہ 3 کے ذریعے متعصبانہ نہیں ہوں گے۔ دفعہ 11 کی اسکیم اس طرح واضح طور پر ظاہر کرتی ہے کہ دفعہ 3 کا مقصد موجودہ تعطیلات کے علاوہ کم از کم ادا شدہ تعطیلات کا تعین کرنا نہیں ہے، تاکہ جواب دہندگان کو دفعہ 3 کے ذریعہ مقرر کردہ سات تعطیلات کے علاوہ چھ تعطیلات کا دعویٰ کرنے کا حق حاصل ہو جس کے وہ موجودہ انتظام کے تحت حقدار ہیں۔ اگر دفعہ 3 کے تحت لازمی تین تعطیلات کے علاوہ، ملازمین کو 3 دیگر تنخواہ والی تعطیلات مل رہی ہیں، تو دفعہ 3 قدم اٹھائے گا اور آجر کو اپنے ملازمین کو ایک اور تنخواہ والی چھٹی دینے کی ضرورت ہوگی، تاکہ تنخواہ والی تعطیلات کی تعداد 7 ہو۔ ہماری رائے میں، اگر دفعہ 3 اور 11 کو ایک ساتھ پڑھا جائے، تو اس میں کوئی شک نہیں ہو سکتا کہ جواب دہندگان کا یہ دعویٰ کہ موجودہ انتظام کے تحت ان کے لیے دستیاب دفعہ 3 اور 6 کی تعطیلات کے مطابق 7 تعطیلات ہونی چاہئیں، واضح طور پر ناقابل قبول ہے۔ موجودہ معاملے میں، جواب دہندگان کے پاس چھ تنخواہ والی تعطیلات تھیں۔ قانون نے کم از کم تعداد 7 ادا شدہ تعطیلات مقرر کی ہے، اور اس لیے، چونکہ موجودہ انتظام ملازمین کے لیے کم سازگار تھا، اس لیے قانونی شق ان کی مدد کرے گی اور وہ ایک سال میں 7 ادا شدہ تعطیلات کا دعویٰ کرنے کے حقدار ہوں گے، اور اس کا مطلب ہے کہ دفعہ 3 فعال ہوگی۔ اگر ایسا ہے تو، آجر کی طرف سے انسپکٹر سے مشورہ کرنے اور قانون کے ذریعہ مقرر کردہ تین تعطیلات کے علاوہ 1962 کے لیے 4 ادا شدہ تعطیلات کی فہرست طے کرنے کا طریقہ کار ایکٹ کے دفعہ 3 کی

دفعات سے بالکل مطابقت رکھتا ہے۔ لہذا ٹریبونل نے یہ فیصلہ دیتے ہوئے غلطی کی کہ اپیل کنندہ نے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33 کی خلاف ورزی کی ہے۔

نتیجے میں، اپیلوں کی اجازت دی جانی چاہیے، دو متعلقہ شکایات میں ٹریبونل کے ذریعے منظور کردہ احکامات کو الگ کر دیا جانا چاہیے، اور دونوں شکایات کو مسترد کر دیا جانا چاہیے۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی آرڈر نہیں ہوگا۔

اپیلوں کی اجازت ہے۔