

# ازعدالت عظمیٰ

21 اپریل

1959

انتظامیہ برائے رانی پور کولیری

بنام

بھوبن سنگھ و دیگران

(بی پی سنہا، پی بی گجندر گڈکر اور کے این وانچو، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ۔ حکم روآں۔ جانچ کی تشریح۔ آیا صنعتی ٹریبونل کے سامنے سماعت شامل کرتا ہے۔ صنعتی تنازعہ ایکٹ،

1947 (14 بابت 1947) ذیلی دفعہ 33, 33 اے۔

کمپنی باقاعدہ تفتیش اور صنعتی تنازعہ ایکٹ، 1947 کی دفعہ 33 کے تحت صنعتی ٹریبونل کی زیر التواء اجازت کے تحت کچھ کارکنوں کو بغیر تنخواہ کے معطل کر دیا گیا، جس کے بعد کارکنوں نے ایکٹ کی دفعہ 33 اے کے تحت درخواستیں دائر کیں۔ صنعتی ٹریبونل کے سامنے اس بنیاد پر کہ دس دن سے زیادہ تنخواہ کے بغیر ان کی معطلی ان کی سروس کی شرائط کو کنٹرول کرنے والے حکم روآں کی توضیحات کے خلاف تھی جس کے تحت کسی ملازم کو معطل کیا جاسکتا ہے بشرطیکہ بغیر تنخواہ کے معطلی، چاہے سزا کے طور پر ہو یا زیر التواء جانچ، دس دن سے زیادہ نہ ہو۔ ٹریبونل نے دفعہ 33 اے کے تحت کارکنوں کی درخواستیں مسترد کر دیں۔ اور کمپنی کو متعلقہ کارکنوں کو برخاست کرنے کی اجازت دی۔ کارکنوں نے اپیل کی۔ اپیلیٹ ٹریبونل نے کارکنوں کو برخاست کرنے کی اجازت دینے کے حکم کو برقرار رکھا لیکن اس نتیجے پر پہنچا کہ حکم روآں کے فقرہ 27 کے الفاظ میں "زیر التواء جانچ" میں صنعتی ٹریبونل کے سامنے کارروائی اور یہ کہ حکم روآں کی خلاف ورزی ہوئی تھی۔

یہ کہا گیا، کہ آجر صنعتی تنازعہ ایکٹ 1947 کی دفعہ 33 کے تحت کسی ملازم کو برخاست کرنے کی اجازت کیلئے درخواست دے سکتا ہے۔ جب ایک باقاعدہ تفتیش کے بعد اسے پتہ چلا کہ ملازم کے خلاف مقدمہ ثابت ہو گیا ہے اور برخاستگی کی سزا ہی مناسب سزا ہے۔ صنعتی ٹریبونل کو ملازم کے طرز عمل یا برطرفی کی صحیح ہونے کی تحقیقات نہیں کرنی تھی بلکہ یہ دیکھنا تھا کہ آیا بادی النظر میں مقدمہ بنایا گیا تھا اور آجر کی طرف سے منصفانہ تحقیقات کی گئی تھی۔ اس طرح کی کارروائی میں ٹریبونل کے سامنے لیا گیا وقت آجر کے قابو سے باہر تھا۔

حکم روآں کا تعلق آجروں اور ملازمین سے تھا نہ کہ ٹریبونلوں سے۔ فوری معاملے میں، فقرہ 27 میں " زیر التواء تفتیش " کے الفاظ ہیں۔ حکم روآں، جن کا حوالہ صرف آجر کی طرف سے جانچ کے لیے دیا گیا ہے نہ کہ ٹریبونل کے سامنے کارروائی کے لیے۔

لکشمی دیوی شوگر مل کے معاملے میں طے شدہ اصول کہ اگر ٹریبونل انہیں برخاست کرنے کی اجازت دیتا ہے تو کارکن معطلی کی پوری مدت کے دوران اجرت کی ادائیگی کے حقدار نہیں ہوں گے، صرف ان معاملات پر لاگو ہوں گے جہاں دفعہ 33 کے تحت پابندی تھی۔ اور آجر کو جانچ مکمل کرنے کے بعد پابندی ہٹانے کے لیے اس دفعہ کے تحت درخواست دینی تھی۔

رامپالت چمار بمقابلہ آسام آئل کمپنی۔ لمیٹڈ، (1954) ایل اے سی 78، سے اختلاف۔

دی آٹوموبائل پروڈکٹس آف بھارت لمیٹڈ بنام ر کمجی بلا، [1955] ایس۔ سی۔ آر۔ 1241، حوالہ دیا گیا۔

لکشمی دیوی شوگر ملز لمیٹڈ بنام پی ٹی۔ رام سروپ، [1956] ایس۔ سی۔ آر۔ 916، نے پیروی اور

وضاحت کی۔

دیوانی اپیلیٹ دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 768 بابت 1957 :

کلکتہ میں بھارتیہ لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے 21 ستمبر 1956 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے

اپیل نمبر کلکتہ۔ 101 بابت 1956

اپیل گزاروں کی طرف سے: بھارت کے اٹارنی جنرل ایم سی سینتلاوڈ، ایس این مکھرجی اور بی این گھوش۔

جواب دہندگان کے لیے: دیپک دتہ چودھری۔

21 اپریل 1959-عدالت کا فیصلہ جسٹس وانچو، نے سُنایا۔

جسٹس وانچو، ایک صنعتی معاملے میں بھارتیہ لیبر ایسیلیٹ ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف خصوصی اجازت سے اپیل۔ اپیل کنندہ رانی پور کولیری (جسے اس کے بعد کمپنی کہا جاتا ہے) ہے جو دشر گڑھ (مغربی بنگال) میں کونلے کی کان کنی کا کاروبار کرتی ہے۔ جواب دہندگان کمپنی میں ملازمت کرنے والے چھ کارکن ہیں۔ وہ ایک اور شخص کے ساتھ ٹب چیکر کے طور پر کام کر رہے تھے۔ یہ پایا گیا کہ وہ کونلے کے معیار اور مقدار دونوں کے بارے میں غلط رپورٹیں بنا رہے تھے، جس کی جانچ کرنا ان کا فرض تھا، جس کے نتیجے میں کمپنی کو نقصان اٹھانا پڑا۔ نتیجتاً، کمپنی نے ان پر فرد جرم پیش کیا اور 13 اپریل 1955 کو باقاعدہ جانچ کی گئی، جس میں وہ موجود تھے اور انہیں اپنی وضاحت دینے، گواہوں سے جرح کرنے اور عام طور پر الزام کا مقابلہ کرنے کا پورا موقع ملا۔ کمپنی تحقیقات کے بعد اس نتیجے پر پہنچی کہ کارکنان اس بدانتظامی کے مجرم تھے جس کے ساتھ ان پر الزام لگایا گیا تھا اور انہیں برخاست کیا جانا چاہیے۔ چونکہ کمپنی اور اس کے کارکنوں کے درمیان صنعتی تنازعہ صنعتی ٹریبونل کے سامنے زیر التوا تھا، اس لیے کمپنی نے دفعہ 33 کے تحت درخواست دی۔ مزدوروں کو برخاست کرنے کی اجازت کے لیے صنعتی تنازعات ایکٹ (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے)۔ معلوم ہوتا ہے کہ سات میں سے پانچ کارکنوں نے ایکٹ کی دفعہ 33 اے کے تحت صنعتی ٹریبونل کے سامنے اس بنیاد پر دو درخواستیں دائر کیں، کہ انہیں 4 مئی 1955 سے بغیر تنخواہ کے معطل کر دیا گیا تھا، اور یہ کہ یہ ان کی سروس کی شرائط پر حکمرانی کرنے والے حکم روآں کی توضیحات کے خلاف تھا۔ ان تینوں درخواستوں کی سماعت صنعتی ٹریبونل نے ایک ساتھ کی، جو اس نتیجے پر پہنچا کہ کمپنی کو سات کارکنوں کو برخاست کرنے کی اجازت دی جانی چاہیے اور اسی کے مطابق انہوں نے دفعہ 33 اے کے تحت اس اجازت کو منظور کرنے کے بعد، صنعتی ٹریبونل نے، نتیجے میں، درخواستوں کو مسترد کر دیا۔

اس کے بعد چھ کارکنوں نے دفعہ 33 اے کے تحت ان کی درخواستوں کو مسترد کرنے اور ان کی درخواستوں کو مسترد کرنے کے خلاف لیبر ایسیلیٹ ٹریبونل میں اپیل کی۔ ان کا معاملہ یہ تھا کہ (1) برخاست کرنے کی اجازت

نہیں دی جانی چاہیے تھی، اور (2) کہ ان میں سے پانچوں کو حکم روآں کی واضح شق کی خلاف ورزی کرتے ہوئے بغیر اجرت کے غیر معینہ مدت کے لیے معطل کر دیا گیا تھا اور اس لیے وہ راحت کے حقدار تھے۔ ایپلٹ ٹریبونل نے مسترد کرنے کے لیے اجازت کی منظوری کے حوالے سے اپیل کو مسترد کر دیا۔ تاہم، یہ اس نتیجے پر پہنچا کہ حکم روآں کے فقرہ 27 کی خلاف ورزی ہوئی ہے، اور اس لیے پانچ کارکنوں (اکھے رائے کے علاوہ) کی اپیل کی اجازت دی، جنہوں نے دفعہ 33 اے کے تحت درخواست دی تھی۔ اور حکم دیا کہ انہیں بغیر تنخواہ کے معطلی کی تاریخ سے صنعتی ٹریبونل کے حکم کی تاریخ تک ان کی اجرت ادا کی جائے، جیسا کہ حکم روآں فقرہ 27 میں فراہم کردہ دس دن سے کم ہے۔ اس کے بعد کمپنی نے خصوصی اجازت کے لیے اس عدالت میں درخواست دی جسے منظور کر لیا گیا؛ اور اس طرح معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

معلوم ہوتا ہے کہ اکھے رائے کو غیر ضروری طور پر مدعا علیہ کے طور پر شامل کیا گیا ہے، کیونکہ ایپلٹ ٹریبونل کے حکم سے یہ ظاہر نہیں ہوتا ہے کہ انہیں کوئی راحت دی گئی تھی اور اس لیے ایپلٹ ٹریبونل میں ان کی اپیل کو مسترد متصور کیا جانا چاہیے۔

اس طرح واحد نقطہ جو غور کے لیے آتا ہے وہ یہ ہے کہ آیا ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت صنعتی ٹریبونل کی زیر التواء اجازت کے بغیر معطلی حکم روآں کے فقرہ 27 کی خلاف ورزی فقرہ کی خلاف ورزی ہے۔ اس سلسلے میں ضروری مختصر حقائق یہ ہیں: یکم اپریل 1955 کو سات کارکنوں کو فرد جرم کے ساتھ پیش کیا گیا۔ ان کے جوابات موصول ہونے کے بعد، 13 اپریل 1955 کو جانچ کی گئی، اور انہیں بدانتظامی کا مجرم پایا گیا۔ اس کے بعد ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت ان کی برطرفی کی اجازت کے لیے درخواست دینے کا فیصلہ کیا گیا۔ یہ درخواست 29 اپریل 1955 کو ٹریبونل میں کی گئی تھی۔ اس کے بعد 4 مئی 1955 کو صنعتی ٹریبونل کے زیر التواء احکامات کے بغیر کارکنوں کو معطل کر دیا گیا۔

حکم روآں کی شق 27، جس پر انحصار کیا گیا ہے، اس طرح سے ہے -

"کسی ملازم کو بغیر اطلاع کے معطل، جرمانہ یا خارج کیا جا سکتا ہے یا نوٹس کے بدلے میں کوئی معاوضہ دیا جا سکتا ہے اگر وہ بدانتظامی کا مجرم پایا جاتا ہے، بغیر تنخواہ کے معطلی، چاہے سزا کے طور پر ہو یا زیر التواء جانچ، دس دن سے زیادہ نہیں ہوگی۔"

کارکنوں کی جانب سے دلیل ہے کہ الفاظ "زیر التواء جانچ" فقرہ 27 میں ظاہر ہوتے ہیں۔ ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت صنعتی ٹریبونل کے سامنے بھی جانچ کریں۔ لہذا، اگر صنعتی ٹریبونل دفعہ 33 کے تحت درخواست کا فیصلہ کرنے میں دس دن سے زیادہ وقت لیتا ہے۔ اور کارکن کو بغیر تنخواہ کے معطل کر دیا جاتا ہے، دس دن کے بعد حکم روآں ختم ہو جانے پر فقرہ کی خلاف ورزی ہوگی۔ دوسری طرف، کمپنی کی جانب سے یہ دعویٰ کیا جاتا ہے کہ الفاظ فقرہ 27 میں "زیر التواء جانچ" صرف آجر کی جانچ کا حوالہ ہے اور نہ کہ صنعتی ٹریبونل کے سامنے کارروائی کے لئے ہے۔ ایپلٹ ٹریبونل اس نتیجے پر پہنچا ہے کہ الفاظ فقرہ 27 میں "زیر التواء جانچ" میں صنعتی ٹریبونل کے سامنے دفعہ 33 کے تحت کارروائی شامل ہیں۔ اور اس لیے اگر تنخواہ کے بغیر معطلی دس دن سے زیادہ کے لیے ہے، حالانکہ یہ دفعہ 33 کے تحت صنعتی ٹریبونل کے احکامات زیر التواء ہو سکتے ہیں۔ اس میں۔ حکم روآں کے فقرہ 27 کی خلاف ورزی ہے۔ اس سلسلے میں اس نے رام پالت چمار بمقابلہ دی آسام آئل کمپنی لمیٹڈ میں اپنے پہلے فیصلے پر انحصار کیا ہے، جہاں الفاظ "مکمل تحقیقات زیر التواء" تھے۔ اس میں یہ رائے لی گئی تھی کہ جانچ اور "زیر التواء مکمل جانچ" صنعتی ٹریبونل کی دفعہ 33 کے تحت ان الفاظ میں شامل ہے

ہم اس بات سے اتفاق کرتے ہیں کہ "زیر التواء جانچ" کے درمیان کوئی حقیقی فرق نہیں ہے جو حکم روآں کے فقرہ 27 میں ظاہر ہوتا ہے۔ اور "زیر التواء مکمل جانچ" جو آسام آئل کمپنی کیس میں حکم روآں میں پیش ہوئے۔ لیکن ہماری رائے ہے کہ آسام آئل کمپنی کیس اور اس معاملے میں لیبر ایپلٹ ٹریبونل کی طرف سے لیا گیا نظریہ غلط ہے۔ اس عدالت نے دی آٹوموبائل پروڈکٹس آف بھارت لمیٹڈ بنام رکن جی بالا، کہ دفعہ۔ 33 آجر پر کسی کارکن کو برخاست کرنے کی پابندی عائد کرتا ہے اور یہ صنعتی ٹریبونل کو، اس کی طرف کی گئی درخواست پر، پابندی ہٹانے یا برقرار رکھنے کی اجازت دینے یا روکنے کا اختیار دیتا ہے۔ تاہم، جہاں تک آجر کا تعلق ہے، جب وہ اس نتیجے پر پہنچتا ہے کہ ملازم کے خلاف مقدمہ ثابت ہو چکا ہے اور برخاستگی کی سزا ہی مناسب سزا ہے، تو اس کی تفتیش ختم ہو جاتی ہے (یا، کم از کم، ہونی چاہیے)۔ اس کے بعد ہی آجر دفعہ 33 کے تحت ملازم کو برطرف کرنے کی

اجازت کے لیے درخواست دیتا ہے۔ مزید برآں، دفعہ 33 کے تحت کارروائی صنعتی ٹریبونل کی طرف سے برخاستگی کے حقوق یا غلطیوں کی تحقیقات نہیں ہیں۔ اسے صرف یہ دیکھنا ہے کہ آیا دفعہ کی طرف سے لگائی گئی پابندی کو ہٹانے کے لیے بادی النظر میں مقدمہ بنایا گیا ہے یا نہیں اور کیا آجر کی طرف سے منصفانہ تحقیقات کی گئی ہے جس میں وہ اس حقیقی نتیجے پر پہنچا ہے کہ ملازم بد سلوکی کا مجرم تھا۔ ایک بار جب اسے یہ شرائط آجر کے حق میں مل گئیں تو وہ اس کی طرف سے مانگی گئی اجازت دینے کا پابند تھا۔ اس طرح یہ واضح ہے کہ دفعہ 33 کے تحت کارروائی، صنعتی ٹریبونل کے ذریعہ ملازم کے طرز عمل کی تحقیقات کی نوعیت میں نہیں ہیں: لکشمی دیوی ساگر ملز لمیٹڈ بنام پنڈت رام سروپ۔ لہذا صنعتی ٹریبونل کے سامنے ہونے والی کارروائی کو ملازم کے طرز عمل کی تحقیقات نہیں کہا جاسکتا۔ دوسری طرف، جانچ جس پر فقرہ 27 غور کرتا ہے۔ یہ ملازم کے طرز عمل کی تحقیقات ہے۔ یہ تفتیش صرف آجر ہی کر سکتا ہے۔ لہذا، جب فقرہ "27 زیر التواء جانچ" الفاظ کا استعمال کرتے ہوئے، یہ الفاظ صرف آجر کی طرف سے ملازم کے طرز عمل کی جانچ کا حوالہ دے سکتے ہیں۔ یہ، ہماری رائے میں، مکمل طور پر غیر ضروری ہے کہ الفاظ "زیر التواء جانچ" کو "آجر کی طرف سے" الفاظ سے اہل ہونا چاہیے تھا، اس سے پہلے کہ ان کی تشریح آجر کی طرف سے جانچ کے حوالے سے کی جاسکے۔ حکم روآں کا تعلق آجروں اور ملازمین سے ہوتا ہے نہ کہ ٹریبونلوں سے۔ لہذا، جب فقرہ 27 میں کسی جانچ کا ذکر کیا جاتا ہے۔ یہ سیاق و سباق میں صرف آجر کی جانچ کا حوالہ دے سکتا ہے نہ کہ ٹریبونل کے سامنے زیر کارروائی ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت، اس لیے ہماری رائے ہے کہ جس تناظر میں یہ الفاظ فقرہ 27 میں استعمال کیے گئے ہیں۔ ان کا مطلب آجر کی طرف سے جانچ ہے اور ٹریبونل کے سامنے ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت کارروائی کا حوالہ نہیں دیتے ہیں۔

اسکیم اور دفعہ 33 کے مقصد سے یہ بھی ظاہر ہوتا ہے کہ یہ نتیجہ معقول ہے۔ ایکٹ کا دفعہ 33، جیسا کہ پہلے ہی بیان کیا گیا ہے، آجر پر پابندی عائد کرتا ہے، اس طرح اسے ٹریبونل کی اجازت حاصل ہونے تک کسی ملازم کو برخاست کرنے سے روکتا ہے۔ لیکن اس پابندی کے لیے آجر اس نتیجے پر پہنچنے پر کہ ملازم بدانتظامی کا مجرم تھا، ملازم کو اس کی تفتیش مکمل ہونے کے فوراً بعد برخاست کرنے کا حقدار ہوتا ہے۔ تو اگر دفعہ 33 نہ ہوتا تو ملازم کے ساتھ سروس کا معاہدہ جانچ کے اختتام کے فوراً بعد برخاست ہونے سے ختم ہو جاتا اور ملازم مزید اجرت کا حقدار نہیں ہوتا۔ لیکن دفعہ 33 اندر قدم رکھتا ہے اور آجر کو نتیجے پر فوری طور پر ملازم کو برخاست کرنے سے روکتا ہے۔ آجر

اور اس کے ملازمین کے درمیان کوئی صنعتی تنازعہ زیر التوا ہونے کی صورت میں اسے ٹریبونل کی اجازت لینے پر مجبور کرتا ہے۔ اس لیے یہ معقول ہے کہ جہاں تک آجر کا تعلق ہے اس نے وہ سب کچھ کیا ہے جو وہ سروس کے معاہدے کو ختم کرنے کے لیے کر سکتا تھا۔ اس نتیجے پر پہنچنے کے بعد کہ ملازم بدانتظامی کا مجرم تھا اور اسے برخاست کیا جانا چاہیے، اس سے ملازمین کو ادائیگی جاری رکھنے کی توقع کرنا، ہماری رائے میں، غیر منصفانہ ہے، صرف اس حادثاتی حالات کی وجہ سے کہ صنعتی تنازعہ زیر التوا ہونے کی وجہ سے اسے اجازت کے لیے ٹریبونل میں درخواست دینی پڑتی ہے۔ لہذا ہمیں لگتا ہے کہ ایسی صورت میں آجر ملازم کو بغیر تنخواہ کے معطل کرنا جائز ہوگا جب اس نے اسے برخاست کرنے اور اس مقصد کے لیے ٹریبونل میں درخواست دینے کے لیے مناسب تحقیقات پر اپنا ذہن بنا لیا ہو۔ اگر ایسا نہ ہوتا تو اسے ملازم کو کوئی کام نہ کرنے کی وجہ سے ادائیگی جاری رکھنی پڑتی، اور جس مدت کے لیے یہ جاری رہے گا اس کا انحصار حادثاتی حالات پر ہوگا، یعنی۔ ٹریبونل کو دفعہ 33 کے تحت کارروائی ختم کرنے میں کتنا وقت لگتا ہے۔ موجودہ معاملے میں اجازت کے لیے درخواست 29 اپریل 1955 کو دی گئی تھی اور ٹریبونل کا ایوارڈ دس ماہ سے زیادہ عرصے بعد 10 مارچ 1956 کو دیا گیا تھا۔ لہذا اگر ایپلٹ ٹریبونل کی طرف سے لیا گیا نظریہ درست ہے، تو آجر کو ملازم کو دس ماہ سے زیادہ کی اس مدت کے لیے ادائیگی کرنی ہوگی، حالانکہ آجر نے اپنی جانچ مکمل کر لی تھی اور ملازم کو بہت پہلے ہی برخاست کرنے کا ذہن بنا لیا تھا لیکن دفعہ 33 کی طرف سے لگائی گئی پابندی کے لیے فقرہ میں زیر التواء جانچ کے بغیر معطلی کی زیادہ سے زیادہ مدت کے طور پر دس دن فراہم کرتا ہے ظاہر ہے کہ آجر کو تحقیقات کے زیر التواء معطلی کے التزام کا غلط استعمال نہیں کرنا چاہیے اور جانچ میں بے حد تاخیر نہیں کرنی چاہیے، اس طرح ملازم کو طویل عرصے تک تنخواہ کے بغیر لٹکا کر رکھنا چاہیے۔ ایسا لگتا ہے کہ مقصد یہ دیکھنا ہے کہ اگر ملازم کی معطلی تنخواہ کے بغیر ہے تو آجر دس دن کے اندر فوری طور پر اپنی جانچ مکمل کرے۔ لیکن یہ ارادہ نہیں کیا جاسکتا تھا کہ صنعتی ٹریبونل بھی دفعہ 33 کے تحت کارروائی کا اختتام دس دنوں میں، اور کرے اگر ایسا نہیں کیا گیا تو فقرہ 27 کی خلاف ورزی ہوگی۔ کسی بھی صورت میں دفعہ 33 کے تحت ٹریبونل کے سامنے کارروائی کے ذریعے لیا گیا وقت آجر کے قابو سے باہر ہے اور فقرہ 27 کی توضیحات کے طور پر مذکورہ کارروائی کے لیے نامناسب اور لاگو نہیں ہوگا۔ اس لیے ہماری رائے ہے کہ فقرہ 27 میں "زیر التواء تفتیش" کے

الفاظ ہیں۔ سیاق و سباق اور انصاف اور استدلال دونوں میں صرف آجر کی تحقیقات کا حوالہ دیا جاتا ہے نہ کہ دفعہ 33 کے تختہ ریول کے سامنے کی کارروائی۔

اس تشریح سے ملازم کو کوئی سنگین پریشانی نہیں ہوگی، کیونکہ اگر ٹریبونل آجر کو ملازم کو برخاست کرنے کی اجازت دیتا ہے تو اسے بغیر تنخواہ کے اس کی معطلی کی تاریخ سے کچھ نہیں ملے گا؛ دوسری طرف، اگر ٹریبونل مطلوبہ اجازت دینے سے انکار کرتا ہے، تو وہ بغیر تنخواہ کے اپنی معطلی کی تاریخ سے اپنی پچھلی اجرت کا حقدار ہوگا۔ ہم اس سلسلے میں لکشمی دیوی شوگر ملز لمیٹڈ کے معاملے کا حوالہ دے سکتے ہیں جہاں فیصلے کے لیے اسی طرح کا نقطہ سامنے آیا تھا۔ اس صورت میں حکم روآں نے صرف چار دن کے لیے بغیر تنخواہ کے معطلی فراہم کی۔ وہاں اس معطلی کا انعقاد کیا گیا۔ تنخواہ کے بغیر زیر التواء جانچ کے ساتھ ساتھ ٹریبونل کی زیر التواء اجازت کو بھی سزا نہیں سمجھا جا سکتا، کیونکہ تنخواہ کے بغیر اس طرح کی معطلی صرف ایک عبوری اقدام ہوگا اور صرف اس وقت تک جاری رہے گا جب تک کہ کارکن کو سزا دینے کی اجازت کے لیے درخواست نہیں کی جاتی اور ٹریبونل اس پر حکم جاری نہیں کرتا۔ یہ بھی فیصلہ کیا گیا کہ اگر اجازت دی گئی تو کارکن معطلی کی مدت کے دوران ادائیگی کا حقدار نہیں ہوگا لیکن اگر اجازت سے انکار کر دیا گیا تو اسے معطلی کی پوری مدت کے لیے ادائیگی کرنی ہوگی۔ اس معاملے میں طے شدہ اصول اس معاملے پر بھی لاگو ہوتا ہے۔ ہم صرف یہ شامل کرنا چاہیں گے کہ یہ اصول صرف ان صورتوں پر لاگو ہوگا جہاں دفعہ 33 کے تحت پابندی ہے۔ اور آجر کو جانچ مکمل کرنے کے بعد پابندی ہٹانے کے لیے اس دفعہ کے تحت درخواست دینی ہوگی۔ اگر دفعہ 33 کے تحت درخواست دینے کا کوئی سوال ہی نہیں ہے تو معاملہ مختلف ہوگا۔ اور متعلقہ حکم روآں کے تحت آجر ملازم کو اس کی جانچ مکمل ہونے کے فوراً بعد برطرف کرنے کا مجاز ہے۔ ایسی صورت میں اگر حکم روآں اس بات کی حمایت کرتا ہے کہ بغیر تنخواہ کے معطلی ایک مخصوص تعداد میں دنوں سے زیادہ نہیں ہوگی، تو جانچ یا تو اس مدت کے اندر مکمل کی جانی چاہیے یا اگر یہ اس مدت سے آگے جاتی ہے اور کسی وجہ سے معطلی ضروری سمجھی جاتی ہے، تو تنخواہ کو حکم روآں کے تحت مقرر کردہ مدت سے زیادہ کے لیے نہیں روکا جا سکتا۔ موجودہ معاملے میں، دفعہ 33 کے تحت درخواست کے بعد بھی تنخواہ کے بغیر معطلی ہوئی۔ اس دفعہ کے تحت اجازت دی گئی تھی اور زیر التواء تھی۔ چونکہ صنعتی ٹریبونل نے اس معاملے میں ملازمین کو برخاست کرنے کی اجازت دے دی ہے اور چونکہ اپیل ٹریبونل نے ایوارڈ کے اس حصے کو برقرار رکھا ہے، اس لیے ملازمین

کی معطلی کی مدت کے دوران تنخواہ کے بغیر ادائیگی کا کوئی سوال ہی نہیں ہے۔ لہذا ہم اپیل کی اجازت دیتے ہیں، لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل کے حکم کو کالعدم قرار دیتے ہیں اور دفعہ 33 اے کے تحت دو درخواستوں کو مسترد کرنے والے صنعتی ٹریبونل کے حکم کو بحال کرتے ہیں۔ ان حالات میں ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم جاری نہیں کرتے۔

اپیل کو منظور کیا جاتا ہے۔