از عدالت اعظمیٰ

دہلی کلاتھ اینڈ جنرل ملز کوآپریشن لمیٹڈ

بمقابلہ

شری رامیشور دیال اور دیگر

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

صنعتی تنازعہ —برخواست شدہ کارکن —ٹربیونل کی طرف سے عبوری بحالی—اگر درست ہو— صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 (14 آف 1947)، دفعہ 33A

ایک شاردا سنگھ، جواب دہندہ، جو اپیلنٹ ملز کا ملازم تھا، کو انتظامی اتھارٹی کے حکم کی نافرمانی کرنے پر برطرف کر دیا گیا۔ اس نے انڈسٹریل ڈسپیوٹ ایکٹ 1947 کے دفعہ 33-A کے تحت انڈسٹریل ٹربیونل میں درخواست دائر کی، جس میں مختلف بنیادوں پر اپنی برطرفی کا مقابلہ کیا گیا، جس کے بعد ٹربیونل نے ایک حکم جاری کیا کہ عبوری اقدام کے طور پر مدعا علیہ کو کام کرنے کی اجازت دی جائے۔ اپیل کنندہ ملز اور اگر انتظامیہ اسے واپس لینے میں ناکام رہی تو اس کی پوری اجرت اسی تاریخ سے ادا کی جائے جس دن اس نے ڈیوٹی کے لیے اطلاع دی تھی۔ اس کے بعد اپیل کنندہ ملز نے ہائی کورٹ کے سامنے ٹربیونل کے عبوری حکم کا مقابلہ کرتے ہوئے ایک رٹ پٹیشن دائر کی اور ہائی کورٹ نے کہا کہ مدعا علیہ کو دی گئی عبوری ریلیف جائز ہے۔ ہائی کورٹ کے سرٹیفکیٹ کے ذریعے اپیل پر،

ٹربیونل کی جانب سے جواب دہندہ کو بحال کرنے کا عبوری حکم نامہ غلط تھا۔ اس طرح کا عبوری ریلیف ٹربیونل کی طرف سے نہیں دیا جا سکتا ہے کیونکہ یہ مدعا علیہ کے مقدمے کو مقدم کرنے کے مترادف ہوگا اور اپیل کنندہ آجر کی سماعت کے بعد اس کی برطرفی کی قانونی حیثیت کا فیصلہ کیے بغیر اسے شروع میں ہی مکمل ریلیف دے گا۔

دی مینجمنٹ، ہوٹل امپیریل و دیگران بمقابلہ ہوٹل ورکرز یونین، اے۔آئی۔آر 1959 ایس۔سی 1342، اور پنجاب نیشنل بینک بمقابلہ آل انڈیا پنجاب نیشنل بینک ایمپلائز فیڈریشن، اے۔آئی۔آر 1960 ایس۔سی 160، حوالہ دیا گیا ہے۔

دیوانی اپیل کا دائرہ اختیار: 1959 کی دیوانی اپیل نمبر 353۔

1957 کی سول رٹ نمبر D-257 میں دہلی میں پنجاب ہائی کورٹ (سرکٹ بنچ) کے 22 اپریل 1958 کے فیصلے اور حکم سے اپیل۔

ایم۔سی۔سیٹلواد، اٹارنی جنرل آف انڈیا، ایس۔ این۔ اینڈلی، جے۔ بی۔ دادا چنجی، رامیشور ناتھ اور پی۔ ایل۔ ووہرا، اپیل کنندہ کیلئے۔

جی۔ ایس۔ پاٹھک، آر۔ ایل۔ آنند اور جناردن شرما، جواب دہندہ نمبر 2 کیلئے۔

22 نومبر 1960 کو عدالت کا فیصلہ سنایا گیا۔

جسٹس وانچو ــــ یہ پنجاب ہائی کورٹ کی طرف سے دئے گئے سٹرفکیٹ پر ایک اپیل ہے۔ شاردا سنگھ (اس کے بعد جواب دہندہ کہا جاتا ہے) اپیل کنندگان کی خدمت میں تھا۔ 28 اگست 1956 کو، مدعا علیہ کو اپیلنٹ ملز میں کام کرنے والے اسٹینڈنگ آرڈرز کے پیرا 9 کے مطابق رات کی شفٹ سے دن کی شفٹ میں منتقل کر دیا گیا۔ اس وقت اپیل کنندگان اور ان کے مزدوروں کے درمیان صنعتی تنازعہ چل رہا تھا۔ منتقلی 30 اگست 1956 سے نافذ ہونا تھی۔ لیکن جواب دہندہ دن کی شفٹ میں کام کی اطلاع دینے میں ناکام رہا اور اسے غیر حاضر قرار دیا گیا۔ ستمبر، 1956 کو، اس نے جنرل منیجر کو ایک درخواست جمع کرائی کہ اس نے 30 اگست کو رات 10:30 بجے ڈیوٹی کے لیے اطلاع دی تھی۔ اور پوری رات کام کیا تھا، لیکن اس کی موجودگی کا نشان نہیں تھا۔ وہ 31 اگست کی رات دوبارہ ملز گئے تھے لیکن انہیں اس بنیاد پر کام کرنے کی اجازت نہیں دی گئی تھی کہ انہیں دن کی شفٹ میں منتقل کر دیا گیا ہے۔ اس نے شکایت کی کہ اسے ہراساں کرنے کے لیے اس کے ساتھ من مانی سلوک کیا گیا۔ اگرچہ انہوں نے کہا کہ انہیں احکامات پر عمل درآمد پر

کوئی اعتراض نہیں ہے، لیکن انہوں نے مینیجر سے مداخلت کی اور انہیں اپنے خلاف کی جانے والی سخت کارروائی سے بچانے کی درخواست کی، انہوں نے مزید کہا کہ ملزان دنوں تک ان کی اجرت کے ذمہ دار ہوں گے جب تک انہیں کام کرنے کی اجازت نہیں دی گئی تھی۔

4 ستمبر 1956 کو، اس نے انڈسٹریل ڈسپیوٹ ایکٹ، نمبر XIV آف 1947 کے دفعہ 33-A کے تحت انڈسٹریل ٹریبونل کو درخواست دی، جہاں پچھلا تنازعہ زیر التوا تھا، اور شکایت کی کہ اسے ایکٹ کہا گیا ہے۔ بغیر کسی وجہ کے ایک شفٹ سے دوسری شفٹ میں منتقل کیا گیا اور یہ اس کی خدمت کی شرائط میں تبدیلی کے مترادف تھا، جو اس کے مفاد کے لیے متعصب اور نقصان دہ تھا۔ چونکہ یہ تبدیلی ایکٹ کے دفعہ 33 کی دفعات کے خلاف کی گئی تھی، اس لیے انہوں نے دفعہ 33-A کے تحت ٹریبونل سے ضروری ریلیف کی دعا کی۔ 5 ستمبر 1956 کو جنرل مینیجر نے یکم ستمبر کے خط کا جواب دیا اور جواب دہندہ کو بتایا کہ ان کی ایک شفٹ سے دوسری شفٹ میں ٹرانسفر کا حکم 28 اگست کو دیا گیا تھا، اور انہیں کہا گیا تھا کہ وہ دن کی شفٹ میں کام کے لیے رپورٹ کریں۔ 30 اگست، لیکن اس حکم کی تعمیل کرنے کے بجائے جو معمول کے مطابق کیا گیا تھا اور ہدایت کے مطابق کام کے لیے رپورٹ کیا گیا تھا، اس نے جان بوجھ کر حکم عدولی کی اور 30 اگست کو رات کی شفٹ میں کام کے لیے رپورٹ کیا۔ اس کے بعد اسے دن کی شفٹ میں کام پر جانے اور رپورٹ کرنے کا حکم دیا گیا۔ تاہم اس نے پھر بھی دن کی شفٹ میں کام کے لیے رپورٹ نہیں کی اور جان بوجھ کر غیر حاضر رہا اور اس طرح ٹرانسفر کے حکم کی نافرمانی کی۔ اس لیے جنرل مینیجر نے مدعا علیہ سے کہا کہ وہ وجہ بتائے کہ محکمانہ افسران کے قانونی احکامات کو جان بوجھ کر ماننے سے انکار کرنے پر ان کے خلاف تادیبی کارروائی کیوں نہ کی جائے اور اسے 48 گھنٹے کے اندر اپنی وضاحت پیش کرنے کو کہا گیا۔ مدعا علیہ نے 7 ستمبر 1956 کو اپنی وضاحت پیش کی۔

اس کے ظاہر ہونے کے فوراً بعد اپیل کنندہ ملوں کو دفعہ 33-A کے تحت درخواست کا نوٹس موصول ہوا اور انہوں نے 5 اکتوبر 1956 کو اس کا جواب جمع کرایا۔ ان کا معاملہ یہ تھا کہ ایک شفٹ سے دوسری شفٹ میں منتقلی انتظامیہ کے اختیار میں تھی اور

نہیں ہوسکتی تھی۔ کہا جاتا ہے کہ خدمت کی شرائط وضوابط میں تبدیلی کارکن کے تعصب کی وجہ سے ہے اور اس لیے دفعہ 33-A کے تحت شکایت قابل سماعت نہیں تھی۔ اپیل کنندہ ملز نے یہ بھی نشاندہی کی کہ مدعاعلیہ کے بعد کے طرز عمل کے بارے میں گھریلو انکوائری کی جا رہی تھی اور درخواست کی کہ دفعہ 33-A کے تحت درخواست پر کارروائی اس وقت تک روک دی جائے جب تک کہ گھریلو انکوائری مکمل نہیں ہو جاتی۔ ایسا لگتا ہے کہ اس شکایت پر دفعہ 33-A کے تحت کوئی کارروائی نہیں کی گئی ہے، جس کے لیے اپیل کنندہ ملز جزوی طور پر ذمہ دار ہو سکتے ہیں کیونکہ انہوں نے ان کارروائیوں کو روکنے کی درخواست کی تھی۔ تاہم، مدعاعلیہ کے خلاف گھریلو انکوائری جاری رہی اور 25 فروری 1957 کو انکوائری افسر نے رپورٹ کیا کہ بدتمیزی کا الزام ثابت ہو گیا ہے۔ اس کے بعد جنرل منیجر نے 5 مارچ 1957 کو ایک حکم جاری کیا، کہ مدعاعلیہ کی سنگین بدانتظامی کے پیش نظر اور اس کے ماضی کے ریکارڈ کو دیکھتے ہوئے، اسے برخاست کر دیا جائے۔ لیکن چونکہ اس وقت ایک صنعتی تنازعہ زیر التوا تھا، جنرل منیجر نے حکم دیا کہ برطرفی کا حکم جاری ہونے سے پہلے صنعتی ٹربیونل کی اجازت لی جائے اور ایکٹ کے دفعہ 33 کے تحت ایسی اجازت حاصل کرنے کے لیے درخواست دی جائے۔

اسی دوران، یکم مارچ 1957 کو ایک نوٹیفکیشن جاری کیا گیا، جس کے ذریعے سنٹرل ایکٹ نمبر XXXVI آف 1956 کی بعض دفعات کے نافذ ہونے کیلیئے 10 مارچ 1957 کو مقرر کیا گیا، جس کے ذریعے دفعات 33 اور 33-A میں ترمیم کی گئی۔ ترمیم کے ذریعے دفعہ 33 میں کافی تبدیلی کی گئی اور یہ تبدیلی 10 مارچ 1957 سے نافذ العمل ہوئی۔ تبدیلی یہ تھی کہ آجر پر ملازمت کی کسی بھی شرط میں تبدیلی کے خلاف کام کرنے والوں کے تعصب اور بدسلوکی کے خلاف کسی بھی کارروائی کے خلاف مکمل پابندی میں ترمیم کی گئی۔ ترمیم شدہ دفعہ میں بتایا گیا ہے کہ جہاں ایک آجر تنازعہ سے جڑے کسی معاملے یا تنازعہ سے جڑے کسی بدانتظامی کے سلسلے میں کارروائی کرنے کا ارادہ رکھتا ہے، وہ صرف اس اتھارٹی کی تحریری اجازت کے ساتھ ہی ایسا کر سکتا ہے جس کے سامنے تنازعہ ہو۔ زیر التواء تھا لیکن جہاں وہ معاملہ جس کے بارے میں آجر کسی کارکن پر لاگو اسٹینڈنگ آرڈرز کے مطابق کارروائی کرنا چاہتا تھا وہ تنازعہ سے منسلک نہیں تھا یا جس بدتمیزی کے

لیے کارروائی کی تجویز دی گئی تھی وہ تنازعہ سے منسلک نہیں تھا، آجر جیسا کہ وہ مناسب سمجھے ایسی کارروائی کرسکتا ہے، صرف اس شرط کے کہ فارغ یا برخواست ہونے کی صورت میں ایک ماہ کی اجرت ادا کی جائے اور ٹربیونل میں درخواست دی جائے جس کے سامنے یہ تنازع زیرالتوا تھا کہ اس کے خلاف کی گئی کارروائی کی منظوری دی جائے۔ آجر کی طرف سے ملازم . قانون میں اس تبدیلی کے پیش نظر، اپیل کنندہ ملز کا خیال تھا کہ چونکہ موجودہ کیس میں مدعاعلیہ کی بدتمیزی کا تنازعہ سے کوئی تعلق نہیں تھا اور فیصلہ زیرالتواء تھا، اس لیے وہ اسے ایک ماہ کی اجرت ادا کرنے اور درخواست دینے کے بعد اسے برطرف کرنے کے حقدار تھے۔ ان کی طرف سے کی گئی کارروائی کی منظوری۔ نتیجتاً، 5 مارچ 1957 کے جنرل منیجر کے حکم کے مطابق اجازت کے لیے ٹریبونل میں کوئی درخواست نہیں دی گئی، جس کا پہلے ہی حوالہ دیا گیا ہے۔ بعد ازاں 2 اپریل 1957 کو جنرل منیجر کی جانب سے جواب دہندہ کو ایک ماہ کی اجرت دینے کے بعد برطرفی کا حکم جاری کیا گیا اور جواب دہندہ کے خلاف کارروائی کی منظوری کے لیے متعلقہ اتھارٹی کو درخواست دی گئی۔

اس کے بعد مدعاعلیہ نے 9 اپریل 1957 کو ایکٹ کے دفعہ 33-A کے تحت ایک اور درخواست دائر کی، جس میں اس نے شکایت کی کہ اپیل کنندہ ملز نے ٹریبونل کی واضح اجازت کے بغیر اس کی خدمات ختم کر دی ہیں اور یہ دفعہ 33 ایکٹ کی دفعات کی خلاف ورزی ہے۔ اس لیے اس نے ضروری امداد کیلئے التجا کی۔ 18 اپریل 1957 کو اس درخواست پر ٹربیونل نے ایک عبوری حکم نامہ جاری کیا جس کے ذریعے عبوری ریلیف کے اقدام کے طور پر اپیلنٹ ملز کو حکم دیا گیا کہ وہ مدعاعلیہ کو 19 اپریل سے کام کرنے کی اجازت دیں اور مدعاعلیہ کو ہدایت کی گئی کہ ڈیوٹی یہ بھی حکم دیا گیا کہ اگر انتظامیہ جواب دہندہ کو واپس لینے میں ناکام رہی تو جواب دہندہ کو ڈیوٹی پر رپورٹ کرنے کے بعد 19 اپریل سے اس کی پوری اجرت ادا کی جائے گی۔ تاہم 6 مئی 1957 کو درخواست مورخہ 9 اپریل 1957 کو ناقص قرار دے کر خارج کر دی گئی اور اسی لیے 18 اپریل کا عبوری حکم نامہ بھی ختم ہو گیا۔ اسی دن (یعنی 6 مئی 1957) مدعاعلیہ نے دفعہ 33-A کے تحت ایک اور درخواست دی جس میں اس نے نقائص کو دور کیا اور دوبارہ شکایت کی کہ 2 اپریل 1957 کو اس کی برطرفی ٹربیونل کی واضح سابقہ اجازت کے بغیر دفعہ 33 کے خلاف تھی

اور مناسب راحت کے لیے دعا کی۔

یہ وہ درخواست ہے جو اس وقت زیر التوا ہے اور تین سال سے زیادہ گزر جانے کے باوجود اسے نمٹا نہیں دیا گیا ہے۔ یہ بھی واضح نہیں ہے کہ 4 ستمبر 1956 کی پہلی درخواست کا کیا ہوا ہے، جس میں مدعا علیہ نے شکایت کی تھی کہ اس کی ایک شفٹ سے دوسری شفٹ میں منتقلی سے اس کی سروس کی شرائط اس کے تعصب میں بدل دی گئی ہیں۔ ایکٹ کے دفعہ 33 اور دفعہ 33-A کے تحت درخواستوں کو جلد نمٹایا جانا چاہئے اور افسوس کا مقام ہے کہ یہ معاملہ تین سال سے زیر التوا ہے، حالانکہ اپیل کنندگان کو بھی اس صورتحال کا ذمہ دار ٹھہرانا چاہئے۔ تاہم، اپیل کنندہ ملزم نے 14 مئی 1957 کو دفعہ 33-A کے تحت آخری درخواست کا جواب دیا اور اعتراض کیا کہ ایکٹ کے دفعہ 33 کی کوئی خلاف ورزی نہیں ہوئی، ان کا معاملہ یہ ہے کہ ترمیم شدہ دفعہ 33 نے برطرفی کے حکم پر 2 اپریل 1957 کو درخواست دی۔ مزید، میرٹ پر، اپیل کنندہ ملزم کا کیس یہ تھا کہ برطرفی جائز حالات میں تھی۔

یہ معاملہ 16 مئی 1957 کو ٹربیونل کے سامنے آیا۔ اس تاریخ کو ٹربیونل نے دوبارہ ایک عبوری حکم جاری کیا، جس کا اثر یہ تھا کہ عبوری ریلیف کے اقدام کے طور پر مدعا علیہ کو 17 مئی سے کام کرنے کی اجازت دی جائے۔ جواب دہندہ کو ڈیوٹی پر رپورٹ کرنے کی ہدایت کی گئی۔ مزید حکم دیا گیا کہ اگر انتظامیہ اسے واپس لینے میں ناکام رہی تو وہ اسے اس کی پوری اجرت ادا کریں گے جس تاریخ سے اس نے ڈیوٹی پر اطلاع دی ہے۔

اس کے بعد اپیل کنندگان نے ہائی کورٹ میں رٹ پٹیشن دائر کی۔ ہائی کورٹ کے سامنے ان کا بنیادی تنازعہ دوگنا تھا۔ سب سے پہلے یہ زور دیا گیا تھا کہ 10 مارچ 1957 سے ترمیم شدہ دفعہ 33 اور 33-A کے نافذ ہونے کے بعد اس کیس کے حالات میں ٹریبونل کو ایکٹ کے دفعہ 33-A کے تحت درخواست پر غور کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے۔ متبادل میں یہ دعویٰ کیا گیا کہ ٹربیونل کے پاس میرٹ پر دفعہ 33-A کے تحت درخواست میں اٹھائے گئے سوالات پر غور کرنے سے پہلے ہی بحالی کا عبوری حکم جاری کرنے یا جواب دہندہ کو پوری اجرت کی ادائیگی کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے۔ ہائی کورٹ نے پہلے نکتے پر کہا کہ صنعتی تنازعات (ترمیمی اور متفرق دفعات) ایکٹ

نمبر XXXVI 1956 کے دفعہ 30 کے پیش نظر، موجودہ کیس دفعہ 33 کے تحت چلایا جائے گا جیسا کہ یہ ترمیم سے پہلے تھا۔ ٹربیونل کو ایکٹ کے دفعہ A-33 کے تحت 6 مئی 1957 کی شکایت پر غور کرنے کا اختیار حاصل ہوگا۔ دوسرے نکتے پر ہائی کورٹ نے کہا کہ عبوری ریلیف دینے والے ٹربیونل کا حکم اس کے دائرہ اختیار میں تھا اور جائز تھا۔ جس کے نتیجے میں درخواست خارج کر دی گئی۔ اس کے بعد اپیل کنندہ ملوں نے درخواست دی اور ہائی کورٹ کی طرف سے اس عدالت میں اپیل کرنے کے لیے سٹرفکیٹ دیا گیا۔ اور اس طرح معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

وہی دو نکات جو ہائی کورٹ میں اٹھائے گئے تھے ہمارے سامنے پیش کیے گئے ہیں۔ ہماری رائے ہے کہ موجودہ کیس میں پہلے نکتے پر فیصلہ کرنا ضروری نہیں ہے کیونکہ ہم اس نتیجے پر پہنچے ہیں کہ 16 مئی 1957 کا عبوری حکم قانون کی صریحاً غلط ہے اور اس کی تائید نہیں کی جاسکتی۔ اس سوال کے علاوہ کہ کیا ٹربیونل کے پاس عبوری فیصلے کے بغیر اس طرح کا عبوری حکم جاری کرنے کا دائرہ اختیار تھا، (ایک نکتہ جس پر اس عدالت نے دی مینجمنٹ آف ہوٹل امپیریل بمقابلہ ہوٹل ورکرز یونین (1) میں غور کیا اور کھلا چھوڑ دیا)۔ ان کی رائے ہے کہ جہاں ٹربیونل ایکٹ کے دفعہ A-33 کے تحت درخواست پر کارروائی کر رہا ہے اور اس سے پہلے یہ سوال ہے کہ کیا برطرفی کا حکم دفعہ 33 کے خلاف ہے تو ٹربیونل کے لیے دوبارہ بحالی کی اجازت دینا قانون میں غلط ہوگا۔ یا مکمل اجرت کی صورت میں اگر آجر نے ایک عبوری اقدام کے طور پر مزدور کو اس کی خدمت میں واپس نہیں لیا۔ واضح رہے کہ دفعہ A-33 کے تحت شکایت کی صورت میں دفعہ 33 کی دفعات کے خلاف برطرفی کی بنیاد پر حتمی حکم ٹربیونل پاس کر سکتا ہے اگر یہ مزدور کے حق میں ہو، بحالی کے لیے ہوگا۔ یہ حتمی حکم صرف اس صورت میں منظور کیا جائے گا جب آجر ٹربیونل کے سامنے برطرفی کا جواز پیش کرنے میں ناکام ہو جائے، یا یہ ظاہر کر کے کہ مناسب گھریلو انکوائری ہوئی تھی جس سے بدانتظامی ثابت ہوئی تھی۔ یا برطرفی کے جواز کے لیے ٹربیونل کے سامنے ثبوت پیش کر کے کوئی گھریلو انکوائری نہ ہونے کی صورت میں: دیکھیں پنجاب نیشنل بینک لمیٹڈ بمقابلہ آل انڈیا پنجاب نیشنل بینک ایمپلائز فیڈریشن (2)، جہاں دفعہ A-33 کے تحت ایک انکوائری میں کہا گیا تھا، ملازم صرف آجر کے ذریعہ دفعہ 33 کی

خلاف ورزی کو ثابت کر کے بحالی کا حکم حاصل کرنے میں کامیاب نہیں ہوگا۔اس طرح کی خلاف ورزی ثابت ہونے کے بعد بھی آجر کے لیے یہ کھلا رہے گا کہ وہ میرٹ کی بنیاد پر مسترد شدہ برخواستگی کا جواز پیش کرے۔ یہ تنازعہ کا ایک حصہ ہے جس پر ٹربیونل کو غور کرنا ہے کیونکہ ملازم کی طرف سے کی گئی شکایت کو صنعتی تنازعہ سمجھا جانا ہے اور مذکورہ تنازعہ کے تمام متعلقہ پہلوؤں پر دفعہ 33-A کے تحت غور کیا جائے گا۔لہٰذا، جب کوئی ٹربیونل دفعہ 33-A کے تحت شکایت پر غور کر رہا ہے اور اسے آخر کار یہ فیصلہ کرنا ہے کہ آیا کسی ملازم کو بحال کیا جانا چاہیے یا نہیں،تو یہ ٹربیونل کے لیے ایک عبوری ریلیف کے طور پر بحالی کا حکم دینے کے لیے کھلا نہیں ہے، کیونکہ اس کے لیے یہ ٹربیونل کے لیے ضروری ہے۔کام کرنے والے کو وہ ریلیف مل سکتا ہے جو اسے صرف اس صورت میں مل سکتا ہے جب شکایت کی سماعت پر آجر برطرفی کے حکم کو درست ثابت کرنے میں ناکام رہے۔اس معاملے میں عبوری ریلیف کا حکم یہ تھا کہ کام کرنے والے کو کام کرنے کی اجازت دی جائے: دوسرے لفظوں میں اسے بحال کرنے کا حکم دیا گیا تھا۔اس کے متبادل میں حکم دیا گیا کہ اگر انتظامیہ نے اسے واپس نہ لیا تو وہ اسے اس کی پوری اجرت ادا کر دیں۔ ہماری رائے ہے کہ اس طرح کا حکم قانون میں عبوری ریلیف کے طور پر منظور نہیں کیا جا سکتا، کیونکہ یہ جواب دہندہ کو شروع میں ریلیف دینے کے مترادف ہے جس کا وہ اسی صورت میں حقدار ہوگا جب آجر دفعہ 33-A کے تحت کارروائی میں ناکام ہو جائے۔ . جیسا کہ ہوٹل امپیریل کے کیس (1) میں اشارہ کیا گیا تھا، عام طور پر، عبوری ریلیف وہ مکمل ریلیف نہیں ہونا چاہیے جو کام کرنے والوں کو حاصل ہوتا ہے اگر وہ آخر کار کامیاب ہو جاتے ہیں۔لہٰذا اس معاملے میں ٹربیونل کا حکم ایک عبوری ریلیف کے طور پر بحال کرنے یا اس کے بدلے پوری اجرت کی ادائیگی کی اجازت دینے کا حکم صریح طور پر غلط ہے اور اس لیے اسے ایک طرف رکھا جانا چاہیے۔اس لیے ہم اپیل کی اجازت دیتے ہیں، ہائی کورٹ کے ساتھ ساتھ 16 مئی 1957 کے ٹربیونل کے حکم کو ایک طرف رکھتے ہوئے عبوری ریلیف دیتے ہیں۔

مدعا علیہ کے وکیل نے ہمیں عرض کیا کہ اگر ہم اس نتیجے پر پہنچے کہ ٹربیونل کے حکم کو کالعدم قرار دیا جائے تو ہمیں کچھ عبوری ریلیف دینا چاہیے۔اس کیس کے حالات میں ہم نہیں سمجھتے کہ مدعا کو عبوری ریلیف آخرت میں جائز ہے۔جیسا کہ ہم نے اوپر اشارہ کیا