

از عدالت الاعظمیٰ

گوداوری شوگر ملز لمیٹڈ

بنام

کیپر گاؤں تالو کا سکھر کمگرسبھا، سکاروادی

(پی۔ بی۔ گیند رگڈ کار، کے۔ این۔ وانچو اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جسٹسز)

صنعتی تنازعہ۔ کنٹریکٹ لیبر کا نظام۔ صنعتی عدالت کے ذریعہ ختم کرنا۔ دائرہ اختیار۔ اگر کاروبار کو جاری رکھنے کے آجر کے بنیادی حق کی خلاف ورزی ہو۔ بمبئی انڈسٹریل ریلیشن ایکٹ، 1947 (11 آف 1947)، دفعہ 3 (18)، (2)42، 73A، آئٹم (2) شیڈول II، آئٹم (6) شیڈول III - آئین ہند، آرٹیکل 19 (1) (g)۔

اپیل کنندہ آجرا اور اس کے کارکنوں کے درمیان اپیل کنندہ کی ملوں میں کنٹریکٹ لیبر کی ملازمت کے بارے میں پیدا ہونے والا تنازعہ، مزدوروں کی نمائندگی کرنے والی یونین جو کہ موجودہ کیس میں اپیل کنندہ کو بمبئی کی دفعہ 42 (2) کے تحت نوٹس جاری کرنے کے بعد جواب دہ ہے۔ انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ نے ایکٹ کے دفعہ 73A کے تحت انڈسٹریل کورٹ سے رجوع کیا جس میں کنٹریکٹ لیبر کو ملازمت دینے کے نظام کو ختم کرنے اور متعلقہ محکموں میں ملازمین کو مستقل کرنے کا مطالبہ کیا گیا۔ اپیل کنندہ کا استدلال، دیگر باتوں کے ساتھ، یہ تھا کہ صنعتی عدالت کے پاس اس تنازعہ کا فیصلہ کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا جو کہ ایکٹ کے شیڈول III کے آئٹم (6) کے تحت لیبر کورٹ کے خصوصی دائرہ اختیار میں تھا، اور یہ کہ کسی بھی ایوارڈ کو ختم کرنے کی ہدایت کرتا ہے۔ کنٹریکٹ لیبر کا معاملہ آئین کے آرٹیکل 19 (1) (g) کے تحت اپیل کنندہ کے کاروبار کو جاری رکھنے کے بنیادی حق کی خلاف ورزی کرے گا۔ صنعتی عدالت نے فیصلہ کیا کہ صنعتی عدالت کا

دائرہ اختیار ہوگا کیونکہ یہ معاملہ ایکٹ کے شیڈول II کے آئٹم (2) میں شامل ہے اور اپیل کنندگان کے بنیادی حقوق کی کوئی خلاف ورزی نہیں ہے۔ اپیل پر لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل نے کہا کہ صنعتی عدالت کے پاس اس معاملے کا فیصلہ کرنے کا دائرہ اختیار ہے حالانکہ یہ شیڈول II کے آئٹم (2) میں شامل نہیں تھا۔ جہاں تک بنیادی حق کی خلاف ورزی کے سوال کا تعلق ہے تو اس نے کہا کہ یہ سوال کہ کیا عائد کی گئی پابندی معقول تھی ہر کیس کے حقائق پر منحصر ہے اور معاملہ اپیل کورٹ کے اختیارات سے باہر ہے۔ آخر کار اس نے میرٹ پر پورا ایوارڈ الگ کر دیا۔ خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل کنندہ کی اپیل پر، کہا کہ صنعتی عدالت کو اس معاملے سے نمٹنے کا اختیار حاصل تھا۔

شیڈول III کے آئٹم (6) میں استعمال ہونے والے لفظ "روزگار" کا دائرہ کچھ بھی ہو، اگر کوئی معاملہ شیڈول II میں شامل ہو تو اسے صرف دفعہ 73A کے تحت صنعتی عدالت میں بھیجا جاسکتا ہے، معاہدہ کے خاتمے سے متعلق ایک سوال لیبر نے لازمی طور پر شیڈول II کے آئٹمز (2)، (9) اور (10) میں شامل معاملات سے متعلق تنازعہ کھڑا کیا، یعنی ملازمین کی تعداد میں مستقل اضافہ، ملازمین کی اجرت، کام کے اوقات اور آرام کے وقفے اور لہذا، صرف ایک صنعتی عدالت سے رجوع کیا جائے۔

صنعتی عدالت کو جو اختیار دیا گیا تھا جو یہ فیصلہ کرنے کے لیے ایک عدالتی ٹریبونل تھا کہ آیا کنٹریکٹ لیبر کو ختم کیا جانا چاہیے یا نہیں، وہ "صنعتی معاملہ" کی تعریف کو اب تک نہیں بنائے گا جیسا کہ اس نے ملازمت کے طریقہ کار پر ایک غیر معقول پابندی کا حوالہ دیا ہے۔ آجر کا اپنی تجارت کو جاری رکھنے کا بنیادی حق اور اس طرح دفعہ 3(18) میں یہ فراہم کر کے اس کے بنیادی حق کی کوئی خلاف ورزی نہیں کی گئی ہے کہ ایک "صنعتی معاملہ" میں ملازمین کی ملازمت کا طریقہ بھی شامل ہے۔

دیوانی اپیل کا دائرہ اختیار : دیوانی اپیل نمبر 352 آف 1958۔

1956 کے اپیل (بمبئی) نمبر 72 میں لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل آف انڈیا، بمبئی کے 27 جولائی 1956 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل کنندہ کے لیے جی ایس پاٹھک، جے بی داداچنئی، ایس این اینڈ لے اور رامیشور ناتھ۔

ڈی ایس نرگولکر اور کے آرچودھری، جواب دہندہ نمبر 1 کے لیے۔

بی پی مہیشوری، مداخلت کرنے والوں کے لیے۔

16 دسمبر 1960 عدالت کا فیصلہ بذریعہ سنایا گیا۔

جسٹس وانچو۔ یہ صنعتی معاملے میں خصوصی اجازت کی اپیل ہے۔ اپیل کنندہ دو شوگر ملوں کا مالک ہے۔ دونوں ملوں میں کنٹریکٹ لیبر کی ملازمت کے حوالے سے اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کے درمیان جھگڑا ہوا۔ نتیجتاً، باجے انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ، نمبر XI آف 1947 کے دفعہ 42(2) کے تحت تبدیلی کا نوٹس (اس کے بعد ایکٹ کہلاتا ہے) کارکنوں کی نمائندگی کرنے والی یونین کی طرف سے اپیل کنندہ کو دیا گیا۔ اس کے بعد یونین نے، جو موجودہ اپیل میں مدعا ہے، صنعتی عدالت میں ایکٹ کے دفعہ 73A کے تحت دو ریفرنسز دائر کیے، ایک ہرمل کے حوالے سے، اور ریفرنسز میں بنیادی مطالبہ یہ تھا کہ "ٹھیکیداروں کو ملازمت دینے کا نظام۔ لیبر کو ختم کیا جائے اور متعلقہ محکموں کے ملازمین کی تعداد میں مستقل طور پر خاطر خواہ اور اس کے مطابق اضافہ کیا جائے۔ اپیل کنندہ نے صنعتی عدالت کے سامنے دو اہم اعتراضات اٹھائے، یعنی (i) کہ صنعتی عدالت کے پاس تنازعہ کا فیصلہ کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے کیونکہ یہ معاملہ ایکٹ کے شیڈیول III کی آئٹم (6) میں شامل ہے، جو کہ خصوصی دائرہ اختیار میں ہے۔ لیبر کورٹ کے؛ اور (ii) کہ کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے کی ہدایت کرنے والا کوئی بھی ایوارڈ آئین کے آرٹیکل 19(1)(g) کے تحت اپیل کنندہ کے کاروبار کو جاری رکھنے کے بنیادی حق کی خلاف ورزی کرے گا۔

صنعتی عدالت نے اپیل کنندہ کے خلاف دونوں نکات کا فیصلہ کیا۔ دائرہ اختیار کے سوال پر اس نے کہا کہ یہ معاملہ ایکٹ کے شیڈول II کے آئٹم (2) میں شامل ہے اور اس لیے صنعتی عدالت کا دائرہ اختیار ہوگا، اور دوسرے نکتے پر اس نے کہا کہ عطا کردہ بنیادی حق کی کوئی خلاف ورزی نہیں ہے۔ آرٹیکل 19(1)(g) کے تحت اپیل کنندہ پر۔ واضح رہے کہ دوسرا نکتہ اپیل کنندہ کے اس موقف پر پیدا ہوا کہ ٹھیکیداروں کے ورک مین اپیل کنندہ کے ورک مین نہیں تھے۔ اس کے بعد صنعتی عدالت نے کیس کے میرٹ کو نمٹاتے ہوئے کچھ احکامات جاری کیے، تاہم ہمیں موجودہ اپیل میں کوئی سروکار نہیں ہے۔

واضح رہے کہ کئی دیگر شوگر ملوں سے متعلق بھی ایسے ہی نکات اٹھائے گئے تھے جن کا فیصلہ صنعتی عدالت نے اسی وقت کیا تھا۔ اس کے نتیجے میں، ملوں کی طرف سے لیبر اپیلیٹ ٹریبونل میں متعدد اپیلیں اور یونینوں میں سے ایک کی طرف سے (اگرچہ جواب دہندہ یونین کی طرف سے نہیں) کی کئی اپیلیں تھیں۔ ان تمام اپیلوں کو اپیلیٹ ٹریبونل نے ایک ساتھ سنا، جہاں آرٹیکل 19(1)(g) کے ذریعے ضمانت دیے گئے بنیادی حق کے دائرہ اختیار اور خلاف ورزی سے متعلق وہی دو نکات اٹھائے گئے۔ اپیلیٹ ٹریبونل نے صنعتی عدالت سے اتفاق نہیں کیا کہ ریفرنسز شیڈول II ایکٹ کے آئٹم (2) میں شامل تھے۔ تاہم، اس کا خیال تھا کہ شیڈول کے آئٹم (6) میں لفظ "روزگار" ایکٹ کو ایک محدود معنی دینا تھا۔ اس نے نشاندہی کی کہ تینوں 'شیڈولز' دفعہ 42(2) کی جامع دفعات اور تنازعات کے موضوع کو ختم نہیں کرتے ہیں، یعنی کنٹریکٹ لیبر کا خاتمہ ایک دور رس اور اہم تبدیلی کا سوال تھا جو نہیں ہو سکتا تھا۔ لیبر کورٹ کے ذریعے خلاصہ انداز میں نمٹنا مقصود ہے، جو ایکٹ کے تحت قائم کی گئی عدالتوں کے درجہ بندی میں سب سے کم ہے۔ لہذا اس نے کہا کہ صنعتی عدالت کو اس معاملے کا فیصلہ کرنے کا اختیار حاصل ہے۔ بنیادی حق کی خلاف ورزی کے سوال پر، اپیلیٹ ٹریبونل نے موقف اختیار کیا کہ یہ سوال کہ کیا عائد کی گئی پابندی معقول ہے، ہر کیس کے حقائق پر منحصر ہے اور اس لیے اپیل کی عدالت کے طور پر اس کے اختیار سے باہر کا معاملہ ہے۔ اس کے بعد اس نے معاملے کی خوبیوں پر غور کیا اور اس نتیجے پر پہنچا کہ صنعتی عدالت کا اس سے پہلے اٹھائے گئے سوالات پر رجوع کرنا درست نہیں تھا اور اس لیے اسے ایوارڈ کی حمایت کرنا مشکل تھا۔ بالآخر اس نے ایوارڈ کو ایک طرف رکھ دیا اور اس کی طرف سے کیے گئے مشاہدات کی روشنی میں معاملے کو جلد سماعت کے لیے بھیج دیا۔ مزید، اس نے فیصلہ کیا کہ انصاف کے مفاد میں پورے ایوارڈ کو الگ کر دیا جائے، حالانکہ زیادہ تر مقدمات میں یونینوں کی طرف سے اس کے سامنے کوئی اپیل نہیں کی گئی تھی۔ اپیل کنندہ پھر اس عدالت میں آیا اور اسے خصوصی اجازت دی گئی۔ اور اس طرح معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

اپیل کنندہ کی جانب سے مسٹر پاٹھک نے ہمارے سامنے وہی دو نکات اٹھائے ہیں۔ ہم سب سے پہلے دائرہ اختیار کے سوال سے نمٹیں گے۔ اس سلسلے میں انحصار ایکٹ کے شیڈول کے آئٹم (6) پر رکھا گیا ہے۔ جو ان شرائط میں ہے:-

"روزگار بشمول

(i) بحالی اور بھرتی؛

(ii) ان افراد کی بے روزگاری جو پہلے متعلقہ صنعت میں ملازم تھے۔

یہ تنازعہ نہیں ہے کہ معاملات شیڈول III میں موجود ہیں۔ لیبر کورٹ کے دائرہ اختیار میں ہیں اور صنعتی عدالت کو ایکٹ کے دفعہ 73 اے کے تحت کسی بھی معاملے کا فیصلہ کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے جو لیبر کورٹ کے دائرہ اختیار میں ہے۔ مسٹر پاٹھک نے دعویٰ کیا کہ شیڈول III کی آئٹم (6) "روزگار" کی بات کرتی ہے اور اس میں دو معاملات شامل ہیں جن کے بارے میں سوچا بھی نہیں جاسکتا تھا کہ اس میں شامل کیا جائے۔ اس لیے ان کے نزدیک آئٹم (6) میں استعمال ہونے والی ملازمت اس میں شامل دو معاملات سے زیادہ وسیع ہے اور یہ سوال کہ آیا کنٹریکٹ لیبر کو ملازمت دی جانی چاہیے یا نہیں، یہ آئٹم (6) کے اس لفظ کے معنی کے اندر ملازمت کا معاملہ ہوگا۔ شیڈول III کا۔ ہم اس اپیل کے مقاصد کے لیے یہ ضروری نہیں سمجھتے کہ اس بات پر غور کریں کہ ملازمت کا دائرہ کیا ہوگا جیسا کہ شیڈول III کے آئٹم (6) میں استعمال کیا گیا ہے، ایکٹ کی اسکیم یہ ظاہر کرتی ہے کہ دفعہ 71 اور 72 کے تحت لیبر کورٹ کا دائرہ اختیار اور ایک صنعتی عدالت کسی بھی معاملے کے سلسلے میں ہم آہنگ ہے جسے ریاستی حکومت ان کا حوالہ دینا مناسب سمجھے۔ لیکن دفعہ 73A کے تحت ایک رجسٹرڈ یونین جو ملازمین کی نمائندہ ہے اور جو کہ ایک منظور شدہ یونین بھی ہے، کی طرف سے ریفرنس صرف صنعتی عدالت میں دیا جاسکتا ہے، اس شرط کے ساتھ کہ اس طرح کے کسی تنازعہ کو صنعتی عدالت میں نہیں بھیجا جاسکتا ہے جہاں کے تحت ایکٹ کی دفعات کے مطابق اس کے فیصلے کے لیے لیبر کورٹ سے رجوع کرنا ضروری ہے۔ ایکٹ کا دفعہ 78 لیبر کورٹس کے دائرہ اختیار کے لیے فراہم کرتا ہے اور شیڈول II میں بیان کردہ معاملات ان کے عام دائرہ اختیار میں نہیں ہیں۔ لہذا، جب کوئی رجسٹرڈ یونین کسی ایسے معاملے کو ریفرنس کرنا چاہے جو ایکٹ کے شیڈول II میں موجود ہو تو اس کا حوالہ صرف صنعتی عدالت کو دیا جاسکتا ہے۔ اس کا نتیجہ یہ نکلتا ہے کہ شیڈول II کے آئٹم (6) میں استعمال ہونے والے لفظ "روزگار" کا دائرہ جو بھی ہو سکتا ہے۔ اگر کوئی معاملہ شیڈول II کی طرف سے احاطہ کرتا ہے۔ اسے صرف دفعہ 73A کے تحت صنعتی عدالت سے رجوع کیا جاسکتا ہے۔ اب یہ سوال کہ کیا کنٹریکٹ لیبر کو ختم کر دینا چاہیے (اس خیال پر کہ کنٹریکٹ لیبر ملوں کے ملازمین میں نہیں ہے) فوری طور پر مستقل اضافے سے متعلق سوالات اٹھاتا ہے، ملازمین کی تعداد، ان کی اجرت بشمول مدت اور ادائیگی کا طریقہ، کام کے اوقات اور آرام کے وقفے، جو کہ شیڈول II کے آئٹمز (2)، (9) اور (10) ہیں۔ لہذا، کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے سے متعلق ایک سوال کو ملازمین کی تعداد، ان کی اجرت، کام کے اوقات اور آرام کے وقفوں میں مستقل اضافے کے سوال کے ساتھ اس قدر گھل مل گیا ہے کہ کنٹریکٹ لیبر سے متعلق کوئی بھی تنازعہ لامحالہ سوالات کو جنم دے گا۔ لہذا، شیڈول II کنٹریکٹ لیبر سے متعلق تنازعہ اگر دفعہ 73A کے تحت رجسٹرڈ یونین کے ذریعہ ریفرنس کیا جانا ہے تو اسے صرف صنعتی عدالت سے

رجوع کیا جاسکتا ہے کیونکہ یہ شیڈول II کے آئٹمز (2)، (9) اور (10) میں موجود معاملات کو فوری طور پر اٹھاتی ہے۔ تاہم مسٹر پاٹھک نے زور دیا کہ کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے کی وجہ سے ملازمین کی تعداد میں مستقل اضافے، ان کی اجرت، کام کے اوقات اور آرام کے وقفوں سے متعلق معاملات پر اپیل کنندہ کے ذریعہ کوئی اختلاف نہیں تھا۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ اپیل کنندہ کے تحریری بیانات میں یہ نکات نہیں اٹھائے گئے۔ لیکن اپیلٹ ٹریبونل کے فیصلے سے ظاہر ہوتا ہے کہ شوگر ملز کی جانب سے اس کے سامنے اٹھائے جانے والے اعتراضات میں سے ایک یہ تھا کہ متعلقہ کارکن شوگر ملز کے ملازم نہیں تھے۔ لہذا، جیسے ہی یہ تنازعہ کھڑا ہوگا کہ فی بیٹوں کی تعداد میں مستقل اضافے کا تنازعہ پیدا ہوگا، ان کی اجرت، کام کے اوقات اور آرام کے وقفے فوراً پیدا ہو جائیں گے۔ لہذا یہ ماننا ضروری ہے کہ کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے سے متعلق ایک سوال لازمی طور پر شیڈول II میں شامل ان تینوں چیزوں کے حوالے سے تنازعہ کھڑا کرتا ہے۔ ان حالات میں جہاں کی رائے ہے کہ صنعتی عدالت کے پاس معاملہ نمٹانے کا دائرہ اختیار تھا۔ خاص طور پر، ہم اس بات کی نشاندہی کر سکتے ہیں کہ یونینوں نے اپنی درخواستوں میں کم از کم یہ سوال اٹھایا تھا کہ ملازمین کی تعداد میں مستقل اضافہ کیا جائے گا اور یہ فوری طور پر شیڈول II کی آئٹم (2) میں لے آئے گا۔ یہ درست ہے کہ ملازمین کی تعداد، ان کی اجرت، کام کے اوقات اور آرام کے وقفوں میں مستقل اضافے کا سوال صرف اسی صورت میں پیدا ہوگا جب کنٹریکٹ لیبر کو ختم کر دیا جائے۔ لیکن ہماری رائے میں یہ ایسے معاملات ہیں جو کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے سے متعلق سوال کے ساتھ اس قدر پیچیدہ طور پر گھل مل گئے ہیں کہ جیسے ہی کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے کے بارے میں تنازعہ اٹھایا جائے گا، (ہمیشہ یہ فرض کرتے ہوئے کہ آج ایسا کرتا ہے) کنٹریکٹ لیبر کو اپنی لیبر فورس کے حصے کے طور پر قبول نہ کریں)۔ لہذا دائرہ اختیار کے بارے میں تنازعہ کو مسترد کیا جانا چاہئے۔

یہ ہمیں مسٹر پاٹھک کے ذریعہ اٹھائے گئے دوسرے تنازعہ کی طرف لے جاتا ہے۔ اس نے اپنی دلیل دفعہ 3 (18) پر رکھی ہے، جو ایک "صنعتی معاملہ" کی تعریف کرتا ہے جس کا مطلب ملازمت، کام، اجرت، کام کے اوقات، مراعات، حقوق یا آجروں یا ملازمین کے فرائض، یا موڈ سے متعلق ہے۔ ملازمت کی شرائط و ضوابط۔ مسٹر پاٹھک نے زور دیا کہ "صنعتی معاملہ" کی تعریف آرٹیکل 19 (1) (g) کے تحت ضمانت یافتہ بنیادی حق کی خلاف ورزی کرتی ہے، جب یہ فراہم کرتا ہے کہ اس میں روزگار کا طریقہ بھی شامل ہے۔ دفعہ 3 (17) کا حوالہ بھی دیا گیا ہے جو کسی صنعتی معاملے سے جڑے ہوئے کسی تنازعہ یا فرق کے طور پر

"صنعتی تنازعہ" کی تعریف کرتا ہے۔ اس لیے مسٹر پاٹھک پر زور دیتے ہیں کہ دونوں تعریفوں کو ایک ساتھ پڑھ کر صنعتی عدالت کو ملازمت کے طریقہ کار سے متعلق تنازعات کا فیصلہ کرنے کا اختیار دیا گیا ہے اور یہ آرٹیکل 19(1)(g) کے تحت ضمانت یافتہ بنیادی حق کی خلاف ورزی ہے، کیونکہ یہ صنعتی عدالت کو قابل بناتی ہے۔ ملازمت کے طریقہ کار پر فیصلہ کریں اور اس طرح آجر کے اپنی تجارت کو جاری رکھنے کے حق میں مداخلت کریں کیونکہ وہ مناسب پابندیوں کے تابع ہونا پسند کرتا ہے۔ اب یہ فرض کرتے ہوئے کہ دفعہ 3(18) میں ملازمت کے طریقہ کار میں کنٹریکٹ لیبر کے خاتمے جیسے سوالات شامل ہیں، سوال اب بھی یہ ہوگا کہ کیا کوئی ایسی شق جو صنعتی عدالت کو اس سوال پر فیصلہ کرنے کے قابل بناتی ہے کہ کنٹریکٹ لیبر کو ختم کیا جانا چاہیے یا نہیں؟ آجر کے اپنی تجارت کو جاری رکھنے کے حق پر ایک غیر معقول پابندی ہے۔ ہم یہ نہیں دیکھ سکتے کہ صنعتی عدالت کو اختیار کیسے دیا جاتا ہے، جو کہ ایک نیم عدالتی ٹریبونل ہے جو فیصلہ کرنے کے لیے کہ آیا کنٹریکٹ لیبر کو ختم کیا جانا چاہیے یا نہیں، اس سے "صنعتی معاملہ" کی تعریف اس حد تک ہو جائے گی جہاں تک اس کا حوالہ دیا جاتا ہے۔ ملازمت کی، تجارت جاری رکھنے کے آجر کے بنیادی حق پر ایک غیر معقول پابندی۔ یہ معاملہ نیم عدالتی ٹریبونل کے سپرد کیا جا رہا ہے اس کا فیصلہ فریقین کو اپنا مقدمہ پیش کرنے کا پورا موقع فراہم کرنے اور اس بات پر غور کرنے کے بعد کیا جائے گا کہ آیا کسی خاص کیس کے حالات میں ملازمت کے طریقہ کار پر پابندی معقول پابندی ہے یا نہیں۔ ٹریبونل ہمیشہ اس معاملے کی معقولیت کا جائزہ لے گا اور اگر وہ اس نتیجے پر پہنچتا ہے کہ مزدور کے لیے مطلوبہ ملازمت کا طریقہ مناسب نہیں ہے تو وہ اس کی اجازت نہیں دے گا۔ یہ صرف وہی ہے جس سے یہ نتیجہ اخذ کیا جاتا ہے کہ کسی خاص معاملے میں لیبر کے ذریعہ مطلوبہ ملازمت کا طریقہ ایک معقول پابندی ہے کہ وہ ملازمت کے اس مخصوص طریقہ کو استعمال کرنے پر اصرار کرے گا۔ مثال کے طور پر کنٹریکٹ لیبر کا معاملہ ہی لے لیں۔ ٹریبونل کو ہر کیس کے حقائق کا جائزہ لینا ہو گا۔ اگر یہ نتیجہ اخذ کیا جائے کہ حقائق کی بنیاد پر کنٹریکٹ لیبر کی ملازمت معقول ہے اور اس طرح اسے ختم کرنا آجر کے تجارت کو جاری رکھنے کے حق پر ایک غیر معقول پابندی ہوگی، تو یہ کنٹریکٹ لیبر کو جاری رکھنے کی اجازت دے گا۔ دوسری طرف اگر اس نتیجے پر پہنچ جائے کہ کنٹریکٹ لیبر کی ملازمت کیس کے حالات میں غیر معقول ہے اس سے پہلے کہ وہ یہ کہے کہ اسے ختم کر دیا جائے، اس کی وجہ یہ ہے کہ اس کا خاتمہ حالات میں

ایک معقول پابندی ہوگی۔ اس لیے یہ فیصلہ کہ آیا کسی خاص معاملے میں ملازمت کا طریقہ معقول پابندی ہے یا غیر معقول ہے، یہ فیصلہ ایک نیم عدالتی ٹریبونل کے ہاتھ میں ہے۔ حالات میں یہ نہیں کہا جاسکتا کہ دفعہ 3(18) میں یہ بتاتے ہوئے کہ ”صنعتی معاملہ“ میں ملازمت کا طریقہ بھی شامل ہے، تجارت جاری رکھنے کے آجر کے بنیادی حق کی کوئی خلاف ورزی ہے۔ اگر اپیل کنندہ کی طرف سے دلائل کو قبول کیا جائے تو اس کا مطلب یہ ہوگا کہ عدالتی اور نیم عدالتی فیصلے بنیادی حقوق پر غیر معقول پابندیاں ہو سکتے ہیں اور اس کا آئین میں بالکل تصور نہیں ہے۔ اس لیے ہماری رائے ہے کہ یہ جھگڑا بھی ناکام ہو جاتا ہے۔

آخر میں، مسٹر پاٹھک ہماری توجہ ایکٹ کے دفعہ 3(13) اور 3(14) کی طرف مبذول کراتے ہیں اور عرض کرتے ہیں کہ اپیل کنندہ نے کبھی یہ نہیں کہا کہ اس کی ملوں میں کام کرنے والی کنٹریکٹ لیبر اس کی ملازمت میں نہیں تھی۔ دفعہ 3(13) لفظ ”ملازم“ کی تعریف کرتا ہے اور اس میں کسی بھی شخص کو شامل کرتا ہے جو کسی ٹھیکیدار کے ذریعہ اس کے لئے کسی بھی کام کے لئے کسی آجر کے ساتھ معاہدہ کی تکمیل میں شق (14) کی ذیلی شق (e) کے معنی میں شامل ہو۔ دفعہ 3(14) لفظ ”آجر“ کو ایک جامع انداز میں بیان کرتا ہے اور اس میں شامل ہے ”جہاں کسی بھی انڈر ٹیکنگ کا مالک کسی بھی شخص کے ساتھ معاہدہ کرنے کے دوران یا اس مقصد کے لیے کنٹریکٹ کے ذریعے یا اس کے تحت عمل درآمد کے لیے کسی بھی کام کا مکمل یا کوئی حصہ عام طور پر انڈر ٹیکنگ کا حصہ ہوتا ہے، انڈر ٹیکنگ کا مالک۔“ گزارش ہے کہ ان تعریفوں کے پیش نظر ٹھیکیداروں کے ملازمین ملوں کے ملازم ہیں اور ملیں ٹھیکیداروں کے ان ملازمین کے مالک ہیں۔ لہذا، مسٹر پاٹھک پر زور دیتے ہیں کہ کنٹریکٹ لیبر کو ختم کرنے کی کوئی ضرورت نہیں ہے اور اگر صنعتی عدالت چاہے تو ٹھیکیداروں کے ملازمین کو وہی اجرت اور کام کے اوقات اور آرام کے وقفے اور ملازمت کی دیگر شرائط دے سکتی ہے۔ جیسا کہ اپیل کنندہ کے تقابلی براہ راست ملازمین کے لیے فراہم کیا گیا ہے اور ایسے حالات میں کنٹریکٹ سسٹم کو ختم کرنا ضروری نہیں ہوگا جب تک کہ ٹھیکیداروں کے ملازمین اپیل کنندہ کے براہ راست ملازمین کی حیثیت سے ان کی شرائط کے مطابق ہوں اور سروس کی شرائط۔ تاہم یہ وہ طریقہ نہیں تھا جس میں صنعتی عدالت یا اپیلٹ ٹریبونل کے سامنے مقدمہ لڑا گیا تھا۔ اس لیے ہمیں صرف اتنا کہنے کی ضرورت ہے کہ جب معاملہ اپیلٹ

ٹریبونل کی ہدایت کے مطابق صنعتی عدالت میں واپس جاتا ہے تو صنعتی عدالت اپیل کنندہ کے اس عرضی کو مد نظر رکھ سکتی ہے اور اس بات پر غور کر سکتی ہے کہ کیا ٹھیکہ کے نظام کو ختم کرنا ضروری ہے، بشرطیکہ اپیل کنندہ صنعتی عدالت کو یقین دلانے کے قابل ہے کہ دفعہ 3(13) اور دفعہ 3(14) کے مفہوم کے تحت ٹھیکیداروں کے ملازمین جو اس کے ملازم سمجھے جاتے ہیں ان کو سروس کی انہی شرائط و ضوابط کا پورا فائدہ حاصل ہوگا اور اس کا موازنہ براہ راست ملازمین سے ہوگا۔

اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اسے اخراجات کے ساتھ خارج کر دیا جاتا ہے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔

