

## ازعدالت عظمیٰ

ایم ڈی۔ قاسم لاری، فیکٹری مینیجر، ساسا موسا شوگر ورکس

بنام

محمد سمسدین اور دیگران

[پی۔ بی۔ گجیندر گڈکر، سی۔ جے۔ کے۔ این۔ وانچو اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جے۔  
جے۔]

اجرت۔ صنعتی تنازعہ۔ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت۔ اگر اجرت جیسا کہ  
ایکٹ۔ پیمنٹ آف ویجرا ایکٹ، 1936 (1936 کا IV)، سیکشنز کے ذریعے بیان کیا  
گیا ہے۔ دفعہ 2 (vi)، 15.

انڈسٹریل ٹریبونل کی طرف سے ملازمین کی تنخواہ ایک لاکھ روپے مقرر کرنے کے  
فیصلے کے مطابق۔ روپے 2/2/- فی دن، اپیل کنندہ کی انتظامیہ نے اپنے کارکنوں کے  
ساتھ ایک معاہدہ کیا تھا، کہ اس کا اثر مذکورہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کے ڈھانچے  
پر دیا جائے گا۔ ایوارڈ اور معاہدے کے باوجود، اپیل کنندہ نے اپنے ملازمین کو صرف  
As. 10/- فی دن کی ادائیگی کی اور اس کی وجہ سے جواب دہندگان نے سیکشن کے  
تحت موجودہ دعویٰ کیا۔ 15 اجرتوں کی ادائیگی کا قانون۔ انہوں نے اجرت کی ادائیگی

کے اختیار سے ایک حکم طلب کیا جس میں اپیل کنندہ کو مذکورہ مقررہ اجرت ادا کرنے کی ہدایت کی گئی تھی۔ مدعا علیہ کے دعوے کے خلاف اپیل کنندہ نے اس سیکشن پر زور دیا تھا۔ دفعہ 15 ایکٹ کا اطلاق قابل اطلاق نہیں تھا، کیونکہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کی شرحیں سیکشن کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کی تعریف کے تحت نہیں آتی تھیں۔ 2(vi) ایکٹ کا۔ اتھارٹی نے اپیل کنندہ کی دلیل کو مسترد کر دیا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے آرٹیکل کے تحت ہائی کورٹ کے سامنے اتھارٹی کے نتیجے کی درستگی کو چیلنج کیا۔ 226 آئین کا۔ ہائی کورٹ نے رٹ پٹیشن کو مسترد کر دیا اور اتھارٹی کے نتائج کی تصدیق کی۔ اس نے اس حصے کو رکھا۔ دفعہ 15 کیس پر لاگو ہوتا تھا، کیونکہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت سیکشن کے ذریعے بیان کردہ اجرت کے برابر تھی۔ 2(vi) ایکٹ کا۔ خصوصی رخصت کی اپیل پر اپیل کنندہ نے دعویٰ کیا کہ اس سے پہلے یہ قرار دیا جاتا ہے کہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت دفعہ کے تحت آتی ہے۔ 2(vi)، یہ ظاہر کیا جانا چاہیے کہ وہ ملازمت کے معاہدے کی شرائط کا حصہ ہیں، یا تو اس کا اظہار کیا گیا ہے۔

منعقد کیا گیا: دلیل اچھی طرح سے مبنی نہیں ہے۔ جب کوئی ایوارڈ دیا جاتا ہے اور یہ اجرت کا نیا ڈھانچہ تجویز کرتا ہے، تو قانون کے مطابق معاہدہ شدہ اجرت کا پرانا ڈھانچہ غیر فعال ہو جاتا ہے اور اس کی جگہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کا ڈھانچہ لے لیتا ہے۔ ایک لحاظ سے، مؤخر الذکر اجرت کے ڈھانچے کو فریقین کے درمیان معاہدہ سمجھا جانا چاہیے، کیونکہ یہ، بنیادی طور پر، صنعتی فیصلے کا اثر ہے۔ حقیقی قانونی حیثیت یہ ہے کہ جب صنعتی تنازعات کا فیصلہ صنعتی فیصلے کے ذریعے کیا جاتا ہے اور ایوارڈ دے دیے جاتے ہیں، تو مذکورہ ایوارڈ زان کے زیر احاطہ معاملات کے سلسلے میں معاہدے کی شرائط کی جگہ لے لیتے ہیں اور ان کی جگہ لے لیتے ہیں۔ اس لیے یہ ماننا مشکل ہے کہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کو سیکشن کے تحت اجرت نہیں مانا جا سکتا۔ 2(vi) قانون میں ترمیم سے

پہلے۔ ترمیم میں صرف اس بات کی وضاحت کی گئی ہے کہ غیر ترمیم شدہ تعریف میں کیا شامل تھا۔

ساؤتھ انڈین بینک لمیٹڈ۔ ۷ اے آر چاکو، اے آئی آر 1964 ایس سی 1522، حوالہ دیا گیا۔

جوگیندر ناتھ چٹرجی اینڈ سنز، بمقابلہ چندریشور سنگھ، اے آئی آر، 1951 کیل۔ 29، ناقابل اطلاق۔

ماڈرن ملز لمیٹڈ۔ ۷ وی آر منگلویدھیکر، اے آئی آر، 1950 بمبئی۔ 342 اور وی بی گوڈ سے، منیجر، پر بھال ملز لمیٹڈ بمقابلہ آرا ایم نائک [1 ایل ایل جے 577، منظور شدہ۔

ایل/پی (ڈی) 1 ایس سی آئی-14 (اے)

دیوانی اپیل کا حد اختیار: 1963 کی سول اپیل نمبر 251-1956 کے سول ترمیم نمبر 40 میں پٹنہ ہائی کورٹ کے 20 مارچ 1957 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزاروں کی طرف سے ایم سی سینٹلو ادا اور آرسی پرساد۔

جواب دہندہ پیش نہیں ہوا۔

24 مارچ 1964ء - عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا۔

اس اپیل میں جو مختصر سوال پیدا ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ کیا اجرت کی ادائیگی ایکٹ، 1936 (نمبر 4 آف 1936) (جسے اس کے بعد 'ایکٹ' کہا جاتا ہے) کی دفعہ 2 (vi) کے ذریعے بیان کردہ "اجرت" کی اصطلاح میں آجر اور اس کے ملازمین کے درمیان صنعتی تنازعہ میں ایوارڈ کے ذریعے طے شدہ اجرت شامل ہے۔ اس سوال کا جواب دفعہ 2 (vi) کی تجویز کردہ تعریف کی روشنی میں دینا ہوگا۔ اس سے پہلے کہ 1958 میں اس میں ترمیم کی گئی۔ اس کے بعد کی ترمیم میں واضح طور پر ضمنی اختیارات فراہم کیے گئے ہیں۔ 2 (vi) (a) کہ فریقین کے درمیان کسی فیصلے یا تصفیے یا عدالت کے حکم کے تحت قابل ادائیگی معاوضہ، سیکشن کے تحت مرکزی تعریف میں شامل کیا جائے گا۔ 2 (vi)۔ موجودہ اپیل میں ہمیں جس نکتے کا فیصلہ کرنا ہے وہ یہ ہے کہ آیا کسی ایوارڈ کے تحت قابل ادائیگی اجرت کو مذکورہ تعریف میں ترمیم سے پہلے ہی اجرت کی تعریف میں شامل نہیں کیا گیا تھا۔ یہ مشترکہ بنیاد ہے کہ اپیل کنندہ، ساسا موسا شوگر و رس لمیٹڈ، اور اس کے کارکنوں کے درمیان، جواب دہندگان۔ ایک انڈسٹریل ٹریبونل نے ملازمین کی تنخواہ ایک لاکھ روپے مقرر کرتے ہوئے ایک ایوارڈ دیا تھا۔ روپیہ 2/2/- فی دن، اور مذکورہ ایوارڈ کی تعمیل میں، اپیل کنندہ کی انتظامیہ نے جواب دہندگان کے ساتھ معاہدہ کیا تھا کہ مذکورہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کے ڈھانچے کو اثر دیا جائے گا۔ یہ معاہدہ بعد میں ایوارڈ کے ایک حصے کے طور پر بہار گزٹ میں شائع ہوا۔ ایوارڈ اور معاہدے کے باوجود، اپیل کنندہ نے اپنے ملازمین کو 10 فی دن ادائیگی کی۔ اور اس کی وجہ سے سیکشن کے تحت جواب دہندگان کی طرف سے موجودہ دعویٰ کیا گیا۔ دفعہ 15 ایکٹ کا۔ جواب دہندگان نے اجرت اتھارٹی کی ادائیگی سے پہلے دعویٰ کیا کہ اپیل کنندہ کا نہیں دی گئی شرح پر

اجرت ادا کرنے سے انکار، درحقیقت، ان کی اجرت سے غیر قانونی کٹوتی کے مترادف ہے اور اس بنیاد پر، انہوں نے اتھارٹی سے حکم طلب کیا جس میں اپیل کنندہ کو جواب دہندگان کو مذکورہ مقررہ اجرت ادا کرنے کی ہدایت کی جائے۔

اپیل کنندہ نے مدعا علیہان کے دعوے کے خلاف دو عرضیاں اٹھائیں۔ اس نے اس حصے پر زور دیا۔ دفعہ 15 ایکٹ کا اطلاق قابل اطلاق نہیں تھا، کیونکہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کی شرحیں دفعہ 2 (vi) کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کی تعریف میں نہیں آتی تھیں۔ اور اس نے یہ بھی دلیل دی کہ جواب دہندگان کے دعوے کو حدزائد المچیا دیا گیا تھا۔

اتھارٹی نے اس دفعہ 2 (vi) کو پایا ہے۔ اس میں انڈسٹریل ٹریبونل کی طرف سے مقرر کردہ اجرت شامل ہے، اور اس لیے اس نے اپیل گزاروں کی اس دلیل کو مسترد کر دیا ہے کہ جواب دہندگان کی طرف سے کی گئی درخواستیں سیکشن کے تحت نااہل تھیں۔ 15 ایکٹ کا۔ کے سوال کے حوالے سے، اتھارٹی نے مذکورہ سوال کا فیصلہ ابتدائی سوال کے طور پر نہیں کیا، کیونکہ اس کا مؤقف تھا، اور ہماری رائے میں، صحیح تھا کہ یہ حقیقت اور قانون کا ملا جلا سوال تھا، اور اس لیے، اس کی سماعت ثبوت ریکارڈ کرنے کے بعد کرنی پڑی۔

اپیل کنندہ نے اتھارٹی کے اس نتیجے کی درستگی کو چیلنج کیا کہ جواب دہندگان کی طرف سے کی گئی درخواستیں دفعہ کے تحت مجاز ہیں۔ 15 آرٹیکل کے تحت پٹیشن دائر کر کے پٹنہ ہائی کورٹ کے سامنے ایکٹ کا-226 آئین کا۔ ہائی کورٹ نے اتھارٹی کے نتیجے کی تصدیق کی ہے اور اس سیکشن کو برقرار رکھا ہے۔ 15 کیس پر لاگو ہوتا تھا، کیونکہ ایوارڈ کے

ذریعہ مقرر کردہ اجرت سیکشن کے ذریعہ بیان کردہ اجرت کے برابر تھی۔ 2(vi) ایکٹ کا۔ اس نظریے پر، اپیل کنندہ کی طرف سے دائر رٹ پٹیشن کو مسترد کر دیا گیا۔ یہ وہ حکم ہے جسے اپیل کنندہ خصوصی اجازت کے ذریعے اپنی موجودہ اپیل کے ذریعے ہمارے سامنے چیلنج کرنا چاہتا ہے۔

دفعہ 2(vi) جیسا کہ متعلقہ وقت پر تھا، فراہم کرتا ہے۔ دیگر باتوں کے ساتھ، اس اجرت کا مطلب ہے تمام معاوضے، جو پیسے کے لحاظ سے ظاہر کیے جانے کے قابل ہیں، جو، اگر ملازمت کے معاہدے کی شرائط، اظہار یا مضممر، کو پورا کیا جاتا۔ قابل ادائیگی رہیں۔ اپیل گزار کی طرف سے مسٹرسیتلواد کا دعویٰ ہے کہ اس سے پہلے یہ مانا جاتا ہے کہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت سیکشن کے تحت آتی ہے۔ 2(vi)، یہ ظاہر کیا جانا چاہیے کہ وہ ملازمت کے معاہدے کی شرائط کا حصہ ہیں، یا تو واضح یا مضممر۔ زیر بحث شرائط کا اظہار کرنے کی ضرورت نہیں ہے اور ان کا مطلب ظاہر کیا جاسکتا ہے؛ لیکن وہ ایسی شرائط ہونی چاہئیں جو ملازمت کے معاہدے سے پیدا ہوتی ہیں، اور چونکہ صنعتی ٹریبونل کے ذریعے دیے گئے فیصلے کو ملازمت کے معاہدے کے مترادف نہیں کہا جاسکتا، اس لیے ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کا ڈھانچہ مقرر کردہ تعریف کے تحت نہیں آسکتا۔ 2(vi)۔ یہ، مختصر طور پر، اپیل کنندہ کی طرف سے اٹھائی گئی دلیل کا نچوڑ ہے۔

ہم یہ ماننے کے لیے مائل نہیں ہیں کہ اجرت کی غیر ترمیم شدہ تعریف کے تحت بھی، ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ معاوضے کی شرحوں کو شامل نہیں کیا جاسکتا۔ "اجرت" کی غیر ترمیم شدہ تعریف کی تشریح کے سوال سے نمٹنے کے لیے، انڈس ٹرائل ڈسپوٹس ایکٹ کی دفعات کے تحت صنعتی تنازعات سے نمٹنے کے لیے انڈسٹریل ٹریبونلز کو دیے گئے اختیارات کے دائرہ کار اور کردار کو ذہن میں رکھنا ضروری ہے۔ اب یہ اچھی طرح طے شدہ

ہے کہ عام سول عدالتوں کے برعکس جو فریقین کے درمیان معاہدے کی شرائط کے پابند ہیں جب وہ مذکورہ شرائط کے سلسلے میں ان کے درمیان پیدا ہونے والے تنازعات سے نمٹتے ہیں، صنعتی فیصلہ آجراور ملازمین کے درمیان معاہدے کی شرائط کو برقرار رکھنے کا پابند نہیں ہے۔ اگر یہ انڈس ٹرائل کے فیصلے کے اطمینان کے لیے دکھایا جائے کہ مثال کے طور پر، سماجی انصاف کے مفاد میں ملازمت کے معاہدے کی شرائط پر نظر ثانی کی ضرورت ہے۔ اس معاملے پر غور کرنے، تمام متعلقہ عوامل کو مد نظر رکھنے کی آزادی ہے اور اگر شرائط میں تبدیلی یا نظر ثانی جائز معلوم ہوتی ہے، تو یہ ملازمت کے معاہدے کی شرائط کو یکسر تبدیل کر سکتی ہے، اور اکثر کافی ہوتی ہے۔ پچھلی دہائی کے دوران صنعتی قانون کی ترقی اس حقیقت کی گواہی دیتی ہے کہ سیکشن کے تحت کیے گئے حوالہ جات پر۔ 10 (1) انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کے تحت، صنعتی فیصلے کے ذریعے ملازمت کی شرائط کا مسلسل جائزہ لیا گیا ہے اور جہاں بھی ان میں تبدیلیاں کرنا مناسب معلوم ہوا ہے، وہ دونوں فریقوں کے لیے منصفانہ طریقہ اور انصاف کے تسلیم شدہ اصولوں کے مطابق بنائے گئے ہیں۔ لہذا اس سیکشن کا مقابلہ کرنے میں مسٹرسیتلواد کی طرف سے کیا گیا بنیادی مفروضہ۔ دفعہ 2 (vi) ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت نہیں لے سکتا، اچھی طرح سے قائم نہیں ہے۔ جب کوئی ایوارڈ دیا جاتا ہے اور یہ اجرت کا نیا ڈھانچہ تجویز کرتا ہے، تو قانون کے مطابق معاہدہ شدہ اجرت کا پرانا ڈھانچہ غیر فعال ہو جاتا ہے اور اس کی جگہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کا ڈھانچہ لے لیتا ہے۔ ایک لحاظ سے، مؤخر الذکر اجرت کے ڈھانچے کو فریقین کے درمیان معاہدہ سمجھا جانا چاہیے، کیونکہ یہ، بنیادی طور پر، صنعتی فیصلے کا اثر ہے۔ حقیقی قانونی حیثیت یہ ہے کہ جب صنعتی تنازعات کا فیصلہ صنعتی فیصلے کے ذریعے کیا جاتا ہے اور ایوارڈ دیا جاتا ہے، تو مذکورہ ایوارڈ ان کے زیر احاطہ معاملات کے سلسلے میں معاہدے کی شرائط کی جگہ لے لیتے ہیں اور ان کی جگہ لے لیتے ہیں۔ ایسا ہونے کی وجہ سے، اس دلیل کو قبول کرنا مشکل ہے کہ ایوارڈ کے ذریعے مقرر کردہ اجرت کو سیکشن کے تحت اجرت نہیں سمجھا جاسکتا۔

دفعہ 2 (vi) قانون میں ترمیم سے پہلے۔ اس ترمیم میں صرف یہ واضح کیا گیا ہے کہ ہماری رائے میں غیر ترمیم شدہ تعریف میں کیا شامل کیا گیا تھا۔

اس سلسلے میں، ہم اتفاقاً طور پر ساؤتھ انڈین بینک لمیٹڈ بمقابلہ آرچکو 1964 SC 1522 میں اس عدالت کے فیصلے کا حوالہ دے سکتے ہیں۔ اے آرچکو (1)، جہاں اس عدالت کی طرف سے یہ مشاہدہ کیا گیا ہے کہ جس مقصد کے لیے صنعتی فیصلے کو آجروں اور کارکنوں کے درمیان نئے معاہدے کرنے کا مخصوص اختیار اور حق دیا گیا ہے، اس سے یہ سوچنا معقول ہو جاتا ہے کہ اگرچہ ایوارڈ کے عمل کی مدت اور جس مدت کے لیے یہ فریقین پر پابند رہتا ہے وہ گزر سکتا ہے۔ دونوں کے سلسلے میں بالترتیب سیکشن 23 اور 29 کے تحت خصوصی دفعات کی گئی ہیں۔ ریو معاہدہ فریقین کے درمیان تعلقات کو اس وقت تک کنٹرول کرتا رہے گا جب تک کہ اسے کسی دوسرے معاہدے سے تبدیل نہیں کیا جاتا۔ یہ مشاہدہ واضح طور پر اور زور دے کر سامنے لاتا ہے کہ کسی ایوارڈ کے ذریعہ مقرر کردہ شرائط، قانون میں، اور اصل میں، فریقین کے درمیان ایک نیا معاہدہ تشکیل دیتی ہیں۔

ایسا لگتا ہے کہ اس سوال پر بمبئی اور کلکتہ ہائی کورٹس نے غور کیا ہے۔ جوگیندر ناتھ چٹرجی اور سنز بمقابلہ چندریشور سنگھ (1) میں، ایسا لگتا ہے کہ کلکتہ ہائی کورٹ نے وہ نظریہ اختیار کیا ہے جو مسٹر سیتلو ادکی دلیل کی حمایت کرتا ہے، جبکہ ماڈرن ملز لمیٹڈ بمقابلہ ی۔ آر منگلویڈھکر (2)، اور وی۔ بی گوڈ سے، نیجر، پر بھال ملز لمیٹڈ، بمقابلہ آر ایم نائک، انسپکٹر، ہیمنٹ آف وٹجرا ایکٹ (3) کے تحت، بابے ہائی کورٹ نے تشریح کی ہے۔ دفعہ 2 (vi) صنعتی فیصلے کے ذریعے ادا کی جانے والی اجرتوں کو شامل کرنا۔ ہماری رائے میں، بمبئی کا نظریہ اس معاملے میں حقیقی قانونی حیثیت کی صحیح نمائندگی کرتا ہے۔



نتیجہ یہ ہے کہ اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اسے مسترد کر دیا جاتا ہے۔ یہ معاملہ اب قانون کے مطابق نمٹانے کے لیے ایکٹ کے تحت اتھارٹی کے پاس واپس جائے گا۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی آرڈر نہیں ہوگا۔

اپیل مسترد کر دی گئی