

# از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 1960

کالندی و دیگر اراں

بنام

ٹائٹلو کو موٹیو اینڈ انجینئرنگ کمپنی لمیٹڈ۔

(پی۔بی۔ گیندر گڈ کر، کے۔ این۔ وانچو اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ — انتظامیہ کی جانب سے کارکن کی بدانتظامی کی تحقیقات۔ یونین کے نمائندے کی طرف سے نمائندگی۔ آیامز دور کا حق ہو۔

ایک کارکن جس کے خلاف انتظامیہ کی طرف سے جانچ کی جارہی ہے اسے اس طرح کی جانچ میں اس کی یونین کے نمائندے کی طرف سے نمائندگی کا کوئی حق نہیں ہے، حالانکہ آج اپنی صوابدید پر اس کی نمائندگی کر سکتا ہے اور اس کی اجازت دے سکتا ہے۔ اس طرح کی پوچھ گچھ میں حقیقت کے کافی سادہ سوالات ہوتے ہیں کہ آیا بدسلوکی کے کچھ اعمال کسی کارکن کے ذریعے کیے گئے تھے یا نہیں، ان پر غور کیا جانا چاہیے اور کارکن کیس چلانے کے لیے بہترین موزوں ہے۔ عام طور پر، گھریلو ٹریبونلز کے سامنے جانچوں میں کسی بھی بدانتظامی کا ملزم شخص اپنا مقدمہ خود چلاتا ہے اور اس لیے یہ نہیں کہا جا سکتا کہ کسی کارکن کے خلاف کسی بھی انکوائری میں فطری انصاف کا مطالبہ ہے کہ اس کی نمائندگی اس کی یونین کا نمائندہ کرے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 101، سال 1960۔

مختلف مقدمات نمبر 73، 76، 77، 79-82، 84-90، سال 1958 میں لیبر کورٹ، چوٹاناگ پورڈویشن، رانچی کے 2 مارچ 1959 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزاروں کے لیے این سی چٹرجی، اے کے دت اور بی پی مہیشوری۔

جواب دہندگان کے لیے صحرا ب ڈی ویمد لال، ایس این اینڈ ڈی، جے بی دادا چنچی، رامیشور ناتھ اور پی ایل ووہرا۔

25.1960 مارچ۔

عدالت کا فیصلہ داس گپتا، جسٹس نے دیا۔

داس گپتا، جسٹس؛۔ جب کسی صنعت کی انتظامیہ کسی مزدور کے خلاف الزامات کی تحقیقات کرتی ہے تاکہ یہ فیصلہ کیا جاسکے کہ اس کے خلاف کیا کارروائی کی جانی چاہیے، تو کیا مزدور کو یہ حق حاصل ہے کہ جانچ میں اس کی یونین کا نمائندہ اس کی نمائندگی کرے؟ یہ اس اپیل میں اٹھایا گیا بنیادی سوال ہے۔ 14 اپریل کنندگان، میسرز ٹائالو کو موٹو اینڈ انجینئرنگ کمپنی لمیٹڈ، جمشید پور کے تمام کارکنوں کو ان کے خلاف کی گئی تحقیقات کے نتیجے میں کمپنی کی انتظامیہ کے حکم کے تحت درخواست کر دیا گیا۔ چونکہ ان کارکنوں اور کمپنی کے درمیان صنعتی تنازعات اس وقت انڈسٹریل ٹریبونل، بہار کے سامنے زیر التوا تھے، اس لیے کمپنی نے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت درخواستیں دائر کر کے کارکنوں کے خلاف کی گئی کارروائی کی منظوری کی درخواست کی۔ کارکنوں نے صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 33A کے تحت بھی درخواستیں دائر کیں جن میں کمپنی کی طرف سے ان کے خلاف کی گئی کارروائی کی شکایت کی گئی تھی۔ تاہم دفعہ 33 کے تحت کمپنی کی درخواستوں کو بالآخر بے نتیجہ قرار دیا گیا اور دفعہ 33A کے تحت درخواستوں پر صرف لیبر کورٹ نے غور کیا اور انہیں نمٹا دیا۔ تاہم ان 14 اپریل گزاروں کی درخواستیں خارج کر دی گئیں۔ اس حکم کے خلاف اپیل گزاروں نے اس مقصد کے لیے خصوصی اجازت حاصل کرنے کے بعد اس اپیل کو ترجیح دی ہے۔

اپیل گزاروں کی جانب سے مشترکہ دلیل تھی کہ جس تفتیش کے نتائج پر برخاستگی کے احکامات بنی تھے وہ مناسب اور درست تحقیقات نہیں تھی کیونکہ کارکنوں کو تفتیش میں جمشید پور یونین کے نمائندے کی طرف سے نمائندگی کرنے کی اجازت نہیں تھی جس سے ان کارکنوں کا تعلق تھا۔ اس بات پر زور دیا گیا ہے کہ منصفانہ کھیل کا مطالبہ ہے کہ اس طرح کی جانچ میں متعلقہ کارکن کو گواہوں کی جانچ اور جرح کے لیے اور یہ دیکھنے کے لیے کہ کارروائی کا مناسب ریکارڈ بنایا گیا ہے، معقول مدد حاصل ہونی چاہیے۔ یہ دلیل دی گئی ہے کہ ورک میگزین یونین کا نمائندہ اس طرح کی مدد دینے کے لیے بہترین موزوں ہے اور اس طرح کی مدد کی عدم موجودگی میں کارکن کو جانچ آفیسر کے سامنے اپنا مقدمہ کرنے کا مناسب موقع نہیں ملتا ہے۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ جب 5 جون 1953 کو کئی کارکنوں کی جانب سے درخواستیں کی گئیں کہ کارکنوں کی جانب سے جانچ کرنے کے لیے جمشید پور

مزدور یونین کے نمائندے کو ان کی نمائندگی کرنے کی اجازت دی جائے، تو انتظامیہ نے اس درخواست کو خارج کر دیا لیکن کارکنوں کو مطلع کیا کہ اگر وہ چاہیں تو جانچ میں کارکنوں کے اپنے محکمے کا ساتھی کارکن ان کی نمائندگی کر سکتا ہے۔ اس لیے جو سوال پیدا ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ کیا کارکنوں کی ان کی یونین کے نمائندے کی طرف سے جانچ میں نمائندگی کی درخواست سے انکار نے جانچ کو ذائل کر دیا۔

چونکہ ہم عدالتوں میں گواہوں کو جانچنے اور گواہوں سے جرح کرنے کے فن میں خاص طور پر تربیت یافتہ وکلاء کے ذریعے گواہوں کو مہارت کے ساتھ سنبھالنے کے عمل کے عادی ہیں، اس لیے ہمارا پہلا جھکاؤ یہ سوچنا ہے کہ ایک منصفانہ تفتیش کا مطالبہ ہے کہ کسی عمل کے ملزم شخص کو کسی ایسے شخص کی مدد حاصل ہو، جس سے وکیل نہ ہونے کے باوجود بھی مناسب مہارت کے ساتھ گواہوں سے جانچ اور جرح کرنے کی توقع کی جاسکتی ہے۔ تاہم ہمیں سب سے پہلے یہ یاد رکھنا ہو گا کہ یہ عدالت میں تحقیقات نہیں ہیں۔ یہ بھی یاد رکھنا ضروری ہے کہ ان جانچوں میں، حقیقت کے کافی سادہ سوالات ہیں کہ آیا بد سلوکی کی کچھ کارروائیاں کسی کارکن نے کی تھیں یا نہ صرف ان پر غور کیا جانا چاہیے، اور سیدھا سیدھا سوال کرنا جو منصفانہ ذہانت اور صنعت میں موجود حالات کا علم رکھنے والا شخص کر سکے گا، عام طور پر سچائی کو سامنے لانے میں مدد کرے گا۔ اکثر ایسا ہو سکتا ہے کہ ملزم مزدور بہت موزوں ہو، اور اس کے خلاف بات کرنے والے گواہوں سے جرح کرنے اور اس کے حق میں گواہوں سے جرح کرنے کے قابل ہو۔

اس سلسلے میں اس حقیقت پر غور کرنا مددگار ہے کہ عام طور پر گھریلو ٹریبونلز کے سامنے پوچھ گچھ میں کسی بھی بد انتظامی کا ملزم شخص اپنا مقدمہ خود چلاتا ہے۔ ان کے اپنے ملازمین کے خلاف تحقیقات میں عمل کرنے کے طریقہ کار کے حوالے سے حکومت کی طرف سے قواعد وضع کیے گئے ہیں۔ ان قوانین میں کوئی توضیح نہیں کی گئی ہے کہ جس شخص کے خلاف تفتیش کی جائے اس کی نمائندگی کوئی اور کر سکتا ہے۔ جب گھریلو ٹریبونلز کی طرف سے اپنا یا جانے والا عام طریقہ یہ ہے کہ ملزم شخص اپنا مقدمہ خود چلاتا ہے، تو ہم اس دلیل کو قبول کرنے سے قاصر ہیں کہ فطری انصاف کا مطالبہ ہے کہ کسی کارکن کے خلاف بد انتظامی کی فرد جرم کی تحقیقات کی صورت میں اس کی نمائندگی اس کی یونین کا کوئی رکن کرے۔ اس کے علاوہ یہ یاد رکھنا ضروری ہے کہ اگر کوئی جانچ بصورت دیگر منصفانہ نہیں ہے تو متعلقہ کارکن صنعتی تنازعہ میں اس کی صداقت کو چیلنج کر سکتا ہے۔

لہذا ہمارا نتیجہ یہ ہے کہ ایک کارکن جس کے خلاف انتظامیہ کی طرف سے جانچ کی جا رہی ہے اسے اس طرح کی جانچ میں اس کی یونین کے نمائندے کی طرف سے نمائندگی کا کوئی حق نہیں ہے؛ حالانکہ یقیناً ایک آجرائی صوابدید پر اپنے ملازم کو اس طرح کی مدد حاصل کرنے کی اجازت دے سکتا ہے۔

اپیل گزاروں، چرن سنگھ، پرمانند اور کے گنگولی کی جانب سے، اس بات پر زور دیا گیا کہ برخاستگی کے احکامات غلط تھے کیونکہ وہ فرد جرم میں مذکور بدانتظامی کے جرم کے نتائج پر مبنی تھے۔ بظاہر ان اپیل گزاروں میں سے ہر ایک پر چار مختلف غلط کارروائیوں کی فرد جرم میں الزام لگایا گیا تھا:-

1. غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینا؛

2. اپنی مقررہ ڈیوٹی چھوڑنا؛

3. دوسرے ملازمین کو کام کی ہڑتال پر اکسانا؛

4. دوسرے کارکنوں کو دھمکانا اور ڈرانا۔"

جانچ افسر نے ان میں سے ہر ایک کو پہلے تین الزامات کا مجرم پایا۔ تاہم، انہوں نے چوتھے الزام کے حوالے سے کوئی نتیجہ درج نہیں کیا لیکن اس کے بجائے ان کارکنوں کو اس بدانتظامی کا مجرم پایا جس کا فرد جرم میں ذکر نہیں کیا گیا تھا۔ "دکان کے فرش پر نعرے لگا کر ہنگامہ خیز اور بے ترتیب انداز میں برتاؤ کرنا۔" اپیل گزاروں کی جانب سے یہ استدعا کی جاتی ہے کہ چونکہ یہ پتہ لگانا ممکن نہیں ہے کہ فرد جرم میں مذکور بدانتظامی کے حوالے سے جرم کی اس تلاش نے مینجر کے فیصلے کو کیسے متاثر کیا، اس لیے برخاستگی کے حکم کو کالعدم قرار دیا جانا چاہیے۔ تاہم ریکارڈ میں تین ایسے معاملات کا انکشاف کیا گیا ہے جن میں مینجر نے ان تین الزامات میں مبینہ بدانتظامی کی کارروائیوں کے جرم کی بنیاد پر برخاستگی کے احکامات دیے تھے، یعنی (i) غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینا؛ (ii) ڈیوٹی کی مقررہ جگہ چھوڑنا؛ اور (iii) دوسرے ملازمین کو کام پر دھکیلنا۔ اس لیے یہ سوچنے کی کوئی وجہ نہیں ہے کہ اس نے ان اپیل گزاروں، چرن سنگھ، پرمانند اور کے گنگولی کے حق میں امتیازی سلوک کیا ہوگا۔ لازمی طور پر جو نتیجہ نکلتا ہے وہ یہ ہے کہ فرد جرم میں مذکور بدانتظامی کو نظر انداز کرنا، یعنی، 66 دکان کے فرش پر نعرے لگا کر ہنگامہ خیز اور بے ترتیب انداز میں برتاؤ کرتے ہوئے مینجر نے برطرفی کا حکم دیا ہوگا۔ یہ حقیقت کہ فرد جرم میں بدانتظامی کے اس عمل کا ذکر بھی ان اٹنٹوں میں سے ایک کے طور پر کیا گیا تھا جس پر برخاستگی کا حکم مبنی تھا، اس لیے حکم کی صداقت کو متاثر نہیں کرتا ہے۔

ایس بی ناتھ کے خلاف فرد جرم میں ان پر بدانتظامی کی چار کارروائیوں کا الزام لگایا گیا:-

1. غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینا؛

2. اپنی مقررہ ڈیوٹی چھوڑنا؛

3. دوسرے ملازمین کو کام کی ہڑتال پر اکسانا؛

4. دوسرے کارکنوں کو دھمکانا اور ڈرانا۔"

برخاستگی کے حکم کا متعلقہ حصہ ان الفاظ میں ہے:-

"اسے بدانتظامی کی درج ذیل کارروائیوں کا مجرم پایا گیا ہے:-

ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کاموں میں داخل ہونے اور دوسرے ملازمین کو کام کی ہڑتال پر اکسانے کے لیے۔

اس لیے اسے کمپنی کی ملازمت سے برخاست کر دیا جاتا ہے۔....."

یہ دلیل دی جاتی ہے کہ چونکہ فرد جرم میں اس پر "ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونے" کا الزام نہیں لگایا گیا ہے لیکن اس کی سزا کا فیصلہ کرتے وقت اس پر غور کیا گیا تھا، اس لیے حکم غلط ہے۔ تاہم یہ بات ذہن میں رکھنی ہوگی کہ "ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونا" کمپنی کے مستقل احکامات کے تحت بدانتظامی نہیں ہے۔

یہ بالکل واضح ہے کہ برخاستگی کے حکم میں "ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونے" کے حوالے سے بیان کا مقصد واقعی اس طریقے اور موقع کو بیان کرنا تھا جس میں "دوسرے ملازمین کو کام پر ہڑتال کرنے پر اکسانے" کی بدانتظامی کی گئی تھی۔ یہ غیر ضروری اور درحقیقت قدرے غلط ذکر کہ اسے "ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونے" کا مجرم پایا گیا تھا، اس نتیجے کا جواز پیش نہیں کرتا کہ "ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونے" کی اس حقیقت نے سزا دینے والے اتھارٹی کے ذہن میں اس کی سزا کا تعین کرنے میں کوئی کردار ادا کیا۔ برخاستگی کے حکم میں ایک بیان کہ "اسے ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونے کا مجرم پایا گیا ہے" بدسلوکی کے عمل کے طور پر واضح طور پر غلط ہے۔ اس درخواست گزار کو جس بدسلوکی کا قصور وار پایا گیا وہ "دوسرے ملازمین کو کام پر ہڑتال کرنے کے لئے اکسانا" تھا اور یہی واحد بدسلوکی ہے جو سزا دینے والے اتھارٹی کے ساتھ اہمیت رکھتی ہے۔ یہ دلیل کہ برخاستگی کے حکم میں "ڈیوٹی پر نہ ہونے پر کام میں داخل ہونے" کا ذکر بدانتظامی کے

عمل کے طور پر جس میں وہ مجرم پایا گیا تھا، اس لیے برخاستگی کے حکم کو ذائل کرتا ہے، قبول نہیں کیا جا سکتا۔

اپیل کنندہ ایم آر گھوش کی جانب سے یہ زور دیا گیا کہ "مرمت کی دکان میں کمپریسر کے انچارج شخص کو جان بوجھ کر اپنی ڈیوٹی انجام دینے سے روکنے" کی مبینہ بدانتظامی جس کے بارے میں کہا جاتا ہے کہ اسے برخاستگی کے حکم میں مجرم پایا گیا ہے، فرد جرم میں الزام نہیں لگایا گیا تھا۔ یہ واقعی فرد جرم کی غلط تشریح ہے۔ اس اپیل گزار کے خلاف فرد جرم میں بدانتظامی کی چار کارروائیوں کا الزام لگایا گیا تھا:-

1. غیر قانونی ہڑتال میں شرکت؛

2. آٹو ڈویژن کے دوسرے دفعات میں دوسرے ملازمین کو کام کی ہڑتال پر اکسانا؛

3. اپنی مقررہ ڈیوٹی یا کام کی جگہ کو بغیر اجازت کے چھوڑنا؛

4. مرمت کی دکان کے دوسرے کارکنوں کو دھمکانا اور خوفزدہ کرنا۔"

برخاستگی کے حکم میں یہ ذکر کرنے کے بعد کہ وہ پہلے تین الزامات کا مجرم پایا گیا تھا، مزید کہا گیا ہے کہ وہ بدانتظامی کی درج ذیل کارروائیوں کا مجرم پایا گیا تھا: "مرمت کی دکان میں کارکنوں کو دھمکانا اور خوفزدہ کرنا اور مرمت کی دکان میں کمپریسر کے انچارج کو جان بوجھ کر اپنی ڈیوٹی انجام دینے سے روکنا۔" دلیل یہ ہے کہ فرد جرم میں بتائے گئے الزام میں "مرمت کی دکان میں کمپریسر کے انچارج شخص کو جان بوجھ کر اپنی ڈیوٹی انجام دینے سے روکنے" کے اس عمل کا ذکر نہیں ہے۔" یہ واضح طور پر غلط ہے۔ بدانتظامی کی چار کارروائیوں کا الزام لگانے کے بعد فرد جرم میں ان الزامات کی تفصیلات دی گئیں۔ جہاں تک چوتھے الزام کا تعلق ہے، یعنی، "مرمت کی دکان میں دوسرے کارکنوں کو دھمکانا اور خوفزدہ کرنا" تفصیلات ان الفاظ میں تھیں: "مرمت کی دکان میں دیگر ان کو دھمکانے اور خوفزدہ کرنے سے آپ نے انہیں کام کرنے سے روک دیا اور ساتھ ہی آپ نے کمپریسر مین کا ہاتھ پکڑا اور کمپریسر کو روک دیا۔" برخاستگی کے حکم نامے میں اس کے "مرمت کی دکان میں کمپریسر کے انچارج کو جان بوجھ کر اپنی ڈیوٹی انجام دینے سے روکنے" کے مجرم ہونے کے حوالے سے بیان حقیقت میں فرد جرم میں ذکر کیا گیا ہے، حالانکہ اس کے الفاظ قدرے مختلف ہیں۔ لہذا اس دلیل میں کوئی بنیاد نہیں ہے کہ بدانتظامی کی کارروائیاں جن پر برخاستگی کا حکم مبنی تھا ان میں وہ بھی شامل تھا جس کا فرد جرم میں ذکر نہیں کیا گیا تھا۔

گر بکس سنگھ کے خلاف فرد جرم میں بدانتظامی کے چار الزامات تھے:-

1. غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینا؛

2. اپنی مقررہ ڈیوٹی چھوڑنا؛

3. دوسرے ملازمین کو کام کی ہڑتال پر اکسانا؛

4. دوسرے کارکنوں کو دھمکانا اور ڈرانا۔

جانچ آفیسر کی رپورٹ میں اسے درج ذیل کاموں کا مجرم پایا گیا:-

1. غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینا؛

2. اجازت کے بغیر اپنی ڈیوٹی کی جگہ چھوڑنا؛

3. دوسرے ملازمین کو کام کی ہڑتال پر اکسانا اور

4. جناب چرن سنگھ کو کام روکنے کی دھمکی اور خوفزدہ کرنا۔

ان پر مینیجر کا حکم ان الفاظ میں ہے:-

"میں نے جانچ افسر کے نتائج کے ساتھ ساتھ جانچ کی کارروائی کا بھی جائزہ لیا ہے۔ اگرچہ جناب گرو بکس سنگھ نے 11 جون 1958 کو ایک منظر تخلیق کیا اور تفتیش کی جگہ سے چلے گئے، پھر بھی انہیں موقع دیا گیا اور تفتیش بعد میں کی گئی۔

جانچ کے دوران اس کے خلاف درج کردہ شواہد کو دیکھنے کے بعد، میں سی پی او کے نتائج بذریعہ اتفاق کرتا ہوں۔ الزامات بہت سنگین نوعیت کے ہونے کی وجہ بذریعہ، میں حکم دیتا ہوں کہ ابذریعہ فرد جرم کی تاریخ بذریعہ کمپنی کی خدمات بذریعہ برخواست کیا جائے۔"

باضابطہ برطرفی کا حکم جو اس نتیجے کی بنیاد پر تیار کیا گیا تھا اور یہ کہنے کے بعد کہ وہ پہلے تین الزامات کا مجرم پایا گیا تھا، اس میں کہا گیا تھا کہ وہ چارج میں جناب چکرورتی کو دھمکانے اور خوفزدہ کرنے کا مجرم پایا گیا تھا، جسے 21-5-58 پر کام روکنے پر مجبور کیا گیا تھا۔ ان کی طرف سے یہ استدعا کی گئی ہے کہ اگرچہ جانچ افسر کی رپورٹ میں کہا گیا ہے کہ وہ "چرن سنگھ کو دھمکانے اور ڈرانے" کا مجرم تھا، لیکن جنرل مینیجر نے خود کو یہ سوچ کر گمراہ کیا کہ اس نے جناب چکرورتی، چارج میں کو دھمکایا اور ڈرایا ہے۔ جانچ آفیسر کی طرف سے ایسا کوئی نتیجہ نہ ملنے کی وجہ سے کہ گرو بکس سنگھ جناب چکرورتی، چارج

میں کو دھمکانے اور ڈرانے کا مجرم تھا، جنرل نیجر اس طرح کی بدانتظامی کو مد نظر رکھنے کا حقدار نہیں تھا۔

تاہم جانچ آفیسر کی رپورٹ کی جانچ پڑتال پر یہ واضح ہے کہ رپورٹ کے اختتامی حصے میں قابل غلطی ہے جس میں چوتھے الزام کے حوالے سے نتیجہ کو "چرن سنگھ کو کام روکنے کی دھمکی اور ڈرانا" قرار دیا گیا ہے۔ چرن سنگھ واقعی ہڑتال کرنے والے کارکنوں میں سے ایک تھے اور انہیں دھمکانے کا کوئی سوال ہی نہیں تھا۔ رپورٹ سے یہ بہت واضح ہے کہ چوتھے الزام کے حوالے سے جو مقدمہ بنانے کی کوشش کی گئی تھی وہ یہ تھا کہ چکرورتی کو دھمکایا گیا تھا اور یہ الزام ثابت ہوا تھا۔ چرن سنگھ کو ڈرانے دھمکانے کا کوئی الزام نہیں ہو سکتا تھا اور نہ ہی ہو سکتا تھا۔ یہ بالکل واضح ہے کہ چرن سنگھ کا نام غلطی سے رپورٹ کے اختتامی حصے میں چکرورتی کے صحیح نام کے بجائے ذکر کیا گیا تھا۔ یہ سوچنے بذریعہ کوئی جواز نہیں ہے کہ جس جنرل نیجر نے جانچ آفیسر کے شواہد اور رپورٹ بذریعہ جائزہ لیا تھا وہ ممکنہ طور پر اس قابل غلطی سے گمراہ ہو سکتا تھا۔ متعلقہ الزام دوسرے کارکنوں کو دھمکانا اور ڈرانا تھا، چاہے چرن سنگھ یا چکرورتی کو دھمکایا گیا ہو اس کا کوئی نتیجہ نہیں ہوگا۔ درحقیقت تاہم اس اپیل کنندہ کے خلاف الزام واضح طور پر یہ تھا کہ چکرورتی کو اس نے ڈرایا تھا۔ رپورٹ کے مضمون سے پتہ چلتا ہے کہ جانچ آفیسر نے جو پایا وہ ثابت ہوا۔ یہ سوچنا معقول ہے کہ یہ نتیجہ اور غلط بیان نہیں کہ چرن سنگھ کو دھمکی دی گئی اور ڈرایا گیا جو کہ کسی کا معاملہ نہیں تھا، سزا کا تعین کرنے میں جنرل نیجر کے ساتھ تھا۔ ہماری رائے میں، ان کی طرف سے اس دلیل میں کوئی بنیاد نہیں ہے کہ یہ نتیجہ کہ چرن سنگھ کو چکرورتی کے بجائے بدانتظامی کے عمل کے طور پر دھمکی دی گئی تھی اور ڈرایا گیا تھا، غلط طریقے سے انحصار کیا گیا تھا۔

اپیل کنندہ ایس کے دھنڈا کی جانب سے یہ استدعا کی گئی ہے کہ برخاستگی کا حکم دیتے ہوئے جنرل نیجر نے غلط سوچا کہ وہ فرد جرم میں ان کے خلاف ہونے والی بدانتظامی کی چاروں کارروائیوں کا مجرم پایا گیا ہے حالانکہ حقیقت میں وہ صرف تین میں مجرم پایا گیا تھا اور چوتھا الزام ثابت نہیں ہوا تھا۔ فرد جرم میں بدانتظامی کے چار الزامات تھے:-

(1) غیر قانونی ہڑتال میں شرکت؛

(2) اجازت کے بغیر اپنی ڈیوٹی کی جگہ چھوڑنا؛

(3) آٹو ڈویژن کے پینٹ شاپ، پروپیٹریٹس سیکشن، ریپریکسیل سیکشن اور پریس سیکشن میں

دوسرے ملازمین کو کام روکنے کے لیے اکسانا۔



(4) ہنگامہ خیز اور بے ترتیب انداز میں برتاؤ کرنا اور دوسرے ساتھی کارکن کو دھمکانا اور ڈرانا۔

برطرف کرنے کے جو باضابطہ حکم نامہ تیار کیا گیا تھا اس میں کہا گیا تھا کہ وہ بدانتظامی کی درج ذیل کارروائیوں کا مجرم پایا گیا تھا:-

"(1) غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لینا؛

(2) اجازت کے بغیر اپنی ڈیوٹی کی جگہ چھوڑنا؛

(3) آٹو ڈویژن کے پینٹ شاپ، پروپیلا شافٹ سیکشن، ریئر ایکسل سیکشن اور پریس سیکشن میں دوسرے ملازمین کو کام روکنے کے لیے اکسانا۔

(4) جناب ٹی ایس این راؤ، ٹی نمبر 6610/60205/1 کے نام سے دوسرے ملازم کو دھمکانے اور ڈرانے، اور اسے اپنا کام کرنے سے روکنا۔

اس لیے اسے کمپنی کی ملازمت سے برخاست کر دیا جاتا ہے۔.....

جانچ آفیسر کی رپورٹ میں اس کے ذریعے اخذ کردہ نتائج بیان کیے گئے ہیں:-

"گواہوں کے بیان سے یہ حتمی طور پر ثابت ہوا ہے کہ جناب دھنڈا:

(1) غیر قانونی ہڑتال میں حصہ لیا؛

(2) اجازت کے بغیر اپنی ڈیوٹی چھوڑ دی؛

(3) دوسرے ملازمین کو کام روکنے کے لیے اکسایا۔

یہ کہا جاسکتا ہے کہ دھمکی دینے اور ڈرانے دھمکانے کا الزام شک سے بالاتر ثابت نہیں ہوا ہے۔

"

اگر کوئی برخاستگی کے باضابطہ حکم پر نظر ڈالے تو ایسا لگتا ہے کہ اگرچہ دوسرے ملازمین کو دھمکانے اور ڈرانے دھمکانے کا الزام اس کے خلاف ثابت نہیں ہوا تھا لیکن برخاستگی کا حکم جزوی طور پر اس پر مبنی تھا۔ اگر اور کچھ نہ ہوتا تو یہ ترتیب میں ایک سنگین کمزوری ہو سکتی ہے۔ تاہم ہم دیکھتے ہیں کہ جنرل منیجر نے باضابطہ رپورٹ پر ہی اپنے حکم کو ان الفاظ میں درج کیا:-

"میں نے جانچ افسر کے نتائج اور جانچ کی بذریعے رووائی بذریعے جائزہ لیا ہے۔ اگرچہ جناب دھنڈا کے خلاف دوسرے کارکنوں کو دھمکانے اور ڈرانے کا الزام ثابت نہیں ہوا ہے لیکن دوسرے الزامات بھی سنگین نوعیت کے ہیں۔ ان حالات میں، میں حکم دیتا ہوں کہ اسے فرد جرم کی تاریخ سے کمپنی کی ملازمت سے برخاست کیا جائے۔"

اس کی تاریخ 3 جولائی 1958 تھی، اور رسمی حکم نامے میں بھی یہی تاریخ ہے۔ دونوں کو ایک ساتھ پڑھ کر یہ بالکل واضح ہوتا ہے کہ جنرل نیجر نے برخاستگی کا حکم اس بنیاد پر جاری کیا کہ جناب دھنڈا کے خلاف دوسرے ملازمین کو دھمکانے اور ڈرانے کا الزام ثابت نہیں ہوا تھا بلکہ جو باضابطہ حکم تیار کیا گیا تھا اس میں ایک غلطی شامل ہو گئی تھی اور بدانتظامی کی ان کارروائیوں میں جن کا ذکر کیا گیا تھا جن میں دھنڈا کو مجرم پایا گیا تھا اور جس پر برخاستگی کا حکم دوسرے ملازمین کو دھمکانے اور ڈرانے کے حوالے سے چوتھے الزام پر مبنی تھا، اس کا بھی ذکر کیا گیا تھا۔ یہ ماننا مناسب ہے کہ یہ ایک حادثاتی قابل غلطی تھی اور درحقیقت جنرل نیجر نے اس غلط بنیاد پر آگے نہیں بڑھا کہ دھنڈا کو اس چوتھے الزام میں بھی مجرم پایا گیا تھا۔ محض یہ حقیقت کہ اس طرح کی قابل غلطی رسمی ترتیب میں ظاہر ہوتی ہے، کسی بھی طرح سے حکم کی صداقت کو متاثر نہیں کرتی۔

لہذا ہم اس نتیجے پر پہنچے ہیں کہ سات اپیل گزاروں کی جانب سے جو الگ الگ دلائل دئے گئے تھے کہ نچلے ٹریبونل نے حکم میں کچھ کمزوریوں پر غور نہیں کیا، وہ بھی برقرار نہیں رہ سکتے۔

اس کے مطابق اپیل خارج کر دی جاتی ہے، لیکن ان حالات میں ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں دیتے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔