

# ازعدالت عظمیٰ

30 مارچ

میسرز برن اینڈ کمپنی لمیٹڈ ودیگران

1960

بنام

اُن کے ملازمین۔

(پی۔ بی۔ گجیندر گڈکر، کے۔ این۔ وانچو اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ۔ ذائد مراعات۔ اسکیم۔ کلرکل اور تابع عملے کا اخراج۔ موزونیت۔ صنعتی ٹریبونل کا اختیار۔

معاشیات کے نقطہ نظر سے اس میں کوئی شک نہیں ہو سکتا کہ ایک صنعت میں مامور کام گران کی طرح کلریکل اور ماتحت عملہ بھی اس کی مجموعی پیداوار میں حصہ ڈالتے ہیں اور اس لیے انہیں ذائد مراعات کی اسکیم کے فوائد سے مکمل طور پر خارج کرنے کی کوئی وجہ نہیں ہو سکتی۔ یہ حقیقت کہ کلریکل عملے کو اعلیٰ پیمانے پر مہنگائی الاؤنس ادا کیا جانا، ان کے خارج ہونے کی کوئی وجہ نہیں ہو سکتی۔

جیسا کہ معاملہ ہذا میں، جہاں، کمپنی نے پہلے ہی اپنے کام گران کی اکثریت کے لیے ذائد مراعات کی اسکیم متعارف کرائی تھی، اس کی کوئی وجہ نہیں ہو سکتی تھی کہ انڈسٹریل ٹریبونل کلرکل اور ماتحت عملے کو اس اسکیم کی رسائی کیوں نہیں دے پائے۔

میسرز ٹیٹا غور پیپر ملز کمپنی۔ لمیٹڈ بنام ان کے کام گران، [1959] اضافی 2 ایس۔ سی۔

آر۔ 1012، زیر غور۔

دیوانی اپیلیٹ دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبرات 195 اور 196 بابت 1959

تھرڈ انڈسٹریل ٹریبونل، مغربی بنگال کے 15 اپریل 1957 کے ایوارڈ پر خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل، کیس نمبر-VIII-7 بابت 1956-

(سی اے نمبر 59 کے 195 میں) اپیل کنندگان کی طرف سے، اور (سی اے نمبر 59 کے 196 میں) جواب دہندگان کی طرف سے: بی سین، پی کے چکرورتی اور بی این گھوش۔

(سی اے نمبر 59 کے 195 میں) جواب دہندگان کی طرف سے اور (سی اے نمبر 59 کے 196 میں) اپیل کنندگان کی طرف سے: این سی چٹرجی، ڈی ایل سین گپتا اور بی پی مہیش داری۔

30 مارچ 1960-

عدالت کا فیصلہ جسٹس وانچو کے ذریعے سنایا گیا تھا۔

جسٹس وانچو، یہ تیسرے انڈسٹریل ٹریبونل، مغربی بنگال کے ایک ہی فیصلے کے خلاف خصوصی اجازت سے دو اپیلیں ہیں جو اس فیصلے کے ذریعے نمٹادی جائیں گی۔ اپیل نمبر 195 میسرس برن اینڈ کمپنی لمیٹڈ (جسے اب سے کمپنی کہا گیا ہے) کی طرف سے ہے۔ اور اپیل نمبر 196 میسرس برن اینڈ کمپنی لمیٹڈ (جنہیں اب سے کارکنان کہا گیا ہے) کے کارکنوں کی طرف سے ہے۔ کمپنی اور کارکنوں کے درمیان مختلف معاملات پر تنازعات تھے، جنہیں فیصلے کے لیے ٹریبونل کو بھیجا گیا تھا۔ ان تنازعات میں سے اب صرف دو اپیلیں باقی ہیں۔ کمپنی کی اپیل ایوارڈ کے اس حصے کے حوالے سے ہے جو کلرک اور ماتحت عملے کے ذائد مراعات سے متعلق ہے جبکہ کارکنوں کی اپیل ایوارڈ کے اس حصے کے حوالے سے ہے جو کینٹین کے کام نہ کرنے کی مدت کے لیے نقد مفاد آٹھ آنانی کس ہر کام کے دن سے متعلق ہے۔ ہم سب سے پہلے کمپنی کی اپیل پر غور کریں گے۔ کمپنی نے سرکار اور چیپکرس سمیت مشقت کارکنوں کے لیے ذائد مراعات متعارف کرائے لیکن کلرک اور ماتحت عملے کے لیے ذائد مراعات کا کوئی التزام نہیں ہے۔ اس لیے کارکنوں نے دعویٰ کیا کہ ان دونوں زمروں

کومشقت کام گران کی طرح ذائد مراعات دیئے جانے چاہیے اور نشاندہی کی کہ دیگر معاملات میں ایسا کیا گیا تھا۔ کمپنی نے دو بنیادوں پر دعوے کی مزاحمت کی: (1) یہ کہ کلریکل عملے کو وہ ملا جو بنگال چیمبر آف کامرس مہنگائی الاؤنس کے نام سے جانا جاتا ہے، جو مشقت کام گران کو ادا کیے جانے والے مہنگائی الاؤنس سے زیادہ ہے اور (2) اصل میں کلریکل عملہ اور ماتحت عملہ خود کچھ تیار نہیں کرتا ہیں اور اگر انہیں ذائد مراعات دیا جاتا ہے تو اس کا مطلب یہ ہوگا کہ انہیں دوسروں، یعنی مشقتی کام گران کی پیداوار سے ادا کیا جائے گا۔

ٹریبونل کا یہ ماننا تھا کہ یہ حقیقت ہے کہ کلریکل عملے کو بنگال چیمبر آف کامرس کا مہنگائی الاؤنس ملا تھا، جو ذائد بونس اسکیم کے فائدے سے ان کے مکمل طور پر خارج ہونے کی وجہ نہیں بنتی تھی۔ ٹریبونل نے یہ بھی نشاندہی کی کہ ماتحت عملے کو بنگال چیمبر آف کامرس کا مہنگائی الاؤنس نہیں ملا اور ان کے مہنگائی الاؤنس اور مشقتی کام گران کے مہنگائی الاؤنس میں کوئی فرق نہیں تھا۔ مزید برآں ٹریبونل اس حقیقت سے آگاہ تھا کہ کلریکل عملہ اور ماتحت عملہ براہ راست سامان تیار نہیں کرتا لیکن اس کی رائے میں ان کے مکمل اخراج کا کوئی جواز نہیں تھا، خاص طور پر جب برن پور میں بھارتیہ آئرن اینڈ اسٹیل کمپنی لمیٹڈ، برج اینڈ روف کمپنی (انڈیا) لمیٹڈ، ہاوڑہ اور ٹاٹا جیسے دیگر تقابلی ادارے کلریکل اور ماتحت عملے کو بھی ذائد بونس ادا کر رہے تھے۔ اس لیے اس نے حکم نامہ جاری کیا کہ کمپنی کلریکل اور ماتحت عملے کو بھی ذائد بونس اسکیم میں شامل کرے اور اس کے لئے رشرچس اور ضوابط طے کرے۔

ہمارے سامنے کمپنی کی بنیادی دلیل یہ ہے کہ چونکہ کلریکل عملے اور ماتحت عملے کا بنیادی پیداوار میں کوئی ہاتھ نہیں ہے اس لیے انہیں کوئی ذائد بونس نہیں دیا جانا چاہیے، خاص طور پر اسلئے کہ پیداوار میں اضافے کی وجہ سے ان کا کام بالکل بھی نہیں بڑھتا ہے۔ تاہم، یہ قبول کرنا مشکل ہے کہ زیادہ پیداوار کی وجہ سے خاص طور پر کلریکل عملے اور ماتحت عملے کے کام میں کوئی اضافہ نہیں ہوگا، حالانکہ یہ قبول کیا جاسکتا ہے کہ اضافہ، پیداوار میں اضافے کے تناسب سے نہیں ہو سکتا ہے۔ یہ بھی سچ ہے کہ کلریکل عملہ اور ماتحت عملہ مشقتی کارگران کی طرح اشیا براہ راست تیار نہیں کرتے اور یہ ذائد بونس کے معاملے میں ان کے ساتھ کچھ مختلف سلوک کرنے کی وجہ ہو سکتی ہے اور لگتا ہے کہ ٹریبونل نے ایسا ہی کیا ہے، اور اس نے کمپنی کو کلریکل اور ماتحت عملے کو ذائد بونس اسکیم میں شامل کرنے اور اس کے شرح اور شرائط طے کرنے کی ہدایت کی ہے اور یہ نہیں کہا ہے کہ کلریکل اور ماتحت عملے پر

بالکل وہی نرخ اور شرائط لاگو ہونی چاہئیں جو مشقتی کارگران پر لاگو ہوتی ہیں۔ لیکن اس میں کوئی شک نہیں ہو سکتا کہ معاشی لحاظ سے کلریکل عملہ اور ماتحت عملہ بھی پیداوار میں حصہ لیتا ہیں اور اس لیے انہیں ڈائمنڈ بونس اسکیم سے مکمل طور پر خارج کرنے کی کوئی وجہ نہیں ہے۔ اس کے علاوہ، جیسا کہ ٹریبونل نے نشانہ ہی کی ہے، دیگر تقابلی ماحقہ میں کلرک اور ماتحت عملے کو ڈائمنڈ بونس ادا کیا جا رہا ہے۔ یہ حقیقت کہ کلریکل عملے کو اعلیٰ پیمانے پر مہنگائی الاؤنس ادا کیا گیا تھا، یہ ہماری رائے میں، انہیں ڈائمنڈ بونس اسکیم کے فوائد سے مکمل طور پر محروم کرنے کی کوئی وجہ نہیں ہے۔

کمپنی کی جانب سے یہ بھی زور دیا گیا ہے کہ ڈائمنڈ بونس کا تعارف ایک انتظامی کام ہے اور ٹریبونل کو اسے انتظامیہ پر مسلط نہیں کرنا چاہیے اور اس سلسلے میں میسرز ٹیٹانغور پیپر ملز کمپنی لمیٹڈ بنام ان کے کام گران کا حوالہ دیا گیا ہے۔ تاہم، موجودہ معاملے میں، ڈائمنڈ بونس اسکیم کمپنی کی طرف سے اپنے کارکنوں کے مرکزی حصے کو پہلے ہی متعارف کی جا چکی ہے اور اب صرف اتنا مانگا گیا ہے کہ اسکیم کا فائدہ باقی کارکنوں تک وسیع کیا جائے۔ ہماری رائے میں، یہ استدعا، پہلی بار متعلقہ معاملے میں ڈائمنڈ بونس اسکیم نافذ کرنے کے لیے ٹریبونل سے درخواست کرنے سے بہت مختلف ہے۔ ہمیں کوئی وجہ نظر نہیں آتی کہ، متعلقہ صنعت میں صرف اپنے کارکنوں کی اکثریت کے لیے مراعات کا بونس نافذ العمل ہے، اور کیوں ٹریبونل کو باقی کارکنوں تک اس کی توسیع کرنے کے قابل نہیں ہونا چاہیے۔

اس لیے ہمیں اس سلسلے میں ٹریبونل کے حکم نامہ میں مداخلت کرنے کی کوئی وجہ نظر نہیں آتی

ہے۔

اب کینیڈین کے کام نہ کرنے کی مدت کے دوران آٹھ انانٹن الاؤنس کے حوالے سے کارکنوں کی اپیل کی طرف رخ کرتے ہوئے یہ کہنا کافی ہے کہ ٹریبونل نے اس معاملے کی تفصیل سے جانچ پڑتال کی تھی۔ ٹریبونل نے اس ٹفن الاؤنس سے متعلق تاریخ پر غور کیا ہے اور کارکنوں کی جانب سے اٹھائے گئے تمام نکات پر مکمل غور کیا۔ ہمارے نوٹس میں ایسا کچھ بھی نہیں لایا گیا ہے جو ہمیں اس سلسلے میں ٹریبونل کے حکم نامہ میں مداخلت کرنے پر آمادہ کرے۔ محترم چٹرجی نے کارکنوں کی جانب سے جو بھی نکات اٹھائے ہیں ان سے ٹریبونل نے غور کیا ہے اور حالات کو مد نظر رکھتے ہوئے جو نتیجہ اخذ کیا ہے وہ یہ ہے کہ، کارکن ٹفن الاؤنس کیلئے فی شخص آٹھ انانٹی کام دن

کے اہل نہیں تھے۔ ہمیں بس اتنا کہنے کی ضرورت ہے کہ کارکنوں اور کمپنی کے درمیان مراسمہ سے پتہ چلتا ہے کہ اگرچہ کارکن 24 جولائی 1953 کے ایوارڈ کے ذریعے ٹفن الاؤنس دیے جانے سے پہلے کینیڈین کی فراہمی کے خواہاں تھے، لیکن ایوارڈ کے بعد ان کی دلچسپی غائب ہوگئی۔ ایسا لگتا ہے کہ کمپنی نے ایوارڈ سے پہلے ہی کینیڈین شروع کرنے کے لیے اقدامات کیے تھے اور ایوارڈ کے بعد اس معاملے کو بھرپور طریقے سے آگے بڑھایا؛ لیکن کارکنوں نے کیے گئے انتظامات پر اعتراض کرنا شروع کر دیا اور کچھ اعتراضات غیر حقیقی تھے۔ ایسا لگتا ہے کہ ٹفن الاؤنس دیے جانے کے بعد انہوں نے کینیڈین جانے کے بجائے ٹفن الاؤنس لینا پسند کیا۔ ان حالات میں ہماری رائے یہ ہے کہ ٹریبونل کا فیصلہ درست ہے اور مداخلت کی کوئی ضرورت نہیں ہے۔ اپیلیں مسترد کر دی جاتی ہیں، لیکن ایسے حالات میں ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم جاری نہیں کرتے۔

اپیلیں خارج کر دی گئیں۔