

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 4 اپریل، 1960

آسام آئل کمپنی

بنام

انکے کارکنان

(پی بی گیندر گڈ کر اور کے سی داس گپتا، جے جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعات - معاہدے کے مطابق ملازمت کا خاتمہ - اگر صنعتی ٹریبونل کے سامنے پوچھ گچھ کی جاسکتی ہے - ملازم کی بدسلوکی کی بنیاد پر برطرفی - اگر برطرفی کے مترادف ہے— بغیر تفتیش - بحالی، اگر مناسب راحت ہو تو۔

ایک S کو اپیل کنندہ نے سیکرٹری کے طور پر تعینات کیا تھا اور ملازمت کی قیود میں سے ایک یہ تھی کہ تقرری کو دونوں طرف سے ایک ماہ کے نوٹس پر ختم کیا جاسکتا ہے۔ اپیل کنندہ ایس کے کام سے مکمل طور پر غیر مطمئن تھا اور یونین میں شامل ہونے میں اس کے طرز عمل سے ناخوش تھا۔ معاہدے کے تحت کام کرنے کا ارادہ کرتے ہوئے، اپیل کنندہ نے S کی خدمات ختم کر دیں اور نوٹس کے بدلے اسے ایک ماہ کی تنخواہ دے دی۔ S کی خدمات ختم کرنے سے پہلے اپیل کنندہ کی طرف سے کوئی تفتیش نہیں کی گئی تھی۔ صنعتی ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ خدمات کا خاتمہ بد انتظامی کے لیے برخاستگی کے مترادف ہے اور چونکہ کوئی جانچ نہیں کی گئی تھی اس لیے یہ غیر قانونی اور بلا جواز تھا اور اس نے S کی بحالی کا حکم منظور کیا۔ اپیل کنندہ نے دلیل دی کہ چونکہ منسوخی معاہدے کی قیود کے مطابق سختی سے تھی اس لیے اسے صنعتی ٹریبونل کے سامنے چیلنج نہیں کیا جاسکتا، کہ اگر کوئی جانچ نہیں کی گئی تو بھی خارج کرنے کا حکم جائز تھا کیونکہ ٹریبونل کے سامنے پیش کردہ شواہد S کی بد انتظامی کو قائم کرتے ہیں اور یہ کہ سب سے اوپر یہ معاوضہ دینے کا معاملہ تھا نہ کہ بحالی کا:

قرار پایا گیا کہ خارج کرنا مبینہ بدانتظامی کی سزا کے مترادف ہے اور مناسب تحقیقات کی عدم موجودگی میں بلا جواز تھا۔ یہاں تک کہ جہاں معاہدے کے تحت اختیارات کا استعمال کرتے ہوئے ڈسپارج کیا گیا تھا وہاں ٹریبونل کو یہ پوچھنے کا اختیار حاصل تھا کہ آیا اس اختیار کا صحیح استعمال کرتے ہوئے خارج کیا گیا تھا یا نہیں۔ اگر ٹریبونل کو معلوم ہوتا ہے کہ اختیارات کا مطلوبہ استعمال درحقیقت مبینہ بدانتظامی کا نتیجہ تھا تو تنازعہ سے اس بنیاد پر نمٹنا جائز ہو گا کہ خارج کرنے کا حکم درحقیقت برخاستگی کا حکم تھا۔

اس کے بعد ویسٹرن بھارت آٹوموبائل ایسوسی ایشن بنام انڈسٹریل ٹریبونل، بمبئی، [1949] ایف سی آر 321 آیا۔

مزید قرار پایا گیا کہ موجودہ کیس کے حالات میں معاوضہ اور بحالی نہیں مناسب راحت تھی جو دی جانی چاہیے تھی۔ عام اصول یہ تھا کہ غلط طریقے سے برخاست ہونے کی صورت میں برخاست شدہ ملازم بحالی کا حقدار ہوتا ہے لیکن ایسے معاملات ہو سکتے ہیں جہاں عام اصول پر عمل کرنا مناسب نہ ہو۔ موجودہ معاملے میں اپیل کنندہ کا دفتر چھوٹا تھا اور ایس کچھ اعتماد کی حیثیت پر قابض تھا۔ اپیل کنندہ S کے کام سے ناخوش تھا اور اس پر اعتماد کھو چکا تھا۔ ایسی صورت میں آجر یا ملازم کے لیے یہ مناسب نہیں ہو گا کہ وہ بحالی کی ہدایت کرے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 24، سال 1959۔

آئی ڈی نمبر 3، سال 1957 میں انڈسٹریل ٹریبونل، دہلی کے 18 ستمبر 1957 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزار کی طرف سے بھارت کے ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل ایچ این سنیل، ودیاسا گراور بی این گھوش۔

جواب دہندگان کے لیے فرینک انتھونی اور جنارڈن شرما۔

4.1960 اپریل۔

عدالت کا فیصلہ گجیندر گڈکر جسٹس نے سنایا۔

گھیندر گڈکر، جسٹس: خصوصی اجازت کے ذریعے یہ اپیل اپیل گزار، آسام آئل کمپنی لمیٹڈ، اور مدعا علیہ، اس کے کارکنوں کے درمیان صنعتی تنازعہ کی وجہ سے پیدا ہوتی ہے۔ یہ تنازعہ اپیل کنندہ کے ملازمین میں سے ایک محترمہ پی سکاٹ کی خدمات کے خاتمے کے حوالے سے تھا۔ مدعا علیہ نے الزام لگایا کہ محترمہ سکاٹ کی خدمات کا مذکورہ خاتمہ غیر قانونی تھا اور یہ ان نکات میں سے ایک تھا جو صنعتی ٹریبونل، نئی دہلی کو اس کے عدالتی فیصلہ لیے بھیجا گیا تھا۔ فریقین کے درمیان تنازعہ کا دوسرا نقطہ اپیل کنندہ کے کارکنوں کو سال 1955-56 کے لیے بونس کی ادائیگی کی مقدار اور شرائط کے حوالے سے تھا۔ انڈسٹریل ٹریبونل نے اپیل کنندہ کو ہدایت کی ہے کہ وہ محترمہ سکاٹ کو بحال کرے اور اس کی برطرفی کی تاریخ سے لے کر اس کی بحالی کی تاریخ تک اسے تمام پچھلی اجرت ادا کرے۔ اس نے یہ بھی حکم دیا ہے کہ محترمہ سکاٹ کو ایوارڈ میں مذکور دو سال کے لیے بونس ادا کیا جائے۔ بونس کی ادائیگی کی ہدایت کو اپیل کنندہ نے چیلنج نہیں کیا ہے؛ لیکن اپیل کنندہ سے محترمہ سکاٹ کو بحال کرنے اور متعلقہ مدت کے دوران اسے پوری پچھلی اجرت ادا کرنے کے حکم کی صداقت پر ہمارے سامنے سوال اٹھایا گیا ہے، اور اس لیے ہمارے فیصلے کا بنیادی نقطہ یہ ہے کہ آیا اپیل کنندہ محترمہ سکاٹ کی خدمات ختم کرنے میں جائز تھا، اور اگر نہیں، تو کیا اس معاملے کے حالات میں بحالی کے حکم کی ہدایت کرنا مناسب ہوگا؟

اپیل کنندہ کمپنی بنیادی طور پر خام تیل کی تلاش اور ریفائننگ میں مصروف ہے اور اس کی آسام کے ڈگوبئی میں ایک ریفائنری ہے۔ نئی دہلی میں اس کا ایک چھوٹا سا دفتر ہے جس میں 3 یا 4 ملازمین ہیں۔ محترمہ سکاٹ اصل میں میسرز برما شیل، نئی دہلی میں بطور خاتون سکریٹری ملازمت کر رہی تھیں۔ اس کی خدمات جنوری 1954 میں اپیل کنندہ کمپنی کے دہلی کے نمائندے کو دی گئیں۔ ستمبر 1954 میں، اپیل کنندہ نے نئی دہلی میں اپنا دفتر قائم کیا اور پھر محترمہ سکاٹ کو ان ہی قیود و ضوابط پر براہ راست ملازمت کی پیشکش کی جو میسرز برما شیل کے ساتھ اس کی ملازمت کو کنٹرول کرتی تھیں۔ اس کے بعد محترمہ سکاٹ نے میسرز برما شیل سے اپنی ملازمت سے استعفیٰ دے دیا اور اکتوبر 1954 میں بطور باقاعدہ ملازم اپیل کنندہ میں شامل ہو گئیں۔ اس کے بعد ان کی تقرری کی تصدیق یکم ستمبر 1955 کو ان قیود و ضوابط پر کی گئی جو انہیں مطلع کی گئیں اور جنہیں انہوں نے قبول کر لیا۔ ان قیود میں سے ایک یہ تھی کہ زیر بحث تقرری کو دونوں طرف سے ایک ماہ کے نوٹس پر ختم کیا جاسکتا ہے۔

اپنی ملازمت کے دوران محترمہ سکاٹ نے اپیل کنندہ کو اطمینان نہیں دیا اور کئی مواقع پر اسے زبانی طور پر متنبہ کیا گیا کہ وہ اپنے کام کو بہتر بنائے اور اپنی غلطیوں کو نہ دہرائے۔ 26 فروری 1957 کو اپیل کنندہ کے دہلی کے نمائندے مسٹر گوون نے محترمہ سکاٹ کو اس کی خامیوں کے بارے میں تحریری طور پر خبردار کیا اور مزید کہا کہ وہ اس کے کام کو تسلی بخش نہیں سمجھتے۔ اس نے اس سے کہا کہ وہ اپنے کام کو بہتر بنانے اور معاملات کو بہتر بنانے کی کوشش کرے جس میں ناکام ہونے پر اسے اس بات پر غور کرنا ہوگا کہ آیا وہ اپیل کنندہ کی ملازمت میں جاری رہنے کے لیے موزوں ہے یا نہیں۔ 28 فروری 1957 کو مسٹر گوون نے محترمہ سکاٹ کی خدمات ختم کر دیں اور انہیں بتایا گیا کہ ان کی طرف اشارہ کی گئی غلطیوں کو درست نہیں کیا گیا ہے اور ان کی خدمت کے دوران ان کی کارکردگی مطلوبہ معیار کے مطابق نہیں تھی۔ محترمہ سکاٹ کو نوٹس کے بدلے ایک ماہ کی تنخواہ دی گئی اور اس نے اسے قبول کر لیا۔ جب ان کی خدمات ختم کی جاتی تھیں تو محترمہ سکاٹ کو ماہانہ 535 روپے کا کل محنتانہ ملتا تھا۔

13 مارچ 1957 کو محترمہ سکاٹ نے اپنی خدمات کی برطرفی کے خلاف مصالحتی افسر، نئی دہلی کے سامنے نمائندگی کی، اور یہ اس نمائندگی پر مصالحتی افسر کی طرف سے کی گئی کارروائی سے باہر ہے کہ موجودہ تنازعہ بالآخر عدالتی فیصلہ سنانے کے لیے صنعتی ٹریبونل کو بھیجا گیا۔ اپیل کنندہ کے کارکنوں کی یونین جس نے اس کے مقدمے کی سرپرستی کی تھی، نے ٹریبونل کے سامنے الزام لگایا کہ محترمہ سکاٹ کی خدمات کا خاتمہ غلط اور غیر قانونی تھا اور وہ بحالی کی حقدار تھی۔ اس کی طرف سے اس بات پر زور دیا گیا کہ محترمہ سکاٹ کی خدمات کو ختم کرنے سے پہلے اپیل کنندہ کی طرف سے کوئی جانچ نہیں کی گئی اور اس نے تنازعہ برطرفی کو غیر قانونی اور بلاجواز بنا دیا۔ ان کی جانب سے 1955 اور 1956 کے سالوں کے بونس کا دعویٰ بھی کیا گیا تھا۔

اپیل کنندہ نے اس دعوے کی مخالفت کی۔ اپیل کنندہ کی طرف سے اس بات پر زور دیا گیا کہ تنازعہ ایک انفرادی تنازعہ تھا اور اس طرح حوالہ نابل تھا۔ یہ الزام لگایا گیا تھا کہ محترمہ سکاٹ انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ 1947 (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے) کی دفعہ 2 (s) کے تحت کارکن نہیں تھیں، اور اس لیے ٹریبونل کے پاس تنازعہ سے نمٹنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا۔ قابلیت پر اپیل کنندہ کا مقدمہ یہ تھا کہ اس نے محترمہ سکاٹ کو نوٹس کے بدلے ایک ماہ کی اجرت ادا کرنے کے بعد معاہدے کے قیود سے اس کی خدمات ختم کرنے کا ارادہ کیا تھا، اور یہ کہ صنعتی ٹریبونل اس طرح کے حکم میں مداخلت کرنے کا جواز نہیں ہوگا۔

ٹریبونل نے فیصلہ دیا ہے کہ محترمہ سکاٹ دفعہ 2 (s) کے تحت ایک کارکن تھی اور چونکہ یونین نے اس کے مقصد کی سرپرستی کی تھی اس لیے یہ تنازعہ ایکٹ کی دفعہ 2 (k) کے تحت ایک صنعتی تنازعہ تھا۔ ٹریبونل کے مطابق محترمہ سکاٹ کی خدمات کو عملی طور پر ختم کرنا بد انتظامی کے الزام میں برخاست کرنے کے مترادف ہے، اور چونکہ کوئی جانچ نہیں کی گئی تھی اس لیے یہ غیر قانونی اور بلا جواز تھا۔ قابلیت پر ٹریبونل نے یہ نظر یہ اختیار کیا کہ اگرچہ محترمہ سکاٹ کسی لاپرواہی کا مجرم رہی ہیں لیکن برخاستگی کی سزا غیر ضروری طور پر سخت ہے۔ ٹریبونل نے یہ بھی مشاہدہ کیا کہ اسے برخاست کرنے میں مسٹر گون اس خیال سے متاثر تھے کہ محترمہ سکاٹ یونین کی رکن بن گئی تھی اور یہ اس کی برطرفی کا کافی حد تک ذمہ دار تھا۔ ان نتائج پر ٹریبونل نے بحالی کا حکم جاری کیا ہے۔

موجودہ اپیل میں ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل نے ہمارے سامنے دو نکات اٹھائے ہیں۔ وہ دعویٰ کرتا ہے کہ اپیل کنندہ نے معاہدے کی قیود کے مطابق محترمہ سکاٹ کی خدمات ختم کر دی ہیں اور معاہدے کے مطابق سختی سے منظور کیے گئے ڈسچارج کے حکم پر صنعتی ٹریبونل کے سامنے سوال نہیں اٹھایا جا سکتا۔ متبادل طور پر وہ دلیل دیتے ہیں کہ اگر خارج کرنے کا حکم بلا جواز پایا جاتا ہے کیونکہ کوئی تفتیش نہیں کی گئی تھی تو محترمہ سکاٹ کی مہینہ بد انتظامی سے متعلق تمام شواہد ٹریبونل کے سامنے پیش کیے گئے ہیں اور مذکورہ شواہد کی روشنی میں خارج کرنے کے حکم میں مداخلت نہیں کی جانی چاہیے تھی اور بحالی کا حکم نہیں دیا جانا چاہیے تھا۔ سب سے زیادہ یہ معاوضہ دینے کا معاملہ ہو سکتا ہے اور اس سے زیادہ نہیں۔ اپیل کنندہ کے خلاف ٹریبونل کی طرف سے درج کردہ دیگر نتائج کو موجودہ اپیل میں چیلنج نہیں کیا گیا ہے۔

صنعتی ٹریبونلز کے دائرہ اختیار کا وسیع دائرہ کار اب اچھی طرح سے قائم ہے۔ 1949 کے اوائل میں ویسٹرن بھارت آٹوموبائل ایسوسی ایشن بنام انڈسٹریل ٹریبونل، بمبئی (1) میں فیڈرل کورٹ کی طرف سے یہ فیصلہ دیا گیا تھا کہ آجر اور ملازمین کے درمیان معاہدوں کے تقدس اور جواز پر مبنی دلیل اس حقیقت کو نظر انداز کرتی ہے کہ جب کسی ٹریڈ یونین کے کہنے پر کسی شخص کی ملازمت کے بارے میں تنازعہ پیدا ہوتا ہے یا کسی ٹریڈ یونین کو کسی خاص شخص کی ملازمت پر اعتراض ہوتا ہے تو صنعتی تنازعہ کی تعریف ان دونوں مقدمات کا احاطہ کرے گی۔ ان معاملات میں سے ہر ایک میں، اگرچہ آجر ایسا کرنے کے لیے تیار نہیں ہو سکتا، لیکن ٹریبونل میں دائرہ اختیار ہوگا کہ وہ آجر کے ذریعے اس شخص کی ملازمت یا عدم روزگار کی ہدایت کرے۔ یہ ملازمت کا معاہدہ کرنے کے مترادف ہے جب آجر کسی خاص شخص کے ساتھ اس طرح کا معاہدہ کرنے کو تیار نہیں ہوتا ہے۔" یہ بھی مشاہدہ کیا

گیا کہ صنعتی ٹریبونل "برخاستگی کی صورت میں ہدایت دے سکتا ہے کہ کسی آجر یا ملازم کا دوسرے فریق کے ساتھ ملازمت کا تعلق ہوگا، حالانکہ ان میں سے ایک ایسا تعلق رکھنے کے لیے تیار نہیں ہے" (صفحہ 337)۔ دوسرے لفظوں میں، فارغ یا برخاست شدہ ملازم کی بحالی کی ہدایت کے لیے صنعتی ٹریبونل کا دائرہ اختیار اب شک میں نہیں ہے۔ یہ کہ صنعتی ٹریبونل کے دائرہ اختیار کی نوعیت اور وسعت ہونے کی وجہ سے اب یہ دعویٰ کرنے میں بہت دیر ہو چکی ہے کہ آجر کے معاہدے کی قیود کے تحت اپنے ملازم کو فارغ کرنے کے معاہدے کے اختیار پر کسی بھی صورت میں سوال نہیں اٹھایا جا سکتا۔

اگر معاہدہ آجر کو ایک ماہ کے نوٹس کے بعد اپنے ملازم کی خدمات ختم کرنے کا اختیار دیتا ہے یا کسی اور شرط کے تابع ہے تو یہ اس کے لیے کھلا ہوگا کہ وہ مذکورہ مدت یا شرط کا سہارا لے اور اپنے ملازم کی خدمات ختم کر دے۔ لیکن جب اس طرح کی برطرفی کے جواز کو صنعتی عدالتی فیصلہ میں چیلنج کیا جاتا ہے تو صنعتی ٹریبونل یہ پوچھ گچھ کرنے کا مجاز ہوگا کہ آیا معاہدہ کے ذریعے دیئے گئے اختیارات کے حقیقی استعمال میں اعتراض شدہ اخراج کو متاثر کیا گیا ہے یا نہیں۔ اگر آجر کی طرف سے اپنے اختیارات کا مخلصانہ استعمال کرتے ہوئے خارج کرنے کا حکم دیا گیا ہے تو صنعتی ٹریبونل اس میں مداخلت نہیں کر سکتا؛ لیکن خارج کرنے کی ترتیب میں استعمال ہونے والے الفاظ اور جو صورت اس نے اپنایا ہو وہ معاملے میں فیصلہ کن نہیں ہیں اور صنعتی ٹریبونل الفاظ اور صورت کے پیچھے جانے اور یہ فیصلہ کرنے کا حقدار ہوگا کہ کیا برطرفی ایک سادہ برطرفی ہے یا نہیں۔ اگر یہ ظاہر ہوتا ہے کہ ملازم کی خدمات کو ختم کرنے کے اختیار کا مطلوبہ استعمال درحقیقت اس کے خلاف مبینہ بدانتظامی کا نتیجہ تھا تو ٹریبونل اس تنازعہ سے اس بنیاد پر نمٹنا جائز ہوگا کہ اس کے برعکس ظاہر ہونے کے باوجود خارج کرنے کا حکم مؤثر طور پر برخاستگی کا حکم ہے۔ جائز ہونے کے لیے زیر بحث طاقت کا استعمال ہمیشہ مخلص ہونا چاہیے۔ اگر مذکورہ اختیارات کے استعمال کی نیک نیتی کو کامیابی کے ساتھ چیلنج کیا جاتا ہے تو صنعتی ٹریبونل زیر بحث حکم میں مداخلت کا حقدار ہوگا۔ یہ اس تناظر میں ہے کہ صنعتی ٹریبونل کو اس بات پر غور کرنا چاہیے کہ آیا خارج کرنا بد نیتی پر مبنی ہے یا آیا یہ استحصال یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کے مترادف ہے، یا اتنا متجسس یا غیر معقول ہے جو اس نتیجے کی طرف لے جائے گا کہ اسے غلط مقاصد کے لیے منظور کیا گیا ہے نہ کہ معاہدے کے ذریعے دیئے گئے اختیارات کا مخلصانہ استعمال کرتے ہوئے۔ بعض صورتوں میں آجر اپنے ملازم کی ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں کو خارج کر سکتا ہے اور معاہدے کی قیود کے تحت اپنی خدمات انجام دینے کا ارادہ کر سکتا ہے۔ ایسے معاملات میں، اگر یہ ظاہر ہوتا ہے کہ فارغ کرنے کی

اصل وجہ اور مقصد ملازم کی ٹریڈ یونین کی سرگرمیاں ہیں تو یہ ایک ایسا معاملہ ہوگا جہاں صنعتی ٹریبونل منصفانہ طور پر یہ قرار دے سکتا ہے کہ خارج کرنا بلا جواز ہے اور اسے بدینتی پر مبنی بنایا گیا ہے۔ کچھ معاملات میں یہ بھی ظاہر ہو سکتا ہے کہ اگرچہ فارغ کرنے کا حکم الفاظ میں دیا گیا ہے جس میں ملازم کے ساتھ کسی قسم کی بدانتظامی کا الزام نہیں لگایا گیا ہے، لیکن اصل میں یہ اس بدانتظامی پر مبنی ہے جس کے لیے آجر کے مطابق ملازم مجرم رہا ہے اور اس سے ملازم کو تعزیری برطرفی مل جائے گی۔ ایسی صورت میں مناسب طریقے اور انصاف کی ضرورت ہوتی ہے کہ ملازم کو آجر کے ذہن میں موجود الزام کی وضاحت کرنے کا موقع دیا جائے اور اس کے لیے مناسب تحقیقات کی ضرورت ہوگی۔ کسی دیئے گئے معاملے میں خدمات کا خاتمہ معاہدہ کے ذریعہ آجر کو دیئے گئے اختیارات کے مخلصانہ استعمال کا نتیجہ ہے یا نہیں یا آیا حقیقت میں یہ مبینہ بدانتظامی کی سزا ہے اس کا انحصار ہمیشہ ہر معاملے کے حقائق اور حالات پر ہوگا۔ اس سلسلے میں یہ یاد رکھنا ضروری ہے کہ جس طرح آجر کے معاہدے کے قیود سے اپنے حق انتخاب کو استعمال کرنے کے حق کو تسلیم کرنا ہے اسی طرح ملازم کے مدت ملازمت کی حفاظت کی توقع کرنے کے حق کو بھی مد نظر رکھنا ہے۔ ان اصولوں پر صنعتی ٹریبونل نے مستقل طور پر عمل کیا ہے اور ہم صحیح سمجھتے ہیں (بذریعہ: بکننگھم اینڈ کرناٹک کمپنی لمیٹڈ بنام کارکن آف دی کمپنی (2)۔ لہذا ہم اس دلیل کو قبول کرنے کے لیے تیار نہیں ہیں جس پر ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل نے ہمارے سامنے زور دیا تھا کہ جب بھی آجر معاہدے کی قیود کے ذریعے اسے دیئے گئے اختیارات کی بنا پر اپنے ملازم کی خدمات ختم کرنے کا ارادہ کرتا ہے، صنعتی ٹریبونل اس کی صداقت، ملکیت یا قانونی حیثیت پر سوال نہیں اٹھا سکتے۔

موجودہ معاملے میں اس میں کوئی شک نہیں ہے کہ محترمہ سکاٹ کے خلاف خارج کرنے کا حکم اس بنیاد پر جاری کیا گیا ہے کہ وہ بدانتظامی کا مجرم تھی۔ جیسا کہ ہم پہلے ہی نشاندہی کر چکے ہیں کہ مسٹر گوون نے اسے بتایا کہ اس کے خیال میں اس کے کام میں سنگین نقائص ہیں اور خارج کرنے کے خط میں ہی اس کے خلاف وہی الزامات لگائے گئے ہیں۔ ایسا ہونے کی وجہ سے، یہ ماننا ضروری ہے کہ موجودہ معاملے میں خارج کرنا تعزیری ہے۔ یہ مبینہ بدانتظامی کی سزا کے مترادف ہے اور اس لیے ٹریبونل کا یہ فیصلہ درست تھا کہ اپیل کنندہ نے محترمہ سکاٹ کو مناسب تفتیش کے بغیر رہا کرنے کا جواز پیش نہیں کیا۔

تاہم، ایسا معلوم ہوتا ہے کہ ٹریبونل کے سامنے اپیل کنندہ نے اپنے مقدمے کی حمایت میں شواہد پیش کیے ہیں کہ محترمہ سکاٹ کئی مواقع پر خدمات میں لاپرواہی کا مجرم تھی جس نے اس کی برطرفی کو

جائز قرار دیا۔ مسٹر گوون نے محترمہ سکاٹ کے کام کے معیار اور سطح کے بارے میں ثبوت دیے ہیں اور انہوں نے قسم کھائی ہے کہ غلط کام اور احکامات پر عمل درآمد میں ناکامی، بے عزتی اور جھوٹ کے واقعات کا ایک طویل سلسلہ ان کے نوٹس میں آیا تھا۔ ایک موقع پر مسودہ سے ٹائپ کیا گیا خط غلط ٹائپ کیا گیا تھا اور ایک مکمل پیرا گراف سے زیادہ کو خارج کر دیا گیا تھا، اور اس کے علاوہ محترمہ سکاٹ نے اسے بتایا کہ اس نے خط چیک کر لیا ہے۔ مسٹر گوون کے مطابق وہ اس کی نافرمانی کرتی تھی اور اسے ماضی میں کئی بار زبانی طور پر خبردار کرنے کا موقع ملا تھا۔ یہ سچ ہے کہ مسٹر گوون نے یہ بھی کہا ہے کہ وہ جانتے تھے کہ محترمہ سکاٹ یونین کی رکن بن چکی ہیں اور ان کا خیال تھا کہ جو شخص اپنے دفتر میں خفیہ عہدے پر فائز تھا اسے یونین کارکن نہیں بننا چاہیے تھا۔ مجموعی طور پر مسٹر گوون کی طرف سے دیا گیا ثبوت سیدھا دکھائی دیتا ہے اور اس سے دو نتائج نکلتے ہیں: (1) کہ مسٹر گوون محترمہ سکاٹ کے کام سے مکمل طور پر غیر مطمئن تھے، اور (2) کہ انہوں نے یونین میں شامل ہونے میں محترمہ سکاٹ کے طرز عمل کو منظور نہیں کیا۔ چونکہ مؤخر الذکر حالات نے محترمہ سکاٹ کی خدمات کو ختم کرنے میں مسٹر گوون کے ذہن میں کم از کم جزوی طور پر وزن ڈالا ہے، اس لیے یہ ماننا ضروری ہے کہ مذکورہ برطرفی جائز نہیں ہے۔ کسی آجر کے لیے یہ کھلا نہیں ہو گا کہ وہ اپنے ملازم کو صرف یا بنیادی طور پر اس وجہ سے برخاست کرے کہ اس نے کسی ٹریڈ یونین میں شمولیت اختیار کی تھی۔ یہ اس ملک کے ہر شہری کے لیے ایک بنیادی حق ہے جس کی ضمانت دی گئی ہے اور کسی کے لیے بھی یہ دعویٰ کرنا بے کار ہو گا کہ مذکورہ حق کے محض استعمال سے نجی ملازمت میں ملازمت سے برخاستگی ہوگی۔ لہذا ہم ٹریبونل کے اس نتیجے کو قبول کرنے کے لیے تیار ہیں کہ محترمہ سکاٹ کی برطرفی جائز نہیں ہے۔

اس سے یہ سوال پیدا ہوتا ہے کہ کیا موجودہ معاملے میں بحالی کا حکم دیا جاسکتا ہے۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ عام قاعدہ یہ ہے کہ غلط برطرفی کے معاملات میں برخاست شدہ ملازم بحالی کا حقدار ہے؛ لیکن ایسے معاملات ہو سکتے ہیں جہاں اس عام اصول پر عمل کرنا اور براہ راست بحالی کرنا مناسب نہ ہو۔ موجودہ معاملے میں اپیل کنندہ کا دفتر بہت چھوٹا ہے اور محترمہ سکاٹ بلاشبہ مسٹر گوون کے ساتھ کچھ اعتماد کی حیثیت پر قابض ہیں۔ مسٹر گوون کی طرف سے محترمہ سکاٹ کو وقتاً فوقتاً دی گئی تنبیہات واضح طور پر اس کے کام سے اس کی عدم اطمینان کو ظاہر کرتی ہیں، اور اگر مسٹر گوون نے قسم کھائی ہے کہ اس نے محترمہ سکاٹ پر اعتماد کھودیا ہے تو یہ کہنا غیر منصفانہ ہو گا کہ اعتماد کا نقصان صرف یا کافی حد تک اس وجہ سے ہے کہ محترمہ سکاٹ نے اپیل کنندہ کے کارکنوں کے اتحاد میں شمولیت اختیار کی تھی۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ آجر کی درخواست کا اثر کہ اس نے برخاست شدہ ملازم پر اعتماد کھودیا

ہے، عام طور پر مبالغہ آرائی نہیں کی جاسکتی؛ لیکن اس معاملے کے خصوصی حالات میں ہم یہ ماننا چاہتے ہیں کہ آجریا ملازم کے لیے بحالی کی ہدایت کرنا مناسب نہیں ہوگا۔

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ اس کی برطرفی کے بعد اور اس کے باوجود محترمہ سکاٹ کو بالترتیب 19 مئی 1958 سے 31 اکتوبر 1958 اور یکم دسمبر 1958 سے 30 نومبر 1959 کے درمیان پیری اینڈ کمپنی اور نیسلز مصنوعات (انڈیا) لمیٹڈ میں ملازمت ملی۔ مذکورہ دو کمپنیوں میں سے پہلی نے اسے 500 روپے ماہانہ ادا کیے سوائے اکتوبر کے جب اسے 525 روپے ادا کیے گئے تھے اور مؤخر الذکر کمپنی نے اسے 500 روپے ماہانہ ادا کیے ہیں سوائے نومبر کے جب اس کی تنخواہ 525 روپے تھی اور دسمبر اور جنوری کے جب اسے 15 روپے یومیہ ادا کیے گئے تھے۔ اس کے علاوہ اسے اپیل کنندہ سے موجودہ اپیل کے زیر التواء ہونے کے دوران روزی روٹی الاؤنس کے طور پر 2700 روپے موصول ہوئے ہیں۔ اس لیے ہم مطمئن ہیں کہ اپیل کنندہ کو معاوضے کی خاطر خواہ رقم ادا کرنے کی ہدایت کرنا مناسب اور منصفانہ ہوگا۔ فاضل ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل نے 2,700 روپے کے علاوہ 12,500 روپے ادا کرنے پر اتفاق کیا ہے جو اسے پہلے ہی روزی روٹی الاؤنس کے طور پر ادا کیے جا چکے ہیں۔ ہمارا خیال ہے کہ اس معاملے کے حالات میں 12,500 روپے کی رقم معاوضے کی ایک مناسب رقم کی نمائندگی کرتی ہے جس کی ادائیگی پریسبونل کی طرف سے منظور کردہ بحالی کے حکم کو کالعدم قرار دیا جانا چاہیے۔ ہم اس کے مطابق بحالی کے حکم کو ایک طرف رکھ دیں گے اور ہدایت کریں گے کہ اپیل کنندہ محترمہ سکاٹ کو معاوضے کے طور پر 12,500 روپے ادا کرے۔ بونس کے سلسلے میں حکم کو چیلنج نہیں کیا گیا ہے اور اس کی تصدیق کی گئی ہے۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں ہوگا۔

اپیل جزوی طور پر منظور کی گئی۔