

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 9 نومبر 1964

ہند کنسٹرکشن اینڈ انجینئرنگ کمپنی لمیٹڈ

بنام

ان کے کارکن

پی بی گیندر گڈ کر، چیف جسٹس، کے این وانچو اور ایم ہدایت اللہ، جسٹس

صنعتی تنازعہ - مزدور کی برطرفی - کچھ کو دوبارہ شامل ہونے کا حکم دیا گیا لیکن ایسا کرنے میں ناکام رہے - ٹریبونل کو تنازعہ بھیجنا ان کو برطرف قرار دینا اگر درست ہو۔

ٹریبونل - کے اختیارات - جب سزا مظلومیت یا غیر منصفانہ مزدوری تو اند کے مترادف ہو - اگر ٹریبونل مداخلت کر سکتا ہے۔

درخواست گزار کمپنی نے اپنے اسٹور یارڈ میں 30 ملازمین کو ملازمت دی جن میں سے 11 مستقل اور باقی عارضی تھے۔ درخواست گزار کمپنی کے طریقہ کار کے مطابق ہر سال 14 دن (بشمول یکم جنوری) تعطیلات ہوتی تھیں اور جب بھی اتوار کو تعطیل ہوتی ہے تو اگلے دن چھٹی بنا دی جاتی ہے۔ جنوری 1961 کے پہلے دن اتوار ہونے کی وجہ سے 11 مستقل مزدور 2 جنوری کو چھٹی سمجھ کر کام پر نہیں آئے، حالانکہ انہیں بتایا گیا تھا کہ کام کے دباؤ کی وجہ سے 2 جنوری کو کام کا دن ہونا ہے اور اس کے بدلے میں کسی اور دن چھٹی دی جائے گی۔ ان کی غیر موجودگی کی وجہ سے انہیں فرد قرار داد جرم عائد کیا گیا اور جانچ کے بعد انہیں برخاست کرنے کا حکم دیا گیا۔

ٹریبونل نے کہا کہ مزدور ہڑتال پر گئے تھے (جو غیر قانونی نہیں تھا) لیکن ایک دن کے لئے اس طرح کی ہڑتال کے لئے برطانیہ کی سزا بہت سخت اور غیر منصفانہ تھی اور اسے نشانہ بنانے کا عمل سمجھا جانا چاہئے۔ لہذا ملازمین کی بحالی کا حکم دیا گیا تھا۔

درخواست گزار کمپنی کی جانب سے موقف اختیار کیا گیا کہ جانچ کے بعد 11 میں سے 3 ملازمین کو معاف کر دیا گیا اور انہیں دوبارہ ڈیوٹی پر آنے کا حکم دیا گیا اور اس لیے ٹریبونل کا حوالہ غلط تھا کیونکہ اس نے 11 ملازمین کو 'برطرف' قرار دیا تھا جب کہ صرف 8 کے ساتھ ایسا سلوک کیا گیا تھا۔ دوسری بات یہ کہ ٹریبونل کسی نتیجے یا سزا کی مقدار کا جائزہ نہیں لے سکا اور اس نتیجے پر پہنچنے کے بعد کہ مزدور ہڑتال پر چلے گئے تھے، برطانیہ کی سزا میں مداخلت کرنے کا کوئی جواز نہیں تھا، حالانکہ ہڑتال غیر قانونی نہیں تھی۔

حکم ہوا کہ: (i) تمام 11 کارکنوں کو ایک ساتھ الزام دیا گیا تھا اور اسی طرح کا دفاع کیا گیا تھا سوائے اس کے کہ ان میں سے 3 نے اضافی دفاع کیا تھا۔ اگرچہ ان تینوں مزدوروں کو دوبارہ کام میں شامل ہونے کا حکم دیا گیا تھا، لیکن یونین کی طرف سے ان کے تنازعہ کو سنبھالنے کے بعد وہ ایسا نہیں کر سکتے تھے اور ان کے ساتھ دوسروں کی طرح سلوک کیا جاتا جب تک کہ وہ یونین سے اس کی مرضی کے خلاف جا کر الگ نہ ہوں۔ لہذا حکومت تمام مزدوروں سے متعلق تنازعہ کو واحد اور غیر منقسم سمجھ کر ٹریبونل کے حوالے کرنے کا حق رکھتی تھی۔

[87 H; 88 A-B]

(ii) اگرچہ یہ طے شدہ قاعدہ ہے کہ بد انتظامی کی سزا کا فیصلہ کرنا انتظامیہ کا معاملہ ہے اور اگر سزا کوئی جواز ہے تو ٹریبونل کو مداخلت نہیں کرنی چاہئے، جہاں سزا اتنی غیر متناسب ہو کہ کسی معقول آجرنے اس طرح کے حالات میں کبھی اسے نافذ نہ کیا ہو، ٹریبونل اس طرح کی سزا کے نفاذ کو ظلم یا غیر منصفانہ مزدوری قوائد کو ظاہر

کرنے کے طور پر دیکھ سکتا ہے۔ [88 F]

کسی بھی معقول آجر نے اسی طرح کے حالات میں اپنے پورے مستقل عملے پر برطرفی کی سزا عائد نہیں کی ہوگی۔ ان کی سزا سخت اور غلطی کے تناسب سے باہر تھی اور اس لئے ٹریبونل کی مداخلت کو جائز قرار دیا گیا تھا۔ [89 E-H; 90 A-B]

مقدمہ کے قانون کا جائزہ لیا گیا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبری 970 سال 1963۔

مغربی بنگال کے دوسرے صنعتی ٹریبونل کے 4 مئی 1962 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل کی گئی VIII تا 146، سال 1961 میں۔

درخواست گزار کی طرف سے ایم سی سینٹلو اڑ، این سی شاہ اور بی پی مہیشوری۔
جواب دہندہ کی طرف سے ڈی ایل سین گپتا اور جناردن شرما۔

عدالت کا فیصلہ ہدایت اللہ، جسٹس نے سنایا۔

یہ 4 مئی 1962 کو مغربی بنگال کے دوسرے صنعتی ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف خصوصی اجازت کی اپیل ہے جس کے ذریعہ ٹریبونل نے اپیل کنندہ کمپنی کے ذریعہ کام کرنے والے گیارہ مزدوروں کی برطرفی کو کالعدم قرار دے دیا اور 2 جنوری 1961 کی اجرت کے علاوہ تمام اجرتوں کے ساتھ ان کی بحالی کا حکم دیا۔

اپیل کنندہ کمپنی مغربی بنگال کے مختلف حصوں میں انجینئروں اور ٹھیکیداروں کے طور پر سرگرمی کرتی ہے۔ سکھچر میں اس کا ایک سٹور یا رڈ تھا اور متعلقہ وقت میں اس نے سکھچر میں 30 مزدوروں کو کام پر رکھا تھا جن میں سے 11 مستقل تھے اور باقی عارضی تھے۔ ہمیں 2 جنوری 1961 سے مستقل ملازمین کی برطرفی پر تشویش ہے۔ اپیل کنندہ کمپنی کے طریقہ کار کے مطابق ہر سال چودہ دن کی تعطیلات ہوتی تھیں۔ ان میں یکم جنوری کا دن بھی شامل تھا۔ جب بھی اتوار کو تعطیل ہوتی تھی تو عام رواج یہ ہوتا تھا کہ اگلے دن کو چھٹی بنا دی جاتی تھی اور اس طرح 2 جنوری کو تنازعہ پیدا ہوا جو 1961 میں اتوار کے بعد ہوا۔ مختصر یونین کا معاملہ یہ تھا کہ گیارہ مزدور 2 جنوری کو اسے چھٹی سمجھ کر کام پر نہیں آئے تھے جبکہ اپیل کنندہ کمپنی کا

معاملہ یہ تھا کہ انہیں واضح طور پر بتایا گیا تھا کہ کام کے دباؤ کی وجہ سے 2 جنوری کو کام کا دن ہونا تھا اور اس کے بدلے کسی اور دن چھٹی دی جائے گی۔ ان کی غیر موجودگی کے پیش نظر انہیں فرد قرار داد جرم عائد کیا گیا اور جانچ کے بعد انہیں درخواست کرنے کا حکم دیا گیا۔ جانچ سے پہلے انہیں معطل کر دیا گیا اور یونین کے کہنے پر مصالحت کے لئے لیبر آفیسر کو حوالہ دیا گیا۔ مصالحت ناکام ہو گئی کیونکہ اپیل کنندہ کمپنی پیش نہیں ہوئی۔

حکومت مغربی بنگال نے 21 اپریل 1961 کو لیبر ٹریبونل کے سامنے درج ذیل مسئلہ کا حوالہ دیا تھا:

"آیا مندرجہ ذیل کارکنوں کی برطرفی جائز ہے؛ اگر کوئی راحت ہے تو وہ کس طرح کے حقدار ہیں، اور

(یہاں 11 ناموں کی پیروی کی گئی ہے)"

ٹریبونل نے اپنے فیصلے کے ذریعے کہا کہ آجر کی طرف سے کوئی در بندی یا چھٹی نہیں کی گئی جیسا کہ یونین 11 کارکنوں کی جانب سے درخواست کی گئی تھی کہ وہ ہڑتال پر گئے تھے لیکن یہ غیر قانونی نہیں ہے اور اس ہڑتال کے لیے برخاستگی کی سزا کے ساتھ سلوک کیا جانا چاہیے۔ ملازمین کو نشانہ بنایا گیا اور ایک دن کی ہڑتال کے سلسلے میں شدت اور دونوں لحاظ سے بالکل ناجائز تھا۔ ان کی برطرفی اور ان کی بحالی کا حکم نامہ منظور کیا گیا۔

واضح رہے کہ جانچ افسر نے ان میں سے صرف 8 ملازمین کو برطرف کرنے کی سفارش کی تھی۔ بقیہ 3 کے حوالے سے ان کی غیر موجودگی پر شبہ کا فائدہ اس بنیاد پر دیا گیا جس کا اب ذکر کیا جاسکتا ہے۔ ایک کو نگلی، جو ایک عیسائی تھا، کو 2 جنوری کے لئے انتباہ اور اجرت سے محرومی کے ساتھ معاف کر دیا گیا تھا کیونکہ اس نے ورکس مینیجر کو مطلع کیا تھا کہ وہ 2 جنوری کو اپنے فرائض انجام دینے سے قاصر رہے گا۔

ایک بے سی بوس کو معاف کر دیا گیا کیونکہ وہ غیر حاضری کے بعد 31 دسمبر کو شامل ہوئے تھے اور یہ جاننے کی حالت میں نہیں تھے کہ 2 جنوری کو تعطیل کا اعلان نہیں کیا گیا تھا۔ انہیں تنبیہ بھی کی گئی تھی اور ان کی غیر موجودگی کو ان کی وجہ سے چھٹی کے خلاف تطبیق کیا گیا تھا۔ آخر میں، ایک اے کے سرکار، جو 13 دسمبر تک چھٹی پر تھے، کو معاف کر دیا گیا کیوں کہ انہیں کونگلی نے مطلع کیا تھا کہ 2 جنوری کو تعطیل ہوگی۔ انہیں تنبیہ بھی کی گئی تھی اور ان کی غیر موجودگی کو تنخواہ کے ساتھ یا اس کے بغیر چھٹی سمجھا جانا تھا جو ان کے قابلیت پر منحصر ہے۔ ان تینوں افراد کو ڈیوٹی پر آنے کا حکم دیا گیا تھا لیکن انہوں نے ایسا نہیں کیا کیونکہ یونین کی رائے تھی کہ اصل تنازعہ ابھی بھی مصالحت کے لئے زیر التوا ہے اور جب تک تنازعہ حل نہیں ہو جاتا وہ اس میں شامل نہیں ہو سکتے۔

درخواست گزار کمپنی کا کہنا ہے کہ حوالہ ناقص ہے کیونکہ اس میں 11 ملازمین کو 'برطرف' قرار دیا گیا ہے جب کہ صرف 8 کے ساتھ ایسا سلوک کیا گیا تھا۔ محکمہ کی طور پر یہ درست ہے لیکن ہمیں نہیں لگتا کہ ہمیں صرف اس بنیاد پر ایوارڈ میں مداخلت کرنی چاہیے۔ تمام مزدوروں کو ایک ساتھ الزام کیا گیا تھا اور ان کا دفاع کم و بیش یہ تھا کہ یکم جنوری کے بعد کے دن طے شدہ طریقہ کار کے مطابق چھٹی ہونی تھی، حالانکہ ان میں سے تین نے الگ الگ دفاع دائر کرنے کے لئے کہا گیا تو اضافی دفاع کیا۔ یہ واضح ہے کہ یہ تینوں مزدور اس وقت شامل نہیں ہو سکتے تھے جب ان کے تنازعہ کو یونین نے خود سنبھال لیا تھا اور اگرچہ انہیں ملازمت کی پیش کش کی گئی تھی لیکن ان کے ساتھ دوسروں کی طرح سلوک کیا جائے گا جب تک کہ وہ اپنی یونین سے الگ نہ ہو جائیں یا اس کی مرضی کے خلاف نہ جائیں۔ ان حالات میں حکومت کو یہ حق حاصل تھا کہ وہ اس تنازعہ کو واحد اور غیر منقسم سمجھے اور 2 جنوری کو غیر حاضر رہنے والے تمام مزدوروں کے معاملوں کو اس بنیاد پر ریفر کرے کہ انہوں نے اسے تعطیل قرار دیا تھا۔ لہذا ہم اس بنیاد پر ایوارڈ میں مداخلت نہیں کرتے۔

اگلا سوال یہ ہے کہ کیا ٹریبونل برطرفی کی سزا میں مداخلت کرنے کا جواز رکھتا تھا جب وہ اس نتیجے پر پہنچا تھا کہ ہڑتال غیر قانونی نہ ہونے کے باوجود مزدور ہڑتال پر چلے گئے تھے۔ اس عدالت کی جانب سے متعدد مقدمات کا حوالہ دیا گیا ہے جن میں ایسے معاملات میں ٹریبونلز کی رہنمائی کے اصول طے کیے گئے ہیں۔ اب یہ طے شدہ قانون بن چکا ہے کہ ٹریبونل کو سزا کی مقدار یا نتائج کا جائزہ نہیں لینا ہے کیونکہ پورا تنازعہ ٹریبونل کے سامنے واقعی کھلا نہیں ہے جیسا کہ عام طور پر اپیل کی عدالت کے سامنے ہوتا ہے۔ ٹریبونل کے اختیارات کو اس عدالت نے بڑی تعداد میں معاملوں میں بیان کیا ہے اور یہ فیصلہ دیا گیا ہے کہ ٹریبونل صرف اس صورت میں مداخلت کر سکتا ہے جب آجر کا طرز عمل صحیح نہ ہونے یا ملازم یا ملازمین کو ہراساں کرنے یا غیر منصفانہ مزدوری قوائد کو ظاہر کرتا ہے۔ ٹریبونل کسی ٹھوس معاملے میں کسی بنیادی غلطی میں مداخلت کر سکتا ہے لیکن وہ گھریلو تحقیقات کرنے والے افسر کے ثبوت کے بجائے ثبوتوں کے اپنے جائزے کی جگہ نہیں لے سکتا، حالانکہ وہ اس میں مداخلت کر سکتا ہے جہاں فطری انصاف یا منصفانہ کھیل کے اصولوں پر عمل نہیں کیا گیا ہے یا جہاں جانچ اپنے طریقہ کار میں اس قدر غلط ہے کہ کوئی جانچ ہی نہیں ہوگی۔ سزا کے حوالے سے یہ فیصلہ دیا گیا ہے کہ اسٹینڈنگ آرڈرز کے تحت بدسلوکی کی سزا، اگر کوئی ہو، تو اس کا فیصلہ انتظامیہ کو کرنا ہے اور اگر سزا کا کوئی جواز ہے تو ٹریبونل کو مداخلت نہیں کرنی چاہیے۔ ٹریبونل کو سزا کے جواز یا مناسبت پر غور کرنے کی ضرورت نہیں ہے یا یہ حد سے زیادہ ہے یا بہت سخت ہے۔ لیکن جہاں سزا حیران کن طور پر غیر متناسب ہو، کسی خاص طرز عمل اور ماضی کے ریکارڈ کو مد نظر رکھتے ہوئے یا ایسی ہو، جیسا کہ کوئی معقول آجر اس طرح کے حالات میں کبھی عائد نہیں کرے گا، ٹریبونل اس طرح کی سزا کے نفاذ کو ظلم یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کو ظاہر کرنے کے طور پر دیکھ سکتا ہے۔ ان اصولوں کو مندرجہ ذیل معاملات سے جمع کیا جاسکتا ہے:

بنگال بھانڈی کول کمپنی لمیٹڈ بمقابلہ رام پریش سنگھ اور دیگر (1) بکنگھم اینڈ کرناٹک کمپنی لمیٹڈ بمقابلہ ورکرز (2)؛ ٹاگھر پیپر ملز کمپنی لمیٹڈ بمقابلہ رام نریش کمار

(1) ڈوم ڈوماٹی کمپنی لمیٹڈ بمقابلہ آسام چاہ ملازمین سنگھ (2)؛ پنجاب نیشنل بینک لمیٹڈ بمقابلہ مزدور (3)؛ چارٹرڈ بینک بمبئی بمقابلہ چارٹرڈ بینک ایمپلائز یونین (4)

موجودہ معاملے میں تنازعہ یہ تھا کہ کیا سزا استحصال کے مترادف ہے یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کے مترادف ہے۔ مسٹر سین گپتانے جانچ کے ریکارڈ کے مختلف حصوں کا حوالہ دیتے ہوئے کہا کہ مزدوروں کے طرز عمل کو اجتماعی سمجھا گیا تھا، اسے ہڑتال کے طور پر بیان کیا گیا تھا، اسے ایک سازش کا نتیجہ سمجھا گیا تھا اور وقت کے ساتھ ساتھ اس کا مطالبہ کیا گیا تھا۔ جناب سین گپتانے دلیل دی کہ ان حالات میں، اسے استحصال کا معاملہ سمجھا جانا چاہئے کیونکہ صرف مستقل کارکنوں کے ساتھ ہی اس سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ جناب سین گپتانے اشارہ دیا کہ مستقل کارکنوں کو درخواست کرنے اور عارضی ہاتھوں سے کام کروانے میں ایک مذموم مقصد تھا تاکہ یونین ٹوٹ جائے اور یہاں تک کہ تین مزدوروں کی دوبارہ ملازمت بھی، جو شاید آجر کے لئے ناگزیر تھے، اسی مقصد کے ساتھ تھے۔ دوسری طرف مسٹر سینٹلوٹ نے دلیل دی کہ ریکارڈ پر ایسا کچھ بھی نہیں ہے جس سے یہ ظاہر ہو کہ یہ ظلم کا معاملہ ہے۔ ان افراد کو جانچ میں اور ٹریبونل کی طرف سے بھی تصور وار پایا گیا تھا اور یہ صرف ایک سوال تھا کہ کیا سزا دی جانی چاہئے اور یہ مکمل طور پر آجر کی اہلیت میں معاملہ تھا۔

ہمارے فیصلے میں، یہ ان معاملات میں سے ایک ہے جس میں یہ واضح طور پر کہا جا سکتا ہے کہ عائد کی گئی سزا ایک ایسی سزا تھی جو کسی معقول آجر نے ان حالات میں عائد نہیں کی ہوگی جب تک کہ اس سے کوئی اور مقصد پورا نہ ہو۔ وہاں اتوار کی چھٹی کو اگلے دن رکھنے کا عمل تھا۔ ایسا لگتا ہے کہ یہ درخواست گزار کمپنی میں کئی سالوں سے کیا جا رہا ہے۔ اس سال بھی 2 جنوری کو تعطیل ہوتی لیکن انتظامیہ کے اس کے برعکس فیصلہ ہوتا۔ ریکارڈ سے ایسا نہیں لگتا کہ اس دن کوئی خاص چیز تھی جس پر توجہ دینے کی ضرورت تھی۔ لیکن فرض کریں کہ 2 تاریخ کو گیارہ مزدوروں کی غیر موجودگی کوئی ایسی چیز نہیں تھی جس کے لئے اس سے کم سزا نہیں دی جاسکتی تھی۔

غیر حاضری کو تنخواہ کے بغیر چھٹی کے طور پر سمجھا جا سکتا تھا۔ یہاں تک کہ مزدوروں کو متنہ اور جرمانہ بھی کیا جا سکتا ہے۔ یہ سوچنا ممکن ہے کہ کسی اور معقول آجر نے اپنے پورے مستقل عملے پر اس طرح برطرفی کی سخت سزا عائد کی ہوگی۔ ایک لمحے کے لئے یہ فرض کرتے ہوئے کہ تین مزدوروں کو متنہ کیا گیا تھا اور واپس لے جایا گیا تھا، آجر کو اچھی طرح معلوم تھا کہ وہ یونین کی مداخلت کے پیش نظر اس میں شامل نہیں ہو سکتے ہیں۔ لہذا مجموعی طور پر اگرچہ ہم ایک بار پھر اس بات پر زور دیتے ہیں کہ ٹریونل کو انتہائی غیر معمولی حالات کے علاوہ سزا کی نوعیت یا شدت میں مداخلت نہیں کرنی چاہیے، لیکن ہم سمجھتے ہیں کہ اس معاملے میں مداخلت جائز تھی کیونکہ سزا نہ صرف سخت اور غلطی کے تناسب سے باہر تھی، بلکہ ایک ایسی سزا تھی جو ہمارے فیصلے میں کسی معقول آجر نے عائد نہیں کی ہوگی۔

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

اپیل خارج کر دی گئی۔