

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 16 مارچ، 1965

ورک مین آف میسرز دھرم پال پریم چند (سوگھانڈھی)

بنام

میسرز دھرم پال پریم چند (سوگھانڈھی)

[پی۔ بی۔ گچندرگڈکر، چیف جسٹس، کے۔ این۔ وانچو، ایم ہدایت اللہ اور وی. راماسوامی،

جسٹسز.]

انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ 1947 (14، سال 1947)، ذیلی دفعہ 2 (k)، 10 اور
36-- "انڈسٹریل ڈسپوٹ"۔ معنی برخاست شدہ ملازمین صرف اراکین یونین۔ یونین
نے تنازعہ اٹھایا۔ قابلِ سماعت۔

مدعا علیہ کے 45 ملازمین میں سے 18 ٹریڈ یونین کے رکن بن گئے تھے۔ بعد میں، ان
18 ملازمین کو اسی دن جاری کردہ حکم نامے کے ذریعے برخاست کر دیا گیا۔ یونین نے
اس کا سبب اٹھایا اور بالآخر تنازعہ کو ٹریبونل کو بھیج دیا گیا، جہاں مدعا علیہ نے ابتدائی
اعتراض اٹھایا کہ حوالہ غلط تھا کیونکہ ٹریبونل کو بھیجا گیا تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں تھا بلکہ محض ایک
انفرادی تنازعہ تھا، اور فریق ہونے کے ناطے ان برخاست ملازمین میں مدعا علیہ کا کوئی
دوسرا ملازم یونین کا رکن نہیں تھا، اور اس لیے یونین تنازعہ نہیں اٹھا سکی۔ اسے ٹریبونل نے
برقرار رکھا۔

خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل میں؛

حکم ہوا کہ: اپیل کی اجازت ہونی چاہیے۔

کی طرف سے اٹھایا گیا کوئی تنازعہ صنعتی تنازعہ کہا جاسکے، یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ اس کا تعلق اس شخص کے روزگار یا غیر روزگار سے ہے۔ موجودہ معاملے میں یہ شرط پوری ہوتی ہے۔ [396 D]

ایکٹ کی بنیادی وسیع پالیسی کو مد نظر رکھتے ہوئے، یہ عدالت اور درحقیقت انڈسٹریل ٹریبونلز کی اکثریت یہ نظریہ اختیار کرنے کی طرف مائل ہے کہ "صنعتی تنازعہ" کی وضاحت میں ایکٹ کے ذریعے استعمال کیے گئے الفاظ کی وسعت کے باوجود یہ دوبارہ پوچھنا مناسب ہوگا کہ برخاست ملازم کی طرف سے اٹھایا گیا تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں بن سکتا، جب تک کہ اس کی یونین کی طرف سے یا یونین کی عدم موجودگی میں متعدد کارکنوں کی طرف سے اس کی حمایت نہ کی جائے۔ [397 B-C]

وہ غور جو انفرادی ملازم کی برطرفی سے متعلق تنازعہ سے نمٹنے کے لیے متعلقہ ہوں گے، ایسے معاملے سے نمٹنے میں مادی نہیں ہوں گے جہاں اسی دن بڑی تعداد میں ملازمین کو برخاست کیا گیا ہو۔ [399 G-H]

کارکنوں کی یونین جائز طور پر برطرفی کے حوالے سے تنازعہ کھڑا کر سکتی ہے حالانکہ یہ کسی بھی ادارے میں ملازمت کرنے والے کارکنوں کی اقلیت کی یونین ہو سکتی ہے۔ اسی طرح اگر کسی ادارے میں کارکنوں کی یونین نہ ہو تو ملازمین کا ایک گروپ تنازعہ اٹھا سکتا ہے اور تنازعہ صنعتی تنازعہ بن جاتا ہے، حالانکہ اس کا تعلق کسی انفرادی ملازم کی برطرفی سے ہو سکتا ہے۔ [399 H]

کسی دی گئی صورت میں یہ قابل فہم ہے کہ کسی ادارے کے کارکنوں کا اپنا کوئی اتحاد نہیں ہوتا ہے اور ان میں سے کچھ یا سب ایک ہی صنعت سے تعلق رکھنے والے دوسرے ادارے کے اتحاد میں شامل ہو جاتے ہیں۔ ایسی صورت میں، اگر مذکورہ یونین کسی ایسے ادارے میں کام کرنے والے کارکنوں کا معاملہ اٹھاتی ہے جس کی اپنی کوئی یونین نہیں ہے، تو یہ کہنا غیر معقول ہوگا کہ یہ تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں بنتا ہے کیونکہ جس یونین نے اسے فروغ دیا ہے

میں جہاں صنعتی فیصلے کو یہ فیصلہ کرنا ہوتا ہے کہ آیا کسی صنعتی ملازم کی برطرفی کے حوالے سے کوئی حوالہ درست ہے یا نہیں، اس معاملے کی سرپرستی کرنے والی یونین منصفانہ طور پر نمائندہ کردار کا دعویٰ کر سکتی ہے یا نہیں، اس طرح کہ اس معاملے میں اس کی حمایت تنازعہ کو صنعتی تنازعہ بنا دے۔ [400 H]

اس کے علاوہ، 18 کارکنان، جنہیں اسی دن منظور کیے گئے حکم سے برخاست کر دیا گیا تھا، خود کارکنوں کا ایک گروپ بناتے ہیں جو ایک دوسرے کے مقصد کی حمایت کرنے میں جائز ہوگا۔ [401 C]

سنٹرل پرونس ٹرانسپورٹ سروس بمقابلہ رگھوناتھ گوپال پٹور دھن، [1956] 956 S.C.R اور دی نیوز پیپرز لمیٹڈ بمقابلہ اسٹیٹ انڈسٹریل ٹریبونل، یو پی، [1957] 754 S.C.R، پر انحصار کیا۔ بمبئی یونین آف جرنلسٹس بمقابلہ دی ہندو، بمبئی، [1961] 436 L. L. J. II نے وضاحت اور ممتاز کیا۔ اپیلٹ دیوانی کا دائرہ اختیار : دیوانی اپیل نمبری 532، سال 1963۔ انڈسٹریل ٹریبونل، دہلی کے 9 فروری 1962 کے فیصلہ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل، آئی ڈی نمبر 295، سال 1961 میں۔ سکومار گھوش، اپیل کنندہ کے لیے۔

مدعا علیہ کی طرف سے سالیسیٹر جنرل ایس وی گپٹے، ایس مورتی اور بی پی مہیشوری۔

عدالت کا فیصلہ چیف جسٹس گچیندر گڈکر کے ذریعے دیا گیا

گچیندر گڈکر، چیف جسٹس اس اپیل میں ہمارے فیصلے کے لیے جو قانون کا مختصر سوال پیدا ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ کیا دہلی انتظامیہ کی طرف سے اپیل گزاروں، میسرز دھرم پال پریم چند، سوگانڈھی کے کارکنوں اور مدعا علیہ، آجر، میسرز دھرم پال پریم چند سوگانڈھی، دہلی کے درمیان تنازعہ کا حوالہ دیتے ہوئے منظور کیا گیا حکم درست تھا۔ آرڈر آف ریفرنس دہلی انتظامیہ نے انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ 1947 (نمبر 14، سال 1947) کی ذیلی دفعہ

اس معاملے کو سماعت کے لیے اٹھایا تو مدعا علیہ نے ابتدائی اعتراض اٹھایا کہ حوالہ غلط تھا کیونکہ تنازعہ آرڈر آف ریفرنس کے ذریعے ٹریبونل کو بھیجا گیا تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں ہے، بلکہ محض ایک انفرادی تنازعہ ہے جو ایکٹ کی دفعہ 10 (1) کے تحت درست حوالہ کا موضوع نہیں ہو سکتا۔ اس دلیل کو ٹریبونل نے برقرار رکھا ہے، جس کے نتیجے میں ٹریبونل نے فیصلہ دیا ہے کہ اس کے پاس بھیجے گئے تنازعہ کی خوبیوں پر فیصلہ سنانے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے۔ یہ اس حکم کے خلاف ہے کہ اپیل کنندگان خصوصی اجازت کے ذریعے اس عدالت میں آئے ہیں۔ اپیل گزاروں کی جانب سے، مسٹر سکومار گھوش کا مؤقف ہے کہ ٹریبونل کا نظریہ درست نہیں ہے، اور اس سے یہ سوال پیدا ہوتا ہے کہ کیا موجودہ معاملے میں اس کے فیصلے کے لیے ٹریبونل کو بھیجے گئے تنازعہ کو ایکٹ کی دفعہ 2 (k) کے معنی میں صنعتی تنازعہ کہا جاسکتا ہے۔

اس نکتے سے نمٹنے کے مقصد سے جو حقائق بیان کرنا ضروری ہے وہ بہت کم ہیں اور وہ تنازعہ میں نہیں ہیں۔ مدعا علیہ ایک فرم ہے جو چاندنی چوک، دہلی میں خوشبو سازوں اور تمباکو سازوں کے طور پر کاروبار کرتی ہے۔ 28 جولائی 1961 کو مدعا علیہ نے اپنے 18 ملازمین کی خدمات کو برخاست کرتے ہوئے تنازعہ حکم منظور کیا۔ اس تاریخ کو مدعا علیہ کی ملازمت میں 45 ملازمین تھے۔

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ 16 جولائی 1961 کو مدعا علیہ کی طرف سے برخاست کیے گئے 18 ملازمین مرکنٹائل ایمپلائز ایسوسی ایشن کے رکن بن گئے تھے جو دہلی میں ایک رجسٹرڈ ٹریڈ یونین ہے۔ 29 جولائی 1961 کو مذکورہ ایسوسی ایشن نے برخاست ملازمین کا معاملہ اٹھایا اور تنازعہ کو مصالحتی افسر، دہلی کے سامنے پیش کیا۔ تاہم، مصالحتی کارروائی ناکام ہو گئی، اور ایسوسی ایشن کے کہنے پر موجودہ حوالہ 6 ستمبر 1961 کو دیا گیا۔ ان حقائق کی روشنی میں ہمیں یہ فیصلہ کرنا ہے کہ آیا ٹریبونل کو اس کے فیصلے کے لیے بھیجا گیا تنازعہ ایکٹ کی دفعہ 2 (k) کے معنی میں صنعتی تنازعہ سے باہر نہیں۔

ہے۔ آجروں اور ملازمین کے درمیان، یا آجروں اور کارکنوں کے درمیان، یا کارکنوں اور کارکنوں کے درمیان تنازعہ یا فرق، جو کسی بھی شخص کے روزگار یا غیر روزگار یا ملازمت کی شرائط یا مزدوری کی حالت سے منسلک ہے۔ اس تعریف سے پتہ چلتا ہے کہ اس سے پہلے کہ کسی شخص کی طرف سے اٹھایا گیا کوئی تنازعہ صنعتی تنازعہ کہا جاسکے، یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ اس کا تعلق اس شخص کے روزگار یا غیر روزگار سے ہے۔ موجودہ معاملے میں یہ شرط پوری ہوتی ہے، کیونکہ تنازعہ 18 کارکنوں کی برطرفی سے متعلق ہے، اور اس لحاظ سے، اس کا تعلق یا تو ان کے روزگار یا غیر روزگار سے ہے۔ تاہم، سوال اب بھی باقی ہے کہ آیا یہ آجروں اور کارکنوں کے درمیان تنازعہ ہے۔ لفظی طور پر سمجھا جائے تو، یہ تعریف اپنے دائرہ کار میں کسی ایک مزدور اور اس کے آجر کے درمیان تنازعہ کو لے سکتی ہے، کیونکہ اس کے تناظر میں کثرت ہے۔ اس میں واحد شامل ہوگا۔ اس کے علاوہ، موجودہ معاملے میں، تنازعہ درحقیقت ایک طرف 18 کارکنوں اور دوسری طرف ان کے آجر کے درمیان ہے، اور یہ اس حقیقت کی وجہ سے عائد کردہ تقاضے کو پورا کرتا ہے کہ سیاق و سباق میں لفظ "ورک مین" جمع میں استعمال ہوتا ہے۔ لیکن اس عدالت کے فیصلوں نے مستقل طور پر یہ نظریہ اختیار کیا ہے کہ ایک ملازم اور اس کے آجر کے درمیان تنازعہ کو قانون کی دفعہ 10 کے تحت جائز طور پر حوالہ دیا جانا چاہیے، یہ ضروری ہے کہ اسے اس یونین کے ذریعے اٹھایا جائے جس سے ملازم کا تعلق ہے یا متعدد ملازمین کے ذریعے۔ اس نظریے پر، آجر اور ایک واحد ملازم کے درمیان تنازعہ کو بذات خود صنعتی تنازعہ کے طور پر نہیں سمجھا جاسکتا، جب تک کہ اسے یونین آف ورک مین یا متعدد کارکنوں کی طرف سے فروغ یا حمایت نہ کی جائے۔ دوسرے لفظوں میں، اگر کسی کارکن کو اس کے آجر کی طرف سے برخاست کیا جاتا ہے اور برخاست شدہ کارکن کا معاملہ یہ ہے کہ اس کی برخاستگی غلط ہے، تو وہ قانونی طور پر مذکورہ تنازعہ کو ایکٹ کی دفعہ 10(1) کے تحت انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے فیصلہ سنانے کے لیے بھیج سکتا ہے، بشرطیکہ اس طرح کے حوالہ کے دعوے کی حمایت با تو اس یونین کی

پروٹس ٹرانسپورٹ سروسز بمقابلہ رگھوناتھ گوپال پٹوردھن (1) اور دی نیوز پیپرز لمیٹڈ بمقابلہ ریاستی صنعتی ٹریبونل، یو۔ پی (2) کے ذریعے کی جائے۔۔۔

یہ نظریہ ایکٹ کی دفعات پر مبنی عمومی پالیسی پر غور کرنے پر مبنی ہے۔ جیسا کہ معروف ہے، یہ ایکٹ صنعتی تنازعات کی تحقیقات اور تصفیے کے لیے منظور کیا گیا ہے، اور اس کی مادی دفعات نافذ کی گئی ہیں، کیونکہ اس ملک میں مناسب خطوط پر ٹریڈ یونین تحریک کی ترقی کی اہمیت کو مد نظر رکھتے ہوئے، اس طرح کی تحقیقات اور تنازعات کے تصفیے کے لیے التزام کرنا مناسب سمجھا گیا تھا۔ ایکٹ کی بنیاد پر اس وسیع پالیسی کو مد نظر رکھتے ہوئے، یہ عدالت اور درحقیقت صنعتی ٹریبونلز کی اکثریت یہ نظریہ اختیار کرنے کی طرف مائل ہے کہ "صنعتی تنازعہ" کی وضاحت میں ایکٹ کے ذریعے استعمال کیے گئے الفاظ کی وسعت کے باوجود، یہ مطالبہ کرنا مناسب ہوگا کہ برخاست شدہ ملازم کی طرف سے اٹھایا گیا تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں بن سکتا، جب تک کہ اس کی یونین یا یونین کی عدم موجودگی میں متعدد کارکنوں کی طرف سے اس کی حمایت نہ کی جائے۔ جب تک کہ اس طرح کی حد متعارف نہیں کی گئی تھی، حوالہ کے دعوے برخاست ملازمین کے ذریعے فضول اور غیر معقول طریقے سے کیے جاسکتے ہیں، اور یہ ناپسندیدہ ہوگا۔

اس کے علاوہ، اس ملک میں محنت کش طبقے کے مفادات کے تحفظ کے لیے، یہ سوچا گیا کہ صحت مند ٹریڈ یونین لائسنسوں پر ٹریڈ یونین تحریک کی ترقی ضروری ہے اور اس کے لیے ضروری ہے کہ آجروں اور ملازمین کے درمیان تنازعات کو اجتماعی بنیاد پر حل کیا جائے۔ اس لیے غلط طریقے سے برخاستگی کے خلاف شکایت حوالہ کا موضوع ہونی چاہیے، بشرطیکہ اجتماعی طور پر کام کرنے والے کارکن برخاست شدہ ملازم کا معاملہ اٹھائیں اور دعویٰ کریں کہ برخاستگی بلا جواز یا غلط ہے۔ یہ ان بنیادوں پر ہے کہ اس عدالت نے فیصلہ دیا ہے کہ کسی ملازم کی مبینہ غلط برطرفی سے پیدا ہونے والے انفرادی تنازعہ کو دفعہ 10 کے تحت صرف اس صورت میں جائز طور پر بھیجا جاسکتا ہے جب اس کی حمایت کارکنوں کی

ہو۔ اس بات پر کوئی اختلاف نہیں ہے کہ مرکٹائل ایمپلائز ایسوسی ایشن نے 18 درخواست ملازمین کی جانب سے یہ تنازعہ اٹھایا ہے۔ درحقیقت، جیسا کہ ہم پہلے ہی اشارہ کر چکے ہیں، مذکورہ ایسوسی ایشن نے یہ تنازعہ مصالحتی افسر کے سامنے اٹھایا اور جب مصالحتی کارروائی ناکام ہوگئی تو اس نے دہلی انتظامیہ کو ایکٹ کی دفعہ 10 (1) کے تحت حوالہ دینے کے لیے کامیابی سے پیش کیا۔

تاہم، ٹریبونل کے سامنے یہ استدعا کی گئی کہ درخواست کیے گئے 18 ملازمین کے علاوہ مدعا علیہ کا کوئی دوسرا ملازم مذکورہ ایسوسی ایشن کا رکن نہیں ہے، اور اس لیے یہ دلیل دی گئی کہ مذکورہ ایسوسی ایشن تنازعہ اٹھانے کا مجاز نہیں ہے، اور اس حقیقت کے ثبوت کی عدم موجودگی میں کہ تنازعہ کو مدعا علیہ کے ملازمین کی یونین نے فروغ دیا تھا یا اس کی حمایت کی تھی، حوالہ کو غلط قرار دیا جانا چاہیے۔ اس دلیل کو ٹریبونل نے برقرار رکھا ہے؛ اور اس لیے، جس سوال کا ہمیں فیصلہ کرنا ہے وہ یہ ہے کہ کیا ٹریبونل کا یہ فیصلہ درست تھا کہ مرکٹائل ایمپلائز ایسوسی ایشن کو موجودہ تنازعہ کو اٹھانے اور اس کی حمایت کرنے کا کوئی اختیار نہیں تھا۔

اپنے نتیجے کی حمایت میں ٹریبونل نے بمبئی یونین آف جرنلسٹس و دیگر اہل بمقابلہ دی ہندو، بمبئی و دیگر (1) میں اس عدالت کے فیصلے پر بھروسہ کیا ہے۔ اس معاملے میں، ایک سالیوٹیشنورن کی خدمات، جس نے دعویٰ کیا تھا کہ وہ مدراس میں شائع ہونے والے روزنامہ اخبار "ہندو" کا کل وقتی ملازم ہے، کو ختم کر دیا گیا اور بمبئی یونین آف جرنلسٹس کی طرف سے مذکورہ برطرفی کے سلسلے میں ایک صنعتی تنازعہ کھڑا کیا گیا۔ آجر کی طرف سے اٹھائی گئی دلیل یہ تھی کہ حوالہ غلط تھا کیونکہ فیصلہ سنانے کے لیے بھیجا گیا تنازعہ انفرادی تنازعہ تھا نہ کہ صنعتی تنازعہ۔ اس دلیل کو ٹریبونل نے قبول کر لیا؛ اور اس نے تنازعہ کو اس عدالت کے سامنے لایا۔

اس معاملے میں اس عدالت کے ذریعے سنائے گئے فیصلے کے اثر سے نمٹنے کے لیے اور

کے ایک نتیجے کو ذہن میں رکھا جائے جو ٹریبونل کے ذریعے درج کیا گیا تھا اور جس کی تصدیق اس عدالت نے کی تھی۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ اس معاملے میں، اپیل گزاروں نے 17 اپریل 1948 کو منظور کی گئی ایک قرارداد پر سختی سے انحصار کیا، جس میں یہ الزام لگایا گیا تھا کہ بمبئی یونین آف جرنلسٹس نے "ہندو" کے خلاف سلیوٹیشن کا تنازعہ اٹھایا تھا اور "برطرف کیے گئے صحافی" کے لیے راحت کا مطالبہ کرنے کا فیصلہ کیا تھا۔ شواہد سے یہ ثابت ہوا کہ اس طرح کی قرارداد منظور کی گئی تھی، لیکن اس ثبوت کو ٹریبونل اور اس عدالت دونوں نے مسترد کر دیا تھا، اور اس عدالت نے یقینی طور پر پایا کہ "ثبوت مدعا علیہ نمبر 1 کی طرف سے اٹھائی گئی عرضی کو ثابت کرتے ہیں کہ مبینہ قرارداد کا ریکارڈ سالیوٹیشن کے معاملے کی حمایت کرنے کے لیے من گھڑت تھا۔" دوسرے لفظوں میں، حقیقت میں، یہ ظاہر کرنے کے لیے کوئی قابل اعتماد ثبوت نہیں تھا کہ بمبئی یونین آف جرنلسٹس نے برطرف ملازم سلوٹیشن کا معاملہ اٹھایا تھا۔ اس نتیجے کے پیش نظر، یہ اس طرح ہے کہ اس عدالت کی طرف سے ایکٹ کی دفعہ 10 (1) کے تحت ایک درست حوالہ کے تقاضوں کے حوالے سے کیے گئے مشاہدات منافی مشاہدات کی نوعیت کے ہیں۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ ایک درست حوالہ کے تقاضوں کے بارے میں قانونی نقطہ نظر سے نمٹنے میں، اس عدالت نے مشاہدہ کیا کہ "تنازعہ موجودہ معاملے میں، پہلی نظر میں ایک انفرادی تنازعہ ہونے کی وجہ سے، تاکہ یہ ایک صنعتی تنازعہ بن سکے، یہ ثابت کرنا پڑا کہ اسے "ہندو"، بمبئی کے ملازمین کی یونین، یا "ہندو"، بمبئی کے ملازمین کی قابل تعریف تعداد نے اٹھایا تھا۔ اسی طرح، یہ بھی مشاہدہ کیا گیا کہ "یہ اصول کہ کارکن کے مقصد کی حمایت کرنے کے خواہاں افراد کو خود تنازعہ میں براہ راست اور کافی حد تک دلچسپی ہونی چاہیے، عدالت کے سامنے مقدمہ پر لاگو ہوتا ہے"؛ اور اس لیے، اس عدالت نے جو شرط لاگو کیا ان میں سے ایک یہ تھا کہ آیا اس مقصد کی حمایت کرنے والے افراد، ایک ہی آجر کے ملازم تھے؛ اگر وہ نہیں تھے، تو یہ خیال کیا جاتا تھا کہ انہیں تنازعہ میں دلچسپی نہیں سمجھا جا

وجہ ہے کہ بمبئی یونین آف جرنلسٹس کی طرف سے سیلیوٹیشن اورن کے مقصد کو دی گئی حمایت اس مقصد کو صنعتی تنازعہ میں تبدیل کرنے کے لیے ناکافی پائی گئی۔

یہ مشاہدات، بلاشبہ، پہلی نظر میں اس نظریے کی حمایت کرتے ہیں جسے ٹریبونل نے قبول کیا ہے۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ بمبئی یونین آف جرنلسٹس کے فہرست میں دوسرے جرائد میں کام کرنے والے کئی صحافی تھے۔ لیکن بمبئی کے دفتر میں "ہندو" کے ساتھ کام کرنے والے تین کام کرنے والے صحافیوں میں سے دو بمبئی یونین آف جرنلسٹس کے رکن بن گئے تھے، یعنی سیلیوٹیشن اور وٹکنیشن اورن۔ "ہندو" بمبئی کے دفتر میں کام کرنے والے تیسرے کام کرنے والے صحافی تیواری مذکورہ یونین کے رکن نہیں بنے تھے۔ "ہندو" کے دفتر میں، سات دیگر مزدور تھے، لیکن وہ انتظامی پہلو پر کام کر رہے تھے۔ دوسرے لفظوں میں، "ہندو" کے دفتر کے دس ملازمین میں سے سات انتظامی طرف تھے، اور تین صحافت کی طرف تھے؛ اور ان تینوں میں سے دو یونین کے ممبر تھے۔ ان حقائق کی روشنی میں ہی اس عدالت نے یہ رائے ظاہر کی کہ بمبئی یونین آف جرنلسٹس تنازعہ اٹھانے کے اہل نہیں تھی، اور اگر اس نے اسے اٹھایا بھی ہوتا تو یہ تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں بن سکتا تھا۔

ہماری رائے میں، جن مشاہدات پر ٹریبونل نے موجودہ معاملے میں اپنے نتیجے کی حمایت میں بھروسہ کیا ہے، انہیں اس معاملے میں کسی سخت اور تیز اصول کے طور پر نہیں پڑھا جانا چاہیے۔ مثال کے طور پر، ایک ایسے آجر کا معاملہ لیں جو 20 کارکنوں کو ملازمت دیتا ہے، اور فرض کریں کہ ان کارکنوں نے کوئی یونین نہیں بنائی ہے۔ اگر آجر غیر قانونی طور پر اپنے تمام ملازمین کو برخاست کرتا ہے، تو یہ تجویز نہیں کی جاسکتی کہ ان ملازمین کی برخاستگی کا تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں بنے گا کیونکہ ان کی حمایت کرنے کے لیے کوئی یونین نہیں ہے اور برخاست شدہ ملازمین خود اپنے انفرادی تنازعہ کو صنعتی تنازعہ میں تبدیل نہیں کر سکتے۔ موجودہ معاملے میں 45 ملازمین میں سے 18 کو برخاست کر دیا گیا ہے، اور اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ہے کہ ان ملازمین کی اپنی یونین ہے۔ ایسی صورت میں، یہ ماننا

سے خود تنازعہ نہیں اٹھا سکتے۔ انفرادی ملازم کی برطرفی سے متعلق تنازعہ سے نمٹنے میں متعلقہ غور و فکر، ایسے معاملے سے نمٹنے میں مادی نہیں ہوں گے جہاں اسی دن بڑی تعداد میں ملازمین کو برخاست کیا گیا ہو۔ یہ تنازعہ نہیں ہے کہ کارکنوں کی یونین برخاستگی کے حوالے سے جائز طور پر تنازعہ کھڑا کر سکتی ہے حالانکہ یہ کسی بھی ادارے میں ملازمت کرنے والے کارکنوں کی اقلیت کی یونین ہو سکتی ہے۔ اکثریتی یونین، یقیناً، تنازعہ کھڑا کر سکتی ہے، اور اگر اس کے کہنے پر ایکٹ کی دفعہ 10 (1) کے تحت حوالہ دیا جاتا ہے، تو حوالہ درست ہے۔ اسی طرح، اگر کسی ادارے میں کارکنوں کی یونین نہیں ہے، تو ملازمین کا ایک گروپ تنازعہ اٹھا سکتا ہے اور تنازعہ صنعتی تنازعہ بن جاتا ہے، حالانکہ اس کا تعلق کسی انفرادی ملازم کی برطرفی سے ہو سکتا ہے۔ یہ موقف تنازعہ نہیں ہے۔ اگر ایسا ہے تو، ہمارے خیال میں، بمبئی یونین آف جرنلسٹس (1) کے معاملے میں کیے گئے مشاہدات کو موجودہ معاملے پر لاگو کرنا بڑھانا مشکل ہے۔ موجودہ معاملے میں، ہم اپیل گزاروں کی اس دلیل کے سلسلے میں دہلی انتظامیہ کی طرف سے دیے گئے ایک حوالہ سے نمٹ رہے ہیں کہ 18 ملازمین کی برطرفی غلط ہے، نہ کہ کسی ایک ملازم کی برطرفی کے معاملے سے۔ لہذا، ہم نہیں سمجھتے کہ ٹریبونل نے اپنے اس نتیجے کی حمایت میں کہ موجودہ حوالہ غلط تھا، بمبئی یونین آف جرنلسٹس (1) کے معاملے میں فیصلے پر بھروسہ کرنا درست تھا۔

یہ اچھی طرح سے جانا جاتا ہے کہ صنعتی تنازعات سے نمٹنے میں، صنعتی فیصلہ عام طور پر کسی بھی سخت اور تیز اصول کو مرتب کرنے یا عمومی یا عالمگیر اطلاق کے کسی بھی امتحان کو اپنانے سے گریزاں ہوتا ہے۔ صنعتی تنازعات سے نمٹنے میں صنعتی فیصلے کا نقطہ نظر لازمی طور پر عملی ہونا چاہیے، اور جن شرائط پر یہ لاگو ہوتا ہے اور جن تحفظات پر یہ انحصار کرتا ہے وہ ہر معاملے میں مختلف ہوں گے اور کسی بھی سخت یا غیر لچکدار فارمولے کو تسلیم نہیں کریں گے۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ ایکٹ کے سیکشن 2 (k) کے ذریعے مقرر کردہ تعریف کے اثر کی تشریح میں اس عدالت کے فیصلوں کے ذریعے متعارف کرائی گئی حدود اس طرح کے عملی تحفظات

انفرادی ملازم کو دہلی سے دور کسی جگہ پر کارکنوں کی یونین کے ذریعے درخواست کیا جاتا ہے، تو یہ واضح طور پر تنازعہ کو صنعتی تنازعہ نہیں بنائے گا۔ ایکٹ کی دفعہ 36 جو فریقین کی نمائندگی سے متعلق ہے، اتفاق سے تجویز کرتی ہے کہ یونین جو برخواستگی کے حوالے سے انفرادی تنازعہ کو درست طریقے سے اٹھا سکتی ہے، اسی صنعت کی یونین ہونی چاہیے۔ عام طور پر، یہ ایک ہی ادارے میں کام کرنے والے کارکنوں کی یونین ہے جس نے برطانیہ کا تنازعہ حکم منظور کیا ہے۔ لیکن ایک دی گئی صورت میں، یہ قابل فہم ہے کہ کسی ادارے کے کارکنوں کا اپنا کوئی اتحاد نہیں ہوتا، اور ان میں سے کچھ یا سب ایک ہی صنعت سے تعلق رکھنے والے دوسرے ادارے کے اتحاد میں شامل ہو جاتے ہیں۔ ایسی صورت میں، اگر مذکورہ یونین کسی ایسے ادارے میں کام کرنے والے کارکنوں کا معاملہ اٹھاتی ہے جس کی اپنی کوئی یونین نہیں ہے، تو یہ کہنا غیر معقول ہوگا کہ یہ تنازعہ صنعتی تنازعہ نہیں بنتا ہے کیونکہ جس یونین نے اسے فروغ دیا ہے وہ صرف متعلقہ ادارے میں کام کرنے والے کارکنوں کی یونین نہیں ہے۔ ہر ایسے معاملے میں جہاں صنعتی فیصلے کو یہ فیصلہ کرنا ہوتا ہے کہ آیا کسی صنعتی ملازم کی برطانیہ کے حوالے سے کوئی حوالہ درست ہے یا نہیں، ہمیشہ یہ پوچھنا ضروری ہوگا کہ کیا یونین جس نے کیس کو فروغ دیا ہے وہ منصفانہ طور پر نمائندہ کردار کا دعویٰ کر سکتی ہے تاکہ اس مقصد کی حمایت تنازعہ کو صنعتی تنازعہ بنا دے۔ "انڈسٹری کی تعریف ایکٹ کے دفعہ 2 (j) کے ذریعے کی گئی ہے اور ہمیں ایسا لگتا ہے کہ کچھ معاملات میں، ایک صنعت میں کام کرنے والے کارکنوں کی یونین اسی صنعت سے تعلق رکھنے والے ادارے میں مصروف ملازم کی غلط برطانیہ کے بارے میں تنازعہ کھڑا کرنے کے اہل ہو سکتی ہے جہاں ایسے ادارے میں کارکنوں کی اپنی کوئی یونین نہیں ہے، اور ایسے کارکنوں کی قابل تعریف تعداد نے ان کی برطانیہ سے پہلے ایسی دوسری یونین میں شمولیت اختیار کی تھی۔ درحقیقت، ٹریڈ یونین تحریک کا مقصد صحت مند اور مناسب ٹریڈ یونین لائسنسوں پر بڑی اور بڑی یونینوں کی تشکیل کی حوصلہ افزائی کرنا ہے، اور یہ مقصد ماہوس کن ہوگا اگر صنعتی فیصلے میں

دفعہ 10 (1) کے تحت جائز طور پر حوالہ دیا جاسکتا ہے، اسے یونین کی حمایت حاصل ہونی چاہیے جو خصوصی طور پر متعلقہ ادارے میں کام کرنے والے کارکنوں پر مشتمل ہو۔

اس کے علاوہ ایک اور طریقہ ہے جس میں اس سوال پر غور کیا جاسکتا ہے۔ اگر 18 کارکنوں کو ایک ہی دن منظور شدہ حکم کے ذریعے برخاست کیا جاتا ہے، تو یہ ماننا غیر معقول ہوگا کہ وہ خود کارکنوں کا ایک گروپ نہیں بناتے ہیں جو ایک دوسرے کے مقصد کی حمایت کرنے میں جائز ہوگا۔ اس سوال سے نمٹنے میں، ہمیں اس بنیادی نظریہ کو نہیں بھولنا چاہیے جس پر اس عدالت نے ایکٹ کے دفعہ 2 (k) کے ذریعے بیان کردہ "صنعتی تنازعہ" کے الفاظ کی نشاندہی پر حد بندی متعارف کرائی ہے۔ لہذا، ہم مطمئن ہیں کہ ٹریبونل نے ابتدائی بنیاد پر حوالہ کو مسترد کرنے میں غلطی کی تھی کہ اس کا حوالہ دیا گیا تنازعہ ایک انفرادی تنازعہ تھا نہ کہ دفعہ 2 (k) کے معنی میں صنعتی تنازعہ۔

نتیجہ یہ ہے کہ اپیل کی اجازت دی جاتی ہے، ابتدائی معاملے پر ٹریبونل کا نتیجہ الٹ دیا جاتا ہے، اور معاملہ قانون کے مطابق نمٹانے کے لیے ٹریبونل کو واپس بھیج دیا جاتا ہے۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں ہوگا۔

اپیل کی اجازت دی گئی۔