

تاریخ فیصلہ: نومبر 14، 1960

امپیریل کیمیکل انڈسٹریز پراویٹ لمیٹڈ (انڈیا)

بنام

کام کرنے والے (اور منسلک اپیل)

(پی۔ بی۔ گچیندر گڈکر، اے۔ کے۔ سارکر اور کے۔ این۔ وانچو، جسٹسز)

صنعتی تنازعہ۔ ایوارڈ، اگر کارکنوں کو پہلے سے موجود فوائد سے محروم کر سکتا ہے۔ ریٹائرمنٹ مقررہ کی عمر۔ متعلقہ تحفظات۔ فریقین کی طرف سے پیش کردہ شواہد پر غور کرنے میں ٹریبونل کی ناکامی سپریم کورٹ کی ڈیوٹی۔

بمبئی میں امپیریل کیمیکل انڈسٹریز کے کارکنوں نے دعویٰ کیا، سب سے پہلے، اتوار اور تعطیلات پر کیے جانے والے کام کے لیے ملازم کی معمول کی تنخواہ سے دوگنا اور دوسرا یہ کہ کمپنی کے تمام ملازمین کو 60 سال کی عمر تک پہنچنے سے پہلے کمپنی کے ذریعے لازمی طور پر ریٹائر نہیں کیا جائے گا۔ کمپنی نے مطالبات کو اس بنیاد پر متنازعہ قرار دیا کہ اس نے پہلے کے ایوارڈ کے لحاظ سے اتوار اور چھٹیوں کے کام کے الاؤنس کی ادائیگی کی تھی، اور چونکہ ایوارڈ دینے کے بعد سے حالات میں کوئی تبدیلی نہیں ہوئی تھی اس لیے نظر ثانی جائز نہیں تھی۔ جہاں تک ریٹائرمنٹ کی عمر کا تعلق ہے کیونکہ اس نے پورے ہندوستان میں اپنے تمام ملازمین کے لیے ریٹائرمنٹ کی عمر 55 مقرر کی تھی، کسی بھی نظر ثانی کا کمپنی کی

دیگر شاخوں میں اثر پڑے گا۔

ٹریبونل نے جزوی طور پر کارکنوں کے دعوے کی اجازت دی اور کمپنی کو ہدایت کی کہ وہ متعلقہ ملازمین کو اتوار اور تعطیلات پر کیے گئے کام کے لیے آدھے دن کی کل تنخواہ اور مہنگائی الاؤنس دے۔

تہوار کی چھٹی، ایک دن کی تنخواہ اور مہنگائی الاؤنس، لیکن ملازمین متبادل چھٹی کے حقدار نہیں ہوں گے۔

ٹریبونل ایک طرف اتوار کو کیے جانے والے کام اور دوسری طرف تہوار کی تعطیلات کے درمیان فرق کرنے میں، درحقیقت، تہوار کی تعطیلات پر کیے گئے کام کے حوالے سے کارکنوں کو ایوارڈ سے پہلے سے بھی بدتر حالت میں رکھا گیا اور کارکنوں نے کارکنوں کو ہفتہ وار معاوضے کی چھٹی یا متبادل چھٹی کے حق سے محروم کر دیا، اور ان فوائد کے ایک حصے سے بھی محروم کر دیا جس کے وہ پہلے سے موجود انتظام کے تحت حقدار تھے۔ مزید برآں ٹریبونل نے ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے بمبئی میں حالیہ رجحان اور اس کی حمایت میں کارکنوں کی طرف سے پیش کردہ ایک اہم دستاویز کو مد نظر رکھے بغیر، جس سے حتمی طور پر یہ ظاہر ہوتا ہے کہ بمبئی میں ریٹائرمنٹ کی عمر تقریباً مستقل طور پر 60 مقرر کی گئی تھی نہ کہ 55 پر، ریٹائرمنٹ کی عمر 58 سال مقرر کی۔

فیصلہ کیا گیا کہ ٹریبونل ایوارڈ دینے میں کارکنوں کو ان فوائد سے محروم نہیں کر سکتا جس کے وہ پہلے سے موجود انتظام کے تحت حقدار تھے اور انہیں ایوارڈ سے پہلے کی نسبت بدتر حالت میں نہیں رکھ سکتا تھا جب کہ کمپنی اپنے حق میں کوئی تبدیلی نہیں چاہتی تھی۔ فوری

صورت میں تہوار کی تعطیلات پر ملازمین کے ذریعے کیے گئے کام کے سلسلے میں الاؤنس موجودہ تنازعہ پیدا ہونے سے پہلے کے رواج کے مطابق جاری رہے گا۔

مزید کہا گیا کہ ریٹائرمنٹ کی عمر طے کرنے میں کوئی سخت اور تیز قاعدہ نہیں رکھا جا سکتا۔ سوال پر فیصلہ ہمیشہ متعلقہ عوامل کی مناسب تشخیص پر منحصر ہوتا ہے اور ممکنہ طور پر ہر معاملے میں مختلف ہو سکتا ہے۔ صنعتی فیصلے میں عام طور پر یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ جہاں آجر ایک منصفانہ اور معقول پنشن اسکیم اپناتا ہے جو نسبتاً ابتدائی مرحلے میں ریٹائرمنٹ کی عمر طے کرنے میں اہم کردار ادا کرے گا۔ اگر کوئی ریٹائرڈ ملازم قانونی طور پر پنشن حاصل کرنے کے امکان کا انتظار کر سکتا ہے تو قبل از وقت لازمی ریٹائرمنٹ کے نتیجے میں ہونے والی مشکلات کافی حد تک کم ہو جاتی ہیں: یہی وجہ ہے کہ ایسے معاملات جہاں پنشن کی منصفانہ اور معقول اسکیم رائج ہے، کسی ایسے ادارے میں جہاں ایسی پنشن اسکیم نہیں ہے، ریٹائرمنٹ کی عمر سے نمٹنے کے لیے موازنہ یا یہاں تک کہ متعلقہ نہیں ہوں گے۔ بمبئی کے علاقے میں حالیہ رجحان واضح طور پر ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنا دکھائی دیتا ہے۔ فوری معاملے میں مادی حقائق ڈنلوپ ربر کیمپنی (انڈیا) لمیٹڈ بنام کام کرنے مزدور، کے معاملے کے حقائق سے بہت ملتے جلتے ہیں۔ کام کرنے والے، متعلقہ کام کرنے والے کی ریٹائرڈ عمر 55 سے بڑھا کر 60 کی جانی چاہیے۔

یہ بھی کہا گیا کہ سپریم کورٹ عام طور پر ٹریبونل کے فیصلے میں مداخلت کرنا پسند نہیں کرتی، اگر وہ مطمئن ہو کہ ٹریبونل اس کے سامنے پیش کردہ متعلقہ شواہد پر غور کرنے کے بعد اپنے نتیجے پر پہنچ گیا ہے؛ لیکن اگر اپنے نتیجے پر پہنچنے میں ٹریبونل کسی اہم دستاویز کی نظر کھو

دیتا ہے اور اپنے سامنے پیش کردہ شواہد کو مد نظر رکھنے میں ناکام رہتا ہے، سپریم کورٹ کے لیے یہ ضروری ہو جاتا ہے کہ وہ اس بات پر غور کرے کہ آیا اسے ٹریبونل کی صوابدید میں مداخلت کرنی چاہیے یا نہیں۔

ڈنلوپ ربر کمپنی (انڈیا) لمیٹڈ بنام کارکنان اور وغیرہ۔ 1960-2
SC-R اسپیریل کیمیکل 51 پر انحصار کیا۔ پرائیویٹ لمیٹڈ گیسٹ، کین، ولیمز پرائیویٹ
لمیٹڈ بنام پی جے۔ سٹرلنگ وغیرہ SCR-348-(I) کا حوالہ دیا گیا۔ کارکنان سول
اپیلٹ چیوریڈیشن۔ سول اپیل نمبر 471 اور 1960 کی 472۔

22 دسمبر 1959 کو انڈسٹریل ٹریبونل، بمبئی کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے
ذریعے اپیل، حوالہ میں (1959 کا آئی ٹی نمبر 163)۔

ایم سی سینٹلوڈ، اٹارنی جنرل برائے ہندوستان،

ایس این اینڈ ٹی، جے بی دادا چنچی، رامیشور ناتھ اور

پی ایل ووہرا، اپیل کنندہ کی طرف سے

(سی اے نمبر 471 میں اور 1960 کے سی اے نمبر 1 میں جوابدہندہ

نمبر 1)۔ جواب دہندگان کے لیے

سی۔ ایل۔ دو دھیا اور کے۔ ایل۔ ہاتھی (60 کے سی۔ اے نمبر 571

میں اور 60 کے سی۔ اے نمبر 472 میں اپیل کنندگان کی طرف سے)

14 نومبر، 1960 عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

گچیندر جسٹس: یہ انڈسٹریل ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف دو کراس اپیلوں کی ہدایت کی گئی

ہے جن میں سے دو مطالبات فیصلے کے لیے اس کے پاس بھیجے گئے ہیں۔ امپیریل کیمیکل انڈسٹریز (انڈیا) پرائیویٹ لمیٹڈ، بمبئی (جسے اس کے بعد کمپنی کہا جاتا ہے) کے خلاف اس کے کارکنوں (جسے اس کے بعد ورک مین کہا جاتا ہے) کے ذریعے پانچ صنعتی مطالبات کیے گئے تھے، اور انہیں حکومت بمبئی کے ذریعے صنعتی فیصلے کے لیے بھیجا گیا تھا۔ سیکشن 10 (1) انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ، 1947 (1947 کا XIV)۔ ان مطالبات پر انڈسٹریل ٹریبونل نے متعلقہ فریقین کی طرف سے پیش کردہ شواہد کی روشنی میں غور کیا اور خوبیوں پر فیصلہ کیا۔ دو مطالبات جو پہلے سے بھیجی گئی اپیلوں کا موضوع ہیں، مطالبات نمبر 3 اور 5 تھے۔ مطالبہ نمبر 3 کے ذریعے کارکنوں نے دعویٰ کیا کہ کمپنی کے کلرک کے ساتھ ساتھ سروس اسٹاف کی طرف سے اتوار اور تعطیلات پر کیے جانے والے کام کے لیے ملازم کی معمول کی تنخواہ سے دوگنا ادا کیا جائے گا جس میں بنیادی تنخواہ، مہنگائی الاؤنس اور دیگر الاؤنس شامل ہوں۔ ملازموں کی طرف سے مطالبہ نمبر 5 یہ تھا کہ کمپنی کے تمام ملازم 60 کی عمر تک پہنچنے سے پہلے کمپنی ان کو جبریہ طور ملازمت سے فارغ نہیں کریگی الہ یہ کہ کوئی ملازم رضا کارانہ طور اپنی ملازمت سے سبکدوش ہو جائے۔ یہ کمپنی آل انڈیا دی ورک مین کا ادارہ ہے اور ہندوستان میں کئی مقامات پر اس کی شاخیں ہیں۔ اس کے بمبئی دفتر میں کمپنی کے 1,400 ملازمین مصروف ہیں۔ ان میں سے 800 ملازمین موجودہ تنازعہ سے متعلق ہیں۔ ان میں سے 600 کا تعلق محرر حیثیت سے ہے جبکہ باقی 200 کا تعلق ماتحت عملے کے کیڈر سے ہے۔ مذکورہ بالا دو مطالبات کمپنی کی طرف سے تنازعہ تھے۔ ڈیمانڈ نمبر 3 کے حوالے سے کمپنی نے کہا کہ اس نے نانک ایوارڈ

کے نام سے جانے جانے والے پہلے ایوارڈ کے لحاظ سے اتوار یا چھٹیوں کے کام کے
 الاؤنس کی ادائیگی کی، اور چونکہ مذکورہ ایوارڈ بنانے کے بعد سے حالات میں کوئی تبدیلی
 نہیں ہوئی تھی، اس لیے مذکورہ ادائیگی کے معاملے میں نظر ثانی جائز نہیں تھی۔ کمپنی نے
 مزید دعویٰ کیا کہ اس کی طرف سے اپنے ملازمین کو ادا کیا جانے والا الاؤنس معقول،
 منصفانہ اور مناسب تھا۔ ڈیمانڈ نمبر 5 کے حوالے سے کمپنی نے استدعا کی کہ 1950 سے
 کمپنی نے پورے ہندوستان میں اپنے تمام ملازمین کے لیے ریٹائرمنٹ کی عمر 55 مقرر
 کی ہے، اور جہاں تک موجودہ تنازعہ میں ملازمین کا تعلق ہے، اس سلسلے میں کی گئی کسی بھی
 ترمیم کے کمپنی کی دیگر شاخوں میں سنگین اثرات مرتب ہوں گے۔ اس بات پر بھی زور دیا
 گیا کہ کمپنی کی طرف سے مقرر کردہ سبکدوشی کی عمر منصفانہ اور معقول ہو۔ کمپنی نے اس
 حقیقت کی طرف توجہ مبذول کرائی کہ وہ دونوں طرف سے 10 فیصد شراکت کا فراخدلی
 سے پروویڈنٹ فنڈ ادا کرتی ہے جو بمبئی میں بہت سے دیگر اداروں میں موجود نہیں
 ہے۔ مطالبہ نمبر 3 کے حوالے سے ٹریبونل نے جزوی طور پر کارکنوں کے دعوے کی اجازت
 دے دی ہے اور کمپنی کو ہدایت کی ہے کہ وہ اتوار اور تعطیلات پر کیے جانے والے کام کے
 لیے متعلقہ ملازمین کو ایک دن کی کل تنخواہ اور مہنگائی الاؤنس کا آدھا حصہ دے (جس کا
 حساب بنیادی اجرت، خصوصی الاؤنس اور ماہ کے لیے مہنگائی الاؤنس کو 30 سے تقسیم کر
 کے لگایا جاتا ہے)۔ تہوار کی تعطیلات پر ملازمین کے ذریعے کیے گئے کام کے حوالے سے
 ٹریبونل نے یہ حکم دیا ہے کہ اس سلسلے میں الاؤنس ایک دن کی تنخواہ ہونا چاہیے اور مہنگائی
 الاؤنس کا حساب اوپر کے مطابق کیا گیا ہے، لیکن ملازمین متبادل چھٹی کے حقدار نہیں ہوں

گے۔ یہ ایوارڈ کا یہ حصہ ہے جسے امپیریل کیمیکل انڈسٹریز (انڈیا) کے کارکنوں نے اپنی اپیل میں چیلنج کیا ہے۔ مطالبہ نمبر 5 کے حوالے سے ٹریبونل نے یہ نظریہ اختیار کیا ہے کہ کام کے ذریعے ایک مقدمہ بنایا گیا تھا۔ کمپنی کی طرف سے مقرر کردہ سبکدوشی کی عمر پر نظر ثانی کے لیے کام کرنے والے افراد اور اس نے فیصلہ دیا ہے کہ سبکدوشی کی مذکورہ عمر 55 کے بجائے 58 طے کرنا مناسب ہوگا۔ اس سمت کو کمپنی نے اپنی اپیل میں اور ساتھ ہی کارکنوں نے اپنی اپیل میں چیلنج کیا ہے۔ کمپنی کا موقف ہے کہ سبکدوشی کی عمر میں کوئی تبدیلی نہیں کی جانی چاہیے تھی، جبکہ ملازمین کا اصرار ہے کہ سبکدوشی کی عمر 58 کے بجائے 60 مقرر کی جانی چاہیے تھی۔ اس طرح کمپنی کی طرف سے دائر سول اپیل نمبر 471 آف 1960 کا تعلق صرف سبکدوشی کی عمر کے تعین سے ہے، جبکہ سول اپیل نمبر 472 آف 1960 جو کارکنوں کی طرف سے دائر کی گئی ہے اس کا تعلق سبکدوشی کی عمر کے ساتھ ساتھ ٹریبونل کی طرف سے تہوار کی تعطیلات پر کیے گئے کام کے لیے کارکنوں کو الاؤنس کی ادائیگی کے حوالے سے جاری کردہ ہدایت سے ہے۔

تہوار کی تعطیلات پر کیے گئے کام کے سلسلے میں ٹریبونل کی طرف سے جاری کردہ ہدایت کے حوالے سے یہ واضح ہے کہ اعتراض شدہ ہدایت نگرانی کی وجہ سے ہے۔ ہم پہلے ہی اس بات کی نشاندہی کر چکے ہیں کہ جب کہ ملازمین اتوار اور تعطیلات پر کیے جانے والے کام کے الاؤنس کی ادائیگی کے حوالے سے راج عمل پر نظر ثانی چاہتے تھے، کمپنی چاہتی تھی کہ صورتحال برقرار رہے۔ کمپنی مذکورہ کام کے سلسلے میں جو ادائیگی کر رہی تھی وہ نانک ایوارڈ کے مطابق تھی، اور کمپنی کا معاملہ یہ تھا کہ مذکورہ عمل کو تبدیل کرنے کا کوئی جواز

نہیں تھا۔ اس طرح یہ واضح ہے کہ کمپنی اپنے حق میں اور کارکنوں کو نقصان پہنچانے کے لیے کوئی تبدیلی نہیں چاہتی تھی۔ ٹریبونل نے بظاہر یہ محسوس نہیں کیا کہ ایک طرف اتوار کو کیے جانے والے کام اور دوسری طرف تہوار کی تعطیلات پر کیے جانے والے کام کے درمیان فرق کرنے میں، اور مذکورہ دوزمروں کے کام کے سلسلے میں دو مختلف ہدایات دینے میں، کام کے مؤخر الذکر زمرے کے حوالے سے ٹریبونل کے حکم کا امپیریل کیمیکل پر صنعتوں (انڈیا ایوارڈ پہلے کے مقابلے میں) کے بعد کارکنوں کو بدتر حالت میں رکھنے کا اثر پڑے گا۔ متعلقہ ہدایت) پرائیویٹ لمیٹڈ کارکنوں کو معاوضہ ہفتہ وار چھٹی یا متبادل چھٹی کے ان کے حق سے محروم کرتا ہے، اور اس ہدایت کا ناگزیر نتیجہ بالآخر کارکنوں کو ان فوائد کے ایک حصے سے محروم کرنا ہوگا جس کے وہ حقدار ہیں۔ پہلے سے موجود انتظام۔ اس موقف کو سنجیدگی سے متنازع نہیں کیا جاسکتا اور نہ ہی کیا گیا ہے۔ لہذا ہمیں کارکنوں کی جانب سے مسٹر دودھیا کی طرف سے اٹھائی گئی درخواست کو برقرار رکھنا چاہیے اور ہدایت دینی چاہیے کہ تہوار کی تعطیلات پر کیے جانے والے کام کے سلسلے میں موجودہ تنازعہ پیدا ہونے سے پہلے کارواج جاری رہے۔

پھر، جہاں تک سبکدوشی کی عمر کا تعلق ہے، کمپنی کی طرف سے معروف اٹارنی جنرل نے سختی سے دلیل دی ہے کہ ٹریبونل نے سبکدوشی کی عمر کو 55 سے 58 میں تبدیل کرنے میں غلطی کی تھی۔ ان کا استدلال ہے کہ اس سوال سے نمٹنے کے لیے دو اہم حقائق کو ذہن میں رکھنا ضروری ہے۔ کمپنی ایک کل ہند ہے، اور یہ بہت اہمیت کی حامل ہے کہ ملک بھر میں کمپنی کی متعدد شاخوں میں رائج سروس کے شرائط و ضوابط کو مستحکم کیا جائے اور جہاں تک

معقول حد تک ممکن ہو یکساں بنایا جائے، اور سبکدوشی کے معاملے میں کمپنی نے 1950 سے سبکدوشی کی عمر 55 مقرر کر کے یکسانیت حاصل کی ہے۔ اس انتظام میں خلل نہیں ڈالنا چاہیے کیونکہ یہ لامحالہ دیگر تمام شاخوں میں سبکدوشی کی عمر کو پریشان کرے گا۔ انہوں نے اس حقیقت پر بھی بھروسہ کیا ہے کہ کمپنی کی طرف سے اپنے ملازمین کو فراہم کی جانے والی خدمات کی عمومی شرائط و ضوابط بہت آزادانہ ہیں، اور انہوں نے پروویڈنٹ فنڈ کا خصوصی حوالہ دیا ہے جو کمپنی نے اپنے ملازمین کے فائدے کے لیے شروع کیا ہے۔ دوسری صورت میں بھی، اس لیے کہ دلیل چلتی ہے، یہ نہیں کہا جاسکتا کہ سبکدوشی کی عمر 55 مقرر کرنا غیر معقول عات کی حمایت میں انہوں نے ڈنلوپ ربڑ کمپنی (انڈیا) لمیٹڈ بنام کارکنان اس عدالت کے فیصلے پر بھروسہ کیا ہے۔

کارکنان (1)۔ دوسری طرف مسٹر دودھیا کا مؤقف ہے کہ ڈنلوپ کمپنی (1) کے معاملے میں اس عدالت کا فیصلہ کارکنوں کے مطالبے کے حق میں ہے اور ٹریبونل نے ڈنلوپ کام امپیریل کے معاملے میں اس عدالت کے مقرر کردہ اصولوں کو لاگو کرتے ہوئے سبکدوشی کی عمر 60 مقرر نہ کرنے میں غلطی کی تھی۔ اس کے علاوہ، وہ بتاتے ہیں کہ پرائیویٹ لمیٹڈ کے ساتھ وزن پر سوال کرنے میں ٹریبونل بد قسمتی سے کارکنوں کے ذریعہ دائر کردہ ایک اہم دستاویز پر ان کے دعوے کے بیان کے ساتھ غور کرنے میں ناکام رہا ہے۔ (ex-b) یہ دستاویز حتمی طور پر ہوگی۔ ظاہر کریں کہ بمبئی میں ریٹائرمنٹ کی عمر تقریباً ہمیشہ 60 مقرر کی جاتی ہے نہ کہ 55 پر۔ ریٹائرمنٹ کی عمر کے بارے میں سوال پر اس عدالت نے گیسٹ، کین، ولیمز پرائیویٹ لمیٹڈ کے معاملے میں غور کیا ہے۔ پی جے سٹرلنگ (2)۔ اس

صورت میں کچھ عمومی تحفظات جو ریٹائرمنٹ کی عمر کے تعین میں متعلقہ ہو سکتے ہیں، کو مسترد کر دیا گیا ہے۔ ڈنلوپ کمپنی (1) کے معاملے میں بھی اسی بات کو دہرایا گیا، اور یہ فیصلہ دیا گیا کہ ٹریبونل کے اس فیصلے میں مداخلت نہیں کی جانی چاہیے جس کے ذریعے ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کی گئی تھی۔ مؤخر الذکر کیس میں کچھ ایسے تحفظات موجود تھے جن پر عالم اثرانی جنرل نے بھروسہ کیا ہے۔ آج ایک کل ہند تشویش تھا اور اس عدالت نے اس دلیل پر زور دیا کہ ایک جگہ پر ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے سروس کے شرائط و ضوابط کو تبدیل کرنے سے یکسانیت میں خلل پڑ سکتا ہے اور دوسری شاخوں میں اس کے سنگین اثرات مرتب ہو سکتے ہیں۔ اس بات کی نشاندہی کی گئی کہ اگرچہ آجر کی طرف سے انحصار کیا جانے والا غور متعلقہ اور مادی تھا لیکن اس کے اثر کا اندازہ دیگر مادی اور متعلقہ حالات کی روشنی میں کیا جانا چاہیے، اور یہ بھی کہا گیا کہ اس سلسلے میں ایک اہم مادی خیال یہ ہوگا کہ ریٹائرمنٹ کی عمر کا تعین اکثر صنعت اور خطے کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے۔ اس نقطہ نظر سے ہی عدالت نے اس حقیقت کو مدنظر رکھا کہ بمبئی میں کچھ عرصے سے ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنے کا ایک ترقی پسند رجحان رہا ہے، اور اگر مذکورہ رجحان کے مطابق ٹریبونل نے ڈنلوپ کمپنی کے معاملے میں ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کی ہے (1) اس عدالت کو مختلف نظر یہ اختیار کرنے کی کوئی وجہ نظر نہیں آئی۔ ہماری رائے میں، جہاں تک موجودہ اپیل میں کمپنی امپیریل کیمیکل پر انحصار کرتی ہے، ڈنلوپ کمپنی کے معاملے میں جن تحفظات پر زور دیا گیا تھا ان میں مشترک تھا (1) مؤخر الذکر کے معاملے میں پرائیویٹ لمیٹڈ کا فیصلہ کمپنی کے مقابلے کارکنوں کے حق میں زیادہ ہے۔ کارکنان یہ سچ ہے کہ اس قسم کے معاملات میں

یہ عدالت عام طور پر ٹریبونل کے فیصلوں میں مداخلت کرنا پسند نہیں کرتی اگر وہ مطمئن ہو کہ ٹریبونل اپنے سامنے پیش کردہ متعلقہ شواہد پر غور کرنے کے بعد اپنے نتائج پر پہنچ گیا ہے۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ ریٹائرمنٹ کی عمر طے کرنے میں کوئی سخت اور تیز قاعدہ نہیں رکھا جاسکتا۔ سوال پر فیصلہ ہمیشہ متعلقہ عوامل کے مناسب جائزے پر منحصر ہوتا ہے اور ممکنہ طور پر ہر معاملے میں مختلف ہو سکتا ہے۔ لیکن موجودہ معاملے میں ہمیں ایسا لگتا ہے کہ مسٹر ددھیایہ دعویٰ کرنے میں درست ہیں کہ اپنے نتیجے پر پہنچنے میں ٹریبونل نے کسی نہ کسی طرح اپنے دعوے کے ساتھ کارکنوں کی طرف سے دائر کردہ ایک اہم دستاویز کو نظر انداز کر دیا ہے۔ (Ex-b) یہ دستاویز ظاہر کرتا ہے بمبئی میں سبکدوشی کی عمر تقریباً 60 سال تھی نہ 55 سال۔

ریٹائرمنٹ کی عمر کے بارے میں سوال پر اس عدالت نے گیسٹ، کین، ولیمز پرائیویٹ لمیٹڈ کے معاملے میں غور کیا ہے۔ پی جے سٹرلنگ (2)۔ اس صورت میں کچھ عمومی تحفظات جو ریٹائرمنٹ کی عمر کے تعین میں متعلقہ ہو سکتے ہیں، کو مسترد کر دیا گیا ہے۔ ڈنلوپ کمپنی (1) کے معاملے میں بھی اسی بات کو دہرایا گیا، اور یہ فیصلہ دیا گیا کہ ٹریبونل کے اس فیصلے میں مداخلت نہیں کی جانی چاہیے جس کے ذریعے سبکدوشی کی عمر 60 مقرر کی گئی تھی۔ مؤخر الذکر کیس میں کچھ ایسے تحفظات موجود تھے جن پر فاضل اٹارنی جنرل نے بھروسہ کیا ہے۔ آج ایک کل ہند تشویش تھا اور اس عدالت نے اس دلیل پر زور دیا کہ ایک جگہ پر سبکدوشی کی عمر کے حوالے سے سروس کے شرائط و ضوابط کو تبدیل کرنے سے یکسانیت میں خلل پڑ سکتا ہے اور دوسری شاخوں میں اس کے سنگین اثرات مرتب ہو سکتے

ہیں۔ اس بات کی نشاندہی کی گئی کہ اگرچہ آجر کی طرف سے انحصار کیا جانے والا غور متعلقہ اور مادی تھا لیکن اس کے اثر کا اندازہ دیگر مادی اور متعلقہ حالات کی روشنی میں کیا جانا چاہیے، اور یہ بھی کہا گیا کہ اس سلسلے میں ایک اہم مادی خیال یہ ہوگا کہ سبکدوشی کی عمر کا تعین اکثر صنعت اور خطے کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے۔ اس نقطہ نظر سے ہی عدالت نے اس حقیقت کو مد نظر رکھا کہ بمبئی میں کچھ عرصے سے سبکدوشی کی عمر 60 مقرر کرنے کا ایک ترقی پسند رجحان رہا ہے، اور اگر مذکورہ رجحان کے مطابق ٹریبونل نے ڈنلوپ کمپنی کے معاملے میں سبکدوشی کی عمر 60 مقرر کی ہے (1) اس عدالت کو مختلف نظر یہ اختیار کرنے کی کوئی وجہ نظر نہیں آئی۔ ہماری رائے میں، جہاں تک موجودہ اپیل میں کمپنی امپیریل کیمیکل پر انحصار کرتی ہے، ڈنلوپ کمپنی کے معاملے میں جن تحفظات پر زور دیا گیا تھا ان میں مشترک تھا (1) مؤخر الذکر کے معاملے میں پرائیویٹ لمیٹڈ کا فیصلہ کمپنی کے مقابلے کارکنوں کے حق میں زیادہ ہے۔

یہ سچ ہے کہ اس قسم کے معاملات میں یہ عدالت عام طور پر ٹریبونل کے فیصلوں میں مداخلت کرنا پسند نہیں کرتی اگر وہ مطمئن ہو کہ ٹریبونل اپنے سامنے پیش کردہ متعلقہ شواہد پر غور کرنے کے بعد اپنے نتائج پر پہنچ گیا ہے۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ سبکدوشی کی عمر طے کرنے میں کوئی سخت اور تیز قاعدہ نہیں رکھا جاسکتا۔ سوال پر فیصلہ ہمیشہ متعلقہ عوامل کے مناسب جائزے پر منحصر ہوتا ہے اور ممکنہ طور پر ہر معاملے میں مختلف ہو سکتا ہے۔ لیکن موجودہ معاملے میں ہمیں ایسا لگتا ہے کہ مسٹر دھیا یہ دعویٰ کرنے میں درست ہیں کہ اپنے نتیجے پر پہنچنے میں ٹریبونل نے کسی نہ کسی طرح اپنے دعوے کے ساتھ کارکنوں کی طرف سے

دائر کردہ ایک اہم دستاویز کو نظر انداز کر دیا ہے۔ یہ دستاویز (Ex-B) ظاہر کرتا ہے کہ وہاں موجود 13 صنعتی اداروں میں سے 10 کے حوالے سے سبکدوشی کی عمر 60 مقرر کی گئی ہے یا تو ایوارڈ کے ذریعے یا معاہدے کے ذریعے، اور یہ کہ باقی 3 کے حوالے سے سبکدوشی کی کوئی عمر نہیں ہے۔ ریکارڈ سے پتہ چلتا ہے کہ اس بیان میں مذکور حقائق ٹریبونل کے سامنے متنازعہ نہیں تھے۔ درحقیقت زیادہ تر معاملات میں ایوارڈ کا حوالہ دیا جاتا ہے، اور کمپنی کو غالباً یہ احساس ہوا کہ ان متعلقہ معاملات میں ایوارڈ نے درحقیقت سبکدوشی کی عمر 60 مقرر کی تھی۔ اس دستاویز پر ٹریبونل نے سبکدوشی کی عمر کے بارے میں سوال سے نمٹنے میں بالکل بھی غور نہیں کیا ہے، اور اس سے مسٹر دو دھیا کی اس دلیل کو تقویت ملتی ہے کہ اس عدالت کو اپنے لیے تنازعہ کی خوبیوں پر دوبارہ غور کرنا چاہیے۔

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ کمپنی نے ایک فہرست (Ex-B-1) اس کیس کی حمایت میں کہ 14 صنعتی اداروں میں سبکدوشی کی عمر 55 مقرر کی گئی تھی؛ اور اس فہرست کے جواب میں کارکنوں نے اپنی وضاحت دائر کی (Ex.U-1)۔ اس وضاحت سے پتہ چلتا ہے کہ کچھ معاملات میں صنعتی تنازعہ دراصل زیر التواء تھا یا ملازمین کی طرف سے سبکدوشی کی عمر بڑھانے کے مطالبات کیے گئے تھے۔ کمپنی کی طرف سے اپنی فہرست میں مخصوص 4 تیل کمپنیوں کے حوالے سے (Ex.C-1) ایسا معلوم ہوتا ہے کہ ان سب کے پاس پنشن اسکیم ہے، اور اس سے بلاشبہ کافی فرق پڑتا ہے۔ صنعتی فیصلے میں عام طور پر یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ جہاں کوئی آجر ایک منصفانہ اور معقول پنشن اسکیم اپناتا ہے جو کارکنان کو نسبتاً ابتدائی مرحلے میں سبکدوشی کی عمر طے کرنے میں اہم کردار ادا کرے گا۔ اگر کوئی سبکدوش

ملازم قانونی طور پر پنشن حاصل کرنے کے امکان کا انتظار کر سکتا ہے تو قبل از وقت لازمی سبکدوشی کے نتیجے میں پیدا ہونے والی مشکلات کافی حد تک کم ہو جاتی ہیں۔ یہی وجہ ہے کہ ایسے معاملات جہاں پنشن کی منصفانہ اور معقول اسکیم رائج ہے، وہ کسی ایسے ادارے میں سبکدوشی کی عمر سے نمٹنے میں موازنہ یا یہاں تک کہ متعلقہ نہیں ہوں گے جہاں ایسی پنشن اسکیم نہیں ہے۔ گورنر جی اور بوائس کے حوالے سے فریقین کے درمیان آجر کی طرف سے مقرر کردہ سبکدوشی کی اصل عمر کے بارے میں تنازعہ تھا؛ اسی طرح بروک بانڈ (انڈیا) پرائیویٹ لمیٹڈ میں سبکدوشی کی عمر کے بارے میں بھی تنازعہ تھا۔ لرنڈ ٹریبونل نے سابق کے دو دستاویزات کے ذریعے فراہم کردہ شواہد پر غور کیا۔ C-1 اور Ex. یو-1 اور فیصلہ دیا کہ تمام متعلقہ حالات کو مد نظر رکھتے ہوئے موجودہ معاملے میں سبکدوشی کی عمر 58 مقرر کرنا غیر معقول نہیں ہوگا۔

اسی طرح بروک بانڈ (انڈیا) پرائیویٹ لمیٹڈ میں ریٹائرمنٹ کی عمر کے بارے میں بھی تنازعہ تھا۔ فاضل ٹریبونل نے سابق کے دو دستاویزات کے ذریعے فراہم کردہ شواہد پر غور کیا۔ EX-C-1 و EX-U-1 اور تمام متعلقہ حالات کو مد نظر رکھتے ہوئے موجودہ معاملے میں سبکدوشی کی عمر 58 مقرر کرنا غیر معقول نہیں ہوگا۔ یہ سچ ہے کہ اس سوال سے نمٹنے میں ٹریبونل نے اس مشاہدے کے ساتھ اپنی بحث کا آغاز کیا ہے کہ کئی معاملات میں سبکدوشی کی عمر 60 سال ہے، اور یہ کہ کچھ عرصے سے سبکدوشی کی عمر 55 سال سے بڑھا کر اس سے اوپر کرنے کا رجحان رہا ہے؛ لیکن بحث کا لہجہ اور رجحان اس بات میں شک کی کوئی گنجائش نہیں چھوڑتا کہ ٹریبونل کارکنوں کی طرف سے فراہم کردہ ثبوت

کو مد نظر رکھنے میں ناکام رہا۔ EX-B اپنے دعوے کے ساتھ دائر کیا۔ یہ ثبوت مضبوطی سے بمبئی میں ریٹائرمنٹ کی عمر 55 کے بجائے 60 طے کرنے کے تقریباً یکساں رجحان کی نشاندہی کرتا ہے۔ اگر ٹریبونل نے اس ثبوت پر غور کیا ہوتا اور وجوہات بتائیں ہوتیں کہ اس نے 60 سال کی عمر میں سبکدوشی طے کرنے کے کارکنوں کے دعوے کا جواز کیوں نہیں دیا، تو یہ ایک اور معاملہ ہوتا۔ چونکہ ایوارڈ میں اس دستاویز کا حوالہ نہیں دیا گیا ہے اور اس کی کوئی وجہ نہیں بتائی گئی ہے کہ دستاویز کے ذریعے ظاہر کیے گئے رجحان کو موجودہ معاملے میں کیوں نہیں اپنایا جانا چاہیے، اس لیے اس عدالت کے لیے اس سوال پر خود غور کرنا ضروری ہو گیا ہے۔ معروف اٹارنی جنرل کا دعویٰ ہے کہ صنعتی خدشات جن کے بارے میں انہوں نے کہا کہ دستاویز سابق EX-B حوالہ جات کا موازنہ کمپنی سے نہیں کیا جاسکتا، اور اس لیے مذکورہ دستاویز کے ذریعے پرائیویٹ لمیٹڈ کے ظاہر کردہ رجحان سے انڈسٹریل امپیریل کیمیکل (انڈیا) کی کوئی اہمیت منسلک نہیں کی جانی چاہیے۔ ہم اس دلیل سے متاثر نہیں ہیں۔ کسی کو صرف کمپنی کی طرف سے دائر کردہ فہرست میں بیان کردہ صنعتی کارکنوں کے خدشات کو دیکھنا ہوگا تاکہ یہ محسوس کیا جاسکے کہ اگر مذکورہ خدشات موجودہ کارروائی میں موازنہ کے قابل ہیں تو اس کی کوئی وجہ نہیں ہے کہ سابقہ میں بیان کردہ خدشات کیوں ہیں۔ EX-B کو اس طرح مسترد کیا جانا چاہیے کہ اس کا موازنہ نہیں کیا جاسکتا۔ اس کے علاوہ، ڈنلوپ کمپنی (1) کے معاملے میں، جیسا کہ موجودہ معاملے میں، تنازعہ علما اور ماتحت عملے اور ان کے آجر کے درمیان تھا اور ہے، تاکہ کچھ شرائط جو فیکٹری کارکنوں کی سبکدوشی کی عمر طے کرنے میں متعلقہ ہو سکتی ہیں وہ لازمی طور پر لاگو نہ ہوں۔ جیسا کہ اس

عدالت نے ڈنلوپ کمپنی (1) کے معاملے میں نشاندہی کی کہ بمبئی کے علاقے میں حالیہ رجحان واضح طور پر سبکدوشی کی عمر 60 مقرر کرنا ظاہر ہوتا ہے۔ اس طرح ہونے کی وجہ سے ہمیں کوئی وجہ نظر نہیں آتی کہ موجودہ اپیل میں کارکنوں کی سبکدوشی کی عمر اسی طرح طے نہیں کی جانی چاہیے۔ جیسا کہ ہم پہلے ہی مشاہدہ کر چکے ہیں، اگر ٹریبونل نے سابق کی طرف سے ظاہر کردہ یکساں رجحان پر غور کیا ہوتا۔ EX-B اور اس نے اس رجحان کو اثر انداز نہ کرنے کی وجوہات بیان کی تھیں "یہ ایک اور معاملہ ہوتا؛ تب ہم اس بات پر غور کرتے کہ کیا ہمیں کرنا چاہیے۔ ٹریبونل کی طرف سے استعمال کردہ صوابدید میں مداخلت کریں یا نہ کریں۔ تاہم ایسا لگتا ہے کہ ٹریبونل نے اس ثبوت پر غور نہیں کیا۔ مجموعی طور پر ہم مطمئن ہیں کہ مسٹر دودھیا کا یہ دعویٰ درست ہے کہ اس معاملے میں مادی حقائق ڈنلوپ کمپنی (1) کے معاملے کے حقائق سے بہت ملتے جلتے ہیں۔ اس طرح، ہم سوچتے ہیں کہ موجودہ اپیل میں متعلقہ کارکنوں کے معاملے میں ریٹائرمنٹ کی عمر 55 سے بڑھا کر 60 کر دی جانی چاہیے۔

نتیجہ یہ ہے کہ کمپنی کی طرف سے دائرہ 1960 کی سول اپیل نمبر 471 ناکام ہو جاتی ہے اور اسے مسترد کر دیا جاتا ہے، جبکہ کارکنوں کی طرف سے دائرہ 1960 کی سول اپیل نمبر 472 کی اجازت ہے، اور اپیل کے تحت ایوارڈ کی ہدایات میں ترمیم کی جاتی ہے۔ کارکن کمپنی سے اپنے اخراجات کے حقدار ہوں گے۔

اپیل نمبر 471 مسترد کر دی گئی۔ اپیل نمبر 472 کی اجازت دی گئی۔

