

از عدالت عظمیٰ

جی۔ ایم۔ ٹالنگ اور دیگر

بنام

شناوبلس اینڈ کمپنی و دیگر

[پی۔ بی۔ گچیندر گڈکر، سی۔ جے۔، کے۔ این۔ وانچو اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جے۔

جے۔]

صنعتی تنازعہ۔ بمبئی ریجن میں ریٹائرمنٹ کی عمر۔ رجحان۔ سپریم کورٹ کی انکوائری کے ذریعے اس کی درستگی کے بارے میں ریکارڈ کیے گئے پہلے فیصلے میں نتیجہ۔ انڈسٹریل ٹریبونل کی ملکیت۔

کلکتہ میں مدعا علیہ کمپنی کے ہیڈ آفس میں 55 سال کی عمر میں میڈیکل امتحان پاس کرنے والے ملازم کی ریٹائرمنٹ کی عمر 55 سے بڑھا کر 58 کرنے کے فوراً بعد، بمبئی برانچ میں ان کے کارکنوں نے ایک صنعتی تنازعہ اٹھایا جس میں ان کی ریٹائرمنٹ کی عمر 55 سے بڑھا کر 60 کرنے کا دعویٰ کیا گیا۔ یہ تنازعہ انڈسٹریل ٹریبونل کو بھیج دیا گیا۔ کمپنی نے اس دعوے کی مخالفت کی لیکن کلکتہ میں متعارف کرائی گئی اسی طرح کی دفعات متعارف کرانے پر راضی ہو گئی۔ کمپنی کے مقدمے کو قبول کرنے میں دشواری سپریم کورٹ کی طرف سے اپنے پہلے فیصلوں میں درج کیا گیا نتیجہ تھا کہ بمبئی کے علاقے میں 60 سال کی عمر طے کرنے کا رجحان تھا۔ لہذا ٹریبونل نے یہ تفتیش کرنا اپنا فرض سمجھا کہ آیا سپریم کورٹ کی طرف سے درج کردہ نتیجہ درست تھا اور بالآخر خود کو اس بات پر قائل کیا کہ حقیقت میں ایسا کوئی رجحان قائم نہیں ہوا تھا، اور ہدایت کی کہ ریٹائرمنٹ کی عمر 58 سال ہونی چاہیے۔

منعقد: (i) اس ریکارڈ پر رکھے گئے تمام مواد پر محتاط غور و فکر کے بعد، اس عدالت کی طرف سے پہلے کے موقع پر جو کہا گیا تھا اس کی درستگی کے بارے میں کوئی شک نہیں تھا۔ مسئلے کے اس پہلو سے نمٹنے کے لیے ٹریبونل کی طرف سے اپنایا گیا نقطہ نظر زیادہ قابل ستائش نہیں ہے اور اس کا موجودہ نتیجہ کہ جو کچھ اس سے پہلے ایک موقع پر خود کہا گیا تھا اور اس عدالت نے اپیل میں اس کی تصدیق کی تھی، درحقیقت غلط تھا، مجموعی طور پر بے بنیاد ہے۔

ٹریبونل جس چیز کا نوٹس لینے میں ناکام رہا ہے وہ یہ ہے کہ مقدمات۔ جو کسی خاص رجحان کے بارے میں پہلے کے موقع پر ظاہر کی گئی عدالتی رائے پر نظر ثانی کا جواز پیش کر سکتا ہے وہ مضبوط اور غیر واضح ہونا چاہیے اور انہیں اس معاملے میں سابقہ نتیجہ درج ہونے سے پہلے اور خاص طور پر اس کے بعد کی مدت کے لیے بات کرنی چاہیے۔

(2) اس ریکارڈ پر موجود متعدد دستاویزات کے ذریعے فراہم کردہ معلومات واضح طور پر بمبئی کے علاقے میں کلرک اور ماتحت عملے کی ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنے کے مستقل رجحان کو ظاہر کرتی ہیں۔ امپیریل کیمیکل انڈسٹریز (انڈیا) پرائیویٹ لمیٹڈ۔ ان کے کارکنان، [1961] 2 ایس سی آر 349 اور ڈنلوپ ربڑ کمپنی۔ لمیٹڈ وی۔ ورک مین [1960] 2 ایس سی آر 51، پر بھروسہ کیا۔

دیوانی اپیل کا عدالتی اختیار: اختیار: 1963 کی سول اپیل نمبر 513۔ مہاراشٹر انڈسٹریل ٹریبونل ان ریفرنس (آئی ٹی) کے دسمبر 1961 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل 1961 کا نمبر 48۔

اپیل گزاروں کی طرف سے ایس وی گپٹے، ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل، سی ایل دودھیاء، کے ٹی سلی، تنیکو رجحان اور کے ایل ہاتھی۔

مدعا علیہ نمبر 1 کے لیے ایم سی سینٹلوڈ، این وی پھڈ کے، جے بی داداچھی، اوسی ماتھر اور رویندر نارائن۔

24 مارچ 1964ء - عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

داس گپتا، جے۔ - اپیل ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے صنعتی تنازعہ سے پیدا ہوتی ہے۔ پہلا مدعا، شاوالیس اینڈ کمپنی، جنوری 1946ء میں ایک پرائیویٹ لمیٹڈ کمپنی کے طور پر شامل کیا گیا تھا تا کہ شاوالیس اینڈ کمپنی کی پارٹنرشپ فرم کا کاروبار سنبھالا جاسکے، جو تقریباً 60 سالوں سے ہندوستان میں کاروبار کر رہی تھی۔ جولائی 1947ء میں پرائیویٹ لمیٹڈ کمپنی کو پبلک لمیٹڈ کمپنی میں تبدیل کر دیا گیا۔ کمپنی کا صدر دفتر کلکتہ میں ہے۔ بمبئی، دہلی اور مدراس میں اس کی شاخیں ہیں۔ ہیڈ آفس اور برانچ آفس دونوں میں کمپنی کا عام رواج 55 سال کی عمر میں اپنے ملازمین کو ریٹائر کرنا معلوم ہوتا ہے حالانکہ بعض صورتوں میں کمپنی نے اپنی صوابدید پر کسی ملازم کو اس عمر سے آگے کام جاری رکھنے کی اجازت دی تھی۔ ستمبر 1959ء میں کلکتہ میں کمپنی اور اس کے ملازمین کے درمیان ایک معاہدہ ہوا جس کے تحت ریٹائرمنٹ کی عمر 58 سال تک بڑھادی گئی تھی بشرطیکہ ملازمین 55 سال کی عمر تک پہنچنے پر طبی معائنہ پاس کریں۔ اس کے فوراً بعد بمبئی میں کمپنی کے ملازمین نے اپنی ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے تنازعہ کھڑا کیا۔ انہوں نے دعویٰ کیا کہ کسی بھی کارکن کو 60 سال کی عمر تک مکمل کرنے سے پہلے ملازمت سے سبکدوش نہیں کیا جانا چاہیے۔ یہ تنازعہ بالآخر انڈسٹریل ٹریبونل، مہاراشٹر کو بھیج دیا گیا۔ ٹریبونل کے سامنے کمپنی نے کارکنوں کے دعوے کی مزاحمت کی لیکن کہا کہ وہ اپنے بمبئی کے ملازمین کے لیے اسی طرح کی دفعات متعارف کرانے پر راضی ہے جو کلکتہ کے ملازمین کے لیے معاہدے کے ذریعے متعارف کرائی گئی تھیں۔ 58 سال کی عمر میں ریٹائرمنٹ بشرطیکہ ملازم 55 سال کی عمر تک پہنچنے پر طبی معائنہ پاس کرے۔

ٹریبونل نے ہدایت دی ہے کہ ریٹائرمنٹ کی عمر 58 سال ہونی چاہیے لیکن کمپنی اپنی صوابدید پر اور متعلقہ ملازم کی واضح یا مضمحل رضامندی کے ساتھ اس عمر کو حاصل کرنے کے بعد کسی ملازم کو جاری رکھ سکتی ہے۔ یہ اس فیصلے کے خلاف ہے کہ موجودہ اپیل کارکنوں کی

طرف سے دائر کی گئی ہے۔

جیسا کہ پہلے ہی دیکھا جا چکا ہے کہ اس بات پر کوئی اختلاف نہیں ہے کہ لازمی ریٹائرمنٹ کی عمر 55 سال نہیں ہونی چاہیے۔ تنازعہ یہ ہے کہ آیا اسے 58 پر طے کیا جائے یا 60 پر۔ اس سلسلے میں اس معلومات کا حوالہ دینا دلچسپ ہے جو پے کمیشن (1957-59) نے 1954 میں 48 ممالک میں عام طور پر یا صنعتی ملازمین کے لیے پنشن انشورنس اسکیموں کے تحت اور سماجی امداد یا عالمگیر اسکیموں کے تحت مقرر کردہ پنشن کے قابل عمر کے حوالے سے جمع کی ہے۔ اس کے مطابق دو ممالک میں پنشن کی عمر 70 ہے؛ دوسرے دو میں 67؛ چوبیس میں 65، سترہ میں 60، دو میں 55 اور ایک میں 50۔ اس طرح جن 48 ممالک کے لیے معلومات دستیاب تھیں ان میں سے 45 ممالک میں پنشن کی عمر 60 یا اس سے زیادہ مقرر کی گئی تھی۔ جیسا کہ پے کمیشن کی رپورٹ میں بتایا گیا ہے: ---

"یہ خاص طور پر قابل ذکر ہے، اس بات پر غور کرتے ہوئے کہ ممالک آبادیاتی آئین، معاشی ترقی کی سطح، اور آب و ہوا اور سماجی حالت میں وسیع پیمانے پر مختلف ہیں۔ اور یہ قابل رائے کی ایک حقیقی اتفاق رائے کی نشاندہی کرتا ہے کہ مختلف عوامل۔ جسمانی، معاشی اور سماجی۔ جو متعلقہ ہیں، کو متوازن کرنا، عام کام کرنے والی زندگی 60 سال کی عمر تک جاری رہنی چاہیے، اور 65 سال تک چل سکتی ہے۔

تاہم، یہ بلاشبہ ہمارے موجودہ مقصد کے لیے زیادہ مفید اور یقینی طور پر ضروری ہے کہ ہمارے اپنے ملک میں اور خاص طور پر اس خطے میں جس میں موجودہ تنازعہ پیدا ہوا ہے، اس معاملے کے رجحانات کا جائزہ لیا جائے۔ ملازمین کی ضروریات کو آجروں کے مفادات کے مطابق ایڈجسٹ کرنے کے نازک کام میں اور جو بڑے پیمانے پر ملک کے عام مفادات کے لیے اور بھی اہم ہے، صنعتی فیصلے کو متعلقہ صنعتی خطے میں رائج عمل پر خصوصی توجہ دینی ہوگی۔ اگر کسی خاص خطے میں ملازمین ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال مقرر کرنے کے

اپنے دعوے میں کامیاب رہے ہیں تو یہ کامیابی خپے میں دوسروں میں بھی اسی طرح کی توقعات کو بڑھانے کا پابند ہے۔ انہیں اسی طرح کی راحت دینے سے انکار کرنے سے عدم اطمینان پیدا ہونے کا امکان ہے۔ اس کو روکنے کے لیے صنعتی فیصلے کی کوشش کی جاتی ہے۔ یہی وجہ ہے کہ ریٹائرمنٹ کی عمر اور کام کے اوقات اور اسی طرح کے دیگر معاملات پر صنعتی ٹریبونلز حالیہ دنوں میں پڑوس میں دیگر صنعتی اداروں میں جو کچھ کیا گیا ہے اس پر بہت زیادہ زور دیتے ہیں چاہے وہ معاہدے کے ذریعے ہو یا فیصلے کے ذریعے۔

ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنے کے اپنے مطالبے کی حمایت میں کارکنوں نے یہ ظاہر کرنے کی کوشش کی کہ حالیہ برسوں میں کم از کم بمبئی کے علاقے میں تقابلی خدشات کا رجحان ریٹائرمنٹ کی عمر 60 طے کرنا رہا ہے۔ چارٹ جس پر Ex نشان لگا ہوا ہے۔ یو-5 میں 50 خدشات کا ذکر کیا گیا ہے جن میں ریٹائرمنٹ کی عمر 60 ہے۔ ان میں سے کئی میں یہ عمر 1950 تک مقرر کی گئی تھی جبکہ باقی میں عمر بعد کے سالوں میں یعنی 1952 اور 1961 کے درمیان مقرر کی گئی تھی۔ کارکنوں کا دعویٰ ہے کہ ان سے واضح طور پر بمبئی کے علاقے میں ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنے کا رجحان ظاہر ہوتا ہے۔ فطری طور پر اس عدالت کے کچھ فیصلوں پر خصوصی زور دیا گیا جس میں اس طرح کے رجحان کے وجود کے حوالے سے فیصلے شامل تھے۔ امپیریل کیمیکل انڈسٹریز (انڈیا) پرائیویٹ لمیٹڈ، بمقابلہ ورک مین (1) میں جہاں ٹریبونل نے ریٹائرمنٹ کی عمر 55 سے بڑھا کر 58 کر دی تھی اور دونوں فریقوں نے اپیل کی تھی، اس عدالت نے نشاندہی کی کہ ریکارڈ پر موجود دستاویزات میں سے ایک "حتمی طور پر ظاہر کرے گا کہ بمبئی میں ریٹائرمنٹ کی عمر تقریباً ہمیشہ 60 مقرر کی جاتی ہے نہ کہ "55۔ ڈنلوپ ربر کمپنی لمیٹڈ، بمقابلہ ورک مین (2) میں اس عدالت کے پہلے فیصلے میں اس بات پر زور دیا گیا تھا کہ آج ایک کل ہند تشویش ہے اور یہ کہ ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے سروس کے شرائط و ضوابط کو ایک جگہ تبدیل کرنے سے یکسانیت میں خلل پڑ سکتا ہے اور دوسری شاخوں میں اس کے سنگین نتائج ہو

سکتے ہیں۔ عدالت نے نشاندہی کی کہ اگرچہ یہ ایک متعلقہ غور تھا لیکن اس کے اثر کا فیصلہ دیگر مادی اور متعلقہ حالات کی روشنی میں کیا جانا چاہیے، اور اس سلسلے میں ایک اہم مادی غور یہ ہوگا کہ ریٹائرمنٹ کی عمر کا تعین صنعت اور خطے کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے اور اکثر کیا جاتا ہے۔ اس کے بعد عدالت نے اس حقیقت کو مد نظر رکھا کہ ٹریبونل نے پایا تھا کہ حالیہ دنوں میں تمام ایوارڈز میں بمبئی کے علاقے میں مختلف خدشات میں ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال طے کرنے کا رجحان رہا تھا۔ یہ بنیادی طور پر ٹریبونل کے اس نتیجے کے پیش نظر تھا کہ اس عدالت نے ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال مقرر کرنے کے فیصلے میں خلل ڈالنے سے انکار کر دیا۔ یہ نوٹ کرنا ضروری ہے کہ ٹریبونل کے اس نتیجے کی درستگی کو کہ حالیہ دنوں میں بمبئی کے علاقے میں تمام ایوارڈز میں ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال طے کرنے کا رجحان رہا تھا، اس عدالت کے سامنے چیلنج نہیں کیا گیا تھا۔

موجودہ معاملے میں مدعا علیہ کمپنی کی جانب سے یہ ظاہر کرنے کی کوشش کی گئی ہے کہ یہ کہنا درست نہیں تھا کہ بمبئی کے علاقے میں ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال طے کرنے کا رجحان رہا تھا۔ ریلائنس کو اس مقصد کے لیے چارٹ ایکس پر رکھا گیا تھا۔ C1 ایسا معلوم ہوتا ہے کہ مدعا علیہ کمپنی نے بمبئی چیمبر آف کامرس کو لکھا کہ وہ اپنے اراکین کے خدشات سے یہ معلوم کرے کہ ان کی طرف سے مشاہدہ کردہ ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے اور ان میں سے کچھ سے موصول ہونے والی معلومات کو اس چارٹ میں شامل کیا گیا تھا۔ کارکنوں نے اس بنیاد پر ثبوت کے طور پر موصول ہونے پر اعتراض کیا کہ اصل خطوط کو ریکارڈ پر نہیں لایا گیا تھا۔ تاہم یہ سنجیدگی سے متنازعہ نہیں ہے کہ چارٹ وہاں نامزد مختلف خدشات کی طرف سے دی گئی ریٹائرمنٹ کی عمر کے حوالے سے معلومات کو درست طریقے سے دوبارہ پیش کرتا ہے۔ اس لیے ہم سمجھتے ہیں کہ اعتراض کو ٹریبونل نے صحیح طور پر مسترد کر دیا تھا۔ یہ چارٹ 75 خدشات کے لیے ریٹائرمنٹ کی عمر کو ظاہر کرتا ہے۔ زیادہ تر معاملات میں ریٹائرمنٹ کی عمر 55 اور کچھ میں 58 دکھائی جاتی ہے۔ لہذا پہلی نظر میں یہ کارکنوں کے

کیس کے خلاف متاثر کن گواہی دیتا دکھائی دیتا ہے کہ بمبئی میں حالیہ رجحان ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنا رہا ہے۔ لیکن قریب سے جانچ پڑتال کرنے پر یہ واضح ہوتا ہے کہ یہ دستاویز حالیہ رجحان کا پتہ لگانے میں بہت کم مددگار ہے۔ اس بات کا کوئی اشارہ نہیں ہے کہ ان اداروں میں ریٹائرمنٹ کی عمر کتنی دیر پہلے 55 یا 58 مقرر کی گئی تھی۔ اس چارٹ کی وضاحت کے لیے کارکنوں کی طرف سے دائر کردہ بیان سے پتہ چلتا ہے کہ ان میں سے دو معاملات میں، یعنی، انگرول بینڈ اور ناردرن ایشورینس کمپنی، ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال مقرر کرنے کے مطالبے پر بات چیت جاری ہے۔ نمائش U-6 سے یہ بھی پتہ چلتا ہے کہ ان میں سے 25 خدشات میں علما اور ماتحت عملے کو ٹریڈ یونینوں میں منظم نہیں کیا گیا تھا۔ اس طرح یہ سوچنے کی اچھی بنیاد ہے کہ ان خدشات کی وجہ سے ریٹائرمنٹ کی عمر 55 یا 58 سال رکھنے کی وجہ ان کے لیے خاص ہے اور اس معاملے میں کوئی حالیہ رجحان ظاہر نہیں ہوتا ہے۔ ان کمزوریوں کے باوجود ایسا لگتا ہے کہ سی ایل نے ٹریبونل کو متاثر کیا ہے۔ اس نکتے پر کمپنی کے کیس کو قبول کرنے میں سب سے بڑی دشواری، یعنی، تاہم، اس عدالت کے فیصلے باقی رہے۔ لہذا، ٹریبونل نے یہ تفتیش کرنا اپنا فرض سمجھا کہ آیا اس عدالت کی طرف سے بمبئی کے علاقے میں متعلقہ رجحان کے بارے میں اپنے پہلے کے کچھ فیصلوں میں درج کیا گیا نتیجہ درست تھا۔ اس تفتیش کا آغاز کرنے کے بعد، ایسا لگتا ہے کہ ٹریبونل نے اس فرض کو نبھانے کے لیے کافی محنت کی ہے اور اس نے بالآخر خود کو اس بات پر قائل کیا ہے کہ حقیقت میں ایسا کوئی رجحان قائم نہیں ہوا ہے۔ ہمیں اس سلسلے میں یہ بھی شامل کرنا چاہیے کہ مسئلے کے اس پہلو سے نمٹنے کے لیے ٹریبونل کی طرف سے اپنایا گیا نقطہ نظر بہت قابل ستائش نہیں ہے، اور یہ کہ اس کا موجودہ نتیجہ کہ جو کچھ اس سے پہلے ایک موقع پر خود کہا گیا تھا اور اس عدالت نے اپیل میں اس کی تصدیق کی تھی، درحقیقت غلط تھا، مجموعی طور پر غیر درست ہے۔

اگر اس عدالت نے یہ فیصلے کرنے میں غلطی کی ہوتی تو ہم اس طرح کی غلطیوں کو تسلیم

کرنے اور غلطی کو درست کرنے والے سب سے پہلے ہوتے۔ اس ریکارڈ پر رکھے گئے تمام مواد پر محتاط غور و فکر کے بعد، تاہم، ہمیں پہلے کے موقع پر جو کہا گیا تھا اس کی درستگی کے بارے میں کسی شک کا جواز پیش کرنے کے لیے کچھ نہیں ملا۔ اس کے برعکس، ریٹائرمنٹ کی عمر کے سوال پر ایوارڈز اور معاہدے جن کے بارے میں اس ریکارڈ پر موجود متعدد دستاویزات سے معلومات فراہم کی گئی ہیں، واضح طور پر بمبئی کے علاقے میں کلرک اور ماتحت عملے کی ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کرنے کے مستقل رجحان کو ظاہر کرتے ہیں۔ اس عمل سے بہت کم انحراف جن کا ٹریبونل نے ذکر کیا ہے، ہماری رائے میں، اس رجحان میں کسی کمی کی نشاندہی کرنے کے لیے مکمل طور پر نا کافی ہیں۔ ٹریبونل جس بات کا نوٹس لینے میں ناکام رہا ہے وہ یہ ہے کہ ایسی مثالیں جو کسی خاص رجحان کے بارے میں پہلے کے موقع پر ظاہر کی گئی عدالتی رائے پر نظر ثانی کا جواز پیش کر سکتی ہیں وہ مضبوط اور غیر واضح ہونی چاہئیں اور انہیں خاص طور پر پچھلے نتائج سے پہلے اور اس کے بعد کی مدت کے لیے بات کرنی چاہیے۔ معاملے میں درج کیا گیا تھا۔

اس سلسلے میں ضابطہ کمیٹی کی رپورٹ کا نوٹس بھی لیا جانا چاہیے جس میں درج ذیل رائے کا اظہار کیا گیا تھا: ---

"دوسرے تنخواہ کمیشن سمیت سابقہ کمیٹیوں اور کمیشنوں کے خیالات پر غور کرنے کے بعد، جن کی رپورٹ حال ہی میں جاری کی گئی ہے، ہم محسوس کرتے ہیں کہ تمام صنعتوں میں کارکنوں کے لیے ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کی جانی چاہیے۔ اس کے مطابق، ریٹائرمنٹ کی عمر کا معیار 60 مقرر کیا گیا ہے۔

ایک کمیٹی کی اس رائے پر غور کیا گیا جس پر آجروں اور ملازمین دونوں کی نمائندگی کی گئی تھی اس حقیقت پر زور دیا گیا کہ بمبئی کے علاقے میں کم از کم ایک عام معاہدہ ہے کہ ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کی جانی چاہیے۔ ٹریبونل نے ان مشاہدات کا حوالہ دیا ہے، لیکن انہیں اس

طرح سے الگ کر دیا ہے جس کا ہمیں کوئی جواز نہیں ملتا ہے۔
 اس ریکارڈ پر زبانی اور دستاویزی شواہد کے ذریعے ظاہر کیے گئے تمام حقائق اور حالات پر
 غور کرنے پر ہم اس نتیجے پر پہنچے ہیں کہ اپیل کنندہ کارکنوں کی ریٹائرمنٹ کی عمر 60 سال
 مقرر کی جانی چاہیے۔

اس کے مطابق، ہم اخراجات کے ساتھ اپیل کی اجازت دیتے ہیں، اور ٹریبونل
 کے ذریعے دیے گئے فیصلے میں ترمیم کرتے ہوئے ہدایت دیتے ہیں کہ مدعا علیہ کے
 کارکنوں کے لیے ریٹائرمنٹ کی عمر 60 مقرر کی جائے۔
 اپیل کی اجازت دی گئی۔