

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 10 نومبر 1964

دی ڈنلوپ ربر کمپنی.

بنام
ورکن

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

ڈومیسٹک انکوائری۔ سست روی کی وجہ سے ملازمین کی برطرفی۔ چارج کا واضح طور پر ذکر نہیں کیا گیا بلکہ واضح حکم کا حوالہ دیتے ہوئے کہا گیا ہے کہ سست روی سے نمٹا جاتا ہے۔ جانچ افسر نے غیر تسلیم شدہ یونین جانچ کے ایک رکن کے ذریعے مزدوروں کی نمائندگی کی درخواست کو مسترد کر دیا۔

اپیل کنندہ کمپنی نے گھریلو جانچ کے بعد کچھ مزدوروں کو سست روی انکار روائی کے الزام میں قصور وار قرار دیتے ہوئے برطرف کر دیا۔ جواب دہندگان نے صنعتی تنازعہ اٹھایا۔ انڈسٹریل ٹریبونل نے پایا کہ مدعا علیہان کی برطرفی برقرار نہیں رہ سکتی کیونکہ الزام میں سست روی انکار کوئی خاص ذکر نہیں تھا۔ اس کے علاوہ یہ بھی پایا گیا کہ جانچ میں فطری انصاف سے انکار کیا گیا تھا کیونکہ مزدوروں کو ان کی پسند کے شخص کی نمائندگی کرنے کی اجازت نہیں تھی۔ ٹریبونل نے مدعا علیہان کی برطرفی کو کالعدم قرار دیتے ہوئے ان کی بحالی کا حکم دیا۔ کمپنی نے خصوصی اجازت کے ذریعے سپریم کورٹ میں اپیل دائر کی۔

حکم ہوا کہ: فرد جرم میں آپریٹرز واضح احکامات کی شق 10 (7) اور (16) کی وضاحت کی گئی ہے۔ یہ شقیں نافرمانی سے متعلق ہیں اور دیگر باتوں کے ساتھ ساتھ سست روی سے متعلق ہیں۔ مزدوروں کو واضح طور پر متنبہ کیا گیا تھا کہ وہ "سست روی" سے چل رہے ہیں اور الزام کے جواب میں انہوں نے اس بات سے انکار کیا

کہ وہ سست روی سے چل رہے ہیں۔ اس طرح ٹریبونل کا یہ کہنا غلط تھا کہ مزدوروں پر اسست رفتار کارروائی کا الزام نہیں لگایا گیا تھا اور انہیں اس الزام کا قصور وار نہیں پایا جاسکتا تھا۔ [143 B-C, G-H]

(ii) قدرتی انصاف سے انکار نہیں کیا گیا کیونکہ مزدوروں کی نمائندگی ایک یونین کے رکن کے ذریعہ کی جانی تھی جسے تسلیم نہیں کیا گیا تھا۔ واضح احکامات میں واضح طور پر کہا گیا ہے کہ صرف یونین کا ایک نمائندہ جو ٹریڈ یونین ایکٹ کے تحت رجسٹرڈ ہے اور کمپنی کے ذریعہ مدد کر سکتا ہے۔ اس طرح کی نمائندگی کا کوئی حق نہیں تھا جب تک کہ کمپنی اپنے واضح حکم کے ذریعہ اس طرح کے حق کو تسلیم نہیں کرتی۔ [144 F-G, H]

کالندی و دیگر اہل بمقابلہ ٹائلو کو موٹوز اینڈ انجینئرنگ کمپنی لمیٹڈ [1960] 3 407 S.C.R اور بروک بانڈ انڈیا (پرائیویٹ) لمیٹڈ بمقابلہ سبارمن [1961] 417 L.L.J II پر انحصار کیا گیا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 464، سال 1964۔
29 ستمبر 1962 کو تیسرے صنعتی ٹریبونل کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے مقدمہ نمبر VIII-197 سال 1960 میں اپیل کی گئی۔
اپیل کنندہ کی طرف سے اے وی وشونا تھ شاستری، آنند پرکاش اور ڈی این گپتا۔
مدعا علیہ کی طرف سے این سی چٹرجی، ڈی ایل سین گپتا اور جناردن شرما شامل ہیں۔
عدالت کا فیصلہ ہدایت اللہ، جسٹس نے سنایا۔

ہدایت اللہ، جسٹس۔ ڈنلوپ ربر کمپنی لمیٹڈ کو 21 جنوری 1963 کو مغربی بنگال کے تیسرے صنعتی ٹریبونل کے 29 ستمبر 1962 کے فیصلے کے خلاف اپیل کرنے کی خصوصی اجازت دی گئی تھی۔ اس فیصلے کے ذریعے ٹریبونل نے کمپنی کے بارہ ملازمین کی ملازمت سے برطرفی کو کالعدم قرار دے دیا اور سروس کے تسلسل کے ساتھ ان کی بحالی کا حکم دیا لیکن اس مدت کے دوران ملازمت سے باہر ہونے کی مدت کے دوران صرف 25 فیصد تنخواہ وغیرہ دی۔ اس تنازعہ کو مغربی بنگال کی حکومت نے 20 جولائی 1960 کو صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 10 کے

تحت بھیجا تھا۔ 4 فروری 1960 اندرونی تحقیقات شروع ہونے کے بعد مزدوروں کو برطرف کر دیا گیا کیونکہ ان مزدوروں نے حاضر ہونے کا انتخاب نہیں کیا تھا۔ ٹریبونل نے کہا کہ جانچ مناسب نہیں تھی اور کچھ گواہوں سے ٹریبونل کے سامنے دوبارہ پوچھ گچھ کی گئی جس کا فیصلہ کمپنی کے خلاف تھا اور اس لئے یہ اپیل کی گئی۔ ان مزدوروں میں سے گیارہ کا تعلق ڈوئل آٹومل سے تھا اور بارہواں اس پر کام کر رہا تھا جسے بی بی مل کہا جاتا ہے۔ ان مزدوروں اور کئی دیگر لوگوں نے 21 جنوری 1960 سے کام بند کر دیا اور انہیں 25/27 جنوری کو معطل کر دیا گیا۔ دس دیگر مزدوروں کو بھی برخاست کر دیا گیا تھا لیکن بنگال حکومت کی سفارش پر انہیں واپس لے لیا گیا تھا۔ یہ واقعہ مندرجہ ذیل حالات میں پیش آیا:

ربر کی پروسیسنگ میں جو کمپنی کے ذریعہ ربر کے سامان کی تیاری میں استعمال ہوتا ہے، متعدد محکموں کو ترتیب میں کام کرنا پڑتا ہے۔ مینبری سیکشن ربر اور کیمیکلز کا مرکب تیار کرتا ہے اور اسے ڈوئل آٹومل میں منتقل کیا جاتا ہے جو مزید پروسیسنگ کے بعد ربر کے بلاکس کو "بیچ" کہتے ہیں۔ ہر بیچ تقریباً 1250 پونڈ کا ہے۔ مادی وقت میں دو ڈبل آٹومل میں تھیں اور وہ تین شفٹوں میں کام کر رہی تھیں اور چونکہ ہر آٹومل میں دو مزدوروں کی حاضری کی ضرورت ہوتی تھی، لہذا ایسے بارہ مزدوروں کو دونوں ملوں کی دیکھ بھال کے لئے ملازم رکھا گیا تھا۔ ہر شفٹ 8 گھنٹے کی تھی جس میں کھانے کے لئے آدھے گھنٹے کا آرام اور ہنگامی حالات کے لئے اضافی 20 منٹ کا آرام تھا۔ اس کی پیداوار کی توقع تھی اور درحقیقت 12 جنوری 1960 تک اس کی 17 کھیپیں تیار ہو رہی تھیں۔ ایک اور مل تھی جسے بی بی مل کہا جاتا تھا لیکن یہ کیس کے ریکارڈ پر بالکل واضح نہیں ہے۔ برطرف کیے گئے مزدوروں میں سے ایک (ایس آر سین گپتا۔ چیک نمبر 252) بے بی مل میں کام کر رہا تھا اور وہ ایک محفوظ مزدور تھا۔

اس کمپنی میں مزدوروں کو تین یونینوں کے تحت تقسیم کیا گیا ہے: سب سے زیادہ تعداد یونین نمبر 4145 ہے جو ڈنلوپ ورکرز یونین کے نام سے جانی جاتی ہے۔ یہ یونین رجسٹرڈ تھی لیکن اسے کمپنی کی طرف سے تسلیم نہیں کیا گیا تھا۔ ایک اور

یونین جو نمبر 729 رکھتی ہے اور ڈنلوپ ربرٹ فیکٹری لیبر یونین کے نام سے جاتی ہے اسے کمپنی نے تسلیم کیا تھا۔ ہمیں تیسری یونین کا حوالہ دینے کی ضرورت نہیں ہے جو ان کارروائیوں میں شامل نہیں ہے۔ ایسا لگتا ہے کہ یونین نمبر 4145، جو 1957 میں وجود میں آیا تھا، یونین نمبر 729 کے ذریعہ قائم کردہ امیدواروں کو شکست دے کر مزدوروں کے لئے کھلی تمام منتخب نشستوں پر قبضہ کرنے میں کامیاب رہا۔ دونوں یونینوں کے درمیان شدید دشمنی تھی اور برطرف مزدوروں کا تعلق یونین نمبر 4145 سے تھا۔ ایسا لگتا ہے کہ یونین نمبر 4145 نے اجرتوں وغیرہ پر نظر ثانی کا مطالبہ کیا تھا جس کی کمپنی مخالفت کر رہی تھی۔ بی بی مل، مینبری مل اور ڈوئل آٹو ملز کو یونین نمبر 4145 سے تعلق رکھنے والے مزدور چلاتے تھے، سوائے ایک رگھونندن داس، چیک نمبر 100 کے، جن کا تعلق یونین نمبر 729 سے تھا اور برطرف مزدوروں میں سے ایک چندرما چوبے کے ساتھ مل کر کام کر رہے تھے۔ رگھونندن داس 12 جنوری تا 19 جنوری 1960 تک چھٹی پر غیر حاضر رہے۔ 12 جنوری سے تینوں شفٹوں میں ڈوئل آٹو ملز کی پیداوار میں گراؤ دیکھی گئی۔ بچوں کی تعداد 17 سے گھٹ کر 15 ہو گئی اور بعد میں مزید آگے بڑھ گئی۔ 15 جنوری 1960 کو ان مزدوروں کو تنبیہ کیا گیا کہ وہ سست روی سے چل رہے ہیں اور آپریٹرز کے لئے کمپنی کے واضح احکامات کی شق 10 (XVI) اور آپریٹرز کے لئے لیبر یونین معاہدے کی شق 18 (C) کے تحت "سست رفتار" کارروائی غلط ہے۔ انہیں بتایا گیا کہ اگر وہ فوری طور پر اپنی معمول کی پیداوار پر واپس نہیں آئے تو کمپنی ان کے خلاف تادیبی کارروائی کرنے پر مجبور ہوگی۔ تمام مزدوروں کو اس طرح کے خطوط پیش کیے گئے تھے۔

19 جنوری کو رگھونندن داس اپنی ذمہ داریوں میں شامل ہوئے اور چندرما چوبے کے ساتھ دوبارہ کام کرنے لگے۔ ایسا لگتا ہے کہ رگھونندن داس نے پایا کہ چندرما چوبے مکمل مجموعی پیداوار نہیں دے رہے تھے اور ملانے کی عمل میں مطلوبہ وقت سے زیادہ وقت لے رہے تھے۔ دوسری طرف، چندرما چوبے کا معاملہ یہ تھا کہ رگھونندن داس مرکب کے لئے کافی تکنیکی وقت نہیں دے رہے تھے اور وہ

(چندرما چو بے) اس پر اعتراض کر رہے تھے۔ یہاں یہ بات قابل ذکر ہے کہ مزدوروں کو اضافی معاوضہ دیا جاتا تھا اگر وہ بچوں کے متوقع کوٹے سے زیادہ نکالتے تھے اور رگھونندن داس اگر ممکن ہو تو زیادہ کمانے کے لئے بے چین تھے۔ ایسا لگتا ہے کہ ان دونوں مزدوروں کے درمیان 21 جنوری کو جھگڑا ہوا تھا اور رگھونندن داس نے چندرما چو بے اور یونین نمبر 4145 کے ساتھ بدسلوکی کی تھی۔ فوری طور پر 4145 یونین کے اراکین نے دھمکی دی کہ جب تک رگھونندن داس کو ڈوئل آٹومل سے ہٹا کر دوسرے محکمہ میں منتقل نہیں کیا جاتا تب تک وہ کام روک دیں گے۔ کمپنی کے افسروں نے تحقیقات کا وعدہ کیا لیکن مزدوروں کو کام پر واپس جانے کے لئے کہا۔ 4145 یونین سے تعلق رکھنے والے مزدوروں نے ایسا کرنے سے انکار کر دیا۔ نتیجتاً ڈوئل آٹومل یا تو بند رہیں یا اپنی گنجائش سے بہت کم کام کرتی رہیں۔ مزدوروں سے بار بار درخواست کی گئی اور آخر کار 25/27 جنوری کو انہیں دفتر بلایا گیا تاکہ انہیں فرد جرم پیش کی جاسکے۔ انہوں نے فرد جرم قبول کرنے سے انکار کر دیا اور وہ وہاں موجود تھے اور پھر انہیں معطل کر دیا گیا۔

معطل کیے گئے مزدوروں میں یہ بارہ مزدور اور دس دیگر شامل تھے جیسا کہ پہلے ہی کہا جا چکا ہے۔ مسٹر پی کے میترانے مبصر جناب آر ایم بھنڈاری کی موجودگی میں الزامات کی جانچ شروع کی۔ تفتیش کے آغاز میں ہر مزدور نے یونین نمبر 4145 کا ایک نمائندہ طلب کیا جو "جرح کے فن سے واقف" تھا۔ اس کمپنی کے واضح احکامات کے تحت نمائندگی صرف ایک تسلیم شدہ یونین کارکن کر سکتا تھا لیکن چونکہ یونین نمبر 729 یونین نمبر 4145 کے اراکین کے لئے ایک اینتھیم تھا لہذا وہ اس یونین کے کسی بھی رکن کی خدمات حاصل نہیں کریں گے۔ انہوں نے ایس آر سین گپتا کے علاوہ غیر حاضر رہنے کا انتخاب کیا، جو اگرچہ ان کے رہنما تھے، اپنے خلاف جانچ میں پیش ہوئے اور خود کو صاف کرتے ہوئے بیان دیا لیکن جانچ میں مزید حصہ نہیں لیا۔ تحقیقات کے نتیجے میں، جو غیر جانبدارانہ تھی، مسٹر میترا نے کہا کہ یہ مزدور سست روی سے چل رہے تھے اور وہ ان کے خلاف لگائے گئے الزامات کے قصور وار تھے۔ انہوں نے برطانی کی سزا تجویز کی۔ کمپنی نے اسی

وقت انڈسٹریل ڈسپوٹس ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت ٹریبونل کی اجازت طلب کرتے ہوئے ان کی برطرفی کا حکم دیا اور ہر مزدور کو ایک مہینے کی تنخواہ دینے کا حکم دیا۔ بعد میں مغربی بنگال کی حکومت نے اس معاملے میں دلچسپی لی اور حکومت کی سفارش پر کمپنی نے 10 مزدوروں کو واپس لینے پر رضامندی ظاہر کی اور انہیں یونین نمبر 4145 پر چھوڑ دیا تاکہ ان افراد کا انتخاب کیا جاسکے جنہیں واپس لیا جانا چاہئے۔ مینبر می مل کے تمام مزدوروں کو واپس لے لیا گیا اور ڈوئل آٹومل کے 11 مزدور اور بی بی مل کے سین گپتا بر طرف رہے۔

ٹریبونل نے اس نتیجے پر پہنچنے میں کہ برطرفی نامناسب تھی اور مزدوروں کو بحال کیا جانا چاہئے، کہا کہ کمپنی نے واقعی مزدوروں پر "سست" کارروائی کا الزام نہیں لگایا تھا بلکہ انہیں اس الزام کا قصور وار پایا تھا۔ اس نے کہا کہ کمپنی یونین نمبر 729 پر احسان کر رہی ہے اور برطرف مزدوروں کی یونین کو نیچا دکھانے کی کوشش کر رہی ہے۔ تاہم ٹریبونل نے کہا کہ مزدوروں کی جانب سے کام روکنا ہڑتال کے مترادف ہے کیونکہ ٹریبونل کے سامنے کارروائی زیر التوا ہے، لیکن چونکہ ہڑتال پر امن اور غیر متشدد تھی اس لیے یہ صرف تکنیکی طور پر غیر قانونی ہے۔ ٹریبونل نے کمپنی پر الزام عائد کیا کہ اس نے رگھونندن داس کو ان کے کام کی جگہ سے منتقل کرنے سے انکار کر کے ہڑتال میں حصہ ڈالا۔ ان نتائج کے پیش نظر ٹریبونل نے کہا کہ برطرفی کی سزا جائز نہیں تھی اور اسی کے مطابق حکم جاری کیا گیا تھا۔

ٹریبونل اپنے تقریباً تمام نتائج میں غلط تھا۔ یہ کہنا غلط تھا کہ مزدوروں پر "سست رفتار" کارروائی کرنے کا الزام نہیں لگایا گیا تھا اور اس وجہ سے انہیں اس نتیجے پر برخاست نہیں کیا جاسکتا تھا کہ وہ "سست روی" کے مجرم تھے۔ کمپنی کے واضح احکامات کے تحت "سست روی" ایک بڑی غلطی ہے۔ واضح حکم 10 کی شقیں (VIII) اور (XVI) بغاوت یا نافرمانی یا ناکامی سے متعلق ہیں چاہے وہ اکیلے ہوں یا دوسروں کے ساتھ مل کر، کسی اعلیٰ کے کسی جائز اور معقول یا مناسب حکم پر عمل کرنے میں ناکام رہیں (شق VIII) اور دوسروں کو غیر قانونی یا بلا جواز یا غیر

قانونی ہڑتالوں میں ملوث ہونے یا اکسانے سے متعلق ہیں۔ کام کی قصد یا سست روی (شق XVI)۔ فرد قرار داد جرم میں درج ذیل بیان کیا گیا ہے:

اس کے ذریعے آپ سے کہا جاتا ہے کہ آپ وجہ بتائیں کہ آپ ریٹرز واضح احکامات کی شق 10 (VIII) اور (XVI) کے تحت مندرجہ ذیل بدسلوکی کے لئے آپ کے خلاف تادیبی کارروائی کیوں نہ کی جائے۔

* * * * *

واضح حکم 10 کی دو شقیں، جیسا کہ اوپر نشانہ ہی کی گئی ہے، نافرمانی سے متعلق ہیں اور دیگر چیزوں کے ساتھ ساتھ سست روی سے متعلق ہیں۔ ہمارے سامنے یہ دلیل دی گئی تھی کہ اس الزام میں "سست روی" کے الفاظ شامل نہیں ہیں جیسا کہ انہوں نے بینبری مل میں مزدوروں کے خلاف الزامات میں کیا تھا۔ یاد رہے کہ 15 جنوری 1960 کو ان مزدوروں کو واضح طور پر متنبہ کیا گیا تھا کہ وہ سست روی سے چل رہے ہیں اور کمپنی کے واضح احکامات فار آپریٹرز کی شق 10 (XVI) کے تحت کارروائی غلط ہے۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ مسٹر لوبو، جنہوں نے یہ الزام عائد کیا تھا، نے ان الزامات میں سست روی کا ذکر نہیں کیا تھا جیسا کہ انہوں نے بینبری مل کے مزدوروں کے خلاف لگائے گئے الزامات میں کیا تھا، لیکن اس کے باوجود یہ واضح ہے کہ یہ الزامات سست روی کا حوالہ دیتے ہیں اور درحقیقت مزدوروں نے الزامات کے جوابات میں اس بات سے انکار کیا کہ وہ سست روی سے آگے بڑھ رہے تھے۔ واضح رہے کہ مسٹر لوبو نے جانچ آفیسر کے سامنے کہا تھا کہ الزامات سست روی کا شکار ہیں۔ لاگ بکس سے یہ بھی پتہ چلتا ہے کہ 12 جنوری 1960 سے ڈوئل آٹوملز کے خلاف کیفیت "سست کام" تھا۔ تیار کردہ ریکارڈ سے یہ واضح طور پر ثابت ہوتا ہے کہ ہر شفٹ میں 17 بچوں کے بجائے 15 یا اس سے کم بچے نکلے تھے۔ اس سے ثابت ہوتا ہے کہ جیسے ہی رگھونندن داس کو چھٹی پر چھوڑ دیا گیا اور دوہری آٹوملز یونین نمبر 4145 کے خصوصی ہاتھوں میں آگئی تو جان بوجھ کر "سست روی" کا مظاہرہ کیا گیا۔ اس یونین کا خیال تھا کہ یہ موقع اتنا اچھا ہے

کہ "است روی سے جاؤ" کے ہتھکنڈوں سے اجرتوں میں اضافے کے مطالبے کو مجبور کرنے کا موقع ضائع نہیں کیا جاسکتا۔ مزدوروں کی یہ وضاحت غلط تھی کہ بینبری مل سے ملنے والا مرکب بہت ٹھنڈا تھا اور اسے ڈوئل آٹو ملز میں پروسیس کرنے سے پہلے دوبارہ گرم کرنا پڑا تھا۔ انہوں نے مرکب کو ٹھنڈا کرنے کی وجہ 12 جنوری سے فیسٹونر نامی ایک نئی مشین کے کام کو قرار دیا۔ واضح رہے کہ اس مشین کو عمل کرنے سے قبل تین ماہ تک آزما گیا تھا اور 12 جنوری 1960 سے قبل تین ماہ تک کام کیا تھا اور اس لیے مزدوروں کی جانب سے اس طرح کی شکایت کی گئی تھی۔ یہ ممکن ہے کہ بینبری مل آپریٹرز، جنہیں معطل اور برطرف بھی کیا گیا تھا، عمل میں تاخیر کے لئے اپنے بلور کے ذریعہ مرکب کو غیر ضروری طور پر ٹھنڈا کر رہے تھے۔ لیکن چاہے بینبری مل نے اسے ٹھنڈا کیا اور ڈوئل آٹو ملز کو اسے دوبارہ گرم کرنے کی ضرورت پڑی یا ڈوئل آٹو ملز نے عمل میں تاخیر کی، یہ واضح ہے کہ اس کے پیچھے تحریک دینے والی قوت یونین نمبر 4145 کی کارروائی تھی جس نے اپنے مطالبات کی حمایت میں کمپنی کے ہاتھوں پر دباؤ ڈالا۔ یہ کہنا کافی ہے کہ ڈوئل آٹو ملز کے کام کرنے کی تربیت حاصل کرنے کے بعد پیداوار دوبارہ اتنی ہی تعداد میں بیچوں تک پہنچ گئی اور اس کے بعد یہ تعداد اور بھی بہتر ہو گئی حالانکہ یہ سلسلہ جاری رہا۔ ہم اس بات سے مطمئن ہیں کہ 12 جنوری 1960 سے مزدور است روی کا شکار تھے کہ وارننگ لیٹر کے ساتھ پڑھے گئے فرد جرم میں "است روی" کا الزام شامل کیا گیا تھا اور یہ مکمل طور پر ثابت ہو گیا تھا۔ یہ واضح حکم نمبر 10 کے تحت غلط طرز عمل کے مترادف تھا اور یہ کوئی معمولی جرم نہیں تھا جیسا کہ ان کے فاضل وکیل نے ہمارے سامنے دلیل دی تھی۔ معمولی جرائم ایک بہت ہی مختلف قسم کے طرز عمل سے نمٹتے ہیں۔

ٹریبونل کا یہ خیال بھی غلط تھا کہ قدرتی انصاف سے انکار ہے کیونکہ مزدوروں کو ان کی اپنی یونین کے نمائندے کی مدد سے انکار کر دیا گیا تھا۔ واضح حکم کے تحت یہ واضح طور پر فراہم کیا گیا ہے کہ اس طرح کی پوچھ تاچھ میں صرف ایک یونین کا نمائندہ جو انڈین ٹریڈ یونین ایکٹ کے تحت رجسٹرڈ ہے اور کمپنی کے ذریعہ تسلیم

شده ہے مدد کر سکتا ہے۔ تکنیکی طور پر، لہذا، مزدوروں کا یہ مطالبہ قبول نہیں کیا جا سکتا تھا کہ ان کی نمائندگی ان کی اپنی یونین کے ذریعہ کی جانی چاہئے۔ کالندی و دیگر اس میں اس عدالت نے اس کا فیصلہ سنایا ہے۔ ٹائالو کو موٹو اینڈ انجینئرنگ کمپنی لمیٹڈ⁽¹⁾ اور بروک بانڈ انڈیا (پرائیویٹ) لمیٹڈ بمقابلہ سبار من⁽²⁾ کے مقابلے میں کہا گیا ہے کہ جب تک کمپنی اپنے واضح احکامات کے ذریعہ اس طرح کے حق کو تسلیم نہیں کرتی اس طرح کی نمائندگی کا کوئی حق نہیں ہے۔ کسی بھی یونین کی نمائندگی کی اجازت دینے سے انکار جب تک کہ واضح احکام یہ حق دینے والے احکامات کارروائی کو خراب نہیں کرتے ہیں۔ یہ سچ ہے کہ صرف حریف یونین کو تسلیم کیا گیا تھا اور دونوں یونینوں کے درمیان دشمنی تھی۔ جس جھگڑے نے ہڑتال کو جنم دیا وہ بھی حریف یونینوں کے دو نمائندوں کے درمیان تھا۔ ایسے حالات میں یہ توقع کرنا بے کار ہے کہ ان مزدوروں کی نمائندگی حریف یونین کے کسی رکن نے کی ہوگی اور ہو سکتا ہے کہ کمپنی نے ان کے مطالبے کو اپنی پسند کے کسی دوسرے مزدور کے ذریعہ نمائندگی کرنے پر غور کیا ہو۔ تاہم، مزدوروں نے اصرار کیا کہ نمائندگی ان کی اپنی غیر تسلیم شدہ یونین کے نمائندے کی حیثیت میں ہونی چاہئے۔ دوسرے لفظوں میں، وہ بالواسطہ طور پر اپنی یونین کو تسلیم کرنے کے خواہاں تھے۔

لہذا یہ تنازعہ ان مزدوروں نے اس مقصد کے ساتھ جاری رکھا کہ تنخواہوں میں اضافے اور ان کی یونین کو تسلیم کرنے کے مطالبے کو پورا کیا جائے۔ ان کے اس مطالبے کے مضمرات کہ ان کی نمائندگی ان کی اپنی یونین کے کسی رکن کے ذریعے کی جانی چاہیے، کمپنی پر ختم نہیں ہو اور ان شرائط پر نمائندگی کی اجازت دینے سے انکار کو قدرتی انصاف سے انکار یا غیر منصفانہ عمل کے مترادف قرار نہیں دیا جا سکتا۔ اگر کمپنی سے پوچھا جاتا کہ مزدور یونین نمبر 4145 کے بارے میں اضافی اہلیت کے بغیر اپنی پسند کے مزدور کی نمائندگی کرنا چاہتے ہیں تو یہ ممکن ہے کہ کمپنی نے درخواست قبول کر لی ہو۔ ہم سمجھتے ہیں کہ کمپنی نے مزدوروں سے کہا ہوگا کہ وہ یونین نمبر 4145 کے تمام حوالہ جات حذف کر دیں اور انہیں اس

تنازعہ کے خاص حالات میں اپنی پسند کا نمائندہ رکھنے کی اجازت دیں۔ لیکن ہم یہ نہیں کہہ سکتے کہ جانچ افسر کی کارروائی اس وجہ سے غیر قانونی تھی یا قدرتی انصاف سے انکار کے مترادف تھی۔ اس سلسلے میں ہم نے بارہا اس بات پر زور دیا ہے کہ داخلی انکوائریوں کے انعقاد میں مجرم ملازمین کو ان کے خلاف لگائے گئے الزامات کو پورا کرنے کا معقول موقع دیا جانا چاہئے اور یہ ضروری ہے کہ اس طرح کی جانچ میں ملازمین کو اپنی پسند کے افراد کے ذریعہ اپنے کیس کی نمائندگی کرنے کی آزادی دی جانی چاہئے، اگر اس طرح کے کورس کو اپنائے جانے کے خلاف کوئی مستقل حکم نہیں ہے اور اگر مذکورہ درخواست میں کچھ بھی قابل اعتراض نہیں ہے۔ لیکن جیسا کہ ہم نے ابھی اشارہ کیا ہے، اس معاملے کے حالات میں، ہمیں اس میں کوئی شک نہیں ہے کہ جانچ افسر کی جانب سے ملازمین کی درخواست کو قبول کرنے میں ناکامی خود جانچ میں کوئی سنگین نقص پیدا نہیں کرتی ہے، اور لہذا، ہمیں یہ کہنے میں کوئی ہچکچاہٹ نہیں ہے کہ مذکورہ جانچ کے نتائج کو موجودہ کارروائی میں کامیابی سے چیلنج نہیں کیا جاسکتا ہے۔

اس کا مطلب یہ ہے کہ برطانیہ کے حکم میں مداخلت کی دواہم وجوہات واقعی موجود نہیں ہیں۔ یہ الزام واضح حکم نمبر 10 کی شق (VII) اور (XVI) کے تحت عائد کیا گیا تھا۔ اس نے ایسا کہا اور اس کا مطلب ان مزدوروں پر بالکل واضح تھا جو منصوبہ بندی کے مطابق 12 جنوری 1960 سے یقینی طور پر سست روی کا شکار تھے جب ڈوئل آٹو ملز یونین نمبر 4145 سے تعلق رکھنے والے مزدوروں کے کنٹرول میں چلی گئی تھی۔ مزدوروں کے مطالبے کو جانچ افسر منظور نہیں کر سکا، کیونکہ واضح حکم میں کسی تسلیم شدہ یونین کے رکن کو نمائندگی دینے کی اجازت نہیں تھی۔ ٹریبونل کی طرف سے دی گئی اضافی وجوہات کہ بعد میں تنخواہوں کے سلسلے میں اس یونین کے مطالبات کو قبول کر لیا گیا، شاید ہی ان مزدوروں کے غیر قانونی ہڑتال پر جانے اور کام شروع کرنے سے انکار کرنے کے عمل کا جواز پیش کر سکیں جب تک کہ ان کا مطالبہ پورا نہیں کیا جاتا۔ اس طرح کمپنی کی طرف سے منظور کردہ حکم کا جواز موجود تھا۔ یہ ریکارڈ پر ہے کہ ڈوئل آٹو ملز ایک کلیدی عمل کرتی ہے اور بیچ دستیاب

ہونے کے بغیر بڑا کوئی سامان تیار نہیں کیا جاسکتا ہے۔ ان مزدوروں نے اپنے اقدامات سے ہر زمرے کی پیداوار کو سست کر دیا اور کام پر واپس جانے کے لئے کہے جانے پر ان کے انکار سے کمپنی کو بھاری نقصان اٹھانا پڑا۔ اس کارروائی کے پیچھے کا مقصد چند ماچو بے اور رگھونندن داس کے درمیان محض جھگڑے یا رگھونندن داس پر مبینہ طور پر چند ماچو بے اور ان کی یونین کو دی جانے والی گالیوں سے کہیں زیادہ گہرا ہے۔

یہ دلیل دی گئی ہے کہ بینبری مل اور ڈونل آٹو ملز کے درمیان امتیازی سلوک کیا گیا کیونکہ بینبری مل کے ملازمین کو بحال کیا گیا تھا لیکن ڈونل آٹو ملز کے ملازمین کو نہیں۔ اگر کوئی امتیازی سلوک ہے تو یہ یونین نمبر 4145 کی طرف سے کیا گیا تھا جس میں ان لوگوں کو نامزد کیا گیا تھا جنہیں ملازمت میں واپس لیا جانا چاہئے۔ بینبری مل کے مزدوروں کے ساتھ مختلف سلوک کی کوئی وجہ ضرور ہے اور اگر ہم اندازہ لگانا چاہیں تو ایسا لگتا ہے کہ وہ مزدور ٹھنڈے مرکب نہیں بھیج رہے تھے جیسا کہ الزام لگایا گیا تھا بلکہ ڈونل آٹو مل کے مزدور اپنے عمل میں زیادہ وقت لے رہے تھے۔ پیداوار کو بینبری مل آپریٹرز نے نہیں بلکہ ڈونل آٹو مل آپریٹرز نے سست کیا تھا۔ دوسرے لفظوں میں، بینبری مل کے مزدور، اگرچہ وہ ہڑتال میں شامل ہوئے، شاید "سست چلو" میں شامل نہیں ہوئے، لیکن ڈونل آٹو مل کے مزدوروں نے نہ صرف "سست چلنا" شروع کیا بلکہ ہڑتال کی قیادت بھی کی جس سے بڑی تعداد میں مزدور متاثر ہوئے۔ کسی بھی صورت میں بحالی کے لئے منتخب کردہ مزدوروں کو ان کی اپنی یونین نے منتخب کیا تھا اور یہ نہیں کہا جاسکتا ہے کہ کمپنی نے کوئی امتیازی سلوک کیا ہے۔

ہم مطمئن ہیں کہ اس معاملے میں ٹریبونل کو مداخلت کرنے کا کوئی جواز نہیں تھا۔ اس نے ثبوتوں کی جانچ پڑتال اور اپنے نتائج تک پہنچنے میں اپیل کی عدالت کے طور پر کام کیا ہے۔ ہم اس بات سے بھی مطمئن ہیں کہ اس کے ذریعے اخذ کیے گئے نتائج اس معاملے میں شواہد کی بنیاد پر درست نہیں تھے۔ ان حالات میں، ہم سمجھتے ہیں

کہ ٹریبونل کی طرف سے جاری کردہ حکم کو ختم کیا جانا چاہئے اور کمپنی کے ذریعہ جاری کردہ حکم کو قبول کیا جانا چاہئے۔

یہ افسوس کی بات ہے کہ یہ مزدور، جو اپنے اعتراف پر کسی بھی دوسری تنظیم کے مقابلے میں بہتر تنخواہ پاتے تھے، اپنی یونین کو بالواسطہ طور پر تسلیم کرنے کی کوشش میں اپنی نوکری سے ہاتھ دھو بیٹھتے ہیں۔ لیکن اس کی مدد نہیں کی جاسکتی کیونکہ کمپنی کو اپنے معاملات کے اندرونی انتظام میں کھلی چھوٹ ہونی چاہئے۔ کسی بھی بیرونی ایجنسی کو اس وقت تک اپنی مرضی مسلط نہیں کرنی چاہئے جب تک کہ کمپنی کا عمل صداقت میں کمی نہ ہو یا واضح طور پر غلط یا غیر منصفانہ نہ ہو۔ اس کی نشاندہی کرنے کے لئے کچھ بھی نہیں ہے۔ اس کے ساتھ ساتھ ہمیں یہ بھی کہنا چاہیے کہ یونین نمبر 4145 کی موجودگی جس کی رکنیت یونین نمبر 729 سے بھی زیادہ ہے جو کہ واحد تسلیم شدہ یونین ہے، نے اس تنازعہ میں بہت بڑا کردار ادا کیا ہے۔ ہم نے اکثر دیکھا ہے کہ کمپنیاں متعدد میں سے ایک یونین کی حمایت کرتی ہیں اور اس طرح دشمنی پیدا کرتی ہیں جس سے صنعتی امن میں خلل پڑتا ہے۔ اکثر یہ پتہ چلتا ہے کہ اس کمپنی پر ہی منفی اثر پڑتا ہے۔ چونکہ یونین نمبر 1950,729 میں اور یونین نمبر 1957,4145 میں تشکیل دیا گیا تھا اس لئے ہم یہ نہیں کہہ سکتے کہ یونین نمبر 4145 کو تسلیم نہ کرنا جان بوجھ کر کیا گیا تھا۔ لیکن چونکہ یہ یونین دونوں یونینوں میں سب سے زیادہ مضبوط معلوم ہوتی ہے لہذا کمپنی کو سنجیدگی سے غور کرنا چاہئے کہ کیا یونین نمبر 4145 کو بھی تسلیم نہیں کیا جانا چاہئے۔

اپیل کامیاب ہونی چاہیے۔ اس کی اجازت دی جائے گی لیکن ہم اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں دیتے ہیں۔

اپیل کی اجازت ہے۔