

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 16 اکتوبر 1959

ڈنلوپ ربر کمپنی (انڈیا) لمیٹڈ۔

بنام

کارکنان و دیگر اراں

(بی پی سنہا، چیف جسٹس، پی بی گجیندر گڈ کر اور کے این وانچو، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ - پورے بھارت میں کاروبار کرنے والی کمپنی - علاقائی ملازمین کی جانب سے سبکدوشی کی عمر اور گریجویٹ کے پیمانے میں اضافے کا دعویٰ - صنعتی ٹریبونل کا اختیار - اگر موجودہ حالات کے مطابق ملازمت کی یکساں شرائط میں ترمیم کر سکتے ہیں۔

اپیل کنندہ کمپنی ایک کل ہند ادارہ تھا اور کلکتہ میں اپنے کاروبار کا بڑا حصہ چلاتی تھی۔ بمبئی میں اس کے دفتری اور غیر دفتری عملے نے گریجویٹ اور سبکدوشی کی عمر سے متعلق تنازعات اٹھائے اور دعویٰ کیا کہ کمپنی کی موجودہ اسکیم کے ذریعے فراہم کردہ دفتری اور غیر دفتری عملے دونوں کے لیے گریجویٹ کا پیمانہ کم ہے اور اسے بڑھایا جانا چاہیے اور کلرک عملے کے لیے سبکدوشی کی عمر 55 سے بڑھا کر 60 کر دی جانی چاہیے۔ کمپنی نے اس دعوے کی اس بنیاد پر مزاحمت کی کہ موجودہ اسکیم کو کمپنی اور کلکتہ میں کام کرنے والے اس کے دفتری اور غیر دفتری دونوں عملے کی بڑی اکثریت کے درمیان قرارداد کی بنیاد پر نافذ کیا گیا تھا، اسے ایک چھوٹی سی اقلیت کے کہنے پر تبدیل نہیں کیا جاسکتا تھا۔ ٹریبونل نے اس دلیل کو خارج کر دیا اور سبکدوشی کی عمر بڑھا کر 60 کر دی۔ اس نے گریجویٹ کے پیمانے کو بھی بڑھایا اور اسے دفتری اور غیر دفتری عملے کے لیے یکساں بنا دیا۔ اپیل کنندہ نے اس عدالت میں اپنی دلیل کا اعادہ کیا۔

قرار پایا گیا کہ اگرچہ ایک کل ہند ادارے کے لیے یہ مشورہ دیا گیا تھا کہ وہ پورے ملک میں ملازمت کی یکساں شرائط رکھے، جنہیں ہلکے سے تبدیل نہیں کیا جانا چاہیے، بھارت میں صنعتی، عدالتی

فیصلہ سازی صنعت اور خطے کی بنیاد پر ہونے کی وجہ سے ایسے معاملات پیدا ہو سکتے ہیں جہاں یکساں اسکیم کو تبدیل کرنا ضروری ہو تاکہ وہ اس خطے میں موجودہ حالات کے مطابق ہو جہاں صنعتی ٹریبونل کام کرتا تھا، تاکہ خدمات کے منصفانہ حالات کو یقینی بنایا جاسکے۔

نتیجتاً، فوری معاملے میں، جہاں انڈسٹریل ٹریبونل نے پایا کہ موجودہ اسکیم نہ تو کافی تھی اور نہ ہی خطے کے موجودہ حالات کے مطابق تھی، وہ اس بنیاد پر سبکدوشی کی عمر یا گریجویٹ اسکیم میں تبدیلی کرنے سے باز رہنے کا پابند نہیں تھا کہ اپیل کنندہ کا ادارہ کل ہند تھی۔

نہ ہی دفتری عملے کی سبکدوشی کی عمر 60 سال کرنے کے ٹریبونل کے فیصلے کو نامناسب قرار دیا جاسکتا ہے۔

گیسٹ، کین، ولیمز (پرائیویٹ) لمیٹڈ، کلکتہ بنام پی جے سٹرنگ و دیگر ارا، [1960] (1) ایس سی آر۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 159 اور 160، سال 5819۔

حوالہ (آئی ٹی) نمبر 138 اور 35، سال 5819 میں انڈسٹریل ٹریبونل، بمبئی کے 4 ستمبر 1958 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل کنندہ کی طرف سے این اے پاکھیوالا، ایس این اینڈ ٹی، جے بی دادا چنجی اور رامیشور ناتھ۔

سی ایل دو دھیا اور کے ایل ہاتھی، جواب دہندگان نمبر 1 اور 2 کے لیے۔

16.1959 اکتوبر۔

عدالت کا فیصلہ وانچو جسٹس نے سنایا۔

وانچو جسٹس۔ خصوصی اجازت کے ذریعے یہ دو اپیلیں حکومت بمبئی کی طرف سے اپیل کنندہ کمپنی اور اس کے کارکنوں کے دو سیٹوں، دفتری اور غیر دفتری عملے کے درمیان تنازعہ کے سلسلے میں کی گئی دو حوالوں سے پیدا ہوتی ہیں۔ دفتری عملے نے چار سوالات اٹھائے تھے جنہیں عدالتی فیصلہ لیے انڈسٹریل ٹریبونل، بمبئی بھیج دیا گیا تھا۔ ان میں سے، موجودہ اپیل میں صرف دو نکات باقی ہیں، یعنی

سبکدوشی کی عمر اور گریجویٹ۔ غیر دفتری عملے نے دو سوالات اٹھائے تھے جن میں سے صرف ایک گریجویٹ سے متعلق ہمارے سامنے آتا ہے۔

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ اپیل کنندہ کمپنی ایک کل ہند ادارہ ہے لیکن اس کے کاروبار کا بڑا حصہ کلکتہ میں مرکوز ہے۔ کلکتہ میں غیر دفتری عملے کے مقابلے کلکتہ سے باہر غیر دفتری عملے کی تعداد بہت کم ہے جبکہ کلکتہ سے باہر دفتری عملے کی تعداد کلکتہ میں مذہبی عملے سے بہت کم ہے۔ کمپنی کے پاس ایک گریجویٹ اسکیم نافذ تھی جو دفتری اور غیر دفتری دونوں عملے پر لاگو ہوتی تھی، حالانکہ ادائیگی کے پیمانے میں فرق اس بات پر منحصر تھا کہ عملی کے علاوہ دیگر کارکنوں کی طرف سے نکالی گئی بنیادی تنخواہ 100 روپے سے زیادہ تھی یا کم۔ کارکنوں کے معاملے میں، 100 روپے فی ماہ سے کم کمانے والے کارکنوں کے علاوہ دیگر کارکنوں کے لیے پیمانے کے برابر ایک یکساں پیمانہ تھا۔ بمبئی میں علما اور غیر علما کے عملے نے تنازعات اٹھائے اور ان کی بنیادی دلیل تھی کہ اس اسکیم کے ذریعے مقرر کردہ پیمانہ کم تھا اور اسے بڑھایا جانا چاہیے۔ جہاں تک سبکدوشی کی عمر کا تعلق ہے، دفتری عملے نے دعویٰ کیا کہ اسے 55 سال سے بڑھا کر 60 سال کیا جانا چاہیے۔

ٹریبونل کے سامنے اپیل کنندہ کمپنی کا معاملہ یہ تھا کہ چونکہ دفتری اور غیر دفتری دونوں عملے کی بڑی اکثریت کلکتہ میں تھی اور چونکہ گریجویٹ اسکیم اور سبکدوشی کی عمر کو اپیل کنندہ کمپنی اور کلکتہ میں اس کے کل کارکنوں کی بڑی اکثریت، کلرک و دیگران دونوں کے درمیان طے پانے والے قرارداد کی بنیاد پر نافذ کیا گیا تھا، اس لیے انہیں بمبئی میں کلرک و دیگران کارکنوں کی ایک چھوٹی سی اقلیت کے کہنے پر تبدیل نہیں کیا جانا چاہیے۔ ٹریبونل نے اس دلیل کو قبول نہیں کیا اور سبکدوشی کی عمر 55 سال سے بڑھا کر 60 کر دی۔ اس نے گریجویٹ اسکیم میں بھی تبدیلیاں کیں جس کے ذریعے پیمانے کو بڑھایا گیا اور علمی عملے و دیگران دونوں کے لیے یکساں بنایا گیا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے اس عدالت کے لیے درخواست دی اور اس سے خصوصی اجازت حاصل کی؛ اور اس طرح یہ معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

اپیل گزار کی طرف سے پیش ہوئے شرعی پاکھیوالا نے ہمارے سامنے صرف دو نکات اٹھائے ہیں، جو سبکدوشی کی عمر میں اضافے اور گریجویٹ کے پیمانے میں تبدیلی سے متعلق ہیں، اور ہم خود کو صرف ان دو نکات تک محدود رکھیں گے۔ اس کی طرف سے یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ انڈسٹریل ٹریبونل کے پاس ان تبدیلیوں کا حکم دینے کا دائرہ اختیار ہے جس کا اس نے حکم دیا ہے۔ لیکن ان

دلیل یہ ہے کہ اگرچہ دائرہ اختیار موجود ہو سکتا ہے، لیکن ٹریبونل کو کل ہند ادارے کے خصوصی موقف کو مد نظر رکھنا چاہیے اور خاص طور پر کارکنوں کی ایک چھوٹی سی اقلیت کے کہنے پر تبدیلیاں نہیں کرنی چاہئیں کیونکہ اس سے کہیں اور صنعتی بد امنی پیدا ہوگی۔ وہ مزید دعویٰ کرتے ہیں کہ گرپو نئی کا پیمانہ اور سبکدوشی کی عمر ایسے معاملات ہیں جو مقامی حالات سے آزاد ہیں اور اس لیے ان خدشات میں پورے بھارت میں یکساں ہونا چاہیے جن کا کردار کل ہند ہے۔ وہ بتاتے ہیں کہ اپیل کنندہ کمپنی میں ملازمت کی شرائط پورے بھارت میں یکساں ہیں اور کلکتہ میں کارکنوں کی یونینوں کے ساتھ قرارداد کے ذریعے طے پائی تھیں جہاں کارکنوں کی بڑی اکثریت ملازمت کرتی ہے، اور ان خاص حالات میں، بمبئی میں ٹریبونل کو بمبئی میں کارکنوں کی چھوٹی اقلیت کے کہنے پر سبکدوشی کی عمر یا گرپو نئی اسکیم میں کوئی تبدیلی نہیں کرنی چاہیے تھی۔

اس میں کوئی شک نہیں کہ کل ہند ادارہ کی صورت میں پورے بھارت میں خدمت کی یکساں شرائط کا مشورہ دیا جائے گا اور اگر ایسے کسی ادارے میں یکساں حالات پائے جاتے ہیں تو انہیں ہلکے سے تبدیل نہیں کیا جانا چاہیے۔ اس کے ساتھ ہی یہ بھی فراموش نہیں کیا جاسکتا کہ اس ملک میں صنعتی عدالتی فیصلہ سازی کم از کم صنعت اور خطے کی بنیاد پر ہوتی ہے اور ایسے معاملات پیدا ہو سکتے ہیں جہاں اس اصول پر عمل کرنے میں تبدیلیاں کرنا ضروری ہو یہاں تک کہ جہاں کل ہند ادارے کی خدمات کی شرائط یکساں ہوں۔ اس کے علاوہ، کل ہند خدشات کے معاملے میں چاہے جتنی بھی مطلوبہ یکسانیت ہو، ٹریبونل اس بات کو دیکھنے سے گریز نہیں کر سکتا کہ جس صنعت سے اس کا تعلق ہے اس میں خدمات کے منصفانہ حالات برقرار ہیں۔ لہذا اگر کوئی اسکیم، جو کل ہند ادارے کی صورت میں پورے بھارت میں یکساں طور پر نافذ ہو سکتی ہے، غیر منصفانہ معلوم ہوتی ہے اور اس طرح کے معاملات میں موجودہ شرائط کے مطابق نہیں ہے، تو یہ ٹریبونل کا فرض ہو گا کہ وہ اسکیم میں تبدیلیاں کرے تاکہ اسے منصفانہ بنایا جاسکے اور اسے ایسے معاملات میں موجودہ حالات کے مطابق بنایا جاسکے، خاص طور پر اس خطے میں جہاں ٹریبونل کام کر رہا ہے، اس حقیقت سے قطع نظر کہ مطالبہ ایک جگہ پر ملازمت کرنے والے کارکنوں کی صرف ایک چھوٹی سی اقلیت کی طرف سے کیا جاتا ہے جہاں کل ہند ادارہ کاروبار کرتی ہے۔

اس سے پہلے کہ ہم اپنے سامنے اٹھائے گئے دو سوالوں پر غور کریں، ہم اس بات کی بھی نشاندہی کر سکتے ہیں کہ گرپو نئی اور سبکدوشی کی عمر کا پیمانہ اصل میں 1956 میں اپیل کنندہ کمپنی اور کلکتہ میں اس کے کارکنوں کے درمیان طے شدہ قرارداد کے ذریعے طے کیا گیا تھا، جو ایک بڑی

اکثریت بناتے ہیں۔ یہ قرارداد دو سال کی مدت کے لیے تھا جو 31 دسمبر 1957 کو ختم ہوا۔ اس کے بعد اس کی جگہ یکم جنوری 1958 سے شروع ہونے والے دو سال کے لیے ایک اور قرارداد بھی ہو۔ اس قرارداد میں خاص طور پر یہ شرط رکھی گئی تھی کہ طبی امداد، سبکدوشی کی عمر اور سبکدوشی کے فوائد سے متعلق مسائل کے علاوہ مزید کوئی بڑا مسئلہ نہیں اٹھایا جائے گا۔ لہذا یہ واضح ہے کہ کلکتہ کے مزدوروں نے بھی اگر ضروری ہو تو سبکدوشی کی عمر اور گریجویٹ کے حوالے سے تنازعہ اٹھانے کا حق محفوظ رکھا تھا۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ وہ حوالہ جات جن میں سے وہ اپیلیں پیدا ہوئی ہیں وہ بمبئی میں ٹریبونل کے سامنے زیر التوا تھے اور کلکتہ میں یونینوں نے سبکدوشی کی عمر اور گریجویٹ سے متعلق قوانین کو جاری رکھنے پر اتفاق کرنے سے پہلے بمبئی ٹریبونل کے فیصلے کا انتظار کرنا چاہا۔ اپیل کنندہ کمپنی نے کلکتہ میں اس کے اور یونینوں کے درمیان طے پانے والے مذکورہ قرارداد میں یہ تحفظات کرنے پر بھی اتفاق کیا۔ لہذا، سختی سے بات کرتے ہوئے، اس معاملے میں یہ نہیں کہا جاسکتا کہ ستمبر 1958 میں جب بمبئی ٹریبونل نے اپنا فیصلہ دیا تو اپیل کنندہ اور اس کے کارکنوں کی بڑی اکثریت کے درمیان ان دو معاملات کے حوالے سے ایک حتمی قرارداد نافذ تھا۔ کسی بھی صورت میں بمبئی ٹریبونل ان دو آئٹمز یعنی سبکدوشی کی عمر اور گریجویٹ کے حوالے سے معاملے کی خوبیوں پر غور کرنے کا پابند تھا، جس میں ادارے کے کل ہند کردار اور پچھلے قرارداد، سال 1956 کو ذہن میں رکھا گیا تھا، اور ٹریبونل نے دراصل یہی کیا ہے۔

ہم سب سے پہلے سبکدوشی کی عمر کا سوال اٹھائیں گے۔ ٹریبونل نے پایا کہ بمبئی میں مختلف اداروں میں سبکدوشی کی عمر 55 سال اور 60 کے درمیان مقرر کی گئی تھی۔ یہ بھی رائے تھی کہ کلرک عملے کے لیے سبکدوشی کے لیے 55 سال کی عمر بہت کم ہے اور تمام ایوارڈز میں حالیہ دنوں میں اسے 60 سال مقرر کرنے کا رجحان رہا ہے۔ اس لیے عدالت نے حکم دیا کہ جہاں تک کلرک عملے کا تعلق ہے، سبکدوشی کی عمر 55 کے بجائے 60 سال مقرر کی جائے۔ ہم اس سلسلے میں گیسٹ، کین، ولیمز (پرائیویٹ) لمیٹڈ، کلکتہ بنام پی جے سٹرلنگ و دیگر (1) میں اس عدالت کے حالیہ فیصلے کا حوالہ دے سکتے ہیں، جہاں احکام رواں کے نافذ ہونے سے پہلے ملازمت میں ملازمین کی سبکدوشی کی عمر 60 سال مقرر کی گئی تھی۔ ان حالات میں اگر ٹریبونل نے سوچا کہ اس حقیقت کے باوجود کہ قرارداد میں 19-56 میں سبکدوشی کی عمر 55 سال مقرر کی گئی تھی، دفتری عملے کے لیے سبکدوشی کی عمر 60 سال مقرر کرنا مناسب ہوگا، تو یہ نہیں کہا جاسکتا کہ ٹریبونل کا حکم اس خطے کے بہت سے

خداشات میں موجودہ شرائط کے مطابق نہیں تھا۔ ان حالات میں ہماری رائے ہے کہ اس معاملے میں کسی مداخلت کی ضرورت نہیں ہے۔

اب ہم گریجویٹ کے سوال پر آتے ہیں۔ قرارداد، سال 5619 کی بنیاد پر اپیل کنندہ۔ کمپنی میں نافذ گریجویٹ اسکیم، 100 روپے فی ماہ تک کمانے والے کارکنوں کے علاوہ عملے کے لیے مسلسل خدمت کے ہر مکمل سال کے لیے ایک ماہ کی اوسط بنیادی تنخواہ کے تین چوتھائی حصے اور اس کے بعد ہر سال کے لیے نصف ماہ کی اوسط بنیادی تنخواہ فراہم کرتی ہے۔ اس نے کارکنوں کے لیے مسلسل خدمت کے ہر مکمل سال کے لیے تین ہفتوں کی اوسط بنیادی اجرت بھی فراہم کی۔ موت، جسمانی اور ذہنی معذوری جیسے خاص حالات میں گریجویٹ کے لیے اہلیت کے لیے تین سال کی خدمت کم از کم مدت تھی اور دیگر تمام معاملات میں 15 سال کی خدمت تھی۔ یکم جولائی 1941 سے پہلے کی خدمت کے سلسلے میں 1941 میں کمپنی کی طرف سے جمع کردہ پروویڈنٹ فنڈ کے بدلے کچھ رقم کاٹنے کا بھی التزام تھا۔ ٹریبونل کی رائے تھی کہ یہ اسکیم کافی نہیں تھی اور اس میں ایسی خصوصیات موجود تھیں جو دیگر خوشحال امور میں معمول کی بات نہیں تھیں۔ اس نے نشاندہی کی کہ کلرکوں کے لیے گریجویٹ کا پیمانہ عملی کے مقابلے میں کم تھا اور یہ اس خطے میں رائج چیزوں کی عمومی شرائط کے خلاف تھا۔ اس نے مزید نشاندہی کی کہ علما اور نگران عملے کا معیار زندگی اعلیٰ ہوتا ہے، اور انہیں اپنے بچوں کی تعلیم کے بھاری اخراجات کو پورا کرنا پڑتا ہے جو کارکنوں کے مقابلے میں دیر سے ملازمت حاصل کرتے ہیں۔ اس لیے یہ رائے تھی کہ 100 روپے فی ماہ سے زیادہ اجرت حاصل کرنے والوں سمیت سب کے لیے گریجویٹ کا یکساں پیمانہ طے کیا جانا چاہیے۔ اس نے یہ بھی نشاندہی کی کہ موت اور جسمانی اور ذہنی معذوری کی صورت میں کم از کم تین سال کی خدمت کی ضرورت اس اسکیم کی ایک اور غیر معمولی خصوصیت تھی اور اس میں کہا گیا کہ اسے تبدیل کیا جانا چاہیے۔ مزید یہ رائے تھی کہ اس طرح کی اسکیموں میں معمول کی فراہمی موت، جسمانی اور ذہنی معذوری کی صورت میں اور 15 سال کی مسلسل خدمت کے بعد مسلسل خدمت کے ہر مکمل سال کے لیے ایک ماہ کی بنیادی تنخواہ کا پیمانہ تھا اور عام طور پر 15 سال کی خدمت کی تکمیل سے پہلے خدمت ختم ہونے کی صورت میں بھی کم پیمانے پر کچھ گریجویٹ فراہم کی جاتی تھی۔ اس لیے اس نے 5 سال کے بعد لیکن دس سال تک مسلسل خدمت کے ہر مکمل سال کے لیے نصف ماہ کی بنیادی تنخواہ اور دس سال کے بعد لیکن پندرہ سال سے کم مسلسل خدمت کے بعد مکمل خدمت کے ہر سال کے لیے بنیادی ماہانہ تنخواہ کا تین چوتھائی حصہ اور باقی کے لیے ہر سال کے لیے ایک ماہ کی بنیادی تنخواہ فراہم کی۔ آخر میں، اس نے

اس حقیقت کو مد نظر رکھا کہ کمپنی میں یکم ستمبر 1946 سے پہلے سے کمپنی کے ملازم ملازمین کے حوالے سے ایک ضمنی گریجویٹ اسکیم نافذ تھی، اور ان کے حوالے سے یہ شرط عائد کی گئی تھی کہ وہ ملازمین یا تو اس اسکیم کا انتخاب کریں جیسا کہ اس نے وضع کیا ہے یا اضافی گریجویٹ اسکیم کے ساتھ کمپنی کی گریجویٹ اسکیم میں جاری رہیں۔ لہذا ٹریبونل کی طرف سے بالآخر منظور شدہ گریجویٹ اسکیم سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ اس نے اپیل کنندہ کمپنی میں نافذ اسکیم سے ان خصوصیات کو ہٹا دیا جو غیر معمولی اور غیر منصفانہ تھیں اور اس خطے میں ایسی اسکیموں کے لیے موجودہ شرائط کے مطابق نہیں تھیں۔ ان حالات میں ہم اس رائے پر ہیں کہ ٹریبونل صرف اس وجہ سے کہ یہ ایک کل ہند ادارہ ہے، اس بات کا پابند نہیں تھا کہ وہ گریجویٹ اسکیم میں تبدیلی سے باز رہے، جو اس کی رائے میں کچھ غیر معمولی خصوصیات کی حامل تھی اور اس علاقے میں رائج حالات کے مطابق نہیں تھی۔ لہذا اس سرے پر اپیل کنندہ کی دلیل بھی ناکام ہو جاتی ہے۔

اپیلوں کو اخراجات کے ایک سیٹ کے ساتھ خارج کر دیا جاتا ہے۔