

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 4 اپریل، 1960

دی چارٹرڈ بینک، بمبئی

بنام

چارٹرڈ بینک ایمپلائز یونین۔

(پی۔بی۔ گیندر گڈکر، کے۔ این۔ وانچ اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ۔ اسٹنٹ کیشیئر کے سلسلے میں بینک کا چیف کیشیئر ضمانت واپس لے رہا ہے۔
تفیش کے بغیر بینک کے ذریعے اسٹنٹ کیشیئر کی ملازمت ختم کرنا۔ جوازیت۔ آل انڈیا
انڈسٹریل ٹریبونل (بینک تنازعات) ایوارڈ، 1953، پی 1522,521(1)۔

اپیل کنندہ بینک کے کیش ڈپارٹمنٹ میں کام کرنے کا نظام یہ تھا کہ ایک چیف کیشیئر تھا اور اس کے
ماتحت تقریباً تیس اسٹنٹ کیشیئر تھے۔ چیف کیشیئر کو کیش ڈپارٹمنٹ کے کام کے لیے سیکورٹی دینی
پڑتی تھی۔ اسٹنٹ کیشیئروں کو چیف کیشیئر کے ذریعے متعارف کرانے پر ملازم رکھا جاتا تھا جو ایسے ہر
ملازم کی ضمانت دیتا تھا۔ بینک میں طویل عرصے سے یہ رواج چل رہا تھا کہ دن کے اختتام پر جب چیف کیشیئر
کی نگرانی میں نقد رقم کو بند کر دیا جاتا تھا تو تمام اسٹنٹ کیشیئروں کو حاضر ہونا پڑتا تھا تاکہ نقد رقم کو بند کرنے
سے پہلے چیک کیا جاسکے۔ یاد دہانی کے باوجود C، ایک اسٹنٹ کیشیئر، نقد کی جانچ پڑتال اور بند ہونے سے
پہلے کچھ عرصے سے چیف کیشیئر کی اجازت کے بغیر بینک سے نکل رہا تھا۔ چیف کیشیئر نے انتظامیہ کو اس
معاملے کی اطلاع دی، C کے سلسلے میں اپنی ضمانت واپس لے لی اور کہا کہ جب تک C کی خدمات کو اس کے
طرز عمل سے الگ نہیں کیا جاتا اس سے کیش ڈپارٹمنٹ کی سلامتی متاثر ہوگی۔ بینک نے پیرا گراف کی
توضیحات کے مطابق C کی خدمات ختم کر دیں۔ 1522(1) آل انڈیا انڈسٹریل ٹریبونل (بینک ڈسپوٹس)
ایوارڈ، 1953 کے، C کے خلاف کوئی جانچ کیے بغیر۔ انڈسٹریل ٹریبونل جس کو تنازعہ بھیجا گیا تھا، نے فیصلہ
دیا کہ یہ حقیقت میں اور حقیقت میں بدانتظامی کے لیے خدمات کے خاتمے کا معاملہ تھا اور بینک کو پیرا گراف

میں طے شدہ طریقہ کار پر عمل کرنا چاہیے تھا۔ 521 تا دیہی کارروائی کرنے کے لیے بینک ایوارڈ کا، کہ ملازمت کا خاتمہ غیر قانونی اور نامناسب تھا اور یہ کہ C مکمل اجرت اور دیگر فوائد کے ساتھ بحالی کا حقدار تھا:

قرار پایا گیا کہ اسسٹنٹ کمیشنر کی خدمات بینک کی طرف سے مناسب طریقے سے ختم کر دی گئیں۔ اس میں کوئی شک نہیں تھا کہ آجر محض نوٹس کے ذریعے کسی مستقل ملازم کی خدمات ختم نہیں کر سکتا تھا اور یہ دعویٰ کر سکتا تھا کہ صنعتی ٹریبونل کو اس طرح کے خاتمے کے حالات کی تحقیقات کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے۔ یہاں تک کہ اس قسم کے معاملے میں بھی نیک نیٹی کا تقاضہ ضروری تھا اور اگر ملازمت کی برخاستگی اختیارات کے غلط استعمال کی صورت تھی یا استحصال یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کے نتیجے میں ٹریبونل کے پاس مداخلت کا دائرہ اختیار تھا۔ جہاں ملازمت کا خاتمہ متجسس، من مانی یا غیر ضروری طور پر سخت تھا جو شکار یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کا ٹھوس ثبوت ہو سکتا ہے۔ موجودہ معاملے میں بینک کی سیکورٹی شامل تھی اور اگر بینک نے فیصلہ کیا کہ وہ چیف کمیشنر اور سی کے درمیان جھگڑے میں مداخلت نہیں کرے اور اگر بینک نے پیرا 522(1) بینک ایوارڈ کے تحت C کی خدمات ختم کرنے کے لیے استعمال کیا، تو یہ نہیں کہا جاسکتا کہ بینک پیرا 522(1) کے تحت اپنے اختیارات کا غلط استعمال کر رہا تھا۔ یہ ضروری نہیں تھا کہ ہر معاملے میں جہاں بدسلوکی کا الزام ہو وہاں تا دیہی کارروائی کے لئے پیرا 521 کے تحت طریقہ کار پر عمل کیا جائے۔

بکنگھم اینڈ کرنائٹ کمپنی لمیٹڈ بنام ورکرز آف دی کمپنی، 1952 ایل اے سی 490، منظور شدہ۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 14، سال 1959۔

سنٹرل گورنمنٹ انڈسٹریل ٹریبونل، ناگپور، بمبئی کے 21 فروری 1958 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل، حوالہ سی جی آئی ٹی نمبر 12، سال 1957 میں۔

اپیل کنندہ کی طرف سے سچن چودھری، ایس این اینڈ لی، جے بی دادا چننجی اور رامیشور ناتھ۔

جواب دہندگان کے لیے اے ایس آر چوٹی اور وائی کمار۔

1960.4 اپریل۔

عدالت کا فیصلہ وانچو، جسٹس نے دیا۔

وانچو، جسٹس یہ ایک صنعتی معاملے میں خصوصی اجازت کی اپیل ہے۔ اپیل کنندہ دی چارٹرڈ بینک، بمبئی (جسے اس کے بعد بینک کہا جاتا ہے) ہے۔ بینک میں اسٹنٹ کیشیئر کے طور پر کام کرنے والے ایک کولسا والا (جسے اس کے بعد مدعا علیہ کہا جاتا ہے) کی ملازمت ختم کرنے کے حوالے سے بینک اور اس کے کارکنوں کے درمیان تنازعہ تھا۔ بینک کے کیش ڈپارٹمنٹ میں کام کرنے کا نظام یہ ہے کہ ایک چیف کیشیئر ہوتا ہے اور اس کے ماتحت تقریباً تیس اسٹنٹ کیشیئر ہوتے ہیں۔ چیف کیشیئر کو کیش ڈپارٹمنٹ کے کام کے لیے سیکورٹی دینی ہوتی ہے۔ نتیجتاً تمام اسٹنٹ کیشیئروں کو چیف کیشیئر کے تعارف پر ملازمت دی جاتی ہے جو ایسے ہر ملازم کی ضمانت دیتا ہے۔ اس گارنٹی کی وجہ سے اکیلے چیف کیشیئر ہی کیش ڈپارٹمنٹ میں ہونے والی کسی بھی کمی کے لیے غیر مشروط طور پر بینک کا ذمہ دار ہوتا ہے اور اس میں کام کرنے والے اسٹنٹ کیشیئروں سے کوئی سیکورٹی نہیں لی جاتی ہے۔ چیف کیشیئر کی اس ضمانت کے پیش نظر بینک میں ایک دیرینہ رواج رہا ہے کہ دن کے آخر میں جب چیف کیشیئر کی نگرانی میں نقد رقم کو بند کر دیا جاتا ہے تو تمام اسٹنٹ کیشیئروں کو حاضر ہونا پڑتا ہے تاکہ نقد رقم کو بند کرنے سے پہلے چیک کیا جاسکے۔ اس لیے اسٹنٹ کیشیئر چیف کیشیئر کی اجازت حاصل کرنے کے بعد ہی نقد رقم کو لاک کرنے سے پہلے بینک سے نکل سکتے ہیں۔

4 جنوری 1957 کو چیف کیشیئر نے انتظامیہ کو اطلاع دی کہ مدعا علیہ 24 دسمبر 1956 کو اس حوالے سے محکمہ جاتی سرکلر جاری ہونے کے باوجود نقد کی جانچ پڑتال اور بند کرنے سے پہلے کچھ عرصے سے اس کی اجازت کے بغیر بینک سے نکل رہا تھا، جس کے ذریعے تمام اسٹنٹ کیشیئروں (مدعا علیہ سمیت) کو دیرینہ رواج کی یاد دلائی گئی تھی کہ نقد کی جانچ پڑتال اور بند کرنے سے پہلے کوئی بھی اسٹنٹ کیشیئر چیف کیشیئر کی اجازت کے بغیر بینک سے باہر نہ جائے۔ اس لیے چیف کیشیئر نے کہا کہ وہ مدعا علیہ کی ضمانت جاری رکھنے سے قاصر ہے اور جب تک کہ مدعا علیہ کی خدمت کو اس کے طرز عمل سے الگ نہیں کیا جاتا اس سے کیش ڈپارٹمنٹ کی سلامتی متاثر ہوگی۔ چونکہ بینک کیش ڈپارٹمنٹ میں نافذ نظام کو تبدیل کرنے کے لیے تیار نہیں تھا، اس لیے انتظامیہ نے آل انڈیا انڈسٹریل ٹریبونل (بینک تنازعات) کے پیرا گراف 522 (1) کے ذریعے مقرر کردہ منسوخی کے طریقہ کار کے مطابق مدعا علیہ کی خدمت ختم کرنے کا فیصلہ کیا۔ مارچ 1953 کا ایوارڈ (جسے اس کے بعد بینک ایوارڈ کہا گیا ہے)۔ بینک مدعا علیہ کو کسی دوسرے محکمے میں ملازمت دینے سے بھی قاصر تھا۔ اس لیے اس نے 29 مارچ 1957 کو مدعا علیہ کو مطلع کیا کہ چونکہ چیف کیشیئر نے اس کی ملازمت کا احاطہ کرنے والی ضمانت واپس لے لی ہے اس لیے بینک اسے ملازمت جاری رکھنے سے قاصر ہے۔ پیرا گراف 522 (1) کے تحت مطلوبہ نوٹس دیا گیا اور مدعا علیہ کو برطرفی معاوضے سمیت واجب الادا

رقم ادا کر دی گئی اور اس کی ملازمت ختم کر دی گئی۔ اس کے بعد بینک کے کارکنوں کی طرف سے ایک تنازعہ اٹھایا گیا اور مرکزی حکومت کی طرف سے انڈسٹریل ٹریبونل کو ایک حوالہ دیا گیا جس میں "چارٹرڈ بینک، بمبئی کی طرف سے شری این ڈی کولسا والا کی خدمات کو مبینہ طور پر غلط طریقے سے ختم کرنے اور راحت، اگر کوئی ہو، جس کا وہ حقدار ہے" کے حوالے سے کہا گیا تھا۔

مدعا علیہ کی جانب سے مقدمہ یہ تھا کہ وہ یکم ستمبر 1937 سے بینک میں کیش ڈپارٹمنٹ میں اسسٹنٹ کیشیئر کے طور پر ایمانداری اور موثر طریقے سے کام کر رہا تھا۔ سابقہ چیف کیشیئر جو موجودہ چیف کیشیئر کے والد تھے تاہم 1943 سے ان کے مخالف ہو گئے، کیونکہ انہوں نے زائد وقت کام اور چھٹی کے لیے اپنے جائز واجبات کا دعویٰ کیا تھا جس کی اجازت اس وقت کے چیف کیشیئر دینے کو تیار نہیں تھے۔ مزید برآں مدعا علیہ کا تقرری کا خط اسے کوئی ضمانت دینے یا کوئی ضمانت حاصل کرنے پر مجبور نہیں کرتا تھا اور اگر چیف کیشیئر نے بینک کو کوئی ضمانت دی تھی تو مدعا علیہ کا اس سے کوئی تعلق نہیں تھا اور اسے اس کا علم بھی نہیں تھا۔ اسے چیف کیشیئر کی طرف سے ضمانت واپس لینے کی وجوہات کا مقابلہ کرنے کا کوئی موقع نہیں دیا گیا تھا؛ اور نہ ہی اسے ضمانت فراہم کرنے یا مخلصانہ بانڈ دینے کے لیے کہا گیا تھا، چاہے چیف کیشیئر نے ضمانت واپس لے لی ہو۔ نتیجتاً بینک کی طرف سے دی گئی بنیاد پر مدعا علیہ کو ملازمت سے فارغ کرنا مکمل طور پر غیر قانونی، غلط اور بلا جواز تھا اور وہ بحالی یا ملازمت کے نقصان کے لیے مکمل معاوضے کے متبادل کا حقدار تھا۔

بینک کا معاملہ یہ تھا کہ وہ بینک ایوارڈ کے پیرا گراف (1) 522 کے تحت مدعا علیہ کی ملازمت ختم کرنے کا حقدار تھا اور اس پر یہ واجب نہیں تھا کہ وہ اس طرح کی برطرفی کی وجوہات بتائے اور ٹریبونل کے ذریعے وجوہات کی تحقیقات یا جانچ نہیں کی جاسکی۔ متبادل میں یہ پیش کیا گیا کہ اگر ٹریبونل کی رائے ہے کہ وہ وجوہات کی تحقیقات کرنے کے لیے تیار ہے، تو بینک کا معاملہ یہ تھا کہ مدعا علیہ کو کسی بھی بدانتظامی کے لیے سزا کے طور پر برخاست یا فارغ نہیں کیا گیا تھا اور یہ کہ بینک نے صرف بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 522 (1) کے تحت اس کی خدمت ختم کر دی تھی، کیونکہ اس کی ضمانت چیف کیشیئر نے واپس لے لی تھی اور ان حالات میں اسے ملازمت جاری رکھنا ناممکن تھا، بینک اپنے کام کرنے کے نظام کو تبدیل کرنے کے لیے تیار نہیں تھا جس کا پہلے ہی ذکر کیا جا چکا ہے۔ یہ بھی کہا گیا کہ بینک مدعا علیہ کو کسی دوسرے محکمے میں منتقل کرنے کا پابند نہیں تھا اور کسی بھی صورت میں مدعا علیہ کی تربیت، تجربہ، صلاحیت یا ریکارڈ اسے بینک کے کسی دوسرے محکمے میں کام کرنے کے لیے موزوں نہیں تھا۔

ٹریبونل نے قرار پایا کہ اگرچہ بینک نے بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 522(1) میں طے شدہ طریقہ کار پر عمل کرنے کا انتخاب کیا ہے جس میں "بدانتظامی کے لیے تادیبی کارروائی شامل نہ ہونے کی صورت میں، تین ماہ کے نوٹس سے یا نوٹس کے بدلے میں تین ماہ کی تنخواہ اور الاؤنس کی ادائیگی پر" ملازمت ختم کرنے کا التزام ہے، لیکن یہ اسے ملازمت ختم کرنے کی وجوہات اور بینک کی طرف سے کی گئی کارروائی کی قانونی حیثیت اور/یا ملکیت کی تحقیقات کرنے سے نہیں روکتا ہے اور یہ کہ پیرا گراف 522(1) نے بینک کو اپنی مرضی سے مستقل ملازم کی خدمات فراہم کرنے کی کھلی چھوٹ نہیں دی۔ اس نے یہ بھی مؤقف اختیار کیا کہ ٹریبونل کے لیے ہمیشہ کھلا ہے کہ وہ نیک نیتی کے ساتھ ساتھ کی گئی کارروائی کے جواز کی تحقیقات کرے۔ اس کے بعد یہ ان حالات میں گیا جن میں ملازمت کا خاتمہ ہو اور اس کی رائے تھی کہ یہ درحقیقت میں اور حقیقت میں بدانتظامی کے لیے ملازمت کے خاتمے کا معاملہ تھا، اور یہ کہ یہ بینک کا فرض تھا کہ وہ مدعا علیہ کی طرف سے چیف کیشیئر کے احکامات کی مبینہ نافرمانی اور مسلسل نافرمانی کے لیے تادیبی کارروائی کرنے کے طریقہ کار پر عمل کرے جس میں کیش کی جانچ پڑتال اور بند کرنے سے پہلے اس کی پیشگی اجازت کے بغیر بینک چھوڑنے کے حوالے سے بینک مطلوبہ طریقہ کار پر عمل کرنے میں ناکام رہا جیسا کہ بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 521 میں بیان کیا گیا تھا۔ مدعا علیہ کی خدمت غیر قانونی اور نامناسب تھی اور وہ مکمل اجرت اور دیگر فوائد کے ساتھ بحالی کا حقدار تھا۔ یہ وہ حکم ہے جسے بینک ہمارے سامنے چیلنج کر رہا ہے۔

بینک کی جانب سے بنیادی دلیل ہے کہ ٹریبونل کا یہ نظریہ کہ ہر اس معاملے میں جہاں کچھ بدانتظامی ہو سکتی ہے، بینک بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 521 کے تحت تادیبی کارروائی کرنے کا پابند ہے، پیرا گراف 522(1) کو مکمل طور پر غلط اور غلط بناتا ہے۔ مزید یہ دعویٰ کیا جاتا ہے کہ بینک کے کیش ڈیپارٹمنٹ میں حاصل ہونے والی عجیب و غریب حالت میں جس کے تحت چیف کیشیئر اپنے ماتحت کام کرنے والے تمام اسٹنٹ کیشیئروں کی ضمانت دیتا ہے، بینک چیف کیشیئر اور مدعا علیہ کے درمیان جھگڑے میں نہیں جانا چاہتا تھا اور چونکہ چیف کیشیئر نے مدعا علیہ کی ضمانت واپس لے لی تھی، اس لیے بینک نے چیف کیشیئر اور مدعا علیہ کے درمیان کوئی الزام تقسیم کیے بغیر بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 522(1) کے تحت کارروائی کرنے کا فیصلہ کیا۔ اس بات پر زور دیا جاتا ہے کہ بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 522(1) کا مقصد خاص طور پر اس طرح کے حالات سے نمٹنا ہے جو بینکنگ کے معاملے میں پیدا ہو سکتے ہیں۔

لہذا جو پہلا سوال پیدا ہوتا ہے وہ بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 522(1) کے تحت کام کرنے کے بینک کے اختیار کا دائرہ کار ہے، خاص طور پر بینک کے کیش ڈیپارٹمنٹ میں موجود عجیب و غریب صورتحال میں۔ سیکورٹی دینے کے حوالے سے باب 21 میں بینک ایوارڈ کے ذریعے بینکوں کے کیش ڈیپارٹمنٹ میں

حیثیت پر غور کیا گیا۔ پیرا گراف 417 اور 418 میں، مختلف بینکوں میں موجودہ عمل کا خلاصہ کیا گیا ہے اور یہ تین میں سے ایک شکل اختیار کرتا ہے، یعنی (i) عملے کے ہر رکن کو ضمانت دینا ہے، (ii) ہیڈ کیشیئر اپنے ماتحت کام کرنے والے تمام کیشیئروں کی جانب سے ضمانت دیتا ہے، اور (iii) جہاں خزانچی کا نظام رائج ہوتا ہے، خزانچی بینک کے ساتھ معاہدہ کرتا ہے اور ملازمین کو کیش ڈپارٹمنٹ میں ملازمت کے لیے سفارش کرتا ہے اور ان کی وفاداری کی ضمانت دیتا ہے اور اس کے بعد بینک ان کا تقرر کرتا ہے۔ ٹریبونل کا یہ کہنا درست نہیں تھا کہ بینک میں جو نظام رائج تھا وہ اس کے لیے مخصوص تھا اور بینک ایوارڈ میں اس کا ذکر نہیں تھا۔ یہ دیکھا جائے گا کہ بینک میں موجود نظام دوسری قسم کا ہے جو بینک ایوارڈ میں دیکھا گیا ہے جہاں چیف کیشیئر اپنے ماتحت کام کرنے والے تمام لوگوں کی ضمانت دیتا ہے۔ بینک ایوارڈ میں یہ بھی ذکر کیا گیا ہے کہ چیف کیشیئر عام طور پر اپنے ماتحت کام کرنے والے افراد سے سیکورٹی ڈپازٹ لیتا ہے لیکن یہ غیر متغیر اصول نہیں لگتا تھا، اور بینک میں چیف کیشیئر اپنے ماتحتوں سے کوئی ضمانت نہیں لیتا ہے۔ ایسے نظام میں بینک کو چیف کیشیئر کی طرف سے دی گئی ضمانت اور اس کے ماتحت کام کرنے والے ملازمین کی ضمانت پر انحصار کرنا پڑتا ہے۔ یہ قبول کرنا ناممکن ہے کہ کام کرنے کا یہ طریقہ مدعا علیہ کو معلوم نہیں تھا۔ بینک نے ملازمت کے لیے مدعا علیہ کی درخواست پیش کی ہے اور یہ اہم ہے کہ یہ چیف کیشیئر کو مخاطب کیا گیا ہے نہ کہ بینک کے انتظام کو اور اس سے بینک کی اس دلیل کی تائید ہوتی ہے کہ کیش ڈپارٹمنٹ میں ماتحت چیف کیشیئر کی سفارش پر ملازم ہیں جو ان کے لیے ضمانت دیتا ہے۔ نہ ہی بینک کی یہ دلیل کہ کیش ڈپارٹمنٹ میں ملازم کوئی بھی شخص اس وقت تک اجازت کے بغیر نہیں جاتا جب تک کہ نقد کی جانچ پڑتال نہ ہو اور اسے بند کر دیا جائے، ناممکن معلوم ہوتا ہے، کیونکہ یہ عمل کیش ڈپارٹمنٹ کی سیکورٹی کے لیے ضروری معلوم ہوتا ہے۔ لہذا جب بینک کو چیف کیشیئر کی تاریخ 4-1-1957 کی رپورٹ کا سامنا کرنا پڑا تو اسے اس معاملے کے خصوصی حالات میں فیصلہ کرنا پڑا کہ اس رپورٹ پر کیا کارروائی کی جانی چاہیے۔ اس کے لیے دو راستے کھلے تھے: یہ بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 521 کے تحت تادیبی کارروائی کر سکتی تھی یا پیرا گراف 522(1) کے تحت کارروائی کر سکتی تھی۔ بینک کی جانب سے عرض کیا گیا کہ وہ چیف کیشیئر اور مدعا علیہ کے درمیان جھگڑے میں نہیں پڑنا چاہتے تھا اور چونکہ چیف کیشیئر نے مدعا علیہ کے حوالے سے اپنی ضمانت واپس لے لی تھی اس لیے اس نے پیرا گراف 522(1) کے تحت کارروائی میں نیک نیتی سے کام لیا اور اس طرح مدعا علیہ کے خلاف تادیبی کارروائی کرنے کا کوئی سوال ہی پیدا نہیں ہوا۔

اس میں کوئی شک نہیں کہ کوئی آجر محض نوٹس دے کر کسی مستقل ملازم کی خدمات ختم نہیں کر سکتا اور یہ دعویٰ کر سکتا ہے کہ انڈسٹریل ٹریبونل کو ان حالات کی تحقیقات کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے جن

میں اس طرح کی ملازمت کا خاتمہ کیا گیا تھا۔ بہت سے احکام رواں میں بینک ایوارڈ کے پیرا گراف 522(1) جیسی دفعات ہوتی ہیں، اور اس طرح کی توضیحات کے تحت کام کرنے کے آجر کے اختیار کا دائرہ کار کئی بار لیبر ٹریبونلز کے سامنے غور کے لیے سامنے آیا ہے۔ بکننگم اینڈ کرناٹک کمپنی لمیٹڈ، وغیرہ، بنام کمپنی کے کارکنان، وغیرہ⁽¹⁾ میں، لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل کو نوٹس کے ذریعے یا اس کے بدلے میں بغیر کوئی وجہ بتائے ایک مخصوص مدت کے لیے اجرت کی ادائیگی سے متعلق اس معاملے پر غور کرنے کا موقع ملا۔ یہ رائے تھی کہ اس قسم کے معاملے میں بھی نیک نیٹی کا تقاضہ ضروری ہے اور اگر ملازمت کا خاتمہ طاقت کا غلط استعمال ہے یا استحصال یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کے نتیجے میں صنعتی ٹریبونل کے پاس مداخلت کرنے اور اس طرح کے خاتمے کو کالعدم قرار دینے کا دائرہ اختیار ہوگا۔ اس نے مزید کہا کہ جہاں خدمات کا خاتمہ متجسس، من مانی یا آجر کی طرف سے غیر ضروری طور پر سخت ہے جس کا فیصلہ معقول آدمی کے عام معیار کے مطابق کیا جاتا ہے جو کہ استحصال یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کا ٹھوس ثبوت ہو سکتا ہے۔ ہماری رائے ہے کہ اس سے ٹریبونل کے مداخلت کے اختیار کا دائرہ کار درست طریقے سے طے ہوتا ہے جہاں معاہدے یا احکام رواں یا بینک ایوارڈ جیسے کسی ایوارڈ کی توضیحات کے تحت ملازمت کو آسان بنایا جاتا ہے۔ اس کا فیصلہ کرنے کے لیے ٹریبونل کو ان تمام حالات میں جانا پڑے گا جن کی وجہ سے منسوخی آسان ہوگئی اور آجر یہ نہیں کہہ سکتا کہ وہ ٹریبونل کے سامنے حالات کو ظاہر کرنے کا پابند نہیں ہے۔ برطانی کا حکم کی صورت آرڈر کی حقیقی نوعیت کا فیصلہ کن نہیں ہے، کیونکہ یہ ممکن ہے کہ حکم کی صورت صرف بدعنوانی کے سبب برخاستگی کے حکم کو چھپانے کا ایک بہانہ ہو۔ لہذا ٹریبونل کے لیے یہ ہمیشہ کھلا ہے کہ وہ صورت کے پیچھے جائے اور مادے کو دیکھے؛ اور اگر یہ اس نتیجے پر پہنچتا ہے، مثال کے طور پر، کہ اگرچہ حکم کی صورت میں اسے ختم کرنے کے مترادف ہے، لیکن حقیقت میں اسے بدانتظامی کے لیے برخاست کر دیا جاتا ہے، لیکن اس کے لیے اسے اختیارات کے غلط استعمال کے طور پر الگ کرنے کے لیے کھلا ہوگا۔

اس لیے ان اصولوں پر ہی ہمیں اس معاملے میں بینک کی طرف سے کی گئی کارروائی کا فیصلہ کرنا ہے۔ کارکنوں کی طرف سے پیش کیے گئے دعوے کے بیان میں استحصال یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کا کوئی الزام نہیں تھا۔ مدعا علیہ کی طرف سے بعد میں ٹریبونل کے سامنے ایک بیان حلفی دائر کیا گیا جس میں کہا گیا کہ بینک نے اسے ملازمت سے ہٹانے میں بد نیٹی سے کام لیا ہے۔ لیکن اس بیان حلفی میں کچھ نہیں کہا گیا کہ چیف کیشیئر سے الگ بینک کی انتظامیہ کے پاس مدعا علیہ کے خلاف بد نیٹی سے کام لینے کی کوئی وجہ کیسے تھی۔ ٹریبونل نے کوئی نتیجہ بھی ریکارڈ نہیں کیا ہے کہ مدعا علیہ کی ملازمت ختم کرنے میں بینک کی کارروائی بد نیٹی پر مبنی تھی یا غیر منصفانہ مزدوری کے عمل کے مترادف تھی یا استحصال کا معاملہ تھا۔ اس نے اس بنیاد پر

بحالی کا حکم دیا کہ یہ ایک ایسا معاملہ تھا جہاں تادیبی کارروائی ہونی چاہیے تھی اور ہونی چاہیے تھی اور ایسا نہیں کیا گیا تھا۔ ایوارڈ کے ایک حصے میں ٹریبونل نے رائے دی ہیں کہ اگر یہ پایا جاتا ہے کہ بینک نے محض اختیارات کے غلط استعمال میں بینک ایوارڈ کے پیرا گراف (1)522 کے تحت حکم دیا ہے تو یہ حکم پائیدار نہیں ہوگا۔ لیکن ایسا کوئی نتیجہ نہیں نکلا ہے کہ اس معاملے میں کی گئی کارروائی پیرا گراف (1)522 کے تحت اختیارات کا ایک غلط استعمال تھا۔ تاہم مدعا علیہ کی جانب سے یہ استدعا کی جاتی ہے کہ اگرچہ ٹریبونل کی طرف سے ایسا کوئی نتیجہ نہیں نکلا ہے لیکن پورے فیصلے کا جائزہ یہ ظاہر کرتا ہے کہ ٹریبونل نے یہی سوچا تھا کیونکہ اس نے کہا ہے کہ یہ ایک ایسا معاملہ تھا جس میں تادیبی کارروائی ہونی چاہیے تھی اور ہونی چاہیے تھی۔ تاہم، جیسا کہ ہم ٹریبونل کے فیصلے کو پڑھتے ہیں، ہمیں جو تاثر ملتا ہے وہ یہ ہے کہ اس کا نظریہ یہ تھا کہ جہاں کوئی الزام ہے جو کسی بینک کے ملازم کے خلاف بدانتظامی کے مترادف ہو، پیرا گراف 521 کے تحت طریقہ کار پر ہمیشہ عمل کیا جانا چاہیے اور یہ کہ پیرا گراف (1)522 کے تحت طریقہ کار پر کبھی عمل نہیں کیا جاسکتا؛ اور اسی وجہ سے ٹریبونل نے کوئی نتیجہ نہیں نکالا کہ بینک کی کارروائی پیرا گراف (1)522 کے تحت اختیارات کا ایک غلط استعمال تھا۔ لیکن جیسا کہ جواب دہندگان کے وکیل نے ہمارے سامنے زور دیا ہے کہ اس معاملے میں کارروائی کسی بھی صورت میں پیرا گراف (1)522 کے تحت اختیارات کا ایک غلط استعمال ہے، ہم خود اس معاملے کے اس پہلو پر غور کرنے کی تجویز کرتے ہیں۔

یہ سچ ہے کہ چیف کیشیئر کی طرف سے کسی قسم کا الزام لگایا گیا تھا جو اس معاملے میں بدانتظامی کے مترادف ہو سکتا ہے اور اگر ہم مطمئن ہوتے کہ مدعا علیہ کی ملازمت کا خاتمہ اس بدانتظامی کی وجہ سے ہوا تھا اور یہ کہ حکم کی شکل پیرا گراف 521 کے تحت مناسب جانچ کرنے سے بچنے کے لیے محض ایک پوشاک تھی، اس میں کوئی شک نہیں کہ ٹریبونل کے حکم میں مداخلت کا کوئی معاملہ نہیں ہوتا۔ لیکن یہ عجیب معاملہ بینک کے کیش ڈیپارٹمنٹ میں رانج ایک مخصوص نظام پر منحصر ہے۔ یہ نظام یہ ہے کہ چیف کیشیئر کیش ڈیپارٹمنٹ کے پورے کام کاج کے لیے ضمانت دیتا ہے اور اس محکمے میں بینک کو ہونے والے کسی بھی نقصان کے لیے غیر مشروط طور پر ذمہ دار ہوتا ہے۔ اس محکمے میں تقرری چیف کیشیئر کی سفارش پر کی جاتی ہے اور وہ ہر ملازم کے بارے میں ضمانت دیتا ہے اور کسی بھی کمی کے لیے غیر مشروط طور پر بینک کا ذمہ دار ہوتا ہے۔ ان حالات میں بینک کو چیف کیشیئر کی رپورٹ کا سامنا کرنا پڑا جس کے ذریعے اس کی طرف سے دی گئی وجہ سے اس نے جہاں تک مدعا علیہ کا تعلق ہے ضمانت واپس لے لی۔ کیش ڈیپارٹمنٹ کی ضمانت اس طرح شامل تھی اور اگر بینک نے فیصلہ کیا جیسا کہ اس نے اس معاملے میں کیا ہے کہ وہ چیف کیشیئر اور مدعا علیہ کے درمیان جھگڑے میں نہیں پڑے گا اور مدعا علیہ کی ملازمت ختم کرنے کے لیے بینک ایوارڈ کے پیرا گراف (1)522

کا استعمال کرے گا تو یہ نہیں کہا جاسکتا کہ بینک پیرا گراف (1)522 کے تحت اپنے اختیارات کا استعمال غلط انداز میں کر رہا تھا۔ یہ ایمانداری سے اس نتیجے پر پہنچا ہوگا کہ اس صورت حال میں، چونکہ کیش ڈیپازٹمنٹ میں اس کے لیے اپنا نظام تبدیل کرنا ممکن نہیں تھا، اس لیے اس کے پاس چیف کیشیئر اور مدعا علیہ کے درمیان تنازعہ کے حقوق اور غلطیوں میں جانے کے بغیر بینک ایوارڈ کے پیرا گراف (1)522 کے تحت مدعا علیہ کی خدمت ختم کرنے کے سوا کوئی چارہ نہیں تھا۔ اس لیے عجیب و غریب حالات میں بینک کے کیش ڈیپازٹمنٹ میں حاصل کرنا ہماری رائے میں یہ نہیں کہا جاسکتا کہ موجودہ معاملے میں بینک کی طرف سے پیرا گراف (1)522 کے تحت اختیارات کا استعمال اس اختیار کا ایک غلط استعمال تھا۔ نہ ہی ہم یہ سمجھتے ہیں کہ جواب دہندہ کے لیے متبادل ملازمت فراہم کرنے میں بینک کی ناکامی اس طرح کے کسی نتیجے کا باعث بنے گی، کیونکہ بینک بہت اچھی طرح سے درست ہو سکتا ہے جب یہ کہتا ہے کہ یہ ایک خصوصی ادارہ ہے اور اس بات پر غور کرتے ہوئے کہ جواب دہندہ پچھلے بیس سالوں سے ایک محکمہ میں کام کر رہا ہے وہ دوسرے محکمہ میں شامل ہونے کے لائق نہیں تھا۔ اس معاملے کے حالات میں اس لیے ہم یہ کہنے کے لیے تیار نہیں ہیں کہ مدعا علیہ کی ملازمت کا خاتمہ بینک ایوارڈ کے پیرا گراف (1)522 کے تحت اختیارات کا ایک غلط استعمال تھا۔ اس حقیقت کا ذکر کہ ملازمت کو ختم کیا جا رہا تھا کیونکہ چیف کیشیئر نے خارج کرنے کے نوٹس میں مدعا علیہ کی ضمانت واپس لے لی تھی اس سے منسوخی کی نوعیت تبدیل نہیں ہوگی، اس وجہ سے واضح طور پر اس الزام سے بچنے کے لیے دیا گیا تھا کہ منسوخی مکمل طور پر عجیب و غریب یا من مانی تھی، اور اس لیے مخلصانہ نہیں تھی۔

لہذا ہم اپیل منظور کی جاتی ہیں اور ٹریبونل کے اس حکم کو کالعدم قرار دیتے ہیں جس کے ذریعے مدعا علیہ کو مکمل اجرت اور دیگر فوائد کے ساتھ بحال کرنے کا حکم دیا گیا تھا۔ ان حالات میں ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں دیتے۔

اپیل منظور کی جاتی ہیں۔