

ازعدالت عظمیٰ
مکلوڈ اینڈ کمپنی لمیٹڈ

بنام
ورکمن

(پی بی گجیندر گڈ کر اور کے سی داس گپتا، جسٹسز)

صنعتی تنازعہ - ناشتہ انتظامات کے بدلے نقد الاؤنس کے لئے مزدوروں کا دعویٰ - خدمت کی شرط - ریٹائرڈ افراد کی دوبارہ ملازمت -
اگر مناسب ہو تو ٹریبونل کی طرف سے محدود ہدایت -

اپیل کنندہ کمپنی اور اس کے کارکنوں کے درمیان تنازعات کو صنعتی ٹریبونل کو بھیج دیا گیا تھا۔ مزدوروں نے دعویٰ کیا کہ (1) انہیں کمپنی کی طرف سے کئے گئے ناشتہ انتظامات کے بدلے نقد الاؤنس دیا جانا چاہئے اور (2) کمپنی کی طرف سے ریٹائرڈ افراد کو دوبارہ ملازمت دینے کی روایت کو بند کیا جانا چاہئے۔ ٹریبونل نے ہدایت کی کہ (1) کلریکل عملہ کو 8 روپے یومیہ اور ماتحت عملے کو تمام ورکنگ ڈے پر 6 روپے یومیہ تنخواہ دی جائے اور (2) کمپنی سی گریڈ سے اوپر کے کلرکوں کے زمرے میں ریٹائرڈ ملازمین کی دوبارہ ملازمت بند کرے۔ ماتحت عملے اور نچلے درجے کے کلرکوں کے حوالے سے ٹریبونل نے ایسی کوئی ہدایت دینا غیر ضروری سمجھا۔ شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ خطے میں 31 متعلقہ ادارے اپنے ملازمین کو مفت ناشتہ فراہم کر رہے تھے اور اپیل کنندہ کمپنی اپنے ملازمین کو ناشتہ کا انتظام کرتی رہی تھی۔ یہ بھی پایا گیا کہ کمپنی کی جانب سے ریٹائرڈ اہلکاروں کو دوبارہ ملازمت دینے کی پالیسی صرف انسانی بنیادوں پر مبنی نہیں تھی اور جب ریٹائرڈ افراد کو دوبارہ ملازمت دی جاتی ہے تو انہیں وہی کام کرنے کے لئے بہت کم تنخواہ دی جاتی ہے جو وہ ریٹائرمنٹ سے پہلے حاصل کر رہے تھے۔

منعقدہ: (i) اگرچہ فیکٹریز ایکٹ کی دفعات کے تحت کمپنی پر کوئی ذمہ داری نہیں تھی، یا تو قانونی یا دوسری صورت میں، کارکنوں کو ناشتہ کے لئے نقد الاؤنس دینے کے لیے، فریقین کے درمیان تعلقات کی تاریخ اور اس میں مروجہ عمل کے ساتھ تقابلی خدشات سے پتہ چلتا ہے کہ یہ خدمت کی ایک مضر شرط تھی کہ اجرت کے علاوہ۔ اور مہنگائی الاؤنس ناشتہ کی فراہمی ایک ایسی سہولت تھی جس کے ملازمین کے حقدار تھے، اور یہ کہ ٹریبونل کے فیصلے میں مداخلت نہیں کی جاسکتی تھی۔

(ii) ریٹائرڈ افراد کی دوبارہ ملازمت کے سلسلے میں ٹریبونل کی طرف سے جاری کردہ محدود ہدایت نہ تو غلط تھی اور نہ ہی بلا جواز۔

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار 1963 : کی سول اپیل نمبر 514۔

مغربی بنگال کے چوتھے صنعتی ٹریبونل کے 21 اگست 1962 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپریل 1961 کے کیس نمبر 832 میں کی گئی۔

اپریل گزار کی طرف سے اے وی دشوناتھ شاستری، ڈی این گپتا، ایس سی محمود اور بی این گھوش شامل ہیں۔

جواب دہندگان کی طرف سے ڈی ایل سین گپتا اور جناردن شرما۔

29 نومبر 1963ء کو عدالت کا فیصلہ سنایا گیا۔

گجیندر گڈ کر، جے۔ اپیل کنندہ، میکلیو ڈ اینڈ کمپنی لمیٹڈ اور جواب دہندگان کے درمیان صنعتی تنازعہ، اس کے کارکنان، جس نے موجودہ اپریل کو جنم دیا ہے، جواب دہندگان کے دعوے کی دو چیزوں پر مرکوز ہے۔ جواب دہندگان نے دعویٰ کیا کہ اپریل کنندہ کی جانب سے موجودہ ہناشتہا نظامات کے بدلے انہیں نقد الاؤنس دیا جانا چاہیے، اور انہوں نے اپریل کی کہ ریٹائرڈ افراد کو دوبارہ ملازمت دینے کی اپیل کنندہ کی جانب سے شروع کی گئی پریکٹس کو بند کیا جائے۔ ٹریبونل نے پہلا دعویٰ منظور کرتے ہوئے ہدایت کی ہے کہ کلریکل سٹاف کو 8 فی دن اور ماتحت عملے کو 6 فی دن کے حساب سے تمام کام کے دنوں میں ناشتہ کے انتظامات کے بدلے ادا کیا جائے جو فی الحال اپیل کنندہ کے ذریعہ کئے گئے ہیں۔ دوسرے دعوے کے سلسلے میں، ٹریبونل نے حکم دیا ہے کہ اپیل کنندہ سی گریڈ سے اوپر کے کلرکوں کے زمرے میں ریٹائرڈ ورکرز کی دوبارہ ملازمت کو روکے۔ ماتحت عملے کے حوالے سے اور نچلے درجے کے کلرکوں کے حوالے سے بھی، ٹریبونل نے ایسی کوئی ہدایت دینا غیر ضروری سمجھا۔ اس طرح مؤخر الذکر دعویٰ کو جزوی طور پر اجازت دی گئی ہے۔ اس ایوارڈ کے خلاف اپیل کنندہ خصوصی اجازت پر اس عدالت میں آیا ہے۔

اپیل کنندہ کی ملازمت میں ملازمین کی کل تعداد تقریباً 453 ہے جن میں سے 36 افسران 90 جونیئر گریڈ اسٹنٹ ہیں جبکہ 196 کلرک اور 131 کا تعلق ماتحت عملے سے ہے۔ اپیل کنندہ کے ملازمین کی آخری دو کیٹیگریز کے حوالے سے یہ ہے کہ تنازعہ کی دو چیزوں کا موجودہ کارروائی میں حوالہ ہے۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ 1956 میں فریقین کے درمیان ایک صنعتی تنازعہ ہوا تھا، جس میں تنازعہ کی ایک چیز کام کے دنوں میں ناشتہ کے حوالے سے جواب دہندگان کا دعویٰ تھا۔ تاہم، ان کارروائیوں میں مذکورہ دعوے کو دبا یا نہیں گیا تھا اور معاملہ اپیل کنندہ کی صوابدید پر چھوڑ دیا گیا تھا۔ ایوارڈ شائع ہونے کے بعد، فریقین نے ناشتہ الاؤنس کے دعوے کے سلسلے میں براہ راست بات چیت کی اور جواب دہندگان یونین کے جنرل سکریٹری مسٹر مزمار کے ثبوت کے مطابق، انتظامیہ نے جواب دہندگان کو یقین دلایا کہ وہ مقدار پر غور کرے گا اور بعد میں مفتناشتہ کی قیمت اور پھر تصفیہ ہو گیا۔ اس کے مطابق اپیل کنندہ کی طرف سے کلریکل سٹاف کو دو کپ چائے اور دو بسکٹ دیئے جاتے ہیں جبکہ ماتحت عملے کے ارکان کو ایک کپ چائے اور ایک بسکٹ دیا جاتا ہے۔ ہفتہ کے دن کلرکوں اور ذیلی عملے کو یکساں ناشتہ کاراشن فراہم کیا جاتا ہے۔

موجودہ تنازعہ میں مدعا علیہان نے دلیل دی کہ اپیل کنندہ کے ذریعہ کئے گئے ناشتہ انتظامات غیر تسلی بخش تھے اور انہوں نے زور دیا کہ اس سلسلے میں انہیں نقد الاؤنس دیا جانا چاہئے۔ ٹریبونل نے اس دعوے کی اجازت دے دی ہے۔ درخواست گزار کی طرف سے

مسٹر شاستری کا کہنا ہے کہ ٹریبونل نے ناشتہ کے لئے نقد الاؤنس کے سلسلے میں فیصلہ دینے میں قانون میں غلطی کی ہے، کیونکہ ان کا استدلال ہے کہ درخواست گزار کی طرف سے اپنے ملازمین کے ناشتہ کے لئے کوئی اہتمام کرنا لازمی نہیں ہے۔ فیکٹریز ایکٹ کی متعلقہ دفعات کے تحت اپیل کنندہ کی جانب سے کینیٹین شروع کی گئی تھی، لیکن درخواست گزار پر کوئی ذمہ داری نہیں ہے کہ وہ ملازمین کو ناشتہ کے لئے نقد الاؤنس دے کر انہیں مزید سہولت فراہم کرے۔ انہوں نے اس حقیقت پر بھی زور دیا کہ درخواست گزار کی تشویش میں جو اجرت کا ڈھانچہ موجود ہے وہ منصفانہ اجرت کے ڈھانچے کی نمائندگی کرتا ہے اور بنگال چیمبر آف کامرس فار مولے کے مطابق جو اب دہندگان کو مہنگائی الاؤنس ادا کیا جاتا ہے۔ یہ ایک اور وجہ ہے جس پر مسٹر شاستری ناشتہ کے بدلے نقد الاؤنس کے جواب دہندگان کے دعوے کی مخالفت کرنے پر اصرار کرتے ہیں۔ بادی النظر میں، ان تنازعات میں کچھ طاقت ہے۔

لیکن، دوسری طرف، شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ خطے میں 31 تقابلی خدشات اپنے ملازمین کو مفت ناشتہ فراہم کر رہے ہیں (ضمنی 10)۔ اس کے علاوہ، جیسا کہ ہم پہلے ہی دیکھ چکے ہیں، اپیل کنندہ اپنے ملازمین کے ناشتہ کا اہتمام کرتا رہا ہے اور درحقیقت، جب 1956 کی کارروائی میں فیصلہ سنانے کے بعد اور فریقین کے درمیان براہ راست بات چیت کے لئے یہ سوال اٹھایا گیا، تو اپیل کنندہ نے اس دعوے پر ہمدردی سے غور کرنے اور اس سلسلے میں ایک مناسب اہتمام کرنے پر اتفاق کیا۔ اس طرح ناشتہ کے موجودہ انتظامات متعارف کرائے گئے۔ ان حالات میں، اگر ٹریبونل نے یہ موقف اختیار کیا کہ اپیل کنندہ اپنے ملازمین کو ناشتہ کے لئے کچھ نقد الاؤنس فراہم کرنے کی پابند ہے، تو ہم نہیں دیکھتے کہ ہم اس بنیاد پر اس میں مداخلت کیسے کر سکتے ہیں کہ مذکورہ فیصلہ قانون میں غلط ہے۔ فریقین کے درمیان تعلقات کی تاریخ اور اس خطے میں مساوی خدشات میں رائج طرز عمل ٹریبونل کے اس نقطہ نظر کی بھرپور تائید کرتا ہے کہ اپیل کنندہ کی تشویش میں یہ سروس کی ایک واضح شرط تھی کہ اجرت اور مہنگائی الاؤنس کے علاوہ ناشتہ کی شق ایک ایسی سہولت تھی جس کے ملازمین حقدار تھے۔ ایسا ہونے کی وجہ سے، ہمیں نہیں لگتا کہ اپیل کنندہ کی اس ہدایت کے خلاف شکایت کو برقرار رکھا جاسکتا ہے کہ فیصلے میں 8 اور 6 کے طور پر روزانہ کی ادائیگی کی جانی چاہئے۔ کلریکل عملہ کے ممبروں اور ذیلی عملے کو تمام کام کے دنوں میں۔

یہ ہمیں جواب دہندگان کے اس دعوے تک لے جاتا ہے کہ ریٹائرڈ مردوں کو ملازمت دینے کی روایت کو بند کیا جانا چاہئے۔ مسٹر شاستری کا کہنا ہے کہ مدعا علیہان کے مطالبے کو جزوی طور پر قبول کرتے ہوئے ٹریبونل نے اس حقیقت کو نظر انداز کر دیا ہے کہ ریٹائرڈ افراد کی دوبارہ ملازمت بنیادی طور پر انسانی ہمدردی کی بنیاد پر کی گئی تھی۔ جب اپیل کنندہ کو معلوم ہوا کہ ریٹائر ہونے والے کچھ ملازمین کو اپنا اور اپنے اہل خانہ کی دیکھ بھال کرنے میں دشواری کا سامنا کرنا پڑا تو درخواست گزار نے ہمدردی اور فراخ دلی سے دوبارہ ملازمت کی ان کی درخواست پر غور کیا اور یہی وہ بنیاد ہے جس کی بنیاد پر کچھ دوبارہ ملازمتیں کی گئی ہیں۔ یہ تسلیم کیا جاسکتا ہے کہ کچھ دوبارہ ملازمتیں انسانی مقاصد کے تحت کام کر سکتی ہیں اور لہذا اپیل کنندہ کو اس وجہ سے مورد الزام نہیں ٹھہرایا جاسکتا ہے۔ لیکن دوبارہ روزگار کے اس مسئلے کے سلسلے میں کچھ اور عوامل بھی ہیں جنہیں نظر انداز نہیں کیا جاسکتا۔ ایسا لگتا ہے کہ کم از کم 6 افراد کو دوبارہ ملازمت دی گئی ہے اور اس موضوع پر فریقین کے مابین خط و کتابت سے پتہ چلتا ہے کہ جواب دہندگان نے محسوس کیا کہ درخواست گزار نے ریٹائرڈ اہلکاروں کو دوبارہ ملازمت دینے میں جو پالیسی اختیار کی تھی وہ صرف انسانی بنیادوں پر مبنی نہیں تھی۔ 1960 میں جب مدعا علیہان نے اس نکتے پر تنازعہ کھڑا کیا تھا تو ریاستی حکومت نے اس بنیاد پر حوالہ دینے سے انکار کر دیا تھا کہ دوبارہ ملازمت کے صرف 4 معاملے اس کے علم میں لائے گئے ہیں، اور اس لئے اس مرحلے پر اس مسئلے پر کوئی غور کرنے کی ضرورت نہیں تھی۔ اس کے بعد جواب دہندگان نے ریاستی حکومت سے کہا کہ اگرچہ کمپنی نے اپنے ملازمین کو یقین دہانی کرائی تھی کہ آزادانہ بیمانے پر دوبارہ ملازمت کا سہارا نہیں لیا جائے گا، لیکن

ان یقین دہانیوں کو نظر انداز کیا گیا اور بہت سے معاملوں میں اس عمل پر عمل کیا جا رہا ہے اور اس سے جواب دہندگان کو سنگین مسئلہ درپیش ہے۔ اس کے علاوہ، ایسا لگتا ہے کہ جب ریٹائرڈ افراد کو دوبارہ ملازمت دی جاتی ہے، تو انہیں وہی کام کرنے کے لئے بہت کم تنخواہ دی جاتی ہے جو وہ ریٹائرمنٹ سے پہلے حاصل کرتے تھے۔ مثال کے طور پر چندی چرن بزرگی کا معاملہ لے لیجئے۔ ریٹائرمنٹ سے پہلے وہ 380 روپے کی بنیادی تنخواہ اور مہنگائی الاؤنس لے رہے تھے۔ اپنی دوبارہ ملازمت پر، انہیں بغیر کسی مہنگائی الاؤنس کے 250 روپے کی مجموعی تنخواہ ملی، اور اس کا مطلب یہ ہے کہ دوبارہ مقرر ہونے والے ملازم کو اسی کام کو کرنے کے لیے اپنی سابقہ تنخواہ کا تقریباً آدھا حصہ مل رہا تھا۔ معاملے کا یہ پہلو اپیل کنندہ کے معاملے میں ایک سنگین کمزوری کو ظاہر کرتا ہے کیونکہ اسے مسٹر شاستری نے ہمارے سامنے پیش کیا تھا۔ اگر کم تنخواہ کی بنیاد پر دوبارہ ملازمت کی جاتی ہے، تو اس کا مطلب یہ ہے کہ اپیل کنندہ دوبارہ ملازمت کرنے والے اہلکاروں کے سلسلے میں اجرت کا ڈھانچہ متعارف کر رہا ہے جو یقینی طور پر فیصلے کے ذریعہ اپیل کنندہ کے ملازمین کے لئے تیار کردہ اجرت کے ڈھانچے سے کم تر ہے، اور جس کی واضح طور پر صنعتی قانون کے تحت اجازت نہیں دی جاسکتی ہے۔ اس کے علاوہ، اگر ریٹائرمنٹ کے بعد سینئر افراد کو دوبارہ ملازمت دی جاتی ہے تو یہ ترقی کے امکانات کو روکنے یا متاثر کرنے کے لئے مناسب ہے جس کے لئے جو نئے ملازمین کو آگے دیکھنے کا حق ہے۔ یہ ان حقائق کی روشنی میں ہے کہ جواب دہندگان کے مطالبے کے ذریعہ اٹھائے گئے سوال پر غور کیا جانا چاہئے۔ لہذا، ہمیں مسٹر شاستری کی اس شکایت کا کوئی جواز نظر نہیں آتا کہ ایوارڈ کی طرف سے جاری کی گئی محدود ہدایت یا تو نامناسب ہے یا غیر منصفانہ ہے۔ حقیقت یہ ہے کہ دوبارہ ملازمت کرنے والے افراد نے درخواست گزار کے ذریعہ اپنائے گئے طریقہ کار کی حمایت میں ایک حلف نامہ دیا ہے جس کا معاملات کی نوعیت کے نقطہ سے نمٹنے میں کوئی مواد نہیں ہو سکتا ہے، مذکورہ دوبارہ ملازمت کرنے والے افراد اپیل کنندہ کی حمایت کرنے کے پابند ہیں۔

نتیجہ یہ ہوتا ہے کہ اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اخراجات کے ساتھ خارج کر دی جاتی ہے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔