

## از عدالت الاعظمیٰ

669-676

عدالت عظمیٰ رپورٹس

3 ایس سی آر

1 فروری 1961

دی برما شیل ریفاؤنڈرز لمیٹڈ

بنام

دیورک مین

(پی۔ بی۔ گچینڈرا گڈکر، کے۔ این۔ وانچو۔ اور کے۔ سی۔ داس گپتا، جسٹسز)

صنعتی تنازعہ۔ کلرکل عملے کو بونس کی ادائیگی۔ تیل کمپنیوں میں رائج رواج۔ اگر لیبر اسٹاف کے مقابلے میں کم شرح پر ادائیگی کی جانی چاہئے۔

بونس کی ادائیگی کمپنی کے منافع میں کام کرنے والوں کی شراکت کی بنیاد پر کی جاتی ہے، یہ حصہ، اچھی طرح سے طے شدہ ہے، مجموعی طور پر غور کیا جانا چاہئے اور یہ پوچھنا مناسب نہیں ہے کہ کام کرنے والوں کے کے کس طبقے یا کلاس نے منافع میں کتنا حصہ ڈالا۔

برن اینڈ کمپنی، کلکتہ بنام دیورک مین (1956) ایس سی آر 781 اور بروڈہ بوروگ میونسپلٹی بنام ایس ورک مین (1957) ایس سی آر 33، کا حوالہ دیا گیا ہے۔

اس نقطہ نظر سے دیکھا جائے تو یہ مناسب نہیں ہے کہ کسی خاص غور و خوض کی عدم موجودگی میں مختلف طبقوں کے کام کرنے والے جیسے کلرکوں اور آپریٹرز کو دیے جانے والے بونس کی شرح میں فرق کیا جائے، کیونکہ عام طور پر یہ کہنا ناممکن ہے کہ کس طبقے نے صنعت کی خوشحالی میں دوسرے طبقے کے مقابلے میں زیادہ حصہ ڈالا۔

اور نہ ہی یہ ایک غیر چکدار اصول کے طور پر مقرر کیا جاسکتا ہے کہ کلرکل اور لیبر اسٹاف کو ہمیشہ ایک ہی

شرح پر ادائیگی کی جانی چاہئے۔ صنعتی ٹریبونلز کو اس معاملے میں وسیع صوابدید حاصل ہونی چاہئے، جس میں یہ عدالت مداخلت کرنے سے گریزاں ہوگی جب تک کہ من مانی طریقے سے استعمال نہ کیا جائے۔

نتیجتاً، جہاں صنعتی ٹریبونل نے کام کرنے والے اور کلریکل عملے کی اجرت کے پیمانے میں فرق پر مکمل غور و خوض کے بعد اس نتیجے پر پہنچا کہ ڈل کلاس سے تعلق رکھنے والے کلریکل اسٹاف کو بونس کی کم شرح دینا نامناسب ہوگا اور قیمتوں میں اضافے سے لیبر اسٹاف سے زیادہ نقصان اٹھانا پڑا، اور ایسا کچھ بھی نہیں تھا جو یہ ظاہر کرے کہ ایسا نہیں تھا، ٹریبونل کا فیصلہ معقول تھا اور اسے برقرار رکھا جانا چاہئے۔

دیوانی اپیل کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 250/1959۔

صنعتی ٹریبونل بمبئی کے 18 مئی 1958 کے فیصلے سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل 1955 کے ریفرنس (آئی ٹی) نمبر 106 میں کی گئی۔

درخواست گزاروں کی طرف سے اٹارنی جنرل آف انڈیا ایم سی سیتلواد، ایس ڈی و ما دلال اور آئی این شروف شامل ہیں۔

جواب دہندہ نمبر 1 کے لئے جنار دن شرما۔

یکم فروری 1961 کو عدالت کا فیصلہ بذریعہ سنایا گیا۔

جسٹس داس گپتا۔ خصوصی اجازت کے ذریعے یہ اپیل، اپیل کنندہ کمپنی اور ان کے کلریکل اسٹاف کے درمیان سال 1956 کے بونس کے سوال پر صنعتی تنازعہ کی وجہ سے پیدا ہوئی ہے۔ کام کرنے والوں کا مطالبہ سال کی 8 ماہ کی کل آمدنی کے مساوی بونس کا تھا۔ کمپنی نے بنیادی طور پر اس مطالبے کی مخالفت اس بنیاد پر کی کہ کمپنی اور اس کے لیبر ملازمین کے درمیان ایک معاہدہ موجود تھا جس کے تحت سال 1956 کے لئے بونس ساڑھے 4 ماہ کی بنیادی اجرت پر طے کیا گیا تھا، کہ بونس کے معاملے میں ایوارڈز میں عام رواج ماضی

میں کام کرنے والے کے مقابلے میں کلریکل ملازمین کو کم رقم دینا تھا۔ اور یہ کہ کسی بھی صورت میں، کلریکل ملازمین اور مزدور ملازمین کو بونس کی ایک ہی شرح دینا" تنازعات اور عدم اطمینان کی حوصلہ افزائی کرنا یا دعوت دینا" ہوگا۔ ٹریبونل نے کہا کہ 1956 کے بونس کے حوالے سے اس طرح کا معاہدہ رضا کارانہ طور پر کام کرنے والے کی طرف سے کیا گیا تھا اور ان کے لئے فائدہ مند تھا۔ اور ان کی رائے تھی کہ کلریکل عملے کو بونس اسی پیمانے پر ہونا چاہئے۔ ایک طرف، اس نے کلریکل عملے کے بونس کے دعوے کو مسترد کر دیا جس کا وہ حقدار تھا، کیونکہ اس سے "صنعتی عدم اطمینان اور تنازعات پیدا ہوں گے"، اور دوسری طرف یہ کہا کہ کلریکل اسٹاف کو کم شرح پر بونس دینے کی کوئی وجہ نہیں ہے۔ اس کے مطابق اس نے 31 دسمبر 1956 کو ختم ہونے والے سال کے لئے کلریکل عملے کو بنیادی اجرت کے 9/24 ویں حصے کی شرح پر بونس دیا۔

اپیل میں دو اعتراضات اٹھائے گئے تھے۔ پہلا یہ کہ ٹریبونل نے ان کام کرنے والے کو ملنے والی حقیقی اجرت اور کفافی اجرت کے درمیان فرق کی موجودگی اور حد کے بارے میں کوئی نتیجہ ریکارڈ کیے بغیر بونس دینے میں غلطی کی۔ اپیل کنندہ کی طرف سے زور دیا گیا دوسرا استدلال یہ ہے کہ ٹریبونل نے معاہدے کی بنیاد پر کلریکل اسٹاف کو اسی شرح پر بونس دینے میں غلطی کی ہے جو لیبر اسٹاف کو ادا کی جاتی تھی، اور اسے کلریکل اسٹاف کو کم شرح پر بونس دینا چاہئے تھا۔

تاہم اپیل گزار کو اس اپیل میں پہلی دلیل پر زور دینے کی اجازت نہیں دی جاسکتی کیونکہ ایسا لگتا ہے کہ ٹریبونل کے سامنے اس طرح کی دلیل کو سنجیدگی سے نہیں اٹھایا گیا ہے۔ یہ سچ ہے کہ کمپنی کی جانب سے ٹریبونل کے سامنے جمع کرائے گئے تحریری بیان کے پہلے حصے میں یہ بیان دیا گیا تھا کہ کمپنی 1957ء کے ریفرنس (آئی ٹی) 279 میں اس معزز ٹریبونل کے سامنے جمع کرائے گئے اپنے تحریری بیان کا حوالہ دینے اور اس پر بھروسہ کرنے کی اجازت چاہتی ہے اور اس میں جمع کرائے گئے تمام دلائل کو دہراتی اور قبول کرتی ہے اور یہ کہ اس میں جمع کرائے گئے تحریری بیان میں ایک سوال کے جواب میں درج کیا گیا ہے۔ کمپنی کی جانب سے ادا کی جانے والی زیادہ اجرت کے پیش نظر اصل اجرت اور زندہ اجرت کے درمیان کوئی فرق نہیں تھا۔ نہ صرف موجودہ ریفرنس میں دائر علیحدہ تحریری بیان میں کوئی آزادانہ بیان نہیں دیا گیا جو ریفرنس نمبر (آئی ٹی) 106 آف 1958 ہے، اس سوال پر لیکن ہمیں ٹریبونل کی جانب سے دیے گئے فیصلے میں کوئی حوالہ نہیں ملتا جس نے اس نوعیت کے کسی بھی تنازعے کے لیے دونوں ریفرنسز کو ایک ساتھ سنا ہو۔ اپیل کی خصوصی

اجازت کی درخواست میں اس بات کی کوئی بنیاد نہیں رکھی گئی تھی کہ ٹریبونل نے کام کرنے والے کو ملنے والی حقیقی اجرت اور کفافی اجرت کے درمیان فرق کے بارے میں کسی نتیجے پر پہنچے بغیر بونس دیا تھا۔ یہاں تک کہ اپیل کنندہ کی طرف سے دائر مقدمے کے بیان میں بھی ایسا کوئی سوال نہیں اٹھایا گیا تھا۔ لہذا اپیل کنندہ کے لئے اب اس طرح کی دلیل پر زور دینا کھلا نہیں ہے۔

دوسری دلیل کی حمایت میں کہ ٹریبونل نے معاہدے کی بنیاد پر کلرک اسٹاف کو اسی شرح پر کلیریکل اسٹاف بونس دینے میں غلطی کی تھی جو لیبر اسٹاف کو ادا کی جاتی تھی، اور یہ بونس کلیریکل اسٹاف کو کم شرح پر دیا جانا چاہیے تھا، اس بات پر زور دیا جاتا ہے کہ کئی سالوں سے، پیٹرولیم کی صنعت میں رواج یہ رہا ہے کہ کلریکل ملازمین اور آپریٹرز کے درمیان فرق کیا جاتا ہے، جس میں پہلے والے کو بونس کی کم شرح دی جاتی ہے، جو مؤخر الذکر کو دی جاتی ہے۔ موجودہ صورت حال میں اس بات پر غور کرنا غیر ضروری ہے کہ کیا کئی سالوں سے لیبر اسٹاف کے مقابلے میں کلریکل اسٹاف کو بونس کی کم شرح ادا کرنے کا رواج رہا ہے تو یہ خود صنعتی ایڈجوکیٹرز کو ایک ہی شرح پر دونوں طبقوں کے ملازمین کو بونس دینے سے روک دے گا۔ کیونکہ، ہم دیکھتے ہیں کہ مذکورہ بالا بنیاد قائم نہیں کی گئی ہے۔ اگرچہ یہ سچ ہے کہ کچھ سالوں میں، یا تو انڈسٹریل ٹریبونل کے فیصلے کے ذریعے یا معاہدے کے ذریعے، پیٹرولیم کمپنیوں کے کلریکل اسٹاف کو لیبر ملازمین کے مقابلے میں کم شرح پر بونس ملا ہے، لیکن یہ بھی اتنا ہی سچ ہے کہ کم از کم کچھ سالوں میں، کلریکل اسٹاف اور آپریٹرز کو اسی شرح پر بونس دیا گیا ہے۔ اس طرح سال 1951 کے لئے، ہم نے پایا کہ تین تیل کمپنیوں کے مابین تنازعات ہیں۔ برما شیل، کالنگس اور معیاری ویکیم اور ان کے کلکتہ دفتر میں ان کے ملازمین میں لیبر ایبیلیٹی ٹریبونل نے برما شیل آئل کو لمیٹڈ بمقابلہ دنیور کمین، کے خلاف اس طرح بحث کی :-

” 1950 کے بونس کی ادائیگی کے معاملے میں، کلریکل اسٹاف اور کام کرنے والے افراد دونوں کو 3 ماہ کی اجرت کی شرح سے بونس ملا، حالانکہ ایک مشاہدہ تھا کہ محنت کش طبقہ 4 ماہ کے حساب سے حقدار تھا۔ تاہم اس کا اثر یہ ہوا کہ دونوں گروپوں کو 3 ماہ کی بنیادی اجرت کی شرح سے بونس ملا۔ ٹریبونل کی کارروائی زیر التوا رہنے کے دوران، تمام کمپنیوں نے کام کرنے والے کی یونین کے ساتھ معاہدہ کیا کہ بونس سال 1951 کے لئے ساڑھے 3 ماہ کی اجرت کی بنیاد پر دیا جائے گا۔ ہم محسوس کرتے ہیں کہ اگر ہم کلریکل عملے کو اس رقم سے زیادہ کسی بھی چیز کی اجازت دیتے ہیں تو اس کے سنگین نتائج ہوں گے۔ دوسری طرف، چونکہ پچھلے فیصلے کا

اثر یہ ہوا تھا کہ دونوں گروہوں کو یکساں طور پر ملتا تھا، کلرکوں کو مزدور طبقے کو دی جانے والی تنخواہ سے کم تنخواہ دینے سے حقیقی عدم اطمینان پیدا ہوگا۔"

ہمیں یہ بھی پتہ چلتا ہے کہ جب یہی سوال، یعنی کلیریکل عملے اور آپریٹرز کو بونس کی ایک ہی شرح کی ادائیگی کی جانی چاہیے، صنعتی ٹریبونل، ارنا کولم کے سامنے برما شیل کو بمقابلہ ڈیور کمین کے درمیان ایک تنازعہ میں اٹھایا گیا تھا۔ کمپنی کی جانب سے تسلیم کیا کہ وہ بونس کی ادائیگی کے معاملے میں فرق کرنے کے لئے دباؤ نہیں ڈالیں گے۔ لہذا ہم دیکھتے ہیں کہ اس مفروضے کی کوئی بنیاد نہیں ہے کہ تیل کمپنیوں میں یکساں یا تقریباً یکساں رواج یہ رہا ہے کہ آپریٹرز کے مقابلے میں کلیریکل عملے کو کم شرح پر بونس دیا جاتا ہے۔ لہذا اس دلیل میں کوئی صداقت نہیں ہے کہ کلیریکل اسٹاف کو بنیادی اجرت کا 9/24 واں حصہ بونس دینے سے لیبر اسٹاف میں عدم اطمینان پیدا ہونے کا امکان ہے، جس نے اسی شرح پر بونس حاصل کرنے کا معاہدہ کیا ہے۔

دوسری دلیل یہ ہے کہ چونکہ کلیریکل عملے کی تنخواہیں مزدور عملے کو اجرت کے طور پر ملنے والی اجرت سے زیادہ ہیں، لہذا کلیریکل عملے کے لئے کفافی اجرت اور اجرت کے درمیان فرق کم ہے، اور لہذا، بونس کی ادائیگی کرنا غلط ہوگا، جس کا بنیادی مقصد اس فرق کو پر کرنا ہے۔ کام کرنے والے کے ان دو طبقوں کے لئے ایک ہی شرح پر یہ استدلال اس اہم اصول کو نظر انداز کرتا ہے کہ بونس کی ادائیگی صنعت کے منافع میں کام کرنے والے کی شراکت کی حقیقت پر مبنی ہے، اور یہ کہ عدالت نے ایک سے زیادہ بار یہ کہا ہے کہ جس شراکت کو مد نظر رکھا جانا چاہئے وہ کام کرنے والے کی طرف سے ایک طبقے کے طور پر کیا گیا حصہ ہے، اور یہ کہ یہ پوچھنا مناسب نہیں ہوگا کہ کام کرنے والے کے کس طبقے نے منافع کے کس حصے میں حصہ ڈالا ہے۔ اس عدالت نے برن اینڈ کو، کلکتہ بمقابلہ ڈیور ایمپلائز میں اپیلٹ ٹریبونل کے ایک ماہ کی اضافی بنیادی تنخواہ کے فیصلے کو عدم قرار دیتے ہوئے اس کا مشاہدہ کیا تھا:

" کمپنی کا پورا منافع اس کے تمام یونٹوں میں کام کرنے والے تمام ملازمین اور ملازمین کی محنت کا نتیجہ ہے۔ کمپنی کے کل منافع کی بنیاد پر ان میں سے ایک حصے کو بونس دینے سے انہیں منافع میں ایک حصہ ملے گا جس میں انہوں نے حصہ نہیں ڈالا..... اگر اپیلٹ ٹریبونل کے حکم پر عمل درآمد ہوتا ہے تو کمپنی کے کچھ ملازمین کو بونس ملے گا جبکہ دیگر کو بونس نہیں ملے گا جیسا کہ کرم چند تھا پر اور برادرز ور کمین بمقابلہ کیس میں دیکھا گیا ہے۔ کمپنی (1953 ایل اے سی 152)، جس سے کام کرنے والے میں ناراضگی پیدا ہوگی، اور

صنعتی تنازعات کو مزید بڑھایا جائے گا۔

اسی طرح کے خیالات کا اظہار اس عدالت نے بڑودہ بور و میونسپلٹی بمقابلہ دیور کمین میں کیا تھا۔ یہ سچ ہے کہ مذکورہ بالا مقدمات میں عدالت اس سوال پر غور کر رہی تھی کہ کیا ملازمین کے ایک طبقے کو بونس دیا جاسکتا ہے، جبکہ دوسرے طبقے کو کوئی بونس نہیں دیا جا رہا تھا۔ اور مختلف طبقوں کو دی جانے والی بونس کی مختلف شرحوں کے جواز کے سوال پر غور نہیں کر رہے تھے۔ لیکن اس فیصلے کی بنیاد یہ ہے کہ تمام مزدور، مجموعی طور پر منافع میں حصہ ڈالتے ہیں، اس سوال پر غور کرنے کے لئے بھی مناسب ہے کہ کیا کام کرنے والے کے دو مختلف طبقوں کے درمیان بونس کی مختلف شرحیں منصفانہ ہیں۔ اور یہ یاد رکھنا ضروری ہے کہ عام طور پر یہ کہنا ممکن نہیں ہے کہ ایک طبقہ یا مزدور، جیسے کلرک، دوسرے طبقے جیسے آپریٹرز کے مقابلے میں صنعت کی خوشحالی میں زیادہ حصہ ڈالتے ہیں۔ کچھ زیادہ غور و خوض کی عدم موجودگی میں کام کرنے والے کے مختلف طبقوں کے درمیان بونس کی شرح میں فرق کرنا مناسب نہیں ہوگا۔

تاہم ہم ایک غیر لچکدار اصول وضع نہیں کرنا چاہتے ہیں کہ کلریکل عملے اور لیبر اسٹاف کو ہمیشہ بونس کی ایک ہی شرح ادا کی جانی چاہئے۔ یہ کسی خاص صنعت میں ہو سکتا ہے کہ لیبر اسٹاف کی اجرت انتہائی کم ہو، جبکہ کلریکل اسٹاف کی تنخواہ کا پیمانہ کئی گنا زیادہ ہو۔ اگر اس طرح کے معاملے میں ٹریبونل کی رائے یہ ہے کہ اسی شرح پر بونس کی ادائیگی منصفانہ نہیں ہوگی، اور مزدور عملے کے مقابلے میں کلریکل اسٹاف کو کم شرح پر بونس دینے والے کارکنوں میں عدم اطمینان پیدا ہو سکتا ہے، تو اس ایوارڈ میں خلل ڈالنے کی کوئی وجہ نہیں ہوگی۔ صنعتی ٹریبونلز کو اس طرح کے معاملات کا فیصلہ کرنے میں بہت وسیع صوابدید حاصل ہونی چاہئے۔ اور یہ اس عدالت کا کام نہیں ہے کہ وہ ان کی صوابدید کے استعمال میں مداخلت کرے، جب تک کہ یہ واضح طور پر من مانی نہ ہو۔

موجودہ معاملے میں ٹریبونل نے کام کرنے والے اور کلریکل اسٹاف کی اجرت کے پیمانے میں فرق سے پوری طرح آگاہ ہونے کی نشاندہی کی ہے کہ کلریکل اسٹاف متوسط طبقے سے تعلق رکھتا ہے جس کا معیار زندگی بلند ہے، اور کہا ہے کہ اس طبقے کو قیمتوں میں اضافے سے شاید فعال طبقے سے زیادہ نقصان اٹھانا پڑا ہے۔ اور ان عوامل کو مد نظر رکھتے ہوئے یہ نتیجہ اخذ کیا ہے کہ انہیں بونس کی کم شرح نہ دینا مناسب ہوگا۔ فاضل ٹریبونل کے ذریعہ بیان کردہ احاطے کی درستگی کے بارے میں کسی بھی شک کا جواز پیش کرنے کے لئے ہمیں کچھ بھی نہیں دکھایا گیا ہے۔ اور نتیجہ کافی معقول معلوم ہوتا ہے۔

درخواست گزار کمپنی کی جانب سے پیش ہونے والے فاضل اٹارنی جنرل نے زور دیا کہ اگرچہ یہ سچ ہے کہ ڈل کلاس کا معیار زندگی جس سے کلریکل عملہ آتا ہے وہ آپریٹرز کے مقابلے میں زیادہ ہے لیکن کلریکل عملے کو ملنے والی اعلیٰ اوسط اجرت اور آپریٹرز کو ملنے والی اوسط اجرت کے درمیان فرق کفافی اجرت کے درمیان مالی لحاظ سے فرق سے کہیں زیادہ ہے۔ کلریکل عملہ اور کارندوں کا عملہ۔ ہمارے سامنے پیش کیے گئے بیانات سے یہ ظاہر کرنے کی کوشش کی گئی کہ ڈل گریڈ کے ملازمین کے لیے اجرت کی ابتدائی شرح اور اجرت کے علاوہ دیگر شکلوں میں ملنے والی رقم یکم جنوری 1958 کو 188.94 روپے تھی جبکہ ڈل گریڈ کی جانب سے کلرکوں کے لیے اسی طرح کی وصولیاں 404.45 روپے ہیں، یعنی، ڈل گریڈ لینے والے کلرکوں کا ابتدائی معاوضہ ڈل گریڈ لیبر کے لئے ابتدائی معاوضے سے 113.91 فیصد زیادہ ہے۔ اس کے برعکس یہ تجویز دی گئی ہے کہ کلریکل اسٹاف کے لئے کفافی اجرت کارندوں کے مقابلے میں صرف 80 فیصد زیادہ لی جانی چاہئے۔ ہم مزید تحقیقات کے بغیر کمپنی کی جانب سے پیش کردہ ڈل گریڈ کے آپریٹرز اور ڈل گریڈ کلریکل اسٹاف کی جانب سے حاصل ہونے والے تقابلی معاوضے کے حوالے سے بیان کی صداقت کا اندازہ لگا سکتے ہیں۔ تاہم ہمیں اس مفروضے کی کوئی بنیاد نہیں ملتی کہ کلریکل اسٹاف کی کفافی اجرت کارندوں کے مقابلے میں صرف 80 فیصد زیادہ ہے۔ یہ سچ ہے کہ اجرتوں کے تعین کے سلسلے میں ایک فارمولہ جو سب سے پہلے جناب جسٹس راجا دھیکشانے شروع کیا تھا جب وہ پوسٹ اینڈ ٹیلی گراف ڈپارٹمنٹ میں نان گزنیٹیڈ ملازمین کی زندگی کی لاگت کے بارے میں پوچھ گچھ کر رہے تھے تاکہ نچلے طبقے کے ملازمین کی ضروریات کی بنیاد پر حاصل کردہ اعداد و شمار کو 180 فیصد تک بڑھایا جاسکے۔ تاہم یہ فرض کیے بغیر کہ 180 فیصد تک منصفانہ اجرت کی ضروریات سے کلریکل عملے کی منصفانہ اجرت کی ضروریات تک پہنچنے کے لئے مناسب طریقے سے اپنایا جاسکتا ہے، یہ کسی بھی طرح سے اس بات کی پیروی نہیں کرتا ہے کہ اسی کو آپریٹرز کی کفافی اجرت سے کلریکل عملے کی کفافی اجرت کا حساب لگانے میں مفید طور پر لاگو کیا جاسکتا ہے۔ جیسا کہ اس عدالت نے 1958 کے سی۔ اے۔ نمبر 416 (اسٹینڈارڈ ویکووم ریفرننگ کولمیٹیڈ بمقابلہ دیور کمین) کے ایک حالیہ فیصلے میں واضح طور پر نشاندہی کی ہے کہ کفافی اجرت کے اجزاء منصفانہ اجرت سے کافی حد تک مختلف ہیں۔ جس طبقے سے عام طور پر آپریٹرز تعلق رکھتے ہیں اور جس طبقے سے کلریکل عملہ تعلق رکھتا ہے اس کے معیار زندگی میں فرق دونوں طبقوں کی منصفانہ اجرت کے اجزاء کی رقم کی قدر میں فرق کے مقابلے میں دونوں طبقوں کے درمیان کفافی اجرت کی ضرورت کے اجزاء میں پیسے کی قدر میں بہت زیادہ فرق پیدا کر سکتا ہے۔

لہذا یہ سوچنے کا کوئی جواز نہیں ہے کہ کلریکل اسٹاف کی کفافی اجرت آپریٹرز کی کفافی اجرت سے صرف 80 فیصد زیادہ ہے اور لہذا یہ نتیجہ اخذ نہیں کیا جاسکتا ہے کہ کفافی اجرت اور اصل اجرت کے درمیان فرق کلرکوں کے معاملے میں آپریٹرز کے مقابلے میں کم ہے۔

ہمیں ایسا کچھ بھی نہیں ملتا جو ہمیں ٹریبونل کے اس نتیجے میں مداخلت کرنے کا جواز فراہم کرے کہ کلریکل عملے کو اسی شرح پر بونس دیا جانا چاہئے جس شرح پر آپریٹرز کو دیا جانا چاہئے۔

اس کے مطابق اپیل کو اخراجات کے ساتھ مسترد کر دیا جاتا ہے۔

اپیل خارج کر دی گئی۔