

16 مارچ 1961

از عدالت الاعظمیٰ

کیلاش چندرا

وی۔

یونین آف انڈیا

(پی۔ بی۔ گجیندر گڈ کر، اے۔ کے۔ سرکار، کے۔ این۔ وانچو، کے۔ سی۔ داس گپتا اور این۔ راجا  
گوپالا آئیگر، جسٹرز)

ریلوے ملازم۔ لازمی ریٹائرمنٹ، عمر۔ 55 سال کی عمر کے بعد خدمت میں برقرار رکھنا، اگر  
لازمی یا اختیاری ہو۔ وزارتی ملازمین، درجہ بندی، اگر غیر معقول ہو۔ ریلوے اسٹیبلشمنٹ کوڈ، قاعدہ  
2046(2)(اے)، بنیادی قاعدہ 56(1)(1)، آئین ہند، آرٹیکل 14۔

اپیل کنندہ جو ایسٹ انڈین ریلوے کے تحت کلرک تھا، 55 سال کی عمر میں ملازمت سے لازمی  
طور پر ریٹائر ہو گیا تھا۔ سروس میں مزید برقرار رکھنے کی اس کی درخواست مسترد ہونے کے بعد اس نے ایک  
مقدمہ دائر کیا جس میں الزام لگایا گیا کہ وہ ریلوے اسٹیبلشمنٹ کوڈ کے رول 2046(2)(اے) کے  
تحت 60 سال کی عمر تک سروس میں برقرار رہنے کا حقدار ہے، جو مندرجہ ذیل ہے:۔  
"شق (اے)۔ ایک وزارتی ملازم جو (۔۔۔) ذیلی شق (بی) کے تحت نہیں چلایا جاتا ہے  
اسے 55 سال کی عمر میں ریٹائر ہونے کی ضرورت پڑ سکتی ہے لیکن اگر وہ 60 سال کی  
عمر تک موثر رہتا ہے تو اسے عام طور پر ملازمت میں برقرار رکھا جانا چاہیے۔ اسے اس عمر کے بعد برقرار نہیں  
رکھا جانا چاہیے سوائے انتہائی خاص حالات کے جنہیں تحریری طور پر اور مجاز اتھارٹی کی منظوری کے ساتھ  
درج کیا جانا چاہیے۔"

اس کے مقدمے کا فیصلہ ٹرائل کورٹ نے دیا تھا لیکن ہائی کورٹ نے اسے یہ کہتے ہوئے الٹ دیا کہ مدعی اپیل کنندہ کو 55 سال کی عمر سے آگے ملازمت میں رہنے کا کوئی حق نہیں ہے۔ ہائی کورٹ کے سرٹیفکیٹ کے ساتھ اپیل پر۔

کہ قاعدہ 2046(2)(اے) کی درست تشریح یہ ہے کہ اس شق کے تحت آنے والا ریلوے کا وزارتی ملازم 55 سال کی عمر کو حاصل کرنے پر لازمی طور پر ریٹائر ہو سکتا ہے لیکن جب نوکر کی عمر 55 سے 60 سال کے درمیان ہو تو مناسب اتھارٹی کے پاس اسے خدمت میں برقرار رکھنے کا اختیار ہوتا ہے، بشرطیکہ نوکر موثر رہے لیکن اتھارٹی اسے برقرار رکھنے کا پابند نہیں ہے چاہے وہ موثر ہی رہے۔ یہ قاعدہ نوکر کو 55 سال کی عمر سے آگے خدمت میں برقرار رکھنے کا حق نہیں دیتا ہے چاہے وہ موثر ہی کیوں نہ رہے۔

جے رام بمقابلہ یونین آف انڈیا، اے آئی آر 1954 ایس سی 584 نے وضاحت کی۔

بسنت کمار پال بمقابلہ چیف الیکٹریکل انجینئر، اے آئی آر 1956 کلکتہ 93، کشن دیال بمقابلہ جنرل منیجر، شمالی ریلوے، اے آئی آر 1954 پنجاب 245 اور رگھوناتھ نارائن ماتھر بمقابلہ یونین آف انڈیا، اے آئی آر 1953 الہ آباد 352، نے منظوری دی۔

ریلوے بورڈ کی طرف سے وزارتی ملازمین کے دو طبقات کی تشکیل، یعنی ان میں سے ایک جو 8 ستمبر 1948 کے بعد سبکدوش ہوئے، اور دوسرا جو اس تاریخ سے پہلے ہی سبکدوش ہو چکے تھے، ایک معقول درجہ بندی تھی اور آئین کے آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں تھی۔

دیوانی اپیل کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 283 آف 1960۔

1956 کی پہلی سول اپیل نمبر 3 میں (الہ آباد ہائی کورٹ) (لکھنؤ بنچ) کے 20 (2--2) نومبر 1958 کے فیصلے اور فرمان سے اپیل۔

اپیل کنندہ کی طرف سے سی بی اگروالا اور سی پی لال۔

جواب دہندہ کی طرف سے آرگنٹی آئیر اور ٹی ایم سین۔

16 مارچ 1961 کو عدالت کا فیصلہ سنایا گیا۔

جسٹس داس گپتا۔ اپیل کنندہ، جو ایسٹ انڈین ریلوے کے خدمت گار میں کلرک ہیں، 55 سال کی عمر حاصل کرنے پر 30 جون 1948 سے لازمی طور پر ملازمت سے سبکدوش ہو گئے تھے۔ اس بنیاد پر خدمت میں مزید برقرار رکھنے کی ان کی درخواست کہ وہ ریل وے اسٹیٹشمنٹ کوڈ کے قاعدے 2046/2 کے تحت برقرار رکھنے کے حقدار ہیں، مسترد ہونے کے بعد انہوں نے مقدمہ دائر کیا جس نے سول جج، لکھنؤ کی عدالت میں اس اپیل کو جنم دیا ہے، یہ الزام لگاتے ہوئے کہ وہ مذکورہ بالا قاعدے کے تحت برقرار رکھنے کے حقدار ہیں اور 55 سال کی عمر تک پہنچنے پر لازمی ریٹائرمنٹ کا حکم کالعدم اور غیر فعال تھا۔ اس کے مطابق انہوں نے ایک اعلانیہ فرمان کے لیے دعا کی کہ ان کی لازمی ریٹائرمنٹ کا حکم غیر قانونی اور کالعدم ہے اور اس بنیاد پر کہ وہ ملازمت میں رہے ہیں تنخواہ کے بقایا جات کے لیے منی فرمان کے لیے درخواست کی۔

بنیادی دفاع قوانین کے تحت خدمت میں برقرار رکھنے کے اس کے حق سے انکار تھا۔ ٹرائل کورٹ نے قاعدے کے اثر کے حوالے سے مدعی کی دلیل کو قبول کر لیا، اسے ایک اعلامیہ دیا جس کے لیے درخواست کی گئی تھی اور جزوی طور پر رقم کے دعوے کا بھی حکم دیا۔

اپیل پر ہائی کورٹ نے قاعدہ 2046 کے بارے میں ایک مختلف نظریہ اختیار کیا اور فیصلہ دیا کہ یہ قاعدہ مدعی کو 55 سال کی عمر سے آگے خدمت میں جاری رہنے کا کوئی حق نہیں دیتا ہے۔ لہذا ہائی کورٹ نے اپیل کی اجازت دے دی اور مدعی کا مقدمہ خارج کر دیا۔ اس فیصلے کے خلاف مدعی نے آئین کے آرٹیکل 133(1)(سی) کے تحت ہائی کورٹ کی طرف سے دیے گئے سرٹیفکیٹ پر موجودہ اپیل کو ترجیح دی ہے۔

لہذا بنیادی سوال یہ ہے کہ کیا ریلوے اسٹیٹشمنٹ کوڈ کے اصول 2046/2 (a) کی مناسب تشریح پر، جو کہ بنیادی اصول 56 (b) (i) سے ملتا جلتا ہے، مدعی کو 60 سال کی عمر تک ملازمت میں برقرار رکھنے کا حق حاصل تھا۔ یہ ذکر کرنا ضروری ہے کہ مدعی کا یہ مقدمہ کہ وہ 55 سال کی عمر حاصل کرنے کے بعد بھی موثر رہا، مدعا علیہ، یونین آف انڈیا کی طرف سے متنازعہ نہیں ہے۔ نتیجتاً سوال یہ ہے: یہ فرض کرتے ہوئے کہ مدعی موثر رہا چاہے اسے 60 سال کی عمر تک خدمت میں برقرار رکھنے کا حق

حاصل ہو۔ ضابطہ اخلاق کا قاعدہ 2046(1) وزارتی کے علاوہ ریلوے ملازمین کی سبکدوشی کے سوال سے متعلق ہے اور یہ فراہم کرتا ہے کہ ایسے ریلوے ملازم، یعنی وہ شخص جو وزارتی ملازم نہیں ہے، 55 سال کی عمر کو حاصل کرنے پر لازمی طور پر سبکدوش ہو جائے گا؛ لیکن اسے اس تاریخ کے بعد "عوامی بنیادوں پر مجاز اتھارٹی کی منظوری کے ساتھ" ملازمت میں برقرار رکھا جاسکتا ہے جسے تحریری طور پر درج کیا جانا چاہیے۔ مزید التزام کیا گیا ہے کہ اسے 60 سال کی عمر کے بعد برقرار نہیں رکھا جانا چاہیے سوائے انتہائی خاص حالات کے۔ قاعدہ 2046/2 وزارتی ملازمین کے معاملات سے متعلق ہے۔ اس کی دو شقیں ہیں جن میں سے شق (ب) (1) وزارتی ملازمین جو یکم اپریل 1938 کو یا اس کے بعد سرکاری ملازمت میں داخل ہوئے، یا (2) جو اگرچہ 31 مارچ 1938 کو سرکاری ملازمت میں تھے، اس تاریخ کو کسی مستقل عہدے پر واجب الادا یا معطل واجب الادا نہیں تھے۔ یہ بھی، ریلوے ملازمین کی طرح، جو وزارتی ملازم نہیں ہیں، انہیں عام طور پر 55 سال کی عمر میں ریٹائر ہونا پڑتا ہے اور اس عمر کے بعد برقرار نہیں رکھا جاسکتا سوائے عوامی بنیادوں پر تحریری طور پر اور مجاز اتھارٹی کی منظوری کے ساتھ؛ اور 60 سال کی عمر حاصل کرنے کے بعد برقرار نہیں رکھا جانا چاہیے سوائے انتہائی خاص حالات کے۔

شق (اے) ان لوگوں کے علاوہ ریلوے کے وزارتی ملازمین سے متعلق ہے جو یکم اپریل 1938 کو یا اس کے بعد سرکاری ملازمت میں داخل ہوئے، یا وہ جو 31 مارچ 1938 کو سرکاری ملازمت میں تھے، جن کے پاس اس تاریخ کو کسی مستقل عہدے پر واجب الادا یا معطل واجب الادا نہیں تھا۔ اصول کے صحیح الفاظ یہ ہیں :

"ایک وزارتی نوکر جو ذیلی شق (ب) کے تحت نہیں چلتا ہے اسے 55 سال کی عمر میں ریٹائر ہونے کی ضرورت پڑسکتی ہے لیکن اگر وہ 60 سال کی عمر تک موثر رہتا ہے تو اسے عام طور پر خدمت میں برقرار رکھا جانا چاہیے۔ اسے اس عمر کے بعد برقرار نہیں رکھا جانا چاہیے سوائے انتہائی خاص حالات کے جنہیں تحریری طور پر اور مجاز اتھارٹی کی منظوری کے ساتھ درج کیا جانا چاہیے۔"

یہ واضح ہے کہ لازمی ریٹائرمنٹ کے حوالے سے قاعدہ ان وزارتی ملازمین کے لیے زیادہ سازگار ہے جو قاعدہ 2046 / 2 کی شق (a) کے تحت آتے ہیں ان لوگوں کے مقابلے میں جو اسی قاعدے کی شق (b) کے تحت آتے ہیں یا ریلوے ملازمین جو وزارتی ملازم نہیں ہیں۔ جبکہ ان کے معاملے میں، یعنی، ریلوے ملازمین۔ جو وزارتی ملازمین نہیں ہیں، اور شق (ب) کے تحت وزارتی ملازمین کو 55 سال کی عمر کے بعد برقرار رکھنے کا ارادہ غیر معمولی ہے۔ عوامی بنیادوں پر بنایا جانا چاہیے جسے

تحریری طور پر اور مجازاً اتھارٹی کی منظوری کے ساتھ درج کیا جانا چاہیے، وزارتی ملازمین کے معاملے میں جو قاعدہ ID1 کی شق (a) کے تحت آتے ہیں، 60 سال کی عمر کے بعد ان کی برقرار رکھنے کو غیر معمولی سمجھا جاتا ہے اور اسی طرح بنایا جانا چاہیے جس طرح 55 سال کی عمر کے بعد مذکورہ دیگر ریلوے ملازمین کے معاملے میں برقرار رکھا گیا ہے۔ اس لیے یہ واضح ہے کہ اگرچہ لازمی ریٹائرمنٹ یا برقرار رکھنے کا حکم دینے کے لیے مناسب اتھارٹی کو بذات خود شق (بی) کے تحت وزارتی ریلوے ملازم کو برقرار رکھنے کے لیے کوئی صوابدید نہیں دی گئی ہے اگر وہ 55 سال کا ہو جاتا ہے، لیکن شق (اے) کے تحت آنے والے وزارتی ملازمین کے حوالے سے یہ عہدہ نہیں ہے۔ تاہم اپیل کنندہ کی دلیل بہت آگے جاتی ہے۔ اس کا مؤقف ہے کہ وزارتی ملازمین کے معاملے میں جو شق (اے) کے تحت آتے ہیں اور 55 سال کی عمر حاصل کرنے کے بعد بھی موثر رہتے ہیں، انہیں برقرار رکھنا یا نہ رکھنا مناسب اتھارٹی کی صوابدید کا معاملہ بھی نہیں ہے، بلکہ یہ کہ ایسے وزارتی ملازمین کو برقرار رکھنے کا حق حاصل ہے اور اگر موثر ہو تو مناسب اتھارٹی انہیں برقرار رکھنے کا پابند ہے۔

متعلقہ قاعدے کے پہلے جملے کی پہلی شق جو خود لی گئی ہے یقینی طور پر مناسب اتھارٹی کو یہ حق دیتی ہے کہ وہ کسی وزارتی ملازم کو 55 سال کی عمر کو پہنچنے ہی ریٹائر ہونے کا مطالبہ کرے۔ سوال یہ ہے کہ: کیا اس حق کو دوسری شق کے ذریعے کم کیا گیا ہے، یعنی۔، "لیکن اگر وہ 60 سال کی عمر تک موثر رہتا ہے تو اسے عام طور پر خدمت میں برقرار رکھا جانا چاہیے۔ اپیل کنندہ کی جانب سے یہ تاکید کی جاتی ہے کہ "لیکن" کے امتزاج کا استعمال پہلی شق کے ذریعے دیے گئے حق کو کم کرنے کے قطع مقصد کے لیے ہے؛ اور یہ کہ دوسری شق کا اثر یہ ہے کہ سرکاری ملازم سے 55 سال کی عمر میں ریٹائر ہونے کا مطالبہ کرنے کا حق صرف ان صورتوں تک محدود ہے جہاں وہ اپنی کارکردگی برقرار نہیں رکھتا ہے؛ لیکن جہاں وہ اپنی کارکردگی برقرار رکھتا ہے تو اسے ریٹائر ہونے کا حق صرف اس صورت میں ہے جب وہ 60 سال کی عمر کو پہنچ جائے۔ ہمیں یہ کہنے پر مجبور کیا جاتا ہے کہ اس اصول میں استعمال ہونے والی زبان غیر ضروری طور پر شامل ہے؛ لیکن ساتھ ہی یہ معقول طور پر واضح ہے (5--5) کہ زبان میں عیب حکمرانی کرنے والے اتھارٹی کے ارادے کے حوالے سے کوئی شک پیدا نہیں کرتا ہے۔ یہ ارادہ، ہماری رائے میں، یہ ہے کہ پہلے حصے کی طرف سے دیا گیا حق کسی بھی طرح سے سزا کے دوسرے حصے تک محدود یا کم نہیں ہے؛ لیکن مسودہ ساز نے مناسب اتھارٹی کو نوکر کو مزید پانچ سال تک برقرار رکھنے کا اختیار دینے کے لیے دوسری شق داخل کر کے مناسب سمجھا ہے، بشرطیکہ وہ موثر رہے۔ اگر اس شرط کو پورا نہیں کیا جاتا ہے تو مناسب

اتھارٹی کے پاس نوکر کو برقرار رکھنے کا کوئی آپشن نہیں ہے۔ تاہم، جہاں شرط کو پورا کیا جاتا ہے، مناسب اتھارٹی کے پاس ایسا کرنے کا آپشن ہوتا ہے لیکن وہ آپشن کو استعمال کرنے کا پابند نہیں ہوتا ہے۔ اگر ارادہ 55 سال کی عمر میں کسی نوکر کو سبکدوش کرنے کے اختیار کو ختم کرنا ہوتا تو اس طرح کے ارادے کا اظہار کرنے کے لیے مناسب زبان ہوتی؛ اسے 55 سال کی عمر میں سبکدوش ہونے کی ضرورت پڑ سکتی ہے بشرطیکہ اگر وہ 60 سال کی عمر تک موثر رہتا ہے تو اسے ملازمت میں برقرار رکھا جائے گا یا اس طرح کے کچھ الفاظ۔ "عام طور پر خدمت میں برقرار رکھا جانا چاہیے" کا استعمال قاعدہ بنانے والے اتھارٹی کے ذہن کے لیے کافی اشاریہ ہے کہ سزا کی پہلی شق کے ذریعے دیا گیا حق باقی رہا۔ "عام طور پر" لفظ کو موجودہ وقت کے لیے چھوڑ کر قاعدہ اس طرح پڑھے گا:

"ایک وزارت میں ملازم جو ذیلی شق (ب) کے تحت نہیں چلتا ہے اسے 55 سال کی عمر میں ریٹائر ہونے کی ضرورت پڑ سکتی ہے لیکن اگر وہ 60 سال کی عمر تک موثر رہتا ہے تو اسے ملازمت میں برقرار رکھا جانا چاہیے۔"

ان الفاظ کو "عام طور پر" لفظ کے بغیر پڑھنا ہمیں یہ سوچنا غیر معقول لگتا ہے کہ یہ نوکر کو 55 سال کی عمر میں ریٹائر ہونے کا مطالبہ کرنے یا نوکر میں 55 سال کی عمر سے آگے جاری رہنے کا کوئی حق پیدا کرنے کے حق میں کٹوتی کرنے کے کسی بھی ارادے کی نشاندہی کرتا ہے۔ وہ اس ارادے کا اظہار کرنے کے لیے بہت زیادہ موزوں ہیں کہ جیسے ہی 55 سال کی عمر پہنچ جاتی ہے مناسب اتھارٹی کو یہ حق حاصل ہوتا ہے کہ وہ نوکر سے ریٹائر ہونے کا مطالبہ کرے لیکن یہ کہ 55 سے 60 سال کی عمر کے درمیان مناسب اتھارٹی کو نوکر کو برقرار رکھنے کا اختیار دیا جاتا ہے لیکن وہ ایسا کرنے کا پابند نہیں ہے۔

اس ارادے کو "عام طور پر" لفظ کے استعمال سے اور بھی واضح اور شک سے بالاتر بنایا گیا ہے۔ "عام طور پر" مطلب "زیادہ تر معاملات میں لیکن مستقل طور پر نہیں۔ یہ خود اس حقیقت پر زور دیتا ہے کہ مناسب اختیار نوکر کو 55 سال کی عمر کے بعد بھی برقرار رکھنے کا پابند نہیں ہے چاہے وہ موثر ہی کیوں نہ رہے۔ لہذا دوسری شق کا ارادہ واضح طور پر یہ ہے کہ اگرچہ پہلی شق کے تحت مناسب اتھارٹی کو اس نوکر کو ریٹائر کرنے کا حق حاصل ہے جو شق (اے) کے تحت آتا ہے جیسے ہی وہ 55 سال کا ہو جاتا ہے، اس مرحلے پر، اس پر غور کیا جائے گا کہ اسے مزید برقرار رکھنا ہے یا نہیں۔ پانچ سال کی مزید مدت کے لیے برقرار رکھنے کا یہ اختیار صرف اس صورت میں استعمال کیا جاسکتا ہے جب نوکر موثر رہتا ہے؛ لیکن اس اختیار کو استعمال کرنے یا نہ کرنے کا فیصلہ کرنے میں اتھارٹی کو کارکردگی کے سوال کے

علاوہ دیگر حالات پر بھی غور کرنا پڑتا ہے؛ خصوصی حالات کی عدم موجودگی میں اسے نوکر کو برقرار رکھنا چاہیے؛ لیکن جو خاص حالات ہیں وہ مکمل طور پر اتھارٹی کے فیصلے پر چھوڑ دیا جاتا ہے۔ اس طرح، نوکر کے 55 سال کی عمر تک پہنچنے کے بعد اتھارٹی کو اپنی صوابدید کا استعمال کرنا پڑتا ہے کہ نوکر کو برقرار رکھنا ہے یا نہیں؛ اور نوکر کو برقرار رکھنے کا کوئی حق نہیں ہے، چاہے وہ موثر ہی کیوں نہ رہے۔

جئے رام بمقابلہ یونین آف انڈیا (اے آئی آر 1954 ایس سی 584) میں عدالت کی طرف سے اس اصول کے حوالے سے بات کرتے ہوئے معروف وکیل نے جسٹس مکھرجی (جیسا کہ وہ اس وقت تھے) کے مشاہدے پر ریفرنس کو پیش کیا تھا۔

" ہم سمجھتے ہیں کہ اس اصول کی زبان کو اپنانا ایک ممکنہ نظریہ ہے کہ دائرہ کار میں آنے والے ایک وزارتی نوکر کو عام طور پر 60 سال کی عمر تک خدمت میں برقرار رکھنے کا حق حاصل ہے۔ یہ بلاشبہ اس کے موثر رہنے پر مشروط ہے۔ لہذا ہم اس مقدمے کے مقاصد کے لیے یہ فرض کر سکتے ہیں کہ مدعی کو 60 سال تک ملازمت میں رہنے کا حق حاصل تھا اور اس سے پہلے اسے ناکارہ ہونے کی بنیاد کے علاوہ ریٹائر نہیں کیا جاسکتا تھا۔"

تاہم اس اصول کے معنی کے سوال پر اس فیصلے پر غور کرنا مکمل طور پر غیر معقول ہوگا۔ اس دلیل سے نمٹتے ہوئے کہ چونکہ اس قاعدے کے تحت مدعی کو 60 سال تک ملازمت میں رہنے کا حق حاصل ہے اور اس سے پہلے اسے ریٹائر نہیں کیا جاسکتا سوائے اس کے کہ ناکارہ ہونے کی بنیاد پر کچھ نتائج سامنے آئیں، عدالت نے اس دلیل کی خاطر فرض کیا کہ یہ تشریح ممکن تھی اور اس بنیاد پر ماہر وکیل کی دلیل سے نمٹنے کے لیے آگے بڑھی۔ یہ کہنے کا ارادہ نہیں تھا کہ یہ صحیح تشریح تھی جسے اصول کے الفاظ پر رکھا جانا چاہیے۔

ضابطہ اخلاق کے قاعدہ 2046 (2) (اے) کی صحیح تشریح، ہماری رائے میں، یہ ہے کہ اس شق کے تحت آنے والا ریلوے کا وزارتی ملازم 55 سال کی عمر کو حاصل کرنے پر لازمی طور پر ریٹائر ہو سکتا ہے لیکن جب نوکر کی عمر 55 اور 60 سال کے درمیان ہو تو مناسب اتھارٹی کے پاس اسے ملازمت میں برقرار رکھنے کا اختیار ہوتا ہے، بشرطیکہ نوکر موثر رہے لیکن اتھارٹی اسے برقرار رکھنے کا پابند نہیں ہے چاہے کوئی نوکر موثر ہی رہے۔ یہ بات قابل ذکر ہے کہ اس اصول کی اس تشریح کو ہندوستان کی کئی ہائی کورٹس نے اپنایا ہے (بسنٹ کمار پال بمقابلہ چیف الیکٹریکل انجینئر (اے آئی آر 1956 کلکتہ 93)؛ کشن دیال بمقابلہ جنرل منیجر، شمالی ریلوے (اے آئی آر 1954 پنجاب 245) اور رگھوناتھ نارائن ماتھر بمقابلہ یونین آف انڈیا (اے آئی آر 1953 الہ آباد 352)؛ لہذا

ہم یہ مانتے ہیں کہ ہائی کورٹ کا یہ موقف درست تھا کہ اس اصول نے مدعی کو 55 سال کی عمر سے آگے ملازمت میں رہنے کا کوئی حق نہیں دیا۔

اس کے بعد مسٹر اگروال کی طرف سے یہ زور دیا گیا کہ ریلوے بورڈ کا 19 اکتوبر 1948 کا نوٹیفیکیشن، اور 15 اپریل 1952 کا مزید نوٹیفیکیشن، جس کے نتیجے میں 8 ستمبر 1948 کے بعد 60 سال کی عمر حاصل کرنے سے پہلے قاعدہ 2046 (2) (اے) کے تحت سبکدوش ہونے والے وزارتی ملازمین کے ساتھ امتیازی سلوک کیا گیا ہے۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ 8 ستمبر 1948 کو حکومت ہند اس فیصلے پر پہنچی کہ کوئی بھی وزارتی سرکاری ملازم جس پر بنیادی قاعدہ 56 (بی) (آئی) لاگو ہوتا ہے اور جس کی عمر 55 سال ہو چکی ہے لیکن 60 سال کی عمر نہیں ہو چکی ہے، اسے اس وقت تک ملازمت سے سبکدوش ہونے کی ضرورت نہیں ہوگی جب تک کہ اسے مجوزہ سبکدوشی کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا معقول موقع نہ دیا جائے اور جب تک کہ اس سلسلے میں وہ جو بھی نمائندگی کرنا چاہے اس پر مناسب طریقے سے غور نہ کیا جائے۔ اس فیصلے سے حکومت ہند کے مختلف محکموں کو آگاہ کیا گیا اور یہ ہدایت کی گئی کہ "مستقبل کی رہنمائی کے لیے" اس پر غور کیا جائے۔ 19 اکتوبر 1948 کو، وزارت ریلوے نے قاعدہ 2046 (2) (اے) (جو بنیادی قاعدہ 56 (بی) (آئی) سے مطابقت رکھتا ہے، کے تحت چلنے والے وزارتی ملازمین کی ریٹائرمنٹ کے معاملات سے نمٹنے کے لیے ایک نوٹیفیکیشن جاری کیا جیسا کہ حکومت ہند کے 8 ستمبر 1948 کے نوٹیفیکیشن کی طرف سے ہدایت کی گئی تھی۔ 19 اکتوبر 1948 کے اس نوٹیفیکیشن نے ایک بار پھر یہ واضح کر دیا کہ پہلے ہی سبکدوش ہو چکے وزارتی ملازمین کے حوالے سے کوئی کارروائی نہ کرنے کا فیصلہ کیا گیا ہے۔ ایک بار پھر، 15 اپریل 1952 کے ایک نوٹیفیکیشن میں، ریل وے بورڈ نے ایک فیصلہ بتایا کہ "ایسے وزارتی ملازمین جو 8 ستمبر 1948 کے بعد ریٹائر ہوئے تھے، لیکن آئین کے آرٹیکل 311 (2) کی تعمیل کے بغیر 60 سال کی عمر تک پہنچنے سے پہلے کچھ شرائط کے تحت ڈیوٹی پر واپس لے لیے جائیں"۔

(--8--)

اپیل کنندہ کی دلیل یہ ہے کہ قاعدہ 2046 (2) (اے) کے تحت آنے والے دیگر وزارتی ملازمین کو دیئے گئے اس فائدے سے انکار، جو 8 ستمبر 1948 کے بعد ریٹائر ہوئے تھے، غیر آئینی ہے۔ ہم نہیں سمجھتے کہ اس دلیل میں کوئی بنیاد ہے۔

کیا ہوا کہ 8 ستمبر 1948 کو حکومت نے فیصلہ لیا کہ وزارتی ملازمین کو 55 سال کی عمر کے حصول پر زیر بحث اصول کے تحت ریٹائر نہیں کیا جانا چاہیے اگر وہ کارروائی کے خلاف وجہ بتانے کا موقع

دیے بغیر موثر تھے اور اسی تاریخ سے اس نے 55 سے 60 سال کی عمر کے ملازمین کو ریٹائر کرنے کے اختیار کے استعمال کے حوالے سے اپنا طریقہ کار تبدیل کر دیا۔ یہ فیصلہ کہ ان لوگوں کے حوالے سے کچھ نہیں کیا جانا چاہیے جو اس تاریخ کو پہلے ہی ریٹائر ہو چکے ہیں، من مانی طور پر نہیں کیا گیا ہے۔ 8 ستمبر 1948 کے بعد سبکدوش ہونے والوں کے ایک مختلف طبقے کی تشکیل، ان لوگوں سے جو اس تاریخ سے پہلے سبکدوش ہو چکے تھے جس پر فیصلہ لیا گیا تھا، ایک معقول درجہ بندی ہے اور آئین کے آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں کرتا ہے۔ اس لیے اس دلیل کو بھی مسترد کر دیا جاتا ہے۔

لہذا، ہماری رائے میں، ہائی کورٹ کا یہ موقف درست تھا کہ 55 سال کی عمر کو حاصل کرنے پر قاعدہ 2046 (2) (اے) کے تحت سبکدوش ہونے والے وزارتی ملازمین کی معقول درجہ بندی دو زمروں میں کی گئی تھی: ایک طبقہ ان لوگوں پر مشتمل تھا جو 8 ستمبر 1948 کے بعد ریٹائر ہوئے تھے، اور دوسرا ان لوگوں پر مشتمل تھا جو 8 ستمبر 1948 تک ریٹائر ہوئے تھے۔ اس لیے آئین کے آرٹیکل 14 کے ذریعے ضمانت شدہ قوانین کے مساوی تحفظ سے کوئی انکار نہیں ہے۔ نتیجے میں اپیل ناکام ہو جاتی ہے اور اسے مسترد کر دیا جاتا ہے۔ اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں ہوگا، کیونکہ اپیل کنندہ ایک درباری ہے۔ ہم سپریم کورٹ رولز کے آرڈر XIV، رول 9 کے تحت کوئی حکم نہیں دیتے۔  
اپیل مسترد کر دی گئی۔