

از عدالتِ عظمیٰ

یو۔ پی۔ جل نگم ودیگراں

بنام

پر بھات چندراجین ودیگراں

تاریخ فیصلہ: 31 جنوری 1996

[ایم ایم پنچھی اور کے ایس پرپورن، جسٹس صاحبان]

قانون ملازمت:

سالانہ مخفی رپورٹیں-ریکارڈنگ کا نظام- مخفی رپورٹوں میں درجہ بندی کی کمی- آجریو۔ پی۔ جل نگم ایک عرضی دے رہے ہیں کہ دونوں اندراجات منفی اندراجات نہیں ہیں اور اس لیے ملازم کو مطلع نہیں کیے گئے ہیں- عدالت عالیہ نے عرضی خارج کر دی- اپیل پر قرار پایا کہ درجہ بندی کی کمی کے لیے وجوہات درج کی جانی چاہئیں اور ملازم کو الزام سے آگاہ کیا جانا چاہیے، جو ایک مشورے کی صورت میں ہو- جب درج کی کمی بغیر وجہ بتائے موازنہ کے ذریعے ظاہر ہوتی ہے، تو اسے برقرار نہیں رکھا جاسکتا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: خصوصی اجازت کی درخواست (سی) نمبر 16988، سال 1995-

ڈبلیو پی نمبر 2244 (ایس / ایس)، سال 1994 میں الہ آباد عدالت عالیہ کے 1.5.95 کے فیصلے اور حکم سے۔

درخواست گزاروں کے لیے راجیو دھون، آر بی مشرا، سدھانسو، ایم کے رائے اور کے مشرا۔
جواب دہندگان کے لیے ایس سی مہیشوری اور آر کے جین، اے جے بھلا، پی کے چکورتی اور مس پر بھاجین۔

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم سنایا گیا:

ہم جو کچھ اس حکم میں کہتے ہیں، وہ نہ صرف پہلے مدعا علیہ کے کیس کو شامل کرے گا بلکہ یوپی جل نگم (جو یہاں پہلا مدعی ہے) میں سالانہ مخفی رپورٹوں کے ریکارڈنگ کے نظام کو بھی منظم کرے گا۔

پہلے مدعا علیہ کو ایک مخصوص وقت پر درجہ بند کر دیا گیا تھا جس پر سروس ٹریبونل نے اصلاح کی تھی۔ عدالت عالیہ کے سامنے، درخواست گزاروں کی عرضی یہ تھی کہ مخفی رپورٹوں میں درجہ بندی کی کمی اندراجات کو مخفی اندراجات نہیں کہا جاسکتا تا کہ نگم کو مجبور کیا جاسکے کہ وہ اسی بات کو ملازم تک پہنچائے اور نمائندگی کو راغب کرے۔ اس دلیل کو عدالت عالیہ نے خارج کر دیا تھا، کیونکہ اس کے خیال میں مخفی رپورٹیں ملازم کے اثاثے تھے، کیونکہ وہ خدمت کے ترقیاتی اور توسیعی مراحل میں اس کے فائدے پر غور کرتی ہیں۔ عدالت عالیہ نے اپنے نقطہ نظر کو درست ثابت کرنے کے لیے ایک مثال دی ہے کہ اگر کسی ملازم نے جائز طور پر کسی خاص سال میں 'بقایا' رپورٹ حاصل کی ہو، جو اس کے بعد آنے والے سال میں، اور اس کے علم کے بغیر، اس سے کوئی بات چیت کیے بغیر 'تسلیمی بخش' کی سطح تک گھٹ جاتی ہے، تو یہ یقینی طور پر اس کے پیشہ ورانہ زندگی کے کسی نہ کسی مرحلے پر اس پر منفی اثر ڈالے گا۔

ہمیں عدالت عالیہ کے ان مشاہدات کی وضاحت کرنے کی ضرورت ہے۔ نگم کے پاس قواعد ہیں، جس کے تحت ایک مخفی اندراج کو متعلقہ ملازم کو مطلع کرنا ضروری ہے، لیکن اندراج کی درجہ بندی کی کمی نہیں۔ نگم کی جانب سے اس بات پر زور دیا گیا ہے کہ جب داخلے کی نوعیت کسی ایسی مصیبت کی عکاسی نہ کرے جس کے بارے میں مطلع کرنے کی ضرورت نہ ہو۔ جیسا کہ ہم اسے دیکھتے ہیں کہ عدالت عالیہ کی طرف سے دی گئی انتہائی مثال ایک مخفی عنصر کی عکاسی کر سکتی ہے جو لازمی طور پر قابل ترسیل ہے، لیکن اگر درجہ بند اندراج ایک قدم نیچے جانے کا ہے، جیسے کہ 'بہت اچھا' سے 'اچھا' پر گرنا جو عام طور پر مخفی اندراج نہیں ہو سکتا کیونکہ دونوں ایک مثبت درجہ بندی ہیں۔ صورتحال میں مخفی دستاویزات ریکارڈ کرنے والی اتھارٹی کے لیے صرف اتنا ضروری ہے کہ وہ متعلقہ افسر کی ذاتی فائل پر اس طرح کی کم درجہ بندی کی وجوہات ریکارڈ کرے، اور اسے مشورے کی شکل میں تبدیلی سے آگاہ کرے۔ اگر ضروری تبدیلی جائز نہیں ہے، تو سالانہ مخفی رپورٹیں لکھنے کا مقصد ہی مایوس ہو جائے گا۔ ایک بہترین سطح حاصل کرنے کے بعد اس کی طرف سے ملازم اپنے کام

میں سست پڑ سکتا ہے، اپنے ایک بار کے کارنامے سے محفوظ طور پر آرام کر سکتا ہے۔ یہ ایک ناپسندیدہ صورتحال ہوگی۔ پھر بھی، منفی اثرات کی شدت کسی بھی صورت میں ان تبدیلیوں میں ظاہر نہیں ہونی چاہیے، کیونکہ بصورت دیگر انہیں منفی طور پر ایسے ہی آگاہ کیا جائے گا۔ اس بات پر زور دیا جا سکتا ہے کہ کسی دیئے گئے معاملے میں ایک مثبت مخفی اندراج بھی پہلے منفی ہو سکتا ہے اور یہ کہنا کہ منفی اندراج ہمیشہ معیاری طور پر نقصان دہ ہونا چاہیے شاید درست نہ ہو۔ فوری صورت میں ہم نے پہلے مدعالیہ کا ملازمت ریکارڈ دیکھا ہے۔ تبدیلی کی کوئی وجہ بیان نہیں کی گئی ہے۔ نیچے کی درجہ بندی موازنہ سے ظاہر ہوتی ہے۔ یہ برقرار نہیں رہ سکتا۔ اس طریقے سے پہلے مدعالیہ کے معاملے اور جل نگم میں غالب ہونے والے نظام کی وضاحت کرنے کے بعد، ہمیں عدالت عالیہ کے حتمی نتائج کو قبول کرنے میں کوئی دشواری نہیں لگتی ہے۔

اس لیے خصوصی اجازت کی درخواست خارج کر دی جاتی ہے۔

درخواست خارج کر دی گئی۔