

از عدالتِ عظمیٰ

مسز نیراماتھر

بنام

لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا دیگر

تاریخ فیصلہ: 31 اکتوبر 1991

[کے۔ جگناتھ شیٹی اور یوگیشور ڈے نل، جسٹس صاحبان۔]

لائف انشورنس کارپوریشن سروس قواعد: اپیل کنندہ۔ لائف انشورنس کارپوریشن میں مقرر کردہ اسسٹنٹ۔ آزمائشی مدت کے دوران برطرف۔ کوئی وجہ نہیں دی گئی۔ بعد میں لائف انشورنس کارپوریشن نے انکشاف کیا کہ اپیل کنندہ نے طبی اعلائیے میں کنبی انداز میں ہونے کی حقیقت کو روک دیا۔ عدالت نے قرار دیا کہ طبی اعلائیے میں پیش کی جانے والی معلومات خواتین کی شائستگی اور عزت نفس کو متاثر کرتی ہے۔

درخواست گزار نے لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا میں اسسٹنٹ کے عہدے کے لیے درخواست دی۔ اسے تحریری امتحان اور انٹرویو کے لیے بھی بلایا گیا اور وہ دونوں امتحانات میں کامیاب رہی۔ اسے ایک اعلامیہ فارم داخل کرنا تھا جو اس نے 25 مئی 1989 کو کارپوریشن کو جمع کرایا تھا۔ اسی دن ایک خاتون ڈاکٹر نے بھی ان کا معائنہ کیا جو کارپوریشن کے پینل میں تھیں اور طبی لحاظ سے اس کام کے لیے موزوں پائی گئیں۔ اس کے بعد انہوں نے ایک قلیل مدتی تربیتی پروگرام سے گزرا اور 25 ستمبر 1989 کو تعیناتی کا خط دیا۔ اسے چھ ماہ کی مدت کے لیے جانچ پڑتال پر رکھا گیا تھا اور وہ اطمینان بخش کام کی رپورٹ کے تابع خدمت میں تصدیق کا حقدار تھا۔

درخواست گزار نے 9 دسمبر 1989 سے 8 مارچ 1990 تک چھٹی لی۔ اس نے 27 دسمبر 1989 کو زچگی کی چھٹی کے لیے درخواست دی جس کے بعد 6 جنوری 1990 کو میڈیکل

سرٹیفکیٹ دیا گیا۔ انہوں نے 11 جنوری 1990 کو ڈاکٹر ہیرالال کے نرسنگ ہوم میں ایک مکمل مدت کے بچے کو جنم دیا اور 19 جنوری 1990 کو وہاں سے فارغ ہو گئیں۔

13 فروری 1990 کو درخواست گزار کو اس کی آزمائشی مدت کے دوران ملازمت سے فارغ کر دیا گیا۔ کوئی وجہ بیان نہیں کی گئی تھی اور حکم محض بریت کا حکم معلوم ہوتا تھا۔

درخواست گزار نے عدالت عالیہ کا رخ کیا، اور عدالت عالیہ نے برطرفی میں مداخلت کرنے سے انکار کر دیا کیونکہ آزمائشی مدت کے دوران درخواست گزار کا کام تسلی بخش نہیں پایا گیا تھا۔

اس کے بعد درخواست گزار نے اس عدالت میں اپیل کی۔ ابتدائی سماعت کے بعد عدالت نے ایک عبوری حکم نامہ جاری کیا جس میں مدعا علیہ کو عدالتی حکم موصول ہونے کی تاریخ سے 15 دن کے اندر درخواست گزار کو دوبارہ ملازمت پر بھیجنے کی ہدایت کی گئی اور حتمی سماعت کے لیے نوٹس بھی جاری کیا گیا۔

کارپوریشن نے نوٹس کی خدمت پر، دو بنیادوں پر درخواست گزار کی خدمات کے خاتمے کا جواز پیش کرنے کے لیے کاؤنٹر دائر کیا: (1) کہ درخواست گزار نے جان بوجھ کر فٹنس کے لیے طبی معائنے سے پہلے ڈیپلکریٹیشن فارم پر کرتے وقت کنبھی انداز میں ہونے کی حقیقت کا ذکر کرنے سے گریز کیا تھا۔ اس کا انکشاف تب ہوا جب اس نے کارپوریشن کو بتایا کہ اس نے ایک بیٹی کو جنم دیا ہے۔ (2) جانچ کے دوران اس کا کام تسلی بخش نہیں تھا۔ تو یہ ڈسچارج سیمپلیسیٹر کا آرڈر تھا۔ کارپوریشن نے مزید درجہ III اور IV کے عملے کی بھرتی کے لیے طبی معائنے کے بارے میں ہدایت نمبر 16 کا حوالہ دیا، جس میں تعیناتی کے مقصد کے لیے، اگر طبی معائنے کے وقت کوئی خاتون درخواست دہندہ حاملہ ہے، تو اس کی تعیناتی کو زچگی کے تین ماہ بعد سمجھا جائے گا۔

اپیل منظور کرتے ہوئے عدالت،

قرار دیا گیا کہ: جب کہ ہم خواتین کے مساوی حقوق کی آئینی ضمانت حاصل کرنے کے لیے آگے بڑھ رہے ہیں، ایسا لگتا ہے کہ لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا موجودہ صورتحال سے آگے نہیں بڑھ رہی ہے۔ فوری معاملے میں اس بات کی نشاندہی کرنے کے لیے ریکارڈ پر کچھ بھی نہیں ہے کہ جانچ کے دوران درخواست گزار کا کام تسلی بخش نہیں تھا۔ برطرفی کی وجہ صرف سروس میں داخل

ہونے کے مرحلے پر اس کی طرف سے دیا گیا اعلان تھا، حالانکہ درخواست گزار کا خاتون ڈاکٹر نے طبی معائنہ کیا اور اسے اس عہدے پر شامل ہونے کے لیے طبی طور پر فٹ پایا۔

اصل شرائط اگرچہ غیر ارادی طور پر ایک خاتون امیدوار سے مطلوبہ اعلامیے کی نوعیت ہے، خاص طور پر کالم (iii) سے (viii) کے تحت فراہم کی جانے والی تفصیلات جو واقعی شرمندگی کا باعث ہیں اگر نہ کہ توہین آمیز ہوں۔ شائستگی اور عزت نفس شاید اس طرح کے ذاتی مسائل کے انکشاف کو روک سکتا ہے۔ کارپوریشن بہتر کرے گی کہ اعلامیے میں اس طرح کے کالموں کو حذف کر دے۔ اگر اعلامیے کا مقصد زچگی کی چھٹی اور خدمت میں داخل ہونے کے وقت حاملہ خاتون امیدوار کو فوائد سے انکار کرنا ہے، تو کارپوریشن اسے حمل کے ٹیسٹ سمیت طبی معائنے کے تابع کر سکتی ہے۔

پہلے سے دیے گئے عبوری حکم کو مکمل کر دیا گیا ہے حالانکہ اپیل کنندہ چھٹی کی تاریخ سے لے کر اس کی بحالی تک تنخواہ کا حقدار نہیں ہے۔

پسیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 4488، سال 1991۔

سی۔ ڈبلیو۔ پی۔ نمبر 749، سال 1990 میں دہلی عدالت عالیہ کے مورخہ 8.4.91 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل کنندہ کے لیے آر موہن۔

جواب دہندگان کے لیے ایف ایس نرین، کیلاش واسودیو، مس اپنا کرپال اور ایم جے پال۔

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم سنایا گیا: کے۔ جگناتھانی، جے۔

اجازت دی گئی۔

جب ہم خواتین کے لیے مساوی حقوق کی آئینی ضمانت حاصل کرنے کے لیے آگے بڑھ رہے ہیں تو ایسا لگتا ہے کہ لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا موجودہ صورتحال سے آگے نہیں بڑھ رہی ہے۔ معاملہ کارپوریشن کے اس مخصوص رویے کی وضاحت کرتا ہے۔

درخواست گزار نے لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا ("کارپوریشن") میں اسسٹنٹ کے عہدے کے لیے درخواست دی۔ انہیں تحریری امتحان اور انٹرویو کے لیے بھی بلایا گیا۔ وہ دونوں

معائنوں میں کامیاب رہی۔ انہیں ایک اعلامیہ فارم پر کرنے کے لیے کہا گیا جو انہوں نے کیا اور 25 مئی 1989 کو کارپوریشن کو پیش کیا۔ اسی دن، ایک خاتون ڈاکٹر نے بھی اس کا معائنہ کیا اور اسے طبی لحاظ سے اس کام کے لیے موزوں پایا۔ درخواست گزار کا معائنہ کرنے والا ڈاکٹر کارپوریشن کے منظور شدہ پینل میں تھا۔

درخواست گزار کو ایک قلیل مدتی تربیتی پروگرام سے گزرنے کی ہدایت کی گئی۔ تربیت کی کامیاب تکمیل کے بعد انہیں 25 ستمبر 1989 کو ایک تعیناتی کا خط دیا گیا۔ انہیں کارپوریشن میں اسسٹنٹ کے طور پر مقرر کیا گیا۔ اسے 6 ماہ کی مدت کے لیے جانچ پڑتال پر رکھا گیا تھا۔ وہ اطمینان بخش کام کی رپورٹ کے تابع خدمت میں تصدیق کی حقدار تھی۔

درخواست گزار نے 9 دسمبر 1989 سے 8 مارچ 1990 تک چھٹی لی۔ درحقیقت، اس نے 27 دسمبر 1989 کو زچگی کی چھٹی کے لیے درخواست دی جس کے بعد 6 جنوری 1990 کو میڈیکل سرٹیفکیٹ دیا گیا۔ انہیں 10 جنوری 1990 کو ڈاکٹر ہیرالال کے نرسنگ ہوم میں داخل کرایا گیا۔ اس نے 11 جنوری 1990 کو ایک مکمل مدت کے بچے کو جنم دیا۔ انہیں 19 جنوری 1990 کو نرسنگ ہوم سے فارغ کر دیا گیا۔

13 فروری 1990 کو درخواست گزار کو ملازمت سے فارغ کر دیا گیا۔ یہ اس کی جانچ پڑتال کی مدت کے دوران تھا۔ خارج ہونے والے مادہ کی ترتیب سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ اس میں کوئی بنیاد تفویض نہیں کی گئی تھی اور ایسا لگتا ہے کہ یہ ایک خارج ہونے والا مادہ ہے۔ درخواست گزار نے آئین کے آرٹیکل 226 کے تحت عدالت عالیہ کا رخ کیا جس میں اس حکم کو اس بنیاد پر چیلنج کیا گیا کہ یہ ڈسپارج آسان نہیں تھا بلکہ ملازمت میں شامل ہونے سے پہلے اس کی طرف سے کیے گئے اعلامیے میں کچھ تضاد پر مبنی تھا۔ کاؤنٹر میں کارپوریشن نے یہ کہتے ہوئے کیس کی مزاحمت کی کہ درخواست گزار کا کام تسلی بخش نہیں تھا اور اس طرح تعیناتی کی شرائط کے تحت اسے بغیر کسی نوٹس کے اور کوئی وجہ بتائے فارغ کر دیا گیا۔ عدالت عالیہ نے برطرفی میں مداخلت کرنے سے انکار کر دیا۔ عدالت عالیہ نے مشاہدہ کیا کہ آزمائشی مدت کے دوران درخواست گزار کا کام تسلی بخش نہیں پایا گیا۔

درخواست گزار نے اب اس عدالت میں اپیل کی ہے۔ جب اپیل کو ابتدائی سماعت کے لیے درج کیا گیا تو اس عدالت نے حتمی نمٹارے کے لیے نوٹس جاری کیا اور مندرجہ ذیل حکم دیا:

"مقدمے کے حقائق ہمیں ایک عبوری حکم نامہ جاری کرنے پر مجبور کرتے ہیں جس میں جواب دہندگان کو درخواست گزار کو دوبارہ ملازمت پر رکھنے کی ہدایت کی جاتی ہے اور ہم اسی کے مطابق جواب دہندہ کو ہدایت جاری کرتے ہیں کہ وہ اس حکم کی وصولی کی تاریخ سے 15 دن کے اندر درخواست گزار کو بحال کرے۔"

کارپوریشن آن سروس نے درخواست گزار کی ملازمت کے خاتمے کا جواز پیش کرنے کے لیے کاؤنٹر دائر کیا ہے۔ یہ کہا گیا ہے کہ کارپوریشن نے درخواست گزار کی ملازمت اس وقت انجام دی جب وہ ابھی پرو بیشر تھی۔ بطور پرو بیشر ان کی خدمات کو بند کرنے کے وقت، کوئی وجہ نہیں بتائی گئی تھی اور یہ محض بریت کا حکم تھا۔ درخواست گزار پر کوئی بد نما داغ نہیں لگایا گیا۔ درخواست گزار 9 دسمبر 1989 سے 8 مارچ 1990 تک چھٹی پر تھا۔ درخواست گزار نے جان بوجھ کر فٹنس کے لیے طبی معائنے سے پہلے ڈیکلریشن فارم پر کرتے وقت کنسبی انداز میں ہونے کی حقیقت کا ذکر کرنے سے گریز کیا تھا۔ درخواست گزار نے اس حقیقت کو چھپایا کہ وہ کنسبی انداز میں ہے۔ یہ بعد میں اس وقت ظاہر ہوا جب اس نے کارپوریشن کو بتایا کہ اس نے ایک بیٹی کو جنم دیا ہے۔

کارپوریشن نے 25 مئی 1989 کو درخواست گزار کی طرف سے بھرے گئے اعلامیے کی شرائط کا بھی حوالہ دیا:

"6. صرف طبی معائنے کار کی موجودگی میں خواتین امیدواروں کے ذریعے پر کرنا:

(a) کیا آپ شادی شدہ ہیں۔ ہاں۔

(b) اگر ایسا ہے تو براہ کرم بیان کریں:

(i) آپ کے شوہر کا نام مکمل اور پیشہ

مسٹر پردیپ ماتھور، لاء آفیسر، سنٹرل پولیوشن کنٹرول بورڈ، نہرو پلیس، نئی دہلی۔

(ii) بچوں کی تعداد، اگر کوئی ہو، اور ان کی موجودہ عمر بیان کریں: ایک بیٹی: 1 سال اور چھ ماہ۔

(iii) کیا ماہواری ہمیشہ باقاعدہ اور درد سے پاک رہی ہے، اور کیا اب بھی ہے؟.....ہاں۔

(iv) کتنی بار حمل ٹھہر چکا ہے؟ کتنے مکمل مدت کے لیے چلے گئے ہیں؟ ایک۔

(v) آخری ماہواری کی تاریخ بیان کریں:..... 29 اپریل، 1989۔

(vi) کیا آپ اب حاملہ ہیں؟..... نہیں۔

(vii) آخری بچہ جنم دینے کی تاریخ بتائیں: 14 نومبر، 1987۔

(viii) کیا آپ کا کوئی اسقاط حمل ہوا ہے یا حاملہ گر چکا ہے؟..... نہیں۔"

جوابی بیان حلفی میں مزید الزام لگایا گیا کہ درخواست گزار کی طرف سے دیا گیا اعلان درخواست گزار کے علم میں غلط تھا کیونکہ اس کے اپنے بیان کے مطابق اس نے 11 جنوری 1990 کو ایک مکمل مدت کے بچے کو جنم دیا تھا۔ درخواست گزار اپنے علم کے مطابق، 29 اپریل 1989 کو ماہواری نہیں ہو سکتی تھی جیسا کہ اس نے 25 مئی 1989 کے اعلامیے میں کہا تھا۔ ڈاکٹر ہیرالال چائلڈ اینڈ میسٹرنٹی ہوم کے ایم ڈی ڈاکٹر ایس کے گپتا، جہاں درخواست گزار کو زچگی کے لیے داخل کیا گیا تھا، نے تصدیق کی ہے کہ درخواست گزار کے پاس 3 اپریل 1989 کو ایل ایم پی تھا۔ ڈاکٹر ہیرالال کے سرٹیفکیٹ کی ایک نقل بھی جوابی بیان حلفی کے ضمیمہ کے طور پر پیش کی گئی ہے۔ اس بات پر زور دیا گیا کہ درخواست گزار نے جان بوجھ کر کارپوریشن کو ماہواری کی غلط تاریخ 29 اپریل 1989 بتائی تھی اور اس نے ایل ایم پی کی اپنی صحیح تاریخ 3 اپریل 1989 ڈاکٹر ایس کے گپتا کو دی تھی۔ اگر اس نے اپنے اعلامیے میں ماہواری کی صحیح تاریخ کا ذکر کیا ہوتا تو اس کی تعیناتی قواعد کے مطابق موخر کر دی جاتی۔ یہ بھی دعویٰ کیا گیا کہ درخواست گزار کو کارپوریشن کی ملازمت سے فارغ کرنے کا فیصلہ 2 بنیادوں پر تھا: (1) اپنی ملازمت کے ابتدائی مرحلے میں اس کی طرف سے دیے گئے جھوٹے اعلامیے کی وجہ سے؛ اور (2) آزمائشی مدت کے دوران اس کا کام تسلی بخش نہیں تھا۔

کارپوریشن کی طرف سے درجہ III اور درجہ IV کے عملے کی بھرتی کے لیے میڈیکل امتحان کے حوالے سے جاری کردہ ہدایت 16 کا بھی حوالہ دیا گیا۔ ہدایات کی شق 16 درج ذیل ہے:

“16. طبی امتحان:

کسی بھی شخص کو کارپوریشن کی خدمات کے لیے اس وقت تک مقرر نہیں کیا جائے گا جب تک کہ وہ صحت مند آئین کا حامل اور طبی لحاظ سے اپنے فرائض کی انجام دہی کے لیے موزوں نہ ہو۔ ضمیمہ IX میں دیے گئے فارم میں سرٹیفکیٹ کسی ڈاکٹر سے ہونے چاہئیں، جو اس مقصد کے لیے تقرری اتھارٹی کے ذریعے باضابطہ طور پر مجاز ہوں۔ اگر طبی معائنے کے وقت، کوئی خاتون درخواست گزار حاملہ پائی جاتی ہے، تو کارپوریشن میں اس کی تعیناتی کو زچگی کے تین ماہ بعد سمجھا جائے گا۔ یہ امیدوار کی قیمت پر مزید طبی معائنے سے مشروط ہوگا اور درجہ بندی کی فہرست کے درست رہنے کے تابع ہوگا۔”

ہم نے معاملے کا غور سے جائزہ لیا ہے۔ ہمارے پاس اس بات کی نشاندہی کرنے کے لیے ریکارڈ پر کچھ بھی نہیں ہے کہ آزمائشی مدت کے دوران درخواست گزار کا کام تسلی بخش نہیں تھا۔ درحقیقت، برطرفی کی وجہ مختلف معلوم ہوتی ہے۔ یہ خدمت میں داخل ہونے کے مرحلے پر اس کی طرف سے دیا گیا اعلان تھا۔ کہا جاتا ہے کہ اس نے اپنے حمل کو دبانے کے لیے آخری ماہواری کے بارے میں غلط اعلان کیا تھا۔

ہمیں ایسا لگتا ہے کہ اس معاملے میں درخواست گزار کو مورد الزام نہیں ٹھہرایا جا سکتا۔ کارپوریشن کے منظور شدہ پینل میں شامل ڈاکٹر نے اس کا طبی معائنہ کیا۔ وہ اس عہدے پر شامل ہونے کے لیے طبی لحاظ سے فٹ پائی گئیں۔ اصل شرائط اگرچہ غیر ارادی طور پر ایک خاتون امیدوار سے مطلوبہ اعلا میے کی نوعیت کے بارے میں ہے۔ اعلا میے میں کالم (iii) سے (viii) کے تحت پیش کی جانے والی تفصیلات اگر قابل ستائش نہیں ہیں تو واقعی شرمناک ہیں۔ شائستگی اور خود اعتمادی شاید اس طرح کے ذاتی مسائل کے انکشاف کو روک سکتی ہے جیسے کہ آیا اس کی ماہواری باقاعدہ ہے یا درد سے پاک، حمل کی تعداد؛ کتنے مکمل مدت گزر چکے ہیں وغیرہ۔ کارپوریشن بہتر کرے گی کہ اعلا میے میں ایسے کالموں کو حذف کر دے۔ اگر اعلا میے کا مقصد زچگی کی چھٹی اور خدمت میں داخل ہونے کے وقت حاملہ خاتون امیدوار کو فوائد سے انکار کرنا ہے (جس کی قانونی حیثیت کو ہم چیلنج نہ

کرنے کی وجہ سے کوئی رائے ظاہر نہیں کرتے ہیں)، تو کارپوریشن اس کا طبی معائنہ کر سکتی ہے جس میں حمل کا ٹیسٹ بھی شامل ہے۔

ان حالات میں پہلے سے جاری کردہ عبوری حکم کو مطلق بنادیا جاتا ہے۔ تاہم، ہم ہدایت دیتے ہیں کہ اپیل کنندہ خارج ہونے کی تاریخ سے لے کر اس کی بحالی تک تنخواہ کا حقدار نہیں ہے۔ اس ہدایت کے ساتھ اپیل نمٹ جاتی ہے لیکن اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں۔

اپیل منظور کی گئی۔