

# از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 13 مارچ 1953

ستیش چندر آنند

بنام

دی یونین آف انڈیا

[پنتجلی شاستری چیف جسٹس، مکھرجی، ویوین بوس، غلام حسن اور بھگوتی جسٹس صاحبان]

آئین ہند، 1950، آرٹیکل 14، 16، 311-سرکاری ملازم-5 سال کے معاہدے پر  
تقرری-عارضی ملازمت کی بنیاد پر تقرری کا تسلسل-ایک ماہ کے نوٹس پر ملازمت کا  
خاتمہ-قانونی حیثیت-بنیادی حقوق سنٹرل سول ملازمت ز (عارضی ملازمت) قواعد،

1949، قاعدہ 5

درخواست گزار کو حکومت ہند نے وزارت محنت کے آباد کاری اور ملازمت محکمہ میں  
پانچ سالہ معاہدے پر ملازمت دی تھی۔ جب ان کا معاہدہ ختم ہونے والا تھا تو حکومت نے  
انہیں دوبارہ آباد کاری اور روزگار تنظیم کی مدت کے لیے عارضی طور پر اپنے عہدے پر  
ملازمت جاری رکھنے کی ایک نئی پیشکش اس شرط پر کی کہ وہ سنٹرل سول ملازمت ز (عارضی  
ملازمت) قواعد، 1949 کے تحت چلیں گے، جس میں دونوں طرف سے ماہ کے نوٹس کے  
ذریعے معاہدہ ختم کرنے کا التزام کیا گیا تھا۔ انہوں نے پیشکش قبول کر لی اور ملازمت جاری  
رکھی، لیکن بعد میں انہیں ایک ماہ کا نوٹس دینے کے بعد ان کی خدمات ختم کر دی گئیں،  
درخواست گزار نے آئین کے آرٹیکل 32(1) کے تحت راحت کے لیے درخواست دی

جس میں الزام لگایا گیا کہ آئین کے آرٹیکل 311، 14 اور 16(1) کے تحت ان کے بنیادی حقوق کی خلاف ورزی کی گئی:

حکم ہوا کہ، (i) آرٹیکل 311 کا کوئی اطلاق نہیں تھا کیونکہ یہ ملازمت سے برطرفی یا برطرفی یا عہدے میں کمی کا معاملہ نہیں تھا بلکہ اس کی ایک شق کے تحت نوٹس کے ذریعہ معاہدے کو ختم کرنے کا ایک عام معاملہ تھا، برخاستگی اور برطرفی کے درمیان فرق یہ تھا کہ سابق عام طور پر مستقبل کی ملازمت سے نااہل ہو جاتا ہے لیکن مؤخر الذکر نہیں۔

(ii) آرٹیکل 14 کا کوئی اطلاق نہیں تھا کیونکہ اس کے ساتھ امتیازی سلوک نہیں کیا گیا تھا اور نہ ہی اسے کسی ایسے قانون کے تحفظ سے انکار کیا گیا تھا جس کا دعویٰ دوسرے لوگ بھی کر سکتے ہیں۔

(iii) آرٹیکل 16 یکساں طور پر لاگو نہیں تھا کیونکہ درخواست گزار کو تقرری یا ملازمت سے متعلق معاملے میں مساوی مواقع سے محروم نہیں کیا گیا تھا بلکہ اس کے ساتھ کسی دوسرے شخص کی طرح سلوک کیا گیا تھا جسے ان شرائط کے تحت عارضی ملازمت کی پیشکش کی گئی تھی۔

ریاست عارضی ملازمت کے معاہدے کر سکتی ہے اور ہر معاملے میں خصوصی شرائط عائد کر سکتی ہے، بشرطیکہ وہ آئین سے متصادم نہ ہوں، اور جو لوگ ان شرائط کو قبول کرنے اور معاہدے میں داخل ہونے کا انتخاب کرتے ہیں وہ ان کے پابند ہیں، چاہے ریاست پابند ہی کیوں نہ ہو۔

اصل دائرہ اختیار: بنیادی حقوق کے نفاذ کے لیے آئین کے آرٹیکل 32 کے تحت درخواست (1952 کا نمبر 201)۔

درخواست گزار کی طرف سے آر کے ورا اور جی سی ماتھر۔

ایم سی سینتلاوڈ، اٹارنی جنرل برائے ہندوستان، (پورس اے مہتا، ان کے ساتھ) مدعا

علیہ کی طرف سے۔

13.1953 مارچ۔ عدالت کا فیصلہ بوسے جسٹس نے سنایا۔

یہ آئین کے آرٹیکل 32 کے تحت ایک درخواست ہے جس میں درخواست گزار اس کے مطابق آئین کے آرٹیکل 14 اور 16 (1) کے تحت اس کے بنیادی حقوق کی خلاف ورزی کا ازالہ چاہتا ہے۔ درخواست گزار نے ذاتی طور پر کافی حد تک اس پر بحث کی۔ پھر، جب ہمارا فیصلہ تقریباً تیار تھا، اس نے دوبارہ سماعت اور کچھ نئے کاغذات داخل کرنے کی اجازت کے لیے درخواست دائر کی۔ جب اس سے انکار کر دیا گیا تو وہ دوسرے دن دوبارہ آیا اور ایک ایجنٹ کو شامل کرنے اور وکیل کے بذریعے پیش ہونے کے لیے اجازت مانگی کیونکہ اسے لگا کہ وہ ذاتی طور پر اپنے مقدمے میں انصاف نہیں کر سکا ہے۔ (یہ بات قابل ذکر ہے کہ اگرچہ انہوں نے اصل میں ایک ایجنٹ کی خدمات حاصل کی تھیں لیکن جب وہ ذاتی طور پر پیش ہوئے تو انہوں نے سماعت سے پہلے ہی انہیں برطرف کر دیا)۔ ہم نے اس کی درخواست منظور کر لی اور وکیل نے اس کے لیے مقدمے پر دوبارہ بحث کی لیکن معاملے کو مزید آگے نہیں بڑھایا۔ حقائق یہ ہیں۔

اکتوبر 1945 میں، درخواست گزار کو حکومت ہند نے وزارت محنت کے آباد کاری اور ملازمت محکمہ کے جنرل کے پانچ سالہ معاہدے پر ملازمت دی تھی۔ یہ فیڈرل پبلک ملازمت کمیشن کے انتخاب کے بعد تھا۔ مختصر مدت کی عملی تربیت کے بعد، انہیں جنوری 1946 میں جبل پور میں ذیلی علاقائی محکمہ روزگار کے منیجر کے طور پر تعینات کیا گیا اور بعد میں اس تقرری میں ان کی تصدیق ہوئی۔

ملازمت کا یہ معاہدہ 1950 میں ختم ہونا تھا۔ اس کی میعاد ختم ہونے سے کچھ دیر پہلے حکومت ہند نے انہیں ایک نئی پیشکش کی، جو 30 جون 1950 کے اپنے خط میں اس خط میں

بیان کردہ شرائط پر ان کے معاہدے کی میعاد ختم ہونے پر انہیں ملازمت میں جاری رکھنے کے لیے کی گئی تھی۔ ان میں درج ذیل شامل تھے:

"(3) ملازمت کی دیگر شرائط:- آپ کا معاہدہ ختم ہونے پر آپ کو آباد کاری اور ملازمت محکمہ کی مدت کے لیے عارضی طور پر اپنے عہدے پر برقرار رہنے کی اجازت دی جائے گی اور سنٹرل سول ملازمت ز (عارضی ملازمت) قواعد، 1949 کے تحت حکومت کی جائے گی، جب تک کہ آپ مستقل سرکاری ملازم نہ ہوں۔"

خط میں ان سے پوچھا گیا کہ کیا وہ وزارت محنت کو یہ بتانے کے لیے تیار ہیں کہ کیا وہ ان شرائط پر ملازمت جاری رکھنے کے لیے تیار ہیں اور وہ تسلیم کرتے ہیں کہ انہوں نے پیشکش قبول کر لی اور ملازمت میں برقرار رہے، وہ ایک مستقل سرکاری ملازم نہیں تھے حالانکہ یہ دلیل دی گئی تھی کہ وہ پانچ سالہ معاہدے پر تھے اور جس کام کے لیے وہ ملازم تھے، یعنی بحالی اور روزگار، وہ صرف ایک عارضی نوعیت کا تھا۔ اس لیے عارضی خدمات کے قواعد کا اطلاق ہوا۔

ان اصولوں پر، 'قاعدہ 5 مادی ہے۔ یہ اس طرح چلتا ہے:

"5(a) کسی عارضی سرکاری ملازم کی خدمت جو نیم مستقل خدمت میں نہیں ہے، کسی بھی وقت تحریری نوٹس کے ذریعے یا تو سرکاری ملازم کی طرف سے تقرری اتھارٹی کو، یا تقرری اتھارٹی کی طرف سے سرکاری ملازم کو دے کر ختم کرنے کا ذمہ دار ہوگا۔

(b) اس طرح کے نوٹس کی مدت ایک ماہ ہوگی، جب تک کہ حکومت اور

سرکاری ملازم کی طرف سے دوسری صورت میں رضامندی نہ ہو۔

نیم مستقل خدمت کی وضاحت قواعد میں کی گئی ہے اور یہ واضح ہے کہ درخواست گزار اس طبقے میں نہیں آتا ہے۔ یہ بھی ایک غیر متنازعہ حقیقت ہے کہ نوٹس کی مدت کے حوالے سے درخواست گزار اور حکومت کے درمیان کوئی قرارداد نہیں ہوا تھا۔ لہذا، اس اصول کے

مطابق، جو درخواست گزار کے مزید خدمات کے معاہدے میں ایک مدت تھی، اس کی خدمات تحریری طور پر ایک ماہ کے نوٹس کے ذریعے کسی بھی وقت ختم کرنے کے ذمہ دار تھے۔ یہ نوٹس 25 نومبر 1950 کو دیا گیا تھا اور انہیں بتایا گیا تھا کہ یکم دسمبر 1950 سے ایک ماہ کی میعاد ختم ہونے پر ان کی خدمات ختم ہو جائیں گی۔

دلائل کے دوران ایک بڑے میدان کا احاطہ کیا گیا تھا، اور اگر اس معاملے پر دوبارہ بحث نہیں کی جاتی تو ہم، درخواست گزار کے اطمینان کے لیے، اٹھائے گئے تنازعات کو زیادہ مکمل طور پر نمٹاتے جو اب ضروری ہو گا جب وکیل پیش ہو چکے ہیں۔

درخواست آئین کے آرٹیکل 32(1) کے تحت ہے اور اس لیے یہ ظاہر کیا جانا چاہیے کہ بنیادی حق کی خلاف ورزی ہوئی ہے۔ یہ دلیل دی گئی کہ جن حقوق کی خلاف ورزی کی گئی ہے وہ آرٹیکل 14 اور 16(1) کے ذریعے دیے گئے ہیں۔

آرٹیکل 14 کو پہلے لیتے ہوئے، یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ درخواست گزار کے ساتھ کسی ایسے قانونی حق کے استعمال یا اس سے لطف اندوز ہونے میں امتیازی سلوک کیا گیا ہے جو دوسروں کے لیے کھلا ہے جو اسی طرح واقع ہیں۔ ان کا کہنا ہے کہ جن حقوق کی خلاف ورزی کی گئی ہے وہ آرٹیکل 131 کے تحت دیے گئے ہیں۔ ان کا کہنا ہے کہ انہیں یا تو برخاست کر دیا گیا ہے یا ان حفاظتی اقدامات کے بغیر ملازمت سے ہٹا دیا گیا ہے جو اس آرٹیکل میں دیے گئے ہیں۔ ہماری رائے میں، آرٹیکل 131 کا کوئی اطلاق نہیں ہے کیونکہ یہ نہ تو برطرفی ہے اور نہ ہی ملازمت سے ہٹانا، اور نہ ہی یہ عہدے میں کمی ہے۔ یہ ایک عام معاملہ ہے جس میں کسی معاہدے کو اس کی ایک شق کے تحت نوٹس کے ذریعے ختم کیا جاتا ہے۔

بھارت میں ملازمت کو طویل عرصے سے من مانی برخاستگی یا رینک میں کمی کے خلاف کچھ قانونی ضمانتوں اور تحفظات فراہم کیے گئے ہیں۔ گورنمنٹ آف انڈیا ایکٹ، 1935 کی دفعہ 240 کے تحت، تحفظات ان دو معاملات تک محدود تھے۔ نیچے۔ موجودہ آئین میں، تیسرا شامل کیا گیا، یعنی ملازمت سے ہٹانا۔ ملازمت سے "برخاستگی" اور "ہٹانے" کے

درمیان فرق کو سمجھنے کے لیے، آئین کے آرٹیکل 313 کی وجہ سے بھارت میں "خدمات" کو ان قواعد کی طرف رجوع کرنا ضروری ہو گا جو حکومت کرتے ہیں، اور تبدیلیوں کے ساتھ اب بھی حکومت کرتے ہیں۔

طرز عمل اور نظم و ضبط سے متعلق سول ملازمت ز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) کے قواعد کے حصہ XII میں قاعدہ 49 شامل ہے جس میں مختلف سزاؤں کا تعین کیا گیا ہے جن کے تحت خدمات کے کسی رکن کو نظم و ضبط کی خلاف ورزی اور بدانتظامی کا نشانہ بنایا جاسکتا ہے۔ ان کی تعداد سات ہے اور ان میں مذمت، معطلی، عہدے میں کمی، ملازمت سے ہٹانا اور ملازمت سے برخاستگی شامل ہیں۔ 1935 کے ایکٹ نے ان میں سے صرف دو ممکنہ سزاؤں کا انتخاب کیا جو قانونی تحفظات کے لیے کافی سنگین ہیں، یعنی عہدے میں کمی اور ملازمت سے برخاستگی۔ آئین نے اس فہرست میں ایک تہائی کا اضافہ کیا ہے۔ دونوں کے درمیان جو فرق نکالا گیا ہے اس کی وضاحت قاعدہ 49 میں کی گئی ہے۔ سب سے پہلے ملازمت سے ہٹانا ہوتا ہے "جو مستقبل کی ملازمت سے نااہل نہیں ہوتا ہے" اور اس کے بعد ملازمت سے برطرفی ہوتی ہے "جو عام طور پر مستقبل کی ملازمت سے نااہل ہوتا ہے"۔

اس کے بعد ایک وضاحت درج ذیل ہے:

“اخراج۔

(c) معاہدے کے تحت مصروف شخص کا، اس کے معاہدے کی شرائط کے

مطابق، اس اصول کے معنی میں ہٹانے یا برخاست کرنے کے مترادف نہیں

ہے۔

یہ اصطلاحات آرٹیکل 311 میں اسی معنی میں استعمال کی گئی ہیں۔ اس کا نتیجہ یہ ہے کہ مضمون کا یہاں کوئی اطلاق نہیں ہے اور اس لیے امتیازی سلوک کا کوئی سوال ہی پیدا نہیں ہوتا، اس "قانون" کے لیے جس کا تحفظ درخواست گزار چاہتا ہے اس کا اس پر کوئی اطلاق نہیں ہوتا ہے۔

درخواست گزار پر اس معاہدے میں داخل ہونے کی کوئی زبردستی نہیں تھی جو اس نے کیا تھا۔ وہ قانون کے تحت کسی بھی دوسرے شخص کی طرح اس پیشکش کو قبول کرنے یا مسترد کرنے کے لیے آزاد تھا جو اسے دی گئی تھی۔

قبول کرنے کے بعد، اس کے پاس اب بھی اس کے معاہدے کے تحت کسی بھی ایسے حقوق کو نافذ کرنے کے لیے تمام حقوق اور اسی طرح کے دوسرے افراد کے لیے دستیاب علاج ہیں جن سے اسے انکار کیا گیا ہے، یہ فرض کرتے ہوئے کہ کوئی ہیں، اور ملک کی عام عدالت عالیان میں اس خلاف ورزی کے لیے ایسے علاج کرنے کے لیے جو اس کے لیے بالکل اسی حد تک کھلے ہیں جیسے دوسرے افراد اسی طرح واقع ہیں۔ اس کے ساتھ امتیازی سلوک نہیں کیا گیا ہے اور نہ ہی اسے کسی ایسے قانون کے تحفظ سے انکار کیا گیا ہے جس کا دعویٰ دوسرے لوگ بھی کر سکتے ہیں۔ رٹ کی دائر ساغلط سمجھی جاتی ہے۔

آرٹیکل 16(1) یکساں طور پر لاگو نہیں ہے۔ پورا معاملہ معاہدے پر منحصر ہے۔ جب درخواست گزار کا پہلا معاہدہ (پانچ سالہ معاہدہ) ختم ہوا تو وہ مستقل سرکاری ملازم نہیں تھا اور حکومت اسے دوبارہ ملازمت دینے یا اسے ملازمت میں برقرار رکھنے کی پابند نہیں تھی۔ دوسری طرف، یہ حکومت کے لیے کھلا تھا کہ وہ اسے عارضی اور معاہدے کی بنیاد پر اس کی ملازمت کو جاری رکھنے کی پیشکش کرے۔ اگرچہ ملازمت جاری رکھی گئی تھی، لیکن یہ حقیقت میں، اور قانون کی نظر میں، ایک نئے اور نئے معاہدے کے تحت تھا جو پرانے سے بالکل الگ اور الگ تھا حالانکہ اس کی بہت سی شرائط ایک جیسی تھیں۔ آرٹیکل 16(1) ریاست کے تحت کسی بھی عہدے پر ملازمت یا تقرری سے متعلق تمام معاملات میں موقع کی مساوات سے متعلق ہے۔ درخواست گزار کو ملازمت یا تقرری کے کسی بھی موقع سے انکار نہیں کیا گیا ہے۔ ان کے ساتھ کسی بھی دوسرے شخص کی طرح سلوک کیا گیا ہے جسے ان شرائط کے تحت عارضی ملازمت کی پیشکش کی گئی تھی۔ جب اس کی شکایت کا تجزیہ کیا جائے تو یہ ذاتی تفریق نہیں ہے بلکہ مستقل ملازمت کے برخلاف خصوصی شرائط پر عارضی

ملازمت کی پیشکش کے خلاف ہے۔ لیکن یقیناً، ریاست عارضی ملازمت کے معاہدوں میں داخل ہو سکتی ہے اور ہر معاملے میں خصوصی شرائط عائد کر سکتی ہے، بشرطیکہ وہ آئین سے مطابقت نہ رکھتے ہوں، اور جو لوگ ان شرائط کو قبول کرنے اور معاہدے میں داخل ہونے کا انتخاب کرتے ہیں وہ ان کے پابند ہیں، چاہے ریاست پابند ہی کیوں نہ ہو۔ جب ملازمت مستقل ہوتی ہے تو کچھ قانونی ضمانتیں ہوتی ہیں لیکن ایسی حدود کی عدم موجودگی میں حکومت، اوپر بیان کردہ اہلیت کے تابع، عارضی ملازمین کے ساتھ خدمات کے معاہدے کرنے کے لیے آزاد ہوتی ہے، جو عارضی نوعیت کے کاموں میں مصروف ہوتے ہیں، جیسا کہ کسی دوسرے آجر کے ساتھ ہوتا ہے۔

مقدمے کی خوبیوں سے متعلق مختلف معاملات کا حوالہ دیا گیا تھا لیکن ہم اس بارے میں کوئی رائے ظاہر نہیں کرتے ہیں کہ آیا درخواست گزار کے پاس دوسرے حقوق ہیں جنہیں وہ دوسرے طریقوں سے نافذ کر سکتا ہے۔ ہم یہاں ایک بنیادی حق کو نافذ کرنے کے لیے آرٹیکل 32 کے تحت ایک رٹ کے ساتھ کام کر رہے ہیں اور ہم صرف یہ فیصلہ کرتے ہیں کہ کسی بھی بنیادی حق کی خلاف ورزی نہیں کی گئی ہے۔

جب معاملے پر پہلی بار بحث کی گئی تو ہم نے اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہ دینے کا فیصلہ کیا تھا لیکن اب جب کہ درخواست گزار نے مقدمے کو دوبارہ کھولنے اور فاضل اٹارنی جنرل کو دوسری بار یہاں بلانے پر اصرار کیا ہے، ہمارے پاس لاگت کے ساتھ درخواست کو مسترد کرنے کے سوا کوئی چارہ نہیں ہے۔

درخواست مسترد کر دی گئی۔

درخواست گزار کا ایجنٹ: بچندر نارائن۔

جواب دہندہ کے لیے ایجنٹ: جی۔ ایچ۔ راجادھیاشا۔