

سپریم کورٹ رپورٹس (1996) SUPP. 8 ایس سی آر

ریاست ہریانہ اور دیگران

بنام

جسمیر سنگھ اور دیگران

7 نومبر 1996

[اے۔ ایم۔ احمدی، چیف جسٹس اور سجاتا وی۔ منوہر، جسٹس]

مزدوری قانون:

تنخواہ میں برابری۔ مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ۔ مالی کم چوکیدار/ پمپ آپریٹرز جو یومیہ اجرت پر کام کرتے ہیں۔ کہا جاتا ہے: عام ملازمین کے ساتھ تنخواہ میں برابری کے حقدار نہیں ہیں۔ ایسے یومیہ درجہ کے مزدور صرف کم از کم اجرت کے حقدار ہیں، اگر ان کے لئے کوئی ہو۔

تنخواہ میں برابری۔ مساوی کام کے لئے مساوی اجرت۔ اصول۔ اطلاق: درخواست دینا ہمیشہ آسان نہیں ہوتا۔ مختلف ملازمتوں پر فائز مختلف افراد کے ذریعہ انجام دیئے گئے کام کی تشخیص شامل ہے۔ جب تک کہ بدینتی نہ ہو، ماہر اداروں کے ذریعہ تشخیص کو قبول کیا جانا چاہئے۔ آئین ہند، 1950 آرٹیکلز 14 اور

-16

یومیہ درجہ بندی والے ملازمین۔ خدمات کی مقررہ مدت کو پورا کرنا۔ مستقل۔ منعقدہ: پالیسی کا معاملہ جس پر ریاستی حکومت کو فیصلہ کرنا ہے۔

جواب دہندگان کو اپیل کنندہ ریاست کی طرف سے یومیہ اجرت پر میل کم چوکیدار/ پمپ آپریٹرز کے طور پر ملازم رکھا گیا تھا۔ مدعا علیہ نے ہائی کورٹ کے سامنے ایک رٹ پٹیشن دائر کی جس میں دعویٰ کیا گیا تھا کہ 'مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ دی جا رہی ہے، جیسا کہ درخواست گزار ریاست کی خدمات میں اسی طرح کے عہدوں پر باقاعدگی سے کام کرنے والے افراد کو دیا جا رہا ہے۔ ہائی کورٹ نے رٹ پٹیشن منظور کر لی۔ ناراض ہونے کی وجہ سے اپیل کنندہ ریاست نے موجودہ اپیل کو ترجیح دی۔

اپیل کی اجازت دیتے ہوئے، یہ عدالت

منعقدہ 1.1: 'مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ' کے اصول کو لاگو کرنا ہمیشہ آسان نہیں ہوتا ہے۔ مختلف تنظیموں میں یا یہاں تک کہ ایک ہی تنظیم میں مختلف افراد کے ذریعہ کیے گئے کام کا موازنہ کرنے اور ان کا جائزہ لینے میں فطری مشکلات ہیں۔ مختلف ملازمتوں پر فائز افراد کے مختلف سیٹوں کے ذریعہ انجام دیئے گئے کام کے معیار کا جائزہ لینا ہوگا۔ تعلیمی یا تکنیکی قابلیت میں اختلافات ہو سکتے ہیں جو ہولڈرز اپنی ملازمت میں لاتے ہیں حالانکہ ملازمت کا عہدہ ایک ہی ہو سکتا ہے۔ ایسے دیگر معاملات بھی ہو سکتے ہیں جو سروس میں کارکردگی سے مطابقت رکھتے ہیں جو تجربے اور سناریوں جیسے معیار کی بنیاد پر پے اسکیل میں اختلافات کا جواز پیش کر سکتے ہیں، یا کمیڈر میں جمود کو روکنے کی ضرورت، تاکہ ان افراد سے اچھی کارکردگی حاصل کی جاسکے جو پے اسکیل میں سب سے اوپر پہنچ چکے ہیں۔ اسی طرح کے بہت سے دوسرے معاملات ہو سکتے ہیں جو ملازمت میں موثر کارکردگی پر اثر انداز ہو سکتے ہیں۔ پے اسکیل کے مقاصد کے لئے ایسی ملازمتوں کی تشخیص ماہرین کے اداروں پر چھوڑ دی جانی چاہئے اور، جب تک کوئی بدینتی نہ ہو تو اس کی تشخیص کو قبول کیا جانا چاہئے۔

[594 جی ایچ 596 جی ایچ 597 اے]

فیڈریشن آف آل انڈیا کسٹمز اینڈ سینٹرل ایکسائز اسٹینوگرافرز (تسلیم شدہ) اور دیگر ان بنام یونین آف انڈیا اور دیگر ان [1988] 3 ایس سی سی 91۔ ریاست یو۔ پی۔ اور دیگر ان بنام جے۔ پی۔ چورسیا اور دیگر ان، [1989] 1 ایس سی سی 121۔ میوارام کنوجیا بنام آل انڈیا انسٹی ٹیوٹ آف میڈیکل سائنسز اینڈ دیگر ان، [1989] 2 ایس سی سی 235۔ ہرنس لائی اور دیگر ان بنام ریاست ایچ۔ پی۔ اور دیگر ان، [1989] 4 ایس سی سی 459 اور غازی آباد ڈیولپمنٹ اتھارٹی بنام وکرم چودھری، [1995] 5 ایس سی

سی 210 پر انحصار کرتے تھے۔

رندھیر سنگھ بنام یونین آف انڈیا، [1982] 1 ایس سی سی 618، دھریندر چھولی اور دیگر بنام ریاست یوپی، [1986] 1 ایس سی سی 637 اور جے پال اور دیگر ان بنام ریاست ہریانہ اور دیگر ان، [1988] 3 ایس سی سی 354، کا حوالہ دیا گیا ہے۔

1.2. لہذا، جو اب دہندگان، جو یومیہ اجرت پر ملازم تھے، ان کے ساتھ ریاست کی باقاعدہ خدمات انجام دینے والے افراد کے برابر سلوک نہیں کیا جاسکتا جو اسی طرح کے عہدوں پر فائز ہیں۔ یومیہ درجہ بندی والے کارکنوں کو باقاعدہ کارکنوں کے لئے مقرر کردہ قابلیت رکھنے کی ضرورت نہیں ہے، اور نہ ہی انہیں بھرتی کے وقت عمر سے متعلق ضرورت کو پورا کرنا ہوگا۔ انہیں اس طریقے سے منتخب نہیں کیا جاتا ہے جس میں باقاعدہ ملازمین کا انتخاب کیا جاتا ہے۔ باقاعدہ سروس سے متعلق دیگر دفعات بھی ہیں جیسے سروس کے کسی رکن کی منتقلی کی ذمہ داری، اور اس کا حکام کے تادیبی دائرہ اختیار کے تابع ہونا، جو روزانہ درجہ بندی والے مزدوروں کے تابع نہیں ہیں۔ لہذا، ان کی اجرت کے مقاصد کے لیے ان کا موازنہ باقاعدہ مزدوروں سے نہیں کیا جاسکتا۔ اور نہ ہی وہ باقاعدگی سے کام کرنے والوں کی کم از کم باقاعدگی سے تنخواہ کا دعویٰ کر سکتے ہیں۔ تاہم، اگر ایسے کارکنوں کے لئے کم از کم اجرت مقرر کی جاتی ہے، تو جو اب دہندگان اس کے حقدار ہوں گے اگر یہ ان کی ادائیگی سے زیادہ ہے۔ لیکن مقررہ مدت کی سروس مکمل کرنے والے یومیہ اجرت والے مزدوروں کو مستقل کرنا پالیسی کا معاملہ ہے جس کا فیصلہ ریاستی حکومت کو کرنا ہے۔ [597 سی-ای، ایف 598 سی]

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 14223 آف 1996 وغیرہ وغیرہ۔

1994 کے سی ڈی یو پی نمبر 15920 میں پنجاب اور ہریانہ ہائی کورٹ کے 23.3.95 کے فیصلے اور حکم سے۔

کے مادھو ریڈی، وی۔ اے۔ مہتا، پریم مہوترا، اندو ملہوترا، کیتی کمار، گریندر پال سنگھ، جی جی سنگھ، (جے ایس منی پور، اونڈلانی، آئی ڈی سنگل)، ایل کمار گپتا-2، انیس احمد خان، (جسبیر ملک، جے پی این

گپتا)، ایم ایس دہیا، محترمہ انجنا شرما، محترمہ پوجا آند، مدن دیو شرما، سی ایس راگھون، آر سی پاٹھک، آر سی پاٹھک۔

عدالت کا فیصلہ مندرجہ ذیل سنایا گیا۔

محترمہ سجاتا وی۔ منوہر، جسٹس تاخیر کو معاف کر دیا گیا۔

اجازت دے دی گئی۔

یہ اپیلیں ریاست ہریانہ نے پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے مختلف فیصلوں کے خلاف دائر کی ہیں جس میں ریاست ہریانہ کے ذریعہ یومیہ اجرت پر کام کرنے والے افراد کو سرکاری ملازمت میں باقاعدہ عہدوں پر فائز افراد کے برابر تنخواہ دینے کا حکم دیا گیا ہے۔ سہولت کی خاطر 1995ء کی خصوصی اجازت کی درخواست نمبر 27150 کی تفصیلات بیان کی گئی ہیں۔

جواب دہندگان مختلف تاریخوں سے ریاست ہریانہ کے ذریعہ یومیہ اجرت پر مالی کم چوکیدار/ پمپ آپریٹرز کے طور پر ملازم ہیں۔ جواب دہندگان نے درخواست کی کہ 'مساوی تنخواہ یا مساوی کام کی بنیاد پر انہیں وہی تنخواہ دی جانی چاہئے جو ریاست ہریانہ کی خدمات میں اسی طرح کے عہدوں پر باقاعدگی سے کام کرنے والے افراد کو دی جاتی ہے۔ عدالت عالیہ نے یہ درخواست منظور کرتے ہوئے ریاست ہریانہ کو ہدایت دی تھی کہ وہ جواب دہندگان کو وہی تنخواہ اور الاؤنس ادا کرے جو اسی طرح کے عہدوں پر فائز ریگولر ملازمین کو دیے جاتے ہیں۔

'مساوی تنخواہ یا مساوی کام کے اصول کو لاگو کرنا ہمیشہ آسان نہیں ہوتا ہے۔ مختلف تنظیموں میں یا یہاں تک کہ ایک ہی تنظیم میں مختلف افراد کے ذریعہ کیے گئے تشخیصی کام کا موازنہ کرنے میں فطری مشکلات ہیں۔ یہ اصول بنیادی طور پر آئین کے آرٹیکل 39 (ڈی) میں ریاستی پالیسی کے رہنما اصولوں کے ایک حصے کے طور پر بیان کیا گیا تھا۔ رندھیر سنگھ بنام رندھیر سنگھ کے معاملے میں۔ یونین آف انڈیا اور دیگران، [1982] 1

ایس سی سی 618، تاہم، اس عدالت نے کہا کہ یہ ایک آئینی مقصد ہے جو آئینی مداوا کے ذریعہ حاصل کیا جاسکتا ہے اور کہا کہ اس اصول کو آئین کے آرٹیکل 14 اور 16 میں پڑھا جانا چاہئے۔ اس معاملے میں دہلی انتظامیہ کے تحت دہلی پولیس فورس کے ایک ڈرائیور کا سٹیبل نے دیگر ڈرائیوروں کے برابر تنخواہ کا دعویٰ کیا تھا اور یہ استدعا منظور کر لی گئی تھی۔ اسی اصول کو بعد میں دھیر بندر جمہولی اور ریاست یوپی، [1986] 1 ایس سی سی 637 اور جے پال اور دیگر ان بنام ریاست ہریانہ اور دیگر، [1988] 3 ایس سی سی 354 میں راحت دینے کے مقصد سے اپنایا گیا تھا۔ فیڈریشن آف آل انڈیا کسٹمز اور سینٹرل ایکسائز اسٹینوگرافرز (تسلیم شدہ) اور دیگر کے معاملے میں یونین آف انڈیا اور دیگر، [1988] 3 ایس سی سی 91، تاہم، اس عدالت نے 'مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ' کے اصول کی وضاحت کرتے ہوئے کہا کہ ایک ہی عہدے پر فائز سرکاری ملازمین کے درمیان تنخواہ کے پیمانے میں فرق اور ذمہ داری، بھروسہ اور رازداری کی سطح میں فرق کی بنیاد پر اسی طرح کا کام کرنا ایک جائز فرق ہوگا۔ اس صورت میں مرکزی سکریٹریٹ میں کام کرنے والے اسٹینوگرافرز (گریڈ 1) اور پے کمیشن کی سفارش کی بنیاد پر ماتحت دفاتر کے سربراہوں سے منسلک افراد کے لئے مقرر کردہ مختلف پے اسکیل کو آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں اور 'مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ' کے اصول کے منافی قرار دیا گیا تھا۔ اس عدالت نے یہ بھی کہا کہ اس عہدے سے وابستہ ذمہ داریوں کے بارے میں انتظامی حکام کا فیصلہ، اور ایک عہدے دار سے توقع کی جانے والی قابل اعتمادیت کی سطح، متعلقہ حکام کا ایک قابل قدر فیصلہ ہوگا، جو اگر صحیح، معقول اور منطقی طور پر پہنچ جاتا ہے، تو عدالت کی مداخلت کے لئے کھلا نہیں ہے۔

ریاست اتر پردیش اور دیگر بنام جے پی چورسیا اور دیگر کے معاملے میں، [1989] 1 ایس سی سی 121 کے معاملے میں اس عدالت نے ایک بار پھر احتیاط کا نوٹ جاری کیا۔ اس نے نشانہ ہی کی کہ 'مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ' کے اصول کا اسی طرح کے کام کے ہر معاملے میں کوئی میکانی اطلاق نہیں ہے۔ آرٹیکل 14 ان افراد کی خصوصیات یا خصوصیات کی بنیاد پر معقول درجہ بندی کی اجازت دیتا ہے جو ایک ساتھ بھرتی اور گروپ میں شامل کیے گئے ہیں، ان لوگوں کے مقابلے میں جو چھوڑ دیے گئے ہیں۔ یقیناً، ان خصوصیات یا خصوصیات کا اس مقصد سے معقول تعلق ہونا چاہئے جو حاصل کرنے کی کوشش کی گئی ہے۔ عدالت کے سامنے پیش کئے گئے معاملے میں الہ آباد عدالت عالیہ کے بیج سکریٹریوں نے سیکشن افسروں کے برابر تنخواہ کا دعویٰ کیا تھا۔ اس دعوے کو مسترد کرتے ہوئے عدالت نے کہا کہ سروس معاملات میں میرٹ یا تجربہ تنخواہ کے مقاصد کے لئے درجہ بندی کے لئے مناسب بنیاد ہو سکتا ہے تاکہ انتظامیہ میں کارکردگی کو فروغ دیا جاسکے۔ اس

کے علاوہ، جمود سے بچنے کے لئے زیادہ تنخواہ کا پیمانہ یا پروموشن کے مواقع کی کمی کے نتیجے میں مایوسی بھی تنخواہوں میں تفریق کی ایک قابل قبول وجہ ہے۔ پنچ نے مشاہدہ کیا کہ اگرچہ تمام پنچ سکرٹری ایک ہی کام کر سکتے ہیں، لیکن ان کے کام کا معیار مختلف ہو سکتا ہے۔ پنچ سیکرٹریز (گریڈ 1) کا انتخاب سلیکشن کمیٹی میرٹ کی بنیاد پر سیناریٹی کو مدنظر رکھتے ہوئے کرتی ہے۔ ایسے پنچ سکرٹریوں کو دی گئی زیادہ تنخواہ کو چیلنج نہیں کیا جاسکتا ہے جن کا مجاز اتھارٹی کے ذریعہ جائزہ لیا جاتا ہے۔

میو ارام کنوجیا بنام آل انڈیا انسٹی ٹیوٹ آف میڈیکل سائنسز اینڈ دیگران، [1989] 2 ایس سی سی 235، تعلیمی قابلیت میں فرق پر مبنی درجہ بندی کو تنخواہ کے پیمانے میں فرق کو جواز کے طور پر پیش کیا گیا تھا۔ اس عدالت نے مزید کہا کہ کام کی نوعیت سے متعلق اس سلسلے میں پے کمیشن کے فیصلے کو قبول کیا جانا چاہئے، اس کے برعکس مواد کی عدم موجودگی میں۔ ان فیصلوں کا حوالہ دیتے ہوئے اس عدالت نے ہرنس لال اور دیگر کے معاملے میں کہا۔ ریاست ہماچل پردیش اور دیگران، [1989] 4 ایس سی سی 459 نے اس پوزیشن کا خلاصہ یہ کہتے ہوئے کیا کہ کسی شخص کو کارپینٹریا کار ایگر کے طور پر نامزد کرنا اس نتیجے پر پہنچنے کے لئے کافی نہیں تھا کہ وہ باقاعدہ خدمت میں دوسرے کارپینٹر کی طرح ہی کام کر رہا تھا۔ اس معاملے میں، ہماچل پردیش ہینڈی کرافٹ کارپوریشن کے ذریعہ یومیہ اجرت پر کام کرنے والے بڑھتیوں نے باقاعدہ ملازمت کرنے والے ترکھانوں کے برابر اجرت کی مانگ کی۔ عدالت نے اس دلیل کو منفی قرار دیتے ہوئے کہا کہ مختلف انتظامیہ والے دیگر اداروں یا یہاں تک کہ مختلف مقامات کے اداروں میں ہم منصبوں کے ساتھ موازنہ نہیں کیا جاسکتا حالانکہ یہ ایک ہی انتظامیہ کی ملکیت ہے۔ جو کام تیار کیا جاتا ہے اس کا معیار مختلف ہو سکتا ہے اور یہاں تک کہ تفویض کردہ کام کی نوعیت بھی مختلف ہو سکتی ہے۔ یہ صرف جسمانی سرگرمی کا موازنہ نہیں ہے۔ مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ کے اصول کے اطلاق کے لئے دی گئی ملازمت کی مختلف جہتوں پر غور کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ مطلوبہ درستی اور مہارت جو ملازمت میں شامل ہو سکتی ہے وہ ملازمت سے ملازمت میں مختلف ہو سکتی ہے۔ اس کا جائزہ لینے اور اس کا تعین ایک ماہر باڈی کے ذریعہ کرنے کے لئے چھوڑ دیا جانا چاہئے۔ اس سلسلے میں جس تازہ ترین فیصلے کی نشاندہی کی گئی ہے وہ غازی آباد ڈیولپمنٹ اتھارٹی اور دیگر بنام وکرم چودھری اور دیگر کے معاملے کا فیصلہ ہے۔

لہذا، یہ واضح ہے کہ مختلف ملازمتوں پر فائز افراد کے مختلف گروہوں کے ذریعہ انجام دیئے گئے کام کے معیار کا جائزہ لینا ہوگا۔ تعلیمی یا ٹیکنیکی قابلیت میں اختلافات ہو سکتے ہیں جو ان مہارتوں پر اثر انداز ہو سکتے ہیں جو ہولڈرز اپنی ملازمت میں لاتے ہیں حالانکہ ملازمت کا عہدہ ایک ہی ہو سکتا ہے۔ سروس میں کارکردگی سے متعلق دیگر معاملات بھی ہو سکتے ہیں جو تجربے اور سناریٹی جیسے معیار کی بنیاد پر پے اسکیل میں فرق کا جواز پیش کر سکتے ہیں، یا کمیڈر میں جمود کو روکنے کی ضرورت، تاکہ ان افراد سے اچھی کارکردگی حاصل کی جاسکے جو پے اسکیل میں سب سے اوپر پہنچ چکے ہیں۔ اسی طرح کے بہت سے دوسرے معاملات ہو سکتے ہیں جو ملازمت میں موثر کارکردگی پر اثر انداز ہو سکتے ہیں۔ اس عدالت نے بارہا مشاہدہ کیا ہے کہ پے اسکیل کے مقاصد کے لئے ایسی ملازمتوں کی تشخیص ماہرین کے اداروں پر چھوڑ دی جانی چاہئے اور، جب تک کہ کوئی بد نیتی نہ ہو، اس کی تشخیص کو قبول کیا جانا چاہئے۔

یہ عدالت ہرنس لائی اور دیگر کے معاملے میں بنام ریاست ہماچل پردیش اور دیگر (ماورا) نے مزید کہا کہ اس معاملے میں عدالت کے سامنے پیش ہونے والے یومیہ درجہ کے مزدوروں کو مقررہ کم از کم اجرت ادا کرنے کے حقدار ہیں نہ کہ ریگولر سروس میں کام کرنے والے اسی طرح کے ملازمین پر لاگو تنخواہ اسکیل میں کم سے کم اجرت جب تک کہ آجرت نے تنخواہ اسکیل میں اس طرح کی کم از کم اجرت کو یومیہ درجہ کے مزدوروں پر لاگو کرنے کا فیصلہ نہ کیا ہو۔ غازی آباد ڈیولپمنٹ اتھارٹی بنام وکرم چودھری اور دیگر (ماورا) کے معاملے میں بھی یہی موقف دہرایا گیا ہے۔

لہذا، موجودہ ایپلوں میں جو جواب دہندگان یومیہ اجرت پر کام کرتے ہیں، ان کے ساتھ ریاست ہریانہ کی باقاعدہ ملازمت کرنے والے افراد کے برابر سلوک نہیں کیا جاسکتا ہے۔ یومیہ درجہ بندی والے کارکنوں کو باقاعدہ کارکنوں کے لئے مقرر کردہ قابلیت رکھنے کی ضرورت نہیں ہے، اور نہ ہی انہیں بھرتی کے وقت عمر سے متعلق ضرورت کو پورا کرنا ہوگا۔ انہیں اس طریقے سے منتخب نہیں کیا جاتا ہے جس میں باقاعدہ ملازمین کا انتخاب کیا جاتا ہے۔ دوسرے لفظوں میں انتخاب کے تقاضے اتنے سخت نہیں ہیں۔ باقاعدگی سے سروس سے متعلق دیگر دفعات بھی ہیں جیسے سروس کے کسی رکن کی منتقلی کی ذمہ داری، اور اس کے تابع ہونا۔ حکام کے انضباطی دائرہ اختیار جیسا کہ مقرر کیا گیا ہے، جس کے تحت روزانہ درجہ بندی کرنے والے مزدوروں کو پابند نہیں کیا جاتا ہے۔ لہذا، ان کی اجرت کے مقاصد کے لیے ان کا موازنہ باقاعدہ مزدوروں سے نہیں کیا جاسکتا۔ اور نہ

ہی وہ باقاعدگی سے کام کرنے والوں کی کم از کم باقاعدگی سے تنخواہ کا دعویٰ کر سکتے ہیں۔

لہذا عدالت عالیہ نے یہ ہدایت دینا درست نہیں تھا کہ مدعا علیہان کو وہی تنخواہ اور الاؤنس دیا جائے جو اسی طرح کے عہدوں پر فائزر یگولر ملازمین کو دیے جاتے ہیں۔ اگر ایسے مزدوروں کے لئے کم از کم اجرت مقرر کی جاتی ہے تو جواب دہندگان اس کے حقدار ہوں گے اگر یہ ان کی تنخواہ سے زیادہ ہے۔

درخواست گزاروں نے منصفانہ طور پر کہا ہے کہ ہریانہ حکومت نے وقتاً فوقتاً ایسے ملازمین کی خدمات کو مستقل کرنے کے پالیسی فیصلے کی بنیاد پر جواب دہندگان جیسے روزانہ کی درجہ بندی والے مزدوروں کو مستقل کرنے کے لئے نوٹیفکیشن جاری کیا ہے۔ اس طرح 11 مئی 1994 کے ایک نوٹیفکیشن کے تحت یومیہ اجرت پر کام کرنے والے وہ افراد جنہوں نے 31 مئی 1993 کو پانچ سال کی سروس مکمل کر لی تھی اور جو اس نوٹیفکیشن کے تحت آتے تھے وہ اپنی سروس کو مستقل کرنے کے حقدار تھے۔ اس سلسلے میں تازہ ترین نوٹیفکیشن 18 مارچ 1996 کو جاری کیا گیا ہے۔

جنرل ایڈمنسٹریشن، حکومت ہریانہ، یہ ریاست ہریانہ کے ساتھ کام سے چارج / آرام دہ / روزانہ درجہ بندی والے ملازمین کو مستقل کرنے سے متعلق ہے۔ اس میں کہا گیا ہے کہ یہ فیصلہ کیا گیا ہے کہ 31 جنوری 1996 کو تین سال کی ملازمت مکمل کرنے والے ان تمام ملازمین کی ملازمت کو مستقل کیا جائے گا جنہوں نے 31 جنوری 1996 کو تین سال کی ملازمت مکمل کی ہے اور ہریانہ حکومت میں 7 مارچ 1996 کو ایون نمبر کی دیگر شرائط کو پورا کیا جائے گا۔ ہمارے سامنے ایسے جواب دہندگان جو مقررہ تقاضوں کو پورا کرتے ہیں، فطری طور پر مستقلی کے فوائد کے حقدار ہوں گے۔ درحقیقت، اپیل کنندگان نے ہمیں بتایا ہے کہ 6715 یومیہ ملازمین میں سے 3280 پہلے ہی 31 جنوری 1996 تک مستقل ہو چکے ہیں۔ 3,280 کے اس اعداد و شمار میں ہم سے پہلے 2,082 جواب دہندگان شامل ہیں۔ بقیہ ملازمین کو مستقل نہیں کیا جا سکا کیونکہ انہوں نے ابھی تک تین سال کی ملازمت مکمل نہیں کی ہے۔ اس طرح کی مستقلی پالیسی کا معاملہ ہے جس کا فیصلہ ریاستی حکومت کو کرنا ہے۔

احاطے میں ایپلوں کی اجازت دی جاتی ہے اور عدالت عالیہ کے فیصلوں اور احکامات کو رد کر دیا جاتا ہے۔ تاہم، اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں ہوگا۔

وی۔ ایس۔ ایس

ایپلوں کی اجازت ہے۔