

سپریم کورٹ رپورٹس (1997) SUPP. 4 ایس سی آر

ایسوسی ایٹ بینکس آف انڈیا ایسوسی ایشن

بنام

اسٹیٹ بینک آف انڈیا اور دیگران

15 اکتوبر 1997

[سجاستا وی۔ منوہر اور ڈی۔ پی۔ وادھوا، جسٹسز]

ملازمت قانون۔ ملازمت میں برابری۔ مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ۔ اسٹیٹ بینک آف انڈیا اور اس کے ماتحت بینک۔ ٹرمینل فوائد، طبی فوائد اور اضافے میں برابری کا دعویٰ۔ ماتحت بینک، جو حقائق پر رکھے گئے ہیں، ایس بی آئی کے ساتھ موازنہ کی پوزیشن میں نہیں ہیں۔ اور نہ ہی ذیلی بینکوں کے ملازمین جو ایس بی آئی کے ملازم سمجھے جاتے ہیں۔ اصول کو لاگو کرتے وقت محتاط انداز اپنایا جائے۔ ایس بی آئی کے ماتحت بینکوں کے ملازمین انتظامیہ کے ساتھ گفت و شنید کے تصفیے کے ذریعے کچھ فوائد حاصل کر رہے ہیں۔ اس لیے، اس کے ساتھ برابری کا دعویٰ ایس بی آئی میں ان کے ہم منصب، جو پائیدار نہیں ہیں۔ آئین ہند، آرٹیکل 14، 16 اور 39 (ڈی)۔ اسٹیٹ بینک آف انڈیا (سبسیڈری بینکس) ایکٹ، 1959، دفعہ 50 (2)۔

درخواست گزار ایسوسی ایشن اسٹیٹ بینک آف انڈیا (ایس بی آئی) کے ذیلی بینکوں کے افسران میں سے تھی۔ حالانکہ تنخواہوں میں برابری تھی، لیکن درخواست گزار نے ایس بی آئی میں مساوی یا اس سے ملتے جلتے رینک کے ملازمین کے برابر ٹرمینل فوائد، طبی فوائد اور اضافی اضافے کا دعویٰ کیا تھا۔

ایس بی آئی نے اپنے جوابی حلف نامہ میں نشانہ ہی کی کہ ذیلی بینک ایک آزاد بینک ہے اور اسٹیٹ بینک آف انڈیا (ذیلی بینک) ایکٹ، 1959 کی دفعہ 50 (2) میں بھی واضح طور پر کہا گیا ہے کہ ماتحت

بینکوں کے افسران اور ملازمین کو کسی بھی مقصد کے لئے اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا افسر اور ملازم نہیں سمجھا جاسکتا ہے۔

درخواست گزار ایسوسی ایشن کی جانب سے دلیل دی گئی تھی کہ چونکہ ذیلی بینک ایس بی آئی کے ساتھ اپنے بورڈ آف ڈائریکٹرز کے مشترکہ چیئرمین کا اشتراک کرتے ہیں، اور چونکہ ایس بی آئی کے پاس ذیلی بینکوں میں پانچ ڈائریکٹروں کو نامزد کرنے کا اختیار ہے، لہذا ذیلی بینک درحقیقت ایس بی آئی کا حصہ ہیں۔ متبادل کے طور پر یہ دلیل دی گئی کہ ذیلی بینک ایس بی آئی کے کنٹرول میں ہیں۔ لہذا ماتحت بینکوں کے ملازمین ایس بی آئی کے ملازمین کی طرح ہی فوائد کا دعویٰ کرنے کے حقدار ہیں۔

عرضی درخواست مسترد کرتے ہوئے، یہ عدالت

منعقدہ 1۔ ایکٹ کے دفعہ 50 کے پیارے دفعات کے پیش نظر، اس نتیجے پر پہنچنا ممکن نہیں ہے کہ ذیلی بینکوں کے ملازمین، تمام عملی مقاصد کے لیے، ایس بی آئی کے ملازم ہیں۔ یہاں تک کہ قانون کے دفعہ 50، ایکٹ کی اسکیم کو دیکھتے ہوئے، یہ واضح ہے کہ ذیلی بینک میں سے ہر ایک کو علیحدہ بینک کے طور پر قائم کیا گیا ہے۔ ہر ذیلی بینک کا اپنا سرمایہ ڈھانچہ ہوتا ہے، اس کے اپنے کام ہوتے ہیں۔ بینکوں میں سے ہر ایک کا اپنا عملہ ہے جس کی اپنی شرائط و ضوابط ہیں۔ اس لیے ذیلی بینکوں کے ملازمین کے ساتھ ایس بی آئی کے ملازمین جیسا سلوک نہیں کیا جاسکتا۔ ذیلی بینکوں کے ملازمین اس بنیاد پر ایس بی آئی کے ملازمین کی طرح فوائد کا دعویٰ کرنے کے حقدار نہیں ہیں کہ وہ دراصل ایس بی آئی کے ملازم ہیں۔

[481-ایف-جی]

2۔ درخواست گزاروں کے ذریعہ دعویٰ کردہ فوائد کے سلسلے میں ایس بی آئی اور ذیلی بینک موازنہ کی پوزیشن میں نہیں ہیں۔ ذیلی بینکوں کے ملازمین کو دیئے جانے والے فوائد ان کے ملازمین کی یونینوں کے ساتھ بات چیت کے ذریعے طے کیے جاتے ہیں۔ جو فوائد دیئے جاتے ہیں وہ ان معاہدوں کے مطابق ہوتے ہیں جو ملازمین کی یونینوں اور ہر بینک کی انتظامیہ کے درمیان طے پائے ہیں۔ ان حالات میں، "مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ" کا اصول لاگو نہیں ہوتا ہے۔ [483-سی-ڈی]

یونین ٹریڈی، چندی گڑھ بنام کرشن بھنڈاری، (1996) 11 ایس سی سی (ایل اینڈ ایس) 391 اور رندھیر سنگھ بنام یونین آف انڈیا، [1982] 1 ایس سی سی 618، کا حوالہ دیا گیا ہے۔

دیوانی اصل کا دائرہ اختیار: عرضی درخواست (سی) نمبر 754 آف 1989۔

(آئین ہند کے آرٹیکل 32 کے تحت)۔

سے

عرضی درخواستیں دیوانی اپیل نمبرات 763/89 اور 819/90۔

درخواست گزار کی طرف سے آر۔ کے۔ بین، راجو رام چندرن، سریش سی۔ گپتا، (ایس سی پال)، ترپوری رائے اور مکمل مدگل شامل ہیں۔

جواب دہندگان کی جانب سے ہریش این۔ سالوے، انیل کمار سنگھ، محترمہ نینا، اے وی رنگم، اے رنگنا دھن اور بی۔ اے۔ رنگنا دھن شامل ہیں۔

عدالت کا فیصلہ بذریعہ سنایا گیا:

جسٹس، مسز سب تاوی۔ منوہسر، نے کہا کہ مردوں اور عورتوں دونوں کے لئے مساوی کام کے لئے مساوی اجرت آئین کے آرٹیکل 39 (ڈی) میں بیان کردہ ریاستی پالیسی کے رہنما اصولوں میں سے ایک ہے۔ آرٹیکل 37 سے غیر منصفانہ بناتا ہے۔ پھر بھی قانون بناتے وقت مقننہ کو اس بات کو ذہن میں رکھنا چاہئے۔ رندھیر سنگھ بنام یونین آف انڈیا اور دیگر، [1982] 1 ایس سی سی 618، اس عدالت نے آئین کے دیباچہ کی روشنی میں آرٹیکل 14 اور 16 کو مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ کے اصول کو اپنی اسکیم میں پڑھنے کے لئے سمجھا۔ اس کے بعد سے یہ اصول کسی تنظیم میں ایک ہی یا اسی طرح کا کام کرنے والے کارکنوں کی

تخواہوں میں غیر منطقی امتیاز کے معاملات میں لاگو کیا گیا ہے۔ جب فرق کی کوئی بنیاد یا وضاحت ہو تو اس کا اطلاق نہیں کیا گیا ہے۔

تاریخی طور پر مساوی قیمت کے کام کے لیے مساوی اجرت خواتین کی تحریک کا نعرہ رہی ہے۔ لہذا مساوی اجرت کے قوانین عام طور پر ایک ہی تنظیم میں یکساں یا مساوی کام کرنے والے مردوں اور عورتوں کی تخواہوں میں جنس کی بنیاد پر امتیازی سلوک سے نمٹتے ہیں۔ مثال کے طور پر مساوی معاوضہ ایکٹ 1976 مردوں اور خواتین کارکنوں کو مساوی معاوضے کی ادائیگی کا اہتمام کرتا ہے اور اس کا مقصد ملازمت کے معاملے میں خواتین کے خلاف جنس کی بنیاد پر امتیازی سلوک کو روکنا ہے۔ گریٹ بریٹری میں مساوی تخواہ ایکٹ 1970 اور مساوی تخواہ (ترمیمی) ضابطے 1983 اسی مقصد کے لئے ہیں۔ اسی نظریے میں پس ماندہ گروہوں کو بھی اسی طرح کے امتیازی سلوک سے بچانے کی کوشش کی گئی ہے۔ ہم نے اس نظریے کی مزید وسیع پیمانے پر تشریح اور اطلاق کیا ہے تاکہ کسی ایسی تنظیم کے اندر امتیازی تخواہوں کو روکا جاسکے جو ریاست کی ملکیت ہے یا اس کا آلہ کار ہے، بشرطیکہ مختلف پے اسکیل ایک تنظیم میں موجود ہوں، مساوی قیمت کا کام کرنے والے ملازمین پر لاگو ہوں، اور فرق کی کوئی معقول وضاحت نہ ہو۔

جب اسی اصول کو توسیع دینے کی کوشش کی جاتی ہے تاکہ ایک ادارے میں تخواہوں کا موازنہ دوسرے ادارے میں پے اسکیل سے کیا جاسکے، حالانکہ مساوی کام کرنے والے ملازمین کے درمیان، اگر ایسا کیا جاتا ہے، تو اس نظریے کو وسعت دینے کا کام احتیاط کے ساتھ کیا جانا چاہیے تاکہ یہ نظریہ ختم نہ ہو جائے۔ بہت سے اجزاء کسی بھی تنظیم میں اجرت کے ڈھانچے کی تشکیل میں جاتے ہیں۔ تاریخی طور پر یہ ملازمین کی یونینوں کے ساتھ بات چیت کے ذریعے یا صنعتی فیصلے کے ذریعے تشکیل دیا جاسکتا ہے۔ ہو سکتا ہے کہ ماہرین کی کمیٹیوں کی مدد سے اس پر نظر ثانی کی گئی ہو یا اسے نئی شکل دی گئی ہو۔ آج کی معاشی صلاحیت بھی اس میں ایک اہم کردار ادا کرتی ہے۔ اس کے ساتھ ساتھ کاروبار کو بڑھانے یا زیادہ منافع کمانے کی صلاحیت بھی ہے۔ اگر ملازمت دینے والا ادارہ مسابقتی شعبے میں کام کرتا ہے، تو اگر وہ معاشی طور پر مضبوط ہے، تو بہتر ٹیلنٹ کو راغب کرنے کے لئے اسی طرح کا کام کرنے والے اپنے حریفوں کے مقابلے میں زیادہ اجرت کی پیش کش کر سکتا ہے۔ یا یہ بہتر تعلیم یافتہ افراد کو زیادہ اجرت کی پیش کش کر سکتا ہے۔ ایک سادہ سا طریقہ کار، دوسری تنظیموں میں دیگر کارکنوں کو زیادہ معاوضہ دینا، کیونکہ کسی اور تنظیم نے انہیں اجازت دی ہے، ناپسندیدہ نتائج کا باعث بن سکتا ہے۔

یہاں تک کہ ایک ہی تنظیم کے اندر، جب اجرت کا امتیازی ڈھانچہ اسی طرح کے خیالات پر مبنی ہو، تو اس نظریے کا اطلاق خطرے سے بھرا ہوگا، اور اس کی کارکردگی اور بعض اوقات تنظیم کے کام کاج کو بھی شدید متاثر کر سکتا ہے۔ اس نظریے کو غیر منطقی اور ناقابل بیان تنخواہ کے فرق کو درست کرنے کے لئے ڈیزائن کیا گیا ہے جسے کسی ملازم یا ملازمین کے ایک مخصوص گروپ کے خلاف امتیازی سلوک کے طور پر دیکھا جاسکتا ہے۔ ایسے امتیازی گروہوں کی نشاندہی کرنا اس وقت آسان ہوتا ہے جب امتیازی گروہ جنس کی بنیاد پر (خواتین) یا رنگ پر مبنی (امریکہ میں سیاہ فام) یا ذات پر مبنی (درج فہرست ذاتوں وغیرہ) پر مبنی ہو۔ اور دوسرے معاملات میں شناخت کرنا زیادہ مشکل ہے۔ لیکن جب تک اس طرح کے قابل شناخت امتیازی سلوک نہیں ہوتا، اس نظریے کا اطلاق نہیں ہونا چاہئے۔ محض اختلاف امتیازی سلوک نہیں ہے۔

ہمارے سامنے مختلف بینکوں کے ملازمین کی یونینوں نے جو اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ماتحت ادارے ہیں، اعلیٰ ٹریڈ یونین فائدہ، بہتر طبی فوائد اور اپنے پے اسکیل میں اضافی اضافے کا دعویٰ اس بنیاد پر کیا ہے کہ اس طرح کے فوائد اسٹیٹ بینک آف انڈیا میں مساوی یا اسی طرح کے عہدوں پر فائز ملازمین کو دستیاب ہیں۔

اسٹیٹ بینک آف انڈیا کی تشکیل اسٹیٹ بینک آف انڈیا ایکٹ 1955 کے تحت کی گئی تھی۔ ایکٹ کے تحت امپیریل بینک کا حلف نامہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کو منتقل کر دیا گیا تھا جو بینکنگ کاروبار کو جاری رکھنے کے لئے مذکورہ ایکٹ کے تحت تشکیل دیا گیا نیا بینک تھا۔ قانون کے دیباچے میں کہا گیا ہے کہ بڑے پیمانے پر بینکنگ سہولیات کی توسیع کے لئے، خاص طور پر دیہی اور نیم شہری علاقوں میں، اور مختلف دیگر عوامی مقاصد کے لئے اسٹیٹ بینک آف انڈیا تشکیل دینا اور امپیریل بینک آف انڈیا کے حلف نامے کو اس میں منتقل کرنا مناسب ہے۔

چار سال بعد اسٹیٹ بینک آف انڈیا (ذیلی بینک) ایکٹ 1959 منظور کیا گیا۔ مقاصد اور وجوہات کے بیان میں کہا گیا ہے کہ ریاست سے وابستہ کچھ بڑے بینکوں کا مستقبل جو جزوی طور پر ریاستی حکومتوں کی ملکیت ہیں یا جن کے ساتھ ایسی حکومتیں قریبی طور پر جڑی ہوئی ہیں، کچھ عرصے سے زیر غور ہیں۔ اس سوال کا حال ہی میں جامع جائزہ لیا گیا ہے۔ خاص طور پر ان بینکوں کے زیر انتظام علاقے میں خزانوں اور ذیلی خزانوں

کے انتظام کے لئے مناسب اور مناسب انتظامات کرنے کی ضرورت اور ان علاقوں میں ان بینکوں کی توسیع کی ضرورت کے حوالے سے؛ اور خود بینکوں کا نقطہ نظر معلوم کر لیا گیا ہے۔ بینک آف بیکانیر، بینک آف اندور، بینک آف بے پور، بینک آف میسور اور ترائو نوکور بینک کی انتظامیہ اور شیئر ہولڈرز نے ان بینکوں کو اسٹیٹ بینک کے ماتحت اداروں کے طور پر دوبارہ تشکیل دینے کی تجویز پر اتفاق کیا ہے۔ اسٹیٹ بینک آف سوراشر، بینک آف پٹالہ اور اسٹیٹ بینک آف حیدرآباد کی طرز پر تنظیم نو پر بھی اتفاق کیا گیا ہے۔

تنظیم نو کی اسکیم میں ان آٹھ بینکوں میں سے ہر ایک کے حصص کے سرمائے کی اسٹیٹ بینک آف انڈیا کو منتقلی اور سرمایہ کاری کا اہتمام کیا گیا ہے جنہوں نے تجاویز کو قبول کیا ہے۔

اسٹیٹ بینک آف انڈیا (ذیلی بینک) ایکٹ 1959 کی دفعہ 3 کے تحت نئے بینک تشکیل دیئے گئے ہیں۔ دفعہ 4 میں کہا گیا ہے کہ ہر نیا بینک مستقل جانشینی اور مشترکہ مہر کے ساتھ باڈی کارپوریٹ ہوگا اور اس کے نام پر مقدمہ دائر کیا جائے گا۔ دفعہ 7 کے تحت نئے بینک کے جاری کردہ سرمائے کے تمام حصص مقررہ دن پر اسٹیٹ بینک آف انڈیا کو الاٹ کیے جائیں گے۔ دفعہ 9 کے تحت نئے بینک کے قیام کے بعد متعلقہ بینک کے سرمائے کے تمام حصص، جہاں اس بینک کا شیئر کیپیٹل ہے، اسٹیٹ بینک کو منتقل کیا جائے گا اور تمام ٹرسٹوں، واجبات اور ذمہ داریوں سے پاک ہوگا۔ دفعہ 11 موجودہ بینکوں کے ملازمین کی خدمات کی منتقلی سے متعلق ہے۔ دفعہ 24 کے تحت اسٹیٹ بینک وقتاً فوقتاً ماتحت بینک کو اپنے کسی بھی معاملے اور کاروبار کے حوالے سے ہدایات اور ہدایات دے سکتا ہے اور وہ بینک اس طرح دی گئی ہدایات اور ہدایات پر عمل کرنے کا پابند ہوگا۔ ایسی کسی بھی ہدایت اور ہدایات کے تابع، ماتحت بینک کے معاملات اور کاروبار کی عمومی نگرانی اور طرز عمل مقررہ دن سے ایک بورڈ آف ڈائریکٹرز کے ماتحت ہوگا جو مینجنگ ڈائریکٹر کی مدد سے تمام اختیارات کا استعمال کر سکتا ہے اور ایسے تمام کام اور کام کر سکتا ہے جو اس بینک کے ذریعہ استعمال یا کیے جاسکتے ہیں۔ دفعہ 24 کی ذیلی شق (3) کے تحت ماتحت بینک کا بورڈ آف ڈائریکٹرز اس ایکٹ کے تحت اپنے فرائض کی انجام دہی میں عوامی مفاد کو مد نظر رکھتے ہوئے کاروباری اصولوں پر عمل کرے گا۔

دفعہ 25 بورڈ آف ڈائریکٹرز کی تشکیل سے متعلق ہے۔ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے چیئرمین اس عہدے کے سابق چیئرمین ہیں۔ مینجنگ ڈائریکٹر کا تقرر اسٹیٹ بینک آف انڈیا کی جانب سے ذیلی بینک کے

بورڈ آف ڈائریکٹرز سے مشاورت اور ریزرو بینک کی منظوری کے بعد دفعہ 25 کے تحت کیا جانا ہے۔ بورڈ آف ڈائریکٹرز میں ریزرو بینک کا ایک افسر ہوگا جسے اس بینک کی جانب سے نامزد کیا جائے گا: اسٹیٹ بینک کی طرف سے نامزد کیے جانے والے پانچ سے زیادہ ڈائریکٹرز نہیں ہوں گے، جن میں سے تین سے زیادہ اس بینک کے افسر نہیں ہوں گے۔ ماتحت بینک کے ملازمین (کارکنوں) میں سے ایک ڈائریکٹر کو اس میں مقرر کیا جائے گا۔ ماتحت بینک کے ایسے ملازمین میں سے ایک ڈائریکٹر جو ملازم نہیں ہے، اس میں مقرر کردہ کے مطابق مقرر کیا جائے گا اور دو ڈائریکٹرز اسٹیٹ بینک کے علاوہ دیگر شیئر ہولڈرز کی طرف سے مقررہ طریقے سے منتخب کیے جائیں گے۔ اس دفعہ میں اسٹیٹ بینک کی مشاورت سے مرکزی حکومت کی جانب سے ایک ڈائریکٹر نامزد کرنے کا بھی اہتمام کیا گیا ہے۔

دفعہ 36 کے تحت، ایک ماتحت بینک، اگر اسٹیٹ بینک کی ضرورت ہو تو، ہندوستان میں کسی بھی جگہ اسٹیٹ بینک کے ایجنٹ کے طور پر کام کرے گا تاکہ اس میں بیان کردہ کچھ کاروباروں کے مقصد سے کام کیا جاسکے۔ ریزرو بینک کی ضرورت پڑنے پر ریزرو بینک کے ایجنٹ کے طور پر کام کرنے والے ماتحت بینک کے لئے بھی اسی طرح کا اہتمام ہے۔

ان دفعات کی بنیاد پر ہمارے سامنے پیش کیا جاتا ہے کہ ہر ماتحت بینک کا کاروبار اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے کنٹرول اور انتظام میں ہے اور اس لیے ماتحت بینکوں کے ملازمین کو عملی طور پر اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا ملازم سمجھا جانا چاہیے۔ تاہم اسٹیٹ بینک آف انڈیا (ذیلی بینک) ایکٹ، 1959 کی دفعہ 50 کی ذیلی دفعہ (2) درج ذیل ہے:

"50 (2); شکوک و شبہات کو دور کرنے کے لیے یہ اعلان کیا جاتا ہے کہ ماتحت بینک کے افسران، مشیر اور ملازمین، چاہے وہ کسی بھی حیثیت میں کام کریں، کسی بھی مقصد کے لیے اسٹیٹ بینک کے افسر، مشیر یا ملازم نہیں سمجھے جائیں گے، جب تک کہ ایسے کسی افسر، مشیر یا ملازم کے معاہدے یا خدمات کے معاہدے میں فراہم نہ کیا جائے۔

اس دفعہ کے باوجود درخواست گزار ایسوسی ایشنز کی جانب سے یہ دلیل دی گئی ہے کہ چونکہ ماتحت بینک اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ساتھ اپنے بورڈ آف ڈائریکٹرز کا مشترکہ چیئرمین شینر کرتا ہے، اور چونکہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے پاس ماتحت بینک کے بورڈ میں پانچ ڈائریکٹروں کو نامزد کرنے کا اختیار ہے اور اس کے پاس ماتحت بینک کو ہدایات دینے کا اختیار ہے، ماتحت بینک دراصل اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا ایک حصہ ہے۔ متبادل کے طور پر یہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے کنٹرول میں ہے۔ لہذا ماتحت بینکوں کے ملازمین اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ملازمین کی طرح فوائد کا دعویٰ کرنے کے حقدار ہیں۔

اپنے جوابی حلف نامہ میں اسٹیٹ بینک آف انڈیا نے نشانہ ہی کی ہے کہ ماتحت بینک ایک آزاد بینک ہے۔ بلاشبہ یہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا ماتحت ادارہ ہے اور اسٹیٹ بینک آف انڈیا ماتحت بینکوں کے تقریباً تمام حصص کا مالک ہے۔ یہ مذکورہ ایکٹ میں فراہم کردہ ماتحت بینکوں پر کچھ کنٹرول بھی رکھتا ہے۔ لیکن اسٹیٹ بینک آف انڈیا کی تشکیل بہت پہلے ایک مختلف ایکٹ کے تحت کی گئی تھی۔ دیگر بینکوں کو اسٹیٹ بینک آف انڈیا میں ضم نہیں کیا گیا ہے۔ یہ دوسرے بینک یا ان میں سے ہر ایک اپنے بورڈ آف ڈائریکٹرز کے ساتھ ایک الگ ادارہ ہے۔ ان کا اپنا سرمایہ ڈھانچہ ہے، ان کا اپنا کاروبار ہے، ان کے اپنے ملازمین ہیں اور ان کی اپنی انفرادی شناخت ہے۔ متعلقہ بینکوں کو ضم کرنے کے بجائے ماتحت اداروں کے طور پر تشکیل دیا گیا تھا کیونکہ ریاست سے وابستہ بینکوں کے علیحدہ کردار کے ساتھ ساتھ ان کے موجودہ رابطوں اور روایات کو برقرار رکھنا ضروری سمجھا جاتا تھا۔ ان کے کام کرنے کے طریقوں اور پالیسیوں میں اچانک تبدیلیوں کو روکنا اور اس کے ساتھ ساتھ انہیں آپریشن کے متعلقہ علاقوں کی ترقی پر مناسب تر غیبات پیش کرنا مطلوب سمجھا جاتا تھا۔

اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا یہ موقف ہے کہ وہ ایک روشن خیال اسٹاک ہولڈر کا کردار ادا کرتے ہیں۔ ان کے معاملات کے نظم و نسق میں ماتحت بینک خود مختار ہیں اور اسٹیٹ بینک آف انڈیا کو کسی بھی صورت میں ماتحت بینکوں کے عملے کا آجر نہیں سمجھا جاسکتا ہے۔ دفعہ 50 میں واضح طور پر کہا گیا ہے کہ ماتحت بینک کے افسران اور ملازمین کو کسی بھی مقصد کے لئے اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا افسر اور ملازم نہیں سمجھا جاسکتا ہے۔ ماتحت بینک کے افسران اور ملازمین ماتحت بینک کی ملازمت کی شرائط و ضوابط کے تحت چلائے جاتے ہیں جس کے ذریعہ انہیں ملازمت دی جاتی ہے اور وہ ماتحت بینک کے ملازمین کے کمیڈر پر برداشت کیے جاتے ہیں۔ ان درخواستوں میں کافی صداقت ہے۔



یہاں تک کہ ماتحت بینک کے بورڈ آف ڈائریکٹرز کے تعلق سے اسٹیٹ آف بینک آف انڈیا نے دلیل دی ہے کہ ان کے پاس پانچ ڈائریکٹروں کو نامزد کرنے کا اختیار ہے۔ ان میں سے تین غیر سرکاری ڈائریکٹر جو اسٹیٹ بینک آف انڈیا کی جانب سے نامزد کیے گئے ہیں وہ زراعت، اکاؤنٹینسی، چھوٹے پیمانے کی صنعت وغیرہ جیسے اسپیشلائزیشن کے مختلف شعبوں کی نمائندگی کرتے ہیں تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ ماتحت بینکوں کے بورڈ آف ڈائریکٹرز وسیع البنیاد ہوں اور بینک کے لئے واقعی مفید ثابت ہوں۔ نامزد ڈائریکٹر آزاد نہیں رہتا اور اسے ماتحت بینک کے بہترین مفاد میں کام کرنا پڑتا ہے۔ پالیسیاں ریزرو بینک آف انڈیا اور حکومت ہند کی مشاورت سے مرتب کی جاتی ہیں۔ اس کے نتیجے میں اسٹیٹ بینک آف انڈیا کو بھی ریزرو بینک آف انڈیا اور مرکزی حکومت کے اسی طرح کے کنٹرول کا سامنا ہے۔

ہمیں جس تنگ سوال پر غور کرنا ہے وہ یہ ہے کہ کیا اسٹیٹ بینک آف انڈیا اور ہر ذیلی بینک کے درمیان تعلقات کی نوعیت کو دیکھتے ہوئے، کیا ماتحت بینکوں کے ملازمین کو اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا ملازم سمجھا جاسکتا ہے؟ دفعہ 50 کی واضح شقوں کے پیش نظر اس نتیجے پر پہنچنا ممکن نہیں ہے کہ ماتحت بینکوں کے ملازمین تمام عملی مقاصد کے لئے اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ملازمین ہیں۔ یہاں تک کہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا (ذیلی بینکس) ایکٹ، 1959 کی اسیمبلی کو دیکھتے ہوئے دفعہ 50 کو دیکھتے ہوئے، یہ بالکل واضح ہے کہ ہر ذیلی بینک کو ایک الگ بینک کے طور پر قائم کیا گیا ہے۔ ہر ماتحت بینک کا اپنا سرمایہ ڈھانچہ، اپنے آپریٹنگز ہوتے ہیں۔ ہر بینک کا اپنا عملہ ہوتا ہے جس کی سروس کی اپنی شرائط و ضوابط ہوتے ہیں۔ لہذا ماتحت بینک کے ملازمین کو اسٹیٹ بینک آف انڈیا کا ملازم نہیں مانا جاسکتا۔ ماتحت بینکوں کے ملازمین اس بنیاد پر اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ملازمین کی طرح فوائد حاصل کرنے کے حقدار نہیں ہیں کہ وہ درحقیقت اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ملازم ہیں۔

متبادل کے طور پر درخواست گزار ایسوسی ایشنوں کی طرف سے ہمارے سامنے یہ عرض کیا جاتا ہے کہ کسی بھی صورت میں، وہ ایک ایسی تنظیم کے ملازم ہیں جو اسٹیٹ بینک آف انڈیا کی طرح کام کرتا ہے۔ ان کے افسروں اور ملازمین کے فرائض اور ذمہ داریاں اسٹیٹ آف بینک آف انڈیا کے افسران اور ملازمین کے فرائض اور ذمہ داریوں سے ملتی جلتی ہیں۔ لہذا انہیں وہی ٹرمینل فوائد، وہی طبی فوائد اور وہی اضافہ دیا جانا چاہیے جو اسٹیٹ آف بینک آف انڈیا کے افسران اور ملازمین کو دیا جاتا ہے۔ یونین ٹریڈی چندی گڑھ بنام کرشن

بھنڈاری کے معاملے میں، [1996] 11 ایس سی سی 348، اس عدالت نے کہا کہ مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ کا نظریہ لاگو نہیں ہوتا ہے جب آرٹیکل 12 کے تحت ریاست کے طور پر کام کرنے والے دو مختلف اداروں کے ملازمین کے درمیان مبینہ امتیازی سلوک ہوتا ہے۔ موجودہ معاملے میں درخواست گزاروں کو مزید مشکلات کا سامنا ہے۔ وہ دوسرے فوائد کے بارے میں بھی برابری کا دعویٰ کرتے ہیں۔ تنخواہوں میں کوئی تفریق نہیں ہے۔

ٹرمینل یارینٹار منٹل فوائد کے سلسلے میں شکایت کی نوعیت کو مختصر طور پر دیکھتے ہوئے، ماتحت بینکوں کے ملازمین پروویڈنٹ فنڈ یا پنشن کے حقدار ہیں، اور وہ سروس گریجویٹی کے بھی حقدار ہیں۔ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ملازمین پروویڈنٹ فنڈ اور پنشن کے حقدار ہیں۔ وہ گریجویٹی کی ادائیگی کے قانون کے تحت گریجویٹی کے بھی حقدار ہیں۔ درخواست گزاروں کے مطابق ماتحت بینک کے ملازمین کو ٹرمینل فوائد کے علاوہ پنشن بھی دی جائے جو ان کے پاس پہلے سے موجود ہے۔ تاہم اسٹیٹ بینک آف انڈیا کی جانب سے اس بات کی نشاندہی کی گئی ہے کہ ماتحت بینک میں ٹرمینل فوائد کا موازنہ قومی بینکوں کے ٹرمینل فوائد سے کیا جاتا ہے جہاں پنشن یا کنٹری بیوٹی پروویڈنٹ فنڈ کے درمیان بھی آپشن ہوتا ہے۔ گریجویٹی کے حوالے سے کسی نیشنل انڈیا بینک کے ملازمین پیمنٹ آف گریجویٹی ایکٹ کے مطابق سروس گریجویٹی یا گریجویٹی کے حقدار ہوتے ہیں، جو بھی زیادہ ہو، جو ماتحت بینکوں میں بھی یہی حیثیت رکھتا ہے۔ اس تقابلی پوزیشن کو دیکھتے ہوئے ہمیں امتیازی سلوک کا اندازہ لگانے کی کوئی وجہ نظر نہیں آتی۔

طبی فوائد کے سلسلے میں، اسٹیٹ بینک آف انڈیا میں ہاسپٹلائزیشن اسکیم میں خود کے لئے 100 فیصد ادائیگی اور خاندان کے لئے 75 فیصد ادائیگی کا اہتمام کیا گیا ہے جو ماتحت بینکوں کے لئے اسپتال میں داخل ہونے کی اسکیم کی طرح ہے۔ تاہم، کچھ آپریشنز کے سلسلے میں قابل قبول مقدار کی حد مختلف ہے۔ گھریلو علاج کے لئے، ماتحت بینکوں نے قابل ادائیگی رقم کی حد مقرر کی ہے۔ ایسا نہیں ہے کہ ماتحت بینکوں کے ملازمین کو کوئی طبی فوائد فراہم نہیں کیے جاتے ہیں۔ ملازمین کو کافی طبی فوائد فراہم کیے جاتے ہیں، حالانکہ وہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ذریعہ دیئے جانے والے طبی فوائد سے مماثلت نہیں رکھتے ہیں۔

جہاں تک پے اسکیل کا تعلق ہے، ہمارے سامنے اب تک جو شکایت کی گئی ہے، وہ صرف چار انکریمنٹ کے بارے میں ہے جو اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے افسروں کو جو انٹنگ کے وقت دی جاتی ہے، حالانکہ پے اسکیل ایک جیسے ہیں۔ ماتحت بینکوں میں ایسا نہیں کیا جاتا ہے۔ اسٹیٹ بینک آف انڈیا نے کہا ہے کہ مناسب افراد کو راعب کرنے کے لئے، ان کے آپریشنز اور اس میں شامل ذمہ داریوں کے پیمانے کو دیکھتے ہوئے، ایسا کیا گیا ہے۔ ماتحت بینک موازنہ کی پوزیشن میں نہیں ہیں۔ اور نہ ہی ان کے کام کرنے کے پیمانے اسٹیٹ بینک آف انڈیا سے موازنہ کرتے ہیں۔ ماتحت بینکوں کے آپریشنز کی حد کے پیش نظر ان کے افسران کی ذمہ داریوں کا موازنہ نہیں کیا جاسکتا ہے۔ ان حالات میں، اگر اسٹیٹ بینک آف انڈیا نے اسٹیٹ بینک آف انڈیا میں شامل ہونے والے افراد کو اضافے کی پیش کش کی ہے، تو یہ ذیلی بینکوں میں شامل ہونے والے افسروں کو نہیں دیا جاسکتا ہے۔

تمام شکایات ان فوائد کے ارد گرد مرکوز ہیں۔ ہمیں نہیں لگتا کہ اسٹیٹ بینک آف انڈیا اور اس کے ماتحت بینک اس سلسلے میں مساوی پوزیشن میں ہیں۔ اسٹیٹ بینک آف انڈیا کے ماہر وکیل کی جانب سے یہ بھی کہا گیا ہے کہ ماتحت بینکوں کے ملازمین کو جو فوائد دیے جاتے ہیں وہ ان کے ملازمین کی یونین کے ساتھ بات چیت کے ذریعے طے کیے جاتے ہیں۔ جو فوائد دیئے جاتے ہیں وہ ان معاہدوں کے مطابق ہوتے ہیں جو ملازمین کی یونینوں اور ہر بینک کی انتظامیہ کے درمیان طے پائے ہیں۔ ان حالات میں، ہم یہ دیکھنے میں ناکام رہتے ہیں کہ ”مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ“ کے اصول کو موجودہ حقائق میں کس طرح لاگو کیا جاسکتا ہے۔

لہذا عرضی درخواستوں کو خارج کیا جاتا ہے۔ اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں دیا جائے گا۔

بی کے ایس

درخواستیں مسترد کر دی گئیں۔