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

ریاست یو پی اور دیگران
بنام
منسٹریل کرمچاری سنگھ

15 اکتوبر 1997

[کے۔وینکٹا سوامی اور وی۔این۔کھارے، جسٹسز]

ملازمت قانون:

منقطع تاریخ کے بعد تقرر کیے گئے ملازمین کے پے اسکیل میں برابری۔ منقطع تاریخ سے پہلے تنخواہ کے اسکیل اور ملازمت کی دیگر شرائط میں برابری تھی۔ محکمہ اطلاعات و سیکریٹریٹ کے ملازمین کو بھرتی، قابلیت اور ترقی کے طریقہ کار کی بنیاد پر منقطع تاریخ سے الگ کیا جاتا تھا۔ منقطع تاریخ سے پہلے تعینات ہونے والے ملازمین کو پہلے تنخواہ ملتی تھی جو منقطع تاریخ کے بعد مقرر کردہ تنخواہ سے زیادہ تھی۔ یہ بنیاد مختلف پیمانے طے کرنے کے لئے کافی ہے۔ مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ۔ لاگو کرنا ہمیشہ آسان نہیں ہوتا۔ آئین ہند۔ آرٹیکل 39 (ڈی)۔ مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ۔

1.4.1965 سے پہلے ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن اور یو پی سکریٹریٹ کے وزارتی ملازمین ایک ہی تنخواہ میں تھے کیونکہ ان دونوں محکموں کا مشترکہ سیٹ اپ تھا۔ ریاستی حکومت کے ملازمین کے مختلف گریڈوں کے پے اسکیل اور دیگر شرائط کو معقول بنانے کے لئے حکومت کی طرف سے 1964 میں ایک کمیٹی تشکیل دی گئی تھی۔ کمیٹی کی سفارشات میں سے ایک یہ تھی کہ ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے ملازمین کی تنخواہیں دیگر سربراہان کے ماتحت کام کرنے والے ملازمین کے پے اسکیل کی طرح ہونی چاہئیں یہ سفارش

قبول کی گئی تھی اور 1.4.1965 (منقطع تاریخ) سے نافذ العمل تھی۔ ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں منقطع ڈیٹ کے بعد مقرر ہونے والوں کو نظر ثانی شدہ تنخواہ پیمانے میں ادائیگی کی گئی جو منقطع تاریخ سے پہلے تھی۔ اس کے ساتھ ہی ان ملازمین کے تنخواہ پیمانے کو بھی محفوظ رکھا گیا جو منقطع کی تاریخ سے پہلے ہی وہاں موجود تھے۔

مدعاعلیہ کی جانب سے اس سے قبل ایک عرضی درخواست دائر کی گئی تھی جس میں تقرری کی تاریخ کی بنیاد پر تنخواہوں میں امتیازی سلوک کی نشاندہی کی گئی تھی۔ عدالت عالیہ نے ریاست کو ہدایت کی کہ وہ اپر ڈویژن اور لوئر ڈویژن اسسٹنٹس کے معاملات پر سیکرٹریٹ کے ملازمین کی طرح تنخواہوں پر غور کرے۔ دفتری میمورنڈم کے ذریعے ریاست نے ایک سوچے سمجھے اور منطقی حکم کے ذریعے مدعاعلیہ کے مطالبے کو مسترد کردیا۔

لہٰذا مدعاعلیہ ایسوسی ایشن نے ایک بار پھر عدالت عالیہ سے رجوع کیا جس میں درخواست گزار کو ہدایت کی گئی کہ وہ لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کو سیکریٹریٹ میں کام کرنے والے ملازمین کے برابر تنخواہ دے۔ عدالت عالیہ نے رٹ جاری کرنے کی جو وجوہات دی تھیں وہ بنیادی طور پر یہ تھیں کہ (i) زیادہ تر لوئر/ اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تعلیمی قابلیت ایک جیسی تھی۔ (ii) منقطع کی تاریخ سے پہلے مقرر کیے گئے ملازمین کو منقطع کی تاریخ کے بعد مقرر کیے گئے ملازمین کے مقابلے میں زیادہ پیمانے پر ادائیگی کی گئی تھی اور اس طرح کے امتیازی سلوک کی مناسب وضاحت نہیں کی گئی تھی، اور (iii) تنخواہ کے غیر مساوی پیمانے کسی درجہ بندی یا غیر منطقی قابلیت پر مبنی نہیں تھے۔ لہٰذا ریاست کی یہ اپیل۔

اپیل کی اجازت دیتے ہوئے، یہ عدالت

اس عدالت کے فیصلوں کی طویل قطار کی روشنی میں 'مساوی کام کے لیے مساوی اجرت' کے اصول کا اطلاق ہمیشہ آسان نہیں ہوتا۔ کوئی بھی تعلیمی یا تکنیکی قابلیت ہوسکتی ہے جس کا اثر ان پیمانوں پر پڑ سکتا ہے جو ہولڈرز اپنی ملازمت میں لاتے ہیں حالانکہ ملازمت کا عہدہ ایک ہی ہوسکتا ہے۔ عدالت عالیہ نے حکم نامہ جاری کرنے کا کوئی جواز پیش نہیں کیا۔

[C-491]

2۔ یہ طے شدہ تجویز ہے کہ تنخواہوں کے اسکیل کے مقصد کے لئے ایسی ملازمتوں کی تشخیص ماہر باڈی پر چھوڑ دی جانی چاہئے اور جب تک کوئی بدنیتی نہ ہو، اس کی تشخیص کو قبول کیا جانا چاہئے۔ [491-ڈی]

فیڈریشن آف آل انڈیا کسٹمز اور سینٹرل ایکسائز اسٹینو گرافرز (تسلیم شدہ) اور دیگران بنام یونین آف انڈیا اور دیگران، [1988] 3 ایس سی سی 91 اور ریاست ہریانہ اور دیگران بنام جسمیر سنگھ اور دیگران، [1996] 11 ایس سی سی 77، پر انحصار کرتے تھے۔

3۔ فوری صورت حال میں سیکرٹریٹ میں لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تقرریوں اور ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس (کلریکل کیڈر) کی تقرریوں کے معاملے میں بھرتی، اہلیت، ترقی کا طریقہ کار بالکل مختلف ہے۔ یہ زمین مختلف پیمانوں کو ٹھیک کرنے کے لئے کافی ہے۔ مذکورہ آفس میمورنڈم ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں تعینات لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تنخواہوں کو منقطع ڈیٹ سے پہلے برقرار رکھنے کی قابل اعتماد اور قابل قبول وجوہات فراہم کرتا ہے۔ ان حالات میں عدالت عالیہ کی جانب سے مدعا علیہ ایسوسی ایشن کی درخواست کے مطابق مینڈمس کی رٹ جاری کرنے کی جو وجوہات دی گئی ہیں ان میں سے کوئی بھی قانونی طور پر برقرار نہیں رہ سکتی۔ [492-ایچ؛493-اے]

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 5516 آف 1993۔

1991 کے۔ ڈبلیو۔ پی نمبر 1696 میں الہ آباد عدالت عالیہ کے 21.4.93 کے فیصلے اور حکم سے۔

درخواست گزاروں کی طرف سے جی۔ کے۔ ماتھر، ارشاد احمد اور اروند کمار اگروال۔

مدعا علیہ کی طرف سے آر۔ موہن اور ڈی۔ کے۔ گرگ۔

عدالت کا فیصلہ بذریعہ سنایا گیا:

جسٹس کے وینکٹا سوامی، مدعا علیہ ایسوسی ایشن کے ممبران، جنہیں 1.4.1965 کے بعد ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں مقرر کیا گیا تھا، نے الہ آباد عدالت عالیہ (لکھنؤ بنچ) کا رخ کرتے ہوئے اپیل کنندہ کو ہدایت دی کہ انہیں سکریٹریٹ یو پی میں کام کرنے والے ملازمین کے برابر لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تنخواہ دی جائے۔

عدالت عالیہ نے ان کی درخواست کو قبول کرتے ہوئے ایک رٹ جاری کی جس میں اپیل کنندگان کو ہدایت دی گئی کہ وہ رٹ پٹیشن میں درخواست کے مطابق تنخواہ دیں۔ اس سے ناراض ہو کر موجودہ اپیل خصوصی اجازت کے ذریعے دائر کی گئی ہے۔

1.4.1965 سے پہلے ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن اور یو پی سکریٹریٹ کے وزارتی ملازمین ایک ہی تنخواہ میں تھے کیونکہ ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن اور یو پی سکریٹریٹ کا مشترکہ سیٹ اپ تھا۔ اتر پردیش کی حکومت نے ریاستی حکومت کے ملازمین کے مختلف گریڈوں کے پے اسکیل اور سروس کی دیگر شرائط کو معقول بنانے کے لئے 13.7.1964 کو ایک کمیٹی تشکیل دی۔ مذکورہ کمیٹی کی سفارشات میں سے ایک یہ بھی تھی کہ ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے ملازمین کے لیے پے اسکیل دیگر ہیڈز آف ڈپارٹمنٹ کے ماتحت کام کرنے والے ملازمین کے پے اسکیلز کی طرح ہونا چاہیے۔ اس سفارش کو حکومت نے یکم جنوری 1965ء سے قبول کیا اور اس پر عمل درآمد کیا۔ نتیجتاً ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں 1.4.1965 کے بعد جن لوگوں کی تقرری ہوئی تھی، انہیں نظر ثانی شدہ تنخواہ اسکیل میں ادائیگی کی گئی جو پہلے دی گئی تنخواہ کے برابر نہیں تھی بلکہ 1.4.1965 سے پہلے کے مقابلے میں کچھ کم تھی۔ اس کے ساتھ ہی وہ ملازمین جو ڈائریکٹوریٹ میں پہلے سے موجود تھے اور 1.4.1965 سے پہلے تعینات ہوئے تھے، ان کے پے اسکیل کو محفوظ رکھا گیا تھا۔

ان حالات میں ایسوسی ایشن کے ملازمین نے اس سے قبل ڈبلیو پی 5203/85 دائر کر کے عدالت عالیہ کا رخ کیا تھا جس میں تقرری کی تاریخ کی بنیاد پر تنخواہوں میں امتیازی سلوک کی نشاندہی کی گئی تھی، یعنی وہ جو 1.4.1965 سے پہلے اور بعد میں تعینات ہوئے تھے۔ عدالت عالیہ نے رٹ پٹیشن کو نمٹاتے

ہوئے ریاستی حکومت کو ہدایت دی کہ وہ لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے معاملوں پر سیکریٹریٹ کے ملازمین کی طرح تنخواہ کے اسکیل پر غور کرے۔

عدالت عالیہ کے فیصلے کے مطابق حکومت نے ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے محکمے میں کام کرنے والے لوئر اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے معاملے پر احتیاط سے غور کیا۔ 21.6.1990 کے آفس میمورنڈم کے ذریعہ، حکومت نے ایک غور و خوض اور منطقی حکم کے ذریعہ مدعا علیہ ایسوسی ایشن کے ممبروں کے مطالبے کو تسلیم کرنے سے انکار کر دیا۔ اس سے ناراض ہو کر مدعا علیہ ایسوسی ایشن نے ایک بار پھر عدالت عالیہ کا رخ کیا اور اس کا نتیجہ اپیل کے تحت حکم کی صورت میں نکلا۔

عدالت عالیہ کے سامنے 21.6.1990 کے آفس میمورنڈم کے حکم کا مطالعہ کرنے کے بعد اور دونوں فریقوں کے دلائل اور سماعت کا جائزہ لینے کے بعد، ہم نے محسوس کیا کہ اگر عدالت عالیہ نے اس کے سامنے دیئے گئے حکم کو احتیاط سے پڑھنے کی زحمت اٹھائی ہوتی، تو وہ مدعا علیہ ایسوسی ایشن کی درخواست کے مطابق حکم نامہ جاری نہیں کرتا۔

عدالت عالیہ کی جانب سے مدعا علیہ ایسوسی ایشن کے کیس کو قبول کرتے ہوئے مینڈمس کی رٹ جاری کرنے کی وجوہات بنیادی طور پر یہ تھیں کہ (الف) سیکریٹریٹ اور محکمہ اطلاعات میں زیادہ تر لوئر/ اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تقرری کے لیے تعلیمی قابلیت ایک جیسی ہے، (ب) اسی ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں 1.4.1965 سے پہلے تعینات ہونے والے افراد کو 1.4.1965 کے بعد مقرر کیے گئے افراد کے مقابلے میں زیادہ معاوضہ دیا گیا تھا اور اس طرح کے امتیازی سلوک کی وجہ سے امتیازی سلوک کیا گیا ہے۔ مناسب طریقے سے وضاحت نہیں کی گئی ہے اور (ج) تنخواہ کے غیر مساوی پیمانے دراصل کسی درجہ بندی یا غیر منطقی درجہ بندی پر مبنی نہیں ہیں۔

21.6.1990 کے آفس میمورنڈم اور عدالت عالیہ کے سامنے دائر جوابی حلف نامہ میں دی گئی تفصیلی ٹھوس وجوہات کے پیش نظر مذکورہ بالا میں سے کوئی بھی استدلال جانچ پڑتال پر پورا نہیں اتر سکتا۔ ہم مندرجہ بالا بیان کا جواز پیش کرنے کے لئے 21.6.1990 کے آفس میمورنڈم کے کچھ حصوں کو نکالنے کو ترجیح دیتے ہیں۔ آفس میمورنڈم، دیگر چیزوں کے ساتھ، مندرجہ ذیل بیان کیا گیا ہے:

" 1.4.1965 سے پہلے انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ اور انفارمیشن سکریٹری برانچ دونوں مشترکہ دفاتر تھے۔ سال 1964 میں تشکیل دی گئی پے ریشنلائزیشن کمیٹی نے ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے ملازمین کے لئے دیگر محکموں کے سربراہوں کے تحت کام کرنے والے ملازمین کے پے اسکیل کی طرح پے اسکیل کی سفارش کی اور اس سفارش کو حکومت نے یکم جنوری 1965 سے قبول کرلیا۔ کمیٹی کا موقف تھا کہ یوپی سیکریٹریٹ اور یوپی پبلک سروس کمیشن کے لوئر ڈویژن اسسٹنٹ اور اعلیٰ عہدوں کی سطح پر کام کرنے کا نظام محکموں کے سربراہوں کے دفاتر سے مختلف ہے۔ ان کی اہلیت زیادہ ہے اور عام طور پر یوپی سکریٹریٹ اور پبلک سروس کمیشن میں بھرتیاں مسابقتی امتحان کی بنیاد پر یوپی پبلک سروس کمیشن کے ذریعہ کی جاتی ہیں۔ لہٰذا دیگر محکموں کے سربراہان کے دفاتر کی طرح ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے لوئر اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے لیے بھی تنخواہوں کی سفارش کی گئی۔ 1.4.1965 سے پہلے تعینات ہونے والے ملازمین کے لئے اپنے متعلقہ پرانے پے اسکیل یا نئے پے اسکیل کا انتخاب کرنے کا آپشن کھلا تھا۔ لیکن 1.4.1965 کے بعد لوئر ڈویژن اسسٹنٹس اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کو کلریکل کیڈر کے پے اسکیل میں دیگر محکموں کے سربراہان کے دفاتر میں تعینات کیا گیا۔ ان کی سروس کی شرائط وضوابط بھی وہی تھے جو دیگر محکموں کے سربراہان کے دفاتر کے کلریکل کیڈر کے ملازمین کے تھے۔ ضروری قابلیت اور بھرتی کا طریقہ کار بھی دیگر محکموں کے سربراہوں کے ملازمین کی طرح ہی تھا۔ جبکہ سکریٹریٹ ملازمین کے لئے بھرتی کا طریقہ کار اور ضروری اہلیت بالکل مختلف ہے۔

عدالت عالیہ میں داخل جوابی حلف نامہ میں اپیل کنندگان نے درج ذیل کہا ہے:

رٹ پٹیشن کے پیراگراف 5 کے مندرجات کو اس دلیل کے ساتھ قبول کیا جاتا ہے کہ سیکریٹریٹ اور انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ کے لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی اہلیت بالکل مختلف ہے۔ سیکرٹریٹ میں لوئر ڈویژن اسٹنٹ اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے عہدے پر تقرری کے لیے لازمی اہلیت گریجویشن ہے جبکہ ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں لوئر ڈویژن اسٹنٹ کے عہدے پر تقرری کے لیے لازمی اہلیت ہائی اسکول تھی اور اب یہ انٹرمیڈیٹ اور

انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ میں اپر ڈویژن اسسٹنٹس کا عہدہ ہے۔لہٰذا درخواست گزار کے ارکان سیکرٹریٹ میں لوئر ڈویژن اسسٹنٹس اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے لیے قابل قبول تنخواہ کے حقدار نہیں ہیں کیونکہ ان کی اہلیت اور بھرتی کا طریقہ کار مختلف ہے۔

ایک بار پھر ہم آفس میمورنڈم کا حوالہ دیتے ہیں جس میں لکھا ہے:

دوسرے پے کمیشن کی سفارشات کی بنیاد پر لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے عہدوں کو بالترتیب لوئر ڈویژن کلرک اور اپر ڈویژن کلرک میں تبدیل کر دیا گیا۔لیکن رٹ پٹیشن میں ان تبدیل شدہ عہدوں کی نشاندہی نہیں کی گئی ہے۔اس سلسلے میں یہ بات بھی قابل ذکر ہے کہ سکریٹریٹ کی طرح پے اسکیل میں کام کرنے والے ملازمین کو مرتے ہوئے کیڈر کے ملازمین کے طور پر سمجھا جا سکتا ہے۔ایسے ملازمین کی ریٹائرمنٹ پر" یا ان حالات میں جب؛ یہ عہدے خالی ہیں، ایسے عہدوں پر تقرریاں ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے لئے قابل قبول جنرل پے اسکیل میں کی جائیں گی۔

اس تناظر میں ایس ایل پی میں میمورنڈم آف گراؤنڈز میں کہا گیا ہے کہ فی الحال 1.4.1965 سے پہلے کوئی لوئر ڈویژن اسسٹنٹ بھرتی نہیں ہوا ہے۔ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں چند وزارتی ملازمین ایسے ہیں جنہیں یو پی سول سیکرٹریٹ کے اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے پے اسکیل کے برابر ذاتی تنخواہ مل رہی ہے۔دوسرے لفظوں میں یہ کیڈر، یعنی 1.4.1965 سے پہلے بھرتی ہونے والے تقریباً معدوم ہونے کے دہانے پر ہیں۔مدعاعلیہ کی طرف سے کوئی کاؤنٹر داخل کر کے اس موقف کی خلاف ورزی نہیں کی جاتی ہے۔

میمورنڈم میں 1.4.1965 سے پہلے مقرر کئے گئے لوگوں کو تنخواہوں کو برقرار رکھنے کا جواز پیش کرتے ہوئے کہا گیا ہے۔

عام طور پر کسی بھی خصوصی پے اسکیل میں تعینات کسی بھی ملازم کی تنخواہ کے اسکیل میں کمی کرنا انصاف کے نقطہ نظر سے مناسب نہیں ہے۔لیکن اگر کسی عہدے پر تعینات ملازم کو مخصوص سروس

شرائط کے ساتھ زیادہ کا مطالبہ کرنا پڑتا ہے تو یہ ریاستی حکومت کے دائرہ اختیار میں ہے کہ وہ اس کی درخواست کو اس کی قابلیت کی بنیاد پر قبول کرے یا اس سے اختلاف کرے۔ یہ بات بھی قابل ذکر ہے کہ سیکریٹریٹ کے پے اسکیل میں محکمہ اطلاعات میں 1.4.1965 سے پہلے تعینات کلریکل کیڈر کے ملازمین کی خدمات کی شرائط مختلف تھیں یعنی 1.4.1965 کے بعد تعینات ہونے والوں سے زیادہ۔

ایک بار پھر میمورنڈم میں 1.4.1965 کے بعد ایک علیحدہ کیڈر کی تشکیل کی وجہ درج ذیل طریقے سے بیان کی گئی ہے:

''1964 میں تشکیل دی گئی پے ریشنلائزیشن کمیٹی نے سفارش کی تھی کہ انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ کے لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کے پے اسکیل کو سیکرٹریٹ کے لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس سے الگ کیا جائے جیسا کہ دیگر دفاتر کے کلریکل کیڈر ملازمین کے معاملے میں کیا گیا تھا۔ یہ سفارش اس بنیاد پر کی گئی تھی کہ سیکریٹریٹ کا ورکنگ سسٹم دیگر محکموں کے سربراہان کے دفاتر سے مختلف ہے۔ ان سفارشات کو یکم اگست 1965 سے نافذ کیا گیا تھا۔ دیگر محکموں کے سربراہان کے دفاتر کی طرح جب انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ کے ورکنگ سسٹم کو سیکرٹریٹ سے الگ کیا گیا تو پے ریشنلائزیشن کمیٹی نے انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ کے ملازمین کے لئے تنخواہوں میں کمی کی سفارش کی اور یہ سفارش مناسب تھی۔ 1.4.1965 کے بعد، ملازمین کو کم تنخواہوں میں مقرر کیا گیا تھا۔ ان کی خدمات کی شرائط میں کم تنخواہ یں شامل تھیں۔ لہٰذا 1.4.1965 سے پہلے تعینات ہونے والے اپر ڈویژن اور لوئر ڈویژن اسسٹنٹس کے پے اسکیل کی طرح ان کو زیادہ تنخواہیں قبول کرنے کا کوئی جواز نہیں ہے۔ اس طرح پے ریشنلائزیشن کمیٹی کی سفارشات کو قبول کیا گیا۔

میمورنڈم میں یہ بھی نشاندہی کی گئی ہے کہ یہ واحد محکمہ نہیں ہے جس میں اس طرح کی تقسیم کی گئی تھی بلکہ دیگر محکمے بھی ہیں جن میں بھی اسی طرح کی تقسیم کی گئی تھی اور علیحدہ کیڈر نافذ کیا گیا تھا اور اس سلسلے میں میمورنڈم میں درج ذیل کہا گیا ہے۔

ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن کے کلریکل کیڈر ملازمین کی پوزیشن ان کلریکل کیڈر ملازمین کی پوزیشن سے ملتی جلتی تھی جو کچھ دیگر محکموں کے سربراہوں کے دفاتر میں کام کررہے تھے۔ اس سے قبل ڈائریکٹوریٹ آف اکنامکس اینڈ سٹیٹسٹکس بھی سیکریٹریٹ کا حصہ تھا اور سیکریٹریٹ کے پے اسکیل اس ڈائریکٹوریٹ کے ملازمین کے لیے قابل قبول تھے۔ پے ریشنلائزیشن کمیٹی نے ڈائریکٹوریٹ آف اکنامکس اینڈ سٹیٹسٹکس کے ملازمین کے لئے بھی کم تنخواہوں کی سفارش کی۔ لیکن فرسٹ پے کمیشن نے ان ملازمین کے لئے اعلی ذاتی تنخواہ اسکیل کی سفارش کی تھی جو سیکریٹریٹ کے پے اسکیل میں تعینات تھے جیسا کہ محکمہ اطلاعات کے لئے سفارش کی گئی تھی۔

ڈائریکٹوریٹ آف اکنامکس اینڈ سٹیٹسٹکس کے کلریکل کیڈر ملازمین کے سلسلے میں دوسرے پے کمیشن نے مندرجہ ذیل سفارشات کی ہیں:

انہوں نے کہا، ملازمین کے ایک طبقے کو سکریٹریٹ کے پے اسکیل مل رہے ہیں۔

ہم نے ان کے لئے متبادل تنخواہ اسکیل کی سفارش کی ہے جو انہیں ان کے ذاتی تنخواہ اسکیل کے طور پر ملتی رہے گی جو انہیں فی الحال مل رہی ہے۔

ریسرچ ڈیولپمنٹ انسٹی ٹیوٹ کے کلریکل کیڈر ملازمین کی حیثیت انفارمیشن ڈائریکٹوریٹ جیسی ہی تھی۔ وہاں بھی 1.4.1965 کے بعد تعینات کلریکل کیڈر کے ملازمین کو وہی تنخواہ دی گئی جو محکمہ جات کے سربراہوں کے دفاتر کے کلریکل کیڈر ملازمین کو دی جاتی تھی۔

مذکورہ بالا موقف کو مدنظر رکھتے ہوئے اور اس عدالت کے فیصلوں کی طویل قطار کی روشنی میں کہ 'مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ' کے اصول کا اطلاق ہمیشہ آسان نہیں ہوتا : یہ کہ کوئی تعلیمی یا تکنیکی قابلیت ہو سکتی ہے جس کا اثر ان پیمانوں پر پڑ سکتا ہے جو ہولڈرز اپنی ملازمت کے عہدے پر لاتے ہیں۔ ایک ہی ہو سکتا ہے. ہمیں نہیں لگتا کہ عدالت عالیہ نے مینڈمس جاری کرنے کا جواز پیش کیا تھا۔

یہ بھی طے شدہ تجویز ہے کہ تنخواہوں کے اسکیل کے مقصد کے لئے ایسی ملازمتوں کی تشخیص ماہرین کے ادارے پر چھوڑ دی جانی چاہئے اور جب تک کوئی بدنیتی نہ ہو، اس کی تشخیص کو قبول کیا جانا چاہئے۔ فیڈریشن آف آل انڈیا کسٹمز اور سینٹرل ایکسائز اسٹینو گرافرز (تسلیم شدہ) اور دیگران بنام یونین آف انڈیا اور س، [1988] 3 ایس سی سی 91، اس عدالت نے مندرجہ ذیل مشاہدہ کیا:

''مساوی کام کے لئے مساوی اجرت بنیادی حق ہے۔ لیکن مساوی تنخواہ کا انحصار کیے گئے کام کی نوعیت پر ہونا چاہیے۔ اس کا اندازہ محض کام کے حجم سے نہیں لگایا جاسکتا، قابل اعتماد اور ذمہ داری کے حوالے سے معیاری فرق ہوسکتا ہے۔ افعال ایک ہی ہوسکتا ہے لیکن ذمہ داریوں سے فرق پڑتا ہے۔ ایک انکار نہیں کرسکتے یہ اکثر فرق ڈگری کا معاملہ ہے اور یہ کہ ان لوگوں کی طرف سے قدر کے فیصلے کا عنصر موجود ہے جن پر تنخواہ اور سروس کی دیگر شرائط طے کرنے میں انتظامیہ کے ساتھ الزام عائد کیا جاتا ہے۔ جب تک اس طرح کے قدر کے فیصلے کو معقول طور پر ایک قابل فہم معیار پر بنایا جاتا ہے جس کا تفریق کے مقصد کے ساتھ منطقی تعلق ہوتا ہے، اس طرح کی تفریق امتیازی سلوک کے زمرے میں نہیں آئے گی۔ اس بات پر زور دینا ضروری ہے کہ مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ آئین کے آرٹیکل 14 کے مطابق ہے۔ لیکن یہ فطری طور پر ہوتا ہے کہ غیر مساوی کام کے لئے مساوی تنخواہ اس حق کی نفی ہوگی۔''

ریاست ہریانہ اور دیگران بنام جسمیر سنگھ اور دیگران (1996) 11 ایس سی سی 77 کے ایک حالیہ فیصلے میں بھی اسی نقطہ نظر کا اعادہ کیا گیا تھا۔ اس معاملے میں اس عدالت نے درج ذیل فیصلہ دیا:

''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 تشخیص 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 بمقابلہ رندھیر سنگھ کے معاملے میں۔ تاہم یونین آف انڈیا نے کہا کہ یہ ایک آئینی مقصد ہے جو آئینی علاج کے ذریعے حاصل کیا جاسکتا ہے اور کہا کہ اس اصول کو آئین کے آرٹیکل 14 اور 16 میں پڑھا جانا

چاہیے۔اس معاملے میں دہلی انتظامیہ کے ماتحت دہلی پولیس فورس کے ایک ڈرائیور کانسٹیبل نے دوسرے ڈرائیوروں کے برابر تنخواہ کا دعویٰ کیا تھا اور یہ درخواست منظور کر لی گئی تھی۔اسی اصول کو بعد میں دھیریندر چمولی بنام ریاست یوپی اور جے پال بنام بمقابلہ ریاست ہریانہ میں راحت دینے کے مقصد سے اپنایا گیا تھا۔ فیڈریشن آف آل انڈیا کسٹمز سینٹرل ایکسائز اسٹینو گرافرز کے معاملے میں تسلیم شدہ اور دیگران حا یونین آف انڈیا 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 راز داری کی سطح میں فرق کی بنیاد پر اسی طرح کا کام انجام دینا ایک جائز فرق ہوگا۔اس معاملے میں مرکزی سکریٹریٹ میں کام کرنے والے اسٹینو گرافرز (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"۔

حقائق پر ہم نے دیکھا ہے کہ سیکرٹریٹ میں لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تقرری اور ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس (کلریکل کیڈر) کی تقرری کے معاملے میں بھرتی کی اہلیت، ترقی کا طریقہ بالکل مختلف ہے۔یہ میدان مختلف پیمانے طے کرنے کے لئے کافی ہے۔مذکورہ آفس میمورنڈم میں 1.4.1965 سے پہلے ڈائریکٹوریٹ آف انفارمیشن میں تعینات لوئر ڈویژن اور اپر ڈویژن اسسٹنٹس کی تنخواہوں کو برقرار رکھنے کی ٹھوس اور قابل قبول وجوہات فراہم کی گئی ہیں۔ان حالات میں ہمارا خیال ہے کہ عدالت عالیہ کی جانب سے مدعا علیہ ایسوسی ایشن کی درخواست کے مطابق مینڈمس کی رٹ جاری کرنے کی جو وجوہات دی گئی ہیں ان میں سے کوئی بھی قانونی طور پر برقرار نہیں رہ سکتی۔اس کے مطابق اپیل منظور کی جاتی ہے، بنا لاگت کے۔

آر کے ایس

اپیل منظور کی جاتی ہے۔

Sheikh Javiad Alam
2024.08.03 15:39
I am the author of this
document