

سپریم کورٹ رپورٹس (1997) SUPP. 6 ایس سی آر

سیارام
بنام
یونین آف انڈیا اور دیگران

16 دسمبر 1997

(سجایا وی۔ منوہر اور ڈی۔ پی۔ وادھوا، جسٹسز)

ملازمت قانون:

ترقی۔ محکمہ جاتی ترقی کمیٹی کے ذریعے۔ ڈی پی سی کے اراکین میں سے کسی ایک کے خلاف تعصب کی عرضی۔ کسی خاص امیدوار کے لیے سرپرستی یا تعصب کے الزامات، جو اپیل کنندہ کے ذریعے ڈی پی سی کے اراکین میں سے کسی ایک کے خلاف لگائے گئے ہیں۔ الزامات کی تصدیق کرنے کے لیے ریکارڈ پر کوئی ثبوت نہیں۔ مارک شیٹ کی جانچ پڑتال نے، تاہم، پایا کہ ڈی پی سی کے رکن اپیل کنندہ کو نام نہاد سرپرستی والے امیدوار کو دیے گئے نمبروں سے زیادہ نمبر دے رہے ہیں۔ ڈی پی سی کے رکن کے خلاف غیر مصدقہ الزامات لگانا۔ انتظامی قانون۔ قدرتی انصاف۔ تعصب۔

ترقی۔ انتخاب کے معیار۔ چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدے کے لیے ترقی۔ مکمل طور پر زبانی امتحان کی بنیاد پر کیا گیا انتخاب۔ ریلوے کی طرف سے جاری کردہ رہنما خطوط کے تحت، امیدواروں کی مختلف صفات کے لیے الگ الگ نمبر مقرر کیے گئے ہیں۔ مجموعی طور پر پیشہ ورانہ صلاحیت کے لیے بھی اہلیت کے نمبرات مقرر کیے گئے ہیں۔ منتخب بورڈ کے ممبران اس عہدے کے تقاضوں سے بخوبی واقف ہیں۔ منتخب بورڈ کے لیے مقرر کردہ اصول جن پر عمل کرنا ہے۔ ان حالات میں اپیل کنندہ کی درخواست کہ صرف زبانی امتحان پر مبنی

انتخاب منصفانہ، مسترد نہیں ہو سکتا۔ بھرتی کا عمل۔ انتخاب۔ انٹرویو۔ زبانی امتحان واحد امتحان کے طور پر۔ کی ملکیت۔

ریلوے میں چیف پرسنل انسپکٹرز کی دو اسامیوں کے لیے اپیل کنندہ سمیت چار افسر اداہل تھے۔ انتخاب کے طریقہ کار کے بعد جواب دہندگان نمبر 4 اور 5 کو منتخب/پینل میں شامل کیا گیا۔ منتخب بورڈ کی طرف سے اپنائے گئے معیار میں (i) پیشہ ورانہ صلاحیت، (ii) شخصیت، قیادت، تکنیکی اور تعلیمی قابلیت، (iii) خدمات کار یکارڈ اور (iv) سنیارٹی کے لیے الگ الگ نمبر تخصیص کئے گئے تھے۔

اگرچہ مدعا علیہ نمبر 4 اپیل گزار سے سنیارٹی میں کم تھا لیکن یہ تسلیم کیا گیا کہ دونوں کو ایک ہی دن ڈویژنل پرسنل انسپکٹر کے عہدے پر ترقی دی گئی تھی۔ اپیل کنندہ نے ٹریبونل کے سامنے اپنے غیر انتخاب کو چیلنج کیا، جسے اس نے مسترد کر دیا۔

اس لیے یہ اپیل۔

اپیل گزار کی طرف سے دو اہم دلائل اٹھائے گئے، یعنی۔ (1) منتخب بورڈ کے اراکین میں سے ایک جواب دہندہ نمبر 4 کی طرف مائل تھا، اور (2) انتخاب سے متعلق قواعد میں زبانی امتحان کی شکل میں صرف زبانی امتحان کی اجازت دی گئی تھی اور کوئی تحریری امتحان نہیں ہوا تھا اور اس لیے، صرف زبانی امتحان کی بنیاد پر منتخب امتحان کا نتیجہ معقول طور پر منصفانہ نہیں ہو سکتا تھا اور یہ من مانی کا باعث بن سکتا تھا۔

اپیل مسترد کرتے ہوئے عدالت نے

منعقدہ 1: جہاں تک جواب دہندہ نمبر 4 کے حق میں منتخب بورڈ کے اراکین میں سے ایک کے خلاف تعصب دعویٰ کا تعلق ہے، اپیل کنندہ اس کی تصدیق نہیں کر سکا۔ اس کے کھوکھلے دعوے کے علاوہ کہ نمبر نے جواب دہندہ نمبر 4 کی سرپرستی کی تھی، اس کی تصدیق کرنے کے لیے ریکارڈ پر کچھ بھی نہیں ہے۔ درحقیقت ٹریبونل نے منتخب بورڈ کے تین اراکین کی طرف سے دی گئی مارک شیٹ کی جانچ کی اور پایا

امر متعلقہ واقع اس رکن (جس کے خلاف الزامات لگائے گئے تھے) نے اپیل کنندہ کو اس سے زیادہ نمبر دیے تھے جو اس نے چوتھے مدعا علیہ کو دیے تھے۔ یہ عدالت منتخب بورڈ کے اراکین کے خلاف اس قسم کے الزامات کی تعریف نہیں کرتی۔ کسی مواد کی عدم موجودگی میں ایسا کرنا مناسب نہیں ہے اور اس لیے منتخب بورڈ کے اس رکن کے خلاف مبینہ سرپرستی یا حمایت کے الزامات کو مسترد کر دیا جاتا ہے۔ [A-518؛G-H-517]

2۔ ریلوے میں چیف پرسنل انسپکٹر ایک منتخب پوسٹ ہے۔ منتخب بورڈ اعلیٰ عہدیداروں پر مشتمل تھا، جو اس عہدے کے تقاضوں سے بخوبی واقف تھے جس پر ترقی دی جانی تھی۔ منتخب بورڈ کی پیروی کے لیے اصول طے کیے گئے ہیں۔ اس میں کوئی غلطی نہیں پائی جاسکتی۔ اس اعتراض کے علاوہ کہ زبانی امتحان کے لیے ضرورت سے زیادہ نمبر مختص کیے گئے ہیں، اپیل کنندہ انتخاب کے عمل میں کسی غیر قانونی یا بے ضابطگی کی طرف اشارہ کرنے سے قاصر رہا ہے۔ چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدے سے منسلک افعال اور فرائض کا تعین نہیں کیا گیا ہے۔ یہ تجویز کرنا عدالت کا کام نہیں ہے کہ موجودہ جیسے معاملے میں انٹرویو کے لیے کون سے نمبر مختص کیے جائیں۔ بعض اوقات مخصوص عہدوں کے لیے صرف انٹرویو کو بہترین طریقہ سمجھا جاتا ہے۔ موجودہ معاملے میں چیف پرسنل انسپکٹر کے دو عہدوں کے لیے کیا گیا انتخاب قواعد کے مطابق تھا۔ انتخاب کے عمل میں کوئی کمزوری نہیں ہے۔ [A-B-521؛H-520]

لیلا دھر بنام ریاست راجستھان اور دیگر اے آئی آر (1981) ایس سی 1777، پر انحصار کیا۔

اجے ہسیا بنام خالد مجیب سہراوردی اور دیگر ان اے آئی آر (1961) ایس سی 487 اور جاوید رسول بھٹ بنام ریاست جموں و کشمیر، اے آئی آر (1984) ایس سی 873، کا حوالہ دیا گیا ہے۔

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار : 1988 کی دیوانی اپیل نمبر 3409۔

سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل، الہ آباد کے 1986 کے او۔ اے۔ نمبر 244 کے فیصلے اور حکم سے۔
اپیل کنندہ کی طرف سے راج کمار گپتا، ایچ۔ وی۔ ڈی۔ شارنیا اور راجیش۔

جواب دہندگان کے لیے وی۔سی۔ مہاجن، راجیوندا، محترمہ سشما سوری، سی۔وی۔ سبارا اور اے۔ کے۔ سنگھی۔

عدالت کا فیصلہ درج ذیل سنایا گیا:

ڈی۔ پی۔ وادھوا، جسٹس سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل (مختصر طور پر 'ٹریبونل') میں کامیاب ہونے میں ناکامی پر۔ (الہ آباد پنچ) نے 1986 کے اوائل نمبر 244 میں فیصلہ کیا کہ 29 جون 1987 کو اپیل کنندہ اپیل میں اس عدالت میں آیا ہے۔ اپیل کنندہ نے ٹریبونل کے سامنے اپنی عرضی میں شمالی ریلوے میں چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدے پر ترقی کے لیے 28 اپریل 1986 کے پینل کو کالعدم قرار دینے کی استدعا کی تھی۔ جبکہ ڈی۔ کے۔ سریواستو اور پی۔ این۔ ترپاٹھی بالترتیب 4 اور 5 جواب دہندگان کو پینل میں شامل کیا گیا تھا، اپیل کنندہ اسے نہیں بنا سکا۔ انہوں نے یہ ہدایت بھی طلب کی کہ وہ چیف پرسنل انسپکٹر کے اس عہدے پر تقرری کے حقدار ہیں۔

ڈویژنل منیجر، شمالی ریلوے نے ڈویژنل پرسنل انسپکٹر سے چیف پرسنل انسپکٹر کی دو آسامیوں کے لیے انٹرویو لینے کے لیے 17 مارچ 1986 کو ایک خط جاری کیا۔ متعلقہ: اس وقت صرف چار افراد چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدے کو پُر کرنے کے اہل تھے۔ وہ تھے:

- (1) راجکمار (ایس۔سی۔)
- (2) پی۔ این۔ ترپاٹھی (مدعا علیہ نمبر 5)
- (3) سیارام (اپیل کنندہ)
- (4) ڈی۔ کے۔ سریواستو (مدعا علیہ 4)

اس وقت راج کمار اور پی۔ این۔ ترپاٹھی وقتی طور پر چیف پرسنل انسپکٹر کے طور پر کام کر رہے تھے۔

چیف پرسنل انسپکٹر کا عہدہ ایک منتخب عہدہ ہے۔ منتخب بورڈ تین عہدیداروں پر مشتمل تھا یعنی: اسلم محمود، سینئر ڈویژنل پرسنل آفیسر، ناردرن ریلوے، لکھنؤ؛ گھورام، سینئر ڈویژنل پرسنل آفیسر، الہ آباد؛ اور آر۔ بی۔ شریواستو، سینئر ڈویژنل میکینیکل انجینئر، ناردرن ریلوے، لکھنؤ۔ منتخب بورڈ نے تمام اہل امیدواروں کا انٹرویو کیا

اور جواب دہندگان 4 اور 5 کو چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدوں پر منتخب کیا گیا۔ منتخب بورڈ نے انتخاب کے لیے جو معیارات اپنائے تھے وہ درج ذیل تھے:

- (ا) پیشہ ورانہ قابلیت - 50 نمبر
 (ب) شخصیت، قیادت، تکنیکی اور تعلیمی قابلیت - 20 نمبر
 (ج) ملازمت کا ریکارڈ - 15 نمبر
 (د) سناریٹی - 15 نمبر

اگرچہ ڈی۔ کے۔ سر یو استواپیل گزار کی سناریٹی لسٹ میں کم تھے لیکن یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ دونوں کو اسی دن ڈویژنل پرسنل انسپکٹر کے عہدے پر ترقی دی گئی تھی۔ انٹرویوز 12 اپریل 1986 کو ہوئے اور منتخب لسٹ 28 اپریل 1986 کو تیار کی گئی۔ اپیل کنندہ نے 14 مئی 1986 کو درخواست دائر کر کے ٹریبونل میں اپنے غیر انتخاب کو چیلنج کیا جسے، جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے، ٹریبونل نے 29 جون 1987 کے فیصلے کے ذریعے مسترد کر دیا تھا۔

اپیل کنندہ کی طرف سے دو اہم دلائل اٹھائے گئے: (1) منتخب بورڈ کے اراکین میں سے ایک یعنی رگھورام کاڈی کے سر یو استوا کی طرف مثبت جھکاؤ تھا اور (2) انتخاب سے متعلق قواعد میں ویو اووس کی شکل میں صرف زبانی ٹیسٹ کی اجازت دی گئی تھی اور کوئی تحریری امتحان نہیں لیا گیا تھا اور نتیجہ محض زبانی امتحان کی بنیاد پر معقول طور پر منصفانہ نہیں ہو سکتا تھا اور من مانی کا باعث بن سکتا تھا اور یہ کہ 100 میں سے 50 نمبر پیشہ ورانہ صلاحیت کے لیے مختص کیے گئے تھے بغیر کسی اصول کے۔

جہاں تک پہلی دلیل کا تعلق ہے، اپیل کنندہ اس کی تصدیق نہیں کر سکا۔ اس کے گنجے دعوے کے علاوہ کہ رگھورام کاڈی کے سر یو استوا کی سرپرستی کر رہا تھا، اس کی تصدیق کرنے کے لیے ریکارڈ پر کچھ بھی نہیں ہے۔ درحقیقت ٹریبونل نے تینوں اراکین کی طرف سے دی گئی مارک شیٹ کی جانچ پڑتال کی اور پایا امر متعلقہ واقع میں رگھورام نے اپیل کنندہ کو اس سے زیادہ نمبر دیے جو اس نے چوتھے مدعا علیہ کو دیے تھے۔ ہم منتخب بورڈ کے اراکین کے خلاف اس قسم کے الزامات کی تعریف نہیں کرتے۔ کسی بھی مواد کی عدم موجودگی میں ایسا کرنا مناسب نہیں ہے۔ اس لیے ہم رگھورام کے خلاف مبینہ سرپرستی یا تعصب کے الزام کو مسترد کرتے ہیں۔

ریلوے انتظامیہ نے طریقہ کار طے کیا ہے جو خدمات میں عہدوں کے انتخاب پر لاگو ہوگا۔ اس عہدے کا انتخاب منتخب بورڈ کی سفارشات کی بنیاد پر کیا جانا ہے۔ انتخاب کرنے کے لیے بورڈ کے اجلاس سے پہلے مجوزہ انتخاب سے متعلق تمام کاغذات، ہر امیدوار پر خفیہ رپورٹیں، اگر کوئی ہوں اور ان سے متعلق دیگر متعلقہ اعداد و شمار کو بورڈ کے اراکین کی معلومات کے ساتھ ساتھ زیر غور مخصوص عہدے کے لیے مقرر کردہ قابلیت کے لیے بھی تقسیم کیا جانا چاہیے۔ اس کے بعد منتخب بورڈ اہل امیدواروں کے سروس ریکارڈ اور خفیہ رپورٹس کا جائزہ لیتا ہے۔ دیگر متعلقہ رہنما خطوط درج ذیل ہیں:

”(1) انتخاب بنیادی طور پر تمام میرٹ کی بنیاد پر کیا جانا چاہیے، لیکن منتخب بورڈ کی رہنمائی کے لیے عوامل کو مد نظر رکھا جانا چاہیے اور ان کا نسبتاً وزن ذیل میں دیا گیا ہے:

محصول نمبرات اہل نمبرات

30	50	(ا) پیشہ ورانہ قابلیت
...	25	(ب) شخصیت، پتہ، قیادت اور تعلیمی/تکنیکی قابلیت
...	25	(ج) ملازمت کا ریکارڈ

نوٹ: (1) ”مد“ ملازمت کا ریکارڈ“ میں ملازمین کی ”سنیاریٹی“ کو بھی مد نظر رکھنا چاہیے لیکن اس کا وٹنٹ پر نمبروں کی علیحدہ مختص کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔

(2) پینل میں جگہ بنانے کے لیے امیدواروں کو پیشہ ورانہ صلاحیت میں کم از کم 30 نمبر اور مجموعی طور پر 60 فیصد نمبر حاصل کرنے چاہئیں۔

(2) پیشہ ورانہ صلاحیت اور کام کرنے کی صلاحیت کے مناسب معیار کی اہمیت کو ذہن میں رکھنا چاہیے اور جو امیدوار پیشہ ورانہ صلاحیت میں 60 فیصد نمبر حاصل نہیں کرتا ہے اسے پینل میں نہیں رکھا جائے گا چاہے وہ حاصل کردہ کل نمبروں پر ہی کسی جگہ کے لیے اہل ہو۔ خدمت کے ریکارڈ اور پیشہ ورانہ صلاحیت دونوں کے لیے زیادہ نمبر دے کر مخلص عملے میں اچھے کام اور عوامی فرض کے احساس کو تسلیم کیا جانا چاہیے۔

(3) عام عہدوں کے لیے، یعنی وہ جو پروموشن کے عام چینل سے باہر ہیں، جن کے لیے امیدواروں کو مختلف زمروں سے بلایا جاتا ہے، منتخب ٹیسٹ ایک کھلا مسابقتی ٹیسٹ ہے۔ تحریری اور زبانی امتحان ٹیسٹ کے لیے بلائے جانے والے امیدواروں کی تعداد عام طور پر سینئر اہل عملے تک محدود ہوگی جو پینل میں رکھی جانے والی تعداد سے چارگنا زیادہ ہوگی، ہر زمرے سے بلائی جانے والی تعداد کو ریلوے کے ذریعے مقرر کردہ کوٹے کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔

(4) منتخب افراد کے ناموں کو سناریٹی کے لحاظ سے ترتیب دیا جانا چاہیے لیکن کل 75 فیصد سے زیادہ نمبر حاصل کرنے والوں کو 'بقایا' کے طور پر درجہ بند کیا جائے گا اور ان کی سناریٹی کے لحاظ سے فہرست میں سب سے اوپر رکھا جائے گا۔

اپیل کنندہ کے فاضل وکیل، مسٹر گپتا نے اے ہسیا بنام خالد مجیب سہراوردی اور دیگرن، اے آئی آر (1981) ایس سی 487 میں اس عدالت کے فیصلے اور ڈیپول کے درج ذیل مشاہدات پر سختی سے انحصار کیا: "دوسری طرف محکمہ ریلوے میں اپنائی جانے والی مشق بالکل مختلف ہے اور نچلے درجے/عہدے سے اعلیٰ عہدے یا عہدے پر ترقی کے لیے متغیر تجارتی ٹیسٹ اور منتخب ٹیسٹ جو تحریری امتحان اور زبانی امتحان اور بعض اوقات زبانی امتحان پر مشتمل ہوتے ہیں، تجویز کیے گئے ہیں۔ کسی ایسے شخص کی صلاحیت کا بہتر اندازہ محکمہ میں اس کی ماضی کی کارکردگی سے لگایا جاسکتا ہے اور اس طرح ہر ترقی کے لیے زبانی امتحان کے لیے اصرار کو شاید ہی سراہا جاسکے۔ کسی بھی صورت میں، کسی امیدوار کی پیشہ ورانہ صلاحیت کا اندازہ لگانے کے لیے زبانی امتحان کے لیے 50 فیصد سے زیادہ نمبر تخصیص بعض اوقات من مانی کا باعث بن سکتا ہے اور ہو سکتا ہے کہ اس کے پیچھے کا مقصد حاصل نہ ہو۔ تکنیکی مہارت کی ضرورت والی خدمات کے لیے مختلف طرز یا قواعد کا ہونا جائز ہو سکتا ہے لیکن اس طرح کی خدمات کے لیے بھی، ایک خصوصی امتحان کی خاطر انٹرویو ٹیسٹ پر انحصار نہیں کیا جانا چاہیے اور انٹرویو/شخصیتی ٹیسٹ کے لیے تفویض کردہ نمبر کم سے کم ہونے چاہئیں تاکہ من مانی، تعصب اور اسی طرح کے کم سے کم الزامات سے بچا جاسکے جیسا کہ عبرت مآب عدالت عظمیٰ نے اے ہاشیا بنام خالد مجیب، اے آئی آر (1981) ایس سی 487 اور جاوید رسول بھٹ بنام ریاست جموں و کشمیر، اے آئی آر (1984) ایس سی 873 میں مشاہدہ کیا ہے۔ محکمہ ریلوے میں دیگر خدمات کے لیے ترقی کے معاملے میں، انٹرویو کے وقت فیصلہ کرنے کی پیشہ ورانہ صلاحیت سے زیادہ خدمت اور سناریٹی کے ریکارڈ کو زیادہ اہمیت دی جانی

چاہیے۔ اس سے حکومت بھارت کے دوسرے محکمے کے ساتھ یکسانیت آئے گی اور موجودہ معاملے کی طرح شکایت کے امکانات کم ہوں گے۔ اس لیے جس اصول کے تحت سی پی آئی کے عہدے کے لیے انتخاب فوری صورت میں کیا گیا ہے، اس میں تبدیلی کی ضرورت ہے۔" اے ہاسیا کے معاملے میں علاقائی انجینئرنگ کالج، سری نگر میں داخلے کے جواز کو چیلنج کیا گیا تھا۔ مقدمے کی میرٹ پر مختلف اعتراضات اٹھائے گئے اور یہ پیش کیا گیا کہ کو اہل امتحان میں امیدواروں کے حاصل کردہ نمبروں کو نظر انداز کر دیا گیا اور تحریری امتحان کے لیے مختص 100 نمبروں کے مقابلے میں زبانی امتحان کے لیے 50 نمبر طے کیے گئے اور امیدوار کی تقابلی میرٹ کے تعین کے لیے ٹیسٹ کے طور پر زبانی امتحان پر انحصار کرنا من مانی تھی۔ زبانی انٹرویو کے لیے نمبروں کی تخصیص کے سوال پر اس عدالت نے مشاہدہ کیا کہ زبانی انٹرویو کے لیے کل نمبروں کے 33 1/2 کے طور پر زیادہ فیصد کی تخصیص کو صواب دینی کے ساتھ داخلہ کے طریقہ کار کو متاثر کرنے کے طور پر سمجھا جانا چاہیے اور اس طرح کے داخلہ کے طریقہ کار کی بنیاد پر کیے گئے امیدواروں کے انتخاب کو برقرار نہیں رکھا جاسکتا۔ اس عدالت نے کہا کہ موجودہ حالات میں زبانی انٹرویو کے لیے کل نمبروں کا 15 فیصد سے زیادہ تخصیص من مانی اور غیر معقول ہو گا اور اسے آئینی طور پر کالعدم قرار دیا جائے گا۔ اے ہاسیا کے معاملے میں اس عدالت کی طرف سے مقرر کردہ اصول تمام حالات میں اور تمام معاملات میں عالمگیر اطلاق کا نہیں ہے حالانکہ عدالت نے عوامی ملازمت میں بھرتی اور ترقی میں زبانی امتحان کے لیے مختص کردہ ضرورت سے زیادہ نمبروں کو بھی چھو لیا۔ لیلا دھار بنام ریاست راجستھان اور دیگران، اے آئی آر 1981 ایس سی 1777 میں اس عدالت نے اے ہاسیا کے معاملے میں فیصلے پر غور کیا اور ملازمت یا ترقی کے متلاشی امیدواروں کے زبانی امتحان کے لیے نمبروں کی تخصیص کے تناظر میں "یا یہاں تک کہ عوامی ملازمت کے معاملے میں" کے استعمال کی بیان مجاورہ کی۔ اس معاملے میں عدالت عالیہ نے منیف کے عہدے کے انتخاب کو اس بنیاد پر کالعدم قرار دے دیا تھا کہ انٹرویو ٹیسٹ کو مقررہ وزن سے زیادہ دیا گیا تھا جس میں قواعد کے تحت زبانی امتحان کو 25 فیصد نمبر مختص کیے گئے تھے اور اس طرح یہ فیصلہ دیا گیا تھا کہ انتخاب من مانی اور آئین کے آرٹیکل 14 اور 16 کی خلاف ورزی ہے۔ اس عدالت نے کہا کہ "یا یہاں تک کہ عوامی ملازمت کے معاملے میں" الفاظ کا مقصد کوئی وسیع، عمومی قاعدہ طے کرنا نہیں تھا کہ وہی اصول جو کالجوں میں داخلے کے معاملے میں لاگو ہوتا ہے وہ عوامی ملازمت میں بھرتی کے معاملے میں بھی لاگو ہوتا ہے اور یہ کہ عوامی ملازمت سے متعلق مشاہدہ غیر یقینی تھا کیونکہ یہ معاملہ اس معاملے میں عدالت کے غور میں نہیں آتا تھا۔ اس کے بعد عدالت نے مندرجہ ذیل مشاہدہ کیا:

”نہ ہی ہم یہ سمجھتے ہیں کہ عدالت نے اپنے مشاہدے کو وسیع تر بنانے کا ارادہ کیا تھا۔ جیسا کہ ہم نے پہلے ہی مشاہدہ کیا ہے کہ انٹرویو ٹیسٹ کو دیا جانے والا پلڑا اس ملازمت کی ضرورت پر منحصر ہونا چاہیے جس کی ضرورت ہے، بھرتی کے لیے دستیاب ماخذ مواد، انٹرویو بورڈ کی تشکیل اور اس طرح کے کئی عوامل۔ عام طور پر عوامی خدمات میں بھرتی کو آئین کے آرٹیکل 309 کی شق کے تحت بنائے گئے قواعد کے ذریعے منظم کیا جاتا ہے اور اگر ہم انتخاب کے مناسب طریقہ کار اور مختلف ٹیسٹوں سے منسلک ہونے والے متعلقہ وزن کا از سر نو فقرہ کرنے کی کوشش کریں تو ہم ایک ایسے کام پر قبضہ کر لیں گے جو ہمارا نہیں ہے۔ اگر ہم ایسا کرتے ہیں تو ہم قواعد کو دوبارہ لکھ رہے ہوں گے لیکن ہم اپنے آپ کو اس بات کے طور پر سمجھنے سے بچاتے ہیں کہ ہم ثابت یا واضح محرک کے معاملات میں بھی مداخلت نہیں کریں گے۔ موجودہ معاملے میں کوئی نہیں ہے۔“

اس عدالت نے فیصلہ دیا کہ منصف کے عہدے کے لیے انتخاب درست ہے اور اسے کالعدم نہیں کیا جاسکتا۔ اس میں کہا گیا ہے کہ کالجوں میں داخلے اور عوامی خدمت میں داخلے کے لیے انٹرویو ٹیسٹ کے نمبروں کی فراہمی ضروری نہیں ہے اور نہ ہی ہو سکتی ہے۔ اس میں کہا گیا ہے کہ اس سروس کے معاملے میں جس میں بھرتی لازمی طور پر بالغ شخصیت کے افراد سے کی جانی تھی، انٹرویو ٹیسٹ ہی واحد راستہ ہو سکتا ہے اور بنیادی اور ضروری تعلیمی اور پیشہ ورانہ ضروریات کو پورا کیا جاسکتا ہے اور ایسے افراد کو تحریری امتحان کے تابع کرنے سے نتیجہ خیز اور منفی نتائج برآمد ہو سکتے ہیں۔ دیئے جانے والے عین مطابق وزن کے حوالے سے کوئی اصول نہیں ہو سکتا اور یہ کہ یہ خدمت کی ضروریات، مقرر کردہ کم از کم قابلیت، جس عمر کے گروپ سے انتخاب کیا جانا ہے، جس ادارے کو انٹرویو ٹیسٹ کے انعقاد کا کام سونپا جانا ہے اور دیگر عوامل کے مطابق خدمت سے خدمت میں مختلف ہونا چاہیے۔ عدالت نے کہا کہ یہ ماہرین کے تعین کا معاملہ ہے اور تحقیق کا بھی معاملہ ہے اور یہ عدالت کا کام نہیں ہے کہ وہ اس پر فیصلہ سنائے جب تک کہ مبالغہ آمیز وزن کو ثابت یا واضح محرکات کے ساتھ نہ دیا گیا ہو۔

ہمارے لیے یہ ضروری نہیں ہے کہ اس عدالت کے مختلف فیصلوں کو اس سوال پر ضرب دیں کہ کسی خاص عوامی خدمت میں بھرتی کے سلسلے میں زبانی امتحان ٹیسٹ کے لیے کتنے نمبر مختص کیے جائیں۔

موجودہ معاملے میں، تقرری ریلوے میں چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدے پر تھی۔ یہ ایک منتخب پوسٹ ہے۔ انتخاب بورڈ اعلیٰ عہدیداروں پر مشتمل تھا، جو اس عہدے کے تقاضوں سے بخوبی واقف تھے جس پر ترقی دی جانی تھی۔ منتخب بورڈ کی پیروی کے لیے اصول طے کیے گئے تھے۔ اس میں کوئی غلطی نہیں پائی جا سکتی۔ اس اعتراض کے علاوہ کہ زبانی امتحان کے لیے ضرورت سے زیادہ نمبر مختص کیے گئے تھے، اپیل کنندہ انتخاب کے عمل میں کسی بھی غیر قانونی یا بے ضابطگی کی نشاندہی کرنے سے قاصر رہا ہے۔ چیف پرسنل انسپکٹر کے عہدے سے منسلک افعال اور فرائض کا کہیں تعین نہیں کیا گیا ہے۔ یہ تجویز کرنا اس عدالت کا کام نہیں ہے کہ موجودہ جیسے معاملے میں انٹرویو کے لیے کون سے نمبر مختص کیے جائیں۔ جیسا کہ اوپر بتایا گیا ہے، بعض اوقات بعض عہدوں کے لیے صرف انٹرویو کو انتخاب کا بہترین طریقہ سمجھا جاتا ہے۔ اس طرح ہماری رائے ہے کہ موجودہ معاملے میں چیف پرسنل انسپکٹر کے دو عہدوں کے لیے کیا گیا انتخاب قواعد کے مطابق تھا۔ انتخاب کے عمل میں ہمارے لیے اپیل میں مداخلت کرنے کی کوئی کمزوری نہیں ہے۔ ٹریبونل کے متنازعہ فیصلے کو اچھی طرح سے سمجھا جاتا ہے۔ تاہم، ٹریبونل کے لیے یہ ضروری نہیں تھا کہ وہ ایسے مشاہدات کرے جن سے اپیل کنندہ طاقت حاصل کرنے کی کوشش کر رہا تھا۔ ہمیں اپیل کنندہ کے معاملے میں کوئی میرٹ نہیں ملتا اور ہم ٹریبونل کے فیصلے کو برقرار رکھیں گے۔ اپیل کو اخراجات کے ساتھ مسترد کر دیا جاتا ہے۔

آر۔ کے۔ ایس۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔