

بھارتیہ ریلوے کلاس II آفسرس فیڈریشن اور دیگر

بنام

انیل کمار سنگھی اور دیگران

23 ستمبر 2002

ایس راجیندر بابو اور پی وینکٹارام ریڈی، جسٹسز۔

ملازمت کا قانون: بھرتی اور ترقی - بھارتیہ ریلوے کے سگنلز انجینئرز کی خدمات - بھرتی کے قواعد - قاعدہ 4 (بی) - گروپ بی کلاس II کے افسران میں تعطل - گروپ اے میں ان کے انضمام کو آسان بنانے کے لیے 76 اضافی عہدوں کی تخلیق - 127 گروپ بی افسران کی تقرری - ٹریبونل جس میں 40 فیصد کے عام کوٹے سے زیادہ ترقی ہوتی ہے اس طرح درست نہیں ہے - اپیل ہونے پر، حکومت رکے ہوئے ترقی یافتہ افسران کو فائدہ دینے کے لیے فیصد میں فرق کر سکتی ہے - اس طرح کی تبدیلی یا نرمی انتظامی مفاد میں اور غیر متوقع ہنگامی صورتحال سے نمٹنے کے لیے ضروری ہے - لہذا ٹریبونل کا حکم خارج کر دیا گیا۔

محکمہ سگنلز انجینئرنگ کے گروپ بی کلاس II افسران کے جمود کو دور کرنے کے لیے، حکومت نے سگنلز انجینئرز کی بھارتیہ ریلوے خدمات کے گروپ اے جو نیئر ٹائم اسکیل میں گروپ بی افسران کے انضمام کو آسان بنانے کے لیے 76 اضافی آسامیاں پیدا کیں - یہ اضافی آسامیاں گروپ بی کے افسران کے ذریعے 40 فیصد کے عام کوٹے میں نرمی کے ساتھ پر کی جانی تھیں اور کوٹے میں اس طرح کی تبدیلی بھرتی کے قواعد کے اصول 4 (بی) کے تحت جائز تھی - 127 گروپ بی افسران کو گروپ اے جو نیئر ٹائم اسکیل پر مقرر کیا گیا تھا۔

جواب دہندگان - گروپ اے جو نیئر اسکیل افسران نے گروپ بی افسران کی تقرری کو اس بنیاد پر چیلنج کیا کہ یہ کوٹے سے زیادہ ہے اور نرمی کی اجازت نہیں ہے - ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ قاعدہ 4 شق (بی) کے اختتامی حصے کے لحاظ سے فیصد میں تغیر کی اجازت دینے والی شق حکومت کو محکمہ جاتی ترقی کے سلسلے میں 40 فیصد خالی آسامیوں کی حد سے تجاوز کرنے کا اختیار نہیں دیتی ہے؛ اور یہ کہ گروپ بی کے 38 افسران جنہیں 40 فیصد کے عام کوٹے سے زیادہ ترقی دی گئی تھی، انہیں مستقبل کی خالی آسامیوں کے خلاف باقاعدہ بنیاد پر ترقی دینی ہوگی - لہذا موجودہ اپیل۔

اپیل کی اجازت دیتے ہوئے عدالت نے

منعقد: 1.1 یونین آف انڈیا کی طرف سے گروپ اے کے جوئیئر پیمانے پر 127 گروپ بی افسران کی تقرری میں کوئی غیر قانونی کام نہیں کیا گیا ہے۔ ٹریبونل نے متعلقہ اصول کی تشریح کرنے میں قانون کی غلطی کی ہے اور کہا ہے کہ 40 فیصد کے عام کوٹے سے زیادہ ترقی یافتہ 38 گروپ بی افسران کو مستقبل کی آسامیوں کے خلاف باقاعدگی سے ترقی دینی ہوگی۔ لہذا ٹریبونل کا حکم خارج کر دیا جاتا ہے۔ (537-بی-سی)

1.2. بھرتی کے قواعد کی شق 4 (بی) محکمہ جاتی ترقی کے ذریعے پر کی جانے والی خالی آسامیوں پر 40 فیصد کی حد رکھتی ہے؛ 40 فیصد کے ترقیاتی کوٹے میں کمی کی صورت میں، باقی خالی آسامیاں براہ راست بھرتی کے لیے مختص کی جانی چاہئیں۔ قاعدہ 4 (بی) جہاں تک یہ ترقی یافتہ افسران کے خلاف کام کرتا ہے، ترقی یافتہ افراد کو مختص کردہ فیصد کو تبدیل کرنے کا اختیار محفوظ رکھ کر ایک خاص حد تک کمزور کر دیا گیا ہے۔ فرق نیچے اور اوپر دونوں طرف ہو سکتا ہے، جو خدمت کی ضروریات اور واقعات کے بڑھنے پر منحصر ہے۔ اگر تبدیلی کا مقصد صرف 40 فیصد کے ترقیاتی کوٹے کو کم کرنا ہوتا لیکن اسے بڑھانا نہیں ہوتا تو مناسب زبان استعمال کی جاسکتی تھی۔ اس کے علاوہ، لفظ 'اس سے زائد نہیں' خود ہی تقرری کرنے والے اتھارٹی کو اچھے اور متعلقہ وجوہات کی بناء پر کسی دیئے گئے سال میں ترقی یافتہ کو کم کرنے کے لیے کچھ چلک فراہم کرتا۔ لہذا یہ مناسب اور مناسب نہیں ہے کہ تغیر کے دائرے کو فیصد کی کمی تک محدود رکھا جائے۔ اگر شق (بی) کے آخری جملے کو منسلک نوٹ کے ساتھ پچھلے جملے کے ساتھ پڑھا جانا ہے، تو وہی مقصد ختم ہو جائے گا جس کے لیے یہ اختیار حکومت کے پاس محفوظ ہے۔ قاعدے کا پڑھنا تا کہ فیصد کے تغیر کو عام ترقی یافتہ کوٹے پر اثر انداز کرنے کے لیے محدود کیا جاسکے لیکن اس کے برعکس نہیں، توضیح سادہ زبان یا اس کے ارادے پر واضح طور پر غیر ضروری ہے۔ ایسی کوئی چیز نہیں ہے جو حکومت کو کوئی حکمت عملی فیصلہ لینے سے روکتی ہو کہ فیصد اتنا مختلف ہو کہ رکے ہوئے ترقی یافتہ افسران کو فائدہ پہنچے۔ جب ایک بار اس طرح کا حکمت عملی فیصلہ لیا جاتا ہے، تو عام اصول کہ محکمہ جاتی ترقی یافتہ افراد کے لیے زیادہ سے زیادہ 40 فیصد ہے، فی الحال اس میں ترمیم کی جائے گی۔ اس طرح کی تغیرات، یا تو اوپر کی طرف یا نیچے کی طرف عقلی بنیاد اور متعلقہ تحفظات پر مبنی ہونی چاہئیں۔ جب ایک بار اس طرح کا امتحان پورا ہو جاتا ہے، تو فیصد کے فرق کو اثر انداز کرنے میں کوئی دشواری نہیں ہوتی ہے تاکہ ترقی یافتہ افسران کے حق میں کام کیا جاسکے۔ ٹریبونل نے اس حقیقت پر زور دیا کہ بھارتیہ ریلوے ٹریفک سروس رولز کے ذریعہ فراہم کردہ قواعد کے تحت نرمی کا کوئی اختیار نہیں ہے۔ ضرورت کی صورت میں وقتاً فوقتاً فیصد میں تغیر کا توضیح تمام عملی مقاصد کے لیے آرام کی طاقت کے مساوی ہے۔ اس کی کوئی خاص وجہ نہیں ہے کہ محکمہ ایس اینڈ ٹی کے کلاس II ترقی یافتہ افسر کے ساتھ محکمہ ٹریفک میں اسی زمرے سے مختلف سلوک کیا جائے۔ اس طرح کے مختلف معیارات کے اطلاق سے "وقتاً فوقتاً مختلف" کے بیان محاورہ کو وسیع تر معنی دے کر بہت اچھی طرح سے بچا جاسکتا ہے۔ چاہے وہ تغیر ہو یا نرمی، اس کا مقصد خدمت کی ضروریات میں ایڈجسٹمنٹ کے لیے ایک راستہ فراہم کرنا ہے جو انتظامی مفاد میں اور غیر متوقع ہنگامی صورتحال سے نمٹنے کے لیے بہت ضروری ہے۔ (535-ایچ؛ 536-اے-ایچ؛ 537-اے)

دیوانی ایپیلیٹ کا دائرہ اختیار: 1997 کی دیوانی ایپیل نمبر 92۔

سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل، پرنسپل بنچ، نئی دہلی کے 1993 کے او اے نمبر 574 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل گزاروں کی طرف سے سلمان مرشد، امتیاز احمد، نگما امتیاز اور وی این راگھوپتی۔
جواب دہندگان کے لیے اشوک کے مہاجن، ششی کرن، انیل کٹیاری، بھارتی ورما، کرن کپور اور ڈی ایس مہرا۔
عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

پی وی نکٹا رام ریڈی، جسٹس: سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل (سی اے ٹی) کے حکم سے ناراض ہیں۔ پرنسپل
بنچ، جو 1993 کے او اے نمبر 574 میں 4.8.1995 پر منظور ہوا، موجودہ اپیل او اے میں دوسرے جواب دہندہ کی طرف سے
دائر کی گئی ہے، جو کلاس II ریلوے افسران کی ایک انجمن ہے اور او اے میں جواب دہندہ گان میں سے ایک ہے۔ او اے سی اے ٹی
میں اسٹنٹ سگنل اینڈ ٹیلی کمیونیکیشن انجینئرز (اے ایس ٹی ای ایس) کے طور پر کام کرنے والے کلاس 1 کے چھ افسران کی طرف
سے دائر کیا گیا تھا، جو اس میں 1 سے 6 جواب دہندہ گان ہیں۔ اپیل کنندہ۔ انجمن بھارتیہ ریلوے سروسز آف سگنلز انجینئرز (آئی آر
ایس ایس ای) کے گروپ 'بی' افسران کی حمایت کر رہی ہے، جنہیں وزارت ریلوے کی طرف سے جاری کردہ ایک حکم نامے کے
ذریعے آئی آر ایس ایس ای کے جونیئر اسکیل پر مستقل طور پر مقرر کیا گیا تھا۔ گروپ 'بی' (کلاس II) کی آسامیاں بھارتیہ ریلوے
میں گزٹڈ کیڈر کی بنیادی سطح پر مشتمل ہیں اور یہ آسامیاں انتخاب کے عمل کے بذریعے گروپ 'سی' کے اہلکاروں میں سے ترقی کے
بذریعے پر کی جاتی ہیں۔ گروپ 'بی' کے بالکل اوپر جونیئر اسکیل گروپ 'اے' کے عہدے ہیں۔ یہ اعلیٰ سطح پر گروپ 'اے' کے
عہدوں کے لیے ایک فراہمی کیڈر ہے۔ گروپ 'اے' جونیئر اسکیل کے عہدوں کے لیے تقرریاں جزوی طور پر براہ راست بھرتی
کے ذریعے اور جزوی طور پر بھرتی کے قواعد میں تجویز کردہ کوٹے کے مطابق اہل گروپ 'بی' افسران میں سے ترقی کے ذریعے کی جاتی
ہیں۔ گروپ 'اے' جونیئر اسکیل اور گروپ 'بی' میں عہدوں کے عہدے داروں کو اسٹنٹ آفیسر کے طور پر نامزد کیا جاتا ہے اور ایسا
معلوم ہوتا ہے کہ یہ آسامیاں ایک دوسرے کے ساتھ بدل کر چلائی جاتی ہیں۔ بھرتی کے قواعد کے مطابق، گروپ 'بی' افسران
جنہوں نے گریڈ میں تین سال کی غیر خوش قسمتی خدمات انجام دی ہیں، گروپ 'اے' / جونیئر اسکیل پر ترقی کے لیے غور کرنے کے
اہل ہیں۔ یہ عام بات ہے کہ تقرری کے حکم نامے کے تحت آنے والے 127 افسران تقریباً 8 سے 10 سال تک باقاعدہ گروپ
'اے' کی خالی آسامیوں کے خلاف کام کر رہے تھے اور ان میں سے بیشتر کو ایڈ ہاک بنیاد پر سینئر اسکیل پر ترقی دی گئی تھی اور وہ کئی
سالوں سے اس طرح کام کر رہے تھے۔ بظاہر، اہل گروپ 'بی' افسران کو گروپ 'اے' جونیئر اسکیل پر ترقی نہیں دی جاسکی: انتظامی
وجوہات کے لیے پیمانہ۔ گروپ 'اے' افسران کی بھرتی کے عمل میں تاخیر اور ڈی پی سی کی تشکیل۔ گروپ 'اے' کی سینئر اسکیل
خالی آسامیوں میں عارضی کی بنیاد پر کام کرنے والے متعدد گروپ 'بی' افسران کا عملی طور پر جمود تھا، جیسا کہ پہلے ہی کہا جا چکا
ہے۔ عارضی انتظامات کو بند کرنے اور گروپ 'بی' کے ان افسران کو ترقی کے بہتر مواقع فراہم کرنے کے لیے جو باقاعدہ ترقی کے بغیر
رکے ہوئے تھے، وزارت ریلوے نے جونیئر ٹائم اسکیل میں اضافی عہدوں کی تجویز پیش کی، نہ صرف سگنل اور ٹیلی مواصلات کے
محکمے میں، جس سے ہمارا تعلق ہے، بلکہ ریلوے کے مختلف دیگر محکموں میں بھی۔ ریلوے کی طرف سے تجویز کردہ 654 اضافی
آسامیوں کے مقابلے یو پی ایس سی نے 463 آسامیاں بنانے پر اتفاق کیا۔ ان میں سے سگنل اور ٹیلی مواصلات کے محکمے کے
لیے تخصیص رقم 76 تھی۔ یہ اضافی آسامیاں (76) عام کوٹے میں نرمی کرتے ہوئے گروپ 'بی' افسران کی ترقی کے ذریعے پر کی

جانی تھیں اور ریلوے کے مطابق، متعلقہ بھرتی قواعد کے اصول 4 (بی) کے تحت کوٹے میں اس طرح کی تبدیلی جائز تھی۔ ٹریبونل کے سامنے ریلوے کی طرف سے دائر جواب میں کہا گیا ہے کہ جونیئر ٹائم اسکیل پر 127 گروپ 'بی' افسران کی تقرری ترقیاتی کوٹے میں 153 آسامیوں کے خلاف درج ذیل تفصیلات کے مطابق کی گئی تھی۔

بھرتی کا سال۔	براہ راست بھرتی ک کوٹہ۔	ترقیاتی کوٹہ
1989	35 (60%)	23 (40%) + 2 (خالی آسامیاں آگے بڑھائیں)

1990 42 (29%) 104 (71%) (اس

جوابی بیان حلفی کے پیرا گراف 8 سے 10 میں سامنے لائی گئی
وجوہات کے لیے یو پی ایس سی کے مشورے سے حکومت کی
طرف سے طے شدہ اضافی 76 آسامیاں شامل ہیں۔

1991 37 (60%) 24 (40%)

کل 153

مزید کہا گیا ہے کہ ڈی پی سی نے 146 افسران کی تقرری کی سفارش کی تھی جن میں سے 127 کو او اے میں اعتراض شدہ حکم کے ذریعے مقرر کیا گیا تھا۔

گروپ 'اے' جونیئر اسکیل افسران جو سروس میں وپٹج کی وجہ سے اپنے ترقیاتی امکانات کو کم کرنے سے خوفزدہ تھے جس کے گروپ 'بی' افسران حقدار ہوں گے، نے سی اے ٹی کے سامنے او اے دائر کیا جس میں 127 افسران کی تقرری پر بنیادی طور پر اس بنیاد پر سوال اٹھایا گیا کہ یہ ان کے کوٹے سے زیادہ ہے اور یہ کہ نرمی جائز نہیں تھی۔ گروپ 'اے' / کلاس ا افسران (اس اپیل میں جواب دہندہ گان 1 سے 6) کے مقدمے کو ٹریبونل نے کافی حد تک قبول کر لیا تھا اور ٹریبونل نے حکم کے اختتامی حصے میں درج ذیل ہدایات دی تھیں:-

(i) ریلوے کے لیے زیادہ سے زیادہ افراد کو مقرر کرنا مجاز نہیں ہے۔ قاعدہ 4 کی دفعات کو نظر انداز کرتے ہوئے، جو ترقی اور براہ راست بھرتی کے لیے کوٹہ مقرر کرتا ہے، اپنی مرضی کے مطابق ترقی کے ذریعے۔ کوٹہ رول سے بار بار پر تشدد روا لگی کوٹہ رول (ڈائریکٹ ریکروٹس کیس سپرا) اور اس وجہ سے منسلک سنیارٹی رول (بی ایس گپتا کیس سپرا) کے خاتمے کا باعث بنے گی۔

(ii) سنیارٹی میں وپٹج کا اصول ان کے کوٹے کے خلاف مقرر کردہ ترقی یافتہ افراد تک محدود ہوگا۔

(iii) جیسا کہ اس وقت قواعد موجود ہیں، ترقی پانے والوں کے لیے زیادہ سے زیادہ کوٹہ صرف 40 فیصد ہے۔ اسے نرمی کے ذریعے مزید بڑھایا نہیں جاسکتا، کیونکہ حکومت کے پاس ایسا کوئی اختیار نہیں ہے۔

(iv) ایسی خالی آسامیاں جو ایک سال میں پر نہیں کی گئیں، چاہے وہ براہ راست بھرتی کے کوٹے میں ہوں یا ترقی

یافتہ کے کوٹے میں، ان پر عمل کیا جاسکتا ہے، لیکن ایسی تمام خالی آسامیوں کو بعد کے سالوں میں قاعدہ 4 میں مذکور کوٹے کی بنیاد پر دونوں طریقوں سے پر کرنا ہوگا۔

(v) ضمیمہ اے-1 کے مورخہ 15.9.1993 کے حکم نامے کے ذریعے کی گئی 127 تقرریوں میں سے، ترقی کو 1992 میں 40 فیصد خالی آسامیوں کی حد تک سمجھا جانا چاہیے، جن کی گنتی عارضی طور پر 89 (پیرا 34 اوپر) پر کی گئی ہے، بشرطیکہ محکمہ جاتی تصدیق ہو۔ صرف وہ ہی سناریوں کے اصول (vii) اور (ix) پروٹچ اور سناریوں کے حقدار ہیں۔

(vi) بقیہ 38 افراد، جو محکمہ جاتی تصدیق کے تابع ہیں، کو ترقی کے کوٹے سے زیادہ ترقی دی گئی ہے اور وہ ضمیمہ اے-1 کے حکم کی بنیاد پر سناریوں میں وٹچ کے حقدار نہیں ہیں۔ ان کی ترقی کو صرف ایڈ ہاک سمجھا جائے گا۔ انہیں 1993 میں اور اس کے بعد ترقی پانے والوں کے کوٹے کے خلاف باقاعدگی سے ترقی یافتہ سمجھا جاسکتا ہے۔ اس صورت میں، ایسے پروموتروں کو ان کی پروموشنز کو باقاعدہ کرنے کی تاریخوں سے وٹچ دیا جاسکتا ہے۔

(vii) ضمیمہ اے-1 کے حکم میں اوپر بیان کردہ حد تک ترمیم کی جائے گی۔

(viii) او اے کو اوپر کی طرح نمٹا دیا جاتا ہے۔

ٹریبونل کا خیال تھا کہ اس معاملے پر جیل پورنچ سے اتفاق کرتے ہوئے، کہ قاعدہ 4 شق (بی) کے اختتامی حصے کے لحاظ سے فیصد میں تغیر کی اجازت دینے والی شق حکومت کو محکمہ جاتی ترقی کے سلسلے میں 40 فیصد خالی آسامیوں کی حد سے تجاوز کرنے کا اختیار نہیں دیتی ہے۔ ٹریبونل نے قاعدہ 4 کی شق (بی) میں پائے جانے والے "اس سے زائد نہیں" کے بیان محاورہ پر انحصار کیا۔ ٹریبونل نے مزید کہا کہ محکمہ جاتی ترقی یافتہ افراد کے حق میں نرمی کے اختیار کو قاعدہ 4 میں بیان نہیں کیا جاسکتا۔ ساتھ ہی، ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ نوٹ 1 سے قاعدہ 4 ترقیاتی کوٹے میں خالی آسامیوں کو آگے بڑھانے سے نہیں روکتا ہے۔ ٹریبونل نے نشاندہی کی کہ اگر ترقی یافتہ یا براہ راست بھرتیوں کے کوٹے میں خالی آسامیاں مکمل طور پر نہیں پرکی جاتی ہیں تو ان خالی آسامیوں کو اگلے سال میں پر کیا جاسکتا ہے۔ تاہم، زیر انتظام خالی آسامیاں اسی تناسب سے پرکی جائیں گی جیسا کہ قاعدہ 4 کی شق (اے) اور (بی) میں اشارہ کیا گیا ہے۔ اس کے بعد ٹریبونل نے 1989، 1990 اور 1991 کے سالوں سے متعلق ترقیاتی کوٹے کے خلاف دستیاب آسامیوں کی تعداد کا جائزہ لیا۔ ٹریبونل کا خیال تھا کہ پیدا کی گئی 76 اضافی آسامیوں میں سے صرف 40 فیصد یعنی 30 آسامیاں ترقی یافتہ افراد کے حصے میں آئیں گی۔ ٹریبونل نے طے کیا کہ ترقی یافتہ افراد 1992 تک دستیاب کل خالی آسامیوں میں سے 40 فیصد کے اپنے کوٹے کے مقابلے میں صرف 89 حاصل کر سکتے ہیں۔ اس لیے ٹریبونل نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ 38 گروپ 'بی' افسران کو کوٹے سے زیادہ ترقی دی گئی سمجھی جانی چاہیے اور وہ 38 افراد اپنی سناریوں کا تعین کرتے ہوئے ماضی کی خدمت کے اہمیت کے حقدار نہیں ہیں۔ ان کی ترقی کو صرف ایڈ ہاک سمجھا جانا چاہیے اور انہیں 1993 میں اور اس کے بعد دستیاب ترقی پانے والوں کے کوٹے کے خلاف باقاعدگی سے ترقی دی جاسکتی ہے۔ دوسرے لفظوں میں، کوٹے سے زیادہ ترقی پانے والے 30 جواب دہندگان کو مستقبل کی خالی آسامیوں کے خلاف ایڈ جسٹ کیا جانا چاہیے۔ یہ دلیل کہ سناریوں قاعدہ کوٹہ قاعدہ کو توڑنے کی وجہ سے ختم ہو گیا تھا، اس بنیاد پر مسترد کر دیا گیا کہ کوٹہ قاعدہ سے علیحدگی صرف معمولی تھی اور یہ نہیں کہا جاسکتا کہ کوٹہ قاعدہ کافی حد تک

نا کام ہو گیا تھا۔ ٹریبونل نے بالآخر ہدایت دی کہ وزارت ریلوے کے متنازعہ حکم میں اس کی طرف سے دی گئی ہدایات کی روشنی میں ترمیم کی جائے گی۔

بھرتی سے متعلق متعلقہ قاعدہ مندرجہ ذیل ہے:

"قاعدہ 4 سروس میں بھرتی - بھرتی کا طریقہ کار درج ذیل طریقوں سے ہوگا:

(a) قواعد کے حصہ دوم کے مطابق منعقدہ مسابقتی امتحان کے ذریعے۔

(b) سگنل انجینئرنگ ڈیپارٹمنٹ کے کلاس II افسران کی ترقی کے ذریعے۔ محکمہ جاتی ترقی کے ذریعے 40 فیصد

سے زائد آسامیاں نہیں پرکی جائیں گی۔ اگر ضروری پایا جائے تو یہ فیصد وقتاً فوقتاً مختلف ہونے کا امکان ہے۔

نوٹ: اگر کلاس II افسران کے لیے کلاس I میں ترقی کے لیے مختص 40 فیصد کا کوٹہ مکمل طور پر استعمال نہیں کیا جاتا

ہے، تو باقی خالی آسامیاں شق (اے) کے تحت براہ راست بھرتی کے ذریعے پرکی جائیں گی۔

(c) کمیشن کی سفارش پر حکومت کی طرف سے مقرر کردہ دیگر اہل افراد کا کبھی کبھار داخلہ۔

ہم یہاں شق (بی) اور اس کے نوٹ سے متعلق ہیں۔ جیسا کہ پہلے دیکھا گیا ہے، گروپ 'اے' جو نیئر ٹائم اسکیل

میں گروپ 'بی' (کلاس II افسران) کے انضمام کو آسان بنانے کے لیے محکمہ ایس اینڈ ٹی میں 76 اضافی آسامیاں تشکیل دی

گئیں۔ استدعاوں سے یہ بھی ظاہر ہوتا ہے کہ گروپ 'بی' کے افسران کو ان کے کوٹے میں آنے والی خالی آسامیوں کی حد تک شامل

کرنا ڈی پی سی کی تشکیل میں انتظامی تاخیر اور اس کے علاوہ پروموشنل کوائٹم کو سال کے دوران براہ راست بھرتی کی تعداد سے جوڑنے

کی وجہ سے نہیں ہو سکا۔ براہ راست بھرتیوں کی انٹیک کی حد خالی آسامیوں کی مطلوبہ دستیاب تعداد سے کم ہو گئی جس کے نتیجے میں

پروموشن کوٹے کے خلاف گروپ 'اے' جو نیئر پیمانے پر مقرر افسران کی تعداد میں کمی واقع ہوئی۔ یہ کہ کافی عرصے سے ایڈ ہاک

عہدوں پر گروپ 'اے' (جو نیئر پیمانے) میں عہدوں پر کام کرنے والے گروپ 'بی' افسران کے ساتھ ہونے والی نا انصافیوں کو دور

کرنے اور طویل عرصے سے ایڈ ہاک انتظامات کو ختم کرنے کا کافی جواز تھا، استدعاوں اور ریکارڈ کا حصہ بننے مراسلہ و کتابت سے

بالکل واضح ہے۔ اگرچہ ٹریبونل نے خالی آسامیوں کو آگے بڑھانے کا اختیار تسلیم کر لیا، لیکن ٹریبونل کا خیال تھا کہ رول پوزیشن کو مد نظر

رکھتے ہوئے، ترقی کے منتظر گروپ 'بی' کے افسران کو تمام نو تخلیق شدہ آسامیاں مختص کرنا ممکن نہیں ہے۔ ٹریبونل کے تعلیم یافتہ اراکین

نے فیصلہ دیا کہ کیری فارورڈ خالی آسامیوں کو آنے والے سالوں میں کوٹے یعنی 60 کی بنیاد پر پر کرنا ہوگا: 40 فی فیصد۔ دوسرے

لفظوں میں، ٹریبونل کا خیال تھا کہ نئے بنائے گئے 76 عہدوں میں براہ راست بھرتی ہونے والوں کا بھی اپنا حصہ ہے اور انہیں

خصوصی طور پر ترقی یافتہ افراد کے ذریعے نہیں پر کیا جاسکتا۔

آئیے دیکھتے ہیں کہ قاعدہ 4 (بی) اور اس کا نوٹ خاص طور پر گروپ 'بی' / کلاس II افسران کو اضافی آسامیاں

تخصیص کرنے کی راہ میں کس حد تک رکاوٹ ہے تاکہ پچھلے سالوں کے دوران گروپ 'اے' / کلاس I میں ترقی یافتہ افسران کی

شمولیت میں کمی کی تلافی کرنا سکے۔ جواب اصول کی مناسب تعمیر پر منحصر ہے۔

اس میں کوئی شک نہیں کہ شق (بی) کا دوسرا جملہ محکمہ جاتی ترقی کے ذریعے دائر کی جانے والی آسامیوں پر 40

فیصد کی حد رکھتا ہے۔ نوٹ اس حکم کو یہ فراہم کرتے ہوئے تقویت بخشتا ہے کہ 40 فیصد کے ترقیاتی کوٹے میں کمی کی صورت میں، باقی خالی آسامیاں براہ راست بھرتیوں کے لیے مختص کی جانی چاہئیں۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ اگر ترقی یافتہ افسران کی کافی تعداد دستیاب نہ ہو تو کسی دیئے گئے سال میں براہ راست بھرتی 60 فیصد سے زیادہ ہو سکتی ہے۔ یہ ایک مختلف بات ہے کہ ایسا کبھی نہیں ہوا تھا اور کچھ سالوں میں 60 فیصد کی مکمل حد تک بھی براہ راست بھرتی نہیں کی جاسکتی تھی۔ لیکن، یہ وہی ہے جو قاعدہ فراہم کرتا ہے۔ تاہم، جہاں تک یہ ترقی یافتہ افسران کے خلاف کام کرتا ہے، اس اصول کو ترقی پانے والوں کے لیے مختص فیصد کو تبدیل کرنے کا اختیار محفوظ رکھ کر کچھ حد تک کمزور کر دیا گیا ہے۔ تبدیلی، ہمارے خیال میں، نیچے کی طرف اور اوپر کی طرف دونوں ہو سکتی ہے، جو خدمت کی ضروریات اور واقعات کے بڑھنے پر منحصر ہے۔ سادہ زبان کے لحاظ سے، تغیر کسی بھی طرح سے ہو سکتا ہے۔ اگر تبدیلی کا مقصد صرف 40 فیصد کے ترقیاتی کوٹے کو کم کرنا ہوتا لیکن اسے بڑھانا نہیں ہوتا تو مناسب زبان استعمال کی جاسکتی تھی۔ اس کے علاوہ، لفظ 'اس سے زائد نہیں' خود ہی تقرری کرنے والے اتھارٹی کو اچھے اور متعلقہ وجوہات کی بناء پر کسی دیئے گئے سال میں ترقی یافتہ کوٹہ کم کرنے کے لیے کچھ لچک فراہم کرتا۔ لہذا یہ مناسب اور مناسب نہیں ہے کہ تغیر کے دائرے کو صرف فیصد کی کمی تک محدود رکھا جائے۔ اگر شق (بی) کے آخری جملے کو پچھلے جملے کے ساتھ منسلک نوٹ کے ساتھ پڑھنا ہے، تو وہی مقصد ختم ہو جائے گا جس کے لیے یہ اختیار حکومت کے پاس محفوظ ہے۔ قاعدے کا پڑھنا تا کہ فیصد کے تغیر کو عام ترقی یافتہ کوٹے پر اثر انداز کرنے کے لیے محدود کیا جاسکے لیکن اس کے برعکس نہیں، توضیح سادہ زبان یا اس کے ارادے پر واضح طور پر غیر ضروری ہے۔ ایسی کوئی چیز نہیں ہے جو حکومت بھارت کو کوئی حکمت عملی فیصلہ لینے سے روکتی ہے کہ فیصد اتنا مختلف ہونا چاہیے تاکہ رکے ہوئے ترقی یافتہ افسران کو فائدہ پہنچایا جاسکے۔ جب ایک بار اس طرح کا حکمت عملی فیصلہ لیا جاتا ہے، تو عام اصول کہ محکمہ جاتی ترقی یافتہ افراد کے لیے زیادہ سے زیادہ 40 فیصد ہے، فی الحال اس میں ترمیم کی جائے گی۔ یقیناً، اس طرح کی تبدیلی، یا تو اوپر کی طرف یا نیچے کی طرف، عقلی بنیاد اور متعلقہ تخففات پر مبنی ہونی چاہیے۔ جب ایک بار اس طرح کا امتحان پورا ہو جاتا ہے، تو ترقی یافتہ افسران کے حق میں کام کرنے کے لیے فیصد کے فرق کو نافذ کرنے میں کوئی دشواری نہیں ہوتی ہے۔ ٹریبونل نے اس حقیقت پر زور دیا کہ بھارتیہ ریلوے ٹریفک سروس قواعد کے ذریعہ فراہم کردہ قواعد کے تحت نرمی کا کوئی اختیار نہیں ہے۔ ضرورت کی صورت میں وقتاً فوقتاً فیصد میں تغیر کا توضیح تمام عملی مقاصد کے لیے آرام کی طاقت کے مساوی ہے۔ اس کی کوئی خاص وجہ نہیں ہے کہ محکمہ ایس اینڈ ٹی کے کلاس II پروموٹی افسران کے ساتھ محکمہ ٹریفک میں اسی زمرے سے مختلف سلوک کیا جائے۔ اس طرح کے مختلف معیارات کے اطلاق سے "وقتاً فوقتاً مختلف" کے بیان محاورہ کو وسیع تر معنی دے کر بہت اچھی طرح سے بچا جاسکتا ہے۔ چاہے وہ تغیر ہو یا نرمی، اس کا مقصد خدمت کی ضروریات میں ایڈجسٹمنٹ کے لیے ایک راستہ فراہم کرنا ہے جو انتظامی مفاد میں اور غیر متوقع ہنگامی صورتحال سے نمٹنے کے لیے بہت ضروری ہے۔

لہذا، ہمارا خیال ہے کہ یونین آف انڈیا کی طرف سے ریلوے کے محکمہ ایس اینڈ ٹی کے 127 گروپ 'بی' افسران کو گروپ 'اے' کے جونیئر پیمانے پر مقرر کرنے میں کوئی غیر قانونی کام نہیں کیا گیا ہے۔ سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل نے متعلقہ اصول کی تشریح کرنے میں قانون کی غلطی کی ہے اور کہا ہے کہ 40 فیصد کے عام کوٹے سے زیادہ ترقی یافتہ 38 گروپ 'بی' (کلاس II افسران) کو مستقبل کی خالی آسامیوں کے خلاف باقاعدہ بنیاد پر ترقی دینی ہوگی۔ لہذا ٹریبونل کے اعتراض شدہ حکم کو کالعدم قرار دیا

جاتا ہے اور اپیل کی اجازت دی جاتی ہے۔ ہم اخراجات کے حوالے سے کوئی آرڈر نہیں دیتے۔
این جے۔

اپیل منظور کی جاتی ہے۔