

عدالت عظمیٰ کی رپورٹ 2003 ایس یو پی پی 5 ایس سی آر

پی۔ این۔ پریمچندر بنام۔ ریاست کیرالہ اور او دیگران

6 نومبر 2003

وی این کھرے، چیف جسٹس۔ اور ایس۔ بی۔ سنہا، جسٹس صاحبان۔

ملازمت قانون:

کیرالہ ریاستی اور ماتحت ملازمت قواعد 1958:

قواعد 31 اور 39-ترقی-مٹی کے جائزے کے معاونین-عارضی طور پر اسٹنٹ ڈائریکٹرز (مٹی کے سروے) کے طور پر ترقی دی گئی-بعد میں، محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی افسران کو باقاعدگی سے ترقی دیتی ہے-حکومت عارضی ترقی کی ابتدائی تاریخ سے ہی ترقی کی ہدایت کرتی ہے-منعقد ہوا، ماضی سے متعلق اثر کے ساتھ ترقی دینے میں کوئی بے ضابطگی نہیں ہے-عام طور پر افسران کو مقررہ وقت میں محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی کی تشکیل کی صورت میں اسٹنٹ ڈائریکٹرز کے طور پر ترقی دینے کا حق حاصل تھا-ریاستی حکومت نے اس اثر سے آگاہ فیصلہ لیا کہ وہ لوگ جو طویل عرصے سے اعلیٰ عہدے پر کام کر رہے ہیں، اگرچہ عارضی بنیاد پر، لیکن اہل تھے-اس وقت جب انہیں اس طرح ترقی دی گئی تھی اور وہ بعد کی تاریخ میں اہل پائے گئے تھے، انہیں ماضی کے اثر کے ساتھ ترقی دی جانی چاہیے-ریاست کی طرف سے اس طرح کے اختیارات کا استعمال علم قانون میں نامعلوم نہیں ہے-یہاں تک کہ یہ فرض کرتے ہوئے کہ اس طرح کا اختیار قاعدہ 31 میں موجود نہیں تھا، اسی کا سراغ قاعدہ 39 سے لگایا جاسکتا ہے-براہ راست مامور درج فہرست ذاتوں/درج فہرست قبائل کے لیے مخصوص عہدے پر مقرر کی گئی اور جو سال 1984 میں خدمت میں داخل ہوا اور 1964 میں اس عہدے پر فائز ہونے کا اہل بھی نہیں تھا، اسے حکومت کی طرف سے کی گئی ترقی پر سوال اٹھانے کی اجازت نہیں دی جاسکتی۔

اے جنار دھن بنام یونین آف انڈیا اے آئی آر (1983) ایس سی 769، پر انحصار کیا۔

دیوانی ایپیلیٹ کا دائرہ اختیار: 1998 کی دیوانی ایپیل نمبر 4100-

1986 کے اوپی نمبر 197 میں کیرالہ عدالت عالیہ کے 20.3.97 کے فیصلے اور حکم سے۔

سی ایس راجن، محترمہ مالنی پوڈووال اور محترمہ لانسنگورونگی سی ایس سری نواس راؤ کے لیے۔ اپیل کنندہ کے

لیے

جواب دہندگان کی طرف سے رمیش بابوایم آر، رائے ابراہم اور محترمہ سیماجین۔

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم دیا گیا:

ریاست کیرالہ میں محکمہ زراعت (مٹی تحفظ اکائی) میں اسٹنٹ ڈائریکٹر (مٹی سروے) کی متعدد آسامیاں ہیں۔ ریاستی حکومت نے کیرالہ ریاست کے قاعدہ 17 اے اور ماتحت ملازمت قاعدہ، 1958 (مختصر طور پر 'قواعد') کے تحت دیے گئے اختیارات کا استعمال کرتے ہوئے، براہ راست بھرتی کے ذریعے درج فہرست ذاتوں اور درج فہرست قبائل کے اراکین میں سے ایک عہدے کو پر کرنے کے لیے محفوظ کرنے کا فیصلہ کیا۔ اسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کی دیگر آسامیاں انتخاب کی بنیاد پر سوائل سروے اسٹنٹ میں سے ترقی کے ذریعے پر کی جانی تھیں۔ اسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کے عہدے پر ترقی کے لیے انتخاب کے مقصد سے حکومت نے سوائل سروے اسٹنٹ میں سے ترقی کے ذریعے اس خالی جگہ کو عارضی طور پر پر کرنے کا فیصلہ کیا۔ نتیجتاً، جواب دہندگان کو 1964 سے 1980 تک عارضی طور پر اسٹنٹ ڈائریکٹر (مٹی سروے) کے طور پر ترقی دی گئی۔ اگرچہ جواب دہندگان کی طرف سے اسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کی ایک پوسٹ کو براہ راست بھرتی کے ذریعے پر کرنے کا فیصلہ لیا گیا ہے جو کہ قواعد کا قاعدہ 17 اے ہے، لیکن چونکہ کوئی اہل شخص دستیاب نہیں تھا اس لیے اہلیت میں سال 1980 میں نرمی کی گئی۔ اپیل کنندہ نے غیر متنازعہ طور پر صرف اس اہلیت کو پورا کیا، جس میں ریاست نے نرمی کی ہے۔ انہیں براہ راست 19.8.82 میں اسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کے عہدے پر مقرر کیا گیا تھا جو درج فہرست ذاتوں / درج فہرست قبائل کے عہدے کے لیے مخصوص تھا۔ یہ بات متنازعہ نہیں ہے کہ اگرچہ اس میں نجی جواب دہندگان سال 1964-1980 سے اسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کے عہدے پر کام کر رہے ہیں، لیکن باقاعدگی سے ترقی کے لیے ان کے معاملات پر غور کرنے کے لیے کوئی محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی تشکیل نہیں کی گئی تھی۔ اس کے بعد، حکومت نے محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی طلب کی اور اس نے ان لوگوں کے معاملے پر غور کرنے کے بعد جنہیں عارضی طور پر اسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کے طور پر ترقی دی گئی ہے، منتخب فہرست تیار کی۔ مذکورہ منتخب فہرست میں، جواب دہندگان کو اسٹنٹ ڈائریکٹر (مٹی سروے) کے عہدے پر باقاعدہ ترقی کے لیے موزوں پایا گیا۔ اس لیے حکومت نے جواب دہندگان کو ان تاریخوں سے ترقی دی جس پر انہیں عارضی طور پر ترقی دی گئی تھی۔

یہاں اپیل کنندہ نے کیرالہ عدالت عالیہ کے سامنے ایک عرضی دائر کی جس میں جواب دہندگان کی ترقی کو ان کی عارضی تقرری کی تاریخ سے چیلنج کیا گیا۔ مذکورہ تحریری درخواست کو مسترد کر دیا گیا۔ یہ مذکورہ فیصلے کے خلاف ہے، اپیل کنندہ خصوصی اجازت عرضی کے ذریعے ہمارے سامنے اپیل میں ہے۔

اپیل گزار کی جانب سے پیش ہوئے فاضل وکیل، شری سی ایس راجن نے دلیل دی کہ قواعد 18 اور 31 کو مد نظر رکھتے ہوئے، نجی جواب دہندگان کو پس منظر اثر کے ساتھ ترقی نہیں دی جاسکتی تھی۔ ریاست کی طرف سے دائر جوابی بیان حلفی کی طرف ہماری توجہ مبذول کراتے ہوئے، فاضل وکیل نے کہا کہ قواعد کے قاعدہ 39 کے تحت اپنے بقایا اختیارات کا استعمال نہ کرنے

کی وجہ سے، عدالت عالیہ کو متنازعہ فیصلہ منظور کرنے میں واضح غلطی کا مرتکب ٹھہرایا جانا چاہیے۔ سیکھے ہوئے وکیل نے ہماری توجہ اسسٹنٹ ڈائریکٹر (سوائل سروے) کے عہدے کے لیے پی ایس سی کے ذریعے ایس سی/ایس ٹی مزید براہ راست بھرتی کے ذریعے منتخب ہونے والے امیدوار کی ڈیوٹی کے لیے رپورٹوں کے ذریعے ترقی کے ایک آرڈر کی طرف مبذول کرائی ہے اور کہا ہے کہ اس پر غور کرنے مزید یہ ظاہر ہوگا کہ متعلقہ افسر کو ایس ایس اے کے کیڈر میں واپس بھیج دیا جائے گا۔ یہ کوئی تنازعہ نہیں ہے کہ ریاست نے ایک محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی تشکیل دی اور اس نے یہاں نجی جواب دہندگان کے متعلقہ معاملات پر غور کرنے کے بعد، ایک منتخب فہرست تیار کی۔ مذکورہ منتخب فہرست کو ریاست نے منظور کیا تھا اور اسے 20 نومبر 1984 کو کیرالہ گزٹ میں شائع کیا گیا تھا۔ اس لیے نجی جواب دہندگان کو اسسٹنٹ ڈائریکٹر (مٹی سروے)/سینئر کیمسٹ کے عہدے پر ترقی دی گئی جس تاریخ سے وہ مذکورہ عہدے پر فائز تھے یعنی 1964 سے 1980 تک۔

ریاست کیرالہ نے اپنے جوابی بیان حلفی میں کہا کہ چونکہ ڈی پی سی کے انعقاد میں انتظامی تاخیر ہوئی تھی، اس لیے محکمہ جاتی امیدواروں کو عارضی طور پر ترقی دینے کے لیے قواعد کے اصول 31 (اے) (آئی) کا سہارا لیا گیا اور انہیں ڈی پی سی کے انعقاد کے لیے زیر التوا مذکورہ قواعد کے تحت عارضی طور پر اسسٹنٹ ڈائریکٹر کے طور پر ترقی دی گئی۔ ڈی پی سی کا اجلاس 5.7.1984 کو ہوا اور 1964 سے 1980 تک کی ترقی کو 1964 سے باقاعدہ بنایا گیا۔

مذکورہ بالا بیانات کے پیش نظر، ہم 1964 کے بعد سے جواب دہندگان کو ترقی دینے کے لیے گرانٹ کے معاملے میں کوئی بے ضابطگی نہیں پاتے ہیں۔ یہ فرض کرتے ہوئے کہ حکومت کے پاس قواعد کے قاعدہ 31 (اے) (آئی) کے تحت ایسے اختیارات نہیں ہیں، یہ دلیل درست ہے، لیکن اس کے باوجود ترقی کے حکم کو کالعدم نہیں کیا جاسکتا، مذکورہ اختیار کا پتہ قواعد کے قاعدہ 39 کے تحت لگایا جاسکتا ہے۔ قواعد کا قاعدہ 39 درج ذیل ہے:

39. "ان قواعد میں یا خصوصی قواعد میں یا کسی دوسرے قواعد یا سرکاری احکامات میں کسی چیز کے باوجود حکومت کے پاس حکومت کیرالہ کے تحت دیوانی صلاحیت میں خدمات انجام دینے والے کسی بھی شخص یا افراد یا کسی خدمت میں تقرری کے لیے کسی امیدوار کے معاملے کو اس انداز سے نمٹنے کا اختیار ہوگا جو حکومت کو منصفانہ اور منصفانہ معلوم ہو۔"

بشرطیکہ جہاں ایسے قواعد یا احکامات کسی شخص یا افراد کے معاملے پر لاگو ہوتے ہیں، اس معاملے کو ان قواعد یا احکامات کے ذریعہ فراہم کردہ کسی بھی طرح سے اس کے یا ان کے حق میں کم سازگار طریقے سے نہیں نمٹا جائے گا۔ قواعد کا قاعدہ 39 ایک بقایا توضیح ہے جو غالب کرنے کا اختیار دیتا ہے اور اس کے لحاظ سے ترقی/تقرری کی منظوری ماضی سے اثر کے ساتھ جائز ہے۔

یہ کوئی تنازعہ نہیں ہے کہ ان عہدوں کو ترقی کے ذریعے پر کیا جانا تھا۔ ہم یہ سمجھنے میں ناکام ہیں کہ اپیل کنندہ، اس معاملے کے حقائق اور حالات کو مد نظر رکھتے ہوئے، یہاں نجی جواب دہندگان کو دی گئی ماضی سے متعلق ترقی پر کس طرح سوال اٹھا سکتا ہے۔ یہ بات متدعو یہ نہیں ہے کہ انتظامی غلطی کے پیش نظر محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی کا اجلاس 1964 سے 1980 تک نہیں ہوا۔ جواب دہندگان ریاست کیرالہ کی طرف سے اس طرح کی انتظامی غلطی کی وجہ سے تکلیف نہیں اٹھا سکتے کیونکہ ان کی طرف سے

کوئی غلطی نہیں ہے۔ یہ بھی متدعو یہ نہیں ہے کہ عام طور پر وہ اسٹنٹ ڈائریکٹر کے عہدے پر ترقی کے حقدار تھے، اس صورت میں، ایک محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی مقررہ وقت پر تشکیل دی گئی تھی۔ اس معاملے کے پیش نظر، یہ ماننا ضروری ہے کہ ریاست کیرالہ نے اس سلسلے میں ایک شعوری فیصلہ لیا ہے کہ وہ لوگ جو طویل عرصے سے اعلیٰ عہدے پر کام کر رہے ہیں، اگرچہ عارضی بنیاد پر، لیکن اس وقت اہل تھے جب انہیں اس طرح ترقی دی گئی تھی اور بعد کی تاریخ میں محکمہ جاتی ترقیاتی کمیٹی کے ذریعے اہل پایا گیا تھا، انہیں پس منظر اثر کے ساتھ ترقی دی جانی چاہیے۔

ریاست کی طرف سے اس طرح کے اختیارات کا استعمال سروس فقہ میں نامعلوم نہیں ہے۔ یہاں تک کہ یہ فرض کرتے ہوئے کہ اس طرح کا اختیار قواعد کے قاعدہ 31 سے تجاوز نہیں کرتا، اسی کا سراغ قواعد کے قاعدہ 39 سے لگایا جاسکتا ہے، جیسا کہ یہاں پہلے ذکر کیا گیا ہے۔ یہ بات قابل ذکر ہے کہ اے جنار دھنا بنام یونین آف بھارت میں، جس کی اطلاع اے آئی آر (1983) ایس سی 769 میں دی گئی ہے، اس عدالت نے مندرجہ ذیل فیصلہ دیا:

"لیکن مسئلے پر کسی بھی انسان دوست نقطہ نظر سے گریز کرتے ہوئے، ہم متعلقہ قوانین اور مثالوں اور سروس کے اراکین پر قواعد کے اثرات کی سختی سے پیروی کریں گے اور اس بات کا تعین کریں گے کہ آیا اعتراض شدہ سنیاری کی فہرستیں درست ہیں یا نہیں۔ لیکن، ایسا کرنے کے بعد ہم خدمت کے فقہ میں مثالوں سے ابھرتی ہوئی ایک انتہائی ناپسندیدہ، غیر منصفانہ اور غیر مساوی صورتحال کا جائزہ لینے اور اسے بے نقاب کرنے کی تجویز کرتے ہیں، یعنی کہ ایک شخص جو پہلے ہی ترقی یافتہ کے طور پر خدمات انجام دے رہا ہے اسے اس شخص سے نیچے جانا پڑتا ہے جو ترقی یافتہ کے خدمت میں داخل ہونے کے کئی دہائیوں بعد خدمت میں آتا ہے اور جو اسکول کا طالب علم ہو سکتا ہے، اگر جنین میں نہیں ہے، جب ترقی یافتہ کو حکومت کی طرف سے ضرورت کے مطابق خدمت کی ضروریات کی وجہ سے ترقی دی گئی ہو۔ اس صورت حال کو دوبارہ حاصل کرنے کے لیے اس موضوع پر تمام مثالوں کا جائزہ لے کر زائد منصفانہ اور منصفانہ بنیاد پر سروس فقہ کو دوبارہ ترتیب دینے کا وقت آ گیا ہے۔"

اپریل کنندہ کو سال 1984 میں مقرر کیا گیا تھا اور وہ 1964 میں اس عہدے پر فائز ہونے کا اہل بھی نہیں تھا، اس لیے اسے نجی جواب دہندگان کی ترقی پر سوال اٹھانے کی اجازت نہیں دی جاسکتی۔

مذکورہ بالا وجوہات کی بنا پر ہمیں اپیلوں میں کوئی اہلیت نہیں ملتا۔ اپیل مسترد کر دی جاتی ہے۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی آرڈر نہیں ہوگا۔

آر۔ پی۔

اپریل مسترد کر دی گئی۔