

سپریم کورٹ رپورٹس (2006) ایس یو پی پی۔9 ایس سی آر

چیف کمشنر آمدنی ٹیکس، بھوپال اور دیگران

بنام

میسرز لینا جین اوراود دیگران

20 نومبر 2006

(ارتجیت پسیات اور لوکیشور سنگھ پنڈا، جسٹس صاحبان)

سروس کا قانون:

ریگولرائزیشن۔ کافی عرصے تک کام کرنے کی بنیاد پر معاہداتی ملازمین کا دعویٰ۔ ٹریبونل نے آجر کو اپنے کیس پر غور کرنے کی ہدایت کی۔ آجر کی تحریری درخواست مسترد۔ اپیل پر، معاملہ اومادیوی کے کیس میں فیصلے کی روشنی میں غور کرنے کی ضرورت ہے۔ عدالت عالیہ کو بھیج دیا گیا۔

جواب دہندگان معاہدے کی بنیاد پر ڈیٹا انٹری آپریٹر کے طور پر کام کر رہے تھے اور انہیں فی گھنٹہ کی بنیاد پر ادائیگی کی جاتی تھی۔ انہوں نے اس بنیاد پر باقاعدگی کا دعویٰ کیا کہ وہ طویل عرصے سے کام کر رہے تھے۔ ٹریبونل نے اپیل کنندہ کو ان کے مقدمے پر غور کرنے کی ہدایت کی۔ ناراض اپیل کنندہ نے عدالت عالیہ میں عرضی درخواست دائر کی، جسے مسترد کر دیا گیا۔ لہذا موجودہ اپیل۔

عدالت نے اومادیوی کے معاملے میں فیصلے کی روشنی میں اپیل کی اجازت دی اور معاملے کو نئے سرے سے غور کے لیے عدالت عالیہ کو بھیج دیا۔

منعقد: یہ ہدایت دیتے ہوئے کہ عارضی یا عارضی تقرر یوں کو باقاعدہ یا مستقل بنایا جائے، عدالتیں

اس حقیقت سے متاثر ہوتی ہیں کہ متعلقہ شخص نے کچھ عرصے تک اور کچھ معاملات میں کافی عرصے تک کام کیا ہے۔ ایسا نہیں ہے کہ جو شخص عارضی یا غیر معمولی نوعیت کی منگنی قبول کرتا ہے، وہ اپنے روزگار کی نوعیت سے واقف نہیں ہے۔ وہ کھلی آنکھوں سے ملازمت کو قبول کرتا ہے۔ یہ سچ ہو سکتا ہے کہ وہ سودے بازی کرنے کی پوزیشن میں نہیں ہے۔ ہتھیاروں کی لمبائی پر نہیں۔ کیونکہ ہو سکتا ہے کہ وہ کچھ روزگار تلاش کر رہا ہوتا کہ وہ اپنی روزی روٹی نکال سکے اور جو کچھ بھی اسے ملتا ہے اسے قبول کرے۔ لیکن صرف اسی بنیاد پر، جیٹسن کے لیے تقرری کے آئینی منصوبے کی تعریف نہیں ہوگی اور یہ خیال رکھنا کہ جس شخص نے عارضی طور پر یا حادثاتی طور پر ملازمت حاصل کر لی ہے اسے مستقل طور پر جاری رکھنے کی ہدایت کی جانی چاہیے۔ ایسا کرنے سے، یہ عوامی تقرری کا ایک اور طریقہ بنائے گا جس کی اجازت نہیں ہے۔ اگر عدالت اس نوعیت کی معاہدہ ملازمت کو اس بنیاد پر کالعدم قرار دے دیتی ہے کہ فریقین کے پاس سودے بازی کا مساوی اختیار نہیں ہے، تو وہ بھی عدالت کو اس ملازم کو کوئی راحت دینے کے قابل نہیں بنائے گی۔ ایک ایسا شخص جو عارضی ملازمت میں داخل ہوتا ہے یا معاہدہ یا عارضی کام گر کے طور پر مشغول ہوتا ہے اور جس کی مصروفیت مناسب انتخاب پر مبنی نہیں ہے جیسا کہ متعلقہ قواعد یا طریقہ کار کے ذریعہ تسلیم شدہ گیا ہے، اس تقرری کے عارضی، عارضی یا معاہدہ نوعیت کے ہونے کے نتائج سے واقف ہے۔ ایسا شخص اس عہدے پر تصدیق کے لیے جائز توقع کے نظریہ کو استعمال نہیں کر سکتا جب کہ اس عہدے پر تقرری صرف انتخاب کے لیے مناسب طریقہ کار پر عمل کر کے اور پبلک سروس کمیشن کے مشورے سے کی جاسکتی ہے۔ (171- جی؛ 172- اے- بی؛ جی- ایچ؛ 173- اے- بی)

* سکریٹری، ریاست کرناٹک اور دیگران بنام اومادیوی اور دیگران۔، (2006) 4 ایس سی سی

1، پراختصار کیا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار فیصلہ: 2006 کی دیوانی اپیل نمبر 5074۔

جبل پور میں مدھیہ پردیش عدالت عالیہ کے مورخہ 16.7.2003 کے فیصلے اور حکم سے۔
ڈبلیو۔ پی نمبر 1974/1998
وکاس سنگھ، اے ایس جی، شیو لکشمی، امرتا نارائن، پریتیش کپور اور بی وی بلرام داس اپیل گزاروں کی
طرف سے۔

جواب دہندگان کے لیے امتیاز کمار اور لکشمی رمن سنگھ۔
عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا
ارجیت پسیات، جسٹس اجازت دی گئی۔

اس اپیل میں چیلنج 1998 کی عرضی درخواست نمبر 1974 میں جبل پور میں مدھیہ پردیش
عدالت عالیہ کے ڈویژن بنچ کے ذریعے منظور کردہ حکم کو ہے۔ اپیل گزاروں نے جبل پور میں سنٹرل
ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل، جبل پور بنچ (مختصر طور پر 'کیٹ') کے ذریعے 1995 کے او اے نمبر 691 اور
1996 کے او اے نمبر 89 میں منظور کردہ جامع حکم نامے کو چیلنج کیا تھا۔ جواب دہندگان نے اپنی خدمات
کو باقاعدہ بنانے کے لیے ایڈمنسٹریٹو ٹریبونلز ایکٹ، 1985 (مختصر طور پر 'ایکٹ') کی دفعہ 19 کے
تحت سی اے ٹی کا رخ کیا۔

کیٹ کے سامنے جواب دہندگان کا موقف یہ تھا کہ وہ معاہدے کی بنیاد پر ڈیٹا انٹری آپریٹرز کے
طور پر اپنے فرائض انجام دے رہے ہیں اور انہیں فی گھنٹہ 10 روپے کی شرح سے زیادہ سے زیادہ 50
روپے فی دن تک ادائیگی کی جا رہی ہے۔ چونکہ وہ ایک طویل عرصے سے کام کر رہے ہیں اس لیے انہوں
نے خدمت کی طویل پیشکش کی حقیقت پر انحصار کرتے ہوئے باقاعدگی کی کوشش کی۔

جواب میں، موجودہ اپیل کنندگان نے دعویٰ کیا کہ جواب دہندگان محکمہ جاتی ملازمین نہیں تھے اور

ان کی شکایات کو سی اے ٹی کے سامنے نہیں اٹھایا جاسکتا۔ سی اے ٹی کے کچھ دیگر فیصلوں پر انحصار کرتے ہوئے، موجودہ اپیل کنندگان کے موقف کو مسترد کر دیا گیا اور تقرری کے معاملات پر باقاعدگی سے غور کرنے کی ہدایت دی گئی۔

عدالت عالیہ کے سامنے ایک عرضی درخواست دائر کی گئی تھی، جسے متنازعہ حکم سے خارج کر دیا گیا تھا۔

اپیل کی حمایت میں اپیل گزاروں کے وکیل نے پیش کیا کہ عدالت عالیہ کا فیصلہ قانون کے منافی ہے جیسا کہ اس عدالت کے آئینی بنچ نے سکریٹری، ریاست کرناٹک اور دیگران بنام اومادیوی اور دیگران میں مقرر کیا ہے۔ (2006) 4 ایس سی سی 1 دوسری طرف جواب دہندگان کے فاضل وکیل نے کہا کہ چونکہ سی اے ٹی نے پہلے کے فیصلے پر انحصار کیا تھا، عدالت عالیہ کو صحیح طور پر کوئی امتیازی خصوصیت نہیں ملی، اور اس لیے اپیل مسترد ہونے کا حقدار ہے۔

اومادیوی کے معاملے (اوپر) میں طویل خدمت انجام دینے کی بنیاد پر باقاعدگی کا سوال موضوع تھا۔ فیصلے میں مذکورہ مسئلے کو تفصیل سے نمٹا گیا ہے۔ اس کا انعقاد دیگر باتوں کے ساتھ اس طرح کیا گیا:

“33۔ اس پہلو پر اس عدالت کے تمام فیصلوں کا نوٹس لینا ضروری نہیں ہے۔ مجموعی طور پر جو بات سامنے آتی ہے وہ یہ ہے کہ باقاعدہ بھرتی پر اصرار کیا جانا چاہیے، صرف ایک ہنگامی صورت میں مستقل خالی جگہ پر ایڈہاک تقرری کی جاسکتی ہے، لیکن اس کے بعد جلد ہی باقاعدہ بھرتی کی جانی چاہیے اور غیر دستیاب عہدوں پر تقرریوں کو باقاعدگی کے لیے نوٹ نہیں کیا جانا چاہیے۔ ریگولیر زیشن کی ہدایت دینے والے مقدمات بنیادی طور پر اس بنیاد پر آگے بڑھے ہیں کہ ملازم کو کچھ مدت کے لیے کام کرنے کی اجازت دینے کے بعد، اسے عوامی ملازمت کے لیے آئینی اسکیم پر تبادلہ خیال کرنے کے بعد، اس سلسلے

میں واقعی کوئی قانون بنائے بغیر جذب کیا جانا چاہیے۔

XXX

XXX

XX

45۔ یہ ہدایت دیتے ہوئے کہ تقرریوں، عارضی یا عارضی، کو باقاعدہ یا مستقل بنایا جائے، عدالتیں اس حقیقت سے متاثر ہوتی ہیں کہ متعلقہ شخص نے کچھ عرصے تک اور کچھ معاملات میں کافی عرصے تک کام کیا ہے۔ ایسا نہیں ہے کہ جو شخص عارضی یا غیر معمولی نوعیت کی منگنی قبول کرتا ہے، وہ اپنے روزگار کی نوعیت سے واقف نہیں ہے۔ وہ کھلی آنکھوں سے ملازمت کو قبول کرتا ہے۔ یہ سچ ہو سکتا ہے کہ وہ سودے بازی کرنے کی پوزیشن میں نہیں ہے کیونکہ ہو سکتا ہے کہ وہ کچھ روزگار تلاش کر رہا ہوتا کہ وہ اپنی روزی روٹی نکال سکے اور جو کچھ بھی اسے ملتا ہے اسے قبول کر لے۔ لیکن صرف اسی بنیاد پر، پیچ 1946 کی تقرری کی آئینی اسکیم کو ختم کرنا اور یہ خیال رکھنا مناسب نہیں ہوگا کہ جس شخص نے عارضی طور پر یا حادثاتی طور پر ملازمت حاصل کر لی ہے اسے مستقل طور پر جاری رکھنے کی ہدایت کی جانی چاہیے۔ ایسا کرنے سے، یہ عوامی تقرری کا ایک اور طریقہ بنائے گا جس کی اجازت نہیں ہے۔ اگر عدالت اس نوعیت کی معاہدہ ملازمت کو اس بنیاد پر کالعدم قرار دے دیتی ہے کہ فریقین کے پاس سودے بازی کا مساوی اختیار نہیں ہے، تو وہ بھی عدالت کو اس ملازم کو کوئی راحت دینے کے قابل نہیں بنائے گی۔ انتظامیہ کی ضروریات کو دیکھتے ہوئے اس طرح کی عارضی یا عارضی ملازمت پر مکمل پابندی ممکن نہیں ہے اور اگر عائد کی جاتی ہے تو اس کا مطلب صرف یہ ہوگا کہ کچھ لوگ جو کم از کم عارضی طور پر، معاہدے کے طور پر یا حادثاتی طور پر ملازمت حاصل کرتے ہیں، انہیں وہ ملازمت بھی نہیں ملے گی جب اس طرح کی ملازمت حاصل کرنے سے انہیں کم از کم کچھ مدد ملے گی۔ آخر کار، ہمارے وسیع ملک کے بے شمار شہری روزگار کی تلاش میں ہیں اور اگر کوئی اس طرح کے روزگار کے لیے جانے کے لیے مائل نہیں ہے تو وہ عارضی یا عارضی ملازمت قبول کرنے پر مجبور نہیں ہے۔ اس تناظر میں ہی کسی کو اس بنیاد پر آگے بڑھنا پڑتا ہے کہ ملازمت کو اس کی نوعیت اور اس سے آنے والے نتائج کو پوری طرح جانتے ہوئے قبول کیا گیا تھا۔ دوسرے لفظوں میں، ملازمت قبول کرتے وقت بھی، متعلقہ شخص اپنے روزگار کی نوعیت کو جانتا ہے۔ یہ اصطلاح کے حقیقی

معنوں میں کسی عہدے پر تقرری نہیں ہے۔ اس عہدے پر جس میں وہ عارضی طور پر ملازم ہے اس کے ذریعے حاصل کردہ دعویٰ یا اس عہدے میں دلچسپی کو اس قدر بڑا نہیں سمجھا جاسکتا کہ ریاست کی خدمات میں دستیاب عہدوں پر باقاعدہ تقرریوں کے لیے قائم کردہ طریقہ کار کو ترک کر دیا جائے۔ یہ دلیل کہ چونکہ کوئی شخص اس عہدے پر کچھ عرصے سے کام کر رہا ہے، اس لیے اسے صرف ختم کرنا نہیں ہوگا، حالانکہ وہ ملازمت کی نوعیت سے واقف تھا جب اس نے اسے پہلی بار لیا تھا، ایسا نہیں ہے جو عوامی ملازمت کے لیے قانون کے ذریعے قائم کردہ طریقہ کار کو ختم کرنے کے قابل بنائے اور آئین کے آرٹیکل 14 میں درج آئینی حیثیت اور موقع کی مساوات کے کسوٹی پر جانچ پڑتال کرنے پر اسے ناکام ہونا پڑے گا۔

47۔ جب کوئی شخص عارضی ملازمت میں داخل ہوتا ہے یا معاہدہ یا عارضی کام گر کی حیثیت سے مشغولیت حاصل کرتا ہے اور مشغولیت مناسب انتخاب پر مبنی نہیں ہوتی ہے جیسا کہ متعلقہ قواعد یا طریقہ کار کے ذریعے تسلیم شدہ جاتا ہے، تو وہ تقرری کے عارضی، عارضی یا معاہدہ نوعیت کے ہونے کے نتائج سے واقف ہوتا ہے۔ ایسا شخص اس عہدے پر تصدیق کے لیے جائز توقع کے نظریہ کو استعمال نہیں کر سکتا جب اس عہدے پر تقرری صرف انتخاب کے لیے مناسب طریقہ کار پر عمل کر کے اور متعلقہ معاملات میں پبلک سروس کمیشن کے مشورے سے کی جاسکتی ہے۔ لہذا، جائز توقع کا نظریہ عارضی، معاہدہ یا عارضی ملازمین کے ذریعے کامیابی کے ساتھ آگے نہیں بڑھایا جاسکتا۔ یہ بھی نہیں مانا جاسکتا کہ ریاست نے ان افراد کو شامل کرتے ہوئے یا تو انہیں وہیں جاری رکھنے یا انہیں مستقل بنانے کا کوئی وعدہ کیا ہے۔ ریاست آئینی طور پر ایسا وعدہ نہیں کر سکتی۔ یہ بھی واضح ہے کہ اس نظریے کو عہدے پر مستقل ہونے کی مثبت راحت حاصل کرنے کے لیے استعمال نہیں کیا جاسکتا۔

52۔ عام طور پر، ایسے عارضی ملازمین کے ذریعے جب وہ عدالت سے رجوع کرتے ہیں، تو وہ عرضی تاکید کا مسئلہ ہوتا ہے جس میں آجر، ریاست یا اس کے آلات کو انہیں مستقل ملازمت میں شامل کرنے یا انہیں جاری رکھنے کی اجازت دینے کی ہدایت کی جاتی ہے۔ اس تناظر میں سوال یہ پیدا ہوتا ہے

کہ کیا ایسے افراد کے حق میں مینڈمس جاری کیا جاسکتا ہے۔ اس موقع پر، ڈاکٹر رائے شیویندر بہادر بنام نالندہ کالج کی گورننگ باڈی آف نالندہ کالج (1962) سپ: 2 ایس سی آر 144 میں اس عدالت کے آئینی بیج کے فیصلے کا حوالہ دینا مناسب ہوگا۔ یہ مقدمہ عرضی درخواست گزار کو کالج کے پرنسپل کے طور پر ترقی دینے سے انکار کی وجہ سے پیدا ہوا۔ اس عدالت نے فیصلہ دیا کہ تاکہ کوئی مینڈمس حکام کو کچھ کرنے پر مجبور کرنے کے لیے جاری کر سکے، یہ ظاہر کیا جانا چاہیے کہ قانون اتھارٹی پر قانونی فرض عائد کرتا ہے اور متاثرہ فریق کو قانون یا اصول کے تحت اسے نافذ کرنے کا قانونی حق حاصل ہے۔ یہ کلاسیکی حیثیت جاری ہے اور حکومت کو انہیں مستقل بنانے کی ہدایت دینے والے ملازمین کے حق میں کوئی حکم نامہ جاری نہیں کیا جاسکا کیونکہ ملازمین یہ ظاہر نہیں کر سکتے کہ انہیں مستقل طور پر ضم کرنے کا قابل نفاذ قانونی حق حاصل ہے یا انہیں مستقل بنانے کا قانونی فرض ریاست کا ہے۔

اومادیوی کے معاملے (اوپر) میں جو کچھ کہا گیا ہے اس کے پیش نظر، ہم مذکورہ فیصلے کی روشنی میں معاملے پر نئے سرے سے غور کرنے کے لیے معاملے کو عدالت عالیہ کو بھیجنا مناسب سمجھتے ہیں۔ اپیل کی اجازت مذکورہ بالا حد تک ہے جس میں اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں ہے۔

اپیل کی اجازت دی گئی۔

ڈی جی