

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 20 نومبر 1959

آل انڈیا اسٹیشن ماسٹرس اینڈ اسٹنٹ اسٹیشن ماسٹرس ایسوسی ایشن و دیگران

بنام

جنرل مینیجر، سینٹرل ریلویز و دیگران

(بی پی سنہا، چیف جسٹس پی بی گجیندر گڈکر، کے سباراؤ، کے سی داس گپتا اور جے سی شاہ، جسٹس صاحبان)

ریاستی ملازمت-ترقی کے معاملات میں مواقع کی مساوات-آئین ہند کا تصور اور معنی،
"آرٹیکل 16(1)-"

سنٹرل ریلوی کے روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز نے اعلیٰ درجے کے اسٹیشن ماسٹرز کے عہدوں پر
گارڈز کی ترقی کی آئینی حیثیت کو چیلنج کیا۔ درخواست کنندگان نے دعویٰ کیا کہ ترقی کا ذریعہ ترقی کے
معاملے میں روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز کے درمیان مساوی مواقع سے انکار کے مترادف ہے
اور اس طرح آئین کے آرٹیکل 16(1) کی توضیحات کی خلاف ورزی کرتا ہے، کیونکہ ترقی کے اس
ذریعے کا فائدہ اٹھاتے ہوئے، گارڈز روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز کے مقابلے میں بہت کم عمر میں اسٹیشن
ماسٹرز بن جاتے ہیں اور اس طرح روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز میں زیادہ ترقی کے امکانات کو روکتے ہیں جو
بڑی عمر میں پیمانے تک پہنچ جاتے ہیں۔

اپیل کنندہ نے دعویٰ کیا کہ روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز واقعی ملازمین کا ایک ہی طبقہ
تشکیل دیتے ہیں۔

یہ قرار پایا گیا کہ روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز کا تعلق گارڈز سے بالکل الگ اور الگ طبقے سے ہے اور
اس لیے ترقی کے معاملے میں مواقع کی مساوات کا کوئی سوال نہیں ہو سکتا جیسا کہ روڈ سائیڈ اسٹیشن
ماسٹرز اور گارڈز کے درمیان ہے۔

مساوی مواقع سے انکار کے سوال پر صرف اسی طرح سنجیدگی سے غور کرنے کی ضرورت ہے جیسا کہ ایک ہی طبقے کے اراکین کے درمیان ہوتا ہے۔ روزگار کے معاملات میں مساوی مواقع کا تصور یہ کرتا ہے: ریاست کے تحت ملازمین کے مختلف طبقات کے اراکین کے درمیان توضیحات میں تغیرات پر لاگو نہیں ہوتا ہے۔ روزگار کے معاملات میں مواقع کی مساوات کی پیش گوئی صرف ان افراد کے درمیان کی جاسکتی ہے جو یا تو ایک ہی ملازمت کے خواہاں ہیں، یا ایک ہی ملازمت حاصل کر چکے ہیں۔ ترقی کے معاملات میں مواقع کی مساوات کا مطلب ایک ہی طبقے کے ملازمین کے درمیان مساوات ہونا چاہیے نہ کہ الگ الگ آزاد طبقات کے اراکین کے درمیان مساوات۔ یہ حقیقت کہ ایک ودیگر عہدے کی بھرتی کے لیے ضروری قابلیت تقریباً یا یہاں تک کہ مکمل طور پر ایک جیسی ہے، اس سوال کو کسی بھی طرح متاثر نہیں کر سکتی کہ آیا وہ ایک ہی طبقے کی تشکیل کرتے ہیں، یا مختلف طبقات کی تشکیل کرتے ہیں۔

اصل دائرہ اختیار: سٹیشن نمبر 126 سال 1958۔

بنیادی حقوق کے نفاذ کے لیے آئین ہند کے آرٹیکل 32 کے تحت درخواست۔

درخواست گزاروں کی طرف سے این سی چٹرجی اور آر بمقابلہ ایس منی۔

جواب دہندہ کے لئے بی سین اور آرا کیچ ڈھیر۔

20.1959 نومبر۔

عدالت کا فیصلہ جسٹس داس گپتا نے سنایا۔

داس گپتا جسٹس۔ وہ درخواست کنندگان جو خود کو روڈ سائڈ اسٹیشن ماسٹرز کے طور پر بیان کرتے ہیں، اس عرضی میں آئین کے آرٹیکل 32 کے تحت اعلیٰ درجے کے اسٹیشن ماسٹرز کے عہدوں پر گارڈز کے لیے ترقی کے ذریعے کی آئینی حیثیت کو چیلنج کرتے ہیں جیسا کہ 23 نومبر 1951 کو سنٹرل ریلوے ہفتہ وار گزٹ نمبر 3 کے شمارے میں مطلع کیا گیا ہے۔ اس نوٹیفیکیشن کے تحت گارڈز کے پاس ترقی کی دو لائنیں کھلی ہوئی ہیں۔ ایک یہ ہے کہ ترقی کے ذریعے، درجہ C گارڈز 100-185 روپے پر درجہ B گارڈز بن سکتے ہیں اور اس کے بعد 150-225 روپے پر مزید ترقی کے ذریعے درجہ A گارڈز بن سکتے ہیں۔ ان کے لئے ترقی کی دوسری لائن یہ ہے کہ ایک امتحان کے ذریعے دلچسپ طور پر بیان کیا گیا ہے کہ سلیپ 45 امتحان کے طور پر سی درجہ گارڈز 150-225

روپے تنخواہ کی شرح پراسٹیشن ماسٹرز کے عہدوں پر ترقی کے اہل ہیں اور اس کے بعد اسٹیشن ماسٹرز کے لیے کھلی تمام مزید ترقیوں کے اہل ہیں، یعنی 200 روپے سے 300 روپے، 260 روپے سے 350 روپے، 300 روپے سے 400 روپے اور آخر میں 360 روپے سے 500 روپے۔ درجہ B گارڈز اور درجہ A گارڈز بھی سب 45 کا امتحان پاس کر رہے ہیں جو روپے 200-300 تنخواہ کی شرح پراسٹیشن ماسٹرز کے عہدوں پر ترقی کے اہل ہیں اور اس کے بعد اسٹیشن ماسٹرز لائن میں اعلیٰ پیمانے پر مزید ترقی کے اہل ہیں۔ 80 روپے سے 170 روپے کے تنخواہ کی شرح پر روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز (پیمانہ پہلے روپے 64-170 تھا) بھی ترقی کے بذریعے روپے 150-225 کے درجہ تک پہنچ سکتے ہیں لیکن صرف روپے 100-185 کے انٹرمیڈیٹ مرحلے سے گزرنے کے بعد۔ اسی طرح روپے 100-185 پیمانے پر اسٹیشن ماسٹرز بھی روپے 200-300 کے مرحلے تک پہنچ سکتے ہیں لیکن صرف روپے 150-225 کے درمیانی مرحلے بذریعے گزرنے کے بعد۔ ظاہر ہے کہ گارڈز کو روپے 150-225 کے تنخواہ کی شرح پراسٹیشن ماسٹرز بننے کے قابل بنانے والی توضیحات اس تنخواہ کی شرح پر گارڈز کے مقابلے روپے 80-170 کے اسٹیشن ماسٹرز کو نقصان پہنچاتی ہیں اور روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز کو روپے 100-185 تنخواہ کی شرح پر بھی اس تنخواہ کے پیمانے پر گارڈز کے مقابلے میں نقصان پہنچاتی ہیں۔

درخواست کنندگان کا موقف ہے کہ جہاں تک یہ گارڈز کو اسٹیشن ماسٹرز کے طور پر ترقی دینے کے قابل بنانا ہے، اس کے علاوہ گارڈز کے طور پر ان کے لیے کھلی ترقی کی دوسری لائن، ترقی کے معاملے میں روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز کے درمیان مساوی موقع سے انکار کے مترادف ہے اور اس طرح آئین کے آرٹیکل 16(1) کی توضیحات کی خلاف ورزی ہے۔

عرضی میں مزید الزام لگایا گیا کہ ترقی کے اس ذریعے سے فائدہ اٹھاتے ہوئے گارڈز روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز کے مقابلے بہت کم عمر میں روپے 150-225 پر اسٹیشن ماسٹرز بن جاتے ہیں اور اس طرح روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز میں زیادہ ترقی کے امکانات کو روکتے ہیں جو بہت بڑے ہونے پر روپے 150-225 پیمانے تک پہنچ جاتے ہیں۔ ترقی کے ذریعے میں اعتراض شدہ دفعات کس طرح روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز کے لیے نقصان دہ ہیں، اس کی مثال کے طور پر درخواست کنندگان کا کہنا ہے کہ درخواست گزار نمبر 322 سال کی خدمت مکمل کرنے کے بعد بھی اسٹیشن ماسٹرز کے طور پر روپے 100-185 کے درجہ میں رہا ہے، مساوی حیثیت اور کھڑے گارڈز اسی مدت کے اندر گزٹڈ عہدے پر پہنچ گئے ہیں۔ کہ جہاں درخواست گزار نمبر 213 سال کی خدمت کے بعد روپے 150-

225 کے درجہ میں ترقی کے ذریعے آیا ہے، وہیں اس کے اسٹینڈنگ گارڈز ترقی کے متنازعہ ذریعے کی وجہ سے روپے 500-360 کے درجہ تک پہنچ گئے ہیں اور اس کے کئی جو نیئر جو اس کے بہت بعد گارڈز کے طور پر ریلوے خدمات میں داخل ہوئے ہیں، نے اس کی جگہ لے لی ہے اور روپے 500-360 کے درجہ میں کام کر رہے ہیں۔ کہ اگرچہ درخواست گزار نمبر 4 ٹیلی گراف امیدوار کے طور پر ملازمت میں داخل ہوا ہے اور 6 سال کی ملازمت کرنے کے بعد 2 سال کی مدت کے اندر اسٹیشن ماسٹر کے اعلیٰ درجے کے لیے مقرر کردہ تمام مطلوبہ امتحانات پاس کر چکا ہے، پھر بھی وہ روپے 170-80 کے درجہ میں ہے، لیکن اس کی خدمت کی لمبائی اور محکمہ جاتی قابلیت کے حامل گارڈز تقریباً اتنی ہی مدت کے اندر روپے 225-150 کے درجہ میں اسٹیشن ماسٹر کے طور پر ترقی کے حقدار ہیں۔

جواب دہندگان، جنرل منیجر، سنٹرل ریلوے، بمبئی، وی ٹی، چیئرمین ریلوے بورڈ، نئی دہلی اور بھارتی یونین، جو درخواست کا مقابلہ کرتے ہیں، کا کہنا ہے کہ گارڈز کو یہ مواقع فراہم کرنے والا ترقی کا راستہ کسی بھی طرح سے آئین کے آرٹیکل 16(1) کی توجیحات کی خلاف ورزی نہیں کرتا ہے۔ وہ اس الزام کی درستگی سے بھی انکار کرتے ہیں کہ ان مواقع کے نتیجے میں گارڈز روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز سے کم عمر میں روپے 225-150 تنخواہ کی شرح پر اسٹیشن ماسٹرز بن جاتے ہیں۔ ہمارے سامنے موجود مواد پر اس متعلقہ عمر کے حوالے سے کسی ٹھوس نتیجے پر پہنچنا ممکن نہیں ہے جس میں گارڈز یا روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز عام طور پر روپے 225-150 کے تنخواہ کی شرح تک پہنچ جاتے ہیں۔ تاہم، یہ فرض کرتے ہوئے کہ درخواست میں جو موقف بیان کیا گیا ہے، وہ صرف روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز کے لیے کچھ ہمدردی پیدا کر سکتا ہے، لیکن کسی بھی طرح سے اس سوال کے فیصلے کو متاثر نہیں کرتا ہے کہ آیا آئین کے آرٹیکل 16(1) کی خلاف ورزی کی گئی ہے۔

آئین کا آرٹیکل 16(1) ان الفاظ میں ہے:—

"ریاست کے تحت کسی بھی عہدے پر ملازمت یا تفرری سے متعلق معاملات میں تمام شہریوں کے لیے مواقع کی برابری ہوگی۔"

ترقی ذریعے کی متنازعہ توجیحات ریاست کے تحت پہلے سے ملازمت کرنے والے افراد کی ترقی کے حوالے سے ہیں نہ کہ ریاست کے تحت پہلی ملازمت کے حوالے سے۔ اگر آرٹیکل 16(1) کے ذریعے تمام شہریوں کو "موقع کی مساوات" کی ضمانت ترقی کے معاملات تک نہیں پہنچتی ہے تو

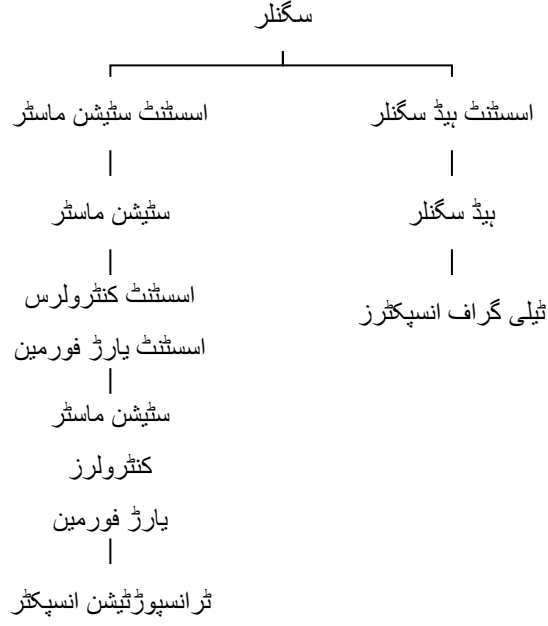
درخواست کنندگان کی یہ دلیل کہ توضیحات لعدم ہیں، فوراً ناکام ہو جانی چاہیے۔ اگر، تاہم، ترقی کے معاملات بھی آئین کے آرٹیکل 16(1) کے معنی کے اندر "روزگار سے متعلق معاملات" ہیں، تو ہمیں اگلے سوال پر غور کرنا ہوگا کہ کیا اعتراض توضیحات اس آرٹیکل کے معنی کے اندر موقع کی مساوات سے انکار کے مترادف ہیں۔

ہم پہلے دوسرے سوال پر غور کرنے کی تجویز کرتے ہیں، اس مفروضے پر کہ ترقی کے معاملات "روزگار سے متعلق معاملات" ہیں۔ ریاست کی سرگرمیاں اتنی متنوع ہیں کہ ان سرگرمیوں کے مقصد کے لیے مردوں کی ملازمت ریاست کے مختلف محکموں میں اور ہر محکمہ کے اندر، بہت سے مختلف طبقات میں ہوتی ہے۔ اس طرح کے ہر طبقے کے لیے ہر طبقے کے اہلکاروں کی تعداد طے کرنے کے الگ الگ اصول ہیں، جن عہدوں پر اس طبقے کے افراد کا تقرر کیا جائے گا، سناریوں کے سوالات، مختلف عہدوں کی تنخواہ، جس طریقے سے تنخواہ کے نچلے درجات سے اعلیٰ درجات تک ترقی کی جائے گی، مثال کے طور پر، چاہے وہ وقتاً فوقتاً امتحان کے نتیجے میں ہو یا سناریوں کے ذریعے، یا انتخاب کے ذریعے یا کسی اور بنیاد پر اور دیگر علمی معاملات۔ اس طرح کے ہر طبقے کو معقول طور پر ایک علیحدہ اور بہت سے معاملات میں بھرتی، تنخواہ اور امکانات اور خدمت کی دیگر شرائط کے اپنے قوانین کے ساتھ آزاد ادارہ سمجھا جاسکتا ہے جو ایک طبقے و دیگر کے درمیان کافی مختلف ہو سکتے ہیں۔ ایک رکن بھرتی پر کسی خاص طبقے میں شامل ہوتا ہے۔ وہ سبکدوشی یا موت یا برخواستگی، برطرنی، استعفیٰ یا ملازمت کے خاتمے کے دیگر طریقوں پر درجہ چھوڑ دیتا ہے، یا ملازمین کے کسی دوسرے طبقے میں شامل ہو کر، چاہے وہ ترقی کے ذریعے ہو یا کسی امتحان میں پاس ہونے پر براہ راست بھرتی کے ذریعے یا کسی اور طریقے سے انتخاب کے ذریعے۔

یہ واضح ہے کہ ایک ہی طبقے کے اراکین کے درمیان یہ سوال پیدا ہو سکتا ہے کہ آیا ملازمت کی شرائط ایک جیسی ہیں یا نہیں۔ اگر ایسا نہیں ہے تو ایسے معاملات میں مساوی مواقع سے انکار کے سوال پر سنجیدگی سے غور کرنے کی ضرورت ہوگی۔ تاہم کیا روزگار کے معاملات میں مساوی مواقع کا تصور ریاست کے تحت ملازمین کے مختلف طبقات کے اراکین کے درمیان توضیحات میں فرق پر لاگو ہوتا ہے؟ ہماری رائے میں جواب منفی ہونا چاہیے۔ مساوات کے تصور کا کوئی وجود نہیں ہو سکتا سوائے ان معاملات کے جو افراد کے درمیان مشترک ہیں، جن کے درمیان مساوات کی پیش گوئی کی جاتی ہے۔ روزگار کے معاملات میں مواقع کی مساوات کی پیش گوئی صرف ان افراد کے درمیان کی جاسکتی ہے، جو یا تو ایک ہی ملازمت کے خواہاں ہیں، یا جنہوں نے ایک ہی ملازمت حاصل کی ہے۔ مثال کے

طور پر، یہ واضح طور پر کہنے کا کوئی مطلب نہیں ہوگا کہ چونکہ کالجوں کے پروفیسر کے طور پر ملازمت کے لیے اسکولوں کے اساتذہ کے طور پر ملازمت کے لیے یونیورسٹی کی اعلیٰ ڈگری درکار ہوتی ہے، اس لیے مواقع کی مساوات سے انکار کیا جا رہا ہے۔ اسی طرح یہ کہنا بے معنی ہے کہ جب تک اسکول کے اساتذہ کے طور پر ملازمت حاصل کرنے والے افراد کو ترقی کے اتنے ہی امکانات نہیں ہوتے جتنے کالجوں میں اساتذہ کے طور پر ملازمت حاصل کرنے والے افراد کو ہوتے ہیں، تب تک مواقع کی مساوات سے انکار کیا جاتا ہے۔ ہماری رائے میں، اس نتیجے سے بچنے کا کوئی راستہ نہیں ہے کہ ترقی کے معاملات میں مواقع کی مساوات کا مطلب ملازمین کے ایک ہی طبقے کے اراکین کے درمیان مساوات ہونا چاہیے، نہ کہ الگ الگ، آزاد طبقات کے اراکین کے درمیان مساوات۔

درخواست کنندگانوں کے وکیل نے مذکورہ تجویز کی درستگی کو سنجیدگی سے چیلنج نہیں کیا۔ تاہم انہوں نے دعویٰ کیا کہ روڈ سائڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز واقعی ملازمین کے ایک ہی طبقے کی تشکیل کرتے ہیں۔ ہماری رائے میں اس دلیل میں کوئی بنیاد نہیں ہے۔ سب سے پہلے یہ بات قابل غور ہے کہ بھارتیہ ریلوے اسٹیبلشمنٹ کوڈ (جلد 1) کا ضمیمہ II جو ہندوستانی ریلوے کے ماتحت عملے کی بھرتی اور تربیت کے لیے قواعد تجویز کرتا ہے، قواعد کے تحت چلنے والے ماتحت عملے کو 7 شاخوں میں درجہ بند کرتا ہے: (1) نقل و حمل (ٹریفک)؛ (2) تجارتی؛ (3) نقل و حمل (بجلی)؛ (4) سول انجینئرنگ؛ (5) اسٹور ڈیپارٹمنٹ اسٹاف؛ (6) آفس کلرک اور (7) میڈیکل۔ ہر شاخ کو دوبارہ گروپوں میں تقسیم کیا گیا ہے۔ پہلی شاخ، نقل و حمل (ٹریفک) کو 3 درجوں کے طور پر دکھایا گیا ہے: (i) اسٹیشن ماسٹرز، (ii) گارڈز، (iii) آؤٹ ڈور کلریکل اسٹاف۔ قاعدہ 2، تعریف کے حصے میں "گروپ" کی وضاحت کی گئی ہے جس کا مطلب زمروں کا ایک سلسلہ ہے جو فروغ کا ایک عام ذریعہ بناتا ہے۔ قاعدہ 18 اسٹیشن ماسٹرز زمرے میں شامل عہدوں کے زمروں اور ان کی ترقی کے عام ذریعوں کو ظاہر کرتا ہے جو مندرجہ ذیل ہیں:-



قاعدہ 9 اس "گروپ" میں بھرتی کے لیے ضروری قابلیت کا تعین کرتا ہے۔ قاعدہ 10 میں کہا گیا ہے کہ بھرتی ابتدائی طور پر طلباء کے طور پر کی جائے گی اور مزید یہ کہ بھرتی (a) ریلوے ٹیلی گراف ٹریننگ اسکولوں میں ٹیلی گرافی کی تربیت حاصل کرنے والے افراد اور (b) ایسے افراد ہو سکتے ہیں جنہوں نے تسلیم شدہ نجی ٹیلی گراف ٹریننگ اسکولوں میں ٹیلی گرافی کی تربیت مکمل کر لی ہو۔ اس قاعدے کا نوٹ 2 فراہم کرتا ہے کہ کسی بھی زمرے میں بھرتی اپنی تربیت کی تسلی بخش تکمیل پر، سگنلرز کے طور پر تقرری کے اہل ہوں گے اور اس طرح کی تقرری کے بعد ایک سال تک جانچ پڑتال پر رہیں گے۔ تربیت کی دفعات قاعدہ 11 میں موجود ہیں۔ قاعدہ 12 ریفریش اور پروموشن کورسز فراہم کرتا ہے۔ قواعد 13 سے 17 گارڈز کے حوالے سے ہیں۔ قاعدہ 13 میں اس زمرے میں شامل درجوں اور ان کی تشہیر کے عام طریقے کو اس طرح بیان کیا گیا ہے:



قاعدہ 14 اس سلسلے میں بھرتی کے لیے ضروری قابلیت کا تعین کرتا ہے، قاعدہ 15 فراہم کرتا ہے کہ بھرتی عام طور پر گارڈز کے نچلے درجے میں ہوگی۔ قاعدہ 16 میں کہا گیا ہے کہ جانچ پڑتال کی ایک سال کی مدت کے دوران بھرتی ہونے والوں کو انتظامیہ کی طرف سے مقرر کردہ مدت کے لیے تربیت دی جائے گی۔ قاعدہ 17 مقررہ وقفوں پر وقتاً فوقتاً نئے کورس فراہم کرتا ہے اور ضرورت کے مطابق ترقی کورس تجویز کیے جاسکتے ہیں۔

اس سوال کا فیصلہ کرتے ہوئے کہ آیا روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز کا تعلق ملازمین کے ایک ہی طبقے سے ہے یا نہیں، ہمیں مندرجہ بالا قواعد میں استعمال ہونے والے الفاظ "گروپس" یا "کلاسز آف پوسٹس" سے گمراہ نہیں ہونا چاہیے۔ سوال کا بنیادی پہلو بھرتی، امکانات اور ترقی میں روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز کے درمیان فرق کی نوعیت ہے۔ ہم دیکھتے ہیں کہ روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز کو الگ سے بھرتی کیا جاتا ہے، الگ سے تربیت دی جاتی ہے اور عام طور پر ان کے لیے کھلی کئی درجے بھی الگ اور الگ ہوتے ہیں۔ ان کے درمیان رابطہ کا واحد نقطہ اس اصول کے ذریعے فراہم کیا جاتا ہے کہ گارڈز سلسلہ 45 کا امتحان پاس کر کے اسٹیشن ماسٹر بن سکتے ہیں۔ اگر اسٹیشن ماسٹر بننے کے بعد یہ گارڈز گارڈز کے طور پر بھی جاری رہ سکتے ہیں تو یہ تجویز کرنے کی کچھ گنجائش ہو سکتی ہے کہ دونوں کلاسیں متحد ہو گئی ہیں۔ تاہم یہ متدعوئیہ نہیں ہے کہ ایک بار جب گارڈز اسٹیشن ماسٹر بن جاتے ہیں تو وہ گارڈز بننا چھوڑ دیتے ہیں اور اسٹیشن ماسٹرز کے طور پر جاری رہتے ہیں۔ یہ حقیقت کہ گارڈز یا اسٹیشن ماسٹرز کے طور پر بھرتی کے لیے ضروری قابلیت تقریباً یا یہاں تک کہ مکمل طور پر ایک جیسی ہے، اس سوال کو کسی بھی طرح سے متاثر نہیں کر سکتی کہ آیا وہ ایک ہی درجہ بناتے ہیں، یا مختلف

درجے بناتے ہیں۔ جیسا کہ تسلیم شدہ حقائق کے مطابق، روڈ سائیڈ اسٹیشن ماسٹرز اور گارڈز کو الگ سے بھرتی کیا جاتا ہے اور الگ سے تربیت دی جاتی ہے اور ان کے پاس ترقی کے الگ راستے ہوتے ہیں، یہ نتیجہ ناقابل تلافی ہے کہ وہ دو نمایاں اور الگ الگ طبقات بناتے ہیں جن کے درمیان ترقی کے معاملات میں مساوات یا مواقع کی عدم مساوات کی پیش گوئی کرنے کی کوئی گنجائش نہیں ہے۔

اس نتیجے کے پیش نظر موجودہ کیس کے مقصد کے لیے دوسرے سوال کا فیصلہ کرنا غیر ضروری ہے کہ آیا ترقی کے معاملات آئین کے آرٹیکل 16(1) میں "ملازمت سے متعلق معاملات" کے الفاظ میں شامل ہیں یا نہیں۔ یہاں تک کہ یہ فرض کرتے ہوئے کہ وہ اس طرح شامل ہیں، موجودہ درخواست کو اس سادہ بنیاد پر خارج کیا جانا چاہیے کہ درخواست کنندگان کا تعلق گارڈز سے بالکل الگ اور الگ طبقے سے ہے اور اس لیے ترقی کے معاملات میں مواقع کی مساوات کا کوئی سوال نہیں ہو سکتا جیسا کہ درخواست کنندگان اور گارڈز کے درمیان ہے۔

درخواست کنندگان کے وکیل نے ہمارے سامنے کہا کہ گارڈز کے لیے ترقی کا یہ ذریعہ مرکزی ریلوے کے لیے خاص ہے، اور اب بھارتیہ ریلوے کے دوسرے مخصوص علاقوں میں نہیں ملتا ہے۔ اگر یہ حیثیت ہے، تو معاملہ حکومت کی توجہ کا مستحق ہو سکتا ہے؛ لیکن اس کا ہمارے سامنے درخواست کی خوبیوں سے کوئی تعلق نہیں ہے۔

اوپر بیان کردہ وجوہات کی بناء پر، ہم درخواست کو خارج کرتے ہیں، لیکن تمام حالات کے پیش نظر، ہم حکم دیتے ہیں کہ فریقین اپنے اخراجات خود برداشت کریں گے۔

درخواست مسترد کر دی گئی۔