از عدالت عظمی

یونین آف انڈیا اور دیگران

بنام

پی۔ جگدیش اور دیگران

17 دسمبر 1996

[کے رامسوامی اور جی بی پٹنائک، جسٹسز]

ملازمت قانون—ادائیگی کا تعین—سینئر کلرک کے زمرے میں کچھ شناخت شدہ عہدوں سے منسلک خصوصی تنخواہ—اس عہدے سے منسلک اضافی تنخواہ—اس عہدے پر فائز شخص صرف اس کا دعوی کر سکتا ہے۔

بنیادی اصول—تنخواہ میں اضافہ—لاگو ہونے کے اصول—اعلی عہدے پر فاضل افسر جو نچلے درجے کے افسران کے مقابلے میں کم تنخواہ حاصل کرتے ہیں یا بعد میں مقرر کیے جاتے ہیں—فاضل افسر کی تنخواہ کو جونیئر افسر کے لیے مقرر کردہ تنخواہ کے برابر کیا جائے گا۔

1.1.1986 سے پہلے، سینئر کلرک کی 10 فیصد آسامیوں کی نشاندہی کام کی مشکل نوعیت سے متعلق عہدوں کے طور پر کی جاتی تھی اور جن عہدے داروں کی ان نشاندہی شدہ عہدوں پر تعیناتی کی جا رہی تھی انہیں 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ مل رہی تھی۔ جواب دہندگان، سینئر کلرکوں کے شناخت شدہ عہدوں کے خلاف کام نہ کرنے والے سینئر کلرکوں کو ہیڈ کلرک ڈبلیو ای ایف کے طور پر ترقی دی گئی جس تاریخ سے ہیڈ کلرکوں کے عہدوں میں اپ گریڈ کیا گیا تھا اور ہیڈ کلرکوں کے زمرے میں تنخواہ طے کرتے وقت، وہ تنخواہ جو وہ سینئر کلرک کے طور پر حاصل کر رہے تھے، کو مدنظر رکھا گیا۔ جب کہ جواب دہندگان کو ہیڈ کلرک کے عہدے پر ترقی دی گئی تھی، ان کے جونیئر جو سینئر کلرک کی شناخت شدہ آسامیوں کے خلاف تعینات تھے، ہیڈ کلرک کے طور پر ترقی پانے پر 35 روپے خصوصی تنخواہ کے طور پر حاصل کر رہے تھے، جواب دہندگان سے زیادہ تنخواہ حاصل کر رہے تھے، حالانکہ جواب دہندگان کو ان کی ترقی سے پہلے ترقی دی گئی تھی۔

جواب دہندگان نے ٹریبونل سے رجوع کرتے ہوئے دعوی کیا کہ ان کی تنخواہ کو ہیڈ کلرک کے کیڈر میں اس نظریاتی بنیاد پر دوبارہ طے کیا جانا چاہیے کہ وہ سینئر کلرک کے کیڈر میں خصوصی تنخواہ کے طور پر 35 روپے ماہانہ وصول کر رہے ہیں۔ اگرچہ ٹریبونل نے راحت فراہم نہیں کی جیسا کہ دعوی کیا گیا تھا، منصفانہ غور پر ہدایت کی کہ جواب دہندگان کی تنخواہ میں اضافہ کیا جانا چاہیے، تاکہ انہیں سینئر کلرک کے زمرے میں اپنے جونیئرز سے کم نہ ملے جو ہیڈ کلرک کے کیڈر میں ترقی پا رہے تھے۔ یہ اپیل ٹریبونل کی ہدایت کے خلاف دائر کی گئی تھی۔

اپیل کنندہ نے دعوی کیا کہ سینئر کلرک کے کیڈر میں مخصوص عہدے سے منسلک 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ صرف سینئر کلرکوں کو وہی ملے گی جو ان مخصوص عہدوں کے خلاف تعینات کیے گئے تھے اور جواب دہندگان کو ان عہدوں پر تعینات نہیں کیا گیا تھا، وہ نظریاتی طور

پر 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ دینے کے حقدار نہیں تھے؛ کہ ایک بار جب جواب دہندگان حقیقت میں اس حقیقت کی وجہ سے 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ نہیں لے رہے تھے کہ انہیں سینئر کلرکوں کے شناخت شدہ عہدوں کے خلاف تعینات نہیں کیا گیا تھا تو وہ اپنی تنخواہ طے کرنے کے حقدار نہیں ہوں گے۔ ہیڈ کلرک کا کیڈر صرف اس بنیاد پر قدم بڑھانے کے اصول پر عمل کرتے ہوئے کہ ان کے جونیئرز کو زیادہ تنخواہ مل رہی ہے۔

غور کے لیے اٹھائے گئے سوالات یہ تھے کہ (1) وہ مدعا علیہ جسے شناخت شدہ عہدوں کے خلاف تعینات نہیں کیا گیا تھا، کیا وہ نظریاتی بنیاد پر بھی سینئر کلرک کے کیڈر میں 35 روپے ماہانہ کے ساتھ اپنی تنخواہ کے تعین کا دعوی کر سکتا ہے؛ (2) کیا جواب دہندگان ہیڈ کلرک کے ترقی یافتہ کیڈر میں اپنی تنخواہ بڑھانے کا دعوی کر سکتے ہیں جب کہ ان کے جونیئر جن کی ترقی ہوئی تھی، انہیں ہیڈ کلرک کے کیڈر میں اعلی سلیب پر مقرر کیا گیا تھا، خصوصی تنخواہ کو مدنظر رکھتے ہوئے جو وہ سینئر کلرک کے نچلے زمرے میں حاصل کر رہے تھے۔

اپیلوں کو مسترد کرتے ہوئے، یہ عدالت

منعقد: سینئر کلرک کے زمرے میں کچھ شناخت شدہ عہدوں پر 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ منسلک کی گئی تھی اور اس لیے صرف وہی لوگ جو ان شناخت شدہ عہدوں کے خلاف تعینات کیے جائیں گے وہ مذکورہ خصوصی تنخواہ کا دعوی کر سکتے ہیں۔ جواب دہندگان جنہیں پہلے ہی ہیڈ کلرک کے اعلی زمرے میں ترقی دی جا چکی تھی، وہ یہ دعوی نہیں کر سکتے تھے کہ خصوصی تنخواہ صرف اس وجہ سے کہ سینئر کلرک کے کیڈر میں ان کے جونیئرز کو خصوصی تنخواہ والی شناخت شدہ آسامیوں کے خلاف تعینات ہونے پر خصوصی تنخواہ دی گئی تھی۔ یہ اس عہدے سے منسلک ایک اضافی تنخواہ تھی اور اس عہدے پر فائز کوئی بھی عہدہ دار صرف اسی کا دعوی کر سکتا تھا۔ اس سکور پر جواب دہندگان کا دعوی، اس لیے، قانون میں پائیدار نہیں تھا اور ٹریبونل نے جواب دہندگان کے مذکورہ دعوے کو صحیح طور پر مسترد کر دیا تھا۔ [225-ای-جی]

1.2. بنیادی قواعد توضیعات کے تحت کسی اعلی عہدے پر ترقی یافتہ یا مقرر کردہ سرکاری ملازم کی انامولی کو ہٹانے کے لیے جو پہلے اس عہدے پر نچلے درجے میں اس سے جونیئر کسی دوسرے سرکاری ملازم کے مقابلے میں کم تنخواہ حاصل کرتا ہے اور بعد میں اعلی عہدے پر ترقی یا تقرری کرتا ہے، تنخواہ میں اضافے کا اصول لاگو ہوتا ہے۔ ایسے معاملات میں اعلی عہدے پر سینئر افسر کی تنخواہ کو اس اعلی عہدے پر جونیئر افسر کے لیے مقرر کردہ تنخواہ کے برابر تک بڑھایا جانا ضروری ہے۔ جونیئر افسر کی ترقی یا تقرری کی تاریخ سے اثر کے ساتھ قدم بڑھانا ضروری ہے۔ قدم بڑھانے کے اصول کو لاگو کر کے سینئر افسر کی تنخواہ کو دوبارہ طے کرنے پر، مذکورہ افسر کا اگلا انکریمنٹ مطلوبہ کوالیفائنگ سروس کی تکمیل پر لیا جائے گا جو تنخواہ کے دوبارہ طے ہونے کی تاریخ سے نافذ ہوگا۔ یہ اصول اس وقت لاگو ہوتا ہے جب جونیئر افسر اور سینئر افسر ایک ہی زمرے اور اس عہدے سے تعلق رکھتے ہیں جہاں سے انہیں ترقی دی گئی ہے اور ترقی یافتہ کیڈر میں جونیئر افسر کو فاضل افسر سے بعد میں ترقی ملنے پر زیادہ تنخواہ ملتی ہے۔ یہ بنیادی قواعد میں شامل قدم اٹھانے کا اصول ہے اور تسلیم شدہ طور پر جواب دہندگان کئی دوسرے سینئر کلرکوں کے سینئر ہونے کی وجہ سے اور جواب دہندگان کو ان کے بہت سے جونیئروں کے مقابلے میں پہلے ترقی دی گئی تھی جنہیں بعد میں ہیڈ کلرک کے عہدے پر ترقی دی گئی تھی، قدم اٹھانے کا اصول جواب دہندگان پر اس تاریخ سے لاگو ہونا چاہیے جب کہ سینئر کلرکوں کے کیڈروں کو ہیڈ کلرک کے کیڈر میں ترقی دی گئی تھی اور ان کی تنخواہ جواب دہندگان کے مقابلے میں زیادہ سلیب پر طے کی گئی تھی۔ یہ قدم اس طرح اٹھایا جانا چاہیے کہ ہیڈ کلرک کے ترقی یافتہ زمرے میں سینئرز کے مقابلے زیادہ تنخواہ حاصل

کرنے والے جونیئرز کی بے عزتی کو ہٹا دیا جائے اور جواب دہندگان جیسے سینئرز کی تنخواہ کو ہیڈ کلرک کے اعلی عہدے پر ان کے جونیئر افسر کے لیے مقرر کردہ تنخواہ کے برابر کر دیا جائے۔قدم بڑھانے کا یہ اصول مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ کی خلاف ورزی کو روکے گا لیکن تنخواہ کے فرق کے نتیجے میں فائدہ دینا اس وجہ سے درست نہیں ہوگا کہ جواب دہندگان نے اس عہدے پر کام نہیں کیا تھا جس پر نچلے کیڈر میں 35 فیصد خصوصی تنخواہ منسلک تھی۔لیکن ترقی کی وجہ سے مذکورہ عہدوں پر کام کرنے والے ترقی جونیئرز نے درحقیقت سخت فرائض انجام دیے اور خصوصی تنخواہ حاصل کی۔بقایا جات کی ادائیگی کی ہدایات سروس میں کارکردگی پیدا کرنے کے لیے نقصان دہ ہوں گی۔وہ تمام افراد جو نچلے عہدوں پر اعلی ذمہ داریوں میں شریک ہونے کے لیے بے چین تھے،ترقی پر انہیں فوری بقایا جات ملیں گے جو خدمت کی کارکردگی کے لیے نقصان دہ ہوں گے۔لہذا،اگرچہ نظریاتی بنیاد پر تنخواہ بڑھانے کی ہدایت آئین کے آرٹیکل 39(ڈی)کے مطابق ہے،لیکن یہ ترقی کی تاریخ سے ہی ممکنہ طور پر لاگو ہوگی اور تنخواہ کے پیمانے میں اضافے کا تعین صرف دس ترقی پوسٹ میں تنخواہ کے پیمانے پر مستقبل کے اضافے کا حساب لگانے کے لیے ممکنہ ہوگا۔[226-A؛227-B]

شہری اپیل کا عدالتی فیصلہ: دیوانی اپیل نمبر 16736 آف 1996۔

1994 کے او اے نمبر 600 میں سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل،حیدرآباد کے 23.1.95 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل گزاروں کے لیے اوتار سنگھ اور اے کے شرما

عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

پٹنائک،جے:اجازت دی گئی۔

اس اپیل میں جو مختصر سوال پیدا ہوتا ہے وہ یہ ہے کہ کیا ٹریبونل نے اپیل کنندہ کو ہیڈ کلرک کے کیڈر میں جواب دہندگان کی تنخواہ طے کرنے کی ہدایت کرتے ہوئے یہ مؤقف اختیار کیا کہ وہ بھی نچلے عہدے پر 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ حاصل کرنے کے اہل ہیں حالانکہ حقیقتا جواب دہندگان کو مذکورہ خصوصی تنخواہ نہیں مل رہی تھی۔

مدعا علیہان کی طرف سے ٹریبونل کے سامنے درخواست دائر کرنے کے مختصر حقائق یہ ہیں کہ وہ سینئر کلرک کے طور پر کام کر رہے تھے اور اس طرح کام کرتے ہوئے انہیں ہیڈ کلرک کے عہدے پر ترقی دی گئی۔مجاز اتھارٹی کے حکم کے تحت سینئر کلرک کی 10 فیصد آسامیوں کی نشاندہی کام کی مشکل نوعیت سے متعلق عہدوں کے طور پر کی گئی تھی اور جن عہدے داروں کی ان نشاندہی شدہ عہدوں پر تعیناتی کی جا رہی تھی انہیں 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ مل رہی تھی۔ 1.1.1986 سے پہلے یہ صورتحال تھی۔عام طور پر سینئر کلرکوں میں سنیارٹی کی بنیاد پر، 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ کے ساتھ شناخت شدہ عہدوں پر پوسٹنگ کی جا رہی تھی۔کیڈر کی تنظیم نو کی وجہ سے ہیڈ کلرک کے زمرے میں بڑی تعداد میں آسامیاں پیدا ہوئیں۔وہ جواب دہندگان جو سینئر کلرک کی شناخت شدہ آسامیوں کے خلاف کام نہیں کر رہے تھے،انہیں ہیڈ کلرک ڈبلیو ای ایف 1.1.1984 کے طور پر ترقی دی گئی جس تاریخ سے ہیڈ کلرک کی آسامیوں میں اپ گریڈ کیا گیا تھا

اور لازمی طور پر ہیڈ کلرک کے زمرے میں تنخواہ طے کرتے وقت، وہ تنخواہ جو وہ سینئر کلرک کے طور پر حاصل کر رہے تھے، کو مدنظر رکھا گیا تھا۔ جب کہ جواب دہندگان کو ہیڈ کلرک کے عہدے پر ترقی دی گئی تھی، ان کے جونیئر جو سینئر کلرک کی شناخت شدہ آسامیوں پر تعینات تھے، انہیں ہیڈ کلرک کے طور پر ترقی دینے تک خصوصی تنخواہ کے طور پر 35 روپے ملتے تھے۔ جہاں تک ان افراد کا تعلق ہیڈ کلرک کے طور پر ترقی پانے پر ہے، خصوصی تنخواہ جو وہ سینئر کلرک کے زمرے میں حاصل کر رہے ہیں، کو ہیڈ کلرک کے ترقی یافتہ زمرے میں ان کی تنخواہ طے کرنے میں مدنظر رکھا گیا۔ نتیجتاً اگرچہ جواب دہندگان کو پہلے ہیڈ کلرک کے عہدے پر بلایا گیا تھا، لیکن انہیں ان کے جونیئرز کے مقابلے میں کم تنخواہ مل رہی تھی جنہیں بعد میں ہیڈ کلرک کے طور پر ترقی دی گئی تھی اور جنہیں ان کی ترقی سے قبل سینئر کلرک کے شناخت شدہ عہدوں کے خلاف پیش کیا گیا تھا۔ ان میں سے کچھ افراد جو جواب دہندگان کی طرح ہی واقع ہیں جنہیں پہلے ہیڈ کلرک کے طور پر ترقی دی گئی تھی، انہیں سینئر کلرک کے کسی بھی شناخت شدہ عہدے پر تعینات نہیں کیا گیا ہے اور اس لیے انہیں 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ نہیں مل رہی ہے، انہوں نے 1990 کا او اے نمبر 192 دائر کر کے ٹریبونل سے رجوع کیا اور دعوی کیا کہ ان کی تنخواہ کو ہیڈ کلرک کے زمرے میں اس نظریاتی بنیاد پر دوبارہ طے کیا جانا چاہیے کہ وہ سینئر کلرک کے کیڈر میں خصوصی تنخواہ کے طور پر 35 روپے ماہانہ وصول کر رہے ہیں۔ تاہم، ٹریبونل نے جیسا کہ دعوی کیا گیا ہے راحت نہیں دی لیکن اس حقیقت کو مدنظر رکھتے ہوئے کہ جب سینئر کلرک کے زمرے میں درخواست دہندگان سے جونیئر افراد کو ترقی ملنے پر ان لوگوں کے مقابلے زیادہ تنخواہ مل رہی تھی جنہیں پہلے ترقی دی گئی تھی، تو مساوی غور پر پہلے ترقی یافتہ ہیڈ کلرکوں کی تنخواہ میں اضافہ کیا جانا چاہیے تاکہ انہیں اپنے جونیئرز سے کم نہ ملے۔ او اے نمبر 192 / 90 میں ٹریبونل کا یہ فیصلہ حتمی ہو گیا ہے کیونکہ اس کے خلاف خصوصی اجازت کی درخواست مسترد ہو گئی ہے۔ جب موجودہ اپیل میں مدعا علیہان نے ٹریبونل کے سامنے اسی طرح کا دعوی کیا تو ٹریبونل نے او اے نمبر 192 / 90 میں اپنے پہلے فیصلے کے بعد ہدایت کی کہ مدعا علیہان کی تنخواہ میں اضافہ کیا جائے، تاکہ انہیں سینئر کلرک کے زمرے میں اپنے جونیئرز سے کم تنخواہ نہ ملے جو ہیڈ کلرک کے زمرے میں ترقی پا رہے ہیں۔ ٹریبونل کی مذکورہ ہدایت کو چیلنج کرتے ہوئے موجودہ اپیل کو ترجیح دی گئی ہے۔

اپیل کنندہ کے قابل وکیل کا دعوی ہے کہ سینئر کلرک کے کیڈر میں مخصوص عہدے سے منسلک 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ صرف سینئر کلرک کے لوگوں کو وہی ملے گی جو ان مخصوص عہدوں کے خلاف تعینات تھے۔ یہ کہ پوزیشن ہونے کے ناطے اور جواب دہندگان کو ان پوسٹوں پر پوسٹ نہیں کیا گیا ہے، انہیں نظریاتی طور پر 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ دینے کا سوال پیدا نہیں ہوتا ہے۔ انہوں نے مزید دعوی کیا کہ ایک بار جب جواب دہندگان حقیقت میں 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ نہیں لے رہے تھے اس حقیقت کی وجہ سے کہ انہیں 35 روپے خصوصی تنخواہ والے سینئر کلرکوں کی شناخت شدہ پوسٹ کے خلاف تعینات نہیں کیا گیا تھا تو وہ ہیڈ کلرکوں کے کیڈر میں تنخواہ طے کرنے کے حقدار نہیں ہوں گے جب کہ ان کے جونیئر جو ترقی پر شناخت شدہ عہدوں کے خلاف سینئر کلرک کے طور پر 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ حاصل کر رہے تھے، انہیں ہیڈ کلرک کے طور پر زیادہ رقم ملتی ہے اور قدم اٹھانے کا اصول لاگو نہیں ہوگا۔ ماہر وکیل کے مطابق ٹریبونل نے ہیڈ کلرکوں کے لیے مقرر قابل تنخواہ کے پیمانے میں جواب دہندگان کی تنخواہ میں اضافہ کرنے کی ہدایت صرف اس بنیاد پر کرتے ہوئے سنگین غلطی کی کہ ان کے جونیئرز کو زیادہ تنخواہ مل رہی ہے۔

اس لیے غور طلب سوال یہ ہوگا: (1) کیا وہ جواب دہندگان جنہیں 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ والی شناخت شدہ پوسٹوں کے خلاف تعینات نہیں کیا گیا تھا، وہ تصور کی بنیاد پر بھی سینئر کلرک کے کیڈر میں 35 روپے ماہانہ کے ساتھ اپنی تنخواہ کے تعین کا دعوی کر سکتے ہیں۔ (2) کیا جواب دہندگان ہیڈ کلرک کے ترقی یافتہ کیڈر میں اپنی تنخواہ بڑھانے کا دعوی کر سکتے ہیں جب کہ ان کے جونیئر جنہیں بعد

میں ترقی دی گئی تھی، انہیں ہیڈ کلرک کے زمرے میں اعلی سلیب پر مقرر کیا گیا تھا، اس خصوصی تنخواہ کو مدنظر رکھتے ہوئے جو وہ سینئر کلرک کے نچلے زمرے میں حاصل کر رہے ہیں۔

جہاں تک پہلے سوال کا تعلق ہے، یہ دیکھا جانا چاہیے کہ سینئر کلرک کے زمرے میں کچھ شناخت شدہ عہدوں پر 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ منسلک ہے اور اس لیے، صرف وہی لوگ جو ان شناخت شدہ عہدوں کے خلاف تعینات ہوں گے، مذکورہ خصوصی تنخواہ کا دعوی کر سکتے ہیں۔ جواب دہندگان جنہیں پہلے ہی ہیڈ کلرک کے اعلی زمرے میں ترقی دی جا چکی تھی، وہ یہ دعوی نہیں کر سکتے کہ خصوصی تنخواہ صرف اس وجہ سے کہ سینئر کلرک کے زمرے میں ان کے جونیئرز کو خصوصی تنخواہ والی شناخت شدہ آسامیوں کے خلاف تعینات ہونے پر خصوصی تنخواہ دی گئی تھی۔ یہ اس عہدے سے منسلک ایک اضافی تنخواہ ہے اور اس عہدے پر فائز کوئی بھی عہدہ دار صرف اسی کا دعوی کر سکتا ہے۔ اس لیے اس اسکور پر جواب دہندگان کا دعوی قانون کے لحاظ سے پائیدار نہیں ہے اور ٹریبونل نے جواب دہندگان کے مذکورہ دعوے کو صحیح طور پر مسترد کر دیا ہے۔

جہاں تک دوسرے سوال کا تعلق ہے، یہ قدم اٹھانے کے اصول کے اطلاق پر منحصر ہے۔ مانا جاتا ہے کہ جواب دہندگان کو پہلے ہیڈ کلرک اور ان کے کچھ جونیئر کے زمرے میں ترقی دی گئی تھی جو ہیڈ کلرک کے عہدے پر ترقی ملنے کے بعد 35 روپے ماہانہ کی خصوصی تنخواہ والی شناخت شدہ آسامیوں کے خلاف سینئر کلرک کے طور پر جاری رہے تھے۔ جواب دہندگان کو جواب دہندگان سے زیادہ سطح پر اپنی تنخواہ مقرر کروائی گئی تھی۔ بنیادی قواعد توضیعات کے تحت کسی اعلی عہدے پر ترقی یافتہ یا مقرر کردہ سرکاری ملازم کی انامولی کو ہٹانے کے لیے جو پہلے اس عہدے پر نچلے درجے میں اس سے جونیئر کسی دوسرے سرکاری ملازم کے مقابلے میں کم تنخواہ حاصل کرتا ہے اور بعد میں اعلی عہدے پر ترقی یا تقرری کرتا ہے، تنخواہ میں اضافے کا اصول لاگو ہوتا ہے۔ ایسے معاملات میں اعلی عہدے پر سینئر افسر کی تنخواہ کو اس اعلی عہدے پر جونیئر افسر کے لیے مقرر کردہ تنخواہ کے برابر تک بڑھایا جانا ضروری ہے۔ جونیئر افسر کی تقرری کی ترقی کی تاریخ سے اثر کے ساتھ قدم بڑھانا ضروری ہے۔ قدم بڑھانے کے اصول کو لاگو کر کے سینئر افسر کی تنخواہ کو دوبارہ طے کرنے پر، مذکورہ افسر کا اگلا انکریمنٹ مطلوبہ کوالیفائنگ سروس کی تکمیل پر لیا جائے گا جو تنخواہ کے دوبارہ طے ہونے کی تاریخ سے نافذ ہوگا۔ یہ اصول اس وقت لاگو ہوتا ہے جب جونیئر افسر اور فاضل افسر ایک ہی زمرے اور اس عہدے سے تعلق رکھتے ہیں جہاں سے انہیں ترقی دی گئی ہے اور ترقی یافتہ زمرے میں جونیئر کو سینئر افسر سے بعد میں ترقی ملنے پر زیادہ تنخواہ ملتی ہے۔ یہ بنیادی قواعد میں شامل قدم اٹھانے کا اصول ہے اور تسلیم شدہ طور پر جواب دہندگان کئی دوسرے سینئر کلرکوں سے سینئر ہیں اور جواب دہندگان کو ان کے بہت سے جونیئروں کے مقابلے میں پہلے ترقی دی گئی ہے جنہیں بعد میں ہیڈ کلرک کے عہدے پر ترقی دی گئی تھی، قدم اٹھانے کا اصول جواب دہندگان پر اس تاریخ سے لاگو ہونا چاہیے جب سینئر کلرکوں کے سابقہ زمرے میں ان کے جونیئروں کو ہیڈ کلرک کے کیڈر میں ترقی دی جاتی ہے اور ان کی تنخواہ مدعا علیہ کے مقابلے میں زیادہ سلیب پر مقرر کی جاتی ہے۔ یہ قدم اس طرح اٹھایا جانا چاہیے کہ ہیڈ کلرک کے ترقی یافتہ زمرے میں سینئرز کے مقابلے زیادہ تنخواہ حاصل کرنے والے جونیئرز کی بے عزتی کو ہٹا دیا جائے اور جواب دہندگان جیسے سینئرز کی تنخواہ کو بڑھا کر بورڈ کلرک کے اعلی عہدے پر ان کے جونیئر افسر کے لیے مقرر کردہ تنخواہ کے برابر کر دیا جائے۔ درحقیقت ٹریبونل نے اعتراض شدہ احکامات کے ذریعے قدم بڑھانے کے اصول کو لاگو کرنے کی ہدایت کی ہے اور ہم مذکورہ بالا وضاحتوں کے تابع اسی سمت میں کوئی کمزوری نہیں دیکھتے ہیں۔ آگے بڑھنے کا یہ اصول جسے ہم نے برقرار رکھا ہے وہ مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ کی خلاف ورزی کو روکتا ہے لیکن تنخواہ کے فرق کے نتیجے میں فائدہ دینا اس وجہ سے درست نہیں ہوگا کہ جواب دہندگان نے اس عہدے پر کام نہیں کیا تھا جس پر نچلے کیڈر میں 35 فیصد خصوصی تنخواہ

منسلک تھی۔لیکن ترقی کی وجہ سے مذکورہ عہدوں پر کام کرنے والے ترقی جونیئرز نے درحقیقت سخت فرائض انجام دیے اور خصوصی تنخواہ حاصل کی۔ بقایاجات کی ادائیگی کی ہدایات سروس میں کارکردگی پیدا کرنے کے لیے نقصان دہ ہوں گی۔ وہ تمام افراد جو نچلے عہدوں پر اعلی ذمہ داریوں میں شریک ہونے کے لیے بے چین تھے، ترقی پر انہیں فوری بقایاجات ملیں گے جو خدمت کی کارکردگی کے لیے نقصان دہ ہوں گے۔ لہذا، اگرچہ نظریاتی بنیاد پر تنخواہ بڑھانے کی ہدایت آئین کے آرٹیکل 39 (ڈی) کے مطابق ہے، لیکن یہ ترقی کی تاریخ سے ہی ممکنہ طور پر لاگو ہوگی اور تنخواہ کے پیمانے میں اضافے کا تعین صرف ترقی یافتہ پوسٹ میں تنخواہ کے پیمانے پر مستقبل کے اضافے کا حساب لگانے کے لیے نقطہ نظر ہوگا۔ اپیل کو ان حالات میں مسترد کر دیا جاتا ہے جہاں اخراجات کے حوالے سے حکم نہیں دیا جاتا۔

آر۔اے۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔

Javeed Ahmed Geelani
2024.10.09 16:55
I am the author of this document