ازعدالت عظمی

جسونت سنگھ اور دیگر

بنام

دی اسٹیٹ آف ریاست

23 ستمبر 1996

[کے رامسوامی اور جی بی پٹنائک، جسٹسز]

ملازمت قانون:

تقرری—ان ڈرائیوروں کے لیے متبادل تقرری جو سروس کے دوران اندھے ہو گئے تھے—ملازمت سے ہٹانا جائز نہیں—متبادل ملازمت—ہدایات جاری کی گئیں۔

آنند بہاری بنام راجستھان S.R.T.C[1991] 1 SCC 731، پر انحصار۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار: دیوانی اپیل نمبر۔ 1996 کا 12832—33۔

1994 کے سی ڈبلیو پی نمبر 3020 اور 3027 میں پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے مورخہ 18.7.95 کے فیصلے اور حکم سے

اپیل گزاروں کے لیے پی۔این۔پوری

جواب دہندہ کے لیے منوج سوروپ کے لیے اپچ ایس منجرل

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم دیا گیا:

اجازت دی گئی۔

ہم نے فریقین کے لیے قابل مشورے سنے ہیں۔

خصوصی اجازت کے ذریعے یہ اپیلیں پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے 18 جولائی 1995 کو 1994 کے سی ڈبلیو پی نمبر 3020 اور 3027 میں دیے گئے فیصلے سے پیدا ہوتی ہیں۔

اپیل گزاروں کو ڈرائیور کے طور پر مقرر کیا گیا۔ خدمت کے دوران، وہ اندھے ہو گئے اور اس وجہ سے، انہوں نے متبادل تقرری کی کوشش کی۔ اس کے بجائے انہیں ملازمت سے ہٹا دیا گیا۔ تنازعہ اب باقی نہیں ہے۔ آنند بہاری بنام راجستھان S.R.T.C [1991] 1 SCC 731 میں اس عدالت نے اسی طرح کے حالات میں تنازعہ پر غور کیا تھا اور فیصلے کے پیراگراف 15 میں اشارہ کردہ متبادل تقرری کے لیے ہدایات جاری کی تھیں۔

" کارپوریشن کی طرف سے دکھائی گئی بے بسی کے پیش نظر، ہم ایک ایسی اسکیم تیار کرنے پر مجبور ہیں جو ہمارے مطابق، موجودہ معاملے میں ملوث کارکنوں جیسے کارکنوں کو زیادہ سے زیادہ راحت فراہم کرے گی۔ اسکیم تیار کرتے وقت اور یہ ہدایات دیتے وقت ہم نے اس بات کو ذہن میں رکھا ہے کہ متعلقہ کارکن صرف ڈرائیور کے طور پر کام کرنے کے قابل نہیں ہیں اور کارپوریشن میں یا اس سے باہر کوئی دوسری نوکری کرنے کے قابل نہیں ہیں۔ دوسرا، مزدور اپنی زندگی کی زیادہ عمر میں ہوتے ہیں اور ان کے لیے باہر مناسب متبادل روزگار حاصل کرنا مشکل ہوگا۔ تیسری بات، ہم اس حقیقت کو بھی ذہن میں رکھتے ہیں کہ اسکیم کے تحت فراہم کی جانے والی راحت ایسی نہیں ہونی چاہیے جو کارکنوں کو معذوری کا دکھاوا کرنے پر مجبور کرے، جو کہ موجودہ معذوری کی صورت میں، یعنی ناقص بینائی کی نشوونما کی صورت میں، کرنا آسان ہو سکتا ہے۔ مذکورہ بالا تمام عوامل کو ذہن میں رکھتے ہوئے، ہم کارپوریشن کو مندرجہ ذیل ہدایت دیتے ہیں :

(i) کارپوریشن ہر ایک ریٹائرڈ کارکن کو اس کے ریٹائرمنٹ کے فوائد دینے کے علاوہ، اسے کوئی دوسری متبادل نوکری پیش کرے گی جو دستیاب ہو اور جسے وہ انجام دینے کا اہل ہو۔

(ii) ایسی کوئی متبادل ملازمت دستیاب نہ ہونے کی صورت میں، ہر ایک کارکن کو اس کے ریٹائرمنٹ کے فوائد کے ساتھ ادا کیا جائے گا، اضافی معاوضے کی رقم مندرجہ ذیل ہے:

(a) جہاں ملازم نے 5 سال یا 5 سال سے کم کی خدمت کی ہے، معاوضے کی رقم اس کی خدمت کے بقایا کی سالانہ 7 دن کی تنخواہ کے برابر ہوگی۔

(b) جہاں ملازم نے 5 سال سے زیادہ لیکن 10 سال سے کم کی خدمت کی ہے، معاوضے کی رقم اس کی خدمت کے بقایا کی سالانہ 15 دن کی تنخواہ کے برابر ہوگی۔

(c) جہاں ملازم نے 10 سال سے زیادہ لیکن 15 سال سے کم خدمات انجام دی ہیں، معاوضے کی رقم اس کی بقایا ملازمت کے 21 دن کی تنخواہ کے برابر ہوگی۔

(d) جہاں ملازم نے 15 سال سے زیادہ لیکن 20 سال سے کم کی خدمت کی ہے، معاوضے کی رقم اس کی خدمت کے بقایا کی سالانہ ایک ماہ کی تنخواہ کے برابر ہوگی۔

(e) جہاں ملازم نے 20 سال سے زیادہ کی خدمت کی ہے، معاوضے کی رقم اس کی خدمت کے بقایا کے دو ماہ کی تنخواہ فی سال کے برابر ہوگی۔

تنخواہ کا مطلب کل ماہانہ تنخواہیں ہوں گی جو کارکن اپنی ریٹائرمنٹ کی تاریخ پر حاصل کر رہا تھا۔

(iii) اگر متبادل ملازمت فوری طور پر دستیاب نہیں ہے لیکن بعد کی تاریخ میں دستیاب ہو جاتی ہے، تو کارپوریشن اسے کارکن کو پیش کر سکتی ہے بشرطیکہ وہ متناسب معاوضے کی رقم واپس کرے۔

(iv) اگر کارپوریشن کی طرف سے متبادل ملازمت کی پیشکش کی جاتی ہے تو دونوں میں سے کسی ایک ریلیف کو قبول کرنے کا اختیار مزدور کا ہوگا۔

ان حالات میں اپیلوں کی اجازت ہے۔ مدعا علیہ کو ہدایت دی جاتی ہے کہ وہ خالی آسامیاں پیدا ہونے پر متبادل تقرری کے لیے اپیل گزاروں کے معاملات پر غور کرے۔ کوئی لاگت نہیں۔

جی۔این۔

اپیلوں کی اجازت ہے۔

Javeed Ahmed Geelani
2024.07.15 13:16
I am the author of this document