سپریم کورٹ رپورٹس (1997) SUPP. 4 ایس سی آر

یونین آف انڈیا اور

بنام

آر۔سوامی ناتھن وغیرہ وغیرہ

12 ستمبر 1997

[جے۔ایس۔ورما، چیف جسٹس، سجاتا وی۔منوہر اور بی۔این۔کرپال، جسٹس صاحبان]

ملازمت قانون:

بنیادی قاعدہ 22(1)(اے)(i)-ترقی پر تنخواہ کا تعین-ترقی یافتہ۔ملازم-عہدیدار ترقی کی وجہ سے اپنے جونیئرز سے کم تنخواہ لینا نا-مستقل ترقی پر زیادہ تنخواہ کا تعین-بے ضابطگی-حکومت، جونیئروں کے برابر تنخواہ بڑھانے کا حکم-ٹربیونل کی طرف سے اجازت دی گئی-قرار دیا گیا تنخواہوں میں فرق کسی بے قاعدگی کا نتیجہ نہیں ہے اور نہ ہی بنیادی اصول 22(1)(اے)(i) کے اطلاق کا نتیجہ ہے-ملازمین کو حکومت کے حکم کے تحت اپنی تنخواہ میں اضافہ کرنے کا حق نہیں ہے۔مقامی عہدے داروں کی ترقیوں کے لیے مناسب اصول وضع کیے جائیں۔

جواب دہندگان ڈاک اور ٹیلی گراف اور ٹیلی مواصلات کے محکمے کے ملازمین تھے۔پروموشن پر جواب دہندگان کو اپنے ترقیاتی عہدوں پر ان کے جونیئرز کے مقابلے میں کم تنخواہ مل رہی تھی جنہیں بعد میں ترقی دی گئی تھی۔اعلیٰ عہدے پر ترقی پر تنخواہ کا تعین بنیادی اصول 22(1)(اے)(i) کے تحت کیا جاتا تھا۔جونیئر عہدوں سے اعلی عہدوں پر باقاعدگی سے ترقی آل انڈیا سنیارٹی کی بنیاد پر تھی۔تاہم قلیل مدتی عہدوں کو پر کرنے کے لئے سرکل کے سربراہان کو انتظامی مجبوریوں کی وجہ سے ترقی دینے کے اختیارات دیئے گئے

تھے۔لہذا جونیئرز کو سینئرز کے مقابلے میں ان کی باقاعدہ پروموشن پر زیادہ تنخواہ ملتی تھی، کیونکہ ریگولر پروموشن پر ان کی ابتدائی تنخواہ ان کی طرف سے حاصل کردہ آخری تنخواہ کو مدنظر رکھتے ہوئے طے کی گئی تھی جب وہ اعلی عہدے پر کام کر رہے تھے۔اس کے نتیجے میں ایک بے قاعدگی اور سرکاری حکم نامہ زیر نمبر ایف 2(78)ای۔III(اے)/ 66 مورخہ 4.2.1966 کو جاری کیا گیا ہے تاکہ ترقی پر سینئر کی تنخواہ میں اضافہ کیا جائے اور اس کے جونیئرز کے مقابلے میں کم تنخواہ لی جائے۔

سینٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل نے مدعاعلیہ ملازم کی درخواست منظور کرتے ہوئے دعویٰ کیا کہ ترقی کی تاریخ سے ان کی تنخواہ ان کے جونیئروں کی سطح تک بڑھا دی گئی ہے۔

ٹریبونل کے حکم سے ناراض، اپیل کنندگان اس عدالت کے سامنے اپیل میں آئے ہیں۔

یونین آف انڈیا کا دعویٰ تھا کہ انتظامی مسائل کی وجہ سے آل انڈیا کی بنیاد پر قلیل مدتی عہدوں کو پر کرنے کے لئے محکمانہ ترقی کمیٹی کا اجلاس بلانا ہمیشہ ممکن نہیں ہوتا تھا۔اس خلا کو پُر کرنے کے لیے، کام کے مفاد میں مقامی سطح پر ترقیاں دی جاتی ہیں۔اس لیے جونیئرز کو ان کی باقاعدہ ترقی پر سینئرز کے مقابلے زیادہ تنخواہ ملی ہے۔

مدعاعلیہ ملازمین کی دلیل یہ تھی کہ ایک دائرے کے اندر مقامی طور پر قائم مقام ترقی کے نتیجے میں وہ اعلیٰ عہدے پر فائز ہونے کے موقع سے محروم ہو جاتے ہیں، اگر کسی دوسرے دائرے میں اس طرح کی ترقی کا موقع پیدا ہوتا ہے۔یہ بھی دلیل دی گئی کہ چونکہ باقاعدگی سے ترقی کے لئے آل انڈیا سنیارٹی ہے اس لئے اے۔ایچ۔انڈیا سنیارٹی کو کسی بھی سرکل میں مقامی طور پر تقرری کرتے وقت بھی برقرار رہنا چاہئے۔

اپیل کی منظوری دیتے ہوئے، یہ عدالت

منعقد 1.1 :۔ ملازمین اس بات کے حقدار نہیں ہیں کہ وہ سرکاری حکم زیر نمبر ایف 2(78)ای۔III(اے)/ 66 مورخہ 4.2.1966 کے تحت اپنی تنخواہ میں اضافہ کریں کیونکہ ان کی

طرف سے نکالی گئی تنخواہ اور ان کی طرف سے حاصل کی گئی زیادہ تنخواہ میں فرق ہے۔ جونیئرز کسی بے ضابطگی کے نتیجے میں نہیں ہیں اور نہ ہی یہ بنیادی اصول 22(1)(اے)(i) کے اطلاق کا نتیجہ ہے۔ [D-103]

1.2۔ حکومت کے مطابق حکم میں اضافہ ان شرائط سے مشروط ہے: (i) جونیئر اور سینئر دونوں افسران کا تعلق ایک ہی کیڈر سے ہونا چاہئے اور جن عہدوں پر انہیں ترقی دی گئی ہے وہ ایک جیسے اور ایک ہی کیڈر میں ہونے چاہئیں۔ (ii) نچلے اور اونچے عہدوں کی تنخواہوں کا پیمانہ یکساں ہونا چاہئے۔ اور (iii) بے قاعدگی براہ راست بنیادی قاعدہ 22(1)(اے)(i) کے اطلاق کے نتیجے میں ہونی چاہئے۔ ان کے معاملے میں جونیئر اور سینئر کی تنخواہ میں فرق بنیادی قاعدہ 22(1)(اے)(i) کے اطلاق کا نتیجہ نہیں ہے۔ [101-ای]

1.3۔ ایک جونیئر کو ملنے والی زیادہ تنخواہ اس وجہ سے ہوتی ہے کہ اس نے پہلے اعلیٰ عہدے پر کام کیا تھا کیونکہ اسے اس عہدے پر مقامی طور پر امپائرنگ پروموشن ملی تھی۔ قاعدہ 22 کی شرط کی وجہ سے ہوسکتا ہے کہ اس نے اپنی سابقہ خدمات کی وجہ سے جس عہدے پر ترقی دی گئی ہے اس کے اعلی تنخواہ اسکیل میں اضافہ حاصل کیا ہو اور پروموشن پر اس کی تنخواہ کے تعین میں پروموشن پوسٹ میں اس کی پچھلی تنخواہ کو بھی مدنظر رکھا گیا ہے۔ یہ دو عوامل ہیں جنہوں نے جونیئروں کی تنخواہ میں اضافہ کیا ہے۔ اس کو ایک بے قاعدگی کے طور پر نہیں سمجھا جاسکتا ہے جس میں سینئرز کی تنخواہ میں اضافے کی ضرورت ہے۔ [101-ایف-جی]

1.4۔ سینئر سے پہلے اعلیٰ عہدے پر وقتی یا باقاعدگی سے خدمات انجام دینے کی وجہ سے جونیئر کی تنخواہ میں اضافہ کوئی غیر معمولی بات نہیں ہے کیونکہ تنخواہ سنیارٹی پر منحصر نہیں ہے اور نہ ہی صرف سنیارٹی ہی تنخواہ بڑھانے کا معیار ہے۔ [102-ایف]

2۔ یہ سوال بنیادی طور پر انتظامی ہنگامی صورتحال اور انتظامیہ کو درپیش مشکلات کا ہے اگر قلیل مدتی خالی اسامیوں کو بھی آل انڈیا سنیارٹی کی بنیاد پر پر کرنا پڑے تو کسی ایسے شخص کو بلا کر جو اس خطے سے دور کسی علاقے میں کسی دوسرے دائرے میں تعینات ہوسکتا ہے جہاں خالی جگہ پیدا ہوتی ہے اور وہ بھی مختصر مدت کے لئے۔ یہ بنیادی طور پر انتظامی پالیسی کا معاملہ ہے۔ لیکن مقامی ترقیوں کا واحد جواز ان کی مختصر مدت ہے۔

اگر اس طرح کی خالی جگہ طویل مدت کی ہے تو آل انڈیا سنیارٹی پر عمل نہ کرنے کی کوئی انتظامی وجہ نہیں ہے۔ ملازمین کی زیادہ تر شکایات کو پورا کیا جائے گا اگر مقامی طور پر قائم ترقیوں کے لئے مناسب اصول مقرر کیے جائیں۔ اس طرح کے مقامی انتظامات سے نہ تو ان ملازمین کی سنیارٹی اور نہ ہی باقاعدہ پروموشن متاثر ہوتی ہے۔ [102-ایچ؛103-اے-بی]

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 8658 آف 1996 وغیرہ وغیرہ۔

1993 کے او اے نمبر 1324 میں مدراس کے سینٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل کے 9.2.94 کے فیصلے اور حکم سے۔

سے

سی اے نمبر 8810-94، 8690، 8731-8777، 8876، 8813، 8680-82، 8684-8686، 8873، 8874، 8778-8800، 8814-8816، 8817-8818، 8875، 10978 آف 1996، 8811-12، 8687، 8730، 8689، 8872 آف 1996، 689، 690 آف 1997، سی۔اے۔نمبرات 6267- 6287 آف 1997۔

این۔این۔گوسوامی، پی۔اے۔چودھری، کے۔آر۔سچدیوا، اے۔ڈی۔این۔راو، ہیمنت شرما، وائی۔پی۔مہاجن، محترمہ رینو جارج، کے۔سی۔کوسک، محترمہ کنوپریا متل، جی۔این۔ریڈی، ایس۔کے۔دویدی، ٹی۔وی۔رتنم، آر۔وینکٹرامانی، ایل۔ناگیشورراو، ایس۔یو۔کے۔ساگر، محترمہ ایس۔ایم۔گرگ، ہرندر موہن سنگھ۔

عدالت کا فیصلہ بذریعہ سنایا گیا۔

جسٹس، مسز سجاتا وی منوہر، تاخیر کو معاف کر دیا گیا۔

خصوصی اجازت کی درخواستوں میں دی گئی اجازت۔

یہ اپیلیں سینٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل کی مختلف بنچوں کے فیصلوں سے دائر کی گئی ہیں۔ ہمارے سامنے جو ملازمین ہیں ان کا تعلق ڈاک اور ٹیلی گراف اور ٹیلی کمیونیکیشن ڈپارٹمنٹ سے ہے۔ انہیں بڑے پیمانے پر دو زمروں میں تقسیم کیا جاسکتا ہے : وہ جو اکاونٹس اسٹریم سے تعلق رکھتے ہیں اور وہ جو انجینئرنگ اسٹریم سے تعلق رکھتے ہیں۔ اکاونٹس اسٹریم میں ہم دو عہدوں سے متعلق ہیں، اسٹنٹ اکاونٹس آفیسر کے عہدے اور اکاونٹس آفیسر کی اگلی پروموشنل پوسٹ۔ انجینئرنگ اسٹریم میں، ٹیلی گراف ٹریفک سروسز سے تعلق رکھنے والے ملازمین اور پوسٹس اینڈ ٹیلی گراف الیکٹریکل ونگ سروسز سے تعلق رکھنے والے ملازمین ہیں۔ ٹیلی گراف ٹریفک سروسز میں، ہم جونیئر انجینئر کے عہدوں اور اسٹنٹ انجینئر کے اگلے پروموشنل پوسٹ کے بارے میں فکرمند ہیں. ٹیلی گراف ٹریفک سروسز کے اسٹریم میں ہم اسٹنٹ سپرنٹنڈنٹ، ٹیلی گراف ٹریفک کے عہدوں کے بارے میں فکرمند ہیں جو بعد میں جونیئر ٹیلی کام آفیسر کے طور پر دوبارہ نامزد کیے گئے ہیں اور سپرنٹنڈنٹ، ٹیلی گراف ٹریفک کے اگلے پروموشنل عہدے کو اب سب ڈویژنل انجینئر کے طور پر نامزد کیا گیا ہے۔ پوسٹ اینڈ ٹیلی گراف الیکٹرک ونگ میں ہم جونیئر انجینئر کے عہدے اور اسٹنٹ انجینئر کے اگلے پروموشنل پوسٹ کے بارے میں فکرمند ہیں۔ سی اے نمبر 8730/96 میں جواب دہندہ نیشنل ایرواسپیس لیبارٹریز، کونسل آف سائنٹیفک اینڈ انڈسٹریل ریسرچ میں جونیئر اسٹینوگرافر تھا۔ جو سوال اٹھایا گیا ہے وہ پروموشن پر تنخواہ کے تعین کا بھی یہی ہے۔

یہ تمام اپیلیں اور خصوصی اجازت کی درخواستیں کچھ بنیادی اصولوں کی تشریح سے متعلق ایک عام سوال اٹھاتی ہیں۔ جو ان تمام ملازمین کی خدمات کو کنٹرول کرتے ہیں، اور اس سلسلے میں کچھ سرکاری احکامات جاری کرتے ہیں۔ ان اپیلوں میں جواب دہندگان کا دعویٰ ہے کہ انہیں پروموشن پوسٹ پر اپنے جونیئرز کے مقابلے میں کم تنخواہ مل رہی ہے جنہیں بعد میں اسی عہدے پر ترقی دی گئی ہے۔ یہ ایک بے قاعدگی ہے جسے ان کی ترقی کی تاریخ سے ان کی تنخواہ کو اسی سطح تک بڑھا کر دور کیا جانا چاہئے جو ان کے جونیئر کو ترقی دی گئی تھی۔

سہولت کی خاطر ہم 1996 کی سول اپیل نمبر 8658 میں حقائق کا حوالہ دے رہے ہیں۔ جواب دہندہ آر سوامی ناتھن اس وقت مدراس ٹیلی فون میں اکاونٹس آفیسر تھے۔ اکاونٹس آفیسر کے طور پر ترقی سے قبل وہ اسٹنٹ اکاونٹس آفیسر کے عہدے پر فائز تھے۔ 18.2.1988 کو اکاونٹس آفیسر کے عہدے پر ترقی کے بعد ان کی تنخواہ 2675 روپے مقرر کی گئی تھی۔ ایک جے این مشرا، جو مدعا علیہ سے جونیئر تھے، کو بھی بعد

میں اکاونٹس آفیسر کے عہدے پر ترقی دے دی گئی۔ حالانکہ، ان کی تنخواہ 3125 روپے مقرر کی گئی تھی۔ مدعا علیہ نے 1993 کے سینٹرل ایڈمنسٹریٹوٹریبونل مدراس بینچ کے سامنے او اے نمبر 1324 دائر کرتے ہوئے دعویٰ کیا کہ جس تاریخ کو یہ بے ضابطگی پیدا ہوئی تھی اس تاریخ سے ان کی تنخواہ ان کے جونیئر جے این مشرا کے برابر کر دی جائے اور اس طرح کی دوبارہ بھرتی کی وجہ سے پیدا ہونے والے تمام بقایاجات کی ادائیگی کی جائے۔ ٹریبونل نے 9.2.1994 کے اپنے فیصلے کے ذریعہ مدعا علیہ کی درخواست کو اپنے سابقہ فیصلے کی بنیاد پر منظور کیا جو ہمارے سامنے اپیل کا موضوع بھی ہے۔

اعلیٰ عہدے پر ترقی پر تنخواہ کا تعین بنیادی اصول 22(1)(اے)(1) کے تحت کیا جاتا ہے جو پہلے بنیادی قاعدہ 22-سی تھا۔ یہ مندرجہ ذیل ہے :

''ایف۔آر 22(I) : ایک سرکاری ملازم کی ابتدائی تنخواہ جو تنخواہ کے ٹائم سکیل پر کسی عہدے پر مقرر کی جاتی ہے اس کی ابتدائی تنخواہ درج ذیل ہے:

(الف) (1) جہاں مدت ملازمت کے علاوہ کسی اور عہدے پر فائز کسی سرکاری ملازم کو کسی ٹھوس یا عارضی یا عہدہ دار حیثیت میں ترقی دی جاتی ہے یا تعینات کیا جاتا ہے، جیسا کہ معاملہ ہو، متعلقہ بھرتی قواعد میں متعین کردہ اہلیت کی شرائط کو پورا کرنے سے مشروط ہو کسی دوسرے عہدے پر جو اس عہدے سے وابستہ افراد کے مقابلے میں زیادہ اہمیت کے فرائض اور ذمہ داریاں انجام دے رہا ہو، اعلیٰ عہدے کے ٹائم اسکیل میں اس کی ابتدائی تنخواہ اس مرحلے پر مقرر کی جائے گی جو اس کے زیر انتظام نچلے عہدے کے سلسلے میں اس کی تنخواہ میں باقاعدگی سے اضافہ کر کے اس مرحلے پر اضافہ کیا جائے گا جس پر یہ تنخواہ جمع ہوئی ہے یا صرف پچیس روپے، جو بھی زیادہ ہو۔

بنیادی قاعدہ 22 کی شرط درج ذیل ہے :

’’بنچ نے کہا، بشرطیکہ شق (اے) کے تحت آنے والے معاملوں اور شق (بی) کے تحت آنے والے معاملوں میں، اگر وہ

(1) اس سے پہلے نمایاں طور پر فائز یا فرائض انجام دے چکے ہیں۔

(i) ایک ہی پوسٹ،

(ii) ----------------------

(iii) ----------------------

(2) ----------------------

پھر ابتدائی تنخواہ اس صورت میں نہیں ہوگی جب شق (i) (iii) کے تحت والدین کے کیڈر کو واپس بھیج دیا جائے، خصوصی تنخواہ، ذاتی تنخواہ یا کسی بھی دوسری تنخواہ کے علاوہ تنخواہ سے کم ہو، جسے صدر قاعدہ 9(21)(اے)(iii) کے تحت تنخواہ کے طور پر درجہ بندی کر سکتا ہے، جسے انہوں نے آخری موقع پر حاصل کیا تھا، اور وہ اس مدت کو شمار کرے گا جس کے دوران اس نے اس تنخواہ کو باقاعدگی سے اس تنخواہ کے مساوی ٹائم اسکیل کے مرحلے میں اضافے کے لئے آخری اور کسی بھی سابقہ موقع پر حاصل کیا تھا.................

لہٰذا پروموشن پر تنخواہ کے تعین کے لیے سب سے پہلے نچلے عہدے پر پروموشن کرنے والے کی جانب سے لی جانے والی تنخواہ کو دیکھنا ہوگا۔ نچلے عہدے پر اس تنخواہ میں اس تنخواہ میں ایک اضافہ کیا جانا چاہئے۔ اعلیٰ عہدے کے ٹائم اسکیل میں ان کی ابتدائی تنخواہ نچلے عہدے پر حاصل ہونے والی اس تصوراتی تنخواہ کے اگلے مرحلے پر مقرر کی جاتی ہے۔

تاہم، اعلی عہدے پر اس تنخواہ کا تعین شرط کے تابع ہے. اگر ترقی پانے والا شخص پہلے اس اعلیٰ عہدے پر فائز رہا ہو یا مختصر یا طویل مدت کے لیے اس اعلیٰ عہدے پر فائز رہا ہو تو (1) اس کی ابتدائی تنخواہ جو قاعدہ 22(1)(اے)(1) کے تحت طے کی گئی ہے، آخری تنخواہ سے کم نہیں ہوگی جو اس نے آخری بار اعلیٰ عہدے پر فائز ہونے کے دوران حاصل کی تھی۔ (2) وہ مدت جس کے دوران اس نے اس طرح کے آخری اور پچھلے مواقع پر یہ تنخواہ حاصل کی تھی اس میں اضافے کے لیے شمار کیا جائے گا۔ اعلی عہدے کے لئے تنخواہ کے

ٹائم اسکیل میں مثال کے طور پر، اگر ترقی پانے والا اس سے پہلے مختلف مواقع پر مختلف ادوار کے لئے اس اعلی عہدے پر کام کر چکا ہے، اور اگر اس کی مدت کی مجموعی رقم 12 ماہ سے زیادہ ہے، تو وہ اس اعلی تنخواہ میں اضافے کا حقدار ہوگا۔ لہٰذا ان کی باقاعدہ ترقی پر ان کی ابتدائی تنخواہ کا تعین نہ صرف نچلے عہدے کے پے اسکیل میں ان کی تصوراتی تنخواہ کی بنیاد پر ان کے حق کو مدنظر رکھتے ہوئے کیا جائے گا، بلکہ اعلیٰ عہدے پر کام کرتے ہوئے ان کی آخری تنخواہ کو بھی مدنظر رکھا جائے گا اور ان سابقہ ادوار کو بھی مدنظر رکھا جائے گا جن کے دوران انہوں نے اعلیٰ تنخواہ میں اضافے کے لیے کام کیا تھا۔ محکمہ نے اس سلسلے میں ہماری توجہ بنیادی اصول 26 کی طرف بھی مبذول کرائی ہے جو دیگر باتوں کے ساتھ ساتھ درج ذیل ہے:

''ایف۔آر 26 (اے) : ٹائم اسکیل پر کسی عہدے پر تمام ڈیوٹی اس ٹائم اسکیل میں اضافے کے لئے شمار ہوتی ہے:

بشرطیکہ، اس ٹائم اسکیل میں اگلے اضافے کی تاریخ تک پہنچنے کے مقصد سے، ایسی تمام مدتوں کی کل تعداد جو اس ٹائم اسکیل میں اضافے کے لئے شمار نہیں کی جاتی ہے، کو اضافے کی عام تاریخ میں شامل کیا جائے گا........''

تاہم، موجودہ معاملے میں، ہم بنیادی طور پر بنیادی اصول 22 (1) (اے) (1) اور بنیادی اصول 22 کی شرط سے متعلق ہیں کیونکہ، ان تمام اپیلوں میں، جونیئر ملازمین جنہیں اپنے سینئرز کے مقابلے میں ترقی پر زیادہ تنخواہ ملی ہے، نے مقامی ایڈہاک پروموشن کی وجہ سے مختلف مدتوں کے لئے پروموشنل عہدے پر کام کیا تھا۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ محکمہ ٹیلی کمیونیکیشن ملک کے اندر متعدد سرکلز میں تقسیم ہے۔ جونیئر عہدوں سے اعلیٰ عہدوں پر باقاعدگی سے ترقی آل انڈیا سنیارٹی کی بنیاد پر کی جاتی ہے۔ تاہم سرکلز کے سربراہان کو سرکل سنیارٹی کی بنیاد پر اعلیٰ عہدوں پر سرکل سنیارٹی کی بنیاد پر مقامی سطح پر انتظامی انتظامات کرنے کے اختیارات تفویض کیے گئے ہیں جبکہ سرکل میں ریگولر پینل والے افسران کی عدم دستیابی کی صورت میں 120 دن تک کی قلیل مدتی اسامیاں خالی ہوں گی۔ 120 دن کی اس مدت کو بعد میں ترمیم کر کے 180 دن کر دیا گیا۔ لوکل آفیسریشن کی اس شق کے تحت سرکل میں سب سے سینئر افسر کو محدود مدت کے لئے اعلیٰ عہدے کا چارج سنبھالنے کی اجازت ہے۔ یہ خالصتاً انتظامی غور و فکر سے باہر ہے اور کام کی ضروریات پر قابو

پانے کے لئے اس کا سہارا لیا جاتا ہے۔ ہمیں بتایا گیا ہے کہ یہ عمل 1970 سے محکمہ ٹیلی کمیونیکیشن کے تمام حلقوں میں اپنایا جارہا ہے۔ اس کی وجہ یہ ہے کہ بعض اوقات کسی مخصوص سرکل میں تمام خالی آسامیوں کو مختلف وجوہات کی بنا پر پر کرنا ممکن نہیں ہوتا ہے جیسے کسی خاص شخص کی عدم شمولیت، چین پروموشن یا چھٹی کی وجہ سے پیدا ہونے والی قلیل مدتی خالی آسامیاں وغیرہ۔ محکمہ کی طرف سے ہمارے سامنے یہ عرض کیا جاتا ہے کہ انتظامی مسائل کی وجہ سے آل انڈیا کی بنیاد پر صرف مختصر مدت کے لئے دستیاب تمام عہدوں کو بھرنے کے لئے محکمانہ پروموشن کمیٹی کا اجلاس بلانا ہمیشہ ممکن نہیں ہوتا ہے۔ اس خلا کو پر کرنے کے لئے حکومت نے وقتاً فوقتاً ہدایات جاری کی ہیں کہ کام کے مفاد میں مقامی انتظامی انتظامات کی اجازت دی جائے۔ محکمہ نے یہ بھی نشاندہی کی ہے کہ ان اپیلوں میں شامل تمام متاثرہ ملازمین نے اپنے سرکل میں جب بھی اس طرح کے مواقع پیدا ہوئے تو اس طرح کی ذمہ دارانہ ترقیوں کا فائدہ اٹھایا ہے اور وہ اہل ہیں۔ لہٰذا، ان میں سے ہر معاملے میں جونیئرز، جنہوں نے سینئرز کے مقابلے میں اپنی باقاعدہ پروموشن پر زیادہ تنخواہ حاصل کی ہے، کو بنیادی اصول 22 کی شرط کے اطلاق کی وجہ سے یہ زیادہ تنخواہ ملی ہے۔

متاثرہ ملازمین کے مطابق اس کے نتیجے میں ایک بے قاعدگی پیدا ہوئی ہے، 4 فروری 1996 کو نمبر ایف 2(78) ای III (اے)/ 66 پر مشتمل سرکاری حکم نامہ جاری کیا گیا ہے جس میں ایک سینئر کو اس کے جونیئر کے مقابلے میں کم تنخواہ پر پروموشن پر تنخواہ میں اضافہ کر کے بے قاعدگی کو دور کرنے کا حکم جاری کیا گیا ہے۔ یہ مندرجہ ذیل فراہم کرتا ہے:

"(10) اپنے جونیئر کے مقابلے میں کم تنخواہ لینے پر سینئر کی تنخواہ میں اضافہ کر کے بے قاعدگیوں کو دور کرنا، (الف) ایف آر 22-سی کے اطلاق کے نتیجے میں- یکم جنوری 1961 کو یا اس کے بعد اعلیٰ عہدے پر ترقی پانے والے یا اس کے بعد کسی سرکاری ملازم کی بے قاعدگی کو دور کرنے کے لئے اس عہدے پر دوسرے کے مقابلے میں کم تنخواہ دی جاتی ہے۔ اپنے سے جونیئر سرکاری ملازم کو نچلے گریڈ میں ترقی دی جائے یا بعد میں اسی طرح کے کسی اور عہدے پر تعینات کیا جائے، ایسے معاملات میں اعلیٰ عہدے پر سینئر افسر کی تنخواہ کو اس اعلیٰ عہدے پر جونیئر افسر کے لئے مقرر کردہ تنخواہ کے برابر کیا جائے۔ یہ قدم جونیئر افسر کی ترقی یا تقرری کی تاریخ سے نافذ العمل ہونا چاہئے اور مندرجہ ذیل شرائط کے تابع ہوگا یعنی:

(الف) جونیئر اور سینئر دونوں افسران کا تعلق ایک ہی کیڈر سے ہونا چاہئے اور جن عہدوں پر انہیں ترقی دی گئی ہے یا ان کی تقرری کی گئی ہے وہ ایک جیسے اور ایک ہی کیڈر میں ہونے چاہئیں۔

(ب) نچلے اور اونچے عہدوں کی تنخواہ کا پیمانہ جس میں وہ تنخواہ حاصل کرنے کے حقدار ہیں، یکساں ہونا چاہئے۔

(ج) یہ بے قاعدگی براہ راست ایف آر 22-سی کے اطلاق کے نتیجے میں ہونی چاہئے۔ مثال کے طور پر، اگر نچلے عہدے پر بھی جونیئر افسر وقتاً فوقتاً ایڈوانس انکریمنٹ کی بنیاد پر سینئر کے مقابلے میں زیادہ تنخواہ حاصل کرتا ہے، تو سینئر افسر کی تنخواہ بڑھانے کے لئے مذکورہ بالا دفعات کا استعمال نہیں کیا جائے گا۔

مذکورہ دفعات کے مطابق سینئر افسران کی تنخواہوں میں ردوبدل کے احکامات ایف آر 27 کے تحت جاری کیے جائیں گے۔ سینئر افسر کا اگلا اضافہ تنخواہ کی دوبارہ ادائیگی کی تاریخ سے مطلوبہ کوالیفائنگ سروس کی تکمیل پر کیا جائے گا۔

جیسا کہ آرڈر میں کہا گیا ہے، قدم اٹھانا تین شرائط سے مشروط ہے: (1) جونیئر اور سینئر دونوں افسران کا تعلق ایک ہی کیڈر سے ہونا چاہئے اور جن عہدوں پر انہوں نے ترقی دی ہے وہ ایک جیسے اور ایک ہی کیڈر میں ہونے چاہئیں۔ (2) نچلے اور اعلی عہدوں کی تنخواہوں کا پیمانہ یکساں ہونا چاہئے اور: (3) بنیادی اصول 22-سی کے اطلاق کے نتیجے میں بے قاعدگی براہ راست ہونی چاہئے جو اب بنیادی قاعدہ 22(1) (اے)(1) ہے۔ ہم آخری شرط کے بارے میں فکرمند ہیں. ہمارے سامنے موجود معاملات میں جونیئر اور سینئر کی تنخواہ میں فرق بنیادی اصول 22(1)(اے)(1) کے اطلاق کا نتیجہ نہیں ہے۔ ایک جونیئر کو ملنے والی زیادہ تنخواہ کی وجہ یہ ہے کہ اس نے پہلے اعلیٰ عہدے پر فائز رہ کر کام کیا تھا کیونکہ اسے ماضی میں مقامی سطح پر ترقیاں ملی تھیں۔ قاعدہ 22 کی شرط کی وجہ سے ہوسکتا ہے کہ اس نے اپنی سابقہ خدمات کی وجہ سے جس عہدے پر ترقی دی گئی ہے اس کے اعلی تنخواہ اسکیل میں اضافہ حاصل کیا ہو اور پروموشن پر اس کی تنخواہ کے تعین

میں پروموشن پوسٹ میں اس کی پچھلی تنخواہ کو بھی مدنظر رکھا گیا ہے۔ یہ دوعوامل ہیں جنہوں نے جونیئروں کی تنخواہ میں اضافہ کیا ہے۔اس کو ایک بے قاعدگی کے طور پر نہیں سمجھا جاسکتا ہے جس کے لئے سینئروں کی تنخواہ میں قدم رکھنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

4.11.1993 کو دفتر کا میمورنڈم۔حکومت ہند، ڈپارٹمنٹ آف پرسنل اینڈ ٹریننگ نے ایسی کئی مثالیں پیش کی ہیں جہاں تنخواہ میں اضافہ نہیں کیا جاسکتا۔اس میں دیگر چیزوں کے ساتھ ساتھ درج ذیل مثالیں دی گئی ہیں جو تنخواہ میں اضافے کی درخواست کے ساتھ محکمہ کے علم میں آئی ہیں۔ یہ ہیں:

"(الف) جب کوئی سینئر غیر معمولی اجازت پر جاتا ہے جس کے نتیجے میں نچلے عہدے پر اگلے اضافے کی تاریخ ملتوی ہوجاتی ہے، تو اس کے نتیجے میں وہ نچلے گریڈ میں اپنے جونیئر کے مقابلے میں کم تنخواہ حاصل کرنا شروع کردیتا ہے۔لہٰذا وہ ترقی پر تنخواہ میں برابری کا دعویٰ نہیں کرسکتا حالانکہ اسے پہلے ہی اعلیٰ گریڈ میں ترقی دی جاسکتی ہے۔

(ب) اگر کوئی سینئر اپنے جونیئر کو پہلے ہی ترقی دینے یا اعلیٰ عہدے پر تعینات کرنے کی وجہ سے ترقی سے انکار کرتا ہے تو جونیئر کو سینئر کے مقابلے میں زیادہ تنخواہ ملتی ہے۔سینئر ڈیپوٹیشن پر ہوسکتا ہے جبکہ جونیئر کیڈر میں ایڈہاک پروموشن سے فائدہ اٹھاتا ہے۔سینئر سے پہلے اعلیٰ عہدوں پر ایڈہاک یا باقاعدہ خدمات انجام دینے کی وجہ سے جونیئر کی تنخواہ میں اضافہ اس اصطلاح کے سخت معنوں میں بے قاعدگی نہیں ہوسکتی۔

(ب) اگر کوئی سینئر کسی بھی وجہ سے جونیئر کے مقابلے میں بعد میں اعلیٰ عہدے پر شامل ہوتا ہے، جس کی وجہ سے اسے جونیئر کے مقابلے میں کم تنخواہ ملتی ہے، تو ایسی صورت میں سینئر جونیئر کے برابر تنخواہ بڑھانے کا دعویٰ نہیں کرسکتا۔

(د) ....

....

میمورنڈم میں دیگر مثالوں کا بھی حوالہ دیا گیا ہے۔ میمورنڈم میں یہ واضح کیا گیا ہے کہ ایسے معاملات میں جونیئر کو اپنے سینئر سے زیادہ تنخواہ ملنا کوئی بے ضابطگی نہیں ہوگی اور اس لئے تنخواہ میں اضافہ قابل قبول نہیں ہوگا۔ سینئر سے پہلے اعلیٰ عہدے پر ایڈ ہاک یا باقاعدگی سے خدمات انجام دینے کی وجہ سے جونیئر کی تنخواہ میں اضافہ کوئی غیر معمولی بات نہیں ہے کیونکہ تنخواہ صرف سنیارٹی پر منحصر نہیں ہے اور نہ ہی صرف سنیارٹی ہی تنخواہ میں اضافے کا معیار ہے۔

متاثرہ ملازمین نے کچھ جواز کے ساتھ یہ دعویٰ کیا ہے کہ سرکل کے اندر مقامی سطح پر قائم ہونے والی ترقیوں کے نتیجے میں اگر کسی دوسرے سرکل میں عہدے کا موقع پیدا ہوتا ہے تو وہ اعلیٰ عہدے پر فائز ہونے کے موقع سے محروم ہو جاتے ہیں۔ انہوں نے عرضکیا ہے کہ چونکہ باقاعدگی سے پروموشن کے لئے آل انڈیا سنیارٹی ہے، لہذا کسی بھی سرکل کے اندر مقامی طور پر تقرری کرتے وقت بھی یہ آل انڈیا سنیارٹی برقرار رہنی چاہیئے۔ یہ سوال بنیادی طور پر انتظامی پیچیدگیوں اور اس مشکل کا ہے جس کا سامنا انتظامیہ کو کرنا پڑ سکتا ہے اگر قلیل مدتی خالی آسامیوں کو بھی آل انڈیا سنیارٹی کی بنیاد پر کسی ایسے شخص کو بلا کر پر کرنا پڑے جو اس علاقے سے دور کسی علاقے میں کسی دوسرے سرکل میں تعینات ہو سکتا ہے، اور وہ بھی مختصر مدت کے لیے۔ یہ بنیادی طور پر انتظامی پالیسی کا معاملہ ہے۔ لیکن مقامی ترقیوں کا واحد جواز ان کی مختصر مدت ہے۔ اگر اس طرح کی خالی جگہ طویل مدت کی ہے تو آل انڈیا سنیارٹی پر عمل نہ کرنے کی کوئی انتظامی وجہ نہیں ہے۔ ملازمین کی زیادہ تر شکایات کو پورا کیا جائے گا اگر مقامی طور پر متعلقہ ترقیاں کرنے کے لئے مناسب اصول مقرر کیے جائیں۔ تاہم، ایک بات واضح ہے. اس طرح کے مقامی انتظامات سے نہ تو ان ملازمین کی سنیارٹی اور نہ ہی باقاعدہ پروموشن متاثر ہوتی ہے۔ تاہم جن ملازمین نے پہلے اعلیٰ عہدے پر کام نہیں کیا ہے، انہیں بنیادی اصول 22 کی شق کا فائدہ نہیں ملے گا۔

لہذا مذکورہ ملازمین مذکورہ سرکاری حکم کے تحت اپنی تنخواہ میں اضافے کے حقدار نہیں ہیں کیونکہ ان کی تنخواہ میں فرق اور ان کے جونیئروں کی جانب سے حاصل کی گئی زیادہ تنخواہ کسی بے قاعدگی کا نتیجہ نہیں ہے اور نہ ہی یہ بنیادی اصول 22(1)(اے)(1) کے اطلاق کا نتیجہ ہے۔

لہٰذا اپیلوں کی منظوری دی جاتی ہے اور سینٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل کی مختلف بیٹھکوں کے ان احکامات کو رد کیا جاتا ہے جو اس کے برعکس ہیں ۔ تاہم، اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں دیا گیا۔

ایس وی کے آئی

اپیلوں کی منظوری دی جاتی ہے۔

Sheikh Javiad Alam
2024.08.03 15:39
I am the author of this
document