

از عدالتِ عظمیٰ

چندی گڑھ ایڈمنسٹریشن و دیگران

بنام

نورانگہ سنگھ و دیگران

تاریخ فیصلہ: 11 مارچ، 1997

[بی۔ پی۔ جیون ریڈی اور کے۔ ایس۔ پریپورن، جسٹس صاحبان]

قانونِ ملازمت:

مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ۔ ملازمت میں برابری کا اطلاق۔ ایک نوٹیفکیشن کے تحت مرکز کے یونین علاقہ (یوٹی) کو اسامی کی نوعیت، تنخواہ کے پیمانے اور اس پر نظر ثانی کے حوالے سے ریاستی حکومت کے طرز پر عمل کرنا ضروری ہے۔ اس کے مطابق انجینئرنگ کالج میں موجود اسٹور کیپروں کو کلرکوں کی تنخواہ دی گئی۔ تاہم، کالج کے پرنسپل کے کہنے پر، یوٹی نے اسٹور کیپروں کے تنخواہ کے پیمانے میں ترمیم کی۔ اس کے بعد، یوٹی نے کلرکوں اور اسٹور کیپروں کی تنخواہ کے پیمانے میں برابری کے لیے دوسرے تنخواہ کمیشن کی سفارشات کو قبول کر لیا۔ لیکن، اس وقت تک مذکورہ کالج میں موجود اسٹور کیپروں کو دوسرے تنخواہ کمیشن کی طرف سے تجویز کردہ تنخواہ سے زیادہ تنخواہ دی گئی تھی۔ غلطی کا احساس کرتے ہوئے، یوٹی نے نئے بھرتی شدہ اسٹور کیپروں کو دوسرے پے کمیشن کی طرف سے تجویز کردہ تنخواہ کا پیمانہ دیا۔ لیکن پرانے اسٹور کیپروں کو دیا گیا زیادہ تنخواہ کا پیمانہ واپس نہیں لیا گیا، اسے صرف ان کی ذاتی تنخواہ کے برابر سمجھا گیا۔ قرار پایا کہ: مقدمے کے حالات میں، نئے بھرتی شدہ اسٹور کیپروں پرانے اسٹور کیپروں کو دی جانے والی زیادہ تنخواہ کا دعویٰ کرنے کے لیے "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے نظریے کو استعمال نہیں کر سکے۔ ایک واضح غلطی اسی کو دہرانے کے لیے ایک درست بنیاد نہیں بن سکتی۔ آئین ہند، 1950- آرٹیکل 39(d)۔

جواب دہندگان ایک انجینئرنگ کالج کے نئے بھرتی شدہ اسٹور کیپر تھے۔ وزارت داخلہ، حکومت ہند کی طرف سے جاری کردہ نوٹیفکیشن کے ذریعے، اپیل کنندہ کو عہدے کی نوعیت، تنخواہ کے پیمانے اور اس پر نظر ثانی کے حوالے سے ریاستی حکومت کے طرز پر عمل کرنے کی ضرورت تھی۔ اس کے

مطابق، اپیل گزاروں نے انجینئرنگ کالج کے پانچ پرانے اسٹور کیپروں کو کلرک کی تنخواہ کا پیمانہ دیا۔ تاہم، انجینئرنگ کالج کے پرنسپل کے کہنے پر اپیل کنندگان نے مذکورہ پانچ اسٹور کیپروں کی تنخواہ کے پیمانے میں ترمیم کی۔ اس کے بعد، اپیل گزاروں نے کلرکوں اور اسٹور کیپروں کی تنخواہ کے پیمانے میں برابری کے لیے دوسرے تنخواہ کمیشن کی سفارشات کو قبول کر لیا۔ لیکن، اس وقت تک مذکورہ پانچ اسٹور کیپروں، پرنسپل کے کہنے پر ان کی تنخواہ کے پیمانے میں غیر طے شدہ اور غیر ضروری اضافے کے نتیجے میں، دوسرے تنخواہ کمیشن کی سفارش سے زیادہ تنخواہ کے پیمانے پر رکھے گئے تھے۔ اپیل گزاروں نے محسوس کیا کہ مذکورہ پانچ اسٹور کیپروں کی تنخواہ کے پیمانے میں غیر طے شدہ اضافہ ایک غلطی تھی۔ اس کے مطابق، اپیل گزاروں نے جواب دہندگان کو دوسرے تنخواہ کمیشن کی طرف سے تجویز کردہ تنخواہ کا پیمانہ دیا۔ تاہم، اپیل گزاروں نے مذکورہ پانچ اسٹور کیپروں کے اعلیٰ تنخواہ کے پیمانے کو واپس نہیں لیا، اور اسے صرف ان کے لیے ذاتی تنخواہ کے طور پر مانا۔

نالائے ہوتے ہوئے مدعا علیہان نے سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل کے سامنے ایک درخواست دائر کی جس میں وہی تنخواہ کا دعویٰ کیا گیا جو مذکورہ پانچ دکانداروں کو دی گئی تھی۔ جواب دہندگان نے "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے اصول پر زور دیا۔ ٹریبونل نے مدعا علیہان کے دعوے کو برقرار رکھا۔ لہذا یہ اپیل۔

اپیل کی اجازت دیتے ہوئے، یہ عدالت

قرار دیا گیا کہ: 1. اپیل کنندہ کی طرف سے کی گئی غلطی عدالت یا ٹریبونل کو اپیل کنندہ کو غلطی دہرانے کی ہدایت دینے کے لیے کوئی درست یا جائز بنیاد فراہم نہیں کر سکتی۔ ایسی صورت حال میں "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے نظریے کا کوئی اطلاق نہیں ہوتا۔ ایک واضح غلطی اپیل کنندہ کو اس غلطی کو دہراتے رہنے پر مجبور کرنے کے لیے ایک درست بنیاد نہیں بن سکتی۔ ذاتی تنخواہ "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے نظریے کو نافذ کرنے کے لیے کوئی بنیاد فراہم نہیں کر سکتی۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 4005، سال 1993۔

سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل، چندری گڑھ کے او۔ اے۔ نمبر 697 / سی۔ ایچ، سال 1989 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل گزاروں کے لیے رنجیت کمار۔

جواب دہندگان کے لیے ایس اجاگر سنگھ، دیویندر ورما اور ستیش وگ۔

عدالت کا فیصلہ بی پی جیون ریڈی، جے نے سنایا۔

اس اپیل کو سنٹرل ایڈمنسٹریٹو ٹریبونل، چندی گڑھ کے فیصلے کے خلاف ترجیح دی جاتی ہے جس میں جواب دہندگان 1 سے 5 کے ذریعے دائر اصل درخواست کی اجازت دی گئی ہے۔ جواب دہندگان پنجاب انجینئرنگ کالج میں اسٹور کیپر ہیں۔ ٹریبونل کے سامنے ان کا دعویٰ تھا کہ وہ روپے 570-1080 کے تنخواہ کے پیمانے کے حقدار ہیں جیسا کہ اسی کالج میں پانچ دیگر اسٹور کیپروں کو دیا گیا ہے۔ جواب دہندگان نے "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے اصول پر زور دیا۔ ٹریبونل نے ان کے دعوے کو برقرار رکھا ہے۔

وزارت داخلہ، حکومت ہند کی طرف سے یکم نومبر 1966 کو جاری کردہ نوٹیفکیشن کے مطابق، مرکز کے یونین علاقہ چندی گڑھ کے منتظم کو عہدے کی نوعیت، تنخواہ کے پیمانے اور تنخواہ کے پیمانے پر نظر ثانی کے حوالے سے پنجاب حکومت کے طرز پر عمل کرنے کی ضرورت تھی۔ پنجاب طرز کے مطابق، اسٹور کیپر کی تنخواہ کا پیمانہ کلرک یعنی روپے 60-175 کے برابر تھا، جسے بعد میں تبدیل کر کے روپے 110-250 کر دیا گیا۔ تاہم، پنجاب انجینئرنگ کالج، چندی گڑھ کے پرنسپل کے لکھے گئے خط کی بنیاد پر، چندی گڑھ انتظامیہ نے اسٹور کیپر سمیت تین زمروں کے تنخواہ کے پیمانے میں ترمیم کی۔ روپے 110-250 کے تنخواہ کے پیمانے کے مقابلے، روپے 160-400 کے پے اسکیل کو اسٹور کیپروں تک بڑھا دیا گیا تھا۔ اس کارروائی کی وجہ سے اس وقت کالج میں کام کرنے والے پانچ دکانداروں کو مذکورہ بالا تنخواہ کے پیمانے کا فائدہ ملا۔

1978-79 میں، چندی گڑھ انتظامیہ نے دوسری تنخواہ پر نظر ثانی کمیٹی کی سفارشات کو قبول کر کے نافذ کر دیا۔ اس سفارش کے مطابق اسٹور کیپر کی تنخواہ کا پیمانہ کلرک کی تنخواہ کے برابر رکھا گیا تھا۔ (اس تاریخ تک روپے 160-400 کے پے اسکیل کو تبدیل کر کے روپے 570-1080 کر دیا گیا۔) پے نظر ثانی کمیٹی نے اسٹور کیپر کے عہدے کے لیے روپے 400-600 کے تنخواہ کے پیمانے کی سفارش کی۔

جواب دہندگان 1 سے 5 یہاں 1983 سے 1987 کے درمیان مقرر کیے گئے تھے، یعنی دوسری تنخواہ پر نظر ثانی کمیٹی کی سفارشات کو قبول کرنے اور نافذ کرنے کے کافی عرصے بعد۔ ان کا تقرر روپے 400-600 کے تنخواہ کے پیمانے پر کیا گیا تھا۔ اس طرح ان کی تقرری کے بعد، انہوں نے

ان کے لیے بھی روپے 570-1080 کے تنخواہ کے پیمانے کو بڑھانے کی نمائندگی کی۔ اسے مسترد کر دیا گیا جس کے بعد انہوں نے ٹریبونل سے رجوع کیا۔

ٹریبونل کے سامنے انتظامیہ کا معاملہ یہ تھا کہ چند گڑھ انتظامیہ کا اپنے خط میں موجود 19.9.75 اسٹور کیپروں کے لیے اعلیٰ تنخواہ کے پیمانے میں توسیع کا فیصلہ ایک غلطی تھی۔ یہ ایک غیر طے شدہ اور غیر ضروری نظر ثانی تھی۔ اس کے بعد اسٹور کیپروں کو دیا جانے والا اعلیٰ تنخواہ کا پیمانہ دراصل اسسٹنٹ کو دیا جانے والا تنخواہ کا پیمانہ تھا، جو اسٹور کیپروں کے لیے ترقیاتی فہرست ہے۔ اس غلطی کو پے ریویشن کمیٹی نے درست کیا جس کی سفارشات کو قبول کر لیا گیا۔ اس کے ساتھ ہی یہ سوچا گیا کہ پانچ افراد (جنہیں یہ پہلے ہی دیا گیا تھا) سے مذکورہ بالا تنخواہ کا پیمانہ چھیننا معقول اور مناسب نہیں ہو گا اور اس لیے مذکورہ بالا تنخواہ کو مذکورہ پانچ اسٹور کیپروں کی ذاتی تنخواہ کے طور پر مانا گیا۔ چونکہ جواب دہندگان 1 سے 5 کو دوسری تنخواہ نظر ثانی کمیٹی کی سفارشات کی قبولیت کے بعد مقرر کیا گیا تھا، انتظامیہ نے کہا کہ جواب دہندگان مذکورہ غلطی کو مثال کے طور پر نہیں لے سکتے اور نہ ہی وہ اسے مساوی تنخواہ کا دعویٰ کرنے کی بنیاد بنا سکتے ہیں۔ ٹریبونل نے اس مقدمے کو قبول کرنے سے انکار کر دیا۔

تاہم، ہماری رائے ہے کہ انتظامیہ کی طرف سے کی گئی غلطی عدالت یا ٹریبونل کو انتظامیہ کو اس غلطی کو دہرانے کی ہدایت دینے کے لیے کوئی درست یا جائز بنیاد فراہم نہیں کر سکتی۔ ہمارے سامنے پیش کی گئی کارروائی واضح طور پر ظاہر کرتی ہے کہ 19 ستمبر 1975 کی تنخواہ میں ترمیم ایک غیر طے شدہ تھی، جو محض کالج کے پرنسپل کے لکھے ہوئے خط کی بنیاد پر کی گئی تھی۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ انتظامیہ اس غلطی کو درست کر سکتی تھی۔ یہ سب سے مناسب طریقہ ہوتا لیکن ایسا کرنے میں ان کی ناکامی جواب دہندگان کو یہ کہنے کا حق نہیں دے سکتی کہ غلطی انہیں بھی زیادہ تنخواہ دینے کی بنیاد بنی چاہیے۔ انتظامیہ کی تاریخ 19.8.1982 کی کارروائی واضح طور پر ظاہر کرتی ہے کہ مذکورہ بالا تنخواہ کے پیمانے کو اس وقت کے موجودہ عہدیداروں کے لیے ذاتی سمجھا جاتا تھا۔ جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے کہ یہ واقعی اسسٹنٹ کے عہدے کے لیے قابل قبول تنخواہ کا پیمانہ تھا جو اسٹور کیپروں کے لیے ترقیاتی فہرست تھا۔ ان دونوں عہدوں کو ایک ہی تنخواہ نہیں دی جاسکتی۔

اس لیے ہماری رائے ہے کہ ٹریبونل جواب دہندگان کے دعوے کی اجازت نہیں دے سکتا تھا۔ ایسی صورت حال میں "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے نظریے کا کوئی اطلاق نہیں ہوتا۔ ایک واضح غلطی انتظامیہ کو اس غلطی کو دہراتے رہنے پر مجبور کرنے کے لیے ایک درست بنیاد نہیں بن

سکتی۔ ملازمین کو ذاتی تنخواہ مختلف بنیادوں پر دی جاتی ہے۔ بعض خدمات میں جہاں میٹرک کسی خاص عہدے کے لیے کم از کم تعلیمی قابلیت ہے، اور ایک گریجویٹ اس عہدے پر شامل ہوتا ہے، اسے شروع کرنے کے لیے اضافی انکریمنٹ دی جاتی ہیں۔ کنہی منصوبہ بندی کے عمل سے گزرنے کے لیے مرد ملازمین میں بھی اضافہ کیا جاتا ہے۔ اس طرح کی ذاتی تنخواہ "مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ" کے نظریے کو اپنانے کے لیے کوئی بنیاد فراہم نہیں کر سکتی۔ چونکہ یہ غلطی تھی اس لیے اسے موجودہ عہدے داروں کے لیے ذاتی تنخواہ سمجھا جاتا تھا۔ اور مستقبل کے عہدے داروں کے لیے مناسب تنخواہ کا پیمانہ دیا گیا۔

مندرجہ بالا وجوہات کی بنا پر اپیل کی اجازت دی جاتی ہے اور ٹریبونل کے حکم کو کالعدم قرار دیا جاتا ہے۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں۔

اپیل منظور کی گئی۔