

از عدالت اعظمیٰ

ریاست اڈیسہ و دیگر

بنام

رام نارائن داس

(ایس۔ کے۔ داس، ایم۔ ہدایت اللہ، کے۔ سی۔ داس گپتا،

جے۔ سی۔ شاہ اور این۔ راجا گوپالا آئنگر، جسٹسز)

سرکاری ملازم۔ پرویشنر سب انسپٹر۔ غیر تسلی بخش کام اور طرز عمل کے لیے نوکری سے خارج کرنا۔ برخواستی کے مترادف ہے۔ آئین ہند کا آرٹیکل

311(2)

جواب دہندہ کو اڈیسہ پولیس فورس میں پرویشنر بطور سب انسپٹر تعینات کیا گیا۔ اس پر ایک نوٹس جاری کیا گیا تھا تاکہ اس کی وجہ ظاہر کی جاسکے کہ اسے "فرائض کی مکمل غفلت اور غیر تسلی بخش کام کے لیے" ملازمت سے کیوں فارغ نہیں کیا جانا چاہیے۔ اس نے اپنی وضاحت پیش کی اور کچھ گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا موقع مانگا۔ ڈپٹی انسپٹر جنرل آف پولیس نے وضاحت کو غیر تسلی بخش سمجھا اور مدعا علیہ کو "غیر تسلی بخش کام کرنے اور مدعا علیہ کے طرز عمل کے لیے" ملازمت سے فارغ کرنے کا حکم جاری کیا۔ اس نے دعویٰ کیا کہ حکم دو بنیادوں پر غلط تھا: (i) یہ کہ مجوزہ عمل کے خلاف وجہ بتاؤ کا موقع آئین ہند کے آرٹیکل 311 (2) کے تحت معقول موقع نہیں دیا گیا تھا اور (ii) کہ اسے سماعت کا موقع فراہم نہیں کیا گیا تھا اور نہ ہی کوئی ثبوت تھا۔

فیصلہ کیا گیا کہ برخواستگی کا حکم سبکدوشی کے مترادف نہ ہے اور آرٹیکل 311(2) آئین کے تحفظ کو اپنی طرف متوجہ نہیں کیا اور اس طور حکم صحیح تھا۔ مدعا علیہ کی خدمات، جو ایک پروپیشنر تھا، کو قواعد کے مطابق ختم کیا گیا تھا نہ کہ سزا کے ذریعے۔ اسے اپنے عہدے پر کوئی حق حاصل نہیں تھا اور اس کی تقرری کی شرائط کے تحت وہ اپنی جانچ کی مدت کے دوران کسی بھی وقت فارغ ہونے کا ذمہ دار تھا۔ مدعا علیہ کو دیا گیا نوٹس سول سروسز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) رولز کے رول 55-بی کے تحت تھا جس میں پروپیشنر کی خدمات ختم کرنے سے پہلے اس طرح کا نوٹس دینا لازمی قرار دیا گیا تھا۔ یہ تفتیش محض اس بات کا پتہ لگانے کے لیے تھی کہ آیا وہ تصدیق کے لیے موزوں ہے یا نہیں۔

شام لال بنام ریاست یو۔ پی، 1955 (1) ایس۔ سی۔ آر، صفحہ 26 اور پرشوتم لال ڈھنگرا بنام متحدہ ہند، 1958 ایس۔ سی۔ آر۔ صفحہ 828 کا حوالہ دیا گیا۔

ریاست بہار بنام گوبیند پر ساد، اے۔ آئی۔ آر 1960 ایس۔ سی۔ صفحہ 689 ممتاز کیا گیا۔

دیوانی اپیل کا حد اختیار: دیوانی اپیل نمبر 61 سال 1959۔

1956 کے۔ او جے سی نمبر 449 میں اڑیسہ ہائی کورٹ کے 4 دسمبر

1957 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل گزاروں کی طرف سے سی۔ کے دفتری، سالیسیٹر۔ جنرل آف انڈیا

ڈی۔ این مکھرجی اور ٹی ایم سین۔

جواب دہندہ پیش نہیں ہوا۔ 8 ستمبر سال 1960 فیصلہ بذریعہ جسٹس

شاہ دیا گیا۔

جسٹس شاہ۔ جواب دہندہ کو سال 1950 میں اڑیسہ پولیس فورس

میں بحیثیت پرومیشن سب انسپکٹر مقرر کیا گیا تھا۔ 28 جولائی 1994 کو اس کے خلاف موصول ہونے والی منفی رپورٹوں کے پیش نظر، مدعا علیہ کو نوٹس جاری کیا گیا جس میں اُن سے مطالبہ کیا گیا کہ وہ اس کی وجہ ظاہر کرے کہ اسے "فرائض کی شدید غفلت اور عدم اطمینان بخش" کے لیے ملازمت سے کیوں فارغ نہیں کیا جانا چاہیے۔ اس نوٹس میں فرض شناسی کی غفلت کی دس مثالیں اور دو مثالیں بد نظمی کی، رشوت قبول کرنا اور دفتری کاغذات کو غلط طور بنانا موجود تھے۔ بد انتظامی کی قبولیت کی دو مثالیں غیر قانونی تسکین اور سرکاری ریکارڈ کو من گھڑت بنایا گیا۔ اپنی وضاحت میں جواب دہندہ نے استدعا کی کہ اس کے خلاف جو قبل ازیں پولیس سپرانٹنڈنٹ نے ان غفلت کے مثالوں جو کہ نوٹس میں درج تھے اور کارروائی کی، مزید کوئی کارروائی اس کے نسبت نہیں کی جاسکتی کیونکہ یہ دوہرا سزا کا مترادف ہوگا۔ اُس نے بد نظمی کے الزام کو مسترد کر دیا اور استدعا کی کہ گواہان کے بیانات غیر توثیق شدہ تھے جس کی بنیاد پر یہ الزام لگایا گیا، جو گواہان اس کے دشمن تھے۔ اُس نے اُن گواہان کو بہ سوال جرح پوچھنے کی استدعا کی۔ پولیس کے ڈپٹی انسپکٹر جنرل نے وضاحت پر غور کیا اور مشاہدہ کیا:

"میں پرومیشنری ایس۔ آئی کی نمائندگی کو احتیاط سے دیکھ چکا ہوں۔ اس کی یہ دلیل کہ اسے پہلے ہی ایس۔ پی کی طرف سے خراب کام کی مخصوص مثالوں کے لیے سزا دی جا چکی ہے، اس کی زیادہ مدد نہیں کرتی کیونکہ جانچ کی مدت کے دوران خراب کام کی ان تمام مثالوں کو تصدیق کے لیے اس کی خوبیوں پر غور کرنے میں ایک ساتھ لینا پڑتا ہے یا ورنہ۔ ایس۔ آئی کو پہلے ہی مختلف ایس۔ پی کے تحت کام کرنے کا کافی طویل موقع مل چکا ہے۔ اگرچہ ایک ضلع میں، لیکن وہ کسی سے اچھی چٹ حاصل نہیں کر سکا ہے۔ اس کے بعد اس کے خلاف بھی منفی اطلاع دی گئی ہے

اس میں زیر بحث نمائندگی پیش کی گئی۔ یہ اس لیے اسے مزید خدمت میں برقرار رکھنا اچھا نہیں ہے، اسے اس تاریخ سے فارغ کر دیا جاتا ہے جس دن اس پر یہ حکم جاری کیا جاتا ہے۔"

11 دسمبر 1954 کو ڈپٹی انسپکٹر جنرل آف پولیس نے مدعا علیہ کو ملازمت سے فارغ کرتے ہوئے ایک باضابطہ حکم نامہ جاری کیا:

”پروپیشنری ایس۔ آئی رام نارائن داس کے ضلع کٹک کو غیر تسلی بخش کام اور طرز عمل کی وجہ سے ملازمت سے فارغ کر دیا جاتا ہے جو اس پر حکم جاری ہونے کی تاریخ سے نافذ ہوتا ہے۔“

اس کے بعد مدعا علیہ نے آرٹیکل 226 کے تحت ایک درخواست پیش کی ہائی کورٹ آف جوڈیکچر، اڑیسہ میں آئین کی دفعہ، منظور شدہ حکم کے جواز کو چیلنج کرتی ہے اور سرشوریری کی نوعیت میں رٹ جاری کرنے یا خارج کرنے کے حکم کو کالعدم قرار دینے والی کسی دوسری رٹ کے لیے استدعا کرتی ہے۔ دوسری صورت میں، مدعا علیہ نے زور دے کر کہا، (1) کہ خارج کرنے کا حکم غلط تھا کیونکہ اسے معقول حکم نہیں دیا گیا تھا۔

آرٹیکل کے 311(2) آئین کے معنی میں اس کے حوالے سے کی جانے والی مجوزہ کارروائی کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا موقع۔ (2) کہ خارج کرنے کا حکم کالعدم تھا کیونکہ اسے موقع فراہم نہیں کیا گیا تھا اور سماعت کی جائے اور نہ ہی بنائے گئے الزامات پر کوئی ثبوت لیا گیا۔

ہائی کورٹ نے 4 دسمبر 1957 کے حکم کے ذریعے خارج کرنے کے حکم کو کالعدم قرار دے دیا۔ ہائی کورٹ کے خیال میں، ڈپٹی انسپکٹر جنرل آف پولیس نے متنازعہ حکم منظور کرنے میں بدعنوانی کے الزامات کو مد نظر رکھا تھا اور یہ بھی کہ اس نے مدعا علیہ کو جانچ پڑتال کا موقع دینے سے انکار کر دیا تھا۔ گواہ جن کے

بیانات پر بدانتظامی کا الزام لگایا گیا تھا۔ ہائی کورٹ نے مشاہدہ کیا کہ رول 55 کے زیر غور انکوائری کیے بغیر مدعا علیہ کو ملازمت سے فارغ کر کے سول سروسز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) قواعد اور آرٹیکل 311(2) آئین کے تقاضوں کی تعمیل کے بغیر، "اس کے مستقبل کو متاثر کرنے والا ایک انمٹ بد نما داغ" کیریئر کاسٹ کیا گیا تھا۔ رٹ جاری کرنے والے حکم کے خلاف مدعا علیہ کو خارج کرنے کے حکم کو کالعدم قرار دیتے ہوئے سروس، اس اپیل کو خصوصی رخصت کے ذریعے ترجیح دی گئی ہے۔

مدعا علیہ بلاشبہ اس وقت تھا جب اس کے خلاف کارروائی شروع کی گئی تھی اور جب وہ تھا ملازمت سے فارغ، ایک پروپیشنر، اور اس کے پاس موجود عہدے کا کوئی حق نہیں تھا۔

اس کی تقرری کی شرائط کے تحت مدعا علیہ اپنی جانچ کی مدت کے دوران کسی بھی وقت فارغ ہونے کا ذمہ دار تھا۔ بذریعہ آر۔668 ریاست اڑیسہ کے پولیس دستی کے مطابق، جہاں تک یہ مواد ہے، یہ فراہم کیا گیا ہے:

”تمام افسران کو پہلی بار جانچ پڑتال پر مقرر یا ترقی دی جائے گی۔ جہاں پرومیشن کی مدت ہمیں، قواعد میں دوسری صورت میں فراہم نہیں کی گئی ہے، یہ ایگزیکٹو افسران کے معاملے میں دو سال کی مدت کے لیے ہوگی۔ اس طرح کی تقرری یا ترقی کسی بھی وقت اس طرح کی جانچ کی مدت کے دوران اور قاعدہ 820 میں طے شدہ رسمی کارروائیوں کے بغیر براہ راست مقرر کردہ ایک ایگزیکٹو افسر کو ہٹا سکتا ہے یا اس طرح کے افسر کو واپس کر سکتا ہے جس نے اپنی تقرری کی شرائط کو پورا نہیں کیا ہے یا جس نے خود کو اس طرح کی تقرری کے لیے نااہل ثابت کیا ہے یا پروموشن“۔

سی ایل (بی) کے ذریعہ پولیس دستی کا قاعدہ 681 جہاں تک مواد فراہم کرتا ہے،

”اسٹنٹ سب انسپکٹر کے عہدے سے ترقی پانے والے افراد کی تصدیق کی جائے گی (قاعدہ 659 (ای)) اور براہ راست مقرر کردہ افراد دو سال کی مدت کے لیے جانچ پڑتال پر ہوں گے۔ اس مدت کے اختتام پر، جن لوگوں کو اہل اور فٹ قرار دیا جائے گا ان کی تصدیق ڈپٹی انسپکٹر جنرل کے ذریعے کی جائے گی۔ دوسروں کو اسی اتھارٹی کے ذریعے فارغ کیا جائے گا۔“

سول سروسز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) قواعد کا قاعدہ 55-بی، جہاں تک مواد موجود ہے، فراہم کرتا ہے:

”جہاں کسی پرومیشن کی ملازمت کو ختم کرنے کی تجویز ہے، چاہے وہ پرومیشن کی مدت کے دوران ہو یا اس کے اختتام پر، کسی خاص غلطی کی وجہ سے یا اس کی وجہ سے ملازمت کے لیے نامناسب، جانچ پڑتال کرنے والے کو اس طرح کی تجویز کی بنیاد سے آگاہ کیا جائے گا اور ملازمت کو ختم کرنے کے لیے مجاز اتھارٹی کی طرف سے حکم منظور کرنے سے پہلے اس کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا موقع دیا جائے گا۔“

وجہ ظاہر کرنے کے لیے نوٹس کہ آیا مدعا علیہ کی ملازمت کو r.55-B کے ذریعے ختم کیا جانا چاہیے، کو لازمی قرار دیا گیا۔ ڈپٹی انسپکٹر جنرل پولیس جس نے مدعا علیہ کو ان بنیادوں کے نوٹس کے ذریعے آگاہ کیا تھا جن پر خارج کرنے کا حکم دینے کی تجویز کی گئی تھی اور اس سے مطالبہ کیا تھا کہ وہ اس وجہ کو ظاہر کرے کہ کارروائی کیوں کی گئی، تجویز کردہ نہیں لیا جانا چاہیے۔ نوٹس دو حصوں پر مشتمل تھا:

(1) "فرض کی مکمل غفلت اور غیر تسلی بخش کام" کے دس سروں سے متعلق اور (2) "مشکوک اور غیر پولیس اہلکار جیسا طرز عمل" جس میں عوامی ریکارڈوں کی من

گھڑت سازی اور غیر قانونی تسکین کو قبول کرنے کی مخصوص مثالیں بیان کی گئیں۔ ڈپٹی انسپکٹر جنرل آف پولیس نے اپنے حکم کے ذریعے جو اس سے پہلے بیان کیا گیا ہے، واضح طور پر مشاہدہ کیا کہ اس نے تصدیق کے لیے مدعا علیہ کے معاملے پر غور کرتے ہوئے، اسے موصول ہونے والی رپورٹوں کو مد نظر رکھنا تھا۔ مدعا علیہ کو بھیجے گئے باضابطہ حکم نامے میں یہ بھی کہا گیا ہے کہ مدعا علیہ کو غیر تسلی بخش کام اور طرز عمل کی وجہ سے ملازمت سے فارغ کیا گیا۔ حکم میں دی گئی وجوہات واضح طور پر اس بات کی نشاندہی کرتی ہیں کہ مدعا علیہ کو دیا گیا نوٹس آرڈر-55- بی کیسول سروئرز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) کے قواعد کے تحت تھا۔ یہ طے کرنے کے لیے کہ آیا اسے ہونا چاہیے تصدیق شدہ یا اس کی ملازمت ختم کر دی گئی۔ پہلی نظر میں، یہ حکم مدعا علیہ کی بطور پرویشنر ملازمت کو ختم کرنے والا ہے، اور یہ اسے ملازمت سے درخواست کرنے کا حکم نہیں ہے۔ تاہم ہائی کورٹ نے فیصلہ دیا ہے کہ خارج کرنے کا حکم سزا دینے کے مترادف ہے، کیونکہ مدعا علیہ سے "برے نتائج کا سامنا کرنا پڑا جس سے اس پر ایک نااہل بدنام داغ پڑا تھا جو اس کے مستقبل کے کیریئر کو متاثر کر رہا تھا"۔

مدعا علیہ ہائی کورٹ کے فیصلے کی حمایت میں ہمارے سامنے پیش نہیں ہوا ہے، لیکن اپیل کی حمایت میں پیش ہونے والے فاضل سالیسیٹر جنرل نے ریکارڈ پر موجود تمام مواد اور متعلقہ حکام کی طرف ہماری توجہ بہت منصفانہ طور پر مدعو کی ہے جن کا مدعا علیہ کے معاملے پر اثر پڑتا ہے۔

شیام لال بمقابلہ ریاست اتر پردیش اور یونین آف انڈیا (1)، یہ قرار دیا گیا کہ سول سروئرز (درجہ بندی، کنٹرول اور ریٹائرمنٹ) کے تحت لازمی ریٹائرمنٹ۔ کسی افسر کے قواعد آرٹیکل 311 آئین کے معنی میں برخاستگی یا ہٹانے کے مترادف نہیں تھے۔ اس معاملے میں، متعلقہ سرکاری ملازم کو ایک سرکاری ملازم کی

حیثیت سے بدکاری کی تین مخصوص اشیاء کے سلسلے میں وجہ بتانے کا نوٹس دیا گیا تھا جس پر اس نے اپنی وضاحت پیش کی تھی۔ اس کے بعد، صدر نے غور کرنے کے بعد کیس اور کمیشن کی سفارشات کیس کی تحقیقات کے لیے مقرر کیا گیا، فیصلہ کیا کہ سرکاری ملازم کو فوراً نوکری سے برخواست کیا جانا چاہئے۔ اس حکم کو الہ آباد میں ہائی کورٹ میں آئین کی دفعہ 226 کے تحت چیلنج کیا گیا تھا۔ درخواست کو مسترد کرنے کے حکم کے خلاف اپیل میں، اس عدالت نے فیصلہ دیا کہ سرکاری ملازم کو لازمی طور پر ریٹائر کرنے کے حکم میں آپ شامل ہیں، الزام یا الزام کا عنصر "اور آرٹیکل 311(2) آئین کے معنی میں برخاستگی یا ہٹانے کے مترادف نہیں ہے۔ اور صدر کا حکم نہیں تھا اس بنیاد پر چیلنج کیا جاسکتا ہے کہ سرکاری ملازم کو اس کے سلسلے میں کی جانے والی مجوزہ کارروائی کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا پورا موقع نہیں دیا گیا تھا۔

پرشوتم لائی ڈھنگڑا بمقابلہ یونین آف انڈیا (ا) اس عدالت نے اکثریت سے فیصلہ دیا کہ اگر کوئی افسر دفاتر کے عہدے کو ان قوانین کے تحت کوئی حق حاصل نہیں تھا جو اس کی خدمت کو جاری رکھتے ہیں، اور عام قانون کے تحت تقرری کسی بھی وقت معقول نوٹس پر ختم کی جاسکتی ہے، سرکاری ملازم کو اس کے عہدے پر واپس کر دیا جاتا ہے۔ تو یہ حق کا ضبط ہونا نہ ہوگا: "اس حکم نے اس کو برے نتائج کا سامنا کرنا پڑا" اور اسے سزا کے ذریعے عہدے میں کمی کے طور پر نہیں مانا جاسکتا۔ بوس، جسٹس، جو اکثریت سے متفق نہیں تھے، نے مشاہدہ کیا کہ اصل امتحان یہ تھا کہ آیا معاہدے کے خاتمے کے نتیجے میں ہونے والے برے نتائج، تنازعہ حکم کے نتیجے میں ہونے کا امکان ہے: اگر وہ تھے، آرٹیکل 311 آئین کی طرف راغب کیا جائے گا حالانکہ اس طرح کے برے نتائج کو قواعد کے تحت سزا کے طور پر مقرر نہیں کیا گیا تھا۔ اس معاملے میں، داس، چیف جسٹس، نے

اکثریت کا فیصلہ سناتے ہوئے، سرکاری ملازمین کی ملازمت کے خاتمے پر لاگو قانون کا ایک مکمل جائزہ لیا۔ 861 سے 863 اس کا خلاصہ بذیل کیا:

”ہر ایک برخواستگی نوکری سے بے دخل کرنا، عہدے میں کمی۔ معاہدے کے حق کے استعمال سے لائی گئی ملازمت کا خاتمہ بذات خود برخواستگی یا ہٹانا نہیں ہے، جیسا کہ اس عدالت نے ستیش چندر آنند بمقابلہ دی یونین آف انڈیا (۱) میں قرار دیا ہے۔ اسی طرح سروس کا خاتمہ

سروس کی شرائط کو منظم کرنے والے ایک مخصوص اصول کے لحاظ سے لازمی ریٹائرمنٹ سزا دینے کے مترادف نہیں ہے اور آرٹیکل 311 (2) کو راغب نہیں کرتا ہے۔ جیسا کہ اس عدالت نے بھی شیام لال بمقابلہ ریاست اتر پردیش (۲)۔۔۔ میں فیصلہ دیا ہے۔ مختصراً، اگر سروس کا خاتمہ حق پر مبنی ہے، معاہدہ یا سروس کے قواعد سے، پھر، پہلی نظر میں، منسوخی کوئی سزا نہیں ہے اور اس کے ساتھ کوئی برے نتائج نہیں ہوتے ہیں اور اسی طرح آرٹیکل 311 لاگو نہیں ہوتا ہے۔ لیکن یہاں تک کہ اگر حکومت کو، معاہدے کے ذریعے یا قواعد کے تحت، برخواستگی کی سزا دینے، یا ہٹانے یا عہدے میں کمی کے لیے مقرر کردہ طریقہ کار سے گزرے بغیر ملازمت ختم کرنے کا حق حاصل ہے، تب بھی حکومت نوکر کو سزا دینے کا انتخاب کر سکتی ہے اور اگر سروس کی برطرفی کو بدانتظامی، لاپرواہی، غیر فعالیت یا دیگر نااہلی کی بنیاد پر کرنے کی کوشش کی جاتی ہے، تو یہ ایک سزا اور آرٹیکل 311 کے تقاضے ہیں اس کی تعمیل ہونی چاہیے۔ جیسا کہ پہلے ہی بیان کیا گیا ہے، اگر نوکر کو حق حاصل ہے اس عہدے پر برقرار رہیں، پھر، جب تک کہ ان کی ملازمت کا معاہدہ یا اس کے برعکس قواعد فراہم نہ ہوں، اس کی برائیوں کو غلط نالے، لاپرواہی، ناکارہ پن یا دیگر اچھے اور کافی وجہ کے علاوہ ختم نہیں کیا جا سکتا۔ اس طرح کی بنیادوں پر ایسے نوکر کی ملازمت کا خاتمہ ایک سزا ہونی چاہیے

اور اس لیے، آرٹیکل 311 کے اندر برخواستگی یا برطرفی، کیونکہ یہ اس کے حق کی ضبطی کے طور پر کام کرتا ہے اور اسے برائی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ تنخواہ اور الائنس کے نقصان کے نتائج۔ یہ افسر پر ایک انٹیمڈ بد نما داغ ڈالتا ہے جو اس کے مستقبل کے کیریئر کو متاثر کرتا ہے لیکن محض یہ حقیقت کہ نوکر کے پاس اس عہدے یا عہدے کا کوئی لقب نہیں ہے اور حکومت کے پاس، معاہدے کے ذریعے، اظہار یا مضمحل ہے، یا قواعد کے تحت، اسے نچلے عہدے پر کم کرنے کا حق ہے، اس کا مطلب یہ نہیں ہے کہ نوکر کو نچلے عہدے یا عہدے پر کم کرنے کا حکم کسی بھی حالت میں سزا نہیں ہو سکتا۔ اس بات کا تعین کرنے کے لیے کہ آیا اس طرح کے معاملات میں کمی سزا کے ذریعے ہے یا نہیں، اصل امتحان یہ معلوم کرنا ہے کہ آیا کمی کا حکم بھی نوکر کے پاس کسی تعزیریاتی نتائج کے ساتھ آتا ہے یا نہیں۔ اظہار کا استعمال، اختتامی "یا" خارج کرنا "حتمی نہیں ہے۔ اس طرح کے بے ضرر تاثرات کے استعمال کے باوجود، عدالت کو اوپر بیان کردہ دو امتحانات کا اطلاق کرنا پڑتا ہے، یعنی، (1) نوکر کو عہدے یا عہدے کا حق تھا یا (2) اس سے برائی کے ساتھ ملاقات کی گئی ہے یا نہیں۔ اس قسم کے نتائج جن کا یہاں پہلے حوالہ دیا گیا ہے؟

اگر مقدمہ دونوں امتحانات میں سے کسی ایک کو مطمئن کرتا ہے تو یہ ماننا ضروری ہے کہ نوکر کو سزا دی گئی ہے اور اس کی ملازمت کے خاتمے کو برطرفی یا ملازمت سے ہٹانے کے طور پر لیا جانا چاہیے۔۔۔"

مدعا علیہ کو اس عہدے کا کوئی حق نہیں تھا جو اس کے پاس تھا۔ اس کی ملازمت کی شرائط کے تحت، مدعا علیہ کو آر۔55-بی کے ذریعے فراہم کردہ انداز میں فارغ کیا جاسکتا ہے۔ پھر محض ملازمت کا خاتمہ اس کے ساتھ کوئی برے نتائج نہیں لے جاتا ہے جیسے کہ اس کی تنخواہ ضبط کرنا یا الائنس، اس کی سناریٹی کا نقصان، اس کی ترقی کے مستقبل کے امکانات کو روکنا یا ملتوی کرنا وغیرہ۔ اس کے

بعد اس بات کی تعریف کرنا مشکل ہے کہ مستقبل پر کس "انٹ بد نما داغ" کا اثر پڑتا ہے۔ مدعا علیہ کا کیریئر اس پر اس حکم کے ذریعے ڈالا گیا تھا جس میں اسے غیر تسلی بخش کام کے لیے ملازمت اور طرز عمل سے برطرف کر دیا گیا تھا۔ سرکاری ملازم کی ملازمت ختم کرنے کے حکم میں "ڈسچارج" کے اظہار کا استعمال نہیں ہے۔ فیصلہ کن یہ، بعض صورتوں میں، برطرفی کے مترادف ہو سکتا ہے۔ اگر کسی ٹھوس عہدے پر فائز تصدیق شدہ سرکاری ملازم پر فرد جرم عائد کی جاتی ہے، تو یہ حکم برخاستگی یا ملازمت سے ہٹانے کے مترادف ہوگا لیکن عارضی سرکاری ملازم کو فارغ کرنے کا حکم برخاستگی کے مترادف ہو سکتا ہے یا نہیں بھی۔ چاہے یہ برخاستگی کے حکم کے مترادف ہو، اس کا انحصار انکوائری کی نوعیت، اگر کوئی ہو، اس میں کی جانے والی کارروائی اور اس طرح کی انکوائری پر منظور کیے گئے حتمی حکم کے مواد پر ہوتا ہے۔

جہاں قواعد کے تحت ایک سرکاری ملازم جو جانچ پڑتال پر کسی عہدے پر فائز ہے، کو ختم کرنے کا حکم جانچ پڑتال سے پہلے ایک نوٹس جاری کیا جاتا ہے جس میں کہا جاتا ہے کہ اس کی ملازمت کیوں ختم نہیں کی جانی چاہیے، اور ایک نوٹس جاری کیا جاتا ہے جس میں سرکاری ملازم سے کہا جاتا ہے کہ وہ اس کی وجہ بتائے کہ آیا جانچ جاری رکھی جانی چاہیے یا افسر کو ملازمت سے فارغ کیا جانا چاہیے۔ اسے خارج کرنے کے حکم کو سزا کے ساتھ درخواست کرنے کے مترادف نہیں کہا جاسکتا۔ بلاشبہ، حکومت کسی پروپیشنر کے خلاف بدسلوکی کے الزامات پر باضابطہ تحقیقات کر سکتی ہے تاکہ اسے ملازمت سے درخواست کیا جاسکے، اور اگر اس طرح کی تحقیقات میں اس کی ملازمت ختم کرنے کا حکم دیا جاتا ہے، تو اسے اس کے خلاف تجویز کردہ کارروائی کے خلاف وجہ بتانے کا معقول موقع فراہم کیے بغیر۔ آرٹیکل 311(2) آئین کے مطابق، یہ حکم بلاشبہ غلط ہوگا۔

سالیسیٹر جنرل نے اس عدالت کے حالیہ فیصلے، ریاست بہار بمقابلہ گوپنیش پر ساد (1) کی طرف ہماری توجہ مبذول کرائی۔ جس میں عدالت کا فیصلہ سناتے ہوئے فاضل چیف جسٹس نے حکام سے پانچ تجاویز نکالیں اور خاص طور پر پرشوم لائی ڈھنگڑا کے کیس (اے) سے، جو عارضی ملازمین اور جانچ پڑتال کرنے والوں کی ملازمت کے خاتمے سے متعلق ہے۔ فیصلے میں دی گئی تیسری تجویز اس طرح ہے:

”لیکن اس طرح کے شخص کی ملازمت کو بغیر کسی تفتیش کے ختم کرنے کے بجائے، آجر اس کی مبینہ بدانتظامی، یا نااہلی کی تحقیقات کرنے کا انتخاب کرتا ہے، یا اسی طرح کی کسی وجہ سے، ملازمت کا خاتمہ سزا کے طور پر ہوتا ہے، کیونکہ اس سے اس کی اہلیت پر بدنامی لگتا ہے اور اس طرح اس کے مستقبل کے کیریئر پر اثر پڑتا ہے۔ ایسی صورت میں وہ آرٹیکل 311(2) آئین کے تحفظ کا حقدار ہے۔“

یہ تجویز ہمارے فیصلے میں، ٹرمی سے متعلق دیگر مقدمات کے اصول کی توہین نہیں کرتی ہے۔ اس عدالت کے ذریعے طے شدہ جانچ پڑتال کرنے والوں کی ملازمت کے اصولوں کے منافی نہیں ہے سے مطابقت رکھتا ہے جو ہم نے پہلے مشاہدہ کیا ہے۔ مدعا علیہ کے خلاف تفتیش اس بات کا پتہ لگانے کے لیے تھی کہ آیا وہ تصدیق کے لیے موزوں ہے یا نہیں۔ کسی سرکاری ملازم کو بری کرنے کا حکم، چاہے وہ پرویشنر ہی کیوں نہ ہو، بدانتظامی، لاپرواہی، نااہلی یا دیگر نااہلی کے الزامات کی تحقیقات میں، مناسب طور پر سزا کے طور پر مانا جاسکتا ہے، لیکن تحقیقات کے بعد ایک پرویشنر کو بری کرنے کا حکم اس بات کا پتہ لگانے کے لیے کہ آیا اس کی تصدیق کی جانی چاہیے، اس نوعیت کا نہیں ہے۔ گوپنیش پر ساد کے معاملے (ا) میں، سرکاری ملازم کو مبینہ تحقیقات کے نتیجے میں ملازمت سے

فارغ کر دیا گیا تھا۔ بدانتظامی، انکوائری افسر نے پایا کہ سرکاری ملازم اس عہدے کے لیے ”نامناسب“ تھا۔ یہ حکم محض ایک جانچ پڑتال کرنے والے کو خارج کرنے والا نہیں تھا جس کے بعد یہ معلوم کرنے کے لیے کہ آیا اسے ہونا چاہیے خدمت میں جاری رہا، لیکن یہ ایک حکم تھا جیسا کہ عدالت نے مشاہدہ کیا تھا ”واضح طور پر بطور سزا“۔ پر شوتم لائی ڈھنگڑا کے کیس (2) اور گوپی کشور پرساد کے کیس (1) میں کیے گئے مشاہدات کے درمیان کوئی حقیقی تضاد نہیں ہے۔ مؤخر الذکر کیس میں تیسری تجویز کے الزامات کی تحقیقات سے مراد ہے، بدانتظامی یا ناکارہ پن، اگر وہ ثابت پائے جاتے ہیں، تو سزا دینے کے لیے اور اس تفتیش کے لیے نہیں کہ آیا کسی پروپیشنر کی تصدیق کی جانی چاہیے۔ لہذا تحقیقات کے انعقاد کی حقیقت فیصلہ کن نہیں ہے۔ فیصلہ کن بات یہ ہے کہ آیا حکم پر شوتم لائی ڈھنگڑا کے معاملے (2) میں طے شدہ امتحانات کی روشنی میں سزا ہے۔ ہم نے محتاط طور ثبوت پر غور کیا ہے اور حوالہ جات جن کی طرف ہماری توجہ مبذول کرائی گئی ہے اور ہماری یقینی طور پر رائے ہے کہ ہائی کورٹ نے یہ فیصلہ دیتے ہوئے غلطی کی تھی کہ جواب دہندہ کو ملازمت سے فارغ کرنے کا حکم برخاستگی کے مترادف ہے جس کی وجہ سے آرٹیکل 311 (2) آئین کا تحفظ راغب ہے۔

مقدمہ کے پیش نظر یہ اپیل منظور کی جائے گی اور عرضی درخواست مسترد کر دی گئی۔ پورے اخراجات کے بارے میں کوئی آرڈر نہیں ہوگا۔

اپیل کی اجازت دی گئی۔