

# از عدالتِ عظمیٰ

ہریانہ ویرہاؤسنگ کارپوریشن

بنام

رام اوتارودیگر

تاریخ فیصلہ: 17 جنوری 1996

[جے ایس ورما اور بی این کرپال، جسٹس صاحبان]

پنجاب سول سروسز رولز (جیسا کہ ریاست ہریانہ میں لاگو ہوتا ہے)۔

قواعد 4، 8 ہریانہ ریاستی حکومت کی ہدایات مورخہ 29.1.1974، پیرا گراف 4-حدِ اہلیت-پر روک-کارکردگی کی حد کو پار کرنے کی اجازت دینے یا نہ دینے سے پہلے ملازم کو سننے کا موقع-قرار پایا، دینے کی ضرورت نہیں-حدِ اہلیت پر کسی ملازم کو روکنے کا حکم ایک معنی خیز حکم ہونا چاہیے جس میں مادی تفصیلات ہوں۔-حکم منظور کرنے سے پہلے تمام مواد پر غور کرنا ضرورت کی کافی تعمیل ہے،

مدعا علیہ، جو اپیل کنندہ کارپوریشن کی خدمت میں ایک مالی-معہ-چوکیدار ہے، کو سال 87-1986 کے لیے اپنی خفیہ رپورٹ میں اس اثر پر منفی تبصرے سے نوازا گیا کہ اس کی ایمانداری اور دیانت داری مشکوک تھی، وہ ناکارہ، سست، نظم و ضبط والا تھا اور اپنے فرائض کو تسلی بخش طریقے سے انجام نہیں دے رہا تھا۔ رپورٹ انہیں پہنچائی گئی اور کیفیت کے خلاف ان کی نمائندگی کو خارج کر دیا گیا، بعد میں، ان کے سابقہ سروس ریکارڈ بشمول منفی اندراجات پر غور کرنے پر، انہیں 1.2.1988 سے ایک سال کے لیے کارکردگی کی حد کو پار کرنے کی اجازت نہیں دی گئی؛ اور 1.2.1989 سے ایک اور سال کے لیے، کیونکہ ان کی کارکردگی میں کوئی بہتری نہیں آئی تھی۔ مدعا علیہ نے عدالت عالیہ کے سامنے ایک رٹ پٹیشن دائر کی جس میں دو احکامات کو چیلنج کیا گیا جس میں اسے کارکردگی کی حد کو پار کرنے کی اجازت نہیں دی گئی اور ساتھ ہی سال 1986-87 کے لیے خفیہ رپورٹ میں منفی تبصروں کو خارج کرنے کے لیے بھی۔ عدالت عالیہ نے رٹ پٹیشن کو خارج کر دیا۔

1.2.1990 سے اثر کے ساتھ کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کے مدعا علیہ کے معاملے پر دوبارہ غور کیا گیا اور اس کے خلاف فیصلہ کیا گیا۔ مدعا علیہ نے دوسری رٹ پٹیشن دائر کی جس میں مذکورہ حکم کو چیلنج کیا گیا اور ساتھ ہی سال 1986-87 کے لیے اپنی خفیہ رپورٹ میں منفی اندراجات کو بھی چیلنج کیا گیا۔ عدالت عالیہ نے رٹ پٹیشن کی اجازت دی اور اپیل کنندہ کو ہدایت کی کہ وہ مدعا علیہ کو اپنے مقدمے کی نمائندگی کرنے کا موقع فراہم کرے۔ نالاں ہو کر کارپوریشن نے اپیل دائر کی۔

اپیل کنندہ کی طرف سے یہ دلیل دی گئی کہ قواعد کے تحت ملازم کو کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کی اجازت دینے یا اجازت نہ دینے کے حوالے سے حکم منظور کرنے سے پہلے اسے وضاحت کرنے کا کوئی موقع دینے کی ضرورت نہیں ہے؛ اور یہ کہ عدالت عالیہ نے یہ فرض کرنے میں غلطی کی کہ مدعا علیہ کے کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کے معاملے پر ہر سال غور نہیں کیا جاتا۔

اپیل کی اجازت دیتے ہوئے، یہ عدالت

قرار دیا گیا کہ: 1.1. عدالت عالیہ کا یہ موقف درست نہیں تھا کہ کارکردگی کی حد کو عبور نہ کرنے کے حوالے سے منفی فیصلہ لینے سے پہلے مدعا علیہ کو موقع دیا جانا چاہیے تھا۔ پنجاب سروس رولز کا قاعدہ 4.8، جو کارکردگی کے بار سے متعلق ہے، کسی ملازم کو کارکردگی کے بار کو پار کرنے کی اجازت دینے یا اجازت نہ دینے کے حوالے سے فیصلہ لینے سے پہلے کسی ملازم کو دی جانے والی کسی بھی قسم کے اثر کا نمونہ نہیں بناتا ہے۔ مزید برآں، ہریانہ ریاستی حکومت کی طرف سے جاری کردہ 29.1.1974 کے پیرا گراف 4 میں، جس کی صداقت کو چیلنج نہیں کیا گیا ہے، واضح طور پر کہا گیا ہے کہ کسی سرکاری ملازم کو کارکردگی بار پر روکنے کا فیصلہ کرنے سے پہلے یہ ضروری نہیں ہے کہ وہ اسے تحریری طور پر مطلع کرے جس بنیاد پر اس طرح کی کارروائی کرنے کی تجویز کی گئی ہے۔

1.2. حدِ اہلیت میں کسی ملازم کو روکنا سزا کے طور پر نہیں ہے اور اس سے کسی ملازم پر کوئی بد نما داغ نہیں پڑتا ہے۔ جب ایک حدِ اہلیت کو ٹائم اسکیل میں داخل کیا جاتا ہے تو اس کا صرف یہ مطلب ہوتا ہے کہ اس مرحلے پر سالانہ اضافہ صحیح نہیں ہے بلکہ بار کو ہٹا دیا جائے گا، اور ایک ملازم کو مزید اضافہ کی اجازت دی جائے گی، اگر متعلقہ اتھارٹی اس نتیجے پر پہنچ جائے کہ ایسا ملازم غیر موثر ہے۔ اس سلسلے میں رائے لازمی طور پر سائیکش ہونی چاہیے حالانکہ یہ متعلقہ حقائق پر مبنی ہونی چاہیے۔

1.3. ہدایات میں کہا گیا ہے کہ کسی ملازم کو حدِ اہلیت پر روکنے کا حکم معنی خیز حکم کے ذریعے ہونا چاہیے اور کافی تفصیلات دی جانی چاہئیں تاکہ کوئی ملازم اس کے خلاف نمائندگی کر سکے۔ اس کے علاوہ، اس طرح کے حکم پر عدالتی جائزہ بھی لیا جاسکتا ہے۔ تاہم، معنی خیز حکم کی منظوری کا مطلب یہ نہیں ہے کہ متعلقہ اتھارٹی کے کسی شخص کو حدِ اہلیت مرحلے پر روکنے کے نتیجے پر پہنچنے سے پہلے، اسے سماعت کا موقع دیا جانا چاہیے۔ فیصلہ لینے سے پہلے تمام مواد پر غور کرنا ضرورت کی کافی تعمیل ہے۔

1.4. فوری معاملے میں، سال 1986-87 کے لیے مدعا علیہ کی سالانہ خفیہ رپورٹ میں منفی اندراج تھا۔ مذکورہ منفی اندراج سے انہیں آگاہ کر دیا گیا تھا اور اس پر دائر کیے گئے اعتراضات کو خارج کر دیا گیا تھا۔ اس لیے عدالت عالیہ کا یہ موقف درست نہیں تھا کہ فطری انصاف کے اصول کی تعمیل نہیں کی گئی۔

2. کارکردگی کی حد کو عبور کرنے سے متعلق مدعا علیہ کے معاملے کا ہر سال قاعدہ 4.8 کی توضیحات کے مطابق جائزہ لیا جاتا تھا اور اس لیے عدالت عالیہ یہ فرض کرنے میں درست نہیں تھی کہ فوری معاملے میں ایسا نہیں کیا گیا تھا۔ سابقہ رٹ پٹیشن جو مدعا علیہ کی طرف سے سال 1986-87 کے لیے منفی اندراج اور پہلے دو سالوں میں حدِ اہلیت پر روک کو چیلنج کرتے ہوئے دائر کی گئی تھی، کو خارج کر دیا گیا۔ اپیل کے تحت فیصلے میں، عدالت عالیہ نے سابقہ رٹ پٹیشن دائر کرنے کا بھی حوالہ نہیں دیا ہے جو غیر تسلی بخش ہے۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 2058، سال 1996۔

پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے سی۔ ڈبلیو۔ پی نمبر 5848، سال 1991 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل کنندہ کے لیے ڈی بی ووہر اور کے سی بھاج

جواب دہندگان کے لیے مس کنولجیٹ کوچر اور جے ڈی جین۔

عدالت کا فیصلہ کیرپال، جسٹس نے سنایا۔

کیرپال، جسٹس۔ یہ پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے حکم کو چیلنج کرنے والی خصوصی اجازت کی طرف سے اپیل ہے جس نے مدعا علیہ کی رٹ پٹیشن کو اس اثر کے ساتھ اپیل کنندہ کے فیصلے کو چیلنج کرنے کی اجازت دی تھی کہ مدعا علیہ کو کارکردگی کی حد کو پار کرنے کی اجازت نہیں تھی۔

مدعا علیہ نے 1972 میں مالی-معہ-چوکیدار کے طور پر اپیل گزار کے تحت ملازمت میں شمولیت اختیار کی تھی۔ اپیل کنندہ کے مطابق، مدعا علیہ اپنی پوری صلاحیت اور ایمانداری کے ساتھ اپنے فرائض کی انجام دہی نہیں کر رہا تھا۔ یہ الزام لگایا گیا کہ 9.3.1987 پر مدعا علیہ نے اپیل گزار کے گودام سے گندم کا ایک بیگ غلط استعمال کرنے کی کوشش کی لیکن اسے رنگے ہاتھ پکڑا گیا۔ مدعا علیہ نے اپنے جرم کا اعتراف کیا اور درخواست کی کہ اسے معاف کیا جائے۔ اس سے پہلے ایک موقع پر وہ رات کی ڈیوٹی انجام دینے میں ناکام رہا تھا اور اپنے سینئر افسر کے ساتھ بھی بدتمیزی کی تھی۔ 26.2.1987 کے اپنے خط کے ذریعے، مدعا بذریعہ نے مذکورہ غلطیوں کا اعتراف کیا تھا اور دوبارہ درخواست کی تھی کہ وہ معافی مانگ سکتا ہے۔

سال 1986-87 کے حوالے سے، مدعا علیہ کی خفیہ رپورٹ میں اس اثر کے لیے ایک منفی اندراج درج کیا گیا تھا کہ اس کی ایمانداری اور دیانت داری مشکوک تھی اور یہ کہ وہ اپنے فرائض کو مؤثر طریقے سے انجام نہیں دے رہا تھا اور سست، غیر نظم و ضبط کا شکار تھا اور اپنے فرائض کو تسلی بخش طریقے سے انجام نہیں دے رہا تھا۔ یہ منفی رپورٹ مدعا علیہ کو پہنچائی گئی جس نے 5.12.1987 پر اپنے اعتراضات پیش کیے، لیکن انہیں خارج کر دیا گیا۔

مدعا علیہ 1010-15-800 روپے EB-20-1150 کے پے اسکیل میں تھا اور کارکردگی کے بارے میں 1.2.1988 سے عبور کرنے کے لیے اس کے مقدمے پر غور کرنا پڑا۔ مدعا علیہ کے ملازمت کے پورے ریکارڈ پر غور کرنے پر، بشمول مخالف اندراجات، اسے ایک سال کی مدت کے لیے کارکردگی کی حد کو پار کرنے کی اجازت نہ دینے کا فیصلہ کیا گیا اور اس کے بعد معاملے کا جائزہ لیا جانا تھا۔ اگلے سال یعنی 1987-1988 میں جواب دہندہ کا مشخصہ 'اوسط' کے طور پر کیا گیا اور اس کے ریکارڈ کو مد نظر رکھتے ہوئے اسے 5.4.1989 کے حکم نامے کے ذریعے ایک اور سال کے لیے 1010 روپے کی کارکردگی بار کے مرحلے میں رکھا گیا۔

حدِ اہلیت پر روک لگانے اور 1986-87 کے لیے خفیہ رپورٹ میں منفی تبصرے کو حذف کرنے سے متعلق مذکورہ بالا دوا حکامات کو مدعا علیہ نے عدالت عالیہ میں رٹ پٹیشن نمبر 1836، سال 1990 دائر کر کے چیلنج کیا تھا۔ تاہم، اسے پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے ڈویژن بنچ نے اپنے 11.7.1990 کے حکم کے ذریعے خارج کر بذریعہ تھا۔

مدعا علیہ کے معاملے پر دوبارہ حدِ اہلیت ڈبلیو ای ایف کو عبور کرنے کے لیے غور کیا گیا۔ 6.8.1990 کے حکم کے ذریعے، جواب دہندہ کو بذریعہ ایک سال کے لیے حدِ اہلیت مرحلے پر

روکنے کا فیصلہ کیا گیا۔ اس کی وجہ سے دوسری رٹ پٹیشن دیوانی رٹ پٹیشن نمبر 5848، سال 1991 دائر کی گئی جس سے موجودہ اپیل اٹھتی ہے جہاں 6.8.1990 کے مذکورہ حکم کو کالعدم قرار دینے کی استدعا کے علاوہ، مدعا علیہ کی طرف سے استدعا کے خلاف تھی کہ سال 1986-87 کی منفی رپورٹ کو کالعدم قرار دیا جائے۔ یہاں عدالت عالیہ کے سامنے اپیل کنندہ کا مقدمہ یہ تھا کہ کافی حد تک اسی راحت کے لیے اس سے پہلے کی رٹ پٹیشن پہلے ہی خارج کر دی گئی تھی۔ مزید برآں، مدعا علیہ کے معاملے کا جائزہ پنجاب سول سروس رولز جلد 1، حصہ 1 کے قاعدہ 4.8 کی توضیحات کے مطابق لیا گیا ہے جو ہریانہ میں سرکاری ملازمین پر لاگو ہوتا ہے اور ہریانہ ریاستی حکومت کی طرف سے 29.1.1974 کی ہدایات کے مطابق بھی ہے، جس میں 24.11.1974 کی ہدایات میں ترمیم کی گئی ہے۔

6.8.1991 کے متنازعہ فیصلے سے، عدالت عالیہ اس نتیجے پر پہنچی کہ فطری انصاف کے اصول کی خلاف ورزی کی گئی ہے کیونکہ درخواست گزار (یہاں مدعا علیہ) کو حدِ اہلیت پر اسے روکنے کے احکامات جاری ہونے سے پہلے اپنے کیس کی سماعت یا نمائندگی کرنے کا موقع فراہم نہیں کیا گیا تھا۔ یہ بھی مشاہدہ کیا گیا کہ کسی ملازم کا ہر سال کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کا حق کسی انتظامی حکم کے ذریعے چھین نہیں لیا جاسکتا۔ رٹ پٹیشن کی اجازت دیتے ہوئے، یہاں اپیل کنندہ کو ہدایت کی گئی تھی کہ "وہ مدعا علیہ کو اس موقف کی وضاحت کرنے اور اس منفی مواد کے حوالے سے اپنے مقدمے کی نمائندگی کرنے کا موقع فراہم کرے جس کی بنیاد پر اسے کارکردگی کی حد کو عبور کرنے سے روکا جانا تھا۔"

اپیل کنندہ کے وکیل نے دعویٰ کیا کہ عدالت عالیہ نے یہ فرض کرتے ہوئے غلطی کی کہ مدعا علیہ کے کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کے معاملے پر ہر سال غور نہیں کیا جاتا۔ جو مثبت دعویٰ کیا گیا تھا وہ یہ ہے کہ اس کے کیس پر ہر سال قواعد کے مطابق غور کیا جاتا تھا۔ یہ مزید دعویٰ کیا جاتا ہے کہ کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کے حوالے سے کسی ملازم کے معاملے پر غور کرنے سے پہلے وضاحت کا کوئی موقع دینے کی ضرورت نہیں ہے۔ جہاں تک منفی مواد پر غور کرنے کا تعلق ہے، یہ پیش کیا گیا کہ سال 1986-87 کے لیے منفی مواد مدعا علیہ کو بھیج دیا گیا تھا جس نے اپنے اعتراضات دائر کیے تھے لیکن انہیں خارج کر دیا گیا تھا۔ لہذا، فطری انصاف کے اصول، چاہے وہ قابل اطلاق ہوں، کی خلاف ورزی نہیں کی گئی تھی۔

مدعا علیہ کی جانب سے جس اہم دلیل پر زور دیا گیا ہے وہ یہ تھی کہ فطری انصاف کے اصول کو راغب کیا گیا تھا اور یہ کہ وہ حکم منظور کرنے سے پہلے کوئی موقع نہیں دیا گیا تھا جس کے تحت مدعا علیہ کو اپیل کنندہ کے فیصلے سے آگاہ کیا گیا تھا کہ وہ اسے کارکردگی کی حد سے تجاوز کرنے کی اجازت نہ دے۔

عدالت عالیہ، ہماری رائے میں، اس نتیجے پر پہنچنے میں درست نہیں تھی کہ کارکردگی کی حد کو عبور نہ کرنے کے حوالے سے منفی فیصلہ لینے سے پہلے مدعا علیہ کو کوئی موقع دیا جانا چاہیے تھا۔ پنجاب اسٹیٹ سروس رولز کا قاعدہ 4.8 فراہم کرتا ہے کہ جہاں ایک ٹائم اسکیل میں کارکردگی کا بار مقرر کیا گیا ہے، بار سے اوپر کا اگلا اضافہ کسی ملازم کو اضافہ روکنے کے مجاز اتھارٹی کی مخصوص منظوری کے بغیر نہیں دیا جانا چاہیے۔ یہ شق کسی ملازم کو کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کی اجازت دینے یا اجازت نہ دینے کے حوالے سے فیصلہ لینے سے پہلے کسی ملازم کو کسی بھی سماعت پر غور نہیں کرتی ہے۔ مذکورہ قاعدے کا نوٹ-3، جس پر مدعا علیہ کے وکیل نے انحصار کیا تھا، صرف یہ فراہم کرتا ہے کہ حدِ اہلیت میں رکھے گئے تمام افسران کے مقدمات کا سالانہ جائزہ لیا جانا چاہیے تاکہ اس بات کا تعین کیا جا سکے کہ آیا ان کے کام کے مجرموں میں بہتری آئی ہے اور عام طور پر کیا ان نقائص کو جن کے لیے انہیں بار میں روکا گیا تھا، اس حد تک دور کیا گیا ہے کہ بار کو ہٹانے کی ضمانت دی جاسکے۔ ہریانہ ریاستی حکومت کی طرف سے جاری کردہ 29.1.1974 کی تاریخ کی ہدایات میں، یہ پیرا گراف 4 میں درج ذیل بیان کیا گیا ہے:

"اس طرح یہ ضروری نہیں ہے کہ کسی سرکاری ملازم کو حدِ اہلیت پر روکا جائے تاکہ اسے تحریری طور پر ان بنیادوں سے آگاہ کیا جاسکے جن کی بنیاد پر اس طرح کی کارروائی کرنے کی تجویز ہے۔ تاہم کسی ملازم کو حدِ اہلیت پر روکنے کا حکم ایک معنی خیز حکم ہونا چاہیے اور اس میں کافی تفصیلات ہونی چاہئیں تاکہ ملازم، اگر چاہے تو، اس کے خلاف نمائندگی کر سکے۔ یہ مطلوب کہ محکموں کے ذریعے ہر معاملے کی احتیاط سے جانچ پڑتال کی جائے اور روک کے حکم کی حمایت میں اچھی وجوہات بیان کی جائیں۔"

مذکورہ بالا ہدایات کی صداقت کو چیلنج نہیں کیا گیا تھا اور، کسی بھی صورت میں، ہمیں یہ معلوم ہوتا ہے کہ حدِ اہلیت میں کسی ملازم کارکنانہ سزا کے طور پر نہیں ہے اور کسی ملازم پر کوئی بدنامی کا سبب نہیں بنتا ہے۔ جب ایک حدِ اہلیت کو ٹائم اسکیل میں داخل کیا جاتا ہے تو اس کا صرف یہ مطلب ہوتا ہے کہ اس مرحلے پر سالانہ اضافہ صحیح نہیں ہے بلکہ بار کو ہٹا دیا جائے گا، اور ایک ملازم کو مزید

اضافہ کی اجازت دی جائے گی، اگر متعلقہ اتھارٹی اس نتیجے پر پہنچ جائے کہ ایسا ملازم غیر موثر نہیں ہے۔ اس سلسلے میں رائے لازمی طور پر سائیکس ہونی چاہیے حالانکہ یہ متعلقہ حقائق پر مبنی ہونی چاہیے۔ مزید یہ دیکھا گیا ہے کہ مذکورہ ہدایت میں یہ کہا گیا ہے کہ کسی ملازم کو حدِ اہلیت پر روکنے کا حکم معنی خیز حکم کے ذریعے دیا جانا چاہیے اور کافی تفصیلات دی جانی چاہئیں تاکہ اگر کوئی ملازم چاہے تو اس کے خلاف نمائندگی کر سکے۔ بعد از سماعت کی فراہمی کے علاوہ، ایک ایسا تصور جو فطری انصاف کے اصول سے ناواقف نہیں ہے، معنی خیز حکم جو منظور کیا جاتا ہے اسے عدالتی جائزے سے بھی مشروط کیا جاسکتا ہے، جیسا کہ موجودہ معاملے میں کیا گیا ہے۔ تاہم، معنی خیز حکم کی منظوری کا مطلب یہ نہیں ہے کہ متعلقہ اتھارٹی کے کسی شخص کو حدِ اہلیت مرحلے پر روکنے کے نتیجے پر پہنچنے سے پہلے، اسے سماعت کا موقع دیا جانا چاہیے۔ فیصلہ لینے سے پہلے تمام مواد پر غور کرنا ضرورت کی کافی تعمیل ہے۔

کارکردگی کی حد کو عبور کرنے کی اجازت نہ دینے کا فیصلہ متعلقہ ملازم کے ریکارڈ کی بنیاد پر لیا جانا ضروری ہے۔ فوری معاملے میں، مدعا علیہ کی سالانہ خفیہ رپورٹ میں سال 1986-87 کے لیے منفی اندراج درج کیا گیا تھا۔ مذکورہ منفی اندراج سے انہیں آگاہ کر دیا گیا تھا اور اس پر دائر اعتراضات پر غور کیا گیا تھا، لیکن انہیں خارج کر دیا گیا تھا۔ لہذا، عدالت عالیہ اس نتیجے پر پہنچنے میں درست نہیں تھی کہ موجودہ معاملے میں فطری انصاف کے اصول کی تعمیل نہیں کی گئی۔

مندرجہ بالا حقائق سے یہ بھی واضح ہے کہ کارکردگی کی حد عبور کرنے کے بارے میں مدعا علیہ کے مقدمے کا ہر سال یعنی مذکورہ قاعدہ 4.8 کی توضیحات کے مطابق جائزہ لیا گیا تھا اور اس لئے عدالت عالیہ کا یہ ماننا درست نہیں تھا کہ اس معاملے میں ایسا نہیں کیا گیا تھا۔ سابقہ رٹ پٹیشن جو مدعا علیہ کی طرف سے سال 1986-87 کے لیے منفی اندراج اور پہلے دو سالوں میں حدِ اہلیت پر روک کو چیلنج کرتے ہوئے دائر کی گئی تھی، کو خارج کر دیا گیا۔ اپیل کے تحت فیصلے میں، عدالت عالیہ نے سابقہ رٹ پٹیشن 1836/1990 دائر کرنے اور اس بذریعہ برطرفی کا حوالہ بھی نہیں دیا ہے جس بذریعہ تاریخ 11.7.1990 ہے۔ یہ کم از کم کہنے کے لیے غیر تسلی بخش ہے۔

مذکورہ وجوہات کی بنا پر اپیل کے تحت دیے گئے فیصلے کو کالعدم قرار دیا جاتا ہے۔ اس اپیل کو منظور کیا جاتا ہے۔ تاہم، اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں ہوگا۔

اپیل منظور کی گئی۔