

از عدالتِ عظمیٰ

یونین آف انڈیا و دیگر اراں

بنام

رام پھال

تاریخ فیصلہ: 28 فروری، 1996

[ایس سی اگراں اور جی ٹی ناناوتی، جسٹس صاحبان]

قانونِ ملازمت:

سرحدی حفاظتی دستے ایکٹ، 1968: دفعہ 11(2)۔

برطانیہ - طاقت - بر خاستگی کا حکم منظور کرنے سے پہلے تحقیقات کا انعقاد - قاعدہ 20 کے اندراج کے پیش نظر ضروری نہیں - سرحدی حفاظتی دستے قواعد، 1969 - برطانیہ - جوازیت - وجہ ظاہر کرنے کا نوٹس دیا گیا - کانسٹیبل جو اب نہ دے رہا تھا کوئی تفتیش نہیں کی گئی - قرار پایا کہ: تفتیش کرنے کی ضرورت نہیں - مقرر کردہ طریقہ کار کی پیروی کی گئی - منسوخی کا حکم درست ہے۔

برطانی- جوازیت- کانسٹیبل کو برخاست کر دیا گیا کیونکہ اسے برقرار رکھنا ناپسندیدہ تھا۔ برخاستگی بغیر رخصت کے غیر حاضری کی بدانتظامی کی وجہ سے نہیں۔ غیر حاضری کی مدت کو غیر معمولی رخصت سمجھا جاتا ہے۔ منسوخی کا حکم۔ کی بنیاد۔ نہ تو باہر ہو اور نہ ہی متضاد۔ کانسٹیبل کو واجبات اور دیگر فوائد کو حتمی شکل دینے کے لیے ضروری غیر معمولی رخصت کی منظوری۔

مدعا علیہ کو سرحدی حفاظتی دستے میں کانسٹیبل کے طور پر بھرتی کیا گیا تھا۔ وہ کی حاضری میں غیر حاضر پایا گیا اور اس کے بعد بھی غیر حاضر رہا۔ اسے فوری طور پر ڈیوٹی پر حاضر ہونے کا نوٹس دیا گیا تھا لیکن وہ حاضر نہیں ہوا۔ انہیں ایک اور نوٹس دیا گیا لیکن ان کی طرف سے کوئی جواب نہیں آیا۔ اس کے بعد سرحدی حفاظتی دستہ ایکٹ 1968 کی دفعہ 62 کے تحت تحقیقات کا حکم دیا گیا۔ تاہم، بغیر رخصت کے ڈیوٹی سے غیر حاضری کو غیر معمولی رخصت سمجھ کر معاف کر دیا گیا۔ آخر کار، اسے ایک بھگوڈا سمجھا گیا۔ ان کی مسلسل غیر موجودگی کے پیش نظر، ایک وجہ بتاؤ نوٹس دیا گیا تھا جس میں ان سے مطالبہ کیا گیا تھا کہ وہ اس کی وجہ بتائیں کہ انہیں کیوں برخاست نہیں کیا جانا چاہیے کیونکہ سروس میں ان کی مزید برقرار رکھنا ناپسندیدہ سمجھا جاتا تھا۔ مدعا علیہ نے مذکورہ نوٹس کا جواب نہیں دیا۔ لہذا، کمانڈنٹ نے اسے ملازمت سے برخاست کرنے کا حکم جاری کیا۔ اس حکم کے خلاف اپیل دائر کی گئی تھی لیکن اسے خارج کر دیا گیا۔

مدعا علیہ نے بعد ازاں ایک دعویٰ دائر کیا، جس میں یہ اعلان کرنے کی استدعا کی گئی کہ اس کی برطانی کا حکم غیر قانونی اور کالعدم ہے، اور ایک لازمی حکم انتہائی جاری کیا جائے جس کے تحت اپیل کنندگان کو اسے دوبارہ ملازمت پر بحال کرنے کی ہدایت دی جائے۔ دعویٰ میں جزوی طور پر ڈیگری کا حکم ہوا۔ جس اعلیٰ کے لیے درخواست کی گئی تھی اسے منظور کر لیا گیا لیکن حکم انتہائی سے انکار کر دیا گیا۔ دونوں فریقوں نے مذکورہ فیصلے کے خلاف اپیل دائر کی۔ مدعا

علیہ کی طرف سے دائر اپیل کی اجازت دی گئی اور اپیل کنندہ کی اپیل کو خارج کر دیا گیا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے عدالت عالیہ میں اپیل دائر کی، جسے خارج کر دیا گیا۔ عدالت عالیہ کے فیصلے سے نالاں ہو کر اپیل کنندہ نے موجودہ اپیل کو ترجیح دی۔

یونین آف انڈیا کی جانب سے، اپیل کنندہ، یہ دعویٰ کیا گیا کہ برخاستگی کا حکم مدعا علیہ کی طرف سے کیے گئے کسی جرم کے لیے جرمانے کے طور پر نہیں بلکہ ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت اختیارات کا استعمال کرتے ہوئے منظور کیا گیا تھا؛ کہ اس اختیار کے استعمال سے پہلے کسی جانچ کی ضرورت نہیں تھی؛ اور یہ کہ مدعا علیہ کو وجہ بتاؤ نوٹس دیا گیا تھا جو فطری انصاف کے اصول کو مطمئن کرتا ہے۔

مدعا علیہ ملازم کی جانب سے یہ دلیل دی گئی کہ چونکہ برخاستگی کا حکم منظور کرنے سے پہلے کوئی جانچ نہیں کی گئی تھی، اسی لیے یہ غیر قانونی تھا؛ اور یہ کہ ایک بار جب بغیر رخصت کے ڈیوٹی سے غیر حاضری کو غیر معمولی رخصت کے طور پر معاف یا باقاعدہ کر دیا گیا تو اس لیے ہٹانے یا برخاستگی کا کوئی حکم منظور نہیں کیا جاسکتا۔

اپیل کی اجازت دیتے ہوئے، یہ عدالت

قرار دیا گیا کہ: 1.1. یہ نہیں کہا جاسکتا کہ سرحدی حفاظتی دستہ ایکٹ 1968 کی دفعہ 11(2) کے تحت اختیارات کے استعمال کے لیے کوئی جانچ کرنے کی ضرورت نہیں ہے اور وجہ بتاؤ نوٹس دینا فطری انصاف کے اصول کی کافی تعمیل سمجھا جانا چاہیے۔ ایکٹ کا دفعہ 11 اس سلسلے میں خاموش ہے لیکن سرحدی حفاظتی دستے قواعد 1969 میں قاعدہ 20 کا اندراج بد انتظامی کے لیے ملازمت کو ختم کرنے کا بندوبست کرتا ہے۔

گورنگا چکرورتی بنام ریاست تیرپورہ ودیگر، [1989] 3 ایس سی سی 314، پر انحصار کیا۔

1.2. مدعا علیہ کو وجہ بتاؤ نوٹس دیا گیا کہ اسے کیوں برخاست نہیں کیا جانا چاہیے۔ تاہم کوئی تفتیش نہیں کی گئی۔ لیکن اس معاملے میں مزید کچھ کرنے کی ضرورت نہیں تھی۔ مدعا علیہ نے نوٹس کا جواب نہیں دیا۔ الزامات کی تردید نہیں کی گئی اور نہ ہی تحقیقات کی درخواست کی گئی۔ لہذا، حکام پر یہ واجب نہیں تھا کہ وہ قواعد کے تحت مقرر کردہ طریقے سے جانچ کرنے کے لیے جانچ افسر مقرر کریں۔ اس طرح برخاستگی کا حکم منظور کرنے سے پہلے مقررہ طریقہ کار پر عمل کیا گیا۔ نچلی عدالتیں قانون اور حقائق کی صحیح حیثیت کو سمجھنے میں ناکام رہی ہیں۔

2. موجودہ معاملے میں برخاستگی کا حکم بغیر رخصت کے غیر حاضری کی بدانتظامی کے لیے جرمانے کے ذریعے منظور نہیں کیا گیا تھا۔ اگرچہ اس طرح کی غیر حاضری وجہ تھی اور اس لیے اسے وجہ بتاؤ نوٹس اور برخاستگی کے حکم میں بھیجا گیا ہے، مدعا علیہ کی ملازمت اس بنیاد پر ختم کر دی گئی کہ اس کے طرز عمل نے ملازمت میں اس کی حراست کو ناپسندیدہ بنا دیا تھا۔ مدعا علیہ کی برطرفی کا حکم اس لیے نہیں دیا گیا کہ بغیر رخصت کے غیر حاضری کی بدانتظامی ثابت ہوئی بلکہ اس لیے کہ اس کی ملازمت میں مزید تسلسل ناپسندیدہ سمجھا گیا۔ یہ حکم جرمانے کے طور پر نہیں بلکہ دفعہ 11 کے ذریعے دیے گئے آزاد اور علیحدہ اختیارات کے استعمال میں منظور کیا گیا تھا۔ ظاہر ہے، اس موقف کے بعد کہ مدعا علیہ کو ملازمت میں مزید برقرار رکھنا ناپسندیدہ تھا، برخاستگی کا حکم منظور کرتے وقت کچھ حکم جاری کرنا ضروری تھا کہ مدعا علیہ کو واجب الادا واجبات اور دیگر فوائد کو حتمی شکل دینے کے مقصد سے غیر حاضری کی مدت کو کس طرح سمجھا گیا۔ اس مدت کو غیر معمولی رخصت کے طور پر منانے کا حکم دیتے ہوئے کمانڈنٹ نے اس کی طرف سے منظور کردہ برخاستگی کے حکم کی بنیاد کو ختم نہیں کیا کیونکہ حکم کی بنیاد یہ تھی کہ مدعا علیہ نے طویل

مدت تک بغیر رخصت کے غیر حاضر رہنے سے اس طرح کا طرز عمل اختیار کیا تھا کہ اس کا مزید ملازمت میں برقرار رہنا ناپسندیدہ ہو گیا تھا۔ غیر حاضری کی مدت کو غیر معمولی اجازت سمجھ کر کمانڈنٹ نے اپنے برطرفی کے حکم کو متضاد نہیں بنایا تھا۔

ریاست پنجاب بنام چمن سنگھ، (1988) 3 کل ہند ملازمتیں لاجرنل 216، ٹیٹو فرانسکو پیریرا بنام گوا، دمن اور دیو دیگراں کے منتظم، (1978) ایس جے ایل 614 اور جی پاپیا بنام اسسٹنٹ ڈائریکٹر، میڈیکل سروسز، سکندر آباد، اے آئی آر (1976) اے پی، 75، ممتاز شدہ۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 4450، سال 1991۔

آر ایس اے نمبر 1، سال 1991 میں دہلی عدالت عالیہ کے 7.2.91 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل گزاروں کی طرف سے کے ٹی ایس تلسی، ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل، تارا چاردرہ شرما، پی پرمیشورن اور سی وی سباراؤ۔

جواب دہندگان کے لیے سوری کانت کے لیے پردیپ کمار۔

عدالت کا فیصلہ ناناوتی، جسٹس نے سنایا۔

مدعا علیہ، جو B.S.F میں ایک کانسٹیبل ہے، نے یہ اعلان کرنے کے لیے مقدمہ دائر کیا کہ اس کی ملازمت سے برطرفی کا حکم غیر قانونی اور کالعدم ہے اور اپیل گزاروں کو اسے دوبارہ ملازمت میں لینے کی ہدایت دینے والے حکم امتناعی کے لیے۔ دعویٰ میں جزوی طور پر ڈیگری کا حکم ہوا۔ جس اعلامیے کے لیے درخواست کی گئی تھی اسے منظور کر لیا گیا لیکن حکم امتناعی سے

انکار کر دیا گیا۔ دونوں فریقوں نے مذکورہ فیصلے کے خلاف اپیل دائر کی۔ مدعا علیہ کی طرف سے دائر اپیل کی اجازت دی گئی اور اپیل کنندہ کی اپیل کو خارج کر دیا گیا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے دہلی عدالت عالیہ میں دوسری اپیل دائر کی لیکن وہ بھی خارج کر دی گئی۔ لہذا اپیل کنندہ نے خصوصی اجازت حاصل کرنے کے بعد یہ اپیل دائر کی ہے۔

متعلقہ حقائق یہ ہیں کہ مدعا علیہ کو BSF میں کانسٹیبل کے طور پر درج کیا گیا تھا۔ 21.12.83 پر وہ کمپنی کی حاضری میں غیر حاضر پایا گیا۔ وہ بھی قطاروں میں نہیں ملا۔ اس کے بعد بھی وہ غیر حاضر رہے۔ لہذا 21.1.1984 پر، اسے فوری طور پر ڈیوٹی کے لیے رپورٹ کرنے کا نوٹس دیا گیا لیکن وہ حاضر نہیں ہوا۔ انہیں ایک اور نوٹس دیا گیا لیکن ان کی طرف سے کوئی جواب نہیں آیا۔ اس کے بعد BSF ایکٹ کی دفعہ 62 کے تحت تحقیقات کا حکم دیا گیا۔ آخر کار اسے بھگوڈاما نا گیا۔ 20.4.1984 پر ان کی مسلسل غیر موجودگی کی وجہ سے، ایک وجہ بتاؤ نوٹس دیا گیا جس میں ان سے مطالبہ کیا گیا کہ وہ اس کی وجہ بتائیں کہ انہیں کیوں برخواست نہیں کیا جانا چاہیے کیونکہ ملازمت میں ان کی مزید برقرار رکھنا ناپسندیدہ سمجھا جاتا تھا۔ مدعا علیہ نے مذکورہ نوٹس کا جواب نہیں دیا۔ لہذا، 5.5.1984 پر کمانڈنٹ و کرم سنگھ نے انہیں ملازمت سے برخواست کرنے کا حکم جاری کیا۔ اس حکم کے خلاف اپیل دائر کی گئی تھی لیکن اسے خارج کر دیا گیا۔

6.11.1986 پر اس نے برطرفی کے مذکورہ حکم کو چیلنج کرتے ہوئے مقدمہ دائر کیا۔ اس کا معاملہ یہ تھا کہ 18.12.1983 پر، آدھی رات سے کچھ عرصہ پہلے، جب وہ سنتری خدمات انجام دینے کے لیے آگے بڑھ رہا تھا تو اسے اس کے ساتھی نے 'پان' دیا تھا۔ اسے کھانے کے بعد اسے چکر آیا اور وہ نیم ہوش میں آ گیا۔ اسے سب انسپکٹر کے پاس لے جایا گیا جس نے

ساجا کی اس نے شراب پی رکھی تھی۔ اسے اس سب انسپکٹر نے سنبھالا اور چھاؤنی سے باہر پھینک دیا۔ کچھ نامعلوم افراد اسے اس کی آبائی جگہ لے گئے۔ اس کے بعد وہ ذہنی بیماری کا شکار ہو گئے اور اپنی ڈیوٹی دوبارہ شروع نہیں کر سکے اور نہ ہی وہ 20.4.1984 کے نوٹس کا جواب دے سکے۔ وہ ایک سال کے بعد صحت یاب ہو اور پھر اسے معلوم ہوا کہ اسے درخواست کرنے کا حکم پہلے ہی منظور ہو چکا ہے۔ درخواستگی کے حکم کو اس بنیاد پر چیلنج کیا گیا تھا کہ اس طرح کا حکم منظور کرنا کمانڈنٹ کے اختیار میں نہیں تھا اور ایکٹ اور قواعد کے ذریعہ مقرر کردہ طریقے سے تحقیقات کیے بغیر درخواستگی کا جرمانہ عائد نہیں کیا جاسکتا تھا۔ اپیل کنندہ نے اس بنیاد پر کارروائی کا دفاع کیا کہ مدعا علیہ کو چھوڑنے والا سمجھے جانے کے بعد اس کی سروس ایکٹ کے دستیاب دفعہ 11 کے استعمال میں ختم کر دی گئی اور یہ کہ BSF قواعد کے قاعدہ 177 کے مطابق کمانڈنٹ دفعہ 11(2) کے تحت کارروائی کرنے کے قابل افسر ہے۔

فاضل ٹرائل جج نے فیصلہ دیا کہ کسی شخص کے فرار ہونے کے بعد اس سپردگی اور گرفتار ہونے کے بعد اسے ایکٹ کی دفعہ 19 کے تحت سیکیورٹی فورس کورٹ کے ذریعے مقدمہ چلایا جانا چاہیے اور اس کے بعد ہی اسے سزا دی جاسکتی ہے۔ جج نے یہ بھی فیصلہ دیا کہ ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت اعتراض شدہ کارروائی کی حمایت نہیں کی جاسکتی کیونکہ اس دفعہ کے تحت اختیار ڈائریکٹر جنرل یا مقرر کردہ افسر کے ذریعے استعمال کیا جاسکتا ہے اور یہ ظاہر کرنے کے لیے ریکارڈ پر کچھ بھی نہیں ہے کہ کمانڈنٹ و کرم سنگھ اعتراض شدہ حکم منظور کرنے کے اہل تھے۔ جج نے یہ بھی فیصلہ دیا کہ دفعہ 11 کے تحت اختیارات کا استعمال فطری انصاف کے اصول کے مطابق تحقیقات کرنے کے بعد ہی کیا جاسکتا ہے۔ فاضل جج کے مطابق، چونکہ مدعا علیہ کے ذریعے کیے گئے مبینہ جرم کی سزا دینے کے لیے نہ تو کوئی عدالت تشکیل دی گئی تھی اور نہ ہی مقررہ طریقہ کار کے مطابق کوئی فرد قرار داد جرم جاری کی گئی تھی، اس لیے درخواستگی کے حکم کو

غیر قانونی سمجھا جانا چاہیے۔ فاضل جج نے حکم امتناعی نہیں دیا کیونکہ اس کی رائے تھی کہ مدعا علیہ کو پہلے خود کو سپرد کرنا ہوگا اور پھر حکام اس کے خلاف کارروائی کر سکتے ہیں۔ فاضل ایڈیشنل ڈسٹرکٹ جج نے اپیل کنندہ کی طرف سے دائر اپیل کو نہ صرف نچلی عدالت کے ریکارڈ کردہ نتائج سے اتفاق کرتے ہوئے بلکہ اس بنیاد پر بھی خارج کر دیا کہ برخاستگی کا حکم خود یہ ظاہر کرتا ہے کہ مدعا علیہ کی غیر حاضری کی مدت کو غیر معمولی رخصت سمجھا جاتا تھا اور یہ اس کی غیر موجودگی کو باقاعدہ بنانے کے مترادف ہے اور اس لیے مسلسل غیر حاضری کی بنیاد پر برخاستگی کا کوئی حکم قانونی طور پر منظور نہیں کیا جاسکتا تھا۔ عدالت عالیہ نے دوسری اپیل کو مختصر طور پر خارج کر دیا کیونکہ اس کا خیال تھا کہ قانون کا کوئی ٹھوس سوال شامل نہیں تھا اور حقائق پر دونوں عدالتوں کے بیک وقت نتائج تھے۔ جیسا کہ پہلے کہا گیا ہے کہ عدالت عالیہ نے اپیل کنندہ کی طرف سے دائر اپیل کو مختصر طور پر خارج کر دیا۔

جناب تلسی، فاضل ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل نے دعویٰ کیا کہ نچلی عدالتیں اس بات کو تسلیم کرنے میں ناکام رہی ہیں کہ برخاستگی کا حکم مدعا علیہ کی طرف سے کیے گئے کسی جرم کے لیے جرمانے کے طور پر نہیں بلکہ ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت حکام کو دستیاب اختیارات کا استعمال کرتے ہوئے دیا گیا تھا۔ اس توضیح کے تحت کوئی بھی افسر جو ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل کے عہدے سے کم نہ ہو یا کسی مقرر کردہ افسر کے پاس قواعد کے مطابق اس عہدے یا عہدے کے افسر یا ماتحت افسر کے علاوہ اس کی کمان کے تحت کسی بھی شخص کو برخاست کرنے یا ملازمت سے ہٹانے کا اختیار ہے۔ اس کے بعد اس نے پیش کیا کہ یہ اختیار الگ اور جرم کی سزا دینے کے اختیار سے آزاد ہے۔ انہوں نے ہماری توجہ قواعد کے قاعدہ 177 کی طرف بھی مبذول کرائی جس کے تحت کمانڈنٹ کسی افسر یا ماتحت افسر کے علاوہ اپنی کمان کے تحت کسی بھی شخص کے خلاف ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت کارروائی کرنے کا مجاز ہے اور کہا کہ مدعا علیہ افسر یا ماتحت افسر نہیں تھا

اور اس لیے کمانڈنٹ بر طرف کرنے کا تنازعہ حکم منظور کرنے کا مجاز تھا۔ انہوں نے مزید کہا کہ اس اختیار کو استعمال کرنے سے پہلے کسی تحقیقات کی ضرورت نہیں تھی اور چونکہ مدعا علیہ کو وجہ بتاؤ نوٹس دیا گیا تھا اس لیے فطری انصاف کے اصول کو بھی مطمئن کیا گیا تھا۔ دوسری طرف مدعا علیہ کے وکیل نے دلیل دی کہ چونکہ برخاستگی کا حکم منظور کرنے سے پہلے کوئی تفتیش نہیں کی گئی تھی، اس لیے نچلی عدالتوں نے اسے غیر قانونی قرار دیا تھا۔

گورنگا چکرورتی بنام ریاست تریپورہ و دیگر، [1989] 3 ایس سی سی 314 میں، اس عدالت نے فیصلہ دیا ہے کہ BSF ایکٹ کے تحت اندراج شدہ افراد کی ملازمت ایکٹ کی توضیحات کے ساتھ ساتھ اس کے تحت مشہور قواعد کے تحت چلتی ہیں اور یہ کہ ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت اختیار جو مقرر کردہ اتھارٹی کو با اختیار بناتا ہے، یعنی کمانڈنٹ کو مذکورہ قواعد کے قاعدہ 177 کے ساتھ پڑھے جانے والے افسر یا ماتحت افسر کے علاوہ اپنی کمان کے تحت کسی بھی شخص کو برخاست کرنے یا ملازمت سے ہٹانے کا اختیار ایک آزاد اختیار ہے جسے کمانڈنٹ ایک مقرر کردہ افسر کے طور پر درست طریقے سے استعمال کر سکتا ہے اور اس کے پاس ہے: بغیر رخصت کے ڈیوٹی سے غیر حاضری یا فورس کے کسی رکن کو بغیر کسی معقول وجہ کے دی گئی زیادہ قیام کی رخصت جیسے جرائم سے نمٹنے اور اس کے لیے سزا دینے کے لیے سیکورٹی فورس کورٹ کے اختیار سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ اگرچہ برخاستگی کے حکم میں یہ نہیں بتایا گیا تھا کہ یہ کس قانون کی توضیح کے تحت منظور کیا گیا تھا، اپیل کنندہ نے جواب دعویٰ میں انکشاف کیا تھا کہ یہ قانون کی دفعہ 11(2) کے تحت منظور کیا گیا تھا۔ لہذا، نچلی عدالتوں کی طرف سے یہ نظر یہ کہ برخاستگی کا حکم سیکورٹی فورس کورٹ کی طرف سے پہلے تحقیقات کیے بغیر منظور نہیں کیا جاسکتا تھا اور یہ کہ کمانڈنٹ کو ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت اس طرح کا حکم منظور کرنے کا کوئی اختیار نہیں تھا، واضح طور پر غلط ہے۔

تاہم، ہم فاضل ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل کی اس دلیل سے متفق نہیں ہیں کہ ایکٹ کی دفعہ 11(2) کے تحت طاقت کا استعمال کرنے کے لیے کوئی جانچ کرنے کی ضرورت نہیں ہے اور فوجی اہلکار کی نوعیت اور وجہ بتاؤ نوٹس دینے والے نظم و ضبط کو برقرار رکھنے کی انتہائی ضرورت کو فطری انصاف کے اصول کے ساتھ کافی تعمیل سمجھا جانا چاہیے۔ دفعہ 11 اس سلسلے میں خاموش ہے اور ایسا معلوم ہوتا ہے کہ اس سے پہلے کوئی قاعدہ نہیں تھا جس میں حالات اور اس طاقت کے استعمال کے طریقے کی نشاندہی کی گئی ہو۔ لیکن اب ہم دیکھتے ہیں کہ قواعد میں ایسی توضیح موجود ہے۔ قاعدہ 20 بد انتظامی کے لیے ملازمت کے خاتمے کا التزام کرتا ہے۔ اصول کا متعلقہ حصہ درج ذیل ہے:

"(1) جہاں ڈائریکٹر جنرل کی رائے میں ایکٹ کے تابع کسی شخص نے اپنے آپ کو اس انداز میں انجام دیا ہے کہ آیا اس طرح کا طرز عمل جرم کے مترادف ہے یا نہیں، جس سے اس کی خدمت میں برقرار رہنا ناپسندیدہ ہو جائے گا اور سیکورٹی فورس کورٹ کے ذریعے اس کا مقدمہ غیر معقول ہو جائے گا، ڈائریکٹر جنرل متعلقہ شخص کو اس کے مطابق مطلع کر سکتا ہے۔

(2) ڈائریکٹر جنرل متعلقہ شخص کو مزید مطلع کرے گا کہ اس کی خدمات کو برخاست کرنے یا ہٹانے کے ذریعے ختم کرنے کی تجویز ہے۔ (دفعہ 11)

(3) ایسے معاملات میں جہاں الزامات کی تفتیش کی گئی ہو، ڈائریکٹر جنرل الزامات کی تفصیلات اور تحقیقات کی رپورٹ (بشمول گواہوں کا بیان، اگر کوئی ہو، ریکارڈ شدہ اور دستاویزات کی نقلیں، اگر کوئی ان کے خلاف استعمال کرنے کا ارادہ رکھتی ہیں) پیش کرے گا:

بشرطیکہ جہاں الزامات کی تفتیش نہیں کی گئی ہے، ڈائریکٹر جنرل متعلقہ شخص کو الزامات کی حمایت میں شواہد کا مختصر خلاصہ اور دستاویزات کی نقلیں، اگر کوئی ہوں، پیش کرے گا۔

.....(4)

.....(5)

(6) متعلقہ شخص ذیلی قاعدہ (3) کے تحت اسے فراہم کردہ معلومات کی وصولی کے سات دن کے اندر، تحریری طور پر، ڈائریکٹر جنرل کو مطلع کرے گا:
(a) الزامات کی قبولیت یا تردید؛

(b) کوئی بھی مواد یا ثبوت جس پر وہ اپنے دفاع میں غور کرنا چاہتا ہے۔

(c) گواہوں کے نام جن سے وہ جرح کرنا چاہتا ہے؛ اور (د) گواہوں کے نام جن سے وہ اپنے دفاع میں جرح کرنا چاہتا ہے۔

(7) جہاں متعلقہ شخص نے کسی گواہ سے جرح کرنے یا دفاع میں گواہ پیش کرنے کی خواہش کا اظہار کیا ہے، ڈائریکٹر جنرل ایک جانچ افسر کا تقرر کرے گا جو اس شخص سے برتر افسر ہو گا جس کے خلاف کارروائی کرنے کی تجویز ہے اور اس نے اس معاملے کی تحقیقات میں پہلے کوئی حصہ نہیں لیا تھا۔"

قاعدہ 21 ایک تفتیشی افسر کی تقرری اور اس کے ذریعے اپنائے جانے والے طریقہ کار کا التزام کرتا ہے۔ قاعدہ 22 میں جرمانہ عائد کرنے کا التزام ہے۔ دفعہ 11 کا ذیلی دفعہ 4 اس دفعہ

کے تحت کسی بھی اختیار کے استعمال کو ایکٹ کی توضیحات کی فراہمی اور قواعد کے تابع بنانا ہے۔ لہذا، قواعد میں قاعدہ 20 متعارف کرانے کے بعد یہ جائز طور پر دعویٰ نہیں کیا جاسکتا کہ دفعہ 11 (2) کے تحت اختیارات کا استعمال کرتے ہوئے کسی تحقیقات کی ضرورت نہیں ہے۔ اب ہم اس بات کا جائزہ لیں گے کہ آیا اس معاملے میں مقررہ طریقہ کار پر عمل کیا گیا تھا۔ وجہ بتاؤ نوٹس واضح طور پر قاعدہ 20 کے ذیلی قاعدہ 1 کے قیود سے جاری کیا گیا ہے۔ اس کا متن حسب ذیل ہے:

"آپ 21 دسمبر 83 سے بغیر رخصت کے غیر حاضر ہیں۔ میری رائے ہے کہ اس غیر موجودگی کی وجہ سے اتنی طویل مدت تک بغیر رخصت کے۔ خدمت میں آپ کا مزید برقرار رہنا ناپسندیدہ ہے۔ اس لیے میں عارضی طور پر برطرفی کے ذریعے آپ کی ملازمت ختم کرنے کی تجویز کرتا ہوں۔ اگر آپ کو اپنے دفاع میں یا مجوزہ کارروائی کے خلاف کچھ کرنا ہے، تو آپ 4.5.84 سے پہلے ایسا کر سکتے ہیں۔ اگر اس تاریخ تک کوئی جواب موصول نہیں ہوتا ہے تو یہ اندازہ لگایا جائے گا کہ آپ کے پاس پیش کرنے کے لیے کوئی دفاع نہیں ہے۔"

"

نوٹس میں پہلا جملہ کہ "آپ 21 دسمبر 83 سے بغیر رخصت کے غیر حاضر رہے ہیں" ذیلی قاعدہ (3) کی ضرورت کو پورا کرتا ہے۔ جب اس نے مزید کہا کہ "میری رائے ہے کہ اتنی طویل مدت تک بغیر رخصت کے اس غیر موجودگی کی وجہ سے، آپ کا ملازمت میں مزید برقرار رہنا ناپسندیدہ ہے" اس نے ذیلی قاعدہ (1) کے تقاضے کی تعمیل کی اور جیسا کہ ذیلی قاعدہ (2) کے ذریعے ضروری ہے اس میں مزید کہا گیا کہ "لہذا میں عارضی طور پر آپ کی ملازمت کو

برخواست کرنے کی تجویز کرتا ہوں۔" مدعا علیہ کو ذیلی قاعدہ 6 کے مطابق سات دن کے اندر وجہ ظاہر کرنے کے لیے کہا گیا تھا۔ مزید تفتیش نہیں کی گئی؛ لیکن ہمیں معلوم ہوا کہ اس معاملے میں مزید کچھ کرنے کی ضرورت نہیں تھی۔ مدعا علیہ نے نوٹس کا جواب نہیں دیا۔ الزامات کی تردید نہیں کی گئی اور نہ ہی تحقیقات کرنے کی درخواست کی گئی۔ لہذا، ڈائریکٹر جنرل پر یہ واجب نہیں تھا کہ وہ قاعدہ 21 کے ذریعہ مقرر کردہ طریقے سے جانچ کرنے کے لیے جانچ افسر کا تقرر کرے۔ اس طرح برخاستگی کا حکم منظور کرنے سے پہلے مقررہ طریقہ کار پر عمل کیا گیا۔ نچلی عدالتیں قانون کی صحیح حیثیت اور حقائق کو سمجھنے میں ناکام رہی ہیں۔ اس لیے یہ غلط قرار دیا گیا کہ برخاستگی کا حکم غیر قانونی تھا کیونکہ یہ ایکٹ اور قواعد کی توضیحات کے مطابق نہیں تھا۔

تاہم مدعا علیہ کے وکیل نے ریاست پنجاب بنام چنن سنگھ (1988) 3 کل بھارت ملازمین لاجرٹل 216 میں پنجاب عدالت عالیہ کے فیصلے پر انحصار کرتے ہوئے دعویٰ کیا کہ ایک بار بغیر رخصت کے ڈیوٹی سے غیر حاضری کو غیر معمولی رخصت سمجھ کر معاف یا باقاعدہ کیا جاتا ہے، اس کے بعد بغیر رخصت کے ڈیوٹی سے غیر موجودگی کی بنیاد پر ہٹانے یا برخاست کرنے کا کوئی حکم منظور نہیں کیا جاسکتا۔ قابل وکیل نے برطرفی کے حکم کے دوسرے پیراگراف کی طرف ہماری توجہ مبذول کرائی جس میں کہا گیا ہے کہ "21 دسمبر 83 سے 05 مئی 84 (ایف این) تک کی غیر حاضری کی مدت کو EOL سمجھا جاتا ہے"۔ انہوں نے پیش کیا کہ چونکہ 21 دسمبر 1983 سے 5 مئی 1984 تک مدعا علیہ کی غیر حاضری کی مدت کو غیر معمولی رخصت سمجھا جاتا تھا، اس لیے اسے، متضاد ہونے کے بغیر، برطرفی کا حکم منظور کرنے کے مقصد سے بغیر رخصت کے غیر حاضری نہیں سمجھا جاسکتا تھا۔ چنن سنگھ کے معاملے (اوپر) میں، پنجاب کی عدالت عالیہ نے ٹیٹو فرانسکو پیریرا بنام گواد من اور دیو دیگراں کے منتظم، (1978) ایس جے ایل 614، جی پاپا بنام اسٹنٹ ڈائریکٹر، میڈیکل سروسز، سکندر آباد اے آئی آر 1976

اے پی 75 اور بھور سنگھ ہمسنگھ راجپوت بنام ریاست گجرات و دیگر، (1982) 1 ایس ایل جے 697 کے فیصلوں کا حوالہ دیا اور مشاہدہ کیا کہ فیصلوں پر اتفاق رائے یہ ہے کہ ایک بار غیر حاضری کی مدت کو کسی بھی طرح کی رخصت کے طور پر سمجھا جاتا ہے، حقیقت یہ ہے کہ وہ شخص اب غیر حاضر نہیں رہا۔ زندہ رہتا ہے اور ڈیوٹی سے غیر حاضری کا الزام اس شخص کے ساتھ کسی بھی قسم کی رخصت پر سلوک کرنے کے بعد برقرار نہیں رکھا جاسکتا۔ ان تمام معاملات میں بغیر رخصت کے غیر حاضر رہنے کی بد انتظامی اور تفتیش مکمل ہونے پر مجرم ملازم پر جرمانہ عائد کرنے کے لیے محکمہ جاتی کارروائی شروع کی گئی، جرمانے کا حکم منظور کرتے ہوئے مزید حکم دیا گیا کہ غیر حاضری کو کسی قسم کی رخصت کے طور پر مانا جائے۔ چونکہ غیر حاضری کو کسی بھی قسم کی رخصت سمجھا جاتا تھا، اس لیے یہ بد انتظامی ختم ہو گئی اور اس لیے اس کے بعد یہ سزا عائد کرنے کی بنیاد کے طور پر زندہ نہیں رہ سکتی تھی۔ اس وجہ سے ان معاملات میں یہ فیصلہ کیا گیا کہ چونکہ الزام کی بنیاد کو ختم کر دیا گیا تھا اس کے بعد برطرفی کا کوئی حکم منظور نہیں کیا جاسکتا تھا۔ موجودہ معاملے میں برخاستگی کا حکم بغیر رخصت کے ڈیوٹی سے غیر حاضری کی بد انتظامی کے لیے جرمانے کے ذریعے منظور نہیں کیا گیا تھا۔ اگرچہ اس طرح کی غیر موجودگی وجہ تھی اور اس لیے اس کا حوالہ وجہ بتاؤ نوٹس اور برطرفی کے حکم میں دیا گیا ہے، مدعا علیہ کی ملازمت اس بنیاد پر ختم کر دی گئی کہ اس کے طرز عمل نے اسے ملازمت میں برقرار رکھنا ناپسندیدہ بنا دیا تھا۔ مدعا علیہ کی برطرفی کا حکم اس لیے نہیں دیا گیا کہ بغیر رخصت کے غیر حاضری کی بد انتظامی ثابت ہوئی بلکہ اس لیے کہ اس کی ملازمت میں مزید تسلسل ناپسندیدہ سمجھا گیا۔ یہ حکم جرمانے کے طور پر نہیں بلکہ دفعہ 11 کے ذریعے دیے گئے آزاد اور علیحدہ اختیارات کے استعمال میں منظور کیا گیا تھا۔ ظاہر ہے، اس موقوف کے بعد کہ مدعا علیہ کو ملازمت میں مزید برقرار رکھنا ناپسندیدہ تھا، برخاستگی کا حکم منظور کرتے وقت کچھ حکم جاری کرنا ضروری تھا کہ مدعا علیہ کو واجبات اور دیگر فوائد کو حتمی شکل دینے

کے مقاصد کے لیے 21.12.83 سے 5.5.84 تک کی غیر حاضری کی مدت کو کس طرح سمجھا گیا۔ اس مدت کو غیر معمولی رخصت کے طور پر منانے کا حکم دیتے ہوئے کمانڈنٹ نے اس کی طرف سے منظور کردہ برخواستگی کے حکم کی بنیاد کو ختم نہیں کیا کیونکہ حکم کی بنیاد یہ تھی کہ مدعا علیہ نے طویل مدت تک بغیر رخصت کے غیر حاضر رہنے سے اس طرح کا طرز عمل اختیار کیا تھا کہ اس کا مزید ملازمت میں برقرار رہنا ناپسندیدہ ہو گیا تھا۔ ہمیں نہیں لگتا کہ غیر حاضری کی مدت کو غیر معمولی اجازت سمجھ کر کمانڈنٹ نے اپنے برطرفی کے حکم کو متضاد بنا دیا تھا۔ لہذا، فاضل ایڈیشنل سالیسیٹر جنرل کی اس دلیل کا فیصلہ کیے بغیر کہ مذکورہ فیصلے درست قانون کا تعین نہیں کرتے، ہم یہ مانتے ہیں کہ ان معاملات میں طے شدہ تناسب اس قسم کے معاملے پر لاگو نہیں ہو سکتا۔

لہذا ہم اس اپیل کو منظور کرتے ہیں، دہلی عدالت عالیہ کے ذریعے باقاعدہ دوسری اپیل نمبر 1، سال 1991 میں منظور کیے گئے فیصلے اور حکم کو کالعدم قرار دیتے ہیں اور مدعا علیہ کی طرف سے دائر کیے گئے مقدمے کو خارج کرتے ہیں۔ مقدمے کے حقائق اور حالات میں، اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں ہو گا۔

اپیل منظور کی گئی۔