

از عدالتِ عظمیٰ

راکیش کمار سنگھ

بنام

دی کمیٹی آف مینجمنٹ، رائے بریلی

تاریخ فیصلہ: 20 مارچ 1996

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

یو۔ پی۔ انٹر میڈیٹ ایجوکیشن ایکٹ 1921: دفعہ 16-C-

ضابطہ 25-کی تشریح۔

ملازم— آزمائشی مدت— اس دوران برطرفی— ایک ماہ کی تنخواہ یا اس کے بدلے نوٹس کی فراہمی—
ادائیگی کا طریقہ اور وقت مقرر نہیں ہے— بغیر اطلاع کے برطرفی اور بدلے میں تنخواہ غلط نہیں
ہے— لیکن ملازم نوٹس کی مدت کے لیے تنخواہ کا حقدار تھا۔

مدعا علیہ - کمیٹی کے زیر انتظام کالج میں لیکچرار اپیل کنندہ کی خدمات جانچ پڑتال کی مدت کے
دوران ختم کر دی گئیں۔ ڈپٹی ڈائریکٹر ایجوکیشن نے اس برطرفی کو اس بنیاد پر کالعدم قرار دیا کہ یو پی
انٹر میڈیٹ ایجوکیشن ایکٹ 1921 کی دفعہ 16-C کے تحت بنائے گئے ضابطہ 25 کے مطابق اپیل
کنندہ کو نہ تو ایک ماہ کا نوٹس دیا گیا اور نہ ہی نوٹس کے بدلے میں ایک ماہ کی تنخواہ دی گئی۔ عدالت عالیہ
نے ڈپٹی ڈائریکٹر کے اس حکم کو خارج کر دیا جس میں کہا گیا تھا کہ (i) اگرچہ اس کے بدلے میں ایک
ماہ کا نوٹس یا ایک ماہ کی تنخواہ دینا ضروری تھا لیکن یہ ضابطہ 25 کے تحت اختیارات کے استعمال کی مثال
نہیں تھی؛ اور (ii) نوٹس یا تنخواہ کے بغیر ملازمت ختم کرنے سے برطرفی کا حکم کالعدم نہیں ہو گا بلکہ
ملازم کو صرف ایک ماہ کی تنخواہ کا حق حاصل ہو گا۔ عدالت عالیہ کے فیصلے کے خلاف اس عدالت میں
اپیل کی گئی۔

اپیل کو خارج کرتے ہوئے، یہ عدالت

قرار دیا گیا کہ:

1. عدالت عالیہ کا نظریہ درست ہے۔ ضابطہ 25 انتظامیہ کو اختیار دیتا ہے کہ وہ اس کے بدلے میں یا تو ایک ماہ کا نوٹس دے یا ایک ماہ کی تنخواہ دے۔ یہ ادائیگی کا طریقہ یا وقت فراہم نہیں کرتا ہے۔ یہ صرف عارضی ملازم یا جانچ پڑتال کرنے والے کو نوٹس کی مدت کے لیے اس کی تنخواہ کا حق دیتا ہے۔ چونکہ ضابطہ 25 نوٹس کے بدلے ایک ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی کو سروس کے موثر خاتمے کی پیشگی شرط کے طور پر فراہم نہیں کرتا ہے، عدالت عالیہ نے ڈپٹی ڈائریکٹر کے حکم کو کالعدم قرار دینے میں درست تھا جس نے اس کے برعکس نظریہ اختیار کیا تھا۔

2. جہاں قاعدہ منسوخی کے نوٹس کے بدلے تنخواہ دینے کی اجازت دیتا ہے اور مزید یہ فراہم نہیں کرتا ہے کہ ادائیگی کب کی جانی ہے، یہ صرف ملازم کو نوٹس کی مدت کے لیے تنخواہ حاصل کرنے کا حق دیتا ہے اور نوٹس کی ادائیگی کو ملازمت کے درست خاتمے کی پیشگی شرط نہیں سمجھا جاسکتا۔ لیکن جہاں قاعدہ یہ بھی بتاتا ہے کہ ملازم کو جو کچھ بھی واجب الادا ہے اس کی ادائیگی اس کی ملازمت کے خاتمے کے ساتھ ساتھ ہونی چاہیے تو اس ضرورت کی تکمیل کو درست برطرفی کی پیشگی شرط سمجھا جانا چاہیے۔

ریاست یوپی بنام دینا ناتھ رائے، (1969) ایس ایل آر 647، پر انحصار کیا۔

نیجنگ کمیٹی، سوہن لال ہائر سیکنڈری اسکول بنام شیودت گپتا، (1974) اے ایل بے 465 اور سینئر سپرنٹنڈنٹ آر ایم ایس 5۔ کوچین بنام کے وی گوپی ناتھ، [1973] 3 ایس سی سی 867 = اے آئی آر (1972) ایس سی 187، ممتاز شدہ۔

ڈائریکٹر تکنیکی تعلیم بنام جان محمد، (1975) الہ آباد ایل آر 8، حوالہ دیا گیا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 2448، سال 1978۔

دیوانی متفرقہ رٹ پٹیشن نمبر 3171، سال 1972 میں الہ آباد عدالت عالیہ کے 15.12.77 کے فیصلے اور حکم سے۔

اپیل گزاروں کے لیے پر مود سوروپ مس پرینا سوروپ اور پریشانیت چودھری۔

جواب دہندگان کے لیے آر بی مشرا ایڈوکیٹ (این پی)۔

عدالت کا فیصلہ ناناوتی، جسٹس نے سنایا۔

اپیل کنندہ کو مدعا علیہ نمبر 1 کے زیر انتظام کالج میں 6 اگست 1970 سے ایک سال کی مدت کے لیے آزمائشی مدت پر لیکچرار کے طور پر مقرر کیا گیا تھا۔ مئی 1971 میں کالج کے پرنسپل نے انتظامیہ کو ایک رپورٹ پیش کی کہ اپیل کنندہ کی کارکردگی تسلی بخش نہیں تھی اور وہ ملازمت میں برقرار رہنے کے لائق نہیں تھا۔ انتظامیہ نے 20 جون 1971 کو منعقدہ اپنے اجلاس میں اس رپورٹ پر غور کیا اور اپیل کنندہ کی ملازمت ختم کرنے کی قرارداد منظور کی۔ یہ کالج یو۔ پی۔ انٹرمیڈیٹ ایجوکیشن ایکٹ، 1921 کے تحت ایک تسلیم شدہ ادارہ ہونے کے ناطے، اپیل کنندہ کی ملازمت کو مؤثر طریقے سے ختم کرنے کے لیے ڈسٹرکٹ انسپکٹر آف اسکولز کی پیشگی منظوری ضروری تھی اور اس لیے انتظامیہ کی قرارداد اور تجویز متعلقہ ڈسٹرکٹ انسپکٹر کو ارسال کر دی گئی۔ اس پر غور کرنے کے بعد ضلع انسپکٹر نے 5 جولائی 1971 کے اپنے حکم نامے کے ذریعے منظوری دے دی۔ اس کے بعد انتظامیہ نے 6 جولائی 1971 کو درخواست گزار کی ملازمت ختم کر دی۔ اپیل کنندہ نے ڈپٹی ڈائریکٹر تعلیم سے اپیل کو ترجیح دی۔ 15 مارچ 1972 کے ایک حکم کے ذریعے انہوں نے اپیل کی اجازت دی اور منسوخی کو اس بنیاد پر کالعدم قرار دیا کہ قانون کی دفعہ 16 سی کے تحت بنائے گئے ضابطہ 25 کے مطابق اپیل کنندہ کو نہ تو ایک ماہ کا نوٹس دیا گیا تھا اور نہ ہی نوٹس کے بدلے میں ایک ماہ کی تنخواہ دی گئی تھی۔

اس حکم کے خلاف انتظامیہ نے الہ آباد عدالت عالیہ میں دیوانی متفرقہ رٹ پٹیشن نمبر 3171، سال 1972 کے نام سے ایک رٹ پٹیشن دائر کی۔ عدالت عالیہ کے سامنے یہ متنازعہ نہیں تھا کہ ضابطہ 25 جو مندرجہ ذیل ہے:

"25. عارضی ملازم (آزمائشی مدت کے علاوہ) یا آزمائشی مدت کی ملازمت اس کی آزمائشی مدت کی شرائط کے دوران، اسے ایک ماہ کا نوٹس یا اس کے بدلے ایک ماہ کی تنخواہ دے کر کسی بھی وقت ختم کی جاسکتی ہیں۔"

قابل اطلاق تھا۔ یہ بھی متنازعہ نہیں تھا کہ اپیل گزار کو نہ تو ایک ماہ کا نوٹس دیا گیا تھا اور نہ ہی اس کے بدلے میں ایک ماہ کی تنخواہ دی گئی تھی۔ عدالت عالیہ کے ضابطہ 25 میں کہا گیا ہے کہ اگرچہ اس کے بدلے میں ایک ماہ کا نوٹس یا ایک ماہ کی تنخواہ دینا ضروری ہے لیکن یہ اس ضابطے کے تحت

اختیارات کے استعمال کی مثال نہیں ہے اور اس لیے اگر ایک ماہ کانوٹس نہیں دیا جاتا ہے یا برطانیہ کے وقت ایک ماہ کی تنخواہ ادا نہیں کی جاتی ہے تو یہ ملازمت کو کالعدم نہیں کرے گا بلکہ ملازم کو صرف ایک ماہ کی تنخواہ کا حقدار بنا دے گا۔ عدالت عالیہ نے یہ نظریہ ڈائریکٹر آف ٹیکنیکل ایجوکیشن بنام جان محمد، [1975] آل ایل آر پی 8 میں اپنے پہلے فیصلے کے بعد لیا اور عرضی کی اجازت دی۔

نیجنگ کمیٹی، سوہن لال ہائر سیکنڈری اسکول بنام شیودت گپتا، (1974) میں الہ آباد عدالت عالیہ کے مکمل بیج کے فیصلے پر انحصار کرتے ہوئے اپیل کنندہ کے ماہر وکیل نے دعویٰ کیا کہ ایکٹ کی دفعہ 16-G(3)(a) ایک آزمائشی مدت پر بھی لاگو ہوتی ہے اور اس لیے ایک آزمائشی مدت رکی خدمات کو اس وقت تک ختم نہیں کیا جاسکتا جب تک کہ انسپٹر کی منظوری حاصل کرنے کے بعد اسے ختم کرنے کا نوٹس نہیں دیا جاتا۔ انہوں نے مزید کہا کہ ضابطہ 25 کے تحت اس کے بدلے میں ایک ماہ کانوٹس یا ایک ماہ کی تنخواہ دینے کی ضرورت ہے۔ چونکہ اپیل گزار کو ایک ماہ کانوٹس نہیں دیا گیا تھا اور نہ ہی اسے ایک ماہ کی تنخواہ ادا کی گئی تھی، اس لیے اس کی ملازمت کے خاتمے کو کالعدم قرار دیا جانا چاہیے تھا۔ ایس ڈی گپتا کے معاملے میں دو نکات جو غور کے لیے سامنے آئے وہ یہ تھے کہ آیا آزمائشی مدت ریٹائر کی ملازمت کو ختم کرنے کا نوٹس ڈسٹرکٹ انسپٹر آف اسکولز کی منظوری کے مطابق پیش کیا جاسکتا ہے اور دوسرا یہ کہ کیا مقدمے کے حقائق اور حالات میں منظوری دینے سے پہلے منسوخی کے نوٹس کی خدمت کو معاف کیا جاسکتا ہے۔ الہ آباد عدالت عالیہ نے فیصلہ دیا کہ دفعہ 16-G(3)(a) جس میں کہا گیا ہے کہ کسی بھی پرنسپل، ہیڈ ماسٹر یا استاد کو فارغ نہیں کیا جاسکتا یا ملازمت سے برطرف نہیں کیا جاسکتا یا عہدے میں کمی نہیں کی جاسکتی یا تنخواہوں میں کسی امتیاز کے تابع نہیں کیا جاسکتا یا ملازمت کے خاتمے کے نوٹس کے ساتھ پیش کیا جاسکتا ہے سوائے انسپٹر کی تحریری طور پر پیشگی منظوری کے، عام طور پر ملازمت کے خاتمے کے ہر معاملے پر لاگو ہوتا ہے جہاں برطانیہ سے پہلے کچھ نوٹس دینا ہوتا ہے اور اس لیے یہ ایک آزمائشی مدت پر بھی لاگو ہوتا ہے۔ اس معاملے میں ملازمت ختم کرنے کا نوٹس دیا گیا تھا اور اس لیے عدالت عالیہ کو اس سوال پر غور نہیں کرنا پڑا کہ مطلوبہ نوٹس نہ دینے کا کیا اثر ہو سکتا ہے۔ لہذا، ایس ڈی گپتا کے معاملے پر انحصار واقعی غلط ہے۔

فاضل وکیل نے سینئر سپرنٹنڈنٹ آر ایم ایس کو چین بنام کے وی گوپی ناتھ، [1973] 3 ایس سی سی 867 = اے آئی آر (1972) ایس سی 187 کے معاملے کی طرف بھی ہماری توجہ مبذول کرائی جس میں اس عدالت نے قاعدہ 5(1)(b) کو سنٹرل قواعد (عارضی) ملازمت قواعد 1965 قرار دیتے ہوئے، عارضی ملازمت کے خاتمے سے متعلق فیصلہ دیا ہے کہ مؤثر ہونے کے

لیے سروس کا خاتمہ ملازم کو جو کچھ بھی واجب الادا ہے اس کی ادائیگی کے ساتھ ساتھ ہونا چاہیے۔ اس معاملے میں جو قاعدہ زیر غور آیا وہ درج ذیل تھا:

عارضی ملازمت کا خاتمہ۔۔

(1)(a) کسی عارضی سرکاری ملازم کی ملازمت جو نیم مستقل ملازمت میں نہیں ہے، کسی بھی وقت سرکاری ملازم کی طرف سے تقرری کرنے والے اتھارٹی کو یا تقرری کرنے والے اتھارٹی کی طرف سے تحریری نوٹس کے ذریعے ختم کرنے کا ذمہ دار ہوگا۔

(b) اس طرح کے نوٹس کی مدت ایک ماہ ہوگی۔

بشرطیکہ ایسے کسی سرکاری ملازم کی ملازمت اسے نوٹس کی مدت کے لیے اس کی تنخواہ اور الاؤنس کی رقم کے مساوی رقم کی ادائیگی کے ذریعے اسی شرح پر جس پر وہ اپنی خدمات کے خاتمے سے فوراً پہلے انہیں کھینچ رہا تھا، یا، جیسا بھی معاملہ ہو، اس مدت کے لیے جس میں ایسا نوٹس ایک ماہ سے کم ہوتا ہے، فوری طور پر ختم کی جاسکتی ہیں۔ 'مذکورہ قاعدے کی تشریح کرتے ہوئے عدالت نے مندرجہ ذیل مشاہدہ کیا:

"قاعدہ 5(1)(a) حکومت کے ساتھ ساتھ ملازم کو تحریری نوٹس کے ذریعے ملازمت ختم کرنے کا حق دیتا ہے۔ قاعدہ 1(b) کے تحت اس طرح کے نوٹس کے لیے مقرر کردہ مدت ایک ماہ ہے۔ تاہم ذیلی قاعدہ (b) کا فقرہ حکومت کو ایک اضافی حق دیتی ہے کہ وہ حکومت کو یہ اختیار دیتی ہے کہ وہ نوٹس کی مدت ختم ہونے تک ملازم کی خدمت کو برقرار نہ رکھے؛ اگر وہ کسی بھی وقت ملازمت ختم کرنے کا انتخاب کرتی ہے تو وہ اسے نوٹس کی مدت کے لیے اس کی تنخواہ اور الاؤنس کی رقم کے مساوی رقم کی ادائیگی کے ذریعے فوری طور پر ایسا کر سکتی ہے جس شرح پر وہ اپنی خدمات کے خاتمے سے فوراً پہلے انہیں کھینچ رہا تھا، یا جیسا بھی معاملہ ہو، اس مدت کے لیے جس میں ایسا نوٹس ایک ماہ سے کم ہوتا ہے۔ تکرار کے خطرے کے پیش نظر، ہم نوٹ کر سکتے ہیں کہ شرط کے عملی الفاظ یہ ہیں کہ "ایسے کسی بھی سرکاری ملازم کی خدمات کو ادائیگی کے ذریعے فوری طور پر ختم کیا جاسکتا ہے"۔ معاملے کو مختصر طور پر بیان کرنے کے لیے، ملازمت کا خاتمہ مؤثر ہونے کے لیے ملازم کو جو کچھ بھی واجب الادا ہے اس کی ادائیگی کے ساتھ ساتھ ہونا چاہیے۔ قاعدہ خود کو اس تشریح کی طرف نہیں لے جاتا ہے کہ سرکاری ملازم کو حکم ملتے ہی ملازمت کا خاتمہ نافذ العمل ہو جاتا ہے، اس سوال سے قطع نظر کہ اس کی واجب الادا ادائیگی کب کی جانی ہے۔"

اس سے پہلے کہ ہم اس بات پر غور کریں کہ آیا ضابطہ 25 کو اس قاعدے سے ملتا جلتا کہا جاسکتا ہے جو کے وی گوپی ناتھ کے معاملے میں زیر غور آیا تھا۔ ریاست یوپی بنام دینا ناتھ رائے، سی اے نمبر 1934، سال 1968 میں اس عدالت کے پہلے فیصلے کا حوالہ دینا ضروری ہے جس کا فیصلہ 11 اکتوبر 1968 کو ہوا تھا، جس کی اطلاع 1969 کے سروس لارپورٹ 647 میں دی گئی تھی۔ اس معاملے میں بھی اس عدالت کو عارضی ملازمت میں کسی سرکاری ملازم کی خدمات ختم کرنے کے لیے ایک قاعدے کی تشریح کرنی پڑی۔ یہ اس طرح تھا:-

"(1) اس موضوع پر کسی بھی موجودہ قواعد و ضوابط اور احکامات میں اس کے برعکس کچھ بھی ہونے کے باوجود، عارضی ملازمت میں کسی سرکاری ملازم کی خدمات کسی بھی وقت تحریری نوٹس کے ذریعے یا تو سرکاری ملازم کی طرف سے تقرری کے اختیار کو، یا سرکاری ملازم کو تقرری کے اختیار کے ذریعے ختم کرنے کے ذمہ دار ہوں گی۔

(2) اس طرح کے نوٹس کی مدت یا تو تقرری اتھارٹی کی طرف سے سرکاری ملازم کو، یا سرکاری ملازم کی طرف سے تقرری اتھارٹی کو ایک ماہ دی جائے گی، بشرطیکہ تقرری اتھارٹی کے نوٹس کی صورت میں مؤخر الذکر نوٹس کی اس مدت کے پورے یا کچھ حصے کے لیے اس کے بدلے ادائیگی کر سکتا ہے؛ مزید بشرطیکہ تقرری اتھارٹی کے لیے کھلا ہو گا کہ وہ کسی سرکاری ملازم کو بغیر کسی نوٹس کے فارغ کرے یا مختصر مدت کے لیے نوٹس قبول کرے، بغیر سرکاری ملازم کو نوٹس کے بدلے کوئی جرمانہ ادا کرنے کی ضرورت کے۔

اس قاعدے کی تشکیل کرتے ہوئے اس عدالت نے مندرجہ ذیل مشاہدہ کیا:

"قاعدے میں یہ نہیں کہا گیا ہے کہ نوٹس جاری ہونے کے وقت ادائیگی نقد یا چیک کے ذریعے کی جانی چاہیے۔ یہ جانتے ہوئے کہ حکومتیں کس طرح چلائی جاتی ہیں، اس ارادے کو قاعدہ بنانے والی اتھارٹی سے منسوب کرنا مشکل ہو گا۔ اس میں کوئی شک نہیں کہ سرکاری ملازم نوٹس کے بدلے تنخواہ کا حقدار ہو گا لیکن یہ معمول کے مطابق ہو گا۔

دینا ناتھ رائے کے معاملے میں اس فیصلے پر اس عدالت نے کے وی گوپی ناتھ کے معاملے میں غور کیا اور یہ مشاہدہ کرتے ہوئے ممتاز کیا کہ:

"اس میں کوئی شک نہیں کہ اس اصول کی زبان کچھ حد تک قاعدہ 5 کے الفاظ سے ملتی جلتی ہے لیکن ایک لازمی فرق ہے۔ اصول کا صرف یہ مطلب ہے کہ 30 دن یا اس سے کم کی تنخواہ کو

نوٹس کی مدت کے لیے ملازمت کے لیے تبدیل کیا جاسکتا ہے۔ دوسرے لفظوں میں، قاعدہ صرف ملازم کو نوٹس کی مدت کے لیے ادائیگی کا حق دیتا ہے بغیر کسی شرط کے کہ ادائیگی کب کی جانی ہے۔

اس طرح عدالت کا مستقل نظریہ یہ ہے کہ جہاں قاعدہ منسوخ کے نوٹس کے بدلے تنخواہ دینے کی اجازت دیتا ہے اور اس میں مزید یہ فراہم نہیں کیا گیا ہے کہ ادائیگی کب کی جانی ہے، تو یہ صرف ملازم کو نوٹس کی مدت کے لیے ادائیگی کا حق دیتا ہے اور نوٹس کی ادائیگی کو ملازمت کے درست خاتمے کی پیشگی شرط نہیں سمجھا جاسکتا۔ لیکن جہاں قاعدہ یہ بھی بتاتا ہے کہ ملازم کو جو کچھ بھی واجب الادا ہے اس کی ادائیگی اس کی ملازمت کے خاتمے کے ساتھ ساتھ ہونی چاہیے تو اس ضرورت کی تکمیل کو درست برطرفی کی پیشگی شرط سمجھا جانا چاہیے۔ قاعدہ 5(1)(b) کی شق میں "ادائیگی کے ذریعے فوری طور پر ختم" کے الفاظ کے پیش نظر اس عدالت نے فیصلہ دیا کہ ادائیگی کا مقصد ایک ساتھ ختم کرنا تھا اور اس کی نشاندہی قاعدہ 5(1)(b) کے درمیان بنیادی فرق کے طور پر کی گئی تھی جس سے اس کا تعلق گونپی ناتھ کے معاملے میں تھا اور وہ قاعدہ جس پر دینا ناتھ کے معاملے میں غور کیا گیا تھا۔

ضابطہ 25 کا محض پڑھنا اس بات کی نشاندہی کرتا ہے کہ یہ اس اصول سے زیادہ ملتا جلتا ہے جو دینا ناتھ کے معاملے میں زیر غور آیا تھا۔ یہ انتظامیہ کو اختیار دیتا ہے کہ وہ اس کے بدلے میں یا تو ایک ماہ کا نوٹس دے یا ایک ماہ کی تنخواہ دے۔ یہ ادائیگی کا طریقہ یا وقت فراہم نہیں کرتا ہے۔ اس طرح یہ قاعدہ صرف عارضی ملازم یا جانچ پڑتال کرنے والے کو نوٹس کی مدت کے لیے ادائیگی کا حق دیتا ہے۔ جیسا کہ ہمارا خیال ہے کہ ضابطہ 25 نوٹس کے بدلے میں ایک ماہ کی تنخواہ کی ادائیگی کو ملازمت کے موثر خاتمے کی پیشگی شرط کے طور پر فراہم نہیں کرتا ہے، عدالت عالیہ ڈپٹی ڈائریکٹر کے حکم کو کالعدم قرار دینے میں درست تھی جس نے اس کے برعکس نظریہ اختیار کیا تھا۔ عدالت عالیہ کا نظریہ درست ہے اور اس لیے اس اپیل کو خارج کر دیا جاتا ہے۔

تاہم، مقدمے کے حقائق اور حالات کے پیش نظر، اخراجات کے حوالے سے کوئی حکم نہیں

ہوگا۔

اپیل خارج کر دی گئی۔