

از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 6 مئی 1959

پھول بھری ٹی اسٹیٹ

بنام

اسکے کارکنان

(بی پی سنہا، پی بی گیندر گڈ کر اور کے این وانچو، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ - ٹریبونل - اہلیت کا سوال - کب اٹھایا جاسکتا ہے - تفتیش پر کارکنوں کی برطرفی - فطری انصاف کی حکمرانی - طریقہ کار میں نقص، اگر قابل دادرسی ہو - صنعتی تنازعات ایکٹ (14، سال 1947)، دفعہ 7-

دو کارکنوں داس و دیگر کو پولیس نے ایبل کنندہ کمپنی کی شکایت پر مبینہ چوری کے الزام گرفتار کیا تھا۔ مینجر نے تفتیش کی اور داس کو سنگین بدانتظامی کے الزام میں ملازمت سے برخاست کر دیا۔

تفتیش میں داس نے کہا کہ اس کے پاس کہنے کو کچھ نہیں ہے اور وہ چوری کے بارے میں کچھ نہیں جانتا تھا۔ کچھ ایسے افراد جن کے بیانات مینجر نے داس کی غیر موجودگی میں تفتیشی مرحلے پر ریکارڈ کیے تھے، مذکورہ جانچ میں موجود تھے۔ داس سے کہا گیا کہ وہ ان افراد سے پوچھیں کہ ان کا کیا کہنا ہے، حالانکہ انہیں نہ تو ان کے بیانات کی کاپیاں فراہم کی گئیں اور نہ ہی جانچ کے وقت بیانات انہیں پڑھ کر سنائے گئے۔ داس نے جواب دیا کہ وہ ان سے کوئی سوال نہیں کریں گے۔ اس کے بعد ان گواہوں سے پوچھا گیا کہ کیا انہوں نے مینجر کے سامنے جو ثبوت دیا تھا وہ درست تھا، اور اگر نہیں تو وہ اس میں ترمیم کرنے کے لیے آزاد تھے، جس پر انہوں نے جواب دیا کہ انہوں نے جو شہادت دی تھی وہ درست تھی۔

کچھ مدت بعد، مجسٹریٹ نے پولیس کی حتمی رپورٹ پر داس کو برطرف کر دیا۔ اس کے بعد یونین نے معاملہ ٹریبونل کو بھیج دیا۔ ٹریبونل کے سامنے کمپنی نے صرف گواہوں کے بیانات پیش

کیے لیکن خود گواہوں کو پیش نہیں کیا۔ ٹریبونل نے مزدور کے حق میں فیصلہ دیا۔ کمپنی عدالت عظمیٰ میں خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل میں آئی، جہاں اس نے پہلی بار ایکٹ کی دفعہ 7 کے تحت ایک رکنی ٹریبونل کی تعلیمی قابلیت اور اہلیت پر سوال اٹھایا۔

قرار پایا گیا کہ یہ سوال کہ آیا ٹریبونل ترمیم شدہ ایکٹ 36، سال 1956 سے پہلے صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 کی دفعہ 7 کے تحت مجاز تھا، خود ٹریبونل کے سامنے اٹھایا جانا چاہیے کیونکہ یہ تحقیقات کا معاملہ تھا اور اسے پہلی بار عدالت عظمیٰ کے سامنے نہیں اٹھایا جاسکتا تھا۔

مزید قرار پایا گیا کہ تحقیقات میں فطری انصاف کا بنیادی اصول یہ تھا کہ مخالف کو مکمل طور پر جاننے کے بعد گواہوں سے پوچھ گچھ کا موقع دیا جانا چاہیے کہ انہیں اس کے خلاف کیا کہنا ہے۔ جن گواہوں پر فریق انحصار کرتا ہے ان سے عام طور پر مخالف کی موجودگی میں پوچھ گچھ کی جانی چاہیے اور اسے اس کے خلاف استعمال کیے جانے والے مواد کے بارے میں بھی آگاہ کیا جانا چاہیے، اور اس کی وضاحت کرنے کا موقع دیا جانا چاہیے۔

بھارتی یونین بنام ٹی آر واما [1958] ایس سی آر 499، اس کے بعد۔

نیوپرکاش ٹرانسپورٹ کمپنی لمیٹڈ بنام نیو سوورنٹر انسپورٹ کمپنی لمیٹڈ [1957] ایس سی آر 98، حوالہ دیا گیا۔

مزید قرار پایا گیا کہ اگر آجر کی طرف سے جانچ کے انعقاد میں خرابی ہو تو اسے ٹھیک کیا جاسکتا ہے اگر تمام متعلقہ شواہد بشمول ان گواہوں کو جن سے کارکن کی موجودگی میں جانچ نہیں کی گئی تھی، ٹریبونل کے سامنے پیش کیا جائے، جس سے فریق کو ان سے جرح کرنے کا موقع ملے، اور اسے ٹریبونل پر چھوڑ دیا جائے کہ وہ شواہد پر غور کرے اور قابلیت پر مقدمے کا فیصلہ کرے۔

میسرز ساسا موسی شوگر ورکس (پرائیویٹ) لمیٹڈ بنام شو برتی خان C.As نمبر 746 اور 747، سال 1957 نے 20-4-1959 پر فیصلہ کیا، اس کے بعد۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 205، سال 1958۔

حوالہ نمبر 16، سال 1956 میں انڈسٹریل ٹریبونل، آسام کے 23 اکتوبر 1956 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل کنندہ کی طرف سے بھارت کے اٹارنی جنرل ایم سی سینتو اوڈ، ایس این مکھرجی اور بی این گھوش۔

جواب دہندگان کے لیے سی بی اگروالا اور کے پی گپتا۔

6.1959 مئی۔

عدالت کا فیصلہ وانچو جسٹس نے سنایا۔

یہ ایک صنعتی معاملے میں خصوصی اجازت کی طرف سے اپیل ہے۔ اپیل کنندہ پھول بھری ٹی اسٹیٹ (جسے اس کے بعد کمپنی کہا جاتا ہے) ہے۔ یہ مقدمہ بی این داس (جسے اس کے بعد داس کہا جاتا ہے) نامی ایک مزدور کی برطانی سے متعلق ہے، جسے آسام چاہ کر مچاری سنگھ نے اٹھایا تھا، جو ایک اندراج شدہ ٹریڈ یونین ہے۔ حکومت آسام کی طرف سے 8 مارچ 1956 کو اس سوال پر انڈسٹریل ٹریبونل کو ایک حوالہ دیا گیا تھا کہ آیا داس کی برطانی جائز تھی؛ اور اگر نہیں، تو کیا وہ معاوضے کے ساتھ یا اس کے بغیر یا اس کے بدلے میں کسی اور راحت کے ساتھ بحالی کا حقدار تھا۔ داس کو کمپنی نے 12 مارچ 1955 کو برطرف کر دیا تھا۔ اس کے خلاف الزام یہ تھا کہ 6/7 فروری 1955 کی رات کو اس نے کمپنی کے ایک ملازم سیمسون کے ساتھ مل کر کمپنی کے لاری سے ٹائر اور ٹیوبوں سے بھرے دوپھیوں کی چوری کی، جو کہ حکم رواں کے تحت سنگین بدانتظامی کے مترادف ہے۔ اس معاملے کی اطلاع پولیس کو دی گئی اور داس کے ساتھ ساتھ سمسن کو بھی گرفتار کر لیا گیا۔ داس 25 فروری 1955 تک جیل میں رہے، جب وہ ضمانت پر رہا ہوئے۔ وہ 28 فروری کو ڈیوٹی پر گیا لیکن مینجر نے اسے یکم مارچ سے دس دن کے لیے معطل کر دیا۔ اس کے بعد، انہیں 10 مارچ 1955 کو فرد قرار داد جرم پیش کی گئی، جس میں ان سے کہا گیا کہ وہ اس کی وجہ بتائیں کہ انہیں اوپر بیان کردہ سنگین بدانتظامی کے الزام میں کیوں برخاست نہیں کیا جانا چاہیے۔ انہوں نے 11 مارچ کو جواب دیا کہ چونکہ مقدمہ فوجداری عدالت میں زیر سماعت ہے اس لیے اس مرحلے پر برخاستگی کا سوال نہیں اٹھتا اور ان کے خلاف الزامات کو عدالت میں ثابت کرنا ہو گا۔ 12 مارچ کو مینجر نے جانچ کی، جس کے بعد اسی دن اسے برطرف کر دیا گیا۔ ہم بعد میں تفصیل سے ذکر کریں گے کہ جانچ میں کیا ہوا، کیونکہ یہ بنیادی نقطہ ہے جس پر اس اپیل میں غور کرنے کی ضرورت ہے۔ تاہم، بیانے کو جاری رکھنے کے لیے، پولیس نے ایک حتمی رپورٹ پیش کی اور مجسٹریٹ نے داس کو 23 مارچ 1955 کو فارغ کر دیا۔ اس کے بعد، یونین نے ان کا مقدمہ اٹھایا اور بالآخر 8 مارچ 1956 کو ٹریبونل کو حوالہ دیا

گیا۔ ٹریبونل اس نتیجے پر پہنچا کہ داس کی برطرفی مناسب طریقہ کار پر عمل نہ کرنے اور قانونی شواہد کی کمی کی بنیاد پر بھی جائز نہیں تھی۔ اس نے مزید کہا کہ عام طور پر داس بحالی کے حقدار ہوتے لیکن اس معاملے کے عجیب و غریب حالات میں یہ رائے تھی کہ انہیں معاوضے کے لیے متبادل راحت دیا جانا چاہیے۔ نتیجتاً، اس نے حکم دیا کہ داس 28 فروری سے 11 مارچ 1955 تک اپنی تنخواہ اور الاؤنس کے حقدار ہوں گے اور 12 مارچ سے ادائیگی کی تاریخ تک مکمل تنخواہ اور الاؤنس کے حقدار ہوں گے۔ اس نے یہ بھی حکم دیا کہ وہ آخری ادائیگی کی تاریخ تک حاصل ہونے والے تمام فوائد کے ساتھ خدمت کے ہر مکمل سال کے لیے پندرہ دن کی تنخواہ کا حقدار ہوگا۔ یہ ایوارڈ 23 اکتوبر 1956 کو دیا گیا تھا، اور اسے مقررہ وقت پر شائع کیا گیا اور نافذ کیا گیا۔ اس کے بعد، اس عدالت میں اپیل کرنے کی خاص اجازت کے لیے درخواست تھی، جسے منظور کر لیا گیا؛ اور اس طرح یہ معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

کمپنی کی جانب سے ہمارے سامنے دو نکات پر زور دیا گیا ہے، یعنی-

- (1) ٹریبونل صنعتی تنازعات ایکٹ، نمبر 7 کی دفعہ 7 کے تحت ایک مجاز ٹریبونل نہیں تھا۔ XIV، سال 1947 (جسے اس کے بعد ایکٹ کہا جاتا ہے) جیسا کہ اس وقت تھا؛ اور
- (2) ٹریبونل کا فیصلہ قانون کے لحاظ سے پائیدار نہیں ہے کیونکہ اس سے ظاہر ہوتا ہے کہ ٹریبونل کمپنی کی طرف سے کی گئی جانچ پر اپیل میں بیٹھا تھا، اور یہ وہ کرنے کا حقدار نہیں تھا۔ مندرجہ معاملہ (1)۔

اس معاملے میں حوالہ 8 مارچ 1956 کو ترمیم شدہ ایکٹ نمبر 1 سے پہلے دیا گیا تھا۔ XXXVI، سال 1956 نافذ ہوا۔ متعلقہ وقت پر، لہذا، ایکٹ کی دفعہ 7، جس میں ٹریبونل کی اہلیت فراہم کی گئی تھی، اس بات کی ضرورت تھی کہ جہاں یہ ایک ممبر ٹریبونل ہو، وہ (a) عدالت عالیہ کانج ہونا چاہیے یا ہونا چاہیے تھا، یا (b) ڈسٹرکٹ جج ہونا چاہیے یا ہونا چاہیے تھا، یا (c) عدالت عالیہ کے جج کے طور پر تقرری کے لیے اہل ہونا چاہیے۔ دلیل ہے کہ شری ہزاریکا جو اس معاملے میں ٹریبونل تھے، اس شق کے تحت اہل نہیں تھے۔ یہ دلیل ٹریبونل کے سامنے نہیں اٹھائی گئی تھی اور اس لیے یہ ثابت کرنے کے لیے ضروری حقائق پر غور نہیں کیا گیا کہ آیا شری ہزاریکا ٹریبونل کے طور پر مقرر ہونے کے اہل تھے یا نہیں۔ شری ہزاریکا حوالہ دیے جانے کے وقت زیریں آسام ڈویژن کے ایڈیشنل ڈسٹرکٹ اینڈ سیشن جج تھے۔ یہ فرض کرتے ہوئے کہ وہ اوپر کی شق (a) کے تحت اہل

نہیں تھا، وہ شق (b) کے تحت اہل ہو سکتا تھا، اگر وہ اس مخصوص ڈویژن میں ایڈیشنل ڈسٹرکٹ جج بننے سے پہلے کہیں اور ڈسٹرکٹ جج ہوتا۔ مزید یہ کہ اگر وہ کبھی ضلعی جج نہیں رہا ہوتا، تو بھی وہ عدالت عالیہ کے جج کے طور پر تقرری کے لیے اہل ہو سکتا ہے۔ ان معاملات کی تحقیقات کی ضرورت تھی اور ان کی تحقیقات نہیں کی گئی کیونکہ یہ سوال ٹریبونل کے سامنے نہیں اٹھایا گیا تھا۔ اس صورت حال میں، ہم کمپنی کو پہلی بار ہمارے سامنے یہ سوال اٹھانے کی اجازت دینے کے لیے تیار نہیں ہیں اور اس لیے ہم اس عنوان کے تحت دلیل کو مسترد کرتے ہیں۔

مندرجہ معاملہ (2)۔

ٹریبونل نے یہ قرار دینے کے لیے دو وجوہات بتائیں کہ برخاستگی بلا جواز تھی؛ یعنی (1) مناسب طریقہ کار پر عمل نہیں کیا گیا تھا، اور (2) قانونی شہادت کی کمی تھی۔ جہاں تک دوسری وجہ کا تعلق ہے، کمپنی کی جانب سے تنقید میں زور ہے کہ ٹریبونل نے اس طرح پیش قدمی کی جیسے وہ کمپنی کی طرف سے کی گئی جانچ پڑتال میں بیٹھا ہو۔ لیکن اس بات پر غور کرتے ہوئے کہ ٹریبونل کی یہ رائے بھی تھی کہ مناسب طریقہ کار پر عمل نہیں کیا گیا تھا، ہمیں ابھی یہ دیکھنا ہے کہ کیا ٹریبونل کا یہ نتیجہ اس نتیجے کو درست ثابت کرتا ہے جس پر وہ پہنچا تھا۔ ہم اس سلسلے میں تفصیل سے بتا سکتے ہیں کہ 12 مارچ کو جانچ میں کیا ہوا، جیسا کہ مینجر کی گواہی اور ٹریبونل کے سامنے اس کی طرف سے پیش کردہ دستاویزات سے ظاہر ہوتا ہے۔ وہ ظاہر کرتے ہیں کہ جب 12 مارچ کو جانچ کی گئی تھی، تو کچھ افراد، جن کے بیانات مینجر نے داس کی غیر موجودگی میں ریکارڈ کیے تھے، اس دوران موجود تھے جسے کمپنی کی تحقیقات کہا جا سکتا ہے۔ اس دن داس سے جو پہلا سوال پوچھا گیا تھا وہ یہ تھا کہ کیا انہیں گیارہ سے لاری کے دوپہیے اور ٹائر غائب ہونے کے سلسلے میں کچھ کہنا ہے۔ اس نے جواب دیا کہ اسے کچھ نہیں کہنا ہے، انہوں نے مزید کہا کہ وہ چوری کے بارے میں کچھ نہیں جانتے۔ اس کے بعد انہیں بتایا گیا کہ جن لوگوں نے ان کے خلاف ثبوت دیے تھے وہ موجود ہیں اور انہیں ان سے پوچھنا چاہیے کہ ان کا کیا کہنا ہے۔ اس نے جواب دیا کہ وہ ان سے کوئی سوال نہیں کرے گا۔ پھر موجود گواہوں سے پوچھا گیا کہ کیا انہوں نے مینجر کے سامنے جو ثبوت دیا تھا وہ درست تھا یا نہیں اور اگر وہ درست نہیں تھا تو وہ اس میں ترمیم کرنے کے لیے آزاد تھے۔ ان سب نے جواب دیا کہ مینجر کے سامنے جو ثبوت انہوں نے دیے تھے وہ درست تھے۔ 12 مارچ کو جانچ میں بس اتنا ہی ہوا تھا، اور اس کے بعد مینجر نے برخاستگی کا حکم جاری کیا۔ مینجر کی گواہی سے پتہ چلتا ہے کہ تفتیش میں موجود گواہوں سے داس کی موجودگی میں پوچھ گچھ نہیں کی گئی۔ اس سے یہ بھی ظاہر نہیں ہوتا کہ گواہوں کے بیانات کی کاپیاں

داس کو ان سے پوچھ گچھ کرنے سے پہلے فراہم کی گئی تھیں۔ مزید یہ کہ اس کے شواہد سے یہ ظاہر نہیں ہوتا کہ جو بیانات ریکارڈ کیے گئے تھے وہ داس کو گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے سے پہلے جانچ میں پڑھ کر سنائے گئے تھے۔ یہ سچ ہے کہ جو بیانات قلمبند کیے گئے تھے وہ کمپنی کی جانب سے ٹریبونل کے سامنے پیش کیے گئے تھے لیکن گواہوں کو پیش نہیں کیا گیا تاکہ داس کی جانب سے اس مرحلے پر بھی ان سے جرح کی جاسکے۔ سوال یہ ہے کہ کیا ان حالات میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ اس معاملے میں فطری انصاف کے اصول کے مطابق تحقیقات کی گئی تھی۔

اس سلسلے میں ہم بھارتی یونین بنام ٹی آر واما⁽¹⁾ کا حوالہ دے سکتے ہیں۔ یہ ایک سرکاری ملازم کی برطرفی سے متعلق معاملہ تھا اور سوال یہ تھا کہ کیا بھارت کا آئین کے آرٹیکل 311 کے تحت کی گئی جانچ فطری انصاف کے اصول کے مطابق تھی۔ اس عدالت نے جسٹس ویٹنگٹرام آئر کے بذریعے بات کرتے ہوئے صفحہ 507 پر اس سلسلے میں مندرجہ ذیل مشاہدہ کیا:-

"اسے وسیع پیمانے پر بیان کرتے ہوئے اور اسے مکمل ہونے کا ارادہ کیے بغیر، یہ مشاہدہ کیا جاسکتا ہے کہ فطری انصاف کے قوانین کا تقاضہ ہے کہ کسی فریق کو وہ تمام متعلقہ ثبوت پیش کرنے کا موقع ملے جس پر وہ انحصار کرتا ہے، کہ مخالف کا ثبوت اس کی موجودگی میں لیا جائے، اور اسے اس فریق کے ذریعے جانچ کیے گئے گواہوں سے جرح کرنے کا موقع دیا جائے، اور یہ کہ اس کے خلاف کسی بھی مواد پر انحصار نہیں کیا جانا چاہیے جب تک کہ اسے ان کی وضاحت کا موقع نہ دیا جائے۔"

یہ فوری طور پر واضح ہو جائے گا کہ 12 مارچ کو ہونے والی جانچ میں ان اصولوں پر عمل نہیں کیا گیا، کیونکہ داس کی موجودگی میں ان گواہوں سے پوچھ گچھ نہیں کی گئی جن پر کمپنی نے انحصار کیا تھا۔ یہ سچ ہے کہ اس معاملے میں طے شدہ اصولوں کا مقصد مکمل ہونا نہیں ہے۔ ایک اور معاملے میں نیو پرکاش ٹرانسپورٹ کمپنی لمیٹڈ بنام نیو سوورنا ٹرانسپورٹ کمپنی لمیٹڈ⁽²⁾، اس عدالت نے فیصلہ دیا کہ "فطری انصاف کے قواعد قانونی اداروں کے مختلف آئین اور قانون سازی کے ذریعے مقرر کردہ قواعد کے ساتھ مختلف ہوتے ہیں جن کے تحت انہیں کام کرنا ہوتا ہے، اور اس سوال پر کہ آیا کسی خاص معاملے میں ان کی خلاف ورزی کی گئی ہے، اس کا فیصلہ کسی پہلے سے تصور کردہ تصور سے نہیں کیا جانا چاہیے کہ وہ کیا ہو سکتے ہیں بلکہ متعلقہ ایکٹ کی توضیحات کی روشنی میں کیا جانا چاہیے۔" اس معاملے میں، یہ قرار دیا گیا تھا کہ "اپیل کی سماعت کے وقت چیئرمین کی طرف سے پولیس رپورٹ کے مندرجات کو پڑھنا فطری انصاف کے اصولوں کی تعمیل کے لیے کافی تھا کیونکہ قواعد میں اس کی

کاپی کسی بھی فریق کو فراہم کرنے کی ضرورت نہیں تھی۔ "تاہم، یہ ایک ایسا معاملہ تھا جس میں رپورٹ بنانے والے پولیس افسر سے جرح کرنے کی ضرورت نہیں تھی؛ دوسری طرف، متعلقہ فریق کو اس کے خلاف استعمال کیے جانے والے مواد کے بارے میں مطلع کیا گیا اور اسے اس کی وضاحت کرنے کا موقع دیا گیا۔ 12 مارچ کو جو کچھ ہوا اس کے بارے میں حقائق کا بیان، جو ہم نے اوپر دیا ہے، ظاہر کرتا ہے کہ اس معاملے میں بھی ایسا نہیں کیا گیا تھا، کیونکہ اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ہے کہ اس کے خلاف ثبوت دینے والے گواہوں کے بیانات کی کاپیاں انہیں فراہم کی گئی تھیں یا یہاں تک کہ گواہوں کی طرف سے مینجر کو دیے گئے بیانات اس کو پوچھ گچھ کے لیے کہنے سے پہلے شدت سے پڑھ کر سنائے گئے تھے۔ ان حالات میں اس نوعیت کی تحقیقات میں فطری انصاف کے اصول میں سے ایک کا مشاہدہ نہیں کیا گیا، اور اس لیے ٹریبونل کا یہ نتیجہ کہ مناسب طریقہ کار پر عمل نہیں کیا گیا تھا جائز ہے اور اسے چیلنج کرنے کے لیے کھلا نہیں ہے۔

اگر کمپنی گواہوں کو ٹریبونل کے سامنے پیش کرتی اور اس کو وہاں ان سے جرح کرنے کا موقع دیتی تو جانچ کے انعقاد میں غلطی کو دور کیا جاسکتا تھا۔ میسرز ساساموسی شوگرورکس (پرائیویٹ) لمیٹڈ بنام شو برتی خان (1) میں، ہمارے پاس اس بات کی نشاندہی کرنے کا موقع تھا کہ یہاں تک کہ جہاں آج نے کسی ملازم کو برخواست کرنے کی اجازت کے لیے ایکٹ کی دفعہ 33 کے تحت درخواست دینے سے پہلے جانچ نہیں کی تھی، وہ ٹریبونل کے سامنے تمام متعلقہ شواہد پیش کر کے عیب کو ٹھیک کر سکتا تھا، جس صورت میں ٹریبونل شواہد پر غور کرے گا اور فیصلہ کرے گا کہ اجازت دی جانی چاہیے یا نہیں۔ اسی اصول کا اطلاق ایکٹ کی دفعہ 15 کے تحت فیصلے کی صورت میں ہو گا، اور اگر آجر کی طرف سے جانچ میں کوئی نقص تھا تو وہ ٹریبونل کے سامنے ضروری ثبوت پیش کر کے اس نقص کو پورا کر سکتا ہے۔ اس سے معاملات وہیں رہ گئے جہاں وہ تھے اور اس کو گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا کبھی موقع نہیں ملا جب انہیں مکمل طور پر معلوم تھا کہ انہوں نے اس کے خلاف کیا کہا ہے۔ لیکن اس معاملے میں بھی ایسا نہیں کیا گیا، کیونکہ کمپنی نے ٹریبونل کے سامنے جو کچھ بھی کیا وہ مینجر کی طرف سے قلمبند کیے گئے بیانات کو پیش کرنا تھا جسے ہم نے تحقیقات کا نام دیا ہے۔ اس سے معاملات وہیں رہ گئے جہاں وہ تھے اور اس کو گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا کبھی موقع نہیں ملا کیونکہ وہ پوری

طرح جانتے تھے کہ انہوں نے اس کے خلاف کیا کہا تھا۔ ان حالات میں ہماری رائے ہے کہ ٹریبونل کا یہ نتیجہ درست ہے کہ اس معاملے میں جانچ مناسب نہیں تھی اور اسے قائم رہنا چاہئے۔

اس لیے ہم اپیل کو مسترد کرتے ہیں۔ تاہم، ہم یہ واضح کرنا چاہتے ہیں کہ ادائیگی کی تاریخ تک معاوضے کی گرانٹ طے کرنے والے ٹریبونل کے حکم کو 11,125 روپے کی رقم تک محدود رکھا جانا چاہیے، جو اس عدالت کے 22 اپریل 1957 کے حکم کے مطابق اس عدالت میں جمع کیا گیا ہے اور اس مزید کسی چیز کے حقدار نہیں ہوں گے، کیونکہ ادائیگی پر مزید روک اس عدالت کے حکم کے مطابق تھی۔ ان حالات میں ہماری رائے ہے کہ فریقین کو اس عدالت کے اپنے اخراجات خود برداشت کرنے چاہئیں۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔