[1996] سپریم کورٹ رپوٹس10.S.C.R

از عدالت عظمی

بالبیر چند

بنام

فوڈ کارپوریشن آف انڈیا لمیٹڈ اور دیگران

16 دسمبر1996

[کے رامسوامی اور جی ٹی ناناوتی، جسٹسز]

بدانتظامی—سزا—اعلی ترین اتھارٹی کی طرف سے منظور کردہ حکم—فوڈ کارپوریشن آف انڈیا کی میعاد—اناج کی نقل وحمل کا معاہدہ—ایک بدنام ٹھیکیدار جس نے پہلے غبن کا ارتکاب کیا ہے اس نے نقالی کے ذریعے ایک اور بے نامی معاہدہ حاصل کیا—درخواست گزار کی ڈیوٹی میں ناکامی تفصیلات کی تصدیق کرنے میں—درخواست گزار اور دیگر ملازمین کے خلاف بدانتظامی اور ڈیوٹی میں لاپرواہی کا الزام—مشترکہ انکوائری کا انعقاد—درخواست گزار کو سروس سے ہٹانے کا حکم—زونل مینیجر کی طرف سے منظور نہیں کیا گیا حکم جو درخواست گزار کو ہٹانے کے قابل تھا—اس کے بجائے اعلی اتھارٹی یعنی مینیجنگ ڈائریکٹر کی طرف سے منظور کردہ ہٹانے کا حکم—ایسا حکم درست تھا—آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں۔

سرجیت گھوش بنام چیئرمین اور مینیجنگ ڈائریکٹر، یونائیٹڈ کمرشل بینک، اے آئی آر (1995) ایس سی 1053، قابل اطلاق قرار دیا گیا۔

ملازمت قانون—مجرم ملازمین کی تعداد—مشترکہ انکوائری کا انعقاد—اس کے لیے طریقہ کار—انکوائری کو تقسیم کرنے کی ضرورت کے بارے میں ہدایات—منعقد تادیبی انکوائری کو کسی فوجداری عدالت میں کسی جرم کے لیے استغاثہ کے طور پر نہیں مانا جانا چاہیے جہاں مجرموں کو شریک ملزم کے طور پر پیش کیا جاتا ہے—تادیبی کارروائی میں، شریک ملزم کا تصور پیدا نہیں ہوتا ہے—لہذا، ہر مجرم دوسرے شخص کو طلب کرنے اور انکوائری میں دفاعی گواہ کے طور پر اس کی طرف سے جانچ کرنے کا حقدار ہوگا یا کسی دوسرے غافل افسر کو جرح کرنے کے لیے طلب کرے گا اگر وہ اسے معاندانہ پائے اور اس کا بیان ہو۔ تادیبی اتھارٹی کی طرف سے غور کے لیے ریکارڈ پر رکھا گیا—ان حالات میں، مقدمات کو تقسیم کرنے کی ضرورت واضح طور پر بے کار، وقت طلب اور دیرپا ہے—اس کی حوصلہ افزائی نہیں کی جانی چاہیے—لہذا، مشترکہ تفتیش کے انعقاد کے بعد کی گئی کارروائی میں کوئی غیر قانونی بات نہیں تھی۔

ملازمت قانون—بدسلوکی—غافل افسران کی تعداد—سزا—برابری—محض اس وجہ سے منعقد کی گئی کہ ایک افسر کو غلط طریقے سے دوسروں کے مقابلے میں کم سزا دی گئی تھی جن کے خلاف بدانتظامی ثابت ہوئی ہے، یہ نہیں مانا جا سکتا کہ انہیں بھی کم سزا دی جانی چاہیے ورنہ وہی غلط نظریہ دہرایا جائے گا—ایک ہی غلطی دہرانے سے گریز آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں ہوگی اور اسے من مانی یا امتیازی

سلوک کے طور پر نہیں مانا جا سکتا جس کی وجہ سے انصاف ضائع ہوتا ہے – مناسب اعلی اتھارٹی کے لیے قانون کے مطابق مناسب فیصلہ لینا کھلا ہے۔

ملازمت قانون – سرکاری ملازم – عوامی معاملات کو انجام دینے میں کھلے پن اور جوابدہی کی ضرورت – غلطی کرنے والے اہلکاروں سے نقصان کی ذاتی وصولی۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار 1996: کی خصوصی اجازت کی درخواست (سی) نمبر 23981۔

1996 کے ڈبلیو پی نمبر 12340 میں پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے 16.8.96 کے فیصلے اور حکم سے۔

وی۔ شیکھر درخواست گزار کے لیے۔

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم دیا گیا:

یہ خصوصی اجازت کی عرضی پنجاب اور ہریانہ عدالت عالیہ کے دو نفری بنچ کے حکم سے پیدا ہوتی ہے، جو 16 اگست 1996 کو سی ڈبلیو پی نمبر 12340 / 96 میں دائر کی گئی تھی، جس میں عرضی کو محدود مدت میں خارج کر دیا گیا تھا۔

جب درخواست گزار فوڈ کارپوریشن آف انڈیا، چنڈی گڑھ آفس میں منیجر کے طور پر کام کر رہا تھا، راجندر سنگھ رانا نے اجیت سنگھ کے بیٹے ہرجیت سنگھ کا روپ دھار کر اناج کی نقل وحمل کے لیے کارپوریشن کے ساتھ سال 1992 – 93 کا معاہدہ حاصل کرنے میں کامیابی حاصل کی تھی۔ درخواست گزار کا فرض ٹینڈر کے ساتھ فراہم کردہ تفصیلات کی تصدیق کرنا اور اس سلسلے میں فیصلہ لینے کے لیے مجاز اتھارٹی کو پیش کرنا تھا۔ درخواست گزار کی طرف سے جمع کرائی گئی تصدیق کی رپورٹ میں، اس نے کہا تھا کہ ہرجیت سنگھ نے 200 روپے کے بقایا کے ساتھ ایک بینک اکاؤنٹ پیش کیا تھا جبکہ ہرجیت سنگھ کی طرف سے مبینہ طور پر بینک حکام سے 4 فروری 1992 کو حاصل کردہ سرٹیفکیٹ میں" ہرجیت سنگھ کا بقایا 56400 بتایا گیا تھا۔ رہائشی ہاؤس بلڈنگ کی قیمت کے حوالے سے، منظور شدہ ڈیزائنر اور آرکیٹیکٹ نے اس کا جائزہ لیا تھا۔ یہ بھی کہا گیا کہ" پارٹی شہر میں اچھی ساکھ رکھتی ہے"۔ اس بنیاد پر، معاہدہ حاصل کیا گیا تھا، لیکن بعد میں یہ پتہ چلا کہ معاہدہ حاصل کرنے والا مذکورہ ہرجیت سنگھ بیٹا اجیت سنگھ کوئی اور نہیں بلکہ راجندر سنگھ رانا تھا جس نے 1400 ایم – ٹی ضرورت سے زیادہ چاول کا غلط استعمال کیا جو اسے سابق کھنہ کو سڑک کے ذریعے آسام پہنچانے کے لیے پہنچایا گیا تھا۔ اس کی بنیاد پر، درخواست گزار اور دیگر کے خلاف ان کی ڈیوٹی میں لاپرواہی اور سچائی کے ساتھ رپورٹ پیش کرنے میں ناکامی پر تادیبی کارروائی شروع کی گئی۔ تمام افسران کے خلاف مشترکہ تحقیقات کے بعد اتھارٹی نے فیصلہ کیا کہ درخواست گزار کو ملازمت سے ہٹا دیا جائے۔ اس کے مطابق اسے ہٹا دیا گیا۔ اپیل پر، بورڈ نے 26 اپریل 1996 کی کارروائی میں 19 ٹائپ شدہ صفحات پر مشتمل ایک تفصیلی حکم میں اس کی تصدیق کی۔ عدالت عالیہ نے عرضی کو محدود مدت میں خارج کر دیا ہے۔ اس طرح یہ خصوصی اجازت کی درخواست ہے۔

درخواست گزار کے وکیل نے یہ دلیل پیش کی ہے کہ چونکہ درخواست گزار کو تادیبی اتھارٹی یعنی زونل منیجر، جو اکیلے اسے ہٹانے کے اہل ہیں، کی طرف سے برخاست کرنے کی ضرورت تھی، اس لیے منیجنگ ڈائریکٹر کی طرف سے جاری قابل برخاستگی کا حکم قانون کے مطابق غلط ہے۔اس کی حمایت میں، انہوں نے سرجیت گھوش بنام چیئرمین اور منیجنگ ڈائریکٹر، یونائیٹڈ کمرشل بینک، اے آئی آر (1995) ایس سی 1053 میں اس عدالت فیصلے پر انحصار کیا۔ یہ ایک تسلیم شدہ موقف ہے کہ چونکہ تمام مجرم عہدیداروں کے خلاف مشترکہ انکوائری کی گئی تھی، اس لیے مجاز اتھارٹی کے درجہ بندی میں سب سے اونچا شخص جو مجرموں کے خلاف تادیبی کارروائی کرسکتا تھا وہ کارپوریشن کا منیجنگ ڈائریکٹر تھا۔عام حالات میں جہاں منیجنگ ڈائریکٹر اپیلٹ اتھارٹی ہونے کے ناطے سزا کا حکم منظور نہیں کرنا چاہیے تاکہ مجرم ملازم اپیل کے حق سے فائدہ اٹھا سکے۔اب یہ اچھی طرح سے طے شدہ قانونی حیثیت ہے کہ تقرری کرنے والے اتھارٹی سے نیچے کا اختیار تادیبی کارروائی کے معاملے میں کوئی فیصلہ نہیں لے سکتا۔لیکن قانون میں کوئی ممانعت نہیں ہے کہ اعلیٰ اتھارٹی کو تادیبی کارروائی کے معاملے میں فیصلہ نہیں لینا چاہیے یا بنیادی اتھارٹی کے طور پر جرمانہ عائد نہیں کرنا چاہیے۔اس بنیاد پر یہ نہیں کہا جاسکتا کہ آئین کے آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی یا مادی تعصب کا باعث بنا کر امتیازی سلوک کیا جائے گا۔وکیل کے ذریعے دیے گئے فیصلے میں، یہ ظاہر ہوتا ہے کہ قواعد میں، درجہ بندی میں نچلے درجے کا افسر تادیبی اختیار تھا لیکن اپیل کنندہ اتھارٹی نے افسر کو ملازمت سے ہٹانے کا حکم منظور کیا تھا۔اس طرح، قواعد کے تحت فراہم کردہ اپیلٹ علاج کو مسترد کردیا گیا۔ان حالات میں، اس عدالت نے رائے دی کہ اس سے مجرم کے لیے تعصب پیدا ہوتا ہے کیونکہ وہ بصورت دیگر اپیلٹ علاج سے فائدہ اٹھاتا اور حقیقت کے سوال پر اپیلٹ اتھارٹی کے ذریعے اپنے کیس پر غور کرنے کا اس کا حق دستیاب نہیں تھا۔لیکن یہ قانون کے اصول کے طور پر نہیں رکھا جاسکتا کہ تمام حالات میں اعلیٰ اتھارٹی کو قواعد کے تحت بنیادی اتھارٹی کے طور پر جرمانہ عائد کرنے کے معاملے پر غور کرنا چاہیے اور فیصلہ کرنا چاہیے، اس معاملے میں بورڈ کو دوسری اپیل/نظر ثانی کا حق بھی فراہم کیا گیا تھا۔درحقیقت، اپیل کو بورڈ سے زیادہ ترجیح دی گئی۔بورڈ نے چیئرمین کے بذریعے اس معاملے پر تفصیلی غور کیا۔یہ آئین کے آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں ہے۔

اس کے بعد یہ دعوی کیا جاتا ہے کہ محکمہ کی طرف سے 13 مئی 1980 کو انکوائری کی تقسیم کے حوالے سے ایک سرکلر جاری کیا گیا تھا اور جب کہ پیرا 2 اس طریقہ کار کی نشاندہی کرتا ہے جس پر عمل کیا جانا چاہیے، پیرا 3(ii) اس بات کی نشاندہی کرتا ہے کہ کیس کی تقسیم کا حکم کب دیا جائے گا اور ذیلی پیرا (iii) میں تصور کیا گیا ہے کہ تمام ملزم اہلکاروں کے خلاف ایک مشترکہ چارج شیٹ جاری کرنا مناسب ہوگا۔محکمہ کے سرکلر میں اس کا مزید تصور اس طرح کیا گیا ہے :

"جب بھی دو یا دو سے زیادہ ایف سی آئی ملازمین کے خلاف مشترکہ کارروائی شروع کی جاتی ہے، تو اس طرح کی مشترکہ کارروائی کا حکم تادیبی اتھارٹی کے ذریعے دیا جانا چاہیے جو اس معاملے میں ملوث ایف سی آئی کے سب سے فاضل ملازم کو برخاست کرنے کا بڑا جرمانہ عائد کرنے کے قابل ہو۔اس کا فطری مطلب یہ ہے کہ تفتیشی اتھارٹی اس طرح کی مشترکہ کارروائی میں اپنی انکوائری کی رپورٹ اس مخصوص تادیبی اتھارٹی کو پیش کرے گی، کیس میں حتمی احکامات کے لیے، اس طرح جونیئر اہلکاروں کو اپیل کے ایک یا زیادہ مواقع سے محروم کردے گی اور ساتھ ہی جائزے کے لیے درخواست بھی کرے گی۔

اس طرح کی مشترکہ کارروائی کی صورت میں، اگر انکوائری رپورٹ یا اس کی ایک کاپی نچلے نظم وضبط کے حکام کو ارسال کی جاتی ہے، جو

ایسے جونیئر اہلکاروں پر جرمانے عائد کرنے کے اہل ہیں، تو اس کے نتیجے میں کئی صورتوں میں مختلف حکام کی طرف سے مختلف افراد کو مختلف سزائیں عائد کی گئی ہیں۔ ایک ہی الزام پر۔

اس سلسلے میں حکومت بھارت کی طرف سے جاری کردہ مختلف ہدایات کے حوالے سے اس موقف کا بغور جائزہ لیا گیا ہے اور اس کے تحت مذکورہ رہنما خطوط پر عمل کرنے کا فیصلہ کیا گیا ہے:

(i) مشترکہ کارروائی اور مشترکہ کارروائی کے اصل معنی کے بارے میں خدشات پائے گئے ہیں۔ اس طرح یہ واضح کیا جاتا ہے کہ مشترکہ کارروائی اور مشترکہ کارروائی اصطلاحات مترادف ہیں اور درحقیقت دونوں میں کوئی فرق نہیں ہے۔

(ii) جب بھی دو یا دو سے زیادہ ملازمین کسی خاص تادیبی کارروائی میں ملوث ہوتے ہیں اور جب ایک ملزم اہلکار دوسرے کو اپنے معاملے میں گواہ کے طور پر پیش کرتا ہے تو کارروائی مشترکہ/مشترکہ کارروائی کے طور پر نہیں کی جاسکتی۔ ایسی ہنگامی صورتحال میں، عدالت عالیان کی طرف سے مقرر کردہ عمومی اصول یہ ہیں کہ مختلف مقدمات میں ملزم افسر پر الگ سے مقدمہ چلایا جانا چاہیے اور یہ کہ دونوں انکوائریوں کو وہ بیک وقت کرے، تاکہ مختلف تفتیشی حکام کی طرف سے متضاد نتائج اور ایک ہی ثبوت کی مختلف تشخیص سے بچا جاسکے۔

(iii) مشترکہ کارروائی شروع کرتے وقت یہ یاد رکھا جائے گا کہ اس طرح کی کارروائی کا حکم صرف آخری حربے کے طور پر دیا جانا چاہیے اور اگر ایسی کارروائی کا حکم دیا جاتا ہے تو اس میں ملوث تمام ملزم اہلکاروں کے خلاف بھی الزام مشترکہ ہونا چاہیے۔ دوسرے لفظوں میں، یہ مشورہ دیا جائے گا کہ تمام ملزم اہلکاروں کے خلاف ایک مشترکہ چارج شیٹ جاری کی جائے۔ متعلقہ ڈسپلنری اتھارٹی کو اس سلسلے میں فیصلہ لینے سے پہلے مشترکہ تحقیقات کرنے کی خواہش کا جائزہ لینا چاہیے تاکہ علیحدہ چارج شیٹ کے معاملے سے بچا جاسکے۔ مشترکہ کارروائی میں تفتیش ختم ہونے کے بعد، متعلقہ تادیبی اتھارٹی کو ایسے متعلقہ اہلکاروں کی بدسلوکی کی سنگینی کو مدنظر رکھتے ہوئے ملزم ملازمین کے خلاف فیصلہ لینا چاہیے۔ تاہم، تمام عہدیداروں کے مقدمات کو مشترکہ کارروائی کا حکم دینے والی اتھارٹی کے ذریعے نمٹا دیا جانا چاہیے تاکہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ تمام متعلقہ عہدیداروں کے معاملے میں یکساں معیارات کا اطلاق ہو۔"

یہ دلیل دی جاتی ہے کہ جب ایک مجرم افسر دوسرے مجرم کو طلب کرنے کی کوشش کرتا ہے جس پر بنائے نالش مشترکہ مقصد یا اسی لین دین کے دوران ہونے والی بدانتظامی کے الزام میں الزام عائد کیا گیا ہے یا ایک سے زیادہ افسران کو مشترکہ طور پر طلب کرنے کی کوشش کی جاتی ہے، تو درخواست گزار کو موقع دیا جانا چاہیے۔ معاملے کو تقسیم کرنے اور یہ دعوی کرنے کے لیے کہ مشترکہ انکوائری اس طرح درخواست گزار کو اپنے دفاع کو ثابت کرنے کے لیے افسر کو طلب کرنے کے موقع سے انکار کرنے کے لیے سنگین تعصب کا باعث بنی ہے۔ ہمیں دلیل میں کوئی صداقت نہیں ملتی ہے۔ یہ دیکھا گیا ہے کہ یہ صرف کارروائی کو رہنما خطوط کے طور پر انجام دینے کی ہدایات ہیں۔ جب ایک سے زیادہ مجرم افسر ملوث ہوتے ہیں، تو کارروائی کی کثرت سے بچنے کے لیے، اسی کے انعقاد کے نتیجے میں ہونے والی غیر ضروری تاخیر اور ثبوتوں کو اوور لیپ کرنے یا اس کی کمی اور اس سلسلے میں فیصلے کے تنازعہ سے بچنے کے لیے، یہ ہمیشہ ضروری اور خوش آئند ہوتا ہے کہ تمام مجرم افسران کے خلاف مشترکہ انکوائری کی جائے۔ مجاز اتھارٹی ضابطوں کے مطابق اپنے مقدمات پر معروضی طور پر غور کرے گی اور بدانتظامی کے ثبوت پر نتائج ریکارڈ کرنے اور ثابت شدہ الزام پر مناسب سزا دینے اور مجرموں کو مناسب سزا دینے کے

لیے شواہد پر غور کرنے کے بعد معاملے کا جلد فیصلہ کرے گی۔ اگر ایک ملزم افسر اپنے دفاع کے ثبوت کے طور پر دوسرے ملزم افسر کا حوالہ دیتا ہے، تو تفتیش کو بذات خود تقسیم کرنے کی ضرورت نہیں ہے یہاں تک کہ جب ملزم افسر اس کی طرف سے آزادانہ تحقیقات کا دعوی کرنا چاہیں۔ اگر یہ طریقہ کار اپنایا جاتا ہے، تو عام طور پر تمام مجرم کارروائی میں تاخیر کرنے اور یہ دیکھنے کے لیے کہ مختلف سطحوں پر لیے گئے فیصلوں میں تضاد ہے، اپنی بولی میں کارروائی کو تقسیم کرنے کی کوشش کریں گے۔ ظاہر ہے، تادیبی تفتیش کو فوجداری عدالت میں کسی جرم کے لیے استغاثہ کے طور پر نہیں سمجھا جانا چاہیے جہاں مجرموں کو شریک ملزم کے طور پر پیش کیا جاتا ہے۔ تادیبی کارروائی میں شریک ملزم کا تصور پیدا نہیں ہوتا۔ لہذا، مجرموں میں سے ہر ایک دوسرے شخص کو طلب کرنے اور انکوائری میں دفاعی گواہ کے طور پر اس کی طرف سے جانچ کرنے کا حقدار ہوگا یا کسی دوسرے مجرم افسر سے جرح کرنے کے لیے طلب کرے گا اگر وہ اسے معاندانہ پائے اور اس کے بیان کو تادیبی اتھارٹی کے ذریعے غور کے لیے ریکارڈ پر رکھے۔ ان حالات میں، معاملات کو تقسیم کرنے کی ضرورت واضح طور پر بے کار، وقت طلب اور دیر طلب ہے۔ اس کی حوصلہ افزائی نہیں کی جانی چاہیے۔ اس کے مطابق، ہمیں کی گئی کارروائی میں کوئی غیر قانونی نہیں ملتا ہے۔

مزید یہ دعوی کیا گیا ہے کہ کچھ مجرموں کو معمولی جرمانے کے ساتھ چھوڑ دیا گیا جبکہ درخواست گزار کو ملازمت سے ہٹانے کا بڑا جرمانہ عائد کیا گیا۔ ہمیں اس سوال میں جانے کی ضرورت نہیں ہے۔ صرف اس وجہ سے کہ ایک افسر کو غلط طریقے سے دوسروں کے مقابلے میں کم سزا دی گئی تھی جن کے خلاف بدانتظامی ثابت ہوئی ہے، یہ نہیں مانا جا سکتا کہ انہیں بھی کم سزا دی جانی چاہیے ورنہ وہی غلط نظریہ دہرایا جائے گا۔ ایک ہی غلطی کو دہرانے سے گریز آرٹیکل 14 کی خلاف ورزی نہیں ہوگی اور اسے من مانی یا امتیازی سلوک کے طور پر نہیں مانا جا سکتا جس سے انصاف ضائع ہو جائے۔ یہ مناسب اعلی اتھارٹی کے لیے کھلا ہو سکتا ہے کہ وہ معاملے کو دیکھے اور قانون کے مطابق مناسب فیصلہ کرے۔

موجودہ ایک بدنام زمانہ ٹھیکیدار کا معاملہ ہے جس کے بارے میں جانا جاتا ہے کہ اس نے پہلے کے مواقع پر کارپوریشن کی جائیداد کے سلسلے میں غبن کا ارتکاب کیا تھا۔ اس نے نقالی کر کے دوسرے افراد کے نام پر ایک اور بے نامی معاہدہ طلب کیا اور حاصل کیا۔ ظاہر ہے کہ وہ تمام لوگ جو ٹھیکیدار کے بارے میں پہلے سے جانتے تھے اور اس سے پہلے اس سے نمٹ چکے تھے، انہیں اعلی حکام کو حقیقی حقائق بتانے کے لیے مناسب خیال رکھنا چاہیے تھا تاکہ متعلقہ حکام ضروری فیصلہ کر سکیں۔ عوامی معاملات کے انعقاد میں جوابدہی اور کشادگی لازمی ہے، ایسا نہ ہو کہ وہ جرائم کے ارتکاب میں معاون بن جائیں۔ یہ مقدمہ غلطی کرنے والے اہلکاروں سے تقریبا 16 لاکھ روپے کی وصولی کے لیے زیر التواء مقدمے کے علاوہ ہے۔ وہ ٹھیکیدار کی طرف سے نقالی کے لیے اکسانے کی زد میں آ جائیں گے اور قانون کے مطابق اس کے خلاف مناسب کارروائی کی ضرورت ہے۔

اس کے مطابق خصوصی اجازت کی درخواست کو مسترد کر دیا جاتا ہے۔

ٹی۔این۔اے

درخواست مسترد کر دی گئی۔

Meraj U Din Sofi
2024.10.09 17:19
I am the author of this
document