[1996] سپریم کورٹ رپوٹس8.S.C.R

ازعدالت عظمی

کنور ارون کمار

بنام

یو۔ پی۔ ہل الیکٹرانکس کارپوریشن لمیٹڈ اور دیگران

28اکتوبر1996

[کے رامسوامی اور جی بی پٹنائک، جسٹسز]

ملازمت قانون:

برطرفی–جانچ کی مدت کے دوران ملازم کی کارکردگی غیر تسلی بخش پائی گئی–کوئی انکوائری نہیں کی گئی–منعقد کی گئی، جانچ کی مدت کے دوران کام اور فرائض کی کارکردگی غیر تسلی بخش تھی–باقاعدگی سے غیر حاضر تھی–تفتیش کی کوئی ضرورت نہیں–ایسے ملازمین کی خدمات کو ختم کرنے کا حقدار آجر–بدنما داغ نہیں ہے۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار 1996: کی خصوصی اجازت کی درخواست (سی) نمبر20481۔

1992 کے ڈبلیو پی نمبر 6676 (ایس/ایس) میں الہ آباد عدالت عالیہ کے 3.7.96 کے فیصلے اور حکم سے۔

درخواست گزار کی طرف سے ڈی وی سہگل، میسر سمن بالا راستوگی اور میسر مونیکا گوسوامی

عدالت کا مندرجہ ذیل حکم دیا گیا:

آئی۔اے۔کو خارج کر دیا جاتا ہے۔

یہ خصوصی اجازت کی عرضی تحریری عرضی نمبر 6676 (ایس/ایس) 92 میں الہ آباد عدالت عالیہ کے دو نفری بنچ کے 3 جولائی 1996 کے حکم اور فیصلے سے پیدا ہوتی ہے۔

درخواست گزار کو 15 جنوری 1990 کو 1100-550 روپے کے تنخواہ کے پیمانے پر مقرر کیا گیا تھا۔تنخوہ کے ساتھ کل معاوضہ

روپے 1991.40 پر آرہا تھا۔اسے تقرری کے خط کی شق (2) کے تحت زیر غور جانچ پر رکھا گیا تھا جس کا متن درج ذیل ہے :

" آپ اپنی شمولیت کی تاریخ سے 12 ماہ کی مدت کے لیے جانچ پڑتال پر ہوں گے، جس مدت کو انتظامیہ کی صوابدید پر وقتاً فوقتاً بڑھایا جا سکتا ہے۔جانچ پڑتال کی مدت کے دوران، آپ کی خدمات کو کوئی وجہ بتائے بغیر ختم کیا جا سکتا ہے۔"

16 ان کی ملازمت جنوری 1991 کی کارروائی کے ذریعے ختم کر دی گئی تھی جس کا متن درج ذیل ہے :

" جانچ کی مدت کے دوران آپ کے کام کی کارکردگی غیر تسلی بخش پائی گئی۔لہذا، آپ کی خدمات 16 جنوری 91 سے آپ کے تقرری کے خط کی شق (2) کے مطابق ختم کر دی گئی ہیں۔"

درخواست گزار نے برطرفی کے حکم کو عدالت عالیہ میں چیلنج کیا۔عدالت عالیہ اس سوال میں جانے کے بغیر کہ آیا یہ بدنما داغ ہے یا نہیں، اس نتیجے پر پہنچی کہ جواب دہندگان نے اپیل گزار پر مکمل طور پر اعتماد کھو دیا تھا اور وہ اس ملازمت کے لیے مکمل طور پر نااہل تھا جس کے لیے وہ ملازم تھا اور اس لیے وہ کسی تفتیش کا حقدار نہیں پایا گیا۔نتیجتاً، اس نے رٹ پٹیشن کو مسترد کر دیا۔درخواست گزار کے فاضل وکیل شری سہگل کا کہنا ہے کہ درج شدہ نتیجہ بدنما داغ کے مترادف ہے؛ تفتیش کے بغیر کی قابل کارروائی اور درخواست گزار کو موقع دینا، آئین کے آرٹیکل 311(2) اور اس کے تحت بنائے گئے قواعد کی خلاف ورزی ہے۔لہذا، وہ اس موقع کا حقدار ہے کہ اسے سنا جائے اور اسے صرف بدانتظامی کی بنیاد پر برخاست کیا جائے نہ کہ ختم کرنے کے آسان طریقے سے۔ہم قابل مشیر سے متفق نہیں ہیں۔حکم میں مذکور وجوہات ایک محرک ہو سکتی ہیں نہ کہ برخاستگی کی بنیاد کے طور پر۔جانچ پڑتال کی مدت کے دوران، حکام امیدواروں کی موزونیت کا اندازہ لگانے کے حقدار ہیں اور اگر یہ پایا جاتا ہے کہ امیدوار ملازمت میں رہنے کے لیے موزوں نہیں ہے تو وہ جانچ کی مدت کے دوران کام اور فرائض کی غیر تسلی بخش کارکردگی کا نتیجہ ریکارڈ کرنے کے حقدار ہیں۔ان حالات میں، لازمی طور پر تقرری کرنے والے اتھارٹی کو جانچ پڑتال کی مدت کے دوران کام اور فرائض کی کارکردگی کو دیکھنا پڑتا ہے اور اگر وہ یہ نتیجہ درج کرتے ہیں کہ اس جانچ کی مدت کے دوران، کام اور فرائض کی کارکردگی غیر تسلی بخش تھی، تو وہ حقدار ہیں۔کوئی انکوائری کیے بغیر تقرری کے خط کے لحاظ سے نوکری ختم کریں۔یہ کسی بدنما داغ کے مترادف نہیں ہے۔اگر ریکارڈ حکام کے اس نتیجے کی تائید نہیں کرتا ہے، تو مختلف صورت پیدا ہوگی۔اس معاملے میں، انہوں نے یہ نتیجہ درج کیا ہے کہ درخواست گزار کسی نہ کسی بنیاد پر باقاعدگی سے غیر حاضر تھا۔ان حالات میں، جواب دہندگان نے اپنی خدمات ختم کر دیں۔ہم جواب دہندگان کی طرف سے کی گئی کارروائی میں کوئی غیر قانونی نہیں پاتے ہیں۔

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

جی۔این۔

درخواست مسترد کر دی گئی۔

Javeed Ahmed Geelani
2024.07.15 13:17
I am the author of this document