سپریم کورٹ رپورٹس (1997) SUPP. 4 ایس سی آر

لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا اور دیگر

بنام

جناب راگھویندرا شیشا گیری راو کلکرنی

23 ستمبر 1997

[ایس۔صغیر احمد اور ڈی۔پی۔وادھوا، جسٹسز]

لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا (اسٹاف) ریگولیشنز، 1960

ضابطہ 14 (4)۔ امیدوار-ملازمت سے برطرفی-عرضی درخواست-عدالت عالیہ نے اس عدالت کے ایک فیصلے پر بھروسہ کرتے ہوئے حکم کو کالعدم قرار دیا-منعقد، عدالت عالیہ نے یہ موقف اختیار کرنے میں غلطی کی کہ امیدوار کا معاملہ مستقل ملازم سے مختلف نہیں ہے۔اور اس نے اس عدالت کے وضع کردہ قانون کو غلط طریقے سے لاگو کیا-امیدوار کی خدمات کو مستقل ملازم کے برابر نہیں کیا جا سکتا ہے-امیدوار کو جاری کردہ تقرری کے خط میں واضح طور پر کہا گیا ہے کہ امیدوار کی مدت یا امیدوار کی توسیع کی مدت کے دوران اسے کسی بھی وقت ملازمت سے فارغ کیا جا سکتا ہے، بغیر کسی نوٹس کے یا کوئی وجہ بتائے بغیر-کسی کی خدمات کو ختم کرنے سے پہلے باقاعدہ محکمانہ انکوائری کرنے کی ضرورت۔کسی شخص کو امیدوار کے معاملے میں استعمال نہیں کیا جا سکتا ہے خاص طور پر جب اس کی خدمات کو ایک معصوم حکم کے ذریعہ ختم کر دیا جاتا ہے جس سے اس پر کوئی بدنامی نہیں ہوتی ہے-تاہم، اگر برطرفی تادیبی نوعیت کی ہے اور بدسلوکی کی بنیاد پر لائی گئی ہے۔آئین کے آرٹیکل 311 (2) کی طرف راغب کیا جائے گا اور اس صورت حال میں آجر پر یہ ذمہ داری عائد ہوگی کہ وہ باقاعدہ محکمانہ تحقیقات کرائے-برطرفی صنعتی تنازعات ایکٹ کے دفعہ 2 (او) کے معنی کے اندر تخفیف کے مترادف نہیں ہوگی۔مستقلی کو مرکزی حکومت کے ذریعہ بنائے گئے قواعد سمجھا جائے گا اور صنعتی تنازعات ایکٹ-

آئین ہند،1950-آرٹیکل 311(2)-لائف انشورنس کارپوریشن ایکٹ،1956-دفعہ 48-صنعتی تنازعات ایکٹ،1947 کی دفعہ 2(او او)-تخفیف میں کچھ بھی شامل ہونے کے باوجود مؤثر سمجھا جائے گا۔

سینٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ اور دیگر بمقابلہ بروجو ناتھ گنگولی اور دیگر وغیرہ، [1986]3ایس سی سی 156 نے وضاحت کی اور اسے لاگو نہیں کیا۔

اے۔وی۔ناچنے اور دیگر بنام یونین آف انڈیا و دیگر،اے آئی آر(1982)ایس سی 1126= [1982]2 ایس سی آر 246=[1982]1ایس سی سی 205۔موتی رام ڈیکا وغیرہ بمقابلہ جنرل منیجر این۔ای۔ایف۔ ریلوے،ملی گاوں،پاڈو وغیرہ،[1964]5ایس سی آر 683۔گردیو سنگھ سدھو بمقابلہ ریاست پنجاب و دیگر،[1964]7ایس سی آر 587=اے آئی آر(1964)ایس سی 1585۔مغربی بنگال اسٹیٹ الیکٹریسٹی بورڈ اور دیگران بمقابلہ ڈی بی گھوش اور دیگران،(1985) 2ایس سی آر 1014=اے آئی آر (1985)ایس سی 722۔ہندوستان اسٹیل لمیٹڈ کے مزدور،و دیگر بمقابلہ ہندوستان اسٹیل لمیٹڈ اور دیگران، [1985]2ایس سی آر 428=اے آئی آر(1985)ایس سی 251۔او پی بھنڈاری بمقابلہ انڈین ٹورسٹ ڈیولپمنٹ کارپوریشن،[1984]4ایس سی سی 337۔دہلی ٹرانسپورٹ کارپوریشن بمقابلہ ڈی ٹی سی مزدور کانگریس اور دیگر،اے آئی آر(1991)ایس سی=10[1990]ضمنی 1ایس سی آر 142=[1991] ایس سی سی سپلیمنٹری 1600۔Parshotam لائی ڈھنگرا بمقابلہ۔یونین آف انڈیا،[1958]ایس سی آر 828۔شمشیر سنگھو دیگر ریاست پنجاب،[1975]1ایس سی آر 814=[1974]2ایس سی سی 831۔ ریاست مہاراشٹر بمقابلہ ویرپا آر ساکو جیو دیگر،اے آئی آر(1980)ایس سی 42=[1980]1ایس سی آر 551=[1979]4ایس سی سی 466۔آئل اینڈ نیچرل گیس کمیشن اور دیگر بمقابلہ ڈاکٹر محمد ایس اسکندر علی، اے آئی آر[1980]ایس سی 1242=[1980]3ایس سی آر 603=[1980]3ایس سی سی 428۔ یونین آف انڈیا اور دیگر بمقابلہ پی ایس بھٹ،اے آئی آر[1981]ایس سی 957=[1981]2ایس سی سی 761۔بشن لال گپتا بمقابلہ ریاست ہریانہ اور دیگر،اے آئی آر،[1978]ایس سی 363=[1978]2 ایس سی آر 513=[1978]1ایس سی سی 202 اور ایم وینو گوپال بمقابلہ ڈویژنل منیجر،لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا مچلی پٹنم اے پی اور دیگر،[1994]2ایس سی سی 323 کا حوالہ دیا گیا ہے۔

دیوانی اپیلیٹ کا دائرہ اختیار: 1988 کی دیوانی اپیل نمبر 1345۔

1986 کے ڈبلیو۔اے۔نمبر 3141 میں کرناٹک عدالت عالیہ کے 5.2.87 کے فیصلے اور حکم سے۔

درخواست گزاروں کی طرف سے ہریش این۔سالوے، سی کے۔سسی، کے۔کے۔شرما اور کیلاش واسدیو شامل ہیں۔

جواب دہندہ کی طرف سے ایس۔ایس۔جاولی، آرجگن ناتھ گولے اور ایم۔کے۔دعا۔

عدالت کا فیصلہ درج ذیل سنایا گیا:

مدعا علیہ کو 4 ستمبر 1985 کو اسسٹنٹ ڈیولپمنٹ آفیسر مقرر کیا گیا تھا۔اپرنٹس شپ کی مدت مکمل ہونے کے بعد، انہیں 4 دسمبر، 1985 سے ڈیولپمنٹ آفیسر کے طور پر پروبیشن پر رکھا گیا تھا۔جب وہ ابھی ایک امیدوار تھے، تو 22.5.1986 کے حکم کے ذریعہ ان کی خدمات کو ختم کر دیا گیا تھا، جسے کرناٹک عدالت عالیہ میں ایک رٹ پٹیشن میں چیلنج کیا گیا تھا۔

سینٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ و دیگر بمقابلہ بروجو ناتھ گنگولی اور دیگر وغیرہ میں اس عدالت کے فیصلے پر بھروسہ کرتے ہوئے، [1986] 3 ایس سی سی 156، عدالت عالیہ کے ایک فاضل واحد جج نے 12.8.1986 کے فیصلے کے ذریعہ رٹ پٹیشن کو منظور کیا اور برطرفی کے حکم کو منسوخ کر دیا۔اس فیصلے کو ڈویژن بنچ نے اپیل میں برقرار رکھا تھا۔اب معاملہ اسی عدالت میں ہے۔

ہم نے فریقین کے وکلاء کو سنا ہے۔

سینٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ (سپرا) میں اس عدالت کے فیصلے پر عدالت عالیہ کے ذریعہ رکھی گئی ریلائنس مکمل طور پر غیر قانونی تھی کیونکہ یہ فیصلہ ایک مستقل ملازم سے متعلق تھا جس کی خدمات کو کسی بھی وقت تین ماہ کا نوٹس دے کر ختم کیا جاسکتا ہے۔ اس عدالت نے قرار دیا کہ مستقل ملازم کی خدمات کو ختم کرنے کی اس طرح کی شق مکمل طور پر من مانی ہے اور مستقل ملازم کی خدمات اس کے بغیر ختم نہیں کی جاسکتی ہیں جب تک کہ اسے سماعت کا موقع نہ دیا جائے۔ عدالت عالیہ کا خیال تھا، اور ہماری رائے میں، غلط طور پر، کہ امیدوار کا معاملہ مستقل ملازم سے مختلف نہیں تھا، لہذا، اس نے سینٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ کے کیس (سپرا) میں اس عدالت کے ذریعہ مقرر کردہ قانون کو مدعا علیہ کے معاملے پر لاگو کیا، جو محض امیدوار تھا، اور کہا کہ برطرفی کا حکم خراب تھا۔

مدعا علیہ کو جاری کردہ تقرر نامے کی شق 2 درج ذیل ہے:

"آپ ابتدائی طور پر امیدوار کے طور پر اپنے فرائض میں شامل ہونے کی تاریخ سے بارہ ماہ کی مدت کے لئے پروبیشن پر رہیں گے، لیکن کارپوریشن، اپنی صوابدید پر، آپ کی امیدواری مدت میں توسیع کرسکتا ہے بشرطیکہ توسیع شدہ مدت سمیت کل امیدواری مدت امیدواری تقرری کے آغاز سے 24 ماہ سے زیادہ نہ ہو۔ امیدواری مدت کے دوران (جس میں توسیع شدہ امیدواری مدت بھی شامل ہے، اگر قابل اطلاق ہو) آپ بغیر کسی نوٹس کے اور بغیر کسی وجہ کے کارپوریشن کی ملازمت سے فارغ ہونے کے ذمہ دار ہوں گے۔

اس شق میں واضح طور پر کہا گیا ہے کہ مدعا علیہ کو کسی بھی وقت پروبیشن کی مدت یا پروبیشن کی توسیع شدہ مدت کے دوران، بغیر کسی نوٹس کے یا کوئی وجہ بتائے بغیر ملازمت سے فارغ کیا جاسکتا ہے۔

پروبیشن کی مدت ٹیسٹ کی ایک مدت ہے جس کے دوران ملازم کے کام اور طرز عمل کی جانچ پڑتال کی جاتی ہے۔ اگر اس مدت کے دوران اس کے کام اور طرز عمل کا جائزہ لیا جائے تو یہ پایا جاتا ہے کہ وہ اس عہدے کے لئے موزوں نہیں تھا تو آجر کے لئے اس کی خدمات کو ختم کرنے کا راستہ کھلا ہوگا۔ اس کی خدمات کا موازنہ کسی مستقل ملازم کے ساتھ نہیں کیا جاسکتا ہے جو اپنی حیثیت کی وجہ سے ملازمت میں برقرار

رہنے کا حقدار ہے اور اس کی خدمات کو بغیر کسی نوٹس یا معقول وجہ کے اچانک ختم نہیں کیا جا سکتا ہے۔ یہ اس اصول پر مبنی ہے کہ عوامی خدمت میں مستقل عہدے پر ٹھوس تقرری اس عہدے کو بنیادی حق فراہم کرتی ہے اور اس عہدے پر مقرر کردہ شخص اس عہدے پر فائز رہنے کا حقدار بن جاتا ہے۔ انہیں اس عہدے پر اس وقت تک برقرار رہنے کا حق حاصل ہے جب تک کہ وہ ریٹائرمنٹ کی عمر کو نہیں پہنچ جاتے یا بدسلوکی وغیرہ کے لئے برطرف یا ملازمت سے ہٹا دیا جاتا ہے، انضباطی کارروائی کے بعد قواعد کے مطابق جس پر اسے سماعت کا منصفانہ اور معقول موقع دیا جاتا ہے۔ وہ لازمی ریٹائرمنٹ پر بھی عہدہ کھو سکتے ہیں۔

موتی رام ڈیکا وغیرہ بمقابلہ جنرل منیجر، این ای ایف ریلوے، مالی گاوں، پانڈو وغیرہ میں سات ججوں کی اکثریت نے کہا کہ مستقل عہدے پر فائز رہنے والے مستقل ملازم کو اس عہدے پر اس وقت تک فائز رہنے کا حق ہے جب تک وہ ریٹائرمنٹ کی عمر تک نہیں پہنچ جاتا یا متعلقہ قاعدے کے تحت اسے لازمی طور پر ریٹائر نہیں کر دیا جاتا۔ کسی اور طریقے سے ان کی ملازمت کو ختم کرنا اس عہدے پر فائز رہنے کے ان کے حق پر حملہ کرنے کے مترادف ہوگا اور برطرفی کے جرمانے کے مترادف ہوگا۔ یہی وجہ تھی کہ عدالت نے ریلوے اسٹیبلشمنٹ کوڈ کے قاعدہ 148 (3) یا قاعدہ 149 (3) کو آئین کے آرٹیکل 311 (2) کے تحت ضمانت دیے گئے حق کی خلاف ورزی قرار دیا۔ یہ مشاہدہ کیا گیا کہ مستقل ملازمت مدت کے تحفظ کو یقینی بناتی ہے جو عوامی انتظامیہ کی کارکردگی اور بدعنوانی کے لئے ضروری ہے۔

اسی طرح کے خیالات کا اظہار گردیو سنگھ سدھو بمقابلہ ریاست پنجاب اور دیگر، [1964] 7 ایس سی آر 587 = اے آئی آر (1964) ایس سی 1585 میں بھی کیا گیا تھا۔

سینٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ اینڈ دیگر کے معاملے کو نہ تو واحد جج نے اور نہ ہی عدالت عالیہ کی ڈویژن بینچ نے صحیح طریقے سے سمجھا۔ عدالت عالیہ نے یہ بھی نوٹ نہیں کیا کہ سینٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ اور دیگر کے معاملے کے علاوہ اس عدالت کے دیگر فیصلے بھی ہیں جن میں اسی طرح کے خیالات کا اظہار کیا گیا تھا۔

مغربی بنگال اسٹیٹ الیکٹریسٹی بورڈ اور دیگر بمقابلہ ڈی بی گھوش اور دیگر میں ،[1985]2ایس سی آر 1014 = اے آئی آر (1985) ایس سی 722 میں ، اسی طرح کی ایک شق جس نے بورڈ کو صرف نوٹس کے ذریعہ مستقل ملازم کی خدمات دینے یا اس کے بدلے تنخواہ دینے کے قابل بنایا تھا، کو خراب قرار دیا گیا تھا۔ یہ خیال کیا گیا تھا کہ توہین آمیز ریگولیشن جس نے "ہنری ہشتم شق" کے طور پر بدنامی پیدا کی تھی وہ آئین کے آرٹیکل 14 کے منافی تھا۔ ہندوستان اسٹیل لمیٹڈ و دیگر بمقابلہ ہندوستان اسٹیل لمیٹڈ اور دیگر کے ملازمین، [1985]2ایس سی آر 428 = اے آئی آر (1985) ایس سی 251 ، اور او پی بھنڈاری بمقابلہ انڈین ٹورسٹ ڈیولپمنٹ کارپوریشن ،[1984]4ایس سی سی 337 میں "کرایہ اور آگ" کے نظریے پر مبنی اصول کو قرار دیا گیا تھا کیونکہ آئینی اسکیم کے تحت مستقل ملازم کے طور پر اس نظریے کو برقرار رکھنے کی اجازت نہیں دی جا سکتی تھی۔

اس سوال کا دوبارہ جائزہ لیا گیا اور اس عدالت نے دہلی ٹرانسپورٹ کارپوریشن بمقابلہ ڈی ٹی سی مزدور کانگریس اور دیگر ، اے آئی آر (1991) ایس سی 101 = (1990) ضمنی 1 ایس سی آر 142 = [1991] ایس سی سی سپلیمنٹری (1) 600 میں پورے معاملے کے قانون کا دوبارہ جائزہ لیا اور ججوں کی اکثریت نے ایک بار پھر اس بات کا اعادہ کیا کہ ایک ایسا قاعدہ جس میں انتظامیہ کو مستقل ملازمین کی خدمات سے دستبرداری کے لئے بے لگام یا من مانی اختیارات دیئے گئے تھے۔ اس کے بدلے میں ادائیگی کرنا برا ہوگا۔ سنٹرل ان لینڈ واٹر ٹرانسپورٹ کارپوریشن لمیٹڈ اور دیگر کے معاملے میں طے شدہ اصولوں کا اعادہ کیا گیا۔

امیدوار کی خدمات ختم کرنے سے پہلے باقاعدگی سے محکمانہ جانچ کرانے کی ضرورت کو امیدوار کے معاملے میں لاگو نہیں کیا جا سکتا ہے خاص طور پر جب اس کی خدمات کو ایک حکم کے ذریعہ ختم کر دیا جاتا ہے جس سے اس پر کوئی بدنامی نہیں ہوتی ہے۔ لیکن یہ ایک عام اصول کے طور پر مقرر نہیں کیا جا سکتا ہے کہ کسی بھی معاملے میں انکوائری نہیں کی جا سکتی ہے۔ اگر برطرفی تادیبی نوعیت کی ہے اور بدانتظامی کی بنیاد پر کی جاتی ہے تو آرٹیکل 311(2) کو راغب کیا جائے گا اور اس صورت حال میں سرکاری ملازمت کے معاملے میں آجر کی ذمہ داری ہوگی کہ وہ باقاعدہ محکمانہ تحقیقات کرائے۔ کسی بھی دوسرے معاملے میں بھی، خاص طور پر قانونی کارپوریشنوں یا سرکاری اداروں سے متعلق معاملات میں، تادیبی نوعیت کی برطرفی اس وقت تک نہیں کی جا سکتی جب تک کہ اس شخص کو سماعت کا موقع نہ دیا جائے جس کی خدمات، یہاں تک کہ پروبیشن کی مدت کے

دوران، یا توسیع شدہ مدت کے دوران بھی، ختم کرنے کی کوشش کی جاتی ہے۔(دیکھیے: پرشوتم لائی ڈھنگرا بمقابلہ یونین آف انڈیا، [1958] ایس سی آر 828 جس میں یہ کہا گیا تھا کہ پروبیشن پر مستقل عہدے پر تقرری کا مطلب یہ ہے کہ نوکر پر مقدمہ چلایا جاتا ہے۔اس طرح کی تقرری اس صورت میں ختم ہو جاتی ہے جب پروبیشن کے دوران یا اختتام پر، اس طرح مقرر کردہ شخص کو نامناسب پایا جاتا ہے اور اس کی خدمات کو نوٹس کے ذریعہ ختم کر دیا جاتا ہے۔پروبیشن پر یا قائم مقام کی بنیاد پر تقرری عارضی نوعیت کی ہوتی ہے جس میں یہ شرط ہوتی ہے کہ اس طرح کی تقرری کسی بھی وقت قابل عمل ہے۔مزید دیکھیے: شمشیر سنگھو دیگر ریاست پنجاب، [1975] 1 ایس سی آر 814=[1974] 2 ایس سی 831)۔

اس نکتے کو سامنے لانے کے لئے، ہم امیدوار کی ملازمت کے خاتمے سے متعلق کچھ دیگر معاملات کا حوالہ دے سکتے ہیں۔وہ ہیں: ریاست مہاراشٹر بمقابلہ ویر پا آر سابوجیو دیگر، اے آئی آر (1980) ایس سی 42=[1980] 1 ایس سی آر 551=[1979] 4 ایس سی 466۔اسی جلد میں ایک اور کیس یعنی آئل اینڈ نیچرل گیس کمیشن اینڈ دیگر بمقابلہ ڈاکٹر محمد ایس اسکندر علی، اے آئی آر (1980) ایس سی 1242= [1980] 3 ایس سی آر 603=[1980] 3 ایس سی 428، رپورٹ کیا گیا ہے جس میں انہی اصولوں کا اعادہ کیا گیا ہے۔دی یونین آف انڈیا اور دیگر بمقابلہ پی ایس بھٹ، اے آئی آر (1981) ایس سی 957= [1981] 2 ایس سی 761 میں، پروبیشن پر اعلی عہدے پر ترقی دی گئی تھی جسے بالآخر ختم کر دیا گیا تھا۔یہ قرار دیا گیا تھا کہ جس شخص کو پروبیشن پر رکھا گیا ہے اسے اس عہدے پر فائز ہونے کا حق نہیں ہے اور اگر یہ پایا جاتا ہے کہ وہ اس عہدے کے لئے موزوں نہیں ہے تو اس کا پروبیشن کسی بھی وقت ختم کیا جا سکتا ہے اور اسے اس کے اصل عہدے پر واپس لایا جا سکتا ہے۔

ایک بار پھر ایک مستقل ملازم اور بشن لال گپتا بمقابلہ پروبیشن پر مقرر ملازم کے درمیان فرق کیا گیا۔ ریاست ہریانہ اور دیگر، اے آئی آر (1973) ایس سی 363=[1978] 2 ایس سی آر 513=[1978] 1 ایس سی 202۔اس معاملے میں، ایک باضابطہ انکوائری صرف ایک ملازم کے کام اور طرز عمل کا جائزہ لینے کے لئے کی گئی تھی جسے پروبیشن پر مقرر کیا گیا تھا۔یہ کہا گیا تھا کہ نوٹس دینے یا باقاعدہ محکمانہ تحقیقات کرنے کی کوئی ضرورت نہیں ہے۔

فوری معاملے میں؛ مدعاعلیہ کو لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا (اسٹاف) مستقلی،1960 کے ضابطہ 14(4) کے تحت پروبیشن کے دوران ملازمت سے فارغ کردیا گیا تھا۔اس طرح کی برخاستگی کو اس عدالت کی تین ججوں کی بیٹھک نے پہلے ہی ایم وینوگوپال بمقابلہ ڈویژنل مینجر، لائف انشورنس کارپوریشن آف انڈیا، مچلی پٹنم، اے پی اور دیگر، [1994] 2 ایس سی سی 323 میں برقرار رکھا ہے۔ یہ فیصلہ مدعاعلیہ کے وکیل کی جانب سے اٹھائے گئے اس بنیاد کو بھی پورا کرتا ہے کہ مدعاعلیہ کی خدمات کو ختم کرنا صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 2 (او او) میں بیان کردہ "تخفیف" کے مترادف ہوگا اور چونکہ اس ایکٹ کی دفعہ 25-ایف کے تقاضوں پر عمل نہیں کیا گیا تھا، لہذا برطرفی بری ہوگی۔ واضح رہے کہ لائف انشورنس کارپوریشن (ترمیمی) ایکٹ، 1981 (1981 کا ایکٹ 1) جو 31 جنوری، 1981 کو نافذ ہوا تھا، میں کہا گیا تھا کہ لائف انشورنس کارپوریشن ایکٹ، 1956 کی دفعہ 48 کی ذیلی دفعہ (2اے) کے تحت، ترمیمی ایکٹ کے آغاز سے فوراً پہلے سے نافذ ہونے والے قواعد کو مرکزی حکومت کے ذریعہ بنائے گئے قواعد سمجھا جائے گا اور ان کا اثر سمجھا جائے گا۔ صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 میں کچھ بھی شامل ہونے کے باوجود۔ ترمیمی قانون کی صداقت کو اس عدالت نے اے وی ناچنے و دیگر بنام یونین آف انڈیا و دیگر، اے آئی آر (1982) ایس سی 1126=1982 (2) ایس سی آر 246=[1982] 1 ایس سی سی 205 کیس میں برقرار رکھا تھا۔ اس وجہ سے بھی اس بنیاد پر غور نہیں کیا جا سکتا کہ برطرفی انڈسٹریل ڈسپیوٹس ایکٹ کی دفعہ 2 (او او) کے معنی کے اندر تخفیف کے مترادف ہوگی۔

مذکورہ بالا وجوہات کی بناء پر عدالت عالیہ کے واحد جج کے ذریعے دیا گیا اور دو ججوں کی بیٹھک کے ذریعہ برقرار رکھا گیا فیصلہ برقرار نہیں رہ سکتا۔ نتیجتاً، اپیل منظور کی جاتی ہے، عدالت عالیہ کے ذریعہ دیے گئے فیصلوں (واحد جج اور دو ججوں کی بیٹھک کے ذریعہ بھی) کو کالعدم قرار دیا جاتا ہے اور 22.5.1986 کو بری کرنے کے حکم کو برقرار رکھا جاتا ہے۔ اخراجات کے بارے میں کوئی حکم نہیں دیا جائے گا۔

آر۔ پی۔

اپیل کی منظور کی جاتی ہے۔

Sheikh Javiad Alam
2024.08.03 15:39
I am the author of this document