

18 فروری 1963

ازعدالت عظمیٰ
رنینڈرا چندرا بینرجی
بنام
یونین آف انڈیا

(پی۔ بی۔ گجیندر گڈ کر، کے۔ این۔ وانچو، ایم۔ ہدایت اللہ، کے۔ سی۔ داس گپتا اور جے۔ سی۔ شاہ جسٹسز۔)

سرکاری ملازم۔ پروپیشنر۔ غیر تسلی بخش کام کے لیے ملازمت سے فارغ۔ اگر آئین اور قواعد کے تحت تحفظ کا حقدار ہے۔ سول سروسز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) قواعد، 3 (اے)، 55.49۔ بی۔ آئین ہند، آرٹیکل 311 (2)۔

اپیل کنندہ کو 3 مئی 1949 کو پروگرام اسٹنٹ کے طور پر ایک سال کے لیے پروپیشن پر مقرر کیا گیا تھا، اس شرط پر کہ اس مدت کے دوران بغیر کسی نوٹس اور وجہ بتائے اس کی خدمات ختم کی جاسکیں۔ انہوں نے اتفاق کیا اور 4 جولائی 1952 کو ان شرائط پر خدمت میں شمولیت اختیار کی، انہیں اس بات کی وجہ بتانے کے لیے کہا گیا کہ ان کی خدمات کو کیوں ختم نہیں کیا جانا چاہیے اور چونکہ دی گئی وضاحت تسلی بخش نہیں تھی، اس لیے 31 اگست 1952 کے بعد ان کی خدمات ختم کر دی گئیں۔ آئین کے آرٹیکل 226 کے تحت دائر درخواست پر ہائی کورٹ نے درخواست کو مسترد کر دیا اور کہا کہ اپیل کنندہ آئین کے آرٹیکل 311 (2) کے تحفظ کا حقدار نہیں ہے، جو کہ سول سروسز قواعد کے 49 اور 55۔ بی کے قواعد پر لاگو نہیں ہوتا ہے اور یہ کہ وہ اپنی سروس کے معاہدے کے تحت چلتا ہے۔

یہ مانا گیا کہ موجودہ معاملے میں اپیل کنندہ ایک پروپیشنر تھا اور اس کی ملازمت کا خاتمہ سزا کے طور پر نہیں تھا اور آرٹیکل 311 کے معنی میں برخاستگی یا ہٹانے کے مترادف نہیں ہو سکتا۔ ایک پروپیشنر کی حیثیت سے وہ اس مدت کے دوران اس سلسلے میں نافذ قوانین کے تابع فارغ ہونے کا ذمہ دار ہوگا اور چونکہ قاعدہ 49 کی وضاحت 2 کو کارروائی کرنے سے بہت پہلے ہی حذف کر دیا گیا تھا، اس لیے وہ آرٹیکل 311 کے تحفظ کا حقدار نہیں تھا۔

پرشوتم لال ڈھنگڑا ویریسس یونین آف انڈیا، [1958] ایس۔ سی۔ آر۔ 828 اور ریاست اڑیسہ بنام رام نارائن داس [1961] 11 ایس۔ سی۔ آر۔ 606، حوالہ دیا گیا۔

مزید کہا گیا کہ قاعدہ 55- بی اپیل گزار پر لاگو ہوگا اور اسے قاعدہ 3 (اے) کے ذریعے خارج نہیں کیا گیا تھا۔ قاعدہ

55- بی کے تحت نوٹس کا مقصد یہ معلوم کرنا تھا کہ اس وضاحت پر غور کرنے کے بعد جو ایک پروڈیوشن دے سکتا ہے، آیا اسے برقرار رکھا جانا چاہیے یا نہیں اور ایسی صورت میں اس اصول کی کافی تعمیل ہوگی اگر وہ بنیاد جس پر پروڈیوشن کو برقرار رکھنے کے لیے غیر موزوں سمجھا جاتا ہے اسے مطلع کیا جائے اور ان بنیادوں کے حوالے سے اس کی طرف سے دی گئی کسی بھی وضاحت پر حکم منظور ہونے سے پہلے مناسب طریقے سے غور کیا جائے۔ موجودہ معاملے میں، لہذا، اپیل کنندہ کو قاعدہ 55- بی کے مطابق موقع دیا گیا تھا اور اس لیے اپیل کو مسترد کیا جانا چاہیے۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار 1962: کی سول اپیل نمبر 271-

1956 کے ایل پی اے نمبر 24- ڈی میں دہلی میں پنجاب ہائی کورٹ (سرکٹ بینچ) کے 18 مئی 1959 کے فیصلے اور حکم سے اپیل۔

کے۔ بی۔ مہتا، اپیل کنندہ کے لیے۔

جواب دہندگان کے لیے آراین سچے کے لیے این ایس بندرا، آراچھ دھبر۔

18 فروری 1963۔ عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

وانچو جے۔ یہ پنجاب ہائی کورٹ کی طرف سے دیے گئے سرٹیفکیٹ پر اپیل ہے۔ اپیل کنندہ کو 3 مئی 1949 کو پروگرام اسٹنٹ کے عہدے کے لیے منتخب کیا گیا تھا اور اسے ایک سال کے لیے پروڈیوشن پر مقرر کیا گیا تھا، اور تقرری کے خط میں کہا گیا تھا کہ مذکورہ مدت کے دوران اس کی خدمات بغیر کسی نوٹس کے اور بغیر کسی وجہ بتائے ختم کی جاسکتی ہیں۔ اسے اس شرط پر پیشکش قبول کرنے کو کہا گیا۔ اپیل کنندہ نے پیشکش قبول کر لی اور 4 جون 1949 کو ملازمت میں شامل ہو گیا۔ ان کیسپروڈیوشن کی مدت 3 جون 1950 کو ختم ہوئی، لیکن وقتاً فوقتاً اس میں توسیع کی گئی۔ 4 جولائی 1952 کو، اپیل کنندہ کو مطلع کیا گیا کہ اس کی جانچ کی مدت میں توسیع نہیں کی جاسکتی اور اس کی خدمات کیوں ختم نہیں کی جانی چاہئیں اس کی وجہ بتانے کے لیے کہا گیا۔ اپیل کنندہ نے وجہ بتائی۔ آخر کار انہیں بتایا گیا کہ ان کی طرف سے دی گئی وضاحت تسلی بخش نہیں تھی اور ان کی خدمات 31 اگست 1952 کے بعد ختم کی جانی تھیں۔

اس کے بعد اپیل کنندہ نے پنجاب ہائی کورٹ میں آئین کے آرٹیکل 226 کے تحت درخواست دائر کی اور اس کی بنیادی

دلیل یہ تھی کہ وہ آئین کے آرٹیکل 311(2) کے تحفظ کا حقدار ہے اور چونکہ یہ اسے فراہم نہیں کیا گیا تھا اس لیے اس کی

خدمات کو ختم کرنے کا حکم غیر قانونی تھا۔ اس کے علاوہ ان کی جانب سے اس بات پر زور دیا گیا کہ وہ سول سروسز (درجہ بندی، کنٹرول اور اپیل) قواعد (جسے اس کے بعد رولز کہا گیا ہے) کے قواعد 49 اور 55-بی کے تحت چلتے ہیں اور اس لیے وہ ان قوانین کے تحفظ کا حقدار ہے۔ تاہم ان کی خدمات کو ان قوانین کی تعمیل کے بغیر ختم کر دیا گیا تھا، وہ کسی بھی صورت میں بحالی کا حقدار تھا۔

ہائی کورٹ نے فیصلہ دیا کہ اپیل کنندہ آئین کے آرٹیکل 311(2) کے تحفظ کا حقدار نہیں ہے۔ اس نے مزید کہا کہ قواعد کے 49 اور 55-بی کا اطلاق اپیل گزار پر نہیں ہوتا ہے اور وہ اس کی خدمت کے معاہدے کے تحت چلتا ہے جس میں یہ شرط رکھی گئی تھی کہ اس کی خدمات کو بغیر کسی نوٹس کے اور پرومیشن کی مدت کے دوران کوئی وجہ بتائے بغیر ختم کیا جاسکتا ہے۔ ہائی کورٹ نے مزید کہا کہ قواعد 49 اور 55 بی کسی بھی صورت میں اپیل کنندہ پر اس معاہدے کے پیش نظر لاگو نہیں ہوں گے جس کے تحت اسے قواعد کے اصول 3(اے) کے پیش نظر مقرر کیا گیا تھا۔ نتیجتاً عرضی خارج کر دی گئی، لیکن ہائی کورٹ نے اپیل گزار کو ایک سرٹیفکیٹ دے دیا کہ یہ مقدمہ اس عدالت میں اپیل کے لیے موزوں تھا؛ اور اس طرح یہ معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

یہ تنازعہ میں نہیں ہے کہ اپیل کنندہ کی تقرری میں اس کی تصدیق کبھی نہیں ہوئی۔ یہ بھی تنازعہ میں نہیں ہے کہ اگرچہ تقرری کے خط میں کہا گیا ہے کہ اپیل کنندہ ایک سال کی مدت کے لیے پرومیشن پر ہوگا، لیکن اس کی پرومیشن کی مدت میں وقتاً فوقتاً توسیع کی گئی تھی۔ ہم ہائی کورٹ سے اتفاق کرتے ہیں کہ اگرچہ تقرری کے خط میں اتنے الفاظ میں یہ نہیں کہا گیا تھا کہ پرومیشن میں توسیع کا امکان ہے، لیکن اس میں یہ مضمون تھا کہ پرومیشن اس وقت تک جاری رہے گی جب تک کہ اپیل کنندہ کی تصدیق نہیں ہو جاتی یا اسے فارغ نہیں کیا جاتا اور اسی طرح تقرری کے خط میں یہ مدت بھی ہوگی کہ پرومیشن کی مدت کے دوران بغیر کسی نوٹس کے اور بغیر کسی وجہ کے اس کی خدمات ختم کرنے کے ذمہ دار تھے۔

پہلا سوال جو تعین کے لیے آتا ہے وہ یہ ہے کہ آیا اپیل کنندہ آرٹیکل 311(2) کے تحفظ کا حقدار ہے؛ کیونکہ اگر وہ اس تحفظ کا حقدار ہے تو یہ تنازعہ نہیں ہے کہ اس معاملے میں اس کی خدمات ختم ہونے سے پہلے اس شق کی تعمیل نہیں کی گئی تھی۔ اب یہ اچھی طرح طے ہو چکا ہے کہ آئین کے آرٹیکل 311 کا تحفظ عارضی سرکاری ملازمین پر بھی لاگو ہوتا ہے جہاں برخاستگی؛ عہدے کو ہٹانے یا کم کرنے کی کوشش سزا کے ذریعے کی جاتی ہے۔ لیکن یہ بھی یکساں طور پر طے شدہ ہے کہ جہاں عارضی سرکاری ملازم کی خدمات کو سزا کے طور پر ختم نہیں کیا جاتا ہے، آرٹیکل 311 لاگو نہیں ہوگا اور ایسے ملازم کی خدمات کو معاہدے کی شرائط کے تحت یا اسے معمول کے مطابق ایک ماہ کا نوٹس دے کر ختم کیا جاسکتا ہے۔ [دیکھیں، پرشونم لال ڈھنگر ا بمقابلہ یونین آف انڈیا (1)]، مزید یہ بھی یکساں طور پر طے شدہ ہے کہ ایک سرکاری ملازم جو پرومیشن پر ہے اسے فارغ کیا جاسکتا ہے اور اس طرح کی چھٹی آرٹیکل 311(2) کے معنی میں برطرفی یا برطرفی کے مترادف نہیں ہوگی اور اس آرٹیکل کا تحفظ حاصل نہیں کرے گی جہاں جانچ پڑتال کرنے والے کی خدمات قواعد کے مطابق ختم کی جاتی ہیں نہ کہ سزا کے ذریعے۔ ایک پرومیشن کو اپنے عہدے کا کوئی حق

نہیں ہے اور اس کی تقرری کی شرائط کے تحت وہ اپنے پرومیشن کی مدت کے دوران کسی بھی وقت فارغ ہونے کا ذمہ دار ہے بشرطیکہ اس طرح کے معاملات پر حکمرانی کرنے والے قواعد کے تابع ہوں: [ریاست اٹریسہ بنام رام نارائن داس (1) دیکھیں۔ موجودہ مقدمے میں اپیل کنندہ بلاشبہ ایک پرومیشن کرنے والا تھا۔ اس میں بھی کوئی شک نہیں ہے کہ اس کی ملازمت کا خاتمہ سزا کے ذریعے نہیں تھا اور اس لیے آرٹیکل 311 کے معنی میں اسے برخاست یا ہٹانے کے مترادف نہیں ہو سکتا۔ ایک پرومیشن کے طور پر وہ اس سلسلے میں نافذ قوانین کے تابع پرومیشن کی مدت کے دوران فارغ ہونے کا ذمہ دار ہوگا۔ لہذا ہائی کورٹ کا یہ فیصلہ درست تھا کہ اپیل کنندہ آئین کے آرٹیکل 311 (2) کے تحفظ کا حقدار نہیں ہے۔

تاہم اپیل کنندہ کی جانب سے اس بات پر زور دیا گیا ہے کہ قواعد خود یہ لازمی بناتے ہیں کہ پرومیشن کی خدمات ختم کرنے سے پہلے آرٹیکل 311 (2) کی تعمیل کی جانی چاہیے۔ اس سلسلے میں قواعد کے قاعدہ 49 کی وضاحت 2 پر انحصار کیا گیا ہے، جیسا کہ 10 اکتوبر 1947 کو ترمیم کی گئی تھی۔ اس وضاحت کو اس طرح پڑھا گیا:

"پرومیشن کی مدت کے دوران یا اس کے اختتام پر، کسی مخصوص غلطی کی وجہ سے یا خدمت کے لیے اس کی نااہلیت کی وجہ سے کسی جانچ پڑتال کرنے والے کو فارغ کرنا، اس اصول کے معنی میں ہٹانے یا برخاست کرنے کے مترادف ہے۔

اب اگر یہ وضاحت 1952 میں نافذ تھی جب اپیل کنندہ کے خلاف کارروائی کی گئی تھی، تو اس کی یہ دلیل کہ آرٹیکل 311 (2) اس پر لاگو ہوتا ہے درست ہوگی۔ لیکن ہم دیکھتے ہیں کہ قاعدہ 49 میں نومبر 1949 میں مزید ترمیم کی گئی تھی اور اس ترمیم کے ذریعے وضاحتیں 2 کو حذف کر دیا گیا تھا، اور ایک نئی وضاحت، جس نے 10 اکتوبر 1947 کی ترمیم کے بعد اصول کی وضاحتیں 1 اور 2 کی جگہ لی تھی، کو تبدیل کر دیا گیا تھا۔ یہ نئی وضاحت جو متعلقہ وقت پر نافذ تھی، ان شرائط میں ہے:

"ملازمت کا خاتمہ۔"

(a) تقرری کی شرائط اور پرومیشن کی سروس کو کنٹرول کرنے والے قواعد کے مطابق، پرومیشن کی مدت کے دوران یا اس کے اختتام پر پرومیشن پر مقرر کردہ شخص کا؛ یا

(b) *

(c) *

اس قاعدے یا قاعدہ 55 کے معنی کے اندر ہٹانے یا برخاست کرنے کے مترادف نہیں ہے۔

لہذا جب 1952 میں اپیل کنندہ کے خلاف کارروائی کی گئی تھی، تو یہ وضاحت ہی تھی جس نے اپیل کنندہ کو حکم دیا اور اس کے مطابق اگر اس کی خدمات اس کی تقرری کی شرائط اور اس کی پرومیشن سروس سے متعلق قواعد کے مطابق ختم کی گئیں اور سزا کے اقدام کے طور پر نہیں، تو اپیل کنندہ آرٹیکل 311(2) کے تحفظ کا دعویٰ نہیں کر سکتا۔ قاعدہ 49 کی وضاحت 2 پر مبنی اس کی دلیل جیسا کہ اکتوبر 1947 کی ترمیم کے بعد موجود تھی، اس لیے اسے ناکام ہونا چاہیے کیونکہ اپیل گزار کے خلاف کارروائی کیے جانے سے بہت پہلے ہی وضاحت کو حذف کر دیا گیا تھا۔ لہذا اپیل کنندہ کی بنیادی دلیل کہ وہ آرٹیکل 311 کے تحفظ کا حقدار ہے، ناکام ہونی چاہیے۔

متبادل میں، اپیل کنندہ کی جانب سے یہ استدعا کی گئی ہے کہ وہ قاعدہ 55-بی کے تحفظ کا حقدار ہے اور چونکہ اس قاعدے کی تعمیل نہیں کی گئی تھی، اس لیے اس کی ملازمت کا خاتمہ غیر قانونی تھا۔ ہائی کورٹ نے فیصلہ دیا کہ قاعدہ 55-بی اپیل گزار پر لاگو نہیں ہوگا کیونکہ اسے جاری کردہ تقرری کے خط میں کہا گیا تھا کہ اس کی خدمات بغیر کسی نوٹس کے اور بغیر کسی وجہ بتائے ختم کی جاسکتی ہیں۔ ہائی کورٹ نے یہ فیصلہ کیوں دیا کہ تقرری کے خط میں وہ مدت قاعدہ 55-بی پر غالب ہوگی، اس کی وجہ یہ ہے کہ جہاں معاہدے کی شرائط اور قواعد کے درمیان تنازعہ ہے، وہاں قاعدہ 3(اے) کے تحت سابقہ کو غالب ہونا چاہیے۔

اس سلسلے میں دو سوالات پیدا ہوتے ہیں: پہلا یہ ہے کہ آیا قاعدہ 3(اے) کے پیش نظر اپیل کنندہ قاعدہ 55-بی کے تحفظ کا حقدار نہیں ہوگا، اور دوسرا یہ ہے کہ آیا اس کی خدمت ختم کرنے کے لیے کارروائی کرنے سے پہلے اسے قاعدہ 55-بی کا تحفظ فراہم کیا گیا تھا اگر وہ قاعدہ لاگو ہوتا ہے۔ قاعدہ 55-بی نومبر 1949 میں قواعد میں شامل کیا گیا تھا اور اس طرح پڑھتا ہے:-

"جہاں کسی پرومیشن کی ملازمت کو ختم کرنے کی تجویز پیش کی گئی ہے۔ چاہے وہ پرومیشن کی مدت کے دوران ہو یا اس کے اختتام پر، کسی مخصوص غلطی کی وجہ سے یا سروس کے لیے اس کی نامناسب ہونے کی وجہ سے، پرومیشن کو اس طرح کی تجویز کی بنیاد سے آگاہ کیا جائے گا اور ملازمت کو ختم کرنے کے مجاز اتھارٹی کی طرف سے حکم منظور کرنے سے پہلے اس کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا موقع دیا جائے گا۔"

یہ قاعدہ واضح طور پر اپیل کنندہ پر لاگو ہوگا جو ایک پرومیشن تھا کیونکہ یہ متعلقہ وقت پر نافذ تھا، جب تک کہ قاعدہ 3(اے) اسے جاری کردہ تقرری کے خط میں اوپر بیان کردہ مدت کے پیش نظر اسے لاگو نہیں کرتا ہے۔ قاعدہ 3(اے) بتاتا ہے۔

"یہ قواعد ہندوستان میں حکومت کی کل وقتی سول ملازمت میں ہر شخص پر لاگو ہوں گے (اس شخص کے علاوہ جو صرف کبھی کبھار ملازمت کرتا ہے یا ایک ماہ سے بھی کم نوٹس پر فارغ ہونے کے تابع ہے) سوائے اس کے کہ۔"

(a) وہ افراد جن کی تقرری اور ملازمت کی شرائط کے لیے فی الحال نافذ کسی قانون کے ذریعے یا اس کے تحت خصوصی التزام کیا گیا ہے۔

(b)

X	X	X	X
"X	X	X	X

قاعدہ 3 (اے) اس طرح قواعد کے اطلاق کو صرف ان افراد کی صورت میں خارج کرتا ہے جن کی تقرری اور ملازمت کی شرائط کے لیے فی الحال نافذ کسی قانون کے ذریعے یا اس کے تحت خصوصی التزام کیا گیا ہے۔ ہمیں یہ نہیں دکھایا گیا ہے کہ فی الحال نافذ کسی قانون کے ذریعے یا اس کے تحت آل انڈیا ریڈیوسروس میں افراد کی تقرری اور ملازمت کی شرائط کے بارے میں کوئی خاص التزام کیا گیا ہے۔ لہذا یہ نہیں کہا جاسکتا کہ پہلے سے مذکور اصطلاح، جو اپیل کنندہ کو جاری کردہ تقرری کے خط میں ظاہر ہوتی ہے، کسی بھی قانون کی بنا پر ایک خصوصی شق ہے یا فی الحال نافذ کسی قانون کے تحت شامل کی گئی تھی۔ یہ اصطلاح معمول کی اصطلاح سے زیادہ کچھ نہیں ہے جو کسی کو جانچ پڑتال پر مقرر کردہ افراد کو جاری کردہ تقرری کے خطوط میں ملتی ہے۔ لہذا اپنی کورٹ ہماری رائے میں یہ فیصلہ دینا درست نہیں تھا کہ قاعدہ 55- بی اپیل گزار پر لاگو نہیں ہوگا کیونکہ اس کی تقرری کے خط میں اس مدت کی وجہ سے۔ ہمارا ماننا ہے کہ قاعدہ 55- بی اپیل کنندہ پر لاگو ہوگا اور اسے قاعدہ 3 (اے) سے خارج نہیں کیا گیا ہے۔

اگلا سوال یہ ہے کہ کیا قاعدہ 55- بی کی تعمیل کی گئی تھی۔ اس سلسلے میں حقائق یہ ہیں۔ 6 دسمبر 1951 کو اپیل کنندہ کے مقدمے کی سماعت میں 3 جون 1952 تک توسیع کے فوراً بعد انہیں بتایا گیا کہ ان کی ملازمت کے دوران ان کا کام اس عہدے کے لیے مطلوبہ معیار سے بہت نیچے پایا گیا تھا۔ جو اہم نقائص پائے گئے ان کی طرف بھی اشارہ کیا گیا، یعنی "(1) نامکمل ذائقہ، (2) نگرانی کے بغیر کام کرنے کی ذمہ داری نہیں سونپی جاسکتی، اور (3) ان کے پاس بہت کم خیالات ہیں لیکن وہ منطقی طور پر سوچ نہیں سکتے اور منظم طریقے سے منصوبہ بندی نہیں کر سکتے۔" اس لیے انہیں نقائص کو دور کرنے اور کم از کم ایک اوسط پروگرام اسسٹنٹ کے معیار تک پہنچنے کی کوششیں کرنے کا موقع دیا گیا۔ انہیں مزید بتایا گیا کہ وہ اپنے مضامین پر منظم توجہ مرکوز کر کے، اپنے کام پر لاگو ہو کر اور وسیع تر مطالعہ اور رابطے کر کے ایسا کریں۔ انہیں کہا گیا کہ وہ ضروری بہتری لانے کے لیے جہاں کہیں بھی ضرورت ہو اپنے سینئر افسران کی رہنمائی اور مدد حاصل کریں۔ آخر کار اسے بتایا گیا کہ موجودہ مدت کے بعد اسے جانچ میں مزید توسیع دینا ممکن نہیں ہوگا اور اگر اس مدت کے دوران اس کا کام مطلوبہ معیار تک نہیں پہنچا تو اس کی خدمات ختم کرنی پڑ سکتی ہیں۔ اس طرح اپیل کنندہ کو خبردار کیا گیا تھا کہ وہ دسمبر 1951 تک اپنے کام کو بہتر بنائے۔ 4 جولائی 1952 کو اپیل کنندہ کو ایک نوٹس دیا گیا جس کے ذریعے اسے یہ بتانے کا موقع فراہم کیا گیا کہ اس کی خدمات کیوں ختم نہیں کی جانی چاہئیں اور بتایا گیا کہ اس سلسلے میں اس کی طرف سے کی گئی کسی بھی نمائندگی پر مناسب طریقے سے غور کیا جائے گا۔ نوٹس میں کہا گیا ہے کہ اپیل کنندہ کا کام پروگرام اسسٹنٹ کے اوسط معیار تک نہیں پہنچا تھا اور چار نقائص کی نشاندہی کی گئی تھی، یعنی (1) ذائقہ میں

نامردی، اور حکمت اور صوابدید کی کمی، (2) منطقی طور پر سوچنے اور منظم طریقے سے منصوبہ بندی کرنے میں ناکامی، (3) ایک اوسط پروگرام مین کے لیے ضروری پروگرام سینس اور پس منظر کی کمی، اور (4) اسے نگرانی کے بغیر کام کرنے کی ذمہ داری نہیں سونپی جاسکتی۔ اپیل کنندہ نے اس نوٹس کے جواب میں اپنی وضاحت دی جس پر باضابطہ طور پر غور کیا گیا اور 31 جولائی 1962 کو انہیں بتایا گیا کہ ان کی وضاحت کو تسلی بخش نہیں سمجھا گیا ہے اور اس لیے 31 اگست 1952 کے بعد ان کی ملازمت ختم کر دی جائے گی۔

اپیل کنندہ کی جانب سے یہ دعویٰ کیا گیا ہے کہ یہ قاعدہ 55-بی کی کافی تعمیل نہیں تھی۔ یہ قاعدہ یہ بتاتا ہے کہ پرویشن کو ان بنیادوں سے آگاہ کیا جائے گا جن کی بنیاد پر اسے اپنی خدمات ختم کرنے کی تجویز دی گئی تھی اور اسے اس کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا موقع دیا جائے گا۔ ہماری رائے ہے کہ اپیل کنندہ کی دلیل کو مسترد کیا جانا چاہیے۔ اپیل کنندہ کو ان بنیادوں سے آگاہ کیا گیا جن کی بنیاد پر اسے فارغ کرنے کی تجویز پیش کی گئی تھی۔ لیکن جس چیز پر زور دیا گیا ہے وہ یہ ہے کہ قاعدہ 55 میں فراہم کردہ وسیع طریقہ کار کو قاعدہ 55-بی کے تحت بھی گزرنا چاہیے تھا۔ قاعدہ 55 تاہم عہدے کو ہٹانے، برخاست کرنے یا کم کرنے کے معاملات سے متعلق ہے، جو خاص طور پر آئین کے آرٹیکل 311(2) کے تحت آتے ہیں اور اس میں طے شدہ طریقہ کار ان تین بڑی سزاؤں کے لیے ہے۔ اس طریقہ کار کا مقصد قاعدہ 55-بی کے تحت لاگو ہونا نہیں ہے جو کسی پرویشن کو فارغ کرنے سے متعلق ہے جو کہ بالکل بھی سزا نہیں ہے۔ لہذا قاعدہ 55-بی کے تحت آنے والے معاملے میں جو کچھ ضروری ہے وہ یہ ہے کہ کام میں نظر آنے والی نقائص جو کسی پرویشن کو سروس میں برقرار رکھنے کے لیے غیر موزوں بناتی ہیں، اس کی طرف اشارہ کیا جائے اور اسے نوٹس کے خلاف وجہ ظاہر کرنے کا موقع دیا جائے، جس سے وہ ان غلطیوں کے بارے میں وضاحت دے سکے جن کی طرف اشارہ کیا گیا ہے اور کوئی وجہ ظاہر کرے کہ اس کی نامناسب ہونے کی وجہ سے اس کی خدمات کو ختم کرنے کی تجویز کو نافذ کیوں نہیں کیا جانا چاہیے۔ اگر ایسا موقع کسی پرویشن کو دیا جاتا ہے اور اس کے جواب میں اس کی وضاحت پر مناسب غور کیا جاتا ہے، تو ہماری رائے میں قاعدہ 55-بی کی کافی تعمیل ہوتی ہے۔ عام طور پر قاعدہ 55-بی کے تحت نوٹس کا مقصد یہ معلوم کرنا ہے کہ اس وضاحت پر غور کرنے کے بعد جو ایک پرویشن دے سکتا ہے، آیا اسے برقرار رکھا جانا چاہیے یا نہیں اور ایسی صورت میں اس اصول کی کافی تعمیل ہوگی اگر وہ بنیاد جس پر پرویشن کو برقرار رکھنے کے لیے نامناسب سمجھا جاتا ہے اسے مطلع کیا جائے اور ان بنیادوں کے حوالے سے اس کی طرف سے دی گئی کسی بھی وضاحت پر حکم منظور کرنے سے پہلے مناسب طریقے سے غور کیا جائے۔ موجودہ معاملے میں یہی کیا گیا تھا اور اس لیے یہ نہیں کہا جاسکتا کہ اپیل کنندہ کو قاعدہ 55-بی کے مطابق موقع نہیں دیا گیا تھا۔ اس لیے ہم اپیل کو مسترد کرتے ہیں، حالانکہ تھوڑی مختلف وجوہات کی بنا پر۔ ان حالات میں اخراجات کے حوالے سے کوئی آرڈر نہیں ہوگا۔

اپیل مسترد کر دی گئی۔

