

قابل رپورنگ

سپریم کورٹ آف انڈیا

سیول ایپیلیٹ دائرہ اختیار سمات

سیول اپیل نمبر 4563 سال 2019

وجود آمدہ از سیشنل یو عرضی (سیول) نمبر 29252 سال 2018

سٹیٹ آف جموں و کشمیر وغیرہ ... اپیلانٹ ...

بنام

فرید احمد تاک ریسپانڈنٹ

معہ

سیول اپیل نمبر 4564 سال 2019

وجود شدہ از سیشنل یو عرضی (سیول) نمبر 2651 سال 2019

سٹیٹ آف جموں و کشمیر وغیرہ ... اپیلانٹ ...

بنام

گرداری لال ریسپانڈنٹ

معہ

سیول اپیل نمبر 4565 سال 2019

وجود شدہ از سیشنل یو عرضی (سیول) نمبر 11445 سال 2019

سٹیٹ آف جموں و کشمیر وغیرہ ... اپیلانٹ ...

بنام

ممتاز حسین بٹ ریسپانڈنٹ

فیصلہ

اُدھے اُمیش لالت جسٹس

جسٹس اُدھے اُمیش لالت:-

- ۱۔ اجازت دی جاتی ہے۔
- ۲۔ یہ تین اپیلیس عدالت عالیہ جموں کشمیر کے تین فیصلہ جات مجریہ مورخہ ۱۱ دسمبر 2017 بہ مقدمات LPASW No. 182 آف 2017 LPASW No. 159 آف 2017 و LPASW No. 180 آف 2017 کے خلاف ہیں۔
- ۳۔ اپیل بخلاف فیصلہ بمقدمہ LPASW No.180 آف 2017 کو اہم معاملہ مان کر جن واقعات کی بنا پر یہ اپیل دائر ہوئی ہے۔ اُسکی تفصیلاً بذیل ذکر کی جاتی ہے۔
- ۴۔ رسپانڈنٹ کو سال ۱۹۸۵ء میں پاور محکمہ جموں و کشمیر میں جو نیر انجینئر کے عہدے پر تقرری کی گئی اور وقت گزرنے کے ساتھ ساتھ اسکو ایسسٹنٹ انجینئر کے عہدے پر ترقی دی گئی۔ پھر رسپانڈنٹ کے خلاف ویکیلنس آرگنائزیشن جموں میں دفعات (1) 5، (2) 5 قانون جموں کشمیر انسداد رشوت ستانی ایکٹ ۲۰۰۶ دفعہ RPC 120-B کے تحت مقدمہ رجسٹر کیا گیا۔ اور اسی دوران الزامات محمول و جوہات ہونے کے ناطے مجاز حکام کے ذریعہ رسپانڈنٹ کے خلاف پرازیکیوشن (Prosecution) کی منظوری دی گئی۔ اور ان جرائم کی نسبت معاملہ تازہ زرواں ہے۔
- ۵۔ مورخہ ۲۰ مئی ۲۰۱۵ء کو کمشنر سیکٹری گورنمنٹ جنرل ایڈمنسٹریشن ڈیپارٹمنٹ جموں کشمیر کے حکم کے مطابق چیف سیکٹری جموں کشمیر سرکار، پرنسپل سیکٹری چیف منسٹر، پرنسپل سیکٹری ہوم ڈیپارٹمنٹ، کمشنر سیکٹری جنرل ایڈمنسٹریشن ڈیپارٹمنٹ، سرکار جموں و کشمیر پر مشتمل ایک کمیٹی تشکیل دی گئی۔ (2) Article 226 و Article 226 (3) جموں کشمیر سروس ریگولیشن کے مطابق اس کمیٹی کے روبرو کمان ملازمین کی قبل از وقت جبری ریٹائرمنٹ کے معاملے رکھے گئے۔ کمیٹی کے ذریعہ ۲۱ مئی ۲۰۱۵ء، ۱۱ جون ۲۰۱۵ء، ۲۶ جون ۲۰۱۵ء کی میٹنگوں میں ان افسران و ملازمان کے محاملات جن میں مسول کا معاملہ بھی شامل ہے زیر کور لائے گئے۔ جہاں تک رسپانڈنٹ کے کیس کا تعلق ہے کمیٹی کا رپورٹ مندرجہ ذیل ہے۔

"متعلقہ افسر ملزم نے اپنے عہدے کا ناجائز استعمال کر کے رقومات کی ادائیگی خزانہ سے ان کاموں کے لئے کی ہے جو کہ اصل میں کئے ہی نہیں گئے تھے۔ اور اس طرح سرکاری خزانہ کو کافی نقصان پہنچایا۔ ملزم افسر نے جنرل انجینئر کے ساتھ مل کر فراڈ پینشن درج کر کے کثیر رقومات کی بلیں تیار کی ہیں اور اس طرح اپنے عہدے کا ناجائز استعمال کیا ہے۔ اس بنا پر پریچرٹ نمبر ۲۰۰۸/۳۰ محکمہ پینشنس میں درج کیا گیا۔ جس کے مطابق ملزم کے خلاف جہت حکم کورنمنٹ آڈر نمبر (VIG) 34-GAD آف 2012 مورخہ ۲۰ ستمبر ۲۰۱۲ء مجاز مقام کے زیر پرائیکشن (Prosecution) کی منظوری دی گئی ہے اور اسکے علاوہ ملزم کے خلاف قبل ازین لان پیش عدالت مجاز کیا گیا ہے۔ محکمہ کے زیر پرائیکشن یہ اطلاع ملی ہے کہ افسر کا سالانہ فیور پورٹ (Annual Confidential Report) دستیاب نہ ہے۔ کمیٹی نے اس بات کا بھی نوٹ لیا ہے کہ ملزم نے محکمہ پاور میں اپنی تعیناتی کے دوران فراڈ اور دھوکہ کر کے بداعنوانیوں کے طریقوں کا استعمال کر کے سرکاری خزانہ کو نقصان پہنچایا ہے اس طور اسکی کارآمدگی محکمہ کیلئے بے سود ثابت ہو چکی ہے۔

چونکہ افسر اپنی خراب شہرت کی وجہ سے جانا جاتا ہے اور اس نے سوچی سمجھی سازش بددیانتی کر کے فرضی اور کیسر تیز پینشن کر کے سرکاری رقومات کو خوردبرد کر کے اپنے عہدے کا غلط اور ناجائز استعمال کیا ہے اور سرکاری خزانہ کو کافی نقصان پہنچایا ہے۔ اس طرح فرید احمد ٹاک کو تحت دفعہ (2) J&K CSR 226 قبل از وقت ریٹائر کرائے جانے کی سفارش کی جاتی ہے۔ نیز نوٹس کے بدلے تین ماہ کی تنخواہ پیشگی ادا کئے جانے کی بھی سفارش کی جاتی ہے۔"

۶۔ ۳۰ جون ۲۰۱۶ء کو تحت Article 226 (2) اسکی سرکاری نوکری سے زبردستی برخاستگی کا حکم صادر کیا گیا۔ جس کی عبارت مندرجہ ذیل ہے۔

"کیونکہ حکومت کی یہ رائے ہے کہ ایسا کرنا عوامی مفاد میں ہے۔ اس طور تحت دفعہ (2) 226 جموں کشمیر سروس ریگولیشن کے تحت شری فرید احمد ٹاک انچارج ایسٹنٹ ایگزیکٹو انجینئر ایسٹنٹ ڈیویژن جموں جس نے ۲۲ سال سروس محکمہ میں کی ہے کو یکم جولائی ۲۰۱۵ء قبل از دوپہر سرکاری نوکری سے برخاست کیا جاتا ہے۔ اس کو ۳ مہینوں کی تنخواہ والا نوٹس ۳ مہینوں کی نوٹس کے عوض لینے کا مستحق قرار دیا جاتا ہے۔ بحکم سرکار جموں و کشمیر۔

۷۔ رسپانڈنٹ نے مندرجہ بالا حکم مورخہ ۳۰ جون ۲۰۱۵ء عدالت عالیہ جموں و کشمیر میں SWP No. 2405 آف 2015 کو چیلنج کیا۔ اس عرضی کے جواب میں اپنے جوابی حلف نامے میں سرکار نے جبری ریٹائرمنٹ کے حکم کو جائز و حق بجانب ٹھہراتے ہوئے اسے مفاد عامہ میں ہونا قرار دیا جیسا کہ کمیٹی کے سینیئر حکام کے ذریعہ ایسے معاملات پر پوری غور و خوض کے بعد کیا گیا۔ رٹ پٹیشن کو بروئے فیصلہ حکم مورخہ ۲۲ دسمبر ۲۰۱۶ء ہڈ راجہ سنگل بینچ منظوری دی گئی۔

سنگل جج نے یہ فیصلہ دیا کہ رسپانڈنٹ کو محض علت درج ہونے کی بنا پر اس کے Annual Progress Report کو زیر غور لائے بغیر ملازمت سے برخاست کیا گیا ہے۔ اور سرکار کے ذریعہ جو معیار افسر کی ایمانداری کا تعین کرنے کے لئے اپنائے ہیں۔ ان کی عمل داری نہ کی گئی ہیں اس طور رسپانڈنٹ کے جبری ریٹائرمنٹ کا حکم قابل بحالی نہ ہے۔

۸۔ سرکار چونکہ اس فیصلہ سے مطمئن نہ تھی نے، LPASW No. 182 آف 2017 دائر کی جو ڈیویژن بینچ نے مورخہ ۱۱ دسمبر ۲۰۱۷ء کو دئے گئے حکم کے ذریعہ خارج کی۔ اسی دن دواور LPA نمبرات LPASW No. 159 آف 2017 و 180 سال 2017 کو بھی زیر غور لایا گیا۔ اور ان اپیلوں کا فیصلہ کرتے وقت ڈیویژن بینچ کے ذریعہ پیرا نمبر ۱۶ کو اہم و فیصلہ کن مانتے ہوئے بتایا کہ :-

"۱۶" وکیل اپیلانٹ نے بحث میں اس بات پر زور دیا کہ یہ بات کہ رسپانڈنٹ کو ویکلینس آرگنیزیشن میں مستغیث کی شکایت پر رشوت لیتے ہوئے رنگے ہاتھوں پکڑا گیا۔ ایک ایسا معاملہ ہے کہ Suriakanth Chooni Lal Case کے ضمن ۲۷ کی حدود (دائرے) میں آتا ہے۔ ان حالات میں حکم جبری ریٹائرمنٹ قانونی طور غلط نہ ہے۔

مندرجہ بالا لپیر گراف LPASW No. 159 سال 2017 کے پیر گراف ۱۵ و فیصلہ LPASW No. 180 سال 2017 کے پیر گراف نمبر ۱۶ عین مطابق دکھائی دیتا ہے۔

۹۔ چونکہ سرکار اس فیصلہ سے مطمئن نہ ہے ڈیویژن بینچ کے فیصلہ کو نا درست ہونے کے نا طے ایل دائر کی ہے۔

۱۰۔ وکیل اپیلانٹ شوئب عالم نے یہ بحث کی کہ اس عدالت کے ذریعہ صادر کئے گئے مختلف فیصلوں میں جس میں Baikuntha Dass وغیرہ نام Chief District Medical Officer Baripada وغیرہ

کافی خاض اور اہم ہے کیونکہ جو قانون واضح کہا گیا ہے وہ Baikuntha Dass کے فیصلہ کے ضمن ۳۴ میں اس طور ہے کہ :-

- (۱) کہ جبری ریٹائرمنٹ کا حکم کو سزا تصور نہ کیا جاسکتا ہے نہ ہی اسکا مطلب کوئی بدنما داغ یا بدسوئی کا ہونا ہوتا ہے۔
 - (۲) یہ حکم اسی صورت میں سرکار جاری کر سکتا ہے جب سرکار کی طرف سے یہ رائے قائم کی جائے کہ سرکاری ملازم کی برخاستگی عوام کے مفاد میں ہے۔ یہ حکم سرکار کے ذریعہ طوراً متعین بخش ہونے پر ہی صادر کیا جاسکتا ہے۔ قدرتی انصاف کے اصولوں کی جبری ریٹائرمنٹ ملازم کیلئے کوئی جگہ نہیں ہے۔ لیکن اسکا مطلب یہ نہیں ہے کہ جوڈیشل جانچ پرتال کو قطعی طوراً خارج کیا جائے۔ اگرچہ ہائی کورٹ اپیلیٹ کورٹ کی حیثیت سے جانچ پرتال نہیں کریں۔ لیکن تب بھی وہ مداخلت کر سکتے ہیں اگر انکو یہ لگے کہ حکم (a) بدبینی مختصر ہے یا (b) بغیر کسی شہادت پر مبنی ہے (c) فرضی ومن مانی طریقے سے یعنی اس طرح سے کہ کوئی بھی شہادتہ شخص اس کے سامنے موجود مواد پر یہ رائے قائم کرے کہ حکم کج آرائی سے جاری کیا گیا ہے۔
 - (۳) سرکار یا نظر ثانی کرنے والی کمیٹی جیسے بھی ہو فیصلہ کرنے سے قبل سروس ریکارڈ پر غور کرنا لازمی ہے۔ بے شک کہ وہ ملازم کے آخری سالوں کی کارکردگی و سروس ریکارڈ پر زیادہ اہمیت دے دے۔ ریکارڈ جواز پر غور لایا جائے۔ سالوار خفیہ رپورٹوں / Character Role چاہے۔ وہ ملازم کے حق میں ہوں یا اس کے خلاف ہوں بھی اس میں شامل ہیں۔ اگر ایک سرکاری ملازم کو باوجود اس کے خلاف اس کے سروس ریکارڈ میں تاثرات (Remarks) ہوں کو اوچے عہدے پر ترقی دی جائے۔ تو بھی پھر ان تاثرات کی اہمیت نہیں رہی خاض کرتب جبکہ اس کی پرموشن قابلیت کی بنا پر دی گئی ہو نہ کی سینیئرٹی پر۔
 - (۴) ایک جبری حکم برخاستگی نوکری محض اس بنا پر قابل منسوخ نہ ہو سکتا کہ ملازم کے خلاف اس کو بھیجے بغیر اس کے مخالفانہ Annual Confidential Report کی زیر غور لایا گیا۔ یہ امر بذات خود مداخلت حکم جبری برخاستگی کی بنیاد نہ بن سکتی ہے۔
- یہ بھی بحث کی گئی کہ ہائی کورٹ کے ذریعہ Chunilal Shah Case کے ضمن ۲۷ پر خاص طور

بنیاد کیا گیا۔ یہ پیرا اسطور ہے کہ :-

"۱۲۷" اوپر بیان کی گئی تمام مشق لہذا یہ عیاں کرتی ہے کہ کوئی بھی مواد موجود نہ ہے۔ جس بنا پر یہ فائل یقین رائے قائم کی جاسکتی ہے کہ رسپانڈنٹ کی افادنت سخت سرکاری ملازم محکمہ کیلئے بے سورتا بت ہو چکی ہے۔ اور اس کی قابلیت اب نہ رہی ہے۔ جو اب مردہ خشک چوب (لکڑی) Deadwood ہے جس کے لئے اسکو جبری ریٹائر کیا گیا ہے۔ محض ان وجوہات کی بنا پر کہ وہ دو مقدموں میں شامل ہے، جو اس کے خلاف فرضی اور جعلی اداروں کو اجازت دینے کی بنا پر دائر کئے گئے ہیں۔ کسی بھی شخص کے کسی فوجداری مقدمہ میں شامل ہونے کا مطلب یہ نہیں کہ وہ قصور وار ہے۔ اس کو تب بھی قانونی طور پر مجاز عدالت میں سماعت کی جاسکتی ہے اور حقیقت آخری طور طے کی جاسکتی ہے۔ جبکہ اسکے خلاف مقدمہ کی سماعت عدالت مجاز میں ہوئی ہو لیکن اس مرحلہ پر پہنچنے سے قبل ہی کسی شخص کو ذریعہ محاش سے اس بنا پر محروم نہ کیا جاسکتا ہے۔ کہ وہ مقدمہ میں ملوث ہے۔ ہم البتہ آخری طور پر یہ اضافہ کر سکتے ہیں کہ آیا محض فوجداری مقدمہ میں ملوث ہونا جبری ریٹائرمنٹ کے ایک ریلیونٹ مواد ہو سکتا ہے یا نہیں یہ اسی بات پر انھار رکھتا ہیں آیا کہ مقدمہ کے کیس حالات و واقعات ہیں اور جرم کی نوبت کس طرح کی ہیں۔

۱۱۔ مسٹر عالم نے یہ بھی گزارش کی ہیں کہ وہ کمیٹی بہت چوٹی درج کے آفسران جو کہ چیف سیکٹری کے سرکردگی میں تھی پر مشتمل تھی۔ رسپانڈنٹ کے جرم میں شامل ہونا اور یہ امر کہ اس کی مجاز حکام کی پریزیکشن کیلئے منظوری مل چکی تھی۔ یہ وجوہات جو کمیٹی کے ذریعہ زیر غور لائے گئے جن کی بنا پر مفاد عامہ میں فیصلہ لیا گیا۔ حکم جبری ریٹائرمنٹ ایک بے ضرر فیصلہ تھا اور یہ ان تمام قانونی اصولوں کے عین مطابق جو Baikuntha Dass Nath Case کے مختصر طور پر دفع کردہ قانونی اصولوں کو پورا کرتا ہیں۔ اُس نے بھی بحث کی ہیں کہ وہ ڈیویشن ٹینج کے ذریعہ حالات و واقعات مقدمہ پر غور نہیں کیا گیا ہے۔ استخفاشہ کا یہ کبھی کیس نہ تھا کہ وہ بجٹنس آرگنائزیشن نے ریپانڈنٹ کو رنگے ہاتھوں رشوت خوری کرتے ہوئے پکڑا۔ بلکہ تینوں کیسوں میں یہ الزامات نہ تھے کہ ملزمان کبھی رنگے ہاتھوں رشوت لیتے ہوئے نہ پکڑے گئے تھے۔

۱۲۔ پر مودکار شرما فاضل وکیل نے ریپانڈنٹ کی جانب سے تمام تین معاملات میں بحث کی ہے۔ انہوں نے اس عدالت کے ان مختلف احکامات کا حوالہ دیا جو کہ ڈیویشن ٹینج کے ذریعہ ہو بہو حالات واقعات میں صادر کئے گئے ہیں۔ خاص کر پشیل لیو عرضی CL No.'s 6027-6028 of 2017 جو کہ فیصلہ حکم مورخہ ۱۷ اکتوبر

۲۰۱۶ء مجریہ ڈیویشن بینچ ہائی کورٹ جموں و کشمیر جموں بہ مقدمہ مثل 122/2016 12
 LPASW No. 103/16 ودیگر فیصلہ جات جو کہ بعد میں دئے گئے کے فیصلہ جات کی وجہ سے دائر کی گئی
 پر ہی اس نے انہماک کیا۔
 ۱۳۔ Regulation 226 (2) کے تحت کمیٹی تشکیل دی گئی وہ معیار تجویز کرتا ہے جو کہ سرنگ کمیٹی کو بہ عمل لانی
 لازمی ہیں۔

(۱) نان گیزٹیٹ ملازم کے Annual Confidential Report سالانہ کارکردگی معمولاً زمرہ
 داری کے ساتھ نہ لکھے جاتے ہیں۔ اور اکثر معاملات میں یہ دستیابی کافی زیادہ نہ ہے۔ لہذا سرنگ
 کمیٹی کو کسی بھی نتیجے پر پہنچنے سے قبل تمام سروس رکاز اس معہ باقی اطلاعات ودیگر معرادر جو کہ بعمر ریکارڈ
 موجود وزیر غور لایا جائے۔

(۲) وہ سرکاری ملازمان جن کی ایمان داری مشکوک ہو کر ریٹائر کیا جانا چاہیے۔ ملازم کی ایمان داری مشکوک
 ہے یا نہیں کے لیے مندرجہ ذیل وجوہات پر غور کیا جاسکتا ہیں :-

(۱) تعداد ونوع شکایات موصول شدہ بہ خلاف ملازم جو کہ اس کی مشکوک ایمان داری اور رشوت خور ہونے
 کے متعلق ہوں۔

(۲) تعداد ونوع مختلف Audit Para جو کہ اس کے خلاف ابھی رواں ہوں جو کہ سرکاری ملازم کے
 خلاف ہوں۔ جن میں ملوث ہوں۔

(۳) تعداد ونوع Vigilance مقدمات رواں تحقیقات اگر وہ ملازم کے خلاف ہو۔ (مخالفتانہ
 اندراجات) Adverse Remarks جو کہ ملازم کو ایمان داری کے شک وشبا ہونے کی نسبت
 اسکے سالانہ خونیہ رپورٹوں (ACR) میں درج ہو۔

(۴) تعداد ونوع محکمانہ تحقیقات یا ابتدائی تحقیقات جو کہ سرکاری ملازم کے متعلق ہو۔

(۵) تعداد ونوع محکمانہ وارنگ Censure یا سزا جو کہ رشوت ستانی یا سرکاری ملازم کی ایمان داری
 شک آور ہونے کے متعلق ہوں۔

ملازم کی عام شہرت

سرکاری ملازم جو اب موثر نہ رہا ہو ریٹائر کیا جانا چاہئے۔ ملازم کی اہلیت اسی عہدہ پر جس پر وہ فائز ہوا اور اس

کی فٹنس اس عہدہ پر بحال رکھنے کے لئے ایسے ملازمان کی نشاندہی کے لئے بنیادی اہمیت کا حامل ہیں۔

اگر اس کو موجودہ عہدہ پر برقرار رہنے دینے کے لئے موزون نہ سمجھا جائے تو اسکی فٹنس اور اس عہدہ پر جس سے وہ پچھلی بار پر موٹ ہوا ہو، پھر اسکے اس پوسٹ پر متواتر آگے کام کرنے کی اہلیت کو بھی زیر غور لایا جانا چاہئے۔

(۶) قابلیت اور اس کے موثر ہونے کے لئے خاص معیار حقیقی معنوں میں یقین نہ کئے جاسکتے ہیں کیونکہ الگ الگ محکموں میں کام کرنے کی نوعیت کے مطابق جداگانہ ہونگے۔ البتہ یہ معیار دائمی معیار کے مطابق ہونے چاہئے۔ جن پر ملازمان کے سالانہ خفیہ رپورٹ جو کہ ملازم کے کام کا ج قابلیت، اہلیت اور موثر ہونے پر متاثر ہو۔

خاص نوکریوں کے لئے دو یا تین معیار (Parameters) وضع کئے جانے چاہئے۔ مثال کے طور پر معیاری فرسٹ درج ذیل ہیں:-

☆ استادوں کے لئے انکے شاگردوں کے کامیاب ہونے یعنی پاس پرنسٹنج (Pass)

(Percentage) پر

☆ محکمہ مال کے شناخت کے لئے روٹیو کے کام کے لئے معیار کے قواعد کس قدر ہیں، کتنے انعقال تصدیق کئے گئے۔ کتنی جمعہ بندیاں مکمل کی گئی اور کتنے ریونیو پاس بک جاری کئے گئے۔

☆ انجینئرنگ سٹاف کے لئے یہ معیار بلاناخیز و زاید خرچہ بروقت پروجیکٹوں کی تکمیل کا انجام دینا وغیرہ متعلقہ انتظامی محکمہ کو چاہئے کہ وہ ہر خاص صمرہ کے ملازمین جو اس کے ماتحت ہو، کے لئے دو یا تین اہم نتیجہ والے پہلوؤں معیار کی شناخت کرے جن کے تحت سرکاری ملازموں کو موثر کارکردگی پر غور کیا جائے۔ ان معیاری قواعد کی اول فرسٹ (پہلے ہی) انتظامی محکمہ کے زیر سرکیننگ کمیٹی کو اطلاع دی جائے۔

(۵) ملازم کا تمام سروس ریکارڈ جائزہ لینے کے لئے زیر غور لایا جانا چاہئے۔ اور کسی بھی ملازم کو ناقص کارکردگی پر قبل از وقت نہیں ریٹائر کیا جانا چاہیے۔ اگر اس کی سروس پانچ سال قبل یا اگر اس کے پچھلے پانچ سال کے دوران کسی دوسرے اُونچے عہدہ پر پر مشون دی گئی ہو، تسلی بخش رہی ہو۔

(۶) کسی بھی ملازم کو ناقص کارکردگی کے وجوہات پر ریٹائر نہ کیا جانا چاہیے۔ اگر اس کے کیس پر غور کرنے

کی تاریخ سے قبل وہ ایک سال کے اندر سبکدوش ہو رہا ہو۔

(۷) قبل از ریٹائرمنٹ کے اس قاعدہ والے رول کو اضافی عملے کو کم کرنے کے لئے یا بچت لانے کے طریقے کے طور استعمال نہیں کیا جانا چاہئے۔ اس طرح اسکو اس لئے کہ ملازم کے خلاف رسمی رنضباطی کارروائی شروع کرنی ہے۔ بطور شارٹ کٹ کہ سرکاری ملازم نے ناجائز طور طریقہ اپنایا ہے کے وجوہات کی بنا پر سبکدوش کرنے کے لئے استعمال نہ کیا جانے چاہیے۔ تاہم مناسب اختیاروائی (اتھارٹی) کو سرکاری ملازم کو قبل از وقت ریٹائر کرنے پر کوئی منافی نہ ہوگئی۔ اگر کسی وقت اس کی بدعنوانی کی خاص حرکت اس کی نوٹس میں آئی ہو۔

(۸) ایک بار اگر متعلقہ سروس رول کے تحت سرکاری ملازم کو نوکری میں ہی رکھے جانے کا فیصلہ کسی خاص مجوزہ عمر کے بعد یا مقرر کردہ نوکری کے میا د کے گزرنے کے بعد لیا جا چکا ہو تو وہ تب تک نوکری کرے گا جب تک کہ وہ ریٹائرمنٹ کی عمر کی حد تک نہ پہنچے۔

۱۶۔ مسٹر عالم کے مطابق اوپر دئے گئے ضمن (۴) میں انجینئرنگ سٹاف کے لئے بلاناخیر و کثیر خرچے کے پروجیکٹوں کی بروقت تکمیل کا متعلقہ معیار رکھا گیا تھا۔ اس نے یہ بھی بحث کی کہ نہ صرف ریسپانڈنٹ کے خلاف Prosecution شروع کی گئی بلکہ مجاز اتھارٹی کے ذریعہ دی گئی منظوری کا حکم یہ ظاہر کرتا ہے کہ تخطا مفاد عامہ مکمل طور متاثر ہوا ہے۔ کیونکہ ریسپانڈنٹ کے ذریعہ -/1,60,00,000 روپے سے زیادہ قومات کا نقصان ہوا۔

۱۷۔ یہ درست ہے کہ مندرجہ بالا دفعہ (2) 226 ریگولیشن کے تحت اُسی کمیٹی کے ذریعہ اختیارات کا استعمال کو منظوری حاصل نہ ہوئی۔ اور ڈیوجن ٹینج نے ریاستی سرکار کے ذریعہ اُبارے گئے۔ مدد ع کو مسٹر دکیا اور سنگل جج کے جبری ریٹائرمنٹ کے احکامات کو منسوخ کرنے کے فیصلہ کی توثیق کی۔ یہ بھی درست ہے کہ ان معاملات میں پیش لیو کی عرضیات خلاصاً خارج کی گئی۔ البتہ یہ طے ہے کہ پیش لیو عرضی کے خلاصاً نپٹائے جانے سے مدد ع کا حقائق کے مطابق فیصلہ نہیں ہوتا۔

ہمیں البتہ اس معاملہ میں جانے کی ضرورت نہ ہے۔ کیونکہ ان تین معاملات میں کچھ اُمرتی ہوئی نمایاں خصوصیات مندرجہ ذیل ہیں۔

(۹) تمام تین کس مقدمات میں متعلقہ ریسپانڈنٹ ملازم کو رشوت لیتے ہوئے کبھی نہ پکڑا گیا ہے۔ البتہ

مشایعات جو سب تین معاملات میں ایک جیسے ہیں یہ ظاہر کرتے ہیں، کہ ڈیوجن بینچ نے اس پس منظر میں معاملات پر غور و خوض کیا ہے۔ بنیادی طور بنیادنا دورست تھی۔

(۱۰) (2) 226 کے ضمن (4) ریگولیشن کے پس نظر میں معاملہ پر غور و فکر نہ کیا گیا۔ تینوں معاملوں میں پرازیکوشن کی منظوری متعلقہ ملازمان کے فعیل اور ترک فعیل پر یہ روشنی ڈالتے ہیں کہ ریسیانڈنٹ کے ذریعہ سرکار کو کافی نقصان رسید ہوا ہے۔ جس سے مفاد عامہ متاثر ہوا ہے۔

۱۶۔ مندرجہ بالا دو خصوصیات تینوں معاملات میں مشترکہ ہیں۔ بنیادی سطح پر جیسا کہ اوپر کہا گیا ہے جس بنا پر ڈیوجن بینچ نے غور و فکر کیا۔ غلط و نا صحیح تھا۔ دوسرا یہ کہ معاملہ کو (2) Article 226 ضمن (۴) کے نقطہ نگاہ میں نہیں دیکھا گیا۔ لہذا اہم احکامات و فیصلہ جات زیر اپیل جو کہ بذریعہ ڈیوجن بینچ ہائی کورٹ LPASW 182/2017، No. 159/08 و 180/2015 میں صادر کئے گئے کو منسوے کرتے ہیں۔ یہ معاملات ڈیوجن بینچ کے ذریعہ از سر نو غور و خوض کیلئے واپس بھیجے جاتے ہیں۔ LPA's ہائی کورٹ کے فایلوں پر بازرامد شامل ہو کر نئے سرے سے طے ہوں۔ اپیلات تا حد بالا منظور کی جاتی ہیں۔ بلاخرچہ۔

اُدھر اُمیش لالت
اندول حوڑا

نئی دہلی
مئی ۲۰۱۹ء

"The Translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation"