विभागीय चौकशी व निलंबन विषयी संपूर्ण माहिती

December 12, 2023

विभागीय चौकशी व निलंबन विषयी संपूर्ण माहिती

विभागीय चौकशी समज गैरसमज

शासकीय अधिकारी कर्मचारी यांना त्यांचे कर्तव्य पार पाडताना, कर्मचार्याचे वर्तन कसे असावे यासाठी महाराष्ट्र नागरी सेवा (वर्तणूक) नियम १९७९ मध्ये काही तरतुदी ठरवून दिलेल्या आहेत तसेच कार्यालयीन कामकाज किंवा कर्तव्य बजविताना प्रशासकीय,लेखाविषयक व तांत्रिक स्वरूपाचे नियम, मार्गदर्शक तत्वे ठरवून दिलेले आहेत या नियमांचा, तत्वाचा भंग झाल्यास अशी कृती गैरवर्तनात मोडते.

गैरवर्तनघडल्यास शिस्त भंगाची कारवाईस सामोरे जावे लागते. अधिकारी/कर्मचारी यांचे अशा प्रकारचे अनुचित स्वरुपाचे गैरवर्तन दखलपात्र असते अशा प्रकारचे निषिद्ध वर्तन विचारात घेऊन शासकीय अधिकारी किंवा कर्मचारी यांचेविरुद्ध सुरु करण्यात आलेली शिस्तभंग विषयक कारवाईस विभागीय चौकशी असे म्हणतात या कारवाईस खातेनिहाय चौकशी असेही म्हणतात. विभागीय चौकशी संदर्भात कथीत कसुरदार अधिकारी/कर्मचारी यांना महाराष्ट्र नागरी सेवा नियम (शिस्त व अपील) १९७९ नियम ८ चे तरतुदीनुसार व विभागीय चौकशी नियम पुस्तिका १९९१ मधील कार्यप्रणालीनुसार सक्षम प्राधिकारी यांनी दोषारोपपत्र देणे आवश्यक असते.

अपचारी अधिकारी/कर्मचारी यांनी त्यांचेवरिल दोषारोप "नाकबुल" केल्यानंतर विभागीय चौकशी प्रक्रियामध्ये दोषारोपपत्राची शहनिशा, पुरावा म्हणून सादर केलेले दस्तऐवज व सरकारी साक्षीदार यांचे माध्यमातुन त्रयस्त चौकशी प्राधिकारणा समोर विभागीय चौकशी सुरु होते.

_दोषारोप पत्र दिलेल्या अधिकारी किंवा कर्मचारी यास "अपचारी " असे संबोधले जाते अपचारी म्हंनजे आरोपी नव्हे, विभागीय चौकशी प्रक्रिया न्यायसदृश स्वरुपाची असते. बहुतअंशी विभागीय चौकशीचे उगमस्थान तक्रार असून गंभीर स्वरुपाच्या प्रशासकीय, वित्तीय, तांत्रिक अनियमितता, गैरव्यवहार या बाबींचा तक्रारीमध्ये समावेश असतो प्राथमीक चौकशीत तक्रारीमध्ये तथ्य दिसून आल्यास विभागीय चौकशीस

सामोरे जावे लागते यास्तव अधिकारी कर्मचारी यांनी आपले कर्तव्य बजविताना तक्रारी उदभवणार याची दक्षता घेणे कधीही हितकारक ठरते._

गैरवर्तन म्हणजे काय ?

महाराष्ट्र नागरी सेवा नियमामध्ये वर्तनाची व्याख्या देण्यात आलेली नाही, तथापी अधिकारी/कर्मचारी यांना आपले कर्तव्य व जबाबदा-या पार पाडताना महाराष्ट्र नागरी सेवा (वर्तणूक) नियमांचे पालन करावे लागते याशिवाय प्रचलित कायदे व नियमांचा, तसेच मार्गदर्शक तत्वांचा,कार्यध्दतीचा अवलंब करावा लागतो अधिकारी/कर्मचारी यांनी आपले कर्तव्य व जबाबदा-या पार पाडताना वरील बाबीचा भंग करून कर्तव्यात कसूर केला तर हया अनुचीत स्वरुपाच्या कृतीला गैरवर्तन असे म्हणतात.

विभागीय चौकशीचे उगमस्थान–

१. तक्रार अर्ज, प्राथमिक चौकशीमध्ये तक्रारीत तत्थ असणे.

२. असचोटीने वागणे (वर्तणूक) नियम 3 (1) (1) चा भंग).

३. कर्तव्यपरायानता न राखाणे (वर्तणूक) नियम 3 (1) (2) चा भंग

४. कर्तव्य विन्मुख होणे (वर्तणूक नियमचा भंग.

५. अशोभनीय वर्तन (वर्तणूक नियम 3 (1) (3) चा भंग).

६. जवळच्या नातेवाईकांची कंपन्यांमध्ये किंवा भागीदारी संस्थांमध्ये नियुक्ती करणे (वर्तणूक नियम 4 चा भंग)

७. राजकारण आणि निवडणुका या मध्ये भाग घेणे (वर्तणूक नियम 5 चा भंग)

८. निदर्शने करणे, संपत सहभागी होणे (वर्तणूक नियम 6 चा भंग)

९. भारताच्या सार्वभौमत्वाला आणि एकात्मतेला बाधक असणा-या संघटनेत सहभागी होणे (वर्तणूक नियम 7 चा भंग)

१०.अनधिकृतपणे कार्यालयीन माहिती/दस्तऐवज पुरवणे (वर्तणूक नियम ८ चा भंग)

११. वृत्तपत्रे, आकाशवाणी, दूरदर्शन यांच्याशी संपर्क ठेवणे (वर्तणूक नियम 9 चा भंग)

१२.संपादन किंवा व्यवस्थापन प्रक्रियेत सहभागी होणे (वर्तणूक नियम 10 चा भंग)

१३.शासनाच्या मान्यतेशिवाय समितीपुढे किंवा प्रा:धीकाराणापुढे साक्ष देणे, शासन धोरणांवर टीका करणे (वर्तणूक नियम 10 चा भंग)

१४. शासनाच्या किंवा विहीत प्राधिकरणाच्या पूर्व मंजुरीखेरीज अंशदान (वर्गणी) गोळा करणे (वर्तणूक नियम 11 चा भंग)

१५. देणग्या (भेटवस्तू) स्वीकारणे (वर्तणूक नियम 12 चा भंग)

१६. शासकीय कर्मचा-याच्या सन्मानार्थ सार्वजनिक समारंभास मान्यता देणे किंवा समारंभात सहभाग घेणे या समारंभासाठी वर्गणी गोळा करणे (वर्तणूक नियम 13 चा भंग)

१७. सार्वजनिक संस्थेच्या विनंतीवरून तसबीर काढणे, अर्धपुतळ किंवा इतर प्रकारचा पुतळा तयार करणे (वर्तणूक नियम 14 चा भंग)

१८. दुस-या व्यक्तीच्या हिताकरिता एखाद्या व्यक्तीच्या राजीनाम्याकरिता

पैश्याविषयीच्या कोणत्याही व्यवस्थेत सहभागी होणे (वर्तणूक नियम 15 चा भंग)

१९.खाजगी व्यापार व नोकरी किंवा शासनाच्या पूर्वपरवानगी शिवाय व्यापारात गुंतने किंवा दुसरी कोणतीही नोकरी स्वीकारणे

(वर्तणूक नियम 16 चा भंग)

२० शेअर्स, कर्जरोखे किंवा इतर गुंतवणूक यांची वारंवार खरेदी विक्री करणे, उसने पैसे देणे आणि उसने पैसे घेणे (वर्तणूक नियम 17 चा भंग)

२१.नादारी आणि नित्याचा कर्जबाजारीपणा (वर्तनुक नियम 18 चा भंग)

२२.स्थावर जंगम व मौल्यवान मालमत्ता संदर्भात मत्ता व दायित्व विवरणपत्र सादर न करणे (वर्तनुक नियम 19 चा भंग)

२३.स्वतः च्या नावाने किंवा कुटुंबीयांच्या नावाने मालमत्ता खरेदी विक्रीचे व्यवहार करणे व सदर माहिती सक्षम प्राधिकारी यांना न कळविणे (वर्तणूक नियम 19 चा भंग)

२४.शासकीय कर्मचा-याच्या कृतीचे आणि चारित्र्याचे प्रतीसमर्पण करणे (वर्तणूक नियम 22 चा भंग)

२५.महिलांचे लैंगिक छळवादाचे कृत्य करणे (वर्तणूक नियम 22 A चा भंग)

२६. अशासकीय व्यक्तीकडून शासकीय सेवेसंबंधीच्या बाबीच्या संदर्भात वरिष्ठ प्राधिकरणावर दबाव आणणे (वर्तणूक नियम 23 चा भंग)

२७.जातीय संस्थाचे सदस्यत्व स्वीकारणे विभिन्न जमातीमध्ये द्वेष भावना निर्माण होईल अशी कृती करणे (वर्तणूक नियम 24 चा भंग)

२८.शासनाच्या पुर्वामान्यतेशिवाय स्वतः चे नाव सार्वजनिक संस्थेला, रस्त्याला किंवा इतर गोष्टीला जोडणे (वर्तणूक नियम 25 चा भंग)

२९. जीवन साथी हयात असतांना विवाह करार करणे (वर्तणूक नियम 26 चा भंग)

३०. हुंडा घेणे किंवा हुंडा घेण्यास चिथावणी देणे (वर्तनुक नियम 27 चा भंग)

३१. १४ वर्षाखालील मुलांना नोकरीस ठेवणे (वर्तणूक नियम 27A चा भंग)

३२. मादक पेयाचे अथवा मादक द्रव्याचे सेवन करणे (वर्तणूक नियम २८ चा भंग)

३३ अपहार करणे, गैरव्यवहार करणे,

३४ शासकीय मालमत्तेचे नुकसान करणे इत्यादी.

विभागीय चौकशीचा उद्देश –

विभागीय चौकशीचा उद्देश अधिकारी/कर्मचारी यांचे मनस्वास्थ बिघडविण्याचा नसून प्रकरणातील सत्य शोधून काढणे व वस्तुस्थिती प्रकाशात आणणे हा विभागीय चौकशीचा उद्देश असतो. अधिकारी/कर्मचारी यांच्यामध्ये शिस्त आणणे, त्यांना कार्यप्रवण करून त्यांची कार्यक्षमता वाढविणे, चुकीचे मार्गाने जाण्यास प्रतिबंध करणे हा कारवाई मागे हेतू असतो. कसुरदार अपचारी अधिकारी अथवा कर्मचारी यांचेवरील दोषारोप विभागीय चौकशीमध्ये सिद्ध होऊन शिक्षा झाल्यास, शिक्षा हा विभागीय चौकशीचा उद्देश नसून अधिकारी/कर्मचारी यांचे गैरवर्तनाचा परिणाम आहे. मात्र विभागीय चौकशी मागे शिक्षा करण्याचा हेतू असतो असा कर्मचा-यामध्ये गैरसमज आहे.

चौकशी संदर्भात अधिकारी/कर्मचारी यांच्यात भीतीचे वातावरण का आहे ?

चौकशी म्हटलकी कारवाई व शिक्षा आली असा अधिकारी व कर्मचा-यामध्ये समज आहे. प्रथमत: हि भीती मनातून काढून टाकणे आवश्यक आहे. काम करतांना किंवा आपले कर्तव्य बजविताना कळत न कळत काही चुका होतात किंवा काही प्रशासकीय/वित्तीय/तांत्रिक अनियमितता होतात किंवा काही निर्णय घेताना या निर्णयामुळे सर्वांचेच समाधान होईलच असे नाही त्यामुळे काही वेक्ती दुखावतात साहजिक व्यथित झालेली वेक्ती अन्याय झाला म्हणून तक्रार करतात. तक्रार आली कि प्राथमिक चौकशीचा ससेमिरा पाठीमागे लागतो. चौकशी हि प्रक्रिया क्लेशदायक, क्लिष्ट, वेळ घेणारी, गैरसमज पसरविणारी व स्वास्थ बिघडविणारी आहे प्राथमिक चौकशी प्रक्रिया गोपनीय स्वरुपाची असल्यामुळे आपल्या पश्यात आपली काय चौकशी चालली याचा संबधीतास अंदाज येत नाही. कधी कधी ज्याचे विरुद्ध तक्रार आहे त्या कर्मचा-यास म्हणणे मांडण्याची संधी मिळत नाही, निश्चित काय तक्रार आहे हे ही समजत नाही त्यामुळे अधिकारी/कर्मचारी यांचे मनात वैचारिक गोंधळ निर्माण होऊन चौकशी संदर्भात भीतीचे वातावरण निर्माण होते तसेच प्राथमिक चौकशी कुणाचे तरी दबावाखाली न करता नि:पक्षपाती केली पाहिजे म्हणजे अधिकारी व कर्मचा-यामध्ये भीतीचे वातावरण राहणार नाही.

चौकशी पूर्ण करण्यासाठी कालमर्यादा किती आहे ?

_विभागीय चौकशी नियम पुस्तिका नियम १९९१ परिच्छेद १.८ नुसार प्राथमिक चौकशी पूर्ण करण्यासाठी दोन महीण्याचा कालावधी निर्धारित केलेला आहे. तसेच सदर नियमातील परिच्छेद क्रमांक ३.१९ नुसार विभागीय चौकशी पूर्ण करण्यासाठी सहा महीन्यापेक्षा अधिक कालावधी नसावा अशी तरतूद आहे तथापि उचित व पुरेश्या कारणास्तव शासन मान्यतेने विभागीय चौकशी पूर्ण करण्यासाठी कालमर्यादा १ वर्ष आहे तथापि निर्धारित वेळेत प्राथमिक चौकशी तसेच विभागीय चौकशी पूर्ण होत नाही काही चौकशी वर्षानुवर्ष पूर्ण होत

नाही त्यामुळे संबधित अधिकारी/कर्मचारी यांना प्रदीर्घ काळ संशयाचे सावटाखाली वावरावे लागते म्हणुन चौकशीसाठी होणारा विलंब कर्मचा-याचे हिताचा नाही._

प्राथमिक चौकशी पूर्ण करण्यासाठी प्रदिर्घ कालावधि का लागतो ?

प्राथमिक चौकशी पूर्ण करण्यासाठी स्वतंत्र यंत्रणा नाही, सदर काम अतीरिक्त स्वरुपाचे आहे. पदनिर्देशित करुण तक्रार अर्ज/प्रकरणे प्राथमिक चौकशीसाठी पाठविले जातात अशा अधिकार-याची बदली झाल्यास नविन बदलून आलेला अधिकारी स्थिरावल्यानंतर यथावकाश त्यांचेकडून प्राथमिक चौकशीचे काम हाती घेण्यात येते याकरीता प्राथमिक चौकशी अधिकारी यांचे नावाचा उल्लेख करुण प्रकरण सोपवीने सोइस्कर ठरते. काही अधिकारी यांना प्राथमिक चौकशी कशी करावी याबाबत कार्यप्रणाली माहित नसते या संदर्भात दुसऱ्याला विचारने कमीपणाचे वाटते. प्राथमिक चौकशी हे संवेदनशील व अप्रिय काम असल्याने हे काम करण्यास अधिकारी नाखुश असतात. कुणाचा वाईटपना नको म्हणून प्राथमिक चौकशीचे काम टाळण्याची प्रवृती दिसून येते. चौकशीअंती कर्मचा-याचे काही नुकसान झाल्यास हा कर्मचारी सूड भावनेतुन आपल्या विरोधात जाउन आपल्या विरोधात तक्रारी करील व आपल्याला अडचणीत आणील असा काही अधिकारी यांचा गैरसमज असतो.

विभागीय चौकशी सुरु करण्यासाठी प्राथमिक चौकशीची गरज असते काय ?

प्रत्येक वेळी प्राथमिक चौकशीची गरज असतेच असे नाही. सकृत दर्शनी पुरावा उपलब्ध असेल तर प्राथमिक चौकशीची गरज नाही. प्राथमिक चौकशीशिवाय दोषारोपपत्र देणे गैर आहे असा बरेच अपचारी यांचा गैर समाज असतो.

प्राथमिक चौकशीची गरज कधी असते ?

एखाद्या अधिकारी किंवा कर्मचारी यांचेविरुध गैरवर्तन किंवा गैरव्यवहाराबाबत तक्रार प्राप्त झाली असेल व तक्रारीतील चौकशीयोग्य बाबींची माहिती प्रशासनाकडे/संबधीत विभागाकडे उपलब्ध नसेल तर प्राप्त तक्रारीत तथ्य आहे किंवा नाही या बाबींची पड़ताळणी करण्यासाठी प्राथमिक चौकशीची आवश्यकता असते. सत्य शोधून काढणे चौकशीचा उद्देश असतो. तक्रारीमध्ये तथ्य असेल तर कसुरदार अधिकारी/कर्मचारी यांचे कर्तव्य व जबाबदा-या विचारात घेउन जबाबदारी निचित करणे, दोषारोप सिद्ध होइल इतपत कागदोपत्री पुरावे संकलन करणे, साक्षीदारांचे लेखी जबाब नोंदविणे, तपशीलवार व विश्लेषनात्मक तसेच बाब निहाय प्राथमिक चौकशी अहवाल वरिष्टास सादर करणे यासाठी प्राथमिक चौकशीची आवश्यकता असते.

प्राथमिक चौकशी प्रक्रिया गोपनीय स्वरुपाची असल्यामुळ ज्याचे विरुद्ध तक्रार आहे अश्या कर्मचा-यास म्हणणे मांडण्यासाठी संधी द्यावी काय ?

होय, ज्याचे विरुद्ध तक्रार आहे त्या कर्मचा-यास काय तक्रारी आहेत हे अवगत करुण म्हणणे मांडणे साठी संधी देणे आवश्यक आहे. गोपनीयतेच्या नावाखाली बरेच वेळा अशी संधी दिली जात नाही. ब-याच वेळा ज्याचे विरुद्ध तक्रार आहे त्या कर्मचा-याकडून उपयुक्त व वस्तुस्थितिवर आधारित माहिती मिळू शकते.

प्राथमिक चौकशी अहवाल प्रमाण मानुन विभागीय चौकशी कारवाई करणे योग्य आहे काय ?

नाही. प्राथमिक चौकशी अहवालातील गुणवत्ता तपासणे आवश्यक आहे. आवश्यक भासल्यास पूरक माहिती/कागदपत्र मागवून व कागदपत्राचे योग्य परिक्षण करुण विभागीय चौकशी संदर्भात उचित निर्णय घेणे योग्य ठरते.

विभागीय चौकशी पूर्ण होण्यासाठी विलक्षण कालावधी का लागतो ?

_शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी यांनी, अपचारी यांचे विरुद्धचे दोषारोपपत्र प्राथमिक चौकशी अहवाल व पुरावा कागदपत्र या आधारे त्यांचे स्तरावर बनविणे आवश्यक असताना हे काम दुय्यम कार्यालयाकडे सोपविले जाते त्यासाठी सातत्याने पाठपुरावा करावा लागतो, दोषारोपपत्र प्राप्त झाल्यानंतर त्यामधे काही उनिवा असल्यास पुन्हा वेगळा पत्रव्यवहार करावा लागतो. या प्रक्रियेसाठी बराच कालापव्यय होतो. दोषारोपपत्राचे प्रारूप निचित झालेनंतर अपचारी तालुका स्तरावर कार्यरत असेल तर मंत्रालय स्तरावरून दोषरोप पत्रे प्रथमत: राज्य स्तरीय कार्यालय, नंतर प्रादेषिक कार्यालय,त्यानंतर जिल्हा स्तरीय कार्यालय शेवटी उप विभागीय कार्यालया मार्फत तालुका स्तरवरिल अपचारी याना बजावले जातात ह्या प्रक्रियेत बराचसा वेळ खर्च होतो. दोषारोपपत्र मिळालेनंतर अपचारी यांना १० दिवसाचे आत बचावाचे अभिवेदन सादर करणे आवश्यक आहे परंतु अभिवेदन सादर करण्यासाठी दस्तऐवज यादी प्रमाणे कागदपत्र अपचारी याना पुरविली जात नाही त्यामुळे अपचारी याना कागदपत्रासाठी वेगळा पत्र व्यवहार करावा लागतो, कागदपत्र मिळाले नंतर किवा कागद पत्राचे अवलोकन करण्यासाठी परवानगी मिळालेनंतर अपचारी बचावाचे अभिवेदन सादर करतात या प्रक्रियेत बराचसा वेळ खर्ची पडतो. अपचारी यांचे बचावाचे अभिवेदन विहित मार्गाने शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी कार्यालयास यथावकाश प्राप्त होते. अपचारी यांनी दोषारोप नाकारले असतील तर शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी यांनी विभागीय चौकशी अधिकारी व सादरकर्ता अधिकारी यांची नेमणुक करणे

आवश्यक आहे परन्तु काही शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी या अभिवेदनावर दुय्यम कार्यालयाचे अभिप्राय मागवितात प्रत्यक्षात विभागीय चौकशी नियमामध्ये अभिप्राय मागविण्याची तरतूद नाही. अभिप्राय प्राप्त झाल्यानंतर विभागीय चौकशी अधिकारी यांची व सादरकर्ता अधिकारी यांची नेमणुक केली जाते मात्र विभागीय चौकशी संदर्भात सर्व कागदपत्र जसे दोषारोप, पोहच, अभिवेदन, पुरावा कागदपत्रे, सरकारी साक्षीदार यांचे अद्यावत पत्ते ई. कागदपत्र चौकशी अधिकारी यांना वेळीच पाठविली जात नाही.याशिवाय अपचारी यांनी चौकशी अधिकारी यांचेकडे बचावा पित्यर्थ मागणी केलेले पूरक दस्तऐवज शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी यांचेकडून वेळीच उपलब्ध करुण दिले जात नाही त्यामुळे सुनावनी लांबते. सुनावनी दरम्यान सरकारी साक्षीदार दिलेल्या तारखाना हजर राहत नाही. कधी कधी सादरकर्ता अधिकारी अनुपस्थित राहतात,सरकारी साक्षीदार तपासल्यानंतर सादरकर्ता अधिकारी दिलेल्या मुदतीत लेखी टाचन सादर करीत नाही, साहजिकच त्याचा परिणाम अपचारी यांचे लेखी टाचण उशिरा सादर करण्यावर होतो. सादरकर्ता अधिकारी व अपचारी यांचे टाचनानंतर विभागीय चौकशी अधिकारी त्यांचा अहवाल शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी यांना पाठविता जातो, अहवाल प्राप्त झाल्यानंतर परिक्षणाचे नावाखाली हा अहवाल प्रदीर्घ काळ प्रलंबित राहतो. विभागीय चौकशी अहवाल अपचारी यांना विहित मार्गाने अपचारी यांना बजाविला जातो. अपचारी यांचे बचावाचे अंतिम अभिवेदनाचा प्रवास पुन्हा वरील पद्धतीने सुरु होतो. विभागीय चौकशीचे कागदपत्र सादरकरण्याचा प्रलंबन कालावधी त्या त्या कार्यालयाचे अधिकारी कर्मचारी यांचे मानसीकतेवर अवलंबून असतो. शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी शासन असेल तर सामान्य प्रशासन विभाग व लोकसेवा आयोग यांचे सल्ल्यासाठी काही काळ जातो त्यानंतर अंतिम शिक्षाचे आदेश निर्गमित होतात. वरील प्रमाने क्लिष्ट व वेळ घेणारी प्रक्रिया तसेच दप्तर दिरंगाई मुळे विभागीय चौकशीचे काम वर्षानुवर्ष चालते, त्यामुळे विभागीय चौकशी वेळीच पूर्ण होउन शिक्षा होण्यापेक्षाहि विलंबाची कारणे गंभीर आहेत._

विभागीय चौकशीमुळे कर्मच्या-यावर होणारे गंभीर परिणाम-

विभागीय चौकशीमुळे कर्मच्या-याचे स्वास्थ बिघडते, कधी कधी आत्मसंतुलन बिघडते. आत्मविश्वास कमी होतो.असुरक्षीततेची भावना निर्माण होते. चिडचिडेपना वाढतो. विस्मरण होते. कार्यालय/खात्याविषयी तसेच वरिष्ट यांचेविषयी आदर कमी होतो. या सर्वांचा परिणाम कौंटुबीक स्वास्थावर देखील होतो.सकारात्मक वृत्ती कमी होते,त्याचा विपरीत परिणाम निर्णय शक्तिवर होतो. हातुन चुक होईल या भीतीने काम टाळण्याची व सबबी सांगण्याची प्रवृत्ती बळ!वते त्यामुळे कामे प्रलंबित राहतात. ३० ते ४० सेवा वर्ष होउनही नियमीत सेवानिवृत्ती वेतन मिळत नाही इतर सेवानिवृत्ती लाभ विभागीय चौकशीचा निर्णय होईपर्यंत स्थगित राहतात त्यामुळे कर्मचा-याची आर्थिक व मानसिक कुचंबना होते. पासपोर्टसाठी ना-हरकत प्रमाणपत्र मिळत नाही,याचा परिणाम अपचारी यास परदेशात प्रशिक्षणासाठी जाता येत नाही,परदेशातील मुलाना किंवा जवळचे नातेवाईक याना भेटण्यासाठी जाता येत नाही. प्रोबेशन लांबते,नविन सेवा संधीला मुकावे लागते आगाऊ वेतन वाढीपासून वंचित व्हावॆ लागते. अपराधीपणाची भावना निर्माण होउन एकलकोंडेपणा वाढतो त्यामुळे नैराश्य येते. या सर्व बाबी विचारात घेउन शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी यांनी विभागीय चौकशीचा निर्णय अत्यंत काळजीपूर्वक घेणे आवश्यक आहे.किरकोळ बाबीसाठी किंवा आकसापोटी विभागीय चौकशी तसेच निलंबनाची कारवाई प्रशासनाचे तसेच कर्मचारी याचे दृष्टीने योग्य नाही अशी कारवाई अवैध स्वरुपाची असून समर्थनीय ठरत नाही.

विभागीय चौकशी कारवाई सुरु झाल्याचे कधी मानले जाते ?

१. महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ नियमानुसार शासन सेवेत असताना नियम ८ खाली विभागीय चौकशी संदर्भात दोषारोपपत्र बजावले असेल तर

२. किंवा शासन सेवेत असताना निलंबीत केले असेल तर निलंबीत केल्याची तारीख किंवा दोषारोप पत्र दिले असेल ती तारीख, यापैकी जी तारीख अगोदर असेल त्या तारखेपासून विभागीय चौकशी चालू झाल्याचे मानले जाते, अथवा

३. शासन सेवेत असताना कर्मचा-याविरुद्ध न्यायीक कार्यवाही ज्या तारखेपासून चालु असेल त्या तारखेपासून विभागीय चौकशी चालु आहे असे समजण्यात येते. (संदर्भ- महाराष्ट्र नागरी सेवा निवृत्तीवेतन) नियम १९८२, नियम २७)

४. महाराष्ट्र शासन वित्त विभाग, परिपत्रक क्रमांक से.नि.से.-१०९०/२९०/सेवा-४, मंत्रालय, मुंबई, दिं. २५/०३/१९९१ नुसार निवृत्त होणा-या कर्मचा-यांच्या बाबतीत त्याच्या सेवा निवृत्तीपुर्वी महाराष्ट्र नागरी सेवा (निवृत्तीवेतन) नियम १९८२, नियम २७(नुसार विभागीय चौकशी सुरु करण्यात आली नसेल तर निवृत्तीच्या दिनांकाला त्याचेविरुद्ध विभागीय चौकशी प्रलंबीत आहे असे म्हणता येणार नाही.

५. महाराष्ट्र नागरी सेवा (निवृत्तीवेतन) नियम १९८२, नियम २७ बी (2) चे तरतुदीनुसार सेवा निवृत्त कर्मचारी यांचेबाबत विभागीय चौकशी कारवाई सूरु करताना, प्रमादाचा कालावधी 4 वर्षापेक्षा अधीक असेल तर विभागीय चौकशी कारवाई सुरु करता येत नाही.

सेवा निवृत्त होणा-या कर्मचा-यांच्या बाबतीत न्यालाययाचे काही महत्वपूर्ण निर्णय-

जितेंद्रकुमार श्रीवास्तव विरुद्ध झारखंड शासन प्रकरणातील सिव्हील अपील क्र. ६७७०/२०१३ सुप्रीम कोर्टाने दि.१४-०८-२०१३ रोजी विभागीय चौकशी संदर्भात महत्वपुर्ण निर्णय दिला असुन, ग्रॅज्युइटी आणि निवृत्तीवेतन हे बक्षीस नसुन कर्मचा-यांचे कष्टाचे फळ आहे. कर्मचा-याचे हे ठोस फायदे असुन निवृत्तीवेतनाचे स्वरुप एखाद्या संपती (Property) सारखेच आहे. घटनेच्या कलम ३०० नुसार कायद्याने प्राधिकार दिल्याशिवाय कोणत्याही व्यक्तीला तिच्या मालमत्तेपासुन वंचीत करता येत नाही. विभागीय चौकशी किंवा फौजदारी खटला प्रलंबीत असल्यास त्याचा हक्क हिरावुन घेता येऊ शकत नाही. कर्मचा-याचे निवृत्तीवेतन रोखण्याचा कोणताही अधिकार शासनास नाही असे निकालात म्हटलेले आहे. घटनेच्या कलम ३०० अ च्या तरतुदीनुसार कायदेशीर प्रक्रीयेचे पालन केल्याशिवाय त्याचा हक्क हिरावुन घेता येणार नाही ही बाब सर्वोच्च न्यायालयाने निकालात स्पष्ट केलेली आहे.

श्री. एन.आर.गर्ग विरुद्ध पंजाब राज्य या न्यायालयीन प्रकरणात (Writ Petition) न्यायालयाने दिनांक १९-१२-२००० रोजी विभागीय चौकशी प्रकरणातील वादग्रस्त मुद्द्यावर महत्वपुर्ण निकाल दिलेला आहे. याचिकाकर्ता याना दि.३०-११-१९९८ रोजी सेवा निवृत्त झाल्यानंतर दिनांक ०४--०५-१९९९ रोजी नियम ८ खाली दोषारोपपत्र दिले होते व श्री. गर्ग यांचे सेवा निवृत्ती लाभ रोखण्यात आले होते, म्हणुन श्री. गर्ग यांनी या कृतीला न्यायालयात आव्हान दिले होते. सेवा निवृती दिनांकास अर्जदाराविरुद्ध कोणतीही विभागीय चौकशी प्रलंबीत नव्हती त्यामुळे न्यायालयाने अर्जदाराची विनंती मान्य करुन पंजाब शासनाला अर्जदाराला सर्व सेवा निवृत्ती लाभ देण्याबाबत निर्देश दिलेले आहे.

निलंबन (Supension)

महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम ४ (१) नुसार शासकीय कर्मचा-यास खालील परीस्थितीत निलंबीत करता येते. निलंबन करणेचा अधिकार नियुक्ती अधिकारी यांना असतो.

(अ) शिस्तभंग विषयक कार्यवाही करण्याचे योजिले असेल अथवा अशी कार्यवाही प्रलंबीत असेल

(ब) कर्मचारी राज्याच्या सुरक्षेच्या दृष्टिने बाधक ठरणा-या कार्यात कर्मचारी गुंतला असेल तर,

(क) कर्मचा-या विरूध्द फौजदारी गुन्हयाचे संदर्भात खटल्याचे अन्वेषण,चौकशी, किंवा न्याय चौकशी चालू असेल तर,

२. फौजदारी आरोपांखाली किंवा अटक करून ४८ तासांपेक्षा अधिक काळ पोलीस किंवा न्यायालयीन कस्टडी मध्ये ठेवले असेल तर,

३. विभागीय चौकशी नियम पुस्तिका १९९१ मधील प्रकरण दोन मध्ये निलंबना संदर्भात असलेल्या तरतूदी खालीलप्रमाणे आहेत-

१. कर्मचा-यास निलंबीत करणेचा निर्णय घेताना लोकहित हा मार्गदर्शक घटक असावा.

२. कर्मचा-यास पूरेश्या समर्थनाशिवाय बेफिकिरीने निलंबीत करू नये.

३. शिस्तभंग विषयक प्राधिका-यांनी निलंबन करताना स्वेच्छा अधिकाराचा अत्यंत काळजीपूर्वक वापर करावा.

४. कर्मचा-या विरूध्द गंभीर स्वरूपाची कारणे असेल तर व कर्मचारी सेवेत राहिल्यास

त्यामुळे अडचणीची परीस्थिती निर्माण होण्यास किंवा तपासात अडथळा होण्याचा संभव असेल अशा कारणांशिवाय निलंबनाचा आदेश देणेत येवू नये.

५. चौकशी दरम्यान कर्मचा-याकडून पूराव्यात ढवळाढवळ करण्यास वाव मिळणार असेल अथवा साक्षीदारावर दबाव अथवा हस्तक्षेप करण्याची शक्यता असेल तर,

६. कर्मचारी सेवेत राहिल्यामुळे तो ज्या कार्यालयात काम करीत असेल त्या कार्यालयाचे शिस्तीवर गंभीर प्रतिकूल परीणाम होण्याचा संभव असेल तर,

कर्मचा-यास निलंबन करणे इष्ट ठरेल अशा बाबी खालीलप्रमाणे आहेत-

(अ) नैतिक अध:पतन समाविष्ट असलेला अपराध /वर्तणूक.

(ब) भष्ट्राचार सरकारी पैशांचा अपहार दुर्विनियोग, प्रमाणाबाहेर मत्ता बाळगणे, सरकारी अधिकाराचा वैयक्तिक लाभासाठी गैरवापर

(क) शासनाची मोठी हानी करणारा असा गंभीर स्वरूपाचा निष्काळजीपणा आणि कर्तव्यच्युती

(ड) कर्तव्यविन्मुख होणे (काम करणे सोडून देणे

(इ) वरिष्ठ अधिका-यांच्या लेखी आदेशाचे पालन करण्यास नकार देणे किंवा त्याचे बुध्दिपुर:स्सर पालन न करणे.

मानीव निलंबन

महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम ४ चा उप नियम २ नुसार कर्मचा-यास खालील परीस्थितीमध्ये निलंबनाधीन असलेचे मानणेत येते.

(अ) फौजदारी आरोपाखाली ४८ तासांहून अधिक काळ पर्यत पोलीस कस्टडीत किंवा न्यायालयीन कस्टडीत अटकेत ठेवले असेल तर,

(ब) अपराध सिध्द होवून ४८ तासांहुन अधिक काळ पर्यत कारावासाची शिक्षा झाली असेल व अशा कर्मचा-यास बडतर्फ केले नसेल किंवा सेवेतून काढून टाकले नसेल किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त केले नसेल तर, कर्मचा-याचे अपराध सिध्दीचे दिनाकांपासून मानीव निलंबन मानणेत येते.

निलंबीत कर्मचा-यास निर्वाहभत्ता मिळण्याचा हक्क-

महाराष्ट्र नागरी सेवा (पदग्रहण अवधी स्वियेत्तर सेवा आणि निलंबन बडतर्फी व सेवेतून काढून टाकणे यांच्या काळातील प्रदाने) नियम १९८१ च्या नियम ६८ उप नियम (१) (एक) नुसार पहिल्या तीन महिन्याच्या कालावधी मध्ये ५० टक्के इतक्या मर्यादे पर्यत (निलंबनाचा कालावधी लांबण्यास कर्मचा-याचा प्रत्यक्षपणे संबध येत नसेल तर) निलंबनाचा कालावधी लांबल्यास त्यास, कर्मचा-याचा प्रत्यक्षपणे संबध जोडता येणार नसेल तर, पहिल्या तीन महिन्यांच्या कालावधी मध्ये अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्याच्या जास्तीत जास्त ५० टक्के मर्यादे पर्यत वाढ करता येईल.

v निलंबनाधीन शासकीय सेवकाचे प्रकरणातील विभागीय चौकशी सहा महिनेचे आंत त्वरेने पूर्ण करणे बाबत शासन आदेश आहेत. (संदर्भ- शासन परीपत्रक क्रं. सामान्य प्रशासन विभाग क्रं. सीडीआर-१३८७/१७७६/४७/अकरा, दिं. २५/२/१९८८)

v कर्मचा-यास ३ महिने पेक्षा अधिक काळ निलंबीत ठेवता येणार नाही असा न्यायनिर्णय श्री. अजयकुमार चौधरी यांनी दाखल केलेल्या याचिकेवर न्यायालयाने निर्देश दिलेले आहेत कारण निलंबनामुळे कर्मचा-याची समाजातून अवहेलना होते. तिरस्काराला सामोरे जावे लागते तसेच कर्मचा-याला आर्थिक व मानसिक त्रास सहन करावा लागतो त्यामुळे निलंबनाचा कालावधी कमीतकमी असावा असे न्यायालयाचे व शासनाचे धोरण आहे.

प्रदिर्घ निलंबन कालावधी -

v कर्मचा-या विरूध्द विभागीय चौकशी वाजवी वेळेत पूर्ण झाली नाही या कारणास्तव निलंबन मागे घेवून कर्मचा-यास कामावर घ्यावे असे आदेश न्यायालयाकडून दिले जावू शकतात. (मुंबई उच्च न्यायालयाने मदनलाल शर्मा विरूध्द महाराष्ट्र राज्य २००४ (१) ऑल एम आर २१० या प्रकरणी अमार्यदेत निलंबन बेकायदेशीर ठरविलेले आहे.)

निलंबन आदेशा विरूध्द अपील करता येते काय ?

१. निलंबन शिक्षा नसली तरी महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम १७ मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे कर्मचारीस निलंबन अथवा मानवी निलंबन आदेशांविरूध्द अपील करता येते.

२. सक्षम अपीलीय अधिका-याकडे अपील करु शकतो. अपीलीय अधिकारी संदर्भात नियम १८ मध्ये अपिलीय अधिकारी कोण याबाबत हे नमूद केलेले आहे.

३. निलंबनाचा आदेश प्राप्त झाल्यापासून ४५ दिवसांचे आत सक्षम प्राधिकरणाकडे अपील करणे बंधनकारक आहे अपील करण्यास विलंब झाला असेल तर नियम १९ चे तरतुदीनुसार विलंब क्षमार्पीत करण्याचे अधिकार अपीलीय अधिका-यास आहे मात्र त्यासाठी योग्य व समाधानकारक कारणे असले आवश्यक आहे.

४. अपीलीय अधिकारी यांचेकउ्न न्याय न मिळाल्यास निलंबन आदेशाविरुध्द न्यायालयात दाद मागता येते.

५. आकसापोटी व असदहेतुने केलेली निलंबनाची कारवाई विधीग्राहय ठरत नाही, अशा .

निलंबन कालावधीत कार्यालयात उपस्थित राहून हजेरी पत्रकावर स्वाक्षरी करणे आवश्यक आहे काय?

स्पष्टीकरण- निलंबन कालावधीत कर्मचा-याने कार्यालयात उपस्थित राहणे व हजेरी पत्रकावर स्वाक्षरी करणे आवश्यकता नाही. तसेच निलंबीत कर्मचा-याकडून कार्यालयात काम करून घेणे हि बाब गैरस्वरूपाची

आहे. तथापी निलंबीत कर्मचा-याने मुख्यालयात राहणे बंधनकारक आहे. मुख्यालय सोडताना निलंबीत कर्मचा-याने सक्षम प्राधिकारी यांच्या पूर्वपरवानगीने मुख्यालय सोडणे आवश्यक आहे. संदर्भ-

निलंबीत वर्ग-४ कर्मचा-याचे मुख्यालय जिल्हयाबाहेर अथवा विभागा बाहेर ठेवता येते काय?

स्पष्टीकरण- नाही. वर्ग-४ कर्मचारी यांचे मुख्यालय बदलण्याची मर्यादा जिल्हयापूरती मर्यादित असल्यामुळे निलंबीत वर्ग-४ कर्मचा-याचे मुख्यालय जिल्हयाबाहेर अथवा विभागाबाहेर निश्चित करता येत नाही. विभागाबाहेर मुख्यालय निश्चित केल्यामुळे न्यायालयाने अशा कृतीवर आक्षेप घेवून न्यायालयाने अशा प्रकारची कृती स्वरूपाची ठरविली आहे. संदर्भ- आयुक्त, दुग्धव्यवसाय विकास विभाग विरूध्द श्री. मेटे, शिपाई ULP प्रकरण

निलंबीत कर्मचारी सेवा जेष्ठतेनुसार पदानेन्नतीस पात्र आहे म्हणून अशा कर्मचा-यास पदोन्नती देता येती काय?

स्पष्टकीरण- नाही. निलंबीत कर्मचा-यास पदोन्नती देता येत नाही. कारण अशा कर्मचा-याचे तात्पूरते निलंबीन कालावधी मध्ये अधिकार काढून घेतलेले असतात व पदोन्नतीचे पद हे मूळ पदा पेक्षा अधिक जबाबदारीचे व अधिकाराचे पद असल्याने निलंबीत कर्मचा-याला पदोन्नती देता येत नाही.

विभागीय चौकशी चालू असलेल्या कर्मचा-याला पदोन्नती देता येते काय?

स्पष्टीकरण- सदरचा अधिकार सक्षम प्राधिकारी यांचे अधिकार कक्षेत असून कर्मचारी विभागीय चौकशी अंती शिक्षा झाल्यास सदरची शिक्षा वरीष्ठ वेतनश्रेणीत भोगण्यास तयार आहे असे संमतीपत्र दिल्यास विभागीय चौकशी सुरू असलेल्या कर्मचा-याला विभागीय चौकशीच्या आधीन राहून पदोन्नतीचा लाभ देता येतो. संदर्भ- सामान्य प्रशासन विभाग शासन निर्णय क्र. SRV-1095/Pr.Kr.29/95/dt. 22 April 1996.

शिक्षेच्या कालावधीत पदोन्नती देता येते काय?

स्पष्टीकरण- पदोन्नतीचा दिनांक शिक्षेच्या कालावधीत येत असेल तर, अशा कर्मचा-यास पदोन्नती देता येत नाही. मात्र कर्मचा-याला ठपका ठेवलेची शिक्षा प्रदान केली असल्यास अशा कर्मचा-याचा पदोन्नतीसाठी विचार करता येतो.

नियुक्ती अधिका-यापेक्षा दुय्यम लगतचा अधिकारी निलंबनाचे आदेश निर्गमीत करू शकतात काय?

स्पष्टीकरण- होय नियुक्ती अघिक-याने दुय्यम लगतच्या अधिकारी कर्मचा-यास निलंबीत करू शकतो. मात्र निलंबनाचे कारण तात्काळ नियुक्ती अधिकारी यांना अवगत करणे आवश्यक आहे. संदर्भ- म. ना. से. (शि.वअ.) नियम १९७९ मधील नियम-४

निलंबनाविरूध्द अपील करता येते काय?

स्पष्टीकरण- होय. महाराष्ट नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम- १७ नुसार निलंबनाविरूध्द अपील सक्षम प्राधिका-याकडे ४५ दिवसांचे आंत अपील करता येते. अपीलीय प्राधिकरणे याबाबतची माहिती नियम १८ मध्ये नमूद करणेत आलेली आहे. त्यानुसार गट अ किंवा गट ब सेवेतील व्यक्ती बाबत जिला शिक्षा करणा-या व शासनाला दुय्यम असणा-या प्राधिकरणाने शिक्षा आदेश काढले असतील तर शासनाकडे अपील करता येईल. ज्या प्रकरणी शिक्षा आदेश शासनाने अथवा शासनास दुय्यम नसणा-या अन्य प्राधिकरणाने काढले असेल अशा शिक्षा आदेशविरूध्द राज्यपालांकडे अपील सादर करता येते. गट क आणि गट ड सेवेतील व्यक्ती महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम ५ अन्वये शिक्षा करणा-या अधिका-याच्या निकटच्या वरीष्ठतम अधिका-याकडे अपील करता येते.

अपीलाकरीता कालमर्यादा किती दिवसांची आहे?

स्पष्टीकरण- महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम १९ नुसार ज्या शिक्षा आदेशाविरूध्द अपील करावयाचे आहे त्यासाठी त्या आदेशाची प्रत कर्मचा-यास मिळाल्याच्या तारखेपासून ४५ दिवसांचे आत अपील सादर करता येते. काल मर्यादा नंतर केलेले अपील विचारात घेतले जात नाही. तथापी अपीलकर्त्याला विहित मुदतीत अपील सादर करता आले नाही व सदर अपील सादर करण्यासाठी पूरेसे कारण होते अशी अपीलीय प्राधिकरणाची खात्री पटली तर, ४५ दिवस असलेली कालमर्यादा शिथील करून अपीलीय प्राधिकरण अपील स्वीकारू शकतो.

निलंबनाविरूध्द किंवा शिक्षेविरूध्द न्यायालयात दाद मागता येते काय ?

स्पष्टीकरण- निलंबन आदेशाविरूध्द अथवा शिक्षा आदेशाविरूध्द प्रथमत: सक्षम प्राधिकारणाकडे अपील अर्ज सादर करणे आवश्यक आहे. अपीलीय अधिकारी यांनी अपील अर्जाचा वाजवी वेळेत विचार केला नाही किंवा अपील फेटाळले असले तर, न्यायालयाकडे दाद मागता येते.

अपील सादर केल्यानंतर कर्मचा-याला हजर राहून म्हणणे मांडण्यासाठी संधी देण्याची गरज आहे काय?

स्पष्टीकरण- महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मध्ये अपीलावर निर्णय घेण्याच्या वेळेस वैयक्तीक सुनावणी देवून म्हणणे मांडण्याची संधी दयावी अशी स्पष्ट तरतूद नाही तथापी श्री. अपील अमृत अत्रे विरूध्द जिल्हा सत्र न्यायाधीश औरंगाबाद व इतर या प्रकरणी मुंबई उच्च न्यायालयाने कर्मचा-यास प्रत्यक्ष हजर राहणेबाबत व म्हणणे मांडण्यासाठी संधी देणे आवश्यक आहे असा महत्वपूर्ण निर्णय दिलेला आहे.

अपील अर्जावर अपीलीय अधिकारी यांनी निर्णय देताना अपील अर्जात उपस्थित केलेल्या मुदयाचे मूल्यमापन केले किंवा कसे याबाबत अपील निर्णयात तपशील नसेल तर, असा आदेश समर्थनीय ठरतो काय?

स्पष्टीकरण- अपीलीय अधिकारी यांनी कर्मचा-याकडून प्राप्त झालेल्या अर्जावर निर्णय घेताना प्रकरणातील बचाव पक्ष व शिस्तभंग विषयक प्राधिकरण तसेच चौकशी प्राधिकरण यांनी विभागीय चौकशी मधील विदयमान तरतूदी प्रमाणे कार्यवाही केली किंवा नाही, कर्मचा-यास बचाव करण्यासाठी वाजवी संधी दिली किंवा नाही याबाबी प्रथमत: पडताळून पहाणे आवश्यक आहे. तदनंतर अपील अर्जात उपस्थित केले मुददे विचारात घेवून सर्व मुदयांची खात्री करून त्यावर निर्णय नोंदविला पाहिजे. अपील अर्जावर निर्णय देताना अपीलीय अधिकारी यांनी मुददा निहाय काढलेली निरीक्षणे व निर्णयाबाबतचे समर्थन इ. तपशील अपील आदेशात नमूद करून बोलका आदेश (Speaking Order) निर्गमीत करणे आवश्यक आहे. कोणतीही कारणे न देता अपील अतर्ज फेटाळणे हि बाब अनूचीत स्वरूपाची आहे. अशा प्रकारची कृती नैसर्गीक न्याय तत्वाचा भंग करणारी आहे. त्यामुळे मोघम व ढोबळ तपशील नमूद करून काढलेले अपील अर्ज विधीग्राहय ठरत नाहीत. संदर्भ एस. एन मुखर्जी विरूध्द केंद्र शासन सुप्रीम कोर्ट केस १९८४. केस क्र. AIR1990/1984

अपील आणि पुर्ननिरीक्षण यामध्ये काय फरत आहे ?

स्पष्टीकरण- अपील अर्ज हा संबधीत कर्मचारी यांनी नियम १७ व १८ मधील तरतूदी विचारात घेवून अपीलीय प्राधिकरणाकडे सादर केलेला असतो त्या अपील अर्जातील बाबी व संपूर्ण प्रकरण तपासून अपीलकर्ता कर्मचारी यांचे म्हणणे ऐकून अपीलीय अधिकारी योग्य तो निर्णय घेतात. यात शिक्षा रदद करणे, शिक्षा कमी करणे, शिक्षा कायम करणे अथवाशिक्षेत वाढ करणे या बाबीचा समावेश असतो.

पुर्ननिरीक्षणामध्ये अपीलस्तरावरील अधिकारी यांचेकडे प्राप्त झालेल्या शिक्षा आदेशाचे अवलोकन केल्यानंतर या आदेशातील बाबी आक्षेपार्ह व विभागीय चौकशी कार्यप्रणाली विचारात घेवून कार्यवाही झाली नाही व सदोष आदेश निर्गमीत झाले असे वरीष्ठ अधिकारी यांना वाटले तर, अशा प्रकरणात सर्व कागदपत्रे मागवून वरीष्ठ स्तरावर प्रकरणाची शहनिशा केली जाते व योग्य ते निर्णय घेतले जातात. चुकीने शिक्षा प्रदान केली असेल तर, त्यात दूरूस्ती केली जाते किंवा तो शिक्षा आदेश रदद केला जातो किंवा प्रमादाच्या मानाने शिक्षा कमी दिली असेल तर, शिक्षेत वाढ केली येते. अथवा कोणतीही शिक्षा दिली नसेल तर, त्या प्रकरणानुसार व परीस्थितीनूरूप शिक्षा आदेश निर्गमीत केले जातात, किंवा अशा प्रकरणात चौकशीची अधिक गरज असेल तर, त्या प्राधिकरणाकडे किंवा अन्य प्राधिकारणाकउे प्रकरण पाठविता येते. म्हणजेच अपिलाशिवाय प्रकरणाची छाननी करून अपीलीय स्तरावरील अधिकारी स्वत: होवून योग्य तो निर्णय घेवू शकतात. संदर्भ- महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम-२५.

शासनस्तरावून निलंबन आदेश निर्गमित झाले असेल तर अपिल कुणाकडे करावे ?

स्पष्टीकरण- शासनस्तरावून निलंबन आदेश निर्गमित झाले असेल तर मा. राज्यपाल महोदय, महाराष्ट्र राज्य, राज भवन, मलबार हिल, मुंबई – ४०००३५ यांचेकडे, शासन आदेश मिळाल्यापासून ४५ दिवसाचे आत अपिल करावे. मा. राज्यपाल महोदय यांचे स्तरावरून अपिल अर्जावर योग्य तो निर्णय देण्यासाठी असंबधीत खात्याचे मंत्री महोदय यांची नेमणूक केली जाते. मंत्री महोदय मा. राज्यपाल यांचेवतीने सुनावणी घेतात. सुनावणीचे वेळी अपिलकर्ता व शासन प्रतिनिधी यांचे म्हणणे ऐकून योग्य तो निर्णय देतात.

अपिलकर्ता अधिकारी अथवा कर्मचारी अपिल सुनावणीचे वेळी अपिलीय अधिकारी यांचेसमोर त्यांची बाजू मांडण्यासाठी बचाव सहाय्यक यांनी मदत घेऊ शकतात काय ?

स्पष्टीकरण- होय, सामान्य प्रशासन विभाग शासन निर्णय, क्रं. वशिअ-१२१५/प्र.क्र.६/१९ दिनांक ५/१२/२०१५ नुसार अपिलकर्ता अधिकारी / कर्मचारी यांना अपिलाचे सुनावणीचे वेळी अपिलकर्ता यांना त्यांची बाजू अपिलीय अधिकारी यांचेसमोर सक्षमपणे मांडता यावी यासाठी बचाव सहाय्यक यांची मदत घेण्यासाठी शासन आदेश निर्गमित झाले आहेत.

महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम १० नुसार दोषारोप देऊन खुलासा मागविला त्यानंतर खुलासा अमान्य करून कायम स्वरूपी वेतनवाढी रोखल्या हि कारवाई योग्य आहे काय ?

स्पष्टीकरण- महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम १० (२) नुसार वेतनवाढी रोखून ठेवण्याचे प्रस्तावित केले असेल आणि अशा वेतनवाढी रोखून ठेवण्यामुळे कर्मचा-याला देय असलेल्या निवृत्तीवेतनाच्या रकमेवर प्रतिकूल परीणाम होण्याचा संभव असेल तर, किंवा भविष्यातील वेतनवाढीवर परिणाम करून कोणत्याही कालावधीकरीता वेतनवाढी रोखण्याचे प्रस्तावित केले असेल तर, शासकीय कर्मचा-याला अशी कोणतीही शिक्षा देण्याचा आदेश देण्यापूर्वी महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम-८ च्या पोट नियम (३) ते (२७) मध्ये निर्धारीत केलेल्या पध्दतीनुसार चौकशी करण्यात येईल अशी या नियमात तरतूद आहे. महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम-८ मधील तरतूद हि विभागीय चौकशी कार्यप्रणाली कशाप्रकारे राबवावी या संदर्भात असल्याने साहजिकच अशा प्रकरणी विभागीय चौकशीची प्रक्रीया पूर्ण केल्याशिवाय कायमस्वरूपी वेतनवाढी रोखता येत नाही. महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९ मधील नियम-८ च्या पोट नियम (३) ते (२७) नुसार कार्यवाही न करता कायमस्वरूपी वेतनवाढी रोखल्या असतील तर सक्षम प्राधिकारी यांचेकडे अपिल दाखल करावे.

शासकीय कर्मचा-यास फौजदारी प्रकरणातून निर्दोष मुक्त केल्यानंतर त्याच मुद्द्यावर विभागीय चौकशी करता येते काय ?

स्पष्टीकरण- फौजदारी प्रकरणात असलेले दोषारोप व विभागीय चौकशीत असलेले दोषारोप सारखेच असतील तर फौजदारी प्रकरणात निर्दोष मुक्तता झाल्याने विभागीय चौकशी करण्याचे कोणतेही प्रयोजन राहत नाही, मात्र दोषमुक्ती असमर्थनीय आहे असे सक्षम प्राधिकारी यांना वाटत असेल तर विभागीय चौकशी चालू राहते. (संदर्भ- विभागीय चौकशी नियमपुस्तिका (चौथी आवृती) १९९१ परिच्छेद क्रमांक ४.७(२)

Tags: Departmental Enquiry Suspension निलंबन

Facebook Twitter Google+

Post a Comment

0 Comments

Enter Comment

All Sanctuary

View all ›

"ओडिशातील Debrigarh Wildlife Sanctuary : निसर्गसंपदा, धबधबे आणि ऐतिहासिक वारसा"

September 08, 2025

व्यावसायिक चित्रपटांचे शूटिंग वन्यजीव अभयारण्यात, व्याघ्र प्रकल्पात व संरक्षित जंगलांमध्ये निषिद्ध – केरळ उच्च न्यायालय"

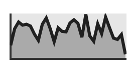
July 31, 2025

› 2023 559
› 2024 317
› 2025 234
› 2026 1

Wildlife Act

View all ›

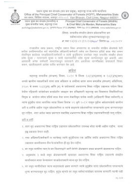
Total Visiter



903889

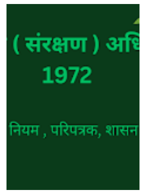
Followers (205) Next

Follow



वन कर्मचाऱ्यांना वन्यजीव संरक्षित क्षेत्रात प्रवेश शुल्कातून सूट

November 01, 2025



वन्यजीव (संरक्षण) नियम, 1995 – संपूर्ण माहिती

September 14, 2025

व्यावसायिक चित्रपटांचे शूटिंग वन्यजीव अभयारण्यात, व्याघ्र प्रकल्पात व संरक्षित जंगलांमध्ये निषिद्ध – केरळ उच्च न्यायालय"

July 31, 2025