निलंबन समजून घेऊ

निलंबन हा शिक्षा (punishment) नसून, शासकीय सेवेत कार्यरत असलेल्या कर्मचाऱ्याला काही काळासाठी कर्तव्य बजावण्यापासून दूर ठेवण्याची एक तात्पुरती प्रशासकीय उपाययोजना आहे. हे समजून घेताना महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम, १९७९ मधील तरतुदी महत्त्वाच्या आहेत.

१. निलंबन म्हणजे काय?

निलंबन म्हणजे कर्मचाऱ्याची सेवा समाप्त करणे नव्हे आणि त्याला दोषी ठरविणेही नव्हे.

निलंबनाच्या काळात - कर्मचारी कार्यालयीन कर्तव्य बजावत नाही;

त्याला नियमित वेतनाऐवजी नियमानुसार निर्वाह भत्ता (Subsistence Allowance) मिळतो; तो सेवेत कायम राहतो;

त्याच्याविरुद्ध विभागीय चौकशी/फौजदारी प्रक्रिया स्वतंत्रपणे सुरू राहू शकते. म्हणून "निलंबन म्हणजे दोषसिद्धी" असे समजणे चुकीचे आहे.

२. कोणत्या परिस्थितीत निलंबन करता येते?

साधारणपणे खालील परिस्थितींमध्ये निलंबनाचा विचार केला जातो:

(अ) विभागीय चौकशी प्रस्तावित किंवा प्रलंबित असताना

कर्मचाऱ्याने गंभीर गैरवर्तन केले असल्याचा प्रथमदर्शनी आधार असल्यास आणि त्याच्याविरुद्ध विभागीय चौकशी सुरू करायची असल्यास त्याला निलंबित करता येते.

(आ) गंभीर आरोपांची चौकशी सुरू असताना

उदा.- भ्रष्टाचाराचे आरोप, आर्थिक गैरव्यवहार, शासकीय निधीचा अपहार, गंभीर कर्तव्यच्युती, शासकीय अभिलेखांमध्ये फेरफार, अधिकाराचा गैरवापर इत्यादी.

(इ) कर्मचारी पदावर राहिल्यास चौकशीवर परिणाम होण्याची शक्यता असल्यास - हा अत्यंत महत्त्वाचा मुद्दा आहे. उदा., कर्मचारी कार्यालयातच राहिला तर तो - कागदपत्रांमध्ये फेरफार करू शकतो,

साक्षीदारांवर प्रभाव टाकू शकतो,

पुरावे नष्ट करू शकतो,

चौकशीवर परिणाम करू शकतो,

अशी वस्तुनिष्ठ शक्यता असल्यास निलंबन हा प्रतिबंधात्मक उपाय म्हणून वापरला जाऊ शकतो.

(ई) फौजदारी प्रकरणात अटक/कोठडी इत्यादी परिस्थिती -कर्मचारी गुन्हेगारी प्रकरणात अटक झाल्यास किंवा नियमानुसार ठराविक कालावधीपेक्षा जास्त काळ कोठडीत राहिल्यास deemed suspension ची परिस्थिती निर्माण होऊ शकते.

३. निलंबित करण्याचा अधिकार कोणाला असतो?

हा अधिकार सक्षम शिस्तभंग प्राधिकाऱ्याला (Disciplinary Authority) असतो.

महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम, १९७९ मधील नियम ४ निलंबनाशी संबंधित मूलभूत तरतूद आहे. साधारणपणे खालील बाबी पाहाव्या लागतात -

संबंधित कर्मचाऱ्याची नियुक्ती करणारा अधिकारी कोण आहे? त्या पदासाठी शिस्तभंग प्राधिकारी कोण आहे? संबंधित प्राधिकाऱ्याला निलंबनाचा वैधानिक अधिकार आहे का? निलंबन आदेश सक्षम प्राधिकाऱ्याने काढला आहे का? अधिकार नसलेल्या अधिकाऱ्याने केलेले निलंबन हे गंभीर कायदेशीर दोषाचे कारण ठरू शकते.

४. निलंबन किती काळ चालू ठेवता येते?

निलंबन हे अनिश्चित काळासाठी चालू ठेवण्याचा परवाना नाही. निलंबनाचा उद्देश साधारणपणे चौकशी निष्पक्षपणे पार पाडणे हा असतो. त्यामुळे परिस्थिती बदलल्यानंतर निलंबनाची आवश्यकता आहे का, याचा आढावा (review) घेणे आवश्यक असते. विशेषतः दीर्घकाळ चौकशी सुरू न होणे, चौकशीमध्ये अनावश्यक विलंब होणे किंवा निलंबनाची आवश्यकता संपणे या परिस्थितीत निलंबन चालू ठेवण्याचे औचित्य प्रश्नांकित होऊ शकते.

५. निलंबित कर्मचाऱ्यापुढे निलंबन संपविण्याचे कोणते पर्याय आहेत? निलंबित कर्मचाऱ्यापुढे मुख्यतः पाच मार्ग असू शकतात.

पर्याय १ — सक्षम प्राधिकाऱ्याकडे निलंबन रद्द करण्याची विनंती

कर्मचारी अर्ज करून सांगू शकतो की— निलंबनाची आवश्यकता आता उरलेली नाही;

चौकशीतील महत्त्वाचे टप्पे पूर्ण झाले आहेत;

पुरावे सुरक्षित आहेत;

साक्षीदारांवर प्रभाव टाकण्याची शक्यता नाही;

दीर्घकाळ निलंबन चालू ठेवणे अन्यायकारक आहे;

तो चौकशीस पूर्ण सहकार्य करण्यास तयार आहे.

त्यामुळे निलंबन रद्द करून सेवेत पुनर्स्थापित करावे,

पर्याय २ — निलंबनाचा नियतकालिक आढावा मागणे

कर्मचाऱ्याला असेही मागता येते की, "माझ्या निलंबनाचा नियमानुसार आढावा घेऊन निलंबन पुढे चालू ठेवण्याची आवश्यकता आहे का, याचा निर्णय घ्यावा." हा अत्यंत प्रभावी प्रक्रियात्मक मार्ग आहे.

पर्याय ३ — निलंबनाविरुद्ध अपील/उपलब्ध वैधानिक उपाय - निलंबन आदेशाविरुद्ध संबंधित नियमांनुसार अपील उपलब्ध आहे का, हे आदेशाच्या स्वरूपावर आणि लागू नियमांवर अवलंबून तपासावे लागते. म्हणून प्रत्येक प्रकरणात निलंबन आदेशाची प्रत पाहून—

आदेश कोणी काढला? कोणत्या नियमाखाली काढला? कोणते प्राधिकरण सक्षम आहे? त्या आदेशाविरुद्ध कोणता उपाय उपलब्ध आहे? हे निश्चित करणे आवश्यक आहे.

पर्याय ४ - न्यायालयीन उपाय जर निलंबन -

अधिकार नसलेल्या अधिकाऱ्याने केले असेल,

स्पष्टपणे नियमबाह्य असेल,

अधिकाराचा दुरुपयोग असेल, केवळ शिक्षा म्हणून केलेले दिसत असेल,

अत्यंत दीर्घकाळ कोणतेही ठोस कारण नसताना चालू ठेवले असेल, तर परिस्थितीनुसार उच्च न्यायालयात Article 226/227 अंतर्गत न्यायालयीन उपाय मागता येऊ शकतो. परंतु केवळ “मला निलंबित केले आहे” एवढ्यामुळे न्यायालय प्रत्येक वेळी निलंबन रद्द करेल असे नाही. न्यायालय सामान्यतः प्रशासकीय निर्णयात हस्तक्षेप करताना निलंबनाची कायदेशीरता, आवश्यकता, अधिकाराचा वापर आणि परिस्थिती तपासते.

पर्याय ५ — चौकशी जलद पूर्ण करण्याची मागणी

हा पर्याय अनेकदा दुर्लक्षित केला जातो. कर्मचारी असे म्हणू शकतो -

“निलंबनाचा आधार असलेली विभागीय चौकशी तातडीने पूर्ण करण्यात यावी.” कारण निलंबनाचा उद्देशच जर चौकशी निष्पक्षपणे पार पाडणे असेल, तर चौकशी अनावश्यकपणे लांबवून कर्मचाऱ्याला वर्षानुवर्षे निलंबित ठेवणे हा स्वतंत्रपणे तपासण्याचा विषय होतो.

६. निलंबन संपविण्याचे दोन वेगळे परिणाम

इथे एक महत्त्वाचा कायदेशीर फरक लक्षात ठेवावा. निलंबन रद्द करणे आणि चौकशीतून दोषमुक्त करणे या दोन वेगळ्या गोष्टी आहेत. उदाहरणार्थ -

आज निलंबन रद्द करून कर्मचाऱ्याला सेवेत परत घेतले, तरी त्याच्याविरुद्ध विभागीय चौकशी सुरू ठेवता येऊ शकते.

म्हणजेच Reinstatement म्हणजे Exoneration नाही

आणि उलट, Exoneration झाल्यास निलंबनाच्या कालावधीचे वेतन, भत्ते व तो कालावधी सेवेत कसा धरायचा याचा स्वतंत्र निर्णय घ्यावा लागतो.

७. निलंबन आणि निर्वाह भत्ता (Subsistence Allowance)

हा अत्यंत महत्त्वाचा स्वतंत्र मुद्दा आहे. निलंबित कर्मचारी सेवेतून बाहेर जात नाही.

नियमित वेतनाऐवजी त्याला नियमानुसार निर्वाह भत्ता मिळतो. निर्वाह भत्ता हा दयेपोटी दिलेला पैसा नसून, निलंबनाच्या काळात कर्मचाऱ्याच्या जीवननिर्वाहासाठी असलेला वैधानिक हक्क आहे.

निर्वाह भत्ता वेळेवर न देणे हा गंभीर प्रशासकीय प्रश्न ठरू शकतो. कर्मचाऱ्याने निर्वाह भत्ता मिळण्यासाठी अर्ज केला आणि तो प्रलंबित ठेवला, तर त्याचे स्वतंत्रपणे परीक्षण करता येते. निलंबनाच्या काळात कर्मचारी अन्यत्र नोकरी/व्यवसाय करून उत्पन्न मिळवत आहे का, यासंबंधीच्या घोषणांचा निर्वाह भत्त्यावर परिणाम होऊ शकतो.

८. निलंबनाचा आढावा (Review of Suspension)

निलंबन आदेश काढला म्हणजे तो कायमस्वरूपी चालू ठेवता येतो असे नाही.

आढाव्यामध्ये विशेषतः हे पाहिले पाहिजे की निलंबनाचे मूळ कारण अद्याप अस्तित्वात आहे का?

विभागीय चौकशी सुरू झाली आहे का?आरोपपत्र /ज्ञापन देण्यात आले आहे का? चौकशीमध्ये प्रगती झाली आहे का? कर्मचारी पदावर परत आल्यास चौकशीवर परिणाम होण्याची शक्यता आहे का?

निलंबन चालू ठेवण्याचे ठोस कारण आहे का? निलंबनाचा कालावधी अनावश्यकपणे वाढला आहे का? यातून एक महत्त्वाचे तत्त्व समोर येते—

निलंबनाचा आढावा हा केवळ औपचारिकता नसून, निलंबन पुढे चालू ठेवण्याची आवश्यकता आहे का याचा वास्तविक प्रशासकीय निर्णय असला पाहिजे.

९. तीन महिन्यांचे तत्त्व आणि Ajay Kumar Choudhary निर्णय हा निलंबनाच्या विषयातील अत्यंत महत्त्वाचा न्यायालयीन मुद्दा आहे.

Ajay Kumar Choudhary यांच्या प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाने दीर्घकाळ चालणाऱ्या निलंबनाबाबत महत्त्वपूर्ण मार्गदर्शन केले.

विशेषतः निलंबन अनिश्चित काळासाठी चालू ठेवता येणार नाही. आरोपपत्र/ chargesheet देण्यात आलेली नसेल तर तीन महिन्यांनंतर निलंबन चालू ठेवण्याचे औचित्य गंभीरपणे तपासले पाहिजे.

chargesheet दिली असल्यासही निलंबन पुढे चालू ठेवण्यासाठी कारणयुक्त आदेशाची आवश्यकता असते. यानंतर महाराष्ट्र शासनानेही निलंबित कर्मचाऱ्यांच्या प्रकरणांच्या आढाव्यासाठी एकत्रित मार्गदर्शक सूचना जारी केल्या आहेत.

“तीन महिने पूर्ण झाले म्हणजे निलंबन आपोआप संपते का, की त्याचा कारणयुक्त आढावा आवश्यक असतो?”

कारणयुक्त आढावा आवश्यक असतो. सक्षम अधिका-याच्या आदेशाशिवाय निलंबन संपुष्टात येत नाही.

१०. निलंबन आणि विभागीय चौकशी यांचा संबंध

हा एक मोठा गैरसमज आहे की, “कर्मचारी निलंबित झाला म्हणजे त्याच्याविरुद्धचा आरोप सिद्ध झाला.”

प्रत्यक्षात निलंबन हा चौकशीपूर्व प्रशासकीय उपाय तर विभागीय चौकशी ही आरोपांची सत्यता तपासण्याची प्रक्रिया

आणि शिक्षा हा आरोप सिद्ध झाल्यानंतर सक्षम प्राधिकाऱ्याचा अंतिम निर्णय आहे. म्हणून तीनही गोष्टी वेगळ्या आहेत.

११. निलंबन करण्यासाठी आरोप सिद्ध असणे आवश्यक आहे का?

नाही. निलंबनाच्या टप्प्यावर अंतिम दोषसिद्धी आवश्यक नसते. परंतु याचा अर्थ असा नाही की कोणत्याही कारणाशिवाय किंवा मनमानी पद्धतीने निलंबन करता येते. प्रश्न असा असतो की, निलंबन करण्यासाठी संबंधित परिस्थितीत वस्तुनिष्ठ आणि प्रशासकीयदृष्ट्या समर्थनीय आधार होता का?

म्हणून “prima facie material”, चौकशीची आवश्यकता आणि चौकशीच्या निष्पक्षतेचे संरक्षण हे महत्त्वाचे घटक ठरतात.

१२. निलंबन हा शिक्षा म्हणून वापरता येतो का?

हा अत्यंत महत्त्वाचा मुद्दा.

निलंबनाचा उद्देश कर्मचाऱ्याला शिक्षा करणे नसून, परिस्थितीनुसार

निष्पक्ष चौकशी सुनिश्चित करणे, पुराव्यांचे संरक्षण करणे, कार्यालयीन शिस्त राखणे, गंभीर आरोपांच्या चौकशीदरम्यान प्रशासकीय हित जपणे हा असतो.

म्हणून "अमुकला शिक्षा म्हणून निलंबित करीत आहे" असा दृष्टिकोन आणि "चौकशी निष्पक्षपणे पार पाडण्यासाठी निलंबन आवश्यक आहे" असा दृष्टिकोन यामध्ये मूलभूत फरक आहे.

१३. निलंबनाचा आदेश कारणयुक्त असणे आवश्यक आहे का?

येथे एक सूक्ष्म कायदेशीर मुद्दा आहे. निलंबन आदेश हा विभागीय चौकशीतील अंतिम शिक्षा आदेश नसल्यामुळे त्यामध्ये दोषसिद्धीचा सविस्तर निर्णय अपेक्षित नसतो. परंतु निलंबनाच्या पुढील कालावधीबाबत, विशेषतः review/extension करताना, निलंबन चालू ठेवण्याची आवश्यकता आणि कारणांचा विचार महत्त्वाचा ठरतो.

विशेषतः निलंबनाचा आढावा, मुदतवाढ, कारणयुक्त आदेश, कालमर्यादा आणि निलंबित कर्मचाऱ्याचे अधिकार हे मुद्दे महत्त्वाचे आहेत.

१४. निलंबनाचा आढावा (Review) का आवश्यक आहे?

निलंबन हा कायमस्वरूपी उपाय नसून तात्पुरता प्रशासकीय उपाय आहे. त्यामुळे निलंबन आदेश काढल्यानंतर प्रकरणाकडे दुर्लक्ष करून कर्मचारी अनिश्चित काळासाठी निलंबित ठेवणे योग्य ठरत नाही. निलंबनाचा कालावधी वाढवायचा असल्यास सक्षम प्राधिकाऱ्याने संबंधित परिस्थितीचा स्वतंत्रपणे आणि वस्तुनिष्ठपणे आढावा घेणे अपेक्षित असते.

आढाव्यामध्ये साधारणपणे पुढील बाबी विचारात घेतल्या जातात - विभागीय चौकशी सुरू झाली आहे का? आरोपपत्र/आरोपांचे ज्ञापन बजावले आहे का?

चौकशी प्रत्यक्षात कितपत पुढे गेली आहे? सेवेत परत घेतल्यास चौकशीवर परिणाम होण्याची शक्यता आहे का? पुरावे किंवा साक्षीदारांवर प्रभाव पडण्याची वास्तविक शक्यता आहे का? निलंबन पुढे चालू ठेवणे प्रशासकीयदृष्ट्या आवश्यक आहे का?

निलंबनाचा कालावधी अनावश्यकपणे लांबत आहे का?

१५. तीन महिन्यांचा नियम नेमका काय सांगतो?

येथे एक महत्त्वाची गोष्ट स्पष्ट करणे आवश्यक आहे.

तीन महिने पूर्ण झाले म्हणजे निलंबन आपोआप समाप्त असा सरसकट नियम समजणे योग्य नाही.

Ajay Kumar Choudhary v. Union of India या सर्वोच्च न्यायालयाच्या निर्णयाने निलंबनाच्या अनिश्चित कालावधीवर महत्त्वपूर्ण मर्यादा अधोरेखित केली. त्यानंतर केंद्र तसेच विविध राज्यांच्या प्रशासकीय सूचनांमध्ये निलंबनाच्या कालावधीचा आढावा आणि कारणांसह मुदतवाढ यावर भर देण्यात आला.

महाराष्ट्र शासनाच्या २२ एप्रिल २०२५ च्या मार्गदर्शक सूचनांच्या संदर्भात हा मुद्दा अधिक महत्त्वाचा ठरतो. विशेषतः तीन महिन्यांत आरोपपत्र/आरोपांचे ज्ञापन दिले गेले आहे का आणि त्यानंतर निलंबन पुढे चालू ठेवण्यासाठी कारणयुक्त आदेश आहे का, हे तपासणे आवश्यक ठरते.

१६. आढावा म्हणजे केवळ औपचारिकता आहे का? नाही. फक्त निलंबन पुढे चालू ठेवण्यात येत आहे एवढे लिहिणे आणि त्याला आढावा म्हणणे पुरेसे नाही.

आढावा म्हणजे निलंबन चालू ठेवण्याची आवश्यकता पुन्हा तपासणे. त्यामुळे आदेशामध्ये संबंधित प्रकरणाच्या परिस्थितीचा विचार झाल्याचे दिसणे आवश्यक आहे. उदाहरणार्थ

चौकशी प्रलंबित असल्यामुळे निलंबन पुढे चालू ठेवण्यात येत आहे.

हे एकटे कारण अनेकदा अपुरे ठरू शकते. त्याऐवजी चौकशी कोणत्या टप्प्यावर आहे, कर्मचारी सेवेत परतल्यास कोणता ठोस प्रशासकीय अडथळा निर्माण होऊ शकतो आणि निलंबन चालू ठेवणे का आवश्यक आहे, याचा विचार झालेला असणे अधिक महत्त्वाचे आहे.

१७. निलंबन किती काळ चालू ठेवता येते?

निलंबनासाठी अशी एक सार्वत्रिक कमाल कालमर्यादा नाही की अमुक दिवसांनंतर निलंबन कोणत्याही परिस्थितीत संपते. परंतु याचा अर्थ निलंबन अनिश्चित काळासाठी चालू ठेवता येते असा अजिबात नाही.

जसजसा निलंबनाचा कालावधी वाढतो, तसतसे प्रशासनावर निलंबन चालू ठेवण्याचे प्रशासकीय औचित्य स्पष्ट करण्याची जबाबदारी अधिक गंभीर होते. म्हणून निलंबन, आढावा, कारणांसह आदेश, योग्य असेल निलंबन चालू ठेवणे ही प्रक्रिया महत्त्वाची ठरते.

१८. विभागीय चौकशी सुरू असणे म्हणजे निलंबन चालू ठेवण्याचे स्वयंचलित कारण आहे का? नाही. हा अत्यंत महत्त्वाचा फरक आहे.

विभागीय चौकशी प्रलंबित असू शकते; परंतु प्रत्येक प्रलंबित चौकशीतील कर्मचाऱ्याला चौकशी पूर्ण होईपर्यंत निलंबित ठेवणे आवश्यक नसते. उलट, चौकशी सुरू झाली आहे, आरोपपत्र दिले आहे, साक्षीदारांचे जबाब झाले आहेत, दस्तऐवज नोंदविले गेले आहेत आणि कर्मचाऱ्याच्या सेवेत परतण्यामुळे चौकशीवर कोणताही प्रतिकूल परिणाम होणार नाही, अशी परिस्थिती असल्यास निलंबनाची आवश्यकता पुन्हा तपासणे आवश्यक ठरते.

१९. निलंबित कर्मचाऱ्याने कोणता मुद्दा मांडावा?

निलंबनाला आव्हान देताना केवळ “मी निर्दोष आहे” एवढाच मुद्दा पुरेसा नसतो. कारण निलंबनाच्या टप्प्यावर अंतिम दोषसिद्धी झालेली नसते. त्याऐवजी पुढील प्रश्न अधिक प्रभावी ठरतात

“आजच्या तारखेला मला निलंबित ठेवण्याची आवश्यकता नेमकी काय आहे?” आणि “माझे निलंबन पुढे चालू ठेवण्यासाठी सक्षम प्राधिकाऱ्याने कोणता वस्तुनिष्ठ, अद्ययावत आणि कारणयुक्त विचार केला आहे?” हा दृष्टिकोन निलंबनाच्या कायदेशीर परीक्षणासाठी अधिक महत्त्वाचा आहे.

२०. निलंबनाच्या संपूर्ण विषयाचा सारांश

निलंबन समजून घेताना चार गोष्टी वेगळ्या ठेवणे आवश्यक आहे. निलंबन म्हणजे दोषसिद्धी नाही.

निलंबन म्हणजे शिक्षा नाही.

निलंबन म्हणजे विभागीय चौकशी नाही. निलंबन हा अनिश्चित काळासाठी सेवेतून दूर ठेवण्याचा अधिकार नाही. निलंबन हे परिस्थितीनुसार आवश्यक असलेले तात्पुरते प्रशासकीय साधन आहे. त्याचा उद्देश चौकशीचे स्वातंत्र्य, पुराव्यांचे संरक्षण आणि प्रशासकीय हित जपणे हा असतो. त्यामुळे परिस्थिती बदलत गेल्यास निलंबनाची आवश्यकता देखील पुन्हा तपासली पाहिजे. यातून पुढचा अतिशय महत्त्वाचा विषय येतो—“निलंबित कर्मचाऱ्याला

निर्वाह भत्ता किती मिळतो, तो कधी वाढतो आणि निर्वाह भत्ता न दिल्यास त्याचा निलंबनावर काय परिणाम होतो?" हा मुद्दा स्वतंत्रपणे समजून घेणे आवश्यक आहे.

निलंबन हा कायमस्वरूपी उपाय नसून तात्पुरता प्रशासकीय उपाय आहे. त्यामुळे निलंबन आदेश काढल्यानंतर प्रकरणाकडे दुर्लक्ष करून कर्मचारी अनिश्चित काळासाठी निलंबित ठेवणे योग्य ठरत नाही. निलंबनाचा कालावधी वाढवायचा असल्यास सक्षम प्राधिकाऱ्याने संबंधित परिस्थितीचा स्वतंत्रपणे आणि वस्तुनिष्ठपणे आढावा घेणे आवश्यक असते.

आढाव्यामध्ये साधारणपणे पुढील बाबी विचारात घेतल्या जातात विभागीय चौकशी सुरू झाली आहे का? आरोपांचे ज्ञापन बजावले आहे का?

चौकशी प्रत्यक्षात कितपत पुढे गेली आहे? कर्मचारी सेवेत परत घेतल्यास चौकशीवर परिणाम होण्याची शक्यता आहे का?

पुरावे किंवा साक्षीदारांवर प्रभाव पडण्याची शक्यता आहे का? निलंबन पुढे चालू ठेवणे प्रशासकीयदृष्ट्या आवश्यक आहे का?

निलंबनाचा कालावधी अनावश्यकपणे लांबत आहे का?

शंका :- १.निलंबित कर्मचारी मुख्यालयी रुजू झाला नाही तर निर्वाह भत्ता द्यावा किंवा कसे? आर बी लोंढे लेखापाल

Anwarun Nisha Khatoon v. State of Bihar & Ors.

(2002) 6 SCC 703; AIR 2002 SC 2959

निर्णय दिनांक : 19 ऑगस्ट 2002

Ratio Decidendi - सर्वोच्च न्यायालयाने सांगितलेले तत्त्व -

१. निलंबनामुळे कर्मचारी सेवेतून बाहेर जात नाही.

निलंबन ही सेवा समाप्ती नसून केवळ कर्मचाऱ्याला कर्तव्य बजावण्यापासून तात्पुरते दूर ठेवण्याची प्रशासकीय कारवाई आहे. त्यामुळे निलंबनाच्या काळात मालक - नोकर नाते कायम राहते.

२. निलंबित कर्मचाऱ्याला निर्वाह भत्ता देणे ही वैधानिक जबाबदारी आहे.

संबंधित सेवा नियमांमध्ये निर्वाह भत्त्याची तरतूद असल्यास, निलंबित कर्मचारी त्या नियमांनुसार निर्वाह भत्ता मिळण्यास पात्र असतो. तो प्रशासनाच्या कृपेवर अवलंबून असलेला लाभ नाही.

३. जोपर्यंत नियमित हजेरीसाठी स्पष्ट नियम नाही, तोपर्यंत निलंबित कर्मचाऱ्याकडून नियमित हजेरीची अपेक्षा करता येत नाही. निलंबित कर्मचारी कर्तव्यावर नसतो. त्यामुळे "निलंबित कर्मचारी कार्यालयात उपस्थित राहिला नाही / हजेरीची सही केली नाही" या कारणावरून त्याचा निर्वाह भत्ता आपोआप नाकारता येत नाही.

४. निर्वाह भत्ता नाकारण्यासाठी नियमात असलेली अट प्रशासनाने योग्य पद्धतीने लागू केली पाहिजे.

उदा., अन्य नोकरी, धंदा, व्यवसाय किंवा पेशामध्ये कार्यरत नसल्याचे प्रमाणपत्र आवश्यक असल्यास, प्रशासनाने कर्मचाऱ्याला ते प्रमाणपत्र सादर करण्यास सांगणे आवश्यक आहे.

५. आवश्यक प्रमाणपत्र मागितलेच नाही, तर नंतर "प्रमाणपत्र दिले नाही" या कारणावर निर्वाह भत्ता नाकारता येत नाही.

ही ततत्वामधील अत्यंत महत्त्वाची बाब आहे.

Administrative authority cannot take advantage of its own omission (प्रशासनाने उल्लेख न केलेल्या बाबीचा फायदा प्रशासन घेऊ शकत नाही.

६. निलंबित कर्मचाऱ्याला निर्वाह भत्ता न देणे हा गंभीर विषय आहे.

कारण निलंबनाच्या काळात कर्मचाऱ्याला नियमित वेतन मिळत नाही; म्हणून निर्वाह भत्ता हा त्याच्या जीवननिर्वाहासाठी असलेला कायदेशीर आधार आहे.

"Anwarun Nisha Khatoon या प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाचे तत्त्व असे आहे की, निलंबनामुळे सेवासंबंध संपत नाही; निलंबित कर्मचाऱ्याला सेवा नियमांनुसार निर्वाह भत्ता मिळण्याचा वैधानिक हक्क आहे. केवळ त्याने हजेरी दिली नाही किंवा प्रशासनाने आवश्यक प्रमाणपत्र मागितले नाही म्हणून निर्वाह भत्ता नाकारता येत नाही."

या तत्त्वाचे चे तीन महत्त्वाचे बिंदू आहेत -

निलंबन म्हणजे सेवा समाप्ती नाही

निर्वाह भत्ता हा वैधानिक अधिकार आहे

हजेरी नाही म्हणून आपोआप निर्वाह भत्ता नाकारता येत नाही.

"निर्वाह भत्ता हा नियमाधारित वैधानिक हक्क आहे; मात्र नियमाने घातलेल्या वैध अटींचे पालन आवश्यक आहे. त्या अटींचे पालन करण्याची संधी न देता किंवा नियमात नसलेली अट लावून निर्वाह भत्ता नाकारता येणार नाही."

उत्तर :- कर्मचारी मुख्यालयी रुजू होणे व त्याने दर महिन्याला व्यवसाय व खाजगी नोकरी करीत नसल्याचे प्रमाणपत्र देणे आवश्यक असते.