



# निलंबन

---

श्री. अंकुश बगाटे  
उपसंचालक, SIRD, यशदा, पुणे.



# अनुक्रमणिका

१. प्रस्तावना.
२. निलंबन म्हणजे शिक्षा नव्हे ?
३. निलंबन केव्हा करता येईल.
४. कर्मचाऱ्यास निलंबित करणाऱ्याचा अधिकार
५. मानीव निलंबन
६. निलंबन आदेशात फेरफार करणे अथवा मागे घेणे
७. निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने
८. निर्वाह भत्ता
९. निर्वाह भत्ता न देण्याचा परिणाम
१०. निलंबन प्रकरणांचा आढावा
११. प्रदीर्घ व अनिश्चित कालावधीसाठी निलंबन
१२. निलंबन आदेशाविरुद्ध अपील /निवेदन
१३. मुंबई उच्च न्यायालयाचा महत्वपूर्ण निर्णय

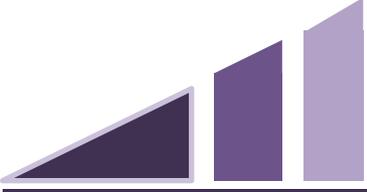
# १ : प्रस्तावना



# १ : निलंबन म्हणजे शिक्षा नव्हे

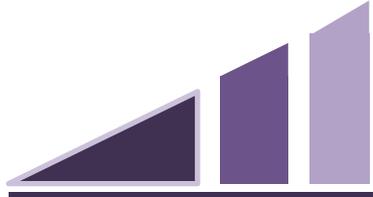


- निलंबन दोन प्रकारचे असते.
- १) शिक्षा म्हणून आणि
- २) अंतरिम उपाय म्हणून.
- निलंबित करताना पुढील बाबी विचारात घेणे आवश्यक आहे-
  - कर्मचाऱ्यास योग्य कारणासाठी निलंबित करण्याचा हक्क नियुक्ती प्राधिकरणास असतो.
  - कर्मचाऱ्यास निलंबित करण्याचा हक्क संबंधित प्राधिकरणाने तारतम्य वापरून वापरला पाहिजे.
  - शिस्तभंग, निष्काळजीपणा किंवा गैरवर्तन करणाऱ्या प्रत्येक कर्मचाऱ्यास निलंबित करणे योग्य होणार नाही.
  - प्रकरणातील वस्तुस्थिती व गांभीर्य, उपलब्ध पुरावा विचारात घेऊनच निलंबनाचा निर्णय करणे आवश्यक आहे.



# १ निलंबन केव्हा करता येईल.

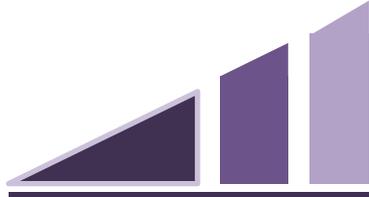
- लोकहित हा मार्गदर्शक घटक असावा.
- शासकीय कर्मचाऱ्यास पुरेशा कारणाशिवाय बेफिकीरीने निलंबित करू नये.
- स्वेच्छा अधिकाराचा अत्यंत काळजीपूर्वक वापर करावा.
- शासकीय कर्मचाऱ्याविरुद्ध केलेली अभिकथने गंभीर स्वरूपाची असावी.
- उपलब्ध पुराव्याच्या आधारे प्रथमदर्शनी त्याचे बडतर्फ करण्यासाठी किंवा सेवेतून काढून टाकण्यासारखी बाब असल्यास शिवाय किंवा सेवेत राहिल्यास त्यामुळे अडचणीची परिस्थिती निर्माण होण्यास किंवा त्या प्रकरणाच्या तपासत अडथळा निर्माण होण्याचा संभव आहे कारण असे मानण्यास आल्याशिवाय निलंबनाचा आदेश देवू नये.



# १ निलंबन केव्हा करता येईल.

अन्य प्रकरणात —

- १) संबंधित शासकीय कर्मचाऱ्यास साक्षी वादामध्ये हस्तक्षेप करण्यास, किंवा
- २) त्यांच्या विरुद्ध असलेल्या पुराव्यात ढवळाढवळ करण्यास कोणत्याही प्रकरणात वाव मिळणार नाही. याची खात्री करून अन्यत्र बदली करण्यासंबंधी उपाययोजना केल्यास पुरेसे होईल.



# १ : निलंबन केव्हा करता येईल.

(एक) ज्या प्रकरणात शासकीय कर्मचारी सेवेत राहिल्यामुळे-

➤ तपास

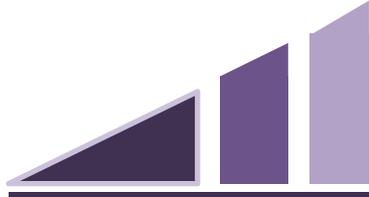
➤ न्यायचौकशी किंवा

➤ कोणतीही चौकशी करण्यास बाधा येईल.

उदाहरणार्थ - साक्षीदार फोडणे

➤ कागदपत्रात ढवळाढवळ केली जाण्याची धास्ती/ भिती शक्यता असेल अशी प्रकरणे, तेव्हा

(दोन) तो ज्या कार्यालयात काम करीत असेल त्या कार्यालयातील शिस्तीवर गंभीर प्रतिकूल परिणाम होण्याची शक्यता असेल, तेव्हा

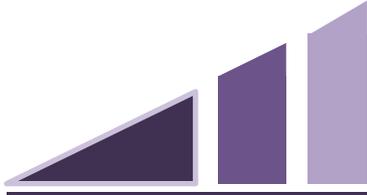


## १ : निलंबन केव्हा करता येईल.

**(तीन)** शासकीय कर्मचारी सेवेत राहणे हे व्यापक लोकहिताच्या विरुद्ध असेल तेव्हा —

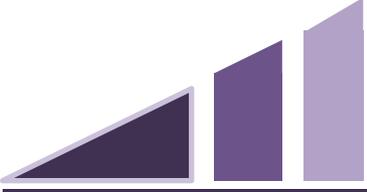
उदा:-अपप्रवाद असेल आणि अशा अपप्रवादांमध्ये विशेषतः भ्रष्टाचारामध्ये गोवलेल्या अधिकाऱ्याविरुद्ध कठोर कारवाईची शक्यता असेल.

**(चार)** शासकीय कर्मचाऱ्या विरुद्ध अभिकथन करण्यात आले असेल आणि त्यामुळे त्याच्यावर त्यामुळे त्याच्यावर —



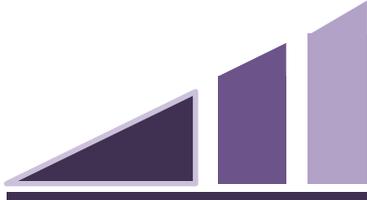
# १ : निलंबन केव्हा करता येईल.

- खटला भरणे किंवा,
- विभागीय कार्यवाहीत त्याच्या विरुद्ध कार्यवाही करणे समर्थनीय असेल असे प्रारंभिक चौकशीत प्रथम दर्शनी आढळून आले असेल तेव्हा आणि
- कार्यवाहीमुळे त्यास धदापराध ठरवले जाण्याची आणि किंवा
- सेवेतून बडतर्फ केले जाण्याचा काढून टाकले जाण्याचा, किंवा
- सक्तीने सेवानिवृत्त केले जाण्याचा संभव असेल अशा बाबतीत.



# १ : निलंबन केव्हा करता येईल.

२. वर उल्लेख करण्यात आलेल्या उदाहरणात, ज्यामध्ये निलंबनाचे आदेश देणे इष्ट असेल असे गैरवर्तन/ आचरणांचे विवक्षित प्रकार —
- (एक) नैतिक अधःपतन समाविष्ट असलेला कोणताही अपराध किंवा वर्तणूक
- (दोन) भ्रष्टाचार, सरकारी पैशाचा गैर अपहार, किंवा दुर्विनियोग प्रमाणाबाहेर मालमत्ता बाळगणे, सरकारी अधिकाराचा वैयक्तिक लाभासाठी गैरवापर



## १ : निलंबन केव्हा करता येईल.

(तीन)

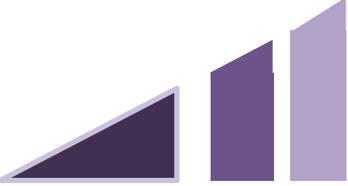
शासनाची मोठी हानी करणारा असा गंभीर स्वरूपाचा निष्काळजीपणा व कर्तव्यच्युती.

(चार)

कर्तव्यविन्मूखता (काम सोडून देणे)

(पाच)

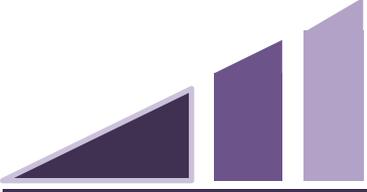
वरिष्ठ अधिकारांच्या लेखी आदेशाचे पालन करण्यास नकार देणे किंवा त्यांच्या आदेशाचे बुध्दी पुरःस्सर पालन न करणे.



## २ कर्मचाऱ्यास निलंबित करणाचा अधिकार

निलंबनाचा आदेश खाली नमूद केलेली प्राधिकरणे काढू शकतात.

- १) नियुक्ती प्राधिकरण
- २) नियुक्ती प्राधिकरण ज्या प्राधिकरणाच्या नियंत्रणाखाली आहे असे प्राधिकरण.
- ३) शिस्तभंगविषयक प्राधिकरण.
- ४) राज्यपालांनी खास प्राधिकृत केलेले प्राधिकरण.

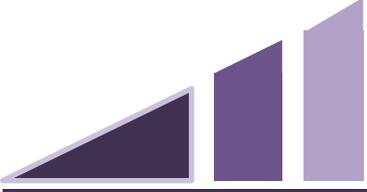


## ३ : मानीव निलंबन

खाली नमुद केलेल्या परिस्थितीमध्ये शासकीय कर्मचारी निलंबित असल्याचे समजले जाते.

**अ)** ज्यावेळी कर्मचाऱ्यांस फौजदारी गुन्ह्यांसाठी अथवा इतर कारणांसाठी अटक करून, पोलीस कोठडीत अथवा न्यायालयीन कोठडीत अट्ट्याळीस तासांहून अधिक ठेवले असेल तर त्याला अटक झाल्याच्या तारखेपासून तो निलंबित असल्याचे मानण्यात येते.

**ब)** ज्यावेळी कर्मचाऱ्यांस अट्ट्याळीस तासांहून अधिक काळ कारावासाची शिक्षा झाली असेल आणि त्याला तात्काळ बडतर्फे केले नसेल किंवा सेवेतून काढून टाकले नसेल किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त केले नसेल तर.



# : मानीव निलंबन

**टीप :-** वरील (ब) मध्ये नमूद केलेला ४८ तासांचा कालावधी अपराध सिध्द झाल्यांनतर कारावासाचा प्रारंभ झाल्यापासून मोजला जाईल आणि मध्यंतरी कालावधीचे कोणतेही कालावधी असल्यास तेही मोजले जातील.

**क)** निलंबनाखालील कर्मचाऱ्यास दिलेली बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकण्याची किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याची शिक्षा अपिलामध्ये किंवा पुनरिक्षणामध्ये रद्द करून प्रकरण चौकशीसाठी परत पाठविले असेल तर तो कर्मचारी त्याच्या बडतर्फीच्या, सेवेतून काढून टाकण्याच्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याच्या दिनांकापासून निलंबनाधीन आहे असे मानले जाईल.



## : मानीव निलंबन

ड) कर्मचाऱ्यास दिलेली बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकण्याची किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याची शिक्षा न्यायालयाने फक्त तांत्रिक कारणावरून रद्द केली असेल व नियुक्ती प्राधिकरणाने त्या प्रकरणात पुन्हा चौकशी करण्याचा निर्णय घेतला असेल तर, अपचारी कर्मचारी बडतर्फीच्या, सेवेतून काढून टाकण्याच्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्याच्या मूळ आदेशाच्या तारखेपासून निलंबनाधीन आहे, असे समजले जाते.



## २ निलंबन आदेशात फेरफार करणे अथवा मागे घेणे

---

निलंबन आदेश काढणारा अधिकारी किंवा त्याचा वरिष्ठ अधिकारी जोपर्यंत निलंबन आदेशात फेरफार करत नाही किंवा तो मागे घेत नाही तोपर्यंत निलंबन आदेश अंमलात राहतो.

## ६:निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

१. निलंबित असताना अन्य नोकरी किंवा व्यवसाय/ धंदा करण्यास प्रतिबंध.

**टिप :-** निलंबित असताना शासनाच्या मंजूरी खेरीज खाजगी नोकरी स्विकारणे किंवा धंदा करणे अनुज्ञेय नाही. (वर्तणूक नियम १६) जर या अटीचा भंग केल्यास अशा शासकीय अधिकारी/ कर्मचाऱ्यास निर्वाह भत्ता द्यावा किंवा नाही. आणि द्यावयाचा असल्यास कोणत्या कालावधीसाठी आणि किती द्यावा या बाबत सक्षम प्राधिकरणाने विचार करून निर्णय घ्यावा.

# ६:निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

## २. निलंबित असताना राजीनामा

निलंबित असताना किंवा प्रशासकीय चौकशी प्रलंबित असताना जर शासकीय कर्मचाऱ्याने राजीनामा दिल्यास तो स्विकारु नये.

परंतु, जर शासकीय कर्मचाऱ्याची सेवा कोणीही एकाने म्हणजे कर्मचाऱ्याने/ नियुक्त्याने विनिर्दिष्ट कालावधीची नोटीस देऊन समाप्त केली जाण्यास पात्र असेली अशी अट सेवेच्या अटी व शर्तांमध्ये समाविष्ट केली असेल तर शासकीय कर्मचारी निलंबित असला तरीही आपल्या नियुक्त्यास योग्य नोटीस दिल्यानंतर सेवेचा राजीनामा देण्याची मोकळीक असेल.



## ६:निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

### ३. निलंबित असताना अनुज्ञेय असलेला भत्ता व पुरक भत्ते.

म.ना.से (पदग्रहण अवधी, स्वियतर सेवा आणि निलंबन, बडतर्फ व सेवेतून काढून टाकणे या काळातील प्रदाने) नियम १९८१ मधील नियम ६८ व ६९ मधील तरतुदीनुसार देण्यात यावेत.

### ४. निलंबनाच्या कालावधीत निर्वाह भत्त्यातून वसुली

- निलंबित व्यक्तीस स्वःताचा निर्वाह करणे शक्य व्हावे म्हणून भत्ता दिले जातो आणि तो रोखून धरता येणार नाही.
- शासकीय येणे वसूल करता येणार नाही.



## ६:निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

५. निलंबित असताना शासकिय कर्मचाऱ्याच्या नियत सेवावधी नंतर त्याच्या विरुद्ध विभागीय चौकशी चालू ठेवणे/ सुरु ठेवणे.

➤ म.ना.से. (शिस्त व अपील) नियम १९७९ अन्वये निलंबित शासकीय कर्मचाऱ्याविरुद्ध कारवाई करण्यासाठी मंजूर झालेली विभागीय चौकशी, म.ना.से. (निवृत्ती वेतन) नियम १९८२ या नियमाच्या नियम २७ च्या तरतुदीनुसार चालू राहिल.

## ६:निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

➤ शासकीय कर्मचारी सेवेत असताना त्याच्या विरुद्ध जर विभागीय चौकशी सुरु झाली असेल तर ती म.ना.से. (निवृत्ती वेतन) नियम १९८२ या नियमाच्या नियम २७ खालील कार्यवाही असल्याचे मानण्यात येईल आणि ती कार्यवाही, ज्या प्राधिकरणाने सुरु केली होती. ती प्राधिकारी जणू काही ती शासकीय कर्मचारी सेवेत आहे. अशा प्रकारे चालू ठेवेल आणि पूर्ण करील.

६. शासकीय कर्मचाऱ्यावरील खटल्याच्या प्रकरणात सूक्ष्म अधिकारीतेच्या न्यायालयात दोषारोप दाखल करण्यासाठी किंवा विभागीय कारवाईच्या प्रकरणात दोषारोप बजावण्याची कालमर्यादा.

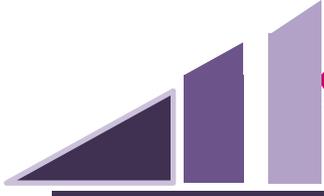


## ६:निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

**(एक)** निलंबित अधिकारी/ कर्मचारी यांच्या प्रकरणात नियमानुसार ६ महिन्यांच्या आत तपासणी पूर्ण करून खटल्याच्या बाबतीत सक्षम अधिकारीच्या न्यायालयात दोषारोप पत्र दाखल करणे (शा.प.दि. १८/०९/७४)

**(दोन)** विभागीय कार्यवाहीच्या प्रकरणात संबंधित शासकीय अधिकारी कर्मचारी यांचेवर दोषारोप पत्र बनविणे आवश्यक आहे.

अत्यंत अवघड प्रकरणात — ६ महिन्यापेक्षा जास्त + ६ महिना  
१ वर्षापेक्षा जास्त मुदतवाढ  
शासन मान्यतेने

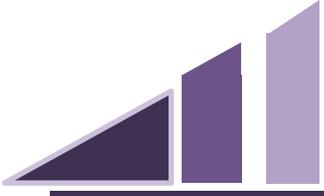


## ६ :निलंबन काळातील कर्मचाऱ्यावरील बंधने

### ७) निलंबित कर्मचारी व हजेरी पट

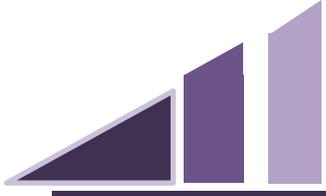
निलंबित कर्मचाऱ्याला दररोज कार्यालयात हजर राहून व हजेरीपटावर सही करण्याची सक्ती करता येत नाही.

(झोनल मॅनेजर, ड कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया विरुद्ध अहमद सिद्दिकी, १९८२ (२) एसएलआर ७७९ (आंध्रप्रदेश))



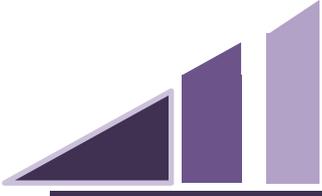
## ६ : निर्वाह भत्ता

- निलंबनाचा कालावधी सहा महिन्यांपेक्षा अधिक झाला असेल व विलंबास कर्मचारी जबाबदार नसेल तर निलंबन आदेश काढणाऱ्या अधिकाऱ्यांस निलंबन भत्त्यात ५० टक्केपर्यंत वाढ करता येते.
- निलंबनाच्या विलंबास कर्मचारी जबाबदार असेल तर निलंबन भत्त्यात ५० टक्केपर्यंत कपात देखील करता येते.
- निलंबित कर्मचाऱ्यास दिल्या जाणाऱ्या निलंबन भत्त्याच्या रकमेचा आढावा सहा महिन्याऐवजी तीन महिन्यांनंतर घेऊन त्यात योग्य ते बदल करावेत अशा सूचना शासनाने दिनांक १०.१२.१९९१ च्या शासन निर्णयाद्वारे दिल्या आहेत.



## ६ : निर्वाह भत्ता न देण्याचा परिणाम

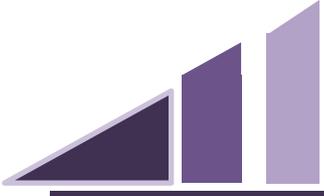
निलंबन भत्ता न दिल्यामुळे, कर्मचारी पैशाअभावी विभागीय चौकशीस हजर राहू शकला नाही तर कर्मचाऱ्यास घटनेच्या कलम ३११(२) मध्ये अभिप्रेत असलेली बचावाची पुरेशी संधी नाकारली असे समजून त्याचे विरुद्धची विभागीय चौकशी रद्दबातल होऊ शकते. असा निर्णय सर्वोच्च न्यायालयाने धनश्याम श्रीवास्तव विरुद्ध मध्यप्रदेश राज्य, अआयआर १९७३ सुपीम कोर्ट ११८३ या प्रकरणात दिला आहे. या निर्णयाचा पुनरुच्चार सर्वोच्च न्यायालयाने जगदंब प्रसाद शुक्ला विरुद्ध उत्तर प्रदेश राज्य, अ.आय.आर. २००० सुप्रीम कोर्ट २८०६ व यु.पी. टेक्सटाईल कॉर्पोरेशन विरुद्ध पी.सी. चतुर्वेदी, अ.आय.आर २००६ सुप्रीम कोर्ट ८७ या प्रकरणात केला आहे.



## : निलंबन प्रकरणांचा आढावा

शासन निर्णय क्रमांक नि.प्र.आ.-११११/प्र.क्र.८६/११अ दि. १४/११/२०११ अन्वये निलंबन प्रकरणांचा आढावा घेण्यासाठी सविस्तर सुचना निर्गमित करण्यात आल्या आहेत त्याचा गोषवारा पुढीलप्रमाणे.

- १) ज्या शासकिय कर्मचाऱ्याला बेहिशोबी मालमत्ता, लैंगिक अधःपतन, लाचलुचपत, खून, बलात्कार या व अशा गंभीर प्रकरणात फौजदारी गुन्हा दाखल झाला आहे व ज्या कारणास्तव निलंबित करण्यात आले आहे अशा प्रकरणांचा आढावा
  - अ) गट अ व गट ब च्या कर्मचाऱ्यांची प्रकरणे मुख्य सचिवांच्या अध्यक्षतेखालील नियुक्त केलेल्या निलंबन आढावा समितीसमोर.
  - ब) गट क व गट ड च्या कर्मचाऱ्यांची प्रकरणे संबंधित विभागीय आयुक्तांच्या अध्यक्षतेखालील नियुक्त केलेल्या निलंबन आढावा समितीसमोर.

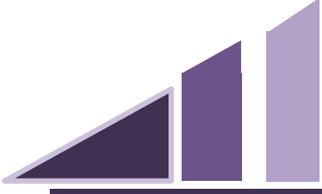


## : निलंबन प्रकरणांचा आढावा

२) निलंबन आढावा बैठकीची बैठक किमान दर तिमाहीस घ्यावी.

३) बेहिशोबी मालमत्ता, लैंगिक अधःपतन, लाचलुचपत, खून, बलात्कार या व अशा गंभीर प्रकरणात फौजदारी गुन्हा दाखल झाला आहे व ज्या कारणास्तव निलंबित झालेल्या कर्मचाऱ्यांची प्रकरणे निलंबनाच्या तारखेपासून एक वर्षानंतर निलंबन आढावा समितीसमोर ठेवावी.

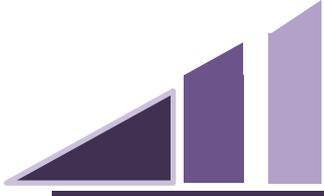
४) फौजदारी गुन्हा दाखल झालेल्या प्रकरणात विभागीय चौकशी सुरु करावयाची किंवा कसे याचा निर्णय संबंधित शिस्तविषयक प्राधिकरणाने घ्यावयाचा आहे व त्यानुसार कार्यवाही करावयाची आहे.



## : निलंबन प्रकरणांचा आढावा

५) **अ)** म.ना.से. (शिस्त व अपील) नियम १९७९ नियम ८ अन्वये विभागीय चौकशी प्रस्तावित आहे किंवा सुरु झाली आहे या कारणावरून कर्मचाऱ्यास निलंबित करण्यात आले आहे अशा प्रकरणांचा आढावा शिस्तभंग विषयक प्राधिकरणाने निलंबनाच्या तारखेपासून तीन महिन्यात घ्यावयाचा आहे व गुणवत्तेनुसार कर्मचाऱ्यास पुर्नस्थापनेबाबत निर्णय घ्यायचा आहे.

**ब)** विभागीय चौकशी सहा महिन्यात पूर्ण झाली नाहीतर अपचारी कर्मचाऱ्यास चौकशीच्या कामात हस्तक्षेप करण्यापासून दूर ठेवण्याच्या उद्देशाने, कर्मचाऱ्याची अकार्यकारी पदावर बदली करण्याच्या अटीवर सेवेत पुर्नःस्थापना करण्याचा निर्णय प्रकरणातील गुणवत्तेनुसार शिस्तभंग विषयक प्राधिकरणाने घ्यावयाचा आहे अशी प्रकरणे निलंबन आढावा समितीसमोर ठेवण्याची आवश्यकता नाही.



## : प्रदीर्घ व अनिश्चित कालावधीसाठी निलंबन

- कर्मचाऱ्यास निलंबित केल्यानंतर त्याचेविरुद्धचे आरोपपत्र विनाविलंब निर्गमित करून त्याचेविरुद्धची विभागीय चौकशी वाजवी वेळेत पूर्ण करणे आवश्यक आहे.
- कर्मचाऱ्यांस प्रदीर्घ निलंबनात ठेवून त्याचेविरुद्धची चौकशी वाजवी वेळेत पूर्ण केली नाही तर निलंबन मार्गे घेऊन कर्मचाऱ्यांस कामावर घ्यावे असे आदेश प्रशासकीय न्यायाधिकरण किंवा न्यायालयाकडून दिले जाऊ शकतात.
- प्रदीर्घ व अमर्यादित निलंबन बेकायदेशीर आहे असा निर्वाळा सर्वोच्च न्यायालयाने के. सुखेंदर रेड्डी विरुद्ध आंध्रप्रदेश राज्य (१९९९) ६ सुप्रीम कोर्ट केसेस २५७ या प्रकरणात दिलेला आहे.
- मंबई उच्च न्यायालयाने देखील मदनलाल शर्मा विरुद्ध महाराष्ट्र राज्य २००४
- (१) ऑल अम आर २१० या प्रकरणांत अमर्यादित निलंबन बेकायदेशीर ठरवले आहे.



# धन्यवाद !

श्री. अंकुश बगाटे  
उपसंचालक, SIRD, यशदा, पुणे.