

ISSUE OF ORDERS IN DISCIPLINARY CASES

Sl.No	Date	Type	File No	Subject
1.	21.11.1958	Official Memorandum	GAD (S-1) 86 RSR 58	Disciplinary action against Government Servants.
2.	06.07.2020	Circular	ಸಿಆಸುಇ 16 ಸೇಇವಿ 2020	ಕರ್ನಾಟಕ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವಾ (ವರ್ಗೀಕರಣ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮನವಿ) ನಿಯಮಗಳು, 1957ರಡಿಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಹೊರಡಿಸಬಹುದಾದ ಆದೇಶಗಳ ಕುರಿತು ಸೂಚನೆಗಳು.

O.M.No.GAD(S-1) 86 RSR 58, dated 21st November 1958

Sub:- Disciplinary action against Government Servants.

Sub-rule (9) of Rule 11 of the Mysore Civil Services (C.C&A) Rules 1957, provides that the disciplinary authority shall, if it is not Inquiring authority, consider the record of the inquiry and record its findings on each charge. Further sub-rule 10(1) requires that if the disciplinary authority, having regard to its findings on the charges, is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (v) to (viii) of Rule 8 should be imposed, it shall give to the accused Government servant a notice stating the action proposed to be taken in regard to him and asking him to show cause, within a specified time, why the action proposed to be taken against him should not be taken. The disciplinary authority is required, at the same time, to furnish to the Government servant a copy of the Inquiring authority's report and, where the disciplinary authority is not the Inquiring authority, a statement of its findings together with brief reasons for disagreement, if any with the findings of the Inquiring authority. Regulation 5 of the Mysore Public Service Commission (Consultation) Regulations, 1958, classifies the cases in which the disciplinary authority should consult the Commission before passing final orders. The question has been raised whether it is necessary under the provisions of the Constitution that at the conclusion of the enquiry, the disciplinary authority should record its findings on each charge before issuing a show cause notice on the delinquent Government servant and whether the Public Service Commission should be consulted only once before passing the final orders after receipt of reply to the show cause notice or twice. Once before issuing the show cause notice to the accused Government servant and again before passing final orders in the matter. It is hereby clarified that the disciplinary authority should record its provisional findings on each charge before calling on the Government servant to show cause why any of the penalties specified in clauses (v) to (viii) of Rule 8 of the Mysore Civil Services (C.C.& A) Rules should not be imposed on him and that a reference to the Public Service Commission where necessary, should be made only after service of show cause notice on the accused Government servant and receipt of his reply, if any, thereto. The disciplinary authorities are requested to bear this requirement under the provisions of the Constitution as any lapse on their part is likely to vitiate the proceedings in the cases of disciplinary matters.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ

ಸಂಖ್ಯೆ: ಸಿಆಸುಇ 16 ಸೇಇವಿ 2020

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಸಚಿವಾಲಯ,
ವಿಧಾನಸೌಧ
ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 06.07.2020.

ಸುತ್ತೋಲೆ

ವಿಷಯ: ಕರ್ನಾಟಕ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವಾ (ವರ್ಗೀಕರಣ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮನವಿ) ನಿಯಮಗಳು, 1957ರಡಿಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಹೊರಡಿಸಬಹುದಾದ ಆದೇಶಗಳ ಕುರಿತು ಸೂಚನೆಗಳು.

ಉಲ್ಲೇಖ: ದಿನಾಂಕ 15.04.2019ರ ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನ ಸಂಖ್ಯೆ. ಸಿಆಸುಇ 75 ಸೇಇವಿ 2018.

1. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ಶಿಸ್ತಿನ ನಡವಳಿಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಹಾಗೂ ತ್ವರಿತವಾಗಿ ನಡೆಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಇತ್ತೀಚಿನ, ಉಲ್ಲೇಖಿತ ದಿನಾಂಕ 15.04.2019ರ ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನದಲ್ಲಿ ಸುದೀರ್ಘವಾದ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.

2. ಕರ್ನಾಟಕ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವಾ (ವರ್ಗೀಕರಣ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮನವಿ) ನಿಯಮಗಳು, 1957ರಡಿಯಲ್ಲಿ (ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ, '1957ರ ನಿಯಮಗಳು') ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳು ಅರೆನ್ಯಾಯಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ (Quasi-judicial Proceedings) ಯಾಗಿರುತ್ತವೆ. 1957ರ ನಿಯಮಗಳಡಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಮೂರು ಹಂತಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ:

- (1) ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವ ಪೂರ್ವದ ಹಂತ.
- (2) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಆರೋಪ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ನಂತರ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿ ಸ್ವೀಕೃತವಾಗುವವರೆಗಿನ ಹಂತ.
- (3) ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿ ಸ್ವೀಕೃತವಾದ ನಂತರದ ಹಂತ (ಕಾರಣ ಕೇಳುವ ಎರಡನೇ ನೋಟೀಸು, ಮೇಲ್ಮನವಿ/ ಪುನರಾವಲೋಕನೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ).

ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿನ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿಯೂ 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ಪಾಲನೆಯಾಗುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ನಿಯಮಗಳ ಪಾಲನೆಯಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶವೇ ವಿಫಲಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದೆ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಕೈಗೊಂಡ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳು ಅನಾವಶ್ಯಕವಾದ ಮತ್ತು ತಪ್ಪಿಸಬಹುದಾದ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಎಡೆಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತವೆ. ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದ ಅಂತಿಮವಾದ ಆದೇಶವನ್ನು ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಹೊರಡಿಸುವ ಆದೇಶಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಬಾಧಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮೇಲ್ಮನವಿ / ಪುನರಾವಲೋಕನ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಮೇಲ್ಮನವಿ / ಪುನರಾವಲೋಕನ ಅರ್ಜಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಮೇಲ್ಮನವಿ / ಪುನರಾವಲೋಕನ

ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಹೊರಡಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ಆದೇಶಗಳು 1957ರ ನಿಯಮಗಳನ್ವಯ ಹಾಗೂ ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು. ಏಕೆಂದರೆ, ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳ ಯಾವುದೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಲೋಪ ಉಂಟಾದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ಲೋಪವು ನಡವಳಿಗಳನ್ನು ದೋಷಿತ (vitate)ಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಂದ ಹೊರಡಿಸಲಾಗುವ ಆದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಲೋಪಗಳಿಂದಾಗಿ (ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಉಲ್ಲಂಘನೆ ಇತ್ಯಾದಿ) ಅವುಗಳು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಶ್ನಿತಗೊಂಡು, ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಅವುಗಳನ್ನು ಅರ್ಹತೆಯ (on merits) ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಗಣಿಸದೇ ಕೇವಲ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ ಲೋಪದಂತಹ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ತಪ್ಪಿತಸ್ಥ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ದಂಡನೆಯಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಂಡಂತಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದಂತೆ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಯ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ವಿಫಲಗೊಳಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೇ, ಇಂತಹ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಂದ ಸರ್ಕಾರದ ಅಮೂಲ್ಯವಾದ ಸಮಯ, ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ನಷ್ಟ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಇಂತಹ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಮರುಕಳಿಸದಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಕೆಲವು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

- (1) **ಆರೋಪಗಳ ಪಟ್ಟಿ:** ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಗುವ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಕರ್ನಾಟಕ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವಾ (ನಡತೆ) ನಿಯಮಗಳು, 1966ರ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿ ದುರ್ನಡತೆ ಎಸಗಿದ್ದಾನೆಂದು ಆರೋಪಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಆತನು ಎಸಗಿರುವ ದುರ್ನಡತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಆರೋಪ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನಿಖರವಾಗಿ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರವು 1957ನೇ ಸಾಲಿನಿಂದ ಇತ್ತೀಚಿನವರೆಗೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅನೇಕ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದು, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾದ ಕೆಲವನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿತ 15.04.2019ರ ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇತರ ಅಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ, ಆರೋಪ ಪಟ್ಟಿ ತಯಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೊರಡಿಸಿರುವ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಸೂಚನೆಗಳನ್ವಯ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಮಾಡಲಾಗುವ ಆರೋಪಗಳು ನಿಖರ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮತ್ತು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲದೆ, ಮಾಡಲಾದ ಆರೋಪಗಳು ಯಾವ ನಿಯಮಗಳ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅದರಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಮೂದಿಸ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆರೋಪಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುವ ಹೇಳಿಕೆ, ಅವುಗಳನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲು ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಪೂರಕ ದಾಖಲೆಗಳು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಬಹು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ನಮೂದಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- (2) **ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಅನುಸರಣೆ:** ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು / ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಮಂಡನಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 11 ಹಾಗೂ 12ರಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿರುವ ಈ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಸದರಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಪಾಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಈ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ವಿಫಲರಾದಲ್ಲಿ, ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ನಡೆಸಿದ ಅಂತಹ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳು ದೋಷಿತ (vitate)ವಾಗುತ್ತವೆ.

(3) **ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯ ಕುರಿತು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾರಣ ಕೇಳುವ ಎರಡನೇ ನೋಟೀಸು:** (ಅ) ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಮಾಡಲಾದ ಆರೋಪಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸತ್ಯಸತ್ಯತೆಯನ್ನು ಅರಿಯಲು ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ವಿಚಾರಣೆಗೆ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ವಹಿಸಿ, ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ನಂತರ, ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸ್ವೀಕೃತಗೊಂಡ ಅಂತಹ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ವರದಿಯನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಬಹುದೇ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲವೇ ಎಂಬುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳದೆ, ಆರೋಪಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಕಾರಣ ಕೇಳುವ ಎರಡನೇ ನೋಟೀಸನ್ನು ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯೊಂದಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಸರಿಯಾದ ಕ್ರಮವಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ, ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸಲ್ಲಿಸುವ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಮಾಡಲಾದ ಎಲ್ಲಾ ಆರೋಪಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಬಾಧಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ತನ್ನ ಅಹವಾಲನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಿದೆಯೇ, ಆತನ ಅಹವಾಲನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ, ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ಆಪಾದಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ಪಾಟಿಸವಾಲು ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೇ ಮತ್ತು ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಒಂದೊಂದು ಆರೋಪದ ಬಗ್ಗೆಯೂ ತಾರ್ಕಿಕವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿ ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ನ್ಯಾಯದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಪರಿಪಾಲಿಸಿ ಅದರ ನಿಲುವನ್ನು ಖಚಿತವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಂಡು ಅದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ತನ್ನ ನಿಲುವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

(ಆ) ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸಲ್ಲಿಸುವ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯಲ್ಲಿನ ನಿರ್ಣಯಗಳು (findings) ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಬಂಧನಕಾರಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದಕಾರಣ, ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಣಾಧಿಕಾರಿ ತಳೆದಿರುವ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು (findings) ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಭಾಗಶಃ ಅಂಗೀಕರಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸದೇ ಇರಬಹುದು. ಈ ಬಗ್ಗೆ 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 11ಎ ರಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ನೀಡುವ ಕಾರಣ ಕೇಳುವ ಎರಡನೇ ನೋಟೀಸಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದಿನಾಂಕ 21.03.1992ರ ಸುತ್ತೋಲೆ ಸಂಖ್ಯೆ. ಸಿಆಸುಇ 6 ಎಸ್ ಡಿ ಇ 91ರಲ್ಲಿ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದ್ದು, ಅದರ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಭಾಗವನ್ನು ಕೆಳಗೆ ಉದ್ಧರಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಅದನ್ನು ಪಾಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು:

“ಇಲಾಖಾ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯ ಹೊರತಾಗಿ ಬೇರೆ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಗಳು ನಡೆಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವಾ (ವರ್ಗೀಕರಣ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮನವಿ) ನಿಯಮಾವಳಿ 1957ರ ನಿಯಮ 8ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿಯ (v) ರಿಂದ (viii) ರಲ್ಲಿನ ಕಠಿಣ ದಂಡನೆಯನ್ನು ಆಪಾದಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ವಿಧಿಸುವ ಮೊದಲು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯು ವಿಚಾರಣಾ ಅಧಿಕಾರಿಯ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಆತನಿಗೆ ಒದಗಿಸಿ ಆಪಾದಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ತನ್ನ

ಅಹವಾಲನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮಯಾವಕಾಶವನ್ನು ಕೊಟ್ಟು ಮುಂದಿನ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಆದರೆ, ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯು ತಾನು ಆಪಾದಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ವಿಧಿಸಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿದ ದಂಡನೆಯನ್ನು ಆಪಾದಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ತಿಳಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ."

ಅದರಂತೆ, ಆಪಾದಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದಾದ ಲಿಖಿತ ಹೇಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಶವನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಆರೋಪಗಳಿಗೆ ಎದುರಾಗಿ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ತಲಸ್ಪರ್ಶಿಯಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಹಾಗೂ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯಲ್ಲಿನ ಯಾವ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಂತಹ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ತ ಸಮರ್ಥನೆಯನ್ನು ನೀಡಿ, ಸೂಕ್ತವಾದ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಸ್ವಯಂವೇದ್ಯವಾದ ಆದೇಶ (speaking order) ವನ್ನು ಹೊರಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಏಕೆಂದರೆ, ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸುವಾಗ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸುವುದು ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ನ್ಯಾಯ ತತ್ವಗಳ (principles of natural justice) ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

(ಇ) ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯನ್ನು ಕಾರಣ ಕೇಳುವ ಎರಡನೇ ನೋಟೀಸ್ ಮುಖಾಂತರ ಆಪಾದಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಒದಗಿಸಿದ ನಂತರ ಆತನ ಪ್ರತಿ ರಕ್ಷಣಾ ಹೇಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಅಂಶಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಲು ಏಕೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಕಾರಣದೊಂದಿಗೆ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಮೂದಿಸುವುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ. ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಹೊರಡಿಸಲಾದ ಕೆಲವು ಆದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಹೇಳಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡದೆ ಇರುವ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಈ ಅಂಶದ ಬಗ್ಗೆ ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಆಕ್ಷೇಪಿಸಿರುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಅಂತಹ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಿರುತ್ತವೆ. ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಇಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಲೋಪದೋಷಗಳು ಉಂಟಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಅಂತಿಮ ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸುವಾಗ, ಮೇಲ್ಕಂಡ ಅಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ, ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸತಕ್ಕದ್ದು:

- (i) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾದ ಆರೋಪ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ಆರೋಪಗಳನ್ನು ಸಂದೇಹಕ್ಕೆ ಎಡೆ ಮಾಡಿಕೊಡದಂತೆ ತಲಸ್ಪರ್ಶಿಯಾಗಿ (with due application of mind) ತಯಾರಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಅವುಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.
- (ii) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾದ ಆರೋಪಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಲ್ಲಗಳೆದಿರುತ್ತಾನೆಯೇ ಅಥವಾ ಭಾಗಶಃ ಅಲ್ಲಗಳೆದಿರುತ್ತಾನೆಯೇ ಅಥವಾ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆಯೇ ಅಥವಾ ಭಾಗಶಃ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆಯೇ ಎಂಬುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ,

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಶದ ಬಗ್ಗೆ ತಲಸ್ಪರ್ಶಿಯಾಗಿ ತನ್ನ ನಿಲುವನ್ನು ದಾಖಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

(iii) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾದ ಆರೋಪಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಪರಿಗಣಿಸಿದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳನ್ನು ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಅವುಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಅಂತಿಮ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

(iv) ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಂಡ ನಿರ್ಣಯಗಳು ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ನೀಡಿದ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಹಾಗೂ ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯಲ್ಲಿನ ಯಾವ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಂತಹ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ತ ಸಮರ್ಥನೆಯನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕದ್ದು.

(v) ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿಯನ್ನು ಕಾರಣ ಕೇಳುವ ಎರಡನೇ ನೋಟೀಸ್ ಮುಖಾಂತರ ಆಪಾದಿತ ನೌಕರನಿಗೆ ಒದಗಿಸಿದ ನಂತರ ಆತನ ಪ್ರತಿ ರಕ್ಷಣಾ ಹೇಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಶಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಬಹುದೆ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲವೇ ಎಂಬುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರಗಳನ್ನು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಹೊರಡಿಸುವ ಅಂತಿಮ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸುವುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ.

(vi) 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 12 ರಡಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾದ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಲಘು ದಂಡನೆಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಮೇಲ್ಕಂಡ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 12(ಬಿ) ಅನ್ನು ನಿಯಮ 11ರೊಡನೆ ಓದಿಕೊಂಡಂತೆ, ಇವುಗಳನ್ವಯ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾದ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ಕಂಡ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 8ರಡಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಯಾವುದೇ ದಂಡನೆಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ ಹಾಗೂ ಅಂತಹ ದಂಡನೆಯ ಆದೇಶವನ್ನು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವೇ ತನ್ನ ಸಹಿಯೊಂದಿಗೆ ಹೊರಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

(vii) ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ನೀಡುವ ಆದೇಶ, ನೋಟೀಸು ಮಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು (Service of order, notice etc): ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಆರೋಪಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಆದೇಶ, ನೋಟೀಸು ಮಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಕುರಿತು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಮೇಲ್ಕಂಡ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 28Aರಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅದನ್ನು

ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಅನುಸರಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಈ ನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸದ ಲೋಪದಿಂದಾಗಿ ಹಲವಾರು ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳ ಮುಂದೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಹಿನ್ನಡೆಯುಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಈ ನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ತಪ್ಪದೇ ಅನುಸರಿಸುವುದು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

(viii) ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳನ್ನು ಜರುಗಿಸಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ:1957ರ

ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಗುವ ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳು ಶಾಸನಬದ್ಧ (Statutory) ಪ್ರಕಾರ್ಯವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಈ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರದತ್ತಗೊಳಿಸಿದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಮಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಈ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯಾಯೋಜಿಸಲು ಆಸ್ಪದವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆ.ಸಿ.ಎಸ್.ಆರ್.ರ ನಿಯಮ 32ರಡಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಥವಾ ಸ್ವತಂತ್ರ ಪ್ರಭಾರದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿ, ಆ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಆ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಅನ್ಯಥೆ: ಹೊಂದಿದ ಅಧಿಕಾರಿಯಂತೆ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ, 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 9ರ ಉಪ-ನಿಯಮ (3)ರಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿರುವಂತೆ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕಿಂತ ಕೆಳಹಂತದ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ಮೇಲೆ, ಈ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 8ರ ಖಂಡ (v) ರಿಂದ (viii) ರವರೆಗಿನ ಕಠಿಣ ದಂಡನೆಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ. 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 9ನ್ನು ಅದರ, ಅನುಸೂಚಿ 1 ಹಾಗೂ 2 ರೊಡನೆ ಓದಿಕೊಂಡಂತೆ, ಇವುಗಳನ್ವಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಕ್ಷಮ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಹಾಗೂ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಗುರುತಿಸಲಾದ ಈ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಪ್ರಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸತಕ್ಕದ್ದಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಇತರ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಈ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ.

(ix) 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 15 ಮತ್ತು 16ರಲ್ಲಿ ನಿಯೋಜನೆ ಮೇಲೆ ಎರವಲು ನೀಡಿದ/ಪಡೆದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಪ್ರಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸತಕ್ಕದ್ದಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಇತರ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಈ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ.

(x) **ಮೇಲ್ಮನವಿ ಹಾಗೂ ಪುನರಾವಲೋಕನೆ (APPEAL AND REVISION):**ಶಿಸ್ತು ನಡವಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಹೊರಡಿಸಿದ ಅಂತಿಮವಾದ ಆದೇಶದ ವಿರುದ್ಧ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು 1957ರ ನಿಯಮ 18 ರಿಂದ 25 ರವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಪುನರಾವಲೋಕನೆ ಮಾಡಲು ನಿಯಮ 26ರಲ್ಲಿ ಆಸ್ಪದಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ/ ಪುನರಾವಲೋಕನಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸದರಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

3.ಅಮಾನತ್ತು (Suspension):ಯಾವ ಯಾವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನನ್ನು ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿಡಬಹುದಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ 1957ರ ನಿಯಮಗಳ ನಿಯಮ 10ರಲ್ಲಿ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಸದರಿ ನಿಯಮ 10ರ ಉಪನಿಯಮ (1)ರಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನನ್ನು ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿರಿಸಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಯಾರು ಎಂಬುದನ್ನು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮುಂದುವರಿದು, ಈ ನಿಯಮದ ಉಪನಿಯಮ (3)ರಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ:

"(3) The authority competent to place a Government servant under suspension shall examine the relevant material relating to the case and consider whether there is prima facie evidence to support the charges made against the Government servant and if it is satisfied on such examination that prima facie evidence exists, it may place the Government servant concerned under suspension."

ಮೇಲಿನ ಉಪನಿಯಮ (3)ರಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನನ್ನು ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿಡಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯಪಡಿಸಲಾದ ಎಲ್ಲಾ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ತಲಸ್ಪರ್ಶಿಯಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ವಿರುದ್ಧ ಮಾಡಲಾದ ಆರೋಪಗಳನ್ನು ರುಜುವಾತು ಮಾಡಲು ಪೂರಕವಾದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳು ಲಭ್ಯವಿರುವುದು ಮೇಲ್ಮನವಿ ಮನದಟ್ಟಾದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನನ್ನು ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿರಿಸಿ ಆದೇಶಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅಂತಹ ಆದೇಶವು, ಪ್ರಕರಣದ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಪರಿಗಣಿಸಿದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳು ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾದ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು, ಸ್ವಯಂವೇದ್ಯವಾದ (speaking order) ಆದೇಶವಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

4. ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರು ಮೇಲಿನ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಅವರವರ ಆಡಳಿತ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರುವ ಇಲಾಖೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಪಾಲಿಸತಕ್ಕದ್ದೆಂದು ಅವರಿಗೆ ಸೂಚಿಸಲು ಕೋರಿದೆ.

(ಚಂದ್ರಹಾಸ ಗಂ. ತಾಳೂಕರ)
ಸರ್ಕಾರದ ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,
ಸಿಆಸುಇ (ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳು)