



## सरकारी वकीलको कार्य सम्पादनसँग सम्बन्धित कर्मचारी सम्बन्धी नजीरहरूको सार संक्षेप



महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय  
सिंहदरबार, काठमाडौं  
नेपाल



सरकारी वकीलको कार्य सम्पादनसँग सम्बन्धित कर्मचारी सम्बन्धी नजीरहरूको सार संक्षेप



महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय  
सिंहदरबार, काठमाडौं  
नेपाल

सम्पादक :- श्यामकुमार भट्टराई

सम्पादक सहयोग :- नारायण स्वर्णकार

प्रकाशक :- महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय,  
सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल

## विषयसूची

१. विज्ञापन/भर्ना/नियुक्ति/पदस्थापन/परीक्षण काल/पदपूर्ति.....
२. सरुवा.....
३. बढुवा/वृत्ति विकास/स्तरवृद्धि.....
४. शैक्षिक योग्यता/समकक्षता.....
५. विभागीय कारवाही.....
६. राजनीतिक नियुक्ति.....
७. उमेर गणना .....
८. ट्रेड युनियन.....
९. सेवा/सुविधा/निवृत्तिभरण.....
१०. समावेशीकरण.....
११. अन्य.....
१२. विदा.....
१३. अवकाश.....
१४. नैतिक पतन .....

## १. विज्ञापन/भर्ना/नियुक्ति/पदस्थापन/परीक्षणकाल/पदपूर्ति

१. हरिप्रसाद भण्डारी वि. कृषि विकास बैंक काठमाडौं (ने.का.प. २०३२, अंक १, नि.नं. ८७९).....
२. देववहादुर रोक्का क्षेत्री वि. सचिव, श्री ५ को सरकार स्वास्थ्य मन्त्रालय (ने.का.प. २०४१, अंक २, नि.नं. १९०१).....
३. प्रमिला जोशी वि. लोकसेवा आयोग पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालय धनकुटा (ने.का.प. २०४६, अंक २, नि.नं. ३७४५).....
४. विनोदराज शर्मा वि. शाही नेपाल चलचित्र संस्थान (ने.का.प. २०४६, अंक ६, नि.नं. ३९४५).....
५. कुमारप्रसाद पौडेल वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी (ने.का.प. २०४९, अंक ६, नि.नं. ४५६८).....
६. गणेश राई वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५५, अंक ९, नि.नं. ६५९३) .....
७. तिलक प्रसाद लामिछाने वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय सिंहदरवार काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०६२ अंक ९ नि.नं. ७५९७).....
८. राजु कुमार श्रेष्ठ वि. कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय सिंहदरवार समेत (ने.का.प. २०६३ अंक ११ नि.नं. ७७८७).....
९. निता कुमारी गुरुड वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ३, नि.नं. ८१०२).
१०. दीपेन्द्रराज मिश्रसमेत विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको, कार्यालय, सिंहदरवार, काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०६६ अङ्क १०, निर्णय नं. ८२३७).....
११. रोशन खनाल वि. परराष्ट्र मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४७).....
१२. चन्द्रप्रसाद बस्नेत वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८६७).....

१. हरिप्रसाद भण्डारी वि. कृषि विकास बैंक काठमाडौं (ने.का.प. २०३२, अंक १, नि.नं. ८७९)

- परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्थायी नियुक्तिको छुट्टै अर्को नियुक्ति पाउने भन्ने नभई नियुक्ति पाउने छ, भन्ने वाक्यांशबाट परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः स्थायी नियुक्ति पाएको सम्झनु पर्ने ।

२. देवबहादुर रोक्का क्षेत्री वि. सचिव, श्री ५ को सरकार स्वास्थ्य मन्त्रालय (ने.का.प. २०४१, अंक २, नि.नं. १९०१)

- हाजिर भएको मितिदेखि परीक्षणकाल प्रारम्भ भएको भन्नु पर्ने ।

३. प्रमिला जोशी वि. लोकसेवा आयोग पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालय धनकुटा (ने.का.प. २०४६, अंक २, नि.नं. ३७४५)

- विज्ञापन गरिएको पद प्राविधिक भएकोले प्राविधिक कामको लागि चाहिने प्राविधिक योग्यताको माग गरेको विज्ञापन उचित होइन भन्न नसकिने ।
- विज्ञापन गर्दा चाहिने योग्यता सम्बन्धमा त्रुटि भएमा सच्याउन नपाइने भन्न नमिल्ने ।
- विज्ञापन नै रद्द भएकोमा दर्खास्तको मान्यता रहिरहेको भन्न नसकिने ।
- निवेदकको निवेदन नै नपरेको विज्ञापनका सम्बन्धमा पहिलो रद्द भइसकेको विज्ञापनमा दर्खास्त दिएकै आधारमा विवाद उठाउन पाउने अधिकार निवेदकलाई प्राप्त छ भन्न सकिने कुनै कानुनी आधार रहे भएको नपाइने ।
- योग्यता नै नपुगेको र दर्खास्त नै नभएको निवेदकलाई अन्तर्वार्तामा सामेल नगराइएको आधारमा सो विज्ञापनलाई गैरकानुनी भन्न नमिल्ने ।

४. विनोदराज शर्मा वि. शाही नेपाल चलचित्र संस्थान (ने.का.प. २०४६, अंक ६, नि.नं. ३९४५)

- परीक्षणकालको समयावधि भित्र नोकरीबाट हटाउने भनी निर्णय समेत नगरी परीक्षणकाल समाप्त भैसकेपछि पनि लगातार रुपमा बहाल रहेको पदमा राखी राखेको अवस्थामा संस्थानको विनियम ११(२) अनुसार स्थायी नियुक्ति स्वतः सदर हुने ।
- परीक्षणकाल समाप्त भइसकेपछि पनि परीक्षणकालमा रहे सरहको मानी नोकरीबाट हटाउने गरी निर्णय गर्ने अधिकार प्रत्यर्थीलाई रहे भएको नदेखिँदा रिट निवेदकको काम सन्तोषजनक नभएको भनी नोकरीबाट हटाउने गरी गरेको निर्णय एवं तत्सम्बन्धी सूचना कारवाही त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त काम कारवाही तथा निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ।

५. कुमारप्रसाद पौडेल वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी (ने.का.प. २०४९, अंक ६, नि.नं. ४५६८)

- निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति निमित्त उपयुक्त उम्मेदवारको छनौट गर्न परीक्षा संचालन गर्ने अधिकार लो.से.आ. मा रहेकै देखिने ।
- लो.से.आ. (कार्यविधि) ऐन, २०२० र नि.से.नि., २०२१ मा समेत प्रतियोगितात्मक परीक्षामा लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्ताका अतिरिक्त अनुभवको अंक समेत अलग दिइने जस्तो स्पष्ट व्यवस्था रहेको देखिएन । लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्तामा प्राप्त गरेको अंकको आधारमा मात्र बहुवा गरिनेछ भन्ने नि.से.नि., २०२१ को नियम ३.३(११) को वाक्यांशले उल्लेखित विषयको प्राप्तिको मात्र बहुवाको आधारलाई सीमित पारेको छ ।
- अन्तर्वार्ता समिति नै अन्तर्वार्ताको अंक प्रदान गर्ने सक्षम निकाय हो । अन्तर्वार्ता समितिबाट प्रदान गरेको अंक भन्दा बेग्लै अनुभव वापतको अंक भनी दिन मिल्ने कानुनी प्रावधान नरहेको ।
- अनुभवको अंक भनी अलग दिई जोड्ने हो भने नि.से.नि., २०२१ को नियम ३.३(११) बमोजिम आन्तरिक प्रतियोगिताको परीक्षामा सम्मिलित हुन पाउने कानुनी व्यवस्थाको उद्देश्यमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न जान्छ । अनुभव अवधि जस्को बढी हुन आउँछ उसैले नै बढी अंक प्राप्त गर्ने बढी सम्भावना रहेको स्पष्ट हुने ।
- कानुनमा अनुभवको अंक बेग्लै जोड्न पाउने स्पष्ट कानुनी व्यवस्था बेगर ऐनको उद्देश्यमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिपत्र गर्न नमिल्ने ।
- अन्तर्वार्ता समितिले लिने अन्तर्वार्ताको विषय व्यक्तित्वको परिधिभित्र अनुभव आउँदैन भन्न नमिल्ने ।
- संविधान, ऐन, नियमको परिधि नाघि कार्य गर्न नमिल्ने, कानुनी व्यवस्था र उद्देश्यलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिपत्र निकाल्ने र कानुन बमोजिम बाहेक निवेदकको बहुवा हुने हकमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी काम कारवाही गर्न नमिल्ने ।
- लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्ताको प्राप्त अंकमा बेग्लै अनुभवको अंक समेत राखी बहुवा गरेको लो.से.आ. परीक्षा एवं सिफारिश शाखाको निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

६. गणेश राई वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५५, अंक ९, नि.नं. ६५९३) .....

- खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नको लागि लोकसेवा आयोगले विभिन्न व्यवस्था गर्न सक्ने उल्लेखित ऐन र नियमले आयोगलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको देखिन आउँछ । शैक्षिक योग्यता तोक्ने, पाठ्यक्रम तोक्ने, परीक्षा सञ्चालन तोकिएको प्रकृया बमोजिम गर्ने समेतका सम्पूर्ण अधिकार संविधान र उल्लेखित ऐन नियमले दिएकै परिप्रेक्ष्यमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटको लागि शैक्षिक योग्यताको श्रेणी बमोजिम अंक प्रदान गर्नु पनि उपयुक्त उम्मेदवार छनौटको लागि आवश्यक पर्ने अपरिहार्य तत्व मध्येकै उक्त अंग होइन भन्ने



सकिने अवस्था देखिदैन । खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ती गर्दा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको अंक श्रेणी अनुसार दिने गरेको अनुपयुक्त नदेखिने ।

**७. तिलक प्रसाद लामिछाने वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय सिंहदरबार काठमाडौं समेत (ने.का.प.२०६२ अंक ९ नि.नं. ७५९७)**

- नियुक्ति अनियमित ठहर भएको खण्डमा परीक्षणकाल भित्र मात्र हटाउन सकिने अन्यथा नियुक्ति सदर हुन जाने ।
- प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी पदपूर्ति गरिएको प्रकृया अनियमित भएको अवस्था देखिन आएमा त्यस्तो पदमा नियुक्त व्यक्तिलाई परीक्षणकाल भित्र नै हटाउनुपर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहे भएकोमा निवेदकहरूलाई परीक्षणकाल पुरा भएपछि सेवाबाट अवकाश दिएको देखिँदा सो अवकाश दिने गरी दिएको विपक्षीहरूको पत्र र तत सम्बन्धी भए गरेको निर्णय र कामकारवाही कानून अनुरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।
- निवेदकहरूलाई साविक कै पदमा यथावत कायम राखि अवकाश भएदेखि पुनरबहाली नहुन्जेल सम्मको तलव भत्ता लगायतका प्रचलित कानून बमोजिम उपलब्ध हुने सम्पूर्ण सुविधाहरू प्रदान गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ।

**८. राजु कुमार श्रेष्ठ वि.कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय सिंहदरवार समेत (ने.का.प. २०६३ अंक ११ नि.नं.७७८७)**

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम २५(२) बमोजिम लोक सेवा आयोगबाट प्रत्यायोजित अधिकार बमोजिम नियुक्ति हुने पदमा निर्धारित प्रकृया र शर्तको पालना नगरी नियुक्ति गरेको अवस्थामा सो नियुक्ति अनियमित भएको छ भनी लोक सेवा आयोगबाट त्यसरी नियुक्ति भएको कर्मचारीको परिक्षण काल भित्र लेखि आएमा निजलाई सो अवधि भित्र हटाउनु पर्ने छ भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेकोमा नियुक्ति पाएको ६ वर्षपछि निवेदकको नियुक्ति बदर गर्ने निर्णय गरेबाट विपक्षीहरूबाट उक्त कानूनी व्यवस्थाको पालना गरेको नदेखिने ।
- यस अदालतबाट निवेदक हरिचन्द्र शाह विरूद्ध लोक सेवा आयोग, जनकपुर समेत भएको उत्प्रेषण (ने.का.प. २०५९, नि.नं. ७९४८, अंक १११९२, पृ. ७९५) मुद्दामा प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी पदपूर्ति गरिएको प्रकृया अनियमित भएको अवस्था देखिन आएमा त्यस्तो पदमा नियुक्त व्यक्तिलाई परिक्षणकाल भित्र नै हटाउनु पर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहे भएकोमा परिक्षणकाल पुरा भएपछि सेवाबाट अवकाश दिने गरी भएको निर्णय र काम कारवाही कानून अनुरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।
- निवेदकले २०५६।३।२० मा नियुक्ति पाई १ वर्षको परिक्षणकाल समेत समाप्त भै छैठौं वर्षमा कार्य गरी रहेका कर्मचारीको नियुक्ति बदर गर्ने गरी विपक्षीहरूबाट भएको निर्णय यस अदालतबाट नि.नं. ७९४८ मा प्रतिपादित सिद्धान्त, कानूनी व्यवस्था एवं न्यायको सामान्य

मान्यता विपरित देखिँदा निवेदकको नियुक्ति बदर गर्ने गरी विपक्षी कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय (सचिवस्तर) बाट भएको निर्णय र कृषि विभागका महा निर्देशकबाट भएको निर्णय एवं कृषि विभागको पत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

९. **निता कुमारी गुरुड वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ३, नि.नं. ८१०२)**

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले परीक्षा रद्द गर्नुभन्दा अगाडि परीक्षा रद्द हुनाको परिणामस्वरूप सेवाबाट निष्काशित हुने यी निवेदकलाई कुनै किसिमको सुनुवाईको मौका प्रदान गरेको पाइँदैन । सुनुवाईको मौका प्रदान नगरी परीक्षा रद्द गर्ने अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको निर्णय स्वच्छ सुनुवाईसम्बन्धी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको विपरीत हुने ।

१०. **दीपेन्द्रराज मिश्रसमेत विरूद्ध विपक्षी: प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको, कार्यालय,सिंह दरबार, काठमाडौं समेत (ने.का.प.२०६६ अङ्क १०, निर्णय नं.८२३७),**

- आफूहरूको पदस्थापन कुनै खास कार्यालयमा नै हुनुपर्छ भनी माग गर्नसक्ने कुनै कानूनी आधारविना कहाँ के कुन कार्यालयमा के कस्तो दरवन्दी सिर्जना गर्ने भन्ने नितान्त प्रशासनिक प्रकृतिको विषयवस्तुमा स्पष्ट कानूनी आधारवेगर यो यस्तो पदस्थापनाको कार्य गर्नु भनी अदालतले परमादेश वा निर्देशनात्मक प्रकृतिको आदेश जारी गर्न बाञ्छनीय नहुने ।
- आफ्नो हित अनुकूल नदेखिएको अमुक ऐनको व्यवस्था संविधानको प्रावधानसँग बाभिएको भनी सतही रूपमा दावी लिनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, सो ऐनको व्यवस्थाले संविधानद्वारा प्रदत्त हकमा प्रत्यक्ष असर पुऱ्याएको वा अनुचित बन्देज लगाएको कुरा तथ्यपरक ढंगले पुष्टि पनि गर्नुपर्ने ।

११. **रोशन खनाल वि. परराष्ट्र मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४७)**

- ५५ प्रतिशत सिट खुल्ला प्रतियोगिताबाट छनौट हुने र ४५ प्रतिशत समावेशीताका आधारमा छनौट हुने हुनाले एकै तहभित्र लिएको एउटै प्रश्न र पद्धतिको परीक्षामा उत्तीर्ण भएका बीच कोभन्दा को जेष्ठ वा कनिष्ठ भनी केवल विज्ञापन नम्बर र मितिक्रम वा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ मा उल्लेख भएको क्रमको आधारमा निर्णय गर्न उपयुक्त तथा न्यायसंगत नहुने ।
- खुल्लातर्फ र समावेशीतर्फ छुट्टाछुट्टै विज्ञापन नम्बर, छुट्टाछुट्टै सिफारिश गर्ने हुनाले एउटाको सूचीअन्तर्गतको व्यक्तिलाई अर्काको सूचीअन्तर्गत समावेश गर्ने कुरा हुँदैन र एउटा विज्ञापन नम्बर अधिल्लो र अर्को विज्ञापन सोभन्दा पछिल्लो भएको नाताले मात्रै एउटै परीक्षाबाट चयन

भएका उम्मेदवारहरू मध्ये ज्येष्ठ वा कनिष्ठ भनी छुट्याउने आधार वैज्ञानिक एवं न्यायोचित नदेखिने ।

- एकैपटक एउटै प्रश्नपत्र तथा पद्धतिबाट चयन भएका परीक्षार्थीलाई विज्ञापन नम्बर तथा सिफारिश मितिका आधारमा नभै सबै विज्ञापन नम्बरमा छनौट भएकाहरूलाई एउटा टोकरीमा हाली निज समावेश भएको परीक्षाको मूल्याङ्कनमा प्राप्त गरेको अङ्कबाट नै तिनीहरूको योग्यताक्रमको निर्धारण हुनुपर्ने ।

१२. चन्द्रप्रसाद बस्नेत वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८६७)

- जुनसुकै परीक्षामा परीक्षार्थीले पालन गर्नुपर्ने केही अनिवार्य शर्त, मर्यादा र नियम रहेका हुन्छन् । परीक्षासम्बन्धी शर्त, मर्यादा र नियमको पालना भएन भने परीक्षाको शुद्धता र निष्पक्षता रहन नसक्ने ।
- परीक्षा भवनमा निषेधित वस्तु लैजाने, उत्तरपुस्तिका नबुझाई बाहिर लैजाने, हो-हल्ला गर्ने जस्ता कार्य परीक्षासम्बन्धी अनियमित कार्य मान्नुपर्ने हुँदा परीक्षा भवनमा उत्तरपुस्तिका नबुझाई बाहिर लैजाने कार्यलाई परीक्षासम्बन्धी अनियमित कार्य नमान्ने हो भने परीक्षाको शुद्धता, मर्यादा, निष्पक्षता कायम रहन नसक्ने ।
- परीक्षामा अनियमितता गरेको तथ्य निर्विवाद रूपमा पुष्टि भैसकेको अवस्थामा त्यस्तो विषयमा परीक्षार्थीलाई थप सुनुवाइको मौका दिई रहनुपर्ने अवस्था नरहने ।

## २. सरूवा

१. हरिप्रसाद भा वि. निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०५३ अंक ९, नि.नं. ६२५९).....
२. वन्धु पोखरेल वि. जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय स्याङ्जा (ने.का.प. २०५४, अंक ४, नि.नं. ६३५९).....
३. भुपाल बहादुर पाण्डे वि. भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९८९).....
४. शंखरध्वज कार्की वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसमेत (ने.का.प. २०६६ अंक १२ नि.नं. ८२८९).....
५. कुलबहादुर लिम्बु वि. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक ६, नि.नं. ८३९२).....
६. गणेश राई वि. आनन्दराज पोखरेल (ने.का.प. २०६९, अंक ११, नि.नं. ८९१६).....
७. रमेश सिंह ओखेडा वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७०, अंक ११, नि.नं. ९०८२).....
८. इन्द्रभुषण भा वि. सिंचाई मन्त्रालय (ने.का.प. २०७१, अंक ७, नि.नं. ९२०६).....
९. उदयरज पौड्याल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक १, नि.नं. ९३२१).....
१०. शोभाचन्द्र मिश्र वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक ५, नि.नं. ९४१०).....
११. राजकुमार शाह वि. उद्योग मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक १२, नि.नं. ९५१४).....
१२. रेशमान तुलाधर वि. ज्ञानेन्द्ररत्न तुलाधर (ने.का.प. २०७२, अंक १०, नि.नं. ९४७४).....
१३. विन्दु पन्थी वि. नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१९६).....

१. हरिप्रसाद भ्वा वि. निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०५३ अंक ९ नि.नं.६२५९)

- कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा २१ मा कुनै नेपाल ऐनले सूचना आदेश नियम वा उपनियम जारी गर्ने अख्तियार दिएको छ भने सो अख्तियारले त्यस्तै किसिमको अवस्थामा त्यही निकाशा मुताविक त्यही किसिमले सो जारी गरिएको सूचना आदेश नियम वा उपनियमहरूलाई थप संशोधन गर्न बदलन वा खारेज गर्न हुने व्यवस्था गरेको पाईन्छ । श्री ५ को सरकारको कर्मचारीलाई अख्तियारवालाले सरुवा गर्न सक्ने कानुनी प्रावधान निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १८ तथा ऐ.को नियमावली, २०५० को नियम ३५ मा र नियम ३६ मा सरुवाको आधारहरूको व्यवस्था भएको पाईन्छ । अख्तियार प्राप्त अधिकारीबाट निवेदकको सरुवा बदर भएको हो होइन भन्ने सन्दर्भमा हेर्दा उल्लेखित कानुनी व्यवस्थाले सरुवा गर्ने अधिकार अख्तियारवालालाई दिएको र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २(ग) मा अख्तियारवाला भन्नाले दफा ९ वमोजिम नियुक्त गर्न सक्ने अधिकारी सम्भन्धनु पर्छ भनी परिभाषा गरेको, सो दफा ९ मा निजामती सेवाको राजपत्रांकित पदमा श्री ५ को सरकार र राजपत्र अनंकित पदमा विभागीय प्रमुखलाई तोकेको देखिन्छ भने निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम २(ख) मा विभागीय प्रमुख भन्नाले अनुसूची १ मा तोकिएको अधिकारी सम्भन्धनु पर्छ भनी सो अनुसूची १ को ११ मा श्री ५ को सरकारको केन्द्रिय स्तरका विभागहरूको प्रमुखलाई तोकेको पाईन्छ । रिट निवेदक राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणीको खरिदार स्तरको कर्मचारी भएको देखिदा निजको सरुवा गर्ने र गरेको सरुवा बदर गर्न सक्ने अख्तियारवाला उल्लेख गरे वमोजिम सडक विभागको प्रमुख महा निर्देशक विभागीय प्रमुख रहे भएको प्रष्ट हुन्छ । निजबाट नै यी रिट निवेदकको सरुवा बदर भएकोलाई अख्तियारवालाले गरेकोमा सन्देह रहेन । अब जहांसम्म निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६(१)(क) वमोजिम पदस्थापन भएको कार्यालयमा ४६६ दिन रुजु हाजिरी नपुग्दै सरुवा गर्न नसकिने भन्ने रिट निवेदन जिकिर रहे तर्फ विचार गर्दा निजामती कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने सो मात्र आधार होइन र सरुवाको विभिन्न आधारहरू सोही नियम ३६ मा खुलाएको पाईन्छ । त्यसरी सरुवा गर्दा सो नियम ३६(१) को अवधि नपुगेका निजामती कर्मचारीलाई पनि सोही नियमको ३६(२) मा वर्णित देहायको अवस्थामा भनी देहाय (ख) मा कुनै निजामती कर्मचारीलाई कार्यरत कार्यालयमा राख्न उपयुक्त छैन भन्ने अख्तियार प्राप्त अधिकारीलाई लागेमा सरुवा गर्न सकिने व्यवस्था रहे भएको पाइएको र सडक विभागको ०५२।७।१० को पत्रको फोटोकपीमा श्री ५ को सरकारको मिति ०५२।७।३ को निर्णय अनुसार भनी रिट निवेदकको ०५२।३।३० को सरुवा बदर गरेको सडक विभागको उक्त पत्रबाट देखिइ माथि उल्लेख गरे वमोजिम सरुवा बदर गर्ने श्री ५ को सरकारको नीतिगत निर्णय अख्तियारवालाले कार्यान्वयन गरि रिट निवेदकको ०५२।३।३० को सरुवा बदर गरेको कानूनसम्मत नै देखिने ।

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११(१) द्वारा प्रदत्त मौलिक हक हनन् भयो भनी रिट निवेदक जस्तै अन्य व्यक्तिको सरुवा बदर नभएको भनी भन्न लेख्न, देखाउन समेत नसकेको र रिट निवेदकको सरुवा बदर गर्ने निर्णय अख्तियार प्राप्त अधिकारीबाट भएको कानून सम्मत नै देखिंदा रिट निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने ।

## २. वन्धु पोखरेल वि. जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय स्याङ्जा (ने.का.प. २०५४, अंक ४, नि.नं. ६३५९)

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा ऐ नियमावली २०५० अनुसार निजामती कर्मचारीलाई सेवाको आवश्यकता अनुसार सरुवा गर्ने अधिकार सम्बन्धित अख्तियारवालालाई भएको कुरामा विवाद देखिंदैन । आफूलाई सरुवा गरिएको कार्यालयमा गई काम काज गर्नु निजामती कर्मचारीको कर्तव्य पनि भएकोले कानून बमोजिम अख्तियार प्राप्त अधिकारीबाट भएको सरुवाबाट निवेदकको कुनै कानूनी र संवैधानिक हक समेत हनन् भएको नदेखिंदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने ।

## ३. भूपाल बहादुर पाण्डे वि. भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९८९)

- कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवाको पदमा सरुवा बढुवा गर्दा र अर्को प्रकारको सरकारी सेवाबाट निजामती सेवाको पदमा सरुवा बढुवा गर्दाको अवस्थामा मात्र लोकसेवा आयोगबाट उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा परामर्श लिनु पर्ने ।
- सेवा समूह परिवर्तन र सरुवा बढुवा समेत केही नभई फाजिलमा परेको पदसम्म मिलान गरेको कार्यलाई लोकसेवा आयोगले आफ्नो परामर्श नलिएको भनी फाजिल दरवन्दी मिलान गरेको कार्य कानून अनुकूल देखिन नआउने ।
- लोकसेवा आयोगले अधिकार प्रत्यायोजन गरी नियुक्ति भएको पदमा आयोगले तोकेको प्रक्रिया र शर्त पूरा नगरेमा मात्र लोकसेवा आयोगले हेरी जाँची नियमित अनियमित के छ सबै मूल्याङ्कन गरी नियुक्ति सदर बदर गर्न सक्ने ।
- फाजिल दरवन्दीसम्म मिलान गरिएकोलाई नियुक्ति सरह मान्न नमिल्ने ।
- दरवन्दी खारेज भै फाजिलमा परेमा कर्मचारीहरूलाई पद मिलान गर्दा योग्यता, अनुभव र काम प्रतिको चाहना समेतलाई विचार गरी पद मिलान भएको छ वा छैन भनी हेर्नु लोकसेवा आयोगको लागि मुनासिब हुनेमा योग्यता नै नमिल्ने पदमा पद मिलान भएकोमा प्रश्न नउठाई उचित व्यक्तिलाई उचित स्थान (Right Man In Right Place) भन्ने सिद्धान्तलाई आत्मसात गरी योग्यता र अनुभव मिल्ने ठाउँमा पद मिलान हुनु पर्दछ भन्नुको सट्टा उल्टो योग्यता र अनुभव मिल्ने पदमा मिलान गर्ने गरी गरेको कार्यलाई मिलेन भन्नु नीति एवं औचित्यताको दृष्टिकोणले समेत मिलेको नदेखिने ।

४. शंखरध्वज कार्की वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसमेत (ने.का.प. २०६६ अंक १२ नि.नं. ८२८९)

- सरुवा निर्णय संशोधन गरी यथावत कायम गर्ने कार्यले पेशा, रोजगारको हक वा रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको हकमा आघात पुग्ने अवस्था नरहने ।
- एउटै स्थानमा अवस्थित एउटा कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा भएको सरुवालाई संशोधन गरिँदा निवेदकलाई कुनै किसिमको अप्ठेरो पर्ने वा त्यसले निवेदकको रोजगारीमा कुनै पनि किसिमबाट बाधा अवरोध सिर्जना हुनसक्ने संभावना नदेखिने ।
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(२) ले यस अदालतलाई प्रदान गरेको असाधारण अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत संविधानप्रदत्त मौलिक हक वा कानूनी हकको प्रचलनका साथै सार्वजनिक हक वा सरोकारको विवादमा समावेश भएको कुनै संवैधानिक वा कानूनी प्रश्नको निरूपण गर्ने समेतको अधिकारनिहीत रहेको देखिँदा नेपाल सरकार वा सो अन्तर्गतको कुनै निकाय वा अधिकारीबाट गरिएको नीतिगत निर्णयको विषय सो अधिकारक्षेत्रको दायराभित्र पर्ने अवस्था नरहने ।

५. कुलबहादुर लिम्बु वि. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक ६, नि.नं. ८३९२)

- सेवा सर्तसम्बन्धी कानूनमा सरुवा र काजको व्यवस्था भएको हुन्छ, तर पदाधिकार नभएको निकायमा सरुवा र हाजिर गराउने भन्ने हुँदैन । काज र सरुवा सेवाको शर्तकै एक शर्तअन्तर्गतकै शर्त हो । तर काम नतोकी बिना माग र उद्देश्य अर्को कार्यालयमा हाजिर गराउने सेवाको शर्त होइन र हुन नसक्ने ।
- कुनै संगठनसँग कुनै दक्षताप्राप्त कर्मचारी नभएको अवस्थामा त्यस्तो संगठन वा कार्यालयले त्यस्तो दक्षता प्राप्त व्यक्ति भएको अर्को कार्यालयमा कारण खोली निश्चित अवधिको लागि कर्मचारी सापटीस्वरूप काजमा माग्न सक्छ र यसरी अवधि तोकी वा आयोजनाको काम हेरी निश्चित अवधि र निश्चित कार्यको लागि कुनै पनि संगठनको कर्मचारीलाई अर्को संगठनमा काजमा खटाउन सकिन्छ । तर एक संगठनको कर्मचारीलाई अर्को संगठनमा हाजिरी गराउन बोलाउन वा पठाउन नसक्ने ।
- मन्त्रिपरिषद् वा मन्त्री कार्यकारी अधिकार सम्पन्न र नीतिगत निर्णय गर्न सक्षम भए पनि मन्त्रिपरिषद्दे वा मन्त्रीले गर्ने निर्णय कानूनअनुकूल तर्कसंगत, जायज, मनासिव र कारणले समर्थित हुनपर्छ । यदि मन्त्रिपरिषद्को वा मन्त्रीको कुनै निर्णयलाई समर्थन गर्ने कानूनी आधार छैन भने त्यस्तो निर्णय यस अदालतसमक्ष संवैधानिक परीक्षण हुँदा अड्न नसक्ने ।
- वायुसेवा निगमको सञ्चालक समिति कानूनबमोजिम मन्त्रिपरिषद्दे गठन गर्ने हो । त्यसैगरी निवेदकलाई महाप्रबन्धक पनि मन्त्रिपरिषद्दे नै नियुक्ति गर्ने हो । तर निगम नेपाल सरकारको

पूर्ण स्वामित्वको सरकारी Corporation भए पनि निगमको महाप्रबन्धकलाई नेपाल सरकारले मन्त्रालयमा हाजिर गराउने निर्णय गर्न नसक्ने ।

#### ६. गणेश राई वि. आनन्दराज पोखरेल (ने.का.प. २०६९, अंक ११, नि.नं. ८९१६)

- राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीलाई अवधि तोकी सुरूवा गर्नुपर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था नरहेको अवस्थामा कुनै पनि निजामती कर्मचारीले कुनै अमुक कार्यालयमा मात्र रही सेवा गर्न पाउनुपर्छ भनी दावी गर्न नमिल्ने हुँदा ऐन, नियमावलीको अधीनमा रही सुरूवा गर्न सक्ने ।
- कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई कानूनको प्रक्रिया पुऱ्याई उही वर्गीकृत क्षेत्रको एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा सुरूवा गर्दैमा निजको संवैधानिक एवं कानूनी हक हनन् हुन जाने भन्न नमिल्ने ।

#### ७. रमेश सिंह ओखेडा वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७०, अंक ११, नि.नं. ९०८२)

- कार्यालयको कामकाज सुचारू गर्ने प्रयोजनको लागि आवश्यकताअनुरूप कानूनबमोजिम अधिकार प्राप्त अधिकारीले कुन कर्मचारीलाई कहाँ कति अवधिको लागि काज खटाउने भन्ने कुरा ऐन, नियमको परिधिभित्र रही निर्णय गर्न स्वतन्त्र नै हुने ।
- कुनै पनि कर्मचारीको सुरूवा तथा काजका विषयमा न्यायिक हस्तक्षेप गर्ने कुरामा अदालतले अत्यन्त नै न्यायिक संयम अपनाउनु पर्ने ।
- कर्मचारी सुरूवा तथा काज जस्ता कुरा प्रशासन चलाउन र सुशासन कायम गर्न अपरिहार्य तत्व हुने ।
- जहाँ बसिएको छ त्यहाँबाट अन्यत्र जानै नपरोस् र जुन काममा आफूलाई संलग्न गरिएको छ त्यो छाड्नै नपरोस् भन्ने अभिप्रायलाई सेवा विधिशास्त्रले स्वीकार्न नसक्ने ।
- सुरूवा गरिएको वा काज खटाइएको निर्णयका विरुद्ध वैकल्पिक उपचार छ र त्यो बाटो सम्बन्धित कर्मचारीले अवलम्बन नगरी सीधै अदालत प्रवेश गरेको छ भने त्यस्ता सुरूवा वा काजका विषयमा दिइएको चुनौतीका विषयमा अदालतले विचार गर्ने नसक्ने ।

#### ८. इन्द्रभुषण भा वि. सिंचाई मन्त्रालय (ने.का.प. २०७१, अंक ७, नि.नं. ९२०६)

- सुरूवा गर्न सहमति माग भएका कर्मचारीलाई हालको परिस्थितिमा सो कार्यालयमा राखिराख्न उपयुक्त नभएको भनी उल्लेख भै गएको र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले पनि च.नं. २२२ मिति २०६६।१२।२० को सुरूवा सहमतिपत्रमा निजलाई सुरूवा गर्न नि.से.ऐन, २०४९ को दफा १८(४) तथा नि.से.नि., २०५० को नियम ३६(१) बमोजिम सहमति दिइएको व्यहोरा मिति २०६६।१२।१० को निर्णयानुसार भनी उल्लेख भएबाट अवधि नपुगी सुरूवा गर्नुका कारण र सहमतिसमेत लिएको देखिएबाट कानूनविपरीतको सुरूवा भन्न मान्न मिल्ने नदखिने ।



- यसको अतिरिक्त सामान्य प्रशासनको सहमति लिई सचिवले सुरूवा गरेकोमा चित्त नबुझेमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १८(१२) अनुसार रीत नपुगेकोमा अख्तियारवालाले गरेको सुरूवा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले रद्द गर्न सक्ने वैकल्पिक उपचारको व्यवस्था हुँदाहुँदै सोतर्फ निवेदक गएको नदेखिएको साथै निवेदकको २०६६/१२/२३ मा सुरूवा भएको र सुरूवा मितिबाट २ वर्षको अवधिसमेत व्यतीत भै सकेको अवस्थामा निवेदन माग बमोजिम रिट जारी गरिरहनुपर्ने औचित्यपूर्ण नदेखिने ।

**९. उदयरज पौड्याल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक १, नि.नं. ९३२१)**

- आफू कार्यरत रहेको तालुक मन्त्रालय, विभाग वा सो मातहतका कार्यालयबाट आफ्नो कार्य प्रकृतिभन्दा छुट्टै कार्य प्रकृति भएको अन्य निकायमा सुरूवा हुनको लागि निज कर्मचारी कार्यरत रहेको मन्त्रालय, विभाग वा कार्यालयलाई सुरूवा गर्न अधिकार नभएको र सो अधिकार केवल सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मात्र प्राप्त हुँदा उक्त मन्त्रालयले सुरूवा नीति व्यवस्थापन गर्नको लागि निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६ (१५) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सुरूवा पदस्थापन तथा काजसम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ बनाई सोबमोजिम कर्मचारी सुरूवा गर्न लिएको प्रशासनिक नीतिगत व्यवस्थालाई अन्यथा भन्न मिल्ने नदेखिने ।
- सुरूवा नीति व्यवस्थापन गर्नको लागि निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६ (१५) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सुरूवा पदस्थापन तथा काजसम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ बनाई सोबमोजिम कर्मचारी सुरूवा गर्न लिएको प्रशासनिक नीतिगत व्यवस्थाबाट कुनै पनि कानूनी हक एवम् संविधानप्रदत्त हकमा अनुचित बन्देज लगाएको अवस्था नहुँदा सुरूवा पदस्थापन तथा काजसम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ को दफा ३ र सोको अनुसूची ३, दफा ४ को उपदफाहरू (२), (३) र (४) एवम् दफा ९ मा भएका व्यवस्थाहरू नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३)(च), १३(१), १८(१) र ३०(१), निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १८ को उपदफा (१) र (३), निजामती सेवा नियमावली, २०५० को उपनियम ३६(१५), ३९ र अनुसूची १६ सँग बाफिएको नदेखिएकाले निवेदकले बदर माग गरेको सुरूवा पदस्थापन तथा काजसम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ का उपर्युक्त प्रावधानहरू बदर गरिरहन नपर्ने ।

**१०. शोभाचन्द्र मिश्र वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक ५, नि.नं. ९४१०)**

- कानूनद्वारा तोकिएको निकाय वा पदाधिकारीलाई भएको सुरूवा गर्ने अधिकार तल्लो निकायलाई भएकामा माथिल्लो निकायले प्रयोग गर्ने नमिल्ने भनी व्याख्या गर्न नमिल्ने ।
- विधायिकाको मनसाय सुरूवा गर्दा माथिल्लो निकायका पदाधिकारीलाई भएको सुरूवा गर्ने अधिकार सोभन्दा तल्लो निकाय तथा पदाधिकारीले प्रयोग नगरून् भन्ने हो । तर जुन निकाय वा पदाधिकारीलाई सुरूवा गर्ने अधिकार तोकिएको छ, सो निकाय वा पदाधिकारीलाई भएको

सरूवा गर्ने अधिकारले तोकिएको निकाय वा पदाधिकारीभन्दा माथिल्लो निकायको सरूवा गर्न सक्ने अधिकारलाई सङ्कुचित गरेको अवस्था होइन । त्यसरी सङ्कुचित गरिएमा तल्लो निकायबाट भए गरेको अनियमिततालाई माथिल्लो निकायले उचित तवरबाट नियन्त्रण गर्न सक्ने अवस्थासमेत आउँदैन । माथिल्लो निकाय तथा पदाधिकारीले गरेको त्यस्तो सरूवालाई मान्यता नदिने हो भने न्याय र कानूनको मर्म प्रतिकूल हुन जाने ।

#### ११. राजकुमार शाह वि. उद्योग मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक १२, नि.नं. ९५१४)

- उद्योग दर्ता हुँदा पालना गर्ने गरी स्वीकार गरेका सर्तहरू उद्योग सञ्चालनका क्रममा पुरा नगरेकोमा सो सर्त पुरा गर्न पटकपटक उद्योगलाई पत्राचार गरेको देखियो । उद्योगका तर्फबाट लिखितरूपमा वातावरण संरक्षण गर्ने भनी भएको सर्त सम्भौता पुरा गर्ने भनी प्रतिबद्धता जाहेर गरेपनि सो प्रतिबद्धता कार्यान्वयन भएको भने देखिएन । स्वच्छ र स्वास्थ्य वातावरणमा जीवन जिउने हक प्रत्येक व्यक्तिको हुन्छ । निवेदकको उद्योग खोल्ने, व्यापार व्यवसाय गरी आर्थिक उन्नति गर्न पाउने हक निरपेक्ष होइन । निजको प्रगतिको मूल्य त्यस क्षेत्रमा बस्ने सबै जनताले आफ्नो स्वास्थ्य विगारी चुकाउनु पर्ने होइन । निवेदकको काम कारवाहीबाट त्यस क्षेत्रका नागरिकहरूको वातावरण प्रदूषित गरी स्वास्थ्य वातावरणको हकबाट वञ्चित गर्न मिल्दैन । त्यसैले स्वास्थ्य वातावरण मानव जीवनको आधार हो । स्वच्छ वातावरण र मानव स्वास्थ्य भन्ने विषय अति संवेदनशील भएकोले विकास कार्यको नाममा मानव स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी कसैले पनि कुनै उद्योग सञ्चालन गर्न छुट नपाउने ।
- उद्योग सञ्चालन गर्दासमेत मानव स्वास्थ्यमा असर नपर्ने गरी गर्नु पर्दछ । उद्योग दर्ताका क्रममा वातावरण संरक्षण गर्ने भनी आफैँले लिखितरूपमा स्वीकार गरेका सर्तहरू पुरा गर्न पटकपटक जानकारी गराएकोमा उद्योगले ती सर्तहरू पुरा नगरेको अवस्थामा सर्त पुरा नगरेमा उद्योग बन्द गरिने छ भनी जानकारी गराएको देखिन्छ । ती सर्तहरू पुरा गरेको अवस्थामा निवेदकले उद्योग सञ्चालन गर्न सक्ने नै देखिन्छ । आफूले सहमति जनाएको सर्तलाई पुरा गर्न र सर्त पुरा नगरे उद्योग बन्द गरिने जानकारी गराएकोलाई उद्योग बन्द गरिसकेको स्थिति भनी मान्न नमिल्ने ।
- सुनुवाइको मौका दिइयो वा दिइएन भन्ने प्रश्न यहाँ रहेन । घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालयबाट निवेदकलाई उद्योग बन्द गर्नु भन्ने पत्र प्रेषित भएको पनि देखिँदैन । यसरी पहिला प्रदूषण नियन्त्रण गर्नु भनी निवेदकलाई जानकारी गराउँदा पनि निवेदकले आफ्नो कर्तव्य र जिम्मेवारी पुरा नगरेको अवस्थामा अब पनि वातावरण नियन्त्रणको प्रक्रिया अवलम्बन नगरेमा सो नगरेसम्मको लागि उद्योग बन्द गरिने जानकारी गराएको विषयका सम्बन्धमा निवेदकलाई सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने र प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तविपरीत उद्योग बन्द गर्न लागिएको भनी मान्न नमिल्ने ।

१२. रेशमान तुलाधर वि. ज्ञानेन्द्ररत्न तुलाधर (ने.का.प. २०७२, अंक १०, नि.नं. ९४७४)

- प्रतिवादीहरूले कुन मितिदेखि गुठीको उद्देश्यअनुरूप पूजा आज्ञा गर्नु पर्ने हो र कुन मितिदेखि पूजा आज्ञा गर्न छोडेका हुन् भन्ने तथ्य वादीले फिरादमा उल्लेख गरेको देखिँदैन । प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा २६ मा देवानी मुद्दामा आफ्नो दाबी प्रमाणित गर्ने भार वादीमा रहने व्यवस्था रहेको हुँदा अदालतमा नालेस दिने पक्षले आफ्नो दाबीलाई पुष्टि र प्रमाणित गर्ने सबै तथ्य र प्रमाण स्पष्टसँग खुलाई देखाई नालेस गर्नुपर्ने ।
- गुठीको महलको ३ नं. बमोजिम गुठीको जग्गा नास्न वा मास्न पाउने अवस्था हुँदैन, नासे मासेमा धर्मलोप गरेको ठहर्ने हुन्छ र धर्मलोप गर्ने व्यक्ति गुठीबाट निस्काशित हुने भई धर्मलोप नगर्ने अरू गुठियारले मात्र गुठी चलाउन पाउने हुन्छ । फिरादमा उल्लिखित “दँपा” निजी गुठी विवादित जग्गासमेतको आयस्ताबाट सञ्चालन हुने भन्ने देखिँदा सो गुठीको जग्गाबाट प्राप्त हुने आयबाट गुठीको उद्देश्यबमोजिम वादी प्रतिवादी लगायत निजहरूका छोरा नातिसमेतका पछिल्ला पुस्ताका गुठियारले आफ्ना स्वर्गीय पुर्खाहरूको सम्भ्रनामा विभिन्न पूजा गरि सो निजी गुठीलाई निरन्तरता दिनुपर्ने ।
- अक्षयकोषको ब्याज रकमबाट गुठीको सञ्चालन गर्दा गुठीको रित, परम्परा, धर्म, संस्कृतिमा कुनै असर नपर्ने र गुठीको निरन्तरता यथावत् रहनेमा पनि विवाद छैन । यस्तो स्थितिमा नेपाल सरकारबाट जारी निर्देशिका बमोजिम अक्षयकोष खडा गरि सोको ब्याजबाट गुठी सञ्चालन गर्न भएका काम कारवाहीलाई धर्मलोप गरे भन्न मिल्ने नदेखिने ।
- मालपोत विभागबाट जारी भएको जग्गा प्रशासन निर्देशिका, २०५८ ले निर्दिष्ट गरेबमोजिम विवादित निजी गुठीको जग्गा रैकरमा परिणत गर्नु अघि सो जग्गाको न्यूनतम मूल्याङ्कन बमोजिमको रकमको अक्षयकोष खडा गरि ब्याजमात्र भिक्त पाउने गरि बैंकको मुद्दती खातामा सो अक्षयकोषको रकम जम्मा गरेको देखिएको छ । सो निर्देशिका बमोजिम भए गरेका काम कारवाहीलाई प्रकाशमणि शर्मा विरूद्ध नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् सचिवालयसमेत भएको उत्प्रेषण परमादेशसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट मिति २०६४।१०।१० मा भएको आदेशले समेत प्रतिकूल असर पारेको नदेखिएको हुँदा निर्देशिका बमोजिम रजिस्ट्रेसन प्रयोजनको लागि हुने न्यूनतम मूल्याङ्कनबमोजिमको रकम अक्षयकोषमा राखेको देखिँदा विक्री गरि प्राप्त सबै रकम अक्षयकोषमा नराखेको मात्र कारणबाट पनि धर्मलोप गरे भन्ने वादीका विद्वान् कानून व्यवसायीको बहस जिकिरसँग पनि सहमत हुन नसकिने ।

१३. विन्दु पन्थी वि. नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१९६)

- निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन गर्ने निकाय कर्मचारीहरूको लागि अभिभावकीय निकाय पनि हो । त्यस्तो निकायले कानून तथा निर्धारित नीति नियमको परिधिभित्र रही विना भेदभाव कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गर्न सक्नु पर्दछ । ती निकायहरूले

कर्मचारी प्रशासन सञ्चालनका स्थापित सिद्धान्त, मूल्य मान्यता एवं सोको लागि निर्धारित मापदण्डहरूको अनुशरण गर्नुपर्ने ।

### ३. बढुवा/वृत्ति विकास/स्तर वृद्धि

१. राम चन्द्र जोशी वि. सेती अञ्चलाधीशको कार्यालय धनगढी, सहायक अञ्चलाधीश (ने.का.प. २०४२, अंक ११, नि.नं. २५२६).....
२. जयराम जाशी वि. लोकसेवा आयोग कार्यालय, कमलपोखरी (ने.का.प. २०४४, अंक १०, नि.नं. ३२४२)...
३. उपेन्द्र प्रसाद अधिकारी वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी (ने.का.प. २०४८, अंक ७, नि.नं. ४३१९).....
४. डा. सरस्वती एम.पाध्ये वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०४८, अंक ९, नि.नं. ४३५२).....
५. तेज बहादुर कार्की वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८३).....
६. काशिकान्त मिश्र वि. रामाशिष शाह (ने.का.प. २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८९).....
७. कमल खरेल वि. राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५०, अंक ८, नि.नं. ४७७४).....
८. विनोदबाबु शर्मा काप्ले वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०५२, अंक ११, नि.नं. ६११२).....
९. कालीकान्त भ्वा वि. संचालक समिति, जनकपुर चुरोट कारखाना (ने.का.प. २०५३, अंक ७, नि.नं. ६२२८).....
१०. सरोज भट्टराई वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०५३, अंक ७, नि.नं. ६२३०).....
११. टासुराम ज्ञवाली वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५४, अंक ३, नि.नं. ६३३३).....
१२. सुरेन्द्र बहादुर कार्की वि. नारायण बहादुर वि.सी. (ने.का.प. २०५४, अंक ४, नि.नं. ६३६२).....
१३. प्रेम कार्की वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी (ने.का.प. २०५५, अंक ३, नि.नं. ६५२९).....
१४. बिल्टु शाह वि. श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५५, अंक ८, नि.नं. ६५७८).....
१५. फुलेश्वर प्रसाद यादव वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५६, अंक २, नि.नं. ६६६४)...
१६. गोपाल थापा वि. काठमाडौं जिल्ला अदालत (ने.का.प. २०५६, अंक ५, नि.नं. ६७२१).....
१७. ईश्वरराज पुरी वि. नेपाल दुरसञ्चार संस्थान केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५७, अंक १, नि.नं. ६८४०).
१८. राजकुमार दाहाल वि. श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद (ने.का.प. २०५७, अंक २, नि.नं. ६८५३).....
१९. डा. मोहन कुमार प्रसाई वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५८, अंक ३, नि.नं. ६९८७).....
२०. जयलाल शाह वि. वन पैदावार समिति (ने.का.प. २०६०, अंक ५, नि.नं. ७२३०).....
२१. कृष्ण कुमार लामिछाने वि. नेपाल दुर संचार सस्थान (ने.का.प. २०६१, अंक १२ नि.नं. ७४७०)...

२२. शान्तकुमार श्रेष्ठ वि. नेपाल वायुसेवा निगम (ने.का.प. २०६२, अंक २, नि.नं. ७४९७).....
२३. रेणु अधिकारी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७१०).....
२४. प्रदिपप्रताप वम मल्ल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ८, नि.नं. ७७४४).....
२५. शेरबहादुर वोगटी वि. बहुवा समिति सचिवालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय डोटी (ने.का.प. २०६३, अंक १०, नि.नं. ७७७१).....
२६. युवल बराल वि. नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण बबरमहल (ने.का.प. २०६३, अंक १२, नि.नं. ७७९३).....
२७. खड्ग बहादुर श्रेष्ठ वि. न्याय सेवा आयोग (ने.का.प. २०६४, अंक १२, नि.नं. ७९१०).....
२८. कविराज पौडेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९८४).....
२९. बज्रकिशोर यादव वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ११, नि.नं. ८२६४).....
३०. सम्पत घिमिरे वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५१८).....
३१. बलराम खत्री वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८५९८).....
३२. विजयक्रान्ति शाक्य वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालयसमेत (ने.का.प. २०६८ अंक ४, नि.नं. ८५९१).....
३३. लोकराज पौडेल वि. व्यवस्थापिका संसद सचिवालय समेत (ने.का.प. २०६८ अंक ११, नि.नं. ८७०९).....
३४. डा. ठाकुर राज अधिकारी वि. रामबाबु सरण जयसवाल (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८१५).....
३५. पदमराज जोशी वि. जिल्ला प्रशासन कार्यालय दार्चुला (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४२).....
३६. देवीप्रसाद दाहल वि. नेपाल सरकार म.प.स, (ने.का.प. २०७१ अंक ५, नि.नं. ९१५४).....
३७. कमल ओझा वि. नेपाल सरकार, उद्योग मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१७४).....
३८. यादवराज खनाल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१८१).....
३९. भवानी कुमारी खतिवडा वि. कृषि, भूमि तथा सहकारी मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०२०५).....
४०. लक्ष्मी जोशी वि. लोकसेवा आयोग कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक ७, नि.नं. १०३१७) .....

१. राम चन्द्र जोशी वि. सेती अञ्चलाधीशको कार्यालय धनगढी, सहायक अञ्चलाधीश (ने.का.प. २०४२, अंक ११, नि.नं. २५२६)

- कार्य दक्षता एवं अनुभवको आधारमा बहुवा पाउने कर्मचारीको हक पनि हो, कुनै अधिकारीको गल्ती वा भूलले कुनै निजामती कर्मचारीलाई बहुवाको कानुनी हकबाट वञ्चित गर्न नमिल्ने ।
- अस्थायी नोकरी बापत कसैलाई अंक प्रदान गर्ने र कसैलाई अंक प्रदान नगर्ने बहुवा समितिको निर्णयलाई न्यायोचित भन्न नसकिने ।

२. जयराम जाशी वि. लोकसेवा आयोग कार्यालय, कमलपोखरी (ने.का.प. २०४४, अंक १०, नि.नं. ३२४२)

- निवेदकले पहिले निवेदन दिए तापनि नि.से.नि. बमोजिम गठित समितिबाट जहिलेसुकै निर्धारण भए पनि हुन्छ वा अंक प्राप्त गर्नु पर्छ भनी दर्खास्त दिने म्याद समाप्त भएपछि भएको निर्धारणलाई मान्नु पर्छ भन्ने तर्कलाई मनासिब मानी स्वीकार गर्न नसकिने ।

३. उपेन्द्र प्रसाद अधिकारी वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी (ने.का.प. २०४६, अंक ७, नि.नं. ४३१९)

- निजामती सेवा भित्र शाही सैनिकमा काम गरेको शाही सैनिक सेवालार्इ समावेश गरेको नपाइने ।
- सैनिक अधिकृतको पद गैर निजामती सरकारी पद हुने भनी लोकसेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०२० को दफा २ को खण्ड (ज) मा उल्लेख भएको र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ लोकसेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०२० को अधीनमा रही लागू हुनेछ भनी नि.से.नि., २०२१ को नियम १.२(३) मा उल्लेख भएकोले सैनिक अधिकृत भई काम गरेको पदलाई निजामती पद एवं निजामती कर्मचारी मानी नेपाल निजामती सेवा ऐन अन्तर्गतको सेवा भित्र समावेश भएको र सो सेवामा कायम गरेको भन्ने स्थिति नदेखिने ।
- शाही सैनिकमा काम गरी बीचमा नोकरी टुटेका कुनै व्यक्ति लोकसेवा आयोगको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भई नेपाल प्रशासन सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्त भएका त्यस्ता व्यक्तिको शाही सैनिक भई काम गरी बीचमा टुटेको अवधि समेत जोडी ४ वर्ष भन्दा बढी हुन आउँछ भने त्यस्तो व्यक्ति बहुवाका लागि संभावित उम्मेदवार हुन सक्छ भनी नि.से.नि., २०२१ को नियम ३.३.६(क) मा व्यवस्था भएको समेत नदेखिँदा बहुवाको लागि निवेदकलाई उम्मेदवार नगराएको विपक्षी समिति एवं लोकसेवा आयोगको निर्णयलाई त्रुटिपूर्ण भन्न नमिल्ने ।

४. डा. सरस्वती एम.पाध्ये वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०४६, अंक ९, नि.नं. ४३५२)

- रिट निवेदिकाले रा.प.प्रथम श्रेणीको पदमा बहुवा पाइसकेकोबाट रिट निवेदिकाको हक प्रचलन गराउनु पर्ने अवस्था बाँकी नरहेको हुँदा यस स्थितिमा रिटनिवेदनको औचित्यमा प्रवेश गरी निर्णय गरी रहन नपर्ने ।
- रिट निवेदिकाले बहुवा पाइसकेको हुँदा रिटनिवेदन पत्रको औचित्यमा विचार गर्न नपरेको स्थितिमा निवेदिकाको पछि हुने बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुँदाको अवस्था रिटनिवेदनमा उल्लेखित शैक्षिक योग्यता वा त्यसको मान्यताको सम्बन्धमा प्रश्न उठेमा सोही अवस्था विचार हुन सक्ने नै हुँदा तत्काल त्यस सम्बन्धमा विचार गरी रहन नपर्ने ।

५. तेज बहादुर कार्की वि. मन्त्रपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८३)

- बहुवा पाउने हक प्रचलनको लागि रिटनिवेदन दिनु भएको हो त्यो हक रिट निवेदकले रा.प. द्वितीय श्रेणीमा बहुवा पाइसकेकोबाट रिट निवेदकको सो हक प्रचलन गराउनु पर्ने अवस्था बाँकी नरहेको हुँदा रिटनिवेदनको औचित्यमा प्रवेश गरी निर्णय गरी रहन नपर्ने ।

६. काशिकान्त मिश्र वि. रामाशिष शाह (ने.का.प. २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८९)

- अर्धन्यायिक निर्णय गर्ने कार्य अन्य अधिकारीको राय विचारलाई समर्थन गर्ने कार्य नभई निर्णयकर्ता स्वयंले न्यायिक विवेक प्रयोग गरी न्याय र कानूनका मान्य तौर तरिका बिधि पुऱ्याएर निष्कर्षमा पुगनु पर्ने ।
- टिप्पणी प्रकृतिका निर्णय प्रशासनिक कार्यसंग सम्बन्धित विषयमा हुन्छ, यस्तो प्रकृतिको प्रशासकीय निर्णय प्रशासनिक नीति निर्देशन समेतको आधारमा समेत गर्न सकिने ।
- विशुद्ध प्रशासकीय निर्णयमा कुनै नागरिकको हकहितमा असर पर्ने हुँदैन, त्यस्तो असर पर्ने भएमा असर पर्ने व्यक्ति समेतलाई बुझी उसको कुरा सुनेर उसले पेश गरेको प्रमाण समेतलाई आधार बनाई निर्णय गर्नु पर्ने ।
- बहुवा समितिले नियम र संबद्ध फाइल कागजको आधारमा निवेदकलाई समेत बहुवाको लागि सिफारिश गर्ने गरेको निर्णय यो यति कारणले नियम विपरीत भयो भन्ने कुराको आधार सहित आफूले बहुवा पाउनु पर्ने जिकिर लिई परेको उजुरी पुनरावेदन प्रकृतिको हुने हुँदा त्यस्तो उजुरी सुन्न पाउने अधिकार प्राप्त अधिकारी स्वयंले नै हेरी निर्णय गर्नु पर्ने ।
- आफैले निर्णय नगरी अर्काले राय व्यक्त गरी उठाएको टिप्पणीमा समर्थनसम्म जनाएको देखिएकोले उक्त निर्णय र सो अनुरूप प्रकाशित गरिएको संशोधित नामावली सूचना समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय एवं सूचना समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

७. कमल खरेल वि. राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५०, अंक ८, नि.नं. ४७७४)



- संचालक समितिले मिति २०४८।११।८ मा बहुवा सिफारिसलाई बदर गर्दा मुख्यतया दुईवटा आधारहरु लिइएको पाइन्छ । पहिलो आधारमा केहि कर्मचारीको कार्य सम्पादन मुल्यांकन फाराम नियमित नभएको भन्ने र दोश्रो आधारमा छानविन उपसमितिको प्रतिवेदनलाई लिएको देखिन्छ । सो समितिले पेश गरेको प्रतिवेदन हेर्दा असाधारण विदामा बसेको अवधिमा भरिएको कार्य सम्पादन मुल्यांकन फारामको आधारमा भएको बहुवा नियमित नहुँदा त्यस्तो कर्मचारीको नाम बहुवा सिफारिस सूचीबाट हटाउनु पर्ने केहीको (८ जना) रद्द गर्नुपर्ने र जेष्ठताक्रमका बाँकी व्यक्तिबाट भैरहेको मुल्यांकनको आधारमा बहुवा सूची समावेश गरी बहुवा सिफारिस सूची पुनः प्रकाशित गर्न पदपूर्ति समितिमा पेश गर्ने भनी आफ्नो राय प्रस्तुत गरेको देखिन्छ । सो समितिको प्रतिवेदनमा उल्लेखित आधारहरुबाट पनि बहुवा सिफारिस पुर्णतः बदर गर्नुपर्ने भनी राय दिएको देखिएन । यस्तो स्थितिमा बहुवा सिफारिस सम्बन्धी सम्पूर्ण कारवाही बदर गर्ने गरेको संचालक समितिको मिति २०४८।११।८ को निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

#### ८. विनोदबाबु शर्मा काफ्ले वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०५२, अंक ११, नि.नं. ६११२)

- सहायक सचिव पदमा बहुवाको लागि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा हुने भनी विभिन्न मितिका ३ वटा विज्ञापनहरु ३५३।०४६, ४०.०४६ २९५।०४८ मा क्रमशः १५, २ र ३ पदको लागि हुने परीक्षाहरुको लागि २०४८।६।१८ को विज्ञापनमा २० पदमा परीक्षा लिइने र विज्ञापन नं. ३५३।४९० को पदहरु यसै विज्ञापनमा समावेश गरिएको छ भनी विज्ञापन नं. २९५।०४८ मा सूचना गरिएको देखिन्छ । त्यसमा छुट्टा छुट्टै विज्ञापनको छुट्टा छुट्टै परीक्षा लिइने वा रिजल्ट हुने भन्ने कुरा उल्लेखित देखिँदैन । २०४८।६।१६ को लो.से.आ. को बुलेटिनमा ०४८।७।१४ मा दर्खास्त दिने अन्तिम मिति तोकिएको देखिन्छ तथा दर्खास्त दिने अन्तिम मिति सम्ममा ४ वर्ष पूरा भैसकेको भनी आवश्यक न्यूनतम नोकरी अवधि भन्ने प्रष्ट किटान गरिएकोमा निवेदक समेतले सो शर्त उपर कुनै आपत्ति नजनाई परीक्षामा सम्मिलित भएको र अन्तिम निर्णयबाट आफ्नो चयन नभएपछि यो रिटनिवेदन दिएको देखिन्छ । ०४८।७।१४ सम्म ४ वर्ष पुगेकाहरुले विज्ञापित २० पदमा उम्मेदवार हुन पाउने होइन भनी निवेदकले मौकामा नै आपत्ति गर्नु पर्ने हो तर विज्ञापनमा २० पदको लागि २०४८।७।१४ सम्ममा ४ वर्ष पुग्नेहरुले आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा भाग लिन पाउने भन्ने विज्ञापन भैसकेकोमा सो परीक्षामा आफू समेतले भाग लिई सकेको र आफू बहुवा हुन नसके पश्चात मात्र दिन आएको यो रिटनिवेदनबाट प्रत्यर्थीहरुको बहुवा र बहुवा निर्णय समेत बदर हुन नसक्नुको साथै प्रतियोगितात्मक परीक्षालाई प्रतिशत निर्धारण भएका अवस्थाका उम्मेदवारले मात्र भाग लिन पाउने भन्नु उचित नभएको हुँदा रिटनिवेदन खारेज हुने ।

९. कालीकान्त भ्वा वि. संचालक समिति, जनकपुर चुरोट कारखाना (ने.का.प. २०५३, अंक ७, नि.नं. ६२२८)

- लोक सेवा आयोगद्वारा जारी गरिएको सामान्य सिद्धान्त, २०४३ विधायिकाद्वारा निर्मित कानून नभै तत्कालीन नेपालको संविधान, २०१९ को धारा ७८ (३क) ले संस्थानको सेवा वा पदमा नियुक्ति बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउन पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने गरी व्यवस्था गरे अनुसार लोक सेवा आयोगबाट संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी विषयमा संस्थाहरुको काम कारवाहीमा एकरूपता ल्याउने गरी जारी गरिएको परामर्शात्मक प्रकृतिको सामान्य सिद्धान्तहरुको संकलन देखिन्छ । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ मा नेपालको संविधान २०१९ को धारा ७८(३क) मा भै संस्थानको सेवामा नियुक्ति बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउन पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श नै लिनु पर्ने संवैधानिक व्यवस्था भने गरेको नदेखिने ।
- सामान्य सिद्धान्त २०४३ मा गरिएको बढुवा सम्बन्धि व्यवस्था हेर्दा उक्त सिद्धान्तको दफा ५.५ मा पदोन्नतिको उपयुक्तताको सिमा तथा कार्य सम्पादन मुल्यांकन प्रतिवेदनको आधारमा गरिने भन्ने उल्लेख भएको त्यस्तै सोही सिद्धान्तको दफा ५.१०(१) मा बढुवाको सिफारिश गर्दा पदोन्नतिको उपयुक्तताको सिमा भित्र पर्ने संभाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट कार्य सम्पादन मुल्यांकन प्रतिवेदनको आधारमा कार्य क्षमताको लेखाजोखा गर्दा सबै भन्दा योग्य कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सिफारिश गरिने उल्लेख भएको देखिन्छ । उक्त व्यवस्थाबाट नोकरी अवधिको गणनाको आधारमा उपयुक्तताको सिमाभित्र नाउं अगाडि क्रमसंख्यामा परेकै आधारमा मात्र बढुवा पाउने देखिन नआउने ।
- विवादित बढुवा सम्बन्धी कारवाही गर्दा बढुवा पाउनेको मात्र एकै पटक चार वर्षको कार्य सम्पादन मुल्यांकन भराएको नभै सबै उम्मेदवारहरुको सोही अनुसार भराएको सबै उम्मेदवारहरुको बीच समान रुपबाट लागु हुने गरि गरिएको देखिन आयो । बढुवा सम्बन्धि कारवाही गर्दा निवेदक र बढुवा पाउने बीच के कति कुरामा असमान गरियो सो कुरा निवेदकले आफ्नो रिट निवेदनमा उल्लेख गर्न सकेको समेत नदेखिंदा बढुवाको कारवाहीबाट संविधानको धारा ११(१) द्वारा प्रदत्त हक हनन् हुन गएको भन्ने निवेदन जिकिर स्विकारयोग्य नदेखिने ।

१०. सरोज भट्टराई वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०५३, अंक ७, नि.नं. ६२३०)

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७५ मा यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नको लागि श्री ५ को सरकारले सबै निजामती सेवाहरुमा सामान्य रुपले लागु हुने नियमहरु बनाउन सक्नेछ भन्ने उल्लेख भए बमोजिमको अधिकार प्रयोग गरी श्री ५ को सरकारले नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा (गठन समुह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरु २०५१ मिति ०५१।५।१३ देखि लागु हुने गरी बनाइएको र सो बमोजिम निर्धारित गरिएको शैक्षिक योग्यताको शर्त बन्देज लागु हुने भनी लोक सेवा आयोगले उपयुक्त सूचना प्रकाशित गरेको देखिन्छ । विना

कानूनी आधार स्वेच्छाले सूचना प्रकाशित गरेको देखिदैन । कानूनले निर्दिष्ट गरेको मार्ग अवलम्बन गरी कानूनी प्रकृया पुरा गरी गरिएको काम कारवाही अमान्य हुंदैन । कानूनद्वारा शैक्षिक योग्यता तोकीएको भेदभावपूर्ण देखिन आउदैन । समान परीस्थितिमा समान व्यवहार गरिने भन्ने संविधानको मनसाय शैक्षिक योग्यता भएका र नभएकालाई समान तहमा राख्ने भन्ने होईन एकपटक कुनै पदका लागि शैक्षिक योग्यता निर्धारण भएकोमा सदा सोही कायम रहनु पर्छ आवश्यक भएपनि त्यस्मा परिवर्तन ल्याउन हुंदैन भन्नेकुरा तर्क एवं विवेक सम्मत नदेखिने ।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा निवेदकको विरोध नभएको र सोही ऐनको दफा ७५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नियमहरू बनेको र संविधानको धारा ११(१) (२) ले प्रत्याभुत गरेको समानताको हक धारा १२(२)(ड) ले प्रत्याभुत गरेको कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता र धारा १७ ले प्रत्याभुत गरेको सम्पत्तिको हकको प्रतिकूल हुने गरी शैक्षिक योग्यता तोकेको नदेखिंदा निवेदक जिकिरका नियमहरूलाई संवैधानिक एवं गैरकानूनी भन्न नमिल्ने ।
- खुल्ला र आन्तरीक परीक्षाको लागि छुट्टाछुट्टै पाठ्यक्रम हुनु पर्ने औचित्यपूर्ण आधार निवेदकले खुलाउन सकेको देखिदैन । स्नातकोत्तर स्तरको परीक्षामा उत्तीर्ण भएकोले खुल्ला मा र स्नातक स्तरको परीक्षामा उत्तीर्ण भएकाले आन्तरीक प्रतियोगितात्मक भाग लिन पाउने विज्ञापित सूचना भएपनि खुल्ला र अन्तरीक प्रतियोगितात्मक परिक्षण बेग्लाबेग्लै संचालित हुने अवस्थामा भेदभावपूर्ण हुने अवस्था नदेखिने ।
- खुल्ला प्रतियोगितामा स्नातकोत्तर चाहिने र बहुवामा स्नातक मात्र हुनेलाई तोकीए वमोजिमको अनुभव समेत चाहिने भई एउटै पदका लागि योग्य व्यक्ति छान्न लिइने परीक्षामा बेग्लाबेग्लै पाठ्यक्रम नराखिएको औचित्यपूर्ण नै देखिने ।

#### ११. टासुराम ज्ञवाली वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५४, अंक ३, नि.नं. ६३३३)

- निवेदकले लोक सेवा आयोगवाट प्रकाशित विज्ञापन नं. ९६३१०५२ अनुसार मेडिकल अधिकृत पदको लागि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परिक्षाद्वारा बहुवा हुने पदको लागि दरखास्त फारम पेश गरेकोमा खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको लागि तोकिएको न्युनतम शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने होइन । लोक सेवा आयोगले विज्ञापन नं. ९६३१०५२ को लागि समेत एम.वि.वि.एस., एम.डी. वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता तोकेको मिलेन र त्यसरी तोकने अधिकार विपक्षी लोक सेवा आयोगलाई छैन भनी लिएको जिकिर तर्फ हेर्दा, लोक सेवा आयोग ( कार्यविधि) ऐन, २०४८ को दफा ७ मा आयोगवाट लिइने परिक्षाको विभिन्न तरिकाहरू तोकिएको छ जस भित्र विज्ञापन नं. ९६३१०५२ वमोजिम पदपूर्ति गरिने प्रकृया समेत समावेश भएको तथा उल्लेखित दफा ७ अन्तर्गतको परिक्षा सम्बन्धी शैक्षिक योग्यता समेत तोकन सक्ने अधिकार सोही ऐनको दफा ८(१) ले आयोगलाई दिएको देखिन्छ । विज्ञापित जनरल हेल्थ सर्भिसेज अन्तर्गतको मेडिकल अधिकृत पद डाक्टरको भइ सो पदमा नियुक्ति हुने व्यक्तिको काम कारवाही प्रत्यक्षरूपमा जनस्वास्थ्यसँग सम्बन्धित भइ अति सम्बेदनशील भएको तथ्यलाई

इन्कार गर्न सकिदैन । मेडिकल अधिकृतले गर्ने काम तथा निजको शीप र दक्षता निजको शैक्षिक योग्यताले समेत निर्देशित गर्ने कुरामा समेत कसैको दुईमत हुदैन । सर्वसाधारण जनताको स्वास्थ्य र जीवनमा आइ पर्ने रोग व्याधिको उपचारमा लाग्नु पर्ने डाक्टर जस्तो पेशा तथा कामको प्रकृतिले अतिनै संवेदनशिल पदका लागि लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ को दफा ८(१) ले दिएको अधिकार वमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमहरु, २०५१ को नियम ७ सँग सम्बन्धित अनुसूची ३(१) वमोजिम मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको रूपमा प्राप्त एम.डी. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त हुनु पर्ने भनी तोकिएको शैक्षिक योग्यता नपुगेको निवेदकलाई प्रतियोगिताबाट हटाउने गरी गरेको विपक्षी आयोगको निर्णयलाई अन्यथा भन्न सकिने अवस्था नदेखिने ।

#### १२. सुरेन्द्र बहादुर कार्की वि. नारायण बहादुर वि.सी. (ने.का.प. २०५४, अंक ४, नि.नं. ६३६२)

- नि.से.नि. २०५० को नियम ८१(४) निजामती कर्मचारीलाई तालिमको अंक दिँदा एक महिना वा सो भन्दा बढी अवधीको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालिन तालिम वापत अंक दिईने छ । तालिमको अंक गणना गर्दा जुन श्रेणीमा छँदा तालिमको लागि मनोनयन भएको हो सो अंक सोही श्रेणीको लागि मात्र गणना गरिने छु भन्ने व्यवस्था भैरहेको देखिन्छ । एउटा सेवामा बहाल रहँदा प्राप्त गरेको तालिम वापतको अंक अर्को सेवामा हुने बढुवा प्रयोजनका लागि प्रदान गर्न नमिल्ने भनी कानूनले स्पष्ट रूपमा रोक लगाएको देखिदैन । यस अवस्थामा प्रशासन सेवामा बहाल रहँदा प्राप्त गरेको तालिम वापतको अंक न्याय सेवामा बढुवा पाउँदा विपक्षीले प्राप्त गर्न सक्ने होईन भन्ने निवेदन जिकिर मनासिव मान्न नमिल्ने ।

#### १३. प्रेम कार्की वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी (ने.का.प. २०५५, अंक ३, नि.नं. ६५२९)

- नियम वमोजिम एक वर्ष पनि सम्बन्धित भौगोलिक क्षेत्रमा रुजु हाजीर नभएको कर्मचारीलाई सब भौगोलिक क्षेत्रको अंक प्रदान गर्ने सम्बन्धित कानूनी प्रावधानको तार्किक (Logical) र न्यायोचित व्याख्या हुन नसक्ने हुँदा निवेदकको माग वमोजिमको आदेश जारी गर्न मिल्ने अवस्थाको अभाव हुँदा प्रस्तुत रिट खारेज हुने ।

#### १४. बिल्दु शाह वि. श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५५, अंक ८, नि.नं.६५७८)

- ऐन नियमले दिएको अधिकार प्रयोग गरी गरिएको कार्यलाई त्रुटी युक्त भनी भन्न मिल्ने अवस्था पनि देखिद आउँदैन । ऐन कानूनमा रहेको व्यवस्थाको व्याख्या गर्दा सरल र सोभो अर्थ खुल्ने रहेछ भने त्यसलाई आत्मपरक रूपले आफ्नो हित रक्षार्थ प्रयोग हुने किसिमले भई रहेको व्यवस्थामा दुविधा र क्लिष्टता आउने गरी गर्नु न्यायोचित र विवेक परक हुन सक्दैन । विधायिकी मनसायलाई कृण्ठित हुने किसिमले अर्थ गर्नुलाई तर्कपूर्ण व्याख्या हो भन्न नसकिने ।

- जहाँसम्म जिल्ला न्यायाधीशको अध्यक्षतामा बसेको वा बस्ने समिति उपर उजुर सुन्ने धिकारी पुनरावेदन अदालतको रजिष्ट्रार हुनु हुँदैन, जिल्ला न्यायाधीश बहुवा समितिमा बसी गरेको निर्णयलाई पुनरावेदन अदालतको रजिष्ट्रारले उजूरी सुनी निर्णय गर्न मिल्दैन भन्ने निवेदन कथन छ । त्यसरी उजूरी सुन्न मिल्दैन । तोक्नु हुँदैन भनी संविधान, कानून र ऐनले निषेध गरेको पाइँदैन । प्रचलित ऐन कानूनले निषेधित नगरेको कुरालाई केवल तर्कका आधारमा मात्र भइरहेको व्यवस्थामा असर पुग्ने गरी खण्डित गर्नु युक्तिसंगत नहुने ।
- बहुवाको लागि उम्मेदवार हुने प्रयोजनको शन्दर्भमा सेवा प्रवेशको अर्थ बहुवा हुने पदलाई आधार मानेर अर्थात् जुन पदको लागि संभाव्य उम्मेदवार सम्म भएको छ सोमा पुगिसकेका अर्थ गरी सो पदको लागि खुल्ल प्रतियोगिताको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हो भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिँदैन । जुन पदमा कार्यरत छ सोही पदलाई निजामी सेवामा बहाल रही बहुवा प्रक्रियाद्वारा उपल्ले पद हासिल हुने प्रत्येक अवस्थालाई सेवा प्रवेश भनी अर्थ गर्नु न्यायोचित र औचित्यपूर्ण हुन सक्दैन । त्यो केवल पदोन्नती मात्र हो, सेवा प्रवेश होइन । पदोन्नती भन्नु र सेवा प्रवेश भन्नु अलग अलग कुरा हो । आफू कार्यरत उही सेवाको एक तह माथि हुने पदोन्नतीबाट माथिल्लो पद सम्म प्राप्त हुने हो । संविधानको धारा १२४ ले व्यवस्था गरे बमोजिम श्री ५ को सरकारले गठन गरेको विभिन्न सेवा मध्येको पदमा प्रवेश भएको उही सेवामा तोकिए बमोजिम तह-तहबाट प्रत्येक तहको पदोन्नती हुने व्यवस्थालाई सेवा प्रवेश मानी सम्भाव्य उम्मेदवार सम्म हुने पदको लागि खुल्ला प्रतियोगिताको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता नै बहुवा प्रयोजनको लागि पनि सेवा प्रवेशको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हो भन्ने निवेदन कथन संग सहमत हुन सकिन । जुनसुकै सेवामा एकपटक प्रवेश गरी पछि बहुवा प्रयोजनको लागि शैक्षिक योग्यताको अंक गणना जुन पदबाट बहुवा हुने हो अर्थात् जुन पदमा उम्मेदवार कार्यरत छ सोही पदलाई तोकिएको शैक्षिक योग्यता नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हो भन्ने अर्थ गर्नु नै न्यायोचित र विवेकपूर्ण देखिने ।

१५. फुलेश्वर प्रसाद यादव वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५६, अंक २, नि.नं. ६६६४)

- निजामती सेवाको पदपुर्ति खुला प्रतियोगिता, कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा र अन्तरसेवा प्रतिष्पधाद्वारा गरिने व्यवस्था ऐनको दफा ७ ले गरेको छ । खुल्ला प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगिता वा अन्तर सेवा प्रतिष्पधाद्वारा पुर्ति हुने पदमा लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने छ, भन्ने व्यवस्था ऐनको दफा ८ ले गरेको पाइन्छ । निवेदक अस्थायी रूपमा रा.प. तृतीय श्रेणीको पदमा मिति २०३०।७।१६ मा नियुक्तिसम्म भएको देखिन्छ । तर सेवा प्रवेश गर्नको लागि निर्धारित प्रकृयापूरा गरी नियुक्ति भएको अवस्था नहुँदा निजामती पदमा पाएको नियुक्ति कै आधारबाट मात्र अस्थायी सेवाबाट नै निजामति पदको सेवामा प्रवेश गरेको भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिन आउदैन । नियुक्त रहेको आधारबाट मात्र निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवामा र दफा ६

बमोजिम समूह तथा उपसमूहमा समाहित नहुनेजेल केवल निजामति कर्मचारी रहेको भन्ने अर्थ गराईको आधारबाट मात्र स्थायी निजामति कर्मचारीलाई प्राप्त हुने वा प्रदान गरिएको सेवा शर्त सुविधा अस्थायी कर्मचारीले पनि पाउँदछ, भन्न सकिने अवस्था देखिन नआउँने ।

- अस्थायी पदमा रही सेवा गरे वापत भौगोलिक क्षेत्रमा रही काम गरेको अवधिको वर्गीकृत क्षेत्र बमोजिमको अंक बढुवा प्रयोजनको लागि पाउने भन्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था गरेको देखिदैन । नि.से. नियमावली, २०५० को नियम ८० मा उल्लेखित निजामती, सेवामा कर्मचारीले पाउने वर्गीकृत क्षेत्र वापतको अंक सेवामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ र ६ बमोजिम प्रवेश हुनु अघि गरेको काम गरे वापत पाउने अंक पनि पाउँदछ, भन्न मिल्ने देखिदैन । कानूनले किटान गरे वाहेकको भौगोलिक क्षेत्रमा रहि काम गरेको र अस्थायी पदमा कार्यरत रहेको अवस्थामा लिएको तालिम वापतको अंक समेत नि.से.नि. २०५० को नियम ८० र ८१ बमोजिम पाउनु पर्दछ, भन्ने निवेदन जिकिर र निवेदक तर्फका कानून व्यावसायीको जिकिरसंग सहमत हुन सकिने अवस्था देखिन नआउने ।
- कुनै पनि कार्यालयमा परेको उजुरी उपर छानविन गरी निर्णय गर्नु पर्ने हुन्छ । उजुरी अनिर्णित अवस्थामा रहनु नहुने भन्ने सम्बन्धमा यस अदालतबाट विभिन्न समयमा सिद्धान्तहरु समेत प्रतिपादन भइरहेको पाइन्छ । आफू समक्ष परेको उजुरी अस्वाभाविक किसिमले लम्बिन नजावोस भन्ने अभिप्रायले नै विधायिकाले उजुरी टुङ्गो लगाउन पर्ने सिमासम्म तोकिएको अवस्था उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाको रहेको मान्नु पर्ने हुन्छ । ६० दिन भित्र टुङ्गो लगाउनु पर्छ, भनी वाध्यात्मक रूपमा उक्त व्यवस्था रहेको देखिदैन । ६० दिन भित्र टुङ्गो लगाइने छ भन्ने वाक्यांश उल्लेख भएबाट सामान्य परिस्थितिमा सो अवधि भित्र निर्णय गर्नु पर्ने भन्ने सम्म मान्नु पर्ने हुन्छ । कुनै कारणवश सो अवधि भित्र उजुरी उपर निर्णय हुन नसकेमा सो उजुरी स्वतः निस्कृय हुने र बढुवा समितिको निर्णय स्वतः सदर भन्ने अर्थ गर्दा उजुरी सम्बन्धी व्यवस्था अर्थहीन हुन जाने सम्भावना समेत रहन जान सक्छ । त्यसरी अवधि तोकिएको अर्थ उजुर सुन्ने अधिकारीले यथासम्भव समयमा निर्णय गर्नु पर्ने भन्ने कार्यविधिगत कुरासम्म हुँदा सो व्यवस्थाले उजुरवालाको उजुरी उपर उजुर सुनी निर्णय गर्न पाउने अधिकारमा असर वा बाधा पुऱ्याउन सक्दैन । उजुर गर्न पाउने आफ्नो सारवान अधिकार Substantive Right हो यसको निर्णय हुनै पर्छ तर यती दिनभित्र कार्यालयले निर्णय हुनै पर्छ तर यती दिनभित्र कार्यालयले निर्णय गर्नुपर्ने भन्ने कुरा कार्यविधि (Procedure) को विषय मात्र हुँदा यस्ता कार्यविधिको कुराले व्यक्तिको Substantive Right लाई असर गराउन उचित नहुने ।
- अवकास पश्चात पुनस्थापना हुँदा सेवा अवधिमा निरन्तरता रहेको देखिन आउँछ । स्थायी सेवामा रही अवकास लिई बीचमा अवधि टुटाई पुनः स्थायी नियुक्त भएमा पूर्व सेवा अवधि शतप्रतिशत नै गणना हुने अवस्था समेत उल्लेखित नियमावलीको नियम १२३(१) ले गरेको पाइन्छ, भन्ने निजलाई अवकास दिने निर्णय त्रुटि पूर्ण भै पुनस्थापित भएको हुँदा निजले सेवामा रहँदा पाउने सबै सुविधाहरु नपाउने भन्न न्यायोचित हुन सक्दैन । पुनस्थापना भएका अवस्थालाई दृष्टिगत गरी भौगोलिक क्षेत्र वापत न्यूनतम अंक प्रदान गरिएको कार्यलाई त्रुटिपूर्ण

भन्न सकिदैन । फेरी त्यसरी पुनस्थापित भएकोमा निज गोपाल प्रसाद भण्डारीलाई मात्र यस्तो अंक प्रदान गरी असमान व्यवहार गरिएको भन्ने भनाई देखिदैन । पुनस्थापित कर्मचारीलाई उल्लेख भए बमोजिम न्यूनतम अंक दिने गरिएको भन्ने भनाई विपक्षी लोकसेवा आयोगको रहेको देखिन्छ । यसबाट निज गोपाल प्रसाद भण्डारीलाई अवकास र पुनस्थापना भएको बीचको भौगोलिक क्षेत्र वापत अंक प्रदान गर्ने गरेको विपक्षी लोकसेवा आयोगको निर्णयलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने ।

#### १६. गोपाल थापा वि. काठमाडौं जिल्ला अदालत (ने.का.प. २०५६, अंक ५, नि.नं. ६७२१)

- जरिवाना वा कैदको सजाय हुने गरी फैसला भएको अवस्था वा फैसला भएको मितिबाट ६० दिन भित्र फैसला गर्ने वा लगत रहेको अड्डामा हाजिर हुन आउन सक्ने अवस्था र जरिवाना तिर्न वा कैदमा बस्न आफै उपस्थित हुन सक्ने अवस्थामा निवेदक रहेको देखिन आउदैन । निवेदक मौकैमा पक्राउ परी मुद्दा पुर्पक्षको लागि थुनामा रहि आएको अवस्था देखिन्छ । थुनामा नै रहेको अवस्था हुंदा निज आफै उपस्थित हुन वा हाजिर हुन सक्ने अवस्था नरहेको स्थितिमा निजले कारागार मार्फत निवेदन दिएको भन्ने देखिन आएबाट आफै हाजिर हुन आएको वा उपस्थित भई जरिवाना वा कैदमा बस्न मन्जुर गरेको भनि मान्न सकिने अवस्था देखिन आउदैन । थुनामा रहेको व्यक्ति आफै उपस्थित हुन वा हाजिर हुन आएको भन्ने अवस्था एकातिर देखिदैन भने कारागार मार्फत चढाएको निवेदनलाई आफै उपस्थित हुन आएको वा हाजिर भएको भन्न सकिने आधार समेत पुग्न गएको नदेखिंदा अनुसन्धान क्रममा पक्राउ परी थुनामा रहेका र अन्तिम फैसला हुंदा समेत कैद जरिवाना ठेकिएका निवेदक जस्ता व्यक्तिको हकमा दण्ड सजायको ४१(क) आकर्षित हुन नसक्ने भनि गरेको शुरु काठमाडौं जिल्ला अदालत एवं पुनरावेदन अदालत, पाटनको फैसलामा कुनै परिवर्तन गरि रहनु पर्ने अवस्था नदेखिने ।

#### १७. ईश्वरराज पुरी वि. नेपाल दुरसञ्चार संस्थान केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५७, अंक १, नि.नं. ६८४०)

- पदपूर्ति समितिले गरेको बहुवाको सिफारिश उपर परेको उजुरीका सम्बन्धमा संचालक समितिले निर्णय गर्दा आफू समक्ष परेको उजुरीमा मात्र सिमित रहेर निर्णय गर्नु पर्ने हो अथवा बहुवा सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया नै नियमित र कानूनसंगत नभएको भन्ने जस्तो आधार लिई बहुवा सम्बन्धी सम्पूर्ण कारवाही नै रद्द गर्न सक्ने हो भन्ने विषयमा नै केन्द्रित रही निर्णय दिनु पर्ने देखियो । सो सम्बन्धमा नेपाल दुरसंचार संस्थान (कर्मचारी सेवा शर्त सुविधा तथा अन्य व्यवस्था) विनियमावली, २०५४ ले गरेको व्यवस्थालाई हेर्न पर्ने हुन्छ । उक्त विनियमावली २०५४ को नियम ४३ ले पदपूर्ति समितिले बहुवाका लागि सिफारिश भएका कर्मचारीको नामावली सार्वजनिक रूपमा प्रकाशित गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ भने विनियम ४४ ले बहुवाको उजुरी उपर निर्णय सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था गरी विनियम ४३ बमोजिम सिफारिश भएको बहुवा नामावलीको सूचीमा नाम समावेश नहुने कर्मचारीले सो बहुवाको

निर्णय उपर उजुरी दिन चाहेमा बहुवाको नामावली प्रकाशित भएको मितिले ३५ दिन भित्र बहुवा हुने पद सहायक तहको भए महाप्रबन्धक समक्ष र अधिकृत तहको भए समिति समक्ष उजुरी दिन सक्ने छ । यसरी उजुरी दिने कर्मचारीले बहुवा पाउनु पर्ने स्पष्ट आधारहरु समेत खुलाउनु पर्ने छ । यसरी परेको उजुरीमा बढीमा ६० दिन भित्र टुंगो लगाउनु पर्ने छ । उजुरी टुंगो लागेपछि पहिले प्रकाशित नामावली संशोधन गर्नु पर्ने भएमा उजुरी सुन्ने अधिकारीले सो को सूचना पदपूर्ति समिति वा पदपूर्ति उपसमितिलाई दिनु पर्ने र उजुरी आधारहिन ठहरिएमा सो को मनासिव माफिकको कारण समेतको जानकारी सम्बन्धित उजुरवालालाई दिनु पर्ने छ भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ । उक्त कानूनी व्यवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा पदपूर्ति समितिले बहुवाको सिफारिश गरे उपर संचालक समिति समक्ष परेको उजुरीमा नै सिमित रही ती उजुरीहरुको छानविन गरी टुंगो लगाउनु पर्ने र परेको उजुरी वमोजिम बहुवाको नामावली संशोधन गर्नु पर्ने भएमा त्यसको सूचना पदपूर्ति समितिलाई दिनु पर्ने र उजुरी छानविन गरी टुंगो लगाउँदा उजुरी आधारहिन ठहरिएमा त्यसको जानकारी उजुरवालालाई दिनु पर्ने हुन्छ । प्रस्तुत निवेदनका सन्दर्भमा संचालक समितिले बहुवाको सिफारिश उपर आफू समक्ष परेको उजुरीमा छानविन गर्न छानविन समिति गठन गरी सो समितिले दिएको रायका आधारमा बहुवा सिफारिशसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण काम कारवाही र प्रकृया रद्द गरी पुनः बहुवा सम्बन्धी कारवाही गर्ने भनी मिति २०५५।८।१ मा निर्णय गरेको देखिन्छ । संस्थानको विनियमावली, २०५४ को नियम ४४ ले संचालक समितिलाई आफू समक्ष परेका बहुवा सम्बन्धी उजुरीमा छानविन समिति गठन गरी त्यस समितिले दिएको रायका आधारमा बहुवा सिफारिश सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया नै रद्द गर्ने अधिकार प्रदान गरेको देखिदैन । यसरी संचालक समितिले संस्थानको विनियम २०५४ अनुसार बहुवाका सम्बन्धमा परेको उजुरी टुंगो लगाउनु पर्ने सम्बन्धमा आफ्नो अधिकार क्षेत्र भन्दा बाहिर गई आफूलाई प्राप्त अधिकारको प्रयोग सम्म नगरी आफूमा निहित रहेको अधिकारलाई पन्छाई कानूनी अस्तित्व नभएको छानविन समितिको रायको आधार लिई बहुवा सम्बन्धी सम्पूर्ण कारवाही तथा प्रकृया नै रद्द गर्ने गरेको मिति २०५५।८।१ को निर्णय कानूनसम्मत देखिएन । तसर्थ बहुवाको सिफारिशमा चित्त नबुझि परेको उजुरीमा बहुवा सिफारिश सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारवाही वदर गर्ने गरेको संचालक समितिको मिति २०५५।८।१ को निर्णय र उक्त निर्णयद्वारा रद्द गरिएका पदहरु समेत समावेश गर्ने गरी पदपूर्ति समितिद्वारा मिति २०५५।९।१७ को गोरखापत्रमा प्रकाशित विज्ञापन समेत त्रुटीपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा वदर हुन्छ । अब पदपूर्ति समितिको बहुवा सिफारिश उपर परेका उजुरीमा सिमित रही पुनः कानून वमोजिम निर्णय गर्नु भनी नेपाल दुरसंचार संस्थान संचालक समितिका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

#### १८. राजकुमार दाहाल वि. श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद (ने.का.प. २०५७, अंक २, नि.नं.६८५३)

- निजामति सेवाको समूह विभाजन सेवाको प्रकृति अनुसार गरिने भएकोले समान प्रकृतिका कार्य एउटै मन्त्रालयबाट स्वभाविक रूपले हुने भएकोले एउटै मन्त्रालय अन्तर्गतको विभिन्न पदमा



सोही मन्त्रालयको कर्मचारीहरूलाई स्वभावतः समाविष्ट गरिनु पर्ने स्वतः स्पष्ट छ । समूहिकृत गर्नुको उद्देश्य विपरीत हुने गरी अन्य मन्त्रालयको भिन्दा भिन्दै प्रकृतिका सेवामा कार्यरत रहेका कर्मचारीलाई समेत बहुवाको लागि उम्मेदवार बनाइने हो भने समूहिकृत गर्नुको प्रयोजन नै रहदैन । तसर्थ रिट निवेदकको जिकिर निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६ को विभिन्न सेवाको समूह, उपसमूहको गठन सम्बन्धी व्यवस्थाको अनुकूल देखिएन । निजामति सेवा ऐनको समूह गठन सम्बन्धी व्यवस्था निवेदकको समानताको हक विरुद्ध नदेखिनुको साथै बेग्लै समूहका रिट निवेदकलाई राजश्व समूहको पदमा उम्मेदवार हुन नदिएकोले भेदभावयुक्त भन्ने पनि देखिन आएन । अतः निवेदकको जिकिर बमोजिम नि.से.नि., २०५० को नियम ७६(ख)(२) ऐनको दफा २९ सँग बाभिएको देखिन नआएको समेतबाट रिट निवेदन खारेज हुने ।

#### १९. डा. मोहन कुमार प्रसाई वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५८, अंक ३, नि.नं. ६९८७)

- लोकसेवा आयोगद्वारा प्रकाशित बहुवा सम्बन्धी सूचना २०५२ साल आषाढ मसान्तसम्मको मूल्याङ्कन अवधि (ऋगत या म्वतभ) को निर्धारण गरेको र निवेदकले आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यता उक्त अवधिभित्रै प्राप्त गरिसकेको भन्ने उल्लेख गर्न नसकी मिति २०५२।६।१५ मा बहुवाको लागि प्रेषित दरखास्तसाथ पेश गरेको पाइन्छ । चेष्ट फिजिसियन पदमा बहुवाको लागि छुट्टै विशेष शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानेको र निवेदकले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यता उक्त मूल्याङ्कन अवधिभित्र प्राप्त गरिसकेको भन्ने नदेखिँदा मूल्याङ्कन अवधि (ऋगत या म्वतभ) भन्दा पछि प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताले बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको स्थान ग्रहण गर्न सक्ने मान्न मिल्ने देखिँदैन ।
- बहुवाको सूचना बहुवाको लागि आवश्यक पर्ने भनी नियमानुसार तोकिएको शैक्षिक योग्यता निवेदकले तोकिएको मूल्याङ्कन अवधि भन्दा पछ्याडि मात्र प्राप्त गरी बहुवाको दरखास्त साथ पेश गरेका भन्ने तथ्यमा कुनै विवाद रहेको पाइँदैन । मूल्याङ्कन अवधिभित्र बहुवाको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी नसकेको अवस्थामा निवेदकलाई बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नै मान्न नमिल्ने ।

#### २०. जयलाल शाह वि. वन पैदावार समिति (ने.का.प. २०६०, अंक ५, नि.नं. ७२३०)

- संचालक समिति पुनरावेदकीय क्षेत्राधिकार प्रयोग गरी बहुवा सम्बन्धी विषयमा निर्णय गर्न पाउने निकायको रूपमा देखिएकोले विवादित बहुवालाई सदर, वदर वा रद्द गर्न सक्ने अधिकार निहित भएको मान्नु पर्ने हुँदा संचालक समितिको निर्णय अधिकारक्षेत्रविहिन भएको मान्न सकिने स्थिति नदेखिने ।
- बहुवाका लागि २ उम्मेदवार मात्र रहेकोमा दुवैको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा त्रुटी भएको स्पष्ट देखिएको अवस्थामा त्यस्तो त्रुटीपूर्ण कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा बहुवाको सिफारिश गर्न र सो उपर उजुरी सुनी सदर वा सशोधन गर्ने स्थिति नरहने ।

- त्रुटीपूर्ण बहुवा सम्बन्धी कारवाहीलाई मान्यता प्रदान गर्नु भन्दा सम्पूर्ण पदपूर्ति नै रद्द गर्ने गरेको संचालक समितिको ०५६।१।२९ को निर्णयलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने हुँदा वन पैदावार विकास समितिको संचालक समितिले बहुवा सिफारिश उपर उजुरी लिई छानविन समेत गरी पदपूर्ति सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारवाही रद्द गर्ने गरेको निर्णय साधिकारयुक्त र कानूनसम्मत देखिने ।

## २१. कृष्ण कुमार लामिछाने वि. नेपाल दूर संचार संस्थान (ने.का.प. २०६१, अंक १२ नि.नं. ७४७०)

- प्रशासन सेवा प्रशासन समूह अन्तर्गतको सहायक प्रशासकीय अधिकृत र प्रशासन सेवा लेखा समूहको सहायक लेखा अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार नै फरक फरक हुने भएकोले नेपाल दूरसंचार संस्थान विनियमावली, २०५४ को विनियम ३५(१) को व्यवस्थालाई गलत व्याख्या गरी प्रशासन सेवा प्रशासन समूहको सहायक प्रशासकीय अधिकृत पदमा काम गरेको नोकरी अवधी समेतलाई गणना गरी लेखा समूहतर्फ काम गरेको कायम गर्नु तर्क संगत नहुने ।
- सहायक लेखा अधिकृत पदमा काम गरेको अवधि चार वर्ष नपुगेको अवस्थामा विनियम ३३(१) एवं विनियम ३५(१) विपरीत निवेदकलाई लेखा अधिकृत पदमा बहुवा निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार मान्न मिल्ने नदेखिँदा निजलाई बहुवा नगर्ने गरी भएको विपक्षी पदपूर्ति समितिद्वारा गोरखापत्रमा प्रकाशित बहुवा सिफारिश सम्बन्धी सूचना, निवेदकका सम्बन्धमा पदपूर्ति समितिवाट भएको निर्णय तथा सो सूचना तथा निणयमा चित्त नबुभाई निवेदकले दिएको उजुरीमा संचालक समितिवाट भएको निर्णय एवं तत्सम्बन्धी काम कारवाहीमा नेपाल दूर संचार संस्थान (कर्मचारी सेवा शर्त, सुबिधा तथा अन्य व्यवस्था) विनियमावली, २०५४ को त्रुटी वा उल्लंघन भएको नदेखिएकोले रिट निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी हुन नपर्ने ।

## २२. शान्तकुमार श्रेष्ठ वि. नेपाल वायुसेवा निगम (ने.का.प. २०६२, अंक २, नि.नं. ७४९७)

- जेष्ठताक्रमको सूची नै एकमात्र बहुवाको आधार हुने भए अन्य कानूनी आधार र बहुवा प्रक्रियाको लागि अपनाइने कानूनी प्रावधाननै औचित्यहीन बन्न जाने ।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम हेर्दा काटिएको ठाउँमा सम्बन्धीत मूल्यांकनकर्ताको सहिछाप परेकै देखिन्छ । केरमेट भएकै कारणले मात्र कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारम त्रुटिपूर्ण भयो भन्न नमिल्ने ।
- गल्ती त्रुटी भएमा सच्याई सहीछाप गर्ने आम प्रचलन रही आएको छ । वदनियत वा कैफियत गरेको प्रमाणित नभएसम्म त्यतिकै भरले त्रुटिपूर्ण भयो भनि हचुवा आधारमा भन्न र मान्न नमिल्ने ।
- सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले मूल्यांकन गर्नुपर्ने कार्यसम्पादन मूल्यांकनको विषयमा निजहरुको विवेकाधिकारको औचित्यभित्र प्रवेश गरी यसको यतिनै अंक हुने भनि वोल्न नमिल्ने ।

२३. रेणु अधिकारी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७१०)

- कृषि अर्थशास्त्र विषय लिइ अर्थशास्त्रमा एम.ए. गरी सोहीलाई नै मूल विषय मानी सेवा प्रवेश गरेपछि सोही सरहको M.Sc. in Agricultural Economics र M.Sc. in Rural Development लाई निजहरुको हालको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो उपाधि हो भनी मान्न तर्कसंगत नदेखिने ।
- समान स्तर अर्थात दुई वटा Master Degree लाई नै एउटालाई न्यूनतम र अर्कालाई सो भन्दा माथिल्लो डिग्री मान्न न्याय र विवेकसम्मत हुन नसक्ने ।
- सेवा प्रवेश गर्दा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सम्बन्धित विषयको शैक्षिक उपाधिलाई मात्र बहुवा प्रयोजनका लागि अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता वापतको अंक दिन मिल्नेमा सोही सरहको: M.Sc. in Agricultural Economics र M.Sc. in Rural Development लाई अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता वापत अंक दिई जोडी विपक्षी बहुवा समितिले प्रकाशित गरेको सूचना र सोलाई सदर गर्ने लोकसेवा आयोगको निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

२४. प्रदिपप्रताप वम मल्ल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ८, नि.नं. ७७४४)

- कुनै कानून कसैलाई लागू हुने र कसैलाई नहुने गरी वर्गिकरण गर्दा त्यस्तो वर्गिकरण औचित्यपूर्ण र विवेकपरक हुनु पर्दछ, अन्यथा त्यस्तो वर्गिकरण स्वेच्छाचारी भै अन्यायपूर्ण हुन जाने ।
- संशोधित नियम लागू हुँदाका दिनमा ३ वर्षको सेवाअवधि पूरा गरेका व्यक्तिहरुको हकमा एक किसिमको र ३ वर्ष सेवाअवधि नपुगेका तर पछि सो सेवाअवधि पूरा गर्ने उपरथीहरुलाई अर्को किसिमको बर्गमा राख्नु समानताको हकको सिद्धान्त विपरीत हुन जाने ।
- नियम लागू भएका दिन समान तह र पदमा रहेका व्यक्तिहरुलाई उनीहरुले पूरा गरेको सेवाअवधिको आधारमा गरिने वर्गीकरण स्वेच्छाचारी र अन्यायपूर्ण हुने हुँदा त्यस आधारमा गरिने नियमको असमान प्रयोग संविधानद्वारा प्रदत्त समानताको हक अनुकूल मान्न नमिल्ने ।
- शाही सैनिक नियुक्ति र प्रमोशन नियमहरु, २०२० को नियम १८(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (क) को व्यवस्था संशोधित नियम लागू हुँदा ३ वर्ष सेवाअवधि पुगेका उपरथीलाई लागू हुने तर तत्काल उपरथी पदमा बहाल रहेका र पछि ३ वर्षको सेवा अवधि पुग्ने व्यक्तिहरुलाई लागू नहुने भनी व्याख्या गर्न नमिल्ने ।
- कानूनमा प्रयुक्त शब्दहरुको प्रयोजनयुक्त व्याख्या गर्नुपर्छ । कुनैपनि शब्द निष्प्रयोजन हुने गरी व्याख्या गर्न नमिल्ने ।

२५. शेरबहादुर वोगटी वि. बहुवा समिति सचिवालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय डोटी (ने.का.प. २०६३, अंक १०, नि.नं. ७७७१)

- संयुक्त इजलासबाट अलग अलग तथ्यगत पृष्ठभूमिमा अलग अलग कानूनी व्यवस्थाका आधारमा निर्णय भएको अवस्था र स्थितिका विषयलाई लिएर एक निश्चित सिद्धान्त हुन नसक्ने हुँदा एक निश्चित सिद्धान्त कायम नभएको भन्ने संदर्भ स्वतः नरहने ।
- सरुवा र रमानालाई एकै रूपमा हेर्न मिल्दैन भने सरुवालाई रमानाले प्रतिस्थापना गर्ने पनि होइन । यी दुई अवस्था समान नहुने ।
- विपक्षीको सरुवा मिति २०५५।२।२६ मा भएको देखिएकोमा सरुवा र प्रतिशत निर्धारण बीचको समय जम्मा ५ दिन मात्र भै निजामती कर्मचारीले एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा सरुवा भै जाँदा पाउने नि.से.नि. २०५० को नियम ४० को म्यादभित्रै प्रतिशत निर्धारण भएको अवस्थामा निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा १२ तथा निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७६(ग) का आधारमा सरुवा मिति २०५५।२।२६ मा भएपनि मिति २०५५।२।३१ मा प्रतिशत, निर्धारण भै सोही निर्धारित प्रतिशतको आधारमा मिति २०५५।३।२२ मा प्रकाशित बहुवाको सूचना अनुसार बहुवाको उम्मेदवार कायम गरी साविक कार्यालय क्षेत्रभित्रको ना.सु. पदमा बहुवा गर्ने गरेको बहुवा समितिको निर्णय एवं सो निर्णय सदर गर्ने गरेको का.मु. रजिष्ट्रारको निर्णय कानूनसम्मत देखिने ।

२६. युवल बराल वि. नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण बबरमहल (ने.का.प. २०६३, अंक १२, नि.नं. ७७९३)

- निवेदकहरूले वदर घोषित हुन माग गरेको साविकको व्यवस्था हाल विद्यमान नभई फरक व्यवस्था कायम भई वदर घोषित गर्न माग गरिएको व्यवस्था संशोधन भैसकेको अवस्थामा साविकको व्यवस्था सम्बन्धमा थप विवेचना गर्न नपर्ने ।
- निवेदकहरूले सिभिल एमिएसन अपरेशन जस्तो प्राविधिक र संवेदनशिल कार्य संचालन गर्नुपर्ने अवस्थामा पदोन्नति साथै जिम्मेवारी पनि बढ्न सक्ने हुँदा पदोन्नति पाउनका लागि साविक पदमा भएको भन्दा उच्चस्तरीय तालीम आवश्यक पर्ने भन्ने कुरालाई प्रस्तुत सन्दर्भमा बेमनासिव मान्न नमिल्ने ।
- हालको पदको लागि तोकिएको योग्यता भन्दा बढी योग्यता बहुवा प्रयोजनका लागि तोकिएपछि, सेवारत कर्मचारीका लागि त्यस्तो योग्यता हासिल गर्ने अवसर न्यायपूर्ण रूपमा प्रदान गर्ने जिम्मेवारी कर्मचारीको सेवा लिने निकायको हुने ।
- नियमावलीको मनसाय वमोजिम निवेदकहरूलाई पदपूर्ति समितिको बैठकले प्राविधिक छैटौं तहबाट प्राविधिक सातौं तहमा बहुवा गर्नको लागि तोकिएको योग्यता अनुसारको तालीम प्राप्त गर्ने अवसर प्रदान गर्नु विपक्षी प्राधिकरणको जिम्मेवारी देखिन आउने ।

- वर्तमान व्यवस्था बमोजिम निवेदकहरुलाई १ वर्षे ए.टी.एस.आधारभूत तालीममा सहभागी हुन पाउने अवसर प्रदान गर्नु विपक्षी प्राधिकरणको जिम्मेवारी भएको हुँदा त्यस्तो तालीममा सहभागी गराई तालीम पश्चात पदपूर्ति समितिको निर्णय बमोजिम कारवाइ अगाडि बढाइएको बहुवा हुने प्रतिस्पर्धामा निवेदकहरुलाई सहभागी गराउनु भनी विपक्षीहरुको नाउँमा परमादेश जारी हुने ।

## २७. खड्ग बहादुर श्रेष्ठ वि. न्याय सेवा आयोग (नेका.प. २०६४, अंक १२, नि.नं. ७९१०)

- अध्यादेश कार्यपालिकाद्वारा विधायिकी अधिकार प्रयोग गरी जारी हुन्छ । अध्यादेश लागू अवधि भर संसदले विधिवत् पारित गरेको ऐन सरह नै प्रभावकारी हुन्छ । लागू अवधिमा अध्यादेश अन्तर्गत भए गरेका सबै काम कारवाइ ख्विष्मि पनि हुन्छ । त्यसको ख्विष्मिपत्थ को प्रश्न उठ्न सक्तैन । तर जारी भएको मितिबाट छ महिना पूरा भएपछि संसदले अनुमोदन नगरेमा स्वतः निष्क्रिय हुने ।
- संसदमा पेशै नभएको अध्यादेश वा संसदले स्वीकार नगरेको अध्यादेशले व्यवस्थापन विधि पूरा गरी बनेको ऐन संशोधन गर्न सक्तैन । अध्यादेश संसदमा पेश नभएमा वा संसदले स्वीकार नगरेमा साबिकको ऐन जागी शून्यमा नरहने ।
- अध्यादेशको हैसियत र मान्यता ऐनको भन्दा फरक र भिन्न हुन्छ । किनभने ऐन संविधानको व्यवस्थापन विधि र प्रक्रिया पूरा गरेर निर्माण भई लागू हुन्छ तर अध्यादेश तत्काल काम चलाउनको लागि मात्र सीमित अवधिको लागि संसदले अनुमोदन गरेमा लागू रहने शर्तमा जारी हुन्छ । ऐन एकपटक लागू भएपछि असंवैधानिक भएको कारण अदालतले अमान्य गरेको अवस्थामा बाहेक perpetual हुन्छ अर्थात् ऐनलाई संसदले मात्र संशोधन वा खारेज गर्न सक्छ तर अध्यादेश त्यस्तो होइन । विधायिकामा पेश नभएमा वा विधायिकाले स्वीकृत नगरेमा स्वतः निष्क्रिय हुने ।
- निवेदकहरुले रिट निवेदनमा र सुनुवाइका क्रममा पनि निस्क्रीय भएको अध्यादेश अन्तर्गत भएको बहुवाको समग्र कारवाइ नै गैरकानूनी छ भनी चुनौती नदिएको हुँदा यस इजलासले निवेदकहरुले चुनौती नदिएको विषयतर्फ विचार गरिरहन नपर्ने ।
- कानूनले स्पष्ट शब्दमा पदस्थापन जहाँ भए पनि तालीम अवधिभर वर्गीकृत क्षेत्र वापत पाउने अंकको हकमा तालीम केन्द्र रहेको क्षेत्रको अंक प्रदान गर्ने नभनेको अवस्थामा पदस्थापन भएको क्षेत्रको अंक प्रदान गर्दा कुनै त्रुटि नहुने ।

## २८. कविराज पौडेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९८४)

- बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था एकै पदमा लामो समय सम्म रहेर काम गरेका निजामती कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाबाट वञ्चित र तिनलाई विशेष व्यवस्था

अन्तर्गत बहुवा गरी कनिष्ठ कर्मचारीलाई अनपेक्षित चाँडो कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गर्ने प्रयोजनको लागि आएको व्यवस्था नभई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवा मार्फत बहुवा हुन नसक्ने एकै पदमा लामो समयसम्म कार्य गर्ने ज्येष्ठ कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्ने प्रयोजनको लागि आएको हुँदा यो बहुवाको अतिरिक्त अवसर हो । विशेष प्रकृतिको बहुवा हुँदा सामान्य रूपमा चलिआएको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको व्यवस्थाबाट हुने बहुवामा भाग लिन नपाउने भन्न नमिल्ने ।

- विशेष प्रकृतिको बहुवाको नामावलीमा नाम समावेश भएको कर्मचारीले बहुवाको नियुक्ति नलिदै कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा समेत नाम समावेश भएमा निजलाई पन्ध्रदिन भित्र रोज्न लगाई कुनै एउटा बहुवामा नियुक्ति दिईने गरी गरेको नियम ८७ ख (२) को व्यवस्थाले विशेष प्रकृतिको बहुवा पद्धतिलाई निश्चक्रय तुल्याउँछ भन्न नमिल्ने ।
- विशेष बहुवाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ१ अन्तर्गतको व्यवस्थालाई सीमित वा संकुचन गरेको वा विपरीत रहेको अवस्था नदेखिने ।
- संविधानको यो यस धारासँग यो कानून बाभेको भनेर जिकिर लिनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, के कति कारणले बाभेको हो भन्ने पुष्टि गर्ने भार बाभेको भन्ने व्यक्तिले नै पुऱ्याउनु पर्ने ।
- प्रत्यायोजित विधायिकी अधिकार अन्तर्गत बनेको निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८७ ख (२) को व्यवस्था मातृ ऐन तथा संविधानसँग बाभिएको भनी मान्न नमिल्ने ।
- कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बहुवा र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बहुवा मध्ये पहिलो पटक कुन अगाडि वा सँगसँगै गर्ने भन्ने कुरा ऐनको व्यवस्था प्रतिकूल नहुने गरी गर्ने सम्बन्धित अख्तियारवालाको व्यवस्थापकिय वा नीतिगत क्षेत्राधिकारको विषय भएकाले अदालतले हस्तक्षेप गर्नु उचित नहुने ।

**२९. बज्रकिशोर यादव वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ११, नि.नं. ८२६४)**

- निजामती सेवा ऐनको दफा २१(१) को व्यवस्थाले एक वर्ष कम सेवा अवधि भएका ऐनमा सीमान्तकृत समुदायका निजामती कर्मचारीहरूलाई समयावधिको सम्बन्धमा लाभ पुऱ्याउन सक्ने भएपनि उक्त दफाअनुसारको आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पूरा भैसकेका उम्मेदवारहरूको निमित्त समेत सो दफा २१(२) मा भएको विशेष छुट (Special Grace) नै लागू हुनुपर्ने भन्ने नदेखिने ।
- पाँचवर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेका अधिकृत कर्मचारी उम्मेदवारहरूलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(२) को सुविधाको आवश्यकता नै नपर्ने हुनाले त्यस्ता कर्मचारीहरूको लागि सो सुविधा प्राप्त गर्ने कुरा औचित्यपूर्ण समेत हुन नसक्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ दफा २१(२) को बनौटबाट समेत दफा २१(१) अनुसार सेवा अवधि पूरागर्न नसकेका ऐनमा उल्लिखित सीमान्तकृत समुदायका कर्मचारीहरूको निमित्त सो व्यवस्था

गरिएको स्पष्ट रहेको भै उक्त सीमान्तकृत समुदायहरू जसलाई सो सुविधाको आवश्यकता नै छैन त्यसलाई समेत सो सुविधा हुनुपर्ने भनी उक्त ऐनमा प्रयुक्त शब्दहरूको अर्थ गर्न नसकिने ।

### ३०. सम्पत धिमिरे वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५१८)

- चालु आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बहुवाबाट रिक्त हुन आउने सम्भावित पदलाई समेत गणना गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अघि बढाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको परिप्रेक्ष्यमा संख्या नै किटान गरी बहुवा सूचना प्रकाशित भएको अवस्थामा बहुवाका सम्भाव्य उम्मेदवारहरू बाँकी रहँदारहँदै बहुवा सूचीको योग्यताक्रममा बीचको एक स्थान खाली नै राखी बहुवा समितिको निर्णयलाई नै कायम रहने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत नदेखिने ।
- आफैले रिक्त पदको संख्या यकीन गरी बहुवा दरखास्त आह्वान गरेकोमा सम्भाव्य उम्मेदवार उपलब्ध रहेको अवस्थामा पनि एक वा केही पद रिक्तको रिक्तै राखी अन्य पदमा मात्र बहुवा गर्न निजामती सेवा ऐन, २०४९ को उद्देश्य हो भनी अनुमान गर्न नमिल्ने ।
- ऐनको भाषा र उद्देश्यबीच सामाञ्जस्यता स्थापित गर्ने गरी ऐनको व्याख्या गर्नुपर्दछ । बहुवा समितिले प्रकाशित गरेको पहिलो बहुवा नामावलीउपर उजूरी गर्ने म्यादभित्र सो नामावलीमध्येको कुनै उम्मेदवारको अर्कै प्रक्रियाबाट बहुवा भएमा निजको सट्टा अर्को उम्मेदवारको बहुवा गर्न मिल्ने तर उक्त म्याद नाघेपछि बहुवा प्रक्रिया सम्पन्न नहुँदै अर्कै प्रक्रियाबाट बहुवा भएको व्यक्तिको सट्टा अर्को सम्भाव्य उम्मेदवारको बहुवा गर्न पनि मिल्ने ।
- बहुवा प्रक्रिया चलिरहँदा बहुवा हुने उम्मेदवारमध्ये कुनै उम्मेदवारको कुनै पनि कारणले उक्त चालू प्रक्रियाअन्तर्गत बहुवा गर्न नपर्ने अवस्था आएमा बाँकी सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको पुनः योग्यताक्रम निर्धारण गरी विज्ञापित सबै पदमा बहुवा गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तो गर्नबाट ऐनले रोक लगाएको छैन । ऐनले स्पष्टसँग रोक नलगाएको अवस्थामा विज्ञापित पद संख्यामध्ये एक वा केही पद रिक्त राखी अन्य वा केही पदमा मात्र बहुवा गर्नु ऐनले गरेको व्यवस्थाविपरीत हुन जाने ।

### ३१. बलराम खत्री वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८५१८)

- वरिष्ठ पाचौँ तह भनेको पनि पाचौँ तह नै भएको हुँदा पाचौँ तहबाट स्तरवृद्धि (अपग्रेड) भएर छैठौँ तहमा नै जानुपर्ने हुन्छ, पाँचौँ तहबाट एकैचोटी सातौँ तहको अपेक्षा गर्न मिल्ने हुँदैन । यस्तो अपेक्षालाई न्यायोचित अपेक्षा (Legitimate Expectation) को संज्ञा दिन नसकिने ।
- स्तरवृद्धि कर्मचारीको वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित विषय हो, त्यसरी वृत्ति विकासको ढोका खोल्ने कानूनी व्यवस्थाको गलत व्याख्या गरी त्यसलाई संविधानको पेशा, रोजगार गर्ने स्वतन्त्रता प्रतिकूल भन्नु पेशा रोजगार गर्ने स्वतन्त्रताको अपव्याख्या हुनजाने ।

- कुनै कानूनले समान अवस्थामा रहेका व्यक्तिहरूलाई समान व्यवहारको प्रत्याभूति प्रदान गरेको अवस्थामा त्यसलाई अन्यथा भनी अनुमान गरिँदैन । कुनै पनि कानूनको अर्थ र व्याख्या गर्दा सहज र स्वाभाविक अर्थवोध हुने गरी सकारात्मक रूपमा अर्थ लगाई व्याख्या गर्नुपर्ने ।
- स्तरवृद्धि (अपग्रेड) सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाबाट स्वास्थ्य सेवाका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई प्रदान गरिएको वृत्ति विकासको अवसरलाई अवरुद्ध तुल्याउने गरी कानूनको व्याख्या गर्न नमिल्ने ।

### ३२. विजयक्रान्ति शाक्य वि.प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालयसमेत (ने.का.प.२०६८ अंक ४ नि.नं.८५९१)

- राज्यले कानून बनाई कुनै उद्देश्य प्राप्तिको लागि Intelligible Differentia को आधारमा समान र समानलाई एक व्यवहार र असमान र असमानलाई अर्को प्रकारको व्यवहार गर्न सक्छ । यस्तो गर्न पाउने राज्यको पूर्ण अधिकार हो । राज्यले गरेको वर्गीकरण उपयुक्तता र औचित्यतामा आधारित छ वा छैन ? त्यस्तो वर्गीकरण र वर्ग समूहसँग गरिने व्यवहार समानतातर्फ उन्मुख छ वा छैन भन्ने विषय मात्र न्यायिक परीक्षणको विषय बन्न सक्ने ।
- नियुक्तिको प्रक्रियाको आधारमा कुनै समूहलाई आठौँ तहसम्म र कुनै समूहलाई सातौँ तहसम्म स्तरवृद्धि दिने व्यवस्था गरी समानता कायम गर्न खोजेको अवस्थामा समान व्यवहार गर्न खोज्नुलाई अनुचित भन्न नमिल्ने ।
- लोकसेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी नियुक्ति भएका र सो प्रक्रिया पूरा नगरी स्वतः स्तरवृद्धि भएकाहरूलाई समान रूपमा राख्नु पनि औचित्यपूर्ण नहुने ।
- गुणस्तरको दृष्टिकोणबाट लोकसेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी नियुक्त भएका र प्रक्रिया र पद्धति अवलम्बन नहुने गरी स्वतः स्तरवृद्धि भएका कर्मचारीबीच फरक स्थिति हुने नै हुन्छ । त्यस्ता कर्मचारीलाई औचित्यताको आधारमा वर्गीकरण गर्न सक्ने ।

### ३३. लोकराज पौडेल वि.व्यवस्थापिका संसद सचिवालय समेत (ने.का.प. २०६८ अंक ११ नि.नं.८७०९)

- व्यवस्थाबाट समेत स्तरवृद्धिसम्बन्धी व्यवस्था बढुवा होइन भन्ने स्पष्ट हुन्छ । त्यसबाट बढुवाका लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको नभए पनि सेवा अवधि तथा भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव जस्ता अन्य कुराहरूको आधारमा माथिल्लो स्तरमा स्तरवृद्धि गर्ने गरिन्छ । त्यसैले स्तरवृद्धिसम्बन्धी व्यवस्था माथिल्लो तह वा माथिल्लो पदमा योग्यताका आधारमा हुने बढुवा नभई लामो अवधिसम्म बढुवामा स्थान पाउन नसकेका कर्मचारीहरूलाई माथिल्लो तहको सुविधा प्रदान गरी प्रोत्साहित गर्ने र उनीहरूमा उत्पन्न हुन सक्ने नैराश्यताको निराकरण गर्ने वैकल्पिक व्यवस्थासम्म रहेको देखिने ।
- माथिल्लो तहका स्तरवृद्धि भएको कर्मचारीले निज जुन तहबाट स्तरवृद्धि भएको हो सोही तहको काम गर्नुपर्नेछ भन्ने स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ९ को उपदफा (७घ) को स्तरवृद्धि भए पनि स्तरवृद्धि भएको सम्बन्धित कर्मचारीले माथिल्लो तहको जिम्मेवारी वा अधिकार प्रयोग गर्न



नपाउने, निजले तल्लै तहको कम गर्नुपर्ने भनी ऐनले स्पष्ट गरेबाट समेत स्तरवृद्धि र बहुवा एउटै होइन भन्ने स्पष्ट हुने ।

- खुला प्रतियोगिताबाट कुनै तहमा शुरु नियुक्ति भएका कर्मचारी र तह मिलान तथा स्तरवृद्धिका माध्यमबाट उक्त तहमा स्तरवृद्धि हुन पुगेका कर्मचारीहरूका बीच सारभूत रूपमा समानता नरहेको भनी ऐनले पृथक-पृथक व्यवहार गर्न खोजेको कुरा माथिल्लो तहमा स्तरवृद्धि भएको कर्मचारीले निज जुन तहबाट स्तरवृद्धि भएको हो सोही तहको काम गर्नुपर्नेछ, भन्ने स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ९ को उपदफा (७घ) को व्यवस्थाबाट स्पष्ट रूपमा देखिन आएको र दफा ९ को उपदफा (७घ) को उक्त व्यवस्थालाई चुनौती दिन सकेको नदेखिएबाट समेत ऐनको दफा ९ को उपदफा (२) को व्यवस्था विभेदकारी रहेको भन्न नमिल्ने ।

३४. डा. ठाकुर राज अधिकारी वि. रामबाबु सरण जयसवाल (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८१५)

- बहुवा भनेको माथिल्लो पदले प्राप्त गर्ने तलवलगायतका सुविधा प्राप्त गर्ने विषय मात्र नभई बहुवा भएको कर्मचारीको जिम्मेवारीमा समेत फरक पर्ने हुन्छ, भन्ने कुरालाई सार्वजनिक प्रशासनको एउटा कडीको रूपमा लिइन्छ । स्तरवृद्धिको व्यवस्था वस्तुतः धेरै दिनसम्म काम गरिरहेका कर्मचारीको पदमा वृद्धि नभई एउटै पदमा वर्षौंदेखि सीमित रही काम गर्दा कर्मचारीको मनोभावनामा निरासा नआओस् भन्ने दृष्टिकोणबाट समय सीमाको आधारमा गरिएको पदोन्नति हो, जसले पदोन्नति भएपछि पनि साविकको पदले गर्नुपर्ने सेवा गर्नुपर्ने ।
- स्तरवृद्धिबाट निजले गर्नुपर्ने साविकको कामको प्रकृतिबमोजिम नै हाल स्तरवृद्धि भएको पदअनुसार नै कार्य गर्नुपर्ने वाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहेको सन्दर्भमा माथिल्लो तहको पदनाम नदिएको कार्यले कुनै कानूनी हक हनन् भएको भन्न नमिल्ने ।

३५. पदमराज जोशी वि. जिल्ला प्रशासन कार्यालय दार्चुला (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४२)

- रजिष्ट्रारको अनुपस्थितिमा सोही अदालतको उपरजिष्ट्रारले रजिष्ट्रारको निमित्त भई रजिष्ट्रारले गर्नुपर्ने सबै काम, कर्तव्य गर्नुपर्ने र सो क्रममा रजिष्ट्रारलाई प्राप्त सबै अधिकारको प्रयोग समेत गर्नसक्ने ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको निर्देशिकाको दफा ९ र ११ मा अङ्क घटाउन सकिने व्यवस्था भए पनि कुनै कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनवापत अङ्क प्रदान गर्दा सोको कारण उल्लेख नगरेको अवस्थामा त्यत्तिकै आधारमा एकपटक प्राप्त गरेको अङ्क घट्ने वा अन्यथा हुने अवस्था नहुने ।
- सम्बन्धित सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कुनै कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गरी अङ्क प्रदान गर्दा कारण नखोली अङ्क प्रदान गरेको कारणले मात्र प्राप्त गरिसकेको अङ्कले मान्यता नपाउने भन्न नमिल्ने ।

- एक पटक आफैले गरेको निर्णय माथिल्लो निकायबाट बदर भै पुनः निर्णयार्थ प्राप्त भएको अवस्थामा सम्बन्धित बहुवा समितिले पहिले आफूले अङ्क गणना गर्दा भएको त्रुटि सच्चाई कानूनबमोजिम पुनः अङ्क गणना गरी पहिले भएको बहुवा परिणामलाई परिवर्तन समेत गर्नसक्ने ।

### ३६. देवीप्रसाद दाहल वि. नेपाल सरकार म.प.स, (ने.का.प.२०७१ अंक ५, नि.नं.९१५४)

- निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ को कानूनी व्यवस्था राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीको बहुवासम्बन्धी विशेष व्यवस्था भएकोले सो दफा श्रेणीविहीन कर्मचारीको हकमा आकर्षित हुने अवस्था नहुने ।
- निजामती सेवाका पदहरूको नियुक्ति, बहुवा सरूवा के कसरी गर्ने भन्ने समग्र व्यवस्था राज्यले निजामती सेवाको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने सिलसिलामा समयसमयमा अवलम्बन गर्ने नीतिमा भरपर्ने विषय भएको हुँदा निवेदकले माग गरेको प्रस्तुत विषय नीतिगत विषय होइन भनी मान्न नमिल्ने ।
- निवेदनमा घुमाउरो भाषाको प्रयोग गरी करारमा कार्यरत कर्मचारीहरूको संविधानप्रदत्त हकमा आघात पुग्ने सम्भावना तथा अनुमानको भरमा नितान्त निजी धारणा बनाई धारा १०७(१) को अलावा धारा १०७(२) को समेतको माग दावी लिएको निवेदन दावीको आधारमा अदालत स्वयंले निवेदकको दावी खोजविन गरी औचित्यको आधारमा संविधानको धारा १०७(१) को असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत न्यायिक पुनरावलोकन गर्न नमिल्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (५) बमोजिम सेवा करारमा लिने कार्य कुनै धर्म, लिङ्ग, वर्ण, जातजातिको आधारमा छनौट गर्ने वा नगर्ने कुराको आधारमा वर्गीकरण गरेको नभै सर्वसामान्य व्यवस्था भएको देखिएको र करारबाट सेवा आपूर्ति गर्ने नीतिगत प्रश्न भएकोले टड्कारोरूपमा कसैसँग लक्षित नभएको तटस्थ व्यवस्थालाई भेदभावपूर्ण मान्न नमिल्ने ।
- सामाजिक न्यायको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको सामाजिक सुरक्षाले लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणालाई सार्थक तुल्याउँदछ । समाजका हरेक पक्षमा न्याय प्रदान गर्ने उद्देश्यका साथ विकसित यो मान्यताबाट नै समाजमा पूर्ण एवं वास्तविक समानता कायम हुन सक्तछ । वर्तमान राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थिति पनि मानव अधिकार एवं सामाजिक न्यायप्रति संवेदनशील बन्दै गएको अवस्थामा निजामती सेवा अन्तर्गत करारमा कार्यरत कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई प्रभावकारी तुल्याउनु लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुकूल नै हुने ।

### ३७. कमल ओझा वि. नेपाल सरकार, उद्योग मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१७४)

- कर्मचारीको बहुवा हुने पदमा सम्बन्धित विषयमा तालिम प्रदान गर्ने निकाय नै नभएको र त्यस्तो प्रकारको तालिम पनि सञ्चालन नभएको अवस्थामा नेपालमा सो तालिम सञ्चालन हुने व्यवस्था नभएसम्म नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट प्राप्त गरेको तालिमलाई नै मान्यता प्रदान गरिनु वाञ्छनीय हुने ।

३८. प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक यादवराज खनाल वि. मन्त्रीपरिषद, प्रधानमन्त्रि तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१८१)

- पदपूर्ति समिति वा बहुवा समितिले निर्वाह गर्ने कानूनी दायित्व स्वच्छिक वा सुविधायुक्त नभई अनिवार्य दायित्व हो । कानूनबमोजिम अनिवार्य रूपमा गर्नु पर्ने निर्णय गरे पनि हुने, निर्णय नगरे पनि हुने, वा विलम्ब गरी निर्णय गरे पनि हुने भन्ने नहुने ।
- जिम्मेवार निकायले अख्तियारीको दुरुपयोग गर्ने वा विलम्बपूर्ण कार्य गर्ने प्रवृत्तिमा नियन्त्रण कायम गर्न बहुवा समिति र यसका पदाधिकारीहरूको अकार्य (Omission) लाई पनि जवाफदेहिताको विषय बनाउनु आवश्यक देखिने ।

३९. भवानी कुमारी खतिवडा वि. कृषि, भूमि तथा सहकारी मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०२०५)

- ऐनमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम योग्यता भनेकोमा त्यो सेवा प्रवेशको लागि मात्र भन्ने बुझ्नुपर्ने र बहुवा प्रयोजनका लागि प्रमाणपत्र वा सोसरह भन्ने उल्लेख भएवाट सेवा प्रवेशका लागि आवश्यक योग्यता र बहुवा प्रयोजनको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता फरक फरक रहेछ भनी बुझ्नुपर्ने ।

४०. लक्ष्मी जोशी वि. लोकसेवा आयोग कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक ७, नि.नं. १०३१७)

- अवकाश भइसकेकाहरूको हकमा बहुवा सिफारिस बदर गर्नुको कुनै औचित्य हुँदैन । बहुवा भई हाल कार्यरत रहेकाहरूका हकमा बहुवा सिफारिस बदर गर्दा निजहरूलाई साबिक पदमा पदस्थापन गर्न, काम गर्न एवम् जिम्मेवारी बहन गर्न कठिनाई उत्पन्न हुने ।
- राजप्रासाद सेवाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गराइएका कर्मचारीहरूको हैसियत नेपाल प्रशासन सेवाको सामान्य प्रशासन समूहमा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरूसरह समान हुने ।
- सम्मानजनक रूपमा निजामती सेवामा समाहित गर्ने कुरा स्वीकार गरिसकेपछि निजहरूले उपभोग गरिरहेको पूर्वैन नियमले प्रत्याभूत गरेको सेवाका सर्तहरू निजामती सेवा ऐनको आधारभूत व्यवस्थाअनुकूल लागू हुने गरी व्यवहार गरिनु न्यायोचित र विवेकसम्मत हुने ।

#### ४. शैक्षिक योग्यता/समकक्षता

१. ऋषिप्रसाद शर्मा वि. त्रिभूवन विश्व विद्यालय (ने.का.प. २०४४, अंक ६, नि.नं. ३१२०).....
२. रेणु अधिकारी वि.प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय सिंहदरबार समेत (ने.का.प.२०६३ अंक ६ नि.नं. ७७१०).....
३. रबिन गौचन वि. श्री ५ को सरकार संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ११, नि.नं. ७७८९).....
४. शिवकुमार बस्नेत वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०६४, अंक १०, नि.नं. ७८९४)....
५. मीरा राणा वि. रेडियो प्रसार सेवा विकास समिति रेडियो नेपाल (ने.का.प. २०६६, अंक २, नि.नं. ८०७४).
६. सुनिता अर्याल वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ५, नि.नं. ८८२९).....
७. प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठ वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१६७).....
८. भवानी कुमारी खतिवडा वि. कृषि, भूमी व्यवस्था तथा सहकारी मन्त्रालय (हाल कृषि तथा पशुपन्क्षी विकास मन्त्रालय) (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०२०५).....

१. ऋषिप्रसाद शर्मा वि. त्रिभुवन विश्व विद्यालय (ने.का.प. २०४४, अंक ६, नि.नं. ३१२०)

- न्यूनतम आवश्यक योग्यतामा वा “पि.एच.डी.” भन्ने शब्द उल्लेख भएकोबाट मास्टर डिग्रीमा प्रथम श्रेणीमा उतीर्ण भई पि.एच.डि.गरेको हुनपर्ने भन्ने अर्थ गर्न मिल्दैन । सम्बन्धित विषयमा पि.एच.डी. हुनु नै पर्याप्त हुन्छ । निवेदकले संपूर्णानन्द संस्कृत विश्व विद्यालयबाट पि.एच.डि. ( विद्यावारिधी) गरेको देखिँदा उक्त संस्कृत विषयको उप प्राध्यापक पदमा सम्मिलित हुन नपाउने भन्न नमिल्ने ।

२. रेणु अधिकारी वि.प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय सिंहदरबार समेत (ने.का.प.२०६३ अंक ६ नि.नं. ७७१०)

- कृषि अर्थशास्त्र विषय लिइ अर्थशास्त्रमा एम.ए. गरी सोहीलाई नै मूल विषय मानी सेवा प्रवेश गरेपछि सोही सरहको : M.Sc. in Agricultural Economics र M.Sc. in Rural Development लाई निजहरुको हालको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो उपाधि हो भनी मान्न तर्कसंगत नदेखिने ।
- समान स्तर अर्थात दुइ वटा Master Degree लाई नै एउटालाई न्यूनतम र अर्कालाई सो भन्दा माथिल्लो डिग्री मान्न न्याय र विवेकसम्मत हुन नसक्ने ।
- सेवा प्रवेश गर्दा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सम्बन्धित विषयको शैक्षिक उपाधिलाई मात्र बहुवा प्रयोजनका लागि अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता वापतको अंक दिन मिल्नेमा सोही सरहको : M.Sc. in Agricultural Economics / M.Sc. in Rural Development लाई अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता वापत अंक दिई जोडी विपक्षी बहुवा समितिले प्रकाशित गरेको सूचना र सोलाई सदर गर्ने लोकसेवा आयोगको निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

३. रबिन गौचन वि. श्री ५ को सरकार संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ११, नि.नं. ७७८९)

- नेपाल कानून ब्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ४ ले कुनै ऐन बमोजिम हासिल गरेको भोगेको कुनै हक सुविधा, कर्तव्य र दायित्वमा असर नपर्ने व्यवस्था गरेको छ । पाईलट ट्रेनिङ्ग कोर्स र आई .एस्सी. एक अर्काको परिपूरकको रूपमा हेरी एउटामा भएको निर्णयलाई अर्कोमा समावेश गरी निर्णय गर्दा संवैधानिक र कानूनी हक कुण्ठीत हुन जाने ।
- RNAC को सेवामा अयोग्य मानिँदा अनुमतिपत्र नविकरण गर्न बन्देज लाग्ने कानूनी व्यवस्थाको अभावमा हवाई उडान सेवाको सम्बेदनशिलतासँग नैतिक पतन हुने कसूरको सजाय लाई जोडेर विपक्षीहरुले आफ्नो कानूनी दायित्वबाट पन्छिन खोजेको देखिन आउछ । साथै अन्य प्राईभेट क्षेत्रका वायूसेवा कम्पनीहरुमा सेवा गर्न पनि बन्देज लाग्ने वा अयोग्य मानिने निष्कर्षमा पुग्नु कानून र न्यायिक विवेकलाई अस्वीकार गर्नु हुन्छ । त्यस्तो प्रकृतिको

निर्णयबाट कानूनको अवज्ञा त हुन्छ नै त्यस्तो निर्णयबाट स्वदेशी पूँजी लगानी गरी विदेशमा गै आर्जन गरेको योग्यता विशेषज्ञको ज्ञान र सिप अस्वीकृत भै दक्ष जनशक्ति मुलुकबाट पलायन हुने खतरा बढने ।

- प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकहरूले हासिल गरेको कानून बमोजिमको हवाई उडान अनुमति पत्र नबिकरण गर्न नमिल्ने भनि भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण हवाई उड्डयन सुरक्षा प्रमुखको कार्यालयको निर्णय र सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई जानकारी गराएको पत्रहरू तथा निवेदकहरूको लाईसेन्स नबिकरण गर्न नमिल्ने भनी विपक्षीहरूबाट अन्य कुनै निर्णय, परिपत्र एवं पत्राचार भएको भए सो समेत निवेदकहरूका हकमा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

#### ४. शिवकुमार बस्नेत वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६४, अंक १०, नि.नं. ७८९४)

- निजामती कर्मचारीका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन तथा कानूनमा केही नबोलेको अवस्थामा यस सम्बन्धमा के गर्ने भन्ने अन्यौल उत्पन्न हुनसक्छ । तर, कानूनले कहिल्यै शून्यको अवस्था (vacuum) को परिकल्पना गर्दैन । निजामती सेवा ऐन र नियमावली निजामती सेवाको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विशेष कानून भएकोले यस कानूनमा लेखिएको अवस्थामा यसै अनुरूप र नलेखिएको अवस्थामा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम गर्नुपर्ने ।
- समान पदका लागि आफ्नो शैक्षिक उपाधीलाई मान्यता प्रदान गरी राजपत्रमा सूचना समेत प्रकाशित भइसकेको अवस्थामा सोही शैक्षिक उपाधी समान पदमा बहुवाका हुनका लागि द्विविधा पर्न जाने अवस्था नै हुँदैन । यस्तो व्याख्या गरिने हो भने त्यो Absurd interpretation हुनजाने ।
- जहाँ कानून आफैँमा स्पष्ट छ त्यहाँ प्रथा प्रचलन हेरिनु आवश्यक पर्दैन । सेवा सुविधा प्रदान गर्ने कानूनको व्याख्या गर्दा कठोर किसिमले नगरी सम्बन्धित व्यक्तिले सुविधा प्राप्त गर्न सक्ने गरी गर्नुपर्ने ।
- कुनै व्यक्तिले संविधान एवं कानून प्रदत्त हक अधिकारको उल्लंघन भएको अवस्थामा त्यस्तो अधिकारको प्रचलन गराउने कानूनी मार्ग अख्तियार नगरी अधिकार प्रचलन गराउन तिर नलागेर चुपचाप बस्दछ भने त्यस्तो अवस्थामा समर्पणको सिद्धान्त आकर्षित हुने ।
- अधिकार परित्याग गर्ने मनसाय राखी वा स्वेच्छाले अधिकार परित्याग नगरेसम्म अधिकार परित्याग गरेको मान्न नमिल्ने ।
- पछिबाट गराएको सम्बद्धतालाई पहिलो सम्बद्धताको दावीलाई स्वीकार गर्ने मनसायले गरेको नभई आफ्नो वृत्ति विकासमा मद्दत पुग्दछ कि भनी संशोधित कानूनी व्यवस्था बमोजिमको बाटो अवलम्बन गर्नुपर्ने बाध्यताले गरेको मान्नु पर्ने ।

- स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक उपाधीले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम अतिरिक्त शैक्षिक उपाधी वापतको अंक पाउने देखिसकेपछि बहुवाको सूचनामा प्रकाशित भएको तथा बहुवाको दरखास्त फारममा उल्लेख गरिएको भन्दैमा प्रचलित ऐन नियम बमोजिम सम्बद्धता नै नगराउनु पर्ने शैक्षिक उपाधीलाई सो वापतको अंक प्रदान गर्न मिल्ने ।
- एउटै शैक्षिक योग्यता एकपटक सेवासँग सम्बन्धित हो भनी निर्धारण भइसकेपछि कानून त्यही रहिरहेको अवस्थामा अर्को पटकको बहुवामा पुनः मूल्याङ्कन गराई रहनु नपर्ने ।
- कुन श्रेणीको भन्ने विषयमा सम्बन्धित विश्वविद्यालयले आफूले दिएको उपाधी अमूक श्रेणीमा पर्छ भनी प्रमाणित गरिसकेपछि त्यस विषयमा पनि अल्मलिई रहनु नपर्ने ।
- प्रचलित कानूनमा स्पष्ट नभएको कुरामा बहुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गरी निर्णय गरेपछि त्यस्तो सिद्धान्त सामान्यतयाः बहुवाका सम्बन्धमा मार्गदर्शक हुने व्यवस्था समेत ऐनले गरेको अवस्थामा बहुवा समितिले गरेको निर्णयमा गम्भिर त्रुटी भएको अवस्थामा बाहेक लोकसेवा आयोगबाट पटक पटक परिवर्तन भइरहनु स्वभाविक नहुने ।

**५. मीरा राणा वि. रेडियो प्रसार सेवा विकास समिति रेडियो नेपाल (ने.का.प. २०६६, अंक २, नि.नं. ८०७४)**

- एकपटक समकक्षता निर्धारण भएको कुनै पनि उपाधि वा शैक्षिक योग्यतालाई त्रिभुवन विश्वविद्यालयले स्वदेश भित्रका शैक्षिक संस्थाहरूले निर्धारण गरेको पाठ्यक्रमको स्तरसँग तुलना गरी कुनै उपाधिलाई यथावत् राख्ने वा नराख्ने भन्ने निर्णय गर्न सक्ने ।
- तत्कालीन अवस्थामा रेडियो प्रसार सेवा विकास समितिको गायन अधिकृत पदमा स्थायी नियुक्ति पाउँदा निजले प्राप्त गरेको संगीत प्रभाकरको उपाधिलाई त्रिभुवन विश्वविद्यालयले मान्यता दिई समकक्षता निर्धारण समेत गरेको अवस्था भएको र हाल कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५७ को नियम ५७(२) को कानूनी व्यवस्था बमोजिम बहुवाको दरखास्त माग गरिएको नवौं तहको उप- निर्देशक पदको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सम्बन्धित विषयमा स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्ने गरी सो नियमावलीले अनिवार्य कानूनी व्यवस्था गरेको साथै निवेदकले प्राप्त गरेको सो उपाधिलाई त्रिभुवन विश्वविद्यालयले स्नातक सरहको समकक्षता सूचीबाट हटाइसकेको स्थितिमा हालको संशोधित नियमावली बमोजिम निवेदक स्नातक उपाधि प्राप्त भनी अर्थ गर्न नमिल्ने ।

**६. सुनिता अर्याल वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ५, नि.नं. ८८२९)**

- छनौट भई प्रशिक्षण लिइरहेका र सो प्रशिक्षण पूरा नहुँदै निजामती पदको लागि तोकिएको सो योग्यता नै परिवर्तन गरिदिँदा र सो परिवर्तन सेवारत कर्मचारीको हकमा लागू नहुने गरी कानूनी व्यवस्था गरिएबाट प्रशिक्षार्थीको हकमा विभेदकारी तवरबाट लागू गरेको मानिने हुँदा

सो कार्य कानूनको अगाडि समानताको प्रतिकूल हुने एवं संविधानप्रदत्त रोजगारीको हकमा अनुचित बन्देज लगाएको मान्नु पर्ने ।

- सरकारद्वारा सञ्चालित प्रशिक्षण केन्द्रबाट नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा (गठन, श्रेणी तथा समूह विभाजन, नियुक्ति) नियमहरूमा भएको राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको लागि दक्ष जनशक्ति तयार गर्ने उद्देश्यले सो नियममा तोकिएको शैक्षिक योग्यता निर्धारण गरी सोहीबमोजिम गणित विषय लिई प्रवीणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट दरखास्त आव्हान गरिएको र छनौट भएकाहरू तालीममा सहभागी भइसकेपश्चात् सो योग्यता परिवर्तन गरिएबाट तालीम लिइरहेका व्यक्तिहरू सो प्रतिष्प्रधामा भाग लिन अयोग्य हुने अवस्था भएको देखिएकोले सो संशोधित व्यवस्था लागू नहुने गरी तत्काल प्रचलित नियमको व्यवस्थाअनुरूप लोकसेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनको प्रतिष्प्रधामा सामेल हुन पाउने ।

#### ७. प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठ वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१६७)

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२७(२) ले तालिमको सम्बन्धमा द्विविधा भएमा समकक्षता निर्धारण गर्न सम्बद्धता निर्धारण समितिको व्यवस्था गरेको छ भने बहुवा समिति स्वयम् सन्तुष्ट भएमा समकक्षता निर्धारण हुनैपर्छ भन्ने नदेखिने ।

#### ८. भवानी कुमारी खतिवडा वि. कृषि, भूमी व्यवस्था तथा सहकारी मन्त्रालय (हाल कृषि तथा पशुपन्क्षी विकास मन्त्रालय) (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०२०५)

- ऐनमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम योग्यता भनेकोमा त्यो सेवा प्रवेशको लागि मात्र भन्ने बुझ्नुपर्ने र बहुवा प्रयोजनका लागि प्रमाणपत्र वा सोसरह भन्ने उल्लेख भएबाट सेवा प्रवेशका लागि आवश्यक योग्यता र बहुवा प्रयोजनको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता फरक फरक रहेछ भनी बुझ्नुपर्ने ।



## ५. विभागीय कारवाही

१. गंगालाल श्रेष्ठ वि. जिल्ला भूमि कार्यालय काठमाडौं (ने.का.प. २०२७, अंक १, नि.नं. ५२९).....
२. जमुनाप्रसाद श्रीवास्तव वि. गृह पञ्चायत मन्त्रालय (ने.का.प. २०३२, अंक १, नि.नं. ९५०)
३. गीताकान्त मण्डल वि. भू.सु.म. नापी विभाग १ नापी गोश्वरा (ने.का.प. २०४०, अंक ११, नि.नं. १८१५)..
४. लक्ष्मण खत्री वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०४२, अंक २, नि.नं. २२७४)
५. गोपालकुमार सिंह राजपूत वि. श्री मध्य क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय काठमाडौं (ने.का.प. २०४४, अंक ८, नि.नं. ३१७६).....
६. रामकुमार सुनुवार वि. इन्द्रबहादुर शेरचन (ने.का.प. २०४५, अंक ५, नि.नं. ३४५८)
७. गुलाब सिंह ठाकुर वि. मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय नेपालगंज (ने.का.प. २०४५, अंक ६, नि.नं. ३४७६).....
८. मानबहादुर सुनार वि. प्रहरी नायव महानिरीक्षक, मध्यपश्चिमाञ्चल प्रहरी कार्यालय, नेपालगंज (ने.का.प. २०४५, अंक ७, नि.नं. ३५२०).....
९. प्रेमकुमार कटुवाल वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०४७, अंक ९, नि.नं. ४२०७)
१०. दशरथचन्द्र कार्की वि. प्रशासकीय अदालत (ने.का.प. २०४७, अंक १०, नि.नं. ४२१५).....
११. गणेश बहादुर कार्की वि. मालपोत विभाग (ने.का.प. २०४९, अंक ८, नि.नं. ४६००)
१२. मुनीर अहमत दर्जी वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०४९, अंक ९, नि.नं. ४६०६)
१३. ललित रत्न शाक्य वि. श्री ५ को सरकार वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०५०, अंक २, नि.नं. ४७०३).....
१४. पासाङ्ग शेर्पा वि. सगरमाथा अंचल प्रहरी कार्यालय (ने.का.प. २०५०, अंक ३, नि.नं. ४७०८)
१५. धनराज पौडेल वि. गोविन्द कर्मथापा (ने.का.प. २०५०, अंक ५, नि.नं. ४७४३)
१६. मुकुन्द कृष्ण श्रेष्ठ वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०५०, अंक ६, नि.नं. ४७५८)
१७. कमलप्रसाद श्रेष्ठ वि. श्री ५ को सरकार (ने.का.प. २०५१, अंक ४, नि.नं. ४८९१)
१८. रामहरी दहाल वि. आवास तथा भौतिक योजना मन्त्रालय (ने.का.प. २०५१, अंक ९, नि.नं. ४९७७).....
१९. सुशिल भा वि. जिल्ला प्रहरी कार्यालय (ने.का.प. २०५२, अंक ६, नि.नं. ६०३०)

२०. पद्मकुमार नेपाली वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०५२, अंक ९, नि.नं. ६०६५)
२१. कमलप्रसाद पाण्डे वि. प्रमुख जिल्ला अधिकारी, जिल्ला प्रशासन कार्यालय गुल्मी (ने.का.प. २०५३, अंक ६, नि.नं. ६२०६).....
२२. शिवराज राउत वि. प्रदिप शमशेर ज.ब.रा. (ने.का.प. २०५४, अंक ६, नि.नं. ६३९९)
२३. राधा वि.सी. वि. मशिचम क्षेत्रीय प्रहरी ईकाइ कार्यालय (ने.का.प. २०६१, अंक ९, नि.नं. ७४३९)
२४. जगदीशप्रसाद यादव वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०६२, अंक १०, नि.नं. ७६१६)
२५. बाबुराम श्रेष्ठ वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ५, नि.नं. ७६९२).....
२६. प्रकाश यादव वि. प्रशासकीय अदालत काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०६३ अंक ६ नि.नं. ७७१५).....
२७. ज्ञानीदेवी शाक्य वि. त्रिभुवन विश्वविद्यालय कार्यकारी परिषद (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७२३)....
२८. मनोज कुमार देव वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ७, नि.नं. ७७३२)
२९. विनोद गिरी वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग काठमाडौं (ने.का.प. २०६३, अंक ८, नि.नं. ७७५१).....
३०. रबिन गौचन वि. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ११, नि.नं. ७७८९).....
३१. रूद्र कुमार श्रेष्ठ वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०६४, अंक १, नि.नं. ७८०२)...
३२. रामप्रसाद सिटौला वि.टिम्बर कर्पोरेशन अफ नेपाल समेत (ने.का.प. २०६४ अंक २ नि.नं. ७८१६) ....
३३. इन्दिरा भ्वा वि.जिल्ला प्रशासन कार्यालय धनुषासमेत (ने.का.प.२०६५ अंक २ नि.नं.७९३०).....
३४. गोविन्द प्रसाद थपलिया वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६४).....
३५. गणेशप्रसाद बराल वि. जंगी अड्डा (ने.का.प. २०६७, अंक ८, नि.नं. ८४४२)
३६. भिमप्रसाद लामिछाने वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय, हुम्ला (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८४९६).....
३७. वीरबहादुर राउत अहिर वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०६८, अंक ८, नि.नं. ८६६३)
३८. गणेश बहादुर खत्री वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०६८, अंक ९, नि.नं. ८६७६)
३९. जगदीशप्रसाद चौहान वि. नेपाल बैंक लिमिटेड (ने.का.प. २०६९, अंक १, नि.नं. ८७५२)

४०. मधुसुधन बुढाथोकी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ५, नि.नं. ८८२३).....
४१. मुस्तकीम राई वि. प्रशासकिय अदालत (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४३).....
४२. हरिनाथ प्रसाद वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५६).....
४३. चित्रदेव जोशी वि. न्याय परिषद सचिवालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५७).....
४४. हेमराज जैसी वि. मध्यपश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक ४, नि.नं. ८९९८)
४५. मुकेश बस्नेत वि. सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक ७, नि.नं. ९०३७)
४६. रमाशंकर त्रिपाठी वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय रुपन्देही (ने.का.प. २०७५, अंक ११, नि.नं. १०१४५).....
४७. राम थापा वि. नेपाल दुरसञ्चार कम्पनी लि. केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक १२ नि.नं. १०१५८).....
४८. सुनिता नेपाली वि. सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय महेश्वरी बाहिनी सुर्खेत (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१६६).....
४९. भूपेन्द्र खड्का वि. नेपाली सेना जङ्गी अड्डा (ने.का.प. २०७६, अंक ८, नि.नं. १०३४२).....

१. गंगालाल श्रेष्ठ वि. जिल्ला भूमि कार्यालय काठमाडौं (ने.का.प. २०२७, अंक १, नि.नं. ५२९)

- निजामती सेवा नियमावलीको परिच्छेद १० को दफा १ को उपदफा (५)-विभागीय प्रमुखले अधिकार प्रत्यायोजन गरेको आधारमा अड्डा प्रमुखमा नतोकिएको व्यक्तिद्वारा सरकारी नोकरीबाट हटाउन नहुने ।

२. जमुनाप्रसाद श्रीवास्तव वि. गृह पञ्चायत मन्त्रालय (ने.का.प. २०३२, अंक १, नि.नं. ९५०)

- प्रहरी कर्मचारीलाई प्रहरी फोर्स नियमावली, २०१५ को नियम ४ को खण्ड ५ र ७ को अभियोगमा सोही नियम ४ अनुसार नोकरीबाट हटाउने अथवा बरखास्त गर्ने आदेश दिँदा अवस्था हेरी कारण देखाउने मौका दिन वा नदिन पनि सक्ने अधिकार त्यस्तो आदेश दिने अख्तियारवालालाई भएको, प्रहरी ऐन २०१२ को परिच्छेद ३ दफा ९ को व्यवस्थाबाटै प्रष्ट हुने ।
- उक्त दफा ९ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश खण्ड (ख) ले निर्दिष्ट गरेबमोजिम कारण देखाउने मौका दिन मुनासिव नदेखिएको भन्ने व्यहोराको पर्चा खडा गरी राखेकैमा त्यस्तो अवस्था किन नपरेको हो त्यसको वस्तुनिष्ठ कारण र आधार पनि खुलाउनु पर्ने कानूनी बाध्यता नभएको ।

३. गीताकान्त मण्डल वि. भू.सु.म. नापी विभाग १ नापी गोश्वरा (ने.का.प. २०४०, अंक ११, नि.नं. १८१५)

- जुन सजायको सम्बन्धमा स्पष्टीकरण भई माग गरिएको छैन सो सजाय गरेको निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम १०.९ तथा १०.१० को विपरीत हुने ।

४. लक्ष्मण खत्री वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०४२, अंक २, नि.नं. २२७४)

- प्रहरी नियमावलीको नियम ९.६(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (ग) अनुसार सफाईको मौका दिन मुनासिव नपरेको भन्ने व्यहोरा सो पर्चामा खुलाएको देखिँदैन । तसर्थ त्यस्तो पर्चालाई उक्त नियम ९.६(२)(ग) अनुसारको पर्चा भन्न मिल्दैन ।

५. गोपालकुमार सिंह राजपूत वि. श्री मध्य क्षेत्रिय प्रहरी कार्यालय काठमाडौं (ने.का.प. २०४४, अंक ८, नि.नं. ३१७६)

- स्पष्टीकरण माग गर्दा लगाइएको अभियोग र सेवाबाट बरखास्त गर्दा लिइएको आधार एउटै नदेखिई बेग्लाबेग्लै देखिएको छ, स्पष्टीकरणमा अभियोग नै नलगाइएको सम्बन्धमा सिधै बरखास्त गर्न प्रहरी नियमावलीले मिल्दैन, तसर्थ पहिले अभियोग नै नलगाइएको आधारमा निवेदकलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीबाट सामान्यतः अयोग्य ठहरिने गरी बरखास्त गर्ने गरेको वागमती अञ्चल प्रहरी कार्यालयको निर्णय र उक्त निर्णय उपर पुनरावेदन सदर गरी गरेको क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय काठमाडौंको पुनरावेदन निर्णय समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको

आदेशद्वारा बदर हुने, निवेदकलाई निजको आफ्नो पदमा बहाल गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

**६. रामकुमार सुनुवार वि. इन्द्रबहादुर शेरचन (ने.का.प. २०४५, अंक ५, नि.नं. ३४५८)**

- प्रहरी नियमावली, २०३३ को नियम ९.४ मा उल्लिखित अभियोगमा त्यस्तो अभियोग गर्ने कर्मचारीको दर्जा वा तलव घटाउन सक्ने सजाय गर्न सकिने व्यवस्था भएको पाइने, नियम ९.४ को अभियोगमा ९.१ को देहायमा उल्लिखित सजाय गर्न सकिने व्यवस्था प्रहरी नियमावलीमा नपाइने ।
- नियम ९.१ मा उल्लिखित कुनै पनि सजाय गर्नलाई नियम ९.५ को अभियोग खुलाई ऐ.नियमावलीको नियम ९.६ को कार्यविधि अपनाई अभियोग स्पष्ट खुलाई अभियोग लगाइएको कर्मचारीलाई सफाईको सबूद पेश गर्न स्पष्टीकरण माग गर्नुपर्ने स्पष्ट व्यवस्था भएको पाइने ।
- एउटा अभियोग लगाई त्यसमा सफाईको सबूद पेश गर्न स्पष्टीकरण माग गरी अर्को अभियोगमा सजाय गर्नु कानून विपरीत हुन जाने ।
- प्रहरी नियमावलीको नियम ९.१ को देहायमा उल्लिखित कुनै पनि सजाय गर्दा उचित र पर्याप्त कारण हुनुपर्ने ।
- खटाइएको ड्यूटीमा नरहेको तथा गाउँका केटीहरूलाई सिनेमा हेर्ने फ्रि पास मिलाई दिएको भन्ने जस्तो अभियोग नोकरीबाट बर्खास्त गर्नका लागि उचित र पर्याप्त कारण भन्न नसकिने अर्थात् न्यायोचित हुन नआउने ।

**७. गुलाब सिंह ठाकुर वि. मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय नेपालगंज (ने.का.प. २०४५, अंक ६, नि.नं. ३४७६)**

- अदालती कारवाहीले उसले गरेको अपराध सम्बन्धमा कारवाही चलाई सजाय गर्ने र विभागीय कारवाहीले कर्मचारीको पदीय आचरणको सम्बन्धमा कारवाही चलाई सजाय गर्ने हुनाले अदालती कारवाही र विभागीय कारवाही दुई छुट्टाछुट्टै प्रकृयाबाट गरिने कारवाही हुन ।
- प्रहरी ऐनको दफा १० (क) ले विभागीय कारवाही वा सजाय भएको कर्मचारीउपर अदालती कारवाही चलाउन सक्ने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था भएबाट एउटै अपराधमा दुईपटक सजायभागी बनायो भन्ने रिट निवेदन जिकिर पुग्न नसक्ने ।
- प्रहरी नियमावली, २०३३ को परिच्छेद ९ को नियम ९.४ (क) (ड) र (छ) तथा ९.५ (क) अनुसार क्रमशः कुनै प्रहरी कर्मचारीले सन्तोषजनक काम नगरेमा, दिएको आदेश निर्देशन नमानेमा अथवा कार्यान्वयन नगरेमा, लापरवाही गरेमा वा नियम आदेशको पालना नगरेमा र अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम र जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा तल्लो पदमा घटुवा गर्नसक्ने अधिकार प्रहरी नियमावली, २०३३ को परिच्छेद ९ को नियम ९.१ (घ) ले प्रदान

गरेकोले, तल्लो पदमा घटुवा गर्ने गरेको निर्णयलाई कानूनको त्रुटी गरी निर्णय गरेको भन्न सकिने अवस्था नरहने ।

**८. मानबहादुर सुनार वि. प्रहरी नायब महानिरीक्षक, मध्यपश्चिमाञ्चल प्रहरी कार्यालय, नेपालगंज ( ने.का.प. २०४५, अंक ७, नि.नं. ३५२०)**

- जुन व्यक्तिले सजाय गर्न पाउने अख्तियारी पाएको हुन्छ उसैले मात्र स्पष्टीकरण माग गरेको हुन पर्दछ, अधिकारै नभएका व्यक्तिले मागेको स्पष्टीकरणलाई कानुनी मान्यतायुक्त भन्न नमिल्ने ।
- बर्खास्त गर्ने गरी निलम्बन भएको मितिबाट नै लागू हुने गरी निर्णय गरेकोमा पश्चातदर्शी ( Retrospective) असर पर्ने गरी हटाएको निर्णयलाई कानूनसंगत भन्न नसकिने ।

**९. प्रेमकुमार कटुवाल वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०४७, अंक ९, नि.नं. ४२०७)**

- नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी निर्णय गर्दा स्पष्टीकरणको माग गर्नु पर्नेमा शुरुमा तल्लो अभियोगमा स्पष्टीकरण सोधेको कुरालाई आधार मानी स्पष्टीकरण माग गरी रहनु नपर्ने भनी खडा गरेको पर्चा मनासिब नभएको र निवेदकलाई बर्खास्त गर्ने सजाय गर्ने अधिकारी नियमावलीमा प्रहरी नायब महानिरीक्षक भएकोमा अधिकार नै नभएको प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षकले नोकरीबाट हटाउने गरी गरेको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको निर्णय मिलेको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

**१०. दशरथचन्द्र कार्कि वि. प्रशासकिय अदालत (ने.का.प. २०४७, अंक १०, नि.नं. ४२१५)**

- सफाइको बारेमा पहिलो स्पष्टीकरण एउटा आरोपमा र सजाय प्रस्तावित गर्दा अर्को आरोपमा दोश्रो स्पष्टीकरण माग गरेकोले सफाइको मौका नदिएको आरोपमा सजाय प्रस्तावित गरेको देखिँदा यी सबै कारवाहीहरू कानून अनुकूल नहुँदा यस्ता कारवाहीहरूलाई कानून सम्मत भन्न नमिल्ने ।
- कुनै पनि व्यक्तिको हक हितमा असर पर्ने गरी निर्णय गर्दा निर्णय गर्ने अधिकारी आफैँले सफाइको मौका समेत प्रदान गरी आवश्यक सबूद प्रमाण बुझी सोको मूल्यांकन समेत गरी निर्णयमा पुग्नु अनिवार्य हुन्छ ।
- पुनरावेदनको अनुमति सर्वोच्च अदालतबाट प्रदान गरिएमा सो को पुनरावेदन लाग्ने हुँदा यस्तोलाई निश्चित उपचारको बाटो भन्न नमिल्ने ।
- सजाय गर्न पाउने अधिकारी आफैँले कानून बमोजिम स्पष्टीकरण लिई आफूले न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गर्नु पर्नेमा सो नगरी सजाय दिने अधिकारी बाहेक अन्य अधिकारीबाट लिइएका स्पष्टीकरण सम्बन्धी कारवाहीलाई ग्रहण गरी शाखा अधिकृत स्तरबाट उठेको टिप्पणीको आधारमा तह तह भई आफ्नो छेउ आएपछि त्यस्तो टिप्पणी निर्णयलाई स्वीकृत

गरेको निर्णय पर्चा र निर्णयलाई सदर गरेको प्रशासकीय अदालतको पुनरावेदन फैसला समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय एवं फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

#### ११. गणेश बहादुर कार्की वि. मालपोत विभाग (ने.का.प. २०४९, अंक ८, नि.नं. ४६००)

- निवेदक उपर गरिने कारवाहीको सम्बन्धमा सफाइको सबूद दिने मनासिब माफिक मौका नदिई बर्खासी गर्ने हो भने सो दफा ६(१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (ख) बमोजिम अव्यवहारिक हुने कारण पर्चामा खुलाइएको हुन पर्दछ तर मालपोत विभागबाट निवेदकलाई नि.से.नि., २०२१ को नियम १०(१)(५) बमोजिम भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउँदा नि.से.ऐन, २०१३ को दफा ६(१)(ख) अनुसार निर्णय पर्चा खडा गरिएको देखिन्छ । सो पर्चामा सफाइको मौका दिँदा अव्यवहारिक हुने कारण उल्लेख गरेको पाइँदैन । अव्यवहारिकको कारण उल्लेख नगरी भएको त्यस्तो निर्णय पर्चामा उक्त नेपाल निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ६(१)(ख) ले तोकेको कार्यविधि पूरा भएको भन्न नमिल्ने ।
- सामान्यतः कुनै कर्मचारीलाई अभियोगका सिलसिलामा नोकरीबाट हटाउँदा सफाइको मौका दिँदा अव्यवहारिक हुने लागेमा त्यस्तो अव्यवहारिक हुने कारण खुलाउन पर्ने कानुनी बाध्यता छ ।

#### १२. मुनीर अहमत दर्जी वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०४९, अंक ९, नि.नं. ४६०६)

- अदालतका न्यायाधीश, कर्मचारी तथा अदालती कारवाहीमा सरिक कानुन व्यवसायीहरूलाई कर्तव्यबाट विचलित गराउन खोज्नु, उनीहरूको मान सम्मान वा मर्यादामा आँच पुऱ्याउनु, अदालतको आदेशको अवज्ञा गर्न, न्याय प्रशासनमा अनावश्यक दख्खल वा हस्तक्षेप पुऱ्याउने कार्यलाई अदालतको अवहेलना मानिने ।
- वास्तवमा यो यस्ता कार्यबाट मात्र अदालतको अवहेलना हुन्छ भनी प्रष्ट रुपमा किटन वा सीमा रेखा तोक्न संभव नहुने भएर नै विधायिकाले के कस्तो क्रियाबाट अवहेलना हुन्छ भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्ने अधिकार स्वयं अदालतलाई नै छोडी दिएको देखिने ।
- अदालत प्रतिको जनआस्था हराउने वा अदालतको सम्मान वा गरिमामा आँच आउने वा न्याय सम्पादनमा बाधा व्यवधान उत्पन्न हुने जस्तोसुकै कार्यले अदालतको अवहेलना हुने ।
- अदालतबाट हुने कुनै पनि निर्णय पुनरावेदन, दोहोऱ्याई हेर्ने, पुनरावलोकन, साधक वा अन्य यस्तै कानुनी प्रकृयाको अवलम्बनबाट पुनः मूल्यांकन वा पुनरावलोकन कुनै भएमा बाहेक, त्यस्ता निर्णयहरू सोही अदालतको लागि अन्तिम भएर रहने ।
- मुद्दा अन्तिम भएपछि सो मुद्दाको निर्णय मुद्दाका पक्षहरूको लागि कानुन सरह मान्य भई लागू हुने ।
- निर्णयहरूलाई कार्यान्वयन गर्नबाट कानुन बमोजिम बाहेक कोही कसैले पनि रोक्न नमिल्ने । उच्च पदस्थ कर्मचारीहरूको लागि यस्तो कार्य गर्न भनै नसुहाउने ।

- न्यायिक निर्णय उपर पुनरावेदन नपरी अन्तिम भइरहेको निर्णय बमोजिम निवेदकको नाममा दर्ता समेत भएकोमा सो निर्णय कार्यान्वयन गर्न अवरोध खडा हुने गरी विपक्षीहरुबाट भए गरिएका कार्यहरु स्वयंमा नै न्यायिक निर्णय कार्यान्वयनमा रोक लगाउने उद्देश्यले गरिएको देखिने ।
- सर्वोच्च अदालतबाट भएको निर्णयहरु कार्यान्वयन गर्न श्री ५ को सरकारबाट पुनः अर्को निर्णय गराउनु पर्ने हुन जाने हो भने न्यायिक निष्पक्षता र स्वतन्त्रताको कल्पनासम्म पनि गर्न सकिन्न र अदालतबाट हुने निर्णय केवल कागजी न्यायमा सीमित हुन जान्छ जसबाट न्याय प्रशासनको उद्देश्य नै विफल हुने भई अदालती निर्णयहरु निश्प्रभावित हुन पुग्दछन् जसको परिणाम स्वरुप अदालत प्रतिको जनआस्था समाप्त हुन जान्छ । तसर्थ अदालतबाट भएको निर्णय आदेशको अवज्ञा तथा अनादर गर्ने गरी विपक्षीको पत्र आदेश समेतबाट अदालतको मर्यादामा आँच आउने देखिदा अवहेलना भएन भन्न नमिल्ने ।
- मुद्दा दोहरिई अदालतमा विचाराधीन रहेको भए पहिला भएको निर्णय पुनर्विचार गरिने हुनाले सो निर्णयलाई अन्तिम नमानी कार्यान्वयन योग्य नमानिन सक्दथ्यो तर सो बमोजिम दोहोरी नसकेको अवस्थामा केवल दोहोर्न्याउन निवेदन दिँदैमा अदालतबाट भएको आदेशको कार्यान्वयन नगर्ने नगराउने गर्न मिल्दैन । यस्तो कार्यबाट अदालतको अवहेलना हुने भई त्यस्तो गर्ने गराउने व्यक्ति कानुन बमोजिम सजायँ भागी हुने ।
- कार्यालय वा संगठित संस्थाबाट त्यस्तो कार्य भए गरेमा त्यस्तो कार्य गर्न गराउन निर्णय गर्ने र सो निर्णय बमोजिम त्यस्तो कार्य गर्ने व्यक्ति अपराधिक दायित्व वहन गर्नु पर्ने । कार्यालय वा संगठित संस्था स्वयंले कुनै अपराध गर्ने नभई त्यसमा कार्य गर्ने व्यक्तिले अपराध गर्ने र अपराधिक दायित्व पनि तिनैले वहन गर्नु पर्ने हुन्छ । त्यसैले कार्यालय वा संगठित संस्थाहरुबाट भएको अवहेलनामा सम्बन्धित कर्मचारीहरुले नै त्यसको अपराधिक दायित्व वहन गर्नु पर्ने ।
- आदेशलाई नमान्ने मनसायले ती अधिकृतहरुले आदेश कार्यान्वित नगरेको देखिन्न । मुद्दा दोहोर्न्याउन निवेदन दिई सो यकीन भए पनि जग्गा दर्ता कायम गर्ने र वन क्षेत्रको जग्गा छुट्याउने गरी कारवाही स्थगित गर्ने गरी आदेश गरेको देखिन आएको र लिखितजवाफमा पनि सोही कुरा व्यक्त भएको देखिँदा एकपटकलाई आइन्दा यस्तो नगर्नु भन्ने नसिहतसम्म दिनु पर्याप्त हुने ।

१३. ललित रत्न शाक्य वि. श्री ५ को सरकार वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०५०, अंक २, नि.नं. ४७०३)

- कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउनु भनेको ठूलो संजाय हो । त्यसरी संजाय गर्दा मनोमानी तवरबाट गर्न नसकियोस भन्ने निजामती कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा निजामती सेवा ऐन र नियमले गरेको पाइन्छ । ऐन नियमले निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरेको सुरक्षा ऐन, नियमकै अख्तियारबाट मात्र समाप्त हुन सक्छ ।



- कानूनी राज भनेको नै प्रष्टसंग कानूनद्वारा कोरिएको निर्दिष्ट घेराको मर्यादा कायम राख्नु हो ।
- कुनै पनि व्यक्तिलाई प्रतिकूल असरपर्ने गरी निर्णय गर्नु भन्दा पहिल्यै निजको सुनवाई हुनु पर्ने भन्ने कुरा प्राकृतिक न्यायको मुलभूत सिद्धान्त हो । यो सिद्धान्त Audi Alteram Partem को सिद्धान्तको रूपमा स्थापित भइसकेको छ ।
- लगाइएको आरोप प्रष्टसंग बस्तुनिष्ठ प्रमाणको आधारमा समर्थित हुने कुरा उल्लेख गरी सफाईको मौका दिएमा मात्र मनासिब मौका दिएको मानिन्छ । मनासिब मौका भित्र आफ्नो प्रतिकार गर्न सक्ने यथेष्ट समय, आफूले प्रतिकार गर्नु पर्ने विषको स्पष्टता, आफ्नो कुरा भन्न वा देखाउन सक्ने अनुकूल परिस्थिति समेत पर्न आउंछ । यसमा आफ्नो प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने मनासिब माफिकको अवसर प्राप्त भएको हुनु पर्दछ ।
- निवेदक माथि लगाइएका आरोप वस्तु निष्ठ भन्दा बढी आत्मनिष्ठ देखिएकोले सो आरोपलाई युक्तिसंगत भन्न सकिने अवस्था रहेन । केवल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाईको सबूद दिने मनासिब मौका दिएको भन्न नसकिने ।

#### १४. पासाङ्ग शेर्पा वि. सगरमाथा अंचल प्रहरी कार्यालय (ने.का.प. २०५०, अंक ३, नि.नं. ४७०८)

- कुनै विभागीय कारवाही गर्दा कर्मचारीको हक हितमा प्रतिकूल पर्ने गरी निर्णय गरिन्छ भने त्यस्तो निर्णय गर्नु भन्दा अगाडि सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाईको मौका दिनुपर्ने प्राकृतिक न्याय सिद्धान्त अन्तर्गत पालना गर्नुपर्ने वाध्यात्मक कर््याविधि बमोजिम आरोप र प्रस्तावित सजायँ खुलाई मौका दिनुपर्छ । यसरी अप्रष्ट रूपमा सूचना दिंदा निवेदकलाई आफ्नो सफाईको लागि व्यहोरा खुलाउन कठिनाई पर्नुको साथै प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तको पालना गर्ने अवस्थामा व्यवधान सृजना हुन जाने ।
- प्रहरी हवलदारलाई नियुक्ति गर्ने, नोकरीबाट हटाउने र सजाय दिन पाउने अधिकार प्रहरी ऐन, २०१२ र प्रहरी नियमावली, २०३३ बाट प्रहरी उपरीक्षकलाई प्रष्ट रूपमा तोकिएकोमा अख्तियार नपाएको प्रहरी निरीक्षक र प्रहरी नायब उपरीक्षकद्वारा निवेदकसंग विभागीय कारवाहीको लागि स्पष्टीकरण माग गरिएको कानून बमोजिम भएको नदेखिने ।
- प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा १०(१) र (२) र प्रहरी नियमावली, २०३३ को नियम ९.६(२) को कार्यविधि नपुऱ्याई कुन कसुरमा कुन सजायँ प्रस्ताव गरिएको हो सो व्यहोरा सूचना नखुलाई दिएको सूचनालाई रीतपूर्वकको सूचना मान्न नमिल्ने ।
- निवेदकलाई सरकारी नोकरीको लागि सामान्यतया अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने निर्णय पर्चा प्रहरी नायब निरीक्षकले पेश गरेको र प्रहरी उपरीक्षकले सदर गरेको देखिएबाट सजायँ दिन पाउने अधिकारीले आफ्नो न्यायिक मनको प्रयोग गरी निवेदक उपर गरिएको कारवाहीबाट निवेदक के कति कारणले कसुरदार देखिन आयो । साथै निजको स्पष्टीकरण किन सन्तोषजनक भएन, सो कुरा निजको पर्चाबाट न्यायिक विवेक प्रयोग गरी वस्तुगत प्रमाणको आधारमा मूल्याङ्कन गरे भएको समेत देखिदैन । यसरी प्रहरी कर्मचारीलाई

सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन पाउने अख्तियार प्राप्त गरेको सेवाबाट हटाउन पाउने अधिकारी बाहेक अन्य दर्जाका प्रहरी अधिकृतहरूबाट निवेदकसंग स्पष्टीकरण माग गरिएको र सो स्पष्टीकरण माग गर्दाको प्रहरी नियमावली, २०३३ मो नियम ९.६ (२) को कार्यविधि र अवस्था पुरा नगरी दिइएको सफाईको मौकाको सूचना रीतपूर्वक नहुनुका साथै तल्लो दर्जाको पदाधिकारीद्वारा पेश गरिएको पर्चामा अख्तियारवाला पदाधिकारीले निवेदकलाई लगाइएको आरोप सम्बन्धमा निवेदकबाट प्राप्त स्पष्टीकरण के कति कारणबाट सन्तोषजनक नभएको हो सो विषयमा वस्तुनिष्ठ आधारमा मूल्याङ्कन गरी न्यायिक मनको प्रयोग गरी भएको समेत पर्चाबाट देखिएन । यस प्रकार कानूनद्वारा व्यवस्थित प्रावधान अनुकूल नदेखिएको यस्तो वेरीतको निर्णय पर्चा र सो निर्णयलाई मनासिव ठहराएको पुनरावेदन निर्णय नमिलेको हुँदा उत्प्रेषणको अदोशद्वारा बदर हुने ।

#### १५. धनराज पौडेल वि. गोविन्द कर्मथापा (ने.का.प. २०५०, अंक ५, नि.नं. ४७४३)

- कार्यालयको नाम फेरिई उपल्लो दर्जा कायम गरी सो बमोजिम अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट भएको निर्णय गैर कानुनी मान्न नमिल्ने ।
- प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा २(च) अनुसार “प्रहरी कर्मचारी” भन्नाले प्रहरीका अधिकृत र जवान सम्भन्तु पर्छ भनी परिभाषा गरेको पाइन्छ । सोही ऐनको दफा १४ ले सिनियर कर्मचारीको अधिकार भनी “प्रहरी कर्मचारीले यो ऐन वा यस ऐन अन्तरगत बनेका नियम बमोजिम पाएको अख्तियार निज भन्दा माथिका दर्जाका प्रहरी कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउँछ” भन्ने व्यवस्था गरिएको भएको देखिँदा प्रस्तुत विवादमा प्रहरी उपरिक्षकले निर्णय गर्नु पर्नेमा वरिष्ठ प्रहरी उपरिक्षकले निर्णय गरेको मिलेन भनी अर्थ गर्नु कानून संगत व्यवहारिक र तर्कसंगत समेत नहुँदा प्रस्तुत रिट खारेज हुने ।

#### १६. मुकुन्द कृष्ण श्रेष्ठ वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०५०, अंक ६, नि.नं. ४७५८)

- निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय पर्चा ठीक छ वा छैन भनी पुनरावेदकीय अधिकार ग्रहण गरी ठहर गर्ने कार्य अर्ध न्यायिक प्रकृतिको कार्य हो । त्यस्तो अर्ध न्यायिक प्रकृतिको कार्यको निर्णय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्दा आफ्नो न्यायिक मन (वामअर्ध)को प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । यो न्यायको एउटा स्थापित सिद्धान्त पनि हो । प्रस्तुत रिटमा निवेदकलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने प्रहरी महानिरीक्षकको निर्णय पर्चा उपर परेको पुनरावेदनमा पुनरावेदन किनारा गर्दा माननीय गृह मन्त्रीले के आधार प्रमाणबाट पुनरावेदन जिकिर अस्वीकृत गरिएको हो उल्लेख नगरी अधिनस्थ कर्मचारीले राय व्यक्त गरी उठाएको टिप्पणीमा आफूले सदर भनी समर्थनसम्म जनाई गरिएको निर्णयलाई न्यायिक मन प्रयोग गरी गरिएको निर्णय भन्न मिल्ने नदेखिने ।

१७. कमलप्रसाद श्रेष्ठ वि. श्री ५ को सरकार (ने.का.प. २०५१, अंक ४, नि.नं. ४८९१)

- प्रतिवादीको प्रहरीमा भएको साविती बाहेक अन्य स्वतन्त्र प्रमाणबाट अभियोग पुष्टि हुन नसक्नुको साथै पिडीत पक्ष भनिएकी जाहेरवालीको जाहेरी र अदालतमा गरेको बकपत्र एक आपसमा बाभेको अवस्था समेत विद्यमान हुँदा यी प्रतिवादीले आरोपित कसूरको वारदात घटाएको प्रमाणित गर्ने भार प्रमाण ऐन, ०३१ को दफा २५ अनुसार बादीले निर्वाह गर्न सकेको देखिँदैन । प्रतिवादीले प्रहरीमा गरेको सावितीलाई बादी पक्षले अन्य स्वतन्त्र प्रमाणबाट पुष्टि गर्न नसकेको अवस्थामा प्रतिवादीको उक्त साविति बयान कागजलाई प्रमाण ऐन, ०३१ को दफा ९ अनुसार स्वेच्छापूर्वकको साविती हो भनी प्रमाणमा ग्राह्य गर्न सक्ने स्थिति विद्यमान देखिँदैन । अतः तथ्ययुक्त ठोस सबुत प्रमाणको अभावमा केवल शंखा जनक जाहेरी एवं अनुमानको भरमा प्रतिवादी उपर आरोपित कसूर ठहर गर्न फौजदारी न्यायको सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल हुन जाने ।

१८. रामहरी दहाल वि. आवास तथा भौतिक योजना मन्त्रालय (ने.का.प. २०५१, अंक ९, नि.नं. ४९७७)

- जुन व्यक्तिले सजाय गर्न पाउने अधिकार पाएको छ उसले मात्र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम १०.९ बमोजिम स्पष्टीकरण माग गरेको हुनुपर्दछ । तर निवेदकको हकमा अधिकार प्राप्त अधिकारी प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट माथि उल्लेख गरिएबमोजिमको स्पष्टीकरण माग नगरी का.मु.सि.डि. इन्जिनियरबाट स्पष्टीकरण माग गरिएकोले त्यस्तो स्पष्टीकरणलाई कानूनी मान्यतायुक्त भन्न नमिल्ने ।
- अधिल्लो मिति २०४८।४।१९ र मिति २०४८।६।१५ को दुई स्पष्टीकरणहरु प्र.जि.अ. बाट नसोधी का.मु.सि.डि.इन्जिनियरबाट सोधिएकोले का.मु.सि.डि.ई. बाट अधिल्लो सोधिएको स्पष्टीकरण लाई हवाला दिँदै तेश्रो पटक प्र.जि.अ. बाट सोधिएको स्पष्टीकरणले अधिल्लो अधिकारविहीन गैरकानूनी स्पष्टीकरणलाई कानूनी रूप प्रदान गर्न नसक्ने ।
- अधिकार नभएको अधिकारीबाट भएको कारवाहीको सिलसिलामा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट त्यस्तो सजाय भएपनि त्यस्तो अधिल्लो स्पष्टीकरण कारवाही निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम १०.९(१) बमोजिम जुन अधिकारीबाट मानिनु पर्ने हो त्यस्तो अधिकारीबाट स्पष्टीकरण माग गरिएको छैन भने त्यस्तो कारवाहीले कानूनी मान्यता पाउने स्थिति देखिँदैन । उपरोक्त कारवाही नि.से.नि. २०२१ को नियम १०.९ को प्रतिकूल देखिँदा कानूनले मान्यता दिने स्थितिको भएन । कानूनले मान्यता नहुने त्यस्ता कारवाहीको सिलसिलामा भएको सजाय समेतले कानूनी मान्यता नपाउने हुँदा निवेदकको हकमा तल्लो टाइम स्केलमा घट्टुवा गर्ने गरी ओ.सि. पदको शुरु स्केल मात्र खान पाउने गरी तल्लो टाइम स्केलमा घट्टुवा गर्ने प्र.जि.अ. को मिति २०४८।१२।२४ को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गरेको आवास तथा भौतिक योजना

मन्त्रालयका सचिवको मिति २०४९।५।३० को पुनरावेदन निर्णय समेत त्रुटीपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

#### १९. सुशिल भा वि. जिल्ला प्रहरी कार्यालय (ने.का.प. २०५२, अंक ६, नि.नं. ६०३०)

- प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९३(२)(ख) अनुसार प्रहरी जवानलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने अधिकार सम्बन्धित प्रहरी उपरीक्षकलाई भएको देखिन्छ । प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा १४ अनुसार तल्लो प्रहरी कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने अधिकार माथिल्लो प्रहरी कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउँछ भन्ने लिखित जवाफका कथनका सम्बन्धमा नोकरीबाट हटाउने सजाय गर्ने जस्तो काम कारवाही प्रशासनिक प्रकृतिको नभै अर्ध न्यायिक काम कारवाही भएकोले कानूनले अधिकार प्रदान गरेको अधिकारीले नै यस्तो अधिकार प्रयोग गर्नु पर्ने ।
- जुन अधिकारीले सजाय गर्ने अख्तियारी पाएको हुन्छ, सोही अधिकारीले कानून बमोजिम सम्पूर्ण प्रक्रिया पूरा गरी सजाय गर्नु पर्ने हुँदा प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षकले निवेदकलाई स्पष्टीकरण लिई सजाय गरेको अनधिकृत देखिएकोले कानूनसंगत मान्न नमिल्ने ।
- प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९३(२)(ख) अनुसार यी निवेदकलाई कारवाही सजाय गर्दा प्रहरी उपरीक्षकले गर्नु पर्नेमा प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षकले स्पष्टीकरण समेत सोधी निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने गरी मिति २०५०/७/१७/३ मा गरेको निर्णय पर्चा तथा सोलाई सदर गरेको मिति २०५०/१०/५ को पुनरावेदकीय निर्णय समेत कानूनी त्रुटीपूर्ण देखिएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिइएको छ । अब निवेदकलाई पूर्ववत सेवामा पुनरवहाली गराउनु भनी प्रत्यर्था क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय जनकपुर समेतका नाउंमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

#### २०. पद्मकुमार नेपाली वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०५२, अंक ९, नि.नं. ६०६५)

- संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हक उपर अनुचित बन्देज लगाउने गरी भएको कानूनी व्यवस्था अवश्य पनि संविधान प्रतिकूल हुने भै अमान्य र बदर हुने हुन्छ । तर त्यसको लागि सो विवादित कानूनले मौलिक हकमा अनुचित बन्देज लगाएको छ, छैन भन्ने कुरा नै मूल रूपमा हेर्नु पर्ने हुन आउँछ । निवृत्तिभरण पाउने अवधि पुगेका प्रहरी कर्मचारीलाई श्री ५ को सरकारले चाहेमा नोकरीबाट अवकाश दिन सक्ने गरी प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९८(६) मा गरिएको व्यवस्थाले कसरी मौलिक हकमा अनुचित बन्देज लाग्न गयो सो निवेदन लेखबाट खुल्दैन । नियमावलीको उपरोक्त व्यवस्था हेर्दा निवेदकलाई कानूनी दृष्टिमा असमान तुल्याएको, कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिएको, कुनै पेशा रोजगार र व्यापार गर्न पाउने अवसरबाट वञ्चित तुल्याइएको, सुसुचित हुन पाउने हकमा रोक लगाएको वा सम्पत्ति आर्जन गर्ने, भोग गर्ने बेच बिखन गर्ने र सम्पत्तिको अन्य कारोबार गर्न पाउने हकमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष

कुनै पनि किसिमबाट बन्देज लगाएको समेत देखिन नआएकोले संविधानको प्रतिकूल छ भन्न नमिल्ने ।

- आधार र कारणको अभावमा आत्मनिष्ठ अधिकारको प्रयोग विवेकसम्मत र उचित रूपमा भएको छ भनी मान्न नमिल्ने ।
- समान स्थितिका निवृत्तिभरण पाक्ने अवस्था पुगेका प्रहरी कर्मचारी सेवामा नै बहाल रहेका तर निवेदकलाई भेदभावपूर्ण तरिकाबाट प्रहरी नियमावली, २०४९ को दफा ९८(६) को प्रयोग गरी हटाएको देखिन आयो । निवेदकलाई सेवाबाट अवकाश दिनु पर्ने आधार र कारण विपक्षी तर्फबाट दिन सकेको देखिँदैन । यसरी निवेदक उपर कानूनको प्रयोग भेदभावपूर्ण तरिकाबाट छनौट (Pick and choose) को आधारमा अवकाश दिएको देखिन आएको हुँदा निवेदकलाई सेवाबाट अवकाश दिने गरी गरेको श्री ५ को सरकारको निर्णय नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११(१) को प्रतिकूल देखिन आउने ।
- प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९८(६) को प्रयोग संविधानको धारा ११(१) को विपरीत आधार र कारण नखोली भेदभावपूर्ण तरिकाले निवेदकलाई अवकाश दिएको देखिन आएकोले निवेदकलाई अवकाश दिने गरेको श्री ५ को सरकारको मिति २०४९/११/१५ को निर्णय र सोको आधारमा निवेदकलाई दिएको अवकाशपत्र समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । निवेदकलाई पुनः सेवामा बहाल गर्नु गराउनु भनी विपक्षी श्री ५ को सरकार, गृह मन्त्रालय समेतको नाउँमा परमादेश जारी हुने ।

२१. कमलप्रसाद पाण्डे वि. प्रमुख जिल्ला अधिकारी, जिल्ला प्रशासन कार्यालय गुल्मी (ने.का.प. २०५३, अंक ६, नि.नं. ६२०६)

- नोकरीबाट अन्त गर्ने निर्णय अधिकार प्राप्त अधिकारीले आफ्नो न्यायिक मनको प्रयोग गरी अन्त गरेको नदेखिँदा छानविन समितिको सिफारिस निर्णयको आधार नोकरीको अन्त गरेको पाईन्छ । त्यस्तो नोकरीको अन्त गर्दा भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी अवकाश दिने उल्लेख भएको छ । सजाय सरहको सो निर्णय कानून बमोजिमको निर्णय भन्न मिल्ने नदेखिने ।
- नेपाल निजामती सेवा ऐन, २०१३ एवं निजामती सेवा नियमावली, २०२१ मा छानविन समितिको व्यवस्था भएको पाईन्छ । उक्त छानविन समिति कुनै कानूनको आधारमा खडा भएको पनि देखिन्छ । कानूनले अधिकारै नदिएको छानविन समितिको सिफारिस निर्णयको आधारमा अधिकार प्राप्त अधिकारीले नोकरी अन्त गर्न मिल्ने कुरा होइन ।
- मिति २०४८/६/४ को निजामती सेवा नियमावलीले कारवाही र सजाय गर्ने अधिकार प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई दिए पनि निवेदकको नोकरीको अन्त गर्दा छानविन समितिको निर्णय सिफारिसमा भएको देखिँदा अधिकार प्राप्त अधिकारी स्वयंले ठहर्‍याई निर्णय गरेको भन्न मिल्ने नदेखिने ।

- छानविन समितिको सिफारिस निर्णयलाई आधार मानी परिक्षणकालमा रहेको निवेदकको नोकरी अन्त गरेको निर्णय कानूनसम्मत नभई त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त मिति २०४८।११।४ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । निवेदकलाई परिक्षणकालमा रहेको पूर्ववत सेवामा बहाल गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

### २२. शिवराज राउत वि. प्रदिप शमशेर ज.ब.रा. (ने.का.प. २०५४, अंक ६, नि.नं. ६३९९)

- जुनसुकै कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको काम कर्तव्य प्रति निगरानी राख्ने जिम्मेवारी स्वतः कार्यालय प्रमुखमा रहने नै हुन्छ । सम्बन्धित कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारी कार्यालय प्रमुखको प्रत्यक्ष नियन्त्रण र रेखदेखमा रहेन हुँदा निज कति अनुशासन र जिम्मेवार छ भन्ने विषयको राय सल्लाह कार्यालय प्रमुखको लिन नहुने भन्न नमिल्ने ।

### २३. राधा वि.सी. वि. मश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी ईकाई कार्यालय (ने.का.प. २०६१, अंक ९, नि.नं. ७४३९)

- प्रहरी प्रशासनको नियन्त्रणको कडी (Chain Of Command) भित्र पर्ने प्रहरी उपरीक्षकलाई “सम्बन्धित प्रहरी उपरीक्षक” नियम ९३(२)(ख) ले अंकित गरेको स्पष्ट देखिँदा निवेदकलाई नियन्त्रणमा राख्ने प्रहरी उपरीक्षकलाई उक्त नियम ९३(२)(ख) को व्यवस्थाबमोजिम कारवाही र सजाय गर्ने अधिकारी तोकेकोमा निवेदिका क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय बाग्लुङमा कार्यरत देखिँदा क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय पोखराका प्रहरी उपरीक्षकले नोकरीबाट हटाउने गरी गरेको निर्णय उक्त नियम ९३(२) को विपरीत देखिन आउने ।
- निवेदकलाई नोकरीबाट हटाईदिनेतर्फ आवश्यक कारवाही हुन भनी क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय बाग्लुङले लेखेको मिति २०५८।१२।१४ को पत्र, सो अनुरूप क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय पोखराका प्रहरी उपरीक्षकले नोकरीबाट हटाउने गरेको मिति २०५८।१२।२३ को निर्णय तथा अधिकारक्षेत्र नाघी गरेको सो त्रुटिपूर्ण निर्णयलाई सदर गरेको क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय पोखराका प्रहरी नायव महानिरीक्षकको मिति २०५९।१२।४ को निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

### २४. जगदीशप्रसाद यादव वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०६२, अंक १०, नि.नं. ७६१६)

- कानून पालना गर्ने र कानून उल्लंघन गर्न नदिनु प्रत्येक प्रहरी कर्मचारीको कानूनी कर्तव्य हुने ।
- विदेश पठाउँछु भनी रकम असुल गर्ने गैरकानूनी कार्य हुनुका साथै राष्ट्रसेवकको लागि पद अनुसारको आचरण विपरीतको फौजदारी अपराध समेत हुनसक्ने ।
- प्रहरीको काम नागरिकको रक्षा गर्ने हो । नागरिकहरूसंग प्रहरीको जस्तो कानूनी अधिकार हुँदैन । नागरिकहरूको विरुद्ध कसैले अपराधिक काम गरेमा त्यसरी अपराधिक कार्य गर्नेलाई पक्रि कानूनबमोजिम सजाय गर्न अभियोजन लगाई मुद्दा चलाउने अधिकारले प्रहरी सम्पन्न हुने ।

- प्रहरीमा Enroll भएपछि प्रहरीले पाएको नियुक्तिपत्र सपथग्रहण र उर्दीको पोशाकले प्रहरीलाई ठूलो ताकत शक्ति र अधिकार सम्पन्न बनाउँछ । प्रहरीले पाएको त्यस्तो ताकत शक्ति र अधिकार साधारण नागरिकको संरक्षणको लागि हो । निवेदकले कानूनबमोजिम आफूले पाएको त्यस्तो अधिकार नागरिकको हक संरक्षणमा लगाउनुको वदला दुरुपयोग गरी नागरिकलाई हैरानी गर्ने निवेदकलाई पदमा वस्ने कुनै अधिकार नहुने ।
- निवेदकलाई कानूनमा तोकिएको अख्तियारवालाबाट स्पष्टीकरण माग गरी सोमा निवेदक सावित भएको आधारमा कानूनको रीत पुऱ्याई गरेको कारवाही मिलेकै देखिदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ।

२५. बाबुराम श्रेष्ठ वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ५, नि.नं. ७६९२)

- कानूनी प्रश्नका सम्बन्धमा विलम्बको सिद्धान्त आकर्षित हुन नसक्ने ।
- कानून स्पष्ट हुँदाहुँदै पनि कार्यान्वयन नगर्ने वा कार्यान्वयनमा ढिलाई गर्ने अनि त्यसैको आडमा हक प्राप्त व्यक्तिलाई हक इन्कार गर्न विलम्ब जस्ता सिद्धान्तको आड लिनदिने हो भने निजामती प्रशासनमा अकर्मण्यता छाउने खतरा रहने ।
- निजामती प्रशासनलाई चुस्त र दुरुस्त बनाउन, जनताप्रतिको स्तरीय सेवाको सुनिश्चितता बढाउन तथा निजामती प्रशासनका अभिन्न अंगको रूपमा रहेका कर्मचारीहरूले काम प्रति प्रतिबद्धता देखाउने तथा सोबाट उत्प्रेरित भइरहने अवस्था सुचारु राख्न ल्याइएको प्रोत्साहनमुखी कानूनी व्यवस्थालाई निरर्थक वा अप्रयोगको स्थितितर्फ लैजान नहुने ।
- निवेदकले निजामती सेवा नियमावली बमोजिम प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको थप तलववृद्धि अन्तिम तलवमान भन्दा बढी हुने भएकोले दिन नमिल्ने भन्ने समेतका निर्णय र सो बमोजिमका पत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकले प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको रकम र थप तलववृद्धि समेत जोडी तलवमान दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउमा परमादेश समेत जारी हुने ।

२६. प्रकाश यादव वि. प्रशासकीय अदालत काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०६३ अंक ६ नि.नं. ७७५५)

- निजामती सेवा ऐनको दफा ६६ र ६७ बमोजिम माग गरिएका स्पष्टीकरणहरू सजाय दिन पाउने अधिकारीबाट नसोधिएको अवस्थामा अन्य व्यक्तिहरूले लिएको स्पष्टीकरणको आधार लिएर गरिएको विभागीय कारवाहीले कानूनी मान्यता पाउन नसक्ने ।
- विभागीय कारवाही गर्न पाउने अधिकारीबाट स्पष्टीकरण माग नगरिएको अवस्थामा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट निर्णय भएपनि त्यस्तो कारवाहीले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्ने स्थिति नहुने ।
- सजाय दिन पाउने अधिकारीले स्पष्टीकरण नसोधी अन्य व्यक्तिले सोधेको स्पष्टीकरणको आधारमा नोकरीबाट हटाउने गरी गरिएको विभागीय कारवाही कानूनसम्मत हो भन्न नमिल्ने

हुँदा सेवावाट अवकाश दिने गरी वन विभागका महानिर्देशकवाट भएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी प्रशासकिय अदालतवाट भएको फैसला कानून विपरीतको देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशवाट वदर हुने ।

**२७. ज्ञानीदेवी शाक्य वि. त्रिभुवन विश्व विद्यालय कार्यकारी परिषद (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७२३)**

- कर्मचारी उपर कुनैपनि अनुशासनात्मक वा फौज्दारी कारवाही गर्नुपर्ने भए कानूनमा आधारित प्रक्रिया अपनाई कारवाही गर्नुपर्ने ।
- कुनै प्रक्रिया नअपनाई प्रशासनिक दवाव दिने वहानामा तलव जस्तो आधारभूत कुरा नै रोकी ४५ महिनासम्म विना तलव काम गराइनु कानून, न्याय र मानविय संवेदना समेतको घोर उल्लंघनको कार्य हुने ।
- थुनुवा, अभियुक्त, कैदी विरामी जस्तोसुकै हैसियतका व्यक्तिले पनि जिउने हक पाएको हुन्छ र त्यस प्रयोजनको लागि आवश्यक खाद्य तथा अन्य सुविधाको तत्काल व्यवस्था नगरी थुनामा राख्न मिल्दैन भने निवेदक त विपक्षीको सेवामा कार्यरत रहेको नियमित कर्मचारी भै निजले नियमित सेवा गरिरहेको देखिने ।
- तलव सुविधा नै नदिई लामो समय सम्म रोक्नु जीवनको हक, श्रमको सम्मान र कर्मचारी व्यवस्थापनको मर्म समेतको उल्लंघन हुने क्रिया हो भनी मान्नुपर्ने हुनाले निवेदकको तलव रोक्का गर्ने निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा वदर हुने ।

**२८. मनोज कुमार देव वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ७, नि.नं. ७७३२)**

- प्रहरी जस्तो शान्ति सुरक्षाको कर्तव्य तोकेको फोर्समा सेवा गरेपछि विरामी भएको भए आफ्नै फोर्सको अस्पतालमा जान सकिनेमा त्यहाँ पनि नजाने र विदा अस्विकृत भयो भन्ने जानकारी पाए पछि त्यसलाई वेवास्ता गरी कार्यालयमा हाजिर हुन नजाने निवेदकको कार्यलाई क्षम्य माग्न नसकिने ।
- निवेदक २०५८।१०।२८ मा रमाना लिई गए पश्चात सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर नभएपछि निजको घर ठेगानामा पटक पटक पत्राचार गरिएको र गोरखापत्रमा सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गर्दा समेत हाजिर हुन गएको वा सम्पर्क गरेको भन्ने नदेखिँदा प्रहरी नियमावली २०४९ को नियम ८९(२) बमोजिम सफाई पेश गर्ने मौका नदिएको भन्ने जिकिर सँग सहमत हुन नसकिने ।
- कानूनमा तोकिएको विभागीय कारवाही गर्ने अख्तियारवालाले सजाय गर्दा सजाय गर्ने आधार अरुवाट लेखी आफुले सदर सम्म गरेको छ वा आफ्नै स्वविवेकिय आधार र कारणमा सजाय गरेको हो । त्यो महत्वपूर्ण कुरा हुने ।



- प्रहरी ऐन नियम बमोजिम हर हमेशा ड्यूटीमा रहनु पर्ने निवेदक जस्तो जिम्मेवार पदमा रहेको व्यक्तिले आफ्नो पदिय कर्तव्य, दायित्व र जिम्मेवारी प्रति वेवास्ता गरी आफुखुसी सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर हुन नगर्ने आफ्नो कर्तव्य प्रति वेवास्ता गरेको अवस्थामा कानूनमा तोकिएको अख्तियारवालाबाट विभागीय कारवाही भएको र सो निर्णय उपर पनि कानूनमा तोकिएको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीबाट पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णयमा कुनै कानूनी त्रुटी नदेखिने ।

२९. विनोद गिरी वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग काठमाडौं (ने.का.प. २०६३, अंक ८, नि.नं. ७७५१)

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले सजाय किटी विभागीय कारवाही गर्न लेखी पठाएको आयोगको पत्र अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐनको दफा १२(१) र यस अदालतबाट प्रतिपादित नजीर विपरीत भएकोले सो पत्रको आधारमा निवेदकलाई भएको विभागीय कारवाही उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐनको दफा १२ (१) को सम्बन्धमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले अनुसन्धान गरेको मुद्दामा कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्नुपर्ने भएमा आयोग आफैले सजाय तोकेर पठाउन नमिल्ने ।
- कसूरको मात्रा उल्लेख गरी अख्तियारवालालाई लेखी पठाउन सक्ने मात्र आयोगको अधिकार हुने व्यवस्था भएकोमा प्रस्तुत मुद्दामा २२२ औं बैठकबाट निवेदकलाई सजाय नै किटेर पठाएको कार्य संविधानको धारा ९६ विपरीत भएकोले अब आइन्दा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले ऐनको दफा १२ को कानूनी व्यवस्थाको प्रयोग गर्दा यस अदालतले स्थापित गरेको सिद्धान्त अनुसार गर्नु भनी आयोगलाई लेखी पठाउने ।

३०. रबिन गौचन वि. श्री ५ को सरकार संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ११, नि.नं. ७७८९)

- नेपाल कानून ब्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ४ ले कुनै ऐन बमोजिम हासिल गरेको भोगेको कुनै हक सुविधा, कर्तव्य र दायित्वमा असर नपर्ने व्यवस्था गरेको छ । पाईलट ट्रेनिङ्ग कोर्स र आई .एस्सी. एक अर्काको परिपूरकको रूपमा हेरी एउटामा भएको निर्णयलाई अर्कोमा समावेश गरी निर्णय गर्दा संवैधानिक र कानूनी हक कुण्ठीत हुन जाने ।
- RNAC को सेवामा अयोग्य मानिँदा अनुमतिपत्र नविकरण गर्न बन्देज लाग्ने कानूनी व्यवस्थाको अभावमा हवाई उडान सेवाको सम्बेदनशिलतासँग नैतिक पतन हुने कसूरको सजाय लाई जोडेर विपक्षीहरूले आफ्नो कानूनी दायित्वबाट पन्छिन खोजेको देखिन आउछ । साथै अन्य प्राईभेट क्षेत्रका वायुसेवा कम्पनीहरूमा सेवा गर्न पनि बन्देज लाग्ने वा अयोग्य मानिने निष्कर्षमा पुग्नु कानून र न्यायिक विवेकलाई अस्वीकार गर्नु हुन्छ । त्यस्तो प्रकृतिको निर्णयबाट कानूनको अवज्ञा त हुन्छ नै त्यस्तो निर्णयबाट स्वदेशी पूँजी लगानी गरी विदेशमा गै

आर्जन गरेको योग्यता विशेषज्ञको ज्ञान र सिप अस्वीकृत भै दक्ष जनशक्ति मुलुकबाट पलायन हुने खतरा बढ्ने ।

- प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकहरूले हासिल गरेको कानून बमोजिमको हवाई उडान अनुमति पत्र नबिकरण गर्न नमिल्ने भनि भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण हवाई उड्डयन सुरक्षा प्रमुखको कार्यालयको निर्णय र सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई जानकारी गराएको पत्रहरू तथा निवेदकहरूको लाईसेन्स नबिकरण गर्न नमिल्ने भनी विपक्षीहरूबाट अन्य कुनै निर्णय, परिपत्र एवं पत्राचार भएको भए सो समेत निवेदकहरूका हकमा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

### ३१. प्रकाश घिमिरे वि. नेपाल बैंक लिमिटेड प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ११, नि.नं. ७७८६)

- गैरकानूनी, संस्थाको हित विपरित भ्रष्टाचारजन्य वा यस्तै अवान्छित कार्य गर्ने कर्मचारीबाट निश्चय नै संस्थाको हित हुन सक्दछ भन्न सकिन्न । गैरकानूनी, संस्थाको हित विपरितका भ्रष्टाचारजन्य वा यस्तै अवान्छित अन्य कार्य गरेको भन्ने तथ्य मात्र कारवाहीको पर्याप्त आधार हुदैन । यस्तो अवान्छित कार्यका सम्बन्धमा कारवाहीको निमित्त कानूनले के कस्तो प्रकृया निर्धारण गरेको छ त्यसलाई सहि रूपमा अवलम्बन गर्नु पर्ने नै हुन्छ । कानूनले निर्धारण गरेको प्रकृया कानूनले तोकेको अधिकारीले पुरा नगरी कर्मचारीबाट भएका कानून विपरितका अवान्छित कार्यको गम्भिरताका आधारमा सजायको भागी बनाउनु कदापि कानून सम्मत हुन नसक्ने ।
- कर्मचारीलाई विभागिय सजाय सम्बन्धी कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने कायविधि अवलम्बन गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट पूर्वाग्रही भावना नराखी स्वतन्त्र एवं निष्पक्ष रूपबाट शुद्ध भावनाले न्यायिक मनको प्रयोग गरी छानविन गरेर दोषि देखिएमा मात्र सजायको निष्कर्षमा पुगनु पर्ने ।
- निवेदकलाई स्पष्टीकरण सोध्नु पूर्व दोश्रो चरणको टिप्पणी वारेको कारवाही हेर्दा भविष्यमा बैंकको सेवाको निमित्त सामान्यतया अयोग्य ठहरिने गरी बैंकको सेवाबाट वर्खास्त गर्नु पर्ने देखिएको हुँदा सो सम्बन्धमा निजसँग नियमावलीको नियम ८.११(३) बमोजिम ७ दिन अवधि तोक्यो स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्ने भन्ने टिप्पणी उठी टिप्पणी सदर भए बमोजिम स्पष्टीकरण सोधिएको देखिँदा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट पूर्वाग्रह भावना नराखी स्वतन्त्र एवं निष्पक्ष कारवाही तथा छानविनबाट सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा मात्र सजायको निष्कर्षमा पुगनु पर्नेमा कारवाहीको प्रारम्भमा नै बैंकको सेवा निमित्त सामान्यतया अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट वर्खास्त गर्ने भन्ने पूर्वाग्रहबाट कारवाही शुरु गरेको देखिँदा नायव महाप्रबन्धक र का.मु विभागिय प्रबन्धकबाट अधिकारविहिन अधिकारीबाट सोधिएको स्पष्टीकरण र गरिएको कारवाहीलाई नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ अनुरूप कारवाही भएको भन्न नमिल्ने ।

३२. रूद्र कुमार श्रेष्ठ वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०६४, अंक १, नि.नं. ७८०२)

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले सजाय नै किटान गरी लेखी पठाएको र अख्तियारवालाले समेत आयोगबाट लेखी आए बमोजिम नै कारवाही अघि बढेको स्पष्ट रूपमा देखिएको अवस्थामा अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गरी नसकेको भन्ने आधारमा प्रस्तुत रिट निवेदनलाई एचभक्तगचभ भन्न नमिल्ने ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ को दफा १२ को उपदफा (२) र (३) मा निश्चित अवधिभित्र कारवाही गरिसक्नुपर्ने गरी गरिएको किटानी व्यवस्था र आयोगबाट लेखी आएबमोजिम आयोगले किटानी गरेको सजायलाई नै आधार बनाई स्पष्टीकरण सोधिएको स्थितिमा यदि कारवाहीले पूर्णता पाउन बाँकी नै रहेको मानी रिट निवेदनलाई Prematureको संज्ञा दिई पञ्छाईदिने हो भने प्रस्तुत विषयले निकास नपाउने अवस्थाको सिर्जना हुन जाने ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले मिति २०६३।२।३० मा यी निवेदकको ३ तलव वृद्धि रोक्का गर्ने गरेको निर्णय, सो निर्णयका आधारमा भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयका सचिवलाई सम्बोधन गरी लेखीएको मिति २०६३।३।४ को पत्र र उक्त निर्णय एवम् पत्र समेतलाई आधार बनाई विपक्षी भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयका मन्त्रीद्वारा यी निवेदकलाई ३ (तीन) तलव वृद्धि किन रोक्का नगर्ने भनी सोधिएको स्पष्टीकरण उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

३३. रामप्रसाद सिटौला वि.टिम्बर कर्पोरेशन अफ नेपाल केन्द्रिय कार्यालय, प्रशासन विभाग बबरमहलसमेत (ने.का.प. २०६४ अंक २ नि.नं. ७८१६)

- संठगनका कर्मचारीहरूलाई आचरण विपरीत गरेमा गरिने कारवाही भनेको Non Criminal र Disciplinary Action को कारवाही हो र राज्यको फौजदारी कानून तोडे वापत राज्यको तर्फबाट Public Prosecution भई अदालतबाट कानून बमोजिम कैद वा जरिवाना दुवै सजाय हुने कारवाही भनेको अदालती कारवाही हो । यी दुई कारवाही भिन्दा भिन्दै कारवाही हुन । संठगनका कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारवाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौजदारी अपराधमा कारवाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि Double Jeopardy विरुद्धको हक हनन् नहुने ।
- निवेदकका विरुद्ध कुनैपनि फौजदारी अपराध र मुद्दा चलाइएको र सजाय गरिएको नभै आफू कार्यरत कार्यालय कर्पोरेशनको सेवा शर्त सम्बन्धी नियमावली बमोजिम छानविन समिति गठन गरी छानविन भएको देखिएको र यस्तो छानविन कार्य Criminal Prosecution नभई Departmental Enquiry भएको र यस्तो Departmental Enquiry एकपटक भन्दा वढी गर्न नहुने गरी संविधानले रोक लगाएको नदेखिएकाले विभागीय छानविन मा धारा १४(२) आकर्षित नहुने ।

- कुनै संठगन वा निकायले आफ्नो संठगनका कर्मचारीले आचरण विपरीत काम गरेको भन्ने आशंकामा कसैप्रति वद्विनयत नराखी सत्यतथ्य पत्ता लगाउन आफ्नो अधिकार प्रयोग गरी छानविन समिति गठन गरी छानविन गराउने कार्य अदालती वा न्यायिक कारवाही नभएको हुँदा प्राङ्न्यायको सिद्धान्त अर्थात Res Judicata को सिद्धान्त विपरीत भएको भन्ने जिकिर कानूनसंगत नदेखिने ।

### ३४. इन्दिरा भा वि.जिल्ला प्रशासन कार्यालय धनुषासमेत (ने.का.प.२०६५ अंक २ नि.नं.७९३०)

- कानून बमोजिम विभागीय कारवाही लगायतका कारवाही गर्दा कारवाही गर्ने अधिकारीसँग त्यस्तो कारवाही गर्ने अधिकार भए नभएको स्पष्ट हुनुपर्ने र अधिकार प्राप्त अधिकारीले कारवाही गर्दा पनि कानूनको उचीत प्रक्रिया पूरा गरेको हुनुपर्ने ।
- कानूनको स्पष्ट अधिकार नखुलाईकन दिएको आदेश निर्देशको अन्धाधुन्ध पालना गर्ने वा गर्न दिने हो भने कानूनको मर्यादा उल्लंघन हुने स्थिति श्रृजना भई व्यक्ति वा नागरिक असुरक्षित बन्ने अवस्था रहने ।
- कसैलाई पनि कारवाही गर्ने अधिकार भनेको अधिकार प्राप्त अधिकारीले मात्र प्रयोग गर्नुपर्ने विषय हुँदा सो बाहेक अरुले प्रयोग गरेमा कानूनको दृष्टिमा आपत्तिजनक र दोषपूर्ण हुन जाने र त्यस्तो त्रुटी अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटी हुने यस्तो अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटी भएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा अमान्य हुने ।

### ३५. गोविन्द प्रसाद थपलिया वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६४)

- कानूनले सफाईको मौका प्रदान गर्न मनासिव नभएमा सफाईको मौका नदिए पनि हुने भनी गरेको व्यवस्थाले सफाईको मौकाको महत्व प्रतिस्थापित गरेको नभै खास र उचित अवस्थाहरुमा त्यस्तो मौकाको अनिवार्यताको अपवादात्मक व्यवस्थासम्म गरेको देखिन्छ । अर्थात कसैले पनि आफ्नो विरुद्धको कारवाहीमा सफाई पेश गर्ने मौका पाउनु पर्छ भन्ने आधारभूत न्यायको सिद्धान्त हो जुन प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको रूपमा परिभाषित छ । कानूनले नै अपवादात्मक अवस्थाको व्यवस्था गरेकोमा बाहेक यो सिद्धान्तको सामान्य रूपमा पालना गर्न जरुरी हुने ।
- कारवाही गर्ने निकाय वा अधिकारीको भरमग्दुर प्रयासको अतिरिक्त जसलाई सफाईको मौका दिन खोजिएको हो सो व्यक्ति पहुँच बाहिर भएको, खोजी पत्ता लगाउन नसकेको, भौगोलिक सिमा बाहिर रहेको वा त्यस्तै निजसँग सम्पर्क गर्न नसकिने वा सम्पर्क बाहिर रहन उद्यत रही कारवाही छल्ल खोजेको देखिने वा त्यस्तो परिस्थिति सिर्जना गरी कारवाहीहरुमा घोर असहयोग प्रदर्शन गरेको भन्न सकिने जस्ता विशेष अवस्थाहरुमा सफाईको मौका दिन मनासिव नभएको भन्न सकिने अवस्थाहरु आउन सक्छन् । यो पनि मुद्दै पिच्छे विषयवस्तुको औचित्यको आधारमा

विचार गर्ने कुरा हुन्छ । यसो भन्नुको मतलब के हो भने आफ्नो विरुद्ध हुन लागेको कारवाहीमा आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका सम्बन्धित व्यक्तिको लागि सामान्यत उपलब्ध हुनुपर्छ र त्यस्तो मौका नदिने भए कानूनी अख्तियारी सहित मनासिव अवस्थाहरु उल्लेख गरिनु पर्दछ । त्यसो नभएमा सफाईको मौका दिने वा नदिने भन्ने कुरा कारवाही गर्ने अधिकारीको अनियन्त्रित स्वविवेकको अधिनमा पुग्न सक्दछ, जुन कारवाहीमा स्वच्छता सुनिश्चित गर्ने हिसावले आपत्तिजनक हुन सक्ने ।

- सफाईको मौका दिन मनासिव नभएको भन्ने आधारमा सफाईको मौका नदिई कारवाही गर्दा त्यस्तो गर्नु परेको कारणहरु सहित निर्णय पर्चामा लेखिएको हुनुपर्ने ।
- कुनै निर्णय पर्चामा उल्लेखित आधारहरु यथार्थमा मनासिव छन् वा छैनन् भन्ने कुरा नितान्त प्रशासनिक विषय वा आत्मसन्तुष्टिको विषय नभै न्यायिक निरोपण गर्न सकिने गरी वस्तुपरक हुन जरुरी हुने हुँदा त्यस्तो निर्णयकर्ताले न्यायिक विवेकको साथमा आफ्नो आधारहरु निर्णयपर्चामा लेख्न सक्नुपर्ने ।
- निर्णय पर्चामा उल्लेखित आधारहरु मनासिव छन् वा छैनन् वा त्यसको आधारमा सफाईको मौका दिन मनासिव नभएमा भनी सम्बन्धित अधिकार प्राप्त अधिकारीले गरेको निर्णय न्यायको रोहमा अदालतले विचार गर्न सक्ने ।
- निर्णयकर्ताले निर्णयको प्रयोजनको लागि दिने आधारहरु न्यायिकता, स्वच्छता, व्यवहारिकता र औचित्यलाई मापदण्ड बनाएर उल्लेख गर्नु पर्ने ।
- सजाय गर्ने अधिकारीले अधिकारको प्रयोग गर्दा कानूनको उचित कार्यविधी पूरा नगरी गर्न नमिल्ने ।

### ३६. गणेशप्रसाद बराल वि. जंगी अड्डा (ने.का.प. २०६७, अंक ८, नि.नं. ८४४२)

- सैनिक सेवा बाहेकका साभा संस्थाका कुनै कर्मचारी अनियमित गर्ने कार्यमा संलग्न रहे नरहेको भन्ने कुरा र निज निवेदक सो कार्यमा संलग्न रहेको भएसम्बन्धमा छानबीन गर्ने अधिकार नेपाली जंगी अड्डालाई कुनै ऐन नियमद्वारा प्रदान गरेको देखिन नआउने ।
- अनियमित कार्य भए नभएको सम्बन्धमा छानबीन गर्ने अधिकार प्रचलित कानूनले तोकेको अधिकारी वा निकायबाट नै सम्पन्न हुनुपर्ने ।
- अनियमित कार्य भए नभएको सम्बन्धमा छानबीन गर्ने र अनियमित भएको भए आवश्यक कारवाही गर्ने वा कारवाहीको सिफारिश गर्ने अधिकारी जोसुकैलाई पनि हुन्छ भनी मान्ने हो भने कानूनले निश्चित अधिकारीलाई कारवाही गर्ने अधिकारी तोक्नुको प्रयोजन निस्प्रयोजन हुने जाने ।
- सैनिक बाहेकका साभा स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले आफ्नो औषधि खरीदमा अनियमितता गरेको भनी निर्णय गरी निज निवेदकबाट रकम दाखिल गराउनु भनी नेपाली जंगी अड्डाको

हवाला दिई लेखेको मिति २०६१।१२।१ को साभ्मा स्वास्थ्य सेवाको पत्र उल्लिखित आधार र कारणबाट कायम रहन नसक्ने ।

### ३७. भिमप्रसाद लामिछाने वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय, हुम्ला (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८४९६)

- आचारसंहिता अर्थात् आचरणविपरीत काम गरेमा शिक्षकलाई सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनअनुसार कारवाही र सजाय हुन सक्दछ । आचरणविपरीत काम गर्ने शिक्षक होस् वा कर्मचारी दुवैलाई कारवाही नगर्ने हो भने संगठन वा विद्यालय छाडा, अनुशासन हिन र अस्तव्यस्त हुनजाने ।
- कुनै संगठनमा कार्यरत् कर्मचारी वा व्यक्ति वा शिक्षकले आचरणविपरीत कार्य गर्यो भन्दैमा कारवाही गर्ने अधिकारी जसमा कारवाही गर्न सक्ने अधिकार छ उसले पनि जानेर वा नजानेर गल्ती गर्न नसक्ने ।
- विभागीय कारवाही गर्नुपर्दा केही न्यूनतम् मान्यताहरूको पालना अख्तियारवालाबाट हुनुपर्छ । विभागीय कारवाही गर्नुपर्दा आचरणविपरीत काम गर्ने व्यक्तिलाई उसँग कारवाही गर्न परेको कारण र आधारसहित स्पष्टीकरण माग्नु पर्ने एवं यस्तो कारवाही गर्न लागेको कुरा निजले थाहा पाउने गरी सूचित गरिएको हुनुपर्ने ।
- विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित रहेमा आचरणविपरीत काम गरेको र कर्तव्य पालनामा लापरवाही गरेका आधारमा विभागीय कारवाही गर्न सकिने भएतापनि कारवाही गर्न नपर्ने कारण केही भए प्रमाणसहित सम्बन्धित व्यक्तिलाई आफ्नो कुरा राख्ने वा भन्ने मौका प्रदान गर्नुपर्ने ।
- यदि निवेदकलाई लागू हुने सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा विभागीय कारवाही भएको कर्मचारीले मुद्दा गरी विभागीय कारवाही गर्ने निर्णय अदालतबाट बदर भएमा बीचको अवधिको तलब भत्तालगायतको सम्पूर्ण सुविधा पाउने कानूनी व्यवस्था भएमा विभागीय कारवाही गर्ने निर्णय बदर भएपछि त्यस्तो सम्पूर्ण सुविधा प्राप्त गर्दछ । तर यदि सोसम्बन्धी विषयमा सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा त्यस्तो व्यवस्था छैन भने बीचको अवधिको तलब भत्तालगायतको सुविधा पाउन नसक्ने ।

### ३८. वीरबहादुर राउत अहिर वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०६८, अंक ८, नि.नं. ८६६३)

- कुनै निर्णयबाट कसैको हक अधिकारमा आघात पर्दछ भने निर्णय गर्नुपूर्व सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने कुरा अनिवार्य र स्वाभाविक हुन्छ । सुनुवाइको मौका नदिई गरिएको निर्णयले निर्णयको स्थान नै लिन नसक्ने हुँदा न्यायिक प्रक्रियामा वैधानिक मान्यता प्राप्त गर्न नसक्ने ।
- प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तले न्यायिक प्रक्रियालाई स्वच्छ र विश्वसनीय बनाउने हुँदा यसको उपेक्षा गरी भएको निर्णयलाई पूर्वाग्रही निर्णयको संज्ञा दिनु उपयुक्त हुने ।
- प्रहरी सञ्चारमा उल्लेख भएको व्यहोराबाट घर ठेगानामा फेला नपरेको वा घरद्वार नै पत्ता लाग्न नसकेको भन्ने नभई सुरक्षा निकाय नभएको कारणबाट खोजतलास गर्न जान नसकेको

अवस्थामा म्याद तामेल गर्न नगएको कारणबाट म्याद प्राप्त गर्ने व्यक्ति वेपत्ता भएको वा सम्पर्कविहीन भएको भन्नु नमिल्ने ।

- प्रहरी जस्तो अनुशासन र मर्यादामा रहनु पर्ने कर्मचारी खटाइएको तालीममा नगई आफूखुशी गैरहाजिर रहने विषय निश्चित रूपमा गम्भीर मान्नुपर्ने हुन्छ । तर जस्तोसुकै गम्भीर प्रकृतिको आरोप लगाइएको व्यक्तिलाई पनि सो आरोप ठहर गर्नुपूर्व आफ्नो कुरा भन्ने मौका दिनुपर्ने ।
- सेवाबाटै बर्खास्त गर्ने जस्तो अन्तिम र कठोर सजाय गर्दा प्रचलित सेवासम्बन्धी ऐन नियममा उल्लिखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनु पर्दछ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन गरी वा कानूनबमोजिमको उचित प्रक्रिया पालना नगरी निर्णय हुन पुग्दछ भने त्यस्तो निर्णयलाई कानूनको दृष्टिमा शून्य मान्नुपर्ने ।
- गोरखापत्रमा प्रकाशित गरिएको भनिएको सूचनामा हाजिर हुन आउनु भन्नेसम्मको ब्यहोरा उल्लेख गरेको देखिए पनि प्रहरी सेवाबाट हटाउनु पर्नेसम्मको कानूनी अवस्था र आधार उल्लेख गरी स्पष्टीकरण सोधिएको नदेखिएकोले सुनुवाइको मौका नदिई प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तप्रतिकूल हुने गरी सेवाबाट हटाएको देखिने ।
- विदा नमागी वा स्वीकृत नगराई गैरहाजिर रहने प्रहरी कर्मचारीलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८४(छ) बमोजिम अख्तियारवालाले हटाउन सक्ने देखिए पनि त्यसरी हटाउनु पूर्व नियम ८९(२) बमोजिम आरोप किटान गरी सजाय समेत प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण सोध्नु पर्ने समेतका कार्यविधि अवलम्बन गर्नुपर्ने ।

### ३९. गणेश बहादुर खत्री वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०६८, अंक ९, नि.नं. ८६७६)

- निलम्बन फुकुवा गरेउपर कोही कसैको उजूरवाजुर परी सो निर्णय गैरकानूनी भएको भनी बदर वातिल नगराएको अवस्थामा सो निर्णयविपरीत उक्त निलम्बन अवधि सेवा अवधिमा जोडिने होइन भन्नु नमिल्ने देखिँदैन । त्यसमा पनि विपक्षी निकायहरूबाटै भएको उक्त अन्तिम भएर बसेको निर्णयको औचित्यताभिन्न प्रवेश गरी पक्षको स्थान ग्रहण गरी यस अदालतले अन्यथा भन्नु नमिल्ने ।
- निलम्बन फुकुवा भएकोमा उक्त निलम्बन अवधिलाई नोकरी अवधिमा गणना गर्नुपर्ने भन्ने नियममा प्रष्ट व्यवस्था भैरहेकोमा सो अवधि समेत गणना गरी निवृत्तिभरण नपाउनु पर्ने कुनै कानूनी र विवेकसम्मत् कारण नदेखिने ।

### ४०. जगदीशप्रसाद चौहान वि. नेपाल बैंक लिमिटेड (ने.का.प. २०६९, अंक १, नि.नं. ८७५२)

- पत्रिकामा प्रकाशित सूचनाको शीर्षक नै हाजिर हुन आउने रहेबाट सो सूचनालाई नेपाल बैंक लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावलीले व्यवस्था गरेबमोजिमको भविष्यमा बैंकको सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने विभागीय कारवाहीको प्रक्रियामा सफाइ पेश गर्ने

मौका प्रदान गरी आरोप स्पष्ट रूपमा किटी सजाय समेत प्रस्ताव गरी सोधिएको स्पष्टीकरण वा दिइएको जानकारी सरहको रूपमा मान्न नमिल्ने ।

- जस्तोसुकै गम्भीर प्रकृतिको आरोप लगाइएको व्यक्तिलाई पनि सो आरोप ठहर गर्नु पूर्व आफ्नो कुरा भन्ने मौका दिनै पर्दछ । सेवाबाट बर्खास्त गर्ने जस्तो अन्तिम र कठोर सजाय गर्दाका बखतमा सेवासँग सम्बन्धित विनियमावलीमा उल्लिखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनुपर्दछ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन गरी वा कानून बमोजिमको उचित प्रक्रिया पालना नगरी निर्णय हुन पुग्दछ भने त्यस्तो निर्णयलाई कानूनको दृष्टिमा शून्य मान्नुपर्ने ।

४१. मधुसुधन बुढाथोकी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ५, नि.नं. ८८२३)

- तत्कालीन श्री ५ को सरकारले गर्ने भनी कुनै कानूनमा उल्लेख भएको कुनै कामकारवाही वा निर्णय गर्दा कार्यकारिणी अधिकारप्राप्त मन्त्रिपरिषद्बाटै गरिएको हुनुपर्ने ।
- प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९३ को देहाय (७) को खण्ड (ख) मा प्रहरी नायब उपरीक्षक दर्जाको प्रहरी कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त सामान्यतः अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय गर्ने निकाय वा पदाधिकारीमा नेपाल सरकार ( तत्कालीन श्री ५ को सरकार) भनी स्पष्ट किटान गरेको अवस्थामा नेपाल सरकार (तत्कालीन श्री ५ को सरकार) मन्त्रिपरिषद् बाहेक अन्य निकाय वा पदाधिकारीबाट हुन नसक्ने ।
- प्रचलित कुनै कानूनले नेपाल सरकार (तत्कालीन श्री ५ को सरकार) ले नै गर्नुपर्ने भनी स्पष्ट किटान गरेको कुनै कामकारवाही वा निर्णय त्यस्तो कानूनद्वारा नै अन्यथा रूपमा स्पष्ट व्यवस्था गरेकोमा बाहेक अन्य निकाय वा पदाधिकारीबाट गर्न नमिल्ने ।
- नेपाल सरकार (तत्कालीन श्री ५ को सरकार) मा अन्तरनिहित अधिकार अन्य निकाय वा पदाधिकारीले नेपाल सरकार (तत्कालीन श्री ५ को सरकार) को नामबाट प्रयोग गरी कुनै कामकारवाही वा निर्णय गर्दैमा त्यस्तो कामकारवाही वा निर्णयलाई कार्यकारिणी अधिकारप्राप्त मन्त्रिपरिषदले नै गरेको भनी अर्थ गर्नु कानून व्याख्याको सामान्य सिद्धान्त समेतबाट उचित र विवेक सम्मत् नहुने ।
- कानूनले नै स्पष्ट साथ शुरू कारवाही गर्ने र सोउपर पुनरावेदन सुन्ने पदाधिकारी वा निकायमा नेपाल सरकार (तत्कालीन श्री ५ को सरकार) भनी किटान गरिरहेको हुँदा मन्त्रिपरिषदले नै शुरू निर्णय गर्न र सोउपर पुनरावेदन सुन्न नमिल्ने भनी अर्थ गर्न र बिना आधार शुरू कारवाही गर्ने मन्त्रिपरिषदको अधिकार अन्य पदाधिकारीमा स्वतः सर्ने भन्नु न्यायसम्मत हुन नसक्ने ।



- अधिकारै नभएको गृह सचिवबाट भएको निर्णयउपर तत्कालीन श्री ५ को सरकारले पुनरावेदन सुनी अन्तिम निर्णय गरेको भन्ने आधारले मात्र अधिकारक्षेत्रविहीन रूपमा भएको सचिवस्तरको निर्णयले वैधता प्राप्त गर्न नसक्ने ।

#### ४२. मुस्तकीम राई वि. प्रशासकिय अदालत (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४३)

- कानूनले स्पष्ट रूपमा अख्तियारी दिएकोमा बाहेक कार्यालय प्रमुखले मात्र गर्न पाउने कार्य र निर्णयहरू निमित्त भई काम गर्ने कार्यालय प्रमुखले स्वतः गर्न पाउने हुन्छ भन्न नमिल्ने ।
- जुन तहका अधिकृतलाई सेवाबाट हटाउन पाउने गरी सजाय गर्न तोकिएको छ, सो सजाय सोही तहका अधिकृतले प्रचलित कानूनको कार्यविधि पूरा गरी निर्णय गर्नुपर्ने ।
- सजाय गर्न पाउने निर्णय गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गर्न मिल्ने कानूनी व्यवस्थाको अभावमा सो सजाय गर्न पाउने गरी तोकिएको अधिकृत वा कार्यालय प्रमुख कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको अवस्थामा निजभन्दा मुनिका कुनै कर्मचारी निमित्त भै काम गरिरहेको अवस्थामा निजले कार्यालयको नगरी नहुने अत्यावश्यक र दैनिक प्रशासनिक कार्य सञ्चालन मात्र गर्नुपर्ने ।
- विभागीय कारवाही र सजाय गर्न पाउनेलगायतका कार्य कानूनबमोजिम तोकिएका अधिकृत वा कार्यालय प्रमुखले मात्र गर्नुपर्ने हुन्छ । सो कार्य निमित्त भई काम गर्ने सहायक कर्मचारीले गर्न मिल्ने हुँदैन, गरे अधिकारविहीन भइ बदरभागी हुने ।

#### ४३. हरिनाथ प्रसाद वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५६)

- केन्द्रीय प्रहरी विशेष अदालतबाट प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा ३४ को खण्ड (ग) बमोजिमको कसूर गरेको ठहरी दफा ३४ बमोजिम जरीवानाको सजाय भएकोमा उक्त खण्ड (ग) मा आफू माथिको प्रहरी कर्मचारीले दिएको कानूनी उर्दी नमानेमा भन्ने उल्लेख भएकोले माथिल्लो तहबाट दिइएको आदेश वा उर्दी नमानेको कार्यलाई नैतिक पतन देखिने कसूर मान्न मिल्ने कुनै कानूनी र विवेकसम्मत आधार नदेखिने ।
- प्रहरी ऐनअनुसार कैदको सजाय पाएको अवस्था भिन्नै हो र नैतिक पतन देखिने कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएको अवस्था भिन्नै भएकाले प्रहरी ऐनको कसूरमा कैद सजाय पाएकोलाई नैतिक पतन देखिने कसूरमा सजाय पाएको सम्झन नमिल्ने र त्यसै गरी अदालतबाट कुनै अन्य ऐनअन्तर्गतको नैतिक पतन देखिने अभियोगमा सजाय पाएकोलाई प्रहरी ऐनअन्तर्गत कैद सजाय पाएको भनी मान्न नमिल्ने ।
- कैदको सजाय पाएको अवस्थालाई आधार लिई नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय भएकोमा निर्णयमा आधार लिइएको तर उक्त कैद सजाय नै पुनरावेदन तहबाट उल्टी भई जरीवाना मात्र हुने ठहर भएको अवस्थामा नोकरीबाट बर्खास्त गर्नको लागि अवलम्बन गरिएको निर्णयाधार खण्डित हुने ।

- जरीवानाको मात्र सजाय भएको कुरालाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर गरेको मानी सुनुवाइको मौका समेत प्रदान नगरी सेवाबाट बर्खास्त गर्दा कानूनी त्रुटिपूर्ण हुने ।

#### ४४. चित्रदेव जोशी वि. न्याय परिषद सचिवालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५७)

- स्वच्छ कारवाहीको सिद्धान्त (Doctrine of Fair Trial) अन्तर्गत न्यायिक स्वच्छताका साथै प्रक्रियागत स्वच्छता (Procedural Fairness) पनि आवश्यक तत्व हुन्छ । अर्थात् कानूनबमोजिमको प्रक्रिया र कार्यविधि अवलम्बन गरेपछि मात्र प्रमाणको आधारमा कोही व्यक्ति दोषी हो, होइन भनी निर्णय गर्न सकिन्छ । विभागीय कारवाहीमा पनि यो सिद्धान्त लागू हुने हुँदा यसको बेवास्ता वा उपेक्षा गर्न नमिल्ने ।
- पदमुक्त गर्ने सजाय गर्दा कम्तीमा पनि जुन आरोपमा हटाएको हो, सो आरोपको सम्बन्धमा स्पष्टीकरण माग्नै पर्दछ । पदमुक्त गर्ने सजाय गर्नसक्ने न्याय परिषद्को अधिकारअन्तर्गत सम्बन्धित न्यायाधीशलाई सुनुवाइको मौका नै प्रदान नगरी, एउटा कसूरको विषयमा स्पष्टीकरण सोधी अर्कै कसूरमा पदमुक्त गर्न सक्ने अधिकारलाई सही मान्न नसकिने ।
- न्यायाधीशलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने अन्तिम सजाय गर्दा प्रचलित ऐन नियममा उल्लिखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनुपर्दछ । यसमा अलिकति पनि विचलनको गुञ्जायस छैन । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको कुनै रूपले र लेस मात्र पनि उल्लंघन गरी वा कानूनबमोजिमको प्रक्रिया पालना नगरी गरिएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा शून्य हुने ।
- सरकारी कर्मचारी वा अन्य सार्वजनिक पदाधिकारीको विभागीय कारवाही र सजायको हकमा सर्वमान्य रूपले स्थापित भइसकेको नजीर र कानूनी सिद्धान्त लागू हुने तर जनतालाई न्याय गर्ने जिम्मेवारी बोकेको न्यायाधीशको हकमा लागू नहुने भन्न नमिल्ने ।
- न्याय परिषद् जस्तो उच्च तहको संवैधानिक निकायले कुनै न्यायाधीशउपर कारवाही गर्दा मापदण्डको बेवास्ता गर्न र संवैधानिक प्रक्रियाको अवलम्बन नगरी आफूखुशी (Doctrine of Pleasure) को आधारमा कारवाही गर्न वा पदमुक्त गर्न नमिल्ने ।
- एउटा कसूर वा आरोपको विषयमा कारवाही, जाँचबुझ र स्पष्टीकरण माग गरी अर्को आधार र कसूरमा पदमुक्त गर्ने निर्णय निःसन्देह स्वच्छ सुनुवाइको सिद्धान्तप्रतिकूल, आत्मपरक एवं स्वेच्छाचारी निर्णय हुन जान्छ । यस्तो निर्णय न्यायपूर्ण नहुनुको अतिरिक्त न्यायाधीशहरूको मानसिकतामा नकारात्मक प्रभाव पार्ने र त्यसबाट सम्पूर्ण न्याय व्यवस्थामा घातक असर पर्ने कुरातर्फ न्यायपरिषद् सजग र संवेदनशील हुनुपर्ने ।

#### ४५. हेमराज जैसी वि. मध्यपश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक ४, नि.नं. ८९९८)

- प्रहरी सेवा मात्र होइन जुनसुकै सार्वजनिक संगठनमा अनुशासनको अति नै महत्व रहन्छ । अझ प्रहरी संगठन त जनताको जीउ धनको रक्षार्थ अहोरात्र खट्नुपर्ने संगठनमा जुनसुकै बेला पनि कर्तव्यमा तयार रहनुपर्ने र संगठनको नियम अनुशासनलाई कडाइका साथ पालना

गर्नुपर्दछ । यसमा उपल्लो अधिकारीको आज्ञा आदेशको कार्यान्वयनमा आदेश प्राप्त गर्ने निकाय वा पदाधिकारीले आफ्नो विवेकको प्रयोग गरी अन्यथा गर्न नसक्ने ।

- अनुशासन, मर्यादापालना एवं कर्तव्यनिष्ठताले अति नै महत्व राख्ने प्रहरी संगठनमा ऐन, कानून, तथा अनुशासनको तेजोवध गरी आफू कार्यरत् निकायका आफूभन्दा वरिष्ठ कार्यालय प्रमुख तथा अन्य प्रहरी अधिकृतहरूलाई बन्धक बनाउने तथा सशस्त्र विद्रोह कार्यमा संलग्न रहेको देखिन्छ । राष्ट्र र राष्ट्रवासीको सुरक्षार्थ अहोरात्र खटिनु पर्ने प्रहरी कर्मचारीबाट भएका यस प्रकृतिको कार्य अनुशासनहीन, गैरजिम्मेवारपूर्ण मात्र नभै ऐन नियमविपरीत भै कारवाहीयोग्य नै देखिन्छ । यस प्रकृतिका कार्यलाई नरम दृष्टिकोणले हेर्ने मिल्दैन र हेर्न नसकिने ।
- अनुशासनहीन, गैरकानूनी र उच्छृङ्खल कार्यलाई बढावा दिदै जाने हो भने अनुशासनहीनता मौलाउन गई कालान्तरमा यस्ता सुरक्षा निकायहरू निकम्मा हुन पुगी अन्त्यमा जनताको जीउ धन नै खतरामा पर्दछन् र दण्डहीनता चरम उत्कर्षमा पुगी समाजमा मत्स्य न्यायको स्थिति सिर्जना हुन पुग्ने ।
- ऐन, नियमको बर्खिलाप कार्य गरी अनुशासन तोडेको आरोपमा भएको कारवाही र सो कारवाही सदर भई गम्भीर त्रुटि रहे भएको नदेखिएको अवस्थामा त्यस्तो कारवाहीसम्बन्धी निर्णयसमेतका कामकारवाही बदर हुनुपर्दछ भन्ने दावीसँग सहमत हुन नसकिने ।

#### ४६. मुकेश बस्नेत वि. सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक ७, नि.नं. ९०३७)

- निवेदकलाई म्याद दिनुको अर्थ निजलाई भएको आदेशको जानकारी पाए वा पाएनन् सम्मको सरोकार हुन्छ । निजले कसै गरी पनि म्याद पाए भने पाउनु नै पर्याप्त हुन्छ र जुन प्रयोजनको लागि म्याद जारी भएको हो त्यो सम्पन्न भएको मान्नु पर्ने हुन्छ । एउटा सरकारी निकायको पत्र कानूनसम्मत रूपमा अर्को कार्यालयबाट तामेल हुन्छ भने सो तामेलीलाई कानून विपरीतको भन्न नमिल्ने ।
- गैर हाजिर रहेको निवेदकलाई बुझ्न खोज्दा पनि अटेर गरी बुझिने कार्यलाई परास्त गर्ने तवरबाट हिडेकालाई सफाइको मौका दिन सकिने अवस्था नै सिर्जित हुन नदिएको अवस्थामा सफाइको मौका नदिई कारण खोली पर्चा खडा गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत नै रहेको मान्नु पर्ने ।

#### ४७. रमाशंकर त्रिपाठी वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय रुपन्देही (ने.का.प. २०७५, अंक ११, नि.नं. १०१४५)

- गैरकानूनी कार्य गर्नेलाई कारवाही गर्दा पनि कानूनबमोजिम नै गर्नुपर्ने हुन्छ । गैरकानूनी कार्य गरेको भनी कुनै पनि राष्ट्रसेवकलाई बहालमा रहेको पदबाट अवकाश दिँदा वा हटाउँदा पनि पहिले निलम्बन गरी स्पष्टीकरण पेस गर्ने उचित मौका दिएर मात्र हटाउनु पर्ने । विलम्बको

सिद्धान्त कानूनी सिद्धान्त हो । प्राकृतिक कानूनको सही र प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गरिएको छ भने मात्र विलम्बको सिद्धान्तको मान्यताभित्र प्रवेश गर्न मिल्छ । यदि सुनुवाइको मौका नै नदिई सोको कानूनी प्रक्रिया नै पूरा नगरी कसैउपर निजका विरुद्ध कुनै निर्णय गरिएको छ भने औचित्यहीन विलम्बको आधारमा न्यायको मर्मभित्र प्रवेश नगर्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई नै उल्लङ्घन गरेको मानिन जान्छ । पर्याप्त र उचित रूपले सुनुवाइको मौका नै नपाएको अवस्थामा विलम्बको सिद्धान्त कुन विन्दुबाट प्रारम्भ हुन्छ भन्न सकिने अवस्था नै नरहने ।

- रिट क्षेत्रमा यति समयपछि नै विलम्ब सुरु हुने भनेर हदम्याद र म्याद जस्तो संवेदनशील बुँदाको विषयलाई अति कठोर भएर सीमाङ्कन गर्ने विषय पनि होइन । रिट निवेदन दिनै पर्ने म्याद र विलम्ब हुने समय दिन गन्तीको हिसाबले निर्धारण गर्न पनि सकिँदैन । तेस्रो पक्षको हक सिर्जना भई नसकेको अवस्थामा मुद्दाको तथ्यको पृष्ठभूमिबाट नै रिट क्षेत्रमा प्रवेश गरेको समय अति विलम्ब भए नभएबारे सूक्ष्म रूपले अति संवेदनशील भएर निर्धारण गर्नु पर्ने हुन्छ । जो कोहीलाई पनि नोकरीबाट अवकाश दिनुपूर्वको कारवाहीमा निजलाई आफ्नो भनाइ राख्ने सुनुवाइको पर्याप्त मौका र अवसर दिनु पर्ने भन्ने प्राकृतिक न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्तलाई युक्तियुक्त आधार र कारणसहितको विलम्बले निस्तेज गर्न सक्दैन । यसर्थ प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तान्तर्गतको सुनुवाइको मौकाको अवसरलाई अनिवार्य रूपमा अवलम्बन नगरी भएका काम कारवाहीमा विलम्बको सिद्धान्तलाई गौण रूपमा नै स्थान दिनु पर्ने ।

४८. राम थापा वि. नेपाल दुरसञ्चार कम्पनी लि. केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक १२ नि.नं. १०१५८)

- कानूनमा भएको कुनै अंशलाई बाहेक गरी आफूलाई अनुकूल हुने अंशको मात्र दाबी लिई अदालत प्रवेश गर्नु न्याय तथा विवेकको दृष्टिले उचित देखिँदैन । कुनै पनि कानूनको व्याख्या गर्दा समग्र दफा वा नम्बरको अध्ययन गरी गर्नुपर्छ । निश्चित उद्देश्यले बनेको कानूनको कुनै भागलाई अलग गरी व्याख्या गर्दा कानून व्याख्या प्रतिको अन्याय हुन पुग्दछ । यसरी व्याख्या गर्ने हो भने कानूनको मर्म र उद्देश्यसमेत पूरा हुन नसक्ने ।
- स्पष्टीकरणको आशय दफाको क्षेत्रलाई विस्तृत वा सङ्कुचित पार्नु होइन । यसको उद्देश्य दफाको संदिग्धता वा प्राविधिक अभिव्यक्तिलाई स्पष्ट र बोधगम्य बनाउनु हो । कुनै पनि सरकारी वा गैरसरकारी सेवामा प्रवेश गरेको व्यक्ति कानूनी व्यवस्था र प्रक्रियाबमोजिम अलग हुनु प्राकृतिक नियम जस्तै हुने ।

४९. पूर्व महिला सशस्त्र प्र.ज. सुनिता नेपाली वि. सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय महेश्वरी बाहिनी सुर्खेत (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१६६)

- आधार र कारण उल्लेख नभई भएको निर्णयमा स्वेच्छाचारिता देखिन्छ भने त्यस्तो निर्णयमा निर्णयकर्ताको बदनियतसमेत हुन सक्ने हुँदा निर्णय गर्नेले कानूनबमोजिमको पर्याप्त कारण र आधार खुलाई मात्र निष्कर्षमा पुग्नु पर्ने ।
- स्वेच्छाचारिता एवं बदनियतपूर्ण निर्णयबाट संविधान प्रदत्त कसैको हक अधिकार हनन भएमा त्यसको उपचार यस अदालतको असाधारण क्षेत्राधिकारमार्फत प्रदान गर्न संविधानले यस अदालतलाई अख्तियार प्रदान गरेको देखिने ।
- चोरीको आरोपमा सजाय गर्ने उद्देश्यले सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८४ को खण्ड (ख)(१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त सामान्यतया अयोग्य नठहरिने गरी सशस्त्र प्रहरी बलको सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय स्वेच्छाचारी भई औचित्यपूर्ण नदेखिएकोले त्यसबाट संविधानप्रदत्त निवेदकको पेसा तथा रोजगारीसमेतको हकमा आघात पर्ने हुँदा सो निर्णय कायम रहन सक्ने नदेखिने ।

४९. भूपेन्द्र खड्का वि. नेपाली सेना जङ्गी अड्डा (ने.का.प. २०७६, अंक ८, नि.नं. १०३४२)

- सैनिक संगठनको कार्य प्रकृति र यसको संगठनात्मक संरचनाको कारणले गैरसैनिकका हकमा कसुर र अनुशासनको दायराभित्र नपर्ने कार्य पनि सैनिकका हकमा सैनिक कसुर र अनुशासनको विषय बन्न सक्दछ । सैनिक संगठनमा कार्यरत व्यक्तिहरू तथा समग्र सैनिक संगठनमाथि प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा नकारात्मक असर पर्ने क्रियाकलापहरूलाई नै सैनिक अनुशासनविपरीतका कार्यहरू मान्नुपर्ने ।
- एउटै संगठनमा कार्यरत दुवैविच असन्तुलित शक्ति सम्बन्ध (unbalanced power relation) देखिन्छ । यसमा पदीय शक्ति (positional power), आर्थिक र सामाजिक शक्ति (economic and social power) कसले प्रयोग गर्न सक्दछ भनी शक्ति सम्बन्धको आधारमा खराब आचरण र अनुशासनको विषय हो, होइन अदालतले संवेदनशील भएर विवेचना गर्नुपर्ने ।
- आफ्नो पदीय प्रभावमा पारी अफिसर स्तरको सैनिकले सैनिक सेवाभित्रको तल्लो तहको महिला सैनिकसँग यौन सम्बन्ध राख्नका निमित्त लिएको सहमतिलाई अनुचित प्रभावमा पारी लिएको सहमति भनी बुझ्नु पर्ने हुन्छ । अनुचित प्रभावमार्फत लिइएको सहमति प्रपञ्च (delusion) कै स्वरूप मान्नु पर्दछ । यस्तोमा स्वतन्त्र मनको प्रयोग गरी जानेर वा बुझेर दिइएको सहमति मान्न नसकिने । यस्तो सम्बन्धलाई यौन शोषणकै एउटा प्रकृतिको रूपमा हेरिनु पर्ने ।

## ६. राजनीतिक नियुक्ति

१. डा. सोमप्रसाद पुडासैनी वि. डा. विश्वमभर प्याकुरेल (ने.का.प. २०५२, अंक ४, नि.नं. ५०७८)....
२. टिकाप्रसाद पोखरेल वि. मन्त्रिपरिषदको सचिवालय (ने.का.प. २०५३, अंक १२, नि.नं. ६२९५).....
३. रुक्म शम्शेर राणा वि. श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५४, अंक १, नि.नं. ६३०४).....
४. लाक्पा लामा वि. स्थानिय विकास मन्त्रालय (ने.का.प. २०५९, अंक १, नि.नं. ७०५२).....
५. हरिचन्द्र शाह वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०५९, अंक ११, नि.नं. ७१४८).....
६. रघुनाथ दुलाल वि. साभा पसल सेवा रत्नपार्क (ने.का.प. २०६२, अंक १, नि.नं. ७४८७).....
७. इमानसिं लामा वि. नेपाल सरकार, स्थानिय विकास मन्त्रालय, श्रीमहल ललितपुर (ने.का.प. २०६८, अंक ५, नि.नं. ८६१५).....
८. रामेश्वर यादव वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ९, नि.नं. ८८८९).....
९. केशव स्थापित वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक ५, नि.नं. ९०१३).....
१०. राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक १०, नि.नं. ९२५५).....
११. विनितकुमार भा वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक १०, नि.नं. ९४७८).....
१२. प्रवेशराम भण्डारी वि. संसदीय व्यवस्था तथा संस्कृति मन्त्रालय (ने.का.प. २०७३, अंक ५, नि.नं. ९५९३).....
१३. अशोकरत्न बज्राचार्य वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७४, अंक १, नि.नं. ९७४३).....
१४. प्रेमराज भट्ट वि. माननीय अर्थ मन्त्री, अर्थ मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१९१).....
१५. नेपाल सरकार वि. अनिल कुमार आचार्य (ने.का.प. २०७६, अंक ३, नि.नं. १०२१८).....

## अन्तरिम आदेशहरू

१६. सुरेशप्रसाद यादव वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय.....

१७. मिठाराम सिलवाल वि. डिल्ली प्रकाश भट्ट .....

१८. राजकुमार राना वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय.....

१९. तिलमणि बराल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय .....

१. डा. सोमप्रसाद पुडासैनी वि. डा. विश्वमभर प्याकुरेल (ने.का.प. २०५२, अंक ४, नि.नं. ५०७८)

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) मा संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रचलनको लागि वा अर्को उपचारको व्यवस्था नभएको वा अर्को उपचारको व्यवस्था भए पनि सो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानूनी हकको प्रचलनको लागि यस अदालतमा रिट निवेदन दिन सक्ने भन्ने व्यवस्था भएबाट नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को परिप्रेक्षमा संवैधानिक वा कानूनी हकलाई नै रिट क्षेत्रमा प्रवेश गर्न पाउने पूर्वशर्तको रूपमा अंगिकार गरेको देखिन आयो । संविधानको धारा १३२(२) ले कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० नेपाल कानूनको व्याख्या लागू भए सरह संविधानको व्याख्यामा पनि लागू हुने व्यवस्था गरेको देखिँदा संविधानको धारा ८८(२) मा प्रयोग भएको कानूनी हकको समबन्धमा अर्थ गर्दा कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० ले गरेको नेपाल कानूनको परिभाषाको परिप्रेक्षमा विचार गर्नुपर्ने ।
- विवादित नियमावलीको श्रोत परिवार नियोजन संघको विधान, २०३४ को धारा १२ को देहाय ( त) देखिन आउँछ । परिवार नियोजन संघको विधान स्वयं नै विधायिकाद्वारा निर्मित ऐन वा त्यस्तो ऐनले प्रत्यायोजन गरेको अधिकार प्रयोग गरी बनेको नभई सामाजिक सेवा राष्ट्रिय समन्वय परिषद् ऐन, २०३४ बमोजिम नेपाल परिवार नियोजन संघले बनाई परिषद्बाट स्वीकृत सम्म लिएको देखिन आउँछ । साथै विधानको धारा १(ग) मा 'यो संघ स्वयंसेवी स्वशासित संस्था हुनेछ' भनी उल्लेख गरेको देखिएकोले विवादित नियमावलीलाई स्वशासित संस्थाले आफ्नो अधिकार प्रयोग गरी बनाएको नियम भन्नु पर्ने हुन आएकोले नेपाल परिवार नियोजन संघको नियमावलीलाई कानूनको संज्ञा दिन मिल्ने नदेखिँदा प्रस्तुत नियमावलीको विषयलाई लिएर संविधानको धारा ८८(२) अन्तर्गत यस अदालतमा रिट निवेदन दिन पाउने हुन्छ भन्न मिल्ने नदेखिने ।
- नेपाल परिवार नियोजन संघको नियमावलीलाई प्रत्यर्थी संघ र त्यसमा काम गर्ने कर्मचारीहरुको बीचको सम्झौताको शर्त सरहको हैसियत राख्ने लिखतको रूपमा लिनु पर्ने हुन आउँछ । यस्तो सम्झौताबाट उत्पन्न हुने हकलाई नियमन गर्ने नियमावलीबाट करारीय हक सरह हुने हुँदा यस्तो हक हनन भएमा नियमित सामान्य उपचार अवलम्बन गर्न सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा कानून बमोजिम उजुर गर्न जानुपर्ने ।
- पहिले एउटा मुद्दामा कुनै कानूनको व्याख्या सम्बन्धी प्रश्न उठी सो कानूनको विवेचनयुक्त व्याख्या भै सिद्धान्त कायम भएको र पछि अर्को मुद्दामा पनि त्यस्तै कानूनी प्रश्नको व्याख्या सम्बन्धी प्रश्न उठेकोमा सो पछिल्लो मुद्दा निर्णय हुँदा पहिलेको मुद्दामा कायम भएको सिद्धान्तलाई अनुशरण नगरी त्यसको विपरित हुने गरी व्याख्या गरिएको अवस्थामा मात्र रुलिङ बाफिन गएको मान्नुपर्ने ।



- संयुक्त इजलासले रुलिङ बाभिएको भनी उल्लेख गरेका मुद्दाहरूमा उस्तै प्रश्न समावेश भई सोही प्रश्नमा व्याख्या भै भिन्दा भिन्दै सिद्धान्त कायम भएको नदेखिँदा रुलिङ बाभिएको भन्न मिल्ने नदेखिने ।
- संवैधानिक वा कानूनी हकको प्रचलनको लागि मात्र नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८ को उपधारा (२) अन्तर्गत रिट निवेदन दिन सकिने देखिन आउँछ । तर प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकले नेपाल परिवार नियोजन संघ कर्मचारी नियमावली, २०४२ अन्तर्गतको हक प्रचलनको लागि संविधानको धारा ८८(२) अन्तर्गत रिट निवेदन दिएको र माथि विवेचना गरिए अनुसार विवादित नियमावलीलाई प्रचलित नेपाल कानूनको संज्ञा दिन नमिल्ने भएबाट कानूनी हक अपहरण भएको भन्न मिल्ने नदेखिने ।

## २. टिकाप्रसाद पोखरेल वि. मन्त्रिपरिषदको सचिवालय (ने.का.प. २०५३, अंक १२, नि.नं. ६२९५)

- निवेदकलाई श्री ५ को सरकारले समाज कल्याण परिषद्को सदस्य सचिवमा ०५१।२।२६ को निर्णयानुसार मनोनित गरेको, ०५१।३।१ देखि निवेदकले सदस्य सचिवमा वहाली गरी आफ्नो पदीय दायित्व एवं जिम्मेवारी निर्वाह गरी आएको र श्री ५ को सरकारले निवेदकलाई परिषद्को सदस्य सचिव पदबाट अवकाश दिने निर्णय ०५१।९।२५ मा गर्दासम्म निवेदक परिषद्को सदस्य सचिवमा कार्यरत रहेको कुरामा विवाद देखिएन । समाज कल्याण ऐन, ०४९ को दफा ६ को उपदफा ३ ले मनोनित सदस्यहरूको पदावधि ४ वर्ष हुने छ भनी पदावधि निश्चित गरेको र परिषद्को सदस्य भन्नाले परिषद्को सदस्य सचिवलाई समेत जनाउने भन्ने कुरा ऐनको दफा २ को खण्ड (च) ले प्रष्ट्याएको देखियो । यस्तो कानून द्वारा पदावधि निर्धारित भएको पदबाट अवकाश दिने, हटाउने कार्य पनि कानून बमोजिम नै हुनु पर्ने ।
- कानूनी राज्यको अवधारण प्रति प्रतिवद्ध राज्यले कानूनको सर्वोपरितालाई स्वीकार गरी तदनुरूपको आचरण र व्यवहार गर्नु पर्ने हुन्छ । आचरण र व्यवहारबाट कानूनको मर्यादा गरेको अनुभूति दिन सक्नु पर्ने ।
- नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० कानूनका कुनै शब्द वा शब्द समुहको सही अर्थ निकाल्न व्याख्या गर्न आवश्यक देखिएमा सहारा लिने हो । कानूनमा रहेको प्रष्ट व्यवस्थाको प्रतिकुल हुने गरी अर्थ गर्न यसको सहारा लिइने होइन ।
- सस्पेण्ड वा वर्खास्त गर्न पाउँछ भन्ने उल्लेखित शब्दहरूले नै आरोप लगाई कारवाही हुने कुरालाई इंगित गर्दछ । यस्तो अवस्थामा कारवाही गरीने व्यक्तिलाई सफाईको मौका पनि दिनुपर्ने ।
- प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकको परिषद्को सदस्य सचिव पदको पदावधि बाँकी छँदै अवकाश दिएको कुरा छ । तसर्थ निवेदकलाई परिषद्को सदस्य सचिवमा नियुक्ति गर्ने श्री ५ को सरकारले निजलाई सस्पेण्ड र वर्खास्त गर्न सक्ने नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा १६ को व्यवस्थाको सहारा लिई अवकाश दिने अधिकार राख्दछ भन्नु कानून संगत मान्न नसकिने ।

- कानून प्रष्ट छ भने सो को विपरितराज्यको मनोमानी कार्यबाट नागरीकको मौलिक हकमा आघात पुऱ्याइने कार्य कानूनी राज्यको अवधारणाले विल्कुलै स्वीकार गर्न नसक्ने ।
- कुनै पनि पदमा कानून बमोजिम नियुक्त पदाधिकारीले कानून बमोजिम पदबाट हटनु पर्ने अवस्थामा बाहेक बहाल रही आफ्नो दायित्व र जिम्मेवारी वहन गर्दै कार्य गर्न पाउने हक राख्ने ।
- निवेदकलाई परिषद्को सदस्य सचिव पदबाट अवकाश दिई हटाउनु परेको कुनै कारण तथा अवस्था देखिदैन । सरकारमा सत्ता परिवर्तन भएकै कारण सदस्य सचिवको पदमा पनि परिवर्तन हुने नभै कानूनले नै पद, पदावधि र पदबाट हट्ने अवस्थाहरु प्रष्ट गरेको छ । वैचारिक आस्थाको आधारमा नियुक्त गरीने पदपनि होइन । समाज कल्याण ऐन, ०४९ मा भएको व्यवस्था अनुरुप बाहेक अन्य माथि उल्लेखित आधारहरुबाट कानून बमोजिम मनोनित तथा नियुक्त परिषद्को सदस्य सचिव पदबाट निवेदकलाई अवकाश दिने कार्यले निवेदकको समानता तथा स्वतन्त्रता जस्तो मौलिक हकमा आघात पुगेको देखिदा उक्त कार्य संविधान र कानून संगत भन्न नमिल्ने ।

### ३. रुक्म शम्शेर राणा वि. श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५४, अंक १, नि.नं. ६३०४)

- जुन कुरा कानूनले नै स्पष्ट गरेको छ, मनोनयन गर्ने निर्णय तथा नियुक्तिपत्रमा उल्लेख गरिनु पर्ने जरुरी नहुने ।
- सदस्य भन्नाले परिषद्को सदस्य सम्भन्नु पर्ने र सो शब्दले परिषद्को सदस्य सचिव समेतलाई जनाउने कुरा ऐनको दफा २ को खण्ड (ग) मा गरिएको परिभाषाले प्रष्ट्याएको छ । उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाबाट परिषद्को सदस्य पदमा निवेदक मनोनित भएको मितिबाट ४ वर्षसम्म निजको पदावधि रहेको भन्ने देखिन आउने ।
- खेलकुद विकास ऐन, २०४८ बमोजिम राष्ट्रिय खेलकुद परिषद्को सदस्यमा मनोनित सदस्यलाई ४ वर्षको पदावधि बाँकी छँदै सदस्य पदबाट हटाउने सम्बन्धमा कानूनमा कस्तो व्यवस्था छ भनी हेर्दा, उक्त ऐनको दफा ६ को उपदफा ४ मा कुनै सदस्यले आफ्नो कर्तव्य पालन गरेको छैन भन्ने लागेमा परिषद्को सिफारिसमा श्री ५ को सरकारले त्यस्तो सदस्यलाई जुनसुकै वखत हटाउन सक्ने र यस्तो कारवाही गर्दा सम्बन्धित सदस्यलाई सफाई दिने मौकाबाट वन्चित नगरिने भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ । प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकलाई यहि कानूनी व्यवस्थाको आधारमा कारवाही भै सदस्य पदबाट हटाइएको भन्ने कुरा देखिन आएको छैन र लिखित जवाफबाट पनि त्यस्तो जिकिर रहेको पाइएन । यसरी सदस्यलाई कारवाही गरी हटाउँदा पनि लगाइने आरोपमा सम्बन्धित सदस्यलाई सफाई दिने मौका प्रदान गरिनु पर्ने अनिवार्य हुन्छ । प्राकृतिक न्याय सिद्धान्त अन्तर्गतको यो व्यवस्थालाई कानूनले नै पालना गर्नु

पर्ने गरी स्पष्ट रूपमा वाध्यात्मक बनाएको छ । निवेदकलाई सदस्य पदबाट अवकाश भनी हटाइएको मान्ने अवस्थामा पनि कानून वमोजिम हटाइएको भन्नु सकिने अवस्था नदेखिने ।

- कानून वमोजिम नियुक्त कुनै पनि व्यक्ति कानून वमोजिम नै नियुक्त पदबाट हट्ने अवस्थामा बाहेक पदमा बहाल रही काम गर्न पाउने हक राख्दछ ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले कानूनी राज्यको अवधारणा प्रति प्रतिवद्धता देखाएको छ । नागरिकलाई प्राप्त हकमा कानूनकै आधारमा हस्तक्षेप गर्न मिल्ने हुन्छ । खेलकुद विकास ऐन, २०४८ को दफा ६ को उपदफा ४ को अवस्थामा बाहेक निवेदकलाई राष्ट्रिय खेलकुद परिषद्को सदस्य पदमा बहाल रही काम गर्न पाउने पदावधि बाँकी छँदै श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद् तथा शिक्षा संस्कृति तथा समाज कल्याण मन्त्रीलाई सदस्य पदबाट अवकाश दिई हटाउने अधिकार कानूनले प्रदान गरेको देखिदैन । कानूनको अख्तियार वेगर जहिले मन लाग्यो कानून वमोजिम नियुक्त परिषद्को सदस्यलाई पदावधि बाँकी छँदै अवकाश दिने कार्य स्वेच्छाचारी भन्नु परी त्यस्तो कार्यलाई कानूनी राज्यको अवधारणाले स्विकार गर्न सकिने अवस्था नहुने ।
- नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० मा भएको व्यवस्था कानूनी शब्द तथा शब्द समुहहरूको सहि अर्थ निकाल्न सहायक हुने हो । खेलकुद विकास ऐन, २०४८ जस्तो विशेष ऐनले हकको श्रृजना तथा व्यवस्था गरे जस्तो गरी हकको श्रृजना तथा व्यवस्था गरेको नहुने ।
- खेलकुद विकास ऐन, २०४८ ले निवेदकलाई सदस्य पदमा बहाल रही ४ वर्षसम्म काम गर्ने हक प्रदान गरेको छ र सो अवधि भित्र पनि कारवाही गरी हटाउन सकिने व्यवस्था गरेको छ भने सो बाहेक अन्य अवस्था वा कारणबाट सदस्यलाई पदावधि बाँकी छँदै सदस्य पदबाट अवकाश दिन वा हटाउन नपाउने विधायिकाको मनसाय रहेको भन्नु पर्ने ।
- कानूनको अर्कै अभिप्राय रहेको अवस्थामा नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ६ को अधिकार भनी प्रयोग गर्न मिल्ने अवस्था नहुने ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को परिप्रेक्ष्यमा नियुक्त गर्नेले विना कुनै कानूनी आधार अवकाश पनि दिन सक्तछ भनी अर्थ गर्दा पदमा नियुक्त व्यक्ति जहिले पनि असुरक्षित भइरहने र कार्यकारिणीको स्वेच्छाचारितालाई बढावा हुन जाने हुन्छ । जुन कुरा संविधानको अवधारणाको प्रतिकूल हुने । संविधान र कानूनको पालना गर्नु पर्ने कर्तव्य राज्य तथा व्यक्ति सबैको हो । संविधानको भावना र कानूनको व्यवस्था अनुकूल राज्यले आफ्नो कार्य शैली अपनाउनु पर्ने हुन्छ । संविधान तथा विशेष कानूनले स्पष्ट रूपमा प्रदान गरेको सुरक्षित हकमा नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐनको व्याख्याको आडमा हस्तक्षेप गर्न मिल्ने अवस्था नहुने ।

#### ४. लक्ष्मी लामा वि. स्थानिय विकास मन्त्रालय (ने.का.प. २०५९, अंक १, नि.नं. ७०५२)

- तजविजी अधिकार कानूनसम्मत, न्यायोचित र सद्बिवेकमा आधारित हुनु पर्ने ।

- कानूनले नै निश्चित पदावधि तोकिएको पदमा नियुक्त वा मनोनयन भएका व्यक्तिलाई सो पदावधि पुरा नहुँदै हटाउन ठोस र निश्चित आधार देखाउन सक्नु पर्ने । तजविजी अधिकार हलुका किसिमले प्रयोग गर्न नपाइने ।
- विवाद निरोपणको सन्दर्भमा निश्चित गति प्राप्त गरिसकेको अवस्थामा प्रतिपादित सिद्धान्तहरूको पालना गर्नु सबैको संवैधानिक कर्तव्य र दायित्व हुने ।

#### ५. हरिचन्द्र शाह वि. लोक सेवा आयोग (ने.का.प. २०५९, अंक ११, नि.नं. ७१४८)

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम २५(२) बमोजिम निर्धारित प्रक्रिया र शर्तको पालना नगरी नियुक्ति गरेको अवस्थामा त्यसरी नियुक्त भएका कर्मचारीलाई हटाउन सकिने व्यवस्था गरेको देखिएपनि सो नियमावलीमा प्रयुक्त ..... “त्यसरी नियुक्त भएको कर्मचारीको परीक्षणकाल भित्र लेखि आएमा निजलाई अवधिभित्र हटाउनुपर्ने छ” भनी नियुक्ति अनियमित ठहर भएको खण्डमा परीक्षणकाल भित्र मात्र हटाउन सकिने अन्यथा नियुक्ति सदर हुन जाने अवस्था देखिन आउने ।
- प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी पदपूर्ति गरिएको प्रक्रिया अनियमित भएको अवस्था देखिन आएमा त्यस्तो पदमा नियुक्त व्यक्तिलाई परीक्षणकाल भित्र नै हटाउनु पर्ने वाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहे भएकोमा निवेदकलाई परीक्षणकाल पूरा भए पछि सेवावाट अवकास दिएको देखिँदा सो अवकास दिने गरी दिएको विपक्षी आयुर्वेद स्वास्थ्य केन्द्रको मिति २०५६।११।२४ को पत्र र तत् सम्बन्धी भए गरेको निर्णय र काम कार्यवाही कानून अनुरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा वदर हुने ।

#### ६. रघुनाथ दुलाल वि. साभा पसल सेवा रत्नपार्क (ने.का.प. २०६२, अंक १, नि.नं. ७४८७)

- साभा पसल सेवाको विनियम २०३१ तत्कालीन सहकारी संस्था ऐन, २०१६ को दफा २९ ले प्रत्योजन गरेको अधिकार अन्तर्गत साभा पसल सेवाले बनाई सहकारी विभागबाट स्वीकृत भएर लागू भएको प्रत्यायोजित विधायन (Delegated Legislation) देखिन आउने ।
- ऐनद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत निर्माण भएको नियम वा विनियमले कानूनको स्थान प्राप्त गर्न सक्ने ।
- प्रत्यायोजित अधिकार पुनः प्रत्योजन हुन नसक्ने सिद्धान्त (Delegata Potestas non potest delegare) अनुसार विधायिकाद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनेको विनियमले पुनः संचालक समितिलाई नियम बनाउने अधिकार पुनः प्रत्यायोजन गर्न मिल्ने अवस्था नदेखिने ।
- प्रत्यायोजित विधायन मार्फत विधायिकी अधिकार पुनः प्रत्योजन हुन नसक्ने सिद्धान्त अनुसार साभा पसल सेवाको विनियम १२(ख) बमोजिम संचालक समितिले बनाएको कर्मचारी सेवा नियमावलीले नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) को परिप्रेक्ष्यमा कानूनी हकको हैसियत राख्न सक्ने अवस्था देखिन नआउने ।

७. इमानसिं लामा वि. नेपाल सरकार, स्थानिय विकास मन्त्रालय, श्रीमहल ललितपुर (ने.का.प. २०६८, अंक ५, नि.नं. ८६१५)

- मनोनयन हुँदाका बखत निदेशिकाबमोजिम चार वर्षको पदावधि किटान नभई बढीमा चार वर्षको लागि भनी शर्तयुक्त पदावधिलाई मनोनयन पाउँदाका बखत स्वीकार गरेकोमा अहिले आएर विवाद गर्नुको कुनै औचित्यता नरहने ।
- मन्त्रीबाट मनोनयन हुने पद स्थायी प्रकृतिको पद नभई अस्थायी प्रकृतिको राजनीतिक पद हुने ।

८. रामेश्वर यादव वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ९, नि.नं. ८८८९)

- एकपटक कानूनसंगत ढंगबाट प्रतिस्पर्धाद्वारा पदपूर्ति गर्न शुरु भएको नियुक्ति प्रक्रिया पूर्ण नभएसम्म पछि बनेको कानून वा आदेशबाट सो सम्पन्न भइसकेको प्रक्रिया र कामकारवाहीलाई कुनै विधिसम्मत आधार र कारणबिना अन्त्य वा निष्क्रिय हुन नसक्ने । सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड (गठन र कार्यसञ्चालन) आदेश, २०६८ विधायिकी कानून वा अन्य कुनै कानूनद्वारा गठन भएको बोर्ड नभई सरकारको प्रशासकीय आदेश (Executive Order) द्वारा गठन भएको बोर्ड भएकोले कानूनसरह शक्ति (Sanction) भएको बोर्ड रहेको मान्न नमिल्ने ।
- प्रतिस्पर्धाबाट कार्यकारी निर्देशक नियुक्ति गर्ने गरी प्रकाशन भएको सूचनाअनुसार प्रारम्भ भएको प्रक्रिया तथा सो बमोजिम अन्तर्वार्ता समेत सम्पन्न भई सकिई उम्मेदवारको अन्तिम मूल्याङ्कन समेत भइसकेपश्चात कानूनको अधिकार प्रयोग गरी खारेज वा बदर गर्न बाहेक प्रशासकीय आदेशबाट नै बिना आधार र कारण सो सम्पन्न भैसकेको कामकारवाहीलाई त्यसै बदर वा खारेज गर्न नमिल्ने ।

९. केशव स्थापित वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक ५, नि.नं. ९०१३)

- विभिन्न निकायमार्फत् सरकारले आफ्नो जिम्मेवारी तथा उत्तरदायित्व पूरा गर्नु र त्यसका लागि विधायिकाबाट अनुमोदन गराई कानून निर्माण गर्नु कार्यपालिकीय कर्तव्य हो । त्यसैले प्रत्येक निकायका आ-आफ्ना कानूनी स्वरूप हुन्छन् र तिनमा नियुक्ति र अवकाशसमेतका विषयमा आफ्नै खालका विधिविधान हुनुलाई कानूनी रूपमा अन्यथा मान्न नहुने ।
- एउटा निकायका सन्दर्भमा भएको व्यवस्था अर्को निकायका हकमा अप्रासङ्गिक हुन्छ । तसर्थ, सो निकायका सन्दर्भमा उठाइएका प्रश्न सो निकायको मातृकानूनको परिप्रेक्ष्यमा नै परख गरिनुपर्ने ।

- अन्तरिम आदेश जारी गर्ने वा नगर्ने भन्ने सन्दर्भमा भएको आदेश नजीर नहुने भएतापनि पाँच सदस्यीय पूर्ण इजलासले गरेको व्याख्यालाई यस इजलासले अवश्य पनि मनन गर्नुपर्ने ।
- कुनै पनि सार्वजनिक अधिकारीलाई दिइएको नियुक्ति र तोकिएको पदावधि अकण्टक नहुने । कुनै पनि सार्वजनिक पदाधिकारीलाई सेवा गर्न पाउने हकका सन्दर्भमा निश्चित कानूनी सुरक्षण प्रदान गरिएको हुन्छ । त्यसै गरी सेवाको अन्त्यका लागि पनि केही कानूनी प्रबन्ध गरिएको हुने ।
- कुनै पनि सार्वजनिक पदाधिकारीलाई सेवा गर्न पाउने हकका सन्दर्भमा निश्चित कानूनी सुरक्षण प्रदान गरिएको हुन्छ । त्यसै गरी सेवाको अन्त्यका लागि पनि केही कानूनी प्रबन्ध गरिएको हुने ।
- अवकाश दिने सकिने भन्ने मान्यता कानूनसम्मत हुन सक्दैन । तर, अवकाशको निर्णय कानूनसम्मत भने हुने पर्दछ । यसका लागि सो निर्णय अख्तियारी प्राप्त निकाय वा पदाधिकारीबाट हुनु पहिलो आवश्यकता हो भने दोस्रो आवश्यकता कानूनद्वारा निर्धारित अवकाश दिँदा अवलम्बन गर्नुपर्ने कार्यविधिको परिपालन हुनुपर्ने ।
- छानबीन समितिले निवेदकलाई पदबाट हटाउन सिफारिश गरेको कुरा निर्विवाद छ । छानबीन समिति कानूनद्वारा सिर्जित निकाय हो । सिफारिश गर्नुपर्ने आफ्नो दायित्व पूरा गरेपछि यो समिति स्वतः विघटन हुन्छ । तर, यसको दायित्व यसलाई गठन गर्ने निकायमा सर्दछ । यस्ता कानूनअन्तर्गतका अस्थायी प्रकृतिका समितिको दायित्व वा जवाफदेहिता गठन गर्ने निकायले बहन गर्नुपर्ने ।
- कानूनको व्याख्या गर्दा सहज र स्वाभाविक अर्थलाई ग्रहण गर्नुपर्ने हुन्छ । आफू अध्यक्ष रहेको समितिले आफ्नै अध्यक्षको कार्यक्षमताको प्रश्न उठाई छानबीन समिति गठन गरिनुपर्ने विधिकर्ताको मनसाय हुन नसक्ने ।
- काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरण ऐन, २०४५ को दफा १३ अन्तर्गतको मूलसमितिले निवेदक सञ्चालक समितिको अध्यक्षका विषयमा नियम २४ को प्रयोजनका लागि छानबीन समितिको गठन गरिएको कार्यलाई गैरकानूनी भन्ने अर्थ गर्न नसकिने ।
- कुनै ऐनको दफा वा नियमको उल्लेखन भएमा त्यसमा लेखिएको व्यहोरा स्वतः अन्तरभूत हुने ।
- प्रतिवादको मौका दिँदा स्पष्टीकरण वा जवाफ वा प्रतिवेदन वा भनाई राख्न वा स्पष्ट गर्न लगायतका जुनकुनै पनि शब्द प्रयोग हुन सक्तछन् । स्पष्टीकरण शब्द प्रयोग नगरिनु नै प्रतिवादको मौका नदिएको ठहर्ने अवस्था नहुने ।
- निवेदकलाई नियम २४(१) को उल्लेखनका साथ प्रतिवेदन पेश गर्न भनिएको छ । नियम २४(१) को प्रयोग “विकास आयुक्तले आफ्नो पदअनुरूप जिम्मेवारी पूरा नगरेमा वा निजमा कार्यक्षमताको अभाव भएमा” मात्र प्रयोग हुन सक्ने हो । यही समितिसमक्ष निवेदकले पेश गर्नु भएको १७ पृष्ठ लामो प्रतिवेदनमा आफूमा कार्यक्षमताको अभाव नभएको र आफूले पदअनुरूपको जिम्मेवारी पूरा गरेको भन्ने कुरामा नै केन्द्रित छ । छानबीन समितिले निजलाई अवकाश दिने सिफारिश गर्नुपूर्व प्रतिवेदन अध्ययन गरेको स्थितिमा निजामती कर्मचारीसरह दुई पटक स्पष्टीकरण सोधिएन भन्ने तर्कको औचित्य नहुने ।

- प्रत्येक कानून आफैँमा पूर्ण हुन्छ । के कस्ता प्रावधान उक्त कानूनमा राख्ने भन्ने कुरा विधायनको क्षेत्र हो । विधायनअन्तर्गत विधायिका तथा सो निकायद्वारा प्रत्यायोजित अधिकारअन्तर्गत बनेको कानूनमा उल्लिखित व्यवस्था नै कुनै पनि कार्य विधिसम्म भयो वा भएन भन्ने हेरिने मापदण्ड हो ।

१०. राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक १०, नि.नं. ९२५५)

- व्यक्तिव्यक्तिहरूबीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति र उत्पति जस्ता कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगर्नु नै समानता हो । मौलिक अधिकारको सन्दर्भमा समानताको सिद्धान्त राज्यका काम कारवाहीहरू (State Action) सँग जोडिएको हुन्छ । सरकार तथा सरकारका कुनै पनि निकायका कार्यबाट समान व्यक्तिहरूबीच भेदभाव भएको अवस्थामा संविधानप्रदत्त नागरिकको यो अधिकारमा प्रतिकूल भई आघात पुग्दछ । कुनै पनि व्यक्ति वा समूह (Person or Group) हरूलाई कानूनको प्रयोग गर्दा वा व्यवहारमा समानता (Equality) अवलम्बन गर्नु नै समानताको सिद्धान्तको ध्येय भएकाले फरक स्थिति भएको अवस्थामा एउटै स्थितिमा पुऱ्याउनु वा परिणाममा समानता खोज्नु पनि समानताको अर्को पक्ष मानिन्छ । समानहरूका बीच समान व्यवहार गर्नु र असमानहरूका बीच तार्किक वर्गीकरण र फरक व्यवहार गर्नु नै समानताको सार हुने ।
- विधायिका राज्य व्यवस्थाको एक अङ्ग भएकाले राज्य सञ्चालनअन्तर्गत विभिन्न सार्वजनिक कानूनहरू निर्माण गर्ने एकमात्र अधिकार विधायिकामा नै निहित रहेको छ । विधायिकाद्वारा निर्मित कानून संविधानको सीमामा रही निर्माण गर्नुपर्ने ।
- दूरसञ्चार प्राधिकरणमा नियुक्त हुने सदस्य तथा अध्यक्षको कुन क्षेत्रको योग्यता हुनुपर्ने वा योग्यता तोक्ने विषय विधायिकाको अधिकारक्षेत्र हो । दूरसञ्चार प्राधिकरण प्राविधिक तथा संवेदनशील सेवाको क्षेत्र भएकाले अध्यक्ष तथा सदस्यहरू सेवाको प्रकृति र विशिष्टताको आधारमा योग्य, सक्षम र दक्ष हुनुपर्ने ।
- कानूनले तोकेको सर्त वा बन्देजबाट सबैलाई समानरूपमा लागू हुने गरी बनाइएको कानूनी व्यवस्थाले व्यक्ति विशेषलाई प्रभावित तुल्याएको आधारमा मात्र असमान व्यवहार भएको वा संविधानप्रदत्त मौलिक हकमा बन्देज वा कानूनी हकमा आघात पुगेको भन्ने अर्थ गर्न नमिल्ने ।
- सूचना बदर गर्न माग गर्ने र सूचना बदर नभएमा कानून नै बदरको माग गरी जुन उपायबाट हुन्छ त्यसैबाट आफूले दोहोरो लाभ लिई लाभान्वित हुन खोजेको देखिँदा दोहोरो लाभ कानूनबमोजिम ग्राह्य हुन नसक्ने ।

११. विनितकुमार भ्ना वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक १०, नि.नं. ९४७८)

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२५(८) मा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा सदस्य भइसकेको व्यक्ति अन्य सरकारी सेवामा नियुक्ति हुनको निमित्त ग्राह्य हुने छैन भन्ने व्यवस्था रहेको छ । उक्त धारामा उल्लिखित व्यवस्थाले लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा सदस्य भइसकेका व्यक्ति सरकारी सेवामा नियुक्तिका लागि ग्राह्य नहुने व्यवस्था रहेको भए पनि सो व्यवस्था लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्य पदमा बहाल रहि रहेका व्यक्तिका हकमा आकर्षित हुने व्यवस्था नभई सो पदबाट अवकाश प्राप्त गरि सकेका व्यक्तिका हकमा आकर्षित हुने व्यवस्था रहेको देखिन आएकोले सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड (गठन तथा कार्य सञ्चालन) आदेश, २०६९ को दफा ११ को व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२५(८) को प्रतिकूल रहेको मान्न नमिल्ने ।
- सार्वजनिक संस्थानका कार्यकारी प्रमुखको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवारहरूको छनौट गरि सिफारिस गर्ने कार्यविधिमा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन सक्ने व्यवस्था रहेको र लोक सेवा आयोगको उपस्थितिबिना उक्त कार्यले वैधता र पूर्णता प्राप्त गर्न सक्ने हुँदैन । सार्वजनिक संस्थानका प्रमुखको नियुक्तिसम्बन्धी विषय नेपाल सरकारको नीतिगत विषय भई सोही नीतिगत व्यवस्थाअनुसार उम्मेदवार छनौट प्रक्रियामा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व हुने गरि सो आयोगका पदाधिकारीलाई सार्वजनिक संस्थान प्रमुख नियुक्ति सिफारिस समितिको अध्यक्ष तथा सदस्य रहने गरि गरिएको व्यवस्था संविधानको धारा १२६(६) विपरीत मान्न नमिल्ने ।
- सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड (गठन तथा कार्य सञ्चालन) आदेश, २०६९ को दफा ११ बमोजिमको सिफारिस समिति स्वयम्ले सार्वजनिक संस्थानका प्रमुखको नियुक्ति गर्ने नभई नियुक्तिका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिससम्म गर्ने व्यवस्था रहेको र त्यस्तो पदमा नियुक्ति गर्ने अधिकार नेपाल सरकारमा नै निहित रहेको देखिन्छ । यसरी निवेदकले दावी गरेको नियुक्ति गर्ने निकायका सम्बन्धमा तत् तत् कानूनमा भएको व्यवस्था र गठन आदेश, २०६९ को व्यवस्थामा नियुक्ति गर्ने निकाय एउटै भई भिन्नता रहेको नदेखिँदा निवेदकको उक्त जिकिर संविधान एवम् कानूनसम्मत मान्न देखिन नआउने ।

१२. प्रवेशराम भण्डारी वि. संसदीय व्यवस्था तथा संस्कृति मन्त्रालय (ने.का.प. २०७३, अंक ५, नि.नं. ९५९३)

- निवेदकहरू मनोनयन हुँदाको अवस्थामा बढीमा ४ वर्षको अवधिको लागि मात्र नियुक्ति भएको देखिएकाले नियुक्ति गर्ने निकायले जुनसुकै समयमा निजहरूको सेवा लिन इन्कार गर्न सक्ने भन्ने नै देखिन्छ । बढीमा भनी वा अवधि नतोकी नियुक्ति वा मनोनयन गरेकोमा नियुक्ति कर्ताबाट चाहेको समयमा नियुक्त वा मनोनित पदाधिकारीलाई पदबाट अवकाश दिन सक्ने भन्ने नै देखिने ।



- निवेदकहरूले उक्त सदस्यको पदमा मनोनयन हुँदाका बखत ऐनले निर्धारण गरेको चार वर्षको पदावधि किटान नभई बढीमा चार वर्षको लागि भनी राखिएको सर्तयुक्त पदावधिलाई मनोनयन पाउँदाका बखत स्वीकार गरिसकेपछि अहिले आएर विवाद गर्नुलाई सान्दर्भिक मान्न नसकिने ।

**१३. अशोकरत्न बज्राचार्य वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७४, अंक १, नि.नं. ९७४३)**

- विकास समिति विघटन गर्ने अवस्थामा रहे नरहेको निर्णय गर्ने नेपाल सरकारको अन्तर्निहित कानूनी अधिकार हो । सरकारले समयसमयमा आवश्यकता र उपयुक्तता हेरी गठन आदेश गठन विघटन गर्ने हो । सरकारको अधिल्लो आदेशबाट गठन गरेको चाहिँ ठीक र पछिल्लो निर्णयबाट गठनआदेश कायम नराख्ने गरेको निर्णय चाहिँ बेठीक हो भनी निवेदकले भन्ने मिल्ने देखिँदैन । विकास समिति ऐनअनुसार गठन आदेश नेपाल सरकारबाट जारी हुने भएकाले गठन आदेश खारेज गर्ने अधिकारसमेत नेपाल सरकारमा रहन्छ । यसरी गठन आदेशको जारी गर्नुपर्ने र विघटन गर्नुपर्ने दुवैको औचित्य सरकारले नै हेर्ने हो । ट्रमा सेन्टर सरकार आफैँले सञ्चालन गर्ने कि चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठानअन्तर्गत सञ्चालन गर्ने भन्ने नितान्त कार्यकारीको स्वास्थ्यसम्बन्धी नीतिगत क्षेत्राधिकारको विषय रहेको देखिन्छ । सरकारद्वारा गरिएको नितिगत निर्णय स्वेच्छाचारी एवं संविधान र कानून प्रतिकूल भएमा अदालतबाट हस्तक्षेप गर्न सकिने भएपनि प्रस्तुत विषयमा मन्त्रिपरिषदलाई निर्णय गर्नबाट रोक्न पर्ने कानूनी एवं तथ्यगत आधार कारणको विद्यमानता नदेखिने ।
- कुनै व्यक्तिको हकहित विरुद्ध निर्णय गरिन्छ भने त्यसरी निर्णय गर्नुपर्ने कारण आधार यथासमयमा जानकारी गराई प्रतिरक्षाको मौका प्रदान गरिन्छ । विकास समिति ऐन, २०१३ को दफा ८ मा गठन आदेश खारेज गर्दा सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था रहेको देखिँदैन । साथै विकास समिति ऐनअन्तर्गत गठन आदेश जारी गर्ने वा खारेज गर्ने कार्यकारिणीको स्वतन्त्र अधिकार भएको हुँदा यसमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त आकर्षित हुने देखिँदैन । प्रस्तुत विषयमा निवेदकलाई चार वर्षको लागि नियुक्ति दिएको भन्ने आधारमा मात्रै समिति खारेज गर्दा सफाइको मौका दिनुपर्ने विषय पनि होइन । यसरी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तविपरीत निर्णय भएको भन्ने निवेदकको जिकिर स्वीकारयोग्य नदेखिने ।

**१४. प्रेमराज भट्ट वि माननीय अर्थ मन्त्री, अर्थ मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१९१)**

- राष्ट्रिय विमा संस्थान ऐन, २०२५ मा स्पष्ट रूपमा पदावधि नतोकिएको अवस्थामा जुन निकायले जुन तरिकाले जिम्मेवारी दिने अधिकार राख्दछ, सोही निकायले सोही तरिकाले जिम्मेवारीबाट हटाउन सक्ने हैसियत राख्ने ।
- अर्को व्यवस्था नभएसम्मका लागि भनी दिइएको तदर्थ प्रकृतिको जिम्मेवारीबाट हटाउन सुनुवाइको मौका दिई रहनु आवश्यक नहुने ।

१५. नेपाल सरकार वि. अनिल कुमार आचार्य (ने.का.प. २०७६, अंक ३, नि.नं. १०२१८)

- कर्मचारीले सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्ने वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार वा कुनै हैसियतले कार्य गरेमा सो विषय राष्ट्रसेवक कर्मचारीको व्यावसायिक आचरणको प्रतिकूल हुने हुँदा विभागीय कारवाहीको दायराभित्र हेरिने विषय हुने ।
- सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति नलिई काम गरेकै आधारमा सो कार्यबाट आर्जन गरेको सम्पत्तिलाई गैरकानूनी सम्पत्ति मान्नु न्यायोचित नहुने ।

अन्तरिम आदेशहरू

१६. रिट नं.०६८-WO-०५९९, उत्प्रेषणयुक्त परमादेश, सुरेशप्रसाद यादव वि.प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत

प्रचलित कानूनबमोजिम नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व, लगानी वा नियन्त्रण रहेको वा नेपाल सरकारले व्ययभार वहन गर्नुपर्ने वा नेपाल सरकारको दायित्व रहेको वा नेपाल सरकारअन्तर्गत सञ्चालन हुने वा नेपाल सरकारको समेत प्रतिनिधित्व हुने सार्वजनिक प्रकृतिका आयोग, परिषद्, बोर्ड, समिति, संस्थान, कोष, केन्द्र, निगम, प्राधिकरण र कम्पनीजस्ता सार्वजनिक निकायका अध्यक्ष, सभापति, महाप्रबन्धक, सञ्चालक, निर्देशक, प्रशासक, महासचिव, सदस्य सचिव, सचिव, कोषाध्यक्ष तथा सदस्य समेतका सार्वजनिक जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने पदाधिकारी दृष्ट सर्वोच्च अदालत बुलेटिन २०६८, चैत ( २ नियुक्त गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकार वा विभागीय मन्त्रीको निर्णयबाट तोकिएको पदावधिकी सम्बन्धमा निम्न अवस्था विद्यमान रहेको भनी प्रस्तुत रिट निवेदनको सुनुवाईको सन्दर्भमा संयुक्त इजलासबाट मिति २०६८।१०।४ मा भएको आदेशमा उल्लेख गरिएको पाइन्छ :

- (क) सम्बन्धित ऐनमा नै किटानी पदावधि रहेको,
- (ख) ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा पदावधि किटान रहेको,
- (ग) विकास समिति ऐनअन्तर्गत गठित समितिको गठन आदेशमा नै पदावधि किटान रहेको,
- (घ) नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनाद्वारा पदावधि किटान गरेको,
- (ङ) सरकारी लगानीका कम्पनीको प्रबन्धपत्र तथा नियमावलीद्वारा पदावधि किटान गरेको,
- (च) सरकारको निर्णयबाट पदावधि किटान गरेको,

(छ) सरकारको पत्रद्वारा पदावधि किटान गरेको,

(ज) कुनै कानूनी स्रोत नखुलाइएको कार्यविधि/ निर्देशिकाबाट पदावधि किटान गरेको,

(झ) नेपाल कानूनमा पदावधि किटान गरे पनि सो अवधिमध्ये केही अवधि वा “बढीमा” भनी नियुक्ति दिने गरेको, र

(ञ) सम्बन्धित सरकारी संस्था/कम्पनीको निर्णयबाट पदावधि किटान गरेको ।

सार्वजनिक निकायका सार्वजनिक पदहरूमा नेपाल सरकारका तर्फबाट भएका नियुक्ति वा मनोनयनहरूका सम्बन्धमा सम्बन्धित कानून वा नियुक्तिसम्बन्धी पत्रमा किटान गरिएको अवधिभन्दा पहिले नै सेवाबाट हटाइएको, अवकाश दिइएको वा बर्खास्त गरिएको सम्बन्धमा यस अदालतसमक्ष दायर हुने गरेका रिट निवेदनहरूका सम्बन्धमा यस अदालतबाट जारी हुने गरेका आदेशहरूको प्रकृति निम्नानुसार रहेको पाइयो भन्ने समेत संयुक्त इजलासको मिति २०६८।१०।४ को उक्त आदेशमा उल्लेख छ : निवेदक चन्द्रबहादुर शाही विपक्षी वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०३६६, निवेदक ममता भा विपक्षी राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्डसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-२५९, निवेदक योगेन्द्र महतो विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८- WO-०४५३, निवेदक भरतप्रसाद महतोसमेत विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०५४७, निवेदक हरिनारायण साह विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०५३४, निवेदक महेशबहादुर बस्नेत विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६७-WO-१२३३, निवेदक रमेशकुमार अर्याल विपक्षी उद्योग मन्त्रालय सिंहदरवारसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०३४१, निवेदक गौतममान श्रेष्ठ विपक्षी उद्योग मन्त्रालय सिंहदरवारसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०३४३, निवेदक रमेशकुमार श्रेष्ठ विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०४६०, निवेदक भैरबबहादुर बोहरा विपक्षी उद्योग मन्त्रालय सिंहदरवारसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०३७१, निवेदक देवनारायण राय यादवसमेत विपक्षी साभा प्रकाशन सहकारी संस्था लिमिटेड समेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०३९०, निवेदक दयानन्द गोइत विपक्षी साभा स्वास्थ्य सेवा सञ्चालक समितिसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०५०७, निवेदक मेदिनीप्रसाद न्यौपाने विपक्षी उद्योग मन्त्रालय सिंहदरवारसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०३६०, निवेदक प्रमिलाकुमारी यादव विपक्षी वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०४५४, निवेदक मङ्गिलाल थारु थनेत विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६६-WO-०१७० समेतका रिट निवेदनमा अन्तरिम आदेश जारी गर्ने आदेश भएका पाइन्छन् । निवेदक महेश दत्त विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६७-WO-११११, निवेदक चुमनबाबु केवट विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०४९८, निवेदक अजवलाल यादव विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०४७२ समेतका रिट निवेदनमा अन्तरिम आदेश जारी नगर्ने गरी यस अदालतबाट आदेश भएको

पाइन्छ । 27 सर्वोच्च अदालत बुलेटिन २०६८, चैत ( २ ०६८-WO-०५२४ को निवेदनमा “बढीमा” भन्ने शब्द प्रयोग गर्दै पदावधि तोकी नियुक्ति दिइएकोमा अन्तरिम आदेश जारी गर्न इन्कार गरिएको पाइन्छ । तर, यस्तै “बढीमा” उल्लेख भई नियुक्ति दिइएका निवेदक मभीलाल थारु थनेत भएको रिट नं.०६६-WO-०१७० मा र निवेदक लोकप्रसाद भुर्तेल भएको रिट नं. ०६६-WO-००६८ को रिट निवेदनमा भने अन्तिम सुनुवाई भई रिट नै जारी भएको अवस्था छ । साथै रिट निवेदक कृष्णप्रसाद लम्साल भएको २०४८ सालको रिट नं. २७३७ को निवेदनमा पनि स्वच्छ सुनुवाईको हकको प्रत्याभूति गर्दै रिट नै जारी भएको अवस्था छ । हरिप्रसाद शर्मा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट नं. ०६८-WO-०५२४ मा पूर्ण इजलासबाट नियुक्ति पाउने पदाधिकारीको पदावधिको हकमा “बढीमा” भन्ने शब्द अंकित रहेको कारण अन्तरिम आदेश जारी नहुने निर्णय गरी त्यस्तो अवस्थामा अन्तरिम आदेश जारी नगर्ने न्यायिक प्रचलन कायम हुनपर्ने आदेश जारी भयो । तर, सोपश्चात् पनि रिट नं. ०६८-WO-०५४७ मा “बढीमा” भन्ने शब्द गठन आदेशमा भई सोहीअनुरूप नियुक्ति भएको अवस्थामा अन्तरिम आदेश जारी गरिएको समेत पाइयो । प्रचलित कानूनहरू अध्ययन गरी हेर्दा विकास समिति ऐन २०१३, नगर विकास ऐन २०४५, नगर विकास कोष ऐन २०५३, नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग परिषद् ऐन २०५५, खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड ऐन २०६३, खानेपानी महसूल निर्धारण आयोग ऐन २०६३, गुठी संस्थान ऐन २०३३, लुम्बिनी विकास कोष ऐन २०४२, पशुपतिक्षेत्र विकास कोष ऐन २०४४, समाज कल्याण ऐन २०४९, वृहत्तर जनकपुरक्षेत्र विकास परिषद् ऐन २०५५, राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन २०६३, नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन २०६४, संस्थान ऐन २०२१, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् ऐन २०४५, उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन २०४६, खेलकूद विकास ऐन २०४८, नेपाल वायुसेवा निगम ऐन २०१९, नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण ऐन २०५३, नेपाल पर्यटन बोर्ड ऐन २०५३, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, नेपाल मेडिकल काउन्सिल ऐन २०२०, नेपाल स्वास्थ्य अनुसन्धान परिषद् ऐन २०४७, वी.पी.कोइराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल ऐन २०५३, शहीद गंगालाल राष्ट्रिय हृदय केन्द्र ऐन २०५७, नेपाल फार्मोसी परिषद् ऐन २०५७, चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन २०६३, पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान ऐन २०६४, नेपाल नर्सिङ्ग परिषद् ऐन २०५२, नेपाल स्वास्थ्य व्यवसायी परिषद् ऐन २०५३, राष्ट्रिय दुग्ध विकास बोर्ड ऐन २०४८, राष्ट्रिय चिया तथा कफी विकास बोर्ड ऐन २०४९, राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्ड ऐन २०४९, कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९, राष्ट्रिय वीमा संस्थान ऐन २०२५, नागरिक लगानी कोष ऐन २०४७, राष्ट्रिय समाचार समिति ऐन २०१९, गोरखापत्र संस्थान ऐन २०१९, सञ्चार संस्थान ऐन २०२८, प्रेस काउन्सिल ऐन २०४८, नेपाल विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन २०४८ र दूरसञ्चार ऐन, २०५३ जस्ता ऐनहरूअन्तर्गत गठन हुने सार्वजनिक प्रकृतिका आयोग, परिषद्, बोर्ड, समिति, संस्थान, प्राधिकरण र कम्पनीजस्ता निकायहरू राष्ट्रिय वा जनसरोकारको कुनै विकास कार्य वा सेवा सञ्चालन गर्नका लागि स्थापित निकायहरू हुन् । नेपाल सरकारद्वारा वा नेपाल सरकारका तर्फबाट तिनीहरूमा नियुक्त हुने पदाधिकारीहरू सार्वजनिक पदाधिकारी हुने हुँदा त्यस्ता निकायहरूको काम, कर्तव्य, लाभ, हानि, प्रभावकारिता, कार्यकुशलता तथा तिनीहरूले प्रदान गर्ने सेवाको गुणस्तरमा समस्त नागरिकहरूको सरोकार रहन्छ । यस्ता निकायहरू नागरिकले तिर्ने करबाट सञ्चालित हुन्छन् र

तिनीहरूले प्रदान गर्ने सेवा, सुविधा र प्रतिफलमा समस्त नागरिकहरूको अधिकार हुन्छ । तसर्थ, यस्ता निकायहरूमा हुने नियुक्तिमा सुशासनका मूल्य र मान्यताहरूको परिपालन हुन आवश्यक हुन्छ । सुशासनलाई नीतिका रूपमा मात्र आत्मसात् नगरी नेपालले कानूनी रूपमा नै ग्रहण गरेको छ । “मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी र जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापनजस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् २८ सर्वोच्च अदालत बुलेटिन २०६८, चैत - २ गरी सर्वसाधारणले पाउनुपर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढंगबाट पाउने व्यवस्था सिर्जना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवा प्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने” उद्देश्य प्रस्तावनामा समेटेर तिनको परिपालन गर्न गराउन सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ मिति २०६४।१०।२३ देखि लागू रहेको छ । सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को दफा ३ ले नेपाल सरकार, दफा ४ ले मन्त्रालय तथा विभागहरू, दफा ५ ले नेपाल सरकारले गठन गर्ने सचिवालय, आयोग, बोर्ड, केन्द्र, समिति वा अन्य यस्तै निकाय र दफा ३६ ले संवैधानिक निकाय, स्थानीय निकाय, नियमनकारी निकाय (रेगुलेटरी बडी) वा नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सार्वजनिक संस्थासमेतलाई ऐनको परिधिमा पारेको छ ।

उक्त ऐनको दफा ६ ले व्यवस्था गरेको प्रशासकीय कार्य सञ्चालनका आधारअन्तर्गत खासगरी देहायका व्यवस्थालाई विशेष महत्व दिइएको छ :-

- (ग) कानूनको शासन,
- (ङ) पारदर्शिता, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता, तथा इमान्दारिता,
- (च) आर्थिक अनुशासन, भ्रष्टाचारमुक्त, चुस्त र जनमुखी प्रशासन र
- (छ) प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता ।

त्यस्तै सोही ऐनको दफा १६ ले निर्णय गर्दा पारदर्शिता कायम गर्नुपर्ने कुरालाई र दफा १७ ले निर्णय गर्दा आधार र कारण खुलाउनु पर्ने कुरालाई अनिवार्य मानेको देखिन्छ । उपरोक्तबमोजिम कानूनद्वारा स्थापना वा गठन हुने सार्वजनिक निकायहरूमा सार्वजनिक जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने पदाधिकारीहरूको सरकारद्वारा नियुक्ति गर्ने निर्णय प्रशासनिक कार्य हो । यस्तो कार्य सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को परिधिमा पर्दछ । त्यस्ता निकायहरू जनजीविकासँग सम्बन्धित सार्वजनिक सेवाहरू प्रदान गर्न तथा देशको आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक र सांस्कृतिक आदि विविध पक्षहरूको विकासका लागि कानूनद्वारा स्थापना भएका हुँदा तिनीहरू राज्य संयन्त्र (State Instrumentalities) अन्तर्गत पर्दछन् । यस्ता संयन्त्रहरूको सार्वजनिक काम, कर्तव्य,

अधिकार र दायित्व रहने हुँदा तिनीहरूमा सरकारद्वारा पदाधिकारीहरूको नियुक्ति वा मनोनयन गर्दा पनि सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले तोकेका सम्पूर्ण पूर्वावस्था र प्रक्रियालाई विचार गरी गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ । यस परिप्रेक्ष्यमा सरकारी नियुक्तिद्वारा कसैलाई सार्वजनिक प्रकृतिका आयोग, परिषद्, समिति, संस्थान, कोष, बोर्ड, केन्द्र, निगम र कम्पनी आदिको अध्यक्ष, सभापति, महाप्रबन्धक, सञ्चालक, निर्देशक, प्रशासक, महासचिव, सचिव, सदस्यसचिव, कोषाध्यक्ष र सदस्य आदि पदहरूमा नियुक्त गर्दा र त्यस्तो पदबाट हटाउँदासमेत निर्णयकर्ताको निर्णयमा आधार र कारण खोली पारदर्शिता, वस्तुनिष्ठता र इमान्दारिता प्रष्टरूपमा झल्कनु पर्ने सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को भावना र मनसाय रहेको पाइन्छ । यस परिप्रेक्ष्यमा सार्वजनिक पदका लागि भएका नियुक्तिका सम्बन्धमा विचार गर्दा, अख्तियारप्राप्त अधिकारीद्वारा विधिसम्मत प्रक्रियाबाट भएको कुनै पनि निर्णयलाई विधिवत् चुनौती दिई सो बदर नभएसम्म त्यस निर्णयले कानूनी अधिकार र दायित्व सिर्जना गर्दछ । सार्वजनिक निकायमा सार्वजनिक पदाधिकारी नियुक्त गर्ने कानूनी अख्तियारीअन्तर्गत नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको कार्यसम्पादन नियमावलीद्वारा अख्तियारी प्राप्त भएअनुरूप भएका निर्णयलाई कानूनप्रतिकूल भएको कामकारवाही मान्न मिल्दैन । त्यस्ता निर्णयबाट नियुक्ति पाउनेले तलव भत्तासमेतका सुविधा प्राप्त गर्दछ र राष्ट्रसेवकका रूपमा निजको दायित्व सिर्जना हुन्छ । सरकारको सञ्चालक मन्त्रिपरिषद् तथा मन्त्रीहरू हेरफेर हुँदा यसको निरन्तरता टुट्दैन र कानूनबमोजिम अधिल्लो मन्त्रिपरिषद् वा मन्त्रीले गरेको निर्णयको जिम्मेवारी पछिल्लो मन्त्रिपरिषद् वा मन्त्रीले लिनुपर्दैन भन्न मिल्दैन । राज्य र सरकारको यही सम्बन्धको संवैधानिक तथा कानूनी प्रकृतिले नै शासन र सुशासनलाई निर्देशित गरिरहेको हुन्छ । दृढ सर्वोच्च अदालत बुलेटिन २०६८, चैत ( २ ) नियुक्ति पाउनेले तोकिएको अवधिसम्म प्रचलित कानूनअनुरूप काम गर्न पाउने र सोबापत तलव भत्ता सुविधा पाउने वैध अपेक्षा (Legitimate expectation) राख्नु स्वाभाविक नै हुन्छ । ऐन, नियम, सूचित आदेश तथा निर्णयसमेतबाट कुनै अवधि तोकिएको नियुक्तिपत्रमा तोकिएको अवधिसम्म काम गर्न पाउने वैध अपेक्षा राख्न पाउने हक भएको व्यक्तिका हकमा विना कानूनी प्रक्रिया नियुक्तिकर्ताको ईच्छानुकूलताको सिद्धान्त (Doctrine of pleasure) क्रियाशील हुन सक्तैन । सरकार वा सार्वजनिक पदाधिकारीका ईच्छा पनि कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्तअनुरूप नै परिचालित हुनुपर्दछ । निर्णय गरेपछि निर्णयकर्ता सरकार वा पदाधिकारी प्रतिज्ञात्मक विवन्धन (Promissory estoppel) मा बाँधिन्छ । नियुक्तिपत्रमा बढीमा भन्ने शब्दका साथ अवधि तोकिएबाट जुनसुकै बेला पनि हटाइन सक्ने मानी निजको पदउपरको हक परित्याग गरेको अर्थात् समर्पण (Waive) गरेको भन्ने अर्थ लाग्न सक्तैन । प्रचलित कानूनविरुद्ध कामकारवाही गरेमा, सम्बन्धित सार्वजनिक निकायका लागि कुनै योगदान दिन नसकेमा र निजलाई दिइएको जिम्मेवारी सुहाउँदो निजको योग्यता र अनुभव नभएमा नियुक्तिपत्रमा जे जस्तो भाषा लेखेर दिएको भए पनि नियुक्ति दिने अख्तियारवालाले अवकाश पनि दिन सक्ने नै हुन्छ । तर, अवकाश स्वेच्छाचारी र विना कारण भने हुनु हुँदैन । सिर्जित कानूनी हकको समाप्ति विधि र प्रक्रियाअनुसार नै हुनुपर्दछ । निर्णय गर्न सक्षम निकाय वा पदाधिकारीले निर्णय गरी पदावधि तोकिएको वा कानूनमा नै पदावधि उल्लेख भएकोमा सो समेत नतोकी जे जस्तो रूपमा नियुक्ति दिइएको होस्, सो विधिवत् छ र चुनौतीरहित छ

भने त्यसबाट नियुक्ति पाउनेको कानूनी हक सिर्जना हुन्छ । निश्चित समयावधिभित्र निश्चित कुराको छानवीन वा जाँचबुझ वा कार्यसम्पादन गर्न जाँचबुझ आयोग ऐन, २०२६ वा कार्यपालिकीय अधिकारअन्तर्गत गठन हुने आयोग वा समिति समेतमा गरिने नियुक्तिका हकमा भने त्यस्ता निकाय अस्थायी प्रकृतिका हुने भई तोकिएको काम समाप्त भएपछि स्वतः विघटन हुने भएबाट नियुक्ति पाउनेको हक स्थायी प्रकृतिका सार्वजनिक निकायको नियुक्तिबाट प्राप्त भए सरहको हक सिर्जना भएको मान्न सकिन्न । यसैगरी कम्पनी ऐन, २०६३ को दफा ९०(२)(१) अनुरूप नेपाल सरकारले आफ्नो प्रतिनिधिस्वरूप पठाउने सञ्चालकका हकमा पनि सो पदमा निजको हक सिर्जना भएको मान्न मिल्दैन । कारण नेपाल सरकारको शेयर लगानी भएका समेतका कारणबाट आफ्नो हितका लागि पठाइने सञ्चालकको कानूनी हैसियत केवल वारेस सरह मात्र हुन्छ । पब्लिक कम्पनीमा नेपाल सरकारले नियुक्त गर्ने सञ्चालक नियुक्तिकर्ताको ईच्छानुसारको अवधिसम्म आफ्नो पदमा बहाल रहने उक्त दफा ९०( २)(१) ले प्रष्ट गरेको छ । तर, मन्त्रिपरिषद् वा अख्तियारीप्राप्त मन्त्री समेतका निर्णयबाट सार्वजनिक निकायको स्थायी प्रकृतिका सार्वजनिक पदमा नियुक्ति पाई सो पदमा रहनेसमेतको कानूनी हक सिर्जना भएको व्यक्तिलाई के कति कारणले आफ्नो सेवाको अन्त्य गरिएको हो भन्ने जानकारी पाउने अधिकार रहन्छ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त यस्तो शाश्वत सिद्धान्त हो, जो कतै लेखिनु पर्दैन । प्राकृतिक न्याय सिद्धान्त लागू नहुने अवस्थाको कल्पना विधिकर्ताले गर्थ्यो भने त्यसलाई प्रष्ट शब्दमा सम्बन्धित कानूनमा नै लेखिनु पर्दछ । कसैलाई अवकाश समेतका माध्यमबाट निजको सेवाको अन्त्य गर्नुपूर्व निजलाई सो वारेका आरोपका कारण खोली प्रष्टीकरण सोधिनुपर्ने हुन्छ र निजले प्रस्तुत गरेको प्रष्टीकरणको वस्तुगत मूल्याङ्कन गरी सो चित्त बुझ्दो र उचित नपाइएमा आधार र कारण खोली सम्बन्धित व्यक्तिलाई अवकाश वा बर्खास्त समेतका माध्यमले सेवाको अन्त्य गरिएको निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ । अन्यथा त्यस्तो निर्णयलाई स्वेच्छाचारी मान्नुपर्ने हुन्छ । प्रस्तुत विवादलाई उपरोक्त सन्दर्भमा विचार गर्दा निवेदकलाई नेपाल रेल्वे कम्पनीको महाप्रबन्धक पदमा नेपाल सरकारको मिति २०६८।४।४ को निर्णयबाट बढीमा दुई वर्षका लागि भनी नियुक्ति दिइएकोमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तविपरीत विना कुनै आरोप तथा विना प्रतिवादको मौका स्वेच्छाचारी तबरबाट मिति २०६८।९।१२ मा अवकाश दिइएको देखिएबाट सो निर्णय कार्यान्वयन नगर्न र निवेदकलाई पूर्ववत् कामकाज गर्न दिन मिति २०६८।९।२७ मा यस अदालतको एक न्यायाधीशको इजलासबाट भएको अन्तरिम आदेशलाई निरन्तरता दिइएको छ ।

इति संवत् २०६८ साल चैत १७ गते रोज ६ शुभम् ।

**१७. ०७५-FN-००६२ (०७५-WO-०१४०) मुद्दा :-उत्प्रेषण, मिठाराम सिलवाल वि. डिल्लीप्रसाद भट्ट**

निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्टलाई नेपाल सरकारले मिति २०७३/०२/१३ को निर्णय अनुसार समाज कल्याण ऐन, २०४९ को दफा ५(२)(ढ) बमोजिम समाज कल्याण परिषदको सदस्य सचिव पदमा नियुक्त गरेको देखियो । समाज कल्याण परिषदको सदस्य सचिव डिल्लीप्रसाद भट्टबाट भएको भनिएको प्रशासनिक तथा आर्थिक अनियमितताको विषयमा आवश्यक छानवीन तथा जाँचबुझ गरी ३ (तीन)

महिना भित्र कार्य सम्पन्न गरी नेपाल सरकार समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्ने गरी नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषदको मिति २०७५/०४/१८ को निर्णय बमोजिम जाँचबुझ आयोग ऐन २०२६ को दफा ३(२) अनुसार पूर्व न्यायाधीश श्री मोहनरमण भट्टराईको अध्यक्षतामा ५ सदस्यीय जाँचबुझ आयोग गठन भएको समेत देखियो । यसरी गठित आयोगबाट गरिने जाँचबुझ निष्पक्ष, स्वतन्त्र र स्वच्छ रुपमा अधि बढाउनका लागि छानविन कार्य प्रारम्भ भई छानविन सम्पन्न भएको प्रतिवेदन पेश नभएसम्म निजलाई सदस्य सचिवको पदीय जिम्मेवारीबाट अलग गरी हाल महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालयबाट हाजिर गराउने गरी मन्त्रिपरिषदबाट भएको निर्णय अनुसार रिट निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्टलाई मन्त्रालयमा हाजिर गराउने गरी पत्राचार भएको पाइयो ।

नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषदको मिति २०७५/०४/१८ को निर्णय अनुसार गठित जाँचबुझ आयोगको गठन सम्बन्धमा रिट निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्टले कुनै कानूनी प्रश्न उठाएको देखिदैन । सो आयोग निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्ट समेतबाट भएको काम कारवाही सम्बन्धमा नै छानविन गर्ने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले जाँचबुझ आयोग ऐन, २०२६ मा रहेको प्रावधान बमोजिम गठन गरेको हुँदा जाँचबुझ कार्यलाई निष्पक्ष, स्वतन्त्र र स्वच्छ तथा प्रभावमुक्त रुपमा सम्पन्न गर्न रिट निवेदकलाई केही खास अवधिका लागि सम्बन्धित मन्त्रालयमा हाजिर गराउनुलाई अन्यथा भन्न मिल्ने देखिएन । वस्तुतः सरकारसँग सम्बद्ध सरकारी वा सार्वजनिक संस्थानहरूमा कुनै अनियमितता, बेथिति वा भ्रष्टाचारजन्य कार्य भएको छ, छैन भनी निगरानी गर्नु सरकारको कर्तव्य बन्दछ । यस प्रकारका विषयमा सरकारले विधिसम्मत तवरबाट छानविन गर्न पाउने नै हुन्छ । सुशासन कायम गर्ने, गराउने जिम्मेवारी सरकारमा रहेको हुँदा सुशासन कायम गर्ने प्रयोजनका लागि पनि नेपाल सरकारले नियुक्त गरेका पदाधिकारी वा कर्मचारीको सम्बन्धमा छानविन गराउन र छानविनका लागि मनासिव वा तर्कपूर्ण व्यवस्थापन मिलाउन सकिने नै हुन्छ । जाँचबुझ आयोगका लागि कार्य सम्पन्न गर्न तीन महिनाको अवधि तोकिएको र सो अवधिका लागि रिट निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्टलाई विपक्षी मन्त्रालयमा हाजिर गराउने सम्मको काम कारवाही भएको देखिएको छ । निजले पाउने पारिश्रमिक लगायतका पदीय सुविधा सहुलितको कुरामा कटौती गरिएको कुनै कुरा दुखिन आएको छैन । निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्टलाई मन्त्रालयमा हाजिर गराईएको सम्मको कारणबाट निजको कुनै हक अधिकारमा अनुचित असर पर्ने वा निजलाई अपुरणीय क्षति पुग्न सक्ने अवस्था पनि देखिन आएन । त्यसैले यस अदालतको एक न्यायाधीशको इजलाशबाट मिति २०७५/०४/२९ मा भएको अन्तरिम आदेशलाई निरन्तरता दिनु मनासिव देखिएन । उल्लिखित अन्तरिम आदेशलाई निरन्तरता दिनु नपर्ने गरी माननीय न्यायाधीश श्री हरिकृष्ण कार्कीले व्यक्त गर्नु भएको राय मनासिव देखियो । अतः यस अदालतको एक न्यायाधीशको इजलाशबाट मिति २०७५/०४/२९ मा जारी भएको अन्तरिम आदेश सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ५०(३) बमोजिम रद्द (खारेज) गरिएको छ । विपक्षीहरूको जानकारीका लागि यो आदेशको एकप्रति महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमा पठाई दिनु । अरु नियमानुसार गर्नु ।



इति संवत् २०७५ साल भदौ २८ गते रोज ५ शुभम्

१८. ०७५-WO-०७८७, मुद्दा:-उत्प्रेषण, राजकुमार लामा वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय

यसमा नेपाल सरकार, संस्कृति तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयबाट मिति २०७५/११/०२ मा यी निवेदकहरुलाई कारवाही गर्दा स्पष्टीकरण लिने लगायतका कानून बमोजिमका प्रक्रिया पुरा गरेको देखिएको, निवेदकहरुले उठाएका अन्य विषयहरु अन्तिम सुनुवाई हुँदाका बखत निरूपण हुने नै हुँदा हाल निवेदन माग बमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नु पर्ने अवस्था विद्यमान रहेको नदेखिदा अन्तरिम आदेश जारी रहनु परेन । कानून बमोजिम गर्नु ।

इति संवत् २०७५ चैत्र ३ गते रोज १ शुभम्.....

१९. ०७५-WO-०८२२, मुद्दा :- उत्प्रेषण, निलमणि बराल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय

यसमा निवेदकहरुले समाज कल्याण ऐन, २०४९ को दफा ५(१) बमोजिमको पदमा नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषदबाट मनोनित भै नियुक्ति प्राप्त गरेको देखियो । समाज कल्याण परिषदमा भएको अनियमितताका विषयमा छानविन गर्न गठित आयोगले प्रतिवेदन बुझाएपछि यी निवेदकहरु उपर स्पष्टीकरण लिई नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषदको मिति २०७५/११/३ को निर्णयबाट निवेदकहरुलाई पदमुक्त गरेको देखियो । छानविन आयोगको वैद्यताको प्रश्न यसअघि निवेदक डिल्लीप्रसाद भट्ट विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत भएको रिट नं. ०७५-WO-०१४० मा उठेकोमा यस अदालतको पूर्ण इजलाशबाट मिति २०७५/५/२८ मा आदेश हुँदा..... “सरकारले विधिसम्मत तवरबाट छानविन गर्न पाउने नै हुन्छ । सुशासन कायम गर्ने, गराउने जिम्मेवारी सरकारमा रहेको हुँदा सुशासन कायम गर्ने प्रयोजनका लागि पनि नेपाल सरकारले नियुक्त गरेका पदाधिकारी वा कर्मचारीको सम्बन्धमा छानविनका लागि मनासिव वा तर्कपूर्ण व्यवस्था मिलाउन सकिने नै हुन्छ”... भन्ने उल्लेख भएको देखियो । जाँचबुझ आयोग ऐन, २०२६ बमोजिम गठित आयोगले कानून बमोजिम सपथ ग्रहण गरी आफ्नो कार्य सम्पन्न गरी प्रतिवेदन बुझाएको र नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषदको मिति २०७५/११/३ को निर्णयबाट निवेदकहरुलाई पदमुक्त गर्नुको अतिरिक्त उक्त प्रतिवेदन अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा पठाइएको अवस्था समेत देखियो । कानून बमोजिम पदावधि तोकिएको पदमा नियुक्त व्यक्तिले सो अवधि भुक्तान नभएसम्म सबै अवस्थामा सो पदमा रहने भन्ने हुँदैन । निजको कार्य सन्तोषजनक नदेखिएमा आधार र कारण खुलाई आफ्ना कुरा भन्ने मौका दिई नियुक्ति गर्ने अख्तियारप्राप्त निकायले आवश्यक निर्णय गर्न सक्ने कुरालाई यस अदालतले निवेदक सुरेशप्रसाद यादव विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको

कार्यालय समेत भएको रिट नं. ०६८-६६-०५९९ को रिट निवेदनमा स्वीकार गरेको अवस्था समेत भएको र निवेदकहरुलाई स्पष्टीकरण सोधी पदमुक्त गरेको अवस्था देखिँदा निवेदनमा उठाएका अन्य कुरामा अन्तिम निर्णय हुँदा विचार हुने नै भएबाट हाल निवेदन माग बमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्न मिलेन । कानून बमोजिम गर्नु ।

इति संवत् २०७६ साल वैशाख ३१ गते रोज ३ शुभम् .....

### ७. उमेर गणना

१. निजामति किताबखाना वि. रामकृष्ण नापित (ने.का.प. २०४३, अंक ८, नि.नं. २८०८).....
२. सत्तल सिंह कठायत वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०४५, अंक १, नि.नं. ३३३८).....
३. विनाकुमारी श्रेष्ठ वि. रामेश्वर श्रेष्ठ (ने.का.प २०४९, अंक २, नि.नं. ३७३३).....
४. कृष्ण प्रसाद अधिकारी वि. श्री ५ को सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०५२, अंक ४, नि.नं. ५०९१).....
५. नरेन्द्रलाल कर्ण वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०५९, अंक ११, नि.नं. ७१५९).....
६. भवानी दत्त चटौत वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०६०, अंक १, नि.नं. ७१७४).....
७. ठाकुर राज पाण्डे वि. नेपाल विद्युत प्राधिकरण केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६४, अंक ६, नि.नं. ७८६१)..
८. पुण्यप्रसाद खरेल वि. विद्यालय शिक्षक किताबखाना छाउनीमार्ग काठमाडौं समेत (ने.का.प.२०६९ अंक ४ नि.नं. ८८१०).....

९. रामबहादुर सिंह वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७०, अंक ४, नि.नं. ९०००).....
१०. राजेशकुमार काफ्ले वि. न्याय परिषद सचिवालय (ने.का.प. २०७१, अंक ११, नि.नं. ९२८०).....
११. वसन्त रायमाभी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक ५, नि.नं. ९३९७).....
१२. लउद्धवप्रसाद पनेरु वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०७२, अंक १२, नि.नं. ९५१३).....
१३. शारदा देवी पौडेल वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७३, अंक ९, नि.नं. ९६८२).....
१४. बासुदेव थपलिया वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक ५, नि.नं. ७९६०).....
१५. इन्द्रदेव यादव वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०७५, अंक ७, नि.नं. १००४२).....
१६. मुकुन्दराज जोशी वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१८३).....
१७. सुरेन्द्रवीर सिंह बस्न्यात वि. सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश एवं न्याय परिषद अध्यक्ष, सर्वोच्च अदालत (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१८८).....

**१. निजामति किताबखाना वि. रामकृष्ण नापित (ने.का.प. २०४३, अंक ८, नि.नं. २८०८)**

- अनिवार्य अवकाश पाउने उमेरको हिसाब निजले नै भरेको सिटरोलमा उल्लिखित उमेरबाट कायम गर्नु पर्ने ।

**२. सत्तल सिंह कठायत वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०४५, अंक १, नि.नं. ३३३८)**

- सिटरोल भर्दा उमेर २४ वर्ष भन्ने उल्लेख गरेको र सोही सिटरोल फाराम अनुसार नै निजामती किताबखानाले निवेदकको उमेर यकीन गरी मिति २०४४।७।२६ देखि अनिवार्य अवकाश पाउने भनी सूचना दिएको त्रुटिपूर्ण मान्न नमिल्ने ।

**३. विनाकुमारी श्रेष्ठ वि. रामेश्वर श्रेष्ठ (ने.का.प २०४९, अंक २, नि.नं. ३७३३)**

- जग्गा मिच्नेको १८ नं. ले केवल जग्गा मुद्दाको जरियाबाट उठान भएको मुद्दामा मात्र बाली भराउन हदम्यादको व्यवस्था गरेको तर लिखत बदर मुद्दाबाट बाली भराउने सम्बन्धमा सो कानुनी व्यवस्था प्रयोग हुन गर्न न्यायसंगत नभएकोबाट वादी दावी कानुन अनुकूल मान्न नमिल्ने ।

- कानून अनुकूल नभए नरहेको वादी दावीको सम्बन्धमा कानूनले कुनै मद्दत गर्न नसक्ने ।

४. कृष्ण प्रसाद अधिकारी वि. श्री ५ को सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय निजामति किताबखाना ( ने.का.प. २०५२, अंक ४, नि.नं. ५०९९)

- निजामती किताबखानामा बाट निवेदकको निवेदन पर्दा मिति २०४९।१२।२ मा निवेदन अनुसार नै पछि हासिल गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको मिति १९९८।१०।१ लाई कायम गरी संशोधन भएको देखिन्छ । तर पनि निजामती कर्मचारीले नोकरीमा प्रवेश गर्दा भरेको सिटरोल फाराम निजामती किताबखाना रहने प्रमुख अभिलेख हो र त्यसमा शुरुमा लेखाएको जन्म मिति लगायतको व्यहोरा, साधारण तः फरक पर्ने अवस्था हुँदैन । नोकरीमा प्रवेश गर्दा जन्म मिति लेखाएको कुनै शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र पेश नगरेकोमा त सोही सिटरोल फाराममा लेखिएको व्यहोरा तथा जन्म मिति नै एक मात्र आधार हुने कुरामा कुनै सन्देह नरहने ।
- नोकरीमा प्रवेश गर्दा हासिल गरेको त्यस्तो कुनै शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र तत्काल पेश नभएको अवस्थामा पछि प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मिति नववृत्तभरण समेतको प्रयोजनको लागि आधार हुन सक्ने अवस्था देखिन नआउने ।
- निजामती किताबखानाबाट मिति २०४९।१२।२ मा निवेदककै निवेदन अनुसार जन्म मिति १९९८।१०।१ संशोधन गरिएको र सो संशोधन हुनु भन्दा अघि लागू भै रहेको मिति २०३८।२।१४ तथा मिति २०३८।४।२६ को प्रशासन व्यवस्था विभागको परिपत्र अनुरूप नहुँदा निजामती किताबखानाबाट निवेदकले नोकरीमा प्रवेश गर्दा आफ्नो सिटरोलमा लेखाएको जन्ममितिलाई नै कायम गरेको भएबाट निवेदकले निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको सुविधाबाट वंचित हुने भन्ने अवस्थै नदेखिने ।
- निवेदकले नोकरीमा प्रवेश गर्दा भरेको सिटरोलमा लेखाएको जन्ममितिलाई नै निजामती किताबखानाबाट मान्यता दिई आएकोमा कुनै विवाद छैन र निवेदकले नै दिएको निवेदन अनुसार पछि संशोधन गरिएको भए तापनि सो संशोधन हुनु भन्दा अघि देखि ऐन नियम सरह नै लागू भई रहेको निर्णय परिपत्रबाट सो संशोधित जन्ममिति स्वतः कायम रहन सक्ने अवस्था नै नहुँदा आफ्नो अधिल्लो निर्णयलाई आफैले अमान्य गरेको भन्न मिल्ने स्थिति देखिन नआएकोले निवेदकको माग अनुसार रिट जारी गर्न नमिल्ने ।

५. नरेन्द्रलाल कर्ण वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०५९, अंक ११, नि.नं. ७१५९)

- निवेदकको जन्ममितिको सम्बन्धमा मिति २०५७।१।१६ मा भएको निर्णय बदर गरी सिटरोलमा उल्लेख गरिएको निजको जन्ममिति कायम गर्दा निवेदकलाई त्यस सम्बन्धमा आफ्नो कुरा भन्न सुन्न पाउने मौका वा अवसर नदिई निजको सेवा अवधिमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी निवेदकले कानून बमोजिम सच्याई सकेको जन्ममिति बदर गर्ने गरेको निर्णय तथा काम कारवाही

प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तको रोह रीत अनुकूल भएको देखिन आएन भनी यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भैसकेको समेत देखिदा सो सिद्धान्त समेतको आधारमा निवेदनको सम्बन्धमा मिति २०५७/१२/१५ को च.नं. १४९८ को पत्र कानून नमिली उक्त पर्चा लगायत सोसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण काम कारवाही उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

**६. भवानी दत्त चटौत वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०६०, अंक १, नि.नं. ७१७४)**

- निवेदकको पहिलेको शैक्षिक योग्यतामा उल्लेख बहएको जन्म मिति लाई नै निज को वास्तविक जन्म मिति कायम हुने गरी निज को नागरिकता को प्रमाणपत्र उल्लेखित उमेर निरोगिताको प्रमाणपत्र र निज आफैले भरेको सिटरोल समेतले समर्थन गरिरहेको अवस्था मा निज ले उमेर को हद बाट सेवाबाट अवकाश पाउने मिति नजिक भैरहेको अवस्थामा पेश गरेको संशोधित जन्म मिति लाई मान्यता नदिने कार्य लाई अन्यथा भन्न नमिले ।
- निवेदकले मौका मा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र को आधार मा उमेर को गणना गरी ५८ वर्ष उमेर पुरा भएपछी उमेरको हद को कारणले दिएको अनिवार्य अवकाश लाई कानून विपरित भन्नु मिले नहुँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिले देखिदा रिट निवेदन खारेज हुने ।

**७. ठाकुर राज पाण्डे वि. नेपाल विद्युत प्राधिकरण केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६४, अंक ६, नि.नं. ७८६१)**

- प्रत्येक मानवको वास्तविक उमेर सही लेखाएमा जहाँ पनि जहिले पनि एउटै हुनु पर्ने । विभिन्न कागजमा विभिन्न उमेर हुन नसक्ने ।
- आ-आफ्नो पद अनुसार आ-आफू भन्दा माथिल्लो पदको पदाधिकारीलाई नीतिगत निर्णय गर्न सघाउ पुऱ्याउन आ-आफ्नो ज्ञान, अनुभव र शीपले महत्त्वपूर्ण विषयमा राय सुझाव उपलब्ध गराई र माथिल्लो पदाधिकारीबाट भएको निर्णयहरू इमान्दारी पूर्वक कार्यान्वयन गर्ने कर्तव्य र जिम्मेवारी बोकेको Bureaucracy बाट कुनै पनि Employer र कर्मचारीबाट ठूलो अपेक्षा राखिएको हुने । तर, संगठनका केही कर्मचारीले आफैले आफ्नो उमेरको विवादास्पद Document पेश गरी विवादास्पद विभिन्न Document को फाइदा उठाउने प्रवृत्तिले Bureaucracy को बहुसंख्यक इमान्दार, कर्मठ, सद्विवेक र सद्वृद्धी र अनुभवी कर्मचारीको छविलाई समेत नकारात्मक असर पार्ने हुँदा विपक्षी लगायत सबै संगठन र सबै Employer को आ-आफ्नो Personal Department वा Human Resources Department ले आफ्नो कर्मचारीहरूको एउटै व्यक्तिको विभिन्न उमेरको अभिलेख राख्ने नभई शुरु सेवा प्रवेश गर्दा नै स्पष्ट खुलाउन लगाई verify गरी सही (correct) उमेरको अभिलेख राख्नुपर्ने ।

- निवेदकलाई अवकास हुने पत्र दिनु भन्दा अगाडि र विनियममा अवकासको उमेरका हिसाब गर्ने विभिन्न कागजातहरू मध्ये जुन कागजबाट हिसाब गर्दा पहिला हुन्छ त्यही कागजका आधारमा अवकास हुने हिसाब गर्ने भन्ने विनियम ९३(क) को व्यवस्था विनियममा संशोधनले समावेश गर्नु भन्दा अगाडि नै निवेदकले जन्म मिति खुलेको दोश्रो नागरिकताको प्रमाण पत्र लिएको कारणले गर्दा निवेदकलाई अवकास दिने प्रयोजनको लागि जन्म मिति कायम गरी सो को आधारमा विनियमावलीको विनियम ८४, ९३(क)(ख) बमोजिम हिसाब गरी अवकाश दिने विपक्षीको निर्णय एवं सो को आधारमा भएका अन्य काम कारवाही उत्प्रेषणको आदेशबाट बदर हुने ।
- सिटरोल, नागरिकताको प्रमाण पत्र, शैक्षिक योग्यताको प्रमाण पत्रमा उल्लेख भएको विभिन्न विरोधाभासपूर्ण उमेरहरू मध्ये जुन कागजमा उल्लेख उमेरको हिसाबले गर्दा पहिला हुन्छ सोही आधारमा अवकास दिने भन्ने व्यवस्था समावेश गरिएको विनियमको विनियम ९३(क) र (ख) संशोधन भएपछि संशोधित विनियमको फाईदा उठाउन वा निवेदकलाई अवकाशको पत्र दिइसकेपछि अर्को नागरिकताको प्रमाणपत्र प्राप्त गरी विवाद उत्पन्न गराई विरोधाभास कागज खडा गरी आएको भए One who comes on equity he must come with clean hand भन्ने न्यायको मान्य सिद्धान्त अनुसार निवेदकलाई यस अदालतले विनियम ९३(क) को सहूलियत प्रदान गर्ने थिएन र प्राधिकरणको निर्णय बदर गरिरहन पर्ने थिएन । तर उपरोक्त कारणले गर्दा निवेदकको हकमा निवेदकले सेवा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शिक्षा विभागबाट प्राप्त शैक्षिक योग्यताको प्रमाण पत्रमा उल्लेखित जन्म मिति खुलेको कागजको आधारमा विनियम ८४ बमोजिम ५८ वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म निवेदक सेवामा बहाल रहन सक्ने देखिएकोले निजलाई पूर्ववत रूपमा सेवामा कामकाजमा लगाउनु भनी विपक्षीको नाममा परमादेश जारी हुने ।

**८. पुण्यप्रसाद खरेल वि. विद्यालय शिक्षक किताबखाना छाउनीमार्ग काठमाडौं समेत ( ने.का.प.२०६९ अंक ४ नि.नं. ८८१०)**

- पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्र, नागरिकताको प्रमाणपत्र वा वैयक्तिक विवरणअनुसार अभिलेखहरूमा फरक-फरक जन्ममिति उल्लेख भएको पाइएमा जुनबाट पहिला अवकाश पाउने हो, सोही जन्ममिति मान्नुपर्ने र सोही मितिबाट अवकाश मिति निर्धारण गर्नुपर्ने ।
- आधिकारिक निकायबाट अवकाश पत्र नदिई साविकबमोजिम नै नियमित रूपमा काम गरेको अवधिको तलव, भत्ता नपाउने भन्न नमिल्ने ।
- अविच्छिन्न रूपमा आफू कार्यरत् विद्यालयमा रुजु हाजीर भै अध्यापन गरी आएको अवधिको नियमानुसार पाउने तलव, भत्तालगायतको अन्य सुविधा समेत पाउने नै हुँदा काम गरेको अवधिको खाइपाई सकेको तलव, भत्ता एवं सञ्चयकोष कट्टी रकम निवेदकलाई प्राप्त हुने औषधि उपचारको रकमबाट कट्टा गरी असूल गर्ने कार्य कानूनसम्मत् र न्यायपूर्ण देखिन नआउने ।

९. रामबहादुर सिंह वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७०, अंक ४, नि.नं. ९०००)

- कानूनकै व्याख्याका क्रममा विधिकर्ताको मनसाय प्रतिकूल नहुने गरी नजीर बन्ने हुन् । कानूनले प्रष्ट तथा द्विविधारहित प्रवन्ध गरेको ठाउँमा व्याख्याको गुञ्जाइस रहँदैन । वृहत् न्यायको प्रयोजनका लागि कानूनसँग नबाभिने गरी तथा थप प्रष्टताका लागि गरिने व्याख्या नै न्यायाधीश निर्मित कानून अर्थात् नजीर हुने ।
- निजामती किताबखानाले समयमा नै अवकाश हुने मितिबारे सूचना नदिएबाट बढी अवधि सेवामा रहेकै कारणले मात्र अवकाश पाउने मितिको सम्बन्धमा ऐनले गरेको किटानी व्यवस्थालाई अन्यथा हुने गरी अवकाश मिति कायम गर्नु कानूनसम्मत नदेखिने ।
- अनिवार्य अवकाश पाउने मितिपश्चात् सरकारले कानूनन् सेवाबाट अवकाश पाइसकेको कर्मचारीलाई बढुवा गरे पनि उक्त बढुवा कायम हुन सक्तैन । नोकरीबाट कानूनतः अवकाश नै पाइसकेको व्यक्तिले बढुवा पाउन सक्ने स्थितिलाई वैधता प्रदान गर्ने कार्य कानूनसम्मत हुन नसक्ने ।
- केवल निजामती किताबखानाले आफ्नो कार्यालयमा भएका प्रमाणहरूको आधारमा उमेरको हिसाब गरी समयमा नै अनिवार्य अवकाशको जानकारी नगराएको कारणबाट मात्र अर्थात् कार्यालयको गल्तीबाट सेवामा बहाल रहि कामकाज गर्दागर्दैको अवस्थामा विशेष बढुवा हुन गएको देखिन्छ । अधिकारको सिर्जना कानूनबाट मात्र हुन्छ । कुनै कार्यालय वा पदाधिकारीको भूल, त्रुटि र लापरवाही जस्ता कार्य कसैको कानूनी अधिकार सिर्जनाको कारक बन्न नसक्ने ।
- बढुवा कानूनतः अवकाश पाउने मितिपश्चात् भएकोमा त्यस्तो बढुवालाई मान्यता दिई सोही पदको हिसाबले अवकाशपश्चात् पाउने निवृत्तिभरणको सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्छ भन्ने कुरालाई कानून र न्यायको रोहमा उचित भन्न नमिल्ने ।
- कानूनको अज्ञानता क्षम्य हुँदैनन् । तर, तथ्यहरूबाट उत्पन्न भ्रम क्षम्य हुन्छ । आफूले कुन मितिमा नागरिकता लिएको हो भन्ने तथ्य सम्बन्धित व्यक्तिलाई सदैव जानकारी नहुन सक्दछ । शैक्षिक योग्यतासम्बन्धी कुन प्रमाण पत्रमा कुन मिति लेखिएको छ, त्यो सबै थाहा हुनैपर्दछ भन्न सकिँदैन । तीन अलग-अलग मितिसम्बन्धी तथ्य व्यक्तिको सम्भनामा रहिरहन नसक्ने हुनाले यसलाई अस्वाभाविक मान्न नसकिने ।
- निजामती कर्मचारीले काम गरेको अवधिको तोकिए बमोजिमको पारिश्रमिक पाउनु उसको हक नै हो । कुनै छलकपट नगरी स्वाभाविक रूपमा आफ्नो कार्यालयमा कामकाज गरेको अवधिको पारिश्रमिक पाउँदैन भन्नु न्यायोचित नहुनुका साथै श्रमसम्बन्धी विधिशास्त्रीय मान्यताले समेत मिल्ने अवस्था देखिँदैन । तसर्थ, यस्तो अवस्थामा निजामती कर्मचारीका अवकाशसमेतका सम्पूर्ण अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानाले गरेको गल्तीको सजाय निवेदकले पाउनु पर्छ भन्नु न्यायसङ्गत नहुने ।

१०. राजेशकुमार काफ्ले वि. न्याय परिषद सचिवालय (ने.का.प. २०७१, अंक ११, नि.नं. ९२८०)

- न्याय परिषदले न्यायाधीश नियुक्ति हुनुपूर्व त्यस्तो व्यक्ति निजामती कर्मचारी रहेछ भने निजामती किताबखानाबाट विवरण (सिटरोल) मगाइ प्राप्त सोही विवरणको आधारमा आफ्नो विवरण अद्यावधिक गर्ने भएकाले पनि त्यसरी सच्चिइसकेको विवरणलाई मान्दिन साविककै विवरणलाई मान्दछु भनी भन्न नमिल्ने ।
- जुन कागजातमा भएको जन्ममितिबाट निज अवकाश हुन्छ सोही आधारमा उमेरको गणना गर्ने भन्ने व्यवस्था भएकोमा निवेदकको शैक्षिक योग्यता, नागरिकता र सिटरोल तीनवटै कागजातमा उल्लिखित उमेर सच्चिई एउटै कायम भैसकेको र निवेदक जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्ति हुनुपूर्व कायम भएको त्यस्तो पछिल्लो विवरण नै आधिकारिक मान्नुपर्ने अवस्थामा हुँदा आधिकारिक निकायहरूबाट कानूनबमोजिम प्राप्त विवरणलाई स्वीकार गरी अभिलेख अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।
- साधिकार निकायबाट कानूनबमोजिम जन्ममिति सच्याएको काम कारवाहीउपर कसैको दावी विरोध उजुरीसमेत नपरी निर्णय अन्तिम भएको अवस्थामा पछिल्लो कागज नै आधिकारिक हुने र सोही कागजले मान्यता पाउने विवरण अद्यावधिक गर्ने सम्बन्धमा वर्षौंसम्म निर्णय नगरी यत्तिकै राखिराख्न कानूनतः मिल्ने अवस्था नहुने ।

**११. वसन्त रायमाझी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक ५, नि.नं. ९३९७)**

- निजामती किताबखानाले निजामती कर्मचारीको अभिलेख दुरुस्त नराखेको अवस्थामा निजामती कर्मचारीले किताबखानाको पत्रको आधारमा आफूलाई तोकिएको सेवा दिएबापत पारिश्रमिक नपाउने भन्न मिल्ने हुँदैन । रिट निवेदकले अविच्छिन्नरूपमा आफू कार्यरत कार्यालयमा हाजिर भई कानूनबमोजिम तोकिएको काम गरी आएको र सोबापत पाउनुपर्ने पारिश्रमिकलगायतको सुविधा पाइआएकामा पछि प्राप्त हुन आएको कुनै प्रमाणपत्रमा उल्लिखित व्यहोराको आधारमा एक पटक अवकाश मिति तोकिएको कर्मचारी अवकाश भइसकेपछि सो अवकाश मितिलाई संशोधन गरी अगावै अवकाश पाउनुपर्ने भनी अर्कै अवकाश मिति कायम गर्न कानूनसङ्गत नहुने ।
- काम गरी खाईपाई आएको तलब, भत्तालगायतका सुविधा फिर्ता दिनुपर्ने भन्नु न्यायसङ्गत हुँदैन । निजामती किताबखाना वा आफू कार्यरत कार्यालयमा जानकारी नदिई वा आफूलाई अवकाश मिति थाहा हुँदाहुँदै बढी अवधि जानाजान सेवा गरेको अवस्थामा बदनियतपूर्वक वा छल गरी सेवा गरेको देखिए पृथक अवस्था हुनसक्छ । परन्तु प्रस्तुत विवादमा निवेदकले आफू अवकाश हुने मिति सम्बन्धमा कुनै प्रकारको छलकपट गरेको वा बदनियतपूर्वक गलत मनसाय लिई बढी अवधि सेवा गरी तलब भत्ता सुविधा प्राप्त गरेको भन्ने देखिन नआउने ।



- विवादमा निजामती किताबखाना स्वयम्ले मिति २०७०।१०।१२ मा रिट निवेदक अवकाश हुने भनी किटान गरी मिति तोकिएको अवस्था भएको हुँदा सो पत्रबमोजिम आफूलाई तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गरी सेवा गरेबापत खाईपाई आएको तलब भत्ता फिर्ता भुक्तानी दिन भनी गरिएको निर्णय श्रमसम्बन्धी विधिशास्त्र र प्राकृतिक न्यायको मान्यताविपरीत हुने भै त्यस्तो निर्णय न्यायपूर्ण हुन नसक्ने ।

## १२. उद्धवप्रसाद पनेरु वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०७२, अंक १२, नि.नं. ९५१३)

- जन्ममिति खोल्ने महल नराखी वर्षमात्र खोल्नु पर्ने ठाउँमा निवेदक १७ वर्ष ९ महिना पुगेको मानिसले १८ वर्ष लेख्नु स्वभाविक नै हुन्छ । त्यसैले सिटरोल फाराममा उमेर वर्ष लेख्नु पर्ने खाली ठाउँमा निवेदक १७ वर्ष ९ महिना पुगेको मानिसले १८ वर्ष लेखेकोबाट उसको जन्ममिति नै अर्को हो भनी जरूरत नै नपरेको कानून समाई जन्ममितिको अनुमान गर्नु कानून र न्यायसङ्गत नहुने ।
- कसैको जन्ममिति यकिन हुन नसकेको अवस्थामा कानूनको सहाराबाट जन्ममिति यकिन गरिनु उचित हुन्छ । तर, जन्ममिति स्पष्टरूपबाट देखिएको अवस्थामा तर्क वितर्क गरी तर्कको आधारमा विषय वस्तुलाई अल्मल्याई कानूनको प्रयोग गलत ढङ्गबाट गरिनु हुन्न । कानूनले अल्भिएको समस्या सुल्झाउने हो यसले भन तर्कको आधार दिई बटार्ने होइन । तर्क जहाँ पनि गर्न सकिन्छ । सुन्दा राम्रो पनि लाग्ला । तर, तर्क गर्न सकिन्छ भन्दैमा सबै तर्क अनुकरणीय हुँदैनन् । जुन तर्क विवेक पूर्ण र न्यायको नजिक हुन्छ त्यहीँ तर्क सही र सर्वस्वीकार्य हुन्छ । निवेदकले सिटरोल फाराम भर्नुपूर्व लोक सेवा आयोगमा निवेदन दिँदा उल्लेख गरेको जन्ममिति सिटरोल फाराम र नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित क्रमशः १८ र १७ वर्ष लागी सकी आधाभन्दा बढी समय व्यतित भइसकेको हुँदाहुँदै निजको जन्ममिति यकिन गर्न अरू तर्क र वितर्क गर्नु उचित देखिन नआउने ।

## १३. शारदा देवी पौडेल वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७३, अंक ९, नि.नं. ९६८२)

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३३ को उपदफा ३ बमोजिम अनिवार्य अवकाशको गणनाको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेर सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले भरेको वैयक्तिक विवरणमा लेखिदिएको जन्ममिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेरमध्ये जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिने कानूनी व्यवस्था भएको देखिन्छ । उपर्युक्त कानूनी व्यवस्थाले प्रस्ट तथा द्विविधारहित व्यवस्था गरेको छ । यस्तो अवस्थामा कानूनी व्यवस्थाको स्पष्ट प्रावधानको स्थानमा व्याख्याको गुन्जायस रहँदैन । उल्लिखित कागजात, प्रमाणपत्रहरू

मध्ये जुन कागजमा उल्लिखित जन्म मितिको आधारमा पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिबाट कर्मचारीको अनिवार्य अवकाश हुने निर्विवाद हुने ।

**१४. बासुदेव थपलिया वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक ५, नि.नं. ७९६०)**

- राज्यले समान अवस्थाकाहरुमा समान व्यवहार गर्नुपर्ने हुन्छ । असमानहरुका बीचमा समान व्यवहार हुनु समानताको सिद्धान्त विपरीत मानिन्छ । वर्तमान संविधानको धारा १३ मा समानताको हक मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था भएपनि राज्यले कुनै उद्देश्य प्राप्तिका लागि समान र समान एक वर्ग असमान र असमान अर्को गरी वर्ग छुट्याई वर्गीकरण गर्न सक्छ । यसरी वर्गीकरण गरी वर्ग छुट्याई वर्गीकरण भित्र परेका Similarly situated हरु बीच सबैलाई एक प्रकारको व्यवहार र अर्का Dissimilarly Situated वर्गहरु बीच सबैलाई अर्को प्रकारको व्यवहार गर्नसक्छ । समान र समान वर्ग बीच भिन्न र बेग्लै व्यवहार तथा असमान र असमान वर्ग बीच पनि भिन्न र बेग्लै व्यवहार गर्न भने नसक्ने ।
- एक निकायमा कार्यरत कर्मचारीले अर्को निकायको कानूनलाई देखाएर असमान व्यवहार भएको भन्ने नमिल्ने ।
- कर्मचारीको उमेरको आधारमा अवकास दिने व्यवस्था जसलाई Service law मा Super annotation भनिन्छ सो व्यवस्था, पदावधिको आधारमा अवकास दिने व्यवस्था (Tenure post) वा सेवा अवधिको आधारमा अवकास दिने व्यवस्था रोजगारदाता राज्यले अथवा अन्य भ्रुणव्ययभन्ने ले नीतिगत निर्णय गरी कानूनी व्यवस्था गर्न सक्ने कुरा हो, यी नीतिगत कुराहरु कर्मचारीको अधिकारको कुरा नहुने ।
- कानून बनाउने वा संशोधन गर्ने राज्य लगायत निजी क्षेत्रको जुनसुकै रोजगार प्रदायक ( employer) को नीतिगत विषयको कुरामा समान वर्ग वा Similarly situated सबै कर्मचारीलाई भेदभाव नगरी समानरूपले लागू हुने गरी बनेको कानूनको न्यायिक पुनरावलोकन हुन नसक्ने ।

**१५. इन्द्रदेव यादव वि. निजामति किताबखाना (ने.का.प. २०७५, अंक ७, नि.नं. १००४२)**

- विपक्षी निजामती किताबखानाले आफ्नो दायित्व समयमा नै पूरा गर्न नसकेको कारण निवेदक अधिक अवधि कार्यरत रहेको अवस्थामा निवेदकले राज्यकोषबाट प्राप्त गरेको आर्थिक सुविधा फिर्ता गर भन्नु प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरीत हुने ।
- विपक्षी निजामती किताबखानाले निवेदकले पेस गरेको सिटरोल र सम्बद्ध प्रमाणहरुको विश्लेषण गरी निजको उमेरको आधारमा निजामती सेवा ऐन र नियमावलीअनुरूप निवृत्त हुने अवधि किटान गरी अवधि पुग्नुभन्दा अगावै जानकारी गराउनु पर्नेमा समयमा निवेदकलाई सेवा निवृत्त हुने जानकारी नदिई निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२९क को उपनियम (४) र (५) मा भएको कानूनी व्यवस्था पालना हुनुपर्छ भन्नु विपक्षी निजामती किताबखानाको

लागि शोभनीय कार्य होइन । त्यसैले विपक्षी निजामती किताबखानाको कमजोरी वा भूलको परिणाम निवेदकले बेहोर्नु पर्छ भन्न कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तको विपरीत हुने ।

**१६. मुकुन्दराज जोशी वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१८३)**

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३३(३) को कानूनी व्यवस्थाले जन्ममिति सच्याई लामो समयसम्म सेवामा नरहनु भनी मौकामा पेस भएको शैक्षिक प्रमाण पत्रलगायतका कागजातको आधारमा जुन मितिबाट पहिला अवकाश हुन्छ त्यही मितिलाई नै गणना गर्नु पर्ने विधायिकी मनसाय रहेको देखिने । सोही प्रावधानबमोजिम निजामती कर्मचारीले समेत आफ्नो जन्ममितिको विषयमा सही सूचना दिने दायित्व पूरा गर्नु पर्ने देखिने ।
- कुनैपनि निजामती कर्मचारीलाई आफू सेवा प्रवेश गर्दा पेस गरेका शैक्षिक प्रमाणपत्र वा आफैँले भरेको वैयक्तिक विवरण -सिटरोल) मा उल्लिखित उमेर वा जन्ममितिलाई पछि गएर आफूअनुकूल संशोधन गर्ने र गराउने अधिकार कुनै पनि राष्ट्रसेवकलाई कानूनले प्रदान गरेको अवस्था नदेखिने ।

**१७. सुरेन्द्रवीर सिंह बस्न्यात वि सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश एवं न्याय परिषद अध्यक्ष, सर्वोच्च अदालत (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१८८)**

- नेपालको संविधानले न्यायाधीश आफ्नो पदमा कति वर्षको उमेरसम्म बहाली रहन सक्ने भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा तोकेको पाइन्छ । संविधानले तोकेको अवधि तथा उमेरसम्म आफ्नो पदमा रही कामकाज गर्न पाउने कुरा न्यायाधीशको संवैधानिक अधिकार (Constitutional Right), वैधानिक अपेक्षा (Legitimate Expectation) एवं आत्मसम्मान (Dignity) को विषय पनि हो । न्यायाधीशको पदावधि एवं अवकाशसम्बन्धी विषय स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणा (Independent of Judiciary) सँग सम्बन्धित रहेको मानिने ।

## द. ट्रेड युनियन

१. मोहन बहादुर के.सी. वि. श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०५२, अंक १, नि.नं. ५०२८).....
२. जानकीप्रसाद बाहुन वि. विहारी बाहुन (ने.का.प. २०५८, अंक ५, नि.नं. ७०१२).....
३. विश्वनाथ प्याकुरेल वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५८, अंक ७, नि.नं. ७०२१).....
४. ज्योती बाँनिया वि. होटेल संघ नेपाल (ने.का.प. २०६४, अंक ११, नि.नं. ७९०४).....
५. विन्देश्वर प्रसाद पटेल वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक १, नि.नं. ८७५०)..
६. भुवनेश्वरी वि. श्रम कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक २, नि.नं. ८७७५).....
७. अनिता न्यौपाने वि. श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८६६).....
८. शोभाचन्द्र मिश्र वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक ३, नि.नं. ९३७३).....

९. स्वस्थी पौड्याल (आचार्य) वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक ११, नि.नं. ९४९५).....
१०. नारायण प्रसाद सुवेदी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक १२, नि.नं. ९५१०).....
११. चन्द्रप्रसाद निरौला वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक २, नि.नं. ९९७५).....
१२. अशोक तण्डुकार वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक ४, नि.नं. ९९९०).....

१. मोहन बहादुर के.सी. वि. श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (ने.का.प. २०५२, अंक १, नि.नं. ५०२८)

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) (ग) ले नेपाली नागरिकलाई संघ संस्था खोल्ने स्वतन्त्रता प्रदान गरेको देखिन्छ । संशोधित निजामती सेवा नियमावलीको नियम ९.१५ को उपनियम (३) ले राजपत्रांकित कर्मचारीले “कुनै संगठनको सदस्य बन्न हुँदैन” भन्ने व्यवस्था गरेको छ । नियमावलीको संशोधित यस व्यवस्थाले नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनलाई प्रतिबन्ध लगाएको नभई राजपत्रांकित निजामती कर्मचारीलाई कुनै कर्मचारीको संगठनको सदस्य बन्न सम्म रोक लगाएको देखिन्छ । यसबाट नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन कायमै रहेको र संगठनलाई कुनै प्रतिबन्ध लगाएको देखिँदैन । निजामती कर्मचारी संगठन कायम नै रहेका अवस्थामा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) (ज) को प्रतिकूल छ भन्ने अवस्था नरहने ।
- कर्मचारी श्री ५ को सरकारको अधिनस्थ कर्मचारी हुन् र निजामती कर्मचारीको सेवाहरूको गठन, संचालन र सेवाको सबै शर्तको व्यवस्था निजामती सेवा ऐन र सो अन्तर्गत बनेको नियमावलीले गरेको हुन्छ । निजामती कर्मचारीको आचरणको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न

निजामती सेवा ऐनले अधिकार दिएको देखिन्छ । निजामती कर्मचारीको नियुक्ति देखि अवकास हुंदासम्मको सेवा शर्त रहेको निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ बमोजिम निजामती कर्मचारीको कृयाकलाप संचालित भएको हुन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ७ र ८ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी श्री ५ को सरकारले निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ९.१५ मा संशोधन गरी सबै राजपत्रांकित निजामती कर्मचारीहरूले कुनै संगठनको सदस्य बन्न नहुने कानुनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यस व्यवस्थाले निजामती कर्मचारीलाई राजपत्रांकित र राजपत्र अनंकित गरी दुई भागमा विभाजन गरी राजपत्रांकित कर्मचारीलाई सम्म कुनै संगठनको सदस्यबाट रोक लगाएको देखिने ।

- राजपत्रांकित कर्मचारीले राजपत्रअनंकित कर्मचारी भन्दा बढी जिम्मेवारी बहन गर्नु पर्ने हुन्छ । राज्यको नीति निर्माण गर्न र कार्यान्वयन गर्ने काममा राजपत्रांकित कर्मचारीको ठूलो दायित्व हुन्छ र निजामती सेवा ऐन र नियमद्वारा निर्धारित सेवामा शर्तहरू स्वीकार गरेर नै कुनै कर्मचारी सेवामा प्रवेश गरेको हुन्छ । यस अर्थमा निजामती कर्मचारीको हैसियत र साधारण नागरिकको हैसियतमा केही फरक हुन्छ । निजामती कर्मचारीको कर्तव्य र दायित्व निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले निर्धारण गरे बमोजिम हुने हुंदा निजामती ऐन तथा नियमले तोकेको परिधि भित्र रहने नै निजामती कर्मचारीको कार्य निर्देशित र संचालित हुने ।
- ऐन नियमले निर्धारित गरेको आचरण निजामती कर्मचारीले बाध्यात्मक रूपले पालना गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसमा पनि राजपत्रांकित कर्मचारीको जिम्मेवारी बढी हुने र राजपत्रांकित कर्मचारीले सार्वजनिक नीति निर्माण गर्न पर्ने, जनजीवनमा प्रत्यक्ष असर पर्ने गरी निर्णय गर्नु पर्ने जस्ता कुराले राजपत्रांकित कर्मचारी माथि नियन्त्रण बढी राखेको हुन्छ । राजपत्रांकित कर्मचारीको कार्यको स्वभाव अति विशिष्ट भएको र राज्य व्यवस्था संचालनमा समेत राजपत्रांकित कर्मचारीको हात रहने हुंदा राजपत्रांकित कर्मचारीलाई अन्य कर्मचारीलाई भन्दा विशिष्ट स्थानमा राखिएको हुन्छ । यस्ता कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार गम्भीर प्रकृतिको हुन्छ र यिनको सारा समय श्री ५ को सरकारको अधिन राखिएको हुन्छ । राजपत्रांकित कर्मचारीलाई पनि संगठनमा भाग लिन दिने हो भने राज्य व्यवस्था संचालनमा व्यवधान उत्पन्न हुन सक्ने ।
- संविधानद्वारा प्रदत्त समानताको हकको सिद्धान्त समान व्यक्ति बीचमा लागू हुने हो । असमान व्यक्ति बीच समानताको सिद्धान्त लागू हुने होइन । ऐनले निजामती कर्मचारीलाई दुई भागमा बाँडेर राजपत्रअनंकित कर्मचारीले संगठनको सदस्य हुन पाउने र राजपत्रांकित कर्मचारीले संगठनको सदस्य हुन नपाउने गरी गरेको व्यवस्थाबाट राजपत्रांकित कर्मचारी समानताको हकबाट वञ्चित भए भन्नलाई केही राजपत्रांकित कर्मचारीलाई संगठनको सदस्य हुनबाट रोक लगाइन्छ र केही राजपत्रांकित कर्मचारीलाई रोक नलगाएको अवस्थामा मात्र समानताको हकबाट वञ्चित भएको मान्नु पर्ने हुन्छ । राजपत्रांकित कर्मचारीहरूलाई कुनै किसिमको भेदभाव नगरी समान रूपमा कुनै कर्मचारीको संगठनको सदस्य हुन रोक लगाइंदा असमान विभेदकारी भएको मान्न मिल्ने अवस्था नदेखिने ।

- समानताको हक पूर्ण निरपेक्ष हुदैन । उपयुक्त र विवेकसम्मत तरीकाबाट राजपत्रांकित कर्मचारीको सम्बन्धमा संगठनको सदस्य हुनबाट रोक लगाउन सकिने हुन्छ । यो व्यवस्था उपयुक्त र विवेकसम्मत छैन भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिने ।
- राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८ को दफा ३ बमोजिम संगठन कायमै रहेको अवस्थामा सो ऐनको विपरीत भयो भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिने ।
- कर्मचारी संगठनको विधानको व्यवस्थाले ऐन र संवैधानिक व्यवस्थालाई संचालन गर्ने होइन बरु संविधान र ऐनले नै नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विधानलाई संचालन गर्ने ।
- नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विधानले ऐन नियमको रूप लिन नसक्ने हुंदा निजामती सेवा नियमावलीको नियम ९.१५ (३) को संशोधित व्यवस्था नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विधानसंग बाभियो भनी भन्न मिल्न सक्ने अवस्था नदेखिने ।

## २. जानकीप्रसाद वाहुन वि. विहारी वाहुन (ने.का.प. २०५८, अंक ५, नि.नं. ७०१२)

- वादी वावुलाल भन्ने जानकीप्रसाद वाहुन र प्रतिवादी वांके विहारी वाहुन अंशियार दाजु भाइ भएको कुरामा कुनै विवाद रहेको देखिएको छैन । प्रतिवादी वांके विहारी वाहुनको विवाह नेपालमा भै दाजु भाइ दुवै जना नेपाल आउंदाको अवस्था निजहरु छुट्टी वेगल भै सकेको भन्ने सबूद प्रमाण कुनै नदेखिएको र नेपालमा आइसकेपछि २०१८ र २०२१ सालमा जग्गा किन्दाको अवस्थामा निजहरु दुवै जनाले नेपाली नागरिकता लिइ नसकेको स्थितिमा वांकेविहारीको स्वास्थ्य चन्द्रावती नेपाली नागरिक भएकीले निजको नाउंमा जग्गा राजिनामा गरि लिएको सम्म देखिन आउंछ । सम्बन्धित लिखतहरुमा निज चन्द्रावतीको माइती मावलीवाट दिएको भन्ने नदेखिएकोले निजको दाइजोको सम्पत्ति निजको नाउंमा रहेको भन्ने देखिन आउंदैन । पछि वादी र प्रतिवादी दाजुभाईले भारतमा रहेको आ-आफ्नो सम्पत्ति विक्रि गरे नगरेको कुरावाट तदउपान्त किनिएको सम्पत्ति भिन्न भैसकेपछि किनेको हो कि भन्ने अनुमान हुन सक्छ । तर सो भन्दा अघिनै नेपाल सरहदमा रहेको सम्पत्ति आफ्नै परिवार चन्द्रावतीको नाममा पहिले नै किनि राखेकोमा निजहरु छुट्टी भिन्न भएको अवस्था किनि लिएको अनुमान गर्नुपर्ने समेत देखिदैन । यस स्थितिमा पुनरावेदक वादीले २०३५।२।१८ मा जग्गा कमाउने सम्बन्धमा गरि दिएको लिखत मात्रको आधारले वादी प्रतिवादी बीच अंशवण्डा भएको ठोस सबूद प्रमाण वेगल वण्डा भैसकेको ठहराउन नमिल्ने ।

## ३. विश्वनाथ प्याकुरेल वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५८, अंक ७, नि.नं. ७०२१)

- निजामती कर्मचारीहरुको बर्गीय तथा व्यवसायिक संगठनको रूपमा संस्था खडा गर्न श्री ५ को सरकारले मिति २०४७।३।१२ मा समिति समेत गठन गरेको र त्यस समितिले निजामती कर्मचारीहरुको संगठन खडा गर्ने बारेमा प्रतिवेदन समेत श्री ५ को सरकारमा पेश गरेको देखिन्छ । सो समितिको प्रतिवेदन पेश भैसकेपछि श्री ५ को सरकारले नेपाल निजामती

कर्मचारी संगठन खडा गर्न स्वीकृति दिई दर्ता भएको अवस्थामा श्री ५ को सरकारले उक्त संगठन आफैले खडा गर्न गराउन खोजेको रहेनछ, भन्न मिल्ने देखिदैन । यस्तो अवस्थामा निजामती कर्मचारीहरूको संगठन खडा गर्न गराउन खोजी नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन खडा भैसकेपछि निजामती कर्मचारीहरूको नै एक भन्दा बढी त्यस्तो संगठनहरू खडा गर्न श्री ५ को सरकारले स्वीकृत दिन राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८ को दफा ३(६) ले वैधता प्राप्त गरुन्जेल पाइने रहन्छ, भन्न कानूनसम्मत देखिदैन ।

- श्री ५ को सरकारको कर्मचारीको रूपमा रहेको निजामती कर्मचारीले नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२(२) अनुसार नागरिकको हैसियतवाट प्राप्त हुने सबै मौलिक हक र अधिकार निजामती कर्मचारीको हैसियतवाट पनि सामान्य नागरिक सरह उपभोग र प्रयोग गर्न पाउँछ, भन्न मिल्ने देखिन आउँदैन ।
- श्री ५ को सरकारले नै खडा गर्न गराउन खोजी पूर्व स्वीकृति समेत दिई नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन मिति २०४७।७।१९ मा तत्काल प्रचलित कानून वमोजिम दर्ता भई सकेपछि, नेपाल निजामती कर्मचारी संघलाई खडा गर्न श्री ५ को सरकारले पूर्व स्वीकृति दिने गरेको मिति २०४७।१।१२ को मन्त्रीस्तरीय निर्णय राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८ को दफा ३ को उपदफा (६) को भावना र अवस्था विपरीत देखिएको हुंदा त्यस्तो स्वीकृतिको आधारमा गरेको जिल्ला प्रशासन कार्यालय, काठमाडौंको नेपाल निजामती कर्मचारी संघलाई दर्ता गर्ने गरेको मिति २०४७।१।१२ को निर्णय एवं त्यस्तो गैरकानूनी स्वीकृति र दर्तालाई अनुमोदन गर्ने गरेको मन्त्रीपरिषदको मिति २०५२।७।१३ को निर्णय तथा काम कारवाही कानून प्रतिकूल रहेकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा वदर हुने ।

#### ४. ज्योती बाँनिया वि. होटेल संघ नेपाल (ने.का.प. २०६४, अंक ११, नि.नं. ७९०४)

- न्यायको दृष्टिवाट फरक स्थितिका व्यक्ति वा विषयवस्तुमा वस्तुपरक रूपमा भर गरेर फरक किसिमको प्रकृया र पद्धति स्थापना गर्न सकिन्छ । तर एकपटक कानूनले न्याय खोज्ने बाटो तय गरिसकेकोमा बाटो छोडेर अर्को उपाय अवलम्बन गरेर न्याय खोज्ने कुरा अवधारणागत रूपमा नमिल्ने ।
- अदालतले कानूनद्वारा व्यवस्थित स्वीकार्य बाटोलाई छोडेर न्यायिक हस्तक्षेपको नाउँमा आफूखुसी न्याय निरोपण गर्न थाल्ने हो भने त्यसले अदालतलाई अराजकतातर्फ धकेल्छ, त्यसले विधिको शासनको प्रतिकूल गराउँछ । जतिसुकै कठिनाइ, असुरक्षा वा दण्डहिनताको स्थिति किन नहोस त्यसको निराकरण कानूनी बाटो बाटै हुनुपर्दछ, अबाटो गएर निराकरण गर्न खोजिएमा त्यसले विधिको शासनमा विकृति पैदा गरी न्यायिक अराजकता र असुरक्षा सिर्जना गर्ने ।
- विधिको शासनमा गंभीर ह्रास आइरहेको र सो को निराकरण तत्काल प्रचलित कानूनी उपायवाट गर्न नसकिने बाध्यात्मक परिस्थिति सिर्जना भएको देखिएको खण्डमा मात्र विधिको शासन एवं मानव अधिकारको प्रचलनका लागि न्याय र कानूनको बृहत्तर मान्यता भित्र रही



निश्चित पद्धति र प्रकृया समेत स्थापना गर्दै यस अदालतले आफुमा अन्तरनिहित न्याय गर्ने अधिकारको प्रयोग साहससाथ गर्नु पर्ने ।

- सर्वोच्च अदालतले असाधारण अधिकार क्षेत्र ग्रहण गर्न निम्न शर्त पुरा भएको देखिनु पर्दछ ।

#### ५. विन्देश्वर प्रसाद पटेल वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक १, नि.नं. ८७५०)

- व्यापक र वृहत जिम्मेवारी तथा दायित्व भएको निजामती संगठनलाई निश्चित व्यक्ति वा संस्थाको स्वामित्व अन्तर्गतको सीमित उद्देश्य रहेको व्यापारिक प्रतिष्ठानसँग तुलना गरी एउटा प्रतिष्ठानको रूपमा संकुचित अर्थमा परिभाषा गर्न नमिल्ने ।
- निजामती संगठनलाई श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) ले परिभाषा गरेको प्रतिष्ठान सरह र निजामती कर्मचारीको भूमिकालाई त्यस्तो प्रतिष्ठानको श्रमिक वा कामदारको भूमिका सरह व्याख्या गर्न नमिल्ने ।
- निजामती कर्मचारीको हकमा मात्र लागू हुने गरी छुट्टै निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० लागू रहेको र निजामती सेवा ऐनको दफा ५३ मा निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियन सम्बन्धी छुट्टै व्यवस्था रहेको अवस्थामा निजामती कर्मचारीहरूको हकमा ट्रेड युनियन ऐन आकर्षित हुन नसक्ने ।
- सामूहिक सौदावाजीको अधिकारको प्रयोगवाट सम्पूर्ण कर्मचारीको हितको रक्षा गर्न सक्नु पर्दछ । केवल युनियनका पदाधिकारीको हितको रक्षा गर्नु र सरुवा तथा बढुवामा अनियन्त्रित अधिकार स्थापित गर्नु सामूहिक सौदावाजीको सिद्धान्तको मर्म हुन नसक्ने ।
- एउटा ट्रेड युनियनको पदाधिकारी हुँदा सुरुवा र बढुवा जस्तो सामान्य प्रशासनिक कामकारवाहीमा उसको ईच्छाअनुसार मात्र हुनुपर्ने भनी मौलिक हकको व्याख्या गर्नु सार्वजनिक प्रशासनको उद्देश्य तथा कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तअनुरूप हुन नसक्ने ।
- ट्रेडयुनियनमा कार्यरत निजामती कर्मचारीको सरुवा निजको सहमती बिना हुनै नसक्ने भन्न नमिल्ने ।
- निजामती संगठन राज्य सञ्चालनको महत्वपूर्ण संयन्त्र भएको, सरकारले जारी गरेका नीतिहरू, सरकारका कार्ययोजना र कार्य पद्धतिहरू, नागरिकहरूलाई दैनिक रूपमा उपलब्ध गराउनु पर्ने वस्तु तथा सेवाहरू, सरकारका भावी योजना तथा रणनीतिहरू सबैको कार्यान्वयन गर्ने काम मूल रूपमा निजामती संगठनको भएकोले यो संगठनलाई कुनै व्यक्ति वा संस्थाको स्वामित्वमा रहेको निश्चित र सीमित उद्देश्य भएको प्रतिष्ठान सरह र यहाँ कार्यरत कर्मचारीको भूमिकालाई त्यस्ता प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिक वा कामदार कर्मचारीको भूमिका सरह मानी कुनै अमुक ट्रेडयुनियनको पदाधिकारी भएकै कारणवाट सार्वजनिक प्रशासन तथा व्यवस्थापनको मर्म, भावना र उद्देश्य नै पराजित हुने गरी सरुवा र बढुवा माथि ट्रेडयुनियनका पदाधिकारीहरूको असीमित र अनियन्त्रित अधिकार हुनुपर्छ भनी व्याख्या गर्नु व्यावहारिक र औचित्यपूर्ण नहुने ।

**६. भुवनेश्वरी वि. श्रम कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक २, नि.नं. ८७७५)**

- कुनै विद्यालय, शिक्षालय, स्कूल कलेज वा निकायमा नियुक्ति लिएर मासिक ज्यालादारी वा पूर्णकालीन रुपमा तनखा (तलब) लिएर शिक्षा प्रदान गर्ने काम गर्दछ भने, त्यस्ता शिक्षक कर्मचारी वा गैरशिक्षक कर्मचारी कामदारहरूले बेलाबेला त्यस्ता संस्था वा निकायबाट हुने शोषणको विरुद्धमा वा आफ्नो हकहितको रक्षार्थ तथा आफ्नो उन्नतिको लागि ऐक्यबद्ध हुन सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउनु पर्छ भन्नुलाई स्वाभाविक मान्नुपर्ने ।
- संविधानले नै ट्रेड युनियन गठन गरी आफ्नो हकहितको लागि संगठित हुने हकाधिकार दिइसकेको अवस्थामा, सम्बन्धित कानूनमा नै स्पष्टतः यस कार्य गर्न पाइने छैन भनी निषेध गरिएको स्थितिमा बाहेक त्यस्तो शैक्षिक संस्थामा काम गर्ने शिक्षक समेतका कर्मचारीलाई मात्र त्यस्तो अधिकार नभएको भनी मान्न नसकिने ।
- सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत् शिक्षकको लागि पेशागत हकहितको लागि गरिएको विशेष छुट्टै व्यवस्था भएको र सो बाहेक अरु कुरामा ऐन मौन रहनुको आशय विद्यमान संविधान, श्रम ऐन, ट्रेड युनियन ऐनले समेत आ-आफ्नो हकहितको लागि सामूहिक सौदाबाजीको निमित्त एकीकृत हुन पाउने प्रष्टतः कानूनी व्यवस्था गरिरहेको परिप्रेक्ष्यमा निवेदक स्कूललगायत अन्य शिक्षक कर्मचारीले ट्रेड युनियन स्थापना गर्न वा गठन गर्न नपाउने गरी निषेध गरिएको हो भन्ने अर्थ गर्न नमिल्ने ।

**७. अनिता न्यौपाने वि. श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८६६)**

- सामूहिक सम्झौताको कारणबाट कुनै कामदार कर्मचारीलाई प्रचलित कानून तथा संविधान बमोजिम प्राप्त रोजगारी तथा सम्पत्तिको हकबाट वञ्चित गर्ने वा गराउन सक्ने अवस्था पनि उत्पन्न हुन सक्ने हुँदा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७४ अन्तर्गत भए गरेको सामूहिक सम्झौताका शर्तहरू अदालती परीक्षण तथा न्यायिक निरोपणको विषय हुने र सो सम्बन्धमा अदालतले न्यायिक परीक्षण तथा हस्तक्षेप गर्न सक्ने ।
- कुनै प्रतिष्ठानमा कार्यरत् कामदार तथा कर्मचारीहरूको सेवा कटौती गर्ने बारेमा पूर्ण तथा स्वतन्त्र कानूनको रुपमा रहेको श्रम ऐन, २०४८ दफा १२ को व्यवस्था दफा ७४ अनुसारको सामूहिक सम्झौताको विषयवस्तु हुनै नसक्ने भएकोले कर्मचारी र कामदारको सामूहिक हक, हित र सुविधासम्बन्धी थप व्यवस्थाको लागि माग राख्न सकिने र सो सम्बन्धमा सामूहिक सम्झौता हुन सक्ने भनी दफा ७४ मा गरिएको व्यवस्थाको आधारमा भएको सम्झौताले प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले र कामदार कर्मचारीले बाध्यात्मक रुपमा पालना गर्नुपर्ने गरी उक्त

ऐनको दफा १० तथा १२ लगायत बाध्यात्मक रुपमा पालना गर्नुपर्ने व्यवस्थालाई संकुचित गर्न तथा नियन्त्रण गर्न नसक्ने ।

- स्थायी कामदार कर्मचारीको सेवा सुरक्षाको सम्बन्धमा प्रत्याभूति दिने श्रम ऐनको दफा १० को व्यवस्था तथा केवल खराब आचरण प्रमाणित भएको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा स्थायी कामदार कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन वा निजको सेवा समाप्त गर्न वा सेवाबाट हटाउन नपाइने भन्ने सम्बन्धमा ऐनको दफा ५२ तथा ५३ ले प्रदान गरेको हकलाई कुण्ठित गर्ने गरी सामूहिक सौदावाजीको नाममा कुनै प्रतिष्ठान र उक्त प्रतिष्ठानको ट्रेड युनियन वा कामदार कर्मचारीको प्रतिनिधि भनिएका व्यक्तिहरू बीच कुनै सम्झौता हुन नसक्ने र यस्तो सम्झौताले उक्त ऐनको दफा ७९ अनुसारको संरक्षण तथा कानूनी मान्यता समेत प्राप्त गर्न नसक्ने ।

#### ८. शोभाचन्द्र मिश्र वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक ३, नि.नं. ९३७३)

- स्वास्थ्य सेवा जस्तो संवेदनशील र अत्यावश्यक सेवाअन्तर्गतको कर्मचारी भएको देखिन्छ । निवेदक कर्मचारीले सरकारले खटाएको कार्यालयमा गई स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्नुपर्नेमा सुरूवा भएको करिब तीन महिनासम्ममा पनि बरबुभारथ नगरी स्वास्थ्य सेवा जस्तो अत्यावश्यक सेवामा आलटाल गरी सुरूवा भएको कार्यालयमा नगई आफ्नो कर्तव्य पूरा नगर्ने तर सुरूवा भएको करिब तीन महिनापछि केवल पत्र बुझेको मितिलाई आधार लिई रिट निवेदनको माध्यमबाट अधिकारको मात्र खोजी गर्नु न्यायसङ्गत हुने नदेखिने ।
- अधिकार र कर्तव्य एकैसाथ आउने कुरा हुन् । अधिकार खोज्नेले आफ्नो कर्तव्यको पनि पालना गर्नुपर्ने हुन्छ । निवेदक सुरूवा भएको लामो समयसम्म पनि सुरूवा भएको कार्यालयमा नजानुवाट निजले आफ्नो कर्तव्यको पालना गरेको देखिँदैन । रिट निवेदकले दावी लिएको बरबुभारथको म्यादसमेत हालसम्ममा समाप्त भइसकेको अवस्था हुँदा सोसम्बन्धमा प्रस्तुत रिट निवेदनबाट आदेश जारी गरिरहन पर्ने नदेखिने ।

#### ९. स्वस्थी पौड्याल (आचार्य) वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७२, अंक ११, नि.नं. ९४९५)

- सुरूवा बदर गर्नु पर्नाको कारणमा कानूनको समस्या नभई व्यवस्थापकीय समस्यालाई विपक्षीहरूले लिखित जवाफमा उठाएको देखिन्छ । स्वास्थ्य सेवा विभागका महानिर्देशक र ट्रेड युनियनबिच गरिएको सहमतिले कानूनी व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गर्न सक्दैन । महानिर्देशक र ट्रेड युनियनका बिचमा कानूनी व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गर्ने गरि कुनै सहमति भए पनि त्यस्तो सहमतिले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्न सक्दैन । कानूनबमोजिम हुने सुरूवाको विषयमा ट्रेड युनियन बाधाको रूपमा रहन पनि हुँदैन । विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागले आफैँले मिति २०६९।४।२३ मा गरेको सुरूवा निर्णयलाई मौजुदा स्वास्थ्य सेवासम्बन्धी ऐन नियमविपरीत रहेको नदेखिएसम्म आफैँले बदर गर्न नमिल्ने ।

- मिसिल संलग्न मेडिकल बोर्डको सिफारिस समेतबाट निवेदिकाले स्त्री रोग विशेषज्ञको फलोअपमा रहन उपयुक्त देखिएको भन्ने देखिन्छ । उल्लिखित कानूनी व्यवस्थासमेतको आधारमा निवेदिकाको सरूवा स्वास्थ्य सेवाको दृष्टिले पायक पर्ने स्थानमा कानून बमोजिम मेडिकल बोर्डको सिफारिस समेतको आधारमा भएकामा निजको सरूवा बदर गर्ने विपक्षीको निर्णय कानूनी व्यवस्था अनुरूपको भन्न नमिल्ने ।

**१०. नारायण प्रसाद सुवेदी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७२, अंक १२, नि.नं. ९५१०)**

- अनुचित कार्यको सम्बन्धमा सोको दुष्परिणाम सच्याउने अख्तियारी अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई भएकोमा राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकले बोनस वितरण गर्न लागेको विषय अनुचित कार्य भएको निर्क्यौल नभई सो बोनस वितरण रोक्ने अख्तियारी कुनै पनि ऐन, कानूनले अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई प्रदान गरेको नदेखिने ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान ऐन, २०४८ को दफा १२ (क) र (ख) को अवस्थामा अनुचित कार्य भएकोमा मात्र कारवाही अगाडि बढाउने अख्तियारी ऐनले दिएकोमा आफ्नो अधिकारक्षेत्रभन्दा बाहिर गई बोनस ऐन, २०३० र बोनस नियमावली, २०३९ ले उल्लेख गरेको बोनससम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको सीमाभित्र रही राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई प्रदान गर्न लागेको बोनस वितरणसम्बन्धी कार्य बोनस ऐन, २०३० अन्तर्गत भएको देखिन आएको अवस्थामा सो रोक्ने सम्बन्धमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले सो बोनस वितरण गर्न लागेको कार्य रोक्ने गरी भएको पत्राचार कुनै कानूनले प्रदान गरेको अधिकारक्षेत्रभित्रको पर्ने देखिन नआउने ।
- कुनै पनि संस्थानको पूर्वघाटाको मूल्याङ्कन गरी बोनस वितरण गर्नुपर्ने भन्ने सम्बन्धमा बोनस ऐनले कुनै व्यवस्था गरेको नदेखिँदा बोनस ऐन, २०३० को दफा ५ को उपदफा ३ ले बोनसको प्रतिशत र बोनससम्बन्धी अन्य कुरा नेपाल सरकारले निर्णय गरेबमोजिम हुनेछ भन्ने कानूनमा स्पष्ट उल्लेख भएको अवस्थामा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको प्रतिवर्षको मुनाफा भएकोमा अघिल्ला वर्षहरूमा भएको घाटा रकमसमेतको हिसाब गरीमात्र बोनस वितरण गर्न पाउने भनी पत्राचार गरी रोक्न पाउने अख्तियारी कानूनले नदिएको हुँदा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगबाट यस सम्बन्धमा भएको निर्णय र पत्राचार बोनस ऐनको दफा ५(१) र दफा ९ (२) को विपरीत तथा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ को दफा १२(क) र १२(ख) को अधिकार क्षेत्रभन्दा बाहिर भई निर्णय भएको देखिने ।
- राज्यका हरेक निकायलाई कानूनले अधिकार प्रदान गरेको हुन्छ र सो निकायलाई प्रदत्त अधिकारको सिमाभित्र रहि काम कारवाही गर्नु पर्ने हुन्छ । कानूनले तोकिएको अधिकारभन्दा

बढी अधिकार कुनै पनि निकायले प्रयोग गर्न नसक्ने हुँदा क्षेत्राधिकारको अभावमा भएको कुनै पनि कार्यले मान्यता र बैधता प्राप्त गर्न नसक्ने ।

**११. चन्द्रप्रसाद निरौला वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक २, नि.नं. ९९७५)**

- आयल निगमको घाटा तथा नाफाको अवस्था सिर्जना हुनुमा पेट्रोलियम पदार्थमा अन्तर्राष्ट्रिय मूल्यमा हुने परिवर्तन तथा सोअनुरूप राष्ट्रिय मूल्यमा हुने समायोजन नै कारक तत्त्वको रूपमा रहेको हुन्छ । यसका साथै यस्तो संस्थामा वित्तीय अनुशासन कायम हुन नसकेमा तथा व्यवस्थापकीय कमजोरीको कारण पनि समग्र आर्थिक स्थितिमा उतारचढाव आउन सक्दछ । पेट्रोलियम पदार्थमा हुने मूल्य समायोजनको प्रत्यक्ष प्रभाव आम उपभोक्तालाई नै हुन जान्छ । त्यसैले पनि निगमको हरेक आर्थिक गतिविधिमा आम सरोकारवालाको चासो हुनु स्वाभाविक नै हुने ।
- कुनै पनि संस्था मुनाफामा गएको तब मानिन्छ जब उक्त संस्थाले तिर्नु बुझाउनुपर्ने दायित्व बाँकी रहेको हुँदैन । सामान्य बुझाइमा पनि संस्थाले तिर्नु बुझाउनु पर्ने दायित्व बाँकी रहेको अवस्थामा कुनै आर्थिक वर्षमा नाफामा गएको भनी अर्थ गर्नु न्यायोचित हुँदैन । संस्था घाटामा गएको स्थितिलाई कुनै जवाफदेहिता बहन गर्नु नपर्ने र नाफामा गएको भनी सञ्चित नोक्सानीलाई नजरअन्दाज गरी बोनसको लागि लालायित हुनु नैतिक दृष्टिकोणबाट समेत शोभनीय नदेखिने ।
- जब संस्थाले सञ्चित नोक्सानी पूर्ति गरी तिर्नु बुझाउनु पर्ने दायित्वबाट मुक्त रही मुनाफा गर्छ भने त्यस्तो मुनाफामा बोनस ऐनबमोजिमको प्रावधान स्वाभाविकरूपमा स्वतः लागू हुने हो । ऐन कानूनको भावना र मर्मविपरीत बोनस वितरण गर्नु कानूनी शासनको मूल्य मान्यताविपरीत हुन जान्छ । बोनस वितरण सम्बन्धमा तत्सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरूको समग्र पक्षलाई विचार नगरी विधायिकी मनसायलाई असङ्गत तवरबाट गरिने व्याख्या कानूनसम्मत हुन नसक्ने ।

**१२. अशोक तण्डुकार वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक ४, नि.नं. ९९९०)**

- नेपाल सरकारले कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूका लागि भवन निर्माण गर्न सरकार अधीनस्थ रहेको केही खाली जग्गाको भोगाधिकारसम्म उपलब्ध गराएको र सो जग्गामा भवन निर्माणका लागि साधिकार निकायबाट विधिवत् रूपमा नक्सा पास गरी भवन निर्माण गरेको कार्यलाई कानून प्रतिकूल कार्य मान्न नमिल्ने ।
- हाम्रा पुराना र ऐतिहासिक धरोहरहरू (Historical Heritage) नासिने मासिने, अतिक्रमण हुने वा व्यक्तिका नाउँमा कायम गरिने स्थिति उत्पन्न हुन नदिई त्यस्ता सम्पदाको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नु राज्यको कर्तव्य हुने ।

- ऐतिहासिक धरोहरहरू पुर्खाको अमूल्य निशानी र सभ्यताको परिचायक वस्तुहरू हुन् । त्यसैले यस्ता सम्पदाको संरक्षण गर्नुपर्दछ भन्ने कुरालाई संसारभर महत्वका साथ लिने गरिएको छ । हाम्रा अनेक सम्पदासँग पुर्खाका गौरवमय गाथा जोडिएका छन् । तत्कालीन शासकको प्राथमिकता, रूचि र वीरगाथा जस्ता कुराहरूका आधारमा भिन्नभिन्न कालखण्डमा भिन्नभिन्न शैलीका ऐतिहासिक सम्पदाहरू निर्माण हुन पुगेको पाइन्छ । यी सबैको संरक्षण हुनु पर्ने ।
- ऐतिहासिक महत्वका वस्तुको संरक्षण गर्नु एउटा गौरवपूर्ण विषय पनि हो । सरकारले नै जग्गाको लेनदेन गराउने, बिक्री वितरण गर्ने, भाडामा दिने जस्ता कार्य गरी पुरातात्विक महत्वका स्थान, सम्पदा वा वस्तुको व्यापार गर्नु हुँदैन । वास्तवमा सरकार सार्वजनिक सम्पदा वा सम्पत्तिको मालिक मात्र नभएर त्यसको न्यासधारी संरक्षक पनि हो । यो दायित्व पूरा गर्ने कुरामा कुनै कमी कमजोरी रहन दिन नहुने ।
- भोगाधिकार दिएकोसम्बन्धी कुरालाई अनन्तकालसम्म कायम रहन दिनु उचित देखिँदैन । निश्चित समयमा यो भोगाधिकारको अन्त गरिनु पर्ने ।

## ९. सेवा/सुविधा/निवृत्तीभरण

१. केशवप्रसाद भण्डारी वि. उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय (ने.का.प. २०६२, अंक ११, नि.नं. ८०३३).
२. बाबुराम श्रेष्ठ वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ५, नि.नं. ७६९२).....
३. छविलाल पौडेल वि. उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ८, नि.नं. ७७५०).....
४. शिवकुमार बस्नेत वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०६४, अंक १०, नि.नं. ७८९४).....
५. प्रकाशप्रसाद भण्डारी वि. नेपाल सरकार, भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६५, अंक ४, नि.नं. ७९५६).....

६. केशव बहादुर थापा क्षेत्री वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ५, नि.नं. ८१५३).....
७. हरिनाथ प्रसाद वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ११, नि.नं. ८२६३).....
८. शान्तिप्रसाद लुईटेल वि. मन्त्रिपरिषद, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८०७).....
९. दीपककुमार पोखरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ५, नि.नं. ८८३९).....
१०. लोकराज जोशी वि. नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय (ने.का.प. २०७५, अंक १२, नि.नं. १०१५१).....
११. पुण्यप्रसाद बराल वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०२०७).....

१. केशवप्रसाद भण्डारी वि. उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय (ने.का.प. २०६२, अंक ११, नि.नं. ८०३३)

- कुनै कर्मचारी निलम्बनमा परेको अवस्थामा त्यसको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारीलाई गराई निजलाई काम गर्नबाट बञ्चित गराउने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालयले वहन गर्नुपर्ने ।
- आफू मातहतका कर्मचारीको कामको मूल्यांकनका साथै निज उपर भए गरेका कारवाहीहरू समेतको अद्यावधिक विवरण राख्ने र सोका आधारमा कर्मचारीको भूमिका निर्धारण गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालय र सो कार्यालयका जिम्मेवार अधिकारीले वहन गर्नुपर्ने ।
- सेवामा वहाल रहेको कुनै पनि कर्मचारीका लागि तोकिएको पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अधिकार उसको हो भने पारिश्रमिक प्रदान गर्नु काम लगाउनेको प्राथमिक कर्तव्य नै हुँदा सामान्य हिसावले पनि कसैलाई काम गरेको अवधिको पारिश्रमिक प्रदान गर्दिन भनी भन्न नमिल्ने ।

- काम लगाइएको अबधिको पारिश्रमिकबाट बञ्चित गर्ने गरी निर्णय गरिनु कुनै पनि दृष्टिले उपयुक्त मान्न नसकिने ।
- काममा लगाइएको निजामती कर्मचारीलाई पारिश्रमिकबाट बञ्चित गर्न नमिल्ने स्थितिमा राजीनामा स्वीकृत गराई सेवा निवृत्त भएपछि पहिले गरेको अबधिको आर्थिक सुविधा असूल उपर गर्ने गरी गरिएको निर्णयलाई कानून र न्यायका दृष्टिले उपयुक्त मान्न नसकिने ।
- काम गरेको अबधिको तलव नदिँदा श्रमको शोषण हुन जानुका साथै कर्मचारी संचयकोष र नागरिक लगानी कोष जस्ता कर्मचारीको पक्षमा सुरक्षा प्रदान गरिएका कोषहरूबाट असूल उपर गरिने भन्ने निर्णय कानूनी व्यवस्थाको समेत प्रतिकूल हुन जाने ।

२. बाबुराम श्रेष्ठ वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ५, नि.नं. ७६९२)

- कानूनी प्रश्नका सम्बन्धमा विलम्बको सिद्धान्त आकर्षित हुन नसक्ने ।
- कानून स्पष्ट हुँदाहुँदै पनि कार्यान्वयन नगर्ने वा कार्यान्वयनमा ढिलाई गर्ने अनि त्यसैको आडमा हक प्राप्त व्यक्तिलाई हक इन्कार गर्न विलम्ब जस्ता सिद्धान्तको आड लिनदिने हो भने निजामती प्रशासनमा अकर्मण्यता छाउने खतरा रहने ।
- निजामती प्रशासनलाई चुस्त र दुरुस्त बनाउन, जनताप्रतिको स्तरीय सेवाको सुनिश्चितता बढाउन तथा निजामती प्रशासनका अभिन्न अंगको रूपमा रहेका कर्मचारीहरूले काम प्रति प्रतिबद्धता देखाउने तथा सोबाट उत्प्रेरित भइरहने अवस्था सुचारु राख्न ल्याइएको प्रोत्साहनमुखी कानूनी व्यवस्थालाई निरर्थक वा अप्रयोगको स्थितितर्फ लैजान नहुने ।
- निवेदकले निजामती सेवा नियमावली बमोजिम प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको थप तलववृद्धि अन्तिम तलवमान भन्दा बढी हुने भएकोले दिन नमिल्ने भन्ने समेतका निर्णय र सो बमोजिमका पत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकले प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको रकम र थप तलववृद्धि समेत जोडी तलवमान दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउमा परमादेश समेत जारी हुने ।

३. छविलाल पौडेल वि. उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ८, नि.नं. ७७५०)

- निजामती सेवा ऐनका दफा ३५(२) र दफा ३७(३) अलग-अलग व्यवस्था र छुट्टा छुट्टै प्रयोजनका लागि बनेका र एउटा दफाले प्रदान गरेको सुविधा पाएपछि अर्को दफाले दिएको सुविधा पाउँदैन भनी अर्थ गर्न उक्त दफामा प्रयुक्त शब्दावलीले समेत नमिल्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३५(२) अनुसारको प्रकृया पुरा गरी स्वेच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीले सोही ऐनको दफा ३७(३) को प्रकृया पनि पुरा भएकोमा सो ऐन बमोजिम थप गर्न मिल्ने सेवा अवधि थप गर्न ऐनले रोक नलगाएको अवस्थामा कानूनले स्पष्ट रूपमा रोक



लगाएकोमा बाहेक एउटा दफाले दिएको सुविधा दिंदा एक साथ अर्को दफाले पाउने सुविधा दिन मिल्दैन भनी निर्णय गर्नु उचित र कानूनसँग त नदेखिने ।

- निवेदक मिति २०४९।७।२९ गते भन्दा अघिदेखि बहाल रही तिस वर्ष सेवा अवधि पूरा भएको अवस्थामा दफा ३७(३) अनुसारको सुविधा नपाउने गरी श्री ५ को सरकार (सचिवस्तर) बाट मिति २०६२।८।२२ मा भएको निर्णयलाई कानून अनुरूपको मान्न नमिल्ने ।

#### ४. शिवकुमार बस्नेत वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०६४, अंक १०, नि.नं. ७८९४)

- निजामती कर्मचारीका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन तथा कानूनमा केही नबोलेको अवस्थामा यस सम्बन्धमा के गर्ने भन्ने अन्यौल उत्पन्न हुनसक्छ । तर, कानूनले कहिल्यै शून्यको अवस्था (vacuum) को परिकल्पना गर्दैन । निजामती सेवा ऐन र नियमावली निजामती सेवाको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विशेष कानून भएकोले यस कानूनमा लेखिएको अवस्थामा यसै अनुरूप र नलेखिएको अवस्थामा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम गर्नुपर्ने ।
- समान पदका लागि आफ्नो शैक्षिक उपाधीलाई मान्यता प्रदान गरी राजपत्रमा सूचना समेत प्रकाशित भइसकेको अवस्थामा सोही शैक्षिक उपाधी समान पदमा बहुवाका हुनका लागि द्विविधा पर्न जाने अवस्था नै हुँदैन । यस्तो व्याख्या गरिने हो भने त्यो Absurd interpretation हुनजाने ।
- जहाँ कानून आफैमा स्पष्ट छ त्यहाँ प्रथा प्रचलन हेरिरहनु आवश्यक पर्दैन । सेवा सुविधा प्रदान गर्ने कानूनको व्याख्या गर्दा कठोर किसिमले नगरी सम्बन्धित व्यक्तिले सुविधा प्राप्त गर्न सक्ने गरी गर्नुपर्ने ।
- कुनै व्यक्तिले संविधान एवं कानून प्रदत्त हक अधिकारको उल्लंघन भएको अवस्थामा त्यस्तो अधिकारको प्रचलन गराउने कानूनी मार्ग अख्तियार नगरी अधिकार प्रचलन गराउन तिर नलागेर चुपचाप बस्दछ भने त्यस्तो अवस्थामा समर्पणको सिद्धान्त आकर्षित हुने ।
- अधिकार परित्याग गर्ने मनसाय राखी वा स्वेच्छाले अधिकार परित्याग नगरेसम्म अधिकार परित्याग गरेको मान्न नमिल्ने ।
- पछिबाट गराएको सम्बद्धतालाई पहिलो सम्बद्धताको दावीलाई स्वीकार गर्ने मनसायले गरेको नभई आफ्नो वृत्ति विकासमा मद्दत पुग्दछ कि भनी संशोधित कानूनी व्यवस्था बमोजिमको बाटो अवलम्बन गर्नुपर्ने बाध्यताले गरेको मान्नु पर्ने ।
- स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक उपाधीले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम अतिरिक्त शैक्षिक उपाधी वापतको अंक पाउने देखिसकेपछि बहुवाको सूचनामा प्रकाशित भएको तथा बहुवाको दरखास्त फारममा उल्लेख गरिएको भन्दैमा प्रचलित ऐन नियम बमोजिम सम्बद्धता नै नगराउनु पर्ने शैक्षिक उपाधीलाई सो वापतको अंक प्रदान गर्न मिल्ने ।

- एउटै शैक्षिक योग्यता एकपटक सेवासँग सम्बन्धित हो भनी निर्धारण भइसकेपछि कानून त्यही रहिरहेको अवस्थामा अर्को पटकको बहुवामा पुनः मूल्याङ्कन गराई रहनु नपर्ने ।
- कुन श्रेणीको भन्ने विषयमा सम्बन्धित विश्वविद्यालयले आफूले दिएको उपाधी अमूक श्रेणीमा पर्छ भनी प्रमाणित गरिदिएसकेपछि त्यस विषयमा पनि अल्मलिई रहनु नपर्ने ।

प्रचलित कानूनमा स्पष्ट नभएको कुरामा बहुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गरी निर्णय गरेपछि त्यस्तो सिद्धान्त सामान्यतयाः बहुवाका सम्बन्धमा मार्गदर्शक हुने व्यवस्था समेत ऐनले गरेको अवस्थामा बहुवा समितिले गरेको निर्णयमा गम्भिर त्रुटी भएको अवस्थामा बाहेक लोकसेवा आयोगबाट पटक पटक परिवर्तन भइरहनु स्वभाविक नहुने ।

#### ५. प्रकाशप्रसाद भण्डारी वि. नेपाल सरकार, भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६५, अंक ४, नि.नं. ७९५६)

- औपचारिक रूपले अवकासको जानकारी नदिदां सम्म लामो समय देखि सेवारत कर्मचारीहरु साविक बमोजिम आफ्नो सेवामा सेवारत रहनुलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने ।
- व्यवस्थापन पक्षले समयमा नै म्याद थप गर्ने वा नगर्ने औपचारिक जानकारी पनि नगराउने साविक बमोजिम काममा पनि लगाई राख्ने र अगाडिकै मितिदेखि लागू हुने गरी पछि अवकास दिने र अवकास लागू हुने मिति र अवकास पत्र बुझाएको मितिका बीचमा काम गरेको अवधिको तलब भत्ता दिन इन्कार गर्नु न्यायोचित नदेखिने ।
- कुनैपनि व्यक्तिलाई काममा लगाए पछि पारिश्रमिक दिनुपर्दछ र पारिश्रमिक नदिई सेवामा लगाउन पाईदैन भन्ने सामान्य सिद्धान्त अनुसार काम लगाएर पारिश्रमिक दिईदैन भने त्यो प्रत्यक्ष रूपमा श्रमको शोषण हुने ।
- व्यक्तिको श्रमको शोषण उसको जीवनको अधिकार (चञ्जत तय षिभ) विरुद्धको कार्य हुनजाने ।
- एउटा सरकारी निकायले आफुले काममा लगाएका कर्मचारीहरुलाई निजहरुले काम गरेको अवधिको पारिश्रमिक नदिई परेको उजुरीमा पनि दिनुपर्ने होइन भनी गरेको प्रतिवाद वर्तमान संविधान तथा ऐन कानून अनुकूल देखिन नआउने ।

#### ६. केशव बहादुर थापा क्षेत्री वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ५, नि.नं. ८१५३)

- निजामती सेवा ऐनमा सेवा, शर्त सुविधाको ग्यारेण्टी गरिनुको कारण कर्मचारीको सेवा शर्त, सुविधाको निश्चितताको लागि भएकाले सेवा शर्तको निश्चितता नहुने हो भने निजामती कर्मचारीहरुलाई मर्का पर्ने मात्र नभई निजामती सेवामा बहाल रहेका वा सेवा प्रवेशको तयारीमा रहेकाहरुले अनिश्चितताको महसूस गरी सेवाप्रति आकर्षित नहुनसक्ने ।

- कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको सुविधा कटौती गर्दा ऐनले निर्दिष्ट गरेको प्रक्रिया पुर्‍याई सुविधामा असर पर्ने कर्मचारीहरूको मञ्जुरीले मात्र सुविधा हेरफेर गर्नुपर्ने ।
- सेवाउपान्त पश्चातदर्शी किसिमले असर पर्ने गरी अधि नै हासिल भैसकेको लाभ वा सुविधाको कटौती गर्न दिनुले सेवामा रहेका कर्मचारीहरूले आफ्नो विश्वासमा धोखाको अनुभव गर्ने अवस्था खडा हुन्छ भने त्यस्तो निर्णय गर्नेहरू पनि गैरजिम्मेवार ढंगले अरुलाई प्रभावित गर्न दुरुत्साहित हुनसक्ने स्थिति उत्पन्न हुनसक्ने ।
- नेपाल सरकारको मिति २०६५।६।१ को तलवमानको अनुसूची २ को द्रष्टव्य बमोजिम प्राविधिक २ ग्रेड नपाउने भन्ने व्यहोरा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १५३ तथा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५८ को प्रतिकूल देखिई उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बढेर हुने ठहरेकोले निजामती सेवा ऐन, नियम तथा सुविधा र सन्तुलनको दृष्टिकोण समेतबाट प्राविधिक कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको विशेष सुविधा मिति २०५७।४।१ देखि निरन्तरता दिई नयाँ तलवमान कायम गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेश जारी हुने ।

**७. हरिनाथ प्रसाद वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ११, नि.नं. ८२६३)**

- अपराधी भनी अदालतबाट घोषित व्यक्ति नै प्रहरी पदमा पुर्ननियुक्ति हुदै जाने हो भने यसले प्रहरीप्रति जनआस्था नहुने मात्र होइन अन्य Law Abiding इमानदार अनुशासित नैतिकवान प्रहरी कर्मचारीको मनोबललाई समेत असर गर्ने ।
- समानताको हकको अर्थ एक वर्गले पाउन नसक्ने सुविधा पाएको कारण अर्को वर्गलाई पनि कानूनले दिन नहुने सुविधा सहूलियत वा फाइदा पनि दिलाउने होइन । यस्तो व्याख्या गर्नु भनेको संविधानले दिएको समानताको हकको गलत बुझाइ र गलत अर्थ गराइ तथा गलत व्याख्या हुनजाने ।
- कानूनले दिएको हक वा अधिकार वा सुविधा एउटै प्रकारको एउटै अवस्थाको एउटै वर्गकाहरू मध्ये कसैलाई उपभोग गर्न दिने तर त्यस्तै समान वर्गका अरु कसैलाई नदिने गरेको अवस्थामा मात्र यस अदालतले त्यसरी कानूनले दिइरहेको हक वा सुविधा वा अधिकार हननमा हक प्रचलन गराउन आदेश गर्दछ । तर कानूनले दिन नहुने सहूलियत कुनै अधिकारीले कसैलाई दिलाएको आधारमा अरुलाई पनि त्यस्तो सुविधा प्राप्त हुन नसक्ने ।
- हक र अधिकार कानूनबाट मात्र प्राप्त हुन्छ । कानूनले नदिएको सुविधा कसैले गैरकानूनी तरिकाले प्राप्त गर्दैमा त्यस्तो सुविधा अर्कोले पनि दावी गर्न सक्दैन । कानूनले प्रदान नगरेको हक वा सुविधा कुनै अधिकारीले कानूनको गलत व्याख्या वा आफ्नो अधिकारको दुरुपयोग गरी गलत निर्णय गरी कसैलाई कुनै सुविधा दिन्छ र त्यही आधारमा अन्य समान वर्गकोले पनि त्यस्तो सुविधा दावी गर्छ भने कसैले गलत तरिकाले कानूनविपरीतको सुविधा प्राप्त गर्दैमा अर्कोले पनि त्यस्तो सुविधा दावी गर्न नसक्ने ।

८. शान्तिप्रसाद लुईटेल वि. मन्त्रिपरिषद, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८०७)

- कार्यपालिकाले आफूअन्तर्गतको कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको हकमा निश्चित अनुसन्धानको अभावमा पनि मापदण्ड बनाई प्रोत्साहन भत्ता दिने तर न्यायपालिकातर्फको कर्मचारीको हकमा अध्ययन प्रतिवेदन र मापदण्ड प्रस्तावित गरिसकेपछि पनि अनदेखा गरी निरन्तर भेदभावपूर्ण व्यवहार गरेको देखिन्छ । सरकारको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी तोकिएको अर्थ मन्त्रालयका हरेक कामकारवाही कानूनसम्मत Just and Fair हुनु पर्दछ । आफूकोमा आएको प्रस्तावको सम्बन्धमा एक वर्षसम्म पनि कुनै निर्णय नगरी विभेदपूर्ण आशयले बशीभूत भएको अकर्मण्यताको अवस्था रिट जारी नहुने आधार हुन नसक्ने ।
- कानूनबमोजिम जिम्मेवारी तोकिएको निकायले सर्वोच्च अदालतमा किन यो प्रतिवेदन लागू गर्न सकिदैन भन्ने सम्बन्धमा कुनै जवाफ नपठाउने र तत्सम्बन्धमा निर्णय पनि नगर्ने कार्यशैली प्रजातान्त्रिक मुलुकको जिम्मेवार निकायको लागि शोभायमान नदेखिने ।
- व्यक्तिहरूका बीचमा विभेद गर्ने गरी बनाएको कानून तथा लिइएको निर्णयको उद्देश्य र वर्गीकरण वैध (Law full) र बोधगम्य हुनुपर्ने ।
- राज्यले नागरिक सेवामा खटिएका कर्मचारीहरू मध्ये प्रधानमन्त्रीको कार्यालय, राजश्व कार्यालय आदिमा कार्यरत कर्मचारीलाई कानूनको अख्तियारी विना र कुनै उपयुक्त आधार बेगर विभेदपूर्ण तरिकाले विभिन्न प्रकृतिका थप प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्ने तर जनतालाई न्याय प्रदान गर्ने कार्यमा खटिने जनशक्तिलाई कार्यसम्पादन सूचकाङ्कसहित प्रोत्साहन भत्ता प्रस्ताव गरिएकोमा तत्सम्बन्धमा कुनै निर्णय नगर्ने कामकारवाही समानताको सिद्धान्तविपरीत हुने ।
- राज्यको लक्षित उद्देश्य पूर्ति गर्न सरकारका हरेक निकायमा कार्यरत कर्मचारीको उत्तिकै भूमिका हुने हुँदा आपसी समन्वय र सहयोगको आवश्यकता पर्ने ।
- राज्य सञ्चालनमा निजामती सेवाको जिम्मेवारी निभाउन एउटै ऐन नियम अन्तर्गत नियुक्ति भै सेवा शर्त समेत एउटै रहेका कर्मचारीमा कुनै वर्गले केही सुविधा पाउने तर सोही वर्गको अर्को निकायमा कार्यरत वर्गले राज्यबाट अपहेलित वा बहिष्कृत भएको महसूस गर्नु शोभनीय देखिदैन । यसलाई समानताको हकको सिद्धान्तको विपरीत मान्नुपर्ने ।
- अदालत व्यवस्थापनमा सुधार गर्न प्रोत्साहन र उत्प्रेरणाको ठूलो महत्व छ । यो विशुद्ध कार्यपालिकाको स्वविवेकका कुरा मात्र नभई समान व्यवहार गर्नुपर्ने संवैधानिक दायित्वको अधीन समेत रहेको हुन्छ । यस्तो कुरालाई विशुद्ध प्रशासनिक स्वविवेक सम्भेर भेदभावपूर्ण आधार वा मापदण्ड बनाई लागू गर्न दिन नमिल्ने ।
- जुन सिद्धान्त र मापदण्डको आधारमा अर्थ मन्त्रालय वा अन्य निकायको हकमा प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराएको छ, सो भत्ता समानताको सिद्धान्तअनुरूप समान रूपले न्यायिक जनशक्तिको लागि पनि आकर्षित हुने ।

९. दीपककुमार पोखरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ५, नि.नं. ८८३१)

- न्यायाधीशको काम सदैव जोखिमयुक्त छ किनकि यसमा सधैं एक पक्षले जीतेको हुन्छ र अर्कोले हारेको । त्यहीमाथि चोर, डाँका, ज्यानमारा, लागूऔषध तथा संगठित अपराधमा संलग्न व्यक्तिहरूको मुद्दा दिनहुँ निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ । यस्ता संवेदनशील मुद्दाको दिनहुँ निर्णय गरिरहनु पर्ने अवस्थामा असन्तुष्ट व्यक्तिबाट सदैव खतराको महसूस गरिएको हुन्छ । त्यही भएर संसारभरि न्यायाधीशको सुरक्षामा सरकारले अति सजगता अपनाएको हुन्छ र न्यायाधीशको सुरक्षाउपर घटेको सानो भन्दा सानो घटनाले देशकै सुरक्षा ब्यवस्था आलोचित बन्न सक्छ । यसरी न्यायाधीशको तुलनामा कम जोखिमपूर्ण काम गर्ने मन्त्रीहरूको साजसज्जामा राज्यले जोड दिनु र हमेशा खतरनाक निर्णय गर्नुपर्ने न्यायाधीशहरूको सेवा सुरक्षालाई कम गम्भीर आंकलन गर्नु विडम्बनापूर्ण हुने ।
- राज्यको एक अङ्गले आफ्नो हकमा सेवा गर्ने सुरक्षाकर्मी वा सवारी चालकको हकमा वढी सुविधा दिने र राज्यकै अर्को अंग न्यायपालिकामा खटिने त्यस्ता कर्मचारीहरूको हकमा घटी सुविधा दिनु सोभै भेदभावपूर्ण हुने ।

१०. लोकराज जोशी वि. नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय (ने.का.प. २०७५, अंक १२, नि.नं. १०१५१)

- सुदूर पश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालय ऐन, २०६७ ऐनको दफा ३९ को अर्थ नेपाल सरकारलाई आर्थिक दायित्व पर्ने गरी पदाधिकारी, शिक्षक तथा कर्मचारीको दरबन्दी स्वीकृत गर्दा वा त्यस्ता पदाधिकारी, शिक्षक तथा कर्मचारीको पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधा थप गर्नुअघि नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको स्वीकृति लिनुपर्ने भन्नेसम्म हो । प्रस्तुत रिट निवेदनमा रिट निवेदकको दरबन्दी स्वीकृत भएको, वा निजको सेवा सुविधा, पारिश्रमिक थप भएको विषय नभई पहिला नै स्वीकृत भएको निजको दरबन्दीको समायोजनसम्म भएको भन्ने अवस्था देखिने ।
- निवेदक निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न अयोग्य व्यक्ति रहे भएको भन्ने आधार स्थापित हुन नसकेको स्थितिमा निजले निवृत्तिभरण नपाउने अर्थ गर्नु औचित्यपूर्ण नहुने ।

११. पुण्यप्रसाद बराल वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं.१०२०७)

- नोकरीमा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको सेवासम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुविधा र सेवाका सर्तहरूलाई संकुचन हुने र गर्ने गरी कुनै पनि कानून पछि बनाएर लागू गर्न हक अधिकारसम्बन्धी कुनै पनि मान्य कानूनी सिद्धान्तले राज्यलाई अनुमति प्रदान नगर्ने ।

## १०. समावेशीकरण

१. अधिवक्ता चन्द्रकान्त ज्ञवाली वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक १, नि.नं. ७६४३).....
२. प्रमानन्द ठाकुर लोहार वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६५).....
३. नेपाल मेडिकल काउन्सिल वि. सुरेश भ्वा (ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९९५)
४. रमेशलाल राना थारु वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ७, नि.नं. ८१८८).....
५. ब्रजकिशोर यादव वि. लोकसेवा आयोग कार्यालय अनामनगर काठमाडौं (ने.का.प. २०६६, अंक ११, नि.नं. ८२६४).....

६. उमाशंकर शर्मा वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ५, नि.नं. ८३६६)....
७. प्रकाशचन्द्र धिमाल वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय समेत (ने.का.प.२०६७ अंक ८ नि.नं. ८४३२)..
८. राधिका गिरी वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५२७).....
९. अच्युतप्रसाद खरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६८, अंक ९, नि.नं. ८६७७)
१०. अधिवक्ता नारायण भ्वा वि. त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा, कीर्तिपुर (ने.का.प. २०६९, अंक २, ८७६५).....
११. रोशन खनाल वि. परराष्ट्र मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४७).....
१२. जगदेव चौधरी वि. संवैधानिक परिषद काठमाडौं (ने.का.प. २०६९, अंक ८, नि.नं. ८८७२).....
१३. सन्तोष यादव वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक ४, नि.नं. ९१४६).....
१४. कमला न्यौपाने वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक ९, नि.नं. ९२३७)
१५. राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक १०, नि.नं. ९२५५).....
१६. डा. मिङ्गमार गेल्लेन शेर्पा वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक ११, नि.नं. ९२७७).....
१७. अधिवक्ता सुनिल रञ्जन सिंह वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, (ने.का.प. २०७२, अंक ४, नि.नं. ९३८३).....
१८. अधिवक्ता सुषमा गौतम वि. श्री कार्यरथी विभाग, भर्ना छनौट निर्देशनालय जंगी अड्डा (ने.का.प. २०७३, अंक ८, नि.नं. ९६६३).....
१९. अधिवक्ता अमरबहादुर शाह वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७४, अंक १, नि.नं. ९७५४).....
२०. निरज कुमार शाह वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक १, नि.नं. ९९४२).....
२१. रायन भन्ने नारायणभक्त श्रेष्ठ वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्रि तथा मन्त्रीपरिषद कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक ४, नि.नं. १०२५२).....

१. अधिवक्ता चन्द्रकान्त ज्ञवाली वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक १, नि.नं. ७६४३)

- हरेक जेष्ठ नागरिकहरू राज्य प्रति सुरक्षित जीवनका लागि आशा गरेर वसेका हुन्छन् अनि त्यस्तो सुरक्षाको आश गर्नु, राज्यसँग दावी गर्नु, माग गर्नु उनिहरूको न्यायोचित र साश्वत अधिकारको कुरा हुने ।
- जेष्ठ नागरिकहरू राज्यबाट लाभ प्राप्त गर्ने उपयुक्त अधिकारी भएको हुँदा उनिहरूप्रति राज्यले वेवास्ता गर्न, उनिहरूका जायज हक अधिकारप्रति उपेक्षा गर्न नमिल्ने ।
- धारा ११(३) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांशले वृद्धलाई छुट्टै अस्तित्व भएको वर्गको रूपमा मान्यता दिइरहेकै छ । यस अतिरिक्त सरकारको तर्फबाट उपलब्ध गराइएका खास किसिमका सुविधा सहूलियत र व्यवहारबाट वृद्ध एक छुट्टै वर्ग हो भन्ने कुरालाई पुष्टि समेत गरि रहेको पनि देखिदा यस्ता विशिष्ट वर्गको हक, हित कल्याणका निमित्त कानून नहुनुलाई उपयुक्त भन्न नसकिने ।



- वृद्धहरू केवल दायित्व मात्र होइनन राष्ट्रका सम्पत्ति (Assets) पनि हुन् । राष्ट्र र वृद्ध बुद्धाका बीच दोहोरो सम्बन्ध हुन सक्दछ । बुढाबुढिको धेरै लामो समयको अनुभवबाट प्राप्त ज्ञान, शिप, क्षमतालाई समाज एवं राष्ट्रको हितमा प्रयोग गर्न सकिन्छ भने बुढा बुढि प्रति राष्ट्रको दायीत्व पुरा गरेर उनीहरूलाई आफ्नो बांकी जीवन सम्मानित सुखकर, सुरक्षित पारेर बुढेसकालको समयलाई समेत उत्पादनमूलक बनाई राष्ट्रको हितमा प्रयोग गर्नु नै हरेक विवेकी र अग्रगामी राष्ट्रको काम हुने ।
- अधिकार सिर्जना गर्ने कानूनले नै कर्तव्यको सिर्जना गर्दछ । कर्तव्य चारिटीको (Charity) विषय होइन । अर्थात मन लागे गर्ने, मन नलागे नगर्ने कुरा हुँदैन । किनकि कर्तव्य अदालतबाट प्रचलन गराउन सकिने हुनै पर्दछ । त्यसो हुँदा प्रत्यर्थीहरूको भनाइअनुसार नै पनि सरकारको कर्तव्य हो भने त्यस्ता कर्तव्य प्रचलन गराउन जेष्ठ नागरिकका लागि अधिकार सिर्जना गर्ने कानून हुन अनिवार्य नै हुने ।
- यस अदालतले जारी गरेको जेष्ठ नागरिकहरूका लागि उपयुक्त कानून बनाउनु भन्ने आदेश केवल कागजको टुक्रा बनेर मिसिलमा नथन्कियोस् भन्नाका लागि र यस्ता निर्देशनात्मक आदेशहरूको प्रभावी कार्यान्वयन हुनका लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्थाहरू सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९ मा समेत उपयुक्त प्रक्रिया पुऱ्याई समावेश गरि गराई प्रचलन गराउनु भन्ने सर्वोच्च अदालतका रजिष्ट्रारको नाउँमा यो आदेश जारी हुने ।

## २. प्रमानन्द ठाकुर लोहार वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६५)

- दलित समूह हो, होईन भन्ने कुराको निक्क्यौल आत्मनिष्ठ भरमा हुन सक्दैन, राज्यले तोकेको निश्चित प्रकृया र मापदण्ड वा राज्यले निर्धारण गरेको निश्चित मापदण्डको आधारमा मात्र अमुक जात जाति बर्ग समुदायमा रहेका व्यक्तिहरु दलित हुन होइनन भन्ने कुराको पहिचान गर्नुपर्ने ।
- संविधान र कानूनमा भएका व्यवस्थालाई सकारात्मक रूपले क्रियाशिल गराउन अदालतको अहंम भूमिका हुन्छ । तर राज्य संविधानको भाग ४ मा उल्लेख भएका उक्त सिद्धान्त र नीतिहरूलाई लागु गर्न प्रतिवद्ध रहेको र आफ्नो साधन र श्रोतले भ्याएसम्म सो सम्बन्धमा काम कारवाही अगाडि वढाई रहेको अवस्थामा राज्यको उक्त कृयाकलापलाई नै असर पार्ने गरी अदालतबाट हस्तक्षेप गर्नु वान्छनिय नहुने ।
- राज्यले आफ्नो संवैधानिक र कानूनी दायित्वको निर्वाह गरेको अवस्थामा राज्यको नीति माथि अदालतले हस्तक्षेप गर्न मिल्ने हुँदैन भने राज्यले आफ्नो संवैधानिक दायित्व समेतको निर्वाह नगरेको अवस्थामा भने राज्यको नीति नियमसंग सम्बन्धित काम कारवाही कार्यान्वयन गर्ने गराउने विषयमा अदालत मुकदर्शक भएर चुपलागी वस्न सक्ने भन्न मिल्दैन । यस्तो अवस्थामा

राज्यका अंगहरुलाई आफ्नो संवैधानिक र कानूनी दायित्व निर्वाह गर्न अदालतले आदेश जारी गर्दा राज्यको अन्य अंगका क्षेत्राधिकारको कटौती भएको भन्न नमिल्ने ।

- राज्यले लिएको उद्देश्य र नीतिहरु अन्यथा गलत उद्देश्यले प्रेरित नभएसम्म वा राज्य आफ्नो दायित्वबाट विमुख भई कुनै वर्ग, जात, जातीको हक हितको सम्बन्धमा लिन पर्ने नीति प्रति उदासिन रहेको स्थिति प्रमाणित नभएसम्म राज्यको निर्देशक सिद्धान्त , नीति र उद्देश्यहरुमा नै प्रतिकूल असर पर्ने गरी यस अदालतबाट आदेश जारी गर्दा राज्यको काम कारवाही प्रभावित हुने ।

### ३. नेपाल मेडिकल काउन्सिल वि. सुरेश भाा (ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९९५)

- एउटै संस्थाबाट अन्य व्यक्तिहरुले प्राप्त गरेको प्रमाण पत्रले मान्यता पाइरहेको अवस्थामा प्रत्यर्थीले पेश गरेको प्रमाण पत्रले मान्यता नपाउनु पर्ने कारण, ठोस आधार प्रमाणबाट पुष्टि हुनुपर्ने ।
- चिकित्सकको रूपमा दर्ता हुन निवेदन पर्न आएमा जाँचबुझ गरी नाम दर्ताको निर्णय गर्ने अख्तियारवाला निकाय नेपाल मेडिकल काउन्सिल भएकोले पेश गरेको प्रमाण पत्रको सम्बन्धमा आवश्यक तथ्यहरु बुझी पुनः निर्णय गर्न स्वतन्त्र एवं सक्षम देखिने ।
- विदेशमा विद्यार्थीको हैसियतबाट अध्ययन गरी संस्थाबाट प्राप्त गरेको भनी पेश गरेको प्रमाण पत्र सम्बन्धमा लामो अवधिसम्म अडिग रहि जिकिर लिई रहन्छ भने त्यसलाई अन्यथा भन्ने संस्थाले उसलाई सन्तुष्ट हुने गरी कारण देखाउनु पर्ने ।

### ४. रमेशलाल राना थारु वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६६, अंक ७, नि.नं. ८१८८)

- संविधानले नागरिकलाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूत गरी राज्यको दायित्वकै रूपमा सुम्पिएको कुरालाई राज्यले अनदेखा गरी त्यसमा निरपेक्ष रहनु प्रजातान्त्रिक र कानूनी शासन पद्धतिमा सुहाउँदो नहुने ।
- समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ को समानताको हक र धारा १८ को रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको हकलाई परिपूरक रूपमा राखी सीमान्तकृत वर्गलाई सारभूत (Substantive) समानता प्रदान गर्न र समन्यायिक (Equitable) उपलब्धी हासिल गर्न मद्दत गर्ने हुँदा यसमा समाजका सीमान्तकृत वर्ग समूह (Marginalized group) नै लक्षित वर्गको रूपमा समावेश हुने ।
- न्यायापालिकाको सक्रियता सन्तुलित सामाजिक उत्थान र विकासको सारथी भएकाले स्वतन्त्र न्यायापालिकाको मूल्य र मान्यतालाई संविधानले आत्मसात् गरेको अवस्थामा आफ्नो कर्तव्य र दायित्वप्रति उदासीन हुन पुगेको वा सुषुप्त भएको राज्य संयन्त्र र यसका अवयवहरुलाई

तिनको कर्तव्य र दायित्व पालना गर्न आदेश दिने अधिकार प्रजातान्त्रिक कानूनी शासन पद्धतिमा न्यायपालिकामा अन्तर्निहित हुने ।

- सामाजिक न्यायको हकको क्रियाशीलताप्रति संवैधानिक भावनाअनुरूप विद्यमान कानूनी संयन्त्रले तालमेल नराखेको भनी न्यायालयलाई गुहारेको अवस्थामा न्यायपालिका आफ्नो दायित्वप्रति निरपेक्ष रहन नसक्ने ।
- संविधानमा सर्वाधिक जोड दिइएको राज्य संरचनामा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सबैको सहभागिता सुनिश्चित गराउने विषयलाई राज्यका सबै अंगले प्राथमिकतामा राख्नुपर्ने ।
- न्यायिक पुनरावलोकनको सिद्धान्तअन्तर्गत कुनै पनि कानूनको संवैधानिकता परीक्षण गर्दा त्यस कानूनले कानूनी व्यवस्थामा पारेको प्रभाव, त्यसको अभावमा उत्पन्न हुन सक्ने कानूनी रिक्तताको स्थिति, त्यस कानूनले समेटेको क्षेत्र र त्यसको प्राविधिक पक्ष समेतको समग्र मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने ।
- मूल कानूनको रूपमा रहेको संविधानले सामाजिक न्यायको हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्वीकार गरेको र समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई सामाजिक न्याय र समानताको मुख्य आधार बनाएको अहिलेको अवस्थामा अन्य सामान्य वा विशेष कानूनले संविधानको अनुशरण र अवलम्बन गर्नुपर्ने ।

५. ब्रजकिशोर यादव वि. लोकसेवा आयोग कार्यालय अनामनगर काठमाडौं (ने.का.प. २०६६, अंक ११, नि.नं. ८२६४)

- निजामती सेवा ऐनको दफा २१(१) को व्यवस्थाले एक वर्ष कम सेवा अवधि भएका ऐनमा सीमान्तकृत समुदायका निजामती कर्मचारीहरूलाई समयावधिको सम्बन्धमा लाभ पुऱ्याउन सक्ने भएपनि उक्त दफाअनुसारको आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पूरा भैसकेका उम्मेदवारहरूको निमित्त समेत सो दफा २१(२) मा भएको विशेष छुट (Special Grace) नै लागू हुनुपर्ने भन्ने नदेखिने ।
- पाँचवर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेका अधिकृत कर्मचारी उम्मेदवारहरूलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(२) को सुविधाको आवश्यकता नै नपर्ने हुनाले त्यस्ता कर्मचारीहरूको लागि सो सुविधा प्राप्त गर्ने कुरा औचित्यपूर्ण समेत हुन नसक्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ दफा २१(२) को बनौटबाट समेत दफा २१(१) अनुसार सेवा अवधि पूरागर्न नसकेका ऐनमा उल्लिखित सीमान्तकृत समुदायका कर्मचारीहरूको निमित्त सो व्यवस्था गरिएको स्पष्ट रहेको भै उक्त सीमान्तकृत समुदायहरू जसलाई सो सुविधाको आवश्यकता नै छैन त्यसलाई समेत सो सुविधा हुनुपर्ने भनी उक्त ऐनमा प्रयुक्त शब्दहरूको अर्थ गर्न नसकिने ।

६. उमाशंकर शर्मा वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ५, नि.नं. ८३६६)

- के कुन कानूनी व्यवस्था अमान्य र बदर हुनुपर्ने हो भन्ने युक्तियुक्त आधार उल्लेख गरी स्पष्ट दावी लिन नसकी घुमाउरो भाषाको प्रयोग गरी आफ्नो संविधानप्रदत्त हकमा आघात पुगेको भनी सम्भावना तथा अनुमानको भरमा नितान्त निजी धारणा बनाई लिएको निवेदन दावीको आधारमा अदालत स्वयंले निवेदकको दावी खोजबीन गरी औचित्यको आधारमा संविधानको धारा १०७(१) को असाधारण अधिकारक्षेत्रअन्तर्गत न्यायिक पुनरावलोकन गर्न नमिल्ने ।
- महिला कर्मचारीहरूको हकमा एक वर्ष कम सेवा अवधि पूरा भएपनि बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनसक्ने व्यवस्थालाई समेत चुनौती नदिएको अवस्थामा के कुन कानूनी व्यवस्था संविधानको प्रावधानसँग वा मातृ ऐनसँग बाभियो भनी संवैधानिक प्रावधानसँग परीक्षण गर्नुपर्ने अवस्था नदेखिने ।
- निजामती सेवा ऐनअन्तर्गत रहेको व्यवस्था बमोजिमको नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड, कर्मचारी विनियमावलीमा पनि सोही व्यवस्था गर्नु भनी विशिष्टकृत सेवा प्रदायक कम्पनीको नीतिगत कुरामा अदालतले हस्तक्षेप गर्नु वाञ्छनीय नहुने ।
- महिलालाई दिइने संरक्षण र सुविधा सकारात्मक कदम हो । सकारात्मक विभेद गरी संगठनको आवश्यकता मूलतः कुन विन्दुसम्म लाने भन्ने कुरा नीतिगत प्रश्न हो र यस्ता नीतिगत कुराहरू नीति विशेषज्ञले नै निर्णय गर्ने हो, यस्तो पक्षमा न्यायिक हस्तक्षेप उचित मान्न नसकिने ।
- समावेशी भन्ने कुरा संगठनको रणनीतिअनुसार हुने हो । खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई मान्यता दिइसकेको अवस्थामा बहुवा पिच्छे समावेशी खोज्ने होइन, यस्तो कुरा संविधानले व्यवस्था गर्ने पनि होइन । सेवामा प्रवेश गर्दा दिइने समावेशीको सुविधा तहपिच्छे बहुवामा पनि पाउनुपर्छ भन्न नमिल्ने ।

७. प्रकाशचन्द्र धिमाल वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय समेत (ने.का.प. २०६७ अंक ८ नि.नं. ८४३२)

- ऐनले नै सूचीकृत गरेको कुनै जातिलाई वा सूचीकृत जातिको कुनै व्यक्तिलाई तथ्यगत पुष्टयाँई वेगर आदिवासी जनजाति राष्ट्रिय प्रतिष्ठानले वा आदिवासी जनजाति महासंघले आदिवासी, जनजाति होइन भनी आफूखुशी सिफारिश गर्न नपाउने भएकाले त्यस्ता निकायको सिफारिशको आधारमा लोकसेवा आयोगले निर्णय गर्नु कानूनविपरीत र अनुचित हुने ।
- कुनै ठाउँ विशेष वा खास-खास जिल्लामा बसोबास गर्नेहरू मात्र धिमाल हुन भनी ऐनले धिमाल जातिको व्यक्ति आदिवासी, जनजाति हो-होइन भनी छुट्टयाउने मापदण्ड वा आधार

निर्धारित नगरेको कारण कसै उपर शंका लागेको भन्ने आधारमा ठोस आधार बेगर ऐनले पाउने सुविधाबाट वञ्चित गर्ने गरी सूचीकृत जातिको होइन भनी भन्न नमिल्ने ।

- कानूनमा स्पष्ट उल्लेख भएको प्रावधानको कार्यान्वयन नगरी प्रतिष्ठान वा आदिवासी र जनजातिसँग सम्बन्धित अन्य गैरसरकारी संस्थाको सिफारिशको आधार उल्लेख गर्दा कानूनको मकसद पराजीत हुन जाने ।
- ऐनले नै धिमाल जातिलाई आदिवासी, जनजाति भनी घोषित गरिसकेपछि त्यसको विपरीत केही खास जिल्ला वा क्षेत्रको वासिन्दा नभएको धिमाललाई आदिवासी जनजाति नमान्नु पर्ने भन्ने सिफारिशको आधारमा लोकसेवा आयोगले गरेको निर्णय कानूनअनुरूप नदेखिने ।

#### ८. राधिका गिरी वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५२७)

- एकपटक स्थानीय निकायको सिफारिशमा प्रमाणित गर्ने निकायले कानूनबमोजिम प्रमाणित गरिसकेपछि निश्चित कानूनी प्रक्रियाको रोहमा बाहेक उजूरी ग्रहण गरी पुनर्विचारको प्रक्रिया थाल्ने र अघि प्रमाणित गरेको कुरालाई फरक पर्ने गरी अन्यथा विचार व्यक्त गरी अनिश्चितता पैदा गर्न मुनासिव देखिन नआउने ।
- लोकसेवा आयोगले संविधान र कानूनबमोजिम प्राप्त अधिकारअन्तर्गत परीक्षा सञ्चालन गर्ने र सो आधारमा नियुक्तिको सिफारिश गर्ने र सेवासम्बन्धी विषयमा आवश्यक परामर्श दिने कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्ने ।
- निजामती सेवालालाई समावेशी बनाउने प्रयोजनको लागि खास खास वर्गको लागि खास प्रतिशतमा सिट आरक्षण गरिएको र खास खास वर्गभित्र को को पर्ने हो भनी निर्धारण गर्न कानूनले नै प्रक्रिया निर्धारण गरिसकेको अवस्थामा आफ्नै मनोगत विवेकको आधारमा निर्धारित कानूनी प्रक्रियालाई प्रतिस्थापन गर्न वा पन्छाउन नमिल्ने ।
- कानूनी व्यक्तिले कानूनबमोजिम स्पष्ट रूपमा प्रदत्त अधिकारबाहेक अन्य अधिकार ग्रहण गर्न नमिल्ने ।
- कानूनी रिक्तताको स्थिति कायम राखी राखेमा संविधानले सामाजिक न्यायको व्यवस्था गरेको भए पनि यथार्थमा कानूनी रिक्तताको फाइदा लक्षित वर्गले पाउनुको उपेक्षा अन्य वर्गले पाउन सक्ने र लक्षित वर्ग वा समुदायले लाभ हासिल गर्न नसक्ने ।
- आफू मधेशमा जन्मी हुर्की बढेको भन्ने आधारमा दावी लिएको र मधेशीभित्र को को पर्ने भनी सूची तयार नभएको अवस्थामा प्रचलित कानूनबमोजिम प्रमाणित गर्ने अख्तियारी प्राप्त गरेको निकाय वा पदाधिकारीले प्रमाणित गरेकोलाई स्पष्ट कानूनी आधार बेगर लोकसेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेतबाट प्रमाणित कागजातउपरको विषयमा हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने ।

#### ९. अच्युतप्रसाद खरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६८, अंक ९, नि.नं. ८६७७)

- कुनै पनि सेवामा रहेर गर्नुपर्ने कार्यसँग सम्बन्ध नै नराख्ने विषयलाई सेवाको शर्त बनाइनु न्यायिक र व्यावहारिक कुनै पनि दृष्टिकोणबाट उचित र विवेकसम्मत मान्न नमिल्ने ।
- हरेक सार्वजनिक सेवाका शर्तहरू परस्पर भिन्नता राख्ने हुन सक्छन् । कामको प्रकृतिअनुरूप अलग-अलग सेवाका शर्तहरू माग गर्नु पनि स्वाभाविकै मान्नु पर्दछ । तर हरेक सेवाको लागि निर्धारण गरिएका सेवाका शर्तहरू त्यस्ता सेवा समूहभित्र रही सम्पादन गरिने कामसँग वस्तुनिष्ठ रूपमा सम्बन्धित देखिनु पर्दछ । यदि त्यस्ता सेवाका शर्तहरू सम्बन्धित सेवाको कुनै पनि पदमा रही सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यसँग सम्बन्ध राख्ने प्रकृतिका देखिन नआई कुनै वर्ग वा समुदायका मानिसहरूको आत्मसम्मान वा भावनामा प्रत्यक्ष रूपमा चोट पुऱ्याउने, जातीय वा लैङ्गिक आधार समेतबाट भेदभावपूर्ण हुने प्रकृतिका देखिन आउँछन् भने त्यस्ता विषयहरूले संविधानको धारा १२ को उपधारा (१) द्वारा प्रदत्त सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हकलाई कुण्ठित गरेको मान्नुपर्ने ।
- सैनिक सेवाभित्र सबै कामहरू एकै प्रकृतिका नहुन सक्दछन् । युद्धको अग्रिम मोर्चामा रही सैनिक कारवाहीमा सामेल हुने र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यमा सघाउने कार्यलाई एउटै मापदण्डभित्र समावेश गर्नु उचित हुन सक्दैन । त्यसमा पनि एउटै कार्यसम्पादन गर्नको लागि महिला र पुरुषको लागि फरक-फरक योग्यता र अयोग्यताका शर्तहरू निर्धारण गरिन्छ भने त्यसको आधार समेत स्पष्ट र बोधगम्य हुनु अपेक्षित हुने ।
- लिङ्ग भनेको प्राकृतिक कुरा भएकोले कुनै खास लिङ्गमा जन्मनु नै कसैको दोष वा अयोग्यताको मूलभूत मापदण्ड हुन नसक्ने ।
- महिला वर्गलगायतका पिछडिएका वर्गको विकास वा सशक्तीकरण गर्ने नाममा सामान्य रोजगारी प्राप्त गर्ने विषयमा नै अनावश्यक र अनुचित शर्त वा बन्देज लगाइन्छ भने त्यस्तो कार्यलाई संवैधानिक व्यवस्थाअनुरूप मान्न नमिल्ने ।
- संविधानले प्रजनन तथा प्रजनन स्वास्थ्यको हकलाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गर्ने, तर कानूनले उमेर पुगेका महिलालाई पाँच वर्षसम्म विवाह गर्न नपाउने व्यवस्था गर्नु संविधान सम्मत हुन नसक्ने ।

१०. अधिवक्ता नारायण भ्वा वि. त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा, कीर्तिपुर (ने.का.प. २०६९, अंक २, ८७६५)

- राज्यको मूल प्रवाहमा समेटिन नसकी पछि परेका वर्ग वा समुदायका नागरिकहरूलाई सामाजिक न्याय र सशक्तीकरणका माध्यमबाट अरुसरह समान प्रतिस्पर्धामा उत्रन सक्षम नभएसम्मका लागि मात्र सकारात्मक विभेदसम्बन्धी नीति अवलम्बन गर्ने र सकारात्मक विभेद, सशक्तीकरण तथा आरक्षण जस्ता कार्यक्रमहरूका माध्यमबाट उनीहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा अभिवृद्धि भई अरु सरह प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम भएपछि पूर्ण प्रतिस्पर्धामा आधारित

“समानहरूका बीचको समानता” को स्थितिमा पुग्ने हुनाले सकारात्मक विभेद वा आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्थाहरू अल्पकालीन प्रकृतिका हुने ।

- आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक वा सांस्कृतिक क्षेत्रमा पछाडि परेका कारण राष्ट्रिय जीवनको मूल प्रवाहमा समाहित हुन नसकेका वर्ग वा समुदायका नागरिकहरूलाई सशक्तीकरण तथा आरक्षण जस्ता सकारात्मक विभेदका माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनको मूल प्रवाहमा समाहित गराउने समावेशीकरणसम्बन्धी सिद्धान्तको उद्देश्य भएको हुँदा बञ्चितता (Deprivation) मा परेका त्यस्ता वर्ग वा समुदायको पहिचान गर्ने दायित्व राज्य अर्थात् नेपाल सरकार मै निहित हुने ।
- आर्थिक तथा सामाजिक रूपबाट पिछडिएका व्यक्तिहरूलाई आरक्षणको सुविधा उपलब्ध हुने कानूनी व्यवस्था रहेको र सो प्रयोजनका लागि “महिला” लाई एउटा छुट्टै वर्गको रूपमा पहिचान गरी ३३ प्रतिशत आरक्षण सुरक्षित गरिसकिएको सन्दर्भमा अब अन्य वर्गहरू ( आदिवासीरजनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्र) भित्र पनि फेरि महिलाका लागि ३३ प्रतिशत पद संख्या छुट्ट्याउने गरेको उक्त नियम ६.३(द) को खण्ड (ख) को व्यवस्था सारभूत समानताको सिद्धान्तअनुकूल देखिन आउँदैन । महिलाको सम्बन्धमा गरिएको यस्तो व्यवस्थाले प्रकारान्तरले महिलासरह नै बञ्चितता र बहिष्करणमा परेका अन्य वर्गहरू उपर नै फेरि पनि असमान र भेदभावपूर्ण व्यवहार हुनजाने ।
- आरक्षण प्रदान गरिएको कुनै एक वर्गबाट कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेमा उक्त आरक्षित पद अर्को आरक्षित वर्गमा समावेश (थप) गर्ने गरेको प्रावधानबाट सारभूत समानता र समावेशीकरणकै पक्षपोषण भएको कार्यलाई असंवैधानिक भन्न नमिल्ने ।
- संविधानले सारभूत समानता, सामाजिक न्याय र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता प्रदान गरेको अवस्थामा खुल्ला र समावेशी दुवैतर्फ उत्तीर्ण उम्मेदवारलाई समावेशीतर्फबाटै सिफारिश गर्दा संविधानको भावनाको पक्षपोषण नहुने र त्यस्ता उम्मेदवारलाई खुल्लातर्फबाट सिफारिश गरिएमा समावेशीतर्फका अरु उम्मेदवारले मौका प्राप्त गर्ने भई संविधानको भावनाअनुकूल हुनजाने ।
- त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवासम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६.३(द) को खण्ड -ख) र (च) को सम्पूर्ण व्यवस्था र खण्ड -ग) को पहिलो वाक्य नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ तथा २१ मा अन्तर्निहित समानता, समावेशीता र सामाजिक न्यायको सिद्धान्तको प्रतिकूल देखिन आएकोले उक्त व्यवस्थाहरू मिति २०६८।१०।१९ बाट लागू हुने गरी अमान्य र बदर घोषित हुने ।

#### ११. रोशन खनाल वि. परराष्ट्र मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४७)

- ५५ प्रतिशत सिट खुल्ला प्रतियोगिताबाट छनौट हुने र ४५ प्रतिशत समावेशीताका आधारमा छनौट हुने हुनाले एकै तहभित्र लिएको एउटै प्रश्न र पद्धतिको परीक्षामा उत्तीर्ण भएका बीच कोभन्दा को जेष्ठ वा कनिष्ठ भनी केवल विज्ञापन नम्बर र मितिक्रम वा निजामती सेवा ऐन,

२०४९ को दफा ७ मा उल्लेख भएको क्रमको आधारमा निर्णय गर्न उपयुक्त तथा न्यायसंगत नहुने ।

- खुल्लातर्फ र समावेशीतर्फ छुट्टाछुट्टै विज्ञापन नम्बर, छुट्टाछुट्टै सिफारिश गर्ने हुनाले एउटाको सूचीअन्तर्गतको व्यक्तिलाई अर्कोको सूचीअन्तर्गत समावेश गर्ने कुरा हुँदैन र एउटा विज्ञापन नम्बर अधिल्लो र अर्को विज्ञापन सोभन्दा पछिल्लो भएको नाताले मात्रै एउटै परीक्षाबाट चयन भएका उम्मेदवारहरू मध्ये ज्येष्ठ वा कनिष्ठ भनी छुट्टयाउने आधार वैज्ञानिक एवं न्यायोचित नदेखिने ।
- एकैपटक एउटै प्रश्नपत्र तथा पद्धतिबाट चयन भएका परीक्षार्थीलाई विज्ञापन नम्बर तथा सिफारिश मितिका आधारमा नभै सबै विज्ञापन नम्बरमा छनौट भएकाहरूलाई एउटा टोकरीमा हाली निज समावेश भएको परीक्षाको मूल्याङ्कनमा प्राप्त गरेको अङ्कबाट नै तिनीहरूको योग्यताक्रमको निर्धारण हुनुपर्ने ।

## १२. जगदेव चौधरी वि. संवैधानिक परिषद काठमाडौं (ने.का.प. २०६९, अंक ८, नि.नं. ८८७२)

- संविधानले विधायिकालाई प्रदान गरेको विधायिकी अधिकारक्षेत्र नाघी वा संविधानको दायराभन्दा बाहिर गई कानून निर्माण गरेको अवस्थामा मात्र कुनै पनि कानूनलाई असंवैधानिक कानूनको संज्ञा दिई बदर घोषित गर्न मिल्ने ।
- संविधानको भावना र आवश्यकताअनुसार कानून बनाउने कार्य विधायिकी कार्य भएकोले त्यसको न्यायिक प्रतिस्थापन गर्न नमिल्ने ।
- विधायिकाले राष्ट्र र समाजको आवश्यकताअनुसार तत्काल नगरी नहुने अति जरुरी कार्य पनि सम्पादन नगरी संविधानप्रदत्त आफ्नो दायित्वप्रति उदासीनता देखाएको कारण सार्वजनिक जीवनमा जटिलता उत्पन्न भएको, राज्य सञ्चालनमा समस्या देखा परेको तथा सर्वसाधारणले अनावश्यक दुःख र हैरानी व्यहोर्नु परेको भन्ने कुरा प्रमाणित गरिएको अवस्थामा बाहेक सार्वजनिक सरोकारको निवेदनबाट सतही रूपमा विधायिकालाई कुनै कुराको न्यायिक निर्देश गरिरहनु शक्तिपृथकीकरणको सिद्धान्त समेतको दृष्टिकोणबाट उचित र मनासिब नहुने ।
- संवैधानिक निकायको मुख्य काम कार्यपालिकाको स्वेच्छाचारीतामा अङ्गुश लगाउँदै जवाफदेही बनाउने र मुलुकमा सुशासन कायम गर्ने हो । त्यसैले यस्ता निकायमा नियुक्ति गरिने व्यक्तिहरू कुनै वाद, सिद्धान्त, क्षेत्रीयता, जातीयता आदि कुराहरूसँग निकट रहेको कारणले भन्दा पनि तिनमा निहित रहेको योग्यता, क्षमता, निष्पक्षता, इमानदारिता, निर्भीकता विशेषज्ञता जस्ता वस्तुनिष्ठ गुण र चरित्रका आधारमा चयन गरिनु पर्ने ।
- सम्बन्धित पदमा रही कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने योग्यता, दक्षता, निष्पक्षता, इमानदारिता, निर्भीकता र विशेषज्ञता जस्ता गुणहरू नभएको व्यक्तिलाई समावेशीताका नाममा त्यस्तो पदमा नियुक्ति गर्न मिल्ने गरी नियुक्तिको द्वैध योग्यता निर्धारण गर्न नमिल्ने ।



- समावेशीताका नाउँमा योग्यता र क्षमता नै नभएको व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्नुपर्ने भन्ने संविधानको आशय र मर्म नभएकाले संवैधानिक निकायका पदाधिकारी चयनको आधार एक वर्गका नागरिकलाई एउटा र अर्को वर्गका नागरिकलाई छुट्टै रूपमा निर्धारण गर्न नमिल्ने ।

१३. सन्तोष यादव वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक ४, नि.नं. ९१४६)

- निजामती कर्मचारीका सन्ततिलाई उपलब्ध हुने छात्रवृत्ति नेपाल सरकारले उपलब्ध गराएको आर्थिक अनुदानबाट सञ्चालित भएकोले त्यस्तो छात्रवृत्ति वितरण गर्दा छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन, २०२१ र छात्रवृत्ति नियमावली, २०६० ले व्यवस्था गरेको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तो कानूनी व्यवस्थालाई बेवास्ता गर्न वा त्यस्तो व्यवस्थाको प्रतिकूल हुने गरी छात्रवृत्ति वितरणसम्बन्धी निर्देशिका बनाउन वा छात्रवृत्ति वितरण गर्न नमिल्ने ।
- कार्यकारी अधिकारको प्रयोग गरी कुनै आदेश, परिपत्र वा निर्देशिका जारी गर्दा नेपाल सरकारले प्रचलित संविधान, ऐन वा नियमावलीअनुकूल हुने गरी जारी गर्नुपर्ने र ती कानूनी व्यवस्थाप्रतिकूल जारी गरेका त्यस्तो आदेश, परिपत्र वा निर्देशिका कानूनसम्मत नहुने भई बदरभागी हुने कुरामा विवाद हुँदैन । तर उक्त निर्देशिकामा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा २१, निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ (७) र छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन (संशोधन सहित), २०२१ तथा छात्रवृत्तिसम्बन्धी नियमावली (तेस्रो संशोधन), २०६० समेत अनुकूल रहेको देखिँदैन । उक्त निर्देशिकामा छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन, २०२१ को दफा ३क र छात्रवृत्तिसम्बन्धी नियमावली, २०६० को नियम १०क.ले तोकिएवमोजिम समानुपातिक समावेशी हुने गरी कुनै आरक्षण गरिएको देखिँदैन । तसर्थ उक्त निर्देशिका छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन, २०२१ को दफा ३क र छात्रवृत्तिसम्बन्धी नियमावली, २०६० को नियम १०क(१) र (२) को व्यवस्था र कानूनअनुकूल रहेको नदेखिने ।
- कार्यकारी अधिकारको प्रयोग कानूनप्रतिकूल गरी जारी गरिएको सो निर्देशिका उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ । अब नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा २१, निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(७), छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन (संशोधन सहित), २०२१ को दफा ३क र छात्रवृत्तिसम्बन्धी नियमावली (संशोधन सहित), २०६० को नियम १०क(१) र (२) को कानूनी व्यवस्थाअनुकूल हुने गरी अर्को निर्देशिका वा नियमावली जे जो बनाउनुपर्ने हो बनाई सो छात्रवृत्तिको वितरणमा समानुपातिक र समावेशी हुने गरी लागू गर्नु भनी परमादेशसमेत जारी हुने ।

१४. कमला न्यौपाने वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक ९, नि.नं. ९२३७)

- विशिष्ट सैद्धान्तिक महत्त्वको साथ प्राप्त हुने नैसर्गिक स्वतन्त्रताको हकलाई प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले सार्वजनिक हितका लागि राज्यले बन्देज लगाउन सक्ने, नियमन गर्न सक्ने र निश्चित पेसा वा रोजगारका सम्बन्धमा उचित ऐनमार्फत सर्त वा योग्यता तोकी यस स्वतन्त्रताउपर मनासिब बन्देजसमेत लगाउन सक्ने गरी कानून बनाउन पाउने गरी अख्तियारी दिएको देखिन्छ । यस परिप्रेक्ष्यमा स्वतन्त्रताको हक सापेक्षित अधिकारको रूपमा रहेको प्रष्ट हुन्छ । साथै के कस्तो कानूनको तर्जुमा गरी निजामती प्रशासन सञ्चालन गर्ने भन्ने विषयमा कानून बनाउन सक्ने अख्तियारी पनि विधायिकामा निहित रहने ।
- मौलिक हकको सन्दर्भमा समानताको सिद्धान्त राज्यका काम कारवाही (State Action) सँग जोडिएको हुन्छ । सरकारका कुनै पनि निकायका कार्यबाट समान व्यक्तिहरूबीच भेदभाव भएको अवस्थामा यो हकमा आघात पुग्दछ । कानूनको दृष्टिमा सबै समानहरूबीच समान व्यवहार गरिनुपर्दछ । सामान्य कानूनको प्रयोगमा वा अन्य व्यवहारमा राज्यले आफ्ना नागरिकहरूबीच भेदभाव गर्नु पनि हुँदैन । यस प्रकारको समानतामा राज्यको सकारात्मक दायित्व रहने ।

१५. राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक १०, नि.नं. १२५५)

- व्यक्तिव्यक्तिहरूबीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति र उत्पति जस्ता कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगर्नु नै समानता हो । मौलिक अधिकारको सन्दर्भमा समानताको सिद्धान्त राज्यका काम कारवाहीहरू (State Action) सँग जोडिएको हुन्छ । सरकार तथा सरकारका कुनै पनि निकायका कार्यबाट समान व्यक्तिहरूबीच भेदभाव भएको अवस्थामा संविधानप्रदत्त नागरिकको यो अधिकारमा प्रतिकूल भई आघात पुग्दछ । कुनै पनि व्यक्ति वा समूह (Person or Group) हरूलाई कानूनको प्रयोग गर्दा वा व्यवहारमा समानता (Equality) अवलम्बन गर्नु नै समानताको सिद्धान्तको ध्येय भएकाले फरक स्थिति भएको अवस्थामा एउटै स्थितिमा पुऱ्याउनु वा परिणाममा समानता खोज्नु पनि समानताको अर्को पक्ष मानिन्छ । समानहरूका बीच समान व्यवहार गर्नु र असमानहरूका बीच तार्किक वर्गीकरण र फरक व्यवहार गर्नु नै समानताको सार हुने ।
- विधायिका राज्य व्यवस्थाको एक अङ्ग भएकाले राज्य सञ्चालनअन्तर्गत विभिन्न सार्वजनिक कानूनहरू निर्माण गर्ने एकमात्र अधिकार विधायिकामा नै निहित रहेको छ । विधायिकाद्वारा निर्मित कानून संविधानको सीमामा रही निर्माण गर्नुपर्ने ।
- दूरसञ्चार प्राधिकरणमा नियुक्त हुने सदस्य तथा अध्यक्षको कुन क्षेत्रको योग्यता हुनुपर्ने वा योग्यता तोक्ने विषय विधायिकाको अधिकारक्षेत्र हो । दूरसञ्चार प्राधिकरण प्राविधिक तथा संवेदनशील सेवाको क्षेत्र भएकाले अध्यक्ष तथा सदस्यहरू सेवाको प्रकृति र विशिष्टताको आधारमा योग्य, सक्षम र दक्ष हुनुपर्ने ।

- कानूनले तोकेको सर्त वा बन्देजबाट सबैलाई समानरूपमा लागू हुने गरी बनाइएको कानूनी व्यवस्थाले व्यक्ति विशेषलाई प्रभावित तुल्याएको आधारमा मात्र असमान व्यवहार भएको वा संविधानप्रदत्त मौलिक हकमा बन्देज वा कानूनी हकमा आघात पुगेको भन्ने अर्थ गर्न नमिल्ने ।
- सूचना बदर गर्न माग गर्ने र सूचना बदर नभएमा कानून नै बदरको माग गरी जुन उपायबाट हुन्छ त्यसैबाट आफूले दोहोरो लाभ लिई लाभान्वित हुन खोजेको देखिँदा दोहोरो लाभ कानूनबमोजिम ग्राह्य हुन नसक्ने ।

१६. डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७१, अंक ११, नि.नं. १२७७)

- सकारात्मक विभेदका आधारमा समावेशीलाई कुन विन्दुसम्म लाने भन्ने कुरा राज्यको नीतिगत व्यवस्थाबमोजिम हुँदा खुला प्रतिष्पर्धालाई सकारात्मक विभेदका आधारमा सीमान्तकृत वर्गको लागि सङ्ख्यात्मक प्रतिशत निर्धारण गरी त्यस्ता वर्गहरूबीच छुट्टै प्रतिष्पर्धा गराई सेवामा प्रवेश गराउन राज्यले लिएको नीतिगत व्यवस्थामा अदालतले हस्तक्षेप गर्नु न्यायिक दृष्टिले उचित मान्न नसकिने ।
- बहुवा भनेको सेवामा प्रवेश गरिसकेका समान कर्मचारीहरूबीचको प्रतिष्पर्धा हुँदा समानसरह हुने प्रयोजनको लागि असमान अवस्थाका व्यक्तिलाई एकपटक मौका प्रदान गरी त्यस्ता व्यक्तिले राज्यबाट विशेष लाभ प्राप्त गरिसकेको अवस्थामा तहपिच्छे, असमान भनी मौका प्रदान गर्दा समानताको सिद्धान्तको उपहास हुन जाने ।
- समावेशी सिद्धान्तको मूल मर्म भनेको राज्यले सीमान्तकृत तथा आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक र अन्य कारणले पछि परेका वर्ग एवं अल्पसङ्ख्यकसमेतलाई राज्य व्यवस्थाको मूल प्रवाहमा समाहित गराउने उद्देश्यले त्यस्ता वर्गसमेतको प्रतिनिधित्वको अपेक्षा गरी प्रदान गरिएको सुविधा राज्यबाट कुनै एक व्यक्तिलाई पटकपटक हुनुपर्ने भनी माग गर्न समानताको सिद्धान्त र समावेशीताको सिद्धान्तले नमिल्ने हुँदा कुनै व्यक्ति समावेशीको आधारमा सरकारी सेवामा प्रवेश गरेपश्चात निजका हकमा पुनः समावेशीबाट पाउने लाभ समाप्त भएको मान्नुपर्ने ।
- बहुवा पदसोपानको सिद्धान्त र समावेशीको सिद्धान्त दुई अलगअलग सिद्धान्त हुन् । समावेशीको सिद्धान्त अनुशरण गरी सुविधा हासिल गरी पदसोपानको सिद्धान्तभित्र प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीले पुनः समावेशीको सुविधा माग गर्नु भनेको बहुवा पदसोपानको सिद्धान्तविपरीत हुन जाने ।
- वृत्ति विकासको लागि हुनुपर्ने चरित्र र गुण हासिल नगरी हरेक तहमा समावेशी खोज्दा समावेशीको सिद्धान्तले अपेक्षा गरेको सेवाको शसक्तीकरणविपरीत हुन जाने भएबाट यस्तो गैरवैधानिक माग राख्नु मनासिब नदेखिने ।

१७. अधिवक्ता सुनिल रञ्जन सिंह वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, (ने.का.प. २०७२, अंक ४, नि.नं. ९३८३)

- नेपाल विविधतायुक्त सामाजिक संरचना भएको बहुजातीय, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक एवं बहुभाषिक मुलुक भएको हुँदा विभिन्न समुदायको पहिचान र सभ्यताको संरक्षण गरी उनीहरूमाथिको भेदभावको अन्त्य तथा राज्यको मूल प्रवाहमा सबैको समावेशीकरण गर्दै समतामूलक समाजको निर्माण गर्नु जनताको अभिमत प्राप्त जनउत्तरदायी लोकतान्त्रिक सरकारको कर्तव्य हो भन्ने कुरामा दुई मत हुन सक्दैन र नेपालको विविधताको परिप्रेक्ष्यमा उपर्युक्त कुराहरूको न्यायोचित कार्यान्वयन भएमा त्यसले हाम्रो अखण्डतालाई बल पुऱ्याउने एवं अनिवार्यरूपले कायम राख्नुपर्ने हाम्रो सह-अस्तित्वलाई जोगाउने कुरामा समेत विवाद हुन नसक्ने ।
- लोकतन्त्रको सुन्दर पक्ष भनेकै सामाजिक न्यायसहितको सारभूत समानता कायम गरी कानूनी शासनको स्थापना गर्दै देशमा सुशासन, शान्ति र समृद्धि कायम गर्नु हो । यसले गर्दा समग्र जनतामा सामाजिक न्यायको अनुभूति हुनुका साथै मुलुकका सबै नागरिक एकताबद्ध भएर रहन सह-अस्तित्वको वातावरण समेत बनाउने ।
- नेपालको अविभाज्यता जोगाउन एवं यसको अखण्डतामाथि कुनै प्रश्नसमेत उपस्थित हुन नदिन देशका सम्पूर्ण जनतालाई समानताको अधिकारको प्रत्याभूति एवं अवसर प्रदान गर्न सचेष्ट रहनुपर्नेको साथसाथै सीमान्तीकृत समुदायप्रति सकारात्मक विभेद (Positive discrimination) गर्नुपर्नेसमेतको अवसर धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्था (Proviso) अनुसार आवश्यकता भएबमोजिम गर्नुपर्ने हुनाले संविधानको धारा १५४ लाई मध्यनजर राखी निवेदन मागअनुसार मध्येसी समुदायको सशक्तीकरण गर्न र राज्यबाट समानताको हकतिर उन्मुख गराउन प्रयास गर्नु र आवश्यकताअनुसारको आयोग एवं कानूनसमेत बनाउनु भनी नेपाल सरकारलगायतका विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ।

१८. अधिवक्ता सुषमा गौतम वि. श्री कार्यरथी विभाग, भर्ना छनौट निर्देशनालय जंगी अड्डा (ने.का.प. २०७३, अंक ८, नि.नं. ९६६३)

- राज्यले सैनिक तालिम जस्तो शारीरिकरूपमा कष्टकर कार्यमा महिलालाई सहभागी गराउने गरी विवाहित महिलालाई भर्ना गर्ने भन्ने न्यायोचित हुने देखिँदैन । सैनिक तालिमको क्रममा गर्नुपर्ने कठोर शारीरिक अभ्यास, गह्रौँ खालको हातहतियार र गोलीगट्टा बोक्नुपर्ने अवस्था आदिको सन्दर्भमा हेर्दा गर्भवती महिलाको गर्भमा रहेको भ्रूण Miscarriage हुनसक्ने तथा भविष्यमा प्रजनन क्षमतामा कमजोरी आउन सक्ने भनी विपक्षीहरूले गरेको जिकिरलाई अन्यथा मान्न सकिँदैन । फेरि तालिम सकेपश्चात् वैवाहिक सम्बन्धमा गाँसिन कुनै प्रकारको बन्देज नलागेको अवस्थामा सैनिक सेवा प्रवेश गर्नको लागि अविवाहित हुनुपर्ने व्यवस्थाले महिलाको प्रजननसम्बन्धी हकको हनन् भयो भन्ने निवेदकको जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।

- सेवाको प्रकृति सबै समान हुँदैनन् । सेवाको प्रकृति र आवश्यकताअनुसार सेवा प्रवेशको लागि कस्तो प्रकारको योग्यता निर्धारण गर्ने भन्ने विषय मूलतः सम्बन्धित निकायले नै निर्धारण गर्ने विषय हो । सबै प्रकृतिका सेवाहरूमा एकै प्रकारको सर्तहरू लागू गर्ने हो भने त्यसले सेवाको मौलिकता र विशिष्टता जोगिन नसक्ने ।
- सैनिक नियमावली को नियम २(ण) ले Direct combat duties भन्नाले लडाइँको समयमा अग्रभागमा गई प्रत्यक्षरूपमा लड्ने कार्यलाई जनाएको छ । यसरी Direct combat duties भन्नाले मूलतः युद्धको समयमा अग्रिम मोर्चामा सामेल हुने कार्य हो । महिलालाई Direct combat duties का कार्यहरूमा लगाउनुभन्दा अगाडि त्यस प्रकारको कार्यमा लगाउँदा महिलाको शारीरिक र मानसिक अवस्थामा पर्नसक्ने जोखिमको सम्बन्धमा विचार गर्नुपर्ने ।
- सैनिक सेवा अन्तर्गतका विभिन्न कार्यहरूलाई Direct combat duties र Combat related duties भनी वर्गीकरण गरिएको भए तापनि यी Duties हरूको बीचमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहेको हुन्छ र यिनीहरू एकअर्काका परिपुरक हुन् । यी दुई प्रकारका Duties लाई पदसोपन ( Hierarchy) निर्धारण भएजस्तो गरी माथिल्लो वा तल्लो प्रकारका सेवाहरू भनी अर्थ गर्न मिल्दैन । Direct combat duties लाई भरथेग गरी हरप्रकारको सहयोग गर्न Combat related duties को पनि महत्त्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । Direct combat duties लाई बढी सेवा, सुविधा, सहूलियत र सम्मान हुने भन्ने सैनिक ऐन तथा नियमावलीमा कुनै व्यवस्था रहेको देखिँदैन । सैनिक सेवाभित्र Combat related duties को पनि महत्त्व हुन्छ र सो सेवा गर्नेलाई कम सुविधा, सहूलियत वा सम्मान दिने गरी सैनिक ऐन तथा नियमावलीले कुनै प्रकारको भेदभाव गरेको छैन । सैनिक ऐन तथा नियमावलीको समग्र व्यवस्था हेर्दा Combat related duties मा खटिएका सैनिकको बहुवालगायतका वृत्ति विकासका अन्य पक्षहरूमा कुनै प्रकारको भेदभाव भएकोसमेत देखिँदैन न त निवेदिकाले नै Direct combat duties मा सामेल हुन नपाएको कारणले वृत्ति विकासमा कुनै अवरोध भएको भनी दावी लिन सक्नु भएको छ । सेनाभित्र रहेका हरेक कामदारको समष्टिगत प्रयास र मिहेनतबाट नै सेवा सञ्चालन हुने हुँदा सेनाभित्रको कामको आधारमा भएको वर्गीकरणलाई भेदभाव भएको मान्न सकिँदैन । सामूहिक दायित्व र जिम्मेवारी (Collective responsibility) बोधबाट नै सैनिक सेवा सुचारू हुन जाने ।
- नागरिकहरूको हक र मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने अभिभावक (Guardian of the fundamental rights of the citizens) भएकोले यो अदालत CEDAW, ICCPR तथा संविधानले महिलालाई दिएको हक अधिकारको बारेमा सचेत र सजग छ । तर महिलाको सशक्तिकरणको नाममा महिलाको जीवन र स्वतन्त्रता नै जोखिममा पार्ने कार्य उपर्युक्त अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरूको मनसाय होइन । सैनिक सेवाभित्र सबै कामहरू एकै प्रकृतिका नहुन सक्छन् । युद्धको समयमा अग्रिम मोर्चामा रही सैनिक कारवाहीमा सामेल हुने र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यमा सघाउने कार्यमा पर्ने जोखिममा ठूलो अन्तर छ । यस जोखिमलाई विचार

गरी उक्त जोखिमबाट सुरक्षा गर्नको लागि गरिएको यस व्यवस्थालाई महिलाविरुद्धको विभेद मान्न नमिल्ने ।

**१९. अधिवक्ता अमरबहादुर शाह वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय ( ने.का.प. २०७४, अंक १, नि.नं. ९७५४ )**

- निजामती सेवाको प्रमुख विशेषता भनेको नै योग्यता प्रणाली (Merit System) हो । योग्यता प्रणालीको संरक्षकको भूमिका लोकसेवा आयोगले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै निर्वाह गर्दै आएको पाइन्छ । नेपालको कर्मचारी प्रशासनमा पनि तत्कालीन नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६(१) मा उल्लिखित लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्यसम्बन्धी व्यवस्था हेर्दा, निजामती सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुने भनी उल्लेख भएको छ । जुन व्यवस्थालाई वर्तमान नेपालको संविधानको धारा २४३(१) ले समेत यथावतरूपमा स्वीकार गरेको पाइन्छ । लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा २५ को कानूनी व्यवस्था हेर्दा, निजामती सेवाको रिक्त पदपूर्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न लिने परीक्षाको तरिका आयोगले तोकेबमोजिम हुने भनी उल्लेख भएको पाइन्छ । त्यसैगरी ऐ.ऐनको दफा २४ को उम्मेदवार छनौट गर्ने तरिकासम्बन्धी व्यवस्था हेर्दा, आयोगले लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा, अन्तर्वार्ता र आयोगले समय समयमा तोकेका अन्य तरिकाहरू अपनाउन सक्ने भन्ने उल्लेख भएकोले निजामती सेवाको पदमा योग्य, दक्ष तथा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गर्ने सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको स्वायत्तता रहेको देखिँदा लोक सेवा आयोग परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गर्ने विषयमा अधिकारसम्पन्न स्वतन्त्र संवैधानिक निकाय रहेको पुष्टि हुन आउने ।
- समावेशीकरण कानूनको शासन (Rule of Law) तथा लोकतन्त्रको प्रवर्द्धन गर्ने आधारभूत सिद्धान्त रहेको विषयमा दुईमत हुन सक्दैन । आर्थिक, सामाजिक वञ्चितीकरणमा रहेको लिङ्ग, जाति, वर्ग समुदायलाई शासन सञ्चालनको मूल प्रवाहमा ल्याई राज्य व्यवस्थाप्रति सबैको अपनत्व (Ownership) अभिवृद्धि गर्ने दिशामा समावेशीकरणको नीति राज्यले अवलम्बन गर्नुपरेको तथ्यलाई नकार्न सकिँदैन । राज्यले अवलम्बन गरेको समावेशी सिद्धान्तअन्तर्गतको सकारात्मक विभेदको नीतिले असमान अवस्थामा रहेको वर्गलाई समताको व्यवहारद्वारा राज्य संरचनामा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता दिलाउने हो । यसै सैद्धान्तिक पृष्ठभूमिमा तत्कालीन नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि मौलिक हक तथा राज्यका नीतिअन्तर्गत सकारात्मक विभेदको नीतिलाई आत्मसात गरेकोले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्थाअन्तर्गत आर्थिक तथा सामाजिकरूपमा पिछ्छडिएका वर्गको लागि आरक्षणको व्यवस्था भएको देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा हाल अस्तित्वमा रहेको नेपालको संविधानले पनि सकारात्मक विभेदको नीतिलाई अङ्गीकार गरेको अवस्था रहेको ।
- खुला र समावेशी समूहको एकै समयमा एउटै प्रश्नपत्रबाट योग्यता परीक्षण गरिँदा खुलातर्फ सिफारिस हुन नसकेका समावेशी समूहमा पर्ने उम्मेदवारहरू मात्र समावेशीतर्फ छुट्ट्याइएका

पदहरूमा सिफारिस हुन सक्ने भएकोले लोक सेवा आयोगबाट संयुक्त तथा एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन हुँदा निवेदकलगायतका समावेशी समूहमा पर्ने अन्य कुनै पनि उम्मेदवारलाई रोक्न खोजिएको अर्थ गर्न नमिल्ने हुँदा लोक सेवा आयोगबाट लागू भएको संयुक्त तथा एकीकृत परीक्षा प्रणालीले निवेदकहरूको हितमा प्रतिकूल असर पर्न गएको मान्न सकिने अवस्था नदेखिने ।

- सकारात्मक विभेदको नीति समानहरूका बीच समान र असमान अवस्थामा रहेकाहरूबीच असमान व्यवहार गर्ने समन्यायमा आधारित मान्यता हो । जुनसुकै अवस्थामा रहेकाहरूबीच औपचारिक समानताको व्यवस्थाले सारभूत समानता (Substantive Equality) हासिल नहुने भई आर्थिक, सामाजिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको हित अभिवृद्धिका लागि राज्य व्यवस्था सञ्चालनमा आएको नीति भए तापनि यसको उद्देश्य योग्यता प्रणालीलाई परास्त गर्ने होइन भन्ने संवेदनशील पक्षलाई निवेदकहरूले समेत नजरअन्दाज गर्न नमिल्ने ।
- सकारात्मक विभेद समानताको सिद्धान्तको महत्त्वपूर्ण पक्ष भए पनि यो निरपेक्षरूपमा लागू हुन सक्दैन । समावेशीतालाई अवलम्बन गरेका विश्वका कुनै पनि मुलुकले परीक्षा प्रणालीलाई इन्कार गरेको दृष्टान्त पाइँदैन । निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने व्यक्ति जुनसुकै वर्ग र समावेशी समूहको प्रतिनिधित्व गर्ने भए तापनि उसमा पनि न्यूनतम योग्यता, दक्षता र क्षमता हुन आवश्यक हुन्छ । लोक सेवा आयोगले उम्मेदवारको योग्यता तथा क्षमता परीक्षणको लागि तय गरेको आधार पार गरी समावेशी समूहभित्रका योग्य र दक्ष जनशक्ति राज्यले प्राप्त गर्न सकेको खण्डमा नै समावेशी समूहभित्रका क्षमतावान् प्रतिभाहरूलाई न्याय हुन पुग्ने ।

## २०. निरज कुमार शाह वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक १, नि.नं. ९९४२)

- राज्यको मूल प्रवाहमा आउन नसकी राज्यबाट उपलब्ध साधन, स्रोत र पहुँचमा प्रतिनिधित्व हुन नसकी बहिस्करण (Exclusion) मा परेका वर्गलाई राज्यको मूल प्रवाहमा समावेश (Inclusion) गर्नको लागि त्यस्ता पक्षको साधन, स्रोत, र अवसरमा पहुँच र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता हुन अपरिहार्य हुन्छ । त्यसका लागि निश्चित वर्ग वा समुदायको लागि फरकफरक उपायहरू अवलम्बन गरी, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीलगायतका अवसरहरूमा उचित प्रतिनिधित्व गराउनु पर्ने ।
- राज्यको हरेक संरचनामा सहभागिताको सुनिश्चितताको निमित्त शिक्षा प्रवेशद्वार हो । सम्वद्ध नेपालको लागि शिक्षामा विशेष अवसर प्रदान गर्न, सामाजिक र आर्थिक रूपमा पछाडि परेको वर्गलाई विशेष अवसर दिई व्यक्तित्व विकास गराउने दायित्व राज्यको हुने ।
- उच्च शिक्षामा सबैको पहुँचको सुनिश्चितताको निमित्त आर्थिक सहयोग (Financial support) मा मात्र समावेशीताको सुनिश्चितता नभई भर्ना नीतिमा नै समावेशीताको सुनिश्चितता गर्न

आवश्यक छ । अन्यथा शिक्षा वा उच्च शिक्षा, प्राविधिक शिक्षा आर्थिक र सामाजिकरूपले सम्पन्न व्यक्ति वा वर्गमा मात्र सीमित हुनसक्ने ।

- भर्नामा विविधता (Diversity) को सम्बोधन हाम्रो जस्तो बहुपहिचान भएको समाजमा (plural society) अपरिहार्य देखिन्छ । विशेष गरी जहाँ सामाजिक, आर्थिक र भौगोलिक कारणले केही वर्गहरू पछाडि रहेका छन् त्यसमा त यो अति जरूरी हुन्छ । तर विविधताको सुनिश्चितताको अर्थ योग्यता (merit) सँग सम्झौता गर्ने नभई केही विशेष उपाय अवलम्बन गर्दै फरक समूहहरूबीच प्रतिस्पर्धा गराउँदै उनीहरूको क्षमता विकास गराउने हो । समानसँग असमानको प्रतिस्पर्धाभन्दा पनि असमानबीच असमानको प्रतिस्पर्धाको साथ विविधतासहितको समावेशीताको सुनिश्चितता आजको आवश्यकता हुने ।
- हिजोदेखि राज्यको मूल प्रवाहमा नसमेटिएको वर्ग वा समुदायको पहुँचको, सुनिश्चितताको लागि भर्नामा विविधता (Diversity) तत्काल गरिने आवश्यक उपाय हो । यो अनन्तकालसम्म स्थायी रूपले रहने व्यवस्था नहुने ।

२१. रायन भन्ने नारायणभक्त श्रेष्ठ वि. नेपाल सरकार प्रधानमन्त्रि तथा मन्त्रीपरिषद कार्यालय ( ने.का.प. २०७६, अंक ४, नि.नं. १०२५२)

- सकारात्मक विभेद (Positive or protective discrimination) भनिने संरक्षणको व्यवस्था गर्नु राज्यको इच्छा (Pleasure) को विषय नभएर कर्तव्यको विषय हो । संविधानमा उल्लेख गरिएअनुसारको “कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था“ गरिएको छैन भन्ने आधारमा नै संविधानद्वारा संरक्षित हक अधिकार निरर्थक वा निष्प्रायोजित नबन्ने ।

## ११. अन्य

१. रामप्रसाद दाहाल वि. नेपाल लोकसेवा आयोग विसालनगर (ने.का.प. २०३५, अंक १, नि.नं.११९६).....
२. नरमकाजी बज्राचार्य वि. शाही नेपाल वायुसेवा निगम केन्द्रिय कार्यालय नयाँ सडक (ने.का.प. २०४८, अंक १०, नि.नं. ४३८७).....
३. हरिविक्रम राणा वि. विशेष प्रहरी विभाग पोखरा (ने.का.प. २०५१, अंक ९, नि.नं. ४९७५).....



४. कृष्ण मुरारी शर्मा वि. गुठी संस्थान केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५२, अंक ६, नि.नं.६०२०).....
५. गणेश काफ्ले वि. राष्ट्रिय खेलकुद परिषद (ने.का.प. २०५२, अंक १२, नि.नं. ६११३).....
६. रिषिराम पोखरेल वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०५३, अंक १, नि.नं. ६१२६).....
७. प्रभाकर शम्शेर ज.ब.रा. वि. पुनरावेदन अदालत पाटन ललितपुर श्रम कार्यालय (ने.का.प. २०५३, अंक २, नि.नं. ६१३९).....
८. लिलबहादुर थापा मगर वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५६, अंक १, नि.नं. ६६४७).....
९. नवराज कडेल वि. घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति (ने.का.प. २०५७, अंक २, नि.नं. ६८३९).....
१०. नवराज वुहाथोकी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६०, अंक १, नि.नं. ७१६१).....
११. रमेश कुमार मर्हजन वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग बबरमहल काठमाडौंसमेत (ने.का.प.२०६२ अंक ११ नि.नं. ७६२५).....
१२. कञ्चनमाला चालिसे वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ९, नि.नं. ७७५५).....
१३. सुमनराज पाण्डे वि. नेपाल विद्युत प्राधिकरण केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ९, नि.नं. ७७५६).....
१४. सुनिल पौडेल वि. नेपाल दुरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक १०, नि.नं. ७७७५).....
१५. वृषबहादुर राई वि. नेपाल सरकार, शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय, विद्यालय शिक्षा शाखा (ने.का.प. २०६७, अंक १०, नि.नं. ८४८१).....
१६. छत्रिलाल पौडेल वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०६९, अंक ३, नि.नं.८७९५).....
१७. भोलानाथ रेग्मी वि. श्रम मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८०६).....
१८. श्याम प्रसाद मैनाली वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक २, नि.नं. ८९६५).....
१९. टोपबहादुर भुसाल वि. शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय (ने.का.प. २०७०, अंक ३, नि.नं. ८९७४).....
२०. सुकमेल बराल वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७३, अंक ७, नि.नं. ९६३८).....
२१. नवराज पौडेल वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक ७, नि.नं.१००४७).....

२२. कपिल घिमिरे वि. भवानी कार्की (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं.१०१९४).....

१. रामप्रसाद दाहाल वि. नेपाल लोकसेवा आयोग विसालनगर (ने.का.प. २०३५, अंक १, नि.नं.११९६)

- कुनै अधिकारीको गल्ती वा भूलले कुनै निजामती कर्मचारीलाई कानूनी हकबाट वञ्चित गर्न नसकिने ।
- निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा व्यवस्थित सिद्धान्त र नियमहरू कुनै अधिकारी वा कार्यालयको स्वेच्छा अनुसार निष्क्रिय हुने गरी कानूनको व्याख्या गर्न वा कुनै परिपाटी कायम गर्न नमिल्ने ।

२. नरमकाजी बज्राचार्य वि. शाही नेपाल वायुसेवा निगम केन्द्रिय कार्यालय नयाँ सडक (ने.का.प. २०४८, अंक १०, नि.नं. ४३८७)

- फौजदारी अभियोगमा स्वतः निलम्बनको पूर्व शर्त गिरफ्तारी र थुना हो, फौजदारी अभियोगमा कारवाहीमा परेका कर्मचारीलाई जमानीमा छाड्न इन्कार हुने अवधिका सीमा निश्चित गर्न नसकिने ।
- निलम्बन फुकुवाको अर्थ निलम्बित कर्मचारीलाई निलम्बन पूर्वको अवस्था ल्याउनु हुन्छ ।
- स्वतः निलम्बनको विषयलाई खराब आचरणको जाँचबुझको सिलसिलामा निलम्बन भएको कर्मचारीको सम्बन्धमा निलम्बनको अवधिको सीमासंग गाँस्न नमिल्ने ।
- प्रहरी हिरासतमा वा अदालती कारवाहीको सिलसिलामा थुनामा रहेको कर्मचारीको निलम्बनको अवधि ६ महीना भन्दा बढी हुन सक्तैन भन्ने निवेदक तर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहससंग सहमत हुन नमिल्ने ।
- सफाई पाएको कर्मचारीको हकमा गिरफ्तारी र जमानीमा छाड्न इन्कार गरिएको भन्ने पूर्व शर्तको समाप्ति भएको मान्नु पर्ने ।
- स्वतः निलम्बनको अवस्थाको समाप्त नै निलम्बन फुकुवाको आधार हुन्छ जिल्ला अदालतले निवेदकलाई फौजदारी अभियोगबाट सफाई दिई गरिएको फैसला उपर पुनरावेदन परेकोले निलम्बन जारी रहनु पर्दछ भन्ने विपक्षीतर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहससंग सहमत हुन नसक्ने ।
- थुना हिरासतमा नरहेकोमा पनि फौजदारी मुद्दा जारी रहेको कारणबाट निलम्बन जारी रहने भन्ने शाही नेपाल वायु सेवा निगम कर्मचारीहरुको सेवा नियमावली, २०३१ को नियम ११, ३, ४(ड) मा व्यवस्था रहेको पाइँदैन । निवेदकको हकमा प्रहरी हिरासत र थुना निलम्बनको पूर्व शर्तको अभावमा निलम्बन जारी रहन्छ भन्न कानूनसंगत भएन ।

३. हरिविक्रम राणा वि. विशेष प्रहरी विभाग पोखरा (ने.का.प. २०५१, अंक ९, नि.नं. ४९७५)

- नगरपालिकाको कर्मचारीलाई लोक सेवाको सामान्य सिद्धान्त लागू हुन सक्ने कतैबाट देखिँदैन । आफ्नो छुट्टै सेवा शर्त सम्बन्धी नियम बमोजिम कर्मचारीहरु उपर कारवाही गर्नुपर्ने हुन्छ । अतः यसमा कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी नियमको अभावमा लोक सेवा आयोगको सामान्य सिद्धान्तको आधारमा गरेको निर्णय मिलेको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

४. कृष्ण मुरारी शर्मा वि. गुठी संस्थान केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०५२, अंक ६, नि.नं.६०२०)

- सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०५०/१०/१० मा गुठी संस्थान सञ्चालक समितिको मिति २०४९/१/१४को निवेदकलाई नवौँ तहको पदबाट दरबन्दी कटौती गरी अवकाश दिने गरेको निर्णय त्रुटीपूर्ण मानी बदर गरिएपछि निवेदकले बहाल गराई पाउँ भनी मिति २०५०/११/६ मा

गुठी संस्थानमा र मिति २०५०/१२/१ मा अध्यक्ष, गुठी संस्थान सञ्चालक समितिमा निवेदन दिएकोमा सो निवेदनहरु उपर कुनै कारवाही गरेको देखिँदैन । अदालतको फैसला अनुसार निवेदकलाई साविक पदमा बहाल गराउनु पर्नेमा सो नगरी अदालतको फैसला बमोजिम निवेदकले आफ्नो पदमा बहाल हुन पाउने अधिकारबाट वञ्चित गर्ने उद्देश्य लिई निवेदक उपर प्रवृत्त भावना (Bias and Malafide) राखी गुठी संस्थान सञ्चालक समितिले निवेदक बहाल रहेको पद खारेज गर्ने निर्णय गरेको देखिने ।

- निवेदकलाई हाजिर नै नगराई दायित्व पूरा नगरेको अवस्थामा दरवन्दी कटौती गरी अवकाश दिन मिल्ने नदेखिने ।
- निवेदकको हकमा प्रवृत्त भावना लिई नवौं तहको पद समेत खारेज गरी अवकाश दिने गरेको विपक्षी गुठी संस्थान सञ्चालक समितिको मिति २०५१/१/१६ को निर्णय औचित्यविहिन र त्रुटीपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । निवेदकलाई साविक नवौं तहको पदमा बहाल गरी कानून बमोजिम गर्नु भनी विपक्षी गुठी संस्थान केन्द्रीय कार्यालयको नाममा परमादेश जारी हुने ।

#### ५. गणेश काफ्ले वि. राष्ट्रिय खेलकुद परिषद (ने.का.प. २०५२, अंक १२, नि.नं. ६११३)

- खेलकुद परिषद कर्मचारी सेवा शर्त नियम, २०४९ को नियम ९.३ को व्यवस्था संविधानसंग बाझिएको छ भन्नु नै पर्याप्त हुँदैन । संविधानसंग यो यो आधारमा यसरी बाझिएको भन्ने आधार र कारण खोल्नुपर्छ । निवेदकले संविधानसंग नियम ९.३ बाझिएको आधार र कारण देखाउन सकेको नदेखिँदा नियम ९.३ को व्यवस्था अमान्य घोषित गर्न नमिल्ने ।

#### ६. रिषिराम पोखरेल वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०५३, अंक १, नि.नं. ६१२६)

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(१) ले संविधान लागु भएपछि बनेको कानूनका सम्बन्धमा त्यस्तो कानून संविधानसंग बाझिएको देखिएमा अवस्था अनुसार प्रारम्भ देखि नै वा निर्णय भएको मिति देखि अमान्य भै बदर घोषित हुने अवस्था पर्दछ । तर प्रस्तुत निवेदनमा दाबी गरिएका कानूनका सम्बन्धमा प्रारम्भ देखि नै वा निर्णय भएको मितिदेखि अमान्य हुने अवस्था नभै संविधानको प्रारम्भ भएको १ वर्ष पछि निस्कृय हुने सम्मको कुरा छ ।
- संविधानको धारा ८८(१) मा प्रयोग भएको अमान्य शब्दको अर्थ र धारा १३१ मा रहेको निस्कृय शब्दको अर्थ एउटै हुँदैन । धारा ८८(१) बमोजिम गर्न सकिने अधिकारलाई सीमित घेरा बनाई हेर्ने अवस्था पनि छैन । कुनै कानून संविधानसंग बाझिएको अवस्थामा बाझिएको हदसम्म संविधान प्रारम्भ भएको एकवर्ष पछि स्वतः निस्कृय संविधानले नै बनाई सकेको अवस्थामा संविधान प्रारम्भ भएको ६ वर्ष पुग्ने अवस्थामा आएर संविधानको धारा ८८(१) बमोजिम यस अदालतबाट अमान्य घोषित गर्ने अवस्था नदेखिने ।

७. प्रभाकर शम्शेर ज.ब.रा. वि. पुनरावेदन अदालत पाटन ललितपुर श्रम कार्यालय (ने.का.प. २०५३, अंक २, नि.नं. ६१३९)

- पुनरावेदनको अधिकार कानूनद्वारा प्रदत्त हुनुपर्ने कानून द्वारा व्यवस्थित हुने र प्रदान गरिने कानूनी अधिकार हो । मौलिक अधिकार होइन । कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन, २०१६ को दफा ५१(३) ले उजुर गर्ने अधिकार कर्मचारीलाई मात्र दिएको छ । त्यसैले उक्त ऐनको दफा ५१(४) अन्तर्गत पुनरावेदन गर्ने अधिकार हुने कुरा हो । दफा ५१ बर्खास्त गरिने कर्मचारीको सम्बन्धमा उनीहरूको हक हितको संरक्षण गर्ने व्यवस्था हो । कर्मचारीलाई मात्र ५१ (४) अन्तर्गत उजुर गर्ने हक दिएको र ५१(४) अन्तर्गत कर्मचारी भन्ने वाक्यांशले पुनरावेदनको हक कर्मचारीलाई मात्र प्रदान गरेको हुँदा व्यवस्थापन पक्षलाई सो हक नदिएको कुरा स्वतः प्रष्ट हुने ।
- दुइ पक्ष मध्ये एक पक्षलाई किटिन्छ भने अर्को पक्षलाई बाहेक गरेको भन्ने असंभाव्य अर्थ हुन आउँदछ । अतः निवेदक कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्ने व्यवस्थापन पक्ष भएकोले बर्खास्त हुने कर्मचारी सरहको हक सुरक्षित गरेको भन्ने अर्थ गर्न नमिल्ने ।
- कसलाई पुनरावेदन गर्न दिने भन्ने कुरा कानून निर्माणकर्ताको नीतिगत कुरा भएकोले त्यस्तो नीतिगत कुरामा अदालतले सामान्यतया विचार गर्न मिल्न अवस्था नपर्ने ।
- निवेदकले आफ्नो रिट निवेदनमा कर्मचारीले मात्र पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकारबाट व्यवस्थापन र कर्मचारी बीच विभेद गरी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११(१) द्वारा प्रदान गरिएको मेरो समानताको हकमा हननु हुन गएको भनी जिकिर उठाएकोमा समानताको प्रश्न समान वर्गका व्यक्तिमा मात्र लागू हुन्छ । व्यवस्थापन पक्ष र कर्मचारीको सामाजिक, आर्थिक लगायतका कतिपय अवस्थाहरु भिन्न हुने हुँदा कर्मचारी वर्ग, व्यवस्थापन वर्गको परिप्रेक्ष्यमा कमजोर हुने र त्यस्ता कमजोर वर्गका व्यक्तिहरूको बर्खास्ती विरुद्धको उजुरीमा भएको निर्णय उपर कर्मचारीलाई पुनरावेदनको अधिकार दिनु स्वेच्छाचारी, मनमानी, विभेदकारी, वेमनासिव भन्न नमिल्ने ।

८. लिलबहादुर थापा मगर वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५६, अंक १, नि.नं. ६६४७)

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२४ मा निजामती सेवाको गठनका सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारले देशको प्रशासन संचालन गर्न आवश्यक सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने छ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन संचालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारित गरिए बमोजिम हुनेछन् भन्ने व्यवस्था भएको पाइन्छ । जसको फलस्वरूप निजामती सेवा ऐन? २०४९ को तर्जुमा भएको पाइन्छ । साथै निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७५ को व्यहोराबाट नै ऐनले गरेको

व्यवस्थालाई कर््यान्वयन गर्न नियमहरु बन्ने भन्ने देखिएको छ । सम्बत २०५१ सालको रिट नं. २८८१ निवेदक जगदीशप्रसाद शुक्ल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय हरिहरभवन समेत भएको उत्प्रेषण मुद्दामा यसै अदालत विशेष इजलासबाट निजामती सेवा ऐनको दफा ७५ ले दिएको अधिकार अनुरुप निजामती सेवा नियमावली, २०५० बनेको हुँदा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२४ सँग निजामती सेवा नियमावली, २०५० बाभिएको भनी भन्न नमिल्ने भनि सिद्धान्त कायम भै रहेको देखिएकोले संविधानको धारा १२४ अनुसार ऐनले व्यवस्था गर्नुपर्ने कुरा नियमले व्यवस्था गरेकोले नि.से.नि. २०५० को नियम ७५, ७६, ७८, ८० र ८१ संविधानसँग बाभिएको भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।

९. नवराज कंडेल वि. घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति (ने.का.प. २०५७, अंक २, नि.नं. ६८३९)

- प्रस्तुत विवादमा घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति नियमावली, २०३८ ले समितिका कर्मचारीहरुको नियुक्ति, बढुवा तथा विभागीय कारवाही, सामान्य सिद्धान्त २०४३ वमोजिम हुने छ भनी व्यवस्था गरेको अवस्था छ । साविक देखि लागू हुदै आएको सामान्य सिद्धान्त वमोजिम गरेको कार्यलाई असंवैधानिक भनी अन्योलको स्थिति श्रृजना गर्न मिल्ने भएन । जुन सामान्य सिद्धान्तलाई असंवैधानिक भनी निवेदकले प्रश्न उठाएको हो सोही सामान्य सिद्धान्तको अधिनमा रही विज्ञापित आन्तरिक बढुवामा निवेदकहरु समेत संलग्न रहे भएको देखिएको छ । तसर्थ आफ्नो नियमावलीको अधिनमा रही लोकसेवा आयोगबाट जारी भएको परामर्शात्मक प्रकृतिको सामान्य सिद्धान्त २०४३ वमोजिम विज्ञापित पदहरुमा बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने काम कारवाही नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १०२ सँग बाभिएको भन्न नमिल्ने ।
- जहाँसम्म विज्ञापित पदहरुमा सिफारिश भएका व्यक्तिहरु भन्दा निवेदकहरु योग्य भएको भन्ने जिकिर छ सो सम्बन्धमा संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०४३ मा भएको व्यवस्था वमोजिम बढुवाको आधारमा पदोन्नतिको उपयुक्तता सिमाभित्र पर्ने व्यक्तिहरुको जेष्ठताक्रम र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई लिएको देखिन्छ । सोही कार्यसम्पादन र मूल्याङ्कनका आधारमा पदपूर्ति समितिले मिति २०५५।३।१७ मा विपक्षीहरु यादव प्रसाद शर्मा, शिवशंकर वानिया, कृष्ण अर्जुन वानिया र जिवनाथ दाहाललाई बढुवा गर्ने निर्णय गरेकोमा सो उपर निवेदकहरुको उजुरी परी संचालक समितिबाट उक्त उजुरी खारेज भएको देखियो । सम्बन्धित कार्यालयबाट प्राप्त बढुवा सम्बन्धी फायल हेर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको प्रतिवेदन फारामबाट निवेदकहरु भन्दा विपक्षीहरु नै बढुवाका लागि योग्य रहेको देखिन आयो । निवेदकहरुले आफ्नो रिट निवेदनमा आफूले बढुवा पाउनु पर्ने आधार र प्रमाण सहितको स्पष्ट जिकिर लिन सकेको पनि देखिएन । तसर्थ घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति समेतले विज्ञापित पदहरुमा बढुवाको सिफारिश गरेको काम कारवाहीबाट निवेदकहरुको संवैधानिक तथा कानूनी हकमा कानून प्रतिकूल आघात परेको भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिने ।

१०. नवराज वुढाथोकी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६०, अंक १, नि.नं. ७१६१)

- प्रहरी कर्मचारी सेवा वा पदलाई निजामती कर्मचारीको सेवा वा पद मान्न मिल्ने नदेखिदा प्रहरी कर्मचारी जस्ता निजामती सेवा बाहेक अन्य कर्मचारी कार्यरत सेवका सम्बन्धमा समेत संविधानको धारा १२४ द्वारा व्यवस्थित प्रवाधान आकर्षित नहुने ।
- प्रहरी कर्मचारी सँग सम्बन्धित सेवक सर्तहरू प्रहरी ऐन, २०१२ मा व्यवस्थित नगरी प्रहरी नियमावली, २०४९ मा व्यवस्थित गरिएकोले सेवा सर्त सँग सम्बन्धित त्यस्ता व्यवस्थाहरू संविधानको धारा १२४ सँग बाझिन गएको भन्ने निवेदन जिक्तिरसँग सहमत हुन नसकिने ।
- प्रहरी फोर्स सँग कार्यरत प्रहरी कर्मचारीहरूको विशेष प्रकृतिको सेवालार्ई दृष्टिगत गरी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ लागु हुनु भन्दा अगाडि देखी नै लागु भइरहेको सो कानुनी व्यवस्थालार्ई वर्तमान संविधान लागु भएको सन्दर्भ समेत वेमनासिव भन्न नमिल्ने ।
- प्रहरी ऐन, २०१२ को उद्देश्य कार्यन्वयन गर्ने निर्माण गरिएको प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९८ को उपनियम (१) को व्यवस्थाले व्यवस्थित प्रवाधानको परिपुर्ती सम्म गरेको देखिन आएकोले उक्त कानुनी व्यवस्था ऐन दफा ९(२) विपरीत रहेको भन्ने समेटा देखिन नआउने ।
- अलग अलग उद्देश्य र कार्यक्षेत्र भएको अलग अलग प्रकृतिको सेवासँग सम्बन्धित सेवाका सर्तहरू समान हुनुपर्छ भन्नु तर्क सम्मत नहुने ।
- प्रहरी कर्मचारी श्री ५ को सरकारक इच्छा अनुसारको अवधिसम्म आफ्नो पदमा वहाल रहन सक्ने भएको सन्दर्भमा सम्पूर्ण प्रहरी कर्मचारीहरूलाई लागु हुने गरी ३० वर्ष सेवा अवधि पुरा भएपछी अवकाश पाउने गरी गरिएको नियमावलीको नियम ९८(१) को व्यवस्थाले समान अवस्थाका व्यक्तिहरू बीच असमान व्यवहार गरेको मान्न नमिल्ने ।
- प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा ३(२) तथा दफा ९ अन्तर्गत प्रहरी कर्मचारीको सेवक सर्त हरू निर्धारण गर्न सक्ने अधिकार प्रयोग गरी ऐनको दफा ३९ अनुसार ऐनको उद्देश्य कार्यन्वयन गर्न निर्माण गरिएको प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९८ (१) मा प्रहरी कर्मचारीको ३० वर्ष सेवा अवधि पुरा भएपछी सेवाबाट अवकाश पाउने गरी भएको व्यवस्था नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११, धारा १२ (२) (ड) तथा धारा १२४ सँग बाझिएको नदेखिदा उल्लेखित प्रावधान निवेदन माग बमोजिम अमान्य र वदर घोषित गरिरहन नपर्ने ।

११. रमेश कुमार मर्हजन वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग बबरमहल काठमाडौंसमेत ( ने.का.प. २०६२ अंक ११ नि.नं. ७६२५)

- अनियमित नियुक्तिमा नातावाद र कृपावाद (Favorism and Nepotism) हुन्छ जुन धारा ११ र कानूनी राज्यको सिद्धान्त विपरीत हुने ।

- गैहकानूनी नियुक्ति हुनुमा नियुक्तिकर्ताको हात हुने हो वा नियुक्ति पाउने निवेदकहरूको हात हुने हो त्यो छुट्टिन आवश्यक पर्ने ।
- निर्णयकर्ताले गलत र कानून विपरीत निर्णय गरेको कारणले नै निवेदकहरू नियुक्ति पाउन सफल भए होलान तर यस्तोमा जसको हातमा अधिकार छ उसले अधिकारको दुरुपयोग गर्छ भने सजाय उसैलाई हुनुपर्ने ।

**१२. कञ्चनमाला चालिसे वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ९, नि.नं. ७७५५)**

- कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा कस्ले निवृत्तिभरण पाउने भन्ने प्रश्न मृत निजामती कर्मचारीसँगको नातासम्बन्ध, पालनपोषण सम्बन्धमा निजको दायित्व र इच्छा आदि कुराहरूद्वारा निर्धारित हुने ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा ११ को उपधारा १ को सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन्, कानूनको समान संरक्षणबाट कसैलाई बञ्चित गरिने छैन भन्ने व्यवस्थाले समान अवस्थामा रहेका समान व्यक्तिमा कानूनको समान प्रत्याभूति गरेबाट त्यसलाई विभिन्न परिस्थितिका कारण कुनै खास व्यक्तिलाई इच्छ्याएको अवस्थालाई समानताको प्रश्नसँग गाँसेर हेर्न उपयुक्त नदेखिने ।
- प्रस्तुत विवादमा मृत कर्मचारी विद्युतराज चालिसेले आफ्नी श्रीमती हेमलक्ष्मी चालीसेलाई इच्छ्याएको अवस्था मिसिल संलग्न प्रमाणहरूबाट देखिन आएको छ । यसरी इच्छ्याइएको व्यक्ति निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३९(६) ले निर्दिष्ट गरेको परिधिभित्रकै व्यक्ति भएको र कानूनले इच्छ्याउन पाउने अधिकार प्रदान गरे अनुरूप इच्छ्याएको अवस्थामा इच्छ्याएको व्यक्तिले नै निवृत्तिभरणको अधिकार पाउने कानूनी व्यवस्था रहने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३९ को उपदफा (६) नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ को उपधारा (१) सँग बाभिएको नदेखिनुका अतिरिक्त निवेदीकाका पति विद्युतराज चालिसेले निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ३९(६) बमोजिम हेमलक्ष्मी चालीसेलाई इच्छ्याएको र सो बमोजिम निजामती कितावखानाले निज हेमलक्ष्मी चालीसेले निवृत्तिभरण पाउने गरी गरेको निर्णय र प्रदान गरेको अधिकारपत्र कानून प्रतिकूल नदेखिँदा निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गरिरहनु पर्ने ।

**१३. सुमनराज पाण्डे वि. नेपाल विद्युत प्राधिकरण केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक ९, नि.नं. ७७५६)**

- संविधानको धारा १२(२)(ड) को दावी लिँदा निवेदकले निजको पेशा, रोजगार, उद्योग वा व्यापार गर्ने स्वतन्त्रतामा यो यस तरीकाबाट अनुचित बाधा पुग्न जान्छ वा पुगेको छ भनी देखाउन



सक्नुपर्छ । त्यस्तो कुनै अवस्था देखाउन नसकेको स्थितिमा निवेदकको मौलिक हक हनन भएको भन्ने निवेदकले निकालेको मनोगत निष्कर्षमा अदालत पुग्न नमिल्ने ।

- विनियमावलीमा थप गरिएको व्यवस्थाले प्राधिकरणका आम कर्मचारी वा धेरै कर्मचारीको कानूनी हक हित माथि विपरीत असर परेको भन्ने अनुमान गर्न नमिल्ने ।
- ऐनको अधिकार प्रयोग गरी बनाइएको विनियमावलीका दुई भिन्न व्यवस्थाहरु आपसमा बाभेकोले कुनै एक व्यवस्था बदर गर्ने भन्ने न्यायिक पुनरावलोकनको अवधारणा होइन । मातृ कानूनमा भएको व्यवस्थासँग बाभन्ने गरी मातृ कानूनले दिएको अधिकारबाट बनेको कानून कायम रहन सक्दैन भन्ने यसको मान्यता हुने ।
- संविधानको धारा ८८(१) ले कुनै कानूनको संवैधानिकताको परीक्षणका लागि सर्वोच्च अदालतलाई असाधारण अधिकार प्रदान गरेको छ । यसको प्रयोग कुनै औद्योगिक, व्यावसायिक वा सेवा प्रदाय संस्थानको वा प्रतिष्ठानको आन्तरिक कार्य संचालन वा व्यवस्थापन सम्बन्धी नियम विनियम परस्परमा मिले नमिलेको परीक्षण नगर्ने र गर्न पनि नहुने ।
- विद्युत प्राधिकरण कर्मचारी सेवा नियमावली २०५० मा संचालक समितिको निर्णयले थप गरेको विनियम १३(घ) बाट निवेदकको कुनै मौलिक हक हनन भएको नदेखिएको, सो विनियमको कुनै एक प्रावधान अर्को प्रावधानसँग बाभिएको छ, छैन भनी नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा ८८(१) बमोजिम यस अदालतबाट जाँच नहुने भएको र आफू उमेदवार हुन योग्यता नै नपुगेको बखत भएको विज्ञापनका आधारमा भएको बहुवा सिफारिस बदर गराई माग्न पाउने हक निवेदकलाई भएको समेत नदेखिँदा रिट आदेश जारी गर्नु नपर्ने ।

१४. सुनिल पौडेल वि. नेपाल दुरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०६३, अंक १०, नि.नं. ७७७५)

- जहाँ राज्यको प्रत्यक्ष लगानी, नियन्त्रण, सहभागिता र स्वामित्व रहन्छ, जुन प्रतिष्ठानको संस्थापना सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले गरिएको हुन्छ, सिद्धान्ततः त्यस्तो प्रतिष्ठानमा राज्यको उपस्थिति रहेको तथा त्यसलाई राज्यकै विस्तारित रूप मानिने ।
- राज्यको प्रत्यक्ष लगानी, नियन्त्रण, सहभागिता, स्वामित्व एवं सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले संस्थापित भएको संस्थाले कम्पनी ऐन, २०५३ अन्तर्गत तयार गरेको कम्पनीको प्रवन्धपत्र एवं सोही प्रवन्धपत्र अनुरूप जारी गरेको विनियम त्यस्तो कम्पनीका हकमा कानून हुने भएकोले त्यस्तो विनियमावली विपरीत हुने गरी कम्पनीका काम कारवाही निर्देशित रहन नसक्ने ।
- लगानीकर्ता र स्वामित्व धारण गर्ने राज्यले नै आफूले संस्थापना गरेको कम्पनीका कर्मचारी सम्बन्धमा नियमन गर्न बनाएको विनियमको हैसियत अन्य निजी क्षेत्रको कम्पनीको विनियम सरह हुन नसक्ने ।

- कर्मचारी विनियमावली, २०६१ को विनियम १६ तथा अनुसूची २ ले स्पष्टसँग पदपूर्तिको लागि योग्यता तोकिएको अवस्थामा सो व्यवस्था भन्दा बाहिर गै संचालक समितिले निर्णय गर्न र विज्ञापनमा योग्यतासम्बन्धी शर्त तोक्न नमिल्ने ।
- विपक्षी कम्पनी कानूनी व्यक्ति रहेकोमा विवाद देखिदैन । प्राकृतिक व्यक्ति र कानूनी व्यक्ति बीच विभाजनको प्रमुख आधार नै यो रहेको हुन्छ, की प्राकृतिक व्यक्तिले कानूनले निषेध गरेका बाहेक सबै कार्य गर्न सक्षम हुन्छ भने कानूनी व्यक्ति तीनै कार्य गर्न सक्षम हुन्छ जुन सम्बन्धित कानूनले गर्न अनुमति प्रदान गर्दछ । कानूनले गर्नु भनी स्पष्ट नगरेको कार्य कानूनी व्यक्तिबाट सम्पन्न भएमा त्यस्तो कार्य गैरकानूनी हुने ।
- नेपाल दुर संचार कम्पनी लिमिटेड, कर्मचारी विनियमावली, २०६१ ले निर्दिष्ट गरि दिएको भन्दा अतिरिक्त योग्यतासम्बन्धी शर्त तोकी विपक्षी कम्पनीबाट भएको विज्ञापन त्रुटीपूर्ण रहेको देखिन आउने ।
- कम्पनीको कर्मचारीसम्बन्धी कानूनको रूपमा रहेको कर्मचारी सम्बन्धी विनियमावली, २०६१ ले तोकिएको योग्यता सम्बन्धी व्यवस्थाको त्रुटिपूर्ण हुने गरी अनुभवसम्बन्धी शर्तहरू उल्लेख गरिएको विपक्षी नेपाल टेलिकमद्वारा सूचना नं. १५२०६३२६४ अन्तर्गत प्रकाशित विज्ञापनबाट, विज्ञापनमा उल्लेख भएबमोजिम अनुभव प्राप्त व्यक्ति बाहेकका निवेदक सहितका सम्बन्धित योग्य नागरिकहरूले विज्ञापित पदमा दर्खास्त दर्ता गराउनबाट बन्चित हुनु पर्ने हुन्छ । परिणामतः धारा ११ द्वारा सुनिश्चित समानताको हक अवरुद्ध हुने भै प्रकाशित विज्ञापन त्यस्ता अनुभव प्राप्त नभएका नागरिकहरूका हकमा भेदभावपूर्ण देखिन आउने ।
- खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा सम्बन्धित कानूनबमोजिम योग्यता पुगेका सबैले समान रूपमा सहभागी हुन सक्ने व्यवस्था मिलाउनु भनी विपक्षीहरूका नाउंमा परमादेश समेत जारी हुने ।

१५. वृषबहादुर राई वि नेपाल सरकार, शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय, विद्यालय शिक्षा शाखा (ने.का.प. २०६७, अंक १०, नि.नं. ८४८१)

- कुनै फौजदारी अपराध नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर हुनका लागि सो कसूर निज कसूरदारको नैतिक आचरणसँग सम्बन्धित कार्य वा कसूर हो भनी ठोस आधार र वस्तुगत कारण हुनुपर्दछ । साथै सो कसूर गर्दा कसूरदारको आपराधिक मनसाय वा उद्देश्य, कसूर गर्दाको परिस्थिति, अवस्था र परिणाम तथा त्यसबाट समाजमा पर्नसक्ने प्रभाव समेतलाई विचार गर्नुपर्ने ।
- कुनै कार्य नैतिक आचरणसँग सम्बन्धित कार्य वा कसूर हो भन्ने कुरा व्यक्ति वा समाजको परिवेश, अवस्था, विचार र दृष्टिकोणमा पनि आधारित हुन्छ । फौजदारी अपराध र नैतिक पतन देखिने फौजदारी अपराध पर्यायवाची होइन । कानूनले दुबैलाई पर्यायवाची मानेको भए फौजदारी अपराधमा नैतिक पतन देखिने भन्ने विशेषण लगाउनु आवश्यक हुने थिएन । नैतिक

पतन देखिने कसूरलाई कुनै कानूनद्वारा परिभाषित गरिएको नभए पनि सो कसूर सामान्य फौजदारी कसूरभन्दा पृथक र सामान्य समझ (Ordinary Prudence) भएका व्यक्तिको दृष्टिकोणमा नैतिकता, आचरण, तथा मानिसको चरित्रलाई गिराउने र धमिलो पार्ने, दाग लगाउने किसिमका कसूर हो भनी बुझ्नुपर्ने ।

- दुई पक्षबीच भैरुगडा भई मानिसको मृत्यु भएको कारणबाट फौजदारी मुद्दा चलेको र सो फौजदारी मुद्दामा सजाय पाएको परिस्थितिमा चलेको ज्यान मुद्दालाई नैतिक पतन देखिने कसूर हो भनी कुनै दृष्टिकोणले भन्न नमिल्ने ।
- फौजदारी कसूरमध्ये केवल नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएकोलाई हटाउनेसम्म व्यवस्था भएबाट ज्यान मुद्दालगायतका अन्य फौजदारी कसूरमा सजाय पाएकालाई उक्त कानूनी व्यवस्थाबमोजिम शैक्षिक नोकरीबाट हटाउन नमिल्ने ।

१६. छत्रिलाल पौडेल वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०६९, अंक ३, नि.नं.८७९५)

- सम्बन्धित कर्मचारी कार्यालयमा हाजीर हुन पाउने भएपछि हाजीर हुन सतत् प्रयत्नशील रहेको देखिनु पर्दछ । सो संस्था वा निकायले हाजीर नगराए अदालत लगायतका निकायमा प्रवेश गर्नुपर्ने हुन्छ । परिषदमा हाजीर हुने अवधिमा अन्यत्र कार्यरत् रहेपछि हाजीर गराइएन भन्नुलाई बहानावाजी मान्नुपर्ने ।
- निवृत्तिभरण सम्बन्धित निकायमा तोकिएबमोजिम सेवा गरेबापत प्राप्त हुने सुविधा हो । सो निकायमा नभई अन्य संस्थामा कार्यरत रहने, सो निकायले हाजीर गराएन भनी लामो समयपछि बहानावाजी गर्ने पूर्व कर्मचारीलाई निवृत्तिभरण दिनुपर्ने भनी सो निकायलाई व्ययभार वहन गराउनु नियमअनुकूल एवं न्यायोचित नहुने ।
- व्यवहार र आचरणले निजलाई वास्तवमै अन्यायपूर्वक कानूनी हकबाट वञ्चित गरिएको छ भन्ने देखिनु पर्दछ । सुविधा पाउनुपर्ने माग कानूनसम्मत् र न्यायसंगत देखिनु पर्दछ । सुविधास्वरूप प्राप्त हुने कानूनी हकको दावी गर्नेले कानूनले तोकेको कर्तव्य निर्वाह गरेको पनि देखिनु पर्ने ।
- परिषद्द्वारा हाजीर नगराइएको भए अदालतसमेतमा तत्कालै उपचारको खोजी गरिनु पर्दछ । निवेदन दिनु नै हाजीर नगराइएको आधार हुन नसक्ने ।
- कुनै पक्ष असाधारण अधिकारक्षेत्रको माध्यमले न्याय प्राप्तिका लागि अदालतसमक्ष प्रवेश गर्दछ भने उसले सफा र शुद्ध हात लिई प्रवेश गर्नु आवश्यक छ । वास्तविक तथ्यलाई नै लुकाई अदालतमा प्रवेश गर्ने पक्षले न्याय प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था नरहने ।

१७. भोलानाथ रेग्मी वि. श्रम मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८०६)

- “स्थायी पद” भन्नाले निश्चित् विधि र प्रक्रिया पूरा गरी निवृत्तिभरण पाउने वा नपाउने आधारमा पूर्णकालीन सेवा गर्ने गरी नियुक्ति भएको, निजको सेवाको शर्त र सुविधा सो संस्थाको नियमबमोजिम व्यवस्थित भएको, सेवाको अवधि नतोकिएको तथा निश्चित् उमेर पूरा गरेपछि अवकाश पाउने, प्रतिस्पर्धाद्वारा नियुक्ति वा छनौट भै सोही नियमबमोजिम व्यवस्थित विधिअनुसार कारवाही, सजाय र बर्खास्त तथा अवकाश हुने पदलाई सम्झनु पर्ने ।
- आंशिक वा पिरियड बेसिस वा करारमा काम गर्ने शिक्षक वा प्राध्यापक भन्नाले क्याम्पसमा पूरा समय काम गर्ने प्रकृतिको सेवा नभई क्याम्पसले तोकिदिएको निश्चित् समयसम्म मात्र वा निश्चित् पिरियड मात्र अध्यापन गराई समयको वा पिरियडको आधारमा पारिश्रमिक लिने प्रकृतिको सेवा भन्ने बुझ्नु पर्ने ।
- आंशिक वा पिरियड बेसिसमा काम गर्ने शिक्षक वा प्राध्यापकले संस्था वा क्याम्पसले तोकी दिएको पिरियड मात्र पढाउने र सोही आधारमा क्याम्पसले तोकिदिएको पारिश्रमिक वा सुविधा मात्र पाउने हुँदा उनीहरूको सेवा स्थायी प्रकृतिको पद जस्तो नभई अस्थायी प्रकृतिको हुने ।
- काम लगाउने संस्थाले वा त्यस्तो संस्था वा क्याम्पससँग कुनै छुट्टै सम्झौता गरेको भएमा वा विधानमा छुट्टै व्यवस्था भएमा बाहेक क्याम्पस व्यवस्थापन वा संस्थाको आवश्यकताअनुसारको अवधिसम्म वा तोकेको समय वा पिरियड मात्र काम गर्न पाउने वा पढाउन पाउने प्रकृतिको पद हो भन्ने बुझ्नुपर्ने ।
- अविच्छिन्न काम गरेकै कारण कुनै आंशिक (Part Time) वा पिरियड बेसिसमा काम गर्ने व्यक्ति स्वतः स्थायी पदमा काम गर्ने व्यक्ति सरह हक वा सुविधा प्राप्त गर्ने हकदार हुन्छ भनी सम्झन नमिल्ने ।
- स्थायी कर्मचारी वा शिक्षक सरहको व्यवहार वा सुविधा आंशिक (Part Time) वा पिरियड बेसिसमा काम गर्ने अस्थायी शिक्षक कर्मचारी वा कामदारले पनि पाउनु पर्छ भन्नु न्याय, कानून र अन्य कुनै दृष्टिले पनि मनासिव नहुने ।
- स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई कारवाही वा बर्खास्ती गरेउपर आकर्षित हुने श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६०(ग) को व्यवस्था आंशिक वा पिरियड बेसिसमा काम गर्ने शिक्षक कर्मचारीको हकमा लागू हुन सक्दैन । क्याम्पस वा कुनै शैक्षिक संस्थामा अध्यापन गर्ने गराउने शिक्षक वा प्राध्यापकलाई कामदार वा कर्मचारीको कोटीमा राख्न पनि नमिल्ने ।

१८. श्याम प्रसाद मैनाली वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७०, अंक २, नि.नं. ८९६५)

- अवकाश पाइसकेको कर्मचारीका हकमा आचरणसम्बन्धी व्यवस्थाले नियमन र नियन्त्रण गर्न नमिल्ने ।
- असहमतीहरूका बीच सहमती र प्रतिस्पर्धात्मक सोचहरूलाई सहकारितामा परिणत गर्न रचनात्मक सोच र संस्कार विकास गरी सर्वस्वीकार्य वातावरण खडा गर्न हरेकले मद्दत गर्नुपर्ने

हुन्छ । निवेदकको असन्तुष्टि उचित वा अनुचित जे लागे पनि कम्तिमा मुख्य रोजगारदाताको हैसियतमा नेपाल सरकारले निवेदकप्रति तीव्र आक्रोश र बदलाको भाव प्रदर्शन गर्न नमिल्ने ।

- निजामती सेवामा लामो समयसम्म काम गरी सेवाबाट बाहिरिँदा आफ्नो अनुभव र कार्यशैलीका बारेमा गरिएको टिप्पणीले कानूनको उल्लंघन भएको अवस्थामा बाहेक आफैमा आपत्तिजनक पनि हुँदैन । सरकार समग्र राज्यको अभिभावक पनि भएकोले आफ्ना बारेमा गरिएको टिप्पणी अप्रीय भए पनि सुन्न सक्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तोमा सरकार बदलामुखी हुन वा हस्तक्षेपकारी हुन नमिल्ने ।
- अभिलेख राख्नुपर्ने वा राख्न सक्ने कानून बहाल नरहेको अवस्थामा निवेदकको नाम अभिलेखमा राख्ने भनी गरिएको निर्णय र तत्सम्बन्धी पत्र समेत कानूनसंगत नदेखिने ।
- भविष्यमा दिन सकिने कुनै जिम्मेवारीलाई प्रभावित गर्ने उद्देश्यले कारवाही वा सजायस्वरूप त्यस्तो अभिलेखबद्ध गर्न खोजेको हो भने त्यो निवेदकको विरुद्धको नकारात्मक कारवाहीको स्थानमा रहन्छ । यस्तो सजाय सरहको परिणाम सिर्जना गर्ने हो भने प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त बमोजिम सफाइको मौकाको आवश्यकता रहने हुनाले त्यस्तो मौकावेगरको अभिलेखमा जनाउने कार्य बाञ्छनीय र कानूनसंगत मान्न नमिल्ने ।

#### १९. टोपबहादुर भुसाल वि. शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय (ने.का.प. २०७०, अंक ३, नि.नं. ८९७४)

- यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरी लिइएका तालीमवापतको अङ्क दिइनेछ भन्ने नै उक्त नियमावलीको व्यवस्थाबाट स्पष्ट अर्थ बोध भैरहेको पाइन्छ । न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरी भन्ने नियमको पहिलो वाक्यांशमा उल्लेख भएको पदावलीबाटै सो कुरा थप प्रष्ट हुनेहुँदा यसमा द्विविधा हुनुपर्ने वा ब्याख्याको कुनै गुञ्जायस छैन । जहाँ कानूनी व्यवस्था अस्पष्ट वा द्विविधापूर्ण हुन्छ त्यस्तो अवस्थामा मात्र ब्याख्याको औचित्य रहन्छ । तर कानून स्वयम्मा स्पष्ट र बोधगम्य छ भने बलपूर्वक ब्याख्या गर्नु कानून ब्याख्याको नियमअनुरूप हुन नसक्ने ।
- शिक्षक पदमा रही सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य प्रकृतिबाटै सम्बन्धित विषयको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने ।
- शिक्षण पेशाले निश्चित प्रकारको तालीमको समेत माग गर्दछ । त्यसैले सेवा प्रवेश गरेको शिक्षकको शिक्षण सिकाइ सीपको विकास गरी क्षमता अभिवृद्धि गर्नको लागि तालीम पनि उत्तिकै अपरिहार्य हुन जान्छ । यसबाट न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी सेवा प्रवेश गरेको शिक्षकले लिएको तालीमवापतको अङ्क प्रदान गर्नेगरी नियमावलीमा भएको व्यवस्था औचित्यका दृष्टिकोणबाट समेत अन्यथा नदेखिने ।
- न्यायिक ब्याख्याबाट नीति परिमार्जन गर्न नमिल्ने हुँदा त्यस्तो स्थितिको महसूस हुन गएमा सम्बन्धित निकायहरूले आफ्नो नीतिमा परिवर्तन गरी अब्यवहारिक कानूनहरूमा सुधार गर्दै जानु श्रेयस्कर हुने ।

२०. सुकमेल बराल वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०७३, अंक ७, नि.नं. ९६३८)

- सार्वजनिक पदाधिकारीले कानूनको त्रुटि गरी निर्णय गरेको र सो निर्णयबाट कुनै व्यक्ति वा नागरिकको संविधानप्रदत्त मौलिक हक हनन् भई वास्तवमा अन्याय परेमा मात्र रिटको अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुने अवस्था रहन्छ । यसको लागि निवेदकलाई प्राप्त हक वा सुविधा कानूनले प्रदान गरेको देखिन आवश्यक हुन्छ । कानूनविपरीत वा कानूनले समर्थन नगरेको काम कारवाहीबाट कसैले कुनै अनुचित सुविधा सहूलियत प्राप्त गरेमा र सो कुरा पछिबाट खोसिएमा सो खोसिने कार्यबाट कानूनको त्रुटि भएको वा मौलिक हकको हनन् भएको भन्न नमिल्ने ।
- कुनै पदमा पदस्थापन हुने कुरालाई कानूनले समर्थन गर्नुपर्छ । पदस्थापन हुनको लागि पदको संख्या खुलाई विज्ञापन माग हुने, त्यसमा योग्यता पुगेका उम्मेदवारबाट दरखास्त पर्ने र परीक्षा आदि हुने एउटा निश्चित प्रक्रिया आवश्यक हुन्छ । यो प्रक्रियाको अवलम्बन खुल्ला र बहुवा दुवैमा गर्नुपर्ने हुन्छ । अर्को किसिमको पदस्थापन भनेको फाइल बहुवा हो जो निजामती सेवा ऐन नियम र अन्य सेवासम्बन्धी कानूनबाट कर्मचारीको उत्प्रेरणाको लागि लागू भएको देखिन्छ । सोबाहेक अरू किसिमले कुनै पदमा कुनै कर्मचारीको पदस्थापन हुन नसक्ने ।
- कानूनद्वारा हुनै नसक्ने पदस्थापन बदरबाट निवेदिकाको कानूनी हकको हनन् नभएको कुरामा सफाइको मौका दिनुपर्ने प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त आकर्षित नहुने ।

२१. नवराज पौडेल वि. लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय (ने.का.प. २०७५, अंक ७, नि.नं.१००४७)

- कुनै ऐन वा दफामा भएको सामान्य कानूनी व्यवस्थालाई विशेष कानूनी व्यवस्थाले यखभचचष्मभ (नियन्त्रित वा परिसीमित) गर्ने र त्यस्तो भएमा override गर्ने कानूनी व्यवस्था लागू हुने अवस्थामा सामान्य कानूनी व्यवस्था लागू हुन सक्दैन । ऐनका दफा, उपदफा वा कानूनी व्यवस्थाहरू प्रायः स्वतन्त्र हुने भएपनि कुनै कानूनी प्रावधानलाई अर्को कानूनी प्रावधानले परिसीमित गरेको अवस्थामा सामान्य दफा, उपदफा वा कानूनी व्यवस्थाहरू लागू नभई परिसीमित (override) गर्ने विशेष कानूनी व्यवस्था नै लागू हुने ।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा २६(१) सामान्य कानूनी व्यवस्था भई सो कानूनी व्यवस्थालाई ऐ. उपदफा (२) ले परिसीमित (override) गरेको देखिएकाले उपदफा (२) को कानूनी प्रावधान नै लागू हुने ।

२२. कपिल घिमिरे वि. भवानी कार्की (ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं.१०१९४)

- स्थायी कर्मचारी सरहको व्यवहार वा सुविधा करार सेवामा काम गर्नेले पनि पाउनु पर्छ भन्नु न्याय, कानून र अन्य कुनै दृष्टिले पनि मनासिब नदेखिने ।

## १२. विदा

१. प्रेमराज पौडेल वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०३४, अंक १, नि.नं. १०९३).....
२. प्रेम कार्की वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५५, अंक ३, नि.नं. ६५२९).....

३. महानन्द दाहाल वि. नेपाल सरकार कानून, न्याय तथा संसदिय व्यवस्था मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७१८).....
४. रमा पन्त खरेल वि. महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक १०, नि.नं. ७७६९).....
५. शंकरकुमार भण्डारी वि. नेपाल बैंक लिमिटेड, न्यूरोड काठमाडौं (ने.का.प. २०६४, अंक १२, नि.नं. ७९०६).....
६. अच्युतप्रसाद खरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ६, नि.नं. ८३८४)
७. माधवप्रसाद चौलागाईं वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक २, नि.नं. ८७६९).....
८. छविीलाल पौडेल वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०६९, अंक ३, नि.नं. ८७९५).....
९. दपक पोखरेल वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०७१, अंक ८, नि.नं. ९२२५).....
१०. जयराम अधिकारी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७३, अंक १२, नि.नं. ९७३४).....
११. सन्तोष पौडेल वि. नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प.२०७४ अंक ४ नि.नं. ९७९३).....
१२. अनिल कुमार भा वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०७६, अंक ५, नि.नं. १०२६९)..

**१. प्रेमराज पौडेल वि. गृह मन्त्रालय (ने.का.प. २०३४, अंक १, नि.नं. १०९३)**

- विदा अस्वीकृत भई गयल खाली गरेको आदेश नेपाल पुलिस फोर्स नियमावली, २०१५ को परिच्छेद ९ को नियम ५ को उपनियम २ मा लेखिएबमोजिमको सजाय दिएको आदेश भन्न नमिल्ने ।



२. प्रेम कार्की वि. लोकसेवा आयोग (ने.का.प. २०५५, अंक ३, नि.नं. ६५२९)

- नियम वमोजिम एक वर्ष पनि सम्बन्धित भौगोलिक क्षेत्रमा रुजु हाजीर नभएको कर्मचारीलाई सब भौगोलिक क्षेत्रको अंक प्रदान गर्ने सम्बन्धित कानूनी प्रावधानको तार्किक (यिनष्अर्वा) र न्यायोचित व्याख्या हुन नसक्ने हुंदा निवेदकको माग वमोजिमको आदेश जारी गर्न मिल्ने अवस्थाको अभाव हुंदा प्रस्तुत रिट खारेज हुने ।

३. महानन्द दाहाल वि. नेपाल सरकार कानून, न्याय तथा संसदिय व्यवस्था मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७१८)

- तलव विनाको अध्ययन विदाहरु छात्रवृत्ति हुँदैनन् र तलव सहितको अध्ययन विदा छात्रवृत्ति हुने ।
- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६१ को उपनियम (४) र (५) को पूर्णरूपमा अर्थ र व्याख्या गर्दा सो उपनियमहरु वमोजिम निवेदकको अध्ययन विदा निजी प्रयासको अध्ययन विदा नभै तलव सहितको छात्रवृत्तिको अध्ययन विदा भन्ने प्रष्ट हुने ।
- निवेदकले खाईपाई भोगिसकेको विदा र सुविधामा असर पर्ने गरी श्री ५ को सरकारको मिति २०६१।९।७ मा भएको निर्णयलाई नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ४ को खण्ड (ग) मा उल्लिखित “यसरी खारेज भएको कुनै ऐनले, पाएको, हासिल गरेको वा भोगेको कुनै हक सुविधा कर्तव्य वा दायित्वमा असर पर्ने छैन ” भन्ने व्यवस्थाले समर्थन गरेको नपाइदा खाईपाई भोगी सकेको तलव समेतको सुविधालाई रद्द गरेको निर्णय सो हदसम्म न्याय सम्मत हुन नसक्ने ।
- खारेज भएको ऐनले पाएको सुविधामा असर नपर्ने भन्ने उक्त कानूनी व्यवस्थाको आधारमा नै भूतलक्षी निर्णय पश्चातदर्शी कानूनको सिद्धान्त (Doctrine of Retrospective effect) र प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको विपरीत समेत हुने भएकोले समेत रद्द गरेको निर्णय भन्दा अघि निवेदकले भोगेको अध्ययन विदा र पाएको तलव सुविधामा असर पर्न नसक्ने ।
- विदा रद्द गर्ने निर्णय भएको मिति सम्म भोगी सकेको सुविधालाई असर पर्ने गरी भएको निर्णय त्यो हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ । विदा रद्द भएको मिति भन्दा अगाडिसम्मको निवेदकले भोगेको अध्ययन विदा र पाएको तलव र सुविधामा असर पर्ने गरी अन्य कुनै काम कारवाही नगर्नु नगराउनु भनी विपक्षीहरुका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

४. रमा पन्त खरेल वि. महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय (ने.का.प. २०६३, अंक १०, नि.नं. ७७६९)

- कुनैपनि बिदा दिने वा नदिने, के कसरी कति दिन दिने भन्ने विषय सरकारी निकाय तथा सार्वजनिक संस्थाको कामको प्रकृति, संस्थाको उद्देश्य तथा नीति र आवश्यकतासँगसम्बन्धित विषय भएकोले सबै सरकारी निकाय तथा सार्वजनिक संस्थामा उपलब्ध गराउने बिदाका सन्दर्भमा एकरूपता कायम गरिनुपर्छ र सो बमोजिम गर्न गराउन परमादेश जारी गरिपाउँ भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।
- किरिया बिदा कूल धर्म अनुसार दिने भन्ने उल्लेख भएपछि विवाह भएको अवस्थामा विवाह भएको छोरीले कुल धर्म अनुसार किरिया बस्नुपर्दा आफ्नो संचित बिदाबाट बस्नुपर्ने अवस्था पर्न जाने देखिदा विवाह भएकै कारणले आफ्नो बाबु आमाको किरिया गर्नुपर्नेलाई भिन्न रूपमा छुट्याएर राख्नु पछ्याडि कुनै औचित्यता नदेखिने ।
- विवाहित महिला शिक्षक कर्मचारी किरिया बस्नेले किरिया बिदा नदिएको नपाएको भन्ने निवेदकले पुष्टि गर्न सक्नु भएको पनि छैन । तथापी विवाहित र अविवाहित छोरीहरु बीच आमा बाबुको किरियाका सम्बन्धमा कानूनी ब्यवस्था हेर्दा छुट्टाछुट्टै ब्यवस्था देखिन आइ समानताको प्रतिकूल भएको देखिन आउँदा त्रिभुवन विश्वविद्यालय समेत गम्भिर रही आफ्नो कानूनी ब्यवस्था संविधानसम्मत बनाउनु पर्ने ।
- त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम २०५० को नियम २९ मा भएको ब्यवस्था, बाबुआमा मरी किरिया बस्ने सम्बन्धमा विवाहित र अविवाहित महिला बीच नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को प्रस्तावना र धारा ११ को प्रतिकूल भएको भनी प्रस्तुत निवेदन परेको सन्दर्भमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयलाई नै विपक्षी बनाएको नदेखिँदा विपक्षी नै नबनाएको त्रिभुवन विश्वविद्यालयका उपर माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने ।

५. शंकरकुमार भण्डारी वि. नेपाल बैंक लिमिटेड, न्यूरोड काठमाडौं (ने.का.प. २०६४, अंक १२, नि.नं. ७९०६)

- गयल भएको आधारमा गरिने गयल खारेज वा दिइने अवकाशको लागि सम्बन्धित कर्मचारी निर्धारित समयसम्म उपस्थित नरही गयल हुनु नै एकमात्र पर्याप्त कारण वन्नसक्ने ।
- तोकिएको अधिकारीबाट बिदा स्वीकृत नहुन्जेल कुनै पनि कर्मचारी कामदार अनुपस्थित रहन सक्दैन (केही अपवाद बाहेक जस्तो विरामी पर्दा आदि आदि....) । तर कानूनमा तोकिएको बिदा पाकेको भन्दैमा कार्यालय वा संगठनको काम नै ठप्प हुने गरी बिदा पाउने अधिकार कसैलाई नभएकाले justifiable and bonafide reason मा कर्मचारी या कामदारलाई पाकेको बिदाबाट कट्टि हुने गरी बिदा बस्ने स्वीकृति दिने कर्तव्य पनि employer को हुने भएकाले employer र Employee बीचको सम्बन्ध कायम गर्ने document सेवा सर्त सम्बन्धी कानून हो । सेवा सर्त सम्बन्धी कानूनमा बिदाको ब्यवस्था, बिदा अवधि, बिदा दिने अधिकारी आदि सबै ब्यवस्था हुने ।
- अकस्मात विरामी परि बिदा स्वीकृत गराउन नसक्ने अवस्थाको भरपर्दो र विश्वासिलो प्रमाण वा कर्मचारीको कावू भन्दा बाहिरको परिस्थितिको कारण अपर्भट बिदा वस्न परी बिदा स्वीकृत

गराउन नपाएको वा स्वीकृत अवधि भन्दा बढि विदा बस्न परेको कारणको साँचो, भरपर्दो र विश्वासिलो प्रमाण पेश गर्ने कर्तव्य कर्मचारी वा कामदारको हो । यस्तो कारण र प्रमाण पेश गर्न नसकेमा वा नियममा तोकिएको विदा भन्दा बढी विदा बसेमा वा सुरुमा एक पटक विदा स्वीकृत गरी बसेपनि पछि पूर्व स्वीकृति नलिई लगातार विदा बस्दै गएमा कर्मचारी वा कामदारको यस्तो कार्यलाई absenteeism मानी कानूनको रीत पुर्याई कामदार वा कर्मचारीलाई कारवाही हुन सक्छ र कानूनको रित पुर्याई गरिएको कारवाहीलाई त्रुटिपूर्ण कारवाही नमानिने ।

- कानूनले Security of tenure प्रदान गरेको छ, भन्दैमा गैह्र जिम्मेवारीपूर्ण काम गर्ने छुट कुनैपनि कामदार वा कर्मचारीलाई प्राप्त नहुने ।

#### ६. अच्युतप्रसाद खरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ६, नि.नं. ८३८४)

- कुन समयमा र कति संख्यामा बच्चा जन्माउने भन्ने निर्णय गर्ने सम्पूर्ण अधिकार महिलाको प्रजनन अधिकारअन्तर्गत पर्ने भएकाले यस प्रकारको अधिकार प्रयोग गर्दा प्रसूति भएको संख्याको आधारमा संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रयोगमा संकुचन गर्न नमिल्ने ।
- पहिलो सन्तानको मृत्यु भएमा वा विकलाङ्ग बच्चा जन्मेमा तेस्रो चौथो पटकसम्म पनि प्रसूति हुने इच्छा वा प्रसूति हुनुपर्ने परिस्थिति महिलामाथि सिर्जना हुनसक्ने अवस्था भएमा दुई पटकभन्दा बढी प्रसूति विदा नदिने व्यवस्थाले महिलाको संविधान प्रदत्त प्रजनन अधिकारको संरक्षण गर्न नसक्ने ।
- प्रसूति विदाको सुविधा लिनकै निमित्त मात्र पटक(पटक महिला कर्मचारी सुत्केरी हुने र त्यसबाट सो सुविधाको दुरुपयोग हुने सम्भावना रहेको भन्न स्वाभाविक र त्यस्तो अनुमान गर्न नमिल्ने ।
- कुनै पनि नागरिकले प्राप्त गर्ने सामाजिक, सांस्कृतिक वा आर्थिक अधिकार नागरिक वा राजनीतिक अधिकार जस्तो कुनै एउटा निर्णय गरेर वा आदेश जारी गरेर मात्र कार्यान्वयन हुन सक्दैन । यसको लागि पर्याप्त आर्थिक स्रोत साधन र समयको आवश्यकता पर्ने हुन्छ । राज्यले चाहेर मात्रै पनि यस्ता अधिकारहरू आर्थिक स्रोत साधनको अभावमा एकै पटक पूरा हुन सक्दैनन् । यस्ता विषयवस्तुहरू राज्यको आर्थिक एवं वित्तीय अवस्थालाई मध्यनजर राखी क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै जानुपर्ने ।

#### ७. माधवप्रसाद चौलागाईं वि. स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प. २०६९, अंक २, नि.नं. ८७६९)

- अख्तियारप्राप्त व्यक्तिले गरेको निर्णयमा निजले उक्त अधिकारको स्वेच्छाचारी रुपमा प्रयोग गरेको वा प्रष्ट आधार र कारण उल्लेख नगरी निर्णय गरेको अवस्थामा बाहेक अदालतले प्रवेश गरी कुनै अमुक व्यक्ति कुनै पद वा कार्यको लागि उपयुक्त छ छैन भनी निर्णय गर्न नमिल्ने हुँदा अवकाश दिँदा अपनाइएको प्रक्रिया र कारणहरू कानून एवं न्यायसम्मत छन् छैनन् भन्नेसम्म कुरामा हेरी निर्णय दिनुपर्ने ।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८० मा विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनु भन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने भन्ने प्रावधान रहेको, दफा ८१ मा विशेष सजायको आदेश दिनु पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने प्रावधान रहेको तथा दफा ८२ मा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने समेतको प्रावधान रहेको पाइन्छ । उक्त प्रावधानहरू स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिने सम्बन्धमा व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्ने कुरा र परीक्षणकालमा नियुक्त भएको कर्मचारीको नियुक्ति सदर वा बदर गर्ने कुरा फरक विषय भएकोले उक्त कानूनी प्रावधानहरू परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीको नियुक्ति सदर वा बदर हुने भन्ने सम्बन्धमा आकर्षित नहुने ।
- नियुक्ति बदर गर्नुपर्ने कारणहरू परीक्षणकालको अवधिभित्रै सिर्जना भएकोमा सोही कारणबाट निज विरुद्ध कारवाहीको प्रक्रिया समेत परीक्षणकालभित्रै शुरू भइसकेकोले नियुक्ति बदरको औपचारिक अन्तिम निर्णय परीक्षणकाल व्यतीत भइसकेपछि सोही कारणले पहिलेदेखि प्रारम्भ भएको प्रक्रियाअनुसार गरिएको निर्णय कानूनविपरीत भयो भन्न नमिल्ने ।
- परीक्षणकालको अवधिमा विना सूचना कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कारण काम सन्तोषजनक नभएको भनी अख्तियारप्राप्त व्यक्तिले कानूनले प्रदान गरेको अधिकार प्रयोग गरी गरिएको नियुक्ति बदरको निर्णय स्वेच्छाचारी रुपमा गरिएको र कानूनको प्रक्रिया पूरा नगरी अन्यायपूर्ण तवरबाट गरिएको भन्न नमिल्ने ।

#### ८. छविलाल पौडेल वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०६९, अंक ३, नि.नं. ८७९५)

- सम्बन्धित कर्मचारी कार्यालयमा हाजीर हुन पाउने भएपछि हाजीर हुन सतत् प्रयत्नशील रहेको देखिनु पर्दछ । सो संस्था वा निकायले हाजीर नगराए अदालतलगायतका निकायमा प्रवेश गर्नुपर्ने हुन्छ । परिषदमा हाजीर हुने अवधिमा अन्यत्र कार्यरत् रहेपछि हाजीर गराइएन भन्नुलाई बहानावाजी मान्नुपर्ने ।
- निवृत्तिभरण सम्बन्धित निकायमा तोकिएबमोजिम सेवा गरेबापत प्राप्त हुने सुविधा हो । सो निकायमा नभई अन्य संस्थामा कार्यरत् रहने, सो निकायले हाजीर गराएन भनी लामो समयपछि बहानावाजी गर्ने पूर्व कर्मचारीलाई निवृत्तिभरण दिनुपर्ने भनी सो निकायलाई व्ययभार वहन गराउनु नियमअनुकूल एवं न्यायोचित नहुने ।

- व्यवहार र आचरणले निजलाई वास्तवमै अन्यायपूर्वक कानूनी हकबाट वञ्चित गरिएको छ भन्ने देखिनु पर्दछ । सुविधा पाउनुपर्ने माग कानूनसम्मत् र न्यायसंगत देखिनु पर्दछ । सुविधास्वरूप प्राप्त हुने कानूनी हकको दावी गर्नेले कानूनले तोकेको कर्तव्य निर्वाह गरेको पनि देखिनु पर्ने ।
- परिषद्द्वारा हाजीर नगराइएको भए अदालतसमेतमा तत्कालै उपचारको खोजी गरिनु पर्दछ । निवेदन दिनु नै हाजीर नगराइएको आधार हुन नसक्ने ।
- कुनै पक्ष असाधारण अधिकारक्षेत्रको माध्यमले न्याय प्राप्तिका लागि अदालतसमक्ष प्रवेश गर्दछ भने उसले सफा र शुद्ध हात लिई प्रवेश गर्नु आवश्यक छ । वास्तविक तथ्यलाई नै लुकाई अदालतमा प्रवेश गर्ने पक्षले न्याय प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था नरहने ।

#### ९. दिपक पोखरेल वि. वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय (ने.का.प. २०७१, अंक ८, नि.नं. ९२२५)

- निवेदकले अध्ययन विदा माग गरेको देखिएको र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ (१क) को खण्ड (ख) अनुसार ६० दिनभित्र सो विदा स्वीकृत वा अस्वीकृतको निर्णय भएको जानकारी नदिएमा ऐ.६४(१ख) बमोजिम स्वतः नै विदा स्वीकृत भएको मानिने कानूनी व्यवस्थाले निवेदकको मागलाई प्रकारान्तरमा सहयोग पुऱ्याएको अवस्था देखिने ।
- कानूनले निर्धारण गरेको अवधि नघाई गरेको विदा अस्वीकृतको निर्णयले कानूनी मान्यता नपाउने हुनाको साथै विदा स्वीकृत गरेको मानिने उक्त कानूनी व्यवस्था अनुसार म्याद नघाउनुको अर्थ प्रकारान्तरमा निवेदकलाई नै सहयोग पुऱ्याएको कानूनी परिणाम निस्कन जानु हो । विपक्षीको काम कारवाहीले कानूनले निर्धारण गरेको समयावधिभित्र आफूले माग गरेको विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको जानकारी पाउने कानूनी अधिकारबाट रिट निवेदक वञ्चित हुनुपरेको छ । यस्तो अवस्थामा कानूनको म्यादभित्र विदा अस्वीकृतको निर्णय नगर्नु विपक्षी नेपाल सरकारको गम्भीर लापरवाहीसमेत देखिन्छ । कानून अनुरूप चलनुपर्ने जिम्मेवार निकायबाट भएको त्यस्तो लापरवाही क्षमायोग्य नदेखिने ।

#### १०. जयराम अधिकारी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०७३, अंक १२, नि.नं. ९७३४)

- कानूनी व्यवस्थाले एकप्रकारको विदा लिएकोमा सो विदा नै उपभोग गर्नुपर्ने र त्यस्तो विदा प्रसुति र किरिया विदावाहेक अरू विदामा परिणत नहुने व्यवस्था गरेको सन्दर्भलाई विचार गर्दा घरबिदा, बिरामी विदा, पर्व, भैपरी विदा लिएकोलाई सो विदा नै उपभोग गरेको मान्नुपर्ने हुँदा उक्त विदा अध्ययन प्रयोजनमा खर्च गरेको भएपनि अध्ययन विदा नै लिएसरहको सुविधा उपभोग गर्न पाउनु पर्छ भन्ने जिकिर न्यायसङ्गत नदेखिने ।
- तोकिएको अवधिमा पेस नभएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको अंक गणनाका सम्बन्धमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७८ख को उपनियम ८ मा “कुनै निजामती

कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबापत निजलाई सो आर्थिक वर्षको लागि पूर्णाङ्कको पचास प्रतिशत अङ्क दिइनेछ ।” भन्ने व्यवस्था भएको पाइन्छ । प्रस्तुत विवाद सम्बन्धमा हेर्दा यी निवेदकले उक्त आ.व. को कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पेस नगरेको कुरा स्वीकार गरेकै देखिन्छ । यसरी पेस नगरेको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको अंकगणना सम्बन्धमा भएको उल्लिखित व्यवस्थानुसार निजको सो वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनबापत पचास प्रतिशतका दरले नै अंक गणना हुने देखिने ।

- कानूनबमोजिम प्राप्त ५ वर्षको अध्ययन विदा उपभोग गरिसकेको अवस्थामा घरविदालगायतका थप विदालाई अध्ययन विदा अवधि सरह नै अंक गणना हुनुपर्छ भन्ने निवेदकको जिकिर माथि विवेचित निजामती सेवा ऐन नियमको उल्लिखित व्यवस्थाको सन्दर्भमा मनासिव नदेखिँदा सो अवधिको पचास प्रतिशत मात्र अंक गणना गरी बहुवा समितिको निर्णय बदर गर्ने गरेको लोक सेवा आयोगको मिति २०७१।११।३ को निर्णय मिलेकै देखिँदा बदर गर्नु नपर्ने ।

#### ११. सन्तोष पौडेल वि. नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (ने.का.प.२०७४ अंक ४ नि.नं. ९७९३)

- सरकारबाट अध्ययन गर्न पठाएका राष्ट्रसेवक र कानूनबमोजिम विदा स्वीकृत गराई निजी तवरमा अध्ययन गरेका राष्ट्रसेवकबीच समान हैसियत रहने र निजी तवरले अध्ययन गरेको भन्ने आधारले मात्र कानूनले विवेकसम्मत आधार देखाई फरक फरक स्थितिमा राखेको अवस्थामा बाहेक वृत्ति विकासको अवसरमा विभेद गर्नु न्याय, कानून र समानताको सिद्धान्तका साथै संविधानद्वारा प्रत्याभूत समानताको हकको समेत विपरीत हुन जाने ।

#### १२. अनिल कुमार भ्वा वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०७६, अंक ५, नि.नं. १०२६९)

- अध्ययन विदाको प्रक्रिया पूरा गराई साधिकार निकायबाट अध्ययन विदा स्वीकृत भई अध्ययन समाप्त भएको लामो समयपश्चात् शिक्षकबाहेकका कर्मचारीले अध्ययन विदा पाउने नपाउने सम्बन्धमा ऐन, नियममा स्पष्ट कानूनी व्यवस्था नभएकोले निवेदकले अध्ययन विदा नपाउने भनी कानूनमा नै उल्लेख नभएको व्यवस्थालाई आत्मपरक ढंगबाट संकुचित व्याख्या गरी भएको निर्णय समानताको हकमा भएको सामान्य कानूनको प्रयोगमा भेदभाव गरिने छैन भन्ने संवैधानिक व्यवस्थाको मर्मविपरीत हुने ।

१. चन्द्र बहादुर कार्की वि. श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५६, अंक ४, नि.नं. ६६९७).....
२. हरिप्रसाद नेपाल वि. महेश्वरलाल मिश्र (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७१६).....
३. गोपाल प्रसाद गुरागाई वि. सर्वोच्च अदालत (ने.का.प. २०६४, अंक ५, नि.नं. ७८५०).....
४. मनोज पौडेल वि. शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक २, नि.नं. ८३२२).....
५. कुलबहादुर लिम्बु वि. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक ७, नि.नं. ८४१४).....
६. दीपकचन्द्र देवकोटा वि. कृषि विकास बैंक (ने.का.प. २०६७, अंक ८, नि.नं. ८४३८).....
७. भिमप्रसाद लामिछाने वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८४९६).....
८. रामलगन प्रसाद यादव वि. व्यवस्थापिका संसद सचिवालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८५००).....
९. बट्टी कुमार बस्नेत वि. श्री ५ को सरकार, कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय (ने.का.प. २०७१, अंक १०, नि.नं. ४९८५).....
१०. तेजबहादुर कार्की वि. न्याय परिषद (ने.का.प. २०७५, अंक ५, नि.नं. १०००६).....
११. टंक बहादुर निरौला वि. शिक्षा मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक ८, नि.नं. १०३२९).....

१. चन्द्र बहादुर कार्की वि. श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय (ने.का.प. २०५६, अंक ४, नि.नं. ६६९७)

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ जारी हुनु पूर्व नै कायम रही रहेको भन्सार गस्ती सम्बन्धी नयाँ व्यवस्थालाई निवेदकले आफू उक्त सेवामा नियुक्त हुँदाको अवस्थामा स्वीकार समेत गरीसकेको र निजले आफूलाई सेवाबाट अवकाश दिनुभन्दा अघि सम्म स्वीकार गरिरहेकोमा अवकाश दिए पछि मात्र २०३४ साल देखि निरन्तर लागू भैरहेको उक्त व्यवस्थालाई असंवैधानिक भयो भनी दावी लिन नमिल्ने ।
- उमरेको कारणले दिइने अनिवार्य अवकाशको हकमा सुनुवाईको मौका दिनु पर्ने जस्ता कार्यविधि अवलम्बन गर्नुपर्ने हुँदैन त्यस सम्बन्धमा कानूनले नै स्पष्ट व्यवस्था गरि दिने हुँदा सो हद पूरा भएपछि स्वतः अवकाशको स्थिति हुन्छ । निजामती सेवा ऐन नियमले पनि अनिवार्य अवकाश दिँदा त्यसरी अवकाश हुने कर्मचारीलाई सफाईको मौका दिनु पर्ने गरी व्यवस्था भएके देखिदैन । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १० को स्पष्टीकरण खण्ड (१) मा भुतपूर्व सैनिक वा प्रहरी नियुक्ति हुने भनी तोकिएको निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा चालिस वर्ष ननाघेका व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्न सकिनेछ भन्ने व्यवस्था गरिएको छ भने ऐनको उद्देश्य कार्यन्वयन गर्नको लागि श्री ५ को सरकारले सबै निजामती सेवाहरुका सामान्यरूपले लागु हुने वा वेग्लावेग्लै सेवा समूहको लागि पृथक रूपले लागु हुने नियमहरु बनाउन सक्नेछ भनी ऐनको दफा ७५ ले श्री ५ को सरकारलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको पाइन्छ । यसरी निजामती सेवा समूह भित्रै पनि ती सेवा समूहको कार्य प्रकृतिलाई दृष्टिगत गरी श्री ५ को सरकारले पृथकरूपले लागु हुने नियमहरु बनाउन सक्ने हुँदा यसरी बनाईएको नियमलाई अन्यथा भन्न मिल्दैन । भन्सारगस्तीमा कृयाशिल हुने कर्मचारीहरुको कार्य प्रकृति नै विशेष प्रकारको भएको र उनीहरुमा शारीरिक तन्दुरुस्ती हुनु जरुरी देखिन्छ । हातहतियार चलाउन जान्ने किसिमको विशेष दक्षताका अतिरिक्त शारीरिकरूपमा समेत तन्दुरुस्त हुन पर्ने उनीहरुको कार्य प्रकृतिले गर्दा उनीहरुको हकमा उमेरको विशेष हद तोकिएको व्यवस्थालाई असमान व्यवहार भयो भनी भन्न नमिल्ने ।

## २. हरिप्रसाद नेपाल वि. महेश्वरलाल मिश्र (ने.का.प. २०६३, अंक ६, नि.नं. ७७१६)

- एउटै विषयमा कहिले सेवा अवधि टुटाई लामो समयसम्म सेवामा वहाल रहने नियत राखि कार्य गर्ने र पछि आएर सोही एक पटक आफ्नै निवेदन अनुसार टुटाई सकेको सेवा अवधिलाई पुनः जोडी पाउँ भनी निवेदकले एउटै विषयमा दोहोरो सुविधा लिन खोजेको देखिन आउने ।
- दोहोरो सुविधा लिन अधिकार निवेदकलाई कुनै कानूनले प्रदान गरेको नदेखिएको अवस्थामा विना आधार दोहोरो सुविधा प्रदान गर्नु न्यायोचित नहुनुका साथै विवन्धनको सिद्धान्त समेतले नमिल्ने ।
- नोकरी जोडी पाउँ भनी निवेदन दिने निवेदकले आफूले लिएको उपदान फिर्ता गरी तत्काल नोकरी जोडाई पत्र लिन सकेको समेत नदेखिनुका साथै निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२३ मा दोश्रो संशोधन (२०५६।४।२७) द्वारा थप भएको उप नियम ३ मा उल्लेख भएको



सेवा अवधि जोडाउने सम्बन्धमा निर्दिष्ट गरेको १ वर्षको अवधि भित्र निवेदकले नियमानुसार सेवा अवधि जोडाई सक्नुपर्नेमा सो अवधिभित्र सेवा नजोडाई २०६० सालमा आएर मात्र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिवज्यूलाई सम्बोधन गरी सेवा जोडाई पाउँ भनी नियमले तोकेको म्याद नघाई निवेदन दिएको हुँदा निवेदन जिकिर निरर्थक देखिने ।

### ३. गोपाल प्रसाद गुरागाई वि. सर्वोच्च अदालत (ने.का.प. २०६४, अंक ५, नि.नं. ७८५०)

- निवेदकसँग सफाइको लागि स्पष्टीकरण नमागी ठाडो कारवाई भएको भए, कानूनले दिएको भन्दा बढी अधिकार प्रयोग गरेको भए, Excess Of Power गरेको भए, Errors of procedure वा न्याय परिषद ऐन, २०४७ मा तोकिएको कार्यविधि विपरीत गरी निर्णय गरिएको भए, कानूनको प्रयोगमा त्रुटि, Error of law गरिएको भए, कानूनले तोकिएको कुनै कर्तव्य पालना नगरिएको भए, failure to perform a duty गरिएको भए, बदनियत चिताई अधिकारको दुरुपयोग गरी निर्णय गरिएको bad faith or abuse of power गरी निर्णय गरिएको भए यस अदालतले असाधारण अधिकार प्रयोग गरी उपयुक्त आदेश जारी गर्न पर्ने अवस्था उत्पन्न हुनेमा त्यसको विपरीत परिषदको सम्पूर्ण काम कारवाई र अपनाएको कार्यविधि संविधान र कानून अनुकूल देखिएको र पाइएकोले अदालतद्वारा हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने ।
- संविधानले न्याय परिषदमा पाँच सदस्य मध्ये तीन सदस्य बहालवाला न्यायाधीश, एक सदस्य कानूनविद् र एक सदस्य मात्र कार्यपालिकाको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गरेको हुँदा बहुमतको निर्णय न्यायाधीशको हुने अर्थात नियुक्ति र बर्खास्ती आदिमा Primacy न्यायाधीशकै हुने हुँदा apparent error on the face of record देखिने त्रुटी नभएको अवस्थामा Judicial review गर्न आवश्यक नपर्ने ।

### ४. मनोज पौडेल वि. शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक २, नि.नं. ८३२२)

- नियुक्त गर्ने अधिकारीले परीक्षणकालमा रहेकालाई सेवाबाट हटाउन मिल्ने प्रावधान भएपनि सो अधिकार स्वेच्छाचारी एवं अनियन्त्रित बनाउनको लागि प्रदान गरिएको हो भन्ने तर्क गर्नु न्यायोचित नहुने ।
- वस्तुनिष्ठ आधार र पर्याप्त कारण तथा औचित्यको विश्लेषण बिना न्यायिक मनको प्रयोग नगरी शिक्षक सेवा आयोगको निर्देशनलाई एकमात्र आधार बनाई निर्णय गर्नु न्यायका स्थापित मान्य सिद्धान्तविपरीत हुन जाने ।
- निर्णयकर्ताले आफ्नो स्वविवेकीय अधिकार प्रयोग गर्दा स्वतन्त्र रूपमा प्रयोग भएको आभास देखिनु पर्दछ । अनाधिकार निकायबाट दिएको निर्देशन वा निर्णयलाई शिरोधार्य गरी सोलाई एक मात्र आधार बनाई निर्णय गर्दा निर्णयकर्ताको विवेक शून्यमा परिणत हुन जाने हुँदा निवेदकलाई अनाधिकार निकायको आदेशबाट उत्प्रेरित भइ सेवाबाट हटाउने कार्य नियम अनुकूल नहुने ।

५. कुलबहादुर लिम्बु वि. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक ७, नि.नं. ८४१४)

- उचित र पर्याप्त कारण भएमा तोकिएको अधिकारीले कानूनको रीत पुऱ्याई स्पष्टीकरण माग गर्ने कार्य सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनको सामान्य र नियमित प्रक्रिया भएकाले स्पष्टीकरण माग गर्दैमा हक हनन नहुने ।
- स्पष्टीकरण माग गर्ने व्यवस्था संगठनको कर्मचारीको मनोमानी वर्खास्ती वा मनोमानी विभागीय सजायको पहरेदारको रूपले Employer विरुद्ध प्राप्त प्राकृतिक न्यायको हक हुने ।
- कर्मचारीले आचरणविपरीत काम गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही एवं सजाय गर्नुपर्छ । छाडा र अनुशासनहीन गतिविधि कुनै पनि संगठन वा निकायलाई मान्य नहुने ।
- सजाय गर्नुपर्दा अख्तियारवालाले आवेश (Whim) मा आएर वा स्वेच्छाचारी भएर कारवाही गर्न सक्दैन । अख्तियारवालाले प्रयोग गर्ने सेवा शर्तसम्बन्धी कानून Fair Play बाट निर्देश हुनपर्ने ।
- तोकिएको अधिकारीबाट मात्र स्पष्टीकरण माग गर्ने लगायतको विभागीय कारवाही गर्ने कारवाही गर्न सक्छ । कर्मचारीको Decorum राख्न कानूनमा अन्यथा व्यवस्था भएका बाहेक नियुक्ति गर्ने अधिकार पाएको अधिकारी भन्दा तलको अधिकारीले विभागीय कारवाही गर्न नसक्ने ।

६. दीपकचन्द्र देवकोटा वि. कृषि विकास बैंक (ने.का.प. २०६७, अंक ८, नि.नं. ८४३८)

- सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनले कर्मचारीका सम्बन्धमा विभागीय कारवाही गर्ने नगर्ने सम्बन्धमा जाँचबुझ समिति गठन गर्ने वा नगर्ने र जाँचबुझ गराउने वा नगराउने भन्ने अख्तियारवालाको अधिकार र तजवीजको कुरा भएकाले अख्तियारवालाको अधिकारमा यस अदालतले हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने ।
- अख्तियारवालाले जाँचबुझ गराउन आवश्यक नदेखी कृषि विकास बैंक कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०२४ को नियम १०(३) बमोजिम सफाईको मौका दिई सजाय समेत प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण सोधेकोमा कानूनी रूपमा निर्धारित प्रक्रिया अवलम्बन नगरेको भन्न नमिल्ने ।
- सजाय प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण सोधेकोमा स्पष्टीकरणको जवाफ समेत अध्ययन र मूल्याङ्कन गरी प्रस्ताव गरेको सजाय गर्नुलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने ।
- एउटै विषय वा अपराध वा आरोप र घटनाका सम्बन्धमा २ पटक सफाईको मौका दिइसकेपछि पटकपटक सुनुवाईको मौका दिई रहनु पर्छ भनी अर्थ गर्नु न्यायोचित नहुने ।
- सुनुवाईको मौका दिइसकेपछि आरोपित व्यक्तिले दिएको जवाफ र अन्य सम्बद्ध तथ्य वा प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी कानूनद्वारा निर्दिष्ट सीमाभित्र रही सजाय तोक्नु अख्तियारवालाको दायित्व र कर्तव्य हुने ।

७. भिमप्रसाद लामिछाने वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८४९६)

- आचारसंहिता अर्थात् आचरणविपरीत काम गरेमा शिक्षकलाई सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनअनुसार कारवाही र सजाय हुन सक्दछ । आचरणविपरीत काम गर्ने शिक्षक होस् वा कर्मचारी दुवैलाई कारवाही नगर्ने हो भने संगठन वा विद्यालय छाडा, अनुशासन हिन र अस्तव्यस्त हुनजाने ।
- कुनै संगठनमा कार्यरत् कर्मचारी वा व्यक्ति वा शिक्षकले आचरणविपरीत कार्य गच्यो भन्दैमा कारवाही गर्ने अधिकारी जसमा कारवाही गर्न सक्ने अधिकार छ उसले पनि जानेर वा नजानेर गल्ती गर्न नसक्ने ।
- विभागीय कारवाही गर्नुपर्दा केही न्यूनतम् मान्यताहरूको पालना अख्तियारवालाबाट हुनुपर्छ । विभागीय कारवाही गर्नुपर्दा आचरणविपरीत काम गर्ने व्यक्तिलाई उसँग कारवाही गर्न परेको कारण र आधारसहित स्पष्टीकरण माग्नु पर्ने एवं यस्तो कारवाही गर्न लागेको कुरा निजले थाहा पाउने गरी सूचित गरिएको हुनुपर्ने ।
- विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित रहेमा आचरणविपरीत काम गरेको र कर्तव्य पालनामा लापरवाही गरेका आधारमा विभागीय कारवाही गर्न सकिने भएतापनि कारवाही गर्न नपर्ने कारण केही भए प्रमाणसहित सम्बन्धित व्यक्तिलाई आफ्नो कुरा राख्ने वा भन्ने मौका प्रदान गर्नुपर्ने ।
- यदि निवेदकलाई लागू हुने सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा विभागीय कारवाही भएको कर्मचारीले मुद्दा गरी विभागीय कारवाही गर्ने निर्णय अदालतबाट बदर भएमा बीचको अवधिको तलब भत्तालगायतको सम्पूर्ण सुविधा पाउने कानूनी व्यवस्था भएमा विभागीय कारवाही गर्ने निर्णय बदर भएपछि त्यस्तो सम्पूर्ण सुविधा प्राप्त गर्दछ । तर यदि सोसम्बन्धी विषयमा सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा त्यस्तो व्यवस्था छैन भने बीचको अवधिको तलब भत्ता लगायतको सुविधा पाउन नसक्ने ।

८. रामलगन प्रसाद यादव वि. व्यवस्थापिका संसद सचिवालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८५००)

- थप गरिएको व्यवस्थाका सम्बन्धमा सामान्य प्राविधिक त्रुटि हुँदा ती व्यवस्थाहरू नियमको व्यवस्थाअन्तर्गत क्रियाशील नहुनु पर्ने अथवा स्वतन्त्र कानूनी बल वा हैसियत नहुनु पर्ने कुनै कारण र आधार नदेखिने ।
- ऐनले दिएको प्रत्यायोजित अधिकारको अख्तियारी प्रयोग गरी नियम संशोधन गर्नसक्ने नेपाल सरकारको अधिकारलाई सीमित गर्न नसक्ने ।
- ३० वर्ष सेवा अवधि पुगेका प्रहरी कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले चाहेमा दुई वर्ष सेवा अवधि थप गर्नसक्ने प्रहरी नियमावली, २०४९ को साविकको व्यवस्थालाई स्वीकार गर्ने निवेदकले

हालको सोही संशोधित व्यवस्थालाई संविधानसँग बाभिएको भनी चुनौती दिई अस्वीकार गर्न नमिल्ने ।

- सेवा अवधि २ वर्ष थप गर्ने प्रथम संशोधनद्वारा संशोधित नियमको व्यवस्था आफूअनुकूल रहेको अवस्थामा संविधानसम्मत हुने र स्वतः अवकाशसम्बन्धी प्रहरी नियमावली, २०४९ को सोही संशोधनको हालको व्यवस्था आफ्नो प्रतिकूल रहेको भनी लिएको निवेदन दावीमा मागबमोजिम कुनै आदेश जारी हुन नसक्ने ।

## ९. बट्टी कुमार बस्नेत वि. श्री ५ को सरकार, कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय (ने.का.प. २०७१, अंक १०, नि.नं. ४९८५)

- कानून वा नियममा भएको व्यवस्था अमान्य हुनको लागि केवल संविधानसँग बाभिएको छ, भन्नु मात्र पर्याप्त हुँदैन, संविधानसँग बाभिएका आधार र कारण समेत प्रष्ट रूपमा उल्लेख गर्नु पर्दछ ।
- केवल संविधानसँग बाभिएको छ, भन्ने मात्र प्रस्तुत निवेदनमा जिकिर लिएको देखिँदा सो आधारमा मात्र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ७ (१) (३) को व्यवस्था अमान्य छ, छैन भन्न तर्फ विचार गरिरहन पर्ने देखिन नआउने ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८९ ले पुनरावेदन र जिल्ला अदालतको स्थापना सम्बन्धी नयाँ व्यवस्था गरेको र नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ अनुसार न्यायपालिकाको संरचना बमोजिमको पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालत गठन नभएसम्मको लागि न्याय प्रशासन सुधार ऐन, २०३१ अन्तर्गत गठित क्षेत्रीय अदालत, अंचल अदालत र जिल्ला अदालत यथावत कायम राख्ने प्रयोजनको लागि मात्र नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १३० (३) (४) को व्यवस्था भएको मान्नु पर्ने ।
- धारा १३० (३) (४) को व्यवस्था संक्रमणकालीन व्यवस्था मात्र हो । हालको संविधानको धारा १३० (३) (४) ले साविक अदालतका साविक न्यायाधीशलाई नयाँ संविधानको व्यवस्था अनुसार नियुक्ति भई पदस्थापना गरेको भन्न नमिल्ने देखिँदा निवेदकलाई नेपाल निजामती सेवा नियमावली तथा न्याय सेवा (श्रेणी विभाजन, भर्ना र सरुवा र बढुवा) नियमावली अन्तर्गतकै निजामती कर्मचारी मान्नु पर्ने ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ बमोजिम संवैधानिक संरक्षण (Constitution Protection) प्राप्त गर्नको लागि नयाँ हालको संविधानको धारा ९३ बमोजिम न्याय परिषद्को सिफारिसमा नयाँ नियुक्त हुन पनि पर्ने हुन्छ । हालको संविधानको धारा १३० (३) (४) को आधारमा हालको संविधान बमोजिमको संवैधानिक संरक्षण निवेदकलाई प्राप्त हुन सक्ने देखिँदैन । वर्तमान संविधान बमोजिम नयाँ न्यायिक व्यवस्था परिचालित नभइसकेको अवस्थामा निवेदक साविक अंचल अदालतकै न्यायाधीश भै निजामती सेवा ऐन अन्तर्गतकै कर्मचारी रूपको न्यायाधीश

पदमा भएको मान्नु पर्ने हुँदा निवेदकलाई निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.१ (३) प्रयोग गर्न मिल्दैन भनी निवेदकले लिएको जिकिर मनासिव नदेखिने ।

- Doctrine of acquiescence को सम्बन्धमा विचार गर्दा यस सिद्धान्तको मुख्य उद्देश्य आफूलाई लाभ हासिल गर्दा कुनै कार्य वा निर्णयलाई मान्ने तर आफूलाई नोक्सान हुने भागलाई नमान्ने कार्यलाई यसले रोक्दछ । द्वैध चरित्रलाई दुरुत्साहित गर्ने उद्देश्यले नै यसको प्रयोग हुन्छ । यो सिद्धान्त Estoppel वा Waiver को समानार्थक छैन । यसको केही अंश Estoppel सँग केही अंश Waiver को Principle सँग मिल्दछ । कसैको कानूनी हक अधिकारको उलंघन भइरहेका अवस्थामा जसको हक अधिकार उलंघन भएको छ त्यो चुप लागी कुनै उजूर नगरी बस्छ भने त्यस्तोमा Doctrine of acquiescence लागू हुन्छ, अर्थात् आफ्नो कानूनी अधिकारको उलंघनको स्थितिलाई विरोध नगरी आफ्ना हकको उलंघन हुँदैछ भन्ने जान्दा जान्दै पनि चुप लागेर बस्छ भने त्यस्तोमा Doctrine of acquiescence लागू हुने ।
- निवेदकलाई आफूलाई श्री ५ को सरकारले अवकाश दिएपछि कानून बमोजिम पाउने निवृत्तभरण लिएपनि आफ्नो हनन भएको उक्त संवैधानिक मौलिक अधिकारको प्रचलनको लागि समयमै रिट निवेदन दिई राख्कै अवस्थामा निवेदकले पेन्सन लिएकोबाट निवेदकले आफ्नो आचरणले अवकाशको निर्णयलाई स्वीकारेको मान्न मिल्दैन तसर्थ प्रस्तुत मुद्दामा Doctrine of acquiescence लागू हुन्छ भन्न नमिल्ने ।
- Doctrine of Election वेलायती कानूनी व्यवस्थाको उपज हो । यस सिद्धान्तको उद्देश्य नै एउटा निर्णय वा कारवाहीलाई या त स्वीकार गर्नु पर्छ या त इन्कार गर्नु पर्छ भन्ने हो । यस सिद्धान्त अनुसार एउटै निर्णय वा काम कारवाहीलाई स्वीकार पनि इन्कार पनि गर्न पाइदैन भन्ने देखिन्छ ।
- Approbate and Reprobate को सिद्धान्त करार वा दुई पक्षको बीचमा भएको कारोवारको सन्दर्भमा प्रयोग हुने सिद्धान्त हो । यसबाट Approbate and Reprobate को कुनै लिखतका कारोवारको सन्दर्भमा मात्र प्रयोग भएको देखिन्छ । यसको प्रयोग सीमित सन्दर्भमा भएको पाइन्छ । प्रस्तुत मुद्दामा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ द्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रश्न उठाइएको हुँदा कुनै कारोवार वा लिखतको सम्बन्धमा प्रयोग हुने Doctrine of Approbate and Reprobate लाई मौलिक अधिकारको सम्बन्धमा उठेका प्रश्नको सन्दर्भमा लागू हुन सक्ने नदेखिने ।
- अधिकार परित्याग भन्नाले आफ्नो अधिकार वा दावीलाई त्यागेको भन्ने जनाउँछ, यो व्यक्त वा अव्यक्त दुबै तरिकाबाट हुन सक्दछ । अधिकार परित्याग गर्ने मनसाय राखी वा स्वइच्छाले अधिकार परित्याग नगरेसम्म अधिकार परित्याग गरेको मान्न नमिल्ने ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १४ को उपधारा (३) मा कुनै कसूरको अभियोग लागेको व्यक्तिलाई आफ्नो विरुद्ध साक्षी हुन कर लगाइने छैन भन्ने र सोही धाराको उपधारा (५) मा पक्राउ परेको व्यक्तिलाई आफूले रोजेको कानून व्यवसायीसँग सल्लाह लिने र निजद्वारा

पूरुपक्ष गर्ने हकबाट वन्चित गरिने छैन भन्ने संवैधानिक अधिकार व्यक्तिलाई प्रदान गरेको देखिन्छ । यस व्यवस्थाबाट स्वेच्छाले आफ्नो विरुद्धमा वयान दिन प्रतिवन्ध लगाएको देखिदैन । त्यस्तै पक्षकै सक्रियतामा कानून व्यवसायीको सल्लाह लिइने हुँदा सल्लाह लिने सम्बन्धी अधिकार व्यक्तिले उपभोग गर्न पनि सक्ने र परित्याग गर्न पनि सक्ने देखिन्छ । अतः उक्त व्यवस्था अनुसार परित्यागको सिद्धान्त Waivers Principle लाई हाम्रो संविधानले पनि अवलम्बन गरेको देखिन्छ । कुनै पनि व्यक्तिको मौलिक हकमा अन्य व्यक्ति समेतको हक अधिकार सन्निहित हुन्छ वा व्यक्तिगत हक परित्याग गर्दा सार्वजनिक हितको विपरीत हुन जान्छ भने त्यस्तोमा मौलिक हक परित्याग गर्न नमिल्ने ।

- सरकारको शासन गर्ने आधार आस्था र विश्वास हो, सरकारले आस्था र विश्वास गुमाउँदछ, भने त्यसको परिणाम भयावह भै सार्वजनिक नीतिमा नै प्रतिकूल असर पर्ने ।
- सार्वजनिक नीतिको विरुद्ध भन्नाले कसैले पनि कानूनी रूपमा राज्य, समुदाय वा जनकल्याणको हितको विरुद्धमा वा राज्य समाज वा जन कल्याणलाई हानी पुर्‍याइने गरी कुनै काम गर्न नपाइने भन्ने हो । सार्वजनिक नीति भित्र राज्य, समुदाय र जनताको हित गाँसिएको हुन्छ । तसर्थ सार्वजनिक नीति विरुद्ध भएको कार्यबाट जनता, समाज र राष्ट्रलाई नै प्रतिकूल असर पुगेको हुन्छ । कानूनको प्रयोग समान स्थितिमा असमान रूपमा भेदभावपूर्ण तरिकाले हुन्छ भने त्यसबाट उत्पन्न हुने व्यापक असन्तोष एवं आक्रोसले गर्दा तनापूर्ण वातावरणमा राष्ट्र सेवकको स्तरीय एवं समर्पित सेवाबाट राष्ट्र वंचित हुन सक्छ र यसबाट सरकारको छविमा क्षति पुग्ने पनि हुँदा राष्ट्र समुदाय जनकल्याण एवं जनहितको सम्बर्द्धनमा नकारात्मक एवं प्रतिकूल असर पर्न जान्छ जुन सार्वजनिक नीतिको विरुद्ध हुन्छ । त्यसैले धारा ११ को व्यवस्था सार्वजनिक नीतिसँग सरोकार रहने हुँदा धारा ११ को मौलिक हक भने परित्याग गर्न नमिल्ने ।
- संवैधानिकताको प्रश्न उठाई अदालतमा प्रवेश गरे पश्चातः संवैधानिकताको चुनौती कायम नुहने अवस्थामा समर्पणको सिद्धान्तको प्रक्रिया प्रारम्भ हुन्छ र कानूनी प्रश्नको आधारमा उक्त सिद्धान्तलाई निश्चय बनाउन मिल्दैन तापनि अधिकार परित्यागको सिद्धान्त मुद्दाको तथ्य, अवस्था र परिस्थितिमा निर्भर हुने हुँदा कुनै मुद्दामा अधिकार परित्याग गरेको सिद्धान्त लागू भयो भन्दैमा सबै मुद्दामा उक्त सिद्धान्त अक्षरशः लागू हुनु पर्छ भन्न नुहने ।
- कानूनले कसैलाई अर्काको हक अधिकारमा रोक वा नियन्त्रण लगाउने अधिकार प्रदान गर्दा निष्पक्षता एवं विवेक साथ प्रयोग गरियोस भनेर प्रदान गरेको हुन्छ । अवकाश दिने गरी भएको निर्णय व्यक्तिको पदीय हक सम्बन्धी भएकोले यस्तोमा निर्णय गर्दा विवेकपूर्ण र न्यायसंगत तरिकाबाट गरिनु पर्दछ । कानूनले श्री ५ को सरकारलाई तजवीजी वा स्वविवेकीय अधिकार दिएको छ भन्दैमा त्यस्तो अधिकारको प्रयोग स्वेच्छाचारी ढंगबाट गरिनु हुँदैन । कानूनी अधिकारको प्रयोगमा स्वेच्छाचारी ढंगबाट गरिनु हुँदैन । कानूनी अधिकारको प्रयोगमा स्वेच्छाचारी गर्ने हक कसैलाई पनि हुँदैन । यदि श्री ५ को सरकारले तजवीजी अधिकारको प्रयोग स्वेच्छाचारी ढंगबाट गर्दछ भने नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले अंगिकार गरेको

कानूनी राज्यको अवधारणा उपहास हुन पुग्दछ । यस्तो स्थितिमा अधिकारको प्रकृति वस्तुनिष्ठ वा आत्मनिष्ठ के हो भन्ने कुराले कुनै अन्तर नपार्ने ।

- तजविजी अधिकारको प्रयोग न्यायसंगत तरिकाबाट भए नभएको हेर्ने आधार पनि आधार र कारण नै हो । आधार र कारण विनाको निर्णयलाई न्यायसंगत तरिकाबाट भएको निर्णय मान्न सकिन्न । सरकारले अवकाशको निर्णय गर्दा आधार र कारण खोल्नु नपर्ने भए स्वच्छाचारीताले प्रश्न पाउँछ । भेदभावपूर्ण तरिकाबाट कानूनको प्रयोग हुन पुग्दछ । यस्तो हुन गएमा कर्मचारीको सरकार प्रति विश्वास घट्न गई कर्मचारीको मनस्थिति जहिले पनि त्रसित हुन्छ र त्रसित मनस्थिति भएका कर्मचारीबाट सरकारले राम्रो काम लिन सक्दैन । निर्णय गर्दा आधार र कारण खुलाउन पर्ने व्यवस्थाले सरकारलाई स्वच्छाचारी निर्णय गर्नबाट नियन्त्रण गर्दछ भने अवकाश पाउने व्यक्तिलाई आश्वस्त पार्दछ ।
- निजामती सेवा ऐनले दिएको अधिकार अन्तर्गत नेपाल निजामती सेवा नियमावली बनेको र ऐनको दफा ७ ले निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारले उचित र न्यायसंगत तरिकाबाट कारवाही गर्न सक्दछ भन्ने व्यवस्था भएबाट निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ७.१ (३) को आधारमा श्री ५ को सरकारले अवकाश दिंदा पनि न्यायसंगत तरिकाबाट नै दिनु पर्ने ।
- ऐनले दफा ५ बमोजिम हरेक निजामती कर्मचारीको सेवा अवधि श्री ५ को सरकारको इच्छानुसार हुनेछ भन्दैमा ७.१ (३) को आधारमा स्वेच्छा चारितापूर्वक कर्मचारीलाई अवकाश दिने गरी निर्णय गर्ने श्री ५ को सरकारलाई अधिकार भएको भन्न मिल्दैन । अवकाश दिने निर्णय गरिंदा न्यायसंगत, विवेकपूर्ण एवं भेदभावरहित तरिकाबाट हुनु पर्ने ।
- निजामती कर्मचारी र श्री ५ को सरकारको सम्बन्धलाई नोकर र मालिकसँग तुलना गर्न मिल्दैन । निजामती कर्मचारीको नियुक्ति बर्खासी र सेवाका शर्तहरू नेपाल निजामती सेवा ऐन तथा ऐनले दिएको अधिकार अन्तर्गत बनेको नियमले गरेको छ । निजामती सेवा ऐन निजामती कर्मचारी तथा सरकार दुबैको लागि तोकिएको विधान हो । ऐनले श्री ५ को सरकारलाई नियुक्त गर्न र अवकाश गर्ने अधिकार दिएको भएपनि श्री ५ को सरकारले ऐनले दिएको अधिकारको दायराभित्र रहेर नै नियुक्ति वा अवकाश दिनु पर्दछ । स्वच्छाचारितापूर्वक कर्मचारीलाई नियुक्ति गर्ने वा अवकाश गर्ने अधिकार श्री ५ को सरकारलाई हुँदैन । तसर्थ निजामती कर्मचारीलाई निजामती सेवा नियमावलीको नियम ७.१ (३) को आधारमा अवकाश दिंदा आधार र कारण खुलाउनु पर्ने ।
- कर्मचारीलाई दिइने अवकाशपत्रमा कारण र आधार खुलाइएको अवस्थामा दाग लाग्ने हुँदा प्राकृतिक न्याय सिद्धान्त आकर्षित हुन्छ भन्ने विपक्षीको तर्क तर्फ अवकाशपत्रमा कारण र आधार खुलाउनु आवश्यक नभए पनि निर्णय गर्दा आवश्यक आधारहरू हुनुपर्छ । चाहिँएको बेला अदालतको सन्तुष्टिको लागि ती आधार पेश गरिनु पर्ने ।

- यो आधार र कारणबाट अवकाश दिएको हो भनी आचरण दिइने कर्मचारीलाई जानकारी गराउन आवश्यक नभए पनि उक्त निर्णय बदनीयतपूर्ण (Malafide) समेत हो भनी अदालतमा प्रश्न उठेमा आधार र कारण नखोली गरिएको निर्णयबाट अदालतले प्रभावकारी न्यायिक पुनरावलोकन गर्न सक्ने स्थिति नहुने ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ (१) मा सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन्, कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बञ्चित गरिने छैन भन्ने उल्लेख भएको देखिन्छ । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बञ्चित गरिने छैन भन्ने प्रष्ट प्रत्याभूति संविधानले गरेको छ । कानूनको समान संरक्षण भन्नाले कानूनको प्रयोग गर्दा समान स्थितिका व्यक्तिहरुमा असमान रूपमा गरिनु हुन्न भन्ने हो । यदि कानूनको प्रयोग समान स्थितिका व्यक्तिहरु बीच समान किसिमबाट नभएमा भेदभावपूर्ण तरिकाबाट कानूनको प्रयोग भएको मान्नु पर्ने हुन्छ । निवेदकको सन्दर्भमा हेर्दा निवेदक सरहका निवृत्तिभरण पाक्ने अवस्था पुगेका कर्मचारी सेवामा नै बहाल रहेका तर निवेदकलाई भने भेदभावपूर्ण तरिकाबाट निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ७.१ (३) को प्रयोग गरी हटाएको भन्ने निवेदन जिकिर भएकोमा निवेदक सरहका (निवृत्तिभरण पाक्ने अवस्था पुगेको) कर्मचारीहरु सेवामा बहाल रहेको कुरालाई विपक्षहरुले इन्कार गर्न सकेको देखिँदैन । निवेदकलाई सरकारी सेवाबाट अवकाश दिनु पर्ने आधार र कारण (Reason) श्री ५ को सरकारले दिन सकेको देखिँदैन । यसरी निवेदनक उपर कानूनको प्रयोग भेदभावपूर्ण तरिकाबाट गरी छनौट (Pick and Choose) को आधारमा अवकाश दिएको देखिन आएको हुँदा निवेदकलाई सरकारी सेवाबाट अवकाश दिने गरी गरेको श्री ५ को सरकारको निर्णय नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ (१) को प्रतिकूल देखिने ।
- निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ७.१ (३) को प्रयोग संविधानको धारा ११ (१) को विपरित आधार र कारण नखोली भेदभावपूर्ण तरिकाले गरी निवेदकलाई श्री ५ को सरकारले अवकाश दिएको देखिन आएकोले निवेदकलाई अवकाश दिने गरेको मिति २०४८।६।११ को श्री ५ को सरकारको निर्णय सोही मितिको निवेदकलाई दिएको अवकाश पत्र समेत त्रुटीपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । निवेदकलाई पुनः सेवामा बहाल गर्नु गराउनु भनी विपक्ष श्री ५ को सरकार मन्त्री परिषद सचिवालय समेतको नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ।

#### १०. तेजबहादुर कार्की वि. न्याय परिषद (ने.का.प. २०७५, अंक ५, नि.नं. १०००६)

- न्यायाधीशको जवाफदेहिता प्रचलित संविधानअन्तर्गत बनेको ऐन, कानून एवं न्यायिक व्यवहारमा आधारित हुन्छ । अनुशासनात्मक वा फौजदारी कसुर वा अयोग्यताका कारण आफ्नो पदीय कर्तव्य पालना गर्नमा असक्षम प्रमाणित भएमा मात्र स्वच्छ प्रक्रियाको अवलम्बन गरी न्यायाधीशलाई पदमुक्त गर्न सकिने ।



- न्यायाधीशउपरको कारबाहीका लागि संविधान एवं कानूनले स्पष्ट आधार र उचित प्रक्रियाहरूको व्यवस्था गरेकोले स्वेच्छाचारीरूपमा कारबाही गर्न सकिने स्थितिको परिकल्पना हुन नसक्ने ।
- उत्तरदायी न्यायपालिकाबेगर न्यायिक निष्पक्षताको कल्पना गर्न सकिँदैन । न्यायिक निर्भिकताको नाममा न्यायाधीशको स्वच्छन्दतालाई पनि बढावा दिनु हुँदैन । त्यसकारण न्यायपालिकाप्रतिको जनआस्था र विश्वास जगेर्ना गर्नका लागि न्यायाधीशलाई स्वच्छन्द हुनबाट रोक्नका लागि न्यायाधीशउपरको अनुशासनसम्बन्धी कारबाही र बर्खासीसमेतका लागि संविधानले न्याय परिषद् जस्तो स्वतन्त्र निकायको व्यवस्था गरेको हो । तर अनुशासनसम्बन्धी वा बर्खासीको कारबाही गर्ने निकाय स्वयंले पनि न्यायिक मूल्य र मान्यतामा आधारित कारबाही प्रक्रिया अँगाल्नु पर्ने ।
- न्यायाधीशले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा सम्पादन गरेको न्याय निरूपणसम्बन्धी कार्य त्रुटिपूर्ण छ, छैन भन्ने कुरा पुनरावेदकीय अधिकार क्षेत्रको प्रयोगबाट हेरिने र बोलिने विषय हुन् । मुद्दाको रोहमा न्यायाधीशबाट हुने आदेश वा निर्णयका सम्बन्धमा अनुशासनसम्बन्धी कारबाही गर्नुभन्दा अगाडि संवेदनशील भई न्यायाधीशको स्वतन्त्रता सम्बन्धी स्थापित मान्यतातर्फ सचेत रही न्यायिक प्रक्रियाको पूर्ण पालनाका साथ अनुसन्धान गरी त्यस अनुसन्धानबाट प्राप्त प्रतिवेदनको औचित्यको पुर्षट तथ्यपरक ढङ्गबाट भएमा मात्र कारबाही अगाडि बढाइनु न्यायिक स्वतन्त्रताको लागि हितकर हुने ।
- वैयक्तिक मूल्याङ्कन वस्तुपरक नभई आत्मपरक हुने हुँदा वस्तुनिष्ठ आधार र प्रमाणबेगर न्याय परिषद्का पदाधिकारीहरूको वैयक्तिक मूल्याङ्कनको आधारमा न्यायाधीशको न्यायिक काम कारबाहीको मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटीले न्याय सम्पादनको कार्य स्वतन्त्र रूपबाट सम्पादन गर्न दुरूह हुन जाने ।
- आत्मनिष्ठ भई प्रवृत्त भावनाबाट प्रेरित भई गरेको निर्णयले संवैधानिक तथा कानूनी मान्यता प्राप्त गर्न सक्दैन र कानूनको शासन (चाभि या बिध) अनुरूप पनि नहुने ।

#### ११. टंक बहादुर निरौला वि. शिक्षा मन्त्रालय (ने.का.प. २०७६, अंक ८, नि.नं. १०३२९)

- अवकाश दिएको अवधिलाई स्वतः अमान्य गरी सेवामा पुनर्स्थापना गरेको पाइन्छ । अवकाश दिएको कार्यलाई अमान्य गरी अवकाश नपाएसरह सेवामा पुनर्स्थापना मानेर पुनर्बहाली गरेकोले त्यस्तो स्वेच्छाचारी किसिमले अवकाश दिएको अवधिलाई नोकरी टुटेको अवधि मान्न नमिल्ने ।

## १४. नैतिक पतन

१. अम्मरबहादुर पाण्डे क्षेत्री वि. नरबहादुर पाण्डे क्षेत्री (ने.का.प. २०३०, अंक १, नि.नं. ७७४).....
२. राम एकवाल शाह वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय (ने.का.प. २०६०, अंक ५, नि.नं. ७२१५).....
३. वृषबहादुर राई वि. शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक १०, नि.नं. ८४८१).....
४. ज्योती लम्साल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८५०७).....
५. हरिनाथ प्रसाद वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५६).....
६. लाक्पा तामाङ वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०७३, अंक १०१ नि.नं. ९७०६).....
७. ओमप्रकाश अर्याल वि. सम्माननीय राष्ट्रपतिको कार्यालय (ने.का.प. २०७३, अंक ११, नि.नं. ९७१०).
८. नवराज थापा वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक ७, नि.नं. १०३१३).....

१. अम्मरबहादुर पाण्डे क्षेत्री वि. नरबहादुर पाण्डे क्षेत्री (ने.का.प. २०३०, अंक १, नि.नं. ७७४)

- ज्यान मुद्दामा सजाय पाउँदैमा सो सजाय पाएको अपराध के कस्तो थियो, के कस्तो अवस्थामा ज्यान मारेको थियो इत्यादी कुराको विचार, नगरी नैतिक पतन देखिने फौजदारी अपराध गरेको दोष लगाउन नमिल्ने ।
- चोरी डाँका गरी मारेको अभियोगमा सावित भए त्यस्तो अपराध कुनै नैतिकताको विरोधको अपराध हो भन्ने कुरा कुनै विवाद गर्न नसकिने ।

२. राम एकवाल शाह वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय (ने.का.प. २०६०, अंक ५, नि.नं. ७२१५)

- चलनचल्तीको अर्थमा नैतिक पतन भन्नाले स्वच्छ र असल नैतिक चरित्रको विपरीत चरित्र हुनु, इमान्दारिता रहित सामाजिक अस्मिता विरुद्धको चरित्र हुनु जस्तो कुरालाई जनाउँछ । यस शब्दावलीको प्रयोग विशेषतः नीच, अधम, चरित्रहीनता तथा दूराचारीताको लागि हुने गरेको भएतापनि यथार्थमा यस शब्द भित्र नैतिकतासंग सम्बन्धित व्यापक र विविध प्रकृतिको अवधारणाहरु पर्नसक्ने हुँदा सबै सामाजिक परिप्रेक्ष्य, सबै प्रयोजन र स्थितिको लागि यस शब्दलाई परिभाषित गर्न सम्भव नदेखिने ।
- मुलुकी ऐन ज्यान सम्बन्धीको महल अन्तर्गतको प्रत्येक मुद्दामा सो मुद्दासंग सम्बन्धित वारदातको स्वरूप तथा सन्दर्भतर्फ विचारै नगरी सो मुद्दासंग सम्बन्धित व्यक्तिको चरित्र वा नैतिकताको प्रश्न उठाउनु न्यायोचित नहुने ।
- रिट निवेदक पुर्पक्षको लागि थुनामा राखिएको व्यक्तिसम्म हुँदा निजलाई सामान्य नागरिक भन्दा घटिया चरित्रको व्यक्ति भनी कुनै किसिमको कलङ्क निज उपर रहेको नदेखिने ।
- कुनै नियोजित वा मनसाययुक्त किसिमले ज्यान मारेको वा आर्थिक वा अन्य कुनै उद्देश्य पूर्तिको लागि ज्यान मारेको भन्ने समेत नदेखिएको तथा अभियोग लागेको ज्यान मुद्दाबाट निजले सफाइ समेत पाइसकेको स्थिति हुँदा निजलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय पाएको व्यक्ति मान्न नमिल्ने ।
- निवेदक नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा थुनामा परेको नदेखिई श्री ५ को सरकारको अभियोजन सम्बन्धी त्रुटिको कारणले पुर्पक्षको निमित्त थुनामा बस्नु परेको अवस्था स्पष्ट देखिन आएको र बारा जिल्ला अदालतबाट कर्तव्य ज्यान मुद्दामा निवेदकले सफाइ पाउने ठहरी मिति २०५५।१०।२० मा फैसला हुनु अगाडि नै निलम्बन फुकुवा गरी रिट निवेदकलाई विद्यालयमा पुनर्स्थापित गरिसकेको स्थितिमा श्री ५ को सरकारको गलत अभियोजनको कारणले वाध्यतावस पुर्पक्षको लागि थुनामा रहनु परी आफू कार्यरत विद्यालयमा कार्यरत हुन नपाएको अवधिलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा थुनामा परेको भनी सो अवधिको तलव दिने सम्बन्धमा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था नभएको भन्ने विपक्षी शिक्षा मन्त्रालयको मिति २०५६।४।४ को निर्णय न्यायसंगत नदेखिने ।

### ३. वृषबहादुर राई वि. शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय (ने.का.प. २०६७, अंक १०, नि.नं. ८४८१)

- कुनै फौजदारी अपराध नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर हुनका लागि सो कसूर निज कसूरदारको नैतिक आचरणसँग सम्बन्धित कार्य वा कसूर हो भनी ठोस आधार र वस्तुगत कारण हुनुपर्दछ । साथै सो कसूर गर्दा कसूरदारको आपराधिक मनसाय वा उद्देश्य, कसूर गर्दाको परिस्थिति, अवस्था र परिणाम तथा त्यसबाट समाजमा पर्नसक्ने प्रभाव समेतलाई विचार गर्नुपर्ने ।
- कुनै कार्य नैतिक आचरणसँग सम्बन्धित कार्य वा कसूर हो भन्ने कुरा व्यक्ति वा समाजको परिवेश, अवस्था, विचार र दृष्टिकोणमा पनि आधारित हुन्छ । फौजदारी अपराध र नैतिक पतन देखिने फौजदारी अपराध पर्यायवाची होइन । कानूनले दुबैलाई पर्यायवाची मानेको भए फौजदारी अपराधमा नैतिक पतन देखिने भन्ने विशेषण लगाउनु आवश्यक हुने थिएन । नैतिक पतन देखिने कसूरलाई कुनै कानूनद्वारा परिभाषित गरिएको नभए पनि सो कसूर सामान्य फौजदारी कसूरभन्दा पृथक र सामान्य समझ (Ordinary Prudence) भएका व्यक्तिको दृष्टिकोणमा नैतिकता, आचरण, तथा मानिसको चरित्रलाई गिराउने र धमिलो पार्ने, दाग लगाउने किसिमका कसूर हो भनी बुझ्नुपर्ने ।
- दुई पक्षबीच भैँभगडा भई मानिसको मृत्यु भएको कारणबाट फौजदारी मुद्दा चलेको र सो फौजदारी मुद्दामा सजाय पाएको परिस्थितिमा चलेको ज्यान मुद्दालाई नैतिक पतन देखिने कसूर हो भनी कुनै दृष्टिकोणले भन्न नमिल्ने ।
- फौजदारी कसूरमध्ये केवल नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएकोलाई हटाउनेसम्म व्यवस्था भएबाट ज्यान मुद्दा लगायतका अन्य फौजदारी कसूरमा सजाय पाएकालाई उक्त कानूनी व्यवस्थाबमोजिम शैक्षिक नोकरीबाट हटाउन नमिल्ने ।

### ४. ज्योती लम्साल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८५०७)

- समाजमा कतै कुनै अपराध हुन गएमा अपराध गर्ने व्यक्तिउपर अनुसन्धान गरी मुद्दा चलाई अभियुक्तलाई सजाय दिलाई पीडितलाई न्याय दिलाउनु पर्ने सरकारको संवैधानिक कर्तव्य हुने हुँदा यस्तो जवाफदेहीबाट सरकार पन्छिन नसक्ने ।
- अपराधमा अनुसन्धान र अभियोजनमा कमी अनुसन्धानकर्ता र अभियोजनकर्ताको लापरवाही, गल्ती, बद्नियत आदि कुनैको पनि स्थान हुन हुँदैन । यदि हुन्छ भने सरकारले त्यसको जिम्मा लिनपर्ने ।
- महिलालाई इच्छाविपरीत अनतिक्रम्य शरीरको पवित्रताको अपहरण गरी जबरजस्ती करणी गर्नु कानूनविपरीत मात्र नभई गम्भीर अपराध पनि भएकाले सभ्य मानव समाजले यस्तो कार्यलाई

नैतिकता विहीन कार्य मान्दछ । यस्तो नैतिकता विपरीतको कार्यलाई नै नैतिक पतन देखिने फौजदारी अपराध मान्नुपर्ने ।

- राज्यले पीडित महिलाको सहयोगको लागि आवश्यक स्रोत र साधन अनुसार प्रत्येक जिल्लामा पीडित महिलाको लागि एक Counseling Centre को क्रमशः व्यवस्था गर्दै जानुपर्ने ।
- अपराध अनुसन्धान गर्ने छुट्टै प्रहरी संगठनको गठन नगरी वर्तमान प्रहरी संगठनबाट नै अनुसन्धान हुने हो भने प्रहरीको पहिलो ध्यान शान्ति कायम गर्नेतर्फ जाने हुँदा अपराध अनुसन्धान सन्तोषजनक नहुन सक्छ । यसले गर्दा सबूद प्रमाण लोप हुने मात्र होइन अपराध अनुसन्धान प्रहरीको एचप्यचप्लथ मा पर्दैन । त्यसैले वर्तमान व्यवस्थामा सुधार गरी अपराध अनुसन्धानका सम्बन्धमा छुट्टै प्रहरी संगठनको गठन हुनपर्ने ।
- बलात्कार पीडितलाई न्याय दिलाउन योजनाबद्ध तरिकाले क्रमशः प्रत्येक जिल्लाका अस्पतालमा आवश्यक प्रविधि, प्रयोगशाला र विज्ञको व्यवस्था तुरुन्त गर्नुपर्ने । यसको लागि बजेटको अभाव, विज्ञको अभाव, कर्मचारीको अभाव भन्ने कुरा भ्रमअगकभ हुन नसक्ने ।
- प्रत्येक जिल्ला अदालतले जवरजस्ती करणी मुद्दामा पीडित र पीडितलाई ब्यअफउबलथ गर्ने व्यक्ति, वादी एवं पीडितका साक्षी एवं प्रतिवादी पक्षको लागि छुट्टै कोठाको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

**५. हरिनाथ प्रसाद वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५६)**

- केन्द्रीय प्रहरी विशेष अदालतबाट प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा ३४ को खण्ड (ग) बमोजिमको कसूर गरेको ठहरी दफा ३४ बमोजिम जरीवानाको सजाय भएकोमा उक्त खण्ड (ग) मा आफू माथिको प्रहरी कर्मचारीले दिएको कानूनी उर्दी नमानेमा भन्ने उल्लेख भएकोले माथिल्लो तहबाट दिइएको आदेश वा उर्दी नमानेको कार्यलाई नैतिक पतन देखिने कसूर मान्न मिल्ने कुनै कानूनी र विवेकसम्मत आधार नदेखिने ।
- प्रहरी ऐनअनुसार कैदको सजाय पाएको अवस्था भिन्नै हो र नैतिक पतन देखिने कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएको अवस्था भिन्नै भएकाले प्रहरी ऐनको कसूरमा कैद सजाय पाएकोलाई नैतिक पतन देखिने कसूरमा सजाय पाएको सम्भन नमिल्ने र त्यसै गरी अदालतबाट कुनै अन्य ऐनअन्तर्गतको नैतिक पतन देखिने अभियोगमा सजाय पाएकोलाई प्रहरी ऐनअन्तर्गत कैद सजाय पाएको भनी मान्न नमिल्ने ।
- कैदको सजाय पाएको अवस्थालाई आधार लिई नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय भएकोमा निर्णयमा आधार लिइएको तर उक्त कैद सजाय नै पुनरावेदन तहबाट उल्टी भई जरीवाना मात्र हुने ठहर भएको अवस्थामा नोकरीबाट बर्खास्त गर्नको लागि अवलम्बन गरिएको निर्णयाधार खण्डित हुने ।
- जरीवानाको मात्र सजाय भएको कुरालाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर गरेको मानी सुनुवाइको मौका समेत प्रदान नगरी सेवाबाट बर्खास्त गर्दा कानूनी त्रुटिपूर्ण हुने ।

६. लाक्षा तामाङ वि. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग (ने.का.प. २०७३, अंक १०। नि.नं. ९७०६)

- नैतिक पतन देखिने अपराधमा सजाय पाएको व्यक्ति विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष हुन नसक्ने गरी शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम २९(ड) ले प्रतिबन्ध लगाएको देखिन्छ । ज्यान मुद्दामा अदालतबाट भएको फैसलाले लाक्षा तामाङ विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष हुन नपाउने अयोग्यताको निर्धारण गरिएको मान्नु पर्ने हुन आउने ।
- कर्तव्य गरी कसैको ज्यान मार्ने, मानिसको बाच्च पाउने नैसर्गिक र आधारभूत अधिकारको हनन् गरी कसैको जीवन समाप्त पार्ने कार्य गरेको कुरालाई नैतिक रूपमा सदाचारमा रही कार्य गरेको भन्न सकिने स्थिति हुँदैन । यस्ता व्यक्तिहरू विद्यालयमा पुग्नु मात्रले पनि बालबालिकामा त्रासको स्थिति सिर्जना गर्न सक्छ । त्यस्तो त्रासको स्थितिमा अध्ययन गर्ने कुरा मनोवैज्ञानिकरूपले वाञ्छित हुँदैन । तसर्थ विद्यार्थीहरूलाई भययुक्त वातावरणमा अध्ययनको अवसर प्रदान गर्नु सबैको कर्तव्य बन्ने ।
- विद्यालय जस्तो पवित्र र कलिला बालबालिकाहरूको भाग्य र भविष्य निर्धारण गर्ने संस्थाको व्यवस्थापकीय प्रमुखको चरित्र र नैतिकता उच्च रहेमात्र निजबाट विद्यालयको व्यवस्थापन प्रभावकारी र सदाचारपूर्णरूपमा हुन सक्छ । त्यसैले विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष जस्तो गरिमामय पदमा कार्य गर्ने व्यक्ति कसैको ज्यानमार्ने कार्य गरी सजाय पाएको व्यक्ति हुनुहुँदैन भन्ने उद्देश्य शिक्षा नियमावलीको नियम २९(ड) ले राखेको भन्ने सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ । सर्वोच्च अदालतबाट समेत अन्तिम फैसला भई कर्तव्य ज्यानमा कसुरदार ठहरी कैद सजाय भुक्तान गरिसकेको अवस्थामा निवेदकलाई उक्त पदमा कार्य गर्न योग्य छ भन्नु कानूनतः नमिल्ने ।

७. ओमप्रकाश अर्याल वि. सम्माननीय राष्ट्रपतिको कार्यालय (ने.का.प. २०७३, अंक ११, नि.नं. ९७१०)

- तात्त्विकरूपमा नै फरक छ र यो फरक सामान्य समझबाट नै छुट्याउन सकिन्छ । संविधानले “लेखा, राजश्व, इसिंवैधानिक पदाधिकारीको पदमा नियुक्त भएको व्यक्तिमा संविधानले तोकेबमोजिमको योग्यता छ वा छैन भनी न्यायिक निरूपणका लागि प्रस्तुत हुन आएको विवादको निरूपण न्यायपालिकाले नै गर्नुपर्ने ।
- वस्तुतः सीमित राजनीतिक उद्देश्यले संस्थापित सल्लाहकार प्रकृतिको संस्थाको नामबाट “राष्ट्रिय मूल नीति” भनी कुनै सामान्य आलेख प्रकाशित भएको सम्मको कारणबाट राजसभालाई लेखा, राजश्व, इञ्जिनियरिङ, कानून, विकास वा अनुसन्धानका क्षेत्रमा कार्य सम्पादन गर्ने निकायको रूपमा हेर्नु तर्कसङ्गत नदेखिने ।
- राजाको वंशीय परम्पराको निरन्तरता कायम राख्ने कुरालाई राजनीतिक वैधता प्रदान गर्ने प्रयोजनका लागि खडा गरिएको आधारभूतरूपमा राजनीतिक प्रकृतिको संस्था राजसभामा रही

प्रशासनिक कार्य हेर्ने उपसचिव पदमा रही कार्य गरेकोलाई नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ११९(५)(ग) को प्रयोजनका लागि “लेखा, राजश्व, इञ्जिनियरिङ, कानून, विकास वा अनुसन्धान” का क्षेत्रमा काम गरी अनुभव हासिल गरेको भनी मान्न नमिल्ने ।

- अन्तरिम संविधानको धारा ११९(५)(ग) मा उल्लेख गरिएअनुसारको क्षेत्रमा काम गरी अनुभव प्राप्त गरेको हुनु र राजप्रासाद सेवामा कार्य गरेको अवधि निजामती सेवामा जोडिनु एउटै कुरा होइन । यसको तात्पर्य, अर्थ र प्रयोजन न्जिनियरिङ, कानून, विकास वा अनुसन्धानको क्षेत्रमा” काम गरी अनुभव प्राप्त गरेको हुनुपर्ने योग्यता तोकेको छ । यो वाक्यांश वा अभिव्यक्ति स्वयम्मा प्रस्ट छ । जुनसुकै समूह, उपसमूहमा भएपनि निजामती सेवामा काम गरेको अवधि जोडेर २० वर्ष पुगेमा नियुक्तिका लागि योग्यता पुग्छ भन्ने अर्थ लगाइयो भने संविधानको अपव्याख्या हुन पुग्ने ।
- संविधानले प्रस्टरूपमा गरेको व्यवस्था प्रतिकूल हुने गरी तर्क र औचित्यका आधारमा अन्य सम्भावनाहरूको खोजी गर्नु र त्यसलाई मान्यता दिनु पर्दछ भन्नु मनासिब नहुने ।
- उच्च नैतिक चरित्रको विद्यमानता “ख्याति” का लागि आवश्यक हुन्छ । अर्को शब्दमा भन्दा ख्याति प्राप्त गर्नका लागि अन्य कुराहरूका अतिरिक्त “उच्च नैतिक चरित्र” कायम राखिएको छ भन्ने पनि देखिनु पर्दछ । “ख्याति” वा “उच्च नैतिक चरित्र” पदेन आर्जन (Ex-Officio Achievement) हुँदैन । राज्य संयन्त्रको कुनै उच्च पदमा आसिन हुनु स्वयम्मा “ख्याति” वा “उच्च नैतिक चरित्र” को अन्तिम निर्णायक मापन आधार हुन पनि सक्तैन । कुनै पदमा रहेर वा नरहेर पनि राष्ट्रिय जीवनमा ख्याति आर्जन गर्न सकिन्छ । अर्कोतर्फ राज्यको कुनै उच्च वा विशेष जिम्मेवारीको पदमा रहेको भएपनि कुनै व्यक्तिको सम्बन्धमा बदनामी र समाजको नजरमा विकृत छवी वा व्यक्तित्व कायम हुन पुगेको पनि हुन सक्तछ । तसर्थ ख्याति प्राप्त गरेको कुराको निर्धारण गरिएका सत्कर्मका आधारमा गरिनु पर्ने ।
- सामान्य अर्थमा भन्नुपर्दा सदाचार, निष्ठा, इमानदारिता तथा अनुशासनको पालना गरी राष्ट्रिय जीवनमा ख्याति आर्जन गरिएको अवस्थालाई “उच्च नैतिक चरित्र” भन्नुपर्ने हुन्छ । सामाजिकरूपमा तथा व्यवसायिक कर्तव्य निर्वाहको कुरामा सामान्य समझको मानिस (Person of Common Prudence) को दृष्टिमा चरित्र निन्दनीय छैन भन्ने कुरालाई पनि “उच्च नैतिक चरित्र” निर्धारण गर्ने आधार मान्न सकिन्छ । तथापि, यो यति कुरा भयो भने उच्च नैतिक चरित्र प्रमाणित हुन्छ भनी सबै अवस्थाहरूलाई समेटी सूचिकृत गर्नु व्यवहारिक र सम्भव हुँदैन । विवादित (सान्दर्भिक) तथ्यहरूको सापेक्षतामा यो प्रश्नको निरूपण गरिनु पर्ने हुन्छ । कतिपय अवस्थामा यसलाई नकारात्मकरूपमा परिभाषित गरी (ल्भनवतष्वभ मभाप्लप्तष्यल) सन्दर्भअनुसार निर्क्यौल गर्नुपर्ने अवस्था रहने ।
- वस्तुतः “उच्च नैतिक चरित्र” वा “ख्याति” कसैले प्रमाणपत्र दिएर पुष्टि हुने कुरा होइन, न त यसका लागि कुनै कानूनी कारवाही वा मुद्दा चली ठहर गरिएको अवस्था हुनु आवश्यक हुन्छ । चरित्रसम्बन्धी अभियोग लागेको, कारवाही चली फैसला भएको जस्ता कुरालाई नै “उच्च नैतिक

चरित्र” परीक्षण गर्ने एक मात्र निर्णायक आधार ठानिनु तर्कसङ्गत हुँदैन । कसैलाई “चरित्रहीन” वा “नैतिक पतन भएको” ठान्नका लागि सो कुरा कानूनीरूपमा निरूपण भएको हुन पर्ने स्थिति रहन सक्तछ । तर “उच्च नैतिक चरित्र” कायम हुन तत्सम्बन्धमा कानूनी कारवाही वा फैसला भएको अवस्था नै हुनुपर्छ भनी ठान्नु वस्तुवादी दृष्टिकोण हुँदैन । नैतिक चरित्र एक गतिशील सामाजिक अवधारणाको विषय भएकाले यसलाई विविध सामाजिक सन्दर्भमा मूल्याङ्कन गरिनु आवश्यक हुने ।

- निशन्देह: कुनै व्यक्तिउपर लगाइएको अभियोग प्रमाणित नभएसम्म निजलाई दोषी मान्न मिल्दैन । यो फौजदारी न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त र संविधानद्वारा प्रदत्त न्यायसम्बन्धी हकको विषय पनि हो । न्यायिक प्रक्रियाबाट प्रमाणित नभएसम्म कसैलाई पनि दोषी वा कसुरदार मान्न हुँदैन । यस हदमा उल्लिखित तर्कसँग विमती राख्नुपर्ने कुनै कारण छैन । तर प्रस्तुत विवादको प्रसङ्ग दोषी ठहर भएको अवस्था छ वा छैन भन्ने होइन । कसुर ठहर हुनु र उच्च नैतिक चरित्र कायम हुनु एउटै वा उस्तै कुरा होइनन् । कसुर ठहर हुनका लागि अभियोजन लगाइएको र न्यायिक प्रक्रियाबाट कसुरको निरूपण भएको हुनु आवश्यक हुन्छ । उच्च नैतिक चरित्रसम्बन्धी प्रश्न अभियोजन र न्यायिक प्रक्रियाबाट मात्र निरूपण हुने विषय देखिँदैन । केही अवस्थामा “नैतिक पतन देखिने अवस्थाको” निर्धारण न्यायिक प्रक्रियाबाट हुन सक्दछ । तर सामान्यतया: फौजदारी न्याय प्रक्रियाबाट “उच्च नैतिक चरित्र” भएको भनी ठहर गरिरहनु पर्ने स्थिति वा अवस्था नै रहँदैन । कसैको नैतिक चरित्र “उच्च” छैन भन्नु र कुनै कसुरको “दोषी” भन्नु फरक-फरक कुरा हुन् । कुनै व्यक्तिमा उच्च नैतिक चरित्रको अभाव कायम रहन सक्दछ, तर निज “कसुरदार” नहुन पनि सक्ने ।
- वस्तुतः फौजदारी विवादमा अमुक कसुर ठहर हुन्छ वा हुँदैन भनी निरूपण गरिन्छ, व्यक्तिको नैतिक-स्तरको निर्धारण गर्ने अवस्था रहँदैन । विषय र प्रसङ्गानुसार सापेक्षिकरूपमा सामाजिक सन्दर्भमा नैतिक चरित्रसम्बन्धी कुराहरूको निर्धारण गर्नुपर्ने अवस्था रहने ।
- वस्तुतः नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने निकायले प्रयोग गर्ने बुद्धिमत्ता वा स्वविवेकका कतिपय पक्ष न्यायिक परीक्षणयोग्य विषय नबन्न पनि सक्दछन् । सिफारिसकर्ता निकायको स्वविवेकका केही वाञ्छित वा स्वीकृत क्षेत्रहरू (Margin of Appreciation) रहन्छ । स्वविवेकीय वा तजबिजी अधिकार प्रयोग भएको स्थितिमा निर्णयमा उल्लेख भएका आधार र कारणको पर्याप्तता वा अपर्याप्तताको न्यायिक परीक्षण गर्ने क्षेत्र केही सीमित र सङ्कुचित हुन सक्दछन् । तर गरिएको निर्णयमा आधार र कारण खुलाइएको छ वा छैन र यसरी खुलाइएको कुराबाट सम्बन्धित व्यक्तिको योग्यता वा अयोग्यतालाई वस्तुगतरूपमा प्रतिबिम्बित गर्दछ वा गर्दैन भन्ने कुरा स्वभावतः न्यायिक परीक्षणको विषय बन्ने ।
- सिफारिस गर्ने निकायले आफ्नो बुद्धिमत्ता र सद्विवेक वस्तुगतरूपमा प्रयोग गरेको छ भन्ने कुरा गरिएको निर्णय व्यहोरा र निर्णय प्रक्रियाबाट पनि देखिनु पर्दछ । अन्यथा बुद्धिमत्ता प्रयोग



गरेको भन्ने कुराको आडमा स्वेच्छाचारिताले प्रश्रय पाउने खतरा रहन्छ । स्वेच्छाचारितालाई अदालतले मान्यता दिन हुँदैन, त्यसमा नियन्त्रण कायम गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ ।

- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता, कानूनको शासन, संविधानवाद आदिका दृष्टिले हेर्दा राज्यका सबै काम कारवाही र क्रियाकलापको मापन आधार भनेको संविधान नै हो । राजनीतिक गतिविधि, क्रियाकलापसमेत संविधानको दायराभित्र अर्थात् संविधान अन्तर्गत रहेर नै सञ्चालित हुनुपर्दछ । संविधानले निर्धारण गरेको सीमा(रेखाभन्दा बाहिरका राजनीतिक सहमतिले वैधानिक मान्यता प्राप्त गर्न सक्दैनन् । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था र संविधानवादको मान्यता अनुसार संविधानअनुसार राजनीति निर्देशित र सञ्चालित हुनु पर्दछस संविधानभन्दा बाहिर गएर राजनीति सञ्चालित हुन नसक्ने ।
- पदीय जिम्मेवारीअनुसारको योग्यता र क्षमता वस्तुगत आधारमा यकिन गरेर मात्र योग्यतम् व्यक्तिलाई संवैधानिक अंगको पदाधिकारीको पदमा नियुक्त गरिनु वाञ्छनीय देखिन्छ । योग्यता नै नपुगेका व्यक्तिलाई संवैधानिक पदाधिकारीको पदमा स्वेच्छाचारी तवरबाट नियुक्त गरिएमा संविधानको उल्लङ्घन हुन पुग्ने ।

८. नवराज थापा वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय (ने.का.प. २०७६, अंक ७, नि.नं. १०३१३)

- बहुविवाहलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसुरको कोटीमा राखेको नदेखिँदा नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसुर हो भनी मान्न मिल्ने नदेखिने ।



