सेवा कानून सम्बन्धी नजिरहरूको सार संक्षेप

(सरकारी वकीलहरूको आन्तरिक प्रयोजनका लागि)

प्रकाशक

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

रामशाहपथ, काठमाडौं

संकलन समूह

नायब महान्यायाधिवक्ता श्री गोपालप्रसाद रिजाल

सहन्यायाधिवक्ता श्री सोमकान्ता भण्डारी

उपन्यायाधिवक्ता श्री पोषराज खनाल

उपरजिष्ट्रार श्री गोविन्दप्रसाद घिमिरे

उपसचिव श्री प्रकाश न्यौपाने

सहायक न्यायाधिवक्ता श्री उमंग निरौला

सहायक न्यायाधिवक्ता श्री प्रभात क्षेत्री

प्रकाशनः महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, नेपाल

प्रकाशन मितिः २०८१ असार

प्रकाशन संख्याः १००० (एक हजार) प्रति

यो नजिर संग्रह सरकारी वकीलको कार्य सम्पादनमा सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले सहयोगी सामग्रीको रूपमा आन्तरिक प्रयोजनका लागि तयार पारिएको हो । मुद्दामा उद्धरण गर्दा नेपाल कानून पत्रिका वा सर्वोच्च अदालतको बुलेटिन वा फैसलाको आधिकारिक प्रतिबाट उद्धरण गर्नु हुन सादर अनुरोध छ ।

विषय-सूची

क. कर्मचारी प्रशासन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी विविध सिद्धान्त		
१.	ना. सु. मुक्ति शर्मा विरुद्ध एस. पी. टेकबहादुर रायमाझी, वि. पु. बि. समेत, फुल, नेकाप २०१७ अंक १, नि.नं.१०८	१
२.	परशुराम बन्जाडे विरुद्ध बागमती विशेष अदालत समेत, डिभिजन, नेकाप २०२७ अंक १, नि. नं. ५४७	३
३.	सु.नन्दगोपाल राजभण्डारी विरुद्ध खाद्य तथा कृषि मन्त्रालय, फुल, नेकाप २०३१ अंक १, नि. नं. ८६८	६
४.	हरिहरप्रसाद भण्डारी विरुद्ध कृषि विकास बैङ्क काठमाडौं नेपाल, संयुक्त, नेकाप २०३२ अंक १, नि. नं. ८७९	६
५.	क्याप्टेन केशवकृष्ण श्रेष्ठ विरुद्ध पर्यटन मन्त्रालय, समेत, डिभिजन, नेकाप २०४१ अंक ३, नि. नं. १९३६	६
६.	उज्वल नरसिंह राणा समेत विरुद्ध हेटौंडा सिमेन्ट उद्योग लि. हेटौंडा, डिभिजन, नेकाप २०४२ अंक ७, नि. नं. २४१८	७
७.	प्र.ह. गुलाब सिंह ठाकुर विरुद्ध मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०४५ अंक ६, नि. नं. ३४७६	७
८.	नरमकाजी बज्राचार्य विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०४८ अंक १०, नि. नं. ४३८७	८
९.	अधिवक्ता राधेश्याम अधिकारी विरुद्ध मन्त्री परिषद् सचिवालय, समेत, विशेष, नेकाप २०४८ अंक १२, नि. नं. ४४३०	८
१०.	मुनीर अहमद दर्जी विरुद्ध वन तथा भू–संरक्षण मन्त्रालय, पूर्ण, नेकाप २०४९ अंक ९, नि. नं. ४६०६	९
११.	केशब बहादुर थापा विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, विशेष, नेकाप २०५० अंक ६, नि. नं. ४७५१	१०
१२.	प्र.ना.नि.मुकुन्द कृष्ण श्रेष्ठ विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ६, नि. नं. ४७५८	११
१३.	डा. सोमप्रसाद पुडासैनी विरुद्ध नेपाल परिवार नियोजन संघ, बृहत् पूर्ण, नेकाप २०५२ अंक ४, नि. नं. ५०७८	११
१४.	कृष्ण मुरारी शर्मा विरुद्ध गुठी संस्थान केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ६, नि. नं. ६०२०	१२
१५.	हरिप्रसाद शर्मा वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक ८, नि. नं. ६०४८	१३
१६.	प्रभाकर शम्शेर ज.ब.रा. विरुद्ध पुनरावेदन अदालत पाटन, पूर्ण, नेकाप २०५३ अंक २, नि. नं. ६१३९	१४
१७.	सरोज भट्टराई समेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ७, नि. नं. ६२३०	१५
१८.	सुरेश कुमार चिमरिया समेत वि. लोक सेवा आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ८, नि. नं. ६२४२	१५
१९.	गणेश राई समेत विरुद्ध लोक सेवा आयेग, विशेष, नेकाप २०५५ अंक ९, नि. नं. ६५९३	१६
२०.	तिलबहादुर थापा मगर विरुद्ध लोक सेवा आयोग, विशेष, नेकाप २०५६ अंक १, नि. नं. ६६४७	१६
२१.	राजकुमार दाहाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०५७ अंक २, नि. नं. ६८५३	१७
२२.	प्रहरी निरीक्षक नवराज वुढाथोकी विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०६० अंक १, नि. नं. ७१६१	१७
२३.	अधिवक्ता बालकृष्ण न्यौपाने विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०६० अंक ३/४, नि. नं. ७१९२	१८

२४.	रघुनाथ दुलाल विरुद्ध साझा पसल सेवा, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक १, नि. नं. ७४८७	१८
२५.	चुडामणि पराजुली समेत विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ७, नि. नं. ७५६७	१९
२६.	हरिप्रसाद नेपाल विरुद्ध महेश्वरलाल मिश्र, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७१६	१९
२७.	रबिन गौचन समेत विरुद्ध संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ११, नि. नं. ७७८९	२०
२८.	गजबहादुर बम विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०६४ अंक ६, नि. नं. ७८५५	२०
२९.	ना.सु. विद्यासागर साह विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकूद मन्त्रालय समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ६, नि. नं. ८१६३	२१
३०.	भरतकुमार प्रसाई विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. ८२९१	२२
३१.	गणेशप्रसाद बराल विरुद्ध नेपाली जंगी अड्डा, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४४२	२२
३२.	श्यामप्रसाद मैनाली विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक २, नि. नं. ८९६५	२३
३३.	गोपाल कुमार अधिकारी विरुद्ध निजामती किताबखाना, ललितपुर, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ३, नि. नं. ८९८०	२३
३४.	अच्यूतराज बुढाथोकी विरुद्ध पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, विशेष, नेकाप २०७० अंक १०, नि. नं. ९०५८	२४
३५.	कमला न्यौपानेसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ९, नि. नं. ९२३७	२५
३६.	शरदराज विष्टसमेत विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौंसमेत, विशेष, नेकाप २०७२ अंक ३, नि. नं. ९३५८	२५
३७.	जनप्रिय बहुमुखी क्याम्पस सञ्चालक समिति विरुद्ध माधवप्रसाद घिमिरे, नेकाप २०७३ अंक ५, नि. नं. ९६०४	२६
३८.	प्रा.डा. अशोकरत्न बज्राचार्य विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक १, नि. नं. ९७४३	२७
३९.	किरेन्द्रबहादुर प्रधानाङ्ग विरुद्ध हेटौंडा कपडा उद्योग लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ९९४०	२७
४०.	प्र.अ.म.नि. गणेशराज राई समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संवैधानिक, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ०००१	२८
४१.	वीरबहादुर भण्डारी विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबारसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ५, नि. नं. १००१६	२८
४२.	विन्दु पन्थी विरूद्ध नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१९६	२९
४३.	पुण्यप्रसाद बराल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०२०७	२९
४४.	श्री नेपाल राष्ट्रिय निम्न माध्यमिक विद्यालय, पर्सा विरुद्ध असमुन्ना खातुन, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ६, नि. नं. १०५१६	२९
४५.	डा. उज्जवल पौडेल समेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १०, नि. नं. १०७६१	३०
	ख. सरुवा/काज/समायोजन	
१.	सूर्य नारायण दास विरुद्ध दुग्ध विकास संस्थान, पूर्ण, नेकाप २०४५ अंक ५, नि. नं. ३४४५	३१

२.	केशव बहादुर थापा समेत विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्री, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय हरिहर भवन समेत, विशेष, नेकाप २०५० अंक ६, नि. नं. ४७५१	३१
३.	रमेश बहादुर ढकाल विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०५१ अंक ८, नि. नं. ४९५६	३२
४.	ओमशंकर झा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ८, नि. नं. ६०५०	३२
५.	हरि प्रसाद झा विरुद्ध निर्माण तथा यातायात मनत्रालय, संयुक्त, नेकाप २०५३ अंक ९, नि. नं. ६२५९	३३
६.	पदमबन्धु पोखरेल विरुद्ध जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय स्याङजा, संयुक्त, नेकाप २०५४ अंक ४, ६३५९	३४
७.	भुपालबहादुर पाण्डे विरुद्ध भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय, सिंहदरवार समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ७, नि. नं. ७९८९	३४
८.	राजदेव शाह विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ८, नि. नं. ८००३	३४
९.	शंकरध्वज कार्की विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, एकल, नेकाप २०६६ अंक १२, नि. नं. ८२८९,	३५
१०.	कुलबहादुर लिम्बु विरुद्ध पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ६, नि. नं. ८३९२	३५
११.	गणेश राई विरुद्ध कार्यकारी अधिकृत काठमाडौं महानगरपालिका, संयुक्त, नेकाप २०६९अंक ११, नि. नं. ८९१६	३६
१२.	रमेश सिंह ओखेडा विरुद्ध सामान्य प्रशासम मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ११, नि. नं.९०८२	३६
१३.	इन्दुभूषण झा विरुद्ध सिंचाई मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ७, नि. नं. ९२०६	३६
१४.	विलास महतो कोइरी विरुद्ध कृषि विकास मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ७, नि. नं. ९२१४	३७
१५.	सीताराम अग्रहरि विरुद्ध गोरखापत्र संस्थान, धर्मपथ, न्युरोड, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८५	३७
१६.	उदयराज पौड्याल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७२ अंक १, नि. नं. ९३२१	३८
१७.	शोभाचन्द्र मिश्र विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ३, नि. नं. ९३७३	३८
१८.	शोभाचन्द्र मिश्र विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९४१०	३८
१९.	यादवप्रसाद थपलिया विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७२ अंक ६, नि. नं. ९४११	३९
२०.	स्वस्ती पौड्याल (आचार्य) विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ११, नि.नं.९४९५	३९
२१.	शान्ति बलमपाकी विरुद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ३, नि. नं. ९९७४	४०
२२.	विन्दु पन्थी विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१९६	४०
२३.	कपिलमणि पोखरेल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक २, १०६४०	४१
२४.	अनमोलमणि भट्टराई विरुद्ध लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०७९ अंक १, नि. नं. १०८०९	४१
२५.	नर्मदा पौडेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबारसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ६, नि. नं. १०८८७	४३

२६.	बालेश्वरप्रसाद यादव विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ७, नि. नं. १०९०२	४३
२७.	श्याम महतो समेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ३, नि. नं. ११०५१	४३
	ग. बढुवा/वृत्ति विकास/स्तर वृद्धि	
१.	रामप्रसाद दाहाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०३५ अंक १,, नि. नं. ११९६	४४
२.	रामचन्द्र जोशी विरुद्ध सेती अञ्चलाधिशको कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०४२ अंक ११, नि. नं. २५२६	४४
३.	अधिकृत बद्रीराज जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४३ अंक ३, नि. नं. २६६८	४५
४.	उपेन्द्रप्रसाद अधिकारी विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०४८ अंक ७, नि. नं. ४३१९	४५
५.	डा.सरस्वती एम.पाध्ये विरुद्ध लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०४८ अंक ९/१०, नि. नं. ४३५२	४५
६.	कुमारप्रसाद पौडेल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०४९ अंक ६, नि. नं. ४५६८	४६
७.	तेजबहादुर कार्की विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०४९ अंक ७, नि. नं. ४५८३	४६
८.	काशिकान्त मिश्र विरुद्ध वयलवास इलाका हुलाक कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४९ अंक ७, नि. नं. ४५८९	४६
९.	कमल खरेल समेत विरुद्ध राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ८, नि. नं. ४७७४	४७
१०.	विनोदबाबु शर्मा काफ्ले विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ११, नि. नं. ६११२	४७
११.	कालीकान्त झा विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेड, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ७, नि. नं. ६२२८	४८
१२.	सुरेन्द्र बहादुर कार्की विरुद्ध नारायण बहादुर वि.सी. समेत, संयुक्त, २०५४ अंक ४, नि. नं. ६३६२	४८
१३.	प्रेम कार्की विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०५५ अंक ३, नि. नं. ६५२९	४८
१४.	बिल्टु शाह विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५५ अंक ८, नि. नं. ६५७८	४९
१५.	दिलाराम कंडेल विरुद्ध महिला विकास शाखा, चितवन समेत, पूर्ण, नेकाप २०५६ अंक २, नि. नं. ६६६२	४९
१६.	फुलेश्वर प्रसाद यादव विरुद्ध श्री लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०५६ अंक २, नि. नं. ६६६४	५०
१७.	नवराज कंडेल समेत विरुद्ध घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, विशेष, नेकाप २०५७ अंक१, नि. नं. ६८३९	५१
१८.	ईश्वरराज पूरी समेत विरुद्ध नेपाल दुरसंचार संस्थान, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक १, नि. नं. ६८४०	५२
१९.	बसन्त कुमार थापा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५७ अंक ५, नि. नं. ६८९७	५३
२०.	जयलाल शाह विरुद्ध वन पैदावार विकास समिति, संयुक्त, नेकाप २०६० अंक ५, नि. नं. ७२३०	५४
२१.	सावित्री शर्मा विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६० अंक ९/१०, नि. नं. ७२७३	५४
२२.	जीवराज गौतम विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय, सिंहदरवार समेत, पूर्ण, नेकाप २०६१ अंक ७, नि. नं. ७४०३	५५
२३.	कृष्ण कुमार लामिछाने विरुद्ध नेपाल दूर संचार संस्थान केन्द्रीय कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६१ अंक १२, नि. नं. ७४७०	५६
२४.	शान्तकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक २, नि. नं. ७४९७	५६

२५.	प्रदिपप्रताप वम मल्ल विरुद्ध प्रधान मन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक ८, नि. नं. ७७४४	५६
२६.	सुमनराज पाण्डे विरुद्ध नेपाल विद्युत प्राधिकरण, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ९, नि. नं. ७७५६	५७
२७.	शेरबहादुर वोगटी विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, डोटी, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक १०, नि. नं. ७७७१	५८
२८.	युवल बराल समेत विरुद्ध नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण, विशेष, नेकाप २०६३ अंक १२, नि. नं. ७७९३	५८
२९.	शम्भुप्रसाद संजेल विरुद्ध संस्कृति पर्यटन तथा ना. उ. मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०६४ अंक ९, नि. नं. ७८७६	५९
३०.	शोवकुमार वस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक १०, नि. नं. ७८९४	६०
३१.	खड्गबहादुर श्रेष्ठ समेत विरुद्ध न्याय सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक ११, नि. नं. ७९१०	६१
३२.	कबिराज पौडेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ७, नि. नं. ७९८४	६२
३३.	श्रीमती कमलारानी यादव विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना, जनकपुरधाम, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ३, नि. नं. ८१०६	६३
३४.	हरिकृष्ण सैजु विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१२१	६३
३५.	दीपेन्द्रराज मिश्र समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक १०, नि. नं. ८२३७	६४
३६.	ब्रजकिशोर यादव विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ११, नि. नं. ८२६४	६४
३७.	डा. दीर्घसिंह बम विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४२९	६५
३८.	बलराम खत्री समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ११, नि. नं. ८४९८	६५
३९.	सम्पत घिमिरे विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक १२, नि. नं. ८५१८	६६
४०.	नरेन्द्रप्रसाद कोईराला समेत विरुद्ध लो.से.आ.समेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ३, नि. नं. ८५७०	६७
४१.	विजयक्रान्ति शाक्य विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०६८ अंक ४, नि. नं. ८५९१	६७
४२.	अमित कुमार राजभण्डारी विरुद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८६७०	६८
४३.	लोकराज पौडेल समेत विरुद्ध व्यवस्थापिका संसद, विशेष, नेकाप २०६८ अंक ११, नि. नं. ८७०९	६९
४४.	पानबहादुर क्षेत्री विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७७९	६९
४५.	आयुर्वेद विभाग विरुद्ध रामबाबु शरण जयसवाल, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८१५	७०
४६.	पदमराज जोशी विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, दार्चुला, संयुक्त , नेकाप २०६९ अंक ६, नि. नं. ८८४२	७०
४७.	दयाराम पाण्डे विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९६	७०
४८.	युवराज सुवेदी समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९८	७१
४९.	अधिवक्ता सुनिलरञ्जन सिंह विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १२, नि. नं. ८९३३	७२

५०.	अधिवक्ता मीरा ढूङ्गाना विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०७० अंक। २, नि. नं. ८९५६	७२
५१.	प्र.व.उ. रविप्रताप राणा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ७, नि. नं. ९०३२	७३
५२.	वेचन राय विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक १२, नि. नं. ९०९५	७४
५३.	देवीप्रसाद दाहाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ५, नि. नं. ९१५४	७५
५४.	शालिकराम भट्टराईसमेत विरुद्ध राष्ट्रपतिको कार्यालय, समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ५, नि. नं. ९१५५	७६
५५.	एपोलोकुमार भगतसमेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ९, नि. नं. ९२४४	७७
५६.	डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२७७	७७
५७.	ना.सु. परशुराम दाहाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८८	७८
५८.	सूर्यवदना पण्डित विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, समेत, पूर्ण, नेकाप २०७१ अंक १२, नि. नं. ९२९९	७९
५९.	रविन्द्र श्रेष्ठसमेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०७३ अंक २, नि. नं. ९५३८	७९
६०.	डा. बसन्तकुमार ताम्राकार विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ३, नि. नं. ९५६५	८०
६१.	सुकमेल बराल विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ७, नि. नं. ९६३८	८०
६२.	नवराज सिलवाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, बृहद पूर्ण, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७२३	८१
६३.	उत्तम सिलवाल विरुद्ध सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७३१	८४
६४.	जयराम अधिकारी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७३४	८४
६५.	बाबुराम सिग्द्याल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ८, नि. नं. ९८६७	८५
६६.	शर्मिला महर्जन बिरूद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक १०, नि. नं. ९८८६	८६
६७.	कृष्णप्रसाद वाग्ले विरूद्ध रजिस्ट्रार, पुनरावेदन अदालत, बुटवल, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ९९३४	८६
६८.	नवराज पौडेलसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ७, नि. नं. १००४७	८७
६९.	प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठ विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१६७	८७
७०.	कमल ओझा विरुद्ध उद्योग मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१७४	८८
७१.	प.व. उ. यादवराज खनाल विरुद्ध मन्त्रिपरिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१८१	८८
७२.	देवीकान्तलाल कर्ण विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, बेलझुण्डी, संवैधानिक, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. ००११	८८

७३.	रमेशबहादुर भण्डारी विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, दाङसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ६, नि. नं. १०२९०	८९
७४.	हरिप्रसाद अधिकारी विरुद्ध नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण, प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ६, नि. नं. १०२९५	८९
७५.	भरतप्रसाद कोइराला विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३०८	९०
७६.	लक्ष्मी जोशी समेत विरूद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त इजलास, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१७	९१
७७.	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय विरुद्ध धीरज कुमार श्रेष्ठ, पूर्ण, नेकाप २०७६ अंक ९, नि. नं. १०३४५	९२
७८.	सन्तोष खनालसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, काठमाडौं, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ११, नि. नं. १०३८२	९२
७९.	सूर्यमणि पौडेल विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोगसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १२, नि. नं. १०४०४	९३
८०.	रामनन्दन शरण चौधरीसमेत विरुद्ध संङ्घिय मामिला तथा सा.प्र.मं.समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ४, नि. नं. १०६६३	९३
८१.	धनबहादुर वलीसमेत विरुद्ध सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ८, नि. नं. १०९१८	९४
८२.	राकेशराज मिश्रसमेत विरुद्ध सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९३५	९५
८३.	बाबुराम दाहाल समेत विरुद्ध न्याय सेवा आयोग, समेत मुद्दाः उत्प्रेषण परमादेश समेत २०७३-WO-१०६१ (आदेश मिति २०७४।०७।२१)	९५
	घ. योग्यता/समकक्षता	
१.	डा.ऋषिप्रसाद शर्मा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ६, नि. नं. ३१२०	९७
२.	जयराम जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक १०, नि. नं. ३२४२	९७
३.	प्रमिला जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग क्षेत्रीय कार्यालय, धनकुटासमेत, संयुक्त, नेकाप २०४६ अंक २, नि. नं. ३७४५	९७
४.	शम्भु प्रसाद दाहाल विरुद्ध मन्त्री परिषद् सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५६ अंक २, नि. नं. ६६६३	९८
५.	बाबुराम रेग्मी विरुद्ध कानून मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०५६ अंक ७, नि. नं. ६७४९	९८
६.	मणिराम ओझा विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक १२, नि. नं. ६९६५	९९
७.	डा. मोहन कुमार प्रसाई/लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी, पूर्ण, नेकाप २०५८ अंक ३/४, नि. नं. ६९८७	१००
८.	राजुमान सिंह मल्ल वि. अनुपकुमार आचार्य समेत, संयुक्त, नेकाप २०६१ अंक ४, नि. नं. ७३६७	१००
९.	रेणु अधिकारी विरुद्ध प्रधानमन्त्रि तथा म.प.कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७१०	१०१
१०.	शिवकुमार बस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक १०, नि. नं. ७८९४	१०१
११.	नेपाल मेडिकल काउन्सिल समेत विरुद्ध सुरेश झा, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ७, नि. नं. ७९९५	१०२
१२.	मिरा राणा विरुद्ध रेडियो प्रशार सेवा विकास समिति समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक २, नि. नं. ८०७४	१०२

१३.	अनिल श्रेष्ठ विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४२७	१०३
१४.	विनोदप्रसाद पाठक समेत विरुद्ध महेन्द्र उच्च मा.वि. नुवाकोट समेत, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ४, नि. नं. ८५९६	१०३
१५.	रोमनाथ न्यौपाने विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७६६	१०४
१६.	सुनिता अर्याल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ५, नि. नं. ८८२९	१०५
१७.	टोपबहादुर भुसाल विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७० अंक ३, नि. नं. ८९७४	१०५
१८.	जितेन्द्र यादव विरुद्ध लोक सेवा आयोग अनामनगर समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ८ , नि. नं. ९०४१	१०६
१९.	श्यामसुन्दर सुतिहार विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ७, नि. नं. ९१९८	१०६
२०.	अधिवक्ता माधवकुमार वस्नेत विरुद्ध चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ८, नि. नं. ९२१८	१०७
२१.	प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठ विरूद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१७६	१०८
२२.	भवानीकुमारी खतिवडा विरुद्ध कृषि, भूमि व्यवस्था तथा सहकारी मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं.१०२०५	१०८
२३.	उषा पोखरेल समेत विरुद्ध संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, पूर्ण, ०७९-WF-०००९	१०९
	ङ. विभागीय कारवाही/पुनर्बहाली/अवकाश/पदबाट हटाउने	
१.	गंगालाल श्रेष्ठ विरुद्ध जिल्ला भूमि प्रशासन कार्यालय, काठमाडौं, डिभिजन, ख., नेकाप २०२७ अंक १, नि. नं. ५२९	११०
२.	जमुनाप्रसाद श्रीवास्तव विरुद्ध गृह पञ्चायत मन्त्रालय, फूल, नेकाप २०३२ अंक १, नि. नं. ९५०	११०
३.	देवबहादुर रोक्का क्षेत्री विरुद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालय, समेत, डिभिजन, नेकाप २०४१ अंक २, नि. नं. १९०१	११०
४.	लक्ष्मण खत्री विरुद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय काठमाडौं समेत, डिभिजन, नेकाप २०४२ अंक २, नि. नं. २२७४	११०
५.	दयालक्ष्मी पकवान विरुद्ध भन्सार विभाग समेत, डिभिजन, नेकाप २०४२ अंक २, नि. नं. २२८९	१११
६.	पुरुषोत्तम रेग्मी विरुद्ध जिल्ला वन कार्यालय, धुलिखेल समेत, संयुक्त, नेकाप २०४३ अंक ८, नि. नं. २८१८,	१११
७.	गोपालकुमार सिंह राजपूत विरुद्ध मध्य क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ८, नि. नं. ३१७६	१११
८.	प्र.ह.रामकुमार सुनुवार विरुद्ध प्र.का. रानी विराटनगरसमेत, संयुक्त, नेकाप २०४५ अंक ५, नि.नं. ३४५८	११२
९.	मानबहादुर सुनार विरुद्ध मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४५ अंक ७, नि. नं. ३५२०	११२
१०.	विनोदराज शर्मा विरुद्ध चलचित्र संस्थान, पूर्ण, नेकाप २०४६ अंक ६, नि. नं. ३८४५	११२
११.	प्रेमकुमार कटुवाल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४७ अंक ९, नि. नं. ४२०७	११३
१२.	दशरथचन्द्र कार्की विरुद्ध प्रशासकीय अदालत, संयुक्त, नेकाप २०४७ अंक १०, नि. नं. ४२१५	११३
१३.	गणेशबहादुर कार्की विरुद्ध मालपोत विभाग समेत, पूर्ण, नेकाप २०४९ अंक ८, नि. नं. ४६००	११३

१४.	ललित रत्न शाक्य विरुद्ध वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रलाय, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक २, नि. नं. ४७०३	११४
१५.	पासाङ्ग शेपा विरुद्ध सगरमाथा अञ्चल प्रहरी कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ३, नि. नं. ४७०८	११४
१६.	धनराज पौडेल विरुद्ध क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय, भैरहवासमेत, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ५, नि. नं. ४७४३	११५
१७.	प्रमिला घिमिरे विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैंक, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ११, नि. नं. ४८३०	११५
१८.	रामहरि दहाल विरुद्ध आवास तथा भौतिक योजना मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०५१ अंक ९, नि. नं. ४९७७,	११६
१९.	मोहनबहादुर के.सी विरुद्ध महालेखा परीक्षकको विभाग, विशेष, नेकाप २०५२ अंक २, नि. नं. ५०४८	११७
२०.	सुशिल झा विरुद्ध क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय, जनकपुर समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ६, नि. नं. ६०३०	११७
२१.	पद्मकुमार नेपाली विरुद्ध श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक ९, नि. नं. ६०६५	११८
२२.	सुवर्ण पोखरेल विरुद्ध मन्त्री परिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ५ , नि. नं. ६१९२	११८
२३.	कमल प्रसाद पाण्डे विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय गुल्मी, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ६, नि. नं. ६२०६	११९
२४.	भिम बहादुर श्रेष्ठ विरुद्ध मध्यमान्चल क्षेत्रिय प्रहरी विशेष अदालत, समेत, संयुक्त, नि. नं. २०५३ अंक ८, ६२५०	११९
२५.	अच्युतकृष्ण खरेल विरुद्ध मन्त्रीपरिषद सचिवालय समेत, विशेष, , नेकाप २०५५ अंक ११, नि. नं. ६६२४	१२०
२६.	दानबहादुर पाल विरुद्ध मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय, मकवानपुर समेत, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक ३, नि. नं. ६८७९	१२१
२७.	यादवकुमार डाँगी विरुद्ध कृषि सामग्री संस्थान, टेकु, पूर्ण, २०५९ अंक ९, नि. नं. ७१३६	१२१
२८.	हरिचन्द्र साह विरुद्ध लोक सेवा आयोग, जनकपुर अंचल कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०५९ अंक ११, नि. नं. ७१४८	१२२
२९.	राधा वि.सी. विरुद्ध पश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६१ अंक ९, नि. नं. ७४३९	१२२
३०.	रामबहादुर गौतम विरुद्ध उच्च माध्यमिक शिक्षा सभा, भक्तपुर समेत, पूर्ण , नेकाप २०६२ अंक ५, नि. नं. ७५३५	१२३
३१.	तिलकप्रसाद लामिछाने विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ९, नि. नं. ७५९७	१२३
३२.	जगदीशप्रसाद यादव विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक १०, नि. नं. ७६१६	१२३
३३.	प्रकाश यादव विरुद्ध प्रशासकीय अदालत, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७१५	१२४
३४.	मनोज कुमार देव विरुद्ध गृह मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ७, नि. नं. ७७३२	१२४
३५.	विनोद गिरी विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ८, नि. नं. ७७५१	१२४
३६.	प्रकाश घिमिरे विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ११, नि. नं. ७७८६	१२५
३७.	राजकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ११, नि. नं. ७७८७,	१२५
३८.	रामप्रसाद सिटौला समेत विरूद्ध टिम्वर कर्पोरेशन अफ नेपाल केन्द्रीय कार्यालय, प्रशासन विभाग बबरमहल समेत, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक २, नि. नं. ७८१६	१२६
३९.	गोपालप्रसाद गुरागाई विरुद्ध सर्वोच्च अदालत, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक ५, नि. नं. ७८५०	१२६
४०.	इन्दिरा झा विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, धनुषा, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक २, नि. नं. ७९३०	१२७
४१.	गोविन्दप्रसाद थपलिया विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेकाप २०६५ अंक ५, नि. नं. ७९६४	१२७

४२.	मानबहादुर बि.के. विरुद्ध प्रशासकीय अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक २, नि. नं. ८०८९	१२८
४३.	कृष्णप्रसाद पौडेल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१२०	१२८
४४.	सुवास चन्द्र आचार्य विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१३३	१२९
४५.	अधिवक्ता अच्यूतप्रसाद खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का.समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८३	१२९
४६.	हरिनाथ प्रसाद विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ११, नि. नं. ८२६३	१३०
४७.	मनोज पौडेल विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक २, नि. नं. ८३२२	१३१
४८.	गणेश पञ्जियार विरुद्ध न्याय परिषद सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ३, नि. नं. ८३२९	१३१
४९.	रामप्रसाद भट्टराई विरुद्ध कैलाली भन्सार कार्यालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ५, नि. नं. ८३६५	१३२
५०.	शिवप्रसाद चौधरी विरुद्ध नापी विभाग, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ७, नि. नं. ८४१९	१३३
५१.	दिपक चन्द्र देवकोटा विरुद्ध कृषि विकास बैंक, मुख्य कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४३८	१३४
५२.	भिमप्रसाद लामिछाने विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय, हुम्ला समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ११, नि. नं. ८४९६	१३४
५३.	डा. शिवहरि श्रेष्ठ विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १२, नि. नं. ८५२६	१३५
५४.	राम कुमार सिंह विरुद्ध पूर्व क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी बल, पकली, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ७, नि. नं. ८६४६ (६८४५)	१३६
५५.	वीरबहादुर राउत अहिर विरुद्ध गृह मन्त्रालय समेत, बृहत पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८६६३	१३६
५६.	जगदीशप्रसाद चौहान विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १, नि. नं. ८७५२	१३७
५७.	माधवप्रसाद चौलागाई विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नि. नं. ८७६९, नेकाप २०६९ अंक २	१३७
५८.	मधुसुधन बुढाथोकी विरुद्ध मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ५, नि. नं. ८८२३	१३८
५९.	मो.मुस्तकीम राईन विरुद्ध प्रशासकीय अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ६, नि. नं. ८८४३	१३९
६०.	चित्रदेव जोशी विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८५७	१३९
६१.	मृत्युञ्जय पाण्डे विरुद्ध मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय, हेटौडा, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८७७	१४०
६२.	मंगल बहादुर थापा विरुद्ध गृह मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ८, नि. नं. ८८८१	१४१
६३.	जिल्ला न्यायाधीश वीरेन्द्र कुमार कर्ण विरुद्ध न्याय परिषद, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९७	१४१
६४.	हेमराज जैशी विरुद्ध मध्य पश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, सुर्खेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ४, नि. नं. ८९९८	१४२
६५.	मुकेश बस्नेत विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ७, नि. नं. ९०३७	१४३
६६.	रामकुमार रणपहेली विरुद्ध गृह मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७० अंक ११, नि. नं. ९०७२	१४३
६७.	मानसिंह बोहरा विरुद्ध महानगरिय प्रहरी आयुक्तको कार्यालय, संयुक्त, २०७१ अंक ६, नि. नं. ९१७८	१४४
६८.	सरोज वस्नेत समेत विरुद्ध शहरी विकास मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ६, नि. नं. ९१९०	१४४
६९.	लक्ष्मण लामा विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ८, नि. नं. ९२३४	१४५

७०.	प्र.ना.नि. चिरञ्जीवि खरेल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक २ नि. नं. ९३४७	१४५
७१.	प्र.ह. धर्मेन्द्र सिंह विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९३९१	१४५
७२.	ताराबहादुर रानामगर विरुद्ध नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ७, नि. नं. ९४३६	१४६
७३.	योगेन्द्र गिरी विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ८, नि. नं. ९४५८	१४७
७४.	नरेश डगौरा विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल, प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ९, नि. नं. ९४६४	१४७
७५.	प्र.ज. शंकर पण्डित विरुद्ध प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ९, नि. नं. ९४६६	१४८
७६.	राजेन्द्र विष्ट विरुद्ध गृह मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक २, नि. नं. ९७६९	१४८
७७.	प्र.ज. प्रमानन्द चौधरी विरुद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ९९३८	१४९
७८.	प्र.ज. रेखमबहादुर शाह विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक २, नि. नं. ९९६२	१४९
७९.	तेजबहादुर कार्की विरुद्ध न्याय परिषद्, नेकाप २०७५ अंक ५, नि. नं. १०००६	१४९
८०.	रोशनकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ६, नि. नं. १००३६	१५०
८१.	प्र.ह. तारा चन्द विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ७, नि. नं. १००६३	१५१
८२.	प्र.ज .राजेशकुमार खतिवडा विरूद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ८, नि. नं. १००६८	१५१
८३.	प्र. ज. रन्जित कामैत विरुद्ध पूर्वक्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, विराटनगर, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ८, नि. नं. १००८२	१५२
८४.	सुशील शाही विरुद्ध गृह मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं समेत, नेकाप २०७५ अंक ९, नि. नं. १००९६	१५२
८५.	प्र.ज. सुनिता नेपाली विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल, महेश्वरी बाहिनी सुर्खेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१६६	३५१
८६.	प्र.स.नि .नवराज थापा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१३	१५३
८७.	शैलेन्द्रकुमार झा विरुद्ध आयुर्वेद विभाग समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१९	१५४
८८.	सहसेनानी भुपेन्द्र खड्का विरुद्ध नेपाली सेना, जङ्गी अड्डा भद्रकाली, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ८, नि. नं. १०३४२	५५१
८९.	प्र.ना.नि. भविन्द्रबहादुर थापा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथाम.प.का.समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १, नि. नं. १०४२७	१५५
९०.	प्र.ज. जयबहादुर पाइजा मगर विरुद्ध गृह मन्त्रालय, सिंहदरबार, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक २, नि. नं. १०४३९	१५६
९१.	प्र.स.नि. तेजबहादुर बुढा विरुद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय बाँके, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ७, नि. नं. १०५३८	१५६
९२.	सहन्यायाधिवक्ता टेकबहादुर घिमिरे विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५८४	१५६

९३.	यादवप्रसाद रेग्मी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १२, नि. नं. १०६०९	१५७
९४.	इन्द्रप्रसाद शर्मा विरुद्ध सञ्चालक समिति, नेपाल राष्ट्र बैङ्क केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ११, नि. नं. १०७७९	१५८
९५.	ज्ञानेन्द्रराज आरणसमेत विरूद्धनेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ११, नि. नं. १०७८४	१५८
९६.	विनोदकुमार गौतम विरूद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, पूर्ण, नेकाप २०७९ अंक १, नि. नं. १०८०८	१५९
९७.	तारानाथ घिमिरे विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल, प्रधान कार्यालय, हल्चोक, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक २, नि. नं. १०८१४	१५९
९८.	इन्द्र नारायण साह विरूद्ध शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ३, नि. नं. १९७३०	१६०
९९.	भदेवी घर्ती मगर (रोका) विरुद्ध कृषि विकास बैंक लिमिटेडको मुख्य कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ४, नि. नं. १०८५५	१६०
१००.	रामकरण प्रसाद भुज विरूद्ध निजामती किताबखाना, हरिहर भवन, ललितपुरसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९३२	१६१
१०१.	शंकरप्रसाद अधिकारी विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक १, नि. नं. ११००७	१६१
१०२.	डा. दिपकराज अधिकारी विरुद्ध काठमाडौं विश्वविद्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक १, नि. नं. ११०१२	१६१
१०३.	चमेलीदेवी रौनियार विरुद्ध नेपाल आयल निगम लिमिटेड, समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ३, नि. नं. ११०५२	१६२
१०४.	दीर्घराज अवस्थी विरुद्ध महानगरीय प्रहरी कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ६, नि. नं. ११११२	१६२
१०५.	प्रज्वलराज पन्त विरुद्ध कुमारी बैंक लिमिटेड समेत, पूर्ण, ०७८-WF-०१३०	१६२
	च. राजनैतिक नियुक्ति / मनोनयन, सेवा अवधि तथा पद मुक्त	
१.	डा. टिका प्रसाद पोखरेल विरुद्ध मन्त्रिपरिषद्, मन्त्री परिषदको सचिवालय, पूर्ण, नेकाप २०५३ अंक १२, नि. नं. ६२९५	१६३
२.	रुक्म शम्शेर राणा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५४ अंक १, नि. नं. ६३०४	१६४
३.	लाक्पा लामा विरुद्ध स्थानीय विकास मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५९ अंक १/२, नि. नं. ७०५२	१६५
४.	राजेश राजकर्णिकार वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय, संयुक्त, नेकाप २०६१ अंक ८, नि. नं. ७४२३	१६५
५.	रमेशकुमार महर्जन समेत विरुद्ध श्री अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ११, नि. नं. ७६२५	१६६
६.	पुष्पकमल दाहाल प्रचण्ड विरुद्ध संवैधानिक परिषद् समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ७, नि. नं. ८४०६	१६६
८.	केशवप्रसाद बराल विरुद्ध प्रधानमन्त्री, प्रधानमन्त्री तथा म.प.का.समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७६८	१६८
९.	रागिनी उपाध्याय ग्रेला समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०१	१६८

१०.	अधिवक्ता जगदेव चौधरी विरुद्ध संवैधानिक परिषद, विशेष, नेकाप २०६९ अंक ८, नि. नं. ८८७२	१६९
११.	रामेश्वर यादव विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ९, नि. नं. ८८८९	१७०
१२.	केशव स्थापित विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ५, नि. नं. ९०१३	१७०
१३.	हरिगोविन्द लुइटेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, समेत, पूर्ण, नेकाप २०७२ अंक ६, नि. नं. ९४१३	१७१
१४.	अधिवक्ता विनितकुमार झा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, विशेष, नेकाप २०७२ अंक १०, नि. नं. ९४७८	१७२
१५.	प्रवेशराम भण्डारी विरुद्ध सङ्घीय मा. संविधानसभा, संसदीय व्यवस्था तथा संस्कृति मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ५, नि. नं. ९५९३	१७३
१६.	अधिवक्ता ओमप्रकाश अर्याल विरुद्ध सम्माननीय राष्ट्रपतिको कार्यालय, समेत, पूर्ण, नेकाप २०७३ अंक ११, नि. नं. ९७१०	१७४
१७.	सुरेन्द्रबहादुर विष्ट विरुद्ध शहरी विकास मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ७, नि. नं. ९८३८	१७६
१८.	डा. गोविन्द टण्डन विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, समेत, संयुक्त नेकाप २०७४ अंक ८, नि. नं. ९८५१	१७७
१९.	उमावती चौधरी विरुद्ध खानेपानी तथा सरसफाइ मन्त्रालय समेत, नेकाप २०७५ अंक ६, नि. नं. १००२३	१७८
२०.	दुतबहादुर गुरूङ विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंङ्क ८, नि. नं. १००६४	१७८
२१.	प्रेमराज भट्ट विरूद्ध अर्थ मन्त्रालय समेत संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१९१	१७९
२२.	तेजबहादुर बुढाथोकी विरुद्ध कृषि विकास बैंक समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ४, नि. नं. १०६७१	१७९
२३.	रविन्द्रलाल श्रेष्ठ विरुद्ध अर्थ मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ७, नि. नं. १०७०५	१८०
२४.	आचार्य मर्मा नाम्ग्याल तामाङ समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मपका, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ८, नि. नं. १०७२९	१८०
२५.	भगवतीप्रसाद देव विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अं १०, नि. नं. १०७५८	१८१
२६.	धीरेन्द्रकुमार झासमेत विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक २, नि. नं. १०८२४	१८१
२७.	रामकुमार जोशीसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ११, नि. नं. १०९७५	१८२
२८.	राजकुमार आचार्य विरुद्ध संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री समेत, संयुक्त, ०७८ -WO- ०८७४	१८३

छ. अनिवार्य अवकाश/उमेर गणना

१.	निजामती किताबखाना विरुद्ध रामकृष्ण नापित, पूर्ण, नेकाप २०४३ अंक ८, नि. नं. २८०८	१८४
२.	सत्तल सिंह कठायत विरुद्ध निजामती किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०४५ अंक १, नि. नं. ३३३८	१८४
३.	बद्री कुमार बस्नेत विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५१ अंक १०, नि. नं. ४९८५	१८४
४.	विश्वनाथ उप्रेती विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक १, नि. नं. ५०२९	१८७

५.	ईन्द्रमान कर्माचार्य विरुद्ध मन्त्रीपरिषद सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक १, नि. नं. ५०४४	१८८
६.	कृष्ण प्रसाद अधिकारी विरुद्ध निजामती किताबखाना समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ४, नि. नं. ५०९१	१८९
७.	कैलाशभक्त श्रेष्ठ वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक ६, नि. नं. ६०१५	१९०
८.	भरतप्रसाद भण्डारी विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ५, नि. नं. ६१८९	१९०
९.	चन्द्रबहादुर कार्की विरुद्ध मन्त्रीपरिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५६ अंक ४, नि. नं. ६६९७	१९१
१०.	नरेन्द्रलाल कर्ण विरुद्ध निजामती किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०५९ अंक ११/१२, नि. नं. ७१५९	१९१
११.	भवानी दत्त चटौत विरुद्ध निजामती कितावखाना, नेकाप २०६० अंक १/२, नि. नं. ७१७४	१९१
१२.	ठाकुर राज पाण्डे विरुद्ध नेपाल विद्युत प्राधिकरण, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक ६, नि. नं. ७८६१	१९२
१३.	वासुदेव थपलिया विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का समेत, विशेष, नेकाप २०६५ अंक ५, नि. नं. ७९६०	१९२
१४.	जगदेव शाह कानु विरुद्ध श्री महानिर्देशक निजामती किताबखाना ललितपुर समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५१	१९३
१५.	सुवास बस्न्यात विरुद्ध नेपाल वायु सेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१९९	१९३
१६.	भरत कुमार प्रसाई विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. ८२९१	१९४
१७.	रामलगनप्रसाद यादव विरुद्ध व्यवस्थापिका संसद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ११, नि. नं. ८५००	१९५
१८.	पुण्यप्रसाद खरेल विरुद्ध विद्यालय शिक्षक कितावखाना, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८१०	१९५
१९.	रामबहादुर सिंह विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ४, नि. नं. ९०००	१९५
२०.	राजेशकुमार काफ्ले विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८०	१९६
२१.	मतिबुल्लाह मुसलमान विरुद्ध निजामती किताबखाना समेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक १२, नि. नं. ९३०५	१९७
२२.	बसन्त रायमाझी विरूद्ध मन्त्रिपरिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९३९७	१९८
२३.	उद्धवप्रसाद पनेरू विरुद्ध निजामती किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक १२, नि.नं.९५१३	१९९
२४.	शारदा देवी पौडेल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ९, नि. नं. ९६८२	१९९
२५.	इन्द्रदेव यादव विरूद्ध निजामती किताबखाना ललितपुरसमेत, पूर्ण, नेकाप २०७५ अंक ५, नि. नं. १००४२	२००
२६.	राम थापा विरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लि., संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १२, नि. नं. १०१५८	२००
२७.	मुकुन्दराज जोशी विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. १०१८३	२००
२८.	स्वराज शाक्यसमेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेडसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ४, नि. नं. १०४८१	२०१
२९.	सुरेन्द्रवीर सिंह बस्न्यात विरुद्ध न्याय परिषद अध्यक्ष समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१८८	२०१
३०.	वेगनाथ पौडेल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५९९	२०२

३१.	अनुपरञ्जन भट्टराई समेत विरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ११, नि. नं.१०७७१	२०२
३२.	भुवननाथ विरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ११, नि. नं. १०९७६	२०३
	ज. ट्रेड युनियन	
१.	मोहनबहादुर के.सी. विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०५२ अंक १, नि. नं. ५०२८	२०४
२.	किरण कुमार श्रेष्ठ समेत विरुद्ध नेपाल वैंक लिमिटेड, प्रधान कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०५६ अंक ६, नि. नं. ६७३१	२०५
३.	विश्वनाथ प्याकुरेल समेत विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५८ अंक ७/८, नि. नं. ७०२१	२०५
४.	कृष्णबहादुर थापा विरुद्ध श्रम कार्यालय पोखरा, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक १०, नि. नं. ७८९२	२०६
५.	विन्देश्वर प्रसाद पटेल विरुद्ध वन तथा भू- संरक्षण मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १, नि. नं. ८७५०	२०७
६.	भुवनेश्वरी विरुद्ध श्रम कार्यालय काठमाडौं, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७७५	२०७
७.	अनिता न्यौपाने समेत विरुद्ध श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८६६	२०८
८.	अधिवक्ता राजीव बास्तोला विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ३, नि. नं. ९१२९	२०९
९.	स्वस्ती पौड्याल (आचार्य) विरूद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ११, नि. नं. ९४९५	२०९
१०.	अशोक तण्डुकारसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ४, नि. नं. ९९९०	२१०
११.	मुकुन्द गौतमसमेत विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबार, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३०६	२१०
	झ. पारिश्रमिक, तलब	
१.	डा.गोपाल प्रसाद शाह विरुद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ९, नि. नं. ३२१४	२११
२.	भरतमणि जङ्गम विरुद्ध संसद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५७ अंक ९, नि. नं. ७०३०	२११
३.	भरतमणि जङ्गम विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय, काठमाडौं समेत, विशेष, नेकाप २०५९ अंक ५, नि. नं. ७०८८	२१२
४.	कमलबहादुर थापा वि. स्वास्थ्य मन्त्रालय, समेत, विशेष, नेकाप २०६२ अंक ४, नि. नं. ७५१८	२१३
५.	बाबुराम श्रेष्ठ विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक ५, नि. नं. ७६९२	२१४
६.	ज्ञानीदेवी शाक्य विरुद्ध त्रि.वि. कार्यकारि परिषद, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७२३	२१४
७.	छविलाल पौडेल विरुद्ध उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ८, नि. नं. ७७५०	२१५
८.	कञ्चनमाला चालिसे विरुद्ध म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ९, नि. नं. ७७५५	२१५
९.	शिवकुमार बस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक १०, नि. नं. ७८९४	२१६
१०.	इन्दिरा झा विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, धनुषा समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक २, नि. नं. ७९३०	२१७

११.	सरिता वस्नेत विरुद्ध शही नेपाल बायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक २, नि. नं. ७९३७	२१७
१२.	प्रकाशप्रसाद भण्डारी समेत विरुद्ध भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ४, नि. नं. ७९५६	२१८
१३.	केशवप्रसाद भण्डारी विरुद्ध उद्योग, बाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ११, नि. नं. ८०३३	२१८
१४.	केदार मैनाली विरुद्ध राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक केन्द्रीय कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८११४	२१९
१५.	जगदेव शाह कानु विरुद्ध निजामती किताबखाना समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५१	२२०
१६.	देवीबहादुर रावल विरुद्ध नेपाल खाद्य संस्थान, प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५२	२२०
१७.	केशवबहादुर थापा क्षेत्री विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५३	२२०
१८.	उषामैया के.सी. विरुद्ध रक्षा लेखा नियन्त्रकको कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ६, नि. नं. ८१७६	२२१
१९.	अधिवक्ता अच्युतकृष्ण खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८६	२२१
२०.	कृष्णप्रसाद सापकोटा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ११, नि. नं. ८२५९	२२२
२१.	प्र.ना.नि. हरिनाथप्रसाद विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ११, नि. नं. ८२६३	२२२
२२.	लक्ष्मी गहतराज विरुद्ध नमुना प्रा.बि. धुर्कोट, नवलपरासी, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ५, नि. नं. ८३७२	२२३
२३.	सुरेन्द्रप्रसाद कानु विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १०, नि. नं. ८४७४	२२३
२४.	भोजराज घिमिरे विरुद्ध रामप्रसाद नायक समेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक १, नि. नं. ८५३३	२२४
२५.	अधिवक्ता रामचन्द्र पौडेल विरुद्ध व्यवस्थापिका संसदको सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८६७५	२२४
२६.	प्र.ज. गणेशबहादुर खत्री विरुद्ध गृह मन्त्रालयसमेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ९, नि. नं. ८६७६	२२६
२७.	रामप्रसाद घिमिरे विरुद्ध प्रधानमन्त्री म.प.का. समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७७८	२२७
२८.	छविलाल पौडेल विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७९५	२२७
२९.	नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०७	२२८
३०.	रामबहादुर सिंह विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ४, नि. नं. ९०००	२२९
३१.	भरतमणि जङ्घम विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक १, नि. नं. ९१००	२३०
३२.	देवी प्रसाद दाहाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ५, नि. नं. ९१५४	२३०
३३.	सोमनाथ गिरी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८९	२३१
३४.	पदमबहादुर कटुवाल विरुद्ध सस्पेन्सन बृज डिभिजन, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक १, नि. नं. ९३३७	२३१

३५.	रामप्रसाद सापकोटा विरुद्ध विद्यालय शिक्षक किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९४०४	२३१
३६.	तप्तबहादुर रावत विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ७, नि. नं. ९८४३	२३२
३७.	जनकप्रसाद कामत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेकाप २०७४ अंक ९, नि. नं. ९८७७	२३२
३८.	अनितबहादुर श्रेष्ठ समेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ४, नि. नं. १००००	२३३
३९.	मदन नारायण श्रेष्ठ विरूद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ८, नि. नं. १००६९	२३५
४०.	रमाशंकर त्रिपाठी विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय, रूपन्देही समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ११, नि. नं. १०१४५	२३५
४१.	लोकराज जोशी विरुद्ध अर्थ मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १२, नि. नं. १०१५१,	२३६
४२.	कपिल घिमिरे विरूद्ध भवानी कार्कीसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१९४	२३६
४३.	पुण्यप्रसाद बरालसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०२०७	२३६
४४.	टंकबहादुर निरौला विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबार, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ८, नि. नं. १०३२९	२३७
४५.	शान्ति प्रसाद लुइँटेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १०, नि. नं. १०३७२	२३७
४६.	उपेन्द्रप्रसाद ढकाल विरुद्ध भौतिक योजना तथा यातायात व्यवस्था मनत्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १, नि. नं. १०४२८	२३८
४७.	डोरराज सुनुवार विरूद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय समेत, नेकाप २०७७ अंक ३, नि. नं. १०४५१	२३८
४८.	मिनकुमारी कार्की विरुद्ध विद्यालय शिक्षक किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ८, नि.नं.१०५६३	२३८
४९.	छत्रमान श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल विद्युत् प्राधिकरण, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५८९	२३९
५०.	दण्डपाणी ढकाल विरुद्ध शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय काठमाडौंसमेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक ६, नि. नं. १०६७४	२३९
५१.	इन्द्र नारायण साह विरुद्ध शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ३, नि. नं. १०८३०	२४०
५२.	रमेश रत्न बज्राचार्यसमेत विरुद्ध नेपाल औषधी लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ३, नि. नं. १०८३२	२४०
५३.	रामकरण प्रसाद भुज विरुद्ध निजामती किताबखाना, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९३२	२४१
	ञ. समावेशी/आरक्षण/समानुपातिक	
१.	रूपक ढकाल समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ४, नि. नं. ७६७८	२४२
२.	प्रमानन्द ठाकुर लोहार विरुद्व नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रि परिषद्को कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ५, नि .नं. ७९६५	२४२
३.	माधुरी कर्ण विरुद्ध कृषि विकास बैंक लिमिटेड, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८५	२४३
४.	रमेशलाल राना थारू विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८८	२४३

५.	ब्रजकिशोर यादव विरुद्ध लोक सेवा आयोगको कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अकं ११, नि. नं. ८२६४	२४४
६.	उमाशंकर शर्मा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेपका २०६७ अंक ५, नि. नं. ८३६६	२४५
७.	प्रकाशचन्द्र धिमाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४३२	२४५
८.	राधिका गिरी विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १२, नि. नं. ८५२७	२४६
९.	अधिवक्ता अच्यूतप्रसाद खरेल विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, समेत, विशेष, नेकाप २०६८ अंक ९, नि. नं. ८६७७	२४७
१०.	निलमकुमारी यादव समेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, विशेष, नेकाप २०६८ अंक १०, नि. नं. ८६९८ (८६९७)	२४७
११.	अधिवक्ता नारायण झा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभासमेत, विशेष, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७६५	२४८
१२.	सञ्चिता न्यौपाने विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०२	२४९
१३.	रोशन खनाल समेत विरुद्ध परराष्ट्र मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ६, नि. नं. ८८४७	२४९
१४.	अधिवक्ता जगदेव चौधरी समेत विरुद्ध संवैधानिक परिषद् काठमाडौँ समेत, विशेष, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८८७२	२५०
१५.	कमला न्यौपाने समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ९, नि. नं. ९२३७	२५०
१६.	अधिवक्ता सुनिल रञ्जन सिंह विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ४, नि. नं. ९३८३	२५१
१७.	राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौं समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक १०, नि. नं. ९२५५	२५१
१८.	डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२७७	२५२
१९.	अधिवक्ता सुषमा गौतम प्र.प.सं.६१९८ समेत विरूद्ध श्री कार्यरथी विभाग, भर्ना छनौट निर्देशनालय, जङ्गी अड्डा, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ८, नि. नं. ९६६३	२५३
२०.	अधिवक्ता अमरबहादुर शाहसमेत विरुद्ध प्र.मं. तथा म.प.का.समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक १, नि. नं. ९७५४	२५४
२१.	निरजकुमार साहसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक१, नि. नं. ९९४२	२५५
२२.	नारायणभक्त श्रेष्ठसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ४, नि. नं. १०२५२	२५६
२३.	मशहुद खाँसमेत विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १२, नि. नं. १०३९५	२५६
२४.	विनयकुमार पञ्जियार विरूद्ध नेपाल सरकार, चिकित्सा शिक्षा आयोग, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १०, नि. नं. १०७५६	२५७
२५.	सत्याराम सुवाल विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ३, नि. नं. ११०४७	२५८
२६.	प्रेमीलाल प्रसाद चौधरी समेत वि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालय समेत (०८०-wo-०६६०) मिति २०७९।१०।२४	२५८

ट. विदा

१.	प्रेमराज पौडेल विरुद्ध श्री गृह सचिव, गृह मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०३४ अंक १, नि. नं. १०९३	२५९
२.	महानन्द दाहाल विरुद्ध नेपाल सरकार कानून न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप ३०६३ अंक १, नि. नं. ७७१८	२५९
३.	रमा पन्त खरेल विरुद्ध महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०६३ अङ्क, नि. नं. ७७६९	२५९
४.	शंकरकुमार भण्डारी विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, पूर्ण, नेकाप २०६४ अंक १२, नि. नं. ७९०६	२६०
५.	अच्यूतप्रसाद खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ६, नि. नं. ८३८४	२६०
६.	छविलाल पौडेल विरुद्ध ख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७९५	२६१
७.	दिपक पोखरेल विरुद्ध वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ८, नि. नं. ९२२५	२६२
८.	जयराम अधिकारी विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७३४	२६२
९.	डा. सन्तोष पौडेल विरूद्ध नेपाल सरकार स्वास्थ्य मन्त्रालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ४, नि. नं. ९७९३	२६२
१०.	अनिलकुमार झा विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ५, नि. नं. १०२६९	२६२
११.	राम प्रसाद राई विरूद्ध राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक, केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०, नि. नं. १०५८८	२६३
१२.	दण्डपाणी ढकाल विरूद्ध नेपाल सरकार, शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक ६, नि. नं. १०६७४	२६३
	ठ. नैतिक पतन	
१३.	अम्बरबहादुर पाण्डे क्षेत्रीसमेत विरुद्ध नरबहादुर पाण्डे क्षेत्री, स्पेशल, नेकाप २०३० अंक १, नि. नं. ७७४	२६४
१४.	एकवाल साह विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय बारा कलैया समेत, पूर्ण, नेकाप २०६० अंक ५, नि. नं. ७२१५	२६४
१५.	बृषबहादुर राई विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकूद मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १०,निन.नं. ८४८१	२६४
१६.	हरिनाथ प्रसाद विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८५६	२६५
१८.	प्र.स.नि .नवराज थापा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१३	२६६
१९.	पूर्व प्रहरी जवान ओमप्रकाश शर्मा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्सालसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ४, नि. नं. १०६६२	२६६
२०	दण्डपाणी ढकाल विरूद्ध नेपाल सरकार, शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक ६, नि. नं. १०६७४	२६७
	ड. विज्ञापन/भर्ना/नियुक्ति/पदस्थापन/परीक्षणकाल/पदपूर्ति	
१.	शिवराज दाहाल विरुद्ध क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय, सुर्खेत समेत संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ३, नि. नं. ३०४६	२६८
२.	प्रमिला जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालय, धनकुटासमेत, संयुक्त, नेकाप २०४६ अंक २ ,नि. नं. ३७४५	२६८

३.	बिनोदराज शर्मा विरुद्व सञ्चालक समिति, शाही नेपाल चलचित्र संस्थान बालाजु, काठमाडौंसमेत, पूर्ण, नेकाप २०४६ अंक ६ ,नि. नं. ३८४५	२६८
४.	टासुराम ज्ञवाली विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०५४ अंक ३, नि. नं. ६३३३	२६९
५.	ईन्द्रप्रसाद कोइराला समेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, पूर्ण, नेकाप २०५५ अंक २, नि. नं. ६५०४,	२६९
६.	गणेश राई विरुद्ध लोक सेवा आयोग, विशेष, नेकाप २०५५ अंक ९, नि. नं. ६५९३	२६९
७.	मणिराम ओझा विरुद्ध श्री लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक १२, नि. नं. ६९६५	२७०
८.	नारायणप्रसाद चापागाई विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प. सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०६२ अंक ९, नि. नं. ७५८६,	२७०
९.	तिलकप्रसाद लामिछाने समेत विरुद्ध श्री ५ को सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरवार समेत, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ९, नि. नं. ७५९७	२७१
१०.	रमेशकुमार महर्जन समेत विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ११, नि. नं. ७६२५,	२७१
११.	सुनिल पौडेल विरुद्ध नेपाल दूर संचार कम्पनी लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक १०, ७७७५	२७१
१२.	राज कुमार श्रेष्ठ विरूद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, सिंहदरवार समेत, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ११, नि. नं. ७७८७	२७२
१३.	रबिन गौचन समेत विरुद्ध संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३, अंक ११, नि. नं. ७७८९	२७३
१४.	नीताकुमारी गुरुङ समेत विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ३, नि. नं. ८१०२	२७३
१५.	शालिग्राम प्रसाद ढुंगेल विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१३१	२७३
१६.	दीपेन्द्रराज मिश्रसमेत विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय काठमाडौं समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक १०, नि. नं. ८२३७	२७४
१७.	अधिवक्ता मिना खड्का समेत विरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. ८२९२	२७४
१८.	डा. परमेश्वरी श्रेष्ठ समेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ३, ८५७५	२७५
१९.	रोशन खनाल समेत विरुद्ध परराष्ट्र मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ६, नि. नं. ८८४७	२७५
२०.	चन्द्रप्रकाश बस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८६७	२७६
२१.	राममाया लामिछाने समेत विरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०७० अंक ९, नि. नं. ९०५०	२७६
२२.	ईन्दिरा ढकाल गौतमसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ४, नि. नं. ८९९२	२७७
२३.	राम कुमार महतो विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७१ अंक २, नि. नं. ९११८	२७८
२४.	अधिवक्ता तोयानाथ ढुंगाना विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ३, नि. नं. ९१४१	२७८

२५.	राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७१ अंक १०, नि. नं. ९२५५	२७९
२६.	कमला वाग्ले भट्टराई समेत विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प..का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ११, नि.नं.९२७८	२८०
२७.	सुवास भट्टराई समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८२	२८०
२८.	करिसिंह भुलसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ३, नि. नं. ९५५८,	१८२
२९.	सुकमेल बराल विरूद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ७, नि. नं. ९६३८	२८१
३०.	सुषमा गौतम प्र.प.सं.६१९८ समेत विरुद्ध भर्ना छनौट निर्देशनालय, जङ्गी अड्डा, भद्रकाली, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ८, नि. नं. ९६६३	२८२
३१.	डा. सन्तोष पौडेल विरुद्ध नेपाल सरकार स्वास्थ्य मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ४, ९७९३	२८३
३२.	लुना खड्का विरुद्ध लोक सेवा आयोग, मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक २, नि. नं. ९९४६	२८३
३४.	ना.म.न्या.ब. दुर्गाबन्धु पोखरेल समेत विरुद्ध न्याय परिषद, संवैधानिक, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. ००१८	२८५
३५.	अब्दुल माबुद खाँ विरुद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय संयुक्त, नेकाप, २०७७ अंक ४, नि. नं. १०४८०	२८५
३६.	दीपा कुमारी वली विरुद्ध शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, रोल्पा समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ७, निनं १०५३०	२८५
३७.	रञ्जित कुमार सिंह विरुद्ध त्रिभूवन विश्वविद्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५९७	२८६
३८.	ओजस्वी गौतमसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मपका समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १, नि. नं. १०६३८	२८६
३९.	रा.वा.बैंक, कर्मचारी सङ्घ अध्यक्ष हेमराज सुवेदी समेत विरुद्ध लो.से.आ. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ९, नि. नं. १०७४२	२८७
४०.	शिवहरी दाहालसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयसमेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक १२, नि. नं. १०७८६	८८२
४१.	पवन गिरीसमेत विरुद्ध त्रि.वि.वि. सेवा आयोग, किर्तिपुर, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १२, नि. नं. १०७९०	२८८
४२.	जतना खड्का विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय, दोलखा, चरिकोटसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ६, नि. नं. १०८८३	२८९
४३.	विनाकुमारी मण्डल विरुद्ध नेपाल खानेपानी संस्थान, प्रधान कार्यालय, काठमाडौंसमेत, नेकाप २०७९ अंक ८, नि. नं. १०९१९,	०९२
	ढ. श्रम कानून	
१.	प्रभाकर शम्शेर ज.ब.रा विरुद्ध पुनरावेदन अदालत पाटन ललितपुर, पूर्ण, नेकाप २०५३ अंक २, नि. नं. ६१३९	२९१
२.	कुमार श्रेष्ठ विरुद्ध अल्टिमेट डिसेन्ट प्रा.लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०५९ अंक ३, नि. नं. ७०७३	२९१
३.	रूप ज्योती विरुद्ध श्रम अदालत, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक ४, नि. नं. ७६७५	२९२
४.	विनयकुमार रेग्मी समेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँ समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ३, नि. नं. ८१००	२९२
५.	बुटवल धागो कारखाना विरुद्ध श्रम कार्यालय, लुम्बिनी समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१४७	२९३

६.	संघई प्लाष्टिक ईण्डष्ट्रिज प्रा. लि. विरुद्ध मैया बडाल, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१९१	२९३
७.	श्याम किशोरलाल कर्ण विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ९, नि. नं. ८२२४	२९४
८.	एभरेष्ट इन्स्योरेन्स कम्पनीका तर्फबाट केवलकृष्ण श्रेष्ठ विरुद्ध श्रम अदालत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ६, नि. नं. ८३९५	२९४
९.	भोलानाथ रेग्मी विरुद्ध श्रम अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०६	२९५
१०.	अनिता न्यौपाने समेत विरुद्ध श्रम तथा यातायात मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८६६	२९६
११.	नेपाल वनस्पति घ्यू उद्योग विरुद्ध रणसिंह तामाङ समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ९, नि. नं. ८८९१	२९७
१२.	उदयन गांगुली विरुद्ध श्रम अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ९, नि. नं. ८८९२	२९७
१३.	जगदीश गिरी विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना लि. समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९९	२९८
१४.	सेवाराम विरुद्ध पुर्वाञ्चल क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ३, नि. नं. ८९७६	२९९
१५.	कैलाश मिश्र विरुद्ध श्रम अदालत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ९, नि. नं. ९६७९	२९९
१६.	गोरखापत्र संस्थान विरूद्ध भवानी कार्कीसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१९४	३००
१७.	भुवनेश्वर साहु तेली विरुद्ध सुन्दरकान्त मण्डलन, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ५, नि. नं. १०४९८	३०१
१८.	दोर्जी शेर्पासमेत विरुद्ध श्रम अदालत अनामनगर, काठमाडौं, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९४०	३०१
१९.	देवनारायण महतो विरुद्ध एभरेष्ट सुगर एण्ड केमिकल इण्डस्ट्रिज लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ४, नि. नं. ११०७८	३०२
	ण. अन्य	
१.	रामप्रसाद दाहाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०३५ अंक १ नि. नं. ११९६	३०३
२.	जयनारायण चौधरी थारु समेत विरूद्ध क्षेत्रप्रसाद गिरी, फुल, नेकाप २०३७ अंक ३, नि. नं. १३३४	३०३
३.	नरमकाजी बज्राचार्य विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०४८ अंक १०, नि. नं. ४३८७	३०३
४.	तेजप्रसाद पोखरेल विरुद्ध संवैधानिक परिषद्, प्रधानमन्त्रीको कार्यालय समेत, एकल, नेकाप २०४८ अंक १२, नि. नं. ४४४६	३०४
५.	महेन्द्र बहादुर पाण्डे विरुद्ध श्री ५ को सरकार म.प.स. सिंहदरबार, संयुक्त, नेकाप २०५१ अंक ५, नि. नं. ४७३६	३०४
६.	सुमनराज पाण्डे विरुद्ध नेपाल विद्युत प्राधिकरण केन्द्रीय कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ९, नि. नं. ७७५६	३०६
७.	अशोकजंग राणा भन्ने अशोकप्रताप राणा समेत विरुद्ध शिवप्रसाद रिजालको जाहेरीले नेपाल सरकार, नेकाप २०६९ अंक ८, नि. नं. ८८७३	३०६
८.	हरेन्द्रप्रसाद कुशवाहा समेत विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक २, नि. नं. ९९४५	३०७
९.	उत्तमबहादुर पुन विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैंक, केन्द्रीय कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि.नं.१०३१६	३०८
१०.	बुनु अधिकारी समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक २, नि.नं.११०३०	३०९

क. कर्मचारी प्रशासन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी विविध सिद्धान्त

१. ना. सु. मुक्ति शर्मा विरुद्ध एस. पी. टेकबहादुर रायमाझी, वि. पु. बि. समेत, फुल, नेकाप २०१७ अंक १, नि.नं.१०८

- न्याय दिने कामलाई न्यायिक काम, राज्यको निर्देशन तथा नियन्त्रण सम्बन्धी कार्यपालिकाबाट हुने काम प्रशासकीय काम र प्रशासकीय अधिकारीले केही अदालती रूपको गरिने कामलाई अर्धन्यायिक काम भनिन्छ । अदालतको काम कानूनबद्ध तरिकाबाट हुन्छ । अदालतले निर्दिष्ट तरिका अपनाउनु पर्ने स्वेच्छाको अदालतमा स्थान नहुने । प्रशासकीय अधिकारीलाई निर्णयमा पुग्न कुनै निर्दिष्ट तरिका अपनाउन पर्दैन । अर्धन्यायिक काममा स्वविवेकको केही मात्रा हुनु अवश्यम्भावी । तर अर्धन्यायिक काममा असर पर्ने सम्बन्धीत व्यक्तिहरूलाई सूचना दिई, व्यहोरा र उठेको तर्क विर्तकको खण्ड र बहस गर्ने मौका दिई, शुद्ध ह्दयले निर्णय गर्न दिनुपर्ने ।

- जनता जनताको वा जनता र सरकार बीच उठेको झगडा उपर दुवै थरको व्यहोरा त्यस सम्बन्धमा प्रस्तुत साक्षी सबुद प्रमाण बुझी बहस समेत सुनी व्यहोरा छानवीन भएपछि कुन कानून लागू हुने हो भनी छुट्टयाई अमुक व्यहोरामा अमुक कानून बमोजिम यस्तो हुने ठहर्छ भनी निर्णय गरी न्याय दिने काम अदालतको हो । यो हो अदालतको अधिकार र यही न्याय दिने कामलाई न्यायिक काम भनिन्छ । राज्यको प्रशासन सुचारु रूपले संचालन गर्ने काम कार्यपालिकाको हो र राज्यको निर्देशन तथा नियन्त्रण सम्बन्धी कार्यपालिकाबाट जुन काम हुन्छ त्यो हो प्रशासकीय काम । न्यायिक काम र प्रशासकीय काममा धेरै फरक हुन्छ । प्रशासकीय काम अधिकारीहरूले परिस्थिति अनुसार नीति (पलिसी) वा उपयुक्तताको आधारमा निर्णय गर्नुपर्छ । त्यसैले प्रशासकीय काममा स्वविवेकको मात्रा ज्यादा रहन्छ । न्यायिक काममा स्वविवेकको मात्रा बहुत कम रहन्छ । स्वविवेक केही मात्रमा भएमा पनि निर्दिष्ट तरिका अनुसार नै निर्णय गर्नुपर्छ । स्वेच्छाले होइन । अदालतको काम कानूनबद्ध तरिकाबाट हुन्छ । जस्तो कि झगडा परेको बस्तु वा विशेष अदालतको सामुन्ने तोकिएको ढाँचामा प्रस्तुत हुनु पर्छ । झगडा गर्ने पक्षहरूबाट आफ्नो जिकिर खंवीर गर्न प्रस्तुत साक्षी सबूद प्रमाण बुझ्नु पर्छ र अमुक विषयमा अमुक साक्षी सबूद प्रमाणको आधारमा यो व्यहोरा वा तथ्य देखिएकोले अमुक काननुको अमुक दफा वा दफाहरू बमोजिम यस्तो हुने ठहर्छ भन्ने निर्णय दिनु पर्छ । तर प्रशासकीय काममा निर्णय गर्ने अधिकारीको मनमा लाग्ने बित्तिकै निर्णय हुन सक्छ । अर्थात निर्णयमा पुग्नलाई प्रशासकीय अधिकारीलाई कुनै निर्दिष्ट तरिका अपनाउन पर्दैन । कुन प्रशासकीय र कुन न्यायिक काम हो भनी छुट्टयाउने धेरै उपायमा यो एउटा मुख्य उपाय हो । आधुनिक प्रजातान्त्रिक परिपाटिमा प्रशासकीय अधिकारीहरूले पनि जनताको जिउ धन र अधिकारमा आघात पर्ने गरी न्यायिक तरिकाले काम गर्नु पर्ने गरी कानूनमा व्यवस्था गरेको पनि पाइन्छ । यस अवस्थामा प्रशासकीय अधिकारीको काम केही अदालती रूपको हुँदा अर्धन्यायिक भन्ने नाम दिइन्छ । अर्धन्यायिक काममा असर पर्ने सम्बन्धित व्यक्तिहरूलाई सूचना दिई उनीहरूको भएको व्यहोरा र त्यस विषयमा उठेको तर्क वितर्कहरूको खण्डन गर्ने र बहस गर्ने पूरा मौका दिन तथा शुद्ध हृदयले निस्पक्षता पूर्वक निर्णय गर्नु अति आवश्यक हुन्छ । अर्धन्यायिक काममा स्वविवेकको केही मात्रा हुनु अवश्यंभावी छ । यसरी हामी न्यायिक, अर्धन्यायिक र प्रशासकीय कामको मोटामोटी तवरले रूपरेखा खिच्न सक्छौं ।

- राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) नियम, २०१५ को नियम ४– विशेष पुलिस विभाग तथा तत्सम्बन्धी कार्य प्रणाली बारे ।

- ऐन अन्तर्गत सजाय हुने अभियोगमा पर्न आएको राष्ट्रसेवक उपरको कुनै पनि खवर वा उजुरीमा बस्तुस्थिति पत्ता लगाउन चिफ स्पेशल पुलिस अफसर वा निजले खटाएको विशेष पुलिस अफिसर वा ऐनको दफा १६ बमोजिम श्री ५ को सरकारले सूचनाद्वारा तोकिएको अरू कुनै अफिसरले तुरुन्त जाँच पड्ताल वा अनुसन्धान गरी त्यस्तो जाँच पडताल वा अनुसन्धान गर्दा खबर वा उजुरी पक्का देखिन आए अभियोग प्रमाणित गर्न देहायका तरिका अपनाउन सक्नेछन ।

- त्यस्ता कुराको तथ्य पत्ता लगाउन गुप्ती तबरबाट उचित र आवश्यक तरिका अपनाउन,
- अभियोग लिखित बयान समेत लिन,
- मौका तहकिकातको प्रारम्भिक कार्यवाही गर्न,

- राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) नियम, २०१५ को नियम ४ (२) – चिफ स्पेशल पुलिस अफिसरले मुद्दा चलाउन स्वीकृतिका लागि श्री ५ को सरकार गृह सचिव छेउ पेश गनुपर्ने भन्ने।
- ४(२) उपनियम (१) बमोजिम गरिएको कारवाईको परिणाम स्वरूप सम्बन्धित राष्ट्रसेवक उपर मुद्दा चलाउन पर्ने देखिन आएमा ऐनको कुन दफा अन्तर्गत के कस्तो अभियोग लगाई मुद्दा चलाउने हो सो स्पष्ट खुलाई चिफ स्पेशल पुलिस अफिसरले मुद्दा चलाउने स्वीकृतिको लागि सम्बन्धीत कागजात श्री ५ को सरकार गृह सचिव छेउ पेश गर्नेछन्।
- राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) नियम, २०१५ को नियम ४ (३) – मनासिव देखिए श्री ५ को सरकारले मुद्दा चलाउने स्वीकृति दिन सक्ने भन्ने बारे।
- ४(३) उपपनियम (२) बमोजिम आएको रिपोर्ट हेर्दा मुद्दा चलाउन मनासिव देखिए श्री ५ को सरकारले मुद्दा चलाउने स्वीकृति दिन सक्नेछ।
- राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) नियम, २०१५ को नियम ६ – अदालतमा पेश गर्ने नियम (६) अदालतमा पेश गर्ने नियम (४) बमोजिम अदालती कारवाई निमित्त स्वीकृति भएको मुद्दा अभियोग लागेको राष्ट्रसेवक विरुद्ध दफा २० अन्तर्गत गठन गरिएको विशेष न्यायाधीशको इजलासमा चीफ स्पेशल पुलिस अफिसरद्वारा दायर गरिने छ।
- विशेष पुलिस विभागको काम – खबर वा उजुरी परेमा अनुसन्धानद्वारा तथ्य सङ्कलन गर्नु, सङ्कलित तथ्यबाट मुद्दा चलाएमा कसूर सावित गराउन सकिन्छ भन्ने लागेमा मुद्दा चलाउन स्वीकृतिको लागि श्री ५ को सरकारमा सिफारिस पेश गर्नु।
- विशेष पुलिस विभागमा कुनै राष्ट्रसेवक उपर कुनै खवर वा उजुरी पर्न आएपछि आरोप लगाइएको राष्ट्रसेवकको सम्बन्धमा भएका आरोपहरू तथ्यपूर्ण छन् वा छैनन् भनी बस्तुस्थिति पत्ता लगाउन बहुतै गुप्त तरिकाले खोज अनुसन्धान गर्नुपर्ने र त्यस्ता गुप्त तरिकाले गरेको अनुसन्धानबाट उजुरीमा तथ्य छ र अनुसन्धानबाट संकलन हुन आएका प्रमाणहरूबाट अदालतमा मुद्दा चलाएमा कसूर साबित गराउन सकिन्छ भन्ने लागेमा मुद्दा चलाउन स्वीकृतिको लागि श्री ५ को सरकारमा सिफारिस पेश गर्नु पर्ने विशेष पुलिस विभागको काम ऐन नियमबाट झल्केको छ।
- विशेष पुलिस विभागको काम उस्तै अवस्थामा बाहेक गुप्त अनुसन्धान गर्ने र, राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) ऐन, २०१३ को दफा १७ र राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) नियम, २०१५ को नियम १२ बाट पनि पुलिस कर्मचारी हुन् भन्ने पुष्ट्याँई मिल्ने। संकलित तथ्यबाट भ्रष्टाचार सम्बन्धी आरोपहरू प्रमाणित गर्न मुस्किल देखिएमा श्री ५ को सरकाबाट स्वीकृति पैदा नहुन पनि सक्ने। स्वीकृति प्रदान गर्नु श्री ५ को सरकारको स्वेच्छाको काम। अतः अर्धन्यायिक भन्न नमिल्ने।
- राष्ट्रसेवक उपरको उजुरीको तथ्य पत्ता लगाउन गुप्त अनुसन्धान गरी केही प्रमाण भेटिए जम्मा गरी भ्रष्टाचार भए गरेको प्रमाणित गर्ने बलियो आधार छ भन्ने लागेमा श्री ५ को सरकारमा सिफारिस पेश गर्ने सम्मको काम विशेष पुलिस विभागको रहेछ। विशेष पुलिस विभाग उस्तै अवस्थामा बाहेक एक गुप्त अनुसन्धान गर्ने पुलिस मात्र हो भन्ने कुरा राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) ऐन, २०१३ को दफा १७ मा एक विशेष पुलिस विभागको गठन हुने छ भन्ने र राष्ट्रसेवक (भ्रष्टाचार निवारण) नियम, २०१५ को नियम १२ मा विशेष पुलिस विभागको कर्मचारीका सम्बन्धमा पुलिस ऐन र नियम लागू हुने छ भन्ने उल्लेख भएबाट पनि उपरोक्त कुराको पुष्टि हुन्छ। उता श्री ५ को सरकार गृह मन्त्रालयबाट स्वीकृति प्रदान गर्ने वा नगर्ने काम त झन शुद्ध प्रशासकीय कार्य हो। विशेष पुलिस विभागबाट पेश गरिएको भ्रष्टाचार सम्बन्धी आरोपहरू प्रमाणित गर्न मुस्किल देखिएमा श्री ५ को

सरकारबाट स्वीकृति प्रदान नहुन पनि सक्छ। श्री ५ को सरकारको स्वेच्छाको काम यो हो।

- उपरोक्त कारणहरूले विशेष पुलिस विभागले मुद्दा चलाउन स्वीकृतिकालागि श्री ५ को सरकारमा सिफारिस गर्ने वा नगर्ने अठोट गर्ने काम र श्री ५ को सरकार गृह मन्त्रालयको मुद्दा चलाउने स्वीकृति प्रदान गर्ने वा नगर्ने भन्ने कामलाई अर्धन्यायिक काम भनी भन्न मिल्दैन।
- अर्धन्यायिक काम भन्न नमिल्ने भएमा उत्प्रेषणको रीट जारी गर्न नमिल्ने।
- विशेष पुलिस विभागको काम अर्धन्यायिक काम भन्न नमिल्ने भएपछि विशेष पुलिस विभाग र श्री ५ को सरकार गृह मन्त्रालय उपर उत्प्रेषणको रीट जारी गर्ने प्रश्न नै नउठ्ने हुँदा निवेदकको माग जिकिर नपुग्ने हुँदा खारेज हुने ठहर्छ।
- तहकिकातको एक भाग गैह्र कानूनी ढङ्गबाट भएकोमा तहकिकातको आधारमा श्री ५ को सरकारले मुद्दा चल्ने नचल्ने निर्णय गर्ने नभएको हूँदा विशेष पुलिस विभागको संकलित तथ्य उपर नै निर्णय हुने हुँदा एक भाग गलत भएमा सम्पूर्ण कार्य गल्ती हुन्छ भनी भन्न नमिल्ने।
- तहकिकातको एक भाग गैरकाननी ढंगबाट भएको भए पनि सोही तहहिकातको आधारमा श्री ५ को सरकारले मुद्दा चल्ने नचल्ने निर्णय गर्ने नभई त्यस्तो किसिमबाट संकलन हुन आएको तथ्य विशेष पुलिस विभागमा दाखिल भई सो विभागबाट अनुसन्धान कार्य जारी राखी यदी केही तथ्य छ भन्ने विशेष पुलिस विभागलाई लागेमा मात्र मुद्दा चलाउने स्वीकृतिका लागि श्री ५ को सरकारमा सिफारिस गरिने हुनाले तहकिकातको कार्य गैरकानूनी भनी भन्न नमिल्ने हुँदा तहकिकातको कुनै १ भाग गलत भएमा सम्पूर्ण कार्य गल्ती हुनाले बदर हुन्छ भनी भन्न मिल्दैन।
- रीटको निबेदन – कानूनमा कतै केही उपाय नभई आफूलाई परेको मर्का हटाउन तत्कालै गर्नु पर्ने एक विशेष कानूनी उपाय हो।
- यो सबै प्रकारको जिकिर विशेष अदालतमा लिन पाउने पनि छ। रीटको निबेदन भनेको कानूनमा कतै केही उपाय नभई आफूलाई परेको मर्का हटाउन तत्काल गर्नु पर्ने एक विशेष कानूनी उपाय हो। निवेदक उपर विशेष पुलिस विभागबाट कारवाई भई सरकारको स्वीकृति समेत प्राप्त गरी विशेष अदालतमा मुद्दा चलाई सके पछि मात्र ०१६।७।४।४ का मितिमा सवोच्च अदालतमा यो निबेदन पर्न आएको देखिएकोले समेत बाँकी १७।५।१६।४ का डिभिजन बेन्चमा लेखिएको बुँदा प्रमाण परिबन्दबाट समेत उक्त मितिको डिभिजन बेन्चको राय मनासिव छ।

२. परशुराम बन्जाडे विरुद्ध बागमती विशेष अदालत समेत, डिभिजन, नेकाप २०२७ अंक १, नि. नं. ५४७

- एकै प्रकारको आरोप लगाई कारवाई चलाइएका सबै निवेदकहरूको एकै प्रकारको माग भएमा–समाधान गर्नुपर्ने प्रश्नहरू एकै प्रकारको भएमा–एकै मितिमा सुनवाई भएमा भिन्ना भिन्नै मितिमा निवेदनहरू दर्ता भए पनि एउटै आदेश वा एउटै फैसला गर्न हुने।
- माथि उल्लेखित निवेदिका र निवेदकहरूको निवेदन भिन्दा भिन्दै मितिमा दर्ता भएको भए तापनि सबै निवेदकहरू र निवेदिका उपर एउटै किसिमको आरोप लगाई कारवाई चलाएको र सबैको एउटै किसिमको माग देखिएको समाधान गर्नुपर्ने प्रश्नहरू पनि एकै भई सबको एकै मितिमा सनुवाई भएकोले यसै आदेशमा सबै प्रश्नहरूको विवेचना गरिन्छ।
- न्यायाधीशको निर्णय, न्यायिक निर्णय, प्रशासकीय अधिकारीको न्यायिक निर्णय, अर्धन्यायिक निर्णय र प्रशासकीय अधिकारीको प्रशासन सम्बन्धी निर्णय (जसमा तजविजको मात्रा बढी हुन्छ) लाई प्रशासकीय निर्णय भन्नु पर्ने–अर्धन्यायिक निर्णय गर्दा पनि न्यायिक दृष्टिकोंण अपनाउनु पर्ने।
- न्यायिक मन लगाई कुनै मामिला हेरिन्छ भने त्यो निर्णय न्यायिक हुन्छ। प्रशासकीय अधिकारीहरूले न्यायिक मन लगाई न्यायिक तरिकाबाट गरेको निर्णयलाई अर्धन्यायिक निर्णय भनिन्छ अर्थात न्यायाधीशले गरेको निर्णयलाई न्यायिक निर्णय

प्रशासकीय अधिकारीको न्यायिक निर्णयलाई अर्धन्यायिक, प्रशासकीय अधिकारीले प्रशासन सम्बन्धी गरेको निर्णय (जसमा तजविजको मात्रा बढी हुन्छ) लाई प्रशासकीय निर्णय भनिन्छ । ना.सु.मुक्ति शर्मा विरुद्ध एस.पी. टेकबहादुर रायमाझी भएको उत्प्रेषणको रिटमा ०१७।९।१३ मा (ने.का.प.२०१७ पृष्ठ १०१) फुल बेञ्चबाट यही निर्णय गरेको पाइन्छ । यस विषयमा हाम्रो अदालतले निश्चितरूपबाट निर्णय गरी सकेको हामी पाउँछौं । तसर्थ श्री दुर्गादास श्रेष्ठको इजलासको के स्थिति हुन्छ भन्ने बारेमा द्विविधा हुन सक्दैन । हाम्रो मनमा कुनै शंकारहन्न की श्री दुर्गादास श्रेष्ठ खास मानेमा अदालत नभए पनि ऐनले अर्धन्यायिक तरिकाले निर्णय गर्ने संकेत गरेको छ र निजले निर्णय गर्नपर्ने विषयमा निर्णय गर्दा न्यायिक दृष्टिकोंण अपनाउनु पर्छ ।

- ऐनमा परिभाषा किन दिइन्छ ?–कुनै शब्दहरू बराबर दोहरिन नदिन–दुई अर्थ लाग्ने शब्दहरूको व्याख्या गर्न–कुनै शब्दबाट कुनै कुरा समेट्न वा बाहेक गर्न–शब्दहरूको अर्थ सम्झाउने गरी परिभाषा दिइने ।
- धेरै शब्दहरू बराबर ऐनमा दोहर्‌याई रहनबाट बचाउन कुनै दुई माने लाग्न सक्ने शब्दहरूलाई व्याख्या गर्न ऐनको तात्पर्यको निमित्त कुनै शब्दहरूले कुनै कुरा समेट्न वा बाहेक गर्नुपर्ने भएमा (जुन नगर्नाले द्विविधा उत्पन्न हुनछ) शब्दहरूको अर्थ सम्झाउने गरी परिभाषा दिइन्छ । कहिले काँही कुनै शब्दको अर्थ प्रष्ट हुँदा हुँदै पनि पक्का गर्नका निमित्त परिभाषा दिइन्छ ।
- कुनै ऐनमा रहेको शब्द संशोधनबाट झिकेमा–सो झिकिएको शब्द उक्त ऐनको दायरा बाहिर हुने ।
- पहिले ऐनमा भएका शब्दहरू संशोधन गरी झिक्नुको अर्थ हुन्छ, विधायिकाले ती शब्दहरूलाई ऐनको दायरा बाहिर गर्ने मनसाय प्रकट गर्‌यो । कुनै शब्द वा वाक्यांश वा व्यवस्था ऐनमा नराख्ने मनसाय भएमा विधायिकाले संशोधनबाट सो हटाइन्छ ।
- प्रजातान्त्रिक व्यवस्थामा अधिनायकवादमा भन्दा स्वतन्त्रताको मात्रा बढी हुने कारण पञ्चायत प्रजातन्त्रमा कानूनले गर्न नहुने भनी मनाही नगरेमा–गर्न हुने ।
- हाम्रो पञ्चायती प्रजातान्त्रिक व्यवस्थामा पूर्ण स्वतन्त्रता छ । यसको विपरित अधिनायकवादको व्यवस्थामा स्वतन्त्रता हुँदैन । नागरिकहरूको सिमित हक हुन्छ । यसरी प्रजातान्त्रिक व्यवस्था र अधिनायकबाद व्यवस्थामा स्वतन्त्रताको मात्रामा फरक हुन्छ । निचोडमा हामी यहि भन्न सक्छौं कि प्रजातान्त्रिक व्यवस्थामा स्वतन्त्रताको मात्रा बढी हुने हुनाले कुनै काम कानूनले गर्नहुन्न भनी मनाही गरेको छैन भने गर्नहुन्छ ।
- नेपालको संविधानको धारा ११ को उपधारा (६)–कानून व्यवसायी राख्न पाउनु हुन्छ भन्नु पर्नेमा–कानून व्यवसायी राख्न पाउँ भनेका थिएन भनेमा–न्यायमा मिल्ने कुरा नहुने ।
- किनभने आफूले रोजेको कानून व्यवसायीसँग सल्लाह लिने र निजद्वारा पूर्पक्ष गर्ने अधिकारबाट बञ्चित गरिने छैन भन्ने नेपालको संविधानको धारा ११ को उपधारा (६) मा व्यवस्था गरेको छ । यो एक मौलिक हक हो । यस्तो मौलिक हक हनन हुने जस्तो कुरामा कानून व्यवसायी राख्न पाउनु हुन्छ भन्नु पर्नेमा कानून व्यवसायी राख्न पाउँ भनेका थिएनन् भन्नु न्यायमा मिल्ने कुरा भएन ।
- प्राकृतिक न्यायको मूलभूत सिद्धान्त–व्यक्ति आफ्नो विषयमा आफैं न्यायाधीश हुन नसके जस्तै सरकार पनि आफ्नो विषयमा आफैं न्यायाधीश हुन नसक्ने ।
- व्यक्ति आफ्नो विषयमा आफू नै न्यायाधीश हुन सक्दैन । त्यस्तै सरकार पनि आफ्नो विषयमा आफै न्यायाधीश हुन सक्तैन ।
- नेपालको संविधानको धारा ११ (१)–कसैको ज्यान वा व्यक्तिगत स्वतन्त्रता अपहरण गर्न सारवान (SUBSTANTIVE) ऐन र कार्यविधि (PROCEDURE) सम्बन्धी ऐन दुवैको अक्षरसः पालन गरी बहुत शर्तकता र होसियारी साथ हेर्न पर्ने ।
- कसैको ज्यान वा वैयक्तिक स्वतन्त्रता अपहरण गर्न दुवै सारवान ऐन र कार्यविधि सम्बन्धी ऐनको अक्षरसः पालन गरी बहुतै शर्तकता र होसियारी साथ हेरिनुपर्दछ ।

- नेपालको संविधानको धारा ७१–एक प्रकारको रिटको माग गरेमा–उपयुक्त देखिएमा अन्य रिट वा आदेश सर्वोच्च अदालतबाट जारी गर्नसक्ने ।

- एक रिटको माग भएकोमा उपयुक्त देखिएमा अर्को रिट जारी हुन सक्छ । किनभने यो रिटको क्षेत्र ठिक रूपमा बसी नसकेको नौलो कुरा हुनाले र यस विषयको ज्ञान त्यति भई नसकेकोले जनता भ्रममा पर्नसक्ने साथै यो कार्यविधिसम्मकै कुरा हुनाले जुनबाट निवेदकको हक प्रचलन हुन सक्छ, सो रिट जारी गर्ने परिपाटि पनि यस अदालतमा चली आएकैछ । त्यतिमात्र होइन धारा ७१ मा उल्लेखित ५ किसिमका रिटहरूदेखि बाहेक अन्य उपयुक्त आदेश पनि जारी गर्नसकिने अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई प्राप्त छ ।

- नेपालको संविधानको धारा ७१–उत्प्रेषण परमादेश र बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश क्रमशः (क) न्यायिक, अर्धन्यायिक अधिकारीको (ख) प्रशासकीय अधिकारीको तथा (ग) अनधिकृत र गैरकानूनी थुनामा राख्नेको विरुद्ध जारी हुने–अन्य रिटमा खास परी परमादेशमा आदेश जारी गर्ने नगर्ने अदालतको तजविजमा रहने–बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश जारी गर्न अदालतको तजविज नभई उक्त आदेश जारी हुनुपर्ने ठिक ठिक आधारहरू स्थापित भएमा–हकै जस्तो गरी उक्त आदेश जारी गर्नैपर्ने ।

- वैयक्तिक स्वतन्त्रताको संरक्षण गर्ने यो शक्तिशाली उपाए हो । यसको अगाडि कुनै पनि ढोका बन्द रहन सक्दैन । अरु रिटमा जस्तै बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको रिटमा अदालतले तजविज लगाउन पाउँदैन । निवेदकले बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश जारी हुन पर्ने ठिक ठिक आधारहरू स्थापित गर्नसकेको खण्डमा बन्दी–प्रत्यक्षीकरण आदेश हकै जस्तो गरी जारी हुन्छ । बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश जारी गर्ने वा नगर्ने भन्ने सर्वोच्च अदालतको तजविजमा रहँदैन । गैरकानूनी थुनामा बन्दी रहेको देखिएमा बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश जारी गर्नैपर्छ । यो बहुतै सरल छिटो तथा प्रभावशाली रिट हो । अरु अरु रिटमा खास गरी परमादेशमा अदालतको पूर्ण तजविज रहन्छ । निवेदनको औचित्य हेर्दा परामादेश जारी गर्नपर्ने देखिए पनि केशको विशेष अवस्था हेरी आदेश जारी गर्दा न्याय विरुद्ध असुविधाजनक वा कार्यान्वित नहुने देखिए परमादेश जारी गर्न इन्कार पनि गर्न सकिन्छ । परमादेशको आदेशमा यस्तो तजविजको मात्रा बढी रहन्छ।

- उत्प्रेषणको आदेश कुनै न्यायिक अर्धन्यायिक अधिकारीको विरुद्ध जारी हुन्छ । परमादेश प्रशासकीय अधिकारीको विरुद्ध जारी हुन्छ । तर बन्दी–प्रत्यक्षीकरण हरेक किसिमको अनधिकृत र गैरकानूनी थुनामा राख्नेको विरुद्धमा जारी हुन्छ । यसले न्यायिक र प्रशासकीय भेदभाव राख्दैन । बन्दी गैरकानूनी थुनामा छ कि कानूनी थुनामा छ, यहीमात्र बन्दी–प्रत्यक्षीकरणले हेर्दछ र यदि माथि विभिन्न प्रकरणहरूमा भनिएबमोजिम यदि थुना गैरकानूनी देखिन आउँछ भने तुरुन्त बन्दीलाई मुक्त गर्ने आदेश दिन्छ ।

- प्रस्तावना ऐनको अभिन्न भाग–यसले ऐनको मूल दफालाई नियन्त्रण नगर्ने–मूल दफा अस्पष्ट र दुई अर्थ लाग्ने भएमा–यसको सहारा लिने–विधायिकाको मनसाय बुझ्न यसलाई हेर्ने–यो संशोधन हुन सक्ने ।

- तर अब प्रस्तावनालाई ऐनको अभिन्न अंग मानिन्छ र यो निश्चित भइसकेको छ कि प्रस्तावना ऐनको एक भाग हो । बेलायतका ऐनहरूको अध्ययन गरिएमा हामी ऐनमा प्रस्तावना कम नै दिएको पाउँदछौं । अति आवश्यक नभई प्रस्तावना दिने चलन भएको देखिँदैन । तर भारतका सबैजसो ऐनहरूमा प्रस्तावना दिएको हुन्छ । विषय हेरेर कुनैमा लामो हुन्छ, कुनैमा छोटो । प्रस्तावनामा विधिकर्ताले कुन मनसायबाट ऐन बनाउनु परेको हो सो व्यक्त गरेको हुन्छ । ऐनको एक भाग भए पनि प्रस्तावनाले ऐनको मूल दफाको कुरालाई नियन्त्रण गर्दैन । केही गरी ऐनको मूल दफा स्पष्ट भएन वा दुई अर्थ लाग्ने द्विविधा भयो भने प्रस्तावनाको सहारा लिइन्छ । विधायिकाको के मनसाय रहेछ भनेर प्रस्तावना हेरिन्छ । त्यसैले प्रस्तावनालाई विधायिकाको मन हेर्ने एउटा सुनौला साँचो हो भनेर भनिन्छ । यसरी प्रस्तावनाको विवाद अन्त गर्दा प्रस्तावनामा संशोधन हुन सक्ने नसक्ने कुरा पनि लिउँ । प्रस्तावना ऐनको अरु कुनै भाग संशोधन गरे जस्तै संशोधन हुन सक्छ । किनभने यो पनि ऐनको एक भाग हो । त्यसैले यसको संशोधन हुँदैन भन्ने निवेदन पक्षको जिकिरसँग सहमत हुन सकिन्न ।

- बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश जारी गर्न माग गरेमा–उपस्थित प्रश्नहरू मध्ये केहीको विवेचनाबाटै गैरकानूनी थुनामा परेको

देखिएमा–बाँकी अन्य प्रश्नहरूको विवेचना नगरिकनै उक्त आदेश जारी गर्न मिल्ने ।

- अब मौलिक हक नियन्त्रित र व्यवस्थित गर्ने संशोधन ऐनमा नेपालको संविधानको धारा १७ को उपधारा २ को वाक्यांशहरू पर्नु पर्छ पर्दैन भन्ने प्रश्न छ । संशोधन ऐन पास भएपछि त्यसको सबै कुराहरू मूल ऐनमा समावेश हुनजाने, उसैको अभिन्न अंशमा मानिन्छ । मूल ऐनमा भएको प्रस्तावनाले नै संशोधन ऐनमा चाहिने आवश्यकताहरूको पूरा गर्दछ । तसर्थ संशोधन ऐनमा धारा १७ उपधारा २ को कुराहरू पर्नु जरुरी छैन भन्ने विद्वान सरकारी अधिवक्ताको बहस छ । निवेदक पक्षको जिकिर छ, यो पर्नु पर्छ । जहाँसम्म संशोधन ऐनको कुरा छ, त्यै पनि एक ऐन हो । मूल ऐनको दाँजोमा यसलाई नराख्ने कुनै कारण छैन । यो बहुतै विचारणीय विषय छ । तर, यो विषय र राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८ को दफा ६ (१) नेपालको संविधानको धारा ११ (२) (ग) सँग बाझिएको छ छैन भन्ने र ऐनको प्रस्तावनामा धारा १७ को उपधारा (२) का कुराहरू राख्दा बोल्न पर्ने नपर्ने के हो भन्ने प्रश्नसमेत उपर हाल विचार गर्ने जरुरी ठानिएन । किनभने उपरोक्त २ प्रश्नहरूको विवेचनाबाट बन्दिहरू गैरकानूनी थुनामा परेको देखिई बन्दी–प्रत्यक्षीकरणको आदेश जारी गर्न मिल्ने देखिएको छ ।

३. सु.नन्दगोपाल राजभण्डारी विरुद्ध खाद्य तथा कृषि मन्त्रालय, फुल, नेकाप २०३१ अंक १, नि. नं. ८६८

- निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ८ बमोजिम निजामती कर्मचारीलाई सस्पेण्डमा राखी कारवाई गर्दै लगी बर्खास्त गर्ने निर्णय गरेपछि सस्पेण्डको अस्तित्व समाप्त हुने।
- एकपटक बर्खास्त आदेश सर्वोच्च अदालतबाट बदर भइसकेपछि सस्पेण्ड जगाई पुनः बर्खास्त गर्न नमिल्ने ।
- कानूनद्वारा प्रष्ट किटानी अधिकार विना निर्णयको मितिभन्दा अघिदेखि लागू हुने गरी बर्खास्त गर्न नपाउने ।

४. हरिहरप्रसाद भण्डारी विरुद्ध कृषि विकास बैङ्क काठमाडौं नेपाल, संयुक्त, नेकाप 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 ।
- निवेदकको परीक्षणकालको ६ महिनाको अवधि मिति ०२८।१२।२१ बाट भुक्तान भएको मितिबाट १५ दिनसम्म पनि कृषि विकास बैङ्कको कर्मचारी भई कामकाज गरिरहेकोबाट निवेदक परीक्षणकाल भुक्तान भएको मितिदेखि उक्त नियम ४ (४) बमोजिम स्वतः स्थायी नियुक्ति पाएको कायम हुन गई स्थायी कर्मचारी हुन आएको प्रष्ट छ । त्यस्तो स्थायी भएको कर्मचारीलाई हटाउन उक्त नियम परिच्छेद ७ को नियम ६ मा उल्लेख भएअनुसार नसिहत र अस्थायी रूपले तलब भत्ता रोक्का गर्ने बाहेक अरू सजाय गर्ने निर्णय गर्नुभन्दा अगाडि लिखित प्रतिवाद १५ दिनभित्र पेश गर्ने मौका दिनुपर्नेमा निवेदकलाई प्रतिवाद गर्ने मौका दिई सजायसम्बन्धी कार्यविधि अपनाई हटाएको नदेखिएकोले प्रतिवाद गर्ने मौकै नदिई प्राकृतिक न्याय सिद्धान्त विपरीत निर्णय गरी हटाएको देखिएको हुँदा प्रतिपक्षीतर्फको विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ताको बहस युक्तिसंगत भएन ।
- तसर्थ उपरोक्त उल्लेखित कारणको आधारमा प्रतिपक्षी कृषि विकास बैङ्कले निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने गरेको र पुनरावेदन परेकोमा सो हटाइने गरेको निर्णय सदर गरेको निर्णय समेत गैरकानूनी हुँदा उत्प्रेषणको आदेश जारी भई बदर हुने ठहर्छ ।

५. क्याप्टेन केशवकृष्ण श्रेष्ठ विरुद्ध पर्यटन मन्त्रालय, समेत, डिभिजन, नेकाप २०४१ अंक ३, नि. नं. १९३६

- प्राकृतिक व्यक्तिलाई कानूनले वर्जित गरेदेखि बाहेकका सबै कार्य गर्ने अधिकार हुन्छ, तर कानूनद्वारा सृजित व्यक्तिलाई कानूनले दिए जति अधिकार मात्र प्रयोग गर्ने शक्ति हुन्छ, कानूनले प्रदान गरेको अधिकारको परिधि नाघेर उसले कुनै कार्य गर्छ भने त्यस्तो कार्यले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्न सक्तैन ।
- शाही नेपाल वायु सेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा नियमावली, २०३१ को परिच्छेद ३ मा कर्मचारीहरूको वर्गीकरण

गरिएको पाइन्छ, तर त्यसमा सावधिक कर्मचारी भनी वर्गीकरण गरिएको देखिँदैन। कुनै पनि कर्मचारीलाई सावधिक कर्मचारी भनी वर्गीकरण गर्ने अधिकार सञ्चालक समितिलाई कानूनले प्रदान गरेको नदेखिँदा यस्तो निर्णय अधिकार विहिन हुँदा प्रभावहीन छ र निगमबाट दरखास्त आव्हान गरे बमोजिम बढुवाको लागि निवेदकले दिएको दरखास्तमा कारवाही गर्न त्यसले कुनै अवरोध उत्पन्न गरेको भन्न मिल्दैन।

- अतः बढुवा गर्ने भनी दरखास्त आव्हान गरी तत्सम्बन्धमा कारवाही समेत सञ्चालन भइसकेको अपरेशन विभागको तह १० को निर्देशक पदमा बढुवाद्वारा पूर्ति भएको समेत नहुँदा कानून बमोजिम सो बढुवा सम्बन्धमा निर्णय गर्नु भनी परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

६. उज्वल नरसिंह राणा समेत विरुद्ध हेटौंडा सिमेन्ट उद्योग लि. हेटौंडा, डिभिजन, नेकाप २०४२ अंक ७, नि. नं. २४१८

- उद्योग कम्पनी ऐन, २०२१ अन्तर्गत स्थापित भएको र सो ऐनको दफा १३७(ख) ले श्री ५ को सरकारको आदेश तथा निर्देशनको पालन गर्नु पर्ने समेत भएकोले माननीय मन्त्री तथा राज्य मन्त्रीहरूबाट भएको निर्णय बमोजिम लेखी आएबाट नियुक्ति दिइएको भन्ने देखिएको हुदा कुनै संस्थानमा खाली पद सामान्य सिद्धान्तमा उल्लिखित प्रकृया अनुसार सरुवाद्वारा श्री ५ को सरकारबाट पूर्ती भएमा बढुवा हुनसक्ने अधिकारमा आघात पर्‍यो भन्न नमिल्ने समेत हुदा निवेदकहरू कार्यरत रहेको पदमा नयाँ नियुक्ति वा सरुवा गरिएको नभई उक्त पदहरूमा पछि बढुवा भई जान सक्ने र सो नियुक्ति र सरुवाबाट संवैधानिक हकमा प्रत्यक्ष असर समेत पुग्ने भयो भनी भविष्यको कुरालाई लिएर प्रस्तुत रिट निवेदन पर्न आएको देखिन्छ।
- निवेदकहरूको प्राप्त हकमा कुनै आघात परेको भए रिट क्षेत्रबाट त्यसको उपचार प्रदान गर्न सकिने कुरा हुन्छ। तर सम्भाव्य हकको प्रचलन गराउने माध्यम रिट क्षेत्र होइन। निवेदकहरू सम्भाव्य हकमा आघात पर्न सक्ने भन्ने कुरालाई लिएर आएको देखिएकोले निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

७. प्र.ह. गुलाब सिंह ठाकुर विरुद्ध मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, पूर्ण, नेकाप 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 कर्मचारी उपर 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) (ङ) 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 त्रुटि गरी निर्णय गरेको भन्न सकिने अवस्था नरहने।
- प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा १० (क) अनुसार कुनै प्रहरी कर्मचारी उपर विभागीय कारवाही र अदालती कारवाही दुबै हुनसक्ने व्यवस्था भएको र प्रहरी ऐन, २०१२ तथा प्रहरी नियमावली, ०३३ मा भएको व्यवस्था बमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले अधिकारक्षेत्र भित्र रही मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालयले गरेको मिति २०४२।१।२३ को निर्णय र सो निर्णयलाई

सदर गर्ने गरेको मिति २०४२।३।२८।६ को प्रहरी प्रधान कार्यालयको निर्णय कानून अनुरूपकै देखिनाले रिट निवेदकको माग अनुसारको आदेश जारी गर्न परेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्‍याउनु भएको सर्वोच्च अदालत संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री हिरण्येश्वरमान प्रधानको राय मनासिव ठहर्छ।

८. नरमकाजी बज्राचार्य विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०४८ अंक १०, नि. नं. ४३८७

- फौज्दारी अभियोगमा स्वतः निलम्बनको पूर्व शर्त गिरफ्तारी र थुना हो, फौज्दारी 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 सीमासँग गाँस्न नमिल्ने।
- प्रहरी हिरासतमा वा अदालती कारवाहीको सिलसिलामा थुनामा रहेको कर्मचारीको निलम्बनको अवधि ६ महिना भन्दा बढी हुन सक्तैन भन्ने निवेदक तर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहससँग सहमत हुन नमिल्ने।
- सफाइ 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 फौज्दारी अभियोगबाट सफाइ दिई गरिएको फैसला उपर पुनरावेदन परेकोले निलम्बन जारी रहनु पर्दछ भन्ने विपक्षीतर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहससँग सहमत हुन नसक्ने।
- थुना हिरासतमा नरहेकोमा पनि फौज्दारी मुद्दा जारी रहेको कारणबाट निलम्बन जारी रहने भन्ने शाही नेपाल वायु सेवा निगम कर्मचारीहरूको सेवा नियमावली, २०३१ को नियम ११, ३, ४(ङ) मा व्यवस्था रहेको पाइँदैन। निवेदकको हकमा प्रहरी हिरासत र थुना निलम्बनको पूर्व शर्तको अभावमा निलम्बन जारी रहन्छ भन्न कानूनसंगत भएन।
- तसर्थ रिट निवेदक नरमकाजी बज्राचार्यलाई भएको निलम्बन कायम रहन नसकेको हुँदा निवेदकको पूर्व पदमा हाजिर गराई कानून बमोजिम पाउने तलब एवं सुविधा समेत दिनु भनी विपक्षी कार्यालयको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

९. अधिवक्ता राधेश्याम अधिकारी विरुद्ध मन्त्री परिषद् सचिवालय, समेत, विशेष, नेकाप २०४८ अंक १२, नि. नं. ४४३०

- सार्वजनिक हक वा सरोकारको विवाद भन्नाले कुनै खास व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको व्यक्तिगत हक वा सरोकारमा मात्र सीमित भएको विवाद नभएर नेपाल अधिराज्यको सर्वसाधारण जनता वा कुनै जनसमुदायको सामूहिक हक वा सरोकारसँग सम्बन्धित भएको विवादको बोध हुन्छ, कुनै विवाद सार्वजनिक हक वा सरोकारको हो वा होइन भन्ने कुराको निर्णय त्यो विवाद सर्वसाधारण जनताको वा कुनै जनसमुदायको सामूहिक हक वा सरोकारसँग सम्बन्धित छ वा कुनै खास व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको हक वा सरोकारसँग सम्बन्धित छ भन्ने आधारमा गर्नुपर्ने।
- राजदूतको नियुक्ति सम्बन्धी धारा १२० को उपधारा (१) मा त्यस्तो नियुक्ति श्री ५ बाट मात्र वा मौसूफका स्वविवेकमा वा अन्य कुनै निकाय वा पदाधिकारीको सिफारिसमा गरिबक्सने कुनै किटानी व्यवस्था भएको देखिन्न। तसर्थ यस्तो नियुक्ति धारा ३५ को उपधारा (२) बमोजिम मन्त्री परिषद्को सल्लाह र सम्मतिबाट हुनुपर्ने।
- धारा १६ ले नेपालका नागरिकलाई प्रदान गरेको सार्वजनिक महत्वको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने अधिकार असीमित छैन।

- मन्त्रीको अनधिकृत भनाइको आधारमा अनुमान गरी निवेदकले सार्वजनिक सरोकारको विवादको रूपमा प्रस्तुत गर्न खोजेको यो विवादको विषय सही अर्थमा संविधान अन्तर्गत यस अदालतबाट निरूपण हुन सक्ने विषय नै देखिन्न । त्यस सम्बन्धमा यस अदालतले कुनै जाँचबुझ गर्न संविधानको धारा ३५ को उपधारा (६) ले निषेध गरेकोले राजदूतको नियुक्तिको सन्दर्भमा अपनाइएको संवैधानिक प्रकृयाको यथार्थता यकिन गर्ने र कुनै निश्चित निष्कर्षमा पुग्न सकिने स्थिति छैन । रिट खारेज हुने ।

१०. मुनीर अहमद दर्जी विरुद्ध वन तथा भू–संरक्षण मन्त्रालय, पूर्ण, नेकाप २०४९ अंक ९, नि. नं. ४६०६

- अदालतका न्यायाधीश, कर्मचारी तथा अदालती कारवाहीमा सरिक कानून व्यवसायीहरूलाई कर्तव्यबाट विचलित गराउन खोज्नु, उनीहरूको मान सम्मान वा मर्यादामा आँच पुर्‍याउनु, अदालतको आदेशको अवज्ञा गर्न, न्याय प्रशासनमा अनावश्यक दख्खल वा हस्तक्षेप पुर्‍याउने कार्यलाई अदालतको अवहेलना मानिने ।
- वास्तवमा यो यस्ता कार्यबाट मात्र अदालतको अवहेलना हुन्छ भनी प्रष्ट रूपमा किट्न 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, दोहोर्‍याई हेर्ने, पुनरावलोकन, साधक वा अन्य यस्तै कानूनी 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 कानून सरह मान्य भई लागू हुने ।
- निर्णयहरूलाई कार्यान्वयन गर्नबाट कानून बमोजिम बाहेक कोही कसैले पनि रोक्न नमिल्ने । उच्च पदस्थ कर्मचारीहरूको लागि यस्तो कार्य गर्न झनै नसुहाउने ।
- न्यायिक निर्णय उपर पुनरावेदन नपरी अन्तिम भइरहेको निर्णय बमोजिम निवेदकको नाममा दर्ता समेत भएकोमा सो निर्णय कार्यान्वयन गर्न अवरोध खडा हुने गरी विपक्षीहरूबाट भए गरिएका कार्यहरू स्वयंमा नै न्यायिक निर्णय कार्यान्वयनमा रोक लगाउने उद्देश्यले गरिएको देखिने ।
- सर्वोच्च अदालतबाट भएको निर्णयहरू 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 निर्णयहरू निश्प्रभावित हुन पुग्दछन् जस्को परिणाम स्वरूप अदालत प्रतिको जनआस्था समाप्त हुन जान्छ । तसर्थ अदालतबाट भएको निर्णय आदेशको अवज्ञा तथा अनादर गर्ने गरी विपक्षीको पत्र आदेश समेतबाट अदालतको मर्यादामा आँच आउने देखिँदा 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 दोहोर्‍याउन निवेदन दिँदैमा अदालतबाट भएको आदेशको कार्यान्वयन नगर्ने नगराउने गर्न मिल्दैन । यस्तो कार्यबाट अदालतको अवहेलना हुने भई त्यस्तो गर्ने गराउने व्यक्ति कानून बमोजिम सजाय भागी हुने ।
- कार्यालय वा संगठित संस्थाबाट त्यस्तो कार्य भए गरेमा त्यस्तो कार्य गर्न गराउन निर्णय गर्ने र सो निर्णय बमोजिम त्यस्तो कार्य गर्ने व्यक्ति आपराधिक दायित्व बहन 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 संस्थाहरूबाट भएको अवहेलनामा सम्बन्धित कर्मचारीहरूले नै त्यसको अपराधिक दायित्व वहन गर्नु पर्ने।

- आदेशलाई नमान्ने मनसायले ती अधिकृतहरूले आदेश कार्यान्वित नगरेको देखिन्न। मुद्दा दोहोर्‍याउन 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 हुँदा प्रत्यर्थी कार्यालयहरूका तत्कालीन कार्यालय प्रमुख भई काम गर्ने सम्बन्धित व्यक्तिलाई नसिहत दिनु र अब कानून बमोजिम कारवाही गर्नु गराउनु भनी प्रत्यर्थीहरूको नाममा यो आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

११. केशब बहादुर थापा विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, विशेष, नेकाप २०५० अंक ६, नि. नं. ४७५१

- निजामती सेवाको विभिन्न पदको लागि पद अनुसारको योग्यता तोकिएको र त्यस्तो योग्यता पुगेका व्यक्ति आफ्नो योग्यताको आधारमा सो पदमा नियुक्ति बढुवा वा सरुवा भै बहाल हुने गरेको पाइन्छ। रिट निवेदकहरू नियुक्त हुँदा वा सरुवा बढुवा भै आउँदाकै अवस्थामा योग्यता नपुगेका व्यक्ति विवादित पदमा बहाल रहेको भन्ने विपक्षी श्री ५ को सरकारतर्फ जिकिर रहेको छैन। रिट निवेदकहरूले आफूले गर्नुपर्ने राजश्व सम्बन्धी कामको लागि अनुभव मात्र होइन त्यस कामको लागि उपयुक्त तालिम वा प्रशिक्षण समेत प्राप्त गरी राखेको भन्ने कुरामा समेत विवाद देखिदैंन। कुनै व्यक्ति कुनै पदमा बहाल भै खास प्रकृतिको कामको अनुभव र तालिम समेत प्राप्त गरी काम गरी आएकोमा निज सो काम गर्नको लागि अयोग्य छ भनी त्यसै भन्न सकिने कुरा होइन। अर्थात निजामती सेवामा प्रवेश गरी कुनै खास प्रकृतिको काम गरी अनुभव प्राप्त गर्नुको अतिरिक्त सो कामको निमित्त निर्धारित तालिम वा प्रशिक्षण समेत प्राप्त गरी काम गरी राखेको व्यक्ति सामान्यतः त्यस कामको लागि योग्यता पुगेको व्यक्ति हो भन्ने अनुमान गर्नुपर्ने हुन्छ। निज सो काम कर्तव्यका लागि अयोग्य छ भन्न निजको कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधार जस्तो मनासिव माफिकको कारण वा आधार आवश्यक देखिने।

- कुनै पेशा वा रोजगारको लागि तत्कालिन कानून अनुसार योग्यता प्राप्त गरी सो पेशा वा रोजगार गरी आएको व्यक्तिलाई त्यस्तो पेशा वा रोजगार गर्न पाउने स्वतन्त्रता नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १२ को उपधारा (२) को खण्ड (ङ) द्वारा मौलिक हकको रूपमा सुरक्षित रहेको देखिन्छ। संविधानद्वारा सुरक्षित मौलिक हकमा कुनै किसिमको बन्देज लगाइएको स्थितिमा त्यस्तो बन्देज उचित छ वा अनुचित छ भन्ने कुराको निरोपण धारा ८८ को उपधारा (१) अन्तर्गत यस अदालतले हेर्नु पर्ने र अनुचित बन्देज लगाइएको देखिन आएमा त्यस्तो बन्देज लगाउने कानूनलाई अमान्य र बदर घोषित गर्ने असाधारण अधिकार समेत यस अदालतलाई रहेको देखिने।

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) को प्रतिबन्धात्मक प्रकरण (५) मा खास खास आधारमा बन्देज लगाउन पाउने व्यवस्था रहेको छ। तदनुकुल कुनै पेशा, रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रतामा सर्वसाधारण जनताको सार्वजनिक स्वास्थ्य वा नैतिकताको प्रतिकूल कार्यमा रोक लगाउने वा कुनै खास उद्योग व्यापार वा सेवा राज्यले संचालन वा कुनै उद्योग व्यापार वा पेशा वा रोजगार गर्नका लागि कुनै शर्त वा योग्यता तोक्ने गरी कानून बनाई बन्देज लगाउन सक्ने गरी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ द्वारा सिमांकन गरिएको देखिन्छ। संविधानको उक्त प्रतिवन्धात्मक व्यवस्था अन्तर्गतको कानूनी व्यवस्थाद्वारा निर्धारित सीमा भित्रको बन्देजलाई उचित बन्देज मान्नुपर्ने र सो भन्दा बाहिरको पेशा वा रोजगार गर्न पाउने हकमा कुनै पनि शर्त वा बन्देज लगाउने कानूनको व्यवस्थालाई उचित बन्देज मान्न मिल्ने देखिदैंन। यसै पृष्ठभूमिमा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(१) द्वारा कुनै नागरिकको मौलिक हकको प्रचलनमा कुनै कानूनद्वारा बन्देज लगाइएको स्थितिमा त्यस्तो बन्देज लगाउने प्रावधानको वैधता निर्धारण गर्नुपर्ने अभिभारा यस अदालतको हुन आउने,

- पहिलेदेखि बहाल भै विशेष अनुभव र तालिम हासिल गरेको व्यक्तिको हकमा कुनै छुट वा रियायत बेगर नयाँ नियुक्ति वा सरुवा, बढुवा हुन आउने व्यक्तिको समकक्षमा परिणामतः रहन जाने गरी नियमावलीको व्यवस्थाद्वारा लगाइएको उक्त बन्देज नेपाल

अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थाको प्रकरण (५) द्वारा स्वीकृत बन्देज नहुँदा स्पष्टतः अनुचित बन्देज देखिन आउने।

- नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) को खण्ड (ङ) प्रतिकूल यस प्रकारको अनुचित बन्देज धारा ८८ (१) बमोजिम कायम रहन सक्ने देखिँदैन। तसर्थ उक्त नियमावलीको नियम ५ को उपनियम (२) नियम ६ अनुसूची २ ले राजपत्रअनंकित पदहरूका लागि शैक्षिक योग्यता तोकी राजश्व समूहमा समूहकृत गरी पहिले देखि नै काम गरी राखेको सेवामा निवेदकलाई उक्त नियममा निर्धारित योग्यता लागू हुने गरी बन्देज लाग्न गएको कारणले निवेदकलाई सो सेवाको लागि अयोग्य तुल्याएको हदसम्म अमान्य भई बदर हुने र सोही हदसम्म निवेदकलाई स्थानान्तरण गर्ने गरी भएको कारवाहीमा अयोग्यता उल्लेख भएको समेत नमिलेकोले बदर हुने।

- निवेदकलाई आफूले काम गरी रहेको पदमा काम गर्न भूतलक्षी असर पुर्‍याउने परिणामको नियमावलीको व्यवस्था अनुचित बन्देज ठहरिन आएकैबाट निवेदकको हक प्रचलन हुने अवस्था हुँदा ऐनको उक्त दफा र सम्पूर्ण नियमावली नै संविधानसँग बाझिएको छ, छैन भन्ने तर्फ निर्णय दिन प्रस्तुत मुद्दाको सन्द्रभमा प्रयोजनीय नहुँदा त्यसतर्फ विचार गरिरहन आवश्यक नहुने।

१२. प्र.ना.नि.मुकुन्द कृष्ण श्रेष्ठ विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ६, नि. नं. ४७५८

- निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय पर्चा ठिक 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 (JUDICIAL MIND) 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।

- मुकुन्द कृष्ण श्रेष्ठलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने प्रहरी महानिरीक्षकको निर्णय पर्चा उपर परेको पुनरावेदनमा पुनरावेदन किनारा गर्दा माननीय गृह मन्त्री ले के आधार प्रमाणबाट पुनरावेदन जिकिर अस्वीकृत गरिएको हो उल्लेख नगरी अधिनस्थ कर्मचारीले रायव्यक्त गरी उठाएको टिप्पणीमा आफूले सदर भनी समर्थन सम्म जनाई गरिएको निर्णयलाई न्यायिक मन प्रयोग गरी गरिएकोनिर्णय भन्न मिल्ने देखिदैंन तसर्थ उक्त मिति २०४८।३।४ निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ अब आफू समक्ष परेको पुनरावेदनमा कानून बमोजिम निर्णय गर्नु भनी विपक्षी श्री ५ को सरकार गृह मन्त्रालयका नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१३. डा. सोमप्रसाद पुडासैनी विरुद्ध नेपाल परिवार नियोजन संघ, बृहत् पूर्ण, नेकाप 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 कर्मचारीहरूको 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 उजूर गर्न जानुपर्ने।
- पहिले एउटा मुद्दामा कुनै कानूनको व्याख्या सम्बन्धी प्रश्न उठी सो कानूनको विवेचनायुक्त 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 बाझिन गएको मान्नुपर्ने।
- संयुक्त इजलासले रुलिङ बाझिएको भनी उल्लेख गरेका मुद्दाहरूमा उस्तै प्रश्न समावेश भई सोही प्रश्नमा व्याख्या भै भिन्दा भिन्दै सिद्धान्त कायम भएको नदेखिँदा रुलिङ बाझिएको 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।तसर्थ प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१४. कृष्ण मुरारी शर्मा विरुद्ध गुठी संस्थान केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ६, नि. नं. ६०२०

- सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०५०/१०/१० मा गुठी संस्थान सञ्चालक समितिको मिति २०४९/१/१४को निवेदकलाई नवौं तहको पदबाट दरबन्दी कटौती गरी अवकाश दिने गरेको निर्णय त्रुटिपूर्ण 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 निवेदनहरू 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 दरबन्दी 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 त्रुटिपूर्ण 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।

१५. हरिप्रसाद शर्मा वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक ८, नि. नं. ६०४८

- श्री ५ को सरकारले ऐनको उद्देश्य विपरीत नहुने गरी नियमहरू बनाउन सक्नेमा विवाद देखिन्न। श्री ५ को सरकारलाई नियमहरू बनाउने अधिकार ऐनले नै दिएकोले त्यस्तो ऐनद्वारा प्रत्याभूत अधिकारलाई विनियमले नियन्त्रित एवं संकुचित गर्न नसक्ने।
- कुनै मुद्दामा प्रतिपादित भएको समर्पणको सिद्धान्तलाई जस्तोको तस्तै जुनसुकै अवस्थामा सबै मुद्दामा त्यसै प्रकारले अंगिकार गर्न सकिन्न। प्रत्येक मुद्दाको तथ्य अवस्था र परिस्थितिमा समर्पणको सिद्धान्त आधारित रहने।
- वास्तवमा समर्पणको सिद्धान्त समन्यायमा आधारित हुन्छ। समन्याय, न्यायको परिपोषक हुन्छ। उचित न्याय सदैब प्रदान गर्नु पर्छ। यस्तै समर्पणको प्रश्न उठेको २०४८ सालको रिट नं. १६९८ निवेदक बाबुराम पौडेल विरुद्ध श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत भएको उत्प्रेषणको मुद्दामा विशेष इजलासबाट मिति २०५०।१२।४ मा निर्णय हुँदा निवृत्तिभरण लिएकै आधारमा समर्पणको सिद्धान्त आकर्षित हुँदैन भनी र २०४९ सालको रिट नं. २७३७ निवेदक कृष्णप्रसाद लम्साल विरुद्ध श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत भएको उत्प्रेषणको मुद्दामा मिति २०५२।४।१८ मा बृहत विशेष इजलासबाट निर्णय हुँदा जागिर छँदा पारिश्रमिक र अवकाश प्राप्त गर्दा निवृत्तिभरणमा भर पर्नु पर्ने हुनाले निवृत्तिभरण लिंदैमा व्यवहारबाट स्वीकारोक्ती जनाएको अर्थ गर्न न्यायोचित हुँदैन। न्याय र कानून कुनै दृष्टिले पनि निश्चित अवधि विताएको आधारमा पाइने निवृत्तिभरण लिएकोमा कानून बमोजिम उजूर गर्न मिल्दैन भन्न नमिल्ने भनी सिद्धान्त र निवृत्तिभरण अथवा सुविधा पाउने अधिकार कानूनले नै दिएको र आफूलाई कानूनले दिएको निवृत्तिभरण सुविधा बुझिलिएको कारणबाट अवकाशको वैधता सम्बन्धी प्रश्न उठाउन नै नपाउने भन्न मिल्दैन भनी नि. नं. २०४९ निवेदक बद्रीकुमार बस्नेत विरुद्ध श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत भएको उत्प्रेषणको मुद्दामा विशेष इजलासबाट समेत सिद्धान्त प्रतिपादन भएको र प्रस्तुत मुद्दामा उल्लेख भएको सुविधा सहुलियत पाउने अधिकार पनि कानूनले नै दिएकोले सोही रूपको भई यिनै प्रतिपादित सिद्धान्त भित्र नै पर्ने हुँदा समर्पणको सिद्धान्तको आधारमा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज होस् भन्ने विपक्षी शाही नेपाल वायु सेवा निगमको तर्फबाट उपस्थित हुनु भएका विद्वान अधिवक्ताको बहससँग सहमत हुन नसकिने।
- नागरिकहरूको बीच असमान हुन जाने एवं विभेद गर्ने गरी नियममा व्यवस्था भएको छैन भने विभेद गर्ने गरी एवं असमान हुने गरी नियम बनेको छ भन्ने स्थिति नहुने।
- कानूनको दृष्टिमा समान भन्ने वाक्यांशले कुनै पनि व्यक्ति विशेष नागरिकको लागि कुनै खास सुविधा कानूनले प्रदान गरेको हुँदैन। कानूनको समक्ष सबै समान हुन्छन् र कानूनको समान संरक्षण भन्ने वाक्यांशले समान अवस्था र समान परिस्थितिमा समान व्यवहार हुनु पर्ने संरक्षण प्रदान गरेको छ।
- भेदभावपूर्ण कानून र भेदभावपूर्ण तरिकाले कानूनको प्रयोग भन्ने वाक्यांश एकै नभई बेग्ला बेग्लै अर्थलाई बोध गराउँछ। कुनै नागरिकलाई अरु नागरिक सरहको सुविधाबाट वञ्चित गर्ने भेदभावपूर्ण कानून हो भने समान स्थितिको नागरिकलाई समान कानूनको प्रयोग नहुनु भेदभावपूर्ण तरिकाले कानूनको प्रयोग हो।
- कुनै पनि कानूनको प्रयोग गर्दा एउटै नागरिकहरू बीच असमान र भेदभावपूर्ण रूपमा गरिन्छ भने त्यस प्रकारको प्रयोगलाई कानून एवं संविधानयुक्त भन्न नसकिने।
- तजबिजी अधिकारको प्रयोग सफा र सदासयपूर्ण हुनुपर्छ, यस्तो अधिकारको प्रयोग स्वेच्छाचारी तरिकाले भेदभावपूर्ण किसिमले हुनु नहुने।
- आत्मनिष्ट अधिकारको प्रयोग विवेकपूर्ण र उचित रूपमा हुनुपर्छ र त्यसमा आधार र कारण हुनु पर्ने।
- कुनै कर्मचारीको सेवा आवश्यक नदेखिएको कारण र आधार हुनुपर्छ र त्यस्तो कारण र आधार न्यायोचित, कानूनसंगत र मनासिव माफिकको हुनुको साथै तथ्यमा आधारित हुनु पर्ने।

- आत्मनिष्ट अधिकारको प्रयोग समान अवस्था र परिस्थितिका नागरिकहरूका बीच समान रूपमा हुनुपर्छ । भेदभावपूर्ण तरिकाबाट हुनु नहुने ।
- भेदभावपूर्ण तरिकाबाट भएको छैन भनी देखाउन कारण र आधार चाहिन्छ । असमान व्यवहार गरेको छैन भन्नलाई समान व्यवहार गरेको छु भन्ने देखाउने आधार र कारणबाट पुष्टि हुने कुरा हो ।
- संविधानको धारा ११(१) ले सबै नागरिक काननुको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन भनी र धारा ११(२) ले समान कानूनको प्रयोगमा कुनै पनि नागरिक माथि धर्म, वर्ण, लिंग, जात, जाति वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन भनी भेदभावपूर्ण व्यवहार गर्न नपाउने गरी संवैधानिक हकको प्रत्याभूति गरेकोमा निवेदक सरह समान अन्य कर्मचारीहरूलाई निगमको सेवामा रहेकामा निवेदकलाई निश्चित मापदण्ड विना छनौटको आधारमा भेदभावपूर्ण तरिकाले संविधानको धारा ११(१) को प्रतिकूल मिति २०४९।९।६ मा दिइएको अवकाशको निर्णयले कानूनी र संवैधानिक मान्यता प्राप्त गर्न नसक्नुको अतिरिक्त उक्त निर्णयमा सदासयताको अभाव देखिँदा निवेदकको मिति ०४९।९।६ को अवकाशको निर्णय र तत्सम्बन्धी निवेदकको अवकाशपत्र एवं निवेदकको सम्बन्धमा भएका अन्य कारवाही समेत त्रुटिपूर्ण हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । अब निवेदकलाई पुनः सेवामा बहाल गर्नु भनी विपक्षी शाही नेपाल वायु सेवा निगमको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

१६. प्रभाकर शम्शेर ज.ब.रा. विरुद्ध पुनरावेदन अदालत पाटन, पूर्ण, नेकाप 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 मदजुर 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 हनन् हुन गएको भनी जिकिर उठाएकोमा समानताको प्रश्न समान वर्गका व्यक्तिमा मात्र लागू हुन्छ । व्यवस्थापन पक्ष र कर्मचारीको सामाजिक, आर्थिक लगायतका कतिपय अवस्थाहरू 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 ।
- तसर्थ निवेदकको मौलिक हकमा बन्देज लगाएकोले पु.वे.अ. पाटनबाट पुनरावेदन खारेज गर्ने गरेको निर्णय बदर गरी पुनः पुनरावेदन क्षेत्राधिकार ग्रहण गर्नु भन्ने परमादेशको आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने रिट निवेदकको माग कानूनन स्वीकार्य नहुँदा रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

१७. सरोज भट्टराई समेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, विशेष, नेकाप 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 सेवाहरूमा सामान्य रूपले लागू हुने नियमहरू बनाउन सक्नेछ भन्ने उल्लेख भए बमोजिमको अधिकार प्रयोग गरी श्री ५ को सरकारले नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा (गठन समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू २०५१ मिति ०५१।५।१३ देखि लागू हुने गरी बनाइएको र सो बमोजिम निर्धारीत गरीएको शैक्षिक योग्यताको शर्त वन्देज लागू हुने भनी लोक सेवा आयोगले उपयुक्त सूचना प्रकाशित गरेको देखिन्छ । विना कानूनी आधार स्वेच्छाले सूचना प्रकाशित गरेको देखिँदैन । कानूनले निर्दिष्ट गरेको मार्ग अवलम्बन गरी कानूनी प्रकृया पूरा गरी गरिएको काम कारवाही अमान्य हुँदैन । कानूनद्वारा शैक्षिक योग्यता तोकीएको भेदभावपूर्ण देखिन आउँदैन । समान परिस्थितिमा समान व्यवहार गरिने भन्ने संविधानको मनसाय शैक्षिक योग्यता भएका र नभएकालाई समान तहमा राख्ने भन्ने होइन एकपटक कुनै पदका लागि शैक्षिक योग्यता निर्धारण भएकोमा सदा सोही कायम रहनु पर्छ आवश्यक भए पनि त्यस्मा परिवर्तन ल्याउन हुँदैन भन्ने कुरा तर्क एवं विवेकसम्मत 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 प्रत्याभूत गरेको समानताको हक धारा १२(२)(ङ) ले प्रत्याभूत गरेको कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता र धारा १७ ले प्रत्याभूत गरेको सम्पत्तिको हकको प्रतिकूल हुने गरी शैक्षिक योग्यता तोकेको नदेखिँदा निवेदक जिकिरका नियमहरूलाई संवैधानिक एवं गैरकानूनी भन्न नमिल्ने ।
- खुल्ला र आन्तरीक परीक्षाको लागि छुट्टाछुट्टै पाठ्यक्रम हुनु पर्ने औचित्यपूर्ण आधार निवेदकले खुलाउन सकेको देखिँदैन । स्नातकोत्तर स्तरको परीक्षामा उतीर्ण भएकोले खुल्लामा र स्नातक स्तरको परीक्षामा उतीर्ण भएकाले आन्तरीक प्रतियोगितात्मक भाग लिन पाउने विज्ञापित सूचना भएपनि खुल्ला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षण बेग्लाबेग्लै संचालित हुने अवस्थामा भेदभावपूर्ण हुने अवस्था नदेखिने ।
- खुल्ला प्रतियोगितामा स्नातकोत्तर चाहिने र बढुवामा स्नातक मात्र हुनेलाई तोकिए बमोजिमको अनुभव समेत चाहिने भई एउटै पदका लागि योग्य व्यक्ति छान्न लिइने परीक्षामा बेग्लाबेग्लै पाठयक्रम नराखिएको औचित्यपूर्ण नै देखिने।एउटै पाठ्यक्रम निर्धारण गरेको नमिल्ने देखिँदैन।रिट निवेदन खारेज हुने ठर्हछ ।

१८. सुरेश कुमार चिमरिया समेत वि. लोक सेवा आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ८, नि. नं. ६२४२

- निवेदकहरू महालेखा परीक्षकको विभाग अन्तर्गतका देखिन्छन् । महालेखा परीक्षकको विभाग अन्तर्गतका कर्मचारीहरूलाई सो विभागको सम्बन्धित ऐन नियम लागू हुन्छ । निवेदकहरूलाई महालेखा परीक्षकको विभागमा पठाइएकोमा निजहरूले सो स्वीकारै गरी वसेको पाइन्छ । आफूले स्वीकारी महालेखा परीक्षकको विभागमा गई काम गरी सकेको अवस्थामा सो विभागमा रहे भएको कारणले आफूलाई मर्का पर्‍यो भन्नु उचित र न्यायसंगत नदेखिने ।
- लेखा परीक्षण ऐन, २०१८ लाई हेर्दा उक्त ऐनको दफा घ मा सेवाको शर्त नियुक्ति सो ऐन अन्तर्गत वा नियमावली बमोजिम हुने भन्ने लेखिएको पाइन्छ । सो ऐन अन्तर्गत वा नियमावली बमोजिम हुने तथ्यलाई स्विकार गरी यी निवेदकहरू आफ्नो मन्जुरी साथ गई नियुक्ति लिई त्यस्तो पदमा वसी काम गरेको अवस्थामा हाल यस रिट निवेदनमा उल्लेख गरिए बमोजिम निवेदकहरूको विरोध थियो भन्ने स्थिति रहेको मान्न नमिल्ने ।
- महालेखा परीक्षकको विभाग अन्तर्गतका यी निवेदकहरू सबैलाई लोक सेवा आयोगबाट आयोजना गरिएको परीक्षामा वस्न इन्कार गरेको पाइन्छ । यी निवेदकहरूको समकक्षमा पर्ने समान कर्मचारीहरू मध्ये कुनै कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगबाट आयोजना गरिएको प्रस्तुत परीक्षामा प्रवेश गराइएको र कुनैलाई प्रवेश नगराइएको स्थिति प्रस्तुत मुद्दामा देखिन्न । समान स्थिति र अवस्थाका मानिसहरूको बीच असमान प्रयोग भयो भन्ने असमान व्यवहार भयो भन्ने स्थिति हुन्छ।तर प्रस्तुत विवादमा सो

नदेखिँदा असमान भयो भन्ने अवस्था नरहने।

- हामी निजामती कर्मचारीहरू भएकोले हाम्रो सेवा निजामती भै नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १२४ अनुरूप निजामती सेवा ऐनद्वारा नियन्त्रित हुनुपर्ने भएबाट धारा १२४ र धारा १३० अनुरूप यो सम्बन्धित नियमावली अवैध छ भनी निवेदकहरूको जिकिर भएकोमा २०४८ सालको रिट नं. २७३७ निवेदक कृष्ण प्रसाद लम्साल विरुद्ध श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत भएको उत्प्रेषणको मुद्दामा बृहत विशेष इजलासबाट निजामती सेवा नियमावली, २०२१ संविधानको धारा १ सँग बाझिएको भनी १३१ अनुसार निष्कृय भएको मान्न मिल्दैन भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादित भएकोले उक्त प्रतिपादित सिद्धान्तबाट निवेदकको भनाईलाई मद्दत पुग्ने स्थिति नदेखिने ।
- जुन जांचको विषयलाई लिएर रिट निवेदकहरूले रिट निवेदन दिनु भएको छ सो जाँच समेत सम्पन्न भई तेस्रो व्यक्तिहरूको RIGHT समेत ESTABLISH भई सकेको देखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन जारी हुने स्थितिको नदेखिने ।

१९. गणेश राई समेत विरुद्ध लोक सेवा आयेग, विशेष, नेकाप २०५५ अंक ९, नि. नं. ६५९३

- खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नको लागि लोक सेवा 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 एने नियमले दिएकै परिप्रेक्ष्यमा उपयुक्त उमेद्वार छनौटको लागि शैक्षिक योग्यताको श्रेणी बमोजिम अंक प्रदान गर्नु पनि उपयुक्त उम्मेदवार छनौटको लागि आवश्यक पर्ने अपरिहार्य तत्व मध्येकै एक अंग होइन भन्ने सकिने अवस्था देखिँदैन । खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको अंक श्रेणी अनुसार दिने गरेको अनुपयुक्त नदेखिने ।

२०. तिलबहादुर थापा मगर विरुद्ध लोक सेवा आयोग, विशेष, नेकाप 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 सक्नेछ।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 कर्यान्वयन गर्न नियमहरू बन्ने भन्ने देखिएको छ । सम्बत् 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 अनुरूप निजामती सेवा नियमावली, २०५० बनेको हुँदा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२४ सँग निजामती सेवा नियमावली, २०५० बाझिएको भनी भन्न नमिल्ने भनी 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 बाझिएको भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।
- लो.से.आ. बाट विज्ञापन गरिँदै यति अवधिसम्मको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अंक गणना गरिने भन्ने स्पष्ट खुलाएको देखिन्छ । मेरो बढुवा हुनुपर्नेमा भएन भन्ने निवेदन जिकिर तर्फ हेर्दा निवेदकले बढुवा पाउने व्यक्तिहरू मध्ये यस यसले यति कारण आधारबाट बढुवा नपाउनेमा बढुवा गरेको त्रुटिपूर्ण भयो भनी स्पष्ट र निश्चित रूपमा खुलाउन सकेको पाइँदैन।आ.व. २०५०।५१ को रिक्त पदमा सबैलाई समान रूपले मौका प्रदान गरी जेष्ठता कायम गरी बढुवाको सिफारिस गरेको देखिँदा बढुवा समितिको सिफारिस बदर गरिनु पर्छ भन्ने निवेदन जिकिर सँग सहमत हुन सकिएन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

२१. राजकुमार दाहाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०५७ अंक २, नि. नं. ६८५३

- निजामती 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। समूहीकृत गर्नुको उद्देश्य विपरीत हुने गरी अन्य मन्त्रालयको भिन्दाभिन्दै प्रकृतिका सेवामा कार्यरत रहेका कर्मचारीलाई समेत बढुवाको लागि उम्मेदवार बनाइने हो भने समूहीकृत गर्नुको प्रयोजन नै रहँदैन।तसर्थ रिट निवेदकको जिकिर निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६ को विभिन्न सेवाको समूह, उपसमूहको गठन सम्बन्धी व्यवस्थाको अनुकूल देखिएन। निजामती 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 २१ सँग बाझिएको देखिन नआएको समेतबाट रिट निवेदन खारेज हुने।

२२. प्रहरी निरीक्षक नवराज वुढाथोकी विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०६० अंक १, नि. नं. ७१६१

- प्रहरी कर्मचारी सेवा वा पदलाई निजामती कर्मचारीको सेवा वा पद मान्न मिल्ने नदेखिँदा प्रहरी कर्मचारी जस्ता निजामती सेवा बाहेक अन्य कर्मचारी कार्यरत सेवका सम्बन्धमा समेत संविधानको धारा १२४ द्वारा व्यवस्थित प्रवाधन आकर्षित नहुने।
- प्रहरी कर्मचारीसँग सम्बन्धित सेवक शर्तहरू प्रहरी ऐन,२०१२ मा व्यवस्थित नगरी प्रहरी नियमावली, २०४९ मा व्यवस्थित गरिएकोले सेवा शर्तसँग सम्बन्धित त्यस्ता व्यवस्थाहरू संविधानको धारा १२४ सँग बाझिन गएको भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने।
- प्रहरी फोर्ससँग कार्यरत प्रहरी कर्मचारीहरूको विशेष प्रकृतिको सेवालाई दृष्टिगत गरी नेपाल अधिराज्यको संविधान,२०४७ लागू हुनु भन्दा अगाडि देखि नै लागू भइरहेको सो कानूनी व्यवस्थालाई वर्तमान संविधान लागू 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 प्रवाधनको परिपूर्तिसम्म गरेको देखिन आएकोले उक्त कानूनी व्यवस्था ऐन दफा ९(२) विपरीत रहेको भन्ने समेत देखिन नआउने।
- अलग अलग उद्धेश्य र कार्यक्षेत्र भएको अलग अलग प्रकृतिको सेवासँग सम्बन्धित सेवाका शर्तहरू समान हुनुपर्छ भन्नु तर्कसम्मत नहुने।
- प्रहरी कर्मचारी श्री ५ को सरकारको इच्छा अनुसारको अवधिसम्म आफ्नो पदमा बहाल रहन सक्ने भएको सन्दर्भमा सम्पूर्ण प्रहरी कर्मचारीहरूलाई लागू हुने गरी ३० वर्ष सेवा अवधि पूरा भएपछि 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 सेवका शर्तहरू निर्धारण गर्न सक्ने अधिकार प्रयोग गरी ऐनको दफा ३९ अनुसार ऐन्को उद्धेश्य कार्यन्वयन गर्न निर्माण गरिएको प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९८ (१) मा प्रहरी कर्मचारीको ३० वर्ष सेवा अवधि पूरा भएपछि सेवाबाट अवकाश पाउने गरी भएको व्यवस्था नेपाल अधिराज्यको संविधान,२०४७ को धारा ११, धारा १२ (२) (ङ) तथा धारा १२४ सँग बाझिएको नदेखिँदा उल्लेखित प्रावधान निवेदन माग बमोजिम अमान्य र बदर घोषित गरिरहन नपर्ने।

२३. अधिवक्ता बालकृष्ण न्यौपाने विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०६० अंक ३/४, नि. नं. ७१९२

- राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागमा कार्यरत विशेष सेवाका कर्मचारीलाई प्रहरी ऐन, २०१२ द्वारा गठित नेपाल प्रहरीमा सेवा परिवर्तन गरी सरुवा गरी लैजाने गरी गरेको श्री ५ को सरकारको मिति २०५८।९।२५ को निर्णय बदर गरी उपयुक्त आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने माग गरी कानून व्यवसायीको हैसियतले निवेदकले प्रस्तुत रिट निवेदन गरेको देखिन आउँछ । निवेदन लेखबाटै प्रस्तुत विवादको विषय एक सेवाको कर्मचारीलाई अर्का सेवामा सेवा परिवर्तन गरी सरुवा गरेको विषय सम्बन्धी रहेको भन्ने कुरामा विवाद रहेन ।
- कुन कस्तो योग्यता र दक्षता भएका कर्मचारीलाई कुन सेवा र कार्यमा लगाई निजहरूको सेवा लिने भन्ने विषय श्री ५ को सरकार अर्थात् राज्यको नीतिगत विषयका साथै यस्तो विषय सम्बन्धित कर्मचारी र सरोकारवालालाई मात्र सरोकार राख्ने विषय हुनाले हो । यस्तो विषय सार्वजनिक सरोकारको विषय हुन नसक्ने ।
- प्रस्तुत विवादको विषय शुद्ध कर्मचारीको सरुवा सम्बन्धी विषय भएकोले निवेदकको यसमा सार्थक सम्बन्ध नरही निवेदकलाई प्रस्तुत रिट निवेदन गर्ने हकदैया नै रहेको नदेखिँदा अरु कुरा तर्फ विचार गरिरहन नपर्ने ।

२४. रघुनाथ दुलाल विरुद्ध साझा पसल सेवा, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक १, नि. नं. ७४८७

- साझा पसल सेवाको विनियम २०३१ तत्कालीन सहकारी संस्था ऐन, २०१६ को दफा २९ ले प्रत्योजन गरेको अधिकार अन्तर्गत साझा पसल सेवाले बनाई सहकारी विभागबाट स्वीकृत भएर लागू भएको प्रत्यायोजिन 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 POTESTDELEGARE) अनुसार विद्यायिकाद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनेको विनियमले पुनः संचालक समितिलाई नियम बनाउने अधिकार पुनः प्रत्यायोजन गर्न मिल्ने अवस्था नदेखिने ।
- प्रत्यायोजित विधायन मार्फत विद्यायिकी अधिकार पुनः प्रत्योजन हुन नसक्ने सिद्धान्त अनुसार साझा 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।
- यस्तै विषयवस्तु समावेश भएको निवेदक सोमप्रसाद पुडासैनी विपक्षी नेपाल परिवार नियोजन संघ समेत भएको रिट निवेदनमा सामाजिक सेवा राष्ट्रिय समन्वय परिषद् ऐन, २०३४ अन्तर्गत गठीत नेपाल परिवार नियोजन संघको विधान, २०३४ बमोजिम बनाइएको नेपाल परिवार नियोजन संघको कर्मचारी नियमावली, २०४२ लाई कानूनको संज्ञा दिन मिल्ने नदेखिएकोले त्यस्तो नियमावलीको विषयलाई लिएर संविधानको धारा ८८(२) अन्तर्गत यस अदालतमा रिट निवेदन दिन पाउने भन्न मिल्ने नदेखिने (ने.का.प.२०५२ पृ.२७७) भनी यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भैरहेको देखिन्छ । त्यस्तै निवेदक सूर्यप्रसाद पौडेल विपक्षी सामाजिक सेवा राष्ट्रिय समन्वय परिषद् समेत भएको रिट निवेदनमा कुनै ऐनले दिएको अधिकार बेगर बनेको नियमावलीहरूले प्रदान गरेको हक अधिकार कानूनन् भन्न मिल्ने नभई त्यस्ता अधिकारको प्रचलन नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) बमोजिम हुन नसक्ने भनी यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट (ने.का.प. २०५४, पृ.४२५) सिद्धान्त प्रतिपादन भई रहेको परिपेक्ष्यमा प्रस्तुत रिट निवेदनमा उठाएको साझा पसल सेवाको कर्मचारी सेवा नियमावली, २०३१ लाई नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) अन्तर्गत कानूनी हक भन्न मिल्ने नभएकोले धारा ८८(२) बमोजिम यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत रिट निवेदन नै लाग्न सक्ने देखिएन।तसर्थ प्रस्तुत रिट निवेदन को

तथ्यभित्र प्रवेश गरिरहनु पर्ने नहुँदा निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२५. चुडामणि पराजुली समेत विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ७, नि. नं. ७५६७

- साविकदेखि काम गरिरहेको कर्मचारीको सेवालाई निरन्तरता दिएकोमा त्यसपछि आएको नियमले समूहकृत नभएका पदहरू पनि समूहकृत भएकोमा समूहीकृत भएको पदमा त्यस्तो कर्मचारीलाई समूहभित्रकै मानी बढुवा समेत दिएकोमा हाल आएर साविकको समूह समूहीकृत गर्ने नियमले समूहीकृत नगरेको भनी भन्न नपाउने।
- निवेदकहरू आफू राजश्व समूहमै रहेको आस्वस्त हुन सक्ने पर्याप्त आधार अख्तियारवालाकै व्यवहारबाट पुष्टि भैरहेको अवस्थामा न्यायसंगत अपेक्षाको सिद्वान्त (DOCTRINE OF LEGITIMATE EXPECTATION) आकर्षित हुन आउने।
- कानूनले निर्धारण गरेको प्रकृयाको पालना नगरी आफ्नै तजविजको आधारमा गरिएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा स्वेच्छाचारी ठहरिने।
- अख्तियारवालाको काम कारवाहीमा भेदभावको कुनै अंश देखा नपर्नुका साथै स्वच्छता वेदाग रहनु पर्ने।
- निवेदकहरूको न्यायसंगत अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION) विपरीत र भेदभावपूर्ण व्यवहार गरी भएको सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सरुवाको निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।
- पदहरू खाली देखिएको, श्री ५ को सरकारको निर्णयबाट पद सिर्जना गरी मिलाउने भन्ने निर्णय भैरहेको सन्दर्भमा यि रिट निवेदकहरूलाई राजश्व समूहमा नै पद मिलान गरी पदस्थापना गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने।

२६. हरिप्रसाद नेपाल विरुद्ध महेश्वरलाल मिश्र, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७१६

- एउटै विषयमा कहिले सेवा अवधि टुटाई लामो समयसम्म सेवामा बहाल 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 लिने अधिकार निवेदकलाई कुनै कानूनले प्रदान गरेको नदेखिएको अवस्थामा विना आधार दोहोरो सुविधा प्रदान गर्नु न्यायोचित्त नहुनुका साथै विबन्धनको 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 दोस्रो 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 सम्वोधन गरी सेवा जोडाई पाउँ भनी नियमले तोकेको म्याद नघाई निवेदन दिएको हुँदा निवेदन जिकिर निरर्थक देखिने।
- जहाँसम्म न्यायाधीशको हकमा निजामती तर्फको ऐन नियम लागू नहुने भन्ने जिकिरको सम्बन्ध छ, निवेदकले निजामती सेवातर्फकै सेवा अवधि जोडाई माग्न निवेदन गरेको अवस्था हुँदा न्यायाधीशको सेवा शर्त सम्बन्धी कुरातर्फ विचार गरी रहन परेन र मिल्ने पनि भएनायसप्रकारको अवस्थामा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी हुने ठहर्याएको पुनरावेदन अदालत पाटनको मिति २०६०।९।२ को निर्णय मिलेको नदेखिँदा उल्टी भै निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२७. रबिन गौचन समेत विरुद्ध संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ११, नि. नं. ७७८९

- नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ४ ले कुनै ऐन बमोजिम हासिल गरेको भोगेको कुनै हक सुविधा, कर्तब्य र दायित्वमा असर नपर्ने व्यवस्था गरेको छ। पाईलट ट्रेनिङ्ग कोर्ष र आई .एस्सी. एक अर्काको परिपूरकको रूपमा हेरी एउटामा भएको निर्णयलाई अर्कोमा समावेश गरी निर्णय गर्दा संवैधानिक र कानूनी हक कुण्ठित हुन जाने।

- RNAC को सेवामा अयोग्य मानिंदैमा अनुमतिपत्र नविकरण गर्न बन्देज लाग्ने कानूनी व्यवस्थाको अभावमा हवाई उडान सेवाको संवेदनशिलतासँग नैतिक पतन हुने कसूरको सजाय लाई जोडेर विपक्षीहरूले आफ्नो कानूनी दायित्वबाट पन्छिन खोजेको देखिन आउछ। साथै अन्य प्राईभेट क्षेत्रका वायु सेवा कम्पनीहरूमा सेवा गर्न पनि बन्देज लाग्ने वा अयोग्य मानिने निष्कर्शमा पुग्नु कानून र न्यायिक विवेकलाई अस्वीकार गर्नु हुन्छ। त्यस्तो प्रकृतिको निर्णयबाट कानूनको अवज्ञा त हुन्छ नै त्यस्तो निर्णयबाट स्वदेशी पुँजी 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 नवीकरण गर्न नमिल्ने भनी भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण हवाई उड्डयन सुरक्षा प्रमुखको कार्यालयको निर्णय र सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई जानकारी गराएको पत्रहरू तथा निवेदकहरूको लाइसेन्स नवीकरण गर्न नमिल्ने भनी विपक्षीहरूबाट अन्य कुनै निर्णय, परिपत्र एवं पत्राचार भएको भए सो समेत निवेदकहरूका हकमा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

- विपक्षीहरूको उक्त निर्णय एवं पत्रहरूबाट निवेदकहरूलाई नेपाल अधिराज्यको संबिधान, २०४७ को धारा ११, १२(२)(ङ) र १७ द्वारा प्रत्याभूत गरिएको समानता, पेशा रोजगार गर्न पाउने र सम्पत्तिको हकको गम्भीर उल्लंघन भएको देखिएकोले माथि वर्णित आधार र कारणबाट प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकहरूले हासिल गरेको कानून बमोजिमको हवाई उडान अनुमतिपत्र नवीकरण गर्न नमिल्ने भनी भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण हवाई उड्डयन सुरक्षा प्रमुखको कार्यालयको मिति २०६१।४।८ को निर्णय र सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई जानकारी गराएको २०६१।४।१२ र २०६१।१२।२९ का पत्रहरू तथा निवेदकहरूको लाइसेन्स नवीकरण गर्न नमिल्ने भनी विपक्षीहरूबाट अन्य कुनै निर्णय, परिपत्र एवं पत्राचार भएको भए सो समेत निवेदकहरूका हकमा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। अब नियमको प्रकृया पूरा गरी निवेदकहरूले लिएको हवाई उडान अनुमति पत्र नवीकरण गरी दिनु भनी विपक्षीहरू नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण र नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण हवाई उड्डयन सुरक्षा प्रमुखको कार्यालयको नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

२८. गजबहादुर बम विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०६४ अंक ६, नि. नं. ७८५५

- राज्यका तीनै अंगहरूको आ आफ्नो काम अधिकार र कर्तव्य लिखित संविधानमा एक अर्कोले हस्तक्षेप नहुने गरी व्यवस्था भएको हुन्छ। नीति निर्माण गर्ने काम र देशको प्रशासन संचालन गर्ने काम कार्यपालिकाको DOMAIN भित्र पर्छ। कानून निर्माण गर्ने काम व्यवस्थापिकाको DOMAIN भित्र पर्ने र कानूनको व्याख्या गर्ने काम न्यायपालिकाको DOMAIN भित्र पर्छ। यी तिनै अंगहरूले एक अर्काको अधिकार क्षेत्र र DOMAIN मा ENCROACH गर्न सक्तैनन्। संविधानमा व्यवस्था भए बमोजिम एक अर्कोले एक अर्कालाई CHECK & BALANCE गर्न सक्ने बाहेक एक अर्को अङ्गले एक अर्का अङ्गको DOMAIN मा हस्तक्षेप गरेमा त्यस्तो कार्य ULTRA VIRUS अर्थात् EXCESS OF POWER भई त्यस्तो काम बदर हुने।

- संविधान विपरीत कानून बन्न नसक्ने मान्यता भएपनि कहीले काही जानेर वा नजानेर कुनै कानून वा कुनै कानूनमा केही प्रावधान संविधान विपरीत बन्न सक्छ। व्यवस्थापिकाले बनाएको ऐनलाई व्यवस्थापिकाले नै मात्र संशोधन वा खारेज गर्न सक्छ। EXECUTIVE ORDER ले संसदले बनाएको ऐन खारेज हुन सक्तैन। त्यसैगरी व्यवस्थापिकाले पनि आफूले बनाएको

ऐनलाई संशोधन वा खारेज गर्न पर्दा संवैधानिक प्रक्रिया पूरा गरेर मात्र संशोधन वा खारेज गर्न सक्ने।

- असंवैधानिक कानून लागू रही रहँदा त्यस्तो कानूनले नागरिकहरूको मौलिक वा कानूनी हक हनन् वा अपहरण गर्ने वा हक प्रचलनमा प्रतिबन्ध लाग्न सक्ने।
- फौजदारी अपराधमा BENEFIT OF DOUBT GOES TO THE ACCUSED भनेको जस्तो कानूनलाई असंवैधानिक घोषणा गर्ने सम्बन्धमा BENEFIT OF DOUBT GOES TO THE PARLIAMENT मानिन्छ । जस्ले कानून संविधानसँग बाझेको भन्ने दावी गर्छ सो कुरा उसैले प्रमाणित गर्न सक्नुपर्ने।
- कुनै पनि निजामती कर्मचारी, संस्थानका कर्मचारी, शिक्षक वा सुरक्षा निकायका कर्मचारी हुन् ती निकायमा कार्यरत पदाधिकारीहरूको पदोन्नतिको प्रयोजनको लागि शर्त र अवस्थाहरू तोक्ने वा बनाउने कार्यहरू नीतिगत कार्यहरू भएकाले यस्ता नीतिगत कार्यहरू नियमावलीमा समावेश गर्दा संविधान विपरीत नहुने।
- शिक्षा सेवा आयोग नियमावली २०५७ को नियम ३२(२)(२क) मा भएको शिक्षकको कार्यसम्पादन सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण गर्ने अधिकारीमा विद्यालय निरीक्षक तोकिएकोले व्यवस्था गैरसंवैधानिक नभएकाले रिट खारेज हुने साथै संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था नै नबुझी आफ्नो निजी स्वार्थको निवेदनलाई PUBLIC INTEREST LITIGATION जस्तो गरी धारा ८८(१) अन्तर्गत निवेदन दर्ता गरी सुनुवाइको अगाडि निवेदकलाई बोलाउँदा पनि अनुपस्थित रही धारा २३ र धारा ८८(१) को व्यवस्थाको दुरूपयोग गरेकोले आयन्दा यस्तो FRIVOLOUS PETITION लिई आई यस अदालतको महत्त्वपूर्ण समय बर्बाद नगर्न भनी निवेदकलाई सचेत गराइन्छ।

२९. ना.सु. विद्यासागर साह विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकूद मन्त्रालय समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ६, नि. नं. ८१६३

- काम कर्तव्य अधिकार, पदीय हैसियत र सो पदीय दायित्व निर्वाह गर्न चाहिने ज्ञान, सीप र योग्यता नै स्पष्ट रूपमा भिन्नभिन्न रहेका विद्यालयका शिक्षक र कर्मचारीहरूलाई एउटै अवस्था र हैसियतमा रहेका समान वर्गको रूपमा हेर्न र व्यवहार गर्न मिल्ने कुनै आधार देखिँदैन।
- कुन उद्देश्य प्राप्तिको लागि के कस्तो कानून बनाउने वा नबनाउने भन्ने विषय विधायिकाको एकलौटी क्षेत्राधिकार (EXCLUSIVE JURISDICTION) अर्न्तगत पर्ने कुरा हो । शक्तिपृथकीकरणको सिद्धान्तले विधायिकी दायरा (LEGISLATIVE DOMAIN) मा छाडेको यो विषयमा सामान्यतया राज्यका बाँकी दुई अङ्गले हस्तक्षेप गर्न मिल्दैन । त्यस कारण कानून निर्माण गर्दा कुन वर्गलाई समेट्ने कुनलाई छोड्ने भन्ने विषय पनि विधायिकाकै विवेक (LEGISLATIVE WISDOM) भित्रको विषय बन्ने।
- कुनै समय शिक्षक र कर्मचारीलाई एउटै वर्गको मानी नियुक्ति, बर्खासी, लगायत सेवाका शर्तहरू एकै प्रकारको तोकिएको कारणले मात्र पछि ती दुईलाई अलग–अलग वर्गमा राख्न मिल्दैन भन्ने तर्क उचित हुन नसक्ने।
- आफैमा खण्डित र विरोधाभाषपूर्ण निवेदन दावीका आधारमा विधायिका निर्मित कुनै पनि कानूनलाई बदर गर्न मिल्ने हुँदैन।
- यस अदालतलाई संविधानको धारा १०७(१) ले प्रदान गरेको न्यायिक पुनरावलोकनको क्षेत्राधिकार विशिष्ठ प्रकृतिको अधिकार हो । शक्तिपृथकीकरण र सन्तुलन एवं नियन्त्रणको मूल्य र मान्यताबाट उत्सर्जित उक्त विषयको प्रयोग कसैको लहडबाजी वा शंका निवारणको माध्यम बन्न नसक्ने।
- संविधान प्रदत्त हकाधिकार उल्लघंन गरेको वा अनुचित तवरबाट बन्देज लगाइएको भनी स्पष्ट रूपले निवेदकले प्रमाणित आधारसहित पुष्टि गर्न सकेको अवस्थामा मात्र कुनै पनि कानून संविधान विपरीत रहेको भनी लिइएको दावी विचारणीय हुन सक्ने।

- शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा १६ठ मा रहेको सामुदायिक विद्यालयमा तोकिएबमोजिम कर्मचारीको व्यवस्था गरिनेछ भन्ने व्यवस्था शिक्षक र कर्मचारी बीच विभेदकारी नरहेको र सेवा शर्त सुविधाका कुरा नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिने व्यवस्थापकीय स्वतन्त्रता भित्रको कुरा हुँदा रिट खारेज हुने।

३०. भरतकुमार प्रसाई विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. ८२९१

- जुन कानूनले अधिकार दिएको हो सो कानून अन्तर्गत बनेको र सो कानूनसँग बाधा विरोध भएको भन्ने दावी नरहेको अवस्थामा विनियमलाई उक्त ऐन, नियमको अनुकूल नै रहेको मान्नुपर्ने।
- समान तहमा कार्यरत सबैलाई समान रूपमा लागू हुने कानूनी व्यवस्थाले कोही व्यक्ति विशेषलाई प्रभावित तुल्याएको भन्ने मात्र आधारमा असमान व्यवहार भएको भन्ने दावी गर्न सकिने हुँदैन। कुनै व्यक्ति विशेषलाई लक्षित नगरिएको कानूनी व्यवस्थालाई विनाआधार शंकाको घेरामा राखी समानताको हकसँग जोड्नु व्याख्यात्मक दृष्टिले उचित नहुने।
- शर्त वा योग्यता तोक्दा कुनै व्यक्ति विशेषलाई मात्र बञ्चित गर्ने नियत राखिएको अवस्थामा त्यस्तो शर्त र योग्यता तोकिएको क्रियामाथि प्रश्न उठाउन सकिने हुन्छ। तर समान अवस्थाका सबैलाई समान रूपमा आकर्षित हुने गरी तोकिएको शर्तलाई अन्यथा भन्न नसकिने।
- लामो समयसम्म संस्थानको सेवामा सेवारत रही पदाबधिका कारणले सेवा निवृत्त हुनुपर्ने विषय रोजगारीको हकसँग सम्बन्धित विषय हुन नसक्ने।
- शर्त तोक्दा कुनै व्यक्ति विशेषलाई मर्का पर्ने गरी तोकिन्छ वा कुनै व्यक्ति विशेषलाई लाभ हुने गरी तोकिन्छ र त्यसको औचित्य पुष्टि गर्न सकिँदैन भने न्यायपालिकाले हस्तक्षेप गर्न सक्छ। तर सबैलाई समान रूपमा लागू हुने गरी तोकिएको शर्तले तत्काल कसैलाई असर पर्‍यो भन्ने मात्र आधारमा न्यायपालिकाले हस्तक्षेप गर्ने हो भने त्यसबाट अरु जटिलताहरू उत्पन्न हुने।
- गोरखापत्र संस्थान, कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०५२ (दशौँ संशोधन सहित) को विनियम ११८ को उपविनियम (२क) को व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३) (च), धारा १३(१) र धारा १८(१) समेतसँग बाझिएको अवस्था नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३१. गणेशप्रसाद बराल विरुद्ध नेपाली जंगी अड्डा, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४४२

- सैनिक सेवा बाहेकका साझा 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 सिफारिस गर्ने अधिकारी जोसुकैलाई पनि हुन्छ भनी मान्ने हो भने कानूनले निश्चित अधिकारीलाई कारवाही गर्ने अधिकारी तोक्नुको प्रयोजन निस्प्रयोजन हुने जाने।
- सैनिक बाहेकका साझा 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।९ को साझा स्वास्थ्य

सेवाको पत्र उल्लिखित आधार र कारणबाट कायम रहन नसक्ने ।

३२. श्यामप्रसाद मैनाली विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप 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 ।
- राजिनामा पश्चात् निवेदकले पत्रकार सम्मेलनमा बोलेको कुरालाई अनुचित ठहर्‍याई उक्त कुरा निवेदकको अभिलेखमा राख्ने भनी निवेदकलाई मिति २०६९।४।१७ मा नै च.नं. २७६ को पत्र दिएको देखिएको, उक्त पत्रमा सरोकार नै नभएको संवैधानिक परिषद्लाई समेत बोधार्थ तथा कार्याथ पत्र लेखी राज्यले निवेदकको हकमा भविष्यमा गर्ने व्यवहारलाई प्रभावित गर्ने मनसाय राखेको देखिएको, सेवा निवृत्त भैसकेको व्यक्तिलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ समेतमा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाले नियन्त्रण र नियमन गर्न मिल्ने नदेखिएको, निवेदकको नाम अभिलेखमा राख्ने भनी निर्णय गर्दा निवेदकलाई सफाइको मौका दिएको नदेखिएको तथा सेवा निवृत्त कर्मचारीको व्यवहार अभिलेखमा राख्ने वा राख्न सक्ने गरी निर्णय गर्न सक्ने अधिकार प्रचलित नेपाल कानूनले प्रत्यर्थी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेतलाई दिएको नदेखिएकोले निवेदकलाई दिइएको च.नं २७६ को पत्रमा उल्लिखित "पदीय मर्यादा र निजामती कर्मचारीको आचरणको प्रतिकूल हुने गरी पत्रकार सम्मेलनमार्फत् अतिरञ्जित ढङ्गले प्रचार प्रसारमा ल्याएको विषयलाई गम्भीरतापूर्वक लिई निजको नाम अभिलेखमा राखी" भन्ने शब्दांश र तत्सम्बन्धी नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६९।४।१७ को निर्णय सो हदसम्म मिलेको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ ।

३३. गोपाल कुमार अधिकारी विरुद्ध निजामती किताबखाना, ललितपुर, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ३, नि. नं. ८९८०

- निजामती किताबखानाको अभिलेख समेतबाट उमेर ५० वर्ष पुगेको नदेखिएकोले निजामती सेवा ऐनमा उल्लिखित शर्त पूरा गरी निवेदन दिएका बखत कानून बमोजिम हुने नै हुँदा कानूनमा भएको व्यवस्था विपरीत अवकाश पत्र अनुसार एक श्रेणीमाथिको सुविधा दिनु दिलाउनु भनी अहिले नै आदेश प्रदान गर्न नमिल्ने ।
- निर्णय कार्यान्वयन भएमा मात्र त्यसले सार्थकता पाउँछ । नत्र त्यसको अर्थ हुँदैन । एकै साथ बढुवा गरी राजिनामा समेत स्वीकृत गरेको अवस्थामा बढुवा गर्न उमेर नपुगेका कारण बढुवा कार्यान्वयन हुन नसकेको बढुवालाई छाडी राजिनामा मात्र कार्यान्वयन गर्छु भन्न कानूनतः मिल्दैन । बढुवा कायम नहुने तर राजिनामा भने स्वीकृत हुने भनी आंशिक निर्णय कायम राख्न उचित र विवेकसम्मत समेत नदेखिने ।
- आफूले बढुवा पाउँछु भनेर राजिनामा दिएको तर कानूनी व्यवस्थाको कारण अन्ततः बढुवा नहुने भएपछि सेवाको निरन्तरताको लागि गएकोमा राजिनामा मात्र स्वीकार र कार्यान्वयन गर्छु भन्न नमिल्ने ।
- एउटै राजिनामा पत्रमा उल्लिखित आफू प्रतिकूलका कुरा लागू नगर्ने तर आफू अनुकूलका कुरा मात्र पालन गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने गरी राजिनामा बदर गर्न नमिल्ने भनी निर्णय गरेकाले निवेदकलाई सेवामा निरन्तरता दिन नमिल्ने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत नदेखिने ।

- निवेदकले एक श्रेणीमाथिको पदमा बढुवा गरी राजिनामा स्वीकृत गरिपाऊँ भनी राजिनामा दिएको देखिएको, निवेदकको माग अनुसार नै निजको राजिनामा स्वीकृत भै अवकाश दिएको देखिएको, कानूनी व्यवस्था अनुसार बढुवाको सुविधा आफूले नपाउने भएपछि सेवामा निरन्तरताको लागि निवेदकले निवेदन दिएको अवस्थामा उक्त निवेदनलाई स्वीकार गरी पूर्ववत रूपमा निवेदकको सेवामा निरन्तरता दिनुपर्नेमा सो नगरी निजको राजिनामा मात्र कायम रहने गरी पशु सेवा विभागबाट मिति २०६८।१०।२ मा भएको निर्णय कानूनतः मिलेको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ । अब निवेदकको निवेदन माग अनुसार निजलाई बढुवा हुनु भन्दा अघिको साविक पदमा यथावत काम गर्न दिई सेवामा निरन्तरता दिनु, दिलाउनु भनी प्रत्यर्थी पशु सेवा विभाग समेतको नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ ।

३४. अच्यूतराज बुढाथोकी विरुद्ध पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, विशेष, नेकाप २०७० अंक १०, नि. नं. ९०५८

- स्वास्थ्य विज्ञानको क्षेत्रमा उच्चस्तरीय अध्ययन र अनुसन्धानको व्यवस्था गरी मुलुकलाई आवश्यक पर्नेदक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्न तथा स्वास्थ्य सेवा प्रणालीलाई सुदृढीकरण गरी सर्वसाधारण जनतालाई गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउने अहम् उद्देश्यका साथ स्वायत्त निकायको रूपमा स्थापना भएको उद्देश्यमूलक र सेवामूलक निकाय र नेपाल सरकारद्वारा संस्थापित अन्य प्रशासनिक निकायका बीचमा तुलना गरी ऐनले परिकल्पना गरेको निकायको व्यवस्थापकीय स्वायत्तताका सम्बन्धमा हलुकाढङ्गले लिन किमार्थ नमिल्ने ।

- अस्पताल प्रतिष्ठानको रूपमा स्थापित भएपछि अस्पतालमा लामो समय सेवा गरेका कर्मचारीलाई प्रतिष्ठानमा नियुक्तिका लागि परीक्षामा सामेल हुन मौका दिनु स्वयंमा अनुचित वा गैरकानूनी कुरा होइन । यो सामाजिक सुरक्षा र सार्वजनिक हित सम्बन्धी विषय पनि हो । सार्वजनिक हितमा गर्नुपर्ने कतिपय कामहरूलाई सार्वजनिक सरोकारको विवाद भनी चुनौती दिनु र अवरूद्ध पार्नु पनि सार्वजनिक सरोकारकै विरूद्धको कार्य हुने ।

- कुनै संस्थाको कार्य सञ्चालन कस्तो छ वा कस्तो हुनुपर्छ भनी त्यसको कानूनी लेखा परीक्षण गरी हिड्ने कुरा पनि होइन । कानूनहरूमा कतिपय नसुहाउँदा वा अव्यावहारिक कुराहरू रहे भएका हुन सक्दछन् । कतिपय कुराहरू निवेदकलाई वा अरू कसैलाई अनुपयुक्त पनि लाग्न सक्छ । त्यसो भनेर सबै विषयहरू सार्वजनिक हितको प्रश्न बनाई हरेक कानूनको न्यायिक पुनरालोकन गर्न अदालतलाई कर लगाउन नसकिने ।

- बढुवासम्बन्धी व्यवस्था सम्बन्धित सेवा समूह अन्तर्गत कार्यरत रहेका कर्मचारीका हकमा लागू हुने हो । जो व्यक्ति त्यो सेवासँग असम्बन्धित छन् त्यस्ता व्यक्तिले बढुवा व्यवस्थालाई चुनौती दिनु कानूनी व्यवस्थालाई उपहास गर्नु हो । बढुवा गरिएको भनी जिकिर लिए पनि को कसलाई कुन कुन पदमा कुन मितिदेखि लागू हुने गरी बढुवा गरिएको छ सो सम्बन्धमा रिट निवेदनमा एकजना कर्मचारीको नामसमेत उल्लेख नगर्नु निवेदकको काल्पनिक अनुमान हो भन्ने देखिन आउने । सम्भावना र काल्पनिक धरातलमा रही गरिएका दावीका विषयमा अदालतले आफ्नो असाधारण अधिकार प्रयोग गरी न्यायिक पुनरालोकनद्वारा कुनै कानूनी विषयका प्रावधानमा हस्तक्षेप गरी बदर गर्नु उचित नहुने ।

- करार वा अस्थायीको रूपमा सेवामा कार्यरत रहेका कर्मचारीहरूको हकमा परीक्षाको प्रतियोगितामा भाग लिन एकपटकको लागि मौका दिएको सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूतिको लागि प्रदान गरिएको अवसरलाई गैरसंवैधानिक मान्न नहुने भनी निवेदक राममाया लामिछानेसमेत र विपक्षी राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगसमेत भएको ०६७-WS-००६०, ६७–WO–०९५६ को रिट निवेदनमा, कर्मचारी पदपूर्ति गर्दा कर्मचारीको योग्यता, अनुभव, उमेर र शर्त तोकिने जस्ता विषयलाई गैरन्यायोचित भन्न नमिल्ने भन्नेसमेत यस अदालतको विशेष इजलासबाट गीताकुमारी माझीसमेत विरूद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय कमलपोखरीसमेत भएको संवत् २०६३ सालको रिट नं. ०६३-WS-००२५ को उत्प्रेषणयुक्त परमादेश मुद्दामा बोलिसकेको देखिन्छ ।

- अतः माथि गरिएको विश्लेषणसमेतको आधारबाट पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी

नियमावली, २०६७ को नियम २४ को प्रावधान पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान हुनुपूर्व पाटन अस्पतालको सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको हकमा विशेष व्यवस्था गरिएको देखिएको र सो प्रयोजनको लागि एकपटक अवसर दिने कानूनी व्यवस्था गरेकोलाई गैरसंवैधानिक भन्न मिलेन। सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार तथा सदस्यको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका अन्य शर्त, बैठक सञ्चालन कार्यविधि सम्बन्धी नियमावली, २०६७ को नियम १८, पाटन अस्पताल सञ्चालन विनियमावली, २०६७ को विनियम ५ को देहाय २, ३ तथा सोही विनियमावलीको विनियम ८ को देहाय क र ख मा व्यवस्थित प्रावधानहरूसमेत नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३)(च) र धारा १३(१) र पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान ऐन, २०६४ को दफा १२(च) र दफा १३ को देहाय (१) ले गरेका प्रावधान प्रतिकूल नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी हुने अवस्था भएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३५. कमला न्यौपानेसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप 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 शर्त वा योग्यता तोकी यस स्वतन्त्रता उपर मनासिव बन्देज समेत 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 व्यक्तिहरू बीच भेदभाव भएको अवस्थामा यो हकमा आघात पुग्दछ। कानूनको दृष्टिमा सबै समानहरू बीच समान व्यवहार गरिनु पर्दछ। सामान्य कानूनको प्रयोगमा वा अन्य व्यवहारमा राज्यले आफ्ना नागरिकहरू बीच भेदभाव गर्नु पनि हुँदैन। यसप्रकारको समानतामा राज्यको सकारात्मक दायित्व रहने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको दोस्रो संशोधनबाट थप भएको दफा ७ को उपदफा (१४) नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२, १३, १८ र २० समेतसँग बाझिएको देखिएन। साथै लोक सेवा आयोगले मुख्य महिला कार्यकर्ता र महिला कार्यकर्ता पदमा स्थायी नियुक्तिको लागि भनी मिति २०६६।४।२१ मा प्रकाशन गरेको विज्ञापनको द्रष्टव्य खण्डको (ख) मा राखिएका शर्तहरू र दरखास्त फाराम अस्वीकार गरेको कार्य निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (१४) बमोजिम भए गरेको देखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३६. शरदराज विष्टसमेत विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौंसमेत, विशेष, नेकाप २०७२ अंक ३, नि. नं. ९३५८

- राजप्रासाद सेवा खारेज गर्ने, तर कर्मचारीहरूलाई निजामती सेवाको अङ्ग बनाउने घोषणा गर्नुले सो समूहका कर्मचारीलाई निजामती सेवामा हार्दिकतापूर्वक गाभ्ने उक्त घोषणाको उद्देश्य रहेको देखिने।
- कानूनको दृष्टिमा समानता र कानूनको समान संरक्षणको प्रत्याभूतिका लागि प्रयुक्त गरिएका उत्पत्ति, वैचारिक आस्था जस्ता शब्दहरूले कुनै पनि नागरिकप्रति राज्य पूर्वाग्रही हुँदैन, सरकार सञ्चालनमा जे जस्तो राजनीतिक समीकरण कायम रहे पनि त्यसको असर र प्रभाव जनता (जुनसुकै आस्था र विश्वास राख्ने) ले पाउने सेवा, सुविधा र संरक्षणमा पर्दैन भनी आश्वस्त तुल्याएका छन्। यही कुरा रिट निवेदकहरूका हकमा पनि लागू हुने।
- समानता र स्वच्छ व्यवहारले नै लोकतन्त्र र कानूनी राज्य मजबूत र संस्थागत हुन पुग्छ। लोकतान्त्रिक राज्यको सोच र दृष्टिकोण फराकिलो हुनुपर्दछ। अति तुष्टीकरणको भाव राखी निजामती सेवाको आधारभूत मूल्य मान्यताविपरीत तत्कालीन राजप्रासाद

सेवाका कर्मचारीहरूको लागि मात्र निजहरू आबद्ध पूर्व ऐन, नियमले प्रत्याभूत गरेको सेवा सुविधामा समेत कटौती हुने गरी ह्रासोन्मुख (DEROGATORY) व्यवस्था गरिन्छ भने त्यसलाई न्यायपूर्ण मान्न नसकिने।

- साबिकको ऐन नियम नै खारेज भइसकेपछि जहाँ समायोजन गरिन्छ, त्यहाँ पूर्णरूपमा समायोजन तथा सम्मिलन गरिनुपर्दछ। एकाङ्गी ढङ्गले केहीमा बाहेक (SEGREGATION) गर्ने र केहीमा समान व्यवस्था लागू हुने गरी गरिएको व्यवस्थाले केवल स्वेच्छाचारितालाई मात्र प्रश्रय दिएको मानिने।

- राज्य सबै नागरिकको अभिभावक र संरक्षकसमेत हो। त्यसैले राज्य संयन्त्र कुनै पनि नागरिक प्रति पूर्वाग्रही हुनु हुँदैन। सबै नागरिक राज्यका निम्ति समान हुन्छन्। कुनै वर्ग विशेषको सारभूत समानता प्राप्तिका लागि केही थप सुविधा, सहुलियत र प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्ने अनुमति समानताको हकले प्रदान गर्दछ। तर त्यस्तो विशेष व्यवस्था कमजोर वर्गको उत्थानका लागि, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकासका लागि, सशक्तीकरणका लागि र मूल प्रवाहीकरणका लागि गरिन्छ। त्यस्तो विशेष व्यवस्थाअन्तर्गतका व्यक्तिहरू झनै अपमानित हुने, हिनताबोध गर्ने, विभेदको महसुस गर्ने र आफूप्रति राज्य संयन्त्र पूर्वाग्रही रहेको छ भन्ने भाव पैदा गर्ने किसिमको व्यवस्थाको परिकल्पना समानताको कुनै पनि सिद्धान्तले नगर्ने।

- निजामती सेवामा समायोजन भइसकेको जनशक्तिका लागि छुट्टै विशेष समूह गठन गर्नु र विशेष समूहका कर्मचारीहरूको प्रशासन र व्यवस्थापन नियमावली बनाउनु आफैँमा भेदभावलाई संस्थागत गर्ने र उनीहरूलाई मूलप्रवाहबाट छुट्याएर अपमानित गर्ने कार्य हो। समान अवस्थाका व्यक्तिहरूमध्ये केहीलाई छानेर त्यसो गर्ने अधिकार संविधान प्रदत्त समानताको हकले प्रदान नगर्ने।

- हाल कार्यरत रहेका कर्मचारी सङ्ख्याभन्दा पनि कम पद सङ्ख्या निर्धारण गरी वृत्ति विकासको सम्भावनालाई निस्तेजप्राय तुल्याउने र पदस्थापना विना भैपरी रूपमा अनन्तकालसम्म काजमा खटाउने स्वेच्छाचारी व्यवस्थापनको प्रणालीलाई निरन्तरता दिने गरी नियमावलीमा राखिएका प्रावधानहरूको औचित्य कुनै पनि दृष्टिकोणबाट पुष्टि हुने स्थिति पनि देखिन नआउने।

- तत्कालीन राजप्रासाद सेवामा आबद्ध रिट निवेदक लगायतका जनशक्तिलाई निजामती सेवाअन्तर्गत नेपाल प्रशासन सेवाको सामान्य प्रशासन समूहमा समूहीकृत गरिएमा सहज, स्वाभाविक र न्यायोचितसमेत हुने देखिएकाले सो प्रयोजनका लागि यो आदेश प्राप्त भएको मितिले तीन महिनाभित्र अनिवार्य रूपमा कानूनी सुधार र तदनुरूपको आवश्यक संरचनागत प्रबन्ध मिलाउनु, विशेष समूहका कर्मचारीहरूको प्रशासन र व्यवस्थापन नियमावली, २०६५ यथावत् अवस्थामा निरन्तर लागू नगर्नु भनी विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेतका नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

३७. जनप्रिय बहुमुखी क्याम्पस सञ्चालक समिति विरुद्ध माधवप्रसाद घिमिरे, नेकाप २०७३ अंक ५, नि. नं. ९६०४

- निवेदकले करकाप र जोरजुलुमपूर्ण तरिकाले बाध्यतामा राजिनामा दिएको, स्वेच्छाले राजिनामा नदिएको, सहप्राध्यापकको राजिनामा स्वीकृत गर्ने कार्य कानूनसम्मत नदेखिएको, रोजगारी सम्बन्धी नागरिक स्वतन्त्रताको हनन् भएकोसमेत देखिँदा निजलाई सहप्राध्यापक पदबाट बञ्चित गर्ने कार्य नियमसंगत भएको देखिएन भने SMS सम्बन्धी २ जनाको निजी मामिलामा सचेत नगराई वा सफाइको मौकासमेत नदिई पद र रोजगारी नै हरण गर्ने कार्य मनासिव मान्न नसकिने।

- निवेदक माधवप्रसाद घिमिरेले जनप्रिय बहुमुखी क्याम्पसको क्याम्पस प्रमुख पदबाट दिएको राजिनामाको सम्बन्धमा सम्बन्धित अदालतबाट कुटपिट करकाप मुद्दा दायर भई विचाराधीन रहेकोमा सोमा ठहरे बमोजिम हुने नै हुँदा निवेदकको प्राध्यापन गर्न पाउने नागरिक अधिकार ऐन, २०१२ को दफा ६(७) ले प्रत्याभूत गरेको पेसा रोजगारको अधिकारमा मिति २०७०।७।५ को राजिनामा स्वीकृत गरिएको भन्ने प्रत्यर्थीको पत्रबाट स्वीकृत गरिएको पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। निवेदकलाई नेपाली विषयको सहप्राध्यापक पदमा हाजिर भई काम गर्न दिनु भनी विपक्षीका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी

हुने ठहर्छ भनी पुनरावेदन अदालत, पोखराले मिति २०७०।१०।८ मा गरेको फैसला मिलेको देखिँदा सदर हुने ठहर्छ।

३८. प्रा.डा. अशोकरत्न बज्राचार्य विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक १, नि. नं. ९७४३

- विकास समिति विघटन गर्ने अवस्थामा रहे नरहेको निर्णय गर्ने नेपाल सरकारको अन्तर्निहित कानूनी अधिकार हो। सरकारले समयसमयमा आवश्यक्ता र उपयुक्तता हेरी गठन आदेश गठन विघटन गर्ने हो। सरकारको अघिल्लो आदेशबाट गठन गरेको चाहिँ ठिक र पछिल्लो निर्णयबाट गठन आदेश कायम नराख्ने गरेको निर्णय चाहिँ बेठिक हो भनी निवेदकले भन्न मिल्ने देखिँदैन। विकास समिति ऐन अनुसार गठन आदेश नेपाल सरकारबाट जारी हुने भएकाले गठन आदेश खारेज गर्ने अधिकार समेत 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 प्रतिष्ठान अन्तर्गत 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 मन्त्रिपरिषद्लाई निर्णय गर्नबाट रोक्न पर्ने कानूनी एवं तथ्यगत आधार कारणको विद्यमानता नदेखिने।
- कुनै व्यक्तिको हकहित विरूद्ध 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 ऐन अन्तर्गत 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 सिद्धान्त विपरीत निर्णय भएको भन्ने निवेदकको जिकिर स्वीकारयोग्य नदेखिने।
- राष्ट्रिय ट्रमा सेन्टर विकास समिति गठन आदेश २०७० लाई खारेज गरी विकास समितिबाट सञ्चालित सम्पूर्ण क्रियाकलाप चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान, वीर अस्पतालबाट सञ्चालन गर्ने गरी भएको मन्त्रिपरिषद्को मिति २०७१।९।११ को निर्णयबाट रिट निवेदकको संविधान एवं कानून प्रदत्त हकहितमा कुनै प्रतिकूल असर पुग्न गएको भन्ने नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३९. किरेन्द्रबहादुर प्रधानाङ्ग विरुद्ध हेटौंडा कपडा उद्योग लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ९९४०

- हेटौंडा कपडा उद्योग लिमिटेडलाई लिक्विडेसनमा लैजाने भनिएकोमा निजीकरण ऐन, २०५० को दफा १६ को उपदफा (१) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६९।१०।१२ को निर्णयले हेटौंडा कपडा उद्योग लिमिटेडलाई खारेज गरेको व्यहोराको सूचना नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरेको (नेपाल राजपत्र खण्ड ६२, काठमाडौं, माघ १२ गते, २०५९ साल (अतिरिक्ताङ्क २२+१) देखिएको छ। मिति २०६९।१०।१२ को निर्णयअनुसार हेटौंडा कपडा उद्योग लि. को सम्पत्ति लिक्विडेटरले गरेको मूल्याङ्कनलाई आधार मानेर सम्पत्ति औद्योगिक क्षेत्र व्यवस्थापनलाई हस्तान्तरण भइसकेको देखिँदा निवेदन दाबीको प्रयोजन नै समाप्त भएको देखिन्छ। कुनै कम्पनी लिक्विडेसनमा गएपछि वा कम्पनी विघटन भएपछि वा लिक्विडेटरको सहायकको रूपमा कार्यरत रहेकोमा सो लिक्विडेसन सम्बन्धी कार्य नै समाप्त भएपछि कर्मचारीको हैसियत यथावत् कायम रहन सक्ने कानूनी व्यवस्था र परिस्थिति नै देखिँदैन। कसैको विरूद्धमा निर्णय गरिन्छ भने सो निर्णय गर्नुपूर्व स्पष्टीकरण सोध्नु, सूचना दिई भन्ने अवसर प्रदान गर्नु प्राकृतिक सिद्धान्तअनुरूपको व्यवहार हुनेमा विवाद हुन सक्दैन। तथापि कानूनी व्यवस्था बमोजिम हेटौंडा कपडा उद्योग लि. खारेज भई अस्तित्व नै नरहेको अवस्थामा सो कम्पनीको सेवामा निरन्तर रहनसक्ने नदेखिँदा निवेदन दाबीको अपेक्षा नै वैधानिक र औचित्यपूर्ण देखिँदैन। मूलतः कम्पनी खारेज भइसकेको अवस्था हुँदा रिट जारी गर्नुपर्ने अवस्था र औचित्यता नदेखिएकोले प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज

हुने ठहर्छ।

४०. प्र.अ.म.नि. गणेशराज राई समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संवैधानिक, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ०००१

- निवेदकले चुनौति दिएको प्रहरी नियमावली २०७१ को नियम १४०(१) को व्यवस्था माग अनुरूप प्रारम्भ देखि नै बदर भएको खण्डमा सेवाअवधि गणना गर्ने लगायत अवकाश मिति कहिले कायम हुने भन्ने जस्ता अन्य आधारको अभावमा शुन्यअवस्था सिर्जना हुने हुनाले सेवाको गठन र प्रशासनमा नै गम्भीर संकट उत्पन्न हुनजाने स्थिती सिर्जना हन सक्दछ। माग बमोजिम नियम १४०(१) को व्यवस्था खारेज भएमा प्रतिस्थापनको नियमको अभावमा पर्नजाने असरको बारेमा बेवास्तागर्न मिल्ने पनि देखिँदैन।

- कुनै कानूनको कुनै प्रावधान संविधानसँग बाझिएको वा संविधान बमोजिमको प्रदत्त हकमा विरोधपर्म जाने अवस्थामासंविधानको धारा १३३(१) बमोजिम अधिकारक्षेत्र ग्रहणगरी कानून बदर गर्न सकिने भए पनि भइरहेकोकानून प्रतिस्थापन गरी नयाँ कानूनको निर्माण गर्ने कुरामा यस इलाशको अधिकारको विषय रहदैन। विधायिकाले नै विधायन निर्माण गर्नुपर्छ भन्ने कुरा सर्वविदित नै छ। तसर्थ १४०(१) को व्यवस्था यथास्थितिमा बदर गरी शुन्य अवस्था सिर्जना गर्न मिलने नदेखिने।

- कतिपय प्रहरी कर्मचारीले प्रहरी हुनुको कारणले सेवाको अन्य पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न उमेर हदको छुट उपभोग गर्न नपरी अरू खुल्ला प्रतिस्पर्धा वा अरू सेवाबाट प्रहरीमा प्रतिस्पर्धा गर्ने समूह सरहको अवस्था रहेर पनि खुल्ला प्रतिस्पर्धीको छनौट पूर्व प्रहरी सेवामा रहेको सम्बन्धित उमेद्वारले इच्छा नगर्दा नगर्दै पनि सेवा जोडिने व्यवस्थाबाट केहि असर परेको अवस्था हुन सक्दछ। तसर्थ सेवाको आवश्यकता, प्रहरी सेवामा रहेर खुल्ला प्रतिस्पर्धा गरी छनौट भएका उमेद्वारको बाञ्छनियता, प्रहरीबाहेक अन्य क्षेत्रबाट प्रतिस्पर्धा गरी छनौट हुनेहरूको सन्दर्भमा निजहरूले प्राप्त गर्ने तुलनात्मक लाभ वा दायित्वको स्थिति, जुन स्रोतबाट आएको भएपनि सेवा प्रवेश पछि संगठनले निजहरूसँग गर्नुपर्ने स्वच्छ व्यवहार जस्ता कुराहरूलाई ध्यानमा राखेर सेवा गणनाको सम्बन्धमा प्रहरी ऐनले नै खास निश्चित र भरपर्दो व्यवस्था गर्नु उचित देखिने हुनाले नीतिगत रूपमा स्पष्ठ व्यवस्था प्रहरी ऐनमा नै समावेश गर्न नेपाल सरकारको नाममा निर्देशन गर्ने।

४१. वीरबहादुर भण्डारी विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबारसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ५, नि. नं. १००१६

- कुनै पनि पदमा स्थायी नियुक्ति पाएको व्यक्तिको सोही पदमा पदाधिकार कायम रहने गरी नेपाल सरकारले त्यस्तो व्यक्तिलाई कुनै अवधि तोकी वा नतोकी सोभन्दा भिन्न किसिमको पदको वा माथिल्लो पदको जिम्मेवारी दिएको अवस्थामा स्थायी पदमा लियन पदको अवस्था सिर्जना हुन जाने। आफ्नो पदाधिकार कायम रहेकै पदमा रहेर काम गरेको अवस्थामा लियन पदको अवस्था सिर्जना नहुने।

- नेपाल सरकारले कुनै पनि व्यक्तिलाई निजको स्थायी पद माथिको पदाधिकार यथावत् कायम राखी माथिल्लो कुनै पदमा कार्य गर्न लगाएको अवस्थामा माथिल्लै पदको सेवा सुविधा दिएको भन्ने मात्र आधारमा त्यस्तो पदमा निजको अधिकार सिर्जना हुँदैन। त्यस्तो व्यक्तिको अधिकार स्थायी पद अर्थात् लियन पदमा नै रहेको हुँदा त्यस्तो पदाधिकार रहेको पदमा फर्काउने गरी नेपाल सरकारले निर्णय गर्न वा त्यस्तो निर्णय कार्यान्वयन गर्न मिल्दैन भनी अर्थ गरी अधिकार स्थापित नै नभएको पदमै रहेर काम गराउनु भनी आदेश गर्न मिल्ने नदेखिने।

- प्रा.वि शिक्षक रहेका रिट निवेदकलाई योग्यता र आवश्यकताको आधारमा प्रा.वि. शिक्षकमा निजको पदाधिकार कायम राखी मा.वि. अस्थायी शिक्षकको रूपमा नियुक्ति गरी लामो समयसम्म माथिल्लो तहमा काम लगाएको भन्ने आधारमा मात्र रिट निवेदकको सो माथिल्लो मा.वि. शिक्षक पदमा पदाधिकार सिर्जना भएको भनी अर्थ गर्न नमिल्ने हुँदा निज रिट निवेदकको पदाधिकार रहेको प्रा.वि. लियन पदमा फर्काउने गरी भएको नेपाल सरकारको मिति २०६०।२।२१ को निर्णय र सो निर्णय

कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धी शिक्षा विभागबाट मिति २०७१।४।७ मा भएको परिपत्र, शिक्षा विभागको दरबन्दी मिलान सम्बन्धी मिति २०७१।४।२९ को निर्णय एवं जिल्ला शिक्षा कार्यालय, कञ्चनपुरले मिति २०७१।४।३० मा लेखेको पत्रहरू समेत गैरकानूनी रहेको भन्ने रिट निवेदकको निवेदन मागसँग सहमत हुन सकिएन।

- अतः विवेचित तथ्य, कानूनी व्यवस्था समेतको आधारमा मिति २०७१।४।२९ को निर्णय र रिट निवेदकलाई निजको लियन पदमा फर्काउने भनी जिल्ला शिक्षा कार्यालय, कञ्चनपुरबाट मिति २०७१।४।३० मा लेखेको पत्र उत्प्रेषणको आदेशले बदर गर्न एवं रिट निवेदकलाई निज कार्यरत रहेको स्थानमा नै काम गर्न दिनु भनी परमादेश जारी गर्न मिलेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४२. विन्दु पन्थी विरूद्ध नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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।

४३. पुण्यप्रसाद बराल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०२०७

- नोकरीमा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको सेवा सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुविधा र सेवाका शर्तहरूलाई संकुचन हुने र गर्ने गरी कुनै पनि कानून पछि बनाएर लागू गर्न हक अधिकार सम्बन्धी कुनै पनि मान्य कानूनी सिद्धान्तले राज्यलाई अनुमति प्रदान नगर्ने।
- लोक सेवा आयोगले मिति २०७४।७।२३ को निर्णय अनुसार मिति २०७४।७।२८ को पत्र साथ संघीय सरकारले निजामती सेवा ऐनमा यस सम्बन्धमा पछि बनाउने नियम नीति समान हुने गरी गर्नुपर्ने हुँदा हाल कायम रहेको विनियमावलीको ३० वर्षे सेवा अवधिसम्बन्धी व्यवस्थामा कुनै परिवर्तन नगरी यथावत् राख्नु भनी दिएको परामर्श नेपाल राष्ट्र बैंकले बाध्यात्मक रूपमा पालन गर्नुपर्ने देखिन आएन। राष्ट्र बैंक एउटा स्वायत्त एवं स्वशासित निकाय भएको हुँदा कर्मचारीको सेवा र शर्त सम्बन्धमा राष्ट्र बैंकलाई पर्ने आर्थिक दायित्व र साथै अनुभवी एवं प्रविधिमैत्री समेत कर्मचारीको आवश्यकता र उपादेयता उनीहरूको वृत्ति विकासको अवसरसमेतलाई ध्यानमा राखेर नेपाल राष्ट्र बैंक संस्था आफैँले समष्टिगत एवं समानरूपमा आफ्नो संस्थागत हित हुने गरी त्यहाँका आफ्ना कर्मचारीको सेवाको अवधि र उमेरको हद के कति हुने ? भन्ने प्रावधान विनियमावलीमा राख्ने भन्ने कुरा नेपाल राष्ट्र बैंकको नितान्त स्वायत्त अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने विषयवस्तु भएकोले विनियमावलीमा कर्मचारीको सेवा अवधि र उमेरको हद के कति राख्ने ? भन्ने विषय र साथै मुद्दा चल्दाचल्दैको अवस्थामा अवकाश पाएका कर्मचारीको सम्बन्धमा पनि के कस्तो ? सुविधाको व्यवस्थाको विचार गर्नपर्ने, नपर्ने हो ? त्यस सम्बन्धमा निर्णय गर्न नेपाल राष्ट्र बैंक आफैँ सक्षम एवं स्वायत्त हुँदा त्यही विषयलाई लिएर निवेदकको माग बमोजिम उत्प्रेषण लगायत परमादेशको आदेश जारी गर्नु पर्ने अवस्था देखिन आएन। तसर्थ प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४४. श्री नेपाल राष्ट्रिय निम्न माध्यमिक विद्यालय, पर्सा विरुद्ध असमुन्ना खातुन, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ६, नि. नं. १०५१६

- शिक्षा ऐन तथा शिक्षा नियमावली, २०५९ को दफा ३० ले अधिकार प्रदान नै नगरेको विषयमा अभिभावक भेलाको सर्वसम्मत निर्णय आधार देखाई शिक्षक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम स्थायी नियुक्ति प्राप्त शिक्षकलाई पटकपटक हाजिर हुन जाँदा विद्यालयमा हाजिर नगराई फर्काउने कार्य कानूनसम्मत नदेखिने।

- निवेदिका स्थायी नियुक्तिपत्र लिई सो विद्यालयमा हाजिर हुन जाँदा यी पुनरावेदकले सो नियुक्तिपत्रको पछाडि हाजिर नगराउने बेहोरा जनाई नियुक्तिपत्र नै फिर्ता गरेको भन्ने निवेदिकाले निवेदन साथ पेश गरेको नियुक्तिपत्रको पछाडि उल्लिखित बेहोराबाट देखिन्छ भने यी पुनरावेदक स्वयंले स्थायी नियुक्ति प्राप्त निवेदिकालाई हाजिर गर्न र अध्यापन गर्न नदिएको कुरालाई पुनरावेदनपत्र तथा लिखित जवाफमा समेत स्वीकारेकै पाइन्छ। यसरी प्रधानाध्यापक जस्तो पदमा आसीन व्यक्तिले शिक्षा ऐन तथा नियमावली बमोजिम आफूलाई सुम्पेको कर्तव्य र दायित्वको पालना गरी आफ्नो पदीय मर्यादामा रहनु पर्ने व्यक्तिले कानूनले सुम्पेको कर्तव्य तथा दायित्व पूरा नगरेबाट निवेदिकाको संविधान तथा नागरिक अधिकार ऐनद्वारा प्रदत्त पेसा रोजगार गर्न पाउने हक अधिकारमा आघात पुग्न जाने स्थिति रहन गएको देखिन्छ। यस्तो अवस्थामा निवेदिकाको उक्त हक अधिकार संरक्षण गर्न तथा कानूनले सुम्पेको कर्तव्य पूरा नगरी आफ्नो पदीय मर्यादासमेत कायम नगर्ने यी पुनरावेदकलाई शिक्षा ऐन तथा नियमावली शिक्षा ऐन तथा नियमावली सहितको सम्बद्ध सेवा शर्त सम्बन्धी कानून अनुसार जो जे कारबाही गर्नुपर्ने हो कारबाही गरी गराई सोको लिखित जानकारी समेत अदालतलाई दिनु भन्ने समेत बेहोराको निर्देशनात्मक आदेश सहितको निषेधाज्ञायुक्त परमादेश जारी गर्ने गरेको तत्कालीन पुनरावेदन अदालत हेटौंडाको फैसला कानूनसम्मत नै देखिन आयो।

४५. डा. उज्जवल पौडेल समेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १०, नि. नं. १०७६१

- सामान्यतया कानूनको व्याख्या र प्रयोग गर्दा यदि पुरानो कानूनमा भएका प्रावधानलाई नयाँ कानूनले प्रतिस्थापन गर्दछ र त्यसबाट सरोकारवालालाई फाइदा पुग्दछ भने नयाँ कानूनी व्यवस्था अनुसारकै सुविधा प्रदान गरिनुपर्ने।
- छाता ऐनको रूपमा रहेको राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ को दफा ५३ को प्रावधानले चिकित्सा शिक्षाका सम्बन्धमा अन्य ऐनमा जे जस्तो कानूनी व्यवस्था भए पनि यही ऐनको प्रावधान लागू हुने सुनिश्चितता गरेको छ। पछि बनेको ऐनमा प्रस्ट रूपले उल्लेख भइसकेको विषयमा सोही प्रावधान अनिवार्य रूपले लागू गर्नु र नियमलाई सोहीबमोजिम परिमार्जन गर्नुपर्ने दायित्व चिकित्सा शिक्षा सम्बन्धी काम गर्ने सम्पूर्ण निकायहरूको हुने।
- निवेदकहरूले सम्झौता गर्दा कायम रहेको, पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान ऐन, २०६४ को दफा ३६(१) बमोजिम पूरा छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने चिकित्सकले नेपाल सरकारले तोकेको ग्रामिण क्षेत्रमा अनिवार्य रूपमा ४ वर्ष सेवा अवधि काम गर्नुपर्ने भन्ने प्रावधान रही सोही बमोजिम नियुक्त भएको भए तापनि सो ऐनभन्दा पछि अझ बृहत्तर उद्देश्यका साथ राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ पनि कार्यान्वयनमा रहेको र सो ऐनका दफा ३८ ले निवेदक जस्ता छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने चिकित्सकहरूले दुर्गम र सुगम क्षेत्रमा अनिवार्य सेवा गर्ने अवधि घटाएको स्थिति हुँदा एवं निवेदकहरू जस्तै समान ऐनका आधारमा राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ लागू भइसकेपछि नियक्त हुने चिकित्सकले समेत पछिल्लो ऐन बमोजिमकै अवधिसम्म अनिवार्य सेवा गरिरहेको परिप्रेक्ष्य तथा नेपालको संविधानको धारा १८ को समानताको हकको समेतका रोहबाट निवेदकहरूसँग अनिवार्य सेवा अवधिसम्बन्धी गरेको कबुलियत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर भई राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ को दफा ३८ को उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य सेवा अवधि कायम गर्नु, गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने देखिएकोले यी निवेदकहरूले राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ को दफा ३८(१) मा उल्लिखित प्रावधान अनुसार सेवा अवधि पूरा गरिसकेको भए निजहरूले गरेको करार तथा कबुलियतनामाको दायित्वबाट मुक्त गरिदिनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

ख. सरुवा/काज/समायोजन

१. सूर्य नारायण दास विरुद्ध दुग्ध विकास संस्थान, पूर्ण, नेकाप २०४५ अंक ५, नि. नं. ३४४५

- धान चामल कम्पनीलाई लिक्वीडेशनमा पठाउने श्री ५ को सरकारको निर्णयानुसार लिक्वीडेशनमा गएका उक्त कम्पनीका कर्मचारीहरूलाई अन्य संस्थानहरूमा सरुवा गर्ने भन्ने निर्णय अनुसार सगरमाथा धान चामल निर्यात कम्पनी लि. को पाचौं तहमा कार्यरत निवेदकलाई दुग्ध विकास संस्थानमा सरुवा गरी हाजिर हुन पठाएकोमा संस्थानले हाजिर नगराएको भन्ने देखिन्छ। संस्थानको बजेट, कर्मचारी संख्या र क्षमता आदिको विचार गरी कस्तो कर्मचारी राख्ने, कति संख्यामा राख्ने र कस्तो योग्यता भएको कर्मचारी राख्ने भनी त्यस्ता संस्थान आफैंले निर्णय गर्ने कुरा हो, संस्थानको उचित प्रबन्ध र सुसञ्चालनको लागि बाहेक कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, बर्खास्ती आदि विषयमा श्री ५ को सरकारले कुनै निर्देशन दिने र संस्थानले यस्तोलाई पनि उचित प्रबन्ध र सुसञ्चालनको लागि दिइएको निर्देशन हो भनी मान्न बाध्य हुनु नपर्ने हुँदा दुग्ध विकास संस्थानको निर्णयलाई त्रुटिपूर्ण भन्न सकिने स्थिति नदेखिँदा निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ । रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्‍याएको संयुक्त इजलासको मिति २०४३।१२।१६ को निर्णय मनासिव ठहर्छ ।

२. केशव बहादुर थापा समेत विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्री, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय हरिहर भवन समेत, विशेष, नेकाप २०५० अंक ६, नि. नं. ४७५१

- निजामती सेवाको विभिन्न पदको लागि पद अनुसारको योग्यता तोकिएको र त्यस्तो योग्यता पुगेका व्यक्ति आफ्नो योग्यताको आधारमा सो पदमा नियुक्ति बढुवा वा सरुवा भै बहाल हुने गरेको पाइन्छ । रिट निवेदकहरू नियुक्त हुँदा वा सरुवा बढुवा भै आउँदाकै अवस्थामा योग्यता नपुगेका व्यक्ति विवादित पदमा बहाल रहेको भन्ने विपक्षी श्री ५ को सरकारतर्फ जिकिर रहेको छैन । रिट निवेदकहरूले आफूले गर्नुपर्ने राजश्व सम्बन्धी कामको लागि अनुभव मात्र होइन त्यस कामको लागि उपयुक्त तालिम वा प्रशिक्षण समेत प्राप्त गरी राखेको भन्ने कुरामा समेत विवाद देखिदैंन । कुनै व्यक्ति कुनै पदमा बहाल भै खास प्रकृतिको कामको अनुभव र तालिम समेत प्राप्त गरी काम गरी आएकोमा निज सो काम गर्नको लागि अयोग्य छ भनी त्यसै भन्न सकिने कुरा होइन । अर्थात् निजामती सेवामा प्रवेश गरी कुनै खास प्रकृतिको काम गरी अनुभव प्राप्त गर्नुको अतिरिक्त सो कामको निमित्त निर्धारित तालिम वा प्रशिक्षण समेत प्राप्त गरी काम गरी राखेको व्यक्ति सामान्यतः त्यस कामको लागि योग्यता पुगेको व्यक्ति हो भन्ने अनुमान गर्नुपर्ने हुन्छ । निज सो काम कर्तव्यका लागि अयोग्य छ भन्न निजको कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधार जस्तो मनासिव माफिकको कारण वा आधार आवश्यक देखिने ।

- कुनै पेशा वा रोजगारको लागि तत्कालिन कानून अनुसार योग्यता प्राप्त गरी सो पेशा वा रोजगार गरी आएको व्यक्तिलाई त्यस्तो पेशा वा रोजगार गर्न पाउने स्वतन्त्रता नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १२ को उपधारा (२) को खण्ड (ङ) द्वारा मौलिक हकको रूपमा सुरक्षित रहेको देखिन्छ । संविधानद्वारा सुरक्षित मौलिक हकमा कुनै किसिमको बन्देज लगाइएको स्थितिमा त्यस्तो बन्देज उचित छ वा अनुचित छ भन्ने कुराको निरोपण धारा ८८ को उपधारा (१) अन्तर्गत यस अदालतले हेर्नु पर्ने र अनुचित बन्देज लगाइएको देखिन आएमा त्यस्तो बन्देज लगाउने कानूनलाई अमान्य र बदर घोषित गर्ने असाधारण अधिकार समेत यस अदालतलाई रहेको देखिने ।

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) को प्रतिबन्धात्मक प्रकरण (५) मा खास खास आधारमा बन्देज लगाउन पाउने व्यवस्था रहेको छ । तदनुकुल कुनै पेशा, रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रतामा सर्वसाधारण जनताको सार्वजनिक स्वास्थ्य वा नैतिकताको प्रतिकूल कार्यमा रोक लगाउने वा कुनै खास उद्योग व्यापार वा सेवा राज्यले संचालन वा कुनै उद्योग व्यापार वा पेशा वा रोजगार गर्नका लागि कुनै शर्त वा योग्यता तोक्ने गरी कानून बनाई बन्देज लगाउन सक्ने गरी

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ द्वारा सिमांकन गरिएको देखिन्छ। संविधानको उक्त प्रतिवन्धात्मक व्यवस्था अन्तर्गतको कानूनी व्यवस्थाद्वारा निर्धारित सीमा भित्रको बन्देजलाई उचित बन्देज मान्नुपर्ने र सो भन्दा बाहिरको पेशा वा रोजगार गर्न पाउने हकमा कुनै पनि शर्त वा बन्देज लगाउने कानूनको व्यवस्थालाई उचित बन्देज मान्न मिल्ने देखिदैंन। यसै पृष्ठभूमिमा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(१) द्वारा कुनै नागरिकको मौलिक हकको प्रचलनमा कुनै कानूनद्वारा बन्देज लगाइएको स्थितिमा त्यस्तो बन्देज लगाउने प्रावधानको वैधता निर्धारण गर्नुपर्ने अभिभारा यस अदालतको हुन आउने।

- पहिलेदेखि बहाल भै विशेष अनुभव र तालिम हासिल गरेको व्यक्तिको हकमा कुनै छुट वा रियायत बेगर नयाँ नियुक्ति वा सरुवा, बढुवा हुन आउने व्यक्तिको समकक्षमा परिणामतः रहन जाने गरी नियमावलीको व्यवस्थाद्वारा लगाइएको उक्त बन्देज नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थाको प्रकरण (५) द्वारा स्वीकृत बन्देज नहुँदा स्पष्टतः अनुचित बन्देज देखिन आउने।

- नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १२ को उपधारा (२) को खण्ड (ङ) प्रतिकूल यस प्रकारको अनुचित बन्देज धारा ८८ (१) बमोजिम कायम रहन सक्ने देखिँदैन। तसर्थ उक्त नियमावलीको नियम ५ को उपनियम (२) नियम ६ अनुसूची २ ले राजपत्रअनंकित पदहरूका लागि शैक्षिक योग्यता तोकी राजश्व समूहमा समूहकृत गरी पहिले देखि नै काम गरी राखेको सेवामा निवेदकलाई उक्त नियममा निर्धारित योग्यता लागू हुने गरी बन्देज लाग्न गएको कारणले निवेदकलाई सो सेवाको लागि अयोग्य तुल्याएको हदसम्म अमान्य भई बदर हुने र सोही हदसम्म निवेदकलाई स्थानान्तरण गर्ने गरी भएको कारवाहीमा अयोग्यता उल्लेख भएको समेत नमिलेकोले बदर हुने।

- निवेदकलाई आफूले काम गरी रहेको पदमा काम गर्न भूतलक्षी असर पुर्‍याउने परिणामको नियमावलीको व्यवस्था अनुचित बन्देज ठहरिन आएकैबाट निवेदकको हक प्रचलन हुने अवस्था हुँदा ऐनको उक्त दफा र सम्पूर्ण नियमावली नै संविधानसँग बाझिएको छ, छैन भन्ने तर्फ निर्णय दिन प्रस्तुत मुद्दाको सन्द्रभमा प्रयोजनीय नहुँदा त्यसतर्फ विचार गरिरहन आवश्यक नहुने।

३. रमेश बहादुर ढकाल विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०५१ अंक ८, नि. नं. ४९५६

- रिट निवेदक सामान्य प्रशासन मन्त्रालय कर्मचारी प्रशासन शाखाको मिति २०४९।९।१७ को पत्रद्वारा सोही मितिको निर्णयबाट राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको अतिरिक्त समूहबाट परराष्ट्र मन्त्रालय,अतिथि सत्कार विभागको नेपाल प्रशासन सेवा राजपत्रांकित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत पदमा सरुवा भएको विवाद रहेन। परराष्ट्र मन्त्रालय तथा अन्तर्गतका नियोगहरूमा काम गर्ने अधिकृत तथा कर्मचारीहरू सम्बन्धी नियमावली ,२०३३ अन्तर्गत परराष्ट्र मन्त्रालयको कुटनैतिक समूहमा समूहिक्त हुनु पर्ने प्रकृया अपनाई निज सरुवा भई परराष्ट्र मन्त्रालय वा अन्तर्गतको विभागमा गएको समेत नदेखिँदा नेपाल प्रशासन सेवा (गठन,समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू २०५० को नियम ५ उपनियम (२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश अनुसार निवेदक स्वतः कुटनैतिक समूहमा समूहीकृत हुने भन्न मिल्ने देखिन नआउने।

- निजामती सेवा ऐन,२०४९ को दफा२६ को व्यवस्था अनुसार आवश्यक प्रकृया पूरा गरी मात्र एक सेवा वा समूहबाट अर्को सेवा वा समूहमा श्री ५ को सरकारले राजपत्रांकित कर्मचारीलाई सरुवा वा बढुवा गर्न सक्ने व्यवस्था अनुसार सो प्रकृया पूरा गरी निवेदक परराष्ट्र मन्त्रालय वा अन्तर्गतको विभागमा गएको समेत देखिन आँउदैन। साथै रिट निवेदक कुटनैतिक समूह भित्र समूहीकृत हुनु पर्ने अन्य कुनै आधार समेत नदेखिँदा निवेदकलाई कुटनैतिक समूहमा समूहीकृत नगरिएको भन्ने मिति २०५१।३।१४ को पत्र तथा तत्सम्बन्धी कारवाही कानून प्रतिकूल भएको नदेखिँदा रिट निवेदनको माग बमोजिम आदेश जारी गर्न नमिल्ने।

४. ओमशंकर झा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ८, नि. नं. ६०५०

- राजश्व समूह (गठन, श्रेणी विभाजन, नियुक्ति र बढुवा) नियमावली मिति २०४९।३।२९ को राजपत्रमा मिति २०४९।४।१ देखि

लागू हुने गरी आएको देखियो । नियमावलीको नियम ५(२) मा समूहको लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता अनुसूची २ मा तोकिए बमोजिम हुनेछ भनी शैक्षिक योग्यता निर्धारण गरेको पाइयो । यो नियमावली आउनु पूर्व रिट निवेदक सो पदका लागि योग्य भई यसै समूहमा रही काम गरी आएकोमा विवाद देखिँदैन । यसै सम्बन्धमा यस अदालतको विशेष इजलासबाट ने.का.प. २०५० अंक ६ नि. नं. ४७५१ मा "राजपत्रअनंकित पदहरूका लागि शैक्षिक योग्यता तोकी राजश्व समूहमा समूहकृत गरी पहिले देखि नै काम गरी रहेको सेवामा निवेदकलाई उक्त नियममा निर्धारित योग्यता लागू हुने गरी बन्देज लाग्न गएको कारणले निवेदकलाई सो सेवाको लागि अयोग्य तुल्याएको हदसम्म अमान्य भै बदर हुने र सोही हदसम्म निवेदकलाई स्थानान्तरण गर्ने गरी भएको कारवाहीमा अयोग्यता उल्लेख भएको समेत नमिलेकोले बदर हुने ठहर्छ" भन्ने निर्णय भएको देखियो । राजश्व समूह नियमावली ल्याई रिट निवेदकलाई सो समूहबाट ०४९।५।१७ को निर्णयद्वारा सरुवा गरेको देखिँदा उक्त निर्णय बदर गरिदिएको छ । रिट निवेदकलाई राजश्व समूहमा समावेश गर्नु भनी विपक्षी कर विभागको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ।

५. हरि प्रसाद झा विरुद्ध निर्माण तथा यातायात मनत्रालय, संयुक्त, नेकाप 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 थप्न संशोधन गर्न बदल्न वा खारेज गर्न हुने व्यवस्था गरेको पाइन्छ । श्री ५ को सरकारको कर्मचारीलाई अख्तियारवालाले सरुवा गर्न सक्ने कानूनी 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 पाइन्छ । अख्तियार प्राप्त अधिकारीबाट निवेदकको सरुवा बदर भएको हो होइन भन्ने सन्दर्भमा हेर्दा उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाले सरुवा गर्ने अधिकार अख्तियारवालालाई दिएको र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २(ग) मा अख्तियारवाला भन्नाले दफा ९ बमोजिम नियुक्त गर्न सक्ने अधिकारी सम्झनु 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 सम्झनु पर्छ भनी सो अनुसूची १ को ११ मा श्री ५ को सरकारको केन्द्रियस्तरका विभागहरूको प्रमुखलाई तोकेको पाइन्छ । रिट निवेदक राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणीको खरिदारस्तरको कर्मचारी भएको देखिँदा निजको सरुवा गर्ने र गरेको सरुवा बदर गर्न सक्ने अख्तियारवाला उल्लेख गरे बमोजिम सडक विभागको प्रमुख महा निर्देशक विभागीय प्रमुख रहे भएको प्रष्ट हुन्छ । निजबाट नै यी रिट निवेदकको सरुवा बदर भएकोलाई अख्तियारवालाले गरेकोमा सन्देह रहेन । अव जहांसम्म निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६(१)(क) बमोजिम 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 पाइन्छ । 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 उपयूक्त छैन भन्ने अख्तियार प्राप्त अधिकारीलाई लागेमा सरुवा गर्न सकिने व्यवस्था रहे भएको पाइएको र सडक विभागको ०५२।७।१० को पत्रको फोटोकपिमा 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 बमोजिम सरुवा बदर गर्ने श्री ५ को सरकारको नीतिगत निर्णय अख्तियारवालाले कार्यान्वयन गरी 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 देखिँदा रिट निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने ।

६. पदमबन्धु पोखरेल विरुद्ध जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय स्याङ्जा, संयुक्त, नेकाप २०५४ अंक ४, ६३५९

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा ऐ नियमावली २०५० अनुसार निजामती कर्मचारीलाई सेवाको आवश्यकता अनुसार सरुवा गर्ने अधिकार सम्बन्धित अख्तियारवालालाई भएको कुरामा विवाद देखिँदैन । 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 नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने ।

७. भुपालबहादुर पाण्डे विरुद्ध भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय, सिंहदरवार समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ७, नि. नं. ७९८९

- कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवाको पदमा सरुवा बढुवा गर्दा र अर्कै प्रकारको सरकारी सेवाबाट निजामती सेवाको पदमा सरुवा बढुवा गर्दाको अवस्थामा मात्र लोक सेवा आयोगबाट उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा परामर्श लिनु पर्ने ।
- सेवा समूह परिर्वतन र सरुवा बढुवा समेत केही नभई फाजिलमा परेको पदसम्म मिलान गरेको कार्यलाई लोक सेवा आयोगले आफ्नो परामर्श नलिएको भनी फाजिल दरबन्दी मिलान गरेको कार्य कानून अनुकूल देखिन नआउने ।
- लोक सेवा आयोगले अधिकार प्रत्यायोजन गरी नियुक्ति भएको पदमा आयोगले तोकेको प्रक्रिया र शर्त पूरा नगरेमा मात्र लोक सेवा आयोगले हेरी जाँची नियमित अनियमित के छ सबै मूल्याङ्कन गरी नियुक्ति सदर बदर गर्न सक्ने ।
- फाजिल दरबन्दीसम्म मिलान गरिएकोलाई नियुक्ति सरह मान्न नमिल्ने ।
- दरबन्दी 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 लोक सेवा आयोगको लागि मुनासिव 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 ।

८. राजदेव शाह विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ८, नि. नं. ८००३

- सहायक तहको कर्मचारीबाट सम्पन्न गरिएको कार्यमा हाल सो सहायक अधिकृतस्तरमा वृद्धि भए सोही अधिकृतबाट सहायकस्तरमा रहँदा सम्पन्न गरेको कार्य गर्ने भन्नेसम्म मान्नुपर्ने ।
- कानूनले अधिकार प्रत्यायोजन सम्बन्धमा गजेटमा प्रकाशन गर्नुपर्ने गरी गरेको प्रष्ट कानूनी व्यवस्था बमोजिम प्रकाशन नभएको प्रत्यायोजनले आधिकारिकता प्राप्त गर्न नसक्ने ।
- कानूनले आधिकारिकता नै प्राप्त गर्न नसक्ने अधिकार प्रत्यायोजनको आधारमा भएको सरुवालाई कानून बमोजिमको कार्य भन्न नसकिने ।
- निवेदक छैठौं तहबाट सातौं तहको अधिकृतमा स्तरवृद्धि भएको र त्यस्ता अधिकृतस्तरको पदको सरुवा अधिकार प्रत्यायोजनबाट हुनसक्ने भएतापनि त्यस्तो प्रत्यायोजन राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरेको हुनुपर्नेमा सो समेत भएको नपाइएको अवस्थामा त्यस्तो प्रत्यायोजनले कानूनी हैसियत प्राप्त गर्न नसक्ने हुँदा स्वास्थ्य सेवा विभागको मिति २०६४।४।३१ को निर्णय र २०६४।५।१२ को सरुवा पत्र अधिकारक्षेत्र विहिन भई उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिएको छ । स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को तेस्रो संशोधन, २०६३ एवं स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ ले तोकेको प्रक्रिया पूरा गरेर मात्र सरुवा सम्बन्धीको कार्य गर्नु

भन्ने विपक्षीका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिएको छ ।

९. शंकरध्वज कार्की विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, एकल, नेकाप २०६६ अंक १२, नि. नं. ८२८९,

- सरुवा निर्णय संशोधन गरी यथावत् 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 अबरोध सिर्जना हुनसक्ने संभावना नदेखिने ।
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(२) ले यस अदालतलाई प्रदान गरेको असाधारण अधिकारक्षेत्रअन्तर्गत 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 ।
- दावीको विषयसँग पूर्णतः असान्दर्भिक रहेका संवैधानिक प्रावधानहरूको उल्लेखन रिट निवेदनमा गरिएको, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रीबाट स्वीकृत नीतिगत विषयलाई निवेदनको मुख्य आधार बनाइएको र मिति २०६६।८।२९ को नेपाल राजपत्रले अधिकृत छैठौ र सातौं तहका कर्मचारीलाई स्वास्थ्य सेवा विभागले सरूवा गर्न सक्ने गरी गरेको व्यहोरालाई लुकाई विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागले अख्तियारीबेगर निर्णय गरेको भन्ने जस्तो झूठ्ठा व्यहोरा समावेश गरी रिट निवेदन दायर गरिएको पाइएको हुँदा प्रस्तुत निवेदन प्रथम दृष्टिमा नै ग्रहणयोग्य देखिएन । तसर्थ प्रस्तुत निवेदनका आधारमा लिखित जवाफ मगाइरहनु पर्ने अवस्था नै नदेखिँदा निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

१०. कुलबहादुर लिम्बु विरुद्ध पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ६, नि. नं. ८३९२

- सेवा शर्त सम्बन्धी 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 विना माग र उद्देश्य अर्को कार्यालयमा हाजिर गराउने सेवाको शर्त होइन र हुन नसक्ने ।
- कुनै संगठनसँग कुनै दक्षता प्राप्त 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 मन्त्रिपरिषद्ले वा मन्त्रीले गर्ने निर्णय कानून अनुकूल 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 कानून बमोजिम मन्त्रिपरिषद्ले गठन गर्ने हो । त्यसैगरी निवेदकलाई महाप्रवन्धक पनि मन्त्रिपरिषद्ले नै नियुक्ति गर्ने हो । तर निगम नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वको सरकारी CORPORATION भए पनि निगमको महाप्रवन्धकलाई नेपाल सरकारले मन्त्रालयमा हाजिर गराउने निर्णय गर्न नसक्ने ।
- अतः निवेदक निगमको महाप्रबन्धक रहिरहेको अवस्थामा निजलाई पर्यटन मन्त्रालयमा हाजिर गराउने नेपाल सरकार (मन्त्रीस्तर) को मिति २०६६।५।२ को निर्णय एवं सो निर्णय कार्यान्वयनको लागि लेखिएको पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयको

२०६६।५।२ को पत्र माथी विवेचना गरिएको आधार र कारणहरूबाट कानून विपरीत, स्वेच्छाचारी र त्रुटिपूर्ण हुँदा उक्त निर्णय र पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ।

११. गणेश राई विरुद्ध कार्यकारी अधिकृत काठमाडौं महानगरपालिका, संयुक्त, नेकाप २०६९अंक ११, नि. नं. ८९१६

- राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीलाई अवधि तोकी सरूवा 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 सरूवा गर्न सक्ने।
- कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई कानूनको प्रक्रिया पुर्‍याई उही वर्गीकृत क्षेत्रको एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा सरूवा गर्दैमा निजको संवैधानिक एवं कानूनी हक हनन् हुन जाने भन्न नमिल्ने।
- निवेदकलाई गरिएको विभागीय सजायको बारेमा सम्बन्धित निकायबाट निरोपण हुन सक्ने नै देखिएको र काठमाडौं महानगरपालिकाको कार्यालयबाट निवेदकको हाल अन्यत्र सरूवा समेत भै सकेको परिप्रेक्ष्यमा निवेदन दावी औचित्यहीन देखिएकोले निवेदकको माग बमोजिमका आदेश जारी गरिरहन पर्ने देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१२. रमेश सिंह ओखेडा विरुद्ध सामान्य प्रशासम मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ११, नि. नं.९०८२

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

१३. इन्दुभूषण झा विरुद्ध सिंचाई मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ७, नि. नं. ९२०६

- सरूवा 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 सरूवा सहमतिपत्रमा निजलाई सरूवा 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 सरूवा गर्नुका कारण र सहमति समेत लिएको देखिएबाट कानून विपरीतको सरूवा भन्न मान्न मिल्ने नदखिने।
- यसको अतिरिक्त सामान्य प्रशासनको सहमति लिई सचिवले सरूवा गरेकोमा चित्त नबुझेमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १८(१२) अनुसार रीत नपुगेकोमा अख्तियारवालाले गरेको सरूवा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले रद्द गर्न सक्ने वैकल्पिक उपचारको व्यवस्था हुँदाहुँदै सोतर्फ निवेदक गएको नदेखिएको साथै निवेदकको २०६६।१२।२३ मा सरूवा भएको र सरूवा मितिबाट दुई वर्षको अवधिसमेत व्यतित भैसकेको अवस्थामा निवेदन माग बमोजिम रिट जारी गरिरहनुपर्ने औचित्यपूर्ण

नदेखिने।

१४. विलास महतो कोइरी विरुद्ध कृषि विकास मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ७, नि. नं. ९२१४

- यी निवेदकलाई कृषि विभागले मिति २०६५।११।३० मा न्यूनतम् सेवा अवधि डेढ वर्ष तोकी कृषि विकास कार्यालय, इलामबाट कृषि विकास कार्यालय, सोलुखुम्बुमा सरूवा गरिएकोमा सो कार्यालयबाट मिति २०६८।११।२८ मा कृषि विकास कार्यालय, उदयपुरमा सरूवा गरेको देखिन्छ। निजामती सेवा ऐन,२०४९ को दफा १८ को उपदफा ३ को खण्ड (क) मा ""क" वा "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा डेढ वर्षको अवधि काम गरिसकेको कर्मचारीलाई "घ" वा "ग" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा दुई वर्षको लागि" भन्ने र ऐ. को (ख) मा "ग" वा "घ" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा दुई वर्षको अवधि काम गरिसकेको कर्मचारीलाई "ख" वा "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा डेढ वर्षको लागि" भन्ने उल्लेख भई सरूवा गर्दाको मापदण्ड तोकेको देखिन्छ। कृषि विभागले मिति २०६८।११।२८ को सरूवा निर्णय बदर गर्ने गरी मिति २०६९।१।६ मा गरेको निर्णय कानून अनुकूल भए गरेको देखिएन। कर्मचारीको सरूवा गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले सरूवा गर्दा निजामती ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० द्वारा भौगोलिक क्षेत्रमा बस्नुपर्ने भनी तोकिएको समयावधि, कर्मचारीको उमेर तथा कर्मचारीको बाँकी नोकरी अवधि जस्ता कुराहरूलाई ध्यान दिनुपर्नेमा सोतर्फ कृषि विभागले ध्यान दिएको समेत नदेखिएता पनि यस अदालतको मिति २०६९।२।२५ को अन्तरिम आदेशले निवेदक उदयपुरमा नै यथावत् रूपमा कार्यरत रहेको अवस्था भएको र उक्त कानूनी प्रावधान अनुसारको भौगोलिक क्षेत्रमा बस्नुपर्ने समयावधिसमेत पूरा भैसकेको दिखिन्छ भने विपक्षी कृषि विभागको लिखित जवाफको प्रकरण २ (ङ) मा आगामी सरूवामा निजको सरूवा व्यवस्थापन गरिने भनी प्रतिबद्धता जनाएको समेत देखिँदा रिट जारी गरी रहन पर्ने अवस्था देखिन आएन। अब गरिने सरूवामा कानूनको परिधिभित्र रही सरूवा व्यवस्थापन गरिने भनी कृषि विभागले आफ्नो लिखित जवाफमा प्रतिबद्धता जनाएको समेत हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१५. सीताराम अग्रहरि विरुद्ध गोरखापत्र संस्थान, धर्मपथ, न्युरोड, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८५

- एघारौं तहको कर्मचारीलाई दशौं तहको पदमा कामकाज गर्नु भनी गरेको सरूवा समान तहमा नभई तल्लो तहमा गरेको देखिँदा कुनै पनि बहाना वा तर्कको आधारमा त्यसको औचित्यता साबित हुन सक्ने नदेखिने।
- आफ्नो तह र पदमा भन्दा तल्लो तहमा खटाउने निर्णय गर्नुपूर्व निवेदकलाई त्यसरी निर्णय गर्नुको उचित कारण एवम् कानूनका आधारसहित प्रतिवादको मौका दिनुपर्नेमा सो मौका दिइएको लिखित जवाफबाट देखिन नआएकाले प्रतिवादको मौका नदिई गरिएको निर्णय प्राकृतिक न्यायका सिद्धान्त विपरीत भई सो निर्णय प्रथम दृष्टिमा नै बदरभागी हुने।
- एघारौं तहमा कार्यरत रिट निवेदकलाई दशौं तहको "मधुपर्क" मासिकको सम्पादक पदमा काम गर्न खटाउने गरी भएको निर्णय र गोरखापत्र संस्थानको च.नं.३७०९/०६९/०७० मिति २०७०।१।२ को पत्र कानून प्रतिकूल, दुराशययुक्त र अधिकारको अतिक्रमण गरी गरेको कार्य हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने निवेदक गोरखापत्र संस्थानका तह ११ को पत्रकारिता सेवामा कार्यरत रहेको र उक्त विनियमावलीको विनियम ४३.ख को व्यवस्थाबमोजिम प्रधान सम्पादकको पदमा पत्रकारिता सेवा बाहेक अन्य कसैलाई नियुक्त गर्न नमिल्ने हुनाले रिट निवेदकलाई उक्त विनियम ४३.ख ले तोकेको पदमा मात्र काममा लगाउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी हुने।

१६. उदयराज पौड्याल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप 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 सरूवा हुनको लागि निज कर्मचारी कार्यरत रहेको मन्त्रालय,विभाग वा कार्यालयलाई सरूवा गर्न अधिकार नभएको र सो अधिकार केवल सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मात्र प्राप्त हुँदा उक्त मन्त्रालयले सरूवा नीति व्यवस्थापन गर्नको लागि निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६ (१५) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सरूवा पदस्थापन तथा काजसम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ बनाई सोबमोजिम कर्मचारी सरूवा गर्न लिएको प्रशासनिक नीतिगत व्यवस्थालाई अन्यथा भन्न मिल्ने नदेखिने।

- सरूवा नीति व्यवस्थापन गर्नको लागि निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६ (१५) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सरूवा पदस्थापन तथा काजसम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ बनाई सोबमोजिम कर्मचारी सरूवा गर्न लिएको प्रशासनिक नीतिगत व्यवस्थाबाट कुनै पनि कानूनी हक एवम् संविधानप्रदत्त हकमा अनुचित बन्देज लगाएको अवस्था नहुँदा सरूवा 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 बाझिएको नदेखिएकाले निवेदकले बदर माग गरेको सरूवा पदस्थापन तथा काज सम्बन्धी मापदण्ड, २०६९ का उपर्युक्त प्रावधानहरू बदर गरिरहन नपर्ने।

१७. शोभाचन्द्र मिश्र विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ३, नि. नं. ९३७३

- स्वास्थ्य सेवा जस्तो संवेदनशील र अत्यावश्यकीय सेवाअन्तर्गतको कर्मचारी भएको देखिन्छ। निवेदक कर्मचारीले सरकारले खटाएको कार्यालयमा गई स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्नुपर्नेमा सरूवा भएको करिब तीन महिनासम्ममा पनि बरबुझारथ नगरी स्वास्थ्य सेवा जस्तो अत्यावश्यक सेवामा आलटाल गरी सरूवा भएको कार्यालयमा नगई आफ्नो कर्तव्य पूरा नगर्ने तर सरूवा भएको करिब तीन महिनापछि केवल पत्र बुझेको मितिलाई आधार लिई रिट निवेदनको माध्यमबाट अधिकारको मात्र खोजी गर्नु न्यायसंगत हुने नदेखिने।

- अधिकार र कर्तव्य एकैसाथ आउने कुरा हुन्। अधिकार खोज्नेले आफ्नो कर्तव्यको पनि पालना गर्नुपर्ने हुन्छ। निवेदक सरूवा भएको लामो समयसम्म पनि सरूवा भएको कार्यालयमा नजानुबाट निजले आफ्नो कर्तव्यको पालना गरेको देखिँदैन। रिट निवेदकले दाबी लिएको बरबुझारथको म्यादसमेत हालसम्ममा समाप्त भइसकेको अवस्था हुँदा सोसम्बन्धमा प्रस्तुत रिट निवेदनबाट आदेश जारी गरिरहन पर्ने नदेखिने।

१८. शोभाचन्द्र मिश्र विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९४१०

- कानूनद्वारा तोकिएको निकाय वा पदाधिकारीलाई भएको सरूवा गर्ने अधिकार तल्लो निकायलाई भएकामा माथिल्लो निकायले प्रयोग गर्नै नमिल्ने भनी व्याख्या गर्न नमिल्ने।

- विधायिकाको मनसाय सरूवा गर्दा माथिल्लो निकायका पदाधिकारीलाई भएको सरूवा गर्ने अधिकार सोभन्दा तल्लो निकाय तथा पदाधिकारीले प्रयोग नगरून् भन्ने हो। तर जुन निकाय वा पदाधिकारीलाई सरूवा गर्ने अधिकार तोकिएको छ सो निकाय वा पदाधिकारीलाई भएको सरूवा गर्ने अधिकारले तोकिएको निकाय वा पदाधिकारी भन्दा 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 । निवेदक छैठौं तहका कर्मचारी भएको र वीर अस्पतालका निर्देशककै हस्ताक्षर भई मिति २०७०।५।२५ मा स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयको सचिवलाई लेखेको पत्रमा रिट निवेदकलाई अस्पतालबाट अन्यत्र काज वा सरूवा गर्ने व्यवस्था मिलाई दिन अनुरोध गरी पत्राचार भएको समेत छ । सोही अधिकारप्राप्त अधिकारीबाट भएको पत्राचार बमोजिम अधिकार प्राप्त मन्त्रालयका सचिवस्तरबाट सरूवा गरेको अवस्था हुँदा तोकिएको पदाधिकारी भन्दा माथिल्लो अधिकार प्राप्त अधिकारी (स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयका सचिव) बाट भएको सरूवालाई रिट निवेदकको माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गर्नुपर्ने र परमादेशको आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

१९. यादवप्रसाद थपलिया विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७२ अंक ६, नि. नं. ९४११

- निजामती सेवालाई कस्तो बनाउने, यसको संगठनात्मक स्वरूप कस्तो हुने, पदसोपानको संरचना कुन प्रकारको राख्ने, निजामती कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा र बर्खासीका मापदण्ड के कस्तो आधारबाट निर्धारण गर्ने, सेवाका शर्त र सुविधाहरू के कस्तो प्रदान गर्ने भन्ने विषयहरू कर्मचारी प्रशासनको क्षेत्रमा विकसित मान्यता, सिद्धान्त र प्रचलनलाई ध्यान दिई देशको अवस्था र आवश्यकता अनुरूप राज्यले अख्तियार गर्ने नीतिमा भर पर्ने विषय भएको हुँदा न्यायिक रूपमा व्यवस्थापन हुने विषय मान्न नमिल्ने ।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ख बमोजिम समायोजनको प्रक्रिया र नियम ८८ बमोजिम बढुवा हुने प्रक्रिया नै फरक भएको अवस्थामा निवेदकको हकमा नियम ८८ आकर्षित हुने देखिएन । निवेदक दफा २४घ१ख को व्यवस्था र उपदफा (८) बमोजिम निज स्वयम्ले रूचि र चाहनाको फाराम भरी निजकै चाहनाअनुसार अर्थ मन्त्रालयको मिति २०७०।५।१४ को निर्णयानुसार सामान्य प्रशासन मन्त्रालय वा अन्तर्गत पदस्थापना समेत भइसकेको निजामती कर्मचारी भएको भन्ने लिखित जवाफबाट समेत देखिँदा एकपटक समायोजन पदस्थापन प्रक्रियामा सहभागी भइसकेको कर्मचारीले पछि आफ्नो अनुकूल भएन भनी प्रशासन समूहको पदमा बढुवा पदस्थापना हुनुपर्ने भन्ने जिकिर लिन निवेदक विवन्धित भएको मान्नुपर्ने हुन्छ ।

- तसर्थ निवेदक मिति २०६८।१०।१ देखि बढुवा भैसकेको र सो बढुवालाई स्वीकार गरी हालसम्म सोही पदमा कार्यरत् रहेकामा हाल आएर नियम ८८ को उपनियम ६ बमोजिम बढुवाको व्यवस्था गरिपाउँ भन्ने निवेदन दाबी कानूनसंगत र तर्कसंगत देखिएन । साथै माथि उल्लिखित आधार कारणबाट नियम ८८ को उपनियम (६) संविधानसँग बाझिएको भन्ने पनि नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिम रिट जारी गर्न मिलेन, रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

२०. स्वस्ती पौड्याल (आचार्य) विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ११, नि.नं.९४९५

- सरूवा बदर गर्नु पर्नाको कारणमा कानूनको समस्या नभई व्यवस्थापकीय समस्यालाई विपक्षीहरूले लिखित जवाफमा उठाएको देखिन्छ । स्वास्थ्य सेवा विभागका महानिर्देशक र ट्रेड युनियन बीच गरिएको सहमतिले कानूनी व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गर्न सक्दैन । महानिर्देशक र ट्रेड युनियनका बीचमा कानूनी व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गर्ने गरी कुनै सहमति भए पनि त्यस्तो सहमतिले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्न सक्दैन । कानून बमोजिम हुने सरूवाको विषयमा ट्रेड युनियन बाधाको रूपमा रहन पनि हुँदैन । विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागले आफैँले मिति २०६९।४।२३ मा गरेको सरूवा निर्णयलाई मौजुदा स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी ऐन नियम विपरीत रहेको नदेखिएसम्म आफैँले बदर गर्न नमिल्ने ।

- मिसिल संलग्न मेडिकल बोर्डको सिफारिस समेतबाट निवेदिकाले स्त्री रोग विशेषज्ञको फलोअपमा रहन उपयुक्त देखिएको भन्ने देखिन्छ । उल्लिखित कानूनी व्यवस्था समेतको 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।

- रिट निवेदिकालाई विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागबाट मिति २०६९।४।२३ मा जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय, सिन्धुपाल्चोकबाट बालकोट स्वास्थ्य चौकी, भक्तपुरमा गरिएको सरूवा बदर गर्ने गरी भएको विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागको मिति २०६९।५।२१ को निर्णय एवम् सोही मितिमा रिट निवेदिकालाई काजमा खटाउने गरी लेखिएको पत्रसमेत कानूनसम्मतको देखिन नआएकाले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिएको छ। यस अदालतबाट मिति २०६९।६।७ मा अन्तरिम आदेश जारी भई रिट निवेदिकाको सरूवा बदर गर्ने विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागको मिति २०६९।५।२१ को निर्णय एवम् सोही मितिमा लेखिएको पत्रसमेतको कार्यान्वयनमा रोक लागेको र मिति २०६९।४।२३ को सरूवा निर्णय अनुसार बालकोट स्वास्थ्य चौकीमा हाजिर हुनबाट निवेदिकालाई नरोक्नु रोक्न नदिनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा आदेश जारी भई रहेको र सो आदेश यथावत् कायम रहि निरन्तरता पाइरहेकै हुँदा अन्य कुनै आदेश जारी गरिरहनु परेन।

२१. शान्ति बलमपाकी विरुद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ३, नि. नं. ९९७४

- प्रकृतिले प्रदान गरेको गर्भधारण र बच्चा पाउने काम महिलाले गर्ने वास्तविकतालाई कसैले नकार्न सक्दैन साथै बालकको लागि आमाको साथ अत्यन्त नै महत्त्वपूर्ण रहेको हुन्छ। स्तनपान महिलाले मात्रै गराउन सक्ने भएकोले सानो दुधे बालक रहेको आमालाई राज्यले विशेष व्यवस्था गर्न आवश्यक रहने।

- राज्यस्तरबाट न त शिशु स्याहार केन्द्रकै व्यवस्थित व्यवस्था रहेको र आमाले बच्चा लिई खटिएको ठाउँमा जान र बच्चा स्याहार गर्न कठिन परिस्थिति आई रोजगारीको निरन्तरतामै असर पर्न जाने परिस्थितिमा महिला हतोत्साही हुने वा कामको निरन्तरता गर्न नसक्ने वा सेवामा प्रभावकारिता नरहने अवस्था सिर्जना हुन सक्दछ। यस्तो अवस्थाले विभेदपूर्ण परिणाम आउने हुँदा राज्यले लिएको नीति तथा कानूनअनुरूप राज्यका संरचनाहरूले आमाको सम्मान गर्न तथा सन्तान जन्माउने महिलाको भूमिकालाई सामाजिक भूमिकाको रूपमा मान्यता दिन यस्तो सानो बालबालिका रहेको अवस्थाका महिला कर्मचारीलाई उनको सहमतिविना सरूवा गर्न मिल्ने नदेखिने।

- राष्ट्रसेवामा समर्पित महिलाले एकातिर राज्यको सेवकको भूमिका निर्वाह गर्नुका साथै सृष्टिको निरन्तरता गर्ने आमाको भूमिका पनि सक्रिय रहेकी हुन्छन्। यसरी दोहोरो भूमिकामा रहेकी महिलाका लागि राज्यको नीति कानून नियमले समेत स्पष्टरूपमा विशेष संरक्षण गरी महिलाको स्वीकृति विना दुई वर्षभन्दा सानो बच्चा भएको महिला कर्मचारीलाई सरूवा गर्न नमिल्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्थाको उल्लङ्घनले सन्तान जन्माउँदा महिलाको भूमिकालाई सम्मान गर्नुपर्ने प्राकृतिक सामाजिक मान्यता मात्र उल्लङ्घन भएको नभई संविधानको धारा ३८(२) प्रदत्त सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी मौलिक हककै उल्लङ्घन भएको देखिने।

२२. विन्दु पन्थी विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप 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।

- यस अदालतबाट परमेश्वर साह विरूद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालयसमेत भएको ०७३-WO-०९२३ को उत्प्रेषण परमादेशको रिट निवेदनमा "सरूवा गर्दा कानून र नियमको पालना गरी सरूवा वा काज गर्नु" भनी मिति २०७४।०५।०४ मा विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभाग र स्वास्थ्य मन्त्रालयका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी भएको देखिन्छ। नेपालको संविधान, २०७२ को धारा

१२६(२) मा "मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतबाट दिएको आदेश वा निर्णयको सबैले पालना गर्नुपर्नेछ" भन्ने व्यवस्था रहेकोले अदालतको आदेशको पालना गर्नुपर्ने दायित्व विपक्षी निकायहरूको रहे भएको देखिन्छ। प्रस्तुत निवेदनमा निवेदिकाले कानून तथा नियमबमोजिम नै सरूवा, काज वा समायोजनको माग गरेको देखिँदा निजको मागदाबी अन्यथा रहेछ भनी भन्न मिलेन।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १८(५), स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को नियम ३१(ख) तथा ३१(ग), कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ को दफा ५(२) समेतले सरकारी सेवामा रहेका पति पत्नीलाई सम्भव भएसम्म एकै स्थान वा जिल्लामा पर्ने गरी सरूवा तथा समायोजन गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको परिप्रेक्ष्यमा यी निवेदकको माग बमोजिम निजको पति कार्यरत रहेको जिल्ला अन्तर्गतको कार्यालयमा समायोजन पदस्थापन तथा सरूवा गर्नेतर्फ आवश्यक व्यवस्था गर्नका लागि विपक्षी स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय र स्वास्थ्य सेवा विभागको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

२३. कपिलमणि पोखरेल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक २, १०६४०

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६(३) मा रहेको "पचास वर्ष उमेर पुगेको कर्मचारीलाई निजले मागेमा बाहेक "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा सरूवा गरिने छैन" भन्ने प्रावधान पाको उमेरका राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूको हित संरक्षणका लागि गरिएको विशेष व्यवस्था हो। यसको समुचित पालना सरूवा गर्ने निकाय वा अधिकारीले गर्नु पर्दछ। पचास वर्ष नाघेका कर्मचारी भए पनि केही अपवाद स्वरूपका विशेष अवस्थामा सरूवा गर्न सकिन्छ। यसरी सरूवा गर्दा पनि कानूनद्वारा निर्धारित शर्त र प्रक्रिया पूरा गर्नु नै पर्ने हुन्छ। एउटा मन्त्रालय अन्तर्गतको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय अन्तर्गतको कार्यालयमा सरूवा गरिएको जस्ता कारण देखाएर उल्लिखित नियम ३६(३) बमोजिमको शर्त पूरा भएको सम्झन नमिल्ने।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६(३) को कानूनी व्यवस्था प्रतिकूल हुने गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७३/०५/३१ को निर्णयानुसार पचास वर्ष उमेर पुगेका निवेदक कपिलमणि पोखरेललाई मालपोत कार्यालय सुनसरी, इनरूवाबाट "क" वर्गको जिल्ला सोलुखुम्बुमा सरूवा गरिएको देखिँदा सो निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। निज निवेदकलाई मालपोत कार्यालय, सुनसरीमा कामकाज गर्न दिनु, दिलाउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

२४. अनमोलमणि भट्टराई विरुद्ध लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०७९ अंक १, नि. नं. १०८०९

- संविधान जारी भएपछि नियुक्त भएकै आधारमा निवेदकहरूले निजामती सेवाको सङ्घको पदमा नियुक्ति पाएको भनी मान्न नमिल्ने।

- समायोजनको प्रयोजनको लागि संविधान जारी हुनुपूर्व नियुक्त कर्मचारी र यी रिट निवेदकहरूको वैधानिक हैसियतमा कुनै तात्विक भिन्नता देखिन नआएकाले सो प्रयोजनका लागि संविधानको धारा ३०२ मा प्रयुक्त संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत कार्यरत कर्मचारीहरू भन्ने वाक्यांशले सारतः कर्मचारी समायोजन गर्दाका बखत कायम रहेका सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई समेटेको देखिने।

- संविधानका सबै व्यवस्था र प्रावधानहरू समान रूपमा उत्तिकै महत्त्वका हुने भए तापनि उल्लिखित सिद्धान्तबाट सङ्क्रमणकालीन व्यवस्था सम्बन्धी प्रावधान सोसम्बन्धी मूल प्रावधानका अधीनमा रही क्रियान्वित गरिनुपर्ने।

- विलम्बलाई कानूनले निर्धारण गरेको हदम्याद जस्तो यान्त्रिक एवम् गणितीय सूत्रमा मापकीय समयसीमाका रूपमा निर्धारण गरिनु न्यायोचित हुँदैन। न त हदम्याद सम्बन्धी प्रचलित कानून र विलम्बको सिद्धान्तको कुनै प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष सम्बन्ध नै रहेको हुन्छ। यसको निर्क्योल न्याय निष्पादनलाई केन्द्रबिन्दुमा राखी प्रत्येक मुद्दाको विशिष्ट परिस्थितिका आधारमा गरिनुपर्ने।

- निवेदकले गरेको ढिलाइका कारण अर्को पक्षको हक अधिकारको सिर्जना भएको छ वा छैन भन्ने हेरिनु आवश्यक हुन्छ। आफ्नो

हक अधिकारको उल्लङ्घन भएको भनी दाबी गर्ने व्यक्ति जति ढिला गरी अदालत प्रवेश गर्दछ त्यति नै अर्को पक्षको हक अधिकार स्थापित हुने सम्भावना रहन्छ। अदालतले निवेदकको हक अधिकार प्रचलन गराउने विषय मात्र नहेरी यसबाट अर्को पक्षलाई पर्न सक्ने हानि वा मर्कालाई समेत विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्दा अर्को पक्षलाई हानि हुने अवस्था नभएमा मात्र विलम्बको औचित्य स्थापित हुन सक्ने।

- निवेदकले रिट निवेदन दायर गर्नुपर्ने कारण सिर्जना भएको परिस्थितिमा आधारभूत रूपमा परिवर्तन भइसकेपछि मात्र अदालत प्रवेश गरेको अवस्था छ भने त्यसरी दायर भएको निवेदनलाई अनुचित विलम्ब गरी दायर भएको निवेदन भनी मान्नुपर्ने।
- विलम्बको औचित्य निर्धारणका लागि अदालतले रिट निवेदन दायर गर्नुपूर्व प्रशासकीय वा अन्य प्रक्रियाद्वारा हक अधिकारको प्रचलनका लागि निवेदक प्रयत्नशील रहे नरहेको तथ्यको यकिन गर्नुपर्ने हुन्छ। निरन्तर प्रयास गरेको देखिएको अवस्थामा समयको लामो अन्तरालको समेत औचित्य स्थापित हुन सक्छ भने आफ्नो उपचार प्राप्तिप्रति उदासीन भई बसेको देखिएमा विलम्बको औचित्य स्थापित हुन सक्ने अवस्था नरहने।
- विवादको निर्णय हुँदाको परिस्थितिमा (CAUSE OF ACTION) जानकारीमा नआएको तर निर्णयमा निर्णायक महत्त्व राख्ने कुनै महत्त्वपूर्ण तथ्य, सूचना वा जानकारी प्राप्त भएमा त्यस्तो सूचना वा तथ्यको जानकारीबाट अदालत प्रवेश गर्ने नयाँ आधार सिर्जना हुने।
- समायोजनको निर्णय अनुरूप तोकिएको निकाय वा कार्यालयमा गई कामकाज गरेकै कारण संविधान तथा कानून प्रदत्त हक प्रचलन गराउन नपाउने भनी निष्कर्षमा पुग्न मिल्दैन। तलब सुविधा आदि राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको जीविकोपार्जनको मुख्य आधार हो। कर्मचारी तथा निजको परिवारको न्यूनतम आर्थिक सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्नसमेत तलब सुविधा लिनु अपरिहार्य देखिएको अवस्थामा खटाएको ठाउँमा कामकाज गरी तलब सुविधा लिएकै कारण समायोजनको निर्णय स्वीकार गरेको र रिट दायर गर्ने अधिकार नै परित्याग गरेको भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिएन।
- कसैले आफूमा निहित कुनै अधिकारको परित्याग गर्ने मनसायले स्वेच्छाले अधिकार परित्याग नगरेसम्म सो विषयमा निजमा रहेको अधिकार त्याग गरेको भनी मान्न नमिल्ने र आफूलाई मर्का परेको छ भनी लागेको विषयमा कानून बमोजिमको उपचारको खोजी गर्न सक्ने।
- कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ८ को उपदफा (३) ले कुनै पनि उपसमूहमा समूहीकृत कर्मचारीलाई प्रदेश वा स्थानीय सेवाको शैक्षिक योग्यता मिल्ने जुनसुकै सेवा समूहको पदमा समायोजन गर्न सकिने देखिन आएबाट सम्बन्धित उपसमूहकै दरबन्दीमा समायोजन हुनुपर्ने अनिवार्यता कानून देखिन आएन। शैक्षिक योग्यता मिल्ने अन्य सेवा समूहको पदमा समेत समायोजन गर्न मिल्ने।
- समायोजन गर्दा कुनै पनि तहमा समायोजित कर्मचारीहरूका हकमा सेवा प्रवेश गर्दाका अवस्थामा बहाल रहेको कानूनी संरक्षणप्राप्त सम्भावना र अपेक्षा प्राप्त हुन नसक्ने गरी नयाँ परिवेशको सिर्जना गरिनु वैधानिक अपेक्षाको सिद्धान्त अनुकूल मान्न नसकिने।
- कानूनको दृष्टिमा शुन्यको अवस्थामा रहेको कर्मचारी समायोजन र मिलान सम्बन्धी मापदण्ड, २०७७ लाई उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी बदर घोषित गरिरहनुपर्ने आवश्यकता देखिएन। स्वतः निष्क्रिय हुने। समायोजन भएका कर्मचारीहरूको गुनासो सम्बोधन गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने भएमा ऐनले अख्तियारी प्रदान गरेको विषयमा सीमित रही नेपाल सरकारले विधिसम्मत ढङ्गले यथोचित र उपयुक्त व्यवस्थापन गर्ने कुरालाई अन्यथा भन्नुपर्ने अवस्था नरहने।
- निवेदकहरूलाई कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १९ बमोजिम सङ्घको दरबन्दीमा पूलमा राखी अन्यत्र कामकाज गर्न खटाउन सकिने भन्ने दृष्टिकोण राख्नु भएको देखिन्छ। तर पूल दरबन्दी सम्बन्धी ऐनको उक्त व्यवस्था हेर्दा सो ऐनको दफा

७ बमोजिम समायोजन भई बाँकी रहेका कर्मचारीहरूलाई मात्र पूल दरबन्दीमा राख्न सकिने देखिएकोमा प्रस्तुत मुद्दामा प्रदेश र स्थानीय तहको सेवामा रिक्त दरबन्दी पूरा नै भई नसकेको अवस्था हुँदा सपूल दरबन्दी कायम गर्ने सम्बन्धी ऐनको व्यवस्था आकर्षित हुन सक्ने देखिएन। निवेदकहरूलाई काजमा खटाउने विषय भने प्रशासनिक सुसञ्चालनका दृष्टिले आवश्यक देखेमा संविधानको भावना, सङ्घीयताको मर्म र प्रचलित ऐन नियमको उल्लङ्घन नहुने गरी सम्बन्धित अख्तियारवालाले गर्न सक्ने विषय देखिएकाले सो सम्बन्धमा यस इजलासबाट कुनै आदेश जारी गरिरहनुपर्ने अवस्था देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२५. नर्मदा पौडेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबारसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ६, नि. नं. १०८८७

- समायोजन हुन चाहना गरी प्राथमिकताक्रम उल्लेख गरेकोमा सोबमोजिम हुन्छ भन्ने अपेक्षा कर्मचारीमा हुने। एक पटक समायोजन हुने स्थान किटान गरी निर्णय भइसकेको स्थितिमा सो समायोजन विपरीत अर्को स्थानमा पठाउने निर्णय गरिनु कानूनको भावना अनुकूल नहुने।
- निवेदकलाई भोटेकोशी गाउँपालिका, सिन्धुपाल्चोकमा समायोजन गर्ने गरी भएको सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७५।१२।११ को निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। लिखित जवाफमा काठमाडौं महानगरपालिकामा कर्मचारी आवश्यक नपर्ने, कर्मचारी पर्याप्त भएको भनी सूचना दिएकोले निवेदकलाई भोटेकोशी गाउँपालिकामा समायोजन गरिएको भन्ने उल्लेख भएको देखिँदा निवेदकले भरेको फाराममा उल्लिखित १७ वटा स्थानीय निकायमध्ये दरबन्दी भएको स्थानीय निकायमा समायोजन गर्ने व्यवस्था मिलाउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेश जारी गरिदिएको छ।

२६. बालेश्वरप्रसाद यादव विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ७, नि. नं. १०९०२

- एकै तहमा पनि फरक फरक पदनाममा रहेर गर्नुपर्ने कार्य विवरण फरक हुन सक्ने। कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादनको सिलसिलामा स्तरवृद्धि भई प्राप्त गरिसकेको पदलाई जुनसुकै कारण र बेहोराले पनि फरक पर्ने गरी समायोजन गरिँदा निजले गर्नुपर्ने कार्य प्रकृतिमा फरक मात्र पर्ने नभई यसले कर्मचारीको मनोवृत्तिमा समेत प्रतिकूल असर पर्न गई समग्र कार्यसम्पादनमा नै नकारात्मक प्रभाव पर्न जाने।
- निवेदक बालेश्वरप्रसाद यादव मिति २०७१।०४।०१ को निर्णयले खोप सुपरभाइजर निरीक्षक, अधिकृत छैठौं पदमा स्तरवृद्धि भई सोही पदनाममा कार्यरत रहेको भन्ने देखिँदा निजलाई समायोजन गरिँदा कोल्डचेन निरीक्षक, अधिकृत छैठौं पदमा समायोजन गर्ने गरेको हदसम्म मात्र विपक्षी सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७६।०३।०१ को पत्रानुसार विपक्षी स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले मिति २०७६।०४।०८ मा गरेको निर्णय त्रुटिपूर्ण रहेकोले अब निवेदकको हकमा निजको तह र पदमा असर नपर्ने गरी पदनाम खोप सुपरभाइजर निरीक्षक कायम हुने गरी समायोजनपत्र सच्याई सो संशोधित पदनामको जानकारी निवेदकलाई दिनु भनी विपक्षीहरू सङ्घीय मामिला तथा सामान्य मन्त्रालय र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

२७. श्याम महतो समेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ३, नि. नं. ११०५१

- कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ७(४) मा श्रेणीगत रुपमा कार्यरत कर्मचारीलाई निश्चित समय पुगेको तथा योग्यताको आधारमा माथिल्लो तहसमेतमा समायोजन गर्न कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। उक्त ऐनमा कहीँकतै पनि कार्यरत कर्मचारीलाई समायोजन गर्दा कार्यरत तह/पदभदा तलो पदमा घटुवा गरी समायोजन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको नदेखिने।

ग. बढुवा/वृत्ति विकास/स्तर वृद्धि

१. रामप्रसाद दाहाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप 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 परिपाटि कायम गर्न नमिल्ने।
- निवेदकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम र वैयक्तिक नोकरी विवरण म्याद भित्र नभएका भनी सो वापत निजलाई अंक नदिने गरेको प्रत्यर्थी बढुवा समितिको निर्णय र सो निर्णय उपर निवेदकले निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ३.५(८) अनुसार गरेको उजुरीमा नियम ३.५(९) अन्तर्गत उचित कारवाई र निर्णय गर्नुपर्नेमा नगरी प्रत्यर्थी लोक सेवा आयोगले प्रत्यर्थी बढुवा समितिकै निर्णयलाई मनासिव ठहराई गरेको निर्णय न्यायोचित र कानूनसंगत देखिन आएन। यस स्थितिमा निवेदकको मागअनुसार विवादग्रस्त बढुवा सम्बन्धी निर्णय बदर गर्नुपर्छ कि भन्नलाई सोही निर्णय अनुसार कतिपय उम्मेद्वारहरूको पदोन्नति भइसकेको र निवेदकलाई उपचार प्रदान गर्न सबैको पदोन्नतिलाई पदोन्नति नै नभए सरह शुन्यको स्थितिमा पुर्‍याउन आवश्यक र उपयुक्त नदेखिएकोले निजको माग अनुसार उक्त निर्णयलाई पूर्णतः बदर गरिरहन परेन। निवेदकलाई उचित उपचार प्रदान गर्नको लागि निजको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम र वैयक्तिक नोकरी विवरण फाराम समयमै प्राप्त भएको कायम गरी सो वापत पनि निजलाई नियमानुसारको अंक दिनु र सोबमोजिम गरी निजको कुल अंकको हिसाब गर्दा बढुवाको लागि सिफारिस भएको नामावलीमा निजको नाम समावेश हुने देखिएमा सो नामावलीको उपयुक्त क्रममा निजको नाम समावेश गर्न आवश्यक भएजति सम्म सो नामावली संशोधन गर्ने गरी निजको बढुवाको सम्बन्धमा पुनः विचार गर्नु भनी प्रत्यर्थी लोक सेवा आयोग र बढुवा समितिको नाउँमा परमादेश जारी गरिएको छ।

२. रामचन्द्र जोशी विरुद्ध सेती अञ्चलाधिशको कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०४२ अंक ११, नि. नं. २५२६

- कार्य दक्षता एवं अनुभवको आधारमा बढुवा पाउने कर्मचारीको हक पनि हो, कुनै अधिकारीको गल्ती वा भूलले कुनै निजामती कर्मचारीलाई बढुवाको कानूनी हकबाट वञ्चित गर्न नमिल्ने।
- अस्थायी नोकरी वापत कसैलाई अंक प्रदान गर्ने र कसैलाई अंक प्रदान नगर्ने बढुवा समितिको निर्णयलाई न्यायोचित भन्न नसकिने।
- निवेदकलाई अस्थायी नोकरी वापतको अंक नदिने गरेको बढुवा समितिको मिति २०४०।९।२६ को निर्णय तथा त्यस उपरको उजुरीलाई आधारहिन ठहराएको सेती अञ्चलाधिश कार्यालयको मिति २०४१।२।११ को निर्णय समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णयहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहराएको माननीय न्यायाधीश श्री हरिहरलाल राजभण्डारीको राय मनासिव ठहर्छ। निवेदकले मिति २०३४।२।२७ देखि २०३६।४।६ सम्म गरेको अस्थायी नोकरी र सोही अवधिमा वर्गीकृत क्षेत्रमा गरेको काम वापत पाउनु पर्ने अंक दिई हिसाब गर्दा बढुवाको लागि सिफारिस भएको नामावलीमा निजको नाममा समावेश हुने देखिएमा सो नामावलीको उपयुक्त क्रममा निजको नाम समावेश गर्न आवश्यक भए जतिसम्म सो नामावलीमा संशोधन गर्ने गरी निजको बढुवाको सम्बन्धमा पुनः विचार गर्नु भनी विपक्षी बढुवा समितिको नाममा परमादेश जारी गरिएको छ।

३. अधिकृत बद्रीराज जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४३ अंक ३, नि. नं. २६६८

- कुनै पनि कर्मचारी कुनै कार्यालयमा रुजु हाजिर रहेको भन्नाले सो कार्यालयमा कार्यरत रही सोही कार्यालयमै हाजिर रहेको हुनुपर्छ।
- पाल्पामा लियन पद रही काठमाडौंमा काज रहेको अवधिलाई पाल्पामा रुजु हाजिर रहेको मानी सो अवधि समेत जोडी अंक प्रदान गरेको अनियमित तथा गैरकानूनी देखिने।
- निवेदक बद्रीराज जोशीको भन्दा कम अंक हुने प्रत्यर्थी सूर्यप्रसाद जोशीलाई अंक दिनै नमिल्ने जलाधार व्यवस्थापन तथा संरक्षण शिक्षा आयोजना काठमाडौंमा काजमा रहेको १० महीना २९ दिन अवधिको (ग) वर्गीकृत क्षेत्रको अंक प्रदान गरी उक्त जनरल फरेष्ट्री समूह रा.प.द्वितीय श्रेणी पदमा बढुवामा सिफारिस गर्ने गरेको प्रत्यर्थी बढुवा समिति वन तथा भू संरक्षण मन्त्रालय काठमाडौंको मिति ०४१।२।३० को निर्णय सूचना तथा सो बढुवा निर्णय कायम गरेको प्रत्यर्थी लोक सेवा आयोगको मिति ०४१।६।४ को निर्णय समेतमा प्रत्यर्थी सूर्यप्रसाद जोशीको बढुवा सिफारिससम्म गैरकानूनी भई त्रुटिपूर्ण हुँदा प्रत्यर्थी सूर्यप्रसाद जोशीको बढुवा सिफारिस उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। सूर्यप्रसाद जोशीको बढुवा बदर भएकाले सो रिक्त पदमा रिट निवेदक बद्रीराज जोशीलाई बढुवा गर्नु भनी प्रत्यर्थी बढुवा समिति वन तथा भू संरक्षण मन्त्रालय काठमाडौं समेतका नाउँमा यो परमादेशको आदेश समेत जारी गरिएको छ।

४. उपेन्द्रप्रसाद अधिकारी विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०४८ अंक ७, नि. नं. ४३१९

- निजामती सेवा भित्र शाही सैनिकमा काम गरेको शाही सैनिक सेवालाई समावेश गरेको नपाइने।
- सैनिक अधिकृतको पद गैर निजामती सरकारी पद हुने भनी लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०२० को दफा २ को खण्ड (ज) मा उल्लेख भएको र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ लोक सेवा 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 लोक सेवा आयोगको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भई नेपाल प्रशासन सेवाको राजपत्रांकित पदमा नियुक्त भएका त्यस्ता व्यक्तिको शाही सैनिक भई काम गरी बीचमा टुटेको अवधि समेत जोडी ४ वर्ष भन्दा बढी हुन आउँछ भने त्यस्तो व्यक्ति बढुवाका लागि संभावित उम्मेदवार हुन सक्छ भनी नि.से.नि., २०२१ को नियम ३.३.८(क) मा व्यवस्था भएको समेत नदेखिँदा बढुवाको लागि निवेदकलाई उम्मेदवार नगराएको विपक्षी समिति एवं लोक सेवा आयोगको निर्णयलाई त्रुटिपूर्ण भन्न नमिल्ने।

५. डा.सरस्वती एम.पाध्ये विरुद्ध लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०४८ अंक ९/१०, नि. नं. ४३५२

- रिट निवेदिकाले रा.प.प्रथम श्रेणीको पदमा बढुवा पाई सकेकोबाट रिट निवेदिकाको हक प्रचलन गराउनु पर्ने अवस्था बाँकी नरहेको हुँदा यस स्थितिमा रिट निवेदनको औचित्यमा प्रवेश गरी निर्णय गरी रहन नपर्ने।
- रिट निवेदिकाले बढुवा पाइसकेको हुँदा रिट निवेदनपत्रको औचित्यमा विचार गर्न नपरेको स्थितिमा निवेदिकाको पछि हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुँदाको अवस्था रिट निवेदनमा उल्लेखित शैक्षिक योग्यता वा त्यसको मान्यताको सम्बन्धमा प्रश्न उठेमा सोही अवस्था विचार हुन सक्ने नै हुँदा तत्काल त्यस सम्बन्धमा विचार गरी रहन नपर्ने।
- रिट निवेदिकाले बढुवा पाइसकेको हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदनपत्रको औचित्यमा विचार गर्न नपरेको स्थितिमा निवेदिकाको पछि

कुनै बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुँदाको अवस्था रिट निवेदनमा उल्लेखित शैक्षिक योग्यता वा त्यसको मान्यताको सम्बन्धमा प्रश्न उठेमा सोही अवस्था विचार हुन सक्ने नै हुँदा तत्काल त्यस सम्बन्धमा विचार गरी रहन पर्ने समेत नदेखिएकोले प्रस्तुत रिट निवेदनपत्र खारेज गरेको हदसम्म सर्वोच्च अदालत पूर्ण इजलासको निर्णय मनासिव ठहर्छ।

६. कुमारप्रसाद पौडेल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप 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 बढुवा गरिनेछ भन्ने नि.से.नि.,२०२१ को नियम ३.३(११) को वाक्यांशले उल्लेखित विषयको प्राप्तांक मात्र बढुवाको 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 कानूनी 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 कानूनी व्यवस्थाको उद्देश्यमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न जान्छ। अनुभव अवधि जस्को बढी हुन आउँछ उसैले नै बढी अंक प्राप्त गर्ने बढी सम्भावना रहेको स्पष्ट हुने।
- कानूनमा अनुभवको अंक बेग्लै जोड्न पाउने स्पष्ट कानूनी 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, कानूनी व्यवस्था र उद्देश्यलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिपत्र निकाल्ने र कानून बमोजिम बाहेक निवेदकको बढुवा हुने हकमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी काम कारवाही गर्न नमिल्ने।
- लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्ताको प्राप्त अंकमा बेग्लै अनुभवको अंक समेत राखी बढुवा गरेको लो.से.आ. परीक्षा एवं सिफारिस शाखाको निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

७. तेजबहादुर कार्की विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०४९ अंक ७, नि. नं. ४५८३

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

८. काशिकान्त मिश्र विरुद्ध वयलवास इलाका हुलाक कार्यालय, संयुक्त, नेकाप 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 विधि पुर्‍याएर निष्कर्षमा पुग्नु पर्ने।
- टिप्पणी प्रकृतिका निर्णय प्रशासनिक कार्यसँग 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 ।
- बढुवा समितिले नियम र संबद्ध फाइल कागजको आधारमा निवेदकलाई समेत बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने गरेको निर्णय यो यति कारणले नियम विपरीत भयो भन्ने कुराको आधार सहित आफूले बढुवा 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 ।

९. कमल खरेल समेत विरुद्ध राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ८, नि. नं. ४७७४

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

१०. विनोदबाबु शर्मा काफ्ले विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ११, नि. नं. ६११२

- सहायक सचिव पदमा बढुवाको लागि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा हुने भनी विभिन्न मितिका ३ वटा विज्ञापनहरू ३५३।०४६, ४०.०४६ २९५।०४८ मा क्रमशः १५, २ र ३ पदको लागि हुने परीक्षाहरूको लागि २०४८।६।१८ को विज्ञापनमा २० पदमा परीक्षा लिइने र विज्ञापन नं. ३५३।४१० को पदहरू 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 रिट निवेदन दिएको देखिन्छ । ०४८।७।१४ सम्म ४ वर्ष पुगेकाहरूले 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 पुग्नेहरूले आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा भाग लिन पाउने भन्ने विज्ञापन भैसकेकोमा सो परीक्षामा आफू समेतले भाग लिई सकेको र आफू बढुवा हुन नसके पश्चात मात्र दिन आएको यो रिट निवेदनबाट प्रत्यर्थीहरूको बढुवा र बढुवा निर्णय समेत बदर हुन नसक्नुको साथै प्रतियोगितात्मक परीक्षालाई प्रतिशत निर्धारण भएका अवस्थाका उम्मेदवारले मात्र भाग लिन पाउने भन्नु उचित नभएको हुँदा रिट निवेदन खारेज हुने ।

११. कालीकान्त झा विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेड, विशेष, नेकाप 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 संस्थाहरूको काम कारवाहीमा एकरूपता ल्याउने गरी जारी गरिएको परामर्शात्मक प्रकृतिको सामान्य सिद्धान्तहरूको संकलन देखिन्छ। नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ मा नेपालको संविधान २०१९ को धारा ७८(३क) मा झै 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।

१२. सुरेन्द्र बहादुर कार्की विरुद्ध नारायण बहादुर वि.सी. समेत, संयुक्त, २०५४ अंक ४, नि. नं. ६३६२

- नि.से.नि. २०५० को नियम ८१(४) निजामती कर्मचारीलाई तालिमको अंक दिँदा एक महिना वा सो भन्दा वढी अवधीको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालिन तालिम वापत अंक दिइने 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 देखिँदैन। यस अवस्थामा प्रशासन सेवामा बहाल रहंदा प्राप्त गरेको तालिम वापतको अंक न्याय सेवामा बढुवा पाउँदा विपक्षीले प्राप्त गर्न सक्ने होइन भन्ने निवेदन जिकिर मनासिव मान्न नमिल्ने।
- विपक्षीहरूले प्राप्त गरेको क्षेत्रीय प्रशासकीय प्रशिक्षण तालिम वापतको अंक प्रदान गरिएको र नारायण बहादुर वि.सी.ले पेश गरेको प्रमाण पत्र समेत प्रचलित कानून बमोजिमको प्रमाणपत्र भनी सोलाई मान्यता हुने भई अंक प्रदान गर्ने गरी भएको सुरु बढुवा समिति सिराहा र पुनरावेदन अदालत राजविराजका माननीय न्यायाधीशको आदेश कानून प्रतिकूल नदेखिँदा सोबाट रिट निवेदकको कुनै मौलिक हक हनन् भएको नदेखिँदा प्रस्तुत रिट जारी हुने अवस्था नदेखिँदा खारेज हुने ठहर्छ।
- सामान्य सिद्धान्त २०४३ मा गरिएको बढुवा सम्बन्धी व्यवस्था हेर्दा उक्त सिद्धान्तको दफा ५.५ मा पदोन्नतिको उपयुक्तताको सिमा तथा कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रतिवेदनको आधारमा गरिने भन्ने उल्लेख भएको त्यस्तै सोही सिद्धान्तको दफा ५.१०(१) मा बढुवाको सिफारिस गर्दा पदोन्नतिको उपयुक्तताको सिमा भित्र पर्ने संभाव्य उम्मेदवारहरू मध्येबाट कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रतिवेदनको आधारमा कार्य क्षमताको लेखाजोखा गर्दा सबै भन्दा योग्य कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सिफारिस गरिने उल्लेख भएको देखिन्छ। उक्त व्यवस्थाबाट नोकरी अवधिको गणनाको आधारमा उपयूक्तताको सिमाभित्र नाउं अगाडि क्रमसंख्यामा परेकै आधारमा मात्र बढुवा पाउने देखिन नआउने।
- विवादित बढुवा सम्बन्धी कारवाही गर्दा बढुवा पाउनेको मात्र एकै पटक चार वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन भराएको नभै सबै उम्मेदवारहरूको सोही अनुसार भराएको सबै उम्मेदवारहरूको बीच समान रूपबाट लागू हुने गरी गरिएको देखिन आयो। बढुवा सम्बन्धी कारवाही गर्दा निवेदक र बढुवा पाउने बीच के कति कुरामा असमान गरियो सो कुरा निवेदकले आफ्नो रिट निवेदनमा उल्लेख गर्न सकेको समेत नदेखिँदा बढुवाको कारवाहीबाट संविधानको धारा ११(१) द्वारा प्रदत्त हक हनन् हुन गएको भन्ने निवेदन जिकिर स्विकारयोग्य नदेखिने। निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१३. प्रेम कार्की विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०५५ अंक ३, नि. नं. ६५२९

- नियम बमोजिम एक वर्ष पनि सम्बन्धित भौगोलिक क्षेत्रमा रुजु हाजिर नभएको कर्मचारीलाई सव भौगोलिक क्षेत्रको अंक प्रदान गर्ने सम्बन्धित कानूनी प्रावधानको तार्किक (LOGICAL) र न्यायोचित व्याख्या हुन नसक्ने हुँदा निवेदकको माग बमोजिमको

आदेश जारी गर्न मिल्ने अवस्थाको अभाव हुँदा प्रस्तुत रिट खारेज हुने।

१४. बिल्टु शाह विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५५ अंक ८, नि. नं. ६५७८

- ऐन नियमले दिएको अधिकार प्रयोग गरी गरिएको कार्यलाई त्रुटि युक्त भनी भन्न मिल्ने अवस्था पनि देखिद आउँदैन। ऐन कानूनमा रेहेको व्यवस्थाको व्याख्या गर्दा सरल र सोझो अर्थ खुल्ने रहेछ भने त्यसलाई आत्मपरक रूपले आफ्नो हित रक्षर्थ प्रयोग हुने किसिमले भई रहेको व्यवस्थामा दुविधा र क्लिष्टता आउने गरी गर्नु न्यायोचित र विवेक परक हुन सक्दैन। विधायिकी मनसायलाई कुण्ठित हुने किसिमले अर्थ गर्नुलाई तर्कपूर्ण व्याख्या हो भन्न नसकिने।
- जहाँसम्म जिल्ला न्यायाधीशको अध्यक्षतामा बसेको वा बस्ने समिति उपर उजूर सुन्ने धिकारी पुनरावेदन अदालतको रजिष्ट्रार हुनु हुदैन, जिल्ला न्यायाधीश बढुवा समितिमा बसी गरेको निर्णयलाई पुनरावेदन अदालतको रजिष्ट्रारले उजुरी सुनी निर्णय गर्न मिल्दैन भन्ने निवेदन कथन छ। त्यसरी उजुरी सुन्न मिल्दैन। तोक्नु हुँदैन भनी संविधान, कानून र ऐनले निषेध गरेको पाइदैन। प्रचलित ऐन कानूनले निषेधित नगरेको कुरालाई केबल तर्कका आधारमा मात्र भइरहेको व्यवस्थामा असर पुग्ने गरी खण्डित गर्नु युक्तिसंगत नहुने।
- बढुवाको लागि उम्मेदवार हुने प्रयोजनको शन्दर्भमा सेवा प्रवेशको अर्थ बढुवा हुने पदलाई आधार मानेर अर्थात जुन पदको लागि संभाव्य उम्मेदवार सम्म भएको छ सोमा पुगिसकेका अर्थ गरी सो पदको लागि खुल्ल प्रतियोगिताको लागि तोकिएको शैक्षिक योगयतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हो भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिँदैन। जुन पदमा कार्यरत छ सोही पदलाई निजामी सेवामा बहाल रही बढुवा प्रक्रियाद्वारा उपल्ले पद हासिल हुने प्रत्येक अवस्थालाई सेवा प्रवेश भनी अर्थ गर्नु न्यायोचित र औचित्यपूर्ण हुन सक्दैन। त्यो केवल पदोन्नति मात्र हो, सेवा प्रवेश होइन। पदोन्नति भन्नु र सेवा प्रवेश भन्नु अलग अलग कुरा हो। आफू कार्यरत उही सेवाको एक तह माथि हुने पदोन्नतिबाट 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 पदोन्नति हुने व्यवस्थालाई सेवा प्रवेश मानी सम्भाव्य उम्मेदवार सम्म हुने पदको लागि खुल्ला प्रतियोगिताको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता नै बढुवा प्रयोजनको लागि पनि सेवा प्रवेशको न्यूनतम् शेक्षिक योग्यता हो भन्ने निवेदन कथन सँग सहमत हुन सकिन। जुनसुकै सेवामा एकपटक प्रवेश गरी पछि बढुवा प्रयोजनको लागि शैक्षिक योग्यताको अंक गणना जुन पदबाट बढुवा 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।
- राजपत्र अनंकित पदहरूमा कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा गर्दा शैक्षिक योग्यता वापतको अंकमा हाल बहाल रहेको पदमा अर्थात बढुवा हुने पद भन्दा एक तह मुनीको पदमा सेवा प्रवेश गर्न तोकिएको शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वापत र सो भन्दा एक तह माथिको शैक्षिक यौग्यतालाई अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता वापतको अंक दिने भन्ने कानून ताथा न्याय मन्त्रालयको च.नं. ५८१ मिति ०५५।१।१६ को मिसिल सामेल पत्रबाट देखिँदा र उक्त निर्णय कानून अनुकुल नै रहे भएको माथि गरिएको विवेचनाबाट समेत देखिन्छ।
- तसर्थ उल्लेख भए बमोजिम माथि विपक्षी रजिष्ट्रारले धनुषा जिल्ला अदालतका जिल्ला न्यायाधिशको अध्यक्षतामा गठित बढुवा समितिको निर्णय उपर उजुरी सुनी गरेको निर्णयमा कानूनी त्रुटि रहे भएको नदेखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१५. दिलाराम कंडेल विरुद्ध महिला विकास शाखा, चितवन समेत, पूर्ण, नेकाप २०५६ अंक २, नि. नं. ६६६२

- पुनरावेदन अदालतका न्यायाधीशले बुढुवाको उजुरी सुनि गरेको निर्णय अधिकार क्षेत्रात्मक त्रुटि हुने भनी विभिन्न मितिमा यसै अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भै सकेको समेत देखिएकोले पुनरावेदन अदालत हेटौडाको मुख्य न्यायधीसले मिति २०४७।३।१ को बढुवा समितिको निर्णय उपरको उजुरी सुनि गरेको मिति २०५०।६।२५ को निर्णय र सो को आधारमा

२०५०।९।५ को गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचना समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । बढुवा समितिको निर्णय उपर परेको उजुरीमा ९० दिन भित्र निर्णय गरिसक्नु पर्ने भन्ने पटक पटक सिद्धान्त प्रतिपादन भैरहेकोमा बढुवा समितिको निर्णय उपर परेको उजुरीको म्याद ९० दिन नाघे पछि पनि निर्णय गर्न नमिल्ने होइन भनी पुनः अर्को सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिएको हुँदा बढुवा समितिको निर्णय उपर परेको उजुरी ऐन नियममा निर्दिष्ट भएको अवधि ९० दिन भित्रै निर्णय गर्नु पर्ने हो वा ९० दिन पछि निर्णय गरे पनि कानूनतःमिल्ने हो उक्त नियमको व्याख्यामा रुलिङ्ग बाझिएको हुँदा एउटा निश्चित सिद्धान्त कायम गर्नुपर्ने भनी यस ईजलाश समक्ष पेश हुन आएको देखियो ।

- कुनै पनि निकाय वा अधिकारी वा अधिकारीहरूको समितिले गरेको निर्णय उपर चित्त नबुझे चित नबुझ्ने पक्षले उजुर गर्न पाउने अधिकार यदि सम्बन्धित ऐन नियमले गरेको हुन्छ भने सो बमोजिम परेको निर्णयको टुङ्गो उजुर सुन्ने अधिकारीको निर्णय पश्चात मात्र हुने गर्दछ । उजुर गर्न पाउने अधिकार सरवान कानूनी अधिकार (SUBSTANTIVE LEGAL RIGHT) को रूपमा रहेको हुन्छ । यस्तो अधिकार प्रयोग गरी दिएको उजुरी उपर उजुर सुन्ने निकाय वा पदाधिकारीले छानविन गरी उचित निष्कर्ष सहितको राय व्यक्त गरे पछि मात्र त्यस उजुरीको टुङ्गो लागेको वा उजुरीको समाप्त भएको मान्नु पर्दछ । उजुरी उपरको निर्णय गर्ने अवधि तोकिएको र सो अवधि नाघेको भन्ने आधारमा उजुरीलाई अनिर्णित अवस्थामै छाड्नु न्यायोचित हुन सक्दैन । उजुरीको जे जस्तो रूप देखिन्छ सो बमोजिम निर्णय हुनु अनिवार्य हुन्छ । आफू समक्ष परेको उजुरीको निश्चित प्रकृया पूरा गरी निष्कर्ष सहमतिको राय व्यक्त गरी निर्णय गर्नुपर्ने दायित्व र अधिकार त्यस्ता निकाय वा अधिकारीमा निहित रहने हुँदा केवल समयावधि नाघेको भन्ने आधारमा उजुरी अनिर्णित अवस्थामै छाडिदिनु न्यायोचित हुन सक्दैन त्यस्तो समयावधि तोकिनु भनेको त्यस्तो निर्णय गर्न पाउने निकायको वा पदाधिकारीको कर्तव्य परायणता प्रति लक्षित गरिएको समय सम्म मान्नु पर्दछ । सो अवधिभित्र उजुरीको टुङ्गो लगाउनु त्यस्ता निकाय वा पदाधिकारीको तदारुकता तर्फ परिलक्षित कुरा सम्म हो । विशेष परिस्थिति र अवस्था श्रृजना भएको अवस्थामा सो अवधि नाघेकोले उजुरी स्वतः निस्कृय भयो भनी अर्थ गर्न मिल्दैन । कुनै पनि निर्णय उपर उजुर गर्न पाउने व्यक्तिको सारवान अधिकार (SUBSTANTIVE RIGHT) हो । यसको निर्णय हुनै पर्छ । तर यति दिन भित्र कार्यालयले निर्णय गर्नुपर्ने भन्ने कुरा कार्यविधि (PROCEDURE) को विषय मात्र हुँदा यस्ता कार्यविधिको कुराले व्यक्तिका सारवान अधिकार (SUBSTANTIVE RIGHT) लाई असर गराउन उचित नहुने ।

- यसै निवेदन साथ पेश भएको २०५३ सालको रि.पु.इ.नं. ६६,६७,६८,६९ सहतिको निवेदनहरूमा निश्चित समयावधि भित्र उजुरी उपर निर्णय गरी सो को टुङ्गो लगाउनु पर्ने भन्ने न्यायोचित नहुने भनी आजै यसै इजलासबाट निर्णय भएको समेत हुँदा बढुवा समितिको निर्णय उपर परेको उजुरीको टुङ्गो निश्चित समयावधि भित्र लगाई सक्नुपर्ने भन्ने रुलिङ्गसँग सहमत हुन सकिएन ।

१६. फुलेश्वर प्रसाद यादव विरुद्ध श्री लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०५६ अंक २, नि. नं. ६६६४

- निजामती सेवाको पदपुर्ति खुला प्रतियोगीता, कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा र अन्तरसेवा प्रतिष्पर्धाद्वारा गरिने व्यवस्था ऐनको दफा ७ ले गरेको छ । खुल्ला प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगीता वा अन्तर सेवा प्रतिस्पर्धाद्वारा पुर्ति हुने पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने छ भन्ने व्यवस्था ऐनको दफा ८ ले गरेको पाइन्छ । निवेदक अस्थायी रूपमा रा.प. तृतिय श्रेणीको पदमा मिति२०३०।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 निजामती पदको सेवामा प्रवेश गरेको भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिन आउदैन । नियुक्त रहेको आधारबाट मात्र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवामा र दफा ६ बमोजिम समूह तथा उपसमूहमा समाहित नहुन्जेल केवल निजामती कर्मचारी रहेको भन्ने अर्थ गराईको आधारबाट मात्र स्थायी निजामती 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 देखिँदैन। 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 पाउँछ भन्न मिल्ने देखिँदैन। कानूनले किटान गरे बाहेकको 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 व्यवासायीको जिकिरसँग 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 सिद्धान्तहरू समेत प्रतिपादन भइरहेको पाइन्छ। आफू समक्ष परेको उजुरी अस्वाभाविक किसिमले लम्बिन नजावोस भन्ने अभिप्रायले नै विधायिकाले उजुरी टुङ्गो लगाउन पर्ने सिमासम्म तोकिदिएको अवस्था उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाको रहेको मान्नु पर्ने हुन्छ। ६० दिन भित्र टुङ्गो लगाउनु पर्छ भनी बाध्यात्मक रूपमा उक्त व्यवस्था रहेको देखिँदैन। ६० दिन भित्र टुङ्गो लगाइने छ भन्ने वांक्याश उल्लेख भएबाट सामान्य परिस्थितिमा सो अवधि भित्र निर्णय गर्नु पर्ने भन्ने सम्म मान्नु पर्ने हुन्छ। कुनै कारणवश सो अवधि भित्र उजुरी उपर निर्ण हुन नसकेमा सो उजुरी स्वत निस्कृय हुने र बढुवा समितिको निर्णय स्वतः सदर भन्ने अर्थ गर्दा उजुरी सम्बन्धी व्यवस्था अर्थहीन हुन जाने सम्भावना समेत रहन जान सक्छ। त्यसरी अवधि तोकिनुको 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 पुर्याउन सक्दैन। उजुर गर्न पाउने आफ्नो सारवान अधिकार SUBSTANTIVE RIGHT हो यसको निर्णय हुनै पर्छ तर यती दिनभित्र कार्यालयले निर्णय हुनै पर्छ तर यती दिनभित्र कार्यलयले निर्णय गर्नुपर्ने भन्ने कुरा कार्याविधि (PROCEDURE) को विषय मात्र हुँदा यस्ता कार्यविधिको कुराले व्यक्तिको SUBSTANTIVE RIGHT लाई असर गराउन उचित नहुने।

- अवकास पश्चात पुनर्स्थापना 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 पुनर्स्थापित भएको हुँदा निजले सेवामा रहँदा पाउने सबै सुविधाहरू नपाउने भन्न न्यायोचित हुन सक्दैन। पुनर्स्थापना 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 देखिँदैन। पुनस्थापित कर्मचारीलाई उल्लेख भए बमोजिम न्यूनतम अंक दिने गरिएको भन्ने भनाई विपक्षी लोक सेवा आयोगको रहेको देखिन्छ। यसबाट निज गोपाल प्रसाद भण्डारीलाई अवकास र पुनर्स्थापना भएको बीचको भौगोलिक क्षेत्र वापत अंक प्रदान गर्ने गरेको विपक्षी लोक सेवा आयोगको निर्णयलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने ।

१७. नवराज कंडेल समेत विरुद्ध घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, विशेष, नेकाप २०५७ अंक१, नि. नं. ६८३९

- प्रस्तुत विवादमा घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति नियमावली, २०३८ ले समितिका कर्मचारीहरूको नियुक्ति, बढुवा तथा विभागीय कारवाही, सामान्य सिद्धान्त २०४३ बमोजिम हुने छ भनी व्यवस्था गरेको अवस्था छ। साविक देखि लागू हुदै आएको सामान्य सिद्धान्त बमोजिम गरेको कार्यलाई असंवैधानिक भनी अन्योलको स्थिति श्रृजना गर्न मिल्ने भएन। जुन सामान्य सिद्धान्तलाई असंवैधानिक भनी निवेदकले प्रश्न उठाएको हो सोही सामान्य सिद्दान्तको अधिनमा रही विज्ञापित आन्तरिक बढुवामा निवेदकहरू समेत संलग्न रहे भएको देखिएको छ। तसर्थ आफ्नो नियमावलीको अधिनमा रही लोक सेवा आयोगबाट जारी भएको परामर्शात्मक प्रकृतिको सामान्य सिद्धान्त २०४३ बमोजिम विज्ञापित पदहरूमा बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने काम कारवाही नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १०२ सँग बाझिएको भन्न नमिल्ने।

- जहाँसम्म विज्ञापित पदहरूमा सिफारिस भएका व्यक्तिहरू भन्दा निवेदकहरू योग्य भएको भन्ने जिकिर छ सो सम्बन्धमा संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०४३ मा भएको व्यवस्था बमोजिम बढुवाको आधारमा पदोन्नतिको उपयुक्तता सिमाभित्र पर्ने व्यक्तिहरूको जेष्ठताक्रम र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई लिएको देखिन्छ। सोही कार्यसम्पादन र मूल्याङ्कनका आधारमा पदपूर्ति समितिले मिति २०५५।३।१७ मा विपक्षीहरू यादव प्रसाद शर्मा, शिवशंकर वानिया, कृष्ण अर्जुन वानिया र जिवनाथ दाहाललाई बढुवा गर्ने निर्णय गरेकोमा सो उपर निवेदकहरूको उजुरी परी संचालक समितिबाट उक्त उजुरी खारेज भएको देखियो। सम्बन्धित कार्यालयबाट प्राप्त बढुवा सम्बन्धी फायल हेर्दा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रतिवेदन फारामबाट निवेदकहरू भन्दा विपक्षीहरू नै बढुवाका लागि योग्य रहेको देखिन आयो। निवेदकहरूले 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 पदहरूमा बढुवाको सिफारिस गरेको काम कारवाहीबाट निवेदकहरूको संवैधानिक तथा कानूनी हकमा कानून प्रतिकूल आघात परेको भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिने।

१८. ईश्वरराज पूरी समेत विरुद्ध नेपाल दुरसंचार संस्थान, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक १, नि. नं. ६८४०

- पदपूर्ति समितिले गरेको बढुवाको सिफारिस उपर परेको उजुरीका सम्बन्धमा संचालक समितिले निर्णय गर्दा आफू समक्ष परेको उजुरीमा मात्र सिमित रहेर निर्णय गर्नु पर्ने हो अथवा बढुवा सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया नै नियमित र कानूनसँगत नभएको भन्ने जस्तो आधार लिई बढुवा 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 बढुवाका लागि सिफारिस भएका कर्मचारीको नामावली सार्वजनिक रूपमा प्रकाशित गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ भने विनियम ४४ ले बढुवाको उजुरी उपर निर्णय सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था गरी विनियम ४३ बमोजिम सिफारिस भएको बढुवा नामावलीको सूचीमा नाम समावेश नहुने कर्मचारीले सो बढुवाको निर्णय उपर उजुरी दिन चाहेमा बढुवाको नामावली प्रकाशित भएको मितिले ३५ दिन भित्र बढुवा हुने पद सहायक तहको भए महाप्रवन्धक समक्ष र अधिकृत तहको भए समिति समक्ष उजुरी दिन सक्ने छ। यसरी उजुरी दिने कर्मचारीले बढुवा पाउनु पर्ने स्पष्ट आधारहरू 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 उजरी 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 बढुवाको सिफारिस गरे उपर संचालक समिति समक्ष परेको उजुरीमा नै सिमित रही ती उजुरीहरूको छानविन गरी टुंगो लगाउनु पर्ने र परेको उजुरी बमोजिम बढुवाको 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 बढुवाको सिफारिस उपर आफू समक्ष परेको उजुरीमा छानविन गर्न छानविन समिति गठन गरी सो समितिले दिएको रायका आधारमा बढुवा सिफारिससँग सम्बन्धित सम्पूर्ण काम कारवाही र प्रकृया रद्द गरी पूनः बढुवा सम्बन्धी कारवाही गर्ने भनी मिति २०५५।८।१ मा निर्णय गरेको देखिन्छ। संस्थानको विनियमावली, २०५४ को नियम ४४ ले संचालक समितिलाई आफू समक्ष परेका बढुवा सम्बन्धी उजुरीमा छानविन समिति गठन गरी त्यस समितिले दिएको रायका आधारमा बढुवा सिफारिस सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया नै रद्द गर्ने अधिकार प्रदान गरेको देखिँदैन। यसरी संचालक समितिले संस्थानको विनियम २०५४ अनुसार बढुवाका 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 बढुवा सम्बन्धी सम्पूर्ण कारवाही तथा प्रकृया नै रद्द गर्ने गरेको मिति २०५५।८।१ को निर्णय कानूनसम्मत देखिएन। तसर्थ बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझी परेको उजुरीमा बढुवा सिफारिस सम्बन्धी सम्पूर्ण

काम कारवाही बदर गर्ने गरेको संचालक समितिको मिति २०५५।८।१ को निर्णय र उक्त निर्णयद्वारा रद्द गरिएका पदहरू समेत समावेश गर्ने गरी पदपूर्ति समितिद्वारा मिति २०५५।९।१७ को गोरखापत्रमा प्रकाशित विज्ञापन समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुन्छ। अव पदपूर्ति समितिको बढुवा सिफारिस उपर परेका उजुरीमा सिमित रही पुनः कानून बमोजिम निर्णय गर्नु भनी नेपाल दुरसंचार संस्थान संचालक समितिका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने।

१९. बसन्त कुमार थापा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५७ अंक ५, नि. नं. ६८९७

- कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने र बढुवा उपर उजुरी गर्नेका सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ च को उपदफा (३) र (४) को व्यवस्था विभेदयुक्त रही नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११(१), धारा १२(२)(क)(ङ) समेतसँग बाझिएको भन्ने निवेदकको भनाई रहेको देखिन्छ। उल्लेखित ऐनको दफा २४च बढुवा उजुरी शीर्षक अन्तर्गत उपदफा (१) ले बढुवा सिफारिस उपर उजुर दिन सकिने उपदफा (२) ले उजुरी टुंगो लागेपछि संशोधन गर्नु परे बढुवा समितिलाई जानकारी दिने, उपदफा (३) ले त्रुटिपूर्ण मूल्यांकन गरेको देखिएमा मूल्यांकनकर्तालाई चेतावनी दिन सकिने र उपदफा (४) ले उजुरी झुठ्ठा ठहरेमा पहिलो पटकको उजुरी भए २ अंक र दोश्रो पटकको उजुरी भए ३ अंक काटिने छ भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन आउँछ। नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ मा व्यवस्थित समानताको हक अन्तर्गत उपधारा (१) मा सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने छन्। कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बन्चित गरिने छैन भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ। त्यस्तै धारा १२ स्वतन्त्रताको हक अन्तर्गत सो धाराको उपधारा (२) को (क) र (ङ) मा क्रमशः विचार अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता र कुनै पेशा, रोजगार, उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता सबै नागरिकलाई प्रदान गरिएको पाइन्छ। निवेदकले यी उल्लेखित व्यवस्थामा उल्लेखित ऐनको दफा २४च को (३) र (४) ले कसरी को सँग असमान व्यवहार गरेको वा गर्न लागेको हो खुलाउन सकेको पाइदैंन। मूल्यांकनकर्ता र बढुवा समितिको निर्णय उपर उजुर गर्ने व्यक्ति समान कसरी रहेछन ? सो को पुष्ट्याई निवेदकले दिन सकेको पाईदैन। यी दुई व्यक्ति अलग अलग वर्गका भै अलग अलग स्थितिका रहे भएको देखिएको छ। समानता समान अवस्थाका व्यक्तिको बीच हेरिने कुरा हो। निवेदक सरहका वा निवेदक जस्तै बढुवा समितिको निर्णय उपर उजुरी गरी सो उजुरी झुठ्ठा ठहरिएको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारीको अंक कट्टा नगरेको तर आफू मात्र अंक कट्टा गरी भेदभावजन्य व्यवहार गरेको भन्ने भनाई निवेदकको रहेको पाइँदैन। धारा १२(२)(क)(ङ) अन्तर्गतको स्वतन्त्रतामा कसरी आघात र अतिक्रमण भयो वा हुने संभावना रह्यो सो समेत खुलाउन सकेको देखिँदैन। बढुवा समितिको निर्णय उपर चित्त नबुझी उजुर गर्ने र सो उजुरी झुठ्ठा ठहरेमा सबै प्रकारका वा सबै तहका निजामती कर्मचारीलाई समान रूपले लागू हुने गरी प्रस्तुत ऐनमा उल्लेखित व्यवस्था भएको देखिन्छ। सो व्यवस्था उजूर गर्ने बित्तिकै कट्टा हुने अवस्थाको पनि होइन। जहाँसम्म संविधानको धारा १२४ को प्रतिकूल सो ऐन रहेको कर्मचारी प्रशासनको सिद्धान्त विपरीत रहेको भन्ने भनाई छ। त्यसतर्फ विचार गर्दा सो धारा १२४ ले निजामती सेवा गठनको व्यवस्था गरेको र त्यस्ता सेवाहरूको गठन संचालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारित गरिए बमोजिम हुनेछन् भन्ने व्यवस्था गरेकोले निजामती सेवा भित्र के कस्तो ऐन कानूनको निर्माण गरी लागू गर्ने भन्ने सम्बन्धमा कुनै बन्देज लगाएको नभै निजामती प्रशासनलाई चुस्त दुरुस्त संयमित र अनुशासित राख्न समयानुकूल सो सम्बन्धी ऐन निर्माण गर्न सक्ने नै देखिन आउँछ। संशोधित व्यवस्था आउनु पूर्व विज्ञापन भएको सोही बमोजिम बढुवा फाराम प्रस्तुत गरेको, संशोधन ऐन संशोधन भएको १ वर्ष पछि मात्र लागू हुने अवस्था हुँदा हुदै लागू नै नभएको अवस्थामा अंक कट्टा गरिएको भन्ने निवेदन जिकिर र निवेदक तर्फका विद्वान कानून व्यवसायीले अर्को जिकिर लिनु भएको हुँदा त्यसतर्फ विचार गर्दा संशोधित ऐन, २०५५।३।२९ मा जारी भै सो दफा सोही मितिबाट लागू भएको भन्नेमा सो ऐनको अध्ययनबाट स्पष्ट देखिन आउँछ। निवेदकले बढुवा समितिको उजुरी उपर सो ऐन लागू भए पश्चात उजुरी गरेको भन्नेमा विवाद देखिदैँन । उल्लेखित ऐन १ वर्षपछि कृयाशील हुने भन्ने अवस्था देखिँदैन। तत्काल कायम रहेको ऐन कानूनको पालना सबै क्षेत्रबाट हुनुपर्छ भन्नेमा दुईमत हुन सक्दैन। यस तर्फ निवेदकले लिएको जिकिर तथ्यपरक नभई ग्राह्य देखिन आएन। तसर्थ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को संशोधनले थप गरेको दफा २४च को उपदफा (३) र (४) संविधानसँग बाझिएको भन्ने निवेदक तर्फको कथनसँग सहमत हुन सकिने आधार नदेखिँदा माग बमोजिम निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४च को उपदफा (४) अमान्य र बदर घोषित गर्नुपर्ने अवस्था देखिन

आएन ।

- अब दोश्रो विषय निवेदकले बढी अंक प्राप्त गरेको अवस्थामा पनि कम अंक पाउनेलाई बढुवा सिफारिस र नियुक्ति गर्ने गरेको कार्य त्रुटिपूर्ण रहेको भन्ने भनाई तर्फ विचार गर्दा यस तथ्यको पुष्ट्याईको लागि निवेदकले बढुवा समितिले कार्यसम्पादन मूल्यांकन फर्ममा टिपेक्स लगाई मूल्यांकन कर्ताले दिएको अंक केरमेट गरी अंक घटाएको हुन सक्छ भन्ने आधार लिएको पाइन्छ । अन्य अंकका बारेमा बढी अंक पाउनु पर्ने स्पष्ट निजको जिकिर रहेको नहुँदा निवेदकले लिएको मूल जिकिरका सम्बन्धमा इजलासबाट झिकाई आएको निजको कार्यसम्पादन फर्ममा कही र कतै पनि टिपेक्स लगाइएको वा निजले प्राप्त गरेको अंक अक्षरमा केरमेट आदि गरी अंकमा हेरफेर गरिएको देखिन आएन । तसर्थ निवेदकको सो जिकिर तथ्यपरक नदेखिँदा यसतर्फ अरु केही बोलिरहन नपर्ने,

२०. जयलाल शाह विरुद्ध वन पैदावार विकास समिति, संयुक्त, नेकाप २०६० अंक ५, नि. नं. ७२३०

- संचालक समिति पुनरावेदकीय क्षेत्राधिकार प्रयोग गरी बढुवा सम्बन्धी विषयमा निर्णय गर्न पाउने निकायको रूपमा देखिएकोले विवादित बढुवालाई सदर, बदर वा रद्द गर्न सक्ने अधिकार निहित भएको मान्नु पर्ने हुँदा संचालक समितिको निर्णय अधिकारक्षेत्र विहिन भएको मान्न सकिने स्थिति नदेखिने ।

- बढुवाका लागि २ उम्मेदवार मात्र रहेकोमा दुवैको कार्र्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा त्रुटि भएको स्पष्ट देखिएको अवस्थामा त्यस्तो त्रुटिपूर्ण कार्र्य सम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा बढुवाको सिफारिस गर्न र सो उपर उजुरी सुनी सदर वा सशोधन गर्ने स्थिति नरहने ।

- त्रुटिपूर्ण बढुवा सम्बन्धी कारवाहीलाई मान्यता प्रदान गर्नु भन्दा सम्पूर्ण पदपूर्ति नै रद्द गर्ने गरेको संचालक समितिको ०५६।९।२९ को निर्णयलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने हुँदा वन पैदावार विकास समितिको संचालक समितिले बढुवा सिफारिस उपर उजुरी लिई छानविन समेत गरी पदपूर्ति सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारवाही रद्द गर्ने गरेको निर्णय साधिकारयुक्त र कानूनसम्मत देखिने ।

- निवेदक जयलाल शाहको आ.व.०५२।०५३ को कार्र्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम २ वटा मूंल्याङ्कन भएको, त्यसमध्ये एउटामा टिपेक्स प्रयोग भएको देखिएको र अर्कोमा सुपरीवेक्षकको मूल्याङ्कन नभएको तथा सम्पादित कामको विवरण नभरी फोटोकपि संलग्न गरेको समेत देखिएको छ । त्यसै गरी विनोदकृष्ण मानन्धरको दुवै आ.व. मा कार्र्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन सम्बन्धी त्रुटि देखिएको अवस्था छ । बढुवाका लागि २ उम्मेदवार मात्र रहेको देखिएको र दुवैको कार्र्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा त्रुटि भएको स्पष्ट देखिएको अवस्थामा त्यस्तो त्रुटिपूर्ण कार्र्य सम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा बढुवाको सिफारिस गर्न र सो उपर उजुरी सुनी सदर वा सशोधन गर्ने स्थिति नै रहदैन । यस स्थितिमा त्रुटिपूर्ण बढुवा सम्बन्धी कारवाहीलाई मान्यता प्रदान गर्नु भन्दा सम्पूर्ण पदपूर्ति नै रद्द गर्ने गरेको संचालक समितिको ०५६।९।२९ को निर्णयलाई अन्यथा भन्न मिल्ने भएन ।

- तसर्थ वन पैदावार विकास समितिको संचालक समितिले बढुवा सिफारिस उपर उजुरी लिई सो उपर छानविन समेत गरी पदपूर्ति सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारवाही रद्द गर्ने गरेको निर्णय साधिकारयुक्त र कानूनसम्मत नै देखिँदा निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नु मिलेन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

२१. सावित्री शर्मा विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६० अंक ९/१०, नि. नं. ७२७३

- जव कुनै कार्यमा अनुचित (UNREASONABLE), वदनियत (MALAFIDE) र स्वच्छता (FAIR PLAY)को अभाव भन्ने प्रश्न अदालत समक्ष खडा रहन्छ त्यस वखत NIHIL NEQUAMESTPRSUMENDUM अर्थात भनाईको आधारले मात्र वदनियतको अवधारणामा विश्वस्त रहन मिल्दैन भन्ने सिद्धान्त प्रवलरूपमा अदालत संमुख खडा हुन्छ ।

अनुचित, वद्रियत वा स्वच्छताको अभावको वलियो र भरपर्दो प्रमाण अदालत समक्ष पेश हुन अनिवार्य हुन्छ । प्रमाणद्वारा अनुचित (UNREASONABLE), वद्रियत (MALAFIDE) वा स्वच्छता (FAIR PLAY)को अभाव स्पष्ट देखिएको अवस्थामा अदालत मुक दर्शक भएर रहन नसक्ने ।

- निवेदिकाले जे जस्तो आदेशको माग गरेको भएतापनि के कस्तो आदेश पर्याप्त हुन्छ यो अदालतको स्वविवेकको विषय हो र जुन आदेश आघातित व्यक्तिको हक संरक्षण तथा न्याय निमित्त पर्याप्त हुन्छ त्यहि आदेश अदालतबाट जारी हुने ।
- पहिलेनै कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी 'क' मूल्यांकन भै तुरुन्त बढुवा दिनु पर्ने भन्ने भै रहेको मूल्यांकनलाई पछि आएर 'क' लाई केरी 'ख' मूल्यांकन गरी तत्काल आवश्यक नभएको भनी निवेदीकाको पहिलेको मूल्यांकन विपरीत मूल्यांकन भएको र बढुवा पाउने प्रत्यर्थीहरूको 'ख' मूल्यांकनलाई काटी 'क' मूल्यांकन भएको तथ्यबाट वद्रियत स्पष्ट देखिने ।
- स्वच्छता (FAIR PLAY)को अभावका कारण बढुवा पाउने अवस्थाका निवेदिकाको कार्यसम्पादन मूल्यांकन वदनियतपूर्वक केरमेट गरी बढुवा हुनबाट वन्चित गर्ने र बढुवा नै नपाउने अवस्थाका कर्मचारीलाई बढुवा दिने प्रत्यर्थी शा.ने.वा.नि.को कार्यलाई न्यायोचित मान्न नमिल्ने।
- निवेदिका सावित्री शर्माले निवेदन माग बमोजिम वरिष्ठ लेखा सहायक तह ५ मा बढुवा पाउने अवस्था पुष्टि भै रहेको देखिँदा निजलाई सो पाँचौ तह रिक्त भए सो रिक्त पदमा र नभए पद श्रृजना समेत जे जो गर्नु पर्ने हो गरी विपक्षीहरू अमिता श्रेष्ठ समेतले बढुवा पाएकै मितिबाट लागू हुने गरी बढुवा गर्नु भनी प्रत्यर्थी शाही नेपाल वायुसेवा निगम पदपूर्ति समिति समेतका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ।

२२. जीवराज गौतम विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय, सिंहदरवार समेत, पूर्ण, नेकाप २०६१ अंक ७, नि. नं. ७४०३

- अंक गणना गरी बढुवाको सिफारिसको नामावलीको सूचना प्रकाशित भए पछि बढुवा नामावलीमा आफ्नो नाम नपरेका उम्मेदवारले सिफारिसमा चित्त नबुझे ३५ दिन भित्र सो बढुवा सिफारिसका विरुद्ध उजूर गर्न पाउने व्यवस्था समेत निजामती सेवा ऐनको दफा २०च. ले गरेको पाइन्छ । यसप्रकार उल्लेख भएका यावत व्यवस्थाले निजामती कर्मचारीले आफूले हासिल गरेका ऐन बमोजिम पाउने अंक गणना गरिएको रहेनछ भने निज बढुवाको लागि बंचित भई उसको बढुवा पाउने हकाधिकारमा आघात पर्न पुग्ने कुरामा विवाद गर्न मिल्ने अवस्था नआउने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) को दफा २१ बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्युनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता, दफा २४ को बढुवाको आधार, दफा २४क. को कार्यसम्पादन मूल्याकंन, दफा २४ख. जेष्ठताको मूल्याकंन, दफा २४ग. भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको मूल्याकंन, दफा २४घ. शैक्षिक योग्यता र तालिमको मूल्याकंन सम्बन्धी व्यवस्थाको हेरफेरले निवेदन जिकिरअनुसार पनि बढुवा सिफारिस हुन पाउने अधिकारमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्न सक्ने देखिएकोले यस सम्बन्धी व्यवस्थालाई कार्यविधि कानूनको संज्ञा दिन नमिल्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको संशोधनको प्रक्रिया पश्चातदर्शी नभै भविश्यलक्षी रहेको र तोकिएको भविश्यलक्षी समय समेत पार गरी ऐनका प्राबधान क्रियाशील भइसकेको समेत देखिन आउँदा सो संशोधित ऐनको व्यवस्था कार्यविधि कानून रहेको र सो पश्चातदर्शी प्रयोग हुन सक्ने भन्ने निवेदकतर्फको जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।
- बढुवा सूचना देखिका यावत प्रक्रियालाई स्वीकार गरी आफू सो बाट लाभान्वित हुन नसके पछि पछि आएको कानूनलाई आधार टेकी निवेदक आएको अवस्था देखिँदा जुन सारवान कानून अन्तर्गतको आधारमा कार्यवाही सुरु भएको हो सो अन्त नहुदै पछिको कानूनले निवेदकलाई मद्दत गर्न सक्ने अवस्था नदेखिने ।
- अतः संशोधित ऐन अनुरूपको अंक गणना हुनु पर्ने भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन सकिएन । तसर्थ प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहराएको संयुक्त इजलासको राय मिलेकै देखिँदा परिवर्तन गरिरहन परेन । प्रस्तुत रिट निवेदनमा समावेश भएको

समान तथ्य रहेको २०५७ सालको रिट नम्बर ३२१४ निवेदक नारायणप्रसाद गौतम विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत भएको उत्प्रेषणको रिट निवेदनमा २०५६।३।२८ पूर्व नै प्रकाशित विज्ञापनको सूचनामा बढुवा सिफारिस २०५६।३।२९ पछि भएकोमा पनि संशोधित ऐन अनुरूप गर्नुपर्ने भनी रिट जारी गर्ने गरेको रायसँग सहमत हुन सकिएन।

२३. कृष्ण कुमार लामिछाने विरुद्ध नेपाल दूर संचार संस्थान केन्द्रीय कार्यालय, पूर्ण, नेकाप 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 अवधि 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 बढुवा निम्ति सम्भाव्य उम्मेदवार मान्न मिल्ने नदेखिँदा निजलाई बढुवा नगर्ने गरी भएको विपक्षी पदपूर्ति समितिद्वारा गोरखापत्रमा प्रकाशित बढुवा सिफारिस सम्बन्धी सूचना, निवेदकका सम्बन्धमा पदपूर्ति समितिबाट भएको निर्णय तथा सो सूचना तथा निणयमा चित्त नबुझाई निवेदकले दिएको उजुरीमा संचालक समितिबाट भएको निर्णय एवं तत्सम्बन्धी काम कारवाहीमा नेपाल दूर संचार संस्थान (कर्मचारी सेवा शर्त, सुविधा तथा अन्य व्यवस्था) विनियमावली, २०५४ को त्रुटि वा उल्लंघन भएको नदेखिएकोले रिट निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी हुन नपर्ने।

२४. शान्तकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक २, नि. नं. ७४९७

- जेष्ठताक्रमको सूची नै एकमात्र बढुवाको आधार हुने भए अन्य कानूनी आधार र बढुवा प्रक्रियाको लागि अपनाइने कानूनी प्रावधाननै औचित्यहीन वन्न जाने।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम हेर्दा काटिएको ठाउंमा सम्बन्धीत मूल्यांकनकर्ताको सहिछाप परेकै देखिन्छ। केरमेट भएकै कारणले मात्र कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारम त्रुटिपूर्ण भयो भन्न नमिल्ने।
- गल्ती त्रुटि भएमा सच्याई सहीछाप गर्ने आम प्रचलन रही आएको छ। वदनियत वा कैफियत गरेको प्रमाणित नभएसम्म त्यतिकै भरले त्रुटिपूर्ण भयो भनी हचुवा आधारमा भन्न र मान्न नमिल्ने।
- सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले मूल्यांकन गर्नुपर्ने कार्यसम्पादन मूल्यांकनको विषयमा निजहरूको विवेकाधिकारको औचित्यभित्र प्रवेश गरी यसको यतिनै अंक हुने भनी वोल्न नमिल्ने।
- प्रचलित कानूनमा आधारित भई प्रकृया सम्मत रूपले विज्ञापन गरिएको वरिष्ठ लेखा अधिकृत तह ७ को रिक्त ११ पद बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने सम्बन्धमा पदपूर्ति समितिले मिति २०५७।३।२९ मा गरेको बढुवा सिफारिस र सोलाई सदर गर्ने गरेको संचालक समितिको मिति २०५७।७।२८ को निर्णयमा कुनै कानूनी त्रुटि विद्यमान रहेको नदेखिएको र सो निर्णयबाट निवेदकको संविधान र कानून प्रदत्त कुनै हक अधिकारमा आघात पुगेको अवस्था समेत देखिन नआएको हुँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२५. प्रदिपप्रताप वम मल्ल विरुद्ध प्रधान मन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक ८, नि. नं. ७७४४

- कुनै कानून कसैलाई लागू हुने र कसैलाई नहुने गरी वर्गीकरण गर्दा त्यस्तो बर्गिकरण औचित्यपूर्ण र विवेकपरक हुनु पर्दछ, अन्यथा त्यस्तो वर्गीकरण स्वेच्छाचारी भै अन्यायपूर्ण हुन जाने।

- संशोधित नियम लागू हुँदाका दिनमा ३ वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेका व्यक्तिहरूको हकमा एक किसिमको र ३ वर्ष सेवाअवधि नपुगेका तर पछि सो सेवाअवधि पूरा गर्ने उपरथीहरूलाई अर्को किसिमको वर्गमा राख्नु समानताको हकको सिद्धान्त विपरीत हुन जाने।
- नियम लागू भएका दिन समान तह र पदमा रहेका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूले पूरा गरेको सेवाअवधिका 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 नियमहरू, २०२० को नियम १८(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (क) को व्यवस्था संशोधित नियम लागू हुँदा ३ वर्ष सेवा अवधि पुगेका उपरथीलाई लागू हुने तर तत्काल उपरथी पदमा बहाल रहेका र पछि ३ वर्षको सेवा अवधि पुग्ने व्यक्तिहरूलाई लागू नहुने भनी व्याख्या गर्न नमिल्ने।
- कानूनमा प्रयुक्त शब्दहरूको प्रयोजनयुक्त व्याख्या गर्नुपर्छ। कुनै पनि शब्द निष्प्रयोजन हुने गरी व्याख्या गर्न नमिल्ने।
- निवेदकको उपरथी पदको सेवा अवधि शाही नेपाली नियुक्ति, प्रमोशन र अरु विविध व्यवस्था साधारण नियमहरू, २०२० को नियम १८(१)(ग) ले ३ वर्ष तोकेकोमा सो अवधि समाप्त भएपछि साविक नियमले तोकेको ५ वर्षको सेवा अवधिसम्म सेवा गर्न पाउने गरी २ वर्षको बाँकी अवधि स्वतः थपिने व्यवस्था उक्त नियम १८(२) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश (क) ले गरेको देखिन आएकोले निवेदकलाई २०६३।३।९ देखि उपरथी पदबाट अवकाश दिने गरी विपक्षीबाट जानकारी गराएको २०६३।३।२१ को पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने र निवेदकले उपरथी पदमा तीन वर्षको सेवा पूरा गरेको मितिबाट शाही नेपाली सैनिक नियुक्ति, प्रमोशन र अरु विविध व्यवस्था साधारण नियमहरू, २०२० को नियम १९(१) को खण्ड (ण) को परिधिभित्र रही नियम १८ (२) पछिको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (क) को व्यवस्था बमोजिम दुई वर्ष बाँकी पदाबधि थप गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाऊँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ। संयुक्त इजलासमा रिट जारी हुने ठहर्‍याएको माननीय न्यायाधीश श्री मीनबहादुर रायमाझीको राय मनासिव छ।

२६. सुमनराज पाण्डे विरुद्ध नेपाल विद्युत प्राधिकरण, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ९, नि. नं. ७७५६

- संविधानको धारा १२(२)(ङ) को दावी लिँदा निवेदकले निजको पेशा, रोजगार, उद्योग वा व्यापार गर्ने स्वतन्त्रतामा यो यस तरिकाबाट 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 व्यवस्थाहरू आपसमा बाझेकोले कुनै एक व्यवस्था बदर गर्ने भन्ने न्यायिक पुनरावलोकनको अवधारणा होइन। मातृ कानूनमा भएको व्यवस्थासँग बाझ्ने 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 सस्थानको 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 बाझिएको 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 बढुवा सिफारिस बदर गराई माग्न पाउने हक निवेदकलाई भएको समेत नदेखिँदा रिट आदेश जारी गर्नु नपर्ने।

- विद्युत प्राधिकरण कर्मचारी सेवा नियमावली २०५० मा संचालक समितिको २०५८।७।२० को निर्णयले थप गरेको विनियम १३(घ) बाट निवेदकको कुनै मौलिक हक हनन भएको नदेखिएको, सो विनियमको कुनै एक प्रावधान अर्को प्रावधानसँग बाझिएको 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 बढुवा सिफारिस बदर गराई माग्न पाउने हक निवेदकलाई भएको समेत नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नु परेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२७. शेरबहादुर वोगटी विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, डोटी, पूर्ण, नेकाप 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 सिध्दान्त हुन नसक्ने हुँदा एक निश्चित सिध्दान्त 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 बढुवाको सूचना अनुसार बढुवाको उम्मेदवार कायम गरी साविक कार्यालय क्षेत्रभित्रको ना.सु. पदमा बढुवा गर्ने गरेको बढुवा समितिको निर्णय एवं सो निर्णय सदर गर्ने गरेको का.मु. रजिष्ट्रारको निर्णय कानूनसम्मत देखिने।

२८. युवल बराल समेत विरुद्ध नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण, विशेष, नेकाप २०६३ अंक १२, नि. नं. ७७९३

- निवेदकहरूले बदर घोषित हुन माग गरेको साविकको व्यवस्था हाल विद्यमान नभई फरक व्यवस्था कायम भई बदर 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 तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने कुरालाई प्रस्तुत सन्दर्भमा बेमनासिव मान्न नमिल्ने।
- हालको पदको लागि तोकिएको योग्यता भन्दा बढी योग्यता बढुवा प्रयोजनका लागि तोकिएपछि सेवारत कर्मचारीका लागि त्यस्तो योग्यता हासिल गर्ने अवसर न्यायपूर्ण रूपमा प्रदान गर्ने जिम्मेवारी कर्मचारीको सेवा लिने निकायको हुने।
- नियमावलीको मनसाय बमोजिम निवेदकहरूलाई पदपूर्ति समितिको बैठकले प्राविधिक छैटौं तहबाट प्राविधिक सातौं तहमा बढुवा गर्नको लागि तोकेको योग्यता अनुसारको तालिम प्राप्त गर्ने अवसर प्रदान गर्नु विपक्षी प्राधिकरणको जिम्मेवारी देखिन आउने।
- वर्तमान व्यवस्था बमोजिम निवेदकहरूलाई १ वर्षे ए.टी.एस.आधारभूत तालिममा सहभागी हुन पाउने अवसर प्रदान गर्नु विपक्षी प्राधिकरणको जिम्मेवारी भएको हुँदा त्यस्तो तालिममा सहभागी गराई तालिम पश्चात पदपूर्ति समितिको निर्णय बमोजिम कारवाई

अगाडि बढाइएको बढुवा हुने प्रतिस्पर्धामा निवेदकहरूलाई सहभागी गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेश जारी हुने ।

- नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धी नियमावली २०५६ को अनुसूची ६ ले सातौं (प्रा.) अधिकृत तहमा बढुवाका लागि तोकेको योग्यता बदर घोषित गर्नु नपर्ने विषयमा तथा प्रतिशत निर्धारण कार्य अघि बढिसकेकोले अब निवेदन माग बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरिरहन नपर्ने विषयमा माथि विवेचना भैसकेको छ । निवेदकहरूले विज्ञापित पदको प्रतिस्पर्धामा निवेदकहरूलाई समावेश हुन दिनु भन्ने परमादेशको माग गरेको देखिन्छ । माथि विवेचना भए बमोजिम उक्त अनुसूची ६ मा भएको वर्तमान व्यवस्था अनुसार निवेदकहरूलाई आधारभूत तालिममा सहभागी हुन पाउने अवसर प्रदान गर्नु विपक्षी प्राधिकरणको जिम्मेवारी भएको हुँदा निवेदकहरूलाई त्यस्तो १२ महिने ए.टि.एस.तालिममा सहभागी गराई तालिम पश्चात पदपूर्ति समितिको ०६३।२।२९ का निर्णयबाट योग्यता र प्रतिशत निर्धारण भए बमोजिम आन्तरिक प्रतियोगिता र कार्य क्षमताको आधारमा छैटौं तह (प्रा.) पदमा कार्यरत रहे मध्येका निवेदकहरूलाई सातौं तह (प्रा.) पदमा बढुवा गर्न प्रतिस्पर्धामा सहभागी गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेश जारी हुन्छ ।

२९. शम्भुप्रसाद संजेल विरुद्ध संस्कृति पर्यटन तथा ना. उ. मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०६४ अंक ९, नि. नं. ७८७६

- समानताको हक कुनै कानूनद्वारा त्यस्तै स्तर अवस्था र हैसियतका व्यक्तिहरूबीच एउटाको तुलनामा अर्कोलाई कुनै विशेष सुविधा वा संरक्षण गर्नु र अर्कोलाई त्यस्तो विशेष सुविधा वा संरक्षणबाट वञ्चित गरिनु समानता सम्बन्धी संवैधानिक हकको विपरीत भै उक्त कानून संविधानको समानता सम्बन्धी व्यवस्थासँग असंगत भएको मान्नुपर्ने ।
- समानता सम्बन्धी कानूनले सबै नागरिकहरूलाई एकै प्रकारको व्यवहार गरिनुपर्छ भनी निरपेक्ष समानता (ABSOLUTE EQUALITY) लाई अंगिकार गरेको अर्थ गर्न पनि नमिल्ने।
- कुनै खास आवश्यकताको पूर्तिको लागि वा कुनै खास समस्याको समाधानका लागि कुनै कानून बनाइन्छ र सो कानून त्यस्तै अवस्था, हैसियत र स्तरका व्यक्तिहरूलाई छुट्टै वर्गीकरण गरी कसैले वढी सुविधा र संरक्षण पाउने र ती मध्ये कसैले कम सुविधा वा संरक्षण पाउने वा त्यस्तो सुविधा वा संरक्षणबाट वञ्चित गर्ने गरिन्छ भने त्यस्तो कानून स्वभावैले समानताको हक विरुद्धको कानून मान्नुपर्ने ।
- कानून बनाउँदा कसैलाई लागू हुने र कसैलाई लागू नहुने गरी बनाउन त्यस्तो कानून बनाउनुको खास बोधगम्य कारण (INTELLIGIBLE DIFFERENTIA) र सो कानूनद्वारा प्राप्त गर्न खोजिएको उद्देश्यसँग त्यस्तो फरक गर्नु पर्नाको विवेकपरक सम्बन्ध (RATIONAL NEXUS OR OBJECTIVITY) हुनुपर्ने ।
- राज्यद्वारा नागरिकका सम्बन्धमा गरिने व्यवहार, उपलब्ध हुने सुविधा, अवसर आदिमा सामान्यतः विभेद गरिनु हुन्न । यदि वर्ग विभाजन गर्नै पर्ने अवस्था भएमा विभाजन गर्नुको वोधगम्य आधार र विवेकपरक सम्बन्ध छ र सो कुरा न्यायका मान्य सिद्धान्तहरूको विपरीत छैन वा हुँदैन भने मात्र नागरिकलाई समानहरूका बीचमा समान र असमानहरूका बीचमा असमान व्यवहार गर्नु पर्दछ । यस अर्थमा विधि, विवेक र वस्तुपरक ढंगले वर्ग विभाजन गरी त्यस्तो एक वर्ग र अर्को वर्ग बीच असमान तर, सम्बन्धित वर्गका प्रत्येक व्यक्ति वा वस्तु बीच समान रूपमा लागू हुने गरी कानून बनाउन सकिने ।
- ब्यक्तिहरूका बीचमा विभेद गर्ने गरी बनाएको कानूनको उद्देश्य र वर्गीकरण वैध (LAWFUL) र बोधगम्य हुनु पर्दछ । त्यस्तो उद्देश्य बोधगम्य छैन भने वर्गीकरण औचित्यपूर्ण नमानिने ।
- ऐन बनाई स्वीकार गरिएको वर्गीकरण अनिवार्य रूपमा कानूनका सिद्धान्तहरूसँग मेल खाने हुनु पर्दछ र कुनै अमुक वर्गलाई त्यस्तो सुविधा प्राप्त गर्नबाट रोक्ने अथवा कुनै अर्को वर्गलाई अनुचित भार बहन गराउने एवं कार्यान्वयनको क्रममा गैर कानूनी दवाव थोपर्ने नहुने ।
- स्तरवृद्धि र विशेष बढुवामा के भिन्नता छ सो हेर्नुपर्ने हुन्छ । स्तरवृद्धि भन्नाले सोही पद तह वा तह भित्रको एक तह माथिल्लो

स्तरमा वृद्धि हुने र सो नाताले तह भित्रको माथिल्लो तलबसम्म पाउने अर्थात् कामको प्रकृति, स्वभाव, पद नाम आदिमा भिन्नता नआउने स्थितिलाई जनाउँछ भने विशेष बढुवा वा बढुवाले तल्लो तहबाट माथिल्लो तह वा पदमा बढुवा पाउने भई त्यसबाट पदको कामको प्रकृति, स्वभाव, पदनाम समेत भिन्न भई भिन्न तलब भत्ता सुविधा पाउने र सो अनुसारको अधिकार र मान्यता पाउने भई सो पद भन्दा माथिल्लो पदमा पछि हुने बढुवाको बाटो समेत खोलिदिने।

- समान अवस्था र समान आधारमा सरकारी सेवाबाट प्राधिकरणको सेवामा आएका यी निवेदकहरूलाई यस्तै अवस्था र आधारमा आएका अन्य कर्मचारीबाट किन भिन्न व्यवहार गर्नू परेको हो सो नखुलाएको अवस्थामा त्यस्तो स्थितिले भेदभावको स्थितिलाई दर्शाएको छ। वस्तुतः समानताको मुख्य मर्म भनेकै विद्यमान सामाजिक सन्दर्भहरू हेरेर औचित्यको आधारमा समेत भेदभाव रहित व्यवहार गर्नुपर्ने।
- विशेष बढुवाको व्यवस्था गर्दा समेत एउटा मापदण्ड र अर्कोलाई अर्को मापदण्ड खडा गर्ने, त्यसमा पनि त्यसको औचित्य पुष्टि नगर्ने हो भने त्यस्तो व्यवहार मनपरी तरिकाले भिन्न व्यवहार गरेको (ARBITRARY) भन्नुपर्ने हुन्छ। प्रश्न कुन कर्मचारी कुन तहको हो भन्ने महत्वपूर्ण होइन, बढुवाको विशेष प्रावधान गर्दा लक्षित नीति, वर्ग र परिणाम के हो त्यो देखिनुपर्ने हुन्छ। नीतिगत आधारमा पनि विना कुनै औचित्य भेदभाव गरिन्छ भने त्यो समानताको सिद्धान्त प्रतिकूल मान्नुपर्ने।
- समान सिद्धान्तको आधारमा विशेष बढुवाको सिद्धान्त लागू गरिएमा पछिल्लो वर्गको हितमा प्रतिकूल अवस्था सिर्जना हुने एकातिर देखिन्न भने अर्कोतिर विशेष बढुवा जस्तो नीतिगत रूपमा अपनाइएमा उपचारको समान लाभ तल्लो तहको कर्मचारीले समेत पाउन सक्ने हुनुपर्नेमा विशेष बढुवा भन्ने कुराले विशेष भेदभाव गर्ने आधारको काम गर्न नमिल्ने।
- तल्लो तहको खास काम तोकिएको कारणले मात्रै कानूनद्वारा नै नीतिको रूपमा अंगिकार गरेको विशेष बढुवाको व्यवस्थाबाट बाहेक गर्नुपर्ने उचित र वैध आधार रहेको नदेखिने।
- तल्लो तहका सीमान्तकृत वर्गको लागि सकारात्मक विभेद गरी अरू सरहको स्थानमा उकास्न राज्यलाई संविधानको समानता सम्बन्धी प्रावधानले छुट दिएको पनि छ। तल्लो तहमा कार्यरत वर्गलाई पनि कानून वा नीतिबाट उचित व्यवहार (FAIR TREATMENT) गरेको हुनुपर्छ। अन्य वर्गले पाउने सुविधा, सहुलियत वा अवसरबाट बाहेक, बञ्चित रोकावट वा निषेध गर्ने जस्ता कार्य गर्न निश्चय नै रोकेको मान्नुपर्ने।
- नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण कर्मचारीको सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धी (दोश्रो संशोधन) नियमावलीद्वारा मूल नियमावलीको नियम ३.६(४) मा भएको " उप नियम (३) र (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि पहिलो तहको परिचर (पियन) र तेश्रो तहको सवारी चालकको हकमा नियम ६.३ को उपनियम (६) बमोजिम हुनेछ" भन्ने वाक्यांश र सोही आधारमा भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण कर्मचारहिरुको विशेष बढुवा सम्बन्धी कार्यविधि निर्देशिका, २०६३ को निर्देशन नं. ३(१) मा उल्लेखित "पहिलो तहको परिचर (पियन) र तेश्रो तहको सवारी चालक बाहेक "भन्ने वाक्यांश र सो को आधारमा जारी भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण विशेष बढुवा सम्बन्धी कार्यविधि निर्देशिका, २०६३ को निर्देशन नं. ३(१) मा रहेको " पहिलो तहको परिचर (पियन) र तेश्रो तहको सवारी चालक बाहेक" साविक श्री ५ को सरकारको कर्मचारीबाट प्राधिकरणको कर्मचारीमा परिणत हुँदाको अवस्था र हालको नियमावलीको तह एक देखि तह आठसम्मका अन्य पदहरूबाट विशेष बढुवा भएपछि पनि साविक बमोजिमको जिम्मेवारी तोक्न सक्ने प्रावधान समेतका आधारमा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(१) द्वारा निवेदकहरूलाई प्रत्याभूत समानताको हकको विपरीत देखिन आएकोले उक्त प्रावधान आजका मिति देखि लागू हुने गरी अमान्य र बदर घोषित हुने।

३०. शोवकुमार वस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप 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 शुन्यको 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।

- निवेदकले हासिल गरेको HYDRAULIC ENGINEERING विषयको स्नातकोत्तर उपाधिलाई इरिगेशन उपसमूहको रा.प. द्धितीय श्रेणीको पदमा खुल्ला प्रतियोगिताबाट सेवा प्रवेश गर्नको लागि सम्बन्धित हुने भनिसकेको अवस्थामा सोही उपसमूहको समान पदमा बढुवाका लागि भने सम्बन्धित नहुने भनी अर्थ गर्नु न्यायोचित हुँदैन। समान पदका लागि आफ्नो शैक्षिक उपाधिलाई मान्यता प्रदान गरी राजपत्रमा सूचना समेत प्रकाशित भइसकेको अवस्थामा सोही शैक्षिक उपाधि समान पदमा बढुवाका हुनका लागि द्धिविधा पर्न जाने अवस्था नै हुँदैन। यस्तो व्याख्या गरिने हो भने त्यो ABSURD INTERPRETATION हुनजाने।
- जहाँ कानून आफैंमा 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 उपाधिले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापतको अंक पाउने देखिइसकेपछि बढुवाको सूचनामा प्रकाशित भएको तथा बढुवाको दरखास्त फारममा उल्लेख गरिएको भन्दैमा प्रचलित ऐन नियम बमोजिम सम्बद्धता नै नगराउनु पर्ने शैक्षिक उपाधिलाई सो वापतको अंक प्रदान गर्न मिल्ने।
- एउटै शैक्षिक योग्यता एकपटक सेवासँग सम्बन्धित हो भनी निर्धारण भइसकेपछि कानून त्यही रहिरहेको अवस्थामा अर्को पटकको बढुवामा पुनः मूल्याङ्कन गराई रहनु नपर्ने।
- कुन श्रेणीको भन्ने विषयमा सम्बन्धित विश्वविद्यालयले आफूले दिएको उपाधि अमूक श्रेणीमा पर्छ भनी प्रमाणित गरी दिइसकेपछि त्यस विषयमा पनि अल्मलिई रहनु नपर्ने।
- प्रचलित कानूनमा स्पष्ट नभएको कुरामा बढुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गरी निर्णय गरेपछि त्यस्तो सिद्धान्त सामान्यतयाः बढुवाका सम्बन्धमा मार्गदर्शक हुने व्यवस्था समेत ऐनले गरेको अवस्थामा बढुवा समितिले गरेको निर्णयमा गम्भीर त्रुटि भएको अवस्थामा बाहेक लोक सेवा आयोगबाट पटक पटक परिवर्तन भइरहनु स्वभाविक नहुने। बढुवा समितिको निर्णय सदर भई बढुवा नियुक्ति दिन परमादेश जारी भएको।

३१. खड्गबहादुर श्रेष्ठ समेत विरुद्ध न्याय सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक ११, 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 VALID पनि हुन्छ। त्यसको VALIDITY 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 शुन्यमा 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 गर्नसक्छ तर अध्यादेश त्यस्तो होइन। विधायिकामा पेश नभएमा वा विधायिकाले स्वीकृत नगरेमा स्वतः निष्क्रिय हुने।
- निवेदकहरूले रिट निवेदनमा र सुनुवाइका क्रममा पनि निस्क्रीय भएको अध्यादेश अन्तर्गत भएको बढुवाको समग्र कारवाई नै गैरकानूनी छ भनी चुनौती नदिएको हुँदा यस इजलासले निवेदकहरूले चुनौती नदिएको विषयतर्फ विचार गरिरहन नपर्ने।
- कानूनले स्पष्ट शब्दमा पदस्थापन जहाँ भए पनि तालिम अवधिभर वर्गीकृत क्षेत्र वापत पाउने अंकको हकमा तालिम केन्द्र रहेको क्षेत्रको अंक प्रदान गर्ने नभनेको अवस्थामा पदस्थापन भएको क्षेत्रको अंक प्रदान गर्दा कुनै त्रुटि नहुने।
- अध्यादेशले ल्याएको दफा २४घ१को व्यवस्था र अध्यादेश स्वतः निष्क्रिय भएपछि हाल जारी भएको निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन २०६४ ले ल्याएको दफा २४घ१ को बढुवाको व्यवस्था र बढुवाका शर्तहरू फरक रहेको देखिन्छ। यसरी अध्यादेशको दफा २४घ१ र हाल संशोधित ऐनको दफा २४घ१ को बढुवा व्यवस्था फरक भएको र बहसनोटमा उल्लेखित रिट निवेदनहरूमा यस अदालतबाट निवेदकहरूलाई रिक्त पदमा नियुक्ति दिने गरी भएको आदेश कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवा सम्बन्धी बेग्लै प्रसँगमा भएको देखिँदा उक्त रिट निवेदनहरूमा जस्तै गरी प्रस्तुत निवेदनमा पनि निवेदकहरूलाई रिक्त वा रिक्त हुने पदमा बढुवा नियुक्ति दिनु भनी आदेश जारी गर्न मिल्ने भएन। तथापि निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन २०६४द्वारा मूल ऐनमा थप भएको दफा २४घ१ अनुसारको आगामी बढुवामा निवेदकहरूले सो दफाका शर्तहरू पूरा गर्ने भएमा निजहरूलाई समेत समावेश गरी कानून बमोजिम बढुवाको कारवाही गर्नु भनी विपक्षी न्याय सेवा आयोगका नाममा परमादेश जारी गरिएको छ।

३२. कबिराज पौडेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ७, नि. नं. ७९८४

- बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था एकै पदमा लामो समय सम्म रहेर काम गरेका निजामती कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाबाट वञ्चित र तिनलाई विशेष व्यवस्था अन्तर्गत बढुवा गरी कनिष्ट कर्मचारीलाई अनपेक्षित चाँडो कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि आएको व्यवस्था नभई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवा मार्फत बढुवा हुन नसक्ने एकै पदमा लामो समयसम्म कार्य गर्ने ज्येष्ठ कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्ने प्रयोजनको लागि आएको हुँदा यो बढुवाको अतिरिक्त अवसर हो। विशेष प्रकृतिको बढुवा हुँदा सामान्य रूपमा चलिआएको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको व्यवस्थाबाट हुने बढुवामा भाग लिन नपाउने भन्न नमिल्ने।
- विशेष प्रकृतिको बढुवाको नामावलीमा नाम समाबेश भएको कर्मचारीले बढुवाको नियुक्ति नलिंदै कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा समेत नाम समावेश भएमा निजलाई पन्ध्रदिन भित्र रोज्न लगाई कुनै एउटा बढुवामा नियुक्ति दिइने गरी गरेको नियम ८७ ख (२) को व्यवस्थाले विशेष प्रकृतिको बढुवा पद्धतिलाई निश्क्रिय तुल्याउँछ भन्न नमिल्ने।
- विशेष बढुवाले 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 बाझेको भनेर जिकिर लिनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, के कति कारणले बाझेको हो भन्ने पुष्टि गर्ने भार बाझेको भन्ने व्यक्तिले नै पुर्‍याउनु पर्ने।
- प्रत्यायोजित विधायिकी अधिकार अन्तर्गत बनेको निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८७ ख (२) को व्यवस्था मातृ ऐन तथा संविधानसँग बाझिएको भनी मान्न नमिल्ने।
- कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा 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।

३३. श्रीमती कमलारानी यादव विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना, जनकपुरधाम, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ३, नि. नं. ८१०६

- अधिकृत छैठौं तहको बढुवामा आई. ए. वा सो सरहको शैक्षिक योग्यतालाई सेवा प्रवेशको न्यूनतम योग्यता मानी सोभन्दा एक तह मुनी अर्थात् एस.एल.सी. को शैक्षिक उपाधिको नम्बर विवादित बढुवामा प्रदान नगरेको विपक्षी पदपूर्ति समितिको निर्णयलाई अन्यथा मान्न सकिएन। कानूनमा नै स्पष्ट व्यवस्था भएकोमा आफू अनुकूल व्याख्या गरी कानूनको प्रावधानलाई निस्तेज गर्न मिल्दैन। कानून व्याख्याको नियमले पनि त्यस्तो गर्न मिल्ने होइन।
- का.स.मु. को अङ्क सम्बन्धित कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्यक्षमता आदिको आधारमा तोकिएको अधिकारी वा समितिले आफ्नो स्वविवेकको आधार दिने अङ्क भएकोले त्यस्तो अङ्क कुन कर्मचारीले कति पायो, त्यस्तो अङ्क उचित वा अनुचित के छ, भनी तथ्यभित्र प्रवेश गरी रिटक्षेत्रबाट हेर्न नमिल्ने।
- जुन पदमा बढुवा गरी पाऊँ भनी प्रस्तुत रिट दायर भएको हो, सोही पदका लागि भएको बढुवा प्रक्रियामा सम्मिलित भएर निवेदकको बढुवा भई बढुवा पत्र समेत वुझी हाल बढुवा भएको पदमा निवेदक कार्यरत समेत हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदनको औचित्य बाँकी रहेको देखिएन।

३४. हरिकृष्ण सैजु विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१२१

- जुन बढुवा समितिको सिफारिस बमोजिम नियुक्ति पाएका हुन्, सो बढुवा समितिको सिफारिस बदर भई अर्को व्यक्तिले बढुवा पाइसकेको अवस्थामा मैले पाएको नियुक्तिलाई बदर नभनेको हुँदा कायमै छ भनी लिएको निवेदन दावी तर्कसंगत र औचित्यतापूर्ण नदेखिने।
- बढुवा भएको पदमा बढुवा बदर हुनुभन्दा पहिले पाएको नियुक्तिको आधारमा पदमा बहाल रहेकै कारणले मात्र निजको बढुवा भएको पदमा पदाधिकार कायम छ भन्न सकिने अवस्था देखिन नआउने।
- सिफारिस बढुवा नै बदर भई विस्थापित भएको स्थितिमा त्यसरी विस्थापित भएका कर्मचारीहरूले पहिले पाएको नियुक्तिलाई कायमै राख्दै खाली पद र विशेष पद सिर्जना गरी पद मिलान गर्दै जाने हो भने बढुवा समितिले आफ्नो गल्ती सुधार गर्ने अवसर नपाउने र अदालतबाट भएको फैसलासमेत निष्क्रिय हुने भै अदालत प्रतिको आस्था घट्नुको साथै कानून बमोजिम बढुवा हुने र पाउने व्यवस्था नै पराजीत हुन जाने हुँदा एउटा पदका लागि भएको विज्ञापनमा एकभन्दा वढी व्यक्तिलाई जुनसुकै बहाना बनाई बढुवा गर्न नमिल्ने।
- नेपाल वन सेवा वोटानी समूहको रा.प.प्र.(प्रा.) श्रेणी सहसचिव स्तरको पदमा बढुवा भएको बढुवाको स्रोतको रूपमा रहेको बढुवा समितिको मिति २०६०।११।२६ को निर्णय र सो निर्णयउपर लोक सेवा आयोगमा उजुरी परी सो उजुरीमा लोक सेवा

आयोगबाट मिति २०६१।१।१४ को बढुवा समितिको निर्णय सदर गरी गरेको निर्णय सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०६३।५।२० मा बदर गरी निवेदकको सट्टामा उक्त पदमा डा. लोकेन्द्रराज शर्मालाई बढुवा सिफारिस गरी नियुक्ति दिनु भनी भएको आदेश बमोजिम डा. लोकेन्द्रराज शर्माले विज्ञापित पदमा नियुक्तिसमेत पाई यी निवेदक साविक रा.प. द्वितीय श्रेणीको पदमा झरिसकेको अवस्थामा निवेदन माग बमोजिमको आदेश कानूनतः जारी गर्न मिलेन। निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३५. दीपेन्द्रराज मिश्र समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक १०, नि. नं. ८२३७

- आफूहरूको पदस्थापन कुनै खास कार्यालयमा नै हुनुपर्छ भनी माग गर्नसक्ने कुनै कानूनी आधार विना कहाँ के कुन कार्यालयमा के कस्तो दरबन्दी सिर्जना गर्ने भन्ने नितान्त प्रशासनिक प्रकृतिको विषयवस्तुमा स्पष्ट कानूनी आधारबेगर 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 बाझिएको भनी सतही रूपमा दावी लिनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, सो ऐनको व्यवस्थाले संविधानद्वारा प्रदत्त हकमा प्रत्यक्ष असर पुर्‍याएको वा अनुचित बन्देज लगाएको कुरा तथ्यपरक ढंगले पुष्टि पनि गर्नुपर्ने।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को स्तरवृद्धि (अपग्रेड) सम्बन्धी दफा ९को (७घ) मा यस दफा बमोजिम माथिल्लो तहमा स्तर वृद्धि भएको कर्मचारीले निज जुन तहबाट स्तरवृद्धि भएको हो सोही तहको काम गर्नुपर्नेछ भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। स्वास्थ्य सेवा भित्र के कस्तो दक्षता र योग्यता हासिल गरेका उम्मेदवारबाट के कस्तो प्रक्रियाद्वारा रिक्त पदहरूको पूर्ति गर्ने भन्ने विषयमा ऐनमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको प्रावधानले निवेदक कर्मचारीहरूको हकमा असर पुगेको भन्न नमिल्ने तथा सो ऐनको व्यवस्था संविधानसँग बाझिएको वा निवेदकहरूको हकमा अनुचित बन्देज लगाएको भन्ने नदेखिएको विद्यमान अवस्थामा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी हुने अवस्था देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुन्छ।

३६. ब्रजकिशोर यादव विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप 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 पुर्‍याउन सक्ने भएपनि उक्त दफाअनुसारको आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पूरा भैसकेका उम्मेद्वारहरूको 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।
- ब्रजकिशोर यादव एवं विपक्षमा रहेका राजदेव प्रसाद यादव दुबै द्वितीय श्रेणीका अधिकृतको हैसियतमा पाँच वर्षभन्दा बढी सेवा अवधि पूरा गरिसकेका देखिनाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(१) अनुसार नै निजहरूले बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने सेवा अवधि पूरा गरिसकेका अवस्थामा निजहरू दुबैको लागि उक्त ऐनको दफा २१(२) को विशेष छुट (SPECIAL GRACE) को प्रयोजन औचित्यहीन भएकोले निजहरूको बढुवाको निमित्त निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(१) ले व्यवस्था गरेको न्यूनतम सेवा अवधि अर्थात पाँच वर्षको नै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबाट प्राप्त हुने अङ्कको

औसत अङ्क गणना गरी बढुवासम्बन्धी निर्णय गर्नुपर्ने हुँदा मात्र ४ वर्षको सेवा अवधिको अङ्क गणना गरी विरुद्ध खण्डमा उल्लिखित राजदेव यादवलाई बढुवा गरिएको विपक्षी बढुवा समितिको मिति २०६६।२।१० को निर्णय, मिति २०६६।२।११ को सिफारिसको सूचना तथा सोही निर्णयलाई सदर गरेको विपक्षी लोक सेवा आयोगको मिति २०६६।०४।०१ को निर्णय र सोसँग सम्बन्धित काम कारवाही त्रुटिपूर्ण हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिइएको छ। अब पुनः निवेदक ब्रजकिशोर यादव एवं विपक्षी बनाइएका राजदेव प्रसाद यादव दुबैको हकमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(१) अनुसारको सेवा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरी अविलम्ब ठहरे बमोजिम बढुवा सिफारिस गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

३७. डा. दीर्घसिंह बम विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४२९

- तहगत प्रणाली अन्तर्गत बढुवा भै एघारौं र बाहौं तहमा रहेका स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीहरूबाट मात्र सरकारले सचिव नियुक्त गर्न सक्ने गरी भएको स्वास्थ्य सेवाको सञ्चालन निमित्त बनेको विशेष ऐनको सो प्रावधानलाई प्रस्तुत विवादको विषयवस्तुको रोहबाट अन्यथा भन्न नमिल्ने।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा १९ बमोजिम सचिवको बढुवा नभई नियुक्ति हुनसक्ने व्यवस्था रहेको र सचिवको बढुवा वा नियुक्ति सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था ऐनमा नतोकिएकै कारणले सो दफा १९ को व्यवस्था बाहेक अन्य प्रक्रिया अपनाउनु पर्ने भन्ने कानूनी आधार नदेखिने।
- स्वास्थ्य सचिवको नियुक्तिको सन्दर्भमा रहेको ऐनको दफा १९ को व्यवस्था नै त्रुटिपूर्ण एवं गैरसंवैधानिक रहेको भन्ने निवेदन दावी समेत नभएको स्थितिमा स्वास्थ्य सेवाको सचिवको नियुक्ति प्रक्रियामा निजामती सेवा ऐनमा रहेको बढुवाको व्यवस्थासँग जोडेर हेर्नु सान्दर्भिक नदेखिने।
- बढुवा र नियुक्ति छुट्टाछुट्टै प्रक्रिया र अवस्था हुन्। जुन कानूनी व्यवस्थाको प्रयोग गरी सचिव नियुक्ति गरिएको हो सो कानूनी व्यवस्थाको त्रुटि देखाउन नसकेको अवस्था हुँदा निवेदकले उठाएको पृथक रूपमा रहेको निजामती सेवा ऐनमा रहेको बढुवा प्रक्रियाको सम्बन्धमा प्रवेश गर्नुपर्ने औचित्य नदेखिने।
- नेपाल सरकारको जुनसुकै निकायको सचिवको पद सार्वजनिक जवाफदेहीको पद हो। सो पदमा हुने नियुक्ति वा बढुवा जेसुकै शब्द ऐनमा उल्लेख भए तापनि सो पदमा वहाली हुने कर्मचारीको जेष्ठता, योग्यता, कार्यकुशलता, नेतृत्वदायी क्षमता आदिजस्ता कुराको विशेष भूमिका रहने कुरामा विवाद हुन सक्दैन। सचिव जस्तो सार्वजनिक जवाफदेहीको पदमा राजनीतिक पद जस्तो गरी नेतृत्वले चाहेकै आधारमा नियुक्त गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्थाले निष्पक्षता माथि प्रश्न उठ्न सक्ने भएकाले सचिव जस्तो उच्चतम सेवाको पदमा रहने व्यक्तिको हकमा नेतृत्वदायी क्षमता, योग्यता, वरिष्ठता र कार्यकुशलता जस्ता आधारभूत कुराहरूलाई समेट्ने गरी कानूनी व्यवस्था गरेर मात्र सोको आधारमा पछि गरिने स्वास्थ्य सेवाको सचिव पदमा नियुक्ति गर्ने गर्नु भनी नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेतका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

३८. बलराम खत्री समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ११, नि. नं. ८४९८

- वरिष्ठ पाचौँ तह भनेको पनि पाचौँ तह नै भएको हुँदा पाचौँ तहबाट स्तरवृद्धि (अपग्रेड) भएर छैठौं तहमा नै जानुपर्ने हुन्छ, पाँचौं तहबाट एकैचोटी सातौं 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 अर्थबोध हुने गरी सकारात्मक रूपमा अर्थ लगाई व्याख्या गर्नुपर्ने।
- स्तरवृद्धि (अपग्रेड) सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाबाट स्वास्थ्य सेवाका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई प्रदान गरिएको वृत्ति विकासको अवसरलाई अबरुद्ध तुल्याउने गरी कानूनको व्याख्या गर्न नमिल्ने।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ९ को उपदफा (७क) को खण्ड (छ) र (ज) को प्रावधान स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित भै त्यसले नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२ को उपधारा (३) को खण्ड (च) द्वारा प्रदत्त पेशा रोजगार गर्ने स्वतन्त्रताका साथै धारा १३ को उपधारा (१) द्वारा प्रदत्त समानताको हकमा कुनै पनि किसिमले बाधा अवरोध सिर्जना गरेको नदेखिँदा निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन सकिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३९. सम्पत घिमिरे विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक १२, नि. नं. ८५१८

- चालु आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बढुवाबाट रिक्त हुन आउने सम्भावित पदलाई समेत गणना गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अघि बढाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको परिप्रेक्ष्यमा संख्या नै किटान गरी बढुवा सूचना प्रकाशित भएको अवस्थामा बढुवाका सम्भाव्य उम्मेद्वारहरू बाँकी रहँदारहँदै बढुवा सूचीको योग्यताक्रममा बीचको एक स्थान खाली नै राखी बढुवा समितिको निर्णयलाई नै कायम रहने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत नदेखिने।
- आफैले रिक्त पदको संख्या यकीन गरी बढुवा दरखास्त आह्वान गरेकोमा सम्भाव्य उम्मेद्वार उपलव्ध रहेको अवस्थामा पनि एक वा केही पद रिक्तको रिक्तै राखी अन्य पदमा मात्र बढुवा गर्न निजामती सेवा ऐन, २०४९ को उद्देश्य हो भनी अनुमान गर्न नमिल्ने।
- ऐनको भाषा र उद्देश्यबीच सामाञ्जस्यता स्थापित गर्ने गरी ऐनको व्याख्या गर्नुपर्दछ। बढुवा समितिले प्रकाशित गरेको पहिलो बढुवा नामावली उपर उजुरी गर्ने म्यादभित्र सो नामावली मध्येको कुनै उम्मेद्वारको अर्कै प्रक्रियाबाट बढुवा भएमा निजको सट्टा अर्को उम्मेद्वारको बढुवा गर्न मिल्ने तर उक्त म्याद नाघेपछि बढुवा प्रक्रिया सम्पन्न नहुँदै अर्कै प्रक्रियाबाट बढुवा भएको व्यक्तिको सट्टा अर्को सम्भाव्य उम्मेद्वारको बढुवा गर्न पनि मिल्ने।
- बढुवा प्रक्रिया चलिरहँदा बढुवा हुने उम्मेद्वार मध्ये कुनै उम्मेद्वारको कुनै पनि कारणले उक्त चालू प्रक्रियाअन्तर्गत बढुवा गर्न नपर्ने अवस्था आएमा बाँकी सम्भाव्य उम्मेद्वारहरूको पुनः योग्यताक्रम निर्धारण गरी विज्ञापित सबै पदमा बढुवा 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 बढुवा गर्नु ऐनले गरेको व्यवस्था विपरीत हुन जाने।
- बढुवाका लागि प्रकाशित नामावाली मध्ये कसैको देहान्त भएमा वा त्यागपत्र दिएमा वा अन्य प्रक्रियाद्वारा बढुवा भएमा निजका ठाउँमा योग्यताक्रम अनुसार अर्कै उम्मेद्वारको नाम बढुवा सूचीमा समावेश गरी बढुवा प्रक्रिया सम्पन्न गर्नुपर्दछ। सो प्रक्रिया आँशिक वा अधुरो राख्न नमिल्ने।
- यस अदालतबाट २०६५–**WO**–०९९१ को उत्प्रेषण परमादेश मुद्दामा यस अदालतबाट मिति २०६६।७।१७ मा प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसँग असहमत हुने अवस्था नरहेको उक्त नजिर सिद्धान्तसँग असहमत हुँदै संयुक्त इजलासबाट रिट निवेदन खारेज गर्ने गरी भएको मिति २०६७।५।१ को रुलिङ्ग आदेश मिलेको नदेखिँदा नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, विल्डिङ्ग

एण्ड आर्किटेक्ट उपसमूह रा.प. द्वितीय श्रेणीको ७ पद कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा पूर्ति गर्ने गरी मिति २०६६।६।२८ मा प्रकाशित सूचना अनुसार निवेदक सम्पत घिमिरे लगायतका अन्य सम्भाव्य उम्मेद्वारहरू मध्ये निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ (२) बमोजिम अङ्क गणना गरी रिक्त राखिएको पदसंख्या १ मा बढी अङ्कप्राप्त गर्ने उम्मेद्वारको बढुवा सिफारिस सूची प्रकाशित गरी बढुवा प्रक्रिया सम्पन्न गर्न र त्यसरी बढुवा सिफारिस गरी नियुक्ति दिंदा सोही विज्ञापित पदमा बढुवा पाएका अन्य उम्मेद्वार सरह जेष्ठता कायम गर्न समेत विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी गरी दिइएको छ।

४०. नरेन्द्रप्रसाद कोईराला समेत विरुद्ध लो.से.आ.समेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ३, नि. नं. ८५७०

- सीमित समयको लागि कार्यपालिकाद्वारा ऐनको रूपमा जारी हुने अस्थायी वा वैकल्पिक प्रकृतिको अध्यादेशको कानूनी व्यवस्था बहाल रहेको अवस्थामा उत्पत्ति भएको वा सोबमोजिम प्रारम्भ गरिएको कारवाहीको प्रक्रिया अध्यादेशको अवधि समाप्त भई निष्क्रिय रहेको अवस्थामा उक्त सुरु भएको प्रक्रिया वा काम कारवाही अन्त्य नभएसम्म सो अध्यादेशको व्यवस्था अनुसार भएको काम कारवाही सम्पन्न नहुँदै निष्क्रिय भएको कारणले साविकमा रहेको कानूनी व्यवस्था नै लागू हुने भनी व्याख्या गर्नु कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐनको व्यवस्था विपरीत हुने।
- जारी भएको अध्यादेशको अवधि समाप्त भई ऐनको रूप लिन नसके पनि सोको परिणाम पनि ऐन खारेज भएपछिको परिणाम जस्तै हुने।
- निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) अध्यादेश, २०६२ बहाल रहेको अवस्था २०६३।३।१२ मा प्रकाशित सूचनाबमोजिम निवेदकहरू बढुवाको प्रक्रियामा समावेश भई बढुवा समितिको मिति २०६२।६।२६ को सिफारिसपश्चात् अध्यादेशको व्यवस्थाबमोजिम निवेदकहरूको शैक्षिक योग्यता नपुगेको भन्ने आधारमा लोक सेवा आयोगबाट २०६४।३।७ मा निर्णय भए पश्चात रिट क्षेत्रमा प्रवेश गरेको देखियो। ऐनले तोकेको आधार र शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको भन्ने निवेदकहरूको दावी समेत नरहेको यस स्थितिमा जारी भएको अध्यादेशको अवधि समाप्त भई ऐनको रूप लिन नसके पनि सोको परिणाम पनि ऐन खारेज भएपछिको परिणाम जस्तै हुने हुँदा लोक सेवा आयोगबाट उक्त अध्यादेशको व्यवस्था बमोजिम बढुवा समितिको निर्णय बदर गरी बढुवा संशोधित नामावली प्रकाशन गर्ने गरेको २०६४।३।७ को लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्यथा गर्नुपर्ने देखिँदैन भनी यस अदालत संयुक्त इजलासबाट २०६६।८।१० मा भएको आदेश परिवर्तन गरी रहनु परेन, मिलेकै देखयो। प्रस्तुत रिट निवेदनमा संयुक्त इजलासबाट समावेश भएको समान तथ्य रहेको निवेदक राम नरेशप्रसाद विरुद्ध लोक सेवा आयोगसमेत भएको संवत् २०६४ सालको रिट नं.०२१७ को उत्प्रेषण समेत विषयको (आदेश मिति २०६४।८।२) रिट निवेदनमा कायम भएको रुलिङसँग असहमत हुनुपर्ने अवस्था देखिएन। उक्त रुलिङ कायम हुने ठहर्छ।

४१. विजयक्रान्ति शाक्य विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप 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 उन्मूख छ वा छैन भन्ने विषय मात्र न्यायिक परीक्षणको विषय बन्न सक्ने।
- नियुक्तिको प्रक्रियाको आधारमा कुनै समूहलाई आठौं तहसम्म र कुनै समूहलाई सातौं तहसम्म स्तरवृद्धि दिने व्यवस्था गरी समानता कायम गर्न खोजेको अवस्थामा समान व्यवहार गर्न खोज्नुलाई अनुचित भन्न नमिल्ने।
- लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी नियुक्ति भएका र सो प्रक्रिया पूरा नगरी स्वतः स्तरवृद्धि भएकाहरूलाई समान रूपमा राख्नु पनि औचित्यपूर्ण नहुने।

- गुणस्तरको दृष्टिकोणबाट लोक सेवा 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।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ मा गरिएको तेस्रो संशोधनले लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी स्वास्थ्य सेवाको छैठौं तहमा नियुक्ति भएका कर्मचारीलाई र सो प्रक्रिया पूरा नगरी छैठौं तहमा नियुक्ति भएका वा स्वतः स्तरवृद्धि भएका कर्मचारीलाई स्तरवृद्धिका सम्बन्धमा फरक–फरक व्यवस्था गरे पनि सो व्यवस्था छैठौं तहमा भएको नियुक्तिको प्रक्रियाको आधारमा वर्गीकरण गरी असमान समूहबीच समान व्यवहार गर्न र प्रत्येक समूहलाई समान संरक्षण गर्ने प्रयोजनका लागि गरेको देखिँदा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ मा तेस्रो संशोधन गरी ऐनको दफा ९(२), दफा ९(७क)(च) र दफा २६क(२) मा गरिएको संशोधन संविधानको समानताको हक र पेशा रोजगार व्यवसाय गर्न पाउने हकसँग बाझिएको नदेखिँदा ती व्यवस्था बदर गर्नुपर्ने देखिएन। त्यसै गरी निवेदकहरू लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी छैठौं तहमा नियुक्ति भएको नदेखिएको अवस्थामा संशोधित ऐनको व्यवस्थानुसार निवेदकहरूले सातौं तहसम्म मात्र स्तरवृद्धि पाउने देखिँदा आठौं तहमा स्तरवृद्धि पाउन सक्ने पनि देखिएन। ऐनको संशोधन संविधानसँग नबाझिएको र ऐन बमोजिम निवेदकहरू आठौं तहमा स्तरवृद्धि पाउन नसक्ने हुँदा निवेदकको माग बमोजिम रिट निवेदन जारी हुन सक्ने देखिएन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४२. अमित कुमार राजभण्डारी विरुद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८६७०

- बढुवा सम्बन्धमा उजुरी गर्ने तह तोकिएकोमा सोही तहमा उजुरी गर्नुपर्ने हुन्छ। गर्नुपर्ने तह वा ठाउँमा उजूर नगरी अन्यत्र गरेको उजुरीबाट सम्बन्धित तह वा ठाउँमा उजुरी गरेको सरहको मान्यता पाउन सक्ने स्थिति नरहने।
- कानून बमोजिम उजुरी नगरेमा आधारभूत कानूनी त्रुटि वा अयोग्यता विद्यमान भएमा बाहेक बढुवा प्रक्रियालाई त्रुटिपूर्ण मान्न सकिने अवस्था नरहने।
- बेनामी उजुरीकै आधारमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले कृषि तथा सहकारी मन्त्रालयलाई तथा मन्त्रालयले कृषि अनुसन्धान परिषद्लाई बढुवा बदर र अन्य कारवाहीका सम्बन्धमा कारवाही गर्न भनी लेखी पठाएको देखिन्छ। उक्त आयोग बढुवा उजुरी सुन्ने अर्को तह (SUPRA-BODY) को स्थान ग्रहण गर्न नसक्ने।
- बढुवा प्रक्रिया कानूनद्वारा निर्धारित प्रक्रिया भएकोले कानून बमोजिम बाहेक अन्य प्रक्रियाबाट बढुवाको वैधताको परीक्षण हुन सक्ने देखिन्न। निर्देशन दिने अधिकार र निर्णय गर्ने अधिकार एउटै होइनन्। उजुरी वा पुनरावेदनको रोहमा पुनर्विचार गर्न सकिने विषयलाई निर्देशन दिने अधिकारअन्तर्गत राख्न मिल्दैन। कानूनी प्रक्रियाबाट टुङ्गिने कुरालाई निर्देशनबाट विस्थापित वा प्रतिस्थापित गर्न सकिँदैन। कानूनी प्रक्रियाबाहेकका अन्य व्यवस्थापन वा प्रशासकीय कुरामा कसैको हक अधिकारमा असर नपर्ने गरी कुनै कुराको लागि निर्देशन दिन सकिन्छ। तर, कानूनी प्रक्रियाबाट प्राप्त भएको वा हुने हकलाई निर्देशनको माध्यमबाट अन्यथा प्रभावित गर्न नमिल्ने हुनाले निर्देशन दिने अधिकारलाई सम्बन्धित सचिवले वाञ्छित हदभित्र रही विचार गर्नु र प्रयोग गर्नु पर्दछ। अन्यथा निर्देशन दिने अधिकार स्वयं गैरकानूनी गतिविधिको माध्यम हुन सक्ने।
- अतः यी रिट निवेदकका हकमा असर प्रभाव पर्ने गरी सुनुवाइको मौका नै नदिई एवं कृषि अनुसन्धान परिषद् ऐन, २०४८ को दफा १६ ले स्पष्ट अधिकार नदिएको अवस्थामा विपक्षी कृषि तथा सहकारी मन्त्रालयका सचिवबाट निवेदकको बढुवा बदर गर्ने सम्बन्धमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको मिति २०६३।६।८ को पत्र तथा प्रत्यर्थी कृषि तथा सहकारी मन्त्रालयका सचिवबाट भएको ०६३।५।२० र ०६३।७।९ को निर्णय एवं सो निर्णय कार्यान्वयन गर्ने क्रममा कार्यकारी परिषद् कृषि अनुसन्धान परिषद्बाट भएको ०६४।३।१९ को पत्र लगायतका सम्पूर्ण निर्णय एवं पत्राचार कानून प्रतिकूल देखिँदा नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद्का नाममा दिइएको निर्देशन समेतको मिति २०६३।७।९ को निर्णय एवं सोसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण पत्राचार तथा काम कारवाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी दिएको छ। अव निवेदकको माग बमोजिम निवेदकलाई पूर्ववत् बढुवा भैसकेको वरिष्ठ प्राविधिक अधिकृत टि–७ तहको पदमा नै कायम गरी कामकाज गर्न

दिनू एवं सो पद बमोजिमको सुविधा प्रदान गर्नु भनी विपक्षी नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद् समेतका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

४३. लोकराज पौडेल समेत विरुद्ध व्यवस्थापिका संसद, विशेष, नेकाप २०६८ अंक ११, नि. नं. ८७०९

- व्यवस्थाबाट समेत स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था बढुवा होइन भन्ने स्पष्ट हुन्छ। त्यसबाट बढुवाका लागि निर्धारित न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता पुगेको नभए पनि सेवा अवधि तथा भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव जस्ता अन्य कुराहरूको आधारमा माथिल्लो स्तरमा स्तरवृद्धि गर्ने गरिन्छ। त्यसैले स्तरवृद्धि सम्बन्धी 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 निराकण 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 बढुवा एउटै होइन भन्ने स्पष्ट हुने।
- खुला प्रतियोगिताबाट कुनै तहमा सुरु 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 उपदाफा (७घ) को उक्त व्यवस्थालाई चुनौती दिन सकेको नदेखिएबाट समेत ऐनको दफा ९ को उपदफा (२) को व्यवस्था विभेदकारी रहेको भन्न नमिल्ने।
- प्रस्तुत निवेदनमा निवेदकहरूको दावी नै अस्पष्ट एवं विरोधाभाषपूर्ण रहेको देखिएको र निवेदकहरूले चुनौती दिएको नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ९(२) को व्यवस्था भेदभावपूर्ण रहेको छ भन्ने समेत देखिन नआएको हुँदा निवेदकहरूको माग बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ९(२) को उक्त व्यवस्थालाई अमान्य र बदर घोषित गरिरहनु परेन। तसर्थ प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४४. पानबहादुर क्षेत्री विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७७९

- कुनै पद वा दरबन्दी दुर्गम क्षेत्रमा नभएको अवस्थामा स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा २६(३) को व्यवस्थाले असमान व्यवहार गरेको परिणाम निस्कने गरी स्वास्थ्य सेवाका अन्य समूहका कर्मचारीहरू सरह समान आधारमा बढुवा हुन पाउने हकमा अनुचित तवरबाट बन्देज लगाएको देखिने।
- दुर्गम क्षेत्रमा कुनै पद वा दरबन्दी नै नरहेको कारण दफा २६ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (३) को व्यवस्था असमान रहेको देखिन आएको भए तापनि दुर्गम क्षेत्रमा पद वा दरबन्दी रहेको अन्य तह वा समूहहरूको सम्बन्धमा उक्त व्यवस्थालाई असमान र भेदभावपूर्ण भन्न नसकिने।
- कानूनी व्यवस्था मात्रको कारण कानून बमोजिम बढुवा हुन पाउने हक अवरुद्ध भएको अवस्थामा फार्मेसी समूह लगायत दुर्गम क्षेत्रमा पद वा दरबन्दी नै नरहेको अन्य तह वा पदहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको बढुवाका सम्बन्धमा खण्ड (३) को उक्त व्यवस्था लागू नहुने गरी उचित कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने।

४५. आयुर्वेद विभाग विरुद्ध रामबाबु शरण जयसवाल, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८१५

- बढुवा भनेको माथिल्लो पदले प्राप्त गर्ने तलब लगायतका सुविधा प्राप्त गर्ने विषय मात्र नभई बढुवा 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 पद अनुसार नै कार्य गर्नुपर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहेको सन्दर्भमा माथिल्लो तहको पदनाम नदिएको कार्यले कुनै कानूनी हक हनन् भएको भन्न नमिल्ने।

४६. पदमराज जोशी विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, दार्चुला, संयुक्त , नेकाप 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 मूल्याङ्कन वापत 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 आफैंले गरेको निर्णय माथिल्लो निकायबाट बदर भै पुनः निर्णयार्थ प्राप्त भएको अवस्थामा सम्बन्धित बढुवा समितिले पहिले आफूले अङ्क गणना गर्दा भएको त्रुटि सच्चाई कानून बमोजिम पुनः अङ्क गणना गरी पहिले भएको बढुवा परिणामलाई परिवर्तन समेत गर्नसक्ने।

४७. दयाराम पाण्डे विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९६

- राज्यले अवलम्बन गरेको नीति अनुरूप निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र नियमन गर्न विधायिकाद्वारा निर्माण गरिएको कानून स्पष्ट रूपमा संविधानको भावना र मर्म विपरीत नभएसम्म अदालतले बदर गर्नु उचित र संविधानसम्मत हुन नसक्ने।
- निजामती सेवालाई कस्तो बनाउने, यसको संगठनात्मक स्वरूप कस्तो हुने, पदसोपानको संरचना कुन प्रकारको राख्ने, निजामती कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा र बर्खासीका मापदण्ड के कस्तो आधारबाट निर्धारण गर्ने, सेवाका शर्त र सुविधाहरू के कस्तो प्रदान गर्ने भन्ने विषय न्यायिक रूपमा व्यवस्थापन हुने विषयहरू हुन नसक्ने।
- वर्गीकरण गर्ने कानूनबाट हासिल गर्न खोजिएको उद्देश्यसँग वर्गीकरणको सार्थक र विवेकपरक सम्बन्ध देखिँदैन भने कानूनद्वारा गरिएको वर्गीकरणलाई संवैधानिकताको मान्यता दिन नसकिने।
- लामो समयसम्म एउटै श्रेणीको पदमा कार्यरत कर्मचारीको मनोवल वृद्धि गर्ने ऐनको उद्देश्य र निजामती सेवाको संगठनात्मक स्वरूप र पदसोपान संरचना नविग्रने गरी खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने प्रक्रियामा कुनै असर नपर्ने गरी ल्याइएको बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाको सार्थक सम्बन्ध समेत देखिन आउँछ। बढुवाको आधार र अवस्था नै फरकफरक रहेका अलग अलग वर्गका बढुवाहरूको लागि पृथकपृथक सेवाको शर्त तोकिएको कानूनी व्यवस्था युक्तिसंगत वर्गीकरणको सिद्धान्त (THEORY OF REASONABLE CLASSIFICATION) अनुकूल नै देखिँदा समानताको हक विपरीत भएको भन्ने निवेदन दावी सिद्धान्ततः उपयुक्त नदेखिने।

- निजामती सेवा ऐनको दफा २४घ१ बमोजिमको बढुवा हुनको लागि दर्खास्त पेश गर्नुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था नभएको अवस्थामा निजामती सेवा ऐन र नियमावलीले गरेको विशेष बढुवाको सबै अवस्थाको प्रावधानको बारेमा जानकारी हुँदाहुँदै स्वेच्छापूर्वक बढुवा फाराम भरी उक्त दफाको प्रावधान बमोजिम बढुवा नियुक्ति स्वीकार गरिसके पश्चात् उक्त विशेष बढुवासम्बन्धी प्रावधान गैर संवैधानिक र निवेदकहरूलाई नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ द्वारा प्रदत्त मौलिक हकउपर अनुचित बन्देज लगाउने किसिमको भयो भन्ने निवेदन दावी सिद्धान्ततः मिल्ने नदेखिएको र निवेदकहरूले चुनौती दिएको उक्त बढुवासम्बन्धी व्यवस्था लामो समयसम्म एउटै श्रेणीको पदमा कार्यरत रहनु परी नियमित बढुवाबाट बञ्चित रहेका निजामती कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरूप विशेष पदमा बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि ल्याइएको देखिँदा निजामती सेवा ऐनको दफा २४घ१ को व्यवस्था निवेदकको माग बमोजिम अमान्य र बदर घोषित गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४८. युवराज सुवेदी समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९८

- निजामती सेवाको सामान्यज्ञ (GENERALIST) अन्तर्गतको सचिव पदमा निजामती सेवाकै विशिष्टकृत सेवा अन्तर्गत कार्यरत विशेषज्ञ (SPECIALIST) को रूपमा रहेको न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको अधिकृतहरूलाई बढुवा गर्न नमिल्ने भनी अर्थ गर्ने हो भने निजामती सेवाको नीति निर्माण एवं नेतृत्व तहको सचिव पदमा निजामती सेवाको कुनै खासखास सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको मात्र वर्चश्व कायम हुन जाने र अर्को सेवा चाहिँ सो अवसरबाट सदाका लागि वञ्चित हुन जाने अवस्था सिर्जना हुने।

- कानूनले स्पष्ट रूपमा कुनै भेदभाव नगरेको स्थितिमा कुनै एउटा प्रयोजनका लागि गरिएको कानूनी प्रावधानको अर्को अर्थ लगाई निजामती सेवाको सचिव पदमा बढुवा गर्दा निवेदकहरू उपर भेदभावको व्यवहार नभएको भन्न नमिल्ने।

- नेपाल न्याय सेवा बाहेक अन्य सेवाहरूको लागि निजामती कर्मचारीहरूको केन्द्रीय निकायको रूपमा रहेको सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा अभिलेख रहने कर्मचारीहरूको सोही मन्त्रालयबाट त्यस्तो अभिलेख झिकाई हेर्न सक्ने र नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीको हकमा न्याय सेवा आयोगमा रहेको निजहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन लगायतको अभिलेख झिकाई हेरी ऐनको दफा १९ बमोजिम निजामती सेवाको सचिव पदमा बढुवा प्रक्रिया प्रशस्त गर्नुपर्ने।

- निवेदकहरूले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६ को उपदफा (१क) को नेपाल न्याय सेवाको पदमा बाहेक अन्य सेवाको भन्ने वाक्यांश नै बदर गरिपाऊँ भनी माग गरेको भएपनि सो वाक्यांशले निवेदकहरू लगायत न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई दफा १९ बमोजिम सचिव पदमा बढुवा हुन नपाउने गरी बन्देज लगाएको वा प्रतिकूल व्यवस्था गरेको भन्ने नदेखिएको, बरू सो वाक्यांश नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीभन्दा माथि पनि समूह रहन सक्ने प्रयोजनका लागि मात्र प्रयुक्त भएको देखिएको, त्यसरी न्याय सेवामा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी भन्दा माथि पनि समूह रहने भन्ने व्यवस्थाले दफा १९ बमोजिम सचिव पदमा बढुवा हुनबाटै निवेदकहरूलाई रोक लगाएको भन्ने अर्थ र व्याख्या गर्न नमिल्ने हुँदा उक्त वाक्यांश संविधानप्रतिकूल वा भेदभावजन्य भन्ने देखिएन।

- न्याय सेवाको विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि नियम ११(१) को विवादित "सम्बन्धित समूहका" भन्ने वाक्यांशलाई बाधक मानी बदर नै घोषित गर्दा पनि निवेदकहरूले दावी गरे जस्तो न्याय सेवाको कुनै एउटा समूहको विशिष्ट श्रेणीको पदमा अर्को समूह समेतबाट बढुवा गर्न स्वतः मार्ग प्रशस्त हुन सक्तैन। न्याय सेवाभित्रको राजपत्राङ्कित तृतिय श्रेणीदेखि माथिका सबै श्रेणी र पदहरूमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार तोक्नको लागि सामान्य रूपमा राखिएको सो व्यवस्थालाई प्रस्तुत रिट निवेदनको रोहबाट बदर गर्न मनासिव नहुदा न्याय सेवा अन्तर्गत कायम रहेको समूह प्रणाली नै धरासायी हुने गरी नियम ११(१) को अन्तिम हरफमा प्रयुक्त सम्बन्धित समूहका भन्ने वाक्यांश झिक्न वा बदर गर्न मिल्ने देखिएन। अतः नियम ११(१) को अन्तिम हरफमा प्रयुक्त "सम्बन्धित समूहका" भन्ने वाक्यांश बदर गरिपाऊँ भन्ने हदसम्मको रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४९. अधिवक्ता सुनिलरञ्जन सिंह विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १२, नि. नं. ८९३३

- बढुवा विशुद्ध सेवा सम्बन्धी कानूनको प्रशासनिक विषय भएकोले सोको सम्बन्धमा सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम आफ्नो स्वार्थ वा सरोकार रहेको व्यक्ति बाहेक अरुले प्रश्न उठाउन नसक्ने।
- नितान्त भिन्न प्रकृतिको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम गरिने बढुवाको विषयमा सार्थक सरोकार नभएको व्यक्तिको निवेदनबाट माग बमोजिम आदेश जारी गर्ने अवस्था नदेखिने।
- एकै जरियाबाट सुरु हुने प्रश्नमा सरोकारवाला बाहेकका अन्य निवेदकहरूले निवेदन माथि निवेदन थप गरी शृङ्खला बाँधी न्यायलाई अन्त्यहीन प्रक्रियामा लैजान मनासिव नहुने।
- कोही व्यक्ति कुनै पदमा बहाल रहेकै कारणले मात्रै अपराध अनुसन्धान हुन नसक्ने देखिँदैन। त्यसैले बढुवालाई कसूरको दायित्वबाट मुक्तिको रूपमा लिन नमिल्ने।
- कसूरको अनुसन्धानका लागि लेखी पठाउने कार्य स्वयंमा अभियोजन वा न्यायिक निर्णय हुदैन। अपराध अनुसन्धानको लागि लेखिएको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको पत्रलाई नै आधार मानी बढुवा बदर गर्न वा अन्य अयोग्यता तोक्न वा त्यस्तो गर्न सकिन्छ भन्ने ठान्नु समेत कानून, न्याय र विवेकसम्मत देखिन नआउने।
- एउटा घटनामा एकाको हकको संरक्षण गर्दा अर्काको हकको अन्यथा उल्लंघन हुन नदिनु पनि न्यायको रोहमा उत्तिकै गम्भीर विषय हुन जान्छ। कानून बमोजिम मुद्दा चलाउनु पूर्व नै कसूर प्रमाणित हुँदाको जस्तो आपराधिक दायित्वको परिणाम भोग्न लगाउनु न्यायको रोहमा नमिल्ने।
- मानव अधिकारको उल्लंघन भविष्यसम्म हुन नदिन निरोधात्मक रूपमा व्यक्तिको उपयुक्तताको परीक्षण गरी नियुक्ती गर्ने, पदस्थापन गर्ने, स्थानान्तरण गर्ने वा बढुवा गर्ने वा नगर्ने कुराको निर्णय गर्नुपर्ने।
- विगतको मानव अधिकार उल्लंघनको घटनामा संलग्न भए नभएको र मानव अधिकार एवं कानूनी राज्यमा आस्था भए नभएको कुराको परीक्षण गरी जिम्मेवारी सुम्पने सम्बन्धमा परीक्षण प्रक्रिया (VETTING PROCESS) सम्बन्धी खास कानूनको व्यवस्था हालसम्म निर्माण नभएको र यस अदालतबाट लीलाधर भण्डारीको निवेदनमा समेत सो सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न नेपाल सरकारका नाममा आदेश समेत जारी भैसकेको अवस्थामा पनि परीक्षण प्रक्रिया सम्बन्धी आवश्यक गृहकार्य भइरहेको भन्ने समेत अवस्था नदेखिँदा परीक्षण प्रक्रिया प्रशस्त गर्ने हिसावले आवश्यक कानून एवं मापदण्ड तोकी सोको कार्यान्वयनको व्यवस्था मिलाउन विपक्षी नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुने ठहर्छ।
- विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेतको लिखित जवाफबाट समेत नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६ (५) तथा लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा १६ र १७ को भावना अनुरूप प्रहरी संगठनमा नियुक्ती एवं बढुवाका सम्बन्धमा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगसँग परामर्श गरेको नदेखिएकोले अब आइन्दा उक्त संवैधानिक एवं कानूनी प्रावधान अनिवार्य रूपमा अपनाई लोक सेवा आयोगसँग परामर्श लिई मात्रै नेपाल प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ती वा बढुवा सम्बन्धी कार्य अघि बढाउनु भनी नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेपाल सरकार गृह मन्त्रालय, प्रहरी प्रधान कार्यालय तथा विपक्षी लोक सेवा आयोगका नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

५०. अधिवक्ता मीरा ढूङ्गाना विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०७० अंक। २, नि. नं. ८९५६

- बढुवा समितिको निर्णय उपर चित्त नबुझाउने निजामती सेवा एवं नेपाल टेलिभिजन संस्थानका कर्मचारीले उजुरी गर्ने र सो उजुरी झूठा ठहरिएमा उजुरीकर्ताको अङ्क कट्टा गर्ने सम्बन्धमा सबै प्रकारका वा सबै तहका कर्मचारीलाई समान रूपले लागू हुने गरी

व्यवस्था गरिएको कानूनी प्रावधानलाई पेशा रोजगार गर्ने हक वा समानताको हकको विपरीत भन्नु तर्कसम्मत हुन नसक्ने।

- बढुवामा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले बढुवाको निर्णयमा चित्त नबुझाई उजुरी गरेको मात्र कारणले सो पश्चात्को बढुवा निर्णयमा उसको अङ्क स्वतः काटिने भन्ने पनि देखिँदैन। बढुवा उपर उजुरी दिंदा आधार, कारण र तथ्यमा आधारित भई सो उजुरी विश्वसनीय देखाउनु पर्ने।
- विना आधार वा कारण हचुवाको भरमा अरुलाई अनावश्यक दुःख वा हैरानी दिने वा बढुवाको प्रक्रियालाई अनावश्यक उजुरी दिई लम्वाई राख्ने प्रयोजनले मात्र उजुरी नपरोस् भन्ने उद्देश्यले मात्र झुठा उजुरी दिएको ठहरिएमा अङ्क काटिनेछ भनी गरिएको कानूनी प्रावधानहरूलाई संविधानद्वारा प्रदत्त पेशा वा रोजगारीको स्वतन्त्रता वा समानताको हक वा सामाजिक सुरक्षाको हक विपरीत सम्झन नमिल्ने।
- कुनै कानूनको वैधानिकताको प्रश्न उठाई निवेदन दिनुपूर्व निवेदकहरू जस्ता कानूनलाई पेशाको रूपमा अवलम्बन गरी क्रियाशील रहेका व्यक्तिले आफूले वैधानिकताको प्रश्न उठाएको कुनै प्रचलित कानूनको बारेमा यस अदालतले सोभन्दा अगाडि पनि निरूपण गरे नगरेको के छ भन्ने बारेमा वस्तुनिष्ठ रूपमा खोज, अनुसन्धान गरी यकीन गर्नु निजहरूको पहिलो कर्तव्य हुन आउने।
- एउटै प्रश्नमा यस अदालतलाई बारम्बार अल्झाई रहने वा एक पटक निरूपण भएको भन्ने कुरालाई लोप गरी वा अनदेखा गरी पुनः त्यस्तै विषयमा प्रश्न उठाई पटक पटक रिट निवेदन दिंदै जाने हो भने विवादको अन्त्यहीन श्रृङ्खला खडा हुने र न्याय निरूपण भइसकेको प्रश्नमा यस अदालतले बारम्बार बोल्दै जानु पर्ने स्थिति आउँछ। यस्तो अवस्थाको लागि संविधानको धारा १०७ को उपधारा (१) को प्रयोग गरिन नहुने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४च को उपदफा (४) तथा नेपाल टेलिभिजन संस्थान, कर्मचारी सेवाशर्त (छैठौं संशोधन) विनियमावली, २०६६ को विनियम ६७ को उपविनियम (३) को व्यवस्था संविधानको धारा १२(३)(च), धारा १३ र १८ समेतको प्रतिकूल नदेखिएको र निजामती सेवा ऐनको यसै व्यवस्थाको बारेमा परेको रिट निवेदनमा यस अदालतबाट संवैधानिकता परीक्षण भई रिट निवेदन खारेज भइरहेको अवस्थामा पुनः सोही कानूनी व्यवस्था उपर प्रश्न उठाई निवेदकहरू यस अदालतमा प्रवेश गरेको समेत देखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी हुन सक्ने अवस्था देखिएन। अतः प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

५१. प्र.व.उ. रविप्रताप राणा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ७, नि. नं. ९०३२

- सबै आधारहरूमा सर्वोत्तम अङ्क प्राप्त गर्नेले मात्र बढुवा पाउने स्थितिमा जेष्ठ कर्मचारीले प्राथमिकता पाउनु पर्ने भन्न कानूनतः नमिल्ने।
- योग्य देखिएको भन्ने आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गरिएको कानूनले तोकेको निश्चित शर्त उल्लंघन गरेको प्रमाणित नभएसम्म तथा मूल्याङ्कन गर्दा कसैका उपर बद्नियत चिताएको भन्ने स्पष्ट तथ्ययुक्त प्रमाणबाट स्थापित गरेमा बाहेक अङ्कको आकार सानो वा ठूलो हुँदैमा बद्नियत अनुमान गर्न नमिल्ने।
- शैक्षिक योग्यता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अङ्क दिने यान्त्रिक आधार र बढुवा समितिले तजबिजीरूपमा अङ्क दिनसक्ने आधारमा उस्तै देखिन आए पनि यान्त्रिक आधारको घेरा सीमित र सङ्कुचित हुन्छ। परन्तु, तजबिजी मूल्याङ्कनको आधारलाई सीमित घेरामा सङ्कुचन गर्न नसकिने।
- तजबिजी अधिकारको मूल्याङ्कनमा र यान्त्रिक मूल्याङ्कन वापत दिइने अङ्कमा समानता हुनुपर्छ भन्न मिल्ने हुँदैन। नियन्त्रित अधिकार तजबिजी अधिकारको परिभाषामा समायोजन हुन नसक्ने।

- बढुवा समितिले आफूलाई प्राप्त अधिकार अन्तर्गत कसरी स्वच्छ एवं जिम्मेवार ढङ्गले मूल्याङ्कन गरी अङ्क प्रदान गर्ने भन्ने कुरा उसैको जिम्मेवारीको विषय भएकोले अमुक व्यक्ति वा अङ्कको हकमा हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने।
- स्थानीय अधिकारी नतोकिएको र प्राप्त भएका विभिन्न राय र सूचनाको आधारमा विश्लेषण र मूल्याङ्कन गरी अङ्क दिने गरिएको भन्ने अभ्यास यसअघि निवेदकहरू हालको पदमा बढुवा हुँदाको अवस्थामा पनि रहेको भन्ने तथ्य स्पष्ट हुँदा विवादित पदको बढुवाको हकमा मात्र स्थानीय अधिकारी कसलाई मानिएको भन्ने स्पष्ट नभएको र त्यस्तो अधिकारीको प्रतिवेदन नभएकोले बढुवा गैरकानूनी छ भन्ने जिकिरले तात्त्वक महत्त्व नराख्ने।
- बढुवाको लागि उम्मेदवार भएको व्यक्तिको हकमा प्रहरी ऐन नियमले निर्धारण गरेको मापदण्ड र कार्यविधिलाई आधार मानी व्यक्तिपिच्छे छुट्टाछुट्टै मूल्याङ्कन गरिने हुँदा एक जनाको मूल्याङ्कन अर्काको भन्दा किन घटी वा बढी भयो भनी तुलना गर्न र त्यसै आधारमा नागरिक हस्तक्षेप गर्न युक्तिसंगत र कानूनसंगत नहुने।
- सिफारिसको आधारमा मात्र कुनै निर्णय गर्नुपर्ने व्यवस्था भएकोमा त्यस्तो सिफारिस गर्ने निकायले सिफारिस नगरेको अवस्थामा स्वतः निर्णयकर्ताले निर्णय गर्नसक्ने अवस्था नहुँदा बढुवाको निर्णयको मात्र दावी गर्दा त्यो अपूरो हुनजाने।
- बढुवा गर्न गरिएको सिफारिस उपर कुनै दावी नगरी बढुवाको निर्णय उपर मात्रको दावीले तात्विक महत्व नराख्ने।
- बढुवा समितिमा संलग्न भएका कारणले मात्रै बढुवा समितिको हकमा कुनै सदस्यले प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने अवस्था रहँदैन। सामूहिक रूपमा गरिएको कार्यलाई पृथक हैसियतमा राखेर हेर्न सकिन्न र पृथक रूपमा गरिएको कार्यले सामूहिक कार्यको बोध पनि हुन नसक्ने।
- सामूहिक रूपमा गरिएको निर्णयबाट अधिकारमा प्रतिकूल असर परेको भनी दावी गरिन्छ भने त्यस्तो निर्णय गर्ने सामूहिक अस्तित्वको स्वरूपलाई नै विपक्षी बनाउनु पर्ने र त्यस्तो निकायले सुनुवाइको उचित र पर्याप्त अवसर पाएको हुनुपर्ने।
- निजीरूपमा व्यक्त कुराहरूले सामूहिक अस्तित्त्वको निकायको हैसियत देखाउन नसक्ने।
- बढुवा समितिबाट कानून वा निर्णय बमोजिम अख्तियार प्राप्त नगरेको अवस्थामा बढुवा समितिका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको व्यक्तिगत हैसियतले बढुवा समितिको नै प्रतिनिधित्व गरेको भनी मान्न नमिल्ने।
- अतः अब आइन्दा माथि विवेचित कुराहरूलाई मनन गरी सोबमोजिम नभएसम्म नियम २६ बमोजिम मूल्यांङ्कन गर्दा कुनै उम्मेदवारको हकमा तोकिएको शीर्षकमा तोकिएको अङ्क मध्ये ४० प्रतिशत भन्दा तल वा ७० प्रतिशतभन्दा बढी अङ्क प्रदान गर्दा उचित र पर्याप्त कारण कैफियत जनाई दिने व्यवस्था गर्नु गराउनु त्यस्तो प्रक्रियाबाट मूल्याङ्कन भएकालाई उक्त प्रयोजनको लागि मान्यता दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

५२. वेचन राय विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक १२, नि. नं. ९०९५

- कुनै पनि व्यक्ति आफ्नो लापरवाही, भूल र त्रुटिप्रति निश्चय नै जिम्मेवार हुन्छ। तर, अरू कसैको लापरवाही, भूल र त्रुटिको जिम्मेवारी बनाउनु न्यायको उपहास हुने। शङ्कास्पद लेखाइयुक्त विवरण न्यायको रोहमा सो नभएसरह हुन्छ। तर, अत्यन्त स्वाभाविकरूपमा अगाडि पनि विभिन्न कागजात दर्ता र पछाडि पनि दर्ता भएको एउटै व्यक्तिका हस्ताक्षरले दर्ता गरिएको नाङ्गो आँखाले हेर्दा पनि देखिने विवरण अविश्वसनीय हुन नसक्ने।
- सम्बन्धित अधिकारी वा कार्यालयले कुनै सम्भाव्य उम्मेद्वारको आवश्यक विवरण नपठाउँदैमा निजलाई बढुवाको हकबाट बञ्चित गर्ने हो भने कर्मचारीको बढुवा कानूनी हकको रूपमा नरही त्यस्तो अधिकारी वा कार्यालयको स्वेच्छामा रहन जाने।
- बढुवा कुनै पनि निकाय वा पदाधिकारीले ईच्छा लागेको व्यक्तिलाई आफूखुशी दिइने विषय होइन। बढुवा दिनु वा नदिनु कसैको

तजबिजी अधिकारको कुरा होइन। स्थायी सेवामा कार्यरत व्यक्तिले कार्यक्षमताको आधारमा बढुवा पाउनु निजको कानूनी हकको कुरा हो। बढुवा जस्तो वृत्ति विकासको अवसर पाउने वा नपाउने भन्ने निर्धारक केवल कानून हो सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीको दया, माया र निगाह होइन।

- शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को परिच्छेद–४ मा बढुवासम्बन्धी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। उक्त व्यवस्थाभित्र रही निवेदकले बढुवा हुने अवसर प्राप्त गर्नु निजको हकको कुरा हो। निवेदकले २०६० र २०६२ को का.स.मू.नभरेको दोषारोपण गरी निजले कानून बमोजिम पाउनुपर्ने अङ्कबाट बञ्चित गरी निजको बढुवाको हक अपहरण गर्नु कानूनसंगत नहुँने।
- आफ्नो कार्यालयमा दर्ता गरिएका कागजातका विषयमा कार्यालयको जिम्मेवारी हुन्छ। यसरी दर्ता किताबबाट यी निवेदकले २०६० र २०६२ को का.स.मू. भरेको अवस्था देखिएकोमा निजलाई सोवापतको अङ्क प्रदान नगरी बढुवा पाउने निजको अधिकारमा आघात पुग्न गएको देखिने।
- कानून बमोजिम मूल्याङ्कन गरिने पाँच शैक्षिक सत्रमध्ये तीन शैक्षिक सत्रका निवेदकका का.स.मू. रहेको मानिएबाट ती शैक्षिक सत्रवापत निवेदकले पाएको कुल प्राप्ताङ्कलाई तीनले भाग गर्दा निस्कने प्रति वर्षको औसत अङ्क दिनुपर्नेमा न्यूनतम अंक दिई गरेको शिक्षक सेवा आयोगको मिति २०६५।५।२६ को निर्णयले मिति २०६५।५।२७ को गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचना र आयोगकै २०६६।१।२४ समेतको निर्णय निवेदकका हकमा कानूनसम्मत् नदेखिँदा उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिइएको छ। यी निवेदकले यस आदेशमा उल्लेख गरिएबमोजिम औसत निकाली पाउनुपर्ने अङ्क प्रदान गर्दा निवेदकले बढुवा पाउने देखिएमा अन्य उम्मेद्वारले पाएकै मितिबाट लागू हुने गरी बढुवा दिनु भन्नेसमेतको परमादेश विपक्षी शिक्षक सेवा आयोगसमेतका सरकारी निकायहरूका नाममा जारी गरिदिइएको छ।

५३. देवीप्रसाद दाहाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ५, नि. नं. ९१५४

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ को कानूनी व्यवस्था राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था भएकोले सो दफा श्रेणीविहीन कर्मचारीको हकमा आकर्षित हुने अवस्था नहुने।
- निजामती सेवाका पदहरूको नियुक्ति, बढुवा 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 संविधान प्रदत्त 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 खोजबिन 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 एवम् वास्तविक समानता कायम हुन सक्तछ। वर्तमान राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थिति पनि मानव अधिकार एवम् सामाजिक न्यायप्रति संवेदनशील बन्दै गएको अवस्थामा निजामती सेवा अन्तर्गत करारमा कार्यरत कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई

प्रभावकारी तुल्याउनु लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुकूल नै हुने ।

- निजामती सेवाअन्तर्गत खास अवधि करारमा कार्यरत् रही उत्कृष्ट सेवा प्रदान गरेका कर्मचारीहरूका लागि पनि योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षा (बीमा, अवकाश कोष) वा अयोगदानमूलक सामाजिक सुरक्षा (उपदान, उपचार खर्च वा यस्तै प्रकारका अन्य उपयुक्त विषय) को प्रबन्ध मिलाउन अत्यावश्यक देखिएकाले यस्ता कर्मचारीहरूको यकीन विवरण संकलन गरी यस्ता कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन निजहरूले गरेको सेवाको अवधि र त्यसबखत गुम्न गएको अवसरहरू समेत हेर्दा उपदान वा क्षतिपूर्ति जस्तो कुनै रूपमा भए पनि केही प्राप्त गर्नसक्ने गरी यथाशीघ्र उचित र आवश्यक व्यवस्था गर्नु गराउनु भनी विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय लगायत अन्य विपक्षीहरूका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

५४. शालिकराम भट्टराईसमेत विरुद्ध राष्ट्रपतिको कार्यालय, समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ५, नि. नं. ९१५५

- पेसा व्यवसायको स्वतन्त्रता नागरिकलाई राज्यको विरूद्ध प्राप्त हुने स्वतन्त्रता हो भने रोजगारीको हक राज्यले आफ्ना नागरिकलाई प्रदान गर्ने वा उपलब्ध गराउने हक हो । पेसा, रोजगार, उद्योग र व्यापार गर्न पाउने स्वतन्त्रतालाई सदैव निरपेक्ष अधिकारको रूपमा हेर्न र दावी गर्न पनि मिल्दैन । यसलाई सापेक्षित अधिकारको रूपमा हेरिनु पर्ने ।
- निवेदकहरू निजामती सेवामा बहाल रही संविधान र कानूनद्वारा प्रदान गरिएबमोजिम पेसा तथा रोजगारीको हकको उपयोग गरी रहेको पाइन्छ । पेसा तथा रोजगारीको हकलाई बन्देज हुने गरी कानून संशोधन भएको नभई निजामती सेवा ऐनमा बढुवा (वृत्ति विकास)सम्बन्धी व्यवस्थामा केही संशोधन मात्र भएको कार्यलाई रोजगारीको हक नै कुण्ठित भएको अर्थ गर्न नमिल्ने ।
- कुनै पनि व्यक्ति वा समूहलाई कानूनको प्रयोग वा व्यवहारमा समानता अवलम्बन गर्नु नै समानताको ध्येय भएकोले फरक स्थिति भएको अवस्थामा एउटै स्थितिमा पुर्‍याउनु वा परिणाममा समानता खोज्नु पनि समानताको अर्को पक्ष मानिन्छ । कानूनको दृष्टिमा समान व्यवहार गर्नु प्रक्रियागत समानता हो भने परिणाममा समानता प्राप्त गर्नु सारवान् समानता हो । समानहरूका बीच समान व्यवहार गर्नु र असमानहरूका बीच असमान व्यवहार गर्नु नै समानताको सार हुने ।
- समानताको यस सिद्धान्तले परिणामलाई गौण र प्रक्रियालाई जोड दिँदै सबैलाई कानूनको अगाडि समान मान्ने भएकोले संवैधानिक विधिशास्त्रमा यसलाई औपचारिक समानता (FORMALITY EQUALITY) को सिद्धान्त पनि भनिन्छ ।
- निवेदकहरूलाई विशेष बढुवाको विषयमा विभेद गरिएको भन्ने निवेदन दावी भए पनि निजामती सेवा ऐनको विवादित व्यवस्था खारेज गर्दा यी निवेदकहरूप्रति पूर्वाग्रह राखिएको वा निवेदकहरूलाई असमान व्यवहार गरिएको भन्ने कहिँ कतैबाट नदेखिने ।
- विधायिकी अधिकार प्रयोग गरी निजामती सेवा ऐनमा (तेस्रो संशोधन) अध्यादेशले साविकको दफा २४घ१ खारेज गरेकोव्यवस्था आफूअनुकूल नदेखिएकै आधारमा समानताको हकसँग बाझिएको वा असंगत भएको भनी सतहीरूपमा दावी लिनु मात्र पर्याप्त नहुने ।
- राज्यले आफ्नो नीतिगत बुद्धिमता (POLICY WISDOM) प्रयोग गरी कुनै कानून निर्माण वा संशोधन वा खारेज गरेको कार्यबाट कुनै व्यक्ति विशेषलाई असर परेको छ वा छैन भन्ने प्रश्न न्यायिक निरूपणको विषय हुँदैन । कानून निर्माण गर्ने, खारेज गर्ने, परिवर्तन गर्ने लगायतका कार्य राज्यको अधिकारक्षेत्रको विषय हो । मुलुकको निजामती सेवाको प्रकृति र आवश्यकता समेतका आधारमा एक पटक कायम रहेको बढुवा प्रणाली वा बढुवाका आधार सदैव कायम हुनुपर्दछ भन्ने दावी न्यायोचित, तर्कसंगत र औचित्यपूर्ण हुन नसक्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको (तेस्रो संशोधन) अध्यादेश, २०६९ ले उक्त ऐनको साविकको दफा २४घ१ खारेज गरेको व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३)(च) र धारा १३(१)(२) समेतसँग बाझिएको अवस्था नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

५५. एपोलोकुमार भगतसमेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ९, नि. नं. ९२४४

- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ९(७छ) बमोजिम माथिल्लो तहमा स्तर वृद्धि भएको अवस्थामा स्तर वृद्धिमात्र हुने तर कामकाज सोही तहमा पूर्ववत् गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था अनुकूल नै स्वास्थ्य सेवा विभागले स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयको च.नं. १९६३ मिति २०६७।६।१८ को पत्रबाट निर्देश भएबमोजिम जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय, सुनसरीले मिति २०६९।१२।६ गतेमा निवेदकहरूको पदस्थापन बदर गरी पूर्वको पद तथा कार्यालयमा साविक बमोजिम कामकाज गर्नु भनी पत्राचार गरेको कुरा कानूनसम्मत देखिने।

५६. डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२७७

- सकारात्मक विभेदका आधारमा समावेशीलाई कुन विन्दुसम्म लाने भन्ने कुरा राज्यको नीतिगत व्यवस्था बमोजिम हुँदा खुला प्रतिस्पर्धालाई सकारात्मक विभेदका आधारमा सीमान्तकृत वर्गको लागि सङ्ख्यात्मक प्रतिशत निर्धारण गरी त्यस्ता वर्गहरू बीच छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई सेवामा प्रवेश गराउन राज्यले लिएको नीतिगत व्यवस्थामा अदालतले हस्तक्षेप गर्नु न्यायिक दृष्टिले उचित मान्न नसकिने।
- बढुवा भनेको सेवामा प्रवेश गरिसकेका समान कर्मचारीहरू बीचको प्रतिस्पर्धा हुँदा समानसरह हुने प्रयोजनको लागि असमान अवस्थाका व्यक्तिलाई एक पटक 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 एवम् अल्पसङ्ख्यक समेतलाई 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 गरे पश्चात निजका हकमा पुनः समावेशीबाट पाउने लाभ समाप्त भएको मान्नुपर्ने।
- बढुवा 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 बढुवा 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 मनासिव नदेखिने।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ (चौथो संशोधन) अध्यादेश, २०६९ ले संशोधन गरेका प्रावधानहरूलाई कायम राखी स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ (चौथो संशोधन, २०७०) मिति २०७०।१२।१२ देखि लागू भई स्वास्थ्य सेवामा रिक्त रहेका विभिन्न तहका खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेशी सिद्धान्त अनुशरण गरिसकेको हुँदा बढुवा पिच्छे समावेशी हुनुपर्ने भनी राखिएको कानून बदरको माग कानून एवम् संविधानसम्मत देखिन नआएबाट नेपाल स्वास्थ्य सेवाको बाह्रौं तहको पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको माध्यमबाट बढुवा गरिने भनी व्यवस्था गरिएको कानूनी प्रावधानलाई गैरसंवैधानिक भन्न नमिल्ने हुँदा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ (चौथो संशोधन) अध्यादेश, २०६९ को दफा ८ (१)(छ) को प्रावधान नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३, १८, २१, ३३(घ१) र ३५(१४) सँग बाझिएको नदेखिएकाले माग बमोजिमको आदेश जारी हुने अवस्था नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

५७. ना.सु. परशुराम दाहाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८८

- वस्तुतः निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २६ अनुसार हुने प्रतिस्पर्धा समान तहका कर्मचारीहरूबीच मात्र हुन्छ भने खुला प्रतिस्पर्धामा समान तहका कर्मचारी लगायत अन्य गैरकर्मचारीहरू समेतको प्रतिस्पर्धामा सहभागिता हुन्छ । यसैगरी दुबै प्रतिस्पर्धाको गुणस्तर र स्वरूपमा समेत स्वाभाविक रूपले अन्तर हुने नै हुन्छ । तसर्थ दुबै प्रकारको प्रवेशमा प्रतिस्पर्धा हुने भन्दैमा र बहालवाला कर्मचारीले समान पदको अर्को सेवा समूहमा खुला विज्ञापनमा दरखास्त हाल्दैमा मात्रै उम्मेदवारलाई सेवा परिवर्तन गर्न आएको वर्गमा परिणत गर्न मिल्दैन र सेवा समूह परिवर्तन गर्न दरखास्त हालेको भन्ने अर्थ गर्न पनि नमिल्ने,
- खुला प्रतिस्पर्धा भनेको खुला नै हो, सेवा परिवर्तनको प्रतिस्पर्धा होइन। ऐनको दफा २६ अन्तर्गतको निवेदन र पदपूर्तिका लागि खुलातर्फ भएको विज्ञापन अनुसार दिएको दरखास्तको उद्येश्यमा केही मेल खाँदैमा सो निवेदनलाई पनि दफा २६ अनुसारकै निवेदन भन्न नमिल्ने।
- सामान्य अवस्थामा कानूनको स्वाभाविक व्याख्यालाई स्वीकार गर्नुपर्दछ । स्वाभाविक र सरल व्याख्या गर्दा गलत वा द्विविधायुक्त अर्थ दिएमा मात्र वैकल्पिक व्याख्याको गुञ्जाइस रहन्छ। ऐनको कुनै दफाले प्रदान गरेको सुविधा अर्को दफाले स्पष्टरूपमा बन्देज नलगाएको अवस्थामा त्यस्तो सुविधा अर्को दफाले निष्क्रिय गराएको अर्थ निकाल्नु युक्तिसंगत नहुने हुँदा ऐनको दफा २६ बाहेक अन्य प्रक्रियाबाट अर्को सेवा समूहमा प्रवेश गरेका कर्मचारीका हकमा बढुवाको उम्मेदवार हुनका लागि दफा २२ को खण्ड (घ) ले बन्देज गरेको भनी अर्थ्याइनु नहुने।
- प्रस्तुत रिट निवेदनको सन्दर्भमा दफा २४घ१ मा सेवा प्रवेश गर्दा वा समूहीकृत हुँदाका बखत निर्धारित आवश्यक न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता भएको र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा तोकिएको बाह्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई माथिल्लो पदमा बढुवा गरिने उल्लेख भएको तर बढुवा हुने पद अन्तर्गतको सेवा, समूह वा उपसमूहको अन्तर्गतकै सेवा अवधि पूरा गरेको भन्ने शर्त उल्लेख गरेको नदेखिँदा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ अनुसार बढुवा हुनको लागि दफा २२ अनुसारको कारवाही भएको हुन नहुने र पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनमा औसतमा नब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त हुनुपर्ने दुई पूर्व शर्तहरू दफा २४घ१(३) ले उल्लेख गरेको पाइन्छ। निवेदकको हकमा ऐनको दफा २२ एवम् दफा २६ सम्बन्धित हुने वा आकर्षित हुने नदेखिएको कुरा माथि विवेचना भएकै छ। कार्यसम्पादनको हकमा निवेदकले नब्बे प्रतिशत भन्दा कम अङ्क ल्याएको भन्ने प्रस्तुत रिट निवेदनको रोहमा देखिएको छैन। लोक सेवा आयोग समेतको निर्णय एवम् लिखित जवाफ हेर्दा निवेदकले नायब सुब्बा पदलाई चाहिने योग्यता भन्दा एक तह माथिको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको कुरामा समेत विवाद देखिएन। निवेदकले शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको छायाँप्रतिसमेत पेश गरेको देखिएको छ। समान तहमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट उत्तीर्ण भएको उम्मेदवारलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ अनुसार बढुवा गर्न नमिल्ने नै भनी कहीं स्पष्ट उल्लेख भएको छैन। उक्त दफाले बढुवा हुनका लागि तोकेको पूर्व शर्त एवम् मापदण्ड निवेदकले पूरा गरेकै अवस्था देखिन आएको छ।
- अतः माथि विभिन्न प्रकरणमा विवेचना गरिए बमोजिम निवेदकले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ बमोजिम बढुवा हुन पाउने नै देखिएको हुँदा निवेदकको हकमा बढुवा नहुने गरी भएको बढुवा समितिको मिति २०६९/१०/८ को निर्णय र लोक सेवा आयोगको मिति २०६९/१२/८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। यी निवेदकको हकमा मिति २०६९/१०/८ देखि नै जेष्ठता कायम हुने गरी निर्णय गर्नु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय समेतका नाममा परमादेश जारी गरिदिएको छ।

५८. सूर्यवदना पण्डित विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, समेत, पूर्ण, नेकाप २०७१ अंक १२, नि. नं. ९२९९

- विपक्षीलाई अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको निर्णयले अनुचित कार्य गरेको आरोपमा दिइने भनेको दुई तलब वृद्धि रोक्काको सजाय यस अदालतको आदेशले बदर भई सोही आदेशबाट पुनः स्पष्टीकरण माग गरी अख्तियारवालालाई उचित कारवाही गर्नु भनी परमादेशको आदेश जारी भएकामा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय मार्फत् प्राप्त फाइलमा संलग्न स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयको मिति २०६८।४।२ मा विपक्षीलाई सम्बोधन गरी लेखेको पत्रमा निजलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५५(क) बमोजिम अब आइन्दा यस्तो कार्य नगर्नु भनी चेतावनी दिएकोसम्म देखिँदा चेतावनी दिएको कार्य उक्त ऐनको दफा २२ को सजायभित्र पर्ने नदेखिँदा विपक्षीलाई यथावत् बढुवा गरेको लोक सेवा आयोगको निर्णयमा कुनै कानूनको त्रुटि देखिन नआउने ।
- अतः माथि विवेचना गरिएको आधार र कारणबाट विपक्षी कृष्णबहादुर कार्कीलाई सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी उपसचिव पदमा बढुवा गर्ने गरेको लोक सेवा आयोगको मिति २०६७।१।१३ को निर्णयमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २२ को त्रुटि नदेखिँदा रिट निवेदन खारेज हुने भनी माननीय न्यायाधीश श्री तर्कराज भट्टबाट व्यक्त राय मनासिव हुँदा सोही राय सदर हुने ठर्हछ ।

५९. रविन्द्र श्रेष्ठसमेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०७३ अंक २, नि. नं. ९५३८

- संविधानसँग कानून अमान्य भएको भन्ने निवेदनको निरूपणका लागि यस अदालतले लिने गरेको आधारहरूमा विधायिका निर्मित कानून संविधानसम्मत रहेको अनुमान गरिन्छ । कानून संविधानसँग बाझिएको छ भन्ने जिकिर लिने पक्षले सो कुरा स्पष्ट किसिमले प्रमाणित गर्नुपर्छ । यसको लागि निजले सफा हात लिएर आउनुपर्छ र उल्लिखित कानूनलाई स्वीकार गरेको वा त्यसबाट फाइदा लिएको देखिनु हुँदैन । बाझिएको कुरा सामान्य विवेक भएको मानिसले सहजरूपमा थाहा पाउन सक्ने हुनुपर्छ । सामान्य मानिसले त्यसरी बुझ्न सक्दैन भने त्यसलाई बाझिएको भनेर अदालतले बलपूर्वक व्याख्या गर्दैन । अदालतले कानूनको समीक्षा गरेर यस्तो कानून भैदिए अझ राम्रो हुन्थ्यो भनी त्यसको औचित्य खोज्ने वा मसौदाकारको काम गर्दैन । अदालतले दाबी गरिएको कानून स्पष्टसँग संविधानसँग बाझिएको छ छैन भन्नेसम्म हेर्छ । विवेक, तर्कसम्मत र बुझ्न सकिने वर्गीकरण (REASONABLE AND INTELLIGIBLE DIFFERENTIA) सर्वस्वीकृत छ । समान र असमानबीच समान कानून लागू गर्न मिल्दैन । यसबाट झन् असमानता बढ्छ । कर्मचारी प्रशासनको स्वरूप संगठन र तिनीहरू बीचको वर्गीकरण राज्यको नीतिभित्र पर्ने नीतिगत कुरा भएकाले यो अन्यायपूर्ण नदेखिएसम्म अदालतले हात नहाल्ने ।
- निरूपित भैसकेको विषय बारम्बार उठाएर निवेदकहरूले अदालतको समय र राष्ट्रको श्रम तथा स्रोतको व्यर्थ खर्च गरेको देखिन्छ । वास्तविक पीडितहरूलाई समयमा न्याय प्रदान गर्नका लागि अत्यन्त दबाबमा रहेको यस अदालतलाई सानातिना असुविधा भएको बहानाबाजी गरी अलमल गर्ने काम सह्य हुन सक्तैन । यस्ता ससाना गुनासा सुन्नका लागि रिट उपचारको व्यवस्था भएको होइन । यसमा निवेदकहरूको कानून व्यवसायीहरूको अहम् भूमिका रहने ।
- अदालतलाई कानून बदर गर्ने अधिकार मात्र छ । त्यसमा थपघट गरी संशोधन गर्ने अधिकार छैन । यो अदालतले मसौदाकारको काम गर्न सक्दैन । त्यसको लागि अदालतको निर्माण भएको होइन । यो अदालतले कानूनको शासनको सम्मान गर्नुपर्ने हुँदा यसले शक्ति पृथक्कीकरणको दायरा नाघ्न नसक्ने ।
- स्तरवृद्धिसम्बन्धी भएको कानून बदर गर्दा निवेदकलगायत कर्मचारीहरूलाई झन् मर्का पर्ने देखिन्छ । अर्को कानून कहिले बन्ने ठेगान हुँदैन तर भएको कानून बदर भइसक्छ । अन्याय वृद्धि हुने गरी यो अदालत आदेश गर्न असमर्थ हुन जाने ।
- कर्मचारीहरूमा सेवा गर्ने भावनामा धेरै ह्रास भएको पाइन्छ । आफूलाई खासै मर्का नपरेको र उन्नतिको बाटो अवरूद्ध नभएको

अवस्थामा समेत कर्तव्यपालन भन्दा अधिकार प्राप्तिमा बढी ध्यान केन्द्रित रहेको देखिनु चिन्ताको विषय हुन पुग्ने।

- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा २६(२)(ख) अनुसार बढुवा हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदमा कम्तीमा ८ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको भएमा दफा २६(१) अनुसार १ वर्ष अतिदुर्गम वा २ वर्ष दुर्गममा काम नगरेको भए पनि बढुवाको लागि योग्यता पुगेको मानिन्छ भन्ने व्यवस्था भएकोमा तोकेको सेवा अवधि पूरा गरेकाहरूको हकमा सो पुगेकै मितिबाट तलब भत्ता सुविधा र जेष्ठता लागू हुने गरी छैठौं तहमा स्तरवृद्धि पाउनुपर्छ भन्ने माग तर्कपूर्ण नभएकाले रिट खारेज हुने।

६०. डा. बसन्तकुमार ताम्राकार विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ३, नि. नं. ९५६५

- कुनै पदाधिकारीको त्रुटि वा भुलको कारण कुनै कर्मचारीलाई निजले प्राप्त गरेको कानूनी हकबाट वञ्चित गर्न मिल्दैन। कुनै पदाधिकारीको त्रुटि वा भूलको कारण कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा पुनरावलोकन समितिबाट मूल्याङ्कन हुन छुट भएको अवस्थामा त्यस्तो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पेश गर्ने कर्मचारीलाई बढुवाबाट वञ्चित गर्ने हो भने कर्मचारीको पदोन्नति सम्बन्धित प्रावधान कानूनी हकको रूपमा नभई कुनै पदाधिकारी वा कार्यालयको स्वेच्छामा निर्भर रहन जाने।
- यस्तो अवस्थामा आफूले बढुवा गराउन चाहेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता तथा पुनरावलोकन समितिबाट मूल्याङ्कन गराइराख्ने र बढुवा गराउन नचाहेको कर्मचारीको फाराम मूल्याङ्कन नै नगराई राख्ने प्रवृत्तिको विकास हुने।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी समयमा पेश गर्ने कर्तव्य पूरा गरेको अवस्थामा आफ्नो गल्ती वा दोष बेगर अन्य पदाधिकारीको त्रुटि वा भूलको परिणाम आफ्नो दायित्व पूरा गर्ने कर्मचारीले भोग्नुपर्दछ भन्नु न्यायोचित नहुने।
- पुनरावलोकन समितिबाट मूल्याङ्कन हुन छुट भएको आ.व. ०६७/०६८ र ०६८/०६९ का लागि समेत आ.व. ०६९/०७० मा प्राप्त गरेको अङ्कको औषत अङ्क प्रदान गरी सो अङ्कको आधारमा विपक्षीमध्येका डा. सिताराम चौधरीलाई बढुवा गरेको कार्यलाई अन्यथा गर्न मिल्ने देखिँदैन। निवेदक मनबहादुर खड्का विपक्षी लोक सेवा आयोग समेत भएको २०६० सालको रिट नं. २९७६ को उत्प्रेषण, परमादेश समेतको रिट निवेदनमा "सम्बन्धित कर्मचारीले समयमा नै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी बुझाई सकेपछि निर्धारित म्यादभित्र सुपरिवेक्षण पुनरावलोकन गर्ने पदाधिकारीले मूल्याङ्कन फाराम सुरक्षित राख्नु पर्ने र मूल्याङ्कन गरी बढुवा समिति र लोक सेवा आयोगमा अनिवार्य रूपमा पठाउनु पर्ने कानूनी जिम्मेवारी र दायित्व त्यस्ता सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको हुने" भन्ने यस अदालतबाट मिति २०६३/१०/११ मा फैसला भई सिद्धान्त प्रतिपादन भएको हुँदा उक्त सिद्धान्त समेतको परिप्रेक्ष्यमा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिल्ने देखिएन।

६१. सुकमेल बराल विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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। कानून विपरीत वा कानूनले समर्थन नगरेको काम कारवाहीबाट कसैले कुनै अनुचित सुविधा सहुलियत 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 बढुवा दुवैमा गर्नुपर्ने हुन्छ। अर्को किसिमको पदस्थापन भनेको फाइल बढुवा हो जो निजामती सेवा ऐन

नियम र अन्य सेवा सम्बन्धी 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।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ मा चौथो संशोधन भई दफा ८(१) मा सेवाको पाँचौ तहको रिक्त पदमध्ये १५ प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था रहेको र सोही ऐनको दफा १७ को उपदफा (३) मा भएको व्यवस्था अन्तर्गत रिट निवेदकको मागसमेत सम्बोधन हुनसक्ने र ऐनको उल्लिखित व्यवस्था समेतको कार्यान्वयनका लागि निकट भविष्यमै नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली संशोधन हुने र तत्पश्चात् निजहरूको मागसमेत सम्बोधन हुने नै हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भनी विपक्षी स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले लिखित जवाफमा व्यक्त गरेको व्यहोराबाट समेत निवेदिकाले मिति २०७०।३।९ मा प्रस्तुत रिट निवेदन दर्ता गर्दाको अवस्थामा विद्यमान कानूनले निवेदन जिकिरलाई समर्थन गरेको पाइँदैन। उक्त कानून संशोधनपछि निवेदिकाको माग सम्बोधन हुने भन्ने नेपाल सरकारको प्रतिबद्धतामा निवेदिकाले विश्वास गर्नु उचित हुनेछ। विपक्षीले सो प्रतिबद्धता पूरा गर्ने अपेक्षा यो अदालतले पनि राखेको छ। तर तत्कालीन कानूनको परिप्रेक्ष्यमा प्रस्तुत रिटबाट यो अदालत निवेदिकालाई न्यायिक उपचार प्रदान गर्न असमर्थ छ। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

६२. नवराज सिलवाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, बृहद पूर्ण, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७२३

- प्रहरी महानिरीक्षक पदमा बढुवा गर्दा प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षकहरू मध्येबाट गर्नुपर्ने र प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षकहरू नभएको अवस्थामा प्रहरी नायब महानिरीक्षकहरू मध्येबाट प्रहरी महानिरीक्षक पदमा बढुवा गर्न सकिने देखियो। त्यसरी नियुक्ति गर्दाः (क) जेष्ठता (ख) कार्यकुशलता (ग) कार्यक्षमता (घ) उत्तरदायित्व बहन गर्न सक्ने क्षमता (ङ) नेतृत्व प्रदान गर्न सक्ने कुशलता, तथा (च) आफूभन्दा मुनिको प्रहरीलाई प्रोत्साहन र परिचालन गर्न सक्ने सामर्थ्य भएका व्यक्तिलाई नियुक्त गर्नुपर्ने गरी योग्यता निर्धारण गरिएको पाइयो। प्रहरी महानिरीक्षक पदमा बढुवा गर्दा कानूनद्वारा निर्धारित उल्लिखित छ वटा योग्यताको वस्तुगत आधारमा परीक्षण गरिनु अनिवार्य देखिन्छ। उल्लिखित योग्यतामध्ये कुनै कुरालाई नहेर्न वा अनदेखा गर्न मिल्दैन। नियममा उल्लेख भए अनुसारका योग्यता सम्बन्धी समग्र पक्षमा विचार गरी वस्तुगत आधारमा निर्णय गरिएको छ भन्ने कुरा निर्णय सम्बन्धी अभिलेखबाट अभिव्यक्त रूपमा देखिनु पनि पर्दछ। यो केवल निर्णयकर्ताको आत्मगत सन्तुष्टि (SUBJECTIVE SATISFACTION) वा सामूहिक विवेक (COLLECTIVE WISDOM) को विषय मात्र नहुने।
- प्रहरी महानिरीक्षक पदमा "नेपाल सरकारले उपयुक्त देखेको उम्मेदवारलाई" बढुवा गरिने कुरा प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ४१ मा प्रस्ट र किटानीरूपमा उल्लेख भएको छ। शक्तिपृथकीकरणको सिद्धान्त र मान्यता अनुसार पनि सुरक्षा निकायका प्रमुख लगायतका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति गर्ने कार्य सरकारको (कार्यकारिणीको) क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने विषय देखिन्छ। यस कुरामा तर्क-वितर्क गर्नुपर्ने वा द्विविधा हुनु पर्ने कुनै कारण देखिँदैन। निसन्देह: प्रहरी महानिरीक्षक पदमा नियुक्ति (बढुवा) गर्ने अधिकार नेपाल सरकारको हो। तर यो अधिकार प्रयोगका सीमाहरू छन्। सरकारलाई प्राप्त यो अधिकारको प्रयोग स्वेच्छाचारी र निरङ्कुश तवरबाट गर्न मिल्दैन। सरकारले आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्दा वस्तुगत आधारमा, न्यायोचितरूपमा, स्वच्छ र निष्पक्ष तवरबाट गर्नुपर्दछ। कुनै तथ्यगत विवरण नखुलाई अथवा कारणका लागि कारण खुलाई "उपयुक्त देखेको" भन्ने कुराको आडमा मनोवाञ्छित वा स्वेच्छाचारी तवरबाट निर्णय गर्न मिल्दैन। "उपयुक्त देखेको" भन्नुको तात्पर्य वस्तुगत आधार र कारणबाट "उपयुक्त देखेको" भन्ने हो। कुनै उचित, पर्याप्त आधार र कारण नखुलाई "उपयुक्त देखेको" भनी हचुवा, गोश्वारा र मनोगत एवं मनोमानी तवरबाट निर्णय गरिएको कुराले मान्यता पाउन नसक्ने।

- बढुवाको कुरा सम्भावित उम्मेदवारहरूको हक र वैध अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION) को विषय पनि हो। यसका अतिरिक्त नियुक्तिको विषयलाई सुशासन (GOOD GOVERNANCE), कानूनको शासन (RULE OF LAW), उत्तरदायी र सीमित सरकार (ACCOUNTABLE AND LIMITED GOVERNMENT) सम्बन्धी अवधारणाको सापेक्षतामा पनि हेरिनु पर्दछ । सरकारका प्रशासनिक निर्णय उपर न्यायिक परीक्षण गर्नमा निरङ्कुश र अधीनायकवादी शासन व्यवस्थामा मात्र बन्देज लगाइएको हुन्छ। लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा त्यस प्रकारको बन्देजको अवस्था कल्पना गर्न पनि सकिँदैन । यस्ता विषयहरू समेत सम्बोधन होस् भन्ने अभिप्रायले प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ४१ मा नियुक्तिका आधारहरू उल्लेख भएका हुन् । प्रहरी संगठनमा "योग्य" मात्र नभएर "योग्यतम्" व्यक्तिबाट नेतृत्व प्रदान हुन सकोस् भन्ने उद्देश्य उक्त नियमावलीमा अन्तरनिहित रहेको छ। नियुक्ति गर्न पाउने सरकारको अधिकार कुनै सीमा-बन्देजरहित पूर्ण-अधिकार (ABSOLUTE RIGHT) वा कुनै प्रश्न नै उठाउन नपाउने पूर्ण-उन्मुक्ति (ABSOLUTE PRIVILEGE वा IMMUNITY) को विषय होइन। निर्णयले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्नका लागि विधि र प्रक्रियाको पालना गरिएको तथा न्यायोचित परिणाम सुनिश्चित गरिएको देखिनु वाञ्छनीय हुन्छ। यस प्रकारका विधिसम्मत मान्यता र सम्बन्धित उम्मेदवारको वैध अपेक्षाका कुराहरूलाई नजरअन्दाज गरेर भएको निर्णयले वैधता प्राप्त गर्न नसक्ने।

- कानूनद्वारा निर्धारित शर्त र प्रक्रिया प्रतिकूल भएका सरकारका निर्णय स्वभावत: न्यायिक परीक्षण र निरूपणको विषय बन्दछन्। विधि र प्रक्रियाका दृष्टिले त्रुटिपूर्ण देखिएका सरकारका काम-कारवाही तथा निर्णय उपर न्यायिक उपचार प्रदान गर्नु यस अदालतको नियमित तथा सामान्य कार्य-प्रणाली अन्तर्गतको विषय हो। यसलाई अदालतको अधिकारको विषय मात्र नभएर संवैधानिक जिम्मेवारी र कर्तव्यको रूपमा समेत हेरिनु पर्ने।

- नियुक्तिका लागि तोकिएको योग्यता सम्बन्धमा विचार गर्दा प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ४१ मा जेष्ठतालाई पहिलो शर्तको रूपमा उल्लेख गरिएको देखिन आउँदछ। यो "जेष्ठता" भन्ने शब्दलाई "वरिष्ठता" भन्ने अर्थमा पनि बुझ्नु पर्ने हुन्छ। उपलब्ध सम्भाव्य उम्मेदवारहरू मध्ये को जेष्ठ वा वरिष्ठ हो भन्ने कुरा अभिलेखबाट सहजरूपमा यकिन गर्न सकिने कुरा हो। स्थापित तथ्यबाट नै प्रस्ट देखिने वरिष्ठताको निरूपण गर्न अन्य आधार, कारण वा तर्कको सहारा लिई रहनु पर्ने आवश्यकता रहँदैन। प्रहरी महानिरीक्षक पदमा नियुक्तिका लागि जेष्ठता वा वरिष्ठताको खास महत्त्व रहने।

- पदीय सोपानको सिद्धान्त (DOCTRINE OF HIERARCHY), नियन्त्रण प्रणाली (CHAIN OF COMMAND) जस्ता कुराको युक्तियुक्त व्यवस्थापनको लागि पनि सुरक्षा निकायहरूको उच्च पदमा नियुक्ति गर्दा जेष्ठता (वरिष्ठता) लाई प्राथमिकताका साथ महत्त्व दिनु पर्ने हुन्छ। जेष्ठता वा वरिष्ठतालाई कुनै उचित, पर्याप्त र मनासिव कारणको अभावमा अवमूल्यन गरियो भने परिणामतः स्वेच्छाचारिता (ARBITRARINESS) ले प्रश्रय पाउने र सुरक्षा निकायको जनशक्ति व्यवस्थापनमा अनपेक्षित र अवाञ्छित प्रभाव बढने सम्भावना रहन्छ। वरिष्ठतालाई स्थान दिनु प्रहरी संगठनको CHAIN OF COMMAND कायम राख्न पनि आवश्यक हुने।

- यसरी मूल्याङ्कन गरिने तरिका वा आधार विविध प्रकारका हुन सक्दछन्। त्यसमध्ये प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ३१ बमोजिम गरिएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई एक महत्त्वपूर्ण आधार (INDICATOR) को रूपमा लिइनु पर्दछ। प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ४१ ले अन्य तहका प्रहरीको बढुवा गर्ने सम्बन्धमा तोकेका प्रक्रिया र मापदण्डभन्दा केही फरक पद्धति महानिरीक्षकको सम्बन्धमा निर्धारण गरेको देखिँदा अन्य तहमा बढुवा गर्दा विविध शीर्षकमा तोकिए बमोजिमको अङ्क-भार महानिरीक्षकको पदमा बढुवाका क्रममा गणना गरिनु पर्ने अवस्था नदेखिने।

- कानूनद्वारा निर्माण गरिएको संयन्त्रबाट भएको कार्य-सम्पादन मूल्याङ्कनलाई एक महत्त्वपूर्ण आधारको रूपमा ग्रहण गर्नु कानूनको मर्यादा, प्रक्रियागत स्वच्छता र निर्णयमा निष्पक्षता कायम राख्ने दृष्टिले वाञ्छनीय देखिन्छ। यसलाई अनदेखा गरेर निर्णयकर्ताको आत्मगत सन्तुष्टिलाई मान्यता दिइयो भने स्वेच्छाचारिताले प्रश्रय पाउने अवस्था रहन्छ। स्वेच्छाचारिताको अवस्था न्यायिक दृष्टिले स्वीकार्य हुँदैन। त्यसैले प्रहरी महानिरीक्षक पदमा बढुवा गर्दा सम्भावित उम्मेदवारको जेष्ठता वा

वरिष्ठता र कार्य-सम्पादन मूल्याङ्कनको अवस्थातर्फ समुचित दृष्टि दिनु अनिवार्य देखिने ।

- नेपालको संविधानको धारा १२८ को उपधारा (४) मा सर्वोच्च अदालतले गरेका संविधान र कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त सबैले पालन गर्नुपर्नेछ भनी उल्लेख भएको छ । यस अदालतबाट विभिन्न विवादका सन्दर्भमा गरिएको व्याख्या र प्रतिपादित सिद्धान्तलाई बेवास्ता गरिएमा कानूनी राज्यको अवधारणालाई साकार पार्ने मान्यतालाई आत्मसात् गरी जारी भएको नेपालको संविधानको मूलभूत भावना, मान्यता र आदर्शप्रति कार्यान्वयनको प्रारम्भिक चरणमा नै अवमूल्यन र कुठाराघात गरेको हुन जान्छ । यसलाई वाञ्छित कुरा मान्न नसकिने ।

- अन्य तहको बढुवा र महानिरीक्षक पदको बढुवा प्रक्रियामा केही भिन्नता अवश्य छन् । तर यसको तात्पर्य महानिरीक्षक पदमा बढुवा गर्दा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको सान्दर्भिकता नै रहँदैन भन्ने पनि होइन । बढुवा, वृत्ति-विकास वा अन्य यस्तै प्रयोजनका लागि कुनै सरोकार र प्रयोजन नै नरहने हो भने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिरहनु पर्ने आवश्यकता पनि रहने थिएन । वार्षिकरूपमा गरिने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बाहेक अन्य कुनै पनि माध्यमबाट प्रहरी अधिकृतहरूको कार्यसम्पादनको स्तर मूल्याङ्कन गर्ने गरिएको तथ्य मिसिल कागजातबाट देखिन आएन । यस अवस्थामा प्रहरी महानिरीक्षक पदमा बढुवा गर्दा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई मुख्य निर्णायक आधार (MAIN INDICATORS) को रूपमा ग्रहण गर्नु आवश्यक र मनासिव देखिने ।

- सुरक्षा निकायका पदहरूमा बढुवा गर्दा, नियुक्ति गर्दा वा कुनै प्रकारको सुरक्षा जिम्मेवारी प्रदान गर्दा CHAIN OF COMMAND को स्थिति कायम रहने, यसमा कुनै प्रकारको गडबड पैदा नहुने तर्फ सचेष्ट रहनु पर्ने मान्यता आम रूपमा प्रचलनमा रहेको पाइन्छ । यो CHAIN OF COMMAND कायम गर्ने एउटा महत्त्वपूर्ण प्रणालीको रूपमा वरिष्ठताको आधारमा अवसर दिने तथा जिम्मेवारी वा जवाफदेहिता वहन गराउने कुरालाई लिने गरिन्छ । यो स्थापित मान्यता प्रतिकूल सुरक्षा अधिकारीहरूको अन्यथा पजनी गरियो भने राज्यको सुरक्षा व्यवस्थापन खलबलिने सम्भावना रहन्छ, सुरक्षा व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन नसक्ने ।

- सुरक्षा व्यवस्थापन दुरूस्त र प्रभावकारी कायम राख्नु र त्यस प्रकारको अवस्था विद्यमान छ भन्ने विश्वास र भरोसा आम नागरिकमा दिलाउनु राज्यको कर्तव्य हो । प्रहरी संगठनको जनशक्ति व्यवस्थापन गर्दा अन्यथा कुनै उचित, पर्याप्त र मनासिव कारण विद्यमान नरहेको स्थितिमा वरिष्ठतालाई उपेक्षा गरियो भने यसबाट CHAIN OF COMMAND मा असर पर्न सक्दछ भन्ने पक्षमा पनि पर्याप्त दृष्टि दिनु वाञ्छनीय देखिने ।

- रिट निवेदकको वैध अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION) अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा कानूनले तोकेका शर्त र मापदण्डको अधीनमा रही सार्वजनिक जवाफदेहिताको कुनै पनि पद प्राप्त गर्ने हक नागरिकमा रहेको हुन्छ । व्यक्तिको चाहना, क्षमता र योग्यताका आधारमा कुन पद कसले प्राप्त गर्दछ भन्ने कुराको निर्धारण हुने गर्दछ । खासगरी नियुक्ति वा बढुवाबाट पूर्ति हुने सार्वजनिक जवाफदेहिताको पद प्राप्त गर्ने कुरालाई कसैको कृपा, निगाह वा अनुकम्पाको विषयको रूपमा हेरिनु हुँदैन । यो सम्भावित उम्मेदवारको हक अधिकारको कुरा हो । मानिसले कुनै रोजगारी, पेसा वा व्यवसायको सुरूवात गर्दाको अवस्थामा नै भविष्यको लक्ष र गन्तव्यप्रति पनि दृष्टि दिएको हुन्छ र तदनुसार आफ्नो यात्राको क्रम लक्ष वा गन्तव्यतर्फ अगाडि बढाएको हुन्छ । अनेक परिश्रम, त्याग, समर्पणबाट वैध तरिकाले एउटा चरणमा पुगेको व्यक्तिमा स्वभावतः केही वैध अपेक्षा पनि रहन्छन । यस प्रकारका वैध अपेक्षालाई अकारण हठातरूपमा अस्वीकार गर्नु उचित र विवेकसंगत ठहर्न नसक्ने ।

- वरिष्ठता, अध्ययन, तालिम, पुरस्कार, विभूषण, जिम्मेवारी निर्वाह र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन समेतका दृष्टिले हेर्दा निजलाई प्रहरी महानिरीक्षक पदको जिम्मेवारी दिन नहुने कुनै कारण देखिन आउँदैन । यस अवस्थामा निजले प्रहरी संगठनको महानिरीक्षक बन्ने अपेक्षा राख्नु स्वाभाविक छ । यसलाई निवेदकको "वैध अपेक्षा" मान्नुपर्दछ र सार्वजनिक जवाफदेहिताको पदमा रहेका व्यक्तिको यसप्रकारको वैध अपेक्षालाई न्यायोचित रूपमा सम्बोधन गर्नु सरकारको कर्तव्य बन्ने ।

- अत: यसमा माथि उल्लेख गरिएका आधार र कारण समेतबाट नेपाल प्रहरीको महानिरीक्षक पदमा श्री जयबहादुर चन्दलाई नियुक्त गर्ने गरी भएको नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को मिति २०७३/११/१ को निर्णय प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ४१ तथा स्थापित न्यायिक मान्यता प्रतिकूल देखिएकाले उक्त मिति २०७३/११/१ को निर्णय तथा सो बमोजिम भए गरिएका काम-कारवाही उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अब प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम २१ बमोजिम कायम गरिएको योग्यताक्रम, नियम २९ बमोजिमको अवस्था, नियम ३१ बमोजिम भएको कार्य-सम्पादन मूल्याङ्कन, नियम ४१ मा तोकिएको योग्यता, तथा ४१क. मा उल्लेख भएको प्रक्रिया लगायतका प्रहरी नियमावलीमा रहेका समग्र प्रावधानहरूको समुचित परिपालना गरी न्यायका मान्य सिद्धान्त (RECOGNISED PRINCIPLES OF JUSTICE), सुरक्षा निकायको नियन्त्रण कडी (CHAIN OF COMMAND), रिट निवेदकको वैध अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION), सुशासन लगायत माथिका प्रकरणहरूमा उल्लेख भएका समग्र कुराहरू तर्फ न्यायोचित रूपमा दृष्टिगत गरी नेपाल प्रहरीका बहालवाला प्रहरी नायब महानिरीक्षकहरू मध्येका योग्यतम् तथा विगत चार आ.व. को कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्रतिस्पर्धीहरू मध्ये औषत उच्चतम् अंक समेत प्राप्त गरेका व्यक्तिलाई प्रहरी महानिरीक्षक पदमा तत्काल नियुक्त गर्नु गराउनु भनी विपक्षी मध्येका प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, गृह मन्त्रालय तथा प्रहरी प्रधान कार्यालय समेतका नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

६३. उत्तम सिलवाल विरुद्ध सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७३१

- वस्तुतः कुनै व्यक्तिको संविधान तथा कानून प्रदत्त हकको कहीँ कतैबाट अतिक्रमण भएको र सोउपर उपचारको व्यवस्था नभएको वा उपचारको व्यवस्था भए पनि त्यस्तो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन भएको अवस्थामा मात्र यस अदालतको रिट क्षेत्राधिकार आकर्षित हुने हुन्छ। यस अर्थमा यस अदालतको रिट क्षेत्राधिकार आकर्षित हुन पहिलो शर्तको रूपमा कानूनद्वारा सिर्जित भएको त्यस्तो हक, अधिकार कानूनको अख्तियारी प्रयोग गर्ने कोही कसैबाट अतिक्रमित भएको कुरा प्रथमदृष्टि (PRIMA FACIE) मा नै स्थापित हुनुपर्दछ। कानूनद्वारा हक नै सिर्जना नभएको अवस्थामा आत्मगत रूपमा हकको हनन् भएको भनी यस अदालतको रिट क्षेत्रमा प्रवेश गर्न र उपचार प्राप्त हुन नसक्ने।

- नेपाल टेलिभिजन संस्थानले संस्थानको कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावलीको अधीनमा रही संस्थानको आवश्यकताका आधारमा उक्त संस्थानमा रिक्त रहेको ध्वनि उपसमूहको ८ तहको पदलाई समाचार समूहको ९ तहमा मिलान गरी सो पदमा पदपूर्ति समितिले बढुवा गर्ने सिफारिस समेत गरिसकेको देखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी हुन सक्ने देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

६४. जयराम अधिकारी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७३४

- कानूनी व्यवस्थाले एक प्रकारको विदा लिएकोमा सो विदा नै उपभोग गर्नुपर्ने र त्यस्तो विदा प्रसुति र किरिया विदा बाहेक अरू विदामा परिणत नहुने व्यवस्था गरेको सन्दर्भलाई विचार गर्दा घरविदा, 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 न्यायसंगत नदेखिने।

- तोकिएको अवधिमा पेश नभएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अंक गणनाका सम्बन्धमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७८ख को उपनियम ८ मा "कुनै निजामती कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनवापत निजलाई सो आर्थिक वर्षको लागि पूर्णाङ्कको पचास प्रतिशत अङ्क दिइनेछ" भन्ने व्यवस्था भएको पाइन्छ। प्रस्तुत विवाद सम्बन्धमा हेर्दा यी निवेदकले उक्त आ.व. को कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पेश नगरेको कुरा स्वीकार गरेकै देखिन्छ। यसरी पेश नगरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अंकगणना सम्बन्धमा

भएको उल्लिखित व्यवस्थानुसार निजको सो वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत पचास प्रतिशतका दरले नै अंक गणना हुने देखिने।

- कानून बमोजिम प्राप्त ५ वर्षको अध्ययन विदा उपभोग गरिसकेको अवस्थामा घर विदा लगायतका 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 बढुवा समितिको निर्णय बदर गर्ने गरेको लोक सेवा आयोगको मिति २०७१।११।३ को निर्णय मिलेकै देखिँदा बदर गर्नु नपर्ने।

६५. बाबुराम सिग्द्याल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ८, नि. नं. ९८६७

- निश्चित समूह वा वर्गका कर्मचारीहरूका बीच हुने (आन्तरिक) प्रतिस्पर्धा र खुल्ला प्रतिस्पर्धाका बीच आधारभूतरूपमा नै भिन्नता रहन्छ । यस प्रकारको भिन्नतातर्फ विचार नगरी सबैको हकमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २२ (घ) र दफा २६ को व्यवस्था लागू हुन्छ भन्नु उचित नहुने।

- खुल्ला प्रतियोगिता र सेवा परिवर्तनका लागि गरिने आन्तरिक प्रतियोगिताको कुरामा गुणात्मक रूपमा पनि फरक अवस्था रहन्छ । खुल्ला प्रतिस्पर्धाको आधारमा नियुक्ति भएका कर्मचारीले पहिले गरेको सेवालाई निरन्तरता दिएको अवस्थामा त्यसलाई बढुवा प्रयोजनका लागि सेवा अवधिको रूपमा गणना गर्न नमिल्ने भनी कुनै कानूनले निषेध गरेको देखिँदैन। कानूनले बन्देज नलगाएको अवस्था हुँदा निर्धारित प्रक्रिया अनुसार सेवा परिवर्तन गर्ने कर्मचारीहरूका हकमा आकर्षित हुने ऐनको दफा २२(घ) र दफा २६ अनुसारकै बन्देज खुल्ला प्रतिस्पर्धाका आधारमा नियुक्ति भएका कर्मचारीका हकमा पनि लागू हुन्छ भन्नु मनासिव नदेखिने।

- निजामती सेवा ऐनको दफा २४घ१क अनुसार गरिने बढुवा समयबद्ध पदोन्नति (TIME BOUND PROMOTION) सम्बन्धी व्यवस्था भएकाले यसलाई अन्य प्रकारको बढुवा प्रक्रिया भन्दा फरक अर्थमा कर्मचारीलाई लामो अवधि सेवा गरे वापत प्रोत्साहन स्वरूप गरिने बढुवाको रूपमा हेरिनु पर्ने।

- पछिल्लो मितिमा बढुवा भयो भन्दैमा अनुचित र गैरकानूनी तवरबाट पहिले बढुवा हुनबाट वञ्चित गरिएको कुराको समुचित उपचार प्राप्त भएको सम्झन मिल्दैन । त्यसो गरिएमा निवेदकको वृत्ति विकासको वैद्य अपेक्षामा प्रतिकूल असर पर्न जाने अवस्था रहन्छ। समन्यायिक दृष्टिले हेर्दा पनि त्यस प्रकारको स्थिति कायम रहन दिनु उचित नहुने।

- निवेदकहरू निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २६ बमोजिम लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित सूचना बमोजिम वा आफैंले निवेदन दिई निजामती कर्मचारीहरूका बीचमा आन्तरिक प्रतिस्पर्धा गरी परराष्ट्र सेवामा प्रवेश गरेका नभई तत्कालीन कानूनी व्यवस्था बमोजिम समान तहको परराष्ट्र सेवाको राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको पदमा खुल्ला प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको प्रक्रियाबाट समान तहमा प्रवेश गरेको भन्ने देखिएको छ। तसर्थ, निजहरूको हकमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २२ को खण्ड (घ) को व्यवस्था आकर्षित हुन सक्ने अवस्था देखिएन। दफा २६ मा निर्धारित प्रक्रिया बाहेक अन्य प्रक्रियाबाट निजामती सेवाको एक सेवाबाट अर्को सेवा, समूहमा प्रवेश गरेका कर्मचारीको हकमा बढुवाको उम्मेदवार हुनका लागि दफा २२ को खण्ड (घ) ले बन्देज गरेको भनी अर्थ गर्नु मनासिव हुँदैन। यस सम्बन्धमा निवेदक परशुराम दाहाल विपक्षी लोक सेवा आयोग, केन्द्रिय कार्यालय, अनामनगर काठमाडौंसमेत भएको ०६९-WO-१०४५ को निवेदनका सन्दर्भमा यस अदालतबाट मिति २०७१/६/२९/४ मा विवेचना भई सिद्धान्त कायम भएको छ। यसरी प्रतिपादित सिद्धान्तका दृष्टिले विचार गर्दासमेत निवेदकहरूलाई बढुवा प्रक्रियामा समावेश नगर्ने गरी भएको निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिन आयो।

- यसमा निवेदकहरूलाई अनुचित र गैरकानूनी तवरबाट बढुवा प्रक्रियामा सामेल हुनबाट वञ्चित गरी विपक्षीहरू श्रीकृष्ण थापा, हरिप्रसाद अर्याल र थानप्रसाद शर्माको बढुवा कायम हुने गरी निर्धारण गरिएको मिति २०७१/३/१८ लाई नै जेष्ठता प्रयोजनका

लागि यी रिट निवेदकहरू रा.प. तृतीय श्रेणीको अधिकृत पदमा नियुक्त भएको मिति कायम गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

६६. शर्मिला महर्जन बिरूद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक १०, नि. नं. ९८८६

- प्रत्यायोजित विधायनको मुख्य मान्यता भनेको यो संशोधनको हिसाबले नरम (FLEXIBLE) हुन्छ भने यो नियन्त्रित (CONTROLLED) कानून हो। जहिले पनि प्रत्यायोजित विधायन जनक कानून (PARENT LAW) को विपरीत बनाउन नसकिने हुन्छ। प्रत्यायोजित विधायन निर्माण गर्दा जहिले पनि प्रशासनिक कानूनका आधारभूत सिद्धान्तलाई स्वीकार गरेरै बनाउनुपर्ने हुन्छ। न्यायका मान्य सिद्धान्त विपरीत प्रत्यायोजित विधायन निर्माण गर्न सकिँदैन। सर्वोच्च विधायनले प्रत्यायोजन नगरेको विषयमा व्यवस्था गर्न सकिँदैन। प्रत्यायोजित विधायन सर्वोच्च विधायनको उद्देश्य अनुसारको हुनुपर्ने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ ले स्पष्ट रूपमा बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता न्यूनतम पुग्नुपर्ने व्यवस्था गरेकोमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८८(३) ले मूल ऐन (PARENT LAW) को व्यवस्थालाई संकुचन गर्न सक्ने होइन। निजामती सेवा ऐन साधारण कानून र नियम विशेष कानून मान्न सकिँदैन। ऐनले तोकेको योग्यता विपरीतको नियम र त्यस्तो नियम अन्तर्गत निवेदकहरूलाई उम्मेदवारको सूचीमा समावेश नगर्ने गरी गरिएको विज्ञापनलाई कानून अनुरूपको मान्न नसकिने।
- लोक सेवा आयोगद्वारा मिति २०७३।७।१० मा प्रकाशित सूचना नं. ३१८/०७३/७४ को निवेदकहरूलाई सम्भाव्य सूचीमा समावेश नगर्ने गरी प्रकाशन गरेको सूचना सो हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुन्छ। अब निवेदकहरूलाई समेत समावेश गर्ने गरी निजहरूको समेत दरखास्त बुझी बढुवामा समावेश गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी गरिदिएको छ।

६७. कृष्णप्रसाद वाग्ले विरूद्ध रजिस्ट्रार, पुनरावेदन अदालत, बुटवल, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ९९३४

- राष्ट्रसेवक कर्मचारीले कानूनले तोकेको निश्चित अवधि सेवा गरेपछि वृत्ति विकासको वैध अपेक्षा राखी बढुवा पाउने हक सृजना हुने।
- तोकेको समय अवधिभित्र कर्मचारीले पेश गरिसकेपछि सो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा निजामती सेवा नियमावलीले निर्दिष्ट गरेअनुसार तत्तत् अधिकारी र कानूनी व्यवस्था बमोजिम जिम्मेवारी तोकिएका पदाधिकारीहरूले मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने हुन्छ। नियमावलीले तोकेको जिम्मेवारी सबै पदाधिकारीहरूबाट भएमा नै कर्मचारीको वृत्ति विकास सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको सार्थकता रहने।
- कुनै पदाधिकारीबाट सो जिम्मेवारी वहन नगरिएको वा हुन नसकेको आधारले कर्मचारीको वृत्ति विकासमा असर पुग्न जाने स्थिति भएमा कर्मचारीको बढुवा पाउने हकमा पदाधिकारीको स्वेच्छाचारिता रहन जान्छ। फलस्वरूप नियमावलीको भावना र मर्म विपरीत हुन गई प्रशासनिक यन्त्र नै प्रभावित हुन पुग्ने।
- कर्मचारीले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी समयमा नै पेश गरिसकेपछि मूल्याङ्कनकर्ताले अनिवार्य रूपमा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने नियमावलीको मनसाय हो। पदाधिकारी नै नतोकिएको वा तोकिए पनि मूल्याङ्कन नै नगरिदिएको दोष कर्मचारीमा रहन जाँदैन। वस्तुत: निवेदकको कुनै गल्ती नै नभई बढुवामा समावेश हुन नपाउने भन्ने बढुवा समितिको तर्क मनासिव नदेखिने।
- निवेदक कृष्णप्रसाद वाग्लेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम मूल्याङ्कनमा पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारीहरू पूर्ण नभएको भनी बढुवामा समावेश नगर्ने गरी गरेको निर्णय प्रथमदृष्टिमा नै गैरकानूनी देखिँदा विपक्षी बढुवा समिति पाल्पाबाट मिति २०७३।२।१९ मा भएको निर्णय र सो निर्णयबाट भए गरेका काम कारबाहीसमेत तथा पुनरावेदन अदालत, बुटवलका

रजिस्ट्रारबाट मिति २०७३।४।२४ मा भएको निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।

- अब निवेदकले आ.व. ०६९।७० मा पेश गरेको प्रक्रिया पूरा भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई ०७०।७१ को कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन मानी निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले तोकेको प्रक्रिया अनुसार पुन: योग गरी उच्चतम् अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई २०७३।२।१९ को मितिकै जेष्ठता तथा सेवा सुविधा समेत कायम हुने गरी अविलम्ब बढुवा निर्णय गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

६८. नवराज पौडेलसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ७, नि. नं. १००४७

- कुनै ऐन वा दफामा भएको सामान्य कानूनी व्यवस्थालाई विशेष कानूनी व्यवस्थाले OVERRIDE (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।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को अनुसूची ७ मा हे.ई. पाँचौ को लागि मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अ.हे.व. वा सि.एम.ए. कोर्ष उत्तीर्ण गरी सि.अ.हे.व. तालिम प्राप्त गरेको भएमा मात्र कार्यक्षमता तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा गरिने बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन पाउने भन्ने उल्लेख भएको र रिट निवेदकहरूसँग सोअनुसारको योग्यता नभएकोले दरखास्त अस्वीकृत गरिएको भएपनि नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा २६(२) बमोजिमको योग्यता पूरा भएका स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीलाई सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०७४।२।९ मा भएको अन्तरिम आदेश तथा लोक सेवा आयोगको मिति २०७४।२।९ को निर्णयसमेतका आधारमा रिट निवेदकहरू उम्मेदवार कायम भई निजहरूले लिखित परीक्षासमेत दिइसकेको भन्ने विपक्षी लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयको लिखित जवाफसमेतबाट देखिन्छ। विपक्षी लोक सेवा आयोगबाट मिति २०७३।१०।२६ मा प्रकाशित सूचना नं. ८३०।०७३-०७४ वि.नं. १४३१५।०७३-०७४, सूचना नं. ८३० वि.नं. ११४१८।०७३-०७४ अनुसार निवेदकहरूले अनलाइन मार्फत भरेको फारामसमेत अस्वीकृत गर्ने किसिमको मिति २०७४।१।२४ च.नं. २३३ को पत्रसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी परीक्षामा समावेश गराई पाउँ भन्ने रिट निवेदक पक्षको माग भए पनि निवेदकहरू लिखित परीक्षामा सामेल भइसकेको देखिएकोले उत्प्रेषणको आदेश जारी गरिरहनुपर्ने औचित्य देखिएन।

६९. प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठ विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप 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 बढुवा समिति स्वयम् सन्तुष्ट भएमा समकक्षता निर्धारण हुनैपर्छ भन्ने नदेखिने।
- निवेदकले लिएको तालिमलाई मान्यता दिई बढुवाको सिफारिस गर्ने गरी बढुवा समितिले मिति २०७३।३।२० मा गरेको बढुवा सिफारिसमा परेका रिट निवेदकलाई बढुवा सिफारिसको सूचीबाट हटाउने गरी विपक्षी लोक सेवा आयोगले मिति २०७३।५।१६ मा गरेको निर्णय एवम् मिति २०७३।५।२५ मा गोरखापत्रमा प्रकाशित सोसम्बन्धी सूचना र सोको आधारमा भए गरेका नियुक्तिसमेतका अन्य सम्पूर्ण काम कारबाही कानूनअनुसार मिलेको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अब विपक्षी ज्योति कार्कीको स्थानमा बढुवा समितिको सिफारिसमा परेका रिट निवेदक प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठको नाम सिफारिस गरी निजलाई कानून बमोजिम बढुवा नियुक्ति दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरू लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, अनामनगर र

बढुवा समितिको सचिवालय एवम् सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयसमेतका नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ ।

७०. कमल ओझा विरुद्ध उद्योग मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१७४

- कर्मचारीको बढुवा 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 ।
- रिट निवेदकले नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट सेवाकालीन तालिम लिएको देखिएकोमा त्यस्तो तालिमलाई विपक्षी निकायबाट बढुवा प्रयोजनका लागि मान्यता पनि दिएको सन्दर्भमा रिट निवेदकलाई पनि रा.प.द्वितीय श्रेणीमा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा हुने सम्भावित बढुवाको उम्मेदवार कायम गर्नुपर्नेमा सो नगर्ने गरी बढुवा समितिबाट भएको मिति २०७२।९।३० को निर्णय र सोही निर्णयलाई सदर गरेको लोक सेवा आयोगको मिति २०७२।१२।४ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ । अब निवेदकको माग बमोजिम मेट्रोलोजी समूह रा.प. द्वितीय श्रेणीमा रिट निवेदकलाई बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ ।

७१. प.व. उ. यादवराज खनाल विरुद्ध मन्त्रिपरिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१८१

- पदपूर्ति समिति वा बढुवा समितिले निर्वाह गर्ने कानूनी दायित्व स्वच्छिक वा सुविधायुक्त नभई अनिवार्यदायित्व हो । कानून बमोजिम अनिवार्य रूपमा गर्नु पर्ने निर्णय गरे पनि हुने, निर्णय नगरे पनि हुने, वा विलम्ब गरी निर्णय गरे पनि हुने भन्ने नहुने ।
- जिम्मेवार निकायले अख्तियारीको दुरूपयोग गर्ने वा विलम्बपूर्ण कार्य गर्ने प्रवृत्तिमा नियन्त्रण कायम गर्न बढुवा समिति र यसका पदाधिकारीहरूको अकार्य (OMISSION) लाई पनि जवाफदेहिताको विषय बनाउनु आवश्यक देखिने ।
- पदपूर्ति समिति वा बढुवा समिति र सोको पदाधिकारीको अकर्मण्यता कुनै पनि प्रहरी अधिकृत / कर्मचारीहरूको भाग्यमा प्रहार गर्ने संयन्त्र बन्न हुँदैन । बढुवा समितिले आफ्नो जिम्मेवारी समयमा पूरा नगर्दा प्रहरी संगठनले किटान गरेको लक्ष्य प्राप्ति पनि नहुने संस्थाको हितको अनुकूल पनि नहुने हुँदा अब प्रहरी ऐन नियम अन्तर्गत बढुवाको सन्दर्भमा जिम्मेवार पदपूर्ति समिति र बढुवा समिति लगायतका निकायहरूले आफ्नो काम कर्तव्य र अधिकारहरूको प्रयोग पूर्व तयारीका साथ क्यालेन्डर बनाएर कार्यतालिकाअनुसार आवश्यक सिफारिस वा सम्भाव्य उम्मेदवारको लागि प्रतिस्पर्धा लगायतका आवश्यक प्रक्रिया अगाडि बढाई समयमा बढुवा सम्बन्धी निर्णय गरी अनिवार्य रूपमा क्यालेन्डर पूर्ण रूपमा लागू गर्न नियमावलीले तोकेको अवधिमा नै बढुवा सम्बन्धी कार्य सम्पन्न गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिदिएको छ । यसका अतिरिक्त बढुवाको प्रक्रिया पूरा गर्न अनुचित विलम्ब गरी बढुवाको लागि सम्भावित उम्मेदवार सहभागी हुन नपाई बढुवाको अवसरबाट वञ्चित हुन पुगी त्यसबीच उमेरको कारणले अवकाश ग्रहण गर्नु पर्ने अवस्था सिर्जना भएकोमा क्षतिपूर्तिवापत अतिरिक्त सुविधा दिने वा उपयुक्त व्यवस्थाहरू मिलाउनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिएको छ ।

७२. देवीकान्तलाल कर्ण विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, बेलझुण्डी, संवैधानिक, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. ००११

- त्रिभूवन विश्व विद्यालय र नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय छुट्टाछुट्टै ऐनद्वारा स्थापित संस्थाले नियमावलीको माध्यमबाट त्यस्तो संस्थाका शिक्षक कर्मचारी पहिले कुनै संस्थामा काम गरेको अवधि नजोडिने भन्ने व्यवस्था गरिएको कार्य आफैमा संविधान विपरीत हुन नसक्ने ।

- त्रिभूवन विश्वविद्यालय र संस्कृत विश्वविद्यालय दुवै विश्वविद्यालय अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संस्था हुन। दुवै विश्वविद्यालय एउटै नभई फरकफरक हुन। दुवै विश्वविद्यालयको सेवा अवधि जोडिने सम्बन्धी छुट्टै नियमद्वारा व्यवस्था गरिएको छ। निवेदकले जिकिर लिएजस्तो त्रिभूवन विश्वविद्यालयमा साव अवधि गणना गर्ने भन्ने व्यवस्था त्रिभूवन विश्वविद्यालय अन्तरगत विद्यालयमा सेवा गर्ने प्राध्यापकहरूको लागि हो। सो व्यवस्था सोही सम्बन्धित विश्वविद्यालयमा आकर्षित हुन्छ। नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयमा सेवा गर्ने प्राध्यापक तथा कर्मचारीहरूले पनि अन्य विश्वविद्यालयहरू सरहकै सुविधा प्राप्त नभएकै अवस्थामा त्यस्तो नियम एक आपसमा बाझिएको भन्ने अर्थमा तुलना गर्न नमिल्ने।
- निवेदकले छुट्टै विश्वविद्यालयमा कार्य गरेको सेवा अवधि नजोडेको कारणबाट त्रि.वि. कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ५२ ले सेवा अवधि जोड्ने प्रावधान र नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय सेवा शर्त सम्बन्धी नियम २०६७ को नियम ६५ (१) मा सेवा अवधि नजोड्ने व्यवस्था एक आपसमा बाझियो तथा समानताको सिद्धान्त विपरीत भयो भन्न सकिने अवस्था नदेखिने।

७३. रमेशबहादुर भण्डारी विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, दाङसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ६, नि. नं. १०२९०

- पुनर्मूल्याङ्कनको लागि समितिमा पेश नगरिदिएको कारणको जिम्मेवार बढुवा प्राप्त गर्ने कर्मचारी हुन सक्तैन। सम्बन्धित निकाय वा पदाधिकारीले प्राप्त भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पुनरावलोकन समितिमा पेश नगरिदिएको कारणले कर्मचारीलाई बढुवाको प्रक्रियामा समावेश हुने अवसरबाट वञ्चित गरिनु न्यायोचित नहुने।
- नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय सेवामा कार्यरत अधिकृत स्तर वा सोभन्दा माथिको पदको कर्मचारीहरूको बढुवा प्रतियोगिताको अंक तालिका हेर्दा कुल पूर्णाङ्क १३० मा यी निवेदक रमेशबहादुर भण्डारीले १०४ अंक प्राप्त गरेको र विपक्षी सुभाषप्रसाद पण्डितले ११९ अंक प्राप्त गरेको देखिन्छ। यसरी ने.सं.वि. सेवा आयोगको मिति २०६९/८/६ मा बैठक बसी बढुवा प्रतियोगितामा बढी अंक प्राप्त गर्ने सफल उम्मेदवार सुभाषप्रसाद पण्डितलाई उपलेखा नियन्त्रक पदमा नियुक्तिका लागि कार्यकारी परिषद्समक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय भई पछि मिति २०७०/२/३ मा सेवा आयोगको बैठक बसी सेवा आयोगको पूर्वनिर्णयबमोजिम गर्ने गरी निर्णय भइसकेको पनि देखिन्छ।
- अतः नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय पुनरावेदन आयोगले मिति २०६९/६/२६ मा गरेको निर्णय गैरकानूनी नदेखिएकोले निवेदन मागदाबीबमोजिम आदेश जारी गरी रहनु परेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

७४. हरिप्रसाद अधिकारी विरुद्ध नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण, प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ६, नि. नं. १०२९५

- ढिलो गरी अदालत प्रवेश गरेका, आफ्नो हक अधिकारप्रति सचेत वा जागरूक नरहेका, विषयवस्तुको स्थितिमा आधारभूत परिवर्तन भइसकेपछि वा तेस्रो पक्षको हक अधिकार सिर्जना भइसकेको अवस्थामा काल-तिरोहित दाबीलाई स्वीकार गर्नु समन्यायिक दृष्टिले उचित नदेखिएको अवस्थामा अवश्य नै अनुचित विलम्बको सिद्धान्त (DOCTRINE OF LACHES) को आधारमा अदालतले उपचार प्रदान गर्न इन्कार गर्नु पर्दछ। तर त्यसप्रकारको अवस्था नभएकोमा केबल गणितीय दृष्टिले यो सिद्धान्तको प्रयोग नगरिने।
- अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत रिट निवेदन गर्न कानूनले कुनै समय-सीमा निर्धारण गरेको छैन। यसको तात्पर्य जहिलेसुकै निवेदन गर्न पाइन्छ भन्ने नहुने।
- विवादको प्रकृति, पक्षको जागरूकता, निवेदकले अदालत प्रवेश गर्न लगाएको समय, तेस्रो पक्षको हकमा असर पर्न जाने

अवस्था, माग गरेको उपचारको सान्दर्भिकता आदि कुराहरूको न्यायोचित मूल्याङ्कनका आधारमा अनुचित विलम्ब भए नभएको कुराको निरूपण गर्नु पर्ने।

- "कर्मचारी" भन्नाले निश्चित कानूनी प्रक्रियाबाट नियुक्त हुने, सेवाका शर्त र सुविधा तोकिएको, नियमित हाजिरी हुने लगायत कर्मचारी र संस्थाका बीच एक अर्का प्रतिको दायित्व, कर्तव्य र जिम्मेवारी निर्धारित रहेको, सार्वजनिक जवाफदेहिता रहेको, र संस्थाभित्र पदीय-सोपान अनुसार कार्य सञ्चालन गर्ने व्यक्ति भन्ने बुझिने।
- खास कार्यका लागि सीमित समयावधिमा कार्य सम्पन्न गर्ने गरी ठेक्का सम्झौता भएको अवस्थामा ठेकेदार कम्पनी वा संस्थाको तर्फबाट काम गरेको व्यक्तिलाई कर्मचारी भनी मान्न युक्तिसंगत नदेखिने।
- कुनै पनि सार्वजनिक जवाफदेहीताको पदमा नियुक्त हुने व्यक्तिको लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यता पूरा भएको छ भन्ने कुराको सुनिश्चितता कायम गर्नु छनौट प्रक्रियामा संलग्न हुने जुनसुकै निकाय वा पदाधिकारीको कर्तव्य र जिम्मेवार हुने।
- नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण सार्वजनिक (सरकारी) क्षेत्रकै संस्था भएकाले मणिराम ओझाको विवादमा अपनाइएको मापदण्ड र लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०६७ को व्यवस्था विवादित नियुक्तिको सम्बन्धमा पनि आकर्षित हुने नै देखियो। यस दृष्टिले हेर्दा विपक्षी मध्येका चन्द्रमणि सापकोटाको कार्यानुभव सम्बन्धी न्यूनतम योग्यता (सात वर्षको अनुभव) विवादित दसौं तहको पदपूर्तिका लागि गरिएको विज्ञापन अनुसार दरखास्त फाराम बुझाउने अन्तिम मितिसम्ममा पूरा भएको देखिन आएन। रिट निवेदक हरिप्रसाद अधिकारीको योग्यता सम्बन्धमा कुनै प्रश्न उठाइएको पाइएन। निजलाई योग्य ठानेर नै वैकल्पिक सूचीमा नाम समावेश गरेको भनी मान्नु पर्ने देखियो। निजबाहेक अन्य कुनै व्यक्ति सफल उम्मेदवारको रूपमा रहेको भन्ने पनि देखिन आएको छैन।
- अतः विपक्षी मध्येका चन्द्रमणि सापकोटाले IDRS मा आवद्ध रही कार्य गरेको भनी पेश गरेको विवरणलाई कार्य-अनुभवको रूपमा गणना गर्न मिल्ने नदेखिएको, सो अवधि घटाउँदा निजको न्यूनतम अनुभवको अवधि पूरा भएको भन्ने नदेखिएको हुँदा निवेदन माग बमोजिम नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण पदपूर्ति समितिको मिति २०७५/७/१५ को निर्णय र सोबमोजिम विपक्षी चन्द्रमणि सापकोटालाई १०औं तहको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने गरी प्रकाशित सूचनालगायतका काम कारबाही उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिएको छ। अब वैकल्पिक सूचीमा नाम समावेश गरी उत्तीर्ण घोषित निवेदक हरिप्रसाद अधिकारीलाई १०औं तहको विज्ञापित पदमा नियुक्त गरी कामकाज लगाउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

७५. भरतप्रसाद कोइराला विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३०८

- विधायिका स्वयंले ऐनमा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवा गर्ने सोको लागि शैक्षिक योग्यतासमेत तोकेको अवस्थामा प्रत्यायोजित विधायन अन्तर्गतको शैक्षिक योग्यता लागू हुने भनिएका कानूनको व्याख्या र कानूनको पदसोपानमा गम्भीर त्रुटि हुन जाने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा मिति २०७०/१२/१२ मा भएको तेस्रो संशोधनबाट थप भएको जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा गर्ने प्रणाली र सोको लागि विधायिकाले नै शैक्षिक योग्यता तोकेको अवस्थामा सोअगावै २०५१ सालमा लागू भएको नियमको प्रावधान आकर्षित गरिँदा विधायिकी कानून पराजित हुने।
- कानून बमोजिम कार्य गर्ने सार्वजनिक निकाय एवं पदाधिकारीले कानून कार्यान्वयन गर्ने सामान्य व्यवस्था र मान्य सिद्धान्त अनुसार कानूनको व्याख्या र कार्यान्वयन गर्नुपर्नेमा ऐनको व्यवस्थालाई अनदेखा गरी नियमलाई अग्राधिकार दिई भएको कार्य विधिसम्मत देखिन नआउने।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१क खो खण्ड (ग)(१) मा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सोभन्दा माथिल्लो पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सोसरहको शैक्षिक योग्यता भएको व्यक्तिलाई बढुवाको लागि योग्य हुने प्रावधान रहेको छ। निवेदकलाई नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा गठन (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू, २०५१ को अनुसूची-३ को क्र.स.११ मा जनरल जियोलोजी उपसमूहको रा.प.तृतीय वा द्वितीय श्रेणीको लागि स्नातकोत्तर शैक्षिक उपाधि तोकिएकोमा बढुवाको लागि स्नातक र खुल्ला प्रतियोगिताका लागि स्नातकोत्तर गरी बढुवा र खुला प्रतिस्पर्धाको लागि कानूनमा फरक फरक योग्यता तोकेको देखिँदा खुला प्रतिस्पर्धा अर्थात् एक प्रयोजनको लागि कानूनले तोकेको शैक्षिक योग्यता अर्को कानूनी प्रवधानद्वारा तोकेको बढुवा प्रयोजनको लागि गरिँदा कानून र विधायिकी प्रवधानअनुरूप हुन सक्ने हुँदैन।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ विधायिका निर्मित कानून हो भने नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू, २०५१ यस ऐनको दफा ७५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले बनाई लागू गरेको देखिन्छ। विधायिका स्वयंले ऐनमा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवा गर्ने सोको लागि शैक्षिक योग्यता समेत तोकेको अवस्थामा प्रत्यायोजित विधायन अन्तर्गतको शैक्षिक योग्यता लागू हुने भनिएका कानूनको व्याख्या र कानूनको पदसोपानमा गम्भीर त्रुटि हुन जान्छ।
- प्रत्यायोजित विधायनले जनक कानून (PARENT LAW) लाई परास्त गर्ननसक्ने ने.का.प. २०७४, नि.नं.९८८६ पृ. १६५८ मा व्याख्या भएको हुँदा निवेदकले बढुवा दाबी गरेको पदमा नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू, २०५१ ले तोकेको शैक्षिक योग्यता लागू हुने भन्न मिल्ने देखिएन।
- निवेदकको शैक्षिक उपाधि बढुवा हुने सेवा, समूहसँग सम्बन्धित भएको र उक्त शैक्षिक योग्यता POST DIPLOMA IN RELEVANT SUBJECT भएको त्रिभुवन विश्विविद्यालयको समकक्षता निर्धारण पुस्तिकाबाट देखिएको हुँदा निवेदक लोक सेवा आयोगद्वारा प्रकाशित इन्जिनियरिङ सेवा, जियोलोजी समूह जनरल जियोलोजीको रा.प. द्वितीय श्रेणीको बढुवाको लागि योग्य भएको देखिँदा निजलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएको भनी बढुवाबाट वञ्चित गरी भएको निर्णय र तत्सम्बन्धी काम कारबाही कानूनसम्मत नभएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ।
- निवेदक कानूनत: योग्य हुँदाहुँदै निजलाई बढुवाबाट वञ्चित गर्न नमिल्ने र नेपालको संविधानको धारा १३३(२) बमोजिम नागरिकलाई न्याय प्रदान गर्न आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्न सकिने अधिकार यस अदालतलाई भएको हुँदा निवेदकलाई उक्त विज्ञापनमा अन्य व्यक्तिलाई बढुवा गरिएको मितिदेखि लागू हुनेगरी जेष्ठता कायम गरी बढुवा गरी नियुक्ति दिई कानून बमोजिम पाउने सुविधासमेत दिनु भनी प्रत्यर्थीको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

७६. लक्ष्मी जोशी समेत विरूद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त इजलास, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१७

- अवकाश भइसकेकाहरूको हकमा बढुवा सिफारिस बदर गर्नुको कुनै औचित्य हुँदैन। बढुवा भई हाल कार्यरत रहेकाहरूका हकमा बढुवा 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 पूर्व ऐन नियमले प्रत्याभूत गरेको सेवाका शर्तहरू निजामती सेवा ऐनको आधारभूत व्यवस्था अनुकूल लागू हुने गरी व्यवहार गरिनु न्यायोचित र विवेकसम्मत हुने।

७७. सामान्य प्रशासन मन्त्रालय विरुद्ध धीरज कुमार श्रेष्ठ, पूर्ण, नेकाप २०७६ अंक ९, नि. नं. १०३४५

- कानूनमा व्यवस्था भएको सुविधा जुन वर्गको लागि प्रदान गरिएको हो सोही वर्गको लागि हुने तर त्यस्तो सुविधा ग्रहण गर्ने वा नगर्ने भन्ने कुरा सोवर्गको व्यक्तिको इच्छामा निर्भर रहने।
- कार्यसम्पादनमा नै कम वा बेसी अङ्क प्राप्त गर्नेको हकमा औसतमा सो प्रतिबिम्बित हुन्छ र सो कुरा औसतसँग सम्बन्धित नभई कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित हुँदा त्यसलाई अस्वाभाविक मान्न नमिल्ने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(२) अन्तर्गत लाभ प्राप्त गर्न सक्ने अवस्थाका व्यक्तिले पनि दफा २१(१) अन्तर्गतको सामान्य शर्तहरू पूरा गरेको अवस्थामा दफा २१(१) कै प्रक्रियाबाट बढुवा पाउने कुरामा कुनै प्रतिबन्ध लगाएको नदेखिने।
- निवेदकको सेवा अवधि पाँच वर्ष पुगेको भनी पाँच वर्षको सेवा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भएको देखिएको तर निवेदक जनजाति वर्गभित्र पर्ने भई ऐनमा नै एकवर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनपुग्ने भनी स्पष्ट रूपमा उल्लेख भइरहेको देखिएकोमा निजको हकमा पाँच वर्षको सेवा अवधि भए पनि निजामती सेवा ऐन, २०४९को दफा २४क(८) को व्यवस्थाबाट पछिल्लो चार वर्षको अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापतको अङ्कको आधारमा औसत निकालिनु पर्ने कुरामा द्विविधा हुनु पर्ने अवस्था देखिएन।
- यी निवेदकले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(२) को सुविधाको माग गरीप्रस्तुत रिट निवेदन दिएको, ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार निवेदक २१(२) को सूचित वर्गभित्र पर्ने भई सोही दफामा प्रयुक्त भए अनुसारको सुविधाको लाभ लिनसक्ने अवस्थाको कर्मचारी भएको देखिएको, ऐनमा प्रयुक्त शब्दको अर्थ गर्दा प्रयुक्त शब्द अनुसार नै गर्नु पर्ने देखिएको, कानूनले प्रदान गरेको सुविधाको माग गरेको अवस्थामा कानूनमा प्रयुक्त शब्दको मनोगत रूपमा अर्थ गरी सुविधाबाट वञ्चित गर्न मिल्ने अवस्था नभएको हुँदा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०७४/९/२५ मा निवेदक धीरकुमार श्रेष्ठको हकमा निजामती सेवाऐन, २०४९ को दफा २१(२) अनुसारको सेवा अवधि ४(चार) वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी ठहरे बमोजिम बढुवा सिफारिस गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा जारी भएको आदेश कानूनसम्मत नै देखिँदा परिवर्तन गरिरहन परेन।

७८. सन्तोष खनालसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, काठमाडौं, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ११, नि. नं. १०३८२

- कानूनमा भएको व्यवस्था बमोजिम नोकरी जोड्न समयमै निवेदन गरी कर्मचारीले आफ्नो कर्तब्य पालना गरेकोमा सार्वजनिक निकाय वा पदाधिकारीले ढिला निर्णय गरेको कारण त्यसको दुष्परिणाम कर्तब्य पालना गरेको कर्मचारीलाई बहन गराउन नमिल्ने।
- कानून बमोजिम अस्थायी सेवा गरेको अवधि नोकरीमा जोडी सकिएकोमा त्यस्तो अवधीको जेष्ठताको अंक बढुवा प्रयोजनको लागि गणना नगरेको बढुवा समितिको निर्णय नमिली लो.से.आ.को निर्णय कानूनसम्मत रहेको।
- यसरी निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा उल्लेख भए बमोजिम प्रक्रिया पूरा गरी गणना भइसकेको अस्थायी सेवा अवधिको ज्येष्ठतावापतको अंक नदिनु न्यायोचित हुँदैन। निजामती किताबखानाबाट जोडी सकिएको अस्थायी अवधिको गणना गरी अंक प्रदान गर्दा बढुवा समितिले गरेको निर्णय फरक पर्ने गरी लोक सेवा आयोगबाट भएको मिति २०७२।१।९ को सूचना कानूनसम्मत नै देखिँदा बदर गर्नुपर्ने अवस्था देखिन आएन।
- अतः विपक्षी राजकुमार श्रेष्ठ र सुरेसप्रसाद महतोले गरेको अस्थायी सेवा अवधि ज्येष्ठता प्रयोजनको लागि निजामती किताबखानाबाट गणना गरेकोमा सो अवधि वापतको अंक प्रदान गरी निजहरूको बढुवा गरेको विपक्षी लोक सेवा आयोगको निर्णयमा कुनै कानूनी त्रुटि विद्यमान नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिँदैन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

७९. सूर्यमणि पौडेल विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोगसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १२, नि. नं. १०४०४

- केवल सामान्य प्रकारको मानवीय त्रुटिलाई आधार बनाई अन्य सबै सेवा, शर्त, योग्यता र प्रक्रिया पूरा गरेको अवस्थामा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापतको अङ्क गणना नगरि स्तरवृद्धिको अवसरबाट वञ्चित गर्नु न्यायोचित देखिन नआउने।
- बढुवा निर्णय गर्ने पुनरावलोकनकर्ताले मूल्याङ्कन गर्दा विवेक पुर्‍याउन नसकी केही प्राविधिक त्रुटि गरेको कुराको दुष्परिणाम लामो समय पछि आएर बढुवा पाएका शिक्षकहरूलाई वहन गराउनु सान्यायिक दृष्टिले मनासिव नदेखिने।
- अतः निवेदक सूर्यमणि पौडेललाई बढुवा सूचीमा समावेश नगर्ने गरी पुनरावलोकन गरिएको भन्ने मिति २०६७।९।२२ को निर्णय, सोबमोजिम प्रकाशित सूचना र शिक्षक सेवा आयोगको च.नं. १२६८ मिति २०६७।९।२३ को पत्रसमेतका निर्णय एवं काम कारबाही निजलाई बढुवा नगर्ने गरी भएको हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। अब निज सूर्यमणि पौडेललाई मिति २०६७।९।२२ को निर्णयबमोजिम बढुवा हुने अन्य उम्मेदवार सरह बढुवाको ज्येष्ठता कायम हुने गरी माध्यमिक शिक्षक द्वितीय श्रेणीमा बढुवा गरी नियुक्तिपत्र दिनु दिलाउनु भनी शिक्षक सेवा आयोग समेतका विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।
- विपक्षी मुक्तिप्रसाद रेग्मीसमेतका १२ जना शिक्षकलाई करिब ९ वर्ष अगाडि २०६७ सालमा नै माध्यमिक तह द्वितीय श्रेणीमा बढुवा नियुक्ति गरिएको देखिन्छ। निजहरू प्रचलित कानून बमोजिम बढुवाका लागि अयोग्य व्यक्ति हुन् भन्ने देखिँदैन। बढुवा भएको करिब ९ वर्ष भएबाट यसबीच स्वभावतः बढुवा भएका शिक्षकहरूमा सेवाप्रतिको वैध अपेक्षा रहने अवस्था देखिन्छ। बढुवा निर्णय गर्ने पुनरावलोकनकर्ताले मूल्याङ्कन गर्दा विवेक पुर्‍याउन नसकी केही प्राविधिक त्रुटि गरेको कुराको दुष्परिणाम अहिले लामो समयपछि आएर उल्लिखित बढुवा पाएका शिक्षकहरूलाई वहन गराउनु समन्यायिक दृष्टिले हेर्दा मनासिव देखिएन। निज १२ जना शिक्षकलाई गरिएको बढुवा यथावत् कायम राखेर रिट निवेदक सूर्यमणि पौडेललाई पनि माध्यमिक तह, द्वितीय श्रेणीको शिक्षकमा बढुवा गर्न सकिने नै हुन्छ। सोहीबमोजिम निवेदक सूर्यमणि पौडेललाई बढुवा गर्नु भनी उपर्युक्तअनुसार परमादेश जारी भएको छ। तसर्थ उल्लिखित मिति २०६७।९।२३ को बढुवा सूचनाबमोजिम माध्यमिक शिक्षक द्वितीय श्रेणीमा बढुवा भई बढुवा नियुक्ति पाइसकेका रामचन्द्र पोखरेलसमेतका १२ जना शिक्षकहरूको हकमा निजहरूको बढुवा बदर गर्ने गरी उत्प्रेषणको आदेश जारी गर्नु मनासिव देखिएन।

८०. रामनन्दन शरण चौधरीसमेत विरुद्ध संङ्घिय मामिला तथा सा.प्र.मं.समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ४, नि. नं. १०६६३

- कम्प्युटर अपरेटर करारमा राखेर काम गर्ने हो भने निजामती सेवामा स्थायी रूपमा कार्यरत रहेका सहायक कम्प्युटर अपरेटरको वृत्ति विकास ठप्प हुन सक्छ। लोक सेवा आयोगको विभिन्न काममध्ये निजामती सेवाको निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्ने काम पनि हो। अन्य वृत्ति विकासको विकल्प पनि नदिने र तल्लो तहमा योग्य कर्मचारी हुँदाहुँदै कानून बमोजिम विज्ञापन नगरी माथिल्लो पदमा करारमा नियुक्ति गर्दा योग्यता, क्षमता, प्रतिभाको कदर नभई प्रतिस्पर्धात्मक व्यवस्था कमजोर भई योग्यता प्रणालीमा असर पर्ने।
- निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यका साथ एउटै निजामती सेवा ऐन, २०४९ द्वारा सञ्चालित विभिन्न सेवाका कर्मचारीहरूमा कुनै सेवाको विज्ञापन गर्ने र कुनै सेवाको खालिरहेको पदमा विज्ञापन नगर्दा खालिरहेको पदभन्दा तल्लो श्रेणी वा तहमा कार्यरत जनशक्तिले आफूलाई अन्य सेवा, समूहबीचमा असमानता भएको, हेला भएको तथा वृत्तिविकासमा अनिश्चितता पैदा भएको, अपमान भएको ठानी काम गर्ने जाँगर र सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा कमी आउने अवस्था सिर्जना हुने।
- निवेदकहरू निजामती सेवाको नेपाल विविध सेवाअन्तर्गत राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक कम्प्युटर अपरेटर

स्थायी पदमा बहाल रही बढुवाको उम्मेदवारको लागि चाहिने योग्यता पुगी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१, २४ (घ)१(क) बमोजिम राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा बढुवाको लागि योग्य भएको र दफा २२ बमोजिम बढुवाको लागि अयोग्य नरहेको अवस्थामा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७६ बमोजिम राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी कम्प्युटर अपरेटर पदमा बढुवाको लागि ऐनको दफा २१ बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता भएको सम्भाव्य उम्मेदवार पनि भएको अवस्थामा निवेदकहरूको बढुवा हुन पाउने कानून प्रदत्त अधिकार र वृत्तिविकासमा अवरोध सिर्जना गर्ने विपक्षी सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको च.नं.२६१ मिति २०७६।०९।२१ को विविध सेवाको रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी कम्प्युटर अपरेटर पद बाहेक अन्य पदको हकमा विज्ञापन तथा पदपूर्तिको कारबाही अघि बढाउन कुनै बाधा नपर्ने भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौंलाई गरिएको पत्राचारमा निवेदकहरूलाई समावेश नगर्ने भनिएको बेहोरा भेदभावपूर्ण हुनुको अलावा कानूनसम्मतको नदेखिँदा सो हदसम्म सहमत हुन सकिएन।

- अतः मन्त्रालयको च.नं. २६१ मिति २०७६/०९/२१ गतेको निर्णय र सोअनुसार लोक सेवा आयोगलाई लेखिएको पत्रको नेपाल विविध सेवाको रा.प.अनं. प्रथम श्रेणीको कम्प्युटर अपरेटर बाहेक भनी निजहरूलाई बाहेक गरेको हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अब विविध सेवाको रा.प.अनं. प्रथम श्रेणी कम्प्युटर अपरेटर पदसमेत समान रूपमा समावेश गर्ने गरी कानून बमोजिम विज्ञापन गरी पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढाउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

८१. धनबहादुर वलीसमेत विरुद्ध सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ८, नि. नं. १०९१८

- वृत्ति विकासले निजामती कर्मचारीको सेवासँग मात्र सम्बन्ध राख्ने नभई समग्र निजामती कर्मचारीको सङ्गठनको संरचनासँग पनि सम्बन्ध राख्दछ। कानूनसम्मत वृत्ति विकास भन्ने कुरा सेवारत राष्ट्र सेवकको अधिकार पनि हो। कानून बमोजिम बाहेक अन्य अवस्थामा यदि वृत्ति विकासमा रोक लगाइन्छ अथवा वृत्ति विकासबाट कसैलाई गैरकानूनी तवरले वञ्चित गरिन्छ भने त्यस अवस्थामा गैरकानूनी तवरले मर्का पर्ने गरी गरिएको निर्णयउपर प्रभावित राष्ट्रसेवकले उपचारको सहारा लिन सक्ने।

- सेवा सञ्चालन गर्ने परराष्ट्र मन्त्रालयले पद रिक्त हुने पुष्ट्याइँका आधारसहित माग आकृति फाराम भरी समयमै सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा रिक्त रहेका पदको पुष्ट्याइँसहित पदपूर्तिको लागि लेखी पठाएको र यस अदालतको मिति २०७७।९।२९ को आदेशबमोजिम सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई सोधिएको जवाफमा सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले पठाएको माग आकृति फारामलाई नै आधार मान्ने कुरालाई स्वीकार गरी जवाफ दिएको समेत देखिन्छ। सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले पठाएको पछिल्लो जवाफ निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली बमोजिम नै रहेको देखिएको र माग आकृति फाराम र परराष्ट्र मन्त्रालयको लिखित जवाफबाट रा.प. प्रथम श्रेणीमा सात (७) पद एवम् रा।पा।द्वितीय श्रेणीमा आठ (८) पद माग गरेको स्पष्टरूपमा उल्लेख भएको देखिँदा बढुवाको लागि माग गर्नुपर्ने पदसंख्या छुट भएकै देखियो।

- तसर्थ, माथि उल्लिखित निवेदनको तथ्य, विपक्षीहरूबाट प्राप्त लिखित जवाफ तथा यस अदालतबाट सोधिएको पत्रबाट आएको जवाफको आधार कारण समेतबाट केही पद छुट हुन गएको देखिँदा नेपाल प्रशासन सेवा, परराष्ट्र समूह, रा।पा।प्रथम श्रेणी (सहसचिव वा सोसरह) को पदमा लोक सेवा आयोगले मिति २०७७।६।२८ मा प्रकाशन गरेको सूचना नं. ५३।०७७/७८, ५४।०७७/७८ र ५५।०७७/७८ अन्तर्गत नेपाल परराष्ट्र सेवा, रा.प. प्रथम श्रेणी र सूचना नं. ५३।०७७/७८, ५४।०७७/७८ ।५५।०७७/७८ मा रा.प. द्वितीय श्रेणीमा रिक्त देखिएको पदपूर्तिका लागि प्रकाशित उल्लिखित बढुवा सूचना नम्बर र विज्ञापन नम्बरमा केही छुट भएका पदहरू समावेश गरी माग्नुपर्ने देखिँदा ती विज्ञापन नम्बर तथा सूचनाहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब सेवा सञ्चालन गर्ने परराष्ट्र मन्त्रालयले माग गरेको पुष्ट्याइँसहितको माग आकृति फारामबमोजिम नेपाल परराष्ट्र सेवा, रा.प. प्रथम श्रेणीमा रिक्त देखिएको सात (७) पद र रा.प. द्वितीय श्रेणीमा रिक्त देखिएको

आठ (८) पदको लागि प्रतिशत निर्धारण गरी यसै आ।वा।मा विज्ञापन प्रकाशन गरी कानून बमोजिम निजामती कर्मचारीको वृत्ति विकासको लागि प्राथमिकता दिई पदपूर्ति गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेशसमेत जारी गरिदिएको छ।

८२. राकेशराज मिश्रसमेत विरुद्ध सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९३५

- कुनै निकायमा रहने दरबन्दी, पद सोपान तथा पद कायम गर्ने नगर्ने भन्ने विषय आवश्यकताको आधारमा कार्यकारिणीबाट निर्धारण हुने। संवैधानिक वा कानूनी व्यवस्थाबमोजिम कुनै काम भइरहेको छ वा छैन भनी संवैधानिक वा कानूनी प्रश्नको निरूपण अदालतबाट हुने हो। कार्यकारी वा प्रशासनिक प्रक्रियाबाट टुङ्गो लगाउने विषय अर्थात् पद सिर्जना गर्ने काम न्यायपालिकाको कार्यक्षेत्रभित्रको विषय हो भन्न नमिल्ने। सरोकारवाला निकायले संविधान वा ऐनको प्रत्यक्ष उल्लङ्घन गर्ने गरी कुनै काम गरेको प्रत्यक्षरूपमा नदेखिएमा वा नदेखाइएसम्म यसले गैरकानूनी काम भयो भनी कुनै व्यक्तिले अदालतको असाधारण क्षेत्राधिकार अन्तर्गत प्रवेश गर्ने कुराले मात्र माग बमोजिमको कारबाही र निर्णयको आधार बन्न नसक्ने।
- सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको लिखित जवाफमा किटानीपूर्वक नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल समूह, जनरल उपसमूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीमा स्वीकृत दरबन्दी भन्दा बढी कार्यरत कर्मचारी रहेको भनी उल्लेख गरेको तथा यस अदालतको मिति २०७७।९।२९ को आदेश बमोजिम सोधिएको प्रश्नको जवाफमा समेत सेवा सञ्चालन गर्ने सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले पदपूर्तिका लागि माग गर्दाका बखत उक्त पदमा स्वीकृत दरबन्दीभन्दा बढी कर्मचारी कार्यरत रहेको भनी निजामती सेवा ऐन, नियमबमोजिम तोकिएको अवधिभित्र कर्मचारीको माग आकृति फाराम भरेको नदेखिएको र निवेदकहरूले उल्लेख गरेका पदहरू के कसरी रिक्त हुने हो सोको पुष्ट्याइँसहितको विवरण पनि निवेदकहरूले उल्लेख गर्न सकेको पाइएन। जहाँसम्म नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल समूह, जनरल उपसमूहको रा.प.द्वितीय श्रेणीको १६ (सोह्र) पद रिक्त रहेको भनी स्थानीय पूर्वाधार विभागले २०७७।०६।२५ मा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पत्र पठाएको थियो भन्ने निवेदकको जिकिर छ, सो पत्र पदपूर्तिका लागि माग गरी पठाइएको नभई कर्मचारी समायोजन गर्दा उक्त श्रेणीमा समायोजन भएको संख्या भनी सामान्य जानकारीका लागि मात्र सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा उक्त विवरणसहितको पत्र पठाइएको पाइन्छ। सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको लिखित जवाफमा कर्मचारी समायोजन गर्दा ती पदहरू मिलान गरेको भन्ने उल्लेख भएको समेतका कारणबाट ती पद रिक्त नै हुन् भनी सोलाई आधार मानी बढुवाको कारबाही अगाडि बढाउन मनासिव देखिएन।
- तसर्थ, माथि उल्लिखित निवेदनको तथ्य, लिखित जवाफको बेहोरामा उल्लिखित आधार र कारण तथा यस अदालतबाट सोधिएको प्रश्नको जवाफ समेतबाट नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, सिभिल समूह, जनरल उपसमूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको पदमा स्वीकृत दरबन्दी भन्दा बढी नै कर्मचारी कार्यरत रहेको देखिएको भनी बढुवाको लागि माग आकृति फाराम नै भरेको नदेखिएको अवस्थामा लोक सेवा आयोगबाट विज्ञापन प्रकाशित नभएको कार्यले निवेदकहरूको हक हनन भएको मान्न मिल्ने अवस्था नहुँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गरिरहन परेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

८३. बाबुराम दाहाल समेत विरुद्ध न्याय सेवा आयोग, समेत मुद्दाः उत्प्रेषण परमादेश समेत २०७३-WO-१०६१ (आदेश मिति २०७४।०७।२१)

- यसमा निवेदकहरू निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ बमोजिम बढुवाका लागि संभाव्य उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता तथा सेवा अवधि पूरा भएकोमा अन्यथा देखिँदैन। तर, न्याय सेवा आयोगको मिति २०७३।१२।०४ को सूचना बमोजिम बढुवामा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन २०७३ असार मसान्तसम्म पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्ने भन्ने देखिन्छ। सूचनाले तोकेको अवधिमा ५ वर्ष सेवा अवधि नपुगेको भनी हाम्रो दरखास्त दरपीठ गरियो। न्यायसेवा आयोगबाट सूचना

प्रकाशन हुनुभन्दा अगावै हाम्रो सेवा अवधि ५ वर्ष पूरा भइसकेको छ । आयोगद्वारा प्रकाशित सूचनामा बढुवामा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन २०७३ असार मसान्तसम्म पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्छ भन्ने अंश तथा हाम्रो दरखास्त दरपीठ गर्ने बढुवा समितिको निर्णय लगायत हाम्रो प्रतिकूल हुने गरी विपक्षीहरूबाट भएका काम कारवाही उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ उल्लिखित बढुवा सूचनामा हाथो दरखास्त लिई हामीलाई सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बहुचा प्रक्रिया अगाडि बढाउनु भनी परमादेश जारी गरिपाउँ भन्नेसमेतको निवेदकहरूको निवेदन देरा देखिन्छ ।

- सो सन्दर्भमा न्याय सेवा आयोगको बढुवा सूचना प्रकाशित भएको मिति भन्दा पहिला नै यी निवेदकहरूको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ बमोजिम बढुवा उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम सेवा अवधि पुगिसकेको देखिएको र बढुवामा सम्मिलित हुन नपाउँदा निजहरूको वृत्ति विकासमा अवरोध सृजना भई अपूरणीय क्षति हुने हुँदा बढुवाको निम्ति निवेदकहरूको दरखास्त फाराम लिई बढुवा प्रक्रियामा सहभागी गराउनु भनी मिति अदालतबाट मिति २०७३।१२।२२ या विपक्षीहरूका नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको पाइयो ।

- यस अदालतको अन्तरिम आदेश पश्चात् विपक्षी न्याय सेवा आयोगले निवेदकहरूको ५ वर्षे अवधि पुगी सकेको समेत आधारमा निजहरूबाट समेत दरखास्त लिई प्रक्रिया अगाडि बढाई बढुवा समितिबाट निवेदकहरूको दरखास्न समेत मूल्याङ्कन गरी न्याय सेवा आयोगको मिति २०७४।१।१४ को निर्णय बमोजिम बढुवा सूचना प्रकाशित भई निवेदकहरू मध्येका बाबुराम दाहाल र ठगीन्द्र कट्टेल समेतको नेपाल सरकारको मिति २०७४।३।२२ को निर्णय अनुसार बढुवा पदस्थापन भइसकेको देखियो ।

घ. योग्यता/समकक्षता

१. डा.ऋषिप्रसाद शर्मा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ६, नि. नं. ३१२०

- न्यूनतम आवश्यक योग्यतामा वा "पि.एच.डी." भन्ने शब्द उल्लेख भएकोबाट मास्टर डिग्रीमा प्रथम श्रेणीमा उर्तीर्ण भई पि.एच.डी. गरेको हुनपर्ने भन्ने अर्थ गर्न मिल्दैन। सम्बन्धित विषयमा पि.एच.डी. हुनु नै पर्याप्त हुन्छ। निवेदकले संपूर्णानन्द संस्कृत विश्वविद्यालयबाट पि.एच.डी. (विद्यावारिधी) गरेको देखिँदा उक्त संस्कृत विषयको उप प्राध्यापक पदमा सम्मिलित हुन नपाउने भन्न नमिल्ने।
- तसर्थ निवेदकले उल्लेखित विज्ञापन बमोजिम उक्त पदमा अन्तर्वार्तामा सम्मिलित गराई अन्तर्वार्ता गर्नु गराउनु भनी विपक्षी त्रिभुवन विश्वविद्यालय तथा ऐ.को सेवा आयोगको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी गरिएको छ।

२. जयराम जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप 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 मनासिव मानी स्वीकार गर्न नसकिने।
- निजामती सेवा नियमावलीको नियम ३.५(६)(ङ) बमोजिम न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा एकतह माथिको उपाधि हो होईन भन्ने सम्बन्धमा गठित समान उपाधि निर्धारण समितिबाट निवेदकको उपाधिकोमा हकमा सो बमोजिमको स्तर निर्धारण भएको देखिन्छ। प्रत्यर्थीहरू समेतबाट एक तह माथिको समानस्तर निर्धारण भएको सम्बन्धमा विवाद उठाइएको देखिएन। तापनि बढुवाको निमित्त प्रकाशित सूचना अनुसार २०४१ साल पुष मसान्तसम्ममा सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले गोरखापत्रमा प्रथम पटक सूचना प्रकाशित भएको मिति २०४१।१०।१८ बाट ३५ दिनभित्र अर्थात् २०४१।११।२३ सम्ममा दर्खास्त दिने हदम्याद कायम भएको देखिन आयो। एकतह माथिको शैक्षिक योग्यता हो भनी नि.से.नि. बमोजिम समान उपाधि निर्धारण समितिले उक्त दर्खास्त दिने हदम्याद समाप्त भएपछि मिति २०४१।११।१७ मा सो को स्तर निर्धारण गर्नु पर्ने भनी २०४१।१२।४ मा समान उपाधि निर्धारण समितिको बैठक बस्ने भन्ने निर्णय गरेको पाइन्छ। एकतह माथिको अंक प्राप्त गर्न सक्ने निवेदकले समानस्तर निर्धारण गरी माग्न २०४० सालमा निवेदन दिएको अवस्थामा पहिले निर्धारण भएको मान्न मिलेन।
- अतः कानून बमोजिम बढुवा समितिबाट भएको निर्णयलाई त्रुटिपूर्ण मान्न मिलेन। निवेदकको माग बमोजिम भएको आदेश जारी गर्नु पर्ने अवस्था विद्यमान नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३. प्रमिला जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग क्षेत्रीय कार्यालय, धनकुटासमेत, संयुक्त, नेकाप 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 कानूनी आधार रहे भएको नपाइने।

- योग्यता नै नपुगेको र दर्खास्त नै नभएको निवेदकलाई अन्तर्वार्तामा सामेल नगराइएको आधारमा सो विज्ञापनलाई गैरकानूनी भन्न नमिल्ने ।
- निवेदकको निवेदन नै नपरेको विज्ञापनका सम्बन्धमा पहिलो रद्द भइसकेको विज्ञापनमा दर्खास्त दिएकै आधारमा विवाद उठाउन पाउने अधिकार निवेदकलाई प्राप्त छ भन्न सकिने कुनै कानूनी आधार रहे भएको पाइएन । योग्यता नै नपुगेको र दर्खास्त नै नभएको निवेदकलाई अन्तर्वार्तामा सामेल नगराइएको आधारमा सो ०४२।१०।७ को विज्ञापनलाई गैरकानूनी भन्न मिलेन ।
- निवेदक तर्फबाट प्रस्तुत नजिर वटुकमान मल्ल वि. लोक सेवा आयोग समेत रिट नं. १५२३ आदेश मिति ०४१।२।८ को सम्बन्धमा विचार गर्दा नजिरमा निवेदकको अन्तर्वार्ता समेत लिइएको पाइन्छ तर प्रस्तुत निवेदनमा अन्तर्वार्ता लिइएको छैन । नजिरमा विज्ञापन रद्द गरिएको छैन, निवेदकलाई उम्मेदवार हुन नसक्ने मात्र भनिएको छ । प्रस्तुत निवेदनमा विज्ञापन नै रद्द गरिएको छ । यसबाट प्रस्तुत विवादमा उक्त नजिरको तथ्य फरक हुनुको कारणले आकर्षित हुन सक्ने भएन । अतः प्रत्यर्थीहरूबाट भए गरेको काम कारवाहीलाई गैरकानूनी मान्न नमिलेको हुँदा निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी गर्न मिलेन रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्दछ ।

४. शम्भु प्रसाद दाहाल विरुद्ध मन्त्री परिषद् सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५६ अंक २, नि. नं. ६६६३

- शिक्षा नियमहरू २०५० को नियम ७ ले शिक्षा सेवाको विभिन्न पदहरूको लागी आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताहरू तोकेको र नियमावली अनुसुची ३ को (ख) २ को (ग) मा शिक्षा सेवा संस्कृत उपसमूहको राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा सेवा प्रवेश गर्नको लागि न्युनतम शैक्षिक योग्यता संस्कृत मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक तह उतीर्ण गरेको भन्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ । न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सम्बन्धित विषय लिई शिक्षाशास्त्रमा स्नातक भन्ने भएपछि सो भन्दा माथिको शैक्षिक योग्यता पनि संस्कृत मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातकोत्तर गरेकोलाई इङ्गित गरेको हो भन्नेमा दुई मत हुन सक्दैन । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८१(१) र उल्लेखित निजामती सेवा ऐनको दफा २४ छ ले गरेको व्यवास्थाको लवज हेर्दा न्युनतम् शैक्षिक योग्यताकै माथिल्लो स्तरको शैक्षिक योग्यतालाई परिलक्षित गरेको देखिन आउँछ । सम्बन्धित सेवा समूहलाई दक्ष, सेवा मूलक र बदलिंदो परिस्थिति अनुकुलको जनशक्ति तयार गर्ने लक्ष्य लिई नीतिगत रूपमा श्री ५ को सरकारले गरेको यस किसिमको व्यवस्थालाई अन्यथा भन्न सकिने अवस्था देखिन आउँदैन । प्रशासनिक नीतिगत कुरामा यस अदालतले हस्तक्षेप गर्न पनि नमिल्ने ।
- जहाँसम्म हालको सेवा सम्बन्धी नियमहरूले पहिले हासिल गरेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यतालाई मान्यता दिएको हुँदा सोही शैक्षिक योग्यतासँग सम्बन्धित माथिल्लो शैक्षिक उपाधिको अंक पाउनुपर्ने भन्ने विषय छ सो तर्फ विचार गर्दा सम्बन्धित सेवा सम्बन्धि ऐन नियमले स्पष्ट व्यवस्था गरेको बाहेकको अरु विषयको पनि सुविधा पाउनु पर्ने भन्ने मिल्दैन भन्ने विषयमा निवेदकले दिएको लगाउको रि.पू. इ.नं. ७१ को निवेदनमा आजै यसै इजलासबाट निर्णय भइरहेको छ । उल्लेखित हालको नियमले न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई मात्र मान्यता दिएको र अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापतको पनि अंक पाउने भन्ने व्यवस्था गरेको देखिँदैन । ऐन नियमले बाहेक गरेको कुरा पनि पाउनु पर्दछ भन्ने निवदेन जिकिरसँग सहमत हुन सकिएन । न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि अलग अलग कुरा हो भन्ने समेत आधारमा रिट निवेदन खारेज गर्ने गरेको संयुक्त इजलासको आदेश परिवर्तन गरिरहनु नपर्ने ।

५. बाबुराम रेग्मी विरुद्ध कानून मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०५६ अंक ७, नि. नं. ६७४९

- समानता निरपेक्ष हुन संभव छैन । कानूनले समानताको न्यायोचित वर्गीकरण गर्न सक्छ । धारा ११(१) अन्तर्गत कुनै किसिमको वर्गीकरण गर्न नमिल्ने होइन । त्यस्तो वर्गीकरणबाट एक वर्गीकरणमा परेको मानिसहरू र अर्को वर्गीकरणका मानिसहरूको बीचमा पृथकता हुन सक्छ । केवल त्यो वर्गीकरण संझन वुझन सकिने र औचित्यपूर्ण हुनुपर्छ । त्यसकारण निवेदकहरू जस्तो

स्नातक तहको उपाधि प्राप्त नगरी सीधै स्नातकोत्तर तहको उपाधि प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरू र स्नातक तह पूरा गरेर मात्र स्नातकोत्तर तहको उपाधि प्राप्त गर्नेहरू बीच वर्गीकरण गरेकै कारणले त्यस्तो वर्गीकरण गर्ने कानून स्वतः असंवैधानिक नहुने।

- विवादित निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ को उपदफा तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८१(२) एवं ती दफा तथा नियममा दिइएको उदाहरण समेतको व्यवस्थाले स्नातकोत्तर तहको उपाधि प्राप्त गरिसकेको व्यक्तिलाई अप्रत्यक्ष वा घुमाउरो किसिमले स्नातक तहमा झार्ने गरेको औचित्यपूर्ण एर्व विवेक सम्मत देखिँदैन। स्नातकोत्तर तहको उपाधि प्राप्त गरी अधिकार प्राप्त संस्थाबाट मान्यता प्राप्त गरिसकेको व्यक्तिलाई स्नातकोत्तर तहको अंक नदिई सो भन्दा तल्लो तहमा झारी स्नातक तहको मात्र अंक दिने गरी भएका कानूनको व्यवस्था स्वयंमा विवादास्पद र विवेक सम्मत देखिँदैन। कुनै पनि व्यक्तिले प्राप्त गरेको योग्यता भन्दा कम अंक दिने गरी प्रतिस्पर्धामा अंक कायम हुने गरेको कानूनको व्यवस्थाले प्रत्यक्षतः त्यस्तो व्यक्तिको पदोन्नतिको अवसरमा परिणामतः अनुचित वन्देज लगाउंछ। विद्यावारिधिको मान्यता प्राप्त योग्यतालाई स्नातकोत्तर सरह, अंक दिने र स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गर्ने व्यक्तिलाई स्नातक सरहको अंक दिने जस्ता कानूनको व्यवस्थाबाट यथार्थमा ती उपाधिहरूको मान्यतालाई नै अवमुल्यन गर्ने स्वतः स्पष्ट छ। यस किसिमले निवेदकहरूको योग्यता सम्बन्धमा गरिएको वर्गीकरण प्रत्यक्षतः न्यायोचित नभएको र यसबाट निवेदकहरूलाई सेवामा पदोन्नतिका लागि प्रतिस्पर्धा गर्ने कार्यमा अनुचित वन्देज लागेको स्वतः स्पष्ट हुन आउने।

- स्नातक तह पूरा गरी त्यसपछि स्नातकोत्तर तहको उपाधि प्राप्त गर्ने निजामती कर्मचारीलाई तथा प्रविणता प्रमाणपत्र तह (इन्टरमिडियट) वा सो सरहबाट सीधै स्नातकोत्तर तहको उपाधि प्राप्त गर्ने निजामती कर्मचारीहरूलाई वेग्ला वेग्लै वर्गीकरण गर्दा विवेकसम्मत हुनुपर्नेमा श्री ५ को सरकार सोभियत संघ सरकार बीच सम्पन्न प्रोटोकल एवं त्रिभुवन विश्व विद्यालयबाट समकक्षता (EQUIVALENCE) निर्धारण गरिए विपरीत निवेदकहरूले प्राप्त गरेको स्नातकोत्तर उपाधिलाई घुमाउरो किसिमले तल्लो तह अर्थात स्नातक तहको मात्र अंक दिने गरी भएको निजामती सेवा ऐन, (प्रथम संशोधन सहित) २०४९ को दफा २४ (घ) को उपदफा (२) र त्यसको उदाहरणार्थ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८१ को उपनियम (२) र त्यसको उदाहरणार्थ समेतको व्यवस्थाले निवेदकहरूलाई सेवामा पदोन्नति पाउने अवस्थामा योग्यता सम्बन्धी अनुचित वन्देज लगाएको देखिएकोले यो निर्णय भएको मिति देखि सो व्यवस्थाहरूले सो अनुचित वन्देज लगाएको हदसम्म नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(१) बमोजिम अमान्य भै बदर हुने ठहर्छ। साथै यस सम्बन्धमा उपयुक्त व्यवस्था गर्नु भन्ने विपक्षीहरूका नाउंमा परमादेश समेत जारी हुने।

६. मणिराम ओझा विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक १२, नि. नं. ६९६५

- निवेदक ०४७।६।१ मा नियुक्त भई निजामती सेवाको अवधि ०५३ सालमा ७ वर्ष नपुगेको हुँदा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १५(२) को प्रयोजनका लागि चाहिने ७ वर्षको अनुभव पुर्‍याउन श्रेष्ठ कन्स्क्सन कम्पनी प्रा.लि. मा काम गरेको अवधिको अनुभव देखाई आधार लिएको देखियो। उक्त नियम १५(२) अध्ययन गर्दा सेवासँग सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी कुनै संस्था वा निकायको अधिकृतस्तरमा ७ वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनुपर्ने भन्ने योग्यता निर्धारण भएको देखिन्छ। निवेदकलाई पहिले गरेका सिफारिसका सम्बन्धमा परेको उजुरीमा निवेदकको कानूनले निर्धारित अनुभव नरहेको भन्ने सरकारी वकीलसँग रहेको सम्बन्धित फाइलबाट देखिन्छ। कानूनमा उल्लेखित अनुभवको प्रयोजनका लागि विज्ञापनमा समेत श्री ५ को सरकारद्वारा नियम अनुसार दर्ता गरिएको संस्था वा निकाय भन्ने उल्लेख भएको देखियो। संस्था वा निकायमा अधिकृत स्तरमा काम गरेको अनुभव भन्नासाथ त्यस्तो संस्था वा निकाय कानून बमोजिम खडा भई कानूनको अख्तियार प्राप्त गरी संस्था वा निकायको नियम विनियम समेतले कर्मचारीहरूमा अधिकृतस्तरको समेत व्यवस्था गरी सो पदमा नियुक्त भई काम गरेको अनुभवलाई नै मान्नु पर्ने हुन्छ। निवेदक त्यस किसिमको अधिकृत स्तरमा नियुक्त भई काम गरेको अनुभव भएको भन्न सकिने अवस्था देखिएन। श्रेष्ठ कन्स्ट्रक्सन कम्पनीको "जो जससँग सम्बन्धित छ" भन्ने २०५८।९।२४ को प्रमाणलाई उल्लेखित आवश्यकताको पूर्ति भएको भनी ग्रहण गर्न सकिने कानूनी आधार समेत देखिएन। तसर्थ कानूनले आवश्यक ठानेको दरखास्त

साथ चाहिने विवरण ठिक रहेको भन्न मिलेन। निज निवेदकलाई विज्ञापित पदमा नियुक्ति दिने सिफारिस पुनरावलोकन गरी रद्द गरेको लोक सेवा आयोगको निर्णय कानून विपरीत भन्न नमिल्ने।

७. डा. मोहन कुमार प्रसाई/लोक सेवा आयोग, कमलपोखरी, पूर्ण, नेकाप २०५८ अंक ३/४, नि. नं. ६९८७

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

८. राजुमान सिंह मल्ल वि. अनुपकुमार आचार्य समेत, संयुक्त, नेकाप २०६१ अंक ४, नि. नं. ७३६७

- रिट क्षेत्रबाट स्पष्ट संवैधानिक वा कानूनी हकको संरक्षण हुने भएबाट प्रमाणको आधारमा निरूपण हुने विषयहरूमा पुनरावेदकीय क्षेत्र नै प्रभावकारी हुने हुँदा यस्तो अवस्थामा वैकल्पिक उपचार नै अनुसरण गर्नुपर्ने हुन्छ। वैकल्पिक उपचार प्रभावकारी भएको अवस्थामा पनि कतिपय यस्ता स्थिति हुन्छन जस अनुसार वैकल्पिक उपचारको वाटो अनुसरण गर्न सम्भव हुँदैन। यस्तो वैकल्पिक उपचारको वाटो अनुसरण गर्न नसक्ने अवस्था स्थापित भएकोमा अनुचित विलम्व नगरी अदालत प्रवेश गरेको स्थितिमा कानूनी हकको उपचार निमित्त वैकल्पिक उपचारको वाटोले असाधारण अधिकारक्षेत्रलाई तगारो लगाउन सक्ने अवस्था नरहने।
- वैकल्पिक उपचारको वाटो अवलम्बन गर्न नसक्ने अवस्था रहे नरहे तर्फ अदालतको ध्यान जान आवश्यक हुन्छ र वैकल्पिक उपचार प्रभावकारी भएपनि सो उपचार अवलम्बन गर्न सक्ने अवस्था नभएमा संविधानको धारा ८८(२) ले व्यवस्था गरेको असाधारण अधिकार आकर्षित हुने।
- विपक्षीले बढुवा निमित्त पेश गरेको २८ सेप्टेम्वर १९९८ को लब्धांक नकरा र अवास्तविक रहेको तथ्य १४ अगस्ट २००० को प्रमाणिक ट्रान्स्क्रिप्ट २०५७।५।२७ मा मात्र प्राप्त गरेको र यथार्थ वुझ्न कारवाही चलाउँदा १४ अगस्ट २००० को ट्रान्स्क्रिप्ट सहि भएको जवाफ युनिर्भसिटीबाट २०५७।७।३ मा आएको तथ्य निवेदकले उल्लेख गरेकोमा विपक्षीले सो तथ्यलाई खण्डन गर्न सकेको अवस्था छैन। युनिभर्सिटी अफ केन्टबाट १४ अगस्ट २००० को ट्रान्स्क्रिप्ट यथार्थ र सही भएको जवाफ २०५७।७।३ मा प्राप्त भएपछि २०५७।७।२८ मा दर्ता हुन आएको प्रस्तुत रिटलाई अनुचित विलम्व गरी दर्ता भएको भनी भन्न सकिने अवस्था पनि देखिन नआउने।
- वैकल्पिक उपचार प्रभावकारी भएपनि सो उपचारको अवलम्बन गर्न नसक्ने विश्वसनिय आधार विद्यमान भएको अवस्थामा पूर्ण न्याय प्रदानको निमित्त वैकल्पिक उपचार वाधकको रूपमा खडा हुन नसक्ने हुँदा निवेदकको यो अवस्थालाई मध्यनजर राख्दा असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत यस अदालत प्रवेश गर्न नसक्ने कारण देखिन नआउने।
- १४ अगस्ट २००० को वास्तविक लब्धांकको आधारमा बढुवा पाउने स्थिति नभएपछि ८ सेप्टेम्वर १९९८ को अवास्तविक

पत्र पेश गरी समकक्ष निर्धारण गराएको अनुप कुमार आचार्यको सो कार्य दुरासयपूर्ण र दुषित देखिन आएको र अवास्तविक आधारमा बढुवा समेत पाएको देखिन आउने ।

- विपक्षी अनुपकुमार आचार्यको दुर्भावना र दुरासयपूर्ण गरीएको दुषित कार्य कानून विपरीत देखिन आएबाट २०५७।२।१२ को समकक्ष निर्धारण, विपक्षी अनुपकुमार आचार्यलाई गरिएको २०५७।३।१३ को बढुवा सिफारिस, २०५७।५।१२ को बढुवा पदस्थापन र २०५७।५।१६ को बढुवा पदस्थापनपत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

९. रेणु अधिकारी विरुद्ध प्रधानमन्त्रि तथा म.प.कार्यालय, पूर्ण, नेकाप 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 निजहरूको 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 बढुवा 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 बढुवा समितिले प्रकाशित गरेको सूचना र सोलाई सदर गर्ने लोक सेवा आयोगको निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

१०. शिवकुमार बस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 शुन्यको 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 उपाधिलाई मान्यता प्रदान गरी राजपत्रमा सूचना समेत प्रकाशित भइसकेको अवस्थामा सोही शैक्षिक उपाधि समान पदमा बढुवाका हुनका लागि द्धिविधा पर्न जाने अवस्था नै हुँदैन । यस्तो व्याख्या गरिने हो भने त्यो ABSURD INTERPRETATION हुनजाने ।
- जहाँ कानून आफैंमा 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 उपाधिले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापतको अंक पाउने देखिइसकेपछि बढुवाको सूचनामा प्रकाशित भएको तथा बढुवाको दरखास्त फारममा उल्लेख गरिएको भन्दैमा प्रचलित ऐन नियम बमोजिम सम्बद्धता नै नगराउनु पर्ने शैक्षिक उपाधिलाई सो वापतको अंक प्रदान गर्न मिल्ने।
- एउटै शैक्षिक योग्यता एकपटक सेवासँग सम्बन्धित हो भनी निर्धारण भइसकेपछि कानून त्यही रहिरहेको अवस्थामा अर्को पटकको बढुवामा पुनः मूल्याङ्कन गराई रहनु नपर्ने।
- कुन श्रेणीको भन्ने विषयमा सम्बन्धित विश्वविद्यालयले आफूले दिएको उपाधि अमूक श्रेणीमा पर्छ भनी प्रमाणित गरिदिइसकेपछि त्यस विषयमा पनि अल्मलिई रहनु नपर्ने।
- प्रचलित कानूनमा स्पष्ट नभएको कुरामा बढुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गरी निर्णय गरेपछि त्यस्तो सिद्धान्त सामान्यतयाः बढुवाका सम्बन्धमा मार्गदर्शक हुने व्यवस्था समेत ऐनले गरेको अवस्थामा बढुवा समितिले गरेको निर्णयमा गम्भीर त्रुटि भएको अवस्थामा बाहेक लोक सेवा आयोगबाट पटक पटक परिवर्तन भइरहनु स्वभाविक नहुने।

११. नेपाल मेडिकल काउन्सिल समेत विरुद्ध सुरेश झा, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ७, नि. नं. ७९९५

- एउटै संस्थाबाट अन्य व्यक्तिहरूले प्राप्त गरेको प्रमाणपत्रले 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 तथ्यहरू 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 रही जिकिर लिई रहन्छ भने त्यसलाई अन्यथा भन्ने संस्थाले उसलाई सन्तुष्ट हुने गरी कारण देखाउनु पर्ने।
- निजको हकमा पुनः निर्णय गर्न नेपाल मेडिकल काउन्सिलमा पठाउने गरी गरेको निर्णयमा पुनरावेदकलाई पुनरावेदन गर्नुपर्ने कुनै आधार कारण देखिँदैन। यसबाट निर्णय हुनुपर्ने विषयलाई अझ पछाडि धकेल्ने काम मात्र हुन गएको छ। पुनरावेदक काउन्सिल र अदालतको पनि महत्वपूर्ण समयको क्षतिमात्र हुन गएको छ।
- अतः माथि गरिएको विवेचनाबाट प्रत्यर्थी सुरेश झाको हकमा पुनः निर्णय गर्नु भनी पुनरावेदन अदालत पाटनले सुरु मिसिल समेत नेपाल मेडिकल काउन्सिलमा पठाउने ठहराएको मिति ०६२।११।२२।२ को फैसला मिलेकै देखिँदा सदर हुने ठहर्छ।

१२. मिरा राणा विरुद्ध रेडियो प्रशार सेवा विकास समिति समेत, संयुक्त, नेकाप 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 सँगीत प्रभाकरको उपाधिलाई त्रिभूवन विश्वविद्यालयले मान्यता दिई समकक्षता निर्धारण समेत गरेको अवस्था भएको र हाल कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५७ को नियम ५७(२) को कानूनी व्यवस्था बमोजिम बढुवाको दरखास्त माग गरिएको नवौं तहको उपनिर्देशक 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 त्रिभूवन विश्वविद्यालयले स्नातक सरहको समकक्षता सूचीबाट हटाइसकेको स्थितिमा हालको संशोधित नियमावलीबमोजिम निवेदक स्नातक उपाधि प्राप्त भनी अर्थ गर्न नमिल्ने।

- रेडियो प्रसार सेवा विकास समिति कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५७ को नियम ५७(२) बमोजिम स्नातक तहको योग्यता प्राप्त गरेको नदेखिएको, सो योग्यताको अभावमा नवौं तहको उप निर्देशक पदमा बढुवा हुन नपाउने गरी सो नियमावलीमा नै कानूनी व्यवस्था भईरहेको स्थितिमा विपक्षी पदपूर्ति समिति एवं संचालक समितिबाट यी निवदेकलाई सो नवौ तहको उपनिर्देशक पदको बढुवा सूचीमा समावेश नगर्ने गरी भएका निर्णय एवं सूचना र पत्रहरू समेत गैरकानूनी देखिन आएन। तसर्थ निवदेकको माग बमोजिमको आदेश जारी हुन सक्ने अवस्था नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१३. अनिल श्रेष्ठ विरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४२७

- आशंकाकै आधारमा परीक्षामा बसी योग्यता परीक्षणमा समावेश हुन पाउने हकलाई कुण्ठित गर्न न्यायोचित हुन नसक्ने।
- नागरिकलाई संविधान प्रदत्त पेशा, व्यवसाय गर्न र रोज्न पाउने मौलिक हकको सम्मान र पालना सरकारका सबै अङ्ग, निकाय एवं पदाधिकारीहरूले गर्नुपर्ने।
- सारवान कानूनद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी लोक सेवा आयोगको निर्णयद्वारा निर्मित लोक सेवा आयोग परीक्षा पद्धति सम्बन्धी निर्देशिका, २०५९ मा विधायिकी अधिकारक्षेत्र भित्रको सारवान व्यवस्था अर्थात् निजामती सेवाको पदमा उम्मेद्वार हुनको लागि चाहिने योग्यतामा शर्त वन्देज लगाउने गरी एक वर्ष व्यतित नभई समान पदमा उम्मेद्वार हुन नपाउने वा नियुक्ति नदिने भनी रोक लगाउने गरी व्यवस्था गर्नु संविधान र कानून अनुरूपको भन्न नमिल्ने।
- प्रत्यायोजित विधायन (DELEGATED LEGISLATION) अन्तर्गत निर्माण एवं संशोधित निर्देशिकाले मूल कानून (FUNDAMENTAL LAW) को रूपमा रहेको संविधान, निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धमा व्यवस्थित गर्न बनेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ एवं लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ र लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) नियमावली, २०५० ले तोकिदिएको सीमारेखालाई नियुक्ति भएको एक वर्ष व्यतित नभई निजामती सेवाको समान श्रेणीको पदमा उम्मेद्वार हुन बञ्चित गरी आफ्नो क्षमता प्रर्दशन गरी योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षा दिनबाट वन्देज लगाउने गरी निर्देशिका संशोधन गर्नु संविधान र कानून विपरीत देखिने।
- अतः उपरोक्त आधार, कारण एवं प्रतिपादित सिद्धान्त समेतबाट लोक सेवा आयोग परीक्षा पद्धति सम्बन्धी निर्देशिका, २०५९ को संशोधित दफा ३०(३) को "नियुक्ति भएको एक वर्ष व्यतित नभई" भन्ने र दफा ३८(१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश "तर समान श्रेणीको पदमा नियुक्ति भएको कर्मचारीले नियुक्ति भएको मितिले एक वर्ष पूरा नभई यस उपदफा बमोजिम समान श्रेणीको पदमा उम्मेद्वार हुन पाउने छैन" भन्ने वाक्यांश नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १८(१) तथा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १० सँग बाझिन गएको देखिँदा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(१) बमोजिम आजैका मितिदेखि अमान्य र बदर हुने ठहर्छ।

१४. विनोदप्रसाद पाठक समेत विरुद्ध महेन्द्र उच्च मा.वि. नुवाकोट समेत, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ४, नि. नं. ८५९६

- विद्यालयको सञ्चालन रेखदेख र व्यवस्थापनको लागि प्रचलित कानून बमोजिम विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन गर्नुपर्ने हुँदा कानूनको उचित प्रक्रिया पूरा नगरी वा कानूनद्वारा निर्धारित योग्यता तथा शर्तको परिपालन नगरी गठन गरिएको विद्यालय व्यवस्थापन समितिले वैधता पाउन नसक्ने।

- अवैधानिक रूपमा गठन भएको वा तोकिए बमोजिम योग्यता नभएको विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्ने कार्य अधिकारविहीन हुन जाने।
- विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा छनौट भएका अध्यक्ष धनेन्द्रबहादुर थापामा शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम २९(ग) बमोजिम माध्यमिक विद्यालयको लागि कम्तीमा एस.एल.सीं वा सोसरह उत्तीर्ण हुनुपर्नेमा सो योग्यता नभएको वा नरहेको, सदस्यमा छनोट भएकी रेखा भण्डारी अभिभावक नै नभएकाले शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा १२(१) को खण्ड (ख) को योग्यता निजमा पनि नभएको, शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम २३ (१) बमोजिम रितपूर्वक अभिभावक भेला नबोलाई व्यवस्थापन समिति गठन गरेको र नियम २३(३) बमोजिम छनौट सहयोग समितिमा विद्यालय निरीक्षक राख्नुपर्नेमा सो समेत नराखेको हुँदा उक्त महेन्द्र उच्च मा.वि.थान्सिङ्ग नुवाकोटको विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन कानूनले निर्धारित गरेको प्रक्रियाबमोजिम नगरी कानून बमोजिमको योग्यता नपुगेको व्यक्तिहरूलाई अध्यक्ष र सदस्यमा छनोट गरी गठन गरेकोले शिक्षा ऐन, नियमावली प्रतिकूल गठन गरिएको विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन गर्ने निर्णय तथा तत्सम्बन्धी भए गरेको काम कारवाही उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। अब कानून बमोजिम पुनः अभिभावक भेला गराई ऐन/नियमले निर्धारण गरेको प्रक्रिया पुर्‍याई तोकिएको योग्यता भएको अभिभावकहरू मध्येबाट कानून बमोजिम विद्यालय व्यवस्था समिति गठन गर्नु भनी परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१५. रोमनाथ न्यौपाने विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७६६

- नेपालको संविधानले अङ्गीकार गरेको समानताको सिद्धान्त निरपेक्ष समानताको पक्षमा छैन। यसले सापेक्षताको सिद्धान्तलाई नै मूल रूपमा अङ्गीकार गरेको छ। समानता भनेको समानहरूका बीचको समानता नै हो। असमान अवस्थामा रहेका व्यक्तिहरूबीच समान व्यवहार गर्नु पनि असमान व्यवहार गर्नु सरह मानिन्छ। रिक्त रहेको कुनै तहको पदपूर्ति गर्दा आन्तरिक प्रतियोगिता र खुल्ला प्रतियोगिताको छुट्टै पद संख्या निर्धारण गर्ने कानूनी व्यवस्था कायम रहे पछि आन्तरिक प्रतियोगिता र खुल्ला प्रतियोगिताको लागि फरक योग्यता निर्धारण नगर्ने हो भने आन्तरिक प्रतियोगिता र खुल्ला प्रतियोगिताका बीचमा कुनै भिन्नता नै नरहने हुन्छ। सम्बन्धित सेवामा अनुभव भएका कर्मचारीहरूले माथिल्लो तहमा बढुवा हुने आफ्नो वृत्ति विकासको मौलिक हकबाट बञ्चित हुनुपर्ने अवस्था हुन्छ। यसरी कुनै ऐनको मुख्य उद्देश्य नै निष्प्रयोजित हुने गरी कानूनको व्याख्या हुन नसक्ने।
- कानूनले निश्चित् गरेको शैक्षिक योग्यता आफूमा रहेको भनी पुष्टि गर्न नसकेको अवस्थामा त्यस्तो योग्यता पुगेका व्यक्तिसँग तुलना गरेर आफूप्रति असमान व्यवहार भएको भन्नु समानताको सिद्धान्तलाई गलत रूपमा बुझेको हुन जान्छ। कानूनले नै निश्चित् योग्यता तोकेको र आफूमा त्यस्तो योग्यता नभएको अवस्थामा त्यसरी योग्यता तोक्ने कानूनलाई नै विभेदपूर्ण भनी चुनौती दिनु आफैंमा विरोधाभाषपूर्ण हुन पुगेको छ। कानूनमा गरिएको व्यवस्थाका सम्बन्धमा अस्पष्ट र दुविधामा रहेको अवस्थामा त्यस्तो कानूनको संवैधानिकताको प्रश्न उठाउनुको सान्दर्भिकता र औचित्य नदेखिने।
- सेवा सम्बन्धी कानूनले जहिले पनि सम्बन्धित सेवाको चरित्र, त्यसका माध्यमबाट वहन गराउन खोजिएको जिम्मेवारी र त्यसले प्रवाह गर्ने सेवा समेतको परिप्रेक्ष्यमा सेवामा रहने जनशक्तिको योग्यता, अनुभव, जिम्मेवारी, आचरण तथा अधिकार र कर्तव्य समेतको निर्धारण गर्दछ। यही मान्यताका आधारमा निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सेवा, समूह र उपसमूहको गठन सम्बन्धी व्यवस्था गरी ती प्रत्येक सेवामा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता र अनुभव समेत निश्चित् गरिएको छ। सेवा समूहलाई आधार बनाएर हेर्ने हो भने प्रत्येक सेवा समूह भित्रको जनशक्तिको जिम्मेवारी फरक–फरक हुनु स्वाभाविक हुने।
- जुन पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनका लागि विज्ञापन गरिएको हो, सो पदका लागि आवश्यक न्यूनतम् योग्यता नपुगेका व्यक्तिलाई पदपूर्ति सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रक्रियाबाट बाहेक गर्ने क्षेत्राधिकार लोक सेवा आयोगलाई प्राप्त हुने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ को उपदफा (१) र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८७ नेपालको अन्तरिम

संविधान, २०६३ को धारा १२, धारा १३ र धारा १८ समेतसँग बाझिएको अवस्था नदेखिएको र यी निवेदकलाई न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता मिलेको नदेखिएको भन्ने आधारमा दरखास्त फाराम तथा सम्पूर्ण परीक्षाहरू रद्द गरी निजलाई अन्तर्वार्तामा समावेश नगर्ने भनी गरेको लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालयको मिति २०६८।६।२ को निर्णय समेत कानूनसम्मत् नै रहेको देखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१६. सुनिता अर्याल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप 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 वन्देज 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 सोही बमोजिम गणित विषय लिई प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट दरखास्त आव्हान गरिएको र छनौट भएकाहरू तालिममा सहभागी भइसके पश्चात् सो योग्यता परिवर्तन गरिएबाट तालिम लिइरहेका व्यक्तिहरू सो प्रतिस्पर्धामा भाग लिन अयोग्य हुने अवस्था भएको देखिएकोले सो संशोधित व्यवस्था लागू नहुने गरी तत्काल प्रचलित नियमको व्यवस्था अनुरूप लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनको प्रतिस्पर्धामा सामेल हुन पाउने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

१७. टोपबहादुर भुसाल विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७० अंक ३, नि. नं. ८९७४

- न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरी लिइएका तालिम वापतको 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 हुने हुँदा यसमा द्विविधा हुनुपर्ने वा व्याख्याको कुनै गुञ्जायस छैन। जहाँ कानूनी व्यवस्था अस्पष्ट वा द्विविधापूर्ण हुन्छ त्यस्तो अवस्थामा मात्र व्याख्याको औचित्य रहन्छ। तर कानून स्वयम्मा स्पष्ट र बोधगम्य छ भने बलपूर्वक व्याख्या गर्नु कानून व्याख्याको नियम अनुरूप हुन नसक्ने।
- शिक्षक पदमा रही सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य प्रकृतिबाटै सम्बन्धित विषयको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने।
- शिक्षण पेशाले निश्चित् प्रकारको तालिमको समेत माग गर्दछ। त्यसैले सेवा प्रवेश गरेको शिक्षकको शिक्षण सिकाइ सीपको विकास गरी क्षमता अभिवृद्धि गर्नको लागि तालिम पनि उत्तिकै अपरिहार्य हुन जान्छ। यसबाट न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता हासिल गरी सेवा प्रवेश गरेको शिक्षकले लिएको तालिम वापतको अङ्क प्रदान गर्ने गरी नियमावलीमा भएको व्यवस्था औचित्यका दृष्टिकोणबाट समेत अन्यथा नदेखिने।
- न्यायिक व्याख्याबाट नीति परिमार्जन गर्न नमिल्ने हुँदा त्यस्तो स्थितिको महसूस हुन गएमा सम्बन्धित निकायहरूले आफ्नो नीतिमा परिवर्तत गरी अव्यावहारिक कानूनहरूमा सुधार गर्दै जानु श्रेयस्कर हुने।
- यस अदालतबाट शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को नियम ३१(१)(क) को एकै कानूनी व्यवस्थालाई लिएर फरकफरक व्याख्या भएको प्रष्ट देखियो। माथि पहिलो प्रश्नका सम्बन्धमा गरिएको विश्लेषणबाट न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता नभई लिएको तालिम वापतको अङ्क बढुवा प्रयोजनको लागि गणना गर्न नमिल्ने निष्कर्षमा पुगिएको हुँदा निवेदक रामकृष्ण प्याकुरेल समेत विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग समेत भएको संवत् २०६२ सालको रिट नं. २७७४, निवेदक नारायणप्रसाद

भण्डारी समेत विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग समेत भएको ०६३ सालको रिट नं. ०२०७ र निवेदक हरिबहादुर पाण्डे विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग भएको २०६३ सालको रिट नं.३३४० को निवेदनमा गरिएको व्याख्या कायम रहन सक्दैन। अतः न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नुपूर्व लिएको तालिम वापतको अङ्क बढुवा प्रयोजनको निमित्त गणना गर्न नमिल्ने भनी निवेदक गुणकेशरी उदास समेत विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग समेत भएको संवत् २०६३ सालको रिट नं.३४१९ को उत्प्रेक्षणको निवेदन र निवेदक जगतबहादुर खत्री समेत विरुद्ध शिक्षक सेवा आयोग समेत भएको संवत् २०६२ सालको रिट नं.३०७९ को उत्प्रेषणको निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट गरिएको व्याख्या मनासिव देखिएकोले सोही व्याख्या कायम हुने ठहर्छ।

१८. जितेन्द्र यादव विरुद्ध लोक सेवा आयोग अनामनगर समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ८ , नि. नं. ९०४१

- न्यूनतम् शैक्षिक योग्यताको लहरमा लेखिँदैमा सबै शैक्षिक उपाधिको स्तर र मान्यता सामान हुने अर्थ गर्न नमिल्ने।
- कानूनले अख्तियारी दिएको निकायले गरेको निर्णय पूर्वाग्रही, कपटपूर्ण र विधि प्रक्रियाप्रतिकूल रहेको भनी यस अदालतमा चुनौती दिइएको अवस्थामा मात्र सो निर्णयको न्यायिक परीक्षण हुन सक्दछ। अन्यथा अधिकारप्राप्त निकायको विधिसम्मत् प्रक्रियाबाट सम्पन्न भएको निर्णयका हकमा आशंका गर्न नमिल्ने।
- सर्वोच्च अदालतको उपल्लो इजलासको नजिर सर्वोच्च अदालतकै उपल्लो भन्दा कम न्यायाधीश संलग्न इजलासका लागि र सर्वोच्च अदालतको नजिर मातहातका अदालत समेतका न्यायिक तथा अर्धन्यायिक निकायलगायत सबैका लागि न्यायाधीश निर्मित कानूनका रूपमा बाध्यकारी हुने।
- बी.एस्सी. (एग्री.) कै आधारमा एम.एस्सी. इन्टिमोलोजी अध्ययन गरी उत्तीर्ण हुन्छ र सोलाई सम्बन्धित निकायहरूले स्नातकोत्तर मान्दछन् भने त्यो अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि हो। सेवा प्रवेश गर्दा बी. एस्सी. (एग्री.) को उपाधि देखाई सेवा प्रवेश गरेकाहरू मध्ये कसैले एम.एस्सी. (एग्री) को शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको भए अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि मानिने, तर कसैले एम.एस्सी. इन्टिमोलोजी गरेको भए नमानिने भनी अर्थ गर्नु तर्कसंगत नहुने।
- सेवा प्रवेश गर्दा प्राप्त गरेको उपाधिभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यताको उपाधि प्राप्त भै सो उपाधि उक्त सेवा समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको अतिरिक्त उपाधि भएको स्पष्ट देखिएको अवस्थामा कार्यक्षमता मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवामा निवेदकले प्राप्त गरेको उपाधिलाई अतिरिक्त उपाधिको अङ्क प्रदान गरी बढुवा गर्नुपर्ने।
- एम.एस्सी (इन्टिमोलोजी) को शैक्षिक उपाधिलाई सेवा प्रवेश गर्दाको न्यूनतम् उपाधिभन्दा माथिल्लो अतिरिक्त शैक्षिक उपाधिका रूपमा मान्यता नदिई सोवापतको अतिरिक्त अङ्क नदिने गरी गरिएको सो हदसम्म बढुवा समितिको निर्णय सदर गरेको लोक सेवा आयोगको निर्णयसमेत त्रुटिपूर्ण भएकाले उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। अब रिट निवेदकले प्राप्त गरेको अतिरिक्त शैक्षिक उपाधिलाई पनि बढुवा प्रयोजनका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ(१) को देहाय (ख) बमोजिम अङ्क प्रदान गरी नियमानुसार बढुवा सिफारिस गर्नु गराउनु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोगको नाममा परमादेश जारी हुन्छ।

१९. श्यामसुन्दर सुतिहार विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ७, नि. नं. ९१९८

- निवेदकले एसएलसी परीक्षा पास गरी प्राथमिक तहको शिक्षक पदमा कार्यरत रहेको अवस्थामा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, सानोठिमी, भक्तपुरबाट सञ्चालित प्राथमिक शिक्षक तालिमका विभिन्न चरणमा सहभागी भई २०६३ सालमा १० महिने सेवाकालीन तालिम पूरा गरेको मिसिल संलग्न प्रमाणपत्रको प्रतिलिपिबाट देखिन्छ। विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूलाई दिइने यस्तो सेवाकालीन तालिमबाट प्राथमिक तहमा कार्यरत शिक्षकहरूको आधारभूत क्षमता अभिवृद्धि गर्नलाई मद्दत पुर्‍याउने।
- तालिममा राखिएको विषय एवम् पूर्णाङ्क जे जस्तो राखिएको भए तापनि तालिमको उद्देश्य भनेको कार्यरत संस्थामा आबद्ध

जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुको साथै निजहरूको काम, कारवाहीलाई नयाँ सिद्धान्त, प्रणाली एवम् सिपको विकास हुने गरी दिइने व्यवहारिक ज्ञान हो । यसले कुनै पनि संस्थामा कार्यरत जनशक्तिलाई पुनर्ताजगी प्रदान गर्दछ । तर उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्बाट सञ्चालित दशजोड दुई (१०+२) एवम् त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट सञ्चालित प्रमाणपत्र तहको अध्ययन गरिने प्राज्ञिक कोर्षबाट विद्यार्थीहरूलाई मुख्य गरेर सैद्धान्तिक ज्ञान प्रदान गर्ने गरिन्छ । त्यसैले सेवाकालीन तालिमलाई प्राज्ञिक कोर्ष सरह समानस्तरमा राखी समकक्षता निर्धारण गर्न नमिल्ने ।

२०. अधिवक्ता माधवकुमार वस्नेत विरुद्ध चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ८, नि. नं. ९२१८

- मातृ ऐनको प्रस्तावना तथा उद्देश्य विपरीत नहुने गरी प्रतिष्ठानले आफ्नो सेवा सञ्चालनार्थ आवश्यक पर्ने कार्यविधि, नियम वा नियमावली तर्जुमा गरी नियमन गर्न सक्ने ।
- चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन, २०६३ को दफा १२(छ) र १३(१) बमोजिम प्रतिष्ठानलाई आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्ति स्वतन्त्र ढङ्गबाट आपूर्ति गर्न सेवा आयोग रहने व्यवस्था गरी कर्मचारीको पदपूर्ति सम्बन्धमा चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान (कर्मचारी सेवाका शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी) नियमावली, २०६५ मा सेवाको गठन, पद, दरबन्दी, योग्यता, पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था, समावेशीका आधारमा पदपूर्ति परीक्षा प्रणाली लगायतका विषयमा व्यवस्था गरेको देखिने ।
- विशेषीकृत चरित्र भएको खास कुनै संस्थाको जनशक्तिको आपूर्ति गर्दा के कस्तो योग्यता निर्धारण गर्ने, छनौट विधि कसरी तय गर्ने, परीक्षा प्रणाली कसरी तय गर्ने भन्ने कुरा सम्बन्धित निकायले निश्चित गर्ने विषय हो । प्रतिष्ठानको आवश्यकता र औचित्यताको आधारमा कर्मचारीको उपयुक्तता समेतलाई विचार गरी आवश्यक सङ्ख्यामा कर्मचारी आपूर्ति गर्न प्रतिष्ठानलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको र प्रतिष्ठानले आफ्नो संस्थामा रिक्त रहेको दरबन्दीमा आवश्यकता र उपयुक्तताको आधारमा स्वतन्त्र ढङ्गबाट पारदर्शीरूपले कर्मचारी नियुक्ति गर्न मातृ ऐनले दिएको अधिकारको सीमामा रही कर्मचारीको नियुक्तिको उपयुक्तता निर्धारण गर्ने अधिकार रहे भएको देखिने ।
- प्रतिपादित सिद्धान्तहरू समेतका आधारमा अस्पताल प्रतिष्ठानको रूपमा स्थापित भएपछि अस्पतालमा लामो समय सेवा गरेका कर्मचारीलाई प्रतिष्ठानमा नियुक्तिका लागि सिमित आन्तरिक प्रतियोगितामा सामेल हुन एक पटक मौका दिनु स्वयम्मा अनुचित वा गैरकानूनी कुरा नहुने ।
- स्वायत्त स्वतन्त्र निकायले कर्मचारीको छनौट गर्दा योग्यता, दक्षता, कार्यक्षमता, कार्यकुशलता, अनुभव र निजको सेवाप्रतिको लगावसमेतका आधारमा स्वतन्त्र किसिमबाट योग्यतम् व्यक्तिको छनौट गर्नुपर्दछ । अस्थायी, करार वा ज्यालादारीमा सेवामा प्रवेश गरिसकेको हुँदा सामान्य प्रकियाद्वारा स्थायी हुने वा गरिने किसिमको अर्थमा लिनु हुँदैन । यसो गरिएमा असक्षम व्यक्तिले सेवामा प्रवेश गर्ने मौका पाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा गतिरोध उत्पन्न हुन सक्ने ।
- कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवामा कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगसँग त्यस्तो संस्थाले आवश्यक परामर्श लिन सक्ने गरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६(६) मा व्यवस्था भएको हुँदा नियुक्तिका लागि विज्ञापित पदहरूमा अपनाउनुपर्ने मापदण्डका विषयमा कुनै द्विविधा भई लोक सेवा आयोगको परामर्श आवश्यक छ भनी प्रतिष्ठानलाई लागेमा आवश्यकता अनुसार लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई मापदण्ड निर्धारण गर्न सक्ने नै हुँदा सो सम्बन्धमा चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान र सेवा आयोगलाई ध्यानाकर्षण गराइने ।
- गठन भएको समितिले लिएको परीक्षामा उत्तीर्ण गरेको योग्यतम् व्यक्तिलाई सिफारिस गर्नुपर्ने र उक्त सिफारिस गर्ने निर्णय गर्दा लिएका उपयुक्तताको आधारहरू खोल्नुपर्ने हुन्छ । व्यावहारिक रूपमा योग्यता सहित दक्षता र क्षमता छ भन्ने कुरा छनौट समितिले निश्चित गरेका व्यक्तिहरू मात्र नियुक्ति गर्नुपर्ने ।

- चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान (कर्मचारी सेवाका शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी) नियमावली, २०६५ को नियम ८ मा समावेशिताको व्यवस्था भएकोमा सोही नियमावलीको नियम १४५ को व्यवस्थाले सङ्कुचित गरेको भन्ने निवेदन दावीतर्फ विचार गर्दा नियम ८ को व्यवस्था नियम खारेज वा संशोधन नभएको अवस्थासम्म दीर्घकालीन रूपमा क्रियाशील रहने प्रावधान हो भने नियम १४५ को व्यवस्था एक पटक प्रयोग भएपछि स्वतः निस्क्रिय हुने प्रावधान भएबाट नियम १४५ को व्यवस्थाले नियम ८ को व्यवस्थालाई सङ्कुचित गरेको भनी अर्थ र व्याख्या गर्न नमिल्ने।

- बदर माग गरेको चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान सेवा आयोगबाट मिति २०६८।८।९ मा प्रकाशित विज्ञापन हेर्दा श्रेणी विहीन कार्यालय सहयोगी देखि आठौं तह मेडिकल अधिकृतसम्म गरी विभिन्न ३१ किसिमका प्राविधिक र प्रशासनिक पदहरूमा दरखास्त माग भएको देखिन्छ। उक्त विज्ञापन र सूचना बदर गरिपाउँ भनी चारजना विद्वान् अधिवक्ताहरू र दुईजना सर्वसाधारण नेपाली नागरिकको हैसियतबाट निवेदन गरेको देखिए पनि माग भएको पदहरू मध्ये कुन पदको लागि आफ्नो निर्धारित योग्यता पुगी प्रतिस्पर्धा गर्न सम्भावित उम्मेद्वार हुन पाउने हो भन्ने कुरा कहिँकतै उल्लेख गरिएको छैन। आफ्नो शैक्षिक योग्यता कति हो र शैक्षिक योग्यता अनुसार कुन पदमा आफू उम्मेद्वार हुन पाउने हो भन्ने सम्बन्धमा कुनै कुरा उल्लेख नभएबाट प्रतिष्ठानबाट माग भएको कुनै पनि पदको लागि यी निवेदकहरू प्रतियोगी देखिएका छैनन्। जो प्रतियोगी र प्रतिस्पर्धी हुन सक्दथे ती नेपाली नागरिकहरूले चुनौती दिएको अवस्था छैन। यसरी चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान सेवा आयोगबाट मिति २०६८।८।९ मा प्रकाशित विज्ञापन र मिति २०६८।१२।२१ मा प्रकाशित सूचनाबाट यी निवेदकहरूको हकमा कुनै प्रतिकूल प्रभाव पार्ने अवस्था नभएको र विज्ञापित पदहरूमा निवेदकहरूको सार्थकसम्बन्ध रहेको नदेखिएबाट नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(२) अन्तर्गत दावी गर्न हकदैया रहे भएको देखिन नआउने।

- चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान (कर्मचारी सेवाका शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी) नियमावली, २०६५ को नियम १४५ को प्रावधान चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान हुनु पूर्व वीर अस्पतालको सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको हकमा विशेष व्यवस्था गरिएको देखिएको र सो प्रयोजनको लागि एक पटक अवसर दिने कानूनी व्यवस्था गरेको उक्त प्रावधान एकपटक प्रयोग भएपछि स्वतः निस्क्रिय हुने हुँदा गैरसंवैधानिक भन्न नमिल्ने हुँदा चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान (कर्मचारी सेवाका शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी) नियमावली, २०६५ को नियम १४५ मा व्यवस्थित प्रावधान नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १(१), ४(१), १२(३)(च), १३(१), १३(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश, १८(१), १९(१), २१, ३३ (घ१), (ज) र (ढ) र १३८ सँग बाझिएको नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी हुने अवस्था भएन। प्रस्तुत दुबै रिट निवेदनहरू खारेज हुने ठहर्छ। यस अदालतबाट मिति २०६८।१२।२७ मा जारी भएको अन्तरिम आदेश समेत निस्क्रिय हुन्छ।

२१. प्रद्युम्नहरी श्रेष्ठ विरूद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. १०१७६

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

२२. भवानीकुमारी खतिवडा विरुद्ध कृषि, भूमि व्यवस्था तथा सहकारी मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं.१०२०५

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

- निवेदिकाले बढुवाको लागि पेश गरेको शैक्षिक प्रमाणपत्र प्रविणता प्रमाणपत्र वा सोसरहको नभएको भन्ने कुरा प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् (CTEVT) को च.नं. १२९३ मिति २०७५/०७/०९ र च.नं. ८६६ मिति २०७३/०७/०२ को पत्रसमेतबाट स्पष्ट भएको देखिन्छ। तालिमबाट प्राप्त भएका प्रमाणपत्रहरू शैक्षिक प्रमाणपत्र हुन नसक्ने भनी रिट निवेदक डोमी चौधरी विपक्षी लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालयसमेत भएको २०७२-WO-०३४२ को उत्प्रेषण समेतको रिट निवेदनमा यस अदालतबाट मिति २०७४/०७/०७ को फैसलामा उल्लेख भइसकेको अवस्था छ। CONVERSION COURSE पूरा गरी ACADEMIC TRANSCRIPT प्राप्त गरेको अवस्थामा मात्र त्यसले प्रविणता प्रमाणपत्र वा सोसरहको मान्यता पाउन सक्ने देखिएकोमा यी रिट निवेदिकाले CONVERSION COURSE पूरा गरी ACADEMIC TRANSCRIPT प्राप्त गरको अवस्थासमेत देखिँदैन। CONVERSION COURSE पूरा गरी ACADEMIC TRANSCRIPT प्राप्त नगरेको अवस्थामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१, २४घ१क.(१)ग. तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७६(१) बमोजिम योग्यता पुगेको मान्न मिल्ने देखिएन। उल्लिखित आधार र कारणबाट यी रिट निवेदिकालाई बढुवाको सूचीबाट हटाउने गरी बढुवा समितिबाट मिति २०७५/०२/११ मा भएको निर्णय र सो बढुवा निर्णयलाई सदर गर्ने गरी लोक सेवा आयोगबाट मिति २०७५/०४/१० मा भएको निर्णयलाई अन्यथा मान्न मिल्ने नदेखिँदा रिट खारेज हुने।

२३. उषा पोखरेल समेत विरुद्ध संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, पूर्ण, ०७९-WF-०००९

- एउटै तह र पदको लागि समावेशी एवं खुलातर्फ सिट संख्या बाँडफाँड गरी एउटै परीक्षा लिई सिफारिश गरिएका व्यक्तिहरु एकमुष्ठ योग्यताक्रमको आधारमा जेष्ठ हुने नीतिगत मापदण्डलाई अझ स्पष्ट बनाई सोको व्यवस्थापन प्रभावकारी बनाई निजामती सेवालाई उत्साहित, न्यायिक, मर्यादापूर्ण, भेदभावरहित बनाउनु पर्दछ। प्रचलित कानूनले योग्यताक्रम निर्धारण तथा ज्येष्ठता कायम गर्ने विधि प्रक्रिया तोकी दिएकोमा सो कानूनी व्यवस्था अन्यथा नभएसम्म सोही बमोजिम नै योग्यताक्रम निर्धारण तथा ज्येष्ठता कायम गरिनुपर्ने हुन्छ। कर्मचारीको एकीकृत योग्यताक्रम निर्धारण तथा ज्येष्ठता कायम गर्दा कुन कानून प्रचलनमा रहेको थियो र निज कर्मचारीहरु कुन कानून बमोजिम कुन योग्यताक्रममा रहेका थिए भन्ने विषय नै महत्वपूर्ण रहन्छ। राज्यका जिम्मेवार निकायबाट कुनै पनि काम कारवाही गर्दा कानून बमोजिम नै गर्नुपर्ने हुन्छ। सेवा प्रवेश गर्दा र एकीकृत योग्यताक्रम निकाल्नु अघि एउटा योग्यताक्रम रहेका यी रिट निवेदनहरु कार्यरत रहिरहेको अवस्थामा एक्कासी लोक सेवा आयोगको मिति २०७८।१०।११ को निर्णयबाट जेष्ठता क्रममा तल माथि गर्ने गरी भएको निर्णयले यी रिट निवेदनहरुको वैध अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION) मासमेत असर पर्न गएको देखिन्छ।

ङ. विभागीय कारवाही/पुनर्बहाली/अवकाश/पदबाट हटाउने

१. गंगालाल श्रेष्ठ विरुद्ध जिल्ला भूमि प्रशासन कार्यालय, काठमाडौं, डिभिजन, ख., नेकाप 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।
- अतः माथि उल्लेखित कारणबाट विपक्षी विभागीय प्रमुख नभई निजलाई अनुसूची (१) (ख) मा अड्डा प्रमुखमा तोकेको नदेखिएकोमा विभागीय प्रमुख भूमि विभागले अधिकार प्रत्यायोजन गरेको भरमा निवेदकलाई नि.से.नि. परिच्छेद १० को दफा १ को उपदफा (५) बमोजिम भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने ०२६।४।१९ गतेको निर्णय अनाधिकार नै देखिँदा उक्त निर्णय बदर गर्नुपर्ने देखिन्छ।

२. जमुनाप्रसाद श्रीवास्तव विरुद्ध गृह पञ्चायत मन्त्रालय, फूल, नेकाप 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 बरर्खास्त 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 प्रष्टै 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 बस्तुनिष्ट कारण र आधार पनि खुलाउनु पर्ने कानूनी बाध्यता नभएको।

३. देवबहादुर रोक्का क्षेत्री विरुद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालय, समेत, डिभिजन, नेकाप २०४१ अंक २, नि. नं. १९०१

- हाजिर भएको मितिदेखि परीक्षणकाल प्रारम्भ भएको भन्नु पर्ने हुदा नि.से.नि.२०२१ को नियम १०, ११ मा उल्लेख भएअनुसार अनुपयुक्तताको कारणबाट रिट निवेदकलाई परीक्षणकालको अवधीमा नोकरीबाट अन्त गर्ने गरी गरेको प्रत्यर्थी स्वास्थ्य सेवा विभागको ०३९।१।१० को निर्णय र सोही निर्णयलाई सदर गरेको स्वास्थ्य मन्त्रालयको मिति ०३९।५।२८ को निर्णय त्रुटिपूर्ण रहेछ भन्न सकिने स्थिति नहुँदा निवेदकका माग अनुसारको आदेश जारी गर्न मिलेन।

४. लक्ष्मण खत्री विरुद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय काठमाडौं समेत, डिभिजन, नेकाप २०४२ अंक २, नि. नं. २२७४

- प्रहरी नियमावलीको नियम ९.६(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (ग) अनुसार सफाइको मौका दिन मनासिव नपरेको भन्ने व्यहोरा सो पर्चामा खुलाएको देखिँदैन। तसर्थ त्यस्तो पर्चालाई उक्त नियम ९.६(२)(ग) अनुसारको पर्चा भन्न मिल्दैन।
- रिट निवेदकलाई प्रत्यर्थी मध्ये क्षेत्र प्रहरी कार्यालयबाट सजाय गर्नुभन्दा अघि सफाइको मौका नै नदिई प्रहरी नियमावली, ०३३ को नियम ९.५ को (क) र (ङ) अनुसार भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त सामान्यतया अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरेको मिति ०४०।३।६ को निर्णय पर्चा र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको मिति ०४१।२।२९ को प्रहरी महानिरीक्षकको पुनरावेदन निर्णय समेत त्रुटिपूर्ण देखिन आयो।
- अतः उपरोक्त उल्लेख भए बमोजिम रिट निवेदकलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरेको प्रत्यर्थी मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय काठमाडौंको मिति ०४०।३।६ को निर्णय पर्चा र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको प्रहरी महानिरीक्षकले मिति ०४१।२।२९ को त्रुटिपूर्ण पुनरावेदन

निर्णय समेत रिट निवेदकको हकमा सम्म उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ ।

५. दयालक्ष्मी पकवान विरुद्ध भन्सार विभाग समेत, डिभिजन, नेकाप २०४२ अंक २, नि. नं. २२८९

- खरिदार पदबाट अवैध सामान चोरी निकासी गर्न गराउन प्रयत्न, सहयोग गरेको अभियोगमा भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त सामान्यतः अयोग्य नठहरिने गरी भन्सार विभागको पत्रबाट सेवाबाट बर्खास्त गरिएको देखिन्छ । त्यसरी सेवाबाट निवेदिकालाई भन्सार विभागले बर्खास्त गर्दा निज निवेदिकासँग प्रमुख भन्सार अधिकृतले लिएको स्पष्टीकरणलाई आधार बनाएको देखिन्छ । निजामती सेवा नियमावलीको नियम १०.९(१) मा सजाय दिन पाउने अधिकारीले सजाय दिनुभन्दा पहिले कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई सूचना दिई निजलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्छ भन्ने स्पष्ट उल्लेख भएको पाइन्छ । निवेदिकाको सम्बन्धमा सजाय दिन पाउने अधिकारी को रहेछ भनी हेर्दा नि.से.नि.को नियम १०.२.२(ङ) हेर्दा विभागीय प्रमुखलाई तोकिदिएको पाइन्छ । निवेदिकाको सम्बन्धमा विभागीय प्रमुख भन्सार विभागको महा–निर्देशक हुने हुँदा निजलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्न पर्दा स्पष्टीकरण समेत सजाय दिन पाउने अधिकारीले नै सोधी बर्खास्त गर्नु पर्नेमा अधिकारविहिन प्रमुख भन्सार अधिकृतले सोधेको स्पष्टीकरण र निजैले उठाएको टिप्पणीको आधारमा निवेदिका दयालक्ष्मी पकवानलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरेको विपक्षी भन्सार विभागको निर्णय र सो निर्णय सदर गरेको विपक्षी अर्थ सचिवको निर्णय समेत त्रुटिपूर्ण हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । अब पुनः निवेदिकालाई पूर्ववत सेवामा बहाल गर्नु गराउनु भनी विपक्षी विभागको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

६. पुरुषोत्तम रेग्मी विरुद्ध जिल्ला वन कार्यालय, धुलिखेल समेत, संयुक्त, नेकाप २०४३ अंक ८, नि. नं. २८१८,

- निवेदकलाई चिरान काष्ठहरू कृत्रिम बिल तथा गेटपासबाट निकासी सम्बन्धी कारवाइको सिलसिलामा मिति २०३७।१२।२८ देखि निलम्बन गरी सोही मितिदेखि लागू हुने गरी भविष्यमा संस्थानको नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी यस कर्पोरेशनको नोकरीबाट हटाउने भनी मिति २०४०।७।२५ मा विपक्षी संस्थानले निर्णय गरेको देखिन्छ । संस्थानमा काम गर्दाको अवस्थामा निवेदकले गरेको विभिन्न अनियमित कार्यहरूको बारेमा निवेदकसँग विभिन्न मितिमा स्पष्टीकरणको माग गरेको र निवेदक समेत सो को स्पष्टीकरण समेत पेश गरेको भन्ने समेत देखिएको ।

- निर्णय गर्दा पश्चातदर्शी (RETROSPECTIVE) असर दिएर निर्णय गर्न नहुने कुरा यस अदालतबाट प्रतिपादित भएको विभिन्न नजिरहरूबाट प्रष्ट भइसकेको छ । प्रस्तुत विवादमा निवेदकलाई नोकरीबाट हटाइएको निर्णयमा पश्चातदर्शि प्रभाव दिएको देखिएकै छ । यस अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको त्रुटि गरी भएको उक्त विपक्षी संस्थानको मिति २०४०।७।२५ को निर्णय र पुनरावेदन गर्दा समेत सदर गरेको निर्णय कानूनसंगत नदेखिई पश्चातदर्शि असर पुर्‍याउने निर्णय भएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । अब निवेदकलाई पुनः सोही पदमा पदस्थापना गर्नु भनी विपक्षी संस्थानको नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

७. गोपालकुमार सिंह राजपूत विरुद्ध मध्य क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ८, नि. नं. ३१७६

- स्पष्टीकरण माग गर्दा लगाइएको अभियोग र सेवाबाट बर्खास्त गर्दा लिइएको आधार एउटै नदेखिई बेग्लाबेग्लै देखिएको छ, स्पष्टीकरणमा अभियोग नै नलगाइएको सम्बन्धमा सिधै बर्खास्त गर्न प्रहरी नियमावलीले मिल्दैन, तसर्थ पहिले अभियोग नै नलगाइएको आधारमा निवेदकलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीबाट सामान्यतः अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त 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 ।

८. प्र.ह.रामकुमार सुनुवार विरुद्ध प्र.का. रानी विराटनगरसमेत, संयुक्त, नेकाप २०४५ अंक ५, नि.नं. ३४५८

- प्रहरी नियमावली, २०३३ को नियम ९.४ मा उल्लिखित अभियोगमा त्यस्तो अभियोग गर्ने कर्मचारीको दर्जा वा तलब 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 सफाइको सबूद पेश गर्न स्पष्टीकरण माग गर्नुपर्ने स्पष्ट व्यवस्था भएको पाइने।
- एउटा अभियोग लगाई त्यसमा सफाइको 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 अर्थात न्यायोचित हुन नआउने।
- प्रहरी नियमावली, २०३३ को परिच्छेद ९ को नियम ९.४ को अभियोग लगाई ऐ.नियमावलीको नियम ९.१ (च) बमोजिम सजाय गरेको र त्यस्तो सजाय गर्दा उचित र पर्याप्त कारण समेत उल्लेख गरेको समेत नहुँदा विपक्षी अञ्चल प्रहरी कार्यालय धरानको मिति ०४३।४।२९ को निर्णय र सो निर्णय सदर गर्ने गरेको पूर्वक्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय विराटनगर को ०४३।१२।१८ को निर्णय समेत प्रहरी नियमावली, २०३३ को नियम ९.४ तथा ९.१ (च) को विपरीत भई त्रुटिपूर्ण हुँदा नेपालको संविधानको धारा ७१ अन्तर्गत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। रिट निवेदकलाई पुनः साविक पदमा बहाल गर्नु भनी विपक्षी अञ्चल प्र. का.धरान समेतका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

९. मानबहादुर सुनार विरुद्ध मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४५ अंक ७, नि. नं. ३५२०

- निवेदकलाई प्रहरी नायब उपरीक्षकले स्पष्टीकरण माग गरेको देखिन्छ। त्यसरी माग गरेको स्पष्टीकरणमा आरोप स्पष्ट किटी हुन सक्ने सजाय समेत खुलाएको पाइँदैन। स्पष्टीकरण जिल्ला प्रहरी कार्यालयका प्रहरी नायब उपरीक्षकले माग गरी सजाय गर्ने निर्णय अञ्चल प्रहरी कार्यालयका प्रहरी उपरीक्षकले गरेको देखिन्छ। जुन व्यक्तिले सजाय गर्न पाउने अख्तियारी पाएको हुन्छ उसैले मात्र स्पष्टीकरण माग गरेको हुनु पर्दछ। अधिकारै नभएका व्यक्तिले मागेको स्पष्टीकरणलाई कानूनी मान्यतायुक्त भन्न मिल्दैन। उसमाथि पनि निवेदकलाई बर्खास्त गर्ने गरी मिति ०४०।६।११ मा निलम्बन भएको मिति ०४०।४।२७ बाट नै लागू हुने गरी निर्णय गरेको देखिन्छ। पश्चातदर्शी (RETROSPECTIVE) असर पर्ने गरी निवेदकलाई हटाएको निर्णयलाई कानूनसंगत भन्न पनि सकिँदैन। तसर्थ निवेदकलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने गरेको भेरी अञ्चल प्रहरी कार्यालय नेपालगञ्जको मिति ०४०।६।११ को निर्णय माथि उल्लेख गरे बमोजिम कानूनी त्रुटिपूर्ण हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। निवेदकलाई पूर्ववत् सेवामा बहाल गराउनु भनी विपक्षीका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१०. विनोदराज शर्मा विरुद्ध चलचित्र संस्थान, पूर्ण, नेकाप २०४६ अंक ६, नि. नं. ३८४५

- परीक्षणकालको समयावधि भित्र नोकरीबाट हटाउने भनी निर्णय समेत नगरी परीक्षणकाल समाप्त भैसकेपछि पनि लगातार रूपमा 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।

११. प्रेमकुमार कटुवाल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०४७ अंक ९, नि. नं. ४२०७

- नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी निर्णय गर्दा स्पष्टीकरणको माग गर्नु पर्नेमा सुरुमा तल्लो अभियोगमा स्पष्टीकरण सोधेको कुरालाई आधार मानी स्पष्टीकरण माग गरी रहनु नपर्ने भनी खडा गरेको पर्चा मनासिव 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।

१२. दशरथचन्द्र कार्की विरुद्ध प्रशासकीय अदालत, संयुक्त, नेकाप 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 कानूनसम्मत भन्न नमिल्ने।
- कुनै पनि व्यक्तिको हक हितमा असर पर्ने गरी निर्णय गर्दा निर्णय गर्ने अधिकारी आफैंले 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 आफैंले 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 अधिकृतस्तरबाट 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।

१३. गणेशबहादुर कार्की विरुद्ध मालपोत विभाग समेत, पूर्ण, नेकाप २०४९ अंक ८, नि. नं. ४६००

- निवेदक उपर गरिने कारवाहीको सम्बन्धमा सफाइको सबुद दिने मनासिव माफिक मौका नदिई बर्खासी गर्ने हो भने सो दफा ६(१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (ख) बमोजिम अव्यावहारिक 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 दिंदा अव्यावहारिक हुने कारण उल्लेख गरेको पाइँदैन। अव्यावहारिकको 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 दिंदा अव्यावहारिक हुने लागेमा त्यस्तो अव्यावहारिक हुने कारण खुलाउन पर्ने कानूनी बाध्यता छ।
- आत्मनिष्ट आधारलाई मान्यता दिन नमिल्ने समेत पर्शुराम झा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत भएका (२०४७ सालको रि.पु.इ.नं. ५३, निर्णय मिति २०४८।६।१०) उत्प्रेषणको रिट निवेदनमा सर्वोच्च अदालतको बृहत पूर्णइजलासबाट प्रतिपादित सिद्धान्तबाट समेत निवेदकलाई नोकरीबाट हटाइएको निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा प्रशासकीय अदालतले मालपोत विभागको मिति

०४५।४।१३ को निर्णय मनासिव ठहर्छ भनी मिति २०४५।९।१६ मा गरेको फैसला र सर्वोच्च अदालत संयुक्त इजलासबाट मिति २०४६।१।२१ मा रिट खारेज गर्ने गरी गरेको आदेश समेत मिलेको देखिएन। अतः मालपोत विभागको २०४५।४।१३ र प्रशासकीय अदालतको २०४५।९।१६ को निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। अब निवेदकलाई कानून बमोजिम निजको पदमा बहाल गर्नु भनी विपक्षी मालपोत विभागको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

१४. ललित रत्न शाक्य विरुद्ध वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रलाय, संयुक्त, नेकाप 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 प्रष्टसँग 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 प्रष्टसँग बस्तुनिष्ठ प्रमाणको आधारमा समर्थित हुने कुरा उल्लेख गरी सफाइको मौका दिएमा मात्र मनासिव मौका दिएको मानिन्छ। मनासिव मोका 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 मनासिव माफिकको अवसर प्राप्त भएको हुनु पर्दछ।
- निवेदक माथि लगाइएका आरोप वस्तु निष्ठ भन्दा बढी आत्मनिष्ठ देखिएकोले सो अरोपलाई युक्तिसंगत भन्न सकिने अवस्था रहेन। केवल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाइको सबूद दिने मनासिव मौका दिएको भन्न नसकिने।
- निवेदक माथि लगाइएका आरो बस्तु निष्ठ भन्दा बढी आत्मनिष्ठ देखिएकोले सो आरोपलाई युक्तिसंगत भन्न सकिने अवस्था रहेन। केवल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाइको सबूद दिने मनासीव मौका दिएको भन्न सकिएन। तसर्थ श्री ५ को सरकारद्वारा मिति २०४४।४।१ मा निर्णय गरी निवेदकलाई पदबाट हटाएको निर्णय र सो सदर गरेको प्रशासकीय अदालतको मिति २०४६।१।३० को फैसला त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। अब निजलाई पूर्ववत आफ्नो पदमा बहाल गर्नु भनी विपक्षहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१५. पासाङ्ग शेपा विरुद्ध सगरमाथा अञ्चल प्रहरी कार्यालय, संयुक्त, नेकाप 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 सफाइको मौका दिनुपर्ने प्राकृति न्याय सिद्धान्त अन्तर्गत पालना गर्नुपर्ने बाध्यात्मक कर्याविधि बमोजिम आरोप र प्रस्तावित सजाय खुलाई मौका दिनुपर्छ। यसरी अप्रष्ट रूपमा सूचना दिंदा निवेदकलाई आफ्नो सफाइको लागि व्यहोरा खुलाउन कठिनाई पर्नुको साथै प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तको पालना गर्ने अवस्थामा व्यवधान सृजना हुन जाने।
- प्रहरी हवल्दारलाई 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 निवेदकसँग विभागीय कारबाहीको 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 नपुर्‍याई कुन कसूरमा कुन सजाय 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 सजाय दिन पाउने अधिकारीले आफ्नो न्यायिक मनको प्रयोग गरी निवेदक उपर गरिएको कारवाहीबाट निवेदक के कति कारणले कसूरदार देखिन आयो। साथै निजको स्पष्टीकरण किन सन्तोषजनक भएन, सो कुरा निजको पर्चाबाट न्यायिक विवेक प्रयोग गरी वस्तुगत प्रमाणको आधारमा मूल्याङ्कन गरे भएको समेत देखिँदैन। यसरी प्रहरी कर्मचारीलाई सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन पाउने अख्तियार प्राप्त गरेको सेवाबाट हटाउन पाउने अधिकारी बाहेक अन्य दर्जाका प्रहरी अधिकृतहरूबाट निवेदकसँग स्पष्टीकरण माग गरिएको र सो स्पष्टीकरण माग गर्दाको प्रहरी नियमावली, २०३३ मो नियम ९.६ (२) को कार्यविधि र अवस्था पूरा नगरी दिइएको सफाइको मौकाको सूचना रीतपूर्वक नहुनुका साथै तल्लो दर्ताको 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।

१६. धनराज पौडेल विरुद्ध क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय, भैरहवासमेत, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ५, नि. नं. ४७४३

- कार्यालयको नाम फेरिई उपल्लो दर्जा कायम गरी सो बमोजिम अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट भएको निर्णय गैर कानूनी मान्न नमिल्ने।

- प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा २(च) अनुसार "प्रहरी कर्मचारी" भन्नाले प्रहरीका अधिकृत र जवान सम्झनु 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 उपरीक्षकले निर्णय गर्नु पर्नेमा वरिष्ठ प्रहरी उपरीक्षकले निर्णय गरेको मिलेन भनी अर्थ गर्नु कानूनसंगत व्यवहारिक र तर्कसंगत समेत नहुँदा प्रस्तुत रिट खारेज हुने।

१७. प्रमिला घिमिरे विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैंक, संयुक्त, नेकाप २०५० अंक ११, नि. नं. ४८३०

- कुनै पनि अधिकार जहाँ तजविजको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ वा त्यस्तो स्थिति समेत रहन्छ सोही कारणले मात्र त्यस्तो अधिकारलाई नै न्यायिक वा अर्धन्यायिक भन्न सकिँदैन। कतिपय प्रशासकीय अधिकारहरू पनि यस्ता छन जसमा तजविजको प्रयोग आवश्यक हुन्छ। जस्तो कर्मचारी नियुक्त गर्ने अधिकारमा विभिन्न उम्मेदवार मध्ये कसलाई नियुक्त गर्ने अथवा कसलाई बढुवा नियुक्त गर्ने, कसलाई नियुक्त नगर्ने इत्यादी तजविजको प्रयोग गर्नेपर्छ। त्यस्तो तजविजको प्रयोगका सम्बन्धमा नियमद्वारा निर्धारित मापदण्डको पर्रिपूर्ति गरिएन भने पुनरावेदन तहका अधिकारीद्वारा त्यस्तो जाँच गरिन्छ अथवा यस अदालतबाट असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत न्यायिक पुनरावलोकन पनि हुन्छ।

- नियुक्त गर्ने अधिकारबाट नै विभागीय सजाय गर्ने अधिकार प्रवाहित हुने हुँदा नियुक्त गर्ने अधिकार भन्दा बेग्लै प्रकृतिको भनी विभागीय सजाय गर्ने अधिकारको स्वरूप न्यायिक वा अर्थ न्यायिक मान्नाले अवधारणागत असंगति हुन जाने स्वतः स्पष्ट छ।

- निवेदक उपर मुख्य व्यवस्थापकले चलाएको विभागीय कारवाही र सजायको प्रकृयामा सफाइको मौका दिने प्रश्नमा कति पटक स्पष्टीकरण माग गर्‍यो त्यो कुरा महत्वपूर्ण छैन। तर निजले मागेको स्पष्टीकरणमा सजाय दिनुपर्ने कारण अर्थात आरोप सम्बन्धी तथ्य र सो आरोपको लागि गर्न चाहेको सजाय समेत खुल्ने गरी त्यस्तो सजाय किन नगर्ने भनी लिखित रूपमा सफाइको मौका दिइयो दिइएन भन्ने कुरा महत्वपूर्ण देखिन आउने।

- जहाँ कानूनको अर्थमा द्विविधा हुँदैन त्यस्तोमा व्याख्या गर्नु पर्ने अवस्था नै पर्दैन। नेपाल राष्ट्र बैंकका कर्मचारी सम्बन्धमा

सामान्य सिद्धान्त भन्दा बेग्लै विभागीय सजाय सम्बन्धी एउटा मात्र स्पष्टीकरण लिनुपर्ने व्यवस्था राख्नु पर्ने कुनै खास कारण हुन पनि सक्छ नहुन पनि सक्छ। अन्यथा श्री ५ को सरकारको निजामती एवं अन्य संगठित संस्थाका कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा विभागीय सजाय गर्दा अपनाउने गरेको सामान्य प्रकृया नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी नियमावलीमा पनि रहनु वान्छनीय कुरा हो। तर त्यस्तो व्यवस्था नभएकै कारणले नेपालराष्ट्र बैंक कर्मचारी नियमावली, २०४७ को परिच्छेद ७ नियम १०(क) ले एउटा मात्र स्पष्टीकरण लिने व्यवस्था गरेको भन्ने व्याख्या हुने सक्दैन भन्न नमिल्ने।

- प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तद्वारा निर्दिष्ट प्रकृयामा कुनै पनि व्यक्तिलाई सफाइको मौका बेगर कसूरदार ठहराई सजाय भागी बनाउन हुन्न भन्ने कुरा मौलिक हो नकि त्यस्तो मौका प्रदान गर्ने क्रममा कति पटक स्पष्टीकरण पेश गर्न लगाइयो अथवा आरोप र सजाय दुवैलाई छुट्टाछुट्टै स्पष्टीकरण पेश गर्न मौका दिइयो दिइएन भन्ने कुरा स्पष्टीकरण पटक गन्ती महत्वपूर्ण छ।
- निवेदकको सम्बन्धमा निज उपरको आरोप कुन तथ्यमा आधारित छ भन्ने कुरामा तथ्यगत विवरण आरोपको सूचना वा जानकारी समेत त्यस्को लागि हुन सक्ने सजाय समेतको नियम उल्लेख गरी सजाय प्रस्तावित गरी१५ दिनसम्मको सफाइको मौका दिइएको देखिन्छ। यस प्रकृयाबाट न त नेपाल राष्ट्र बैंक कर्मचारी नियमावली, २०४७ को नियम १०(क) को उल्लंघन भएको भन्ने स्थिति देखियो न प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तकै त्रुटि गरेको भन्ने नै देखियो।
- वस्तुतः निवेदक उपरको आरोपको तथ्यगत यथार्थताको निरोपण भित्रको निजको आचरण वा निज उपर पहिले उठेका कारवाहीको विषय पनि आउन सक्छ जो प्रस्तुत रिटबाट हेर्नु उपयुक्त छैन। तर निवेदक उपर लगाइएको आरोप के हो र त्यो कुन कानूनमा आधारित छ निवेदकको सम्बन्धमा आरोप लगाउने देखि सजाय गर्ने कार्यमा प्रचलित नेपाल कानून वा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ द्वारा प्रदत्त हकको हनन् भएको छ कि छैन त्यस सम्बन्धमा हेरी धारा ८८(२) को अधिनमा रही आवश्यक र उपयुक्त स्थितिमा त्यस्तो हक प्रचलन गराउन आज्ञा वा आदेश जारी गर्नुपर्ने यस अदालतको कर्तव्य हुन आउने।
- निवेदक प्रमिला घिमिरे सहायक पदमा नेपाल राष्ट्र बैंक, केन्द्रिय कार्यालय, बालुवाटारमा कार्यरत रही आएकामा बैंकद्वारा केही कर्मचारी सरुवा गरेको विषयलाई लिएर बैंकका गभर्नर र अन्य अधिकृतलाई घेराउ गरी अनुशानहीन तथा अमर्यादित लवज बोलेको, कर्मचारीको सरुवा रद्द गर्ने विषयलाई नै लिएर कार्यालय समय पश्चात कर्मचारी प्रशासन विभागका पदाधिकारी डेपुटी गर्भनरलाई अनावश्यक दवाव दिई कार्यालय बाहिर जान नदिई घेराउ गरेको, बैंकमा असुरक्षाको वातावरण पैदा गरी हुल हुज्जत गरेको भनी उल्लेख गर्दै नेपाल राष्ट्रबैंक कर्मचारी नियमावली, २०४७ को परिच्छेद ७ नियम ४ को खण्ड छ) को "आफ्नो पदको जिम्मेवारी अनुसार आचरण नगरेको" आरोप ठहराई सोही नियम ४ बमोजिम बैंकको सेवाबाट हटाएको देखिन्छ। कुनै कारण नै नखुलाई गरिएको निर्णयले प्रत्यक्षतः नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ को उपधारा (१) द्वारा कानूनको समान संरक्षणको समानताको हक मौलिक हकबाट निवेदक बन्चित हुन गएको देखिन आयो। यस स्थितिमा मुख्य व्यवस्थापकद्वारा निवेदकलाई बैंकको सेवाबाट हटाउने गरी गरेको निर्णय र त्यसलाई सदर गर्ने गरेको पुनरावेदन निर्णय समेत नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११(१) द्वारा प्रदत्त निवेदकको हक प्रचलन गराउनको लागि धारा ८८(२) अन्तर्गत अधिकार प्रयोग गरी उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी बदर हुने ठहर्छ। रि.नं. २३६१ र रि.नं. २३५९ का रिट निवेदकहरूका सम्बन्धमा परमादेश भए सरह प्रस्तुत रिट निवेदकलाई समेत सेवाबाट हटाउनु अघि कायम रहेको यो समान पदमा पुनवर्हाली गर्नु गराउनु भनी विपक्ष नेपाल राष्ट्र बैंकका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१८. रामहरि दहाल विरुद्ध आवास तथा भौतिक योजना मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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।

- अघिल्लो मिति २०४८।४।९ र मिति २०४८।६।१५ को दुई स्पष्टीकरणहरू प्र.जि.अ. बाट नसोधी का.मु.सि.डि.इन्जिनियरबाट सोधिएकोले का.मु.सि.डि.ई. बाट अघिल्लो सोधिएको स्पष्टीकरण लाई हवाला दिँदै तेस्रो पटक प्र.जि.अ. बाट सोधिएको स्पष्टीकरणले अघिल्लो अधिकार विहीन गैरकानूनी स्पष्टीकरणलाई कानूनी रूप प्रदान गर्न नसक्ने।
- अधिकार नभएको अधिकारीबाट भएको कारवाहीको सिलसिलामा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट त्यस्तो सजाय भएपनि त्यस्तो अघिल्लो 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 देखिन्न। 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 घटुवा गर्ने गरी ओ.सि. पदको सुरु स्केल मात्र खान पाउने गरी तल्लो टाइम स्केलमा घटुवा 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 त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

१९. मोहनबहादुर के.सी विरुद्ध महालेखा परीक्षकको विभाग, विशेष, नेकाप २०५२ अंक २, नि. नं. ५०४८

- जुन बखत जुन कानून जे जस्तो अवस्थामा छ, सोही कानून बमोजिम कारवाही गर्नु पर्ने सर्वमान्य कानूनी सिद्धान्त हो। मिति २०४८।७।२२ पछि लेखा परीक्षण अधिकारीहरूलाई विभागीय कारवाही गर्ने सम्बन्धमा अन्य कुनै कानून निर्माण नभैसकेको अवस्था निष्क्रिय भनी निवेदकले चुनौति दिएकै नियमावली नै प्रयोगमा ल्याउनु यस कानूनी सिद्धान्तको सकारात्मक पक्ष हो।
- महालेखा परीक्षकको विभागको पदाधिकारीहरू सम्बन्धी नियमावली, २०१८ को परिच्छेद १० मा निर्धारित कार्यविधि तथा प्रकृया अपनाई निवेदकलाई ३ ग्रेड घटुवा गरेको महालेखा परीक्षकको विभागबाट यस अदालतमा निर्णय सुनाउन तोकिएको दिन प्रस्तुत गरेको सम्बन्धित निवेदकको कारवाही फाइलबाट देखिएकोले प्रकृया पूरा नगरी निर्णय गरेको भन्ने जिकिर युक्तिसंगत नदेखिनुको साथै सो नियमावलीको नियम ५.९ मा गैरहाजिर हुने कर्मचारीको विदा स्वीकृत नभएमा गैर हुने कर्मचारीलाई गैर गरी तलब कट्टा गर्न सकिने व्यवस्था अनुरूप तलब कट्टा गरिएको देखिएको सो व्यवस्था र सो नियमावलीको परिच्छेद १० बमोजिम खराब आचरणको कसूरमा विभागीय कारवाही भै सजाय दिने व्यवस्था अलग अलगै हो। अतः एउटा अपराधमा दोहोरो सजाय गरेको भन्न नमिल्ने।

२०. सुशिल झा विरुद्ध क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय, जनकपुर समेत, संयुक्त, नेकाप 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 पाउंछ 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 सम्पर्ण 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 वरिष्ट 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 त्रुटिपूर्ण देखिएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिइएको छ। अब निवेदकलाई पूर्ववत सेवामा पुनर्वहाली गराउनु भनी प्रत्यर्थी क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय जनकपुर समेतका नाउंमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने।

२१. पद्मकुमार नेपाली विरुद्ध श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप 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, सुसूचित 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 गृह मन्त्रालय समेतको नाउँमा परमादेश जारी हुने।

२२. सुवर्ण पोखरेल विरुद्ध मन्त्री परिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ५ , नि. नं. ६१९२

- श्री ५ को सरकारको मिति २०५२।५।२० को निर्णयले राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको रिक्त रहेको निरीक्षक पदमा स्थायी नियुक्ती भै कामकाज गर्दै आई रहेकोमा मिति २०५२।६।३० मा अवकाश दिएको र के कस्तो कारणबाट अवकाश दिइएको हो भन्ने कुराको समेत जानकारी लिन जाँदा विशेष सेवा ऐन, २०४२ को दफा १२ ले दिन नमिल्ने भनी दिन इन्कार गरिएको कारणबाट निवेदकको संविधानको धारा १६ द्वारा प्रदत्त सूचना पाउने हकमा अनुचित बन्देज लाग्न गएको भन्ने रिट निवेदन जिकिर देखिन्छ। संविधानको धारा १६ मा "प्रत्येक नागरिकलाई सार्वजनिक महत्वको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने हक हुनेछ" भन्ने उल्लेख भएको छ भने सोही धाराको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा "तर यस धारामा लेखिएको कुनै कुराले कानून बमोजिम गोप्य राख्नु पर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई कर लगाएको मानिनै छैन" भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ। यता विशेष सेवा ऐनको प्रस्तावनामा नेपाल अधिराज्यको सुरक्षा कायम राख्न भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ। सोही ऐनको दफा १२ मा ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न श्री ५ को सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ र त्यस्ता नियमहरू श्री ५ को सरकारले सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गर्ने छैन" भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ। यसरी विशेष सेवा ऐनको दफा १२ को अधिकार प्रयोग गरी बनेको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली सोही ऐनको दफा १२ अनुसार प्रकाशित नगरिने भन्ने कानूनी व्यवस्था र सो अनुसार भए गरेका काम कारवाहीलाई संविधानको धारा १६ को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांशको भावना अनुकूल र सोही ऐनको प्रस्तावना

अनुकूल नै बनेको रहेछ भन्ने कुरा निर्विवाद देखिन आउँछ। तसर्थ विशेष सेवा ऐन, २०४२ को दफा १२ नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ विशेष सेवा ऐन, २०४२ को उद्देश्य विपरीत भै बदर भागी छ भन्ने रिट निवेदकको निवेदन जिकिर कानूनसंगत एवं तर्कसंगत नदेखिने।

- निवेदकको निवेदन जिकिरबाट परीक्षणकालमा रहेको भन्ने कुरा खुल्न नआए पनि परीक्षणकालमा रहेको अवधिमा निवेदकको कार्य सन्तोषजनक नभएकोले हटाइएको कानून अनुरूप नै भएको भन्ने विपक्षी राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको लिखित जवाफबाट खुल्न आएको देखिंदा, परीक्षणकालमा रहेको अवधिमा कार्य सन्तोषजनक नदेखिए हटाउन सकिने भन्ने यस अदालतबाट सिद्धान्त समेत कायम भै सकेको देखिँदा परीक्षणकालको अवधिमा निवेदकलाई आधार र कारण खोली सुनुवाइको मौका दिइरहनु पर्ने नदेखिने ।

२३. कमल प्रसाद पाण्डे विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय गुल्मी, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ६, नि. नं. ६२०६

- नोकरीबाट अन्त गर्ने निर्णय अधिकार प्राप्त अधिकारीले आफ्नो न्यायिक मनको प्रयोग गरी अन्त गरेको नदेखिई छानविन समितिको सिफारिस निर्णयको आधार नोकरीको अन्त गरेको पाइन्छ। त्यस्तो नोकरीको अन्त गर्दा भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी अवकास 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 पाइन्न। उक्त छानविन समिति कुनै कानूनको आधारमा खडा भएको पनि देखिन्न। 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 परीक्षणकालमा रहेको निवेदकको नोकरी अन्त गरेको निर्णय कानूनसम्मत नभई त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त मिति २०४८।११।४ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। निवेदकलाई परीक्षणकालमा रहेको पुर्ववत सेवामा बहाल गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने।

२४. भिम बहादुर श्रेष्ठ विरुद्ध मध्यमान्चल क्षेत्रिय प्रहरी विशेष अदालत, समेत, संयुक्त, नि. नं. २०५३ अंक ८, ६२५०

- निवेदक निज कार्यरत चौकीबाट रुपैया वितरण गर्ने प्रयोजनको लागि अफिसियल कार्यमा जांदा रोजनामचा कितावमा आफू भन्दा एक तह मुनीको कर्मचारीलाई चार्ज बूझाई गएको देखिनेमा चार्ज बूझि लिने प्र.ह. रविन्द्र के.सी. रकम लिई फरार भएकोले निज प्र.ह. ले रुपैया लिए खाएको भनी फैसला भएको र निवेदकलाई समेत जानी जानी वा लापरवाही पुर्वक कार्य गरेको होइन भन्न नसकिने भनी कसूरदार ठहराई फैसला भई यही फैसलाको आधारमा निवेदकलाई प्रहरी सेवाबाट अवकास दिएको देखिन्छ। सो उपर परेको पुनरावेदनमा शुरू प्रहरी विशेष अदालतको सजाय परिवर्तन गरी निजको खाईपाई आएको २ ग्रेड तलब वृद्धि २ वर्षसम्म रोक्का राखने गरी निर्णय भएको देखिन आयो।
- कागजी प्रमाण मौखिक प्रमाणभन्दा बलियो हुने, कागजी प्रमाणलाई मान्यता दिई सकेपछि सो विपरीत निर्णय गर्न प्रमाण सम्बन्धी कानूनी सिद्धान्तले नमिल्ने हुन जान्छ।
- जाना जानी वा लापरवाही गरी बिगारे नासेको भन्ने वा बदनियत रहेको भन्ने कुरा केवल निर्णयमा उल्लेख भएर मात्र पुग्दैन। सो भए गरेको प्रमाणित हुनुपर्ने ।

- देखादेखि रूपमा त्रुटिपूर्ण निर्णय विपक्षीहरूले गरेको देखिएको र नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा ८८ को उपधारा (२) मा यस अदालतलाई पूर्ण रूपमा न्याय गरी उचित उपचार प्रदान गर्न सक्ने अधिकार रहेको व्यवस्था रहे भएबाट यस अदालतले प्रचलित कानून बिपरीत भएका कार्यहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी न्याय प्रदान गर्न सक्ने हुदा जिल्ला प्रहरी विशेष अदालत धनुषा र मध्यमान्चल क्षेत्रीय अदालतको फैसला निर्णयहरू त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। जिल्ला प्रहरी विशेष अदालत, धनुषाको फैसलानूसार निवेदकले जरिवाना पापत बुझाएको रु.१८,६००। फिर्ता गरी दिनु भन्ने विपक्षीहरूका नाउंमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठर्हछ।

२५. अच्युतकृष्ण खरेल विरुद्ध मन्त्रीपरिषद सचिवालय समेत, विशेष, , नेकाप २०५५ अंक ११, नि. नं. ६६२४

- अर्का व्यक्तिलाई बढुवा गर्न आवश्यक परेको भन्ने जस्ता सामान्य आधार लिई कानून बमोजिम उक्त पदमा बहाल रही रहने योग्य भई रहेका व्यक्तिलाई हटाई अन्यत्र नियुक्त गर्ने गरी गरिएको निर्णय सदविवेक पूर्ण र कानूनमा आधारित रहेको देखिन आउँदैन। निवेदकलाई प्रमुख अधिकृत पदमा हाजिर हुन नगएको र हाजिर हुन जानु अन्यथा कार्यवाही हुने व्यहोरा सूचित गरिन्छ भनी निवेदकको नाउँमा मिति ०५४।१।१४ र मिति ०५४।३।३१ को पत्र पत्रिकामा प्रकाशित सूचनाबाट संवेदनशील र उच्च सार्वजनिक महत्त्वको पदमा रही लामो समयसम्म श्री ५ को सरकारको सेवामा कार्यरत व्यक्तिको हकमा भएको यसप्रकारको व्यवहारलाई विवेकपूर्ण र कानूनसम्मत भन्न नमिल्ने।

- प्रहरी फोर्सको प्रमुखको पदमा रहेको व्यक्तिको कार्यसम्पादन क्षमा, उत्तरदायित्व वहन गर्ने खुवी र सम्पूर्ण प्रहरीको नियन्त्रण निर्देशन तथा परिचालन गर्ने क्षमता रहेको भनी नियुक्ति गरेको व्यक्तिलाई सरकार परिवर्तन हुनासाथ उपयुक्त आवश्यकता र औचित्य नदेखाई परिवर्तन गर्नाले प्रहरी सेवाको मनोबल (MORAL) मा प्रतिकूल असर पर्ने र प्रहरीको आफ्नो पेशागत गुण (PROFESSIONAL QUALITY) तथा क्षमता र निपूणता (CAPACITY AND EFFICIENCY) मा प्रतिकूल असर पर्न जाने हुन्छ। साथै कुनै कतैको राजनैतिक कृपाको भरमा प्रहरी प्रशासन निर्भर रहने हो भने प्रहरी सेवाको निष्पक्षता र कर्तव्य परायणतामा ह्रास आई देशको आन्तरिक अमनचैन (LAW AND ORDER) को स्थिति, विग्रन जान्छ। यस्तो परम्परा रहेमा भयावह स्थिति उत्पन्न हुने अवस्था आउँछ। श्री ५ को सरकारले प्रहरीको कुनै अधिकृतलाई राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको प्रमुख अधिकृतको पदमा नियुक्ति गर्ने अधिकार रहेको विषयमा कानूनी प्रावधान प्रष्ट रूपमा रहेको छ तर सो अधिकार छ भन्दैमा जसरी प्रहरी निरीक्षक दर्जाको व्यक्तिलाई उक्त प्रमुख अधिकृतको पदमा साधारतः नियुक्ति गरिदैन, त्यस्तै अवकाश प्राप्त प्रहरी अधिकृत वा सहमती बाट नियुक्त हुनेबाहेक प्रहरी महानिरीक्षकको पदमा बढुवा पाई निजबाट पेशाको कर्तव्य भै रहेको अवस्थामा विना कारण प्रहरी महानिरीक्षकको पदबाट प्रमुख अधिकृतको पदमा नियुक्ति गरिनु उपयुक्त नदेखिने।

- सरकारद्वारा गरिने कार्य कानून बमोजिम भए गरेको मानिन्छ तर सरकारद्वारा गरिने कार्य विवेक र कानून तथा उपयुक्त मापदण्डको सिमा भित्र रहेको हुनु पर्छ। प्रस्तुत विवादमा गरिएको निर्णय हचुवा मनोमानी र राजनैतिक उद्देश्य पूर्तिको लागि मात्र गरिएको हो भनी सार्वजनिक विवादको घेराभित्र परेको देखिनु दुर्भाग्यपूर्ण रहेको छ। त्यसकारण बाट २०५३।१२।२१ को निर्णय आधार, कारण र औचित्य विहिन मात्र नभै वदनियतपूर्ण (MALAFIDE) भएकोले कानूनी राज्यको (RULE OF LAW) अवधारणा प्रतिकूल रहेको देखिँदा रितपूर्वकको निर्णय भन्न नमिल्ने।

- निवेदकलाई राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको प्रमुख अधिकृत पदमा नियुक्त गर्न २०५३।१२।२१ मा निर्णय भएको हुँदा निवेदकलाई विभागीय कारवाही गरी सजाय गरेको भन्न मिल्दैन। त्यसकारण सफाइको मोका दिनु पर्नेमा नदिई प्राकृतिक नियम प्रतिकूल भएको भन्ने निवेदकको कथन वस्तुस्थितिमा आधारित देखिएन। तर २०५३।१२।२१ मा निर्णय गरी निवेदकलाई राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको प्रमुख अधिकृत पदमा गरिएको नियुक्ति कुनै तर्क र विवेक सम्मत (REASONABLE) आधार बेगर हचुवा रूपमा गरिएको वदनियतपूर्ण देखिँदा निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी सो निर्णय बदर गर्न र निवेदकलाई साविक पदमा बहाल गराउनु भन्ने परमादेश जारी गर्न निवेदक प्रहरी महानिरीक्षकको पदमा यथावत बहाल

भैसकेको स्थिति देखिन्छ । यस्तो परिवर्तित अवस्थामा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नु औचित्यपूर्ण र आवश्यकताको अभाव रहेको देखिएकोले प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुन्छ ।

२६. दानबहादुर पाल विरुद्ध मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय, मकवानपुर समेत, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक ३, नि. नं. ६८७९

- निवेदकलाई सेवाबाट हटाउँदा आफ्नो पदको जिम्मेवारी अनुसार आचरण नगरेको भन्ने आधार लिइएको पाइन्छ । प्रस्तुत विवादमा निवेदक दानबहादुर पालले २०५४।१०।२३ गते नै ३० तोला सुन पक्राउ गरेको र सो सुन २०५४।१०।२८ मा मात्र आफू कार्यरत प्रहरी चौकीमा दाखिला गरेको भन्ने कुरालाई स्वीकार गरेकै देखिन्छ । यसरी आफूले पक्राउ गरेको सुन र सो घटना समबन्धी जानकारी आफू भन्दा माथिल्लो कमाण्डरलाई तत्कालै दिनुपर्नेमा नदिई सो सुन खाने पचाउने नियत राखेको भन्ने आरोपमा निज दानबहादुर पालसँग मिति २०५४।११।८ मा प्रथम पटक स्पष्टीकरण मागिएको देखिन्छ । मिति २०५४।१०।२५ गते नै भरत अग्रवाल भन्ने व्यक्तिले राजेश अग्रवाल मार्फत विरगंज पठाएको ९० तोला सुन प्रहरी चौकी इनरुवाको प्रहरी हुँ भनी सिभिल कपडा लगाएको व्यक्तिले डरधाक देखाई लिई गएकोले आवश्यक कारबाही गरी उक्त सुन दिलाई भराई पाउँ भन्ने व्यहोराको निवेदन दायर गरेको र सो सम्बन्धमा छानविन प्रारम्भ भएपछि मात्र निज दानबहादुर पालले ३० तोला सुन दाखिल गरेको भन्ने कुरा पनि निर्णय पर्चाबाट देखिएको छ । प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८९ मा सजाय सम्बन्धी कार्यविधि तोकिएको र सोही कार्यविधि अनुसार नै निज दानबहादुर पाललाई सफाइको मौका प्रदान गरिएको देखिन्छ । निज दानबहादुर पालसँग स्पषटीकरणमाग गरिएको मिति २०५४।११।१९ गतेको पत्रमा निजमाथि लगाइएको आरोप र त्यस्तो आरोपको आधारमा साथै निजलाई गर्न लागिएको कारबाही र हुन सक्ने सजाय समेतको उल्लेख भएको पाइन्छ । यसरी कानूनले तोकेको कार्यविधिको अवलम्बन गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीले कानून बमोजिम गरेको निर्णयलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने ।

२७. यादवकुमार डाँगी विरुद्ध कृषि सामग्री संस्थान, टेकु, पूर्ण, २०५९ अंक ९, नि. नं. ७१३६

- भ्रष्टाचार मुद्दामा दावी लिएको विगो भन्दा फरक विगोको दावी लिई रकम असुल उपर मुद्दा दायर भएको तथा हिनामिना गरेको भनिएको नगदी जिन्सी समेत फरक देखिन आएको स्थितिमा निवेदक उपर चलाएको भ्रष्टाचार मुद्दा र रकम असुल उपर मुद्दा एउटै हो भन्ने निवेदकको जिकिर मनासिव नदेखिने ।
- भ्रष्टाचार तर्फको दावी रु. १,३२,०६३।६५ र नगदी एवं जिन्सी हिनामिना तर्फको दावी रु. ३,२८,४०१।४१ भई विभागीय सजाय गर्दा लिइएको आधार तथा कारण एवं विगो समेत फरक देखिएबाट समेत भ्रष्टाचार र विभागीय सजायको आधार कारण एवं विषयवस्तु एउटै हो भन्ने समेत नदेखिने ।
- निवेदकले संस्थानको नगदी जिन्सी हिनामिना गरेको सम्बन्धमा संस्थानले आन्तरिक रूपमै छानवीन गरी छानवीनको आधारमा त्यसरी हिनामिना गरेको देखिन आएमा प्रचलित नियम विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम विभागीय कारवाही एवं सजाय गर्न नसक्ने अवस्था नदेखिने ।
- आन्तरिक छानवीन अनुसन्धानबाट ठहर भएको विगो असुल उपर गरी पाउन संस्थानले प्रचलित कानूनको अधिनमा रही सम्बन्धित अदालतमा मुद्दा दायर गर्न वा आवश्यक अन्य कारवाही गर्न नपाउने भन्ने स्थिति समेत नदेखिने ।
- हिनामिना गरेको कसूरमा विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गरी नोकरीबाट बर्खास्त गरिएको र हिनामिना भएको बिगो असुलीको लागि अदालतमा मुद्दा चलाएको देखिन आएकोले त्यसरी विभागीय कारवाही गर्न र हिनामिना भएको रकम असुलीको लागि कुनै कारवाही गर्न संस्थानलाई अधिकार नभएको अवस्था नदेखिने ।
- निवेदकलाई रकम असुली सम्बन्धमा अदालतमा चलाएको मुद्दामा भएको ठहरको आधारमा विभागीय सजाय गरेको नभई

विभागीय सजाय पहिले गरी सो कर्मचारीबाट भएको हानी नोक्सानी असुल गर्नका लागि मुद्दा चलाएको देखिएबाट समेत रकम असुल मुद्दामा भएको खारेजी निर्णयले विभागीय सजायमा कुनै असर नपार्ने।

- कुनै कर्मचारीलाई कर्तव्यको पालन एवं आचरण तथा अनुशासन सम्बन्धी विषयमा विभागीय कारवाही एवं सजाय गरिसकेपछि त्यस्तो कर्मचारीको काम कारवाहीको परिणामबाट सृजित हानिनोक्सानी एवं हिनामिनाको क्षतिपूर्तिको लागि संस्थानले निज उपर प्रचलित कानून बमोजिम रकम असुल उपर आदि मुद्दा गर्न सक्तैन भन्न नमिल्ने।
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१७ को दफा २१ क. ले दफा २४ बमोजिम चलाएको भ्रष्टाचार मुद्दामा लागेको अभियोगबाट सफाइ पाएमा निज आफ्नो सेवामा पुनः स्थापित हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेकोलाई निज उपर चलेको त्यस्तो मुद्दा अ.वं. १८० नं. बमोजिम खारेज भएको अवस्था मात्र नभै रकम हिनामिना गरेको अभियोगमा विभागीय कारवाही भै नोकरीबाट हटाएको स्थिति देखिँदा त्यस्तो विभागीय कारवाही कानून बिपरीत नदेखिएमा निज उपर चलेको मुद्दा अ.वं. १८० नं. बमोजिम खारेज भएकै कारणबाट भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०१७ को दफा २४ बमोजिम स्वतः सेवामा पुन स्थापित हुन्छ भनी अर्थ गर्न नमिल्ने।

२८. हरिचन्द्र साह विरुद्ध लोक सेवा आयोग, जनकपुर अंचल कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०५९ अंक ११, नि. नं. ७१४८

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम २५(२) बमोजिम निर्धारीत 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 बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहे भएकोमा निवेदकलाई परीक्षणकाल पूरा भए पछि सेवाबाट 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 बदर हुने।
- यस अदालतको मिति २०५६।१२।१८ को अन्तरिम आदेश बमोजिम निवेदक नियुक्त पदमा कार्यरत नै रहेकोले अरु केही गरिरहन परेन। रिट निवेदन खारेज गर्ने गरेको संयुक्त इजलासको रायसँग सहमत हुन सकिएन।

२९. राधा वि.सी. विरुद्ध पश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी इकाई कार्यालय, संयुक्त, नेकाप 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 निवेदिकालाई नियन्त्रणमा राख्ने प्रहरी उपरीक्षकलाई उक्त नियम ९३(२)(ख) को व्यवस्था बमोजिम 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।
- निवेदिकालाई नोकरीबाट हटाई दिनेतर्फ 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 नायब महानिरीक्षकको मिति २०५९।१२।४ को निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

३०. रामबहादुर गौतम विरुद्ध उच्च माध्यमिक शिक्षा सभा, भक्तपुर समेत, पूर्ण , नेकाप २०६२ अंक ५, नि. नं. ७५३५

- कुनै व्यक्तिलाई कुनै कार्य निर्देश गरेर अधिकार प्रत्यायोजन गरिनु समन्यायको दृष्टिले उपयुक्त नहुने,
- परिषद्लाई जतिबेला जसको हकमा जुन तवरले अधिकार प्रत्यायोजन गर्न विचार आयो त्यसैगरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्ने भन्ने कानूनी व्यवस्था नहुने।
- खास खास अवस्था र परिस्थितिलाई मध्यनजर राखि पहिले नै अधिकारविहिन कार्य सुरु गरेकोमा सो कार्यलाई अनुमोदन गर्दै अधिकार प्रत्यायोजन गरिन्छ भने त्यसलाई दूराग्रही र पूर्वाग्रही नै मान्नुपर्ने ।
- खास सजायप्रति संकेत गरी पहिले नै स्पष्टिकरण सोधी सकेको कुरालाई अनुमोदन समेत गरी प्रत्यायोजन हुन नसक्ने अर्धन्यायिक अधिकार प्रत्यायोजन गरेको कार्यलाई शुद्ध भावनाबाट भएको रहेछ भन्न नसकिने।
- अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरूलाई सेवाबाट अवकास वा हटाउने गरी विभागीय सजाय दिने अधिकार विपक्षी उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्लाई नै किटानीसाथ तोकिएको देखिएको अवस्थामा विपक्षी परिषद्ले निवेदकलाई विभागीय कार्यवाही गर्नु भनी अनधिकृत तवरबाट विपक्षी सदस्य सचिवलाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने र कानून विपरीत प्रत्यायोजित अधिकारका आधारमा निवेदकलाई कानूनसम्मत आधारविना नै सेवाबाट हटाउने समेत गरेका काम कार्यवाही कानूनसम्मत नरही निवेदकप्रति दुरासय र पूर्वाग्रही रूपबाट निर्णय भए गरेको देखिन आएकोले निवेदकलाई अवकास दिने गरी गरेको विपक्षी सदस्य सचिव, निर्णय अनुमोदन गर्ने गरेको विपक्षी परिषद्को र सभाको निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गर्ने गरेको माननीय न्यायाधीश श्री रामप्रसाद श्रेष्ठको राय मनासिव ठहर्छ।

३१. तिलकप्रसाद लामिछाने विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप 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 पूरा भएपछि सेवाबाट अवकाश दिएको देखिँदा सो अवकाश दिने गरी दिएको विपक्षीहरूको पत्र र तत सम्बन्धी भए गरेको निर्णय र काम कारवाही कानून अनुरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।
- निवेदकहरूलाई साविक कै पदमा यथावत कायम राखि अवकाश भएदेखि पुनर्बहाली नहुन्जेलसम्मको तलब भत्ता लगायतका प्रचलित कानून बमोजिम उपलव्ध हुने सम्पूर्ण सुविधाहरू प्रदान गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने।

३२. जगदीशप्रसाद यादव विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप 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। नागरिकहरूसँग प्रहरीको जस्तो कानूनी अधिकार हुँदैन। नागरिकहरूको विरुद्ध कसैले अपराधिक काम गरेमा त्यसरी अपराधिक कार्य गर्नेलाई पक्रि कानून बमोजिम सजाय गर्न अभियोजन लगाई मुद्दा चलाउने अधिकारले प्रहरी सम्पन्न हुने।

- प्रहरीमा ENROLL भएपछि प्रहरीले पाएको नियुक्तिपत्र सपथ ग्रहण र उर्दीको पोशाकले प्रहरीलाई ठूलो ताकत शक्ति र अधिकार सम्पन्न वनाउंछ। प्रहरीले पाएको त्यस्तो ताकत शक्ति र अधिकार साधारण नागरिकको संरक्षणको लागि हो। निवेदकले कानून बमोजिम आफूले पाएको त्यस्तो अधिकार नागरिकको हक संरक्षणमा लगाउनुको बदला दुरूपयोग गरी नागरिकलाई हैरानी गर्ने निवेदकलाई पदमा वस्ने कुनै अधिकार नहुने।
- निवेदकलाई कानूनमा तोकिएको अख्तियारवालाबाट स्पष्टीकरण माग गरी सोमा निवेदक सावित भएको आधारमा कानूनको रीत पुर्‍याई गरेको कारवाही मिलेकै देखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने।

३३. प्रकाश यादव विरुद्ध प्रशासकीय अदालत, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७१५

- निजामती सेवा ऐनको दफा ६६ र ६७ बमोजिम माग गरिएका स्पष्टिकरणहरू सजाय दिन पाउने अधिकारीबाट नसोधिएको अवस्थामा अन्य व्यक्तिहरूले लिएको स्पष्टिकरणको आधार लिएर गरिएको विभागीय कारवाहीले कानूनी मान्यता पाउन नसक्ने।
- विभागीय कारवाही गर्न पाउने अधिकारीबाट स्पष्टिकरण माग नगरिएको अवस्थामा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट निर्णय भएपनि त्यस्तो कारवाहीले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्ने स्थिति नहुने।
- सजाय दिन पाउने अधिकारीले स्पष्टिकरण नसोधी अन्य व्यक्तिले सोधेको स्पष्टिकरणको आधारमा नोकरीबाट हटाउने गरी गरिएको विभागीय कारवाही कानूनसम्मत हो भन्न नमिल्ने हुँदा सेवाबाट अवकाश दिने गरी वन विभागका महानिर्देशकबाट भएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी प्रशासकिय अदालतबाट भएको फैसला कानून विपरीतको देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशबाट बदर हुने।

३४. मनोज कुमार देव विरुद्ध गृह मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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 सफाइ पेश गर्ने मौका नदिएको भन्ने जिकिर सँग सहमत हुन नसकिने।
- कानूनमा तोकिएको विभागीय कारवाही गर्ने अख्तियारवालाले सजाय गर्दा सजाय गर्ने आधार अरुबाट लेखी आफूले सदर सम्म गरेको छ वा आफ्नै स्वविवेकिय आधार र कारणमा सजाय गरेको हो। त्यो महत्वपूर्ण कुरा हुने।
- प्रहरी ऐन नियम बमोजिम हर हमेशा डयूटीमा रहनु पर्ने निवेदक जस्तो जिम्मेवार पदमा रहेको व्यक्तिले आफ्नो पदिय कर्तव्य, दायित्व र जिम्मेवारी प्रति वेवास्ता गरी आफूखुसी सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर हुन नगई 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 त्रुटि नदेखिने।

३५. विनोद गिरी विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ८, नि. नं. ७७५१

- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले सजाय किटी विभागीय कारवाही गर्न लेखी पठाएको आयोगको पत्र अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐनको दफा १२(१) र यस अदालतबाट प्रतिपादित नजिर विपरीत भएकोले सो पत्रको आधारमा निवेदकलाई भएको विभागीय कारवाही उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐनको दफा १२ (१) को सम्बन्धमा अख्तियार दुरूपयोग 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 अव आइन्दा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले ऐनको दफा १२ को कानूनी व्यवस्थाको प्रयोग गर्दा यस अदालतले स्थापित गरेको सिद्धान्त अनुसार गर्नु भनी आयोगलाई लेखी पठाउने।

३६. प्रकाश घिमिरे विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ११, नि. नं. ७७८६

- गैरकानूनी, संस्थाको हित विपरित भ्रष्टाचारजन्य वा यस्तै अवान्छित कार्य गर्ने कर्मचारीबाट निश्चिय 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 पूरा नगरी कर्मचारीबाट भएका कानून विपरितका अवान्छित कार्यको गम्भीरताका आधारमा सजाँयको भागी वनाउनु कदापि कानून सम्मत हुन नसक्ने।
- कर्मचारीलाई विभागीय सजाय सम्बन्धी कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि 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 पुग्नु पर्ने।
- निवेदकलाई स्पष्टीकरण सोध्नु पूर्व दोस्रो चरणको टिप्पणी वारेको कारवाही हेर्दा भविष्यमा बैंकको सेवाको निमित्त सामान्यतया अयोग्य ठहरिने गरी बैंकको सेवाबाट बर्खास्त गर्नु पर्ने देखिएको हुँदा सो सम्बन्धमा निजसँग नियमावलीको नियम ८.११(३) बमोजिम ७ दिन अवधि तोकी 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 सजाँय गर्नु पर्ने देखिएमा मात्र सजायको निष्कर्षमा पुग्नु पर्नेमा कारवाहीको प्रारम्भमा नै बैंकको सेवा निमित्त सामान्यतया अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने भन्ने पूर्वाग्रहबाट कारवाही सुरु गरेको देखिँदा नायब महाप्रवन्धक र का.मु विभागीय प्रवन्धकबाट अधिकारविहिन अधिकारीबाट सोधिएको स्पष्टीकरण र गरिएको कारवाहीलाई नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ अनुरूप कारवाही भएको भन्न नमिल्ने ।
- निवेदक प्रकाश घिमिरेलाई बैंकको सेवाबाट भविष्यमा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने विपक्षी नेपाल बैंक लिमिटेड, विभागीय प्रवन्धकबाट भएको मिति ०५९।१२।२६ को निर्णय र उक्त निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको व्यवस्थापन समितिको मिति ०६०।१०।१९ को निर्णय एवं ०६०।११।२२ को पत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुन्छ। निवेदन माग दावी बमोजिम निवेदकलाई साविक पदमा पुनर्वहाली गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिएको छ।

३७. राजकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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 परीक्षण 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. ७१४८, अंक ११।१२, पृ. ७१५) मुद्दामा प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी पदपूर्ति गरिएको प्रकृया अनियमित भएको अवस्था देखिन आएमा त्यस्तो पदमा नियुक्त व्यक्तिलाई परीक्षणकाल भित्र नै हटाउनु पर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहे भएकोमा परीक्षणकाल पूरा भएपछि सेवाबाट अवकाश दिने गरी भएको निर्णय र काम कारवाही कानून अुनरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।
- निवेदकले २०५६।३।२० मा नियुक्ति पाई १ वर्षको परीक्षणकाल समेत समाप्त भै छैठौं वर्षमा कार्य गरी रहेका कर्मचारीको नियुक्ति बदर गर्ने गरी विपक्षीहरूबाट भएको निर्णय यस अदालतबाट नि. नं. ७१४८ 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 महानिर्देशकबाट भएको निर्णय एवं कृषि विभागको पत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

३८. रामप्रसाद सिटौला समेत विरूद्ध टिम्वर कर्पोरेशन अफ नेपाल केन्द्रीय कार्यालय, प्रशासन विभाग बबरमहल समेत, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक २, नि. नं. ७८१६

- संठगनका कर्मचारीहरूलाई आचरण विपरीत गरेमा गरिने कारवाही भनेको NON CRIMINAL र DISCIPLANARY ACTION को कारवाही हो र राज्यको फौज्दारी कानून तोडे वापत राज्यको तर्फबाट PUBLIC PROSECUTION भई अदालतबाट कानून बमोजिम कैद वा जरिवाना दुवै सजांय हुने कारवाही भनेको अदालती कारवाही हो। यी दुई कारवाही भिन्दा भिन्दै कारवाही हुन्। संठगनका कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारवाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौज्दारी अपराधमा कारवाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि DOUBLE JEOPARDY विरूद्धको हक हनन् नहुने।
- निवेदकका विरूद्ध कुनैपनि फौज्दारी 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 एक पटक 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 वद्रियत नराखी सत्यतथ्य पत्ता लगाउन आफ्नो अधिकार प्रयोग गरी छानविन समिति गठन गरी छानविन गराउने कार्य अदालती वा न्यायिक कारवाही नभएको हुँदा प्राङ्न्यायको सिद्धान्त अर्थात् RES JUDICATA को सिद्धान्त विपरीत भएको भन्ने जिकिर कानूनसंगत नदेखिने।

३९. गोपालप्रसाद गुरागाई विरुद्ध सर्वोच्च अदालत, संयुक्त, नेकाप 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 परिषद् 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 दुरूपयोग 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 परिषद्को सम्पूर्ण काम कारवाई र अपनाएको कार्यविधि संविधान र कानून अनुकूल देखिएको र पाइएकोले अदालतद्वारा हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने।

४०. इन्दिरा झा विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, धनुषा, संयुक्त, नेकाप 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 त्रुटि अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुने यस्तो अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा अमान्य हुने ।
- शिक्षिकाले कानून बमोजिम पाउने तलब वृद्धि, जुन वृत्ति विकासको दृष्टिले समेत महत्वपूर्ण छ, रोकी निवेदिकाको तलब र सञ्चयकोष रोकिन गएको देखियो । त्यस्तो स्थिति आउनु भनेको शिक्षण पेशामा रहने जो कुनै पनि श्रमजिवीको हकमा गम्भीर परिणामहरू भएको कानूनी त्रुटिको संज्ञा दिनु पर्ने हुनाले निवेदिकाको तलब वृद्धि रोक्ने गरेको जिल्ला प्रशासन कार्यालय धनुषाको मिति २०६२।१२।३ च.नं. १८८३ को पत्र र सो बमोजिम जिल्ला शिक्षा कार्यालय धनुषाले लेखेको २०६३।८।७ च.नं. ८२७ को पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ । अव निवेदिकाले पाउने तलब वृद्धि सहितको बाँकी तलब निवेदिकालाई दिनु र सञ्चयकोष सम्बन्धमा जो चाहिने प्रक्रियापूरा गरी जम्मा गरी दिनु भनी विपक्षी जिल्ला शिक्षा कार्यालय धनुषाको नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

४१. गोविन्दप्रसाद थपलिया विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेकाप २०६५ अंक ५, नि. नं. ७९६४

- कानूनले सफाइको मौका प्रदान गर्न मनासिव नभएमा सफाइको मौका नदिए पनि हुने भनी गरेको व्यवस्थाले सफाइको मौकाको महत्व प्रतिस्थापित गरेको नभै खास र उचित अवस्थाहरूमा त्यस्तो मौकाको अनिवार्यताको अपवादात्मक व्यवस्थासम्म गरेको देखिन्छ । अर्थात कसैले पनि आफ्नो विरुद्धको कारवाहीमा सफाइ 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 सफाइको 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 छल्न खोजेको देखिने वा त्यस्तो परिस्थिति सिर्जना गरी कारवाहीहरूमा घोर असहयोग प्रदर्शन गरेको भन्न सकिने जस्ता विशेष अवस्थाहरूमा सफाइको मौका दिन मनासिव नभएको भन्न सकिने अवस्थाहरू आउन सक्छन् । यो पनि मुद्दै पिच्छे विषयवस्तुको औचित्यको आधारमा विचार गर्ने कुरा हुन्छ । यसो भन्नुको मतलब के हो भने आफनो विरुद्ध हुन लागेको कारवाहीमा आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका सम्बन्धित व्यक्तिको लागि सामान्यत उपलब्ध हुनुपर्छ र त्यस्तो मौका नदिने भए कानूनी अख्तियारी सहित मनासिव अवस्थाहरू उल्लेख गरिनु पर्दछ । त्यसो नभएमा सफाइको मौका दिने वा नदिने भन्ने कुरा कारवाही गर्ने अधिकारीको अनियन्त्रित स्वविवेकको अधिनमा पुग्न सक्दछ, जुन कारवाहीमा स्वच्छता सुनिश्चित गर्ने हिसावले आपत्तिजनक हुन सक्ने ।
- सफाइको मौका दिन मनासिव नभएको भन्ने आधारमा सफाइको मौका नदिई कारवाही गर्दा त्यस्तो गर्नु परेको कारणहरू सहित निर्णय पर्चामा लेखिएको हुनुपर्ने ।
- कुनै निर्णय पर्चामा उल्लेखित आधारहरू 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 आफनो आधारहरू निर्णयपर्चामा लेख्न सक्नुपर्ने।

- निर्णय पर्चामा उल्लेखित आधारहरू मनासिव छन वा छैनन् वा त्यसको आधारमा सफाइको मौका दिन मनासिव नभएमा भनी सम्बन्धित अधिकार प्राप्त अधिकारीले गरेको निर्णय न्यायको रोहमा अदालतले विचार गर्न सक्ने।
- निर्णयकर्ताले निर्णयको प्रयोजनको लागि दिने आधारहरू न्यायिकता, स्वच्छता, व्यवहारिकता र औचित्यलाई मापदण्ड बनाएर उल्लेख गर्नु पर्ने।
- सजाय गर्ने अधिकारीले अधिकारको प्रयोग गर्दा कानूनको उचित कार्यविधी पूरा नगरी गर्न नमिल्ने।
- सफाइको मौका दिनु नपर्ने मनासिव आधार कारण उल्लेख भएको नपाईएको, निवेदकलाई सम्पर्क स्थापित गर्न वास्तविक प्रयास गरेको समेत मिसिलबाट नदेखिँदा गृह मन्त्रालयको २०५७।४।१२ को निर्णय एवं तत्कालिन श्री ५ को सरकारको २०६०।८।१ को निर्णय कानूनसम्मत नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। उल्लेखित कानून एवं सिद्धान्तको विवेचना समेतका आधारमा निवेदकलाई पूर्ववत सेवामा वहाली गर्नु गराउनु भनी विपक्षीका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी गरी दिएको छ।

४२. मानबहादुर बि.के. विरुद्ध प्रशासकीय अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक २, नि. नं. ८०८९

- प्रशासकीय अधिकारीले निर्णय गर्दा तत्य र कानूनको विवेचना गरी न्यायीक नमको प्रयोग गरी आधार र कारण सहितको तर्कपूर्ण (REASONED) निर्णय गर्नुपर्नेमा निवेदकलाई विभागीय सजाय गर्नुपर्ने भनी मातहत कर्मचारीले पेश गरेको राय टिप्पणी माननीय मन्त्रीबाट सदर भएको र सोही राय साथ पेश भएको निर्णय आदेशको मस्यौदामा दस्तखतसम्म गरेको अवस्थामा उक्त निर्णय आदेशमा सो आदेश गर्ने अधिकार आफूलाई कुन कानूनले प्रदान गरेको हो भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट हुनुपर्ने।
- विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारी र स्पष्टिकरण माग गर्ने अधिकारी समेत एकै र कानूनद्वारा अधिकार प्राप्त अधिकारी समेत भएको नदेखिँदा विभागीय सजाय गर्ने आदेश कानूनसंगत नदेखिने।
- प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूहका रा.प. तृतीय श्रेणीका अधिकृतलाई विदा स्वीकृत नगराई ९० दिन भन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कसूरमा विभागीय सजाय दिने अधिकार तत्कालीन श्री ५ को सरकार (सामान्य प्रशासन मन्त्रालय) लाई भएकोमा कृषी तथा सहकारी मन्त्रालयका सचिवस्तरीय निर्णयबाट स्पष्टीकरण सोध्ने गिर्णय गरी सोही मन्त्रालयका मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट भविश्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने निर्णय बदर गरी पुनरबहाली गराउन परमादेश जारी भएको।

४३. कृष्णप्रसाद पौडेल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, संयुक्त, २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१२०

- प्रतिवादको मौका कुनै दायित्व बहन गराउनु पूर्व हरेक व्यक्तिले पाउनु पर्दछ भन्ने कुरामा विवाद हुन सक्दैन। यसका लागि सजाय गर्ने अख्तियारप्राप्त निकायले अर्को पक्षलाई प्रतिवादको मौका दिन इमानदार प्रयास गरेको देखिनु पर्ने।
- आफ्ना विरुद्ध कारवाही चलेको थाहा पाएको पक्षले आफै पनि जानकारी लिने सजगता देखाउनु पर्दछ। प्रतिवादको मौका छलकपटलाई प्रोत्साहन गर्ने वा संरक्षण गर्ने सिद्धान्त भित्र नपर्ने।
- २०५८ सालको कारवाही उठी क्षेत्रीय प्रहरी विशेष अदालत समेतबाट निर्णय भएकोमा सबै तहका सबै निर्णयहरूलाई एकमुष्ठ तवरले बदर गरी माग्न मिति २०६२।७।९।४ मा रिट लिएर आएको, निवेदकको प्रहरी महानिरीक्षक समक्ष पुनरावेदन परेको भन्ने निवेदककै भनाइ देखिएबाट पटक–पटक निवेदकको नाममा अ.वं. ११० नं. बमोजिम तामेल भएको म्यादमा उपस्थित नहुने र

प्रहरी विशेष अदालतले सफाइको मौका नै नदिएको भन्ने निवेदकको भनाइ साँचो देखिन आएन। प्रहरी सेवामा रहेका निवेदक कार्यालयमा कसैलाई जानकारी नदिई कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको र निजको उपस्थितिको लागि पटक–पटक निजको नाममा म्यादसमेत जारी भएको र सो म्यादमा उपस्थित भएको नदेखिएको अवस्था भएबाट निवेदकलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीमा सामान्यतः अयोग्य नठहरिने गरी अवकाश दिने गरेको निर्णय कानूनसम्मत देखिँदा बदर गर्नु परेन। प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४४. सुवास चन्द्र आचार्य विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१३३

- सजाय दिन पाउने अधिकारीले सजाय दिने सम्बन्धमा स्पष्टीकरण लिने निर्णय गरेपछि सो निर्णय बमोजिमको सूचना अन्य व्यक्तिले दिन मिल्ने।
- मातहतका कर्मचारीको गलत कार्यको नियन्त्रण गर्न नसक्नु र नक्कली वैंक ब्यालेन्स, स्टेटमेण्ट जारी गर्ने तथा ग्राहकको नाममा काल्पनिक रूपमा रकम जम्मा गरी त्यस्तो काल्पनिक खाताबाट आफ्नो खातामा रकम जम्मा गरी रकम झिक्नु फरक–फरक कसूर हुने भएकाले फरक–फरक कसूरमा कसूरको मात्रा अनुसार फरक फरक सजाय हुने।
- यी निवेदकलाई नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम १२.११ र अनुसूची २४ बमोजिम प्रमुख मानवस्रोत विभागबाट पद घटुवा सम्बन्धी कारवाही र सजाय गर्न पाउने गरी तोकिए बमोजिम सजाय गर्न पाउने सोही अधिकारीबाट २०६२।७।२२ मा निर्णय भै स्पष्टीकरण माग गरेको देखिएकोले सो निर्णय बमोजिम भनी अन्य कसैले पत्र लेखेको देखिँदा त्यस्तोमा सोही सजाय गर्न पाउने अधिकारीबाट नै स्पष्टीकरण माग गरेको सम्झन पर्ने साथै असमान आरोपमा असमान रूपमा कसूरको मात्रा अनुसार यी निवेदकलाई पद घटुवा गर्ने सजाय गरेकोलाई कानून विपरीत भएको मान्न नमिल्ने हुनाले बैंकको कर्मचारी सेवा सम्बन्धी विनियम बमोजिम गरिएको काम कारवाहीबाट निवेदकको संविधान र कानून प्रदत्त हक हनन भएको सम्झन नमिल्ने हुँदा निवेदन जिकिर अनुसारको आदेश जारी गर्न मिलेन।

४५. अधिवक्ता अच्यूतप्रसाद खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का.समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८३

- संविधान अन्तर्गत बन्ने ऐन तथा ऐनद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बन्ने नियमावलीको प्रावधान आफूलाई अधिकार प्रदान गर्ने संविधान र ऐनको प्रावधान अनुरूप हुनुपर्ने।
- स्वच्छ सुनुवाइ र कारणसहितको निर्णय (REASONABLE DECISION) न्यायका आधारभूत मान्यता हुन् र यही मान्यताका आधारमा अहरणीय रूपमा रहेको स्वच्छ सुनुवाइको विषयलाई संविधान र कानूनले समेत कटौती गर्न नमिल्ने।
- जघन्य र अमानवीय प्रकृतिको कसूर गरेको अभियोग लागेका अभियुक्तलाई पनि सुनुवाइको मौका प्रदान गरी आधार कारणसहितको निर्णयबाट दोषी ठहर गर्नुपर्ने।
- न्यायिक प्रक्रिया भन्नासाथ स्वच्छ सुनुवाइको अवसर र कारण सहितको निर्णय अनिवार्य रूपमा अगाडि आउँदछ र न्यायिक प्रक्रियाको आत्माको रूपमा रहेका तत्वका अभावमा भए गरिएका काम कारवाहीलाई न्यायिक काम कारवाहीको संज्ञा दिन नमिल्ने।
- कुनै कुराको दोष वा आरोप लागेको व्यक्तिले आफूउपर लागेको आरोपको जानकारी, त्यसको उचित प्रतिरक्षा गर्ने अवसर, सक्षम अदालत वा न्यायिक निकायबाट स्वच्छ सुनवाइ र आफूले गरेको गल्ती प्रमाणित भएको चित्त बुझ्दो आधार निर्णयबाट थाहा पाउनु निजको आधारभूत अधिकारभित्र पर्ने।
- मानिसलाई नैसर्गिक रूपमा प्राप्त भएका आफू विरुद्धको कारवाही बारे थाहा पाउने र स्वच्छ सुनुवाइको हकलाई अन्तरिम

संविधानले मौलिक हकको रूपमा समेटेको हुँदा तिनको पालन नगरी वा प्रतिकूल हुने गरी निर्माण गरिएका जुनसुकै कानून संविधानसम्मत हुन नसक्ने।

- ऐनबमोजिम स्थापित नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्लाई अन्य विषयका अतिरिक्त नेपाल कानून व्यवसायी ऐन, २०५० को दफा २७(२) को खण्ड (छ) बमोजिम परिषद्का कर्मचारी नियुक्ति र सेवा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न नियम बनाउन सक्ने गरी अधिकार सुम्पेको देखिए पनि मातृ ऐन र संविधान समेतको प्रतिकूल हुने गरी नियम बनाउन पाउने अधिकार रहेको मान्न र सम्झन नमिल्ने।
- नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्को कर्मचारीको नियुक्ति र सेवा सम्बन्धी नियमावली, २०५५ को नियम ५ को उपनियम (२) र (३) मा परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा कुनै कारण नदिई सेवाबाट हटाउने व्यवस्था र सेवाबाट हटाउँदा सुनवाइको मौका दिनु नपर्ने भन्ने कानूनी व्यवस्था संविधानको धारा २४ को उपधारा (८) र (९) द्वारा प्रदत्त हक एवं न्यायका मान्य सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा उक्त कानूनी व्यवस्था फैसला मितिदेखि अमान्य हुने।

४६. हरिनाथ प्रसाद विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप 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 मनोवललाई समेत असर गर्ने।
- समानताको हकको अर्थ एक वर्गले पाउन नसक्ने सुविधा पाएको कारण अर्को वर्गलाई पनि कानूनले दिन नहुने सुविधा सहुलियत 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 सहुलियत 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 दुरूपयोग गरी गलत निर्णय गरी कसैलाई कुनै सुविधा दिन्छ र त्यही आधारमा अन्य समान वर्गकोले पनि त्यस्तो सुविधा दावी गर्छ भने कसैले गलत तरिकाले कानून विपरीतको सुविधा प्राप्त गर्दैमा अर्कोले पनि त्यस्तो सुविधा दावी गर्न नसक्ने।
- प्रहरी विशेष अदालतबाट प्रहरी ऐन, २०१२ को परिच्छेदहरू ६ को अपराधमा सक्षम अदालत प्रहरी विशेष अदालतबाट जरिवानाको सजाय भई दोषी ठहरिएको निवेदकले उल्लेख गरेको व्यक्तिहरूलाई पुनर्वहाली दिएको भन्दैमा यस अदालतले त्यस्तो गल्ती दोहोर्‍याउँदैन।
- कुनै अधिकारीले जानेर वा नजानेर वा गल्तीले वा कानूनको गलत बुझाइ र गलत व्याख्या गरी वा अन्य कुनै कारणले कुनै गल्ती गरी कुनै निर्णय गर्छ भने त्यसपछि त्यस्तो विषयमा अरुले पनि त्यस्तै निर्णय गर्नुपर्छ भन्ने होइन।
- प्रस्तुत निवेदनमा परमादेश जारी गरी निवेदकलाई सेवामा बहाल गर्नु भन्ने आदेश जारी गर्ने हो भने त्यस्तो आदेश धारा १०७ अन्तर्गतको असाधारण अधिकार अन्तर्गतको कानूनी आदेश हुँदैन। त्यस्तो आदेश २०१९ सालको संविधान अन्तर्गतको राजाबाट अवशिष्ट अधिकार अन्तर्गत हुकुम जारी गरी कानूनले नमिल्नेमा पनि गरीदिनु भन्ने आदेश गरे सरह हुन जान्छ। यस

अदालतले त्यस्तो गैरकानूनी र गैरसंवैधानिक आदेश गर्दैन । यस्तो अवस्थामा रिट निवेदकउपर अधिकार प्राप्त अधिकारीले विभागीय कारवाही गरी कानून बमोजिम भएका काम कारवाहीले निजको हक हनन् भएको भन्ने स्थिति नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

४७. मनोज पौडेल विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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 विना 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 शुन्यमा परिणत हुन जाने हुँदा निवेदकलाई अनाधिकार निकायको आदेशबाट उत्प्रेरित भई सेवाबाट हटाउने कार्य नियम अनुकूल नहुने ।
- अब निवेदकलाई पूर्ववत् सेवामा पुर्नवहाली गरी कानून बमोजिम निजले पाउने सम्पूर्ण पारिश्रमीक तथा सुविधा समेत दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

४८. गणेश पञ्जियार विरुद्ध न्याय परिषद सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ३, नि. नं. ८३२९

- न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकार मुख्य रूपमा देहायको प्रयोजनका लागि अपरिहार्य मानिन्छः
  - नागरिकको हक अधिकार तथा स्वतन्त्रताको रक्षा एवं त्यसको उपभोगको सुनिश्चितताका लागि,
  - कानूनी राज्य वा विधिको शासनको अवधारणालाई व्यावहारिक रूपमा सार्थक तुल्याउनका लागि,
  - सीमित सरकारको अवधारणालाई क्रियान्वित गर्नका लागि,
  - शक्ति पृथकीकरण तथा नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्तको प्रभावकारी प्रयोग र पालनाका लागि,
  - सरकारको काम कारवाहीहरू तथा निर्णयहरूलाई वैधानिक दायराभित्र सीमित गर्नका लागि,
  - न्यायिक स्वतन्त्रता र सक्षमता सुनिश्चित गर्नका लागि,
  - राज्यको कार्यकारी निकायको स्वेच्छाचारी एवं निरंकुश कार्यमा नियन्त्रण गर्नका लागि,
  - संवैधानिक सर्वोच्चता कायम गरी संविधानको संरक्षण गर्नका लागि ।
- न्यायिक पुनरावलोकन हुन नसक्ने भनी संविधानले निर्धारण गरेका सीमा रेखाहरू संविधानले अंगीकार गरेका आधारभूत सिद्धान्त, मूल्य तथा मान्यताहरूसँग मेल नखाने भएमा वा संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हक हनन् गर्ने खालका काम कारवाही वा निर्णयहरू समेत न्यायिक पुनरावलोकनको दायरा बाहिर राख्ने संवैधानिक व्यवस्था आफैंमा पनि सर्वोच्च अदालतको न्यायिक पुनरावलोकनको विषय हुनसक्ने ।
- कुनै व्यक्तिको पेशा, रोजगारी तथा मौलिक हकको रूपमा संवैधानिक संरक्षण प्राप्त अन्य हक अधिकारसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित विषयमा भएका निर्णयहरूलाई न्यायिक आत्मसंयमको सिद्धान्तको नाममा न्यायिक पुनरावलोकनको दायराबाट

हटाउन नमिल्ने।

- कुनै पनि संवैधानिक निकायमा नेपालको प्रधान न्यायाधीश वा सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठ न्यायाधीशहरूको बहुमत वा अल्पमत संलग्नता भएको भन्ने आधारमा यस्ता संवैधानिक निकायहरूले गरेका निर्णय तथा काम कारबाहीको न्यायिक पुनरावलोकनबाट उन्मुक्ति पाउन नसक्ने।
- संविधानमा गरिएको व्यवस्थालाई संकुचन गर्ने वा पूर्व शर्त थप्ने वा उक्त संवैधानिक व्यवस्थाको प्रयोगलाई कठिन तथा बोझिलो बनाउने किसिमबाट उक्त संवैधानिक व्यवस्थाको प्रयोगको विषयमा बनाइएको ऐनको व्यवस्थाको व्याख्या गरिन नहुने।
- सचेत गराउन सक्ने भन्ने स्वविवेकीय अधिकारले स्वाभाविक रूपमा विषयवस्तुको गम्भीरता र तथ्यगत विश्लेषणलाई विचार पुर्‍याउने अनुमति दिन्छ। यदि त्यसबाट सचेत नगराइकनै पदमुक्त गर्नुपर्ने निष्कर्षमा निर्णय गर्ने अधिकारी वा निकाय पुगेमा त्यसलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने।
- प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन र विवेकसम्मत विवेचना नगरी तथ्यको विश्लेषण गर्दा प्रयोग गर्नुपर्ने कानून, न्यायिक परम्परा समेतको वेवास्ता गरी पेश भएको प्रमाण मिसिल समेतको मूल्याङ्कन एवं विश्लेषण केही नगरी किटानी नभएको भ्रमपूर्ण लेखाईलाई आधार प्रमाण लिई दावी पुग्ने ठहर निर्णय गरेको देखिएकोले निज न्यायाधीशले न्यायिक ज्ञान, सीप, सद्विवेक प्रयोग गरेको अवस्था देखिन नआई निजको कार्यसम्पादनमा कार्य क्षमताको अभाव देखिएको भन्ने समेतका आरोपहरूका सम्बन्धमा जाँचबुझ समितिबाट जाँचबुझ भएको र समितिले तत्कालीन जिल्ला न्यायाधीश यी निवेदकमा कार्यक्षमताको अभाव रहेको भनी निकालेको निष्कर्ष समेतका आधारमा निवेदकसँग स्पष्टीकरण सोधिएको र सो स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नदेखिएपछि मात्र निजलाई पदमुक्त गर्ने निर्णय भएको देखियो। निवेदकउपर जे जस्ता आरोपहरू लगाइएको छ निवेदक स्वयंले पनि ती आधारहरूलाई खण्डन गर्न सकेको पाइँदैन। निवेदकउपर लगाइएका आरोपहरू पदमुक्त गर्नै पर्ने खालका गम्भीर नरहेका र सचेत गराई निवेदकलाई सुध्रने वा कार्यक्षमता हासिल गर्ने मौका प्रदान गरिनु पर्ने भन्ने नै निवेदकतर्फको मुख्य जिकिर रहेकोमा जाँचबुझ समितिको प्रतिवेदन र प्रतिवेदन संलग्न प्रमाण कागजातहरूको अध्ययन गर्दा न्यायपरिषद् ऐन, २०४७ को दफा ४क को उपदफा (२) को खण्ड (घ) आकर्षित हुने नै देखियो।
- तसर्थ माथि गरिएको विश्लेषण समेतका आधारमा न्यायपरिषद्बाट निवेदकलाई पदमुक्त गर्ने गरी गरिएको मिति २०६२।१०।२३ को निर्णय र सोको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा भए गरेका निर्णय तथा कारवाहीहरूलाई अन्यथा भन्न मिल्ने देखिएन। रिट जारी गरिपाऊँ भन्ने निवेदन जिकिर पुग्न सक्दैन। प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४९. रामप्रसाद भट्टराई विरुद्ध कैलाली भन्सार कार्यालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ५, नि. नं. ८३६५

- न्यायाधीशले न्यायिक मनको प्रयोग गरी विवादका विषयवस्तुका सम्बन्धमा मिसिल प्रमाण र सम्बद्ध कानूनको वस्तुनिष्ठ मूल्याङ्कन र विश्लेषण गरी आधार र कारण खोली आफ्नो निर्णय दिने गर्दछ। त्यसैले न्यायिक अधिकारको प्रयोग न्यायाधीश वा तोकिएको न्यायिक अधिकारीबाट मात्र हुन सक्दछ। यस्तो अधिकार प्रत्यायोजन हुन नसक्ने।
- प्रशासकीय अधिकारीले न्यायिक अधिकारको प्रयोग गर्दा तह–तह उठेको टिप्पणी सदर नगरी न्यायिक मनको प्रयोग गरी न्यायिक प्रक्रिया र विधिको अवलम्बनबाट आधार र कारणसहित निर्णय गर्नुपर्ने।
- कानूनले स्पष्ट व्यवस्था गरी अन्यथा गरेमा बाहेक अर्धन्यायिक अधिकारको प्रत्यायोजन हुन नसक्ने हुँदा तोकिएको अधिकारीबाटै त्यसको प्रयोग हुनुपर्दछ भन्ने जस्ता कुराहरू अर्ध न्यायिक प्रक्रियाका आधारभूत मापदण्ड हुन्। न्यायको मूल मर्म र कानूनका आधारभूत प्रक्रियाको अनुशरण विना अर्धन्यायिक निर्णय न्यायपूर्ण हुन नसक्ने।
- प्रशासकीय अधिकारीबाट प्रशासन सम्बन्धी काम कारवाहीका विषयमा हुने निर्णय प्रशासनिक निर्णय हो। यस्तो निर्णयमा

सरकारी नीति, प्रशासकीय परम्परा, स्वविवेक र तजबीजलाई मान्यता दिइन्छ। सामान्यतः प्रशासकीय निर्णयबाट व्यक्तिको हक अधिकारमा असर नपर्ने हुँदा त्यस्तो निर्णयका विषयमा चुनौती दिइरहनु आवश्यक नहुने।

- निजामती कर्मचारीहरूलाई व्यक्तिगत रूपमा पेशा, रोजगारको उपभोगमा पर्न जाने असरको विषयमा गरिने निर्णयलाई कार्यकारी वा प्रशासकीय प्रकृतिको निर्णयका रूपमा लिन नमिल्ने।
- निजामती कर्मचारीहरू सरकार मातहतकै कर्मचारी हुने र सेवा सम्बन्धी कानूनद्वारा उनीहरूको पेशा रोजगार नियमन हुने कुरालाई स्वीकार नै गर्दा पनि कानून बमोजिम प्राप्त हुने निजामती कर्मचारीको पदमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी निर्णय गर्दा कानून बमोजिम निर्धारण गरिएका प्रक्रियाहरू पूरा भएको हुनुपर्ने।
- कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखको अनुपस्थितिमा कार्यालयको दैनिक रूपमा भैपरी आउने प्रशासकीय काम सम्पन्न गर्नका लागि निजभन्दा तल्लो तहका कर्मचारीले निमित्त भई अति आवश्यक प्रशासकीय काम कारवाहीसम्म गर्न पाउने हुन्छ र यसरी निमित्तको जिम्मेवारी तोकिएको पदाधिकारीलाई अर्धन्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्ने अधिकार कानूनतः नहुने।
- निर्णय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्दा कसैको प्रभाव, निर्देशन र दवावमा नपरी स्वतन्त्र रूपले न्यायिक मन प्रयोग गरेको हुनुपर्दछ। यसो नभई निर्देशित निर्णयले वास्तवमा निर्णयको स्थान लिन नसक्ने।
- एउटा विषयमा कारवाही प्रारम्भ गरी अर्कै विषयमा विभागीय सजायको आदेश दिनु भनी निर्णय समेत गरी दिइएको निर्देशनलाई सिरान हाली आफूले कुनै स्पष्टीकरण र सफाइको मौका नै नदिई कुनै निर्णयाधार नबोली पाँच वर्ष बढुवा रोक्का गर्ने विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारै नभएको विपक्षी निमित्त प्रमुख भन्सार अधिकृतबाट मिति २०६३।७।१२ मा भएको निर्णय र सो निर्णयउपर परेको पुनरावेदनमा सुरुको निर्णय मिले नमिलेको सम्बन्धमा न्यायिक मनको प्रयोग गरी कुनै आधार र कारण उल्लेख नै नगरी निर्णयकर्ता स्वयंले स्वतन्त्र भई निर्णय नगरी तह–तहबाट उठेको टिप्पणी सदर गर्ने गरी भएको विपक्षी महानिर्देशकको मिति २०६३।९।१९ को पुनरावेदन निर्णयसमेत गैरकानूनी र यस अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त अनुकूल देखिएन। तसर्थ रिट निवेदन खारेज हुने गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०६५।३।३ को आदेश सो हदसम्म कायम रहन नसक्ने हुँदा पुनरावलोकन भई निवेदकलाई पाँच वर्ष बढुवा रोक्का गर्नु भनी भन्सार विभागबाट मिति २०६३।५।१६ मा दिइएको निर्देशनात्मक निर्णयका आधारमा निमित्त भन्सार अधिकृतले गरेको मिति २०६३।७।१२ को निर्णय तथा सोलाई सदर गर्ने गरी भन्सार विभागका महानिर्देशकबाट भएको मिति २०६३।९।१९ को पुनरावेदकीय निर्णय समेतका सम्पूर्ण काम कारवाही समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।

५०. शिवप्रसाद चौधरी विरुद्ध नापी विभाग, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ७, नि. नं. ८४१९

- विदा माग गरेमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले कर्मचारीको विदा सञ्चित भएमा सो विदा स्वीकृत गर्न सकिने हुन्छ। तर त्यस्तो कुनै विदा सञ्चित नरहेको अवस्थामा माग बमोजिम पेश्की वा असाधारण विदा स्वीकृत गर्नु नै पर्ने भन्ने बाध्यात्मक अवस्था नहुने कानूनी व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा नरहेकोले त्यस्तो पेश्की वा असाधारण विदालाई कर्मचारीले कानूनी अधिकारको रूपमा दावी गर्न नमिल्ने तथा विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनिश्चित कालसम्म अनुपस्थित रहेको अवस्थामा विभागीय सजाय गरी कानूनको स्थापित प्रक्रियाबमोजिम सेवाबाट हटाएकोलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने।
- कर्मचारीले विदा स्वीकृत नगराई लामो अवधिसम्म कार्यालय अनुपस्थित रहेको भनी अख्तियारवालाबाट कानून बमोजिम स्पष्टीकरण समेत माग गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९(ख)(१) बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट हटाएको अवस्थामा कानून बमोजिम भए गरेको कार्यबाट संविधान र कानूनद्वारा प्रदत्त हक हनन् भएको सम्झन नमिल्ने।

५१. दिपक चन्द्र देवकोटा विरुद्ध कृषि विकास बैंक, मुख्य कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४३८

- सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनले कर्मचारीका सम्बन्धमा विभागीय कारवाही गर्ने नगर्ने सम्बन्धमा जाँचबुझ समिति गठन गर्ने वा नगर्ने र जाँचबुझ गराउने वा नगराउने भन्ने अख्तियारवालाको अधिकार र तजबीजको 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 सफाइको 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 दुई पटक सफाइको मौका दिइसकेपछि पटकपटक सुनुवाइको मौका दिई रहनु पर्छ भनी अर्थ गर्नु न्यायोचित नहुने।
- सुनुवाइको 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।
- असाधारण अधिकारबाट निवेदकलाई परेको **IMPACT** अथवा प्रभाव वा मर्का नहेरी निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दाको प्रक्रियामात्र हेरिने भएकाले कारवाहीमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अन्तर्गत कारवाही गर्न लागिएको व्यक्तिलाई **SHOW CAUSE** गरी आरोपको सफाइको मौका दिइएको छ छैन, कारवाही गर्न अधिकार पाएको निर्णयकर्ताले कारवाही गरेको व्यक्तिका विरुद्ध कुनै प्रकारको **MALAFIDE INTENTION, BAD FAITH** थियो थिएन, कारवाही गर्ने अधिकार थियो थिएन र निर्णय गर्दा न्यायिक मन प्रयोग गरेको थियो थिएनसम्म मात्र हेरी पुनरावेदक हेरेको जस्तो विवादको विषयको तथ्य र तथ्यका सम्बन्धमा प्रमाण आदि नहेरिने।
- निवेदक दीपकचन्द्र देवकोटालाई निजले गरेको अनियमित काम कारवाहीका सम्बन्धमा प्रथम पटक निजले गरेका कामको सम्बन्धमा स्पष्टीकरण सोधी निजको जवाफ प्राप्त भएपछि उक्त जवाफ सन्तोषजनक नभएको ठानी सजाय समेत प्रस्ताव गरी दोस्रो पटक समेत स्पष्टीकरण सोधी उक्त स्पष्टीकरणमा प्रस्ताव गरे अनुरूप बैंकको सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजाय गरी कर्मचारी सेवाशर्त नियमावली अनुरूप हानि नोक्सानी भएको बिगो ऐ. नियमावलीको नियम २५ बमोजिम असुल उपर गर्न ६ महिनाको समय दिने र सो समयभित्र असुल उपर नभएमा नियम अनुसार निजबाट असुल उपर गर्ने गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट भएको निर्णय कानून प्रतिकूल भएको नदेखिँदा उक्त निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरेको विपक्षी पुनरावेदन समितिको निर्णयलाई बदर गर्न परेन। अतः रिट निवेदक दीपकचन्द्र देवकोटाको निवेदन माग बमोजिम आदेश जारी गर्न परेन। प्रस्तुत रिट खारेज हुने ठहर्छ।

५२. भिमप्रसाद लामिछाने विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय, हुम्ला समेत, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ११, नि. नं. ८४९६

- आचारसंहिता अर्थात् आचरण विपरीत काम गरेमा शिक्षकलाई सेवा शर्तसम्बन्धी कानून अनुसार कारवाही र सजाय हुन सक्दछ। आचरण विपरीत काम गर्ने शिक्षक होस् वा कर्मचारी दुवैलाई कारवाही नगर्ने हो भने संगठन वा विद्यालय छाडा, अनुशासन हिन र अस्तव्यस्त हुन जाने।
- कुनै संगठनमा कार्यरत 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 आचरण विपरीत काम गर्ने व्यक्तिलाई उसँग कारवाही गर्न परेको कारण र आधार सहित स्पष्टीकरण माग्नु पर्ने एवं यस्तो कारवाही गर्न लागेको कुरा निजले थाहा पाउने गरी सूचित गरिएको हुनुपर्ने ।
- विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित रहेमा आचरण विपरीत 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 शर्त सम्बन्धी 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 शर्त सम्बन्धी कानूनमा त्यस्तो व्यवस्था छैन भने बीचको अवधिको तलब भत्ता लगायतको सुविधा पाउन नसक्ने ।
- अदालतले संविधान बमोजिम असाधारण अधिकार प्रयोग गर्दा **LEGISLATIVE POLICY** र **LEGISLATIVE INTENTION** विपरीतको आदेश गर्न सक्दैन । तसर्थ निवेदकलाई लागू हुने सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा माथि उल्लिखित विभागीय कारवाही भई पदबाट हटेको मितिदेखि अदालतबाट पुनः स्थापित नहुन्जेलको बीचको अवकाशित काम नगरेको अवधिको पनि तलब भत्ता आदि पाउने र दिने व्यवस्था भएमा निवेदकको माग बमोजिमको सुविधा दिनु, तर यदि निवेदकलाई लागू हुने सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा त्यस्तो अवकाशित बीचको अवधिको तलब, भत्ता आदि सुविधा पाउने व्यवस्था नभएमा त्यसतर्फ निवेदकको दावी पुग्न सक्दैन ।

५३. डा. शिवहरि श्रेष्ठ विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १२, नि. नं. ८५२६

- ऐनले प्रष्ट रूपमा पदावधि निश्चित गरिसकेपछि उक्त पदावधिमा कुनै पनि शर्त एवं सम्झौताको बहानामा बीचमै हस्तक्षेप हुन दिनु ऐनको प्रष्ट व्यवस्थाको उल्लंघन हो भनी मान्नुपर्ने ।
- कुनै सञ्चालकलाई पुनः नियुक्ति नगरी कुनै शर्त एवं सम्झौताको आधार देखाएर पदावधि समेत थप्न मिल्ने हुँदैन । पदावधि थप्ने हो भने निजलाई पुनः नियुक्त गर्नुपर्ने ।
- जुन निकायले पदमुक्त गर्ने अधिकार राख्दछ उसैले नै पदमुक्त गर्नु पूर्व स्पष्टीकरण सोध्नु पर्दछ अन्यथा तल्लो निकाय वा तल्लो पदाधिकारीले सोधेको स्पष्टीकरणमा चित्त नबुझाई उपल्लो अधिकारीबाट पदमुक्त गर्ने कार्य रीतपूर्वकको मान्न नमिल्ने ।
- कानून बमोजिम कुनै पदमा नियुक्ति भएको व्यक्तिको सेवा, शर्त र सुविधा कानूनी प्रक्रिया बमोजिम बाहेक करारबाट त्यसको स्वरूप र प्रकृति बदल्न पाउँछ भन्न नमिल्ने ।
- कानून बमोजिम नियुक्त हुने पदको जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी ढंगले सम्पादन गर्न लगाउन नियुक्तिकर्ताले कार्यसम्पादनसम्बन्धी जवाफदेहीता तोक्नु वा सो सम्पादन गर्ने प्रक्रिया तोक्नुको कानूनी हैसियत वा कानूनी जवाफदेहीको प्रकृति बदल्ने र सोको स्तर नै ह्रास गर्ने हुन नसक्ने ।
- राष्ट्रिय बीमा संस्थान ऐन, २०२५ को दफा ६ बमोजिम ३ वर्षको पदावधि तोकि मिति २०६५।९।२५ मा निवेदकलाई नियुक्ति दिएकोमा कुनै कानूनी आधार उल्लेख नगरी निवेदकलाई प्रशासक पदबाट अवकाश दिने गरी नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्बाट भएको मिति २०६७।२।२६ को निर्णय गर्नुपूर्व रीतपूर्वकको स्पष्टीकरण समेत नलिई अर्थ मन्त्रीबाट स्पष्टीकरण लिई मन्त्रिपरिषद्बाट निर्णय भएको देखिँदा कानूनको उचित प्रक्रिया पूरा नगरी, अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि गरी, कानूनी आधार उल्लेख नगरी निवेदकलाई प्रशासक पदबाट हटाउने गरिएको निर्णय कानूनसंगत नदेखिएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको

छ। अब निवेदकलाई प्रशासक पदमा पुनःवहाली दिई पूर्ववत् काममा लगाउनु सो कार्यसञ्चालन गर्नमा गैरकानूनी अवरोध वा हस्तक्षेप नगर्नु भनी विपक्षी नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, अर्थ मन्त्रालय, बीमा संस्थान एवं ऐ.का सञ्चालक समितिको नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

५४. राम कुमार सिंह विरुद्ध पूर्व क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी बल, पकली, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ७, नि. नं. ८६४६ (६८४५)

- सेवामा रहने प्रत्येक सशस्त्र प्रहरी कर्मचारीले प्रचलित कानून एवं आफूमाथिको जिम्मेवार अधिकारीको आदेशलाई पालना गरी सेवाप्रति वफादार रहनुपर्ने।
- पटक–पटक आफ्नो ड्यूटीबाट आफूखुशी बाहिर गई मादक पदार्थ सेवन गरी सशस्त्र प्रहरी बलको सांगठनिक अनुशासन, मर्यादा सशस्त्र प्रहरी बल जस्तो कठोर अनुशासनमा रही तहगत आदेश (**CHAIN OF COMMAND**) बाट सञ्चालित र छविमा आँच पुर्‍याउने कार्य गर्नुका साथै आफूभन्दा माथिको कमाण्डरलाई हतियार सोझ्याई मार्नेसम्मको धम्की समेत दिएको भन्ने कार्य निःसन्देह रूपमा सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८७(१) को देहाय (ग)(घ)(ङ) र (ज) मा उल्लेख भएको कसूरजन्य कार्य भन्ने देखिने।
- कारवाही गर्नु पूर्व प्रचलित कानून बमोजिम निवेदक उपर प्रथम पटक स्पष्टीकरण सोधिएको र सोको जवाफ सन्तोषजनक नभएको भनी पुनः दोस्रो स्पष्टीकरण सोधी आधार र कारण समेत उल्लेख गरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय पूर्वाग्रहपूर्ण वा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरीत नदेखिने।

५५. वीरबहादुर राउत अहिर विरुद्ध गृह मन्त्रालय समेत, बृहत पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८६६३

- कुनै निर्णयबाट कसैको हक अधिकारमा आघात पर्दछ भने निर्णय गर्नु पूर्व 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 सम्पर्क विहीन भएको भन्न नमिल्ने।
- प्रहरी जस्तो अनुशासन र मर्यादामा रहनु पर्ने कर्मचारी खटाइएको तालिममा नगई आफूखुशी गैरहाजिर रहने विषय निश्चित् 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 सेवा सम्बन्धी ऐन नियममा उल्लिखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनु पर्दछ। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन गरी वा कानून बमोजिमको उचित प्रक्रिया पालना नगरी निर्णय हुन पुग्दछ भने त्यस्तो निर्णयलाई कानूनको दृष्टिमा शुन्य 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 सिद्धान्त प्रतिकूल 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।

- 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 गर्नुपर्नेमा सो गरिएको देखिएन। ऐनको दफा १० र नियमावलीको नियम ८९(२) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश बमोजिम सुनुवाइको मौका दिन नपर्ने अवस्था पनि निर्णय पर्चामा उल्लेख नभएको र सुनुवाइको मौका दिनु नपर्ने गरी छुट्टै पर्चा समेत खडा गरेको नदेखिएकोले निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको तथा सो निर्णय सदर गर्ने गरेको पुनरावेदन निर्णय समेत प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा १० र ११ तथा प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८९(२) को विपरीत प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन गरी भएको देखिन आयो।

- उपरोक्त तथ्यहरूको विश्लेषण, कानूनी व्यवस्थाको व्याख्या र यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट राजीव सिंहको मुद्दामा प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको आधारमा निवेदक वीरबहादुर राउतलाई प्रहरी सेवाबाट हटाउने गरी जिल्ला प्रहरी कार्यालय बाराबाट भएको मिति २०६०।९।६ को र सो निर्णय सदर गर्ने गरेको मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय हेटौंडाको पुनरावेदन निर्णय समेत त्रुटिपूर्ण देखिएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकलाई पूर्ववत सेवामा पुनर्वहाली गर्ने गरेको माननीय न्यायाधीश श्री रामकुमार प्रसाद शाहको राय मनासिव देखिँदा सदर कायम हुने ठहर्छ।

५६. जगदीशप्रसाद चौहान विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १, नि. नं. ८७५२

- पत्रिकामा प्रकाशित सूचनाको शीर्षक नै हाजिर हुन आउने रहेबाट सो सूचनालाई नेपाल वैंक लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावलीले व्यवस्था गरे बमोजिमको भविष्यमा बैंङ्कको 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 शुन्य मान्नुपर्ने।

- निवेदक जगदीशप्रसाद चौहानलाई माथि विवेचित आधारहरूबाट नेपाल बैंङ्क लिमिटेड लाहान शाखाको सहायक पदबाट अवकाश दिदा कर्मचारी विनियमावली बमोजिमको प्रक्रिया विपरीत सुनुवाइको मौका समेत प्रदान नगरी अवकाश दिएकाले विपक्षी नेपाल बैंङ्क लिमिटेड मानव स्रोत व्यवस्थापन विभागको मिति २०६३।३।२५ को अवकाशको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गरेको नेपाल बैंङ्क लिमिटेड, व्यवस्थापन समितिको मिति २०६३।११।१० को निर्णय लगायत तत्सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारवाही र पत्राचार नेपाल बैक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावलीका साथै प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त प्रतिकूल भै कायम रहन नसक्ने हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुन्छ।

५७. माधवप्रसाद चौलागाई विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नि. नं. ८७६९, नेकाप २०६९ अंक २

- अख्तियारप्राप्त व्यक्तिले गरेको निर्णयमा निजले उक्त अधिकारको स्वेच्छाचारी रूपमा 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 न्यायसम्मत् 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 प्रबाधान 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 परीक्षणकाल भित्रै सुरु भइसकेकोले नियुक्ति बदरको औपचारिक अन्तिम निर्णय परीक्षणकाल व्यतित भइसकेपछि सोही कारणले पहिलेदेखि प्रारम्भ भएको प्रक्रिया अनुसार 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 रूपमा गरिएको र कानूनको प्रक्रिया पूरा नगरी अन्यायपूर्ण तवरबाट गरिएको भन्न नमिल्ने।
- निवेदकलाई परीक्षणकालमा काम सन्तोषजनक नभएको भनी स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयबाट भएको निर्णय कानून विपरीत नदेखिएकोले उक्त निर्णयबाट निवेदकको संविधान तथा कानून प्रदत्त हक अधिकार हनन् भएको भन्न नमिल्ने हुँदा निवेदन माग बमोजिम आदेश जारी गर्न मिलेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

५८. मधुसुधन बुढाथोकी विरुद्ध मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ५, नि. नं. ८८२३

- तत्कालीन श्री ५ को सरकारले गर्ने भनी कुनै कानूनमा उल्लेख भएको कुनै काम कारवाही 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) मन्त्रिषरिषद् 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 काम कारवाही 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 अन्तर्निहीत अधिकार अन्य निकाय वा पदाधिकारीले नेपाल सरकार (तत्कालीन श्री ५ को सरकार) को नामबाट प्रयोग गरी कुनै काम कारवाही वा निर्णय गर्दैमा त्यस्तो काम कारवाही वा निर्णयलाई कार्यकारिणी अधिकारप्राप्त मन्त्रिपरिषद्ले नै गरेको भनी अर्थ गर्नु कानून व्याख्याको सामान्य सिद्धान्त समेतबाट उचित र विवेकसम्मत् 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 मन्त्रिपरिषद्ले नै शुरू निर्णय गर्न र सोउपर पुनरावेदन सुन्न नमिल्ने भनी अर्थ गर्न र विना आधार शुरू कारवाही गर्ने मन्त्रिपरिषद्को 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 अधिकारक्षेत्र विहीन रूपमा भएको सचिवस्तरको निर्णयले वैधता प्राप्त गर्न नसक्ने।

५९. मो.मुस्तकीम राईन विरुद्ध प्रशासकीय अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप 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 पाउने लगायतका कार्य कानून बमोजिम तोकिएका अधिकृत वा कार्यालय प्रमुखले मात्र गर्नुपर्ने हुन्छ। सो कार्य निमित्त भई काम गर्ने सहायक कर्मचारीले गर्न मिल्ने हुँदैन, गरे अधिकार विहीन भई बदरभागी हुने।
- अधिकारविहीन पदाधिकारीबाट सारवान कानून (**SUBSTANTIVE LAW**) को त्रुटि गरी सेवाबाट हटाउने गरी सजाय गरिएको देखिएको र सोको पृष्ठभूमिमा त्यस्तो निर्णय नभएको सन्दर्भमा पत्रबाट मात्र हटाएको कार्य कार्यविधिगत त्रुटिमात्र हो भन्न मिल्दैन। यस्तो स्थितिमा उक्त नियम १० को उपनियम (१) बमोजिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था रहेको भन्ने देखिँदैन।
- अर्कोतर्फ निज निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने कार्य पूरा भई निजलाई सो व्यहोराको पत्र दिएको तथ्य जिल्ला वन कार्यालयले स्वीकार गरेको लिखित जवाफ समेतबाट देखिएको तथा प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०५१ को नियम १० को उपनियम (३) बमोजिमको अधिकार प्रयोग गरी यी निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने गरेको जिल्ला वन कार्यालय सिरहाको पत्र बदर गर्ने ठहर गरी प्रशासकीय अदालतबाट सर्वसम्मत निर्णय भएको परिप्रेक्ष्यमा यी निवेदक "मुस्तकीम राइन उपर थालनी गरिएको विभागीय सजायको कारवाहीले पूर्णता पाई नसकेको अवस्था हुँदा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२ बमोजिमको अधिकारीबाट विभागीय आदेश सम्पन्न गर्नु भनी फाइल जिल्ला वन कार्यालय सिरहामा पठाइ दिनु" भनी प्रशासकीय अदालतका बहुमत सदस्यको निर्णयमा उल्लिखित व्यहोरा आफैमा अस्पष्ट र विरोधाभाषपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय सो हदसम्म कानूनसम्मत नदेखिँदा सो हदसम्मको प्रशासकीय अदालतको निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।

६०. चित्रदेव जोशी विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप 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 कानून बमोजिमको 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 अधिकार अन्तर्गत 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 कानून बमोजिमको प्रक्रिया पालना नगरी गरिएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा शुन्य हुने।

- सरकारी कर्मचारी वा अन्य सार्वजनिक पदाधिकारीको विभागीय कारवाही र सजायको हकमा सर्वमान्य रूपले स्थापित भइसकेको नजिर 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 न्यायाधीश उपर 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।
- न्याय परिषद्को मिति २०६२।१०।२३ को निर्णय कानूनसम्मत नभएकोले सो निर्णय र सोही अनुसार दिइएको २०६२।१२।६ को पत्र कायम रहन नसक्ने गरी अस्तित्वहीन भइसकेको छ। यस्तो अवस्थामा न्याय परिषद्को उक्त मितिको निर्णय र सर्वोच्च अदालतको उक्त मितिको पत्र लगायतका सम्पूर्ण निर्णय र काम कारवाही कानूनी त्रुटिपूर्ण भई बदरभागी भएकाले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गर्ने गरी यस अदालत संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री रामकुमार प्रसाद शाहले व्यक्त गर्नु भएको राय मनासिव देखिँदा सोही राय कायम हुन्छ।
- अब निवेदकलाई न्यायपरिषद्को मिति २०६२।१०।२३को निर्णयबाट कुनै प्रतिकूल असर नपर्ने गरी ससम्मान र यथाशीघ्र न्यायाधीश पदमा पुनर्वहाली गर्नु गराउनु भनी न्याय परिषद्, न्यायपरिषद् सचिवालय र सर्वोच्च अदालत समेतका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

६१. मृत्युञ्जय पाण्डे विरुद्ध मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय, हेटौडा, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८७७

- कसैबाट कुनै कसूर भएकै अवस्थामा पनि कानूनले अख्तियारी दिएको अधिकारी वा निकायले मात्र कसूरदार ठहर गरी सजाय गर्न सक्दछ। कानूनद्वारा अख्तियार प्राप्त नगरेको व्यक्ति वा निकायले नोकरीबाट हटाउने निर्णय गरेकोलाई विधिवत् छ भनी भन्न नमिल्ने।
- अधिकारक्षेत्रको अभावको कारण उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने स्थितिमा त्यस्तो अनधिकृत व्यक्तिले निर्णयमा मिति उल्लेख गर्‍यो गरेन, प्रतिवादको मौका दियो दिएन र त्यस्तो मौका दिनुपर्ने हो होइन भन्ने यावत कार्यविधिगत प्रश्नतर्फ प्रवेश गरिरहनु नपर्ने।
- न्याय निरोपण गर्ने सिलसिलामा न्यायसम्पादनकै प्रयोजनका लागि बिवादमा उठेका लिखत दस्तावेज, तथ्यगत प्रश्न र कानूनी प्रश्नको विश्लेषण गरिन्छ। न्यायसम्पादनको प्रयोजनार्थ जति विश्लेषण र व्याख्या गर्नुपर्ने हुन्छ त्यतिमै न्यायसम्पादन गर्ने कार्य स्वयम् नियन्त्रित हुनुपर्दछ। आवश्यकता भन्दा वढी सबै विषयमा विश्लेषण गर्नु वान्छनीय नहुने।
- प्रहरी नियमावलीको नियम ९३ (२) (ख) मा प्रहरी जवानलाई नोकरीबाट हटाउन सजाय गर्ने अधिकारीमा सम्बन्धित प्रहरी उपरीक्षकलाई तोकिएकोमा असम्बन्धित मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय हेटौंडाका प्रहरी उपरीक्षकले निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने सजाय गरेको देखिँदा भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने मिति २०६६।१।३१ को निर्णय र पत्र तथा निवेदकको पुनरावेदन उपर मिति २०६८।३।१५ मा भएको पुनरावेदन खारेज गर्ने मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय हेटौंडाको निर्णय र सो निर्णय बमोजिमको मिति २०६८।३।१५ को पत्रलगायत निवेदकलाई प्रतिकूल असर पार्ने

विपक्षीहरूको काम कारवाही र निर्णयलाई उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी दिएको छ। अब निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने निर्णय काम कारवाही बदर भएकोले निजको बहाली कायमै रहिरहेको हुँदा निजले ऐन कानून बमोजिम प्राप्त गर्ने तलब भत्ता लगायत अन्य सुविधा समेत निवेदकलाई दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

६२. मंगल बहादुर थापा विरुद्ध गृह मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ८, नि. नं. ८८८१

- विधायिकाको विवेक अनुसार निर्माण भएको कानूनको प्रयोग सो कानून निर्माण गर्दा विधायिकाद्वारा अपेक्षा गरे अनुरूप नै हुनुपर्ने र सोको अन्तिम परीक्षण गर्ने संवैधानिक दायित्व यस अदालतलाई प्रदान गरी असाधारण अधिकारक्षेत्र समेतको सुनिश्चित व्यवस्था भएको अवस्थामा कानूनको त्रुटिलाई अनदेखा (**OVERLOOK**) गर्नु मनासिव नहुने।
- कानूनी त्रुटिको प्रश्न पुनरावेदन पत्रमा वा यस अदालतमा दायर गरिएको रिट निवेदनमा उल्लेख नगरेको वा नउठाइएको भन्ने मात्र आधारमा विशुद्ध कानूनी प्रश्नका हकमा यस अदालतले विचार गर्न नसक्ने भन्न नमिल्ने।
- अधिकारक्षेत्र र विधिसम्मत प्रक्रियाका प्रश्न तथ्यका नभई कानूनी प्रश्न हुन्। कानूनद्वारा निर्धारित प्रक्रियाको परिपालना नगरी कुनै पनि व्यक्तिको हक अपहरण गर्न नसकिने।
- निर्णय कानूनद्वारा निर्धारित प्रक्रिया अनुसार नभएको प्रथमदृष्टिमै देखिन्छ भने यो प्रश्न निवेदकले पुनरावेद पत्र वा रिट निवेदनमा उल्लेख नगरेको भन्दैमा गैरकानूनी निर्णयले स्वतः वैधता वा कानूनसम्मत निर्णयको रूप ग्रहण गर्न नसक्ने।
- चुनौती दिइएको निर्णयको परीक्षण गर्दा विचारणीय कानूनी प्रश्नका हकमा निवेदनमा नलेखिएको भन्ने मात्र आधारमा सो प्रश्नमा प्रवेश गर्न मिल्दैन भन्न कानूनसंगत नहुने।
- यी निवेदकलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८८(ङ) बमोजिम आफ्नो पदको जिम्मेवारीअनुसार आचरण नगरेको भन्ने कसूरमा प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८४(छ) बमोजिम भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने निर्णय भएको देखिन्छ। तर, यी निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउनु पूर्व प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा ९(४) बमोजिमको सजायको लागि सोही ऐनको दफा ११(१) बमोजिम सजाय गर्ने अधिकारीले नै सम्बन्धित प्रहरी कर्मचारीसँग आधारसहितको अभियोगको उल्लेख गरी स्पष्टीकरण सोध्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था बमोजिम प्रहरी उपरीक्षकबाट यी निवेदकसँग स्पष्टीकरण माग गरेको देखिँदैन। प्रहरी निरीक्षकलाई प्रहरी जवान पदमा कार्यरत यी निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने समेतको कारवाही गर्ने अधिकार नभएको अवस्थामा निजले निवेदकलाई सोधेको स्पष्टीकरणको आधारमा प्रहरी उपरीक्षकले नोकरीबाट हटाउन निर्णय गरेको देखिन आएकोले सो निर्णयलाई उल्लिखित कानूनी व्यवस्था तथा प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको आधारमा कानूनसम्मत् मान्न मिल्ने देखिएन।
- तसर्थ, उल्लिखित आधार र कारणबाट यी निवेदकलाई प्रहरी निरीक्षकबाट सोधिएको स्पष्टीकरणको आधारमा प्रहरी उपरीक्षकबाट नोकरीबाट हटाउने गरी भएको मिति २०६३।६।२६ को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने मिति २०६५।४।३० को पश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय पोखराको निर्णय प्रहरी ऐन, २०१२ तथा प्रहरी नियमावली, २०४९ मा उल्लिखित कानूनी व्यवस्था तथा यस अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल देखिएकाले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। उक्त निर्णय बदर भएकाले अब निवेदकलाई निवेदन माग बमोजिम पूर्ववत् सेवामा बहाल गर्नु भनी परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

६३. जिल्ला न्यायाधीश वीरेन्द्र कुमार कर्ण विरुद्ध न्याय परिषद, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९७

- जिल्ला न्यायाधीशले खराब आचरण मानिने कुनै कार्य गरेको अवस्थामा जाँचबुझ गर्ने प्रक्रिया, संयन्त्र र कारवाहीको विधि संविधान र न्याय परिषद् ऐन, २०४७ समेतमा समावेश भएको अवस्थामा भ्रष्टाचार नियन्त्रण शाही आयोगको निर्देशनमा

प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट भएको अनुसन्धान तहकिकात क्षेत्राधिकार विहीन भई प्रारम्भतः शुन्य प्रभावी (**AB-INITIO-VOID**) देखिने। प्रमाण संकलनको स्रोत, अधिकारक्षेत्र र प्रक्रिया नै दूषित छ भने त्यसको परिणामस्वरूप प्राप्त प्रमाण ग्रहणयोग्य हुन नसक्ने।

- असंवैधानिक ठहर भएको निकायले संविधान र कानून विपरीत एउटा प्रशासकीय कर्मचारीलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरी जिल्ला न्यायाधीशलाई आफ्नो कार्यकक्षमा नै खानतलासी लिई रकम वरामद भएको भनी उठान गरेको कारवाही स्वतः प्रभावशुन्य हुने र त्यस्तो कारवाहीबाट प्राप्त गरेको प्रमाण ग्रहणयोग्य नहुने हुँदा त्यस्तो गैरकानूनी कारवाही र प्रमाण संकलनलाई मान्यता दिई प्रतिवादी उपरको कारवाही र छानबीनलाई निरन्तरता दिएको न्याय परिषदको काम कारवाही वृष वृक्षको फल सम्बन्धी सिद्धान्त (**FRUIT OF POISONOUS TREE DOCTRINE**) विपरीत देखिने।
- गैरकानूनी स्रोत र प्रक्रियाबाट उठान भएको कारवाही र त्यसको निरन्तरता अन्तिम अवस्थासम्म पनि गैरकानूनी नै हुने।
- क्षेत्राधिकार विहीन र गैरकानूनी अनुसन्धान तहकिकातलाई आधार मानी न्याय परिषद्बाट भएको जाँचबुझलाई स्वतन्त्र जाँचबुझ मानी मुद्दाको विषयवस्तुभित्र प्रवेश गरी निरोपण गर्नुपर्ने अवस्था समेत नदेखिने।
- सर्वोच्च अदालत विशेष इजलासबाट मिति २०६२।११।१ मा भएको फैसलाले शाही आयोगलाई गैरसंवैधानिक ठहर गरी सकेको र सो आयोगले गरेको सम्पूर्ण कार्यहरू गैरकानूनी भई सकेको तथा शाही आयोगको ज्यादतीका सम्बन्धमा जाँचबुझ गर्न माधवप्रसाद ओझाको अध्यक्षतामा गठित आयोगले शाही आयोगका कार्यलाई गैरकानूनी भनी त्यसमा संलग्न सबै अनुसन्धान अधिकृत समेतलाई दोषी करार गरी भ्रष्ट्राचार निवारण ऐन, २०५९ को दफा ५३ अनुसार विभागीय कारवाही गर्न सिफारिस गरेको समेत परिप्रेक्ष्यमा वादी दावीबाट प्रतिवादी वीरेन्द्रकुमार कर्णले सफाइ पाउने ठहर्‍याएको पुनरावेदन अदालतको फैसला सो हदसम्म मिलेकै देखिएकोले सदर हुने ठहर्छ। तर वादी दावी नभएको विषयमा बरामद भएको सापटी रकम रु.२०,०००।– जफत गरी पदीय आचारसंहिता विपरीत कार्य गरेको भनी प्रतिवादीलाई आवश्यक कारवाही गर्न न्याय परिषद्लाई र मेघराज भट्टको हकमा कानून व्यवसायी परिषदमा जानकारी दिने भन्ने मिति २०६५।१।२६ को पुनरावेदन अदालत तुल्सीपुर दाङको फैसला मिलेको नदेखिँदा सो हदसम्म उक्त फैसलाको अंश बदर हुने गरी केही उल्टी हुने ठहर्छ। न्यायपरिषद्को पुनरावेदन जिकिर पुग्न सक्दैन।

६४. हेमराज जैशी विरुद्ध मध्य पश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, सुर्खेत, संयुक्त, नेकाप 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 कार्यरत 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 नियम विपरीत भै कारवाहीयोग्य नै देखिन्छ। यस प्रकृतिका कार्यलाई नरम दृष्टिकोणले हेर्नैं मिल्दैन र हेर्न नसकिने।
- अनुशासनहीन, गैरकानूनी र उच्छृङ्खल कार्यलाई बढावा दिदैं 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 कारवाही सम्बन्धी निर्णय समेतका काम कारवाही बदर हुनुपर्दछ भन्ने दावीसँग सहमत हुन नसकिने।
- अति नै अनुशासनमा चल्नुपर्ने प्रहरी संगठनमा आफू भन्दा माथिल्लो अधिकृतलाई बन्धक बनाई सशस्त्र विद्रोहको कार्यमा संलग्न निवेदकलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८८(ङ) को कसूरमा ऐ. नियमावलीको नियम ८४ (छ) बमोजिम भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिनेगरी नोकरीबाट हटाउने गरी भएको विभागीय निर्णयलाई पुनरावेदन रोहबाट समेत सदर भैसकेको अवस्थामा यी यावत काम कारवाहीमा कुनै गम्भीर त्रुटि नदेखिई कानूनसम्मत् नै देखिएकाले निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी बदर गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन, रिट निवेदन खारेज हुने ठर्हछ।

६५. मुकेश बस्नेत विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ७, नि. नं. ९०३७

- निवेदकलाई म्याद दिनुको अर्थ निजलाई भएको आदेशको जानकारी पाए वा पाएननसम्मको 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।
- गैरहाजिर 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।
- मिति २०६६।१।१४ देखि कार्यरत कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको, कुनै कार्यालयमा सम्पर्कमा नरहेको र कार्यालयमा उपस्थित हुन आउनु भन्ने पत्र बुझेको अवस्थामा निवेदकले सो पत्रलाई बेवास्ता गरी कार्यरत कार्यालयमा सम्पर्क गर्न नगई सुनुवाइको मौका दिन सकिने अवस्थालाई नै परास्त पारेको यस स्थितिमा निजले सुनवाईको मौका पाइन भन्न मिल्ने देखिएन। तसर्थ निवेदकलाई पर्चा खडा गरी आधार कारण खोली प्रहरी सेवाबाट अवकाश दिने गरी भएका निर्णय कानूनअनुरूपकै देखिँदा माग अनुरूपको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

६६. रामकुमार रणपहेली विरुद्ध गृह मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७० अंक ११, नि. नं. ९०७२

- कुनै कसूरजन्य कार्य एकपटक गर्नु र बारम्बार वा पटकपटक गर्नुमा तात्त्विक फरक हुन्छ। दुबै अवस्थामा रहेको भिन्नतालाई दृष्टिगत गर्दै सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८७(१) को (ग), (ङ) र (ज) ले "बराबर" वा "बारम्बार" भन्ने शब्दको प्रयोग गरेको छ।
- सजायको निर्धारण गर्दा जहिले पनि निर्णयकर्ताले कसूरको प्रकृति र मात्रासँग सामञ्जस्यता कायम हुने किसिमले न्यायिक मनको प्रयोग गर्नुपर्ने।
- कर्मचारीलाई गम्भीर सजाय गर्दा गम्भीर प्रकृतिको कसूर गरेको वा सामान्य प्रकृतिको कसूर पटक पटक गरेको र सो गरेकोमा कारवाहीमा परी सचेत गराउँदा गराउँदै पनि अटेर गरी बारम्बार गलत प्रवृत्तिलाई अपनाएका कर्मचारीलाई दिइने सजाय हो।
- सजाय दिनु भनेको बदला लिनु होइन। त्यसैले सजायको निर्धारणमा न्यायिक मनको प्रयोग हुनैपर्दछ। न्यायिक मनको परिधि कानूनले नै निर्धारित गरिदिएको अवस्थामा सो परिधिबाहिर गरिने निर्णय त्रुटिपूर्ण हुन्छ। बारम्बार वा बराबर वा पटकपटक कसूर गर्दा मात्र हुने सजाय एक भन्दा बढी पटक गरेको स्थापित नभइ गर्न नसकिने।
- यसरी यी निवेदकले पहिलो पटक अनुशासनहीन कार्य गरेको भन्ने देखिएको अवस्थामा सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को

नियम ८४(क) बमोजिम सामान्य सजायसम्म गर्न सकिनेमा नियम ८४(ख) बमोजिम विशेष सजाय अन्तर्गत भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय कानूनको उद्देश्य विपरीत पूर्वाग्रहपूर्ण देखिन्छ। अतः यी निवेदकले पटक पटक सो कसूर गरेको स्थापित नभएको अवस्थामा सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८४ देहाय (क) बमोजिम सामान्य सजाय गर्नु नै कानूनसम्मत र विवेकपूर्ण हुने देखिन्छ।

- तसर्थ, उल्लिखित आधार कारण समेतबाट यी निवेदक रामकुमार रणपहेलीलाई प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८७(१) को देहाय (ग), (घ), (ङ) र (ज) को कसूर गरेको भनी सोही नियमावलीको नियम ८४ को देहाय (ख) को खण्ड (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने गरी सशस्त्र प्रहरी बल, त्रिपुरागण कोहलपुरका गणपतिबाट भएको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको मध्यपश्चिम क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी बल, मुख्यालय महेश्वरी बाहिनी, सुर्खेतका सशस्त्र प्रहरी नायब महानिरीक्षकबाट भएको निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निजलाई पूर्ववत् सेवामा बहाल गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने।

६७. मानसिंह बोहरा विरुद्ध महानगरिय प्रहरी आयुक्तको कार्यालय, संयुक्त, २०७१ अंक ६, नि. नं. ९१७८

- प्रहरी कन्ट्रोलको १०० नं. को आपत्कालीन डिउटीमा खटेको बेलामा फोनलाई होल्डमा राखी कम्प्युटरमा स्नुकर खेलेको पाइएको भन्ने आरोपमा सो कार्य निजले गरेको भनी आफ्नो स्पष्टीकरणमा स्वीकार गरेको देखिँदा विभागीय कारवाही भएको प्रहरी कर्मचारी स्वयम्ले चाहेको वा रोजेको सजाय मात्र गरिनुपर्ने जिकिर लिनुको कुनै कानूनी आधार रहेको देखाउन सकेको नहुनाले सजाय गर्न पाउने अधिकार भएको अधिकारीले प्रहरी नियमावलीमा तोकिएको अनेक सजाय मध्ये अवस्था अनुसार कुनै पनि सजाय गर्न सक्षम रहेको हुँदा सो मध्ये तल्लो टाइम स्केलमा घटुवा गर्ने सजाय गरेकोलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने। निवेदक उपरको विभागीय कारवाही प्रक्रियामा कानूनी त्रुटिरहेको नदेखिएको रनिवेदक स्वयम्ले पनि आफ्नो कर्तव्य पालनामा गल्ती भई पदीय आचरण उल्लङ्घन गरेको स्वीकार गरिरहेको अवस्थामा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट विभागीय कारवाही गरी कानून बमोजिम सजाय निर्धारण गरिएको सम्बन्धमा रिट क्षेत्राधिकारबाट हस्तक्षेप गर्ननमिल्ने।

६८. सरोज वस्नेत समेत विरुद्ध शहरी विकास मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ६, नि. नं. ९१९०

- घर वा कार्यालयको ठेगान नभएको व्यक्तिको हकमा भने सम्भवतः राष्ट्रिय दैनिक पत्रिकामा प्रकाशित सूचनाले पनि प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई अनुशरण गरेको मान्न सकिएला तर यस मुद्दामा विपक्षी कार्यालय स्वयम् ले निवेदकहरूको कार्यालयमा पत्राचार गरेको कुरा पत्रबाट खुल्न आएको देखिन्छ। विपक्षी नयाँ सहरी विकास आयोजना समन्वय कार्यालयले निवेदकहरूलाई कारवाही गर्नका लागि लेखी पठाउँदा निवेदकको ठेगाना उल्लेख गरेकैले निवेदकहरूको कार्यालयको ठेगाना विपक्षीहरूलाई अवगत रहेकै देखिने।

- राष्ट्रिय दैनिक गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचनाबाट प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको परिपालन हुने कुरालाईठेगाना प्रष्ट नभएका व्यक्ति फर्म आदिको हकमा अपवादको रूपमा मान्न सकिए पनि त्यस्ता कुरालाई सामान्यतया स्वीकार गर्न सकिँदैन। यस मुद्दामा त्यस प्रकारको अपवादको अवस्था विद्यमान रहेको देखिने।

- कानूनले व्यवस्था गरेको प्रत्येक कुरा बाध्यात्मक हुन्छ। त्यसमा पनि म्याद सूचना र म्याद तामेल गर्नुपर्ने प्राकृतिक न्याय सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था स्वच्छ न्यायको आधारस्तम्भ भएकोले यसमा हुने सामान्य तलमाथि वा विचलन मनासिव हुँदैन। यस मुद्दामा विपक्षीहरूलाई निवेदकहरूको कार्यालय वा घरको ठेगाना थाहा रहेको अवस्थामा सो ठेगानामा सूचना जारी नगरी विपक्षीले नेपाल राष्ट्रिय दैनिक गोरखापत्रमा स्पष्टीकरण पेश गर्नका लागि प्रकाशित गरेको सूचनाबाट प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तको परिपालन भएको मान्न नमिल्ने।

६९. लक्ष्मण लामा विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ८, नि. नं. ९२३४

- निवेदकले उर्दीको पोसाकमा मादक पदार्थ सेवन गरेको र सचेत गराउँदा पनि आचरण सम्बन्धी नियम बारम्बार उल्लङ्घन गरेको स्थिति नरहेको र गल्ती सुधार्न प्रतिबद्धसमेत रहेको स्थितिमा सिभिल पोसाकमा न्यून मात्राको मदिरा सेवनको सामान्य अवस्थामा निवेदकलाई सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८४(ख) १ बमोजिम भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त सामान्यतः अयोग्य नठहरिने गरीनोकरीबाट हटाएको निर्णय निवेदकको कसूरको मात्रा भन्दा चर्को देखिन आएकोले विपक्षी सशस्त्रप्रहरी बल प्रधान कार्यालयको प्रहरी नायब महानिरीक्षकको मिति २०६७।१।२९ र त्यसलाई सदर गरेको ऐ. कार्यालयका प्रहरी महानिरीक्षकको मिति २०६७।५।२९ को निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर भै सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८४ को खण्ड (क) मा उल्लिखित अन्य उपयुक्त सजाय गरी निजलाई पूर्ववत् सेवा बहाल गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ।

७०. प्र.ना.नि. चिरञ्जीवि खरेल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक २ नि. नं. ९३४७

- कानूननले नै अख्तियारवालाले प्रतिवादको मौका नदिई सजाय दिनु पूर्व नै प्रतिवादको मौका नदिनु पर्ने कारण खोली पर्चा खडा गरी राख्नुपर्ने अनि मात्र सजाय गर्नुपर्ने भनी अनिवार्य कार्यविधि तोकेकामा पहिले नै सजाय गर्ने अनि मात्र प्रतिवादको मौका दिन नपर्ने भनी पर्चा खडा गरिएकोबाट निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने गरेको कारवाही कानून अनुरूप भएको देखिन नआउने।
- कानून बमोजिम रीत नपुगी घर विदाको दरखास्त पेश भएको भए पनि सो माग गरेको घर विदा अस्वीकृत भएको भन्ने कुराको जानकारी निवेदकलाई दिनु विदा दिने अधिकारीको कानूनी दायित्व हो। कानूनले यो दायित्व विदा दिने वा नदिने अधिकारीलाई नै तोकेको छ । तर, सो दायित्व सम्बन्धित विदा दिने अधिकारीले पालन गरेको भने देखिएन । माग गरेको विदा अस्वीकृत भएको जानकारी नै नपाएको अवस्थामा विदा स्वीकृत भएकै होला भनी निवेदकले गराइ रहेको उपचारलाई निरन्तरता दिनु स्वभाविककै हुन्छ। यस्तो अवस्थामा निवेदक गैह्रहाजिर रहेको भनी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय न्यायोचित हुँदैन ।
- गलत वतन फरक वडामा सूचना पठाएको र तामेल नभएको म्याद सूचनाको आधारबाट निवेदक फेला नपरेको वा भागी पत्ता नलागेको भन्न सकिने अवस्था हुँदैन। गलत वतनमा तामेल भएको सूचना निवेदकले प्राप्त गरे भन्न नमिल्ने हुँदा सूचना अनुरूप निवेदक कार्यालयमा हाजिर हुन आएन भन्न मिल्ने देखिन नआउने ।

७१. प्र.ह. धर्मेन्द्र सिंह विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९३९१

- अदालतले कुनै पनि ऐन वा नियम जहिले पनि वैध र अधिकारक्षेत्रभित्र रही निर्माण गरिएको छ, संविधानसम्मत रहेको छ भन्ने अनुमान गर्ने हुनाले कुनै ऐन वा नियम बाझिएको छ भनी दाबी गर्ने पक्षले दाबी गरे अनुसारको कानूनी व्यवस्था के कसरी संविधानसँग बाझिएको हो भन्ने कुरा प्रमाणित गरी अदालतलाई विश्वास दिलाउन सक्नुपर्ने ।
- प्रहरी ऐन नियमको व्यवस्था अनुसार निवेदकलाई गरिएको विभागीय कारबाहीको कुरालाई फौजदारी कसूरको अपराधमा गरिने न्याय प्रशासनसँग सम्बन्धित कारबाही तथा सुनुवाइको सन्दर्भमा आकर्षित हुने नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा २४ को संविधान प्रदत्त अधिकारसँग जोडी हेर्न मिल्ने हुँदैन । यी निवेदकले आफ्नो निवेदनमा सोकुराको दाबी लिँदैमा मात्र पुग्दैन । कानूनमा भएको यो व्यवस्था यसकारण संविधानको यो प्रावधानसँग यसरी बाझियो भनी स्पष्टरूपमा पुष्टि गर्न सक्नुपर्ने हुन्छ। तर यी निवेदकले आफ्नो निवेदनमा आफूलाई गरिएको विभागीय कारबाहीबाट के कस्तो हक हनन् भएको छ वा त्यस्तो व्यवस्था कुन धारासँग बाझिएको हो भन्ने कुरा पुष्टि गर्न सकेको नदेखिने ।

- धनुषा जिल्लाको बेलापुल भन्ने ठाउँमा ड्युटीमा कार्यरत रहेको अवस्थामा जनकपुरबाट जलेश्वरतर्फ मोटरसाइकलमा जाँदै गरेको एकजना यात्रुबाट डरधाक देखाइ जबरजस्ती भा.रू.२०,०००।- रकम लिएको भन्ने जानकारी प्राप्त भएको सोसम्बन्धमा छानबिन प्रारम्भ भै खानतलासी लिँदा निजको साथबाट ५०० दरका ३९ थान भारतीय रूपैयाँ बरामद भएको भन्ने कुरा उक्त निर्णय पर्चाबाट देखिएको छ । यस्तो अवस्थामा प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८९ मा सजाय सम्बन्धी कार्यविधि तोकिएको र सोही कार्यविधिअनुसार नै निज धर्मेन्द्र सिंहलाई निजमाथि लगाइएको आरोप र त्यस्तो आरोपको आधारका साथै निजलाई गर्न लागिएको कारबाही र हुन सक्ने सजायसमेतको उल्लेख गरी स्पष्टीकरण सोधिएको देखिँदा सफाइको मौका प्रदान नगरिएको अर्थात् स्पष्टीकरणको मौका नै नदिएको भन्ने निवेदक भनाइसँग सहमत हुन सकिएन ।
- तसर्थ रिट निवेदक धर्मेन्द्र सिंहलाई आफ्नो पदको जिम्मेवारी अनुसार आचरण नगरेको भन्ने आधारमा जिल्ला प्रहरी कार्यालय, धनुषाले प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८४ को देहाय (ज) बमोजिम भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि सामान्यतः अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी गरेको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरेको मध्यक्षेत्र प्रहरी कार्यालय हेटौंडा, मकवानपुरको निर्णय कानून अनुरूप नै देखिँदा निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन सक्ने अवस्था रहेन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

७२. ताराबहादुर रानामगर विरुद्ध नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ७, नि. नं. ९४३६

- कुनै पनि कर्मचारीलाई गरिने कारवाहीको सम्बन्धमा प्रचलनमा रहेको नियम कानूनले प्रष्टरूपमा पालना गर्नुपर्ने गरी विभिन्न चरण तथा प्रक्रियाहरूको उल्लेख गरेको छ भने सम्बन्धित कर्मचारीलाई कारवाही गर्दा उक्त उल्लिखित सबै चरण तथा प्रक्रियाहरूको बाध्यात्मक रूपले पालना गर्नुपर्ने हुन्छ । यस्तो कारवाहीमा कानूनमा उल्लिखित विभिन्न चरण तथा प्रक्रियाहरू मध्ये केहीको मात्र पालना गरी कारवाही गरिन्छ भने त्यस्तो कारवाहीलाई कानून बमोजिमको कारवाही भन्न नमिल्ने।
- कुनै पनि कर्मचारी विरूद्ध उसको आचरण व्यवहार सम्बन्धमा कारवाही गर्दा बढो सतर्कता साथ कानून र नियमको पालना गरी गर्नुपर्ने हुन्छ । किनकि रोजगारीको अधिकार जीवनको अधिकारसँग जोडिएको हुन्छ र सम्बन्धित व्यक्तिमात्र होइन उससँग आश्रित परिवार माथि पनि यस्ता कारवाहीले प्रतिकूल प्रभाव पार्न सक्दछ । यसरी रोजगारीको अधिकारबाट वञ्चित गर्ने गरी निर्णय गर्दा सम्बन्धित नियमले तोकिदिएको विधि र प्रक्रियाहरूको पूर्णरूपमा अवलम्बन गरी गर्नुपर्नेमा सो नगरी निवेदकलाई मिति २०६६।१२।१ देखि लागू हुने गरी नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी विपक्षी अस्पतालबाट गरिएको निर्णय **PATAN HOSPITAL PERSONNEL POLICY REVISED P.H.B.OCT.**१९९५ को प्रतिकूल भएको देखिन आउने ।
- मानव अधिकारहरू जस्तै रोजगारीको अधिकारको कार्यान्वयनमा पक्ष राष्ट्रहरूको विशेषत: मुख्य गरेर ३ वटा दायित्व रहेका हुन्छन् । जसमा **RESPECT** (सम्मान), **PROTECT** (संरक्षण) र **FULFILL** (परिपूरण) रहेका छन् । रोजगारीको अधिकारको सम्मान (**RESPECT**) को दायित्वअन्तर्गत पक्ष राष्ट्रले उक्त अधिकारको प्रयोग तथा उपभोगमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपमा बाधा पुर्‍याउन नहुने भन्ने हुन्छ । त्यसैगरी संरक्षण (**PROTECT**) को दायित्वअन्तर्गत राज्यबाहेक अन्य कुनै पनि तेस्रो पक्षबाट रोजगारीको अधिकारको प्रयोगमा बाधा अवरोध पुर्‍याएको छ भने सो अवरोधलाई रोकी अधिकारको उपभोगमा सहजता ल्याउनु भन्ने हुन्छ । त्यसै गरी अन्तिम दायित्वको रूपमा रहेको परिपूरण (**FULFILL**) अन्तर्गत रोजगारीको अधिकारलाई बढावा, विकास तथा प्रवर्धन गरी यसलाई आधिकाधिक रूपमा उपभोग योग्य बनाउनु भन्ने हुन्छ । यसका लागि राज्यले आवश्यक कानूनको निर्माण, यथेष्ट बजेट तथा प्रशासनिक प्रबन्धको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- निवेदकलाई मिति २०६६।१२।१ देखि लागू हुने गरी विपक्षी अस्पतालले नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी गरेको निर्णय कानूनी त्रुटिपूर्ण देखिन आएकाले उत्प्रेषणको आदेश जारी भई सो निर्णय बदर हुने ठहर्छ । साथै रिट निवेदकलाई साबिक सेवा तथा पदमा बहाल गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशसमेत जारी हुने ठहर्छ ।

७३. योगेन्द्र गिरी विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ८, नि. नं. ९४५८

- प्रशासकीय कानूनको आधारभूत सिद्धान्त अनुसार विधायिकाले कानूनद्वारा स्पष्ट रूपमा अधिकार नदिएसम्म कुनै पनि निकाय वा अधिकारीले कुनै काम गर्न सक्दैन र गरेमा पनि अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन्छ। अधिकारक्षेत्र सम्बन्धी सिद्धान्तको प्रतिकूल निर्णय गरेमा त्यस्तो निर्णय बदरभागी हुन्छ भन्ने कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त रहेको छ। न्यायको मान्य सिद्धान्तअनुसार अधिकार नभएको व्यक्तिले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी वा अधिकारक्षेत्र भए पनि अधिकारक्षेत्रको सीमा नाघी कार्य गरेमा त्यस्तो निर्णय अमान्य र बदर हुने।
- मुलुकी ऐन अ.बं. को ३५ नं. अनुसार "गैह्र अड्डाले कानून बमोजिम आफूले हेर्न हुने मुद्दाबाहेक अरू मुद्दा हेर्न हुँदैन। हेरे छिनेको भए पनि बदर हुन्छ" भनी कुनै पनि निकाय वा अधिकारीले कानूनले तोकेभन्दा बाहिर गएर अधिकारक्षेत्र ग्रहण गर्न नसक्ने अधिकारक्षेत्रसम्बन्धी सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरेको पाइने।
- अधिकारक्षेत्रको त्रुटि हुने अवस्थाहरूमा अधिकार नै नभएको निकाय वा व्यक्तिले अधिकार प्रयोग गर्नु वा अधिकार भएको व्यक्ति वा निकायले कानूनले तोकेको भन्दा बढी अधिकार प्रयोग गर्नु वा अधिकारको सीमाभन्दा बाहिर गएर कार्य गर्नु जस्ता कुराहरू पर्ने।
- अधिकारक्षेत्रको प्रश्न मुद्दाको विषयवस्तुमा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले नै निर्णयकर्ताले निक्यौल गर्नु पर्ने विषय हो। उल्लिखित सिद्धान्त तथा कानूनी व्यवस्था समेतको आधारमा प्रस्तुत मुद्दामा स्वास्थ्य सेवा विभागका का.मु. महानिर्देशकले कानूनले नतोकेको र आफूमा नभएको अधिकार प्रयोग गरी पुनरावेदकलाई विभागीय सजाय गरी अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि गरेको देखिने।
- पुनरावेदक योगेन्द्र गिरी सहायकस्तरका कर्मचारी नभई अधिकृत तहका कर्मचारी भएका र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ११ (१) अनुसार अधिकृत तहका कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकार नेपाल सरकारमा रहेको र ऐ. ऐनको दफा ७७ बमोजिम पुनरावेदकलाई विभागीय सयाज गर्ने नेपाल सरकारमा रहेको अधिकार स्वास्थ्य सेवा विभागका महानिर्देशकले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन भएको भन्ने नदेखिएको अवस्था हुँदा प्रशासकीय अदालतका सदस्य बालानन्द पौडेलको मिति २०६६।४।५ को राय तथा प्रतापकुमार पाठकको मिति २०६८।५।१९ को रायसँग यो इजलास सहमत हुन सकेन।
- अतः माथि उल्लिखित सम्पूर्ण प्रमाण तथा आधारमा स्वास्थ्य सेवा विभागका का.मु. महानिर्देशकबाट पुनरावेदक योगेन्द्र गिरीलाई सरकारी सेवाबाट हटाउने सजाय गरी भएको विभागीय सजायको निर्णय अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटिपूर्ण देखिएकाले प्रशासकीय अदालतका अध्यक्ष काशीराज दाहालबाट स्वास्थ्य सेवा विभागका का.मु. महानिर्देशकबाट मिति २०६४।३।१७ मा यी पुनरावेदकलाई गरिएको विभागीय सजायको निर्णय अधिकारक्षेत्रको अभावमा बदर हुने ठहर गरी मिति २०६६।४।५ र २०६८।५।१९ मा व्यक्त राय सदर हुनेठहर्छ।

७४. नरेश डगौरा विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल, प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ९, नि. नं. ९४६४

- कुनै पनि कर्मचारी विरूद्ध उसको आचरण व्यवहार सम्बन्धमा कारवाही गर्दा बढो सतर्कताका साथ कानून र नियमको पालना गरी गर्नुपर्ने हुन्छ। किनकी रोजगारीको अधिकार जीवनको अधिकारसँग जोडिएको हुन्छ र सम्बन्धित व्यक्तिमात्र होइन उससँग आश्रित परिवारमाथि पनि यस्ता कारवाहीले प्रतिकूल प्रभाव पार्न सक्दछ। यसरी रोजगारीको अधिकारबाट वञ्चित गर्ने गरी निर्णय गर्दा सम्बन्धित नियमले स्पष्टरूपले तोकिदिएको विधि र प्रक्रियाहरूको पूर्णरूपमा अवलम्बन गरी गर्नु पर्ने।
- सशस्त्र प्रहरी बल नेपालमा शान्ति र सुव्यवस्था कायम गरी जनताको जीउ, धन र स्वतन्त्रताको संरक्षण गर्नको लागि गठन गरिएको राज्यको एउटा संयन्त्र हो। राज्यको संयन्त्रबाट कुनै कर्मचारीलाई कानून विपरीत नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी निर्णय गरिन्छ भने यस्तो अवस्थामा राज्यबाट उक्त व्यक्तिको रोजगारीको अधिकारको उल्लङ्घन भएको मान्नु पर्ने।

- रिट निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा निजले सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८७ को उपनियम (१)(छ) बमोजिमको कसूर गरेकाले भन्ने उल्लेख गरेको र उक्त नियमको कसूर हेर्दा विदा स्वीकृत नगराई लगातार पन्ध्र दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा भन्ने रहेको देखिन्छ । प्रस्तुत विषयमा रिट निवेदक मिति २०६६।१०।१७ देखि मिति २०६६।१०।२९ सम्म १० दिनको घर विदा स्वीकृत गराएर गएकै देखिन्छ । यसरी विदा स्वीकृत गराई घर गएको अवस्थामा नियम ८७ को उपनियम (१)(छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार पन्ध्र दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कसूरमा नियम ८४ (ख)(१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी निवेदकलाई सशस्त्र प्रहरी सेवाबाट हटाउने गरी श्री मध्य क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय रूद्र बाहिनी पथलैया, बाराका सशस्त्र प्रहरी उपरीक्षकबाट मिति २०६६।११।२५ मा भएको निर्णय र यस निर्णयलाई सदर गर्ने गरी ऐ. का सशस्त्र प्रहरी नायब महानिरीक्षकबाट मिति २०६७।२।२५ मा भएको निर्णयलाई कानून बमोजिमको निर्णय भन्न मिल्ने नदेखिँदा सो निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ । साथै रिट निवेदकलाई पूर्ववत् सेवामा पुनर्वहाली गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशसमेत जारी हुने ठहर्छ ।

७५. प्र.ज. शंकर पण्डित विरुद्ध प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ९, नि. नं. ९४६६

- कुनै पनि क्षेत्रमा कार्यरत् व्यक्तिलाई आफ्नो पेसासँग सम्बन्धित अनुशासन र आचरणको जानकारी हुनु र तिनको पालना गर्नु सामान्य समझको कुरा हो । २४ घण्टा नागरिकको जीउ ज्यानको सुरक्षा र समाजको शान्ति सुरक्षामा खटिनु पर्ने प्रहरी सेवा जस्तो संवेदनशील क्षेत्रमा कार्यरत प्रहरी कर्मचारीले त आफ्नो कर्तव्य प्रति अझ संवेदनशील रहनुपर्दछ । तर प्रस्तुत मुद्दाका यी रिट निवेदकले आफ्नो कर्तव्य र अनुशासन भुली लामो समयसम्म कार्यालयको सम्पर्कमा नआएको कारण निजलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेकामा त्यस्तो निर्णय गर्ने अधिकारीले सफाइ पेश गर्ने मौका दिएन भनी जिकिर लिने व्यक्तिले आफ्नो लापरवाही र आफ्नो गल्ती पनि हेर्नु पर्ने हुन्छ । अधिकारको खोजी गर्नेले आफ्नो कर्तव्य बिर्सन नमिल्ने ।

७६. राजेन्द्र विष्ट विरुद्ध गृह मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक २, नि. नं. ९७६९

- कुनै पनि विवाद निरूपण गर्दा आरोपित व्यक्तिलाई दोषी करार गर्नुभन्दा पहिला निज विरूद्ध लागेको आरोप सम्बन्धमा खण्डन गर्न पाउने निजको नैसर्गिक अधिकार हो । त्यस्तो अधिकारको सुनिश्चित्ता प्रदान गर्ने न्यायको मान्य सिद्धान्तको रूपमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना गर्नुपर्ने विषयमा विवाद गर्न सकिँदैन । निवेदकलाई नोकरीबाट हटाउने जस्तो गम्भीर विषयमा निर्णय लिनुभन्दा पहिला निजलाई सफाइ पेश गर्ने मौका प्रदान नगरेमा न्यायमा जनताको पहुँच कायम हुन नसक्ने र तजबिजी अधिकारको दुरूपयोग बढ्न गई कानूनको शासन कमजोर हुन पुग्ने हुन्छ । कानूनले नै अपवादात्मक अवस्थाको व्यवस्था गरेकोमा बाहेक सामान्यरूपमा सफाइको मौका दिनुपर्ने ।
- सफाइको मौका प्रदान गर्न मनासिव नभएमा सफाइको मौका नदिए पनि हुने भनी गरेको व्यवस्थाले सफाइको मौकाको प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई नै प्रतिस्थापित गरेको भन्न मिल्ने नदेखिने ।
- सेवा संवेदनशील हुने तर सेवा दिने व्यक्तिको गम्भीर अवस्था असंवेदनशील हुने कुरा मान्न मिल्ने देखिँदैन । एकातिर सुनुवाइबाट वञ्चित गर्नु र अर्कोतिर कारवाहीउपर पुनरावेदन दिने व्यक्तिको अधिकार भएकोमा पुनरावेदनको दौरानमा निवेदकबाट पेश गरिएका प्रमाणको कुनै विवेचना नगर्नु उचित कानूनी कार्यविधि (**DUE PROCESS**) को विपरीत देखिन्छ । निर्णय पर्चामा उल्लिखित आधारहरू मनासिव छन् वा छैन निर्णयकर्ताले न्यायिक विवेकको साथमा हेर्नुपर्ने ।
- अतः निवेदक राजेन्द्र विष्टलाई सशस्त्र प्रहरी सेवाबाट हटाउने गरी सशस्त्र प्रहरी बल दक्षिणकाली गण, बलम्बु, काठमाडौंका सशस्त्र प्रहरी उपरीक्षक अजयकुमार सिंहले मिति २०६४/१०/१० मा गरेको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको उपत्यका सशस्त्र प्रहरी दल मुख्यालय पशुपतिनाथ वाहिनीका वाहिनीपति सशस्त्र प्रहरी नायब महानिरीक्षक देवेन्द्रकुमार सुब्बाले मिति २०६६/०८/२५ मा गरेको पुनरावेदन निर्णयसमेत त्रुटिपूर्ण देखिएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ । अब निज

राजेन्द्र विष्टलाई पूर्ववत् सेवामा बहाल गराई सेवाबाट हटाइएको मिति २०६४/०९/२२ देखिको नियमानुसार पाउने तलब, भत्तालगायतका सम्पूर्ण सुविधाहरू दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

७७. प्र.ज. प्रमानन्द चौधरी विरुद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक १, नि. नं. ९९३८

- भागी पत्ता नलागेको वा अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी निर्णय गर्दाको अवस्थामा सफाइ पेश गर्ने मौका दिन नपर्ने भएमा सो कुराको छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्ने।
- निवेदकलाई जानकारी भएको भन्ने पर्याप्त आधारको अभावमा निवेदकलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८८(झ) को कसूरमा ऐ. नियम ८४(छ) बमोजिम सरकारी सेवाबाट अयोग्य नहुने गरी सेवाबाट हटाएको जिल्ला प्रहरी कार्यालय, मोरङको मिति २०६४/१/२० को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरी भएको पूर्व क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, विराटनगरको मिति २०६५/१२/३० को निर्णय कानून अनुकूलको देखिन आएन ।
- अतः माथि उल्लिखित आधार र कारणहरूको आधारमा निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको जिल्ला प्रहरी कार्यालय, मोरङको मिति २०६४/१/२० को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरी भएको पूर्व क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय रानी विराटनगरको मिति २०६५/१२/३० को निर्णय कानून अनुकूलको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब, निवेदकलाई कार्यरत रहेको पदमा पुनःस्थापना गरी कानून बमोजिम पाउने तलब सुविधा तथा भत्तासमेत प्रदान गर्नु भनी विपक्षी जिल्ला प्रहरी कार्यालय र पूर्व क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय रानी विराटनगरको नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

७८. प्र.ज. रेखमबहादुर शाह विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक २, नि. नं. ९९६२

- जवरजस्ती करणी मुद्दामा सुरू कञ्चनपुर जिल्ला अदालतबाट भएको ३ वर्ष कैद सजायका आधारमा रिट निवेदकलाई अञ्चल प्रहरी कार्यालय महाकालीले दोषी प्रमाणित गरेको भएपनि पुनरावेदन तहबाट जिल्लाको उक्त फैसला उल्टी भई रिट निवेदकले सफाइ पाइसकेको अवस्थामा समेत प्रहरी नियमावली, २०४९ (संशोधनसहित) को नियम ८८ (घ) र ऐ. नियम ८४ (ज) अनुसार नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरको अपराध गरेको भनी भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त समान्यत: अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने अञ्चल प्रहरी कार्यालय, महाकालीको निर्णय सुदुरपश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, दिपायलबाट समेत सदर गरे भएको देखिन्छ।
- आरोप लागेकै आधारमा मात्र नैतिक पतन देखिने फौजदारी अपराधमा कसूरदार ठहर नभएको अवस्थामा पनि आरोप लागे सरह कसूरदार कायम गरिनु न्यायको रोहबाट उचित मान्न सकिँदैन। कसूरको सम्बन्धमा साधिकार निकाय अदालतबाट सफाइ पाइसकेको अवस्थामा पनि प्रशासनिक रूपले पूर्वाग्रही दृष्टिकोणबाट सोही कसूर लागेको आधारमा अवकाश दिनु सर्वमान्य न्यायको सिद्धान्तविपरीत हुन जाने।

७९. तेजबहादुर कार्की विरुद्ध न्याय परिषद्, नेकाप २०७५ अंक ५, नि. नं. १०००६

- न्यायाधीशको जवाफदेहिता प्रचलित संविधान अन्तर्गत बनेको ऐन, कानून एवं न्यायिक व्यवहारमा आधारित हुन्छ । अनुशासनात्मक वा फौजदारी कसूर वा अयोग्यताका कारण आफ्नो पदीय कर्तव्य पालना गर्नमा असक्षम प्रमाणित भएमा मात्र स्वच्छ प्रक्रियाको अवलम्बन गरी न्यायाधीशलाई पदमुक्त गर्न सकिने।
- न्यायाधीश उपरको कारबाहीका लागि संविधान एवं कानूनले स्पष्ट आधार र उचित प्रक्रियाहरूको व्यवस्था गरेकोले स्वेच्छाचारी रूपमा कारबाही गर्न सकिने स्थितिको परिकल्पना हुन नसक्ने।
- उत्तरदायी न्यायपालिका बेगर न्यायिक निष्पक्षताको कल्पना गर्न सकिँदैन । न्यायिक निर्भिकताको नाममा न्यायाधीशको

स्वच्छन्दतालाई पनि बढावा दिनु हुँदैन । त्यसकारण न्यायपालिकाप्र तिको जनआस्था र विश्वास जगेर्ना गर्नका लागि न्यायाधीशलाई स्वच्छन्द हुनबाट रोक्नका लागि न्यायाधीश उपरको अनुशासन सम्बन्धी कारबाही र बर्खासी समेतका लागि संविधानले न्याय परिषद् जस्तो स्वतन्त्र निकायको व्यवस्था गरेको हो । तर अनुशासन सम्बन्धी वा बर्खासीको कारबाही गर्ने निकाय स्वयंले पनि न्यायिक मूल्य र मान्यतामा आधारित कारबाही प्रक्रिया अगाल्नु पर्ने ।

- न्यायाधीशले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा सम्पादन गरेको न्याय निरूपण सम्बन्धी कार्य त्रुटिपूर्ण छ, छैन भन्ने कुरा पुनरावेदकीय अधिकार क्षेत्रको प्रयोगबाट हेरिने र बोलिने विषय हुन् । मुद्दाको रोहमा न्यायाधीशबाट हुने आदेश वा निर्णयका सम्बन्धमा अनुशासन सम्बन्धी कारबाही गर्नुभन्दा अगाडि संवेदनशील भई न्यायाधीशको स्वतन्त्रता सम्बन्धी स्थापित मान्यतातर्फ सचेत रही न्यायिक प्रक्रियाको पूर्ण पालनाका साथ अनुसन्धान गरी त्यस अनुसन्धानबाट प्राप्त प्रतिवेदनको औचित्यको पुष्टि तथ्यपरक ढङ्गबाट भएमा मात्र कारबाही अगाडि बढाइनु न्यायिक स्वतन्त्रताको लागि हितकर हुने ।
- वैयक्तिक मूल्याङ्कन वस्तुपरकनभई आत्मपरक हुने हुँदा वस्तुनिष्ठ आधार र प्रमाणबेगर न्याय परिषद्का पदाधिकारीहरूको वैयक्तिक मूल्याङ्कनको आधारमा न्यायाधीशको न्यायिक काम कारबाहीको मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटिले 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 **(RULE OF LAW)** अनुरूप पनि नहुने ।
- न्याय परिषद् ऐन, २०४७ को दफा ४क को उपदफा (२) को खण्ड (घ) बमोजिम कार्य क्षमताको अभाव भनी निवेदकउपर जाँचबुझ समितिमार्फत जाँचबुझ गराई सोही विषयमा स्पष्टीकरण माग गरिएको न्याय परिषद् ऐन, २०४७ को दफा ४क को उपदफा (५) बमोजिम अभिलेख रहने गरी सचेत गराउने रायसहितको प्रतिवेदन पेश भएको छ । सोविपरीत आरोपित न्यायाधीशसँग स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएको भन्दै कार्यक्षमता र इमान्दारिताको अभाव रहेको भन्ने आरोप लगाई न्यायाधीशको पदबाट मुक्त गर्ने गरी भएको न्याय परिषद्को मिति २०६७।१२।२८ गतेको निर्णय र सो निर्णयको आधारमा पदमुक्त गर्ने गरी रिट निवेदकलाई दिइएको सर्वोच्च अदालतको मिति २०६७।१२।२८ गतेको पत्र लगायतका सम्पूर्ण काम कारबाहीसमेत संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्थाका साथै उल्लिखित कानूनी सिद्धान्तसमेत विपरीत भई त्रुटिपूर्ण देखिँदा निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ ।
- रिट निवेदक तेजबहादुर कार्कीलाई सेवाबाट पदमुक्त गर्दाका बखत निज तत्कालीन पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश पदमा कार्यरत रहेकोले नेपालको संविधानअनुसार पुनरावेदन अदालत उच्च अदालतमा परिणत भएकोले निजको जेष्ठता पूर्ववत् रूपमा गणना हुने गरी अवकाश भएको मितिदेखि बहाल नभएसम्मको अवधिको हाल उच्च अदालतमा कार्यरत न्यायाधीशहरूले खाईपाई आएसरहको तलब भत्ता लगायतका अन्य सेवा सुविधा उपलब्ध गरी गराई उच्च अदालतको न्यायाधीश पदमा बहाल गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरू न्याय परिषद्, न्याय परिषद् सचिवालय र सर्वोच्च अदालत समेतको नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ ।

८०. रोशनकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ६, नि. नं. १००३६

- कुनै पनि संस्थाले कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा केही उद्देश्य राखेको हुन्छ । कर्मचारीसम्बन्धी सेवा शर्तलाई कर्मचारीले पाउने र संस्थाले उपलब्ध गराउने सुविधाहरू लिपिबद्ध गरिराखेको अवस्थामा त्यस्तो सेवा शर्त प्रचलित कानूनसँग नबाझिएसम्म कर्मचारी तथा रोजगारदाता दुवैले समान रूपमा मान्नु पर्ने नै हुन्छ । कर्मचारीले सुविधाको दाबी गर्दै जाने र रोजगारदाताको लागि गर्नुपर्ने काममा लापरवाही गर्ने वा बद्नियत चिताई कुनै काम गर्ने वा तोकिएको काममा अटेर गरी बस्ने कर्मचारीलाई त्यस्तो

सेवा शर्त एवं प्रचलित कानूनले पनि सुविधा दिन सक्दैन। सेवा शर्तले तोकेको पूर्वावस्थाहरू पूरा भएको अवस्थामा मात्र त्यस बमोजिमको सुविधाको माग गर्न मिल्ने।

- नयाँ नयाँ कारण देखाई विदा माग गर्ने, विना पूर्व सूचना अनुपस्थित हुने र कारबाही भएको निर्णय उपर रिट दर्ता गर्ने कार्यमा सफा हातसमेत देखिँदैन। यसर्थ ९० दिनभन्दा बढी विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई भविष्यमा कम्पनीको सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय कानून विपरीत भन्न मिल्ने देखिन नआउने।

८१. प्र.ह. तारा चन्द विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ७, नि. नं. १००६३

- कर्मचारीलाई गम्भीर कसूर कायम गरी सजाय गर्दा गम्भीर प्रकृतिको नै कसूर गरेको वा सामान्य प्रकृतिको कसूर पटकपटक गर्ने गरेको र त्यसअघि पनि त्यस्तो कसूर दोहोरिने गरेकोमा कारबाहीमा परी सचेत गराउँदा गराउँदै पनि अटेर गरी त्यस्तै कसूरहरू पटकपटक दोहोरिई रहे मात्र गम्भीर प्रकृतिको विशेष सजाय गर्नु कानून अनुकूल हुन जाने।

- निवेदक आफू प्र.ना.म.नि.को सुरक्षा गार्ड रहेकोमा आफ्नो हाकिमलाई नसोधी निजले हाकिमको गाडी आफ्नो निवाससम्म लैजाने प्रयोजनको लागि प्रयोग गरेको हदसम्म निजले गल्ती नै गरेको देखिन आउँछ। प्रस्तुत वारदात यी निवेदक आफ्नो ड्युटी सकेर अरू नै चालकले चलाएको गाडीमा चढी निवासमा फर्कने क्रममा रातको समयमा बाटोमा सवारी चालकसहित भई खाजासँग केही मादक पदार्थ सेवन गरी सवारी साधनमा रहँदा गाडीले अचानक नियन्त्रण गुमाई गाडी सामान्य दुर्घटनामा परेको अवस्थामा निज निवेदकलाई सामान्य कसूरमा सजाय नगरी एकैपटक उपल्लो हदको गम्भीर कसूरमा कारबाही गरी सेवाबाट हटाउनेसम्मको सजाय गरेको देखियो।

- यी निवेदकले बर्दीको पोसाकमा मादक पदार्थ पटकपटक सेवन गरी आफ्नो पदीय जिम्मेवारी लापरवाही गरी पूरा नगरेको सो सम्बन्धमा सचेत गराउँदा पनि आचरणसम्बन्धी नियम बारम्बार उल्लङ्घन गरेको स्थिति नरहेको र गल्ती सुधार्न प्रतिबद्धसमेत रहेको स्थितिमा सामान्य प्रकृतिको अनुशासनहीन एवं आचरणविपरीतको कसूरको पृष्ठभूमिमा अन्य चालकले गाडी चलाउँदा भएको सवारी दुर्घटनामा निवेदकलाई प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ११३(१) को देहाय (क) र (ग) को कसूर कायम गरी ऐ. नियमावलीको नियम १०९(ख)(१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाएको निर्णय निवेदकको कसूरको मात्रासँग सामञ्जस्य हुन नगई भएको कसूरको तुलनामा गरेको सजाय चर्को देखिन आएकोले विपक्षी प्रहरी प्रधान कार्यालयको प्रहरी उपरीक्षक गणेश रेग्मीको मिति २०७१।११।२५ र उक्त निर्णयलाई सदर गर्ने गरेको ऐ. कार्यालयको प्रहरी नायब महानिरीक्षक कमलसिंह बमको मिति २०७२।०५।१५ को निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर भई प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १०९ को खण्ड (क) मा उल्लिखित अन्य उपयुक्त अनुशासनात्मक कारबाही गरी निजलाई पूर्ववत् रूपमा सेवामा बहाल गर्नुभनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

८२. प्र.ज .राजेशकुमार खतिवडा विरूद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ८, नि. नं. १००६८

- कुनै पनि न्यायिक अधिकारको प्रयोग गर्ने अधिकारी वा निकायले सारवान् कानूनका साथै कार्यविधि कानूनको पनि अक्षरश: पालना अनुशरण गर्नुपर्ने हुन्छ। कानूनी कारबाहीमा स्वच्छता, पारदर्शिता एवं निष्पक्षताको अपेक्षा गरी विधायिकाले कानून प्रयोग गर्ने तौरतरिकामा उचित प्रक्रिया (**DUE PROCESS**) व्यवस्थित गरेको हुन्छ र त्यस्तो कानून कार्यविधि कानूनको रूपमा रहने।

- सामाजिक मानवीय आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्दा भएका कतिपय कमीकमजोरीहरूमा उच्चतम हदको सजाय तोक्नभन्दा उत्तरदायी बनाउने न्यूनतम हदको सजाय तोक्न सक्ने अधिकार पनि निर्णय गर्ने अधिकारीलाई नै रहेको अवस्थामा सजाय

तोक्ने नीति, सिद्धान्तको आधारमा गल्तीको कारक तत्त्व (**CAUSE OF MISCONDUCT**) र सोको समानुपातिक मात्रा (**PROPORTIONALITY OF MISCONDUCT**) लाई हेरेर पनि सजाय तोक्नु पर्छ। गल्तीको असरलाई मात्र अर्थात् अड्डामा गैरहाजिरीको दिनलाई मात्र आधार मानी उच्चतम् हदको सजाय गर्दा सेवाबाट नै वञ्चित हुन जाने हुँदा उचित र न्यायसंगत नदेखिने।

- निवेदक राजेशकुमार खतिवडालाई नोकरीबाट हटाउने गरी प्रत्यर्थी अञ्चल प्रहरी कार्यालय राजविराजका प्रहरी उपरीक्षकबाट मिति २०६५।८।१७ मा भएको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरी प्रत्यर्थी पूर्व क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय विराटनगरका प्रहरी नायब महानिरीक्षकबाट मिति २०६७।५।३१ मा भएको निर्णय रिट निवेदकलाई सुनुवाइको मौका नदिई प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तको बर्खिलाप गरेको देखिन आएकोले उक्त त्रुटिपूर्ण निर्णयको आधारमा रिट निवेदकलाई प्रहरी सेवाबाट हटाएको हुँदा उक्त दुवै निर्णय एवं सो आधारमा भएका पत्राचार कामकारबाहीसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। निवेदकलाई नेपाल प्रहरी अन्तर्गतको प्रहरी जवान पदमा पूर्ववत् सेवामा बहाली गर्नु गराउनु भनी प्रत्यर्थीहरूका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिदिएको छ।

८३. प्र. ज. रन्जित कामैत विरुद्ध पूर्वक्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, विराटनगर, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ८, नि. नं. १००८२

- कानूनले निर्धारण गरेको म्यादभित्र पुनरावेदन उपर कुनै पनि निर्णय नगरी यथास्थितिमा राख्ने र निर्णय भएको भए पुनरावेदकलाई जानकारी नदिने कार्यलाई कानूनसम्मत मान्न मिल्ने देखिँदैन। आफूसँग प्राप्त भएको पुनरावेदन पत्रलाई समयमा नै किनारा लगाउनु पर्ने दायित्व सम्बन्धित निकायमा कार्यरत पदाधिकारीमा रहेकै हुन्छ। पुनरावेदक कर्मचारीले जे जस्तोसुकै गल्ती गरेको भए पनि त्यसरी पुनरावेदन सुन्ने तहमा रहने जिम्मेवार पदाधिकारीले आफ्नो कर्तव्य सम्झेर आफूलाई प्राप्त अधिकार एवम् कर्तव्यको प्रयोग गरी आफ्नो दायित्व पूरा गर्नुपर्ने।

- पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकार ऐन, कानूनद्वारा व्यवस्थित हुन्छ। जस्तोसुकै कसूर र अपराधमा पनि सामान्यतः अधिकारप्राप्त अधिकारीले गरेको निर्णय वा फैसलामा कानूनले निर्धारण गरेको कार्यविधि पूरा गरी निर्णय गरेको छ, छैन ? कार्यविधि पूरा भएको र पर्याप्त सफाइको मौका पाएको अवस्थामा कसूर स्थापित हुनसक्ने यथेष्ठ र वस्तुनिष्ठ प्रमाणहरू मिसिल संलग्न छ, छैन ? एवं निर्णय वा फैसला कानूनसम्मत छ, छैन भन्ने विभिन्न विषयहरू त्यसरी निर्णय वा फैसला गर्ने अधिकारी वा निकायभन्दा माथिल्लो अधिकारी वा निकायद्वारा खुला तवरबाट (**OPEN MIND**) विचार गरी आरोपित व्यक्ति उपर कुनै पूर्वाग्रह नराखी वा मोलाहिजा नगरी तल्लो तहबाट भएको निर्णय वा फैसला जाँच्ने गरिन्छ। कानूनद्वारा प्रदत्त पुनरावेदकीय अधिकारको प्रभावकारी प्रयोग पूर्ण न्यायको लागि अपरिहार्य हुन्छ। यस अवस्थामा कसैलाई पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकार कानूनले दिएको छ भने जस्तोसुकै प्रकृतिको अपराध भए पनि आरोपित व्यक्तिलाई कानूनप्रदत्त पुनरावेदकीय अधिकारबाट वञ्चित गर्न नहुने।

- निवेदक रंजित कामैतले आफूलाई भविष्यमा सरकारी नोकरीका लागि अयोग्य नठहरिने गरी मिति २०६०।८।२९ मा सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयउपर मिति २०६२।८।३० मा पुनरावेदन दायर गरेकोमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारवालाले प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९५(४) बमोजिमको म्याद दुई वर्षभित्र निर्णय गरेको नदेखिएको र लामो समय व्यतित भइसकेको अवस्था समेत देखिँदा यी रिट निवेदकको पुनरावेदनमा कानून बमोजिमको प्रक्रिया पुर्‍याई अविलम्ब निर्णय गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

८४. सुशील शाही विरुद्ध गृह मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं समेत, नेकाप २०७५ अंक ९, नि. नं. १००९६

- सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० बमोजिम अख्तियारप्राप्त अधिकारीले सजाय पाउने व्यक्तिलाई, निजलाई हुन लागेको सजायको बारेमा जानकारी गराई उचित सुनुवाइको मौका प्रदान गर्नुपर्ने र त्यस्तो सफाइको मौका प्रदान गर्दा प्राप्त भएको

सफाइलाई गम्भीरतापूर्वक मनन गर्नुपर्ने भएकोले सो प्रक्रिया पूरा नगरी सजाय गर्नु कानूनको मान्य सिद्धान्त विपरीत हुन जाने।

- अपवादात्मक अवस्थामा प्रयोग हुने सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ को दफा २१(ग) र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ९३ को खण्ड (ख) को विशेष व्यवस्थालाई सामान्यीकरण गर्दै कसैलाई पनि प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरीत सुनुवाइको मौकाबाट वञ्चित गर्न नमिल्ने।

- कानून बमोजिम सफाइको मौका दिनु पर्नेमा सो नगरी नोकरीबाट हटाउने गरी भएको उपर्युक्त निर्णय प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरीत भएको देखियो। निवेदकलाई सम्पर्क स्थापित गर्न वास्तविक प्रयत्न नगरी तथा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अनुसार प्रतिवादको मौका नदिई सेवाबाट हटाएको मिति २०६५/५/१० को सहायक प्रहरी उपरीक्षकबाट भएको निर्णय र सोलाई सदर गरेको मिति २०६५।९।११ को पश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी बल मुख्यालय मुक्तिनाथ बाहिनी पोखराबाट भएको निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। अब निवेदकलाई पूर्ववत् सेवा तथा पदमा बहाली गरी कानून बमोजिम पाउने सम्पूर्ण सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीका नाममा परमादेशको आदेशसमेत जारी गरिदिएको छ।

८५. प्र.ज. सुनिता नेपाली विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल, महेश्वरी बाहिनी सुर्खेत, संयुक्त, नेकाप 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 कानून बमोजिमको 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।

- निवेदकलाई निजको साबिककै पदमा बहाल गरी निजलाई नोकरीबाट हटाएको मितिदेखिको तलब, भत्ता, रासन, तलब कट्टीसमेत उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

८६. प्र.स.नि .नवराज थापा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१३

- बहुविवाहलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरको कोटीमा राखेको नदेखिँदा नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर हो भनी मान्न मिल्ने नदेखिने।

- निवेदक नवराज थापालाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८४ मा उल्लिखित विभिन्न सजायमध्ये ऐ. नियम ८४(ज) को सजाय गरिएको देखिन्छ। सो नियमावलीको नियम ८४ मा उचित र पर्याप्त कारण भएमा प्रहरी कर्मचारीलाई देहायको सजाय गर्न सकिने भनी नसिहद दिनेदेखि तलब वृद्धि वा पदोन्नति रोक्का गर्ने, भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्नेसम्मको विभिन्न वैकल्पिक सजायहरूको व्यवस्था रहेको देखिन्छ। निवेदकलाई बहुविवाह गरेको भन्ने कसूर अदालतबाट ठहर भएको भनी उपल्लो हदको सजाय गरिएको पाइयो। सजाय गर्नुपूर्व निजलाई सफाइको मौकासमेत दिएको देखिएन। तसर्थ निवेदकलाई नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय, सोउपर परेको पुनरावेदनमा भएको निर्णय तथा नोकरीबाट बर्खास्त गरेको पत्रसमेत कानूनसम्मत देखिन आएन।

- अतः माथि विवेचित आधार, कारणबाट सुनुवाइको अवसर प्रदान नगरी प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा १० तथा प्रहरी नियमावली,

२०४९ को नियम ८९ बमोजिमको प्रक्रिया नअपनाई अर्थात् प्रक्रियागत त्रुटि गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी निर्णय गरेको हुँदा महानगरीय प्रहरी आयुक्तको कार्यालयको मिति २०६७।१।२२ को निर्णय र प्रहरी महानिरीक्षकबाट भएको मिति २०६९।१।२६ को निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिएको छ । अब निज निवेदक नवराज थापालाई सुनुवाइको मौका प्रदान गरी साधिकार अदालतबाट निज उपर बहुविवाहको कसूर ठहर भई सजाय भएको सन्दर्भमा अब के कुन सजाय गर्नुपर्ने हो ? पुनः हेरी कानून बमोजिमको प्रक्रिया अपनाई न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

८७. शैलेन्द्रकुमार झा विरुद्ध आयुर्वेद विभाग समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१९

- मिति २०६१/०८/०३ देखि आफ्नो पदाधिकार रहेको कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको भन्ने कसूरमा मिति २०६१/१२/३० मा सोधेको स्पष्टीकरणको जवाफ मिति २०६२/०२/१० मै अख्तियारवालाले प्राप्त गरी कार्यालयमा "हाजिर हुन जानु" भनी विपक्षी आयुर्वेद विभागले मिति २०६२/०३/३१ मा यी निवेदकको नाममा कारबाहीको निकासा सहितको पत्र लेखेको देखिँदा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८६क. उपदफा (२) मा रहेको व्यवस्था बमोजिम साठी दिन बढी अनुपस्थित रहेको कसूरको निप्टारा भइसकेको देखिन्छ ।

- यी निवेदकलाई मिति २०६२/०४/२५ को गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशन गरी अनुपस्थित रहनाको कारण सहितको सफाइ पेश गर्नु भनी सोधेको स्पष्टीकरणमा मिति २०६२/०३/३१ पछि अनुपस्थित रहेको कसूरमा मात्र सिमित नगरी मिति २०६१/०८/०३ देखि नै अनुपस्थित रहेको भनी उल्लेख गरेको हुँदा पहिले नै कारबाही गरी टुंग्याइसकेको विषयमा पुनः स्पष्टीकरण सोधी कारबाही गर्न खोजी सोधेको स्पष्टीकरण नै मिलेको देखिन आएन ।

- स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीलाई विभागीय सजायको कारबाही गर्दा नेपाल स्वास्थ्य ऐनको दफा ६९ बमोजिम देहाय (क), (ख), (ग) र (घ) मा उल्लेख भएदेखि बाहेकका कसूरमा सेवाबाट हटाउँदा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाइको सबुद दिने मनासिव माफिकको मौका दिनुपर्ने र यस्तो मौका दिएको पत्र निजले नै बुझेको हुनुपर्ने देखिन्छ ।

- सफाइ पेश गर्नु भनी निवेदकको घर ठेगानामा पठाएको भनिएको पत्र तथा सोही बेहोरा उल्लेख गरी गोरखापत्रमा छपाएको सूचना यी निवेदक कर्मचारीले पाएकै थिए भन्ने कुरा स्वतन्त्र तवरले पुष्टि हुन नसकेसम्म सफाइ पेश गर्न लेखिएको पत्र सम्बन्धित कर्मचारीले नै पाएको हुनुपर्ने भन्ने बाध्यात्मक कार्यविधिको पालना विभागीय सजाय गर्न पाउने अधिकारीले पूरा गरेको भनी मान्न मिल्ने देखिएन । निवेदकको नाममा गोरखापत्र राष्ट्रिय दैनिकमा प्रकाशित सूचना र सोको आधारमा एकतर्फी सुनुवाइ गरी भएको फैसला रीतपूर्वकको मान्न नमिल्ने (निर्णय नं. ९१७५), सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ । विभागीय सजायको आदेश गर्ने अधिकारीले यी निवेदकलाई मिति २०६१/०८/०३ देखि सेवाबाट हटाउने निर्णय मिति २०६३/०१/१८ मा गरेको देखिँदा उक्त निर्णय स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को नियम १०७ को उपनियम (३) मा भएको निर्णय मितिभन्दा पहिलेदेखि लागू हुने गरी निर्णय गर्न नहुने व्यवस्थाको समेत प्रतिकूल रहेको देखियो ।

- अतः बाध्यात्मक रूपमा पालना गर्नुपर्ने कार्यविधि पूरा नगरी यी निवेदकलाई भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाएको भन्ने विपक्षी आयुर्वेद विभागको विभागीय सजाय आदेशको निर्णय र पुनरावेदनको रोहबाट प्रशासकीय अदालतले गरेको फैसलात्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ । सेवामा पुनः बहाल गरी नोकरीबाट हटाएको मितिदेखि पुनर्बहाली भएको मितिसम्म निजले कानून बमोजिम पाउने पारिश्रमिक तथा सुविधा दिनु दिलाउनु भनी परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

८८. सहसेनानी भुपेन्द्र खड्का विरुद्ध नेपाली सेना, जङ्गी अड्डा भद्रकाली, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ८, नि. नं. १०३४२

- सैनिक संगठनको कार्य प्रकृति र यसको संगठनात्मक संरचनाको कारणले गैरसैनिकका हकमा कसूर र अनुशासनको दायराभित्र नपर्ने कार्य पनि सैनिकका हकमा सैनिक कसूर र अनुशासनको विषय बन्न सक्दछ। सैनिक संगठनमा कार्यरत व्यक्तिहरू तथा समग्र सैनिक संगठनमाथि प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा नकारात्मक असर पर्ने क्रियाकलापहरूलाई नै सैनिक अनुशासन विपरीतका कार्यहरू मान्नुपर्ने।
- एउटै संगठनमा कार्यरत दुवैबीच 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 निम्ति 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।
- निवेदक भुपेन्द्र खड्का र ..... दुवै असन्तुलित पदीय ओहदा र शक्ति संरचनामा कार्यरत सैनिक व्यक्ति रहेका विभिन्न प्रभावमा दुवैका बीच पटक पटक यौन सम्बन्ध भएको र डर प्रभावमा भारतमा इच्छाविपरीत गर्भपतन गराउन लैजान लागेको उक्त कार्य सैनिक ऐन, २०६३ को दफा ५२ (छ) को कसूरअन्तर्गत पर्ने देखिएकोले दफा १०१(१) (ग) बमोजिम २० दिन कैद र १०१ (१) (घ) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको समरी जनरल सैनिक अदालतको मिति २०६९।९।५ को फैसला र सो फैसला सदर गरी सैनिक विशेष अदालतबाट मिति २०७०।९।४ मा भएको फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुनसक्ने देखिएन। उत्प्रेषणको आदेश जारी हुन नसक्ने हुँदा सेनाको साबिककै सहसेनानी पदमा बहाल गरी मुद्दा अवधि देखिकै तलब भत्ता लगायतका सुविधा दिनु भनी परमादेश समेत जारी हुन सक्ने देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

८९. प्र.ना.नि. भविन्द्रबहादुर थापा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथाम.प.का.समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १, नि. नं. १०४२७

- आफ्नो मूल कर्तब्यप्रति नै प्रतिकूल हुने गरी साथमा रहेको हतियार हराउनुलाई कर्तव्यप्रति पूर्ण सचेत रहेको, कर्तव्य पूर्णरूपले पालना गरेको र संवेदनशील रहेको नदेखिने।
- सजाय गर्नको लागि कानूनले नै विभिन्न आधारहरू तोकी सजाय गर्ने अधिकारीलाई स्वविवेकीय अधिकार दिएको अवस्थामा तोकिए आधारहरू मध्ये जुनसुकै आधारमा पनि उपल्लो हदको सजाय गर्नुलाई स्वविवेकीय अधिकारको भावना र मर्मसँग मेल खाएको मान्न नसकिने।
- कानूनले दिएको स्वविवेकीय अधिकारको औचित्यतापूर्ण तरिकाले प्रयोग हुनुपर्ने।
- पहिलो पटक मै उपल्लो हद तथा अन्तिम सजाय तोकिनुलाई न्यायोचित मान्न नसकिने।

९०. प्र.ज. जयबहादुर पाइजा मगर विरुद्ध गृह मन्त्रालय, सिंहदरबार, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक २, नि. नं. १०४३९

- जुन आरोप लगाएर कुनै व्यक्तिले गरिरहेको रोजगारीबाट वञ्चित गरिएको छ, सो आरोपबारे आफैँ धारणा वा सफाइ राख्न पाउनु व्यक्तिको नैसर्गिक हकभित्रै पर्ने।
- कसूरको यकिन नगरी स्पष्टीकरण सोध्ने र पूरक कसूर र कानून उल्लेख गरी सजाय गर्नु न्यायोचित नहुने।
- "कर्मचारीलाई गम्भीर कसूर कायम गरी सजाय गर्दा गम्भीर प्रकृतिको नै कसूर गरेको वा सामान्य प्रकृतिको कसूर पटकपटक गर्ने गरेको र त्यसअघि पनि त्यस्तो कसूर दोहोरिने गरेकोमा कारबाहीमा परी सचेत गराउँदा गराउँदै पनि अटेर गरी त्यस्तै कसूरहरू पटकपटक दोहोरिई रहे मात्र गम्भीर प्रकृतिको विशेष सजाय गर्नु कानून अनुकूल हुन जाने" भनी यस अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादित भएकोसमेत देखिन्छ (ने.का.प.२०७५, अकं ७, नि. नं. १००६३, पृ. १४४३)। त्यस्तै जुन कसूरमा सजाय दिनुपर्ने हो, सोही कसूर सम्बन्धमा सजाय प्रस्ताव गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाइ पेश गर्ने मौका प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ। कर्मचारी उपर विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धमा सुनुवाइको मौका प्रदान गर्ने कुरालाई सामान्य मान्यताको रूपमा आम तवरबाट व्यावहारिक प्रयोगमा ल्याइएको पाइन्छ। यो एक शाश्वत न्यायिक मान्यता र प्रचलन पनि हो। प्रस्तुत निवेदनको सन्दर्भमा समेत सोबमोजिमको कारबाही पूरा गरेको भन्ने देखिन आउँदैन।
- अतः यसमा अनुसन्धान गर्दा एयरलाइन्सका व्यक्तिहरूलाई नबुझिएको र एउटा दफा प्रस्ताव गरी अर्कै सजाय उल्लेख गरी फरक सजाय गरेको मिलेन। तसर्थ निवेदकलाई पदीय मर्यादाभन्दा विपरीतको कार्य गरेको भन्ने आरोप प्रमाण कागजबाट पुष्टि हुन नसकेको र निजलाई नोकरीबाट हटाउँदा उचित कानूनी प्रक्रिया पूरा गरेको नदेखिँदा निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी हुने ठर्हछ।

९१. प्र.स.नि. तेजबहादुर बुढा विरुद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय बाँके, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ७, नि. नं. १०५३८

- आफ्नो अधिकार छ भन्दैमा पुर्वाग्रहयुक्त एवं गैर जिम्मेवार ढंगले प्रस्तुत हुने, आफ्नो अधिकारको अधिक प्रयोग वा दुरूपयोग गर्ने र परिस्थिति र परिवेशले आवश्यक नदेखिए पनि आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गर्ने छुट कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई हुँदैन। सामान्य मानव अधिकारको पालन गरी जनताको हक अधिकारको सुरक्षा र संरक्षण गर्ने जिम्मेवारी पाएका प्रहरी प्रशासनमा कार्यरत राष्ट्रसेवकले अनावश्यक रूपमा आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गरी अधिकारको दुरूपयोग गर्नेले जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्ने र कानून बमोजिम कारवाहीको भागी हुनुपर्ने।
- अनावश्यक रूपमा हथकडी प्रयोग गरी पत्रकारलाई अमानवीय रूपमा दुर्व्यहार गरेको सम्बन्धमा स्पष्टीकरण माग गर्दा तथ्य लुकाई आफू कमाण्डर रहेको टोलीले गरेको त्यस्तो दुर्व्यवहार वारे आफूलाई थाहा नभएको भनी गैरजिम्मेवारपूर्ण जवाफ दिएकै कारण छानविन गरी प्रमाण बुझी पुनरावेदकलाई कारबाही गरिएको अवस्थामा त्यस्तो निर्णयलाई त्रुटिपूर्ण मान्न नसकिने। उत्प्रेषण परमादेश जारी गरीपाउँ भन्ने रिट निवेदन खारेज हुने आदेश मिले कै देखिने।

९२. सहन्यायाधिवक्ता टेकबहादुर घिमिरे विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५८४

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम निलम्बनको प्रक्रियालाई विभागीय कारबाहीबाट अलग गरेर हेर्ने विषय नभएकाले संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम त्यसरी निलम्बन गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिस अनिवार्य हुने।
- कुनै मुद्दामा आफूलाई प्राप्त अधिकारको प्रयोग गरी कसैउपर मुद्दा चलाइएको वा नचलाइएको, कुनै कुराको दाबी लिएको नलिएको भन्ने मात्र आधारमा बदनियतको पुष्टि हुँदैन। सरकारी वकिललाई प्राप्त अधिकार स्वतन्त्र तथा विवेकपूर्ण रूपमा प्रयोग

गर्नमा स्वतन्त्र छोडिदिनुपर्छ, अंकुश लगाउनु हुँदैन। हस्तक्षेप वा अंकुश लगाउँदा वास्तविक न्याय मर्न सक्दछ तर स्वतन्त्रताको अर्थ स्वच्छन्दता अवश्य होइन, कानूनको दायराभित्र रहेर प्रयोग हुने स्वतन्त्रता हो। मुद्दा चलाउनु वा नचलाउनुबाट मात्र बदनियतको मापदण्ड निर्धारण गर्न नमिल्ने।

- न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृत निज निवेदक उपर निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (क) को अवस्था विद्यमान रहेको भनी सोही ऐनको दफा ६४(१) बमोजिम जाँचबुझ गर्ने र निवेदकलाई २ महिनासम्म निलम्बन गर्ने गरी नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्बाट मिति २०७३।११।२५ मा भएको निर्णयका आधारमा निवेदकलाई दुई महिनाको लागि निलम्बनसम्मको कारबाहीमा न्याय सेवा आयोगको परामर्श लिइएको नदेखिएको, निलम्बन नै राख्नुपर्ने कारण र अवस्था विद्यमान नदेखिएको तथा कुनै व्यक्ति उपर मुद्दा नचलाइएको वा कुनै कुराको दाबी नलिएको भन्ने मात्र आधारमा निवेदकको बदनियत रहेको भन्ने पुष्टि हुन नसक्ने हुँदा विपक्षीहरूबाट भएको मिति २०७३।११।११ को टिप्पणी निर्णय एवं नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्बाट मिति २०७३।११।२५ मा निवेदकलाई निलम्बन गर्ने र तीन सदस्यीय जाँचबुझ समिति गठन गर्ने निर्णय लगायत विपक्षीहरूबाट भए गरेका यावत् पत्राचार, सूचना, कामकारबाही, अभिलेख आदि सम्पूर्ण कार्य उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।
- निवेदकलाई गरिएको उक्त निलम्बनको अवधि सकिसकेको, निज आफ्नो पदमा पूनः कार्यरत रहेको भन्ने देखिन आएकोले अब निवेदकलाई पूर्ववत् रूपमा कामकाज लगाउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी गरिरहनुपर्ने अवस्थाको विद्यमानता नरहेबाट विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेशसम्म जारी हुने ठहर्दैन।

९३. यादवप्रसाद रेग्मी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १२, नि. नं. १०६०९

- वस्तुतः कुनै सरकारी निकायका कर्मचारीहरूको दरबन्दी नेपाल सरकारले आवश्यकतानुसार आफ्नो तजबिजले थपघट गर्न सक्दछ। यो सरकारको अधिकारको कुरा हो। यसरी दरबन्दी थपघट गर्दा सेवा प्रवाहलाई नियमित, सुव्यवस्थित र प्रभावकारी कायम गर्ने कुरालाई हेरिन्छ; हेरिनु पर्दछ। कसैलाई पदमा बहाली गर्ने वा कसैलाई हटाउने /फाजिलमा पार्न अभिप्रायले दरबन्दी थपघट गर्नु उचित र जवाफदेहीपूर्ण कार्य हुँदैन। कुनै उचित कारण, अवस्था र प्रक्रियाबाट दरबन्दी फाजिलमा परेको वा कटौती भएको अवस्थामा पनि सो पदमा रहेका कर्मचारीको न्यायोचित व्यवस्थापन गरिनु वाञ्छनीय हुने।
- स्वेच्छाले पद त्याग गरेको, वा मृत्यु भएको, वा तोकिएको उमेर हद नाघेको, वा सेवा अवधि)पदावधि (नाघेको, वा कुनै विभागीय कारबाही र सजायको परिणामस्वरूप सेवा-निवृत्त भएको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई निजको पदाधिकार रहेको पदबाट हटाउन वा तल्लो तहको पदमा खटाउन नहुने।
- कानून बमोजिम भएको विभागीय कारबाहीको परिणामस्वरूप दर्जा वा पद घटुवा गरेको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि माथिल्लो तहको कर्मचारीलाई निजको इच्छा विपरीत तल्लो श्रेणी वा तहको पदमा घटुवा गरिएको कार्य परिणामतः सजाय नै हुने।
- अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदबाट अनुसन्धान निर्देशक पदमा घटुवा गरी पद व्यवस्थापन गर्दा कुनै वैध आधार र कारण खुलाइएको पाइएन। दरबन्दी कटौती भएको वा पद फाजिलमा परेको भन्ने कुरालाई पद घटुवा गर्ने उचित र पर्याप्त कारण मान्न सकिँदैन। दरबन्दी कटौती गरिएको अवस्थामा पनि तत्काल बहाल रहेका पदाधिकारी कानून बमोजिम सो पदबाट हटेपछि पदपूर्ति नगर्ने गरी सङ्क्रमणकालीन व्यवस्थापन मिलाउन सकिने नै देखिन्छ। यस प्रकारको अभ्यास गरिएका दृष्टान्तहरू पनि छन्। यसरी हेर्दासमेत विवादित निर्णय त्रुटिपूर्ण देखियो।
- अतः अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदमा कार्यरत निवेदक यादवप्रसाद रेग्मीलाई अनुसन्धान निर्देशक पदमा)निज बहाल रहेको पदभन्दा एक तहमुनिको पदमा (घटुवा गर्ने गरी भएको नेपाल सरकार) मन्त्रिपरिषद (को मिति २०७६।१।२३

को निर्णय, सो निर्णय बमोजिम लेखिएको प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको मिति २०७६।१।२६ को पत्र र सोको आधारमा भएका काम कारबाहीसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। निज निवेदक यादवप्रसाद रेग्मीलाई राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदमा रही साबिक बमोजिम कामकाज गर्न दिनु दिलाउनु, र सोही पद अनुसारको तलब भत्ता लगायतका कानून बमोजिम पाउने सुविधाहरू प्रदान गर्नु, गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

९४. इन्द्रप्रसाद शर्मा विरुद्ध सञ्चालक समिति, नेपाल राष्ट्र बैङ्क केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ११, नि. नं. १०७७९

- रिट क्षेत्रबाट कुनै कानूनी निकायबाट भएको काम कारबाहीको विषयमा सोही निकायबाट पुनरावेदनसमेत सुनी निर्णय भएको मुद्दाको तथ्यभित्र प्रवेश गरी निर्णय गर्नुभन्दा कानूनको उचित प्रक्रिया (**DUE PROCESS**) अवलम्बन भएको छ, छैन, प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना भएको छ, छैन, अख्तियार प्राप्त पदाधिकारीबाट निर्णय भएको छ, छैन, निर्णय प्रवृत्त वा बदनियतपूर्ण छ, छैन, कानूनको देखादेखी त्रुटि (**APPARENT ERROR OF LAW**) भएको छ वा छैन, भन्ने प्रश्नहरू हेरिन्छ। तर कुनै निर्णयमा तत्काल देखिने गरी न्यायिक मन प्रयोग नभएको कारण अन्याय पर्न गएको देखिएमा रिट क्षेत्रबाट पूर्ण न्यायको प्रयोजनार्थ विचार नै गर्न नसकिने भन्ने नहुने।

- यी निवेदकलाई यसअघि कुनै विभागीय कारबाही भएको नदेखिएको, स्पष्टीकरण चित्त बुझ्दो नहुनुको कारण नखुलाइएको, निवेदकले पदीय जिम्मेवारीको बेवास्ता गरी बैङ्कलाई ठुलो हानि नोक्सानी भएको नदेखिएको र निजलाई नेपाल राष्ट्र बैङ्क कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६८ को विनियम १४४ र १४५ को खण्ड (क) बमोजिम सामान्य सजाय गर्न सक्ने अवस्था विद्यमान रहेको अवस्थामा न्यायिक मन प्रयोग नगरी यी निवेदकसमेतलाई सेवाबाट हटाउने विशेष प्रकृतिको सजाय गर्ने गरी नेपाल राष्ट्र बैङ्कका गभर्नरबाट मिति २०७४।११।१० मा भएको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट मिति २०७५।१।१० मा भएको निर्णय तथा सो निर्णयका आधारमा यी निवेदकलाई दिइएको मिति २०७४।११।१३ र २०७५।१।१६ को पत्रसमेत त्रुटिपूर्ण देखिएकाले उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अब निवेदकलाई प्रस्तुत विषयवस्तुका सम्बन्धमा आचरण सम्बन्धी कारबाही गर्नुपर्ने हो, होइन यकिन गरी कारबाही गर्नुपर्ने भए नेपाल राष्ट्र बैङ्क कर्मचारी विनियमावली, २०६८ बमोजिमको प्रक्रिया अगाडि बढाउनु र कारबाही गर्नु नपर्ने भए सोही बमोजिम टुङ्ग्याउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिदिएको छ।

९५. ज्ञानेन्द्रराज आरणसमेत विरूद्धनेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ११, नि. नं. १०७८४

- सङ्क्रमणकालीन न्यायको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको विस्थापित शिक्षकहरूको समस्या पुन:स्थापकीय न्यायका मान्यताका आधारमा विचार गर्नुपर्ने।

- कुनै पनि व्यक्तिको जीवनमा आफ्नो र परिवारको जीउ ज्यान, घर र वासस्थान जस्तो ठुलो र प्रिय कुरा अरू हुन सक्दैन। सशस्त्र द्वन्द्वको समयकालमा शिक्षक आफू, आफ्नो परिवार, घर सम्पत्तिको सुरक्षा, मोह, डर, त्रास, धाक, धम्की, जबरजस्ती चन्दा असुली जस्ता त्राशदीपूर्ण वातावरणमा रहेर भए पनि शिक्षक पदको नोकरी गर, नछोड र छोडेर हिँडेमा नोकरीबाट अवकाश दिइने छ भनेर राज्यले भन्न नमिल्ने।

- सशस्त्र द्वन्द्वकालमा तत्कालीन विद्रोही पक्ष र राज्य पक्षबाट भएका गम्भीर प्रकृतिका मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटनाका कारणले विद्यालयमा गएर पढाउन सक्ने अवस्था नभएकोले पदीय दायित्व पूरा गर्दागर्दै राज्यले सुरक्षा प्रदान गर्न नसकेर विस्थापित हुन गई विद्यालयमा पठनपाठन गर्न नसकेको अवस्थामा शिक्षक पदबाट भूतप्रभावी निर्णय गरी सेवाबाट हटाउने

गरेको कार्यलाई स्वाभाविक रूपमा कानून अनुकूलको कार्य भन्न नमिल्ने ।

- विस्थापित शिक्षकहरू आफ्नो स्वेच्छाले नभई सशस्त्र विद्रोहको अवस्थाले बाध्यतावश विस्थापित भएको हुँदा उनीहरूको पुनर्बहाली हुँदाको अवस्थामा मुद्दाबाट पुनर्बहाली भएका कर्मचारी सरह नै विस्थापनबाट पुनर्बहाली भएका शिक्षकहरूलाई पनि समान रूपको कानूनी व्यवहार गर्नुपर्ने हुँदा विस्थापित शिक्षकहरूलाई पुनर्बहाली गर्दा विस्थापित भएदेखि पुनर्बहाली हुँदाको अवधिसम्मको तलब पनि दिनुपर्ने र सेवा अवधि पनि अटुट हुने गरी नै जोड्न र गणना गर्न न्यायोचित हुने ।

९६. विनोदकुमार गौतम विरूद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, पूर्ण, नेकाप २०७९ अंक १, नि. नं. १०८०८

- न्यायिक स्वतन्त्रताभित्र न्यायपालिकाको संरचनागत स्वतन्त्रता, न्यायिक कार्यमा कार्यगत स्वायत्तता, त्यसमा कार्यरत न्यायाधीशहरूको नियुक्ति, कार्यकाल र सेवा सुविधामा निश्चितता र संविधान र कानूनद्वारा निश्चित गरिएका आधार र प्रक्रिया बाहेक अन्य आधारमा सेवाबाट मुक्त गरिने कुराबाट उन्मुक्ति आदि सबै कुराहरू पर्ने ।

- संविधान र न्याय परिषद् ऐन, २०७३ ले न्यायाधीश उपर निजले न्यायाधीश पदमा नियुक्त हुनुपूर्वको कसूरमा अनुसन्धान र कारबाही हुन नै नसक्ने भनी उन्मुक्ति दिएको छैन । संविधान र कानूनले त्यस्तो विषयमा अनुसन्धान र कारबाही हुन सक्ने प्रक्रियासम्म फरक गरेको देखिने । कसूरबाट उन्मुक्ति नदिई कार्यकारिणीको सोझो हस्तक्षेपबाट मात्र संरक्षण प्रदान गर्दै परिषद्को संरचना अन्तर्गत यो विषयलाई राखिएको स्थितिमा यदि भ्रष्टाचार गरेको देखिन्छ, सबुद प्रमाण छ, हदम्यादले छेक्दैन, भ्रष्टाचारको आरोपमा अनुसन्धान सुरू गरेपछि सो कार्यमा संलग्न व्यक्तिको संलग्नता बारेमा खोजी गर्दा सो व्यक्ति कानून बमोजिम अनुसन्धान र कारबाही चलाउने निकाय अर्थात् न्याय परिषद्को अख्तियारी भित्रको देखिन्छ भने अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले सो विषयमा कारबाही गर्न अख्तियार प्राप्त निकाय अर्थात् न्याय परिषद्लाई नै लेखी पठाउनुपर्ने ।

- आरोप र सबुद प्रमाणको रोहमा भ्रष्टाचारमा कारबाही चलाउनुपर्ने विषय देखिएपछि न्यायाधीश भयो भन्दैमा न्याय परिषद् जस्तो न्यायाधीशको नियुक्ति, सरूवा, अनुशासन सम्बन्धी कारबाही र न्याय प्रशासन सम्बन्धी अन्य विषयको सिफारिस गर्ने दायित्व रहेको जिम्मेदार निकायले कुनै कार्य नगरी कसूर ढाकछोप गरी बस्ने भन्ने कुरा संविधान र कानूनको अपेक्षा अनुरूप नहुने ।

- रिट निवेदकबाट गरिएको कार्य न्यायाधीश पदमा नियुक्ति हुनुपूर्वको भन्ने हकमा हेर्दा न्यायाधीशले भ्रष्टाचार गरेको विषयसमेतमा अनुसन्धान गर्न अख्तियारी पाएको न्याय परिषद्बाट नै आफ्नो क्षेत्राधिकारभित्रको विषय हो वा होइन भनी निर्णय गर्नु संविधान अनुकूल हुने र कसूर क्षेत्राधिकारविहीन रहँदैन भन्ने मान्दा पनि प्रारम्भिक रूपमा क्षेत्राधिकार रहेको निकायले नै सो कुराको निर्णय गर्नु संविधान र कानून अनुकूल हुने ।

९७. तारानाथ घिमिरे विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल, प्रधान कार्यालय, हल्चोक, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक २, नि. नं. १०८१४

- सशस्त्र प्रहरीले फौजदारी कसूरको अनुसन्धान नगर्ने भएकोले तत्काल सम्बन्धित नेपाल प्रहरीलाई अनुसन्धानको लागि सम्बन्धित व्यक्तिलाई जिम्मा लगाउनु कानूनद्वारा निर्दिष्ट प्रक्रिया हो । सशस्त्र प्रहरीमा काम गरेको कारणबाट मात्र कसैले त्यस्तो प्रक्रियाबाट छुट पाउने वा आफ्नो कर्मचारी भएको कारण लागू औषध सेवन गरेको साबिती गरी कागज गर्ने व्यक्तिलाई विभागीय कारबाही मात्र गरी लागू औषधको कसूरबाट छुटकारा दिने कार्य कानूनले परिकल्पना गरेको पाइँदैन । कानूनको समान प्रयोग भन्नाले सामान्य नागरिकलाई एक व्यवहार र सशस्त्र प्रहरी वा अन्य कुनै सरकारी निकायमा काम गर्ने व्यक्तिलाई अर्को व्यवहार भन्ने बुझ्न नसकिने ।

- सशस्त्र प्रहरी जस्तो राष्ट्रको गहन जिम्मेवारी बोकेर अनुशासित रूपमा रातदिन खटिनुपर्ने पेसा व्यवसायमा कार्यरत प्रहरी लागू

औषध खरिद गर्न रक्सौल जानु, सो पदार्थ चुरोटमा राखी सेवन गर्नु, आफ्नो तोकिएको काम प्रति जिम्मेवार नहुनु, विदामा छाडिएको अवधिभन्दा ढिला गरी कार्यालयमा हाजिर हुनु, जस्ता कार्यलाई अनुशासनहीन तथा पदीय जिम्मेवारीलाई बेवास्ता गरी सशस्त्र प्रहरीको आचरणविपरीतको, प्रचलित कानून तथा सशस्त्र प्रहरी ऐन, नियमविपरीत, कार्य भएको मान्नुपर्ने देखिन्छ। यस्तो कार्य गर्ने कुनै पनि कर्मचारीलाई सोही जिम्मेवारीमा राखिरहँदा अन्य कर्मचारीहरूमा समेत नकारात्मक असर पर्न जाने र सङ्गठनमा अनुशासनहीनता बढ्नेसम्मका कारण देखाई भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने निर्णय भएको देखिन्छ।

- नियमावलीका प्रावधानसमेतका आधारमा सेवाबाट हटाउने गरी भएको विशेष सजाय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पुनः सेवामा रही कामकाज गर्नु, गराउनु भनी परमादेश जारी गरिपाउँ भन्नेसमेतको रिट निवेदन मागअनुसारको आदेश जारी गर्न मिलेन, प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ
- सुरक्षासँग जोडिएको हर हमेसा कर्तव्यपथमा रहने र देशको शान्ति सुरक्षाप्रति जिम्मेवार सशस्त्र प्रहरी सेवामा लापरवाही र अनुशासनहीनताको अवस्था कहींकतैबाट कुनै पनि तहमा रहनु हुन्न। सम्बन्धित कानूनको प्रयोग र पालनाले पीडित र कसूरदारमा मात्र नभएर सबैमा विश्वास अभिवृद्धि हुने हुँदा संविधान एवम् ऐन कानूनको परिपालनाप्रति सम्बन्धित निकाय सदैव कर्तव्यनिष्ठ रहनुपर्ने हुन्छ।
- तसर्थ कानूनको परिपालना गर्ने कुरामा सचेत रही यस्ता प्रकृतिका मुद्दाहरूमा ऐन कानूनको मापदण्ड परिधिभित्र रही काम कारबाही गर्नु, गराउनु पर्नेमा सो नभएको देखियो। सशस्त्र प्रहरीमा कार्यरत कोही व्यक्ति लागू औषधसहित भेटिएमा वा सेवन गरेको स्वीकार गरेमा वा कानूनले निषेधित गरेका अन्य कार्यहरू गरेको अवस्थामा भेटिएमा वा साबिती भएमा त्यस्तो व्यक्तिलाई कसूरको नियमित अनुसन्धान गर्ने निकाय अर्थात् नेपाल प्रहरीलाई जानकारी गराई सम्बन्धित कानूनको पालनामा सहयोग गर्नु सशस्त्र प्रहरीको कर्तव्य भएकाले आफ्नो विभागीय कारबाहीसहित नियमित फौजदारी प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने कार्यका सम्बन्धमा सम्बन्धित सबै सशस्त्र प्रहरीका इकाइहरूलाई निर्देशित गर्नु भनी विपक्षी सशस्त्र प्रहरी बल प्रधान कार्यालय हल्चोकका नाममा यो निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिदिएको छ।

९८. इन्द्र नारायण साह विरूद्ध शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ३, नि. नं. १९७३०

- शिक्षकको अभिलेख दुरूस्त राखी अनिवार्य अवकाश दिनुपर्ने कर्तव्य भएको विद्यालय शिक्षक किताबखानाले आफ्नो दायित्व पूरा नगरेको कारणबाट अवकाश हुने मितिभन्दा बढी अवधि काम गरेको अवधिको खाई पाइसकेको तलब भत्ता निवेदकको निवृत्तिभरणबाट कट्टा गर्ने निर्णय गरेको तथा असुलउपर नहुँदासम्म पेन्सनपट्टा नै नदिएको कार्य कानूनसम्मत र न्यायोचित नदेखिने।

९९. भदेवी घर्ती मगर (रोका) विरुद्ध कृषि विकास बैंक लिमिटेडको मुख्य कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ४, नि. नं. १०८५५

- दुवै कर्मचारीलाई एउटै वियषमा एकै पटक विभागीय कारबाही गरिएकोमा माथिल्लो तहको कर्मचारीलाई ग्रेडसम्म मात्र घटाउने तर तल्लो तहको कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने जस्तो विशेष प्रकृतिको सजाय गर्ने बैंकको विभागीय कारबाहीमा असमान व्यवहार भएको देखिने।
- त्रुटि गर्ने आफ्नो कर्मचारीबाट कर्जा के कसरी असुली गर्ने भन्ने विषय बैंकको आन्तरिक विषय हो र कर्जा असुली प्रक्रिया उक्त बैंकको नियमावली र कार्यविधि अन्तर्गत पर्ने हुँदा बैंकको आन्तरिक अधिकार क्षेत्रभित्रको कारबाहीमा अदालतले हस्तक्षेप नगर्ने।

- विभागीय कारबाहीको हकमा कुन आरोपमा कारबाही गर्न लागिएको हो, त्यस्तो आरोप कुन कानूनअन्तर्गत पर्छ र कुन तथ्य वा प्रमाणबाट पुष्टि हुन्छ भन्ने स्पष्ट गरिनुपर्ने।
- यहाँ जुन आरोपमा नोकरीबाट हटाइयो अर्थात् जुन मस्यौट, हिनामिना वा भ्रष्टाचार गर्‍यो भनिएको छ त्यस विषयमा स्पष्ट आरोप नै लगाएको देखिँदैन। भविष्यमा बैंकमा नोकरीको निमित्त अयोग्य नहुने भनेको अवस्थामा पनि अयोग्यता वा आचरणका के कुरा निवेदिकाबाट उल्लङ्घन हुन गए सो कुरा नै स्पष्ट गरिएको छैन। यस स्थितिमा कृषि विकास बैंक लि .को मिति २०७३।०४।०३ को निर्णय र सञ्चालक समितिको मिति २०७३।६।२ को निर्णय कानून अनुरूप भएको नदेखिँदा सो निर्णयहरू त्रुटिपूर्ण देखियो।
- तसर्थ, माथि विवेचित आधार र कारणहरूबाट यी निवेदिकालाई भविष्यमा नोकरीको निम्ति अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाएको कृषि विकास बैंकको मिति २०७३।०४।०३ को निर्णय र बैंकको सञ्चालक समितिको मिति २०७३।०६।०२ को निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अब यी निवेदिकालाई निजको पदमा पुनः नियुक्ति गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

१००. रामकरण प्रसाद भुज विरूद्ध निजामती किताबखाना, हरिहर भवन, ललितपुरसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९३२

- अवकाश नदिनु भनेको सम्बन्धित कर्मचारीको सेवालाई सम्बन्धित निकायले स्वीकार गरी नै रहेको भन्ने अर्थमा बुझ्न सकिने। समयमा अवकाश नदिएका कारण कुनै कर्मचारीले निरन्तर रूपमा कामकाज गर्दै आएकोमा सोको जिम्मेवार सम्बन्धित कर्मचारीलाई बनाई निजलाई कामकाज गरेको अवधिको पारिश्रमिक नदिनु तथा दिइसकेको भए पनि असुल उपर गर्ने कुरा न्यायोचित नहुने।

१०१. शंकरप्रसाद अधिकारी विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक १, नि. नं. ११००७

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३७(३) मा व्यवस्था भए बमोजिमको थप सेवा अविधको गणनाका लागि राजिनामा स्वीकृत हुनु पर्ने गरी कानूनले नै आवश्यक नठानेको अवस्थामा राजिनामा स्वीकृत नभई सो व्यवस्था आकर्षित हुँदैन भन्दा सो कानूनको प्रत्यक्षत: त्रुटिपूर्ण प्रयोग हुने।
- तिस वर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेका निजामती कर्मचारीको अवकाश लिने विषयलाई विधायिकाले कर्मचारीको स्वेच्छाको निजामती विषयको रुपमा व्यवस्था गर्ने तर सोबमोजिम स्वेच्छाले अवकाश लिन खोज्दा पनि अख्तियारवालाले राजिनामा स्वीकृत नगरी अवकाश लिन नदिने गर्दा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३७(३) को भावना र मर्म विपरीत हुने।

१०२. डा. दिपकराज अधिकारी विरुद्ध काठमाडौं विश्वविद्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक १, नि. नं. ११०१२

- विश्वविद्यालय परिवारको मर्यादित पदमा रहेको सदस्यबाट आफू उपरको छानिबनमा आपत्ति जनाउनु, धम्किपूर्ण भाषामा पत्रहरु लेख्नु र आफूभन्दा वरिष्ठ सोही सङ्कायको डिन उपर विद्यार्थीहरु लगायत अन्य व्यक्तिहरुका सामुन्ने कुटिपट, हातपात, गाली गलौजमा उत्रनुलाई अनुशासनहीन कार्य नै मान्नु पर्ने। यस स्थितिमा निजलाई विभागीय कारबाही गर्दा लगाइएको आरोप कानून प्रर्तिकूल र त्रुटिपूर्ण भन्न नसिकने।

१०३. चमेलीदेवी रौनियार विरुद्ध नेपाल आयल निगम लिमिटेड, समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ३, नि. नं. ११०५२

- प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई ढुङ्गामा कुँदिएको अक्षर जस्तो जड नियमका रुपमा लिन मिल्दैन । अपितु मुद्दाको तथ्य र विषयवस्तुबाट यसको यकिन गर्नु पर्ने । यसको सीमा र अपवादहरु समेत रहेको हुन्छ । खासगरी नियमनकारी निर्णय (**REGULATORY DECISION**) गर्दा नियमले तोकेको प्रक्रिया पालना गरेको छ भने त्यसले प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उद्देश्य पूरा गरेको मानिने । कुनै खास अवस्थामा लिखित स्पष्टीकरण नसोधिएकै कारण प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उलङ्घन भएको भनी अर्थ गर्न नमिल्ने । विधायिकी कानूनले कतिपय अवस्थामा छुट्टै सुनुवाइको मौका दिइरहन नपर्ने गरी व्यवस्था गर्न सक्ने तर्फ समेत हेक्का राख्नु आवश्यक हुने ।

१०४. दीर्घराज अवस्थी विरुद्ध महानगरीय प्रहरी कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ६, नि. नं. ११११२

- अधिकार प्राप्त अधिकारीले प्रहरी सेवाको सानो पदको कर्मचारी उपर कारबाही गर्दा कानूनले तोकको कार्यविधि वा कानूनद्वारा निश्चित गरिएका प्रक्रियाहरु अनुशरण नगर्ने तर जब अदालतमा कानूनी रीत पुर्‍याएको वा नपुर्‍याएको भन्ने सम्बन्धमा उठ्छ तब यो व्यक्तिले विगतमा यसो गरेको थियो भन्ने जस्ता कुराहरु गर्न उचित नहुने । यस्ता कुराहरु न्यायका रोहमा स्वीकार्य नहुने । सेवाबाट हटाउने निर्णय वस्तुनिष्ठ कारणमा कारणमा आधारित हुनु पर्ने र असर पर्ने व्यक्तिलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने पर्याप्त अवसर प्रदान गरिनु पर्ने ।

१०५. प्रज्वलराज पन्त विरुद्ध कुमारी बैंक लिमिटेड समेत, पूर्ण, ०७८-WF-०१३०

- विभागीय कारवाईको प्रकृया अर्धन्यायिक प्रकृतिको भएको र यस्तो निर्णय गर्दा निर्णयकर्ता कसैबाट प्रभावित नभई स्वतन्त्र रुपमा न्यायिक मनको प्रयोग गरी गर्नुपर्ने भएकाले विनियममा "सदर गर्ने" भन्ने शब्दावलीको प्रयोग भएको भएतापनि सारतः उक्त प्रावधान सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले न्यायिक मन प्रयोग गरी गर्ने निर्णय नै हो भनी बुझ्नुपर्ने हुन्छ। विभागीय कारवाई सम्बन्धी निर्णय अन्य प्रशासकीय निर्णय जस्तो अन्य अधिकारीबाट पेश हुन आएका प्रस्ताव वा टिप्पणीमा यान्त्रिक रुपमा स्वीकृति जनाई गर्न मिल्दैन । विभागीय कारवाईको निर्णय गर्दा अनिवार्य रुपमा निर्णयको आधार कारण उल्लेख गरेकै हुनुपर्छ । मनासिब कारण उल्लेख नगरी गरिएका निर्णयमा न्यायिक मनको अभाव रहेको मानिन्छ र न्यायिक मनको प्रयोग नगरी गरिएका निर्णयहरुलाई स्वच्छ न्यायको सुनुवाई सम्बन्धी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अनुकूल रहे भएको भनी मान्न मिल्ने अवस्था रहँदैन ।

- न्याय गरेर मात्र हुदैन गरेको देखिनु पनि पर्दछ भन्ने कार्यविधि कानूनको स्वीकार्य मान्यता प्रशासकीय अधिकारीबाट गरिने न्यायिक निर्णयहरुमा पनि समान रुपमा आकर्षित हुन्छ । यसले निर्णयकर्ताले परिणामलाई मात्र हेरेर पुग्दैन, प्रकृयालाई पनि त्यतिकै महत्वका साथ अवलम्बन गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ । यस सिद्धान्तले कार्यविधिबाट मात्र परिणामको पुष्ट्याँइ हुने भएकाले स्वच्छता र निष्पक्षताको लागि कार्यविधि कानूनको अवलम्बनलाई अपरिहार्य मानेको छ। कारवाहीको प्रकृया स्वच्छ, पारदर्शी र कानूनसङ्गत भएमा मात्र त्यस्तो निर्णयले मान्यता प्राप्त गर्नसक्छ। उचित कार्यविधिको पालनाको अभावमा परिणामको स्वच्छताको प्रत्याभूति हुन सक्दैन ।

च. राजनैतिक नियुक्ति / मनोनयन, सेवा अवधि तथा पद मुक्त

१. डा. टिका प्रसाद पोखरेल विरुद्ध मन्त्रिपरिषद्, मन्त्री परिषदको सचिवालय, पूर्ण, नेकाप 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 अवकास दिने निर्णय ०५१।९।२५ मा गर्दासम्म निवेदक परिषद्को सदस्य सचिवमा कार्यरत रहेको कुरामा विवाद देखिएन। समाज कल्याण ऐन, ०४९ को दफा छ को उपदफा ३ ले मनोनित सदस्यहरूको पदावधि ४ वर्ष हुनेछ भनी पदावधि निश्चित गरेको र परिषद्को सदस्य भन्नाले परिषद्को सदस्य सचिवलाई समेत जनाउने भन्ने कुरा ऐ 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 प्रतिबद्ध राज्यले कानूनको सर्वोपरितालाई स्वीकार गरी तदनुरूपको आचरण र व्यवहार गर्नु पर्ने हुन्छ। आचरण र व्यवहारबाट कानूनको मर्यादा गरेको अनुभुति दिन सक्नु पर्ने।
- नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० कानूनका कुनै शव्द वा शव्द समूहको सही अर्थ निकाल्न व्याख्या गर्न आवश्यक देखिएमा सहारा लिने हो। कानूनमा रहेको प्रष्ट व्यवस्थाको प्रतिकूल हुने गरी अर्थ गर्न यसको सहारा लिइने होइन।
- सस्पेण्ड वा बर्खास्त गर्न पाउँछ भन्ने उल्लेखित शव्दहरूले नै आरोप लगाई कारवाही हुने कुरालाई इंगित गर्दछ। यस्तो अवस्थामा कारवाही गरीने व्यक्तिलाई सफाइको मौका पनि दिनुपर्ने।
- प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकको परिषद्को सदस्य सचिव पदको पदावधि बांकी छंदै अवकाश दिएको कुरा छ। तसर्थ निवेदकलाई परिषद्को सदस्य सचिवमा नियुक्ति गर्ने श्री ५ को सरकारले निजलाई सस्पेण्ड र बर्खास्त गर्न सक्ने नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा १६ को व्यवस्थाको सहारा लिई अवकाश दिने अधिकार राख्दछ भन्नु कानूनसंगत मान्न नसकिने।
- कानून प्रष्ट छ भने सो को विपरित राज्यको मनोमानी कार्यबाट नागरीकको मौलिक हकमा आघात पुर्‍याइने कार्य कानूनी राज्यको अवधारणाले विल्कुलै स्वीकार गर्न नसक्ने।
- कुनै पनि पदमा कानून बमोजिम नियुक्त पदाधिकारीले कानून बमोजिम पदबाट हट्नु 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 देखिँदैन। सरकारमा सत्ता परिवर्तन भएकै कारण सदस्य सचिवको पदमा पनि परिवर्तन हुने नभै कानूनले नै पद, पदावधि र पदबाट हट्ने अवस्थाहरू प्रष्ट गरेको छ। वैचारिक आस्थाको आधारमा नियुक्त गरीने पदपनि होइन। समाज कल्याण ऐन, २०४९ मा भएको व्यवस्था अनुरूप बाहेक अन्य माथि उल्लेखित आधारहरूबाट कानून बमोजिम मनोनित तथा नियुक्त परिषद्को सदस्य सचिव पदबाट निवेदकलाई अवकाश दिने कार्यले निवेदकको समानता तथा स्वतन्त्रता जस्तो मौलिक हकमा आघात पुगेको देखिँदा उक्त कार्य संविधान र कानूनसंगत भन्न नमिल्ने।
- तसर्थ श्री ५ को सरकारले निवेदक डा. टिकाप्रसाद पोखरेललाई समाज कल्याण परिषद्को सदस्य सचिव पदबाट अवकाश दिने र सो पदमा विपक्ष मध्येको महेन्द्रबहादुर पाण्डेलाई मनोनित गरेको ०५१।९।२५ को निर्णय ०५१।९।२६ को अवकाशपत्र र

महेन्द्रबहादुर पाण्डेलाई दिएको नियुक्ति समेत संविधान र कानून विपरित भएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुन्छ। निवेदक डा. टिकाप्रसाद पोखरेललाई बांकी रहेको अवधीसम्म सदस्य सचिव पदमा पुनर्वहाली गर्नु भनी विपक्षहरूका नाउँमा परमादेश जारी हुने ठर्हछ।

२. रुक्म शम्शेर राणा विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप 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 सम्झनु पर्ने र सो शव्दले 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 बखत हटाउन सक्ने र यस्तो कारवाही गर्दा सम्बन्धित सदस्यलाई सफाइ 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 सफाइ दिने मौका प्रदान गरिनु पर्ने अनिवार्य हुन्छ। प्राकृतिक न्याय सिद्धान्त अन्तर्गतको यो व्यवस्थालाई कानूनले नै पालना गर्नु पर्ने गरी स्पष्ट रूपमा बाध्यात्मक बनाएको छ। निवेदकलाई सदस्य पदबाट अवकाश भनी हटाइएको मान्ने अवस्थामा पनि कानून बमोजिम हटाइएको भन्न सकिने अवस्था नदेखिने।
- कानून बमोजिम नियुक्त कुनै पनि व्यक्ति कानून बमोजिम नै नियुक्त पदबाट हट्ने अवस्थामा बाहेक पदमा बहाल रही काम गर्न पाउने हक राख्दछ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले कानूनी राज्यको अवधारणा प्रति प्रतिबद्धता 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 छंदै श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद् तथा शिक्षा संस्कृति तथा समाज कल्याण मन्त्रीलाई सदस्य पदबाट अवकाश दिई हटाउने अधिकार कानूनले प्रदान गरेको देखिँदैन। कानूनको अख्तियार बेगर जहिले मन लाग्यो कानून बमोजिम नियुक्त परिषद्को सदस्यलाई पदावधि बाँकी छंदै 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 शव्द तथा शव्द समूहहरूको 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।
- कानून बमोजिम मनोनित तथा नियुक्त निवेदकलाई आफ्नो पदबाट हटाउन परेको कानून बमोजिमको अवस्था तथा कारण नभएकोमा निजलाई अवकाश दिई हटाउने र निजको पदमा विपक्ष मध्येका केशव स्थापितलाई मनोनित तथा नियुक्ति गर्ने निर्णय तथा कार्य संविधान र कानूनसँगत देखिएन। यसबाट निवेदकको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ र धारा १२(२) (ङ) द्वारा प्रत्याभूत मौलिक हक तथा खेलकुद विकास ऐन, २०४८ ले प्रदान गरेको कानूनी हकमा समेत कानून विपरित आघात पुर्‍याई हस्तक्षेप गरेको देखियो। तसर्थ निवेदकलाई राष्ट्रिय खेलकुद परिषद्को सदस्य तथा सदस्य सचिव पदबाट अवकाश दिई हटाउने निर्णय कार्य अवकाशपत्र तथा विपक्ष मध्येका केशव स्थापितलाई उक्त पदमा मनोनित तथा नियुक्त गर्ने गरेको काम कारवाही समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। निवेदक रुक्म शम्शेर राणालाई बाँकी अवधिका लागि साविक पदमा पुनर्वहाली गर्नु गराउनु भनी विपक्षी श्री ५ को सरकार मन्त्री परिषद् तथा राष्ट्रिय खेलकुद परिषद्का अध्यक्षका नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

३. लाक्पा लामा विरुद्ध स्थानीय विकास मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५९ अंक १/२, नि. नं. ७०५२

- तजविजी अधिकार कानूनसम्मत, न्यायोचित र सद्विवेकमा आधारित हुनु पर्ने।
- कानूनले नै निश्चित पदावधि तोकिएको पदमा नियुक्त वा मनोनयन भएका व्यक्तिलाई सो पदावधि पूरा 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।
- कानूनले स्पष्टरूपमा पाँच वर्षको पदावधि तोकेको पदमा मनोनयन गरिएकोमा विना आधार र कारण कानूनले तोकेको सो अवधि पूरा नहुँदै मिति २०५५।७।१८ को निर्णयानुसार गुम्बा व्यवस्था तथा विकास समितिको सदस्य पदबाट विना आधार र कारण हटाउने कार्य गरेको देखिन आएबाट श्री ५ को सरकारको मिति २०५५।७।१८ को निर्णय कानूनसम्मत नदेखिनुका साथै यस अदालतको उल्लेखित नजिरको समेत प्रतिकूल भएको देखिँदा सो मिति २०५५।७।१८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर गरी निवेदकलाई पुनः आफ्नो साविकको पदमा बहाल गर्नु गराउनु भनी प्रत्यर्थी स्थानीय विकास मन्त्रालय समेतका नाउंमा परमादेश जारी हुने ठहर्‍याएको संयुक्त इजलासको मिति २०५७।२।२४ को राय मिलेकै देखियो।
- निवेदक विश्वनाथप्रसाद उपाध्याय विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत भएको २०५५ सालको रिट नं. २७७८ मा यस अदालतबाट मिति २०५६।८।१० मा भएको निर्णयको निर्णयाधार उल्लेखित नि. नं. ६२८१, नि. नं. ६२९५, नि. नं. ६३०४ समेतको मुद्दामा प्रतिपादित सिद्धान्त अनुरूप देखिन नआएकोले सो सँग सहमत हुन सकिएन।

४. राजेश राजकर्णिकार वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय, संयुक्त, नेकाप २०६१ अंक ८, नि. नं. ७४२३

- आफूखुशीको सिद्धान्त (DOCTRINE OF PLEASURE) आफूखुशी जे मन लाग्यो सो गर्न सकिन्छ भन्ने पक्कै पनि होइन। तर आफूखुशी कसरी र कुन रूपमा प्रयोग भएको छ र गरिएको छ, त्यो ठोस र वस्तुनिष्ट रूपमा पुष्टि हुनु पनि पर्दछ। यदि स्वेच्छाचारी, निरकुश एवं आत्मनिष्ट रूपमा खुशीको प्रयोग गरी कसैलाई गम्भीर रूपमा शिकार वा पीडित वनाइएको छ भन्ने

त्यस स्थितिमा आफूखुशीको सिद्धान्त लागू हुन नसक्ने।

- वस्तुनिष्ट र विशिष्ट अवस्थाको वारेमा अदालत सन्तुष्ट भएमा आफूखुशीको सिद्धान्तको प्रयोगलाई अदालतले वैधता दिन सक्ने।
- एउटा नीति र मापदण्ड वनाई त्यसको आधारमा भएको नियुक्ति र अवकाशको निर्णयलाई निवेदकले भने जस्तो गैरकानूनी, भेदभावपूर्ण वा स्वेच्छाचारी भन्न नमिल्ने।
- निवेदक आफू समेत कार्यकारी प्रमुखको छनौट प्रक्रियामा सामेल भई आफू कार्यरत कर्मचारी संचयकोषलाई नै पहिलो प्राथमिकतामा राखेको र आफू सो पक्रियाको स्वभाविक अन्त्यबाट निष्कने निष्कर्षबाट वहिरिएको कुरालाई रिट निवेदनमा उल्लेख नगरी आफू प्रतिष्पर्धामा छनौट नभएपछि २०५८।१।२० को श्री ५ को सरकारको निर्णयानुसार ५ वर्ष प्रशासक पदमा कायम रहन पाउनु पर्ने भनी दावी लिएकोबाट सफा हात एवं शुद्ध हृदय लिई रिट क्षेत्रमा प्रवेश गरेको नपाइने।
- आफू कार्यरत रहेको प्रशासक पदमा समेत नयाँ नियुक्ति हुदैछ भन्ने कुरा २०५९।९।२३ को गोरखापत्रवाटै स्पष्ट देखिएको एवं श्री ५ को सरकारको तत्सम्वन्धी निर्णयलाई निवेदकले मौकैमा आपत्ति जनाएको अवस्था नभएको र श्री ५ को सरकारको नीतिगत निर्णयलाई हाल पनि अस्वीकार गरेको स्थिति नदेखिँदा निवेदकले व्यवहारत: नयाँ नियुक्तिपूर्वका सम्पूर्ण कुराहरूलाई स्वीकार गरेको हुँदा सो आधार समेतबाट निवेदकलाई अदालतले मद्दत गर्न नसक्ने।

५. रमेशकुमार महर्जन समेत विरुद्ध श्री अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ११, नि. नं. ७६२५

- अनियमित नियुक्तिमा नातावाद र कृपावाद (FAVORISM AND NEPOTISM) हुन्छ जुन धारा ११ र कानूनी राज्यको सिद्धान्त विपरीत हुने।
- गैह्रकानूनी 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 दुरूपयोग गर्छ भने सजाय उसैलाई हुनुपर्ने।

६. पुष्पकमल दाहाल प्रचण्ड विरुद्ध संवैधानिक परिषद् समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ७, नि. नं. ८४०६

- कुनै पनि सदस्यले आफूलाई कानून बमोजिम प्राप्त गर्नुपर्ने सूचना प्राप्त नभएको भनी दावी गर्दा पहिले बैठकमा उपस्थित नरहनेले पछि सूचनाको दावी गर्ने कार्य DOCTRINE OF ACQUIESCENCE प्रतिकूल भएको भन्न नमिल्ने।
- सूचना दिनु भनेको ऐनले निर्धारण गरेको प्रक्रिया बमोजिम दिनुपर्ने हुन्छ। कुनै प्रक्रिया निर्धारण गरिएको छैन भने सम्बन्धित व्यक्तिले सो सूचना पाएको स्थापित हुनुपर्छ। प्रक्रिया नपुर्‍याई दिएको सूचनाको कुनै अर्थ र महत्व हुँदैन। ऐनले कम्तिमा ४८ घण्टा अगावै भनेकोमा सो भन्दा वढी समय अर्थात ४८ घण्टाभन्दा पनि बढी समय अगावै सूचना दिन सकिन्छ। तर ४८ घण्टाभन्दा कम अवधिको सूचना पठाएको वा दिएको भएपनि त्यसलाई कानून बमोजिमको सूचना मान्न नसकिने।
- प्रारम्भिक चरणमा नै स्पष्ट कानूनी त्रुटि (APPARENT ERROR OF LAW) देखिएको अवस्थामा कुनै निकायबाट भएको निर्णयमा वैधानिकताको तत्व (LEGITIMACY) रहन नसक्ने।
- कुनै कार्यसम्पादन गर्ने सम्बन्धमा कुनै कानूनले स्पष्ट र बाध्यात्मक व्यवस्था गर्दछ भने त्यो कार्यविधि अनिवार्य रूपमा जस्ताको तेस्तै पालना भएकै हुनुपर्दछ। कानूनले किटानी वा बाध्यात्मक व्यवस्था गर्दैन भने मात्र स्वविवेक वा तजवीजको प्रयोग हुन सक्ने गुन्जाइस रहन्छ। बाध्यात्मक व्यवस्थाको प्रयोग तजवीजबाट नभई कानून बमोजिम नै हुनु अपरिहार्य र वाञ्छनीय हुने।

- कानून बमोजिम बाध्यात्मक रूपले पालना गर्नुपर्ने कार्यविधि अवलम्बन नगरी भएको काम कारवाही कानूनको दृष्टिमा सम्पन्न भएको नै मान्न नसकिने हुँदा त्यस्तो कार्यले वैधता प्राप्त गर्न सक्दैन। बाध्यात्मक रूपले अवलम्बन गर्नुपर्ने कार्यविधि नअपनाई भएको निर्णय एवं काम कारवाही स्वेच्छाचारी हुने हुँदा कानूनको नजरमा बदरयोग्य (VOIDABLE) हुने।
- पहिला कुनै बैठकमा कुनै सदस्यको अनुपस्थितिलाई निजले आफूलाई परिषद्ले गर्ने आगामी निर्णय प्रक्रियाबाट अलग गरिसकेको भन्ने सम्झन मिल्दैन। साथै निजले आगामी बैठक र सो बैठकबाट गरिने निर्णयहरू पनि स्वीकार गरी बसेको वा पछिल्ला बैठकहरूमा उपस्थित हुन र निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन पाउने आफ्नो अधिकार परित्याग (WAIVE) गरिसकेको भनी अनुमान गर्नु कुनै दृष्टिकोणले उचित, कानूनसम्मत र तर्कसम्मत नहुने।
- अधिकारसँगै तिनको संरक्षणको उपाय जोडिएको हुन्छ। रिट जारी गर्नु अदालतको स्वविवेकीय अधिकार (DISCRETIONARY RIGHT) भित्र पर्दछ। अदालतले यस स्वविवेकको प्रयोग होशियारी एवं विवेकपूर्ण ढंगले गर्दछ। तर निवेदनकर्ताले अदालत समक्ष कुनै निकायले गरेको काम वा निर्णयमा कानूनी त्रुटि र सो निर्णयलाई प्रभावित पार्ने किसिमको गम्भीर प्रक्रियागत त्रुटिको विद्यमानता देखाएमा त्यस्तो निर्णयलाई बदर गर्न उत्प्रेषणको आदेश जारी गर्नबाट अदालतले इन्कार गर्न नमिल्ने। उत्प्रेषणको रिटका सम्बन्धमा विट्रिश लेखक HW R WADE को भनाई उल्लेख गर्नु यहाँ सान्दर्भिक हुनेछ। "CERTIORARY ISSUES TO QUASH A DECISION WHICH IS ULTRA VIRES OR VITIATED BY ERROR ON THE FACE OF RECORD"(ADMINISTRATIVE LAW, FIFTH EDITION, P ५४६).
- निवेदक व्यवस्थापिका संसदमा विपक्षी दलका नेता, संवैधानिक परिषद्का सदस्यलाई कानून बमोजिमको सूचना नदिई बोलाइएको संवैधानिक परिषद्को बैठकबाट २०६७।१।१० मा भएको विभिन्न संवैधानिक अंगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति सिफारिस सम्बन्धी निर्णय कानून विपरीत रहेकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। अव नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को मर्म, भावना एवं संवैधानिक परिषद् (काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्यविधि) सम्बन्धी ऐन, २०६६ ले गरेको व्यवस्था र प्रक्रिया बमोजिम यथाशीघ्र रिक्त संवैधानिक अंगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति सम्बन्धी सिफारिस निर्णय गर्नू भनी विपक्षी संवैधानिक परिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

७. इमानसिं लामा विरुद्ध स्थानीय विकास मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ५, नि. नं. ८६१५

- मनोनयन हुँदाका बखत निर्देशिका बमोजिम 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।
- निवेदकलाई स्थानीय विकास मन्त्रालयको मिति २०६६।०४।३२ को निर्णय बमोजिम दलित वर्ग उत्थान जिल्ला समन्वय समिति/आदिवासी जनजाति समन्वय समितिको गठन गर्ने सम्बन्धी निर्देशिकाको दफा ५.२.२. बमोजिम बढीमा चार वर्षको लागि आदिवासी जनजाति जिल्ला समन्वय समिति चितवनको उपाध्यक्ष पदमा मनोनयन गरिएको, सो मनोनयनलाई मौकामा निवेदकले स्वीकार गरी बसेको, निवेदकलाई गरिएको मनोनयनपत्रमा पदावधि किटान नगरिएको, निवेदकलाई नियुक्ति गरिएको पद अस्थायी एवं राजनीतिक प्रकृतिको देखिएको, निवेदकको ठाउँमा अर्को व्यक्ति मनोनयन भई नवनियुक्त उपाध्यक्षले मनोनयन पत्र बुझी कार्यभार सम्हाली निर्णय कार्यान्वयन भइसकेको अवस्था देखिँदा उक्त पदबाट निवेदकलाई हटाईएको विपक्षी नेपाल सरकारको कार्य गैरकानूनी एवं त्रुटिपूर्ण भई संविधान र कानूनद्वारा प्रत्याभूत आफ्नो हकमा आघात परेको भन्ने निवेदन दावीसँग सहमत हुन सकिएन। निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्ने अवस्थाको विद्यमानताको अभावमा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

८. केशवप्रसाद बराल विरुद्ध प्रधानमन्त्री, प्रधानमन्त्री तथा म.प.का.समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७६८

- आयुक्त पदमा नियुक्त गर्दा यो यस्तो शर्त पूरा भएमा मात्र क्रियाशील हुने भनी सशर्त नियुक्त नगरिएको हुँदा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको प्रमुख आयुक्त नियुक्त हुन नसकेको कारण देखाएर अनिश्चित् कालसम्म पदभार ग्रहण गर्नबाट बञ्चित गर्न नमिल्ने।
- नियुक्ति संविधान र कानूनसम्मत भएपछि निजलाई दिएको नियुक्ति प्रमुख पदाधिकारी नियुक्त हुन नसकेको कारण देखाई शपथ ग्रहण नगराई भइसकेको नियुक्तिलाई निष्क्रिय बनाइरहन नमिल्ने हुँदा प्रमुख आयुक्त नियुक्त नभएको कारणले मात्र नियुक्ति क्रियाशील गराउन नसकिएको भन्ने भनाई न्यायोचित र तर्कसंगत मान्न नमिल्ने।
- नियुक्त भइसकेका पदाधिकारीलाई पनि शपथ ग्रहण गराउन नसकिएकै कारणले कार्यभार सम्हाल्ने अवस्था नभएको भन्ने कुरा मुलुकमा कानूनको शासन कायम गर्ने, राज्ययन्त्रको सञ्चालनमा सुशासन कायम गर्ने, लोकतन्त्रका आधारभूत मान्यताहरू प्रति प्रतिवद्ध एवं जनताप्रति उत्तरदायी सरकारको लागि कदाचित शोभनीय मान्न नसकिने।
- व्यक्तिगत हित वा सरोकारको लागि दायर गरिएको निवेदनमा सार्वजनिक हित सरोकारको कुरा समेत निहीत रहेको देखिन आएको अवस्थामा यस अदालतले सो दृष्टिकोणबाट समेत हेर्न मिल्ने।
- अतः नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १४९ अनुसार गठित संवैधानिक परिषद्को निर्णयबाट सिफारिस भई व्यवस्थापिका संसदको संसदीय सुनुवाइ विशेष समितिबाट सार्वजनिक सुनुवाइ समेत गरी सम्माननीय राष्ट्रपतिबाट नियुक्ति भएर पनि शपथ ग्रहण हुन नसकेको कारणले यति लामो समयसम्म कार्यभार सम्हाल्न नपाउने भन्ने कुरा नियुक्ति गर्ने पदाधिकारी, संविधान र कानूनले कल्पना नगरेको परिस्थिति देखिन आएको छ।
- अतएवः अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको आयुक्तको शपथसम्बन्धमा हाल परेको कानूनी अडचन फुकाउने सम्बन्धमा प्रमुख आयुक्तको नियुक्ति हुन सके चाँडै गरी र सो हुन नसकेमा कानून समेतमा तत्काल संशोधन गर्नुपर्ने भए सो समेत गरी निवेदकलाई नियुक्त गरिएको पदमा यथाशीघ्र शपथग्रहण गर्ने, गराउने व्यवस्था गरी निजलाई नियुक्त गरिएको पदमा कार्यभार सम्हाल्न दिनु भनी नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय लगायतका सबै विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

९. रागिनी उपाध्याय ग्रेला समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०१

- अन्यथा प्रमाणित भएमा बाहेक नेपाल सरकार वा सरकारी कार्यालयबाट प्राप्त सूचना, तथ्याङ्क, अभिलेख, लिखत, निर्णय वा पत्राचारको व्यहोरा साँचो हो भनी अदालतले अनुमान गर्नुपर्ने हुन्छ। सो लिखतको लेखाई वा व्यहोरा वा शिर, पुछारको कुनै लेखाईको त्रुटि वा एउटै मितिमा सामान्यतया नगरिने काम गरे भएबाट सामान्य शंकाको आधारमा त्यस्ता लिखतलाई अन्यथा हो भनी मान्न वा सम्झन नमिल्ने।
- ऐनले अख्तियारी प्रदान गरेको कुनै पदाधिकारी वा समितिको त्यस्तो सन्तुष्टिको विषयवस्तुभित्र प्रवेश गरी यस अदालतले रिट क्षेत्रबाट अन्यथा भन्न वा औल्याउन नसक्ने।
- सिफारिस समिति गठन गर्नेको नियत र सो समितिको क्षमता र नियतमा स्पष्ट आधार बेगर शंका गर्न र सिफारिस गरिएका व्यक्तिहरूको कार्यकुशलतामाथि प्रश्न उठाइरहनु औचित्यपूर्ण नहुने।
- एक पटकमा सबै प्रतिभाको खोजी गर्न नसकेबाट केही व्यक्तिहरूलाई अहिले सिफारिस गर्ने र पछि पुनः योग्य व्यक्तिहरूको सिफारिस गर्न मिल्ने नै हुँदा सिफारिस गरिएकामध्ये केही व्यक्तिहरूको ख्याति र प्रतिष्ठाका विषयमा प्रश्न उठाएको देखिए पनि

त्यस्ता अमूर्त विषयहरू न्याय निरोपणयोग्य वा न्यायिक परीक्षणको मापदण्डमा पर्ने विषयहरू नहुँदा अदालतबाट सदस्यहरूको योग्यता र क्षमताको क्षेत्रमा हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने।

- ललितकला प्रज्ञा प्रतिष्ठान ऐन, २०६४ अनुरूप प्राज्ञसभाको सदस्यहरूको मनोनयनका लागि सिफारिस समिति गठन भएको छ। सो समितिले ऐनले निर्दिष्ट गरेको क्षेत्रमा लागेका व्यक्तिहरूको खोजी गरी मनोनयनका लागि सिफारिस पनि गरेको छ। सोही सिफारिस अनुसार मनोनयन र नियुक्त भएको देखिएकोले कानून बमोजिम भएको सो काम कारवाही र निर्णयबाट निवेदकहरूको कुनै कानूनी र संवैधानिक हक अधिकारमा असर पर्न गएको अवस्था समेत नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन। रिट निवेदन खारेज गरेको माननीय न्यायाधीश श्री प्रेम शर्माको राय मनासिव ठहर्छ।

१०. अधिवक्ता जगदेव चौधरी विरुद्ध संवैधानिक परिषद, विशेष, नेकाप 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 आवश्यकता अनुसार कानून बनाउने कार्य विधायिकी कार्य भएकोले त्यसको न्यायिक प्रतिस्थापन गर्न नमिल्ने।
- विधायिकाले राष्ट्र र समाजको आवश्यकता अनुसार 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 शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त समेतको दृष्टिकोणबाट उचित र मनासिव नहुने।
- संवैधानिक निकायको मुख्य काम कार्यपालिकाको स्वेच्छाचारीतामा अङ्कुश 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 निहीत 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, निस्पक्षता, 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।
- संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको नियुक्तिको सिफारिस गर्दा विचार पुर्‍याउनु पर्ने गरी संवैधानिक परिषद् (काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्यविधि) सम्बन्धी ऐन, २०६६ को दफा ५ मा उल्लेख भएका कुराहरू नेपालको अन्तरिम संविधानको कुनै पनि व्यवस्थासँग बाझिएको अवस्था नदेखिएको र त्यस्तो नियुक्तिको सिफारिस गर्दा अन्य के कस्ता विषयहरू थप गरिनु पर्दछ भन्ने कुरा विधायिकाको विधायिकी कार्यक्षेत्र अन्तर्गतको विषय भएको हुँदा तत्काल निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन।

११. रामेश्वर यादव विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ९, नि. नं. ८८८९

- एकपटक कानूनसंगत ढंगबाट प्रतिस्पर्धाद्वारा पदपूर्ति गर्न सुरु भएको नियुक्ति प्रक्रिया पूर्ण नभएसम्म पछि बनेको कानून वा आदेशबाट सो सम्पन्न भइसकेको प्रक्रिया र काम कारवाहीलाई कुनै विधिसम्मत आधार र कारणविना 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 ।

- प्रतिष्पर्धाबाट 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 विना आधार र कारण सो सम्पन्न भैसकेको काम कारवाहीलाई त्यसै बदर वा खारेज गर्न नमिल्ने ।

- अतः अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको निर्देशनको आधारमा निवेदकको हकाधिकारमा असर पर्ने गरी ऊर्जा मन्त्रालयको मिति २०६८।१०।२६ को मन्त्रीस्तरीय निर्णय, सो मन्त्रालयको मिति २०६८।१२।२१ को सूचना र सोको आधारमा सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डबाट प्रकाशन भएको नेपाल विद्युत प्राधिकरणको कार्यकारी निर्देशकको पदपूर्तिसम्बन्धी मिति २०६८।१२।२६ र मिति २०६८।१२।२८ समेतका सबै सूचनाहरू बद्नियतपूर्ण एवं कानून प्रतिकूल समेत रहेको देखिएको र सो काम कारवाहीबाट निवेदकको संवैधानिक र कानूनी हकमा आघात पर्ने देखिएकोले ती सूचना र निर्णय समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ । अब ऊर्जा मन्त्रालयको मिति २०६८।८।१५ को विज्ञापन बमोजिम नेपाल विद्युत प्राधिकरणको कार्यकारी निर्देशक पदमा नियुक्तिका लागि यी निवेदक सहितका उम्मेदवारको छनौट गरी लिइएको मिति २०६८।९।२९ को अन्तर्वाताको नतिजा प्रकाशत गरी सर्वोत्कृष्ट ठहरिएकालाई उक्त पदमा कानून बमोजिम नियुक्ति दिनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

१२. केशव स्थापित विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ५, नि. नं. ९०१३

- विभिन्न निकाय मार्फत् 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 अवकाश समेतका 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 मातृ कानूनको परिप्रेक्ष्यमा नै परख गरिनुपर्ने ।

- अन्तरिम आदेश जारी गर्ने वा नगर्ने भन्ने सन्द्रभमा भएको आदेश नजिर 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 निश्चित् कानूनी सुरक्षण प्रदान गरिएको हुन्छ । त्यसै गरी सेवाको अन्त्यका लागि पनि केही कानूनी प्रबन्ध गरिएकै हुने ।

- कुनै पनि सार्वजनिक पदाधिकारीलाई सेवा गर्न पाउने हकका सन्दर्भमा निश्चित् कानूनी सुरक्षण प्रदान गरिएको हुन्छ । त्यसैगरी सेवाको अन्त्यका लागि पनि केही कानूनी प्रबन्ध गरिएकै हुने ।

- अवकाश दिनै सकिन्न भन्ने मान्यता कानूनसम्मत हुन सक्दैन । तर, अवकाशको निर्णय कानूनसम्मत भने हुनै पर्दछ । यसका लागि सो निर्णय अख्तियारी प्राप्त निकाय वा पदाधिकारीबाट हुनु पहिलो आवश्यकता हो भने दोस्रो आवश्यकता कानूनद्वारा

निर्धारित अवकाश दिईंदा अवलम्बन गर्नुपर्ने कार्यविधिको परिपालन हुनैपर्ने।

- छानबीन समितिले निवेदकलाई पदबाट हटाउन सिफारिस गरेको कुरा निर्विवाद छ। छानबीन समिति कानूनद्वारा सिर्जित निकाय हो। सिफारिस गर्नुपर्ने आफ्नो दायित्व पूरा गरेपछि यो समिति स्वतः विघटन हुन्छ। तर, यसको दायित्व यसलाई गठन गर्ने निकायमा सर्दछ। यस्ता कानून अन्तर्गतका अस्थायी प्रकृतिका समितिको दायित्व वा जवाफदेहीता 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।
- काठमाडौँ उपत्यका विकास प्राधिकरण ऐन, २०४५ को दफा १३ अन्तर्गतको मूल समितिले 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 दिइँदा 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 पद अनुरूप 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 पद अनुरूपको जिम्मेवारी पूरा गरेको भन्ने कुरामा नै केन्द्रित छ। छानबीन समितिले निजलाई अवकाश दिने सिफारिस गर्नु पूर्व प्रतिवेदन अध्ययन गरेको स्थितिमा निजामती कर्मचारी सरह दुई पटक स्पष्टीकरण सोधिएन भन्ने तर्कको औचित्य नहुने।
- प्रत्येक कानून आफैँमा पूर्ण हुन्छ। के कस्ता प्रावधान उक्त कानूनमा राख्ने भन्ने कुरा विधायनको क्षेत्र हो। विधायन अन्तर्गत विधायिका तथा सो निकायद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनेको कानूनमा उल्लिखित व्यवस्था नै कुनै पनि कार्य विधिसम्मत् भयो वा भएन भन्ने हेरिने मापदण्ड हो।
- अतः निवेदकलाई प्रतिवेदन पेश गरी आफूविरुद्धको आरोपमा प्रतिवादको मौका प्रदान गरेको देखिएको र काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरण ऐन, २०४५ को दफा १७.१ र १७.२ तथा काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरण नियमावली, २०६८ को नियम २४ को उपनियम (१) र (२) को कानूनी व्यवस्था अनुरूप निवेदकको कामको मूल्याङ्कन गरी निवेदकलाई विकास आयुक्तको पदबाट अवकाश दिइएको देखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ। रिट निवेदन नै खारेज भएको हुँदा यस अदालतबाट मिति २०६९।११।१४ मा जारी भएको अन्तरिम आदेश स्वतः निष्क्रिय हुन्छ।

१३. हरिगोविन्द लुइटेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, समेत, पूर्ण, नेकाप २०७२ अंक ६, नि. नं. ९४१३

- कानूनद्वारा गठित निकायको अध्यक्ष वा सदस्यको नियुक्ति कानूनद्वारा नै तोकिएको तरिका एवम् समयावधिको लागि हुने र यसको सञ्चालन, व्यवस्थापन र अन्य कार्य प्रणाली कानूनद्वारा नै व्यवस्थित र नियमित हुने कुरामा विवाद हुन नसक्ने।
- राज्यका प्रत्येक निकाय र पदाधिकारीले कानून बमोजिम आफ्नो काम गर्नुपर्ने हुन्छ। शासन विधिको हुनुपर्दछ व्यक्तिको होइन भन्ने विधिको शासनको मूलभूत सिद्धान्त हो। कानून बमोजिम नभएको वा कानूनको उचित प्रक्रिया पूरा नगरी गरिएको कार्य

वा निर्णय बदरभागी हुने।

- ऐनमा नै सदस्यहरूको पदावधि चार वर्षको हुने भनी किटान गरेको अवस्थामा सो पदावधि समाप्त नहुँदै अवकाश दिने गरी भएको माननीय मन्त्रिस्तरीय निर्णय प्रेस काउन्सिल ऐन, २०४८ को हुने।
- सार्वजनिक पदाधिकारीलाई नियुक्तिकर्ताको इच्छा अनुकूलको अवधिसम्म बहाल राख्ने र इच्छा अनुकूल नै हटाउन हुन्छ भन्न मिल्दैन।
- कानूनले खास समयावधि तोकिएकामा सो कानूनी व्यवस्थाको विपरीत जुनसुकै बेला हटाउन मिल्ने नमिल्ने सम्बन्धमा यस अदालतको एकल इजलास, संयुक्त इजलास र पूर्ण इजलासबाट फरक–फरक आदेशहरू भई एकरूपता नभएकाले एकरूपता कायम गर्ने सम्बन्धमा निवेदक सुरेशप्रसाद यादव विरूद्ध नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत (सअ बुलेटिन २०६८, वर्ष २०, अङ्क २४, चैत २, पूर्णाङ्क ४७४, पृष्ठ २५) भएको उत्प्रेषणयुक्त परमादेश मुद्दामा प्रेस काउन्सिल ऐन, २०४८ समेतको उल्लेखन भई यस अदालतको ५ सदस्यीय पूर्ण इजलासबाट निश्चित सिद्धान्त प्रतिपादन भइसकेको पाइन्छ।
- सार्वजनिक पदाधिकारीको नियुक्ति र बर्खासी नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छाबाट निर्देशित गर्न मिल्दैन र यो कुरा DOCTRINE OF PLEASURE को सिद्धान्त अनुकूल हुँदैन। कानूनको शासनको सिद्धान्तले पनि त्यस्तो निर्णयलाई समर्थन नगर्ने।
- सम्बन्धित ऐनमा पदावधिको प्रष्ट व्यवस्था भएको, तर नियुक्ति दिँदा नियुक्तिकर्ताले पदावधि उल्लेख नगरेको वा घटी पदावधि उल्लेख गरेको वा बढीमा भन्ने शब्द प्रयोग गरी सो पदावधिलाई घट बढ गराउने गरी निर्णय गरेको देखिए त्यस्तो निर्णयलाइ कानूनसंगत भन्न मिल्ने हुँदैन। कानूनले खास पदावधि तोकिएको अवस्थामा सो किटानी तोकिएको पदावधिसम्म निजले काम काज गर्न पाउने नै हुनआउने।
- प्रेस काउन्सिल ऐन, २०४८ को दफा ६ को उपदफा (२) मा सदस्यको पदावधि चार वर्षको हुने व्यवस्था भएकामा नियुक्ति मितिबाट चार वर्ष नपुग्दै निवेदकलाई मिति २०६७।१।९ मा अवकाश दिएको कार्य कानून प्रतिकूल हुँदा बदरभागी छ। तसर्थ नेपाल सरकार (मन्त्रिस्तर) को मिति २०६५।९।४ को निर्णयले यी निवेदकलाइ सदस्य पदमा मनोनयन गरेको मितिले चार वर्षको पदावधि मिति २०६९।९।३ मा पुग्ने हुँदा हाल निजको चार वर्षको सो पदावधि (कार्यकाल) समाप्त भइसकेकाले रिट निवेदकले माग गरेको विषय नै निष्प्रयोजन भइसकेको देखिएबाट यस अदालतका संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीशहरूले मिति २०६७।९।२५ मा फरक–फरक राय व्यक्त गरेको विषय र नेपाल सरकार (मा.मन्त्रिस्तरीय) को मिति २०६७।१।९ को अवकाश दिने निर्णयको औचित्यभित्र प्रवेश गरिरहनु पर्ने अवस्था विद्यमान नरहेबाट प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१४. अधिवक्ता विनितकुमार झा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, विशेष, नेकाप 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 गरी सकेका व्यक्तिका हकमा आकर्षित हुने व्यवस्था रहेको देखिन आएकाले 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 गरी सिफारिस गर्ने कार्यविधिमा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन सक्ने व्यवस्था रहेको र लोक सेवा आयोगको उपस्थितिविना उक्त कार्यले वैधता र पूर्णता प्राप्त गर्न सक्ने हुँदैन। सार्वजनिक संस्थानका प्रमुखको नियुक्ति सम्बन्धी विषय नेपाल सरकारको नीतिगत विषय भई सोही नीतिगत व्यवस्था अनुसार उम्मेदवार छनौट प्रक्रियामा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व हुने गरी सो आयोगका पदाधिकारीलाई सार्वजनिक संस्थान प्रमुख नियुक्ति सिफारिस समितिको अध्यक्ष तथा सदस्य रहने गरी 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 दाबी 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।
- सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड (गठन तथा कार्य सञ्चालन) आदेश, २०६८ खारेज भई सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड (गठन तथा कार्य सञ्चालन) आदेश, २०६९ जारी भइसकेको र उक्त गठन आदेश, २०६९ नेपाल सरकारले विभिन्न कानून बमोजिम स्थापित सार्वजनिक संस्थानहरूको कार्यकारी प्रमुखहरू नियुक्ति सम्बन्धमा नेपाल सरकारले आफूलाई प्राप्त अधिकारलाई व्यवस्थित गर्न र पारदर्शी एवम् प्रतिस्पर्धात्मक आधारमा नियुक्तिको प्रक्रिया प्रसस्त गर्न जारी भएको देखिएको, सो गठन आदेश प्रचलित कानून एवम् संविधानको कुनै व्यवस्थासँग बाझिएको नदेखिएको र कानून प्रतिकूल नहुने गरी आदेश जारी गरी नियुक्तिलाई व्यवस्थित गर्न कुनै कानूनले रोकेको नदेखिएको तथा उक्त गठन आदेश बदर भएमा पनि नेपाल सरकारको नियुक्तिको अधिकार कानून बमोजिम नेपाल सरकारमा नै रहि रहने भई निवेदकको कानूनी हक हनन हुने अवस्थासमेत नदेखिएकाले निवेदन माग बमोजिम आदेश जारी गर्न परेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१५. प्रवेशराम भण्डारी विरुद्ध सङ्घीय मा. संविधानसभा, संसदीय व्यवस्था तथा संस्कृति मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 नियुक्तिकर्ताबाट 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 शर्तयुक्त पदावधिलाई मनोनयन पाउँदाका बखत स्वीकार गरिसकेपछि अहिले आएर विवाद गर्नुलाई सान्दर्भिक मान्न नसकिने।
- बढीमा ४ वर्षको लागि मनोनयन गरिएको भन्ने निजहरूलाई दिइएको मिसिल संलग्न मनोनयन पत्रको छायाँप्रतिबाट देखिएको अवस्थामा निजहरूको ४ वर्षको अवधि हालसम्म कायम रहन सक्ने देखिएन। हाल आएर यी निवेदकहरूको पदावधिसमेत व्यतित भइसकेको देखिँदा माग बमोजिम रिट जारी गर्न निरर्थक हुने भएकाले निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१६. अधिवक्ता ओमप्रकाश अर्याल विरुद्ध सम्माननीय राष्ट्रपतिको कार्यालय, समेत, पूर्ण, नेकाप २०७३ अंक ११, नि. नं. ९७१०

- संवैधानिक पदाधिकारीको पदमा नियुक्त भएको व्यक्तिमा संविधानले तोके बमोजिमको 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 कार्यसम्पादन गर्ने निकायको रूपमा हेर्नु तर्कसंगत नदेखिने ।

- राजाको वंशीय परम्पराको निरन्तरता कायम राख्ने कुरालाई राजनीतिक वैधता प्रदान गर्ने प्रयोजनका लागि खडा गरिएको आधारभूत रूपमा 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 कामगरी अनुभव हासिल गरेको भनी मान्न नमिल्ने ।

- अन्तरिम संविधानको धारा ११९ (५) (ग) मा उल्लेख गरिए अनुसारको क्षेत्रमा काम गरी अनुभव प्राप्त गरेको हुनु र राजप्रासाद सेवामा कार्य गरेको अवधि निजामती सेवामा जोडिनु एउटै कुरा होइन । यसको तात्पर्य, अर्थ र प्रयोजन तात्त्विक रूपमा नै फरक छ र यो फरक सामान्य समझबाट नै छुट्याउन सकिन्छ । संविधानले "लेखा, राजश्व, इन्जिनियरिङ, 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 मनासिव नहुने ।

- उच्च नैतिक चरित्रको विद्यमानता "ख्याति"कालागि आवश्यक हुन्छ।अर्को शब्दमा भन्दा ख्याति प्राप्त गर्नकालागि 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 हुनपनि सक्तैन । कुनै पदमा रहेर वा नरहेरपनि 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।सामाजिक रूपमा तथा व्यावसायिक 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 नकारात्मक रूपमा परिभाषित गरी (NEGATIVE DEFINITION) सन्दर्भ अनुसार निक्यौंल 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 । चरित्र सम्बन्धी अभियोग लागेको, कारवाही चली फैसला भएको

जस्ता कुरालाई नै "उच्च नैतिक चरित्र" परीक्षण गर्ने एकमात्र निर्णायक आधार ठानिनु तर्कसंगत हुँदैन।कसैलाई "चरित्रहीन" वा" नैतिक पतन भएको" ठान्नका लागि सो कुरा कानूनी रूपमा निरूपण भएको हुन पर्ने स्थिति रहन सक्तछ। तर "उच्च नैतिक चरित्र" कायम हुन तत्सम्बन्धमा कानूनी कारवाही वा फैसला भएको अवस्थानै हुनुपर्छ भनी ठान्नु वस्तुवादी दृष्टिकोण हुँदैन। नैतिक चरित्र एक गतिशील सामाजिक अवधारणाको विषय भएकाले यसलाई विविध सामाजिक सन्दर्भमा मूल्याङ्कन गरिनु आवश्यक हुने।

- निशन्देहः कुनै व्यक्तिउपर लगाइएको अभियोग प्रमाणित नभएसम्म निजलाई दोषी मान्न मिल्दैन। यो फौजदारी न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त र संविधानद्वारा प्रदत न्यायसम्बन्धी हकको विषय पनि हो। न्यायिक प्रक्रियाबाट प्रमाणित नभएसम्म कसैलाई पनि दोषी वा कसूरदार मान्न हुँदैन। यस हदमा उल्लिखित तर्कसँग बिमती राख्नुपर्ने कुनै कारण छैन। तर प्रस्तुत विवादको प्रसङ्ग दोषी ठहर भएको अवस्था छ वा छैन भन्ने होइन। कसूर ठहर हुनु र उच्च नैतिक चरित्र कायम हुनु एउटै वा उस्तै कुरा होइनन्। कसूर ठहर हुनका लागि अभियोजन लगाइएको र न्यायिक प्रक्रियाबाट कसूरको 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 सामान्यतयाः फौजदारी न्याय प्रक्रियाबाट "उच्च नैतिक चरित्र" भएको भनी ठहर गरिरहनुपर्ने स्थिति वा अवस्थानै रहँदैन। कसैको नैतिक चरित्र "उच्च" छैन भन्नु र कुनै कसूरको "दोषी" भन्नु फरक-फरक कुरा हुन्। कुनै व्यक्तिमा उच्च नैतिक चरित्रको अभाव कायम रहन सक्दछ, तर निज "कसूरदार" नहुन पनि सक्ने।

- वस्तुतः फौजदारी विवादमा अमुक कसूर ठहर हुन्छ वा हुँदैन भनी निरूपण गरिन्छ, व्यक्तिको नैतिक-स्तरको निर्धारण गर्ने अवस्था रहँदैन। विषय र प्रसङ्ग अनुसार सापेक्षिक रूपमा सामाजिक सन्दर्भमा नैतिक चरित्र सम्बन्धी 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 वस्तुगत रूपमा प्रतिबिम्बित गर्दछ वा गर्दैन भन्ने कुरा स्वभावतः न्यायिक परीक्षणको विषय बन्ने।

- सिफारिस गर्ने निकायले आफ्नो बुद्धिमत्ता र सद्विवेक वस्तुगत रूपमा 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, क्रियाकलाप समेत 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 संविधान अनुसार राजनीति निर्देशित र सञ्चालित हुनु पर्दछ; संविधान भन्दा बाहिर गएर राजनीति सञ्चालित हुन नसक्ने।

- पदीय जिम्मेवारी अनुसारको 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।

- अत: नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ११९ को उपधारा (५) (ग) बमोजिमको योग्यताविपक्षी लोकमान सिंह कार्कीमा रहेको देखिएन; धारा ११९ को उपधारा (५)(ङ)बमोजिमको "उच्च नैतिक चरित्र कायम भएको" पनि पाइएन; निजले प्रमुख आयुक्तपदमा नियुक्त हुनका लागि विवरण पेश गर्दा झुठ्ठा विवरण पेश गरेको रअयोग्यता सम्बन्धी वास्तविक विवरण उल्लेख नगरी लुकाएको समेत देखिन आयो। तसर्थ, रिट निवेदन खारेज हुने ठहर गरेको यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०७१।६।८ मा भएको निर्णय उल्टी हुन्छ र तत्काल प्रचलित नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ११९ कोउपधारा (५) को देहाय (ग) र (ङ) बमोजिमको योग्यता नभएको व्यक्ति श्री लोकमानसिंह कार्कीलाई अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको प्रमुख आयुक्त पदमानियुक्ति गर्न सिफारिस गर्ने गरी भएको संवैधानिक परिषद्को मिति २०७०।१।२२को निर्णय, सो सिफारिसबमोजिम सम्माननीय राष्ट्रपतिबाट मिति २०७०।१।२५ मागरिएको नियुक्ति, सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशबाट निज लोकमान सिंह कार्कीलाईगराइएको प्रमुख आयुक्त पदको सपथ लगायत निजलाई नियुक्ति गर्दाका सन्दर्भमाभएका काम कारवाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।

- संविधानद्वारा खडा गरिएका अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग लगायतका अन्य आयोगहरूले स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षमरूपमा आ-आफ्नोसंवैधानिक कर्तव्य र दायित्व निर्वाह गर्न सक्ने अनुकूल वातावरण रपरिस्थितिको निर्माण गर्नु नेपाल सरकारको समेत जिम्मेवारी रहेको देखिन्छ। सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा प्रचलित "उपयुक्त ठाउँमा उपयुक्तमानिस" ("RIGHT PERSON IN RIGHT PLACE") भन्ने सुत्र संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूको नियुक्तिका सन्दर्भमा पनि मननयोग्य छ। पदीय जिम्मेवारी अनुसारको 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 पुग्दछ।

- अतः माथि उल्लेख गरिएका कुराहरूतर्फ समुचित दृष्टि दिई यो आदेशको परिणाम स्वरूप रिक्त रहन पुगेको अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको प्रमुख आयुक्त पदमा हाल प्रचलित नेपालको संविधानको धारा २३८ तथा संवैधानिक परिषद् (काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्यविधि) सम्बन्धी ऐन, २०६६ बमोजिमको योग्यता पुगेका व्यक्तिलाई नियुक्तिका लागि सिफारिस गरी नियुक्त गर्नु गराउनु भनी विपक्षी मध्येका संवैधानिक परिषद् तथा सम्माननीय राष्ट्रपतिको कार्यालयका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१७. सुरेन्द्रबहादुर विष्ट विरुद्ध शहरी विकास मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ७, नि. नं. ९८३८

- अख्तियार प्राप्त अधिकारीद्वारा कानूनमा भएको व्यवस्था बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गरी नियुक्ति गरिएको निर्णयले कानूनी अधिकार तथा दायित्व सिर्जना गर्दछ। कानून बमोजिम नियुक्ति पाउनेले तोकिएको अवधिसम्म प्रचलित कानून अनुरूप कार्य गर्न पाउने र सोवापत तलब भत्ता सुविधा पाउने वैध अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION) राख्नु स्वाभाविक हुन जाने।

- कानून बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गरी अवधि तोकी दिइएको नियुक्ति पत्रमा तोकिएको अवधिसम्म काम गर्न पाउने वैध अपेक्षा राख्न पाउने त्यस्तो नियुक्ति पाउने अधिकारीमा हुने भएकोले विना कानूनी प्रक्रिया नियुक्तिकर्ताको इच्छा अनुकूलताको सिद्धान्त (DOCTRINE OF PLEASURE) आकर्षित हुन सक्दैन सरकार तथा सार्वजनिक निकायमा पदासिन अधिकारीहरूका इच्छासमेत कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त अनुरूप हुनु पर्दछ। कानून विपरीतको इच्छा राख्ने अधिकार नियुक्ति दिने अधिकारीमा हुन्छ भन्न नमिल्ने।

- नियुक्ति पाउने अधिकारीले कानून विपरीत कार्य गरेमा जुन निकायमा नियुक्ति गरिएको हो सो पद अनुरूपको योगदान दिन नसकेमा कानून बमोजिमको प्रक्रिया कुरा गरी नियुक्ति दिने अधिकारीले जुनसुकै बखत हटाउन सक्ने नै हुन्छ। त्यसरी दिइने अवकास स्वेच्छाचारी भने हुन सक्दैन। नियुक्ति पाउने पदाधिकारीको नियुक्ति, निजले प्राप्त गर्ने हक अधिकार र सोको समाप्ति

समेत कानूनद्वारा नै हुनुपर्दछ। कानूनी प्रक्रिया विपरीत न त नियुक्ति नै हुन सक्छ न त नियुक्ति पाउने पदाधिकारीको हक अधिकार नै समाप्ति हुन सक्ने।

- प्रस्तुत विवादको सन्दर्भमा नगर विकास ऐन, २०४५ (संशोधन सहित) को दफा ४ को उपदफा ४.२ को खण्ड ४.२.१ बमोजिम मा. मन्त्रीस्तरबाट मिति २०७३।११।१५ मा यी रिट निवेदकलाई बढीमा २ वर्ष भनी समयावधि किटान गरी नगर विकास समितिको अध्यक्ष पदमा नियुक्ति दिइसकेपछि विना आधार र कारण सोही पदमा २०७३।११।१७ मा अर्को निर्णय गरी अर्कै व्यक्तिलाई सोही पदमा नियुक्ति गरिएको देखिन्छ। रिट निवेदकलाई दिइएको नियुक्ति पत्रमा बढीमा भन्ने शब्दावलीको प्रयोग हुँदैमा जहिलेसुकै कानूनी प्रक्रिया समेत अवलम्बन नगरी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरीत सुनुवाइको मौकासमेत नदिई विपरीत पदबाट हटाउन सकिन्छ भन्ने अर्थ गर्न मिल्ने देखिन आएन। निवेदकलाई नियुक्ति गरेको २ (दुई) दिनमै विपक्षीमध्येका नरेन्द्रसिंह भण्डारीलाई सोही पदमा नियुक्ति गरिएको देखिँदा त्यसरी नियुक्ति दिने गरेको नेपाल सरकार (मा.मन्त्रीस्तर) को मिति २०७३।११।१७ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। अब, यी रिट निवेदकलाई निजले नियुक्ति पाएको मिति २०७३।११।१५ देखि २ वर्षको कार्यकालसम्म पदमा रही कामकाज गर्न दिनु भनी परमादेशको आदेशसमेत जारी गरिदिएको छ।

१८. डा. गोविन्द टण्डन विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, समेत, संयुक्त नेकाप २०७४ अंक ८, नि. नं. ९८५१

- विधायिकाद्वारा निर्मित ऐनमा पदावधि किटान गरिनुको अर्थ नियुक्तिकर्ताको इच्छा अनुसार जहिलेसुकै नहटायोस् भनी नियुक्ति हुने पदाधिकारीको पदिय सुरक्षाको प्रत्याभुति गर्नु हो। यसरी कानूनले नै निश्चित पदावधि किटानगरी नियुक्त भएका पदाधिकारीको तोकिएको अवधिसम्म बहाल रहन पाउने कानूनी हक श्रृजना भएको मान्नु पर्छ। त्यस्तो पदाधिकारीको नियुक्ति विधिसम्मत तरिकाले बदर नभएसम्म तोकिएको अवधिसम्म कामकाज गर्न नपाउने भन्न नमिल्ने।

- पशुपतिक्षेत्र विकास कोषको सदस्य–सचिव पद राजनीतिक नियुक्तिको पद नभई विधायिकाद्वारा निर्मित ऐनमा नै पदावधि किटान गरिएको कानूनद्वारा सृजित गैर राजनीतिक पद रहेको पाइँदा कार्यकारिणीले कानूनी प्रावधान विपरीत आफ्नो तजबिजी अधिकार ठानी बीचैमा हटाउन सक्ने देखिँदैन। साथै यस्तो विषयमा नियुक्तिकर्ताको इच्छा अनुकूलताको सिद्धान्त (DOCTRINE OF PLEASURE) क्रियाशील हुन नसक्ने।

- कुनै पनि व्यक्तिलाई तोकिएको समय अगावै अवकाश दिनुपूर्व सुनुवाइको मौका दिइनु पर्छ भन्ने प्राकृतिक न्यायको साश्वत सिद्धान्त रहिआएको छ। प्रस्तुत सन्दर्भमा पशुपति क्षेत्र विकास कोष ऐनले सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने किटानी व्यवस्था नगरेको भन्ने आधारमा त्यस्तो निर्णयले वैधानिकता पाउने भन्न नमिल्ने।

- कुनै खास गैरकानूनी कार्य भएगरेको भन्ने आधार नबनाई पदाधिकार रहेको अवधिसम्म काम गर्न अयोग्य हुने कुनै धारणा बनाउन मिल्दैन। "अपेक्षाकृत" काम गर्न नसकेको भनेको केहो? यो तुलना योग्य र कुनै वैध आधारमा मूल्याङ्कन योग्य हुनुपर्छ। अमुर्त आधारमा कसैको मूल्याङ्कन गर्न र कारवाहीको आधार बनाउन मिल्दैन। अत्यन्त मनोगत आधार बनाई कानून बमोजिम नियुक्त भएको व्यक्तिलाई अयोग्यता सिर्जना गर्न नसकिने।

- संस्कृति पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रीको मिति २०७२/०६/२० को रिट निवेदकलाई पशुपति क्षेत्र विकास कोषको सदस्य–सचिवबाट अवकाश दिने गरी भएको निर्णय, सो निर्णय बमोजिम निवेदकलाई अवकाश दिइएको च.नं.३५१ मिति २०७२/०६/२२ को पत्र, निवेदकको सट्टामा प्रत्यर्थी सुरेश नेपाललाई सदस्य–सचिव पदमा नियुक्त गर्ने गरी भएको मिति २०७२/०६/२० को निर्णय र नियुक्ति पत्रसमेत कानू नविपरीत रहेको देखिँदा निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। अब निवेदकलाई कानून बमोजिम तोकिएको पदावधिसम्म पशुपति क्षेत्र विकास कोषको सदस्य सचिवको पदमा रही कामकाज गर्न दिनु भनी विपक्षीको नाममा परमादेशको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

१९. उमावती चौधरी विरुद्ध खानेपानी तथा सरसफाइ मन्त्रालय समेत, नेकाप २०७५ अंक ६, नि. नं. १००२३

- कुनै पनि पदाधिकारीलाई कानूनले तोकेको अवस्थामा सो अवधिसम्म र कानूनले पदावधि नतोकेको अवस्थामा नियुक्ति गर्ने निर्णय गर्दा पदावधि तोकेर नियुक्ति गरिएकोमा त्यस्तो पदावधिसम्म विना कसूर सो पदबाट हटाउन मिल्दैन । त्यस्तो पदाधिकारीलाई हटाउनु पर्ने अवस्थामा समेत सुनुवाइको उचित मौका प्रदान गरी आफ्नो भनाई राख्ने अवसर दिई कानूनी प्रक्रिया पूरा गरी मात्र हटाउनु पर्ने ।
- कुनै पनि सार्वजनिक पदमा नियुक्ति भएको पदाधिकारीको पदावधि कानूनले प्रस्ट रूपमा नतोकेको अवस्थामा निजलाई नियुक्ति गर्दा पदावधि तोकेर नियुक्त गरिएको अवस्थामा उक्त तोकिएको अवधिसम्म निर्वाध रूपमा कामकाज गर्न पाउनु पर्ने भन्ने मान्यताका साथ त्यस्तो पदावधि तोकिएको हुन्छ । पदावधि तोकिएको अवस्थामा माथिल्लो अधिकारीले जहिलेसुकै स्वेच्छाचारी रूपमा त्यस्तो पदाधिकारीलाई बरखास्ती गर्नु कानूनविपरीत हुने ।
- प्रस्ट रूपमा पदावधि तोकी नियुक्ति गरिएको पदाधिकारीलाई कानूनी प्रक्रियाविना माथिल्लो पदाधिकारीलाई मन लाग्दैमा पदमुक्त गर्ने र सोही पदमा अर्को व्यक्ति नियुक्ति गर्दा कानून तथा नीति नियमको अवमूल्यन हुनुका साथै त्यसको नागरिकमा सकारात्मक सन्देशसमेत जाँदैन । सरकार र सार्वजनिक पदाधिकारीले निर्णय गर्दा कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त अनुरूप गर्नु पर्दछ । प्रचलित कानूनविपरीत काम कारबाही गरेमा वा त्यस्तो पदाधिकारीलाई दिइएको जिम्मेवारी पूरा गर्न असक्षम भएमा नियुक्ति दिने अख्तियारवालाले अवकाश दिन नपाउने भन्ने हुँदैन । तर त्यस्तो अवकाश विनाकारण र स्वेच्छाचारी हुन नहुने ।
- नेपाल खानेपानी संस्थान ऐन, २०४६ को दफा ८.१.५ बमोजिम नेपाल खानेपानी संस्थानको सञ्चालक समितिको सदस्य पदमा नियुक्ति गरी नियुक्तिपत्रमा निज रिट निवेदक उमावती चौधरीको पदावधि ४ वर्षको हुने भनी पदावधि तोकिएकोमा सो विपरीत निजको पदावधि बाँकी रहेकै अवस्थामा निवेदकलाई सुनुवाइको मौका नै नदिई उक्त सञ्चालक समितिको सदस्य पदबाट हटाउने भन्ने मन्त्रीस्तरको मिति २०७२/१२/१२ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ । अब निवेदक उमावती चौधरीलाई यथावत् रूपमा नेपाल खानेपानी संस्थान सञ्चालक समितिको सदस्य पदमा तोकिएको अवधिसम्म कामकाज गर्न दिनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

२०. दुतबहादुर गुरूङ विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंङ्क ८, नि. नं. १००६४

- कुनै पदमा बहाल रहेको व्यक्ति उपर कारबाहीको व्यवस्था भएकोमा जुन अधिकारी वा निकायले कारबाही गर्ने भनी कानूनमा किटानी गरेको छ, त्यस्तो अधिकारी वा निकायले र त्यसरी कुनै निकाय वा अधिकारी नतोकिएकोमा नियुक्त गर्ने निकाय वा अधिकारीमा मात्र कारबाही गर्ने अधिकार निहित रहेको हुन्छ । कारबाही गर्ने भनेको केबल बर्खास्त गर्ने भन्ने प्रस्ताव सदर गर्ने गरी भएको निर्णय मात्र नभएर बर्खास्ती लगायतका कारबाहीको प्रक्रिया अगाडि बढाउने र पदमुक्त गर्नेसम्मका कारबाहीको निर्णय गर्ने भन्ने बुझ्नु पर्ने ।
- मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट समिति गठन भई सोधिएको स्पष्टीकरणलाई अख्तियारवालाबाट सोधिएको भन्न मिलेन । जब स्पष्टीकरण सोध्ने कार्य नै साधिकार निकायबाट भएको छैन भने त्यसपछि भएका कार्यहरूलाई कानून अनुरूप भए गरेको भन्न नमिल्ने ।
- पदावधि कानूनले नै प्रस्ट तोकेको कुनै पनि सार्वजनिक पदमा नियुक्ति भएको पदाधिकारीले उक्त कानूनले तोकेको अवधिसम्म निर्वाध रूपमा कामकाज गर्न पाउनु पर्ने भन्ने मान्यताका साथ कानूनमा पदावधि तोकिएको हुन्छ । पदावधि तोकिएकोमा कानूनको उचित प्रक्रिया अवलम्बन नगरी बर्खास्ती गर्नु कानून विपरीत हुने ।
- कानूनमा स्पष्ट रूपमा पदावधि तोकिएको अवस्थामा कानूनी प्रक्रिया विना कुनै आधार कारणबेगर माथिल्लो पदाधिकारीलाई मनमा लाग्दैमा पदमुक्त गर्ने र सोही पदमा अर्को व्यक्ति नियुक्ति गर्दा कानूनको अवमूल्यन हुनुका साथै त्यसको नागरिकमा

सकारात्मक सन्देशसमेत जाँदैन। सार्वजनिक पदाधिकारीले निर्णय गर्दा कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त अनुरूप गर्नु पर्दछ।

- राष्ट्रिय आवास कम्पनी लिमिटेडको नियमावलीको नियम ३६(२) बमोजिम महाप्रबन्धकको पदावधि ४ वर्षको हुने व्यवस्था भएकोमा सोविपरीत निजको पदावधि बाँकी रहेकै अवस्थामा कानूनी प्रक्रिया विना निवेदकलाई उक्त महाप्रबन्धक पदबाट हटाउने भन्ने मन्त्रीस्तरको प्रस्तावमा नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्बाट भएको मिति २०७४/२/८ को निर्णय तथा सोसम्बन्धी पत्रहरू र उक्त पदमा विपक्षी गोकर्णप्रसाद सापकोटालाई नियुक्त गर्ने गरी भएको सोही मितिको निर्णयसमेत उक्त नियमावलीको व्यवस्थाको विपरीत रहेको देखियो। यस अदालतबाट "प्रचलित कानून विरूद्ध काम कारबाही 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" भन्ने यस्तै प्रकृतिको निवेदक सुरेश यादव विपक्षी नेपाल सरकार भएको उत्प्रेषण निवेदन (स.अ. बुलेटिन वर्ष २०, अंक २४ पृष्ठ २५) मा प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्त समेतको विपरीत देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। अब निवेदक दुतबहादुर गुरूङलाई यथावत् रूपमा राष्ट्रिय आवास कम्पनी लिमिटेडको महाप्रबन्धक पदमा कामकाज गर्न दिनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

२१. प्रेमराज भट्ट विरूद्ध अर्थ मन्त्रालय समेत संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०१९१

- राष्ट्रिय बिमा 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।

२२. तेजबहादुर बुढाथोकी विरुद्ध कृषि विकास बैंक समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ४, नि. नं. १०६७१

- दुवै पक्षलाई राखी अन्तरिम आदेशका सम्बन्धमा छलफल भई माग भएको विषयमा अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्थाको विद्यमानता देखिएमा मात्र अदालतले अन्तरिम आदेश जारी गरी भए गरेका काम कारबाही रोक्न सक्ने अवस्थाको सिर्जना हुने।
- अदालती प्रक्रिया बाँकी रहेको अवस्थामा कानूनद्वारा गठित निकायले कानूनी प्रक्रिया पुर्‍याई गरेका कामकारबाहीका सम्बन्धमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी अदालतले हस्तक्षेप गर्दै जाने हो भने ती निकायको कार्यसम्पादनमा प्रतिकूल असर परी संस्थाले राखेको उद्देश्य नै अपुरो हुन जाने।
- निक्षेपकर्ता एवं लगानीकर्ताको लगानीमा प्रतिकूल परिस्थितिको सिर्जना हुने अवस्थाबाट बचाउनका लागि पनि बैंकले कानूनले तोकिएको तरिका एवं प्रक्रियाको अवलम्बन गरी रिक्त रहेको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको पदमा नियुक्ति प्रक्रिया अगाडि बढाएको कार्यलाई कानूनसम्मत नै मान्नुपर्ने।
- रिट निवेदकलाई स्पष्टीकरणको मौकासमेत दिई प्राप्त स्पष्टीकरण चित्त बुझ्दो र सन्तोषजनक नभएको कारणबाट कानूनी प्रक्रिया पूरा गरी बैंकको सञ्चालक समितिले निवेदकलाई बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत पदबाट हटाउने निर्णय भएको देखिन्छ। कार्यसम्पादनको सम्बन्धमा स्वयं निवेदकको रोहबरमा बसी उक्त समिति बनाई सोही उपसमितिको प्रतिवेदनको आधारमा स्पष्टीकरण सोधी सफाइ पेश गर्ने मौकासमेत प्रदान गरी अवकाश दिएको देखिएको र सुरूका ४ वर्षको लागि नियुक्ति गर्दा नै TOR अनुसार प्रत्येक वर्ष कार्यसम्पादन आधारमा बहाल रहन सक्ने व्यवस्था गरेअनुसार कार्यसम्पादन सन्तोषजनक रहेको नदेखिएको कारणबाट बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको हैसियतले आफ्नो जिम्मेवारी पूर्ण रूपले पालना नगरेको भनी

कानूनी प्रक्रिया पूरा गरी हटाएको कुरालाई पहिलो पटक स्पष्टीकरण गरी दोस्रो पटक अभियोगका साथ सजाय प्रस्ताव गर्दै स्पष्टीकरण पेश गर्ने अवसर दिई बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत पदबाट हटाउने भनी निर्णय भएको र सोही बेहोराको पत्र दिएको देखिँदा निवेदकको संविधान प्रदत्त हक अधिकारमा कानूनविपरीत कुनै आघात परेको अवस्था देखिएन।

- अतः पदीय जिम्मेवारी वहन गर्न नसकेको आधारमा कृषि बिकास बैंक लिमिटेडको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको पदबाट निवेदक पदमुक्त भई उक्त पद रिक्त भएको, बैंकको सञ्चालक समितिबाट कानूनी प्रक्रिया पूरा गरी रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि सूचना प्रकाशन गरी पेश हुन आएका दरखास्तहरू विज्ञसहितको छनौट समितिबाट व्यावसायिक कार्ययोजना, शैक्षिक योग्यता, प्रस्तुतीकरण तथा अन्तर्वार्तासमेतका आधारमा लिलाप्रकाश सिटौलालाई सिफारिस गरेपश्चात् बैंक सञ्चालक समितिको मिति २०७१।८।२८ को बैठकबाट निजलाई प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको पदमा नियुक्त गर्ने निर्णय र सो निर्णयअनुसार दिइएको पत्रबाट रिट निवेदकको संविधान एवं कानून प्रदत्त हक अधिकारमा कुनै प्रतिकूल असर पुग्न गएको नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२३. रविन्द्रलाल श्रेष्ठ विरुद्ध अर्थ मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ७, नि. नं. १०७०५

- राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लिमिटेड र एन.आई.डि.सी. डेभलपमेन्ट बैंक लिमिटेड बीच गाभ्ने गाभिने सम्बन्धमा सम्पन्न अन्तिम सम्झौताको शर्त (ट) मा "गाभिए पछिको राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको सञ्चालक समितिको संरचना नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुने छ" भन्ने व्यवस्था छ। राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लिमिटेड र एन.आइ.डि.सि. डेभलपमेन्ट बैंक लिमिटेड गाभिए पछि तत्कालीन सञ्चालक समिति स्वतः खारेज भई निवेदकलाई पछि कायम हुने राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लिमिटेडको सञ्चालक समितिको सदस्य पदमा अर्को व्यवस्था नभएसम्मका लागि नेपाल सरकार (अर्थ मन्त्रिस्तर) को मिति २०७५/०१/०५ को निर्णयानुसार अस्थायी रूपमा नियुक्ति गरिएको देखियो। रिट निवेदकलाई कानून बमोजिम नेपाल सरकार (अर्थ मन्त्रिस्तर) को निर्णयानुसार नियुक्त गरी नियुक्त गर्ने अधिकारीबाट नै निजलाई अवकाश दिएको कार्य स्वेच्छाचारी रूपमा पदमुक्त गरेको भनी भन्न मनासिव देखिएन।
- निवेदकलाई दिएको नियुक्तिपत्रमै नियुक्तिकर्ताको इच्छा अनुकूलताको सिद्धान्त (DOCTRINE OF PLEASURE) को प्रावधान राखी नियुक्ति दिएको छ भने सोही नियुक्तिकर्ताले पदमुक्त गर्दा त्यसमा DOCTRINE OF PLEASURE लागू हुँदैन भन्न नमिल्ने।
- मर्जरसम्बन्धी सङ्क्रमणकालमा नियुक्तिपत्रमा अवधि नतोकी अर्को व्यवस्था नभएसम्मका लागि नियुक्ति दिएको र मर्जरपछि निजको अघिल्लो नियुक्ति समाप्त भइसकेको परिप्रेक्ष्यमा निजलाई दिएको पछिल्लो नियुक्तिको कानूनी आधार र अवधि (TENURE FIX) नभएको देखिँदा रिट निवेदन खारेज हुने।

२४. आचार्य मर्मा नाम्याल तामाङ समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मपका, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ८, नि. नं. १०७२९

- प्रस्तुत मुद्दामा त्यसरी अधिकार प्रत्यायोजन नगरेको अवस्था रहँदा लुम्बिनी विकास कोष ऐन, २०४२ को दफा ८ को उपदफा (१) को अधिकार मन्त्रिपरिषद् बाहेक संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रीस्तरबाट प्रयोग हुन सक्ने भन्ने देखिँदैन। तसर्थ, लुम्बिनी विकास परिषद्को सदस्यहरूको मनोनयन गर्ने अधिकार केवल मन्त्रिपरिषद्लाई भएकोमा मन्त्रिपरिषद्ले उक्त अधिकार संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रीलाई प्रत्यायोजन गरेको भन्ने नदेखिएको अवस्थामा मन्त्रीस्तरीय मिति २०७२।६।२० को निर्णयबाट प्रत्यर्थीहरू थप राज कट्टेल, बलबहादुर आचार्य, रामचन्द्र यादव र तेजेन्द्रबहादुर के.सी.समेत ४ जनालाई मिति २०७२।६।२१ मा लुम्बिनी विकास कोष ऐन, २०४२ को दफा ८ को उपदफा (१) को खण्ड (ङ) र (च) का आधारमा परिषद्को सदस्य पदमा मनोनयन गरेको तथा मिति २०७२।६।२२ मा उक्त ४ जना मध्येबाट थप राज कट्टेल र

तेजेन्द्रबहादुर के.सी.लाई ऐ.ऐनको दफा ११क. को उपदफा (१) को खण्ड (घ) बमोजिम लुम्बिनी विकास परिषद्को कार्यकारिणी समितिको सदस्य पदमा मनोनयन गर्ने गरी भएको कामकारबाहीमा अधिकारक्षेत्रको अभाव देखिई सो निर्णय त्रुटिपूर्ण रहेको पाइयो।

- साथै यसमा मिति २०७२।९।१४ मा मुद्दाको अन्तिम किनारा नभएसम्म मिति २०७२।६।२० को विवादित विपक्षीहरूको नियुक्ति गरेको मन्त्रीस्तरीय निर्णय कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी अन्तरिम आदेश जारी भई लुम्बिनी विकास कोष परिषद् तथा कार्यकारिणी समितिको सञ्चालन र व्यवस्थापन स्थगन अवस्थामा रहेकोमा संस्थालाई सञ्चालनमा ल्याउन माननीय मन्त्रीस्तरको मिति २०७३।०९।२४ को निर्णयानुसार लुम्बिनी विकास कोष परिषद् तथा कार्यकारिणी समितिमा नयाँ सदस्यहरूको नियुक्ति भइसकेको देखिँदा रिट निवेदकको माग बमोजिम रिट निवेदन जारी गर्नुको औचित्यता समेत समाप्त भएकोले केही गरिरहन परेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२५. भगवतीप्रसाद देव विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अं १०, नि. नं. १०७५८

- कानून बमोजिमको पर्याप्त र मनासिव आधार र कारण भएमा कानूनको उचित प्रक्रिया पूरा गरेर मात्र नियुक्ति गर्ने अधिकारीले बर्खास्ती गर्न सक्ने।
- निर्वाचन आचार संहिता लागू भएपछि नियुक्ति भएको भन्ने आधारमा नै पूर्ववर्ती सरकारले गरेका सबै नियुक्तिहरू गोश्वारा रूपमा स्वत: खारेज नहुने। नियुक्ति अमान्य हुनुपर्दछ भन्ने विषयमा आचार संहिताको पालना गर्न लगाउने नियमनकारी निकायको रूपमा रहेको निर्वाचन आयोगबाट कुनै अन्यथा निर्णयसमेत नभएको अवस्थामा त्यस्तो निर्णयलाई मनासिव र कानूनसंगत मान्न नसकिने।
- अख्तियारप्राप्त अधिकारीद्वारा कानूनमा भएको व्यवस्था बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गरी नियुक्ति गरिएको निर्णयले कानूनी अधिकार तथा दायित्व सिर्जना गर्दछ। कानून बमोजिम नियुक्ति पाउनेले तोकिएको अवधिसम्म प्रचलित कानूनअनुरूप कार्य गर्न पाउनु निजको वैध अपेक्षाको विषय पनि हो। सार्वजनिक जवाफदेहिताको पदमा नियुक्त व्यक्ति नियुक्ति गर्ने अधिकारीको इच्छानुसार नभएर कानूनी शर्तअनुसार सेवा निवृत्त हुने हो। नियुक्तिकर्ताको इच्छा कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त अनुकूल मात्र प्रयोग हुन सक्तछ। निश्चित पदावधिका लागि नियुक्त व्यक्तिलाई कानून बमोजिमको अन्यथा नकारात्मक अवस्था देखिएको कुरामा बाहेक सामान्यतया: सो निर्धारित अवधिसम्म बहाल रहन दिनु सुशासनका दृष्टिले पनि वाञ्छनीय देखिने।
- निवेदक भगवतीप्रसाद देवलाई पदमुक्त गर्ने गरेको नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को मिति २०७५/३/२० को निर्णय र २०७५/३/२१ को पत्र तथा सो निर्णयको आधारमा निवेदकको नाममा जारी गरिएको संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयको मिति २०७५/३/२४ को पत्रसमेत कानून तथा न्यायका मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल, अनुचित र स्वेच्छाचारी प्रकृतिको देखिँदा उल्लिखित निर्णय, पत्राचार तथा सोबमोजिम भए गरिएका काम कारबाहीहरूसमेत नेपालको संविधानको धारा १३३ को उपधारा (२) र (३) बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिएको छ। साथै, निज रिट निवेदकलाई मनोनयन गरिएको मितिले ४ (चार) वर्षको कार्यकालसम्म पदमा रही कामकाज गर्न दिनु दिलाउनु भनी प्रत्यर्थीहरूको नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

२६. धीरेन्द्रकुमार झासमेत विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक २, नि. नं. १०८२४

- कानून बमोजिम गर्नुपर्ने कार्य नगरी आफ्नो अकर्मण्यतालाई ढाकछोप गर्ने माध्यमको रूपमा आवश्यकताको सिद्धान्तलाई प्रयोग गर्न नमिल्ने। यो सिद्धान्त जहाँसुकै र जहिलेसुकै प्रयोगमा ल्याउन मिल्ने सिद्धान्त होइन। लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता, सुशासन, कानूनको शासन जस्ता कुराको जगेर्ना वा संवर्द्धनका लागि कानूनी रिक्तताको अवस्थामा सम्म यदाकदा आवश्यकताको

सिद्धान्तको प्रयोग गरी मूल्य, मान्यताको रक्षा वा संरक्षण गर्नुपर्ने अवस्था रहन सक्तछ र त्यस अवस्थामा यो स्वीकार्य विषय पनि बन्दछ। तर कुनै पदाधिकारीको व्यावहारिक सुविधाका लागि कानून प्रतिकूल आवश्यकताको सिद्धान्तको पछि लाग्ने हो भने यसबाट स्वेच्छाचारितालाई नै बढावा मिल्दछ। कानूनमा रहेका प्रावधानलाई एकातर्फ पन्छाएर आफ्नो व्यावहारिक सुविधा वा सहजताका लागि आवश्यकताको सिद्धान्तका आधारमा कानून अनुकूल कार्य नगरेको वा कानून प्रतिकूल कार्य गरेको कुराको पुष्ट्याइँ दिन खोज्नु मनासिव र स्वीकार्य विषय नबन्ने।

- नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय ऐन, २०४३ मा रहेका व्यवस्था तथा सो विश्वविद्यालय सम्बन्धी नियममा रहेका प्रावधान बमोजिम कानूनसम्मत् तवरबाट अविलम्ब विश्वविद्यालयको कार्यकारी परिषद्का सदस्य तथा प्राचार्य लगायतका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति / मनोनयन गरी नियमित रूपमा काम-कारबाही सञ्चालन गर्नु, गराउनु भनी प्रत्यर्थीहरूका नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

२७. रामकुमार जोशीसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ११, नि. नं. १०९७५

- मन्त्रिपरिषद्को निर्णयले नियुक्त भएकालाई मन्त्रीले पदबाट हटाउँदा त्यस्तो मन्त्रीलाई नेपाल सरकारको कार्यसम्पादन नियमावली बमोजिम वा नेपाल सरकारले अधिकार प्रत्यायोजन गरे बमोजिम हुनुपर्ने। मन्त्रिपरिषद्बाट नियुक्त भएको अवस्थामा कार्यसम्पादन नियमावलीमा वा नेपाल सरकारले मन्त्रीलाई यस विषयमा अधिकार प्रत्यायोजन गरेको भन्ने नदेखिने। नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा १४क मा उल्लेख भएको अधिकार प्रयोग गर्दा त्यस्तो अधिकार प्रत्यायोजनमा मन्त्रिपरिषद्बाट निर्णय भई लिखित रूपमा गरिएको देखिनुपर्ने। स्पष्ट अधिकार प्रत्यायोजन गरिएकोमा बाहेक भएको निर्णय नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को निर्णय भनी अर्थ गर्न नमिल्ने।

- मन्त्रिपरिषद्को निर्णयबाट नियुक्त भएकालाई मन्त्रिपरिषद्को सामूहिक निर्णयबाट मात्र हटाउन सकिनेमा एकल मन्त्रिस्तरको निर्णयबाट हटाएको देखिँदा मन्त्रीको एकल निर्णयलाई नेपाल सरकारको निर्णय भनी तर्क गर्न उचित र मनासिव हुने नदेखिने। अख्तियारी बेगर मन्त्रिस्तरबाट पदबाट हटाउने कार्य आफैँमा अनुचित, अतार्किक र स्वेच्छाचारितालाई प्रश्रय दिने प्रकृतिको देखिने निश्चित अवधि तोकी गरिएका सबै नियुक्तिहरू गोश्वरा रूपमा स्वतः खारेज हुने पनि होइनन। अख्तियार प्राप्त मन्त्रिपरिषद्द्वारा कानूनमा भएको व्यवस्था बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गरी नियुक्त गरिएको निर्णयले कानूनी अधिकार तथा दायित्व सिर्जना गर्दछ। कानून बमोजिम नियुक्ति पाउनेले तोकिएको अवधिसम्म प्रचलित कानून अनुरूप कार्य गर्न पाउनु निजको वैध अपेक्षाको विषय पनि हो। सार्वजनिक जवाफदेहिताको पदमा नियुक्त व्यक्ति मन्त्रीको इच्छानुसार नभएर कानूनी शर्तअनुसार सेवा निवृत्त हुने हो। निश्चित पदावधिको लागि नियुक्त व्यक्तिलाई अधिकारप्राप्त निकायले मात्र बर्खास्त गर्न सक्छ तर त्यस्तो बर्खास्ती पनि नियुक्तिकर्ताको इच्छा अनुसार नभई कानून बमोजिमको पर्याप्त र मनासिव आधार र कारण भएमा कानूनको उचित प्रक्रिया पूरा गरी मात्र हुन सक्छ। निश्चित पदावधिका लागि नियुक्त व्यक्तिलाई कानून बमोजिमको प्रक्रिया र अवस्था देखिएको कुरामा बाहेक सामान्यतयाः सो निर्धारित अवधिसम्म बहाल रहन दिनु सुशासनका दृष्टिले पनि वाञ्छनीय देखिन्छ।

- प्रस्तुत विवादमा निवेदकले पद अनुकूलको योगदान दिन नसकेको वा निजको कुनै अयोग्यता सिर्जना भएको भन्ने देखिएको अवस्थामा मन्त्रिपरिषद्ले मात्र कानून बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी निजलाई हटाउन सक्नेमा अधिकार नै नभएका संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयको मिति २०७८।१२।२५ गतेको माननीय मन्त्रिस्तरीय निर्णय अनुचित, संविधान र कानून प्रतिकूल रहेको देखिँदा उक्त निर्णय र तत्ससम्बन्धी पत्राचार तथा सोबमोजिम भए गरिएका काम कारबाहीहरू नेपालको संविधानको धारा १३३ को उपधारा (२) र (३) बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिएको छ। साथै, रिट निवेदकहरूलाई मनोनयन गरिएको मितिले चार वर्षको कार्यकालसम्म पदमा रही कामकाज गर्न दिनु, दिलाउनु भनी प्रत्यर्थीहरूको नाउँमा परमादेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

२८. राजकुमार आचार्य विरुद्ध संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री समेत, संयुक्त, ०७८ -WO- ०८७४

- निजामती सेवामा स्थायी कर्मचारीको रुपमा मिति २०४५।११।०८ मा प्रवेश गर्दाको बखत तत्काल लागू रहेको निजामती सेवा ऐन तथा निजामती सेवा नियमावली अनुसार निजले स्थायी कर्मचारीको रुपमा गरेको १० वर्ष २० दिनको निजको सेवा अवधि जोडी सो समेतलाई निजको समग्र सेवा अवधिको रुपमा गणना गरी निजलाई अवकाश पश्चात् निवृत्तिभरण अधिकार प्रदान गर्न मिल्ने नै देखिँदा विपक्षी निजामती किताबखाना (राष्ट्रिय किताबखाना) बाट भएको निर्णय र पत्राचार कानुनसम्मत र न्यायपूर्ण देखिएन।

- निवेदकले मिति २०४५।११।८ देखि मिति २०५५।११।२७ सम्म १० वर्ष २० दिन नेपाल प्रशासन सेवा, प्रशासन संमूह राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणी गा.पं. सचिव (खरिदार) को स्थायी पदमा अविछिन्न सेवा गरेको देखिई सो सेवा अवधि हालको सेवा (पद) मा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२३(३) बमोजिम निजामती किताबखानाको मिति २०७८।१०।१८ च.नं. २१०० को निर्णय निवेदकको हकमा उपयुक्त देखिएन। निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली र नेपालको संविधानले प्रदान गरेको हक अधिकारको प्रतिकूल भएकोले विपक्षीहरुको उक्त मितिको निर्णय र कार्य उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। निवेदकले लिएको उपदानको रकम फिर्ता गरेमा मागबमोजिम निजको पहिलाको स्थायी सेवाअवधि हालको सेवाअवधिमा गणना गरी सेवाअवधि कायम गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरुको नाममा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

छ. अनिवार्य अवकाश/उमेर गणना

१. निजामती किताबखाना विरुद्ध रामकृष्ण नापित, पूर्ण, नेकाप २०४३ अंक ८, नि. नं. २८०८

- अनिवार्य अवकाश पाउने उमेरको हिसाब निजले नै भरेको सिटरोलमा उल्लिखित उमेरबाट कायम गर्नु पर्ने।
- निवेदक रामकृष्ण नापिकले निजामती मध्यमा परीक्षा पास भएको शैक्षिक प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि निज नोकरीमा प्रवेश गरेपछि भरेको सिटरोलका साथ पेश गरेको देखिँदैन। उक्त शैक्षिक प्रमाणपत्रको पिठमा २००५ साल आषाढ १५ गते २ मा ल.पु.अ.त.को नौ. मा भर्ना भएको भन्ने सम्म मात्र उल्लेख भएको पाइन्छ। तसर्थ शैक्षिक प्रमाणपत्र मौकामा पेश भएको मान्न मिलेन। रिट निवेदकको अनिवार्य अवकाश पाउने उमेरको हिसाब निजले नै भरेको सिटरोलमा उल्लिखित उमेरबाट कायम गर्नु पर्ने हुन आउँछ। रिट निवेदकले २००५ साल आषाढ १५ गते २५ वर्ष जनाई सिटरोल फाराम भरेको पाइन्छ र सोही सिटरोल फाराम बमोजिम नै निजामती किताबखानाको निजको उमेर यकीन गरी मिति २०४०।३।१५ देखि अनिवार्य अवकाश दिएकोलाई त्रुटिपूर्ण भन्न मिलेन प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।
- २०४०।३।१५ देखि निवेदकले अनिवार्य अवकाश पाउने विषयको निजामती किताबखानाको निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्‍याई परमादेशको आदेश समेत जारी गर्ने गरेको यस अदालत डिभिजनबेञ्चको मिति २०४१।८।१।६ को निर्णय मिलेको देखिएन।

२. सत्तल सिंह कठायत विरुद्ध निजामती किताबखाना, संयुक्त, नेकाप 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।
- रिट निवेदकको जिकिर बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था नहुँदा रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३. बद्री कुमार बस्नेत विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५१ अंक १०, नि. नं. ४९८५

- कानून वा नियममा भएको व्यवस्था अमान्य हुनको लागि केवल संविधानसँग बाझिएको छ भन्नु मात्र पर्याप्त हुँदैन, संविधानसँग बाझिएका आधार र कारण समेत प्रष्ट रूपमा उल्लेख गर्नु पर्दछ।
- केवल संविधानसँग बाझिएको 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 । यस्को 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 अर्थात 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 राखकै 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 पाइँदैन 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 पूर्पक्ष गर्ने हकबाट वन्चित गरिने छैन भन्ने संवैधानिक अधिकार व्यक्तिलाई प्रदान गरेको देखिन्छ । यस व्यवस्थाबाट स्वेच्छाले आफ्नो विरुद्धमा वयान दिन प्रतिवन्ध लगाएको देखिँदैन । 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 उत्पनन्न 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 सम्बद्र्धनमा 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 निश्क्रिय 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 स्वेच्छाचारीताले प्रश्रय 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 गदो आधार र कारण खुलाउन पर्ने व्यवस्थाले सरकारलाई स्वेच्छाचारी 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 स्वेइच्छाचारितापूर्वक 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 वर्खासी 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। स्वेच्छाचारितापूर्वक 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। चाहिएको 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 बदनियतपूर्ण (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 हुनेछन, कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बंचित गरिने छैन भन्ने उल्लेख भउको देखिन्छ। कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बंचित गरिने छैन भन्ने प्रष्ट प्रत्याभूति संविधानले गरेको छ। कानूनको समान संरक्षण भन्नाले कानूनको प्रयोग गर्दा समान स्थितिका व्यक्तिहरूमा असमान रूपमा गरिनु हुन्न भन्ने हो। यदि कानूनको प्रयोग समान स्थितिका व्यक्तिहरू बीच समान किसिमबाट नभएमा भेदभावपूर्ण तरिकाबाट कानूनको प्रयोग भएको मान्नु पर्ने हुन्छ। निवेदकको सन्दर्भमा हेर्दा निवेदक सरहका निवृतिभरण पाक्ने अवस्था पुगेका कर्मचारी सेवामा नै वहालै 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) कर्मचारीहरू सेवामा वहालै रहेको कुरालाई विपक्षहरूले 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 त्रुटिपूर्ण 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।

४. विश्वनाथ उप्रेती विरुद्ध मन्त्रिपरिषद् सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक १, नि. नं. ५०२९

- कुनै कानूनले मौलिक हकमा बन्देज लगाएको, संवैधानिक प्रावधानको विपरीत व्यवस्था गरेको, संविधानले तोकेको सीमा नाघेको वा संवैधानिक सीमालाई सांगुर्याउने कार्य गरेमा समेत त्यस्तो कानून संविधानसँग बाझिन जाने हुन सक्ने।

- समान संरक्षण भयो भएन भन्ने कुरा कानूनको प्रयोग समानरूपबाट भयो भएन हेरिन्छ । अर्थात विद्यमान कानून संविधानको प्रतिकूल नभई त्यसको प्रयोग संविधानको भावना विपरीत भएको आधारमा समान संरक्षणको हक हनन् हुन जाने स्थिति हुन सक्ने ।
- ऐन अन्तर्गत बनेको नियमले श्री ५ को सरकारलाई अवकाश दिने अधिकार दिंदैमा त्यो कानून संविधानसँग बाझिन जाने पनि हुँदैन । त्यो कानूनले संविधानको प्रतिकूल हुने गरी के व्यवस्था गर्‍यो हेर्नु पर्ने ।
- निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ७.१(३) ले निवृत्तभरण पाक्ने अवस्था पुगेको कुनै निजामती कर्मचारीलाई श्री ५ को सरकारले चाहेमा नोकरीबाट अवकास दिलाउन सक्ने तजबिजी अधिकार प्रदान गरेको छ भन्दैमा त्यस्तो अधिकारको प्रयोग स्वेच्छाचारी तरिकाले गर्न नमिल्ने ।
- तजबिजी अधिकार अनियन्त्रित अधिकार पनि होइन । कानूनले तोकिएको सिमा भित्र रहेर गर्नु पर्ने हुन्छ । तजबिजी अधिकारको प्रयोग पनि विवेकपूर्ण एवं न्यायसंगत तरिकाले हुनु पर्ने ।
- विवेकपूर्ण एवं न्यायसंगत तरिकाले प्रयोग गरेको हुनलाई आधार र कारण चाहिन्छ । आधार र कारण विनाको निर्णयलाई न्यायसंगत तरिकाबाट भएको मान्न नमिल्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ५ ले हरेक निजामती कर्मचारीको सेवा अवधि श्री ५ को सरकारको इच्छा अनुसार हुने भन्दैमा ऐन नियमको परिधि भन्दा बाहिर गएर श्री ५ को सरकारले अवकास दिन नसक्ने ।
- निवेदक सरहका बीस वर्ष सेवा अवधि पुगेका कर्मचारीहरू बहालमा नै रहेका तर निवेदकलाई अवकाश दिनु पर्ने सम्बन्धमा कुनै आधार कारण श्री ५ को सरकारले दिन सकेको देखिएन । निजामती प्रशासन सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारको नीतिगत कुराका अलावा प्रशासन सुधारका कुरालाई पनि नकार्न सकिने त होइन तर त्यस्तो कार्यहरू पनि संविधान ऐन कानूनकै अन्तर्गत रहेर गर्ने कुरा हो ।
- कानूनको प्रयोग भेदभावपूर्ण तरिकाले गरेमा सार्वजनिक हितको प्रतिकूल हुन जाने ।
- कानूनको समान संरक्षणले समान अवस्थामा समान व्यवहार भन्ने बोध गराउंदछ । त्यसैले समान अवस्थाका व्यक्तिहरूका बीच भेदभाव गरिएमा धारा ११(१) द्वारा प्रत्याभूति गरिएको समानताको हक कृयाशील हुने देखिन्छ । निवेदकलाई आधार कारण नखोली छनौटको (PICK AND CHOOSE)आधारमा दिएको अवकाश संविधानको धारा ११(१) तथा निजामती सेवा ऐन समेतको प्रतिकूल देखिन आएकोले निवेदकलाई अवकाश दिने गरेको श्री ५ को सरकारको मिति २०४८।६।११ को निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

५. ईन्द्रमान कर्माचार्य विरुद्ध मन्त्रीपरिषद सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक १, नि. नं. ५०४४

- 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, अञ्चल अदालत र जिल्ला अदालत यथावत कायम राख्ने प्रयोजनको लागि मात्र नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १३०(३)(४) को व्यवस्था भएको मान्नु पर्दछ । धारा १३०(३)(४) ले नयां पुनरावेदन अदालत र जिल्ला अदालत गठन नभएसम्म बीचमा खाली नहोस् भनी पूर्ववत स्थितिलाई जारी राख्ने काम सम्म गरेको देखिन्छ । धारा १३०(३)(४) को व्यवस्था संक्रमणकालिन व्यवस्था मात्र हो । हालको संविधानको धारा १३०(३)(४) ले साविक अदालतका साविक न्यायाधीशलाई नयाँ संविधानको व्यवस्था अनुसार नियुक्त 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 (CONSTITUTIONAL PROTECTION) प्राप्त गर्नको लागि नयां हालको संविधानको धारा ९३ बमोजिम न्याय परिषद्को सिफारिसमा नयां नियुक्त हुन पनि पर्ने हुन्छ। हालको संविधानको धारा १३०(३)(४) को आधारमा हालको संविधान बमोजिमको संवैधानिक संरक्षण निवेदकलाई प्राप्त हुन सक्ने नदेखिने।
- वर्तमान संविधान बमोजिम नयाँ न्यायिक व्यवस्था परिचालित नभइसकेको अवस्थामा निवेदक साविक जिल्ला अदालतकै न्यायाधीशको 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।
- पुरानो नोकरशाही अर्थात् सरकारी कर्मचारीको सेवा व्यक्तिगत घरमा काम गर्ने नोकरको जस्तो हो भन्ने पुरानो धारणा मानसिकताको अवशेषको रूपमा रहेको अवस्थामा प्रतिपादन भएका सिद्धान्तलाई वर्तमान संवैधानिक परिप्रेक्षमा लागू हुने भन्न उपयुक्त हुँदैन। किनकी संवैधानिक व्यवस्थामा मूलभूत परिवर्तन आएपछि सोही अनुरूप प्रतिपादित नजिर व्याख्यामा पनि परिवर्तन आएको सम्झनु पर्ने।
- २० वर्ष पछि हरेक कर्मचारीको सेवा श्री ५ को सरकारको निगाहमा हुन्छ, अर्थात् सेवा सुरक्षाको अवधि समाप्त हुन्छ। DOCTRINE OF PLEASURE अनुसार श्री ५ को सरकारले २० वर्ष पुगेको जोसुकैलाई मनोगत आधारमा पनि अवकास दिन सक्दछ भन्न समुचित नहुने।
- जहाँ स्वेच्छाचारिता फष्टाउँछ त्यहाँ कानूनी राज जस्ता आदर्श मूल्य अस्ताउछ। त्यसैले कानूनी राजलाई मानव मूल्य संरक्षक मानिन्छ। तसर्थ श्री ५ को सरकारलाई न्यूनतम वस्तुगत आधार विना पनि मनोगत आधारमा कर्मचारीको सेवा अन्त्य गर्ने जस्ता कार्य गर्ने छुट हुन्छ भनी वर्तमान संवैधानिक व्यवस्थाको परिप्रेक्ष्यमा संझन, अर्थ गर्न नमिल्ने।
- कर्मचारी बीच विभेदकारी असमान व्यवहार गर्दा मनासिव औचित्य विवेकशीलताको वर्तन हुनै पर्ने सर्वमान्य सिद्धान्त हो।
- विना आधार कारण कसैलाई अवकाश दिने, कसैलाई सेवामा कायम राख्ने गरेको कार्यको औचित्य श्री ५ को सरकारले आफ्नो लिखितजवाफमा समेत दर्साउन नसकेको हुँदा मनासिव र न्यायसंगत तरिकाले नियमको प्रयोग भएको भन्ने आधार नदेखिने।
- राज्य शक्ति संचालन गर्ने प्रत्येक निकाय अधिकारीले आफ्नो कार्यको कारण सहित औचित्य स्थापित गर्न सक्नु पर्ने हुन्छ। त्यसैले कानूनद्वारा प्रदत्त स्वविवेकीय अधिकार प्रयोग गर्दा पनि विवेकपूर्ण र न्यायशील तरिकाले गर्नुपर्छ भन्ने सद्विवेकको सिद्धान्त प्रतिपादन गरी मनोमानी स्वेच्छाचारी अधिकार प्रयोगमा रोक लगाएको हुने।
- राज्य कानूनी व्यक्ति हो र सरकारले राज्यको प्रशासन गर्दछ। तसर्थ हरेक कानूनी व्यक्तिको कार्य कानून र न्यायसम्मत हुनु पर्ने सरकारी कार्यको अन्तरनिहित लक्षण हो। तसर्थ कर्मचारीहरू मध्ये कसैलाई राख्ने र कसैलाई नराख्ने गर्दा त्यस्ता कार्यको मनासिव आधार कारण, अवस्था हुनु पर्ने कुरा राज्य शक्ति निष्पक्ष र विवेकशील तरिकाले प्रयुक्त हुनुपर्दछ भन्ने सर्वमान्य अवधारणा र सरकारको संगठित प्रकृतिले अनिवार्य बनाउने।
- उपरोक्त उल्लेख गरिए अनुसार श्री ५ को सरकारले मिति २०४८।६।२१ को निवेदकलाई अवकाश दिने गरेको निर्णय कानून र न्यायसँग नभएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। निवेदकलाई पूर्ववत सेवामा बहाल राख्नु भनी परमादेशको आदेश समेत विपक्षीहरूको नाउँमा जारी हुने ठहर्छ।

६. कृष्ण प्रसाद अधिकारी विरुद्ध निजामती किताबखाना समेत, संयुक्त, नेकाप २०५२ अंक ४, नि. नं. ५०९१

- निजामती कितावखानामा 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 सुरुमा 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 म ति 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 निवृत्तभरण 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 जन्म मितिलाई नै कायम गरेको भएबाट निवेदकले निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको सुविधाबाट वंचित हुने भन्ने अवस्थै नदेखिने।
- निवेदकले नोकरीमा प्रवेश गर्दा भरेको सिटरोलमा लेखाएको जन्म मितिलाई 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 जन्म मिति स्वतः कायम रहन सक्ने अवस्था नै नहुँदा आफ्नो अघिल्लो निर्णयलाई आफैले अमान्य गरेको भन्न मिल्ने स्थिति देखिन नआएकोले निवेदकको माग अनुसार रिट जारी गर्न नमिल्ने।

७. कैलाशभक्त श्रेष्ठ वि. मन्त्रिपरिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप २०५२ अंक ६, नि. नं. ६०१५

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ मिति २०५०/२/४ मा तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० मिति २०५०/३/२८ मा लागू भई निजामती सेवा ऐन, २०१३ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०२१ खारेज भई सकेको देखिन्छ। निवेदकले निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को २९ औं संशोधनद्वारा संशोधित नियम ७.१(२) बमोजिम श्री ५ को सरकारको मिति २०४९/७/२१ को निर्णय अनुसार २० वर्ष सेवा अवधि पुगेको आधारमा अवकाश पाएपछि लामो समयसम्म चुप लागी उक्त नियमावली नै खारेज भै सकेपछि बिलम्ब गरी २०५१/६/१९ मा रिट निवेदन दर्ता गरेको देखिन आयो। समयमै रिट निवेदन दर्ता गर्न नसकेको उचित एवं मनासिव आधार कारण समेत निवेदकले उल्लेख गर्न सकेको देखिएन। कुनै पनि कानूनको सम्बन्धमा संवैधानिकताको प्रश्न उठाउँदैमा जहिलेसुकै पनि अदालतमा प्रवेश गर्न पाउने हुन्छ भन्न पनि मिल्ने हुँदैन। अनुचित बिलम्ब गरी रिट निवेदन गरेको र सोको उचित एवं मनासिव कारण समेत निवेदकले देखाउन नसकेकोले विपक्षीहरूबाट लिखित जवाफ मगाई रहनु पर्ने अवस्था नपर्ने।

८. भरतप्रसाद भण्डारी विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५३ अंक ५, नि. नं. ६१८९

- निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को उनन्तिसौं संशोधनको नियम ७.१(१) (२०४९) ले निजामती कर्मचारीको उमेर साठी वर्ष पूरा भएपछि सरकारी नोकरीबाट अवकाश दिइनेछ भनी भईरहेको नियम ७.१(१) को साविकको व्यवस्थाको सट्टा कुनै पनि निजामती कर्मचारीको उमेर ५८ वर्ष पूरा भएपछि वा निजको सेवा अवधि ३० वर्ष पूरा भएपछि निजलाई सरकारी नोकरीबाट अवकास दिइनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। निवेदक २०१५ साल देखि श्री ५ को रकारको सेवामा प्रवेश गरेकोबाट अवकाश प्राप्त गर्दाको मिति २०४९।७।२१ मा निवेदकको सेवा अवधि ३० वर्ष पूरा भै सकेकोमा विवाद देखिँदैन। संविधानको धारा १२४ अनुसार देशको निजामती शासन सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी श्री ५ को सरकारको भएकोले आफ्नो नीति अनुसार निजामती र्मचारीको अनिवार्य अवकाश सम्बन्धमा निश्चित सेवा अवधि कायम गर्न श्री ५ को सरकारले सक्ने नै देखिन्छ।

सजाय नदिएको अवस्थामा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरी अनिवार्य अवकाश दिएकोमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अनुसार सुनुवाइको मौका दिनु पर्ने भन्ने निवेदन जिकिर मनासिव नदेखिने।

९. चन्द्रबहादुर कार्की विरुद्ध मन्त्रीपरिषद सचिवालय, विशेष, नेकाप 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 अघिसम्म 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 सुनुवाइको मौका दिनु पर्ने जस्ता कार्यविधि अवलम्बन गर्नुपर्ने हुँदैन त्यस सम्बन्धमा कानूनले नै स्पष्ट व्यवस्था गरी दिने हुँदा सो हद पूरा भएपछि स्वतः अवकाशको स्थिति हुन्छ। निजामती सेवा ऐन नियमले पनि अनिवार्य अवकाश दिँदा त्यसरी अवकाश हुने कर्मचारीलाई सफाइको मौका दिनु पर्ने गरी व्यवस्था भएके देखिँदैन। निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १० को स्पष्टीकरण खण्ड (१) मा भुतपुर्व 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 सेवाहरूका सामान्यरूपले लागू हुने वा वेग्लावेग्लै सेवा समूहको लागि पृथक रूपले लागू हुने नियमहरू 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 लागू हुने नियमहरू बनाउन सक्ने हुँदा यसरी बनाईएको नियमलाई अन्यथा भन्न मिल्दैन। भन्सारगस्तीमा कृयाशिल हुने कर्मचारीहरूको कार्य प्रकृति नै विशेष प्रकारको भएको र उनीहरूमा शारीरिक तन्दुरुस्ती हुनु जरुरी देखिन्छ। हातहतियार चलाउन जान्ने किसिमको विशेष दक्षताका अतिरिक्त शारीरिकरूपमा समेत तन्दुरुस्त हुन पर्ने उनीहरूको कार्य प्रकृतिले गर्दा उनीहरूको हकमा उमेरको विशेष हद तोकिएको व्यवस्थालाई असमान व्यवहार भयो भनी भन्न नमिल्ने।

- २०३४।८।२० मा जारी गरिएको भन्सार गस्तीको नयाँ व्यवस्था नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ एबं निजामती सेवा ऐन, नियमसँगा बाझिएको तथा निवेदकलाई अवकाश दिने गरी भएको मिति २०५४।७।१० मो निर्णय कानून एबं न्यायका मान्य सिद्धान्त विपरित भएको भन्ने निवेदन जिकिर मनासिव देखिएन तसर्थ रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१०. नरेन्द्रलाल कर्ण विरुद्ध निजामती किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०५९ अंक ११/१२, नि. नं. ७१५९

- निवेदकको जन्म मितिको सम्बन्धमा मिति २०५७।१।१६ मा भएको निर्णय बदर गरी सिटरोलमा उल्लेख गरिएको निजको जन्म मिति 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 जन्म मिति 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 देखिँदा सो सिद्धान्त समेतको आधारमा निवेदनको सम्बन्धमा मिति २०५७।१२।१५ को च.नं. १४९८ को पत्र कानूनन् नमिली उक्त पर्चा लगायत सोसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण काम कारवाही उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

११. भवानी दत्त चटौत विरुद्ध निजामती कितावखाना, नेकाप २०६० अंक १/२, नि. नं. ७१७४

- निवेदकको पहिलेको शैक्षिक योग्यतामा उल्लेख भएको जन्म मितिलाई नै निजको वास्तविक जन्म मिति कायम हुने गरी निजको नागरिकताको प्रमाणपत्र उल्लेखित उमेर निरोगिताको प्रमाणपत्र र निज आँफैले भरेको सिटरोल समेतले समर्थन गरिरहेको अवस्थामा निजले उमेरको हदबाट सेवाबाट अवकाश पाउने मिति नजिक भैरहेको अवस्थामा पेश गरेको संशोधित जन्म

मितिलाई मान्यता नदिने कार्यलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने।

- निवेदकले मौकामा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको आधारमा उमेरको गणना गरी ५८ वर्ष उमेर पूरा भएपछि उमेर्को हदको कारणले दिएको अनिवार्य अवकाशलाई कानून विपरित भन्न मिल्ने नहुँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने देखिँदा रिट निवेदन खारेज हुने।

१२. ठाकुर राज पाण्डे विरुद्ध नेपाल विद्युत प्राधिकरण, संयुक्त, नेकाप 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 पुर्‍याउन आ–आफ्नो ज्ञान, अनुभव र शीपले महत्त्वपूर्ण विषयमा राय सुझाव उपलव्ध गराई र माथिल्लो पदाधिकारीबाट भएको निर्णयहरू इमान्दारी पूर्वक कार्‍यान्वयन गर्ने कर्तब्य 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 सद्बुद्धी 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 सुरु 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 सहुलियत 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 पूरा नभएसम्म निवेदक सेवामा बहाल रहन सक्ने देखिएकोले निजलाई पूर्ववत रूपमा सेवामा कामकाजमा लगाउनु भनी विपक्षीको नाममा परमादेश जारी हुने।

१३. वासुदेव थपलिया विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का समेत, विशेष, नेकाप २०६५ अंक ५, नि. नं. ७९६०

- राज्यले समान अवस्थाकाहरूमा समान व्यवहार गर्नुपर्ने हुन्छ। असमानहरूका 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 हरू बीच सबैलाई एक प्रकारको व्यवहार र अर्का DISSIMILARLY SITUATED वर्गहरू 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 भन्न 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 EMPLOYER ले नीतिगत निर्णय गरी कानूनी व्यवस्था गर्न सक्ने कुरा हो, यी नीतिगत कुराहरू 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।
- प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ९८(१) को व्यवस्था संविधान विपरीत भयो भनी यस अघि समेत परेको २०५९ सालको रिट नं. ९६, रिट नं. ९८ मा विशेष इजलासबाट उक्त नियमको व्यवस्था संविधान विपरीतको नरहेको भनी रिट निवेदन खारेज हुने ठहरी मिति २०६०।१।११ मा आदेश भएको पाइन्छ। सर्वोच्च अदालतको फैसला आदेशको वारेमा जानकारी राख्नु र पालन गर्नु सामान्य नागरिक, कानून व्यवसायीको पनि कर्तव्य हो। रिट निवेदन दर्ता गर्ने अधिकारीले पनि जानकारी राख्नुपर्ने कर्तव्य हो। अतः उपरोक्त उल्लेखित कारणहरू तथा यस अदालतको विशेष इजलासबाट भएको उपरोक्त आदेश समेतका आधारमा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी हुन सक्ने अवस्था नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१४. जगदेव शाह कानु विरुद्ध श्री महानिर्देशक निजामती किताबखाना ललितपुर समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५१

- सेवामा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूको रेकर्ड संकलन गरी अद्यावधिक गरी राख्ने कर्तव्य भएको कार्यालयले निवेदकले सेवाबाट राजिनामा गरी निवृत्तिभरणको अधिकारपत्र बनाउन जानुभन्दा पहिले निवेदक र कार्यरत अदालतलाई अवकास मितिको सम्बन्धमा सूचना जानकारी दिनुपर्ने।
- आफूसँग रेकर्ड नै नभएका कार्यालयले सेवाबाट राजिनामा गरी पेन्सन पट्टा बनाउन गएका निवेदकको जन्म मिति नागरिकता प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएभन्दा फरक अवकास हुने मिति कायम गरी तलब भत्तासमेत पेन्सनबाट कट्टा गर्ने र २०६४ साल कार्तिक महिनाबाट पेन्सन दिने भनी गरेको निर्णय कानून एवं न्यायसँगत देखिन नआउने।
- एकातर्फ रेकर्ड राख्ने आफ्नो कानूनी कर्तव्य पूरा नगर्ने र आर्को तर्फ हचुवाका आधारमा जन्म मिति कायम गरी निवेदकले कानून बमोजिम राष्ट्रसेवा गरेको ५।५ वर्षको पारिश्रमिक वापतको रकम कट्टा गर्ने जस्तो अविवेकपूर्ण निर्णय असंवैधानिक हुने।

१५. सुवास बस्न्यात विरुद्ध नेपाल वायु सेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१९९

- सेवामा प्रवेश गरेपछि उक्त सेवा समूहसँग सम्बन्धित प्रावधान मान्न सबै कर्मचारी वाध्यकारी हुने।
- विमान परिचालक पदलाई कायमै राखी तत्कालीन परिस्थिति र आवश्यकता अनुसार केही समयको लागि अन्यत्र काम गर्दैमा

लियन पदको हक वा दायित्वबाट मुक्त हुन नसक्ने ।

- लियन पदमा रहेसम्म सोही पदको हैसियतले पाउने हक दायित्व एवं सुविधा उपभोग गर्नुपर्ने ।
- कुनै खास व्यक्तिको हकमा गरेको तथ्यगत विवेचना सहितको निर्णय नजिर नभै दृष्टान्त मात्र हुन्छ । खास कानूनको प्रचलनको लागि कानूनको व्यवस्थामा गरिएको व्याख्या मार्फत प्रतिपादित हुने सिद्धान्त नजिर हुने ।
- विना कानूनी सिद्धान्त, कुनै कुराको दृष्टान्तलाई आधार बनाई नजिर मानी उपचार दिन नमिल्ने।
- नेपाल वायुसेवा निगम कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी विनियमावली, २०५८ को विनियम ६३ को प्रावधान CREW समूहमा आवद्ध सबै कर्मचारीहरू बीच आकृष्ट हुने भएबाट कानूनको प्रयोगमा भेदभाव भयो वा आफूलाई असमान व्यवहार गरियो भन्न नमिल्ने ।
- समानहरूका बीचमा भएको समान व्यवहारले समानताको सिद्धान्त उल्लंघन हुन नसक्ने ।
- विमान परिचालकको पदमा कार्यरत रहेको अवस्थामा विमान परिचालक वा परिचालिकाको हकमा ५० वर्ष उमेर पूरा भएपछि अनिवार्य अवकाश दिने भन्ने विनियम ६३ को कानूनी प्रावधानअनुसार विपक्षी नेपाल वायु सेवा निगमले निवेदकलाई अवकाश दिने गरी भएको निर्णय एवं सो सँग सम्बन्धित सम्पूर्ण काम कारवाही त्रुटिपूर्ण नदेखिँदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन । रिट निवेदन खारेज भई यस अदालतबाट जारी भएको अन्तरिम आदेश समेत निष्क्रिय हुने ठहर्छ ।

१६. भरत कुमार प्रसाई विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. ८२९१

- जुन कानूनले अधिकार दिएको हो सो कानूनअन्तर्गत बनेको र सो कानूनसँग बाधा विरोध भएको भन्ने दावी नरहेको अवस्थामा विनियमलाई उक्त ऐन, नियमको अनुकूल नै रहेको मान्नुपर्ने ।
- समान तहमा कार्यरत सबैलाई समान रूपमा लागू हुने कानूनी व्यवस्थाले कोही व्यक्ति विशेषलाई प्रभावित तुल्याएको भन्ने मात्र आधारमा असमान व्यवहार भएको भन्ने दावी गर्न सकिने हुँदैन । कुनै व्यक्ति विशेषलाई लक्षित नगरिएको कानूनी व्यवस्थालाई विना आधार शंकाको घेरामा राखी समानताको हकसँग जोड्नु व्याख्यात्मक दृष्टिले उचित नहुने ।
- शर्त वा योग्यता तोक्दा कुनै व्यक्ति विशेषलाई मात्र बञ्चित गर्ने नियत राखिएको अवस्थामा त्यस्तो शर्त र योग्यता तोकिएको क्रियामाथि प्रश्न उठाउन सकिने हुन्छ । तर समान अवस्थाका सबैलाई समान रूपमा आकर्षित हुने गरी तोकिएको शर्तलाई अन्यथा भन्न नसकिने ।
- लामो समयसम्म संस्थानको सेवामा सेवारत रही पदावधिका कारणले सेवा निवृत्त हुनुपर्ने विषय रोजगारीको हकसँग सम्बन्धित विषय हुन नसक्ने ।
- शर्त तोक्दा कुनै व्यक्ति विशेषलाई मर्का पर्ने गरी तोकिन्छ वा कुनै व्यक्ति विशेषलाई लाभ हुने गरी तोकिन्छ र त्यसको औचित्य पुष्टि गर्न सकिँदैन भने न्यायपालिकाले हस्तक्षेप गर्न सक्छ । तर सबैलाई समान रूपमा लागू हुने गरी तोकिएको शर्तले तत्काल कसैलाई असर पर्‍यो भन्ने मात्र आधारमा न्यायपालिकाले हस्तक्षेप गर्ने हो भने त्यसबाट अरु जटिलताहरू उत्पन्न हुने ।
- गोरखापत्र संस्थान, कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०५२ (दशौँ संशोधन सहित) को विनियम ११८ को उपविनियम (२क) को व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३) (च), धारा १३(१) र धारा १८(१) समेतसँग बाझिएको अवस्था नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन । प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

१७. रामलगनप्रसाद यादव विरुद्ध व्यवस्थापिका संसद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक ११, नि. नं. ८५००

- थप गरिएको व्यवस्थाका सम्बन्धमा सामान्य प्राविधिक त्रुटि हुँदैमा ती व्यवस्थाहरू नियमको व्यवस्था अन्तर्गत क्रियाशील नहुनु पर्ने अथवा स्वतन्त्र कानूनी वल 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 बाझिएको भनी चुनौती दिई अस्वीकार गर्न नमिल्ने।
- सेवा अवधि दुई वर्ष थप गर्ने प्रथम संशोधनद्वारा संशोधित नियमको व्यवस्था आफूअनुकूल रहेको अवस्थामा संविधानसम्मत हुने र स्वतः अवकाश सम्बन्धी प्रहरी नियमावली, २०४९ को सोह्रौं संशोधनको हालको व्यवस्था आफ्नो प्रतिकूल रहेको भनी लिएको निवेदन दावीमा माग बमोजिम कुनै आदेश जारी हुन नसक्ने।

१८. पुण्यप्रसाद खरेल विरुद्ध विद्यालय शिक्षक कितावखाना, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८१०

- पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्र, नागरिकताको प्रमाणपत्र वा वैयक्तिक विवरणअनुसार अभिलेखहरूमा फरक–फरक जन्म मिति उल्लेख भएको पाइएमा जुनबाट पहिला अवकाश पाउने हो, सोही जन्म मिति मान्नुपर्ने र सोही मितिबाट अवकाश मिति निर्धारण गर्नुपर्ने।
- आधिकारिक निकायबाट अवकाशपत्र नदिई साविक बमोजिम नै नियमित रूपमा काम गरेको अवधिको तलब, भत्ता नपाउने भन्न नमिल्ने।
- अविछिन्न रूपमा आफू कार्यरत विद्यालयमा रुजु हाजिर भै अध्यापन गरी आएको अवधिको नियमानुसार पाउने तलब, भत्ता लगायतको अन्य सुविधा समेत पाउने नै हुँदा काम गरेको अवधिको खाइपाई सकेको तलब, भत्ता एवं सञ्चयकोष कट्टी रकम निवेदकलाई प्राप्त हुने औषधि उपचारको रकमबाट कट्टा गरी असुल गर्ने कार्य कानूनसम्मत् र न्यायपूर्ण देखिन नआउने।
- रिट निवेदकले मिति २०६६।१२।२३ देखि २०६७।१०।९ सम्म काम गरेको अवधिको खाई पाई सकेको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा निवेदकले नियमानुसार पाउने औषधोपचार रकमबाट कट्टा गर्ने गरी विद्यालय शिक्षक कितावखानाको मिति २०६७।१२।२१ को पत्र एवं सो सम्बन्धी अन्य काम कारवाही समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। निवेदकले काँकरभिट्टा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा २०६७।१०।९ सम्म रुजु हाजिर भै काम गरेको अवधिको निजले खाईपाई आएको तलब, भत्ता एवं अन्य कुनै पनि सुविधाको रकम कट्टा नगरी निवेदकले पाउने औषधोपचारको सम्पूर्ण रकम भुक्तानी दिनु भनी विपक्षी विद्यालय शिक्षक किताबखाना समेतको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१९. रामबहादुर सिंह विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ४, नि. नं. ९०००

- कानूनकै व्याख्याका क्रममा विधिकर्ताको मनसाय प्रतिकूल नहुने गरी नजिर बन्ने हुन्। कानूनले प्रष्ट तथा द्विविधारहित प्रवन्ध गरेको ठाउँमा व्याख्याको गुञ्जाइस रहँदैन। बृहत् न्यायको प्रयोजनका लागि कानूनसँग नबाझिने गरी तथा थप प्रष्टताका लागि गरिने व्याख्या नै न्यायाधीश निर्मित कानून अर्थात् नजिर 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 मिति पश्चात् 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 रही 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 मिति पश्चात् 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 सदैब जानकारी नहुन सक्दछ। शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी कुन प्रमाण पत्रमा कुन मिति लेखिएको छ, त्यो सबै थाहा हुनै पर्दछ भन्न सकिँदैन। तीन अलग–अलग मिति सम्बन्धी तथ्य व्यक्तिको सम्झनामा 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 श्रम सम्बन्धी विधिशास्त्रीय मान्यताले समेत मिल्ने अवस्था देखिँदैन। तसर्थ, यस्तो अवस्थामा निजामती कर्मचारीका अवकाश समेतका सम्पूर्ण अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानाले गरेको गल्तीको सजाय निवेदकले पाउनु पर्छ भन्नु न्यायसंगत नहुने।
- कानूनतः निवेदकको अवकाश मिति २०६७।२।४ कायम हुने भई सोपश्चात् भएको निजको बढुवा कायम नरहे पनि २०६८।५।१९ सम्म निज निष्कपट रूपले सेवामा कार्यरत रहेको देखिएबाट सो अवधिसम्म काम गर्दा पाएको पारिश्रमिक र भत्ता लगायतका रकमहरू निजले पाउने भएकोले अवकाश पाउने मितिपछि बढी अवधि सेवामा रहँदा लिए पाएका रकमहरू निवेदकले पाउने निवृत्तिभरणबाट असुल गरेर मात्र निवृत्तिभरण अधिकारपत्र बनाउने भनी निजामती किताबखानाले मिति २०६८।५।१९ मा लेखेको पत्र तथा मिति २०६८।८।२७ को निर्णयानुसार सोही मितिमा लेखिएको पत्र सो हदसम्मको व्यहोरा कानूनी त्रुटिपूर्ण देखिन आएकोले उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ।
- अब मिति २०६७।२।४ लाई निवेदकको अवकाश मिति कायम गरी सो मितिमा निज बहाल रहेको पदअनुसारको हिसाबले पाउने निवृत्तिभरण लगायतका सुविधाहरूमा निजले लिए पाएको रकम कट्टा नगरी निजले कानून बमोजिम पाउने अन्य सुविधा तथा रकमहरू समेत दिई निवृत्तिभरण अधिकार पत्र (पेन्सन पट्टा) समेत उपलब्ध गराइदिनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी गरिदिएको छ।

२०. राजेशकुमार काफ्ले विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८०

- न्याय परिषद्ले 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 जन्म मितिबाट 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 कानून बमोजिम प्राप्त विवरणलाई स्वीकार गरी अभिलेख अद्यावधिक गर्नुपर्ने।

- साधिकार निकायबाट कानून बमोजिम जन्म मिति सच्याएको काम कारवाहीउपर कसैको दावी विरोध उजुरी समेत 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।

- संवत् ०६४–WO–०४५८ निवेदक शिवराज उपाध्याय पौडेल विरूद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत भएको उत्प्रेषण मुद्दामा यस अदालतबाट मिति २०६५।८।१७ मा "निवेदकले पेश गरेको वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) फाराममा उल्लिखित जन्म मितिलाई नै निजामती किताबखानाबाट कायम गरिएको देखिँदा सोही कायमी उमेरको हदको गणना गरी अवकाश दिनु" भनी निर्णय भएको देखिँदा सो निर्णयमा प्रतिपादित नजिर सिद्धान्त प्रस्तुत मुद्दामा आकर्षित हुने नै देखिँदा विपक्षी न्याय परिषद्ले विवरण अद्यावधिक गर्ने सम्बन्धमा वर्षौंसम्म निर्णय नगरी यत्तिकै राखिराख्न कानूनतः मिल्ने अवस्था नहुँदा उमेर, नाम र जात सच्याउने नियमहरू, २०१७ को नियम ३ र ७ मा भएको कानूनी व्यवस्था तथा माथि उल्लिखित नजिर सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल हुने गरी भएको यस अदालत संयुक्त इजलासको मिति २०६८।५।१८ को निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिएकाले बदर गरिदिएको छ। न्याय परिषद् सचिवालयको साविकको रेकर्डमा रहेको निवेदकको जन्म मिति हटाई निवेदक माग बमोजिम सच्याइएको जन्म मिति २०१८।८।२८ कायम गरी अभिलेख राख्नु भनी विपक्षी न्याय परिषद् सचिवालयको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

२१. मतिबुल्लाह मुसलमान विरुद्ध निजामती किताबखाना समेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक १२, नि. नं. ९३०५

- शैक्षिक योग्यतामा उल्लिखित जन्म मितिले नागरिकता प्रमाणपत्रमा लेखिएको वर्षलाई पुष्टि गरेको अवस्थामा त्यसलाई अन्यथा हुने गरी निर्णय गरिएमा त्यसले नागरिकलाई प्रदान गरेको संविधान प्रदत्त पेसा रोजगार गर्न पाउने हक र समानताको हकमा अनिश्चितता उत्पन्न भई मौलिक हकमा समेत अनुचित बन्देज लाग्न गई आघात पर्न जाने।

- कानूनको शाब्दिक व्याख्या गर्दा कानूनको तर्कपूर्ण, विवेकसम्मत, व्यावहारिक एवम् न्यायपूर्ण अर्थ ननिस्कने भएमा कानूनको शाब्दिक व्याख्याको अनुशरण नगरी व्याख्याको स्वर्णिम नियमलाई अनुशरण गरी कानूनको सन्दर्भ सुहाउँदो सुस्पष्ट व्याख्या गर्नुपर्ने।

- शैक्षिक संस्थाबाट जारी भएको प्रमाणपत्र, नागरिकता प्रमाणपत्र वा वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा किटिएको जन्म मितिबाट हुन आएको उमेरलाई अवकाशको आधार मान्नुपर्ने देखिने।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १०२ क को उपनियम (३) मा कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको रहेछ तथा त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्म मितिलाई आधार मान्नुपर्नेछ भन्ने व्यवस्था भएबाट निवेदकले विपक्षी निजामती किताबखानामा पेश गरेको शैक्षिक योग्यता समेतका प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मिति र अन्य कुनै प्रमाणहरूमा पेश भएका कागजातबाट देखिने जन्म मिति सो भन्दा फरकफरक उल्लेख भई जन्म मितिको बीचमा अन्तर रहेको नदेखिने ।

- रिट नं ०६५–WO–०६५९, निवेदक तपेश्वर यादव विरूद्ध विपक्षी निजामती किताबखाना हरिहरभवन, ललितपुर समेत भएको उत्प्रेषण समेत मुद्दामा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०६८।२।३१ मा निजामती किताबखानाले कायम गरेको जन्म मितिलाई मिसिल संलग्न अन्य शैक्षिक योग्यतामा खुलेको जन्म मिति, नागरिकताको जन्म मिति र १३ पाने सिटरोलमा उल्लेख भएका प्रमाणहरूबाट पुष्टि हुँदैन भने शैक्षिक योग्यतामा खुलेको जन्म मिति, नागरिकताको जन्म मिति र १३ पाने

सिटरोलमा उल्लेख भएको जन्म मितिको आधारमा अवकाशको जन्म मिति कायम हुने भनी आदेश (फैसला) भएको देखिएको अवस्था समेतबाट यी रिट निवेदकको जन्म मिति २०१३।४।१ कायम हुन सक्ने देखिन आएन। शैक्षिक योग्यतामा खुलेको जन्म मिति, १३ पाने सिटरोलमा उल्लेख भएको जन्म मिति र शैक्षिक योग्यता समेतमा उल्लेख भएको वर्षबाट निजको जन्म मिति २०१४।८।१२ भन्ने देखिँदा सोही जन्म मिति कायम हुन्छ।

- तसर्थ, उल्लिखित आधार कारण समेतबाट विपक्षी निजामती किताबखानाले यी निवेदक मतिबुल्लाह मुसलमानको जन्म मिति २०१३।४।१ कायम गरी सोही जन्म मितिको आधारमा मिति २०७१।३।३२ मा ५८ वर्ष उमेर हद पूरा भई २०७१।४।१ गतेदेखि अनिवार्य अवकाश दिने भनी मिति २०७०।५।२७ मा लेखेको पत्र र सोको आधारमा भएका सम्पूर्ण पत्राचार समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब निज निवेदक मतिबुल्लाह मुसलमानको मिति २०१४।८।१२ लाई जन्म मिति कायम गरी अभिलेख लगायतका सो व्यहोरा जनाउनेपर्ने कागजातहरूमा संशोधन गरी मिति २०१४।८।१२ बाट उमेरहदको कारणले ५८ वर्ष उमेर पूरा हुनु अगावै अर्थात् मिति २०७२।८।११ अगावै सेवाबाट अवकाश नदिनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ। साथै अब आइन्दा निजामती कर्मचारीको अवकाशका सम्बन्धमा देखिएका समस्यालाई सम्बोधन गर्नेतर्फ विपक्षी निजामती किताबखानाको नाममा यो निर्देशनात्मक आदेशसमेत जारी गरिदिएको छ :–

(क) कुनै कर्मचारीले पेश गरेको नागरिकतामा पूरा जन्म मिति उल्लेख नभई वर्षमात्र उल्लेख भएको रहेछ र शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्र तथा अन्य कागजातमा जन्म मिति प्रष्ट खुलेको रहेछ भने निज कर्मचारीको अवकाश प्रयोजनको लागि जन्म मिति एकिन गर्दा शैक्षिक योग्यता लगायतका प्रमाणपत्रबाट खुलेको वर्ष, महिना र गतेलाई जन्म मिति कायम गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३३ बमोजिम अवकाश मिति कायम गर्ने।

(ख) एक पाने सिटरोलको हाल व्यवस्था नभएको, तत्कालको एक पाने सिटरोल र हालको १३ पाने सिटरोल मध्ये जुनमा आधिकारिक जन्म दिन भनी जन्म मिति खुल्छ, सोलाई आधार मानी अवकाश दिने व्यवस्था मिलाउने।

(ग) निजामती कर्मचारी आफैँले आफ्नो जन्म मितिसँग मेल खाने गरी उमेर घोषणा गरेको भए सोलाई मान्यता दिने।

२२. बसन्त रायमाझी विरूद्ध मन्त्रिपरिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९३९७

- निजामती किताबखानाले निजामती कर्मचारीको अभिलेख दुरूस्त नराखेको अवस्थामा निजामती कर्मचारीले किताबखानाको पत्रको आधारमा आफूलाई तोकिएको सेवा दिए वापत पारिश्रमिक नपाउने भन्न मिल्ने हुँदैन। रिट निवेदकले अविच्छिन्न रूपमा आफू कार्यरत कार्यालयमा हाजिर भई कानून बमोजिम तोकिएको काम गरी आएको र सोवापत पाउनुपर्ने पारिश्रमिक लगायतको सुविधा पाइआएकामा पछि प्राप्त हुन आएको कुनै प्रमाणपत्रमा उल्लिखित व्यहोराको आधारमा एक पटक अवकाश मिति तोकिई कर्मचारी अवकाश भइसकेपछि सो अवकास मितिलाई संशोधन गरी अगावै अवकाश पाउनुपर्ने भनी अर्कै अवकाश मिति कायम गर्न कानूनसंगत नहुने।
- काम गरी खाईपाई आएको तलब, भत्तालगायतका सुविधा फिर्ता दिनुपर्ने भन्नु न्यायसंगत 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 बद्नियतपूर्वक 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 पत्र बमोजिम आफूलाई तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गरी सेवा गरेवापत खाईपाई आएको तलब भत्ता फिर्ता भुक्तानी दिन भनी गरिएको निर्णय श्रम सम्बन्धी विधिशास्त्र र प्राकृतिक न्यायको मान्यताविपरीत हुने भै त्यस्तो निर्णय न्यायपूर्ण हुन नसक्ने ।

२३. उद्धवप्रसाद पनेरू विरुद्ध निजामती किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक १२, नि.नं.९५१३

- जन्म मिति 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 जन्म मिति नै अर्को हो भनी जरूरत नै नपरेको कानून समाई जन्म मितिको अनुमान गर्नु कानून र न्यायसंगत नहुने ।
- कसैको जन्म मिति यकिन हुन नसकेको अवस्थामा कानूनको सहाराबाट जन्म मिति यकिन गरिनु उचित हुन्छ । तर, जन्म मिति स्पष्टरूपबाट देखिएको अवस्थामा तर्क वितर्क गरी तर्कको आधारमा विषय वस्तुलाई अल्मल्याई कानूनको प्रयोग गलत ढङ्गबाट गरिनु हुन्न । कानूनले अल्झिएको समस्या सुल्झाउने हो यसले झन 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 जन्म मिति सिटरोल फाराम र नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित क्रमश: १८ र १७ वर्ष लागी सकी आधाभन्दा बढी समय व्यतित भइसकेको हुँदाहुँदै निजको जन्म मिति यकिन गर्न अरू तर्क र वितर्क गर्नु उचित देखिन नआउने ।
- निवेदकले सेवामा प्रवेश गर्दा भरेको लोक सेवा आयोगको फाराममा उल्लिखित जन्म मिति २०१५।१।८ का आधारमा मिति २०७३।१।८ बाट अनिवार्य अवकाश हुनु पर्नेमा २०७२।११।२५ बाट अनिवार्य अवकाश दिने ठहर्‍याएको निजामती किताब खानाको मिति २०७२।४।११ को निर्णय र सो निर्णयका आधारमा तयार भएको मिति २०७२।५।१० को अवकाश सम्बन्धी जानकारी पत्र उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ ।

२४. शारदा देवी पौडेल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, संयुक्त, नेकाप 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 पेश 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 जन्म मिति 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 ।
- निजामती कर्मचारीको नियुक्तिदेखि अवकाश सम्मको सम्पूर्ण अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानाले गरेको अभिलेखको त्रुटि वा गल्तीको परिणाम स्वरूप कार्यालयमा नियमित काम काज गरेको अवधिको पारिश्रमिक, भत्तासमेतको सुविधा निवेदकबाट सजाय स्वरूप फिर्ता गरिनुपर्छ भनी मान्नु न्यायसंगत नहुने भएकोले रिट निवेदकबाट मिति २०७०।८।२६ गते देखि २०७१।८।१६ सम्म निजले उपभोग गरेको तलब भत्तासमेतका सुविधाहरूको रकम निजले पाउने निवृत्तिभरणबाट कट्टा हुने भनी भएको हदसम्म निजामती किताबखानाको मिति २०७२।२।२७ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ । अब निवेदकले लिए पाएको पारिश्रमिक सुविधाहरूको रकम कट्टा नगरी निजले कानून बमोजिम पाउने अन्य सुविधा र रकमहरूसमेत दिई निवृत्तिभरण अधिकार पत्र उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेश जारी गरिदिएको छ ।

२५. इन्द्रदेव यादव विरूद्ध निजामती किताबखाना ललितपुरसमेत, पूर्ण, नेकाप २०७५ अंक ५, 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 पेश गरेको सिटरोल र सम्बद्ध प्रमाणहरूको 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 ।
- विना पारिश्रमिक काममा लगाउँदा श्रम शोषण भएको मानिने र काम गर्ने व्यक्तिले काम गरेको समयको उचित पारिश्रमिक पाउने अधिकार समेतको हनन् हुन जाने ।

२६. राम थापा विरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लि., संयुक्त, नेकाप 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 व्याख्याप्रतिको अन्याय हुन पुग्दछ । यसरी व्याख्या गर्ने हो भने कानूनको मर्म र उद्देश्य समेत 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 प्रक्रिया बमोजिम अलग हुनु प्राकृतिक नियम जस्तै हुने ।
- दूरसञ्चार विनियमावली, २०६१ को विनियम १०७ को १ र २ नं. पछि रहेको स्पष्टीकरणको वाक्यांशमा उल्लिखित व्यवस्थाबमोजिम निवेदकले नागरिकता लिएको मितिमा उल्लिखित उमेरलाई सो उल्लिखित उमेर पुगेको मान्नुपर्ने हुँदा सोही आधारमा निजको उमेर गणना गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ । यस अवस्थामा निजले २०४२।११।१ सालमा सेवा प्रवेश गर्दा बुझाइएको पहिलो पटक प्राप्त गरेको मिति २०३१।१।२ मा १८ वर्ष पूरा भएको नागरिकताको मितिबाट उमेर गणना गर्दा निज ५८ वर्ष पूरा हुने मिति २०७१।१।२ भई निजले मिति २०७१।१।३ बाट अनिवार्य अवकाश पाउने नै देखियो । नेपाल टेलिकमबाट भएको उक्त निर्णय र सो निर्णय अनुसारको पत्राचार कानूनसम्मत नै रहेको देखिँदा निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी गर्नु परेन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

२७. मुकुन्दराज जोशी विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. १०१८३

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३३(३) को कानूनी व्यवस्थाले जन्म मिति सच्याई लामो समयसम्म सेवामा नरहुन भनी मौकामा पेश 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 जन्म मितिको विषयमा सही सूचना दिने दायित्व पूरा गर्नु पर्ने देखिने ।
- कुनैपनि निजामती कर्मचारीलाई आफू सेवा प्रवेश गर्दा पेश गरेका शैक्षिक प्रमाणपत्र वा आफैँले भरेको वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) मा उल्लिखित उमेर वा जन्म मितिलाई पछि गएर आफू अनुकूल संशोधन गर्ने र गराउने अधिकार कुनै पनि

राष्ट्रसेवकलाई कानूनले प्रदान गरेको अवस्था नदेखिने।

- मुकुन्दराज जोशीले सेवा प्रवेश गर्दा पेश गरेका शैक्षिक प्रमाणपत्र र मिति २०४०।०१।१५ मा प्रमाणित सिटरोलको आधारमा निजको जन्म मिति २०१६।०९।०२ गते कायम गरिएको भन्ने निजामती किताबखानाको पत्रबाट निवेदकलाई जानकारी गराएको पाइयो। सेवा प्रवेश गरी सिटरोल फाराम भरिसकेपछि मात्र निवेदकले महेन्द्र मा.वि., जिल्ला प्रशासन कार्यालय, परीक्षा नियन्त्रण कार्यालय, त्रिभुवन विश्वविद्यालयसमेतबाट आफ्नो जन्म मिति सच्याई नयाँ जन्म मिति कायम भएको शैक्षिक प्रमाणपत्र प्राप्त गरेकोसमेत देखिन्छ र सोहीबमोजिम पुनः २०४२ सालमा निवेदकले सिटरोल फाराम भरेको देखिएबाट निवेदकले उमेर घटाएर बढी अवधि जागिर खाने नियत राखेको देखियो।
- रिट निवेदकले तथ्यपूर्ण आधार विना नै उमेर घटाउन खोज्नु उमेरको हदका कारण अवकाश हुने अवधि लम्बाई सरकारी सेवामा थप अवधि बहाली रहिरहने कलुषित भावना र मनसाय नरहेको भन्न सकिएन। अतः संशोधित जन्म मिति २०१९।०९।०२ गतेलाई कायम गरिपाउँ भन्ने निवेदकको निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन कानूनी एवं न्यायोचित आधार रहेको देखिन आएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२८. स्वराज शाक्यसमेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेडसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ४, नि. नं. १०४८१

- स्वेच्छिक अवकाश योजना (VOLUNTARY RETIREMENT SCHEME-VRS) को प्रयोग गर्दा निवृत्तिभरण त्याग गरी उपदान लिइसकेका कर्मचारीलाई फेरी निवृत्तिभरण दिने विषय दोहोरो सुविधा हुने।
- एघार वर्षपछि कुनै उचित आधार र कारण नखोली पुनः रिट निवेदन दिएको विषयमा विलम्बको सिद्धान्त आकर्षित हुने।
- स्वेच्छिक अवकाश योजना बमोजिमको रकम बुझिसकेपछि सो योजनामा चित्त नबुझेको भनी अदालतमा प्रवेश गरी अदालतबाट भएको आदेश बमोजिमको सुविधासमेत उपभोग गरिसकेपछि उक्त आदेशमा चित्त नबुझेको वा फैसला अपुरो रहेको भनी पुनः रिट निवेदन दिने कार्य प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ३४ विपरीत हुने।
- तत्कालीन वाणिज्य बैंक ऐन, २०३१ बमोजिम नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भएको र निवेदकहरूले रिट निवेदन दायर गर्नुभन्दा एक दशकअघिदेखि नै अस्तित्वमा नरहेको कर्मचारी नियमावली उक्त ऐनले प्रत्यायोजन गरेको अख्तियारभन्दा बाहिर भई बनेको वा स्वीकृत भएको भन्न मिल्ने अवस्था पनि छैन। बैंकले तत्कालीन अवस्थामा कर्मचारीलाई लाभ नै हुने गरी ल्याएको स्वेच्छिक अवकाश योजना उक्त योजनाको लागि ग्राह्य हुने कर्मचारीहरूलाई छानी छानी अवकाश योजनामा सामेल गराएको नभई सबै कर्मचारीहरूमा सो व्यवस्था समान रूपले लागू हुने गरी उक्त योजना ल्याएको र निवेदकहरूले स्वेच्छाले उक्त योजनाका शर्तहरूलाई स्वीकार गरी सुविधा लिई बैंकको सेवाबाट अवकाश हुँदा लिएको अवस्था निवेदन बेहोरा तथ्य बैंकको अभिलेखबाट देखिँदा निजहरूको कुनै पनि संवैधानिक हकमा आघात पुगेको भनी मान्न सकिने अवस्थासमेत नरहेको हुँदा निवेदन माग बमोजिम आदेश जारी गर्नुपरेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२९. सुरेन्द्रवीर सिंह बस्न्यात विरुद्ध न्याय परिषद अध्यक्ष समेत, संयुक्त, नेकाप 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) एवम् आत्मसम्मान (DIGNITY) को विषय पनि हो। न्यायाधीशको पदावधि एवम् अवकाश सम्बन्धी विषय स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणा (INDEPENDENT OF JUDICIARY) सँग सम्बन्धित रहेको मानिने।
- न्याय परिषद्का अध्यक्ष एवम् सम्माननीय प्रधानन्यायाधीशबाट कानून बमोजिमको मनासिव आधार र कारण विना नै निवेदकको

हकमा न्याय परिषद् ऐन, २०७३ को दफा ३१ को उपदफा (६) विपरीत निजको जन्म मिति २०१०/११/१८ गते कायम गर्ने गरी २०७३/९/१ मा भएको निर्णय त्रुटिपूर्ण भई त्यसबाट रिट निवेदकको कानून बमोजिमको पदावधिसम्म आफ्नो पदमा रही कामकाज गर्न पाउने अधिकार कुण्ठित भएको देखिएकोले सो निर्णय एवम् सो निर्णयअनुसार कायम गरिएको अभिलेख तथा पत्राचारसमेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब निवेदकको हकमा निजको जन्म मिति २०११/३/१९ देखिएको हुँदा सोही बमोजिम उमेर अद्यावधिक गरी निजलाई साबिक पदमा आजैका मितिबाट हाजिर गराई कामकाज गराउने व्यवस्था गर्नु भनी विपक्षी न्याय परिषद् सचिवालयका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ। रिट निवेदकको जन्म मिति सम्बन्धमा मिति २०७३।९।१ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर भई निजको जन्म मिति २०११।३।१९ कायम गरी साबिक पदमा आजैको मितिबाट कामकाज गर्नु गराउनु भनी छुट्टै संक्षिप्त आदेश भइसकेको देखिँदा थप केही गरी रहनु परेन।

३०. वेगनाथ पौडेल विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५९९

- राज्यद्वारा निर्मित ऐन नियमहरूमा राज्यको भन्दा पनि कर्मचारीहरूको हक-हित सम्बर्द्धन गरिएको हुन्छ। निजामती सेवाको सेवा शर्त सम्बन्धी व्यवस्था राज्य र कर्मचारीबीचको सम्बन्धलाई निश्चित गर्ने र कर्मचारीको सेवाको सुरक्षाको प्रत्याभूति दिने महत्त्वपूर्ण कडीको रूपमा रहेको छ। निजामती सेवा राज्य र कर्मचारी बीचको करारको रूपमा लिइन्छ भने करारको शर्तको रूपमा निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा भएका व्यवस्था रहेका हुन्छन्। तसर्थ, त्यस्तो करारको उल्लङ्घन दुवै पक्षबाट गरिँदैन भन्ने मान्यतामा सेवाका शर्तहरू निश्चित गरिएको हुने।

- कर्मचारीले प्रक्रिया पूरा नगरी समयावधिपछि निवेदन दिन आएको भए (करारको उल्लङ्घन भएको अवस्था) सेवा सुविधाबाट वञ्चित गर्ने आधार हुन सक्छ। तर निवेदक आफैँ जागरूक भई समय समयमा विभिन्न सम्बन्धित निकायमा आफ्नो सेवा अवधि गणना गर्न लागिपरेको अवस्थामा कार्यालयको लापरबाहीका कारण सो निवेदन बमोजिमको माग पूरा गर्न नमिल्ने भनी विपक्षीहरू आफ्नो दायित्वबाट पञ्छिन नमिल्ने।

- अतः निवेदकले मिति २०४२/१/१९ देखि मिति २०५२/१०/६ सम्मको १० वर्ष ८ महिना १८ दिनको नेपाल प्रशासन सेवा, लेखा समूहको स्थायी पदमा अविच्छिन्न सेवा गरेको देखिई सो सेवा अवधि हालको सेवा (पद) मा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२३(३) बमोजिम गणना गर्न एक वर्षभित्र निवेदन दिए तापनि सो गणना गर्ने आधारहरू नदेखिएको हुँदा गणना गर्न नसकिने भनी आफ्नो गल्तीलाई निवेदकले गरेको देखाई निजामती किताबखानाको मिति २०७३/८/१५ च.नं. ३७३९ तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७३/९/१९ च.नं. ३१४ (सचिवस्तर) को पत्रबाट अवगत भएको निर्णय निवेदकको हकमा निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली र नेपालको संविधानले प्रदत्त गरेको हक-अधिकारको प्रतिकूल भएकोले विपक्षीहरूको उक्त निर्णय र कार्य नेपालको संविधानको धारा १३३(२),(३) बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकको माग अनुसार निजको पहिलाको स्थायी सेवा अवधि हालको सेवा अवधिमा गणना गरी सेवा अवधि कायम गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

३१. अनुपरञ्जन भट्टराई समेत विरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ११, नि. नं.१०७७१

- कुनै पदमा यति समय भन्दा बढी कार्य गर्न नपाइने भनी सीमा तोकिएको कारणले कुनै कर्मचारी अनिवार्य अवकाश दिनुपर्ने अवस्था आए त्यस्ता कर्मचारीलाई अवकाश दिँदा निजहरूले नियुक्ति पाउँदाको समयमा रहेको अनिवार्य अवकाशको उमेर हद जतिरहेको थियो सो उमेर हदलाई सेवा अवधिमा गणना गरी अवकाश दिनुपर्ने।

- रिट निवेदकहरूले नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेडले अवकाश दिएको कार्य नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेडको नेपाल टेलिकम, कर्मचारी विनियमावली, २०६१ र नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(१), (२) र (३) (च), १३ (१),

१९ (१) र ३० (१) द्वारा प्रदत्त मौलिक हकको हनन भएकोले सोही संविधानको धारा ३२ र १०७(२) बमोजिम संवैधानिक हकहरूको संरक्षणको लागि प्रस्तुत रिट क्षेत्राधिकारको दाबी लिएको देखिन्छ। निजहरूले दाबी लिएको संविधानको धारा १२(१), (२) र (३) (च), १३ (१), १९ (१) र ३० (१) मा व्यवस्था भएका मौलिक हकको निजहरूलाई अनिवार्य अवकाश गर्दा के कति कारणले संविधानको प्रतिकूल छ भनी रिट निवेदनमा प्रस्ट खुलाउन सकेको पाइँदैन। यस अवस्थामा आफूलाई नेपाल दूरसञ्चार कम्पनीले ११ तहमा पाँच वर्षे सेवा अवधि भएको भनी अनिवार्य अवकाश दिने गरी भएको निर्णयलाई बदर गरी सेवामा बहाल गरिपाउँ भन्ने समेत बेहोराको रिट निवेदन तथा निजहरूको तर्फबाट उपस्थित विद्वान् अधिवक्ताहरूले गर्नु भएको बहससँग सहमत हुन सकिएन।

- अतः माथि विवेचित आधार कारणबाट नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेडले निवेदकहरूलाई नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६१ मा मिति २०७१।९।६ मा संशोधन गरी मिति २०७१।९।७ मा सेवाबाट अनिवार्य अवकाश दिने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३२. भुवननाथ विरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ११, नि. नं. १०९७६

- सेवा अवधि जोडिने वा नजोडिने कुराले सेवाबाट अलग हुँदा वा निवृत्त हुँदा पाउने सुविधामा प्रतिकूल असर पर्ने।
- कर्मचारीको हकमा नियमावलीको व्यवस्थाको सकारात्मक रूपमा व्याख्या गरिनुपर्ने। अन्य व्यक्तिलाई सोबमोजिमको सुविधा दिइएको छ वा छैन भन्ने कुराले नियमावलीले व्यवस्था गरे बमोजिमको सेवा गणना गरिनुपर्ने माग लिई अदालत प्रवेश गर्ने पक्षको हक प्रचलनमा प्रतिकूल असर नपर्ने।
- निवेदक आयोगको २०७३।२।१४ को निर्णयानुसार लेखा अधिकृत पदमा स्थायी नियुक्ति हुनुभन्दा अघि मिति २०६१।४।१८ देखि लेखापाल पदमा करार सेवामा निरन्तर कार्यरत रहेको विषयमा कुनै विवाद रहे भएको देखिँदैन। उक्त लेखापाल पद सहायक स्तरको भन्ने देखिन आउँछ। उल्लिखित नियमावलीको नियम १३१ (घ) बमोजिम निवेदक सहायक स्तरको कर्मचारी भएको र निजले सेवा गरेको सेवा अवधि गणना नहुनुपर्ने कुनै कारण देखिँदैन। जहाँसम्म समान तहको सेवा अवधि जोडिने हो, निवेदक सहायक स्तरबाट अधिकृत स्तरमा खुला प्रतियोगिताबाट नियुक्त हुँदा सेवा अवधि जोडिने होइन भन्ने मानव अधिकार आयोगको जिकिर छ, सो सम्बन्धमा हेर्दा प्रथमतः माथि उल्लिखित नियम १३१ मा जिकिर लिए जस्तो कुरा उल्लेख भएको देखिँदैन। नियमावलीले निषेध नगरेका कुरा निवेदकले पाउँदैन भन्न मिल्दैन।
- अतः उपर्युक्त कारणहरूबाट राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी नियमावली, २०७२ को नियम १३१(घ) बमोजिम यी निवेदकको सुरू देखिको सेवा अवधि गणना गरिदिनु नपर्ने कानूनसंगत कुनै कारण नदेखिँदा निवेदकको माग बमोजिम सेवा अवधि गणना गर्न विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

ज. ट्रेड युनियन

१. मोहनबहादुर के.सी. विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप 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 हुँदासम्मको 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 कानूनी 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 हुँदा 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 हुँदा 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 बा"डी 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 बञ्चित 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 हुँदैन । उपयुक्त र विवेकसम्मत तरिकाबाट 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 हुँदा निजामती सेवा नियमावलीको नियम ९.१५ (३) को संशोधित व्यवस्था नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको विधानसँग बाझियो भनी भन्न मिल्न सक्ने अवस्था नदेखिने ।
- राजपत्रांकित निजामती कर्मचारीलाई संगठनको सदस्य हुनबाट रोक लगाइएको निजामती सेवा नियमावलीको नियम ९.१५ को उपनियम (२) को व्यवस्था उपयुक्त तर्कसंगत एवं विवेकपूर्ण तरिकाबाट कानून बमोजिम नै भए गरेको देखिँदा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ सँग बाझिन गएको भन्न मिलेन । माग बमोजिमको रिट जारी गर्न नमिल्ने देखिँदा रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

२. **किरण कुमार श्रेष्ठ समेत विरुद्ध नेपाल वैंक लिमिटेड, प्रधान कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०५६ अंक ६, नि. नं. ६७३१**

- नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा १२(२)(ग) ले नेपाली नागरिकलाई संघ र संस्था खोल्न पाउने स्वतन्त्रताको हक प्रदान गरेको छ । साधारण नेपाली नागरिकले प्राप्त गर्ने स्वतन्त्रता र श्री ५ को सरकार अन्तर्गत गठित निकाय, संघ, संस्था अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीको हैसियतमा केहि भिन्नता हुन्छ । सम्बन्धित सेवाको ऐन तथा नियमले तोकेको परिधिभित्र रहेर त्यस्ता कर्मचारीको कार्य संचालित तथा निर्देशित हुन्छ । त्यस्तो सम्बन्धित सेवाको जिम्मेवारी वहन गर्नु पर्ने अधिकृत कर्मचारीले सम्बन्धित सेवाको ऐन नियम विपरित सेवा सम्बन्धी आचरण भन्दा बाहिर गई साधारण नागरिकले सरह संघ संगठन खोल्नु वा त्यसको सदस्य बन्नु र अनियन्त्रित एवं बन्देज मुक्त स्वतन्त्रताको दावी गर्नु न्यायोचित हुने भन्न नमिल्ने ।
- वाणिज्य वैंक ऐन, २०३१ को दफा ५२ ले वाणिज्य वैंक ऐन र सो ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा लेखिएकोमा सोही बमोजिम र अरुमा प्रचलित कानून बमोजिम हुने छु भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ । उक्त व्यवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा ट्रेड युनियन ऐन र नेपाल वैंक लिमिटेड कर्मचारी नियमावली बाझिएको अवस्थामा नेपाल वैंक कर्मचारी नियमावली नै लागू हुने ।
- नेपाल वैंक लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ को नियम ७.११, ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ तथा नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२(२)(ग) सँग बाझिएको भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिनुका साथै निवेदकहरू जस्ता अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरूलाई कर्मचारी वर्गको संघ संस्थामा भाग लिन र मतदान गर्न नपाउने गरी रोक लगाएको कार्यलाई कानून प्रतिकूल भन्न नमिल्ने ।

३. **विश्वनाथ प्याकुरेल समेत विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०५८ अंक ७/८, नि. नं. ७०२१**

- निजामती कर्मचारीहरूको बर्गीय तथा व्यावसायिक संगठनको रूपमा संस्था खडा गर्न श्री ५ को सरकारले मिति २०४७।३।१२ मा समिति समेत गठन गरेको र त्यस समितिले निजामती कर्मचारीहरूको 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 देखिँदैन। 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 बैधता प्राप्त गरुन्जेल पाइनै रहन्छ भन्न कानूनसम्मत देखिँदैन।

- श्री ५ को सरकारको कर्मचारीको रूपमा रहेको निजामती कर्मचारीले नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२(२) अनुसार नागरिकको हैसयतबाट प्राप्त हुने सबै मौलिक हक र अधिकार निजामती कर्मचारीको हैसियतबाट 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 बमोजिम दर्ता भई सकेपछि नेपाल निजामती कर्मचारी संघलाई खडा गर्न श्री ५ को सरकारले पूर्व स्वीकृति दिने गरेको मिति २०४७।११।१२ को मन्त्रीस्तरीय निर्णय राष्ट्रिय निर्देशन ऐन, २०१८ को दफा ३ को उपदफा (६) को भावना र अवस्था विपरीत देखिएको हुँदा त्यस्तो स्वीकृतिको आधारमा गरेको जिल्ला प्रशासन कार्यालय, काठमाडौंको नेपाल निजामती कर्मचारी संघलाई दर्ता गर्ने गरेको मिति २०४७।११।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 बदर हुने।

४. **कृष्णबहादुर थापा विरुद्ध श्रम कार्यालय पोखरा, संयुक्त, नेकाप २०६४ अंक १०, नि. नं. ७८९२**

- श्रम ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार कुनै प्रतिष्ठानको कर्मचारी वा कामदार हुनका लागि प्रतिष्ठान स्वयंले वा प्रतिष्ठानको तर्फबाट कानून बमोजिम अधिकार प्राप्त व्यक्तिले नै काममा लगाएको हुनुपर्ने।

- पिसरेट वा ठेक्का वा करार मध्ये कुनै आधारमा काम गर्ने कामदार हुनलाई त्यस्तो ठेक्का वा करार त्यस्तो कर्मचारी वा कामदार स्वयं र प्रतिष्ठान बीच नै परस्परमा सम्पन्न भएको हुनुपर्दछ। अन्य कुनै तेश्रो पक्ष बीच भएको ठेक्का वा करार अन्तर्गत आपूर्ति भएका कामदार वा कर्मचारीलाई श्रम ऐन, २०४८ को दफा २ बमोजिमका कामदार वा कर्मचारी मान्न नमिल्ने।

- कुनै एउटा संस्थाले आफूले सम्पन्न गर्नुपर्ने सबै प्रकारको कामहरू गर्न आफैले विभिन्न कर्मचारीहरू नियुक्त गरी काममा लगाउनुको सट्टा कुनै निश्चित प्रकारको काम गर्नका लागि कानून बमोजिम स्थापित विभिन्न संस्थाहरूबाट आफूलाई आवश्यक पर्ने सेवा वा कामदार आपूर्ति गर्नका लागि सम्झौता गरिनुलाई सामान्य रूपमा नै लिनुपर्ने।

- कुनै प्रतिष्ठानले अर्को कुनै कामदार उपलव्ध गराउने संस्थाहरू (तेश्रो पक्ष) सँग सेवा करार गरी सोही संस्था मार्फत कुनै निश्चित प्रकारको काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीहरू लिन्छ भने त्यस्तो प्रतिष्ठानको कुनै काम गरेको कारणले मात्र त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीहरूलाई त्यसरी लगाउने प्रतिष्ठानको कामदार वा कर्मचारी मान्न नमिल्ने।

- कामदार उपलब्ध गराउने संस्था र प्रतिष्ठान बीच भएको सम्झौतामा उल्लेख भएको हदसम्म मात्र कामदार वा कर्मचारीहरू प्रति प्रतिष्ठानको दायित्व रहन्छ। त्यस्ता कामदार वा कर्मचारी नियुक्ति वा छनौट गर्ने कार्य पनि सोही कर्मचारी उपलव्ध गराउने संस्थाले गर्नुपर्ने।

- आवश्यक व्यक्तिहरूलाई मात्र प्रवेश अनुमति दिई त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई प्रवेश गर्न दिने प्रयोजनका लागि कुनै प्रतिष्ठानले परिचय पत्र जारी गर्न सक्छ। यस्तो परिचय पत्र प्राप्त गर्ने व्यक्ति परिचय पत्र उपलव्ध गराउने प्रतिष्ठानको कामदार वा कर्मचारी नहुन पनि सक्दछ। कुनै व्यक्तिलाई प्रवेश गर्न दिने प्रयोजनका लागि परिचय पत्र जारी गर्दैमा त्यस्तो व्यक्तिलाई सम्बन्धित प्रतिष्ठानले आफ्नो कर्मचारी स्वीकार गरेको हो भन्न नमिल्ने।

- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को दफा ३(१) मा सम्बन्धित प्रतिष्ठानका कामदारहरूले आफ्नो पेशागत हक हितको संरक्षण र सम्बर्धन गर्न प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेड युनियनहरूको गठन गर्न सक्नेछन् भनी उल्लेख भएको कानूनी व्यवस्था अनुसारका कामदार भएमा मात्र प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन दर्ता गर्नसक्ने।

५. **विन्देश्वर प्रसाद पटेल विरुद्ध वन तथा भू- संरक्षण मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक १, नि. नं. ८७५०**

- व्यापक र बृहत 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 प्रयोगबाट 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 हुँदैमा सरुवा र बढुवा जस्तो सामान्य प्रशासनिक काम कारवाहीमा उसको ईच्छा अनुसार मात्र हुनुपर्ने भनी मौलिक हकको व्याख्या गर्नु सार्वजनिक प्रशासनको उद्देश्य तथा कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तअनुरूप हुन नसक्ने।
- ट्रेड युनियनमा कार्यरत निजामती कर्मचारीको सरुवा निजको सहमती विना 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 कारणबाट सार्वजनिक प्रशासन तथा व्यवस्थापनको मर्म, भावना र उद्देश्य नै पराजीत हुने गरी सरुवा र बढुवा माथि ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको असीमित र अनियन्त्रित अधिकार हुनुपर्छ भनी व्याख्या गर्नु व्यावहारिक र औचित्यपूर्ण नहुने।
- सरुवाबाट मर्का परेको भनी निवेदकले निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा १८ (१२) बमोजिमको वैकल्पिक उपचारको मार्ग अवलम्बन नगरी अपरिपक्व (PRE-MATURED) अवस्थामा यस अदालतको असाधारण अधिकार क्षेत्रमा प्रवेश गरेको समेत अवस्थाबाट निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्थाको विद्यमानता देखिएन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

६. **भुवनेश्वरी विरुद्ध श्रम कार्यालय काठमाडौं, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. ८७७५**

- कुनै विद्यालय, शिक्षालय, स्कूल कलेज वा निकायमा नियुक्ति लिएर मासिक ज्यालादारी वा पूर्णकालीन रूपमा तनख्वा (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 गरिदिएको स्थितिमा बाहेक त्यस्तो शैक्षिक संस्थामा काम गर्ने शिक्षक समेतका कर्मचारीलाई मात्र त्यस्तो अधिकार नभएको भनी मान्न नसकिने।
- सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत 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।
- यसरी ट्रेड युनियन गठन गरिने कार्यले यी निवेदकको कुनै संवैधानिक तथा कानूनी प्रत्याभूत गरेको हक अधिकारमा कुनै आघात पर्न जाने अवस्था पनि रहेको देखिँदैन भने त्यस्तो ट्रेड युनियन दर्ता गर्ने निर्णय भएकै खण्डमा पनि सो निर्णयगर्ने पञ्जिकाधिकारीको त्यस्तो निर्णयउपर ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को दफा २९(२) बमोजिम श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउने वैकल्पिक कानूनी व्यवस्था समेत मौजुदै रही रहेको स्थितिमा, रिटको असाधारण अधिकारक्षेत्र प्रवेश गरी दायर भएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा आदेश जारी हुनपर्ने अवस्था देखिँदैन।
- तसर्थ, निवेदनमा माग बमोजिम ट्रेड युनियन गठन नगर्नु नगराउनु भनी निषेधाज्ञा लगायतको आज्ञा आदेश जारी गर्न मिलेन, प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

७. **अनिता न्यौपाने समेत विरुद्ध श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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 कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरूको सेवा कटौती गर्ने बारेमा पूर्ण तथा स्वतन्त्र कानूनको रूपमा 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 रूपमा पालना गर्नुपर्ने गरी उक्त ऐनको दफा १० तथा १२ लगायत बाध्यात्मक रूपमा 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।
- श्रम विभागबाट स्वीकृति प्राप्त गरी सेवा कटौतीमा पर्ने कामदारको सूची समेत प्रकाशित गरिसके पश्चात् मजदुर युनियन र व्यवस्थापक बीच सम्झौता गरी निवेदकहरूको सेवा कटौती गरेको देखिएको र उक्त कार्य श्रम ऐन, २०४८ को दफा १०, १२, ५२ तथा ५३ को विपरीत भएको देखिएको र यस्तो सम्झौता गैरकानूनी हुने भई यस्तो गैरकानूनी सम्झौताले ऐनको दफा ७९

अनुसारको संरक्षण पाउन नसक्ने हुँदा यस्तो गैरकानूनी सम्झौतालाई आधार मानी निवेदकहरूको सेवा कटौती गर्ने गरी विपक्षी बायर्न ईलेक्ट्रिकल प्रा.लि.बाट भए गरिएको मिति २०६५।१२।१७ को निर्णय तथा सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई दिइएको मिति २०६५।१२।२१ को पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिइएको छ। निवेदकहरूलाई साविक बमोजिम काममा लगाउनुको साथै निजहरूले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने तलब, भत्तालगायत अन्य सबै सुविधा समेत निवेदकहरूलाई उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिदिइएको छ।

८. **अधिवक्ता राजीव बास्तोला विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ३, नि. नं. ९१२९**

- ट्रेड युनियन गठन गर्ने अधिकार कुनै कामदारको व्यक्तिगत अधिकार नभई कामदारहरूको सामूहिक अधिकार भएकोले यस सामूहिक अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्न गठन हुने त्यस्ता "ट्रेड युनियन" को दर्ता प्रकिया कामदारहरूको हित समेतको विपरित हुने गरी निशर्त हुनु पर्दछ भन्न नमिल्ने।
- सामूहिक अधिकारको संरक्षणमा गठन हुने यस्ता संस्थाको सामूहिक संख्या कामदारहरूको हक संरक्षण गर्ने उद्देश्यले कम्तीमा कति संख्यामा हुनु पर्ने भन्ने जस्ता सीमा र शर्त विधायिकाले नियमन गर्न नसक्ने भन्ने हुँदैन। COLLECTIVE RIGHT मा कुनै एक कामदारको माग हितको लागि वा कुनै एक कामदारबाट मात्र ट्रेड यूनियन गठन हुन नसक्ने कुरा निवेदकहरूले मनन गर्नुपर्ने।
- संविधानले विधायिकालाई अधिकार प्रत्यायोजन गरे अनुरूप संविधानद्वारा व्यवस्था गरिएको व्यक्तिको सापेक्षित स्वतन्त्रता सम्बन्धी हकमा बन्देज नहुने गरी शर्त सहित स्पष्टसम्म गरेको व्यवस्थालाई अनुचित बन्देज हो भनी अर्थ गर्न नमिल्ने।
- सामूहिक अधिकारमा माग सम्बोधन हुन सक्ने तर व्यक्तिगत किसिमबाट माग सम्बोधन हुन नपर्ने विषयलाई मध्य नजर राखी हेर्दा प्रतिष्ठानको २५ प्रतिशत कामदार सदस्य हुनु पर्ने भनी सीमा निर्धारण गरेको ऐनको व्यवस्था मुनासिब छैन भनी भन्न सकिने अवस्था नहुने।
- जुन प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन दर्ता गराउन खोजिएको हो सो प्रतिष्ठानमा रहेको जम्मा कर्मचारी संख्याको २५ प्रतिशत सदस्य संख्या पुर्‍याएमा प्रतिष्ठानस्तरको युनियन दर्ता गर्न सकिने गरी ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को दफा ३ को उपदफा (४) तथा दफा ७ को खण्ड (ख) ले स्पष्ट व्यवस्था गरिसकेपछि संघ संगठन दर्ता गर्न र संचालन गर्नपाउने अधिकार कुण्ठित गरेको भन्न नमिल्ने।
- प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी वा कामदारहरूको जम्मा संख्याको २५ प्रतिशत सदस्य संख्या पुर्‍याएका अवस्थामा प्रतिष्ठानस्तरको युनियन दर्ता गर्न सकिने गरी ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को दफा ३ को उपदफा ४ तथा ७ को खण्ड (ख) मा भएको व्यवस्थाले संघ संस्था खोल्ने वा ट्रेड युनियन खोल्ने हकमा कुनै किसिमको बन्देज नगरेको हुँदा ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को दफा ३ को उपदफा ४ तथा दफा ७ को खण्ड (ख) को व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२ (३) (घ) र ३० (२) सँग बाझिएको भन्न मिलेन। त्यसकारण निवेदकले संविधानसँग बाझिएकोले बदर गरी पाउँ भनी माग गरेको ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को दफा ३ को उपदफा ४ तथा दफा ७ को खण्ड (ख) संविधानसँग बाझिएको नदेखिएकोले माग बमोजिम आदेश जारी गर्नु परेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

९. **स्वस्ती पौड्याल (आचार्य) विरूद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ११, नि. नं. ९४९५**

- सरूवा बदर गर्नु पर्नाको कारणमा कानूनको समस्या नभई व्यवस्थापकीय समस्यालाई विपक्षीहरूले लिखित जवाफमा उठाएको देखिन्छ। स्वास्थ्य सेवा विभागका महानिर्देशक र ट्रेड युनियन बीच गरिएको सहमतिले कानूनी व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गर्न सक्दैन। महानिर्देशक र ट्रेड युनियनका बीचमा कानूनी व्यवस्थालाई प्रतिस्थापन गर्ने गरी कुनै सहमति भए पनि त्यस्तो सहमतिले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्न सक्दैन। कानून बमोजिम हुने सरूवाको विषयमा ट्रेड युनियन बाधाको रूपमा रहन पनि
- हुँदैन। विपक्षी स्वास्थ्य सेवा विभागले आफैँले मिति २०६९।४।२३ मा गरेको सरूवा निर्णयलाई मौजुदा स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी

ऐन नियम विपरीत रहेको नदेखिएसम्म आफैँले बदर गर्न नमिल्ने ।

- मिसिल संलग्न मेडिकल बोर्डको सिफारिस समेतबाट निवेदिकाले स्त्री रोग विशेषज्ञको फलोअपमा रहन उपयुक्त देखिएको भन्ने देखिन्छ । उल्लिखित कानूनी व्यवस्था समेतको 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. **अशोक तण्डुकारसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 महत्त्वका 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 महत्त्वका वस्तुको संरक्षण गर्नु एउटा गौरवपूर्ण विषय पनि हो । सरकारले नै जग्गाको लेनदेन गराउने, बिक्री वितरण गर्ने, भाडामा दिने जस्ता कार्य गरी पुरातात्विक महत्त्वका 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 ।
- कर्मचारी ट्रेड युनियनहरूका लागि कुनै जग्गा उपलब्ध गराउनु पर्ने भए ऐतिहासिक र साँस्कृतिक महत्त्व राख्ने मठ, मन्दिर रहेको जग्गाबाहेक अन्यत्रै ठाउँको खाली जग्गा उपलब्ध गराउन सकिने नै हुन्छ । तसर्थ मठ, मन्दिर, र पवित्र पोखरी जस्ता ऐतिहासिक एवम् सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदाहरूको संरक्षण होस भन्ने अभिप्रायले विपक्षीहरू मध्येका नेपाल निजामती कर्मचारी युनियन, केन्द्रीय समिति र नेपाल मधेसी निजामती कर्मचारी मञ्च, केन्द्रीय समितिलाई अबको बढीमा १०(दश) वर्षभित्र उक्त स्थानबाट अर्को कुनै उपयुक्त स्थानमा ठाउँमा स्थानान्तरण गर्नु गराउनु, रातो कुमारीको मन्दिर लगायत लगापात, पोखरी समेतका जग्गाको संरक्षण गर्नु र सो स्थानमा कर्मचारी ट्रेड युनियन वा यस्तै अन्य कुनै प्रयोजनका लागि अब कुनै संरचना निर्माण गर्न नदिनु, नदिलाउनु र हाल विद्यमान संरचनाहरू मध्ये मन्दिरको संरक्षण, व्यवस्थापन र पुरातात्विक उपयोगका दृष्टिले आवश्यक संरचना बाहेक अन्य संरचनाहरू १०(दश) वर्षभित्र हटाउनु, हटाउन लगाउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

११. **मुकुन्द गौतमसमेत विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबार, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३०६**

- संविधानमा रहेको विद्यार्थीहरूको शिक्षा प्राप्त गर्ने हकमा शिक्षकहरूले अवरोध गर्न सक्दछन् भन्ने कुरा कल्पनासम्म गर्न नसकिने ।
- संस्थागत विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको कानून बमोजिम दर्ता भएको ट्रेड युनियन खारेज गर्न र उसको प्रतिनिधित्वलाई निषेध गर्न मिल्ने नदेखिने ।

झ. पारिश्रमिक, तलब

१. डा.गोपाल प्रसाद शाह विरुद्ध स्वास्थ्य मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ९, नि. नं. ३२१४

- निवेदकलाई श्री ५ को सरकारले मिति २०३३।४।१९ को निर्णयानुसार नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय गरेपछि परेको रिट निवेदनमा यस अदालतबाट भएको मिति २०३८।४।२५ को आदेश बमोजिम निवेदक पुनः सेवामा यथावत बहाल भएकोले निवेदकको नोकरी कायम भएको मान्नुपर्छ। निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम १०.१६ मा उल्लेख भए बमोजिम नोकरीबाट हटाउने अथवा बर्खास्त गर्ने आदेश रद्द भई निज नोकरीमा पुनः कायम भएमा नोकरीबाट हटाएको अथवा बर्खास्त भएको मितिदेखि पुनः कायम भएको मिति सम्मको पूरा तलब भत्ता समेत प्राप्त गर्ने अधिकार सुरक्षित रहेको देखिन्छ। मिति २०३९।९।८।५ मा निजमती सेवा ऐन संशोधन भएको र सो संशोधन अनुसार दफा १०क. थप भई कुनै अदालतबाट अधिकारीको निर्णयले सेवामा पुनः स्थापित भए तापनि निजले कार्यालयमा उपस्थित नभएको अवधिको तलब भत्ता वा सुविधा दावी गर्न पाउने छैन भन्ने व्यहोराको कानूनी व्यवस्था भएको हुदा सो संशोधन हुनु अगावैको अवधीको तलब सुविधा नपाउने भन्न मिल्दैन। तर निजामती सेवा ऐन संशोधन भई ऐनको दफा १०क. थप भएपछि संशोधित व्यवस्था अनुसार हाजिर नभएको अवधिमा सेवामा पुनः स्थापित भए तापनि निजले कार्यालयमा उपस्थापित नभएको अवधिको तलब भत्ता वा सुविधा प्राप्त गर्न नसक्ने। अब यी निवेदकले साविक ऐन बमोजिम प्राप्त गर्ने तलब भत्ता वा सुविधा कानून बमोजिम उपलब्ध गराई दिनु भनी प्रत्यर्थी श्री ५ को सरकार स्वास्थ्य सेवा विभागका नाउँमा यो परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

२. भरतमणि जङ्गम विरुद्ध संसद सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०५७ अंक ९, नि. नं. ७०३०

- वर्तमान युगको नविनतम संवैधानिक सार्वभौमिकताको सिद्धान्त नेपाल अधिराज्यको संविधानमा मुखरित भएको हो। यो हाम्रो संवैधानिक संरचनाको मुटु हो। संविधान जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रयोग विधि निश्चय गर्ने दस्तावेज भएकोले संवैधानिक सर्वोच्चताको अवधारणा जनतामा निहित सार्वभौमिकताबाट निस्पन्न भएको सर्वोच्चता हो। संविधान बमोजिम कानून बनेका छन, छैनन तथा देशको शासन चलेको छ छैन ? भन्ने कुराको निगरानी राख्ने काम सर्वोच्च अदालतलाई संविधानले सुम्पेको हुँदा सर्वोच्च अदालत पनि सर्वोच्च स्थानमा रहन गएको हो। यसरी संविधानको सर्वोच्चता जनताको सार्वभौमिकतामा र न्यायापालिकाको सार्वेच्चता संविधानको सर्वोच्चतामा निर्भर गर्दछ। नेपाली जनतालाई वर्तमान संविधानको धारा १ (२) ले एक मात्र कर्तव्य तोकेको छ त्यो हो यो संविधानको पालना गर्नु गराउनु। संविधान द्वारा अभिनिश्चित यस कर्तव्य भित्र नागरिक र सबै पदाधिकारीहरूको कर्तव्य समेटिएको छ। निवेदक यही संवैधानिक कर्तव्य पालना गर्ने सिलसिलामा संविधान विपरीत कानून बन्यो भनी रिट निवेदन गर्न आएको देखिँदा निवेदकलाई रिट निवेदन गर्ने हकदैया छैन भन्न मिलेन।
- विवादित विषय कानूनी राज्यको अवधारण अगालेको हाम्रो संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम संविधानको धारा ६७ सँग बाझिएको भनी अमान्य र बदरको माग गरी प्रस्तुत रिट निवेदन परेको देखिँदा विवादित व्यवस्था संविधान अनुकूल छ छैन भनी परीक्षण गर्न लागिएको सम्म हो। व्यवस्थापिकाको बुद्धिमताको जाँच गर्न लागिएको होइन र यसरी जाँच गर्न सिद्धान्ततः मिल्ने कुरा पनि होइन। संविधानसँग बाझिएको कानून अमान्य हुने संवैधानिक व्यवस्था हुँदा त्यसतर्फ यस अदालतले हेर्न नमिल्ने देखिँदैन। विवादित व्यवस्था संविधान अनुकूल छ छैन भन्ने विषयसम्म परीक्षा हुन लागेको हुँदा यस सम्बन्धी जिकिर पनि सहमत योग्य देखिएन।
- प्रतिनिधि सभाको सदस्यताको ५ वर्षको कार्यकाल वा राष्ट्रिय सभाको सदस्यको ६ वर्षीय कार्यकाल पूरा भएपछि त्यस्तो सदस्यको हैसियत सांसदको नरही सामान्य व्यक्ति सरह रहन जाने कुरा ऐनको विवादित दफा २५ मा व्यक्ति भन्ने उल्लेख भएबाट पदावधि सकिएका सांसद सदस्यकै हैसियतमा रही रहने भन्ने देखिँदैन।

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ६७ मा "सांसद समेतको पारिश्रमिक र सुविधा कानूनद्वारा निर्धारित हुनेछ र त्यसरी निर्धारित नभएसम्म श्री ५ बाट तोकिवक्से बमोजिम हुने छ" भन्ने वाक्यांशले वर्तमान सांसदलाई जनाएको प्रष्ट हुन आउदछ। किनकी कनून नबनेको अवधिमा श्री ५ बाट पारिश्रमिक र सुविधा तोक्नु पर्ने अवस्था वर्तमान सांसदको लागि मात्र पर्दछ। सांसद पद समाप्त भैसकेकालाई त्यस्तो तोक्नु पर्ने अवस्था पर्दैन। यो कानून नबनुन्जेल श्री ५ बाट तोकिबक्सने व्यवस्था तत्काललाई नगरी नहुने अत्यन्त जरुरी भए यस्तो व्यवस्था गरिने हो। यसबाट धारा ६७ को व्यवस्था बहालवाला सांसदहरूको लागि हो भन्ने कुरा पुष्टि हुन आउँदछ।

- भत्ता पदमा रहने काम गर्न बढी सक्षम बनाउने उद्देश्यबाट अनुप्रेरित भई व्यवस्था गरिनु र पदसँग अप्रिथकीए रूपले गांसिएर रहेको हुन्छ। पदबाट अगल भएपछि दक्षता वृद्धि वा काम प्रति उत्साह वृद्धि हुने अवस्था रहँदैन। सुविधाको पदाधिकारको पारिश्रमिक र सुवधिाको आधारमा पदाधिकार समाप्त भएपछि प्रदान गरिने निवृत्तिभरण र उपदान बाहेक अन्य सुविधाहरू प्रचलीत कानूनले कुनै पनि पदाधिकारीलाई दिने गरेको पाईदैन। तसर्थ सांसदको हैसियत समाप्त भएपछि पनि प्रदान गर्ने गरेको विशेष भत्ता संविधानसम्मत हुन सक्ने देखिँदैन। कार्यकाल समाप्त गरी पुनः अर्को निर्वाचनमा निर्वाचित हुन नसकेपछि सांसदको हैसियत रहने अवस्था हुँदैन। त्यस्तो सांसदको हैसियत कायम नरहेको व्यक्तिलाई तोकिएको बमोजिमको विशेष भत्ता कानूनले दिने तर जनताले नदिने विरोधाभाष स्थिति समेत उत्पन्न हुन्छ। अतः यस्तो विषमा प्रष्ट संवैधानिक व्यवस्था भएमा बाहेक विशेष भत्ताको नाममा सुविधा प्रदान गर्नु आर्थिक कानूनको व्याख्या कडाईका साथ गर्नु पर्छ भन्ने सिद्धान्त समेतको विपरीत हुन जान्छ। तसर्थ सांसदको पदावदी समाप्त भै संविधानको धारा ६७ को परिधि भित्र नपर्ने व्यक्तिलाई विशेष भत्ता दिइने ऐनको विवादित दफा २५ को व्यवस्था संविधान सम्मत रहेको पाइएन। बहालवाला अर्थात् पदमा रही रहेको व्यस्थामा पाउने गरी गरिएको परिसिमनलाई नाघी जान नमिल्ने सामान्य कानूनको अवधारणा हो।

- भत्ता र निवृत्तिभरणको नाम मात्र फरक हो तत्वमा फरक नहुँदा शव्दको भिन्नता मात्र संझन मिल्दैन। विशेष भत्ता नाम नराखी निवृत्तिभरण नाम राखी सुविधा प्रदान गरेको भए वैध हुने विशेष भत्ता नाम राखेकोले असंवैधानिक हुन सक्तैन भन्ने तर्क न्यायसंगत मान्न मिल्दैन। किनकी निवृत्तिभरण कर्मचारीले मात्र पाउने सुविधा भएकोले सांसदको पदको प्रतिष्ठा अनुरूप नहुने भै समअर्थी विशेष भत्ता नाम राखेको भन्नु विधायिकाको वुद्धिमता र नियतमा शंका गर्नु हुन जान्छ।जुन कुनै हालतमा पनि स्वीकार्य हुन सक्दैन। तसर्थ निवृत्तिभरणलाई विशेष भत्ता भन्ने नयाँ अर्थ गर्न मिल्ने देखिँदैन।

- अन्य मुलुकमा सांसदहरूलाई निवृतिभरण दिने गरेको पाइन्छ भन्ने जिकिर तर्फ विचार गर्दा बेलायत र अन्य संसदीय व्यवस्था भएका मुलुकमा सांसदको पारिश्रमिकबाट तोकिएको प्रतिशतमा रकम कट्टा गरी एउटा कोष खडा गर्ने र त्यसको सांसद निवृत्तिभरणकोषमा निवृत्तिभरण ऐन बमोजिम सरकारले आर्थिक अनुदान समेत प्रदान गरी सोही कोषबाट निवृत्तिभरणको व्यवस्था गर्ने जस्ता कानूनी व्यवस्थाको सन्र्दभले नेपाली कानूनी र संवैधानिक संरचनाको तात्पर्य ठम्याउंनमा मद्दत गर्न सक्ने देखिँदैन। साथै ऐनको दफा निवृत्तिभरणको व्यवस्था गर्न बनेको दफा होइन।

- सांसदहरूको कार्यकाल वा पदावधि पूरा गरेको व्यक्तिलाई संसदमा निर्वाचित वा मनोनित भएको कारणले पदावधि सकिएपछि पनि आजीवन विशेष भत्ता दिने गरी संसदका पदाधिकारी तथा सदस्यको पारिश्रमिक र सुविधा सम्बन्धी ऐन, २०५२ को दफा २५ ले गरेको व्यवस्था नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ६७ को परिधि भित्र रही वनेको नदेखिँदा संविधानको धारा ८८ (१) बमोजिम सो दफा २५ आजका मिति देखि अमान्य र बदर हुने।

३. भरतमणि जङ्गम विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय, काठमाडौं समेत, विशेष, नेकाप २०५९ अंक ५, नि. नं. ७०८८

- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) बमोजिम सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुनको लागि सार्वजनिक हक वा सरोकारको कुनै विवादमा समावेश भएको कुनै संवैधानिक वा कानूनी प्रश्नको विवादमा त्यस्तो

संवैधानिक वा कानूनी प्रश्नको निरूपणको लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गरी विवादको टुङ्गो लगाउने विषय समेत समावेश रहेको हुनुपर्ने हुनाले कुनै पनि विवादमा सार्वजनिक हक वा सरोकारको विषय मात्र समावेश हुनु नै सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र प्रयोग भै विवाद टुङ्गो लगाउने विषयको लागि पर्याप्त हुने भन्ने नदेखिने।

- सार्वजनिक हक वा सरोकारको विवाद र संवैधानिक वा कानूनी प्रश्न यी दुवै तत्वको अनिवार्य विद्यमानता हुनुपर्ने कुनै एकको अभावमा धारा ८८(२) को उक्त वाक्यांश बमोजिम सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुन नसक्ने भै त्यस्तो विषय न्यायिक निरूपणको विषय भित्र समेत पर्न नआउने।
- सार्वजनिक हक वा सरोकारको विषयमा विवादको निरूपण गर्नुपर्ने कानूनी वा संवैधानिक प्रश्न उल्लेख नगरेको अवस्थामा अदालत स्वयंले नै त्यस्तो प्रश्न वा विषयको सिर्जना गरी विवादको निरूपण गर्नु कानून तथा न्यायका मान्य सिद्धान्तहरूबाट समेत अनुकूल नदेखिने।
- रिट निवेदनमा उल्लेख गरिएका योगी नरहरीनाथ विरुद्ध सम्माननीय प्रधानमन्त्री गिरीजाप्रसाद कोइराला समेत भएको उत्प्रेषण मुद्दा प्रकाशमणि शर्मा वि.मन्त्रीपरिषद सचिवालय समेत भएको उत्प्रेषण मुद्दा प्रतिपादित सिद्धान्तहरू प्रस्तुत रिटमा सान्दर्भिक रहेको नदेखिई सार्वजनिक हक र सरोकारको विषय के कस्तो विषय हुने भन्नेसँग सम्बन्धित रहेको देखिँदा प्रस्तुत विषयसँग सान्दर्भिक नहुने।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) अन्तर्गत न्यायिक निरूपण गर्नुपर्ने विषयको नदेखिंएको निवेदनमा अन्य तथ्यगत कुरातर्फ विचार गरिरहनु नपर्ने।
- कुनै पनि सेवाबाट निवृत्त भै राज्यकोषबाट निवृत्तिभरण समेत पाइरहेको व्यक्ति मन्त्रालय तथा संवैधानिक निकायहरूको सार्वजनिक पदमा पुनः नियुक्ति भै पुनः राज्यकोषबाट तलब भत्ता समेतका पारिश्रमिक दोहोरो रूपमा लिने दिने गरिएको हुँदा त्यसरी दोहोरो रकम लिन पाइने भन्ने कानूनको अभावमा दोहोरो रकम लिने दिने कार्य गैरकानूनी हुँदा कुनै एकमात्र रकम दिनु दिलाउनु भन्ने आदेशका साथै दोहोरो तलब र निवृत्तिभरण एकै पटक खान नपाउने गरी कानून समेत निर्माण गर्नु गराउनु भन्ने परमादेशको आदेश समेत जारी गरी पाउं भन्ने मुख्य निवेदन माग लिई सार्वजनिक हक र सरोकारको विषयको समाधानको लागि भन्ने उल्लेख गरी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८(२) अन्तर्गत प्रस्तुत रिट निवेदन दायर गरेको हुदा धारा ८८(२) अन्तर्गत न्यायिक निरूपण गर्नुपर्ने विषयको नदेखिँदा रिट निवेदनको अन्य तथ्यगत कुरातर्फ विचार गरिरहनु पर्ने देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४. कमलबहादुर थापा वि. स्वास्थ्य मन्त्रालय, समेत, विशेष, नेकाप २०६२ अंक ४, नि. नं. ७५१८

- सरकारको अन्तरनिहित अधिकारलाई अदालतबाट यो यसो हो, उसो हो, यसो गर्नु भनी बाध्यात्मक प्रकृतिको आदेश गर्न प्रचलित कानूनको विपरीत हुनुको साथै शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल हुनजाने।
- प्रचलित कानून र सिद्धान्तको आधारमा अन्तरनिहित अधिकार हो भन्ने निहुंमा राज्यका कुनैपनि अंगले आफ्ना कर्मचारीहरूको सेवा शर्त र सुविधासम्बन्धी विषयमा निर्णय गर्दा अन्याय र विभेद हुने गरी स्वेच्छाचारी ढंगले अधिकारको प्रयोग गर्नु वाञ्छनीय नहुने।
- साविकमा खाइपाई आएको रकमभन्दा कमी नभएको अवस्थामा रिटक्षेत्रबाट अदालतले तह र मापदण्डको पुनर्मूल्यांकन गरी यो, यति तलब यसरी दिनु भनी भन्न नमिल्ने।
- निवेदकहरूलाई नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रतिस्थापित गरी तह मिलानका आधारमा तलब भत्ता र सुविधा प्रदान गर्दै आइरहेकोमा २०५७।४।१ देखिको नयां तलबमान लागू गर्दाका अवस्थामा साविकको मापदण्ड अनुशरण नगरेको कारण साविकमा रहेको तलबमान निर्धारणको मापदण्ड र हालको मापदण्ड नमिली निवेदकहरूले आफू कार्यरत तह भन्दा तल्लो तहको व्यक्तिले

पाउने तलब भत्ता आफूलाई प्रदान गरी घटुवाको अवस्था सिर्जना गरिएको भन्ने नै मूल विवाद रहेको सन्दर्भमा सेवाको प्रकृति, विशिष्टता र साविकमा खाइपाई आएको तलब, भत्ता र सुविधा सरकारले समयसमयमा पत्रमार्फत दिएको आश्वासन समेतका सम्बन्धमा विस्तृतरूपमा अध्ययन, विचार विमर्श गरी उपयुक्त र न्यायोचित निर्णय एवं व्यवस्था गर्नु भनी विपक्षीका नाउंमा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुने।

५. बाबुराम श्रेष्ठ विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप 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 तलबवृद्धि अन्तिम तलबमान 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 तलब वृद्धि समेत जोडी तलबमान दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउमा परमादेश समेत जाजारी गर्ने गरेको मा.न्या. चन्द्रप्रसाद पराजुलीको आदेश मुनासिव छ।
- माथि गरिएको विश्लेषणका आधारमा निवेदकले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११६(१) बमोजिम प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको थप तलबवृद्धि अन्तिम तलबमान भन्दा बढी हुने भएकोले दिन नमिल्ने भन्ने २०५९।१०।३ तथा २०६०।१२।९ समेतका निर्णय र सो बमोजिमका पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकले प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको थप तलबवृद्धि समेत जोडी तलबमान दिनु भनी परमादेश जारी हुने ठहर गरेको माननीय न्यायाधीश श्री चन्द्रप्रसाद पराजुलीको राय न्यायसंगत नै हुँदा सो राय सदर हुन्छ। उक्त राय बमोजिम विपक्षी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका निवेदकले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११६(१) बमोजिम प्राप्त गरेको पुरस्कारस्वरूपको थप तलबवृद्धि अन्तिम तलबमान भन्दा बढी हुने भएकोले दिन नमिल्ने भन्ने २०५९।१०।३ तथा २०६०।१२।९ समेतका निर्णय र सो बमोजिमका पत्र समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकले प्राप्त गरेको पुरस्कार स्वरूपको रकम र थप तलबवृद्धि समेत जोडी तलबमान दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

६. ज्ञानीदेवी शाक्य विरुद्ध त्रि.वि. कार्यकारि परिषद, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ६, नि. नं. ७७२३

- कर्मचारी उपर कुनै पनि अनुशासनात्मक वा फौज्दारी कारवाही गर्नुपर्ने भए कानूनमा आधारित प्रक्रिया अपनाई कारवाही गर्नुपर्ने।
- कुनै प्रक्रिया नअपनाई प्रशासनिक दवाव दिने वहानामा तलब जस्तो आधारभूत कुरा नै रोकी ४५ महिनासम्म विना तलब 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।
- तलब सुविधा नै नदिई लामो समय सम्म रोक्नु जीवनको हक, श्रमको सम्मान र कर्मचारी व्यवस्थापनको मर्म समेतको उल्लंघन

हुने क्रिया हो भनी मान्नुपर्ने हुनाले निवेदकको तलब रोक्का गर्ने निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

७. छविलाल पौडेल विरुद्ध उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक ८, नि. नं. ७७५०

- निजामती सेवा ऐनका दफा ३५(२) र दफा ३७(३) अलग–अलग व्यवस्था र छुट्टाछुट्टै प्रयोजनका लागि बनेका र एउटा दफाले प्रदान गरेको सुविधा पाएपछि अर्को दफाले दिएको सुविधा पाउँदैन भनी अर्थ गर्न उक्त दफामा प्रयुक्त शव्दावलीले समेत नमिल्ने।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३५(२) अनुसारको प्रकृया पूरा गरी स्वेच्छिक अवकाश लिने कमचारीले सोही ऐनको दफा ३७(३) को प्रकृया पनि पूरा 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 दिँदा एक साथ अर्को दफाले पाउने सुविधा दिन मिल्दैन भनी निर्णय गर्नु उचित र कानूनसंगत नदेखिने।
- निवेदक मिति २०४९।७।२१ 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 निणर्यलाई कानून अनुरूपको मान्न नमिल्ने।
- अतः निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३७(३) मा स्वेच्छाले सेवाबाट अवकाश लिएको कर्मचारीलाई समेत ६० वर्षको लागि नपुग सेवा अवधि थप गरी निवृत्त भएको अवधि गणना गर्ने व्यवस्था भैरहेको र दफा २०क र ३५(२) समेतका कानूनी व्यवस्थाले स्वेच्छाले अवकाश लिन पाउने समेत व्यवस्था गरिरहेबाट निवेदक छविलाल पौडेललाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३५(२) अनुसार स्वेच्छिक अवकाश लिएको अवस्थामा दफा ३७(३) को सुविधा नपाउने गरी श्री ५ को सरकार (सचिवस्तर) बाट मिति २०६२।८।२२ मा भएको निर्णय सो हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। निवेदक छविलाल पौडेललाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३७(३) बमोजिम निजको सेवा अवधि ६० वर्ष गणना गरी निवृत्तिभरण दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

८. कञ्चनमाला चालिसे विरुद्ध म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप 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 निर्धारीत 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 इच्छयाएको अवस्थालाई समानताको प्रश्नसँग गाँसेर हेर्न उपयुक्त नदेखिने।
- प्रस्तुत विवादमा मृत कर्मचारी विद्युतराज चालिसेले आफ्नी श्रीमती हेमलक्ष्मी चालीसेलाई इच्छयाएको अवस्था मिसिल संलग्न प्रमाणहरूबाट देखिन आएको छ। यसरी इच्छयाइएको व्यक्ति निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३९(६) ले निर्दिष्ट गरेको परिधिभित्रकै व्यक्ति भएको र कानूनले इच्छयाउन पाउने अधिकार प्रदान गरे अनुरूप इच्छयाएको अवस्थामा इच्छयाएको 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 बाझिएको नदेखिनुका अतिरिक्त निवेदीकाका पति विद्युतराज चालिसेले निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ३९(६) बमोजिम हेमलक्ष्मी चालिसेलाई इच्छयाएको र सो बमोजिम निजामती कितावखानाले निज हेमलक्ष्मी चालिसेले निवृत्तिभरण

पाउने गरी गरेको निर्णय र प्रदान गरेको अधिकारपत्र कानून प्रतिकूल नदेखिँदा निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गरिरहनु नपर्ने।

९. शिवकुमार बस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप 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 शुन्यको 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 उपाधिलाई मान्यता प्रदान गरी राजपत्रमा सूचना समेत प्रकाशित भइसकेको अवस्थामा सोही शैक्षिक उपाधि समान पदमा बढुवाका हुनका लागि द्धिविधा पर्न जाने अवस्था नै हुँदैन। यस्तो व्याख्या गरिने हो भने त्यो ABSURD INTERPRETATION हुनजाने।
- जहाँ कानून आफैंमा 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 उपाधिले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापतको अंक पाउने देखिइसकेपछि बढुवाको सूचनामा प्रकाशित भएको तथा बढुवाको दरखास्त फारममा उल्लेख गरिएको भन्दैमा प्रचलित ऐन नियम बमोजिम सम्बद्धता नै नगराउनु पर्ने शैक्षिक उपाधिलाई सो वापतको अंक प्रदान गर्न मिल्ने।
- एउटै शैक्षिक योग्यता एक पटक सेवासँग सम्बन्धित हो भनी निर्धारण भइसकेपछि कानून त्यही रहिरहेको अवस्थामा अर्को पटकको बढुवामा पुनः मूल्याङ्कन गराई रहनु नपर्ने।
- कुन श्रेणीको भन्ने विषयमा सम्बन्धित विश्वविद्यालयले आफूले दिएको उपाधि अमुक श्रेणीमा पर्छ भनी प्रमाणित गरिदिइसकेपछि त्यस विषयमा पनि अल्मलिई रहनु नपर्ने।
- प्रचलित कानूनमा स्पष्ट नभएको कुरामा बढुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गरी निर्णय गरेपछि त्यस्तो सिद्धान्त सामान्यतयाः बढुवाका सम्बन्धमा मार्गदर्शक हुने व्यवस्था समेत ऐनले गरेको अवस्थामा बढुवा समितिले गरेको निर्णयमा गम्भीर त्रुटि भएको अवस्थामा बाहेक लोक सेवा आयोगबाट पटक पटक परिवर्तन भइरहनु स्वभाविक नहुने।
- बढुवा समिति तथा लोक सेवा आयोगले संविधान र कानूनले आफूलाई सुम्पेको दायित्व कर्मचारीको बढुवाको महत्वलाई ध्यानमा राखी दुवै निकायले न्यायिक मन लगाई माथिका कुराहरू हेरिदिएको खण्डमा यस अदालतमा अनावश्यक मुद्दा नपर्ने मात्र होइन ती निकायहरूले पनि लिखित जवाफ पेश गरी आफूले गरेको निर्णय के हुने हो भनी अनिश्चित वातावरणमा बस्नु नपर्ने हुन्छ। हरेक जसो बढुवा निर्णय उपर उजुर पर्ने र त्यस्ता विवादको समाधान अदालतबाट मात्रै खोज्ने प्रवृत्तिको विकास

भएको छ। जसले गर्दा कर्मचारीहरू मुद्दाको पक्ष विपक्षको रूपमा रहने, यसले संगठन भित्र आन्तरिक द्धन्द्धको अवस्था आउने, कामप्रति उदासिन रहने र आफूलाई तोकिएको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी प्रति समर्पित हुनुको सट्टा अधिकांश समय अदालती कार्वाहीमा संलग्न रहने प्रवृत्तिको विकास भएको देखिन्छ। तसर्थ कर्मचारीको बढुवाको सम्बन्धमा माथिका कुराहरूलाई ध्यानमा राखी आफ्नो जिम्मेबारी पूरा गर्नुपर्ने तर्फ दुवै निकायको ध्यानाकर्षण गरिएको छ।

१०. इन्दिरा झा विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, धनुषा समेत, संयुक्त, नेकाप 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 नखुलाइकन 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 त्रुटि अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुने यस्तो अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा अमान्य हुने,
- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ बमोजिम खास आधारमा विभागीय कारवाही गर्नु पर्ने अवस्था भएमा, निवेदिका शिक्षिका भई शिक्षा नियमावली अन्तर्गत विद्यालय व्यवस्थापन समिति अन्तर्गत कार्यरत रहेको देखिएकोले निजको हकमा विभागीय कारवाही गर्ने अधिकार उक्त समितिमा रहेकोले त्यस्तो स्थितिमा भई रहेका कानूनको स्थिति स्पष्ट गरी आवश्यक कारवाहीको लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालय मार्फत सम्बन्धित विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा पठाउनु पर्नेमा विभागीय कारवाही आफै गरी सजाय तोकी जिल्ला शिक्षा कार्यालय मार्फत तामेल गराएको र जिल्ला शिक्षा कार्यालयले पनि त्यस्तो अनधिकृत आज्ञा मानी विभागीय सजायको पत्र प्रेषित गरेको सम्पूर्ण कार्य त्रुटिपूर्ण देखिन्छ। शिक्षिकाले कानून बमोजिम पाउने तलब वृद्धि, जुन वृत्ति विकासको दृष्टिले समेत महत्वपूर्ण छ, रोकी निवेदिकाको तलब र सञ्चयकोष रोकिन गएको देखियो। त्यस्तो स्थिति आउनु भनेको शिक्षण पेशामा रहने जो कुनै पनि श्रमजिवीको हकमा गम्भीर परिणामहरू भएको कानूनी त्रुटिको संज्ञा दिनु पर्ने हुनाले निवेदिकाको तलब वृद्धि रोक्ने गरेको जिल्ला प्रशासन कार्यालय धनुषाको पत्र र सो बमोजिम जिल्ला शिक्षा कार्यालय धनुषाले लेखेको पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। अव निवेदिकाले पाउने तलब वृद्धि सहितको बाँकी तलब निवेदिकालाई दिनु र सञ्चयकोष सम्बन्धमा जो चाहिने प्रक्रिया पूरा गरी जम्मा गरी दिनु भनी विपक्षी जिल्ला शिक्षा कार्यालय धनुषाको नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

११. सरिता वस्नेत विरुद्ध शही नेपाल बायुसेवा निगम, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक २, नि. नं. ७९३७

- अभियोगबाट सफाइ पाउनु र सजाय नहुनु भन्ने फरक फरक कुरा हुन्। फौजदारी कानूनका विभिन्न उद्देश्यहरू मध्ये एउटा उद्देश्य भनेको अपराधीलाई सजाय गरी त्यस अपराधी स्वयंलाई पुनः अपराध गर्नबाट रोक्नुका साथै त्यो सजायको भय देखाएर अरु व्यक्तिलाई पनि अपराधमूलक कार्य गर्नबाट रोक्नु रहेको हुन्छ। सजाय प्रदान गरेर सजायको भयबाट अपराध रोक्ने काम अपराधी जीवित रहेको अवस्थामा मात्र सम्भव हुन्छ। अपराध गर्ने व्यक्तिको मृत्यु भएको अवस्थामा भने अपराधीलाई कारागारमा राखी सजाय कार्यान्वयन गर्न नसकिने भै फौजदारी कानूनको उद्देश्य पूर्ति नहुने भएकोले अपराधीलाई सजायबाट मुक्त गरिन्छ। नेपालको कानूनी प्रणालीले यस कुरालाई अपराधीसंगै अपराध पनि मर्छ भन्ने सिद्धान्तको रूपमा अवलम्बन गरेको पाइने।
- फौजदारी मुद्दा लागेको मानिसको मुद्दा फैसला भइसके पछि निजको मृत्यु भएमा निजलाई लागेको जरिवाना, कैद वा बिशौंद माफी हुने कुराको व्यवस्था मुलुकी ऐन दण्ड सजायको ३ नं. मा पाइन्छ भने मुद्दा चल्दा चल्दैको अवस्थामा मृत्यु भएको

अवस्थामा के हुने भन्ने कुरा मुलुकी ऐन अदालती बन्दोबस्तको १७६ नं. मा गैह्र मुद्दामा अभियोग लागेको मानिस फैसला नहुदै मर्‍यो भने सो मर्नेलाई खतबात लाग्दैन। सकार गरेको मुद्दामा पनि सकार गर्ने व्यक्तिलाई सो सकार गरेको नाताले मात्र अपराधी ठहर्‍याउन नहुने भन्ने पाइदा अभियोग लागेको मानिसको मृत्यु भएमा निजलाई सो अपराध गरे वापत हुन सक्ने कैद जरिवाना नलाग्ने तथा निजको मुद्दा सकार गर्ने व्यक्तिलाई अपराधी ठहर गर्न नमिल्ने।

- अभियोग लागेको मानिसको नाउँमा निजको मृत्यु भइसकेको हुनाले दण्ड जरिवानाको लगत सम्म नकसिने हो। अपराधको कारणबाट सिर्जित देवानी दायित्वबाट भने निज मृतक वा निजको हकदार उम्किन पाउने अवस्था नरहने।
- अभियोगबाट सफाइ पाएको भन्ने नदेखिएको अवस्थामा निवेदकका पतिको निलम्बन फुकुवा हुने अवस्था नरहेकोले सुविधा पाउन नसक्ने।

१२. प्रकाशप्रसाद भण्डारी समेत विरुद्ध भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ४, नि. नं. ७९५६

- औपचारिक रूपले अवकासको जानकारी नदिँदासम्म लामो समय देखि सेवारत कर्मचारीहरू 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।
- कुनै पनि व्यक्तिलाई काममा लगाए पछि पारिश्रमिक दिनुपर्दछ र पारिश्रमिक नदिई सेवामा लगाउन पाइदैन भन्ने सामान्य सिद्धान्त अनुसार काम लगाएर पारिश्रमिक दिइदैन भने त्यो प्रत्यक्ष रूपमा श्रमको शोषण हुने।
- व्यक्तिको श्रमको शोषण उसको जीवनको अधिकार (RIGHT TO LIFE) विरुद्धको कार्य हुनजाने।
- एउटा सरकारी निकायले आफूले काममा लगाएका कमचारीहरूलाई निजहरूले काम गरेको अवधिको पारिश्रमिक नदिई परेको उजुरीमा पनि दिनुपर्ने होइन भनी गरेको प्रतिवाद वर्तमान संविधान तथा ऐन कानून अनुकूल देखिन नआउने। नियमानुसार प्राप्त हुने तलब भत्ता र सुविधा समेत निवेदकहरूलाई उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

१३. केशवप्रसाद भण्डारी विरुद्ध उद्योग, बाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ११, नि. नं. ८०३३

- कुनै कर्मचारी निलम्वनमा 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 बहाल 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 अबधिको पारिश्रमिक प्रदान गर्दिन भनी भन्न नमिल्ने।

- काम लगाइएको अवधिको पारिश्रमिकबाट बञ्चित गर्ने गरी निर्णय गरिनु कुनै पनि दृष्टिले उपयुक्त मान्न नसकिने।
- काममा लगाइएको निजामती कर्मचारीलाई पारिश्रमिकबाट बञ्चित गर्न नमिल्ने स्थितिमा राजिनामा स्वीकृत गराई सेवा निवृत्त भएपछि पहिले गरेको अबधिको आर्थिक सुविधा असुल उपर गर्ने गरी गरिएको निर्णयलाई कानून र न्यायका दृष्टिले उपयुक्त मान्न नसकिने।
- काम गरेको अबधिको तलब नदिँदा श्रमको शोषण हुन जानुका साथै कर्मचारी संचयकोष र नागरिक लगानी कोष जस्ता कर्मचारीको पक्षमा सुरक्षा प्रदान गरिएका कोषहरूबाट असुल उपर गरिने भन्ने निर्णय कानूनी व्यवस्थाको समेत प्रतिकूल हुन जाने।
- निवेदक उपर भ्रष्टाचारको आरोपमा मिति २०५५।१।२५ मा मुद्दा दायर गरिएको र सो मुद्दा दायर हुनु अघि मिति २०५४।५।३१ मा नै निवेदक हिरासतबाट छुटी तारेखमा रही नियमित रूपमा कार्यालयमा हाजिर भै कार्य गरेको, पुनरावेदन अदालतबाट मिति २०५५।८।२९ मा कसूरदार ठहर्‍याई फैसला भएको र सो उपर परेको पुनरावेदनमा सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०५८।११।१३ मा सुरु सदर हुने ठहरी फैसला भएको, निवेदक मिति २०६०।९।१४ देखि लागू हुने गरी राजिनामा स्वीकृत गराई सेवा निवृत्त जीवन विताई रहेको र भ्रष्टाचार मुद्दामा भएको फैसलालाई आधार बनाई निवेदकलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी निजामती सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी श्री ५ को सरकार (सचिवस्तर) बाट मिति २०६१।१०।२५ मा निर्णय गरी फैसला पश्चात् श्री ५ को सरकारको सेवामा रही लिए खाएको तलब भत्ता एवं सुविधा वापतको रकम निजले पाउने नागरिक लगानी कोष र कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा रकमबाट र नपुग भएमा अन्य तरिकाबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गर्ने समेतको निर्णय भएको देखिन्छ। काममा लगाइएको निजामती कर्मचारीलाई पारिश्रमिकबाट बञ्चित गर्न नमिल्ने स्थितिमा राजिनामा स्वीकृत गराई सेवा निवृत्त भए पछि पहिले गरेको अबधिको आर्थिक सुविधा असुल उपर गर्ने गरी गरिएको निर्णयलाई कानून र न्यायका दृष्टिले उपयुक्त मान्न नसकिँदा उप्रेषणको आदेशले बदर हुने।

१४. केदार मैनाली विरुद्ध राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक केन्द्रीय कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८११४

- समानताको हकको प्रथम शर्त कानूनको दृष्टिमा अर्थात् कानूनको समानतापूर्ण नीति र व्यवहारको सुनिश्चिततामा हुने।
- राज्यद्वारा नागरिकका सम्बन्धमा गरिने व्यवहार, उपलब्ध हुने सुविधा, अवसर आदिमा विभेद गर्न नहुने।
- नागरिकको समानताको हक भन्नाले समानहरूका बीचमा समान र असमानहरूका बीचमा असमान व्यवहार गर्नु पर्ने भन्ने हुने।
- ऐन नियममा भएको व्यवस्थालाई नयाँ ऐन नियमले जे जति हदसम्म निरन्तरता, बचाउ वा संरक्षण गरेको छ, सो हदसम्म मात्र कायम रहने हो। सो बाहेक पुरानो खारेज भैसकेको ऐन नियमको व्यवस्था कायम रहन नसक्ने।
- पुरानो नियमको व्यवस्थालाई नयाँ ऐन नियमले निरन्तरता, बचाउ वा संरक्षण दिएकोमा पनि त्यसपछि आएको ऐन नियमले सो निरन्तरता, बचाउ वा संरक्षणको व्यवस्था कायम राखेन भने त्यसरी निरन्तरता, बचाउ वा संरक्षण गर्न छाडेको मितिदेखि सो व्यवस्था स्वतः खारेज भए सरह हुने।
- निवेदकले सेवा प्रवेश गर्दाका अवस्थाको नियमावलीको व्यवस्था बमोजिम नभै हाल बहाल रहेको नियमावली बमोजिम सुविधा पाउने भएको, बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी अध्यादेश, २०६१ र हाल लागू रहेको बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी हालको राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६१ बनाएको देखिएको र राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको सञ्चालक समितिलाई अख्तियार दिने उक्त कानूनी व्यवस्थालाई निवेदकले चुनौती नदिई स्वीकार गरी बसेको देखिएको र मातृ ऐनलाई स्वीकार गरी बसेपछि सोबमोजिम बनेको नियम विनियमलाई निवेदकले स्वीकार गरेको मान्नुपर्ने हुँदा र हालको राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६१ बमोजिमको सुविधा दिइएन भन्ने निवेदन जिकिर नभै साविकको राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको कर्मचारी नियमावली, २०२३ बमोजिमको सुविधा दिइएन भन्ने निवेदन

भन्ने निवेदन जिकिर भएकोले राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको कर्मचारी नियमावली २०२३ बमोजिम निवृत्तिभरण पाउनु पर्ने भन्ने निवेदन कानूनसंगत देखिन आएन। रिट खारेज हुने।

१५. जगदेव शाह कानु विरुद्ध निजामती किताबखाना समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५१

- सेवामा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूको रेकर्ड संकलन गरी अद्यावधिक गरी राख्ने कर्तव्य भएको कार्यालयले निवेदकले सेवाबाट राजिनामा गरी निवृत्तिभरणको अधिकारपत्र बनाउन जानुभन्दा पहिले निवेदक र कार्यरत अदालतलाई अवकास मितिको सम्बन्धमा सूचना जानकारी दिनुपर्ने।
- आफूसँग रेकर्ड नै नभएका कार्यालयले सेवाबाट राजिनामा गरी पेन्सन पट्टा बनाउन गएका निवेदकको जन्म मिति नागरिकता प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएभन्दा फरक अवकास हुने मिति कायम गरी तलब भत्तासमेत पेन्सनबाट कट्टा गर्ने र २०६४ साल कार्तिक महिनाबाट पेन्सन दिने भनी गरेको निर्णय कानून एवं न्यायसंगत देखिन नआउने।
- एकातर्फ रेकर्ड राख्ने आफ्नो कानूनी कर्तव्य पूरा नगर्ने र आर्को तर्फ हचुवाका आधारमा जन्म मिति कायम गरी निवेदकले कानून बमोजिम राष्ट्रसेवा गरेको ५।५ वर्षको पारिश्रमिक वापतको रकम कट्टा गर्ने जस्तो अविवेकपूर्ण निर्णय असंवैधानिक हुने।
- अतः अगाडिको मिति अर्थात् २०५६।३।१८ बाट निवेदकलाई निवृत्त गर्ने र निजले कानून बमोजिम पाएको तलब भत्ता समेत पेन्सनबाट कट्टा गर्ने गरी विपक्षीले गरेको निर्णय एवं मिति २०६१।६।२० को निवृत्तिभरण अधिकारपत्र समेत त्रुटिपूर्ण भएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरीदिएको छ। अब निवेदकको माग बमोजिम मिति २०६१।२।१८ सम्मको अवधिलाई सेवा अवधिमा गणना गरी सो मितिसम्म निवेदकले खाईपाई आएको मासिक तलबलाई अन्तिम महिनाको तलब मानी मिति २०६१।२।१८ देखि हालसम्म हुन आउने निवृत्तिभरण रकम एकमुष्ट र त्यसपछि मासिक निवृत्तिभरण नियमित रूपमा दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१६. देवीबहादुर रावल विरुद्ध नेपाल खाद्य संस्थान, प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१५२

- स्थायी कर्मचारीलाई मुद्दाको कारणबाट निलम्वनमा राखी बर्खास्त गरेकोमा सफाइ पाएपछि स्वतः पदमा पुनर्स्थापनाको हक रहिरहने हुनाले अदालतको फैसलामा नै हाजिर गराउने कुरा उल्लेख हुनुपर्छ भन्नु तर्कसंगत नहुने।
- त्यसैले निवेदकलाई पदमा पुनर्बहाली नगर्ने गरेको नेपाल खाद्य संस्थान संचालक समितिको मिति २०६४।२।४ को निर्णय उत्प्रेणणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अव निवेदकलाई निजको स्थायी पद चौथो तहमा पुनर्बहाली गरी हाजिर गराई निलम्बन भएका मिति २०६४।४।८ देखि हालसम्मको नेपाल खाद्य संस्थान कर्मचारी सेवा शर्त सुविधा तथा आर्थिक कार्यविधि विनियमावली, २०५४ को नियम ९.८ बमोजिम निजको स्थायी पदको तलबभत्ता तथा अन्य सुविधा समेत दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने समेत ठहर्छ ।
- कर्मचारीले भ्रष्टाचारको कसूरमा सफाइ पाएपछि पुनर्बहाली गरी काम लिनु पर्नेमा त्यसो नगरी राखेबाट काम नगरेको अवधिको तलब समेत दिनुपर्ने परिणाम सिर्जना हुन आयो। कानून र फैसलाको अपव्याख्या गरी यसरी संस्थानको दायित्व बढाई अहित हुने गरी निर्णय गर्ने प्रवृत्ति राम्रो नभएकोले संचालक समितिका निर्णयमा संलग्न रहेका तत्कालीन पदाधिकारीहरूका हकमा वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयले नकारात्मक सूचीमा राख्नु भनी लेखी पठाउने।

१७. केशवबहादुर थापा क्षेत्री विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप 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 कर्मचारीहरूलाई मर्का पर्ने मात्र नभई निजामती सेवामा बहाल रहेका वा सेवा प्रवेशको तयारीमा रहेकाहरूले अनिश्चितताको महसुस गरी सेवाप्रति आकर्षित नहुनसक्ने।

- कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको सुविधा कटौती गर्दा ऐनले निर्दिष्ट गरेको प्रक्रिया पुर्‍याई सुविधामा असर पर्ने कर्मचारीहरूको मञ्जुरीले मात्र सुविधा हेरफेर गर्नुपर्ने।
- सेवा उप्रान्त पश्चातदर्शी किसिमले असर पर्ने गरी अघि 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।
- मिति २०५७।४।१ पूर्व नियुक्ति पाएको वा बढुवा भएका व्यक्ति समेतले तलबवृद्धि पूर्ववत् पाइरहने र सोपछि बढुवा आदि भएको भए सो वर्गले नयाँ तलबमान बमोजिम नै पाउने र तलबवृद्धि सम्बन्धी पूर्व व्यवस्थाको लाभ नपाउने गरिएको व्यवस्थाबाट एउटै वर्गभित्र पनि थप तलब वृद्धि पाउने हिसावले भिन्न व्यवहार गरेको देखिन आयो। यस्तो व्यवस्था गर्नुको नियुक्तिमा कारण देखाइएको नपाइदा नेपाल सरकारको मिति २०६५।६।१ को तलबमानको 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 बदर 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 तलबमान कायम गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेश जारी हुने।

१८. उषामैया के.सी. विरुद्ध रक्षा लेखा नियन्त्रकको कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ६, नि. नं. ८१७६

- निवेदिकाका पतिले झुठा विवरण पेश गरी अनियमित र गैरकानूनी ढंगले पेन्सन पट्टाबाट प्राप्त गरेको पुष्टि भएकाले त्यस्तो पेन्सन पट्टामा यी निवेदिकाको कानूनी हकको सिर्जना हुन सक्दैन। साथै गैरकानूनी ढंगबाट पहिला पेन्सन पट्टा प्राप्त गरिए तापनि त्यसलाई रोकेको कार्यलाई गैरकानूनी भन्न नमिल्ने।
- कानून बमोजिम पूरा गर्नुपर्ने कानूनी दायित्व पूरा नगर्ने सरकारी वा सार्वजनिक निकायको पदाधिकारीलाई सो कानूनी दायित्व पूरा गर्न लगाउने प्रयोजनको लागि परमादेश जारी हुने हो। अनियमित र गैरकानूनी कार्यलाई रोकेकोमा सोही कार्यलाई पुनः निरन्तरता दिन लगाउने परमादेशको प्रयोजन कदापि होइन। यसको प्रयोग गरेर कसैले कुनै पदाधिकारीबाट अनियमित काम गराउन सक्ने वा गैरकानूनी लाभ प्राप्त गर्न सक्ने अपेक्षा राख्नु नै सफा हातले अदालतमा प्रवेश नगर्नु हो। असल नियत र सफा हातले अदालत प्रवेश नगरेको व्यक्तिको हकमा यस अदालतले असाधारण अधिकारक्षेत्रको प्रयोग गरी कानूनी उपचार प्रदान गर्न नसक्ने।
- पतिको जुन निवृत्तभरणको अधिकारपत्रको आधारमा आधा रकम पाउन माग गरेको हो सो अधिकार पत्र नै गैरकानूनी ठहरिएको अवस्थामा दावी बमोजिम परमादेशको आदेश जारी गर्न नपर्ने।

१९. अधिवक्ता अच्युतकृष्ण खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८६

- कानूनले सकारात्मक विभेदको अवधारणालाई के कुन आधारमा अंगीकार गर्दछ भन्ने स्पष्ट नहुँदै निवेदकले दावी लिएकै भरमा प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा चोट पटक लागेको कामदार कर्मचारीलाई उपचार वापत लागेको सम्पूर्ण खर्च व्यहोर्नु पर्ने र त्यसका अतिरिक्त उपचार गराउँदा जतिसुकै समयाबधि लागे पनि निजले खाईपाई आएको पूरै पारिश्रमिकसहित उपचारमा रहन पाउनु पर्ने विषयलाई पनि सकारात्मक विभेदको विषयवस्तु बनाइनु पर्दछ भनी अदालतले बोल्न नमिल्ने।

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(१) ले संविधान प्रदत्त मौलिक हक उपर अनुचित बन्देज लगाइएको वा अन्य कुनै कारणले कुनै कानून संविधानसँग बाझिएको देखिएको अवस्थामा मात्र त्यस्तो कानूनलाई अमान्य र बदर घोषित गर्ने असाधारण अधिकार यस अदालतलाई प्रदान गरेकाले संविधानले प्रदान गरेको उक्त अधिकार अन्तर्गत कानूनको संवैधानिकता परीक्षण गरिन्छ, तर संविधानसँग बाझिएको अवस्था नभै कुनै कानूनमा यस्तो प्राबधान राखिनु पर्ने वा यसरी सुधार गरिनु पर्ने वा राज्यले अवलम्बन गर्ने सकारात्मक विभेदको प्रक्रिया र पद्धति यस्तो हुनुपर्ने भनी अनुमान र कल्पनाका भरमा आदेश जारी नहुने।
- श्रम नियमावलीको नियम १५ को समग्र अध्ययन गर्दा घाइते कामदार कर्मचारीको उपचार गराउँदा लागेको सम्पूर्ण खर्च क्षतिपूर्ति वापत दिनुपर्ने, साथै त्यस्तो घाइते कामदार कर्मचारी तत्काल काम गर्न नसक्ने अवस्थामा समेत एक वर्षसम्म पारिश्रमिक सहितको उपचारमा रहन पाउने गरी गरेको व्यवस्था आफैंमा पनि कामदार कर्मचारीको हित र संरक्षणप्रति परिलक्षित नै देखिँदा सो प्राबधान संविधान प्रतिकूल रहेको भनी दावी लिए पनि त्यसको वस्तुनिष्ठ आधार र कारण खुलाउन नसकेको हुदा श्रम नियमावली, २०५० को नियम १५ को उपनियम (२) र सोको प्रतिबन्धात्मक बाक्यांश संविधानको धारा १३ र धारा ३० समेतको प्रतिकूल रहेको नदेखिएबाट प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२०. कृष्णप्रसाद सापकोटा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ११, नि. नं. ८२५९

- नेपाल सरकारले बनाएको भन्दैमा नियमावली निर्माण गर्ने अधिकार सामान्य प्रशासनिक निर्णय सरह हुँदैन। विधायिकी अधिकार प्रयोग गरेर निर्माण गरिएकै कारणले नियमावलीलाई कानून मानिएको हो। त्यस्तो कानूनलाई रुपान्तरण गर्ने, बदल्ने, खारेज गर्ने अधिकार पनि सरकारमा रहन्छ, तर त्यसरी रुपान्तरण गर्न, बदल्न र खारेज गर्न सरकारले मातृ ऐनको अख्तियारीभित्र रही प्रत्यायोजित विधायिकी अधिकारको मूल्य, मान्यता र मर्यादाको अनुकूल हुने गरी गर्नुपर्छ, सामान्य प्रशासनिक निर्णयको आधारमा नियमावलीको प्राबधानलाई कसैको हकमा निष्क्रिय तुल्याउन वा परिवर्तन गर्न नसकिने।
- कानूनी व्यवस्थाको विकल्पमा प्रशासनिक निर्णयलाई प्रभावी बनाउने गरी गरिएको कार्य कानूनी दृष्टिले मान्य हुन नसक्ने।
- तेस्रो नेपाल–चीन सीमा निरीक्षणको सिलसिलामा खटिएका निवेदकहरूलाई ४० प्रतिशतका दरले दैनिक भत्ता उपलब्ध गराउने गरी गरिएको निर्णयसँग सहमत हुन सकिएन। मन्त्रिपरिषद्को उक्त निर्णयमा कहिँ कतै पनि कर्मचारीहरूलाई आंशिक रकम भुक्तानी गर्ने भनी उल्लेख समेत नभएको अवस्थामा परराष्ट्र मन्त्रालयको मिति २०६३।६।२७ को पत्र समेतलाई आधार बनाई भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय र नापी विभाग समेतको पत्रका आधारमा स्थलरूप नापी महाशाखाबाट गरिएको भुक्तानीसम्बन्धी निर्णय मिलेको देखिएन। अतः निवेदकहरूलाई आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी नियमावली, २०५६ को नियम १७९(१) बमोजिम यस अघि उपलब्ध गराइएको दैनिक भत्ताको रकम कट्टा गरी उल्लिखित नियम अनुसार बाँकी रकम भुक्तानी गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

२१. प्र.ना.नि. हरिनाथप्रसाद विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ११, नि. नं. ८२६३

- अपराधी भनी अदालतबाट घोषित व्यक्ति नै प्रहरी पदमा पुनर्नियुक्ति हुँदै जाने हो भने यसले प्रहरी प्रति 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 सहुलियत 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 सहुलियत 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 दुरूपयोग गरी गलत निर्णय गरी कसैलाई कुनै सुविधा दिन्छ र त्यही आधारमा अन्य समान वर्गकोले पनि त्यस्तो सुविधा दावी गर्छ भने कसैले गलत तरिकाले कानून विपरीतको सुविधा प्राप्त गर्दैमा अर्कोले पनि त्यस्तो सुविधा दावी गर्न नसक्ने।
- कुनै अधिकारीले जानेर वा नजानेर वा गल्तीले वा कानूनको गलत बुझाइ र गलत व्याख्या गरी वा अन्य कुनै कारणले कुनै गल्ती गरी कुनै निर्णय गर्छ भने त्यसपछि त्यस्तो विषयमा अरुले पनि त्यस्तै निर्णय गर्नुपर्छ भन्ने होइन।
- प्रस्तुत निवेदनमा परमादेश जारी गरी निवेदकलाई सेवामा बहाल गर्नु भन्ने आदेश जारी गर्ने हो भने त्यस्तो आदेश धारा १०७ अन्तर्गतको असाधारण अधिकार अन्तर्गतको कानूनी आदेश हुँदैन। त्यस्तो आदेश २०१९ सालको संविधान अन्तर्गतको राजाबाट अवशिष्ट अधिकार अन्तर्गत हुकुम जारी गरी कानूनले नमिल्नेमा पनि गरीदिनु भन्ने आदेश गरे सरह हुन जान्छ। यस अदालतले त्यस्तो गैरकानूनी र गैरसंवैधानिक आदेश गर्दैन। यस्तो अवस्थामा रिट निवेदकउपर अधिकार प्राप्त अधिकारीले विभागीय कारवाही गरी कानून बमोजिम भएका काम कारवाहीले निजको हक हनन् भएको भन्ने स्थिति नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२२. लक्ष्मी गहतराज विरुद्ध नमुना प्रा.बि. धुर्कोट, नवलपरासी, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ५, नि. नं. ८३७२

- विद्यालयको राहत कोटा शीर्षक अन्तर्गतको अनुदानबाट प्राप्त हुने रकमबाट तलब भत्ता खुवाउने भनी अस्थायी प्रकृतिको पदमा पुनरावेदकहरूलाई नियुक्त गरिएको, निश्चित र स्वीकृत शर्तहरू उल्लेख गरी कुनै लिखतका पक्षहरूले स्वेच्छिक सहमति जनाई सोही अनुरूप कार्य गर्दछन् भने सो लिखतको परिधिभित्र रही कार्य गर्नु सबै पक्षको समान दायित्व रहन्छ। पुनरावेदक र विपक्षी विद्यालय बीच नियुक्ति पत्रको रूपमा एक किसिमको करार लिखत नै सम्पन्न भैसकेको अवस्थामा सो नियुक्तिपत्रमा उल्लेख नै नभएको रकम पाउनु पर्छ भनी कुनै पक्षले तर्क गर्दछ भने उसले आफूले स्वीकार गरेको लिखत एवं त्यसमा उल्लिखित शर्तहरूलाई सम्मान गरेको ठहर्दैन। यस्तो कार्यलाई अदालतले समेत मान्यता दिने हो भने करार वा लिखतको पवित्रता (SANCTITY OF A CONTRACT OR DOCUMENT) मा समेत आँच आउन पुग्दछ। विद्यालयबाट पदबाट हटाउने पर्याप्त आशंकाको विद्यमानता रहेको भन्ने सम्बन्धमा पुनरावेदकहरूलाई विपक्षी विद्यालयले हटाएको भनी पुनरावेदन जिकिर तथा निज तर्फबाट उपस्थित विद्धान अधिवक्ताले बहसमा समेत दावी लिन सकेको नपाइदा यस तर्फको निवेदकहरूको आशंका पनि निराधार रहेको स्पष्ट हुन आउँछ।
- पुनरावेदक निवेदकरुलाई विपक्षी विद्यालयले दिएको नियुक्तिपत्रमा नै निवेदकहरूले विद्यालयमा सेवा गरेवापत पाउने पारिश्रमिक किटान गरिएको, निजहरूको पदीय हैसियत अस्थायी प्रकृतिको रहे भएको भन्ने देखिएको, निजहरूलाई प्रदान गरिएको नियुक्तिपत्रमा उल्लिखित शर्तहरू स्वीकार गरी निवेदकहरू विपक्षी विद्यालयमा कार्यरत रहेको देखिएको हुँदा निवेदन खारेज हुने ठहर्‍याएको पुनरावेदन अदालत बुटवलको फैसला मिलेको देखिँदा सदर हुने ठहर्छ।

२३. सुरेन्द्रप्रसाद कानु विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १०, नि. नं. ८४७४

- शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा १२(६) बमोजिम विद्यालयबाट तोकिएको पारिश्रमिक पाउने गरी नियुक्त शिक्षक तथा कर्मचारीको

व्यक्तिगत हक हित र सुविधाको विषयले निःशुल्क शिक्षा दिने र पाउने संवैधानिक हकलाई अन्यथा गर्न नमिल्ने।

- संविधानमा व्यवस्थित निःशुल्क शिक्षाको प्रावधानले कसैको व्यक्तिगत लाभ हानिको कारण बहुसंख्यक नागरिकको मौलिक हकको व्यवस्थालाई संकुचित गर्न नमिल्ने।
- कानूनद्वारा दुई भिन्न प्रक्रियाबाट नियुक्त हुने र भिन्नाभिन्नै स्रोतबाट तलब, भत्ता पाउने गरी व्यवस्थित शिक्षक र कर्मचारीको पारिश्रमिकको मात्रा भिन्न नै हुने।
- सामुदायिक विद्यालयमा विद्यालयको आफ्नो स्रोतबाट नियुक्त भएका शिक्षक, कर्मचारी तथा नेपाल सरकारको स्वीकृत दरबन्दीमा रही सरकारी स्रोतबाट सेवा सुविधा पाउने शिक्षकहरू बीच भएको भिन्नतालाई भेदभावपूर्ण व्यवस्था भन्न नमिल्ने।
- संविधानको व्यवस्था बमोजिम निःशुल्क रूपमा आफ्ना नागरिकलाई आधारभूत शिक्षा प्रदान गर्ने राज्यको लोककल्याणकारी उद्देश्य र कार्यक्रमलाई नकारात्मक रूपमा प्रभावित पार्ने माग गरी आफ्नो निजी स्वार्थ वा हित कायम गराउने आत्मपरक र व्यक्तिवादी सोच र प्रवृत्तिलाई यस अदालतले टेवा पुर्‍याई बृहत्त सार्वजनिक हित विरुद्ध रिट जारी गर्नु संविधानसम्मत नहुने।
- विद्यालय व्यवस्थापन समितिले विद्यालयको आफ्नो आम्दानीको स्रोतको आधारमा शिक्षक, कर्मचारी नियुक्त गर्न सक्नेसम्मको कानूनी व्यवस्थाले त्यसरी नियुक्त भएका शिक्षक, कर्मचारीले विना कानूनी आधार अन्य नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीमा रहेका स्थायी शिक्षक सरह सेवा सुविधा माग गर्ने कानूनी आधार समेत केही देखिएन। शिक्षकलाई दिनुपर्ने तलब, भत्ता लगायतका अन्य सेवा सुविधाहरूको बारेमा स्रोत जुटाउन नसक्ने अवस्थामा सम्बन्धित विद्यालयको हक जाने अवस्था समेत हुँदैन। तसर्थ शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १२९ समेतको कानूनी व्यवस्थाले निवेदकहरूको संविधान प्रदत्त मौलिक हकमा आघात पुगेको वा अनुचित बन्देज लगाएको अवस्था समेत नदेखिनुका अतिरिक्त निवेदन माग बमोजिम शिक्षा नियमावली, २०५९ को परिच्छेद–१८ एवं परिच्छेद २० मा उल्लिखित सेवा सुविधा पाउन सक्ने अवस्था समेत नहुँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी हुन सक्ने देखिएन। प्रस्तुत निवेदन खारेज हुन्छ।

२४. भोजराज घिमिरे विरुद्ध रामप्रसाद नायक समेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक १, नि. नं. ८५३३

- कानूनले स्पष्ट तोकेको रकम बाहेक अन्य रकम वा सहुलियत सुविधा उपलव्ध गराउने गरी मन्त्रिपरिषद्ले निर्णय गर्न नसक्ने।
- दावी नै नलिएको वा माग नै नगरेको कुरा अदालतले न्यायिक अग्रसरता देखाई आफैले थप कुरा दिने गरी निर्णय गर्न नमिल्ने।
- दावीमा सीमित रही फैसला गर्नु पर्छ। न्याय सम्पादन पद्धतिको यो एउटा महत्वपूर्ण पक्ष हो। साथै यो न्यायिक आत्मसंयमको सिद्धान्तको एक प्रमुख आधार पनि हो। यसलाई न्यायको एउटा मान्य सिद्धान्तको रूपमा यस अदालतले मानी आएको छ र यसबाट विमुख (DEVIATE) हुनुपर्ने कुनै कारण र औचित्य नभएकाले दावीको सीमा नाघेर आफै विवादको सिर्जना गरी वा औचित्यको तर्क दिएर अदालतले दावी नगरिएको कुरामा वा दावीभन्दा बाहिर गएर निर्णय गर्न नमिल्ने।
- बृहत्तर जनकपुर क्षेत्र विकास परिषद् ऐन, २०५५ को दफा २१ ले परिषद्को अध्यक्षले बैठकमा भाग लिएवापत बैठक भत्ता पाउनेछ भन्ने कानूनी व्यवस्था विपरीत भोजराज घिमिरेलाई बृहत्तर जनकपुर क्षेत्र विकास परिषद्को अध्यक्ष पदमा चार वर्षको लागि नियुक्ति गरी मन्त्रीस्तरको पदाधिकारीले पाउने सरह मासिक पारिश्रमिक, घर भाडा र गाडी सुविधा समेत दिने गरी नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्बाट भएको निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने। दाबी नै नभएको बैठक भत्ता बाहेकको अन्य सम्पूर्ण रकम नेपाल सरकारले असुलउपर गरी लिन पाउने ठहर्‍याएको हदसम्म यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट भएको निर्णय यस अदालतबाट स्थापित नजिर सिद्धान्त र स्थापित मान्यता विपरीत देखिएकोले पुनरावलोकन गरी बदर गरी दिएको छ।

२५. अधिवक्ता रामचन्द्र पौडेल विरुद्ध व्यवस्थापिका संसदको सचिवालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०६८ अंक ८, नि. नं. ८६७५

- सरकारी कोष र सरकारको नाममा रहेका अचल चल सम्पत्तिहरूको स्वामित्व कानूनी रूपमा नेपाल सरकारको नाममा रहने भए पनि यस्तो सम्पत्तिको अन्तिम र वास्तविक स्वामित्व सार्वभौम नेपाली जनता नै हुन् भन्ने कुरा निर्विवाद छ। यिनै सार्वभौम

नेपाली जनताको प्रतिनिधि वा ट्रष्टी (TRUSTEE) को रूपमा मात्र उक्त सम्पत्ति नेपाल सरकारको नाममा रहने हुँदा यस्तो सम्पत्तिलाई मन्त्रिपरिषद् र यसका सदस्यहरूले आफ्नो निजी सम्पत्ति सरह प्रयोग गर्न पाउने सम्पत्तिको रूपमा हेर्न नमिल्ने।

- सार्वभौमहरूको वास्तविक र अन्तिम स्वामित्वको कोष र सम्पत्तिको प्रयोग निजहरूद्वारा व्यक्त ईच्छा अनुसार मात्र हुन सक्तछ र यो ईच्छा भनेको सार्वभौमहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने व्यवस्थापिका संसदले बनाएको कानूनद्वारा मात्र अभिव्यक्त हुने कुरा हो। संसदले बनाएको कानूनले दिएको अख्तियारी नभई केवल नीतिगत निर्णयको नाममा मन्त्रिपरिषद्ले कानूनी अख्तियारी विना राज्यकोषमा व्ययभार हुने गरी कुनै सुविधा दिने वा कुनै सरकारी सम्पत्ति कुनै व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिने कार्य क्षेत्राधिकार विहीन भई गैरकानूनी हुने।

- मन्त्रिपरिषद्ले प्रचलित कानूनमा उल्लिखित प्रयोजन र अख्तियारी भन्दा बाहिर गई सरकारी कोषमा व्ययभार हुने गरी सरकारी सेवामा रहेका वा नरहेका वा सरकारी काममा खटिएका वा नखटिएका कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै सुविधा, आर्थिक सहयोग, चन्दा वा उपहार वा कुनै सरकारी सम्पत्ति प्रयोग गर्न दिने निर्णय गर्ने अधिकार भए रहेको अवस्था नदेखिने।

- सरकारी सेवामा रहेका वा सरकारी सेवाबाट अवकाश भएका व्यक्तिहरूलाई कानूनले निर्धारण गरेको भन्दा बढी सुविधा दिने गरी सरकारी कोषमा व्ययभार थप्ने अधिकार मन्त्रिपरिषद्लाई नहुने र यस्तो निर्णय गरेमा संविधानले अंगीकार गरेको सीमित सरकार, कानूनको शासन तथा लोकतान्त्रिक मान्यताका आधारभूत सिद्धान्त विपरीत हुने।

- कानूनको अख्तियारी विना कानून अनुसार प्राप्त नहुने घर भाडा, सवारी साधन, इन्धन खर्च तथा सवारी चालकको सुविधाको रूपमा नियमित रूपमा नगद भुक्तानी गर्ने वा सुविधा दिने र राज्यको नाममा रहेको सम्पत्ति प्रयोग गर्न दिने बारेमा मन्त्रिपरिषद्ले गरेका निर्णयहरू कुनै पनि कानूनको अख्तियारी नभएको र कानूनी अख्तियारीमा आधारित नभई स्वेच्छाचारी, गैरकानूनी तथा विभेदकारी भएको देखिएको र यस्तो निर्णयले कानूनी मान्यता नपाउने।

- नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को निर्णयको आधारमा घर बहाल, सुरक्षा सेवा, सवारी साधन, इन्धन खर्च, सवारी चालक सुविधा आदि जस्ता सुविधा उपभोग गर्ने व्यक्तिहरूलाई उपरोक्त प्रकरणमा उल्लेख गरिए अनुसार (क) देखि (च) सम्म गरी ६ समूहमा विभाजन गर्न सकिन्छ। समूह (क) मा पर्ने व्यक्तिहरू अर्थात् मन्त्रीमण्डलमा रहेका व्यक्तिहरू र समूह (ख) मा रहेका वर्तमान संविधान सभाका सदस्य समेत रहेका पूर्व प्रधानमन्त्री, उपप्रधानमन्त्री, मन्त्री तथा राज्यमन्त्रीहरू तथा समूह (घ) मा उल्लिखित व्यक्तिहरू अर्थात् सर्वोच्च अदालतका पूर्व प्रधान न्यायाधीशहरूलाई प्रदान गरिएको थप सुविधा तथा आर्थिक सहयोगको रकम निजहरूको सेवा शर्तसम्बन्धी उल्लिखित ऐनको व्यवस्था भन्दा थप, अतिरिक्त तथा विशेष सुविधा देखिएको हुँदा यसरी कानूनले निर्धारण गरेको भन्दा थप सुविधा दिने निर्णय बदर हुने भनी यस अदालतबाट उपरोक्त मुद्दामा सिद्धान्त प्रतिपादन भइसकेको हुनाले उपरोक्त तीन समूहमा पर्ने व्यक्तिहरूलाई निजहरूलाई लागू हुने उल्लिखित कानूनमा व्यवस्था गरिएभन्दा थप, विशेष वा अतिरिक्त सुविधा वा आर्थिक अनुदान दिने विषयमा मन्त्रिपरिषद्बाट भएका सम्पूर्ण ज्ञात अज्ञात सम्पूर्ण गैरकानूनी निर्णयहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा आजका मितिदेखि स्वतः बदर भई विपक्षीहरूका नाममा निम्नबमोजिमको निर्देशनात्मक आदेश समेत जारी गरिएको छः

(क) आम नेपाली जनताले तिरेको करको रकम र विदेशी ऋणबाट प्राप्त हुने रकमबाट सञ्चालित मेलम्ची खोनपानी विकास परियोजनाहरूलाई महंगा सवारी साधन खरीद गर्न लगाई एउटै विकास परियोजनाको नाममा खरीद गरिएको ६ वटा भन्दा बढी अति महंगा सवारी साधनहरू प्रधानमन्त्री, पूर्व प्रधानमन्त्री, पूर्व उपप्रधानमन्त्री लगायत सरकारमा रहेका व्यक्तिहरूको निकट रहेका अन्य व्यक्तिहरूको प्रयोगमा दिने नेपाल सरकारको कार्य गैरजिम्मेवारीपूर्ण मात्र नभई सुशासन ऐन, २०६४ को दफा २४(ख) लगायत कानूनको शासन र लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको विपरीत देखियो। यसैले कुनै पनि विकास परियोजनाको नाममा उक्त विकास परियोजनामा व्यवभार पर्ने गरी सवारी साधन खरीद गर्दा सम्बन्धित विकास परियोजनाको आवश्यकता अनुरूप मात्र खरीद गर्नु गराउनु र यसरी खरीद भएका सवारी साधनहरू उक्त विकास परियोजनाको सेवामा प्रत्यक्ष रूपमा पूरा समय काम गर्ने व्यक्ति बाहेक अन्य कुनै व्यक्ति वा पदाधिकारीले प्रयोग गर्नबाट

तत्काल रोक लगाउनु भनी नेपाल सरकारको नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुन्छ । यो निर्देशनको पालना भए नभएको कुराको अनुगमन गर्न अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगलाई समेत निर्देशन दिएको छ ।

(ख) आजको मितिदेखि उपरोक्त प्रकरणमा उल्लेख गरिएका ६ वटै समूहमा पर्ने व्यक्तिहरूलाई कानूनको अख्तियारी विना उल्लिखित घरभाडा, सवारी साधन, इन्धन खर्च तथा अन्य सुविधा दिने बारेमा मन्त्रिपरिषद्बाट विभिन्न मितिमा भएका निर्णयहरू स्वतः शुन्य भई आजैका मितिदेखि बदर गरिएकोले यसरी बदर भएका निर्णय अनुसार उपभोग गरेका सुविधा गैरकानूनी हुने भई तत्काल बन्द गर्नु भनी नेपाल सरकारको नाममा निर्देशन जारी गरिएको छ र यो निर्देशनअनुसार भए नभएको कुराको अनुगमन गर्नको लागि अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग र महालेखा परीक्षकको कार्यालयलाई समेत निर्देशन जारी हुन्छ ।

(ग) नेपाल सरकारको मुख्य सचिवले यस अदालतको मिति २०६८।३।२३ को आदेश अनुसार माग गरिएको मन्त्रिपरिषद्को निर्णयहरूको बारेमा जानकारी नदिएकोले निजलाई सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९ को नियम ६७(३) अनुसार सचेत गराइएको छ । यो कुराको जानकारी सम्माननीय प्रधानमन्त्रीलाई समेत उपलब्ध गराउनू ।

(घ) नेपाल सरकारको सेवामा रही अवकाश पाएका नेपाल प्रहरी लगायत सम्पूर्ण सुरक्षा सेवा, निजामती सेवा, न्याय सेवा लगायत अन्य सरकारी सेवामा रही अवकाश प्राप्त व्यक्तिहरूलाई प्रचलित कानूनअनुसार दिइने निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा अपुग वा अपर्याप्त हुने अवस्था विद्यमान भएको भए यस सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन गरी उल्लिखित सेवासँग सम्बन्धित कानूनहरू संशोधन गरी निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा बढाउनु पर्ने भए आवश्यक कानून बनाउन पहल गर्न नेपाल सरकारको ध्यानाकर्षण गरिएको छ ।

(ङ) सरकारको नियमित सेवामा नरहे पनि राष्ट्रको विकास, राष्ट्रियताको उत्थान तथा मर्यादा कायम राख्न र नेपालमा कानूनको शासन र लोकतन्त्रको सुदृढीकरणको लागि उल्लेखनीय सेवा तथा योगदान पुर्‍याएका व्यक्तिहरूलाई केही समय वा आजीवन कस्तो कति समय उपयुक्त हुन्छ सो समयसम्म सरकारी कोषबाट सम्मानस्वरूप आर्थिक सुविधा दिने बारेमा आवश्यक अध्ययन गरी उपयुक्त कानून बनाउन नेपाल सरकारको ध्यानाकर्षण गरिएको छ ।

- मन्त्रिपरिषद्को गैरकानूनी निर्णयको आधारमा राज्यकोषबाट भएका अनाधिकृत भुक्तानी तथा सुविधाहरूको सम्बन्धमा छानबीन गर्ने चासो देखाई यस्तो सुविधा प्राप्त गर्नेको विवरण संकलन गराई प्रतिवेदन तयार गर्ने र गर्न लगाउने सम्बन्धमा व्यवस्थापिका संसदको राज्य व्यवस्था समितिले उल्लेखनीय काम गरेको रहेछ भन्ने जानकारी यस अदालतले लिएको छ र व्यवस्थापिका संसदको राज्य व्यवस्था समितिबाट भएको उक्त उल्लेखनीय कामको यस अदालतले सराहना समेत गर्दछ ।

२६. प्र.ज. गणेशबहादुर खत्री विरुद्ध गृह मन्त्रालयसमेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ९, नि. नं. ८६७६

- निलम्वन फुकुवा गरे उपर कोही कसैको उजूरवाजुर परी सो निर्णय गैरकानूनी भएको भनी बदर वातिल नगराएको अवस्थामा सो निर्णय विपरीत उक्त निलम्वन अवधि सेवा अवधिमा जोडिने होइन भन्न मिल्ने देखिँदैन । त्यसमा पनि विपक्षी निकायहरूबाटै भएको उक्त अन्तिम भएर बसेको निर्णयको औचित्यता भित्र प्रवेश गरी पक्षको स्थान ग्रहण गरी यस अदालतले अन्यथा भन्न नमिल्ने ।

- निलम्वन 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 ।

- तलब भत्ता समेत खान पाउने गरी फुकुवा गरिएको निलम्वन अवधिलाई सेवा अवधिमा गणना गर्नुपर्ने स्पष्ट देखिन आएको अवस्थामा माग बमोजिम उत्प्रेषण परमादेशको आदेश जारी गर्नुपर्नेमा विवाद नै नभएको विषयमा प्रवेश गरी, अदालत स्वयले पक्षको स्थान ग्रहण गरी ज्यान सम्बन्धी अपराधमा कसूरदार ठहर भई सजाय भुक्तान गरेको प्रहरीलाई पदमा बस्ने अधिकार

नै नहुने भनी रिट निवेदन खारेज गर्ने गरेको यस अदालत संयुक्त इजलासको आदेश छम मेचे विरुद्ध नसुह प्रसाईं समेत भएको उत्प्रेषण रिट निवेदनमा यस अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त (नेकाप २०४५, अङ्क ४, पृष्ठ ३२३) समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा बदर भई निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषण परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ। निवेदकलाई नियमबमोजिम निवृत्तिभरण सुविधा उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षी प्रहरी कितावखाना समेतलाई लेखी पठाउने।

२७. रामप्रसाद घिमिरे विरुद्ध प्रधानमन्त्री म.प.का. समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७७८

- तल्लो श्रेणी वा पदबाट माथिल्लो श्रेणी वा पदमा बढुवा भएपछि साविकको श्रेणी वा पदभन्दा बढुवा भएको श्रेणी वा पद अनुरूपको थप जिम्मेवारीका साथै थप सेवा सुविधा नहुने अवस्था रहिरहने हो भने बढुवा वा पदोन्नति सम्बन्धी अवधारणाको कुनै महत्व रहन नसक्ने।
- राष्ट्रसेवक कर्मचारी लगायत शिक्षकहरूको तलबमान निर्धारण गर्ने अन्तिम जिम्मेवारी मन्त्रिपरिषद्कै हुनेमा कुनै द्विविधा हुन सक्तैन। सो अनुरूप तलबमान निर्धारण गर्दा शिक्षकहरूको हकमा पनि शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १०२ ले गरेको व्यवस्थासँग प्रतिकूल हुने खालको तलबमान निर्धारण गर्न नसकिने।
- निवेदकहरू बढुवा भएको उक्त प्रा.वि.द्वितीय श्रेणीको तलबमान निजहरूको हकमा साविक तृतीय श्रेणीमा रहँदा निजहरूले खाईपाई आएको तलबमान भन्दा कम रहिरहनु शिक्षा नियमावली, २०५९ को कानूनी व्यवस्था र न्यायको रोहबाट समेत उपयुक्त देखिँदैन। तसर्थ नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६६।४।४ को निर्णयबाट निर्धारित भएको निवेदकहरूको तलबमानमा शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १०२ को व्यवस्थाअनुरूप मिलान गरी निवेदकहरूले बढुवा पाएको प्रा. वि. द्वितीय श्रेणीको पद अनुकूल बनाउन विपक्षी निकायहरूको नाममा परमादेश जारी गर्ने गरी संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री बलराम के.सी. ले व्यक्त गर्नु भएको राय मनासिव हुँदा सोही राय कायम हुन्छ।

२८. छविलाल पौडेल विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७९५

- सम्बन्धित कर्मचारी कार्यालयमा हाजिर हुन पाउने भएपछि हाजिर हुन सतत् प्रयत्नशील रहेको देखिनु पर्दछ। सो संस्था वा निकायले हाजिर नगराए अदालत लगायतका निकायमा प्रवेश गर्नुपर्ने हुन्छ। परिषदमा हाजिर हुने अवधिमा अन्यत्र कार्यरत रहेपछि हाजिर गराइएन भन्नुलाई वहानावाजी मान्नुपर्ने।
- निवृत्तिभरण सम्बन्धित निकायमा तोकिए बमोजिम सेवा गरेवापत प्राप्त हुने सुविधा हो। सो निकायमा नभई अन्य संस्थामा कार्यरत रहने, सो निकायले हाजिर गराएन भनी लामो समयपछि बहानावाजी गर्ने पूर्व कर्मचारीलाई निवृत्तिभरण दिनुपर्ने भनी सो निकायलाई व्ययभार वहन गराउनु नियम अनुकूल एवं न्यायोचित नहुने।
- व्यवहार र आचरणले निजलाई वास्तवमै अन्यायपूर्वक कानूनी हकबाट बञ्चित गरिएको छ भन्ने देखिनु पर्दछ। सुविधा पाउनुपर्ने माग कानूनसम्मत र न्यायसंगत देखिनु पर्दछ। सुविधा स्वरूप प्राप्त हुने कानूनी हकको दावी गर्नेले कानूनले तोकेको कर्तव्य निर्वाह गरेको पनि देखिनु पर्ने।
- परिषद्द्वारा हाजिर नगराइएको भए अदालत समेतमा तत्कालै उपचारको खोजी गरिनु पर्दछ। निवेदन दिनु नै हाजिर 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।
- निवेदक सफा र शुद्ध हात लिई अदालत प्रवेश नगरेको र कारण परेको लामो अवधिपश्चात् मात्र अदालतमा प्रवेश गरेको देखिरहेको अवस्थामा निज रिट निवेदकको निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिल्ने अवस्था नदेखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२९. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०७

- कार्यपालिकाले आफू अन्तगर्तको कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको हकमा निश्चित् 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 काम कारवाही कानूनसम्मत् 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।
- कानून बमोजिम जिम्मेवारी तोकिएको निकायले सर्वोच्च अदालतमा किन यो प्रतिवेदन लागू गर्न सकिदैंन 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 सूचकाङ्क सहित प्रोत्साहन भत्ता प्रस्ताव गरिएकोमा तत्सम्बन्धमा कुनै निर्णय नगर्ने काम कारवाही 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 देखिँदैन। 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 सम्झेर 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 सिद्दान्त अनुरूप समान रूपले न्यायिक जनशक्तिको लागि पनि आकर्षित हुने।
- न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीको जिम्मेवारी तथा कामका प्रकृतिलाई आधार मानी स्वीकृत कार्यसम्पादन सूचकाङ्कको आधारमा न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिलाई थप प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्ने सम्बन्धमा अगाडि बढाइएको कारवाहीमा कुनै निर्णय नगरी कार्यपालिका मातहतका विभिन्न निकाय तथा अन्य संवैधानिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीलाई मात्र प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गरिएको काम कारवाहीबाट न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्ति प्रति असमान व्यवहार गरिएको देखिएकोले माथि विवेचित आधार कारण समेतबाट कार्यपालिका अन्तर्गतका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई उपलव्ध गराइएको प्रोत्साहन भत्तासम्बन्धी समान सिद्दान्तको आधारमा निवेदन माग बमोजिम न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिलाई कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता उपलव्ध गर्ने गराउनेतर्फ जो जे गर्नुपर्ने आवश्यक कार्य गर्नु गराउनू भनी प्रत्यर्थी नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र अर्थ मन्त्रालय समेतको नाउँमा परमादेश जारी हुने ठर्हछ।

३०. रामबहादुर सिंह विरुद्ध सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ४, नि. नं. ९०००

- कानूनकै व्याख्याका क्रममा विधिकर्ताको मनसाय प्रतिकूल नहुने गरी नजिर बन्ने हुन्। कानूनले प्रष्ट तथा द्विविधारहित प्रवन्ध गरेको ठाउँमा व्याख्याको गुञ्जाइस रहँदैन। बृहत् न्यायको प्रयोजनका लागि कानूनसँग नबाझिने गरी तथा थप प्रष्टताका लागि गरिने व्याख्या नै न्यायाधीश निर्मित कानून अर्थात् नजिर 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 मिति पश्चात् 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 कानूनसम्मत् 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 मिति पश्चात् भएकोमा त्यस्तो बढुवालाई मान्यता दिई सोही पदको हिसाबले अवकाश पश्चात् 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 सदैब जानकारी नहुन सक्दछ। शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी कुन प्रमाण पत्रमा कुन मिति लेखिएको छ, त्यो सबै थाहा हुनैपर्दछ भन्न सकिँदैन। तीन अलग–अलग मितिसम्बन्धी तथ्य व्यक्तिको सम्झनामा 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 अवकाश समेतका सम्पूर्ण अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानाले गरेको गल्तीको सजाय निवेदकले पाउनु पर्छ भन्नु न्यायसंगत नहुने।
- तसर्थ, माथि उल्लिखित आधार कारण र नजिर समेतबाट कानूनतः निवेदकको अवकाश मिति २०६७।२।४ कायम हुने भई सोपश्चात् भएको निजको बढुवा कायम नरहे पनि २०६८।५।१९ सम्म निज निष्कपट रूपले सेवामा कार्यरत रहेको देखिएबाट सो अवधिसम्म काम गर्दा पाएको पारिश्रमिक र भत्ता लगायतका रकमहरू निजले पाउने भएकोले अवकाश पाउने मितिपछि बढी अवधि सेवामा रहँदा लिए पाएका रकमहरू निवेदकले पाउने निवृत्तिभरणबाट असुल गरेर मात्र निवृत्तिभरण अधिकारपत्र बनाउने भनी निजामती किताबखानाले मिति २०६८।५।१९ मा लेखेको पत्र तथा मिति २०६८।८।२७ को निर्णयानुसार सोही मितिमा लेखिएको पत्र सो हदसम्मको व्यहोरा कानूनी त्रुटिपूर्ण देखिन आएकोले उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ।
- अब मिति २०६७।२।४ लाई निवेदकको अवकाश मिति कायम गरी सो मितिमा निज बहाल रहेको पद अनुसारको हिसाबले पाउने निवृत्तिभरण लगायतका सुविधाहरूमा निजले लिए पाएको रकम कट्टा नगरी निजले कानून बमोजिम पाउने अन्य सुविधा तथा रकमहरू समेत दिई निवृत्तिभरण अधिकार पत्र (पेन्सन पट्टा) समेत उपलब्ध गराइदिनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी गरिदिएको छ।

३१. भरतमणि जङ्घम विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक १, नि. नं. ९१००

- देशमा महत्त्वपूर्ण सेवा पुर्‍याएका व्यक्ति सेवाबाट निवृत्त भएपछि निजहरूको सुविधा र सुरक्षा सम्बन्धमा केही व्यवस्था गरिने भन्ने कुराराज्यको प्रतिष्ठाको विषय हुने । व्यक्तिहरूले पुर्‍याएको योगदानको कदर गर्दै सेवानिवृत्त भए पश्चात् सम्मान स्वरूप केही सुविधा प्रदान गर्ने र त्यस्ता व्यक्तिको सुरक्षा सम्बन्धी प्रबन्ध गर्ने जस्ता कार्यहरू राज्यका दायित्वभित्र पर्ने । राज्यले के कस्ता व्यक्तिलाई के कस्तो सुविधा र सुरक्षा प्रदान गर्ने भन्ने कुरा राज्यको नीतिगत विषयभित्र पर्ने कुरा हो । यस्तो नीतिगत कुरा सामान्यतया न्यायिक पुनरालोकनको विषयवस्तु हुन नसक्ने । विधायिकी अधिकार प्राप्त कार्यपालिकाले आफ्नो नीतिगत विषयका कुराहरूलाई लागू गर्ने प्रयोजनका लागि कुनै अध्यादेश जारी गर्दा तत्काल सो अध्यादेशको आवश्यकता थियो वा थिएन भन्ने कुरा न्यायिक पुनरालोकनको विषय बन्न नसक्ने । के कस्ता पहिलेका सार्वजनिक पदाधिकारीलाई के कति सुविधा दिने वा नदिनेभन्ने विषयमा के कस्तो कानूनको आवश्यकता त्यसको अध्ययन विश्लेषण गरी प्रस्तावित गर्ने काम सरकारको र कानून बनाउने अभिभारा व्यवस्थापिका संसदकै हुँदा सार्वभौम जनताका प्रतिनिधिहरू रहेको संवैधानिक निकायको विचाराधीन रहेको अध्यादेशका विषयमा अदालतले प्रवेश गरी केही बोल्न नमिल्ने ।

३२. देवी प्रसाद दाहाल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ५, नि. नं. ९१५४

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ को कानूनी व्यवस्था राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था भएकोले सो दफा श्रेणीविहीन कर्मचारीको हकमा आकर्षित हुने अवस्था नहुने ।
- निजामती सेवाका पदहरूको नियुक्ति, बढुवा 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 खोजबिन 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 टड्कारो रूपमा 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 एवम् वास्तविक समानता कायम हुन सक्तछ । वर्तमान राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थिति पनि मानव अधिकार एवम् सामाजिक न्यायप्रति संवेदनशील बन्दै गएको अवस्थामा निजामती सेवा अन्तर्गत करारमा कार्यरत कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई प्रभावकारी तुल्याउनु लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुकूल नै हुने ।
- निजामती सेवा अन्तर्गत खास अवधि करारमा कार्यरत रही उत्कृष्ट सेवा प्रदान गरेका कर्मचारीहरूका लागि पनि योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षा (बीमा, अवकाश कोष) वा अयोगदानमूलक सामाजिक सुरक्षा (उपदान, उपचार खर्च वा यस्तै प्रकारका अन्य उपयुक्त विषय) को प्रबन्ध मिलाउन अत्यावश्यक देखिएकाले यस्ता कर्मचारीहरूको यकीन विवरण संकलन गरी यस्ता कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन निजहरूले गरेको सेवाको अवधि र त्यसबखत गुम्न गएको अवसरहरू समेत हेर्दा उपदान वा क्षतिपूर्ति जस्तो कुनै रूपमा भएपनि केही प्राप्त गर्नसक्ने गरी यथाशीघ्र उचित र आवश्यक व्यवस्था गर्नु

गराउनु भनी विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय लगायत अन्य विपक्षीहरूका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुने ठहर्छ।

३३. सोमनाथ गिरी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८९

- नियुक्ति पाउने व्यक्तिले पाएको नियुक्ति गैरकानूनी भन्ने नदेखिएको अवस्थामा पद दर्ता गर्ने लगायतका प्रशासनिक जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने कार्यालय वा अधिकारीको त्रुटि मात्रले निवेदकले कानून बमोजिम गरेको सेवा वापत प्राप्त गर्ने सुविधाहरूमा अन्यथा असर पर्न दिन नमिल्ने र एकजना निम्नस्तरको कर्मचारीको हक सुविधाप्रति सम्बन्धित कर्मचारीहरू र कार्यालयहरू सकारात्मक नभएकाले प्रक्रिया पुर्‍याई सहयोग गर्नुपर्नेमा जिम्मेवारीबाट उम्कन खोजेको समेत देखिएको छ। कानून बमोजिम सेवा गरेपछि त्यसको प्रतिफल पाउने कानूनी हकमा त्यस्तो अकर्मण्यता र अयोग्यता देखिने व्यवहारहरूले परास्त गर्न नसक्ने।
- निवेदकको सम्बन्धमा को कसको लापरवाही र गल्तीले पद दर्ता लगायतको कार्य गर्न गराउन नसकेको हो सोको जाँचबुझ गरी आवश्यक कारवाही गर्ने र निवेदकले गरेको सेवावापत प्राप्त गर्ने निवृत्तभरण, कर्मचारी सञ्चयकोष, सञ्चित विदाको सुविधाहरू दिन दिलाउन नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्ले जो चाहिने निर्णय गर्नु गराउनु भनी विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेतका नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने।

३४. पदमबहादुर कटुवाल विरुद्ध सस्पेन्सन बृज डिभिजन, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक १, नि. नं. ९३३७

- निवेदक तत्कालीन श्री ५ को सरकार निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय सडक विभागको पत्र सङ्ख्या ६०९ मिति २०३७।६।२६ गतेको पत्रद्वारा अस्थायी निर्णय पाई श्री ५ को सरकार निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय अन्तर्गत सडक विभाग स.बृ.डिभिजनको रिक्त रा.प. अनं., प्रथम श्रेणीको सिनियर बृज मेकानिक्स पदमा हाजिरी गराई काम लगाउनु भनी नियुक्ति दिएको देखियो। पुनः श्री ५ को सरकार पञ्चायत तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय क.प्र. शाखाको च.नं. ४२८ मिति २०४२।४।२७ को पत्रबाट स्थानीय विकास मन्त्रालय अन्तर्गतको सस्पेन्सन बृज डिभिजनको लागि सिर्जना भएको अस्थायी दरबन्दीतर्फ जुनियर बृज मेकानिक्स पदमा अस्थायी नियुक्ति गरिएको देखिँदा मिति २०३७।६।२६ गतेदेखि सेवामा निरन्तरता देखिएन। मिति २०३७।६।२६ गते रा.प.अनं. प्रथम श्रेणीको सिनियर मेकानिक्स पदमा नियुक्ति पाएको र मिति २०४२।४।२७ सम्म सो पदमा काम गरेको, पुनः २०४२।४।२७ मा सस्पेन्सन बृज डिभिजनको लागि अस्थायी दरबन्दी रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणी प्राविधिक जुनियर बृज मेकानिक्स पदमा काम गरेको देखियो। दुई फरकफरक विकास अन्तर्गत एउटा निकायको अस्थायी सेवा अवधि अर्को निकायको अस्थायी सेवा अवधिमा जोडी उपदान लगायतको सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने व्यवस्था प्रचलित कानूनमा भएको नदेखिने।

३५. रामप्रसाद सापकोटा विरुद्ध विद्यालय शिक्षक किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ५, नि. नं. ९४०४

- ६० वर्ष पूरा भई अवकाश भएको निवेदकलाई इ.सं. लाई वि.सं. मा रूपान्तर गर्दा फरक फरक मिति उल्लेख भए तापनि निज विद्यालयमा रही काम गरेको समयसम्मको तलब भत्ता भुक्तानी पाई सकेको स्थितिमा निजले बढी अवधि काम गरी पाएको भनिएको रकम अवकाश पश्चात् उपदानको किटानी रकमबाट कट्टा गर्ने गरी भएको आदेश नै प्रस्तुत विषयको मूल विवेचित प्रश्न देखिँदा शिक्षा नियमावली, २०५९ को छैठौं संशोधन पूर्वको व्यवस्थाले पनि ६० वर्ष पूरा भएपछि अवकाश दिने व्यवस्था गरेकै हुँदा वर्तमान व्यवस्था नै निवेदकको अवकाशको बाधक रहेको भनी अर्थ गर्न नमिल्ने,
- शिक्षक कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण अद्यावधिक राख्नु पर्ने दायित्व भएको विद्यालय शिक्षक किताबखानाले निवेदकलाई अवकाश हुने मितिको पूर्व जानकारी गराएको स्पष्ट आधार खुलाउन सकेको देखिँदैन। साथै निज कार्यरत विद्यालय र सोको नियमनकारी निकाय जिल्ला शिक्षा कार्यालय पाँचथर समेतले निवेदकले उल्लेख गरेको अवकाश मितिकै आधारमा अनिवार्य अवकाश दिई निजले पाउने सुविधाको निमित्त सिफारिस गरेको देखिँदा बढी अवधि काम गरेकै भन्ने आधारमा पछि आएर

निर्णय गरी औषधोपचार रकमबाट रू. १,२३,६३४।- कट्टा गर्नु न्यायोचित देखिन नआउने।

- ऐन र नियममा भएको कुनै पनि व्यवस्थाहरू निरपेक्ष नभई सापेक्ष रूपमा प्रयोग भएका हुन्छन्। समयमै पूर्व जानकारी नगराई अवकाश नदिई निरन्तर काममा लगाई सेवा लिई रहेको विद्यालयले सेवा गरेवापत निजलाई उपलब्ध गराएको तलब भत्ता फिर्ता गर्नु वा कट्टा गर्नु भन्ने निर्णय काम गरे वापत उचित ज्याला पाउने भन्ने श्रम सम्बन्धी विधिशास्त्रीय अवधारणाको विपरीत समेत हुने देखिने।
- निवेदकलाई निजको अवकाश हुने मितिको पूर्व जानकारी गराउने दायित्वबाट विपक्षी किताबखाना समेतबाट भएको कमजोरी वा भूलको प्रतिफल यी निवेदकले व्यहोर्नु पर्छ भन्नु कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्तविपरीत हुने देखिने।
- अतः निवेदक शिक्षक पदमा मिति २०६५/११/३० सम्म कार्यरत रहेको, शिक्षक किताबखानाले अवकाश मितिको पूर्व जानकारी नगराएको साथै निज कार्यरत विद्यालय र सोको नियमनकारी निकाय जिल्ला शिक्षा कार्यालय पाँचथर समेतले उल्लेख गरेको अवकाश मितिको आधारमा निवेदकले आफ्नो अवकाश मिति २०६५/१२/१ उल्लेख गरेको देखिएको कारण समेत तथा कानूनी व्यवस्थाको विवेचना र प्रतिपादित सिद्धान्त समेतबाट नियमित रूपमा श्री सिद्धेश्वर प्रा.वि. यासोक पाँचथरमा उपस्थित भई सेवा गरी कानून बमोजिम प्राप्त गरेको तलब भत्ताको रकम अवकाशपश्चात् पाउने सुविधाको अधिकारपत्र बनाउने सिलसिलामा फिर्ता गर्न निवेदकको औषधि उपचारको रकमबाट कट्टा गर्नु भनी विपक्षी विद्यालय शिक्षक किताबखानाले मिति २०६६/१०/११ मा गरेको निर्णय र सो निर्णयका आधारमा जिल्ला शिक्षा कार्यालय, पाँचथरलाई लेखेको पत्रसमेत सो हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। सो ठहर्नालेसमेत मिति २०६५/११/३० सम्म निवेदकले प्राप्त गरेको तलब भत्ता निजले पाउने औषधि उपचार खर्च रकमबाट कट्टा नगरी निवेदकलाई दिलाई दिनु भनी विपक्षीको नाममा परमादेशको आदेश जारी समेत गरिदिएको छ।

३६. तप्तबहादुर रावत विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ७, नि. नं. ९८४३

- कानूनले दिएको सुविधा उपभोग गर्न नपाएको खण्डमा त्यस्ता व्यक्तिले कानूनी उपचारको खोजी गर्नु स्वाभाविक नै हुने।
- शिक्षक सेवा आयोगबाट स्थायी शिक्षकको विज्ञापन गरी सो विज्ञापन अनुसार आवेदन दिई परीक्षामा सम्मिलित भई परीक्षा उत्तीर्ण गरी स्थायी शिक्षक पदमा नियुक्तिसमेत पाइसकेका निवेदकहरूलाई विपक्षी जिल्ला शिक्षा कार्यालयले कार्यालयमा हाजिरसमेत गराई सकेकोमा निवेदकहरू नियुक्ति भएको पदमा अन्य अस्थायी व्यक्ति कार्यरत रहेको भन्ने आधारमा शिक्षक कर्मचारीले नियुक्ति भई कार्यालयमा हाजिर भएपश्चात् निजहरूले नियमानुसार पाउने तलब भत्ताको सुविधाबाट वञ्चित गर्नु शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १००, १०१(१), १०४(१) र (२) समेतको प्रतिकूल हुने।
- नियुक्ति पाएका स्थायी शिक्षकलाई सम्बन्धित विद्यालयमा हाजिर गराउन नसक्नु र स्थायी शिक्षकको दरबन्दीमा स्थायी शिक्षक नियुक्ति भइसकेपछि पनि अस्थायी शिक्षकलाई अवकाश दिन नसक्नु र त्यस्ता अस्थायी शिक्षकलाई तलब भत्ता खुवाउनु विपक्षीहरूको कमजोरी हो। राज्यका निकायले गरेको कमजोरीको कारण नागरिकले कानून बमोजिम प्राप्त गर्ने हक सुविधाबाट वञ्चित हुनुपर्ने अवस्थालाई स्वाभाविक मान्न नमिल्ने।
- निवेदकहरूलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालय, काठमाडौंमा हाजिर गराएको मितिदेखि निजहरू आफ्नो दरबन्दी भएको विद्यालयमा पदस्थापन भई हाजिर नभएसम्म जिल्ला शिक्षा कार्यालय, काठमाडौंमा हाजिर भएको अवधिको शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १००, नियम १०१(१) तथा नियम १०४(१) र (२) बमोजिम तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च दिनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश जारी गरी दिएको छ।

३७. जनकप्रसाद कामत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, नेकाप २०७४ अंक ९, नि. नं. ९८७७

- निजामती कर्मचारीले एकपटक प्राप्त गरेको सेवा सुविधालाई सोको कुनै वैकल्पिक व्यवस्था नगरी निजलाई सोबाट वञ्चित गर्नु न्यायोचित हुँदैन। यदि यी निवेदक जस्ता कर्मचारी सो सातौं संशोधन हुनु भन्दा अघिल्लो दिन अवकाश पाएको भए अस्थायी सेवा अवधि समेत जोडी निवृत्तिभरण पाउनेमा हाल झन् बढी सेवा गरेको अवस्थामा सो अस्थायी सेवा अवधि जोड्न नपाउने भन्ने हुँदैन। यस्तो भएमा कर्मचारीको सम्पत्ति सम्बन्धी हक र सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हकमा आघात पर्न जाने।
- नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ४ को खण्ड (ग) मा खारेज भएको कुनै ऐन बमोजिम पाएको हासिल गरेको वा भोगेको कुनै हक सुविधा कर्तव्य वा दायित्वमा असर पर्ने छैन भन्ने उल्लेख भएबाट पनि नियमावलीमा भएको पछिल्लो संशोधनले कटौती गरेको अस्थायी सेवा अवधि नजोडिने भन्ने व्यवस्था यी निवेदकका हकमा लागू नहुने गरी व्याख्या गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यसैले संशोधन पूर्व नियम १२३(१) (ख) को व्यवस्थाद्वारा दिइरहेको सुविधा वैकल्पिक व्यवस्था विना नियमावलीमा पछि भएको संशोधनले निवेदक जस्ता कर्मचारीहरूको हकमा समेत कटौती गर्ने विधायिकाको मनसाय थियो भनी अनुमान गर्न नमिल्ने।
- सम्बन्धित कर्मचारीको स्वीकृति विना सेवा सुविधामा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गर्न नपाइने भनी कानूनले नै व्यवस्था गरेको हुन्छ। तसर्थ यी निवेदक कार्यरत नै रहेको अवस्थामा अस्थायी सेवा अवधि जोडी निवृत्तिभरण प्रदान गरिने कानूनी व्यवस्थालाई निज कार्यरत नै रहेको अवस्थामा सो व्यवस्थालाई हटाई भएको संशोधनले यी निवेदकले पाउने सेवा सुविधाको हकमा प्रतिकूल असर पर्न जाने देखिएकोले निजको हकमा साबिक अस्थायी सेवा अवधि जोडी निवृत्तिभरण प्रदान गरिने व्यवस्था नै लागू हुने।
- निवेदक जनकप्रसाद कामतलाई निवृत्तिभरण अधिकारपत्र जारी गर्न नमिल्ने भनी भएको सचिवस्तरीय निर्णय, सो निर्णयका आधारमा गरिएका पत्राचार लगायतका काम कारवाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशबाट बदर हुन्छ। अब निजको जम्मा स्थायी सेवा अवधि १८ वर्ष ११ महिना १ दिनमा निजले अस्थायी सेवा गरेको आधारमा निवेदककै माग अनुसार निवृत्तिभरण पाउन थप गर्नुपर्ने सेवा अवधि १ वर्ष १ महिना २९ दिन थप गरी जम्मा सेवा अवधि २० वर्ष मानी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३७ अनुसारको हिसाबले निवृत्तिभरणको अङ्क किटान गरी यी निवेदकले अवकाश पाएको मितिबाट नै निवृत्तिभरण पाउने गरी निवृत्तिभरण अधिकार पत्र जारी गर्नु गराउनु र सोही आधारमा निवृत्तिभरण प्रदान गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेश समेत जारी गरिदिएको छ।

३८. अनितबहादुर श्रेष्ठ समेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, प्रधान कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ४, नि. नं. १००००

- कुनै कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश लियो वा पायो भन्दैमा त्यस्तो निज कार्यरत रहेको संस्था निज उपरको जिम्मेवारीबाट पूर्णतः मुक्त हुन्छ भन्ने हुँदैन। तोकिएको अवधिसम्म सेवारत रही आफ्नो जिन्दगीको अमूल्य तथा उत्पादनमूलक समय खर्चेपछि त्यस्ता संस्थाको सेवा शर्त बमोजिम सेवा निवृत्त भएको कर्मचारीहरूको सुख सुविधाको बारेमा हेर्न चासो लिन निजहरू उपरको दायित्व बेहोर्नु कानूनी मात्र नभई सामाजिक न्यायको एक आयाम पनि हुने।
- कर्मचारीले कानून तथा आफ्नो सेवा शर्त विपरीत कुनै कामकाज गरे वापत कुनै प्रकारको कारबाही भएको रहेछ र त्यस्तो कारबाहीको परिणामस्वरूप त्यस्ता सेवा शर्तले कुनै प्रकारको सुविधा पाउनबाट वञ्चित लगाएको रहेछ भने त्यस्ता कर्मचारीलाई अन्य कर्मचारी भन्दा केही फरक व्यवहार हुनसक्छ तर त्यस्तो फरक व्यवहार पनि कानून एंव सेवा शर्त अनुरूप नै हुनुपर्ने।
- निवृत्तिभरण कर्मचारीलाई दिइने दान वा कर्मचारी माथि गरिएको दया होइन, लोक कल्याणकारी राज्यमा मानव अधिकारको मूल्य र मान्यता लगायत सामाजिक न्याय अनुसार व्यवहार हुनु वाञ्छनीय हुन्छ। उनीहरूलाई अवकाश पश्चात् सामाजिक वा पारिवारिक बहिस्करण भएको जस्तो अनुभूति हुन दिइनु हुँदैन। यस्ता अवकाश प्राप्त वा वृद्धहरू प्रति गरिने सम्मान, व्यवहार

तथा व्यक्त हुने धारणाले त्यस अवकाश प्राप्त व्यक्तिहरूको बाँकी जीवनकालमा विशेष महत्त्व राख्ने।

- बैंकले आफ्नो व्यवस्थापन सुधारको मार्गचित्र बनाई कर्मचारी प्रशासनलाई बढी चुस्त र दक्ष बनाउन लिएको नीति एवं आवश्यकता विचार गरी यस्तो कदम चालेको अवस्थामा कर्मचारीले आफूले पाउने सुविधामा पर्ने प्रतिकूल प्रभावलाई स्वीकार गरी अवकाश लिएको स्वरूपमा हेर्नु उचित नहुने।
- तत्कालको अवस्था र परिस्थितिमा तत्काल कार्यान्वयनमा रहेको सेवा शर्तबमोजिम सुविधा लिई सेवाबाट अलग्गिए पनि त्यस्तो सेवा शर्तबमोजिम अवकाश पश्चात्को बाँकी जीवनको लागि आशा गरेर बसेको विषयमा सम्बन्धित पक्ष, राज्य वा अदालतले बेवास्ता गर्न मिल्दैन। सम्बन्धित कर्मचारीले आफूले प्राप्त गर्ने यस प्रकृतिको लाभको माग गर्नु न्यायोचित हुने।
- यस्ता सुविधा उपलब्ध गराउने भन्ने सेवा शर्तको व्यवस्थाले कर्मचारी एक छुट्टै वर्गको हो भनी पुष्टि गर्दछ, त्यस्तो वर्ग संस्थाको लागि दायित्व मात्र हो भन्ने धारणा राखी अवकाश पश्चात्को सुविधामा कटौती हुनुपर्छ भन्ने भावना राख्नु हुँदैन। उनीहरूको बाँकी जीवन सम्मानित तथा सुखकर राख्ने कार्यमा योगदान दिनु र यिनीहरूलाई सेवा शर्त अनुरूप नै केही मात्रामा आर्थिक रूपमा सुरक्षा प्रदान गर्ने कार्यलाई सामाजिक उत्तरदायित्वका रूपमा विकसित गर्नु पनि आवश्यक हुने।
- पछि बनेको कानूनले कानून बन्नु पूर्वको काम कारबाही तथा स्थापित हक अधिकारलाई भूतलक्षी रूपमा प्रभाव पार्न सक्दैन भन्ने कानूनको मान्य सिद्धान्त हो। सिद्धान्तत: कसैले पनि पहिला भए गरेको काम कारबाहीलाई असर पुर्‍याउने गरी नियम वा भूतलक्षी कानून (RETROSPECTIVE LAW) सामान्यतया बनाउन वा त्यसमा संशोधन गर्न मिल्ने देखिँदैन। यदि त्यस्तो कार्य भए गरेमा सो भए गरेको मितिदेखि नै खारेज हुने भनी कानूनको सर्वमान्य सिद्धान्त समेत रहेको देखिने।
- नेपाल सरकार समेतको लगानी भएको नेपाल बैंक लिमिटेडमा कार्यरत कर्मचारीहरूले पनि आफ्नो सेवा शर्तको अधीनमा रही समान व्यवहारको अपेक्षा गर्नुलाई अन्यथा भन्नु उचित नहुने।
- निवृत्तिभरण पाउने कुरा कर्मचारीसँग सम्बन्धित सेवा शर्तले तोक्ने विषय हो भने त्यस्तो रकम कसरी पाउने भन्ने भुक्तानीको विधिसँग सम्बन्धित विषय हुने।
- कुनै पनि विधायिकी वा प्रत्यायोजित विधायिकी अधिकारको प्रयोग गरी बनेको ऐन, नियम वा विनियम इत्यादिमा भएको व्यवस्थामा सोही प्रक्रिया अपनाई संशोधन हुनसक्छ, तर भइरहेको त्यस्ता प्रावधानहरूको परिधिलाई कुनै प्रकारको स्पष्टीकरणबाट संकुचित गर्न नमिल्ने।
- कानून बनाई वा आफ्नो अधिकारभित्र रही नियम विनियमको व्यवस्था गर्नु जुन उद्देश्यले उक्त नियम विनियम बनाई लागू गरिएको हो, सोही उद्देश्य र मनसाय अनुरूप त्यस्को व्यवस्था हुनु न्यायको मान्य सिद्धान्तभित्रको विषय हुने।
- अतः यी निवेदकहरूले सो ७ वर्षे निवृत्तिभरण योजना अन्तर्गत एकमुष्ठ निवृत्तिभरण लिने गरी निवृत्त भएका यी निवेदक कर्मचारीहरूको हकमा समेत बीचमा वृद्धि भएको तलबको जुन हिसाबबाट निवृत्तिभरण पाउने हो, त्यसको हिसाब गरी सो निवृत्तिभरण पाउने नै हुँदा सो बीचको अवधिको निवृत्तिभरण नदिने भनी नेपाल बैंक लिमिटेड व्यवस्थापन समितिको २०७१।०२।२२ को परिपत्र बमोजिम नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा नियमावली, २०६८ को नियम ६१ को उप नियम ९ मा थप गरिएको "स्पष्टीकरण" यी रीट निवेदकहरूको हकमा कार्यान्वयन हुनसक्ने अवस्था नहुँदा सो बीचको अवधिको निवृत्तिभरण नदिने भनी विपक्षी बैंकले गरेको मिति २०७०।०९।०१, २०७१।०७।१७, २०७१।०८।२२ र २०७१।११।१३ को निर्णय र सो निर्णयको आधारमा भएको अन्य पत्राचार एवं काम कारबाही समेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ। अब उक्त ७ वर्षे निवृत्तिभरण योजनाअन्तर्गत एकमुष्ठ निवृत्तिभरण लिने कर्मचारीको हकमा समेत बीचमा वृद्धि भएको तलबको नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा नियमावली, २०६८ को नियम ६१(७), (९) समेतले जुन हिसाबबाट निवृत्तिभरण पाउने हो सोबमोजिम हिसाब गरी यी रिट निवेदकहरूलाई सो वृद्धि भएको फरक निवृत्तिभरण रकम दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेश जारी हुन्छ।

३९. मदन नारायण श्रेष्ठ विरूद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ८, नि. नं. १००६९

- निवेदकलाई कर्तव्य ज्यान तथा जबरजस्ती करणी मुद्दामा लागेको कसूर कायम हुन नसकी यस अदालतबाट सफाइ पाएको प्रहरी कर्मचारीलाई मुद्दाको कारणबाट निलम्बनमा राखी बर्खास्त गरेकोमा सफाइ पाएपछि स्वतः पदमा पुनर्स्थापनाको हक रहिरहने।
- निवेदकको उमेर ४८ वर्ष पूरा भइसकेकोले निज स्वतः अवकाश भइसकेकोले निजलाई साबिक पदमा पुनर्बहाली गरी हाजिर गराई रहनु पर्ने नदेखिने। निलम्बन भएका मितिदेखि अवकाश मितिसम्मको तलबभत्ता तथा अन्य सुविधासमेत दिनु पर्ने।

४०. रमाशंकर त्रिपाठी विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय, रूपन्देही समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक ११, नि. नं. १०१४५

- गैरकानूनी कार्य गर्नेलाई कारबाही गर्दा पनि कानून बमोजिम नै गर्नुपर्ने हुन्छ। गैरकानूनी कार्य गरेको भनी कुनै पनि राष्ट्रसेवकलाई बहालमा रहेको पदबाट अवकाश दिँदा वा हटाउँदा पनि पहिले निलम्बन गरी स्पष्टीकरण पेश 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 कसै उपर निजका विरूद्ध 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 समय पछि नै विलम्ब सुरू 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। जोकोहीलाई पनि नोकरीबाट अवकाश दिनु पूर्वको कारबाहीमा निजलाई आफ्नो भनाइ राख्ने सुनुवाइको पर्याप्त मौका र अवसर दिनु पर्ने भन्ने प्राकृतिक न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्तलाई युक्तियुक्त आधार र कार णसहितको विलम्बले निस्तेज गर्न सक्दैन। यसर्थ प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अन्तर्गतको सुनुवाइको मौकाको अवसरलाई अनिवार्य रूपमा अवलम्बन नगरी भएका काम कारबाहीमा विलम्बको सिद्धान्तलाई गौण रूपमा नै स्थान दिनु पर्ने।
- निवेदकलाई बाध्यतावश सृजित हदम्यादको लामो अवस्थालाई विलम्बको सिद्धान्त लगाई रिट निवेदन खारेज गर्ने गरी भएको पुनरावेदन अदालत बुटवलको मिति २०७१।३।३० को आदेश कानून एवं प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अनुरूप मिलेको नहुँदा सो उल्टी भई उचित र पर्याप्त सुनुवाइको मौका नै नदिई मर्चवार आदर्श माध्यमिक विद्यालय मझगावको निम्न माध्यमिक विद्यालय तृतीय पदमा कार्यरत यी निवेदक रमाशंकर त्रिपाठीलाई शिक्षक पदबाट अवकाश दिएको जिल्ला शिक्षा कार्यालय रूपन्देहीको मिति २०५६।५।७ को निर्णयलाई मनासिव ठहराएको पुनरावेदन अदालत बुटवलको मिति २०७१।३।३० को आदेश उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ साथै निवेदकले हाल उक्त पदबाट उमेरको हदले अवकाश समेत पाइसकेको हुँदा निज गैरहाजिर रहेको दिनमध्येबाट निजले माग गरेको विदा निजको सञ्चिती सबै प्रकृतिको विदाबाट खाम्ने जति स्वीकृत गरी र बाँकी गैरहाजिरी दिनहरूको बेतलबी कायम गरी उमेरको हदको कारणले निजको निवृत्तिभरणको अवधि पुगि सकेको भए निजलाई निवृत्तिभरणको सुविधा प्रदान गर्ने र पाउने सम्बन्धमा समेत जे जो गर्नु पर्ने हो अन्य सबै बाँकी कारबाहीहरू निर्वाध रूपले अगाडि बढाई दिन परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

४१. लोकराज जोशी विरुद्ध अर्थ मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप 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।
- रिट निवेदकको पद स्वीकृत वा नयाँ नभई समायोजनसम्म भएको देखिएकोले सुदूर पश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालय ऐन, २०६७ को दफा ३९ को व्यवस्था निवेदकको हकमा आकर्षित हुने नदेखिएको, निवेदकको सेवा अवधि समेतको आधारमा निजले निवृत्तिभरण पाउनको निम्ति कुनै प्रकारको अयोग्यता रहे भएको भन्ने स्थितिको विद्यमानता नदेखिएको लगायतका आधार कारणबाट निवेदकले निवृत्तिभरण पाउने नै देखिएको स्थितिमा निवेदकलाई निवृत्तिभरणका लागि स्वीकृति दिन नसकिने भन्ने बेहोराको विपक्षी नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको मिति २०७४।१२।२० को सचिवस्तरको निर्णय कानूनसम्मत नदेखिँदा विपक्षी मन्त्रालयको उक्त निर्णय र सोही बेहोराको पत्राचार उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। साथै विश्वविद्यालयको सेवाबाट सेवा निवृत्त भएका निज निवेदकलाई कानून बमोजिम पाउनुपर्ने निवृत्तिभरण लगायतका सेवा सुविधा उपलब्ध गर्नु, गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेशसमेत जारी।

४२. कपिल घिमिरे विरूद्ध भवानी कार्कीसमेत, संयुक्त, नेकाप 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 मनासिव नदेखिने।

४३. पुण्यप्रसाद बरालसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक २, नि. नं. १०२०७

- नोकरीमा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको सेवा सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुविधा र सेवाका शर्तहरूलाई संकुचन हुने र गर्ने गरी कुनै पनि कानून पछि बनाएर लागू गर्न हक अधिकार सम्बन्धी कुनै पनि मान्य कानूनी सिद्धान्तले राज्यलाई अनुमति प्रदान नगर्ने।
- लोक सेवा आयोगले मिति २०७४।७।२३ को निर्णय अनुसार मिति २०७४।७।२८ को पत्रसाथ संघीय सरकारले निजामती सेवा ऐनमा यस सम्बन्धमा पछि बनाउने नियम नीति समान हुने गरी गर्नुपर्ने हुँदा हाल कायम रहेको विनियमावलीको ३० वर्षे सेवा अवधि सम्बन्धी व्यवस्थामा कुनै परिवर्तन नगरी यथावत् राख्नु भनी दिएको परामर्श नेपाल राष्ट्र बैंकले बाध्यात्मक रूपमा पालन गर्नुपर्ने देखिन आएन। राष्ट्र बैंक एउटा स्वायत्त एवं स्वशासित निकाय भएको हुँदा कर्मचारीको सेवा र शर्त सम्बन्धमा राष्ट्र बैंकलाई पर्ने आर्थिक दायित्व र साथै अनुभवी एवं प्रविधिमैत्री समेत कर्मचारीको आवश्यकता र उपादेयता उनीहरूको वृत्ति विकासको अवसर समेतलाई ध्यानमा राखेर नेपाल राष्ट्र बैंक संस्था आफैँले समष्टिगत एवं समान रूपमा आफ्नो संस्थागत हित हुने गरी त्यहाँका आफ्ना कर्मचारीको सेवाको अवधि र उमेरको हद के कति हुने ? भन्ने प्रावधान विनियमावलीमा राख्ने भन्ने कुरा नेपाल राष्ट्र बैंकको नितान्त स्वायत्त अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने विषयवस्तु भएकोले विनियमावलीमा कर्मचारीको सेवा अवधि र उमेरको हद के कति राख्ने ? भन्ने विषय र साथै मुद्दा चल्दाचल्दैको अवस्थामा अवकाश पाएका कर्मचारीको सम्बन्धमा पनि के कस्तो ? सुविधाको व्यवस्थाको विचार गर्नपर्ने, नपर्ने हो ? त्यस सम्बन्धमा निर्णय गर्न नेपाल राष्ट्र बैंक आफैँ सक्षम एवं स्वायत्त हुँदा त्यही विषयलाई लिएर निवेदकको माग बमोजिम उत्प्रेषण लगायत परमादेशको आदेश जारी गर्नु पर्ने अवस्था देखिन आएन। तसर्थ प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४४. टंकबहादुर निरौला विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबार, समेत, संयुक्त, नेकाप 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 हुदा शिक्षा नियमावली, (संशोधन सहित), २०५९ को नियम ११४(ङ) मा उल्लेख भएको "बीचमा टुटेको भए सो टुटेका अवधि कटाई" भन्ने कुरा निवेदकको हकमा आकर्षित हुने देखिएन।

- निवेदकले निवृत्तभरणको अधिकारपत्र बनाएको भन्ने सन्दर्भमा निजले नोकरी अवधि जोडी पाउँ भनी विद्यालय शिक्षक किताबखानामा निवेदन दिएकोमा उक्त कार्यालयले दर्ता नगरेकोले हुलाकमार्फत रजिस्टरी गरी राष्ट्रिय सूचना आयोगमा निवेदन दर्ता गराएको देखिन्छ। यसैगरी निवेदकले शिक्षा मन्त्रीसमक्ष सेवा अवधि गणना गरिपाउँ भनी पुनः निवेदन दिएकोमा सो निवेदनउपर कुनै कारबाही नगरी निवेदकको नाउँमा विद्यालय शिक्षक किताबखानाले उक्त १० वर्ष ७ महिना २० दिनलाई गणना नगरी सेवा अवधि २५ वर्ष ७ महिना१ दिन कायम गरी निवृत्तभरणको अधिकारपत्र जारी गरेको कारणले सुविधा पाउन बीचमा टुटेको अवधि जोडन निरन्तर प्रयास गरिरहेकै अवस्थामा निवृत्तभरण अधिकारपत्र लिएकोले निवेदकले सेवा अवधि टुटेको स्वीकार गरेको भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिएन।

- शिक्षा नियमावली (संशोधन सहित), २०५९ को नियम ११४(ङ) बमोजिमको निवेदकको आफ्नो कारणबाट सेवा टुटेको अवस्था नभई कानूनी आधार र प्रक्रिया बेगर निवेदकको सेवा टुटाइएको अवस्था विद्यमान भएको र निजलाई पुनर्बहाली गर्दा "सुरूको स्थायी नियुक्ति मिति कायम हुने" भनी पुनर्बहाली गरेकोसमेत देखिँदा निजलाई मिति २०३७।९।३० मा सेवाबाट हटाई मिति २०४८।५।२० मा पुनर्बहाली गरेको मितिसम्मको १० वर्ष ७ महिना २० दिनको सेवा अवधिसमेत जोडी निजको हुन आउने सेवा अवधिलाई एकमुष्ट कायम गरी सेवा सुविधा र निवृत्तभरणको अधिकारपत्र दिनु भनी विद्यालय शिक्षक किताबखाना समेतका विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

४५. शान्ति प्रसाद लुइँटेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १०, नि. नं. १०३७२

- कर्मचारीलाई प्रदान गरिएको सुविधा निजको मञ्जुरी बेगर "निजलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी " कटौती गर्न नहुने, एक पटक प्रदान गरिएको सुविधाको निरन्तरता निजको सेवा कालमा कायम रहने कुरालाई विधायिकाले कानूनी रूपमा मान्यता दिएको देखिन आउँछ। खाईपाई आएको सुविधा कटौती नगरिने, त्यस प्रकारको सुविधाको निरन्तरता कायम रहने कुरामा सबै प्रकारका सेवा, समूहका कर्मचारीहरूका हकमा समान रूपमा लागू हुने गरी कानूनी संरक्षण प्रदान गरिएको समेत देखिने।

- कर्मचारीको योग्यता, पदीयदायित्व, सम्हाल्नुपर्ने जिम्मेवारी श्रेणी, तह आदि कुराको आधारमा सरकारले प्रदान गर्ने सुविधा पनि केहि फरक हुन सक्दछन्। तर यसरी सुविधा प्रदान गर्दा अपनाउने सिद्धान्त भने समान किसिमले हुनुपर्ने।

- विधायिकाले आफ्नो अभिप्राय कानूनको माध्यमबाट अभिव्यक्त गरिसकेपछि ग्रेड अंकको गणना गर्ने कुरामा कर्मचारीको सेवागत वर्गीकरण जस्ता कुराका आधारमा सरकारले आफ्ना समान हैसियतका कर्मचारीहरूबीच फरक फरक सिद्धान्त अपनाउनु वाञ्छित नहुने।

- ग्रेड पनि कर्मचारीले पाउने तलब कै अंग हो। नयाँ र पुराना तथा बढी अनुभवी र कम अनुभवीका बीच तलब सुविधामा केही अन्तर कायम गर्ने तथा अपेक्षाकृत बढी अवधि सेवा गरेकाहरूलाई केही अतिरिक्त सुवधा प्रदानगरी सेवा प्रति उत्प्रेरणा कायम राख्ने अभिप्रायले निश्चित अवधि सेवा गरेपछि तलब स्केलमा निश्चित अंक वृद्धि हुने गरी ग्रेड वृद्धि सम्बन्धी अवधारणा प्रयोगमा ल्याइएको देखिने।

- खाइपाई आएको ग्रेड अंकलाई तलबस्केलमा समायोजन गरेको (ग्रेड संख्या कायम नराखिएको) अवस्थामा विद्यमान मूल्य वृद्धिको तुलनामा समायोजित कार्यको परिणामस्वरूप समयक्रममा कर्मचारीहरूलाई प्रतिकूल असर नै पर्नजाने देखिन्छ।

प्राविधिक कर्मचारीहरूका लागि २०५७ सालमा प्रदानगरिएको २ ग्रेड वृद्धि प्राविधिक ज्ञान र शीपको लागि उत्प्रेरणा स्वरूप प्रदान गरिएको सुविधा हो। यसलाई केवल २ ग्रेड बराबरको अङ्क (रकम) भन्ने अर्थमा मात्र बुझिनु मानसिव नहुने।

- ग्रेड वृद्धिपाउने अवस्थाका समान हैसियतका अन्य कर्मचारीहरूका हकमा समान व्यवहार गरिनु उचित हुन्छ। अदालताट कानूनी स्थितिको एकपटक निरूपण भैसकेपछि पटकपटक सोही प्रश्न उठाई व्यक्ति पिच्छे विवाद लिएर अदालतमा प्रवेश गर्नुपर्दछ भन्ने दृष्टकोण राखिनु पनि हुदैन। सरकारले आफ्ना जुनसुकै सेवा समूहका कर्मचारीका हकमा न्याय र समान व्यवहार गर्नुपर्ने।
- २०५७ साल श्रावण १ गते भन्दा अगाडि देखि कार्यरत प्राविधिक २ ग्रेड थप खाईपाई आएका (रिट निवेदन नगरेका तथा यसबीच सेवानिवृत्त भइसकेका भए निजहरूसमेत निवेदकहरू सरहका सबै प्राविधिक) कर्मचारीहरूलाई उपयुक्त अनुसारको ग्रेड सुविधा प्रदान गर्नु गराउनु भनी संविधानको धारा१३३ को उपधारा (२) र (३) बमोजिम उपयुक्त आदेश समेत जारी गरिएको छ।

४६. उपेन्द्रप्रसाद ढकाल विरुद्ध भौतिक योजना तथा यातायात व्यवस्था मनत्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १, नि. नं. १०४२८

- जबसम्म कर्मचारीको सेवाको शर्त र सुविधालाई कुनै निश्चित कानूनले व्यवस्थित गरेको हुदैन, त्यस्तो परिस्थितिमा रोजगारदाता र कर्मचारी बीचमा भएको करारीय सम्बन्धलाई हेर्नुपर्ने।
- रोजगारदाता र कर्मचारी / श्रमिकको सेवा, शर्त र सुविधाको सम्बन्ध पनि एकप्रकारको करारीय दायित्व नै हो। यस्तो करारीय दायित्व करारका पक्षहरूलाई कानून सरह नै लागू हुन्छ। कानूनसम्मत भएको करारको शर्त उल्ङ्घन गर्ने पक्षले कानूनी दायित्व निर्वाह गर्नुपर्ने।
- सरकारी सेवामा निरन्तर कामगर्ने अवसर पाएका कारणले मात्र फरक फरक शर्त लागू हुनेगरी भएका अलग अलग नियुक्तिलाई सुविधा प्राप्त गर्ने प्रयोजनका लागि सेवाको निरन्तरता भएको मान्न नसकिने।
- अस्थायी नियुक्ति पाई नेपाल सरकारको आयोजनाको कर्मचारीको रूपमा निरन्तर सेवा गरेका करार बमोजिम नियुक्त भएका कर्मचारीलाई ५८ वर्ष उमेर पछि पनि काम गरेको र खाई पाई आएको पारिश्रमिक र सुविधा कटाई दिने भन्ने निर्णय त्रुटिपूर्ण भएकाले बदर गरी करारमा उल्लेख भए बमोजिम नै सेवा सुविधा प्रदानगर्न परमादेश जारी भएको ।

४७. डोरराज सुनुवार विरूद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय समेत, नेकाप २०७७ अंक ३, नि. नं. १०४५१

- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२३ को कानूनी व्यवस्थालाई हेर्दा समान तहमा एक सेवाबाट अर्कोमा खुला परीक्षाद्वारा नियुक्त भई गएको अवस्थामा पहिलाको सेवा अवधिलाई बढुवा हुँदा ज्येष्ठता प्रयोजनका लागि जोड्न नमिल्ने तथा उक्त सेवा अवधिको अङ्क गणना गर्न नमिल्ने भनी प्रस्ट रूपले बन्देज गरेको देखिँदैन। कानूनले स्पष्ट रूपमा बन्देज नगरेको अवस्थामा उक्त सुविधाबाट कर्मचारीलाई वञ्चित गर्न नमिल्ने।

४८. मिनकुमारी कार्की विरुद्ध विद्यालय शिक्षक किताबखाना, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ८, नि.नं.१०५६३

- आफैँले हत्या गरेको व्यक्तिको निवृत्तिभरण सो हत्या गर्ने व्यक्तिले पाउँदछ भन्नु न्याय, नैतिकता तथा सामाजिक सुव्यवस्थाका दृष्टिले समेत उचित नदेखिने।
- निवृत्तिभरण पाउने अधिकार पनि एक प्रकारको सम्पत्ति उपरको अधिकार हो। यसबाट पनि आर्थिक लाभ नै प्राप्त हुने हो। त्यसैले निवृत्तिभरणलाई सम्पत्ति भन्दा भिन्न अर्थमा ग्रहण गरेर आपराधिक लाभ स्वयम् सो अपराधकर्मीले पाउने गरी अर्थ लगाउनु अनुचित हुने।

- मृतकका छोरालाई समेत कानून बमोजिम बाबुको मृत्यु पश्चात् निवृत्तिभरणमा हक पुग्ने हकदारको सूचीमा रहेको व्यक्ति मानिन्छ । निवेदिका मिनकुमारी कार्कीले निवृत्तिभरण सुविधा नपाउँदाको अवस्थामा मृतकका छोराले शिक्षा नियमावली, २०२८ को नियम ७२ बमोजिम निवृत्तिभरण पाउने नै देखिन्छ । कानून बमोजिमको सक्षम हकवालाले प्राथमिकताका आधारमा पारिवारिक निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने नै हुन्छ । मृतकको श्रीमतीले निवृत्तिभरण पाउने अवस्था नभएमा त्यसपछिको हकवालाले नियमानुसार निवृत्तिभरण पाउन सक्ने नै हुँदा सामाजिक न्यायका दृष्टिले पनि निवेदिका मीनकुमारी कार्कीलाई निवृत्तिभरण दिनु उचित देखिँदैन । तसर्थ निवेदिकाको कुनै प्रकारको कानूनी हकमा आघात परेको अवस्था नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिम कुनै प्रकारको रिट आदेश जारी गर्नु परेन ।

४९. छत्रमान श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल विद्युत् प्राधिकरण, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५८९

- नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा निरन्तर सेवा गरी आएको कर्मचारी माथिल्लो तहमा नियुक्ति भएको कारणले निजको सेवा टुट्न जाने वा निवृत्तिभरणको प्रयोजनको लागि कुनै तहको सेवा अवधि गणना नहुने भन्ने हुँदैन । माथिल्लो तहमा नियुक्ति प्राप्त गरेको कारणले कुनै तहको सेवा अवधि निवृत्तिभरणको प्रयोजनको लागि अमान्य वा शुन्यकृत नहुने ।

- कार्यकारी निर्देशकको पद नेपाल विद्युत् प्राधिकरण ऐन, २०४१ को दफा १७ बमोजिमको पद भएको हुँदा उक्त पद एवं नियुक्ति राजनीतिक नभएको, नेपाल विद्युत् प्राधिकरण कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ८४(१) मा कर्मचारीको अवकाश उमेरको आधारमा र सेवा अवधिको आधारमा हुने प्रावधान भएको, उत्तरकुमार श्रेष्ठ मिति २०४७।११।२९ मा तह १० मा सहनिर्देशकको पदमा नियुक्ति भई क्रमश: मिति २०६०।१०।२१ मा तह १२ उपकार्यकारी निर्देशकको पदमा बढुवा भई सेवारत रहेको अवस्थामा मिति २०६५।७।२१ मा नेपाल विद्युत् प्राधिकरणको कार्यकारी निर्देशकको पदमा नियुक्त भएको, निजले उमेरको आधारमा नभई प्राधिकरणको तह १२ को पदमा ५ वर्षको सेवा अवधि पूरा भएको कारणले मिति २०६५।१०।२१ मा अवकाश भएको, निज उत्तरकुमार श्रेष्ठको मिति २०४९।८।१२ भन्दा पहिलाको मिति २०४७।११।२९ को सुरू नियुक्ति भएको कारणले निजको हकमा नेपाल विद्युत् प्राधिकरण कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ८७(३) बमोजिम निवृत्तिभरणको हिसाब गरेको कानूनसम्मत रहेको र निजले कानून बमोजिमको निवृत्तिभरण पाएको स्थितिमा सार्वजनिक हक र निवेदकको कुनै मौलिक वा कानूनी हक अधिकारमा असर परेको समेत नदेखिएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी गर्नु परेन । रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

५०. दण्डपाणी ढकाल विरुद्ध शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय काठमाडौंसमेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक ६, नि. नं. १०६७४

- कुनै पनि शिक्षक कर्मचारी विदा स्वीकृत नगराई विद्यालयमा अनुपस्थित भएमा सो अवधिको तलब भत्ता नपाउने भन्ने व्यवस्था सेवा विधिशास्त्र (SERVICE JURISPRUDENCE) को आधारभूत मान्यता हो । तर यस्ता व्यवस्थालाई कठोर तरिकाले नहेरी परिस्थिति र अवस्थाको आधारमा हेरिनुपर्ने । कुन अवस्था, घटना वा परिस्थितिको कारणले व्यक्ति कार्यस्थलमा अनुपस्थित हुनुपरेको हो सो परिस्थितिलाई विवेकपूर्ण ढङ्गबाट न्यायको रोहमा विवेचना गर्नुपर्ने । कुनै मुद्दा चली थुनामा रहेको वा फौजदारी अभियोगको कारण निलम्बन भई विद्यालयमा उपस्थित हुन नसकेको अवस्थालाई सामान्य अवस्थामा जस्तो गरी विदा स्वीकृत नगराई विद्यालयमा अनुपस्थित भएको भन्ने अर्थ गर्न र NO WORK NO PAY को विधिशास्त्र लागू गर्न मिल्ने नदेखिने । विभागीय कारबाहीको प्रक्रिया वा फौजदारी अभियोगका कारण निलम्बनमा रहेको व्यक्तिले विदा स्वीकृत गराउने भन्ने प्रश्न नै नरहने भएकाले यस सम्बन्धमा छुट्टै तरिकाले सम्बोधन गरिनुपर्ने ।

- नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा थुनामा रहेको शिक्षक सो अवधिभर स्वत: निलम्बन भई निजले उक्त अवधिको तलब भत्ता नपाउने तर त्यस्तो अभियोगबाट सफाइ पाएमा निलम्बन समाप्त भएको आफ्नो पदमा पुनः स्थापित हुने र पूरै तलब पाउने

नै बुझ्नुपर्ने।

- शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १४१ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको रूपमा अभियोग प्रमाणित नभएमा पूरै तलब पाउने भन्ने वाक्यांशले त्यस्तो अभियोगबाट सफाइ पाउने शिक्षकको हकमा सो अवधिको तलब पाउन सक्ने भन्ने अर्थ गर्नुपर्ने। विभागीय सजायबाट निलम्बन फुकुवा भएका शिक्षकले तलब पाउने फौजदारी अभियोगबाट सफाइ पाएकाले नपाउने भन्ने कानूनको परिकल्पना हो भनी मान्न नसकिने।
- निवेदकलाई फौजदारी अभियोग लागी थुनामा परी निलम्बन भएको र फौजदारी अभियोगबाट सफाइ पाएको अवस्थामा उक्त निलम्बन अवधिमा विद्यालयमा अनुपस्थित रहेको अवधिको तलब, भत्ता उपलब्ध गराउन नमिल्ने भनी नेपाल सरकार शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको सचिवस्तरको मिति २०७५/१२/२१ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुन्छ। साथै निवेदकले उक्त निलम्बन अवधिको तलब, भत्ता लगायतका सम्पूर्ण सुविधा उपलब्ध गराउन परमादेश जारी गरिपाउँ भनी माग गरेको भए पनि शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १४१ को उपनियम (४) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा निलम्बन रहेको अवधिको तलब पाउने छ भन्ने व्यवस्था रहेकोले सोबमोजिम यी निवेदकले उक्त निलम्बन भएको अवधिभरको तलबसम्म पाउने देखिँदा सो अवधिको तलबसम्म उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

५१. इन्द्र नारायण साह विरुद्ध शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ३, नि. नं. १०८३०

- शिक्षकको अभिलेख दुरूस्त राखी अनिवार्य अवकाश दिनुपर्ने कर्तव्य भएको विद्यालय शिक्षक किताबखानाले आफ्नो दायित्व पूरा नगरेको कारणबाट अवकाश हुने मितिभन्दा बढी अवधि काम गरेको अवधिको खाई पाइसकेको तलब भत्ता निवेदकको निवृत्तिभरणबाट कट्टा गर्ने निर्णय गरेको तथा असुलउपर नहुँदासम्म पेन्सनपट्टा नै नदिएको कार्य कानूनसम्मत र न्यायोचित नदेखिने।
- शिक्षकको अभिलेख दुरूस्त राखी अनिवार्य अवकाश दिनुपर्ने कर्तव्य भएको विद्यालय शिक्षक किताबखानाले आफ्नो दायित्व पूरा नगरेको कारणबाट अवकाश हुने मितिभन्दा बढी अवधि काम गरेको अवधिको खाई पाइसकेको तलब भत्ता निवेदकको निवृत्तिभरणबाट कट्टा गर्ने निर्णय गरेको तथा असुलउपर नहुँदासम्म पेन्सनपट्टा नै नदिएको विपक्षीहरूको कार्य कानूनसम्मत र न्यायोचित देखिन आएन।
- तसर्थ, माथि विवेचित आधार र कारणहरूसमेतबाट यी रिट निवेदकलाई जिल्ला प्रशासन कार्यालय, शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइ, सप्तरीको अनिवार्य अवकाश सम्बन्धी मिति २०७५।२।२१ को निर्णय तथा निवेदकलाई अवकाशसम्बन्धी जानकारी दिएको च.नं. २५३३ मिति २०७५।२।२१ को पत्रमा उल्लिखित निज शिक्षकले लिएको बढी सेवा सुविधा नियमानुसार असुल उपर गर्ने भन्ने बेहोरा एवं सोसम्बन्धी अन्य काम कारबाहीहरू समेत न्यायोचित र कानूनसम्मत नहुँदा सो हदसम्म उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। सो ठहर्नाले निवेदकले काम गरेको अवधिको निजले पाइसकेको सबै सुविधा निजले पाउने पेन्सनबाट कट्टा नगरी निजको पेन्सनपट्टा बनाइदिनु भनी विद्यालय शिक्षक किताबखाना लगायतका विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

५२. रमेश रत्न बज्राचार्यसमेत विरुद्ध नेपाल औषधी लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ३, नि. नं. १०८३२

- कर्मचारीले अवकाश प्राप्त हुँदा बहाल रहेको कानूनी व्यवस्था बमोजिमको सुविधा नपाएको भन्ने नदेखिएको अवस्थामा तत्कालको कानूनी व्यवस्था बमोजिम सावधिक जीवन बिमा वापतको पाउने रकम सुविधा प्राप्त गरिसके पश्चात् आफू बहाल रहँदा कुनै प्रस्ताव पेश भएकै भरमा कानून लागू हुने मिति अगावै संशोधित व्यवस्था बमोजिमको रकम पाउने भनी दाबी गर्नु विधिसम्मत नहुने।

- नेपाल औषधी लिमिटेडमा कार्यरत रही मिति २०६९/१२/१८ अगावै अवकाश प्राप्त अञ्चलेश्वर दत्त श्रेष्ठसमेत १७ जना कर्मचारीहरूको तर्फबाट पुनरावेदन अदालत पाटनमा दर्ता भएको निषेधाज्ञा परमादेश (०७२-WO-०२७२) निवेदनमा मिति २०७२/१२/०३ मा भएको फैसलाउपर यस अदालतमा अञ्चलेश्वर दत्त श्रेष्ठसमेत वि. नेपाल औषधी लिमिटेड समेत भएको उत्प्रेषण परमादेश (०७२-CI-१७०७) को पुनरावेदन दर्ता भई संयुक्त इजलासबाट मिति २०६९/१२/१८ अगावै अवकाश प्राप्त कर्मचारीहरूको हकमा नेपाल औषधी लिमिटेड कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५४ को नियम ८४ को संशोधित व्यवस्था (मिति २०६९/१२/१८ मा भएको संशोधन) बमोजिमको थप सामूहिक सावधिक जीवन बिमाङ्क रकम सुविधा बहालवाला कर्मचारीहरू सरह समान रूपमा लागू नहुने भनी मिति २०७४/०७/२६ मा फैसला भई अन्तिम भएको देखियो।
- तसर्थ, माथि विवेचित आधार कारण एवं यसै विषयमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट अञ्चलेश्वर दत्त श्रेष्ठसमेत वि. नेपाल औषधी लिमिटेड समेत भएको उत्प्रेषण परमादेश (०७२-CI-१७०७) को पुनरावेदनमा भएको फैसला समेतबाट निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषण परमादेशको आदेश जारी हुने अवस्थाको विद्यमानता रहे भएको नपाइँदा प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

५३. रामकरण प्रसाद भुज विरुद्ध निजामती किताबखाना, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९३२

- अवकाश नदिनु भनेको सम्बन्धित कर्मचारीको सेवालाई सम्बन्धित निकायले स्वीकार गरी नै रहेको भन्ने अर्थमा बुझ्न सकिने। समयमा अवकाश नदिएका कारण कुनै कर्मचारीले निरन्तर रूपमा कामकाज गर्दै आएकोमा सोको जिम्मेवार सम्बन्धित कर्मचारीलाई बनाई निजलाई कामकाज गरेको अवधिको पारिश्रमिक नदिनु तथा दिइसकेको भए पनि असुल उपर गर्ने कुरा न्यायोचित नहुने।
- निवेदक नापी कार्यालय, बाँकेमा सर्वेक्षक पदमा कार्यरत रामकरण प्रसाद सिंह भुजको निजामती सेवाबाट अनिवार्य अवकाश लागू हुने मिति २०६९।४।२५ कायम गरी यी निवेदकले सो मितिदेखि मिति २०७३।६।११ सम्म आफू कार्यरत निकायमा कामकाज गर्दै आई सोवापत लिएको तलब भत्तालगायतका सुविधा सरकारी कोषमा दाखिला गर्न लगाउनु भनी निजामती किताबखानाबाट मिति २०७३।५।२७ मा भएको निर्णय र सो निर्णयका आधारमा सोही मितिमा नापी कार्यालय बाँके समेतलाई गरिएको पत्राचार लगायतका सोसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण काम कारबाहीहरूमा निजको अवकाश लागू हुने मिति २०६९।४।२५ कायम गरेको हदसम्म कानूनसम्मत नै देखिएकोले बदर नहुने र मिति २०६९।४।२५ देखि मिति २०७३।६।११ सम्मको खाइपाइ आएको तलब भत्तालगायतका सुविधाहरूको यकिन हिसाब गरी सरकारी कोषमा दाखिला गर्न लगाउनु भन्ने हदसम्म उक्त निजामती किताबखानाको निर्णय र सोसँग सम्बन्धित पत्राचार लगायतका काम कारबाहीहरू कानूनसम्मत नदेखिएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ।

ञ. समावेशी/आरक्षण/समानुपातिक

१. रूपक ढकाल समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ४, नि. नं. ७६७८

- राज्यले संविधानको धारा ११(३) को प्रावधानलाई सही रूपमा कार्यान्वयन गराउने हो भने त्यसमा उल्लेख भएका महिला, बालक, बृद्ध वा शारीरिक वा मानसिक दृष्टिले कमजोर वा सामाजिक, आर्थिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछडिएका वर्गको संरक्षण र विकासलाई समेट्ने गरी एउटा विस्तृत, व्यापक र बोधगम्य दायरा सहितको छाता कानून (COMPREHENSIVE AND UMBRELLA LAW) को निर्माण गर्नु जरुरी हुने।
- खुद्रा आधार (PIECE BASIS) मा तयार गरिएका वा गरिने कानूनले संवैधानिक उद्देश्य र मर्मलाई ब्यापक रूपले समेट्न सक्दैनन्, ती अस्थायी र काम चलाउ मात्र हुने।
- पिछडिएको वर्गलाई आधार र कारण सहित नछुट्टाई सिंगो समूहलाई संरक्षण प्रदान गर्न खोज्दा सारभूत समानता नभै फेरी पनि व्यवहारमा असमानताकै पृष्ठपोषण हुन जाने।
- निवेदकले संवैधानिकताको परीक्षणमा ल्याउनु भएको छात्रबृत्ति नियमावली, २०६० का नियम १०(३) र १२ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश समेतका प्रावधान संविधानको धारा ११(३) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांशको भावना र उद्देश्य अनुकूल रहेको भनी मान्न नमिल्ने।
- नियम १० को उपनियम (३) मा "उपलव्ध छात्रबृत्ति मध्ये जनजाति, दलित तथा महिला उम्मेरवारहरूका लागि कम्तिमा क्रमशः दश, दश तथा वीस प्रतिशत स्थान सुरक्षित गर्नुपर्नेछ" भन्ने र नियम १२ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा "तर जनजाति, दलित तथा महिलाका हकमा पचास प्रतिशत अंक प्राप्त गरी परीक्षा उत्तिर्ण गरेको भएपनि उम्मेदवार हुन पाउनेछ" भन्ने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। माथि गरिएको विवेचनाका आधारमा नियमावलीका यी विवादमा ल्याइएका प्रावधान नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ का उपधारा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको उद्देश्य र मर्म अनुकूल नहुनुका अतिरिक्त सारभूत समानताको सिद्धान्त समेतको अनुकूल नहुँदा छात्रबृत्ति नियमावली, २०६० को नियम १०(३) र १२ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको प्रावधान अमान्य र बदर हुने।

२. प्रमानन्द ठाकुर लोहार विरुद्व नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रि परिषद्को कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०६५ अंक ५, नि .नं. ७९६५

- दलित समूह हो, होईन भन्ने कुराको निर्क्यौल आत्मनिष्ठ भरमा हुन सक्दैन, राज्यले तोकेको निश्चित प्रकृया र मापदण्ड वा राज्यले निर्धारण गरेको निश्चित मापदण्डको आधारमा मात्र अमुक जात जाति वर्ग समुदायमा रहेका व्यक्तिहरू दलित हुन होइनन भन्ने कुराको पहिचान गर्नुपर्ने।
- संबिधान र कानूनमा भएका व्यवस्थालाई सकारात्मक रूपले क्रियाशिल गराउन अदालतको अहंम भूमिका हुन्छ। तर राज्य संविधानको भाग ४ मा उल्लेख भएका उक्त सिद्धान्त र नीतिहरूलाई लागू गर्न प्रतिवद्ध रहेको र आफ्नो साधन र श्रोतले भ्याएसम्म सो सम्बन्धमा काम कारवाही अगाडि बढाई रहेको अवस्थामा राज्यको उक्त कृयाकलापलाई नै असर पार्ने गरी अदालतबाट हस्तक्षेप गर्नु वान्छनीय 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 नियमसँग सम्बन्धित

काम कारवाही कार्यान्वयन गर्ने गराउने विषयमा अदालत मुकदर्शक भएर चुपलागी वस्न सक्ने भन्न मिल्दैन। यस्तो अवस्थामा राज्यका अंगहरूलाई आफ्नो संवैधानिक र कानूनी दायित्व निर्वाह गर्न अदालतले आदेश जारी गर्दा राज्यको अन्य अंगका क्षेत्राधिकारको कटौती भएको भन्न नमिल्ने ।

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

३. माधुरी कर्ण विरुद्ध कृषि विकास बैंक लिमिटेड, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१८५

- संविधान स्वयंले नै विशेष योग्यता वा शर्त तोक्नसक्ने गरी अनुमति दिएको सन्दर्भमा संवैधानिकताको प्रश्न उठाई चुनौती दिन नमिल्ने।
- केबल निर्धारित गरिएको पदका लागि वाञ्छनीय योग्यता तोक्न सक्नेसम्मको व्यवस्थामात्रै गरेको अवस्थामा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तसँग असम्बन्धित प्राबधानलाई त्यससँग जोडेर त्यसको संवैधानिकता परीक्षण गर्न नमिल्ने।
- कृषि विकास बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावलीको विनियम ६ को उपविनियम (३क) को विवादित व्यवस्थालाई हेर्दा त्यसले बैंकमा रिक्त रहेको पदमा पदपूर्ति गर्दा आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सँगसँगै बैंकको सेवालाई आवश्यक विषयमा वाञ्छनीय योग्यता समेत तोक्न सकिने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। वाञ्छनीय भन्ने शब्दबाट अपेक्षा गरेको भन्ने अर्थ लाग्छ। नेपाली शब्दकोश (सृष्टि प्रकाशन चावहिल, काठमाडौं, सं. बालचन्द्र शर्मा, द्वितीय प्रकाशन, २०५७) का अनुसार पनि वाञ्छनीय शब्दले इच्छा गर्न योग्य, अभिलाषा गर्न लायक, आवश्यक, जरुरी भन्ने अर्थवोध गर्ने देखिन्छ। यस आधारमा हेर्दा वाञ्छनीय योग्यता भन्नाले बैंकको सेवा र सम्बन्धित पदको जिम्मेवारी, कार्यप्रकृति र कार्यक्षेत्र समेतलाई दृष्टिगत गरी बैंकले निर्धारित गरेको विशेष योग्यता भन्ने बुझिन्छ। विनियमावलीको उक्त व्यवस्थाले बैंकलाई त्यसरी अतिरिक्त विशेष योग्यता तोक्न सक्ने अधिकार प्रदान गरेको देखिन्छ। बैंकको विज्ञापननं. १/०६५/०६६ को लेखापाल पदसंख्या ७५ का लागि वाञ्छनीय योग्यता भनी तोकिएको व्यहोरा हेर्दा "क" वर्गको बैंकमा कम्तिमा पाँच वर्षको अनुभव भन्ने उल्लेख गरिएको रहेछ। सो प्राबधान कुनै व्यक्ति वा समुदाय विशेषप्रति लक्षित नभै सबैका लागि समान रूपमा लागू हुने गरी गरिएको हो भन्ने नै देखिन्छ। समानता भन्ने कुरा कहिल्यै पनि निरपेक्ष हुँदैन। समानता भन्नाले समानहरूका बीच समान कानून, सो कानूनको समान प्रयोग र समानहरूका बीच समान व्यवहार (EQUALITY BEFORE THE LAW MEANS THAT AMONG EQUALS THE LAW SHOULD BE EQUAL AND SHOULD BE EQUALLY ADMINISTERED, THAT LIKE SHOULD BE TREATED ALIKE - SIR LVOR JENNINGS, ON LAW OF THE CONSTITUTIONS, ५TH EDITION, P.५०) भन्ने नै बुझिन्छ। विनियमावलीको उक्त व्यवस्था अनुसार पनि कुनै व्यक्ति वा समुदाय विशेषलाई मात्रै प्रतिष्पर्धाबाट बाहेक गर्ने उद्देश्यले त्यस्तो प्राबधान राखिएको हो भनी भन्न सकिने आधार र कारण देखिँदैन।
- कृषि विकास बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ६ को उपविनियम (३क) को कानूनी व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३)(च) द्वारा प्रदत्त पेशा रोजगार गर्ने स्वतन्त्रता, धारा १३(१) द्वारा प्रदत्त समानताको हक र धारा २१ द्वारा प्रदत्त सामाजिक न्यायको हक प्रतिकूल नदेखिने।

४. रमेशलाल राना थारू विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप 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।
- न्यापालिकाको सक्रियता सन्तुलित सामाजिक उत्थान र विकासको सारथी भएकाले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको मूल्य र मान्यतालाई संविधानले आत्मसात् गरेको अवस्थामा आफ्नो कर्तब्य र दायित्वप्रति उदासीन हुन पुगेको वा सुषुप्त भएको राज्य संयन्त्र र यसका अवयवहरूलाई तिनको कर्तब्य 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।
- मुलुकको निजामती प्रशासनको सञ्चालन र नियमन गर्न बनेको निजामती सेवा ऐनले गरेको पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था समेतलाई दृष्टिगत गरी स्वास्थ्य सेवा जस्तो विशेष योग्यता, दक्षता र विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने विशिष्ट अवस्था, त्यसको प्राविधिक पक्ष, त्यसको सामाजिक न्यायको पक्ष र राज्यले अंगिकार गरेको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको अनुशिलन समेतका विविध पक्षहरूलाई दृष्टिगत गरी स्वास्थ्य सेवा ऐनमा रहेको पदपूर्ति सम्बन्धी विद्यमान कानूनी व्यवस्थामा समसामयिक सुधारका लागि तत्कालै प्रक्रिया प्रारम्भ गर्नु भनी विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिदिएको छ।

५. ब्रजकिशोर यादव विरुद्ध लोक सेवा आयोगको कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अकं 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 पुर्‍याउन सक्ने भएपनि उक्त दफाअनुसारको आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पूरा भैसकेका उम्मेद्वारहरूको निमित्त समेत सो दफा २१(२) मा भएको विशेष छुट (SPECIAL GRACE) नै लागू हुनुपर्ने भन्ने नदेखिने।
- पाँच वर्ष 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 पूरा गर्न 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 विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेपका 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 वनाई 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 भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेद्वार हुनसक्ने व्यवस्थालाई समेत चुनौती नदिएको अवस्थामा के कुन कानूनी व्यवस्था संविधानको प्रावधानसँग वा मातृ ऐनसँग बाझियो भनी संवैधानिक प्रावधानसँग परीक्षण गर्नुपर्ने अवस्था नदेखिने।
- निजामती सेवा ऐनअन्तर्गत रहेको व्यवस्था बमोजिमको नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड, कर्मचारी विनियमावलीमा पनि सोही व्यवस्था गर्नु भनी विशिष्टिकृत सेवा प्रदायक कम्पनीको नीतिगत कुरामा अदालतले हस्तक्षेप गर्नु वान्छनीय 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 रणनीति अनुसार हुने हो। खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई मान्यता दिइसकेको अवस्थामा बढुवा पिच्छे समावेशी खोज्ने होइन, यस्तो कुरा संविधानले व्यवस्था गर्ने पनि होइन। सेवामा प्रवेश गर्दा दिइने समावेशीको सुविधा तहपिच्छे बढुवामा पनि पाउनुपर्छ भन्न नमिल्ने।
- महिलाको हकमा सेवा अवधिमा एक वर्ष कम अवधि भएपनि बढुवामा सम्भाव्य उम्मेद्वार हुन सक्ने व्यवस्था महिलाको हकमा गरिएको विशेष व्यवस्था भएकोले निवेदकको हकमा समान वर्गहरूका बीच असमान रहेको मान्न मिल्ने देखिएन। निवेदकले समावेशी सिद्धान्त अनुसारको पदसंख्या छुट्याएर मात्र बढुवा सूचना प्रकाशित गर्नुपर्ने भनी माग गरेको भए पनि सो आन्तरिक प्रतियोगितात्मक बढुवा सूचनाअनुसार वि.नं. ६१ मा तह ८ पदसंख्या एक मात्र रहेको स्थिति देखिएको र निजले आफूलाई आठौं तहमा समावेशीका आधारमा सम्भाव्य उम्मेद्वार हुन नदिएको भन्ने आधारमा अरु विभिन्न तह र पद समेतका सूचना नं. २२/०६६/०६७ र २३/०६६/०६७ का विज्ञापन समेत विनियमावली संशोधन नगरुन्जेलसम्म रोकी राख्नु न्यायिक दृष्टिकोणले पनि उचित मान्न सकिएन।
- तसर्थ उल्लिखित आधार र कारण समेतबाट निवेदन माग बमोजिम विपक्षी पदपूर्ति समितिको सूचना, विज्ञापन एवं निवेदकको दरखास्त दरपिठ लगायतका काम कारवाही, निर्णयहरू अमान्य र बदर गरिरहनु पर्ने अवस्थाको विद्यमानता देखिएन। प्रस्तुत निवेदन खारेज हुन्छ।

७. प्रकाशचन्द्र धिमाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ८, नि. नं. ८४३२

- ऐनले नै सूचीकृत गरेको कुनै जातिलाई वा सूचीकृत जातिको कुनै व्यक्तिलाई तथ्यगत पुष्टयाई बेगर आदिवासी जनजाति राष्ट्रिय प्रतिष्ठानले वा आदिवासी जनजाति महासंघले आदिवासी, जनजाति होइन भनी आफूखुशी सिफारिस गर्न नपाउने भएकाले त्यस्ता निकायको सिफारिसको आधारमा लोक सेवा आयोगले निर्णय गर्नु कानून विपरीत 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/जनजातिसँग सम्बन्धित अन्य गैरसरकारी संस्थाको सिफारिसको 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 सिफारिसको आधारमा लोक सेवा आयोगले गरेको निर्णय कानूनअनुरूप नदेखिने।
- निवेदक प्रकाशचन्द्र धिमालको हकमा लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयबाट भएको २०६५।१२।२७ को निर्णय र सो निर्णय अनुसार गरिएका अन्य काम कारवाही समेत कायम रहन नसक्ने भई उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी बदर हुने ठहर्‍याई निवेदकलाई योग्यताक्रममा समावेश गरी लिइसकेको अन्तर्वार्ताको नतिजा प्रकाशित गर्नु भनी प्रत्यर्थी लोक सेवा आयोग समेतका नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर गरेको माननीय न्यायाधीश श्री रामकुमारप्रसाद शाहको २०६६।५।२३ को राय मनासिव देखिँदा सदर कायम हुने ठहर्छ।

८. राधिका गिरी विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १२, नि. नं. ८५२७

- एकपटक स्थानीय निकायको सिफारिसमा प्रमाणित गर्ने निकायले कानून बमोजिम प्रमाणित गरिसकेपछि निश्चित कानूनी प्रक्रियाको रोहमा बाहेक उजुरी ग्रहण गरी पुनर्विचारको प्रक्रिया थाल्ने र अघि प्रमाणित गरेको कुरालाई फरक पर्ने गरी अन्यथा विचार व्यक्त गरी अनिश्चितता पैदा गर्न मुनासिव देखिन नआउने,
- लोक सेवा आयोगले संविधान र कानून बमोजिम प्राप्त अधिकारअन्तर्गत परीक्षा सञ्चालन गर्ने र सो आधारमा नियुक्तिको सिफारिस गर्ने र सेवा सम्बन्धी विषयमा आवश्यक परामर्श दिने कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्ने।
- निजामती सेवालाई 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 कानून बमोजिम स्पष्ट रूपमा प्रदत्त अधिकार बाहेक 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 कानून बमोजिम प्रमाणित गर्ने अख्तियारी प्राप्त गरेको स्थानिय जिल्ला प्रशासन कार्यालयले प्रमाणित गरेकोलाई स्पष्ट कानूनी आधार बेगर लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेतबाट प्रमाणित कागजात उपरको विषयमा हस्तक्षेप गर्न नमिल्नेमा निवेदकलाई प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तबमोजिम प्रतिवाद गर्ने मौका नै प्रदान नगरी कानूनी आधार र कारण कुनै उल्लेख नगरी हचुवा आधारमा निवेदकको दरखास्त, परीक्षा र उम्मेद्वार क्रमबाट समेत हटाएको कानूनसंगत नदेखिएकोले विपक्षी लोक सेवा आयोगको मिति २०६६।९।९ को निर्णय लगायतका सो सम्बन्धित सूचना समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। सो ठहर्नाले निवेदकलाई पूर्ववत् उम्मेद्वार कायम गरी कानून बमोजिम पदपूर्तिको प्रक्रिया बमोजिम जो जे गर्नुपर्छ गरी दिनु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेतका नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

- प्रस्तुत विषय संवेदनशील विषय देखिएको र वास्तविक रूपमा जुन वर्गलाई आरक्षण वा सुविधा दिन खोजिएको हो सोही पक्षले सम्बन्धित कानूनको लाभ प्राप्त गर्न पाउनुपर्ने तथा त्यसको दुरूपयोग नहुने स्थिति सिर्जना गर्नुपर्नेमा त्यस प्रयोजनको लागि पर्याप्त कानूनी व्यवस्थाको अभाव भएको देखिँदा सोको यथोचित सम्बोधन हुन सरकारको मन्त्रालय वा सम्बन्धित निकायसमक्ष आवश्यक पहल गर्न महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई लेखी पठाई दिने समेत ठहर्छ।

९. अधिवक्ता अच्यूतप्रसाद खरेल विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, समेत, विशेष, नेकाप 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 विवेकसम्मत् मान्न नमिल्ने।
- हरेक सार्वजनिक सेवाका शर्तहरू परस्पर भिन्नता राख्ने हुन सक्छन्। कामको प्रकृति अनुरूप 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 वस्तुनिष्ट 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 पुर्‍याउने, 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 अग्रीम 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 वर्ग लगायतका 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 प्रजनन् तथा प्रजनन् स्वास्थ्यको हकलाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गर्ने, तर कानूनले उमेर पुगेका महिलालाई पाँच वर्षसम्म विवाह गर्न नपाउने व्यवस्था गर्नु संविधानसम्मत् हुन नसक्ने।

१०. निलमकुमारी यादव समेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, विशेष, नेकाप २०६८ अंक १०, नि. नं. ८६९८ (८६९७)

- राज्यको कुनै पनि निकायमा रिक्त रहेको कुनै पदको स्थायी पूर्ति गर्ने सिलसिलामा प्रचलित कानून बमोजिम दरखास्त आव्हान गरी प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षा पद्धति अपनाई सोबाट प्राप्ताङ्कको आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई रिक्त पदको लागि योग्य ठहर्‍याई सिफारिस गर्नुपर्ने।
- निश्चित पद्धति अन्तर्गत सञ्चालित परीक्षामा स्वयं सामेल भइसकेको अवस्थामा निजहरूको नाम वैकल्पिकतर्फ प्रकाशित भएको भन्ने आधारले मात्रै भेदभाव भयो भनी मनोगत निष्कर्ष निकाल्नु न्यायसंगत नहुने।
- राज्यको मूल प्रवाहबाट बाहिर रहेको वर्ग वा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित,आदिवासी

जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग समेतको उत्थानका लागि समावेशी सिद्धान्त अनुरूप विशेष व्यवस्था गरी त्यस्तो वर्ग वा समुदायलाई राज्यको संरचनामा सहभागी हुने र गराउने सुनिश्चितता प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ। त्यसरी समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको प्रत्येक निकायमा सहभागी हुन पाउनु त्यस्तो वर्ग वा समुदायका व्यक्तिको मौलिक हक नै हुने।

- राज्यको कुनै पनि निकायले कुनै प्राविधिक, आर्थिक, व्यवस्थापकीय वा अन्य बहानामा संविधानको उद्देश्य अनुरूप समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागी हुन पाउने हकको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने कर्तव्य वा दायित्व निर्वाह गर्नमा लामो समयसम्म अनदेखा वा वेवास्ता गर्नु मनासिव र तर्कसंगत हुन नसक्ने।
- नेपाल बैंक लिमिटेडले आफ्नो कर्मचारी नियमावली, २०४८ मा संविधानको व्यवस्था अनुरूपको समावेशी सिद्धान्तअनुसार कुनै पनि रिक्त पदको स्थायी पूर्ति गर्ने गरी सो नियमावलीको पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थामा आवश्यक संशोधन गरी सम्बद्ध व्यक्तिहरूको समानुपातिक सहभागिताको हकलाई सुनिश्चित गरेर मात्रै रिक्त पदपूर्ति गर्नुपर्नेमा सोअनुरूप संशोधन समेत गरेको पाइएन। तसर्थ नेपाल बैंक लिमिटेडको कर्मचारी नियमावली, २०४८ को नियम २.४ तथा सोसँग सम्बन्धित अनुसूची ३ को व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा २१ र ३३(घ१) को भावना अनुकूल रहेको मान्न मिलेन। तथापि सो नियमावलीको उक्त प्रावधानहरू यस अदालतले अहिले नै अमान्य र बदर घोषित गर्दा सो सम्बन्धमा कानूनी रिक्तताको स्थिति सिर्जना हुने हुँदा औचित्य समेतको दृष्टिकोणबाट उक्त विवादित कानूनी प्रावधान अहिले नै अमान्य र बदर घोषित नगरी विपक्षी नेपाल बैंक लिमिटेडको अब रिक्त हुने पदहरूमा खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गर्दा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तअनुसार सम्बन्धित वर्ग वा समूहका व्यक्तिहरूको सहभागिता हुने हकलाई सुनिश्चित गरेर मात्रै पदपूर्ति गर्नु र सो नियम २.४ र अनुसूची ३ मा यो आदेश प्राप्त भएका मितिले ३ महिनाभित्र माथि उल्लेख भए अनुरूप संविधानसम्मत हुने गरी संशोधन गर्नु भनी विपक्षी नेपाल बैंक लिमिटेडको नाममा परमादेश जारी गरिएको छ।

११. अधिवक्ता नारायण झा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभासमेत, विशेष, नेकाप २०६९ अंक २, नि. नं. 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 बञ्चिती (DEPRIVATION) मा परेका त्यस्ता वर्ग वा समुदायको पहिचान गर्ने दायित्व राज्य अर्थात् नेपाल सरकार मै निहीत 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 (आदिवासी/जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्र) भित्र पनि फेरि महिलाका लागि ३३ प्रतिशत पद संख्या छुट्याउने गरेको उक्त नियम ६.३(८) को खण्ड (ख) को व्यवस्था सारभूत समानताको सिद्धान्तअनुकूल देखिन आउँदैन। महिलाको सम्बन्धमा गरिएको यस्तो व्यवस्थाले प्रकारान्तरले महिलासरह नै वञ्चिती र बहिष्करणमा परेका अन्य वर्गहरू उपर नै फेरि पनि असमान र भेदभावपूर्ण व्यवहार हुनजाने।
- आरक्षण प्रदान गरिएको कुनै एक वर्गबाट कुनै पनि उम्मेद्वार 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 उम्मेद्वारलाई समावेशीतर्फबाटै सिफारिस गर्दा संविधानको भावनाको पक्षपोषण नहुने र त्यस्ता उम्मेद्वारलाई खुल्लातर्फबाट सिफारिस गरिएमा समावेशीतर्फका अरु उम्मेद्वारले मौका प्राप्त गर्ने भई संविधानको भावनाअनुकूल हुन जाने।
- त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६.३(८) को खण्ड (ख) र (च) को सम्पूर्ण व्यवस्था र खण्ड (ग) को पहिलो वाक्य नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ तथा २१ मा अन्तर्निहीत समानता, समावेशीता र सामाजिक न्यायको सिद्धान्तको प्रतिकूल देखिन आएकोले उक्त व्यवस्थाहरू मिति २०६८।१०।१९ बाट लागू हुने गरी अमान्य र बदर घोषित हुने।
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले परिकल्पना गरेको सारभूत समानता, समावेशीता, लैङ्गिक न्याय र सामाजिक न्यायको उद्देश्य प्राप्तिका लागि राज्य संरचनाका सबै अवयवहरू (STATE INSTRUMENTALITIES) का तर्फबाट गरिने नीतिगत तथा कानूनी प्रयत्नहरूमा एकरूपता कायम हुनु वाञ्छनीय हुन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनको विषयवस्तु त्रिभुवन विश्वविद्यालयको सेवासँग सम्बन्धित रहेको र मिति २०६६।८।२२ मा त्रि.वि. सेवामा उपरोक्त सिद्धान्तहरूको अवलम्बन गरिनु भन्दा धेरै अघिदेखि राज्यको निजामती सेवामा उक्त सिद्धान्तहरूलाई अवलम्बन गर्दैआएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० का व्यवस्थाहरू लोक सेवा आयोग समेतबाट परामर्श प्राप्त र परिष्कृत व्यवस्था भएका कारण अब सोही ऐन तथा नियमावलीका व्यवस्थाहरूसँग तादम्यता राख्ने गरी त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० मा आवश्यक संशोधन तथा परिमार्जन गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा निर्देशात्मक आदेश जारी गरिएको छ।

१२. सञ्चिता न्यौपाने विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का., विशेष, नेकाप २०६९ अंक ४, नि. नं. ८८०२

- संवैधानिकता वा ULTRA VIRES को प्रश्नमा अनुचित विलम्बको सिद्धान्त (PRINCIPLE OF LACHES) लागू नहुने।
- अस्थायी कर्मचारीको हैसियतले धेरै वर्षदेखि कार्यरत कर्मचारीहरू बीच मात्र रिक्त पदको केही प्रतिशतमा सीमित प्रतियोगिता गराउने कार्य न्यायपूर्ण र त्यसबाट अर्काको हक जाँदैन भन्ने तर्क स्वीकार्य हुन नसक्ने।
- मौलिक हक र संवैधानिकताको प्रश्नमा केही सीमित व्यक्तिको हितलाई विचार गरी निर्णय गर्न मिल्ने हुँदैन। सम्पूर्ण संवैधानिक व्यवस्था र संविधानको मर्म एवं केही सीमित व्यक्तिहरूको हितभन्दा सम्पूर्ण नेपाली जनताको हित हेर्नुपर्ने।
- अस्थायी कर्मचारीहरू बीच मात्र सीमित प्रतिस्पर्धा गर्ने व्यवस्था गरेको घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५५ मा थप भएको नियम ३.१.७(३) को व्यवस्थाले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १८ द्वारा प्रदत्त रोजगारी प्राप्त गर्ने नेपाली नागरिकको हक, धारा १२(३)(च) बमोजिम पेशा, रोजगार गर्ने स्वतन्त्रता तथा धारा १३ द्वारा प्रदत्त समानताको हकमा समेत अनुचित बन्देज लगाएको देखिन आएकोले मिति २०६८।१२।२ देखि अमान्य र बदर घोषित हुने।

१३. रोशन खनाल समेत विरुद्ध परराष्ट्र मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 सिफारिस गर्ने हुनाले एउटाको सूचीअन्तर्गतको व्यक्तिलाई अर्काको सूची अन्तर्गत समावेश गर्ने कुरा हुँदैन र एउटा विज्ञापन नम्बर अघिल्लो र अर्को विज्ञापन सोभन्दा पछिल्लो भएको नाताले मात्रै

एउटै परीक्षाबाट चयन भएका उम्मेदवारहरू मध्ये ज्येष्ठ वा कनिष्ठ भनी छुट्याउने आधार वैज्ञानिक एवं न्यायोचित् नदेखिने।

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

१४. अधिवक्ता जगदेव चौधरी समेत विरुद्ध संवैधानिक परिषद् काठमाडौँ समेत, विशेष, नेकाप २०६८ 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 आवश्यकता अनुसार 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 मनासिव नहुने।
- संवैधानिक निकायको मुख्य काम कार्यपालिकाको स्वेच्छाचारीतामा अङ्कुश 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 निहीत 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, निस्पक्षता, 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।

१५. कमला न्यौपाने समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प.का. समेत, विशेष, नेकाप 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 शर्त वा योग्यता तोकी यस स्वतन्त्रता उपर मनासिव 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 व्यक्तिहरू बीच भेदभाव भएको अवस्थामा यो हकमा आघात पुग्दछ। कानूनको

दृष्टिमा सबै समानहरू बीच समान व्यवहार गरिनु पर्दछ । सामान्य कानूनको प्रयोगमा वा अन्य व्यवहारमा राज्यले आफ्ना नागरिकहरू बीच भेदभाव गर्नु पनि हुँदैन । यस प्रकारको समानतामा राज्यको सकारात्मक दायित्व रहने ।

- महिला मात्र प्रतिस्पर्धी हुने गरी भएको विज्ञापनमा तोकिएको शर्त पूरा नगरेको आधारमा दरखास्त फाराम अस्वीकार गर्दैमा संविधानको धारा १८ र २० को रोजगारीको हक विपरीत हुने गरी भेदभाव गरेकोमान्न मिल्ने हुँदैन । सामाजिक न्यायको सिद्धान्तमा आधारित समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा हेर्दा पनि निजामती सेवा ऐनको दफा ७ को उपदफा (१४) ले स्पष्टसँग पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका स्थायी पदका समान अस्थायी कर्मचारीलाई मात्र परीक्षामा सहभागी गराउन मिल्ने गरी व्यवस्था गरेको अवस्थामा त्यसै गरी विज्ञापन प्रकाशन भई काम कारवाही भएको देखिँदा सो दफा संविधानको धारा १२(३)(च), १३, १८ र २० समेतसँग नबाझिएकाले बदर योग्य नदेखिँदा रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

१६. अधिवक्ता सुनिल रञ्जन सिंह विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७२ अंक ४, नि. नं. ९३८३

- नेपाल विविधतायुक्त सामाजिक संरचना भएको बहुजातीय, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक एवम् बहुभाषिक मुलुक भएको हुँदा विभिन्न समुदायको पहिचान र सभ्यताको संरक्षण गरी उनीहरू माथिको 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 पुर्‍याउने एवम् अनिवार्य रूपले 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 वातावरणसमेत बनाउने ।
- नेपालको अविभाज्यता जोगाउन एवम् यसको अखण्डता माथि कुनै प्रश्नसमेत उपस्थित हुन नदिन देशका सम्पूर्ण जनतालाई समानताको अधिकारको प्रत्याभूति एवम् अवसर प्रदान गर्न सचेष्ट रहनुपर्नेको साथसाथै सीमान्तीकृत समुदायप्रति सकारात्मक विभेद (POSITIVE DISCRIMINATION) गर्नुपर्ने समेतको अवसर धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्था (PROVISO) अनुसार आवश्यकता भए बमोजिम गर्नुपर्ने हुनाले संविधानको धारा १५४ लाई मध्यनजर राखी निवेदन माग अनुसार मधेसी समुदायको सशक्तीकरण गर्न र राज्यबाट समानताको हकतिर उन्मुख गराउन प्रयास गर्नु र आवश्यकता अनुसारको आयोग एवम् कानूनसमेत बनाउनु भनी नेपाल सरकार लगायतका विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ।

१७. राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौं समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक १०, नि. नं. ९२५५

- व्यक्ति व्यक्तिहरू बीच 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 व्यक्तिहरू बीच भेदभाव भएको अवस्थामा संविधान प्रदत्त 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 पुर्‍याउनु 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 सञ्चालन अन्तर्गत 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 शर्त 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 कानून बमोजिम ग्राह्य हुन नसक्ने।

१८. डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२७७

- सकारात्मक विभेदका आधारमा समावेशीलाई कुन विन्दुसम्म लाने भन्ने कुरा राज्यको नीतिगत व्यवस्था बमोजिम हुँदा खुला प्रतिस्पर्धालाई सकारात्मक विभेदका आधारमा सीमान्तकृत वर्गको लागि सङ्ख्यात्मक प्रतिशत निर्धारण गरी त्यस्ता वर्गहरूबीच छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई सेवामा प्रवेश गराउन राज्यले लिएको नीतिगत व्यवस्थामा अदालतले हस्तक्षेप गर्नु न्यायिक दृष्टिले उचित मान्न नसकिने।
- बढुवा भनेको सेवामा प्रवेश गरिसकेका समान कर्मचारीहरू बीचको प्रतिस्पर्धा हुँदा समान सरह हुने प्रयोजनको लागि असमान अवस्थाका व्यक्तिलाई एक पटक 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, सांस्कृतिक र अन्य कारणले पछि परेका वर्ग एवम् अल्पसङ्ख्यक समेतलाई राज्य व्यवस्थाको मूल प्रवाहमा समाहित गराउने उद्देश्यले त्यस्ता वर्ग समेतको प्रतिनिधित्वको अपेक्षा गरी प्रदान गरिएको सुविधा राज्यबाट कुनै एक व्यक्तिलाई पटक पटक 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।
- बढुवा पदसोपानको सिद्धान्त र समावेशीको सिद्धान्त दुई अलग अलग सिद्धान्त हुन्। समावेशीको सिद्धान्त अनुशरण गरी सुविधा हासिल गरी पदसोपानको सिद्धान्त भित्र प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीले पुनः समावेशीको सुविधा माग गर्नु भनेको बढुवा पदसोपानको सिद्धान्त विपरीत हुन जाने।
- वृत्ति विकासको लागि हुनुपर्ने चरित्र र गुण हासिल नगरी हरेक तहमा समावेशी खोज्दा समावेशीको सिद्धान्तले अपेक्षा गरेको सेवाको सशक्तीकरण विपरीत हुन जाने भएबाट यस्तो गैरवैधानिक माग राख्नु मनासिव नदेखिने।
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ (चौथो संशोधन) अध्यादेश, २०६९ ले संशोधन गरेका प्रावधानहरूलाई कायम राखी स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ (चौथो संशोधन, २०७०) मिति २०७०।१२।१२ देखि लागू भई स्वास्थ्य सेवामा रिक्त रहेका विभिन्न तहका खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेशी सिद्धान्त अनुशरण गरिसकेको हुँदा बढुवापिच्छे समावेशी हुनुपर्ने भनी राखिएको

कानून बदरको माग कानून एवम् संविधानसम्मत देखिन नआएबाट नेपाल स्वास्थ्य सेवाको बाह्रौं तहको पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको माध्यमबाट बढुवा गरिने भनी व्यवस्था गरिएको कानूनी प्रावधानलाई गैरसंवैधानिक भन्न नमिल्ने हुँदा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ (चौथो संशोधन) अध्यादेश, २०६९ को दफा ८ (१)(छ) को प्रावधान नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३, १८, २१, ३३(घ१) र ३५(१४) सँग बाझिएको नदेखिएकाले माग बमोजिमको आदेश जारी हुने अवस्था नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

१९. अधिवक्ता सुषमा गौतम प्र.प.सं.६१९८ समेत विरूद्ध श्री कार्यरथी विभाग, भर्ना छनौट निर्देशनालय, जङ्गी अड्डा, काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ८, नि. नं. ९६६३

- राज्यले सैनिक तालिम जस्तो शारीरिक रूपमा कष्टकर कार्यमा महिलालाई सहभागी गराउने गरी विवाहित महिलालाई भर्ना गर्ने भन्ने न्यायोचित हुने देखिँदैन । सैनिक तालिमको क्रममा गर्नुपर्ने कठोर शारीरिक अभ्यास, गह्रौं खालको हातहतियार र गोलीगट्ठा बोक्नुपर्ने अवस्था आदिको सन्दर्भमा हेर्दा गर्भवती महिलाको गर्भमा रहेको भ्रूण MISCARRIAGE हुनसक्ने तथा भविष्यमा प्रजनन् क्षमतामा कमजोरी आउन सक्ने भनी विपक्षीहरूले गरेको जिकिरलाई अन्यथा मान्न सकिँदैन । फेरि तालिम सके पश्चात् 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 आवश्यकता अनुसार सेवा प्रवेशको लागि कस्तो प्रकारको योग्यता निर्धारण गर्ने भन्ने विषय मूलतः सम्बन्धित निकायले नै निर्धारण गर्ने विषय हो । सबै प्रकृतिका सेवाहरूमा एकै प्रकारको शर्तहरू 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 प्रत्यक्ष रूपमा लड्ने कार्यलाई जनाएको छ । यसरी DIRECT COMBAT DUTIES भन्नाले मूलतः युद्धको समयमा अग्रिम मोर्चामा सामेल हुने कार्य हो । महिलालाई DIRECT COMBAT DUTIES का कार्यहरूमा लगाउनु भन्दा अगाडि त्यस प्रकारको कार्यमा लगाउँदा महिलाको शारीरिक र मानसिक अवस्थामा पर्नसक्ने जोखिमको सम्बन्धमा विचार गर्नैपर्ने ।
- 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 भए जस्तो 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, सहुलियत 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, सहुलियत 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 बढुवा लगायतका वृत्ति विकासका अन्य पक्षहरूमा कुनै प्रकारको भेदभाव भएकोसमेत देखिँदैन न त निवेदिकाले नै DIRET COMBAT DUTIES मा सामेल हुन नपाएको कारणले वृत्ति विकासमा कुनै अवरोध भएको भनी दाबी 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 दायित्त्व र जिम्मेवारी (COLLECTIVE RESPONSIBILITY) बोधबाट नै सैनिक सेवा सुचारू हुन जाने ।
- नागरिकहरूको हक र मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने अभिभावक (GAURDIAN 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 अग्रीम 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 महिला विरूद्धको विभेद मान्न नमिल्ने।

२०. अधिवक्ता अमरबहादुर शाहसमेत विरुद्ध प्र.मं. तथा म.प.का.समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक १, नि. नं. ९७५४

- निजामती सेवाको प्रमुख विशेषता भनेको नै योग्यता प्रणाली (MERIT SYSTEM) हो। योग्यता प्रणालीको संरक्षकको भूमिका लोक सेवा 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 उम्मेद्वार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुने भनी उल्लेख भएको छ। जुन व्यवस्थालाई वर्तमान नेपालको संविधानको धारा २४३(१) ले समेत यथावत रूपमा स्वीकार गरेको पाइन्छ। लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा २५ को कानूनी व्यवस्था हेर्दा, निजामती सेवाको रिक्त पदपूर्तिको लागि उपयुक्त उम्मेद्वार छनौट गर्न लिने परीक्षाको तरिका आयोगले तोके बमोजिम हुने भनी उल्लेख भएको पाइन्छ। त्यसैगरी ऐ.ऐनको दफा २४ को उम्मेद्वार छनौट गर्ने तरिका सम्बन्धी 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 उम्मेद्वार छनौट गरी सिफारिस गर्ने सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको स्वायत्तता रहेको देखिँदा लोक सेवा आयोग परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गर्ने विषयमा अधिकार सम्पन्न 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 सबैंको अपनत्त्व (OWNERSHIP) अभिवृद्धि गर्ने दिशामा समावेशीकरणको नीति राज्यले अवलम्बन गर्नुपरेको तथ्यलाई नकार्न सकिँदैन। राज्यले अवलम्बन गरेको समावेशी सिद्धान्त अन्तर्गतको सकारात्मक विभेदको नीतिले असमान अवस्थामा रहेको वर्गलाई समताको व्यवहारद्वारा राज्य संरचनामा प्रतिनिधित्त्वको सुनिश्चितता दिलाउने हो। यसै सैद्धान्तिक पृष्ठभूमिमा तत्कालीन नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि मौलिक हक तथा राज्यका नीति अन्तर्गत सकारात्मक विभेदको नीतिलाई आत्मसात गरेकोले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका वर्गको लागि आरक्षणको व्यवस्था भएको
- देखिन्छ। यसै सन्दर्भमा हाल अस्तित्त्वमा 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 उम्मेद्वारहरू मात्र समावेशीतर्फ छुट्याइएका पदहरूमा सिफारिस हुन सक्ने भएकोले लोक सेवा आयोगबाट संयुक्त तथा एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन हुँदा निवेदक लगायतका समावेशी समूहमा पर्ने अन्य कुनै पनि उम्मेद्वारलाई 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 रहेकाहरू बीच 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 निरपेक्ष रूपमा 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 प्रतिनिधित्त्व गर्ने भए तापनि उसमा पनि न्यूनतम योग्यता, दक्षता र क्षमता हुन आवश्यक हुन्छ। लोक सेवा आयोगले उम्मेद्वारको 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।
- निवेदकले निवेदनमा उल्लेख गरेका विज्ञापनअन्तर्गतको परीक्षा सम्पन्न भई परीक्षाको नतिजा आई उत्तीर्ण भएका उम्मेद्वारहरूले नियुक्ति पत्रसमेत पाइसकेको परिप्रेक्ष्यमा प्रस्तुत रिट निवेदनको कुनै औचित्यता देखिएन। त्यसमाथि कस्तो परीक्षा लिने, कसरी लिने, कुन तरिका अवलम्बन गर्ने, कति अङ्कभार राख्ने भन्नेजस्ता विषयहरू लोक सेवा आयोगले समयसापेक्ष निर्धारण गर्ने विषय भएकोले सोही कुरालाई मध्यनजर गरेर लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ३८(१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा समेत व्यवस्था भएको देखियो।
- अतः लोक सेवा आयोगबाट लागू गरिएको संयुक्त तथा एकीकृत परीक्षा प्रणाली बमोजिम विज्ञापन भई निजामती सेवाको लागि उपयुक्त उम्मेद्वार छनौट गर्न सञ्चालन भएका परीक्षा लगायतका काम कारवाहीमा कुनै पनि कानूनी त्रूटि भएको नदेखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२१. निरजकुमार साहसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक१, 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, रोजगारी लगायतका अवसरहरूमा उचित प्रतिनिधित्व गराउनु पर्ने।
- राज्यको हरेक संरचनामा सहभागिताको सुनिश्चितताको निमित्त शिक्षा प्रवेशद्वार हो। सम्वृद्ध 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 वहुपहिचान 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 समूहहरू बीच प्रतिस्पर्धा गराउँदै उनीहरूको क्षमता विकास गराउने हो। समानसँग असमानको प्रतिस्पर्धाभन्दा पनि असमान बीच असमानको प्रतिस्पर्धाको साथ विविधता सहितको 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।

- निवेदकहरूले भर्नालाई रोकी पाउँ भनी उल्लेख गरेकोमा सो परीक्षा सम्पन्न भई विद्यार्थीहरू भर्ना भई पठन पाठन भइरहेकोले अब यतिका समयपछि आएर अध्यनरत विद्यार्थीहरूको कुनै गल्ती बेगर उनीहरूलाई सुनुवाइको अवसर प्रदान नगरी र स्पष्ट कानून उल्लङ्घन भएको भन्ने अवस्थासमेत नहुँदा प्रतिषेध र उत्प्रेषणको आदेश जारी गर्न पर्ने औचित्य देखिएन । तसर्थ सोतर्फको जिकिर पुग्दैन परिणामतः रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

- त्रिभुवन विश्वविद्यालय तथा वि.पी. कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान सरकारको अनुदानमा सञ्चालन हुने प्रतिष्ठान भएकोले छात्रवृत्ति ऐन, २०२१ र छात्रवृत्ति नियमावली, २०६० मा संविधानअनुरूप परिमार्जन र मानकहरूको निर्धारणसमेत आवश्यक देखिन्छ । तसर्थ छात्रवृत्ति प्रदानसम्बन्धी नियम बनाउनु पर्ने र भर्नामा आवश्यक न्यूनतम योग्यतासँग सम्झौता नगरी विविधता (DIVERSITY) को सुनिश्चितता गर्न तत्काल आवश्यक मापदण्डसमेत तयार गरी तत्पश्चात् अबको भर्नामा उक्त विश्वविद्यालयहरू अन्तर्गतका अध्ययन संस्थान र क्याम्पसहरू एवं शैक्षिक कार्यक्रमहरूमा जुनजुन वर्ग र समूहबाट नेपाली विद्यार्थीहरू भर्ना गरिने हो सो सबैमा समानुपातिक समावेशीता कायम गर्नको लागि कानून निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने एवं विद्यार्थी भर्ना लिने दायित्व भएका विपक्षीहरूका नाउँमा सो कार्यहरू गर्न गराउन निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिएको छ ।

२२. नारायणभक्त श्रेष्ठसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत, संयुक्त, नेकाप 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 गरिए अनुसारको "कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था" गरिएको छैन भन्ने आधारमा नै संविधानद्वारा संरक्षित हक अधिकार निरर्थक वा निष्प्रायोजित नबन्ने ।

- निवेदकहरूले गरेको सेवाको विशिष्ट प्रकृति, निजहरूलाई सेवामा संलग्न गराई राख्ने र पछि २०६९ सालमा अवकाश दिने सन्दर्भमा विपक्षीहरूबाट भए गरिएको काम कारबाहीको स्थिति, संविधान एवम् कानूनले अशक्त अपाङ्ग बालबालिकाहरूका लागि गरेको संरक्षणकारी व्यवस्था, समन्यायको अवस्था र यस अदालतमा अन्तर्निहित "पूर्ण न्याय" गर्ने जिम्मेवारी समेतका समग्र पक्षमा विचार गर्दा निवेदकहरूलाई सुविधा प्रदान गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्बाट मिति २०६९।४।२ मा भएको निर्णय, सोबमोजिम लेखिएको पत्रहरू समेतका काम कारबाही बेमुनासिब र त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ । अब निवेदकहरूलाई अवकाश दिइएको मिति (२०६९ साल) सम्मको अवधिलाई गणना गरी सेवा अवधि कायम गर्नु र निजहरूले २०६९ सालमा अवकाश पाउँदाको अवस्थामा खाइपाई आएको तलबमानका आधारमा गणना गरी सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूलाई प्रदान गरिए सरह सेवा निवृत्त भएपछि पाउने सबै सुविधाहरू (RETIREMENT BENEFITS) दिनु दिलाउनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

२३. मशहुद खाँसमेत विरुद्ध सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक १२, नि. नं. १०३९५

- नेपालको संविधानको धारा ४२ अनुसार मुस्लिम र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य समेतलाई सामाजिक न्याय प्राप्तिका निम्ति तत्कालका लागि अपनाइएको समावेशी कोटा निर्धारण गरिने प्रावधानबाट वञ्चित गर्न नमिल्ने ।

- विपक्षीहरूले प्रचलित ऐन कानूनको क्षेत्राधिकार भन्दा बाहिर गएर मुस्लिम वर्ग तथा खस आर्य समेतलाई समावेशी कोटा निर्धारण नगरी विज्ञापन गरेको भन्ने नदेखिएको र वर्तमान संविधान अनुरूपको सशस्त्र प्रहरी ऐन नै बनी नसकेको अवस्थामा त्यसै अनुरूप सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ मा संशोधन गरी संवैधानिक प्रावधान अनुरूप मुस्लिम वर्गलाई छुट्टै समावेशी कोटा निर्धारण गरी पुन: विज्ञापन गर्न विपक्षीहरूमा अख्तियारी समेत प्राप्त नभइसकेको अवस्थामा विपक्षीहरू उपर परमादेशको आदेश समेत जारी हुन सक्ने अवस्था नभई निवेदन खारेज हुने ठहरी आदेश भए पनि वर्तमान संविधानले प्रत्याभूत गरेको सामाजिक न्याय एवं समावेशीकरण सम्बन्धी मौलिक हक, राज्यका नीतिहरू अन्तर्गतको मधेसी समुदाय, मुस्लिम र

पिछडा वर्गलाई आर्थिक सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसर र लाभको समान वितरण तथा त्यस्ता समुदाय भित्रका विपन्न नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने भनी उल्लेख सन्दर्भमा विपक्षीहरूद्वारा पदपूर्तिका निम्ति गरिने आगामी विज्ञापनमा संविधानको धारा ४२ मा भएको व्यवस्था अनुसार निवेदकले माग गरेको मुस्लिम तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यसमेतलाई सामाजिक न्यायको हक प्राप्त हुने गरी ऐन, नियम निर्माण र सुधार गर्ने लगायत जे जो गर्नुपर्छ गर्ने व्यवस्था मिलाउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिदिएको छ।

२४. विनयकुमार पञ्जियार विरूद्ध नेपाल सरकार, चिकित्सा शिक्षा आयोग, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १०, नि. नं. १०७५६

- नेपालको संविधानको धारा १८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश अन्तर्गत गरिने कार्यक्रमको लक्ष्य आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक स्थितिको सुधार गर्ने हुँदा लक्षित कार्यक्रम भित्र आरक्षण, आर्थिक सहयोग, छात्रवृत्ति, संस्थागत सुधार, सामाजिक रूपान्तरणको लागि चेतनाको विकास आदि कुराहरू पर्न सक्छन। सो अन्तर्गत पछौटेपनको अवस्था हेरी एउटै व्यक्तिको लागि एउटाभन्दा बढी कार्यक्रम पनि बन्न सक्छ। यसो गरेमा मात्र सकारात्मक विभेदको व्यवस्थाले वाञ्छित लक्ष्य हासिल गर्न सक्ने, संविधानमा उल्लिखित सारभूत समानता सुनिश्चित हुने र समतामूलक समाजको निर्माण गर्न सकिने हुन्छ। अन्यथा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था शासन व्यवस्थामा हालीमुहाली गर्ने मध्यम वर्गीय भासमा पर्ने र पछौटेपनको नाममा तरमारा वर्गले राज्यद्वारा प्रदान गरिएको सुविधाको अनवरत दोहन गर्ने र इतिहासलाई भजाएर योग्यता र क्षमतालाई सदा दुत्कार्ने स्थिति बन्छ, जुन लोकतन्त्र, विधिको शासन र मानव अधिकारको दृष्टिबाट समेत उचित नहुने।
- नेपालका नागरिकको हकमा सकारात्मक कदमहरूबारे सोचिँदा वञ्चितीकरणको प्रकृति र समाधानका उपायहरू बारे यथार्थ अवस्था हेर्नु र बुझ्नु नै पर्छ। अर्थात् अमुक विद्यार्थीले बेहोरेको विभेदको प्रकृति र अवस्था के छ, आय आर्जनका अवस्थाहरू के छन्, के उपायहरू गर्दा निश्चित अवधिपछि ऊ अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने र अरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने हुन्छ, के गर्दा सित्तैमा फाइदा लिनेहरू (फ्रेए रिदेर्) वा उपेक्षित भनिएको वर्गको माथिल्लो तप्का (च्रेअम्य लयेर्) लाई फाइदा लिनबाट रोक्न सकिन्छ, सकारात्मक कदमले शिक्षाको प्राथमिक, माध्यमिक वा उच्च कुन तहमा कुन किसिमबाट हस्तक्षेप गर्नुपर्छ भन्ने आदि कुराहरू पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण र सान्दर्भिक हुने।
- नेपालको संविधानले कोरेको समानताको मूल उद्देश्य समतामूलक समाजको निर्माण हो। समाजमा विद्यमान विभेदजन्य परिस्थितिको अन्त्य गर्दै विभिन्न वर्ग र समुदायको सहभागिता सुनिश्चित गर्न कानूनमार्फत सकारात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न संविधानको धारा १८(३) ले अनुमति दिने।
- राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा नियमावली, २०७७ को नियम २०(२) ले स्नातक तहमा मात्र आरक्षणको व्यवस्था गरेको देखिन्छ। निवेदकले सो नियमलाई संविधान विरूद्ध भनी चुनौती दिएको अवस्था छैन। राष्ट्रिय चिकित्सा शिक्षा ऐन, २०७५ को दफा १८ को उपदफा (३) ले सरकारी शिक्षण संस्थामा सञ्चालन हुने चिकित्सा क्षेत्रको स्नातकोत्तर तह नेपाली विद्यार्थीको लागि निःशुल्क हुने छ भन्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। यसरी निःशुल्क अध्ययनको अवसर मिल्ने भएपछि गरिबीको कारणले शिक्षाको अवसरबाट वञ्चित हुनुपर्ने अवस्था रहने भएन। अब जहाँसम्म स्नातकोत्तर तहमा आरक्षणको व्यवस्था नगरिनु संविधानको धारा १८, धारा ३८ र धारा ४२ को विपरीत भयो भन्ने सम्बन्धमा कहीँ पनि यो यस तहमा वा यो यत्ति पटक कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिन्छ भनिएको नहुँदा स्नातकोत्तर तहमा आरक्षणको व्यवस्था नगरिनु संविधानविपरीत भयो भन्न मिल्ने हुँदैन। सैद्धान्तिक रूपबाट हेर्दा पनि चिकित्सा शिक्षा मानिसको जीवनसँग जोडिएको प्राविधिक शिक्षा हो। सो शिक्षामा स्नातक तहमा ४५% सिटमा आरक्षण दीएको कुरा माथि परेकै छ। यो व्यवस्था संविधानमा वर्णित पिछडिएका वर्गका नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि गरिएको व्यवस्था हो। स्नातक तहको पढाइमा खुला वा आरक्षित सिटको मार्गमध्ये जुन मार्गबाट प्रवेश गरे पनि सो विद्यार्थीले समान अवसर प्राप्त गरिसकेको अवस्था हुन्छ। यस्तो विद्यार्थीले स्नातकोत्तर तहमा पनि

आरक्षण पाउनुपर्छ भन्दा आरक्षणको मार्गबाट स्नातक तहमा सुविधा प्राप्त गरेको नागरिकको हकमा पटकपटक सुविधा प्रदान गरिएको हुने र स्नातक तहमा खुला मार्गबाट प्रवेश गरेका विद्यार्थीको हकमा पहिले नै सबल उम्मेदवारको प्रतिस्पर्धी क्षमतामा विश्वास नगरेको हुन जाने।

- चिकित्सा शिक्षाको आधारभूत (स्नातक) तहमै समावेशीता तथा आरक्षणको सिद्धान्तलाई व्यवस्था गरी संविधानद्वारा प्रदत्त हक अधिकार सुनिश्चित गरिसकेको अवस्थामा चिकित्सा शिक्षामा विशेषज्ञता हासिल गर्न गरिने स्नातकोत्तर तहको परीक्षामा समेत पुनः आरक्षणको सिटको माग राखी रिट निवेदन दायर गर्नु औचित्यहीन देखिई यसरी समानबीच समेत आरक्षण हुँदै जाँदा त्यसबाट कानूनका तमाम मूल्य, मान्यता तथा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तसमेत प्रतिकूल हुन जाने। व्यावहारिक रूपमा पनि स्नातकोत्तर तहको अध्ययन विशेषज्ञ तहको अध्ययन हुँदा यसलाई आरक्षणको विषय बनाउनु उचित र विवेकसम्मत नदेखिने।
- संविधानको धारा १८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको वर्गमा पर्ने तर राजनीतिक, आर्थिक वा सामाजिक रूपमा उच्च वर्गमा पुगेका, उदाहरणको लागि मन्त्री, सांसद, संवैधानिक निकायका सदस्य, न्यायाधीश, निजामती, जङ्गी वा प्रहरी सेवाका उच्च पदस्थ कर्मचारी, संयुक्त राष्ट्रसङ्घ वा अन्तर्राष्ट्रिय निकायमा नोकरी गरेका वा गरिसकेका निश्चित रकमभन्दा बढी निवृत्तिभरण पाउने व्यक्ति वा आय आर्जनको माथिल्लो ब्राकेटमा पुगिसकेका वरिष्ठ पेशाकर्मी डाक्टर, इन्जिनियर, चार्टर एकाउन्टेन्ट, वरिष्ठ अधिवक्ता, शिक्षामा उच्चता प्राप्त गरिसकेका परिवार, प्रोफेसर, उद्योगपति आदिका सन्तानलाई आरक्षण नपाउने वर्गमा राख्न सकिने।
- व्यक्तिगत अपाङ्गताको कारण आरक्षण जरूरी भएकोमा बाहेक पछौटेपनको मापन मानव विकास सूचकाङ्कलाई आधार बनाएर गरिँदा वास्तविक रूपमा पिछडिएको व्यक्ति, वर्गमा पुग्न सकिने।
- सकारात्मक विभेदको व्यवस्थालाई पटकपटक एकै व्यक्ति वा परिवारमा नदोहोरिने गरी र समय समयमा वस्तुनिष्ठ रूपमा अनुगमन, मूल्याङ्कन र पुनरावलोकनसमेत गर्ने गरी वास्तवमा नै गरिब र उपेक्षित वर्गको पहुँच र सहज उपयोगमा रहने र सकारात्मक हस्तक्षेप नचाहिने व्यक्ति, परिवार वा समूहलाई क्रमशः बाहेक गर्दै जाने व्यवस्था गरेमा मात्र यसले संविधानको लक्ष्यलाई पछ्याउन सक्ने हुँदा सोतर्फसमेत नीति र कानून निर्माणमा विशेष रूपमा ध्यान दिनुपर्ने।

२५. सत्याराम सुवाल विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ३, नि. नं. ११०४७

- समावेशीको अर्थ सो वर्गबाट सहभागितासम सुनिश्चित गर्ने हो। परीक्षा वा अन्तर्वार्ता अनुत्तीर्ण व्यक्ति पनि उत्तीर्ण हुनु पर्छ भन्ने होइन। यस्तो तर्कलाई स्वीकार गर्न मिल्दैन।

२६. प्रेमीलाल प्रसाद चौधरी समेत वि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालय समेत (०८०-WO-०६६०) मिति २०७९।१०।२४

- आरक्षणको व्यवस्थाको कार्यान्वयन कानून मार्फत गरिनु पर्ने हुँदा संघीय निजामती सेवा ऐन तथा अन्य ऐन, नियम, विनियम समेतका सेवा सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको निर्माण लगायत आवश्यक प्रवन्ध मिलाउने कार्य यो आदेश प्राप्त भएको ९ (नौ) महिना भित्र सम्पन्न गर्नु भनी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेतका विपक्षीहरूको नाममा परमादशको आदश जारी गरेको।
- माथि उल्लिखित अवधि भित्र आवश्यक कानूनी प्रवन्ध मिलाइएपछि सो कानूनी व्यवस्थाले थारु लगायत हालसम्म नसमेटिएका अन्य नयाँ आरक्षित वर्गको लागि जे जस्तो अनुपातमा आरक्षणको व्यवस्था गर्छ सो व्यवस्था लागू भए पश्चात् कायम हुन आउने कुल पदहरूमध्ये समावेशी समूहमा पर्ने पदको अनुपातको हिसाबबाट यो आर्थिक वर्ष (अर्थात २०७९।८०) मा आरक्षण नगरिएकाबाट वास्तविक रूपमा गुम्न गएका पदहरू समेत समेटी हुन गएको क्षतिको समेत पूर्ति हुने प्रबन्ध मिलाउनु।

ट. विदा

१. प्रेमराज पौडेल विरुद्ध श्री गृह सचिव, गृह मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 लेखिए बमोजिमको सजाय दिएको आदेश भन्न नमिल्ने।

२. महानन्द दाहाल विरुद्ध नेपाल सरकार कानून न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप ३०६३ अंक १, नि. नं. ७७१८

- तलब विनाको अध्ययन विदाहरू छात्रबृत्ति हुँदैनन् र तलब सहितको अध्ययन विदा छात्रवृत्ति हुने।
- निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६१ को उपनियम (४) र (५) को पूर्णरूपमा अर्थ र व्याख्या गर्दा सो उपनियमहरू बमोजिम निवेदकको अध्ययन विदा निजी प्रयासको अध्ययन विदा नभै तलब सहितको छात्रबृत्तिको 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 तलब 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 तलब सुविधामा असर पर्न नसक्ने।
- विदा रद्द गर्ने निर्णय भएको मितिसम्म 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 तलब र सुविधामा असर पर्ने गरी अन्य कुनै काम कारवाही नगर्नु नगराउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने।

३. रमा पन्त खरेल विरुद्ध महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, विशेष, नेकाप २०६३ अङ्क, नि. नं. ७७६९

- कुनै पनि विदा दिने वा नदिने, के कसरी कति दिन दिने भन्ने विषय सरकारी निकाय तथा सार्वजनिक संस्थाको कामको प्रकृति, संस्थाको उद्देश्य तथा नीति र आवश्यकतासँग सम्बन्धित विषय भएकोले सबै सरकारी निकाय तथा सार्वजनिक संस्थामा उपलब्ध गराउने विदाका सन्दर्भमा एकरूपता कायम गरिनुपर्छ र सो बमोजिम गर्न गराउन परमादेश जारी गरी पाऊँ भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने।
- किरिया विदा कुल धर्म अनुसार दिने भन्ने उल्लेख भएपछि विवाह भएको अवस्थामा विवाह भएको छोरीले कुल धर्म अनुसार किरिया बस्नु पर्दा आफ्नो संचित विदाबाट बस्नुपर्ने अवस्था पर्न जाने देखिँदा विवाह भएकै कारणले आफ्नो बाबु आमाको किरिया गर्नुपर्नेलाई भिन्न रूपमा छुट्याएर राख्नु पछाडि कुनै औचित्यता नदेखिने।

- विवाहित महिला शिक्षक कर्मचारी किरिया बस्नेले किरिया विदा नदिएको नपाएको भन्ने निवेदकले पुष्टि गर्न सक्नु भएको पनि छैन। तथापि विवाहित र अविवाहित छोरीहरू बीच आमा बाबुको किरियाका सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था हेर्दा छुट्टाछुट्टै व्यवस्था देखिन आई समानताको प्रतिकूल भएको देखिन आउँदा त्रिभुवन विश्वविद्यालय समेत गम्भीर रही आफ्नो कानूनी व्यवस्था संविधानसम्मत बनाउनु पर्ने।
- त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम २९ मा भएको व्यवस्था, 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।

४. शंकरकुमार भण्डारी विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, पूर्ण, नेकाप 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 बन्नसक्ने।
- तोकिएको अधिकारीबाट विदा स्वीकृत नहुन्जेल कुनै पनि कर्मचारी कामदार अनुपस्थित रहन सक्दैन (केही अपवाद बाहेक जस्तो बिरामी पर्दा आदि आदि....)। तर कानूनमा तोकिएको विदा पाकेको भन्दैमा कार्यालय वा संगठनको काम नै ठप्प हुने गरी विदा पाउने अधिकार कसैलाई नभएकाले JUSTIFIABLE AND BONAFIDE REASON मा कर्मचारी या कामदारलाई पाकेको विदाबाट कट्टि हुने गरी विदा बस्ने स्वीकृति दिने कर्तव्य पनि EMPLOYER को हुने भएकाले EMPLOYER र EMPLOYEE बीचको सम्बन्ध कायम गर्ने DOCUMENT सेवा शर्त सम्बन्धी कानून हो। सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा विदाको व्यवस्था, विदा अवधि, विदा दिने अधिकारी आदि सबै व्यवस्था हुने।
- अकस्मात बिरामी परि विदा स्वीकृत गराउन नसक्ने अवस्थाको भरपर्दो र विश्वासिलो प्रमाण वा कर्मचारीको कावू भन्दा बाहिरको परिस्थितिको कारण अपझ्ट विदा वस्न परी विदा स्वीकृत गराउन नपाएको वा स्वीकृत अवधि भन्दा बढी 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 वस्दै 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।
- निवेदकलाई नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ को निमय ५.१ (ङ) (३) बमोजिम दिइएको अवकाश गैर कानूनी नदेखिएको भनी रिट निवेदन खारेज गर्ने गरेको यस अदालत संयुक्त इजलासको मिति ०५८।७।२८ को निर्णयादेश मनासिव देखिँदा पुनरावलोकन गरिपाऊँ भन्ने निवेदन जिकिर पुग्न नसक्ने ठहर्छ।

५. अच्यूतप्रसाद खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप २०६७ अंक ६, नि. नं. ८३८४

- कुन समयमा र कति संख्यामा बच्चा जन्माउने भन्ने निर्णय गर्ने सम्पूर्ण अधिकार महिलाको प्रजनन् अधिकार अन्तर्गत पर्ने भएकाले यस प्रकारको अधिकार प्रयोग गर्दा प्रसुति भएको संख्याको आधारमा संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रयोगमा संकुचन गर्न नमिल्ने।
- पहिलो सन्तानको मृत्यु भएमा वा विकलाङ्ग बच्चा जन्मेमा तेस्रो चौथो पटकसम्म पनि प्रसुति हुने इच्छा वा प्रसुति हुनुपर्ने परिस्थिति महिला माथि सिर्जना हुनसक्ने अवस्था भएमा दुई पटक भन्दा बढी प्रसुति विदा नदिने व्यवस्थाले महिलाको संविधान प्रदत्त प्रजनन् अधिकारको संरक्षण गर्न नसक्ने।

- प्रसुति विदाको सुविधा लिनकै निमित्त मात्र पटक-पटक महिला कर्मचारी सुत्केरी हुने र त्यसबाट सो सुविधाको दुरूपयोग 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।
- विद्यमान नेपाल कानूनमा दुई पटक प्रसुति हुँदासम्म वा दुईवटा बच्चा नभएसम्म प्रसुति विदा पाइने भनी सुत्केरी हुँदाको पटक र बच्चाको संख्याको आधारमा प्रजनन् स्वास्थ्य सम्बन्धी हक माथि नियन्त्रण गरेको हदसम्म संसदका महासचिव, प्रतिनिधि सभाका सचिव तथा राष्ट्रिय सभाका सचिवको पारिश्रमिक सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी ऐन, २०५५ को दफा १७ को उपदफा (६), पुनरावेदन तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशहरूको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका अन्य शर्त सम्बन्धी ऐन, २०४८ को दफा २१ को उपदफा (२), नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली २०५५ को नियम ५१ को उपनियम (३), नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्का कर्मचारीको नियुक्ति र सेवा सम्बन्धी नियमावली, २०५५ को नियम ११(१)(घ) को प्रतिबन्धात्मक बाक्यांश, महालेखा परीक्षकको विभागका कर्मचारीहरू सम्बन्धी नियमावली, २०५० को नियम ६५ को उपनियम (३), शिक्षा नियमावली, २०४९ को नियम १०६ को उपनियम (६), निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ५९ को उपनियम (३), श्रम नियमावली, २०५० को नियम ३४, प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ५७ को उपनियम (३), सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम १०५ को उपनियम (२), संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०५९ को नियम ४५ को उपनियम (१), स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली, २०५६ को नियम २४४ को उपनियम (३), श्रमजिवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३ को नियम १६ को उपनियम (२) समेतका विद्यमान नेपाल कानूनमा भएका व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा २०(२) को प्रतिकूल देखिन आएकोले आजकै मिति देखि लागू हुने गरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(१) बमोजिम अमान्य र बदर घोषित हुने ठहर्छ।

६. छविलाल पौडेल विरुद्ध ख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ३, नि. नं. ८७९५

- सम्बन्धित कर्मचारी कार्यालयमा हाजिर हुन पाउने भएपछि हाजिर हुन सतत् प्रयत्नशील रहेको देखिनु पर्दछ। सो संस्था वा निकायले हाजिर नगराए अदालत लगायतका निकायमा प्रवेश गर्नुपर्ने हुन्छ। परिषदमा हाजिर हुने अवधिमा अन्यत्र कार्यरत रहेपछि हाजिर गराइएन भन्नुलाई वहानावाजी मान्नुपर्ने।
- निवृत्तिभरण सम्बन्धित निकायमा तोकिए बमोजिम सेवा गरेवापत प्राप्त हुने सुविधा हो। सो निकायमा नभई अन्य संस्थामा कार्यरत रहने, सो निकायले हाजिर गराएन भनी लामो समयपछि बहानावाजी गर्ने पूर्व कर्मचारीलाई निवृत्तिभरण दिनुपर्ने भनी सो निकायलाई व्ययभार वहन गराउनु नियम अनुकूल एवं न्यायोचित नहुने।
- व्यवहार र आचरणले निजलाई वास्तवमै अन्यायपूर्वक कानूनी हकबाट बञ्चित 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 हाजिर नगराइएको भए अदालत समेतमा तत्कालै उपचारको खोजी गरिनु पर्दछ। निवेदन दिनु नै हाजिर नगराइएको आधार हुन नसक्ने।
- कुनै पक्ष असाधारण अधिकारक्षेत्रको माध्यमले न्याय प्राप्तिका लागि अदालत समक्ष 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।

७. दिपक पोखरेल विरुद्ध वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ८, नि. नं. ९२२५

- कानूनले निर्धारण गरेको अवधि नघाई गरेको विदा अस्वीकृतिको निर्णयले कानूनी मान्यता नपाउने हुनाकोसाथै विदा स्वीकृत गरेको मानिने उक्त कानूनी व्यवस्था अनुसार म्याद नघाउनुको अर्थ प्रकारान्तरमा निवेदकलाई नै सहयोग पुर्‍याएको कानूनी परिणाम निस्कन जानु हो । विपक्षीको काम कारवाहीले कानूनले निर्धारण गरेको समयावधि भित्र आफूले माग गरेको विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको जानकारी पाउने कानूनी अधिकारबाट रिट निवेदक वञ्चित हुनु परेको छ । यस्तो अवस्थामा कानूनको म्यादभित्र विदा अस्वीकृतको निर्णय नगर्नु विपक्षी नेपाल सरकारको गम्भीर लापरवाही समेत देखिन्छ । कानून अनुरूप चल्नुपर्ने जिम्मेवार निकायबाट भएको त्यस्तो लापरवाही क्षमायोग्य नदेखिने हुदा विदा स्वीकृत नगर्ने गरेको हदसम्म मिति २०६८।१०।२७ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ ।

८. जयराम अधिकारी विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार काठमाडौंसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक १२, नि. नं. ९७३४

कानूनी व्यवस्थाले एक प्रकारको विदा लिएकोमा सो विदा नै उपभोग गर्नुपर्ने र त्यस्तो विदा प्रसुति र किरिया विदाबाहेक अरू विदामा परिणत नहुने व्यवस्था गरेको सन्दर्भलाई विचार गर्दा घरविदा, बिरामी विदा, पर्व, भैपरी विदा लिएकोलाई सो विदा नै उपभोग गरेको मान्नुपर्ने हुँदा उक्त विदा अध्ययन प्रयोजनमा खर्च गरेको भएपनि अध्ययन विदा नै लिए सरहको सुविधा उपभोग गर्न पाउनु पर्छ भन्ने जिकिर न्यायसंगत नदेखिने ।

- तोकिएको अवधिमा पेश नभएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अंक गणनाका सम्बन्धमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७८ख को उपनियम ८ मा "कुनै निजामती कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत निजलाई सो आर्थिक वर्षको लागि पूर्णाङ्कको पचास प्रतिशत अङ्क दिइनेछ" भन्ने व्यवस्था भएको पाइन्छ । प्रस्तुत विवाद सम्बन्धमा हेर्दा यी निवेदकले उक्त आ.व. को कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पेश नगरेको कुरा स्वीकार गरेकै देखिन्छ । यसरी पेश नगरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अंकगणना सम्बन्धमा भएको उल्लिखित व्यवस्थानुसार निजको सो वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत पचास प्रतिशतका दरले नै अंक गणना हुने देखिने ।
- कानून बमोजिम प्राप्त ५ वर्षको अध्ययन विदा उपभोग गरिसकेको अवस्थामा घर विदा लगायतका 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 बढुवा समितिको निर्णय बदर गर्ने गरेको लोक सेवा आयोगको मिति २०७१।११।३ को निर्णय मिलेकै देखिँदा बदर गर्नु नपर्ने ।

९. डा. सन्तोष पौडेल विरूद्ध नेपाल सरकार स्वास्थ्य मन्त्रालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ४, नि. नं. ९७९३

- सरकारबाट अध्ययन गर्न पठाएका राष्ट्रसेवक र कानून बमोजिम विदा स्वीकृत गराई निजी तवरमा अध्ययन गरेका राष्ट्रसेवक बीच 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 ।

१०. अनिलकुमार झा विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ५, नि. नं. १०२६९

- अध्ययन विदाको प्रक्रिया पूरा गराई साधिकार निकायबाट अध्ययन विदा स्वीकृत भई अध्ययन समाप्त भएको लामो समय पश्चात् शिक्षक बाहेकका 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 मर्म विपरीत हुने।

- शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावलीमा स्थायी कर्मचारीको विदा सुविधा सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था नभएको कारणले निवेदकले अध्ययन विदा स्वीकृतिका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा निवेदन दिई व्यवस्थापन समितिको निर्णयका आधारमा विद्यालयले जिल्ला शिक्षा कार्यालय, रौतहटमा अध्ययन विदा स्वीकृत गर्न सिफारिस गरेकोमा जिल्ला शिक्षा कार्यालय, रौतहटको निर्णय बमोजिम निवेदकको अध्ययन विदा स्वीकृत भएको देखिन्छ। यस्तो अवस्थामा निवेदकको अध्ययन विदा स्वीकृतिको लागि सिफारिस गर्ने विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय, विद्यालयको पत्र तथा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको विदा स्वीकृत गर्ने निर्णय कायमै रहने अर्थात् कानूनी नै रहने तर ती निर्णयका आधारमा निवेदकले उपभोग गरेको विदा चाहिँ गैरकानूनी हुने भन्ने अर्थ गर्न मिल्दैन।
- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको मिति २०७४।१।२६ को निर्णय बमोजिम निवेदकबाट असुल गर्ने भनिएको रकम रू.२,७४,८२०।– असुल उपर नगर्नु, नगराउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा प्रतिषेधको आदेश समेत जारी गरिदिएको छ।

११. राम प्रसाद राई विरूद्ध राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक, केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०, नि. नं. १०५८८

- घरविदा भनेको कार्यालयमा उपस्थित भएको वा कार्यालयको कार्यमा संलग्न रहेको अवस्थामा केही अवधि फुर्सद दिनुपर्छ भन्ने मान्यतामा दिइने विदा हो। पदबाट निलम्बन भएको अवस्थामा पनि घरविदा पाईरहन्छ र सो वापतको सुविधा दिनुपर्छ भन्नु उचित र तर्कसंगत नहुने।

१२. दण्डपाणी ढकाल विरूद्ध नेपाल सरकार, शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक ६, नि. नं. १०६७४

- कुनै पनि शिक्षक कर्मचारी विदा स्वीकृत नगराई विद्यालयमा अनुपस्थित भएमा सो अवधिको तलब भत्ता नपाउने भन्ने व्यवस्था सेवा विधिशास्त्र (SERVICE JURISPRUDENCE) को आधारभूत मान्यता हो। तर यस्ता व्यवस्थालाई कठोर तरिकाले नहेरी परिस्थिति र अवस्थाको आधारमा हेरिनुपर्ने। कुन अवस्था, घटना वा परिस्थितिको कारणले व्यक्ति कार्यस्थलमा अनुपस्थित हुनुपरेको हो सो परिस्थितिलाई विवेकपूर्ण ढङ्गबाट न्यायको रोहमा विवेचना गर्नुपर्ने। कुनै मुद्दा चली थुनामा रहेको वा फौजदारी अभियोगको कारण निलम्बन भई विद्यालयमा उपस्थित हुन नसकेको अवस्थालाई सामान्य अवस्थामा जस्तो गरी विदा स्वीकृत नगराई विद्यालयमा अनुपस्थित भएको भन्ने अर्थ गर्न र NO WORK NO PAY को विधिशास्त्र लागू गर्न मिल्ने नदेखिने। विभागीय कारबाहीको प्रक्रिया वा फौजदारी अभियोगका कारण निलम्बनमा रहेको व्यक्तिले विदा स्वीकृत गराउने भन्ने प्रश्न नै नरहने भएकाले यस सम्बन्धमा छुट्टै तरिकाले सम्बोधन गरिनुपर्ने।
- नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा थुनामा रहेको शिक्षक सो अवधिभर स्वत: निलम्बन भई निजले उक्त अवधिको तलब भत्ता नपाउने तर त्यस्तो अभियोगबाट सफाइ पाएमा निलम्बन समाप्त भएको आफ्नो पदमा पुनः स्थापित हुने र पूरै तलब पाउने नै बुझ्नुपर्ने।
- शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १४१ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको रूपमा अभियोग प्रमाणित नभएमा पूरै तलब पाउने भन्ने वाक्यांशले त्यस्तो अभियोगबाट सफाइ पाउने शिक्षकको हकमा सो अवधिको तलब पाउन सक्ने भन्ने अर्थ गर्नुपर्ने। विभागीय सजायबाट निलम्बन फुकुवा भएका शिक्षकले तलब पाउने फौजदारी अभियोगबाट सफाइ पाएकाले नपाउने भन्ने कानूनको परिकल्पना हो भनी मान्न नसकिने।

ठ. नैतिक पतन

१३. अम्बरबहादुर पाण्डे क्षेत्रीसमेत विरुद्ध नरबहादुर पाण्डे क्षेत्री, स्पेशल, नेकाप २०३० अंक १, नि. नं. ७७४

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

१४. एकवाल साह विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय बारा कलैया समेत, पूर्ण, नेकाप 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 नैतिकतासँग सम्बन्धित व्यापक र विविध प्रकृतिको अवधारणाहरू 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 मुद्दासँग सम्बन्धित वारदातको स्वरूप तथा सन्दर्भतर्फ विचारै नगरी सो मुद्दासँग 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 पुनस्थापित 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 तलब दिने सम्बन्धमा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था नभएको भन्ने विपक्षी शिक्षा मन्त्रालयको मिति २०५६।४।४ को निर्णय न्यायसंगत नदेखिने।

१५. बृषबहादुर राई विरुद्ध शिक्षा तथा खेलकूद मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक १०,निन.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 झैझगडा 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. हरिनाथ प्रसाद विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, पूर्ण, नेकाप 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 जरिवानाको 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 ऐन अनुसार 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 त्यसैगरी अदालतबाट कुनै अन्य ऐन अन्तर्गतको नैतिक पतन देखिने अभियोगमा सजाय पाएकोलाई प्रहरी ऐन अन्तर्गत 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 जरिवाना मात्र हुने ठहर भएको अवस्थामा नोकरीबाट बर्खास्त गर्नको लागि अवलम्बन गरिएको निर्णयाधार खण्डित हुने।
- जरिवानाको मात्र सजाय भएको कुरालाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर गरेको मानी सुनुवाइको मौका समेत प्रदान नगरी सेवाबाट बर्खास्त गर्दा कानूनी त्रुटिपूर्ण हुने।
- जरिवानाको मात्र सजाय भएको कुरालाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर गरेको मानी सुनुवाइको मौका समेत प्रदान नगरी सेवाबाट बर्खास्त गर्न मिल्ने गरी प्रहरी ऐन तथा नियमावलीमा कुनै कानूनी व्यवस्था भएको छैन। यस्तो अवस्थामा निवेदकलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी प्रहरी महानिरीक्षकबाट मिति २०५८।३।२८ गते भएको निर्णय तथा सो निर्णयउपर पुनरावेदन सुनी सोही निर्णय सदर गरेको प्रत्यर्थी गृहमन्त्रीको मिति २०६४।११।२६ को पुनरावेदन तहको निर्णय समेत कानूनी त्रुटिपूर्ण देखिएको छ। तसर्थ यी रिट निवेदकलाई प्रहरी सेवाबाट हटाउने मिति २०५८।३।२८ को सुरु निर्णय र त्यसलाई सदर गरेको मिति २०६४।११।२६ को पुनरावेदन निर्णय समेत कानूनी त्रुटिपूर्ण भई कायम रहन नसक्ने हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब यी रिट निवेदकलाई कानून बमोजिम तलब सुविधा समेत प्रदान गर्नुका साथै पूर्ववत् सेवामा बहाल गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ। रिट निवेदन खारेज गर्ने गरेको यस अदालत संयुक्त इजलासको मिति २०६६।३।१ को निर्णय सो हदसम्म त्रुटिपूर्ण देखिन आएकोले सो निर्णय कायम नरहने गरी पुनरावलोकन गरिएको छ।

१७. **लाक्पा तामाङ विरूद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप 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)ङ (ले प्रतिबन्ध लगाएको देखिन्छ। ज्यान मुद्दामा अदालतबाट भएको फैसलाले लाक्पा तामाङ विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष हुन नपाउने अयोग्यताको निर्धारण गरिएको मान्नु पर्ने हुन आउने।
- कर्तव्य गरी कसैको ज्यान मार्ने, मानिसको बाच्न 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)ङ (ले राखेको भन्ने सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ। सर्वोच्च अदालतबाट समेत अन्तिम फैसला भई कर्तव्य ज्यानमा कसूरदार ठहरी कैद सजाय भुक्तान गरिसकेको अवस्थामा निवेदकलाई उक्त पदमा कार्य गर्न योग्य छ भन्नु कानूनतः नमिल्ने।

१८. **प्र.स.नि .नवराज थापा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, काठमाडौं समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि. नं. १०३१३**

- बहुविवाहलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरको कोटीमा राखेको नदेखिँदा नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर हो भनी मान्न मिल्ने नदेखिने।

१९. **पूर्व प्रहरी जवान ओमप्रकाश शर्मा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्सालसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ४, नि. नं. १०६६२**

- कुनै कार्य नैतिक पतन हुने अवस्थाको ठहर हुनका लागि सो "कसूरको गम्भीरता-मात्रा" विशेष रूपमा विचारणीय विषय बन्दछ। जुनसुकै कसूरजन्य कार्य पनि सामाजिक नैतिकता प्रतिकूलका कार्य मानिन्छन्। तर यस्ता सबै कार्यलाई कानूनी प्रयोजनका लागि "नैतिक पतन देखिने कार्य" भन्न नमिल्ने।
- स्वाभाविक रूपमा कसूरजन्य कार्य गरेको नभएर गरिएको कार्यको स्वरूप चरम वा विकृत प्रकृतिको देखिएको तथा निर्मम वा पाशविक प्रकृतिको कार्य भएको अवस्थालाई नैतिक पतन देखिने कार्यको रूपमा लिन सकिन्छ। त्यस प्रकारको विशेष अवस्था वा परिस्थिति नदेखिएसम्म कुनै कार्य कसूरजन्य भनी ठहर भएको छ भन्ने आधारमा नै त्यसलाई नैतिक पतन देखिने कसूर भनी मान्न मिल्दैन। कानूनी प्रयोगमा यो "नैतिक पतन" भन्ने शब्दावलीको विशेष प्राविधिक अर्थ रहेको छ। कुनै कार्य गर्दा पर्याप्त होस नपुर्याएको, हेलचेक्र्याई गरेको, सावधानी नअपनाएको, वा बुद्धि-विवेक नपुगेको कुराको परिणामस्वरूप कुनै कानूनी दायित्व वहन गर्नुपरेको अवस्थालाई स्वतः "नैतिक पतन" देखिने कार्य भनी मान्न नमिल्ने।
- कारागार ऐन, २०१९ को दफा २४(१)(ग) बमोजिमको कसूर ठहर गरी जरिवानासम्म गरेको सजायलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८८(घ) को प्रयोजनका लागि नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट अपराधी प्रमाणित भएको भनी भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त सामान्यतः अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने गरी भएको जिल्ला

प्रहरी कार्यालय, झापाका प्रहरी उपरीक्षकको मिति २०६८/१२/२८ को निर्णय, सो निर्णयलाई सदर गर्ने गरी पूर्वक्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, विराटनगरबाट मिति २०६९/०७/०३ मा भएको निर्णय, सो सम्बन्धमा भएका पत्राचार समेत कानून प्रतिकूल देखियो । यसबाट निवेदकको पेसा रोजगारी गर्ने हक अधिकारमा आघात परेको हुँदा उल्लिखित निर्णयहरू, काम कारबाही, पत्राचार समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिएको छ । अब निज निवेदक ओमप्रकाश शर्मालाई निजको पदमा पुनर्बहाली गरी, गराई निजले कानून बमोजिम पाउने सुविधा दिनु दिलाउनु भनी प्रत्यर्थीहरूको नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

२०. दण्डपाणी ढकाल विरूद्ध नेपाल सरकार, शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक ६, नि. नं. १०६७४

- कुनै पनि शिक्षक कर्मचारी विदा स्वीकृत नगराई विद्यालयमा अनुपस्थित भएमा सो अवधिको तलब भत्ता नपाउने भन्ने व्यवस्था सेवा विधिशास्त्र)SERVICE JURISPRUDENCE) को आधारभूत मान्यता हो । तर यस्ता व्यवस्थालाई कठोर तरिकाले नहेरी परिस्थिति र अवस्थाको आधारमा हेरिनुपर्ने । कुन अवस्था, घटना वा परिस्थितिको कारणले व्यक्ति कार्यस्थलमा अनुपस्थित हुनुपरेको हो सो परिस्थितिलाई विवेकपूर्ण ढङ्गबाट न्यायको रोहमा विवेचना गर्नुपर्ने । कुनै मुद्दा चली थुनामा रहेको वा फौजदारी अभियोगको कारण निलम्बन भई विद्यालयमा उपस्थित हुन नसकेको अवस्थालाई सामान्य अवस्थामा जस्तो गरी विदा स्वीकृत नगराई विद्यालयमा अनुपस्थित भएको भन्ने अर्थ गर्न र NO WORK NO PAY को विधिशास्त्र लागू गर्न मिल्ने नदेखिने । विभागीय कारबाहीको प्रक्रिया वा फौजदारी अभियोगका कारण निलम्बनमा रहेको व्यक्तिले विदा स्वीकृत गराउने भन्ने प्रश्न नै नरहने भएकाले यस सम्बन्धमा छुट्टै तरिकाले सम्बोधन गरिनुपर्ने ।
- नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा थुनामा रहेको शिक्षक सो अवधिभर स्वत :निलम्बन भई निजले उक्त अवधिको तलब भत्ता नपाउने तर त्यस्तो अभियोगबाट सफाइ पाएमा निलम्बन समाप्त भएको आफ्नो पदमा पुनः स्थापित हुने र पूरै तलब पाउने नै बुझ्नुपर्ने ।

ड. विज्ञापन/भर्ना/नियुक्ति/पदस्थापन/परीक्षणकाल/पदपूर्ति

१. शिवराज दाहाल विरुद्ध क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय, सुर्खेत समेत संयुक्त, नेकाप २०४४ अंक ३, नि. नं. ३०४६

- नेपाल अधिराज्यको शिक्षा व्यवस्था मिलाउन नै शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय रहेको र सो कार्यको सिलसिलामा अधिराज्यभर एकै शैक्षिकस्तर कायम राख्न सो मन्त्रालयलाई विभिन्न तहको शिक्षकहरूको आवश्यक न्युनतम योग्यता शिक्षा नीति अनुसार कानूनले अन्यथा व्यवस्था गरे बाहेक तोक्न नपाउने भन्न नमिल्ने।
- शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालय विद्यालय प्रशासन शाखाबाट जि.का.शि.शाखा सिन्धुपाल्चोकबाट सोधी आए बमोजिम क्षे. शि.नि. मध्यमाञ्चलबाट शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालयमा लेखी पठाएको निम्न अनुसार गर्ने निर्णय भएको भनी क्षे.शि.नि.म.प. नेपालगंजलाई परिपत्र गरी पठाएको र सो परिपत्रको दफा १(एक) मा प्राथमिक विद्यालयमा १ देखि ५ कक्षासम्म हुने भएकोले प्राथमिक शिक्षकको लागि एस.एल.सी. वा सो सरह र तालिम प्राप्त व्यक्तिलाई प्राथमिकता दिने भनी उल्लेख भएकोबाट प्राथमिक शिक्षकलाई आवश्यक न्युनतम योग्यता एस.एल.सी. वा सो सरह तोकेको स्पष्ट भएको छ ।निवेदकको नियुक्ति सो परिपत्रको विपरीत तालिम प्राप्त अण्डर एल.एल.सी. भनी आवश्यक न्युनतम योग्यता तोकी भएकोबाट निवेदकलाई नियुक्ति गरेको जानकारी पाएपछि सम्बन्धित मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालयले सो परिपत्र विपरीत नियुक्ति गरेको भनी बदर गरेको हुदाकुनै अभियोग लगाई बर्खास्त गरेको नभई अनियमित नियुक्ति गरेबाट बदर गरिएको हुँदा यस्तोमा सफाइको मौका दिन नपर्ने।

२. प्रमिला जोशी विरुद्ध लोक सेवा आयोग पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालय, धनकुटासमेत, संयुक्त, नेकाप 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 कानूनी आधार रहे भएको नपाइने।
- योग्यता नै नपुगेको र दर्खास्त नै नभएको निवेदकलाई अन्तर्वार्तामा सामेल नगराइएको आधारमा सो विज्ञापनलाई गैरकानूनी भन्न नमिल्ने।

३. बिनोदराज शर्मा विरुद्व सञ्चालक समिति, शाही नेपाल चलचित्र संस्थान बालाजु, काठमाडौंसमेत, पूर्ण, नेकाप २०४६ अंक ६ ,नि. नं. ३८४५

- परीक्षणकालको समयावधि भित्र नोकरीबाट हटाउने भनी निर्णय समेत नगरी परीक्षणकाल समाप्त भैसकेपछि पनि लगातार रूपमा 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।

४. टासुराम ज्ञवाली विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०५४ अंक ३, नि. नं. ६३३३

- निवेदकले लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापन नं. ९६३।०५२ अनुसार मेडिकल अधिकृत पदको लागि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा बढुवा 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. ९६३।०५२ को लागि समेत एम.वि. वि.एस., एम.डी. वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता तोकेको मिलेन र त्यसरी तोक्ने अधिकार विपक्षी लोक सेवा आयोगलाई छैन भनी लिएको जिकिर तर्फ हेर्दा, लोक सेवा आयेग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ को दफा ७ मा आयोगबाट लिइने परीक्षाको विभिन्न तरिकाहरू तोकिएको छ जस भित्र विज्ञापन नं. ९६३।०५२ बमोजिम पदपूर्ति गरिने प्रकृया समेत समावेश भएको तथा उल्लेखित दफा ७ अन्तर्गतको परीक्षा सम्बन्धी शैक्षिक योग्यता समेत तोक्न 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 प्रत्यक्ष रूपमा जनस्वास्थ्यसँग सम्बन्धित भई अति संवेदनशील भएको तथ्यलाई इन्कार गर्न सकिँदैन। 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 बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमहरू, २०५१ को नियम ७ सँग सम्बन्धित अनुसूची ३(१) बमोजिम मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि. वि.एस. वा न्युनतम शैक्षिक योग्यताको रूपमा प्राप्त एम.डी. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त हुनु पर्ने भनी तोकी सो शैक्षिक योग्यता नपुगेको निवेदकलाई प्रतियोगिताबाट हटाउने गरी गरेको विपक्षी आयोगको निर्णयलाई अन्यथा भन्न सकिने अवस्था नदेखिने।
- मेडिकल अधिकृत पदको लागि निवेदकले पेश गरेको दरखास्त फारम रद्द गरी प्रतियोगिताबाट निवेदकलाई हटाउने विपक्षी लोक सेवा आयोगको मिति ०५२।७।१२ को निर्णय कानून सम्मतः देखिएकोले सो निर्णय बदर गरी अन्तर्वार्तामा सामेल गराउने आदेश गरी पाउ भन्ने निवेदन जिकिर मनासिव नहुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

५. ईन्द्रप्रसाद कोइराला समेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, पूर्ण, नेकाप २०५५ अंक २, नि. नं. ६५०४,

- परीक्षामा संलग्न उम्मेदवारलाई परीक्षा रद्द गर्नु भन्दा पहिले सुनुवाइको मौका दिनुपर्छ भन्ने निवेदन जिकिरको कुरा पनि यसक्तिसंगत र व्यावहारिक देखिन आउँदैन। कुनै व्यक्तिलाई दोषी ठहराउँदा वा निजको प्रतिकूल निर्णिय गर्दा अपनाउनु पर्ने प्राकृतिक न्याय सिद्धान्तको न्यायिक प्रकृया अव्यावहारिक र कोरा सैद्धान्तिक प्रकृया मात्र नभै प्रयोग हुन सक्ने स्थिति र अवस्थाको निमित्त अनुशरणीय रहेको देखिन आउँछ। प्रस्तुत रिटमा परीक्षामा संलग्न प्रत्येक उम्मेदवारहरूको प्रतिकूल निर्णय गरिएको नभै अनियमित र अनुचित तरिकाले संचालन गरिएको प्रतियोगिताबाट योग्य उम्मेदवारहरूलाई पर्न सक्ने प्रतिकूल असरबाट संरक्षण गर्न लोक सेवा आयोगबाट उक्त परीक्षा रद्द गरिएको देखिन्छ। रिट निवेदकहरू स्वयं अनियमिततामा संलग्न नरहेको भए तापनि निजहरूको नाताका व्यक्तिबाट परीक्षा संचालन भएको र त्यस्तो कर्मचारीको अनुचित आचरणबाट भएको परीक्षा रद्द गर्ने कार्यको सम्बन्धमा निजहरूलाई बुझ्नु पर्ने भन्ने जिकिर युक्तिसंगत नदेखिने।

६. गणेश राई विरुद्ध लोक सेवा आयोग, विशेष, नेकाप २०५५ अंक ९, नि. नं. ६५९३

- खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नको लागि लोक सेवा 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 एने नियमले दिएकै परिप्रेक्ष्यमा उपयुक्त उमेद्वार छनौटको लागि शैक्षिक योग्यताको श्रेणी बमोजिम अंक प्रदान गर्नु पनि उपयुक्त उम्मेदवार छनौटको लागि आवश्यक पर्ने अपरिहार्य तत्व मध्येकै एक अंग होइन भन्ने सकिने अवस्था देखिँदैन। खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको अंक श्रेणी अनुसार दिने गरेको अनुपयुक्त नदेखिने।

- खुल्ला प्रतियोगिताको हकमा विज्ञापनमा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वापत श्रैणी बमोजिम आयोगले तोकेको अंक जोडी योग्यता सूची तयार गर्ने गरी गरेको व्यवस्था संविधान र सम्बन्धित कानून प्रतिकूल रहेको देखिन आएन। निवेदक माग बमोजिम लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) नियमावली २०५० का नियम १८(१) को व्यवस्था नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ र लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन २०४८ को दफा ७ र ८ सँग बाझिएको देखिन आएन।
- न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वापतको श्रेणी बमोजिमो अंक जोडी आफू सूची तयार गर्न सकिने नै देखिन आयो। तोकिए बमोजिम अंक जोडी नदिएको र जोडि नदिएको अंक जोडी दिएमा योग्यता सूचीमा अगाडि परी नियुक्तिको लागि आफू सिफारिस हुन सक्ने भन्ने निवेदकहरूको भनाई रहेको पनि देखिन आउदैन ।लोक सेवा आयोगको काम कारवाहीबाट निवेदकहरूको संवैधानिक एवं कानूनी हकमा समेत आघात पुगेको भन्ने देखिन आएन। तसर्थ माग बमोजिम परमादेश समेत जारी हुन सक्ने देखिएन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

७. मणिराम ओझा विरुद्ध श्री लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०५७ अंक १२, नि. नं. ६९६५

- निवेदक ०४७।६।१ मा नियुक्त भई निजामती सेवाको अवधि ०५३ सालमा ७ वर्ष नपुगेको हुँदा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १५(२) को प्रयोजनका लागि चाहिने ७ वर्षको अनुभव पुर्‍याउन श्रेष्ठ कन्स्क्सन कम्पनी प्रा.लि. मा काम गरेको अवधिको अनुभव देखाई आधार लिएको देखियो। उक्त नियम १५(२) अध्ययन गर्दा सेवासँग सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी कुनै संस्था वा निकायको अधिकृतस्तरमा ७ वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनुपर्ने भन्ने योग्यता निर्धारण भएको देखिन्छ। निवेदकलाई पहिले गरेका सिफारिसका सम्बन्धमा परेको उजुरीमा निवेदकको कानूनले निर्धारित अनुभव नरहेको भन्ने सरकारी वकीलसँग रहेको सम्बन्धित फाइलबाट देखिन्छ। कानूनमा उल्लेखित अनुभवको प्रयोजनका लागि विज्ञापनमा समेत श्री ५ को सरकारद्वारा नियम अनुसार दर्ता गरिएको संस्था वा निकाय भन्ने उल्लेख भएको देखियो। संस्था वा निकायमा अधिकृत स्तरमा काम गरेको अनुभव भन्नासाथ त्यस्तो संस्था वा निकाय कानून बमोजिम खडा भई कानूनको अख्तियार प्राप्त गरी संस्था वा निकायको नियम विनियम समेतले कर्मचारीहरूमा अधिकृतस्तरको समेत व्यवस्था गरी सो पदमा नियुक्त भई काम गरेको अनुभवलाई नै मान्नु पर्ने हुन्छ। निवेदक त्यस किसिमको अधिकृत स्तरमा नियुक्त भई काम गरेको अनुभव भएको भन्न सकिने अवस्था देखिएन। श्रेष्ठ कन्स्ट्रक्सन कम्पनीको "जो जससँग सम्बन्धित छ" भन्ने २०५८।९।२४ को प्रमाणलाई उल्लेखित आवश्यकताको पूर्ति भएको भनी ग्रहण गर्न सकिने कानूनी आधार समेत देखिएन। तसर्थ कानूनले आवश्यक ठानेको दरखास्त साथ चाहिने विवरण ठिक रहेको भन्न मिलेन। निज निवेदकलाई विज्ञापित पदमा नियुक्ति दिने सिफारिस पुनरावलोकन गरी रद्द गरेको लोक सेवा आयोगको निर्णय कानून विपरीत भन्न नमिल्ने।

८. नारायणप्रसाद चापागाई विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा म.प. सचिवालय समेत, विशेष, नेकाप २०६२ अंक ९, नि. नं. ७५८६,

- शिक्षा ऐन, २०२८ को मूल दफा दफा ११च. को (१) को (ख) ले जिल्लाका विद्यालयहरूमा पदपूर्ति गर्न खुल्ला प्रतियोगिताका लागि पदसंख्या खोली विज्ञापन प्रकाशित गर्ने र पद अनुसार तोकिएको योग्यता भएका उम्मेदवारहरूबाट दरखास्त लिने" भन्ने व्यवस्था गरेकोमा सो ऐनको उल्लेखित आठौं संशोधन अध्यादेश, २०६१ बाट सो कानूनी व्यवस्थामा उल्लिखित प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश थप भै सोही प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा उल्लेख भएका प्रकृतिका अस्थायी शिक्षकहरूका हकमा पहिलो पटकको विज्ञापनमा मात्र अर्थात् एकपटकको लागि मात्र सो व्यवस्था गरेको देखिन आउंछ।
- देशको प्रशासन संचालनको लागि के कस्तो सेवाको आवश्यक छ भन्ने कुराको पहिचान गरी के कस्तो सेवा, गठन गर्ने र त्यसरी गठन भएका सेवाहरूमा के कस्तो योग्यता पुगेका व्यक्तिलाई कुन प्रक्रिया अपनाई पदपूर्ति गरी देशको प्रशासन संचालन गर्ने भन्ने अधिकार सरकारमा रहने।

- एउटा निश्चित अवधि र अवस्थाका व्यक्तिहरूलाई समान तवरबाट लागू हुने गरी रिट निवेदनमा उल्लेख गरेको कानूनी व्यवस्था असंवैधानिक रहेको भन्न नसकिने।
- विभिन्न सेवाहरूको लागि आवश्यक योग्यता निर्धारण गरी कानून निर्माण हुन सक्ने भन्ने यस अदालतबाट विभिन्न निर्णयहरू (ने.का.प. २०५७ अंक ६,७ नि. नं. ६९१२) भई रहेको अवस्था समेत देखिन आएको छ। यसरी कानूनलेनै योग्यता तोकी गरेको अल्पकालिन व्यवस्थाबाट निवेदकको हकमा कुनै असर परेको समेत देखिन नआई माग बमोजिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिन आएन। तसर्थ प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

९. तिलकप्रसाद लामिछाने समेत विरुद्ध श्री ५ को सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरवार समेत, संयुक्त, नेकाप 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 पूरा भएपछि सेवाबाट अवकाश दिएको देखिँदा सो अवकाश दिने गरी दिएको विपक्षीहरूको पत्र र तत सम्बन्धी भए गरेको निर्णय र काम कारवाही कानून अनुरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।
- निवेदकहरूलाई साविक कै पदमा यथावत कायम राखि अवकाश भएदेखि पुनरबहाली नहुन्जेल सम्मको तलब भत्ता लगायतका प्रचलित कानून बमोजिम उपलव्ध हुने सम्पूर्ण सुविधाहरू प्रदान गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने।

१०. रमेशकुमार महर्जन समेत विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६२ अंक ११, नि. नं. ७६२५,

- अनियमित नियुक्तिमा नातावाद र कृपावाद (FAVORISM AND NEPOTISM) हुन्छ जुन धारा ११ र कानूनी राज्यको सिद्धान्त विपरीत हुने।
- गैह्रकानूनी 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 दुरूपयोग गर्छ भने सजाय उसैलाई हुनुपर्ने।
- अतः नियुक्ति प्रक्रियामा निवेदकहरूको कुनै भूमिका नभएको कारणले गर्दा निवेकदहरूलाई अवकास दिने अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको निर्णय एवं त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने ललितपुर उपमहानगरपालिकाको निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। निवेदकहरूको दरबन्दी पदमा यो निवेदनको अन्तिम किनारा नहुन्जेलसम्म स्थायी पदपूर्ति नगर्नु भनी मिति २०६१।१।२४ मा यस अदालतबाट अन्तरिम आदेश जारी गरी पदपूर्ति गर्न रोकेको हुँदा निवेदकहरूलाई कानून बमोजिम काममा लगाउनु भनी परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

११. सुनिल पौडेल विरुद्ध नेपाल दूर संचार कम्पनी लिमिटेड, संयुक्त, नेकाप २०६३ अंक १०, 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 वनाएको विनियमको हैसियत अन्य निजी क्षेत्रको कम्पनीको विनियम सरह हुन नसक्ने।
- कर्मचारी विनियमावली, २०६१ को विनियम १६ तथा अनुसूची २ ले स्पष्टसँग पदपूर्तिको लागि योग्यता तोकिदिएको अवस्थामा सो व्यवस्था भन्दा बाहिर गै संचालक समितिले निर्णय गर्न र विज्ञापनमा योग्यता सम्बन्धी शर्त तोक्न नमिल्ने।
- विपक्षी कम्पनी कानूनी व्यक्ति रहेकोमा विवाद देखिँदैन। 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 दूरसंचार कम्पनी लिमिटेड, कर्मचारी विनियमावली, २०६१ ले निर्दिष्ट गरी दिएको भन्दा अतिरिक्त योग्यता सम्बन्धी शर्त तोकी विपक्षी कम्पनीबाट भएको विज्ञापन त्रुटिपूर्ण रहेको देखिन आउने।
- कम्पनीको कर्मचारी सम्बन्धी कानूनको रूपमा रहेको कर्मचारी सम्बन्धी विनियमावली, २०६१ ले तोकिदिएको योग्यता सम्बन्धी व्यवस्थाको त्रुटिपूर्ण हुने गरी अनुभवसम्बन्धी शर्तहरू उल्लेख गरिएको विपक्षी नेपाल टेलिकमद्वारा सूचना नं. १५/०६३/६४ अन्तर्गत प्रकाशित विज्ञापनबाट, विज्ञापनमा उल्लेख भए बमोजिम अनुभव प्राप्त व्यक्ति बाहेकका निवेदक सहितका सम्बन्धित योग्य नागरिकहरूले विज्ञापित पदमा दर्खास्त दर्ता गराउनबाट वन्चित 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 कानून बमोजिम योग्यता पुगेका सबैले समान रूपमा सहभागी हुन सक्ने व्यवस्था मिलाउनु भनी विपक्षीहरूका नाउंमा परमादेश समेत जारी हुने।

१२. राज कुमार श्रेष्ठ विरूद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, सिंहदरवार समेत, संयुक्त, नेकाप 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 परीक्षण 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. ७१४८, अंक ११।१२, पृ. ७१५) मुद्दामा प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी पदपूर्ति गरिएको प्रकृया अनियमित भएको अवस्था देखिन आएमा त्यस्तो पदमा नियुक्त व्यक्तिलाई परीक्षणकाल भित्र नै हटाउनु पर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था रहे भएकोमा परीक्षणकाल पूरा भएपछि सेवाबाट अवकाश दिने गरी भएको निर्णय र काम कारवाही कानून अुनरूप भएको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।
- निवेदकले २०५६।३।२० मा नियुक्ति पाई १ वर्षको परीक्षणकाल समेत समाप्त भै छैठौं वर्षमा कार्य गरी रहेका कर्मचारीको नियुक्ति बदर गर्ने गरी विपक्षीहरूबाट भएको निर्णय यस अदालतबाट नि. नं. ७१४८ 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।

१३. रबिन गौचन समेत विरुद्ध संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०६३, अंक ११, नि. नं. ७७८९

- नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा ४ ले कुनै ऐन बमोजिम हासिल गरेको भोगेको कुनै हक सुविधा, कर्तब्य र दायित्वमा असर नपर्ने व्यवस्था गरेको छ। पाईलट ट्रेनिङ्ग कोर्ष र आई .एस्सी. एक अर्काको परिपूरकको रूपमा हेरी एउटामा भएको निर्णयलाई अर्कोमा समाबेश गरी निर्णय गर्दा संवैधानिक र कानूनी हक कुण्ठीत हुन जाने।जाने।
- RNAC को सेवामा अयोग्य मानिदैमा अनुमतिपत्र नविकरण गर्न बन्देज लाग्ने कानूनी व्यवस्थाको अभावमा हवाई उडान सेवाको संवेदनशिलतासँग नैतिक पतन हुने कसूरको सजाय लाई जोडेर विपक्षीहरूले आफ्नो कानूनी दायित्वबाट पन्छिन खोजेको देखिन आउछ। साथै अन्य प्राईभेट क्षेत्रका वायूसेवा कम्पनीहरूमा सेवा गर्न पनि बन्देज लाग्ने वा अयोग्य मानिने निष्कर्शमा पुग्नु कानून र न्यायिक विवेकलाई अस्वीकार गर्नु हुन्छ। त्यस्तो प्रकृतिको निर्णयबाट कानूनको अवज्ञा त हुन्छ नै त्यस्तो निर्णयबाट स्वदेशी पूँजी लगानी गरी बिदेशमा 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 अनुमतिपत्र नवीकरण गर्न नमिल्ने भनी भएको नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण हवाई उड्डयन सुरक्षा प्रमुखको कार्यालयको निर्णय र सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई जानकारी गराएको पत्रहरू तथा निवेदकहरूको लाइसेन्स नवीकरण गर्न नमिल्ने भनी विपक्षीहरूबाट अन्य कुनै निर्णय, परिपत्र एवं पत्राचार भएको भए सो समेत निवेदकहरूका हकमा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने।

१४. नीताकुमारी गुरुङ समेत विरुद्ध अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ३, नि. नं. ८१०२

- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले परीक्षा रद्ध गर्नुभन्दा अगाडि परीक्षा रद्ध हुनाको परिणामस्वरूप सेवाबाट निष्काशित हुने यी निवेदकलाई कुनै किसिमको सुनुवाइको मौका प्रदान गरेको पाइँदैन। सुनुवाइको मौका प्रदान नगरी परीक्षा रद्ध गर्ने अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको निर्णय स्वच्छ सुनुवाइ सम्बन्धी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको विपरीत हुने।

१५. शालिग्राम प्रसाद ढुंगेल विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ४, नि. नं. ८१३१

- प्रकाशित विज्ञापन अनुसारको क्षेत्रमा सेवा गर्ने मनसायले उम्मेद्वार हुन आउने योग्यता पुगेका सम्भावित जोसुकै उमेद्वारलाई सम्मिलित गराउन विपक्षी लोक सेवा आयोगलाई कुनै कानूनले बाधा पुग्न जाने नदेखिने।
- प्रकाशित विज्ञापन अनुसारको परीक्षामा बढुवा भएपछि सम्बन्धित जिल्लामा गै कार्य गर्नुपर्ने कुरामा विवाद र शंका गरिरहनु पर्ने अवस्था देखिँदैन। यसरी प्रतिस्पर्धामा भाग लिन वन्देज लगाउने हो भने कानूनले गरेको व्यवस्थाको पालना हुन नसक्नुको अलावा योग्य उमेदवारको छनौट हुन नसक्ने अवस्थाको सिर्जना हुन जानेतर्फ पनि लोक सेवा आयोगको दृष्टि पुग्नुपर्ने।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ७(१)(घ) र ऐ. को दफा ७(६) मा राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणी खरिदार पदको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा श्रेणीविहीन कर्मचारीहरू समेत समावेश हुन पाउने व्यवस्था हुँदाहुँदै सो विपरीत उक्त परीक्षामा सम्मिलित हुन नपाउने भनी लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापन र सो सम्बन्धी काम कारवाही र निर्णय कानूनतः मिलेको नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अव निजामती सेवा ऐनको दफा ७(६) अनुसार रिट निवेदक समेतका

न्यूनतम् सेवा अवधि र योग्यता पुगेका उम्मेद्वारलाई प्रकाशित विज्ञापन अनुसारको परीक्षामा समावेश गराउनु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोगको नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

१६. दीपेन्द्रराज मिश्रसमेत विरूद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय काठमाडौं समेत, विशेष, नेकाप २०६६ अंक १०, नि. नं. ८२३७

- आफूहरूको पदस्थापन कुनै खास कार्यालयमा नै हुनुपर्छ भनी माग गर्नसक्ने कुनै कानूनी आधारविना कहाँ के कुन कार्यालयमा के कस्तो दरबन्दी सिर्जना गर्ने भन्ने नितान्त प्रशासनिक प्रकृतिको विषयवस्तुमा स्पष्ट कानूनी आधारबेगर 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 बाझिएको भनी सतही रूपमा दावी लिनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, सो ऐनको व्यवस्थाले संविधानद्वारा प्रदत्त हकमा प्रत्यक्ष असर पुर्‍याएको वा अनुचित बन्देज लगाएको कुरा तथ्यपरक ढंगले पुष्टि पनि गर्नुपर्ने।

१७. अधिवक्ता मिना खड्का समेत विरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०६७ अंक १, नि. नं. ८२९२

- नेपाल राज्यको एउटा संवैधानिक निकाय राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले आफ्नो काम, कारवाही र कार्यसम्पादन कुनै गैरसरकारी संस्था वा कुनै व्यक्ति वा समूह जस्तो गरी होइन, देशमा प्रचलित कानूनी व्यवस्थाअन्तर्गत बढी व्यवस्थित, नियमित, कानूनसम्मत र पारदर्शी ढंगले सम्पादन गर्नुपर्ने।
- संविधान र ऐन बमोजिम गठित मुलुकको संवैधानिक निकाय राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको कर्मचारी प्रशासनको व्ययभार सञ्चित कोष माथि निर्भर रहेको हुँदा त्यसलाई मुलुकको सार्वजनिक सेवाभन्दा बाहिरको हो भन्न सकिने कुनै संवैधानिक आधार नदेखिने।
- आयोग एउटा सार्वजनिक प्रकृतिको संवैधानिक निकाय भएको र त्यसको प्रशासनिक खर्च राष्ट्रको सञ्चित कोषबाट व्यय हुने संवैधानिक व्यवस्था रहेको सन्दर्भमा आयोगको प्रशासनिक सेवा मुलुकको सार्वजनिक सेवाभन्दा पृथक रहन नसक्ने।
- कर्मचारी छनौटको विधि जहिले पनि वैज्ञानिक, पारदर्शी, प्रतिष्पर्धात्मक र पक्षपात रहित हुनुपर्छ, प्रतिष्पर्धालाई सीमित तुल्याउने खालको कर्मचारी छनौटको व्यवस्थाले संभावित योग्य र दक्ष व्यक्तिहरूलाई नै बाहिर पार्ने हुँदा त्यसबाट कुनै पनि संस्थाको स्वायत्तता जोगिन नसक्ने र संस्थाको गरिमा पनि कायम हुन नसक्ने।
- निश्चित योग्यता र दक्षता भएका सबै नागरिकहरूले सार्वजनिक सेवाको पहुँचमा समान हक राख्दछन्। केही सीमित मानिसहरूलाई मात्र लाभ पुग्ने र अन्यलाई बञ्चित, निष्काशन र अलग्याउने गरी भएको कुनै पनि व्यवस्था समानताको हक विपरीत हुन जाने।
- कुनै व्यापारिक वा व्यावसायिक प्रतिष्ठानले कर्मचारी छनौट गर्दा लिएको आधार वा कायम गरेको मापदण्डलाई आयोगले अनुकरण, अनुशरण गर्ने होइन, अपितु आयोगले त्यस्ता प्रतिष्ठान समेतका लागि मार्गदर्शन हुने गरी मापदण्ड निर्धारण गर्नु पर्ने।
- आयोगको प्रमुख जिम्मेवारी भनेकै मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नु हो र समग्रमा नागरिकका हक अधिकारहरूको सुरक्षा गर्नु हो। नागरिकका हक अधिकारको रक्षा गर्नेले नागरिकहरूका बीचमा विभेद गर्नु हुँदैन। नियुक्ति प्रक्रियामा नै विशेष संरक्षणको अपेक्षा गर्नेले प्रभावकारी सेवा दिन सक्दैनन्। त्यसैले प्रतिष्पर्धालाई सीमित तुल्याउने गरी गरिएको कानूनी व्यवस्थालाई कुनै पनि तर्कका आधारमा संविधानअनुकूल मान्न नसकिने।

- कुनै कानूनी प्रक्रिया पूरा नगरी आयोगबाट आफूखुशी करारमा भर्ना भै २ वर्ष काम गरेका कर्मचारीलाई पूर्ण र व्यापक प्रतिष्पर्धात्मक योग्यता परीक्षणविना स्थायी बनाउने उद्देश्यका साथ राष्ट्रिय मानव अधिकार अयोगका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी नियमावली, २०५८ मा मिति २०६५।९।२१ मा गरिएको तेस्रो संशोधनबाट थप गरिएको नियम ९ को उपनियम (४) को विवादित कानूनी व्यवस्थाले संविधानको धारा १८ द्वारा प्रदत्त रोजगारी प्राप्त गर्ने नेपाली नगारिकको हक, धारा १२(३) को खण्ड (च) बमोजिम पेशा, रोजगार गर्ने स्वतन्त्रता तथा धारा १३ द्वारा प्रदत्त समानताको हकमाथि समेत अनुचित बन्देज लगाएकोले संविधानसँग बाझिएको देखिँदा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७ को उपधारा (१) बमोजिम प्रारम्भदेखि नै लागू हुने गरी सो संशोधित नियम ९ को उपनियम (४) बदर गरिदिएको छ। नियमावलीको त्यस्तो असंवैधानिक व्यवस्थाबमोजिम आयोगबाट मिति २०६६।३।११ को गोरखापत्र दैनिकमा प्रकाशित विज्ञापनबमोजिम सीमित प्रतिष्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्न भनी प्रकाशित सूचना समेत संविधानप्रतिकूल देखिँदा संविधानको धारा १०७ को उपधारा (२) बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। अब प्रचलित कानून बमोजिम पुनः खुल्ला प्रतिष्पर्धाबाट आयोगमा रिक्त रहेका पदहरू पूर्ति गर्नु भनी विपक्षी राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिदिएको छ।

१८. डा. परमेश्वरी श्रेष्ठ समेत विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०६८ अंक ३, ८५७५

- प्रतिस्पर्धात्मक आधारमा पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदहरूको पदपूर्ति गर्दा फराकिलो आधारमा प्रतिस्पर्धा हुन सक्ने अवस्थाहरूको अख्तियार गर्नु स्वाभाविक र युक्तिसंगत हो, तर सो सिलसिलामा कुनै खास पत्रिकामा विज्ञापन वा सूचना प्रकाशित भए सबैले थाहा पाउने र कुनै अन्यमा सूचना प्रकाशित गर्दा अरुले थाहा नपाउने भनी निष्कर्ष निकाल्न नहुने।
- कुनै खास र सबैभन्दा बढी प्रति प्रकाशित हुने वा बिक्री वितरण हुने राष्ट्रियस्तरको पत्रिकामा मात्र सूचना प्रकाशित गर्नुपर्छ भन्ने मानेको खण्डमा समान वर्गका पत्रिकाहरूको बीचमा सम्भाव्य प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता समाप्त हुन जाने।
- कानूनले तोकेको वर्गको राष्ट्रियस्तरको पत्रिकामा सूचना प्रकाशित गर्दागर्दै पनि मनोगत आधार लिई अमुक खास पत्रिकामार्फत् नै सूचना प्रकाशित गर्नु भनी निर्देशन गर्नु र सो नगरेको कारणले राष्ट्रियस्तरको पत्रिकामा प्रकाशित सूचना रद्द गर्ने गरी भएको कारवाही समेत बदर गर्नु भेदभावपूर्ण र अस्वच्छ भन्नुपर्ने।
- कानून बमोजिम अख्तियार प्राप्त अधिकारीले खुल्ला बजारमा उपलव्ध विभिन्न राष्ट्रियस्तरका पत्रिकाहरू मध्ये कुनै खास पत्रिकामा सूचना प्रकाशित गर्ने निर्णय गर्नु प्रशासनिक स्वविवेकको कुरा हो र यसबाट कानूनको कुनै खास प्रावधानको उल्लघंन नभएको अवस्थामा हस्तक्षेप गरी कुनै अर्को निर्देशन जारी गर्नु नपर्ने।
- विकास समितिअन्तर्गत अस्थायी रूपमा कार्यरत कर्मचारीलाई स्थायी गर्ने उद्देश्यले शुक्रराज ट्रपिकल तथा सरुवा रोग अस्पतालबाट गोरखापत्र दैनिकमा पुन प्रकाशित विज्ञापनमा उम्मेद्वार हुन यी निवेदकहरूलाई रोक लगाएको कहीँ कतैबाट देखिन आउँदैन। अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको निर्देशनअनुसार अस्पतालले गोरखापत्र राष्ट्रिय दैनिकमा पुनः प्रकाशित हुने विज्ञापनमा समेत उम्मेद्वार भई आफ्नो योग्यता प्रदर्शन गरी रोजगारी प्राप्त गर्ने अवसर यी निवेदकहरूको सुरक्षित रही रहेको अवस्थामा अस्पतालबाट भए गरेका काम कारवाही समेतबाट निवेदकहरूको संवैधानिक एवं कानूनी हक हनन् भएको भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन।अतः रिट निवेदन खारेज हुने ठहरी संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री गिरीशचन्द्र लालको राय मनासिव देखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१९. रोशन खनाल समेत विरुद्ध परराष्ट्र मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 सिफारिस गर्ने हुनाले एउटाको सूचीअन्तर्गतको व्यक्तिलाई अर्काको सूची अन्तर्गत समावेश गर्ने कुरा हुँदैन र एउटा विज्ञापन नम्बर अघिल्लो 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 सिफारिस मितिका आधारमा नभै सबै विज्ञापन नम्बरमा छनौट भएकाहरूलाई एउटा टोकरीमा हाली निज समावेश भएको परीक्षाको मूल्याङ्कनमा प्राप्त गरेको अङ्कबाट नै तिनीहरूको योग्यताक्रमको निर्धारण हुनुपर्ने।
- लोक सेवा आयोगले माथि विवेचित कुराहरूलाई मध्यनजर राखी सरोकारवाला मन्त्रालय वा सेवा सम्बन्धी निकायसँग समन्वय गरी मापदण्ड बनाई योग्यताक्रम वा जेष्ठता निर्धारण गर्ने व्यवस्था गर्नु र सो गर्दा विज्ञापन नम्बर, सूचना नम्बर र सिफारिसक्रम संख्यालाई योग्यताक्रमको आधार नबनाई अन्य कुराको अतिरिक्त लोक सेवा आयोगले उम्मेदवारको हकमा अवलम्बन गरेको लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्तरवार्ताको प्राप्ताङ्कलाई आधार बनाउनु, यी निवेदक तथा घनश्याम भण्डारी समेतका विपक्षीहरूका हकमा पनि उपरोक्त बमोजिम मापदण्ड निर्धारण गरी योग्यताक्रम कायम गरिदिनु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेतको नाममा परमादेश जारी हुने ठहर्छ।

२०. चन्द्रप्रकाश बस्नेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ७, नि. नं. ८८६७

- जुनसुकै परीक्षामा परीक्षार्थीले पालन गर्नुपर्ने केही अनिवार्य शर्त, मर्यादा र नियम रहेका हुन्छन्। परीक्षा सम्बन्धी 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 परीक्षा सम्बन्धी 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।
- निवेदक चन्द्रप्रसाद बस्नेतलाई लोक सेवा आयोग मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालयको बिज्ञापन नं. ५१७/०६७–०६८ परराष्ट्र सेवाको नायब सुव्वा पदको लिखित परीक्षामा अनियमित कार्य गरेकोले निजको उक्त परीक्षा रद्द गरी मिति २०६८।१।१७ देखि लागू हुने गरी आयोगबाट सञ्चालन भएका र हुने कुनै पनि पदको परीक्षामा सम्मिलित हुन नपाउने गरी दुई वर्षका लागि निलम्बन गर्ने र कुनै पनि परीक्षामा सम्मिलित भैसकेको भए सो परीक्षा रद्द गर्ने भनी लोक सेवा आयोगबाट मिति २०६८।३।२० मा भएको निर्णय र बिज्ञापन नं. ५२४/०६७–०६८ को प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूहको ५१७/०६७–०६८ पदको खुलातर्फको प्रकाशित लिखित परीक्षाको नतिजा सूचीबाट निवेदकको नाम हटाउने गरी मिति २०६८।७।८ मा भएको निर्णय कानूनसम्मत हुँदा निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२१. राममाया लामिछाने समेत विरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग समेत, विशेष, नेकाप २०७० अंक ९, नि. नं. ९०५०

- कुन सेवामा कस्तो प्रकृतिको योग्यता आवश्यक पर्ने हो र त्यसको सीमाको निर्धारण कसरी गर्ने भन्ने कुरा त्यो सेवाको विशिष्टीकृत अन्तर्निहित चरित्र र कामको प्रकृतिको आधारमा तय हुने।
- सेवाको प्रकृति सबै समान हुँदैनन्, सेवाको प्रकृतिअनुरूप कुन सेवाका लागि के कस्ता शर्तहरू तोक्ने भन्ने कुरा पनि सम्बन्धित निकायले निश्चित गर्ने विषय हो। सबै प्रकृतिका सेवामा समान खालका शर्तहरू लागू हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्ने हो भने सेवाको

मौलिकता र त्यसको विशिष्टता जोगिन नसक्ने,

- राज्यका अङ्गहरूबाट जनताले योग्य र विवेकशील सेवाहरूको अपेक्षा गरेका हुन्छन् र त्यस्ता आवश्यकता पूर्तिको लागि बरू राज्यले क्षमता अभिवृद्धिको अवसरहरू दिनुपर्दछ। क्षमता अभिवृद्धिसम्बन्धी अवसरको माग नगरी योग्यता र अनुभवको स्तरमा नै प्रश्न उठाउनु भनेको सक्षम सेवाको आवश्यकतामा विश्वास गर्नेहरूको लागि सुहाउँदो सोच मान्न नसकिने।
- कुनै उम्मेद्वारले आफ्नो सीमित योग्यता वा अनुभवको आधारमा पदीय योग्यता वा अनुभवको शर्त निर्धारण गर्न खोज्नु पनि स्वीकार्य हुँदैन। आफ्नो के योग्यता वा अनुभव छ भनी हेर्नुभन्दा सेवा लिने संस्थाको प्रकृति र आफूले सेवा गर्न चाहेको पदको आवश्यकतालाई सुहाउँदो योग्यता र क्षमता आफूसँग सुनिश्चित गर्नु सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्न इच्छुक व्यक्तिहरूको लागि उचित हुन्छ भनी सम्झाई रहनुपर्ने कुरा नहुने।
- खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने पदमा योग्यता तोक्ने कुरा नीतिगत प्रश्न भएको र त्यस्तो पदलाई चाहिने अनुभवसमेत माग गर्नु सेवा सञ्चालन गर्ने सम्बन्धित ऐन र सो ऐनद्वारा गठन हुने निकायको अधिकारको विषय भएकोले त्यस्तो विषयमा निवेदकको माग कै भरमा न्यायिक पुनरालोकनको रोहबाट हस्तक्षेप गरिरहनु मिल्ने नदेखिँने।
- समावेशी सिद्धान्तलाई आत्मसात गरिएको, सामाजिक सुरक्षाको दृष्टिकोणले आयोगमा कार्यरत कर्मचारीलाई एक पटकको लागि मात्र उम्मेद्वार हुनको लागि विशेष मौका दिइएको र खुल्ला प्रतिस्पर्धाको लागिसमेत पदसंख्या निर्धारण भएबाट राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी नियमावली, २०५८ मा भएको पाँचौं संशोधन र सोबमोजिम प्रकाशित विज्ञापन गैरसंवैधानिक एवं कानूनविपरीतका कार्य भन्न मिलेन। मिति २०६६।१०।७ मा आदेश हुँदाको अवस्था र आयोगका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी नियमावली, २०५८ मा भएको पाँचौं संशोधन र सोबमोजिम आयोगमा रिक्त रहेका पदको पूर्ति सम्बन्धमा भएको पछिको अवस्था नै फरक रहेको र निवेदक मीना खड्का विरूद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगसमेत भएको (ने.का.प. २०६७ अङ्क १, नि. नं. ८२९२) रिट निवेदनमा मिति २०६६।३।११ को प्रकाशित विज्ञापन बदर गरी सबै पदमा खुल्ला प्रतिस्पर्धा गरी पदपूर्ति गर्नु भन्ने निर्णयाधार कायम रहन नसक्ने हुँदा सो हदसम्मको निर्णयाधार निष्क्रिय गरिदिएको छ।
- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी नियमावली, २०५८ मा भएको पाँचौ संशोधनले व्यवस्था गरेको नियम ४, १२ (२), (३) र नियम १३ को खण्ड (ग) का प्रावधानहरू नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२ (१)(२) र (३)(च), धारा १३ (१) १८, १९ (१), २१, १२६(१), १५३ तथा मानव अधिकार आयोग ऐन, २०५३ को दफा २३ समेतसँग बाझिएको अवस्था नदेखिएको र मिति २०६७।११।२७ मा प्रकाशित विज्ञापन समेत कानून अनुरूपको हुँदा माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत दुबै रिट निवेदनहरू खारेज हुने ठहर्छ।

२२. ईन्दिरा ढकाल गौतमसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ४, नि. नं. ८९९२

- लोक सेवा आयोगको भूमिका मूलतः निष्पक्ष रूपमा योग्य र दक्ष कर्मचारीको छनौट गरी नियुक्तिको लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्नु हो। सो भूमिका निर्वाह गर्ने क्रममा आयोगबाट सञ्चालन गरिने परीक्षालाई व्यवस्थित, मर्यादित बनाउनको लागि विशेष मापपदण्डको निर्धारण र निर्देशिकाको निर्माण गरी लागू भएको अवस्थामा सो निर्देशिकाको विपरीत हुने गरी प्रतिस्पर्धी रहेको परीक्षाको प्रश्नको निर्माण तथा परिमार्जन र लिखित परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा निवेदिकाहरूका पति र पिता संलग्न रहेको देखिएपछि सो परीक्षाको नतिजा यथावत राख्दा आयोगको निष्पक्षता र विश्वसनीयतामा आँच आउने भएकाले लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षालाई पारदर्शी र मर्यादित बनाई आयोग प्रतिको स्वच्छता, निष्पक्षता र विश्वसनीयता कायम राख्न परीक्षा रद्द गर्ने गरी भएको लोक सेवा आयोगको निर्णयलाई अन्यथा भन्न नसकिने।

२३. राम कुमार महतो विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, पूर्ण, नेकाप २०७१ अंक २, नि. नं. ९११८

- सबै प्रक्रिया पूरा भई सफल उम्मेदवारलाई नियुक्तिपत्र दिई निजलाई काममा लगाई सकेपछि मात्र रिट निवेदन दायर गरी निवेदकले आफ्नो जिकिरलाई कानूनी रूपमा भन्दा पनि आफूमात्र योग्य र उपयुक्त रहेको भनी आत्मपरक ढङ्गले पुष्टि गर्न खोजेको प्रतित हुने।
- कुनै पनि कानूनी व्यवस्थाको लाभ आफूले मात्र पाउनु पर्दछ भनी कसैले पनि मान्यता राख्नु हुँदैन। न त कानूनी व्यवस्थाको व्याख्या आफ्नो अनुकूल मात्र हुनु पर्दछ भन्ने अपेक्षा नै गर्न हुन्छ। कुनै कानूनको संवैधानिकताको प्रश्न उठी बदर नहुँदा सम्म त्यस्तो कानून अनुरूप भएका कार्यहरू स्वतः वैध मानिने।यसरी एउटै प्रक्रियामा आफू समेत सहभागी भई असफल भएपछि मात्र सो प्रक्रियाबाट लाभान्वित व्यक्तिको योग्यता, अनुभवका साथै प्रक्रिया निर्धारक कानूनी व्यवस्था समेत उपर प्रश्न उठाउने निवेदकलाई अदालतले सहयोग गर्न सक्ने अवस्था नदेखिने।
- यस अदालतबाट रिट नं. ०६८–**WO**–०४०८ समेत लगाउका रूपमा संयुक्त इजलास समक्ष पेश हुँदा नेपाल स्वास्थ्य अनुसन्धान परिषद्ले बनाएको कर्मचारी प्रशासन विनियम, २०६७ नेपाल सरकारद्वारा स्वीकृत भएको र सो विनियम दूषित वा कानून विपरीत हो भन्न मिल्ने अवस्था नरहेको भनी मिति २०६९।१।४ मा फैसला भै अन्तिम भएर रहेको हुँदा सो विनियम बमोजिम पदपूर्ति प्रक्रियामा विपक्षीसँगै आफूसमेत संलग्न रहेको र परीक्षामा असफल भएपछिमात्र सफल उम्मेद्वारको योग्यतामा प्रश्न उठाएको देखिँदा निवेदन जिकिर कानूनमा आधारित र विश्वसनीय समेत नहुदा प्रचलित ऐन, कानूनसंगत प्रक्रियाबाट नै भएको नियुक्ति बदर हुन सक्ने अवस्था नदेखिएको भन्ने समेतका आधारमा रिट निवेदन खारेज गर्ने गरेको संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री कमलनारायण दासको राय सदर हुने ठहर्छ।

२४. अधिवक्ता तोयानाथ ढुंगाना विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ३, नि. नं. ९१४१

- हाल प्रचलनमा रहेको न्याय परिषद् ऐन, २०४७ वा नियमावली २०५६ मा न्यायाधीश नियुक्ति सम्बन्धी मापदण्ड वा यस्तै प्रकारको निर्देशिका आदि बनाइ लागू गर्न सकिने भन्ने कानूनी व्यवस्था कहिकतै उल्लेख भएको नदेखिने।
- प्रचलित ऐन नियममा उल्लेख भएदेखि बाहेक "परिषदको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि" सम्म परिषद् आफैले निर्धारण गर्नसक्ने तर सो देखि बाहेकका अन्य काम कर्तव्य अधिकार कानूनद्वारा नै व्यवस्थित हुनुपर्ने।
- बैठकको कार्यविधिसम्म आफै निर्धारण गर्नसक्ने नियमको व्यवस्थाले कतिपय सारभूत प्रकृतिका व्यवस्थाहरू समेत अन्तरनिहित रहेको नियुक्ति प्रकृया मापदण्ड निर्माण गर्नेसम्मको अख्तियारी प्रदान गर्नसक्छ भनी मान्न मिल्ने अवस्था नदेखिने।
- न्याय परिषद्लाई संविधान वा प्रचलित कानूनले मापदण्ड निर्माण गरी लागू गर्न सक्ने अख्तियारी नै नदिएको भन्ने देखिन आएबाट कानूनी अख्तियारी विना नै न्याय परिषद्ले न्यायाधीश, नियुक्ति (प्रकृया) मापदण्ड २०६९ बनाई लागू गरेको देखिँदा त्यसरी मापदण्ड बनाई लागू गर्ने न्याय परिषद्को निर्णय एवम् त्यस्तो निर्णयबाट बनाई जारी गरिएको मापदण्ड समेतमा कानूनको अख्तियारी देखिन नआउने।
- कानूनको अख्तियारी विना निर्माण गरिएको (कानूनी मान्यता प्राप्त गर्न नसक्ने हुनाले प्रस्तुत) न्यायाधीश नियुक्ति (प्रकृया) मापदण्ड २०६९ मा कानूनको अख्तियारी विहिनताको आधारमा आजैका मिति देखि लागू हुने गरी उत्प्रेषणको आदेशद्वारा निष्क्रिय र बदर हुने।
- सुरू अदालतमा (**TRIAL COURT**) मा न्यायिक प्रकृयाका अधिकतम कार्यविधि वा औपचारिकताहरू पूरा गर्नुपर्ने स्थिति रहँदा त्यस्तो कार्यसँग बढी परिचित न्याय सेवाका अधिकृतहरूलाई नै अधिकतम प्राथमिकताका साथ न्यायाधीश नियुक्ति

गरिने सामान्य प्रचलन भए तापनि यस सम्बन्धमा संविधानमा नै स्पष्ट व्यवस्था भइसकेको सन्दर्भमा उक्त संवैधानिक प्रावधान कार्यान्वयन अपेक्षित मात्र नभई अपरिहार्य समेत हुने।

- स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिकाको निर्माणको लागि न्यायाधीशको नियुक्तिमा नै योग्यता र क्षमताको मूल्याङ्कन सम्बन्धी प्रभावकारी संयन्त्र निर्माण गरिनु जरूरी हुन्छ। योग्यता पुगेका अधिवक्ताहरूलाई जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति गर्दा अनिवार्य रूपमा लिखित र मौखिक परीक्षा सन्चालन गर्नुपर्ने भन्ने संवैधानिक व्यवस्था देखिँदा त्यस्तो परीक्षाबाट अत्यन्त प्रतिभाशाली र सक्षम व्यक्तिमात्र न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति पाउन सकुन भन्ने सुनिश्चितताको लागि त्यसरी सन्चालन गरिने परीक्षाको पाठ्यक्रम निर्धारण, प्रश्नपत्र तयारी, परीक्षा सञ्चालन विधि, उत्तरपुस्तिका परीक्षण पद्वति, उत्तिर्णाङ्क तथा प्रस्तुतिकरण र अन्तर्वार्ता समेत खुला प्रतियोगिताबाट अनिवार्य रूपमा (न्याय सेवा आयोगबाट सञ्चालित) राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका अधिकृत सरहका हुनुपर्ने।
- परीक्षा प्रणालीबाटै जिल्ला न्यायाधीशको नियुक्ति गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था न्यायाधीश नियुक्तिका सम्बन्धमा विशेष खालको संवैधानिक व्यवस्था भएकाले यो व्यवस्थाको कार्यान्वयनको सुनिश्चिताको लागि यथाशिघ्र यस सम्बन्धी विधेयक तयार गरी कानून निर्माणका लागि संसदमा पेश गर्नु भनी विपक्षी मध्येका कानून न्याय, संसदीय व्यवस्था तथा संविधानसभा मन्त्रालयका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने।

२५. राजिवप्रसाद गुप्ता रौनियार विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, विशेष, नेकाप २०७१ अंक १०, नि. नं. ९२५५

- व्यक्ति व्यक्तिहरू बीच 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 संविधान प्रदत्त 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 पुर्‍याउनु 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 सञ्चालन अन्तर्गत 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 शर्त वा बन्देजबाट सबैलाई समान रूपमा लागू हुने गरी बनाइएको कानूनी व्यवस्थाले व्यक्ति विशेषलाई प्रभावित तुल्याएको आधारमा मात्र असमान व्यवहार भएको वा संविधान प्रदत्त 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 कानून बमोजिम ग्राह्य हुन नसक्ने।
- दूरसञ्चार ऐन, २०५३ को दफा ५(१) मा तोकिएको योग्यतामध्ये प्राविधिक र प्रशासनिक भनी तोकिएको योग्यता नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२, १३ समेतसँग बाझिएको देखिएन। साथै प्रत्यर्थी सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयबाट

दूरसञ्चार प्राधिकरणमा रिक्त रहेको अध्यक्षको पदमा नियुक्त गर्न मिति २०६९।५।१६ मा प्रकाशित सूचनामा प्राधिकरणमा दूरसञ्चार सेवासँग सम्बन्धित भन्ने वाक्यांश उल्लेख नभएको र सदस्य पदमा नियुक्त गर्न मिति २०६९।५।१३ मा प्रकाशन गरेको सूचनामा कानून सदस्य पद भनी सोही क्षेत्रमा सात वर्षको अनुभव हुनुपर्ने गरी शर्त राखी प्रकाशन भएका सूचनाहरू दूरसञ्चार ऐन, २०५३ को दफा ५(१) र ऐ. नियमावली, २०५४ को नियम ३ बमोजिम प्रकाशन भएको देखिँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२६. कमला वाग्ले भट्टराई समेत विरुद्ध प्रधानमनत्री तथा म.प..का. समेत, विशेष, नेकाप २०७१ अंक ११, नि.नं.९२७८

- शिक्षा ऐन, २०२८ को प्रस्तावनामा "राष्ट्रिय विकासको लागि चाहिने जनशक्ति तयार गर्न बहुदलीय प्रजातान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल सर्वसाधारण जनताको सदाचार, शिष्टाचार र नैतिकता कायम राख्न स्थापना हुने तथा स्थापना भई सञ्चालन भइरहेका विद्यालयहरूको व्यवस्थापनमा सुधार गर्दै गुणस्तरयुक्त शिक्षाको विकास गर्नु" शिक्षा ऐनको उद्देश्य रहेको उल्लेख भएको देखिँदा ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न दफा १९ बमोजिम बनेको शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को उद्देश्य गुणस्तरीय शिक्षाको विकास गर्नु हो भन्नेमा दुईमत हुन नसकिने।
- शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को नियम ९(१)क र नियम ९ (५) मा उल्लेख भएबमोजिम शिक्षक पदपूर्तिको लागि २०६९।९।२० मा विज्ञापन प्रकाशित भएको र सो प्रकाशित विज्ञापन बमोजिम दरखास्त फाराम लिई परीक्षा सञ्चालन भई शिक्षक पदपूर्तिको काम पनि हाल सम्पन्न भइसकेको अवस्था रहेको छ। उक्त विज्ञापनमा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा अस्थायी नियुक्त भई कार्यरत शिक्षकहरूको लागि माध्यमिक तह उत्तीर्ण भए हुने तर आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना अन्तर्गतका महिला शिक्षक एवम् राहत कोटामा नियुक्त भएका अस्थायी शिक्षकका लागि प्रवीणता प्रमाणपत्र तहको योग्यता माग गरिएको छ। त्यसरी फरक किसिमबाट अस्थायी नियुक्त भएका शिक्षक उम्मेदवारहरूलाई शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को नियम ९(५) ले फरकफरक न्यूनतम योग्यता निर्धारण गरेकोमा विवाद भएन। एकै किसिमबाट अस्थायी नियुक्त भएका शिक्षक उम्मेदवारहरूलाई भेदभाव गरिएको भए निवेदिकाहरूले लिएको जिकिर मान्य हुन सक्थ्यो। तर स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा अस्थायी नियुक्त हुने कुरा र परियोजना वा राहत कोटामा अस्थायी नियुक्त हुने कुरा एकै प्रकारको नभै फरकफरक किसिम हुन जान्छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ (१) मा नेपाली नागरिकहरूलाई समानताको हक प्रदान गरिएको छ। तर समानताको हक समान किसिमका व्यक्तिका बीचमा भेदभाव गर्न नहुने अवधारणामा आधारित हुन्छ। रिटमा उल्लेख भएबमोजिम शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को नियम ९(५) नं. मा रहेको प्रावधान नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२, १३, १८, २१ समेतसँग बाझिएको देखिन आएन।
- तसर्थ शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को नियम ९(५) मा "यो नियम प्रारम्भ भएका बखत स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा कार्यरत अस्थायी शिक्षकका हकमा बाहेक मिति २०६८।४।१ देखि प्राथमिक तहको शिक्षकको लागि प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा सोसरहको परीक्षा उत्तीर्ण नगरेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्ने छैन" भन्ने व्यवस्था भएको र निवेदिकाहरू स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा नभै परियोजना एवम् राहत कोटामा अस्थायी नियुक्त भएका शिक्षिकाहरू भएको हुँदा निवेदिकाहरूको संविधान प्रदत्त मौलिक हक हनन् भएको नदेखिएकाले रिट निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषण समेतको आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

२७. सुवास भट्टराई समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७१ अंक ११, नि. नं. ९२८२

- जुनसुकै उम्मेदवारको दरखास्त फाराम रद्द गर्दा उचित आधार र कारण हुनुपर्दछ। सशस्त्र प्रहरी सेवा आयोगका पदाधिकारीलाई मनमा लाग्दैमा कुनै उम्मेदवारको दरखास्त फाराम रद्द गर्न पाइँदैन। विपक्षीले निवेदकहरूको दरखास्त फाराम रद्द गर्ने उचित र पर्याप्त आधार कारण उल्लेख गर्न सकेको देखिँदैन। त्यसमा पनि प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालन हुनुपूर्व नै दरखास्त फाराम

रद्द हुनुपर्दछ। सशस्त्र प्रहरी निरीक्षकको प्रतिस्पर्धाको सबै परीक्षाहरूमा सफल भएपछि अन्तर्वार्ताको चरणमा आएर एकाएक दरखास्त फाराम रद्द गर्नु विवेकसम्मत कार्य हुन नसक्ने।

- सशस्त्र प्रहरी सहायक निरीक्षक र सशस्त्र प्रहरी जवान पदमा कार्यरत रिट निवेदकहरू क्रमशः सुवास भट्टराई र सुरेन्द्रबहादुर भण्डारी उपर सशस्त्र प्रहरी सङ्गठनबाट भएका २ वर्षसम्म तलब वृद्धि रोक्का र ५ वर्षसम्म बढुवा रोक्काको विभागीय कारवाहीबाट निवेदकहरूलाई खुला प्रतियोगिताको प्रतिस्पर्धामा भाग लिई सफल हुन सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ३५ को व्यवस्थाले रोक नलगाएको, रिट निवेदकहरूसँग सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक पदको खुला प्रतियोगिताको लागि न्यूनतम आवश्यक योग्यता विद्यमान रहेको देखिएको, मिति ०६७।२।५ मा प्रकाशित सूचनाका आधारमा रिट निवेदकहरू अयोग्य नदेखिएको, रिट निवेदकहरूको दरखास्त फाराम स्वीकृति गरी अन्तिम परीक्षासम्म सामेल गराई एकाएक दरखास्त फाराम रद्द गरेको कार्य द्वेषपूर्ण देखिएको र दरखास्त फाराम रद्द गर्ने उचित र पर्याप्त आधार कारण नदेखिएको हुँदा रिट निवेदन माग बमोजिम विपक्षीहरूद्वारा रिट निवेदकहरूलाई बाहेक गरी सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक (प्रशासनतर्फ) को नतिजा प्रकाशित गर्ने गरी मिति २०६७।१२।१८ मा गरिएको निर्णय सो निर्णय बमोजिम मिति २०६७।१२।१८ गते प्रकाशित सूचना लगायतका काम कारवाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब रिट निवेदकहरूलाई सोही मिति २०६७।१२।१८ मा प्रकाशित भएको नतिजामा समावेश गराई अन्य सफल उम्मेदवारहरू सरह मिति २०६७।१२।२८ गतेका मितिबाट लागू हुने गरी सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक (प्रशासनतर्फ) पदको नियुक्ति दिई अबको तालिममा समावेश गराई तालिम दिई कामकाज लगाउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

२८. करिसिंह भुलसमेत विरुद्ध लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ३, नि. नं. ९५५८,

- राज्यका हरेक निकायहरूले आफूबाट भएका हरेक काम कारवाही र निर्णयको कानूनी आधार देखाउन सक्नु पर्ने हुन्छ, देखाउन नसके त्यस्ता काम कारवाही र निर्णयले वैधता प्राप्त गर्न सक्दैन। कानूनद्वारा सृजित व्यक्तिको अधिकारमा आघात पुग्ने गरी मनोगत र स्वेच्छाचारी (ARBITRARY) किसिमले निर्णय गर्नु हुँदैन। कुनै कानूनद्वारा सृजित व्यक्तिको अधिकारलाई सो कानून अन्तर्गत बनेको नियम वा कुनै नीतिगत निर्णयका आधारमा खोस्न वा कुनै सीमा बन्देज लगाउन मिल्दैन। कानूनद्वारा निर्धारित पूर्वशर्तहरू पूरा भएको अवस्था भएमा सोबमोजिम गरी दिनु प्रत्येक निकायको दायित्व हुन जाने।

- रिट निवेदकहरूले स्तरवृद्धिका माध्यमबाट नियुक्ति हुने र खुला प्रतियोगिताबाट नियुक्ति हुने कर्मचारीहरूको बीचमा वृत्ति विकासका अवसरहरू फरक हुने भएकोले लोक सेवा आयोगले आफूहरूलाई खुला प्रतियोगिताबाट नियुक्ति हुन रोक लगाउने गरी गरेको निर्णयबाट आफूहरूलाई मर्का पर्न गएको भन्नेसमेत जिकिर लिएको सन्दर्भमा स्तरवृद्धि र खुला प्रतियोगिताबाट नियुक्ति हुने प्रक्रियामा अन्तर भई जिम्मेवारी वितरण गर्ने हिसाबले पनि निवेदकहरूले आफ्नो वृत्तिविकासको मार्ग पहिल्याउन नपाउने भन्न नमिल्ने।

- तसर्थ स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८(३) ले निर्धारित योग्यता भएमा आफू कार्यरत रहेको समान तहको पदमा परीक्षा दिन बाधा नहुने व्यवस्था भएको आधारमा निवेदकहरू विज्ञापित पदको लिखित परीक्षामा सामेल भई उक्त परीक्षा उत्तीर्ण गरी अन्तर्वार्तामा समेत सामेल भएकोमा निवेदकहरूको नाम अन्तिम योग्यताक्रम सूचीमा समावेश नगर्ने भनी विपक्षी लोक सेवा आयोगबाट मिति २०७०।१०।९ मा भएको निर्णय स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८(३) विपरीत रहेको देखिँदा उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। अब निवेदकहरू लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण भई अन्तर्वार्तामा सामेल भएका विज्ञापन नम्बरहरूमा रिट निवेदकहरूको नामसमेत योग्यताक्रम सूचीमा समावेश गरी अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्नु गराउनु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय र क्षेत्रीय कार्यालयहरूका नाममा परमादेश जारी गरिदिएको छ।

२९. सुकमेल बराल विरूद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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। कानून विपरीत वा कानूनले समर्थन नगरेको काम कारवाहीबाट कसैले कुनै अनुचित सुविधा सहुलियत 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 बढुवा दुवैमा गर्नुपर्ने हुन्छ। अर्को किसिमको पदस्थापन भनेको फाइल बढुवा हो जो निजामती सेवा ऐन नियम र अन्य सेवा सम्बन्धी 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।

३०. सुषमा गौतम प्र.प.सं.६१९८ समेत विरुद्ध भर्ना छनौट निर्देशनालय, जङ्गी अड्डा, भद्रकाली, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ८, नि. नं. ९६६३

- राज्यले सैनिक तालिम जस्तो शारीरिक रूपमा 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 गोलीगठ्ठा बोक्नुपर्ने अवस्था आदिको सन्दर्भमा हेर्दा गर्भवती महिलाको गर्भमा रहेको भ्रूण **MISCARRIAGE** हुनसक्ने तथा भविष्यमा प्रजनन् 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 प्रजनन सम्बन्धी हकको हनन् भयो भन्ने निवेदकको जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने।
- सेवाको प्रकृति सबै समान हुँदैनन्। सेवाको प्रकृति र आवश्यकता अनुसार सेवा प्रवेशको लागि कस्तो प्रकारको योग्यता निर्धारण गर्ने भन्ने विषय मूलतः सम्बन्धित निकायले नै निर्धारण गर्ने विषय हो। सबै प्रकृतिका सेवाहरूमा एकै प्रकारको शर्तहरू 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 प्रत्यक्ष रूपमा लड्ने कार्यलाई जनाएको छ। यसरी **DIRECT COMBAT DUTIES** भन्नाले मूलतः युद्धको समयमा अग्रिम मोर्चामा सामेल हुने कार्य हो। महिलालाई DIRECT COMBAT DUTIES का कार्यहरूमा लगाउनु भन्दा अगाडि त्यसप्रकारको कार्यमा लगाउँदा महिलाको शारीरिक र मानसिक अवस्थामा पर्नसक्ने जोखिमको सम्बन्धमा विचार गर्नैपर्ने।
- 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 एक अर्काका परिपुरक हुन्। यी दुई प्रकारका **DUTIES** लाई पदसोपन (**HIERARCHY**) निर्धारण भए जस्तो 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, सहुलियत 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, सहुलियत 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 बढुवा लगायतका वृत्ति विकासका अन्य पक्षहरूमा कुनै प्रकारको भेदभाव भएको समेत देखिँदैन न त निवेदिकाले नै DIRET COMBAT DUTIES मा सामेल हुन नपाएको कारणले वृत्ति विकासमा कुनै अवरोध भएको भनी दाबी 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 दायित्त्व र जिम्मेवारी (**COLLECTIVE RESPONSIBILITY**) बोधबाट नै सैनिक सेवा सुचारू हुन जाने ।

- नागरिकहरूको हक र मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने अभिभावक (**GAURDIAN 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 अग्रीम 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 महिला विरूद्धको विभेद मान्न नमिल्ने ।

३१. डा. सन्तोष पौडेल विरुद्ध नेपाल सरकार स्वास्थ्य मन्त्रालय, संयुक्त, नेकाप २०७४ अंक ४, ९७९३

- सरकारबाट अध्ययन गर्न पठाएका राष्ट्रसेवक र कानून बमोजिम विदा स्वीकृत गराई निजी तवरमा अध्ययन गरेका राष्ट्रसेवक बीच 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 ।
- यी निवेदक अध्ययन गर्न असाधारण विदा स्वीकृत गराई गएको तथा कानूनद्वारा तोकेको योग्यता पुगेको र लोक सेवा आयोगले निजको दरखास्त फारमसमेत लिई परीक्षा लिई लिखित परीक्षामा समावेश भई उत्तीर्ण गरेको समेत देखिँदा हाल आएर निवेदकको नाम अन्तर्वार्ताको सूचीबाट हटाउने गरी निवेदकको दरखास्त फारम र लिखित परीक्षा समेत रद्ध गरी अन्तर्वार्ताको सूचीबाट हटाइएको लोक सेवा आयोग अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखाको मिति २०७३/०७/१९ को सूचना नं. ३५४/०७३-७४ मा प्रकाशित सूचना, सोसँग सम्बन्धित निर्णय र अन्य काम कारवाही कानून विपरीत भएबाट उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी रिट निवेदकलाई अन्तर्वार्तामा समावेश गरी कानून बमोजिम नतिजा प्रकाशन गर्नु गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

३२. लुना खड्का विरुद्ध लोक सेवा आयोग, मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक २, नि. नं. ९९४६

- वस्तुतः दरखास्त दर्ता गर्दा र अन्तर्वार्ता दिँदासम्म निवेदिकाले पेश गरेको प्रमाणपत्रमा कुनै तात्विक अन्तर नरहेको स्थितिमा कुनै वस्तुनिष्ट कानूनी आधार र कारण विना सोही प्रमाणपत्रले अन्तिम नतिजा प्रकाशन हुँदा मान्यता नपाउने भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालयले गरेको निर्णय सूचनाहरूलाई कानूनसम्मत मान्न नमिल्ने हुँदा निवेदिकाको हकमा लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७ को नियम १०(५) को कानूनी व्यवस्था आकर्षित हुनसक्ने समेत देखिन नआउने ।
- दरखास्त स्वीकार गरी प्रवेशपत्र पाइसकेपछि उक्त परीक्षा उत्तीर्ण गरी सरकारी सेवामा प्रवेश गर्छु भन्ने वैधानिक अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION) निवेदिकामा जागृत भएको हुन्छ । उक्त अपेक्षाअनुरूप श्रम सीप लगाई लिखित

परीक्षाबाट छनौट भई अन्तर्वार्तासमेत निवेदिकाले दिइसकेको अवस्थामा निवेदिकाको सम्पूर्ण परीक्षा नै रद्द गर्ने गरी लोक सेवा आयोगको निर्णय परिपत्रका आधारमा विपक्षी लोक सेवा आयोग मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालयले प्रकाशित गरेको सिफारिस सूचनाहरू र निर्णय उक्त वैधानिक अपेक्षाको सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल रहेको देखिन आउने।

- निवेदिका लुना खड्काको प्रवेशपत्र रोल नं.१३१२८४ को दरखास्त समेत रद्द गर्ने गरी लोक सेवा आयोगको मिति २०७३।६।१७ को निर्णय परिपत्र र सोका आधारमा विपक्षी लोक सेवा आयोग मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय काठमाडौंबाट सूचना नं.४१/०७३-०७४, ४२/०७३-७४ र ४७/०७३-७४ मिति २०७३।७।५ मा प्रकाशित सूचनाहरूको द्रष्टव्य ३ नं. र २ नं. मा उल्लिखित बेहोरा समेत कानूनी त्रुटिपूर्ण हुँदा निवेदिकाका हकमा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब यी निवेदिकाको हकमा रद्द गरिएको लिखित परीक्षाको नतिजा तथा अन्तर्वार्ता यथावत राखी अन्तर्वार्ता लिनु पर्ने भए लिनु वा अन्तर्वार्ता लिइसकेको भए जो जे अंक प्राप्त गरिसकेको छ सोको नतिजा प्रकाशित गर्नु र उत्तीर्ण भए कानून बमोजिम नियुक्तिका लागि सिफारिस समेत गर्नु भनी विपक्षी लोक सेवा आयोग मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालय काठमाडौंको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिदिएको छ।

३३. **मेघप्रसाद खरेलसमेत विरुद्ध त्रिभूवन विश्वविद्यालय सभा समेत, संवैधानिक, नि. नं. ००१०, २०७६ अंक १**

- कानूनले प्रदान गरेको जिम्मेवारी पूरा गरी कार्यसञ्चालन गर्न आवश्यक जनशक्ति व्यवस्थापन तथा त्यस्तो सेवाको लागि आवशयक जनशक्तिको वृत्ति विकास लगायतका विषयमा योग्यता निर्धारण गर्न कानूनले प्रष्ट बन्देज लगाएको छैन भने कानूनी उपायद्वारा त्यस्तो व्यवस्थापन गर्न सक्ने।
- जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने प्रयोजनका लागि तिनीहरूको वृत्ति विकास तथा योग्यताका शर्त निर्धारण गर्दा समान अवस्था र हैसियतका विचमा समान व्यवहार र फरक हैसियतका बीच फरक व्यवहार हुने गरी कुनै खास शर्त वा योग्यता तोकेको कारणले उक्त कार्यलाई समानताको सिद्धान्त विपरीत भएको भन्न नमिल्ने।
- कुनै संस्थामा लामो समय सेवा गरी त्यस्तो संस्थाको कामको विशिष्ट अनुभव प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई निजले हासिल गरेको त्यस्तो अनुभवको मूल्याङ्कन गरी विशेष व्यवस्था गरिनुलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने।
- समानताको सिद्धान्त फरक अवस्था, स्थिति र हैसियतका व्यक्ति बीच निरपेक्ष रूपमा लागू हुने नभई सापेक्षित रूपमा लागू हुन्छ। यस्तो समानता भनेको समान अवस्था, स्थिति र हैसियत भएका व्यक्तिहरू बीच समान व्यवहार गरिने भन्ने हुने।
- समान हैसियत र अवस्था रहेका कुनै खास समूहमा विशेष सुविधा वा हक प्रदान गर्ने गरी कानून निर्माण गर्नु र सो समूहमा नपर्ने व्यक्तिहरूलाई सो अधिकार प्रदान नगर्नु नै समानताको सिद्धान्त विपरीत भएको मान्न नमिल्ने।
- कानून निर्माताले समानताको सिद्धान्त विपरीत दूषित मनशाय राखी कुनै खास व्यक्ति वा वर्गले मात्र विशेष लाभ पाउने गरी र समान अवस्थाका अन्य व्यक्ति वा वर्गलाई निषेध गर्ने गरी कुनै कानून बनाएमा वा अन्य कुनै तरहले संविधान प्रदत्त मौलिक हक उपर अनुचित बन्देज लगाउने गरी कानून बनाएमा यस अदालतले न्यायिक पुनराबलिकनको रोहमा त्यस्तो कानून बदर गर्न सक्ने।
- त्रिभूवन विश्वविद्यालय सभाको बैठकबाट विशेष प्रक्रियाद्वारा पदपूर्ति गर्ने प्रक्रिया हटाइएको देखिएको हुँदा अब नियमावलीको विशेष व्यवस्था पुनः क्रियाशील हुनसक्ने अवस्था नदेखिएको सन्दर्भमा त्यसरी निष्कृय भइसकेको व्यवस्थालाई न्यायिक पुनरावलोकन गरी बदर गर्नुपर्ने औचित्य समाप्त भइसकेको समेत देखिन आउने।
- त्रि.वि. शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम २०५० को नियम ६ मा भएको विशेष खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था संविधान र कानूनसँग बाझिएको नदेखिएकोले र नियम ६ मा भएको सो व्यवस्था हटिसकेको हुदा रिट खारेज हुने।

३४. ना.म.न्या.ब. दुर्गाबन्धु पोखरेल समेत विरुद्ध न्याय परिषद, संवैधानिक, नेकाप २०७६ अंक १, नि. नं. ००१८

- न्याय सेवाका अधिकृत स्तरका कर्मचारी आफ्नो सेवामा बढुवा भए सरह गणितीय आधारमा न्यायाधीश पदमा नियुक्ति हुने भन्ने कुरा संविधान तथा कानूनी व्यवस्थाको अध्ययनबाट देखिँदैन। यस अर्थमा न्यायाधीशको पदपूर्ति बढुवाको प्रक्रियाबाट हुने नभई नियुक्तिको प्रक्रियाबाट हुने हुँदा न्यायाधीश नियुक्ति प्रक्रियालाई कर्मचारीको बढुवा वा पदोन्नति जस्तो समान रूपमा लिन मिल्ने नदेखिने।

- न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ३५ को उपदफा (६) मा परिषदका अध्यक्ष र अन्य दुईजना सदस्य उपस्थित भएमा परिषदको बैठकको गणपूरक संख्या पूरा भएको मानिने र उपदफा (७) मा न्याय परिषदको निर्णय बहुमतको आधारमा हुने बन्ने व्यवस्था भएको सन्दर्भमा न्याय परिषदको मिति २०७३।९।२८ को बैठकमा अध्यक्ष र परिषदका अन्य दुईजना सदस्यको उपस्थिति भई उपस्थित संख्याको सर्वसम्मतले नियुक्ति सिफारिस गरिएको निर्णय कानूनी त्रुटिपूर्ण रहेको भन्न मिल्ने नदेखिने।

- न्याय परिषदबाट प्राप्त लिखित जवाफमा मिति २०७३।८।१३ देखि पटक पटक बैठक बोलाई उच्च अदालतको न्यायाधीश नियुक्ति सम्बन्धमा छलफल भई मिति २०७३।९।२८ मा बैठक बसी न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस गरिएको भन्ने व्यहोरा उल्लेख भएको देखिएकोले न्यायपरिषद सचिवालयबाट प्राप्त लिखित जवाफको व्यहोरालाई नै आधिकारीक मान्नुपर्ने भएकाले उक्त मितिमा परिषदको बैठक स्थगित भएको वा अर्को बैठक बस्ने गरी कुनै निर्णय भएको भन्न मिल्ने भएन। उल्लिखित तथ्यलाई परिषदको निर्णय पुस्तिकाले समेत समर्थन गरेकोले परिषदबाट प्राप्त लिखित जवाफको बेहोरालाई अन्यथा रूपमा लिन मिल्ने नदेखिने।

- परिषदको कुनै पनि बैठक न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ३५ को उपदफा (३) बमोजिमको प्रक्रिया पूरा भई बसेको हो वा होइन भन्ने कुराको चुनौती परिषदका सदस्यबाट नै हुनुपर्ने हो, बैठकको प्रक्रिया पूरा नभई कुनै निर्णय भएको अवस्थामा परिषदका सदस्यबाट यस अदालतमा चुनौती दिनुपर्नेमा त्यस्तो भएको देखिँदैन। परिषदको निर्णय प्रतिकूल परिषदका सदस्यले चुनौती नै नदिएको अवस्थामा लिखित जवाफलाई आधार ग्रहण गर्न मिल्ने नदेखिने।

३५. अब्दुल माबुद खाँ विरुद्ध कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय संयुक्त, नेकाप, २०७७ अंक ४, नि. नं. १०४८०

- पदपूर्ति समितिको काम कारबाही स्वीकार गरी दरखास्त पेश गरिसकेपछि समितिको गठन उपर रिट निवेदन दर्ता गरेबाट निवेदकले दोहोरो मापदण्ड अपनाएको देखिने।

- प्रशासनिक प्रक्रिया बमोजिम पदपूर्ति समिति गठन भएकोमा गठन प्रक्रिया र योग्यतामा प्रश्न नउठेको अवस्थामा फलानो व्यक्ति मनोनयन गरेको भएन भनेकै आधारमा बदर गर्न नमिल्ने।

- पदपूर्ति समितिले प्रकाशित गरेको बढुवाको सूचना बमोजिम दरखास्त फाराम दर्ता गराइसकेपछि प्रक्रिया बमोजिम सिफारिस गर्दा अनियमित भएमा उपचारको मार्ग बाँकी नै रहेको अवस्थामा आफूले दरखास्त बुझाई स्वीकारी सकेको पदपूर्ति समितिको गठनमा नै प्रश्न उठाई दायर भएको रिट निवेदन जिकिर बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन। साथै निवेदक नै अनिवार्य अवकाश पाई सेवामा रहेको समेत नदेखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदनको औचित्य नै समाप्त भइसकेको समेत हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

३६. दीपा कुमारी वली विरुद्ध शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, रोल्पा समेत, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ७, निनं १०५३०

- विद्यालय व्यवस्थापन समितिका सबै कार्य र प्रक्रियालाई स्वीकारी, प्रकाशित विज्ञापनमा फारम भरी, लिखित परीक्षामा साम्मिलित भई, सो परीक्षाको नजिजा प्रकाशित भइसकेपछि बाँकी प्रक्रियामा संलग्न हुन छाडी अगाडि देखिका सबै काम

कारबाही अपारदर्शी, गैरकानूनी र अनियमित भए भनी सो सबै निर्णय र काम कारबाही भदर गरी पाउँ भन्ने दाबीबाट स्वच्छ र निष्पक्ष प्रतिस्पर्धामा सहभागि हुन पाउने समानता र स्वतन्त्रताको हकबाट वञ्चित गरिएको भन्न नमिल्ने। रिट निवेदन खारेज हुने।

३७. रञ्जित कुमार सिंह विरुद्ध त्रिभूवन विश्वविद्यालय, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक १०/११, नि. नं. १०५९७

- काम गर्दा भएको मानवीय त्रुटिलाई सच्याई सुधार गर्न नमिल्ने भन्न सिद्धान्ततः नमिल्ने। त्रुटि भएको कार्यलाई कानूनी प्रावधान अनुसार सच्याई संशोधित नतिजा प्रकाशन गरेको कार्यबाट निवेदकको हक अधिकार हनन भएको मान्न नमिल्ने। त्रुटि सच्याइएको अवस्थामा सो कार्यलाई चुनौती दिई संवैधानिक अधिकारको हनन भएको भनी असाधारण अधिकारक्षेत्रमा प्रवेश गर्नु रिट क्षेत्रको उपचारको दुरूपयोग हुने।
- उपप्रध्यापक पदको लिखित परीक्षामा निवेदकले प्राप्त गरको अंक उत्तीर्ण हुनको लागि चाहिने न्यूनतम अङ्क भन्दा कम रहेको पाइएको हुँदा पुनर्योगको लागि निवेदन परेपछि त्रि.वि. शिक्षक/ कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० र सेवा आयोगको परीक्षा सम्बन्धी निर्देशिका बमोजिम पुनर्योग गर्दा आफ्नो कार्यमा भएको त्रुटि पत्ता लगाई कानूनी प्रावधानको आधारमा त्रुटि सच्याई पुनः नतिजा प्रकाशन गरेको कार्यलाई बेरितको कार्य भन्न नमिल्ने नदेखिएबाट विपक्षी त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोग समेतबाट निवेदकलाई नतिजाको सफल सूचीबाट हटाई नतिजामा नपरेका उमेद्वारलाई सफल हुनेको सूचीमा राखेको अवस्था रहे भएको देखिएन।
- त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगद्वारा प्रकाशित मिति २०७३।४।२२ को संशोधित नतिजा प्रकाशनको काम कारबाही त्रुटिपूर्ण नभई कानून अनुरूप नै रहे भएको देखिँदा माग बमोजिम आदेश जारी गर्न मिलेन। रिट खारेज हुने।

३८. ओजस्वी गौतमसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मपका समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १, नि. नं. १०६३८

- प्रचलित कानूनमा नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट हुने गरी विधायिकाले एकपटक अधिकार प्रत्यायोजन गरेको अवस्थामा प्रत्यायोजित अधिकारीले पुनः प्रत्यायोजित गर्न नसकिने।
- कुनै पनि कानूनमा स्पष्टसँग नेपाल सरकारबाट स्वीकृत हुने गरी विधायिकाले प्रत्यायोजित गरेको अधिकारलाई कुनै निकाय वा पदाधिकारीले निकाय पिच्छे फरक फरक कार्यविधिगत प्रक्रिया अपनाउन कानूनी शासन (RULE OF LAW) को मान्यताबमोजिम नमिल्ने। कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बाट कोषको समितिले कानून बनाई नेपाल सरकारबाट स्वीकृत हुने गरी प्रत्यायोजित अधिकार बमोजिम कर्मचारी सेवा शर्त (एघारौँ संशोधन) नियमावली, २०७५ रीत नपुर्‍याई मन्त्रीस्तरबाट मात्र स्वीकृत गराइएको नियमावलीले वैधता प्राप्त गर्न नसक्ने।
- संवैधानिक निकायहरूले संविधानबाट निर्दिष्ट आफ्नो सीमा आफैँ पहिचान गरी आफैँलाई सीमित तुल्याउनु सीमित सरकारको अवधारणा भित्रको कुरा हो। यसो नगरेमा कुनै पनि संस्थामा स्वेच्छाचारी प्रवृत्तिको विकास हुने खतरा रहन जान्छ। राय सल्लाहको प्रकृति आफैँमा सल्लाहकारीय (ADVISORY) भए तापनि कतिपय संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थामा बाध्यात्मक (MANDATORY) बनाइएको हुन सक्दछ। तर त्यसरी बाध्यात्मक व्यवस्था अन्तर्गतका राय सल्लाहहरूको प्रकृति, सीमा र कानूनी तथा संवैधानिक परिधि यस अदालतले परीक्षण गर्न नपाउने भन्न नमिल्ने।
- कुनै पनि संस्था वा निकायको व्यवस्थापन पक्षबाट विगतमा स्पष्टत: नीतिगत वा कानूनी रूपमै कुनै आश्वासन दिएको वा विगत लामो समयदेखि निश्चित किसिमको व्यवहार (CONSISTENT PRACTICE) गरेबाट सामान्य समझ भएको व्यक्तिले त्यस्ता नीति, कानून, आश्वासन तथा निश्चित किसिमको व्यवहार निजहरूलाई परामर्श नगरी परिवर्तन गरिँदैन होला भन्ने मान्यताको रूपमा त्यस संस्था वा निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वैध अपेक्षा (LEGITIMATE EXPECTATION)

रहने नै हुँदा सोविपरीतको कार्य मान्य नहुने ।

- कुनै पनि कर्मचारीको वैध अपेक्षा कुन हदसम्म उपयुक्त छ भन्ने विषय प्रचलित अन्य कानून वा विधायिकाले बनाएको कानूनको सापेक्षतामा हेरिनुपर्ने । कर्मचारी सञ्चय कोष पनि नेपाल सरकारको स्वामित्व रहेको संस्था रहेकोले सरकारी कर्मचारीको मार्गनिर्देश कानूनको रूपमा रहेको निजामती सेवा ऐनको रोहमा समेत कोषका कर्मचारीको वैध अपेक्षा परीक्षण गर्नुपर्ने ।

- अतः माथि विवेचित आधार र कारणबाट कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त (एघारौं संशोधन) नियमावली, २०७५ लाई नेपाल सरकारबाट स्वीकृत गर्नुपर्नेमा नगरी अर्थ मन्त्रीस्तरसम्मबाट स्वीकृत भएकोले सो कार्य संविधान तथा प्रचलित कानूनको प्रतिकूल रहेको देखिँदा कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त (एघारौं संशोधन) नियमावली, २०७५ र सो नियमावलीबमोजिम कर्मचारीको पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धमा भए गरिएका सम्पूर्ण कामकारबाहीहरूसमेत उत्प्रेषणको आदेशले अमान्य र बदर घोषित गरिदिएको छ । अब, प्रचलित कानूनी व्यवस्थाको अधीनमा रही नियमावलीको संशोधनका लागि केही समय लाग्ने भई प्रत्यर्थी मध्येको कर्मचारी सञ्चय कोषको कार्य सञ्चालनमा समेत कठिनाई आउन सक्ने अवस्था देखिन आउने हुँदा कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त (एघारौँ संशोधन) नियमावली, २०७५ जारी हुनु पूर्व बहाल रहेको नियमावली समेतका कानूनी व्यवस्था बमोजिम कर्मचारीको पदपूर्ति सम्बन्धी काम कारबाही अगाडि बढाउनु भनी प्रत्यर्थीहरूका नाममा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

३९. रा.वा.बैंक, कर्मचारी सङ्घ अध्यक्ष हेमराज सुवेदी समेत विरुद्ध लो.से.आ. समेत, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक ९, नि. नं. १०७४२

- परामर्श भनेको सल्लाह हो र सल्लाह दिनेले सो विषयमा स्वयम् निर्णय लिन मिल्दैन । परामर्श दिने व्यक्ति वा संस्थाले आफूमा रहेको विशिष्टीकृत ज्ञान र अनुभवको आधारमा परामर्श माग गरिएको विषयमा आफ्नो धारणा वा दृष्टिकोण राख्नेसम्मको कार्य गर्नुपर्ने ।

- नेपालको संविधानको धारा २४३(४) मा कुनै सङ्गठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा "अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा" लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्नेसम्मको व्यवस्था गरिएको हो । यो "सामान्य सिद्धान्तको विषयमा" भन्ने वाक्यांशको अर्थ वा तात्पर्य कुनै सङ्गठित संस्थाको नियम, विनियम आफैँ निर्धारण गर्ने भन्ने होइन । सामान्य सिद्धान्तको कुरामा सम्म मार्गदर्शन प्रदान गर्ने हो । सार्वजनिक प्रशासन र व्यवस्थापनको कुरामा विज्ञता प्राप्त गरेको भन्ने मानेर संवैधानिक अङ्गको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगलाई सङ्गठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा "अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा" परामर्श दिने अख्तियारी संविधानले दिएको हो । यसरी परामर्श दिने अख्तियारीको आडमा यसलाई सङ्गठित संस्थालाई निर्देशन दिन, नियन्त्रण गर्न, वा मातहत वा अधिनस्थ रहेको ठान्न नमिल्ने । लोक सेवा आयोगले सङ्गठित संस्थाहरूको तालुक कार्यालयको हैसियत नराख्ने । सङ्गठित संस्था स्वयमले निर्णय लिनुपर्ने विषयमा "परामर्श" भन्ने शब्दको आडमा आफैँ मनोवाञ्छित निर्णय गर्नु संवैधानिक अङ्गको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगका लागि सुहाउने कुरा नदेखिने ।

- अतः नेपालको संविधानको धारा २४३(४), बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३, लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा १७ तथा दफा ४३ समेत प्रतिकूल, बैंकमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीहरूको हक हितमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी, सेवाका शर्तहरू परिवर्तन गर्न नपाइने मान्यता वा सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल हुने गरी, तथा अधिकारक्षेत्रको सीमासमेत नाघेर राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०७० (चौथो संशोधन, २०७५) बनाई जारी गरिएको देखियो । विवादित विनियमावलीको निर्माण प्रक्रिया नै कानून प्रतिकूल र त्रुटिपूर्ण रहेको पाइयो । तसर्थ, यस प्रकारबाट निर्माण भएको विनियमावलीलाई कानूनी मान्यता प्रदान गर्न मिल्ने नदेखिएको हुँदा उल्लिखित चौथो संशोधन विनियमावली, २०७५

तथा सो चौथो संशोधन विनियमावली बमोजिम कर्मचारीको पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धमा भए गरिएका काम कारबाहीहरू समेत उत्प्रेषणको आदेशले अमान्य र बदर घोषित गरिएको छ। अब कानूनी रीत र प्रक्रिया पूरा गरी विनियमावलीमा संशोधन गर्न केही समय लाग्ने अवस्था देखिएको र प्रत्यर्थी मध्येको राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि. मा सैकडौं संख्यामा कर्मचारी दरबन्दी रिक्त रहेको भई कार्य सञ्चालनमा गम्भीर कठिनाई पैदा भएको अवस्था देखिन आएको हुँदा प्रत्यर्थी राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि।मा हाल रिक्त रहेका कर्मचारी पद राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०७० मा गरिएको उल्लिखित चौथो संशोधन, २०७५ जारी हुनु पूर्व बहाल रहेको विनियमावली समेतका कानूनी प्रावधान बमोजिम कर्मचारी पदपूर्ति सम्बन्धी काम कारबाही अविलम्ब गर्नु, गराउनु भनी प्रत्यर्थीहरूका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

४०. शिवहरी दाहालसमेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयसमेत, पूर्ण, नेकाप २०७८ अंक १२, नि. नं. १०७८६

- लोक सेवा आयोगले प्रकाशन गरेका विज्ञापनमा विभिन्न चरणका परीक्षाहरू उत्तीर्ण गरी अन्तिम नतिजा प्रकाशनको चरणमा रहेका निवेदकहरूको योग्यताक्रम कानूनले तोकेको अवधिभित्र सिफारिस गर्नुपर्नेमा सो नगरी निवेदकहरूको वैधानिक अपेक्षा समेतको विपरीत विज्ञापन बमोजिमको परीक्षाको अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्न रोक लगाउने काम कारबाहीलाई संविधान र कानूनसम्मत भन्न नमिल्ने।

- विभिन्न चरणको परीक्षा सञ्चालन भइसकेको अवस्थामा आयोगले विज्ञापन वा परीक्षा रद्द गर्न तथा विज्ञापन गरिएको पद संख्यामा हेरफेर गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था देखिन नआएको र जुन रिट निवेदनमा यस अदालतबाट अन्तरिम आदेश जारी भई सो आदेशका आधारमा निवेदकहरूको अन्तिम नतिजा प्रकाशनको कार्य स्थगित गर्ने निर्णय भएको हो ती निवेदनहरू नै खारेज हुने ठहरी आज यसै इजलासबाट फैसला भएको एवं आयोगद्वारा सञ्चालित उल्लिखित परीक्षाको अन्तिम नतिजा प्रकाशनको कार्य रोक्का गर्नुपर्ने कुनै कानूनसम्मत आधार कारणसमेत देखिन नआएकोले निवेदकहरू संलग्न भएको लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालयबाट मिति २०७६।८।२५ मा प्रकाशित विज्ञापन नं. १६६९४ देखि १६७०० र ०७६।७७ सम्मका विज्ञापनको अन्तिम नतिजा प्रकाशन रोक्न प्रत्यर्थी सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट मिति २०७८।४।२९ मा टिप्पणी पेश भई मिति २०७८।५।३ मा लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउने भनी भएको निर्णय र सोही आधारमा मिति २०७८।५।८ मा लोक सेवा आयोगमा गरिएको पत्राचार तथा तदनुरूप लोक सेवा आयोगबाट विज्ञापित पदको अन्तिम नतिजा तथा योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन रोक्ने सम्बन्धमा भएका निर्णय एवम् काम कारबाही उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने र यसै लगाउका उल्लिखित रिट निवेदन लगायतका निवेदनमा भएका आदेशका आधारमा स्थगित गरिएका विज्ञापनहरूको परीक्षाफल प्रकाशन गर्ने समेतका कार्यहरू यथाशीघ्र गर्नु, गराउनु भनी प्रत्यर्थी लोक सेवा आयोगका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ।

४१. पवन गिरीसमेत विरुद्ध त्रि.वि.वि. सेवा आयोग, किर्तिपुर, संयुक्त, नेकाप २०७८ अंक १२, नि. नं. १०७९०

- तबला विषय सङ्गीत अन्तर्गतको विशेष विधा भएकोले सङ्गीतको विज्ञलाई तबलाको समेत विषय विज्ञ भनी व्याख्या गर्न सकिने देखिँदैन। तबला विषयको विज्ञका रूपमा तबला नै अध्ययन अध्यापन गरेको वा तबला विषयमा विज्ञता हासिल गरेको व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्नुपर्ने। तबला विषयको अन्तर्वार्ताका लागि विज्ञका रूपमा नियुक्ति गरिएका व्यक्तिहरू सङ्गीत विषयका विज्ञ भएकाले तबला विषयको उपप्राध्यापक पदमा नियुक्तिका लागि लिइने अन्तर्वार्तामा तबला विषयका विज्ञका रूपमा नियुक्ति गरिएको कार्य कानूनसंगत देखिन नआउने।

- प्रतिस्पर्धात्मक विश्वव्यापीकरणको वर्तमान समयमा कुनै पनि राज्यका प्रतिष्ठित संस्थाहरूले आफूलाई विश्वमा नै प्रतिस्पर्धात्मक बनाउनका साथै आफ्नो गौरवमय इतिहास, परम्परा र समयानुकूल परिवर्तन गर्नुपर्ने। कुनै पनि विषयको विषयविज्ञ आफ्नो राज्यमा उपलब्ध नभएको भनी फरक विषयको विज्ञलाई विषय विज्ञका रूपमा मनोनित गरी विश्वविद्यालय जस्तो प्राज्ञिक

संस्थामा प्राध्यापकहरू नियुक्त गर्ने कार्यहरू सम्पादन गर्दै जाने हो भने त्यसले उक्त संस्थाको साथै राज्यको मान प्रतिष्ठामा आँच आउनुका साथै राज्यको पुरानो र इतिहास बोकेको शैक्षिक संस्थाप्रतिको विश्वसनीयतामा ह्रास आउन सक्ने सन्देश जाने अवस्थाको सिर्जना हुने।

- कुनै पनि विषयको विज्ञ देशमा उपलब्ध हुन नसकेको अवस्थामा सो विषयको विज्ञ विदेशबाट भए पनि झिकाई निजबाट कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने। कुनै विषय विज्ञको देशमा उपलब्धता छैन भन्दैमा अन्य क्षेत्रका विज्ञलाई मिल्दोजुल्दो विषय हो भनी विशेष विषयको विज्ञको रूपमा नियुक्ति गरी कार्यसम्पादन गरेबाट समग्रमा न्यायोचित देखिन नआउने।

- त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगबाट गरिएको विज्ञापन नं. २७०/०७५/०७६ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक नियुक्तिको सिफारिस सम्बन्धी विनियम, २०७५ बमोजिम अन्तर्वार्ताको लागि गरिने सूचना र विज्ञहरूको नियुक्ति सम्बन्धमा प्रक्रिया पूरा गरेको देखिन नआएकोले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगले उक्त विज्ञापन अन्तर्गत अन्तर्वार्ताको लागि गरेको सूचना र विज्ञको नियुक्ति सम्बन्धी गरेको निर्णय कानूनसंगत नदेखिएकोले उक्त निर्णय र सो निर्णय बमोजिम भएको विज्ञापन नं.२७०/०७५/०७६ को नतिजा प्रकाशनसमेतलाई उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। अब त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगले गरेको विज्ञापन नं. २७०/०७५/०७६ मा लिखित परीक्षामा सफलता हासिल गरेका उम्मेदवारहरूलाई त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक नियुक्तिको सिफारिस सम्बन्धी विनियम, २०७५ बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी पुनः अन्तर्वार्ता लिई प्राप्त अङ्कको आधारमा योग्यताक्रम निर्धारण गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु साथै निवेदक लगायत उक्त विज्ञापनमा आवेदन गरी लिखित परीक्षामा सफल उम्मेदवारहरू त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत नै अध्यापनरत रहेको देखिएकोले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ मा उपप्राध्यापक पदका लागि गरिएको अन्य विज्ञापनहरूमा सफल उम्मेदवारलाई नियुक्ति दिएको मितिबाट लागू हुने गरी तलब भत्ता लगायतका सेवा सुविधा पाउने गरी नियमानुसार नियुक्तिपत्र दिनु भनी विपक्षी त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी गरिदिएको छ।

४२. जतना खड्का विरुद्ध जिल्ला शिक्षा कार्यालय, दोलखा, चरिकोटसमेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ६, नि. नं. १०८८३

- उचित विधिको प्रयोग नगरी विना प्रतिस्पर्धा शिक्षकको नियुक्ति गर्दा बालबालिकाको गुणस्तरीय शिक्षा पाउने संवैधानिक हकबाट वञ्चित हुन जाने हुँदा शिक्षक नियुक्तिमा अनियमितता भयो भनी उजुर दिने व्यक्ति सो विज्ञापनमा दरखास्त नदिएको बेसरोकारवाला व्यक्ति भए पनि निजको निवेदनको आधारमा निर्धारित विधिको पालना नगरी नियुक्त गरिएको शिक्षकलाई पदबाट हटाउन मिल्ने।

- सार्वजनिक निकायमा योग्यता पुगेका कुनै पनि व्यक्तिलाई प्रतिस्पर्धा गर्नबाट रोक लाउनु हुँदैन। यसरी रोक लगाउँदा समानताको हकविपरीत हुन्छ। उल्लिखित संवैधानिक व्यवस्थाले कुनै खास व्यक्तिलाई कुनै खास पेसा गर्नको लागि अवसरको पहिले नै सुनिश्चितता गरेको हुँदैन। उक्त पेसा गर्ने वा नगर्ने भन्ने कुरा व्यक्तिको निजी छनोटको विषय हुन्छ। उक्त संवैधानिक व्यवस्थाले निजलाई कालीदेवी प्रा.वि.ले प्रकाशन गरेको महिला शिक्षकको पदको विज्ञापनमा अरू महिला सरह निजलाई पनि आवेदन दिन पाउने कुराको सुनिश्चितता गरेको मात्र हो। उक्त विज्ञापनमा यी निवेदिकाले आवेदन दिने कि नदिने भन्ने कुराको छनोट गर्ने अधिकार त निजमा नै रहेको छ। सो कुरामा निजलाई कसैले बाध्य गर्न सक्दैन। जिल्ला शिक्षा कार्यालय, दोलखाले माथिका प्रकरणहरूमा विवेचना भए बमोजिम निजले मिति २०७३।२।१७ मा पाएको नियुक्तिलाई मिति २०७३।३।२४ मा बदर गर्ने निर्णय गर्दा पुनः सो पदमा विज्ञापन गर्ने गरी विद्यालयलाई अधिकार दिँदा सो विद्यालयले मिति २०७३।१।२० मा प्रकाशन गरेको विज्ञापनमा आवेदन दिएका व्यक्तिहरूलाई यथावत् राखी पुनः १५ दिनको सूचना प्रकाशन गर्नु भन्ने निर्णयले रिट निवेदिकालाई उक्त पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न रोक नलगाएको हुँदा विपक्षीहरूले निजको पेसा छनोट गर्न हकबाट वञ्चित गरेको भन्ने कुरा विश्वसनीय देखिँदैन।

- अतः रिट निवेदिकालाई मिति २०७३।२।१७ मा नियुक्ति गर्दा विद्यालय व्यवस्थापन समितिले शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम ९७ बमोजिमका कानूनी प्रक्रिया अवलम्बन नगरी गरेको नियुक्तिलाई जिल्ला शिक्षा अधिकारीबाट शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम ९७)१० (बमोजिम बदर गरेको निर्णय कानूनसम्मत हुँदा रिट निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४३. विनाकुमारी मण्डल विरुद्ध नेपाल खानेपानी संस्थान, प्रधान कार्यालय, काठमाडौंसमेत, नेकाप २०७९ अंक ८, नि. नं. १०९१९,

- देवानी दायित्व बुझाउन नसके वापत कैदमा रहेको बखत परीक्षा दिन र नियुक्ति पत्र बुझ्न दिने तर सो कैदमुक्त भएपछि हाजिर हुन आउने निवेदन तथा काबु बाहिरको परिस्थितिलाई समेत बेवास्ता गरी हाजिर हुने सम्बन्धमा सम्पर्क नै नराखेको भनी निवेदकको नाम योग्यताक्रमबाट नै हटाउने गरी सूचना प्रकाशित गरेकोलाई कानून र न्यायसंगत कार्य मान्न नसकिने।

- निवेदकले नेपाल खानेपानी संस्थान कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमावलीले तोकेको समयभित्रै हाजिर हुनका लागि निवेदन दिई सम्पर्क गरेको देखिएको, निवेदक लेनदेन मुद्दाको बिगो वापत कारगारमा कैदमा रही काबु बाहिरको परिस्थिति परेकाले नियुक्ति पाएको पदमा विनियमावलीले तोकेको समयभित्र हाजिर हुन जान सक्ने अवस्था पनि नदेखिएको, निजको कैद फौजदारी मुद्दाको सजाय वापत भएको पनि नदेखिएको र नेपाल खानेपानी संस्थान कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमावली, २०४९ (दशौँ सं.सहित) को विनियम ८.११ (क) को प्रावधान र भावना विपरीत निवेदकलाई नेपाल खानेपानी संस्थानको प्रशासन सेवा, प्रशासन समूह, कनिष्ठ सहायक तह ३ को पदमा नियुक्ति सिफारिसको योग्यताक्रमबाट हटाउने गरी सूचना प्रकाशित गरिएको देखिएकाले नेपाल खानेपानी संस्थानबाट मिति २०७६।९।१ मा गोरखापत्रमा प्रकाशित भएको सूचना तथा तत्सम्बन्धी निर्णय पत्राचारह रूसमेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। सो ठहरेबाट निवेदकले नियुक्ति पाएको उक्त पदमा हाजिर हुन आउने भनी कार्यालयलाई जानकारी गराएको मिति २०७६।१०।५ देखि नै ज्येष्ठता कायम हुने गरी निवेदक विनाकुमारी मण्डललाई नियुक्ति गरिएको पदमा हाजिर गराई कामकाज गर्न दिनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ।

ढ. श्रम कानून

१. प्रभाकर शम्शेर ज.ब.रा विरुद्ध पुनरावेदन अदालत पाटन ललितपुर, पूर्ण, नेकाप 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 मदजुर 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 हनन् हुन गएको भनी जिकिर उठाएकोमा समानताको प्रश्न समान वर्गका व्यक्तिमा मात्र लागू हुन्छ । व्यवस्थापन पक्ष र कर्मचारीको सामाजिक, आर्थिक लगायतका कतिपय अवस्थाहरू 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 ।

२. कुमार श्रेष्ठ विरुद्ध अल्टिमेट डिसेन्ट प्रा.लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०५९ अंक ३, नि. नं. ७०७३

- ऐनको कुनै दफाले कुनै खास शव्द वा शव्दावलीको परिभाषा गर्दछ भने त्यहि अर्थमा प्रयोग गर्नुपर्ने ।
- श्रम ऐनको दफा १४ एक वर्षको अविच्छिन्न सेवाको परिभाषा गर्ने दफा भएको र दफा ५३ को व्यवस्था कार्यविधि व्यवस्थित गर्ने सिलसिलामा स्थायी वा एकवर्ष अविच्छिन्न सेवा गरेको भन्ने सामान्य अर्थवोधक दफा भएकोले दफा १४ ले गरेको विशेष परिभाषालाई अन्यथा अर्थ गर्न नमिल्ने ।
- सामान्य व्यवस्थाले विशेष व्यवस्थालाई OVERRIDE गर्ने नभई विशेष व्यवस्थाले सामान्य अर्थलाई OVERRIDE गर्दछ भन्ने कानून व्याख्याको सिद्धान्त हो ।
- अतः श्रम ऐन, २०४८ को दफा १४ मा व्यवस्था भए बमोजिम वाह्र महिनाको अवधि भरमा दुई सय चालीस दिन काम गरेकोलाई एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा गरेको मानी उक्त ऐनको दफा ४(२) बमोजिम स्थायी नियुक्ति दिनु पर्ने अवस्था हुँदा दफा ६० को खण्ड (ग) बमोजिम व्यवस्थापकले दिएको सजाय उपर निवेदकको पुनरावेदन लाग्न सक्ने नै देखिँदा दफा ५३ ले एक वर्ष सेवा अवधि नपुगेको भनी पुरनवोदन खारेज गर्ने गरेको त्रुटिपूर्ण हुँदा विपक्षी श्रम अदालतको मिति २०५५।१२।१८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ । अव कानून बमोजिम निवेदकको पुनरावेदनमा निर्णय गरिदिनु भनी प्रत्यर्थी श्रम अदालतका नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ ।

३. रूप ज्योती विरुद्ध श्रम अदालत, पूर्ण, नेकाप २०६३ अंक ४, नि. नं. ७६७५

- व्यवस्थापन पक्षले विपक्षी हारन अन्सारीलाई नोकरीबाट हटाउने गरी गरेको निर्णय उपर श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६० बमोजिम श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्दा सेवाबाट हटाउने गरेको प्रतिष्ठानको त्यस्तो निर्णय बदर गरी साविककै पदमाबहाली पाई अवकास दिएको मितिदेखि बहाल भएको मितिसम्मको पारिश्रमिक र प्रतिष्ठानको नियमानुसार पाउने अन्य सुविधा समेत सम्पूर्ण सुविधा पाउने ठहरयाई उक्त अदालतबाट २०५९।३।४ मा निर्णय भएको देखिन्छ। श्रम अदालतको सो फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गराई माग्न ज्योति फर्म समेतको तर्फबाट व्यवस्थापन पक्ष प्रस्तुत रिट निवेदन लिई आएकोमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट विवादको प्रकृति एकै भएका २०५८ को रिट नं. ३९९१ को रिट निवेदनमा ०६१।५।२९ मा भएको निर्णय र २०५६ सालको रिट नं. ३२११ को रिट निवेदनमा मिति २०६०।५।२४ मा भएको निर्णय बेग्लाबेग्लै भई एकरूपता नहुँदा एकरूपता कायम गर्नको लागि भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली,२०४९ को नियम ३ को देहाय (ख) अनुसार पूर्ण इजलासमा पेश गर्ने भन्ने भएको आदेशानुसार प्रस्तुत रिट निवेदन यस इजलासमा प्रस्तुत हुन आएको दरखियो।
- अदालतको फैसला त्रूटिपूर्ण भई उपचारबाट वंचित भएमा कानूनी हकबाट वंचित हुने।
- तल्लो अदालत निकाय वा अधिकारीको फैसलाबाट पीडित भएको पक्षले उपचारको लागि पुनरावेदन गर्न पाउने बारे विधायिका मौन छ भने फैसला ठिक बेठिक के छ भनी जँचाउन पाउने अधिकारबाट बञ्चित गरिएको हुन जाने।
- कानून बमोजिम उपचार लिन पाउने हकबाट वंचित हुने अवस्थामा वैकल्पिक उपचारको अभाव रहन गए नेपाल अधिराज्यको संविधान,२०४७ को धारा ८८(२) बमोजिम रिटक्षेत्र आकर्षित हुने।
- श्रम अदालतले गरेको निर्णय उपर श्रम ऐन, २०४८ मा पुनरावेदन लाग्ने अन्य वैकल्पिक उपचारको अभावमा यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत रिट निवेदन लाग्न सक्ने र निवेदकको रिट निवेदन दिन पाउने हकदैया रहेभएको हुँदा प्रस्तुत मुद्दामा यस अदालतबाट निवेदक रिजियशन प्रा.लि.द्वारा संचालित क्यासिनो अन्ना विरुद्ध उत्तमप्रसाद सिलवाल समेत भएको उत्प्रेषणको रिट निवेदन २०५९ को रिट नं. ३२१५ मा श्रम अदालतको निर्णय रिट क्षेत्रबाट परीक्षण हुने गरी भएको रुलिङ्ग (ने. का.प. २०६० नि. नं. ७२३७, पृष्ठ ५१७) न्यायिक एवं कानूनसम्मत देखिएकोले उक्त रुलिङ्ग कायम हुने ठहर्छ।

४. विनयकुमार रेग्मी समेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँ समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ३, नि. नं. ८१००

- समान प्रकारका कम्पनीहरू बीच राज्यले SIMILARLY SITUATED कम्पनीहरूलाई कुनै खास उद्देश्यले निश्चित आधार र कारणको आधारमा वर्गीकरण नगरी भेदभाव र असमान व्यवहारसमेत गर्न सक्दैन र यस्ता कम्पनीहरूका विरुद्ध राज्यले स्वेच्छाचारी निर्णय गरेमा समानताको हक समेत आकर्षण हुन सक्ने।
- सार्वजनिक अधिकारीले कानूनले दिएको अधिकारभन्दा बढी अधिकार प्रयोग गरेमा वा नभएको अधिकार प्रयोग गरेमा त्यस्तो कार्य वा निर्णय स्वेच्छाचारी हुन्छ भने अदालतमा सबैलाई पहुँच अर्थात् सबैलाई ACCESS TO JUSTICE को अधिकार प्राप्त हुने।
- एउटै कानून अन्तर्गत गठित वाणिज्य बैंकहरूलाई राज्यले कानून बमोजिम बाहेक भेदभाव गर्न सक्दैन, यदि गरेमा समानताको हक विपरीत हुने।
- बैंकहरूको सम्पत्ति सार्वजनिक हितमा राज्यले कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति वा मुआव्जा नदिई प्राप्त गर्न सक्दैन ।र कानून बमोजिम बाहेक निवेदक बैंकलाई राज्यले कर लगाउन समेत नपाउने।
- कानून विपरीत र अधिकारक्षेत्रको अतिक्रमण गरी न्यायिक अधिकारको दुरूपयोग गरेको अवस्थामा यसरी अधिकार नै नभएको निकायले पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णयको कुनै अर्थ नहुने।

- अधिकार विहीन निकायले हेरी छिनेको मुद्दाको कुनै औचित्य हुँदैन। त्यस्तो निर्णय बदर गराउन कानूनमा अन्य उपचारको व्यवस्था नभएको वा भए पनि अन्य उपचारको REMEDY EXAUST गरिसक्दा पनि त्यस्तो अधिकारक्षेत्र विहीन निर्णय कायम रहन्छ भने त्यस्तो अनधिकृत र अधिकारक्षेत्र विहीन निर्णय असाधारण अधिकारअन्तर्गत उत्प्रेषणको आदेशबाट बदर हुने।
- नविल बैंक लि. कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी नियमावली, २०५७ आफैँमा एउटा आत्मनिर्भर कानून हो। अर्थात् SELF CONTAINED RULES हो। निवेदक वैंकको कर्मचारी उपर भएको विभागीय कारवाई र सजाय उपर पुनरावेदन सुन्ने निकाय नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था भएको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०४८ ले श्रम अदालतलाई अन्य कानून बमोजिम भएको विभागीय कारवाईमा दोस्रो तह पुनरावेदन सुन्ने अधिकार दिएको देखिँदैन। यसरी कानूनले पुनरावेदन सुन्ने अधिकार नदिएकोमा पनि श्रम अदालतले दोहोरो तह पुनरावेदन सुनी गरेको मिति २०६२।६।४ को श्रम अदालतको निर्णय अधिकारक्षेत्र विहीन निर्णय हुँदा उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी दिएको छ। कम्पनी वा संगठित संस्थाको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम भएको विभागीय कारवाई र सजायमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षण हुन नसक्ने भन्ने कानून स्पष्ट हुनुको साथै यस्तो विवादमा यस अदालतको विशेष इजलास एवं संयुक्त इजलासले व्याख्याद्वारा नजिर स्थापित गरिसकेकोमा पनि कानून र नजिर विपरीत श्रम अदालतले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी तत्कालीन संविधानको धारा ९६ को समेत विपरीत पुनरावेदन सुनेकोले न्याय परिषद्लाई लेखी पठाउनू।

५. बुटवल धागो कारखाना विरुद्ध श्रम कार्यालय, लुम्बिनी समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ५, नि. नं. ८१४७

- श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५९(१) अनुसार श्रम ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसूरको सम्बन्धमा सम्बन्धित ट्रेड युनियनको उजुरीबाट मुद्दा दायर हुनसक्ने कानूनी व्यवस्था भएकोले विवादमा अवकाशित कामदार कर्मचारीहरू तर्फबाट नेपाल कारखाना मजदुर कांग्रेस समेतबाट परेको उजुरीको आधारमा भएको कारवाहीलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने।
- कर्मचारीले जागिरको भरमा आफू र आफ्नो परिवारको भरणपोषण गर्नुपर्ने भएकोले बाध्यात्मक रूपमा रकमहरू स्वीकार गर्दैमा कारखानाको अवकाशको निर्णयलाई स्वीकार गरेको भन्न र व्याख्या गर्नु न्यायोचित नहुने।
- कारखानाका कामदार कर्मचारीहरूको सेवाको सुरक्षाको प्रत्याभूति श्रम ऐन, २०४८ को दफा १० ले गरिरहेको परिप्रेक्ष्यमा निवेदक कारखानाबाट विपक्षी कामदार कर्मचारीहरूलाई अवकाश दिँदा अपनाउनु पर्ने कानूनी सिद्धान्त, श्रम ऐन नियमको कानूनी प्रक्रियालाई नअपनाई दूषितढंगबाट अवकाश दिएको श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५५(२) अनुसार श्रम ऐनको प्रतिकूल हुने गरी कामदार कर्मचारीको कटौती गरेमा कटौती गरिएका कामदार कर्मचारीलाई बहाली गराउन आदेश दिन सक्ने अधिकार श्रम कार्यालयलाई भएको, श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५९(१) अनुसार श्रम ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसूरको सम्बन्धमा सम्बन्धित ट्रेड यूनियनको उजुरीबाट मुद्दा दायर हुनसक्ने।
- अवकाश दिइएका विनोदप्रसाद शर्मा लगायत २५ जना कामदार कर्मचारीहरूलाई दिइएको अवकाश श्रम ऐन, नियम विपरीत गरिएको देखिएको भनी उक्त अवकाश बदर गर्ने गरेको विपक्षी श्रम कार्यालय बुटवलको निर्णय र सोउपर परेको पुनरावेदनमा विपक्षी श्रम अदालतबाट भएको निर्णय समेतबाट निवेदकको कुनै संबैधानिक तथा कानूनी हकमा आघात पुर्‍याएको नदेखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन। रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

६. संघई प्लाष्टिक ईण्डष्ट्रिज प्रा. लि. विरुद्ध मैया बडाल, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ७, नि. नं. ८१९१

- प्रत्येक उद्योग वा संस्थाले आफ्ना कामदार कर्मचारीहरूलाई न्यूनतम तल बस्केल र भत्ताको व्यवस्था गरिसके पश्चात् विना कारण एक पटक कायम गरिसकेको न्यूनतम तलब स्केल घटाउनु न्यायसंगत हुन नसक्ने।

- आफ्ना कामदार वा कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले तोकेको न्यूनतम तलब भत्ता भन्दा कम हुने गरी दिन पाइने छैन भन्नुको अर्थ कुनै उद्योगले आफूले आफ्नो उद्योगको आर्थिक अवस्था, कामको प्रकृति, श्रमिकसँगको आपसी सम्झौताबाट सरकारले तोकेको न्यूनतम तलब भत्ता भन्दा वढी दिन नपाइने भन्ने अर्थ लगाउन नमिल्ने ।
- उद्योगले आफ्ना कामदार कर्मचारीहरूलाई २०५५ साल पौष महिना भन्दा पहिले प्रदान गरेको न्यूनतम तलब स्केल रकम २०५५ साल पौष महिनाबाट नेपाल सरकारले कामदार कर्मचारीहरूको न्यूनतम तलब स्केल निर्धारण गरे पश्चात् घटाई पहिले प्राप्त गरेको भन्दा घटी गराउनु न्यायोचित एवं कानूनसंगत हुन नआउने हुँदा कामदार कर्मचारीहरूलाई श्रम कार्यालयले नेपाल सरकारले २०५७।१।१३ मा प्रकाशित गरेको राजपत्रको खण्ड ५० अतिरिक्ताङ्क ५ बमोजिमको मिसिक पारिश्रमिकमा रु.१५०।– र महंगी भत्तामा रु.१६६।– थप गरी कामदार कर्मचारीहरूलाई दिने गरी गरेको श्रम कार्यालयको निर्णयलाई सदर गरेको श्रम अदालतको निर्णय कानून अनुकूल नै भएको हुँदा त्यस्तो कानून अनुकूल भएको निर्णय अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्रबाट बदर हुन सक्दैन । तसर्थ निवेदकको निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

७. श्याम किशोरलाल कर्ण विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०६६ अंक ९, नि. नं. ८२२४

- असाधारण अधिकार अन्तर्गत यस अदालतले कानूनद्वारा दिएको हक गैरकानूनी तरिकाले हनन भएमा हनन भएको हक मात्र प्रचलन गराउने, कानूनले नदिएको हक यस अदालतले सिर्जना नगर्ने ।
- सेवामा नरहेको अवधिको तलब भत्ता, सुविधा दिन नमिल्ने भनी गरेको निर्णय कानून विपरीतको नदेखिने । कारखानाको कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी नियमावलीले नदिएको सुविधा अदालतले दिलाउन नसक्ने ।
- कुनै विषयमा कुनै एक निकायले कुनै कानूनको गलत व्याख्या गरी कसैलाई कानूनले नदिएको फाइदा सहुलियत एवं सुविधा दिलाएछ भने त्यस्तो गलत निर्णयलाई आधार मानी अर्काले पनि त्यस्तो सहुलियत एवं सुविधा पाउनुपर्छ, अन्यथा समानताको हक हनन् हुन्छ भन्ने व्याख्या गर्न नमिल्ने ।
- समानतको हक भनेको समान वर्ग अर्थात् SIMILARLY SITUATED व्यक्तिहरू बीच कानूनले दिएको सुविधा सहुलियत फाइदा कसैलाई दिने कसैलाई नदिने गरी कसैलाई वञ्चित गर्न नमिल्ने ।
- कानूनले नदिएको सुविधा दिनु भन्ने रिट नं. ३४२१ को यस अदालतको संयुक्त इजलासको आदेश PER INCURIAM आदेश हो । त्यस्तो PER INCURIAM आदेशलाई समानस्तरको इजलास अर्थात् यस COORDINATE BENCH ले पनि IGNORE गर्न सक्छ । त्यस्तो PER INCURIAM फैसलाले संविधानको धारा १२६ को नजिरको स्वरूप लिन सक्दैन । कानूनी व्यवस्था विपरीतको फैसला जसलाई IGNORANCE OF STATUTE OF PER INCURIAM फैसला भनिन्छ । त्यस्तो फैसलासँग राय नमिलेको भनी पूर्ण इजलासमा पनि पठाउन पर्दैन । नजिरसम्बन्धी यो मान्य प्रचलन र मान्य सिद्धान्त नै हो । PER INCURIAM नजिरको कुनै महत्व नहुने हुँदा उक्त नजिरसँग असहमत जनाई प्रस्तुत निर्णयलाई पूर्ण इजलास समक्ष पठाइ रहन पर्दैन ।
- तसर्थ जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेडको प्रचलित कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५६ को नियम १०७ को व्यवस्था हेर्दा विपक्षी कारखानाका कर्मचारीले मुद्दा जिते पनि सेवामा नरहेको अवधिको तलब भत्ता लगायत सुविधा नपाउने भन्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था भएको हुँदा निवेदकको निवेदन माग बमोजिम अवकाश अवधिको तलब भत्ता सुविधा दिनु भन्ने आदेश गर्न मिलेन । निवेदन खारेज हुन्छ ।

८. एभरेष्ट इन्स्योरेन्स कम्पनीका तर्फबाट केवलकृष्ण श्रेष्ठ विरुद्ध श्रम अदालत, संयुक्त, नेकाप २०६७ अंक ६, नि. नं.

८३९५

- कुनै प्रतिष्ठानको कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमका व्यवस्था उल्लंघन गर्ने कर्मचारीलाई पनि खराव आचरण गरे वापत विभागीय सजाय हुन सक्तछ। तर यो विभागीय सजाय अन्तर्गत सेवाबाट अवकाश दिन नसकिने।
- श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५२(१) मा गरिएको व्यवस्था अनुसार प्रतिष्ठानको विनियमको विपरीत कार्य गरेमा यस्तो कर्मचारीलाई नसिहत दिन सकिन्छ। तर कुनै प्रतिष्ठानको कर्मचारी तथा कामदारलाई सेवाबाट अवकास दिन सकिने आधारको बारेमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५२(४) मा उल्लिखित आधार भन्दा अन्य आधारमा सेवाबाट अवकास दिने व्यवस्था श्रम ऐन लागू हुने प्रतिष्ठानको कर्मचारी विनियममा गरिएको व्यवस्था स्वतः अमान्य हुने।
- विभागीय कारवाही उपर पुनरावेदन सुन्ने आन्तरिक व्यवस्था गर्ने वा नगर्ने भन्ने कुरा सम्बन्धित प्रतिष्ठानले आफ्नो स्वविवेकमा कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी विनियममा व्यवस्था गर्न पाउने आन्तरिक व्यवस्था मात्र हो। यस्तो आन्तरिक व्यवस्थाले कुनै प्रतिष्ठानले अवकाश दिएको कुनै कर्मचारीले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउने श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६०(ग) अनुसार प्राप्त कानूनी अधिकारलाई प्रतिस्थापन गर्न वा संकुचित गर्न वा यस्तो अधिकारबाट कर्मचारीलाई बञ्चित गर्न नसक्ने।
- तलब पारिश्रमिक भित्र पर्नेमा विवाद छैन। तर पारिश्रमिकभित्र सोही ऐनको दफा २(द) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश अनुसार भत्ता वा सुविधा नपर्ने भन्ने उल्लेख भएकोले श्रम अदालतको फैसलामा उल्लेख भएको भत्तालाई महंगी भत्तासम्म हो भनी अर्थ गर्नुपर्ने हुन्छ। श्रम ऐन, २०४८ को दफा २१ मा न्यूनतम् पारिश्रमिक भन्ने शीर्षकमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरेको महंगी भत्ता कामदार वा कर्मचारीलाई दिन पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था देखिन्छ। महंगी भत्ता कामदार वा कर्मचारीले अनिवार्य उपभोग गर्न पाउने बाध्यात्मक कानूनी हक भएको हुँदा यसलाई पारिश्रमिकसँग जोडेर हेर्नु न्यायोचित नै हुने।
- श्रम अदालतबाट तलब भत्ता अर्थात् तलब र महंगी भत्तासम्म दिने गरेको फैसलामा कुनै कानूनी त्रुटि नदेखिँदा उक्त फैसलाबाट निवेदकलाई संविधान एवं कानूनद्वारा प्रदत्त हकमा कुनै असर परेको देखिन नआएकोले निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गरी रहन परेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ ।

९. भोलानाथ रेग्मी विरुद्ध श्रम अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप 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, प्रतिष्पर्धाद्वारा नियुक्ति वा छनौट भै सोही नियम बमोजिम व्यवस्थित विधि अनुसार 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 आवश्यकता अनुसारको अवधिसम्म वा तोकेको समय वा पिरियड मात्र काम गर्न पाउने वा पढाउन पाउने प्रकृतिको पद हो भन्ने बुझ्नुपर्ने।

- अविछिन्न 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।

१०. अनिता न्यौपाने समेत विरुद्ध श्रम तथा यातायात मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप 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 कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरूको सेवा कटौती गर्ने बारेमा पूर्ण तथा स्वतन्त्र कानूनको रूपमा रहेको श्रम ऐन, २०४८ दफा १२ को व्यवस्था दफा ७४ अनुसारको सामूहिक सम्झौताको विषयवस्तु हुनै नसक्ने भएकोले कर्मचारी र कामदारको सामूहिक हक, हित र सुविधा सम्बन्धी 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 रूपमा पालना गर्नुपर्ने गरी उक्त ऐनको दफा १० तथा १२ लगायत बाध्यात्मक रूपमा 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।
- श्रम विभागबाट स्वीकृति प्राप्त गरी सेवा कटौतीमा पर्ने कामदारको सूची समेत प्रकाशित गरिसके पश्चात् मजदुर युनियन र व्यवस्थापक बीच सम्झौता गरी निवेदकहरूको सेवा कटौती गरेको देखिएको र उक्त कार्य श्रम ऐन, २०४८ को दफा १०, १२, ५२ तथा ५३ को विपरीत भएको देखिएको र यस्तो सम्झौता गैरकानूनी हुने भई यस्तो गैरकानूनी सम्झौताले ऐनको दफा ७९ अनुसारको संरक्षण पाउन नसक्ने हुँदा यस्तो गैरकानूनी सम्झौतालाई आधार मानी निवेदकहरूको सेवा कटौती गर्ने गरी विपक्षी बायर्न ईलेक्ट्रिकल प्रा.लि.बाट भए गरिएको मिति २०६५।१२।१७ को निर्णय तथा सो निर्णयको आधारमा निवेदकहरूलाई दिइएको मिति २०६५।१२।२१ को पत्र उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिइएको छ। निवेदकहरूलाई साविक बमोजिम काममा लगाउनुको साथै निजहरूले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने तलब, भत्ता लगायत अन्य सबै सुविधा समेत निवेदकहरूलाई उपलब्ध गराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेश समेत जारी गरिदिइएको छ।

११. नेपाल वनस्पति घ्यू उद्योग विरुद्ध रणसिंह तामाङ समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ९, नि. नं. ८८९१

- आवास कोष भनेको कामदार कर्मचारीलाई बस्नको लागि सुविधा दिने उद्देश्यले स्थापना गरिएको हुन्छ। ऐन, नियमको उद्देश्य अनुसार यसको रकम आवास सुविधाका लागि खर्च गर्नु पर्ने हो। प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरू अवकाश प्राप्त हुँदा सो कोषमा संकलित रकम कर्मचारी सञ्चय कोषको कट्टी रकम जस्तो कामदार कर्मचारीलाई फिर्ता दिन नहुने।
- आवास कोषको रकम कम्पनीको मुनाफाबाट कट्टी भएकोले यसमा सोही कम्पनीको स्वामित्व हुने कुरामा विवाद छैन। त्यसबाट कर्मचारीहरूको आवासका लागि भवन वा संरचना निर्माण नभएको वा आवासको प्रयोजनमा सो रकम खर्च नभएकै आधारमा सो रकममा कम्पनीमा कार्यरत कर्मचारीहरूको हक वा स्वामित्व पुग्न सक्ने देखिँदैन। त्यसमा पनि कम्पनी वा प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी वा कामदारको आवासको लागि खर्च हुने रकम अवकाश प्राप्त कर्मचारी वा कामदारलाई वितरण गर्न नमिल्ने।
- कुनै पनि कम्पनीका कर्मचारी वा कामदार कम्पनीको नियम वा द्विपक्षीय, त्रिपक्षीय सम्झौताअनुसार काम गर्ने र सोवापत पारिश्रमिक पाउने गर्दछन्। काम गरेकै कारण मुनाफा भएकोले सो मुनाफाको रकममा सोझै कामदार, कर्मचारीको हक पुग्दछ भन्नु कदापि मिल्दैन। यसो भन्नु श्रम ऐन, र कम्पनी ऐन विपरीतको कुरा हो। कुनै समयमा सो कम्पनीमा काम गरेकै कारण आवास कोषको रकमलाई व्यवस्थापन र कामदार बीच बराबर बाँड्न नमिल्ने।
- निवेदक प्रतिष्ठानको अस्तित्व कायम नै रहेको अवस्थामा व्यवस्थापनले अविलम्ब श्रम सम्बन्ध समिति गठन गरी मौजुदा आवास कोष व्यवस्थापन र सञ्चालनको निर्णय गर्ने गरी श्रम कार्यालय, हेटौंडाबाट भएको मिति २०६३।१।२८ को निर्णय बदर गरी भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ मा जग्गा धनी र मोहीलाई स्वामित्व र भोगको आधारमा आधा आधा हुने गरी जग्गाको बाँडफाँड भए जस्तै निवेदक प्रतिष्ठानको आवास कोषमा जम्मा भएको रकममा श्रम लगानी गर्ने कामदार कर्मचारी र पूँजी लगानी गर्ने लगानीकर्ताको आधा–आधा स्वामित्व रहेको भन्ने गलत अर्थ गरी आवास कोषमा जम्मा भएको रकम कामदार कर्मचारी र निवेदक प्रतिष्ठान बीच दामासाहीले पाउने गरी श्रम, अदालत, काठमाडौंबाट भएको मिति २०६५।३।२५ को फैसला कानूनको प्रत्यक्ष त्रुटिपूर्ण भएकोले निवेदन माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।
- साथै श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४१ अनुसार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरूको स्वास्थकर वासस्थानको प्रवन्ध गर्नको लागि प्रतिष्ठानको कुल मुनाफा (ग्रस प्रोफिट) को पाँच प्रतिशतमा नघट्ने गरी रकम छुट्याउनु पर्ने र आवास कोषको रकम सञ्चालनको सम्बन्धमा श्रम नियमावली, २०५० को नियम ५२ ले श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्ने व्यवस्थासम्म गरेको छ। तर आवासीय भवनबस्हरू नबनेको र कामदार कर्मचारीको आवासको शीर्षकमा खर्च नभएको अवस्थामा के गर्ने भन्ने सम्बन्धमा ऐन, नियममा स्पष्ट व्यवस्था गरिएको पाइँदैन। त्यस्तो रकम कहिलेसम्म त्यसै राख्ने हो र त्यसको प्रयोग वा उपयोग बारे पनि स्पष्ट व्यवस्था श्रम ऐन, नियममा गरिएको देखिँदैन। यस्तो अवस्थामा आवास कोषको रकमको उपयोग र प्रयोग एवम श्रम सम्बन्ध समितिले यसको सञ्चालन गर्न सक्ने अन्य पक्षहरू बारे स्पष्ट र पूर्ण व्यवस्था गर्ने गरी आवास कोष सञ्चालनको उचित व्यवस्था गर्नु, गराउनु भनी नेपाल सरकार, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको नाउँमा निर्देशनात्मक आदेश समेत जारी गरिएको छ।

१२. उदयन गांगुली विरुद्ध श्रम अदालत समेत, संयुक्त, नेकाप २०६९ अंक ९, नि. नं. ८८९२

- श्रम ऐन २०४८ को दफा ७ अनुसार करारमा राखिएका कामदार कर्मचारीहरूको हकमा ऐनका सबै प्रावधान र व्यवस्था लागू हुने अवस्था नरहने।
- कम्पनीमा कार्यरत कर्मचारी सामान्यतया सबैले र विशेष गरी करार सेवाका बिशिष्ट पदका कर्मचारीले कम्पनी र आफ्नो काम प्रति पूर्ण रूपले प्रतिबद्ध रहनुका अतिरिक्त निजको आचरण र कामप्रति कम्पनी आश्वस्त एवम् विश्वस्त रहनुपर्ने हुन्छ।

कर्मचारीको आचरण, व्यवहार, सेवा वा कामप्रति रोजगारदाता कम्पनीको विश्वास नै रहेन भने सो कामको गुणस्तर, उत्पादकत्व र कम्पनीको GOODWILL नै संकटापन्न स्थितिमा पुग्दछ। त्यसैले त्यस्तो प्रत्येक कामदार, कर्मचारीले कम्पनीको विश्वास हासिल गरी नै रहनुपर्ने।

- श्रम ऐनले नै व्यवस्थापन र कर्मचारीबीचको सहमतिबाट पूर्व निश्चित् शर्तहरूमा करार सेवामा कामदार वा कर्मचारीलाई कुनै खास काममा लगाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ। यस्ता कर्मचारी वा कामदारको हकमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा १० को सेवा सुरक्षा र दफा ५३ को प्रक्रिया लागू हुन नसक्ने।

- रिट निवेदन खारे भए पनि प्रचलित श्रम ऐनमा समेत केही अस्पष्टता र कार्यान्वयनमा पर्न सक्ने बाधाहरू देखिएका छन्। श्रमिक र व्यवस्थापन बीचको सुसम्बन्धमा निरन्तरता र श्रम विवादको न्यायपूर्ण एवम् कानूनसम्मत् निरोपणका लागि प्रचलित कानूनमा केही आवश्यक संशोधन गरी परिमार्जन गर्नुपर्ने आवश्यकता भएकाले देहाय बमोजिमको कार्य गर्नु गराउनु भनी नेपाल सरकार श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको नाममा यो निर्देशात्मक आदेश जारी गरिदिएको छः

  (१) श्रम ऐन, २०४८ मा श्रम नीति सम्बन्धी सबै कुराहरू स्पष्ट नभएकोले यस सम्बन्धमा प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनले कामदार, कर्मचारी र माथिल्लो तहका कर्मचारी (व्यवस्थापक समेत) को नियुक्ति गर्दा अस्थायी, स्थायी, करार के हो ? सो प्रष्ट गर्नुपर्ने हुँदा नियुक्तिपत्रमै सो कुरा उल्लेख गरी नियुक्तिपत्र दिनु दिलाउनु।

  (२) पहिला अस्थायी वा करार सेवामा वा केही समयको परीक्षणकालमा रहने गरी नियुक्ति दिएमा सो अवधिभित्र कामबाट नहटाएमा वा स्थायी नियुक्ति नदिए पनि सो कर्मचारी स्वतः स्थायी हुने श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ को व्यवस्थालाई स्पष्ट गर्नुपर्ने।

  (३) श्रम ऐनको दफा ७ ले करारमा नियुक्ति गर्न सक्ने भए पनि कुन–कुन काममा त्यसरी नियुक्त गर्न पाइने हो सो स्पष्ट नभएको र करारमा उल्लिखित अवधिभन्दा बढी काम गराउँदै गई निजको सेवा निरन्तरता पाएकोमा त्यस्तोलाई पनि स्थायी मान्नु पर्ने गरी स्पष्ट कानूनी व्यवस्था गर्ने गरी श्रम ऐनमा आवश्यक संशोधन गर्नुपर्ने।

  (४) प्रतिष्ठान एवं व्यवस्थापनले कुनै कर्मचारी वा कामदारलाई प्रतिष्ठान वा व्यवस्थापनको विश्वास गुमाएको (LACK OF TRUST OR LOSS OF CONFIDENCE) आधारमा हटाए पनि निजको हकमा के कस्तो अवस्थामा के कति क्षतिपूर्ति दिनु पर्ने हो वा भराउने हो सो सम्बन्धी व्यवस्था सम्बन्धित ऐन, नियममा गर्नुपर्ने।

  (५) कुनै कामदार, कर्मचारी माथि कारवाही गर्दा कति दिनको समय दिई स्पष्टीकरण माग गर्नुपर्ने, दिएको स्पष्टीकरण चित्त नबुझे त्यसको कति दिन भित्र सेवाबाट हटाउने लगायतको सजाय गर्न सकिने हो वा कारवाही गरिएको कामदार, कर्मचारीले स्पष्टीकरण सम्बन्धी पत्र वा नसिहतको पत्र बुझ्न नमानेमा कस्तो प्रक्रिया अबलम्बन गर्नुपर्ने हो ? यस सम्बन्धमा कानूनमा स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने।

  (६) श्रम ऐन, २०४८ अन्तर्गतका प्रतिष्ठानमा कार्यरत जनशक्तिहरू मध्ये कुन तहसम्मको वा कुन–कुन प्रकृतिको काम गर्ने कर्मचारी वा कामदार व्यवस्थापक हुन भन्ने सम्बन्धमा विवाद देखिएको हुँदा सोलाई समेत सम्बोधन गर्ने गरी सम्बन्धित कानूनी प्रावधान परिमार्जन गर्नुपर्ने।

१३. जगदीश गिरी विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना लि. समेत, पूर्ण, नेकाप २०६९ अंक १०, नि. नं. ८८९९

- कम्पनी ऐन, २०२१ अनुरूप प्रत्यायोजित विधायन अन्तर्गत जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेडको नियमावली जारी भएको र सो नियमावली बमोजिम सञ्चालक समितिले वनाएको नियम नेपाल सरकारले स्वीकृति प्रदान गरेपछि मात्र लागू हुने भन्ने व्यवस्था रहेबाट जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेडको नियमावली र जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेड कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५६ को हैसियत समान हुने।

- जनकपुर चुरोट कारखाना लिमिटेड कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली कम्पनी ऐन, २०२१ को दफा १२ द्वारा प्रत्यायोजित विधायन अन्तर्गत नेपाल सरकारले बनाएको नियमावली भन्ने देखिएको हुँदा उक्त नियमावली नेपाल कानूनको परिभाषा अन्तर्गत पर्ने देखिएकोले सो नियमावलीद्वारा व्यवस्थित हक अधिकारको प्रचलनको लागि नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा २३, ८८(२) तथा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२, १०७(२) अन्तर्गत यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत रिट निवेदन दिन नपाउने भन्न नमिल्ने।
- कारखाना र बीमा संस्थान बीच भएको सम्झौता अनुसार बीमा संस्थानले त्यस्तो बीमा हरेक वर्षको अप्रिल १४ तारिख (प्रायः बैशाख १ गते) देखि मात्र पुनारम्भ गर्ने गरेको देखिएको र निवेदकको बढुवा भई तलब वृद्धि भएको मिति रअवकाश मितिको अवधिभित्र १४ अप्रिल (बैशाख १) परेको नदेखिएको हुँदा बीमा संस्थानको नियम अनुसार निवेदकले दावी बमोजिमको बीमा रकम भुक्तानी पाउने अवस्था देखिन नआउने।
- निवेदक माग बमोजिम बढुवा भएको पदको सुरु स्केलबमोजिम प्रिमियम कायम गरी बीमा रकम भुक्तानी गर्नु भन्ने आदेश जारी गर्न मिल्ने अवस्थाको विद्यमानता देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१४. सेवाराम विरुद्ध पुर्वाञ्चल क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७० अंक ३, नि. नं. ८९७६

- अदालतले मुद्दाको कारवाही गर्दा सधै र सबै अवस्थामा लिखतमा पुर्‍याउनु पर्ने रीत वेरीत जस्ता कार्यविधिगत प्रक्रियामा मात्र सीमित रहिरहन सक्दैन। व्यक्तिको वैयक्तिक स्वतन्त्रतामा गम्भीर आघात हुने गरी गैरकानूनी एवं अमानवीय रूपमा बन्दी बनाइएको भन्ने लिखित सूचना प्राप्त भएको अवस्थामा अदालतले न्यायिक सक्रियता अपनाई मुद्दाको कारवाही अगाडि बढाउन सक्षम हुने।
- श्रमिकहरूलाई बन्धक बनाई जबर्जस्तीसँग काममा लगाउने जस्ता क्रियाकलापहरू मानव अधिकारको उल्लंघन मात्र नभएर नेपाल पक्ष राष्ट्र भएको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ एवं प्रचलित श्रम सम्बन्धी कानूनको प्रतिकूल भएको मान्नुपर्ने।
- कारखाना निरीक्षकको नियुक्ति गरी ईटाभट्टा लगायतका कारखानाहरूमा कामदारहरूलाई श्रम सम्बन्धी कानून बमोजिम काममा लगाइएको छ छैन भन्ने सम्बन्धमा कारखाना निरीक्षकबाट नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण गरी कानून प्रतिकूलको कार्य भएको अवस्थामा तत्काल आवश्यक कारवाही हुन सकेमा ईटा उत्पादन गर्ने ईटाभट्टामा भए जस्ता गैरकानूनी कार्यमा नियन्त्रण हुन सक्ने हुन्छ। जो आवश्यक र राज्यको दायित्वको विषयभित्र पर्ने।
- श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६६ बमोजिम कारखाना निरीक्षकको नियुक्ति हालसम्म भएको छ छैन नियुक्ति नभएको भए यथाशीघ्र नियुक्ति गर्ने र नियुक्ति भइसकेको भए पनि कारखाना निरीक्षकबाट ईटाभट्टा लगायतका कारखानाहरूमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६७ एवं श्रम नियमावली, २०५० को नियम ५४ मा उल्लिखित विषयहरूका अतिरिक्त श्रम सम्बन्धी अन्य प्रचलित कानूनको पालना भए नभए सम्बन्धमा प्रभावकारी रूपमा नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण गरी गराई श्रम सम्बन्धी कानूनको उल्लंघन भएको पाइएमा आवश्यक कारवाही गर्नु गराउनु भनी नेपाल सरकार श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी हुने।

१५. कैलाश मिश्र विरुद्ध श्रम अदालत, संयुक्त, नेकाप २०७३ अंक ९, नि. नं. ९६७९

- लगातार ३० दिनभन्दा बढी प्रतिष्ठानमा उपस्थित नभई गयल भएमा सेवाबाट हटाउन सकिनेछ भन्ने उल्लेख भएको हुँदा उक्त नियमावलीको व्यवस्थाले स्वत: कामदार कर्मचारीलाई ३० दिनभन्दा बढी गयल हुने बित्तिकै हटाइहाल्ने भन्ने होइन, त्यसका पनि निश्चित शर्तहरू पूरा गर्नुपर्ने देखिन्छ। श्रम ऐनको दफा ५१(ग२) मा उक्त लगातार ३० दिनभन्दा बढी समयसम्म प्रतिष्ठानमा

उपस्थित नभएमा भन्ने खराब आचरणमा कारवाही गर्दा दफा ५३ बमोजिम सुनुवाइको मौका दिन स्पष्टीकरण सोध्नुपर्छ त्यसरी स्पष्टीकरण सोध्दा जवाफ दिन पनि ७ दिनको म्याद दिनुपर्ने हुन्छ। उक्त नियमावलीको नियम ३७(२) बमोजिमको कसूर र दफा ५१(ग२) बमोजिमको कसूर एउटै भएको हुँदा समान कसूरमा एउटामा सुनुवाइको मौका दिएर हटाउनु पर्ने र अर्कोमा सुनुवाइको मौका नदिई हटाउन सकिन्छ भन्ने अर्थ गर्न नमिल्ने।

- प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार कर्मचारीले ऐन र नियमावलीद्वारा निषेध गरिएका काम गरेमा त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीलाई तोकिएको सजाय गर्न पाउने कुरामा विवाद छैन तर त्यसरी सजाय दिँदा कानूनद्वारा निर्धारित प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ। ऐनद्वारा सेवाबाट हटाउने वा कुनै सजाय दिनुअघि त्यसबारे सम्बन्धित कर्मचारी वा कामदारलाई जानकारी दिनु सम्बन्धित प्रतिष्ठानको दायित्व हो र त्यस्तो दायित्वबारे श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३ ले झन स्पष्ट गरेको छ। आफूलाई लागेको अभियोगबारे जानकारी पाउनु सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीको अधिकारको विषय हो र प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको आधारमा समेत त्यस्तो अधिकार राख्ने।
- प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त र ऐनको स्पष्ट व्यवस्था रहँदा रहँदै पनि नियममा त्यस्तो व्यवस्था नभएको भन्नु एकांगी व्याख्या हुन जान्छ। कुनै ऐन नियमको व्याख्या गर्दा सो ऐन नियमको सम्पूर्ण व्यवस्था र त्यसको उदेश्यको आधारमा गर्नुपर्छ, एउटा दफा वा नियमलाई मात्र टेकी अन्य दफा वा नियमका व्यवस्थालाई बेवास्ता गरी ऐनका दफा र नियमको व्याख्या गर्न नमिल्ने।
- कम्पनीको स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई सफाइको मौकासमेत नदिई सेवाबाट हटाउने निर्णय गर्नु र त्यसउपर श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६०)ग (अनुसार श्रम अदालतले सो निर्णय बदर गर्ने गरी आफ्नो अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी भएको निर्णयमा कुनै कानूनी त्रुटि देखिएन। यसबाट निवेदकको संवैधानिक तथा कानूनी हकमा आघात पुगेको भन्ने अवस्था नदेखिँदा रिट निवेदन जिकिरबमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

१६. गोरखापत्र संस्थान विरूद्ध भवानी कार्कीसमेत, संयुक्त, नेकाप 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 मनासिव नदेखिने।
- स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई कारबाही वा बर्खास्ती गरेउपर आकर्षित हुने श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६०(ग) को व्यवस्था आवधिकरूपमा म्याद थप हुने गरी करार सेवामा नियुक्त भएका विपक्षी भवानी कार्कीको हकमा लागू हुन सक्नेसमेत देखिँदैन। लामो समयदेखि विना सूचना अनुपस्थित रही रिपोर्टिङमा समेत बाधा उत्पन्न भएको भनी प्रमुख समाचार दाता शिवकुमार भट्टराईले मिति २०६८।६।२९ मा लिखित जानकारी गराएपछि मिति २०६८।७।२७ को निर्णयानुसार मिति २०६८।७।२८ मा सेवा अन्त्य गरिएको जानकारीसम्म दिएको देखिन्छ। यस अवस्थामा श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने र श्रम अदालतले पनि पुनरावेदन सुनी निर्णय गर्न सक्ने देखिँदैन।
- तसर्थ, निवेदक गोरखापत्र संस्थान छुट्टै विशेष ऐन गोरखापत्र संस्थान ऐन, २०१९ द्वारा नियमन र व्यवस्थापन हुने संस्थानको रूपमा रहेको, सोही ऐनले दिएको अधिकार प्रयोग गरी संस्थानमा कार्यरत कर्मचारीहरूको हकमा छुट्टै गोरखापत्र संस्थान कर्मचारी सेवा, शर्त विनियमावली, २०५२ प्रचलनमा रहेको, संस्थानको कर्मचारीको हकमा श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ आकर्षित हुने नदेखिएकोमा श्रम अदालतले आफू समक्ष लाग्दै नलाग्ने पुनरावेदन लिई विपक्षी भवानी कार्कीलाई साबिक पदमा सेवामा पुनर्स्थापना गरी सो अवधिको तलब लगायतको आर्थिक सुविधा समेत दिनु भनी गरेको मिति २०६९।८।२९ को निर्णय कानूनसंगत नभई त्रुटिपूर्ण रहेको देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ।

१७. भुवनेश्वर साहु तेली विरुद्ध सुन्दरकान्त मण्डलन, संयुक्त, नेकाप २०७७ अंक ५, नि. नं. १०४९८

- उचित पारिश्रमिक, सुविधा वा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नदिनु वा श्रम कानूनले निर्धारण गरे भन्दा कम सुविधा दिनु वा समान हैसियतमा काम गर्ने सहकर्मी भन्दा कम पारिश्रमिक, सुविधा दिनु समेत श्रम शोषण हुने ।
- श्रम शोषण गर्ने कार्य रोजगारदाताको हैसियतले काममा लगाउने नेपाल सरकार वा अन्य कसैले पनि गर्न नमिल्ने ।
- कुनै पनि कर्मचारीलाई काममा लगाई सकेपछि पारिश्रमिक दिन्न भन्ने अधिकार कसैलाई पनि हुँदैन । नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा ३० बमोजिम उचित श्रम अभ्यासबाट संरक्षित हुन पाउने हक हुने छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । यसलाई निरन्तरता दिंदै नेपालको संविधानको धारा ३४ (१) मा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने कुराको सुरक्षण प्रदान गरी सोही धाराको उपधारा (२) मा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हकको सुरक्षण प्रदान गरेको छ । संविधानको धारा ३४ (१) र (२) र धारा २९ (१) लाई जोडेर व्याख्या गर्नुपर्ने हुन्छ । यसबाट उचित पारिश्रमिक, सुविधा वा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नदिनु वा श्रम कानूनले निर्धारण गरे भन्दा कम सुविधा दिनु वा समान हैसियतमा काम गर्ने सहकर्मी भन्दा कम पारिश्रमिक, सुविधा दिनु समेत श्रम शोषण हुन जान्छ । नेपालको संविधानको धारा ५० (३) मा उल्लेख गरे बमोजिम राष्ट्रको अर्थतन्त्रको विकासमा संलग्न सार्वजनिक क्षेत्र, नीजि क्षेत्र र सहकारी क्षेत्र सबैमा यो उत्तिकै लागू हुने हुँदा श्रम शोषण गर्ने कार्य रोजगारदाताको हैसियतले काममा लगाउने नेपाल सरकार लगायत कसैलाई पनि गर्न मिल्ने देखिँदैन । तसर्थ कुनै पनि कर्मचारीलाई काममा लगाई सकेपछि मासिक रूपमा पारिश्रमिक नदिई लामो समयसम्म झुलाउने, पारिश्रमिक नदिने वा पारिश्रमिक दिनको लागि देखावटी पत्राचार तथा निर्णय गरेको भनी उल्लेख गरेको र सबै निकाय आफ्नो जिम्मेवारीबाट पन्छिने गरी लिखित जवाफ पेश गरेबाट निवेदकलाई पारिश्रमिक दिने दिलाउने गरी कुनै पनि प्रत्यर्थीहरूले जिम्मेवारी साथ पहल गरेको नदेखिँदा श्रम शोषण विरूद्ध निवेदकहरूलाई नेपालको संविधान तथा अन्तरिम संविधानको धारा २९ ले गरेको संरक्षणको उल्लङ्घन गरेको स्पष्ट देखियो । उल्लिखित संवैधानिक कानूनी व्यवस्था तथा अन्य मुलुकमा भएको प्रचलन समेतको आधारमा प्रस्तुत मुद्दामा रिट निवेदकहरू २०६६ फागुनदेखि मिति २०६८।५।१८ सम्म पारिश्रमिक, सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षाबाट वञ्चित भई काम गर्नु परेको र सो अवस्थालाई बाध्यकारी श्रममा लगाएको र श्रम शोषण हुन गएको होइन भनी मान्न मिल्ने देखिन आएन ।
- माथि उल्लिखित आधार कारणहरूबाट यी रिट निवेदकहरू मिति २०६५।९।७ देखि ६ महिनाका लागि करारमा नियुक्ति पाई निरन्तर रूपमा मिति २०६८।५।१८ गतेसम्म आफ्नो सेवामा रही कामकाज गरेको देखिएको र निजहरूले मिति २०६६ फागुनदेखि २०६८ भाद्र १८ गतेसम्मको आफ्नो तलब पारिश्रमिक पाएको नदेखिँदा निवेदकहरूले काम गरेको उक्त अवधिको तलब भत्ता भुक्तानी दिनु भनी विपक्षीहरूका नाउँमा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ ।

१८. दोर्जी शेर्पासमेत विरुद्ध श्रम अदालत अनामनगर, काठमाडौं, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७९ अंक ९, नि. नं. १०९४०

- सहकर्मी महिला कर्मचारीको व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, मर्यादा र शारीरिक एवम् मानसिक सुरक्षामा हस्तक्षेप गरेको विषय खराब अचरणमा पर्दैन वा त्यसले निजलाई आघात पुर्‍याउँदैन भन्दा अनर्थ हुने । कार्यस्थलमा कर्मचारीको शरीर माथि हुने कुनै पनि किसिमको असहज, आपत्तिजनक र शारीरिक वा मानसिक आघातलाई समग्र ऐनको बनावटको आधारमा खराब आचरणयुक्त र आघातजन्य कार्य मान्नु पर्ने । एकान्तमा बोलाएर जबरजस्ती हग गर्ने तथा अँगालोमा कसेर दुर्व्यवहार गर्ने कार्यलाई सदाचारयुक्त कार्य मान्न नसकिने ।
- प्रतिष्ठानमा कार्यरत जोसुकै कर्मचारीको सुरक्षा हुनुपर्ने । यौनजन्य दुर्व्यवहारका विरूद्द पाउनुपर्ने सुरक्षा अझै महत्त्वपूर्ण हुने । कार्यस्थलमा हुने यस्तो दुर्व्यवहारको घटनालाई मानव अधिकार र श्रम अधिकारको नजरबाट हेरी सोको विरूद्ध कानून अनुरूप कारबाही हुनुपर्ने । यौनिक आसयले थुनछेक गरी यौन दुर्व्यहार जस्तो मानव अधिकार तथा महिलाको सुरक्षासँग सम्बन्धित

विषयमा विवेचना गर्दा श्रम ऐनमा रहेको परिभाषालाई संकुचित अर्थ गरी व्याख्या गर्दा कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यहारको अन्देखा भई पीडितले न्याय नपाउने । त्यस्तो कार्यले पीडितलाई शारीरिक र मानसिक रूपमा तनाव हुनको साथै पेसागत जीवनमा प्रतिकूल असर पार्ने ।

- होटलमा कार्यरत रिता तामाङलाई एकान्तमा लगेर जबरजस्ती शरीरमा समाती थुनछेक गरेको भनी प्रत्यर्थी विरूद्ध प्रतिष्ठानमा परेको उजुरी, प्रतिष्ठानका कर्मचारीहरूले गरेको बयान एवम् प्रत्यर्थीले जबरजस्ती करणी उद्योगको अभियोगबाट पूर्ण सफाइ नपाएकोसमेतको स्थितिमा खराब अचरण गरेको भनी प्रत्यर्थी रविन्द्र पोखरेललाई प्रतिष्ठानले गरेको कारबाही त्रुटिपूर्ण रहेको भनी श्रम अदालतले गरेको फैसला कानूनसम्मत देखिएन ।
- अत :प्रत्यर्थी रविन्द्र पोखरेलले महिला सहकर्मीलाई एकान्तमा लगेर जबरजस्ती थुनछेक गरेको पुष्टि भएको आधारमा निजले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५१(क) विपरीत कार्य गरेको र विपक्षी प्रतिष्ठानको विश्वास गुमाएको (**LOSS OF CONFIDENCE)** हुँदा निजलाई ऐ. ऐनको दफा ५२(४) बमोजिम सेवाबाट निष्काशन गर्ने गरी भएको मिति २०७१।२।८ को निवेदक प्रतिष्ठानको निर्णय कानूनसम्मत नै देखिन्छ । उक्त निर्णयलाई बदर गरी प्रत्यर्थी रविन्द्र पोखरेललाई सेवामा पुनर्बहाली गरी अवकाशित अवधिको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधासमेत पाउने गरी भएको श्रम अदालतको मिति २०७२।०३।२३ को फैसला त्रुटिपूर्ण देखिँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ ।

१९. देवनारायण महतो विरुद्ध एभरेष्ट सुगर एण्ड केमिकल इण्डस्ट्रिज लि. समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक ४, नि. नं. ११०७८

- श्रम ऐन, नियमावली एवम् उद्योग वा प्रतिष्ठानको कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धमा बनेको कानूनी व्यवस्था अनुरुप आचरणमा रही कामकाज गर्नु कुनै पनि उद्योग वा प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कर्मचारी वा कामदारको अनिवार्य दायित्व र कर्तव्य हुने । आफूलाई तोकिएको जिम्मेवारी पूरा नगरी प्रतिष्ठान उद्योगबाट अनुमति नलिई वा बिदा स्वीकृत नगराई श्रम ऐन, २०४८ मा भएको कानूनी व्यवस्था प्रतिकूल आफू कार्यरत रहेको प्रतिष्ठान गैरहाजिर हुने छुट कुनै पनि कर्मचारी वा कामदारलाई नुहने । उद्योग वा प्रतिष्ठानमा कानून विपरीत तिस दिन वा सोभदा बढी गैरहाजिर हुने कर्मचारीलाई श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५१(ग२) मा भएको कानूनी प्रावधान अनुसार सजाय गरी सेवाबाट हटाउन मिल्दैन भन्नु वाछनीय नहुने ।

ण. अन्य

१. रामप्रसाद दाहाल विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, संयुक्त, नेकाप 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 परिपाटि कायम गर्न नमिल्ने।

२. जयनारायण चौधरी थारु समेत विरूद्ध क्षेत्रप्रसाद गिरी, फुल, नेकाप २०३७ अंक ३, नि. नं. १३३४

- निजामती कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनमा वा ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कुनै सरकारी कामको सम्बन्धमा निजामती कर्मचारी उपर उजूर गर्दा मात्र उक्त दफा १० को व्यवस्था लागू हुने हो फिल्डबुक सच्याई, पहिले एउटाको नाम लेखिएको काटी अर्काको नाम थपी दिएको भन्ने कुरालाई आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको भन्न नमिल्ने हुनाले उपदफा (१०) लागू हुने कुरै भएन। उक्त कसूर कीर्ते कागजको २ नं. भित्र पर्ने हुनाले सोही कीर्ते कागजको १८ नं. बमोजिम काम भए गरेको मितिले २ वर्षको हदम्याद लाग्ने।

३. नरमकाजी बज्राचार्य विरुद्ध शाही नेपाल वायुसेवा निगम केन्द्रीय कार्यालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०४८ अंक १०, नि. नं. ४३८७

- फौज्दारी अभियोगमा स्वतः निलम्बनको पूर्व शर्त गिरफ्तारी र थुना हो, फौज्दारी 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 सीमासँग गाँस्न नमिल्ने।
- प्रहरी हिरासतमा वा अदालती कारवाहीको सिलसिलामा थुनामा रहेको कर्मचारीको निलम्बनको अवधि ६ महीना भन्दा बढी हुन सक्तैन भन्ने निवेदक तर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहससँग सहमत हुन नमिल्ने।
- सफाइ 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 फौज्दारी अभियोगबाट सफाइ दिई गरिएको फैसला उपर पुनरावेदन परेकोले निलम्बन जारी रहनु पर्दछ भन्ने विपक्षीतर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहससँग सहमत हुन नसक्ने।
- थुना हिरासतमा नरहेकोमा पनि फौज्दारी मुद्दा जारी रहेको कारणबाट निलम्बन जारी रहने भन्ने शाही नेपाल वायु सेवा निगम कर्मचारीहरूको सेवा नियमावली, २०३१ को नियम ११, ३, ४(ङ) मा व्यवस्था रहेको पाइँदैन। निवेदकको हकमा प्रहरी हिरासत र थुना निलम्बनको पूर्व शर्तको अभावमा निलम्बन जारी रहन्छ भन्न कानूनसंगत भएन।

४. तेजप्रसाद पोखरेल विरुद्ध संवैधानिक परिषद्, प्रधानमन्त्रीको कार्यालय समेत, एकल, नेकाप २०४८ अंक १२, नि. नं. ४४४६

- प्रधान न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुनु भइसकेपछि बहाल छुटिसकेको र पुनर्नियुक्त नभएको भन्ने प्रश्न उठ्न सक्ने नदेखिने।
- धारा १३० को उपधारा (१) बमोजिम कायम रहेका संवैधानिक निकाय (सर्वोच्च अदालत) मा कार्यरत संवैधानिक पदाधिकारीहरू (सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशहरू) भनी उल्लेख गरी दुवै सर्वोच्च अदालत र न्यायाधीशहरू कायम रहेका निवेदकले मानेपछि संविधान लागू हुनु भन्दा पहिले सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश भई काम गरेको अवधिलाई धारा ८७ को उपधारा (२) को प्रयोजनको लागि न्यायाधीशको हैसियतमा काम गरेको अवधि मानी गणना गर्ने व्यवस्था नभएको भन्ने निवेदकको जिकिर विरोधाभास भई मिल्दो नदेखिने।

५. महेन्द्र बहादुर पाण्डे विरुद्ध श्री ५ को सरकार म.प.स. सिंहदरबार, संयुक्त, नेकाप २०५१ अंक ५, नि. नं. ४७३६

- संविधानको धारा ४७ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) ले "लाभको पद" धारण गर्ने व्यक्तिलाई संसदको सदस्य हुन अयोग्य घोषित गर्नुका साथै "लाभको पद" धारण गर्ने भनिएका व्यक्ति कस्ता व्यक्ति हुन भन्ने कुराको स्पष्टिकरण पनि गरेको छ। सो अनुसार राजकीय कोषबाट पारिश्रमिक वा अन्य कुनै आर्थिक सुविधा प्राप्त हुने पदमा बहाल रहेको व्यक्ति "लाभको पद" धारण गर्ने व्यक्ति मानिने व्यवस्था भएको देखिन्छ। संविधानमा यस्तो व्यवस्था गर्नुपर्ने खास प्रयोजन हुन्छ। पारिश्रमिक वा आर्थिक सुविधा पाउने गरी सरकारी सेवामा बहाल रहेका व्यक्तिहरू (राजनैतिक पदमा बहाल रहेका व्यक्तिहरू बाहेक) को पदीय कर्तव्यसँग संसदीय कर्तव्यको तालमेल नबस्ने वा सामन्जस्य नरहने संभावना धेरै हुन्छ। संसदीय कर्तव्यले त्यस्तो पदसँग गाँसिएको पदीय कर्तव्यको पालनमा र पदीय कर्तव्यले संसदीय कर्तव्यको पालनमा बाधा व्यवधान उत्पन्न गर्न सक्छ। पदीय कर्तव्यले सम्बन्धित संस्थाप्रति निष्ठा, बफादारी र अनुशासित व्यवहारको अपेक्षा र माग गर्दछ। संसदीय कर्तव्यको पालनमा संस्थाको कार्य पद्धति अथवा नीतिको खुला आलोचना र विरोध गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्न सक्तछ। आर्थिक लाभको कारणले प्रभाव वा दवावमा पर्न सक्ने अवस्थाको व्यक्ति अथवा सरकारी कर्मचारीबाट संसदीय कर्तव्यको राम्रो निर्वाह हुन सक्तैन। साथै व्यावहारिक राजनीतिबाट अलग रहेर स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा आफ्नो संवैधानिक कर्तव्यको निर्वाह गर्नु पर्ने संवैधानिक पदाधिकारीहरू पनि संसदको सदस्य हुनु वान्छनीय हुँदैन। अन्यथा उत्तरदायी सरकार स्तवन्त्र एवं निष्पक्ष न्यायपालिका स्वतन्त्र निर्वाचन आयोग इत्यादिन कुराको संवैधानिक अवधारणा नै भष्मिभूत हुन्छ। यिनै कुराहरूलाई दृष्टिगत गरेर संविधानले राजकीय कोषबाट पारिश्रमिक वा आर्थिक सुविधा पाउने पद (राजनैतिक पद बाहेक) मा बहाल रहेका व्यक्तिहरूलाई संसदको सदस्यता प्राप्त गर्न अयोग्य घोषित गरेको हो।
- संसदको सदस्यताको लागि योग्यता निर्धारित गर्ने संविधानको धारा ४७ स्वयमा पूर्ण छैन। उक्त धारा ४७ को उपधारा (१) ले संसदको सदस्यताको लागि योग्यता तोक्दा केही कुराहरू जस्तै नेपालको नागरिक हुनु पर्ने प्रतिनिधि सभाको सदस्यताको लागि पच्चीस वर्ष र राष्ट्रिय सभाको सदस्यताको लागि पैतिस वर्षको उमेर पूरा गरेको हुनु पर्ने, कुनै लाभको पद धारण नगरेको हुनुपर्ने, इत्यादी स्वयं व्यवस्थित गरी त्यस सम्बन्धमा उपर्युक्त र आवश्यक देखिएका अन्य व्यवस्था र बन्देजहरू विधायिकाले कानूनद्वारा व्यवस्थित गर्न सक्ने गरी विधायिकाको विवेक र तजवीजमा छोडेको देखिन्छ। उक्त उपधारा (१) को खण्ड (ग) मा "कुनै कानूनले अयोग्य हुनु हुँदैन" भन्ने सम्म व्यवस्था भै त्यस्तो कानूनद्वारा तोकिन सक्ने योग्यता वा अयोग्यताको प्रकृति वा सीमा निर्धारित नगरिएकोले मनासिव र आवश्यक सम्झेको बन्देज लगाउन विधायिका स्वतन्त्र देखिन्छ। यस सम्बन्धमा विधायिका उपर एउटै मात्र अंकुश के रहन्छ भने विधायिकाद्वारा बनाइने कानून संवैधानिक व्यवस्थाको विपरित हुनु हुँदैन। संसदको सदस्यताको लागि कानूनद्वारा अयोग्यता तोक्न संविधानले विधायिकालाई प्रदान गरेको अख्तियारको प्रयोग गरी विधायिकाले संवैधानिक व्यवस्थाकै प्रतिकूल कानून बनाउन मिल्दैन। यस्तो कार्य विधायिकाको सामर्थ (**LEGISLATIVE COMPETENCE**) भन्दा बाहिर भै असंवैधानिक र अमान्य हुने।

- प्रत्यायोजित अधिकार (DELEGATED AUTHORITY) अन्तर्गत गरिने कुनै पनि कार्यले अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने अधिकारीको अख्तियार वा कार्यलाई कुण्ठित गर्न नसक्ने।
- कुनै कुरालाई सकारात्मक रूपमा व्यक्त गर्नु र त्यस सम्बन्धमा केही नभनेर चुप लाग्नु एउटै कुरा होइन।
- संविधान मौन रहेको कुरामा संविधानको अनुमति दिए अनुसार ऐनले कुनै थप व्यवस्था गर्‍यो वा अथवा बन्देज लगायो भन्दैमा त्यसलाई अभासी भन्न नमिल्ने।
- संवैधानिक व्यवस्थाको प्रतिकूल कुनै कानून बन्न सक्तैन, बनेको छ भने पनि त्यो अमान्य हुन्छ। तर कुनै कानूनलाई असंवैधानिकताको आधारमा अमान्य घोषित गर्नु भन्दा पहिले त्यो कानून वस्तुतः संविधान प्रतिकूल छ वा छैन भनेर गम्भीरतापूर्वक मनन गर्नु आवश्यक हुन्छ। केवल बान्छनीयता वा उपयुक्तता सम्बन्धी निजी धारणाको आधारमा त्यसलाई संवैधानिक वा असंवैधानिक भन्न नमिल्ने।
- संविधानले किटानीसाथ कुनै व्यक्तिलाई कुनै कुराको लागि योग्य वा समर्थ घोषित गरेको छ भने त्यस्तो व्यक्तिलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष जुनसुकै किसिमबाट होस् कानूनले अयोग्य घोषित गर्न नमिल्ने।
- संविधानले कुनै कुरामा कुनै निषेधात्मक बन्देज लगाएको छ भने त्यो बन्देजलाई कानूनले फुकाउन सक्दैन त्यो बन्देज भित्र रहेरै विधायिकाले कानून बनाउनु पर्छ।
- संविधानले "लाभको पद" धारण गर्ने व्यक्तिलाई संसदको सदस्य हुन अयोग्य बनाएको छ। त्यो संवैधानिक बन्देजलाई नाघेर कानूनद्वारा त्यस्तो व्यक्तिमा योग्यताको सृष्टि गर्न मिल्दैन, गरेमा त्यो कानून असंवैधानिक हुन्छ। तर यदि संविधानले निषेध गरेको कुरालाई कानूनको फुकाएको छैन अथवा संविधानले किटानीसाथ अनुमति वा छुट दिएको कुरालाई कानूनले सीमित गरेको, साँघुर्‍याएको अथवा बन्देज लगाएक छैन भने त्यो कानूनलाई असंवैधानिक भन्न नमिल्ने।
- थप वा अतिरिक्त व्यवस्था भन्नु र असंगत व्यवस्था भन्नु एउटै कुरा होइन।
- संविधानले अनुमति दिए अनुसार कानूनले श्री ५ को सरकारको नियन्त्रण वा स्वामित्वमा रहेको वा श्री ५ को सरकारबाट अनुदान पाएको संस्थाका बहालवाला कर्मचारीहरूलाई अयोग्यताको बन्देज लगाउने थप व्यवस्था गर्दैमा त्यसलाई संविधान प्रतिकूल भन्न नमिल्ने।
- संविधानले कोरेको सीमारेखा भित्र रहेर कुनै नीति वा सिद्धान्त बनाउने र त्यसलाई कार्यान्वित गर्न कानून जारी गर्ने कार्य विधायिकाको तजविजी क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने।
- संविधानका अक्षरहरू अथवा संविधानको भावनाको विपरित नदेखिएसम्म कानून बनाएर विधायिकाले अवलम्बन गरेको नीतिमा अदालतले हस्तक्षेप गर्दैन।
- सरकारी नियन्त्रण वा स्वामित्वमा रहेको वा सरकारी अनुदानबाट संचालित भएको संस्थाका बहालवाला कर्मचारीहरूलाई चुनावी राजनीतिबाट अलग राखी आफ्नो पदीय कर्तव्य पालन गराउन खोज्ने विधायिकी नीतिलाई अनुचित वा अवाँछनीय भन्न सकिन्न। खासगरी सरकारी अनुदानबाट संचालित हुने शिक्षण संस्थाका प्राध्यापक र शिक्षकहरूको सम्बन्धमा यो कुरा अझ विचारणीय हुन्छ। शिक्षण संस्थामा कार्यरत शिक्षक र प्राध्यापकहरू चुनावी राजनीतिमा सक्रिय रूपमा लागि रहने हो भने अध्ययन र अध्यापनको कार्यमा निश्चय नै प्रतिकूल प्रभाव पर्छ। निर्वाचनको समयमा प्रचार र निर्वाचन सम्बन्धी अन्य कार्यमा सक्रिय रहनुपर्ने र निर्वाचित भएपछि सम्बन्धित निवार्चन क्षेत्रको प्रतिनिधिको रूपमा प्रतिनिधि सभाको बैठकहरूमा सक्रिय रूपमा भाग लिनुका अतिरिक्त आफ्नो क्षेत्रको सेवामा संलग्न रहनुपर्ने हुनाले शिक्षक वा प्राध्यापकको रूपमा निजले आफ्नो पदीय कर्तव्यसँग न्याय गर्न संभव हुँदैन। यसबाट संस्थाले प्राप्त गर्ने सरकारी अनुदानको अपव्यय हुने मात्र होइन, अधुरो वा अपर्याप्त अध्यापनको कारणले शिक्षक संस्थाहरू र पुरै समाज नै पनि नराम्रोसँग प्रभावित हुन जाने संभावना हुन्छ। तसर्थ

विवादास्पद कानूनलाई अन्यथा भन्न मिल्ने देखिन्न । यस स्थितिमा निवेदकको माग बमोजिम प्रतिनिधि सभा सदस्य निर्वाचन ऐन, २०४७ को दफा २७ को उपदफा (१) को खण्ड (ङ) लाई असंवैधानिक र अमान्य घोषित गर्नु पर्ने अवस्था देखिएन । रिट निवेदन खारेज हुने ।

६. सुमनराज पाण्डे विरुद्ध नेपाल विद्युत प्राधिकरण केन्द्रीय कार्यालय समेत, विशेष, नेकाप २०६३ अंक ९, नि. नं. ७७५६

- संविधानको धारा १२(२)(ङ) को दावी लिँदा निवेदकले निजको पेशा, रोजगार, उद्योग वा व्यापार गर्ने स्वतन्त्रतामा यो यस तरिकाबाट 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 व्यवस्थाहरू आपसमा बाझेकोले कुनै एक व्यवस्था बदर गर्ने भन्ने न्यायिक पुनरावलोकनको अवधारणा होइन । मातृ कानूनमा भएको व्यवस्थासँग बाझ्ने 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 सस्थानको 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 बाझिएको 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 बढुवा सिफारिस बदर गराई माग्न पाउने हक निवेदकलाई भएको समेत नदेखिँदा रिट आदेश जारी गर्नु नपर्ने ।

७. अशोकजंग राणा भन्ने अशोकप्रताप राणा समेत विरुद्ध शिवप्रसाद रिजालको जाहेरीले नेपाल सरकार, नेकाप २०६९ अंक ८, नि. नं. ८८७३

- सरकारी कर्मचारी प्रतिवादी हुने वित्तिकै त्यस्ता मुद्दाको फिराद वा अभियोग पत्र पुनरावेदन अदालतमा दायर गरिनुपर्ने अर्थ गर्न नमिल्ने ।
- सरकारी कर्मचारीले कर्तव्यपालनको सन्दर्भमा गरेको कार्यबाट उठेको मुद्दाको शीघ्र निर्णय होस् भन्ने विधिकर्ताको अभिप्राय अ.वं. २९ को देहाय ८ नम्बरको हो । सरकारी कर्मचारीको संरक्षण र सुविधाको प्रबन्ध गर्ने यो कानून आपराधिक कार्यको रक्षाकबच बन्न नसक्ने ।
- एउटा व्यक्तिको सम्पत्ति अर्कै नक्कली व्यक्ति खडा गरी हस्तान्तरण गराउने कार्यलाई अड्डा सम्बन्धी काम कुरा मान्न नसकिने ।
- अड्डा सम्बन्धी कामको परिधिमा नपर्ने कार्यबाट उत्पन्न हुने परिणामको भागी सम्बन्धित कर्मचारी वैयक्तिक रूपमा नै हुनुपर्ने ।
- ठगीजन्य कार्य कुनै पनि अड्डा सम्बन्धी काम हुन सक्दैन, न त कुनै सरकारी कर्मचारीको पदीय कर्तव्यपालना भित्र ठगी गर्ने कार्य नै पर्दछ । त्यसैले प्रस्तुत मुद्दाका केही प्रतिवादी सरकारी कर्मचारी रहेको भन्ने मात्र आधारमा प्रस्तुत मुद्दालाई अ.वं.को २९

को देहाय ८ नम्बर अन्तर्गतको मुद्दाका रूपमा राख्न नमिल्ने।

- कुनै पनि ठगीजन्य कार्य निजामती कर्मचारीको ओहदाको कर्तव्यपालन सम्झी गरेको कार्य अन्तर्गत पर्दैन। त्यस्तो कार्यलाई विद्यमान कानूनले फौजदारी कसूर अन्तर्गत परिभाषित गरेको छ। त्यस्तो कसूरजन्य कार्य गर्ने व्यक्तिलाई निज सार्वजनिक सेवामा रहेको भन्ने मात्र आधारमा उन्मुक्ति प्रदान गर्ने उद्देश्य निजामती सेवा ऐनले ग्रहण गरेको होइन र त्यसलाई त्यति विकृत रूपमा बुझ्न पनि नहुने।
- प्रस्तुत मुद्दामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५७ को सन्दर्भ पनि उठेको छ। निजामती सेवा ऐनमा रहेको उल्लिखित व्यवस्थाले कर्मचारीलाई विना डर, धाक र प्रभावमा आफ्नो पदीय जिम्मेवारीभित्र पर्ने कार्य गर्न उत्प्रेरित गर्दछ। आफ्नो जिम्मेवारी इमानदारिपूर्वक निर्वाह गर्दासम्म कर्मचारीको बचाउ गर्न सकिने हुन्छ। तर, यो कानूनी प्रावधानले कर्मचारीलाई वद्नियतका साथ कार्य गर्ने अनुमति प्रदान गर्दैन, न त त्यस्तो कर्मचारीको बचाउ नै हुने।
- ठगी र भ्रष्टाचार जस्ता आपराधिक कार्य सरकारी कर्मचारीको ओहदाको कर्तव्यपालनको विषय हुन सक्दैन। यस्ता आपराधिक कार्य विरुद्ध मुद्दा चलाउन अख्तियारवालालाई सूचना दिनु र स्वीकृति लिनुपर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको मान्न सकिँदैन। पदको दुरूपयोग गरी ठगी र भ्रष्टाचार जस्ता कसूरजन्य कार्यमा संलग्न हुनका लागि त्यस्तो बचाउको प्रावधान सहयोगी बन्न नसक्ने।
- घटनामा जानाजानी संलग्न हुनु र अनजानवस घटनाको कुनै चरणमा सहभागी भएको देखिनु फरक–फरक कुरा हुन्। मालपोत कार्यालयको अधिकृतका रूपमा बहाल रहेका व्यक्तिले आफ्नो कार्यालयसँग सम्बन्धित कुनै कार्यमा संलग्न रहनु उसको पदीय जिम्मेवारी नै हो। त्यस्तो कार्यमा संलग्न हुनु उसको कर्तव्य पनि हो। त्यसरी कर्तव्यपालना गर्ने सिलसिलामा वद्नियत राखी आफूले लाभ लिने वा अन्य कसैलाई हानि पुर्‍याउने कार्य गरेमा त्यस्तो क्रिया निश्चय नै गैरकानूनी हुन्छ। तर, यी प्रतिवादीले त्यस्तो वद्नियत राखी कार्य गरेको वा आफूलाई लाभ हुने गरी कुनै कार्य गरेको भन्ने कुरा पुष्टि हुन नआएको हुँदा केबल अनुमान र आशंकाका आधारमा निजलाई कसूरदार मान्न नमिल्ने।
- अपराध स्वीकार गरिरहेका प्रतिवादीहरूले त्यसको परिणामस्वरूप हुने विगो र जरिवानाको सामान्य हेरफेरलाई निर्णयमा तात्विक अन्तर मान्न नमिल्ने।

८. हरेन्द्रप्रसाद कुशवाहा समेत विरुद्ध शिक्षा मन्त्रालय समेत, संयुक्त, नेकाप २०७५ अंक २, नि. नं. ९९४५

- कुनै विषयमा बनेको ऐनले पुरानो वा साबिकको व्यवस्थालाई बचाउ हुने प्रावधान नराखेको अवस्थामा साबिक ऐनको व्यवस्था निष्क्रिय भएको र नयाँ व्यवस्थाले प्रश्रय पाएको भन्ने सहज अर्थ गर्न मिल्ने,
- अदालतले कानूनी जटिलतालाई व्याख्याको माध्यमबाट हटाउने वा पूर्ति गर्नेसम्म हो। भइरहेको कानूनी व्यवस्थालाई खलबलाउने वा अनिश्चितता एवं जटिलता सृजना गर्न नहुने।
- विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्षको चयन प्रक्रिया नै संशोधन भइसकेको अवस्थामा संशोधित कानून मुताबिक विद्यालय सञ्चालन हुनुपर्नेमा व्यवस्थापकीय परिस्थिति एवं पदावधिलाई आधार मानी संशोधित कानूनी व्यवस्थाको सही कार्यान्वयन नगर्दा कानूनी व्यवस्था नै दिशान्तर (DIVERSION) हुन जाने हुँदा संशोधित कानूनी व्यवस्थालाई कार्यान्वयन नगर्ने परिस्थिति निर्माण गर्नु वाञ्छनीय हुन नसक्ने।
- नयाँ विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन गर्नुपर्ने ऐनको व्यवस्थालाई अवरूद्ध गर्ने गरी ऐनको व्यवस्था नै कार्यान्वयन गर्न नदिने गरी विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पुराना पदाधिकारी नै तोकिएको अवधिसम्म कायम रहन सक्छन् भनी अर्थ गर्दा नयाँ ऐनले ल्याएको व्यवस्था कार्यान्वयन हुन नसक्ने।
- ऐनमा भएको व्यवस्थाले व्यवस्थापन समितिको संरचना नै फेरबदल गरिसकेको अवस्थामा नयाँ ऐनको व्यवस्था अनुसार

विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन गर्नुपर्ने हुन्छ । नयाँ विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन गर्नुपर्ने ऐनको व्यवस्थालाई अवरूद्ध गर्ने गरी ऐनको व्यवस्था नै कार्यान्वयन गर्न नदिने गरी विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पुराना पदाधिकारी नै तोकिएको अवधिसम्म कायम रहन सक्छन् भनी अर्थ गर्दा नयाँ ऐनले ल्याएको व्यवस्था कार्यान्वयन हुन सक्दैन । ऐनले गरेको संशोधित व्यवस्था नै कार्यान्वयन नगर्ने गरी आदेश दिन मिल्ने पनि हुँदैन । संविधानले समावेशी सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरेको र सोही अनुसार विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा एक तिहाई महिलाको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने गरी नयाँ व्यवस्था अनुसार विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन हुँदा ऐनको व्यवस्था कार्यान्वयन हुन्छ । कानू नबमोजिम सो समितिको पदाधिकारीमा नियुक्त हुन निवेदकहरूलाई कुनै बाधा पर्ने स्थित नदेखिएकोले निवेदकको हक अधिकारमा आघात पुगेको भनी निवेदन माग अनुसारको रिट जारी गर्नुपर्ने देखिएन । प्रस्तुत रिट खारेज हुने ठहर्छ ।

९. उत्तमबहादुर पुन विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैंक, केन्द्रीय कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०७६ अंक ७, नि.नं.१०३१६

- अमुक व्यक्ति वा पदाधिकारी जरिवानाको भागिदार छ वा छैन भनी हेर्दा उसले कानून उल्लङ्घन गर्ने नियत राखेको थियो वा थिएन, बेइमानी गरिएको थियो वा थिएन भन्ने होइन कि यथार्थमा कानूनको उल्लङ्घन भएको थियो वा थिएन, यसको प्रभाव कति गम्भीर छ भन्नेसम्म हेरी जरिवाना तोकिने ।

- नियामक निकायले पारदर्शीरूपबाट अमुक व्यक्तिले के गरेको हो भन्ने जान्न खोजेको छ; अनुगमन वा निरीक्षणमा देखिएका कुरा बारे सम्बन्धित व्यक्तिलाई आफ्नो कुरा भन्ने मौका दिएको छ; निर्णय र सोमार्फत प्राप्त गर्न खोजिएको परिणाम बीच तर्कसंगतता छ र तथ्यको विश्लेषण र निष्कर्षलाई अभिलेखीकरण गरिएको छ भने त्यसले प्रशासनिक मौद्रिक जरिवाना (ADMINISTRATIVE MONETARY PENALTY) को उद्देश्य पूरा गरेको मानिन्छ । ती शर्तहरू पूरा भएको स्थितिमा निर्णय टिप्पणीबाट गरियो वा न्यायिक निकायबाट गरिने जस्तो फैसलाको ढाँचामा निर्णय लेखिएन भन्ने कुराहरू गौण रहने ।

- कुनै बैंकको जिम्मेवारी लिने सञ्चालक, प्रबन्ध निर्देशक वा अध्यक्ष तथा व्यवस्थापकहरूले विश्वासको हैसियतमा काम गर्नुपर्छ । उनीहरूले विभिन्न हैसियतमा काम गर्दा अवस्थाअनुसार आर्थिक सुविधा, तलब भत्ता आदि लिने भए तापनि उनीहरूको हैसियत नियमित कर्मचारीको भन्दा पृथक र मूलतः न्यासी (TRUSTEE) को हुन्छ । कार्यकारी तहको कुनै पनि पदमा बस्ने व्यक्तिले निक्षेपकर्ता र साधारण सेयरधनीहरूप्रति परम विश्वासको कर्तव्य (FIDUCIARY DUTY) राख्दछन् । यसलाई व्यक्तिगत अधिकार र कर्तव्यभन्दा केही पृथक दृष्टिबाट हेर्नुपर्ने ।

- पुनरावेदनको अधिकार क्षेत्रमार्फत हेर्दा तथ्य र कानून दुवै विषयमा पसी निर्णय जाँच्न मिल्छ । पुनरावेदनको व्यवस्था राखिएकोसम्म कारणले नियामक निकायद्वारा नियमनको पालना गराउन प्रदान गरिएको अधिकार र सो अधिकार प्रयोग गरी भए गरेको कारबाही र सजायको प्रकृति परिवर्तन हुन नजाने भएकोले नियामक निकायद्वारा कारबाही गरिएको यो विषयलाई परम्परागत न्यायिक नजरबाट हेर्नु वाञ्छनीय नहुने ।

- मनपरी रूपमा बिल भरपाई नराखी पेस्की लिँदै खर्च गरिएको र अध्यक्ष तथा प्रबन्ध निर्देशकको योग्यता पुष्टि गर्ने कागजात माग गरेकोमा निरीक्षण अवधिमा उपलब्ध नगराइएको भन्ने प्रतिवेदनको अध्ययनबाट देखिन्छ । सो कुराहरू पेश गर्न निर्देशन समेत दिँदा सो नपठाइए पछि कारबाही उठान गरिएको, स्पष्टीकरण सोध्ने र कारबाही गर्ने सम्बन्धी टिप्पणी तथा निर्णय मूल रूपमा तिनै कुरामा केन्द्रित रहेको देखिँदा एक विषयमा स्पष्टीकरण सोधी अर्को विषयमा कारबाही गरियो भन्न मिल्ने देखिएन । साथै पुनरावेदकले योग्यता नभएको पद लामो समयसम्म धारण गरेको, निरीक्षणको क्रममा माग भएको कागजात नबुझाएको, बुझाएको भनी बेहोरा ढाँटेको, लेखिएका पत्रहरू फिर्ता गरेको समेत अवस्था भई नियामक निकायले बैंक तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ७४(४)(ग) बमोजिम रू.५,००,०००।– (पाँच लाख) जरिवाना गरेकोमा सो फैसला केही उल्टी गरी रू.२,००,०००।- (दुई लाख) जरिवाना हुने ठहराएको र सोही दफा ७४(४) (ङ) बमोजिम सञ्चालकबाट हटाउन नेपाल विकास बैंकको सञ्चालक समितिलाई निर्देशन दिएको हकमा नेपाल विकास बैंक दामासाहीमा गइसकेकोले सोतर्फ औचित्यमा प्रवेश

गरी बोल्नु परेन भनेको हदसम्म पुनरावेदन अदालत पाटनको फैसला मिलेकै देखिँदा सदर हुने र पुनरावेदकबाट निजले मिति २०६०।१०।२१ देखि नै लिए-खाएको पारिश्रमिक (तलब भत्ता), सहुलियत सुविधा निज उत्तमबहादुर पुनबाट असुल उपर गर्न सञ्चालक समितिलाई आदेश निर्देशन दिने भन्ने अंशसम्म मिलेको नदेखिँदा सो सदर गरेको हदसम्म पुनरावेदन अदालत पाटनको फैसला उल्टी हुने ठहर्छ।

१०. बुनु अधिकारी समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, समेत, संयुक्त, नेकाप २०८० अंक २, नि.नं.११०३०

- विशेष शिक्षा संचालन गर्ने संस्थाले त्यहाँ काम गर्ने शिक्षक र कर्मचारीहरुको लागि सेवा, सर्त र सुविधाको सम्बन्धमा सोही संस्थाको विधान वा नियमावलीमा तोकिएको हुनु पर्ने भए तापनि नेपाल सरकारमा अनुदान रकम उपलध गराउनु पर्ने दायित्व रहकोले लामो अविधसम्म सेवा गरेका कर्मचारीहरुको लागि सेवा निवृत्त भएपछि दिनु पर्ने सुविधाहरुको बारेमा शिक्षा नियमावलीमा तोकिएको छैन, दिन नपर्ने भनी व्याख्या गर्न तर्कपूर्ण नहुने।
- कर्मचारीहरुलाई विद्यालयको आवश्यकता अनुसार ६० वर्ष उमेर नाघेपछि पनि काम लगाई रहेकोमा स्थायी रुपले लामो अवधि सेवा गरेपछि प्राप्त गर्ने सुविधा दिन इन्कार गरिनु भेदभावपूर्ण व्यवहार हुने।