महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयको
तेस्रो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना

परिदृष्य (Vision)

कानूनी शासनको सुनिश्चितता ।

परिलक्ष्य (Mission)

वैज्ञानिक प्रमाणमा आधारित अभियोजन तथा प्रभावकारी प्रतिरक्षा गर्ने व्यावसायिक संस्थाको रूपमा स्थापित हुनु ।

मूल्यहरू (Values)

- कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्तको अवलम्बन,
- स्वच्छ सुनुवाइ,
- उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता,
- व्यावसायिकता,
- मानव अधिकारको संरक्षण,
- अपराध पीडितलाई न्याय,
- बाल मैत्री तथा लैङ्गिक संवेदनशिलता,
- सार्वजनिक हितको संरक्षण,
- स्वामित्वबोध,
- निरन्तर सिकाइ र सुधार

संस्थागत सुधारमार्फत
न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि परियोजना

UNDP

सेवा कानूनसम्बन्धी कार्यपत्रको संगालो

(भाग–१)

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय
काठमाडौं, नेपाल

सेवा कानूनसम्बन्धी कार्यपत्रको संगालो (भाग–१)

सेवा कानूनसम्बन्धी कार्यपत्रको संगालो

(भाग–१)

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

काठमाडौं, नेपाल

संयोजन

नायब महान्यायाधिवक्ता श्यामकुमार भट्टराई

सम्पादक

उप-न्यायाधिवक्ता प्रकाश गौतम

सहायक न्यायाधिवक्ता आश्मा खड्का

प्रकाशन मिति

२०७८, जेष्ठ

प्रकाशक

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

काठमाडौं, नेपाल

प्रकाशन सहयोग

संस्थागत सुधारमार्फत न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि परियोजना

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

नेपाल

(.............................. शाखा)

पत्र संख्या :-

चलानी नं. :-

रामशाहपथ, काठमाडौं

मिति :-..............................

~ मन्तव्य ~

नेपालको संविधानले नेपाल सरकार वादी वा प्रतिवादी भई दायर भएका मुद्दा मामिलामा नेपाल सरकारको तर्फबाट प्रतिरक्षा गर्ने जिम्मेवारी महान्यायाधिवक्तालाई सुम्पिएको छ । सोही बमोजिम महान्यायाधिवक्ता र निजले अधिकार प्रत्यायोजन गरेबमोजिम मातहतका सरकारी वकीलहरुले सो जिम्मेवारी वहन गर्दै आएका छन् ।

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयको दोस्रो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना कार्यान्वयनबाट संस्थागत सुधार र व्यवसायिकता विकासमा केही उपलब्धि हासिल भएको छ । सोही क्रममा सरकारी वकीलको क्षमता विकासका लागि विभिन्न विषयमा विशिष्टीकरण सम्बन्धी प्रशिक्षण अगाडि बढाइएको हो ।महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयले प्रतिनिधित्व र प्रतिरक्षा गर्नु पर्ने सर्वेच्च अदालतका रिट हेर्दा कर्मचारी सम्बन्धी विवादहरुको संख्या उल्लेख्य रहेको छ । ती विवादहरु किनारा गर्ने क्रममा सर्वोच्च अदालतले सेवा कानूनका सिद्धान्त र मूल्य मान्यताका आधारमा प्रशासकीय विधिशास्त्रको विकास गरेको छ । प्रशासकीय सुशासन कायम गर्नका लागि न्यायालयले जारी गरेका आदेशहरु मार्गदर्शनको रुपमा रहेकाछन् । सर्वोच्च अदालतबाट भएका आदेश हेर्दा कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गर्ने निकाय र पदाधिकारीले निर्णय प्रकृयामा व्यापक सुधार गर्नु पर्ने देखिएको छ । खास गरी पदोन्नति र विभागीय कारवाही सम्बन्धी निर्णयमा कानूनी व्यवस्थाको सही प्रयोग हुनु पर्ने र निर्धारित कार्यविधिको सही पालना हुनु पर्ने देखिएको छ । अर्को तर्फ यस्ता विवादहरुको प्रतिनिधित्व र प्रतिरक्षा गर्नु पर्ने सरकारी वकीलहरुले पनि कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित कानूनी अवधारणा र अभ्यासका बारेमा परिचित हुनु पर्ने हुन्छ ।

यसै अनुरुप विशिष्टीकरण प्रशिक्षणमा संलग्न हुनुभएका सरकारी वकीलहरुले सेवा कानूनका विभिन्न पक्षलाई समेटी यो स्रोत सामाग्री तयार गर्नुभएको छ । यस सामाग्रीमा सेवा कानून सम्बन्धी सैद्धान्तिक र व्यावहारिक ज्ञान, सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा लोकसेवा आयोगको भूमिका, चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरु, विभागीय कारवाही र प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त, निजामती सेवामा वढुवा सम्वन्धमा हुने विवाद, विभिन्न सेवाहरु बीचको तुलनात्मक अध्ययन, कर्मचारीका आचरण र सजाय, कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन, निजामती सेवामा समावेशीकरणको सिद्धान्त, निजामती सेवामा उमेर सम्वन्धी विवाद, कर्मचारी प्रशासनमा आचार संहिताको कार्यान्वयनको विषय, कर्मचारी समायोजनका अवसर र चुनौती तथा यी विषयहरुमा सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण लगायतका विषयहरु समावेश गरी तयार गरिएको छ । यस प्रकाशनले सेवा कानूनसम्बन्धी मुद्दाहरुमा सरकारी पक्षको प्रतिनिधित्व र प्रतिरक्षामा संलग्न रहने सरकारी वकीलहरुलाई सहयोग पुर्याउने छ भन्ने विश्वास लिएको छु । यो प्रकाशनले कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गर्ने निकायका पदाधिकारीहरु तथा कर्मचारी प्रशासनमा रूचि राख्ने जो कोहीलाई पनि लाभ पुग्नेछ भन्ने अपेक्षा राखेको छु ।

प्रस्तुत स्रोत सामाग्री तयार गर्ने कार्यमा संलग्न रहनु भएका सम्पादन समूहका उपन्यायाधिवक्ता श्री प्रकाश गौतम र सहायक न्यायाधिवक्ता श्री आश्मा खड्का लगायत सबैलाई धन्यवाद दिन्छु ।

२०७८ जेष्ठ

....

(रमेश वडाल)

महान्यायाधिवक्ता

☎: ४२००८००, ४२००८०१, ४२००८१६, ४२००८१४, ४२००८१८

फ्याक्स :- ४२००८२७, एक्सचेन्ज :- ४२००८२४, ४२००८२५

इमेलः info@attorneygeneral.gov.np, वेबसाइटः www.attorneygeneral.gov.np

सम्पादकीय

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयले पछिल्लो समयमा सरकारी वकीलको व्यावसायिकता विकास र संस्थागत सुधारका पक्षलाई महत्वका साथ अगाडि वढाइएको छ । व्यावसायिकता विकासको लागि सरकारी वकीललाई विशिष्टीकरण प्रशिक्षण प्रकृया समेत अगाडि वढाइएको छ । यसै सन्दर्भमा सेवा कानून सम्वन्धी विशिष्टीकरण प्रशिक्षण सन्चालन भई विभिन्न शिर्षकहरुमा सहभागीहरुले कार्यपत्र तयार गर्नुभएको थियो ।

निजामती सेवा तथा सार्वजनिक सेवावाट प्रवाह हुने क्रियाकलाप सन्चालन गर्ने सन्दर्भमा सम्वन्धित निकायवाट गरिने निर्णयहरुमा प्रश्न उठ्ने गरेका छन् । सार्वजनिक पदाधिकारीले कार्यसम्पादनको क्रममा गरेका निर्णयहरु उपर अदालतमा विशेषतः रिट निवेदन मार्फत विवादहरु पुग्ने गरेकाछन् । निजामती सेवा तथा सार्वजनिक सेवाप्रदायक संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा शर्त सम्वन्धी कानून, ती सेवाका लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता एवं वृत्ति विकास, विभागीय कारवाही जस्ता विषयहरुमा अदालतमा प्रश्न उठ्ने गरेको पाइन्छ।

सेवा कानून सम्वन्धी विषयका मुद्दा मामिलामा प्रभावकारी प्रतिरक्षा गर्नका लागि यर विषयसंग सम्वन्धित सिद्धान्त, कानून तथा सर्वोच्च अदालतवाट प्रतिपादन भएका सिद्धान्तहरुसंग सरकारी वकीलहरु परिचित र अभ्यस्त हुन जरुरी हुन्छ । यी विषयहरुमा सरकारी वकीलहरु अभ्यस्त र अद्यावधिक हुन नसके त्यस्ता विवादहरुको वहस पैरवी तथा प्रतिरक्षा कमजोर हुन पुग्दछ । यसै कुरालाई ध्यानमा राखी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयवाट सेवा कानून सम्वन्धी सिद्धान्त, कानूनी व्यवस्था तथा अदालतवाट प्रतिपादित सिद्धान्तहरु समेतलाई एकै ठाउँमा समावेश गरी यो कार्यपत्रहरुको संगालो तयार पारिएको छ ।

प्रस्तुत कार्यपत्रहरुको संगालो सरकारी वकीलहरुलाई लक्षित गरी प्रकाशन गरिएको छ । यसले मूलतः महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय र मातहतका उच्च सरकारी वकील कार्यालयमा कार्यरत सरकारी वकीलहरुवाट सेवा सम्वन्धी विवादहरुमा वहस पैरवी र प्रतिरक्षालाई सशक्त बनाउने तथा जिल्ला सरकारी वकील कार्यालय र अन्य निकायमा कार्यरत सरकारी वकीलहरुलाई समेत यस विषयमा जानकार गराउने छ भन्ने अपेक्षा लिइएको छ । यस

प्रकाशनले सरकारी वकीलहरुको व्यवसायिकता अभिवृद्धि गर्न टेवा पुर्याउने छ भने यस विषयमा चासो राख्ने कानून व्यवसायी, कानूनका विद्यार्थीलगायतले लाभ लिन सक्नेछन्।

प्रस्तुत कार्यपत्रहरुको संगालो तयार गर्न आफ्नो मन्तव्य समेत दिई प्रोत्साहित गर्नुहुने माननीय महान्यायाधिवक्ता श्री रमेश वडालज्यू प्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछौं । यस प्रकाशनका लागि प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष सहायोग पुर्‍याउनु हुने सवै व्यक्तित्वहरु प्रति कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं । सम्पादनको क्रममा कैयौं त्रुटिहरु हुन सक्दछन्, त्यस्ता त्रुटि एवं कमि कमजोरीका लागि क्षमा याचना गर्दछौं । त्यस्ता त्रुटिहरुका सम्वन्धमा पाठक वर्गवाट प्राप्त हुने अमूल्य सुझावले अन्य विषयहरुमा हुने प्रकाशनलाई थप परिस्कृत बनाउन सहयोग पुग्नेछ भन्ने आशा लिएका छौं । धन्यवाद ।

प्रकाश गौतम

आश्मा खड्का

<u>विषय सूची</u>

क्र. सं.	नाम, थर	कार्यपत्रको शीर्षक	पृष्ठ
१.	खेमराज ज्ञवाली	सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा लोकसेवा आयोगको भूमिका, चुनौती र सुधारका क्षेत्र	१
२.	सन्देश श्रेष्ठ	बिभागीय कारबाही र प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त	३७
३.	खेमराज भट्ट	निजामती सेवाको बढुवा सम्बन्धी विवादमा न्यायालयको दृष्टिकोण	५४
४.	पुण्य प्रसाद पाठक	निजामती सेवा र सुरक्षा निकाय सेवामा विशेष सजाय सम्बन्धी व्यवस्थाको तुलनात्मक अध्ययन	८४
५.	सोमकान्ता भण्डारी	कर्मचारीको विभागीय कार्यवाहीका सम्बन्धमा अदालतको दृष्टिकोण	११९
६.	दशरथ पगेनी	नेपाल प्रहरीमा आचरण र सजाय	१६०
७.	प्रकाश गौतम	कार्यसम्पादान मूल्याङ्कन र कानूनी व्यवस्था	१८८
८.	शान्ति न्यौपाने	निजामती सेवामा समावेशीकरणको सन्दर्भ र न्यायिक दृष्टिकोण	२०२
९.	कृष्णा भण्डारी	सार्वजनिक सेवा कानूनमा उमेर सम्बन्धी विवाद तथा सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण	२१४
१०.	सविता शर्मा	Code of Conduct: its Principles and Relevancy in Public Service	२३५
११.	दिपेन्द्र कुमार दास	कर्मचारी समायोजनका अवसर र चुनौती	२५८

सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा लोकसेवा आयोगको भूमिका, चुनौती र सुधारका क्षेत्र

- *खेमराज ज्ञवाली*

"लोक सेवा आयोगको सपना : सक्षम जनशक्ति छनौटबाट प्रभावकारी सार्वजनिक सेवाको रचना । लोक सेवा आयोगको संकल्प : दक्ष जनशक्ति छनौटसहित प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा नै विकल्प ।"

१. विषय प्रवेश

सामान्य अर्थमा सार्वजनिक हक, हित एवं जनकल्याणका निम्ति गरिने काम वा उपकार वा सेवा नै राज्य वा सरकारको सार्वजनिक सेवा हो । सार्वजनिक नीतिहरु कार्यान्वयन गर्ने तथा लोक हित र जनकल्याण एवं जनताको सर्वोपरी भलाईका लागि आधारभूत सेवा सुविधा एवं नियमित, विकासात्मक र आकस्मिक कार्य गर्ने प्रमुख जिम्मेवारी सार्वजनिक सेवामा कार्यरत जनशक्ति, राष्ट्र सेवक वा कर्मचारीहरुको हो ।

निजामती सेवा, सरकारी सेवा लगायतका सार्वजनिक सेवाहरुमा कार्यरत राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिहरु समाजको पथप्रदर्शक, निष्ठावान, नैतिकवान, चरित्रवान, इमान्दार, अनुशासित, व्यावसायिक, निष्पक्ष, तटस्थ, जवाफदेही, उत्तरदायी, शिक्षित, उदाहरणीय, अगुवा र प्रतिष्ठित लगायतका मानकले सुसज्जित हुनुपर्ने आम अपेक्षा हुने गर्दछ । योग्यता प्रणालीको आधारमा त्यस्ता कर्मठ, योग्य र सक्षम जनशक्तिको छनौट गरी भर्ना वा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने प्रयोजनका लागि एक स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम निकायको व्यवस्था हुनु पर्ने विश्वव्यापी मान्यता रहिआएको छ । लोक सेवा आयोगको स्थापना सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिताको लागि सार्वजनिक सेवा प्रदायक निकायमा योग्य र सक्षम जनशक्तिको छनौट गर्ने पवित्र उद्देश्यले भएको हो ।

बेलायत र संयुक्त राज्य अमेरिकाबाट योग्यता प्रणालीमा आधारित निजामती कर्मचारी लगायतका सार्वजनिक सेवामा रहने राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको छनौट, भर्ना र नियुक्तिको लागि एक स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम निकाय वा अंगको रुपमा लोक सेवा आयोगको स्थापना गर्ने अभ्यासको प्रारम्भ भएको थियो । योग्यता प्रणालीको आधारमा निजामती कर्मचारीको छनौट गर्ने उद्देश्यले नेपालमा पनि वि.सं. २००८ सालमा लोक सेवा आयोगको

स्थापना भएकोमा आयोगको भूमिकामा क्रमशः विस्तार हुन पुगी हाल नेपालका अधिकांश सार्वजनिक सेवाका रहने राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको छनौट गर्ने लगायतको जिम्मेवारी नेपालको संविधानले तोकिदिएको र अन्य संघीय कानूनले पनि सोही अनुरुपको जिम्मेवारी तोक्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

उपर्युक्त सेरोफेरोमा यस आलेखमा सार्वजनिक सेवाको अर्थ, सार्वजनिक सेवाको दायरा वा क्षेत्र, लोक सेवा आयोगको अवधारणागत विकास, सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी नेपालको संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था, लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएका कार्य सम्पादनका सिद्धान्तहरु, लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार, सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा लोक सेवा आयोगको भूमिका, बदलिँदो परिस्थितिमा लोक सेवा आयोगका चुनौतीहरु, लोक सेवा आयोगका सुधारका क्षेत्रहरु र न्यायिक व्याख्या समेतका विषयवस्तुलाई समेटेर एउटा खाका खिच्ने जमर्को गरिएको छ ।

२. सार्वजनिक सेवाको अर्थ

विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरु मार्फत नै नागरिकको सामाजिक, आर्थिक, भौतिक तथा संवेगात्मक इच्छालाई साकार पार्ने कार्य संभव हुन्छ । राज्यले अवलम्बन गरेका सार्वजनिक नीति, नियम, योजना र कार्यक्रमलाई समन्वयात्मक रुपमा अगाडि बढाई कुशल व्यवस्थापन मार्फत दीर्घकालीन लक्ष्यमा पुग्ने मार्ग प्रशस्त गर्ने कार्य पनि सार्वजनिक सेवाको माध्यमबाटै संभव हुन्छ। नागरिकका मौलिक हक अधिकार र मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गरी सार्वभौमसत्तासम्पन्न जनमतको सम्मान, देशमा स्थायी शान्ति, दिगो विकास र समृद्धि तथा लोकतन्त्रलाई नै संस्थागत गर्ने कार्य पनि सार्वजनिक सेवाबाट मात्रै संभव हुन्छ । हाल नेपालमा सार्वजनिक सेवाका आयामहरु अन्तर्गत संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारहरु क्रियाशिल रहेको पाइन्छ ।

सार्वजनिक सेवाको बृहत्तर परिभाषाभित्र राज्य कोषबाट तलब, भत्ता, सुविधा र निवृत्तिभरण व्यहोरिने राज्य वा सरकारद्वारा सञ्चालित र व्यवस्थित निजामती सेवा, सरकारी सेवा लगायतका सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरु समेटिने गर्दछन् । सार्वजनिक सेवालाई नागरिक सेवाको रुपमा पनि अर्थ्याउने गरिन्छ ।

सार्वजनिक सेवा कानून अन्तर्गत निजामती सेवा लगायतका सम्पूर्ण सरकारी सेवा पर्दछन् । संघीयता भएको मुलुकमा सार्वजनिक सेवा कानून अन्तर्गत संघीय निजामती सेवा, अन्य संघीय सरकारी सेवाहरु, प्रदेश सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा लगायतका सेवाहरु

पर्दछन् । देशमा विद्यमान सार्वजनिक सेवा मार्फत मूलतः सार्वजनिक नीतिहरुको कार्यान्वयन गर्ने गरिन्छ ।

राज्यशक्तिको प्रयोगकर्ताको हैसियतले अधिकारसम्पन्न व्यक्ति वा अख्तियारवालाले राज्य वा सरकारद्वारा घोषित सम्पूर्ण सार्वजनिक नीतिहरुको उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि गरिने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरु नै सार्वजनिक सेवा हुन् भनी भन्न सकिन्छ । अर्थात् राज्य वा सरकारका विभिन्न राज्य संयन्त्रद्वारा संविधानमा उल्लेखित राज्यका नीति निर्देशक सिद्धान्त, सरकारका विभिन्न क्षेत्रगत सार्वजनिक नीतिहरुको उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि गरिने सबै काम, कारवाही वा राज्यको क्रियात्मक हात (Functional Hands) नै सार्वजनिक सेवा हो । सरकार वा राज्यद्वारा निर्धारित नीति, नियम र विनियोजित स्रोत साधनको आधारमा सार्वजनिक हितको लागि र सर्वसाधारण जनता, नागरिक र आम समुदायको हक हित र सरोकारका सम्बन्धमा सञ्चालन गरिने सामूहिक क्रियाकलापको समष्टि स्वरुप नै राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिने सार्वजनिक सेवा हो ।

३. सार्वजनिक सेवाको दायरा वा क्षेत्र

सार्वजनिक सेवाको क्षेत्र वा दायरा यति नै हो भनी त्यसको आंशिक सूची तयार गर्न सकिने भए तापनि किटानै भने गर्न सकिदैन । जनमुखी, नागरिक मैत्री, नागरिक केन्द्रित शासनका सिद्धान्तहरु बमोजिम पनि सार्वजनिक सेवाको क्षेत्र वा दायरा अझ व्यापक बन्दै गएको कुरामा दुईमत हुन सक्दैन । एक वाक्यमा भन्नुपर्दा सरकारले नागरिकको जन्मदेखि मृत्युपर्यन्त पुर्याउनु पर्ने सम्पूर्ण सेवा सुविधालाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ । सरकारको तर्फबाट नागरिकहरुलाई उपलब्ध गराइने सार्वजनिक सेवाहरु प्रदान गर्दा मूलतः नागरिकलाई त्यसरी प्रदान गरिने सेवा सुविधा गुणस्तर (quality) युक्त हुनुपर्ने, त्यस्ता सेवा सुविधाको विकल्प भएसम्म नागरिकलाई रोजाइ वा छनौट (choice) गर्ने मौका दिनुपर्ने, त्यसरी प्रदान गरिने सेवा सुविधाको निश्चित मापदण्ड (standard) तोक्नु पर्ने, करदाताले बुझाएको करको रकम सही काममा सही रुपमा प्रयोग भएकोछ भन्ने प्रतिबद्धता हुनुपर्ने र त्यस्तो रकम अनुचित कार्यको लागि प्रयोग हुन नहुने मूल्य मान्यता (value) लाई आत्मसात गर्नुपर्ने, सार्वजनिक जवाफदेहीको पदमा आसिन सरकारी सार्वजनिक सेवा प्रदायक राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा अधिकारीले आफ्नो पदको जिम्मेवारी अनुसार गर्नुपर्ने काम नगरेको वा नगर्नुपर्ने काम गरेको वा पदको दुरुपयोग गरेको अवस्थामा सार्वजनिकस्थलमा उभिएर जवाफ दिनुपर्ने वा व्यक्तिगत रुपमा एवं संगठनको तर्फबाट उत्तरदायी हुनुपर्ने जवाफदेहीता (accountability) बहन गर्नुपर्ने र पारदर्शीता (transparency) अन्तर्गत यो नियम अनुसार यति दस्तुर, योबाट, यो प्रक्रिया बमोजिम, यति दिनभित्र बुझाएको खण्डमा यो काम

यसरी सम्पन्न हुन्छ भन्ने सम्पूर्ण कुराको उल्लेख नागरिक बडापत्र समेतको माध्यमबाट सार्वजनिक रुपमै उल्लेख गर्नुपर्ने र कुनै कुरा गोप्य नराखी सूचनाको पहुँचलाई सकेसम्म बढाउने प्रयास गर्नुपर्ने विषयमा कुनै सम्झौता गर्नु हुँदैन भन्ने मान्यता रहिआएको छ । राज्य वा सरकारको तर्फबाट उपलब्ध गराइने जुनसुकै प्रकारका सार्वजनिक सेवाहरुको प्रवाहलाई गुणस्तरीय, निश्चित मापदण्डयुक्त, स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शी, सेवाग्राहीमैत्री, सेवा भावले युक्त, निश्चित मूल्य मान्यता अनुकूलको, पारदर्शी, व्यावहारिक र अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता अनुकूलको बनाउनु आजको आवश्यकता हो ।

राज्य वा सरकारले नागरिकलाई प्रदान गर्नु पर्ने सार्वजनिक सेवाहरुलाई परम्परागत, आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी, परोपकारी वा कल्याणकारी, पूर्वाधार विकास सम्बन्धी, नियमन सम्बन्धी र क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी गरी विभिन्न प्रकारका वर्गीकरण गर्ने गरिन्छ । परम्परागत सार्वजनिक सेवाहरु अन्तगत मूलतः नागरिकको जीउधनको सुरक्षा, शान्ति र सुव्यवस्था, बाह्य आक्रमणबाट सुरक्षा, कानून र व्यवस्था, कर, राजस्व संकलन समेतका कार्यलाई लिने गरिन्छ । आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी सार्वजनिक सेवाहरु अन्तर्गत गाँस, बास, कपास, स्वास्थ्य, शिक्षा, सुरक्षा, विद्युत, यातायात, संचार, दैवी प्रकोप व्यवस्थापन समेतका कार्यलाई लिने गरिन्छ । परोपकारी वा कल्याणकारी सार्वजनिक सेवाहरु अन्तर्गत जेष्ठ नागरिक, असहाय, अशक्त, अपांगता भएका व्यक्ति, महिला, बालबालिका, दलित, उत्पीडित, सीमान्तीकृत, विपन्न आदि वर्गको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण, राहत र विकास कार्यक्रमसँग सम्बन्धित कार्यलाई लिने गरिन्छ । पूर्वाधार विकास सम्बन्धी सार्वजनिक सेवाहरु अन्तर्गत विभिन्न भौतिक पूर्वाधारहरु जल, स्थल र वायु सेवासँग सम्बन्धित पूर्वाधारहरु विमानस्थल, सार्वजनिक यातायात, वायुयान, पानी जहाज, रेल, सडक, पुल, विद्युत उत्पादन, प्रसारण र वितरण सम्बन्धी व्यवस्था, सिंचाई, सूचना प्रविधि र सञ्चार क्षेत्र लगायतका सम्पूर्ण आर्थिक तथा समाजिक विकास र निर्माण सम्बन्धी कार्यलाई लिने गरिन्छ । नियमन सम्बन्धी सार्वजनिक सेवाहरु अन्तर्गत नीतिगत, कानूनी र संस्थागत व्यवस्थाको लागि सर्वप्रथम क्षेत्रगत नीति निर्माण गर्ने, सो बमोजिमका कानून निर्माण गर्ने, सो को कार्यान्वयनको लागि संस्थागत संरचना निर्माण गर्ने र तिनीहरुको आधारमा आवश्यकता अनुसार गरिने निरीक्षण, अनुगमन, मूल्यांकन, अनुसन्धान तहकिकात समेतका कार्यलाई लिने गरिन्छ । क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी सार्वजनिक सेवाहरु अन्तर्गत नागरिकका दक्षता, क्षमता, व्यवसायिकता अभिवृद्धिका लागि गरिने जुनसुकै प्रकारका पेशा, व्यवसाय, रोजगारी, श्रम, तालिम, सिप विकास जस्ता कार्यलाई लिने गरिन्छ । सरकारको तर्फबाट आफ्ना नागरिकहरुलाई प्रदान गरिने उपर्युक्त सबै प्रकारका

सार्वजनिक सेवाहरुलाई सरकारले प्रशासनिक संरचना मार्फत विद्यमान कानून बमोजिम सशुल्क वा निःशुल्क रुपमा पुर्‍याउने गर्दछ । आधुनिक लोकतान्त्रिक युगमा विभिन्न सरकारी संयन्त्र मार्फत उपलब्ध गराइने सार्वजनिक सेवाहरु सरकारको दया वा कृपाको विषय नभएर नागरिकको अधिकारकै रुपमा स्थापित भएका छन् ।

आधुनिक लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणाभित्र मानिसको जन्मदेखि मृत्युपर्यन्त कुनै न कुनै सार्वजनिक सेवाको संलग्नता रहेकै हुन्छ । त्यसका साथै सार्वजनिक सेवाको क्षेत्र वा दायरा स्थानीय तहदेखि संघीय तहसम्म, राष्ट्रियस्तरदेखि अन्तर्राष्ट्रिय स्तरसम्म र कहिले काहीँ विश्वव्यापी रुपमै फैलिएको पाइन्छ । देशको सार्वजनिक सेवा कानून अन्तर्गत सञ्चालित विभिन्न सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनहरुको लक्ष्य प्राप्तिको लागि मूलतः जनशक्ति (man), मुद्रा (money), सामग्री (material), कार्यविधि/पद्धति (method), सूचना (information) र उचित व्यवस्थापन (management) को आवश्यकता पर्दछ । उपर्युक्त स्रोत साधन मध्ये मानवीय साधन वा जनशक्ति नै त्यस्तो साधन हो, जसले अन्य सबै साधनलाई सुविचारित रुपमा परिचालन गर्ने हुँदा त्यसको अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका हुने गर्दछ ।

देशभित्रको सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनहरुले सरकारका सम्पूर्ण नीतिहरु बमोजिम नै राज्य संयन्त्र वा राज्यका क्रियाकलापलाई गतिशीलता प्रदान गर्ने भएकोले त्यस्ता संगठनहरुका अन्य पक्षहरु भन्दा त्यहाँ कार्यरत रहने जनशक्तिको महत्व अधिक हुने गर्दछ । त्यस्ता संगठनहरुमा मानव साधनलाई संगठित र व्यवस्थित रुपमा परिचालन गर्ने श्रृंखलाबद्ध क्रियाकलाप सार्वजनिक सेवाहरुमा हुने गर्दछ । संविधानद्वारा प्रत्याभूत नागरिकका मौलिक हक अधिकारको संरक्षण गर्ने, त्यस्ता हक अधिकारको रक्षा, उपभोग र प्रचलनको व्यवस्था मिलाई कानूनी राज्यको स्थापना गर्नु प्रत्येक लोककल्याणकारी राज्यको दायित्व हुन्छ। कुनै पनि देशको राज्य सञ्चालनको मेरुदण्डको रुपमा निजामती सेवा लगायतका विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरु रहेका हुन्छन् भने त्यस्ता सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनहरुलाई गतिशील तुल्याउने मियोको रुपमा त्यहाँ कार्यरत मानव साधन/जनशक्तिलाई लिइन्छ ।

निजामती सेवा, सरकारी सेवा लगायतका सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनहरु संविधान र प्रचलित कानूनको अधीनमा रही आम नागरिक र जनतालाई तटस्थ र निष्पक्ष सेवा पुऱ्याउने अंगहरु वा निकायहरु हुन् । स्थायी सरकारको रुपमा लिइने त्यस्ता सबै सार्वजनिक सेवालाई जनमुखी, नागरिकमैत्री, पारदर्शी, निष्पक्ष, तटस्थ, लोकहित अनुकूल र प्रभावकारी तुल्याउन संविधान र कानून बमोजिम स्थापित निकायहरुको भूमिका त्यत्तिकै महत्वपूर्ण हुने गर्दछ । संविधान तथा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित सार्वजनिक सेवा प्रदायक निकायको

प्रभावकारिताको लागि लोक सेवा आयोगको भूमिकाका सम्बन्धमा तलका परिच्छेदहरुमा चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

४. लोक सेवा आयोगको अवधारणागत विकास

लोक सेवा आयोगका सम्बन्ध निजामती सेवा, सरकारी सेवा समेतका सरकारद्वारा सञ्चालित र व्यवस्थित सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवासँग हुन्छ । लोक सेवा आयोगको संवैधानिक र कानूनी दायित्व भनेकै राज्य वा सरकारद्वारा सञ्चालित र व्यवस्थित निजामती सेवा, सरकारी सेवा समेतका सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरुका लागि निर्धारित विभिन्न पदहरुमा नयाँ नियुक्ति, बढुवा आदि हुनका लागि आवेदन दिने उम्मेदवारहरुको योग्यता जाँची वा परीक्षण गरी योग्य उम्मेदवारहरुको छनौट गर्ने, अनुमोदन गर्ने र संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था बमोजिम तोकिएका निकाय वा सरकारलाई सेवाको शर्त सम्बन्धी कानून, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्त, स्थायी नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तता समेतका विषयमा परामर्श दिने हो । तसर्थ राज्य वा सरकारद्वारा सञ्चालित सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी तुल्याउने, त्यहाँ कार्यरत जनशक्तिको भर्ना, वृत्ति विकास, सेवाको सुरक्षा र योग्यता प्रणालीको प्रमुख संरक्षकको रुपमा लोक सेवा आयोगलाई लिने गरिन्छ । लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्ने गरेका नीति, नियम, सिद्धान्त, मान्यतालाई अन्य निकायहरुले समेत अवलम्बन गर्ने गरेको पाइन्छ।

शुरु शुरुमा सरकारी वा सार्वजनिक सेवामा राजाका घरायसी काम गर्ने सेवकहरुको रुपमा कर्मचारी नियुक्त गर्ने प्रचलन थियो । विस्तारै राजाको अधिकार कम हुँदै गएपछि मन्त्री वा विभागीय प्रमुखहरुले कर्मचारी नियुक्त गर्न थाले, त्यसबखत व्यक्तिगत रोजाई र राजनीतिक आस्थाका आधारमा नियुक्ति हुने गर्दथ्यो । सरकारद्वारा इच्छा अनुकूल कर्मचारीको भर्ना र बर्खासी गरिन्थ्यो जसले गर्दा भ्रष्टाचार बढ्यो र यसमा सुधारको लागि दबाब बढ्यो । विस्तारै निश्चित पदको लागि निश्चित योग्यता निर्धारण गर्ने काम भयो । नियुक्ति र बढुवा समितिहरु स्थापित भए यसले नाताबाद, कृपावाद, पक्षपात र राजनीतिक संरक्षणलाई नियन्त्रण गर्न मद्दत गर्‍यो । विस्तारै छनौटका सिद्धान्तहरु, कर्मचारी व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरुको पनि विकास भयो। सार्वजनिक प्रशासनको विस्तारका साथै कार्यमा जटिलता र विविधताले गर्दा विशिष्ट खालको जनशक्ति आवश्यक पर्न थाल्यो । विभिन्न किसिमका परीक्षाको माध्यमबाट योग्य उमेदवार छनौट गर्ने प्रचलन भयो । त्यसपछि मात्र योग्यता प्रणालीको बहसले क्रमशः चर्चा पाउन थाल्यो।

जुनसुकै सार्वजनिक सेवामा योग्य र सक्षम जनशक्तिको भर्ना महत्वपूर्ण पक्ष हो । सार्वजनिक सेवामा जनशक्तिको भर्ना वा नियुक्तिका दुई वटा फरक फरक मान्यता रहिआएका छन्, त्यस

मध्ये पहिलो मान्यता हो लुट प्रणाली (spoil system) जस अन्तर्गत कार्यकारिणी वा कार्यपालिकाले आफूखुशी सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनमा जनशक्ति वा कर्मचारी नियुक्ति गर्ने र प्रत्येक नयाँ सरकारले पुरानो सरकारले भर्ना वा नियुक्त गरेका सबै जनशक्ति वा कर्मचारीहरु हटाई आफू अनुकूलका जनशक्ति वा कर्मचारीको भर्ना वा नियुक्त गर्ने र दोस्रो मायन्ता हो योग्यता प्रणाली (merit system) जस अन्तर्गत संविधान र कानून बमोजिम स्थापित स्वतन्त्र निकाय वा लोक सेवा आयोगद्वारा सार्वजनिक सेवा प्रदायक संगठनहरुको जनशक्ति वा कर्मचारीको छनौट, भर्ना र नियुक्ति गर्ने ।

स्वतन्त्र निकायबाट सार्वजनिक सेवाका जनशक्ति वा कर्मचारीको छनौट गरी भर्ना वा नियुक्त गर्ने प्रणालीको शुरुवात सन् १८५५ मा बेलायतबाट भएको हो । सन् १८५४ को फेब्रुअरीमा प्रकाशित The Northcote-Trevelyan Report अनुसार निजामती सेवा आयोगको व्यवस्था गरी निजामती सेवाको लागि समानतामा आधारित निष्पक्ष निकायको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । यसरी लोक सेवा आयोगको अवधारणा बेलायतबाटै प्रारम्भ भएको मानिन्छ । त्यस भन्दा पहिले बेलायतमा पनि त्यहाँको निजामती सेवामा सरकारका विश्वासिला पात्रहरुलाई स्वेच्छामा भर्ना गर्ने प्रचलन थियो ।

संयुक्त राज्य अमेरिकामा The Pendleton Act पारित हुनु भन्दा अगाडि लुट प्रणाली कायम रहेकोमा एक वेरोजगार युवकले तत्कालीन राष्ट्रपति James A. Garfield को हत्या गरिदिए पछि, सरकारले संविधान वा कानून बमोजिम स्थापना गरेका निजामती सेवा लगायतका विभिन्न सार्वजनकि सेवाहरुमा एक स्वतन्त्र, निष्पक्ष, तटस्थ, धाँधलीरहित र विश्वसनीय निकायबाट जनशक्ति वा कर्मचारीको छनौट गरी भर्ना वा नियुक्ति गरिनु पर्दछ भन्ने अवधारणाको जन्म हुन पुग्यो । तत्पश्चात सन् १८८३ को जनवरीमा कंग्रेसद्वारा पारित भई राष्ट्रपतिद्वारा स्वीकृत भएको The Pendleton Act बमोजिम योग्यता प्रणालीको शुभारम्भ भई संघीय निजामती सेवाका कर्मचारीको भर्ना र निजहरुको कार्यको निरीक्षण गर्ने व्यवस्था गरियो र उक्त ऐनको कार्यान्वयन गर्ने क्रममा संघीय निजामती कर्मचारीहरुको छनौट गरी भर्ना वा नियुक्ति गर्न विधिवत रुपमा निजामती सेवा आयोगको स्थापना गरिएको थियो । त्यहाँका संघीय निजामती कर्मचारीहरुको छनौट सोही आयोगबाट हुने गरेको छ ।

तत्पश्चात् विश्वका अधिकांश देशमा निजामती लगायतका सार्वजनिक सेवाहरुमा योग्य र सक्षम जनशक्तिको छनौट, भर्ना र नियुक्तिको लागि एक स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम निकायको व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

East India Company द्वारा भारतमा सर्वप्रथम सन् १९२६ को १ अक्टुवरमा Section 96(c) of the Government of India Act, 1919 बमोजिम सल्लाहकारी निकायको रुपमा लोक सेवा

आयोगको स्थापना गरिएको थियो । पछि Government of India Act, 1935 बमोजिम उक्त ऐन लागू भएको मिति सन् १९३७ को अप्रिल १ देखि केन्द्रमा संघीय लोक सेवा आयोग र प्रत्येक राज्य वा राज्यहरुको समूहको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुको स्थापना गरिएको थियो । भारत स्वतन्त्र भए पछि सन् १९५० मा जारी The Constitution of India मा भएको व्यवस्था बमोजिम त्यस अघि कायम रहेको संघीय लोक सेवा आयोगलाई एक स्वतन्त्र संवैधानिक निकायको रुपमा संघ लोक सेवा आयोग (Union Public Service Commission) को रुपमा रुपान्तरण गरियो, उक्त संविधानको धारा ३१५ देखि ३२३ सम्म संघ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।

त्यसका साथै पाकिस्तान, बंगलादेश, श्रीलंका, भुटान समेतमा लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक निकायको रुपमा मान्यता प्रदान गरिएको पाइन्छ The Constitution of the People's Republic of Bangladesh को धारा १३७ देखि १४१ सम्म Public Service Commissions को व्यवस्था गरिएको छ । The Constitution of the Kingdom of Bhutan को धारा २६ मा The Royal Civil Service Commission को व्यवस्था गरिएको छ । The Constitution of the Islamic Republic of Pakistan को धारा २४२ मा ए Public Service Commission को व्यवस्था गरिएको छ । The Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka को धारा ५४ मा Public Service Commission को व्यवस्था गरिएको छ ।

प्रारम्भमा निजामती सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारीको उपयुक्तताको आधारमा छनौट गरी नियुक्तिको लागि सिफारिश गर्न विभिन्न मुलुकमा स्वायत्त संस्था भए झैं नेपालमा पनि वि.सं. २००८ साल असार १ गते पब्लिक सर्भिस कमिशनको स्थापना भएकोमा वि. सं. २०१६ सालबाट उक्त कमिशनलाई लोक सेवा आयोगमा रुपान्तरण गरिएको पाइन्छ । वि. सं. २०७२ सालमा जारी नेपालको संविधान बमोजिम संघमा लोक सेवा आयोग र प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था गरिएको छ ।

५. सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी नेपालको संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था

उपर्युक्त उल्लेख भए बमोजिमका राज्य वा सरकारको तर्फबाट प्रदान गरिने विभिन्न प्रकारका सार्वजनिक सेवाहरु सम्बन्धी नेपालको संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था निम्न बमोजिम रहेका छन्ः

१. संवैधानिक व्यवस्था ः नेपालको वर्तमान संविधानको धारा २८५ मा नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने, त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने, संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा

पदपूर्ति गर्दा संघीय कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुने र प्रदेश मन्त्रिपरिषद, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।[१] त्यसैगरी धारा ३०२ मा प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्ने, त्यसरी व्यवस्था गर्दा यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।[२]

त्यसको साथै वर्तमान संविधानको भाग २३ मा सार्वजनिक सेवाहरुमा छनौट, भर्ना र सिफारिस गर्ने समेतको योग्यता प्रणालीको अभिभावकीय जिम्मेवारी हुने गरी एक अति महत्वपूर्ण संवैधानिक निकायको रुपमा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ । संविधानको धारा २४२ मा लोक सेवा आयोग सम्बन्धी, धारा २४३ मा लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी र धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । उक्त संवैधानिक प्रावधानलाई केलाउँदा राज्य वा सरकारद्वारा प्रदान गरिने सार्वजनिक सेवाहरुमा रहने पदमा राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको छनौट, भर्ना र सिफारिस गर्न, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र अन्य संघीय सरकारी सेवाको पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने, कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाको पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने, नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना नियुक्ति नगरिने र प्रदेश लोक सेवा आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकारका सम्बन्धमा संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ ।[३]

राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीति मध्येको एउटा महत्वपूर्ण नीति सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने रहेको देखिन्छ ।[४]

[१] नेपालको संविधानको धारा २८५ को उपधारा (१), (२) र (३)

[२] नेपालको संविधानको धारा ३०२ को उपधारा (१) र (२)

[३] नेपालको संविधानको धारा २४३ र २४४

[४] नेपालको संविधानको धारा २४३ र २४४

उपर्युक्त संवैधानिक प्रावधानको आलोकमा लोक सेवा आयोगले मूलतः उपयुक्त उम्मेदवारको छनौटका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने, उपयुक्तता सम्बन्धी सिद्धान्त निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने, सुरक्षा निकाय र संघीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको (निर्माण र कार्यान्वयन) विषयमा परामर्श दिने, संगठित संस्थाका कर्मचारीका सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्तको (निर्माण र कार्यान्वयन) विषयमा परामर्श दिने, संघीय निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धी कानून, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको (निर्माण र कार्यान्वयन) विषयमा परामर्श दिने, नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने जुनसुकै स्थायी पदमा नियुक्ति गर्नु अघि परामर्श दिने र संघीय निजामती सेवा, संघीय सरकारी सेवाहरु लगायतका सार्वजनिक सेवाहरुको सुधारका लागि आवश्यक विषयमा सिफारिश गर्ने ।

२. **कानूनी व्यवस्था** : उपयुक्त संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम संघीय निजामती सेवा ऐन, नियमावली, विभिन्न संघीय सरकारी सेवा सम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीहरु, प्रदेश सरकारी सेवाहरु सम्बन्धी ऐन तथा नियमावलीहरु, स्थानीय प्रशासन सञ्चालन सम्बन्धी कानून लगायतका कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

नेपालमा संघीयता बमोजिमका तीन वटै तहका सरकारहरुले गठन गर्ने निजामती सेवा, सरकारी सेवा, सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरुका विभिन्न पदमा गरिने पदपूर्ति सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरु, सुरक्षा निकायहरुका विभिन्न पदमा गरिने पदपूर्ति सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरु, संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था बमोजिमका संगठित संस्थाहरुका विभिन्न पदमा गरिने पदपूर्ति सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरु र त्यस्ता संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानूनहरुमा भएका व्यवस्थाहरु पनि प्रस्तुत सन्दर्भमा प्रासंगिक रहेका छन्, जस मध्ये केही कानूनहरु निर्माण भैसकेका छन् भने धेरैजसो कानूनहरु निर्माणकै क्रममा रहेका छन् ।

त्यस बाहेक लोक सेवा आयोगद्वारा निम्न लिखित कानूनहरुको आधारमा आफ्नो संवैधानिक र कानूनी जिम्मेवारी पूरा गर्ने गरिएको देखिन्छ :

- लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ तथा लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७,
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५,
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५०,
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५,
- संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा संघीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५,

- सर्वोच्च अदालतद्वारा विभिन्न मुद्दामामिलाका सन्दर्भमा प्रतिपादित गरेका कानूनी सिद्धान्तहरु,
- विभिन्न सेवा/समूह सञ्चालन सम्बन्धी प्रचलित ऐन र नियमावलीहरू,
- लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०६७,
- लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवं दक्ष/विज्ञ र कर्मचारीहरुको आचार संहिता, २०६९,
- संगठित संस्थाका कर्मचारीका सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४,
- लोक सेवा आयोगको रणनीतिक योजना, २०७५-२०७८,
- लोक सेवा आयोगबाट जारी विभिन्न निर्देशिका तथा लोक सेवा आयोगका समय समयका निर्णयहरू,
- लोक सेवा आयोगबाट प्रतिपादित विभिन्न सिद्धान्तहरू,
- सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरुसँग सम्बन्धित ऐन, नियम, विनियमावलीहरु,
- लोक सेवा आयोगको कार्य सम्पादनसँग सम्बन्धित अन्य प्रचलित ऐन, नियम र निर्देशिकाहरू ।

६. लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएका कार्य सम्पादनका सिद्धान्तहरु

लोक सेवा आयोगले अन्तराष्ट्रिय मूल्य मान्यता र मापदण्ड समेतमा आधारमा आफ्ना काम-कारबाही, निर्णय र आचरणमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताका मूलभूत मूल्यहरु प्रतिविम्बित गर्दै विद्यमान ऐन कानूनको परिधिभित्र रही निम्न लिखित सिद्धान्तहरुका आधारमा कार्य सम्पदन गर्दछ:[५]

१. योग्यताको सिद्धान्त (principle of merit) : आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षाहरूमा अब्बल ठहर्ने उम्मेदवारलाई मात्र नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिन्छ । सम्बन्धित पदको कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप, मनोभाव आदिको परीक्षण गर्ने गरी पाठ्यक्रम

[५] उल्लेखित सिद्धान्तहरुलाई लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदनबाट साभार गरिएको छ : साठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन (२०७५ श्रावण - २०७६ आषाढ), लोक सेवा आयोग, अनामनगर, काठमाण्डौ, पृष्ठ ७-९ ।

निर्माण हुने र सोही पाठ्यक्रमबमोजिम परीक्षा सञ्चालन हुने हुँदा नियुक्तिका लागि सिफारिस हुने उम्मेदवार सो पदको कार्यसम्पादनका लागि क्षमतावान हुने विश्वास गरिन्छ ।

२. निष्पक्षताको सिद्धान्त (principle of impartiality) : आयोगका निर्णयहरू पूर्वाग्रहरहित हुन्छन् । आयोगका निर्णय र परीक्षा सम्बन्धी काम कारवाहीबाट कोही कसैलाई अन्याय नहुनेमा पूर्ण सजगता अपनाइन्छ भने कुनै पनि ढंगले कसैलाई पनि पक्षपात गरिँदैन ।

३. स्वच्छताको सिद्धान्त (principle of fairness) : आयोगका सम्पूर्ण काम कारवाहीहरूमा इमान्दारिता, जिम्मेवारीपन, विश्वसनीयता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गरिन्छ । आयोगले लिने निर्णयहरू र मातहतका कार्यालयहरूबाट सञ्चालन हुने क्रियाकलापलाई स्वच्छ र वस्तुपरक बनाउन आवश्यक संस्थागत, संरचनागत एवं कार्यविधिगत प्रबन्ध गरिन्छ ।

४. समान अवसरको सिद्धान्त (principle of equal opportunity) : आयोगबाट हुने विज्ञापनमा सम्बन्धित पदका लागि योग्यता पुग्ने नेपाली नागरिकको पहुँच सुनिश्चित गर्न आवश्यक प्रबन्ध मिलाइन्छ । सम्बन्धित विज्ञापनका लागि तोकिएको योग्यता पुग्ने सबैलाई दरखास्त पेश गर्न समान अवसर प्रदान गरिन्छ ।

५. समावेशीताको सिद्धान्त (principle of inclusiveness) : पदपूर्तिका लागि आयोगमा प्राप्त माग पदहरू राज्यको समावेशीकरण नीति बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी सम्बन्धित समूहका उम्मेदवार बीच मात्र प्रतिस्पर्धा हुने गरी पदपूर्ति गरिन्छ । लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ३५ बमोजिम अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्दा समावेशी सहभागिता सुनिश्चित गर्ने प्रावधान रहेकोछ ।

६. द्विअन्ध सिद्धान्त (principle of double blind) : पदपूर्ति प्रक्रियाको कुनै एक गोप्य चरणमा संलग्न हुने पदाधिकारी, विज्ञ वा कर्मचारीलाई सो प्रक्रियाको अन्य चरणमा संलग्न गराइदैन र जानकारी समेत दिइदैन । उत्तर पुस्तिका परीक्षण गर्ने परीक्षकले कुन परीक्षार्थीको उत्तर पुस्तिका परीक्षण गरेको हो, पत्तै पाउँदैनन् । प्राप्ताङ्क तालिकीकरण गर्ने कर्मचारी कुन प्राप्तांक कसको हो भन्ने बारेमा पूर्णतः अनभिज्ञ रहन्छ । अन्तर्वार्ता समितिका सदस्यहरू अन्तर्वार्ता दिँदै गरेको उम्मेदवारको लिखित परीक्षाको प्राप्तांकका बारेमा पूर्णतः अनभिज्ञ रहन्छन् । त्यस्तै आयोगका हरेक महाशाखाहरूलाई विशिष्टिकृत जिम्मेवारी प्रदान गरिएको हुन्छ । कुनै एक महाशाखा/शाखाको कार्यसम्पादनमा अर्को महाशाखा/शाखाको प्रत्यक्ष पहुँच र संलग्नता रहँदैन ।

७. परिचय-शून्यताको सिद्धान्त (principle of identity masking) : प्रत्येक उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्नु अघि दोहोरो संकेतीकरण (double coding) प्रक्रिया मार्फत उक्त उत्तर पुस्तिकाबाट

दरखास्त दिने उम्मेदवारको परिचय अलग गरिन्छ । यसबाट उत्तर पुस्तिकाको निष्पक्ष र निर्वैयक्तिक परीक्षण सुनिश्चित हुन्छ । त्यस्तै उत्तरपुस्तिका परीक्षण पश्चात् वैयक्तिक पहिचानविहीन रूपमा प्राप्तांकको तालिका तयार पारिन्छ । अन्तर्वार्ता लगायत छनौट प्रक्रियाका सम्पूर्ण परीक्षाका अंक एकीकृत गरेपश्चात् मात्र छनौट हुने उम्मेदवारको वैयक्तिक पहिचान विसंकेतीकरण (decoding) प्रक्रिया मार्फत पत्ता लगाइन्छ ।

८. असंलग्नताको सिद्धान्त (principle of non-involvement) : आयोगबाट सञ्चालित कुनै पनि परीक्षामा आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी वा विज्ञका नातेदार संलग्न भएको अवस्थामा त्यस्ता पदाधिकारी, कर्मचारी वा विज्ञलाई उक्त परीक्षाको नतिजा प्रकाशनसम्मको प्रक्रियाबाट अलग राखिन्छ, संलग्न गराइदैन ।

९. गोपनीयताको सिद्धान्त (principle of confidentiality) : परीक्षा प्रणालीलाई पूर्णतः विश्वसनीय बनाउने प्रयोजनको लागि पदपूर्ति प्रक्रियाका विभिन्न चरणहरूमा आयोगले गोपनीयता कायम राख्दछ । आयोगबाट लिइने विभिन्न परीक्षाका प्रश्नपत्रहरूको परिमार्जन र छनौटको कार्य पूर्ण गोप्य रहन्छ । परीक्षार्थीको लिखित परीक्षाको प्राप्तांक अन्तिम नतिजा प्रकाशन हुने बेलासम्म गोप्य रहन्छ । आयोगको अनलाइन डाटावेसमा रहेका व्यक्तिगत सूचनाहरू गोप्य रहेको सुनिश्चित गरिन्छ । यसरी पदपूर्ति प्रक्रियाका अधिकांश चरणहरूमा पूर्ण गोपनीयताका साथ साथै गुणस्तरीयता सुनिश्चित गरिन्छ ।

७. लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार

राणाकालीन शासन व्यवस्थासम्म नेपालको सार्वजनिक सेवाको मुख्य उद्देश्य भनेकै शासकको सत्ताको रक्षा गर्ने, निजको व्यक्तिगत स्वार्थ पूरा गर्ने र निजको सामन्ती शैलीलाई मान्यता दिने खालको थियो । त्यसबेलासम्म शासकको व्यक्तिगत प्रशंसा, गुणगान, भक्तिगान, चाकडी र चाप्लुसी प्रथाको आधारमा सार्वजनिक सेवाहरुमा राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको छनौट र भर्ना गरिन्थ्यो भने पजनी प्रथाको आधारमा तिनीहरुको नोकरीमा सरुवा, बढुवा र खोसुवा हुने गर्दथ्यो। योग्यता, निष्पक्षता, राजनीतिक तटस्थता, व्यावसायिकता, नागरिकमैत्री सेवाभाव जस्ता आधुनिक सार्वजनिक सेवाका कुनै पनि विशेषताहरु त्यस बखतको शासन व्यवस्थामा थिएनन् ।

वि.सं. २००७ सालमा जहानियाँ राणा शासनको अन्त्य र प्रजातन्त्रको स्थापना पश्चात् गठन भएको सरकारको ठूलो चुनौती भनेकै राणाकालीन सार्वजनिक सेवा प्रभावको व्यवस्थामा आमूल परिवर्तन गरी आधुनिक र अन्य मुलुकले अवलम्बन गर्दै आएको सार्वजनिक सेवाको जग बसाल्नु थियो । सरकारी सेवामा योग्यताका आधारमा मात्र राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको छनौट गरिनु पर्दछ भन्ने मान्यतालाई अंगिकार गर्दै वि.सं. २००८ साल आषाढ १ गते पब्लिक सर्भिस

कमिशनको गठन गरिएको थियो । नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ को भाग ५ धारा ६४ बमोजिम उक्त कमिशनको काम, कर्तव्य र अधिकारमा नेपाल सरकारका सबै जागिरदारमा भर्नाको लागि जाँच गर्नु र निजामती दर्जा र नोकरीमा भर्ना गर्ने तरिका सम्बन्धी विषय, निजामती पदमा नियुक्ति गर्ने, सरुवा, बढुवा गर्ने सिद्धान्तका विषयमा सल्लाह दिनु लगायतका विषय समेटिएका थिए ।

यसरी केही सीमित काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदान गर्ने गरी प्रारम्भ भएको लोक सेवा आयोगको भूमिकामा क्रमशः बढोत्तरी हुँदै वर्तमान नेपालको संविधान जारी भएसँगै त्यसको दायरा र क्षेत्र बृद्धिको कारण काम, कर्तव्य र अधिकारमा पनि व्यापक बृद्धि भएको पाइन्छ । लोक सेवा आयोगले मूलतः उपयुक्त उम्मेदवारको छनौटको लागि परीक्षा सञ्चालन गरी योग्यता प्रणालीको आधारमा उपयुक्त उम्मेदवारलाई नियुक्तिको सिफारिस समेतको कार्यकारिणी कार्य, सेवाका शर्त, नियुक्ति, बढुवा, विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तका लगायतका विषयमा उपलब्ध गराउने सल्लाहकारी वा परामर्शदायी कार्य र बढुवा उपरको उजुरी सुनी निर्णय दिने समेतको अर्धन्यायिक कार्य गर्दछ । हाल संघ अन्तर्गत रहेको लोक सेवा आयोगको मुख्य काम, कर्तव्य र अधिकार निम्न बमोजिम रहेका छन् :

- निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने,[६]
- नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने,[७]
- नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने,[८]
- कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने,[९]
- नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा स्थायी नियुक्ति गरिनु अघि परामर्श दिने,[१०]

[६] नेपालको संविधान को धारा २४३ को उपधारा (१)

[७] नेपालको संविधान को धारा २४३ को उपधारा (२)

[८] नेपालको संविधान को धारा २४३ को उपधारा (३)

[९] नेपालको संविधान को धारा २४३ को उपधारा (४)

[१०] नेपालको संविधान को धारा २४३ को उपधारा (५)

- संघीय निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धी कानून, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्त, संघीय निजामती सेवाको पदमा छ महीनाभन्दा बढी समयका लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तता, कुनै एक प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदबाट संघीय निजामती सेवाको पदमा वा संघीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तता, आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई आयोगको परामर्श लिनु पर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी, सरुवा वा बढुवा गर्ने र संघीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजाय समेतको विषयमा परामर्श दिने ।[११]

उपर्युक्त काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्दै आयोगले वार्षिक कार्यतालिका सार्वजनिक गर्ने, शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्ने, पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन गरी लागू गर्ने, विज्ञापन प्रकाशन गर्ने, दरखास्त संकलन गर्ने, लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने, उत्तर पुस्तिका संकेतीकरण र परीक्षण गर्ने, लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने, प्रयोगात्मक परीक्षा, in basket experience, मामिला अध्ययन (case study) एवं प्रस्तुतीकरण, अन्तर्वार्ता समेतका परीक्षा सञ्चालन गरी कूल योगको आधारमा अधिकतम अंक प्राप्त गर्ने योग्य उम्मेदवारलाई स्थायी नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने र माथि उल्लेख भए बमोजिम परामर्श लगायतका कार्य गर्दछ ।

८. सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारितामा लोक सेवा आयोगको भूमिका

संविधानमा व्यवस्थित एवं सरकारद्वारा निर्मित नीतिहरु र देशमा विद्यमान कानूनहरुलाई कार्यान्वयनमा ढाल्ने, नागरिकहरुका मौलिक हक एवं अधिकारको संरक्षण गर्ने, जनता समक्ष राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिने विभिन्न सेवा, सुविधा र विकासको प्रतिफल पुर्‍याउने तथा लोककल्याणकारी राज्य व्यवस्थाको स्थापना गर्नको लागि आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण काम गर्ने जिम्मा देशमा रहेका विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरुको हुने भएकोले त्यस्ता सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरु पारदर्शी, स्वतन्त्र, निष्पक्ष, स्वच्छ, जिम्मेवार, जवाफदेही र व्यवसायिक हुनुपर्दछ ।

जुनसुकै देशमा पनि संवैधानिक वा कानूनी प्रावधान बमोजिम सम्पन्न हुने आवधिक निर्वाचनको माध्यमबाट जननिर्वाचित भई आएका जनप्रतिनिधिहरुद्वारा गठित सरकारको निश्चित अवधि पश्चात् हुने परिवर्तन अवश्यम्भावी भए जस्तै देशमा विद्यमान सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरुको निरन्तरता

[११] नेपालको संविधान को धारा २४३ को उपधारा (६) र सो को खण्ड (क) देखि (च) सम्म

पनि अपरिहार्य हुन्छ । राज्य वा सरकारद्वारा सञ्चालित र व्यवस्थित त्यस्ता सबै प्रकारका सार्वजनिक सेवाहरुका संरचनात्मक दृष्टिले निरन्तरता (continuty), सक्षमता (competence), तटस्थता र निष्पक्षता (neutrality and impartiality), अवैयक्तिकता (impersonality), पदश्रृंखला (hierarchy), श्रम विभाजन (division of labour), योग्यता परीक्षण (merit test), वृत्ति विकास (careerism), ऐन, नियम र प्रक्रियामा आधारित (red tapism), अनुशासन र आचार संहिता (discipline and code of conduct) तथा लिखित अभिलेख (written record) आदि जस्ता विशेषताहरु हुने गर्दछन् । तसर्थ स्थायी सरकारको रुपमा रहेका मुलुकका विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरुका गठन, त्यस्ता सेवाहरु अन्तर्गत नियुक्त हुने राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिहरुको छनौट, सिफारिस र भर्ना, तिनीहरुको संरक्षण, विकास एवं सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत सिद्धान्तको परिपालनामा लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई गहन रुपमा लिने गरिन्छ ।

लोक सेवा आयोगको रणनीतिक योजना तर्फ दृष्टिगत गर्दा यसको दूरदृष्टि (vision) गुणस्तरीय, चुस्त र परिणाममुखी सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुनिश्चित गर्न सक्ने तथा शासन प्रणालीमा आइपर्ने चुनौतीहरु सामना गर्न सक्षम मानव संशाधनको समुचित व्यवस्था गर्ने रहेको देखिन्छ भने यसको ध्येय (mission) उचित पद्दति, साधन र प्रविधिको प्रयोग गर्दै स्वच्छ, निष्पक्ष र भरपर्दो प्रक्रियाको माध्यमबाट गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवाको आवश्यकता अनुसारको उपयुक्त र सक्षम मानव संशासधन छनौट गरी सिफारिस गर्ने रहेको देखिन्छ ।[१२]

माथि उल्लेख भैसकेको छ कि सार्वजनिक सेवाका विविध पक्षहरु मध्ये योग्यता प्रणालीको आधारमा दक्ष जनशक्तिको छनौट, भर्ना र नियुक्ति गर्ने कार्य पहिलो र अति महत्वपूर्ण कार्य हो । देशका सर्वसाधारण नागरिक वा सम्पूर्ण जनतालाई राज्य संयन्त्र मार्फत वितरण गरिने सम्पूर्ण सेवा, सुविधा र विकासको प्रतिफल स्थायी सरकारी संयन्त्रको रुपमा रहने निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवाहरु लगायतका सार्वजनिक सेवाहरुद्वारा नै वितरण गर्ने पदमा सक्षम र योग्य उम्मेदवारहरुको भर्ना र छनौट कार्यको जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगलाई छ । थुम प्रशासन, थरघर, एकतन्त्रीय जहानियाँ शासन हुँदै योग्यता प्रणालीबाट सार्वजनिक सेवाहरुको पदमा गरिने छनौट प्रक्रियालाई योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र राष्ट्रको आवश्यकता अनुसार सवलीकरण गर्ने कार्यमा लोक सेवा आयोगको भूमिका सदैव अग्रणी रहदै आएको छ ।

वर्तमान नेपालको संविधान जारी भएसँगै मुलुकको शासकीय स्वरुप बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक संघीय गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणालीमा रुपान्तरण भएपश्चात् लोक सेवा आयोगले

---

[१२] लोक सेवा आयोगको रणनीतिक योजना (२०७५/७६ २०७७/७८, लोक सेवा आयोग, काठमाण्डौ, पृष्ठ ७

लोकतान्त्रिक सिद्धान्त, सामाजिक मूल्य, मान्यता, जनइच्छा वा चाहना, सामाजिक न्याय जस्ता युगीन माग र आवश्यकता अनुसार योग्यता प्रणाली, निष्पक्षता, स्वच्छता, स्वतन्त्रता र सार्वजनिक सेवाको भावना र मर्मलाई केन्द्रविन्दुमा राखी आफ्नो जिम्मेवारीमा आएको व्यापक बढोत्तरी बमोजिम नै माथि उल्लेखित काम, कर्तव्य र अधिकारका आधारमा आफ्नो भूमिकालाई अझ सशक्त तुल्याउँदै आएको छ । नेपालको वर्तमान संविधानले राज्यकोषबाट निवृत्तिभरण पाउने अधिकांश सार्वजनिक सेवाहरुमा रहने राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्ति बमोजिमका पदहरुमा लोक सेवा आयोगको राय सल्लाह र परामर्श विना स्थायी नियुक्ति नगरिने कुराको सुनिश्चितता गरेको छ ।

वर्तमान संविधान जारी भएसँगै विगतमा लोक सेवा आयोगले खेल्दै आएको निजामती सेवा आयोगको सीमित भूमिकाबाट वास्तवमै लोक सेवा आयोगको विस्तृत भूमिकामा रुपान्तरण भएको देखिन्छ । वि.सं. २०७२ साल देखि नै लोक सेवा आयोगको भूमिका संघीय निजामती सेवा, अन्य संघीय सरकारी सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका ५० प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजेथा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिइने लिखित परीक्षासम्मको सम्पूर्ण कार्यहरु गर्ने गरी विस्तार भए बमोजिमका आवश्यक नीतिगत, कानूनी र संगठनात्मक संरचना, जनशक्ति, स्रोत, साधन, सामान्य सिद्धान्तहरु र मापदण्डहरु तय गरी लिखित परीक्षाहरु सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

नेपालको संविधान जारी भएपश्चात् लोक सेवा आयोगको भूमिका निजामती सेवा लगायतका धेरै जसो सार्वजनिक सेवाका पदमा भर्ना छनौट र संघीय निजामती सेवा, अन्य संघीय सरकारी सेवा र नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका सर्त सम्बन्धी कानून, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तहरुको प्रतिपादनका साथै सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन पनि गर्दै आएको छ ।

राज्य एवं संघीय सरकारका नीति, योजना, तथा कार्यक्रमहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने क्रममा सम्पूर्ण नागरिकलाई सेवा, सुविधा र विकासको प्रतिफल राज्यका विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरु मार्फत प्रवाह गर्न योग्य, सक्षम, प्रतिभाशाली, क्षमतावान र व्यवसायिक राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको छनौट गरी भर्ना गर्ने कार्यलाई निष्पक्ष, भरोसायुक्त, स्वच्छ, विश्वसनीय, पारदर्शी, अनुमानयोग्य, कानूनसम्मत र प्रभावकारी बनाउने लोक सेवा आयोगको कार्यप्रणालीमा

निष्पक्षता, स्वच्छता, विश्वसनीयता, पारदर्शिता, अनुमानयोग्य र कानूनसम्मत व्यवहार हालसम्म सुनिश्चित हुँदै आएको र भावी दिनमा पनि सो को निरन्तरता हुनु पर्ने देखिन्छ । योग्यता प्रणालीको संरक्षकको भूमिकालाई नवीनतम् परीक्षण विधिको प्रयोगद्वारा अझ परिस्कृत गर्दै लगी देशका अधिकांश सार्वजनिक सेवामा सर्वसाधारण नागरिकको सरल र सहज पहुँच कायम गर्न तथा योग्य, गतिशील, उर्जावान, सक्षम, व्यावसायिक एवं कुशाग्र नवप्रतिभाहरुको आकर्षण र उपयोग गरी राज्यका अपेक्षित उपलब्धीहरु हासिल गर्ने दिशामा संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोगको भूमिका सदासर्वदा अग्रगामी रहेको कुरामा दुईमत हुन सक्दैन ।

उपयुक्त विश्लेषणको आधारमा राज्य वा सरकारद्वारा सञ्चालित निजामती सेवा, सरकारी सेवा लगायतका सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरुको प्रभावकारिताको लागि लोक सेवा आयोगको भूमिका सेवा शर्त सम्बन्धी कानून, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, विभागीय कारवाही, उम्मेदवारको उपयुक्तितता, एक प्रकारको सेवाबाट अर्को प्रकारको सेवामा सरुवा र बढुवा समेतका विषयमा परामर्शदाताको रुपमा, योग्य र सक्षम उम्मेदवारहरुको छनौट गर्नको लागि लिइने लिखित, मौखिक र प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गर्ने परीक्षकको रुपमा, सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, विभागीय कारबाही र बढुवाको विषय आदिमा आयोगको परामर्श र निर्णय पछि मात्र अन्तिम हुने व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवाको संरक्षकको रुपमा, सरकारद्वारा सञ्चालित सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरुका पदमा योग्य उम्मेदवारको जाँच वा परीक्षण गरी छनौट र सिफारिस गरेर तथा योग्य उम्मेदवारको उपयुक्तता, नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिएर योग्यता प्रणालीको संरक्षकको रुपमा, आयोगले आफ्ना काम कारबाहीहरुलाई थप पारदर्शी, अनुमानयोग्य, विश्वसनीय र भरोसायुक्त बनाउन सरोकारवाला र सर्वसाधारणको जानकारीको लागि विभिन्न प्रतिवेदन, बुलेटिन, पाठ्यक्रम, कार्य विवरण, बढुवा उजुरी सम्बन्धी सार संग्रह, निजामती सेवा पत्रिका लगायतका सामग्रीको प्रकाशन गरेर प्रकाशकको रुपमा, संवैधानिक जिम्मेवारी अनुरुप आयोगले प्रत्येक आर्थिक वर्षभरी सम्पादन गरेका सबै काम कारबाहीको बारेमा यथार्थ विवरण उल्लेख गरी सार्वजनिक सेवाहरुमा आयोगले पुर्‍याएको योगदान सहितको वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी राष्ट्रपति समक्ष बुझाएर प्रतिवेदकको रुपमा, लोक सेवा आयोग ऐन बमोजिम आयोगको परामर्श लिनुपर्ने कर्तव्य भएको निकाय वा पदाधिकारीले परामर्श नलिई वा परामर्श विपरित काम कारबाही गरेको निरीक्षण वा अनुगमनको क्रममा पाइएमा त्यस्तो कार्य नगर्नको लागि सम्बन्धित निकाय वा पदाधिकारीलाई सचेत गराएर सचेतकको रुपमा, आयोगले निजामती सेवा लगायतका सार्वजनिक सेवाका शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानूनमा सुधार गर्न आवश्यक देखेमा सम्बन्धित निकायलाई सुझाव दिएर सुझावकर्ताको रुपमा, लोक सेवा आयोग ऐन बमोजिम सरकारी सेवा, सुरक्षा निकाय

र सार्वजनिक संस्थाका कर्मचारीको पदपूर्ति गर्दा तोकिए बमोजिम परीक्षा लगायतको काममा आयोगले सहयोग गरेर त्यस्तो कार्यको सहयोगीको रुपमा, आयोगको काम कारबाहीलाई थप सुदृढ र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले आयोगले कार्य सम्पादन गर्ने विभिन्न विषयमा समय समयमा अध्ययन अनुसन्धान गरी आफ्ना काम कारबाहीलाई समय सापेक्ष रुपमा सुधार गर्दै आएकोले अनुसन्धानकर्ताको रुपमा समेत रहेको देखिन्छ ।

नेपालको वर्तमान संविधानमा संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । उक्त संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम संघीय निजामती सेवा, संघीय सरकारी सेवा लगायतका सार्वजनिक सेवाहरुमा रहने पदहरुका लागि संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोग र प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा लगायतका अन्य सार्वजनिक सेवाहरुमा रहने पदहरुका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले परीक्षाहरू सञ्चालन गरी योग्य उम्मेदवारहरूको छनौटका साथै सिफारिश गर्ने व्यवस्था भइरहेको र आगामी दिनमा पनि यस व्यवस्थाले निरन्तरता पाउने छ ।

वर्तमान संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम नै हालको लोक सेवा आयोग संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोगको रुपमा रुपान्तरण भएको छ भने यसलाई प्रादेशिक लोक सेवा आयोगको अविभावकको रुपमा पनि महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने जिम्मेवारी थपिएको देखिन्छ । स्थापना कालदेखि लोक सेवा आयोगले हालसम्म जोगाउँदै आएको जनविश्वास, साख र ख्याती एवं अवलम्बन गर्दै आएका नीति, नियम, रणनीति, कार्य सम्पदान प्रक्रिया, मूल्य, मान्यता र स्थापित सामान्य सिद्धान्तहरूको अवलम्बन गर्न संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था मार्फत प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई अभिप्रेरित गर्नु पर्ने अवस्था एकातिर छ भने सो अनुरुप चल्न आवश्यक सरसहयोग र प्राविधिक पक्षमा समेत पथप्रदर्शन र मार्गदर्शन संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुलाई दिनुपर्ने देखिन्छ ।

संघीय व्यवस्थाका कारण संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरु बीचको सम्बन्ध र हैसियत समानान्तर हुने र तिनीहरुले अबलम्बन गर्ने स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, स्वच्छता, योग्यता समेतको मूल्य मान्यतामा कुनै फरक नहुने, संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोग र प्रादेशिक लोक सेवा आयोगबीच निरन्तर सहयोग, सहकार्य, परामर्श र समन्वय हुनु पर्ने देखिन्छ। त्यसो हुन सकेमा मात्र नेपालका विद्यमान सबै सार्वजनिक सेवाहरुद्वारा व्यवस्थापन र सञ्चालन गरिने समग्र सार्वजनिक प्रशासनलाई राज्यले लिएको लक्ष्य अनुरुप अगाडि बढाउन एवं उत्तिकै निष्पक्ष, योग्यतामा आधारित, सक्षम, गतिशील, स्वच्छ, प्रभावकारी, जनमैत्री, लोकहित अनुकूलको र परिणाममुखी बनाउन सकिने कुरामा आशावादी हुन सकिन्छ ।

वर्तमान समयमा संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएको पद्धति, प्रणाली र मार्गदर्शक सिद्धान्तहरुको अनुसरण गर्दै संवैधानिक प्रावधान बमोजिमको अहम् जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिकामा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरु रहेका छन् तसर्थ प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुले पक्कै पनि लोक सेवा आयोगले विगत ६९ वर्षदेखि जोगाउँदै आएको साख र अवलम्बन गर्दै आएका सम्पूर्ण पद्धति, प्रणाली र मार्गदर्शक सिद्धान्तहरुको अनुसरण गर्ने छन् भन्ने कुरामा पनि विश्वस्त हुन सकिन्छ । त्यसो हुन सकेमा मात्र प्रदेश लोक सेवा आयोगको क्षेत्र र दायरा अन्तर्गत पर्ने प्रदेश र स्थानीय कानून बमोजिमका प्रदेश सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा, प्रदेश सुरक्षा निकाय, प्रदेश र स्थानीय स्तरका संगठित संस्था लगायतका विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरुको प्रभावकारितामा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरुको भूमिका अझ सशक्त, जिम्मेवार, विश्वसनीय, कानूनसम्मत, निष्पक्ष, स्वच्छ, भरोसायोग्य, अनुमानयोग्य भएको कुरामा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

९.बदलिंदो परिवेशमा लोक सेवा आयोगका चुनौतीहरु

लोक सेवा आयोग देशको अति महत्वपूर्ण स्वच्छ, निष्पक्ष, भरोसायोग्य, विश्वसनीय र प्रभावकारी संवैधानिक निकाय भएकोले यसको इज्जत, प्रतिष्ठा, मानसम्मान, जनविश्वास र शाख जोगाई वढ्दो जिम्मेवारीलाई कुशलतापूर्वक कार्य सम्पादन गर्नु प्रमुख चुनौती हो । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता बढाउने प्रमुख जिम्मेवारी बोकेको र योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको द्योतकको रुपमा रहेको लोक सेवा आयोगको लागि वदलिंदो परिवेशमा भौतिक, मानवीय, वित्तिय, सूचना प्रविधि, प्रविधि व्यवस्थापन, परीक्षा प्रणाली, योग्यता निर्धारण र परिमार्जन, पाठ्यक्रम निर्धारण, विभिन्न निकायमा पदपूर्तिका सन्दर्भमा आयोगको प्रतिनिधित्व, संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग बीचको सम्बन्ध, सहयोग र समन्वय, सम्बद्ध निकाय बीचको समन्वय लगायतका चुनौतीहरू रहेका देखिन्छन् । त्यसैगरी आयोगका सामु गोपनीयता र पारदर्शिता बीचको सामञ्जस्यता कायम गर्ने चुनौती पनि रहेको देखिन्छ ।

उनान्सत्तरी वर्षे इतिहास बोकेको आयोगको जिम्मेवारीमा क्रमशः भएको बढोत्तरी तर प्रविधिमैत्री जनशक्ति बीचको समूचित तादम्यताको अभावमा आयोगको कार्य पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका अनुरुप सम्पादन हुन नसक्नु पनि चुनौतीकैरुपमा देखा परेको छ । आयोगको साखको जिवन्तता कायम नै राख्नु, कार्यक्षेत्रका विस्तार अनुरुप व्यवस्थित रुपले कार्यसम्पादन गर्नु, प्रादेशिक आयोगको लागि उपयुक्त मापदण्ड र विधि निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्नु गराउनु, सिफारिश भएका उमेदवारहरूको कार्यसम्पादन मापन लिने पद्धति स्थायी गर्नु गराउनु, प्रविधियुक्त आयोग र प्रविधिमैत्री कर्मचारीको विकास र विस्तार, आयोगको गोपनीयता,

निष्पक्षता, तटस्थता, प्रतिवद्धता, निष्ठा र प्रतिस्पर्धा एवम् पारदर्शिता कायम गर्नु आयोगका चुनौतीका थप प्रतिनिधि विषय हुन् । वदलिंदो परिवेशमा लोक सेवा आयोगका सामु मूलतः निम्न बमोजिमका चुनौतीहरु रहेका छन्ः

- योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताका मूलभूत मूल्यहरु प्रतिविम्बित गर्दै आयोगले हालसम्म अवलम्बन गर्दै आएका कार्य सम्पादनका सिद्धान्तहरुको परिपालनालाई निरन्तरता दिने,
- सरकारद्वारा सञ्चालित सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवाहरु तथा योग्यता प्रणालीको संरक्षकको भूमिकालाई निरन्तरता दिने,
- आयोगद्वारा नेपाल सरकार तथा अन्य निकायलाई दिइएका परामर्श र सुझावको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने कार्यलाई व्यवहारमा रुपान्तरण गर्ने र त्यस्तो परामर्श र सुझाव पालना नगर्ने निकायको विवरण प्रकाशन गर्ने गराउने,
- आयोगकका काम कारबाहीलाई विश्वसनीय, पारदर्शी र अनुमानयोग्य तुल्याउने,
- योग्यता प्रणालीलाई सदैव जोगाएर राख्ने र आयागको स्वच्छता, निष्पक्षता र विश्वसनीयतालाई सदैव प्रबर्द्धन गर्ने,
- आयोगको नीति, योजना, कार्यक्रम, वार्षिक कार्यतालिका, पाठ्यक्रम, परीक्षा प्रणाली र समग्र छनौट कार्यका सम्बन्धमा यथेष्ट प्रचार-प्रसार गर्ने,
- आयोगले सार्वजनिक सेवाहरुलाई सक्षम र प्रभावकारी तुल्याउन तथा सार्वजनिक सेवाहरुप्रति प्रतिभावान, उत्कृष्ठ र तीक्ष्ण बुद्धिका व्यक्तिको आकर्षण बढाउनका लागि भएका अध्ययन अनुसन्धानलाई निरन्तरता दिई आयोगको काममा गतिशीलता ल्याउन तथा सार्वजनिक सेवाहरुमा युवाहरुको थप आकर्षण कसरी गर्ने एवं त्यहाँ सिर्जित समस्या र व्यवधानलाई कसरी निराकरण गर्ने भन्ने सम्बन्धमा अध्ययन अनुसन्धानको पाटोलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्ने,
- सार्वजनिक प्रशासनका व्यवस्थापकीय परीक्षण प्रणालीलाई स्थापित गर्ने,
- आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन उपर संघीय संसदको सम्बन्धित समितिमा यथासमयमा छलफल गरी त्यहाँ दिइएका सुझावको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्ने,
- आयोगका पदाधिकारी, दक्ष, विज्ञ र कर्मचारीको आचार संहिताको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्ने,
- आयोगका दक्ष, विज्ञको रोष्टर वैज्ञानिक आधारमा तयार गर्ने र समय समयमा अद्यावधिक गर्ने,
- दक्ष, विज्ञहरुको सहज उपलब्धताको वातावरण तयार गर्ने,

- आयोगको लागि आवश्यक पर्ने बजेटको सुनिश्चितता गर्ते तथा आवश्यकता अनुसारको जनशक्ति र स्रोत साधन समयमै उपलव्ध हुने,
- आयोगको भूमिकाको सम्बन्धमा भएका संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थाको सरकार र अन्य निकायद्वारा कडाइका साथ पालना गर्नुपर्ने,
- सार्वजनिक सेवाहरुलाई प्रभावकारी बनाउन विश्वमा प्रविधि, प्रक्रिया र प्रणालीमा आमूल परिवर्तन हुने गरी नवीन प्रवर्तनहरु भइरहेको सन्दर्भमा सोसँग मेल वा सुसंगति हुने गरी कार्य सम्पादनमा सुधार गर्ने,
- विभिन्न निकायहरुको ऐनमै लोक सेवा आयोगको सदस्यलाई पदपूर्ति समितिको सदस्यको रुपमा राखिएको तर मर्यादाक्रम नमिलेको स्थितिमा ती निकायमा प्रतिनिधित्व गर्न असहज भैरहेकोले ती ऐनका प्रावधानलाई संशोधन गर्ने,
- सार्वजनिक सेवाहरुका विभिन्न पदमा नियुक्ति र बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता निर्धारण तथा पाठ्यक्रम निर्धारण र परिमार्जन गर्ने,
- सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाले अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्थाको व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्ने,
- आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रभावकारी उपयोग गर्ने,
- वढ्दो उमेदवार संख्या र छरितो परीक्षा व्यवस्थापन गर्ने,
- आयोगको अभिलेख प्रणालीमा समसामयिक सुधार गर्ने,
- जनशक्तिलाई आयोगमै टिकाइराख्ने र निरन्तर उत्प्रेरित गरिरहनु पर्ने,
- निजामती सेवामा रहने विभिन्न पदहरूको लागि न्यूनतम योग्यता परिमार्जन गर्न, निजामती कर्मचारी माथि हुनसक्ने विभागीय कारवाही सम्वन्धमा छुट्टै कार्यविधि वा निर्देशिका बनाउन, समावेशी पदपूर्ति व्यवस्था अनुसार कुन पद कुन किसिमको अपाङ्गता भएको उमेदवारका लागि उपयुक्त हुने हो सो को निर्त्र्यौल गरी राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गर्न आयोगद्वारा दिएको सुझावहरु व्यवहारमै कार्यानवयन गर्ने आदि ।

१०. लोक सेवा आयोगका सुधारका क्षेत्रहरु

उपर्युक्त चुनौतीको सामना गर्न लोक सेवा आयोगका सुधारका क्षेत्रहरु निम्न बमोजिम रहेका छन् ः

- आयोगको नीतिगत एवं संरचनागत क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत आयोगको लागि छुट्टै सेवा, समूह गठन गरी आयोगको कार्य सम्पादन र व्यवस्थापनलाई सुदृढ, सक्षम,

गुणस्तरीय गराउने, आयोगले दिएका परामर्श र सो को कार्यान्वयन अवस्था स्पष्ट रुपमा झल्किने गरी प्रतिवेदन तयार गरी आयोगको वेवसाइट मार्फत सार्वजनिक गर्ने तथा त्यसलाई निरन्तर रुपमा अद्यावधिक पनि गरिराख्ने, आयोगको कार्य सम्पादनसँग सम्बन्धित विद्यमान कानूनलाई वर्तमान संविधान अनुकूल हुनेगरी सुधार तथा निर्माण गर्ने,

- आयोगबाट सञ्चालन गरिने सम्पूर्ण परीक्षालाई निष्पक्ष, समसामयिक, व्यवहारिक, व्यवस्थित, प्रभावकारी र विश्वसनीय बनाउनु पर्दछ, त्यसो गर्नका लागि योग्य र सक्षम उम्मेदवारहरुको छनौट प्रक्रियामा गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत विश्वविद्यालय एवं कलेजका प्रतिभाशाली जनशक्तिलाई आकर्षण गर्न सकारात्मक छनौट पद्धतिमा जाने व्यवस्था मिलाउने, सार्वजनिक सेवाका विभिन्न पदहरुमा पदपूर्तिको लागि सम्बन्धित निकायले आयोगको कार्यतालिका अनुसार विज्ञापनको सूचना प्रकाशन गर्ने समय भन्दा कम्तीमा एक महिना अगाडि रिक्त पदको माग आकृति फाराम भरी आयोगमा पठाउने व्यवस्था मिलाउने,

- परीक्षण विधि तथा पाठ्यक्रम निर्धारण र परिमार्जनको क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत Screen Test को दायरा बढाउने, उत्तर पुस्तिकाको जाँच वा परीक्षण विधिलाई अझ वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ तुल्याउने, अन्तर्वार्ता लिने विज्ञको वैज्ञानिकतामा जोड दिने, उत्तर पुस्तिका परीक्षण गर्ने दक्ष, विज्ञको मापदण्ड तयार गर्ने, आयोगबाट अन्य निकायको पदपूर्ति समितिमा खटिइ जाने प्रतिनिधिलाई अझ बढी जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने संयन्त्र तयार गर्ने, निष्पक्षता एवं गोपनीयताको सुनिश्चित आधारयुक्त छनौट वा पदपूर्ति गर्ने कार्यविधि वा मापदण्ड नभएका निकाय एवं संगठित संस्थाको लागि आवश्यक पर्ने कार्यविधि व्यवस्थित गर्ने, आयोगद्वारा विज्ञापन हुने प्रत्येक पदको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, त्यस्तो पदले सम्पादन गर्नुपर्ने काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी अनुरुपको पाठ्यक्रम निर्धारण र समय समयमा परिमार्जन गर्ने, त्यस्तो पाठ्यक्रम बढी भन्दा बढी व्यवहारिक, उपयोगी, सान्दर्भिक र फलदायी हुने गरी निर्माण गर्ने, त्यसको परिमार्जजन गर्दा पनि समसामयिक र उपलब्धीमूलक तुल्याउने,

- आयोगद्वारा प्रदान गरिने विभिन्न विषयको परामर्शका विषयमा गरिनुपर्ने सुधार अन्तर्गत त्यस्तो परामर्शलाई संविधान, कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्तको अनुकूल, सबैको लागि समान दृष्टिकोणले हेरिएको तथा एकरुपता, स्थिरता र आयोगले अवलम्बन गर्दै आएका मूल्य, मान्यता, मापदण्ड र सिद्धान्तहरु अनुकूलको बनाउने,

- आयोगद्वारा प्रतिनिधित्व हुने निकायको पदपूर्ति र बढुवा सम्बन्धी कार्यमा गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत विभिन्न निकायहरुको ऐनमै लोक सेवा आयोगको सदस्यलाई पदपूर्ति समितिको

सदस्यको रुपमा प्रतिनिधित्व गराइदै आएको भए तापनि त्यस्ता निकायहरुको पदपूर्ति र बढुवा सम्बन्धी कार्यमा निष्पक्षता कायम हुन नसकेको भन्ने जनगुनासोलाई सम्बोधन गर्न आयोगले आफ्नो छवि, साख र विश्वसनीयतालाई कायमै राख्न आयोगको प्रतिनिधित्व हुने सार्वजनिक सेवाहरु प्रदायक निकायहरुको पदपूर्ति र बढुवा सम्बन्धी कार्यमा पनि निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयता कायम राख्ने,

- आयोगद्वारा सम्पादन हुने जुनसुकै कार्य आधुनिक सूचना प्रविधिमा आधारित र प्रविधिमैत्री तुल्याउन गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत सार्वजनिक सेवाहरुको रिक्त पदको माग संकलन, दरखास्त दर्ता, प्रतिशत निर्धारण, परीक्षाफल समेतको जानकारी IT मार्फत गराउने व्यवस्था गर्ने, सम्भाव्य उम्मेदवारहरुको दरखास्त संकलनको कार्यलाई अझ बढी सहज र व्यवहारिक तुल्याउन Tele Center का साथै अरु निजी क्षेत्रसँग समेत समन्वय गरी सकेसम्म बढी दरखास्त संकलनको व्यवस्था गर्ने,
- आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य क्षमता र जनशक्ति विकासका क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत आयोगका कर्मचारीको क्षमता विकासको आवश्यकता पहिचान गर्दै विस्तृत र ठोस जनशक्ति विकास योजना वा रणनीति तयार गर्ने, वर्तमान संविधान बमोजिम थप भएको आयोगको कार्य जिम्मेवारीलाई प्रभावकारी रुपमा सम्पादन गर्नका लागि आवश्यक पर्ने जति जनशक्तिको व्यवस्था गर्ने, आयोगका अनुभवी, सक्षम, दक्ष र विश्वसनीय कर्मचारीलाई आयोगभित्रै टिकाइराख्ने रणनीति तयार गर्ने, प्रदेश लोक सेवा आयोगका कर्मचारीलाई विज्ञापन प्रकाशन, वार्षिक कार्यतालिका निर्माण, पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन, परीक्षण विधि, लिखित परीक्षा सञ्चालन, उत्तर पुस्तिका संकेतीकरण र परीक्षण, लिखित परीक्षा नतिजा, अन्तर्वार्ता र सिफारिस लगायतका विषयमा आवश्यक पर्ने प्राविधिक सहयोग, समन्वय, अभिमुखीकरण, तालिम, अभ्यासको व्यवस्था गरी क्षमता विकास गर्ने,
- संघ अन्तर्गतको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका कर्मचारीलाई मूलतः पाठ्यक्रम निर्माण एवं परिमार्जन सम्बन्धी ज्ञान र सीप, छनौट प्रविधिहरु (test techniques) जस्तैः अन्तर्वार्ता लिने सीप, मनोवैज्ञानिक परीक्षणका सीपहरु, मनोवैज्ञानिक व्यक्तित्व (IQ का प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने सीप, वस्तुगत प्रश्नहरु निर्माण गर्ने सीप, समावेशीमैत्री प्रश्नपत्र निमार्ण एवं परीक्षा प्रणाली विधी सम्बन्धी, परीक्षाको विश्वसनीयता र वैधता अनुगमन, अनुसन्धान गर्ने प्रविधि सम्बन्धी, परीक्षा व्यवस्थापन र परीक्षा विधि सम्बन्धी विषयमा क्षमता विकासको अवसर उपलब्ध गराउने,

- आयोगले सार्वजनिक सेवाहरुलाई सक्षम र प्रभावकारी तुल्याउन तथा सार्वजनिक सेवाहरुप्रति प्रतिभावान, उत्कृष्ठ र तीक्ष्ण बुद्धिका व्यक्तिको आकर्षण बढाउनका लागि गरिने अध्ययन अनुसन्धानको क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधार अन्तर्गत आयोगको काम कारबाहीलाई सकेसम्म वैज्ञानिक, वस्तुनिष्ठ, प्रभावकारी, उपलब्धीमूलक र परिणाममुखी तुल्याउन अध्ययन र अनुसन्धनात्मक कार्यलाई थप प्राथमिकता दिई निरन्तरता दिने, परीक्षण विधिलाई छिटो-छरितो, स्वच्छ र वैज्ञानिक तुल्याउन विभिन्न विधिको खोज र प्रयोगमा अभिवृद्धि गर्ने, राज्यले अवलम्बन गरेको समावेशीकरणको नीति अनुरुप सार्वजनिक सेवाहरुमा परेको समावेशी प्रभावको अध्ययन, अनुसन्धान र विश्लेषण गरी सुधारका योजना निर्माण गर्ने, निजामती सेवा, सरकारी सेवा लगायतका सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा सर्वोत्कृष्ट प्रतिभा आकर्षण गर्ने विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, हाल विद्यमान खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा छड्के प्रवेशबाट परेको प्रभाव मूल्यांकन गर्ने, अध्ययन अनुसन्धानबाट प्राप्त भएका निचोड एवं निष्कर्षलाई व्यवहारमै अवलम्बन गर्दै निरन्तर सुधारको दिशा तर्फ अग्रसर हुने आदि ।

उपर्युक्त सुधारका क्षेत्रहरुका अलावा अन्य सुधारका क्षेत्रहरुको सूची लामै हुन सक्छ । पाठक वर्गका सजहताको लागि लोक सेवा आयोगका मुख्य मुख्य सुधारका क्षेत्रहरुलाई निम्न चित्रबाट पनि थप स्पष्ट गर्ने प्रयास गरिएको छः

विश्वका आधुनिक लोकतान्त्रिक व्यवस्था अवलम्बन गर्ने प्रायःजसो देशमा लोक सेवा आयोगलाई योग्यता प्रणालीका साथै कार्य क्षमता प्रणालीको पनि संरक्षक (custodian of merit system and work efficiency system) को रुपमा लिइने गरिन्छ । यसबाट स्थायी सरकारको संरचना अन्तर्गत रहेका विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरुमा कार्यरत राष्ट्र सेवक, कर्मचारी वा जनशक्तिको आस्था एवं वफादारिता संवैधानिक निकायको रुपमा रहेको लोक सेवा आयोगसँग गासिन्छ । लोक सेवा आयोगले आफ्नो प्रतिष्ठा, विश्वसनीयता, निष्पक्षता, स्वच्छता, साख, ख्याति, भरोसा वा गरीमामा कुनै पनि हालतमा आँच आउन नदिने गरी समय र परिवेश अनुरुप ढाल्दै र नयाँ नयाँ प्रविधिहरुलाई अंगाल्दै अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ । सो का लागि लोक सेवा आयोगले परिवर्तित परिवेश अनुकुलका नीति, योजना, कानून, रणनीति, कार्ययोजना तयार गर्ने र त्यस्ता नीति, योजना, कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

११. न्यायिक दृष्टिकोण

सार्वजनिक सेवा र लोक सेवा आयोगको भूमिकाका सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतको न्यायिक दृष्टिकोणलाई संक्षेपमा चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ :

नोकरीमा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको सेवा सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुविधा र सेवाका सर्तहरूलाई संकुचन हुने र गर्ने गरी कुनै पनि कानून पछि बनाएर लागू गर्न हक अधिकार सम्बन्धी कुनै पनि मान्य कानूनी सिद्धान्तले राज्यलाई अनुमति प्रदान नगर्ने ।[१३]

कुनै पनि संस्थाले कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा केही उद्देश्य राखेको हुन्छ । कर्मचारी सम्बन्धी 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 बदनियत चिताई कुनै काम गर्ने वा तोकिएको काममा अटेर गरी बस्ने कर्मचारीलाई त्यस्तो सेवा शर्त एवं प्रचलित कानूनले पनि सुविधा दिन सक्दैन । सेवा शर्तले तोकेको पूर्वावस्था पूरा भएको अवस्थामा मात्र त्यस बमोजिमको सुविधाको माग गर्न मिल्ने ।[१४]

---

[१३] पुण्यप्रसाद बराल समेत बिरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत उत्प्रेषण/परमादेश, ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०२०७ ।

[१४] रोशनकुमार श्रेष्ठ बिरुद्ध नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड केन्द्रीय कार्यालय समेत उत्प्रेषण/परमादेश, ने.का.प. २०७५, अंक ६, नि.नं. १००३६ ।

विधायिकाद्वारा निर्मित ऐनमा पदावधि किटान गरिनुको अर्थ नियुक्तिकर्ताको इच्छाअनुसार जहिलेसुकै नहटाइयोस् भनी नियुक्ति हुने पदाधिकारीको पदीय सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नु हो । यसरी कानूनले नै निश्चित पदावधि किटान गरी नियुक्त भएका पदाधिकारीको तोकिएको अवधिसम्म बहाल रहन पाउने कानूनी हक श्रृजना भएको मान्नु पर्छ । त्यस्तो पदाधिकारीको नियुक्ति विधिसम्मत् 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 गैरराजनीतिक 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 ।[१५]

निजामती सेवाको प्रमुख विशेषता भनेको नै योग्यता प्रणाली (merit system) हो । योग्यता प्रणालीको संरक्षकको भूमिका लोकसेवा आयोगले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै निर्वाह गर्दै आएको पाइन्छ । ... निजामती सेवाको पदमा योग्य, दक्ष तथा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गरी सिफारिस गर्ने सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको कर्तव्य र स्वायत्तता रहेको देखिँदा आयोग परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गर्ने विषयमा अधिकारसम्पन्न स्वतन्त्र संवैधानिक निकाय रहेको पुष्टि हुन आउने । खुला र समावेशी समूहको एकै समयमा एउटै प्रश्नपत्रबाट योग्यता परीक्षण गरिदा खुलातर्फ सिफारिस हुन नसकेका समावेशी समूहमा पर्ने उम्मेदवारहरू मात्र समावेशीतर्फ छुट्टयाइएका पदहरूमा सिफारिस हुन सक्ने भएकोले आयोगबाट संयुक्त तथा एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन हुँदा निवेदक लगायतका समावेशी समूहमा पर्ने अन्य कुनै पनि उम्मेदवारलाई रोक्न खोजिएको अर्थ गर्न नमिल्ने हुँदा आयोगबाट लागू भएको संयुक्त तथा एकीकृत परीक्षा प्रणालीले निवेदकहरूको हितमा प्रतिकूल असर पर्न गएको मान्न सकिने अवस्था नदेखिने ।[१६]

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 खुला र बढुवा दुवैमा गर्नुपर्ने हुन्छ । कानूनद्वारा हुनै नसक्ने पदस्थापन बदरबाट निवेदिकाको कानूनी

---

[१५] डा. गोविन्द टण्डन समेत बिरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत उत्प्रेषण परमादेश, ने.का.प. २०७४, अंक ८, नि.नं. ९८५१ ।

[१६] अधिवक्ता अमरबहादुर शाह समेत बिरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत उत्प्रेषण, ने.का.प. २०७४, अंक १, नि.नं. ९७५४ ।

हकको हनन् नभएको कुरामा सफाइको मौका दिनुपर्ने प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त आकर्षित नहुने ।[१७]

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 । कर्मचारी प्रशासनको स्वरूप, संगठन र तिनीहरू बीचको वर्गीकरण राज्यको नीतिभित्र पर्ने नीतिगत कुरा भएकाले यो अन्यायपूर्ण नदेखिएसम्म अदालतले हात नहाल्ने । अदालतलाई कानून बदर गर्ने अधिकार मात्र छ । त्यसमा थपघट गरी संशोधन गर्ने अधिकार छैन ।[१८]

सार्वजनिक पदाधिकारीलाई नियुक्तिकर्ताको इच्छाअनुकूलको अवधिसम्म बहाल राख्ने र इच्छाअनुकूल नै हटाउन हुन्छ भन्न मिल्दैन । सार्वजनिक पदाधिकारीको नियुक्ति र बर्खासी नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छाबाट निर्देशित गर्न मिल्दैन र यो कुरा इच्छा अनुकूलको सिद्धान्त (doctrine of pleasure) अनुकूल हुँदैन । कानूनको शासनको सिद्धान्तले पनि त्यस्तो निर्णयलाई समर्थन गर्दैन ।[१९]

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 सर्त र सुविधाहरू के कस्तो प्रदान गर्ने भन्ने विषयहरू कर्मचारी प्रशासनको क्षेत्रमा विकसित मान्यता, सिद्धान्त र प्रचलनलाई ध्यान दिई देशको अवस्था र

---

[१७] सुकमेल बराल बिरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत उत्प्रेषण/परमादेश, ने.का.प. २०७३, अंक ७, नि.नं. ९६३८ ।

[१८] रविन्द्र श्रेष्ठ बिरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत उत्प्रेषण/परमादेश, ने.का.प. २०७३, अंक २, नि.नं. ९५३८ ।

[१९] हरिगोविन्द लुइटेल बिरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत उत्प्रेषण परमादेश समेत, ने.का.प. २०७२, अंक ६, नि.नं. ९४१३ ।

आवश्यकता अनुरूप राज्यले अख्तियार गर्ने नीतिमा भर पर्ने विषय भएको हुँदा न्यायिकरूपमा व्यवस्थापन हुने विषय मान्न नमिल्ने ।[२०]

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 । स्वायत्त स्वतन्त्र निकायले कर्मचारीको छनौट गर्दा योग्यता, दक्षता, कार्यक्षमता, कार्यकुशलता, अनुभव र निजको सेवाप्रतिको लगाव समेतका आधारमा स्वतन्त्र किसिमबाट योग्यतम् व्यक्तिको छनौट गर्नु पर्दछ । 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 अपनाउनु पर्ने 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 ।[२१]

संविधान र ऐन बमोजिम गठित संवैधानिक निकाय राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको कर्मचारी प्रशासनको व्ययभार सञ्चित कोषमाथि 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 बैज्ञानिक, पारदर्शी, प्रतिष्पर्धात्मक र पक्षपातरहित 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

---

[२०] यादवप्रसाद थपलिया बिरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत उत्प्रेषण परमादेश समेत, ने.का.प. २०७२, अंक ६, नि.नं. ९४११ ।

[२१] अधिवक्ता माधवकुमार बस्नेत समेत बिरुद्ध चिकित्सा विज्ञान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान, वीर अस्पताल समेत, उत्प्रेषण परमादेश समेत, ने.का.प. २०७१, अंक ८, नि.नं. ९२१८ ।

मानिसहरूलाई मात्र लाभ पुग्ने र अन्यलाई बञ्चित, निष्काशन र अलग्याउने गरी भएको कुनै पनि व्यवस्था समानताको हक विपरीत हुन जाने ।[२२]

कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवाको पदमा सरुवा वढुवा गर्दा र अर्कै प्रकारको सरकारी सेवाबाट निजामती सेवाको पदमा सरुवा वढुवा गर्दाको अवस्थामा मात्र लोक सेवा आयोगबाट उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा परामर्श लिनु पर्ने ।[२३]

कर्मचारीको उमेरको आधारमा अवकास दिने व्यवस्था जसलाई service law मा super annotation भनिन्छ सो ब्यवस्था, पदावधिको आधारमा अवकास दिने व्यवस्था (tenure post) वा सेवा अवधिको आधारमा अवकास दिने व्यवस्था रोजगारदाता राज्यले अथवा अन्य 4ployer झउयिथभच ले नीतिगत निर्णय गरी कानूनी व्यवस्था गर्न सक्ने कुरा हो, यी नीतिगत कुराहरु कर्मचारीको अधिकारको कुरा नहुने। कानून बनाउने वा संशोधन गर्ने राज्य लगायत निजी क्षेत्रको जुनसुकै रोजगार प्रदायक (employer) को नीतिगत विषयको कुरामा समान बर्ग वा similarly situated सबै कर्मचारीलाई भेदभाव नगरी समानरुपले लागू हुने गरी बनेको कानूनको न्यायिक पुनरावलोकन हुन नसक्ने।[२४]

कुनै पनि निजामती कर्मचारी, संस्थानका कर्मचारी, शिक्षक वा सुरक्षा निकायका कर्मचारी हुन् ती निकायमा कार्यरत पदाधिकारीहरूको पदोन्नतीको प्रयोजनको लागि शर्त र अवस्थाहरू तोक्ने वा बनाउने कार्यहरू नीतिगत कार्यहरू भएकाले यस्ता नीतिगत कार्यहरू नियमावलीमा समावेश गर्दा संविधान विपरीत नहुने ।[२५]

नियुक्तिका लागि उपयुक्तताको परीक्षण गर्ने अधिकार पाएका कर्मचारीहरुलाई नियुक्ति सम्बन्धी प्रक्रिया तोकी एकरुपता ल्याउन र नियमित गर्न लोक सेवा आयोगवाट अधिकार प्रत्यायोजन भए वमोजिम रिक्त पदपूर्ति गर्ने कार्यविधिको निर्देशिका, २०५१ बनाएको पाइन्छ । जसलाई अक्षरस पालना गरी नियुक्तिका लागि उपयुक्तता परीक्षण गर्ने अधिकारीको लागि वाध्यात्मक कर्तव्य हुने। लोक सेवा आयोगवाट प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत नियुक्ति प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्नेमा रिक्त पदपूर्ति

---

[२२] अधिवक्ता मीना खड्का समेत बिरुद्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग समेत, उत्प्रेषणयुक्त परमादेश समेत, ने.का.प. २०६७, अंक १, नि.नं. ८२९२ ।

[२३] भुपालबहादुर पाण्डे बिरुद्ध भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय समेत, उत्प्रेषणयुक्त परमादेश समेत, ने.का.प. २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९८९ ।

[२४] वासुदेव थपलिया बिरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६०

[२५] गजबहादुर बम्म बिरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, उत्प्रेषण परमादेश, ने.का.प. २०६४, अंक ६, नि.नं. ७८५५ ।

गर्ने कार्यविधिको निर्देशिका, २०५१ को रित नपुर्‍याई नियुक्ति गरेको र सोको आधारमा नियुक्ति पाएका कर्मचारीहरुको नियुक्ति समेत लोक सेवा आयोगवाट वदर भै सकेको अवस्थामा त्यस्तो प्रक्रिया नै नपुर्‍याई बेरीतसँग पदपूर्ति गर्ने निवेदक जिल्ला वन अधिकृतउपर कानून बमोजिम विभागीय कारबाहीको लागि सिफारिस गरिएको कारणवाट मात्र रिट निवेदकको अधिकार हनन् भएको भनी मान्न नमिल्ने ।[२६]

कुनै पनि निकाय वा संस्थामा कुनै पनि पदका लागि के कस्तो न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएको जनशक्ति आवश्यक पर्ने हो र त्यस्तो न्यूनतम शैक्षिक योग्यता समयानुकूल के कस्तो परिवर्तन गर्नु पर्ने हो सम्बन्धित विधायिकी अधिकार प्रयोग गर्ने निकायको नीतिगत कुराहरु हुने । समानताको मौलिक हक पनि निरपेक्ष समानताको हक नभै सापेक्ष समानताको हक भएको परिप्रेक्षमा जुनसुकै बिषयमा स्नातकोत्तर गरेको व्यक्तिहरु बीच जहाँसुकै पनि निरपेक्षरुपले समानता हुनुपर्ने भन्ने कुरा संविधानसम्मतको जिकिर नदेखिने ।[२७]

लोक सेवा आयेग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ को दफा ७ मा आयोगवाट लिइने परीक्षाको विभिन्न तरिकाहरु तोकिएको छ जस भित्र विज्ञापन नं. ९६३।०५२ वमोजिम पदपूर्ति गरिने प्रकृया समेत समावेश भएको तथा उल्लेखित दफा ७ अन्तर्गतको परीक्षा सम्वन्धी शैक्षिक योग्यता समेत तोक्न सक्ने अधिकार सोही ऐनको दफा ८(१) ले आयोगलाई दिएको देखिन्छ । विज्ञापित जनरल हेल्थ सर्भिसेज अन्तर्गतको मेडिकल अधिकृत पद डाक्टरको भई सो पदमा नियुक्ति हुने व्यक्तिको काम कारवाही प्रत्यक्षरुपमा जनस्वास्थ्यसँग सम्वन्धित भई अतिसम्वेदनशील भएको तथ्यलाई इन्कार गर्न सकिदैन । मेडिकल अधिकृतले गर्ने काम तथा निजको शीप र दक्षता निजको शैक्षिक योग्यताले समेत निर्देशित गर्ने कुरामा समेत कसैको दुईमत हुदैन । सर्वसाधारण जनताको स्वास्थ्य र जीवनमा आइपर्ने रोगव्याधिको उपचारमा लाग्नु पर्ने डाक्टर जस्तो पेशा तथा कामको प्रकृतिले अतिनै संवेदनशिल पदका लागि लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ को दफा ८(१) ले दिएको अधिकार वमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमहरु, २०५१ को नियम ७ सँग सम्वन्धित अनुसूची ३(१) वमोजिम मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थावाट एम.वि.वि.एस. वा न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको रुपमा प्राप्त एम.डी. वा सो सरहको

---

[२६] योगेन्द्रप्रसाद यादव बिरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, उत्प्रेषण परमादेश, ने.का.प. २०५९, अंक ७, नि.नं. ७१२१ ।

[२७] प्रेमप्रसाद धिताल बिरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैंक समेत, ने.का.प. २०५९, अंक ७-८, नि.नं. ७१०८ ।

उपाधि प्राप्त हुनु पर्ने भनी तोकी सो शैक्षिक योग्यता नपुगेको निवेदकलाई प्रतियोगितावाट हटाउने गरी गरेको विपक्षी आयोगको निर्णयलाई अन्यथा भन्न सकिने अवस्था नदेखिने ।[२८]

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५८ मा आर्थिक सुविधा तलव, उपदान, निवृत्तिभरण आदि किटिएका र यस्तै प्रकारका अन्य आर्थिक सुविधा परिलक्षित छन् । तसर्थ यस्ता आर्थिक सुविधा सम्वन्धी शर्तमा मात्र कर्मचारीको मन्जूरी लिनुपर्ने हुन्छ । सो वाहेक सेवाको गठन, पदाधिकारको सृजना र समाप्ति आदि प्रत्यक्षरुपले सरकारको नीतिमा निर्भर गर्ने नीतिगत औचित्य वा अनौचित्यका कुरा वा काममा लगाउने सरकारले उपयुक्त लागेको व्यवस्था गर्न पाउने कार्यकारीको सुसञ्चालन र विकासका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न पाउने र त्यस्तो व्यवस्था संविधान, कानूनी व्यवस्था र भावना मान्य न्याय कानूनका सिद्धान्त एवं सामान्य समझ आदि विपरीत नहुने गरी निजामती लगायतका सेवा शर्त सम्वन्धमा व्यवस्था गर्न पाउने नै देखिंदा कर्मचारीहरुका सम्वन्धमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५८ मा तोकिएको र त्यस्तै प्रकृतिका अन्य आर्थिक सुविधा वाहेकको पदोन्नतिको सम्वन्धमा प्रासंगिक हुने जेष्ठता वापतको नम्वर दिने सम्वन्धको निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७९ को व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५८ सँग वाझिएको भन्न मिल्ने देखिन नआउने ।[२९]

निवेदकको सेवा र समूह परिवर्तन गर्ने सम्बन्धमा सरकारको निर्णयबाटै सरकारको स्वइच्छानुसार नै निवेदकको सेवा र समूह परिवर्तन भएको देखिएको र तत्कालीन निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ३.३ (८.क) को सम्बन्धमा उल्लेखित स्पष्टीकरणको (२) मा कुनै कर्मचारीको आफ्नो इच्छाले नभई सरकार वा अख्तियारवालाले नै निजको योग्यतानुसारको कामको प्रकृति मिल्दो पदमा सेवा समूह वा उपसमूह परिवर्तन गरी दिएको भए त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा खण्ड (च) र (छ) को बन्देज लागू हुने छैन भनी प्रष्ट व्यवस्था रहे भएको देखिँदा तत्कालीन निजामती सेवा नियमावली, २०२१ को नियम ३.३ (८.क) को (च) र (छ) को बन्देज निवेदकको हकमा लागू हुन नसक्ने ।[३०]

सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्ये जेष्ठताकै आधारबाट मात्र पदोन्नतिको लागि योग्य उम्मेदवारको चयन नगरिने हुँदा सेवा अवधिको गणनाले सबैभन्दा जेष्ठ भएको कारणले कुनै पनि कर्मचारीहरुले पदोन्नति स्वतः पाउने हुँदैन । जेष्ठता र अरु कुराहरुको अतिरिक्त कर्मचारीहरुको कार्य दक्षताको

[२८] टासुराम ज्ञवाली बिरुद्ध लोक सेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय समेत, उत्प्रेषणमिश्रित परमादेश, ने.का.प. २०५४, अंक ३, नि.नं. ६३३३ ।

[२९] गोविन्दबहादुर श्रेष्ठ बिरुद्ध मन्त्रिपरिषद समेत, उत्प्रेषण, ने.का.प. २०५३, अंक ७, नि.नं. ६२२७ ।

[३०] लोकमान सिंह कार्की बिरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, उत्प्रेषण समेत, ने.का.प. २०५३, अंक ३, नि.नं. ६१५५ ।

सम्बन्धमा कार्य सम्पादनको मूल्यांकन पदोन्नतिको लागि एउटा महत्वपूर्ण आधार भएकोले यस्तो समुचित पदोन्नति सम्बन्धी कुराहरुको विचार गरेर मात्र कुन कर्मचारी पदोन्नति पाउन योग्य छ भनी निर्धारण गर्नुपर्ने लोक सेवा आयोगको सामान्य सिद्धान्तको व्यवस्था रहेको देखिने ।[३१]

अर्धन्यायिक निर्णय गर्ने कार्य अन्य अधिकारीको राय विचारलाई समर्थन गर्ने कार्य नभै निर्णयकर्ता स्वयंले न्यायिक विवेक प्रयोग गरी न्याय र कानूनका मान्य तौरतरिका बिधि 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 सम्बद्ध फाइल कागजको आधारमा निवेदकलाई समेत बढुवाको लागि सिफारिश गर्ने गरेको निर्णय यो यति कारणले नियम विपरीत भयो भन्ने कुराको आधार सहित आफूले बढुवा पाउनु पर्ने जिकिर लिई परेको उजूरी पुनरावेदन प्रकृतिको हुने हुँदा त्यस्तो उजूरी 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 अनुरुप प्रकाशित गरिएको संशोधित नामावली सूचना समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय एवं सूचना समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।[३२]

निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति निमित्त उपयुक्त उम्मेदवारको छनौट गर्न परीक्षा संचालन गर्ने अधिकार लोक सेवा आयोगमा रहेकै देखिने । अनुभवको अंक बेग्लै जोड्न पाउने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था बेगर ऐनको उद्देश्यमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिपत्र गर्न नमिल्ने । संविधान, ऐन, नियमको परिधि नाघी 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 ।[३३]

---

[३१] तुलसी प्रसाद अर्याल बिरुद्ध नीलम ताम्राकार समेत, उत्प्रेषण, ने.का.प. २०५०, अंक ४, नि.नं. ४७३५ ।

[३२] काशिकान्त मिश्र बिरुद्ध रामाशिष शाह, उत्प्रेषण, ने.का.प. २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८९ ।

[३३] कुमारप्रसाद पौडेल बिरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत, उत्प्रेषणमिश्रित परमादेश, ने.का.प. २०४९, अंक ६, नि.नं. ४५६८ ।

१२. निष्कर्ष

वि.सं. २०४७ साल पछि हालसम्मका संवैधानिक प्रावधान बमोजिम लोक सेवा आयोगको अधिकार क्षेत्र निरन्तर रुपमा बढदै गएको सन्दर्भमा एकातिर आम नागरिक वा सर्वसाधारणको विश्वासको आधार बनेको छ भने अर्कोतिर उम्मेदवारहरुको निष्पक्ष छनौट गर्नुपर्ने कुरामा केही चुनौतीहरू थप हुँदै गएको अवस्था छ । यस्तो अवस्थामा मुलुकले अपेक्षा गरे बमोजिम आयोगको मूल मर्म र भावनालाई आयोगका सम्बद्ध सबै पदाधिकारी, दक्ष वा विज्ञ, कर्मचारी, सरोकारवालाले मात्र नभएर आयोगद्वारा सञ्चालित उम्मेदवारहरुको प्रारम्भदेखि अन्तिमसम्मको छनौट प्रक्रियामा संलग्न सम्पूर्णले भित्री मनैदेखि आत्मसात गर्न सके आगामी दिनमा पनि आयोग थप सुदृढ, मजवुत, सवल, भरोसायोग्य, प्रभावकारी र जनताको विश्वासको केन्द्र बन्न सक्ने कुरामा कुनै दुईमत हुन सक्दैन ।

अन्य कतिपय लोकतान्त्रिक मुलुकमा जस्तै नेपालमा पनि योग्यता प्रणालीको संरक्षक, निजामती र सरकारी कर्मचारीको अभिभावक, प्रतिस्पर्धात्मक, निष्पक्ष र स्वच्छ परीक्षा प्रणालीको प्रवर्द्धक, परीक्षा र योग्यता परीक्षण सम्बन्धी विभिन्न सिद्धान्तको प्रवर्द्धक, समावेशीकरणको कार्यान्वयनकर्ताको भूमिकामा लोक सेवा आयोग रहदै आएको छ ।

लोक सेवा आयोगले स्थापना कालदेखि नै निजामती सेवा, सरकारी सेवा लगायतका धेरैजसो सार्वजनिक सेवाहरुको अभिभावकीय तथा योग्यता प्रणालीको विकास संरक्षण र सम्बर्द्धन मार्फत सार्वजनिक सेवाको लागि योग्य उम्मेदवारको छनौट गर्ने जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक निर्वाह गर्दै आएको छ । समानता, स्वच्छ प्रतिस्पर्धाको खेल र समन्याय जस्ता लोकतान्त्रिक गुणहरुलाई आयोगले मूलमन्त्रको रुपमा अंगीकार गर्दै आएको छ ।

नेपालको संविधानले आयोगको जिम्मेवारी र कार्यक्षेत्र बढाएको, विश्वव्यापीकरण, सूचना प्रविधिको विकास, समावेशीकरण र विविधताहरुको व्यवस्थापन गर्दै सक्षम र प्रतिस्पर्धी निजामती सेवा, सरकारी सेवा समेतका सार्वजनिक सेवाहरुलाई नतिजामुखी र व्यवसायिक बनाउने दिशामा आयोगले नवीनतम प्रयासहरुको थालनी गरिसकेको छ ।

नेपालको वर्तमान संविधान जारी भएसँगै देश संघीयतामा परिवर्तन भएको र लोक सेवा आयोगको भूमिकामा उल्लेख्य बृद्धि भएको परिवर्तित सन्दर्भमा यसको औचित्य उल्लेख्य मात्रामा बढदै गएको पाइन्छ । आयोगले हालसम्म आर्जन गरेको विश्वास, जनआस्था, भरोसाका कारण यसले अभ्यास र अवलम्बन गर्दै आएका पदपूर्ति सम्बन्धी सिद्धान्त, मूल्य मान्यता एवं योग्य र प्रतिस्पर्धी उम्मेदवारको स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शी, भरोसायोग्य र विश्वसनीय छनौट प्रतिको आयोगको दृढताले यसको उचाईलाई सगरमाथाको उचाई तर्फ पुर्‍याउँदै लगेको छ ।

संवैधानिक प्रावधान बमोजिम सार्वजनिक सेवाहरु अन्तर्गत पर्ने विभिन्न सरकारी सेवाहरु, सुरक्षा निकायहरु, संगठित संस्थाहरुमा पनि आयोगको संलग्नताले निकायहरुमा हुने पदपूर्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही समेतका कार्य कानूनी, निष्पक्ष, स्वच्छ, पारदर्शी, अनुमानयोग्य, मापदण्ड अनुकूल र जवाफदेही हुँदै गएको महशुस सरोकारवाला र आम नागरिकले गरिरहेको परिप्रेक्षमा आयोगको उचाइ र गरिमा झन पछि झन उल्लेख्य मात्रामा बृद्धि हुँदै गएको पाइन्छ । विभिन्न सार्वजनिक सेवाहरुको विभिन्न पदहरुका आकांक्षी उम्मेदवारहरुको योग्यता प्रणालीको आधारमा स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय छनौट विधिका आधारमा भर्ना र सिफारिस गर्ने कुरामा आयोग सदैव अडिग रहेको देखिन्छ ।

लोक सेवा आयोगसँग अनिवार्य रुपमा परामर्श लिनुपर्ने संवैधानिक प्रावधानलाई नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय र निकाय तथा सुरक्षा निकाय, संगठित संस्था समेतका तर्फबाट यदाकदा अनदेखा र अनादर गर्नु, आयोगद्वारा प्रदान गरिएको परामर्शलाई आफूले सोचे अनुकूलको नहुँदा व्यवहारमा नउतार्नु र सच्चाउन आग्रह गर्दा वेवास्ता गर्नु कानूनी राज्यमा किमार्थ शोभनीय नहुनुको साथै लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यताको समेत विपरित हुने हुँदा त्यसतर्फ सम्बन्धित निकायको समयमै ध्यान जानु पर्ने देखिन्छ ।

सार्वजनिक सेवाहरुमा रहने विभिन्न पदहरुका लागि योग्यता प्रणालीको आधारमा एउटा स्वतन्त्र, निष्पक्ष, स्वच्छ, भरोसायोग्य, विश्वसनीय र प्रभावकारी संवैधानिक निकायको रुपमा रहेको लोक सेवा आयोगले योग्य उमेदवारको ल्याकत वा खुबी परीक्षण गर्नु पर्दछ भन्ने मान्यतालाई नेपालमा पनि दशकौंदेखि आत्मसात गरिदै आएको छ । लोक सेवा आयोगको निरन्तर चासो सदैव योग्यतामा आधारित गुणस्तरीय छनौट विधि वा परीक्षा प्रणाली, मुलुकभित्र रहेका सम्पूर्ण योग्य उमेदवारहरूको व्यापक सहभागिता र सार्वजनिक सेवाहरुमा रहेका अधिकारी वर्ग वा जनशक्तिको उच्च कार्यसम्पादन स्तर हुनुपर्ने कुरामा रहने गर्दछ । तसर्थ लोक सेवा आयोगले आफ्नो कार्य सम्पादन सम्बन्धी चासोलाई सर्दासर्वदा विश्वव्यापी मूल्य मान्यता, मापदण्ड र सिद्धान्तको आधारमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताका मूलभूत मूल्यहरु प्रतिविम्बित गर्दै संविधान, विद्यमान कानून, न्यायका मान्य सिद्धान्त र आयोगद्वारा निरन्तर रुपमा अवलम्बन गरिदै आएका नौ वटा कार्य सम्पादन सिद्धान्तहरुका आधारमा कार्य सम्पादन गर्न सदैव तत्पर, प्रतिवद्ध, दृढ र समर्पित हुने कुरामा कुनै द्विविधा छैन ।

सन्दर्भ सामग्री

नेपालको संविधान

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

नेपालको संविधान, २०१९

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५

नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७

नेपाल सरकारको वैधानिक कानून, २००४

साठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन (२०७५ श्रावण - २०७६ आषाढ), लोक सेवा आयोग, अनामनगर, काठमाण्डौ ।

निजामती सेवा पत्रिकाका विभिन्न अंकहरु, लोक सेवा आयोग, अनामनगर, काठमाण्डौ ।

कृष्णजीवी घिमिरे, सार्वजनिक कर्मचारीको सेवा सम्बन्धी कानूनः न्यायिक दृष्टिकोणको समीक्षा, सार्वजनिक प्रशासनका चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरु, सोपान मासिक, काठमाण्डौ ।

खेमराज ज्ञवाली, लोकतान्त्रिक निर्वाचन व्यवस्थापन, वैशाख २०७४, ब्रदर बुक्श प्रकाशन प्रा.लि., काठमाण्डौ ।

खेमराज ज्ञवाली समेत, सुशासनका लागि न्याय प्रशासन सम्बन्धी नवीन दृष्टिकोण, २०७६, दोस्रो संस्करण, न्यू होराइजन पब्लिसर एण्ड डिष्ट्रिब्युटर्स प्रा.लि., काठमाण्डौ ।

डण्डपाणी शर्मा, सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनमा लोक सेवा आयोग, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, न्याय सेवा आयोग र सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको भूमिका, न्यायिक आवाज, न्यायपालिका अधिकृत समाज, काठमाण्डौ ।

नेपाली बृहत् शब्दकोश, २०७५, दशौं संस्करण, नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान, काठमाण्डौ ।

प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०, प्रशासन सुधार सुझाव समिति, सिंहदरबार, काठमाण्डौ ।

प्रा. राजनारायण प्रधान, आधुनिक अंग्रेजी-नेपाली शब्दकोश, २०५८, चौथो संस्करण, एजुकेशनल इन्टरप्राइज (प्रा.) लि., काठमाण्डौ ।

सर्वोच्च अदालतबाट प्रशासनिक मामिला सम्बन्धी मुद्दाहरुमा भएका फैसलाहरुको सँगालो, नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाण्डौ ।

डा. शंकर कुमार श्रेष्ठ (सं.), नेपाली कानूनी शब्दकोश, २०७५, आठौं संस्करण, पैरवी प्रकाशन, काठमाण्डौ । विभिन्न वेवसाइटहरु ।

विभागीय कारवाही र प्राकृतिक न्यायको सिद्धात

- सन्देश श्रेष्ठ

१. विषय प्रवेश

कुनै पनि सेवामा कार्यरत कर्मचारीले उक्त सेवासँग सम्बन्धित कानून तथा व्यसायिक आचार संहिताको पालना गर्नुपर्ने हुन्छ। हरेक सेवामा कार्यरत कर्मचारीले के कस्तो अनुशासनमा बस्नु पर्ने हो? के कस्तो काम, कर्तव्य र अधिकारको पालना गर्नु पर्ने हो? सोको उल्लंघन गरेमा के कस्तो सजाय हुने हो? लगायतका विषयहरु सेवा सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भएको हुन्छ र कुनै कर्मचारीले सोको वर्खिलाप गरेमा कसूरको गाम्भिर्यता अनुसार सजाय गरिन्छ। जसलाई विभागीय कारवाही भनिन्छ। तर यहाँ महत्वपूर्ण कुरा के छ भने कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्ने कार्य स्वेच्छाचारी रुपमा गर्न मिल्दैन र प्रक्रिया संगत रुपमा गर्नुपर्ने हुन्छ। जसमध्ये प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको अवलम्वन पनि अत्यन्त आवश्यक छ। विभागीय कारवाही गर्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना गरिएको हुनुपर्छ र सोको पालना नगरी गरिएको कारवाहीले वैधता पाउन सक्दैंन। विभागीय कारवाही गर्दा विभागीय कारवाही गरिनुपर्ने कर्मचारीलाई सुनुवाइको मौका नदिएको, स्पस्टिकरणको मौका नदिएको, कानूनी प्रतिनिधित्वको मौका नदिएको लगायतका प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको अवलम्वन नगरिएको कारणले अदालतबाट त्यस्तो निर्णयलाई वदर घोषित गरि पूनः बहाली गरिएका कैयौ उदाहरणहरु छन्। कतिपय अवस्थामा विभागीय कारवाहीको निर्णय गर्ने पदाधिकारीलाई प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त सम्बन्धी जानकारी नभएर पनि यसको अवलम्वन नभएको अवस्था देखिन्छ भने कतिपय अवस्थामा लापरवाहीपूर्ण ढङ्गले जानीजानी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको अवलम्वन नगरेको अवस्था पनि देखिन्छ। यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट पनि धेरै मुद्दामा व्याख्याभै प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको अवलम्वनलाई अनिवार्य गरेको पाइन्छ। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना नगरिएको कारणले कानून विपरितको कार्य गरेका कर्मचारीहरुले पनि अदालतको आदेशबाट कारवाही मुक्त हुने अवस्थाको सृजना हुनु निश्चयनै सुखद कुरा होइन। यसले एकातर्फ राज्यलाई आर्थिक रुपमा नोक्सान पुर्‍याउँछ भने अर्कोतर्फ कानून विपरितको कार्य गरेका कर्मचारीहरु पनि सजाय मुक्त हुने अवस्थाले दण्डहिनतालाई प्रश्रय दिन पुग्छ। यस आलेखमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त के हो? विभागीय कारवाही गर्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको कसरी पालना गर्नुपर्छ? यस सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था के कस्तो छ ? सर्वोच्च अदालतबाट यस सम्बन्धमा के कस्ता व्याख्याहरु भएका छन्? भन्ने विषयहरुमा विश्लेषण गरिनेछ।

२. प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त

प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त आफैमा कुनै लिखित वा संहितावद्ध कानून होइन। यो न्याय गरेर मात्र हुदैन गरेजस्तो पनि देखिनुपर्छ भन्ने मान्यताको आधारमा अदालतद्धारा विकसित नियम हो।[३४] जुन नियम कानूनले प्रस्ट रुपमा उल्लेख भएको किटानी व्यवस्थाको सम्बन्धमा मात्र लागू हुने नभई कानूनले प्रस्ट व्यवस्था नगरेको अवस्थामा समेत लागू हुन्छ।[३५] प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त यस्तो सर्वमान्य प्रचलित विश्वव्यापी नियमहरु हुन् जसलाई कुनै देशको संविधान वा कानूनमा लिपिवद्ध गर्न जरुरी छैन, तथापी लिपिवद्ध भए सरह नै यसको पालना गर्ने गरिन्छ। न्यायिक, अर्धन्यायिक र प्रशासकीय अधिकारीहरुले विवाद निरुपण गर्दा यस नियमलाई संसदले बनाएको ऐन नियमहरुलाई जतिकै उचित स्थान दिई वाध्यात्मक रुपमा लागू गराउनु पर्छ।[३६]चाहे ति नियमहरु ऐन, कानूनमा उल्लेख भएका हुन् वा नहुन् र निवेदकले त्यस नियमको पालनाको माग गरेको होस् वा नहोस्। यस अर्थमा निश्पक्ष न्याय सम्पादनमा प्रयोग गरिने न्यायिक विवेकसम्मत सबै प्रक्रियाहरु प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त भित्र पर्दछन्।

प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई स्वीकार गर्ने पहिलो मुलुक बेलायत हो। बेलायतका Lord Coke ले Bonham को मुद्दामा अंग्रेजी कानून भित्र रोमन कानूनको Nemo Judex in Causa Sua भन्ने नियमलाई अवलम्वन गरे जसको परिणाम स्वरुप *आफ्नो मुद्दामा आफैं न्यायाधीश बन्न हुदैंन* र *सुनुवाइ विना दोषी ठहरु गर्न हुँदैंन* भन्ने दुई नियमहरु स्थापित हुन पुगे। समयक्रमसँगै दुई नियमहरुनै पक्षपात विरुद्धको नियम (Rule against bias) र सुनुवाइको अधिकार (Right to be heard) को रुपमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको मुख्य विशेषताको रुपमा रहे।[३७] यिनै दुई सिद्धान्तको आधारमानै कुनै पनि मुद्दाको कारवाही गर्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको अनुसरण भयो वा भएन भनि परिक्षण गर्ने गरिन्छ। आजको मिति सम्म आइपुग्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त यति सर्वमान्य र शास्वत् भएको छ कि विश्वको हरेक सभ्य कानूनी प्रणालिमा यसलाई आधारभूत र महत्वपूर्ण सिद्धान्तको रुपमा लिइन्छ र प्राकृतिक न्यायको अवलम्वन विना गरिएका मुद्दाको कारवाही जुनसुकै तह र चरणमा पुगेको भएतापनि वदर घोषित गरिन्छ।

---

[34] Brian Thompson(1993), *Textbook on Constitutional and Administrative Law*, London: Blackstone Press, New Delhi: Lawman(India)Pvt(1995)PP.358)

[३५] दान बहादुर प्रजापति वि. सम्माननिय सभामुख समेत, ने.का.प. २०५६, अंक ४, नि.नं. ६६९८, पृ २६६

[36] Hailaire Barnett(1995), *Constitutional and Administrative Law*, Cavendish Publishing Ltd. London, P.P 712-713

[३७] केशव पाण्डे, प्रशासकीय कानून,(२०७४) पृ २५९

२.१ प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तका नियमहरु

प्राकृतिक न्याय कुनै संहितावद्ध कानून नभएतापनि केही नियमहरुमा आधारित रहेको छ। मानव सभ्यता र न्याय प्रणालीको विकास सँगै विकसित यी यस्ता नियमहरु हुन् जसलाई निर्णय गर्ने अधिकारीले अनिवार्य रुपमा पालना गर्नुपर्छ। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तका नियमहरुलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ।

i. **पूर्वाग्रह विरुद्धको नियम (Rule against bias)-**

प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त सम्बन्धी यो नियम मुद्दाको निर्णय गर्ने अधिकारीको निश्पक्षतासँग सम्बन्धित छ। Nemo Judex in causa sua भन्ने ल्याटिन भनाईमा आधारित यस नियम अनुसार कोही पनि आफ्नो मुद्दामा आफै न्यायाधीश बन्नु हुँदैन। यदी मुद्दाको विषयमा आफ्नो कुनै स्वार्थ छ वा मुद्दाको कुनै पक्ष सँग आफ्नो कुनै प्रकारको सम्बन्ध छ भने स्वभाविक रुपमा मुद्दा हेर्ने अधिकारीको मनमा पूर्वाग्रह पैदा हुन्छ र उसले निश्पक्ष रुपमा मुद्दा हेर्न सक्दैन भन्ने सैद्धान्तिक आधारमा यो नियमको विकास भएको हो। यस अर्थमा यो नियम पूर्वाग्रहलाई निषेधित तुल्याउने विषय सँग सम्बन्धित छ। यो सिद्धान्त यति संवेदनशिल छ कि मुद्दाको कारवाही र किनाराको क्रममा यो सिद्धान्त आकर्षित हुनको लागि न्यायाधीश पूर्वाग्रह भएको वा त्यस्तो पूर्वाग्रहबाट निर्णयमा असर परेकै हुनुपर्ने भन्ने छैन। यदि कुनै मुद्दामा न्यायाधीशको पुर्वाग्रह हुन सक्ने आधारयुक्त शंका छ भने पनि यो सिद्धान्त आकर्षित हुन सक्छ। यस सिद्धान्तले न्यायाधीशलाई आफ्नो पूर्वाग्रह रहेको विषयमा पनि निर्णय दिने तर आफू पूर्वाग्रही नबनेको स्पस्टीकरण दिने मौकालाई स्वीकार गर्दैन।[38] यस सिद्धान्तले यदि विषयवस्तुमा न्यायकर्ताको कुनै स्वार्थ अन्तरनिहित छ भने त्यहाँ स्वतः निश्पक्षता हुदैन भन्ने पूर्वानुमान गर्दछ र आफ्नो स्वार्थ भएको विषयवस्तुमा निर्णय गर्नबाट न्यायकर्तालाई रोक लगाउँदछ। पूर्वाग्रह विभिन्न प्रकारको हुन सक्छ। जस्तो आफ्नो कुनै मित्रता नाता सम्बन्ध, कारोवार भएको वा व्यक्तिगत रिसिइवी भएको व्यक्ति मुद्दाको पक्ष छ भने न्यायकर्तामा व्यक्तिगत पूर्वाग्रह उत्पन्न हुन सक्छ भने मुद्दाको विषय वस्तुसँग न्यायकर्ताको कुनै प्रकारको तादाम्य सम्बन्ध छ भने त्यस अवस्थामा विषय वस्तु उपरको पूर्वाग्रह उत्पन्न हुन सक्छ। त्यसैगरी न्यायकर्ताको कुनै आर्थिक वा मौद्रिक स्वार्थ रहेको मुद्दामा आर्थिक पूर्वाग्रह उत्पन्न हुन सक्छ भने न्यायकर्ता कार्यरत विभाग सँग सम्बन्धित विषयमा विभागीय पूर्वाग्रह

[38] Manak Lal vs. Prem Chand, AIR 1957, SC 425

उत्पन्न हुन सक्छ। यसरी विभिन्न कारणहरुले न्यायकर्ताको मनमा पूर्वाग्राही विचार उत्पन्न हुन सक्ने भएकोले आफ्नो कुनै पनि प्रकारको स्वार्थ वा सम्बन्ध भएको मुद्दा हेर्नु हुँदैन भन्नेनै यस सिद्धान्तको मुख्य मान्यता हो।

ii. सुनुवाइको सिद्धान्त (Principle of hearing)

प्राकृतिक न्यायको अर्को महत्वपूर्ण सिद्धान्त सुनुवाइको सिद्धान्त हो। Audi alterm partem भन्ने रोमन सूत्रबाट विकसित यस सिद्धान्तको मतलव भनेको अर्को पक्षको भनाइ सुन वा सुनुवाइविना दोषी बनाइनु हुँदैन अर्थात् कुनै पनि आदेश वा निर्णय जारी गर्नु भन्दा पहिले दुवै पक्षको भनाई सुन भन्ने हो। यो सिद्धान्त सुनुवाइ नगरी कसैलाई पनि दोषी ठहऱ्याउन हुँदैन भन्ने मान्यतामा आधारित छ। कसैको विरुद्धमा मुद्दा परेको छ भने निर्णय गर्नु भन्दा अगाडी सुनुवाइको पर्याप्त मौका दिइनु पर्छ र यदि सुनुवाइको मौका दिइदैन भने त्यो निर्णय वदरयोग्य हुन्छ भन्ने यस सिद्धान्तको अवधारणा हो। कसैलाई पनि उसको अधिकारमा प्रतिकुल असर पुऱ्याउनु वा सजाय गर्नु अगाडी पर्याप्त मात्रामा आफ्नो कुरा भन्ने मौका दिइनुपर्छ भन्ने अवधारणालाई यस सिद्धान्तले आत्मसात गरेको छ। सुनुवाइको यस सिद्धान्त अनुसार निश्पक्ष सुनुवाइको लागि केही खास प्रक्रियालाई अनिवार्य रुपमा पालना गर्नुपर्ने हुन्छ। जस्तो जसको विरुद्धमा मुद्दामा परेको छ उसलाई सोको बारेमा स्पस्ट रुपमा सूचना दिइनुपर्छ, यसरी आफू विरुद्धको मुद्दाको सूचना प्राप्त गरेपछि निजलाई सुनुवाइको मौका दिइनुपर्छ जसको लागी आफुले रोजेको कानून व्यवसायीबाट कानूनी प्रतिनिधित्वको अवसर पनि दिइनु पर्छ। त्यसैगरी जसको विरुद्ध मुद्दा परेको छ उसलाई उजुरीकर्तालाई जिरह गर्ने मौका पनि दिइनुपर्छ। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अन्तर्गतका सिद्धान्तहरु मध्ये पूर्वाग्रह विरुद्धको नियम निश्पक्षतासँग सम्बन्धित छ भने सुनुवाइको नियम थाहा पाउने र प्रतिवाद गर्न पाउने अधिकारसँग सम्बन्धित छ।

iii. कारणयुक्त निर्णय (Reasoned Decision)

प्राकृतिक न्यायको अर्को महत्वपूर्ण नियम कारणयुक्त निर्णय हो। यसको मतलव निर्णयकर्तालेे आफ्नो निर्णयमा उक्त निर्णयमा पुग्नुको कारण उल्लेख गर्नुपर्छ भन्ने हो। कुन प्रमाण,कुन कानून तथा के आधारमा निर्णयकर्ताले उक्त निर्णय गरेको हो सो कुरा निर्णयमा स्पस्टसँग खुलेको हुनुपर्छ। निर्णयकर्ताले मनोगत वा हचुवाको भरमा निर्णय गर्न सक्दैन। उसको निर्णय कानून, प्रमाण र अन्य आधारहरुबाट समर्थित भएको हुनुपर्छ। निर्णयकर्ताले आफ्नो

फैसला सुनाउँदा आफूले निष्कर्षमा पुग्नको लागि लिएका आधारहरु उल्लेख गर्नुपर्छ। Reasoned Decision को शाब्दिक अर्थ Told own's story भन्ने हुँदा निर्णयकर्ताले आफ्नो भनाइलाई सारांशमा राख्नुनै Reasoned Decision हो। फैसलामा निर्णयाधार उल्लेख गरिनैपर्छ भन्ने कुराको प्रमुख उद्देश्य न्याय निसाफमा स्वेच्छाचारितालाई रोक्नु हो। निर्णयकर्ताले यदि आफ्नो निर्णयको आधार र कारण खुलाउनु नपर्ने हो भने स्वभाविक रुपमा त्यसले स्वेच्छाचारितालाई प्रश्रय दिन पुग्छ। मुद्दामा एक पक्षको जित र अर्को पक्षको जित अवश्यम्भावी रहेको हुन्छ। तर यसको मतलब यो होइन कि निर्णयकर्ताले जसलाई मन लाग्यो उसलाई हराउन वा जिताउन सकोस्। उसका निर्णयहरु निश्चित आधार र कारणहरुबाट निर्देशित हुनै पर्छ। मुद्दा हार्ने पक्षले पनि के कारण र आधारमा उसले मुद्दा हार्‍यो भन्ने कुराको जानकारी पाउनु पर्छ। कारण सहितको निर्णयले मुद्दामा व्यक्तिगत पूर्वाग्रह र पक्षपातको स्थितिलाई कम गराउँछ र निर्णयलाई वस्तुगत र आधारयुक्त बनाउन सहयोग पुर्‍याउँछ। यदी निर्णयमा निर्णयाधार उल्लेख गरिएको छैन भने मुद्दा हार्ने पक्षलाई आफूले मुद्दा हार्नुको कारण पनि थाहा हुँदैन र उसको पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकार पनि प्रभावित हुन पुग्छ। यसर्थ निर्णयकर्तलाई आफुले गरेको निर्णयप्रति उत्तरदायी बनाई निश्पक्ष न्यायको प्रत्याभूत गर्नको लागि कारणयुक्त न्यायको आवश्यकता पर्दछ।

३. विभागीय कारवाही

शाब्दिक अर्थमा विभागीय कारवाही भन्नाले विभागले गर्ने कारवाही भन्ने बुझिन्छ। अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा कार्यरत विभागको माथिल्लो तहले गर्ने कारवाही विभागीय कारवाही हो। कुनै पनि सार्वजनिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुले उक्त निकायको मूल्य मान्यता तथा कानूनको अधिनमा रही कार्य गर्नुपर्छ। कर्मचारीले के काम गर्न हुने, के गर्न नहुने भन्ने सम्बन्धमा हरेक निकायको आफ्नै मूल्य मान्यता, नियम र कानून रहेको हुन्छ। सम्बन्धित निकायको सेवाको प्रकृति, कामको चरित्र, संस्थाको उद्देश्य लगायतका विषयहरुले कर्मचारीले के गर्न हुने र के गर्न नहुने भन्ने जस्ता विषयहरु निर्धारण गर्दछ। उदाहरणको लागि निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारी र प्रहरी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुको विचमा पालना गर्नुपर्ने नियम र आचरणहरु फरक फरक हुन सक्छन् किनकी निजामती सेवा र प्रहरी सेवाको कार्य प्रकति, चरित्र र उद्देश्य भिन्न रहेको छ। यसरी हरेक निकायका आचरणका नियमहरु फरक फरक हुन सक्लान् तर उक्त निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुले उक्त आचरणका नियमहरुको अनिवार्य पालना गर्नुपर्ने हुन्छ र पालना नगरेको अवस्थामा कारवाहीको भागिदार बन्नुपर्ने हुन्छ। जसलाई हामी विभागीय कारवाही भन्छौ। सार्वजनिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीले के कस्तो आचार संहिताको पालना गर्नु पर्ने हो? सोको पालना नगरेको अवस्थामा के कस्तो कारवाही हुने हो? त्यसरी कारवाही गर्दा के कस्तो

प्रक्रिया अपनाउनुपर्ने हो? कारवाही गर्ने अधिकार कसलाई हुने हो? भन्ने लगायतका विषयहरुलाई कानूनमानै व्यवस्था गरिएको हुन्छ र कारवाही गर्ने अधिकारीले उक्त कानूनको अधिनमा रही विभागीय कारवाही सम्बन्धी प्रक्रियालाई अगाडी बढाउनु पर्ने हुन्छ। त्यसैगरी विभागीय कारवाही गर्नको लागी पर्याप्त आधार र कारण रहेको हुनुपर्छ भने कारवाही गर्दा कानून बमोजिम सुनुवाइको पर्याप्त मौका दिई कानूनी प्रक्रियाको अक्षरशः पालना गर्नुपर्ने हुन्छ।

लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनप्रति जनताको विश्वास अभिवृद्धिका निम्ति निजामती कर्मचारी अनुशासित र मर्यादित हुनुपर्ने कुरामा कुनै विवाद छैन। अनुशासित र मर्यादित कर्मचारीनै सुशासनको आधार हो। अनुशासित, इमान्दार र सक्षम कर्मचारी प्रशासनबाटनै एकातर्फ राज्यको ऐन,कानून र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सक्छ भने अर्कोतर्फ सेवाग्राहीले समयमानै सेवा पाउन सक्छन्। कर्मचारीहरुलाई अनुशासित, मर्यादित र कर्तव्य प्रति इमान्दार बनाउनको लागिनै निजामती सेवा ऐनमा विभागीय कारवाही सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको हुन्छ। सामान्यतः सेवासम्बन्धी कानूनमा विभागीय कारवाहीको व्यवस्था गरिनुको कारणहरुलाई देहायको सिद्धान्तमा उल्लेख गर्न सकिन्छ।

- अनुशासनको सिद्धान्त- विभागीय कारवाहीको मुख्य उद्देश्य भनेको सेवामा अनुशासन कायम गर्नु हो। सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुले आफ्नो कर्तव्य अनुशासित तवरबाट सम्पादन गरे भने मात्र सार्वजनिक सेवा प्रवाह कायम रहन सक्छ। अन्यथा अनुशासनको अभावमा अराजकता निम्तिन पुग्छ। पदीय मर्यादा र आचरण विपरित कार्य गर्ने कर्मचारीलाई यथोचित कारवाही र सजाय गरेमा मात्र सेवाभित्र अनुशासन कायम रहन सक्छ। तसर्थ विभागीय कारवाहीको पहिलो उद्देश्य भनेको सेवामा अनुशासन कायम गर्नु हो।
- उत्प्रेरणाको सिद्धान्त- सेवाको प्रभावकारिताको लागि त्यहाँ भित्र कार्यरत कर्मचारीहरु उत्प्रेरित हुन आवश्यक हुन्छ। कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको नीति कायम गर्न सकेमा मात्र कर्मचारीहरु उत्प्रेरित हुन सक्छन्। खराव आचरण गर्ने कर्मचारीलाई पनि कुनै प्रकारको कारवाही नगर्ने हो भने स्वभाविक रुपमा असल आचरण गर्ने कर्मचारीहरु उत्प्रेरित हुन सक्दैनन्। अतः कर्मचारीहरुलाई उत्प्रेरित गर्नको लागि पनि खराब आचरणका कर्मचारीहरुलाई विभागीय कारवाहीको आवश्यकता पर्दछ।
- समानताको सिद्धान्त- सेवा भित्र समानता कायम गर्न विभागीय कारवाहीको आवश्यकता पर्दछ। खराव आचरण र असल आचरण भएका दुवै प्रकारका कर्मचारीहरुलाई एकै प्रकारको प्रकारको मापदण्ड र व्यवहार भएको अवस्थामा

त्यसले सेवाभित्र समानता कायम गर्न सक्दैन। खराब आचरण भएका कर्मचारीहरुलाई पनि कुनै प्रकारको कारवाही नहुनु एक वभागीय कारवाहीको आवश्यकता पर्दछ।

- सुधारको सिद्धान्त- सेवाको सुधारको लागी पनि विभागीय कारवाहीको आवश्यकता पर्दछ। कुनै पनि संगठको सुधारको लागि त्यहाँ विद्यमान खराब आचरण र व्यहारहरुलाई नियन्त्रण गर्दै जानु पर्छ। संगठनको मर्यादा विपरित खराब कार्य गर्ने कर्मचारीहरुलाई मनासिव सजाय दिएको अवस्थामा मात्र त्यस प्रकारका प्रवृत्तीहरु निरुत्साहित हुन जान्छन् र संगठनले सुधारको बाटो समात्न पुग्छ। तसर्थ सुधारको प्रक्रियालाई प्रोत्साहित गर्न पनि विभागीय कारवाहीको आवश्यकता पर्दछ।

३.१ निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा विभागीय कारवाही सम्बन्धी व्यवस्था-

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को परिच्छेद ९ मा सजाय र पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था रहेकोमा सोही अन्तर्गत विभागीय कारवाही सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। उक्त परिच्छेदमा सजाय, निलम्वन, सफाइको मौका, लोकसेवा आयोग सँग परामर्श, पुनरावेदन लगायतका विभिन्न विषयहरुमा व्यवस्था गरिएको छ।

३.१.१ सजाय सम्बन्धी व्यवस्था

उक्त ऐनको दफा ५९ मा उचित र पर्याप्त कारण भएमा निजामती कर्मचारीलाई देहायबमोजिमको सजाय गर्न सकिनेछ भन्ने व्यवस्था गरी विभागीय कारवाहीलाई सामान्य सजाय र विशेष सजाय गरि दुई प्रकारमा विभाजन गरेको देखिन्छ।

सामान्य सजाय

- ✓ नसिहत दिने,
- ✓ दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढिमा दुई तलब बृद्धि रोक्का गर्ने,
- ✓ दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा दुईदेखि पाँच तलब बृद्धिसम्म रोक्का गर्ने।

विशेष सजाय

- ✓ भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,
- ✓ भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बरखास्त गर्ने।

यसरी निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायलाई सामान्य र विशेष गरी दुई प्रकारमा विभाजन गरिएकोमा कस्तो अवस्थामा सामान्य सजाय गरिने र कस्तो अवस्थामा विशेष सजाय गर्ने हो भन्ने सम्बन्धमा पनि ऐनमा स्पस्ट व्यस्था गरिएको छ।[३९]

विभागीय सजाको प्रक्रिया अगाडी बढाउँदा विभागीय सजाय कसले गर्ने अर्थात् सजाय गर्ने अधिकार कसलाई हुने भन्ने सवाल पनि महत्वपूर्ण रहेको हुन्छ। जसलाई सजाय गर्ने अधिकार कानूनले दिएको हुन्छ उक्त निकाय वा अधिकारीले मात्र विभागीय सजायको निर्णय गर्न पाँउछ। यसै सम्बन्धमा ऐनको दफा ६२ ले विभागीय सजाय गर्ने अधिकार कसलाई हुने भन्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गरेको छ। जसअनुसार दफा ५९ को खण्ड (क) बमोजिमको सामान्य सजाय गर्ने अधिकारी तोकिएबमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ भने दफा ५९ को खण्ड (ख) बमोजिमको विशेष सजायको हकमा विभिन्न तहमा कार्यरत कर्मचारीको लागि देहायबमोजिमको अधिकारिलाई अधिकार प्रदान गरेको छ।

- राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथीको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकार
- राजपत्रांकित द्धितिय र तृतीय श्रेणीको निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको विशिष्ट श्रेणीको अधिकारी
- राजपत्र अनंकित निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा राजपत्रांकित कार्यालय प्रमुख।

३.१.२ सफाइ पेश गर्न मौका दिनुपर्ने व्यवस्था

कुनै पनि कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्दा सुनुवाइको मौका दिइनुपर्छ भन्ने सम्बन्धमा माथिल्ला अनुच्छेदहरुमा छलफल भैसकेको छ। सुनुवाइको मौका प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको महत्वपूर्ण र अनिवार्य नियम हो र सुनुवाइको मौका नदिइकन गरिएको विभागीय कारवाहीले मान्यता पाउन सक्दैन। यसै सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐनको व्यवस्था हेर्दा दफा ६६ मा विभागीय कारवाही गरिने कर्मचारीलाई सफाइ पेश गर्ने मौका दिइनु पर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। जसअनुसार विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै निजामती कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई उचित म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने र यसरी मौका दिंदा निजमाथी

[३९] निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६० र ६१ मा कस्तो अवस्थामा कस्तो खालको सजाय गर्ने भनि व्यवस्था गरिएको छ।

लगाइएको आरोप स्पस्ट रुपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनुपर्ने भनि व्यवस्था रहेको छ। यस्तोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्यादभित्र आफ्ना सफाइ पेश गर्नुपर्ने र यसरी पेश हुन आएको सफाइलाई सम्बन्धी अधिकारीले गम्भिरतापूर्वक मनन गर्नुपर्ने व्यवस्था उक्त दफाले गरेको छ। त्यसैगरी सोही दफाको उपदफा २ मा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा कुनै अन्य अधिकृतद्धारा जाँचबुझ गराउन सक्ने र त्यसरी जाँचबुझ गर्ने अधिकारीले तोकिएको कार्यविधिको पालन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ का विभिन्न व्यवस्थाहरु मध्ये दफा ६६ को सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने व्यवस्था प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त सँग सम्बन्धित छ। उक्त दफाको उपरोक्त व्यवस्थाहरुको अध्ययन गरि हेर्दा कुनै कर्मचारीलाई कारवाही गर्नुभन्दा अगाडी उचित समय दिई आफ्नो सफाइको मौका दिनुपर्ने भन्ने व्यवस्था र निजलाई के कस्तो आरोप लागेको हो सो कुरा स्पस्ट रुपले किटी प्रत्येक आरोप के के कारणमा आधारित छन् भन्ने कुरा खुलाउनु पर्ने भन्ने व्यवस्थाले आरोपित व्यक्तिले आफू उपर लागेको आरोपको सूचना पाउनुपर्ने र सोको प्रतिवाद गर्न पाउनु पर्ने प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई सम्बोधन गरेको छ।

३.१.३ विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने व्यवस्था-

निजामती सेवा ऐनको दफा ५९ ले विशेष र सामान्य सजाय गरि दुई प्रकारको सजायको व्यवस्था गरेकोमा दफा ६७ ले विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले दफा ६६ बमोजिम सफाइ पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाइ पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएका त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु भनी त्यस सम्बन्धमा उचित म्याद दिई स्पस्टीकरण माग्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था गरेको छ। यसरी दफा ६६ ले कारवाही गर्नुभन्दा अगाडी सफाइको मौका दिएकोमा विशेष सजाय गर्दा दिइएको म्याद भित्र सफाइ पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाइ सन्तोष जनक नभएमा सजाय प्रस्ताव गरी त्यस्तो सजाय किन नगर्ने भनी स्पस्टीकरण माग्नुपर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यसरी यस दफाको व्यवस्था अनुसार कुनै कर्मचारीलाई विशेष सजाय गरिएमा उसले दुई पटक सफाइको मौका पाउने देखिन्छ। पहिलो निजमाथि लागेको आरोपको सम्बन्धमा र दोस्रो निजलाई गरिने सजायको सम्बन्धमा।

३.१.४ लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था

कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु भन्दा अगाडी लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था पनि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६८ ले गरेको छ। उक्त दफा अनुसार विभागीय सजायको कारवाहीको सिलसिलामा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले दफा ६६ बमोजिम लिएको सफाइ वा दफा ६७ बमोजिम दिएको स्पस्टिकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरि लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने छ भन्ने व्यवस्था गरिएको छ।यस व्यवस्थाले विभागीय कारवाही गर्दा लोकसेवा आयोग जुन एउटा संवैधानिक निकाय हो उसको भुमिकालाई पनि स्थान दिएको देखिन्छ भने नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपदफा ६ को देहाय (च) मा संघीय निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय कारवाहीको विषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ।संविधान र कानूको यस व्यवस्थाले निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय कारवाहीलाई स्वेचछाचारी र पूर्वाग्रही हुनबाट रोक्न मद्दत गर्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

३.१.५ पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था

विभागीय कारवाहीको सम्बन्धमा गरिने निर्णय उपर चित्त नबुझेमा पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकार एउटा महत्वपुर्ण अधिकार हो। सामान्यतः जुनसुकै न्याय प्रणालीमा एक तहको पुनरावेदनको अधिकार प्रदान गरिएको हुन्छ।विभागीय कारवाहीको हकमा विभागीय सजायको अधिकार दिन पाउने अधिकारीले दिएको विभागीय सजायको आदेश उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउने र प्रशासकीय अदालतले गरेको निर्णय अन्तिम हुने व्यवस्था ऐनको दफा ६९ ले गरेको छ।जस अनुसार विभागीय कारवाहीको निर्णय वा अन्तिम आदेशको सूचना वा जानकारी पाएको मितिले पैतिस दिनभित्र पुनरावेदन गर्नु पर्ने र अदालतले ३० दिन सम्मको म्याद थामिदिन सक्ने व्यवस्था पनि उक्त दफामा रहेको छ।

३.२ प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को व्यवस्था

प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको कसीमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को व्यवस्थाहरुको विश्लेषण गरि हेर्दा प्राकृतिक न्याका तीनवटा नियमहरु मध्ये सुनवाइको मौकाको नियमलाई पर्याप्त रुपमा सम्बोधन गरेको देखिन्छ। विभागीय कारवाही अन्तर्गत गरिने कारवाहीलाई विशेष सजाय र सामान्य सजाय गरि वर्गिकरण गरि के कस्तो काम गरेमा सामान्य सजाय र कस्तो काम गरेमा

विभागीय कारवाही हुने भनि समेत ऐनमा स्पस्ट व्यवस्था गरिएको छ। जुन सकरात्मक व्यवस्था हो र यसले निर्णयकर्तालाई निर्णय ग हुन सक्ने स्वेचछाचारिताबाट नियन्त्रण गर्न सक्छ।

कुनै पनि कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपूर्व उसलाई के कस्तो आरोप लागेको हो? के कुन आधारमा उक्त आरोप लगाइएको हो? सो कुरा खुलाई मनासिव म्याद दिई सफाइको मौका दिने व्यवस्था भएबाट सजाय पाउने कर्मचारीले सफाईको पर्याप्त मौका पाउने अवस्था देखिन्छ। अझ विशेष सजाय गर्नुपर्ने अवस्थामा त सजाय समेत प्रस्ताव गरि सो सजाय किन नगर्नुपर्ने हो भनि स्पस्टिकरणको उचित मौका दिनुपर्ने व्यवस्था समेत गरेको देखिन्छ। यसरी निजामती सेवा ऐनको विभागीय सजाय सम्बन्धी व्यवस्थाले प्राकृतिक न्याका सिद्धान्तका विभिन्न नियमहरु मध्ये सुनुवाइको मौकाको नियमलाई प्रभावकारी रुपमा व्यवस्था गरेको छ।

प्राकृतिक न्यायका विभिन्न नियमहरु मध्ये पुर्वाग्रह विरुद्धको नियम एउटा महत्वपुर्ण नियम हो। जस अनुसार विवादको विषयवस्तुमा आफ्नो कुनै प्रकारको स्वार्थ भएको कारण पुर्वाग्रह उत्पन्न हुन सक्ने सम्भावना छ भने निर्णयकर्ताले त्यस प्रकारको विवाद हेर्न मिल्दैन। निजामती सेवा ऐनले विभागीय कारवाही गर्ने अधिकार कसलाई हुने भनि दफा ६२ मा व्यवस्था गरेकोमा त्यसरी कारवाही गर्ने अधिकारीहरुको सम्बन्धमा भएको व्यवस्था हेर्दा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथीको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कारवाही गर्ने भएतापनि अन्य कर्मचारीहरुको हकमा सोही विभागको माथिल्लो तहको कर्मचारीले सजाय गर्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। यसरी कुनै कर्मचारीलाई सोही विभागको माथिल्लो तहको कर्मचारीले सजाय गर्ने निर्णय गर्दा विभागीय पुर्वाग्रह हुन्छ वा हुँदैन? भन्ने सवाल सैद्धान्तिक छलफलको विषय हुन सक्छ। तरपनि विभागीय कारवाही भन्ने वित्तिकै सम्बन्धित विभागलेनै गर्ने कारवाही भएको र कर्मचारीतन्त्र भित्र अनुशासन र पदसोपान प्रणालीलाई कायम राख्नको लागि उक्त निकायकै माथिल्लो तहको अधिकारीले सजाय गर्नु व्यवहारिक रुपमा उपयुक्त हुने देखिन्छ। विभागीय कारवाही उपर चित्त नबुझेको अवस्थामा प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाइने हुँदा पुनरावेदनको तहमा चाही पुर्वाग्रह विरुद्धको नियमलाई कठोरताको साथमा पालना गर्नुपर्ने देखिन्छ।

कुनै पनि कर्मचारी उपर विभागीय कारवाही गर्ने भनि निर्णय गरिन्छ भने उक्त निर्णयमा आधार र कारण खुलेको हुनुपर्छ। निर्णय गर्ने निर्णयकर्ता के आधार, कारण र प्रमाणको आधारमा कुन कानून बमोजिम कारवाही गर्ने निर्णयमा पुग्यो भन्ने कुरा निर्णयमा खुलेको हुनुपर्छ। निजामती सेवा ऐनको व्यवस्थालाई हेर्दा विभागीय सजाय गर्दा आधार र कारण खोलेको हुनुपर्ने भनि उल्लेख गरेको देखिदैन। कारवाही गरिने कर्मचारीलाई के आधारमा उक्त आरोप लगाइएको हो सो कुरा

उल्लेख गर्नुपर्ने व्यवस्था भएजस्तै निर्णयकर्ताले गर्ने निर्णयमा पनि आधार र कारण खुलेको हुनुपर्ने व्यवस्था भएमा कारणयुक्त निर्णय (Reasoned Decision) हुन सक्ने सम्भावना बढ्ने हुनाले आगामी दिनमा बन्न लागेको निजामती ऐनमा यस प्रकारको व्यवस्थाहरु हुन उपयुक्त देखिन्छ।

४. सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण

४.१ सुनुवाइको मौका सम्बन्धमा :-

प्राकृतिक न्यायको महत्वपूर्ण नियमको रुपमा रहेको सुनुवाईको मौकाको सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट धेरै मुद्दाहरूमा महत्वपूर्ण व्याख्या भएको छ । जसबाट विभागीय कारबाही गर्दा सुनुवाईको मौका दिनुपर्ने नियम स्पष्ट रुपमा स्थापित भएको छ । वीर बहादुर अहिर वि. गृह मन्त्रालय समेत[४०] भएको मुद्दामा प्रहरी हवल्दारको रुपम कार्यरत निवेदक गैरहाजिर भएको भन्ने अभियोगमा जिल्ला प्रहरी कार्यालय, बाराबाट पर्चा खडा गरी भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि सामान्यतः अयोग्ग नठहरिने गरी बर्खास्त गरेकोमा आफूलाई सुनुवाइको मौका नदिई बर्खास्त गरेको भन्ने आधारमा जिल्ला प्रहरी कार्यालय, बाराको निर्णयलाई चुनौति दिई रिट दायर गरेकोमा सर्वोच्च अदालतबाट "*कुनै निर्णयबाट कसैको हक अधिकारमा आघात पर्दछ भने निर्णय गर्नुपूर्व सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने कुरा अनिवार्य र स्वतन्त्र हुन्छ । सुनुवाइको मौका नदिई गरिएको निर्णयले निर्णयको स्थान नै लिन नसक्ने हुँदा न्यायिक प्रक्रियामा वैधानिक मान्यता प्राप्त गर्न नसक्ने*" तथा "*सेवाबाटै बर्खास्त गर्ने जस्तो अन्तिम र कठोर सजाय गर्दा प्रचलित सेवा सम्बन्धी ऐन नियममा उल्लेखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनुपर्छ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लघंन गरी वा कानून बमोजिमको उचित प्रक्रिया पालना नगरी निर्णय हुन पुग्दछ भने त्यस्तो निर्णयलाई कानूनको दृष्टिमा शून्य मान्नुपर्ने*" भन्ने व्याख्या गरी रिट जारी गरेको थियो । यसरी उक्त मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले सुनुवाइको मौका नदिई विभागीय कारबाही गरिन्छ भने त्यस्तो कारबाहीले वैधता पाउन नसक्ने भनी स्पष्ट रुपमा व्याख्या गरेको छ । कारबाही पाउने मानिसले जस्तोसुकै गलत काम गरेको किन नहोस् कारबाही गर्नुभन्दा अगाडि उसलाई सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने कुरालाई यस फैसलाले अनिवार्य गरेको छ ।

विभागीय कारबाही गर्नुभन्दा अगाडि सुनुवाइको मौका दिइनुपर्ने कुरालाई सर्वोच्च अदालतले धेरै अगाडिदेखि नै जोड दिदै आएको छ । ललित रत्न शाक्य वि. वि. श्री ५ को सरकार, वन

[४०] ने.का.प. २०६८, अंक ८, नि.नं. ८६६३

तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय[४१] भएको मुद्दामा निवेदकले वन फडाउने काममा संलग्न प्रत्यके घरधुरीबाट पैसा उठाएर खाएको र लाखौको वन सम्पदा नास गरेको भन्ने अभियोगमा भविष्यमा सरकारी नोकरीको लागि समान्यतः अयोग्य नठहरिने गरी कारबाही गरिएकोमा आफूले पेश गरेको स्पष्टिकरण बिना आधार सन्तोषजनक नभएको भनिएको, आफूले गरेको कुनै कार्य भ्रष्ट र बदनाम हो सो कुरा नखुलाएको कारण आफूले प्रतिवाद गर्न नपाएको भन्ने लगायतका आधारमा आफूलाई बर्खास्त गर्ने निर्णयलाई चुनौति दिई रिट निवेदन दायर गरेकोमा सर्वोच्च अदालतले "*कुनै पनि व्यक्तिलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी निर्णय गर्नुभन्दा पहिल्यै निजको सुनुवाइ हुनुपर्ने भन्ने कुरा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त हो । ...लगाइएको आरोप प्रष्टसँग वस्तुनिष्ठ प्रमाणको आधारमा समर्पित हुने कुरा उल्लेख गरी सफाईको मौका दिएमा मात्र मनासिव मौका दिएको मानिन्छ । ... निवेदक माथि लगाइएको आरोप वस्तुनिष्ठ भन्दा बढि आत्मनिष्ठ देखिएकोले सो आरोपलाई युक्तिसंगत भन्न सकिने अवस्था रहेन । केबल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाइको सबुद दिने मनासिब मौका दिएको भन्न नसकिने ।*" भनी व्याख्या गरेको छ । यसरी उक्त मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले सफाइको मौका दिनको लागी पहिला निजमाथि लगाइएको आरोप प्रष्टसँग उल्लेख गरेको हुनुपर्छ । वस्तुगत आरोप उल्लेख नगरी केवल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाईको मौका दिएको भन्न मिल्दैन भनी व्याख्या गरेको देखिन्छ ।

सुनुवाईको मौका दिनु प्राकृतिक न्यायको आधारभूत नियम भएतापनि जसलाई सुनुवाइको मौका दिइनुपर्ने हो उक्त व्यक्ति सम्पर्कमा नआएको अवस्थामा के गर्ने भन्ने सम्बन्धमा पनि सर्वोच्च अदालतले केही मुद्दाहरूमा व्याख्या गरेको पाइन्छ । गोविन्द प्रसाद थपलिया वि. नेपाल सरकार[४२] भएको मुद्दामा निवेदक खटिएको कार्यालयमा हाजिर नभै खोजतलास गर्दा फेला नपरेको कारण स्पष्टीकरण नसोधी सेवाबाट हटाउने निर्णय लिइएको । भनी विपक्षीहरूले जिकिर लिएकोमा सर्वोच्च अदालतले "*कारबाही गर्ने निकाय वा अधिकारीको भरमग्दुर प्रयासको अतिरिक्त जसलाई सफाईको मौका दिनु खोजिएको हो सो व्यक्ति पुहँच बाहिर गएको, खोजी पत्ता लगाउन नसकेको, भौगोलिक सिमा बाहिर रहेको वा त्यस्तै निजसँग सम्पर्क गर्न नसकिने वा सम्पर्क बाहिर रहन उद्यत रही कारबाही छल्न खोजेको देखिने वा त्यस्तो परिस्थिति सिर्जना गरी कारबाहीहरूमा घोर असहयोग प्रदर्शन गरेको भन्न सकिने जस्ता विशेष अवस्थाहरूमा सफाइको मौका मनासिब नभएको भन्ने अवस्थाहरू आउन सक्छन् । तर यसरी सफाइको मौका दिन मनासिब नभएको भन्ने आधारमा सफाइको मौका नदिई कारबाही गर्दा त्यस्तो गर्नु परेको कारणसहित निर्णय पर्चामा लेखिएको हुनुपर्ने ।*" भनी व्याख्या गरेको

[४१] ने.का.प. २०५०, अंक २, नि.नं. ४७०३

[४२] ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६४

छ ।यसरी यस मुद्दामा जसलाई सफाईको मौका दिनुपर्ने हो विभिन्न कारणले उसलाई उक्त मौका दिन नसकिने विशेष अवस्थाहरू सिर्जना हुन सक्छ । तर यदि यस प्रकारको विशेष अवस्था सिर्जना भएमा के कस्तो कारणले निजलाई सफाईको मौका दिन नसकिएको हो । सो कुरा निर्णयमा अनिवार्य रुपमा उल्लेख गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

सुनुवाईको मौका दिनुपर्ने व्यक्ति सम्पर्कमा नआएको अवस्थामा के हुने भन्ने सम्बन्धमा मनोज कुमार देव वि. गृह मन्त्रालय[४३] भएको मुद्दामा निवेदक प्रहरी कर्मचारी भएकोमा "*प्रहरी जस्तो शान्ति सुरक्षाको कर्तव्य तोकेको फोर्समा सेवा गरेपछि बिरामी भएको भए आफ्नै फोर्सको अस्पतालमा जान सकिनेमा त्यहाँ पनि नजाने र बिदा अस्वीकृत भयो भन्ने जानकारी पाए पछि त्यसलाई बेवास्ता गरी कार्यालयमा हाजिर हुन नजाने निवेदकको कार्यलाई क्षम्य मान्न नसकिने । घर ठेगानामा पटक पटक पत्राचार गरिएको र गोरखापत्रमा सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गर्दा समेत हाजिर हुन नगएको वा सम्पर्क नगरेको देखिँदा सफाई पेश गर्ने मौका नदिएको भन्ने जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।*" भन्ने व्याख्या गरेको पाइन्छ भने प्रमानन्द चौधरी वि. जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ समेत[४४] भएको मुद्दामा "*भागी पत्ता नलागेको वा अरु कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी निर्णय गर्दाको अवस्थामा सफाई पेश गर्ने मौका दिन नपर्ने भएमा सो कुराको छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्ने ।*" भन्ने व्याख् गर्दै गोविन्द प्रसाद थपलियाको मुद्दामा जस्तै कुनै विशेष कारणले सुनुवाईको मौका दिन नसकिने भएमा सोको कारण निर्णयमा खुलाउनु पर्ने भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ ।

४.२ आधार कारण सहितको निर्णय सम्बन्धमा :-

निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दा आधार कार कारण खुलाउनु पर्छ भन्ने प्राकृतिक न्यायको सिद्धानत्को अर्को महत्वपूर्ण नियम हो । विभागीय कारबाही सम्बन्धी विभिन्न मुद्दाहरूमा सर्वोच्च अदालतले यस सम्बन्धी व्याख्या समेत गरेको छ । सुनिता नेपाली वि. म.प.क्षे. सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय, महेश्वरी बाहिनी सुर्खेत समेत[४५] भएको मुद्दामा सशस्त्र प्रहरीको प्रहरी जवान पदमा कार्यरत निवेदक सुनिता नेपालीलाई चोरीको आरोपमा सेवाबाट हटाउने भनी निर्णय भएकोमा निवेदकले आफू उपर लागेको आरोप प्रमाणित हुन नसकेको अवस्थामा स्वेच्छाचारी रुपमा नोकरीबाट हटाउने निर्णय भएकोले उक्त निर्णयलाई बदर गरी पाउँ भनी सर्वोच्च अदालतमा रिट

---

[४३] ने.का.प. २०६३, अंक ७, नि.नं. ७७३२

[४४] ने.का.प. २०७५, अंक १, नि.नं. ९९३८

[४५] ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१६६

दायर गरेकोमा सर्वोच्च अदालतले "*आधार र कारण उल्लेख नभई भएको निर्णयमा स्वेच्छाचारिता देखिन्छ भने त्यस्तो निर्णयमा निर्णयकर्ताको बदनियत समेत हुन सक्ने हुँदा निर्णय गर्नेले कानून बमोजिम पर्याप्त कारण र आधार खुलाई मात्र निश्कर्षमा पुग्नुपर्दछ ।... स्वेच्छाचारिता एवं बदनियतपूर्ण निर्णयबाट संविधान प्रदत्त कसैको हक अधिकार हनन भएमा त्यस्तो उपचार यस अदालतको असाधारण क्षेत्राधिकार मार्फत प्रदान गर्न संविधानले यस अदालतलाई अख्तियार प्रदान गरेको देखिन्छ ।*" भन्ने व्याख्या गर्दै निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय स्वेच्छाचारी भएको भनी रिट जारी गरेको छ ।

निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दा न्यायिक मनको प्रयोग गरी आधार र कारण सहितको निर्णय गर्नुपर्छ भनी <u>राम प्र. भट्टराई</u> वि. <u>भन्सार अधिकृत समेत</u>[४६] भएको मुद्दामा पनि सर्वोच्च अदालतले महत्वपूर्ण व्याख्या गरेको छ । उक्त मुद्दामा निवेदक भन्सार कार्यालयमा खरिदार पदमा कार्यरत रहेकोमा भन्सार ऐन, नियम तथा भन्सार कार्यविधि अनुसार सामान जाँचपास सम्बन्धमा काम कारबाही गरेको नदेखिएको भन्ने आरोपमा निमित्त भन्सार प्रमुखले बढुवा रोक्का गर्ने निर्णय गरेकोमा उक्त निर्णयको तह तह टिप्पणी उठाई भन्सार विभागको महानिर्देशकबाट पुनरावेदकीय निर्णय भएकोमा "*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 गर्नुपर्छ ।... निर्णय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्दा कसैको प्रभाव, निर्देशन र दबाबमा नपरी स्वतन्त्र रुपले न्यायिक मन प्रयोग गरेको हुनुपर्छ । यसो नभई निर्देशित निर्णयले वास्तवमा निर्णयको स्थान लिन नसक्ने*" भनी व्याख्या गरेको छ ।

<u>मनोज पौडल</u> वि. <u>नेपाल सरकार, शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय</u>[४७] भएको मुद्दामा निवेदक १ वर्षको परीक्षण कालमा रहने गरी शिक्षक पदमा नियुक्त भएकोमा परीक्षण कालमा काम सन्तोषजनक नभएको भन्ने आधारमा शिक्षक सेवा आयोगको निर्देशानुसार सेवाबाट हटाइएको भन्ने व्यहोराको पत्र जिल्ला शिक्षा कार्यालयले निवेदकलाई दिएकोमा सर्वोच्च अदालतले "*निर्णयकर्ताले आफ्नो स्वविवेकीय अधिकार प्रयोग गर्दा स्वतन्त्र रुपमा प्रयोग भएको आभास देखिनुपर्छ । 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 अनुकुल नहुने ।*" भनी व्याख्या गरेको छ ।

---

[४६] ने.का.प. २०६७, अंक ५, नि.नं. ८३६५

[४७] ने.का.प. २०६७, अंक २, नि.नं. ८३२२

५. उपसंहार

निजामती कर्मचारी अनुशासित र मर्यादित हुनुपर्छ भन्ने कुरामा कुनै विवाद हुन सक्दैन। अनुशासित र जिम्मेवार कर्मचारी सुशासनको लागि आवश्यक पर्ने लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थाको आधारभूत शर्त हो। निजामती कर्मचारीहरुलाई अनुशासित र मर्यादित बनाउनको लागिनै सम्बन्धित ऐन कानूनले विभागीय कारवाही सम्बन्धी व्यवस्था गरेको हुन्छ। यद्यपी विभागीय कारवाही गर्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको अवलम्वन गर्नुपर्ने कुरा पनि उत्तिकै महत्वपुर्ण छ। विभागीय कारवाही गर्दा निर्णयकर्ताले प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पुर्ण पालना गरेको हुनुपर्छ। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तले निर्णयकर्ताले गर्न सक्ने अधिकारको दुरुपयोग वा निर्णयकर्ताको स्वेच्छाचारिताको नियन्त्रण गर्दछ। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको आत्मा भनेकोनै निर्णयकर्ताको कामकारवाहीमा स्वच्छता देखिनु हो। प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त बमोजिम निर्णयकर्ताले कुनै पनि प्रकारको पूर्वाग्रह नराखी निश्पक्षतापूर्वक निर्णय गर्नुपर्छ, जसको विरुद्ध अभियोग लगाइएको हो उसलाई सुनुवाइको मौका दिइनुपर्छ, सुनुवाइको मौका दिंदा जसको विरुद्ध आरोप लगाई कारवाही गर्न लागिएको हो उसलाई त्यस्तो आरोपको विषयमा स्पस्ट उल्लेख गरि सूचना दिएको हुनुपर्छ, निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दा मनोगत रुपमा नभै वस्तुगत रुपमा आधार र कारण उल्लेख गरि निर्णय गर्नुपर्छ भन्ने लगायतका नियमहरु पर्दछन्। हाम्रो सन्दर्भमा हेर्दा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को परिच्छेद ९ मा विभागीय कारवाही सम्बन्धमा व्यवस्था गरिएकोमा प्राकृतिक न्यायका सिद्धान्तहरुलाई पनि अवलम्वन गरिएको पाइन्छ भने यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट पनि विभिन्न मुद्दाहरुमा विस्तृत रुपमा व्याख्या भएको देखिन्छ। यद्यपी व्यवहारिक रुपमा अझै पनि विभागीय कारवाहीका विभिन्न निर्णयहरु गर्दा प्राकृतिक न्यायका सिद्धान्तहरुको उल्लंघन हुने गरेको देखिन्छ। कतिपय अवस्थामा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तहरुको सम्बन्धमा जानकारी नभएर तथा कतिपय अवस्थामा लापरवाहीपूर्वक वदनियतको साथ काम गर्दा प्राकृतिक न्यायका नियमहरुको उल्लंघन गरेको कारणले पछि अदालतबाट आरोपितले सफाइ पाएका धेरै उदाहरणहरु छन्। यसले एकातर्फ राज्यको समय र आर्थिक स्रोत खर्च हुने अवस्था आउँछ भने अर्कोतर्फ कसूर गर्दा गर्दैको अवस्थामा पनि निर्णयकर्ताले प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन गरिदिदाँ सफाइ पाउने अवस्थाले दण्डहिनताको अवस्था सिर्जन हुन सक्ने जोखिम रहन्छ। जसले निजामती सेवाको अनुशासन र मर्यादामा नै क्षति पुर्याउँछ । अतः निजामती सेवा अन्तर्गत विभागीय कारवाही गर्ने अख्तियारी पाएका अधिकारीहरु प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको बारेमा जानकार हुनै पर्छ। त्यसैगरी प्रस्तावित

निजामती सेवा ऐनमा पनि विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने प्रक्रियाहरुलाई विस्तृत रुपमा उल्लेख गर्दा प्राकृतिक न्यायको अवलम्वन गर्न अनिवार्य हुन सक्छ।

<u>सन्दर्भ सामग्री</u>

- श्यामकुमार भट्टराई, *नेपालको संवैधानिक तथा प्रशासनिक कानून,* सोपान मासिक, २०७३
- I.P.Massey, *Administrative Law*, Eastern Book Company,2008
- केशवराज पाण्डे, *प्रशासकीय कानून,* २०७४
- डा.गोपाल प्रसाद दाहाल,*प्रशासनिक कानूनः सिद्धान्त, कानून र अभ्यास,*२०७३
- खिमलाल देवकोटा, *प्रशासकीय कानून,* पैरवी प्रकाशन,२०६४
- प्रा.डा. शम्भुप्रसाद खनाल, *प्रशासकीय कानून,* प्रशान्ती पुस्तक भण्डार, २०७२
- प्रशासकीय अदालत बुलेटिन, प्रशासकीय अदालत,२०७५
- नेपाल कानून पत्रिकाका विभिन्न अंकहरु।

निजामती सेवाको बढुवा सम्बन्धी विवादमा न्यायिक दृष्टिकोण

- खेमराज भट्ट

१. पृष्ठभूमि (Background)

सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन उच्च मनोबल, दृढ विश्वास, उत्प्रेरणा र वृत्ति विकास महत्वपूर्ण हुन्छ । स्पष्ट र सुनिश्चित वृत्ति विकास योजनाबाट नै सिर्जनशील, कर्तव्यनिष्ठ र निष्ठावान जनशक्ति उत्पादन र विकास हुन्छ । सुनिश्चित वृत्ति विकासले जनशक्तिको मूल्य, मान्यता र दृष्टिकोणको क्षितिजलाई फराकिलो बनाउँछ । संगठनमा संलग्न जनशक्तिको जीवनका वास्तविक लक्ष्यहरु निर्धारण गर्ने र तिनलाई पूरा गर्ने अवसरहरु वृत्ति विकासबाट नै प्राप्त हुने हुँदा यसलाई जीवनमा सन्तुष्टि प्राप्त गर्ने प्रमुख माध्यमका रुपमा लिइन्छ । संगठनमा संलग्न कर्मचारीको वृत्तिविकासको प्रत्यक्ष सम्बन्ध तिनीहरुको कार्यक्षमतासँग रहने भएकोले सबल वृत्तिविकास योजनाले कर्मचारीको व्यावसायिकताको विकास गर्दछ । वृत्तिविकास समष्टिगत रुपमा मानवीय संसाधनको विकाससँग सापेक्ष रुपमा सम्बन्ध राख्दछ । यसले पेशागत विशिष्ठता हाँसिल गर्न मद्दत गर्दछ ।

नेपालको निजामती प्रशासनमा वृत्तिविकास योजना मूल रुपमा पदोन्नतिमा आधारित रहेको छ। आफूले सेवा प्रवेश गरेको पदभन्दा माथिल्लो पदमा बढुवा भई जाँदा आफ्नो शक्ति, सुविधा र समाजमा इज्जत बढ्छ भन्ने मान्यता रहेको छ । बढुवा भई जाने पदमा साबिकको पदमा भन्दा जिम्मेवारी र चुनौती बढ्न जाने भएकोले पदोन्नतिलाई वृत्ति विकासको मुख्य उद्देश्य ठानिन्छ । कर्मचारीले निष्ठापूर्वक काम गरेको विषयमा पुरस्कृत गर्ने सशक्त उपायको रुपमा पनि बढुवालाई लिइन्छ । कर्मचारीले आफुलाई अझै ऊर्जावान, प्रभावकारी र देशका लागि महत्वपूर्ण व्यक्ति रहेको ठान्दछ । इमान्दारीपूर्वक काम गर्ने कर्मचारीलाई सो वापत बढुवा जस्तो आकर्षक पुरस्कार नपाउने वा नदिइने हो भने कर्मचारीमा उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी, तत्परता जस्ता गुणहरु क्रमशः हराउँदै जान्छन् । उसमा कामप्रति नैराश्यता बढ्न गई अन्ततः कार्यसम्पादनमा गिरावट आउन थाल्दछ । बढुवाको उचित अवसर नपाएमा उसले सेवालाई छाडेर अन्यत्र जाने संभावना रहन्छ । यसैले कर्मचारीको सेवालाई निरन्तर रुपमा आकर्षक बनाई राख्ने माध्यमको रुपमा बढुवालाई लिइन्छ । निजामती सेवालाई सक्षम, योग्य व्यक्तिको आकर्षण केन्द्रको रुपमा विकसित गर्ने सशक्त उपायको रुपमा बढुवा रहेको छ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाका अतिरिक्त निजामती सेवामा प्रवेश गरिसके पछि बढुवालाई कानूनी रुपमा नै

सुनिश्चितता दिने प्रयास गरेको छ । बढुवाका विभिन्न पद्धतिको अवलम्बन गरिएको छ । देशमा नयाँ राजनीतिक परिवर्तन भई नेपालको संविधान जारी भए पश्चात हाल संघीय निजामती सेवा ऐन संघीय संसदमा बिचाराधीन अवस्थामा रहेको छ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले बढुवा वा पदोन्नतिलाई वृत्ति विकासको मुख्य आधारको रुपमा प्रस्तुत गरेको भए पनि यसको कार्यान्वयन पक्ष विवादरहित बन्न सकेको देखिँदैन । अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट बढुवाका सम्बन्धमा भएका विभिन्न निर्णयहरु विवादरहित हुन नसकी अदालती प्रकृयामा आउने गरेको पाइन्छ । अदालतबाट विभिन्न आधारमा कतिपय निर्णयहरुलाई बदर समेत भएको देखिएको छ ।

२. बढुवाको अर्थ र परिभाषा

जिम्मेवारी, अधिकार, सुविधा, पदमा बढोत्तरी हुनु बढुवा हो अर्थात मूलतः Pay, Post, Prestige, Power, Participate and Challenge मा हुने बढोत्तरीलाई बढुवा भनिन्छ ।[४८] पदपूर्ति गर्ने विभिन्न प्रकृयाहरुमध्ये बढुवा एक हो । निश्चित पदमा काम गरिरहेको कर्मचारीलाई थप जिम्मेवारी प्रदान गर्ने, उत्तरदायित्व बहन गर्न योग्य बनाउँने र माथिल्लो दर्जाले सम्मान गर्ने प्रक्रियालाई बढुवा भनिन्छ । बढुवा पश्चात् प्राप्त हुने पदको कर्मचारीको काम, कर्तव्य, अधिकार र क्षतिपूर्ति एवम् सुविधामा वृद्धि हुन्छ । साविकको पदमा पाइरहेको जिम्मेवारी, तलब र चुनौतीमा वृद्धि हुन्छ । बढुवालाई उपलब्धि, उन्नति र प्रेरणाको विषय मानिन्छ । सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई पुरस्कृत एवम् आकर्षित गर्ने मुख्य संयन्त्रका रुपमा पनि बढुवालाई लिइन्छ । बढुवाका माध्यमबाट सङ्गठनका लागि जिम्मेवार, योग्य, सक्षम र मेहनती कर्मचारीको प्राप्ति हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा बढुवालाई वृत्ति विकासको अभिन्न अङ्गको रुपमा लिइन्छ ।

बढुवालाई विद्वानहरुले विभिन्न किसिमले परिभाषा गरेको पाइन्छ । Dr L.D. White का अनुसार Promotion means an appointment from a given position to a position of higher grade, involving a change of duties to a more difficult type of work and greater responsibility, accompanied by change of title and usually an increase in pay ।[49] यस परिभाषा अनुसार बढुवा भनेको साविकको भन्दा कठिन कार्य र व्यापक उत्तरदायित्व वहन गर्नुपर्ने पदमा पदोन्नति वा

---

[४८] उदय रानामगर, सार्वजनिक व्यवस्थापन, सार्वजनिक प्रशासन, विकास व्यवस्थापन र नेपालको अर्थतन्त्र, २०७६, पैरवी प्रकाशन, पेज नं. ६९

[49] कृष्ण पोखरेल, राज्य जनप्रशासन र सार्वजनिक मामिला, २०६९, एम.के. पब्लिसर्स एन्ड डिस्ट्रिब्युटर्स, भोटाहिटी, काठमाडौं, पेज नं. १५९

साविकको पदभन्दा माथिल्लो पदमा नियुक्ति हो, जससँग दर्जा परिवर्तिनका साथै प्रायः तलब वृद्धि पनि गाँसिएको हुन्छ ।

Merriam Webster's Collegiate Dictionary ले बढुवालाई The act or fact of being raised in position or rank, the act of furthering the growth or development of something[50] भनी परिभाषित गरेको छ ।

बढुवालाई खासगरी सरकार (Employer) र कर्मचारी (Employee) गरी दुई पक्षबाट विश्लेषण गर्ने गरिन्छ । सरकारी पक्षबाट बढुवालाई हेरिने दृष्टिकोणतर्फ हेर्दा सरकारले यसलाई अप्रत्यक्ष भर्नाको रुपमा लिने गरेको छ । रिक्त रहेको पदमा सस्तो, कम झन्जटिलो, शीघ्र प्रकृया अपनाई सेवामा कार्यरत क्षमतावान जनशक्तिलाई उच्च पदमा आसीन गराउने अवसर प्राप्त हुँदा उसले बढुवाबाट हुने पदपूर्तिमा आफूलाई फाइदै फाइदा भएको महसुस गर्दछ । यसैगरी कर्मचारीको पक्षबाट बढुवाको कारण उसले आफ्नो क्षमता, दक्षता अभिवृद्धि भएको महसुस गर्दछ । उसको जिम्मेवारी, दायित्व, मान सम्मान, तलब सुविधा र अधिकारमा वृद्धि हुने हुँदा उसको मनोबल र उत्प्रेरणा उच्चस्तरमा पुग्ने गर्दछ । यसबाट कर्मचारीमा नवरक्त प्रवाह हुन पुगी त्यसले सेवामा थप प्रभावकारिता र गुणस्तरीयता ल्याउँछ ।[५१]

निजामती सेवामा बढुवा भनेको पदसोपानको तल्लो पदबाट माथिल्लो तहमा उक्लिनु हो । साविकमा संगठनभित्रको कर्मचारीबाट सम्पादन हुँदै आएको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीको तुलनामा केही कठिन र केही जटिल किसिमको कामको जिम्मेवारीयुक्त माथिल्लो तहको पदमा अलग दर्ज्यानी र केही थप सुविधासहित पदस्थापन हुनुलाई कर्मचारी प्रशासनको भाषामा पदोन्नति भनिने गरेको छ ।[५२] तोकिएको पदमा काम गरिरहेको कर्मचारीलाई थप जिम्मेवारी, उत्तरदायित्व र माथिल्लो दर्जाले सम्मानित गर्ने कार्यलाई बढुवा भनेर वुझ्न सकिन्छ । बढुवामा पदसोपानको तल्लो तहबाट माथिल्लो तहमा उक्लिने गरिन्छ । बढुवाबाट बढुवा हुने कर्मचारी कर्तव्य, जिम्मेवारी, उत्तरदायित्व, अख्तियार र तलबमा समेत वृद्धि हुन्छ । सेवामा रहेका व्यक्तिहरु मध्ये सर्वोत्तम व्यक्तिहरुबाट माथिल्लो पदपूर्ति गर्नुलाई पनि बढुवाको रुपमा लिइन्छ ।

---

[50] Marriam Webster' Dictionary

[५१] कृष्णप्रसाद सुवेदी, निजामती सेवामा भर्ना, छनौट र वृत्ति विकास, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण, स्रोत सामाग्री, सोपान मासिक, (२०७४) पेज नं.४५४

[५२] अर्जुनमणी आ.दी. निजामती सेवामा पदोन्नतिः विगत वर्तमान र भविष्य, सार्वजनिक प्रशासनका चुनौति र सुधारका क्षेत्रहरु, सोपान मासिक, २०७५, पृ. २३५

यसरी बढुवा भनेको साविकको पदबाट पदोन्नति भई माथिल्लो पदमा हुने नियुक्ति हो । यसबाट सरकारलाई सक्षम, योग्य र क्षमतावान जनशक्ति प्राप्त हुन्छ भने कर्मचारीको पद, सुविधा र सम्मान अभिवृद्धि हुन्छ । वृत्ति विकासको एउटा खुटकिलोको रुपमा रहेको बढुवालाई संगठन र कर्मचारी दुवैको हितमा प्रयोग गरिन्छ । बढुवालाई कार्यप्रति लगाव र उत्प्रेरणा गराउने मुख्य औजारको रुपमा लिइन्छ । निष्पक्ष र वैज्ञानिक स्वरुपको बढुवा पद्धतिले कर्मचारीको सेवाप्रति अपनत्वमा अभिवृद्धि हुन जान्छ ।

३. बढुवाको उद्देश्य

बढुवालाई संगठन र कर्मचारी दुवैको हित अभिवृद्धिको उपायको रुपमा लिइन्छ । कर्मचारीको तर्फबाट हेर्दा बढुवाले कर्मचारीलाई काम प्रति समर्पित र उत्प्रेरित गर्ने, कर्मचारीमा मनोबल अभिवृद्धि गर्ने, आफूलाई संगठनमा आबद्ध भएको अनुभूति दिलाउने र कार्य प्रति सन्तुष्टि दिलाउने उद्देश्य राखेको हुन्छ । यसैगरी कर्मचारीले लामो समयसम्म एउटै प्रकृतिको काममा संलग्न भैरहनुबाट बञ्चित गर्ने, निजको कार्यमा परिवर्तन गर्ने, पदोन्नतिसँग निजको तलब, सुविधा र काम कर्तव्य र अधिकारमा वृद्धि गरी निजलाई उत्प्रेरित गर्ने उद्देश्य पनि बढुवाले राखेको हुन्छ ।

संगठनको पक्षबाट बढुवाको उद्देश्य उपयुक्त र योग्य व्यक्तिलाई बाहिर जानबाट रोक्ने, उपयुक्त व्यक्तिलाई उपयुक्त काम दिने, उत्पादन र सेवामा विस्तार गर्ने, परिपक्व र अनुभवी जनशक्तिको सिर्जना गर्ने, नेतृत्व विकास गर्ने, कर्मचारी काम छाड्ने प्रवृत्तिमा कमी ल्याउने र इमान्दार कर्मचारीको निर्माण गर्ने उद्देश्य रहेको हुन्छ । बढुवाले कर्मचारीको मनोबल र उत्प्रेरणा अभिवृद्धि गर्दछ । कर्मचारीमा आत्म सन्तुष्टि वृद्धि भई संगठनको काम प्रति सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्दछ । साथै बढुवालाई कर्मचारीले सामाजिक प्रतिष्ठाको विषयको रुपमा पनि लिएका हुन्छन् । बढुवा हुने कर्मचारीमा नेतृत्वको विकास र चुनौतिको सामना गर्ने क्षमताको विकास हुन्छ ।

४. बढुवाका सिद्धान्तहरु

बढुवा सम्बन्धी सिद्धान्त बढुवा प्रणालीका लागि अति नै महत्वपूर्ण मानिन्छ । बढुवाको उपयुक्त सिद्धान्त अवलम्बन गरी बढुवालाई निष्पक्ष, औचित्यपूर्ण र न्यायसंगत बढुवा प्रणाली आवश्यक हुन्छ । उपयुक्त सिद्धान्तको अवलम्बन गरी अपनाइएको बढुवा प्रणालीबाट प्रशासन यन्त्रलाई गतिशील र उपलब्धिपरक बनाउन सकिन्छ । बढुवा प्रणाली निष्पक्ष, औचित्यपूर्ण र न्यायसंगत हुनु पर्दछ ।

नेपालको निजामती सेवा पदसोपानमा आधारित रहेको छ । निजामती सेवामा पद निर्धारण माथिल्लो तहमा रहेका पदसंख्या भन्दा तल्ला तहमा रहेका पदहरु बढी रहेका छन् । तल्लो तहमा सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरु माथिल्लो पदमा बढुवाका आकांक्षी रहेका हुन्छन् । नियुक्ति, बढुवा र अवकास लगायतका विषयमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले कानूनी व्यवस्था गरेको छ । माथिल्लो तहमा रिक्त हुने पदमा तल्लो तहमा कार्यरत जनशक्तिमध्येबाट पदोन्नति गरी सो रिक्त पदमा पूर्ति गरिन्छ । माथिल्लो तहका पदहरु कम संख्यामा र तल्लो तहका पदहरु अधिक संख्यामा रहने भएकाले सबै कर्मचारीहरु निश्चित समयमा एकैसाथ बढुवा हुन सक्ने हुँदैनन् । माथिल्लो पदमा बढुवा हुने अवसर ज्यादै कम व्यक्तिहरुले मात्र प्राप्त गर्ने गर्दछन् । तल्लो तहमा कार्यरत जनशक्तिहरु बीच बढुवाका लागि सघन प्रतिस्पर्धा हुने गर्दछ । यस अवस्थामा बढुवालाई निश्चित सिद्धान्तका आधारमा अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको हुन्छ। बढुवाका सम्बन्धमा निश्चित सिद्धान्तहरुको विकास हुन जान्छ ।

बढुवाका सम्बन्धमा निजामती सेवामा विभिन्न सिद्धान्तहरुको अवलम्बन गर्रिंदै आएको पाइन्छ। खासगरी प्रचलनमा रहेका र नेपालको निजामती सेवामा समेत अवलम्बन गरिएका बढुवा सम्बन्धी सिद्धान्तहरु निम्न बमोजिम रहेका छन्–

४.१ जेष्ठताका आधारमा हुने बढुवा प्रणाली (Principle of Seniority)

समान पदमा कार्य गरिरहेकाहरु मध्येबाट बढुवा गर्नुपर्दा नोकरी वर्षको हिसाबले जेठोलाई पहिला बढुवा अवसर दिनु जेष्ठताको सिद्धान्त हो । ऐतिहासिक दृष्टिकोणबाट यो सिद्धान्त सबैभन्दा पुरानो सिद्धान्त हो । यस सिद्धान्त अनुसार जसले बढी अवधि सेवा गरेको छ उही बढुवाका लागि योग्य मानिन्छ । यसमा अन्य आधारहरु हेर्रिंदैनन् ।

यो बढुवा प्रणाली वस्तुपरक भएकाले अवलम्बन गर्न ज्यादै सरल हुन्छ । जेष्ठता भनेको हाकिमको निगाहमा मात्र होइन प्रमाणमा आधारित हुन्छ । यसबाट सबैले पालैपालो बढुवा पाउँछन् । तसर्थ यो निष्पक्ष र न्यायोचित मानिन्छ । यो प्रणाली राजनीतिक दबाब र हस्तक्षेपबाट पनि टाढा तथा लिखित प्रतिस्पर्धाबाट मुक्त रहन्छ । बढुवा अनुमानयोग्य हुन्छ, वृत्ति विकास सुनिश्चित हुन्छ । कर्मचारीलाई आफ्नो बढुवा कहिले हुन्छ भन्ने कुराको ज्ञान हुन्छ । जेष्ठतामा आधारित बढुवाले कर्मचारीले सेवामा पुर्‍याएको योगदानको कदर गर्दछ । बढुवामा नातावाद, कृपावादको अन्त्य गर्छ । कर्मचारीबीच कार्यस्थलमा एकता अभिवृद्धि हुन्छ । कर्मचारीहरुबीच उत्प्रेरणाको अभिवृद्धिका कारण सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता, प्रभावकारिता र उत्पादकत्वमा वृद्धि हुन्छ । यस प्रणालीमा अनुभवको कदर गरिन्छ ।

तर यो प्रणालीमा सधैं र सबै अवस्थामा जेष्ठ कर्मचारीहरु योग्य नहुन सक्तछन् । यस सिद्धान्तलाई योग्यताविहिन र परम्परावादी सिद्धान्तको रुपमा हेर्ने गरिन्छ । योग्यताविहीन परम्परावादी अनुभवी कर्मचारीलाई बढुवा गरिएमा समग्र सरकारी सेवामा नकारात्मक प्रभाव पर्छ। योग्य, सक्षम, परिश्रमी एवं उत्साही युवाको सट्टामा शारीरिक रुपमा अशक्त र कम उत्साही वृद्ध बढुवा हुन पुग्दछन् । सेवालाई प्रभावकारी बनाउने अवसर गुम्न जाने हुन्छ । परिणाम भन्दा प्रकृयामा जोड दिने संस्कृतिको विकास हुन्छ । सेवाभित्र प्रतिस्पर्धाको अन्त्य हुन्छ र सेवाको प्रभावकारिता र गुणस्तरीयतामा कमि आउने हुन्छ ।

४.२ योग्यतामा आधारित बढुवा प्रणाली (Merit Principle)

यस सिद्धान्त अनुसार कार्यसम्पादनको सिलसिलामा उत्कृष्ट, योग्य र क्षमतावान कर्मचारीको छनौट गरी बढुवा गरिन्छ । जेष्ठताको सिद्धान्तमा रहेका त्रुटिहरुलाई हटाउन यो सिद्धान्तको अवलम्बन गरिएको मानिन्छ । यो सिद्धान्त कर्मचारीको क्षमता र योग्यतालाई बढुवाको आधार बनाउनु पर्छ भन्ने कुरामा आधारित रहेको छ । नियुक्ति र बढुवाका सम्बन्धमा योग्यतामा आधारित पद्धति अपनाउने देशहरुमा बेलायत (सन् १८५४), अमेरिका (सन् १८८३), भारत (सन् १९४७) र नेपाल (वि.सं. २००७) लगायतका देशहरु रहेका छन् ।[५३]

यस प्रणालीमा कर्मचारीको योग्यताको आधारमा रिक्त पदपूर्ति गर्ने हुँदा सेवाको गुणस्तरीयतामा वृद्धि हुन्छ । उच्चस्तरीय कार्य सम्पादन वापत बढुवा गर्दा उत्प्रेरक र माथिल्लो पदमा पुग्न आकांक्षी कर्मचारी पुरस्कृत हुन पुग्दछन् । कर्मचारी बीच प्रतिस्पर्धाको भावनाले गर्दा उनीहरु क्रियाशील एवं ऊर्जावान बन्दछन् । सेवामा नव रक्त सञ्चार पैदा हुन जान्छ । योग्य व्यक्ति नै उपयुक्त स्थानमा पदासीन हुन पुग्दछ ।

योग्यतामा आधारित बढुवा प्रणालीले कर्मचारीको योग्यता र क्षमताको कदर गरी बढुवा गर्ने कुरामा जोड दिने भए पनि सबै अवस्थामा यो प्रणाली उपयुक्त हुन्छ भन्न सकिदैन । यस प्रणाली अनुसार बढुवा हुन कर्मचारीको योग्यताको मापन गर्न ज्यादै गाह्रो हुन्छ । योग्यताको मापन वस्तुपरक नभै आत्मपरक हुन सक्दछ, जसबाट पक्षपात, भेदभावको वाहुल्यता रहने अत्याधिक सम्भावना रहन्छ । नवप्रवेशी कर्मचारीको बढुवा हुँदा अनुभवी कर्मचारीको मनोबल घट्न जान्छ। सामान्यतया पढे(लेखेका, विश्वविद्यालयको प्रमाणपत्र प्राप्त व्यक्ति मात्र योग्य मानिन्छन्, तर

[५३] कृष्णप्रसाद सुवेदी, निजामती सेवामा भर्ना, छनौट र वृत्ति विकास, नविनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण, सोपान मासिक पृष्ठ ४५७

व्यवहारबाट त्यस्तो प्रमाणित हुदैन ।केवल विश्वविद्यालयको शिक्षा प्राप्त गरेकाबाट मात्र प्रभावकारी सेवा प्राप्त गर्न सकिने अवस्था देखिदैंन ।

४.३ मिश्रित बढुवा प्रणाली (Mixed Promotion Principle)

बढुवाका सम्बन्धमा प्रमुख दुई सिद्धान्तहरु जेष्ठता र योग्यता मध्ये कुनै एक सिद्धान्तलाई मात्र बढुवाको आधार बनाउँदा सेवामा प्रभावकारिता नआई सेवा प्रवाहमा जटिलता आउने हुँदा बढुवाका लागि दुवै पद्धतिको अवलम्बन गर्नु पर्ने कुरा महसुस गरियो । जस अनुसार कर्मचारीको अनुभव र योग्यता दुबैलाई बढुवाको आधारको रुपमा लिन थालियो । अनुभव र योग्यतालाई आधार मानी बढुवा गरिएमा एकातिर अनुभवी कर्मचारीको कदर हुन्छ भने अर्कोतिर योग्य व्यक्तिले पनि उचित अवसर प्राप्त गर्दछन् । यस पद्धतिमा कर्मचारीको अनुभव, शैक्षिक योग्यता, तालिम, भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव जस्ता पक्षहरुको विश्लेषण गरिन्छ । साथै आवश्यकता अनुसार लिखित र मौखिक परीक्षाहरु पनि सञ्चालन गरिन्छ । नेपालको निजामती सेवाको सन्दर्भमा हेर्दा यो प्रणालीको अवलम्बन गरिएको पाइन्छ ।

५. बढुवाको महत्व

निजामती कर्मचारीले निष्ठापूर्वक गरेको कार्यलाई पुरस्कृत गर्ने सशक्त माध्यमको रुपमा बढुवालाई लिइन्छ । कर्मचारीको मनोबल र उत्प्रेरणाको सबैभन्दा महत्वपूर्ण माध्यमको रुपमा पनि बढुवा मानिन्छ । इमान्दारीपूर्वक काम गरेवापत कर्मचारीलाई बढुवा जस्तो आकर्षक पुरस्कार नपाउने वा नदिइने हो भने कर्मचारीमा उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी, तत्परता जस्ता गुणहरु क्रमशः हराउँदै जान्छन् । कर्मचारीमा कामप्रति नैराश्यता उत्पन्न हुन्छ । बढुवाको उपयुक्त अवसर नपाएमा सेवा छाडेर जाने संभावना रहन्छ । जीवनको उर्जावान समय सेवाका लागि समर्पित गर्ने उद्देश्यले प्रवेश गरेका कर्मचारी बढुवाबाट पुरस्कृत नहुने हो भने उसले आफूप्रति अन्याय भएको महसुस गर्न पुग्दछ । उसलाई सेवामा निरन्तर रुपमा आकर्षण गरी राख्ने माध्यमको रुपमा बढुवालाई लिइन्छ ।[५४]

बढुवा कर्माचारीका लागि मात्र महत्वपूर्ण नभई कर्मचारी र संगठन दुवै पक्षका लागि महत्वपूर्ण मानिन्छ । तल्लो तहका कर्मचारीलाई नै माथिल्लो पदमा बढुवाको अवसर प्रदान गरिँदा त्यस्ता कर्मचारीहरुमा अझ बढी उत्प्रेरणा र मनोबल वृद्धि हुने हुन्छ । बढुवाले

---

[५४] कृष्णप्रसाद सुवेदी, निजामती सेवाम भर्ना, छनौट र वृत्ति विकास, पृष्ठ ४५३

कर्मचारीहरुलाई संगठनको कामप्रति समर्पित बनाउँछ र हौशलामा अभिवृद्धि गर्दछ । कर्मचारीले संगठनमा आबद्ध भएको अनुभूति गर्दछन् र व्यावहारिक परिपक्वता आउँछ । कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार तथा तलब र सुविधामा वृद्धि हुन्छ ।

बढुवाको माध्यमबाट संगठनले अनुभवी, क्षमतावान र योग्य जनशक्ति प्राप्त गर्दछ । हालसम्मको अनुभवहरुबाट के देखिन्छ भने जतिसुकै मेधावी र प्रतिभाशाली नयाँ जनशक्ति संगठनमा प्रवेश गरेको भए पनि पुराना र अनुभवी कर्मचारीहरुको तुलनामा तिनीहरुको कार्यसम्पादन प्रभावकारी हुन सकेको देखिँदैन । यसले उपयुक्त व्यक्तिलाई उपयुक्त काम दिने आधार तय गर्दछ । संगठनको कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता आउने र उत्पादकत्वमा वृद्धि हुने हुन्छ । साथै बढुवाका माध्यमबाट नै संगठनको नेतृत्वको विकास हुन्छ । लगातार लामो समयदेखि काम गरिरहेका जनशक्ति बीचमा संगठन छाड्ने प्रवृत्तिको अन्त्य हुन्छ ।

निष्पक्ष, वैज्ञानिक स्वरुपको बढुवा पद्धतिले कर्मचारीको सेवाप्रतिको अपनत्वमा अभिवृद्धि गर्दछ । यसले सेवाले लिएका लक्ष एवं उद्देश्यहरुको परिपूर्ति गर्दै सेवाप्रतिको जनआस्थामा अभिवृद्धि गर्न प्रत्यक्ष रुपले सहयोग पुर्‍याउँछ। सेवामा स्वच्छ परम्पराको विकास गर्दछ र सरकारको साखलाई उँचो पार्दछ । सेवामा बढुवाको प्रशस्त संभावना हुने र बढुवा अनुमान योग्य हुने हो भने सेवामा सबै योग्य व्यक्तिहरु आकर्षित हुन्छन् । बढुवा हुने सुनिश्चितताको कारण तल्लो पदमा भर्ना हुन पनि लालायित हुन्छन् । बढुवाले सेवाभित्रकै कर्मचारीलाई माथिल्लो पदमा पदोन्नति गर्ने भएकाले संगठन बुझेको, अनुभवी व्यक्ति माथिल्लो पदमा नियुक्त हुन्छ ।

६. निजामती सेवामा बढुवासम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

निजामती सेवाको गठनको आधार नेपालको संविधानले निर्धारण गरेको छ । समयको क्रम र देशमा राजनीतिक व्यवस्थाको परिवर्तनसँगै निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानूनी व्यवस्थाको पनि विकास र परिमार्जन हुँदै आएको छ । नेपाल संघीय गणतन्त्रात्मक व्यवस्थामा प्रवेश गरिसके पश्चातको अवस्थामा संघीय निजामती सेवा ऐन निर्माणको क्रममा रहेको छ । यसरी निजामती सेवाको सम्बन्धमा रहेका संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थाहरुलाई निम्नानुसार राख्न सकिन्छः

६.१ संवैधानिक व्यवस्थाः

निजामती सेवाको सञ्चालनका सम्बन्धमा संविधान र कानूनमा विभिन्न प्रावधानहरु गरिएको पाइन्छ । खासगरी सार्वजनिक वा सरकारी सेवाको गठनका सम्बन्धमा नेपाल अधिराज्यको

संविधान, २०४७ मा सर्वप्रथम संवैधानिक रुपमा व्यवस्था गरिएको थियो । उक्त संविधानले नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यक सेवाहरुको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरुको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरु ऐनद्वारा निर्धारित गरिए बमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको थियो । नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरुको गठन गर्न सक्नेछ, त्यस्ता सेवाहरुको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरु ऐनद्वारा निर्धारण गरिए बमोजिम हुनेछ[५५] भन्ने व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले गरेको देखिन्छ । नेपालको वर्तमान संविधानले साविकको व्यवस्थालाई विस्तृतीकरण गर्दै नयाँ प्रावधानहरु समेत समेटेको छ । यस अन्तर्गत नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न सङघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरुको गठन गर्न सक्नेछ, त्यस्ता सेवाहरुको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने[५६] उल्लेख गरिएको छ । त्यसैगरी यस संविधानमा प्रदेश मन्त्रिपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरुको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।[५७]

६.२ कानूनी व्यवस्थाः

नेपालको सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थामा प्रमुख कानूनी व्यवस्थाको रुपमा नेपालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० रहेका छन् । उक्त कानूनी व्यवस्था भन्दा पूर्व साविकको निजामती सेवा ऐन, २०१३ मा निजामती सेवाको गठन, नियुक्ति, सेवा अवधि, बचाउ, सेवाको क्षेत्र, बढुवा व्यवस्थित गर्ने सिद्धान्त र प्रशासकीय अदालत गठन बारेमा संक्षिप्त व्यवस्था गरी अरु विस्तृत रुपमा सबै विषय निजामती सेवा नियमावली, २०२१ मा राखिएको थियो ।[५८] वि.सं. २०४६ सालको राजनैतिक परिवर्तन र नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ जारी भए पश्चात् साविकको निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा भएका प्रावधानहरुलाई सुधार गरी कतिपय नयाँ प्रावधानहरु समावेश गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० जारी गरिएको हो । यस ऐन र नियमावलीले निजामती सेवाको गठन, पदपूर्ति, सेवा शर्त, बढुवा लगायतका विभिन्न व्यवस्थाहरु गरेको छ ।

---

[५५] नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७, धारा १२४

[५६] नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, धारा १५३

[५७] नेपालको संविधान, धारा २८५

[५८] कृष्णजीवी घिमिरे, सार्वजनिक कर्मचारीको सेवा कानून सम्बन्धी कानूनः न्यायिक दृष्टिकोणको समीक्षा, सार्वजनिक प्रशासनका चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरु, २०७५, सोपान मासिक पृष्ठ ४३८

निजामती सेवालाई जिम्मेवारीयुक्त र अनुमानयोग्य बनाएको छ । यस ऐनले निजामती सेवाको तटस्थता र व्यावसायिकतामा जोड दिएको छ । निजामती सेवालाई प्रजातान्त्रिक मूल्य र मान्यता अनुरुप लाने, यसको व्यवहारलाई जनबोधी र पारदर्शी बनाउने प्रयास गरिएको छ । निजामती सेवालाई चुस्त, स्फूर्त र छरितो रुपमा प्रस्तुत गर्ने व्यवस्थाहरु गरिएका छन् ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल लेखापरीक्षण सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल शिक्षा सेवा गरी जम्मा दश वटा सेवा रहने व्यवस्था गरेको छ ।[५९] निजामती सेवामा रहने श्रेणीहरुमा राजपत्राङ्कितमा विशिष्ठ श्रेणी, प्रथम श्रेणी, द्वितीय श्रेणी र तृतीय श्रेणी तथा राजपत्र अनङ्कित अन्तर्गत प्रथम, द्वितीय, तृतीय, चतुर्थ र पाँचौं श्रेणीका कर्मचारी रहने व्यवस्था रहेको छ ।[६०]

निजामती सेवा ऐनमा सेवामा रहने विभिन्न पदहरुमा पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धी विभिन्न व्यवस्थाहरु गरेको पाइन्छ । राजपत्राङ्कित विशिष्ठ श्रेणी अन्तर्गत मुख्य सचिवको पदमा बढुवा गर्दा बहालवाला सचिवहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा छनौट गरी बढुवा गर्ने व्यवस्था रहेको छ । राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको पदमा भए रिक्त पदमध्ये बीस प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका र सम्बन्धित सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको सम्भाव्य उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले बढुवा गर्ने व्यवस्था रहेको छ । रिक्त पद मध्ये असी प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने सम्बन्धित सेवाका सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेब्बर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरु मध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहऱ्याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।[६१] विशिष्ठ श्रेणीको पदमा बाहेक अन्य पदमा कर्मचारी नियुक्ति गर्दा खुला प्रतियोगिता र बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

[५९] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा ३

[६०] निमामती सेवा ऐन, २०४९, दफा ४

[६१] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा १९

बढुवा अन्तर्गत कार्यक्षमताको मूल्यांकन, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्यांकनबाट पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरिएको छ ।[६२]

बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिएबमोजिमको शैक्षिक योग्यता र देहायबमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्ने व्यवस्था रहेको छः[६३]

(क) राजपत्र अनङ्कित पदको निमित्त तीन वर्ष,

(ख) राजपत्रांकित पदको निमित्त पाँच वर्ष ।

तर महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपांग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका निजामती कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

तर देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर निजामती कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गरिएको छः[६४]

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर ।

(घ) सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्ष र आफैंले निवेदन दिई सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको मितिले पाँच वर्षको अवधिभर ।

निजामती सेवामा हुने बढुवालाई सकभर निष्पक्ष र पारदर्शी बनाउन विभिन्न बढुवा समितिहरुको व्यवस्था गरिएको छ । नेपाल न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा र राजपत्र

---

[६२] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा ७

[६३] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा २१

[६४] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा २२

अनंकित पदबाट राजपत्रांकित पदमा बढुवा हुने बाहेक निजामती सेवाको अन्य राजपत्रांकित पदमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहायबमोजिमको बढुवा समिति रहने व्यवस्था छः[६५]

(क) लोकसेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोकसेवा आयोगको सदस्य – अध्यक्ष

(ख) लोकसेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको लोकसेवा आयोगको सदस्य – सदस्य

(ग) मुख्य सचिव – सदस्य

(घ) लोकसेवा आयोगद्वारा मनोनीत सम्बन्धित विषयका विशेषज्ञ – सदस्य

(ङ) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव –सदस्य– सचिव

नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघीय न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा नियुक्ति, सरुवा, बढुवा गर्दा वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम गर्ने व्यवस्था नेपालको संविधानमा गरिएको छ ।[६६] यसैगरी राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहायबमोजिमको बढुवा समिति रहने व्यवस्था गरिएको छः–

(क) लोकसेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको लोकसेवा आयोगको सदस्य – अध्यक्ष

(ख) लोकसेवा आयोगको सचिव – सदस्य

(ग) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव – सदस्य

(घ) लोकसेवा आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ – सदस्य

(ङ) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत – सदस्य–सचिव

---

[६५] उही, दफा २०

[६६] नेपालको संविधान, धारा १५४

७. निजामती सेवामा बढुवाका प्रकारहरु

निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा भएका बढुवा सम्बन्धी प्रावधानहरुको आधारमा निजामती सेवाका कर्मचारीहरुको विभिन्न पदहरुमा हुने बढुवालाई विभिन्न स्वरुपमा विभाजन गर्न सकिन्छ । निजामती सेवा ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार खासगरी बढुवालाई निम्न स्वरुपमा विभाजन गरिएको पाइन्छः[६७]

- आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परिक्षा
- कार्य क्षमताको मूल्याङ्कन
- जेष्ठता र कार्य सम्पादन

यी प्रकृयाहरुबाट हुने बढुवाका लागि विभिन्न पदहरुका लागि छुट्टाछुट्टै प्रतिशत पनि निर्धारण गरिएको छ । यी तीन प्रकारबाट हुने बढुवालाई निजामती सेवा भित्रका विभिन्न पदहरुका लागि हुने बढुवा सम्बन्धी प्रकृयाहरु समेत निर्धारण गरिएको छ । निजामती सेवामा हुने बढुवालाई निम्नानुसार विवेचना गर्न सकिन्छः

क) स्वतः बढुवाः

केही पदहरुका लागि सो पदमा निश्चित सेवा अवधि पुरा गरेपछि माथिल्लो पदमा स्वतः बढुवा हुने व्यवस्था गरिएको छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ लागू हुँदाका अवस्थामा राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ श्रेणीमा कार्यरत बहिदार वा सो सरहका कर्मचारीहरू यो दफा प्रारम्भ भएको मितिदेखि राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा स्वतः कायम हुने व्यवस्था उक्त ऐनमा गरिएको छ ।[६८] तर राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा कुनै निजामती कर्मचारी बहाल नरहेमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज हुनेछ । राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा कार्यरत कर्मचारीको बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि र बढुवा हुने पदको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको लागि शैक्षिक योग्यता पुगेको भएमा निजलाई एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ । यसरी बढुवा गर्नको

[६७] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा ७

[६८] उही, दफा ७(२)

लागि माथिल्लो श्रेणीको पद स्वतः सिर्जना हुनेछ र निज माथिल्लो पदमा बढुवा हुनुभन्दा अगाडि निज बहाल रहेको पद स्वतः खारेज भएको मानिनेछ भन्ने व्यवस्था गरिएको छ ।[६९]

ख) कार्यक्षमताका आधारमा हुने बढुवाः

कार्यक्षमताका आधारमा हुने बढुवाका लागि विभिन्न पदहरुका लागि छुट्टाछुट्टै प्रतिशत निर्धारण गरिएको छ । कार्यक्षमताका आधारमा बढुवा गर्दा विभिन्न आधारहरु निर्धारण गरिएका छन् । निजामती कर्मचारीलाई यसरी बढुवा गर्दा कार्यक्षमताबापत पाएको कुल अंकको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने व्यवस्था छ । कार्यक्षमताको मूल्यांकन गर्दा देहायबमोजिम बढीमा एक सय अंक दिइने व्यवस्था छः[७०]

(क) कार्यसम्पादन मूल्यांकनबापत –चालीस अंक

(ख) ज्येष्ठताबापत –तीस अंक

(ग) शैक्षिक योग्यताबापत –बाह्र अंक

(घ) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत –सोह्र अंक

(ङ) तालिमबापत –दुई अंक

ग) आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक बढुवाः

बढुवाका विभिन्न स्वरुपहरु मध्ये आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको आधारमा हुने बढुवालाई प्रमुख आधारको रुपमा लिइन्छ । सो पदमा बढुवा हुने पदहरुमा राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा २०—२० प्रतिशतका दरले आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको आधारमा बढुवा हुने व्यवस्था गरिएको छ । आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा बढुवा गरिने राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मको पदमा सो पदका लागि तोकिए बमोजिमको सेवा अवधि र योग्यता पुगेका यस ऐन, व्यवस्थापिका–संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन,

---

[६९] उही, दफा ७(३)

[७०] उही, दफा २४

२०६४ र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिमको सेवामा कार्यरत सबै कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुने व्यवस्था रहेको छ ।[७१]

घ) जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा हुने बढुवाः

जेष्ठता तथा कार्यसम्पादनका आधारमा हुने बढुवाको प्रतिशत विभिन्न पदका लागि छुट्टाछुट्टै रुपमा निर्धारण गरिएको छ । बढुवा समितिले जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा बढुवा सिफारिस गर्ने व्यवस्था छः[७२]

(क) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको,

(ख) राजपत्र अनङ्किकत प्रथम श्रेणीको पदको लागि कम्तीमा एस.एल.सी. वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

(ग) राजपत्राङ्किक द्वितीय श्रेणी वा सो भन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरहको तथा राजपत्राङ्किक तृतीय श्रेणीको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उप–समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

(घ) बढुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा एक महिना वा सोभन्दा बढीको सेवाकालीन तालिम लिएको ।

ङ) विशिष्ठ श्रेणीको पदमा हुने बढुवाः

राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवा गर्ने सम्बन्धमा निमामती सेवा ऐनमा विशेष व्यवस्था गरिएको छ । विशिष्ठ श्रेणीको पदमा देहायबमोजिम बढुवा गरिने व्यवस्था उक्त ऐनमा गरिएको छः[७३]

---

[७१] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा ७ (१४क)

[७२] उही, दफा २४घ१क

[73] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा १९(२)

- राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको मुख्य सचिवको पदमा बढुवा गर्दा बहालवाला सचिवहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा छनौट गरी बढुवा गर्नेछ ।

राजपत्रांकित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको पदमा भए रिक्त पदमध्ये बीस प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका र सम्बन्धित सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको सम्भाव्य उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले बढुवा गर्नेछ । रिक्त पद मध्ये असी प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने सम्बन्धित सेवाका सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेब्बर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरु मध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहर्‍याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्नेछ ।

च) विशेष बढुवाः

एउटै श्रेणीमा कम्तीमा पन्ध्र वर्षदेखि बहाल रहिरहेको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा मुनिको कर्मचारीको अनिवार्य अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरिने व्यवस्था छ ।[७४] त्यस्तै निबृतिभरण पाउने सेवा अवधि पुगेको र पचास वर्ष उमेर नाघेको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा मुनिको कर्मचारीले यदि स्वेच्छिक अवकास लिन चाहिँ निवेदन दिएमा निजलाई पनि एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरी अवकास दिइन्छ । यस प्रकृतिको बढुवाको लागि दरबन्दी भइराख्नु पर्दैन । यसका लागि स्वतः पद सृजना हुने र त्यस्तो निजामती कर्मचारी सेवाबाट अवकाश भए पछि सो पद स्वतः खारेज हुन्छ ।

८. बढुवा उपरको उजुरी सम्बन्धी व्यवस्था

निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार निजामती सेवा भित्रका विभिन्न पदहरुमा हुने बढुवा सिफारिस गर्न व्यवस्था गरिएका विभिन्न बढुवा समितिहरुले गरेको बढुवा निर्णयहरु उपर उजुरी सम्बन्धी व्यवस्था उक्त ऐनमा गरिएको छ ।[७५] बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पैंतीस दिनभित्र लोकसेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्ने र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी

---

[74] उही, दफा २०क

[75] निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा २४च

दिनभित्र टुंगो लगाइने व्यवस्था छ । यसरी पर्न आएका उजुरी टुंगो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवा नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने भएमा उजुरी सुन्ने अधिकारीले सोको सूचना बढुवा समितिलाई दिनुपर्छ । यसरी उजुरी छानबिन गर्दा जानीजानी त्रुटिपूर्ण मूल्यांकन गरेको देखिएमा लोकसेवा आयोगले मूल्यांकनकर्तालाई चेतावानी दिन सक्छ । बढुवा समतिको निर्णय उपर पर्न आएको उजुरी झुट्टा ठहरिएमा उजुरीपछि हुने बढुवामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको पहिलोपटकको उजुरी भए दुई अंक र दोस्रो पटकको उजुरी भए तीन अंक काटिने कानूनी व्यवस्था गरिएको छ । नेपाल न्याय सेवा अन्तर्गतका राजपत्राङ्कित पदहरुमा न्याय सेवा आयोगले गरेको बढुवा सिफारिस सम्बन्धमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले सिफारिसको निर्णय भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र त्यस्तो निर्णयको पुनरावलोकनका लागि आयोगमा उजुरी दिन सक्ने र यसरी परेकोका सम्बन्धमा आयोगले उपयुक्त निर्णय गर्ने व्यवस्था न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ ले गरेको छ ।[७६] निजामती कर्मचारीहरुको बढुवाका सम्बन्धमा भएको निर्णय वा अन्तिम आदेश उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था गरिएको छ ।[७७]

यसरी उल्लिखित कानूनी व्यवस्थाका आधारमा बढुवा समिति र न्याय सेवा आयोगले गरेका बढुवा उजुरी उपरका निर्णयहरु उपर सम्बन्धित पक्ष अन्य वैकल्पिक उपचारको व्यवस्था नभएको भन्ने आधारमा हक प्रचलन गराउन रिट क्षेत्राधिकारको माध्यमबाट अदालत जाने गरेको पाइन्छ। अदालतले यसरी बढुवा निर्णय उपर परेका उजुरीका सम्बन्धमा भएका निर्णयहरु हेरी हक उल्लघंन भएको अवस्था देखिएमा लोक सेवा आयोग वा न्याय सेवा आयोगबाट भएका निर्णय समेत बदर गरी हक प्रचलन गराउने गरिन्छ ।

९. निजामती सेवाको बढुवासम्बन्धी विवादमा न्यायिक दृष्टिकोण

निजामती कर्मचारीहरु मध्ये नेपल न्याय सेवाका कर्मचारीहरु बाहेक अन्य कर्मचारीहरुको बढुवा सम्बन्धी विवादहरुमा बढुवा समतिहरुबाट भएका निर्णयहरु उपर लोक सेवा आयोगमा उजुर गर्न सकिने कानूनी प्रावधान निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा रहेको छ । नेपाल न्याय सेवाका कर्मचारीहरुको लागि बढुवा समितिको निर्णय उपर न्याय सेवा आयोगमा बढुवा उजुरी लाग्ने व्यवस्था रहेको छ । बढुवाका सम्बन्धमा भएको निर्णय वा अन्तिम आदेश उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी लोक सेवा आयोग, न्याय सेवा आयोग वा प्रशासकीय अदालतले गरेका निर्णयहरु उपर मार्का पर्ने व्यक्ति रिट क्षेत्राधिकारको प्रयोग गरी अदालत जाने गरेको पाइन्छ । नेपालको संविधानले यस संविधानद्वारा

---

[७६] न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३, दफा १२

[७७] प्रशाकीय अदालत ऐन, २०७६, दफा ७

प्रदत्त मौलिक हकको प्रचलनका लागि वा अर्को उपचारको व्यवस्था नभएको वा अर्को उपचारको व्यवस्था भए पनि त्यस्तो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानूनी हकको प्रचलनका लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्ने, उचित उपचार प्रदान गर्ने, त्यस्तो हकको प्रचलन गराउने लगायतको असाधारण अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई हुने व्यवस्था गरेको छ ।[७८] यसैगरी यस संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रचलनका लागि वा अर्को उपचारको व्यवस्था नभएको वा अर्को उपचारको व्यवस्था भए पनि सो उपचार अपर्याप्त वा प्रभावहीन देखिएको अन्य कुनै कानूनी हकको प्रचलनका लागि आवश्यक र उपयुक्त आदेश जारी गर्ने अधिकार उच्च अदालतलाई हुने व्यवस्था समेत गरेको छ ।[७९] नेपालको संविधानको भाग ३ द्वारा प्रदत्त मौलिक हकको उल्लघंन भएको खण्डमा संवैधानिक उपचार प्राप्त गर्ने हकलाई पनि संविधानमा मौलिक हकको रुपमा व्यवस्था गरिएको छ ।[८०] यसरी लोक सेवा आयोग वा न्याय सेवा आयोगले गरेका बढुवा निर्णय उपर सो निर्णयमा मार्का पर्ने पक्ष रिट क्षेत्राधिकारको प्रयोग गरी अदालत जाने गरेको र अदालतले पनि कार्यविधिको उचित पालना नगरेको वा कानून विपरीत निर्णय भएको भन्ने लगायतका आधारहरुमा उक्त आयोगहरुबाट भएका निर्णयहरु बदर गरी हक प्रचलग गर्ने गरेको देखिन्छ ।

सर्वोच्च अदालतले कर्मचारी सम्बन्धी विवादहरुमा विभिन्न विवादहरु हेरी सेवा विधिशास्त्रको सम्बन्धमा महत्वपूर्ण सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरिएको पाइन्छ । बढुवा सम्बन्धी विवादमा मात्रै सर्वोच्च अदालतले थुप्रै मुद्दाहरुमा विभिन्न विषयहरुमा विभिन्न किसिमले व्याख्या गरेको अवस्था छ। सो सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतले प्रतिपादन गरेका केही महत्वपूर्ण सिद्धान्तहरुलाई यहाँ प्रस्तुत गरिएको छः

(१) राम चन्द्र जोशी वि. सेती अञ्चलाधीशको कार्यालय धनगढी, सहायक अञ्चलाधीश[८१]

प्रस्तुत निवेदनमा रिट निवेदकले मेरो नियमानुसार पाउनु पर्ने अंक समेत नदिई बढुवा हुने अवसरबाट बञ्चित गरेको भनी निवेदन जिकिर लिएकोमा सर्वोच्च अदालतले “कार्य दक्षता एवं अनुभवको आधारमा बढुवा पाउने कर्मचारीको हक पनि हो, कुनै अधिकारीको गल्ती वा भूलले कुनै निजामती कर्मचारीलाई बढुवाको कानुनी हकबाट वञ्चित गर्न नमिल्ने” भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन

---

[७८] नेपालको संविधान धारा १३३(२)

[७९] उही, धारा १५३(१

[८०] नेपालको संविधान धारा ४६ “यस भागद्वारा प्रदत्त हकको प्रचलनका लागि धारा १३३ वा १४४ मा लेखिए बमोजिम संवैधानिक उपचार पाउने हक हुनेछ ।“

[८१] नेकाप २०४२, अंक ११ नि.नं. २५२६

गरेको पाइन्छ । यस मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले बढुवा पाउने कर्मचारीको अधिकारमा कार्यालय वा सम्बन्धित पदाधिकारीको गल्तीको कारण असर पर्न नसक्ने भन्ने सिद्धान्त स्थापित गरेको छ।

(२) उपेन्द्र प्रसाद अधिकारी वि. लोकसेवा आयोग कमलपोखरी[८२]

प्रस्तुत मुद्दामा निजामती सेवाको हालको पदमा नियुक्ति हुनुभन्दा पहिले नेपाली सेनाको सोही सरहको पदमा कार्यरत रहेको र सो पदमा सेवा गरेको अवधि पेन्सन, उपदान, बढुवा समेतको लागि गणना गर्नुपर्ने हुँदा पहिलेको नेपाली सेनाको पदमा काम गरेको सेवा अवधि गणना नगरी भएको बढुवा समितिको निर्णय बदर गरिपाउँन निबेदन मागदावी लिइएको थियो । सर्वोच्च अदालतबाट यस मुद्दमा "सैनिकमा काम गरी बीचमा नोकरी टुटेका कुनै व्यक्ति लोक सेवा आयोगको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तिर्ण भई नेपाल प्रशासन सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्त भएमा त्यस्ता व्यक्तिको 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" भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ ।

(३) काशिकान्त मिश्र वि. रामाशिष शाह[८३]

प्रस्तुत मुद्दामा बढुवा समितिको निर्णय उपर उजुरी सुन्ने अधिकारीले बढुवा समितिको निर्णय रद्द गर्ने गरी निर्णय गर्दा कुनैं निर्णय नगरी तलबाट टिप्पणी उठाई टिप्पणी सदर गरी उक्त निर्णय बदर गरेको कानून विपरीत रहेको भन्ने निवेदन जिकिर लिइएकोमा सर्वोच्च अदालतले "बढुवा सम्बन्धी निर्णय गर्दा प्रशासकीय निर्णय जस्तो गरी तल्लो तहको कर्मचारीले टिप्पणी उठाई निर्णय गर्ने अधिकारीले सदर मात्र लेखी गरेको निर्णयलाई कानूनसम्मत नहुने" भनी व्याख्या गरेको पाइन्छ । "बढुवा निर्णय गर्ने कार्यलाई अर्धन्यायिक कार्य हो भनी व्याख्या गरी 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" भन्ने सिद्धान्त समेत सर्वोच्च अदालतले प्रतिपादन गरेको छ ।

---

[८२] नेकाप, २०४८, अंक ७, नि.नं. ४३१९

[८३] नेकाप, २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८९

(४) सुरेन्द्र बहादुर कार्की वि. नारायण बहादुर वि.सी.[८४]

प्रस्तुत मुद्दामा रिट निवेदकले विपक्षीहरुले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८१(४) अनुसार तालीम प्राप्त नगरेको अवस्थामा पनि तालिम बापतको अंक समेत दिने गरी गरेको निर्णय बदर गरी पाउँन निवेदन मागदावी लिएकोमा सर्वोच्च अदालतले "निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८१(४) मा निजामती कर्मचारीलाई तालिमको अंक दिंदा एक महिना वा सो भन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्वन्धित विषयको सेवाकालीन 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 छ भन्ने व्यवस्था भैरहेको देखिन्छ । एउटा सेवामा वहाल रहदा प्राप्त गरेको तालिम वापतको अंक अर्को सेवामा हुने बढुवा प्रयोजनका लागि प्रदान गर्न नमिल्ने भनी कानूनले स्पष्ट रुपमा रोक लगाएको देखिदैन । यस अवस्थामा प्रशासन सेवामा वहाल रहँदा प्राप्त गरेको तालिम वापतको अंक न्याय सेवामा बढुवा पाउँदा विपक्षीले प्राप्त गर्न सक्ने होइन भन्ने निवेदन जिकिर मनासिव मान्न नमिल्ने" भनी व्याख्या गरिएको देखिन्छ ।

(५) फुलेश्वर प्रसाद यादव वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय[८५]

प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकले विद्यालय निरीक्षकको पदमा अस्थायी नियुक्ति पाई अटुट रुपमा सेवा गरी पछि सोही पदमा स्थायी नियुक्ति भएकोमा सो अवधिमा प्राप्त गरेको तालीम बापतको अंक र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अंक समेत प्रदान नगरी बढुवा सम्बन्धी हकबाट बञ्चित गरी गरेको निर्णय बदर गरिपाउँन निबेदनमा जिकिर लिइएको थियो । सर्वोच्च अदालतले यस निबेदनमा "निजामती सेवाको कुनैं पदमा अस्थायी पदमा नियुक्त भई पछि सोही पदमा स्थायी भएकोमा बढुवा प्रयोजनका लागि पहिलेको अस्थायी सेवा अवधिको गणना गर्न नमिल्ने भनि व्याख्या गरिएको छ । उक्त मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले निजामती सेवाको पदपूर्ति खुला प्रतियोगिता, कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्धारा, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा र अन्तरसेवा प्रतिस्पर्धाद्वारा गरिने व्यवस्था ऐनको दफा ७ ले गरेको छ । खुल्ला प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगीता वा अन्तर सेवा प्रतिस्पर्धाद्वारा पूर्ति हुने पदमा लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने छ भन्ने व्यवस्था ऐनको दफा ८ ले गरेको पाइन्छ । निवेदक अस्थायी रुपमा रा.प. तृतीय श्रेणीको पदमा मिति २०३०।७।१६ मा नियुक्तिसम्म भएको देखिन्छ । तर सेवा प्रवेश गर्नको लागि निर्धारित प्रकृया पूरा गरी नियुक्ति भएको अवस्था नहुँदा निजामती पदमा पाएको नियुक्ति कै

---

[८४] नेकाप, २०४९, अंक ७, नि.नं. ४५८९

[८५] नेकाप, २०५६, अंक २, नि.नं. ६६६४

आधारबाट मात्र अस्थायी सेवाबाट नै निजामती पदको सेवामा प्रवेश गरेको भनी अर्थ गर्न मिल्ने देखिन आउँदैन । 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 गराइको आधारबाट मात्र स्थायी निजामती कर्मचारीलाई प्राप्त हुने वा प्रदान गरिएको सेवा शर्त सुविधा अस्थायी कर्मचारीले पनि पाउँदछ भन्न सकिने अवस्था देखिन नआउने" भनी उल्लेख गरेको देखिन्छ ।

(६) कविराज पौडेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय[८६]

प्रस्तुत मुद्दामा विशेष बढुवा र कार्यक्षमताको आधारमा गरिने बढुवालाई परिभाषित गरिएको छ। सर्वोच्च अदालतले प्रस्तुत मुद्दामा बिशेष बढुवाका सम्बन्धमा विवेचना गर्दै "बढुवा सम्बन्धी बिशेष व्यवस्था एकै पदमा लामो समयसम्म रहेर काम गरेका निजामती कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाबाट बञ्चित र तिनलाई बिशेष 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 रुपमा चलिआएको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको व्यवस्थाबाट हुने वढुवामा भाग लिन नपाउने भन्न नमिल्ने" भनिएको छ।

साथै उक्त मुद्दामा "कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा मध्ये पहिलो पटक कुन अगाडि वा सँगसँगै गर्ने भन्ने कुरा ऐनको ब्यवस्था प्रतिकूल नहुने गरी गर्ने सम्बन्धित अख्तियारवालाको ब्यवस्थापकीय वा नीतिगत क्षेत्राधिकारको विषय भएकाले अदालतले हस्तक्षेप गर्नु उचित नहुने" भनी व्याख्या गरिएको पाइन्छ ।

(७) सम्पत घिमिरे वि. लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय[८७]

प्रस्तुत मुद्दामा बढुवा सूचना, बढुवाको लागि उम्मेदबारको संभाव्यता समेतको बारेमा ब्याख्या गरिएको देखिन्छ । उक्त मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले "चालु आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा

---

[८६] नेकाप, २०६५, अंक ७, नि.नं. ७९८४

[८७] नेकाप, २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५१८

बढुवाबाट रिक्त हुन आउने सम्भावित पदलाई समेत गणना गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अघि वढाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको परिप्रेक्ष्यमा संख्या नै किटान गरी वढुवा सूचना प्रकाशित भएको अवस्थामा वढुवाका सम्भाव्य उम्मेदबारहरू बाँकी रहँदारहँदै बढुवा सूचीको योग्यताक्रममा बीचको एक स्थान खाली नै राखी वढुवा समितिको निर्णयलाई नै कायम रहने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत नदेखिने भनी व्याख्या गरेको छ । साथै आफैले रिक्त पदको संख्या यकीन गरी बढुवा दरखास्त आह्वान गरेकोमा सम्भाव्य उम्मेदबार उपलव्ध रहेको अवस्थामा पनि एक वा केही पद रिक्तको रिक्तै राखी अन्य पदमा मात्र बढुवा गर्ने निजामती सेवा ऐन, २०४९ को उद्देश्य हो भनी अनुमान गर्न नमिल्ने" भनिएको छ । सोही मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले "ऐनको भाषा र उद्देश्य बीच सामञ्जस्यता स्थापित गर्ने गरी ऐनको व्याख्या गर्नुपर्दछ । बढुवा समितिले प्रकाशित गरेको पहिलो बढुवा नामावलीउपर उजूरी गर्ने म्यादभित्र सो नामावली मध्येको कुनै उम्मेद्वारको अर्कै प्रक्रियाबाट बढुवा भएमा निजको सट्टा अर्को उम्मेदबारको बढुवा गर्न मिल्ने तर उक्त म्याद नाघेपछि बढुवा प्रक्रिया सम्पन्न नहुँदै अर्कै प्रक्रियाबाट बढुवा भएको व्यक्तिको सट्टा अर्को सम्भाव्य उम्मेदबारको बढुवा गर्न पनि मिल्छ । बढुवा प्रक्रिया चलिरहँदा बढुवा हुने उम्मेदबारमध्ये कुनै उम्मेदबारको कुनै पनि कारणले उक्त चालु प्रक्रिया अन्तर्गत बढुवा गर्न नपर्ने अवस्था आएमा बाँकी सम्भाव्य उम्मेदबारहरूको 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" भनी व्याख्या गरेको देखिन्छ ।

(८) डा. ठाकुर राज अधिकारी वि. रामबाबु सरण जयसवाल[८८]

प्रस्तुत मुद्दामा नेपाल स्वास्थ्य सेवाको सातौं तहमा स्तरवृद्धि गरिए पनि पद भने साविककै दिएकोले स्तरवृद्धि गरिएकै तहको पद दिलाई पाउ भन्ने मागदावी रहेकोमा सर्वोच्च अदालतले "बढुवा र स्तरवृद्धिलाई फरक विषय हो भनी व्याख्या गर्दै बढुवा भनेको माथिल्लो पदले प्राप्त गर्ने तलवलगायतका सुविधा प्राप्त गर्ने विषय मात्र नभई बढुवा भएको कर्मचारीको जिम्मेवारीमा समेत फरक पर्ने हुन्छ भन्ने कुरालाई सार्वजनिक प्रशासनको एउटा कडीको रुपमा लिइन्छ । स्तरवृद्धिको व्यवस्था वस्तुतः धेरै दिनसम्म काम गरिरहेका कर्मचारीको पदमा वृद्धि नभई एउटै पदमा वर्षौदेखि 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

---

[८८] नेकाप, २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८१५

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" भनी व्याख्या गरिएको थियो ।

(९) देवीप्रसाद दाहाल वि.प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालयसमेत[८९]

प्रस्तुत मुद्दामा राजपत्र अनङ्कित पदबाट राजपत्राङ्कित पदमा बढुवा हुन सक्ने गरी सेवाको विभेदलाई अन्त्य गरिएको अवस्थामा ऐनको दफा २४ घ१ को उपदफा १२ ले स्तरवृद्धि हुने पदमा राजपत्र अनङ्कित पद र श्रेणीविहीन पदमा विभेदको अवस्थालाई यथावतै राखेकोले उक्त व्यवस्थाले श्रेणीविहीन कर्मचारीहरुको हकमा हनन भएको भनी विवाद उठाइएको थियो । प्रस्तुत मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले "निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ को कानूनी व्यवस्था राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीको बढुवासम्बन्धी विशेष व्यवस्था भएकोले सो दफा श्रेणीविहीन कर्मचारीको हकमा आकर्षित हुने अवस्था हुँदैन । 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" भनी व्याख्या गरिएको थियो ।

(१०) डा. मिङ्गमार गेल्जेन शेर्पा वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौंसमेत[९०]

प्रस्तुत रिट निवेदनमा नेपाल स्वास्थ्य सेवाको बाह्रौं तहमा समावेशी सिद्धान्तको आधारमा बढुवा हुन पाउँ भन्ने समेतको निवेदन मागदावी भएकोमा सर्वोच्च अदालतले "बढुवा भनेको सेवामा प्रवेश गरिसकेका समान कर्मचारीहरूबीचको प्रतिस्पर्धा हुँदा समानसरह हुने प्रयोजनको लागि असमान अवस्थाका व्यक्तिलाई एकपटक मौका प्रदान गरी त्यस्ता व्यक्तिले राज्यबाट विशेष लाभ प्राप्त गरिसकेको अवस्थामा तहपिच्छे असमान भनी मौका प्रदान गर्दा समानताको सिद्धान्तको उपहास हुन जाने हुन्छ । समावेशी सिद्धान्तको मूल मर्म भनेको राज्यले सीमान्तकृत तथा आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक र अन्य कारणले पछि परेका वर्ग एवम् अल्पसंख्यकसमेतलाई 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 समावेशीताको आधारमा

---

[८९] नेकाप, २०७१, अंक ५, नि.नं. ९१५४
[९०] नेकाप, २०७१, अंक ११, नि.नं. ९२७७

सरकारी सेवामा प्रवेश गरेपश्चात निजका हकमा पुनः समावेशीबाट पाउने लाभ समाप्त भएको मान्नुपर्ने हुन्छ । बढुवा पदसोपानको सिद्धान्त र समावेशीको सिद्धान्त दुई अलगअलग सिद्धान्त हुन् । समावेशीको सिद्धान्त अनुशरण गरी सुविधा हाँसिल गरी पदसोपानको सिद्धान्तभित्र प्रवेश गरिसकेका कर्मचारीले पुनः समावेशीको सुविधा माग गर्नु भनेको बढुवा पदसोपानको सिद्धान्त विपरीत हुन जान्छ भनी पटकपटक एकै व्यक्तिले समावेशी सुविधा प्राप्त गर्न नसक्ने" सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको छ ।

(११) नवराज सिलवाल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, काठमाडौंसमेत[९१]

प्रस्तुत निवेदनको विवादको विषय प्रहरी महानिरीक्षक पदमा नियुक्ति रहेको भए पनि सर्वोच्च अदालतले प्रशासनिक कार्यहरुको न्यायिक परीक्षणका विषयमा व्याख्या गरेको देखिन्छ । उक्त मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले "बढुवाको कुरा सम्भावित उम्मेदवारहरूको हक र वैध अपेक्षा (Legitimate Expectation) को विषय 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 सकिदैंन भनी सरकारका हरेक प्रशासनिक निर्णयहरु न्यायिक परीक्षणको दायरामा आउने" भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको छ ।

(१२) कमल ओझा वि. उद्योग मन्त्रालयसमेत[९२]

प्रस्तुत मुद्दामा सम्भव नै नभएको तालिमको अभावमा वृत्तिविकास रोकिएको र रोकी रहने अवस्था उत्पन्न भएकोले तालिमको आवश्यक व्यवस्था वा सोको विकल्पसमेत खोजी वृत्तिविकासको मार्ग प्रशस्त गराई पाउँ भन्ने निवेदन जिकिर रहेको थियो । यस मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले "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" भनी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको देखिन्छ ।

---

[९१] नेका प, २०७३, अंक १२, नि.नं. ९७२३

[९२] नेकाप, २०७६, अंक १, नि.नं. १०१७४

(१३) सुरेश मोहन भण्डारीसमेत वि. लोक सेवा आयोगसमेत[९३]

प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकहरुले नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा तथ्याङ्क समूहका पदमा खुला र आन्तरिक प्रतियोगिताका लागि शैक्षिक योग्यता तोक्दा फरकफरक हुने गरी तोकेको र अन्य सेवाका कर्मचारीहरुका भन्दा फरक किसिमको शैक्षिक योग्यता तोकेको कानूनी व्यवस्था विभेदकारी रहेको भन्ने निवेदन दावी लिएकोमा सर्वोच्च अदालतले "खुल्ला प्रतियोगितामा स्नातकोत्तर चाहिने र बढुवामा स्नातक मात्र हुनेलाई तोकिए वमोजिमको अनुभव समेत चाहिने भई एउटै पदका लागि योग्य व्यक्ति छान्न लिइने परीक्षामा बेग्लाबेग्लै पाठयक्रम नराखिएको औचित्यपूर्ण नै देखिने" भनी व्याख्या गरिएको छ ।

(१४) आशिष घिमिरे वि. लोकसेवा आयोग समेत[९४]

प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकले नियमानुसार कार्यसम्पादन फारम भरेको तर सो को मूल्यांकन हुन नसकेको भन्ने आधारमा निजलाई बढुवा सिफारिस नगर्ने गरी भएको बढुवा समिति र लोकसेवा आयोगको निर्णयलाई चुनौती दिइएको अवस्थामा सर्वोच्च अदालतले "आफ्नो का.स.मू.फाराम भरी समयमा पेश गर्ने कर्तव्य पूरा गरेको देखिएको अबस्थामा निवेदकको कुनै गल्ती वा दोष बेगर कसैको लापरवाहीको परिणाम निवेदकले भोग्नुपर्छ भन्नु न्यायोचित्त नहुने, निर्धारित समयभित्र भरी दर्ता गराएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सुपरीवेक्षकबाट मूल्याङ्कन नभएको भन्ने आधारमा बढुवा समितिबाट का.स.मू. वापतको अंक गणना नगरिएको र त्यसैलाई सदर गरी विपक्षी लोकसेवा आयोगले गरेको निर्णय न्यायसंगत देखिन नआउने भनी कार्यसम्पादन फारम भरिसकेपछि मूल्यांकन हुन नसकेको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीलाई बढुवा हुनबाट रोक्न नहुने" भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको देखिन्छ ।

(१५) डा. मोहन कुमार प्रसाई वि. लोक सेवा आयोगसमेत[९५]

प्रस्तुत मुद्दामा निवेदकको बढुवाका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएको तर त्यस्तो शैक्षिक योग्यता मूल्यांकन अवधिभन्दा पछाडि प्राप्त गरेको अवस्था थियो । सर्वोच्च अदालतले यस विषयमा प्रष्ट पार्दै "लोकसेवा आयोगद्वारा प्रकाशित बढुवा सम्बन्धी सूचना २०५२ साल आषाढ मसान्तसम्मको मूल्याङ्कन अवधि (Cut off Date) को निर्धारण गरेको र निवेदकले आफूले

---

[९३] नेकाप, २०५३, अंक ७, नि.नं. ६२३०

[९४] नेकाप, २०६२, अंक ३, नि.नं. ७५१५

[९५] नेकाप, २०५८, अंक ३-४, नि.नं. ६९८७

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 नदेखिंदा मूल्याङ्कन अवधि (Cut off Date) भन्दा पछि प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताले बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको स्थान ग्रहण गर्न सक्ने मान्न मिल्ने देखिंदैन । बढुवाको सूचनामा बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने भनी नियमानुसार तोकिएको शैक्षिक योग्यता निवेदकले तोकिएको मूल्याङ्कन अवधि भन्दा पछाडि मात्र प्राप्त गरी बढुवाको दरखास्त साथ पेश गरेको 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" भनी व्याख्या गरेको देखिएको छ ।

१०. सर्वोच्च अदालतले गरेका न्यायिक व्याख्याबाट देखिएका विषयहरु

निजामती कर्मचारीहरुको बढुवा सम्बन्धी विवादहरुमा सर्वोच्च अदालतले विभिन्न सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरेको छ । सैद्धान्तिक विषयमा निजामती सेवाका कर्मचारीहरु बाहेकका कर्मचारीहरुको बढुवा विवादहरुमा पनि विभिन्न सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरेको छ । खासगरी स्वास्थ्य सेवा र नेपाल प्रहरीका बढुवा विवादहरु प्रमुख रहेका देखिन्छन् । सर्वोच्च अदालतले यस्ता विवादहरुमा बढुवाका विषयमा मौजुदा संविधान र सेवा कानूनको आधारमा प्रष्ट मार्गचित्र व्याख्या मार्फत प्रस्तुत गरेको देखिन्छ । बढुवा सम्बन्धी सर्वोच्च अदालत समक्ष आएका विभिन्न विवादहरुमा सर्वोच्च अदालतले बढुवाको परिभाषामा स्पष्टता, स्तरवृद्धि र बढुवाका बीचको भिन्नता उल्लेख गरी यी दुबै फरकफरक विषय रहेको, चालु आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा वढुवाबाट रिक्त हुन आउने सम्भावित पदलाई समेत गणना गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अघि वढाउनु पर्ने, कुन बढुवा पहिले गर्ने भन्ने विषय नीतिगत विषय भएकोले अदालतले हस्तक्षेप गर्न नमिल्ने, कुनैं अधिकारीको गल्ती वा भूलले बढुवासम्बन्धी हकमा असर नपर्ने, नेपाली सेनामा काम गरेको अवधिलाई निजामती सेवाको पदमा बढुवा प्रयोजनका लागि सेवा अवधिमा गणना गर्न नमिल्ने, अस्थायी सेवाबाट निजामती सेवाको पदको सेवा प्रवेश गरेको भनी अर्थ गर्न नमिल्ने, एउटा सेवामा बहाल रहँदा प्राप्त गरेको तालिम वापतको अंक अर्को सेवामा हुने वढुवा प्रयोजनका लागि प्रदान गर्न सकिने, बढुवा सम्बन्धी निर्णय गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गर्न नमिल्ने लगायतका विषयमा सर्वोच्च अदालतले विभिन्न फैसलाहरु मार्फत सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको छ । कानूनका दुई अर्थ लाग्ने किसिमका प्रावधानहरुलाई व्याख्या मार्फत त्यसको भाव वा अर्थ स्पष्ट गरेको देखिन्छ ।

बढुवा सम्बन्धी विवादहरु हेर्न कानूनी रुपमा नै प्रष्ट कानूनी व्यवस्थाहरु गरिएका छन् । निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा बढुवा समतिले गरेका निर्णयहरु उपर उजुर गर्ने निकाय तोकिएको छ । ऐनले निर्धारण गरेको नियमित प्रकृया समाप्ति पश्चात् बढुवा समिति वा उजुर सुन्ने निकायले गरेको निर्णयबाट हक हनन भएको भनी सम्बन्धित पक्ष अदालत आउने गरेको देखिन्छ। सर्वोच्च अदालतमा हुने मुद्दाहरुको चापका कारण त्यस्ता विवादहरुले समयमा नै उपचार प्राप्त गर्न नसक्ने अवस्था रहेको देखिन्छ ।

११. निजामती सेवामा बढुवाका सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरु

नेपालमा निजामती सेवामा बढुवालाई निष्पक्ष, पारदर्शी एवं वैज्ञानिक बनाउने प्रयास लामो समय देखि हुँदै आएको भएतापनि यो पूर्ण रुपमा विवाद रहित हुन सकेको छैन । सुरुमा सकारात्मक ढंगबाट कानूनमा बढुवाका प्रावधानहरु समाहित गरिए पनि पछि कार्यन्वयनको क्रममा यसमै अनेकौं विकृतिहरु जन्मिन पुगेको देखिन्छ । ऐतिहासिक रुपमा विवेचना गर्दा राजनीतिक रुपमा परिवर्तन आएसँगै निजामती सेवा सम्बन्धी बढुवा लगायतका सेवा शर्तहरुमा पनि परिवर्तन हुँदै आएको पाइन्छ । राजनीतिक व्यवस्थाको असर र प्रभाव निजामती सेवाको बढुवाका सम्बन्धमा देखिदै आयो । खासगरी सत्तासीन राजनीतिक दलको स्वार्थमा व्यवस्थाहरु परिवर्तन हुने गरेको पाइन्छ । निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनको संशोधनको मुख्य विषय बढुवालाई बनाइने गरेको देखिन्छ । बढुवाका सम्बन्धमा निर्माण गरिएका नीतिहरु दीर्घकालीन हुन सकेका छैनन् । भइरहेको कानूनको कार्यान्वयनको विषय पनि विवाद रहित हुन सकेको छैन । खासगरी कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको विषय पारदर्शी र वैज्ञानिक हुन सकेको देखिँदैन । यसका अतिरिक्त नेपालको निजामती सेवामा बढुवा प्रणालीमा रहेका अन्य समस्याहरु यसप्रकार रहेका छन्–

- बढुवा प्रणाली नियमित र अनुमानयोग्य हुन सकेको छैन ।
- बढुवा Tools of motivation भनिए तापनि व्यवहारमा Tools of dissatisfaction हुन गएको छ ।
- व्यावसायिक दक्षतामा ध्यान पुग्न सकेको छैन ।
- बढुवासम्बन्धी व्यवस्था असाध्य चलायमान रहेको छ, स्थित र अनुमानयोग्य हुन सकेन।
- राजनीतिक स्वार्थको आधारमा बढुवासम्बन्धी प्रावधानहरु परिवर्तन हुने गरेको छ ।

- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको सूचक स्पष्ट छैन, मूल्याङ्कन हचुवा रुपमा गरिने गरेको छ । सबै पदका लागि एउटै किसिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारमको प्रयोग हुने गरेको छ।

- सबै सेवाहरुमा बढुवाका सम्बन्धमा समान अवसर रहेको छैन ।

- बढुवा समितिबाट हुने निर्णयहरु समेत विवादरहित हुन सकेका छैनन् ।

१२. निजामती सेवामा बढुवा प्रणालीमा सुधारका लागि उपायहरु

निजामती सेवामा बढुवा पद्धति र प्रणालीको सुधारका लागि धेरै प्रयासहरु हुँदै आएका छन् । निजामती सेवा सञ्चालन गर्ने कानूनी व्यवस्थामा परिमार्जन वा संशोधन गरी विगतको कानूनी प्रावधानका कारण अस्तव्यस्त बनेको बढुवा प्रणालीलाई कानूनमा संशोधन मार्फत सुधार गर्ने प्रयास भएको छ । विगतको खासगरी निजामती सेवा ऐनमा वि.सं. २०६४ सालमा ल्याइएको बढुवा (विशेष बढुवा) सम्बन्धी प्रावधानले निजामती सेवा प्रशासनमा पूरै तरङ्ग ल्याएको थियो । बढुवाको अवसरबाट बञ्चितहरुका लागि भनी ल्याइएको उक्त प्रावधान दफा २४१घ का नामले प्रचलित थियो । यो व्यवस्था शुरुमा कहिल्यै बढुवा हुन नपाएका कर्मचारीहरुको हकमा उपयोगी नै मानियो । तर यसले निजामती सेवालाई लथालिङ्ग मात्र पारेन स्वयं बढुवा हुने कर्मचारी समेत खुसी हुन सकेनन्। अन्ततोगत्वा छ वर्षसम्म गरिएको परीक्षण असफल भएको ठहर गर्दै यो व्यवस्थालाई खारेज गरियो । यसैगरी अन्य विभिन्न किसिमले बढुवा सम्बन्धी नीति, कानून र व्यवहारहरुलाई सुधार गर्ने प्रयास हुँदै आएका छन् । बढुवाका सम्बन्धमा अझै यसलाई सुधार गरी विवादरहित बनाउन सकिएमा प्रभावकारी हुने देखिन्छ । प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा विधेयकमा पनि बढुवा सम्बन्धी प्रावधानहरुलाई धेरै परिमार्जन गरिएको छ । निजामती सेवाको हालको बढुवा पद्धतिमा अझै बढी सुधारका लागि देहाय बमोजिमका उपायहरु अवलम्बन गर्नु पर्ने देखिन्छः—

- निजामती सेवामा कर्मचारीहरुको वृत्ति विकासको उद्देश्यसँग आवद्ध हुने गरी बढुवा सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने,

- बढुवालाई अनुमानयोग्य बनाउनुपर्ने,

- कर्मचारीहरुलाई निजामती सेवामा आफ्नो वृत्ति विकासका न्यूनतम र अधिकतम सम्भावना आँकलन गर्न सक्ने आधार सिर्जना गरिदिनुपर्ने,

- कार्यबोझ एवं सेवा प्रवाहको अवस्थालाई मध्यनजर गरी प्रत्येक दस वर्षमा माथिल्ला पदहरुको दरबन्दी पुनरावलोकन गरिनुपर्ने,

- हालको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पद्धति व्यावहारिक र वैज्ञानिक नभएकाले यसलाई वस्तुपरक बनाउनुपर्ने,

- कार्यसम्पादन प्रणालीमा सुधार गर्न प्रत्येक कर्मचारीको कार्य विवरण तयार गरी लागू गर्ने, कार्यसम्पादन सूचक निर्धारण गरी त्यसका आधारमा मूल्यांकन गर्ने परिपाटी विकास गर्ने, पदअनुसार अलग अलग कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने ।

- निश्चित समयको अन्तरालमा बढुवा हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने,

- कर्मचारीको व्यावसायिकतामा जोड दिने,

- सबैलाई अध्ययन र तालीमको अवसर दिने,

- बढुवा सम्बन्धी गुनासो सुन्ने संयन्त्र उम्मेदवार मैत्री बनाउनु पर्ने ।

१३. उपसंहार

नेपालमा निजामती सेवाको इतिहास निजामती सेवा ऐन, २०१३ बाट शुरु भएको हो । उक्त ऐनले निजामती सेवाको गठन, सेवाका शर्त सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्थाहरु गरेको थियो । उक्त ऐनमा गरिएका बढुवासम्बन्धी प्रावधानहरुमा अनुभव र जेष्ठतालाई प्रमुख आधारको रुपमा मानिएको थियो । पछिल्लो समयमा बढुवालाई योग्यतामा आधारित बनाइयो । यी दुवै व्यवस्थाका सबल र दुर्बल पक्षहरुलाई मनन गरी हाल अनुभव मिश्रित योग्यता प्रणालीको अवलम्बन गरी निजामती सेवालाई चुस्त, दुरुस्त एवं प्रभावकारी बनाउँदै आएको पाइन्छ ।

निजामती सेवाका सम्बन्धमा संस्थागत र कानूनी रुपमा उक्त ऐन पश्चात पनि विभिन्न सुधारहरु भए तापनि नेपालमा बढुवा सम्बन्धी व्यवस्थाहरु सधैं अस्थिर अवस्थामा रहेको पाइन्छ । निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनमा हुने हरेक संशोधनहरुले बढुवालाई मुख्य आधारको रुपमा लिँदै आएको छ । यही अस्थिरताको कारण नै यो विषय ज्यादै विवादित बन्ने र अदालतसम्म आउने गरेको देखिन्छ । हालको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा पनि यस सम्बन्धमा सुधारका लागि विभिन्न समयमा विभिन्न प्रयासहरु हुँदै आए पनि हालसम्मको व्यवस्थाबाट समेत सबै पक्ष पूर्ण रुपमा सन्तुष्ट हुन सकेको अवस्था भने छैन । हाल संसदमा विचाराधीन अवस्थामा रहेको

प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा विधेयकले बढुवाका सम्बन्धमा विगतको कानूनी व्यवस्था, अभ्यास, उपलव्धी समेतको अध्ययन र मूल्याङ्कन गरी बढुवा सम्बन्धी प्रावधानलाई वैज्ञानिक, अनुमानयोग्य र वस्तुपरक बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।

इमान्दारीपूर्वक काम गरे बापत कर्मचारीहरु बीच आकर्षणको रुपमा रहेको बढुवा निजहरुले नपाउने हो भने कर्मचारीमा उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी, तत्परताजस्ता गुणहरु क्रमशः हराउँदै गई कामप्रति नैराश्यता बढ्न जान्छ । यसबाट कर्मचारीको कार्यसम्पादनमा गिरावट आउने हुन्छ । निष्पक्ष र वैज्ञानिक खालको बढुवा पद्धतिले कर्मचारीको सेवाप्रतिको अपनत्वमा अभिवृद्धि गर्दछ । बढुवा पद्धतिलाई अझ बढी स्पष्ट, वैज्ञानिक र वस्तुपरक बनाउन बढुवाका आधारहरु स्पष्ट गरिनुपर्ने, बढुवालाई उत्प्रेरणा उत्पन्न गर्ने उपायका रुपमा विकसित गर्ने, मूल्याङ्कनमा निकटतम सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मुख्य भूमिका निर्धारण गरिनुपर्ने, मूल्याङ्कनका आधारहरु स्पष्ट र वस्तुपरक बनाउने, माथिल्लो पदमा पद अनुसारको जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्ने क्षमताका आधारहरु निर्धारण गरी त्यसलाई बढुवाका आधारका रुपमा विकसित गर्ने लगायतका विषयमा सुधार गरी बढुवा पद्धतिलाई अनुमानयोग्य बनाई समग्र निजामती सेवालाई नतिजामुखी बनाउने कुरामा जोड दिनु पर्ने देखिन्छ ।

निजामती र सुरक्षा निकाय सेवामा गरिने विशेष सजाय सम्वन्धी ब्यवस्थाको तुलनात्मक अध्ययन

– *पुण्यप्रसाद पाठक*

पृष्ठभूमिः

निजामती सेवा होस वा सुरक्षा निकाय सेवा यी सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई हुने सजायलाई मुलरुपमा सामान्य सजाय र विशेष सजाय गरी दुई वर्गमा बाड्ने गरिएको पाइन्छ। सामान्य सजायमा नसियत, तलव बृद्धि रोक्का, बढुवा रोक्का जस्ता सामान्य प्रकृतिका सजाय रहेका छन भने विशेष सजायमा जागिरबाट नै हटाउने वा बर्खास्त गर्ने सम्मका कठोर सजायहरुको ब्यवस्था गरिएको छ ।स्वभावैले निजामती सेवा र सुरक्षा निकायको सेवाको प्रकृति फरक रहने भएकोले उनिहरुको आचरण, काम, कर्तब्य र दायित्व समेत फरक रहन्छ।कर्मचारीले आचरण र दायित्व विपरितको गम्भिर कार्य गर्दा हुने विशेष सजायको आधारहरु समेत सेवाको प्रकृति अनुसार फरक फरक रहने हुँदा प्रस्तुत कार्यपत्रमा यीनै विषयको तुलनात्मक अध्ययन गरिएको छ ।

विभागीय सजाय र अपराधजन्य कार्य विचको भिन्नता

निजामती सेवा (स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवा समेत) मा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई हुने विभागीय कारवाही र सजाय र त्यस्ता कर्मचारीले गर्ने अन्य अपराधिक कार्यमा हुने सजायका विच भिन्नता छुट्याउन त्यति गाह्रो हुने देखिन्न।निजामती सेवा ऐन २०४९ नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ र संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन २०६४ वा सम्वन्धित नियमावलीहरुमा उल्लेखित कर्मचारीहरुले निर्वाह गर्नु पर्ने पदिय जिम्मेवारी र दायित्व पूरा नगरेमा वा उक्त ऐन नियमहरुमा उल्लेख भएका आचरणका नियमहरु पालना नगरेमा उक्त ऐन नियममा उल्लेखित पदाधिकारीले सामान्य सजाय देखि लिएर भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी वा ठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने वा वर्खास्त गर्ने सम्मको विशेष सजाय समेत गर्न सक्दछ।त्यसैगरी भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने एउटा आधार भने पदिय जिम्मेवारी काम कर्तब्य र आचरणसँग असम्वद्ध ***"नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा "***[९६] भन्ने रहेको देखिन्छ।उक्त आधारको

[९६] निजामती सेवा ऐन २०४९, दफा (६)(२)(क), स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ७४(२)(क), संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन, २०६४, दफा ८४(२)(क)

कार्यान्वयन अदालतबाट कसूरदार ठहर भए पश्चात अधिकार प्राप्त अधिकारीले सोही आधार उल्लेख गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने प्रकृया पुरा गर्ने सम्मको कार्य हो भन्ने देखिन्छ।

तर निजामती सेवा ऐन २०४९,स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ र संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन २०६४ मा रहेको भविश्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने एउटा आधार "भ्रष्टाचार गरेमा" भन्ने प्रावधानले अदालतबाट भष्ट्रचार गरेको प्रमाणित भएकै हुनु पर्दछ भन्ने बाध्यात्मक अवस्थालाई बुझाउदैन । निजामती सेवा ऐनको दफा ६१(२) ख मा व्यवस्था गरिएको भ्रष्टाचार गरेमा भन्ने कुरा अदालतको निर्णयबाट स्थापित हुनुपर्छ भन्ने हो भने निजामती सेवा ऐन नियममा भएको विभागीय कारवाहीको व्यवस्था निष्क्रिय बन्न गै विभागीय कारवाहीको औचित्य नै समाप्त हुन्छ । त्यसैले निवेदक उपर गरिएको विभागीय कारवाहीमा सक्षम अदालतको फैसला नभएको भनी मन्त्रीपरिषदबाट भएको विभागीय कारवाही त्रुटिपूर्ण छ भन्न नमिल्ने[९७] भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भयको छ।

यसरी निजामती सेवाका कर्मचारीहरुलाई हुने विभागीय सजाय र अपराधजन्य कार्यमा हुने सजाय विचमा भिन्नता आफैमा स्पष्ट छ।अपराधजन्य कार्यको अनुसन्धान र अभियोजन नियमित रुपमा अपराध अनुसन्धान गर्ने र अभियोजन गर्ने निकायबाट गरिन्छ र नियमित अदालतबाट फैसला गरिन्छ पुनरावेदन सुनिन्छ, यस्ता अपराधजन्य कार्य निजामती कर्मचारीले गरेता पनि निजको पदिय जिम्मेवारी, काम, कर्तब्य र आचरणसँग असम्वद्ध कार्य हुन्छन् ।

तर सुरक्षा निकायको सेवामा विभागीय सजाय र अपराधजन्य कार्यमा हुने सजायको भिन्नता त्यति सजिलै छुट्याउन सकिने अवस्थाको हुन्न। सुरक्षा निकायको सेवा एउटा संवेदनशिल क्षेत्रको सेवा भएको, उक्त सेवामा कार्यरत कर्मचारीको कुनै दुषित मनसाययुक्त कार्य वा सानोमात्र लापरवाही वा हेलचेक्राई वा भुलले नागरिकको जीउ ज्यान सम्पतिको ठुलो हानी नोक्सानी हुन सक्ने, सार्वजनिक सम्पतिको हानी नोक्सानी मात्र होइन राष्ट्रिय अस्मिता, शान्ति सुरक्षामा नै गम्भिर असर पुग्न सक्ने भएकोले प्रहरी ऐन, २०१२, सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ र सैनिक ऐन, २०६३ ले निजहरुको सेवासँग सम्वन्धित कामको सिलसिलामा वा सेवाको कार्यक्षेत्रमा रहँदाकै अवस्थामा गर्न सक्ने विभिन्न कार्यलाई फौजदारी कसूरको रुपमा अपराधिकरण गरी जन्म कैद सम्मको सजायको ब्यवस्था गरेको छ। यस्ता सुरक्षा सेवासँग सम्वन्धित सामान्यतया सर्वसाधारण नागरिकले गर्न नसक्ने, सुरक्षा सेवाका कर्मचारीले **आफ्नो** कामको सिलसिलामा गर्न सक्ने बिभिन्न प्रकृतिका अपराधहरुको अनुसन्धान र अभियोजन सम्वन्धित संस्थाबाटै हुने र यस्ता मुद्दाहरुको सुनुवाइ गर्न विशेष अदालतहरुको गठन हुने ब्यवस्था सम्वन्धित ऐनमा नै रहेको पाइन्छ ।

---

[९७] लेखनाथ पौडेल बिरुद्ध प्रशासकीय अदालत,सिंहदरवार समेत (ने.का.प.२०६१ अङ्क ८ निर्णय नं.७४२९)

प्रहरी ऐन, २०१२ र सशस्त प्रहरी ऐन, २०५८ ले यस्ता फौजदारी प्रकृतिका कसूर र सजायको साथै यस्ता मुद्धा हेर्न प्रहरी विशेष अदालतको गठन गरिने ब्यावस्था सम्वन्धित ऐनमा नै रहेको छ[९८] भने विभागीय सजायको सम्वन्धमा सम्वन्धित ऐनले अधिकार प्रत्यायोजन गरे बमोजिम[९९] प्रहरी नियमावली २०७१[१००] र सशस्त प्रहरी नियमावली २०७२[१०१] ले नै सामान्य तथा विशेष सजायका किसिमहरु, यस्ता सजायको भागीदार हुनकालागि प्रहरी कर्मचारीबाट गरिने कसूरहरु र सजाय दिने तथा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीहरुका सम्वन्धमा ब्यावस्था गरेको पाईन्छ।विशेष सजाय मध्य ***भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने*** सजायको एउटा आधारका रुपमा सम्वन्धित प्रहरी विशेष अदालतबाट दोषी ठहर हुनुलाई समेत उल्लेख गरेको हुँदा प्रहरी ऐन, २०१२ र सशस्त प्रहरी ऐन, २०५८ अन्तर्गतको अपराधमा कसूरदार ठहर भएको ब्यक्तिले एकातर्फ सो अपराधमा ठहर भएको दण्ड र जरिवाना बेहोर्नु पर्ने देखिन्छ भने अर्कातर्फ भविश्यमा सरकारी सेवाकोलागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त हुने विभागीय सजाय समेत भोग्नु पर्ने देखिन्छ।यसरी प्रहरी ऐन, २०१२ र सशस्त प्रहरी ऐन, २०५८ र सम्वन्धित नियमावलीले अपराधजन्य कार्यहरु र सोमा हुने कैद र दण्डको सजाय र विभागीय सजाय हुने आधारहरु र सोमा हुने विभिन्न किसिमका विभागीय सजायहरूलाई स्पष्ट रुपमा वर्गिकरण गरेको पाइन्छ ।

सैनिक सेवामा हुने विभागीय कारवाहीको विषय नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी सेवामा हुने विभागीय कारवाही भन्दा निकै फरक रहेको देखिन्छ।प्रहरी ऐन, २०१२ र सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ मा प्रहरी सम्वन्धी अपराधिक कार्यहरु र अन्य विभागीय सजाय हुने कार्यलाई बेग्ला बेग्लै रुपमा परिभाषित गरिएको र अपराधिक कार्यहरुको सम्वन्धमा सुनवाई गर्न प्रहरी विशेष अदालत र सशस्त्र प्रहरी विशेष अदालत गठन गरिने ब्यवस्था रहेको पाइन्छ।प्रहरी विशेष अदालतको फैसला उपर एक तह माथिको विशेष अदालत र नेपाल सरकारमा पुनरावेदन लाग्ने साथै सशस्त्र प्रहरी विशेष अदालतको फैसला उपर सम्बन्धित उच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने ब्यावस्था रहेको देखिन्छ[१०२]।विभागीय कारवाही हुने विषयमा तोकिएका माथिल्ला अधिकृतले शुरु कारवाही तथा किनारा गर्ने, त्यसको पुनरावेदन तोकिएको माथिल्लो अधिकारी समक्ष लाग्ने

---

[९८] प्रहरी ऐन, २०१२ परिच्छेद-६ र सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ परिच्छेद-५

[९९] प्रहरी ऐन, २०१२ दफा ९(३) (४), सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ दफा १९

[१००] प्रहरी नियमावली २०७१ परिच्छेद १०

[१०१] सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ परिच्छेद-६

[१०२] प्रहरी ऐन, २०१२ दफा ३६ र ३६क. ३६ख. र सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ दफा २८ र ३३

व्यवस्था रहेको पाइन्छ[१०३]। सैनिक ऐन, २०६३ को क्षेत्राधिकार भित्र नेपाली सेनामा नियूक्त व्यक्तिहरु, सेनाले काममा लगाएका वा सेनाको कामको सहयोगमा जाने गैर सैनिक ब्याक्तिहरु र नेपाली सेनामा नियूक्त हुन छानिएका ब्याक्तिहरु पर्दछन।सैनिक ऐन, २०६३ ले सैनिक ऐनको क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने ब्यक्तिले गरेका गम्भिर कसूर देखि लिएर सामान्य किसिमका कसूरलाई समेत सैनिक ऐन अन्तर्गतको कसूरको रुपमा उल्लेख गरेको[१०४]र त्यस्ता कसूर सम्वन्धी मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्न सैनिक अदालतको गठन गर्ने ब्यवस्था गरेको[१०५]पाईन्छ।त्यसैगरी उक्त ऐनले नसिहत दिने देखी भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने जस्ता विभागीय सजाय प्रकृतिका सजाय गर्ने लगायत जन्मकैद सम्मका कैदका सजायहरु सैनिक अदालतबाट नै गर्ने गरी ब्यावस्था गरेको पाईन्छ[१०६]।उल्लेखित कानूनी ब्यावस्थाको विकल्पमा प्रमुख सेनानी भन्दा तलका अधिकृत पदीक र अन्य सैनिक कर्मचारीहरुलाई मात्र नसिहत दिने देखी लिएर एक वर्ष सम्म जेष्ठता कट्टा गर्ने सम्मका केही सामान्य सजायहरु सैनिक अदालत नबोलाई विभागीय कारवाहीको रुपमा माथिल्लो अधिकृतले गर्न सक्ने केही अपवादात्मक ब्यवस्था गरेको देखिन्छ[१०७]।

विशेष सजायको अर्थ, प्रकार र विशेष सजाय गर्ने आधारहरु

क) विशेष सजायको अर्थः

निजामती सेवा ऐन २०४९ र संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन २०६४ ले कर्मचारीलाई हुने विभागीय सजायलाई सामान्य सजाय र विशेष सजाय गरी दुई वर्गमा बिभाजन गरेको पाईन्छ। सामान्य सजाय

अन्तरगत नसिहत दिने, दुई वर्ष सम्म बढुवा रोक्का वा दुई तलव बृद्धि रोक्का र २ वर्ष देखी ५ वर्ष सम्म बढुवा रोक्का वा २ वर्ष देखी ५ वर्ष सम्म तलव बृद्धी रोक्काको सजाय रहेको पाइन्छ भने विशेष सजाय अन्तर्गत भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाइन र भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सम्वन्धी

---

[१०३] प्रहरी ऐन, २०१२ दफा ११,११क. प्रहरी नियमावली २०७१, नियम ११९, सशस्त प्रहरी ऐन, २०५८ दफा १९ र सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम ११५

[१०४] सैनिक ऐन २०६३, परिच्छेद ७

[१०५] ऐ. परिच्छेद ८

[१०६] ऐ.परिच्छेद ११

[१०७] ऐ. दफा १०५

सजायहरु राखिएको देखिन्छ[१०८]। यसरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजायलाई सेवाबाट हटाउने सजायभन्दा बेग्लै र गम्भिर किसिमको कसुरको रुपमा राखेको देखिन्छ। नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ मा सामान्य सजायको रुपमा पदको शुरु तलव स्केलमा घटुवा गर्ने, स्तरबृद्धि रोक्का गर्ने सजाय समेत थप गरेको पाइन्छ भने विशेष सजाय भने निजामती सेवा ऐन, २०४९ को ब्यावस्थालाई नै यथावत रुपमा राखेको पाइन्छ[१०९] ।

सुरक्षा सेवा तर्फको कानूनी ब्यावस्था हेर्दा प्रहरी नियमावली, २०७१, र सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ मा प्रहरी कर्मचारीलाई हुने विभागीय सजायमा सामान्य सजायका सम्वन्धमा निजामती सेवा भन्दा केही फरक ब्यावस्था भए पनि विशेष सजायको सन्दर्भमा भने निजामती सेवाको जस्तै भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने र भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजायलाइ नै राखिएको पाईन्छ[११०]।

सैनिक ऐन, २०६३ ले अपराधिक कार्यका कसूरहरु र विभागीय सजाय हुने कसूर विचमा कुनै भिन्नता छुटयाईएको पाइदैन ।केही सामान्य किसिमका सजायहरु विभागीय कारवाहीको रुपमा प्रमुख सेनानी भन्दा तलका अधिकृत पदीक र अन्य सैनिक कर्मचारीहरु मात्रलाई माथिल्लो अधिकृतले विभागीय सजाय गर्ने केही अपवादात्मक ब्यावस्था गरी बाँकी सवै किसिमका सजायहरु सैनिक विशेष अदालतबाट गर्ने कानूनी ब्यावस्था रहेको पाइन्छ[१११]। यसरी प्रमुख सेनानी भन्दा माथिका पदाधिकारीहरुलाई गरिने सवै किसिमका सजायहरु सैनिक विशेष अदालतबाट नै हुने प्रमुख सेनानी वा सो भन्दा तलका पदका अधिकृत पदिक तथा अन्य कर्मचारीहरुको समेत १ वर्ष भन्दा बढी बढुवा रोक्का गर्ने, दर्जा घटाउने, भविष्यमा सरकारी सेवाका निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने, १४ वर्ष सम्म कैद सजाय गर्ने, जन्मकैद गर्ने सम्मका सवै सजायहरु सैनिक अदालतबाट नै हुने कानूनी ब्यवस्था रहेको पाइन्छ[११२]।

यसरी सेवा कानूनका विभिन्न ब्यावस्थाहरुलाई हेर्दा विशेष सजाय भन्नाले सैनिक ऐन बाहेकका निजामती सेवा, स्वास्थ्य सेवा, संघीय संसद सेवा नेपाल प्रहरी र सशस्त प्रहरीका सेवाको लागि भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने वा

---

[१०८] निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९ र संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ दफा ८१

[१०९] नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ दफा ७२

[११०] प्रहरी नियमावली २०७१, नियम १०९ र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११०

[१११] सैनिक ऐन, २०६३ दफा १०५

[११२] ऐ.दफा १०१

भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजायलाई मानिएको देखिन्छ भने सैनिक ऐन २०६३ को सन्दर्भमा विशेष सजाय भन्नाले भविश्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने सजायको अतिरिक्त १४ वर्ष सम्म कैद (६ महिना सम्म कैद देखी १४ वर्ष सम्म कैद) र जन्मकैद समेतलाई जनाउने देखिन्छ । अधिकृत दर्जाको ब्यक्तिलाई कैद हुने सजायको आदेश दिनु अगावै भविश्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरि हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने सजाय गर्नु पर्ने[११३] भन्ने कानूनी ब्यवस्था रहेकोले अधिकृत दर्जाको सैनिकका सन्दर्भमा कैद सजायको ब्यावस्था सँगै सेवाबाट हटाउने वा वर्खास्त गर्ने सजाय जोडिएर रहेको हुन्छ भन्ने देखिन्छ ।तर अधिकृत बाहेक पदीक र अन्य सैनिक कर्मचारीहरुलाई सामान्य कसूरमा सैनिक अदालतबाट सेवाबाट बर्खास्त नगरी कैद सजाय मात्र तोक्न समेत सकिने देखिन्छ[११४] ।

ख) विशेष सजायको प्रकारः

निजामती सेवा तर्फ (स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवा समेत) का कर्मचारीहरु र सुरक्षा सेवा तर्फ नेपाल प्रहरी र सशस्त प्रहरीका प्रहरी कर्मचारीहरुलाई गरिने विशेष सजाय दुई प्रकारका हुने कानूनी ब्यावस्था रहेको पाईन्छ[११५]।

अ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।

आ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।

सैनिक ऐन २०६३ ले स्पष्ट रुपमा सामान्य सजाय र विशेष सजाय भनी सजायलाई वर्गिकरण गरेको पाइँदैन तथापी निजामती सेवा र सुरक्षा सेवा अन्तर्गतका नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी सेवाका कर्मचारीलाई गरिने सजायको बर्गिकरणलाई मध्यनगर गर्दा सैनिक ऐन २०६३ ले सैनिक अधिकृत, पदिक र अन्य सैनिक कर्मचारीहरुलाई हुने सजाय मध्ये निम्न लिखित सजायहरुलाई[११६] विशेष सजायको रुपमा मान्न सकिने देखिन्छ ।

---

[११३] ऐ. दफा १०२(३)

[११४] ऐ दफा १२०(२)(३)

[११५] निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ५९(ख), नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ दफा ७२(ख) र ब्यावस्थापिका संसद सचिवालय सम्वन्धि ऐन, २०६४ दफा ८१(ख), प्रहरी नियमावली, २०७१, नियम १०९(ख), सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम ११० (ख)

[११६] सैनिक ऐन, २०६३ दफा १०१

अ) जन्म कैद गर्ने ।

आ) १४ वर्ष सम्म कैद गर्ने (कसूरको किसिम र मात्रा अनुसार ६ महिना देखि १४ वर्ष सम्म कैद)

इ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा ।

ई) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने ।

अधिकृत दर्जाको सैनिकलाई कैद सजाय सँग सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने सजाय अन्येन्याश्रीत रहेको भन्ने देखिन्छ[११७]तर कैद सजाय नगरी सेवाबाट हटाउने वा वर्खास्त गर्ने सजाय मात्र समेत गर्न सकिने भन्ने कानूनी ब्यावस्थाको बनोटबाट वुझिन्छ[११८]।

ग) विशेष सजाय गर्ने आधारहरुः

निजामती सेवा, स्वास्थ्य सेवा, संघीय संसद सेवाका कर्मचारीहरु साथै नेपाल प्रहरी सेवा, सशस्त्र प्रहरी सेवा र नेपाली सेनाका अधिकृत पदीक र अन्य कर्मचारीलाई विशेष सजाय गर्दा लिइने आधारहरु प्रत्येक सेवामा केही न केही फरक रहेको देखिन्छ। यसको तुलनात्मक अध्ययन तलका बिभिन्न प्रकरणमा गरिएको छ ।

अ) **भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने आधारहरुः-**

१) निजामती कर्मचारी[११९]

अ) निजामती कर्मचारीले अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा

आ) आचरण सम्वन्धी कुरा बरावर उल्लङ्घन गरेमा ।

इ) कार्यालयको समयमा बरावर मादक पदार्थ सेवन गरेमा ।

ई) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

उ) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बरावर बेवास्ता गरेमा ।

ऊ) विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

ए) मनासिव कारण भई विदा स्वीकृत गराएकोमा बाहेक बैदेशिक अध्ययन तालिम वा भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्वन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएमा

---

[११७] ऐ. दफा १०२(३)

[११८] ऐ. दफा १०१ (२) (ज)

[११९] निजामती सेवा ऐन २०४९ दफा ६१(१)

विदा माग गरेमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले कर्मचारीको विदा सञ्चित भएमा सो विदा स्वीकृत गर्न सकिने हुन्छ। तर त्यस्तो कुनै विदा सञ्चित नरहेको अवस्थामा मागबमोजिम पेश्की वा असाधारण विदा स्वीकृत गर्नु नै पर्ने भन्ने वाध्यात्मक अवस्था हुने कानूनी व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा नरहेकोले त्यस्तो पेश्की वा असाधारण विदालाई कर्मचारीले कानूनी अधिकारको रुपमा 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 कानूनबमोजिम स्पष्टीकरण समेत माग गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९(ख)(१) बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट हटाएको अवस्थामा कानूनबमोजिम भए गरेको कार्यबाट संविधान र कानूनद्वारा प्रदत्त हक हनन् भएको सम्झन नमिल्ने[१२०] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ।**

अर्को मुद्धामा "आधार र कारण उल्लेख नभई भएको निर्णयमा स्वेच्छाचारिता देखिन्छ भने त्यस्तो निर्णयमा निर्णयकर्ताको बदनियतसमेत हुन सक्ने हुँदा निर्णय गर्नेले कानूनबमोजिमको पर्याप्त कारण र आधार खुलाई मात्र निष्कर्षमा पुग्नु पर्ने ।

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[१२१]" भन्ने **सिद्धान्त प्रतिपादन भयको पाइन्छ** ।

२) स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी[१२२]

अ) लापरबाही वा बदनियतले काम गरेमा,

आ) कर्मचारीले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,

इ) आचरण सम्वन्धी कुरा बरावर उल्लंघन गरेमा ।

ई) कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थको सेवन गरेमा ।

उ) बरावर अनुशासनहीन काम गरेमा ।

---

[१२०] शिवप्रसाद चौधरी बिरुद्ध नापी विभाग मीनभवन, काठमाडौं समेत (ने.का.प २०६७ अङ्क ७ निर्णय नं.८४१९)

[१२१] प्र.ज.सुनिता नेपाली विरूद्ध म.प.क्षे. सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय सुर्खेतसमेत (ने.का.प २०७६ अङ्क १ निर्णय नं.१०१६६)

[१२२] नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ७४(१)

ऊ) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

ऋ) अनुशासन र आज्ञापालन नगरेको सम्वन्धमा दुई पटकभन्दा बढी नसिहत पाएमा ।

ए) विदा स्वीकृत नगराई लगातार साठी दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

ऐ) पदस्थापना भएको वा काज खटाईएको कार्यालयमा हाजिर भई काम नगरेमा ।

ओ) अध्ययन तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि निर्धारित अवधिभर सेवा नगरेमा ।

३) संघीय संसद सेवाका कर्मचारी[१२३]

अ) कर्मचारीको अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा ।

आ) आचरण सम्वन्धी कुरा बरावर उल्घन गरेमा ।

इ) कार्यालयको समयमा बरावर लागु पदार्थ वा मादक पर्दाथको सेवन गरेमा ।

ई) बरावर अनुशासनहिन काम गरेका ।

उ) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

ऊ) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बरावर वेवास्ता गरेमा ।

ए) विदा स्वीकृत नगराई लगातार साठी दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा।

उल्लेखित आधारहरुको विश्लेषण गर्दा निजामती सेवामा *लगातार ९० दिन सम्म* आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने भन्ने आधार रहेकोमा स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवामा *लगातार ६० दिनसम्म* भन्ने आधार उल्लेख भएको पाइन्छ। त्यस्तै मनासिव कारण भई विदा स्वीकृत गराएकोमा बाहेक बैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले ३० दिन भित्र सम्वन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएका सेवाबाट हटाउने भन्ने आधार संघीय संसद सेवाको कानूनमा रहेको पाइँदैन। अन्य आधारहरु निजामती सेवा र संघीय संसद सेवामा समान रहेको पाईन्छ भने स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीहरुलाई भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने आधारहरु निजामती सेवा र संघीय संसद सेवाको भन्दा धेरै र निकै फरक समेत रहेको पाइन्छ ।

४) प्रहरी सेवाका कर्मचारी[१२४]

अ) आफ्नो पदीय जिम्मेवारी लापरवाही गरी पूरा नगरेमा.

---

[१२३] संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन २०६४ दफा ८४(१)

[१२४] प्रहरी नियमावली २०७१ नियम ११३

आ) आचरण सम्वन्धी कुराहरु बरावर उलङ्घन गरेमा ।

इ) ड्यूटिको समयमा बरावर मादक पर्दाथ सेवन गरेमा ।

ई) बरावर अनुशासनहीन काम गरेमा

उ) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

ऊ) विदा स्वीकृत नगराई लगातार पैतालिस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

ए) नैतिक पतन देखिने बाहेकका अन्य कुनै फौजदारी कसूरमा दोषी ठहर भई कैद सजाय तोकिएमा ।

ऐ) अध्ययन विदा पूरा गरी फर्किए पछि नियम ८६ मा उल्लेख भए बमोजिम अवधिसम्म सेवा नगरेमा ।

५) सशस्त्र प्रहरी सेवाका कर्मचारी[१२५]

अ) अयोग्यताको कारणले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा ।

आ) तालिममा खटाउँदा नगई वा बहाना बनाई वा तालिम अवधिमा लापरवाही गरी आफ्नो व्यावसायिक ज्ञान प्रति उदासिनता तथा गैर जिम्मेवारीपन देखाएमा ।

इ) आचरण सम्वन्धी कुरा बरावर उल्लङ्घन गरेमा ।

ई) उर्दिको पोशाक लगाई वा ड्यूटीको समयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा ।

उ) सर्वसाधारणको घरमा अनधिकृत रुपमा प्रवेश गरेमा वा कुनै किसिमले अनुचित व्यवहार गरेमा वा लुटपाट गरेमा ।

ऊ) बरावर अनुशासनहीन काम गरेमा ।

ए) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

ऐ) विदा स्वीकृत नगराई लगातार पन्ध्र दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

ओ) आफ्नो पदको जिम्मेवारी बरावर बेवास्ता गरेमा ।

औ) नेपाल सरकार वा आफू कार्यरत संगठनको मान प्रतिष्ठा एवं छविमा आँच पुर्‍याउने कुनै कार्य गरेमा ।

अं) मानव अधिकारको उल्लङ्घन एवं लैङ्गिक हिंसा वा घरेलु हिंसा हुने कार्य गरेको भनी अदालतबाट कैदको सजाय भएमा ।

---

[१२५] सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ को ११३

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 रुपमा सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०६० को नियम ८७(१) को देहाय (ग)(घ)(ङ) र (ज) मा उल्लेख भएको कसूरजन्य कार्य भन्ने देखिने ।

कारवाही गर्नुपूर्व प्रचलित कानूनबमोजिमको सबै प्रक्रिया पूरा गरी आधार र कारण समेत उल्लेख गरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय पूर्वाग्रहपूर्ण वा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तविपरीत नदेखिने[१२६] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भयको छ।**

यसरी नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी सेवाका कर्मचारीहरुलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने केही आधारहरु समान भए पनि केही आधारहरु फरक फरक रहेका छन्। सशस्त्र प्रहरी सेवाका तालिममा नजाने वा तालिममा लापरवाही, मादक पदार्थ सेवन, सर्वसाधारणको घरमा अनधिकृत प्रवेश, विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित जस्ता विषयलाई सेवाबाट हटाउने आधारको रुपमा प्राथमिकताकासाथ राखिएको छ भने नेपाल प्रहरी सेवामा फौजदारी कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएको कुरालाई सशस्त्र प्रहरी भन्दा बढी कडाईसाथ राखिएको देखिन्छ।

६) नेपाली सेनाका अधिकृत पदिक र अन्य कर्मचारीहरु

सैनिक ऐन, २०६३ ले कसूर सम्वन्धी सजाय र विभागीय सजाय वा सामान्य र विशेष सजाय भनी सजायलाई बेग्ला बेग्लै रुपमा बर्गिकरण गरेको पाईदैन। सजायको गम्भिर्यताको आधारमा जन्म कैद, १४ वर्ष सम्म कैद वा भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा भविश्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने सम्मको सजायलाई विशेष सजायको रुपमा मान्न सकिने देखिन्छ। त्यसैगरी भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने र अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजायका लागि बेग्ला बेग्लै कसूरको ब्यावस्था नगरी केवल आफ्नो ओहदा अनुसारको आचरण नगरेमा र संघ संस्था खोलेमा संचालन गरेमा वा त्यस्तो गतिविधिमा भाग लिएमा सेवाबाट बर्खास्त हुने ब्यावस्था गरेको छ[१२७]। आफ्नो ओहदा अनुसारको आचरणहरु के के हुन कतै उल्लेख नगरी अमूर्त कसूरमा

---

[१२६] रामकुमार सिंह विरुद्ध पूर्व क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय, बराह बाहिनी, पकली (ने.का.प. २०६८, अङ्क ७ निर्णय नं.८६४६)

[१२७] सैनिक ऐन २०६३, दफा १०१ (२) (ज)

भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने जस्ता कठोर सजाय गर्न सकिने कानूनी ब्यावस्था आफैमा न्यायपूर्ण होइनकी भन्ने देखिन्छ।

आ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने आधारहरु

१) निजामती कर्मचारी[१२८]

अ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा ।

आ) भ्रष्टाचार गरेमा ।

इ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा सो को लागि आवेदन दिएमा ।

ई) निजामती सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा।

२) स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी[१२९]

अ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा ।

आ) भ्रष्टाचार गरेमा ।

३) संघीय संसद सेवाका कर्मचारी[१३०]

अ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा ।

आ) भ्रष्टाचार गरेमा ।

यसरी भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने आधारहरु स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी र संघीय संसद सेवाका कर्मचारीहरुको भन्दा निजामती सेवाका कर्मचारीका लागि बढी रहेको देखिन्छ ।

४) प्रहरी सेवाका कर्मचारी[१३१]

अ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा कसूरदार ठहरिएमा ।

आ) भ्रष्टाचार गरेको प्रमाणित भएमा ।

इ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिएमा ।

---

[१२८] निजामती सेवा ऐन २०४९ दफा ६१(२)

[१२९] स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ७४(२)

[१३०] संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४, दफा ८४(२)

[१३१] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११३(२)

ई) प्रहरी कर्मचारीले प्रहरी ऐन, २०१२ ले उल्लेख गरेका प्रहरी सम्वन्धी अपराध (कडा अपराधहरु, अन्य कडा अपराधहरु र अरु अपराधहरु) मा प्रहरी विशेष अदालतबाट दोषी ठहरिएमा।

बहुविबाहलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरको कोटीमा राखेको नदेखिदा नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर हो भनी मान्न मिल्ने नदेखिने[१३२] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ।**

५) सशस्त्र प्रहरी सेवाका कर्मचारी[१३३]

अ) सशस्त्र प्रहरीले सशस्त्र प्रहरी सम्वन्धी अपराध गरेको ठहरिएमा वा त्यस्तो अपराध गरी फरार रहेमा।

आ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा ।

इ) भ्रष्टाचार गरेको प्रमाणित भएमा।

ई) स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिएमा।

उ) नेपाल सरकारबाट मनोनयन भई तालिम, अध्ययन वा अन्य प्रयोजनको लागि विदेश गएकोमा त्यस्तो तालिम अध्ययन वा कार्य समाप्ती भएपछि स्वदेश फिर्ता नभई गैर हाजिर रहेमा ।

ऊ) अध्ययन विदा वा तालिम कागमा जाने सशस्त्र प्रहरी कर्मचारीले सो पूरा गरी फर्केर आएपछि गर्नु पर्ने अनिवार्य सेवा नगरेको

यसरी तालिम अध्ययन वा अन्य प्रयोजनका लागि विदेश गएकोमा फर्की नआएको वा फर्की आएपछि गर्नुपर्ने अनिवार्य सेवा नगरेको अवस्थामा समेत भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने भन्ने नयाँ आधारहरू सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ले गरेको देखिन्छ।

६) नेपाली सेनाका अधिकृत पदीक र अन्य कर्मचारीहरु[१३४] **लाई विशेष सजाय हुने आधारमाः**

क) जन्म कैद हुने कसूरः

अ) शत्रु सम्वन्धी कसूर गरेमा[१३५]

[१३२] नवराज थापा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय नक्शाल काठमाण्डौ (ने.का.प.२०७६ अंक ७ नि.नं. १०३१३)

[१३३] सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२, नियम ११३(२)

[१३४] सैनिक ऐन, २०६३ दफा १०१(२)

[१३५] ऐ. दफा ३८

आ) सैनिक विद्रोह (म्यूनिटी) कसूर गरेमा[१३६]

इ) जंगी कारवाहीको आदेश जारी भएपछि वा त्यस्तो कारबाही शुरु भए पछि सेवा छाडी भागेमा[१३७]

ख) १४ वर्षसम्म कैद हुने कसूरः

अ) शत्रु सम्बन्धी अन्य कसूर गरेमा[१३८]

आ) जंगी कारवाही विरुद्धको कसूर गरेमा[१३९]

इ) सैनिक ऐन बमोजिम अधिकार प्राप्त कुनै निकाय वा अधिकारीले वा आफू भन्दा माथिको अधिकृतले कामको सिलसिलामा मौखिक लिखित संकेत वा अझ कुनै प्रकारले दिएको कानूनी आज्ञा जानीजानी अटेर गरेमा[१४०]

ई) जानी जानी जिम्मामा रहेकोलाई भगाएको कसूर[१४१]

उ) जानी जानी सम्पती हानी नोक्सानी सम्वन्धि कसूर[१४२]

ऊ) जंगी कारवाहीमा लागेको बखत आफ्नो कर्तब्य पालना गरी रहेको आफु भन्दा माथिको कुनै अधिकृतलाई धम्की दिएमा वा हातपात गरेमा वा निजउपर अपराधिक बल प्रयोग गरेमा[१४३] ।

ए) किर्ते वा झुठ्ठा ब्यहोरा सम्वन्धी कसूर गरेमा[१४४]

ग) १० वर्ष सम्म कैद हुने कसूरः

अ) जंगी कारवाहीमा नलागेको बखत आफु भन्दा माथिको अधिकृतलाई हातपात र धम्की सम्वन्धी कसूर गरेमा[१४५] ।

आ) बाधा विरोध र अपराधिक बल प्रयोग सम्वन्धी कसूर[१४६]।

---

[१३६] ऐ. दफा ३९

[१३७] ऐ. दफा ४२(१) (क)

[१३८] ऐ. दफा, ४०

[१३९] ऐ. दफा ४१

[१४०] ऐ. दफा ४५(क)

[१४१] ऐ. दफा ४३

[१४२] ऐ. दफा ४६

[१४३] ऐ. दफा (४४((क)(ख)

[१४४] ऐ. दफा ४७

[१४५] ऐ. दफा ४४

[१४६] ऐ. दफा ४८

इ) ठगी र करकाप सम्वन्धी[१४७]

ई) आफ्नो प्रयोजनको निमित्त वा आफ्नो जिम्मा लिई राखेको हातहतियार, गोली गट्ठा सरसमान, ईक्विप्मेन्ट, ज्यावल, लत्ताकपडा वा अरु कुनै सरकारी मालबस्तु लिई भागेमा वा त्यसरी भगाउने काममा मतियार भएमा[१४८]

उ) लागू औषध सेवन गरेमा[१४९]

घ) ६ वर्षसम्म कैद हुने कसूरः

अ) जंगी कारवाहीको आदेश जारी नभएको अवस्थामा सेवा छाडी भागेमा[१५०]

आ) जंगी कारवाहीमा नलागेको वखत जंगी कारवाही बिरुद्धको कसूर गरेमा[१५१]

इ) सम्पति हानी नोक्सानी सम्वन्धि कसूर[१५२]

ई) लागु औषध सेवन वा मादक पदार्थ बाहेकमा अनुशासन सम्वन्धी अन्य कसूर गरेमा[१५३]

उ) अपुरो कागजात प्रमाणित सम्वन्धि कुसर[१५४], झुठ्ठा बयान वा विवरण सम्वन्धि कसूर[१५५], भ्रष्ट्राचार र चोरी सम्वन्धि कसूर[१५६]

ङ) पाँच वर्ष सम्म कैद हुने कसूरः-

अ) आफूभन्दा माथिको अधिकृतको मर्यादा नराखी होच्याई बोलेमा वा निजलाई अपमानजनक ब्यवहार गरेमा[१५७]

आ) जंगी कारवाहीमा नलागेको बखत अधिकार प्राप्त कुनै निकाय वा अधिकारीले वा आफुभन्दा माथिको अधिकृतले कामको सिलशिलामा मौखिक, लिखित संकेत वा अरु कुनै प्रकारले दिएको कानूनी आज्ञालाई जानीजानी अटेर गरेमा[१५८]

---

[१४७] ऐ. दफा ४९

[१४८] ऐ. दफा ५०

[१४९] ऐ. दफा ५१(क)

[१५०] ऐ. दफा ५१(क)

[१५१] ऐ. दफा ४३(१)(ख)

[१५२] ऐ. दफा ४१

[१५३] ऐ. दफा ४६

[१५४] ऐ. दफा ५२ खण्ड (क)(ख) (ग) (घ) (ङ) (च) वा ((छ)

[१५५] ऐ. दफा ५३

[१५६] ऐ. दफा ५४

[१५७] ऐ. दफा ६३

[१५८] ऐ. दफा ४४(ग)

इ) आफ्नो प्रयोगको निमित्त वा आफुले जिम्मा लिई राखेको हातहतियार, गोली गट्टा, ईक्विप्मेन्ट, सरसमान, ज्यावल, लत्ताकपडा वा अरु कुनै सरकरी मालबस्तु हराएमा[१५९]

ई) आफुलाई प्रदान गरिएका पदक वा विभुषण विगारेमा, नासेमा वा बेचविखन गरेमा वा बन्धक राखेमा[१६०]

उ) ढाँटी-छली नियुक्ति भएको कसूर गरेमा[१६१]

ऊ) हिरासतबाट भागेको कसूर[१६२]

च) ३ वर्ष सम्म कैद हुने कसुरः-

अ) सैनिक ऐन, २०६३ को क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने कुनै ब्याक्ति सेवाछाडी भागेकोमा निजलाई जानीजानी शरण दिएमा[१६३]

आ) भगौडा भन्ने थाहा हुँदा हुँदै निजलाई फाइदा मद्धत वा सहयोग पुर्‍याउने कार्य गरेमा[१६४]

इ) गयल सम्वन्धी कसूर गरेमा[१६५]

ई) सैनिक अदालत सम्वन्धी **कसूरः**[१६६] मनासिव कारण विना साक्षी अनुपस्थित भएमा, सपथ लिन ईन्कार गरेमा, कुनै लिखत पेश गर्न दिइएको आदेशको अवज्ञा गरेमा, सवालको जवाफ नदिएमा, सैनिक अदालतको अपमान वा अवहेलना गरेमा आदेश कार्यान्वयनमा बेवास्ता गरेमा।

उ) गैर कानूनी तलव रोक्का सम्वन्धी कसूर[१६७]

छ) २ वर्ष सम्म हुने कसूरः

अ) भगौडा सम्वन्धी निम्न लिखित कसूरहरु गरेमा[१६८]

---

[१५९] ऐ. दफा ४५(क)
[१६०] ऐ. दफा ५१(ख)
[१६१] ऐ. दफा ५१(ग)
[१६२] ऐ. दफा ५५
[१६३] ऐ. दफा ५६
[१६४] ऐ. दफा ४२(ग) ऐ.दफा ४२ (ग)
[१६५] ऐ. दफा ४२(घ)
[१६६] ऐ. दफा ५८
[१६७] ऐ. दफा ५९
[१६८] ऐ. दफा ६०

१) सेवा छाडी भागेको वा भाग्न लागेको जानकारी पाएर पनि माथिल्लो अधिकृतलाई तुरुन्त सूचना नदिएमा वा पक्राउ गर्नु पर्ने आफ्नो अख्तियार बमोजिम पक्राउ नगरेमा ।

२) भगौडालाई तदारुखताका साथ खोजी गरी पक्राउ नगरेमा ।

३) भगौडा भन्ने थाहा हुँदा हुँदै आवश्यक कारवाही नगरेमा ।

४) ब्यारेक, क्याम्प वा क्वाटर छाडी भागेमा ।

आ) आफुभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको सामान्य स्थानीय वा अरु किसिमको आदेश पालना गर्न लापरवाही गरेमा[१६९]

इ) अधिकृत भन्दा तलको ब्याक्तिले जङगी कारवाही वा कर्तब्य पालनाको समयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा[१७०]

ई) थाहा नपाई आफ्नो जिम्मामा रहेको ब्यक्ति भागेको कसूर[१७१]

उ) अनियमित गिरफ्तार वा थुनछेकको कसूर[१७२]

ज) ६ महिना सम्म कैद सजाय हुने कसूरः-

अ) अधिकृत भन्दा तलको ब्याक्तिले जङगी कारवाही र कर्तब्य पालना बाहेक अन्य समयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा[१७३]

झ) कसूरको उद्योग गरेमा वा सुर्याएमा हुने सजाय[१७४]

अ) जन्मकैद हुने कसूरको उद्योग गरेमा १४ वर्ष सम्म कैद ।

आ) अन्य कसूरको उद्योग गरेमा कैदको माथिल्लो हदको आधासम्म कैद।

इ) कुनै कसूर गर्न सुर्याएकोमा सो कसूरलाई हुने सजाय ब्यावस्थाको कैद ।

ई) जन्मकैद हुने कसूर गर्न सुर्याएको तर कसूर हुन नपाएकोमा १४ वर्ष सम्म कैद ।

उ) अन्य कसूर गर्न सुर्याएको तर सो कसूर हुन नपाएकोमा सो कसूरमा हुने कैदको माथिल्लो हदको आधासम्म कैद ।

---

[१६९] ऐ. दफा ४२(१)(ङ) (च)(छ)(ज)

[१७०] ऐ. दफा ४५ (ख)

[१७१] ऐ. दफा ५२(ज)

[१७२] ऐ. दफा ४३

[१७३] ऐ. दफा ६१

[१७४] ऐ. दफा १०१(२)(ठ)

ञ) **सेवाबाट बर्खास्त हुने कसूरः**

अ) आफ्नो ओहदा अनुसारको आचरण नगरेमा[१७५]

आ) कुनै संघसंस्था खोलेमा, संचालन गरेमा वा त्यस्तो गतिविधिमा भाग लिएमा[१७६]

अधिकृत दर्जाको ब्यात्तिलाई कैदको सजाय को आदेश दिनु अगावै भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खात गर्ने सजाय गर्नु पर्नेछ[१७७]।

सम्बन्धित गणको गणपतिका हैसियतमा सेनाको पदमा कार्यरत अधिकृतबाट रक्तचन्दन जस्तो जैविक विविधताको वस्तु संरक्षण गर्नुको सट्टा त्यस्ता वस्तु ओसारपसारको कार्यमा संलग्न कसूरदारलाई उन्मुक्ति दिने हिसाबले आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र प्रवेश गरेका सवारी साधनलाई राम्रोसँग जाँच गर्न मातहतका राष्ट्रसेवकलाई निर्देशन दिनुको सट्टा सहजै पार गर्न दिनु भनी निर्देशन दिनु सुव्यवस्था तथा सैनिक अनुशासन कायम राखेको र ओहदाअनुसारको आचरण गरेको भनी अर्थ गर्न नमिल्ने[१७८] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भयको पाइन्छ।**

त्यसैगरि अर्को मुद्धामा **सर्वोच्च अदालतबाट** " 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 अनुशासनविपरीतका कार्यहरू मान्नुपर्ने।

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 सकिने। यस्तो सम्बन्धलाई यौन शोषणकै एउटा प्रकृतिको रूपमा हेरिनु पर्ने[१७९] भन्ने **सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ।**

---

[१७५] ऐ. दफा ५२ (ज)

[१७६] ऐ. दफा ५२(झ)

[१७७] ऐ. दफा १०२(३)

[१७८] रामजी थापा विरूद्ध नेपाली जङ्गी अड्डा भद्रकालीसमेत ।(ने.का.प. २०७०, अङ्क ५ निर्णय नं.९०१०)

[१७९] भुपेन्द्र खड्का विरूद्ध नेपाली सेना, जङ्गी अड्डा भद्रकाली, समेत (ने.का.प. २०७६, अङ्क ८, निर्णय नं. १०३४२)

विशेष सजाय गर्ने र पुनरावेदन सुन्ने निकाय वा पदाधिकारी

१) निजामती सेवा (स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवा समेत) मा विशेष सजाय गर्ने पदाधिकारी

क) निजामती सेवा ऐन २०४९ अन्तर्गतका कर्मचारीहरुको लागि[१८०]

अ) राजपत्राङकित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथिको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकार ।

आ) राजपत्राङकित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीलाई कार्यरत निकायको विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारी ।

इ) राजपत्र अनंकित निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा राजपत्राङकित कार्यालय प्रमुख ।

ख) नेपाल स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीहरुको लागि[१८१]

अ) एघारौ तह वा सो भन्दा माथिको तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई नेपाल सरकार मन्त्री परिषद ।

आ) छैटौं, सातौ, आठौ, नबौ, दशौ तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई मन्त्रालयको सचिव।

इ) चौथो र पाँचौ तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई विभागीय प्रमुख/कार्यालय प्रमुख ।

ग) संसद सेवाका कर्मचारीहरुको लागि[१८२]

अ) राजपत्राङकित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथिको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई समिति (सभामुखको सभापतित्वमा गठित सचिवालय संचालन तथा ब्यवस्थापन समिति)

आ) रा.प.द्धितीय तथा तृतीय श्रेणीका कर्मचारीलाई महासचिव ।

इ) राजपत्र अनंङकित कर्मचारीलाई सचिवालयको सचिव ।

कानूनले स्पष्ट रुपमा अख्तियारी दिएकोमा बाहेक कार्यालय प्रमुखले मात्र गर्न पाउने कार्य र निर्णयहरू निमित्त भई काम गर्ने कार्यालय प्रमुखले स्वतः गर्न पाउने हुन्छ भन्न नमिल्ने।विभागीय कारवाही र सजाय गर्न पाउनेलगायतका कार्य कानूनबमोजिम तोकिएका अधिकृत वा कार्यालय प्रमुखले मात्र गर्नुपर्ने हुन्छ। सो कार्य निमित्त भई काम गर्ने सहायक कर्मचारीले गर्न मिल्ने हुदैन, गरे अधिकारविहीन भइ बदरभागी हुने[१८३] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट**

[१८०] निजामती सेवा ऐन २०४९ दफा ६२

[१८१] नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ७५

[१८२] संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन, २६४ को दफा ८६

[१८३] मो. मुस्तकीम राइन बिरुद्ध प्रशासकीय अदालत समेत (ने.का.प. २०६९, अङ्क ६ निर्णय नं. ८८४३)

सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ। त्यसैगरी अर्को "मुद्धामा प्रशासकीय कानूनको आधारभूत सिद्धान्तअनुसार विधायिकाले कानूनद्वारा स्पष्टरूपमा अधिकार नदिएसम्म कुनै पनि निकाय वा अधिकारीले कुनै काम गर्न सक्दैन र गरेमा पनि अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन्छ । अधिकारक्षेत्रसम्बन्धी 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[१८४]" *(जनस्वास्थ्य निरीक्षक छैठौं तह लाई का.मु. महानिर्देशकले विभागीय सजाय गरेको विषयमा)* **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ।**

२) निजामती सेवा (स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवा समेत) मा पुनरावेदन सुन्ने निकाय वा पदाधिकारी

निजामती सेवा, स्वास्थ्य सेवा र संसद सेवाका कर्मचारीहरुलाई गरिएको विभागीय सजाय (विशेष सजाय समेत) उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन लाग्नेछ[१८५]

३) सुरक्षा निकाय सेवा तर्फ नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरीका लागि विशेष विभागीय सजाय गर्ने र पुनरावेदन सुन्ने पदाधिकारी :

क) नेपाल प्रहरीका लागि[१८६]

पद	*विशेष विभागीय सजाय गर्ने पदाधिकारी*	*पुनरावेदन सुन्ने पदाधिकारी*
अ) प्रहरी कार्यालय सहयोगी	सम्वन्धित प्रहरी नायव उपरिक्षक	सम्वन्धित प्रहरी उपरिक्षक प्रहरी बरिष्ठ उपरिक्षक
आ) प्रहरी जवान/प्रहरी हवल्दार	सम्वन्धित प्रहरी उपरिक्षक वा सह-आयुक्त वा समादेशक	सम्वन्धित प्रहरी बरिष्ठ उपरिक्षक वा प्रहरी नायव महानिरीक्षक
इ) प्रहरी सहायक नरिक्षक	सम्वन्धित प्रहरी नायव महानिरीक्षक	सम्वन्धित प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक
ई) प्रहरी नायव निरीक्षक	प्रहरी महानिरीक्षक	सचिव, मन्त्रालय

---

[१८४] योगेन्द्र गिरी विरूद्ध स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय, रामशाहपथ, काठमाडौं समेत (ने.का.प.२०७२, अङ्क ८ निर्णय नं.९४५८)

[१८५] प्रशासकीय अदालत ऐन २०७६ दफा २(ग) र दफा ७

[१८६] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११९

उ) प्रहरी निरीक्षक		
प्रहरी नायव उपरिक्षक	सचिव, मन्त्रालय	नेपाल सरकार, मन्त्री परिषद
प्रहरी उपरिक्षक		
ऊ) प्रहरी बरिष्ठ उपरिक्षक	गृह मन्त्री	नेपाल सरकार मन्त्रीपरिषद
प्रहरी नायव महानिरीक्षक		
ए) प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक	नेपाल सरकार	नेपाल सरकार मन्त्रीपरिषद
प्रहरी महानिरिक्षक	मन्त्री परिषद	

ख) सशस्त्र प्रहरीको लागि[१८७]

पद	विशेष विभागीय सजाय दिने पदाधिकारी	पुनरावेदन सुन्ने पदाधिकारी
अ) सशस्त्र प्रहरी परिचर वा सो सरह	सम्वन्धित सशस्त्र प्रहरी नायव उपरिक्षक	सम्वन्धित सशस्त्र प्रहरी उपरिक्षक वा सशस्त्र प्रहरी वरिष्ठ उपरिक्षक
आ) शसस्त्र प्रहरी जवान/ सशस्त्र प्रहरी सहायक/ हवल्दार/सशस्त्र प्रहरी हवल्दार/ सशस्त्र प्रहरी बरिष्ठ हवल्दार	सम्वन्धित सशस्त प्रहरी उपरिक्षक वा सशस्त्र प्रहरी बरिष्ठ उपरिक्षक	सम्वन्धित सशस्त प्रहरी नायव महानिरिक्षक
इ) सशस्त्र प्रहरी सहायक निरीक्षक	सम्वन्धित सशस्त्र प्रहरी नायव महानिरीक्षक	सशस्त्र प्रहरी महानिरिक्षक
ई) सशस्त्र प्रहरी नायव निरीक्षक/ सशस्त्र प्रहरी बरिष्ठ नायव निरीक्षक	सशस्त्र प्रहरी महानिरीक्षक	सचिव मंत्रालय
उ) सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक/ सशस्त्र प्रहरि नायव उपरिक्षक/ सशस्त्र प्रहरी उपरिक्षक	सचिव मन्त्रालय	नेपाल सरकार
ऊ) सशस्त्र प्रहरी बरिष्ठ उपरिक्षक/	गृह मन्त्री	नेपाल सकार

[१८७] सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२, नियम ११५

सशस्त्र प्रहरी नायव महानिरीक्षक/ सशस्त्र प्रहरी अतिरिक्त महानिरिक्षक		
ए) सशस्त्र प्रहरी महानिरिक्षक	नेपाल सरकार	नेपाल सरकार

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[१८८] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ।**

४) **सुरक्षा निकाय सेवा तर्फ सैनिक अधिकृत पदीक र अन्य दर्जाका ब्याक्तिका लागि शुरू मुद्धा हेर्ने र पुनरावेदन सुन्ने अदालत**:

सैनिक ऐन, २०६३ को दफा १०५ मा प्रमुख सेनानी वा सो भन्दा तल्लो दर्जाका सैनिकलाई गर्ने सामान्य किसिमको विभागीय कारवाही बाहेक सेना सम्वन्धि कसूरमा हुने अन्य सामान्य तथा विशेष सजायहरु (ऐनले नै त्यसरी छुटयाएको भने छैन) विभिन्न तहका सैनिक अदालतबाट गरिन्छ। सैनिक ऐन २०६३ को क्षेत्राधिकार भित्र नेपाली सेनामा नियुक्त ब्यात्तिहरु, सेनाले काममा लगाएका वा सेनाको कामको सहयोगमा जाने गैर सैनिक ब्यात्तिहरु र नेपाली सेनामा नियुक्त हुन छानिएका ब्यात्तिहरु पर्दछन[१८९]। सैनिक ऐनको क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने ब्यात्तिले गरेका दफा ३८ देखि दफा ६५ सम्मका कसूर (सेना सम्वन्धी कसूर) र सेना सेना विचमा भएका अन्य कानून अन्तर्गतका कसूरहरु मध्ये हत्या, बलत्कार, यातना र बेपत्ता बाहेकका कसूरहरु विभिन्न तहका सैनिक अदालतबाट नै हेरिने ब्यावस्था रहेको छ। सैनिक सैनिक विचमै भएका हत्या, बलत्कार, यातना र बेपत्ताका कसूरहरु र सैनिकले गैरसैनिक उपर गरेका वा गैर सैनिक प्रकृतिका अन्य कानून अन्तर्गत गरेका कसूरहरु भने सामान्य अदालतले हेर्ने[१९०] गरिन्छ।

सेनासँग असम्बन्धित विषयमा वा कसूर सेना सेनाबीचमा नभएको अवस्थामा वा सेनासँग असम्बन्धित व्यक्तिले वा सैनिक नै भएपनि डिउटीमा नरहेको, बिदा गएको बेला सैनिक ब्यारेक

---

[१८८] रन्जित कामैत विरूद्ध पूर्वक्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय, रानी, विराटनगर, मोरङ समेत (ने.का.प. २०७५, अङ्क ८ निर्णय नं.१००८२)

[१८९] सैनिक ऐन, २०६३ दफा ३(१)

[१९०] ऐ. दफा ६६

बाहिर गरेका कसूरहरूलाई नागरिक प्रवृत्तिका कसूरहरू (Civilian Offence) मानिनु र सामान्य अदालतहरूद्वारा कारबाही गरिनु संविधान सम्मत हुने ।

सेनाको संगठन, सञ्चालन र सैनिक प्रकृतिको कार्यसँग जोडिएको विषयलाई सैनिक ऐनको क्षेत्राधिकारको निर्धारक तत्त्वहरू मानी सो देखिबाहेकको विषयलाई सामान्य अदालतको क्षेत्राधिकारभित्र राखिनु पर्छ। असैनिक प्रकृतिको कसूरहरूमा पनि सेनाको क्षेत्राधिकार कायम गरिनु लोकतन्त्र, विधिको शासन, नागरिक स्वतन्त्रता एवं नागरिक शासनको सर्वोच्चता प्रतिकूल हुने[१९१] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ ।**

सैनिक ऐनको क्षेत्राधिकारभित्र पर्ने ब्याक्तिले उक्त ऐनले कसूरका रूपमा किटान गरेका विशेष सजाय प्रकृतिका कसूरहरुमा सजाय गर्ने, सदर गर्ने वा दोहोर्‍याइ हेर्ने आदेश दिने र पुनरावेदन सुन्ने निकाय निम्नानुसार रहेका छन् ।

क) सजाय गर्ने अदालत[१९२]

अ) सबै तहका पदाधिकारीलाई सबै किसिमका सजाय हुने मुद्दामा जनरल सैनिक अदालत र समरी जनरल सैनिक अदालत।

आ) अधिकृत र पदिक दर्जा बाहेक यस ऐनको क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने ब्याक्तिले बढीमा दुई वर्ष सम्म कैदको सजाय हुने कसूर गरेमा डिष्ट्रिक सैनिक अदालत ।

इ) अधिकृत र पदिक बाहेकका को मुद्दामा प्रमुख सेनानी वा सो भन्दा माथीको दर्जाकाले अदालत बोलाएको भए एक वर्ष सम्म कैद सजाय हुने मुद्दा र प्रमुख सेनानी भन्दा तल्लो दर्जाकाले सैनिक अदालत बोलाएको भए ६ महिना सम्म कैद सजाय हुने मुद्दा समरी सैनिक अदालत ।

ई) भ्रष्टाचार र चोरी सम्वन्धी कसूरमा सैनिक विशेष अदालत[१९३]

ख) सदर गर्ने वा दोहोर्‍याइ हेर्न, आदेश दिने निकायः

अ) जनरल सैनिक अदालतको सजाय उपर नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारले अधिकार दिईएको अधिकारी ।

आ) समरी सैनिक अदालतको सजाय उपर सैनिक अदालत बोलाउने अधिकृतले वा निजले माथिल्लो तहमा पेश गर्नु भन्ने आदेश दिईएकोमा माथिका अधिकृतले ।

---

[१९१] कृष्णबहादुर मगर विरूद्ध उच्च अदालत पाटन, ललितपुरसमेत ने.का.प.२०७५, अंक १०, नि.नं.१०१०८

[१९२] ऐ .दफा ६७

[१९३] ऐ. दफा ६२

इ) डिष्ट्रिक सैनिक अदालत को सजाय उपर जनरल सैनिक अदालत बोलाउने अधिकार प्राप्त अधिकारी वा निजबाट अधिकार प्राप्त अधिकारीले ।

ग) पुनरावेदनः

अ) जनरल सैनिक अदालत वा समरी जनरल सैनिक अदालतबाट भएको फैसला वा आदेश उपर ३५ दिन भित्र सैनिक विशेष अदालतमा पुनरावेदन लाग्नेछ । सैनिक विशेष अदालतमा न्याय परिषदको सिफारिसमा नेपाल सरकारले तोकेको उच्च अदालतको न्यायाधीश अध्यक्ष, रक्षा मन्त्रालयको सचिव र प्राड विभाकका प्रमुख सदस्य रहने छन[१९४] ।

आ) त्यसैगरी डिष्ट्रक सैनिक अदालत र समरी सैनिक अदालतको फैसला वा अन्तिम आदेश उपर आदेश भएको ३५ दिन भित्र प्राड विवाक मार्फत प्रधान सेनापति समक्ष पुनरावेदन गर्न सकिने छ र सो पुनरावेदन सुन्न प्रधान सेनापतिले तोकेको सहायक रथि अध्यक्ष, प्रधान सेनापतिले तोकेको महासेनानी सदश्य र सम्वन्धित सैनिक अदालतमा संलग्न नरहेको प्राड विभागको प्रतिनिधि सदस्य रहेको पुनरावेदन समिति रहने ब्यवस्था रहेको छ[१९५] ।

विशेष सजाय गर्ने कार्यविधि

(१) निजामती सेवा (स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवा समेत) का कर्मचारीहरुका लागि

क) **निलम्वन गर्नेः** विशेष सजायको सम्वन्धमा जाँचबुझ गर्दा निम्न लिखित अवस्था विद्यमान रहेको सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेल सम्म निलम्वन गर्न सक्नेछ[१९६]।

अ) ओहदाको काम गर्न दिदाँ झुठ्ठा सबुत प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफू विरुद्धको सबुत प्रमाण गायव गर्न सक्ने संभावना देखिएमा ।

आ) निलम्वन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा सरकारी हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा ।

निलम्वन साधारणतया दुई महिना भन्दा बढी गर्नु हुदैन । कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधि भित्र कारवाही किनारा नलगाउन सकिएमा अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृत लिई एक महिना सम्म निलम्वनको अवधि बढाउन सकिने छ । नैतिक पतन देखिने

---

[१९४] ऐ. दफा ११९(१)(२)(३)

[१९५] ऐ.दफा ११९(६)(७)

[१९६] निजामती सेवा ऐन २०४९,दफा ६४, स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ७८, संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन दफा ८७

फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भई थुनिएको निजामती कर्मचारी त्यसरी थुनिएको अवधिभर स्वतः निलम्वन भएको मानिने छ ।

ख) **सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेः** कुनै निजामती कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई उचित म्याद दिई (कम्तिमा १५ दिनको) सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने छ।मौका दिँदा निजमाथी लगाईएको आरोप स्पष्ट रुपले किटिएको र प्रत्यक अरोप कुन कुन कुरा वा कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्ने। पेश हुन आएको सफाइलाई सम्वन्धित अधिकारीले गम्भिरतापूर्वक मनन गर्नु पर्ने छ[१९७]।

ग) निम्न लिखित कर्मचारीहरु बाहेक निजामती सेवा (संघीय संसद सेवा र स्वास्थ्य सेवा समेत) का कर्मचारीहरुलाई सफाईको सबुत दिने मनासिव माफिकको मनासिव मौका नदिई निजामती सेवाबाट हटाईने वा बर्खास्त गरिने छैन[१९८]. ।

अ) नैतिक पतन देखिन फौदजारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको ।

आ) म्यादी पदमा बहाल रहेको ।

इ) भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको प्रयाप्त आधार भएको ।

ई) भ्रष्टाचारको आरोपमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको ।

उ) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य ब्यावसायीक परिषदबाट नाम दर्ता खारेज भएको *(स्वास्थ्य सेवाको हकमा मात्र)*

घ) **विभागीय जाँचबुझ गराउन सक्नेः** विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले आवश्यक ठहर्‍याएमा स्वयं वा अन्य कुनै अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ। जाँच बुझ गर्ने अधिकृतलाई बयान गराउने लिखत प्रमाणहरु दाखिला गराउने र साक्षीको नाममा समाह्वान जारी गर्ने आदी विषयमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार रहने छ। सबुत प्रमाण अभियोग लागेको कर्मचारीको रोहवरमा बुझ्नु पर्ने छ र त्यस्तो कर्मचारीलाई साक्षीसँग जिरह गर्न, अभियोग विरुद्ध सवुत प्रमाण दाखिला गर्न मौका दिनु पर्नेछ। जाँचबुझ सकिएपछी आदेश दिन पाउने अधिकारी समक्ष आफ्नो ठहरको साथै भएको सबुत प्रमाण पनि दाखिला गर्नु पर्नेछ। तर सामान्य सजाय भई वा भागी पत्ता नलागेको वा अरु कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्दा वा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट अपराधी प्रमाणित भएकोलाई सोही आधारमा विभागीय सजाय दिनु परेमा वा भ्रष्टाचारको आरोपमा

---

[१९७] निजामती सेवा ऐन २०४९, दफा ६६ (१), र निजामती सेवा नियमावली २०५०, नियम ११०, स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ८०(१), संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धि ऐन दफा ८८(१),

[१९८] निजामती सेवा ऐन २०४९,दफा ५६, स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ६९, संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धि ऐन दफा ७८

अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु परेमा विभागीय जाँचबुझ गराई रहनु पर्दैन[१९९]।

ङ) **विशेष सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्नेः** विभागीय सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले त्यस्तो आदेश दिन पाउने अधिकारीले सफाई पेश गर्न दिईएको म्याद भित्र सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई दिन लागेको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु भनि उचित म्याद (३० दिनको) दिई स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्नेछ[२००]।

च) **लोकसेवा आयोगमा परामर्श लिनु पर्नेः** निजामती कर्मचारीले दिएको सफाई वा स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी लोकसेवा आयोगमा परामर्श लिनु पर्नेछ[२०१]। लोकसेवा आयोगमा परामर्शको लागी लेखी पठाउदा तत्सम्वन्धमा प्रस्तुत भएका सफाइ, स्पस्टीकरण र सवुत प्रमाण समेतको मूल्याङ्कन गरी सो आधारमा ठहर गर्न खोजिएको विभागीय सजाय समेत प्रस्ताव गरी सम्वन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको सचिव मार्फत सम्वन्धित सवै सक्कल कागजात सहितको फायल संलग्न राखी पठाउनु पर्दछ[२०२]। लोकसेवा आयोगले सेवासर्त सम्वन्धि प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको प्रकृया पूरा भए नभएको हेरी प्रकृया पूरा नभएको अवस्थामा प्रकृया पूरा गर्न लगाई आवश्यक भएमा अख्तियारवालासँग अझ थप सबुत प्रमाणहरु समेत बुझी परामर्श दिईने छ[२०३]।

छ) **सजायको आदेशः** विभागीय सजायको निर्णय गर्दा सजाय दिन पाउने अधिकारीले सम्वन्धित कर्मचारीलाई सफाइ तथा स्पष्टीकरण पेश गर्न प्रयाप्त मौका प्रदान भए नभएको सम्वन्धमा विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको सफाई, स्पष्टिकरण तथा उपलब्ध सम्पूर्ण सबुत प्रमाणको संकुचित मूल्याङ्कन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्ने छ । एउटा सजाय प्रस्ताव गरी सफाई स्पष्टीकरण माग गरेपछी अर्को सजाय दिने गरी निर्णय गर्नु हुँदैन। तर कुनै कारण परी घटी बढी सजाय गर्नु परेमा पुनः सफाई र स्पष्टीकरण माग गर्ने, पुनः लोकसेवा आयोगको परामर्श

---

[१९९] निजामती सेवा ऐन २०४९,दफा ६६(२), निजामती सेवा नियमावली २०५०.नियम १०८ र १०९, स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ८०(२),संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन दफा ८८(२)

[२००] निजामती सेवा ऐन २०४९,दफा ६७, ऐ.नियमावली २०५०.नियम ११०, स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ८१, संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन दफा ८९

[२०१] निजामती सेवा ऐन २०४९,दफा ६८, स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ दफा ८२, संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन दफा ९०

[२०२] निजामती सेवा नियमावली २०५०, नियम १११, लोकसेवा आयोग ऐन २०६६ दफा ४१(६)

[२०३] लोकसेवा आयोग ऐन, २०६६ दफा ४२(४)

माग्ने कार्यविधि पुरा गर्नु पर्दछ। निर्णय मिति भन्दा पहिले देखिनै लागु हुने गरी निर्णय गर्नु हुँदैन। तर विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित रहेकोमा कारवाही गरी ९० दिन पुरा भएको भोलिपल्ट देखी नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा वा भ्रष्टाचार कसूरमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा कसूरदार ठहर भएको मितिदेखी लागूहुने गरी निर्णय गर्न सकिने छ[२०४] ।

सर्वोच्च अदालतबाट "पदमुक्त गर्ने सजाय गर्दा कम्तीमा पनि जुन आरोपमा हटाएको हो, सो आरोपको सम्बन्धमा स्पष्टीकरण माग्नै पर्दछ । पदमुक्त गर्ने सजाय गर्नसक्ने न्याय परिषद्को अधिकारअन्तर्गत सम्बन्धित न्यायाधीशलाई सुनुवाइको मौका नै प्रदान नगरी, एउटा कसूरको विषयमा स्पष्टीकरण सोधी अर्कै कसूरमा पदमुक्त गर्न सक्ने अधिकारलाई सही मान्न नसकिने"[२०५] **भनी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ।**

ज) पुनरावेदनः

विभागीय सजाय को निर्णय भएको सूचना वा जानकारी पाएको मितिले ३५ दिन भित्र प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्नु पर्ने छ[२०६]। पुनरावेदन गर्दा निर्णय गर्ने अधिकारी वा निकाय मार्फत वा सोझै अदालत समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने छ[२०७]।

(२) सुरक्षा सेवाका नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी कर्मचारीहरुलाई विशेष सजाय गर्ने कार्यविधिः

क) निलम्वनः

अ) अभियोगको जाँचबुझ गर्दा सजाय दिने अधिकारीले जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेल बढीमा छ महिना सम्म आधार र कारण खुलाई निलम्वन गर्न सक्नेछ । तर त्यसका लागि निम्न लिखित अवस्था विद्यमान रहनु पर्दछ[२०८] ।

१) निलम्वन नगर्दा झुठ्ठा प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफू विरुद्धको सबुत प्रमाण गायव वा नष्ट गर्न सक्ने देखिएमा ।

२) थप सरकारी हानी नोक्सानी हुने देखिएमा ।

३) निजलाई निलम्वन नगरे संगठन भित्रका कर्मचारीहरुमा नैराश्यता, उत्तेजना आउने र जनमानसमा नकारात्मक असर पर्न सक्ने वा संगठनकै प्रतिष्ठामा आँच आउन सक्ने भएमा ।

---

[२०४] निजामती सेवा नियमावली २०५०, नियम ११२

[२०५] चित्रदेव जोशी विरुद्ध न्याय परिषद् सचिवालय समेत (ने.का.प. २०६९, अङ्क ७ निर्णय नं. ८८५७)

[२०६] प्रशासकीय अदालत ऐन २०७६, दफा १२

[२०७] ऐ. दफा ११

[२०८] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११५(६) सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११६(१)

४) कुनै फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भै थुनामा रहेको वा साधारण तारेखमा छुटेकोमा बाहेक मुद्दाको अन्तिम किनारा नभए सम्म स्वतः निलम्वन रहने छ[२०९] ।

५) नेपाल प्रहरीको सन्दर्भमा प्रहरी ऐन २०१२ अन्तरगतको कसूरमा गिरफ्तार भै थुनिएको वा त्यस्तो आरोप लागेको कर्मचारी साधारण तारेखमा छुटेको अवस्थामा बाहेक मुद्दाको अन्तिम किनारा नलागेसम्म स्वतः निलम्वनमा रहने छ[२१०]।

६) सशस्त्र प्रहरीको सन्दर्भमा सशस्त्र प्रहरी ऐन २०५८ अनुसार कैदको सजाय हुने अपराधको अभियोगमा मुद्दा दायर गर्ने निर्णय भएकोमा[२११]।

७) निलम्वन गरिएका नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी उपरको विभागीय कारवाही ६ महिना भित्रमा गरी सक्नु पर्नेछ। सशस्त्र प्रहरीको हकमा भने सो अवधिमा कारवाही नसकिएमा अख्तियारवालाको सहमति लिई ३ महिनासम्म बढाउन सक्ने ब्यावस्था रहेको छ[२१२] ।

ख) सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेः

अ) विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले विभागीय सजायको आदेश दिनु भन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी उचित म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने र प्रत्यक आरोप कुन कुन कुरा वा कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्ने छ । पेश हुन आएको सफाईलाई सम्वन्धित अधिकारीले गम्भिर्यता पूर्वक मनन गर्नु पर्नेछ[२१३] ।

आ) आवश्यक ठानेमा स्वयं वा अन्य कुनै अधिकृतद्धारा जाँचबुझ गराई निजको राय ठहर सहितको प्रतिवेदन लिन सक्ने छ । जाँचबुझ गर्ने अधिकृत को अधिकार र कार्यविधि साथै विभागीय जाँचबुझ गराउन नपर्ने अवस्था निजामती सेवा नियमावलीको ब्यावस्था अनुसारकै रहेको छ[२१४] ।

इ) विशेष सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्ने ब्यावस्था प्रहरी ऐन नियमावलीमा रहेको पाईदैन । तर सशस्त्र प्रहरी नियमावलीमा भने त्यस्तो ब्यावस्था रहेकोमा सो ब्यवस्था निजामती सेवा नियमावलीको ब्यावस्था सरह नै रहेको देखिन्छ[२१५]

---

[२०९] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११५(८) सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११६(३)

[२१०] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११५(८)

[२११] सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११६(१) प्रतिवन्धात्मक बाक्याशं(क)

[२१२] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११५(५), सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११६(२)

[२१३] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११५(१), सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११८(१)

[२१४] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११५(३), सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ नियम ११६(२) ११९/१२०

[२१५] सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२१

ई) नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी कर्मचारीहरुलाई विभागीय सजाय गर्नुपूर्व लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने ब्यावस्था रहेको छैन।

उ) भागी पत्ता नलागेको वा अरु कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको प्रहरी कर्मचारीको सम्वन्धमा प्रहरी सेवाबाट हटाउँदा वा वर्खास्त गर्दा विभागीय जाँचबुझ गराउनु पर्ने छैन[२१६] । प्रहरी नियमावली, २०७१ ले अनुसुची-१४ मा घरठेगाना वा सार्वजनिक स्थल वा गा.वि.स. को सूचना पाटीमा टाँस गर्ने सूचनाको मुचुल्काको र प्रतिवेदनको नमुना साथै सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त को कारवाही भै जाने म्याद सूचना (राष्ट्रिय दैनिक पत्रिकामा प्रकाशन गर्न) वा नमुनाको ब्यावस्था गरेको छ ।

गोरखापत्रमा प्रकाशित गरिएको भनिएको सूचनामा हाजिर हुन आउनु भन्नेसम्मको ब्यहोरा उल्लेख गरेको देखिए पनि प्रहरी सेवाबाट हटाउनु पर्नेसम्मको कानूनी अवस्था र आधार उल्लेख गरी स्पष्टीकरण सोधिएको नदेखिएकोले सुनुवाइको मौका नदिई प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तप्रतिकूल हुने गरी सेवाबाट हटाएको देखिने ।

बिदा 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[२१७] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ** ।

त्यसैगरि अर्को मुद्धामा "कानूननले नै अख्तियारवालाले प्रतिवादको मौका नदिई सजाय दिनुपूर्व 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"[२१८]**भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ।**

अझ पछिल्लो मुद्धामा "भागी पत्ता नलागेको वा अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी निर्णय गर्दाको अवस्थामा सफाई पेस गर्ने मौका

---

[२१६] प्रहरी नियमावली २०७१ नियम ११५(२), सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२०

[२१७] वीरबहादुर राउत अहिर विरूद्ध नेपाल सरकार, गृह मन्त्रालय, सिंहदरवार काठमाडौं समेत (ने.का.प. २०६८, अङ्क ८ निर्णय नं.८६६३)

[२१८] चिरञ्जीवि खरेल विरूद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल काठमाडौंसमेत (ने.का.प. २०७२, अङ्क २ निर्णय नं. ९३७०)

दिन नपर्ने भएमा सो कुराको छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्ने"[२१९] **भनी सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ।**

ऊ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट दोषी ठहर भै सकेको वा प्रहरी ऐन २०१२ अन्तर्गतका कडा अपराधहरु अन्य कडा अपराधहरु र अरु अपराधहरुमा साथै सशस्त्र प्रहरी ऐन २०५८ अन्गरतको कैदको प्रहरी विशेष अदालतबाट दोषी ठहर भई कैदको सजाय पाएको कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई गर्न लागेको सजायको बारेमा सुचना सम्म पुग्दछ । सफाई पेश गर्ने मौका दिने वा जाँचबुझ गर्नु गराउन पर्ने छैन[२२०] ।

ए) सजायको आदेश दिनेः- विभागीय सजायको आदेश गर्दा सम्वन्धित कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेश गर्ने प्रयाप्त मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी तिनले स्पष्टीकरण पेश गरेको भए सो र अन्य सम्पूर्ण सबुत प्रमाणको मूल्यांकन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्ने छ । सजाय गरेको कर्मचारी सम्पर्कमा नरहेमा सजायको आदेश निजको परिवारको सदस्यलाई बुझाउनु पर्ने छ । परिवारका सदश्य नभेटिएमा वा बुझि नलिएमा घरठेगाना सार्वजनिक रुपमा ठोस गर्नु पर्ने छ[२२१] ।

ऐ) पर्चा खडा गरी सेवाको अन्त्य गर्न सक्ने अवस्था[२२२] ।

१) परिक्षण कालमा नियुक्ति भएकोमा नियुक्ति सदर नहुँदै ।

२) करारमा नियुक्ति भएकोमा करारनामा अवधि भुक्तानी नहुँदै ।

३) म्यादी पदमा नियुक्ति भएकोमा सो म्याद पुरा नहुँदै ।

४) नेपाल सरकारद्धारा गठित स्वीकृत चिकित्सकको बोर्डले शारिरीक दृष्टिले सेवामा बहाल रहन अनुपयूक्त ठहर्‍याएका ।

ओ) सशस्त्र प्रहरी नियमावलीमा एक किसिमको विभागीय सजायको प्रस्ताव गरी सफाई स्पष्टीकरण माग गरे पछी अर्को किसिमको विभागीय सजाय दिने गरी निर्णय गर्न नहुने तर कुनै कारण परी घटी वा बढी विशेष सजाय आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्ने हाजिर भएको आधारमा विभागीय सजाय गर्दा गैरहाजिर भएको मिति देखि लागु हुने गरी निर्णय गर्न सकिने

---

[२१९] प्रमानन्द चौधरी विरूद्ध जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ, विराटनगरसमेत (ने.का.प. २०७५, अङ्क १ निर्णय नं.९९३८)

[२२०] प्रहरी नियमावली २०७१ नियम ११५(२), प्रतिबन्धात्मक बाक्याश, सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२०(ग)

[२२१] प्रहरी नियमावली २०७१ नियम ११६, सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२३

[२२२] प्रहरी नियमावली २०७१ नियम ११७ सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२२

भन्ने व्यवस्था सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ मा रहेको छ[२२३]। त्यस्तो व्यबस्था प्रहरी ऐन नियमावलीमा रहेको पाईदैन । तर पनि न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तमा आधारित प्रस्तुत ब्यावस्थाहरु जुनसुकै सेवाका कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा समेत पालना गर्नु पर्ने प्रकृतिका रहेका देखिन्छन् ।

औ) पुनरावेदनको कार्यविधिः- पुनरावेदन सुन्ने समक्ष अधिकारी समक्ष पुनरावेदन गर्नु पर्ने, पुनरावेदन आफ्नै नामबाट दिनु पर्ने, उचित र आदर सुचक भाषामा लेख्नु पर्ने, सफाईका सबुत प्रमाणको अतिरिक्त जुन आदेश विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल दिनु पर्ने, पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीको कार्यालयमा वा आदेश दिने अधिकारी वा कार्यालय मार्फत पुनरावेदन दिन सक्ने[२२४]।

३) सुरक्षा सेवा अन्तर्गत नेपाली सेनाको अधिकृत पदिय र अन्य कर्मचारीलाई सजाय गर्दा सैनिक अदालतले अपनाउने कार्यविधिः

क) मुद्धा सुनवाइको कार्यविधिः

सैनिक अदालतको कार्यविधि अन्वेषणात्मक पद्धतीको (Inquisitorial System) को हुने भन्ने सैनिक ऐन २०६३ को प्रावधानबाट देखिन्छ ।उक्त ऐनमा रहेको कमाण्डिङ्ग अधिकृतले सैनिक अदालत बोलाउने प्रावधान[२२५] प्रत्येक सैनिक अदालतमा प्राडविवाकले खटाएको वा तोकेको प्राडअधिकृत प्राडविबादको रुपमा रहने[२२६] र अभियुक्तले प्राड विवाकको प्रतिरक्षा शाखामा आफ्नो प्रतिरक्षाको लागि प्राड अधिकृत खटाई पाउन अनुरोध गर्ने र निजले अभियुक्तको तर्फबाट प्रतिरक्षा गर्ने[२२७] सैनिक अदालतका अध्यक्ष र सदस्यकै हकमा विरोध भए नभएको सम्वन्धमा अभियूक्तलाई सोध्ने, विशेष जनाएकोमा जुन सदस्यको सम्वन्धमा विरोध जनाएको हो सो सदस्य बाहेक अदालतमा अन्य सदस्यले विरोध स्वीकार गर्ने नगर्ने निर्णय गर्ने, विरोध स्वीकार भएकोमा नयाँ सदस्य मुकरर हुने पूनः विरोधको प्रकृया अपनाउने[२२८] सैनिक अदालत बोलाउने अधिकृत वा सैनिक अदालतको अध्यक्ष, प्राडविवाक वा अभियुक्तको कमाण्डिङ्गमा अधिकृतले सम्वन्द्ध ब्यात्तिलाई कुनै लिखत वा अरु कुरा पेश गर्न वा साक्षी बक्न तोकिएको ठाँउ र समयमा उपस्थित हुन समाहान

---

223 सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२३(२)(३)

२२४ प्रहरी नियमावली २०७१ नियम ११८ सशस्त्र प्रहरी नियमावली २०७२ नियम १२६

२२५ सैनिक ऐन २०६३ दफा ७३

२२६ सैनिक ऐन २०६३ दफा ८१(१)

२२७ सैनिक ऐन २०६३ दफा ८२(२)

२२८ सैनिक ऐन २०६३ दफा ८२

जारी गर्ने[२२९], अदालतबाट भएको ठहर वा सजायलाई पूनः सदर गराउनु पर्ने, सदर गर्ने अधिकारीले सदर सजाय घटाउन वा कम सजाय तोक्न वा दोहोर्याइ हेर्ने आदेश दिन सक्ने[२३०] जस्ता ब्यावस्थाले सैनिक अदालतको अपनाउने कार्यविधि सत्यपत्ता लगाउने प्रकृयामा आधारित छ भन्ने देखिन्छ साथै यो प्रकृया सामान्य अदालती प्रकृया भन्दा धेरै फरक (Unique) किसिमको रहेको देखिन्छ । सैनिक अदालतले अपनाउने अन्य कार्यविधि निम्नानुसार रहेको पाइन्छ ।

क) सैनिक अदालतको मुकाम नेपाल राज्य बाहिर वा भित्र जनुसुकै स्थानमा कायम गर्न सकिने र सामान्यतया इजलाश खुला रहने[२३१] ।

ख) निर्यय बहुमतको आधारमा हुने छ, मत बराबर भएमा अभियुक्तको पक्षमा निर्णय भएको मानिने

छ । तर जनरल सैनिक अदालतबाट जन्मकैदको सजाय ठहर हुन दुई तिहाई मत आवश्यक पर्ने छ भने यसरी जनरल सैनिक अदालतबाट जन्मकैद ठहर हुन सर्वसम्वत हुनु पर्ने छ । प्रकृयाको सम्वन्धमा अध्यक्षले समर्थन गरेको राय मान्य हुने छ[२३२]।

ग) सैनिक अदालतबाट सजाय ठहर हुँदा सैनिक अदालतमा उपस्थित प्राडविवाक वा निजको प्रतिनिधित्वले आफ्नो छुट्टैराय ब्यक्त गर्न सक्ने छ ।

घ) अभियुक्तको फौजदारी न्यायको संरक्षण गरिने छ प्रतिरक्षाका प्रमाणहरु पेश गर्न उचित मौका दिईने छ ।

ङ) सैनिक ऐन को क्षेत्राधिकारको ब्याक्तिलाई सम्वन्धित कमाण्डिङ्ग अधिकृत मार्फत र अन्य ब्यक्तिलाई प्रमुख जिल्ला अधिकारी मार्फत समाह्रान जारी गरिने छ[२३३] .

च) अन्य ब्याक्तिहरुको वकपत्र प्रमुख जिल्ला अधिकारी मार्फत बन्द सवालबाट गर्न सकिने[२३४]

छ) विक्षिप्त अभियुक्तको मुद्दा स्थगन गर्न सकिने निजलाई पागलखाना वा अन्य सुरक्षित स्थानमा थुनामा राख्न वा हानिनोक्सानी पुरयाउने अवस्था नभएमा छोड्न वा हकदारलाई सुम्पन सकिने र प्रतिवादी गर्न सक्ने भन्ने देखिएमा पूनः पुर्पक्ष गर्न सक्ने[२३५]

---

[२२९] सैनिक ऐन २०६३ दफा ८६(१)
[२३०] सैनिक ऐन २०६३ दफा परिच्छेद-१२
[२३१] सैनिक ऐन २०६३ दफा ७९
[२३२] सैनिक ऐन २०६३ दफा ८४
[२३३] सैनिक ऐन २०६३ दफा ८६
[२३४] सैनिक ऐन २०६३ दफा ८७
[२३५] सैनिक ऐन २०६३ दफा ९३,९४,९५,९६

ख पुनरावेदनको कार्यविधिः

जनरल सैनिक अदालत र समरी जनरल सैनिक अदालतले गरेको फैसला उपर मात्र फैसला वा अन्तिम आदेश भएको मितिले ३५ दिन भित्र सैनिक अदालतमा पुनरावेदन लाग्नेछ[२३६]। डिष्ट्रिक सैनिक अदालत र समरी सैनिक अदालतले गरेको फैसला वा अन्तिम आदेश उपर आदेश प्राप्त भएको मितिले ३५ दिन भित्र प्राडविवाक मार्फत प्रधान सेनापति समक्ष पुनरावेदन गर्न सकिनेछ। उक्त पुनरावेदन सुन्न प्रधान सेनापतिले तोकेको रथिको अध्यक्षतामा एउटा पुनरावेदन समिति रहन्छ[२३७]। जनरल सैनिक अदालत, समरी सैनिक अदालत र डिष्ट्रिक सैनिक अदालतको कैदको सजाय हुने गरी गरेको फैसला ऐनलेनै तोकेको माथिल्लो अधिकारीबाट सदर गराउनु पर्ने कानूनी ब्यावस्थाका सम्वन्धमा चर्चा गरि सकिएको छ । त्यसैले सैनिक विशेष अदालतमा जनरल सैनिक अदालत र समरी जनरल सैनिक अदालतको फैसला उपर माथिल्लो पदाधिकारीले सदर वा कम सजाय वा घटाउने आदेश दिएपछी वा दोहोर्‍याई हेर्ने आदेश दिएकोमा अरु थप प्रमाण बुझि दोहोर्‍याई हेरी कारवाही किनारा गरे पछी मात्र सैनिक विशेष अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने भन्ने देखिन्छ ।

यही सैनिक विशेष अदालतलाई भ्रष्टाचार र चोरीमुद्दाका सम्वन्धमा भने शुरु कारवाही र किनारा गर्ने अधिकार रहने छ र उक्त शुरु कारवाही र किनारा गरेको मुद्दाको पुनरावेदन सर्वोच्च अदालतमा लाग्ने ब्यावस्था रहेको छ[२३८] ।

६) निष्कर्ष र सुझावः

क) **निष्कर्षः** निजामती सेवाका कर्मचारीहरु हुन वा स्वास्थ्य सेवा संघीय संसद सेवा वा सुरक्षा निकाय अन्तर्‌गतका सेवाका कर्मचारीहरु हुन वा अन्य कुनै सेवाका सरकारी कर्मचारी हुन तिनीहरुलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने वा भविस्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजाय गर्नु भनेको कठोर सजाय हो। आफुले बर्षौदेखी गर्दै आएको सरकारी सेवाबाट बेदखल हुनु हो। अझ सैनिक ऐन अन्तर्‌गतको कारवाहीमा त सेवाबाट हटाउनुको अतिरिक्त कैदको

[२३६] सैनिक सैनिक ऐन २०६३ दफा ११९
[२३७] सैनिक सैनिक ऐन २०६३ दफा ११९(६)(७)
[२३८] सैनिक सैनिक ऐन २०६३ दफा ६२ र दफा ११९(३)(४)

सजाय समेत सँगसँगै जोडिएर आउने अवस्था समेत रहन्छ । यस्तो कठोर सजायका आधारहरु कर्मचारीको कामको प्रकृति, यस्ता संस्थाले प्रदान गर्ने सेवा, कर्मचारीले पालन गर्नु पर्ने आचरणको विविधता समेतका आधारमा फरक फरक हुनुलाई स्वभाविक नै मानिन्छ। तर एकै प्रकृतिको काम गर्ने, उस्ता उस्तै सेवा प्रदान गर्ने र उस्ता उस्तै आचरणको पालन गर्दा हुने विभिन्न सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई विशेष सजाय गर्ने आधारहरु फरक फरक हुने गरी बनाइएको कानूनी ब्यवस्थालाई त्यति राम्रो प्रयोग मान्न सकिदैन। त्यसैगरी यति कठोर सजाय गर्ने आधारहरु स्पष्ट र बोधगम्य हुनु पर्दछ। सजाय गर्ने ब्यक्तिहरुले आ-आफ्नै किसिमले ब्याख्या गरी सजाय गर्न सकिने किसिमको आधारहरु विद्यमान रहनु पनि राम्रो होइन। माथि उल्लेखित दुबै अवस्थाले संविधानले प्रत्याभूत गरेको समानताको हकलाई सम्मान गर्न सक्दैन ।

सार्वजनिक र सरकारी सेवाको पद लगनशिल, इमान्दार, कर्तब्यनिष्ठ र नागरिकको सेवामा समर्पित भै सम्पादन गर्नु पर्ने पद हो भन्नेमा कुनै द्विविधा छैन। सार्वजनिक वा सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीले काम कर्तब्य आचरण तथा सेवाका शर्तहरुको गम्भिर उल्लंघन गरेको आधारमा मात्र विशेष सजाय गरिन्छ। विशेष सजायको कारवाई गर्न अख्तियार प्राप्त पदाधिकारीले विशेष सजायको कारबाही गर्दा कानूनले निर्दिष्ट गरेका कार्यविधिगत प्रकृयाहरु नपुर्‍याएको कारणले वा अख्तियार नभएको अधिकारीले कारवाही गरेको कारणले कर्मचारीले बर्षौंपछि मुद्धा जित्ने र काम नै नगरी वर्षौं सम्मको तलव भत्ता सुविधाको ब्यायभार राज्यले बेहोर्नु पर्ने सयौ उदाहरणहरु देखिएका छन् । अख्तियारप्राप्त अधिकारीले निजले गरेको यस्तो कार्य प्रति कुनै जवाफदेही हुनु नपर्ने कानूनी ब्यवस्थालाई समेत उचित पद्धती मान्न सकिदैन ।

ख) **सुझावः**

उपरोक्त विबेचित आधारहरुबाट निजामती सेवा (स्वास्थ्य सेवा र संघीय संसद सेवा समेत) र सुरक्षा निकायसँग सम्वन्धित सेवाको विशेष सजाय सम्वन्धी कानूनी ब्यवस्था र काम कारवाहीमा निम्न बमोजिमको सुधार गर्नुपर्ने देखिएकोले निम्न बमोजिमको सुझावहरु उल्लेख गरिएको छ ।

अ) निजामती सेवा ऐन २०४९ स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३, संघीय संसद सचिवालय सम्वन्धी ऐन २०६४ मा रहेका कर्मचारीहरुलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने आधारहरुमा एक रुपता हुनु पर्ने ।

आ) प्रहरी ऐन, २०१२ र प्रहरी नियमावली २०७१ तथा सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ मा रहेका प्रहरी तथा सशस्त्र प्रहरीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका

निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने आधारहरुमा समेत एकरुपता हुनु पर्ने ।

इ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने र भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने सजायको बीचमा सजायको गाम्भिर्यता र सजाय पाउने ब्यक्तिलाई पर्ने दुरगामी प्रभावको आधारमा धेरै ठुलो अन्तर रहेको छ । सैनिक ऐन, २०६३ ले उल्लेखित दुई किसिमका सजाय हुने आधारहरुलाई बेग्ला बेग्लै रुपमा नछुट्याई ओहदा अनुसारको आचरण नगरेमा र संघ संस्था खोलेमा, संचालन गरेमा वा त्यस्तो गतिविधिमा भाग लिएमा भन्ने आधारहरुलाई उल्लेखित दुवै किसिमका सजाय हुने आधारको रुपमा उल्लेख गरिएको हुँदा यस्ता प्रावधानलाई संशोधन गरी भिन्ना भिन्नै सजायका लागि भिन्ना भिन्नै आधारहरु उल्लेख हुनु उपयुक्त हुने ।

ई) सैनिक ऐन,२०६३ मा सेवाबाट बर्खास्त गर्ने एउटा आधारमा ओहदा अनुसारको आचरण नगरेमा भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ । सैनिक ऐन, २०६३ मा वा यस अन्तरगत बनेका कुनै पनि नियमावलीमा सैनिकको प्रत्येक ओहदाको यस्तो यस्तो आचरण हुनु पर्दछ भन्ने तोकिएको पाइँदैन। यस्तो अस्पष्ट र ब्यक्ति पिच्छे बेग्ला बेग्लै ब्याख्या गर्न सकिने आधारमा सेवाबाट बर्खास्त गर्ने जस्तो कठोर सजाय दिनु न्यायपूर्ण नहुने हुँदा कानूनमा नै ओहदा अनुसारको आचरण उल्लेख गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

उ) प्रकृया नपुर्‍याइ विशेष सजाय गरेको वा अधिकार नै नभएको पदाधिकारीले विशेष सजाय गरेको कारणबाट विशेष सजाय पाएको कर्मचारीले अदालतबाट मुद्धा जिती पुनर्बहाली भएमा त्यसरी विशेष सजाय गर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय सजायको साथ साथै पुनर्बहाली हुँदा कर्मचारीलाई भुक्तानी गर्नु परेको रकमको कम्तिमा ५०% रकम समेत असुल उपर गर्ने कानूनी ब्यवस्थाको आवश्यक रहेको देखिन्छ ।

कर्मचारीको विभागीय कारबाहीका सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण

- *सोमकान्ता भण्डारी*

१. विभागीय कारबाहीमा प्रक्रियागत त्रुटि भई बदर भएका विषयहरू

१. निजामती सेवाको अधिकृतस्तरको पदमा कार्यरत कर्मचारी ९० दिन भन्दा बढी लगातार गैरहाजिर भएकोमा त्यसको झण्डै दुई वर्षपछि विभागीय कारबाही प्रारम्भ गरियो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को खण्ड (छ) को व्यवस्था बमोजिम बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहनेलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्था रहेको छ । ऐनको दफा ६६ बमोजिम सफाइ पेश गर्न मौका दिइएकोमा निजले तोकिएको म्याद भित्र सफाइ नै पेश गरेनन् । दफा ६८ बमोजिम लोक सेवा आयोगबाट राय समेत प्राप्त भयो । सबै प्रक्रिया पूरा गरी विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सफाइ सन्तोषजनक नभएको आधार र कारण सहित सजाय प्रस्ताव गरी ऐनको दफा ६७ बमोजिम गोरखापत्र दैनिकमा सूचना प्रकाशित गरी पन्ध्र दिन भित्र स्पष्टीकरण पेश गर्न सूचना निकाली स्पष्टीकरण माग गरियो । सो सूचना बमोजिम निजले स्पष्टीकरण पेश गरेनन् । निजलाई भविष्यमा अयोग्य नठहरिने गरी अवकाश दिने गरी विभागीय कारबाही गरियो ।

दुई वर्ष भन्दा बढी लामो समय देखि गैरहाजिर भएका, सफाइको अवसर दिँदा म्याद भित्र सफाइ पेश नगरेका, स्पष्टीकरण समेत पेश नगरेका ती अधिकृत कर्मचारी आफुलाई भएको विभागीय कारबाही उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गरे । निजलाई दफा ६७ बमोजिम माग गरिएको स्पष्टीकरणको सूचनामा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११० बमोजिम तीस दिनको समय दिनु पर्नेमा पन्ध्र दिनको म्याद मात्र दिइएको थियो । प्रशासकीय अदालतले सोही आधारमा निज उपरको विभागीय कारबाही त्रुटिपूर्ण भएको भनी विभागीय कारबाहीको निर्णय बदर गर्‍यो । निजलाई पुनः प्रक्रिया पूरा गरी विभागीय कारबाही गर्न दोहोरो खतराको सिद्धान्तले रोक्यो । यसबाट एउटा सूचना निकाल्दा गरेको त्रुटिका कारण विभागीय कारबाही हुने पर्याप्त आधार र अवस्था हुँदाहुँदै कारबाही हुन सकेन ।

२. जिल्ला आयुर्वेद स्वास्थ्य केन्द्र हुम्लामा पदाधिकार भएका रौतहटका स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी २०६१।०८।०३ देखि गैरहाजिर भए । २०६१।१०।०३ मा असाधारण विदा माग गरी निवेदन दिएकोमा सो निवेदन उपर कुनै निर्णय पनि भएन । २०६१।१२।३० मा अनुपस्थित हुनाको कारण सोधी निवेदकसँग सफाइ माग गरियो । घरायासी कारणले अनुपस्थित

भएको भनी कर्मचारीले सफाइ पेश गरे । २०६१।०८।०३ देखि नै विना सूचना गैरहाजिर भएका र गैरहाजिर हुनु पर्नाको कारण उपयुक्त दिननसकेका कर्मचारीलाई २०६२।०३।३१ मा पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन जानु भनी सूचना दिइयो । सो सूचना अनुसार निज हाजिर हुन गएनन् । कार्यालयमा हाजिर हुन गएको नपाइएकोले पुनः कारणसहितको सफाइ पेश गर्न निवेदकको घर ठेगानामा पत्र पठाइयो । कुनै जवाफ कर्मचारीले पठाएनन् । नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८० बमोजिम सफाइ पेश गर्ने मौका दिनलाई २०६२।०४।२५ मा गोरखापत्र दैनिकमा सूचना प्रकाशित गरी स्पष्टीकरण मागियो । सो सूचना बमोजिम निजले कुनै जवाफ दिएनन् । २०६३।०१।१८ मा गैरहाजिर भएको मिति देखि लागू हुने गरी सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने विभागीय कारबाही भयो ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८६क को उपदफा (२) मा साठी दिन भन्दा बढी गैरहाजिर भएमा विभागीय कारबाही गर्न सकिने व्यवस्था भएकोमा यी कर्मचारीलाई घरायासी कारणले अनुपस्थित भएको भनी उल्लेख गरी सफाइ पेश गरेकोमा गैरहाजिर भएको सात महिना पछि पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन जानु भनी सूचना दिइयो । कर्मचारीले समयमै पेश गरेको असाधारण विदाको निवेदनमा कुनै कारबाही पनि भएन । २०६२।०३।३१ हाजिर हुन जानु भनी सूचना दिएकोमा विभागीय कारबाही गर्दा सुरु गैरहाजिर भएको मिति २०६१।०८।०३ देखि लागू हुने गरी अवकाश दिने गरी विभागीय कारबाही गर्ने निर्णय टिप्पणी उठाई गरियो । सो विभागीय कारबाहीको निर्णय उपर कर्मचारीले प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन दिए । सो अदालतले विभागीय कारबाहीको निर्णय सदर गर्यो । सजाय पाउने कर्मचारीले सो फैसला खारेजको माग गरी सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदन दिए ।

सर्वोच्च अदालतले निर्णय भएको मिति भन्दा पहिले देखि लागू हुने गरी विभागीय कारबाहीको निर्णय गर्नु हुँदैन । एक पटक सफाइ पेश गर्ने मौका दिई सफाइ पेश गरी हाजिर हुन जानु भनेकोमा पुनः सोही विषयमा विभागीय कारबाही गर्नु एउटै कसूरमा दोहोरो कारबाही गर्न मिल्दैन। गोरखापत्रमा सूचना निकाली सफाइ पेश गर्न सूचना दिएको सम्बन्धमा स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को नियम १०३ को उपनियम (१) मा "...ऐनको दफा ८० को उपदफा (१) बमोजिम सफाइ पेश गर्न लेखिएको पत्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ" भन्ने कानुनी व्यवस्था रहेकोमा कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु पूर्व अख्तियारवालाले सफाइ पेश गर्नका लागि मौका पाएको हुनु पर्छ भन्ने तथ्य अनुमानको भरमा नभई वस्तुगत र शंकारहित तवरले सुनिश्चित गरिनु पर्छ । कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने जस्तो गम्भीर प्रकृतिको सजाय गर्दा अख्तियावालाले त्रुटिरहित तरिकाले उचित र पर्याप्त कारण खुलाई कानूनले तोकेको बाध्यात्मक कार्यविधि पूरा गरी गर्नु पर्दछ भन्दै कर्मचारीलाई भएको विभागीय कारबाही बदर गर्‍यो ।

२०६१।०८।०३ देखि गैरहाजिर भएका कर्मचारी उपर भएको विभागीय कारबाही उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन परेको र सो अदालतको फैसला उपर सर्वाेच्च अदालतमा रिट निवेदन परी हुँदा २०७६ असार १० गते फैसला अन्तिम आदेश हुँदा कर्मचारीलाई पुनः बहार गरी नोकरीबाट हटाएको मिति देखि पुनर्बहाली भएको मितिसम्म निजले कानून बमोजिम पाउने पारिश्रमिक तथा सुविधा दिनु दिलाउनु भन्ने भएको देखिन्छ । झण्डै पन्ध्र वर्षपछि एउटा कर्मचारीलाई भएको विभागीय कारबाही बदर भई सो प्रक्रिया टुंगोमा पुगेको अवस्था छ । साथै पन्ध्र वर्षको तलब भत्ता लगायतका सुविधा पदीय जिम्मेवारीमा बसी कामै नगरेका कर्मचारीलाई राज्यबाट उपलब्ध गराउन पर्ने अवस्था भयो ।

३. सेवा सम्बन्धी प्रायः सबै कानूनमा बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा विशेष सजाय दिन सकिने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । यही आरोप लगाई भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाइयो । निर्णय पर्चामा बराबर अनुशासनहीन काम गरेको भनी उल्लेख गरे पनि कति पटक र कहिले कहिले अनुाशासनहीन काम गरेको र त्यसमा के कस्तो कारबाही भएको थियो भन्ने उल्लेख गरेको देखिँदैन । यस अवस्थामा निर्णय पर्चामा उल्लेख गरे पनि मिसिलबाट सो पुष्टि नहुने, सचेत गराएको वा चेतावती दिएको समेत अभिलेखबाट देखिँदैन । यस्तो अवस्थामा कानूनमा उल्लेख भए बमोजिम "बराबर" अनुशासनहीन काम गरेको भन्ने नदेखिएको आधारमा कर्मचारीलाई भएको विभागीय कारबाही बदर भएका छन् । यस प्रकृतिका रिट निवेदनमा इजलासबाट बराबर भन्ने कसरी देखिन्छ पुष्टि गर्नुहोस् भन्दा स्पष्ट जवाफ दिन नसकिएको अवस्था छ ।

४. नेपाल प्रहरीमा कार्यरत कर्मचारीलाई २०६६।१२।६६ मा बहुविवाहको कसूरमा एक वर्ष कैद र पच्चीस हजार रुपैंया जरिवाना हुने गरी भयो । निजलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८६ को खण्ड (घ) को कसूरमा ऐ. नियम ८४ को खण्ड (ज) बमोजिम २०६६।१२।६६ बाट लागू हुने गरी २०६७।०१।२२ मा बहुविवाहको कसूर ठहर भई सजाय पाएको र सो नैतिक पतन देखिने कसूर भएको भन्दै निजलाई अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरियो । नियम ९३ बमोजिम गरिएको पुनरावेदनमा महानिरीक्षकबाट सदर भयो । बहुविवाह कसूर नैतिक पतन देखिने कसूर नभएको हुँदा सुनुवाइको मौका समेत नदिई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय गैरकानूनी भनी सर्वाेच्च अदालतमा ती प्रहरी कर्मचारीले रिट निवेदन दिए । सर्वोच्च अदालतले बहुविवाह नैतिक पतन देखिने कसूर नभएको र निवेदकलाई प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८९ बमोजिमको प्रक्रिया पूरा नगरी उपल्लो हदको सजाय गरिएको त्रुटिपूर्ण रहेको भनी २०७६।०५।१५ मा अन्तिम आदेश भयो । सो आदेशमा निवेदकलाई सुनवाइको मौका दिई निज उपर बहुविवाहको कसूर ठहर भएको सन्दर्भमा अब के कुन सजाय गर्नु पर्ने हो ? पुनः हेरी कानून बमोजिमको प्रक्रिया अपनाई न्यायिक मनको प्रयोग

गरी निर्णय गर्नु भनी आदेश जारी भयो । यस रिट निवेदनमा भएको आदेशबाट अदालतले विभागीय कारबाही कानून प्रक्रिया पूरा नगरेकोमा बदर गर्दै आएकोमा पुनः प्रक्रिया पूरा गरी निर्णय गर्नु भनी आदेश गरेको देखिन्छ । साथै अदालतको आदेश बमोजिम विभागीय कारबाही भएको झण्डै दस वर्ष पछि पुनः प्रक्रिया पूरा गरी विभागीय कारबाही गर्नु पर्ने अवस्था भयो । यस अवधिसम्मको तलब भत्ता, सुविधा लगायतका विषय कसरी सुल्झाउने थप अन्यौलता देखिन्छ।

विभागीय कारबाहीका माथि उल्लेख गरिएका मुद्दाहरू प्रतिनिधि मुद्दा मात्र हुन् । यस प्रकृतिका र यी बाहेक कानूनले बाध्यात्मक पालना गर्नु पर्ने कार्यविधि पूरा नगरी वा अनुपातिक नभएका विभागीय कारबाही लामो समय पछि अदालतबाट बदर हुने गरेको देखिएको छ । यसले एकातिर अनुशासन र आचरण उल्लंघन गर्ने कर्मचारीले सजाय पाउन सकेका छैनन्, अर्कोतिर लामो समय पछि विभागीय कारबाही बदर हुँदा निजले पाउने सेवा सुविधा राज्यले व्यहोर्नु पर्ने अवस्था देखिएको छ । विभागीय कारबाही गर्दा बाध्यात्मक रुपमा पालना गर्नुपर्ने कानून पालना नगर्दा समस्या बढी रहेको देखिन्छ । कारबाहीको प्रक्रियामा त्रुटिपूर्ण तरिकाले सजाय गर्ने पदाधिकारीलाई उत्तरदायित्व बनाउन नसक्दा समेत विभागीय कारबाहीमा पटक पटक एकै प्रकृतिका त्रुटिहरू हुने अवस्था समेत देखिएको छ ।

२. विषय प्रवेश

आधुनिक समयमा संगठन वा राज्य संचालनका लागि कर्मचारी अत्यावश्यक मानिन्छ । संगठनमा उपलब्ध स्रोतलाई संचालन गर्ने महत्वपूर्ण स्रोत नै कर्मचारी भएको हुँदा यसको महत्व बढी नै रहेको छ । कर्मचारीको सक्षमता, सबलताले समग्र संगठनको उपलब्धि मापन गरिएको हुन्छ । कर्मचारीलाई अनुशासित, मर्यादित बनाउन अनुशासन आवश्यक तत्व हो । कर्मचारीलाई पेशागत मर्यादामा राख्न, अधिकतम उपलब्धि हासिल गर्न दण्डहीनताको अन्त्यका लागि हरेक संगठनमा कर्मचारीसँग सम्बन्धित आचरणका नियम हुन्छन् । ती नियमको उल्लंघन भएमा निश्चित प्रक्रिया पूरा गरी निर्धारित सजाय गर्ने गरिन्छ । संगठन वा सरकारका काम कारबाहीहरूमा निष्पक्षता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता र सदाचारिताको अनुशासनका नियमको आवश्यकता पर्दछ । अनुशासनका नियम उल्लघंन भएमा त्यस्ता कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गरिन्छ । यसकारण अनुशासन र विभागीय कारवाही अन्तरसम्बन्धित रहेका हुन्छन् । त्यसकारण विभागीय कारबाही हरेक संगठनका लागि कर्मचारीलाई अनुशासनात्मक रूपमा संचालन गर्ने एक अभिन्न उपाय हो । पेशागत अवस्था, संगठनको कार्य प्रकृति अनुसार प्रत्येक संगठन वा निकायमा विभागीय कारबाहीका स्वरूपहरू अलग अलग हुन्छन् ।

नेपालको सन्दर्भमा कर्मचारी उपर गरिने विभागीय कारवाहीका सम्बन्धमा निजामती सेवा, शिक्षक सेवा, स्वास्थ्य सेवा, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाली सेना लगायत विभिन्न सार्वजनिक संस्थासँग सम्बन्धित ऐन, नियम वा विनियम अनुसार सम्बद्ध कर्मचारीको आचरण तथा अनुशासनका नियम र सोको उल्लंघनमा गरिने विभागीय कारबाहीको व्यवस्था केही फरक रहेको देखिन्छ । कर्मचारीले तोकिएको आचरण पालना नगरेमा, अनुशासनहीन काम गरेमा प्रक्रिया पूरा गरी कानूनमा तोकिए बमोजिम सजाय गर्न सकिन्छ । कारवाहीको प्रक्रियामा कुनै पनि त्रुटि हुन पुगेमा वा गरिएमा त्यसरी गरिएको सजाय चुनौतीयोग्य हुन्छ र अदालतबाट बदर हुन्छ । यस प्रसंगमा कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि, सो सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतले प्रतिपादन गरेका सिद्धान्त समेतका आधारमा विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

३. विभागीय कारवाहीको आवश्यकता

संगठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि कर्मचारीले पदीय मर्यादामा रही अवलम्बन गर्ने बानी, व्यहोरा आचरण हो । यो निरपेक्ष नभई संगठन, पद, पेशा अनुसार फरक फरक हुन्छ । आचरणलाई आर्थिक दृष्टिकोणले आर्थिक नियमितता वा भ्रष्टाचार गर्न नदिने, सामाजिक दृष्टिकोणले सदाचार कामय राख्ने, प्रशासकीय दृष्टिकोणले अनुशासन र मर्यादित संगठन बनाउने र राजनीतिक दृष्टिकोणले तटस्थता कायम राखी अराजकताबाट जोगाउने आशयले अभिप्रेरित गरिएको हुन्छ ।[२३९] यसले संगठनलाई पद्धतिपूर्ण अवस्थामा संचालन गरी लक्षित उद्देश्य हासिल गर्न सहयोग गर्दछ । अराजकता र दण्डहीनता रोक्दछ । यो पालना गराउने भन्दा पनि कर्मचारीले पालन गर्ने विषय हो । यदि पालना नगरेमा सजाय गरी पालना गराउन बाध्य गरिन्छ । यो पेशा, संगठन अनुसार केही फरक पर्ने भए पनि सामान्यतयाः कर्मचारीसँग सम्बद्ध आचरण सम्बन्धी नियम देहाय बमोजिम हुने मानिन्छः[२४०]

(क) समय पालन र नियमितताको पालना गर्नुपर्ने,

(ख) अनुशासन र आज्ञा पालन गर्नुपर्ने,

(ग) कर्मचारीहरू राजनैतिक दृष्टिले तटस्थ रहनु पर्ने,

(घ) आफ्नो स्वार्थ गाँसिएको विषयमा निर्णयमा संलग्न हुन नपाइने,

(ङ) कार्यालयको काममा अवरोध सृजना गर्न नपाइने,

---

[२३९] महेशकुमार कार्की, कर्मचारीमा अनुशासन, प्रशासन, सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी पत्रिका, वर्ष २२, अंक ६१, २०४८, पृ. ६५ ।

[२४०] संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ को दफा ७ ।

(च) सेवाग्राही प्रति सम्मानजनक व्यवहार गर्नुपर्ने,

(छ) दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिन नपाइने,

(ज) अनुमति विना कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नपाइने,

(झ) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन नपाइने,

(ञ) कार्यालय र पदलाई व्यक्तिगत लाभको लागि प्रयोग गर्न नहुने,

(ट) सामान्य शिष्टाचार, सदाचार र नैतिकता कायम राख्नु पर्ने,

(ठ) रचनात्मक सुझाव दिने बाहेक सरकार र आफ्नो संस्थाको आलोचना गर्न नहुने,

(ड) कानून बमोजिम सूचना प्रदाता (Whistle blower) को भूमिका निर्वाह गर्ने बाहेक गोपनीयता कायम गर्नु पर्ने,

(ढ) संस्थाको सम्पत्ति हानि नोक्सान गर्न नहुने,

(ण) संगठित संस्थाबाट अवकाश भएको अधिकृतस्तरको कर्मचारीले त्यस्तो संगठित संस्थाको स्वार्थ बाझिएका (Conflict of Interest) अन्य संस्थामा अवकाश भएको मितिले दुई वर्षसम्म नियुक्ति हुन नपाउने ।

४. विभागीय कारवाही र अदालती कारबाही बीचको समानता र भिन्नता

यी दुबैमा कानूनले निषेधित गरेको कार्यलाई कसूरको रुपमा लिई सजाय गरिन्छ । सजाय गर्ने अधिकार न्यायिक प्रकृतिको हो । दुवै सजाय गर्दा कानूनका आधारमा आधार कारण खोली गर्नु पर्दछ । निर्णय गर्ने अधिकारीले न्यायिक मनको प्रयोग गरी आफैले निर्णय गर्नु पर्दछ । सुनुवाइको मौका दिनु पर्दछ । कानूनले निषेधित गरेको कार्य गरेमा वा कानूनले दायित्व वहन गराएकोमा सो पूरा नगरेमा सजाय गरिन्छ । सजायबाट सजाय पाउने व्यक्तिले पीडा, क्षति वा कष्ट व्यहोर्ने अवस्था हुन्छ । तथापि विभागीय कारबाही र अदालती कारबाहीमा मूलभूत भिन्नता रहेको छ ।

विभागीय कारबाही संस्थासँग सम्बन्धित आचरण उल्लंघन गरेको अवस्थामा गरिन्छ भने अदालती कारबाही फौजदारी कानून उल्लंघन गरेको अवस्थामा गरिन्छ । पद, व्यवसाय, पेशासँग सम्बन्धित आचरणका नियम पालना नगरेमा वा उल्लंघन गरेमा विभागीय कारबाही गरिन्छ । फौजदारी कानूनले गर्नु भनेको कार्य नगरेमा वा नगर्नु भनेको कार्य गरेमा सजाय गरिन्छ । विभागीय कारबाही कर्मचारी वा पदाधिकारीलाई मात्र गर्न सकिन्छ भने अदालती कारबाही सर्वसाधारण व्यक्ति लगायत जुनसुकैलाई गरिन्छ । नियुक्ति र बर्खास्त लगायतका विभागीय कारबाहीका कार्यहरु कार्यकारी अधिकार अन्तर्गत रहेको हुन्छ र यो कार्य विशुद्ध कार्यपालिकीय

कार्य भित्र पर्दछ ।[२४१] फौजदारी कानून उल्लंघन र सजाय ठहरको विषय अदालती कारबाहीको विषय हो । कुनै कार्य कर्मचारी सम्बद्ध आचरण विपरित हुनुका साथै राज्यको फौजदारी कानून विपरित समेत भएको अवस्थामा एकै व्यक्ति उपर विभागीय कारबाही र अदालती कारबाही दुवै सजाय हुन्छ । यस्तो अवस्थामा दोहोरो खतराको सिद्धान्त आकर्षित हुँदैन ।

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 हुन् । प्रहरी ऐनको दफा १० (क) ले विभागीय कारवाही वा सजाय भएको कर्मचारी उपर अदालती कारवाही चलाउन सक्ने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था भएबाट एउटै अपराधमा दुईपटक सजाय भागी बनायो भन्ने रिट निवेदन जिकिर पुग्न सक्दैन ।[२४२] विभागीय कारबाही हुँदैमा यदि राज्यको फौजदारी कानूनले अपराध समेत मानेको छ भने अदालती कारबाही समेत चलाउन सकिन्छ । यसमा दोहोरो खतराको सिद्धान्त आकर्षित हुँदैन । संठगनका कर्मचारीहरूलाई आचरण विपरीत गरेमा गरिने कारवाही भनेको Non Criminal र Disciplinary Action को कारवाही हो र राज्यको फौजदारी कानून तोडे वापत राज्यको तर्फबाट Public Prosecution भई अदालतबाट कानून बमोजिम कैद वा जरिवाना दुवै सजांय हुने कारवाही भनेको अदालती कारवाही हो । यी दुई कारवाही भिन्दाभिन्दै कारवाही हुन् । संठगनका कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारवाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौज्दारी अपराधमा कारवाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि Double Jeopardy[२४३] विरूद्धको हक हनन् नहुने भनी सर्वोच्च अदालतले स्पष्ट पारेको छ । तर कर्मचारीले गरेको कुनै कार्यका सम्बन्धमा एकपटक विभागीय कारबाहीको प्रक्रिया प्रारम्भ गरी टुंगो लगाई सकेपछि पुनः सोही कार्यका सम्बन्धमा विभागीय कारबाही गर्न भने पाइदैन ।

५. विभागीय कारबाहीका प्रकार

संगठनको काम कारबाहीमा स्वच्छता, समानता, निष्पक्षता तथा एकरूपता कायम गर्न विभागीय कारबाही आवश्यक हुन्छ । साथै संगठनको कार्यलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, मर्यादित तथा विश्वसनीय बनाउन समेत विभागीय कारबाहीको सम्बन्ध रहेको हुन्छ । विभागीय कारबाही

---

२४१ कृष्णजीवी घिमिरे, सार्वजनिक कर्मचारीको सेवा सम्बन्धी कानून : न्यायिक दृष्टिकोणको समीक्षा, सार्वजनिक प्रशासनका चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरु, (२०७५), सोपान मासिक, काठमाडौं, पृ. ४३२ ।

२४२ गुलाब सिंह ठाकुर वि. मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय नेपालगंज, ने.का.प. २०४५, अंक ६, नि.नं. ३४७६ ।

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

अनुशासन सम्बन्धी आचरणका नियम उल्लंघन गरेको अवस्थामा गरिने हो । कर्मचारीले अनुसशान सम्बन्धी नियम पालना गरेमा यसको आवश्यकता पर्दैन । विभागीय कारबाही गर्दा पनि अनौपचारिक र औपचारिक गरी दुई प्रकारबाट गर्ने गरिन्छ । अनौपचारिक प्रक्रियाबाट कारबाही गर्दा कारबाहीको प्रायः अभिलेख नजनिने गरी गरिन्छ । जस्तैः गल्ती महसुस गराई सुध्रिने अवसर प्रदान गर्ने, निर्देशन गर्ने, सचेत गराउने, सरुवा गर्ने, जिम्मेवारीबाट केही समयका लागि मुक्त गर्ने आदि । औपचारिक रूपमा विभागीय कारबाही गर्दा कर्मचारीसँग सम्बद्ध कानूनका आधारमा प्रक्रिया पूरा गरी सजाय गरिन्छ र त्यसको अभिलेख रहेको हुन्छ । यी दुवै प्रक्रियाबाट विभागीय कारवाही गर्नुको उद्देश्य कर्मचारीलाई अनुशासन राखी संगठनले अधिकतम उपलब्धि हासिल गर्ने नै हो । यसकारण संगठन वा निकायमा कर्मचारीलाई व्यवस्थित रूपमा परिचालन गर्नका लागि तोकिएको अनुशासनका नियम पालना गराई लक्षित उपलब्धि हासिल गर्नका लागि विभागीय कारबाही अनिवार्य हुन्छ ।

सामान्यतयाः कर्मचारीलाई अनुशासन उल्लंघन गरेको अवस्थामा औपचारिक रूपमा दिइने सजाय सामान्य सजाय र विशेष सजाय गरी दुई प्रकारका छन् । सामान्य सजायमा संगठन, पेशा, पद अनुसार केही फरक व्यवस्थाहरू गरिएका हुन्छन् । कर्मचारीलाई सामान्य सजाय दिँदा नसिहत दिने, तलब वृद्धि रोक्का, बढुवा रोक्का गर्ने गरिन्छ । यी सजाय बाहेक सुरक्षासँग सम्बन्धित कर्मचारीलाई शारीरिक थकाई, नजरबन्दमा राख्ने, पद वा तलव घटुवा गर्नेसम्मका सजाय गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । कर्मचारीलाई दिइने सामान्य सजाय निर्धारणका आधारहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्ः[२४४]

(क) समयपालन नगरेमा वा कार्यालयमा नियमित नरहेमा,

(ख) अनुशासन वा आज्ञापालन नगरेमा,

(ग) संगठित संस्थाको हित चिताई जिम्मेवारीपूर्वक कार्य नगरेमा,

(घ) सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ङ) बरबुझारथ नगरेमा,

(च) एक वर्षमा दुई पटकसम्म चेतावनी पाएमा,

(छ) एक वर्षमा दुई पटकभन्दा बढी सचेत गराइएमा,

(ज) पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,

(झ) सेवाग्राहीको पिरमर्का वा उजुरीको बेवास्ता गरेमा,

---

[२४४] संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ को दफा २६ ।

(ञ) प्रचलित कानून बमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,

(ट) व्यवस्थापन परीक्षणबाट नियमित गर्न दिइएको निर्देशन पालन नगरेमा,

(ठ) कानून बमोजिम पूरा गर्नुपर्ने कर्तव्य पूरा नगरेमा,

(ड) कार्यालयबाट हुने खर्चमा लापरवाही गरेमा,

(ढ) पूर्व स्वीकृति नलिई कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(ण) सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनले तोकेका आचारण सम्बन्धी विषय उल्लंघन गरेमा ।

विभागीय सजाय अन्तरगत विशेष सजाय गर्दा कर्मचारीलाई सेवाबाट मुक्त गर्ने सजाय दिइन्छ । त्यस अन्तर्गत भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने वा अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी दुई प्रकारको सजाय गरिन्छ । कर्मचारीलाई विशेष सजाय निर्धारणका लागि लिइने आधार देहाय बमोजिम रहेका छन्[२४५]

(क) आचरण सम्बन्धी कुरा बारम्बार उल्लंघन गरेमा,

(ख) कार्यालय समयमा बारम्बार मादक पदार्थ सेवन गरेमा,

(ग) पटक पटक अनुशासनहीन काम गरेमा,

(घ) राजनीतिमा भाग लिएमा,

(ङ) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बराबर बेवास्ता गरेमा,

(च) कर्मचारीले शारीरिक तथा मानसिक अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,

(छ) भ्रष्टाचार गरेमा,

(ज) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय पाएमा,

(झ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा सोको लागि आवेदन दिएमा,

(ञ) नियुक्ति हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा,

(ट) कार्यालयको स्वीकृति नलिई वा कार्यालयलाई जानकारी नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म गयल भएमा,

---

[२४५] संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ को दफा २६ ।

६. विभागीय कारबाहीका सिद्धान्त

कुनै पनि संगठन नियमित र सुचारु रूपले चल्नका लागि संगठनका केही नियम, मापदण्ड, कार्यविधिहरू स्थापित गरिएका हुन्छन् । साथै सांगठनिक उद्देश्य हाँसिल गर्न प्रतिबद्ध कर्मचारीहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरण, नीति नियम, व्यवहार तथा निभाउनु पर्ने कर्तव्य समेत निर्दिष्ट गरिएका हुन्छन् । यस्ता नियमहरूको उल्लंघन हुँदा तथा कर्तव्यको पालना नहुँदा कर्मचारीहरूलाई वर्खास्तसम्मको विभागीय कारबाही गर्ने गरिन्छ ।[२४६] कर्मचारीले आचरण सम्बन्धी नियमको पालना नगरी विभागीय कारवाही गर्नु पर्नाका कारण रहेका छन् । त्यस सम्बद्ध सिद्धान्तहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

६.१ अनुसशानको सिद्धान्त

कर्मचारीको गहना नै अनुशासन हो । पदीय मर्यादामा रही माथिल्लो पदका पदाधिकारीको निर्देशन अनुसार आफु मातहतका कर्मचारी परिचालन गरी कर्मचारीले काम गर्दछन् । पदीय सोपानमा रही दिइएको जिम्मेवारी निर्धारित समयमा पूरा गर्नु पर्दछ । प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो पदीय मर्यादामा रही अनुशासित भएर संगठनको कार्य गर्नु पर्दछ । कर्मचारीलाई अनुशासित, मर्यादित बनाउन र संगठनलाई पद्धतिमा संचालन गर्न अनुशासन नै महत्वपूर्ण कडी मानिने हुँदा अनुशासन कायम राख्न विभागीय कारबाही आवश्यक हुन्छ ।

६.२ उत्प्रेरणाको सिद्धान्त

संगठनमा राम्रो काम गर्ने र नराम्रो काम गर्ने दुवै प्रकृतिका कर्मचारी हुन सक्छन् । सही काम गर्नेलाई गलत काम गर्नेबाट छुट्टयाउन विभागीय कारबाही गर्नु पर्ने हुन्छ । सही काम गर्नेलाई उत्प्रेरित गर्न पुरस्कृत गर्ने र गलत काम गर्नेलाई सजाय दिलाउन विभागीय कारबाही आवश्यक पर्दछ ।

६.३ इमान्दारिताको सिद्धान्त

कर्मचारी मानव हो । मानव स्वभावैले स्वार्थ केन्द्रित रहेको हुन्छ । आफ्नो अनुकूल वा आफुलाई फाइदा हुने गरी कार्य गर्न तत्पर रहेको हुन्छ । संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीलाई व्यक्ति केन्द्रित स्वार्थमा भन्दा संस्थाको हित, स्वार्थमा इमान्दारितापूर्वक कार्य गर्न लगाउन, सोको वातावरण तयार गर्न विभागीय कारबाहीले मद्दत गरेको हुन्छ ।

---

[२४६] कृष्णजीवी घिमिरे, निजामती सेवामा विभागीय कारबाहीः सिद्धान्त, समस्या र सुधारका क्षेत्रहरु□ अंक ७८, पूर्णांक १५१ १५२, सोपान मासिक, काठमाडौं, पृ. ३ ।

६.४ समानताको सिद्धान्त

समानता भनेको न्यायपूर्ण अवस्था हो । समानता निरपेक्ष हुँदैन । समान बीच समान व्यवहार र असमान बीच असमान व्यवहार नै समानताको सिद्धान्तको मूल अभिप्राय हो । कर्मचारीले पालन गर्नु पर्ने आचरण पालना गर्ने र नगर्ने बीच फरक व्यवहार गर्न तथा समान अवस्थाका कर्मचारी बीच समान व्यवहार गर्न विभागीय कारबाहीले मद्दत गर्दछ ।

६.५ एकरूपताको सिद्धान्त

संगठनले गर्ने काम कारबाही पद्धतिपूर्ण बनाउन र कार्यमा एकरूपता कायम गर्न विभागीय कारबाही उपयुक्त माध्यम हो । यसले फरक व्यवहार, तरिका वा पद्धतिलाई रोक्दछ । व्यक्तिको इच्छा अनुसार नभई संगठनको पद्धति र प्रक्रिया अनुसार कार्य संचालन गर्न बाध्य बनाउँदछ । यदि सो अवस्था नभएमा विभागीय कारबाही व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ ।

६.६ सुधारको सिद्धान्त

असल नियतले काम गर्दै गर्दा कारणवश गल्ती, त्रुटि हुन सक्ने हुन्छ । यसका विभिन्न कारणहरू पनि हुन्छन् । अज्ञानमा, विशेष परिस्थितिमा, आवश्यकतामा, उचित ध्यान नपुग्दा आदि अवस्थामा कर्मचारीहरूबाट गल्ती हुन जाने हुन्छ । कारणवश हुन पुगेका ससाना प्रकृतिका त्रुटि, गल्तीलाई पुनः नदोहोरिने अवस्था विभागीय कारबाहीले गराउँदछ । गल्ती गर्ने तर सजाय नगर्दा हुने अराजकतालाई सजायले सुधारिएर पुनः गल्ती नगर्ने वातावरण सिर्जना गराउँदछ ।

७. विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्त

आचरण सम्बन्धी नियमा उल्लंघन गर्ने कर्मचारीलाई सजाय गर्दा निश्चित सिद्धान्त अपनाउनु पर्ने हुन्छ । कर्मचारी सम्बन्धी सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको अधीनमा रही विभायीय कारबाही गर्नु पर्दछ । विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने मुख्य मुख्य सिद्धान्तहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :

७.१ प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त (Principle of Natural Justice)

प्राकृतिक न्यायका सिद्धान्तहरू मूलतः शुद्धता, तर्कसंगत, समन्याय र समानता जस्ता सद्गुणमा आधारित हुन्छन् ।[२४७] यी सिद्धान्तहरूको अवलम्वनवाट निर्णयमा स्वच्छताको प्रत्याभूति हुन्छ जसले न्यायिक वा प्रशासकीय निर्णयलाई वैधता प्रदान गर्दछ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त मुद्दाको कारवाहीमा स्वच्छताको नियमसँग सम्बन्धित छ ।[२४८] प्राकृतिक न्यायका सिद्धान्तको

---

[२४७] न्यायदूत, वर्ष ३५, पूर्णाङ्क १४५ अंक १, नेपाल वार एशोसियसन, पृ. १४ ।

[२४८] सरकारी वकील दिग्दर्शन, दो.सं., ढ२०७०), महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, पृ. ३२१ ।

मूल्य र मान्यताहरू बमोजिम कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै कारबाही वा अवकाश दिनु अघि उसलाई सफाइको मौका दिनै पर्दछ । यदि यस्तो अवसर दिइएको छैन भने सम्पूर्ण काम कारबाही वदर हुने सिद्धान्तलाई विश्वव्यापी रूपमा शताब्दीयौं देखि अवलम्बन गर्रिँदै आएको छ ।[२४९] नेपालमा पनि यस सिद्धान्तलाई अदालतका फैसलाहरूमा आत्मसात गर्रिँदै आएको पाइन्छ । कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्दा कुनै अवस्थामा सफाइको मौका दिनुपर्ने र कुनै अवस्थामा सफाइको मौका दिनु नपर्ने उल्लेख भएको पाइन्छ ।[२५०] सफाइको मौका दिनुपर्ने अवस्थाका कर्मचारीलाई सजाय गर्दा कारण, आधार उल्लेख गरी मनासिव माफिकको समय प्रदान गरी सफाइको मौका दिनु पर्दछ । कानूनले सफाइको मौका दिनु नपर्ने भनी स्पष्ट उल्लेख गरेका अवस्थामा बाहेक अनिवार्य रूपमा सजाय दिन खोजिएको कर्मचारीलाई आफु उपरको अभियोग र त्यसमा निजले सफाइ पेश गर्ने अवसर दिनु पर्दछ । यो अवसर नदिई सजाय गरिएको छ भने त्यो बदर हुन्छ।

सर्वोच्च अदालतले पनि एउटा मुद्दामा असाधारण अधिकारबाट निवेदकलाई परेको Impact अथवा प्रभाव वा मर्का नहेरी निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दाको प्रक्रिया मात्र हेरिने भएकाले कारबाहीमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अन्तर्गत कारबाही गर्न लागिएको व्यक्तिलाई Show Cause गरी आरोपको सफाइको मौका दिइएको छ छैन, कारबाही गर्न अधिकार पाएको निर्णयकर्ताले कारबाही गरेको व्यक्तिका विरुद्ध कुनै प्रकारको Malafide Intention, Bad Faith थियो थिएन, कारबाही 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 नरहेरिने भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको छ ।[251]

यसैगरी कुनै पनि व्यक्तिलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी निर्णय गर्नु भन्दा पहिल्यै निजको सुनवाइ हुनु पर्ने भन्ने कुरा प्राकृतिक न्यायको मूलभूत 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 मनासिब मौका दिएको

---

[२४९] पूर्वपाद टिप्पणी ८, पृ. ४ ।

[२५०] निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५६ मा देहायका निजामती कर्मचारी बाहेक अन्य कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सफाइको सबुद दिने मनासिब माफिकको मौका नदिई निजामती सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरिएको छः

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,

(ख) म्यादी पदमा बहाल रहेको,

(ग) भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको ।

(घ) भ्रष्टाचार आरोपमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको ।

[२५१] दीपकचन्द्र देवकोटा वि. कृषि विकास बैंक, मुख्य कार्यालय समेत, ने.का.प. २०६७, अंक ८, पृष्ठ १३५८

मानिन्छ । मनासिब मौका भित्र आफ्नो प्रतिकार गर्न सक्ने यथेष्ट समय, आफूले प्रतिकार गर्नु पर्ने विषयको स्पष्टता, आफ्नो कुरा भन्न वा देखाउन सक्ने अनुकूल परिस्थिति समेत पर्न आउंछ । यसमा आफ्नो प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने मनासिब माफिकको अवसर प्राप्त भएको हुनु पर्दछ । केवल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाइको सबुद दिने मनासिब मौका दिएको भन्न नसकिने[२५२] भनी उल्लेख गरेको छ ।

प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त उल्लंघन गरी गरिएको निर्णयमा विलम्बको सिद्धानत आकर्षित नहुने[२५३] तथा 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 तथा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको कुनै रूपले र लेस मात्र पनि उल्लंघन गरी वा कानून बमोजिमको प्रक्रिया पालना नगरी गरिएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा शुन्य हुने[२५४] सर्वोच्च अदालतले स्पष्ट गरेको छ ।

प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरित निर्माण भएका कानून वा निर्णय न्यायिक पुनरावलोकनको घेरामा पर्दछन् । त्यसैले यस सिद्धान्तलाई कानून तर्जुमाको चरण देखि नै अनुशरण गर्ने गरिन्छ।[२५५] तथापि राज्य शक्तिको प्रयोग र सञ्चालनका क्रममा केही अपवादका अवस्थामा यस सिद्धान्तको कठोरतम् पालना सम्भव हुदैन । अपवाद भित्रको पनि अपवादका रूपमा कानूनमा नै यस सिद्धान्तको विपरित हुने गरी कार्य गर्न सकिने व्यवस्था कानून बनाउन सकिन्छ । त्यस्तो कानून अदालत वा जनमतको कसीबाट स्वीकार्य हुनु पर्दछ । विभागीय कारबाहीको सन्दर्भमा पनि यस सिद्धान्तलाई अनिवार्य अवलम्बन गर्न नपर्ने गरी कानूनमा नै उल्लेख गरी कानून बन्न सक्दछ । कुनै कानूनले सुनुवाइको मौका प्रदान गर्न नपर्ने गरी स्पस्टसँग ब्यबस्था गर्छ भने सो अवस्थामा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन भयो भन्न मिल्दैन । यसैगरी सार्वजनिक सुरक्षा, सार्वजनिक स्वास्थ्य र सार्वजनिक नैतिकता आदि कायम गर्नका लागि तुरून्त कारबाही गर्नु पर्ने भएमा पनि सुनुवाइ गरिरहनु पर्दैन भन्ने मानिन्छ । Hearing may be excluded if prompt action needs to be taken by the Administration in the interest of public safety, public health or public morality or broadly in public interest.[256]

---

[२५२] ललित रत्न शाक्य वि. श्री ५ को सरकार वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, ने.का.प. २०५०, अंक २, नि.नं. ४७०३ ।

[२५३] रमाशंकर त्रिपाठी वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय रूपन्देही, ने.का.प. २०७५, अंक ११, नि.नं. १०१४५ ।

[२५४] चित्रदेव जोशी वि. न्याय परिषद सचिवालय, ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५७ ।

[२५५] हेर्नुहोस् कानून तर्जुमा सम्बन्धी अवधारणात्मक पक्षहरू, नेपाल कानून आयोग (२०६४) पृ. ४ ।

[256] M.P. Jain , *Treatise on Administrative Law*, volume 1 , Wadhwa and Company, Nagpur, 1996 at 295

७.२ वैधानिक अपेक्षाको सिद्धान्त (Principle of Legitimate Expectation)

यस सिद्धान्त अनुसार संगठनले कर्मचारीले अपेक्षा अनुसार नै आफ्नो पदीय मर्यादामा रही जिम्मेवारी बहन गर्दछन् भन्ने मान्यता राख्दछ । कर्मचारीले पनि सही र जिम्मेवारीपूर्वक कार्य गर्दा सजायको भागी भइदैन भन्ने विश्वासका साथ काम गर्दछन् । सही तरिकाले कार्य गर्दा मान्यता, पुरस्कार र सुविधा प्राप्त हुन्छ । गलत कार्य गर्नेलाई सजाय र सही कार्य गर्नेलाई पुरस्कार, सुविधा प्राप्त हुने अपेक्षा राखिन्छ । यस सिद्धान्तले काम कारबाहीहरू सिलसिलाबद्ध हुन्छ । सबैले आफ्नो आफ्नो भूमिका र पदीय दायित्व बहन गर्दछन् । गल्ती नगरी सजाय हुँदैन र यदि कसैले गल्ती गरेमा सजायको भागिदार बन्नु पर्दछ भन्ने मन्यता राख्दछ ।

७.३ कानूनीताको सिद्धान्त (Principle of Legality)

कानूनले सजाय नहुने कुनै काम गरे वापत कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरिनु हुँदैन। कानूनको शासनमा कानूनले सजाय नहुने कुनै काम गरे वापत कसैलाई पनि सजायभागी बनाइनु हुँदैन । कर्मचारीसँग सम्बन्धित सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनले स्पष्ट रूपमा सजायको व्यवस्था नगर्दासम्म कुनै कार्य गरेको आधारमा सजायको भागिदार बनाइनु हुँदैन । साथै कानून बमोजिम गरिएका क्रियाकलापहरूलाई कसूरको रूपमा लिन पनि मिल्दैन । यो सिद्धान्तको अभावमा कुन काम गर्न हुने र कुन काम गर्न नहुने भन्ने पनि अन्यौलता बढ्ने हुन्छ । यसले अन्यौलता, अस्पष्टता र अराजकता पनि निम्त्याउन सक्छ । त्यसकारण विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनले घोषणा गर्नु पर्दछ । कुनै कार्य विभागीय कार्य हुने व्यवस्था भए सो अनुसार के कति सजाय हुने भन्ने समेत कानूनमा नै स्पष्ट लेखिनु पर्दछ । कानूनमा उल्लेख गरे बाहेक विभागीय कारबाही गर्नु हुँदैन ।

७.४ दोहोरो खतराको सिद्धान्त (Double Jeopardy)

दोहोरो खतरा (Double Jeopardy) भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिले कुनै निश्चित कानून उल्लंघन गर्दछ भने उक्त कानून उल्लंघन गरेबापत निजले पाउने निश्चित सजायको व्यवस्था गरिएकामा उक्त सजाय निजले उक्त गैरकानूनी कार्य गरेबापत एक पटक मात्र पाउनुपर्नेमा एक पटक सजाय पाइसकेपछि सोही कार्य गरेबापत फेरि सजाय पाउने खतरा भन्ने बुझिन्छ । यसप्रकारको खतराबाट व्यक्तिलाई सुरक्षित राख्नका लागि दोहोरो खतराको सिद्धान्त (Principle of Double Jeopardy) को जन्म भएको हो । यो सिद्धान्त कर्मचारीको विभागीय कारबाहीमा समेत आकर्षित हुन्छ । तर विभागीय कारवाही र कसूरजन्य कार्य एउटै होइन । कुनै कर्मचारीले फौजदारी कानूनले निषेध गरेको कार्य गर्दछ भने निजलाई फौजदारी कानून बमोजिम सजाय हुन्छ । सोही कार्य विभागीय कारबाहीको विषय बन्दछ भने विभागीय कारबाही पनि हुन्छ । सर्वोच्च अदालतले

रामप्रसाद सिटौला वि. टिम्वर कर्पोरेशन अफ नेपाल केन्द्रिय कार्यालय, प्रशासन विभाग बबरमहलसमेत[२५७] भएको रिट निवेदनमा संठगनका कर्मचारीहरूलाई आचरण विपरीत गरेमा गरिने कारवाही भनेको ल्यल Non Criminal र Disciplinary Action को कारवाही हो र राज्यको फौजदारी कानून तोडे वापत राज्यको तर्फबाट Public Prosecution भई अदालतबाट कानून बमोजिम कैद वा जरिवाना दुवै सजांय हुने कारवाही भनेको अदालती कारवाही हो । यी दुई कारवाही भिन्दाभिन्दै कारवाही हुन् । संठगनका कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारवाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौजदारी अपराधमा कारवाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि Double Jeopardy विरूद्धको हक हनन् नहुने" भनी स्पष्ट पारेको छ । तर कर्मचारीले गरेको कुनै कार्यका सम्बन्धमा एकपटक विभागीय कारबाहीको प्रक्रिया प्रारम्भ गरी टुंगो लगाई सकेपछि पुनः सोही कार्यका सम्बन्धमा विभागीय कारबाही गर्न भने पाइदैन ।

७.५ समानुपातिक सजायको सिद्धान्त (Principle of Proportionality)

कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी सजाय गर्दा निजको दोषको अनुपातमा सजाय निर्धारण गर्नु पर्दछ । कर्मचारीले गरेको आचरण विपरितको कार्यको दोषको मात्रा र अवस्थालाई आधार मानेर सोको समानुपातिक सजाय गर्नु पर्दछ । सामान्य गल्तीमा ठुलो सजाय र ठुलो गल्तीमा सानो सजाय गरिनु हुँदैन । साथै एकै प्रकृतिको कार्यमा पनि निजको भूमिका, संलग्नता र जिम्मेवारी अनुसार सजाय चयन गर्न पर्दछ ।

७.६ उत्तरदायित्वको सिद्धान्त (Principle of Accountability)

कसैको कार्य वा अकार्यबाट कानूनले निषेधित गरेको परिणाम आउँदछ भने ती दुवै अवस्थामा परिणामको दायित्वाधिन निजलाई गराइन्छ । कसैको लापरबाहीपूर्ण वा हेलचेक्र्याइँपूर्वक गरिएको कार्यले गलत परिणाम ल्याउँदछ भने पनि निजलाई कानूनी दायरामा ल्याइन्छ । कर्मचारीलाई गरिएको विभागीय कारबाही कार्यविधिगत प्रक्रिया पूरा नगरी गर्दा राज्यले कर्मचारीबाट सेवा लिन नसेकको र लामो समय पछि विभागीय कारबाहीको निर्णय बदर भई कारबाही गरिएको कर्मचारी पुनः बहाली हुँदा राज्यको स्रोत कर्मचारीको बीचको अवधिको तलब भत्तामा खर्च गर्नु परेको तितो यथार्थ हामीसँग छ । कारबाहीको क्रममा समेत राज्यको विभिन्न स्रोत परिचालन भएको हुन्छ । यस अवस्थामा समयमै गर्नु पर्ने विभागीय कारबाही नगर्ने, पटक पटक एकै प्रकृतिको त्रुटि दोहोर्‍याउने, लापरबाही वा हेलचेक्र्याइँ गरी साना साना गल्ती, कमजोरी गरेका कारण सजाय पाउने कर्मचारीले उन्मुक्ति पाउने अवस्था रहेको देखिन्छ । यस प्रकृतिको प्रवृत्तिलाई रोक्न पछिल्लो समयमा उत्तरदायित्वको सिद्धान्त विकसित भएको हो । कसैको यस प्रकृतिको कार्यले

[२५७] ने.का.प. २०६४ अंक २, नि.नं. ७८१६ ।

राज्यलाई क्षति पुगेको छ भने सो क्षति सो कार्य गर्ने व्यक्तिबाट भराउनु पर्दछ भन्ने यस सिद्धान्तको मान्यता हो ।

कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही र सजाय गर्दा सामान्यतयाः देहायका नियमको पालना गर्नुपर्ने उल्लेख छः–[२५८]

१. अधिकारक्षेत्र नभएको विषयमा कुनै कारबाही र निर्णय नगर्ने,

२. तत्काल प्रचलित कानूनले सजाय नहुने काम गरे वापत कसैलाई विभागीय कारबाही नगरिने,

३. विशेष सजाय गर्दा अनिवार्य रूपमा स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्ने,

४. सफाइ माग गर्दा कसूर र स्पष्टीकरण माग गर्दा कसूर र सजाय किटान गर्नु पर्ने,

५. आरोपित कर्मचारी बहालमा रहिरहँदा विभागीय कारबाहीको अनुसन्धानमा अवरोध हुने वा झुट्टा प्रमाण पेश हुन सक्ने वा सबुद प्रमाण गायब हुन सक्ने अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सक्ने,

६. विभागीय सजाय गर्दा कसूरको मात्रा र उल्लघंन गरेको आचरण र अनुशासनका नियमको गम्भीरताको आधारमा गरिने,

७. पटक पटक कसूर गर्ने वा आचरण वा अनुशासन उल्लंघन गर्नेलाई पटके कायम गरी थप वा ठुलो सजाय गर्ने,

८. कारबाही र सजायबाट बच्न वा कारबाही प्रक्रिया उल्लंघन गर्न प्रयास गरेमा वा आफै वा संगठित तरिकाबाट अनुचित दबाब दिएमा वा दिन लगाएमा आधार र कारण खोली थप सजाय दिन सक्ने,

९. कसूर गर्न वा आचरण वा अनुशासनका नियम उल्लंघन गर्न अरुलाई पनि उक्साउने वा भड्काउने कार्य गरेको आधार प्रमाण भएमा कारण खोली थप सजाय गर्न सक्ने,

१०. नाताभित्रको कर्मचारीको र आफ्नो हित स्वार्थ भएकोमा निर्णय नगर्ने,

११. प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्न लेखी पठाएकोमा तोकिएको अधिकारीले आवश्यक प्रक्रिया पूरा गरी विभागीय सजाय गर्नुपर्ने,

१२. निमित्त भई काम गरिरहेको अवस्थामा सो अधिकारीले न्यायिक प्रकृतिको निर्णय नगर्ने,

१३. प्राकृतिक न्यायका आधारभूत सिद्धान्त विपरीत नहुने गरी निर्णय गर्नुपर्ने ।

१४. सफाइ सन्तोषजनक नभएको भन्ने लागेमा सोको कारण खुलाउनु पर्ने,

---

[२५८] संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ को दफा २९ ।

८. विभागीय कारवाहीको प्रकृया, चरण

कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्ने पदाधिकारी कानूनमा नै उल्लेख गरिएको हुन्छ । सजाय गर्ने पदाधिकारी सजाय पाउने कर्मचारी भन्दा सजाय गर्ने कर्मचारी माथिल्लो दर्जाको हुनु पर्दछ । कानूनमा अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सकिने स्पष्ट व्यवस्था भएकोमा बाहेक तोकिएको कर्मचारीले मात्र सजाय दिनु पर्दछ । अधिकार प्रत्यायोजन गरिएकोमा प्रत्यायोजित अधिकार बमोजिम तोकिएको समयसम्म सो अधिकार प्रयोग गर्नु पर्दछ ।[२५९] विशेष सजायको अभियोग लागेको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु पूर्व कुनै कर्मचारीलाई लागेको अभियोग सम्बन्धमा जाँचबुझ गर्नु परेमा सो जाँचबुझ समाप्त नहुञ्जेल सजाय गर्न पाउने कर्मचारीले अभियोग लागेको कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सक्दछ । निलम्बन अवधिमा कर्मचारीले आधा तलब पाउँदछ । निलम्बनको अवधि सामान्यतयाः दुई महिना भन्दा बढी नहुने गरी गर्नु पर्दछ । नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोग वा सरकार वादी फौजदारी मुद्दामा अभियोग लागी थुनामा वा कैदमा बसेको कर्मचारी स्वतः थुनामा वा कैदमा बसेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिन्छ । यदि अभियोग लागेको कर्मचारीले सफाइ पाएमा निलम्बन स्वतः खारेज हुन्छ । कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्न सकिने प्रकृतिको अभियोगमा जाँचबुझ गर्नु परेमा देहायका अवस्थामा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्मका लागि सजाय दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्दछ[२६०]

(क) आफ्ना विरुद्धको प्रमाण नष्ट गर्ने वा गायब गर्न सक्ने अवस्था वा सम्भावना भएमा,

(ख) झुठा प्रमाण संकलन गर्न सक्ने सम्भावना भएमा,

(ग) संगठित संस्थालाई हानि नोक्सानी पुऱ्याउन सक्ने सम्भावना भएमा,

(घ) आफ्नो हित रक्षाको लागि मातहत कर्मचारीलाई अनुचित प्रभावमा पार्न सक्ने सम्भावना भएमा ।

विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई उचित म्याद[२६१] दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्दछ । यसरी मौका दिंदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन-कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्दछ ।

---

[२५९] उदाहरणका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६३ हेर्न सकिन्छ ।

[२६०] संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ को दफा ३१ ।

[२६१] निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११० मा त्यस्तो म्याद पन्ध्र दिनको हुनु पर्ने उल्लेख छ ।

सम्बन्धित कर्मचारीले सूचना बमोजिम तोकिएको म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेश गर्नु पर्दछ । विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा कुनै अन्य अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्दछ । जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालन गर्नु पर्दछ ।

विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले दफा ६६ बमोजिम सफाइ पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाइ पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु भनी त्यस सम्बन्धमा उचित म्याद[२६२] दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्दछ । विभागीय सजायको कारबाहीको सिलसिलामा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले दिएको सफाइ वा स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सजाय गर्नु पूर्व लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्दछ ।[२६३] यसरी परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था भएकोमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना सजाय गर्नु हुँदैन ।

विभागीय कारबाहीको कार्य आफैमा न्यायिक प्रकृतिको कार्य हो । यस्तो अधिकार कानूनमा उल्लेख भएकोमा बाहेक प्रत्यायोजन गर्न सकिँदैन । निमित्तको रुपमा कार्य गर्ने अधिकारीले विभागीय कारबाहीको निर्णय गर्नु हुँदैन । तल्लो तहका कर्मचारीको टिप्पणी सदर गरी विभागीय कारबाही निर्णय गर्नु हुँदैन । विभागीय कारबाहीको निर्णय गर्दा निर्णय पर्चा खडा गरी विभागीय कारबाही गर्नु पर्नाका आधार कारण स्पष्ट उल्लेख गरी निर्णय गर्नु पर्दछ ।

९. विभागीय कारवाहीको उपरको पुनरावेदन

कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजाय उपर समेतको पुनरावेदन सुन्ने व्यवस्था सम्बन्धमा सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा भिन्नभिन्न व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । प्रशासकीय अदालतले तोकिएका कर्मचारी उपर भएका विभागीय कारबाही समेतका विषय उपर मात्र पुनरावेदन सुन्ने हुँदा कानूनमा अलग्गै व्यवस्था भएका कर्मचारीका हकमा पुनरावेदनको सुनुवाइ गर्दैन । विशेषगरी सुरक्षा फौजसँग सम्बन्धित कर्मचारीका हकमा पुनरावेदन सुन्ने क्षेत्राधिकार सम्बन्धित कानूनमा तोकिएका पदाधिकारीमा रहने व्यवस्था गरिएको छ र प्रशासकीय अदालतको क्षेत्राधिकार भन्दा बाहिर

---

[२६२] निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११० मा त्यस्तो म्याद तीस दिनको हुनु पर्ने उल्लेख छ ।

[२६३] निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६८ मा विभागीय सजायको कारबाहीको सिलसिलामा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले दफा ६६ बमोजिम दिएको सफाइ वा दफा ६७ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने कानूनी व्यवस्था गरिएको छ ।

राखिएको छ । त्यसकारण यी निकायमा कार्यरत कर्मचारी उपरको विभागीय कारबाही समेतका विषयमा प्रशासकीय अदालतले पुनरावेदन सुनुवाइ गर्दैन । प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा २ को खण्ड (ग) मा "कर्मचारी" भन्नाले नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, नेपाल संघीय संसद सेवा वा सार्वजनिक संस्था[२६४] को सेवामा कार्यरत कर्मचारी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले देहायका व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ भन्ने व्यवस्था गरिएको छ:

(१) सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक,

(२) प्रदेश कानून बमोजिम गठन हुने प्रदेश निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवा वा प्रदेश सरकारको पचास प्रतिशतभन्दा बढी स्वामित्व हुने संस्थाको सेवामा रहेको कर्मचारी,

(३) स्थानीय तहका कर्मचारी ।

प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा ७ मा प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्रका बारेमा देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ:

(१) प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अदालतलाई देहायका मुद्दा वा विषयमा भएको निर्णय वा अन्तिम आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार हुनेछः

(क) प्रचलित कानून बमोजिम कर्मचारीलाई दिइएको विभागीय सजाय,

(ख) कर्मचारीको बढुवा,

(ग) कर्मचारीको सरुवा ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा कुनै कर्मचारीलाई दिइएको विभागीय सजाय वा बढुवाको सम्बन्धमा कुनै निकाय वा पदाधिकारी समक्ष उजुरी वा पुनरावेदन लाग्ने रहेछ भने त्यस्तो निकाय वा पदाधिकारीले सो विषयमा निर्णय गरेपछि मात्र सो निर्णय उपर अदालतमा पुनरावेदन लाग्नेछ ।

उल्लेखित कर्मचारी उपर गरिएको विभागीय कारबाही, सरुवा, बढुवामा चित्त नबुझेमा प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन दिन सकिन्छ । पुनरावेदकले जुन निकाय वा

---

[२६४] प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा २ को खण्ड (च) मा "सार्वजनिक संस्था" भन्नाले देहायको संस्था सम्झनु पर्छ भनी उल्लेख गरिएको छः

(१) पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी शेयर वा जायजेथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको कम्पनी, बैंक, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् वा नेपाल सरकारबाट नियमति रुपमा अनुदान प्राप्त विद्यालय र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था,

(२) प्रचलित संघीय कानून बमोजिम गठन भएको नियमनकारी निकाय,

(३) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सार्वजनिक संस्था भनी तोकेको अन्य संस्था ।

अधिकारीको निर्णय वा अन्तिम आदेश उपर पुनरावेदन गर्ने हो सो निकाय वा अधिकारी मार्फत् वा सोझै प्रशासकीय अदालत समक्ष पुनरावेदन गर्न सकिन्छ । पुनरावेदकले कुनै निकाय मार्फत् पुनरावेदन गरेकोमा सो निकायले त्यस्तो पुनरावेदन र सो पुनरावेदनसँग सम्बन्धित मिसिल सात दिनभित्र सम्बन्धित अदालतमा पठाउनु पर्दछ । पुनरावेदन गर्दा रीत पुऱ्याई पुनरावेदन वापत लाग्ने दस्तुर समेत साथै राख्नु पर्दछ ।[२६५] प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐन बमोजिम अदालतमा पुनरावेदन गर्दा त्यस्तो निर्णय वा अन्तिम आदेशको सूचना वा जानकारी पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र पुनरावेदन गर्नु पर्दछ । तर सम्बन्धित पक्षले काबु बाहिरको परिस्थितिले गर्दा म्याद गुज्रिएको कारण देखाई निवेदन दिएमा र सो व्यहोरा जाँचबुझ गर्दा मनासिब देखिएमा अदालतले तीस दिनसम्मको म्याद थामिदिन सक्ने व्यवस्था छ ।[२६६]

प्रशासकीय अदालतको निर्णय अन्तिम हुन्छ ।[२६७] तर प्रशासकीय अदालतले गरेको निर्णय वा अन्तिम आदेश उपर सर्वोच्च अदालतले पुनरावेदन गर्न अनुमति माग्ने निवेदन दिन भने सकिन्छ। त्यस्तो निवेदन निर्णय वा अन्तिम आदेश भएको थाहा पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र अदालत मार्फत् वा सिधै सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्ने अनुमतिको लागि निवेदन दिन सकिन्छ । सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्ने अनुमति माग गर्नका लागि प्रशासकीय अदालतको फैसला वा अन्तिम आदेशमा देहायको अवस्थामा भएको हुनु पर्दछः[२६८]

(क) अदालतको निर्णय वा अन्तिम आदेशमा गम्भीर संवैधानिक वा कानूनी त्रुटि भएको,

(ख) सर्वोच्च अदालतबाट स्थापित कानूनी सिद्धान्त वा नजिरको पालना नगरेको वा गलत किसिमले व्याख्या गरी प्रयोग गरेको ।

१०. विभागीय कारबाही सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण

सेवा कानून सम्बन्धी विवादमा बढुवा र विभागीय कारबाहीका विवाद अन्य विषयका भन्दा धेरै परेको देखिन्छ । विभागीय कारबाही उपर सर्वोच्च अदालतमा सुनुवाइका लागि पेश भएका हालसम्मका विवाद रिट निवेदन मार्फत आएका हुन् । वैकल्पिक उपचारको माग गर्दै सर्वोच्च अदालतमा पेश भएका रिट निवेदनमा सर्वोच्च अदालत सुनुवाइ गरी प्रतिपादित गरेका सिद्धान्तहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

[२६५] प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा ११ ।
[२६६] प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा १२ ।
[२६७] प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा १५ ।
[२६८] प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा १६ ।

१. **गोपालकुमार सिंह राजपूत वि. श्री मध्यक्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय काठमाडौं**[२६९]

- 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 ।

२. **मानबहादुर सुनार वि. प्रहरी नायब महानिरीक्षक, मध्यपश्चिमाञ्चल प्रहरी कार्यालय, नेपालगंज**[२७०]

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

३. **गुलाबसिंह ठाकुर वि. मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय नेपालगंज**[२७१]

- 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 सजाय भागी 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

---

[२६९] ने.का.प. २०४४, अंक ८, नि.नं. ३१७६ ।

[२७०] ने.का.प. २०४५, अंक ७, नि.नं. ३५२० ।

[२७१] ने.का.प. २०४५, अंक ६, नि.नं. ३४७६ ।

निर्देशन नमानेमा अथवा कार्यान्वयन नगरेमा, लापरवाही गरेमा वा नियम आदेशको पालना नगरेमा र अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम र जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा तल्लो पदमा घटुवा गर्नसक्ने अधिकार प्रहरी नियमावली, २०३३ को परिच्छेद ९ को नियम ९.१ (घ) ले प्रदान गरेकोले, तल्लो पदमा घटुवा गर्ने गरेको निर्णयलाई कानूनको त्रुटी गरी निर्णय गरेको भन्न सकिने अवस्था नरहने ।

४. **दशरथचन्द्र कार्की वि. प्रशासकीय अदालत**[२७२]

- सफाइको बारेमा पहिलो स्पष्टीकरण एउटा आरोपमा र सजाय प्रस्तावित गर्दा अर्को आरोपमा दोस्रो स्पष्टीकरण माग गरेकोले सफाइको मौका नदिएको आरोपमा सजाय प्रस्तावित गरेको देखिँदा यी सबै कारवाहीहरू कानून अनुकूल नहुँदा यस्ता कारवाहीहरूलाई कानून सम्मत भन्न नमिल्ने ।
- कुनै पनि व्यक्तिको हक हितमा असर पर्ने गरी निर्णय गर्दा निर्णय गर्ने अधिकारी आफैंले सफाइको मौका समेत प्रदान गरी आवश्यक सबुद प्रमाण बुझी सोको मूल्यांकन समेत गरी निर्णयमा पुग्नु अनिवार्य हुन्छ ।
- 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 अधिकृत स्तरबाट उठेको टिप्पणीको आधारमा तह तह भई आफ्नो छेउ आएपछि त्यस्तो टिप्पणी निर्णयलाई स्वीकृत गरेको निर्णय पर्चा र निर्णयलाई सदर गरेको प्रशासकीय अदालतको पुनरावेदन फैसला समेत त्रुटिपूर्ण देखिँदा उक्त निर्णय एवं फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

५. **ललितरत्न शाक्य वि. श्री ५ को सरकार वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय**[२७३]

- कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउनु भनेको ठुलो सजाय हो । त्यसरी संजाय गर्दा मनोमानी तवरबाट गर्न नसकियोस् 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 ।
- कुनै पनि व्यक्तिलाई प्रतिकूल असर पर्ने 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 ।

---

[२७२] ने.का.प. २०४७, अंक १०, नि.नं. ४२१५ ।

[२७३] ने.का.प. २०५०, अंक २, नि.नं. ४७०३ ।

- लगाइएको आरोप प्रष्टसँग बस्तुनिष्ठ प्रमाणको आधारमा समर्थित हुने कुरा उल्लेख गरी सफाइको मौका दिएमा मात्र मनासिब मौका दिएको मानिन्छ । मनासिब मौकाभित्र आफ्नो प्रतिकार गर्न सक्ने यथेष्ट समय, आफूले प्रतिकार गर्नु पर्ने विषको स्पष्टता, आफ्नो कुरा भन्न वा देखाउन सक्ने अनुकूल परिस्थिति समेत पर्न आउंछ । यसमा आफ्नो प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने मनासिब माफिकको अवसर प्राप्त भएको हुनु पर्दछ ।
- निवेदक माथि लगाइएका आरोप वस्तुनिष्ठ भन्दा बढी आत्मनिष्ठ देखिएकोले सो अरोपलाई युक्तिसंगत भन्न सकिने अवस्था रहेन । केवल स्पष्टीकरण सोधेको भरमा मात्र सफाइको सबुद दिने मनासिब मौका दिएको भन्न नसकिने ।

६. **प्रकाश यादव वि. प्रशासकीय अदालत काठमाडौं समेत**[२७४]

- निजामती सेवा ऐनको दफा ६६ र ६७ बमोजिम माग गरिएका स्पष्टीकरणहरू सजाय दिन पाउने अधिकारीवाट नसोधिएको अवस्थामा अन्य व्यक्तिहरूले लिएको स्पष्टिकरणको आधार लिएर गरिएको विभागीय कारवाहीले कानूनी मान्यता पाउन नसक्ने ।
- विभागीय कारवाही गर्न पाउने अधिकारीवाट स्पष्टीकरण माग नगरिएको अवस्थामा अधिकार प्राप्त अधिकारीवाट निर्णय भएपनि त्यस्तो कारवाहीले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्ने स्थिति नहुने ।
- सजाय दिन पाउने अधिकारीले स्पष्टीकरण नसोधी अन्य व्यक्तिले सोधेको स्पष्टीकरणको आधारमा नोकरीवाट हटाउने गरी गरिएको विभागीय कारवाही कानूनसम्मत हो भन्न नमिल्ने हुँदा सेवावाट अवकाश दिने गरी वन विभागका महानिर्देशकवाट भएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी प्रशासकीय अदालतवाट भएको फैसला कानून विपरीतको देखिंदा उत्प्रेषणको आदेशवाट वदर हुने ।

७. **मनोजकुमार देव वि. गृह मन्त्रालय**[२७५]

- प्रहरी जस्तो शान्ति सुरक्षाको कर्तव्य तोकेको फोर्समा सेवा गरेपछि विरामी भएको भए आफ्नै फोर्सको अस्पतालमा जान सकिनेमा त्यहाँ पनि नजाने र विदा अस्वीकृत भयो भन्ने जानकारी पाए पछि त्यसलाई वेवास्ता गरी कार्यालयमा हाजिर हुन नजाने निवेदकको कार्यलाई क्षम्य मान्न 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

---

[२७४] ने.का.प. २०६३ अंक ६ नि.नं. ७७१५ ।

[२७५] ने.का.प. २०६३, अंक ७, नि.नं. ७७३२ ।

नदेखिँदा प्रहरी नियमावली २०४९ को नियम ८९(२) वमोजिम सफाइ पेश गर्ने मौका नदिएको भन्ने जिकिरसँग सहमत हुन नसकिने ।

- कानूनमा तोकिएको विभागीय कारवाही गर्ने अख्तियारवालाले सजाय गर्दा सजाय गर्ने आधार अरुवाट लेखी आफुले सदरसम्म गरेको छ वा आफ्नै स्वविवेकीय आधार र कारणमा सजाय गरेको हो । त्यो महत्वपूर्ण कुरा हुने ।
- प्रहरी ऐन नियम वमोजिम हर हमेशा डयुटीमा रहनु पर्ने निवेदक जस्तो जिम्मेवार पदमा रहेको व्यक्तिले आफ्नो पदिय कर्तव्य, दायित्व र जिम्मेवारी प्रति वेवास्ता गरी आफुखुसी सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर हुन नगई आफ्नो कर्तव्य प्रति वेवास्ता गरेको अवस्थामा कानूनमा तोकिएको अख्तियारवालावाट विभागीय कारवाही भएको र सो निर्णय उपर पनि कानूनमा तोकिएको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीवाट पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णयमा कुनै कानूनी त्रुटि नदेखिने ।

८. **रामसिंह धामी वि. प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् सानोठिमी**[२७६]

- कानूनको दृष्टिकोणबाट मात्र नभै सामान्य समझमा पनि सफाइ निमित्त दिएको म्यादसम्म पर्खनु अनिवार्य नै हुन्छ । निवेदकलाई के कस्तो आरोपमा के कस्तो अभियोग लगाई हटाउन खोजिएको हो ? सोको सफाइको सबुद पेश गर्न परिषदले दिएको म्याद बाँकी छँदै सेवाबाट हटाउने कार्यलाई उचित र यथेष्ट मौका प्रदान गरिएको भन्न नमिल्ने ।
- कानूनको ब्यवस्था बमोजिम नोकरीबाट हटाउन सक्ने सम्मको कार्य कसैले गरे नगरेको भन्ने कुराको निरूपण अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट पूर्वाग्रही भावनाको क्लेस मात्रको विद्यमानता नभै स्वतन्त्र रूपबाट शुद्ध भावनाबाट न्यायिक मनको प्रयोगबाट गरिएको छानविन तथा कारवाहीबाट मात्र निष्कर्षमा पुग्न सकिनेमा सो कार्य पूर्व नै ३२३ औं बैठकबाट सदस्य सचिवलाई निर्देशित अख्तियार प्रदान गर्ने गरी गरिएको निर्णय निवेदकको हकमा पूर्वाग्रही देखिन आउने ।
- कुनै विषयमा कारवाही गर्न पाउने अधिकारीले कसको के कस्तो कृयाकलापबाट के कस्तो गैहकानूनी काम भएको हो भन्ने कुरा आफैले तथ्यको विश्लेषण गरी त्यस्तो गैहकानूनी काम गर्नेको दोषको गहनता के कति छ सो मा कानूनबमोजिम के कस्तो सजाय गर्दा उपयुक्त हुन्छ भन्ने समेत विचार गरी सजाय प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण लिई न्यायिक मनको प्रयोग गरी स्वतन्त्र, निष्पक्ष एवं पूर्वाग्रहरहित ढंगबाट विश्लेषण गरी निर्णय लिनुपर्ने न्यायिक मान्यता हुने ।

---

[२७६] ने.का.प. २०६३, अंक ११, नि.नं. ७७८३ ।

- निर्देशनको आधारमा कुनै न्यायिक प्रकृतिको कारवाहि उठाइन्छ भने त्यस्तो कार्वाहीलाई कानूनसम्मत न्यायिकमनको प्रयोग भई स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपबाट भएको नभई अर्काको अरौटबाट गरिएको मान्नु पर्ने ।

९. रामप्रसाद सिटौला वि. टिम्वर कर्पोरेशन अफ नेपाल केन्द्रिय कार्यालय, प्रशासन विभाग बबरमहलसमेत[२७७]

- संठगनका कर्मचारीहरूलाई आचरण विपरीत गरेमा गरिने कारवाही भनेको Non Criminal र Disciplinary 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 हुन । संठगनका कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारवाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौज्दारी अपराधमा कारवाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि Double Jeopardy विरूद्धको हक हनन् नहुने ।
- कुनै संठगन वा निकायले आफ्नो संठगनका कर्मचारीले आचरण विपरीत काम गरेको भन्ने आशंकामा कसैप्रति वदनियत नराखी सत्यतथ्य पत्ता लगाउन आफ्नो अधिकार प्रयोग गरी छानविन समिति गठन गरी छानविन गराउने कार्य अदालती वा न्यायिक कारवाही नभएको हुँदा प्राङ्न्यायको सिद्धान्त अर्थात Res Judicata को सिद्धान्त विपरीत भएको भन्ने जिकिर कानूनसंगत नदेखिने ।

१०. इन्दिरा झा वि. जिल्ला प्रशासन कार्यालय धनुषासमेत[२७८]

- 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 उचित 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 ।

---

[२७७] ने.का.प. २०६४ अंक २ नि.नं. ७८१६ ।

[२७८] ने.का.प. २०६५ अंक २ नि.नं. ७९३० ।

११. गोविन्दप्रसाद थपलिया वि. नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत[२७९]

- कानूनले सफाइको मौका प्रदान गर्न मनासिब 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 वाहिर 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 मनासिब नभएको भन्न सकिने अवस्थाहरू आउन सक्छन् । यो पनि मुद्दै पिच्छे विषयवस्तुको औचित्यको आधारमा विचार गर्ने कुरा हुन्छ । यसो भन्नुको मतलव के हो भने आफ्नो विरुद्ध हुन लागेको कारवाहीमा आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका सम्बन्धित व्यक्तिको लागि सामान्यत उपलब्ध हुनुपर्छ र त्यस्तो मौका नदिने भए कानूनी अख्तियारी सहित मनासिब 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 ।

[२७९] ने.का.प. २०६५, अंक ५, नि.नं. ७९६४ ।

- 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 ।

१२. दीपेन्द्रबहादुर क्षेत्री वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत[२८०]

कसैलाई आरोप वा अभियोग लगाउनुपर्दा मात्र त्यस्तो आरोप वा अभियोग अनुसारको काम गरेको हो होइन भनी सफाइको प्रमाण पेश गर्ने मौका प्रदान गर्नुपर्ने ।

१३. मनोज पौडेल वि. नेपाल सरकार शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय समेत[२८१]

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 ।

१४. गणेश पञ्जियार वि. न्याय परिषदसमेत (पु.इ.)[२८२]

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 ।

१५. रामप्रसाद भट्टराई वि. प्रमुख, भन्सार अधिकृत, कैलाली भन्सार कार्यालयसमेत (पु.इ.)[२८३]

- 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 ।

---

[२८०] ने.का.प. २०६७, अंक २, नि.नं. ८३१७, पृष्ठ २७४।

[२८१] ने.का.प. २०६७, अंक २, नि.नं. ८३२२, पृष्ठ ३१६ ।

[२८२] ने.का.प. २०६७, अंक ३, नि.नं. ८३२९, पृष्ठ ३८१ ।

[२८३] ने.का.प. २०६७, अंक ५, नि.नं. ८३६५, पृष्ठ ७१३ ।

- 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 सेवासम्बन्धी कानूनद्वारा उनीहरूको पेशा रोजगार नियमन हुने कुरालाई स्वीकार नै गर्दा पनि कानूनबमोजिम 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 कारबाहीसम्म 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 ।

१६. कुलबहादुर लिम्बू वि. मन्त्रिपरिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत[२८४]

कुनै पनि पदमा नियुक्ति गर्दा Professional व्यक्ति नियुक्ति गरी त्यसरी नियुक्ति भएका व्यक्तिलाई कानूनमा तोकेको अवधिसम्म Security of Tenure प्रदान गरी Doctrine of Pleasure वा Spoils System लागू हुने पद जस्तो सरकार परिवर्तन साथ नियुक्ति भएको पदाधिकारीहरूलाई पनि बदल्ने प्रचलन हटाउनुपर्ने ।

१७. कुलबहादुर लिम्बू वि. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयसमेत[२८५]

- उचित र पर्याप्त कारण भएमा तोकिएको अधिकारीले कानूनको रीत पुर्‍याई स्पष्टीकरण माग गर्ने कार्य सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनको सामान्य र नियमित प्रक्रिया भएकाले स्पष्टीकरण माग गर्दैमा हक हनन नहुने ।
- स्पष्टीकरण माग गर्ने व्यवस्था संगठनको कर्मचारीको मनोमानी वर्खास्ती वा मनोमानी विभागीय सजायको पहरेदारको रूपले Employer विरुद्ध प्राप्त प्राकृतिक न्यायको हक हुने ।

---

[२८४] ने.का.प. २०६७, अंक ५, नि.नं. ८३७३, पृष्ठ ७८२ ।

[२८५] ने.का.प. २०६७, अंक ५, नि.नं. ८३७३, पृष्ठ ७८२ ।

- कर्मचारीले आचरणविपरीत काम गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही एवं सजाय गर्नुपर्छ । छाडा र अनुशासनहीन गतिविधि कुनै पनि संगठन वा निकायलाई मान्य नहुने ।
- सजाय गर्नुपर्दा अख्तियारवालाले आवेश (Whim) मा आएर वा स्वेच्छाचारी भएर कारबाही गर्न सक्दैन । अख्तियारवालाले प्रयोग गर्ने सेवा शर्तसम्बन्धी कानून Fair Play बाट निर्देश हुनपर्ने ।
- तोकिएको अधिकारीबाट मात्र स्पष्टीकरण माग गर्ने लगायतको विभागीय कारबाही गर्ने कारबाही गर्न सक्छ । कर्मचारीको Decorum राख्न कानूनमा अन्यथा व्यवस्था भएका वाहेक नियुक्ति गर्ने अधिकार पाएको अधिकारी भन्दा तलको अधिकारीले विभागीय कारबाही गर्न नसक्ने ।

१८. शिवप्रसाद चौधरी वि. नापी विभागसमेत[२८६]

- विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनिश्चित कालसम्म अनुपस्थित रहेको अवस्थामा विभागीय सजाय गरी कानूनको स्थापित प्रक्रिया बमोजिम सेवाबाट हटाएकोलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने ।
- कर्मचारीले विदा स्वीकृत नगराई लामो अवधिसम्म कार्यालय अनुपस्थित रहेको भनी अख्तियारवालाबाट कानूनबमोजिम स्पष्टीकरण समेत माग गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९(ख)(१) बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट हटाएको अवस्थामा कानूनबमोजिम भए गरेको कार्यबाट संविधान र कानूनद्वारा प्रदत्त हक हनन् भएको सम्झन नमिल्ने ।

१९. दीपकचन्द्र देवकोटा वि. कृषि विकास बैंक, मुख्य कार्यालयसमेत[२८७]

सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनले कर्मचारीका सम्बन्धमा विभागीय कारबाही 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 कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली बमोजिम सफाइको मौका दिई सजाय समेत प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण सोधेकोमा कानूनी रूपमा निर्धारित प्रक्रिया अवलम्बन नगरेको भन्न नमिल्ने ।

---

२८६ ने.का.प. २०६७, अंक ७, नि.नं. ८४१९, पृ. ११९७ ।

२८७ ने.का.प. २०६७, अंक ८, नि.नं. ८४३८, पृ. १३५८ ।

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 रहनुपर्छ 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 ।

२०. **भिमप्रसाद लामिछाने वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय, हुम्लासमेत**[२८८]

- विभागीय कारबाही गर्नु पर्दा केही न्यूनतम् मान्यताहरूको पालना अख्तियारवालाबाट हुनुपर्छ । विभागीय कारबाही गर्नु पर्दा आचरण विपरीत काम गर्ने व्यक्तिलाई उसँग कारबाही गर्न परेको कारण र आधारसहित स्पष्टीकरण माग्नु पर्ने एवं यस्तो कारबाही 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 कारबाही गर्न सकिने भएता पनि कारबाही गर्न नपर्ने कारण केही भए प्रमाणसहित सम्बन्धित व्यक्तिलाई आफ्नो कुरा राख्ने वा भन्ने मौका प्रदान गर्नुपर्ने ।
- यदि निवेदकलाई लागू हुने सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा विभागीय कारबाही भएको कर्मचारीले मुद्दा गरी विभागीय कारबाही गर्ने निर्णय अदालतबाट बदर भएमा बीचको अवधिको तलब भत्तालगायतको सम्पूर्ण सुविधा पाउने कानूनी व्यवस्था भएमा विभागीय कारबाही गर्ने निर्णय बदर भए पछि त्यस्तो सम्पूर्ण सुविधा प्राप्त गर्दछ । तर यदि सोसम्बन्धी विषयमा सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा त्यस्तो व्यवस्था छैन भने बीचको अवधिको तलब भत्ता लगायतको सुविधा पाउन नसक्ने ।

२१. **शिवहरि श्रेष्ठ वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत**[२८९]

- 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 ।[२९०]

---

[२८८] ने.का.प. २०६७, अंक ११, नि.नं. ८४९६, पृ. १८२० ।

[२८९] ने.का.प. २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५२६, पृ. २११० ।

२२. **रामकुमार सिंह वि. पूर्व क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी बलसमेत**[२९१]

- निवेदक उपर प्रथम पटक स्पष्टीकरण सोधिएको र सोको जवाफ सन्तोषजनक नभएको भनी पुनः स्पष्टीकरण सोधी सजाय प्रस्ताव गरी सफाइको मौका दिएको देखिँदा कानून बमोजिम सबै प्रकृया पुरा गरी आधार र कारण समेत उल्लेख गरी हटाउने आदेश भएकोले प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरित नहुने ।

२३. **वीरबहादुर राउत अहिर वि. नेपाल सरकार, गृह मन्त्रालयसमेत (पु.इ.)**[२९२]

- कुनै निर्णयबाट कसैको हक अधिकारमा आघात पर्दछ भने निर्णय गर्नुपूर्व सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने कुरा अनिवार्य र स्वाभाविक हुन्छ । सुनुवाइको मौका नदिई गरिएको निर्णयले निर्णयको स्थान नै लिन नसक्ने हुँदा न्यायिक प्रक्रियामा वैधानिक मान्यता प्राप्त गर्न नसक्ने ।
- प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तले न्यायिक प्रक्रियालाई स्वच्छ र विश्वसनीय बनाउने हुँदा यसको उपेक्षा गरी भएको निर्णयलाई पूर्वाग्रही निर्णयको संज्ञा दिनु उपयुक्त हुने ।
- प्रहरी सञ्चारमा उल्लेख भएको व्यहोराबाट घर ठेगानामा फेला नपरेको वा घरद्वार नै पत्ता लाग्न नसकेको भन्ने नभई सुरक्षा निकाय नभएको कारणबाट खोजतलास गर्न जान नसकेको अवस्थामा म्याद तामेल गर्न नगएको कारणबाट म्याद प्राप्त गर्ने व्यक्ति वेपत्ता भएको वा सम्पर्कविहीन भएको भन्न नमिल्ने ।
- प्रहरी जस्तो अनुशासन र मर्यादामा रहनुपर्ने कर्मचारी खटाइएको तालिममा नगई आफुखुशी 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 सेवासम्बन्धी ऐन नियममा उल्लिखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनुपर्दछ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लंघन गरी वा कानून बमोजिमको उचित प्रक्रिया पालना नगरी निर्णय हुन पुग्छ 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

---

[२९०] ने.का.प. २०६७, अंक १२, नि.नं. ८५२६, पृ. २११० ।

[२९१] ने.का.प. २०६८ अंक ७ नि.नं. ८६५४६, पृ. ११३६ ।

[२९२] ने.का.प. २०६८ अंक ८, नि.नं. ८६६३, पृ. १२७६ ।

उल्लेख गरी स्पष्टीकरण सोधिएको नदेखिएकोले सुनुवाइको मौका नदिई प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त प्रतिकूल हुने गरी सेवाबाट हटाएको देखिने ।

- बिदा 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 ।

२४. **सीता कैनी वि. जिल्ला प्रहरी कार्यालय तनहुँ समेत (पु.इ.)**[२९३]

सैनिक ऐन अन्तर्गतको कसूर बाहेक अन्य प्रचलित कानून बमोजिम अपराध मानिने कुनै कसूर गरेमा वा सो विषयमा सम्बन्धित निकायमा कसैको जाहेरी परेमा त्यस्तो जाहेरीमा नाम किटिएको वा सो अपराधमा संलग्न रहेको देखिएको जुनसुकै सैनिक कर्मचारीलाई अपराध अनुसन्धान गर्न प्रचलित कानून बमोजिम अधिकार प्राप्त निकायसमक्ष उपस्थित गर्नु गराउनु सम्बन्धित प्रहरी कार्यालय र सैनिक कार्यालय समेतको दायित्व हुने । जाहेरी दरखास्तमा नाम किटिएका व्यक्तिहरू नेपाली सेनामा कार्यरत् रहेको भन्ने एक मात्र कारणले लामो समयसम्म सो जाहेरीको विषयमा प्रभावकारी अनुसन्धान नहुनुलाई सामान्य मान्न नसकिने । सरकारको मातहतमा रहेको सेनामा कार्यरत व्यक्तिलाई फरार रहेको व्यक्ति वा अनुसन्धान गर्ने निकायको पहुँच बाहिरको व्यक्ति भनी अर्थ गर्न नमिल्ने ।

२५. **मुस्तकीम राई वि. प्रशासकीय अदालत**[२९४]

- 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 ।

---

[२९३] ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि. नं. ८८३७, पृ. ८७३ ।

[२९४] ने.का.प. २०६९, अंक ६, नि.नं. ८८४३, पृ. ९३२ ।

- 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 हुदैन, गरे अधिकारविहीन भइ बदरभागी हुने ।

२६. **हरिनाथ प्रसाद वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय**[२९५]

- 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 आफु 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 त्यसै गरी 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 ।

२७. **चित्रदेव जोशी वि. न्याय परिषद् सचिवालय**[२९६]

- स्वच्छ कारवाहीको सिद्धान्त (Doctrine of Fair Trial) अन्तर्गत न्यायिक स्वच्छताका साथै प्रक्रियागत स्वच्छता (Procedural Fairness) पनि आवश्यक तत्व हुन्छ । अर्थात् कानूनबमोजिमको प्रक्रिया र कार्यविधि अवलम्बन गरेपछि मात्र प्रमाणको आधारमा कोही व्यक्ति दोषी हो, होइन भनी निर्णय गर्न सकिन्छ । विभागीय कारवाहीमा पनि यो सिद्धान्त लागू हुने हुँदा यसको बेवास्ता वा उपेक्षा गर्न नमिल्ने ।

---

[२९५] ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५६, पृ. १०३३ ।
[२९६] ने.का.प. २०६९, अंक ७, नि.नं. ८८५७, १०४१ ।

- पदमुक्त गर्ने सजाय गर्दा कम्तीमा पनि जुन आरोपमा हटाएको हो, सो आरोपको सम्बन्धमा स्पष्टीकरण माग्नै पर्दछ । पदमुक्त गर्ने सजाय गर्नसक्ने न्याय परिषद्को अधिकारअन्तर्गत सम्बन्धित न्यायाधीशलाई सुनुवाइको मौका नै प्रदान नगरी, एउटा कसूरको विषयमा स्पष्टीकरण सोधी अर्कै कसूरमा पदमुक्त गर्न सक्ने अधिकारलाई सही मान्न नसकिने ।
- न्यायाधीशलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने अन्तिम सजाय गर्दा प्रचलित ऐन नियममा उल्लिखित कार्यविधिको अक्षरसः पालना वा अवलम्बन गरिएको हुनु पर्दछ । 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 शून्य हुने ।
- सरकारी कर्मचारी वा अन्य सार्वजनिक पदाधिकारीको विभागीय कारवाही र सजायको हकमा सर्वमान्य रूपले स्थापित भैसकेको 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 न्यायाधीशउपर कारवाही गर्दा मापदण्डको बेवास्ता गर्न र संवैधानिक प्रक्रियाको अवलम्बन नगरी आफूखुशी (Doctrine of Pleasure) को आधारमा कारवाही गर्न वा पदमुक्त गर्न नमिल्ने ।
- एउटा कसूर वा आरोपको विषयमा कारवाही, जाँचबुझ र स्पष्टीकरण माग गरी अर्को आधार र कसूरमा पदमुक्त गर्ने निर्णय निःसन्देह स्वच्छ सुनुवाइको सिद्धान्तप्रतिकूल, आत्मपरक एवं स्वेच्छाचारी निर्णय हुन जान्छ । यस्तो निर्णय न्यायपूर्ण नहुनुको अतिरिक्त न्यायाधीशहरूको मानसिकतामा नकारात्मक प्रभाव पार्ने र त्यसबाट सम्पूर्ण न्याय व्यवस्थामा घातक असर पर्ने कुरातर्फ न्यायपरिषद् सजग र संवेदनशील हुनुपर्ने ।

२८. **वीरेन्द्रकुमार कर्ण वि. न्याय परिषद् सचिवालयसमेत (पु.इ.)**[२९७]

- प्रमाण संकलनको स्रोत, अधिकारक्षेत्र र प्रक्रिया नै दुषित 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 कारबाही स्वतः प्रभावशून्य हुने र त्यस्तो कारबाहीबाट प्राप्त गरेको प्रमाण ग्रहणयोग्य नहुने हुँदा त्यस्तो गैरकानूनी

[२९७] ने.का.प. २०६९, अंक १०, नि.नं. ८८९७, पृ. १४८३ ।

कारबाही र प्रमाण संकलनलाई मान्यता दिई प्रतिवादीउपरको कारबाही र छानबिनलाई निरन्तरता दिएको न्याय परिषद्को कामकारबाही वृष वृक्षको फलसम्बन्धी सिद्धान्त (Fruit of Poisonous Tree Doctrine) विपरीत देखिने ।

- गैरकानूनी स्रोत र प्रक्रियाबाट उठान भएको कारबाही र त्यसको निरन्तरता अन्तिम अवस्थासम्म पनि गैरकानूनी नै हुने ।
- क्षेत्राधिकार विहीन र गैरकानूनी अनुसन्धान तहकीकातलाई आधार मानी न्याय परिषदबाट भएको जाँचबुझलाई स्वतन्त्र जाँचबुझ मानी मुद्दाको विषयवस्तुभित्र प्रवेश गरी निरोपण गर्नुपर्ने अवस्था समेत नदेखिने ।

२९. **केशव स्थापित वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत**[२९८]

- प्रतिवादको मौका दिइँदा स्पष्टीकरण वा जवाफ वा प्रतिवेदन वा भनाई राख्न वा स्पष्ट गर्ने लगायतका जुनकुनै पनि शब्द प्रयोग हुन सक्तछन् । स्पष्टीकरण शब्द प्रयोग नगरिनु नै प्रतिवादको मौका नदिएको ठहर्ने अवस्था नहुने ।
- निवेदकलाई नियम २४(१) को उल्लेखनका साथ प्रतिवेदन पेश गर्न भनिएको छ । नियम २४(१) को प्रयोग "विकास आयुक्तले आफ्नो पदअनुरूप जिम्मेवारी पुरा 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 सिफारिश गर्नुपूर्व प्रतिवेदन अध्ययन गरेको स्थितिमा निजामती कर्मचारीसरह दुई पटक स्पष्टीकरण सोधिएन भन्ने तर्कको औचित्य नहुने ।

३०. **रामकुमार रणपहेली वि. नेपाल सरकार गृह मन्त्रालयसमेत (पु.इ.)**[२९९]

- कुनै कसूरजन्य कार्य एकपटक गर्नु र बारम्बार वा पटक पटक गर्नुमा तात्विक फरक छ । 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 सामन्जस्यता कायम हुने किसिमले न्यायिक मनको प्रयोग गर्नुपर्ने ।

---

२९८ ने.का.प. २०७०, अंक ५, नि.नं. ९०१३, पृ. ७०५ ।

२९९ ने.का.प. २०७०, अंक ११, नि.नं. ९०७२, पृ. १३१९ ।

- कर्मचारीलाई गम्भीर सजाय गर्दा गम्भीर प्रकृतिको कसूर गरेको वा सामान्य प्रकृतिको कसूर पटकपटक गरेको र सो गरेकोमा कारबाहीमा 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 हुनै पर्दछ । न्यायिक मनको परिधि कानूनले नै निर्धारित गरिदिएको अवस्थामा सो परिधि बाहिर गरिने निर्णय त्रुटिपूर्ण हुन्छ । बारम्बार वा बराबर वा पटक पटक कसूर गर्दा मात्र हुने सजाय एकभन्दा बढी पटक गरेको स्थापित नभई गर्न नसिकने ।

३१. लेखनाथ भट्टराई वि. लोक सेवा आयोगसमेत[३००]

निवेदकलाई भएको भनिएको विभागीय सजाय अब कायम नरहेको र कानून बमोजिम छनौट भई पदस्थापन पनि भैसकेको व्यक्तिलाई पूर्ववत अवस्था काम गर्न दिनुपर्नेमा उक्त बिज्ञापित पदमा निज निवेदकको उम्मेदवारी तत्काल कायम नरहेको अर्थ गरी निवेदकले पाइसकेको शाखा अधिकृत पदको नियुक्तिलाई नै बदर गर्ने गरेको लोक सेवा आयोगको मिति २०७०।६।१० को निर्णय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७०।६।१४ को निर्णय निजामती सेवा ऐनको दफा २२ र २२क को अनुकूल नरहेकाले उक्त निर्णयहरू कानूनसङ्गत नदेखिने ।

३२. रामआधार साह वि. अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगसमेत[३०१]

विवादको विषयवस्तु यी रिट निवेदक गुणस्तर तथा नापतौल क्षेत्रीय कार्यालय, विराटनगरमा मिति २०६४।२।१७ मा कार्यरत रहँदा सोही मितिको घटनालाई लिएर पुनः अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगबाट विभागीय कारबाहीको लागि लेखी पठाएको देखियो र सोही पत्रबाट पुनः यी रिट निवेदकलाई विभागीय कारबाही गर्न लागिएको पनि देखिँदा सोही विषयको आरोपमा प्रशासकीय अदालतबाट समेत एकपटक फैसला भई रिट निवेदक उपरको २ (दुई) तलब वृद्धि रोक्का गर्ने गरेको विभागीय कारबाही बदर भएको देखिँदा अदालतको फैसला अन्तिमताको सिद्धान्त अनुसार विपक्षी अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धानबाट यी रिट निवेदक उपर पटकपटक एकै मितिको एकै घटनाको विषयवस्तु उपरमा कारबाही गर्न नपाउने ।

३३. प्रमानन्द चौधरी वि. जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ, विराटनगरसमेत[३०२]

भागी पत्ता नलागेको वा अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी निर्णय गर्दाको अवस्थामा सफाइ पेस गर्ने मौका दिन नपर्ने भएमा सो कुराको छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्ने ।

---

[३००] ने.का.प. २०७१, अंक ६, नि.नं. ९१७९, पृ. ८१६ ।

[३०१] ने.का.प. २०७२, अंक ११, नि.नं. ९४९७, पृ. १९८१ ।

[३०२] ने.का.प. २०७५, अंक १, नि.नं. ९९३८ ।

३४. रमाशंकर त्रिपाठी वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय, रूपन्देहीसमेत[३०३]

जो कोहीलाई पनि नोकरीबाट अवकाश दिनुपूर्वको कारबाहीमा निजलाई आफ्नो भनाइ राख्ने सुनुवाइको पर्याप्त मौका र अवसर दिनु पर्ने भन्ने प्राकृतिक न्यायको सर्वमान्यह सिद्धान्तलाई युक्तियुक्त आधार र कारणसहितको 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 ।

३५. सुनिता नेपाली वि. म.प.क्षे. सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय महेश्वरी बाहिनी सुर्खेतसमेत[३०४]

- आधार र कारण उल्लेख नभई भएको निर्णयमा स्वेच्छाचारिता देखिन्छ भने त्यस्तो निर्णयमा निर्णयकर्ताको बदनियतसमेत हुन सक्ने हुँदा निर्णय गर्नेले कानूनबमोजिमको पर्याप्त कारण र आधार खुलाई मात्र निष्कर्षमा पुग्नु पर्ने ।
- स्वेच्छाचारिता एवं बदनियतपूर्ण निर्णयबाट संविधान प्रदत्त कसैको हक अधिकार हनन भएमा त्यसको उपचार यस अदालतको असाधारण क्षेत्राधिकार मार्फत 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 संविधान प्रदत्त निवेदकको पेसा तथा रोजगारीसमेतको हकमा आघात पर्ने हुँदा सो निर्णय कायम रहन सक्ने नदेखिने ।

३५. प्रेमराज भट्ट वि. अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौंसमेत[३०५]

अर्को व्यवस्था नभएसम्मका लागि भनी दिइएको तदर्थ प्रकृतिको जिम्मेवारीबाट हटाउन सुनुवाइको मौका दिई रहनु आवश्यक नहुने ।

३६. नेपाल सरकार वि. अनिलकुमार आचार्य[३०६]

कर्मचारीले सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्ने वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार वा कुनै हैसियतले कार्य गरेमा सो विषय राष्ट्रसेवक कर्मचारीको व्यावसायिक आचरणको प्रतिकूल हुने हुँदा विभागीय कारबाहीको दायराभित्र हेरिने विषय हुने ।

---

[३०३] ने.का.प. २०७५, अंक ११, नि.नं. १०१४५ ।

[३०४] ने.का.प. २०७६, अंक १, नि.नं. १०१६६ ।

[३०५] ने.का.प. २०७६, अंक २, नि.नं. १०१९१ ।

[३०६] ने.का.प. २०७६, अंक ३, नि.नं. १०२१८ ।

सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति नलिई काम गरेकै आधारमा सो कार्यबाट आर्जन गरेको सम्पत्तिलाई गैरकानूनी सम्पत्ति मान्नु न्यायोचित नहुने ।

३७. नवराज थापा वि. प्रहरी प्रधान कार्यालय, काठमाडौं समेत[३०७]

- बहुविवाहलाई नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरको कोटीमा राखेको नदेखिँदा नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर हो भनी मान्न मिल्ने नदेखिने ।
- निवेदकलाई बहुविवाह गरेको भन्ने कसूर अदालतबाट ठहर भएको भनी उपल्लो हदको सजाय गरिएको पाइयो । सजाय गर्नु पूर्व निजलाई सफाइको मौकासमेत दिएको देखिएन । तसर्थ निवेदकलाई नोकरीबाट बर्खास्त गर्ने निर्णय, सो उपर परेको पुनरावेदनमा भएको निर्णय तथा नोकरीबाट बर्खास्त गरेको पत्रसमेत कानूनसम्मत देखिन आएन ।

सर्वोच्च अदालतबाट विभागीय कारबाहीका सम्बन्धमा भएका अन्तिम आदेशहरूलाई विश्लेषण गर्दा कर्मचारीले आचरण विपरीत काम गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही एवं सजाय गर्नुपर्छ । छाडा र अनुशासनहीन गतिविधि कुनै पनि संगठन वा निकायलाई मान्य नहुने, सजाय गर्दा सेवा शर्तसम्बन्धी कानून Fair Play बाट निर्देश हुनपर्ने, तोकिएको अधिकारीबाट मात्र स्पष्टीकरण माग गर्ने लगायतको विभागीय कारबाहीको कार्य गर्नु पर्दछ । तलको अधिकारीले विभागीय कारबाही गर्न नसक्ने, सजायको लागि स्पष्टीकरण माग गर्दा लगाइएको अभियोग र कारबाहीको विषय एउटै हुनु पर्ने, बर्खास्त वा हटाउने निर्णय निलम्बन भएको मितिबाट नै लागू हुने गरी नगरी निर्णय भएको मितिबाट लागू हुने गरी गर्ने, विभागीय कारबाही गर्दा सफाइको मौका दिई न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गर्नु पर्ने, कर्मचारीलाई कारबाही गर्दा कारवाही गर्न पाउने अधिकारीले तथ्यको विश्लेषण गरी दोषको गहनता र कानून बमोजिम के कस्तो सजाय गर्दा उपयुक्त हुन्छ भन्ने समेत विचार गरी सजाय गर्नु पर्ने, निर्देशनको आधारमा कुनै न्यायिक प्रकृतिको कारवाही गरेमा गैरकानूनी हुने, कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारवाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौजदारी अपराधमा कारवाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि Mouble Jeopardy विरूद्धको हक हनन् नहुने, कानूनले नै अपवादात्मक अवस्थाको व्यवस्था गरेकोमा बाहेक प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पालना गर्नु पर्ने, तर कारवाही गर्ने निकाय वा अधिकारीको भरमग्दुर प्रयासको अतिरिक्त सफाइको मौका दिन खोजिएको व्यक्ति पहुँच वाहिर भएको, खोजी पत्ता लगाउन नसकेको, भौगोलिक सिमा बाहिर रहेको वा त्यस्तै निजसँग सम्पर्क गर्न नसकिने वा सम्पर्क बाहिर

[३०७] ने.का.प. २०७६, अंक ७, नि.नं. १०३१३, पृ. १४८३ ।

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 नपर्ने, निर्णयकर्ताले निर्णयको प्रयोजनको लागि दिने आधारहरू न्यायिकता, स्वच्छता, व्यवहारिकता र औचित्यलाई मापदण्ड बनाएर उल्लेख गर्नु पर्ने, प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरितको निर्णयमा विलम्बको सिद्धान्त लागू नहुने, विभागीय कारवाही र सजाय गर्न तोकिएका अधिकृतले मात्र गर्नुपर्ने, निमित्त भई काम गर्ने सहायक कर्मचारीले गर्न नहुने, आदि उल्लेख गरेको देखिन्छ ।

११. विभागीय कारबाही सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरू

कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्दा देखिएका समस्याहरूलाई देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- एउटा कसूरमा सफाइ वा स्पष्टीकरण मागी अर्कोमा सजाय गर्ने,
- सम्बन्धित कर्मचारीलाई कारवाहीको सूचना नदिने,
- सुनवाइको मौका नदिने,
- सफाइको मौका र स्पष्टीकरण माग्दा कानून बमोजिमको समय प्रदान नगर्ने,
- सफाइको मौका र स्पष्टीकरण माग्दा आरोपित कसूर स्पष्ट उल्लेख नगर्ने,
- अख्तियारवालाले सजाय नगर्ने,
- सजायको निर्णयमा आधार कारण नखोल्ने,
- निर्णयकर्ताले निर्णय पर्चा खडा नगरी तहगत रुपमा उठान गरिएको टिप्पणीमा सदर गरी निर्णय गर्ने,
- सम्बद्ध ऐनले तोकेको कार्यविधि वा प्रकृयालाई पालना नगरी निर्णय गर्ने,
- कुनै स्पष्टीकरण समेत नलिई हचुवाकै आधारमा अवकाश दिने,
- सफाइको मौका दिँदा सम्बन्धित व्यक्तिले सूचना पाए नपाएको सूचनाको तामेली, मिति लगायतका कुरामा ध्यान नदिने,
- सर्वोच्च अदालतवाट व्याख्या गरी प्रतिपादन गरेको सिद्धान्तलाई परिपालना नगर्ने,
- गल्ती वा कसूरको मात्रा भन्दा ठुलो सजाय दिने,
- समानुपातिक सजायको सिद्धान्त अवलम्बन नगर्ने,
- विभागीय कारबाही गर्ने पदाधिकारीको गल्तीबाट निर्णय बदर भए पनि निजलाई उत्तरदायित्व नबनाइने,

१२. निष्कर्ष

कर्मचारीलाई संरक्षण गरी कामबाट अधिकतम लाभ लिने दिशामा संगठन वा निकाय लागेको हुन्छ । विभागीय कारबाही गर्नु संगठनको रहर नभई बाध्यता हो । अनुशाशित, मर्यादित रूपमा कार्य संचालन गर्न यो आवश्यक मानिन्छ । कर्मचारीलाई सताउने वा हैरानी दिने गरी यसको

दुरुपयोग गर्नु पनि हुँदैन । साथै कर्मचारीले आचरण विपरितको कार्य गरेको अवस्थामा त्यसलाई अनदेखा गर्नु पनि हुँदैन । कर्मचारीलाई गरिने विभागीय सजायका सम्बन्धमा कर्मचारीसँग सम्बन्धित कानूनमा यसका प्रक्रिया, विधि, अधिकारी तथा सजायका प्रकृतिका बारेमा उल्लेख गरिएको छ । विवादको रूपमा अदालत प्रवेश गरेका रिट निवेदनमा समेत सर्वोच्च अदालतले कार्यविधि र प्रक्रियाका बारेमा दिशानिर्देश गरेको अवस्था छ । तर अदालतको निर्णय र निर्देशनका बाबजुत विभागीय कारबाही गर्दा एकै किसिमका त्रुटिहरू बारम्बार हुने गरेको देखिन्छ। विभागीय कारबाही सामान्य अवस्थामा कसैको कुरामा चित्त नबुझ्दैमा कारबाही गर्ने विषय होइन ।

कर्मचारीले आफ्नो सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बिपरितको कार्य गर्दछ भने विभागीय कारबाहीको दायरमा ल्याउनु पर्दछ । निजलाई विभागीय कारबाही नगरेमा यसले निरन्तरता पाउने, अरु कर्मचारीले समेत ती आचरणका नियम उल्लंघन गर्ने र अनुशासनहीन कार्यले बढावा पाउने अवस्था हुन्छ । यसबाट संगठनको लक्ष्य र उद्देश्यमा असर पार्ने, सेवा प्रवाह कमजोर हुने र दण्डहीनताले प्रश्रय पाउने अवस्था हुन जान्छ । यसकारण विभागीय आवश्यक हुन्छ । सजाय गर्दा कसूरको अवस्था अनुसार उचित सजाय गर्नु पर्दछ । सजाय गर्दा कानूनले तोकेको प्रक्रिया पूरा गरी गर्नु पर्दछ । कानूनी प्रक्रिया पूरा नगरी विभागीय कारबाही गर्दा सो निर्णय बदर हुन्छ। यसबाट गल्ती गर्नेले सजाय नपाउने मात्र नभई कर्मचारीले काम नगरेको अवधिको तलब लगायतका सुविधा एकमुष्ट उपलब्ध गराउँदाको नोक्सानी व्यहोर्नु पर्दछ । साथै नेतृत्व वा व्यवस्थापकको व्यक्तिगत कारणको सिकार कर्मचारी बन्नु हुने अवस्था समेत सिर्जना गर्नु हुँदैन । कारबाही नै हुनु नपर्ने कर्मचारीलाई कारबाहीको भागिदार बनाई कर्मचारीको मनोबल ह्रास गराउने, हतोत्साही गराउन हुँदैन । यस्तो कार्यले कर्मचारीको कार्यमा र अन्तत्वोगत्वा संगठनको प्रतिफलमा असर पार्दछ । अतः विभागीय कारबाही गर्नु नै पर्ने अवस्थामा सम्बन्धित कानूनी प्रक्रिया र अदालतबाट भएका निर्देशन बमोजिम प्रक्रिया पूरा गरी गर्नु पर्दछ । साथै विभागीय कारबाहीलाई व्यक्तिगत रिसइवी साध्ने साधन बनाउन हुँदैन ।

सन्दर्भ सामग्री

१) नेपालको संविधान, २०७२

२) निजामती सेवा ऐन, २०४९, निजामती सेवा नियमावली, २०५०

३) सैनिक ऐन, २०६३

४) प्रहरी ऐन, २०१२, प्रहरी नियमावली, २०७१

५) सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८, सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२

६) प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६

७) संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४

८) कृष्णजीवी घिमिरे, विभागीय कारबाहीको सिद्धान्त र सैनिक ऐनको कार्यान्वयन : समस्या र सुधारका क्षेत्रहरू, प्राड जर्नल, प्रकाशक प्राड विवाक, २०७२

९) कृष्णजीवी घिमिरे, सार्वजनिक कर्मचारीको सेवा सम्बन्धी कानून : न्यायिक दृष्टिकोणको समीक्षा, (२०७५), सार्वजनिक प्रशासनका चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरु, सोपान मासिक, काठमाडौं ।

१०) कृष्णजीवी घिमिरे, निजामती सेवामा विभागीय कारबाही : सिद्धान्त, समस्या र सुधारका क्षेत्रहरू, (२०७३), अंक ७-८, पूर्णांक १५१-१५२ सोपान मासिक, काठमाडौं ।

११) महेशकुमार कार्की, कर्मचारीमा अनुशासन, प्रशासन, (२०४८), सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी पत्रिका, वर्ष २२, अंक ६१ ।

१२) सरकारी वकील दिग्दर्शन, दो.सं., (२०७०), महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

१३) कानून तर्जुमा सम्बन्धी अवधारणात्मक पक्षहरू, (२०६४), नेपाल कानून आयोग

१४) न्यायदूत, वर्ष ३५, पूर्णाङ्क १४५ अंक १, नेपाल वार एशोसियसन ।

१५) नेपाल कानून पत्रिकाका विभिन्न अंकहरू, सर्वोच्च अदालत, काठमाडौं ।

१६) Jain M.P., **Indian Constitutional Law**, (Sixth Edition), Lexis Nexis Butterworths Wadhwa Nagpur, 2011.

१७) Ramachandran V.G., **Law of Writs**, Revised by C.K. Thakur and M.K.Thakur, (Sixth Edition), Eastern Book Company, 2006.

१८) Shukla, V.N., **Constitution of India**, by Mahendra Prasad Singh, (Eleventh Edition), Eastern Book Company , 2008.

१९) AIR 1954, 1958, 1961 , 1962, 1970, 1978, 1984, 1985,1991, 2001

२०) http://www.legalserviceindia.com/article/l253-Doctrine-of-pleasure-and-its-proviso-article-311-of-Indian-Constitution.html

२१) http://www.legalserviceindia.com/article/l453-Doctrine-of-Pleasure.html

२२) http://www.ed.gov/labor-management-collaboration/conference/principles-action

२३) http://www.michaelgregoryii.com

नेपाल प्रहरी सेवामा आचरण र सजाय

- दशरथ पंगेनी

१ विषय प्रवेशः

प्रहरी राज्यद्वारा स्थापित चेन अफ कमान्ड र अनुशासनमा चल्ने संगठन हो । यसको आफ्नै संगठन, चरित्र, विशेषता, लक्ष्य, उद्देश्य र आचरण हुन्छ । यसले अधिकार प्राप्त अधिकारीले कानून बमोजिम दिएको आदेश पालना गर्दछ । शान्ति र व्यवस्थालाई असर पार्ने खालका खबर संकलन गरी माथिल्लो अधिकारीलाई जानकारी दिन्छ । उक्त कार्यहरुका सथै अपराधको रोकथाम गर्ने, अपराधीहरु पत्ता लगाउने, वारेण्ट तामेल गर्ने, पक्राउ गर्ने र कानून बमोजिम सजायका लागि पहल गर्ने, पक्राउ परेका व्यक्तिका आधारभूत मानव अधिकारको सम्मान गर्ने, जनतालाई शान्ति सुरक्षाको प्रत्याभूती दिने, सुरक्षा कारवाहीमा न्यून क्षतिको नीतिलाई कार्यान्वयन गर्ने तथा चुलिदै गएको ट्राफिक समस्या समाधान गर्ने[३०८] जस्ता जिम्मेवारीहरु नेपाल कानूनले प्रहरीलाई सुम्पेको देखिन्छ । नेपाल प्रहरीका जवानदेखि अधिकृतहरुले आफूलाई प्राप्त उक्त जिम्मेवारीहरु हरहमेशा ड्यूटीमा रहेर[३०९] न्यूनतम सेवा सुविधाका बावजुत अन्य कुनै कुराको परबाह नगरी सम्हाल्दै आएको पाइन्छ । चाडपर्व घर परिवार समेतको खुशीलाई संगठनको खुशीसँग सम्झौता गर्न नेपाल प्रहरी सदैव तत्पर रहदै आएको महशुस गर्न सकिन्छ । यसरी प्रहरी कर्मचारीहरुले हरेक प्रहरमा पहरा दिएर नागरिकको जीउधनको सुरक्षा दिदै आएकामा एकाध प्रहरीको दोष र केही घट्नामा आशातित सफलता पाउन नसकेको विषयलाई प्रहरीको समग्र संगठनसँग जोड्ने र असफलताको रुपमा व्याख्या गर्दै प्रहरीलाई कमजोर बनाएर आफ्ना केही सीमित स्वार्थहरु पूरा गर्न कुप्रचार गर्ने प्रवृत्तिहरु देखा पर्दै आएका छन् । यस्ता कृयाकलापले अनुशासनहीन, गैरकानूनी र उच्छृङ्खल कार्यलाई बढावा दिने गर्दछ । सुरक्षा कर्मीमै अनुशासनहीनता बढ्यो भने विकृति र अराजकता बढ्दछ । मुलुकमा दण्डहिनताले प्रश्रय पाइ हजारौं इमान्दार र कर्तव्यनिष्ठ प्रहरीको मानमर्दनका साथै प्रहरी संगठनकै बदनाम भई सुरक्षा निकायहरु निकम्मा हुन पुग्दछन ।

प्रहरी संगठनलाई बदनाम हुन नदिन, प्रत्येक प्रहरी कर्मचारीलाई सांगठनिक तवरले चेन अफ कमाण्डको हकमा निकै अनुशासीत बनाउन र प्रहरी संगठनलाई सक्षम, अनुशासीत, उत्तरदायी एवं जवाफदेही र जनमुखी बनाई यस भित्रको अनुशासनलाई समाजको उच्चतम उदाहरणको

---

[३०८] प्रहरी ऐन, २०१२ दफा १५

[३०९] ऐ ऐ दफा १३

रुपमा स्थापित गर्नका लागि प्रहरी कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरणको नियमहरु र ती नियमहरुको उल्लंघन गर्नेलाई विभागीय सजायको व्यवस्था प्रहरी सेवा सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख गरिएको पाइन्छ । प्रस्तुत सन्दर्भमा यस कार्यपत्रमा नेपालमा प्रहरी संगठनको ऐतिहासिक पृष्ठभूमी, आचरण र सजाय सम्बन्धी व्यवस्था, र बर्तमान अवस्था, प्रहरी सेवाको आचरण र सजाय तथा निजामती सेवाको आचरण र सजायमा समानता र भिन्नता, आचरण र सजायको कार्यान्वयन सम्बन्धी नेपालको न्यायिक दृष्टिकोण, आचरण कार्यान्वयनमा समस्या एवं चुनौतिहरु र सो को समाधानका उपायहरुका बारेमा विवेचना गरिएको छ ।

२. नेपाल प्रहरीको ऐतिहासिक पृष्ठभूमीः

नेपाल प्रहरीको ऐतिहासिक पृष्ठभूमी तर्फ नियाल्दा विभिन्न काम र नामले यसको विकास हुदै आएको पाइन्छ । लिच्छविकालमा सर्वदण्डनायक, अन्तरासन, महासामन्त, विषयपति जस्ता निकायलाई प्रहरीको काममा लगाइएको थियो। मल्लकालमा कोटवालले नगरमा र गाउँमा द्वारेले शान्तिसुरक्षा गर्ने अनि कर उठाउने गरेको पाइन्छ भने चौकिदार, महाने र सिपाहीले समाजलाई धर्मनीतिमा हिँडाउने र राजाज्ञाको पालना गर्दथे। एकीकरणपछि पनि कोटवाल, उमराव, फौजदार, दरोगा, महान्, नाइके, प्यादाजस्ता सेनाका कर्मचारी, न्यायिक सेवाका कर्मचारी र राजाका कर्मचारीहरूले प्रहरीको काम गरेको नेपाल प्रहरीको इतिहासमा उल्लेख भएको पाइन्छ।[३१०] शान्तिसुरक्षा कायम गर्न चौकिदारी प्रथाको शुरुवात जङ्गबहादुरको पालाबाट शुरू भएको र भीमशमशेरले ती चौकिदारको अधिकार र कर्तव्य किटान गर्न नियम बनाई लागू गरेका थिए भन्ने गरिन्छ । वि सं १९५५ सालमा तराईमा अमिनी प्रहरीको र पहाडमा मिलिसियाको व्यवस्था गरी मिलिसियालाई बडाहाकिमको मातहतमा[३११] राखिएको थियो । काठमाण्डौ उपत्यकामा भने वि सं १९६७ सालमा कोतवाली[३१२] प्रहरीको व्यवस्था गरियो । वि सं १९९५ सालम जुद्धशम्सेरले सवारी व्यवस्थापनमा सहज होस् भन्ने उद्देश्यले नेपाली सेनाको रामदल पल्टनलाई[३१३] ट्राफिक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी दिए । यसरी विभिन्न नाम कामले अलग अलग संगठनका रुपमा स्थापना भई विकसित हुदै आएको प्रहरी संगठनहरुलाई एउटै संगठनका रुपमा निर्माण गर्ने हेतुले वि सं २००७ सालमा प्रजातन्त्र स्थापना भएपछि नेपाल प्रहरी संगठन

---

[३१०] प्रा. डा. तुलसीराम बैध्य समेत, *नेपाल प्रहरीको इतिहास,* (२०५२), प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, काठमाण्डौ ।

[३११] ज्ञाइन्द्रबहादुर श्रेष्ठ, *प्रशासन प्रहरी र सेना सम्बन्धी ऐन तथा नियमहरु मूल दफा र नियम सहित एक टिप्पणी* पैरवी प्रकाशन, संस्करण, २०६८, पृष्ठ, १६० ।

[३१२] जनार्दन घिमिरे, *नेपाल प्रहरी हिजोदेखि आजसम्म,* नेपाल समाचार पत्र, २५ आश्विन, २०७५

[३१३] विध्याप्रसाद घिमिरे, *नेपाल प्रहरीको ऐतिहासिक पक्ष,* नेपाल समाचार पत्र, २७ आश्विन, २०७४

भनी नामाकरण गरी यसका प्रमुखमा प्रथम आईजीपीको रुपमा तत्कालीन नेपाली सेनाका जर्नेल तोरणशमशेर जबरालाई नियुक्त गरी आईजीपी अफिसको स्थापना भएको पाइन्छ ।

नेपाल भर मुलुकको प्रहरी फोर्सको पुनर्गठन गर्न र त्यसलाई अपराध रोक्ने र पत्ता लगाउने सुयोग्य साधन बनाई शान्ति र व्यवस्था कायम राख्न[३१४] वि.सं. २०१२ मा प्रहरी ऐन जारी भयो । यसपछि प्रहरी संगठनलाई नेपालको प्रशासनिक विभाजनका आधारमा संरचनागत व्यवस्थाहरु गरी सोही अनुकूलका व्यवस्थापकीय पद्धतिमा संचालन गरियो । नेपाल प्रहरीलाई दक्ष, व्यावसायिक र कार्यसम्पादनमा एकरुपता ल्याउने हेतुले वि.सं. २०११ मा सदर प्रहरी तालिम केन्द्रको स्थापना भयो । यसलाई वि.सं. २०४९ मा राष्ट्रिय प्रहरी प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा रुपान्तरण गरियो । वि सं २०२४ मा नेपाल प्रहरीले इन्टरपोलको सदस्य लिइ अपराध नियन्त्रणमा अन्तराष्ट्रिय समूहसँग आवद्ध भयो । वि सं २०४० बाट प्रहरी सेवामा महिलाहरु पनि प्रवेश गर्ने प्रकृयाको थालनी गरियो । वि.सं. २०६३ मंसिर १ गतेबाट काठमाण्डौ उपत्यकामा महानगरीय प्रहरी आयुक्तको कार्यालय स्थापना गरी यसको मातहतमा परिसर, वृत्त र प्रभाग रहने गरी नयाँ संरचना निर्माण गरियो । नेपालको संविधान २०७२ ले संघमा नेपाल प्रहरी र प्रदेशमा प्रदेश प्रहरी संगठन रहने[३१५] व्यवस्था गरेको पाइन्छ । नेपाल प्रहरीलाई राज्यको संघीय प्रणालीमा लैजाने संविधानको उक्त प्रावधान अनुरुप नेपाल प्रहरीको क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालयलाई प्रतिस्थापन गर्दै प्रहरी नायब महानिरीक्षकको नेतृत्वमा रहने गरी सातवटै प्रदेशमा प्रदेश प्रहरी कार्यालय स्थापना भैसकेका छन् । त्यसैगरी ७५३ वटै स्थानीय तहमा कुनै न कुनै रुपमा नेपाल प्रहरीका कार्यालयहरु विस्तार भई प्रहरी सेवा नागरिकको पहुँचसम्म पुगेको पाइन्छ। यसरी नेपाल प्रहरी शान्ति सुरक्षा जस्तो गहन जिम्मेवारी सम्हाली हजारौं लगनशील, कर्तव्यपरायण, साहसी र कर्मठ राष्ट्रसेवकहरूको ऐक्यबद्धताका साथ "सत्यम् सेवम् सुरक्षणम्" लाई मूल मन्त्रको रुपमा अनुशरण गर्दै बिकसित हुदै आएको गौरवमय इतिहास बोकेको संस्था हो भन्न सकिन्छ । विभिन्न समयमा भएका राजनीतिक, आर्थिक तथा सामाजिक परिवर्तनबाट सिर्जित चुनौतीलाई नेपाल प्रहरीले अत्यन्त संयमित भएर आत्मसात् गर्दै आएको छ। यही समर्पणले नै नेपाल प्रहरीको गौरव आजसम्म कायम रहेको छ ।

३. नेपालको प्रहरी सेवामा आचरण सम्बन्धी व्यवस्था

आचरण स्वास्थ्य रोजगारीको सूचक र सक्षम संगठन निर्माण गर्ने एक असल मार्ग हो । यो कर्मचारीको दृष्टि र व्यवहार हो । यसले सेवामा संलग्न व्यक्तिले गर्न हुने र नहुने तथ्यहरुलाई जनाउछ । सेवामा संलग्न व्यक्तिले गर्न हुने र नहुने तथ्यहरुको मूल्यांकन निजले गर्ने तोकिएको

[३१४] नेपाल प्रहरी ऐन, २०१२ प्रस्तावना

[३१५] नेपालको संविधान, धारा २६८

कार्यबाट उत्पन्न हुने परिणतिका आधारमा गरिन्छ । त्यसैले आचरणलाई कर्तव्यका आधारमा गरिने कार्य पनि भनिन्छ । प्रसिद्ध विधिशस्त्रि जेरमी बेन्थमका अनुसार धेरैको हित गर्ने (Greatest good) र धेरैलाई सुखी दिने (Greatest happiness) कार्य ठीक कार्य अर्थात गर्न हुने कार्य हो । ठीक कार्य अर्थात गर्न हुने कार्यले कर्मचारीको असल व्यवहारलाई लक्ष्यन्मुखका अतिरिक्त नियमितता, लगनशीलता र इमान्दारिताको रुपमा विकास गर्दछ । पेशागत र कानूनी मार्गदर्शनमा आधारित आचरणका नियमहरुले गर्न नहुने कार्यका सम्बन्धमा कर्मचारीको व्यवहारको उचित नियन्त्रण गर्दछ । त्यस्तो नियन्त्रणले कर्मचारीलाई कर्तव्यप्रति बन्धन सृजना गर्दछ भने खराब व्यवहारलाई नियन्त्रण गर्दछ । यही नियन्त्रणको माध्यम नै संगठनको कार्यसम्पादनको स्तर अभिबृध्दि गर्ने तर्फ मार्ग निर्देशित हुन्छ । प्रसिध्द विधिशास्त्रि ईमान्युअल कान्टको विचारमा खराब वा असललाई व्यक्तिले गर्नुपर्ने कर्तव्य र नियतको आधारमा छुट्टाइन्छ। असल आचरणले कर्मचारीको व्यवहारको स्व(नियन्त्रण, संगठनात्मक कार्यसम्पादन प्रति झुकाव, नियमितता, लगनशीलता र ईमान्दारीतामा बढोत्तरी, तटस्थता, सदाचारिता, जवाफदेहीता, बस्तुपरकता, संगठनको उपलब्धिमा अभिवृध्दि, व्यक्तिगत व्यवहारमा सुधार, बैधानिकता, समानता र समता, आदरभाव, कुशल नेतृत्व, आदि गुणहरु बोकेका हुन्छन् । असल आचरणका यी गुणहरुलाई राष्ट्रिय सदाचार पध्दतिका मूलभूत मान्यताहरु[३१६] पनि भन्ने गरिन्छ । अर्कोतर्फ खराब आचरणले क्रोध, लोभ, मोह, कामवासना, आशक्ति, मोलहिजा, नातावाद, कृपावाद, द्रव्यवाद जस्ता अवगुणहरु निम्त्याउछ । यसरी कर्मचारी वर्गको आचरणमा फरक फरक गुणहरु उत्पन्न हुनुमा विभिन्न तत्वहरु जिम्मेवार रहन्छन् । त्यस्ता तत्वहरुमा विशेष गरी संगठनका नियमहरु, कानूनी प्रावधान, पेशागत मूल्य र मान्यताहरु, नैतिकताका नियमहरु, सामाजिक दृष्टिकोण, देशको शासन प्रणाली, सेवाको विगतको छवि अर्थात ऐतिहासिक पृष्ठभूमी, कल्याणकारी समूह आदि पर्दछन् ।

सार्वजनिक सेवाका पदमा कार्यरत कर्मचारीहरुले आफूले गर्न हुने र नहुने कुराहरु थाहा पाउनुपर्छ भन्ने ध्येयले आचरणका नियमहरुलाई कानूनद्वारा नै व्यवस्थित गरिएको हुन्छ । त्यसरी व्यवस्थित गरिएका आचरणका नियमहरुले सम्बन्धित कर्मचारीहरुलाई आफू कार्यरत संगठन भित्र आफ्नो कर्तव्य पालना र कार्यमा कसरी मूल्य मान्यता र उद्देश्यलाई प्रयोग गर्नुपर्छ भन्ने प्रतिबद्धताहरु समेटिदिएको हुन्छ । नेपालमा प्रहरी सेवालाई पनि सार्वजनिक सेवाको पदको रुपमा स्वीकार गरिएको छ । सार्वजनिक पदमा आसीन पदाधिकारीले सार्वजनिक सेवा पुर्‍याउने सन्दर्भमा निश्चित आचरणगत मूल्यमान्यता अपनाउनु पर्ने[३१७] हुन्छ। उक्त सेवाको पदमा कार्यरत कर्माचारीको उत्तरदायित्व संविधान, कानून, सरकार, नागरिक समाज, राजनीतिक नेतृत्व,

---

[३१६] राष्ट्रिय सदाचार नीति, २०७४ को नियम ९.१.१.१

[३१७] श्यामकुमार भट्टराई, *नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण,* (तेस्रो संस्करण २०७४ पौष) प्रकाशकः सोपान मासिक, डिल्लिबजार, काठमाण्डौ पृष्ठ १७९ ।

सेवाग्राही, सिनियर र आफ्नो जुनियर प्रति समेत रहन्छ । यसरी प्रहरीले सम्पादन गर्ने जिम्मेवारीको स्तरीयता, एकरुपता, निष्पक्षता, इमान्दारीता, स्वच्छता, र तटस्थताका कुरामा सचेत भई ब्यवहारमै सेवाभावप्रति समर्पित रहन एवं प्रहरी संगठनभित्र हुने अनुशासनहीन कार्य रोक्ने, त्यस्तो कार्य गर्नेलाई सजाय गर्ने र अन्यलाई पनि विद्रोह जस्तो कार्यमा दुरूत्साहित हुन नदिने[३१८] उद्देश्यले प्रहरी सेवाका कर्मचारीहरुलाई समेत आचारणका नियमहरुको आवश्यकता पर्दछ । यिनै तथ्यहरुलाई हृदयङ्गम गर्दै प्रहरी नियमावली २०७१ मा प्रहरी कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने थुप्रै आचरणहरु उल्लेख गरिएको छ । ती आचरणहरुलाई कार्यालय कार्यविधि सम्बन्धी आचरण, राजनीतिक कृयाकलाप सम्बन्धी आचरण, आर्थिक आचरण र सामजिक आचरण गरी चार भागमा विभाजन गरी हेर्न सकिन्छ । जसलाई यसप्रकार उल्लेख गरिएको छः

- <u>कार्यालय कार्यविधि सम्बन्धी आचरण</u>

  प्रहरी कर्मचारीले ठीक समयमा तथा नियमित रूपले आफ्नो पालोमा हाजिर हुनु पर्दछ र साधारणतया पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कामबाट अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।[३१९] आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताको साथ पालना गर्नु पर्दछ । आफ्नो सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिका अधिकृतले दिएको आज्ञालाई शीघ्रताका साथ पूरा गर्नु पर्दछ । आफू भन्दा माथिका सबै अधिकृतहरूप्रति उचित आदर देखाउनु पर्नेछ र आफू मातहतका प्रहरी कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्नेछ ।[३२०] सरकारी काममा थाहा पाएका कुराहरू प्रकाश गर्नु हुदैन । यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणले प्रहरी सेवाबाट अलग रहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू हुनेछ ।[३२१] नेपाल सरकारको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै पत्रपत्रिकामा आफ्नै वास्तविक अथवा काल्पनिक नामबाट अथवा बेनामी कुनै लेख प्रकाशित गर्न अथवा रेडियोद्वारा प्रसारण गर्न हुँदैन । तर प्रहरी सङ्गठनको प्रवक्ताको रुपमा तोकिएको प्रहरी कर्मचारीले सम्बन्धित प्रहरी सङ्गठनको प्रमुखको अनुमतिमा कार्यालयको गतिविधि सम्बन्धी जानकारी वा सूचना प्रवाह गर्न र साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिक, वैज्ञानिक र व्यावसायिक विषयको लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न सकिनेछ ।[३२२] नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति नलिई कुनै व्यक्तिद्वारा निजको कर्तव्यपालनका सम्बन्धमा लेखाइएका झुठ्ठा आरोपको

---

[३१८] गणेशबहादुर दुरा समेत विरूद्ध नेपाल सरकार,ने का प २०७३ अंक ४ नि नं ९५७९

[३१९] प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १०३

[३२०] प्रहरी नियमावली २०७१ को नियम १०४

[३२१] ऐ, ऐ नियम ९७

[३२२] ऐ, ऐ नियम ९८

निमित्त प्रेस अथवा अदालतको सहारा लिन हुँदैन ।[३२३] आफ्नो नोकरी सम्बन्धी कुरामा मतलब साध्य गर्न आफू भन्दा माथिका अधिकृत माथि कुनै अनुचित प्रभाव पार्न अथवा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्न हुँदैन[३२४] र आफूभन्दा माथिल्लो वा मातहत प्रहरी कर्मचारी उपर हातपात वा कुनै प्रकारको आक्रमण वा जोरजुलुम गर्न वा गराउन हुँदैन ।[३२५]

- <u>राजनीतिक कृयाकलाप सम्बन्धी आचरण</u>

  प्रहरी कर्मचारीले नेपाल सरकारको नीति विरुद्ध असर पर्ने गरी अथवा नेपाल सरकार र नेपाली जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा अथवा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट अथवा बेनामी कुनै लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई कुनै खबर दिन, रेडियो वा टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्न हुँदैन तर प्रचलित कानून र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन ।[३२६] कुनै राजनीतिक पदका लागि कुनै निर्वाचनमा भाग लिन वा कसैको निमित्त मत माग्न वा अन्य कुनै प्रकारले आफ्नो प्रभाव पार्न हुँदैन । तर कसैलाई मत दिएको वा दिने विचार गरेको कुरा प्रकट नगरी प्रचलित कानून बमोजिम आफ्नो मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन ।[३२७] कुनै राजनीतिक संस्थाको सदस्य बन्न, राजनीतिमा भाग लिन, राजनीतिक संस्थालाई सहायताको निमित्त चन्दा दिन अथवा कुनै राजनीतिक संस्था वा आन्दोलनलाई अन्य कुनै प्रकारले प्रभाव पार्न हुँदैन ।[३२८]

- <u>आर्थिक आचरण</u>

  सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारको असर पर्न सक्ने गरी कुनै पनि प्रहरी कर्मचारी र निजको परिवारका सदस्य समेतले नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति बिना स्वदेशी वा विदेशी कसैबाट पनि कुनै प्रकारको दान दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापट लिनु हुँदैन । कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले

[३२३] ऐ, ऐ नियम १०२
[३२४] ऐ, ऐ नियम १०५
[३२५] ऐ, ऐ नियम १०८
[३२६] ऐ, ऐ नियम ९९
[३२७] ऐ, ऐ नियम १००
[३२८] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम १०१

नेपाल सरकारलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भएबमोजिम गर्नुपर्छ ।[३२९] नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति बिना कुनै पनि कामको निमित्त कुनै किसिमको चन्दा माग्न अथवा स्वीकार गर्नु हुँदैन र अरू कुनै किसिमको आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने काममा समेत भाग लिन हुँदैन ।[३३०] नेपाल सरकारले तोकेको फाराममा आफ्नो सम्पति विवरण भरी आर्थिक वर्ष समाप्त भएको साठी दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालय मार्फत प्रहरी किताबखानामा बुझाउनु पर्नेछ ।[३३१] नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति नलिई कुनै बैक वा कम्पनीको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन, प्रचलित कानूनबमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न, र अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्ने काम गर्नु हुँदैन ।[३३२]

- <u>सामाजिक आचरण</u>

  प्रहरी कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिन हुँदैन ।[३३३] स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिएको प्रत्येक प्रहरी कर्मचारीले सोको स्वयम् घोषणा गरी विवरण आफू कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ ।[३३४] लैङ्गिक संवेदनशील रहनु पर्नेछ र [३३५] बिहावारीसम्बन्धी प्रचलित कानून विपरीत हुने गरी विवाह गर्नु गराउनु हुँदैन ।[३३६]

प्रहरी नियमावलीमा उल्लेख भएका आचरण सम्बन्धी उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाले प्रहरी सेवामा संलग्न कर्मचारीहरुले कार्यालय कार्यविधि सम्बन्धी कार्य गर्दा प्रशासनिक दृष्टिकोणले अनुशासीत र मर्यादित भई संगठनमा बस्नुपर्ने शिक्षा दिन्छ । आचरणको आर्थिक दृष्टिकोणले कार्यालयको आर्थिक कृयाकलाप संचालन गर्दा आर्थिक अनियमितता वा भ्रष्टाचार गर्नबाट रोक लगाउछ । आचरणको सामाजिक दृष्टिकोणले समाजमा सदाचार कायम राख्न टेवा पुर्‍याउँछ । आचरणको राजनैतिक दृष्टिकोणले सेवाभावमा तटस्थता कायम राखी अराजकताबाट जोगाउँछ । अतः प्रहरी

[३२९] ऐ, ऐ नियम ९३
[३३०] ऐ, ऐ नियम ९४
[३३१] ऐ, ऐ नियम ९५
[३३२] ऐ, ऐ नियम ९६
[३३३] ऐ, ऐ नियम १०१(क)
[३३४] ऐ, ऐ नियम १०३(ख)
[३३५] ऐ, ऐ नियम १०६
[३३६] ऐ, ऐ नियम १०७

सेवामा संलग्न कर्मचारीहरूले उपरोक्त आचरणका नियमहरुका बारेमा सुसुचित र जानकार भई कानूनले तोकेका जिम्मेवारी पूरा गर्न कर्तव्यपरायण हुनुपर्दछ ।

४.आचरणको उल्लंघनमा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था

कर्मचारीलाई अनुशासीत बनाई पेशागत मर्यादालाई अक्षुण राख्न अपराधको मात्रा अनुसार सुध्रने अवसरदेखि अन्तिम अस्त्रको रुपमा सेवाबाट बर्खास्त सम्मका व्यवस्था कर्मचारीका सेवा सम्बन्धी कानूनले सजायमा गरेको पाईन्छ । प्रहरी कर्मचारीको सेवा सम्बन्धी कानूनमा सजायलाई दुई किसिमले उल्लेख गरेको पाईन्छ । पहिलो अपराध र सजाय सम्बन्धमा प्रहरी ऐन २०१२ को दफा ३३(क) ३३(ख) र ३४ मा उल्लेखित अपराधमा गरिने सजाय हो । यी अपराधमा सजाय गर्न छुट्टै विशेष प्रहरी अदालत गठन गर्न सकिने र उक्त अदालतले गरेको निर्णयमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले एक तह माथिको प्रहरी विशेष अदालतमा पुनरावेदन गर्ने व्यवस्था मिलाइएको पाइन्छ । अतः प्रहरी ऐनमा भएको उपरोक्त व्यवस्था प्रहरी कर्मचारीले सेवाभित्र रहेर सेवा सम्बन्धी कसूर गरेमा हुने सजाय हो । ती कसूरहरु सेवा सम्बन्धी कानूनमा राखिएता पनि यसलाई फौजदारी कसूर मानिन्छ । यसलाई अदालती कारवाही पनि भनिन्छ । दोश्रो आचरणको उल्लंघनमा हुने विभागीय सजाय हो । सेवा शर्त कानूनले नियमित गरेको आचरणका विषयलाई अनुशासनमा बसेर पालना नगरेमा हुने सजायलाई विभागीय सजाय भनिन्छ । अदालती कारवाही र विभागीय कारवाही बीचको फरकलाई हाम्रो सर्वोच्च अदालतले गुलाब सिंह ठाकुर विरुध्द मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय नेपालगञ्ज समेत भएको रिटमा व्याख्या गर्दै अदालती कारवाहीले उसले गरेको अपराध सम्बन्धमा कारवाही चलाई सजायँ गर्ने र विभागीय कारवाहीले कर्मचारीको पदीय आचरणको सम्बन्धमा कारवाही चलाई सजायँ गर्ने हुनाले अदालती कारवाही र विभागीय कारवाही दुई छुट्टाछुट्टै प्रकृयाबाट गरिने कारवाही हुन[३३७] भनी सिद्धान्त प्रतिपादित गरेको पाइन्छ । प्रहरी नियमावलीमा उल्लेख भएको सजाय सम्बन्धी व्यवस्था आचरणको उल्लंघन गरेवापत हुने विभागीय सजायको व्यवस्था हो । उक्त कानूनी व्यवस्थालाई नियाल्दा उचित र पर्याप्त कारण भएमा प्रहरी कर्मचारीलाई सामन्य र विशेष गरी दुई प्रकारको विभागीय सजाय गर्न सकिने देखिन्छ । सामान्य सजाय अन्तर्गतः शारीरिक परिश्रम हुने सजाय गर्ने वा नियन्त्रणमा राख्ने, नसिहत दिने, चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्ने, बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने, बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने, खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलबवृद्धि घटुवा गर्ने, हालको पदको जेष्ठतासहित खाइपाई आएको शुरु स्केलमा

[३३७] गुलाब सिंह ठाकुर विरूद्ध मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय नेपालगञ्ज समेत, ने। का। प। २०४५, अक ६, नि। नं ३४७६

घटुवा गर्ने वा तल्लो पदमा घटुवा गर्ने[३३८] जस्त विभागीय सजायहरु पर्दछन् । त्यसै गरी विशेष सजाय अन्तर्गतः भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने र भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने[३३९] गरी दुईवटा विभागीय सजायहरु हुने देखिन्छ ।

- **यातना नहुने गरी शारीरिक परिश्रम गराउन वा नियन्त्रणमा राख्न वा नसिहत दिन वा चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्न सकिने**

  कुनै प्रहरी कर्मचारीको कार्यसम्पादन सन्तोषजनक नभएमा, निजलाई तालिममा खटाउँदा नगएको वा तालिम अवधिमा लापरवाही देखाई गैर जिम्मेवारपूर्ण व्यवहार देखाएमा, निजले सेवाग्राहीको पीरमर्का र उजुरी पटक पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालन नगरेमा, सेवाग्राहीलाई दुर्व्यबहार गरेमा, सरुवा भएर वा अन्य सरकारी कामको सिलसिलामा खटिएका वखत मनासिब आधार र कारण बेगर बाटाका म्याद पछि सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुन नगएमा, दुई पटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा वा सचेत गराइएमा, निर्वाचनमा भाग लिएमा, स्थायी आवासीय अनुमति लिएको विवरण तोकिएको समयमा पेश नगरेमा, झुठ्ठा आरोपको निमित्त प्रेस अथवा अदालतको सहारा लिएमा र प्रहरी कर्मचारीले बाहिरी प्रभाव पार्ने कार्य गरेमा निजलाई यातना नहुने गरी शारीरिक परिश्रम गराउन वा नियन्त्रणमा राख्न वा नसिहत दिन वा चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्न सकिनेछ ।[३४०]

- **बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्न वा बढीमा पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्न सक्ने**

  आफूले सम्पादन गर्नु पर्ने काम कारबाहीमा लापरवाही गरेमा, यस नियमावली वा अन्य प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा, माथिल्लो दर्जाको अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा वा कार्यान्वयन नगरेमा, नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति बिना स्वदेशी वा विदेशी कसैबाट पनि कुनै प्रकारको दान दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गरेमा वा चन्दा मागेमा वा लिएमा, समय पालन र नियमितता नभएमा, अनुशासन र आज्ञापालन नगरेमा सरकारी काममा थाहा पाएका कुराहरू प्रकाश गरेमा र रेडियो वा पत्रिकासँग सम्पर्क राख्ने कार्य गरेमा पूर्व स्वीकृत विना विदा बसेमा र आफूभन्दा माथिल्लो वा मातहत प्रहरी कर्मचारी उपर हातपात वा कुनै प्रकारको आक्रमण वा जोरजुलुम गरेमा त्यस्तो प्रहरी कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने

---

[३३८] प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १०९ (क)

[३३९]प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १०९ (ख)

[३४०] ऐ, ऐ नियम ११०

अधिकारीले बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्न वा बढीमा पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्न सक्नेछ ।[३४१]

- **बढीमा पाँच तलबवृद्धि घटुवा गर्न वा हालको पदको जेष्ठता सहित खाइपाई आएको शुरु स्केलमा घटुवा गर्न वा तल्लो पदमा घटुवा गर्न सक्ने**

अनुशासनहीन काम गरेमा, नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति विना कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गरेमा, नेपाल सरकारको आलोचना गरेमा, लैङ्गिक संवेदनशील नरहेमा, कानून विपरीतका विवाह गरेमा, नियुक्ति भएको पाँच वर्षभित्रै नोकरीबाट अलग हुन झुठ्ठा कारण देखाएमा, कानून बमोजिम दिएको आदेश निर्देशन नमानेमा वा कार्यान्वयन नगरेमा, मनासिब कारण नभई वा बिदा नलिई अनुपस्थित भएमा वा गैरहाजिर भएमा, लापरवाही गरेमा वा नियम आदेशको पालना नगरेमा, लापरवाही गरी सरकारी सम्पत्ति हानि नोक्सानी गरेमा,नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूर वाहेकको अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा कैद बाहेक जरिवाना वा क्षतिपूर्ति भराउने वा दुबै सजाय हुने गरी दोषी ठहर भएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै प्रहरी कर्मचारीले खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलबवृद्धि घटुवा गर्न वा हालको पदको जेष्ठता सहित खाइपाई आएको शुरु स्केलमा घटुवा गर्न वा तल्लो पदमा घटुवा गर्न सक्नेछ ।[३४२]

- **भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिने**

प्रहरी कर्मचारीले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी लापरवाही गरी पूरा नगरेमा, आचरण सम्बन्धी कुराहरु बराबर उल्लङ्घन गरेमा, ड्युटीको समयमा बराबर मादक पदार्थ सेवन गरेमा, बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा, राजनीतिमा भाग लिएमा, बिदा स्वीकृति नगराई लगातार पैंतालीस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा, नैतिक पतन देखिने बाहेकका अन्य कुनै फौजदारी कसूरमा दोषी ठहर भई कैद सजाय तोकिएमा । तर सरकारी कार्य सम्पादनमा संलग्न हुने क्रममा प्रचलित कानून वमोजिम लागेको कुनै अभियोगमा दोषी ठहर भै छ महिना भन्दा कम कैद वा जरिवाना मात्र लागेको प्रहरी कर्मचारीलाई प्रहरी सेवाबाट हटाइने छैन । अध्ययन बिदा पूरा गरी फर्किएपछि नियम ८६ मा उल्लेख भए बमोजिमको अवधिसम्म सेवा नगरेमा निजलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ ।[३४३]

- भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिने

---

[३४१] ऐ, ऐ नियम १११

[३४२] प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ११२

[३४३] ऐ, ऐ नियम ११३ को उपनियम (१)

नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा कसूरदार ठहरिएमा, भ्रष्टाचार गरेको प्रमाणित भएमा, स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिएमा, ऐनको दफा ३३.क, ३३.ख र ३४ बमोजिमको अपराधमा प्रहरी विशेष अदालतवाट दोषी ठहरिएमा प्रहरी कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछ ।[३४४] यसरी प्रहरी ऐन २०७१ ले प्रहरी कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी र अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन वा बर्खास्त गर्न सकिने सम्बन्धमा छुट्टाछुट्टै अवस्थाहरु उल्लेख गरेको पाईन्छ । यो नियमावली आउनुभन्दा अघिको प्रहरी नियमावली[३४५] ले सेवाबाट हटाउन वा बर्खास्त गर्न सकिने अलग अलग अवस्थाहरु उल्लेख गर्न सकेको थिएन ।

प्रहरी सेवाका कर्मचारीहरुले आचरणका नियमहरुको उल्लंघन गरेमा उपरोक्त विभागीय सजाय हुने व्यवस्था प्रहरी नियमावलीले गरेको देखिन्छ । नियमावलीमा गरिएको उपरोक्त व्यवस्थाका अतिरिक्त प्रहरी फोर्समा अनुशासन र नियन्त्रण कायम राख्न प्रहरी ऐन २०१२ ले मातहत दर्जाका प्रहरी कर्मचारीले आफ्नो कर्तव्य पालन गर्दा असावधानी वा लापरवाही गरेमा वा कुनै कर्तव्य पालन गर्नबाट बच्नको लागि आफूले केही गरी सो कर्तव्य पालन गर्न अयोग्य भएमा वा अनुशासन भंग गरेमा वा अन्यथा अनुचित आचारण गरेमा निजलाई तोकिएको अधिकृतले बर्खास्त गर्न, सेवाबाट हटाउन, दर्जा वा तलब घटाउन वा आवश्यक सम्झे तोकिए बमोजिम एक महिनाको तलबसम्म जरिबाना गर्ने सजायको कवाज, थप गार्ड वा फ्याटिग (शारीरिक थकाई हुने)वा अरू ड्यूटी गराई वा नगराई १५ दिनसम्म क्वार्टरमा नजरबन्द राख्ने र महत्वपूर्ण जिम्मेवारीको पदबाट हटाउने वा विशेष तलब भत्तापाएको झिक्ने सजाय गर्न सक्नेछ । सजायको कवाज, थप गार्ड वा फ्याटिग (शारीरिक थकाई हुने)वा अरू ड्यूटी गराई वा नगराई १५ दिनसम्म क्वार्टरमा नजरबन्द राख्ने सजाय भने राजपत्रांकित प्रहरी अधिकृत कर्मचारीहरुलाई गर्न नसकिने[३४६] कानूनी प्रावधान गरेको देखिन्छ ।

४.१ सजाय सम्बन्धी कार्यविधि[३४७] :

आचरणको उल्लंघनमा विभागीय सजाय गर्दा सामान्यतया निम्न कार्यविधिहरु अवलम्बन गर्नुपर्दछः

- सफाइको मौका दिनुपर्ने

---

[३४४] ऐ, ऐ नियम ११३ को उपनियम (२)

[३४५] प्रहरी नियमावली, २०४९ को नियम ८८

[३४६] प्रहरी ऐन २०१२ को दफा ९

[३४७] प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ११५

प्रहरी कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुअघि कारबाही गर्न लागिएको व्यहोरा उल्लेख गरी हुन सक्ने सजाय समेत खुलाई लिखित सूचना दिई निजलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ । त्यस्तो लिखित सूचनामा निजउपर लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको हुनु पर्दछ । साथै प्रत्येक आरोप कुन तथ्य र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ । आरोप लागेको प्रहरी कर्मचारीले त्यस्तो सूचनामा उल्लिखित म्यादभित्र आफ्नो सफाइ र प्रस्तावित सजायको सम्बन्धमा लिखित स्पष्टीकरण पेश गर्नु पर्नेछ । भागी पत्ता नलागेको वा अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको प्रहरी कर्मचारीको सम्बन्धमा प्रहरी सेवाबाट हटाउन वा वर्खास्त गर्दा अनुसूची १४ मा उल्लेख भए बमोजिम म्याद सूचना तामेल गर्नु पर्नेछ । तर नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट दोषी ठहर भइसकेको वा ऐनको दफा ३३क., ३३ख. र ३४ बमोजिमको अपराध गरेको प्रहरी विशेष अदालतबाट ठहर गरी कैदको सजाय पाएको कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई गर्न लागेको सजायको बारेमा सूचनासम्म दिए पुग्नेछ ।

- जाँचबुझ गर्ने वा गराउने

सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कुनै प्रहरी कर्मचारीले नियम १११, ११२ र ११३ मा उल्लिखित कसूर गरेको सम्बन्धमा जाँचबुझ गराउन आवश्यक ठानेमा त्यस्तो अधिकारी स्वयं वा अन्य कुनै अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गर्न वा गराउन सक्नेछ । जाँचबुझ गर्ने अधिकारीले आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित प्रहरी कर्मचारीसँग सोधपुछ गरी कारण सहित आफ्नो प्रतिवेदन तथा भएको सबुद प्रमाण समेत पेश गर्नु पर्नेछ ।

- निलम्बन गर्ने

कुनै प्रहरी कर्मचारीमाथि लागेको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो प्रहरी कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सक्नेछ । निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा झुट्टा प्रमाण सङ्कलन गर्न सक्ने वा आफू विरुद्धको सवुद प्रमाण गायब वा नष्ट गर्न सक्ने देखिएमा, वा निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा थप सरकारी हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा, वा कुनै प्रहरी कर्मचारीले गरेको कार्यको कारणले निजलाई निलम्बन नगरे सङ्गठन भित्रका कर्मचारीहरूमा नैराश्यता, उत्तेजना आउने वा जनमानसमा नकारात्मक असर पर्न सक्ने वा प्रहरी सङ्गठनकै प्रतिष्ठामा आँच आउने अवस्था भएमा मात्र निलम्बन गर्नु पर्नेछ । यसरी निलम्बन गर्दा निलम्बन गर्नुको आधार र कारण स्पष्ट रुपमा खुलाउनु पर्नेछ । निलम्बनको अवधि छ महिनाभन्दा बढी हुने छैन । निलम्बन अवधिमा निज उपरको कारबाहीको किनारा लगाउनु पर्नेछ ।

- स्वतः निलम्बनमा रहने

कुनै फौजदारी अभियोगमा वा प्रहरी ऐन अन्तर्गतको कसूरमा गिरफ्तार भई थुनिएको वा त्यस्तो आरोप लागेको प्रहरी कर्मचारी साधारण तारेखमा छुटेको अवस्थामा बाहेक मुद्दाको अन्तिम किनारा नलागेसम्म स्वतः निलम्बनमा रहनेछ । कुनै प्रहरी कर्मचारीउपर नेपाल सरकार वादी हुने कुनै फौजदारी अभियोगमा कुनै अधिकार प्राप्त निकायले निलम्बनका लागि लेखि पठाएमा त्यस्तो प्रहरी कर्मचारीलाई अधिकार प्राप्त अधिकारीले निलम्बन गर्नु पर्नेछ र सो को जानकारी सम्बन्धित निकायलाई दिनुपर्नेछ ।

- निलम्बनको अवस्थामा तलब भत्ता सम्बन्धि व्यवस्था

निलम्बन अवस्थामा रहेको प्रहरी कर्मचारीले पाउने तलब भत्ताको आधा रकम मात्र पाउनेछ । कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएका मिति देखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन । कुनै प्रहरी कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा कुनै कर्मचारीलाई तोकेको दायित्व पालनको क्रममा नेपाल सरकारबाट भएको कारबाही स्वरूप निलम्बन भएको नभई अरू नै कारणबाट स्वयं निलम्बन हुन गएको रहेछ भने त्यसरी निलम्बन रहेको अवधिको तलब भत्ता पाउने छैन । तर निजले अभियोगबाट सफाइ पाएमा उक्त निलम्वन अवधिभरको तलबभत्ता पाउनेछ ।

- सजायको आदेश दिने[३४८]

जाँचबुझको काम समाप्त भएपछि सम्बन्धित प्रहरी कर्मचारीसँग स्पष्टीकरण मागिएको भए निजले तोकिएको समयभित्र स्पष्टीकरण नदिएमा वा निजले दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नलागेमा सजाय गर्ने अधिकारीले सजाय दिन सक्नेछ र सजायको आदेशको एक प्रति त्यस्तो कर्मचारीलाई दिनुपर्नेछ ।

- सेवाको अन्त गर्ने[३४९] :

कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई परीक्षणकालमा रहने गरी नियुक्ति भएकोमा नियुक्ति सदर नहुँदै, करारमा नियुक्ति भएकोमा करारनामाको अवधि भुक्तान नहुँदै, म्यादी पदमा नियुक्ति भएकोमा सो म्याद पूरा नहुँदै, स्वीकृत चिकित्सकको बोर्डले शारीरिक दृष्टिले अनुपयुक्त ठहर्‍याएका अवस्थामा निजको सेवा अन्त गर्नु पर्ने भएमा नोकरीबाट हटाउने वा वर्खास्त गर्न सक्ने अधिकार पाएको अधिकारीले पर्चा खडा गरी सेवाको अन्त गर्न सक्नेछ । यसरी सेवाको

---

[३४८] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११६

[३४९] प्रहरी नियमावली, २०७१ नियम ११७

अन्त गर्दा माथि उल्लेख गरिएका सजायको कार्यविधि अपनाउनु पर्ने छैन । यसरी सेवा अन्त गरेको निर्णय उपर त्यस्तो प्रहरी कर्मचारीले पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

- सजाय गर्ने अधिकारी[३५०]

राजपत्रांकित प्रहरी अधिकृतलाई नेपाल सरकारले र अन्य मातहत दर्जाकाअधिकृत र जवानलाई तोकिएबमोजिम प्रहरी महानिरीक्षक, प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी नायब महानिरीक्षक वा अञ्चल उपरीक्षकले बर्खास्त गर्न, सेवाबाट हटाउन, दर्जा वा तलब घटाउन वा अरू सजाय गर्न सक्नेछ ।

- पुनरावेदनको कार्यविधि[३५१] :

सजायको आदेश र सेवाको अन्त गर्नेगरी दिइएको आदेशमा चित्त नबुझी पुनरावेदन गर्ने प्रहरी कर्मचारीले जुन कार्यालयबाट कारबाहीको आदेश गरिएको हो सोही कार्यालय मार्फत वा सोझै आदेशको सूचना पाएको मितिले पैतीस दिनभित्र पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई संवोधन गरी पुनरावेदन दिन सक्नेछ । तर सजायको कवाज, थप गार्ड वा फ्याटिग (शारीरिक थकाई हुने)वा अरू ड्यूटी गराई वा नगराई १५ दिनसम्म क्वार्टरमा नजरबन्द राख्ने गरी भएको सजायका सम्बन्धमा भने पुनरावेदन लाग्दैन ।[३५२] विभागीय सजायको आदेश सम्बन्धमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

५. प्रहरी सेवामा आचरणको उल्लंघनमा सजाय सम्बन्धी बर्तमान अवस्था

प्रहरी सेवामा आचरणको उल्लंघनमा सजाय सम्बन्धी तीन वर्षको अवस्था हेर्दा आ.व. २०७४र०७५ मा कूल १२८९ जनाले आचरणको उल्लंघनमा सजाय पाएको देखिन्छ । यो संख्या आ.व. ०७५र०७६ मा दोब्बर भन्दा बढीले बृध्दि भई २७२७ पुगेको आ.व. ०७६र०७७ को जेष्ठसम्म आईपुग्दा २२१७ रहेकाले अघिल्लो आर्थिक वर्ष भन्दा केही न्यून अवस्थामा रहेको पाइन्छ । सजायको प्रकृतिमा सबैभन्दा धेरै सजाय नसिहतमा पाएको देखिन्छ । दर्जा घटुवामा सजाय पाउनेको संख्या भने कम देखिन्छ । उक्त आँकडाबाट नेपाल प्रहरीको ठूलो हिस्साले वर्षेनी आचरण उल्लंघन गर्दै आएकाले संगठन भित्रको अनुशासन कायम

---

[३५०] प्रहरी ऐन ,२०१२ को दफा ९ को उपदफा (३)

[३५१] प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ११८

[३५२] प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा ९ को उपदफा ४ ख

राख्न चुनौतिपूर्ण छ भन्ने पुष्टि हुन्छ । प्रहरी सेवामा आचरणको उल्लंघनमा सजाय सम्बन्धी तीन वर्षको अवस्थालाई देहायको चार्टमा राखिएको छः

सजायको प्रकार	विभागीय सजायको संख्या			
	आ व २०७४र०७५	आ व २०७५र२०७६	आ व २०७६र०७७ को जेष्ठ सम्म	कैफियत
सचेत गराएको	९	५०६	२६०	
नसिहत दिने	६५४	११००	९४६	
चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्ने	९	१४	१२	
बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का	४८	१०२	१०४	
बढीमा पाँच तलव वृद्धि रोक्का	६४	१२५	८१	
खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलव वृद्धि घटुवा	८२	२३१	१९६	
हालको पदको जेष्ठता सहित खाइपाइ आएको शुरु स्केलमा घटुवा	९९	१४२	७९	
तल्लो पदमा घटुवा	६	२	१	
भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाएको	१५३	२३७	२७६	
भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरेको	८	८	५	
सेवाको अन्त	१४	(	(	
गयल कट्टी	२	(	(	

निलम्बन	१४१	२६०	२५७	
जम्मा	१२८९	२७२७	२२१७	

श्रोतः प्रहरी प्रधान कार्यालय

६. प्रहरीको आचरण र सजाय तथा निजामती सेवाका आचरण र सजायका बीचमा समानता र भिन्नता

प्रहरी सेवा र निजामती सेवाका कर्मचारीका आचरणमा स्वार्थहिनता, सदाचार, ईमान्दारीता, वस्तुपरकता, पारदर्शिता, जवाफदेहीता, उदाहरणीयता, संवेदनशीलता जस्ता सार्वजनिक संगठनले अवलम्बन गर्नुपर्ने मूलभूत मान्यताहरु पाउन सकिन्छ । दुवै सेवामा कर्मचारीले आचरणको उल्लंघन गरेमा हुने सामान्य र विशेष सजायको व्यवस्था गरिएको छ । उक्त सजाय गर्दा तोकिएको अधिकारीले निश्चित कार्यविधि पूरा गरेर मात्रै प्रयोग गर्नुपर्छ । त्यस्तो सजाय उपर पुनरावेदन गर्न सकिने जस्ता समान प्रावधानहरु रहेको पाइन्छ । उपरोक्त समानताका बाबजुद पनि यी दुई सेवा बीचमा केही भिन्नताहरु रहेको पाइन्छ । यसो हुनुमा प्रहरी सेवाका कर्मचारीले गर्ने कार्यको प्रकृति र निजामती सेवाका कर्मचारीले गर्ने कार्यको प्रकृतिमा भिन्नता रहनु हो । यी दुई सेवाका आचरण र सजायमा रहेका केही भिन्नताहरुलाई यसप्रकार उल्लेख गरिएको छ ।

- फौजदारी कसूरमा सजाय हुने
  निजामती सेवाले आचरण मानेका प्रदर्शन, हड्ताल, थुनछेक र घेराउ लगायतका केही व्यवस्थाहरुलाई प्रहरी ऐनले फौजदारी कसूर घोषित गरी सजाय हुने व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।
- कैद, जरिवाना र शारीरिक दण्ड
  सामन्यतयाः निजामती सेवाको पदमा आचरणको उल्लंघन गर्नेलाई दिइने सजायमा कैद, जरिवाना र शारीरिक दण्डको प्रावधान राखिएको हुदैन । सार्वजनिक सेवाको धरोहर मानिएको नेपालको निजामती सेवाका कानूनहरुमा यस्तो प्रावधान राखिएको छैन । तर फौजी एवं सुरक्षा निकायका सेवामा भने यस्तो प्रावधान राख्ने गरिएको देखिन्छ । प्रहरी नियमावली २०७१ को सामान्य सजायमा यातना नहुने गरी शारीरिक परिश्रम गराउन वा नियन्त्रणमा राख्न वा चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्न सकिने[३५३] प्रवधान रहेको छ । त्यसैगरी प्रहरी फोर्सको अनुशासन र नियन्त्रण कायम राख्न सजायको कवाज, थप गार्ड वा फ्याटिग (शारीरिक थकाई हुने)वा अरू ड्यूटी गराई वा

[३५३] प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १०९ (क) (१) (३)

नगराई १५ दिनसम्म क्वार्टरमा नजरबन्द राख्ने वा एक महिनाको तलबसम्म जरिबाना गर्ने [३५४] व्यवस्था प्रहरी ऐनमा उल्लेख छ ।

- दर्जा वा तलव घटाउनेः
  निजामती सेवामा आचरणको उल्लंघनमा सजाय गर्दा खाईपाई आएको तलवमानमा असर नपर्ने गरी वृद्धि हुने ग्रेड वा तलवमा र बढुवामा रोक्का हुनेगरी सजाय गरिन्छ । दर्जा वा पदमा घटुवाको सजाय भने हुदैन । तर प्रहरी फोर्समा अनुशासन र नियन्त्रण कायम राख्न उपरोक्त दुवै सजायका अतिरिक्त दर्जा वा तलव घटाउने सजाय समेत गर्न सकिने प्रावधान राखेको पाइन्छ ।
- विदाको अवधि
  बिदा स्वीकृति नगराई लगातार पैंतालीस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा प्रहरी कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ । तर निजामती सेवामा भने यो अवधि नब्बे दिन राखिएको छ ।
- सजाय गर्दा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने
  निजामती सेवामा विशेष सजायको आदेश दिनु पहिले लोकसेवा आयोगको परामर्श लिएर मात्र सजाय दिनुपर्छ । तर प्रहरी सेवामा लोकसेवा आयोगको परामर्श आवश्यकता पर्दैन भने पर्चा खडा गरेर पनि हटाउन सकिन्छ ।
- आचरणको उल्लंघन गरी अनुशासनहीन काम गर्ने प्रहरी कर्चारीलाई महत्वपूर्ण जिम्मेवारीको पदबाट हटाउने र निजले विशेष तलव भत्ता पाएको भए झिक्ने व्यवस्था प्रहरी ऐनले गरेको छ । तर उक्त प्रवधान निजामती सेवा ऐनले गरेको देखिदैन ।
- सजायमा विभेद
  मातहतका कर्मचारीले आफ्नो कर्तव्य पालन गर्दा असावधानी वा लापरवाही गरेमा सजायको कवाज, थप गार्ड वा फ्याटिग (शारीरिक थकाई हुने)वा अरू ड्युटी गराई वा नगराई १५ दिनसम्म क्वार्टरमा नजरबन्द राख्ने सजाय कुनै अधिकृतलाई दिनसकिने छैन[३५५] भन्ने व्यवस्थाले अधिकृत स्तरको कर्मचारी र तल्लो दर्जाको कर्मचारीले पाउने सजायमा विभेद गरेको पाइन्छ । निजामती सेवामा भने आचरणका नियमहरु सबैलाई समान रुपमा लागू हुन्छन् । यस्तो विभेदकारी व्यवस्था देखिदैन ।

७. आचरण र सजाय सम्बन्धी न्यायिक दृष्टिकोण

---

[३५४] प्रहरी ऐन, २०१२ को दफा ९ को उफदफा (४)

[३५५] प्रहरी ऐन, २०१२, को दफा ९ को उपदफा (४)

प्रहरी सेवाको आचरण र सजाय सम्बन्धमा हाम्रो सर्वोच्च अदालतका केही दृष्टिकोणहरु यस प्रकार रहेको पाउन सकिन्छ ।

- **अनुशासन, मर्यादापालन एवं कर्तव्यनिष्ठतालाई नरमदृष्टिकोणले हेर्न नमिल्ने**

देशमा अन्याय अत्याचार भाडभैलो हुनबाट बचाई शान्ति सुरक्षा र अमन चयन कायम राख्ने कर्तव्य प्रहरीको हो । यसरी आमनागरिकलाई अनुशासनमा राख्ने प्रहरी आफू पनि अनुशासनमा रहनुपर्छ । प्रहरीबाटै अनुशासनहीन र उच्छृङ्खल व्यवहार भयो भने सम्पूर्ण समाज नै आक्रान्त भै दण्डहिनता सिर्जना हुन पुग्दछ । त्यसैले प्रहरी कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरणको नियमको महत्वलाई हेमराज जैसी विरुद्ध मध्यपश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय सुर्खेत समेत भएको रिटमा हाम्रो सर्वोच्च अदालतले अनुशासन, मर्यादापालन एवं कर्तव्यनिष्ठतालाई नरम दृष्टिकोणले हेर्न नमिल्ने भनी सिध्दान्त प्रतिपादन गरेको छ । सो आदेशमा भनिएको छः अनुशासन, मर्यादापालन एवं कर्तव्यनिष्ठताले अति नै महत्व राख्ने प्रहरी संगठनमा ऐन, कानून, तथा अनुशासनको तेजोवध गरी आफू कार्यरत् निकायका आफूभन्दा वरिष्ठ कार्यालय प्रमुख तथा अन्य प्रहरी अधिकृतहरूलाई बन्धक बनाउने तथा सशस्त्र विद्रोह कार्यमा संलग्न रहेको देखिन्छ । राष्ट्र र राष्ट्रवासीको सुरक्षार्थ अहोरात्र खटिनु पर्ने प्रहरी कर्मचारीबाट भएका यस प्रकृतिको कार्य अनुशासनहीन, गैरजिम्मेवारपूर्ण मात्र नभै ऐन नियम विपरीत भै कारवाहीयोग्य नै देखिन्छ । यस प्रकृतिका कार्यलाई नरम दृष्टिकोणले हेर्नै 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 ।[३५६] उक्त रिटमा भएको सो आदेशले प्रहरी कर्मचारी हरहमेशा कर्तव्यमा रही संगठनको नियमलाई कडाइका साथ पालना गर्नु पर्दछ । उपल्लो अधिकारीले दिएको आदेशलाई आफ्नो विवेक लगाएर प्रयोग नगर्ने वा नमान्ने हुनुहुँदैन भन्दै प्रहरी संगठन भित्रको फलामे साङ्लोको आदेशलाई कठोर रुपमा पालना गर्नुपर्ने मान्यतालाई जोड दिएको पाइन्छ ।

- **संगठनभित्र अनुशासन, मर्यादित व्यवहार र आचरण कायम राख्न उचित र पर्याप्त सजायको खाँचो हुने**

कर्मचारीको आचरणले कर्मचारीले गर्न हुने र नहुने व्यवहारात्मक नियमहरुलाई जनाउँछ भने सजायले तोकिएको काम नगर्ने कर्मचारीलाई गरिने नियन्त्रणात्मक व्यवहारलाई जनाउँछ । अतः आचरणको नियमको पालनामा कमजोरी भएमा सो कमजोरीको गहनता अनुसारको सुध्रिने

---

[३५६] हेमराज जैसी विरुध्द मध्यपश्चिम क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय सुर्खेतसमेत, ने.का.प. २०७०, अङ्क ४, निर्णय नं. ८९९८

अवसरदेखि सेवाबाट हटाउने सम्मका उचित र पर्याप्त सजाय गर्ने गरिन्छ । संगठनभित्र आचरणको उल्लंघनमा हुने सजायको महत्वलाई हाम्रो सर्वोच्च अदालतबाट गणेशबहादुर दुरा समेत विरूद्ध नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत भएको रिटमा प्रहरी ऐन, २०१२ मुलुकमा हुने अपराधलाई रोक्ने र पत्ता लगाउने सुयोग्य साधन बनाई शान्ति र व्यवस्था कायम राख्न निर्माण गरिएको भन्ने उक्त ऐनको प्रस्तावनाबाट झल्कन्छ । कुनै पनि संगठनभित्र अनुशासन, मर्यादित व्यवहार र आचरणको अपेक्षा राखिए जस्तै प्रहरी संगठनभित्र पनि त्यसको खाँचो हुन्छ नै । संगठनभित्र हुने अनुशासनहीन कार्य रोक्न, त्यस्तो कार्य गर्नेलाई सजाय गर्न र अन्यलाई पनि विद्रोह जस्तो कार्यमा दुरूत्साहित नहुन् भन्ने उद्देश्यले समेत उचित र पर्याप्त सजाय गरी अनुशासन वहाल राख्न जरूरी हुने [३५७] भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादित भएको पाइन्छ । सर्वोच्च अदालतबाट भएको उक्त आदेशले संगठनभित्र अनुशासन, मर्यादित व्यवहार र आचरण कायम राख्न उचित र पर्याप्त सजायको खाँचो औंल्याएको देखिन्छ ।

- **विदा अस्वीकृतको जानकारीलाई वेवास्ता गर्दै हाजिर नहुनेलाई क्षम्य गर्न नसकिने**

बिदा लिन चाहने प्रहरी कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको बिदाको अवधि, कारण र विदेश जानुपर्ने भए सो समेत खोली रीतपूर्वकको लिखित दरखास्त आफू हाजिर रहेको कार्यालय मार्फत बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीसमक्ष पेश गर्नु पर्छ । कामको अनुकूल हेरी बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो तजबीजबाट बिदा स्वीकृत अथवा अस्वीकृत गर्न सक्ने तथा आवश्यक परेमा बिदामा बसेको प्रहरी कर्मचारीलाई निजको स्वीकृत बिदा रद्द गरी बोलाई काममा लगाउन सक्नेछ । विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको कुराको सूचना सम्बन्धित प्रहरी कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ । विदा अस्वीकृत भएको जानकारी पाएपछि सम्बन्धित प्रहरी कर्मचारी कार्यालयमा हाजिर हुन जानुपर्छ । विदा अस्वीकृत भएको जानकारी पाएपछि त्यसलाई उपेक्षा गर्नु हुदैन । विदा अस्वीकृतको जानकारीलाई वेवास्ता गर्दै कार्यालयमा हाजिर नहुनेलाई क्षम्य गर्न सकिदैन भनि हाम्रो सर्वोच्च अदालतले मनोज कुमार देव विरुध्द गृह मन्त्रालय सिहदरवार, काठमाण्डौ समेत भएको रिटमा सिद्धान्त प्रतिपादित गरेको छ । उक्त आदेशमा भनिएको छः प्रहरी जस्तो शान्ति सुरक्षाको कर्तव्य तोकेको फोर्समा सेवा गरेपछि विरामी भएको भए आफ्नै फोर्सको अस्पतालमा जान सकिनेमा त्यहाँ पनि नजाने र विदा अस्वीकृत भयो भन्ने जानकारी पाए पछि त्यसलाई वेवास्ता गरी कार्यालयमा हाजिर हुन नजाने निवेदकको कार्यलाई क्षम्य मात्र नसकिने।[३५८] यसरी हाम्रो सर्वोच्च अदालतले विदा माग गर्नुपर्नाको परिस्थिति मनासिव देखिनुपर्ने एवं विदा अधिकार होईन सुविधा हो भन्ने मान्यतामा जोड दिएको पाइन्छ । चिरञ्जिवी खनाल

---

[३५७] गणेशबहादुर दुरा समेत विरूद्ध नेपाल सरकार समेत, ने. का. प. २०७३, अंक ४, नि. नं, ऐ. ऐ ९५७९

[३५८] मनोज कुमार देव विरुद्ध गृह मन्त्रालय समेत, ने. का. प. २०६३, अंक ७, नि. नं, ७७३२

विरूद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय समेत भएको रिटमा भने कानूनबमोजिम रीत नपुगी घर बिदाको दरखास्त पेस भएको भए पनि सो माग गरेको घर बिदा अस्वीकृत भएको भन्ने कुराको जानकारी निवेदकलाई दिनु बिदा दिने अधिकारीको कानूनी दायित्व हो । कानूनले यो दायित्व बिदा दिने वा नदिने अधिकारीलाई नै तोकेको छ । तर, सो दायित्व सम्बन्धित बिदा दिने अधिकारीले पालन गरेको भने देखिएन । माग गरेको बिदा अस्वीकृत भएको जानकारी नै नपाएको अवस्थामा बिदा 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[३५९] भनि सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको पाइन्छ । सर्वोच्च अदालतले उल्लेखित रिटहरुमा गरेको आदेश अनुसार विदाको निवेदन पेश भएपश्चात् विदा अस्वीकृत भएमा सो अस्वीकृत भएको भन्ने कुराको जानकारी निवेदकलाई दिनु बिदा दिने अधिकारीको कानूनी दायित्व हो भन्ने देखिन्छ भने विदा अस्वीकृत भयो भन्ने जानकारी पाए पछि कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्ने दायित्व विदा माग गर्ने अधिकारीको देखिन्छ ।

- **प्रहरी सेवामा उच्च अनुशासनको अपेक्षा राखिने**

  प्रहरी जस्तो जिम्मेवार र अनुशासीत संगठनमा अनुशासन तथा आचरण निकै संवेदनशील विषय हुन्छ । सुरक्षा कर्मीमै अनुशासनहीनता बढ्यो भने विकृति र अराजकता बढ्दछ । यसै तथ्यलाई आत्मसात् गर्दै हाम्रो सर्वोच्च अदालतले अलि अख्तर मिया विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालयको रिटमा प्रहरी सेवामा उच्च अनुशासन हुनुपर्छ भनी सिद्धान्त प्रतिपादित गरेको छ । उक्त रिटको आदेशमा भनिएको छः प्रहरी सेवा सार्वजनिक शान्ति सुरक्षासँग प्रत्यक्ष रुपमा सम्बन्धित अत्यन्तै संवेदनशील सेवा भएको र त्यस्तो सेवामा कार्यरत कर्मचारीमा उच्च अनुशासनको अपेक्षा गरिन्छ। लापरबाही वा कुनै पनि आचरणहीन तथा अनुशासनहीन कृयाकलापको कुनै गुञ्जयास रहन सक्दैन । यदि कसैले त्यस किसिमको कृयाकलाप गरेमा कडा दण्डको व्यवस्था गरेको हुन्छ । त्यस्तो कार्य गर्ने कर्ता उपर सजाय गर्दा उदारता लचकता देखाउनु जरुरी हुदैन ।[३६०]

- **छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्ने**

  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 सकिंदैन । नोकरीबाट हटाउने जस्तो गम्भिर विषयमा निर्णय

---

[३५९] चिरञ्जिवी खनाल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय समेत, ने. का. प. २०७२, अंक २, नि नं ९३४७

[३६०] अलि अख्तर मिया विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यालय, २०७० सालको रिट नं ०५०५, निर्णय मिति २०७०।५।२३

लिनुभन्दा पहिला निजलाई सफाइ पेस गर्ने मौका प्रदान नगरेमा तजबिजी अधिकारको दुरूपयोग बढ्न गई कानूनको शासन कमजोर हुन सक्दछ । कानूनले नै अपवादात्मक अवस्थाको व्यवस्था गरेकोमा बाहेक सामान्यरूपमा सफाइको मौका दिनुपर्छ । तर कानूनले नै सफाइको मौका प्रदान गर्न मनासिब नभएमा सफाइको मौका नदिए पनि हुन्छ भनी हाम्रो सर्वोच्च अदालतले परमानन्द चौधरी वि जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ विराटनगर समेत भएको रिटमा सिद्धान्त प्रतिपादित गरेको छ । उक्त आदेशमा भनिएको छः भागी पत्ता नलागेको वा अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी निर्णय गर्दाको अवस्थामा सफाइ पेस गर्ने मौका दिन नपर्ने भएमा सो कुराको छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्छ ।[३६१] गलत वतन फरक वडामा सूचना पठाएको र तामेल नभएको म्याद सूचनाको आधारबाट निवेदक फेला नपरेको वा भागी पत्ता नलागेको भन्न सकिने अवस्था हुँदैन।[३६२] सर्वोच्च अदालतको उपरोक्त आदेश अनुसार कर्मचारीलाई आचरणको उल्लंघनमा विभागीय सजाय गर्दा कानूनले निर्धारित गरेको कार्यविधिको अनिवार्य रुपमा पालना गर्नुपर्ने अपरिहार्य देखिन्छ । आचरणको उल्लंघनमा कर्मचारीलाई पहिले नै सजाय गर्ने अनि मात्र प्रतिवादको मौका दिन नपर्ने भनी पर्चा खडा गरिएको रहेछ भने उक्त निर्णयलाई कानून सम्मतको निर्णय मान्न नसकिने सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण रहेको देखिन्छ ।

- **निर्णय पर्चामा आधार र कारण खुलाउनुपर्ने**

तजविजी अधिकारको प्रयोग न्यायसंगत तरीकाबाट भए नभएको हेर्ने आधार पनि आधार र कारण नै हो । आधार र कारण विनाको निर्णयलाई न्यायसंगत तरीकाबाट भएको निर्णय मान्न सकिन्न । निर्णयमा आधार र कारण नखुलेको विषयलाई हाम्रो सर्वोच्च अदालतले उचित कानूनी कार्यविधि (due process) को विपरीत मान्दै राजेन्द्र विष्ट विरुध्द नेपाल सरकार गृहमन्त्रालय समेत भएको रिटमा सेवा संवेदनशील हुने तर सेवा दिने व्यक्तिको गम्भिर अवस्था असंवेदनशील हुने कुरा मान्न मिल्ने देखिँदैन । एकातिर सुनुवाइबाट वञ्चित गर्नु र अर्कोतिर कारवाही उपर पुनरावेदन दिने व्यक्तिको अधिकार भएकोमा पुनरावेदनको दौरानमा निवेदकबाट पेस गरिएका प्रमाणको कुनै विवेचना नगर्नु उचित कानूनी कार्यविधि (due process) को विपरीत देखिन्छ । निर्णय पर्चामा उल्लिखित आधारहरू मनासिब छन् वा छैन निर्णयकर्ताले न्यायिक विवेकको साथमा हेर्नुपर्ने [३६३]भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादित भएको पाइन्छ ।

---

[३६१] परमानन्द चौधरी वि जिल्ला प्रहरी कार्यालय मोरङ विराटनगर, ने. का. प. २०७५, अंक १, नि. नं., ९९३८

[३६२] चिरञ्जिवी खनाल विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय समेत, ने. का. प. २०७२, अंक २, नि. नं., ९३४७

[३६३] राजेन्द्र विष्ट विरुद्ध नेपाल सरकार गृहमन्त्रालय समेत, ने. का. प. २०७४, अंक २, नि. नं., ९७६९

- **अधिकारको खोजी गर्नेले आफ्नो कर्तव्य बिर्सन नमिल्ने**

विधिशास्त्रीहरुको दृष्टिकोणमा अधिकारको Material Elements ले कर्तव्य विना अधिकारको अस्तित्व कायम रहन नसक्ने मान्यतामा जोड दिदै आएको पाइन्छ । विधिशास्त्रको यो मान्यता अनुसार अधिकार र कर्तव्य विच अन्योन्यश्रित सम्बन्ध रहेको छ भन्न सकिन्छ । त्यसैले कानून बमोजिमको अधिकार प्रयोग गर्ने व्यक्तिले सो कानूनले निर्धारण गरेको कर्तव्यको सीमाभित्र पनि बस्न सक्नुपर्छ । यसै सन्दर्भमा हाम्रो सर्वोच्च अदालतले शंकर पण्डित विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय समेत भएको रिटमा कुनै पनि क्षेत्रमा कार्यरत 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 आफ्नो कर्तव्य र अनुशासन भुली लामो समयसम्म कार्यालयको सम्पर्कमा नआएको कारण निजलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेकामा त्यस्तो निर्णय गर्ने अधिकारीले सफाइ पेस गर्ने मौका दिएन भनी जिकिर लिने व्यक्तिले आफ्नो लापरवाही र आफ्नो गल्ती पनि हेर्नु पर्ने हुन्छ । अधिकारको खोजी गर्नेले आफ्नो कर्तव्य बिर्सन नमिल्ने[३६४] भनी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको पाइन्छ ।

- **अटेर गरी त्यस्तै कसूरहरू पटकपटक दोहोरिई रहेमा गम्भीर प्रकृतिको विशेष सजाय गर्नुपर्ने**

कुनै पनि संगठन सुव्यवस्थितरूपमा सञ्चालन हुनका लागि त्यस संस्थासँग आवद्ध पदाधिकारीहरुले आफ्नो सेवा सर्तसम्बन्धी ऐन, नियम, विनियम, आचार संहिता जस्ता कुराहरूको पूर्ण परिपालना गरी उच्च नैतिक चरित्र अनुशरण गर्नुपर्दछ । यस प्रकारका मूल्य मान्यताबाट निर्देशित हुन सकेन भने उक्त संस्थाले आफ्नो घोषित उद्देश्य पूरा गर्न सक्तैन । यिनै कुराहरूलाई सुनिश्चित गर्दै सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने कार्यलाई अनवरतरूपमा सञ्चालन गर्न संस्थामा आवद्ध कर्मचारीहरूको सेवाका सर्तहरू व्यवस्थित गरिएका हुन्छन् । ती सेवाका सर्तहरूको पालना गर्नु सम्बन्धित सबै कर्मचारीहरूको कर्तव्य हुन्छ । निर्धारित सेवाका सर्तहरूको उल्लङ्घन भएको अवस्थामा ऐन, नियम वा विनियमद्वारा निर्धारित सजाय गर्ने व्यवस्था गरिएको हुन्छ। अन्य सेवामा जस्तै प्रहरी सेवामा पनि सजाय गर्न पाउने अधिकार भएको अधिकारीले आचरणको उल्लंघन गरेमा प्रहरी नियमावलीमा तोकिएको अनेक सजायमध्ये अवस्था अनुसार कुनै पनि सजाय

---

[३६४] शंकर पण्डित विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय समेत, ने. का. प. २०७२, अंक ९, नि. नं., ९४६६

गर्न सक्षम[३६५] रहन्छ । 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 गैर हाजिरीको दिनलाई मात्र आधार मानी उच्चतम् हदको सजाय गर्दा सेवाबाट नै वञ्चित हुन जाने हुँदा उचित र न्यायसङ्गत देखिदैन ।[३६६] कर्मचारीलाई गम्भीर कसूर कायम गरी सजाय गर्दा गम्भीर प्रकृतिको नै कसूर गरेको हुनुपर्छ । सामान्य प्रकृतिको कसूर पटकपटक गर्ने गरेको र त्यसअघि पनि त्यस्तो कसूर दोहोरिने गरेकोमा कारबाहीमा परी सचेत गराउँदा गराउँदै पनि अटेर गरी त्यस्तै कसूरहरू पटक पटक दोहोरिई रहे मात्र गम्भीर प्रकृतिको विशेष सजाय गर्नु कानून अनुकूल हुन जान्छ ।[३६७]

८. आचरण कार्यान्वयनमा समस्या एवं चुनौतिहरु र सो को समाधानका उपायहरु

प्रहरी सेवामा नैतिकता र सदाचारको महत्व झनै बढेर गएको छ । किनकि सर्वसाधारणहरूको अनुभूतिमा प्रहरीको नैतिक आचरणको स्तर निकै कमजोर छ । नागरिकहरू प्रहरी कर्मचारीको स्तरीय सेवा र सेवामैत्री व्यवहारको अपेक्षामा छन्। तर त्यसको सामर्थ्य र तत्परता प्रहरी नेतृत्वले देखाउन सकेको छैन । प्रहरीमाथि जनताका सुनिदै आएको जनगुनासाहरुः जनतासँगको व्यवहार रुखो हुने, अशिष्ट भाषाको प्रयोग, सुरक्षा जाँचको नाममा चालकहरुलाई सास्ती दिने, कतिपय ठाउमा मौका मिल्ने बित्तिकै रकम असुल्ने, अपराधीहरुलाई संरक्षण दिने, प्रहरी संगठन भित्र राजनीति हावी भएको, अपराध अनुसन्धानलाई फितलो बनाइदिने लगायतका छन् । यसबाट पनि नेपाली जनताले नेपालको प्रहरीबाट प्राप्त गर्ने सेवामा नैतिकता र सदाचारको कठोर प्रश्नको सामना गरिरहेका छन् भन्ने देखिन्छ । यसले प्रहरीको व्यवसायिक छवीमा जनताको आकर्षण होईन विकर्षण पैदा गरिदिन्छ । यस अवस्थाम प्रहरी संगठनमा नैतिक आचरणलाई संस्थागत गर्नुको विकल्प छैन। आचरणलाई संस्थागत गर्दा संरचनागत सुधार, जनशक्तिलाई प्रशिक्षण, कर्मचारीको प्रतिबध्दता प्राप्त, शिष्ट भाषाको प्रयोग, कुशल नेतृत्वको चयन, दण्डहिनताको अन्त, आचरणलाई कार्यसम्पादन र वृत्ति बिकाससँग आबध्दता गर्नुपर्ने जस्ता थुप्रै समस्या र चुनौतीहरु देखा पर्दछन् । ती समस्या र चुनौतिहरुको सामना गर्न सकेमा प्रहरी संगठनको नैतिक

---

[३६५] मानसिंह वोहोरा विरुद्ध महानगरीय प्रहरी आयुक्तको कार्यलय रानीपोखरी, ने. का. प. २०७१, अंक ६, नि. नं. ९१७८

[३६६] राजेश कुमार खतिवडा विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय, ने. का. प. २०७५, अंक ८, नि. नं. १००६८

[३६७] तारा चन्द विरुद्ध प्रहरी प्रधान कार्यलय, ने. का. प. २०७५ अंक ७, नि. नं., १००६३

आचरणलाई संस्थागत गर्न सकिने संभावनाहरु देखिन्छ । त्यसका लागि निम्न लिखित उपायहरु अवलम्बन गर्न सकिन्छः

- **कर्मचारीको प्रतिबद्धता**

  प्रहरी आचरणको उद्देश्य भनेको नागरिकले खोजेको प्रहरी बनाउने हो । प्रहरीले खोजे जस्तो नागरिक बनाउने होइन । नागरीकले प्रहरीसँग राखेको अपेक्षा प्रहरीको शुद्ध नैतिक आचरण र व्यवहार हो । नागरिकको आशा, विश्वास र भरोसा अनुसार नै प्रहरीको आचरण पुष्टि हुन्छ । सुरक्षित समाज निर्माण गर्ने कुरामा प्रहरीको आचरण प्रतिबद्ध देखिनु पर्दछ । प्रहरीले काम गर्दा सेवाभावले काम गर्नुपर्छ । कहीकतैबाट समाज असुरक्षित हुने वातावरण सिर्जना गर्नेतर्फ प्रहरीको आचरण उन्मुख हुनुहुदैन । तसर्थ हरेक नागरिकले आफू सुरक्षित छु, देशभित्र सुरक्षित होइन्छ भन्ने वातावरण महशुस गर्न सकेमा प्रहरीको आचरण सकरात्मक छ भन्ने प्रतिबिम्वित झल्किन्छ । त्यसैले राष्ट्र र नागरिकको सेवा गर्छु भन्ने कुरा सदैव हृदयबाट लिनु जरुरी छ ।

- **संरचनागत सुधार,**

  कानून, नीति संरचना र संगठन हुनु मात्र पर्याप्त होइन, त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने तत्परता, संस्थागत प्रयास र सामाजिक अभिमुखीकरण सहितको नैतिक अभियान प्रमुख कुरा हुन्। सदाचार र नैतिक संस्कृति विकास गर्न पदाधिकारीको कार्यजिम्मेवारीको परिभाषा, कार्यसम्पदान सूचकको स्थापना, सेवा बडापत्र, नागरिक पृष्ठपोषण, प्रोत्साहन र मूल्यांकन प्रणाली र नागरिक दबावजस्ता संयन्त्र अपनाउनु पर्ने हुन्छ । जसका लागि संरचनागत रुपमै सुधारको आवश्यकता पर्दछ ।

- **जनशक्तिलाई प्रशिक्षण**

  समय र प्रविधिको विकाससँगै अपराधको क्षेत्रमा समेत नयाँ चुनौति र जटिलताहरु थपिदै आएका छन् । त्यस्ता चुनौतिलाई व्यावसायिक र प्रभावकारी रुपमा सामना गर्न परिष्कृत ज्ञान, सीपका साथै दायित्वबोध र निरन्तर लगावको खाँचो पर्छ । सबै व्यक्तिहरू सार्वजनिक ओहोदा लिनका लागि योग्य हुँदैनन्। सार्वजनिक जीवन निर्वाहका लागि सीप र दक्षता त चाहिन्छ नै। दक्षतामा अभिबृद्धि गर्ने सशक्त माध्यम तालिम हो । नेपाल प्रहरीलाई प्रदान गरिने तालिम नीति समाजले खोज्ने असल पात्रको रुपमा नेपाल प्रहरीको संगठन उभिन सक्ने सामर्थ्य राख्ने हुनुपर्छ ।

- **शिष्ट भाषाको प्रयोग**

  प्रहरी आचरणमा देखिएको कमजोरीपन मध्ये बोलीचालीको शब्द चयन पनि एक हो । प्रहरी सेवाभित्र सिनियरले जुनियरलाई बोल्ने भाषामा सुधारको आवश्यकता छ । सेवाग्रहीसँग मिठो बोली प्रहरी सेवाभित्र अनिवार्य भैसकेको छ । यसका लागि नैतिक शिक्षाको विकास गर्नुपर्छ । शिक्षा प्रणालीमा नैतिक शिक्षाको पाठ्यक्रम समावेश गर्न सकेमा नैतिक मूल्य, मान्यता

र सदाचारको प्रवर्धदन हुन्छ । नैतिक मूल्य, मान्यता र सदाचारले आचार, विचार, काम, व्यवहार, नम्रता, भद्रता, शिष्टता, तथा सालिनतायुक्त संस्कृति र संस्कारको सिर्जना गरी मानिसलाई विशिष्टिकृत बनाउछन् । धर्म संस्कार संस्कृति र शिक्षाबाट मानिसको आदत र आचरणलाई परिष्कृत गराउन सकिन्छ ।

- **दण्डहिनताको अन्त**

  कसैको आचरण अनुशासन वा नियत प्रत्यक्ष रुपले कानून विपरीत देखिएमा तत्काले कारवाही गर्नुपर्छ । आचरण पालन गर्नेलाई प्रोत्साहन र पुरस्कारको सुनुश्चितता गर्दै आचरणलाई कार्यसम्पादन र वृत्ति बिकाससँग आबद्ध गरी पदोन्नती पाउने निश्चित आधार र मापदण्डको रुपमा तय गर्नुपर्दछ । दण्ड सजाय पुरस्कारको प्रभावकारी व्यवस्था भएमा राम्रो गर्नेले प्रोत्साहन पाई प्रणालीभित्र नैतिकताको सञ्चार हुन्छ ।

- **कुशल नेतृत्व**

  प्रहरीको नेतृत्व स्वार्थहीन, साहसिलो, योग्य, इमानदार र जवाफदेही हुनुपर्छ। बहादुर कमान्ड हुनका लागि नैतिक साहस चाहिन्छ । अनिमात्र उसका मातहतका कर्मचारीहरु नैतिक रुपमा जिम्मेवारी हुन्छन् । नैतिक बलले नै संगठन मजबुत हुन्छ । अतः नेतृत्वका हरेक व्यवहारले नैतिकता र औचित्यको पुष्टि गर्न सक्नुपर्छ । संगठनभित्र निष्ठाका साथै सामाजिक रहनसहनमा पनि सदाचारी हुनुपर्छ। काम गर्दा वैयक्तिक लोभ, लालच र स्वार्थबाट अलग रहनुपर्छ भने व्यवहार, आचरण, कार्य र प्रस्तुतिमा उच्चतम उदाहरण बन्नु पर्छ। त्यसो हुन सकेमा संस्था नैतिक बन्दछ र नैतिक आचरणको लहरे असर मातहत पदाधिकारी र समाजमा समेत पर्न जान्छ।

९. निष्कर्ष

नेपाल प्रहरीको औपचारिक स्थापना वि सं २०१२ सालको प्रहरी ऐनबाट भएको हो । यसभन्दा पूर्वको अवस्थालाई नियाल्दा ईतिहासका कालखण्डमा विभिन्न नाम र कामले प्रहरी अस्तित्वमा रहेको र राणाकालमा अमिनी, गोश्वरा, मिलिसिया, कोतवाली हुदै वि सं २००७ साल पश्चात् नेपाल प्रहरी नामाकरण भएको पाइन्छ । नेपालको संविधान २०४७ ले मुलुकलाई संघीय प्रणालीमा रुपान्तरण गरेकाले सोही अनुसार नेपाल प्रहरी पनि सातवटै प्रदेशमा प्रदेश प्रहरीको रुपमा र ७५३ वटै स्थानीय तहमा कुनै न कुनै कार्यालयहरुका माध्यमबाट विस्तार भई "सत्यम् सेवम् सुरक्षणम्" लाई मूल मन्त्रको रुपमा अनुशरण गर्दै नागरिकको पहुँचसम्म पुगेको पाइन्छ । चेन अफ कमाण्डमा चल्ने प्रहरी संगठनले अपराध रोक्ने र पत्ता लगाउने, शान्ति र व्यवस्था कायम राख्ने तथा चुलिदै गएको ट्राफिक समस्या समाधान गर्ने जस्ता जिम्मेवारीहरु हरहमेशा

ड्यूटीमा रहेर सम्हाल्दै आएको छ । तापनि एकाध प्रहरीको दोष र केही घट्नामा आशातित सफलता पाउन नसकेको विषयलाई प्रहरीको समग्र संगठनसँग जोडी कुप्रचार गर्ने प्रवृत्तिले हजारौं इमान्दार र कर्तव्यनिष्ठ प्रहरीको मानमर्दन र बदनाम हुने गरेको छ । तसर्थः प्रहरी संगठनभित्र हुने अनुशासनहीन कार्य रोक्न, त्यस्तो कार्य गर्नेलाई सजाय गर्न र अन्यलाई पनि विद्रोह जस्तो कार्यमा दुरूत्साहित हुन नदिन प्रहरी नियमावली २०७१ मा प्रहरी कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने थुप्रै आचरणहरु उल्लेख गरिएको छ । ती आचरणहरुलाई कार्यालय कार्यविधि सम्बन्धी आचरण, राजनीतिक कृयाकलाप सम्बन्धी आचरण, आर्थिक आचरण र सामजिक आचरण गरी चार भागमा विभाजन गरी हेर्न सकिन्छ । कार्यालय कार्यविधि सम्बन्धी आचरणले कार्यालयमा कार्य गर्दा प्रशासनिक दृष्टिकोणले अनुशासीत र मर्यादित भई संगठनमा बस्नुपर्ने शिक्षा दिन्छ । आचरणको आर्थिक दृष्टिकोणले कार्यालयको आर्थिक कृयाकलाप संचालन गर्दा आर्थिक अनियमितता वा भ्रष्टाचार गर्नबाट रोक लगाउछ । आचरणको सामाजिक दृष्टिकोणले समाजमा सदाचार कायम राख्न टेवा पुर्याउछ । आचरणको राजनैतिक दृष्टिकोणले सेवाभावमा तटस्थता कायम राखी अराजकताबाट जोगाउँछ । अतः प्रहरी सेवामा संलग्न कर्मचारीहरूले आफ्नो सेवासँग सम्बन्धित आचरणका नियमहरुका बारेमा सुसुचित र जानकार भई कानूनले तोकेका जिम्मेवारी पूरा गर्न कर्तव्यपरायण
हुनुपर्दछ ।

आचरण उल्लंघनमा प्रहरी कर्मचारीलाई सामन्य र विशेष गरी दुई प्रकारको विभागीय सजाय गर्न सकिने देखिन्छ । सामान्य सजाय अन्तर्गतः शारीरिक परिश्रम हुने सजाय गर्ने वा नियन्त्रणमा राख्ने, नसिहत दिने, चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्ने, बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने, बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने, खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलबवृद्धि घटुवा गर्ने, हालको पदको जेष्ठतासहित खाइपाई आएको शुरु स्केलमा घटुवा गर्ने वा तल्लो पदमा घटुवा गर्ने जस्त विभागीय सजायहरु पर्दछन् । त्यसै गरी विशेष सजाय अन्तर्गत भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने र भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजायहरु हुने देखिन्छ । उल्लेखित सजायहरु गर्ने आधार, कार्यविधि, सजाय गर्ने अधिकारी, र सजायमा पुनरावेदन गर्ने प्रकृयाहरुका बारेमा प्रहरी सेवा सम्बन्धी कानूनले र न्यायिक दृष्टिकोणले समेत स्पष्ट पारेको पाइन्छ । आचरण र सजायको प्रयोग एवं पालनाका सम्बन्धमा हाम्रो सर्वोच्च अदालतले प्रतिपादित गरेका सिद्धान्तहरु मध्ये अनुशासन, मर्यादापालन एवं कर्तव्यनिष्ठतालाई नरम दृष्टिकोणले हेर्न नमिल्ने, संगठनभित्र अनुशासन, मर्यादित व्यवहार र आचरण कायम राख्न उचित र पर्याप्त सजायको खाँचो हुनेस विदा अस्वीकृतको जानकारीलाई वेवास्ता गर्दै हाजिर नहुनेलाई क्षम्य गर्न नसकिने, प्रहरी सेवामा उच्च अनुशासनको अपेक्षा राखिने, छुट्टै पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्ने, निर्णय पर्चामा

आधार र कारण खुलाउनुपर्ने, अधिकारको खोजी गर्नेले आफ्नो कर्तव्य बिर्सन नमिल्ने, अटेर गरी त्यस्तै कसूरहरू पटकपटक दोहोरिई रहेमा गम्भीर प्रकृतिको विशेष सजाय गर्नुपर्ने सिद्धान्तहरु प्रमुख सिद्धान्तका रुपमा रहेका छन् ।

फौजदारी कसूरमा सजाय हुने, निजामती सेवाले आचरण मानेका प्रदर्शन, हड्ताल, थुनछेक र घेराउ फौजदारी कसूर घोषित गरी कैद, जरिवाना र शारीरिक दण्डको सजाय हुने, दर्जा वा तलव घटाउने, बिदा स्वीकृति नगराई लगातार पैंतालीस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा सेवाबाट हटाउन सकिने, सजाय गर्दा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने, विशेष तलव भत्ता पाएको भए झिक्ने, मातहत र अधिकृत कर्मचारीमा विभेदपूर्ण सजायको व्यवस्था आदि प्रहरी सेवामा रहेबाट प्रहरी सेवा र निजामती सेवाका कर्मचारीका आचरण र सजायमा भिन्नताहरु रहेको पाइन्छ । यसो हुनुमा प्रहरी सेवाका कर्मचारीले गर्ने कार्यको प्रकृति र निजामती सेवाका कर्मचारीले गर्ने कार्यको प्रकृतिमा भिन्नता रहनु हो ।

प्रहरी सेवामा आचरणको उल्लंघनमा सजाय सम्बन्धी तीन वर्षको आँकडाबाट नेपाल प्रहरीको ठूलो हिस्साले वर्षेनी आचरण उल्लंघन गर्दै आएको देखिएकाले संगठन भित्रको अनुशासन कायम राख्न चुनौतिपूर्ण छ भन्ने पुष्टि हुन्छ । यस अवस्थाम प्रहरी संगठनमा नैतिक आचरणलाई संस्थागत गर्नुको विकल्प देखिदैन। आचरणलाई संस्थागत गर्दा संरचनागत सुधार, जनशक्तिलाई प्रशिक्षण, कर्मचारीको प्रतिबद्धता प्राप्त, शिष्ट भाषाको प्रयोग, कुशल नेतृत्वको चयन, दण्डहिनताको अन्त, आचरणलाई कार्यसम्पादन र वृत्ति बिकाससँग आबद्धता गर्नुपर्ने जस्ता थुप्रै समस्या र चुनौतीहरु देखा पर्दछन् । ती समस्या र चुनौतिहरुको सामना गर्न सकेमा प्रहरी संगठनको नैतिक आचरणलाई संस्थागत गर्न सकिने संभावनाहरु देखिन्छ । अतः समस्याको समाधान व्यवहारमा सुधार हो । सुधारको पनि विकल्प सुधार नै हो । तसर्थ निरन्तर सुधारका उपायहरु अवलम्बन गर्नु जरुरी छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरुः

- **कानूनहरु**

नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति, २०७२, काठमाडौ ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ कानुन किताब व्यवस्था समिति, २०७५, काठमाडौ ।

प्रहरी ऐन २०१२, कानून किताब व्यवस्था समिति, २०७४, काठमाडौ ।

प्रहरी नियमावली २०४९, कानून किताब व्यवस्था समिति, २०७०, काठमाडौ ।

प्रहरी नियमावली २०७१, कानून किताब व्यवस्था समिति, २०७४, काठमाडौ ।

राष्ट्रिय सदाचार नीति, २०७४

- **किताबहरु**

ज्ञाइन्द्रबहादुर श्रेष्ठ, प्रशासन प्रहरी र सेना सम्बन्धी ऐन तथा नियमहरु मूल दफा र नियम सहित एक टिप्पणी, ढसंस्करण, २०६८, पैरवी प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाण्डौ ।

प्रा. डा. तुलसीराम वैद्य समेत, नेपाल प्रहरीको इतिहास, (२०५२), प्रहरी प्रधान कार्यालय, नक्साल, काठमाण्डौं ।

श्रीकृष्ण श्रेष्ठ, शासकीय प्रबन्ध र विकास तथा सार्वजनिक क्षेत्र व्यवस्थापनमा जवाफदेहिता नैतिकता र व्यवसायिकता पहिलो संस्करण २०७४ कार्तिक, पैरवी प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाण्डौं ।

श्यामकुमार भट्टराई, नवीनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण, ढतेस्रो संस्करण २०७४ पौष प्रकाशक सोपान मासिक, डिल्लिबजार, काठमाण्डौ ।

शारदाप्रसाद त्रिताल, सार्वजनिक प्रशासनका चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरु, ढ२०७५ भाद्र, प्रकाशक सोपान मासिक, डिल्लिबजार, काठमाण्डौ ।

- **लेख रचनाहरु**

विद्याप्रसाद घिमिरे, नेपाल प्रहरीको ऐतिहासिक पक्ष, नेपाल समाचार पत्र, २७ आश्विन, २०७४

जनार्दन घिमिरे, नेपाल प्रहरी हिजोदेखि आजसम्म, नेपाल समाचार पत्र, २५ आश्विन, २०७५

- **नेपाल कानून पत्रिकाहरु**

नेपाल कानून पत्रिका २०४५, अंक ६, नि नं ३४७६, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०६३, अंक ७, नि नं ७७३२, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७०, अंक ४ , नि। नं ८९९८, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

२०७० सालको रिट नं ०५०५ *अलि अख्तर मिया विरुध्द प्रहरी प्रधान कार्यालय* निर्णय मिति २०७०।५।२३ सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७१, अंक ६, नि नं ७१७८, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७२, अंक २, नि नं ९३४७, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७२, अक ९, नि नं ९४६६, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७३, अंक ४ नि नं ९५७९, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७४, अंक २, नि नं ९७६९, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७५, अंक १, नि नं ९९३८, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौ ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७५, अंक ७, नि नं १००६३, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौं ।

नेपाल कानून पत्रिका २०७५, अंक ८, नि नं १००६८, सर्वोच्च अदालत, राम शाहपथ, काठमाडौं ।

- **Websites**

www.crimenewsnepal.com
www.Himalkhbr.com
www.lawcommission.gov.np.com
www.loksewaguide.com
www.newsnepal.com

निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मूल्यांकन र अदालती दृष्टिकोण

- *प्रकाश गौतम*

परिचय

संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरुले सो संगठनको उद्देश्य प्राप्तीको लागि कार्यविवरण अनुसार तोकिएको कार्य गरेका छन् छैनन् भनी मापन गर्ने प्रकृया नै कार्यसम्पादन मूल्यांकन(Performance Appraisal) हो । कर्मचारीले कार्यसम्पादन गर्ने सन्दर्भमा नीजले के कसरी आफ्नो कार्य गरिरहेको छ भनी मूल्यांकन गर्न केही सूचकहरु मूल्यांकनकर्ताले निर्धारण गरेको हुन्छ र सोही सूचकहरुको आधारमा कर्मचारीको कार्यकुशलता, दक्षता, सीप, कार्यको गुणस्तर, परिणाम समेतको मापन गर्ने गरिन्छ । कार्यसम्पादन मूल्यांकन मार्फत कर्मचारीले पदीय दायित्व गुणात्मक रुपमा सम्पादन गर्न सकेको छ छैन र निजलाई तोकिएको दायित्व वहन गर्ने क्षमता निजसंग छ छैन भन्ने नै प्रमुख रुपमा हेरिने गरिन्छ । कार्यसम्पादन मूल्यांकन मार्फत कर्मचारीले एक निश्चित अवधिमा सम्पन्न गरेको कार्यलाई मूल्यांकन गरिनुका साथै कर्मचारीले सम्पादन गरेको कार्यलाई संगठनको लक्षसंग तुलना समेत गरिन्छ ।

परिभाषा

Edwin B Flippo का अनुसार Performance Appraisal is a systematic, periodic and so far as humanly possible, an impartial rating of an employees excellence in matters pertaining to his present job and to his potentialities for a better job.

O Glenn Stahl का अनुसार Performance Appraisal should be used to develop standards of the satisfactory performance, fortyfy and improve employee performance, refine and validate personnel techniques and establish an objective base for employee performance[३६८].

उल्लेखित परिभाषा अनुसार कार्य सम्पादन मूल्यांकनलाई कामको गुणस्त वृद्धि गर्न, कर्मचारीको सवल र दुर्वल पक्ष पहिचान गर्न, कर्मचारीहरुलाई counseling गर्न, कर्मचारीको तालिम, आवश्यक कार्य विशिष्टिकरण गर्न प्रयोग गरिन्छ । व्यवस्थापकवाट गरिने राम्रो कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई

---

[३६८] Madhu Raman Acharya, Business of Bureaucracy, Fourth edition, Vidyarthi Pustak Bhandar Bhotahity, Kathmandu, P.372

कर्मचारीको प्रोत्साहनको रुपमा पनि लिईन्छ र कर्मचारीलाई सहि ढंगवाट कार्यसम्पादन गर्न समेत प्रोत्साहित समेत गर्दछ ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकनको उद्देश्य

कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रमुख उद्देश्य भनेकै कुनै पनि संगठनले एक भन्दा वढी उपलब्धी हासिल गर्नु नै हो । कार्यसम्पादन मूल्यांकनको उद्देश्यमा संगठन संगठन विच फरक हुन सक्दछ भने एउटै संगठनमा पनि समयको अन्तरालमा फरक पर्न सक्दछ । कार्य सम्पादन मूल्यांकनका उद्देश्यलाई वुदागत रुपमा निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छः

- कर्मचारीले सम्पादन गरेको कामको मूल्यांकन गर्नु, गलत कार्यसम्पादनमा नियन्त्रण गर्नु,
- कर्मचारीको दक्षता र कार्यकुशलतामा अभिवृद्धि गरी व्यवसायिकता विकास गर्नु,
- कर्मचारी व्यवस्थापनमा भावी कार्य योजना तयार गर्नु,
- संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरुको कार्यसम्पादन क्षमतामा सुधार गरी वृत्ति विकासका सम्भावनाहरु पत्ता लगाउनु,
- कर्मचारीको वृत्ति विकासका लक्षहरु निर्धारण गरी काम प्रति उत्प्रेरित गर्नु,
- कर्मचारीको आवश्यकता अनुसार तालिम प्रदान गर्न सूचना प्राप्त गर्नु,
- कर्मचारीहरुको सरुवा तथा वढुवाको आधार तयार पार्नु,
- दण्ड र पुरस्कारको आधार तयार गर्नु,
- कर्मचारी र सुपरीवेक्षक विच असल र सहज सम्वन्ध कायम गर्नु,
- कर्मचारीलाई निरन्तर कामको जिम्मेवारी वोध गराउदै सो तर्फ उत्प्रेरित गर्नु,
- कर्मचारीको कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउँदै संगठनको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्नु, आदि ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रकृयाः

- कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रकृयाको सर्वस्वीकृत नियम रहेको छैन । कार्यालयको व्यवस्थापकको अनुभव, विद्वता र तार्किकताको आधारमा तय गरेका step हरु नै कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रकृयाको रुपमा रहेको हुन्छ । It includes job design, goal setting, work plan, definition of performance standards, design of indicators for

measuring performance and evaluation of actual performance against such standards and indicators[३६९]. । निम्न प्रकृया अपनाएर कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्नुपर्दछ:[३७०]

- Establish performance standards
- Communicate performance expectations to employees
- Measure acyual performance
- Compare actual performance with standards
- Discuss the Appraisal with the employees
- Initiate corrective action (if necessary)

<u>कार्यसम्पादन मूल्यांकनका विधिः</u>

कार्यसम्पादन मूल्यांकनका विधिहरु विभिन्न प्रकारका रहेका हुन्छन् । ति सवै विधिहरुले संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरुको क्षमता, व्यक्तित्व, आचरण लगायतका विषयहरुको अध्ययन गर्ने गर्दछन् । यस्ता विधिहरुलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छः

१)Absolute Standards: यस विधिमा कर्मचारीहरु विच तुलना नगरी जुन कर्मचारीको मूल्यांकन गर्नु पर्ने हो सोही कर्मचारीको मात्रै कामको मापन गरिन्छ । यस विधिमा अंक प्रदान गरेर मूल्यांकन गर्ने गरिन्छ । यस विधि अन्तर्गत निम्न विधिहरु पर्दछन्:

- Essay Appraisal: यस विधिमा सुपरिवेक्षकले मूल्यांकन गरिने कर्मचारीको काम, निजको सवल तथा दुर्वल पक्ष एवं क्षमता समेतको विवरणात्मक रुपमा उल्लेख गरी गर्ने मूल्यांकन हो । यसमा रिपोर्टको ढाँचामा सुपरिवेक्षकले कर्मचारीको कामको वर्णन गर्ने गर्दछन्[३७१] ।
- Critical Incident Method: यस विधिमा सुपरिवेक्षकले कर्मचारीको आचरण, काम एवं निजलाई तोकिएको कार्यविवरण अनुसारको काम गर्न सफल असफल के भएको छ critical रुपमा त्यसको मूल्यांकन गरिन्छ । यस विधिवाट कर्मचारीको सवल पक्ष र दुर्वल पक्ष के के हुन् निश्चि गरिन्छ[३७२] ।
- Checklist: यस विधिवाट कर्मचारीको मूल्यांकन गर्न कार्यसम्पादनका indicator हरु तयार पारिएको हुन्छ[३७३] । कर्मचारीले गर्ने कामको विवरण तयार गरी सो विवरण

---

[३६९] Ibid

[३७०] एकनारायण लम्साल, कार्यसम्पादन मूल्यांकन र यसको उपयोग, प्रशासन, सार्वजनिक प्रशासन सम्वन्धि पत्रिका, वर्ष ३५, अंक ३, पूर्णांक ९७, २०६१ जेष्ठ, पृ.७१

[३७१] Madhu Raman Acharya, Business of Bureaucracy, Fourth edition, Vidyarthi Pustak Bhandar Bhotahity, Kathmandu, P.374

[३७२] ऐ.ऐ.

[३७३] ऐ.ऐ.

अनुसारको काम हाल सो कर्मचारीले गरेको छ छैन हेरिने गरिन्छ । यस विधिवाट सवै तह र श्रेणीका कर्मचारीहरुको चेकलिस्ट तयार गरी विवरण तयार गर्न भने कठिन हुन्छ ।

- Graphic Rating Scale: यस विधिवाट सुपरिवेक्षकले कर्मचारीको कामको आधारमा मूल्यांकन गरी ranking गर्ने कार्य गरिन्छ । यसमा ग्राफिक रुपमा मापन गरी अंक प्रदान गरिन्छ । प्रत्येक कर्मचारीको ranking गर्ने भएकाले कर्मचारी कर्मचारी विच तुलना गर्न र वुझ्न सजिलो हुन्छ ।
- Forced Choice: यस विधिले मूल्यांकनकर्तालाई पूर्वाग्राही र आत्मपरक हुनवाट रोक्ने काम गर्दछ । यसमा कर्मचारीको कामको विशिष्ट प्रकारको चेकलिस्ट वनाइन्छ र कर्मचारीको कामको आधारमा निजको Rating average, below average, outstanding, poor के हो निर्धारण गर्ने गरिन्छ[३७४] ।
- Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)यस विधिवाट कर्मचारीको उसको कामको आधारमा तुलना गर्ने गरिन्छ । यसमा अवलोकन गर्न सकिने र मापन गर्न सकिने विशिष्ट कामहरुको निश्चित गरिन्छ र सो आधारमा कर्मचारीलाई अंक दिने कार्य गरिन्छ ।

२) Relative Standards: यस विधिमा एक कर्मचारीको अर्को कर्मचारीसंग अर्थात एक व्यक्तिको अर्को व्यक्तिसंग तुलना गरी मापन गर्ने गरिन्छ । यस विधि अन्तर्गत विशेषतः निम्न विधिहरु पर्दछन्:

- Group Ranking: यस विधिमा संगठनमा कार्यरत कर्मचारीको अलग अलग समूह बनाई ति समूहमा कामको बाँडफाँड गर्ने गरिन्छ[३७५] । यो विधि कर्मचारीको संगठनमा रहेर गरेको कामको प्रभावकारिता मापन गर्न प्रयोग गरिन्छ । यस विधिले उदारताका आधारमा rating गर्ने कार्यलार्य कम गर्ने कार्य गर्दछ ।
- Individual RAnking: यस विधि अन्तर्गत कर्मचारीहरुको व्यक्तिगत श्रेणीकरण गरी सोही आधारमा मूल्यांकन गरिन्छ ।
- Pair Ranking: यस विधिवाट संगठनमा कार्यरत प्रत्येक कामदार वा कर्मचारीको अरु प्रत्येक कामदार वा कर्मचारीसंग तुलना गर्ने गरिन्छ[३७६] ।

---

[३७४] ऐ.ऐ.

[३७५] ऐ.ऐ.

[३७६] ऐ.ऐ.

कार्यसम्पादन मूल्यांकनकर्ता

कर्मचारीहरुको कार्यसम्पादन मूल्यांकन को कसले कसरी गर्ने भन्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा रहेको छ । नेपालको कानूनी व्यस्थाको उल्लेखन गर्ने सन्दर्भमा को कस्ले कस्को मूल्यांकन गर्ने भन्ने विवेचना गरिएको छ । हालका दिनहरुमा कानूनले तोकेका पक्षहरुले मात्र कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने कार्यलाई पूर्ण नमानी कर्मचारीको सुपरिवेक्षक, सहकर्मी, सहयोगी, सेवाग्राही समेतलाई मूल्यांकनमा सहभागी बनाइनु पर्दछ भन्ने मान्यता अगाडि आएको देखिन्छ । जसलाई ३६० डिग्रीको मूल्यांकन भन्ने गरिन्छ । समग्र रुपमा कर्मचारीको निम्न उल्लेखित मूल्यांकनकर्ताहरुवाट मूल्यांकन गराउन उपयुक्त देखिन्छ[३७७] ।

- कर्मचारीको प्रत्यक्ष सुपरिवेक्षक (Parent appraiser)
- कर्मचारीको सुपरिवेक्षकको पनि सुपरिवेक्षक (Grandparent appraiser)
- समानस्तरको सहकर्मी (Peer appraiser)
- कर्मचारीको सेवा लिने आन्तरिक सेवाग्राहीहरु (Aunt/Uncle appraiser)
- कर्मचारीका सहयोगीहरु (Upward appraiser)
- कर्मचारी स्वयम् (Self-appraiser)

निजामती ऐन तथा नियमावलीमा भएको कानूनी व्यवस्था

निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रयोग निजामती सेवाको सुरुवाटसंगै भएको पाइन्छ । वि.सं. २०१३ मा कार्यालय सहयोगी बाहेकका कर्मचारीहरुको विभागीय प्रमुखले गोप्य रिपोर्ट भर्नुपर्ने प्रावधानसंगै निजामती सेवामा यसको प्रयोग हुन थालेको हो । कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने सन्दर्भमा विभिन्न समयमा मूल्यांकनकर्ताले दिने अंक भारमा परिवर्तन हुदै आएको पाइन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४क एवं निजामती सेवा नियमाली, २०५० को नियम ७८, ७८ख र ७८ग मा कार्यसम्पादन मूल्यांकन सम्वन्धी व्यवस्था रहेको छ । निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मूल्यांकन सम्वन्धी व्यवस्था निम्नानुसार गरिएको छः

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४क अनुसारः

- तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रयोग गरिने छ ।

---

[३७७]बलदेव प्रसाद जोशी, कार्यसम्पादन मूल्यांकन र वढुवा व्यवस्थापन प्रणाली, प्रशासन, सार्वजनिक प्रशासन सम्वन्धि पत्रिका, वर्ष ३८, अंक ३, पूर्णांक १०६, २०६४ आषाढ, पृ.६७

- निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापतको कूल अंक ४० हुने र सो अंक सुपरिवेक्षकले दिने अधिकतम २५, पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम १० र पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकतम ५ गरी बाँडफाँड गरिएको छ ।
- सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले निजामती कर्मचारीलाई कार्यसम्पादन वापत अंक दिदा कार्यसम्पादन फाराममा उल्लेखित आधारहरु र निजामती सेवा ऐन, २०५० को दफा २४क मा उल्लेखित आधारमा दिनु पर्नेछ ।
- राजपत्रांकित निजामती कर्मचारीको अर्ध वार्षिक र वार्षिक रुपमा तथा राजपत्र अनंकित कर्मचारीको वार्षिक रुपमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन गरिनेछ ।
- अर्ध वार्षिक मूल्यांकन फाराम नभर्ने कर्मचारी र त्यसको जाँच गरी पृष्ठपोषण नदिने सुपरिवेक्षकलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्न सक्नेछ ।
- राजपत्रअनंकित कर्मचारीको हकमा सम्वन्धित कार्यालय प्रमुख तथा विभागीय प्रमुख तोकिएको अवधि भित्र मूल्यांकन गरी गराई ३ प्रति तयार गरी लोकसेवा आयोग, वढुवा समितिको सचिवालय पठाउनु पर्ने र सम्वन्धित कार्यालयमा समेत राख्नु पर्नेछ। एक वर्षमा एक भन्दा वढी कार्यालयमा सरुवा भई रमाना लिई आउँदा सम्वन्धित सुपरिवेक्षकवाट तोकिए बमोजिमको ढाँचामा कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी ल्याउनु पर्दछ र वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने सुपरिवेक्षकले त्यसलाई पनि आधार मान्नु पर्छ । कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने प्रत्येक निकायले आफुले मूल्यांकन गरेको फाराम पेश गर्नु पर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना ७ दिन भित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटीमा टाँस्नु पर्दछ ।
- प्रत्येक निजामती कर्मचारीले तोकिएको समयमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी दर्ता गर्नुपर्दछ । तोकिएको समय भित्र भर्न नसके कारण खोली म्याद थपको लागि सम्वन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले कारण मनासिव देखेमा तोकिएको समयावधि समाप्त भएको मितिले १५ दिनको म्याद थप गर्न सक्नेछ ।
- कार्यसम्पादन फाराम भर्ने कर्मचारी सो भर्ने समयमा वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानु पर्ने भएमा अगावै भरी सम्वन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्दछ ।
- तोकिएको अवधिमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम मूल्यांकन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय सजाय हुनेछ ।
- वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन पुनरावलोकन समितिवाट भैसकेपछि सम्वन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको अंक निवेदन दिई माग गरेमा पुनरावलोकन समितिको

सचिवालयले जानकारी दिनुपर्नेछ । तर पुनरावलोकन समितिले दिएको अंक जानकारी गराइने छैन ।

- अंक जानकारी लिएपछि सो प्राप्त अंकमा चित्त नवुझेमा सो को ठोस आधार र कारण सहित ७ दिन भित्र तोकिएको अधिकारी समक्ष निवेदन दिनु पर्दछ । उजूरी उपर आवश्यक छानविन गर्ने र आवश्यक देखेमा मूल्यांकन फाराममा प्राप्त अंक तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ ।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले ९५ प्रतिशत भन्दा वढी वा ७५ प्रतिशत भन्दा कम अंक प्रदान गरेकोमा सो को स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्दछ र ७५ प्रतिशत भन्दा कम अंक दिएकोमा सम्वन्धित कर्मचारीलाई समेत जानकारी गराउनु पर्दछ ।
- कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रयोजनको निमित्त अंक गणना गर्दा वढुवाको लागि सम्भाव्य उमेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको औषतवाट हिसाव गरिनेछ ।

<u>निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७८ अनुसारः</u>

- राजपत्र अनंकित निजामी कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकनको लागि प्रयोग गरिने फाराम नियमावलीको अनुसूचि १५ र राजपत्रांकित निजामती कर्मचारीको अनुसूचि १५क मा रहेको छ ।
- निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि मूल्यांकन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तीमा एक श्रेणी माथिको सम्वन्धित कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ र सुपरीवेक्षक भन्दा एक श्रेणी माथिको सम्वन्धित कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ ।
- राजपत्र अनंकित कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको पुनरावलोकन समितिमा सम्वन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको सचिव वा सम्वन्धित विभागीय प्रमुखले तोकेको अधिकृत अध्यक्ष, सम्वन्धित पुनरावलोकनकर्ता सदस्य र सम्वन्धित सुपरीवेक्षक सदस्य रहनेछन् ।
- राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको निजामती कर्मचारीको पुनरावलोकन समितिमा मूख्य सचिव अध्यक्ष, सम्वन्धित मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, विभाग वा कार्यालयको सचिव वा विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत रहनेछन् ।
- राजपत्रांकित द्वितीय र तृतीय श्रेणीको निजामती कर्मचारीको पुनरावलोकन समितिमा सम्वन्धित मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा कार्यालयको सचिव विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत

अध्यक्ष, सेवा, समूह सम्वन्धी मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको सम्वन्धित मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा कार्यालयको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य रहेको समिति रहनेछ ।

- अदालतको निर्णयवाट पुनर्वहाली भएका निजामती कर्मचारीको हकमा अवकाश प्राप्त गर्नु भन्दा तत्काल अघिल्लो वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा निजले जति अंक पाएको हो निजलाई सोही अनुपातमा अंक दिइनेछ ।
- पुनरावलोकन समितिले कुनै निजामती कर्मचारीलाई कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापत ९५ प्रतिशत भन्दा वढी र ७५ प्रतिशत भन्दा घटी अंक प्रदान गर्दा सो को स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ ।

<u>निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७८ख अनुसारः</u>

- निजामती कर्मचारीले प्रत्येक वर्षको श्रावण सात गते भित्र वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी कार्यालयमा दर्ता गरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।
- श्रावण सात गतेको भोलिपल्ट कार्यासम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता भएमा कर्मचारीको संकेत नं., नाम र संख्या सहितको विवरण तयार गरी सम्वन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले प्रमाणित गरी राख्नु पर्नेछ भने राजपत्रांकित कर्मचारीको हकमा त्यसको एक प्रति विवरण सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ ।
- सुपरीवेक्षकले श्रावण मसान्त भित्र मूल्यांकन गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरिसक्नु पर्नेछ ।
- सुपरीवेक्षकले राजपत्रांकित कर्मचारीको वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको मूल्यांकन गर्दा अर्ध वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम समेतलाई आधार लिनुपर्नेछ ।
- पुनरावलोकनकर्ताले प्राप्त हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भाद्र १५ गते भित्र पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष वुझाइसक्नु पर्नेछ ।
- ऐनको दफा २४क को उपदफा (६क) बमोजिम म्याद थप गर्ने समय पछि कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता गर्दा उक्त आर्थिक वर्ष भित्र कार्यरत कार्यालयमा दर्ता गरिसक्नु पर्नेछ । आर्थिक वर्ष नाघी दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामलाई मान्यता दिइने छैन ।

- कुनै निजामती कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापत निजलाई सो आर्थिक वर्षको लागि पूर्णांकको पचास प्रतिशत अंक दिइनेछ ।
- निजामती कर्मचारीले समय भित्र कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता गरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गरेको तर सम्वन्धित मूल्यांकनकर्तावाट मूल्यांकन भएको रहेनछ भने सम्वन्धित विभागीय प्रमुखले उचित र मनासिव कारण खुलाई राजपत्र अनंकित कर्मचारीको हकमा सम्वन्धित मन्त्रालयको र राजपत्रांकित कर्मचारीको हकमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको स्वीकति लिई वहालवाला मूल्यांकनकर्तावाट मूल्यंकन गराउन सक्नेछ ।
- समय भित्र कुनै कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम पेश हुन वा दाखिल हुन नआएको कारणले वढुवा समितिले आफ्नो काम कारवाही रोक्न वाध्य हुने छैन ।

<u>निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७८ग अनुसार:</u>

निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने क्रममा सुपरीवेक्षकले देहायको आधारमा मूल्यांकन गर्नुपर्नेछ

- विदा स्वीकृत नगराई वा विदाको आवेदन नदिई लगातार ३० दिन भन्दा वढी अनुपस्थित भएको निजामती कर्मचारीलाई चार मध्ये उपयुक्त एउटा पक्षमा अत्युत्तम स्तरको अंक नदिई वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- नसिहत पाएको वा ग्रेड रोक्का वा वढुवा रोक्काको सजाय पाएको कर्मचारीलाई सो सजाय पाएको वर्षमा कामको समग्र गुणस्तर सम्वन्धि आधारमा वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- कुनै कर्मचारीले लिएको पेश्की रकम कावुवाहिरको परिस्थिति परेको भनी कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयवाट प्रमाणित गराएको अवस्थामा वाहेक अरु अवस्थामा आर्थिक प्रशासन तथा पेश्की फछ्र्यौट सम्वन्धी प्रचलित कानूनको अधिनमा रही ६ महिना भित्र फछ्र्यौट नगराएको भएमा कामको समग्र गुणस्तर सम्वन्धी आधारमा वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखको पदमा रहेको कर्मचारीले आर्थिक वर्षको पहिलो चौमासिक अवधिमा रकम निकासा र कार्यक्रम स्वीकृत भैसकेपछि पनि वर्ष भरी ५० प्रतिशत लक्ष पुरा गर्न वा नतिजा प्राप्त गर्न नसकेको भएमा कामको समग्र परिणाम सम्वन्धी आधारमा वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,

- कार्यालय प्रमुख वाहेकका पदमा कार्यरत कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लक्ष्य प्रत्येक वर्षको पहिलो चौमासिक अवधि भित्र कर्मचारीको सामूहिक वैठकवाट निर्धारण गरिनेछ । त्यसरी निर्धारण गरिएको लक्ष्य त्यस्तो ५० प्रतिशत पुरा गर्न नसक्ने निजामती कर्मचारीलाई कामको समग्र परिणाम सम्वन्धी आधारमा वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- कुनै कर्मचारीले अनुशासनहिन काम गरेमा कामको समग्र गुणस्तर सम्वन्धी आधारमा वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- म्याद भित्र कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम नभर्ने कर्मचारीलाई कामको समग्र गुण र परिमाण सम्वन्धी दुई आधार मध्ये एउटामा उत्युत्तम स्तरको अंक नदिई वढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने
- अंक घटाउँदा एउटै कर्मचारीको एक भन्दा वढी आधारमा अंक घटाउनु पर्ने भएमा एक वर्षमा चारवटा मध्ये दुई भन्दा वढी आधारमा अंक घटाउनु पर्ने छैन । कारण हुदा हुदै मूल्यांकनकर्ताले अंक नघटाएको देखिएमा मूल्याकनकर्ताको कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा एक अंक घटाइनेछ ।

<u>कार्यसम्पादन मूल्यांकनका सन्दर्भमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतवाट भएका व्याख्याहरु:</u>

१. राम कृष्ण तिवारी विरुद्ध श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद, मुकाम मन्त्रिपरिषद सचिवालय सिंहदरवार काठमाण्डौ मुद्दाउत्प्रेषण मिश्रित परमादेशः

कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा यति नम्वर पाउनु पर्ने भनी निवेदकले भन्न पाउने र अदालतले यति नम्वर दिनु पर्ने भन्न नमिल्ने[३७८] ।

२. नन्द प्रसाद पाण्डे विरुद्ध वढुवा समिति, कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय मुगु समेत, मुद्दाउत्प्रेषण परमादेश

कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको टिपेक्स लगाएको ठाउँमा अंक प्रदान गर्ने सम्वन्धित मूल्यांकनकर्ताको दस्तखत भएको देखिदा त्यसरी प्रदान गरेको अंकलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने । कार्यसम्पादन फाराममा अंक प्रदान गर्ने कुरा सम्वन्धित पदाधिकारीको विवेकको विषय भएकाले अदालतले असाधारण अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत औचित्यमा (merit) प्रवेश गरी यो यति अंक पाउनु पर्ने भनी निर्णय दिन नमिल्ने[३७९] ।

[३७८] ने.का.प. २०५९, अंक ५, नि.नं. ७०९५

[३७९] ने.का.प. २०६०, अंक ३।४ नि.नं. ७२११

३. नारायण प्रसाद रेग्मी विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रि परिषद्को कार्यालय काठमाण्डौ समेत, मुद्दाउत्प्रेषण परमादेश

रिट निवेदकको कुनै गल्तीको कारणले नभई कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने पदाधिकारीको त्रुटिपूर्ण एवं कानून विपरितको काम कारवाहीलाई वढुवा समितिले मान्यता नदिएकै कारणले निवेदक वढुवा सिफारिसमा नपरेको अवस्था देखिदा निवेदकलाई पनि वढुवामा सामेल गर्नु भनी परमादेश जारी हुने[३८०] ।

४. श्रीमती कमला रानी यादव विरुद्ध जनकपुर चुरोट कारखाना समेत, मुद्दाउत्प्रेषणयुक्त परमादेश समेत

कानूनमा नै स्पष्ट व्यवस्था भएकोमा आफु अनुकुल व्याख्या गरी कानूनको प्रवाधानलाई निस्तेज गर्न मिल्दैन । कानून व्याख्याको नियमले पनि त्यस्तो गर्न मिल्ने होइन । कार्यसम्पादन मूल्यांकनको अंक सम्वन्धित कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्यक्षमता आदिको आधारमा तोकिएको अधिकारी वा समितिले आफ्नो स्वविवेकको आधार दिने अंक भएकोले त्यस्तो अंक कुन कर्मचारीले कति पायो त्यस्तो अंक उचित वा अनुचित के छ भनी तथ्य भित्र प्रवेश गरी रिट क्षेत्रवाट हेर्न नमिल्ने । कानूनमा भएको प्रष्ट व्यवस्थालाई आफु अनुकुल व्याख्या गरी निस्तेज गर्न नमिल्ने[३८१] ।

५. डा. वसन्त कुमार ताम्राकार विरुद्ध लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय, अनामनगर काठमाण्डौ समेत, मुद्दाउत्प्रेषण परमादेश

कुनै पदाधिकारीको त्रुटी वा भूलको कारण कुनै कर्मचारीलाई निजले प्राप्त गरेको कानूनी हकवाट वन्चित गर्न मिल्दैन । कुनै पदाधिकारीको त्रुटी वा भूलको कारण कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराममा पुनरावलोकन समितिवाट मूल्यांकन हुन छुट भएको अवस्थामा त्यस्तो कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम पेश गर्ने कर्मचारीलाई वढुवावाट वन्चित गर्ने हो भने कर्मचारीको पदोन्नती सम्वन्धित प्रावधान कानूनी हकको रुपमा नभई कुनै पदाधिकारी वा कार्यालयको स्वेच्छामा निर्भर रहन जाने । यस्तो अवस्थामा आफुले वढुवा गराउन चाहेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता तथा पुनरावलोकन समितिवाट मूल्यांकन गराइराख्ने वा वढुवा गराउन नचाहेको कर्मचारीको फाराम मूल्यांकन नै नगराई राख्ने प्रवृतिको विकास हुने । कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी समयमा पेश गर्ने कर्तव्य पूरा गरेको अवस्थामा

---

[३८०] २०६१ सालको रिट नं. ३६४४, आदेश मिति २०६१।८।२९

[३८१] ने.का.प. २०६६ अंक ३ नि.नं. ८१०६

आफु गल्ती वा दोष वेगर अन्य पदाधिकारीको त्रुटी वा भूलको परिणाम आफ्नो दायित्व पुरा गर्ने कर्मचारीले भोग्नु पर्दछ भन्नु न्यायोचित नहुने[३८२] ।

६. रवि प्रताप राणा समेत विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय काठमाण्डौ समेत, मुद्दाउत्प्रेषण परमादेश

सवै आधारहरुमा सर्वोत्तम अंक प्राप्त गर्नेले मात्र वढुवा पाउने स्थितिमा जेष्ठ कर्मचारीले प्राथमिकता पाउनु पर्ने भन्न कानूनतः नमिल्ने । कानूनले तोकेको निश्चित शर्त उल्लंघन गरेको प्रमाणित नभए सम्म तथा मूल्यांकन गर्दा कसै उपर वदनियत चिताएको भन्ने स्पष्ट तथ्ययुक्त प्रमाणवाट स्थापित गरेमा वाहेक अंकको आधारमा सानो वा ठूलो हुदैमा वदनियत अनुमान गर्न नहुने । तजविजी रुपमा अंक दिन सक्ने तजविजी मूल्यांकनको आधारलाई सीमित घेरामा संकुचन गर्न नसकिने[३८३] ।

७. जिवराज गौतम विरुद्ध श्री ५को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय, सिंहदरवार समेत, मुद्दाउत्प्रेषण मिश्रित परमादेश

निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) को दफा २१ अनुसार वढुवाको लागि उमेदवार हुन चाहिने न्युनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता, भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको मूल्यांकन, तालिलमको मूल्यांकन सम्वन्धी व्यवस्थाको हेरफेरले वढुवा सिफारिस हुन पाउने अधिकारमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्न सक्ने देखिएकोले यस सम्वन्धी व्यवस्थालाई कार्यविधि कानूनको संज्ञा दिन नमिल्ने[३८४] ।

८. कृष्ण प्रसाद वाग्ले विरुद्ध रजिष्ट्रार पुनरावेदन अदालत, बुटवल समेत, मुद्दाउत्प्रेषण परमादेश तोकेको समय अवधिभित्र कर्मचारीले पेश गरिसकेपछि सो कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराममा निजामती सेवा नियमावलीले निर्दिष्ट गरे अनुसार तत्त् तत् अधिकारी र कानूनी व्यवस्था बमोजिम जिम्मेवारी तोकिएका पदाधिकारीहरुले मूल्यांकन गर्नुपर्ने हुन्छ । नियमावलीले तोकेको जिम्मेवारी सवै पदाधिकारीहरुवाट भएमा नै कर्मचारीको वृत्ति विकास सम्वन्धी कानूनी व्यवस्थाको सार्थकता रहने । कर्मचारीले कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी समयमा नै पेश गरिसकेपछि मूल्यांकनकर्ताले अनिवार्य रुपमा मूल्यांकन गर्नु पर्ने नियमावलीको मनसाय हो । पदाधिकारी नै नतोकिएको वा तोकिए पनि मूल्यांकन नै नगरिदिएको दोष कर्मचारीमा रहन जादैन । कार्य सम्पादन मूल्यांकन

---

[३८२] ने.का.प. २०७३, अंक ३ नि.नं. ९५६५

[३८३] ने.का.प. २०७०, अंक ७, नि.नं. ९०३२

[३८४] ने.का.प. २०६१, अंक ७ नि.नं. ७४०३

फाराम मूल्यांकनमा पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारीहरु पूर्ण नभएको भनी वढुवामा समावेश नगर्ने गरी गरेको निर्णय प्रथम दृष्टिमा नै गैरकानूनी देखिन[३८५] ।

९. रमेश वहादुर भण्डारी विरुद्ध नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, सेवा आयोग वेलझुण्डी दाड समेत, मुद्दाउत्प्रेषण परमादेश

पुनर्मूल्यांकनको लागि समितिमा पेश नगरिदिएको कारणको जिम्मेवार वढुवा प्राप्त गर्ने कर्मचारी हुन सक्दैन । सम्वन्धित निकाय वा पदाधिकारीले प्राप्त भएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम पुनरावलोकन समितिमा पेश नगरिदिएको कारणले कर्मचारीलाई वढुवाको प्रक्रियामा समावेश हुने अवसरवाट वञ्चित गरिनु न्यायोचित नहुने[३८६] ।

१०. शंकर प्रसाद कोइराला विरुद्ध धिरज कुमार श्रेष्ठ, मुद्दा उत्प्रेषण परमादेश

कार्यसम्पादनमा नै कम वा बेसी अंक प्राप्त गर्नेको हकमा औसतमा सो प्रतिविम्वित हुन्छ र सो कुरा औसतसँग सम्वन्धित नभई कार्यसम्पादनसँग सम्वन्धित हुँदा त्यसलाई अस्वभाविक मान्न नमिल्ने[३८७] ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा देखिएका समस्याहरु

- कार्यसम्पादन मूल्यांकन वस्तुनिष्ठ रुपमा कामका आधारमा नभई पहिचानको आधारमा हुने गरेको,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई संगठनको समग्र उद्देश्य, लक्ष, सेवा, उत्पादकत्वसंग आवद्ध गरी मूल्यांकन गर्ने नगरिएको,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकनको मापदण्ड, सूचकहरु वनाई लागू गर्न नसकिएको,
- कर्मचारीलाई पदको कार्यविवरण दिन नसकेको,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराममा केरमेट हुने, टिपेक्स लगाउने जस्ता प्रवृत्तिहरु देखिएको,
- मूल्यांकनकर्ताको प्रवृत्त भावनाका कारण कर्मचारीले समयमै वुझाएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता नगर्ने, दर्ता नभएको भन्ने आधार लिई मूल्यांकन नगर्ने जस्ता प्रवृत्ति देखिएको,
- कामका आधारमा मूल्यांकन नभएका कारण कर्मचारीलाई पृष्ठपोषण दिन नसकेको,

---

[३८५] ने.का.प. २०७५, अंक १, नि.नं. ९९३४

[३८६] ने.का.प. २०७६, अंक ६, नि.नं १०२९०

[३८७] ने.का.प. २०७६, अक ९, नि.नं. १०३४५

- तोकिएको कार्यविवरणको आधारमा शत प्रतिशत कर्मचारीवाट काम नभएपनि कर्मचारीलाई पूर्णांक दिने गरिएको
- राजपत्रांकित कर्मचारीले अर्धवार्षिक कार्यासम्पादन मूल्यांकन फाराम भर्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था भएपनि सो भर्ने नगरिएको
- ३६० डिग्री मूल्यांकनको व्यवस्था गर्न नसकिएको । आदि ।

<u>कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा देखिएका समस्याका समाधानका उपायहरु</u>

- कार्यसम्पादन मूल्यांकन वस्तुनिष्ठ आधार गरिनु पर्दछ,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई संगठनको समग्र उद्देश्य, लक्ष, सेवा, उत्पादकत्वसंग आवद्ध गरी मूल्यांकन गरिनुपर्दछ,
- कार्यसम्पादन मूल्यांकन गरेका कामको आधारमा परिमाण, लागत, समय, गुणका आधारमा अतिउत्तम, उत्तम, सामान्य र न्युन छुट्याई अंक दिइनु पर्दछ र सो लागि आवश्यक मापदण्ड, सूचकहरु वनाई लागू गर्नुपर्दछ,
- प्रत्येक पदलाई कार्यविवरण दिनु पर्ने कानूनी व्यवस्था भएकोमा सो बमोजिम अनिवार्य कार्यविवरण दिने व्यवस्थालाई लागू गरिनुपर्दछ र सो कामको आधारमा मूल्यांकन गरिनु पर्दछ,
- मूल्यांकनकर्ताले प्रवृत्त भावनाका आधारमा नभई कर्मचारीको काम, आचरण, गुण र संगठनको लक्ष अनुसार काम गरे नगरेको आधारमा निष्पक्ष भई मूल्यांकन गरिनुपर्दछ,
- ३६० डिग्री मूल्यांकनको व्यवस्था कानूनमा नै गरिनुपर्दछ । आदि ।

निष्कर्ष

कार्यसम्पादन मूल्यांकन कर्मचारी प्रशासनको महत्वपूर्ण पाटो भएको हुंदा यसलाई संगठनको लक्ष्य, उद्देश्यसंग आवद्ध गरेर हेरिनु पर्नेहुन्छ । यसलाई कर्मचारीको वढुवाको आधार मात्र नवनाई कर्मचारीको क्षमता विकास गर्ने कार्यमा समेत प्रयोग गरिनुपर्दछ । संगठनमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने प्रयोजनको लागि आवश्यक मापदण्ड वनाई तोकिएका सूचकहरुको आधारमा गरिएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन वस्तुनिष्ठ हुन जान्छ । हाल प्रयोगमा रहेको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामलाई कर्मचारीको कामसँग Tie Up गर्न नसकिएको कारणले विभिन्न समस्याहरु देखिएको हुँदा सो तर्फ ध्यान दिई कार्यसम्पादन मूल्यांकन गरिनु पर्ने देखिन आउँछ ।

निजामती सेवामा समावेशीकरणको सन्दर्भ र न्यायिक दृष्टिकोण

- *शान्ति न्यौपाने*

१ .<u>समावेशीकरणको अवधारणाः-</u>

राष्ट्रको मूल धारमा समावेश हुन नसकेका विभिन्न समूह वर्ग, संप्रदाय, जात, जाति, धर्म, लिङ्ग र भाषा भाषिका व्यक्तिहरुलाई राष्ट्रको मूल धारमा समावेश गरी शक्ति, स्रोत साधन र अवसरमा न्यायोचित साझेदारी सुनिश्चित गर्नुलाई समावेशीकरण भनिन्छ। समावेशीकरण एउटा त्यस्तो प्रक्रिया हो जहाँ राज्यको शासकीय क्रियाकलापहरुबाट वाध्यतावस अलग हुन पुगेका वा पुर्‍याइएका विभिन्न वर्ग, समुदाय, धर्म, वर्ण र लिङ्गका व्यक्तिहरुलाई राज्यको शासन सञ्चालन, कानून निर्माण तथा सार्वजनिक नीतिहरुको तर्जुमा, कार्यान्वयन एवं मूल्याङ्कन प्रक्रियामा सहभागि हुने अवसर प्रदान गर्दछ। समावेशीकरण असमानता विरुद्धको एक शसक्त रणनीति हो। यो सबै मानिस जन्मजात रुपमा समान छन् । राज्य संरचनामा सबैको समान पहुँच सुनिश्चित रहनु पर्दछ। सबैलाई भेदभाव बिना समान व्यवहार गर्नु पर्दछ भन्ने मूल्य मान्यता अडेको हुन्छ। यो राज्यका सबै संरचनामा जातजाति वर्ग समुदायको अर्थपूर्ण सहभागिता गराई शासन प्रणालीप्रति अपनत्वबोध गराउने प्रक्रिया हो। राज्यशक्तिमा समान पहुँच र लाभको वितरणमा समान सहभागिता नै यसको प्रमुख उद्देश्य हो। समावेशीकरण शब्दको प्रयोग सर्वप्रथम Takis Fotopoulos ले गरेका हुन।[३८८] उनले यस अवधारणालाई प्रजातन्त्रसँग जोडेका थिए।

विगतमा असमानता अन्याय, दमन र उत्पिडनमा परेका नागरिकहरुलाई क्षतिपूर्तिसहित न्याय प्रदान गर्नका लागि कानूनद्वारा लक्षित समुदायलाई प्रदान गरिने विशेष व्यवस्था हो। विगतको भेदभावको वर्तमान परिणाम अर्थात् present effect of past discrimination को रुपमा लिइन्छ। राज्यद्वारा प्रदान गरिने सेवा सुविधा र लाभको अवसरहरुबाट वञ्चित वर्ग वा समुदायलाई विशेष अवसर प्राप्त हुने गरी समता कायम गर्न गरिने विभेद नै सकारात्मक विभेद हो। सकारात्मक कार्यका लागि हुने भएकाले यस्तो विभेदलाई positive action का रुपमा लिइन्छ। यसलाई Affirmative action, Positive discrimination आदि नामले संबोधन गरिएको

---

[३८८] The extension of the traditional public realm to include the economic, ecological and 'social' realms is an indispensable element of an inclusive democracy. We may therefore distinguish between four main types of democracy that constitute the fundamental elements of an inclusive democracy: political, economic, ecological and 'democracy in the social realm'. Political, economic and democracy in the social realm may be defined, briefly, as the institutional framework that aims at the equal distribution of political, economic and social power respectively; Takis Fotopoulos "*Towards an Inclusive Democracy*" published by Cassell Wellington House 125 Strand London (1997) Page 206

पाईन्छ। सकारात्मक विभेद समाजमा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक, एवं व्यवसायिक रुपमा पछाडि परेका वर्ग, सम्प्रदाय वा समूहको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक एवं व्यवसायिक अवस्था सुधार्न राज्यद्वारा गरिने विशेष व्यवस्था हो। यसले समाजका कमजोर एवं पछाडि परेका वर्ग, सम्प्रदाय वा समूहको अवस्था सुधार्ने सकारात्मक उद्देश्य लिएको हुन्छ। सकारात्मक विभेद वास्तविक समानता कायम गर्ने एक प्रमुख साधन वा माध्यम हो।

- समावेशीकरणको शाब्दिक अर्थ एवम परिभाषा गर्ने क्रममा Forum of Federation द्वारा[३८९] प्रकाशित English Nepali Glossary of federation Terms मा शासकीय प्रणालीको निर्णय तथा कार्यान्वयन गर्ने प्रक्रियामा जनताहरुको विविधता तथा वहुलतालाई समावेश गर्ने कार्य नै समावेशीकरण हो भनी परिभाषित गरेको पाइन्छ। त्यसैगरी World Bank, Unequal Citizens मा[३९०] "Social inclusion in the removal of institutional barriers and the enhancement of incentives to increase the access of diverse individuals and group to development opportunity" by the World Bank (2002) भनी परिभाषा गरिएको छ ।

उल्लेखित परिभाषाहरु समेतका आधारमा समाजमा रहेका हरेक लिङ्ग, जात, जाति, क्षेत्र, सिमान्तकृत वर्ग सबैलाई कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगरी सामाजिक न्याय प्रदान गर्दै सबैलाई राज्यका सबै क्षेत्रमा सबैका लागि समान अबसर प्रदान गर्ने कार्यलाई नै समावेशीकरण मान्न सकिन्छ। देशको राजनैतिक सामाजिक आर्थिक धार्मिक कारणले पछाडि परेका वा समान अवसरबाट बञ्चित भएका समुदायलाई राष्ट्रिय विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउनको लागि समावेशीकरणको महत्व छ।

२. <u>समावेशीकरणको उद्देश्यः</u>

आधुनिक प्रजातान्त्रिक मूल्य मान्यता एवं मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी अवधारणाहरुले राज्यले सबै नागरिकहरुका बीचमा समान व्यवहार गर्नु पर्ने र कानूनको प्रयोगमा नागरिकहरुका बीचमा कुनै पनि आधारमा भेदभाव गर्न नपाइने तर असमानहरुलाई समानताको अवसर सृजना गर्न राज्यले सकारात्मक विभेद गर्न पाउने संवैधानिक व्यवस्थाहरु रहेको पाइन्छ। सकारात्मक विभेदको एक बैधानिक साधनको रुपमा प्रचलनमा रहेको समावेशीकरण सम्बन्धी मान्यताको उद्देश्य निम्न बमोजिम रहेको पाइन्छ।

---

[३८९] *www.forumfed.org › publications › english-nepali-glossary-of-federal Terms*

[३९०] *Unequal Citizen, Gender, Caste and Ethnic Exclusion in Nepal published by The World Bank and DFID Nepal (2006) page 9*

- राज्यसत्तामा समानुपातिक प्रतिनिधित्व कायम गर्नु,
- वहुसंख्यक जनतालाई शासनसत्तामा सहभागी गराउन,
- समानुपातिक उपस्थितिलाई वृद्धि गर्नु,
- राष्ट्रिय एकता मजवुद बनाउनु,
- द्वन्द सृजना हुन नदिन,
- लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यतालाई संस्थागत गर्नु,
- सन्तुलित आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक विकास गर्नु,
- राज्यप्रति अपनत्व र स्वामित्वभाव वृद्धि गर्नु आदि।

३. <u>समावेशीकरणको सैद्धान्तिक आधारः-</u>

समावेशीकरणको सैद्धान्तिक आधार समानता, समान अवसरको सृजना र राज्यले कानूनको प्रयोगमा नागरिकहरुका बीचमा भेदभाव नगरी समतामुलक अवसर सृजना गरी समावेशीता सुनिश्चित गर्नु हो। समावेशीकरणका लागि अवलम्वन गरिएका सिद्धान्तहरु निम्न बमोजिम रहेको पाइन्छ।

- क्षतिपूर्तिको सिद्धान्त,
- संरक्षणको सिद्धान्त,
- समानुपातिक समानताको सिद्धान्त,
- सामाजिक न्यायको सिद्धान्त,
- सशक्तिकरणको सिद्धान्त,
- स्वायत्तताको सिद्धान्त आदि।

४. <u>समावेशीकरणका स्वरुपहरुः-</u>

समावेशीकरण समान व्यवहारको एक औपचारिक माध्यम भएको हुँदा यसको स्वरुप सम्बन्धी राज्यको अवस्थामा निर्भर रहेको पाइन्छ। जहाँ जे कुरामा बढी असमान अवस्था छ राज्यले त्यस्तो असमान अवस्थाको सम्बोधन गर्न जोड दिएको पाइन्छ। व्यवहारमा रहेका समावेशीकरणका विभिन्न स्वरुपहरु निम्न बमोजिम रहेका छन।

- जातीय समावेशीकरण,
- भाषिक समावेशीकरण,
- धार्मिक समावेशीकरण,
- लैङ्गिक तथा यौनिक समावेशीकरण,

- आर्थिक समावेशीकरण,
- सामाजिक समावेशीकरण,
- राजनीतिक तथा प्रशासनिक समावेशीकरण,
- भौगोलिक समावेशीकरण आदि।

५. समावेशीकरण र सकारात्मक विभेद सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थाः-

समानताको सिद्धान्तमा आधारित समावेशिताको प्रभावकारी साधनको रुपमा सकरात्मक विभेदलाई लिने गरिन्छ। कानूनको अगाडि सबै समान हुने र कानूनको समान संरक्षणबाट कसैलाई वञ्चित नगरिने संवैधानिक प्रत्याभूतिले समानताको हकलाई सुनिश्चित गर्ने साधनको रुपमा समावेशीतको मान्यता विकास भएको पाइन्छ। नेपालको सन्दर्भमा संवैधानिक विकास प्रक्रियाको सुरुवात २००४ सालदेखि शुरु भएको मान्न सकिन्छ। नेपालमा पहिलो पटक मौलिक हकहरुको व्यवस्था गरेको नेपाल सरकार बैधानिक कानून २००४[३९१] लागू हुन सकेन। नेपालमा प्रजातन्त्र स्थापित भएपछि मानव अधिकारलाई मौलिक अधिकार, नागरिक अधिकारको सीमा भित्र राख्दै आएको थियो। २००७ साल फाल्गुण ७ गते पछिका संविधानहरुमा समानताको हक अन्तर्गत लैङ्गिक समानताको उल्लेख भएको साथै सामाजिक तथा लैंगिक भेदकारी व्यवस्थाहरु २०२० साल भाद्र १ गते आएको मुलुकी ऐनले खारेज गरेको थियो। मुलुकी ऐन २०२० ले नारी वर्षको उपलक्ष्यमा भएको अपुताली, स्त्री अंशधन आदि महलहरुमा संशोधन गरी नारी स्वतन्त्रतालाई आत्मसात गर्दै आएको पाइन्छ। नेपालको संवैधानिक इतिहासमा नेपाल सरकार बैधानिक कानून २००४,[३९२] नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७[३९३], नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५[३९४] र नेपालको संविधान २०१९[३९५] मा मौलिक हक सम्बन्धी व्यवस्था रहेको

---

[३९१] नेपाल सरकार बैधानिक कानून, २००४ धारा २ ले यो कानून संवत् २००५ साल बैशाख १ गतेदेख जारी हुनेछ। तर स्थानीय परिस्थिति वा अरु कारणबाट यो विधानका सबै दफाहरु एकै पटक सबै ठाँउमा लागू हुनु श्री ३ महाराजबाट संभव देखि बक्सेन भने जुन-जुन दफा जुनजुन ठाँउमा जस(जस बखत चालू हुन सक्छ सोही बमोजिम गराउन लगाइ बक्सनेछ। तर २००५ सालको अन्तसम्ममा सबै दफा मुलुकभर जारी भइक्नेछन्।

[३९२] नेपाल सरकार बैधानिक कानूनको दफा ४ र ५

[३९३] नेपाल अन्तरिम शासन विधान २००७, धारा १७

[३९४] नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५ को भाग ३ धारा ३ देखि ९ सम्म

[३९५] नेपालको संविधान २०१९ को भाग ३ धारा ९ देखि १७

पाइन्छ तर सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने संवैधानिक व्यवस्था पहिलो पटक नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले गरेको थियो।[३९६]

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले पहिलो पटक स्वतन्त्रता र समानताको प्रत्याभूत गर्दै असमानहरुको बीचमा समान व्यवहार गर्न सकारात्मक विभेदलाई संवैधानिक व्यवस्था गरेको थियो।[397] संविधानको प्रस्तावनामा आधारभूत मानव अधिकार सुनिश्चित गर्ने व्यवस्था बमोजिम नेपालले केही मानव अधिकार सम्बन्धी दस्तावेजमा हस्ताक्षर गरेको थियो। महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारको भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि १८ डिसेम्बर १९७९ लाई नेपालले २२ अप्रिल १९९१ मा अनुमोदन सम्मिलन गरेको थियो।[३९८] सन्धि ऐन, २०४७ को दफा ९ को कानूनी व्यवस्थाले मानव अधिकार सम्बन्धी सन्धिलाई सामान्य कानून भन्दा माथिल्लो श्रेणीमा राखी तिनको कार्यान्वयनमा जोड दिएको पाइन्छ। नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ लाई प्रतिस्थापन गर्दै नेपालमा लागू भएको नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले समावेशीताको मान्यतालाई विस्तार गरेको पाइन्छ।[३९९] नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले गरेको व्यवस्था बमोजिम नेपालमा संविधान सभाबाट जारी भई लागू भएको नेपालको संविधानले समावेशिताको सम्बन्धमा गरेका व्यवस्थाहरु निम्न बमोजिम रहेका छन।

---

[३९६] नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को भाग ३ धारा ११ देखि २३ सम्म

[३९७] राज्यले नागरिकहरुका बीच धर्म वर्ण लिंग जात जाति वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन। तर महिला बालक वृद्ध वा शैक्षिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण वा विकासको लागि कानूनद्धारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिनेछ।

[३९८] List of Multilateral Treaties to which Nepal is a Party and signatory, Published by Government of Nepal Ministry Of Law, Justice And Parliamentary Affairs, March 2018

[३९९] नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को भाग ३ को धारा १२ देखि ३२ सम्म विभिन्न मौलिक हकहरुको व्यवस्था गर्दै धारा १३ को उपधाराले राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन।तर महिला, दलित, आदिबासी जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक,सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेषव्यवस्था गर्न रोक लगाएको नमानिने व्यवस्था गरेको थियो।

- <u>संवैधानिक व्यवस्था</u>
    - नेपालको संविधानको भाग ३ मौलिक हकको धारा १८ मा रहेको समानताको हक एवं सकारात्मक विभेदको प्रत्याभूति,[४००]
    - संविधानमा महिलाको हक, पछाडि परेको समुदायको हक, ज्येष्ठ नागरिकको हक र सामाजिक न्यायको हकलाई मौलिक हकको रुपमा व्यवस्था गर्दै सो मार्फत पछाडि परेको समुदायको समानुपातिक समावेशी गरिने भनिएको छ।
    - संविधानको भाग ४ मा राज्यको नीतिहरु अन्तरगत (ञ) मा सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी छुट्टै नीति ।
    - प्रतिनिधि सभामा ३३ प्रतिशत सिटमा महिलाको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता ।
    - राष्ट्रिय महिला आयोग, राष्ट्रिय दलित आयोग, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाती आयोग, मधेशी आयोग, थारु आयोग, मुस्लिम आयोग आदिको संवैधानिक व्यवस्था समेत गरिएको।
    - संविधानको धारा ८४ प्रतिनिधि सभाको सदस्यको उम्मेदवारीमा विभिन्न वर्गको समावेशी उम्मेदवारी हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको।
    - धारा ८६ मा राष्ट्रिय सभाको गठन गर्दा ३ जना महिला १ जना दलित र एकजना फरक क्षमता भएको व्यक्ति सहित प्रत्येक प्रदेशबाट आठ जनाको दरले निर्वाचित हुने व्यवस्था गरिएको।
    - धारा १८२ अनुसार सभामुख र उपसभामुख मध्ये एकजना महिला अनिवार्य हुने व्यवस्था गरिएको।

[400] धारा १८ को उपधारा १ सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन। कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बञ्चित नगरिने व्यवस्था गरेको छ। त्यसै गरी उक्त धाराको उपधारा ३ ले राज्यले नागरिकहरूका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग,आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव नगरि व्यवस्था गर्दै तर सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपांगता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको नमानिने व्यवस्था गरेको छ ।

- भाग १७ र भाग १८ मा स्थानीय कार्यपालिका र स्थानीय व्यवस्थापिकाको गठन गर्दा महिला तथा दलित वा अल्पसंख्यक समुदायको प्रतिनिधित्व हुने सुनिश्चितता गरिएको।
- धारा २६७ मा समावेशी नेपाली सेनाको एक संगठन रहने सबै क्षेत्रका जनताको प्रवेशमा समानता कायम गर्ने।
- धारा २६९ मा दलका विभिन्न तहका कार्यकारिणी समितिमा समावेशी प्रतिनिधित्व हुने।
- धारा २८२ मा राजदुत र विशेष प्रतिनिधिको नियुक्ति समावेशी सिद्धान्तका आधारमा गरिने व्यवस्था रहेको।
- धारा २८३ मा सैवैधानिक अंग र निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गरिने आदि ।

- <u>कानूनी व्यवस्था</u>
  - निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले आरक्षणको व्यवस्था,
  - प्रहरी ऐन २०१२, सशस्त्र प्रहरी ऐन २०५८, सैनिक ऐन २०६३ मा संशोधन गरी यी सेवाहरुमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदहरु मध्ये पैंतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सोलाई सतप्रतिशत मानी महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्रका वर्गलाई आरक्षणको व्यवस्था गरिएको ।
  - विकास समिति ऐन २०१३, शिक्षा ऐन २०२८, नेपाल विशेष सेवा ऐन २०४२ र स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ मा खुला प्रतियोगितामा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्रका वर्गलाई आरक्षणको व्यवस्था गरिएको।
  - भूमी सम्बन्धी ऐन, २०२१
  - अपांगता भएका व्यक्तिके अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४
  - सशस्त्र प्रहरी ऐन, नेपाल प्रहरी ऐन र सेनामा खुला पूर्ति गर्दा २० प्रतिशत महिलाका लागि सुरक्षीत गरिएको,
  - विद्यालय शिक्षक नियुक्तिमा महिला, आदिवासी जनजाति, दलित, मधेशी, पिछडिएको क्षेत्र, अपाङ्गहरुलाई निश्चित प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था गरिएको आदि ।

- <u>अन्य प्रयासहरु</u>
  - ५० जनाभन्दा बढी महिला कामदार रहेको प्रतिष्ठानमा शिशुस्याहार केन्द्र हुनुपर्ने,
  - महिलाको लागि जग्गा खरिद गर्दा, उद्योग दर्ता गर्दा राजस्व छुट दिईने।

६. <u>योजनामा समावेशीकरण</u>

समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिई महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, मुस्लिम समुदाय, वादी समुदाय लगायत पिछडिएको वर्गको उत्थानको लागि अपेक्षित उपलब्धीहरु समेत निर्धारण गरी सो हाँसिल गर्न बिभिन्न रणनीति, नीति तथा कार्यनीतिका साथै प्रमुख कार्यक्रम सञ्चालन गरिने समेत उल्लेख गरिएको छ।

७. <u>समावेशीकरण सम्बन्धमा न्यायिक दृष्टिकोणः-</u>

नेपाली समाज पितृसत्तात्मक सोच र प्रवृत्तिबाट विकास हुँदै आएको छ। नेपालमा भएको राजनीतिक परिवर्तन र सामाजिक विकास एवं भूमण्डलीकरणको प्रभावस्वरुप संविधान र कानूनमा महिला हक हितको सम्बन्धमा विभिन्न व्यवस्था गरिएको भएता पनि तिनको कार्यान्वयनको अवस्था कमजोर छ। अर्कोतिर ऐतिहासिक रुपमा हुँदै आएको विभेदलाई अन्त्य गरी समन्यायिक अवस्थाको सृजना गर्नका लागि गरिएका सकारात्मक विभेदजन्य व्यवस्थाहरुको प्रभाकारीरुपमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन। समान अवसरबाट बञ्चित गर्दै पुरुषसँग आश्रित रहनुपर्ने अवस्था सृजना गरी उपयोग गर्ने मानसिकताबाट महिलाको भूमिका निर्धारण गर्ने सामाजिक मान्यता र सोचमा परिवर्तन हुनसकेको छैन। यस्तो पृष्ठभूमिमा नेपालको न्यायपालिकाले महिला विरुद्धका सबै प्रकारका विभेदहरुको अन्त्य गर्ने र महिलाको हक अधिकार एवं स्वाभिमानलाई अक्षुण राख्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ।

नेपालमा समावेशीकरण सम्बन्धी अवधारणाको विकास तथा विद्यमान कानूनी व्यवस्थाहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयनका सन्दर्भमा नेपालको सर्वोच्च अदालतबाट विकसित न्यायिक दृष्टिकोणलाई निम्न बमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

- **रिना वज्राचार्य समेत विरुद्ध नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको उत्प्रेषणयुक्त परमादेश रिटमा**[४०१] नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ मा प्रत्यक्ष र परोक्षरुपले सार वा विषदरुपले महिला विरुद्धको सबै प्रकारको भेदभावको उन्मुलन गर्ने भावना अन्तरनिहित छ भन्ने कुरा धारा ११(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश र धारा २६(७) को व्यवस्था र ११ को उपधारा (५) ले संपुष्टी गर्दछ। लैङ्गिक समानता जस्तो आधारभूत मानव अधिकारको महत्व परिणाम दुरगामी र सम्पूर्ण राष्ट्रिय मानव जीवनको समुन्नतिसँग अपृथकीय रुपले आवद्ध भएको हुँदा लैङ्गिक भेदभावको गन्धसम्म

---

[401] रिना बज्राचार्य विरुद्ध नेपाल सरकार मन्त्री परिषदको कार्यालय समेत उत्प्रेषणयुक्त परमादेश, ने.का.प २०५७ अंक ५ नि.नं. ६८९८

पनि कानून र कानून अन्तर्गतका काम कारबाही आउन दिन हुदैंन भन्दै समानता सम्बन्धी हकको व्याख्या गर्ने क्रममा महिला र पुरुष कर्मचारीबीच भेदभाव गरी असमान व्यवहार गरेको नेपाल वायुसेवा निगमका कर्मचारीहरुको सेवा नियमावली २०३१ को नियम १६.१.३ लाई प्रारम्भदेखि नै बदर र अमान्य घोषित गरी पुरुष पाइलटहरुको उमेरलाई घटाई महिला परिचारिकाको बराबर बनाउन आदेश दिएको छ।

- **नीलम कुमारी यादव समेत विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड प्रधान कार्यालय समेत उत्प्रेषणयुक्त परमादेश समेतको रिट निवेदनमा**[४०२] राज्यले मूल प्रवाहबाट बाहिर परेका वर्ग वा आर्थिक सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेको महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग समेतको उत्थानको लागि समावेशी सिद्धान्त अनुरुप विशेष व्यवस्था गरी त्यस्तो वर्ग वा समुदायलाई राज्यको संरचनामा सहभागी हुने र गराउने सुनिश्चितता प्रदान गर्नुपर्ने भनी आदेश भएको छ।
- **अधिवक्ता अच्युतप्रसाद खरेल विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय भएको उत्प्रेषण रिट निवेदनमा**[४०३] संविधानले प्रजनन् तथा प्रजनन् स्वास्थ्यको हकलाई मौलिक हकको रुपमा व्यवस्था गर्ने तर, कानूनले उमेर पुगेका महिलालाई पाँच वर्षसम्म विवाह गर्न नपाउने व्यवस्था गर्नु संविधानसम्मत हुन सक्दैन। कामको प्रकृतिले अनिवार्य रुपमा आवश्यक हुने बाहेक अन्य कुनै पनि सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न र सेवारत रहनको लागि महिलाहरूलाई विवाह गर्न नपाउने गरी रोक लगाइने कानूनी व्यवस्थाले महिलाहरूको प्रजनन् स्वास्थ्यसम्बन्धी हक कुण्ठित पार्ने हुँदा निवेदकले चुनौती दिएको सैनिक प्याराचुट फोल्डर महिला नियमावली, २०४६ को नियम ४.१.२ मा रहेको नियुक्ति भएको पाँच वर्ष नपुग्दै विवाह गरेमा सेवावाट हटाउन सकिने गरी भएको कानूनी व्यवस्थाले महिलालाई लिङ्गका आधारमा भेदभाव गरी नियुक्ति भएको पाँच वर्षसम्म विवाह गर्न रोक लगाएको देखिँदा उक्त कानूनी व्यवस्था नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ द्वारा प्रदत्त समानताको हक तथा धारा २० द्वारा प्रदत्त महिलाको हकसम्बन्धी संवैधानिक व्यबस्था समेतसँग स्पष्ट रुपमा बाझिएको देखियो। अतः संविधानको धारा १३ र २० समेतसँग बाझिएको सो कानूनी प्रावधान नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(१) बमोजिम अमान्य गर्ने आदेश भएको छ।

---

[४०२] नीलम कुमारी यादव समेत वि। नेपाल बैंक लिमिटेड प्रधान कार्यालय समेत उत्प्रेषणयुक्त परमादेश समेत ने.का.प २०६८ अंक १० नि.नं. ८६९८

[४०३] अधिवक्ता अच्युतप्रसाद खरेल विरुद्ध प्रधान मन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालय भएको उत्प्रेषण ने.का.प २०६८ अंक ९ नि.नं. ८६७७

- **अधिवक्ता नारायण झा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा कीर्तिपुर भएको उत्प्रेषण रिट निवेदनमा**[४०४] आर्थिक तथा सामाजिक रुपबाट पिछडिएका व्यक्तिहरूलाई आरक्षणको सुविधा उपलब्ध हुने कानूनी व्यवस्था रहेको र सो प्रयोजनका लागि "महिला" लाई एउटा छुट्टै वर्गको रुपमा पहिचान गरी ३३ प्रतिशत आरक्षण सुरक्षित गरिसकिएको सन्दर्भमा अब अन्य वर्गहरू (आदिवासी/जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्र) भित्र पनि फेरी महिलाका लागि ३३ प्रतिशत पद संख्या छुट्याउने गरेको उक्त नियम ६.३(८) को खण्ड (ख) को व्यवस्था सारभूत समानताको सिद्धान्त अनुकूल देखिन आउँदैन। साथै 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 त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवासम्बन्धी 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 गरिएको छ।
- **अधिवक्ता प्रकाशमणि शर्मा समेत विरुद्ध विपक्षी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत उत्प्रेषण रिट निवेदनमा**[४०५] महिला कर्मचारीहरुको परीक्षणकाल सम्बन्धी निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले सकारात्मक विभेद र महिला वर्गको संरक्षण र विकासको लागि परीक्षणकाल पुरुष कर्मचारीहरु भन्दा कम हुने गरी ६ महिनाको गरेपनि शिक्षा नियमावली, २०६० समेतका विभिन्न ६ वटा कानूनी व्यवस्थामा महिला कर्मचारीहरुको हकमा परीक्षणकाल सम्बन्धी छुट्टै र व्यवस्था नगरी परीक्षणकाल सम्बन्धी व्यवस्थामा एकरुपता रहेको नदेखिंदा यो आदेश प्राप्त भएपछि यथासम्भव छिटो सवै महिला कर्मचारीहरुको परीक्षणकालमा समान किसिमको व्यवस्था गरी एकरुपता कायम गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु भनी निर्देशात्मक आदेश जारी भएको छ।

---

[४०४] अधिवक्ता नारायण झा विरुद्ध त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा कीर्तिपुर भएको उत्प्रेण रिट ने.का.प २०६९ अंक २ नि.नं. ८७६५

४०५ अधिवक्ता प्रकाशमणि शर्मा समेश विरुद्ध विपक्षी प्रधानमन्त्रि तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेत उत्प्रेषण ने.का.प.२०६३ अङ्क १ नि.नं.७६३४

- **अधिवक्ता अच्युतप्रसाद खरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको रिट निवेदनमा**[४०६] शिशु स्वास्थ्य मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको परिप्रेक्ष्य र मातृत्व संरक्षण सम्बन्धमा प्रसूति बिदा लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिहरु समेतलाई बिचार गरी उपयुक्त मापदण्ड बनाई सोका आधारमा महिला कामदार कर्मचारीहरुका हकमा तोकिए भन्दा कम गर्न नपाइने गरी न्यूनतम प्रसूति बिदाको अवधि निर्धारण गरी तोकी मातृत्व संरक्षण सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु भनी सरकारका नाउंमा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिएको छ।
- **जिल्ला गोरखा, ताप्ले गाउँ विकास समिति वडा नं. ५ बस्ने रज्मदिन मियाँ बिरुद्ध नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबारसमेत भएको उत्प्रेषण रिट निवेदनमा**[४०७] देशका विभिन्न भागमा छरिएर रहेका नेपाली मुसलमान समुदायका नागरिकहरूमध्ये नेपालको दक्षिणी समथर भूमि तराई मधेशमा बसोबास गर्ने मुसलमान नागरिकका हकमा मात्र शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ को नियम ११क(१) खण्ड (ग) को आरक्षण सुविधा प्राप्त हुने र अरू भू-भागमा बसोबास गर्ने मुसलमानका लागि आरक्षणको सुविधा प्राप्त नहुने भनी संकुचित अर्थ गर्ने हो भने अरू क्षेत्रमा बसोवास गरेका अल्पसंख्यक मुसलमानप्रति राज्यद्वारा विभेद गरिएको मानिने आधारमा रिट निवेदकको माग भएकोले सो सम्बन्धमा स्पष्ट दृष्टिकोण साथ सम्बोधन गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाममा निर्देशात्मक आदेश जारी गरिदिएको छ। यस दृष्टिकोणले भौगोलिक क्षेत्रमा मात्र सिमित नगरी समानहरुको बीच समानताको सिद्धान्त लागू हुनु पर्ने न्यायिक मान्यता रहेको पाइन्छ।

९. <u>**समावेशीकरण सम्बन्धी विद्यमान चुनौतीः-**</u>

- हचुवाका आधारमा आरक्षणको नीति अंगिकार गरिएको छ,

---

४०६ अधिवक्ता अच्युतप्रसाद खरेल वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत भएको उत्प्रेण रिट ने.का.प २०६० अंक ९ नि.नं. ७२६८

४०७ जिल्ला गोरखा, ताप्ले गाउँ विकास समिति वडा नं. ५ बस्ने रज्मदिन मियाँ बिरुद्ध नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबारसमेत भएको रिट निवेदन ने.का.प २०७० अंक १२ नि.नं. ९०८८

- कमजोर वर्गको पहिचानको आधार नभई केवल जातिय र लैङ्गिक आधारमा आरक्षणको नीति अवलम्बन गरिएको छ,
- कमजोर वर्ग को हो भन्ने विषयमा सरकारसँग Data र Information नै छैन,
- वास्तविक कमजोर वर्गको पहुँच सुनिश्चित गर्न नसक्नु,
- दीर्घकालिन र नतिजामुखी समावेशी विकास नीति बनाउन सकिएको छैन,
- विद्यमान संकिर्ण सोंच र सामाजिक मुल्य मान्यता,
- वञ्चीतीकरणमा परेका वर्गको खास पहिचानको समस्या।
- हालसम्मको अभ्यास र यसले पारेको प्रभाव र असरको विश्लेषण गर्ने,
- आरक्षणबाट आएका जनशक्तिलाई सम्बन्धित समुदायकै क्षेत्रमा सेवा वितरण गर्ने गरी अग्रभाग (Front line) मा खटाउने,
- गलत र झुट्ठा विवरण बनाई फाइदा लिनेलाई छानविन गरी कारवाही गर्ने,
- राजनीतिक पदहरुमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने,
- सामाजिक सांस्कृतिक विभेदलाई हटाउन कानूनको कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने,
- वास्तविक व्यक्तिसँग अवसर पुग्ने गरी कानूनी प्रबन्ध मिलाउने,
- असमानता सम्बोधन गर्ने रणनीति अख्तियार गर्ने आदि।

१०. <u>समाधानका उपायहरुः-</u>

नेपालको अदालतले विभिन्न फैसलाहरुको माध्यमबाट महिलाको हक अधिकार, समान अवसर, कानूनबाट भएको विभेद र सामाजिक प्रथा प्रचलन र मान्यताका आधारमा विकसित कुरीति र प्रचलनलाई अन्त्य गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ। संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थाहरुको प्रचलन एवम् कानूनको अभावमा अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिहरुको आधारमा हक अधिकारको स्थापित गर्दै महिला भएकै कारणले भोग्नुपरेको विभेदको अन्त्य र लैङ्गिक न्यायका मान्यतालाई स्थापित गरेको छ। महिला हक र अधिकारका सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट भएका फैसलाहरुले कानूनमा सुधार, सामाजिक सोंच र मान्यतामा परिवर्तन ल्याउनमा महत्वपूर्ण योगदान दिएको पाइन्छ। यति हुंदा पनि वास्ताविक आवश्यकता भएका वर्गमा समावेशीताको अवसर पुग्न नसकेको, सकारात्मक प्रभावको प्रचार-प्रसार र नकारात्मक प्रभाव न्यूनिकरण हुन नसकेको, निश्चित तह र श्रेणीमा मात्र आरक्षणको अवसर प्रदान गर्ने, एउटा व्यक्तिलाई एकपटक मात्र आरक्षणको सुविधा उपलब्ध गराउने पक्षहरु सम्बोधन हुन सकेको पाइदैन। आर्थिक, सामाजिक रुपमा पछि परेका (Principle of Double Disadvantaged) का आधारमा समावेशीकरण र आरक्षणमा जोड दिनु पर्ने देखिन्छ।

सार्वजनिक सेवा कानूनमा उमेर सम्बन्धी विवाद तथा सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण

- कृष्णा भण्डारी

१.१.पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासन सरकारद्वारा स्थापित संगठन हो । राज्य र जनताबीचको पुलको रुपमा रहेको यस प्रशासनले राष्ट्रको सुरक्षा गर्ने, राज्यबाट उपलब्ध श्रोत साधनहरुको उचित उपयोग गरी नागरिकहरुलाई सेवा प्रदान गर्ने गर्दछ । सेवा प्रवाह गर्ने एउटा हिस्सा वा संयन्त्र सार्वजनिक सेवा हो । सार्वजनिक सेवा विभिन्न प्रकारका भएजस्तै ती सेवा सञ्चालन गर्नको लागि छुट्टाछुट्टै कानूनहरु रहने गर्दछन । ती कानूनहरुले तय गरेको प्रावधानमा रहेर आ-आफ्नो सेवा सञ्चालन हुने गर्दछन । सेवा प्रवेशदेखि अवकाश हुँदासम्म कुन कुन उमेरमा प्रवेश गर्ने भन्नेकुरामा खासै भिन्नता नभए तापनि अवकाश हुने उमेर भने प्रायः फरक फरक रहने गरेको पाइन्छ । सम्बन्धित सेवाको कामको प्रकृतिअनुसार उमेरमा विविधता हुनु स्वाभाविकै हो, जस्तै नेपाल प्रहरी तथा सेनामा काम गर्नेहरुको लागि शारीरिक बलको आवश्यकता पर्ने भएकोले छिट्टै अवकाश हुने गरेको पाइन्छ । तर एउटै कामको प्रकृति भएका कतिपय सेवामा भने अवकाशको उमेरमा फरक पाइनु आफैमा न्यायोचित होइन । निजामती सेवामा ५८ वर्षमा अनिवार्य अवकाशको प्रावधान निजामती सेवा ऐनले गरेको छ भने स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको ६० वर्षमा अवकाश हुनेगरी स्वास्थ्य सेवा ऐनले व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी अन्य सेवामा पनि यसरी नै फरक फरक प्रावधान राखिएको छ । सेवाबाट अवकाश हुँदा व्यक्तिले नोकरीमा प्रवेश गर्दा पेश गर्ने शैक्षिक प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको उमेरलाई आधार मानी उमेरको गणना गर्ने वा नागरिकतामा उल्लिखित उमेरलाई गणना गर्ने भन्ने बारेमा विभन्न समस्या पर्न गएको र पछिल्लो समयमा तीनवटै कागजमा उल्लिखित उमेर फरक भएमा जुनबाट पहिला अवकाश हुन्छ, त्यसलाई मान्ने भन्नेबारेमा सर्वोच्च अदालतबाट विभन्न नजिरहरु प्रतिपादन भएका छन । त्यसैगरी तीनवटै कागजमा विवाद भएमा कर्मचारी आफैले भरेको सिटरोललाई मान्यता दिने भन्ने बारेमा पनि विभिन्न मुद्दामा पछिल्लो पटक सर्वोच्च अदालतले बोलेको पाइन्छ । यसरी सेवा कानूनमा उमेरसम्बन्धी विवादहरु इतिहासदेखिकै समस्या रहिआएको पाइन्छ । शुरुवाती चरणमा नागरिकतामा केवल वर्षमात्र उल्लेख हुने र यति दिन, महिना नलेखिने समयमा अझ ठूलो विवाद आउने गरेकोमा पछि विस्तारै समयक्रमसँगै स्पष्ट मिति उल्लेख हुन लाग्यो भने कतिपय जन्ममिति उल्लेख भएका कागजातहरुमा नेपाली तथा अंग्रेजी मिति पनि लेखिन थालेका छन् । अर्कोतर्फ सेवाको कामको प्रकृति एउटै भएका सेवामा अवकाश हुने उमेर फरक भएको कारण

यसले पनि विभेद श्रृजना गराएको छ । कामको प्रकृतिले नै छिट्टै अवकाश दिनुपर्ने सेवामा बाहेक एउटै प्रकृतिका सेवामा फरक उमेर राखिएका हाम्रा कतिपय विभेदकारी कानूनहरु रहेका छन् । ती कानूनहरुमा संशोधन गरी एकरुपता ल्याउनु अहिलेको आवश्यकता हो ।

कर्मचारीको औषत आयू (Rising life expectancy) र कर्मचारीको अवकाश मान्यता (Age of retirement):[४०८]

सेवा निवृत्त हुने स्पष्ट किटान सहित कानूनी व्यवस्था सर्वप्रथम जर्मनीमा १८८० मा जर्मनीबाट शुरु भएको पाइन्छ । सेवावधि यहि नै हो भन्ने विश्वभरी एउटै मान्यता रहि आएको पाइदैन् । विभिन्न देशको अवकाश उमेरहदलाई आधार मानि विश्लेषण गर्ने हो भने कर्मचारीको अवकाश आधार/मान्यताहरु निम्न पाइन्छ ।

- राज्यका नागरिकको औषत आयु
- राज्यको Demographic Structure (बालवालिका, बृद्धबृद्धा कति छन्)
- राज्यको वेरोजगार दरको अवस्था
- Youth Brain Drain अवस्था (Push and Pull Factor)
- अवकाश पछि कर्मचारीको Span of Life मा परेको प्रभाव
- जनशक्ति, श्रमिक वा कर्मचारीको मानसिक र शारीरिक हिसाबले तन्दुरुस्त अवस्था

राज्यको जनसंख्या, कर्मचारी संख्या, कर्मचारीको अवकाश पछिको Span of Life, अन्य देशको अभ्यास, देशको आर्थिक अवस्था, श्रम शक्तिको मानसिक र शारीरिक अवस्था आदिलाई आधार मान्दा निम्न कारणले गर्दा कर्मचारीको औषत आयू र अवकाश उमेरमा तालमेल मिलाउनु जरुरी छ ।

- Early retirement ले कर्मचारीको Span of Life कमजोर बनाउछ । एक अध्ययनका अनुसार चाडै उमेरमा अवकाश भएका कर्मचारीहरु मध्ये ६०% भन्दा बढी कर्मचारीको थप आयू ७-१० बर्ष मात्र देखाइएको छ ।
- चाडै अवकाश पाउने कर्मचारी अवकाश जीवनमा सोचेजस्तो काम,सम्मान नपाउदा मानसिक डर, कमजोर, चिन्ता नैराश्यता उत्पन्न हुने गर्दछ । कतिपयले आत्महत्या गर्ने, रोगको शिकार बन्ने जस्ता Negative Impact देखा परेका छन् ।
- सक्षम कर्मचारीलाई संगठनमै राख्दा संगठनको उत्पादकत्व (Productivity) बढ्छ । उनीहरुका ज्ञान, सीप, क्षमतालाई उपयोग गर्न सकिन्छ ।

---

[४०८] **Ibid3 at. 9.**

- कर्मचारीलाई मानव पुँजी (Human Capital) को रुपमा हेर्नुपर्छ । उनीहरुलाई संगठनको बोझको रुपमा हेर्नुहुन्न । बिश्वव्यापी अवकाशको आधार हेर्दा कुनै न कुनै देशले कर्मचारी अवकाश लिन इच्छा नगरुन्जेलसम्म सेवा गर्न सक्ने Scheme ल्याउने गरेका छन् ।
- यसर्थ बिश्वव्यापी मान्यता अनुसार कर्मचारीको बिज्ञता र दक्षताको उपयोग गर्न पनि Expectancy Life Limit र Retirement Age Limit बीच तालमेल मिलाउन जरुरी छ ।[४०९]

सेवा कानूनमा व्यवस्था हुने सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्थामध्ये उमेरको गणना सम्बन्धी विषय एउटा महत्पूर्ण पक्ष हो । उमेर सम्बन्धी व्यवस्थालाई हेर्दा मुख्यतः सेवा प्रवेशको उमेर र सेवाबाट अवकाश हुने उमेरको निर्धारण सम्बन्धी व्यवस्था सेवा कानूनमा हुने गरेको छ । सेवा कानूनमा गरिएको उमेरको निर्धारण सविधान तथा विभिन्न ऐन कानूनहरुले ब्यबस्थित गरेका छन ।

उमेर सम्बन्धी व्यवस्था वा सेवाबाट अवकाश हुने उमेरको व्यवस्थालाई विभिन्न कानूनमा फरक फरक व्यवस्था भए तापनि समग्रमा निम्न आधारमा सेवाबाट अवकाश हुने गर्दछन ।

- उमेरको आधारमा अवकास
- पदावधीको अधारमा अवकास
- सेवा अवधीको आधारमा अवकास

सेवा कानूनमा कसरी उमेर निर्धारण गर्ने भन्ने सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट विभिन्न व्याख्या भएको पाइन्छ । नेपाल कानून पत्रिका २०६५, अंक ५ नि.नं. ७९६०, पृ. ५३५ मा "सेवा कानूनमा कुन आधारमा अवकास दिने शर्त राख्ने भन्ने रोजगारदाता राज्य वा अन्य रोजगारदाताले नीतिगत निर्णय गरी व्यवस्था गर्न सक्ने भएकोले त्यसलाई कर्मचारीको अधिकारको कुरा नमानिने" भन्ने व्याख्या भएको पाइन्छ ।

सेवा कानूनमा उमेर गणना सम्बन्धी कानूनी ब्यवस्था

सार्वजनिक सेवाको लागि आवश्यक पर्ने विभन्न शर्तहरुमध्ये उमेर पनि एउटा शर्त हो । सम्बन्धित सेवाले दिने कामको प्रकृतिसँग यसमा संलग्न जनशक्तिको उमेर निर्धारण गरेमा त्यस संस्थाले दिने सेवा प्रभावकारी रहन्छ । नेपालको संविधानको धारा २८५ ले नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरुको गठन, सञ्चालन, र सेवाका शर्त सघीय ऐन बमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ ।

---

[४०९] Ibid 3, at 9.

सोही अनुरुप नेपालको विभिन्न सेवा र उपसमूहहरुको गठन गरिएको छ ।जसलाई सोही सेवा सम्बन्धी छुट्टाछुट्टै ऐन कानूनले एउटा सीमा निर्धारण गरेको पाइन्छ । जसलाई निम्न अनुसार अध्ययन गर्न सकिन्छ ।

न्यायाधीशका सम्बन्धमा

नेपालको संविधानको धारा १३१ मा प्रधान न्यायाधीश वा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पद रिक्त हुने प्रावधान अन्तर्गत प्रधान न्यायधीशको उमेर ६५ वर्ष पुगेमा पद रिक्त हुने भनी अनिवार्य अवकाशको उमेर निर्धारण गरिएको छ । त्यसैगरी धारा १४२ मा उच्च अदालतका मुख्य न्यायाधीश र अन्य न्यायाधीशको उमेर ६३ वर्ष पुरा भएमा पद रिक्त हुने व्यवस्था रहेको छ । धारा १४९ ले जिल्ला न्यायाधीशको उमेर ६३ वर्षसम्म मात्र रहने व्यवस्था गरेको छ ।

न्याय परिषद् ऐन, २०७३

न्यायाधीशको नियुक्ति ,सरुवा, अनुशासन सम्बन्धी कारवाही, वरखासी र न्याय प्रशासन सम्बन्धी अन्य विषयमा सिफारिस गर्ने वा परामर्श दिने सम्बन्धमा न्याय परिषदको काम, कर्तव्य र अधिकारका सम्बन्धमा निर्मित न्याय परिषद ऐनको दफा ३१ मा पदमा नरहेको जानकारी गराउने व्यवस्था रहेको छ । जसमा निम्न प्रावधान रहेको पाइन्छः

१) कुनै न्यायाधीश उमेरका कारणले अवकाश हुने भएमा न्याय परिषद्ले निज अवकाश हुनुभन्दा कम्तीमा साठी दिन अगावै सोको जानकारी सम्बन्धित न्यायाधीश र निकायलाई गराउनु पर्नेछ ।

२) उपदफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक अन्य कारणबाट कुनै न्यायाधीश पदमा नरहेमा न्याय परिषद्ले सोको जानकारी त्यस्तो न्यायाधीश र सम्बन्धित निकायलाई तुरून्त गराउनु पर्नेछ ।

३) उपदफा (१) बमोजिम अवकाश सम्बन्धी जानकारी गराउने प्रयोजनको लागि न्याय परिषद्ले देहायको आधारमा न्यायाधीशको उमेर गणना गर्दा जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा उमेर गणना गरी निजको उमेर अद्यावधिक गराई राख्नु पर्नेछः

   क) निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर,

   ख) निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर,

ग)   निजको वैयक्तिक विवरणमा लेखिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर ।

४)   उपदफा (३) बमोजिम न्यायाधीशको उमेर गणना गर्दा शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक विवरणमा जन्म मिति, वर्ष, महिना र गते समेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेमा निज जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मिति अनुसार निजको उमेर गणना गरिनेछ ।

५)   कुनै न्यायाधीशको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक विवरणमा वर्ष वा संवत् मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्म मिति कायम गरिनेछः

क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

ग) वैयक्तिक विवरणको हकमा शुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा ।

६)   न्यायाधीशले पेश गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा जन्म मिति खुलेकोलाई आधार लिइनेछ ।

७)   उपदफा (६) बमोजिम छुट्टा छुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्ष भन्दा बढी देखिएमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपदफा (३) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।

८)   परिषदले यो दफा लागू भएपछि तीन महिनाभित्र यस दफा बमोजिम न्यायाधीशको उमेर यकिन गरी अभिलेख व्यवस्थित गर्नेछ ।

९)   उपदफा (१) बमोजिम जानकारी नदिएको भएपनि कुनै न्यायाधीश अवकाश हुने उमेर पुगेपछि त्यस्तो पदबाट अवकाश हुनेछ ।

निजामती सेवाका कर्मचारीको सम्बन्धमा

निजामती सेवालाई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामुलक र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यवस्था गर्न ल्याइएको निजामती सेवा ऐनमा कर्मचारीको उमेर सम्वन्धमा निम्न अनुसार उल्लेख गरिएको छ

<u>निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३३ को व्यवस्थाः</u>

निजामती सेवा ऐन,२०४९ को दफा ९ मा निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नेपाल सरकारले नियुक्ति गर्नेछ र त्यस्तो नियुक्तिको सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित गरिनेछ र त्यस्ता

पदमा विभागीय प्रमुखले नियुक्ति गर्ने व्यवस्था रहेको छ । तर कार्यालय प्रमुखले आफ्नो र आफ्नो मातहतका कार्यालयका राजपत्र अनङ्कित र श्रेणी विहिन पदमा नियुक्ति गर्न सक्ने अधिकार कार्यालय प्रमुखलाई रहेको छ । यही प्रावधानलाई टेकेर हरेक कार्यालयमा कार्यालय प्रमुखको फेरबदरसँगै त्यस्ता पदहरुमा आफ्ना मानिस नियुक्ति गर्छन भन्ने गुनासो पनि सुन्नमा आएको पाइन्छ । ऐ ऐनको दफा १० मा उम्मेदवार हुन अयोग्यता हुने भनी उमेरको व्यवस्था रहेको छ । जसमा राजपत्र अनङ्कित र श्रेणी विहिनको पदको लागि १८ वर्ष उमेर पूरा नभएका र राजपत्र अङ्कितको लागि २१ वर्षको उमेर निर्धारण गरिएको छ । साथै पुरुष उम्मेदवारको लागि ३५ वर्ष र महिला उम्मेदवारको लागि ४० वर्ष पूरा भएमा अयोग्य हुने प्रावधान राखिएको छ । तर भूतपूर्व सैनिक वा प्रहरी नियुक्ति हुने भनि तोकिएको निजामती पदमा ४० वर्ष ननाघेको जुनसुकै व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछन । त्यसैगरी अपाङ्गताको लागि ४० वर्ष तोकिएको छ ।

ऐ ऐनको दफा ३३ अनिवार्य अवकाशको बारेमा उल्लेख गरिएको छ, जसमा:

(१) अन्ठाउन्न वर्ष उमेर पूरा भएको वा दफा १७ बमोजिमको पदावधि पूरा भएको निजामती कर्मचारीले निजामती सेवाबाट स्वतः अवकाश पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) लागू हुनुअघि ३० वर्ष सेवा अवधि पुगी म्याद थप भई निजामती सेवामा बहाल रहेका निजामती कर्मचारीहरू पनि ५८ वर्ष उमेर पूरा नहुन्जेलसम्म निजामती सेवामा बहाल रहन सक्नेछन् ।

तर दफा १७ बमोजिम पदावधि तोकिएका निजामती कर्मचारीको हकमा सोही दफाबमोजिम हुनेछ ।

(३) यस दफाको प्रयोजनको लागि निजामती कर्मचारीको उमेर सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले भरेको वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्ममिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेरमध्ये जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ। निजामती कर्मचारीको सेवाबाट अवकाश हुने उमेर निर्धारण ऐनले नै गरिदिएको छ । तर ऐ ऐ को दफा ३४क मा असमर्थ कर्मचारीको हकमा विशेष व्यवस्था गरी यदि नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट असमर्थ रहेको कुरा प्रमाणित गरी आएमा बढीमा ७ वर्ष सेवा अवधि थप गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ । त्यसैगरी स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहेमा उमेरको हद ५० वर्ष पूरा भएका निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको शर्त बमोजिम स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछन । ती मध्ये २०४९ साल कार्तिक २१ गतेभन्दा अघि निजामती

सेवामा प्रवेश गर्नेको हकमा ६० वर्ष र सो भन्दा पछाडि निजामती सेवामा प्रवेश गर्नेको हकमा ५८ वर्ष ननाघ्ने गरी बढीमा ७ वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृतिभरणको लागि सेवा अवधि कायम गरिनेछ ।

<u>निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १०२क. को व्यवस्थाः</u>

नियम १०२क.अनिवार्य अवकाशको लागि उमेर गणना सम्बन्धी व्यवस्था,

(१) ऐनको दफा ३३ को प्रयोजनको लागि निजामती कर्मचारीको उमेरगणना गर्दा ऐनको व्यवस्था अन्तर्गत वैयक्तिक विवरण, नागरिकताको प्रमाणपत्र र शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा जन्ममिति वर्ष, महिना र गते समेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेको भएमा जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिबाट अवकाश दिइनेछ ।

(२) वर्ष वा संवत् मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा देहाय बमोजिम कायम गरिनेछ–

(क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) सिटरोलको हकमा शुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा ।

(३) कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको रहेछ तथा त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरुको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्ममितिलाई आधार मान्नु पर्नेछ ।

तर यसरी छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्ष भन्दा बढी भएमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपनियम (२) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको सम्बन्धमा

नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३

स्वास्थ्य सेवा जनसाधारणको लागि अत्यावश्यक सेवा भएकोले यस सेवालाई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र जनउत्तरदायी बनाउन स्वास्थ्य सेवाको गठन, संचलान र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यवस्था गर्न निर्माण गरिएको यस ऐन अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीको उमेर सम्बन्धी निम्न व्यवस्था रहेको छ ।

नेपाल स्वास्थय सेवा ऐनको दफा ४५ मा अनिवार्य अवकाशको व्यवस्था रहेको छ । जसलाई निम्न अनुसार हेर्न सकिन्छ ।

१) साठी वर्ष उमेर पूरा भएको वा दफा १९ बमोजिमको पदावधि पूरा भएको कर्मचारीले सेवाबाट स्वतः अवकाश पाउनेछ ।

२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारलाई विशेषज्ञ सेवा अत्यावश्यक भएमा साठी वर्ष पूरा भई अवकाश हुने कर्मचारीलाई बढीमा तीन वर्षको अवधि थप्न सक्नेछ ।

(३) यो ऐन लागू हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम तीस वर्ष सेवा अवधि पुगी म्याद थप भई हाल यो ऐन बमोजिम बहाल रहेका कर्मचारीहरू पनि साठी वर्ष उमेर पूरा नहुन्जेलसम्म स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहन सक्नेछन् ।

(४) यस दफाको प्रयोजनकोलागि कर्मचारीको उमेर देहाय बमोजिम गणना गरिनेछः–

(क सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर,

(ख) खण्ड (क) बमोजिमको अभिलेख नभएमा निजले सेवामा प्रवेश गर्दा वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेर ।

संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ मा अवकाशको उमेर

ऐ ऐनको दफा ४५.मा अनिवार्य अवकाशको व्यवस्था रहेको छ, जसमा

(१) साठी वर्ष उमेर पूरा भएको कर्मचारीले सेवाबाट स्वतः अवकाश पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विशिष्ट श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीले निजको पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा भएपछि स्वतः अवकाश पाउनेछ (३) यस दफाको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेर सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले भरेको वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेरमध्ये जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ ।

<u>संघीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ९४ को व्यवस्थाः</u>

नियम ९४. अनिवार्य अवकाशको लागि उमेर गणना सम्बन्धी व्यवस्था

(१) ऐनको दफा ४५ को प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा ऐनको व्यवस्था अन्तर्गत वैयक्तिक विवरण, नागरिकताको प्रमाणपत्र र शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा जन्ममिति वर्ष, महिना र गते समेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेको भएमा जुनमितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिबाट अवकाश दिइनेछ ।

(२) वर्ष वा संवतमात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा देहाय बमोजिम कायम गरिनेछः–

(क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) सिटरोलको हकमा शुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा ।

(३) कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको रहेछ तथा त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरुको बीचमा एक वर्ष सम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्ममितिलाई आधार मान्नु पर्नेछ । तर यसरी छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्ष भन्दा बढी भएमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपनियम (२) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।

सैनिकको सम्बन्धमा

<u>सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ को नियम ७७ को व्यवस्थाः</u>

नियम ७७. अनिवार्य अवकाशः

(३) यस नियमको प्रयोजनका लागि सैनिक व्यक्तिको उमेर गणना गर्दा वैयक्तिक विवरण, नागरिकताको प्रमाणपत्र र शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा जन्म मिति, वर्ष, महिना र गतेसमेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेको भएमा जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ, सोही मितिबाट अवकाश दिइनेछ ।

(४) वर्ष वा संवत् मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा देहाय बमोजिम कायम गरिनेछः-

(क) नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा त्यस्तो प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) वैयक्तिक विवरणको हकमा शुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा ।

(५) कुनै प्रमाणपत्रमा वर्षमात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको रहेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्म मितिलाई आधार मान्नु पर्नेछ । तर यसरी छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी भएमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपनियम (४) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।

प्रहरीको सम्बन्धमा

<u>प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १२७ को व्यवस्थाः</u>

नियम १२७. अनिवार्य अवकासः

(२) यस नियमको प्रयोजनका निमित्त प्रहरी कर्मचारीको उमेरको हिसाब गर्दा देहाय बमोजिम गरिनेछ –

(क) सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको नागरिकताको प्रमाणपत्र, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) मा जन्ममिति वर्ष, महिना र गते समेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेको भएमा जुन मितिबाट पहिले अवकास हुन्छ सोही मितिको आधारमा,

(ख) वर्ष वा संवत् मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मिति, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मिति र वैयक्तिक अभिलेख (सिटरोल) को हकमा सुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा,

(ग) कुनै प्रमाणपत्रमा वर्षमात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्ममिति खुलेको रहेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्ममितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्ममितिको आधारमा ।

तर यसरी छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी भएमा वर्षमात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपखण्ड (ख) बमोजिम जन्ममिति कायम गरिनेछ ।

<u>सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ को नियम ६५ को व्यवस्थाः</u>

नियम ६५. अनिवार्य अवकाश

(४) यस नियमको प्रयोजनका निमित्त प्रहरी कर्मचारीको उमेरको हिसाब गर्दा देहाय बमोजिम गरिनेछः–

(क) सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको नागरिकताको प्रमाणपत्र, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) मा उल्लिखित जन्ममिति मध्ये जुन मितिका आधारमा सबै भन्दा पहिले अवकाश हुने हो सोही मितिका आधारमा,

ख) वर्ष वा संवत् मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मिति, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मिति र वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) को हकमा सुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा,

ग) खण्ड (क) बमोजिमका कुनै प्रमाणपत्रमा वर्षमात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्ममिति खुलेको रहेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्ममितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्ममितिको आधारमा ।

तर यसरी छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी भएमा खण्ड (ख) बमोजिम कायम भएको जन्ममिति मध्ये जुन मितिको आधारमा सबैभन्दा पहिले अवकाश हुने हो सोही मितिका आधारमा ।

शिक्षा सेवाको सम्बन्धमा

<u>शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम १३१ को व्यवस्थाः</u>

नियम १३१. अनिवार्य अवकाशः

(१) कुनै शिक्षकको उमेर साठी वर्ष पूरा भएपछि निजलाई विद्यालयको सेवाबाट अवकाश दिइनेछ ।

स्पष्टीकरणः यस नियमको प्रयोजनको लागि शिक्षकको उमेर गणना गर्दा निजले सेवा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले सेवा प्रवेश गर्दा भरेको वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेर मध्ये जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ ।

उमेर गणना सम्बन्धी आधारका बारेमा नेपालको सेवा कानूनको व्यवस्थाको समग्रता निम्नानुसार देखिन्छः

सेवा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर .

नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर । (यो व्यवस्था स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीका हकमा देखिदैन)

वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखि दिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आउने उमेर ।

श्रमिकको सम्बन्धमा

<u>श्रम ऐन ,२०७४ मा अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था</u>

श्रमिकहरुको हक हितका निमित्त निर्मित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १४७ मा अनिवार्य अवकाशको बारेमा उल्लेख गरिएको छ । जस अनुसार: नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिकले अन्ठाउन्न वर्षको उमेर पूरा भएपछि रोजगारीबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ ।

तर कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि अन्ठाउन्न वर्षभन्दा कम उमेरमा अनिवार्य अवकाश दिनु पर्ने भएमा परिषदबाट तोकिए बमोजिम अनुमति लिई विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

सेवा कानून सम्बन्धी विवादमा सर्वोच्च अदालतको दृष्टिकोण

वि स १९१० को मुलुकी ऐनमा रहेको "जागीरदार वहाली वर्खासी" भन्ने व्यवस्था रहेको निजामती प्रशासनले २००४, मा सवैधानिक प्रवधान, वि स २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन र निजामती सेवा नियमावली २०२१ अन्तर्गत एउटा कानूनी मान्यता प्राप्त गरेको पाइन्छ भने नेपाल अधिराज्यको सविधान,२०४७ ले यसलाई सबैधानिक मान्यता प्रदान गरेको पाइन्छ । यसको धारा १२४ ले सेवाको सञ्चालनमा संरक्षण प्रदान गरेको पाइन्छ ।

नेपालको प्रशासनिक सेवा सञ्चालनको क्रममा स्थापित तत्कालिन पब्लिक सर्भिस कमिसन, प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा २००८ सालमा गठित "निजामती अड्डा सगठन समिति" आएकोमा निजामती सेवा लगायतका राष्ट्रसेवाहरुको सेवा सञ्चालनमा हुने गरेका त्रुटि सन्दर्भमा नागरिक हक अन्तर्गत अदालतद्वारा न्यायिक सुनुवाइको प्रक्रिया भने नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ पश्चात मात्र हुने गरेको प्राप्त अभिलेखहरुबाट देखिन्छ ।[४१०]

सरकारी सेवामा सेवारत राष्ट्रसेवकहरुको सम्बन्धमा भएका भर्ना, सरुवा, बढुवा एव वृति विकास लगायतका काम कारवाहीहरुका सन्दर्भमा उठ्ने गरेका प्रश्नहरुमा २०१५ सालको सवैधानिक

[४१०] सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित राष्ट्रसेवक सम्बन्धी केही महत्वपूर्ण नजिरहरु, भाग ९, (२०६३).

व्यवस्थापन पश्चात सर्वोच्च अदालतले राष्ट्रसेवक नागरिकहरुको मौलिकहक सरक्षण गर्ने सन्दर्भमा विभिन्न कानूनी सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरी मौलिक एवं कानूनीहक प्रचलन गराएको देखिन्छ ।[४११]

अदालतको दृष्टिकोण

नेपालको माथिल्लो तहको अदालतको रुपमा रहेको सर्वोच्च अदालत तथा अभिलेख अदालत जसले संविधान तथा कानूनको व्याख्या गरी यदि संविधानसँग कानून बाझिएमा बाझिएको हदसम्म अमान्य गरी बाँकी कानूनले कानूनी मान्यता पाउने गर्दछ ।सोही बमोजिम सेवा कानूनमा रहेका प्रावधानको कारण आइपर्ने विभिन्न विवादहरुको निरोपण गर्नको ती सेवा कानूनको व्याख्या गरी संविधानसँग बाझिएका सेवा सम्वन्धी कानून वा कानूनको कुनै भाग बदर गर्ने गर्दछ । ती विवादहरु प्राय भर्ना,सरुवा, बढुवा एव वृति विकास, उमेर सम्बन्धी , अवकाश सम्बन्धी , पेन्सन सुविधा सम्बन्धी लगायतका विवादहरु हेरी विभिन्न सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको छ ।

सेवा कानूनसम्वन्धी उपरोक्त विषयहरु मध्ये उमेर सम्बन्धी विवादहरुमा सर्वोच्च अदालतले गरेको व्याख्यालाई निम्न अनुसार हेर्न सकिन्छ ।

कृष्ण प्रसाद अधिकारी वि. निजामती किताबखाना समेत[४१२]

- नोकरीमा प्रवेश गर्दा जन्म मिति लेखिएको कुनै शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र पेश नगरेकोमा सिटरोल फाराममा लेखिएको व्यहोरा तथा जन्म मिति निवृतिभरणको एकमात्र आधार हुने ।
- नोकरीमा प्रवेश गर्दा हासिल गरेको त्यस्तो कुनै शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र तत्काल पेश नभएको अवस्थामा पछि प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममिति निवृतिभरण समेतको प्रयोजनको लागि आधार हुनसक्ने अवस्था नदेखिने ।

रामबहादुर सिंह वि.सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत[४१३]

- कानूनकै व्याख्याका क्रममा विधिकर्ताको मनसाय प्रतिकूल नहुने गरी नजीर बन्ने हुन् । कानूनले प्रष्ट तथा द्विविधारहित प्रवन्ध गरेको ठाउँमा व्याख्याको गुञ्जाइस रहँदैन । वृहत् न्यायको प्रयोजनका लागि कानूनसँग नबाझिने गरी तथा थप प्रष्टताका लागि गरिने व्याख्या नै न्यायाधीश निर्मित कानून अर्थात् नजीर हुने ।

---

[४११] Ibid 7,at19

[४१२]ने.का.प २०५२, अंक ४, नि.नं.५०९१, सं.इ.फै.मि.२०५१।७।२२

[४१३]ने.का.प २०७०, अंक ४, नि.नं.९०००, पृ. ५८०, सं.इ.फै.मि.२०७०।१।२९

- निजामती किताबखानाले समयमा नै अवकाश हुने मितिबारे सूचना नदिएबाट बढी अवधि सेवामा रहेकै कारणले मात्र अवकाश पाउने मितिको सम्बन्धमा ऐनले गरेको किटानी व्यवस्थालाई अन्यथा हुने गरी अवकाश मिति कायम गर्नु कानूनसम्मत नदेखिने ।
- अनिवार्य अवकाश पाउने मितिपश्चात् सरकारले कानून 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 मितिपश्चात् भएकोमा त्यस्तो बढुवालाई मान्यता दिई सोही पदको हिसाबले अवकाशपश्चात् पाउने निवृत्तिभरणको सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्छ भन्ने कुरालाई कानून र न्यायको रोहमा उचित भन्न नमिल्ने ।
- कानूनको अज्ञानता क्षम्य हुँदैनन् । तर, तथ्यहरूबाट उत्पन्न भ्रम क्षम्य हुन्छ । आफूले कुन मितिमा नागरिकता लिएको हो भन्ने तथ्य सम्बन्धित व्यक्तिलाई सदैब जानकारी नहुन सक्दछ । शैक्षिक योग्यतासम्बन्धी 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 तोकिएबमोजिमको पारिश्रमिक पाउनु उसको हक नै हो । कुनै छलकपट नगरी स्वाभाविक रूपमा आफ्नो कार्यालयमा कामकाज गरेको अवधिको पारिश्रमिक पाउँदैन भन्नु न्यायोचित नहुनुका साथै श्रमसम्बन्धी विधिशास्त्रीय मान्यताले समेत मिल्ने अवस्था देखिँदैन । तसर्थ, यस्तो अवस्थामा निजामती कर्मचारीका अवकाशसमेतका सम्पूर्ण अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानाले गरेको गल्तीको सजाय निवेदकले पाउनु पर्छ भन्नु न्यायसङ्गत नहुने ।

राजेश कुमार काफ्ले वि. न्याय परिषद् सचिवालयसमेत[414]

- न्याय परिषद्ले न्यायाधीश नियुक्ति हुनु पूर्व त्यस्तो व्यक्ति निजामती कर्मचारी रहेछ भने निजामती किताबखानाबाट विवरण (सिटरोल) मगाई प्राप्त सोही विवरणको आधारमा आफ्नो विवरण अध्यावधिक गर्ने भएकोले पनि उक्त किताबखानाबाट सच्चिरइ सकेको विवरणलाई मान्दिन साविककै विवरणलाई मान्दछु भनी भन्न नमिल्ने ।
- जुन कागजातमा भएको जन्म मितिबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा उमेरको गणना गर्ने भन्ने व्यवस्था भएकोमा निवेदकको शैक्षिक योग्यता, नागरिकता र सिटरोल तीनवटै कागजातमा उल्लिखित उमेर सच्चिई एउटै कायम भई सकेको र निवेदक जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्ति हुनु पूर्व कायम भएको त्यस्तो पछिल्लो विवरण नै आधिकारीक मान्नु पर्ने अवस्था हुँदा आधिकारीक निकायहरूबाट कानून बमोजिम (उमेर, नाम, जात सच्याउने नियमहरु २०१७ को नियम ३, ४ र ७) प्राप्त विवरणलाई स्वीकार गरी अभिलेख अध्यावधिक गर्नु पर्ने ।
- साधिकार निकायबाट कानून बामोजिम जन्म मिति सच्याइएको (उमेर, नाम र जात सच्याउने नियमहरु २०१७ को नियम ३, ४ र ७) काम कारबाही उपर कसैको दावी विरोध उजुरी समेत नपरी निर्णय अन्तिम भएको अवस्थामा पछिल्लो कागज नै आधिकारीक हुने र सोही कागजले मान्यता पाउने विवरण अध्यावधिक गर्ने सम्बन्धमा वर्षौंसम्म निर्णय नगरी यतिकै राखि राख्न कानूनतः मिल्ने अवस्था नहुने ।

कृष्णप्रसाद चापागाई विरुद्ध क्षेत्रविक्रम राणा[415]

- सिटरोल पुनरावेदक कृष्णप्रसादको हातमा नरही किताबखानामा रहने कागज भएको र त्यस्तो अड्डाखानामा रहेको कागज कृष्णप्रसाद एक्लैले मात्र किर्ते काम गर्न असम्भवकै कुरा देखिन आएको । निजले अरु मानिसको सहायता लिई किर्ते गर्‍यो कि भन्नलाई त्यस्तो किर्ते काम गर्नलाई एकजना व्यक्तिको मात्र सहयोगले हुन नसक्ने भन्ने कुरा सिटरोलमा हजुरीया दर्शन गराउने भन्ने समेत महलमा विभिन्न व्यक्ति रहे भएको हुँदा सो कुराबाट प्रष्ट हुन आउँछ । उक्त सिटरोलमा लेखिएको अफिसरहरू र ती सिटरोलमा लेख्ने व्यक्ति समेत उपर कुनै उजुरवाजुर परेको नदेखिएको । पुनरावेदकलाई फाइदा हुने कुरामा बिना मतलवले उक्त अफिसर समेतका व्यक्तिहरू मिली त्यसरी सिटरोल किर्ते

---

[414]ने.का.प २०७१, अंक ११, नि.नं.९२८०, पृ. १८५२, पू..इ.फै.मि.२०७१।३।१९

[४१५]ने का प २०२५, अक २, नि न ३९८, पृ ३१, डिभिजन वेन्च

गर्नुपर्ने कुनै कारण र मतलब समेत कुनै केही देखिन नआएको र मौकैमा सिटरोल खडा गर्ने काम पुनरावेदकको नभई किताबखानाकै काम देखिएको र ९५।८।१० मा खडा भएको भनेको सिटरोल काटिएको भए उक्त सिटरोलको पुछारमा नेपालमान सिंह, आदन्दबहादुर भन्ने दस्तखत हुन नपर्ने हुनाले समेत पुनरावेदक उपर नोकरी कायम राख्न पास नभए पनि भन्ने शर्तहरू समेत समावेश गराई नभएको हुकुम भएको छ भन्ने किर्ते सिटरोल फारम तयार गरेको भन्ने आरोप तथ्यहिन देखियो ।

- उमेरको अंक विभिन्न भई नमिले-निजामती सेवा नियमावली, २०१३ को संशोधित परिच्छेदको नियम ७(१) को देहाय स्पष्टीकरण (क) (ख) अनुसार पहिले सिटरोलअनुसार उमेर कायम हुने उमेर ढाँटी सरकार झुक्याउने प्रयत्न गरेको भन्न नमिल्ने ।
- १९९५।८।१० मा खडा भएको सिटरोलमा भर्ना हुँदाको उमेर भन्ने महलमा २२, ०७ फाल्गुण ७ गते खडा भएको सिटरोलको भर्ना हुँदाको उमेर भन्ने महलमा ३५ वर्ष र प्रवेशिका परीक्षाको प्रमाणपत्रमा ०७ सालको पौष महिनामा ३४ वर्ष र सदर अमिनि गोश्वाराको नोकरी बयानमा उमेर ३६ वर्ष भन्ने लेखिएको भई यसरी उमेरको अंक विभिन्न भई मिल्न नआएमा के गर्ने भने प्रश्न उठेमा निजामती सेवा नियमावली, २०१३ को संशोधित परिच्छेद ७ को नियम (१) को देहाय स्पष्टीकरण (क) (ख) अनुसार पहिला सिटरोलअनुसार उमेर कायम हुने भन्ने समेत स्पष्ट व्यवस्था भईरहेकोबाट समेत उमेर वर्ष ढाँटी सरकार झुक्याउने प्रयत्न गरेको भन्न नमिल्ने ।

क्षेत्र विक्रम राणा विरुद्ध कृष्ण प्रसाद चापागाई[४१६]

- सिटरोल र प्रवेशिका परीक्षाको प्रमाणपत्रको भन्दा नोकरीको बयानमा उमेर घटाएको ११ सालको पजनी कागजमा आफ्नो वास्तविक उमेरबाट ३ वर्ष घटाई लेखेको भन्नेबारे नोकरीको बयान वा तथाकथित पजनी कागजमा लेखेको उमेरले नोकरीमा रहने अवधि कायम नहुनेमा पनि उमेरबाट अवकास प्राप्त हुनेमा असर पारी बढी उमेरसम्म सेवामै रही बेतन लिएको वा त्यस्तो उमेर फरक पारेको वा नाबालकले समर्थ भएको पनि नोकरी पाएको भन्ने समेत नदेखिएकोले भ्र.नि.ऐन अन्तर्गत कसूर ठहराउन मिलेन ।(प्रकरण नं. १७)

---

[४१६] ने का प २०२४, अङ्क ८, निर्णय नम्बर ४२४, पृष्ठ १८४, फूलवेन्च

निजामती किताबखाना वि. रामकृष्ण नापित, उत्प्रेषण समेत[४१७]

अनिवार्य अवकाश पाउने उमेरको हिसाब निजले नै भरेको सिटरोलमा उल्लिखित उमेरबाट कायम गर्नुपर्ने ।

सत्तलसिह कठायत वि निजामती किताबखाना,पुल्चोक[४१८]

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

कृष्ण प्रसाद अधिकारी वि निजामती किताबखाना समेत[४१९]

- नोकरीमा प्रवेश गर्दा हासिल गरेको त्यस्तो कुनै शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र तत्काल पेश नभएको अवस्थामा पछि प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मिति नवृत्तिभरण 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 भैरहेको मिति २०३८।२।१४ तथा मिति २०३८।४।२६ को प्रशासन व्यवस्था विभागको परिपत्र अनुरुप नहुँदा निजामती किताबखानाबाट निवेदकले नोकरीमा प्रवेश गर्दा आफ्नो सिटरोलमा लेखाएको जन्ममितिलाई नै कायम गरेको भएबाट निवेदकले निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको सुविधाबाट वंचित हुने भन्ने अवस्थै नदेखिने ।
- निवेदकले नोकरीमा प्रवेश गर्दा भरेको सिटरोलमा लेखाएको जन्ममितिलाई नै निजामती किताबखानाबाट मान्यता दिई आएकोमा कुनै विवाद छैन र निवेदकले नै दिएको निवेदन अनुसार पछि संशोधन गरिएको भए तापनि सो संशोधन हुनु भन्दा अघि देखि ऐन नियम सरह नै लागू भई रहेको निर्णय परिपत्रबाट सो संशोधित जन्ममिति स्वतः कायम रहन सक्ने अवस्थानै नहुँदा आफ्नो अघिल्लो निर्णयलाई आफैले अमान्य गरेको भन्न मिल्ने स्थिति देखिन नआएकोले निवेदकको माग अनुसार रिट जारी गर्न नमिल्ने ।

---

[४१७] ने का प २०४३, अङ्क ८, निर्णय नम्बर २८०८, पृष्ठ ७४१, पूर्ण इजलास

[४१८] नेकाप २०४५, अङ्क १,नि न ३३३८, पृष्ठ ५७, सयुक्त इजलास

[४१९] ने का प २०५२, अङ्क ४नि न ५०९१,पृष्ठ ३४०, सयुक्त इजलास

भवानीदत्त चटौत वि निजामती किताबबखाना समेत[४२०]

- निवेदकले मौकामा पेश गरेको शैक्षिक योगयताको प्रमाणपत्रको आधारमा उमेरको गणना गरी ५८ वर्ष उमेर पूरा भएपछि उमेरको हदको कारणले दिएको अनिवार्य अवकाशलाई कानून विपरीतको भन्न मिल्ने नहुँदा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिलेन । प्रस्तुत रिट खारेज हुने ।
-

अवध नारायण साह वि. निजामती किताबखानासमेत (स.अ.बु.२०६९, साउन–२, पृ.२८)

नोकरीको वैक्तिक विवरण (सिटरोल), नागरिकताको प्रमाणपत्र र शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा खुलेको मितिमध्ये जुन मितिबाट पहिले अवकाश पाउने हो सोही मितिलाई अवकाश मिति मानिने ।

विरेन्द्र कुमार सिंह वि. निजामती किताबखानासमेत (स.अ.बु.२०६९, असार–१, पृ.२१)

कानून बमोजिम अवकाश पाउनु पर्ने मितिभन्दा पछि बढुवा भएको रहेछ भन्ने सोलाई मान्यतानदिई साविक पदकै आधारमा निवृत्तिभरण आदि सुविधा दिनु पर्ने ।

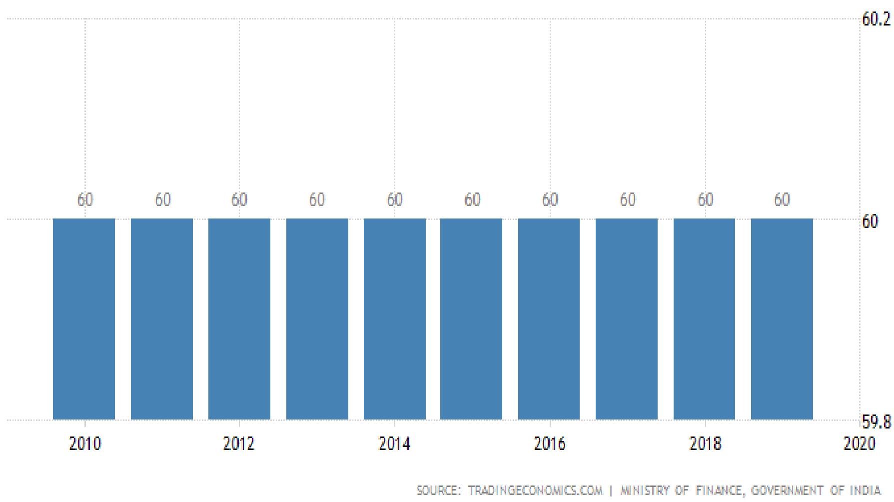
सेवा कानूनमा उमेर सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय प्रावधान

विश्वभरको अभ्यास हेर्दा उमेर सीमा (Retirement age limit) औषत ६० वर्षदेखि ६५ वर्षको अन्तरमा प्रयोगमा ल्याएका छन् । यी अभ्यासहरुलाई निम्नानुसार अवलोकन गर्न सकिन्छ ।

---

[४२०] ने का प २०६०,अङ्क १,२, नि न ७१७३४, पृष्ठ १०१, सयुक्त इजलास

भारतमा ६० वर्ष[४२१]

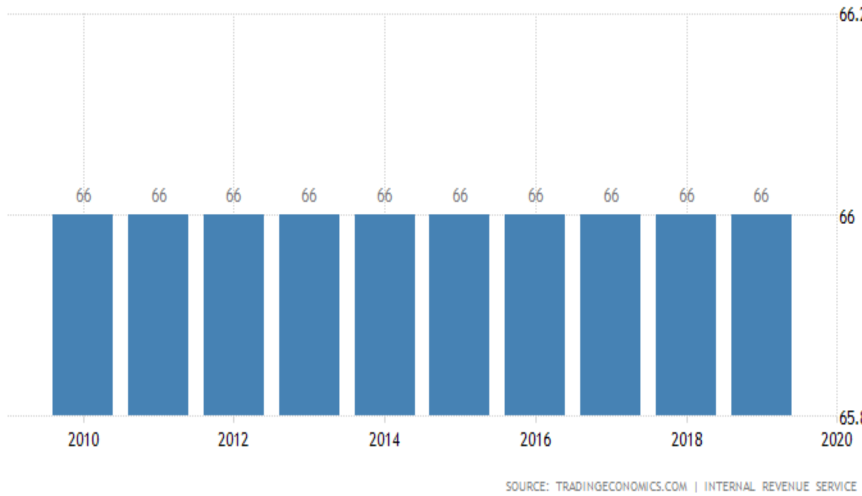


बेलायतमा-६५ वर्ष [४२२]

[४२१] https://tradingeconomics.com/india/retirement-age-men, accessed date 9 July 2020

[४२२] https://tradingeconomics.com/united-kingdom/retirement-age-women, accessed date 9 July 2020

अमेरिकामा ६६ वर्ष[४२३]



निष्कर्ष

प्रस्तुत कार्यपत्र विश्लेषण गर्दा निम्न कुरालाई निष्कर्षको रुपमा लिन सकिन्छ ।

- सरकारका विभिन्न अङ्गहरुमध्ये सार्वजनिक सेवा नागरिकलाई सेवा प्रदान गर्ने एउटा स्थायी संरचना भएको । तर यस्ता विभिन्न सेवा समूहमा प्रवेश गर्ने उमेरमा प्रायः एकरुपता रहेतापनि उमेरमा एकरुपता नभै विविधता हुने गरेको ।
- शारीरिक बलको आवश्यकता हुने सेवामा छिट्टै अवकाश हुने उमेर राखिनु प्राकृतिक न्यायको दृष्टिले जायज भएतापनि कतिपय एउटै कार्य प्रकृति भएका सेवामा पनि फरक फरक अवकाश हुने उमेरको प्रवधान राखिएको ।
- अवकाश हुने समयमा सकेसम्म कम उमेर देखाउन विभिन्न नक्कली कागजात पेश गर्ने गरेको पाइयो ।
- सेवा सम्बन्धी कानूनमा उमेरको विविधता हुने गरेको पाइयो ।
- उमेर सम्बन्धी विवादमा सेवा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित उमेर कायम हुने वा नागरिकता वा सिटरोल भन्ने कुरामा एकरुपता नदेखिएको ।

---

[४२३] https://tradingeconomics.com/united-states/retirement-age-men accessed date 9 july 2020

- सर्वोच्च अदालतले विभिन्न मुद्दामा यस सम्बन्धमा नजिर सिद्धान्त प्रतिपादन गरी विधिशास्त्रको निर्माण गर्ने गरेको ।

सुझाव

प्रस्तुत अध्ययनमा गरिएको विश्लेषाण तथा निष्कर्षको निम्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छः

- अवकाश हुने समयमा कम उमेर देखाई बढी समयसम्म जागीर खान नक्कली कागजात पेश गर्ने गरेकोले सोलाई अन्त्य गर्न सेवा कानूनमा उमेरसम्बन्धी एकै प्रकारको कानूनी व्यवस्थाहुनु पर्ने ।
- राष्ट्रिय किताबखाना र अन्य सम्बद्ध निकायले कानूनबमोजिम कर्मचारीको उमेर गणना गरी अध्यावधिक अभिलेख राख्ने नगरेकोले समयमै उमेर गणना गरी अध्यावधि विवरण राख्नु पर्ने ।
- राष्ट्रिय किताबखाना र अन्य सम्बद्ध निकायले सम्बन्धित कर्मचारी र निज कार्यरत निकायलाई निजको अध्यावधिक उमेर र सो आधारमा हुने अवकाश मितिका बारेमा यथासमयमा जानकारी दिने नगरेकोले तत्सम्बन्धमा यथासमयमा जानकारी दिनु पर्ने ।
- शारीरिक रुपमा एउटै खालको सेवामा अवकाशको उमेरमा विविधता हुनको लागि कामको प्रकृति फरक हुनु पर्दछ तर समान कामको प्रकृति भएका सेवामा अवकाशको उमेरमा समानता कायम गर्नुपर्ने ।
- जिल्ला न्यायाधीश र उच्च अदालतका न्यायाधीशको अवकाश उमेर ६३ वर्ष तर सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशको उमेर ६५ बनाइनुमा कुनै ठोस सैद्धान्तिक आधार नरहेकोले कार्य प्रकृति एउटै भएकोले अवकाश हुने उमेर पनि एउटै बनाउनु पर्ने ।
- उमेरसम्बन्धी आइपर्ने विवादमा शैक्षिक योग्यता, नागरिकता वा सिटरोलमा उल्लिखित कसलाई मान्ने भन्ने सम्बन्धमा अबदेखि एउटै हुने गरी त्यसलाई खुलाई कानूनमै उल्लेख गर्नुपर्ने ।
- सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित नजिरहरुलाई अध्ययन गरी समानतामा आधारित कानूनको निर्माण गर्नु पर्ने

Code of Conduct: its Principles and Relevancy in Public Service

- ***Sabita Sharma***

Abstract

Code of conduct is defined as foundational document that provide the framework for public servant to carry out their public responsibilities. They are broader sets of principles that are designed to inform specific laws or government actions. Codes can clearly articulate unacceptable behaviors as well as provide a vision for which the government official is determined. It has been accepted as one of the widely popular management tools after 2000 A.D. Basically seven principles enunciated by Nolan Committee are recognized as common international ethical principles. Some of the countries are incorporating additional discipline and dimension in their code of conducts. Various countries have formulated a single code of conduct as universal application for the all public services from local to central level.

This study is based on the comparison the core international principles and practices with the national provision. It is observed that legal foundation is provided in the civil service law in line with the international principles and practices. It is recommended that comprehensive code of conduct of public service incorporating major principles and others requirements are essential. Single code can maintain standard and harmonize the behaviors as objectives of all public services.

Introduction:

Ethics codes are as old as antiquity. Religious traditions and civic cultures have codes as their foundations. Organization of American States Inter -American Convention against Corruption at first recognized code of ethics in public service. In 2003, the U.N. Convention against Corruption included a public service code as an essential element in corruption prevention[424].

Code is some of the most important statements of civic expectation. Public servants should be subject to codes of conduct. They need to be tied back to the code. Codes carry general obligations and cautions that individuals and societies should be endeavoring for

---

[424] Stuart C. Gilman (2005). "Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons." Paper prepared for the PREM, the World Bank, Washington, DC

and what they can achieve. The Code of ethics is basic documents to provide the framework for the public servants to carry out their public responsibilities[425]. Codes can clearly articulate unacceptable behaviors as well as providing a vision for which the government official is striving. Codes are founding documents for a profession ensuring professionalism. Successful codes provide a standard for public servants to attempt for a special sense of responsibility and articulate it.

Effective codes operate at two levels: institutional and symbolic[426]. The institutional codes articulate boundaries of behavior as well as expectations for behavior. They provide clear indicators as to what behavior is prohibited (bribery) and what behavior is expected. Most successful codes have both administrative and criminal penalties. In the majority of ethics cases administrative penalties (demotion, salary reduction etc.) are the most appropriate penalties. But, certain acts permit criminal or civil penalties.

Effective ethics codes illustrate the fundamental principles and values of a public service. Values are general moral obligations while principles are the ethical conditions or behaviors we expect. Values that go beyond individual behavior and address issues of the ethical culture within organizations[427]. An ethical principle is a statement concerning the conduct that is required for the fulfillment of a value. Ethical values and principles in codes must have both cognitive and emotive elements.[428] They must appeal to reason, as well as the emotional content of devotion, loyalty or professionalism.

Codes are most often associated with normative values. However, empirical elements are just as critical to make codes viable. Institutions with code responsibility need the right

---

[425] Ibid, pg. 5

[426] Stuart C. Gilman (2005). "Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons." Paper prepared for the PREM, the World Bank, Washington, DC

[427] ibid

[428] Ibid

tools to ensure they have an impact. Those tools can come in the form of laws, authorities or as requirements. Sometimes it requires technology.

Law or Behavior

Ethics Codes try to articulate the values and principles expected of public servants when confronting unclear ethical circumstances. Public codes of ethics, especially in developing democracies, can play a crucial role in articulating the mission of the public service. The foundation of all successful bureaucracies is integrity, objectivity and effectiveness. Most public service codes emphasize these standards.

The term code is used in different contexts so that its meaning can be confused. The code is not synonymous with law. Laws can have codes within them. But legal systems are not codes such as Penal Code, 2017 as the term "code" is used in this document. The legal codes deal with the crime or offense and the punishment. Ethics codes or codes of conduct seldom provide detailed, specific prohibitions. They are broader sets of principles that are designed to inform specific laws or government actions[429].

Law is the often seen as the basis of ethics or standards code. In fact codes embodied only as law, and seen only as a law enforcement problem. Successful codes integrate law, institutions, organizational culture and socialization to maintain high standards for public employees.[430]

The code of conducts in public service acts as litmus test for public administrator's ethical conduct and decision making.[431] Modern civil service ethics law and ethics codes

[429] Palidauskaite, G. Code of conduct for Public servant an Eastern and Central European Countries, A Comparative Study, accessible at https://www.oecd.org/mena/governance/35521438.pdf

[430] Stuart C. Gilman (2005). "Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons." Paper prepared for the PREM, the World Bank, Washington, DC

[431] Yusuph, ML, Guohua, W, Abeid, AR (2016) Code of ethics and conducts in public service, the litmus test for public administrators ethical decision making in resolving ethical dilemmas: a comparative study of Tanzania and South Africa. Code of Ethics and Conducts in Public Service 18(12), no. III: 76–87.

for civil servants and public officials endorse the minimum set of principles:[432] Serving the Public Interest, Transparency, Integrity, Legitimacy, Fairness, Responsiveness, Efficiency and Effectiveness

Code of conduct is effectively implemented in democratic states. But there are the three areas of concern in particular which are directly relevant to the problems of internalizing integrity and ethics in democratic government and civil service.[433]

- Anticipating specific threat to ethics standards and integrity in the public sector
- Strengthening the ethical competence of civil servants and mechanism to support professional ethics.
- Developing administrative practices and processes which promote ethical values and integrity.

Ethics code and code of conduct

Much of the literature sees a contradiction between codes of ethics and codes of conduct. The practical reality is that they often are complementary. Most government codes have both types of elements. Some governments have both a code of ethics and a code of conduct. For example Korea has both a “Public Service Ethics Act” and a “Code of Conduct for Public Officials.” The principles of conduct are based on the foundations of the principles of morality. When we talk about the rules of conduct of public service, there is a combination of code of ethics and conduct. They are guiding principles designed to maintain values that inspire trust, confidence and integrity in the discharge of public services. Code of Ethics and Conduct is always a combination of legal framework providing legal obligations and corresponding sanctions.

Ethics and Corruption

The use of codes of conduct or ethics has been broadly recognized in international anticorruption agreements. The first document to recognize the value of codes was the

---

[432]Whitton, Howard (2001) “Implementing Effective Ethics Standards in. Government and the Civil Service”, pg. 4, aaccessible at http://www.oecd.org/dataoecd/62/57/35521740

[433] Ibid, pp 1-2

Organization of American States Inter American Convention against Corruption. United Nations Convention against Corruption, 2003 as well as the U.N. Global Compact for corporations included a public service code as an essential element in corruption prevention. Ethical conduct and corruption in the public sector are considered as the two sides of the one coin. If the organization succeeds in enhancing its own ethical climate internally and externally, it reduces the acceptability of corruption. UN Convention against Corruption provides the following provisions of Code of Conduct for Public Officials.[434]

- In order to fight corruption, each state party shall promote integrity, honesty and responsibility among its public officials.
- They shall attempt to apply within its own institutional and legal system Codes or Standards of Conduct for the correct, honorable and proper performance of public functions.
- Accordance with the fundamental principles of its legal system, they take notes of relevant initiatives of regional, interregional and multilateral organizations such as International Code of Conduct for Public Officials, 1997
- Each state party shall endeavor to establish measures and systems requiring public officials to make declarations to appropriate authorities regarding their outside activities, employment, investment, assets etc. from which a conflict of interest may result with respect to their functions as public officials.
- The state party in accordance with the fundamental principles of its domestic laws, disciplinary or other measures shall consider against public officials who violate the Codes or standards.

Ethics and Accountability

Accountability is the obligation of public servant to account for its activities, accept responsibility for them and to disclose the result in a transparent manner. It is based on the principles: self-informing duty, precautionary principle, intention and performance

[434] https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf

disclosure, valuation of answering. These principles are also the basic elements of public sector decision making and action. Administrative ethics and accountability in a democratic system cannot function independently.

Ethics and Integrity

Most effective codes are shaped on a public administration foundation. Laws and rules on human capital management, procurement, contracts, administrative procedures and their implementation add to the possibility of a codes success. They are associated with a culture of integrity in the government and organization creating incentives for doing the right thing and suitable penalties for doing the wrong thing. This culture of integrity is usually associated with a professionalized public service. Merit is an important element but strong integrity systems can balance the lack of merit based appointments. Organizational integrity and personal integrity are interdependent that they reinforce each other.

Why Ethics Code?

Well-designed codes can also be used as a management tool. The code can be used to create a legal system and a merit based civil service and codes can be catalysts for reforms or the reforms can be a catalyst for creating codes[435]. The process of revising a code in an organization is an excellent time while re-engineering or reforming administrative structures and processes. Code revisions can also be used to refocus the vision or mission statement of the organization, because the values in the code often are a foundation for how people in the organization see their responsibilities.

[435] Stuart C. Gilman (2005). "Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons." Paper prepared for the PREM, the World Bank, Washington, DC

Codes of ethics are written to guide behavior. The impact of a code must include how well it affects behavior of the public servants. The code[436]:

- Increases the probability that people will behave in certain ways. They partially focus on the character of their actions and partly focus on sanctions for violations.
- The good ethics codes can focus public servants on actions that result in doing the right things for the right reasons. Ethical behavior should become a habit.
- The codes of ethics do not take away one's own moral autonomy or release the public servant from the obligation to reason.
- It can function as a professional statement. The code expresses the public service's commitments to a specific set of moral standards. This has both cognitive and emotive value.

The rules of conduct are basically based on the following principles:

- Respect for the rule of law
- Equality and non-discrimination
- Balance of public interests
- Transparency, morality and Integrity
- Privacy of information
- Respect for service and service recipients
- Efficiency and Effectiveness
- Fairness
- Responsiveness

The major international documents on Ethics Code and Code of Conduct

Large part of this setting is having a professional and merit based public service. However, it also requires an environment where the public servant's managers and peers act ethically. The organizational culture must encourage an environment where individuals feel it is acceptable to raise ethical issues. Culture settings for ethics

[436] Ibid

administration are equally important. Governments should be used the social setting and culture of the organization as a starting point for implementing their ethics codes. As an essential document, ethics codes are regulated in different international documents. Some major provisions are as follows:

The Seven Principles of Public Life[437]

The Seven Principles of Public Life (also known as the Nolan Principles) apply to anyone who works as a public office-holder. They outline the ethical standards those working in the public sector are expected to adhere to. They were first set out in Committee on Standard in Public Life by Lord Nolan in 1995.

They are:

Principles	Brief
Selflessness	Act solely in terms of the public interest, not do to gain financial or family or friends
Integrity	Should not place themselves under any financial or other obligation to outside individuals or organizations
Objectivity	Choices on merit while making public appointments, awarding contracts, or recommending individuals for rewards and benefits, holders of public office should make
Accountability	Accountable for their decisions and actions to the public and must submit themselves to whatever scrutiny is appropriate to their office
Openness	open as possible about all the decisions and actions reasons for their decisions and restrict information only when the wider public interest clearly demands
Honesty	duty to declare any private interests relating to their public duties To take steps to resolve any conflicts arising in a way that protects the public interest
Leadership	Holders of public office should promote and support these principles by leadership and example

[437]Committee on Standard in Public Life, The Seven Principles of Public Life, Published on 31 May, 1995 (accessible at https://www.gov.uk/government/publications/the-7-principles-of-public-life/

In many transitional countries it has never been clear who public officials worked for and what their responsibilities are. The significant number of Eastern European countries used ethics code revisions as the backbone to civil service reforms.[438] Estonia, Hungary and the Czech Republic are examples.

Codes can often be clear articulations of new professional standards. In India, Lithuania, Slovenia and Argentina, codes include the obligation to obey the law over the orders of a manager, and to respect citizen's rights. In a broader sense, codes can also be used to re-engineer the organizations. The involvement of employees in the design of codes, institutional weaknesses are also revealed. Ethical values can be used to redesign the public service, focusing on the key values of the government.

International Code of Conduct for Public Officials, 1997[439]

This Code of Conduct is included on the Action against Corruption resolution no. 58/4 approved by the General Assembly of United Nations in 1997. It consists the general principles as well.

- A public office, as defined by national law, is a position of trust, implying a duty to act in the public interest. The ultimate loyalty of public officials shall be to the public interests of their country.
- Public officials shall ensure that they perform their duties and functions efficiently, effectively and with integrity, in accordance with laws or administrative policies.
- They shall be attentive, fair and impartial in the performance of their functions in particular, in their relations with the public.

[438] Palidauskaite, G. Code of conduct for Public servant an Eastern and Central European Countries, A Comparative Study, accessible at https://www.oecd.org/mena/governance/35521438.pdf

[439] https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/RES/51/59

Civil Service Code Standards and Behavior

This Standards and Behavior was introduced specially for Irish Civil Service that includes Standards Required of Civil Servants as whole.[440] They include impartiality, political neutrality respect to law, disclosure of information, dealing with the public, criminal conviction, attendance and performance, conflict of interest, relation with the colleagues, improper influences . The Sample Code of Ethics of Civil Servants highlights the following basic principles on the code of ethics.[441] Civil servants shall

- Perform their official duties in compliance with the Constitution and law and act exclusively in the public interest.
- Ensure equal treatment of the citizens and the legal entities when performing official duties.
- Perform their activities to a high professional level, which shall be continuously upgraded.
- Perform their activities in the most conscientious, direct, the most efficient, timely and methodical manner in the interest of the citizens
- Not be engaged in any activities that are contrary to the legitimate performance of their official duties.
- Act in a manner that enables establishment of relations of mutual confidence and cooperation between these entities and the administration.

International Experiences on Code of Conduct

Many countries of the world have some legal provisions on civil service Code of Ethics and Conduct. The most countries of the world have organized the rules of ethics and conduct under single document or rule whereas some of the countries also have different legal arrangements for moral values and rules of conduct such as South Korea. Different

[440] Civil Service Code: Standard and Behavior, accessible at https://www.sipo.ie/en/Codes-of-Conduct/Civil-Servants/Civil-Service-Code-of-Standards.pdf

[441] Sample Code of Ethics of Civil Servants, accessible at http://www.aalep.eu/sample-code-ethics-civil-servants

countries have their own experiences in implementing codes of conduct. In particular, the formulation and implementation of codes of conduct seems to depend on the different aspects of governance: the working system and culture of governments and organizations, and the level of consciousness of the citizens.

The Constitution of Canada and the principles of responsible government provide the foundation for public service roles, responsibilities and values. The democratic mission of the public service is to assist Ministers under law and to serve the public interest. The U.S. and Canada have both strong national codes, as well as widely varying codes for states and provinces.

The Independent Commissions Against Corruption (Hong Kong, Korea, New South Wales) have the broadest institutional mandates. They act as a fourth branch of government having oversight responsibility for the executive, legislative and judicial.

There are excellent examples where ethics regimes have originated at the bottom and risen to affect the top. In several countries, Lithuania and Chile notably, they have experimented with creating model agencies from their tax and customs service. They used these as models to motivate other ministries. In the best cases, these departments then compete with each other to see which ministry can achieve the highest ethical standing.[442]

Tanzania

Tanzania developed the new Code of Ethics and Conduct in 2005 that covers the eight areas:[443] respect of human rights and being courteous, discipline and diligence, team

---

[442] Palidauskaite, G. Code of conduct for Public servant an Eastern and Central European Countries, A Comparative Study, accessible at https://www.oecd.org/mena/governance/35521438.pdf

[443] Yusuph, ML, Guohua, W, Abeid, AR (2016) Code of ethics and conducts in public service, the litmus test for public administrators ethical decision making in resolving ethical dilemmas: a comparative study of Tanzania and South Africa. Code of Ethics and Conducts in Public Service 18(12), no. III: 80.

work, pursuing of excellence, exercise responsibility and good stewardship, transparency and accountability and discharge duty with integrity and political neutrality. The government prepared manual and The Ethics PLUS (Policies, Law and Regulation, Universal Norm and Self Evaluation) Model is used to help public administrators to contemplate various dilemmas and consequences arising in their work.

South Africa

The government of South Africa developed the Code of Conduct for Public Servants in 1997. The Code describes the three key thematic relationship areas namely relationship with the legislature and executive, relationship with the public and relationship among employees. The Code also requires the public servants not to discriminate any member of the public on account of race, gender etc. The Code refrains public servants from favoring relations and friends in work related activities.

Thailand

The Constitution of the Kingdom Of Thailand, 2007 focus on a solution to the problem of monopoly and unfair exercise of State's power as well political execution with the lack of transparency, morals and ethics.

The Code of Professional Ethics for Civil Services, 2009 provides 10 directives of conduct for civil servants: moral principles, responsibility for duty, separate personal interest, uphold the public interest, honesty with the constitution, political neutrality, aims for the mission, maintained professional dignity and support for democratic government .

The misuse of public time, violation of official regulations, non-devotion to duty/ use of public time for personal business, use of public property to seek profit for themselves or others and priority of personal interest over public interest is the frequently violated provisions in Thailand as the research noted.

The code of conduct of public sector in New Zealand describes the following three principles of conduct of all public servants:[444]

- Public servant must fulfill their lawful obligations to the government with professionalism and integrity.
- They must perform their official duties honestly, faithfully and efficiently respecting the rights of the public and their colleagues.
- They must not bring the public service into disrepute through their private lives.

India

The constitution of India has delineated service jurisprudence to protect the rights of the civil servants and to maintain discipline. Article 309-323 of the constitution provides principles related to civil services. Article 311 lays down security of public servants. The All India Services (Conduct) Rules, 1968, All India Services (Discipline and Appeal) Rules, 1969 and All India Services (Conduct) Amendment Rules, 2014 are the basic documents for the conduct of administrators. The Second Administrative Reforms Commission in its 10th report recommended the values in the Code of Ethics for civil servants in India which are based on the seven principles of public life enunciated by the Nolan Committee in U.K.[445]

European Countries

European countries adopted seven principles and covered others issued in code of ethics for considering their local requirements and administrative mechanism. Bulgaria covered reliability, efficiency, effectiveness courtesy in code of conduct. Poland covered seven principles as well as effectives, cooperation and competence as additional requirement in the code of conduct. The detailed information is stated here:

---

[444] New Zealand Public Service Code of Conduct, State Services Commission at http://www.ssc.govt.nz

[445] https://www.rajras.in/index.php/code-of-conduct-for-civil-servants/

Bulgaria	Macedonia	Estonia
- Serving the public, - Responsibility, - Loyalty to government - Reliability - Diligence, - Objectivity - Impartiality, - Efficiency, - Effectiveness, - Equality, - Integrity, - Respect for law and person - Responsiveness - Courtesy	- Serving the public, - Compliance with the Constitution - Equality - Competence - Efficiency - Reliability - Cooperation - Courtesy - Respectability - Good will - Impartiality, - Independence - Transparency, - Disinterestednes, - Political neutrality	- Serving the public, - Respect for the law and people, - Loyalty to Government, - Public participation - Political neutrality - Impartiality - Objectivity - Predictability, - Openness, - Honesty, - Reliability - Responsibility - Consciousness - Competence
Poland	**Latvia**	**Czech**
- Serving the public, - Reliability - Competence - Loyalty to government - impartiality - Political neutrality, - Rule of law - Effectiveness - Accountability, - Cooperation, - Disinterestedness', - Transparency	- Serving the public - Responsibility, - loyalty to government - Reliability - Diligence - Objectivity - Impartiality - Efficiency - Effectiveness - Equality - Integrity, - Respect for law and person - Responsiveness - Courtesy	- Serving the public - Correct behavior - Objectivity - Political neutrality - Competence - Kindness - Respect for Citizens' rights - Legitimate interests

Adopted from **Codes of Conduct for Public Servants in Eastern and Central European Countries: Comparative Perspective**

Constitutional and Legal Provisions of Nepal

The Constitution is the basic document that provides the long-term policies regarding the public administration:

Guarantee good governance by ensuring the equal and easy access of the people to the services and facilities delivered by the state and make the public administration fair, competent, impartial, transparent, free from corruption, accountable and participatory.[446]

To adopt effective measures for the control of corruption and irregularities in all sectors including political, administrative, judicial and social sectors.[447]

Part 23 of Constitution includes the provisions of Public Service Commission for the recruitment of competent government servants. Article 243 provides the definition of civil service clearly. Similarly, article 285 of the Constitution ensures the composition of different governance services.

Good Governance (Management and Operation) Act, 2064

Article 23 of this act provides the right to various officers and institutions to make positional and professional code of conduct related to their offices. As per the provisions different rules of conduct have also been implemented. Office of the Attorney General has implemented the Code of Conduct for Government Attorneys and Employees of the Government Attorney Offices, 2075. Similarly Code of Conduct for Court Employees, 2075 also is in execution.

---

[446] Constitution of Nepal, Article 51(b)

[447] Constitution of Nepal, Article 51(k)

Civil Service Act, 2049

There are various provisions in chapter 7 of the Civil Service Act, 2049 regarding the conduct of civil servants. These issues of conduct are directly or indirectly relevant to departmental action. They are:

The provision of punishment has been provided on the basis of conduct and nature of violation under chapter 9 of Civil Service Act. Those provisions related to conduct of act are further elaborated categorically in **Civil Servants Code of Conduct Regulation, 2065:**

Positional conduct: Positional dignity should be maintained, to treat fairly and equally, office related work only should be done during office hours, office equipment and facilities should not be misused, not to misuse information, to maintain fairness in the proceedings, not to do business, to provide information on matters of interest, identity card, dress to be followed, maintain political neutrality, maintain transparency, provide fast, complete and quality service

Professional conduct: Knowledge and compliance with the law, respect the profession, always try to develop capacity, the terms of the professional permit must be followed, to perform quality work, adherence to professional standards, follow the instructions, financial discipline and integrity,

Individual Conduct: Efforts should be made to increase public assurance in the Government of Nepal and the civil service etc.

Supreme Court's Interpretation

Generally Supreme Court's interpretation is democratic on civil service issues such as recruitment, departmental action, transfer, promotion, leave, education qualification, age, incentive and other facilities etc. The interpretation on corruption issue is different in nature. Some of the interpretation on code of conduct of civil servants is stated here:

Purushotam Shrestha Vs. HMG[448]

The employee who did not follow the code of conduct cannot be considered that he/she came with a clean hand. As an employee, the petitioner must be disciplined in any case. It is unreasonable to say that only the head of the department should follow his/her duty in the disciplined manner. The rules of conduct should be followed equally by all employees.

Lekhnath Poudel Vs. Administrative Court, Singhdarbar et al[449]

The necessary action to be taken against the civil servants for non-compliance with their duties and responsibilities will be directed by the Civil Service Act and Rules. Naturally such action under the Act and Rules will be different from the court proceedings.

Ram Prasad Sitoula vs. Timber Corporation of Nepal, Central Office[450]

The misconduct of employees is non-criminal and disciplinary action. There will be public prosecution on behalf of the state against the violation of the criminal law of the state. The disciplinary and criminal actions are different actions. The right of Double Jeopardy will not be violated even if the employees of the organization are punished by the court on criminal offense of corruption and on disciplinary action by the department.

Shiv Prasad Choudhary v. Napi Bibhag, Kathmandu[451]

It will not to be violation of constitutional and legal rights of the employees if it is followed the process of Section ५९ (b) (१) of the Civil Service Act, २०४९ BS in the issue of the absent from the office for a long period without permission.

---

[448] NKP, 2042, Vol. 12 De. No. 2578

[449] NKP 2061, Vol. 8, De. No. 7429

[450] NKP 2063, Vol. 2, De No. 7816

[451] NKP 2067 Vol. 7, De No. 8419

Chhabilal Poudel V. Commission of Investigation of Abuse of Authority et al[452]

It should be proved that the concerned employee is making continuous efforts to be present in the office. If the institution does not permit the employee, he/she has right to enter the court and other bodies. The employee, who claims rights, should be accountable for his/her official responsibilities also.

Dhruba Choulagai v. Government of Nepal, OPMCM[453]

The value and recognition of good governance can be meaningful only when government employees are conscious and sensitive in their working hours and provide services to the service recipients. In case any civil servant delays the service delivery to the service recipient due to any reason including use of mobile phone, there seems to be an alternative way of seeking treatment from the head of the department as per Sections 59, 60 and 62 of the Civil Service Act, 2049 BS.

Government of Nepal V. Anil Kumar Aacharya et al[454]

If the employee does any kind of job elsewhere without the approval of the concerned institutions or works as a consultant, advisor or in any capacity to get any financial benefit or any other facility, it will be against the professional conduct of the civil servant and will be subject to departmental action.

Analysis

International practices recommended the code of conduct must be a tool of whole public service management. It should be implemented as an instrument for reformation and reengineering of public services. The codes should cover cognitive and emotive elements.

---

[452] NKP 2069, Vol. 3, De. No. 8795

[453] NKP 2073, Vol. 3, De. No. 9561

[454] NKP 2076, Vol. 3, De. No. 10218

It should be different from law but legal foundation is essential for the effective implementation of code of conduct. Various countries have been contextualized their code of conduct as their local culture, social aspect as well as organizational culture.

A single code of conduct for the all civil servant is adopted in many countries of the world. They prepared additional code in vulnerable sectors. Civil servant's code of conduct itself is not sufficient as the standard and content covered in the international principles and practices. The civil servant law is basic legal foundation for the code of conduct in Nepal. The provisions of act are further explained in civil servant regulation.

The rules of conduct covered about 20 percent public service employees only. Arm force, Nepal police, school teachers, employees of public enterprises, university teachers are not governed by this document. Very few other organizations have implemented separate code of conduct but it is observed that certain provisions are not compatible with the civil servant code. International studies showed the vulnerable sector should be identified and status report should be there for the formulation of code of conduct.

The provision of the code of conduct in Nepalese civil service is not sufficient and compatible to the international provisions. The rule of law, impartiality and independence, transparency, morality and integrity, responsibility, public service, efficiency and effectiveness and fairness. are the foundations of Nepalese civil service code of conduct. But those principles are not clearly stated in the original document.

The code of conduct and ethics are included in same document. The great problem in Nepal is that the implementation part of conduct is not effective and efficient. Code of Conduct is also criticized as only the ornament/esoteric luxurious of civil servants. There is no effective performance evaluation system and no provision of the compliance with the Code as the performance indicator of civil servant. Code of ethics is not clearly integrated in the organizational culture.

The public sectors including civil servants are not considered better on the issue of morality and integrity. The corruption index ratio increases each year. National Integrity Survey, 2014 (conducted by Transparency International) showed the very poor status of public sectors. The executive, judiciary, public sector, law implementation agency

received 45, 53, 40, 47 marks each where minimum 61 marks should achieve for the good status. The 15th periodic plan also describes the formulation of Integrity Policy for the prevention of corruption.

The Supreme Court also has highlighted the issue of good governance: the value and recognition of good governance can be meaningful only when government employees are conscious and sensitive in their working hours to provide governance services.

Way forward

For the establishment of good governance and overall development of the country, the public administration should be fair, competent, impartial, transparent, free from corruption, accountable and participatory. The civil servants as the operator of public administration must adopt those characteristics. The Code of Conduct must be implemented in effective and efficient manner. The following strategies can be applied for the better solution:

- An integrated national code of conduct should be formulated covering all public servants: the politician and administrative machineries as well as all level: central, state and local
- The code of conduct should be based on at least seven Nolan principles stating clearly and additional provision should be incorporated for the vulnerable sector.
- Values, cognitive and emotive aspects should be incorporated in the New Code of Conduct.
- Integrity policy and effective laws should be implemented which require civil servants to give reasons for their official decisions (Freedom of Information Law)
- Whistle-blower measures should be enforced to enhance the efficient implementation of the Code.
- The procedure for the compliance with the Code should be clearly specified, compliance with the Code should be expressly promoted.

- Every government organization may be required to use compliance with the Code as one of its key performance indicators. The Code of Ethics must be integrated in the organizational culture.
- An agency should include ethical issue as part of the consideration for increasing salaries and promotion.
- Ethical promotion work groups should be established with budget, personnel and career advancement and job description should be provided compulsorily.
- Management Approaches which encourage all civil servants to deal positively with corruption and unethical practice when they encounter it.
- Ethics audits should be applied to identify risks to the integrity of the most important process e.g. Financial Management, Tendering Recruitment & promotion and Dismissal & Discipline.
- New Human Resources Management Strategies must be exercised which link ethical performance with entry and advancement and ethical underperformance with disciplinary process, merit based promotion and recruitment and anti-discrimination protection.
- Training and development in the context and rationale of Ethics Codes, the application of ethical management principles, the proper use of official powers and requirements of professional responsibility and effective external and internal complaint and redress procedures.
- The public servants need to build up skills for public service to apply ethical decision making models in solving ethical dilemma they face.

(Recommended by Transparency International too)

Conclusion

The code of conduct for government officials represents the standard of ethics and integrity in the government service sectors. The implementation of conduct will work as the footstep for the overall national development with the creation of fair society. It is essential to maintain high moral standard in service delivery. Many countries in the world have their own civil service code of ethics and conduct. Sample Code of Ethics

of Civil Servants, International Code of Conduct for Public Officials, 1997, The Seven Principles of Public Life, United Nation Convention against Corruption, 2003 are the major international documents for the public officials code of conduct. The rule of law, independence, balance of public interests, transparency, morality and integrity, responsibility, objectivity, selflessness, public service, efficiency and effectiveness and fairness are the major principles covered in those documents. The Civil Service Act, 2049 of Nepal and other legal provisions regulating conduct of civil servants are based on those principles, but not stated all clearly. Integrated code of conduct for all public servants will be more effective, standard and compatible. And the effective implementation of code of conduct must be one of a key factor for the assurance of fair, competent, impartial, transparent, free from corruption, accountable, participatory public administration and good governance guaranteed in the Constitution.

References

- *Civil Service Code: Standard and Behavior,* https://www.sipo.ie/acts-and-codes/codes-of-conduct/civil-servants/Civil-Service-Code-of-Standards.pdf (retrieved on 12 July, 2020)
- Code of Ethics and Conducts in Public Service: *The Litmus Test for Public Administrators Ethical Decision Making in Resolving Ethical Dilemmas: A Comparative Study of Tanzania and South Africa* https://www.researchgate.net/publication/312968090 (visited on 14 July, 2020)
- Committee on Standard in Public Life, *The Seven Principles of Public Life* Published on 31 May, 1995 https://www.gov.uk/government/publications/the-7-principles-of-public-life/
- Gilman, S.C (2005) *Ethics code and code of conduct as tools for promoting An ethical and Professional public service,* comparative successes and lessons, OECD https://www.oecd.org/mena/governance/35521418.pdf
- https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf (retrieved on 14 July, 2020)
- https://www.rajras.in/index.php/code-of-conduct-for-civil-servants (retrieved on 12 July, 2020)
- https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/RES/51/59 (Visited on 12 July, 2020)
- *Implementing Effective Ethics Standards in Government and the Civil Service,* Howard Whitten, Transparency International, https://www.oecd.org/mena/governance/35521740.pdf (visited on 14 July, 2020)
- *New Zealand Public Service Code of Conduct,* State Services Commission at http://www.ssc.govt.nz (retrieved on 12 July, 2020)

- *Organizational Improvement Ethical Issues in the Public Service* http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_tto_annex64.pdf (visited on 14 July, 2020)
- Palidauskaite, G. *Code of conduct for Public servant an Eastern and Central European Countries, A Comparative study* https://www.oecd.org/mena/governance/35521438.pdf
- *Sample Code of Ethics of Civil Servants,* http://www.aalep.eu/sample-code-ethics-civil-servants (retrieved on 12 July, 2020)
- The Constitution of Nepal, Nepal Law Commission
- The Constitution of India, 1950
- Nepal Kanun Patrika, Supreme Court of Nepal
- Good Governance (Management and Operation) Act, 2064, Nepal Law Commission
- Civil Service Act, 2049, Nepal Law Commission
- Civil Servants Code of Conduct Regulation, 2065, Nepal Law Commission

कर्मचारी समायोजनका अवसर र चुनौती

- *दिपेन्द्र कुमार दास*

विषय प्रवेशः

२०७२ साल असोज ०३ गते जारी भएको नेपालको संविधानको धारा ५६ मा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको राज्यको संरचना हुने उल्लेख छ । सो अनुसारको व्यवस्था कार्यान्वयनका लागि तीनै तहमा प्रभावकारी कार्यकारी निकायहरुको सञ्चालन गर्नुपर्ने भयो । संघको संरचना लगभग क्रियाशील अवस्थामै थियो । नेपालको सन्दर्भमा प्रदेशको संरचना विशुद्ध नयाँ भएकोले यसको संरचना निर्माण तथा सञ्चालन सरकारको लागि अहम् जिम्मेवारी थियो भने स्थानीय तहको अभ्यास पहिले पनि भएकोले पुर्नजागृत गर्नुपर्ने थियो । तीनै तहको संरचना निर्माण तथा सञ्चालनका महत्वपूर्ण तत्व कर्मचारी व्यवस्थापन थियो । कर्मचारी व्यवस्थापनका लागि नेपालको संविधानको धारा २९६ को उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्थापिका संसदले मिति २०७४।०६।२९ मा "कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४" बनाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका लागि कर्मचारी व्यवस्थापन थाल्यो । तर मिति २०७५।०८।२३ मा संविधानको धारा ११४ को उपधारा (१) बमोजिम कर्मचारी समायोजन अध्यादेश, २०७५ ल्याईयो र कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ खारेज गरियो । पूनः मिति २०७५।११।१० मा अध्यादेश खारेज गरी नेपाल संविधानको धारा ३०२ को उपधारा (२) बमोजिम कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी गरियो र मिति २०७५।१२।१४ मा सो ऐनअनुरुप संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले जम्मा एक लाख एकत्तीस कर्मचारी समायोजन गरेको घोषणा गर्यो[४५५] । सरकारले संविधान अनुसार संघ अन्तर्गत नै रहने मध्ये गृह मन्त्रालय मातहतका निकायहरुमा ४३५४ अर्थमन्त्रालय मातहत ३८६८ र सञ्चार मन्त्रालय अन्तर्गत ५८५६ दरबन्दी कायम गर्यो । त्यसैगरी प्रदेश मन्त्रालयका सचिव र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरु कुल ८२३ दरबन्दी केन्द्र सरकार मातहत कायम गरियो ।[४५६] समायोजन गरिएपनि स्थानीय तहहरुमा ठूलो संख्यामा पद रिक्त रहन गयो । प्रदेश लोकसेवा आयोग गठन भइ नसकेको अवस्थामा स्थानीय तहहरुले संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय मार्फत पठाएको मागको आधारमा लोकसेवा आयोगले पदपूर्ति गर्न सक्ने व्यवस्था कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ मा रहेको हुँदा सोही बमोजिम कर्मचारी पदपूर्तिका आवश्यक प्रक्रियाको थालनी भयो । यता प्रदेश सरकारहरुले कार्यविधि बनाई समायोजन भई

---

[४५५] संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७५।१२।१४ को प्रेस विज्ञप्ति

[४५६] https://www.onlinekhabar.com/2019/03/753641

आएका कर्मचारीहरुलाई मन्त्रालय वा कार्यालयको स्वीकृत संगठन संरचना तथा दरबन्दी अनुसार कर्मचारी व्यवस्थापन गर्न थाल्यो । समायोजन प्रक्रियाको अवधिभर तथा पछिसम्म पनि अत्याधिक संख्यामा गुनासाहरु आइरहे र सुनुवाई समेत भइरह्यो । तथापि कर्मचारी समायोजन विवादरहित चाहिँ हुन सकेन ।

कर्मचारी समायोजनको अवधारणा र आवश्यकता

नेपालको संविधानको धारा २८५ को उपधारा (१) मा नेपाल सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य सरकारी सेवाहरुको गठन गर्न सक्ने र त्यस्ता सेवाहरुको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ । सोही धाराको उपधारा (३) मा "प्रदेश मन्त्रिपरिषद, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम सरकारी सेवाहरुको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन्" भनिएको छ ।

साथै संविधानको धारा ३०२ को उपधारा (१) मा प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्ने र उपधारा (२) मा उपदफा (१) बमोजिमको व्यवस्था गर्दा संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सकिने छ । नेपालमा संविधानको सोही मार्गदर्शन तथा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को अधिनमा रही कर्मचारी समायोजनको अवधारणा तैयार भएको हो । सोही अवधारणा बमोजिम सरकारी सेवा र अन्य[४५७] सेवाका कर्मचारीलाई संविधान अनुरुपको संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको संरचनामा सेवामा समायोजन गर्न अति आवश्यक रहेको हुँदा सोहीअनुरुप कर्मचारी समायोजनको अवधारणा ल्याइएको हो । यति धेरै संख्यामा कर्मचारीको समायोजनले अस्थिरता उत्पन्न हुनसक्ने तथा कर्मचारीको मनोविज्ञानमा नकारात्मक प्रभाव पर्न सक्ने पुर्वानुमान हुँदाहुँदै पनि संवैधानिक व्यवस्था र आवश्यकताको आधारमा कर्मचारी समायोजन नभई नहुने अवस्था थियो । तसर्थ संविधानतः कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को व्यवस्था अनुरुप एवं प्राथमिकता तथा कर्मचारीले निवेदनमा रुचाएको तहमा कर्मचारीहरु तीनवटै तहमा समायोजन भएका छन् ।

---

[४५७] अन्य सेवाका कर्मचारी भन्नाले साविकका स्थानीय निकायबाट स्थायी नियुक्ति पाई कर्मचारी समायोजन अध्यादेश, २०७५ प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी वा प्रदेश वा स्थानीय तहमा सेवा हस्तान्तरण भएका समिति, आयोग, प्रतिष्ठान वा यस्तै प्रकृतिका सङ्गठित संस्थाका कर्मचारी सम्झनु पर्छ । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा २ (क)

कर्मचारी समायोजनको क्षेत्र र आधार

नेपालको संविधानको धारा ३०२ मा प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने साथै यस बमोजिमको व्यवस्था गर्दा संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई कानून अनुसार नेपाल सरकारले तीनवटै तहः संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सकिने व्यवस्था बमोजिम नेपाल व्यवस्थापिका संसद सेवाको सामान्य प्रशासन समूहका कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवाको प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूह वा स्थानीय सेवाको प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूहको पदमा र अन्य समूहका कर्मचारीलाई मिल्दो समूहमा समायोजन गर्ने व्यवस्था कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ७ (११) मा भएअनुसार प्रक्रिया पूरा गरि समायोजन गरियो । उपरोक्त सेवा बाहेकका निजामती सेवाहरुः न्याय सेवा, परराष्ट्र सेवा, नेपाल लेखा परीक्षण सेवा लगायतका सेवाहरुमा समायोजन गरिएन, ती सेवाहरु एकिकृत नै रहने निश्चित गरियो ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ८ मा संघको पदमा समायोजन गर्दा निवेदनमा उल्लिखित प्राथमिकताक्रम बमोजिम क्रमशः कर्मचारी कार्यरत पदको ज्येष्ठता, कार्यरत पद भन्दा तल्लो श्रेणी वा तहको पदको ज्येष्ठता तथा उमेरको ज्येष्ठतालाई आधार मानिने व्यवस्था गरिएको छ ।

त्यसैगरी प्रदेश वा स्थानीय तहको पदमा समायोजन गर्दा कर्मचारीको निवेदनमा उल्लिखित प्राथमिकताक्रम बमोजिम क्रमशः कार्यरत पदको ज्येष्ठता, कार्यरत पद भन्दा तल्लो श्रेणी वा तहको पदको ज्येष्ठता, कर्मचारी हाल कार्यरत रहेको प्रदेश वा स्थानीय तह, हालको स्थायी बसोबासको ठेगाना, नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित ठेगाना र उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा समायोजन गरिने व्यवस्था छ ।

प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा कर्मचारी समायोजन गर्दा राजपत्र अनंकित कर्मचारीको हकमा सम्भव भएसम्म पति पत्नीलाई एकै जिल्लामा पर्ने गरी समायोजन गरिने व्यवस्था समेत रहेको छ । त्यसैगरी प्रचलित कानूनले निर्धारण गरेको कडा रोग लागेको वा गम्भीर शारीरिक अशक्तता भएको भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डले प्रमाणित गरेका कर्मचारीलाई दफा १७ बमोजिमको निर्देशन तथा समन्वय समितिको सिफारिसमा सेवा सञ्चालन गर्ने निकायले उपयुक्त ठहर्‍याए बमोजिम समायोजन गरिने व्यवस्था रहेको छ ।

समायोजन हुन सूचना प्रकाशन भएको मितिले एक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाश हुने अवस्था भएका सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन नगरिने व्यवस्था छ । त्यसैगरी प्रदेश वा स्थानीय तहमा सङ्गठन संरचना सहित कार्यजिम्मेवारी हस्तान्तरण भएका निकाय वा कार्यालयका कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन गर्न बाधा परेको मानिने छैन ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ८ (७) मा सङ्घको सेवाको पदमा समायोजन भएका र समायोजन हुँदाका बखत सङ्घको कार्यालय वा पदमा बहाल रहेका कर्मचारीले निजको सेवा, शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम पदस्थापन वा सरुवा नभएसम्मको लागि आफु बहाल रहेको कार्यालयमा कामकाज गर्नुपर्नेछ । सङ्घको सेवाको पदमा समायोजन भएका र समायोजन हुँदाका बखत प्रदेश वा स्थानीय तहमा खटिएका कर्मचारीको हकमा सङ्घको कुनै कार्यालय तोकी कामकाज गर्न लगाइने व्यवस्था छ ।

कर्मचारी खटाउने, पदरिक्त तथा पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

संविधानले परिकल्पना गरेको संघीयताको सफल कार्यान्वयनका लागि राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको समायोजन गर्नुपर्ने महत्वपूर्ण चुनौती रहेको सन्दर्भमा नेपाल सरकारले समायोजनको जटिल कार्यलाई प्राविधिक र प्रशासनिक दुवै दृष्टिकोणले केही हदसम्म समायोजन कार्य सफल भएको छ । तर समायोजन पछिको कार्यान्वयन प्रक्रियाको कर्मचारी खटनपटन, आवश्यकता अनुसारको कर्मचारीको अभाव र नयाँ भर्ना प्रक्रिया गर्नुपूर्व थप ऐन कानूनहरु निर्माण गर्नुपर्ने जटिलताले कर्मचारी समायोजन पश्चातको कार्यान्वयनको पक्षमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारबीचको सहकार्य र समन्वयकारी भूमिकाले अन्यौलता हटाउन तथा द्वन्द व्यवस्थापन गर्न मद्दत पुग्ने छ । कर्मचारी खटाउनका लागि प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा स्वीकृत भएको दरबन्दी पूर्ति हुन नसकी रिक्त रहेको पदमा पुल दरबन्दीमा कायम भएका सम्बन्धित सेवा, समूहका कर्मचारीमध्येबाट निज बहाल रहेको पदसँग मिल्दो तहको पदमा बढीमा तीन वर्षको लागि प्रदेश सरकार मार्फत कामकाज गर्न खटाउने व्यवस्था रहेको छ ।[४५८] कर्मचारी खटाउँदा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा एघारौं तह वा सो भन्दा माथिको कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले र अन्य कर्मचारीलाई सेवा सञ्चालन गर्ने निकायले खटाउने छ । प्रदेश वा स्थानीय तको सेवामा खटिएका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले प्रदेश भित्रको निजको सेवा, समूह, उपसमूह र तह मिल्दो रिक्त पदमा एक निकायबाट अर्को निकायमा खटाउन सक्ने तथा त्यसरी खटिएका कर्मचारी आफु त्यस्तो तहमा कार्यरत रहँदा सम्म खटिएकै तहप्रति उत्तरदायी हुने व्यवस्था छ । यसरी खटिएका कर्मचारी प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको पदमा बढुवा हुन योग्य हुनेछ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ को दफा ८४

---

[४५८] कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ९ (१)

को उपदफा (३) मा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको नियुक्ति कानून बमोजिम हुने व्यवस्था छ । तर सो बमोजिमको कानून नबनेसम्मका लागि नेपाल सरकारले जिल्ला समन्वय अधिकारी र गाउँपालिका तथा नगरपालिकाको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा निजामती सेवाको कुनै अधिकृत कर्मचारी खटाउने व्यवस्था बमोजिम हालसम्म कर्मचारीको व्यवस्थापन हुँदै आएको छ ।

पदरिक्तका सम्बन्धमा कुनै कर्मचारीले राजीनामा दिएमा, निज संघको सेवाको पदमा सरुवा वा बढुवा भएमा, निज सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा बढुवा भएमा वा निजको मृत्यु भएमा पद रिक्त हुने छ । [४५९]

त्यसैगरी प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाका लागि कायम गरिएको दरबन्दीमा समायोजन गर्दा समेत त्यस्तो दरबन्दी पूर्ति हुन नसकेमा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिको लागि अनुरोध गरी पठाउनु पर्ने व्यवस्था छ ।[४६०] कर्मचारी समायोजनको कार्य सम्पन्न भएपछि संविधानको अनुसूचिमा उल्लिखित अधिकारको सूची, कार्य प्रकृति र कार्यबोझ समेतको आधारमा नेपाल सरकारले सङ्घ अन्तर्गतका निकायहरुले सङ्गठन संरचना र दरबन्दी पुनरावलोकन गर्ने छ ।[४६१]

दरबन्दी सम्बन्धी व्यवस्था र कर्मचारी समायोजन

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले मिति २०७६।०६।१० मा प्रेस विज्ञप्ति जारी गरी कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम कर्मचारी समायोजनको कार्य सम्पन्न भइसकेको र सो सम्बन्धी गुनासो सुनुवाइका कार्य समेत अन्तिम चरणमा पुगेको र प्रदेश लोकसेवा आयोग गठन भई नसकेको अवस्थामा स्थानीय तहहरुले यस मन्त्रालय मार्फत पठाएको मागको आधारमा लोकसेवा आयोगले पदपुर्ति गर्न सक्ने व्यवस्था ऐनको दफा १२ बमोजिम विभिन्न ५५५ स्थानीय तहबाट करिब १४,६६२ रिक्त पदहरुमा पदपूर्तिका लागि माग भई आएको र ती मागहरु एकीकृत गरी पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनार्थ लोकसेवा आयोगमा पठाईसकेको जनाइएको थियो । कर्मचारी समायोजन गरेपश्चात आवश्यक दरबन्दी कायम गर्दै पदपूर्ति गर्ने योजना बमोजिम कर्मचारी समायोजन गर्ने पहिलो चरणको व्यवस्था अनुरुप तथा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिमको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समितिले नेपालको संविधानमा उल्लेखित एकल तथा साझा अधिकार सूची, नेपाल सरकारको मन्त्रिपरिषदबाट स्वीकृत कार्यविस्तृतिकरण

---

[४५९] कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ९ (७)

[४६०] कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ (१)

[४६१] कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ३ (११)

तथा नेपाल सरकार (कार्य विभाजन) नियमावली, २०७४ लाई आधार मानेर तीनै तहको गरी जम्मा १ लाख ३७ हजार ६ सय २२ दरबन्दी कायम गरियो । जसमा ४८,६०६ (३५.३२ प्रतिशत), संघमा, प्रदेशमा २२,२९७ (१६.२० प्रतिशत) तथा स्थानीय तहमा ६६,७१९ (४८.४८ प्रतिशत) दरबन्दी स्वीकृत भएको थियो ।

यसरी स्वीकृत दरबन्दी अनुसारको निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीमध्ये समायोजन हुँदा देहाय बमोजिमको अवस्था देखियो ।

तह	संघ	प्रदेश	स्थानीय	जम्मा
स्वीकृत दरबन्दी	४८,६०६	२२,२९७	६६,७१९	१,३७,६२२
समायोजन गरिएको सँख्या	३९,५३३	१३,७९०	४६,२४९	९९,५७२
समायोजन प्रतिशत	३९.७०	१३.८५	४६.४५	१००
अपुग कर्मचारी	९,०७३	८,५०७	२०,४७०	३८,०५०

समायोजन भएका कर्मचारीहरुको सेवाका शर्त र सुरक्षा सम्बन्धी मापदण्डः

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १५ ले सेवाका शर्त र सुरक्षा सम्बन्धी मापदण्ड सम्बन्धमा प्रदेश वा स्थानीय तहले प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको गठन सम्बन्धी कानून बनाउँदा देहायको व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छः

- प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवा सम्बन्धी कानून बनाउँदा कर्मचारी छनौट, भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, आचरण र विभागीय सजायका विषयमा संघीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनका आधारभूत सिद्धान्त र मान्यतालाई आधारको रुपमा लिने,

- प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको पदमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने व्यवस्था गर्ने,

- प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भएका कर्मचारी अवकास नभएसम्म त्यसरी समायोजन हुँदाको पद कायम रहने गरी सङ्गठन संरचना तथा दरबन्दी स्वीकृत गर्ने

- प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भएका कर्मचारी अवकाश नभएसम्म त्यसरी समायोजन हुँदाको पद कायम रहने गरी सङ्गठन संरचना तथा दरबन्दी स्वीकृत गर्ने,

- समायोजन हुँदाका बखत कानून बमोजिम खाईपाई आएको तलब भन्दा कम तलब नहुने कुरा सुनिश्चित गर्ने,

- प्रदेशको सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश र अन्तर्गतका कार्यालयमा सम्बन्धित सेवा, समूहको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने कुरा सुनिश्चित गर्ने,

- स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीहरु सम्बन्धित प्रदेशमा रहेका स्थानीय तहमा कानून बमोजिम सरुवा हुन सक्ने व्यवस्था गर्ने,

- यस ऐन बमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई अन्तर सेवा प्रतिस्पर्धामार्फत प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको पदमा पदोन्नतीको अवसर प्रदान गर्ने,

- दफा ९ बमोजिम खटिएको कर्मचारी सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय सेवाको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने कुरा सुनिश्चित गर्ने,

- दफा १२ को उपदफा (३) वा (६) बमोजिम नियुक्त भएको कर्मचारीको हकमा योगदानमा आधारित सेवा निवृत्त सुविधा दिने व्यवस्था गर्ने ।

समायोजन भएका कर्मचारीहरुलाई बढुवा तथा ग्रेडदरमा वृद्धि लगायतका आकर्षक आर्थिक तथा पदीय उन्नतिको प्याकेज ल्याई लाभान्वित बनाउन प्रयास गरेबमोजिम तल तालिकामा उल्लेख छः

प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरुको आर्थिक वर्ष २०७५।०७६ को तलबमान [४६२]

क्र.सं.	तह	शुरु तलब स्केल	ग्रेड संख्या	ग्रेड दर	जम्मा
१	सहायक चौथो	२२,१७०	१०	७३९	२९,५६०
२	सहायक पाँचौ	२३,५००	१०	७८३	३१,३३०
३	अधिकृत छैठौ	३०,५००	८	१०१७	३८,६३६
४	अधिकृत सातौ	३२,०९०	८	१०७०	४०,६५०
५	अधिकृत आठौ	३४,२२०	७	११४१	४२,२०७
६	अधिकृत नवौं	३६,९३०	७	१२३१	४५,५४७
७	अधिकृत दशौं	४०,१५०	७	१३३८	४९,५१६
८	अधिकृत एघारौं	४२,८८०	५	१४२९	५०,०२५

कर्मचारी समायोजनले निर्माण गरेका अवसरहरुः

प्रशासनिक पूर्नसंरचनाका सम्बन्धमा भएका विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनहरु संकलन र अध्ययन गरी त्यसलाई संघीय ढाँचामा लागू गर्न प्रस्तुत गरिएको एकीकृत खाकाको मूर्त कानूनी स्वरुप कर्मचारी समायोजन ऐन रहेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्य जिम्मेवारी अनुसार संघीय मन्त्रालय, विभाग र

[४६२] संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको मिति २०७६।०४।२०, च.नं. १०३ को सबै स्थानीय तहलाई पत्रानुसार,

अन्य निकायको संख्या, संरचना र दरबन्दीको खाका बमोजिम वर्तमान समयमा कार्यरत कर्मचारीहरुको तीनैतहमा समायोजन गरियो । उक्त समायोजनले भने कर्मचारीको आवश्यकतालाई आंशिक रुपमा मात्र पूर्ति गर्यो । समायोजन भएका कर्मचारीहरुलाई लाभान्वित बनाउन विभिन्न कानूनी व्यवस्थाहरु समेत गरियो । समायोजन भएर जाने निकायहरुले पनि कर्मचारीलाई आकर्षित गर्न न्यानो अभिवादन सहितका भौतिक तथा आर्थिक सेवासुविधाहरुको योजनाहरु बनाउँदै लगियो । परिणामतः कर्मचारी समायोजन गर्ने संघीय सरकार तथा समायोजन भएर जाने प्रदेश र स्थानीय सरकारका योजनाहरुले कर्मचारीहरुलाई विभिन्न अवसरहरु समेत प्रदान गर्यो ।

प्रशासनिक संरचना तथा पद्धतिलाई सामयिक सुधार गर्न आवश्यक रहेको सन्दर्भमा संविधानको भावना अनुसार सरकारी सेवामा रहेका अधिकांश कर्मचारीलाई प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन पदस्थापना गरियो । स्थानीय तहबाट अधिकतम संख्यामा कर्मचारीको माग रहेको र संघ तथा प्रदेशमा पनि कर्मचारीको अभाव हुँदा समायोजन पश्चात ऐतिहासिक रुपमा कर्मचारी भर्ना प्रक्रिया हुने निश्चित रहेको छ । प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रियामा सहभागी भई हजारौं नेपाली नागरिकको लागि रोजगारी प्राप्त गर्ने अवसर प्राप्त हुने छ ।

संविधानका विभिन्न अनुसूचीहरुमा व्यवस्था गरिएका तीन तहका सरकारका अधिकार सूचीहरुका आधारमा तीन तहको निजामती सेवाको गठन गर्ने, प्रत्येक तहका निजामती सेवाका आधारभूत मूल्यमान्यता, आदर्श, विशेषता, व्यवस्थापन विधि र सञ्चालन विधि निर्धारण गर्ने, तीन तहका निजामती सेवाहरु बीचको अन्तरसम्बन्ध परिभाषित तथा स्थापित गर्न, वर्तमान निजामती सेवाको जनशक्ति र क्षमताको अधिकतम प्रयोग तथा तीनै तहका निजामती सेवाबीच आधारभूत समानता कायम गर्नाले संघीय व्यवस्थालाई बलियो पार्न मदत पुर्याउँछ ।

सरकारी सेवामा श्रेणीगत रुपमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन गर्दा कर्मचारीको सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यताका आधारमा देहाय बमोजिम तह मिलान तथा ग्रेड (तलब वृद्धि) कायम हुने गरी समायोजन गर्ने व्यवस्था गरियो । [४६३]

[४६३] कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ६ को उपदफा (४) मा व्यवस्था भए बमोजिम

हालको श्रेणी	सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता	समायोजन हुने तह	समायोजन हुँदा कायम हुने ग्रेड
राजपत्र अनङ्कित द्वितीय	पाँच वर्ष भन्दा कम सेवा अवधि	सहायकस्तर चौथौ तह	खाईपाई आएकोमा दुई ग्रेड थप
	पाँच वर्ष वा पाँच वर्ष भन्दा बढी सेवा अवधि	सहायकस्तर पाँचौ	-
राजपत्र अनङ्कित प्रथम	पाँच वर्ष भन्दा कम सेवा अवधि	सहायकस्तर पाँचौ तह	खाईपाई आएकोमा दुई ग्रेड थप
	पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि पूरा गरेको र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी मा सेवा प्रवेश गर्दाको बखत तोकिएको न्युनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको ।	अधिकृतस्तर छैठौ	
राजपत्राङ्कित तृतीय	पाँच वर्ष भन्दा कम सेवा अवधि	अधिकृतस्तर सातौं तह	खाईपाई आएकोमा दुई ग्रेड थप
	पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा	अधिकृतस्तर आठौं	-

	अवधि		
राजपत्राङ्कित द्वितीय	पाँच वर्ष भन्दा कम सेवा अवधि	अधिकृतस्तर नवौं	खाईपाई आएकोमा दुई ग्रेड थप
	पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि	अधिकृतस्तर दशौं	-
राजपत्राङ्कित प्रथम	-	अधिकृतस्तर एघारौं	खाईपाई आएकोमा दुई ग्रेड थप

कर्मचारी समायोजनका चुनौतीहरु

सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तीनै तहका कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी कानूनहरु अविलम्ब बनाई सङ्गठन संरचना, अन्तर तह प्रशासनिक सम्बन्ध, सेवा, समूह तथा उपसमुह, सरुवा तथा बढुवा अनुमानयोग्य, कर्मचारी वृतिविकास र सेवाका शर्त तथा सुविधा निर्धारण गरी तीनवटै तहमा प्रभावकारी सेवा प्रवाहको प्रबन्ध मिलाउने कानूनी व्यवस्थाको स्थापना गरी कर्मचारी समायोजन गरियो । वास्तवमा यिनै कुराहरुलाई विशेष प्राथमिकताका साथ ध्यान दिइए तापनि कर्मचारी समायोजनले विभिन्न चुनौतीहरु निम्त्याएको महसुस भएको छ । बोझिलो र भद्दा सङ्गठन संरचना निर्माण नगर्ने र साधारण खर्चमा अधिक वृद्धि गर्ने परिपाटीलाई अन्त्य गर्ने, कार्य विस्तृतीकरणका आधारमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको सङ्गठन संरचना र कर्मचारी दरबन्दी एकिन गर्ने, सङ्गठन संरचना र दरबन्दी निर्धारण गर्दा सम्भव भएसम्म हाल भएकै पूर्वाधार र कर्मचारीको अधिकतम कार्यकुशलता र मितव्ययीता कायम गरी अतिरिक्त वित्तीय भार कम गर्ने सिद्धान्तमा आधारित कर्मचारी समायोजन र व्यवस्थापन गर्ने भनिए तापनि समायोजन प्रक्रियामा विभिन्न कमीकमजोरीहरु देखिएका छन् ।

कर्मचारी समायोजन पुर्व, संगठन तथा दरबन्दी सर्वेक्षणमा स्थानीय तहलाई संलग्न नगराई दरबन्दी तय गर्नु तथा स्थानीय तहमा समायोजनको विषयमा पर्याप्त छलफल नगरी कर्मचारी समायोजन गर्दा स्थानीय तहबाट कर्मचारीहरुलाई हाजिरी नगराई फिर्ता पठाउनु तीनै तहको सरकारको समन्वय र सहकार्यमा देखिएका कमजोरीहरु उजागर गरेका छन् । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा २६ मा समायोजन गर्न बाधा नपर्ने लगायतको सेवा समुह परिवर्तन सम्बन्धी अन्य दफाहरुमा व्यवस्था भएतापनि केही सेवा, समूह तथा उपसमूहहरु परिवर्तन गरी समायोजन गरिनु, कुनै कर्मचारीले आफुले उतीर्ण गरेको पदमा समायोजन नभई अर्कै सेवा, समूहमा समायोजन हुनु, विविध सेवाको कर्मचारीलाई प्रशासन, शिक्षा एवं राजस्व समूहमा समेत समायोजन गर्दा नेपालको संविधानको धारा २४३ बमोजिम लोकसेवा आयोगको परामर्श समेत लिएको देखिदैन ।

कर्मचारी समायोजन गर्दा विगतका विकृति तथा विसंगतिको अन्त्यका लागि सार्वजनिक प्रशासनलाई जति महत्व दिनुपर्ने हो, त्यति ध्यान दिइएन । देशमा परिवर्तनसँगै सार्वजनिक प्रशासनको समग्र ढाँचालाई आम रुपान्तरणमा लैजानु सरकारको दायित्व थियो । सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरुलाई सुशासनमा हिडाउने दायित्व, पेशागत नैतिकता तथा सार्वजनिक सेवा सञ्चालनको जिम्मा सम्बन्धित मन्त्रालयको थियो । तीन तहका राज्य प्रणालीको व्यवस्था हुँदाहुँदै संघीयता कार्यान्वयनमा सार्वजनिक सेवाका संगठन विस्तार तथा तीनै तहका कर्मचारीहरुको समायोजन गर्ने सवालमा केन्द्र हावी भयो । जिल्ला तहसम्ममा केन्द्रका कार्यालयहरु राखियो र कर्मचारी समायोजन गरी पठाइयो ।

संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रादेशिक निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सेवा ऐन जारी गर्नुका साथै सातवटै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन कार्य सम्पन्न गरी कर्मचारी पदपूर्ति तथा व्यवस्थापनको उचित व्यवस्था भएमात्र कर्मचारी समायोजनको प्रक्रिया थाल्नुपर्ने भएतापनि पहिले समायोजनको कार्य नै सम्पन्न गरिएको छ । परिणाम स्वरुप कानून निर्माण प्रक्रिया ओझेलमा परेको छ भने प्रदेश लोकसेवा आयोगको गठन, कार्यान्वयन पनि अनिश्चित बनेको छ । सेवा, शर्तको विषयमा स्पष्ट कानुनी व्यवस्था नहुदै कर्मचारीहरु द्विधामा पर्नु स्वभाविक भयो । समायोजन भएर गएका कर्मचारी हालसम्म पनि सेवा सुविधा र शर्तका विषयमा कानून नआउँदा वृति विकासका विषयमा अन्यौलता रहेको छ । यसले संघमा भएको सरुवा बढुवा लगायतका वृतिविकास प्रणालीकै अनुसरण गरी प्रदेशले कानून निर्माण गर्ने विषयमा शंका यथावत छ ।

संघ र स्थानीय तहको अभ्यास यसपूर्व भएतापनि संघीय संरचनामा गएपछि संघ, प्रदेश र स्थानीय तह समेतको सरकारको अभ्यासको प्रारम्भिक चरण हो । प्रादेशिक संरचना बिल्कुलै नयाँ भएको र स्थानीय सरकार पहिले भन्दा बढी शक्तिशाली र थप जिम्मेवारी पाएको अवस्था छ । तर संघबाहेकका दुवै सरकारसँग विगतको कार्य अनुभव छैन । वास्तवमा भन्ने हो भने राजनीतिक संस्कारको उपयुक्त विकास

भइसकेको छैन । कर्मचारीलाई कानूनी दायरा बाहिर गई काम गर्न दबाव नदिनु र कर्मचारीले पनि काममा इमान्दारिता देखाउनु आवश्यक हुन्छ ।

तीनै तहमा स्थायी सरकारी संयन्त्र कर्मचारी समायोजनलाई सामाजिक तथा प्राकृतिक न्यायका दृष्टिले मिलाउनु र पदीय मर्यादा र पदसोपानलाई सम्मान गर्नु पर्दछ । यो विषयमा सरकारका सम्बन्धित पदाधिकारीहरु सम्वेदनशील र जिम्मेवार हुन आवश्यक छ ।

एकातर्फ कर्मचारी समायोजन गरी प्रदेश र स्थानीय तहमा पठाउने क्रम जारी रहेकै अवस्थामा स्थानीय तहहरुको माग अनुसार लोक सेवा आयोगले विज्ञापन गरी लगभग ९ हजार कर्मचारीको स्थानीय तहमा पदपूर्ति गर्यो । प्रत्येक स्थानीय तहले माग गरेको कर्मचारी संख्या तथा उक्त स्थानीय तहहरुमा समायोजित कर्मचारीको संख्याको फरकको गणना गरी मात्र विज्ञापन गरी कर्मचारी पदपूर्ति गर्दा कर्मचारीको पदस्थापनमा दोहोरोपना आउने संभावना अति न्यून हुने थियो । तर गृहकार्य नै नगरी पदपूर्तिका लागि विज्ञापन गरी प्रक्रिया गर्नाले जटिलता ल्याएको अवस्था छ ।

समायोजन विवाद निरुपणका उपायहरु

कर्मचारी समायोजन प्रक्रियाले कर्मचारीतन्त्रमा उथलपुथल ल्याउने निश्चित हुँदाहुँदै पनि त्यसकारण आउने विवादको समाधानका लागि सरकारको पूर्वतयारी आवश्यक भएपनि त्यसतर्फ ध्यान दिइएन । समायोजन पश्चात समायोजन भएको प्रदेश तथा स्थानीय तहसँग छलफल गरी कर्मचारीलाई हाजिर गराउने विषयमा आवश्यक निर्णय लिनुपर्ने देखिन्छ । वर्तमान निजामती सेवा ऐन अनुसार नियुक्ति भएका कर्मचारीहरुलाई हाल व्यवस्था रहेको सेवा, शर्त एव वृत्ति विकास सम्बन्धी प्रावधान बमोजिमक तथा थप अनुकुल बनाउनुपर्ने देखिन्छ । कर्मचारीको दरबन्दी यथाशीघ्र तय गर्ने र नयाँ कानून निर्माण गरी सो बमोजिम पदपूर्ति गरी समस्याको निकासमा प्रत्येक तहका सरकारले समन्वयकारी भुमिका खेल्नुपर्छ । कर्मचारीको सेवा समूह परिवर्तन गर्दा लोकसेवा आयोगको सुझाव लिएर मात्र गर्ने, एक तहको सरकारबाट अर्को तहमा जान चाहनेहरुले औचित्य पुष्टि गर्न सकेमा दुवै तहका सरकारले समन्वय गरी सहज गरिदिने हुनुपर्छ । अन्तरसेवा प्रतिस्पर्धाको व्यवस्था गरी स्वेच्छा अनुसारको सेवामा प्रवेश गर्न बाटो खोलेमा कर्मचारीको थप योगदान प्राप्त गर्न सकिनेछ । त्यसैगरी संविधानमा उल्लेख भएको अधिकार सूचिमा आधारित रहेर संगठन तथा कर्मचारी दरबन्दी तय गर्ने साथै संघ, प्रदेश एवं स्थानीय तहको रिक्त दरबन्दीको यथाशीघ्र पदपूर्ति गर्नेगरी अगाडि बढ्नु अपरिहार्य देखिन्छ । तीन तहमा कर्मचारी समायोजन र खटनपटनमा कुनै समस्या नहुने गरी सबैलाई आत्मसम्मान साथ जिम्मा दिएमा तथा सेवासमूहका आधारमा पक्षपात नगरी प्रक्रिया सम्पन्न गरेमा कर्मचारी समायोजनको अन्तिम चरण पनि सफल हुने निश्चित हुने छ ।

निष्कर्ष

सरकारले कुनै पनि सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्था गरी सो सेवालाई राष्ट्र हित र संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रप्रति प्रतिबद्ध, राजनीतिक रुपमा तटस्थ, सक्षम, सुदृढ, सेवामुलक, उत्तरदायी र व्यावसाथिक बनाउँदै सुशासनमुखी संयन्त्रको रुपमा विकास गर्न आवश्यक कानूनको व्यवस्था गरेको हुन्छ । कर्मचारीले निर्वाह गर्नुपर्ने कर्तव्य संगसंगै कर्मचारीको सुविधा र अधिकारको पनि कानूनमा व्यवस्था गरेको हुनुपर्छ । कर्मचारी कर्तव्यनिष्ठ हुनुपर्दछ र उनीहरुको मनोबल उच्च रहनुपर्दछ । यसका लागि सरकारले पनि अभिभाकत्वको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ ले समायोजन हुने कर्मचारीहरुको ग्रेड थप बाहेक अन्य उल्लेखनिय सेवासुविधाको व्यवस्था गरेको छैन । संघीय मामिला तथा प्रशासन मन्त्रालयले समायोजन प्रक्रियाको चरणमा जारी गरेका विभिन्न सूचना र प्रेस विज्ञप्तिले पनि कर्मचारीको मनोबल उठाउने विषयहरुको सम्बोधन नगरेको अवस्था छ ।

संघीयताको परिकल्पना सहित जारी भएको नेपालको संविधानले तीनैतहको सरकारमा कर्मचारी व्यवस्थापनको अभिभारा पनि थपिएको थियो । समायोजनका समयमा कार्यरत तथा सोही वर्ष नियुक्त भएका कर्मचारीहरु सहितको संख्यालाई आवश्यक कर्मचारीको अनुपातमा विभाजन गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरियो । आवश्यक थप कर्मचारीहरुको पदपूर्तिका लागि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ मा व्यवस्था भएबमोजिम संख्या माग गरी यथाशीघ्र पदपूर्ति गर्ने प्रक्रिया थालियो । नेपालको संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने लक्ष्य राखेको छ । व्यापक छलफल गरी संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रादेशिक निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सेवा ऐन जारी गरी कर्मचारीहरुको सेवा र शर्तका सम्बन्धमा स्पष्ट कानून बनाउन अपरिहार्य देखिन्छ । तथ्यपरक सूचनाका आधारमा न्यायका लागि मौखिक, लिखित र ध्यानाकर्षण आवाज उठाउनेका कुराहरु गम्भीरतासाथ सुनिनु पर्दछ । संघीय निजामती सेवा ऐन निर्माणका क्रममा सरकारबाट संसदमा पेश भएको ऐनको विषयवस्तुमा छलफल हुँदा कानून निर्माता विधायिका गम्भीर बन्नु र आवश्यक परिमार्जनसाथ सुशासन तथा विश्वासिलो राज्य संयन्त्र निर्माणमा लाग्नु अति जरुरी देखिन्छ । साथै संघीय निजामती सेवा ऐन चाँडोभन्दा चाँडो निर्माण गर्न जरुरी देखिन्छ । देश संघीय संरचनामा गइसकेको तथा नयाँ संरचना अनुसारको निजामती सेवा ऐन आउन नसकेको कारण हाल कार्यान्वयनमा रहेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार कर्मचारी व्यवस्थापन गर्न अप्ठयारो हुने गरेको देखिन्छ । केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहको सबै सेवा समूहको सेवा प्रवाह गर्न संगठन

निर्माण ढाँचा, विधि, प्रक्रिया र मापदण्डलाई न्यायपूर्ण बनाएर सबै तहका पदाधिकारीहरुलाई उपयुक्त सेवामा समेटिन आवश्यक देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीः

१. नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

२. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

३. कर्मचारी समायोजन अध्यादेश, २०७५, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

४. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

५. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

६. कर्मचारी समायोजन नियमावली, २०७४, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

७. संघीय प्रशासनिक पूनःसंरचना समितिको प्रतिवेदन, २०७४

८. नेपाल सरकार, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कर्मचारी सम्बन्धी सूचना तथा विज्ञप्तिहरु ।

९. निजामती सेवा पत्रिकामा प्रकाशित कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी आलेखहरु

१०. Employee Adjustment Process in a Limbo, An article by CESIF- Centre for Social Inclusion and Federalism

११. अनलाईनखबर, स्वास्थ्यखबर लगायतका अनलाईन पत्रपत्रिकाहरु

१२. सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक सम्बन्धी राज्य व्यवस्था तथा सुशासन समितिको प्रतिवेदन, २०७६ को मस्यौदा