

सर्वोच्च अदालत, वृहत पूर्ण इजलास  
सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश श्री प्रकाशमान सिंह राउत  
माननीय न्यायाधीश श्री तिलप्रसाद श्रेष्ठ  
माननीय न्यायाधीश श्री विनोद शर्मा  
माननीय न्यायाधीश श्री शारङ्गा सुवेदी  
माननीय न्यायाधीश श्री टेकप्रसाद दुङ्गाना

आदेश

विषय: उत्प्रेषणसमेत।

०८०-WF-००३४

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ. निवेदक  
का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

विरुद्ध

हेमराज अवस्थीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको  
पूर्वकर्मचारी, कैलाली जिल्ला, धनगढी उपमहानगरपालिका, वडा नं. २ बस्ने  
पूर्णचन्द्र राज अवस्थी ..... १ विपक्षी

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

०८०-WF-००३५

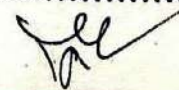
स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ. निवेदक  
का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

विरुद्ध

हर्क बहादुर बोगटीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको  
पूर्वकर्मचारी, डोटी जिल्ला, दिपायल सिलगढी नगरपालिका, वडा नं. २ बस्ने  
विराज बोगटी ..... १ विपक्षी

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १





०८०-WF-००३६

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ.  
का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

निवेदक

विरुद्ध

चित्रकला साकीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको  
पूर्वकर्मचारी, दाङ जिल्ला, दङ्गीशरण गाउँपालिका, वडा नं. ६ बस्ने विनोद  
नेपाली ..... १

विपक्षी

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

०८०-WF-००३७

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ.  
का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

निवेदक

विरुद्ध

लक्ष्मी चौधरीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको  
पूर्वकर्मचारी, सिराहा जिल्ला, धनगढीमाई नगरपालिका, वडा नं. २ बस्ने  
दिपक चौधरी ..... १

विपक्षी

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

०८०-WF-००३८

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ.  
का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

निवेदक

विरुद्ध

कर्ण बहादुर बुढाथोकीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था  
लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, सल्यान जिल्ला, साबिक ढोरचौर हाल सिद्ध कुमाख  
गाउँपालिका, वडा नं. ३ बस्ने चित्रबहादुर बुढाथोकी ..... १

विपक्षी

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

०८०-WF-००३९

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ.  
का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

निवेदक



*Handwritten signature* विरुद्ध

बिन्दा प्रसाद श्रीवास्तवको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, रौतहट जिल्ला, परोहा गाउँपालिका, वडा नं. ५ बस्ने हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव .....

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १  
श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

विपक्षी

०८०-WF-००४०

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ. का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट .....

निवेदक

*Handwritten signature* विरुद्ध

रामप्रसाद मण्डलको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, सिराहा जिल्ला, लाहान नगरपालिका, वडा नं. १८ बस्ने रामनन्दन मण्डल .....

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १  
श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

विपक्षी

यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट आदेश गर्ने:-माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्ल

माननीय न्यायाधीश श्री विनोद शर्मा

आदेश मिति:-

२०८०।०९।२४

वृहत पूर्ण इजलासमा दर्ता मिति:-

२०८०।१०।१८

यसमा विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, शर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यसै अदालतमा तीनजना न्यायाधीशहरू रहेको पूर्ण/विशेष इजलास तथा संयुक्त इजलासहरूबाट फरक-फरक आदेशहरू भई एकरूपता कायम नभई द्विविधा उत्पन्न हुनगएको, साथै यसै विषयसँग सम्बन्धित विचाराधीन मुद्दाहरूमासमेत मार्गदर्शन हुनेगरी एकरूपता कायम गर्न कानूनको व्याख्या हुन वाञ्छनीय देखिएको र रुलिङ (ruling) बाझिएमा बढी संख्या भएको इजलासबाट निरूपण गर्नुपर्ने भएबाट प्रस्तुत विषयमा तीनजना भन्दाबढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट कानूनको व्याख्या

हुन मनासिब देखिएकोले संयुक्त इजलासको लगत कट्टा गरी आवश्यक निकासको लागि सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २२(२)(च) बमोजिम प्रधान न्यायाधीश/पेसी व्यवस्थापन निर्देशन समितिसमक्ष पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा भएको आदेशानुसार यस इजलाससमक्ष पेस हुनआएका उही प्रकृतिका प्रस्तुत रिट निवेदनहरुको संक्षिप्त तथ्य र आदेश यसप्रकार रहेको छः-

तथ्य खण्ड


१. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेत भएको ०८०-WF-००३४ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको छः-

१.१. विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थी निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०६४।०४।११ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७५।०३।२४ मा भएको आधिकारिक कर्मचारी युनियनको निर्वाचनपश्चात् विपक्षीलाई सम्बन्धित आधिकारिक कर्मचारी युनियनले प्रतिनिधिको रूपमा तोकेको कारणले मिति २०७५।०५।१५ को पत्रानुसार उपशाखा कार्यालय, कीर्तिपुर, काठमाडौँबाट केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौँमा सरुवा गरिएको थियो। यस वित्तीय संस्थाको निर्वाचित आधिकारिक ट्रेड युनियनको अवधि मिति २०७७।०३।२७ मा समाप्त भयो। त्यसरी आधिकारिक ट्रेड युनियनको अवधि समाप्त भएपछि सबै दर्तावाला ट्रेड युनियनहरु र वित्तीय संस्था बीचमा मिति २०७७।१०।२८ मा एक सम्झौता भई सो सहमतिमा निज प्रतिनिधि रहेको कर्मचारी सङ्गठनका तर्फबाट स्वयं आफैले दस्तखत गरेका छन्। उक्त सहमतिपछि निजलाई मिति २०७८।०४।१४ को पत्रबाट वित्तीय संस्थाको साबिकको स्थान उपशाखा कार्यालय, कीर्तिपुर, काठमाडौँको वरिष्ठ सहायक पदमा रही कार्य गर्न सरुवा गरिएको थियो। त्यसरी सरुवा गरिएको कार्यालयमा हाजिर हुन उहाँ जानु भएन। उहाँले युनियनको पदाधिकारीलाई सरुवा गर्न मिल्ने होइन भनी जिकिर लिनु भए पनि उहाँ पदाधिकारी रहेको निर्वाचित आधिकारिक ट्रेड

Fay


युनियनको पदावधि समाप्त भैसकेको थियो। त्यस्तै हाल बहाल रहेको ट्रेड युनियनसँग सहमति, सम्झौता भएपछि सरुवा गरिएको हो। केन्द्रीय कार्यालय कमलपोखरी, काठमाडौँबाट उपशाखा कार्यालय कीर्तिपुर, काठमाडौँमा सरुवा गरिए पनि सो कार्यालयमा हाजिर भएर कार्यालयको कार्यका साथै ट्रेड युनियनको कार्य गर्न उहाँलाई बाधा हुने थिएन। सर्वोच्च अदालतबाट ०७१-WO-०५४६, ०७१-WO-०४८४ को मुद्दामा नजिकको स्थानमा ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूलाई पनि सरुवा गर्न सकिने भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन भएको छ। त्यति मात्र होइन, निवेदकले उक्त सरुवा बदर गरी पाउनका लागि आधार, कारण र औचित्य खुलाई कानूनबमोजिम कुनै उपचार मागेको पनि अवस्था छैन। त्यस अवस्थामा आधिकारिक ट्रेड युनियनको पूर्वपदाधिकारी भएकै आधारमा मात्र सरुवा गरेको ठाउँमा जान्न भन्न पाउने अधिकार निजलाई छैन। मिति २०७८।०४।२५ देखि सरुवा भएको कार्यालयमा नगई गैरहाजिर रहेको विषयमा निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो।

- १.२. त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुगनुको साथै कार्यालयको बजेट निर्देशित कार्य एवं बैठकहरूसमेत सञ्चालन भएनन्। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेश गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीलाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृया पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको



थियो। उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझाई विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निजलाई वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

१.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो



आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदकले अन्तरिम आदेशसमेत माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम किनारा हुँदाका बखत निरूपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिएको हुँदा हाल निवेदन मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन। कानूनबमोजिम गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।१०।२३ मा भएको आदेश।


१.४. पूर्णचन्द्र राज अवस्थीलाई सेवाबाट हटाउने गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले मिति २०७८।०८।०९ मा गरेको निर्णय तथा मिति २०७८।१०।१६ मा गरेको सदर निर्णयउपर यस अदालतमा पूर्णचन्द्र राज अवस्थीको तर्फबाट पुनरावेदन परेकोमा सँगै धर्ना बस्ने ९७ जनामध्ये पुनरावेदकसहित ७ जनालाई सेवाबाट हटाउने तर अन्यलाई सेवामा निरन्तरता दिने गरेको; सोही धर्नाको अवधिमा युनियनले धर्नामा उपस्थित कर्मचारीको छुट्टै हाजिरसमेत गराएको देखिएसमेतबाट संस्थाको उक्त निर्णय समानताको सिद्धान्त, नेपालको संविधानको धारा १८(१), ३४(३); श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२५, १२६, १३५, १३६ समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा संस्थाको उक्त निर्णय बदर भई सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनरावेदक पुनर्बहाली हुने ठहर गरी यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। तसर्थ, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको

  
श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

१.५. श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गरिपाउँ भनी मिति २०७९।१०।०५ मा यस कार्यालयसमक्ष निवेदन परेकोमा उक्त निवेदनअनुरूप रिट निवेदकलाई मिति २०७९।१०।०५ मा फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा निवेदकले फैसला कार्यान्वयन नगरी उक्त फैसलाउपर सर्वोच्च अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको मुद्दा दर्ता गराएका छन् भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

१.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१)बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा,






सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम अदालत, काठमाडौँबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको पूर्णचन्द्र राज अवस्थीको लिखित जबाफ।

२. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध विराज बोगटीसमेत भएको ०८०-WF-००३५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको छ:-

२.१. विपक्षी विराज बोगटी निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०७३।०९।१६ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७४।१२।०९ को पत्रानुसार शाखा कार्यालय, साँफेबगर, अछामबाट शाखा कार्यालय, टीकापुर, कैलालीमा सरुवा गरिएको थियो। मिति २०७८।०४।२५ देखि निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो। त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गयो। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेस गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी विराज बोगटीलाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृया पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो।

२.२. उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझ्दा विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति






२०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी विराज बोगटीले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ-भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

- २.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले

आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदनको अन्तरिम आदेशसमेत माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम किनारा हुँदाका बखत निरूपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिएको हुँदा हाल निवेदन मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।१०।२३ मा भएको आदेश।

२.४. विराज बोगटीलाई सेवाबाट हटाउने गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले मिति २०७८।०८।०९ मा गरेको निर्णय तथा मिति २०७८।१०।१६ मा गरेको सदर निर्णयउपर यस अदालतमा विराज बोगटीको तर्फबाट पुनरावेदन परेकोमा सँगै धर्ना बस्ने ९७ जनामध्ये पुनरावेदनसहित ७ जनालाई सेवाबाट हटाउने तर अन्यलाई सेवामा निरन्तरता दिने गरेको; सोही धर्नाको अवधिमा युनियनले धर्नामा उपस्थित कर्मचारीको छुट्टै हाजिरसमेत गराएको देखिएसमेतबाट संस्थाको उक्त निर्णय समानताको सिद्धान्त, नेपालको संविधानको धारा १८(१), ३४(३); श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२५, १२६, १३५, १३६ समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा संस्थाको उक्त निर्णय बदर भई सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनरावेदन पुनर्बहाली हुने ठहर गरी यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। तसर्थ, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

  
101

२.५. श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गरिपाउँ भनी मिति २०७९।१०।०५ मा यस कार्यालयसमक्ष निवेदन परेकोमा उक्त निवेदन अनुरूप रिट निवेदकलाई मिति २०७९।१०।०५ मा फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा निवेदकले फैसला कार्यान्वयन नगरी उक्त फैसलाउपर सर्वोच्च अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको मुद्दा दर्ता गराएका छौं भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।


२.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेश गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयमाउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेश गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम

अदालत, काठमाडौंबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको विराज बोगटीको लिखित जबाफ।

३. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध विनोद नेपालीसमेत भएको ०८०-WF-००३६ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको छः-

३.१. विपक्षी विनोद नेपाली निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०६८।०७।१२ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७४।०४।२० को पत्रानुसार शाखा कार्यालय, सिलगढी, डोटीबाट शाखा कार्यालय, ४ नं. जीतपुर, कपिलवस्तुमा सरुवा गरिएको थियो। मिति २०७८।०४।३१ देखि निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो। त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गयो। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेस गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी विनोद नेपालीलाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृया पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो।

३.२. उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझाई विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी विनोद नेपालीले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा




सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

- ३.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि

नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदकले अन्तरिम आदेशसमेत माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम किनारा हुँदाका बखत निरूपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिएको हुँदा हाल निवेदन मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।१०।२३ मा भएको आदेश।

३.४. विनोद नेपालीलाई सेवाबाट हटाउने गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले मिति २०७८।०८।०९ मा गरेको निर्णय तथा मिति २०७८।१०।१६ मा गरेको सदर निर्णयउपर यस अदालतमा विनोद नेपालीको तर्फबाट पुनरावेदन परेकोमा सँगै धर्ना बस्ने ९७ जनामध्ये पुनरावेदकसहित ७ जनालाई सेवाबाट हटाउने तर अन्यलाई सेवामा निरन्तरता दिने गरेको; सोही धर्नाको अवधिमा युनियनले धर्नामा उपस्थित कर्मचारीको छुट्टै हाजिरसमेत गराएको देखिएसमेतबाट संस्थाको उक्त निर्णय समानताको सिद्धान्त, नेपालको संविधानको धारा १८(१), ३४(३); श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२५, १२६, १३५, १३६ समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा संस्थाको उक्त निर्णय बदर भई सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनरावेदक पुनर्बहाली हुने ठहर गरी यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। तसर्थ, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

३.५. श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गरिपाउँ भनी मिति २०७९।१०।०५ मा यस कार्यालयसमक्ष निवेदन परेकोमा उक्त निवेदन अनुरूप रिट निवेदकलाई मिति २०७९।१०।०५ मा




फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा निवेदकले फैसला कार्यान्वयन नगरी उक्त फैसलाउपर सर्वोच्च अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको मुद्दा दर्ता गराएका छौं भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

३.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयमाउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम अदालत, काठमाडौंबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको विनोद नेपालीको लिखित जबाफ।

४. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध दिपक चौधरीसमेत भएको ०८०-WF-००३७ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको छः-

४.१. विपक्षी दिपक चौधरी निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०६२।०८।१४ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७५।०५।१५ को पत्रानुसार केन्द्रीय कार्यालयबाट उपशाखा कार्यालय, कीर्तिपुर, काठमाडौंमा सरुवा गरिएको थियो। मिति २०७८।०४।२५ देखि निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो। त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गयो। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण-भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेश गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी दिपक चौधरीलाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृत्या पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो।

४.२. उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझ्दा विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी दिपक चौधरीले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत,



काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

- ४.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदकले अन्तरिम आदेशसमेत माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु

Tale

प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम किनारा हुँदाका बखत निरूपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिएको हुँदा हाल निवेदन मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।१०।२३ मा भएको आदेश।

४.४. दिपक चौधरीलाई सेवाबाट हटाउने गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले मिति २०७८।०८।०९ मा गरेको निर्णय तथा मिति २०७८।१०।१६ मा गरेको सदर निर्णयउपर यस अदालतमा दिपक चौधरीको तर्फबाट पुनरावेदन परेकोमा सँगै धर्ना बस्ने ९७ जनामध्ये पुनरावेदकसहित ७ जनालाई सेवाबाट हटाउने तर अन्यलाई सेवामा निरन्तरता दिने गरेको; सोही धर्नाको अवधिमा युनियनले धर्नामा उपस्थित कर्मचारीको छुट्टै हाजिरसमेत गराएको देखिएसमेतबाट संस्थाको उक्त निर्णय समानताको सिद्धान्त, नेपालको संविधानको धारा १८(१), ३४(३); श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२५, १२६, १३५, १३६ समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा संस्थाको उक्त निर्णय बदर भई सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनरावेदक पुनर्बहाली हुने ठहर गरी यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। तसर्थ, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

४.५. श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गरिपाउँ भनी मिति २०७९।१०।०५ मा यस कार्यालयसमक्ष निवेदन परेकोमा उक्त निवेदन अनुरूप रिट निवेदकलाई मिति २०७९।१०।०५ मा फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा निवेदकले फैसला कार्यान्वयन नगरी उक्त फैसलाउपर सर्वोच्च अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको मुद्दा दर्ता गराएका छन्

भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

४.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयमाउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम अदालत, काठमाडौंबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको दिपक चौधरीको लिखित जबाफ।

५. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध चित्रबहादुर बुढाथोकीसमेत भएको ०८०-WF-००३८ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको

  
छ:-

५.१. विपक्षी चित्र बहादुर बुढाथोकी निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०७२।०२।०१ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७५।१२।०८ को पत्रानुसार शाखा कार्यालय, विरेन्द्रनगर, सुर्खेतबाट शाखा कार्यालय, धनौरी, दाङमा सरुवा गरिएको थियो। मिति २०७८।०४।२५ देखि निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो। त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गयो। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेस गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी चित्र बहादुर बुढाथोकीलाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृया पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो।


५.२. उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझाई विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी चित्र बहादुर बुढाथोकीले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत,



काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाऊँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

- ५.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदकले अन्तरिम आदेशसमेत माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु






भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।


५.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयमाउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम अदालत, काठमाडौंबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको चित्र बहादुर बुढाथोकीको लिखित जबाफ।

६. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवसमेत



भएको ०८०-WF-००३९ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको छः-

- ६.१. विपक्षी हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०६४।०३।१७ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७३।१०।०३ को पत्रानुसार शाखा कार्यालय, कलैया, बाराबाट शाखा कार्यालय, पोखरिया, पर्सामा सरुवा गरिएको थियो। मिति २०७८।०४।२६ देखि निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो। त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गयो। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेस गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवलाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृया पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो।
- ६.२. उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझ्दा विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक



समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

६.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदकले अन्तरिम आदेशसमेत

माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम किनारा हुँदाका बखत निरूपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिएको हुँदा हाल निवेदन मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।१०।२३ मा भएको आदेश।

६.४. हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवलाई सेवाबाट हटाउने गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले मिति २०७८।०८।०९ मा गरेको निर्णय तथा मिति २०७८।१०।१६ मा गरेको सदर निर्णयउपर यस अदालतमा हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवको तर्फबाट पुनरावेदन परेकोमा सँगै धर्ना बस्ने ९७ जनामध्ये पुनरावेदकसहित ७ जनालाई सेवाबाट हटाउने तर अन्यलाई सेवामा निरन्तरता दिने गरेको; सोही धर्नाको अवधिमा युनियनले धर्नामा उपस्थित कर्मचारीको छुट्टै हाजिरसमेत गराएको देखिएसमेतबाट संस्थाको उक्त निर्णय समानताको सिद्धान्त, नेपालको संविधानको धारा १८(१), ३४(३); श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२५, १२६, १३५, १३६ समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा संस्थाको उक्त निर्णय बदर भई सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनरावेदक पुनर्बहाली हुने ठहर गरी यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। तसर्थ, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

६.५. श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गरिपाऊँ भनी मिति २०७९।१०।०५ मा यस कार्यालयसमक्ष निवेदन परेकोमा उक्त निवेदन अनुरूप रिट निवेदकलाई मिति २०७९।१०।०५ मा फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा निवेदकले फैसला कार्यान्वयन नगरी

उक्त फैसलाउपर सर्वोच्च अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको मुद्दा दर्ता गराएका छन् भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

६.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयमाउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम अदालत, काठमाडौंबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवको लिखित जबाफ।

७. स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड विरुद्ध रामनन्दन मण्डलसमेत भएको ०८०-WF-००४० को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य यसप्रकार रहेको छः-

७.१. विपक्षी रामनन्दन मण्डल निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षी मिति २०६८।०८।१६ मा सेवा प्रवेश गरी संस्थामा कार्यरत रहेको र मिति २०७७।१२।२० को पत्रानुसार शाखा कार्यालय, विराटनगर, मोरङ्गबाट शाखा कार्यालय, ओखलढुङ्गा, ओखलढुङ्गामा सरुवा गरिएको थियो। मिति २०७८।०४।२५ देखि निजलाई स्पष्टीकरण सोधिएको दिन अर्थात् मिति २०७८।०७।०५ सम्म लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहनुभएको थियो। त्यसरी गैरहाजिर भई वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गयो। त्यसैले विपक्षीले त्यस किसिमको खराब आचरण गरेको हुँदा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने? हटाउनु नपर्ने आधार र कारण भए ७ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेस गर्नु भनी मिति २०७८।०७।०५ को पत्रमार्फत र मिति २०७८।०७।०८ को कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित सूचनानुसार विपक्षी रामनन्दन मण्डललाई स्पष्टीकरण सोधिएकोमा उहाँले चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निवेदक संस्थालाई भएको अधिकारक्षेत्रको अधीनमा प्रकृया पूरा गरी निज विपक्षीलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो।

७.२. उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझ्दा विपक्षीले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नुभएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षी रामनन्दन मण्डलले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा


सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्वकर्मचारीको खराब आचारणको अभिलेख हेरी निजको चित्तबुझ्दो स्पष्टीकरणसमेत नरहेको अवस्थामा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही निजलाई निवेदक संस्थाको सेवाबाट हटाइएकोमा त्यस्तो सेवाबाट हटाइएको निर्णय बदर गरेको विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको उक्त फैसला तथ्यगत नभई मनोगत रहेको छ। निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँले विपक्षीको दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई संस्थाका विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन नगर्नु नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

- ७.३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने आधार र कारण भए सोसमेत साथै राखी यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. २ र ३ ले महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा विपक्षी नं. १ ले आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायीमार्फत लिखित जबाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूलाई म्याद सूचना पठाई म्यादभित्र लिखित जबाफ परे वा अवधि

नाघेपछि नियमानुसार पेस गर्नु। साथै, रिट निवेदकले अन्तरिम आदेशसमेत माग गरेको सन्दर्भमा विचार गर्दा, अन्तरिम आदेशसँग सम्बन्धित विषयवस्तु प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम किनारा हुँदाका बखत निरुपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिएको हुँदा हाल निवेदन मागबमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।१०।२३ मा भएको आदेश।

७.४. रामनन्दन मण्डललाई सेवाबाट हटाउने गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले मिति २०७८।०८।०९ मा गरेको निर्णय तथा मिति २०७८।१०।१६ मा गरेको सदर निर्णयउपर यस अदालतमा रामनन्दन मण्डलको तर्फबाट पुनरावेदन परेकोमा सँगै धर्ना बस्ने ९७ जनामध्ये पुनरावेदकसहित ७ जनालाई सेवाबाट हटाउने तर अन्यलाई सेवामा निरन्तरता दिने गरेको; सोही धर्नाको अवधिमा युनियनले धर्नामा उपस्थित कर्मचारीको छुट्टै हाजिरसमेत गराएको देखिएसमेतबाट संस्थाको उक्त निर्णय समानताको सिद्धान्त, नेपालको संविधानको धारा १८(१), ३४(३); श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२५, १२६, १३५, १३६ समेतको प्रतिकूल देखिएको हुँदा संस्थाको उक्त निर्णय बदर भई सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनरावेदक पुनर्बहाली हुने ठहर गरी यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। तसर्थ, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

७.५. श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गरिपाउँ भनी मिति २०७९।१०।०५ मा यस कार्यालयसमक्ष निवेदन परेकोमा उक्त निवेदन अनुरूप रिट निवेदकलाई मिति २०७९।१०।०५ मा

  
फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा निवेदकले फैसला कार्यान्वयन नगरी उक्त फैसलाउपर सर्वोच्च अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको मुद्दा दर्ता गराएका छौं भनी लिखित जानकारी यस कार्यालयलाई दिएको अवस्था छ। फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम फैसला कार्यान्वयनको लागि रिट निवेदकलाई गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाएर दर्ता गरेको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको छ भन्नेसमेत बेहोराको श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको लिखित जबाफ।

७.६. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मिति २०७८।०४।२५ देखि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेश गरेकोमा मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयमाउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेश गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले मेरो विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको अवस्था छ। यसरी, श्रम अदालत, काठमाडौंबाट भएको उक्त फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रामनन्दन मण्डलको लिखित जबाफ।

८. बैङ्क एवं वित्तीय संस्थाले आफ्नो मातृ ऐनबमोजिम बनाएका नियम/विनियमावलीमा लेखिएको विषयमा सोहीबमोजिम हुने भनी नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१, विशेष इजलासबाट; अन्य ऐनद्वारा संस्थापित प्रतिष्ठान वा संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूका हकमा श्रम ऐन नभई त्यही कानून आकर्षित हुने भनी नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९, पूर्ण इजलासबाट तथा कम्पनी वा सङ्गठित संस्थाको सेवा, शर्त सम्बन्धी कानूनबमोजिम भएको विभागीय कारबाही र सजायमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षण हुन नसक्ने भनी नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००, संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भैरहेको र अर्कोतर्फ, निवेदक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) ले गरेको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने देखिँदा निवेदकलाई श्रम ऐन तथा नियमावली लागू नहुने भन्ने नदेखिने भनी नेकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३, संयुक्त इजलासबाट तथा बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा श्रम कानून लागू हुँदैन भनी व्याख्या गर्नु कानूनसम्मत नहुने भनी प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा आदेश भएको साथै, यस्तै प्रकृतिका कतिपय रिट निवेदनहरू (उदाहरणको लागि माछापुच्छ्रे बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी संघ विरुद्ध श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयसमेत भएको ०७७-WO-१२३९ को उत्प्रेषणसमेत, नाडेप लघुवित्तीय संस्था लिमिटेडसमेत विरुद्ध इन्द्रमणि वस्नेतसमेत भएको ०७८-WO-१५३० को उत्प्रेषणसमेत) यस अदालतमा विचाराधीन रहेको भन्नेसमेत सुनुवाईको क्रममा विद्वान् कानून व्यवसायीहरूले जानकारी गराउनु भएको छ।

९. यसरी, विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूसमेतमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, शर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यसै अदालतको तीनजना न्यायाधीश रहेको पूर्ण/विशेष इजलास तथा संयुक्त इजलासहरूबाट फरक-फरक आदेशहरू भई एकरूपता कायम नभई द्विविधा उत्पन्न हुन गएको साथै, यसै विषयसँग सम्बन्धित विचाराधीन मुद्दाहरूसमेत मार्गदर्शन हुने गरी एकरूपता कायम गर्न कानूनको व्याख्या हुन वाञ्छनीय देखिएको र रुलिङ्ग

बाझिएमा बढी संख्या भएको इजलासबाट निरूपण गर्नुपर्ने भन्ने नजिर सोपान (hierarchy of precedent) को सिद्धान्त, हामीले अवलम्बन गर्दै आएको न्यायिक अभ्यास एवं यस अदालत संयुक्त इजलासबाट नेकाप २०६४, अङ्क ८, नि.नं. ७८७२ मा सिद्धान्त प्रतिपादित भएसमेतबाट प्रस्तुत विषयमा तीन जनाभन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट कानूनको व्याख्या हुन मनासिब देखिएकोले आवश्यक निकासाको लागि सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २२(२)(च) बमोजिम प्रधान न्यायाधीश/पेसी व्यवस्थापन निर्देशन समितिसमक्ष पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा भएको आदेश।


१०. यसमा प्रस्तुत ०८०-WF-००३४, ०८०-WF-००३५, ०८०-WF-००३६, ०८०-WF-००३७, ०८०-WF-००३८, ०८०-WF-००३९, ०८०-WF-००४० र ०८०-WF-००४१ समेतका निवेदनहरूमा दुवै पक्षका कानून व्यवसायीहरूबाट मिति २०८१।०३।१० सम्ममा लिखित बहसनोट पेस गर्न लगाई मिसिलसामेल गरी प्रस्तुत निवेदनहरू मिति २०८१।०३।१३ को दिन हेदहिदैमा पेसी चढाई नियमानुसार पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको वृहत पूर्ण इजलासबाट मिति २०८१।०२।३१ मा भएको आदेश।
११. रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रमेश वडाल एवं विद्वान् अधिवक्ता श्री संगित ढुङ्गानाबाट; रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडकै तर्फबाट विद्वान् अधिवक्ता श्री श्यामकुमार खत्रीबाट; विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ताहरू श्री तिर्थराज वसौला र प्रा.डा. श्री विजय प्रसाद मिश्र एवं विद्वान् अधिवक्ता श्री रेशमराज रेग्मीबाट पेस भएका बहसनोटहरू मिसिल सामेल रहेको।
१२. यसमा प्रस्तुत ०८०-WF-००३४, ०८०-WF-००३५, ०८०-WF-००३६, ०८०-WF-००३७, ०८०-WF-००३८, ०८०-WF-००३९, ०८०-WF-००४० र ०८०-WF-००४१ समेतका निवेदनहरूमा बहसनोट पेस गर्न बाँकी दुवै पक्षका कानून व्यवसायीहरूबाट मिति २०८१।०७।१३ सम्ममा लिखित बहसनोट पेस गर्न लगाई मिसिलसामेल गरी प्रस्तुत निवेदनहरू मिति २०८१।०७।२७ को दिन नि.सु. मा

पेसी चढाई नियमानुसार पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको वृहत पूर्ण इजलासबाट मिति २०८१।०७।०१ मा भएको आदेश।

१३. रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री शम्भु थापा एवं विद्वान् अधिवक्ता श्री कृष्ण थापाबाट; रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडकै तर्फबाट विद्वान् अधिवक्ता श्री विद्याकान्त अधिकारीबाट तथा विपक्षी सरकारी निकायका तर्फबाट महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयका विद्वान् नायब महान्यायाधिवक्ता श्री खेमराज ज्ञवाली एवं विद्वान् उपन्यायाधिवक्ता श्री सुशिला ज्ञवालीबाट पेस भएका बहसनोटहरु मिसिल सामेल रहेको।

#### आदेश खण्ड

१४. नियमानुसार पेसी सूचीमा समावेश भई मिति २०८१।०२।२४, मिति २०८१।०२।३१ तथा मिति २०८१।०७।०१ मा बहस, सुनुवाई भएको प्रस्तुत रिट निवेदनहरुमा रिट निवेदक र विपक्षीहरु तर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीहरुले गर्नुभएको बहस र पेस गर्नुभएको बहसनोटहरुमा मुख्यतः देहायबमोजिम जिकिर लिएको पाइयो।
१५. निवेदक तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री शम्भु थापा, विद्वान् अधिवक्ताहरु श्री कृष्ण थापा, श्री श्यामकुमार खत्री र श्री विद्याकान्त अधिकारी; स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतलाई स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ बमोजिम मिति २०७८।०८।०९ को प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयले सेवाबाट हटाइएको हो। उक्त निर्णयउपर परेको पुनरावेदन उक्त संस्थाको सञ्चालक समितिबाट सदर भएको छ। त्यसपछि निज विपक्षीले गरेको पुनरावेदनमा निज विपक्षीलाई सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय बदर हुने भनी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। निज विपक्षीलाई कर्मचारी सेवा विनियमावलीबमोजिम कारबाही गरिएको हो। श्रम ऐन, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको मातृ ऐन होइन। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको मातृ ऐन भनेको



बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन हो। श्रम ऐन, श्रम सम्बन्धी सामान्य ऐन हो। यो श्रम सम्बन्धी minimum standard act हो। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले संस्थाको संस्थागत प्रशासनिक तथा व्यवसायिक कार्यको आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि कर्मचारीको सेवाका शर्त र त्यस्तो सेवाको गठनको सम्बन्धमासमेत विनियमावली बनाउन सक्ने कुरा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनले गरेको छ। नेपाल राष्ट्र बैङ्कले नमूना विनियमावलीसमेत बनाइदिएको छ। छुट्टै ऐनद्वारा संस्थापित र सञ्चालित बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन लाग्ने होइन। प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ ले सरकारको ५०% भन्दा बढी शेयर भएको बैङ्कको कर्मचारी सम्बन्धी विवाद हेर्ने पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र प्रशासकीय अदालतमा लगेको छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सम्बन्धी विवाद हेर्ने अधिकारक्षेत्र श्रम अदालतमा रहने हो भने सरकारी बैङ्कको सम्बन्धमा छुट्टै र निजी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको हकमा छुट्टै व्यवस्था गर्नुपर्ने नै थिएन। त्यसकारण पनि निजी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी कुरा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन अन्तर्गत पर्ने देखिन्छ।

१६. श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ ले यस ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम गरेको आदेश, निर्णयउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने भन्नुको अर्थ उक्त ऐनबमोजिम नियमन गर्ने निकायबाट भएको काम, कारबाही सम्बन्धी व्यवस्था हो। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनबमोजिम गरेको आदेश, निर्णयउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने होइन। यसरी ऐनले नै अधिकारक्षेत्र बाहिर राखेको विषयलाई व्याख्याबाट अधिकारक्षेत्र सृष्टि गर्न मिल्ने हुँदैन। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ ले विनियमावली बनाउने अधिकार दिएको छ। विनियमावली पनि नेपाल कानून हो, विनियमावली खारेज पनि नहुने अनि लागू पनि नहुने हुँदैन। विनियमावलीमै पुनरावेदनको व्यवस्था गरी त्यसलाई अन्तिम हुने व्यवस्था गरिएको छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को प्रस्तावना र श्रम ऐन, २०७४ को प्रस्तावनाबाटै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन आकर्षित नहुने देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) ले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रभित्र समेटेको छैन। खास प्रयोजनको लागि मात्र कम्पनी ऐन अनुसार पब्लिक लिमिटेडमा दर्ता हुँदा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था कम्पनीको

सामान्य परिभाषाभिन्न पदैन। यसर्थ, बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनले नै सम्बोधन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन आकर्षित हुँदैन।

१७. त्यसकारण, यस अदालतबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन आकर्षित नहुने भनी किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत, विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत र प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको मुद्दाहरुमा भएका व्याख्या कायम राखी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामासमेत श्रम ऐन आकर्षित हुने गरी मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत र प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको मुद्दाहरुमा भएका व्याख्या अमान्य घोषित गरिनु पर्दछ। तसर्थ, विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतले कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुने व्यवस्था अनुसार निर्णय तथा पुनरावेदनसमेत परी अन्तिम भएको विषयमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंले विपक्षीको पुनरावेदन लिई गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल रहेको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुनुपर्छ।

१८. रिट निवेदकतर्फबाट उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रमेश वडालः निवेदक वित्तीय संस्थामा कार्यरत विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतले निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृति प्राप्त कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को परिच्छेद-९ अन्तर्गतका आचरण र अनुशासन पालना नगरेको कारण सोही विनियमावलीको परिच्छेद-१० बमोजिम कारबाही गर्न अख्तियारप्राप्त अधिकारीले प्रक्रिया पूरा गरी सुनुवाईको मौकासमेत दिई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीसमक्ष पुनरावेदन दिई कारबाही हुँदा सेवाबाट हटाउने गरी

भएको निर्णय सदर भएको छ। ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७(२) ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुने भए पनि श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) बमोजिम श्रम अदालतमासमेत पुनरावेदन गरेकोमा उक्त अदालतले संस्थाको निर्णय बदर हुने गरी गरेको निर्णय त्रुटिपूर्ण हुँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुनुपर्छ भन्नेसमेत जिकिर लिनुभएको छ। अर्थात् निवेदकतर्फकै कानून व्यवसायीहरूमध्ये विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री शम्भु थापासमेतले बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ अनुसार उक्त ऐन वा सो अन्तर्गत राष्ट्र बैङ्कले तोकी दिएको शर्त, सीमा तथा मापदण्डको अधीनमा रही बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्तीसमेतका सेवाका शर्त र त्यस्तो सेवा गठन गर्ने विनियम बनाउन सक्ने अख्तियारी अन्तर्गत बनेको विनियमावली, २०६२ को व्यवस्थाबमोजिम विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतलाई विभागीय कारबाही भएको र सोउपरको पुनरावेदन निर्णय अन्तिम हुनेमा श्रम अदालतमा अधिकारक्षेत्रविहीन भई पुनरावेदन लाग्न नसक्ने भन्नेसमेत जिकिरमा असहमति राख्दै विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रमेश वडालसमेतले संस्थाले गरेको अन्तिम निर्णयउपर पनि श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) अनुसार श्रम अदालतले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गर्न सक्छ भन्नेसमेत फरक रायसहितको बहस जिकिर र सो जिकिरको समर्थनमा लिखित बसहनोटसमेत प्रस्तुत गर्नुभएको रहेछ।

१९. विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ताहरू श्री तिर्थराज वसौला र प्रा.डा. श्री विजयप्रसाद मिश्र तथा विद्वान् अधिवक्ताहरू श्री नवराज तिमिल्सिना, श्री धर्मराज पौडेल, श्री शिवप्रसाद रेग्मी र श्री रेशमराज रेग्मीको बहस र विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ताहरू श्री तिर्थराज वसौला र प्रा.डा. श्री विजयप्रसाद मिश्र एवं विद्वान् अधिवक्ता रेशमराज रेग्मीले आफ्नो बहस जिकिरको समर्थनमा पेस गर्नुभएको लिखित बहसनोट: निवेदकले गलत मनसाय लिई आफ्नो कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गरेकोमा सञ्चालक समितिले मिति २०७८।१०।१६ मा उक्त निर्णय सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा मिति २०७८।११।२३ मा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी सम्पूर्ण सेवा,

106

सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको हो। नेपालको संविधानको धारा ३४ तथा श्रम ऐन, २०७४ को दफा १७९ र १८० को प्राबधानलाई समग्रतामा हेर्दा, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन आकर्षित नहुने भन्न मिल्दैन। श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा रहेको कम्पनी शब्दभित्र बैङ्क तथा वित्तीय संस्था पनि पर्दछ। यस स्थितिमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको हकमासमेत श्रम ऐन आकर्षित हुने नै हुन्छ। त्यसकारण, यस अदालतबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामासमेत श्रम ऐन आकर्षित हुने गरी मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँसमेत र प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँसमेत भएको मुद्दाहरूमा फैसला भएका ruling कायम राखी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन आकर्षित नहुने गरी किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत, विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँसमेत र प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँसमेत भएको मुद्दाहरूमा भएका ruling अमान्य घोषित गरिनु पर्दछ। साथै श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा सो कायमै रहने गरी रिट निवेदन खारेज हुनु पर्दछ।

२०. विपक्षी सरकारी निकायका तर्फबाट उपस्थित हुनुभएका विद्वान् नायब महान्यायाधिवक्ता श्री खेमराज ज्ञवाली तथा विद्वान् उपन्यायाधिवक्ता श्री सुशिला ज्ञवाली: श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा प्रतिष्ठानको परिभाषा अन्तर्गत परेको कम्पनी भन्ने शब्द अन्तर्गत बैङ्क तथा वित्तीय संस्था पनि पर्दछ। विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतलाई निवेदकले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णय सञ्चालक समितिले समेत सदर गरेपश्चात् विपक्षी कर्मचारीहरूबाट श्रम अदालत, काठमाडौँमा पुनरावेदन परेको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ ले श्रम अदालतलाई स्पष्ट रूपमा पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र प्रदान गरेको छ। विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतले दिएको उक्त पुनरावेदनको कानूनबमोजिम सुनुवाई गरी सबुत, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी निज विपक्षीहरूले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला कानूनसम्मत छ। त्यसकारण, यस अदालतबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामासमेत श्रम ऐन आकर्षित

हुने गरी मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत र प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको मुद्दाहरुमा भएका व्याख्या कायम राखी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन आकर्षित नहुने गरी किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत, विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत र प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको मुद्दाहरुमा भएका व्याख्या अमान्य घोषित गरिनु पर्दछ। श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज हुनु पर्दछ।

२१. यसमा, रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडका पूर्वकर्मचारीहरु विपक्षीहरु पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेत निवेदक संस्थाले सरुवा गरिएको ठाउँमा नगई सरुवा बदरको माग पनि नगरी लगातार ३० दिनभन्दा बढी बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले खटाइएको कार्यालयमा उपस्थित नरही गैरहाजिर रहेकोले स्पष्टीकरण सोधिएकोमा चित्तबुझ्दो जबाफ नदिएको हुँदा वित्तीय संस्थाको अख्तियारप्राप्त अधिकारी प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट निजहरुलाई वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएउपर पुनरावेदन परेकोमा उक्त निर्णय सञ्चालक समितिबाट सदर भएपछि निज विपक्षीहरुले गरेको पुनरावेदनमा निज विपक्षीहरुलाई सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय बदर हुने भनी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भएको अवस्था छ। विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतका कर्मचारीले कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँले विपक्षीहरुको पुनरावेदन लिई गरेको फैसला अधिकारक्षेत्र विहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्ने मुख्य माग दाबी लिई प्रस्तुत रिट निवेदनहरु दायर भएको

  
देखिन्छ।

२२. विपक्षीहरूबाट पेस भएका लिखित जबाफ अध्ययन गरी हेर्दा, फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्थाबमोजिम गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाउनु नपर्ने हुँदा रिट निवेदन खारेज हुनुपर्ने भनी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंले लिखित जबाफ पेस गरेको देखिन्छ। त्यस्तै विपक्षीमध्येका श्रम अदालत, काठमाडौंको लिखित जबाफको बेहोरा हेर्दा, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम, अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा रिट अधिकारक्षेत्रको सिद्धान्त तथा मुद्दाको अन्तिमताको सिद्धान्तको विपरित दायर भएको रिट निवेदन खारेजभागी रहेको भनी जिकिर लिएको देखिन्छ। विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतको लिखित जबाफमा, निवेदकले गलत मनसायले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिले समेत कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेको हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले हाम्रा विरुद्ध गरेको निर्णय बदर गरी हामीले सम्पूर्ण सेवा, सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत जिकिर लिएको देखियो।
२३. उपर्युक्त तथ्य रहेको प्रस्तुत रिट निवेदन यस अदालतको संयुक्त इजलाससमक्ष पेस हुँदा विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूसमेतमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, शर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यस अदालतको पूर्ण/विशेष तथा संयुक्त इजलाससमेतबाट फरक-फरक आदेशहरू भई द्विविधा उत्पन्न हुन गएकोले प्रस्तुत विषयमा तीनजनाभन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट



कानूनको व्याख्या हुन मनासिब देखिएको भनी भएको आदेशबमोजिम प्रस्तुत रिट निवेदनहरु निर्णयार्थ यस इजलाससमक्ष पेस हुनआएको अवस्था देखिन्छ।

२४. नियमबमोजिम आज निर्णय सुनाउने तारिख तोकिई पेस हुन आएका प्रस्तुत रिट निवेदनहरुमा रिट निवेदक तथा विपक्षीहरुको तर्फबाट उपस्थित हुनुभएका विद्वान् कानून व्यवसायीहरुले प्रस्तुत गर्नु भएको उपर्युक्त बहस जिकिर मनन गरी रिट निवेदन माग दाबी, लिखित जबाफ जिकिरलगायतका मिसिलसंलग्न कागजात तथा सम्बद्ध कानूनी व्यवस्था एवं यस अदालतबाट भएका पूर्वआदेश तथा फैसलाहरु र विद्वान् कानून व्यवसायीहरुबाट पेस भई मिसिल संलग्न हुनआएका लिखित बहसनोटसमेतको अध्ययन गरी हेर्दा, मूलतः देहायका प्रश्नहरुमा केन्द्रीत रही निरूपण गर्नुपर्ने देखिन आएको छः-

- (क) बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन अनुसार बनेको विनियमावलीबमोजिम अन्तिम रहेको निर्णयउपर श्रम अदालतको दोस्रो तह पुनरावेदन सुन्न पाउने अधिकारक्षेत्रका सम्बन्धमा रिट निवेदनमा स्पष्ट चुनौति/दाबी रहेको छ, छैन? र रुलिङ बाझिएको भनी सुनुवाईको क्रममा उठेका विषयहरुबाट इजलासले न्यायिक संज्ञानमा लिई निरूपण गर्न मिल्ने हो, होइन?
- (ख) गठनको उद्देश्य र प्रकृति एवं ऐतिहासिक पृष्ठभूमिबाट श्रम अदालतलाई के-कस्तो विवाद हेर्ने कानूनी अधिकारक्षेत्र प्रदान गरिएको देखिन्छ?
- (ग) बैङ्किङ क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा सञ्चालन (service law) सम्बन्धी कानूनको सन्दर्भमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३; कम्पनी ऐन, २०६३ तथा श्रम ऐन, २०७४ को उद्देश्य, प्रकृति, अन्तरसम्बन्ध र प्रभाव के-कस्तो रहेको देखिन्छ?
- (घ) बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त र सुरक्षा सम्बन्धी विषयहरु श्रम ऐन अन्तर्गत श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत पर्ने हो, होइन?

- (ड) यस अदालतबाट किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत<sup>१</sup>; विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>२</sup> र प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>३</sup> भएको रिट निवेदनहरूमा भएका व्याख्या (ruling) तथा मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>४</sup> र प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>५</sup> भएको रिट निवेदनहरूमा भएका व्याख्या (ruling) फरक-फरक भई बाझिएको अवस्था हो, होइन?
- (च) रिट निवेदन मागबमोजिम श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुनपर्ने अवस्था छ, छैन? तथा प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा अन्य उपयुक्त आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान छ, छैन?

२५. निरूपण गर्नुपर्ने उपर्युक्त पहिलो प्रश्नका सम्बन्धमा विचार गर्दा: निवेदकतर्फका विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रमेश वडालसमेत तथा विपक्षीहरूमध्येका श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत तर्फका विद्वान् नायब महान्यायाधिवक्ता श्री खेमराज ज्ञवालीसमेत र विपक्षीहरूमध्येका पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेत तर्फका विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री तिर्थराज वसौलाले आ-आफ्नो बहसको क्रममा र पेस गरेको बहसनोटमासमेत केही गम्भीर सैद्धान्तिक प्रश्नहरू उठाउनु भएको छ। विद्वान् कानून व्यवसायीहरूले खासगरी निवेदक संस्थाले आफ्नो रिट निवेदनमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीउपर भएको विभागीय सजायको निर्णय र उक्त निर्णयमा पुनरावेदन परी सञ्चालक समितिले गरेको पुनरावेदन निर्णयमा श्रम अदालतमा पुनरावेदन नलाग्ने र रुलिङ बाझिएकोले एकरूपता कायम गरिपाउँ भनी स्पष्ट दाबी नै नलिएको हुँदा बहसको क्रममा प्रश्न उठाएको आधारमा मात्र श्रम अदालतलाई पुनरावेदन सुन्ने

<sup>१</sup> नैकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३९, विशेष इजलास।

<sup>२</sup> नैकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००, संयुक्त इजलास।

<sup>३</sup> नैकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९, पूर्ण इजलास।

<sup>४</sup> नैकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३, संयुक्त इजलास।

<sup>५</sup> प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत, रिट नं. ०७५-WO-०४०५, विषय: उत्प्रेषणसमेत, आदेश मिति २०८०।०३।१८, संयुक्त इजलास।

अधिकारक्षेत्र रहे, नरहेतर्फ प्रवेश गर्न र रुलिङ्ग बाझिएको हो, होइन भनी निरूपण गर्न मिल्ने होइन भनी गोविन्दलाल श्रेष्ठ विरुद्ध तत्कालीन श्री ५ को सरकार भएको सरकारलाई हानी गरी आफूलाई फाइदा पुऱ्याएको भन्ने मुद्दामा प्रकाशित नजिरको दृष्टान्तसमेत प्रस्तुत गर्नुभएको रहेछ।

२६. विद्वान् कानून व्यवसायीहरूले उठाउन खोज्नुभएको रिट निवेदकले स्पष्ट दाबी नै नलिएको श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र सम्बन्धी विषयमा यस इजलासले प्रवेश गरी हेर्न मिल्छ, मिल्दैन भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा, रिट निवेदनको प्रकरण नं. २(ज) मा, "निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विपक्षी कर्मचारीले उक्त संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ विपरितको कार्य गरेबापत सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयमा चित्त नबुझे ऐ. विनियमावलीको विनियम १०४ अनुसार पुनरावेदन गर्न सक्ने र ऐ. विनियमावलीको विनियम १०७ ले पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेमा पुनरावेदन नै नलाग्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंले विपक्षीको पुनरावेदन लिई संस्थाको विरुद्ध हुने गरी मिति २०७९/०६/०७ मा गरेको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन तथा नेपालको संविधान तथा प्रचलित कानून एवं प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल भएको हुँदा श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९/०६/०७ को फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाऊँ" भन्नेसमेत दाबी लिएको देखिन्छ। उक्त माग दाबी खण्डमा अन्य कुराको अतिरिक्त श्रम अदालतको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन रहेको भन्ने स्पष्ट उल्लेख भएको देखियो।
२७. वस्तुतः अदालतले आफूलाई विवादको विषयवस्तुभन्दा पृथक र तटस्थ राखी सम्बन्धित पक्षहरूले पेस गरेका दाबी र जिकिरमा सीमित रही न्याय निष्पादनको कार्य गर्दछ। अदालत स्वयंले पक्षको स्थान ग्रहण गरी दाबी वा जिकिरभन्दा बाहिर गई निर्णय निरूपण गर्दैन र गर्नुसमेत हुँदैन। दाबी र जिकिरभन्दा बाहिर गई निर्णय गर्न उत्प्रेरित गर्ने कुराले न्यायिक प्रक्रियाको पवित्रता र स्वच्छता (sanctity and purity) गुम्नसक्ने खतरा पैदा हुने हुँदा अदालतले सदैव सो विषयमा आफूलाई चनाखो र

नेकाप २०२६, अङ्क १, नि.नं. ४९८, फूल बेंच।

संयमित (restrained) राख्ने गर्दछ। त्यसैले न्यायको याचना गरी अदालत प्रवेश गर्ने पक्षले आफूलाई अन्याय परेको बेहोरा खुलाई अपेक्षा गरेको विषय स्पष्ट खुलाई दाबी लिई फिराद निवेदन गर्नुपर्ने हुन्छ। सम्बन्धित वादी/प्रतिवादी/विपक्षी/प्रत्यार्थीले पनि आफ्ना दाबी/जिकिरहरु स्पष्ट खुलाई माग/दाबी गर्नुपर्ने हुन्छ। आफ्ना दाबी जिकिरहरुको पुष्ट्याईका लागि सबुत, प्रमाण पेस गर्नु सम्बन्धित पक्षको दायित्व हुन्छ। यो विषय न्याय सम्पादनको प्रकृयाका लागि नवीनतम कुरा नभई न्यायको मान्य सिद्धान्त र अभ्यासबाट स्थापित विषय हो। सम्बन्धित पक्षले स्पष्ट दाबी लिन नसकेको अवस्थामा अस्पष्ट र भ्रामक दाबीको आधारमा न्याय निरूपण गर्न अदालतले इन्कार गर्ने न्यायिक अभ्याससमेत रहेको छ। तसर्थ अदालतसमक्ष आफ्नो जिकिरलाई स्पष्ट रुपमा प्रस्तुत गर्दै सबुत, प्रमाण पेस गर्नु सम्बन्धित पक्षको कर्तव्य हुन्छ। तर यसको अर्थ दाबी वा जिकिरलाई बढाइचढाई लामो कथ्य बनाई पेस गर्नुपर्छ भन्ने पनि होइन। मुद्दाका पक्षहरु वा निजहरुको तर्फबाट बहस पैरवी गर्ने कानून व्यवसायीहरुका अदालतसमक्ष पेस गरिने लिखतमा दाबी/जिकिर प्रस्तुत गर्ने आ-आफ्नो शैली र तौरतरिका हुन्छन्। सबैले एउटै भाषा र शैलीमा प्रस्तुत हुनुपर्छ भन्न पनि मिल्दैन। कसैको प्रस्तुति तुलनात्मक रुपमा लामो हुन्छ भने कतिपय अवस्थामा सटिक, संक्षिप्त वा कहिलेकाहीं सांकेतिक रुपमासमेत दाबी/जिकिर प्रस्तुत गरिएको हुन सक्दछ। यदि दाबी/जिकिर लिन खोजिएको आधारभूत विषयवस्तु सम्प्रेषित भएको छ भने संक्षिप्त माग, दाबी लिइएको कारणबाट मात्र दाबी नै अस्पष्ट वा अपुरो भएको अर्थ गर्न मिल्दैन। पक्ष विपक्षको दाबी/जिकिरमा आधारित भएर कानून व्यवसायीले थप विस्तृतीकरण गरी व्याख्या वा विश्लेषणमार्फत इजलासलाई सहयोग गर्ने हुँदा बहस जिकिरलाईसमेत दाबी/जिकिरको अभिन्न अङ्गको रुपमा लिने गरिन्छ। खुला इजलासमा हुने सुनुवाई तथा पक्षका तर्फबाट उपस्थित हुनुहुने विद्वान कानून व्यवसायीद्वारा प्रस्तुत हुने बहस पैरवीले न्याय सम्पादनमा चक्षुको भूमिका निर्वाह गर्ने हुँदा न्याय प्रणालीमा कानून व्यवसायीको प्रतिनिधित्व अत्यन्त महत्वपूर्ण र अपेक्षित हुन्छ। जुन कुरा स्वतन्त्र न्याय प्रणालीको सुन्दर पक्ष हो भन्नेमा कुनै द्विविधा वा संशय हुनुपर्ने कारण छैन। अन्यथा कानून व्यवसायीद्वारा गरिने प्रतिनिधित्व, बहस र पैरवीको कुनै अर्थ, औचित्य र प्रयोजन नै बाँकी रहँदैन भन्ने

निष्कर्षमा पुगनुपर्ने हुन्छ, जुन यथार्थ होइन।

२८. प्रस्तुत रिट निवेदनहरूको माग दाबी खण्ड दृष्टिगत गर्दा कुनै अस्पष्टता देखिँदैन। खास गरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी छुट्टै विशेष ऐन प्रचलनमा रही सो अन्तर्गतको विनियमावलीमा कर्मचारीको सेवा, शर्त र विभागीय कारबाही सम्बन्धी पृथक कानूनी व्यवस्था रहे, भएको एवं विभागीय कारबाहीउपर पुनरावेदन सुन्ने संयन्त्रसमेत रही पुनरावेदन तहबाट भएको निर्णय अन्तिम हुने व्यवस्था भैरहेको परिप्रेक्ष्यमा श्रम अदालतले अधिकारक्षेत्रविहीन पुनरावेदन ग्रहण गरी गरेको निर्णय संविधान, प्रचलित कानून र प्रतिपादित सिद्धान्त विपरित हुँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्ने रिट निवेदकको मुख्य माग दाबी स्पष्ट र बोधगम्य नै रहेको देखिन्छ। सोही दाबीलाई पुष्टि, समर्थन हुने गरी के-कस्ता प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी वा कामदारको हकमा श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र ग्रहण हुने वा नहुने के हो? भन्ने विषयमा दुवै पक्षका कानून व्यवसायीले आआफ्नो पक्षको समर्थनमा प्रस्तुत गरेको बहस जिकिर र पेस भएको लिखित बहसनोटमा उल्लेख गरेको प्रतिपादित सिद्धान्तसमेतको तथ्यगत र कानूनी विश्लेषणलाई उपेक्षा गरी पक्षले श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र सम्बन्धमा प्रश्न नै नउठाएको, बहसको क्रममा मात्र सो विषय उठाइएको वा अदालत आफैले सिर्जना गर्न खोजेको विषय भन्ने जस्तो भान वा प्रतित हुने गरी अर्थ गर्न र लिन मिल्ने अवस्था देखिएन।
२९. प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा निवेदकले मूलतः श्रम अदालतको फैसलामा अधिकारक्षेत्रसमेतको अभावको स्थितिलाई दर्शाई सो फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गर्न माग गरेको देखिन्छ। सामान्यतः कानूनबमोजिम स्थापित अधिकारी वा न्यायाधिकरण (authority or tribunals) ले आफूलाई कानूनद्वारा प्राप्त भएको अधिकारक्षेत्रभन्दा बाहिर गई बढी अधिकारको प्रयोग गरेको (excessive use of judicial power) वा अधिकारक्षेत्र नै नरहेको विषयमा प्रवेश गरेको (without requisite jurisdiction) वा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लङ्घन (violation of the principles of natural justice) को अवस्थामा उत्प्रेषणको रिट आदेश जारी गरिन्छ। वस्तुतः अधिकारक्षेत्रविहीन निर्णयलाई बदर गरी त्यस्तो निर्णय नभएसरह शून्य अर्थात् पूर्ववत्

अवस्थामा फर्काउन यस प्रकृतिको रिट आदेश जारी हुन्छ। यस स्थितिमा श्रम अदालतले पुनरावेदन ग्रहण गरी गरेको निर्णयउपर अधिकारक्षेत्रको त्रुटि देखाई पर्न आएको प्रस्तुत रिट निवेदनहरुको रोहबाट पक्ष/विपक्षका विद्वान् कानून व्यवसायीहरुले बहसमा प्रस्तुत गरेको जिकिर र लिखित बहसनोटमा उल्लेख गरेको विषयसमेतलाई थप आधारको रूपमा लिई अधिकारक्षेत्रको प्रश्नमा प्रवेश गरी निरूपण गर्न नमिल्ने कुनै विवेकसम्मत आधार नदेखिँदा विपक्षी तर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीहरुको बहस जिकिर र लिखित बहसनोटमा उठाइएको सो विषयसँग सहमत हुन सकिएन।


३०. त्यसैगरी रुलिङ बाझिएको भन्ने रिट निवेदनमा दाबी नगरिएको विषयलाई कानून व्यवसायीले बहसको क्रममा उठाएको आधारमा निरूपण गरिरहनु पर्ने होइन भन्ने सँगै गाँसिएको सहप्रश्नका सन्दर्भमा चर्चा गरौं। नेपालको संविधानको धारा १२८ को उपधारा (२) ले सर्वोच्च अदालतलाई अभिलेख अदालतको रूपमा स्थापित गरेको देखिन्छ। साथै संविधान र कानूनको व्याख्या गर्ने अन्तिम अधिकार पनि संविधानतः सर्वोच्च अदालतलाई नै प्रदान गरिएको पाइन्छ। सोही धारा १२८ को उपधारा (४) मा, "मुद्दा मामिलाको रोहमा सर्वोच्च अदालतले गरेको संविधान र कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त सबैले पालन गर्नुपर्ने छ" भन्नेसमेत बाध्यात्मक व्यवस्था गरिएको छ।
३१. ज्ञातव्य छ, सर्वोच्च अदालतले मुद्दा मामिलाको रोहमा गरेको संविधान र कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादन गरेको कानूनी सिद्धान्त नजिर बन्ने र त्यस्ता नजिर सर्वोच्च अदालत, मातहतका अदालत वा न्यायिक निकायले मात्र नभई सबैले पालना गर्नुपर्छ भन्ने नै संविधानको प्रबन्ध हो। सबैले पालना गर्नुपर्छ भन्नुको अर्थ सर्वोच्च अदालतले चाहीं आफूले प्रतिपादित गरेको सिद्धान्त मात्र पढेन भन्ने होइन। त्यसैले नजिर सिद्धान्त प्रतिपादन गर्ने यस अदालत स्वयं पनि त्यस्तो संविधान वा कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्तको प्राधिकार (authority) बाट बाँधिन पुग्दछ। न्यायको निश्चितता (certainty) तथा अन्तिमता (finality) को लागि पनि प्रतिपादित सिद्धान्तको पालना गर्ने विषय अपरिहार्य हुन्छ। सामान्यतः पूर्वरुलिङसँग असहमत हुने वा फरक

मत व्यक्त गर्ने अधिकार इजलास वा न्यायाधीशमा रहने भए पनि त्यसको लागि समेत विधिसम्मत र स्थापित पद्धति अबलम्बन गरिनु पर्दछ। अन्यथा एउटै तथ्यगत र कानूनी प्रश्न समावेश भएका विवादहरूमा एउटै इजलास वा समस्तरको भिन्न-भिन्न इजलासबाट फरक-फरक निर्णय हुन पुगी न्यायिक अराजकताको स्थिति सिर्जना हुन पुग्दछ। प्रदीपकुमार अग्रवाल विरुद्ध कर कार्यालय, मोरङसमेत<sup>१</sup> भएको उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतका सात जना न्यायाधीश संलग्न बृहत पूर्ण इजलासबाट प्रतिपादित सिद्धान्तमा, "कुनै कानूनको व्याख्या गरेर वा कानूनी सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेर त्यो व्याख्या वा सिद्धान्तको आधारमा मुद्दाको निर्णय भएको छ भने त्यो व्याख्या वा सिद्धान्त त्यस्तै प्रकृतिका अन्य मुद्दाहरूको लागि नजिर हुने" भन्नेसमेत व्याख्या भई सिद्धान्त कायम भएको पाइन्छ।

३२. त्यस्तै मान बहादुर सुनार विरुद्ध कर कार्यालय, महेन्द्रनगरसमेत<sup>२</sup> भएको उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा, "पूर्वनिर्णय भएका मुद्दामा प्रतिपादन भएका नजिरहरूलाई मान्यता दिनुपर्ने हाम्रो संविधानले स्पष्ट रूपमा स्वीकार गरेको र हाम्रो परम्परामा सो सिद्धान्तले मान्यताप्राप्त गरिआएको परिप्रेक्ष्यमा आत्मनिष्ठ दृष्टिकोण वा फितलो तर्क गरी भएका नजिरहरूलाई खास कानूनी अवस्था र कारण विद्यमान भएमा बाहेक पालना गर्नु नपर्ने स्थिति आउँदैन। अदालतबाट गरेका पूर्वनिर्णयहरूबाट निश्चित रूपमा स्थापित भैसकेका कानूनी सिद्धान्त आफै पनि कानूनसरह हुन्छ। एकै किसिमको कानूनी प्रश्न समावेश भएको अलग-अलग मुद्दाहरूमा कानूनको अलग-अलग व्याख्या भएर वा अलग-अलग सिद्धान्त प्रतिपादन भएर न्यायिक अराजकताको स्थिति उत्पन्न नहोस् भन्ने उद्देश्यले एकरूपता कायम गर्न नजिरको सिद्धान्त अपनाइएको हुन्छ। सो सिद्धान्त पालना भएमा कानून र कानूनी सिद्धान्त निश्चित हुन्छ। त्यसको बेवास्ता भएमा कानूनको व्याख्यामा अन्योलको स्थिति उत्पन्न हुने सम्भावना हुन्छ। यस्तो न्यायिक अन्योलता हटाउन यस अदालतको कर्तव्य र अन्तरनिहित अधिकार भएको हुँदा आफ्नो पूर्वमान्य कानूनी सिद्धान्त वा व्याख्यालाई अनुशरण गर्नु न्यायिक अनुशासनमा रहनु हो" भनी विस्तृत व्याख्या र विवेचना भएको पाइन्छ। त्यस्तै "यस अदालतको पूर्व

<sup>१</sup>नेकाप २०५२, अङ्क ७, नि.नं. ६०३२।

<sup>२</sup>नेकाप २०५८, अङ्क ३.४, नि.नं. ६९८४, ९ सदस्यीय पूर्ण इजलास।



फैसलामा एकपटक प्रश्न उठी आसीन इजलासको माननीय न्यायाधीशहरु भन्दा बढी न्यायाधीशको इजलासले गरेको निर्णय वा कानूनको व्याख्या वा कानूनी सिद्धान्त पछिल्लो निर्णय गर्ने कम संख्या भएको इजलासले प्रश्न उठाउन मनासिब हुँदैन। यदि समान स्तरको इजलासबाट निर्णय भएको रहेछ भने मात्र कारणसहित असहमत हुन सकिने र त्यस्तो अवस्थामा वृहत इजलासमा पठाउन सकिने हुन्छ। तर वृहत इजलासबाट भएका निर्णय वा भएको कानूनी व्याख्या वा प्रतिपादित सिद्धान्तलाई अन्यथा भनी सो भन्दा कम संख्याको इजलासले भन्न मिल्ने हुँदैन” भन्नेसमेत विशद व्याख्या भैरहेको देखिन्छ।

३३. त्यसका अलावा पीयूषबहादुर अमात्य विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैङ्कसमेत<sup>१</sup> भएको उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा पनि, “उच्चतम् अदालतले मुद्दाको रोहमा तथ्यभिन्न प्रवेश गरी प्रमाण बुझी सम्बद्ध कानूनको मनसाय, उद्देश्य र व्यवस्थाको बारेमा गरेको व्याख्या नजिर हो। उच्चतम् अदालतले गरेको यस्तो कानूनको व्याख्या पछि-पछिका त्यस्तै विषयवस्तु र मुद्दाको तथ्य मिल्ने मुद्दाहरुमा तलका अदालतहरुले बाध्यात्मक रूपमा नजिरको पालना गरी मुद्दाको किनारा गर्नुपर्छ भने नजिर निर्माण गर्ने अदालतको समस्तरको अधिकार (coordinate jurisdiction) भएको हकमा भने यस्तो बाध्यात्मकताको केही अपवाद मात्र हुने। समान संख्याको इजलासले अर्को समान संख्याको इजलास अर्थात् coordinate jurisdiction सँग differ गर्दै जाने हो भने quality of certainty हराएर जान्छ। त्यसैले कानूनको व्याख्याको एकरूपता र quality of certainty को लागि एक coordinate bench ले अर्को coordinate bench को ruling लाई आफैँ overrule नगरी अधिल्लो रुलिङसँग सहमत हुन नसकेका कारणसहित बढी संख्या भएको इजलासबाट रुलिङ हुन आफ्नो रायसहित पठाई बढी संख्याको इजलासबाट भएको रुलिङ (ruling) कानूनको व्याख्या भई नजिर स्थापित गर्नुपर्ने” भन्नेसमेत सिद्धान्त प्रतिपादन भैरहेको पाइन्छ। यसबाट बढी न्यायाधीशको इजलासबाट भएको रुलिङको प्राधिकार कम न्यायाधीश भएको इजलासको रुलिङभन्दा बलियो र बढी हुने कुरा स्वतः स्पष्ट छ। एक न्यायाधीशको

<sup>१</sup>नेकाप २०६४, अङ्क ८, नि.नं. ७८७२।

*Gal*

इजलासभन्दा संयुक्त इजलास, संयुक्त इजलासभन्दा पूर्ण इजलास र पूर्ण इजलासको रुलिङ्ग सोभन्दा बढी न्यायाधीश आसीन वृहत पूर्ण इजलासबाट प्रतिपादित नजिरको शक्ति वा प्राधिकार बढी रहने हुँदा बढी न्यायाधीश संलग्न इजलासबाट भएको नजिर वा सिद्धान्तलाई सोभन्दा कम न्यायाधीश भएको इजलासबाट पालना नगर्न वा फरक सिद्धान्त कायम गर्न मिल्ने स्थिति हुँदैन।

३४. प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ५(१)(ख) अनुसार नेपालको संविधान र नेपाल कानून अदालतले स्वयं जानकारी लिनुपर्ने विषय हुन्। प्रस्तुत विवादमा रिट निवेदकले नै श्रम अदालत, काठमाडौँबाट भएको फैसला नेपालको संविधान, प्रचलित कानून तथा प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तको प्रतिकूल भएको भन्ने दाबी लिएको अवस्था छ। रिट निवेदकतर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीहरूले बहसको क्रममा संविधानको प्राबधान, प्रचलित कानून एवं नजिरको सिद्धान्तसमेतको विहङ्गम चर्चा र व्याख्या गर्दै उल्लेख गर्नुभएका दृष्टान्तहरूलाई यस अदालतले अनदेखा गर्न मिल्दैन। यस अदालतको संयुक्त इजलासको मिति २०८०।०९।२४ को आदेशमा उल्लेख भएका यस अदालतको विशेष इजलासको नि.नं. ६७३१<sup>१०</sup>, पूर्ण इजलासको नि.नं. ९०३९<sup>११</sup> र संयुक्त इजलासको नि.नं. ८१००<sup>१२</sup> मा प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तहरूको रोहमा यसै अदालतको संयुक्त इजलासको नि.नं. ७७५३<sup>१३</sup> तथा ०७५-WO-०४०५<sup>१४</sup> को रिट निवेदनमा भएका आदेशहरूमा फरक-फरक व्याख्या भई एकरूपता कायम नभई द्विविधा उत्पन्न हुन गएको र रुलिङ्ग बाझिएमा बढी संख्या भएको इजलासमा पेस गर्नुपर्ने भन्ने नजिर सोपानको सिद्धान्त, अवलम्बन भई आएको न्यायिक अभ्यास एवं नि.नं. ७८७२ मा प्रतिपादित सिद्धान्तसमेतबाट एउटै विषयमा रुलिङ्ग भिन्न भएको अवस्था दर्शाई एकरूपताको लागि बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट निरूपण हुन आवश्यक देखिएको भनी संयुक्त इजलासले सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशसमक्ष पेस

*Gal*

<sup>१०</sup> नैकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१, विशेष इजलास।

<sup>११</sup> नैकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९, पूर्ण इजलास।

<sup>१२</sup> नैकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००, संयुक्त इजलास।

<sup>१३</sup> नैकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३, संयुक्त इजलास।

<sup>१४</sup> प्राइम कमर्सियल बैंक लिमिटेडविरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौँसमेत, रिट नं. ०७५-WO-०४०५, विषय: उत्प्रेषणसमेत, आदेश मिति २०८०।०३।१८, संयुक्त इजलास।

गरी यस वृहत पूर्ण इजलासमा पठाएको विषय अन्यथा देखिँदैन।


३५. यसका अतिरिक्त सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २३(२)(ग) ले मुद्दामा समावेश भएको जटिल कानूनी प्रश्नको निर्णय पूर्ण इजलासबाट हुन उपयुक्त छ भन्ने लागेमा पूर्ण इजलासमा पेस गर्न आदेश दिन सक्ने कानूनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ। तर प्रस्तुत मुद्दामा यस अदालतको तीन जना न्यायाधीश रहेको विशेष इजलास र पूर्ण इजलास तथा संयुक्त इजलासबाट भएका पूर्वनिर्णयहरूसँग पछि भएका संयुक्त इजलासका निर्णयहरूमा एकरूपता नभएको कारण तीन जनाभन्दा बढी न्यायाधीश रहने इजलासबाट निरूपण हुनुपर्ने अवस्था रहेको र नियम २३(२)(च) को अलावा नियम २२(२)(च) बमोजिम प्रधान न्यायाधीश (हाल पेसी व्यवस्थापन निर्देशन समिति) ले पूर्ण इजलास वा वृहत पूर्ण इजलासमा पेस गर्न तोक्न सक्ने व्यवस्था अनुसार सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशसमक्ष पेस भई सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश वा निज अध्यक्ष रहने पेसी व्यवस्थापन निर्देशन समितिले तोकी दिए अनुसार वृहत पूर्ण इजलास गठन भई सुनुवाई गरिएको विषय कानूनसम्मत नै देखिँदा अन्यथा भन्न मिल्ने अवस्था देखिएन।

३६. विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेत तर्फका विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री तिर्थराज वसौलासमेतले बहसको क्रममा तथा बहसनोटमा उल्लेख गर्नुभएको उल्लिखित गोविन्दलाल श्रेष्ठ विरुद्ध तत्कालीन श्री ५ को सरकार भएको सरकारलाई हानी गरी आफूलाई फाइदा पुऱ्याएको मुद्दामा प्रतिवादीले अदालतमा बयान गर्दा तथा मुद्दा दोहोऱ्याई पाऊँ भन्ने निवेदनमासमेत रु.१३७।५४ असूल भएको भनेकोमा निज तर्फका कानून व्यवसायीले जम्मा रु.२७।५४ असूल भएको भनेको हुँदा बेहोरा फरक परेको कारण पक्षको भनाईसँग मेल नखाएकोले कानून व्यवसायीको भनाईले मान्यता नपाउने, पक्षको भनाईले नै मान्यता पाउने भनी फैसला भएको देखिन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनमा श्रम अदालतलाई पुनरावेदन सुन्ने अधिकारक्षेत्र नभएको भन्ने रिट निवेदनमा नै स्पष्ट माग दाबी उल्लेख भई सोही सन्दर्भलाई थप स्पष्ट हुने गरी पक्षका कानून व्यवसायीबाट पेस भएका नजिर सिद्धान्तसमेतका तथ्य र विषयवस्तु नै फरक हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदनको सन्दर्भमा सो रुलिङ्ग आकर्षित हुने देखिएन।

Tal

३७. यसप्रकार नेपालको संविधान र कानून अदालत स्वयंले जानकारी लिनुपर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको, संविधान अनुसार सर्वोच्च अदालत अभिलेख अदालत हुने भई त्यसले गरेको संविधान र कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादन गरेको कानूनी सिद्धान्त स्वयं अदालतले पनि पालना गर्नुपर्ने भएको, त्यसरी प्रतिपादन भएका नजिर सिद्धान्त कानूनसरह हुने भएका कारणसमेतबाट सर्वोच्च अदालतबाट भएका फैसलाहरूमा रुलिङ बाझिए वा नबाझिएको विषय अदालतले स्वतः जानकारीमा (*suo motto*) लिन र निर्णय एकरूपताको लागि नियमबमोजिमको न्यायिक प्रकृया अबलम्बन गर्न कुनै बाधा रहेको देखिन्न। यसका अतिरिक्त रिट निवेदकको मुख्य दाबीको विषय श्रम अदालतको फैसला संविधान, प्रचलित कानून तथा प्रतिपादित नजिर सिद्धान्तको प्रतिकूल रहेको भन्ने भई उक्त दाबीलाई थप व्याख्या, विवेचना एवं पुष्टि गर्न कानून व्यवसायीहरूले बहसको क्रममा र लिखित बहसनोटमा उल्लेख र उद्धरण गर्नुभएका नजिर सिद्धान्तहरू निवेदन दाबीकै अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको मान्नुपर्ने हुँदा रुलिङ बाझिएको विषयमा अदालतले हेर्ने नपाउने भन्ने विपक्षी तर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीहरूको बहस जिकिर एवं लिखित बहसनोटसँग सहमत हुन सकिएन।

३८. अब, निरूपण गर्नुपर्ने दोस्रो प्रश्न अर्थात् गठनको उद्देश्य र प्रकृति एवं ऐतिहासिक पृष्ठभूमिको सिंहावलोकनबाट श्रम अदालतलाई के-कस्तो विवाद हेर्ने कानूनी अधिकारक्षेत्र प्रदान गरिएको देखिन्छ? भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्नुपर्ने हुनआएको छ। यस विषयको स्पष्टताको लागि विशिष्टीकृत अदालत वा न्यायाधिकरण गठनको उद्देश्य र आवश्यकताको पृष्ठभूमि केलाउनु वाञ्छनीय हुन्छ। खासगरी औद्योगिकीकरण, आर्थिक तथा वित्तीय क्षेत्रको विस्तार, विज्ञान, प्रविधिको विकास र लोककल्याणकारी कार्यहरूमा राज्यको भूमिका अभिवृद्धि हुँदै गएपश्चात् परम्परागत न्याय प्रणालीबाट मात्र सबै प्रकारका विवादहरू निरूपण गर्न कठिनाई हुँदै गएको कारण विकल्पहरूको खोजी हुन थालेको पाइन्छ। औद्योगिक क्रान्तिपछि युरोप र अमेरिकालगायत विकसित देशहरूमा कल्याणकारी राज्यको दायरामा व्यापक विस्तार हुँदै गएको देखिन्छ। खासगरी कर, बैङ्किङ्ग, श्रम, भ्रष्टाचार, पारिवारिक र अन्य विषयगत विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने विवादहरूको निरूपण गर्नको लागि छुट्टै विशिष्टीकृत अदालत वा न्यायाधिकरणहरू स्थापना गर्ने प्रचलन सुरु भएको देखिन आउँछ। वस्तुतः



विशिष्टीकृत अदालतहरूको गठन गर्नुपर्नाको मुख्य कारण न्याय प्राप्तिको छिटोछरितो र कम खर्चिलो अवस्था सिर्जना गर्नु नै हो। त्यस्तै विषय विशेषताको आधारमा न्याय सम्पादन गरी न्यायिक निर्णयको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्नु विशिष्टीकृत अदालत गठनको अर्को उद्देश्य रहेको हुन्छ। कुनै खास मुद्दाको लागि मात्र विशेष अदालत वा न्यायाधिकरण गठन गर्न संविधानद्वारा निषेध गरिएको भए पनि खास किसिमका मुद्दाहरूको कारबाही र किनारा गर्न विशेष अदालत वा न्यायाधिकरण (tribunal) गठन गर्न सकिने विशिष्टीकृत न्याय सम्पादनको स्वीकार्य मान्यता र प्रचलनलाई नेपालको संविधानले पनि अङ्गीकार गरेको पाइन्छ। नेपालको संविधानको धारा १५२ को उपधारा (१) मा देहायबमोजिमको व्यवस्था रहेको पाइन्छ:-

“धारा १२७ मा लेखिएदेखि बाहेक खास किसिम र प्रकृतिका मुद्दाहरूको कारबाही र किनारा गर्न संघीय कानूनबमोजिम अन्य विशिष्टीकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको स्थापना र गठन गर्न सकिनेछ।

तर कुनै खास मुद्दाका लागि विशिष्टीकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको गठन गरिने छैन।”

३९. संविधानको उपर्युक्त प्राबधान अनुरूप सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालतका अतिरिक्त खास किसिम र प्रकृतिका मुद्दाहरूको कारबाही, सुनुवाई र न्याय निरूपण गर्न संघीय कानूनबमोजिम विशिष्टीकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको स्थापना गर्न मिल्ने नै देखिन्छ। सोही संवैधानिक प्राबधानको अख्तियारी अन्तर्गत रही हाल संघीय कानूनबमोजिमका विभिन्न विशिष्टीकृत अदालत तथा न्यायाधिकरणहरू गठन भई सञ्चालनमा रहेका छन्।<sup>१५</sup> ती विषयगत कानूनहरूले तत्-तत् विषयमा विशिष्टीकृत अदालत तथा न्यायिक निकायहरूको स्थापना, गठन र अधिकारक्षेत्र निर्धारण गरी क्रियाशील रहेको अवस्थासमेत विद्यमान

<sup>१५</sup> जस्तै:-

राजस्व न्यायाधिकरण ऐन, २०३१ बमोजिम स्थापित राजस्व न्यायाधिकरण; बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको ऋण असुली ऐन, २०५८ बमोजिम स्थापित ऋण असुली न्यायाधिकरण र ऋण असुली पुनरावेदन न्यायाधिकरण; विशेष अदालत ऐन, २०५९ बमोजिम स्थापित विशेष अदालत; वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ बमोजिम स्थापित वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण; श्रम ऐन, २०७४ बमोजिम स्थापित श्रम अदालत; बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५ बमोजिम स्थापित बाल अदालत (बाल इजलास); उपभोक्ता संरक्षण ऐन, २०७५ बमोजिम स्थापित उपभोक्ता अदालत; प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ बमोजिम स्थापित प्रशासकीय अदालत आदि।

  
देखिन्छ।

४०. विश्वका अन्य मुलुकहरुमा पनि यस्ता विशिष्टीकृत अदालतहरु प्रचलन र अभ्यासमा रहिआएको दृष्टान्त आमरुपमै पाउन सकिन्छ।<sup>१६</sup> साथै श्रमिकहरुको हक, हित र सेवाको सुरक्षा गर्ने सवालमा संयुक्त राष्ट्रसंघ अन्तर्गतको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले निर्वहन गरेको भूमिका पनि उल्लेखनीय देखिन्छ। ILO C158 Termination of Employment Convention, 1982 (C158) पनि भनिने June 22, 1982 मा The General Conference of the International Labour Organization द्वारा पारित गरिएको उक्त Termination of Employment Convention, 1982 को व्यवस्था November 23, 1985 देखि लागू हुने भनी सदस्य देशहरुका लागि हस्ताक्षर, अनुमोदनको लागि खुला गरिएको देखिन्छ। हालसम्म ३६ देशले सो व्यवस्था अनुमोदन गरेकोमा 05/01/1995 मा अनुमोदन गर्ने ब्राजिलले 20/11/1996 मा आफ्नो अनुमोदन फिर्ता (denounced) गरेपछि अब उक्त महासन्धिको अनुमोदनकर्ता ३५ राष्ट्र बाँकी रहेको देखिन्छ। नेपालसहित १५० भन्दा बढी राष्ट्रले उक्त महासन्धि हालसम्म अनुमोदन गरेको देखिँदैन।<sup>१७</sup> जम्मा २२ धारा रहेको उक्त महासन्धिको DIVISION C. PROCEDURE OF APPEAL AGAINST TERMINATION शीर्षकको धारा ८ को व्यवस्था देहायबमोजिम रहेको देखिन्छ:


<sup>१६</sup> जस्तै:-

भारतमा:- Protection of Children from Sexual Offences (POCSO) Act, 2012 बमोजिम स्थापित Courts for POCSO; Family Courts Act, 1984 बमोजिम स्थापित Family Courts; Delhi Special Police Establishment Act, 1946 बमोजिम स्थापित CBI (Central Bureau of Investigation) Courts; Companies Act, 2013 बमोजिम स्थापित National Company Law Tribunal and Appellate Tribunal; Recovery of Debts Due to Bank and Financial Institution Act, 1993 बमोजिम स्थापित Debt Recovery Tribunals and Appellate Tribunals; Terrorist and Disruptive Activities (Prevention) Act (TADA), 1987 and the Unlawful Activities (Prevention) Act (UAPA), 1967 बमोजिम स्थापित Special Courts for Terrorist and Disruptive Activities; National Green Tribunal Act, 2010 बमोजिम स्थापित National Green Tribunal; Prevention of Money Laundering Act, 2002 बमोजिम स्थापित Special Courts for Money Laundering Cases; Scheduled Castes and Tribes (Prevention of Atrocities) Act, 1989 बमोजिम स्थापित Special Courts for Scheduled Castes and Tribes आदि;

संयुक्त अधिराज्यमा:- Administrative Court, Admiralty Court, Business and Property Courts, Employment Tribunals, Patents Court, Planning Court, Technology and Construction Court आदि;


संयुक्त राज्यमा:- United States Tax Court, United States Bankruptcy Courts, United States Court of Federal Claims, United States Court of International Trade, United States Alien Terrorist Removal Court, Army Court of Criminal Appeals, Several tribunal-types Boards and Commissions आदि।

<sup>१७</sup> NORMLEX, Information System on International Labour Organization Standards (<http://normlex.ilo.org>)


- 
1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.
  2. Where termination has been authorized by a competent authority the application of paragraph 1 of this article may be varied according to national law and practice.
  3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

४१. माथि उल्लिखित ILO Convention को नेपाल पक्ष राष्ट्र नभएको कारण नेपाल सन्धि ऐन, २०४७ को दफा ९ अनुसार नेपाललाई अनुशरण गर्न बाध्यता छैन तथापि संयुक्त राष्ट्रसंघ तथा उक्त अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनकोसमेत सदस्य रहेको नेपालले उक्त महासन्धिको व्यवस्थालाई सम्मान गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ। उल्लिखित धारा ८ को उपधारा (१) मा श्रमिक (worker) लाई पूर्वाग्राही वा मनोमानी तवरबाट हटाएको (unjustifiably terminated) अवस्थामासम्म देशमा स्थापित स्वतन्त्र अदालत, श्रम न्यायाधिकरण, मध्यस्थता समिति वा मध्यस्थसमक्ष पुनरावेदन गर्ने प्रबन्ध गर्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। त्यस्तो बर्खास्ती सक्षम र अधिकारप्राप्त (competent) अधिकारीले गरेको स्थितिमा त्यसउपरको पुनरावेदन सुन्ने व्यवस्था राष्ट्रिय कानून र अभ्यास अनुसार हुने भनी उपधारा (२) मा खुकुलो प्राबधान उल्लेख भएबाट बर्खास्त गरिएका निर्णयउपर सबै अवस्थामा अदालत वा न्यायाधिकरणमै पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था गर्ने गरी कानून बनाउनुपर्ने भनी पक्ष राष्ट्रलाई बाध्य पारिएको वा अनिवार्य रूपमा दायित्व सिर्जना गरिएको भन्नेसमेत देखिन आउँदैन।

४२. कुनै निर्णय गर्ने अधिकारीको निष्पक्षता तथा सक्षमता (impartiality and competency) को विषयमा कहिलेकाहीं प्रश्नहरू उठ्ने गर्छन्। यो कुरालाई समय, सन्दर्भ, विषयवस्तुको आधारमा हेरिन्छ। निष्पक्षता, सक्षमता भन्ने कुरा सधैंभरी र सबै अवस्थामा गणितीय सूत्रबाट मापन गर्न सकिँदैन, साथै यो निरपेक्ष पनि हुँदैन। कुनै पनि क्षेत्र चाहे सार्वजनिक वा निजी प्रकृतिको किन नहोस् त्यसमा संस्थागत निर्णय गर्ने अधिकारीको निष्पक्षता वा सक्षमता जाँच्ने आधार भनेको उसको सम्बन्धित

  
क्षेत्रमा रहेको ज्ञान, सीप, शैक्षिक योग्यता तथा अनुभव नै हो।

४३. प्रस्तुत रिट निवेदनहरूको सन्दर्भमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्ने कार्यकारी प्रमुख र सोउपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार भएको सञ्चालक समितिको योग्यता के-कस्तो तोकिएको रहेछ भन्ने सम्बन्धमा पनि सम्बन्धित कानूनको व्यवस्था हेरौं। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा २९ मा कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति र सेवाको शर्त बारेमा विशेष व्यवस्था भएको देखिन्छ। उक्त ऐनको दफा २९ को उपदफा (५) मा नै कार्यकारी प्रमुखको योग्यता तोकनुका अतिरिक्त त्यस्तो नियुक्तिको सात दिनभित्र नेपाल राष्ट्र बैङ्कलाई जानकारी दिनुपर्ने छ भन्नेसमेत व्यवस्था रहेको पाइन्छ। यसको मतलब कार्यकारी प्रमुखको योग्यता र अनुभवको विषयमा संस्थाको सञ्चालक समिति मात्र सन्तुष्ट भएर नपुग्ने भई बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको नियमानकारी निकाय नेपाल राष्ट्र बैङ्क पनि कार्यकारी प्रमुखको योग्यता र क्षमतामा विश्वस्त हुनुपर्ने देखिन्छ। उक्त उपदफा (५) मा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कार्यकारी प्रमुखको योग्यता र अनुभव देहायबमोजिम हुने भनी उल्लेख भएको पाइन्छ:-

- (क) व्यवस्थापन, बैङ्किङ्ग, वित्तीय, मौद्रिक, अर्थशास्त्र, वाणिज्य शास्त्र, लेखाशास्त्र, तथ्याङ्क शास्त्र, लेखा, गणित, व्यापार प्रशासन वा कानून विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि हासिल गरेको,
- (ख) चार्टर्ड एकाउन्टेन्सी वा व्यवस्थापन, बैङ्किङ्ग, वित्तीय, मौद्रिक, अर्थशास्त्र, वाणिज्य शास्त्र, तथ्याङ्क शास्त्र, लेखाशास्त्र, गणित, व्यापार प्रशासन वा कानून विषयमा स्नातक उपाधि हासिल गरी बैङ्किङ्ग तथा वित्तीय क्षेत्र, सरकारी निकाय, सङ्गठित संस्था, विश्वविद्यालय वा त्यस्तो कार्य गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय संघ वा संस्थाको अधिकृत तह वा सोभन्दा माथिको पदमा कम्तीमा दश वर्षको कार्य अनुभव भएको ('घ' वर्गको वित्तीय संस्थाको हकमा भने राष्ट्र बैङ्कले तोकेबमोजिमको शैक्षिक योग्यता तथा कार्य अनुभव भएको),
- (ग) कार्यकारी प्रमुखको नियुक्तिको सम्बन्धमा राष्ट्र बैङ्कले तोकेको मापदण्ड पूरा भएको। 

४४. माथि उल्लिखित शैक्षिक योग्यता, कार्य अनुभव भएको तथा राष्ट्र बैङ्कले तोकेको मापदण्ड अनुसार नियुक्त भएको व्यक्ति मात्र कार्यकारी प्रमुखको रूपमा नियुक्ति हुनसक्ने कानूनी व्यवस्थाले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कार्यकारी प्रमुखमा नियुक्ति हुन उच्चतम योग्यता आवश्यक पर्ने भई अयोग्य (incompetent) व्यक्तिहरु नियुक्त हुन सक्ने सम्भावनालाई न्यूनीकरण गरेको देखिन्छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था जस्तो शेयर बाँडफाँड गर्दाकै बखत आफ्नो कूल जारी पूँजीको कम्तीमा तीस प्रतिशत शेयर सर्वसाधारणलाई बिक्री, वितरणको लागि छुट्याउनु पर्ने<sup>१८</sup>; सर्वसाधारणको निक्षेप संकलन गर्ने, ऋण लगानी र असूली गर्नुपर्ने एवं हजारौं कर्मचारीहरुको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने दायित्व रही विशेष कानूनमा नै योग्यता तोकिएको तथा नियुक्ति प्रक्रियामासमेत मुलुकको केन्द्रीय बैङ्कको रूपमा काम गर्ने नेपाल राष्ट्र बैङ्कको प्रत्यक्ष नियमनकारी भूमिका रहेको कार्यकारी प्रमुखलाई अन्यथा प्रमाणित नभएसम्म सक्षम (competent) नै मान्नुपर्ने हुन्छ।

४५. त्यस्तै बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १६ मा सञ्चालकको योग्यता र दफा १७ मा स्वतन्त्र सञ्चालकको योग्यता तोकिएको देखिन्छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको सञ्चालक हुन कम्पनी ऐनको जस्तो शेयर सदस्य भएर मात्र नपुग्ने भई दफा १६ को उपदफा (१) बमोजिम देहायअनुसारको योग्यतासमेत हुनुपर्ने देखिन्छ:-

- (क) विदेशी वा स्वदेशी बैङ्क वा वित्तीय संस्था वा सम्बन्धित क्षेत्रको सङ्गठित संस्थाको सञ्चालक वा पदाधिकारी तहमा वा नेपाल सरकारको अधिकृत स्तरमा कम्तीमा पाँच वर्ष काम गरेको, वा
- (ख) स्नातकोपाधि हासिल गरेको र विदेशी वा स्वदेशी बैङ्क वा वित्तीय संस्था वा सम्बन्धित क्षेत्रको सञ्चालक वा पदाधिकारी तहमा वा नेपाल सरकारको कम्तीमा अधिकृत स्तरमा कम्तीमा तीन वर्ष काम गरेको, वा
- (ग) तोकिएबमोजिम सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि हासिल गरेको व्यक्ति मात्र 'क' 'ख' र 'ग' वर्गको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा सञ्चालक हुन योग्य

<sup>१८</sup> बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा ९ को उपदफा (१)।

देखिन्छ। 'घ' वर्गको वित्तीय संस्थाको सञ्चालकको शैक्षिक योग्यता तथा अनुभव राष्ट्र बैङ्कले समय-समयमा तोकेबमोजिम हुने व्यवस्था पाइन्छ।


४६. त्यसैगरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १७ मा स्वतन्त्र सञ्चालकको हकमासमेत 'क' 'ख' र 'ग' वर्गको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको लागि बैङ्कले तोकेको विषयमा स्नातकोत्तर/स्नातक गरी निश्चित वर्षको कार्य अनुभव आवश्यक पर्ने र 'घ' वर्गका लघुवित्त वित्तीय संस्थाको हकमा राष्ट्र बैङ्कले तोकेको योग्यता तथा अनुभव भएको व्यक्ति हुनुपर्ने देखिन्छ। उल्लिखित विवेचनाबाट कम्पनी ऐन, २०६३ अनुसार संस्थापित कम्पनीमा सञ्चालक हुनको लागि शेयर संख्या मात्र निर्णायक हुने भए पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको सञ्चालक हुनको लागि उच्च शैक्षिक योग्यताका अलावा सम्बन्धित क्षेत्रमा निश्चित अवधि काम गरेको विशेष अनुभवसमेत आवश्यक पर्ने देखिँदा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिको योग्यतामाथि प्रश्न उठाइरहनु पर्ने ठाउँ रहेको देखिँदैन।

४७. यसैगरी नेपालको संवैधानिक इतिहासमा सर्वप्रथम नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा श्रम सम्बन्धी हकलाई पहिलो पटक मौलिक हकको रूपमा राखिएको पाइन्छ। उक्त संविधानको धारा ३० मा प्रत्येक कामदार र कर्मचारीलाई उचित श्रम अभ्यासको तथा कानूनमा व्यवस्था भएबमोजिम आ-आफना हित रक्षाको निमित्त ट्रेड युनियन खोल्ने, सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने हक हुने भन्नेसमेत प्राबधान समेटिएको देखिन्छ। अन्तरिम संविधानलाई प्रतिस्थापन गरी जारी भएको हाल प्रचलित नेपालको संविधानको धारा ३४ ले पनि श्रमको हकलाई मौलिक हककै रूपमा देहायबमोजिम स्थापित गरेको पाइन्छ:-

**"३४. श्रमको हक: (१) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ।**

**स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनको लागि श्रमिक भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा मजदूर सम्झनु पर्छ।**

**(२) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित**

  
सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ।

(३) प्रत्येक श्रमिकलाई कानूनबमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ।”

४८. श्रम सम्बन्धी हकलाई संविधानले मौलिक हककै रूपमा अङ्गीकार गरेको हुँदा नेपालले यस विषयलाई उच्च महत्व दिएको स्पष्ट हुन्छ। संविधानको उक्त व्यवस्थाले मुख्यतः श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक सुनिश्चित गर्नुका साथै उचित पारिश्रमिक र सुविधासहितको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउनेसमेतका हकहरूको प्रत्याभूति गरेको देखिन्छ। साथै संविधानको धारा ३४ को उपधारा (१) मा रहेको स्पष्टीकरण खण्डले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा मजदूरसमेतलाई श्रमिकको परिभाषा अन्तर्गत समेटेको देखियो।


४९. सामान्यतः श्रम भन्नाले कुनै पनि किसिमको शारीरिक वा बौद्धिक परिश्रमलाई जनाउने हुँदा परिश्रम शब्द आफैले व्यापक र विस्तारित अर्थ दिने भई श्रम शब्दको अर्थ पनि असीमित हुन जाने देखिन्छ। श्रमको शाब्दिक अर्थ कुनै वस्तुको उत्पादन तथा निर्माण वा जीवन निर्वाहका निम्ति शारीरिक वा बौद्धिक शक्ति लगाएर गरिने काम, मिहिनेत, परिश्रम हुने तथा श्रमिकको शाब्दिक अर्थ श्रम गर्ने व्यक्ति, मजदुर, ज्यामी हुने<sup>१९</sup> भन्ने नेपाली भाषिक शब्दकोषको अर्थ रहेको देखिन्छ। वस्तुतः व्यापक र विस्तारित अर्थ दिने शब्दको अर्थ त्यसको परिवेशको आधारमा पहिल्याउनुपर्ने हुँदा यससँग सम्बन्धित संविधान, कानून, प्रचलनलगायतका परिवेशीय आधारमा यकीन गरिनु पर्ने देखिन्छ।

५०. नेपालमा श्रम ऐन, २०४८ आउनुपूर्व विशिष्टीकृत अदालतको रूपमा श्रम अदालतको गठन भएको पाइँदैन। तथापि, श्रम सम्बन्धी विवादहरू परापूर्वकालमा पनि उत्पन्न हुने गरेको पाइन्छ। त्यस्ता विवाद साबिकदेखि नियमित न्यायिक निकायबाटै निरूपण हुँदैआएको पाइन्छ। मुलुकी ऐन, २०२० आउनुपूर्व यस्ता विवाद इलाका अदालतबाट निरूपण हुने गरेको पाइन्छ। न्याय प्रशासन सम्बन्धी संसद निर्मित

<sup>१९</sup> नेपाली बृहत् शब्दकोश, नेपाल प्रज्ञा-प्रतिष्ठान, पृ. १२२३।

पहिलो ऐन न्याय प्रशासन ऐन, २०१६ ले इलाका अदालतको फैसलाउपर जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। यसलाई खारेज गरी आएको न्याय प्रशासन (विविध व्यवस्था) ऐन, २०१८ को दफा ८ ले पनि इलाका अदालतले गरेको फैसलाउपर जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। मुलुकी ऐन, २०२० मा ज्याला मजुरीको महलमा श्रम सम्बन्धी विवादको उल्लेख भएकोमा उक्त विवाद सोही ऐनको अ.बं. २९ बमोजिम जिल्ला अदालतबाट निरूपण हुने गरेको पाइन्छ। श्रम तथा श्रमिक सम्बन्धी विशेष ऐनको रूपमा सर्वप्रथम नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन, २०१६ मिति २०१६।०३।१५ मा जारी भएको पाइन्छ। उक्त ऐनले, कारखानाको सुव्यवस्था र कारखानामा काम गर्ने मजदूरहरूको सुविधा, सुरक्षा र मालिक मजदूरका बीच हुने झगडा छिन्ने प्रस्तावना लिएको पाइन्छ। उक्त ऐनको दफा २(क) ले कारखाना भन्नाले उत्पादन कार्य हुने घर, जग्गा र ठाउँ सम्झनु पर्ने; ऐ. ऐनको दफा २(छ) ले मजदुर भन्नाले कुनै उत्पादन कार्यसँग सम्बन्धित काम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्ने; दफा ४१ ले अनुचित कट्टा गरेमा वा वेतन दिन ढिलाई गरेमा दिएको निवेदनमा भएको निर्देशनउपर स्थानीय जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने; दफा ५४ ले मजदूर र मालिकको झगडाको निर्णय गर्न ट्राइबुनल गठन गर्न सकिने; दफा ५७(२) ले यस ऐन अन्तर्गतको कसूरबापतको मुद्दा स्थानीय इलाका अदालतमा दायर गरिने जस्ता कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ।


५१. नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन, २०१६ लाई खारेज गरी आएको साबिक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ग) ले कर्मचारी भन्नाले प्रतिष्ठानको प्रशासनिक कार्यमा संलग्न व्यक्ति सम्झनुपर्ने तथा दफा २(घ) ले कामदार भन्नाले प्रतिष्ठानको उत्पादन कार्य वा सेवा प्रदान गर्ने कार्य वा सो कार्यको निमित्त प्रयोग भएको घर, जग्गा वा मेसिनरी वा त्यसको कुनै भागमा कार्य गर्ने वा त्यस्तो कार्यसँग सम्बन्धित काम वा अरु कुनै आकस्मिक काम गरेबापत पारिश्रमिक दिई काम लगाइएको व्यक्ति सम्झनुपर्ने र सो शब्दले पिसरेट, ठेक्का वा करार अन्तर्गत काम गर्ने कामदारलाईसमेत जनाउने भनी उल्लेख गरेको देखिन्छ। सोही ऐनको दफा ६० ले व्यवस्थापक वा अन्य अधिकारी वा कार्यालयले गरेको सजाय र आदेशउपर श्रम



अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने; दफा ८८ ले तत्कालीन श्री ५ को सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको प्रतिष्ठानको कर्मचारीको सेवा, शर्तको हकमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानको सेवा, शर्त सम्बन्धी नियम वा विनियममा व्यवस्था भएबमोजिम र कामदारको हकमा यस ऐनबमोजिम हुने भनी उल्लेख भएको पाइन्छ।

५२. सर्वप्रथम श्रम ऐन, २०४८ बमोजिम तत्कालीन श्री ५ को सरकारको मिति २०५२।०७।२७ को निर्णयानुसार काठमाडौंमा मुकाम रहने गरी श्रम अदालत गठन भएको पाइन्छ। उक्त अदालतको कार्य सञ्चालनको लागि श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम ३(१) अनुसार एक सदस्यीय मुद्दा हेर्ने अधिकारीबाट श्रम सम्बन्धी न्यायिक विवादहरूको निरूपण हुँदै आएको देखिन्छ। साबिक श्रम ऐन, २०४८ लाई प्रतिस्थापित गरी हाल प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ जारी भएको देखिन्छ। उक्त ऐनको दफा १५१ बमोजिम नेपाल सरकारको मिति २०७७।०६।२९ को निर्णयानुसार तीन सदस्यीय श्रम अदालतको गठन भएको पाइन्छ। श्रम अदालतलाई श्रम ऐन, २०७४ बमोजिम सुरु मुद्दा हेर्ने तथा कानूनबमोजिम श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग, श्रम तथा रोजगार कार्यालय, प्रतिष्ठान वा रोजगारदाताले गरेको आदेश वा निर्णयउपरको पुनरावेदनको सुनुवाई गर्ने; ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ तथा बोनस ऐन, २०३० बमोजिम विवादको सुरु तहको कारबाही र किनारा गर्नुका साथै रोजगार अन्त्य गर्ने गरी रोजगारदाताले गरेको निर्णय वा खराब आचरणका सम्बन्धमा सजाय दिने गरी गरेको निर्णयउपरसमेत पुनरावेदन सुनी श्रम सम्बन्धी विवादको कारबाही र किनारा गर्ने अधिकारक्षेत्र प्रदान गरिएको देखिन्छ।

५३. हाल प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ड) ले रोजगारदाता भन्नाले श्रमिकलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा प्रतिष्ठान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापकलाई र यस ऐनबमोजिम आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्तालाईसमेत जनाउछ भन्नेसमेत परिभाषा गरेको देखिन्छ। साथै दफा २(भ) मा श्रमिक भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा कर्मचारी वा जुनसुकै पदनाम दिई काममा लगाइएको व्यक्ति सम्झनु

  
पछ् भन्नेसमेत उल्लेख भएको देखिन्छ। त्यसैगरी, दफा ३(१) ले यो ऐन श्रमिक र श्रमिकसँग सम्बन्धित विषयमा न्यूनतम् मापदण्डको रूपमा रहने तथा दफा ९ ले यस ऐन तथा अन्य कानूनबमोजिम श्रमिकलाई प्रदत्त कुनै अधिकारको हनन् भएमा त्यस्तो श्रमिकले यो ऐन तथा अन्य कानूनबमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सक्ने भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। श्रमिक आपूर्ति गर्ने इजाजतपत्र जारी गर्ने; श्रमिक आपूर्तिकर्ताको इजाजतपत्र खारेजी, निलम्बन वा जरिवाना गर्ने; श्रमिक आपूर्तिकर्ताले निर्देशन, शर्त पालना गरे, नगरेको निरीक्षण, सुपरीवेक्षण तथा अनुगमन गर्ने; सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा देखिए काम रोकन निर्देशन दिने जस्ता कार्य श्रम तथा रोजगार कार्यालयले गर्ने तथा विदेशी नागरिकलाई श्रमिकको रूपमा काममा लगाउन श्रम इजाजत दिने; विदेशी नागरिकलाई नेपालमा काम गर्न श्रम स्वीकृति दिने; श्रमिक आपूर्ति गर्ने इजाजतपत्र जारी गर्ने; श्रमिक आपूर्तिकर्ताको इजाजतपत्र खारेजी, निलम्बन वा जरिवाना गर्ने जस्ता कार्य श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागले गर्ने भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ।

५४. त्यसैगरी, श्रम ऐन, २०७४ को परिच्छेद-१३ मा विशेष प्रकृतिको उद्योग वा सेवा सम्बन्धी व्यवस्था गर्दै, चिया बगानका श्रमिक, निर्माण श्रमिक, यातायात श्रमिक, पर्यटनसँग सम्बन्धित श्रमिक, घरेलु श्रमिक, मौसमी प्रतिष्ठान, विदेशमा दर्ता भई नेपालमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठान सम्बन्धी व्यवस्थाहरू उल्लेख गरिएको पाइन्छ। परिच्छेद-१५ मा निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था गर्दै श्रम कार्यालय तथा निरीक्षक सम्बन्धी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। दफा १०० को उपदफा (१) ले प्रत्येक प्रतिष्ठानले प्रतिष्ठानमा यस ऐन, नियमावली र प्रचलित कानूनबमोजिम काम, कारबाही भए, नभएको सम्बन्धमा तोकिएबमोजिम श्रम अडिट गरी सोको प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्नेसमेतका कानूनी कर्तव्य निर्धारण गरेको देखिन्छ। त्यस्तै दफा १०८ मा प्रत्येक प्रतिष्ठानले यस ऐनमा उल्लिखित न्यूनतम् मापदण्डसमेतको विपरित नहुने गरी विनियमावली बनाउन सक्ने तर बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्क र अन्य प्रतिष्ठानको हकमा नियामक निकायले विनियमावली बनाउन बाधा नपुग्ने भन्नेसमेत उल्लेख भएको देखिन आउँछ।

५५. श्रम ऐन, २०७४ को परिच्छेद-२२ मा श्रम अदालत सम्बन्धी व्यवस्था रहेको पाइन्छ। उक्त ऐनको दफा १५१ मा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक संख्यामा श्रम अदालत गठन गर्न सक्नेछ भन्ने उल्लेख भएको देखिन्छ। साथै दफा १६३ ले श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग वा श्रम तथा रोजगार कार्यालयले कतिपय विषयमा परेको उजूरीका सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ गरी निर्णय गर्न सक्ने तथा दफा १६४ ले श्रम अदालतले यस ऐनबमोजिम सजाय हुने कसूरमा कैद, जरिवाना गर्ने, क्षतिपूर्ति भराउने जस्ता कारबाही गर्न सक्नेछ भन्नेसमेत उल्लेख गरेको पाइन्छ। उक्त ऐनको अख्तियारी अन्तर्गत नेपाल सरकारले बनाएको श्रम नियमावली, २०७५ को नियम ५६ ले प्रतिष्ठानले श्रम ऐन र नियमावलीबमोजिम काम, कारबाही भए, नभएको सम्बन्धमा प्रत्येक वर्षको पौष मसान्तभित्र श्रम अडिट गर्नुपर्ने उल्लेख गर्दै, अनुसूची १० मा श्रम अडिट प्रतिवेदनको ढाँचा उल्लेख गरेको पाइन्छ। श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ ले प्रचलित कानूनबमोजिम कुनै निकाय वा पदाधिकारीले गरेको निर्णय वा दिएको आदेशमा चित्त नबुझे श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्ने उल्लेख गरेको पाइन्छ। श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ लाई खारेज गरी मिति २०८०।०३।१८ मा आएको श्रम अदालत नियमावली, २०८० को नियम ७ ले पनि प्रचलित कानूनबमोजिम कुनै निकाय वा पदाधिकारीले गरेको निर्णय वा दिएको आदेशमा चित्त नबुझे श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्ने कानूनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ। उपर्युक्त कानूनी व्यवस्थाको तुलनात्मक अध्ययनबाट साबिक श्रम ऐन, २०४८ तथा हाल प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ ले समेत श्रम अदालतलाई अन्य विशेष कानूनले छुट्टै व्यवस्था गरेको अवस्थामा बाहेक सामान्यतः श्रम सम्बन्धी सबै विवादको सुरु तथा पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र प्रदान गरेको देखिन आयो।

५६. अब बैङ्किङ्ग क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सञ्चालन (service law) सम्बन्धी कानूनको सन्दर्भमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३; कम्पनी ऐन, २०६३ र श्रम ऐन, २०७४ को उद्देश्य, प्रकृति, अन्तरसम्बन्ध र प्रभाव के-कस्तो रहेको देखिन्छ? भन्ने तेश्रो प्रश्नका सम्बन्धमा विचार गर्नुपर्ने हुनआएको छ। यसको लागि बैङ्किङ्ग प्रणाली र श्रम क्षेत्रको विकासक्रम र राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय अभ्यासको

*JA*

तुलनात्मक रूपमा सिंहावलोकन गर्नु वाञ्छनीय हुने देखिन्छ। नेपालमा बैङ्क प्रथाको विकास गराउने उद्देश्यसहित मिति २०१२।०८।२० मा नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०१२ जारी भएको भन्ने यसको प्रस्तावनाबाट देखिन आउँछ। सो ऐनको दफा २३(१) ले नेपालमा बैङ्क प्रथालाई विकसित र नियमित गराउन यस बैङ्कले यथाशक्य प्रयास गर्नेछ भन्नेसमेत उल्लेख भएको पाइन्छ। साथै दफा २३(४) मा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले बनाइदिएका नियमहरू अनुसार तोकिएको समयमा अरु बैङ्कहरूले नेपाल राष्ट्र बैङ्कमा रिपोर्ट पठाउनुपर्ने तथा कमसेकम वर्षको एकपटक नेपाल राष्ट्र बैङ्कले अरु बैङ्कहरूको निरीक्षण गर्नुपर्ने भन्ने विषयहरू उल्लेख भएको पाइन्छ। नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०१२ लाई प्रतिस्थापित गर्दै मिति २०५८।१०।१७ मा नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ जारी भएको देखिन्छ। उक्त ऐनको दफा २(छ) ले आर्थिक प्रयोजनको लागि कर्जा दिने वा निक्षेप सङ्कलन गर्ने संस्थालाई वित्तीय संस्था भनिने छ भन्नेसमेत उल्लेख गरेको पाइन्छ। साथै दफा ५ ले बैङ्कको काम, कर्तव्य र अधिकार उल्लेख गर्दै, दफा ५ को उपदफा (१) को खण्ड (च) मा वाणिज्य बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई बैङ्किङ तथा वित्तीय कारोबार गर्न इजाजतपत्र जारी गर्ने, त्यस्तो कारोबारको सम्बन्धमा आवश्यक नियमन, निरीक्षण, सुपरिवेक्षण तथा अनुगमन गर्ने; खण्ड (ज) मा वाणिज्य बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको बैङ्क तथा अन्तिम ऋणदाताको रूपमा कार्य गर्ने उल्लेख भएको पाइन्छ। सोही दफा ५ को उपदफा (३) मा, "बैङ्कले यस ऐन अन्तर्गत प्राप्त गरेको अधिकारको अतिक्रमण कसैबाट हुने छैन" भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था रहेको पाइन्छ।

५७. कृषि विकास बैङ्क ऐन, २०२४; वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१; वित्त कम्पनी ऐन, २०४२; नेपाल औद्योगिक विकास निगम ऐन, २०४६; विकास बैङ्क ऐन, २०५२ समेतलाई खारेज गरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी अध्यादेश, २०६२ हुँदै मिति २०६३।०७।१९ मा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ जारी भएको देखिन्छ। उक्त ऐनको दफा ३ ले वित्तीय कारोबार गर्नका लागि पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा दर्ता गराई बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको संस्थापना गर्नुपर्ने तथा दफा ४ ले संस्थापना गर्न नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृति लिनुपर्ने भन्नेसमेत व्यवस्था गरेको देखिन्छ। त्यस्तै दफा ९० ले यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल राष्ट्र बैङ्कले

आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्ने र त्यस्तो नियमहरू नेपाल सरकारबाट स्वीकृति भएपछि लागू हुने भन्ने प्राबधान समेटेको देखिन्छ। दफा ९१ को उपदफा (१) र (२) को देहाय खण्ड (ग) मा अन्य विषयका अतिरिक्त यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्ती, अनुशासन तथा सेवाको शर्त र गठनसमेतका विषयमा विनियम बनाउन सक्ने र त्यस्तो विनियमावली नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृति भएपछि लागू हुने भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था रहेको पाइन्छ।

५८. उक्त बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ लाई खारेज गरी मिति २०७४।०१।१० देखि लागू भएको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा ३ ले पनि वित्तीय कारोबार गर्नका लागि पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा दर्ता गराई बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको संस्थापना गर्नुपर्ने तथा दफा ४ ले संस्थापना गर्न नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृति लिनुपर्ने भन्ने साबिक ऐनमा रहेको जस्तै समान प्रकृतिको व्यवस्था गरेको पाइन्छ। साथै दफा ३१ ले बैङ्क तथा वित्तीय संस्था बाहेक अन्यले बैङ्किङ तथा वित्तीय कारोबार गर्न नपाउने भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था गरेको र दफा १२८ मा प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको प्रबन्धपत्र र नियमावलीको संशोधन राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृत नभएसम्म लागू नहुने भन्नेसमेत व्यवस्था रहेको देखिन्छ। साथै दफा १३० मा यस ऐनमा लेखिएको कुनै कुरा कार्यान्वयन गर्न कुनै बाधाअड्काउ परेमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा त्यस्तो बाधाअड्काउ फुकाउन आवश्यक आदेश जारी गर्न सक्ने भन्नेसमेत उल्लेख भएको पाइन्छ। यसैगरी दफा १३१ मा राष्ट्र बैङ्कले बैङ्क वा वित्तीय संस्थालाई आवश्यकता अनुसार आदेश वा निर्देशन दिन सक्ने भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। साथै दफा १३२ मा यस ऐनको कार्यान्वयन गर्न राष्ट्र बैङ्कले नियम वा विनियम जारी गरी लागू गर्न सक्ने भन्ने कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ। त्यस्तै दफा १३३ को उपदफा (१) मा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत राष्ट्र बैङ्कले तोकिएको शर्त, सीमा तथा मापदण्डको अधीनमा रही बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको संस्थागत, प्रशासनिक तथा व्यावसायिक कारोबार सुव्यवस्थित रूपले सञ्चालन गर्न सञ्चालक समितिले राष्ट्र बैङ्कको स्वीकृति लिई

देहायका विषयमा विनियमावली बनाउन सक्नेछ भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था गर्दै सोही देहाय खण्ड (क) मा कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्ती, तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तिभरण, बिदा, आचरण, अनुशासन तथा सेवाका शर्त र त्यस्तो सेवाको गठनको सम्बन्धमा भन्नेसमेत उल्लेख भएको देखिएबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुको कर्मचारी प्रशासन खासगरी नियुक्तिदेखि बर्खास्तीसम्मका सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्थाहरुका सम्बन्धमा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्था आकर्षित हुने नदेखिई राष्ट्र बैङ्कको प्रत्यक्ष नियमनमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को अख्तियारीको आधारमा बनेको कर्मचारी विनियमावली अनुसार हुने देखियो।

५९. यसैगरी नेपालमा कम्पनी कानूनको विकासक्रम हेर्दा मिति २००७।०५।३० मा जारी भएको कम्पनी ऐन, २००७ लाई कम्पनी सम्बन्धी विषयलाई छुट्टै सम्बोधन गर्ने पहिलो कानूनका रूपमा लिइन्छ। उक्त ऐनले कम्पनी रजिष्टर गर्नुपर्ने प्राबधान राख्दै प्राइभेट कम्पनी, पब्लिक कम्पनी, मूल कम्पनी, सहायक कम्पनी जस्ता कम्पनीहरुको वर्गीकरण गरेको पाइन्छ। उक्त ऐनलाई खारेज गरी मिति २०२१।०८।०१ मा कम्पनी ऐन, २०२१ तर्जुमा भई लागू भएकोमा सो ऐनलाई पनि कम्पनी ऐन, २०५३ ले खारेज गरेको देखिन्छ। कम्पनी ऐन, २०५३ अनुसार कम्पनी सम्बन्धी काम, कारबाही सञ्चालन भैरहेकोमा मिति २०६२।०६।२३ मा आएको कम्पनी अध्यादेश, २०६२ ले उक्त ऐन खारेज गरी नयाँ व्यवस्था ल्याएकोमा मिति २०६३।०७।२४ मा प्रमाणीकरण भएको कम्पनी ऐन, २०६३ हालसम्म प्रचलनमा रहेको पाइन्छ।

६०. श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) को प्रतिष्ठानको परिभाषा अन्तर्गत प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी भन्ने शब्द प्रयुक्त भएको देखिन्छ। कम्पनी सम्बन्धी विषयको व्यवस्था गर्ने कम्पनी ऐन, २०६३ को परिच्छेद-२ को दफा ३ अन्तर्गत कम्पनी संस्थापना गर्न सकिने र पब्लिक कम्पनीको संस्थापनाको लागि कम्तीमा सात जना संस्थापक हुनुपर्ने भन्नेसमेत तथा सोही ऐनको दफा १२ अनुसारको केही खास कारोबार गर्न पब्लिक कम्पनी हुनुपर्ने शीर्षक अन्तर्गत बैङ्किङ्ग कारोबार, वित्तीय कारोबार गर्ने कम्पनी

पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रुपमा संस्थापन हुनुपर्ने भन्ने वाक्यांशलाई पत्री बैङ्क तथा वित्तीय कारोबार गर्ने संस्थासमेत कम्पनी अन्तर्गत पर्ने भई प्रतिष्ठानको परिभाषाभिन्न पर्दछ कि भन्ने नै प्रस्तुत रिट निवेदनको मुख्य विवादको विषय रहेको अवस्था छ।

६१. बैङ्क तथा वित्तीय कारोबार गर्ने संस्थालाई पब्लिक लिमिटेड कम्पनीका रुपमा संस्थापना गर्नुपर्ने भन्ने प्राबधान कम्पनी ऐनमा मात्र होइन बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा ३ मा समेत रहेको देखिन्छ। उक्त दफा ३ को कानूनी व्यवस्था हेर्दा, सोही दफा ३ को उपदफा (१) मा, यस ऐनबमोजिम बैङ्क तथा वित्तीय कारोबार गर्नको लागि बैङ्क तथा वित्तीय संस्था संस्थापना गर्न चाहने कुनै पनि व्यक्तिले त्यस्तो बैङ्क वा वित्तीय संस्था प्रचलित कानूनबमोजिम पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रुपमा दर्ता गराउनु पर्नेछ भन्नेसमेत व्यवस्था रहेको देखिन्छ। सोही दफा ३ को उपदफा (२) मा, उपदफा (१) बमोजिम कम्पनी दर्ता गर्न प्रचलित कानूनबमोजिम अख्तियार पाएको अधिकारीले कम्पनी दर्ता गर्न दफा ४ को अधीनमा रही गर्नुपर्ने छ भन्ने कानूनी व्यवस्था भई दफा ४ मा बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको संस्थापना गर्नुपूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने शीर्षक अन्तर्गत बैङ्क तथा वित्तीय संस्था दर्ता गर्नको लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था दर्ता गर्नको लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्कको पूर्व स्वीकृति लिने मात्र होइन त्यस्ता बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको संस्थापना, सञ्चालन, व्यवस्थापन, नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षणलगायत प्रत्येक चरणमा राष्ट्र बैङ्कको निर्णायक भूमिका रहने कुरा उक्त ऐनको समग्र अध्ययनबाट देख्न सकिन्छ।
६२. बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रुपमा दर्ता गराउनु पर्ने एवं नेपाल राष्ट्र बैङ्कको पूर्वस्वीकृति लिनुपर्ने भन्ने उल्लिखित दफा ३ को व्यवस्था नयाँ हो भन्ने नदेखिई यसभन्दा अगाडिका बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ३ र सो अघिको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी अध्यादेश, २०६२ को दफा ३ मा समेत हुबहु यस्तै किसिमको प्राबधान देखिन्छ। अझ बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन तथा अध्यादेश आउनुअघिको बैङ्क तथा वित्तीय कारोबार गर्ने संस्थाको

*File*

स्थापना, स्वीकृति, नियमन गर्ने कानून वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१ को दफा ३ मा त कम्पनी ऐनबमोजिम सीमित दायित्व भएको कम्पनी (लिमिटेड) को रूपमा कुनै बैङ्कको स्थापना राष्ट्र बैङ्कको सिफारिसमा मात्र हुने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। साथै त्यस्तो सिफारिस पाउनको लागि राष्ट्र बैङ्कले तोकिएका विवरणसहित दरखास्त दिनुपर्ने र राष्ट्र बैङ्कले सिफारिस गरेमा मात्र सो ऐनबमोजिम काम गर्ने गरी कम्पनी ऐनबमोजिम बैङ्क दर्ता गरिने प्रावधान रहेको देखिन्छ। त्यस्तो सिफारिस गर्दा राष्ट्र बैङ्कले आवश्यक शर्तहरू तोक्न सक्ने भन्नेसमेत व्यवस्था भई वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१ अन्तर्गत स्थापना हुने वाणिज्य बैङ्कहरूको दतदिखि सञ्चालन र व्यवस्थापनका महत्वपूर्ण चरणहरूमा राष्ट्र बैङ्कको भूमिकालाई प्रमुखता दिएको देखिन्छ। वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१ आउनुभन्दा अघि नेपाल बैङ्क कानून, १९९४ ले नेपालमा सर्वप्रथम बैङ्कको रूपमा नेपाल बैङ्क लिमिटेडको स्थापना भएको र उक्त कानूनलाई खारेज गरी आएको वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०२० को दफा ३ ले पनि नेपाल राष्ट्र बैङ्कको सिफारिसमा मात्र वाणिज्य बैङ्कहरू स्थापना हुने, शाखा खोल्दा नेपाल राष्ट्र बैङ्कको स्वीकृति चाहिने भन्नेसमेत व्यवस्था भई नेपालको बैङ्किङ्ग क्षेत्रको सुरुवाती चरणदेखि नै राष्ट्र बैङ्कको प्रमुख नियमनकारी भूमिकालाई प्राथमिकतामा राखी निरन्तरता दिइरहेको देखिन्छ।

६३. अब, छुट्टै ऐनद्वारा स्थापना भए पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई प्रचलित कानूनबमोजिम पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा दर्ता गर्नुपर्ने भन्ने बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन र कम्पनी ऐनमा राख्नुपर्ने आवश्यकता किन पर्दछ भन्ने सम्बन्धमा संक्षेपमा चर्चा गरौं।

६४. ज्ञातव्य छ, कम्पनी सम्बन्धी कानूनको आधारभूत सिद्धान्त भनेको प्राकृतिक व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहद्वारा एकल वा सामूहिक लगानी गरी सञ्चालन गरिने कुनै उद्योग, व्यापार वा व्यवसायलाई कानूनी व्यक्तित्व (legal entity) को रूपमा मान्यता प्रदान गर्नु नै हो। साथै त्यस्तो उद्योग, व्यापार वा व्यवसायका सम्बन्धमा सीमित दायित्व (limited liability) सिर्जना गर्नु पनि कम्पनी कानूनको अर्को विशेषता रहेको हुन्छ। त्यस्तै उद्योग, व्यापार वा व्यवसायमा संलग्न शेयरवालाहरूले शेयर खरिदबिक्री, हस्तान्तरणको विधि र प्रक्रिया निर्धारण गर्नु अर्को प्रमुख तत्व रहेको

*File*

पाइन्छ। त्यसैगरी त्यस्तो उपक्रम सञ्चालनको लागि संरचनात्मक व्यवस्थापन (structured management) एवं लगानीकर्ताहरूको सहभागिता (investor participation) को समुचित विधि, पद्धति, प्रक्रिया तय गर्नु पनि कम्पनी कानूनको आधारभूत मान्यता हो। कम्पनी कानून अनुसार संस्थापित कम्पनीहरूको निम्नानुसार विशेषताबाट यस विषयलाई थप स्पष्ट रूपमा बुझ्न सकिन्छ:-

- कानूनी व्यक्तित्व (Artificial Legal Person):- जसको माध्यमबाट प्राकृतिक व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहले कम्पनी संस्थापनामार्फत कानूनी व्यक्तित्व प्राप्त गर्दछन्।
- छुट्टै कानूनी हैसियत (Separate Legal Entity):- कम्पनीको संस्थापना द्वारा त्यसका लगानीकर्ता वा सञ्चालकहरूले छुट्टै संस्थाको कानूनी हैसियत प्राप्त गर्दछन्।
- सीमित दायित्व (Limited Liability):- कम्पनीको रूपमा संस्थापित संस्थाको दायित्व त्यस संस्थाको पूँजीसम्ममा सीमित हुन्छ। यसका लगानीकर्ताहरू कम्पनीको दायित्वप्रति व्यक्तिगत रूपमा जबाफदेही हुँदैनन्।
- अविच्छिन्न उत्तराधिकार (Perpetual Succession):- कानूनद्वारा संस्थापित कम्पनी अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र सङ्गठित संस्था हुन्छ।
- हस्तान्तरण योग्य शेयर (Transferability of Shares):- कम्पनीमा लगानी गर्ने शेयरधनीहरूले कानूनले निर्धारण गरेको प्रक्रियाबमोजिम शेयर खरिद, बिक्री, हस्तान्तरण गर्न सक्छन्।
- प्रतिनिधिमूलक व्यवस्थापन (Representative Management):- शेयरधनीहरूकै बीचबाट कानूनले तोकेको विधि, प्रक्रियाको अवलम्बन गर्दै व्यवस्थापनमा तिनीहरूकै सहभागिता रहन्छ। साधारण सभा, विशेष साधारण सभा, सञ्चालक समिति जस्ता व्यवस्थापकीय मञ्चहरूमा प्रतिनिधिमूलक सहभागितामार्फत त्यस्ता कम्पनीहरू सञ्चालन गरिन्छ।

- मुनाफा/लाभांशको लागि स्वैच्छिक सहभागिता (Voluntary Association for Profit):- उद्योग, व्यापार वा व्यवसाय गरी मुनाफा आर्जन गर्ने प्रयोजनका लागि लगानीकर्ताहरूले स्वैच्छिक रूपमा कम्पनी संस्थापना गर्दछन्। (यद्यपि पछिल्लो समयमा मुनाफा वितरण नगर्ने कम्पनी पनि संस्थापना हुने प्रचलन छ। नेपालमा पनि कम्पनी ऐन, २०६३ को दफा ३(३) अनुरूप परिच्छेद-१९ को व्यवस्थाको अधीनमा रही अर्थात् कुनै पेशा वा व्यवसायको विकास प्रबर्द्धन वा त्यस्तो पेशा व्यवसायमा संलग्न व्यक्तिहरूको हक, हित संरक्षण, कुनै शैक्षिक, प्राज्ञिक, सामाजिक, परोपकारी, सार्वजनिक उपयोगिता वा कल्याणकारी उद्देश्य प्राप्तिको लागि लाभांश बाँडी लिन नपाउने शर्तमा कुनै उद्यम गर्न कम्पनी संस्थापन गर्न सकिने व्यवस्था भएको देखिन्छ।)
- कम्पनीको छाप (Common Seal):- कानूनबमोजिम कम्पनी संस्थापना भएपछि सो कम्पनीको कानूनी व्यक्तित्व दर्शिन गरी छापको प्रयोग हुन्छ। त्यस्तो छाप सो कम्पनीको मूल तथा सहायक उपक्रमहरूमासमेत एकानासले प्रयोग हुन्छ।

६५. कम्पनी कानून सम्बन्धी माथि उल्लिखित सैद्धान्तिक पक्षबाट कम्पनी ऐन, २०६३ को सान्दर्भिक व्यवस्थाहरूलाई हेर्दा निम्नानुसार देखिन्छ:-

“दफा ७. कम्पनी सङ्गठित संस्था हुने: (१) यस ऐनबमोजिम संस्थापित कम्पनी अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र सङ्गठित संस्था हुनेछ।

(२) कम्पनीले यस ऐनको अधीनमा रही व्यक्ति सरह चल अचल सम्पत्ति प्राप्त गर्न, राख्न बेचबिखन गर्न वा अन्य किसिमले व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(३) कम्पनीले आफ्नो नामबाट नालिस गर्न उजुर गर्न र कम्पनीउपर पनि सोही नामबाट नालेश उजुर लाग्न सक्नेछ।

(४) कम्पनीले व्यक्ति साह करार गर्न र करारबमोजिम अधिकतम प्रयोग गर्न तथा दायित्व निर्वाह गर्न सक्नेछ।”;

*CS*

“दफा ८. दायित्व सीमित हुने: यस ऐनबमोजिम संस्थापित कम्पनीको कारोबारको सम्बन्धमा शेयरधनीको दायित्व निजले खरिद गरेको वा खरिद गर्न कबुल गरेको शेयरको अधिकतम रकमसम्म मात्र सिमित हुनेछ।”;

“दफा १०(क), “आफूले गर्ने काम कारोबारहरु सो कम्पनीको नामबाट गर्नुपर्नेछ।”;

“दफा १०(ख), “...पब्लिक कम्पनीले आफ्नो नामको पछाडि “लिमिटेड” लेख्नु पर्नेछ।”

६६. माथि उल्लिखित कम्पनी कानून सम्बन्धी सैद्धान्तिक अवधारणा एवं कम्पनी कानूनका विशेषताहरु एवं कम्पनी ऐन, २०६३ तथा सोसँग सम्बन्धित कानूनी व्यवस्थाको विश्लेषणबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुले समेत कानूनी व्यक्तित्वको रूपमा आफ्नो पहिचानको लागि र कम्पनी सम्बन्धी आधारभूत कुराहरु समाहित गर्नुपर्ने खासखास कारणहरुले गर्दा पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा संस्थापना गर्नुपर्ने आवश्यकता भएको देखिन्छ। यस कुरालाई अझ स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नु पर्दा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कानूनी व्यक्तित्व निर्माण गर्न, छुट्टै कानूनी हैसियत प्राप्त गर्न, सीमित दायित्व बहन गर्न, अविच्छिन्न उत्तराधिकारको हैसियत प्राप्त गर्न, लगानीकर्ताहरुको शेयर खरिद/बिक्री र हस्तान्तरणको पद्धति स्थापित गर्न, साधारण सभा, सञ्चालक समितिसमेतमार्फत व्यवस्थापनमा प्रतिनिधित्व गर्नेसमेतका खास प्रयोजनको लागि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुले पब्लिक कम्पनीको रूपमा संस्थापना हुनुपर्ने देखिन्छ, जुन सारभूत रूपमा नै कम्पनी कानूनको विधाभिन्न पर्ने विषय हुन्।

६७. यसका अतिरिक्त नेपालको सन्दर्भमा कर कानूनको दायरामा आउनको लागि पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुले कम्पनीको रूपमा दर्ता हुनुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था सिर्जना भएको देखिन्छ। नेपालमा प्रचलित कर कानूनहरुको परिभाषा अनुसार कर कानूनको करदाता/विषय (subject) भनेको व्यक्ति हो। कर सम्बन्धी ऐनहरुमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई करदाताको रूपमा स्पष्ट तोकिएको पाइँदैन। उदाहरणको लागि आयकर ऐन, २०५८ को दफा ३ मा कर लगाउने शीर्षकमा देहायका प्रत्येक व्यक्तिलाई प्रत्येक आय वर्षमा यस ऐनबमोजिम कर लगाई असूलउपर गरिनेछ भन्ने

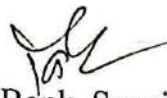
*JK*

व्यवस्था रहेको देखिन्छ। सोही ऐनको दफा २(क) मा व्यक्ति भन्नाले प्राकृतिक व्यक्ति वा निकाय सम्झनु पर्छ भन्नेसमेत उल्लेख भएको देखिन्छ। त्यस्तै दफा २(भ) मा निकायको परिभाषा गर्दै “निकाय (इन्टिटी)” भन्नाले देहायका संस्था वा सङ्गठन सम्झनु पर्छ भनी देहाय (१) मा साझेदार, ट्रष्ट वा कम्पनी भनी करदाताको रूपमा समाहित भएका निकायमध्येको “कम्पनी” लाई राखेको देखिँदा करको दायरामा समेटिनको लागि समेत कम्पनीमा दर्ता हुनुपर्ने स्थिति देखिन्छ।

६८. त्यस्तै मूल्य अभिवृद्धि कर ऐन, २०५२ दफा २(थ) मा “करदाता” भन्नाले यस ऐनबमोजिम कर लाग्ने कारोबारमा संलग्न भएको व्यक्ति वा कर बुझाउनुपर्ने दायित्व भएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ भन्ने व्यवस्था भई सो ऐनको करदाता/विषय (subject) पनि व्यक्ति नै रहेको देखियो। उक्त ऐनको दफा २(ठ) मा व्यक्ति भन्नाले प्राकृतिक व्यक्ति, फर्म, कम्पनी, संघ, संस्था, साझेदारी संस्था, सहकारी, संयुक्त व्यवसाय, गुठी वा कोष सम्झनु पर्छ भन्ने भई सो शब्दले नाफाको उद्देश्य लिई वा नलिई कर लाग्ने कारोबारमा संलग्न रहेको सरकारी निकाय, र तिनका शाखा वा उपशाखालाईसमेत जनाउँछ भनिएबाट पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा दर्ता भएको कारणले मात्र मूल्य अभिवृद्धि करको दायराभित्र पर्ने देखियो।

६९. अब, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त र सुरक्षा सम्बन्धी विषयहरू श्रम ऐन अन्तर्गत श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत पर्ने हो, होइन? भन्ने चौथो प्रश्नका सम्बन्धमा विचार गर्नुपर्ने हुनआएको छ। प्रथमतः अन्य केही मुलुकहरूमा यस सम्बन्धमा के-कस्तो कानूनी व्यवस्था र अभ्यास गरिएको रहेछ भनी संक्षिप्त रूपमा दृष्टिगत गर्दा विषयवस्तुलाई तुलनात्मक रूपमा बुझ्न सहज हुने देखिन्छ:-

(क) भारतमा: बैङ्कका रोजगारकर्ता (employee) को हकमा श्रम सम्बन्धी सामान्य कानूनहरू जस्तै: Industrial Dispute Act, 1947; Trade Union Act, 1926; Industrial Relation Code, 2020 आकर्षित भई रोजगारदाता र रोजगारकर्ता बीचको विवाद समाधान गरिने अभ्यास रहेको देखिन्छ। तर बैङ्कसँग सम्बन्धित Banking Regulation Act, 1949; Reserve Bank of India



Guidelines; Bank Specific Service Regulations, Bank of India (Officers) Service Regulation 1979, Central Bank of India (Officers) Service Regulation 1979, का व्यवस्थाहरुसमेत संगसंगै प्रभावी देखिन्छन्। त्यहाँ public sector banks मा सरकारी निर्देशिका, विशेष सेवा नियम, फरक बहुवा नीति तथा निवृत्तिभरण नियम लागू हुने पाइन्छ। त्यस्तै निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित बैङ्कहरुमा भने Reserve Bank of India Guidelines ले प्रमुख रूपमा प्राथमिकता पाउँछ। त्यसका अतिरिक्त बैङ्क विशेषको सेवा सम्बन्धी नियम, फरक किसिमको तलब सुविधा (compensation) को संरचना एवं परिष्कृत सेवाका शर्तहरुसमेत व्यवस्थित गर्ने गरिएको पाइन्छ।

- (ख) सिङ्गापुरमा: Monetary Authority of Singapore (MAS) Act ले बैङ्किङ्ग क्षेत्रलाई नियमन गर्ने गरेको देखिन्छ। त्यसका अतिरिक्त बैङ्क विशेषले आफ्नो Specific Employment Framework; Special Dispute Resolution Mechanisms; Professional Standards Regulations समेत स्थापित गर्ने गरिएको पाइन्छ। मुख्य कुरा त्यहाँ Employment Act र बैङ्किङ्ग क्षेत्रको नियमन गर्ने MAS Act पृथक रूपमा कार्यान्वयनमा रहेको देखिन्छ। त्यहाँ सामान्य मजदुर श्रम अदालतमा जान्छन् भने बैङ्कका कर्मचारी भने MAS Tribunal; Commercial Court; Financial Sector Tribunal मा विवाद लिएर जाने गर्छन्।<sup>२०</sup>
- (ग) स्वीटजरल्याण्डमा: बैङ्किङ्ग कानूनलाई सामान्य श्रम कानूनबाट पृथक रूपमा राखेको देखिन्छ। त्यहाँ Banking Personnel Regulations; Swiss Banking Association Rules; Special Employment Status; Banking Specific Service Conditions को प्रभाव देखिन्छ। उक्त मुलुकमा नियमित श्रम अदालत तथा Employment Tribunal स्थापित भए पनि Bank Employee हरू Banking Personnel Commission; Commercial courts तथा Banking Sector Tribunals मा आफ्नो विवाद सामाधानको लागि जानु पर्ने देखिन्छ।<sup>२१</sup>
- (घ) लग्जेम्बर्गमा: Special Bank Employee Status ले बैङ्किङ्ग क्षेत्रका रोजगारकर्ताहरुको सञ्चालन, व्यवस्थापन र नियमन गर्ने गरिएको पाइन्छ।

<sup>२०</sup> [www.mas.gov.sg](http://www.mas.gov.sg)

<sup>२१</sup> [globallegalinsights.com/practice-areas/banking-and-finance-laws-and-regulations/switzerland](http://globallegalinsights.com/practice-areas/banking-and-finance-laws-and-regulations/switzerland)

त्यसका अतिरिक्त Financial Sector Employee Law; Seperate Collective Agreement System; Banking Specific Regulations प्रभावी रहेका देखिन्छन्। सो मुलुकमा general workers को लागि Labour Tribunals स्थापना गरिएको छ तर बैङ्कका employees भने Financial Sector Tribunals; Commercial Courts; Bank Specific Dispute Boards मा जाने गर्छन्।<sup>२२</sup>

- (ड) संयुक्त अरब इमिरेट (UAE) मा: Central Bank Regulations मुख्य र प्रारम्भिक रूपमा प्रभावी देखिन्छ। श्रम कानूनको प्रयोग सीमित क्षेत्रमा मात्र गरिन्छ। उक्त मुलुकमा Special Banking Employment Framework; Different Grievance Procedures; Seperate Regulatory Oversight System लागू भएको पाइन्छ। त्यहाँ श्रम मन्त्रालय मातहत श्रम अदालत स्थापना गरिएको देखिन्छ। तर bank employees भने Central Bank Dispute Mechanisms; Commercial Courts; Banking Sector Tribunal मा जाने गरेको पाइन्छ।<sup>२३</sup>
- (च) कतारमा: Qatar Central Bank Regulations ले बैङ्किङ्ग क्षेत्रको प्रशासन, व्यवस्थापन, सञ्चालन र नियमन गर्ने गरेको देखिन्छ। त्यहाँ Special Banking Sector Rules; Different Employment Framework; Special Dispute Resolution Procedure को अनुशरण गर्ने गरिएको देखिन्छ। बैङ्किङ्ग क्षेत्रमा सीमित रूपमा मात्र श्रम कानून आकर्षित हुने गरेको देखिन्छ।<sup>२४</sup>
- (छ) हङ्कङ्गमा: Hongkong Monetary Authority Regulation ले बैङ्किङ्ग क्षेत्रको सञ्चालनमा प्राथमिकता पाउँछ। त्यहाँ बैङ्किङ्ग क्षेत्रको लागि special licensing requirements आवश्यक पर्छ। बैङ्किङ्ग क्षेत्रका रोजगारकर्ताको लागि फरक Employment Framework; Separate Professional Standards; Banking Specific Conduct Rules लागू हुने गरेको देखिन्छ।<sup>२५</sup>
- (ज) जापानमा: Financial Instruments and Exchange Act (Act No. 25 of 1948/Latest Version Act No. 32 of 2010) ले बैङ्कका employee लाई नियमन

<sup>२२</sup> [globallegalinsights.com/practice-areas/banking-and-finance-laws-and-regulations/luxembourg](http://globallegalinsights.com/practice-areas/banking-and-finance-laws-and-regulations/luxembourg)

<sup>२३</sup> [www.centralbank.ae](http://www.centralbank.ae)

<sup>२४</sup> [www.qcb.gov.qa](http://www.qcb.gov.qa)

<sup>२५</sup> [www.hkma.gov.hk](http://www.hkma.gov.hk)

गर्ने गरेको देखिन्छ।<sup>२६</sup>

- (झ) संयुक्त राज्य अमेरिका: विभिन्न कानूनहरू जस्तै: Bank Secrecy Act 1970; Dodd-Frank Act, 2010 जस्ता कानूनहरूले bank employees लाई नियमन गर्ने गरेको देखिन्छ।<sup>२७</sup>
- (ञ) संयुक्त अधिराज्य बेलायतमा: मा The Financial Services and Markets Act, 2000 ले बैङ्क employees का अनुशासन, आचरण (conduct) तथा युनियनका क्रियाकलापहरूलाई नियमन गर्ने देखिन्छ। यसले bank employees ले पालना गर्नुपर्ने मापदण्डहरूसमेत निर्धारण गर्दछ।<sup>२८</sup>

७०. माथि उल्लिखित विभिन्न देशको कानूनी व्यवस्थाको तुलनात्मक अध्ययनबाट बैङ्किङ्ग क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरू (banking sector employees) लाई आम श्रमिक र कामदारका हकमा आकर्षित हुने श्रम कानून (labour law) र श्रम अदालत (labour court) बाट नभई छुट्टै प्रकारका ऐन, नियम, मापदण्ड र नियमनकारी निकायहरूबाट नियमन हुने गरेको अभ्यास र प्रचलन रहेको पाइयो।

७१. आर्थिक कारोबारमा संलग्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूका हकमा छुट्टै सेवा, शर्त तथा मापदण्ड स्थापित गर्नुको संसारभर स्वीकार गरिएका केही विशेषता वा कारणहरू पनि रहेको पाइन्छ। जसलाई संक्षिप्तमा देहायका बुँदाहरूमा उल्लेख गर्न सकिन्छ:-

- Financial Stability Concerns:- आर्थिक स्थायित्वको लागि पनि बैङ्किङ्ग क्षेत्रलाई विशेष प्रकारले संबोधन गर्नुपर्ने हुन्छ। सर्वसाधारणको रकम तथा बचत राख्ने बैङ्कहरूले निरन्तर कार्य सञ्चालन गर्नुपर्ने, भूक्तानी प्रक्रियाको विश्लेषण, मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने, बजारको विश्वसनीयता कायम राख्नुपर्ने हुन्छ।
- Professional Requirements:- बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रले विशेष किसिमको पेशागत मापदण्ड पुरा गर्नुपर्छ। विशेष योग्यता, सीप भएका जनशक्ति आवश्यक पर्छ। त्यस्तै नियमित professional development, निश्चित तालीमको आवश्यकता तथा जोखिम व्यवस्थापन गर्ने सक्षमतासमेत जनशक्तिमा आवश्यक

<sup>२६</sup> www.fsa.gov.jp

<sup>२७</sup> www.irs.gov

<sup>२८</sup> www.legislation.gov.uk

  
पछि।

- **Fiduciary Responsibility:-** सर्वसाधारणको धन, बचतको जिम्मा लिने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले विश्वासमा आधारित कार्य सञ्चालन गर्नुपर्छ। यसको लागि ग्राहकको गोप्यताको अलावा ग्राहकको संरक्षण एवं आर्थिक निष्ठाको दायित्वसमेत पुरा गर्नु पर्छ।
- **Risk Management:-** बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले आफ्नो कार्य सञ्चालनमा आउन सक्ने जोखिमको कुशलतापूर्वक न्यूनीकरण गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यस्तो जोखिम भनेको कार्यगत, पद्धतिगत, प्रतिष्ठाको सन्दर्भ, ऋण लगानी तथा बजारबाट हुनसक्ने जोखिमसमेतको मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हुन्छ।
- **Regulatory Compliance:-** बैङ्किङ्ग नियम कानूनहरू यसै पनि जटिल हुन्छन्, त्यसमाथि केन्द्रीय बैङ्कको नियमन, निर्देशन, अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको परिपालना, सम्पत्ति सुद्धीकरणका नियम, आर्थिक अपचलनको रोकथाम जस्ता नियमनकारी विषयहरूको परिपालनासमेत गर्नुपर्ने हुन्छ।
- **Public Interest Factor:-** बैङ्किङ्ग कारोबार अति आवश्यक सेवा प्रकृतिको हुन्छ। यसले आर्थिक स्थायित्व, भूतानी प्रणालीको सुसञ्चालन, बजारको आर्थिक गतिशीलतालाई हेर्दै जनसाधारणको विश्वाससमेत जित्न सक्नुपर्छ।
- **Operational Considerations:-** बाधा, व्यवधानरहित सेवा सञ्चालन गर्नु बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको अर्को दायित्व हो। समायानुकूल जटिल प्रविधिको प्रयोग, समय संवेदनशीलता कायम राख्दै निरन्तर रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा आफ्नो सम्पर्क कायम राखिरहनु पर्छ।
- **Security Requirement:-** बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले सूचना प्रविधि, साइबर तथा भौतिक सुरक्षाको विषयलाई अत्यन्त सावधानीका साथ लिनुपर्ने हुन्छ। तथ्याङ्कको संरक्षण एवं जालसाजीपूर्ण कार्यको रोकथाम जस्ता विषय आफैमा पनि अत्यन्त जटिल हुन्छन्।
- **Different Work Nature:-** सेवामुखी कार्य प्रकृति, पेशागत अनुशासन तथा



आचरणका मापदण्डको पालना, ग्राहकसँगको सम्बन्ध केन्द्रित भई बजारसँग जोडिई प्रविधिमा आधारित कार्य सम्पादन गर्नु आफैमा जटिल कार्य हुँदा यसका जनशक्ति त्यही अनुरूप अभ्यस्त हुनु पर्छ।

- International Standards:- वासेल कमिटी (Basel Committee on Banking Supervision (BCBS)<sup>२९</sup> एवं विश्वव्यापी बैङ्किङ्ग मापदण्डको पालना, अन्तरदेशीय कारोबार, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा स्थापित best practices को अवलम्बन गर्दै नियमनकारी निकायसँग दौहाद्रपूर्ण सम्बन्ध विकास गर्नुपर्ने कारण पनि अन्य सेवाक्षेत्र भन्दा बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्र विशेष र फरक प्रकृतिको हो भन्न सकिन्छ।

७२. उपर्युक्त तुलनात्मक र सैद्धान्तिक पृष्ठभूमिको आलोकमा नेपालमा विद्यमान कानूनी व्यवस्था र अभ्यासरूलाई दृष्टिगत गरौं। हाल प्रचलनमा रहेको श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ ले गरेको श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र सम्बन्धी देहायबमोजिमको कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ:-


“१६५. पुनरावेदन लाग्ने: (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम विभाग वा कार्यालयले गरेको आदेश वा निर्णयमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्नेछ।

(२) रोजगारी अन्त्य गर्ने गरी रोजगारदाताले गरेको कुनै निर्णय वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने श्रमिकले सो निर्णय वा सजायको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्था भएकोमा सोहीबमोजिम पुनरावेदन गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पुनरावेदन गरेकोमा त्यस्तो पुनरावेदन सुन्ने निकायले गरेको निर्णयको सूचना पाएको मितिले वा पुनरावेदन दायर गरेको साठी

<sup>२९</sup> bis.org/bcbs/index.htm; bis.org/cbanks.htm; bis.org/regouth.htm

  
दिनभित्र पुनरावेदनउपरेको निर्णयको सूचना नपाएमा सो मितिले पैंतीस दिनभित्र  
मर्का पर्ने पक्षले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ।”

७३. विशेष गरी श्रम ऐनको उक्त दफा १६५ को उपदफा (२), (३) र (४) का कानूनी व्यवस्थाहरू प्रस्तुत रिट निवेदनको सन्दर्भमा प्रासङ्गिक देखिन आउँछन्। सोही उपदफा (२) ले रोजगारदाताले रोजगार अन्त्य गर्ने गरेको कुनै निर्णय वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने श्रमिकले सो निर्णयउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था गरेको देखियो। त्यस्तै सोही उपदफा (३) ले सम्बन्धित प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा आन्तरिक रूपमा नै पुनरावेदनको व्यवस्था गरिएको रहेछ भने पनि त्यसरी पुनरावेदन गर्न उपदफा (२) को व्यवस्थाले बाधा नपुग्ने गरी आन्तरिक पुनरावेदनलाई पनि सँगसँगै मान्यता दिएको देखियो। यसका अतिरिक्त आन्तरिक पुनरावेदनउपर श्रम अदालतमा दोस्रो तहको पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्थासमेत उपदफा (४) ले गरेको देखियो। उपदफा (२) मा श्रमिक र उपदफा (३) मा प्रतिष्ठान शब्द प्रयुक्त भएको देखिँदा सो कानूनी व्यवस्थालाई मात्र एकाङ्गी रूपमा हेर्दा बिना कुनै अपवाद सबै प्रतिष्ठानमा कार्यरत सबै श्रमिकहरूले उपर्युक्त दफा १६५ बमोजिम श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाउने जस्तो देखिँदै श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र व्यापक प्रकृतिको झैं प्रतित हुन्छ।
७४. रिट निवेदनमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको विनियमावलीमा नै विभागीय कारबाहीउपर पुनरावेदन सम्बन्धी छुट्टै व्यवस्था रहेको हुँदा श्रम अदालतले पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णय अधिकारक्षेत्रविहीन भएको भन्नेसमेत जिकिर रहेको परिप्रेक्ष्यमा उक्त दफा १६५ मा प्रयुक्त श्रमिक र प्रतिष्ठान अन्तर्गत बैङ्क तथा वित्तीय संस्था र तिनमा कार्यरत कर्मचारी समेटिने हो, होइन? भन्ने सम्बन्धमा श्रम ऐनलगायत अन्य सम्बद्ध ऐनमा रहेका कानूनी व्यवस्थाहरूसमेत दृष्टिगत गरी निष्कर्षमा पुग्नु वाञ्छनीय हुने देखिन्छ।
७५. मिति २०४९।०८।११ देखि लागू भएको ट्रेड यूनियन ऐन, २०४९ को दफा २(क) मा प्रतिष्ठान भन्नाले श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) बमोजिमको प्रतिष्ठान सम्झनु पर्ने भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। त्यस्तै सोही ऐनको दफा २(ख)

बमोजिम कामदार भन्नाले व्यवस्थापक, प्रबन्धक, कर्मचारी बाहेकका अन्य कामदारलाई जनाउने देखिन्छ। बोनस ऐन, २०३० को प्रस्तावनामा प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीलाई बोनस वितरण गर्ने सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था गर्न बनेको भन्नेसमेत उल्लेख भएको पाइन्छ। सोही ऐनको दफा २(ख) ले पनि प्रतिष्ठान भन्नाले श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) बमोजिमको प्रतिष्ठान सम्झनुपर्ने उल्लेख गरेको देखिन्छ। साबिक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) मा प्रतिष्ठानको परिभाषा यसप्रकार गरिएको रहेछ:-

“प्रतिष्ठान भन्नाले कुनै उद्योग, व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित दशजना वा सोभन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहेको कुनै कारखाना, कम्पनी, सङ्गठन, संस्था फर्म वा तिनको समूह सम्झनु पर्छ र सो शब्दले:-

(१) व्यापारिक उद्देश्यले कानूनबमोजिम स्थापित भएको चिया बगान, र

(२) श्री ५ को सरकारद्वारा स्थापित औद्योगिक क्षेत्रभित्रको दशजना भन्दा कम कामदार वा कर्मचारीलाई काममा लगाइएको प्रतिष्ठानलाईसमेत जनाउँछ।”

७६. हाल प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ड) मा रोजगारदाता भन्नाले: श्रमिकलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा प्रतिष्ठान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापकलाई र यस ऐनबमोजिम आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्तालाईसमेत जनाउँछ भन्नेसमेत उल्लेख भएको देखिन्छ। सोही दफा २(भ) मा श्रमिक भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा कर्मचारी वा जुनसुकै पदनाम दिई काममा लगाइएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ भनी परिभाषित गरिएको पाइयो। साबिकमा बौद्धिक काम बाहेक पारिश्रम वा श्रमको काम गर्ने वर्गलाई इङ्कित गर्न श्रमिक शब्दको प्रयोग हुने गरेको देखिए पनि हाल प्रचलित श्रम ऐनको उक्त दफा २(भ) ले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीलगायत जुनसुकै पदनाम दिइएको व्यक्ति पनि श्रमिकको परिभाषाभित्र समेटी परिभाषा गरेको देखियो। यस स्थितिमा उक्त दफाको व्यापकता वा फैलावट हेर्दा पारिश्रमिक लिई प्रतिष्ठानमा

कार्यरत सबै कर्मचारीसमेत श्रमिकको दायरामा पर्ने देखिन आयो।

७७. यसैगरी श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा प्रतिष्ठानको परिभाषा यसप्रकार गरिएको पाइन्छः-

"प्रतिष्ठान भन्नाले मुनाफा आर्जन गर्ने वा मुनाफा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा संघ वा अन्य संस्था सम्झनु पर्छ।"

७८. बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा रहेको प्रतिष्ठानको परिभाषा अनुसारको "कम्पनी" भन्ने नदेखिई माथि तेस्रो प्रश्नका सम्बन्धमा गरिएको कम्पनी ऐन, २०६३; बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ समेतका कानूनी व्यवस्थाहरूको विस्तृत विवेचना; कम्पनी कानून एवं बैङ्किङ्ग कानूनको विकासक्रम, ती कानूनहरूले समेटेका क्षेत्र र विषयहरू; कम्पनी कानूनको सैद्धान्तिक अवधारणा एवं प्रचलित ऐनको व्यवस्था तथा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन एवं राष्ट्र बैङ्क ऐन अनुसार राष्ट्र बैङ्कको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको संस्थापना, सञ्चालन, व्यवस्थापन, नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण एवं अनुगमका सम्बन्धमा रहेको भूमिका एवं प्राबधानका साथै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा संस्थापना हुनुपर्ने प्रयोजन एवं कारणबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू कम्पनी ऐन अनुसार कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयबाट संस्थापना, सञ्चालन तथा प्रशासन हुने अन्य सामान्य कम्पनी सरहका कम्पनी नभई विशेष प्रयोजन र उद्देश्यको लागि कम्पनीको रूपमा संस्थापना भएका संस्था हुन् भन्ने देखिन्छ।

७९. साथै प्रस्तुत प्रश्नका सम्बन्धमा नै माथि प्रकरण-प्रकरणमा गरिएको तुलनात्मक अध्ययनसहितको सैद्धान्तिक विश्लेषणबाट पनि विशेष आर्थिक वा वित्तीय क्षेत्र अर्थात् बैङ्क तथा वित्तीय संस्था अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त र सुरक्षालगायतका विषयहरू अन्य औद्योगिक, व्यापारिक, व्यवसायिक वा सेवामूलक प्रकृतिका प्रतिष्ठानका कर्मचारी वा श्रमिकसरह श्रम ऐन वा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रअन्तर्गत राखिएको देखिँदैन। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन,

२०७३ को दफा १२९ मा रहेको देहायको कानूनी व्यवस्थाबाट यस विषयलाई कम्पनीको रूपमा दर्ता भएको अन्य कम्पनी भन्दा पृथक संस्था रहेको भनी थप स्पष्टसँग बुझ्न सकिन्छ:-

"१२९. यस ऐनबमोजिम हुने: (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम, विनियम, कार्यविधिमा वा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम दिइएको आदेश वा निर्देशनमा लेखिएको कुरामा सोहीबमोजिम र अन्यमा राष्ट्र बैङ्क ऐन र अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम हुनेछ।

(२) यस ऐनबमोजिम स्थापना भएका बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण तथा फरफारख सम्बन्धी काम, कारवाही राष्ट्र बैङ्क ऐनबमोजिम हुनेछन्।"

८०. बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनमा रहेको उपर्युक्त दफा १२९ को उपदफा (१) को कानूनी व्यवस्थाबाट सो ऐन वा सो अन्तर्गत बनेका नियम, विनियम, कार्यविधि, आदेश, निर्देशनमा सोहीबमोजिम हुने भनी अन्य विशेष ऐनकै जस्तो व्यवस्था गरिएको पाइए पनि दोस्रो प्राथमिकतामा राष्ट्र बैङ्क ऐन लागू हुने र त्यसपछि दुबै ऐनले नसमेटेको विषयमा मात्र अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम हुनेछ भन्ने प्राबधानबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन विशेष ऐनमध्ये पनि विशेष प्रकृतिको रहेछ भन्ने देखिन्छ। खासगरी कुनै विशेष ऐन लागू हुने वा त्यसको प्रभाव बारेमा ऐनमा व्यवस्था गर्दा पहिलो प्राथमिकतामा सोही ऐन लागू हुने र यस ऐनमा लेखिए बाहेकका विषयमा प्रचलित कानूनबमोजिम हुनेछ भन्ने पदावली प्रयुक्त हुने गरेको पाइन्छ। तर उक्त दफा १२९(१) को बनावटबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को प्रभाव कुनै विशेष ऐन लागू हुने (prevailing clause) विशेष ऐनको भन्दा पृथक देखिन्छ। त्यस्तै बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण तथा फरफारख सम्बन्धी काम, कारवाही राष्ट्र बैङ्क ऐनबमोजिम हुने भन्ने दफा १२९ को उपदफा (२) मा स्पष्ट र किटानी रूपमा उल्लेख भएको देखियो। यसबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा कम्पनी ऐन वा श्रम ऐन अन्तर्गतका कार्यालय वा निकायको नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षणलगायतका नियमनकारी भूमिका वा

अधिकारक्षेत्र रहेको नदेखिई सो कार्य नेपाल राष्ट्र बैङ्कको एकलौटी अधिकारक्षेत्र (explicit jurisdiction) रहने देखियो।

८१. उक्त बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ मा रहेको कानूनी व्यवस्था दृष्टिगत गर्नु पनि यस प्रसङ्गमा थप सान्दर्भिक हुनआएको छ। उक्त दफामा देहायबमोजिम उल्लेख भएको देखिन्छ:-

"१३३. विनियमावली तथा कार्यविधि बनाउने अधिकार: (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत राष्ट्र बैङ्कले तोकिदिएको शर्त, सीमा तथा मापदण्डको अधिनमा रही बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको संस्थागत, प्रशासनिक तथा व्यावसायिक कारोबार सुव्यवस्थित रूपले सञ्चालन गर्न सञ्चालक समितिले राष्ट्र बैङ्कको स्वीकृति लिई देहायका विषयमा विनियमावली बनाउन सक्नेछ:-

(क) कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्ती, तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तिभरण, बिदा, आचरण, अनुशासन तथा सेवाका शर्त र त्यस्तो सेवाको गठनको सम्बन्धमा"

८२. बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको संस्थागत, प्रशासनिक र व्यावसायिक कारोबार सञ्चालनको लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्कले तोकेको शर्त, सीमा र मापदण्डको अधिनमा रही सम्बन्धित संस्थाले विषयगत रूपमा विनियमहरू बनाउन पाउने र त्यस्ता विनियम राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृत हुनुपर्ने कानूनी प्राबधान उक्त दफा १३३ को उपदफा (१) मा रहेको देखियो। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले त्यसरी बनाउन पाउने विनियमहरूमध्ये कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्ती, तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तिभरण, बिदा, आचरण, अनुशासन तथा सेवाका शर्त र त्यस्तो सेवाको गठन सम्बन्धी विनियमसमेत प्रमुख रहेको तथ्य उक्त दफा १३३ को उपदफा (१) को देहाय खण्ड (क) मा रहेको कानूनी व्यवस्थाबाट छर्लङ्ग हुनआएको छ। विनियमावली बनाउन पाउने भन्ने ऐनको उक्त अख्तियारी अन्तर्गत निवेदक संस्थाले बनाएको विनियमावली (संशोधनसहित), २०६२ अनुसार विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतका कर्मचारीहरूलाई विभागीय कारबाही र सजाय भएको भन्ने देखिन आयो।

८३. विपक्षी तर्फका केही विद्वान् कानून व्यवसायीहरूले बहसको क्रममा तथा पेस गरेको

लिखित बहसनोटमासमेत बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको विनियमावली नेपाल ऐनको परिभाषाभिन्न नपर्ने हुँदा उक्त विनियमावलीको कानूनी अख्तियारी शून्य छ भनी जिकिर गर्नुभएको छ। नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१० को दफा २(ड) अनुसार नेपाल कानून शब्दले “नेपाल ऐन वा नेपालको कुनै भागमा कानून सरह लागू हुने ऐन, सवाल, नियम, आदेश, विनियम वा ऐन अन्तर्गत बनेका निर्देशिका वा कार्यविधि सम्झनु पर्छ” भनी प्रष्ट रूपमा परिभाषा गरिरहेको सन्दर्भमा ऐनको अख्तियारी अन्तर्गत बनेको विनियम (विनियमावली) लाई कानूनको अख्तियारी बेगर बनेको भन्न मिल्ने स्थिति नहुँदा “नेपाल कानून” को परिभाषामा नपर्ने भन्ने विपक्षीतर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीहरूको बहस जिकिरसँग सहमत हुन सकिएन।

८४. त्यसैगरी, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १३३ मा खराब आचरण सम्बन्धी व्यवस्था विनियमावलीमा गर्न सकिने भन्ने शीर्षक अन्तर्गत उपदफा (१) मा बैङ्क वा वित्तीय संस्था, विद्यालय, दूरसञ्चार सेवा प्रदायक, अस्पताल, हवाई सेवा, बीमा कम्पनी वा खास प्रकृतिका प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने नियामक निकायले खास प्रकारको खराब आचरणका सम्बन्धमा खास सजाय तोकेको रहेछ भने सोबमोजिम विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ भन्नेसमेत कानूनी व्यवस्था रहेको देखियो। उक्त दफा १३३(१) को व्यवस्थाबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थासमेतलाई अन्य प्रतिष्ठानभन्दा पृथक रूपमा लिई नियमन गर्ने नियामक निकायले खास प्रकारको खराब आचरण सम्बन्धमा खास सजाय तोकी विनियमावलीमा व्यवस्था गर्नसक्ने गरी छुट प्रदान गरेको स्पष्ट देखिन्छ। यसबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको नियामक निकाय श्रम ऐन अन्तर्गतको श्रम कार्यालयलगायतका कार्यालय वा निकायहरू नभएको तथ्य स्पष्ट हुनुका साथै त्यस्ता संस्थालाई नियमन गर्ने निकायले खास प्रकृतिका सजाय तोकी विनियमावली बनाउन सक्ने स्वायत्ततालाई स्वयं श्रम ऐनले मान्यता प्रदान गरेको देखिन आयो।

८५. यसका अतिरिक्त श्रम ऐनको व्यवस्था लागू नहुने क्षेत्र वा विषयहरूलाई थप स्पष्ट र सूचीबद्ध गर्दै श्रम ऐन, २०७४ को दफा १८० मा देहायबमोजिम उल्लेख भएको पाइन्छः-

“१८०. यो ऐन लागू नहुने: (१) देहायको विषयमा देहायबमोजिम हुनेछः-

... (२) विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवा र विशेष आर्थिक क्षेत्रको हकमा प्रचलित नेपाल कानूनमा नै सेवाका शर्त र सुविधाहरू उल्लेख भएको रहेछ भने त्यस्तो सेवामा सोहीबमोजिम हुनेछ।

(३) कुनै श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धमा प्रचलित नेपाल कानूनमा कुनै व्यवस्था नभएमा त्यस्तो श्रमिकको पारिश्रमिक सेवाका शर्त र सुविधाको हकमा यो ऐनको व्यवस्था स्वतः लागू हुनेछ।...”

८६. उपर्युक्त दफा १८० को कानूनी व्यवस्था के-कस्ता विषयमा श्रम ऐनको प्राबधान लागू नहुने हो भन्ने विषय अर्थात् नकारात्मक सूची (negative list) सँग सम्बन्धित रहेको देखियो। श्रम ऐन लागू नहुने भन्नुको सोझो अर्थ उक्त ऐनको दायरामा नपर्ने गरी बाहेक (exclude) गरिएका विषयहरू हुन् भनी बुझनुपर्ने हुन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनको विषयवस्तुसँग अन्य कुराका अतिरिक्त मूलतः उक्त दफा १८० को उपदफा (२) अन्तरसम्बन्धित देखिएको छ। सो उपदफा (२) मा विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवा र विशेष आर्थिक क्षेत्रको हकमा प्रचलित नेपाल कानूनमा नै सेवाका शर्त र सुविधाहरू उल्लेख भएको रहेछ भने त्यस्तो सेवामा सोहीबमोजिम हुनेछ भन्नेसमेत कानूनी प्राबधान रहेको देखिन्छ। सो उपदफामा प्रयुक्त विशेष कानूनद्वारा गठन हुने र विशेष आर्थिक क्षेत्रको हकमा भन्ने पदावलीबाटै मुलुकको वित्तीय, आर्थिक र मौद्रिक प्रणालीसँग सम्बन्धित बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्र जस्तो विशेष कानूनद्वारा संस्थापित, सञ्चालित र नियमन हुने विशिष्ट प्रकृतिको बैङ्किङ्ग क्षेत्रलाई श्रम ऐनको दायराबाट बाहिर राखिएको स्पष्ट रूपमा बुझ्न सकिन्छ।

८७. यसप्रकार माथि प्रकरण-प्रकरणमा गरिएको विश्लेषणबाट श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा उल्लिखित प्रतिष्ठानको परिभाषा, दफा १०८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश अनुसार राष्ट्र बैङ्कले नुमना विनियमावली बनाउन सक्ने व्यवस्था, दफा १३३ मा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था समेतका केही निकाय वा खास प्रकृतिका प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने नियामक निकायले खास प्रकारको खराब आचरणका सम्बन्धमा खास सजाय तोकेको रहेछ भने सोबमोजिम, विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने भन्ने व्यवस्था र दफा १८० ले विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवा र विशेष आर्थिक क्षेत्रको

4/11  
हकमा श्रम ऐन लागू नहुने भनी बाहेक गरेको परिप्रेक्ष्यमा श्रम ऐनको अन्य दफाहरूमा गरिएका व्यवस्था तथा सो अनुकूल हुने गरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ समेतमा रहे भएका समग्र कानूनी व्यवस्थालाई उपेक्षा गरी उक्त दफा १६५ मा प्रयुक्त प्रतिष्ठान भन्ने शब्दलाई मात्र टपक्क टिपी शाब्दिक अर्थ गर्न मिल्ने देखिएन। त्यसो गर्ने हो भने माथि विवेचना गरिएका उल्लिखित बाँकी सबै कानूनका व्यवस्थाहरू निष्प्रयोजित हुने भई तिनले नियमन गरेका प्राबधानको निरन्तरता वा लागू हुने विषयमा नै प्रश्नचिह्न खडा हुने अवस्था सिर्जना हुने स्थिति देखिन्छ। सामान्यतः ऐनमा प्रयुक्त शब्द वा वाक्यांशको स्पष्ट र सिधा अर्थबोध भैरहेको छ भने त्यहाँ बलपूर्वक कानूनको थप व्याख्या गरिरहनु पर्ने कुनै गुज्याइस रहँदैन। कानूनको शाब्दिक व्याख्या (literal interpretation) सम्बन्धी नियमले पनि यही कुरा इङ्कित गर्दछ। तर, जब कुनै एक ऐनको एउटा दफाको मात्र शाब्दिक अर्थ गर्दा सोही ऐनका अन्य दफा वा अन्य कानूनको प्राबधानहरू निष्प्रयोजन (supersede) हुन जाने परिस्थिति उत्पन्न हुन्छ भने मौजूदा कानूनहरू प्रयोजनहीन नहुने गरी समग्र ऐन तथा सम्बद्ध कानूनसमेतको रोहमा त्यस्तो कानूनको समन्वयात्मक र रचनात्मक व्याख्या (harmonious or constructive interpretation) गर्नुपर्ने हुन आउँछ।

८८. यसरी, श्रम ऐनले नै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा काम गर्ने कर्मचारीहरूका लागि छुट्टै विनियमावलीको नमूना बनाउन राष्ट्र बैङ्कलाई अख्तियारी दिएको र सोही नमूना विनियमावलीमा आधारित भएर तत्काल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी अध्यादेश, २०६२ को दफा ९१ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको सञ्चालक समितिले स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ बनाई लागू भैरहेकोमा उक्त अध्यादेशलाई प्रतिस्थापन गरी बनेको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ९१ ले समेत उक्त विनियमावली बनाउने अधिकारलाई निरन्तरता नै दिएको देखिन्छ। हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ ले समेत साबिकमा रहेको विनियमावली बनाउने अधिकारलाई निरन्तरता दिएको र निवेदक संस्थाले २०६२ सालमा बनाएको कर्मचारी सेवा विनियमावली समय-समयमा अद्यावधिक हुँदै संशोधित रूपमा कार्यान्वयनमा रहिरहेको अवस्थामा

उक्त विनियमावलीबमोजिम भएका काम, कारबाहीलाई कानूनसम्मत नै मान्नुपर्ने हुन्छ।

८९. सेवा कानून (service law) को विशेषताहरूमध्ये एउटा प्रमुख कुरा के हुन्छ भने कुनै व्यक्ति कुनै संस्थामा भर्ना वा नियुक्ति हुँदाका बखत बहाल रहेको उक्त संस्थाको कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, तलब, भत्तालगायतका सुविधा तथा कर्मचारीको आचरण, अनुशासन तथा सेवाका अन्य शर्तमा उक्त कर्मचारीलाई मर्का पर्ने गरी संशोधन वा नयाँ व्यवस्था गर्न मिल्दैन। संस्थामा विद्यमान रहेको नियम, कानून अनुसारको सेवाको शर्त, बन्देज स्वीकार गरी सेवा प्रवेश गरी सकेपछि आफूलाई अनुकूल वा फाइदा हुँदासम्म त्यस्तो सेवा, शर्त मान्ने तर अनुकूल नहुँदा त्यसलाई मान्दिन वा अर्कै कानूनले तोकेको सुविधा तथा सेवा चाहियो भन्न मिल्ने हुँदैन।
९०. प्रस्तुत रिट निवेदनका विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतले निवेदक संस्थामा सेवा प्रवेश गर्दा उल्लिखित कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ विद्यमान रहेको, त्यही विनियमावलीमा उल्लेख भएका सेवाका शर्त अनुसार सुविधा उपभोग गरिरहेको र निजहरू नियुक्त हुँदाकै बखत कायम रहेको विनियमावलीको परिच्छेद-९ अन्तर्गत तोकिएका आचरण र अनुशासन उल्लङ्घन गरेमा परिच्छेद-१० अनुसार विभागीय कारबाही हुन सक्ने, त्यस्तो विभागीय कारबाही विनियम २(ठ) अनुसारको अख्तियारप्राप्त अधिकारीले गर्न सक्ने र विभागीय कारबाहीको क्रममा आवश्यक प्रक्रिया पूरा गरी विनियम ९४ अनुसार सेवाबाट हटाउन वा बर्खास्त गर्ने सम्मको सजाय हुन सक्ने, त्यसरी सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने गरी अख्तियारप्राप्त अधिकारीले गरेको निर्णयउपर विनियम १०४ बमोजिमको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीसमक्ष पुनरावेदन दिन सक्ने र विनियम १०७ अनुसार त्यसरी पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले दिएको निर्णय अन्तिम हुने भन्नेसमेत सेवा, शर्तको व्यवस्थालाई स्वीकार गरी सेवा प्रवेश गरी कार्यरत रहेकोमा विपक्षीलाई भएको विभागीय कारबाहीको निर्णय र त्यसउपरको पुनरावेदनको निर्णयसमेत मान्दिन भनी आफ्नो सेवा, शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेकोभन्दा बाहिरको निकायमा गई पुनरावेदन गर्न र त्यस्तो निकायले समेत आफ्नो अधिकारक्षेत्रभन्दा बाहिरको अधिकारक्षेत्र ग्रहण

गरी गरेको निर्णय सेवा सम्बन्धी कानून (service law) को मान्यताभन्दा बाहिरको देखिन आउँछ।

९१. अब यस सन्दर्भलाई प्रस्तुत रिट निवेदनको विवादको विषयवस्तुसँग जोडेर हेर्दा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडमा कार्यरत विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतका कर्मचारीलाई निवेदक संस्थाको विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ मा व्यवस्था गरिएका आचरण तथा अनुशासन सम्बन्धी विभिन्न कुराहरूको उल्लङ्घन गरेको भन्ने आरोपमा सुनुवाईको मौकासमेत दिई अख्तियारप्राप्त अधिकारी, संस्थाको कार्यकारी प्रमुखले सेवाबाट हटाएको भन्ने देखिन्छ। कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी कार्यकारी प्रमुखले गरेको निर्णयउपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीको रूपमा विनियम १०४ ले सञ्चालक समितिलाई तोकिएको पाइन्छ। विपक्षी कर्मचारीहरूले उक्त पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीसमक्ष दायर गरेको पुनरावेदनका सम्बन्धमा विनियम १०६ बमोजिम अपनाउनु पर्ने कार्यविधि पूरा गरी विनियम १०७ अनुसार सञ्चालक समितिबाट पुनरावेदन तहको निर्णय भएको भन्ने देखिएको अवस्था हुँदा कानूनबमोजिम अख्तियारी नरहेको अधिकारीले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको वा त्यस्तो निर्णयउपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार नभएको अधिकारी वा निकायले निर्णय गरेको भन्ने देखिन आएन।

९२. यसरी, श्रम तथा श्रमिक सम्बन्धी विषय आफैमा व्यापक र विस्तृत प्रकृतिको रहेकोमा साबिक श्रम ऐन, २०४८ तथा हाल प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ समेत श्रम तथा श्रमिक सम्बन्धी विषयको सामान्य कानून रहेको देखिन्छ। अर्कोतर्फ साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ तथा हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी विशेष ऐन रहेकोले यी ऐनहरू बैङ्क तथा वित्तीय संस्थासँग अन्तरसम्बन्धित श्रम सम्बन्धमासमेत एक विशेष ऐनकै रूपमा रहेको भन्ने देखिन आउँछ। वस्तुतः जहिले पनि सामान्य कानूनलाई विशेष कानूनले override गर्ने हुन्छ। साथै, एकै विषयमा दुई वा दुईभन्दा बढी विशेष कानूनहरू लागू रहेका छन् भने कुन विशेष कानून आकर्षित हुने हो भन्ने सवालमा विषयवस्तु सँगको सामिप्यता, समयको निकटतमता, प्रस्तावनासँग वाञ्छितता, मौजूदा

Jde

कानूनसँगको सामञ्जस्यता जस्ता कुराहरुले निर्णायक भूमिका खेल्ने हुन्छ। अझै, विषयवस्तुको सामिप्यताको आधारमा विशेष कानूनको hierarchy समेत उत्पन्न हुन सक्छ। यस्तै अवस्था सरकारी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको विभागीय सजाय, सरुवा तथा बढुवा जस्ता कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी विषयको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र सम्बन्धमा रहेको देखिन्छ। एकातर्फ श्रम सम्बन्धी सबैलाई आकर्षित हुने श्रम ऐन, २०७४ लागू भएको छ जुन न्यूनतम मापदण्डको रूपमा सम्पूर्ण श्रम सम्बन्धमा आकर्षित हुने हुन्छ भने अर्कोतर्फ बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ सबै प्रकारको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको लागि आकर्षित हुन्छ। त्यसमा पनि सरकारी वा सरकारको अधिक शेयर स्वामित्व रहेको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको विभागीय सजाय, सरुवा तथा बढुवाउपरको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्रको विषय छ भने यस विषयमा प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ आकर्षित हुने अवस्था देखिन्छ। अर्थात् प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ लाई सरकारी वा सरकारको अधिक शेयर स्वामित्व रहेको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको विभागीय सजाय, सरुवा तथा बढुवाउपरको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र सम्बन्धी विषयमा झनै माथिल्लो स्तरको विशेष ऐन भनी मान्नुपर्ने देखिन्छ।

९३. माथि प्रकरण-प्रकरणमा विवेचना र विश्लेषण गरिएका विषयहरु एवं कम्पनी ऐन तथा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनका सान्दर्भिक प्राबधानहरुबाट पनि कम्पनी ऐन अनुसार संस्थापना, सञ्चालन, नियमन हुने कम्पनी र खास प्रयोजनका लागि कम्पनी ऐन अनुसार संस्थापना, दर्ता भए पनि विशेष ऐन, बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ र नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ अन्तर्गत संस्थापना, सञ्चालन, नियमन, निरीक्षण, निर्देशन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुलाई एकै कोटीमा राखी हेर्न मिल्ने देखिएन।


९४. श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(अ) मा रहेको प्रतिष्ठानको परिभाषा अन्तर्गत प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै 'कम्पनी' तथा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को २(ह) एवं २(कझ) अनुसार परिभाषित एवं उक्त ऐनको दफा ४९ को उपदफा (१), (२), (३), (४),

Jde

(५) अनुसार संस्थापना भएको एवं नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ को दफा ५(१)(च) बमोजिम बैङ्किङ तथा वित्तीय कारोबार गर्न इजाजतपत्र जारी गरिने, त्यस्तो कारोबारको सम्बन्धमा आवश्यक नियमन, निरीक्षण, सुपरीवेक्षण तथा अनुगमन गरिने "बैङ्क" एवं "वित्तीय संस्था" को विधा, विशेषता एवं कार्यक्षेत्र, कारोबार साथै ती क्षेत्रमा काम गर्ने रोजागरकर्ता/श्रमिक/कर्मचारीको कार्य प्रकृति एवं व्यवस्थापन, नियमनसमेत फरक रहेको देखिन आयो।

१५. यसरी, साबिक श्रम ऐन, २०४८ तथा हालको श्रम ऐन, २०७४ ले समेत श्रम अदालतलाई अन्य विशेष कानूनले छुट्टै व्यवस्था गरेको अवस्थामा बाहेक सामान्यतः श्रम सम्बन्धी सबै विवादको सुरु तथा पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र प्रदान गरेको देखिए तापनि सरकारी वा सरकारको अधिक शेयर स्वामित्व रहेका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको विभागीय सजाय, सरुवा तथा बढुवा जस्ता कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी विषयमा प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ बमोजिम प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने देखिन्छ भने निजी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धमा साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ तथा हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ एवं उक्त ऐनबमोजिमका नियम, विनियममा नै पुनरावेदनको व्यवस्था भएका विषय श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत पर्ने देखिन आएन।

१६. अब, यस अदालतबाट किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत; विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत र प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको रिट निवेदनहरूमा भएका व्याख्या (ruling) तथा मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत र प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको रिट निवेदनहरूमा भएका व्याख्या (ruling) फरक-फरक भई बाझिएको अवस्था हो वा होइन? भन्ने प्रश्नका सम्बन्धमा विचार गर्नुपर्ने हुनआएको छ। ज्ञातव्य छ एकै प्रकृतिको तथ्य र कानूनी प्रश्न समावेश भएको मुद्दाहरूको निर्णयमा एकरूपता कायम हुनु न्याय प्रणालीको महत्वपूर्ण विशेषता हो। सर्वोच्च अदालतले प्रतिपादन गरेको कानूनी सिद्धान्त सबैले पालना



गर्नुपर्ने संवैधानिक व्यवस्थाको परिप्रेक्ष्यमा न्याय प्रणालीको प्रभावकारिता र विश्वसनियताका लागि पनि समान कानूनी प्रश्नको व्याख्यामा गरिएको रुलिङहरूमा एकरूपता हुनु वाञ्छनीय मानिन्छ। नेपालको न्यायिक अभ्यास पनि उपर्युक्त सैद्धान्तिक मान्यताबाट निर्देशित र अनुप्राणित रहेको पाइन्छ। एकै किसिमको कानूनी प्रश्न समावेश भएको अलग-अलग मुद्दाहरूमा एकरूपता कायम हुनुपर्ने भनी मानवहादुर सुनार विरुद्ध कर कार्यालय, महेन्द्रनगरसमेत<sup>१०</sup>; पीयूषबहादुर अमात्य विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैङ्कसमेत<sup>११</sup> लगायतका मुद्दामा यस अदालतले निरन्तर रूपमा आफ्नो एकरूपतापूर्ण दृष्टिकोण राख्दै आएको छ। उक्त न्यायिक मार्गदर्शनहरू हालसम्म पनि स्थापित सिद्धान्तकै रूपमा अवलम्बन हुँदै आएको अवस्था छ।

९७. संयुक्त इजलासले रुलिङ बाझिएको भनी उल्लेख गरेको किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत भएको रिट निवेदनमा यस अदालतको विशेष इजलासबाट



<sup>१०</sup> मानवहादुर सुनार विरुद्ध कर कार्यालय, महेन्द्रनगर, कञ्चनपुरसमेत, मुद्दा: उत्प्रेषणसमेत, (नेकाप २०५८, अङ्क ३.४, नि.नं. ६९८४, ९ सदस्यीय पूर्ण इजलास):-

"...अदालतले गरेका पूर्व निर्णयहरूबाट निश्चितरूपमा स्थापित भइसकेका कानूनी सिद्धान्त आफै पनि कानून सरह हुन्छ। एकै किसिमको कानूनी प्रश्न समावेश भएको अलग-अलग मुद्दाहरूमा कानूनको अलग-अलग व्याख्या भएर वा अलग-अलग सिद्धान्तहरू प्रतिपादन भएर न्यायिक अराजकताको स्थिति उत्पन्न नहोस भन्ने उद्देश्यले एकरूपता कायम गर्न नजिरको सिद्धान्त अपनाइएको हुन्छ..."

<sup>११</sup> पीयूषबहादुर अमात्य विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैङ्कसमेत, मुद्दा: उत्प्रेषणसमेत, (नेकाप २०६४, अङ्क ८, नि.नं. ७८७२, संयुक्त इजलास):-

"उच्चतम अदालतले मुद्दाको रोहमा तथ्यभित्र प्रवेश गरी सबूद प्रमाण बुझी सम्बद्ध कानूनको मनसाय, उद्देश्य र व्यवस्थाको बारेमा गरेको व्याख्या नजिर हो। उच्चतम अदालतले गरेको यस्तो कानूनको व्याख्या पछि-पछिका त्यस्तै विषयवस्तु र मुद्दाको तथ्य मिल्ने मुद्दाहरूमा तलका अदालतहरूले बाध्यात्मक रूपमा नजिरको पालना गरी मुद्दाको किनारा गर्नुपर्छ भने नजिर निर्माण गर्ने अदालतको coordinate jurisdiction को हकमा भने यस्तो बाध्यात्मक हुन केही exceptions मात्र हुने।;

समान संख्याको इजलास अर्को समान संख्याको इजलास अर्थात् coordinate jurisdiction को इजलाससँग differ गर्दै जाने हो भने quality of certainty हराएर जान्छ। त्यसैले कानूनको व्याख्याको एकरूपता र quality of certainty को लागि एक coordinate bench अर्को coordinate bench को ruling लाई आफै overrule नगरी अधिल्लो ruling सँग सहमत हुन नसकेको कारणसहित बढी संख्या भएको इजलासबाट ruling हुन आफ्नो रायसहित पठाई बढी संख्याको इजलासबाट भएको ruling कानूनको व्याख्या भई नजिर स्थापित हुने परिप्रेक्ष्यमा अपवादहरू exceptions & exceptions मा per incuriam फैसला र sub silentio फैसलाहरू coordinate bench ले पनि पालन गर्नुमा बाध्य नहुने।;

कानूनको व्याख्याको एकरूपताको लागि देशको उच्चतम अदालतबाट भएको कानूनको व्याख्यालाई समान विवादमा लागू गरिन्छ। त्यसो नगरी एकपटक विधिवत् भएको व्याख्यालाई पालना नगर्ने हो भने मुद्दाका पक्षहरू, कानूनी सल्लाह दिने कानूनी व्यवसायीहरू र न्यायिक जगत समाज नै अस्तव्यस्त हुन जान्छ र एकप्रकार न्यायिक अराजकता जस्तै हुन्छ। यस्तो नहोस् भनेर नै संविधानले देशको उच्चतम अदालतलाई कानून एवं संविधानको व्याख्याको संवैधानिक जिम्मा दिई त्यस्तो उच्चतम अदालतबाट भएको संविधान एवं कानूनको व्याख्या पछिका मुद्दाहरूमा guide को रूपमा लिइन्छ। तर कहिलेकाहीँ कुनै-कुनै मुद्दामा विवादसँग सम्बद्ध कानूनी व्यवस्थालाई छली वा जानकारी नराखी गरिएको व्याख्या वा सम्बद्ध कानूनलाई लागू नै नगरी गरिएको फैसला per incuriam फैसला भई त्यस्तो फैसलालाई नजिर भन्न नमिल्ने।"



मूलतः “ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ र नेपाल बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ बाझिएको भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा नेपाल बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१ अन्तर्गत स्थापित नेपाल बैङ्क लिमिटेड भएको र वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१ को दफा ५१ ले दिएको अधिकारबमोजिम नेपाल बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी नियमावली, २०४८ बनेको हुँदा ट्रेड युनियन ऐन र नेपाल बैङ्क कर्मचारी नियमावली बाझिएमा कुन ऐन, नियम लागू हुने? भन्नेसम्म प्रश्न देखिन आउँछ। त्यस सम्बन्धमा विचार गर्दा वाणिज्य बैङ्क ऐन, २०३१ को दफा ५२ ले “वाणिज्य बैङ्क ऐन र सो ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा लेखिएकोमा सोहीबमोजिम र अरुमा प्रचलित कानूनबमोजिम हुनेछ” भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। उक्त व्यवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा ट्रेड युनियन ऐन र नेपाल बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी नियमावली बाझिएको अवस्थामा नेपाल बैङ्क कर्मचारी नियमावली नै लागू हुने देखिन्छ भन्नेसमेत व्याख्या भई रुलिङ्ग कायम भएको देखियो।<sup>३३</sup> उक्त रिट निवेदनमा ट्रेड युनियन ऐनको व्यवस्थासँग बाझिएको भए पनि वाणिज्य बैङ्क ऐनले दिएको अख्तियारी अन्तर्गत बनेको नेपाल बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी नियमावलीमा भएको व्यवस्था लागू हुने भन्नेसमेत व्याख्या भएको देखिन्छ।

१८. त्यसैगरी विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट नबिल बैङ्क लिमिटेड कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी नियमावली, २०५७ आफैंमा एउटा आत्मनिर्भर कानून हो। अर्थात् self contained rules हो। निवेदक बैङ्कको कर्मचारीउपर भएको विभागीय कारबाही र सजायउपर पुनरावेदन सुन्ने निकाय नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था भएको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०४८ ले श्रम अदालतलाई अन्य कानूनबमोजिम भएको विभागीय कारबाहीमा दोस्रो तह पुनरावेदन सुन्ने अधिकार दिएको देखिँदैन। यसरी कानूनले पुनरावेदन सुन्ने अधिकार नदिएकोमा पनि श्रम अदालतले दोस्रो तह पुनरावेदन सुनी गरेको मिति २०६२/०६/०४ को निर्णय अधिकारक्षेत्रविहीन निर्णय हुँदा उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। कम्पनी वा सङ्गठित संस्थाको

<sup>३३</sup> नैकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१

सेवा, शर्तसम्बन्धी कानूनबमोजिम भएको विभागीय कारबाही र सजायमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षण हुन नसक्ने भन्ने कानून स्पष्ट हुनुको साथै यस्तो विवादमा यस अदालतको विशेष इजलास एवं संयुक्त इजलासले व्याख्याद्वारा नजिर स्थापित गरिसकेकोमा पनि कानून र नजिर विपरित श्रम अदालतले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी तत्कालीन संविधानको धारा ९६ को समेत विपरित पुनरावेदन सुनेकोले न्याय परिषदलाई लेखी पठाउनु भन्नेसमेत व्याख्या भएको देखिन्छ। यसरी बैङ्कका कर्मचारीको विभागीय कारबाहीउपर सम्बन्धित बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको नियमावलीमा नै पुनरावेदनको व्यवस्था लागू हुने हुँदा श्रम ऐनको पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था आकर्षित नहुने भनी भएका पूर्व रुलिङहरूलाई नै मान्यता दिई थप स्पष्ट व्याख्या भएको देखिन्छ।<sup>३३</sup>

९९. प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको अर्को रिट निवेदनमा यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट माथि उल्लिखित पूर्व रुलिङहरूसँग सहमत हुँदै श्रम अदालतले पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णय अधिकारक्षेत्रविहीन भएको भनी उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरेको देखिन्छ। साथै उक्त रिट निवेदनमा “यस अदालतले यसअघि पनि किरणकुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध सञ्चालक समिति, नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत भएको रिट निवेदन (नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१, पृष्ठ ४०३), नेपाल अरब बैङ्क लिमिटेडका व्यवस्थापकका तर्फबाट विनय रेग्मी विरुद्ध श्रम अदालतसमेत भएको अर्को रिट निवेदन (२०५८ सालको रिट नं. ३०७४), महालक्ष्मी फाइनेन्स लिमिटेडसमेत विरुद्ध श्रम अदालत भएको अर्को रिट निवेदन (२०६० सालको रिट नं. २७६३) र सेन्ट जेभियर्स स्कूलका तर्फबाट ऐ. का प्रधानाध्यापक बोनिफेस टिग्गा एस.जे. विरुद्ध श्रम अदालतसमेत भएको रिट निवेदन (रिट नं. ०६७-WO-०७०९) समेतमा श्रम अदालतले आफ्नो अधिकारक्षेत्रको ख्याल नगरी अधिकारक्षेत्रविहीन फैसला गरेको भनी पटक-पटक रिट जारी भएको सन्दर्भलाई सो अदालतबाट गम्भीरतापूर्वक ग्रहण गरिएको पाइएन। आफूले न्यायिक अधिकार प्रयोग गरेको विषयमा सर्वोच्च अदालतसमक्ष मुद्दा पुगी सर्वोच्च न्यायिक निकायले निश्चित मार्गदर्शन हुने गरी सिद्धान्त प्रतिपादन गरिसकेको अवस्थामा ती सिद्धान्तहरूको पालना

<sup>३३</sup> नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००

र अनुशरण गरिनु सबै न्यायिक निकायको कर्तव्य बन्दछ। श्रम अदालतको अधिकारको स्रोत भनेको श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६० नै हो। अन्य ऐन, नियम, विनियम अन्तर्गत गरिएका सजाय वा निर्णयउपर सोही ऐन, नियम, विनियमले नै पुनरावेदनसम्बन्धी व्यवस्था गरिरहेको अवस्थामासमेत त्यस्तो प्राबधान अन्तर्गत उपचार नखोजी सिधै श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्दासमेत त्यस्तो पुनरावेदन ग्रहण गरी न्याय निरूपण गर्दै आएको अवस्था देखियो। त्यसरी सर्वोच्च अदालतबाट पटक-पटक भएका निर्णयलाईसमेत बेवास्ता गरी आफ्नो अधिकारक्षेत्र बाहिरको विषयमा प्रवेश गर्ने श्रम अदालतको प्रवृत्तिलाई यो इजलासले गम्भीरतापूर्वक लिएको छ। अतः यस अदालतबाट प्रस्तुत रिट निवेदनका रोहमा र यस अधिका अन्य रिट निवेदनका रोहमा अभिव्यक्त रूलिङसमेतलाई मध्यनजर गरी आफ्नो अधिकारक्षेत्रको प्रयोग गर्न श्रम अदालत, काठमाडौंको ध्यानाकर्षण गराएकोसमेत देखियो।<sup>३४</sup>

१००. प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट भएको व्याख्या हेरौं। उक्त रिट निवेदनको आदेशमा: परिवर्तित संवैधानिक व्यवस्था र श्रम ऐन, २०७४ सँगै श्रम कानूनमा आएको परिवर्तनको परिप्रेक्ष्यमा निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेडका तर्फबाट प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालतसमेत<sup>३५</sup>, नविल बैङ्क लिमिटेडका तर्फबाट विनय कुमार रेग्मी विरुद्ध श्रम अदालतसमेत<sup>३६</sup> र किरणकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत<sup>३७</sup> रहेको मुद्दामा भएका व्याख्याहरूको सान्दर्भिकता रहेको देखिँदैन। सामान्यतः अदालतबाट गरिएको कुनै व्याख्यासँग बाझिने गरी विधायिकाले नयाँ ऐन वा कानूनी प्राबधान जारी गरेमा त्यस्तो व्याख्याको बाध्यकारी शक्ति हास भई अप्रासङ्गिक भएको मानिन्छ भन्नेसमेत आधार ग्रहण गरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीलाई सेवाबाट बर्खास्त गरिएको विषयमा श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र हुने भन्ने व्याख्यासहितको रूलिङ गरेको देखियो।

<sup>३४</sup> नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९

<sup>३५</sup> नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९

<sup>३६</sup> नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००

<sup>३७</sup> नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३९

१०१. यसप्रकार माथि उल्लिखित निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत काठमाडौंसमेत, नबिल बैङ्क लिमिटेडका तर्फबाट विनय कुमार रेग्मी विरुद्ध श्रम अदालतसमेत र किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत भएका रिट निवेदनहरुमा यस अदालतको पूर्ण इजलास, संयुक्त इजलास र विशेष इजलाससमेतबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीको सेवा, शर्तका हकमा श्रम ऐनलगायतको व्यवस्था आकर्षित नहुने भई सम्बन्धित संस्थाको कर्मचारी नियमावली वा विनियमावलीको व्यवस्था नै आकर्षित हुने भनी कायम भैरहेका एकरूपतापूर्ण व्याख्यासहितका रुलिङ्ग प्रतिकूल हुने गरी प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको रिट निवेदनमा फरक दृष्टिकोणसहित बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा श्रम कानून लागू हुँदैन भनी व्याख्या गर्नु कानूनसम्मत नहुने भनी निर्णय भएको देखियो। यसबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई सेवाबाट बर्खास्त गरेको निर्णयउपर पुनरावेदन गर्ने विषयमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी विनियमावलीमा भएको व्यवस्था लागू हुने वा श्रम ऐनको पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था लागू हुने भन्ने एकै विषयमा फरक-फरक व्याख्या कायम हुन पुगी स्पष्ट रूपमा रुलिङ्ग बाझिएको अवस्था देखियो।

१०२. यस अदालतको पूर्ण, संयुक्त र विशेष इजलाससमेतबाट प्रतिपादित सिद्धान्तहरु परिवर्तित संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थाको सन्दर्भमा अप्रासङ्गिक भई बाध्यकारी शक्ति हास भएको भनी उक्त प्राइम कमर्सियल बैङ्कको रिट निवेदनमा गरिएको रुलिङ्ग नजिरको प्राधिकार र सोपान सम्बन्धमा माथि प्रकरण-प्रकरणमा विवेचित मानबहादुर सुनार विरुद्ध कर कार्यालय, महेन्द्रनगरसमेत भएको रिट निवेदनमा यस अदालतको नौ जना न्यायाधीश संलग्न वृहत पूर्ण इजलासबाट भएको व्याख्या र सो सिद्धान्तलाई अनुसरण गर्दै पीयूषबहादुर अमात्य विरुद्ध नेपाल राष्ट्र बैङ्कसमेत भएको अर्को रिट निवेदनमा संयुक्त इजलासबाट भएको विशद व्याख्यासमेतको प्रतिकूल देखिन्छ। समान स्तरको संयुक्त इजलास वा पूर्ण इजलासबाट कायम भएको व्याख्यासँग समान स्तरकै अर्को संयुक्त इजलास वा पूर्ण इजलास सहमत हुन नसकेको अवस्थामा आफ्नो रायसहित बढी संख्या भएको पूर्ण इजलासमा पठाउने सकिने विषयसम्म स्वीकार्य मान्यता अनुरूप हुने देखिए पनि आफूभन्दा बढी संख्या रहेको पूर्ण वा विशेष

इजलासबाट प्रतिपादित सिद्धान्तप्रति संयुक्त इजलासले प्रश्न उठाउनु वा असहमत हुनु उचित हुँदैन। यसो गर्दै जाने हो भने नजिरको प्राधिकारसम्बन्धी मान्य सिद्धान्त र अभ्यास नै समाप्त हुने भई न्यायिक अराजकताको स्थिति सिर्जना हुन पुग्दछ।

१०३. संवैधानिक र कानूनी व्यवस्थामा भएको परिवर्तनबाट नजिरको शक्ति हास भएको हो भन्ने तर्क पनि आफैमा फितलो र मनोगत देखिन्छ। श्रम सम्बन्धी हकलाई हाल प्रचलित नेपालको संविधानले पहिलो पटक मौलिक हकको रूपमा राखेको नभई सो पूर्वको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले नै मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको देखिन्छ। अन्तरिम संविधान जारी भएको पनि करिब छ वर्षपछि मिति २०६९।०८।२८ मा प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको रिट निवेदनमा यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट सो अघि कायम भएका नजिर सिद्धान्तसमेतको पुनरोक्ति (reiteration) र अनुसरण गर्दै, “श्रम ऐनले श्रमिकको हक, हित, सुरक्षा, सेवा, शर्त, विवाद समाधानको प्रक्रिया र संयन्त्रसमेतको व्यवस्था गरेको छ। त्यस्तै व्यवस्था अन्य ऐन वा कानूनद्वारा गरिएको अवस्थामा त्यस्ता कानूनद्वारा संस्थापित प्रतिष्ठान वा संस्था वा फर्म वा कम्पनीमा कार्यरत कर्मचारीहरूको हकमा श्रम ऐन आकर्षित हुने भनी त्यस्तो प्रतिष्ठान, संस्था वा फर्म संस्थापित गर्ने कानूनलाई अर्थहीन र औचित्यहीन तुल्याउने गरी कानूनको व्याख्या गरिनु हुँदैन। त्यस्ता संस्थाहरूको हकमा श्रम ऐन होइन, त्यही कानून आकर्षित हुने” भनी गरेको स्पष्ट व्याख्या परिवर्तित संवैधानिक सन्दर्भमा असान्दर्भिक हुनुपर्ने कुनै विवेकसम्मत, तर्कसम्मत र उचित कारण छैन।

१०४. यसका अतिरिक्त श्रम ऐन, २०४८ लाई प्रतिस्थापन गर्दै जारी भएको प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ श्रम सम्बन्धमा आम (general) रूपमा लागू हुने कानून रहेको देखिए पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ खास र विशिष्टीकृत क्षेत्रमा (specific) लागू हुने सोभन्दा विशेष प्रकृतिको कानून हो भन्ने देखिन्छ। यस्तो खास सेवामा कार्यरत कर्मचारीको सेवाका शर्तहरू सम्बन्धमा सम्बन्धित कानूनबाट विशेष व्यवस्था गर्न सकिने भन्ने साबिक श्रम ऐन, २०४८ को व्यवस्थालाई प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ को उपदफा (३) सँग सम्बन्धित प्रतिबन्धात्मक

Handwritten signature/initials at the top of the page.

वाक्यांश, दफा १३३ को उपदफा (१), दफा १८० को उपदफा (२) समेतका कानूनी व्यवस्थाले पनि निरन्तरता दिएकै देखिन आउँछ। त्यसैगरी राष्ट्र बैङ्कबाट स्वीकृत गराएपछि लागू हुने गरी कर्मचारी विनियमावली सम्बन्धित बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले नै बनाउन पाउने भन्ने बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ९१ को उपदफा (१) र उपदफा (२) को देहाय (ग) ले गरेका व्यवस्थाहरूलाई हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ को उपदफा (१) को देहाय खण्ड (क) ले समेत थप परिस्कृत गर्दै निरन्तरता दिइरहेको अवस्था देखिन्छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन वा सो ऐन अन्तर्गत बनेको नियम, विनियम वा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम दिइएको आदेश वा निर्देशनमा लेखिएको कुरामा सोहीबमोजिम र अन्यमा राष्ट्र बैङ्क ऐन र अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम हुनेछ भन्ने प्राबधान उक्त ऐनको दफा १२९ मा यथावत रहेको देखिएबाट माथि प्रकाशराज शर्मको रिट निवेदनमा गरिएको व्याख्या अद्यपि सान्दर्भिक नै रहेको देखिन आउँछ। यसबाट उपर्युक्त बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन र सो ऐन अन्तर्गत बनेका नियम, विनियम, सो अन्तर्गत दिइएका आदेश, निर्देशन नै लागू हुने; त्यसपछि दोस्रोमा राष्ट्र बैङ्क ऐन लागू हुने र यी दुवै ऐनले नसमेटिएका अन्य विषयहरूमा मात्र अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम हुने; तेस्रो प्राथमिकतामा मात्र श्रम ऐनलगायत अन्य ऐनहरू लागू हुने स्पष्ट नै देखिन्छ। यस अवस्थामा श्रम ऐनद्वारा नियमन हुने प्रतिष्ठान भन्दा विशेष कार्यक्षेत्र र प्रकृति भई नेपाल राष्ट्र बैङ्कको प्रत्यक्ष नियमन र निगरानीमा सञ्चालित हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूको हकमासमेत बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनलाई प्रतिस्थापन (override) गर्ने गरी श्रम ऐन नै आकर्षित हुने भनी गरिएका व्याख्यालाई निरन्तरता दिनु उपयुक्त र कानूनसम्मत हुने देखिँदैन।

१०५. यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट प्रस्तुत रिट निवेदनको निरूपण बढी संख्याको न्यायाधीश संलग्न इजलासबाट हुनु मनासिब रहेको भन्नेसमेत मिति २०८०।०९।२४ को आदेशमा उल्लिखित स्वावलम्बन विकास केन्द्रका प्रमुख मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>१५</sup> भएको उत्प्रेषणसमेतको रिट

<sup>१५</sup> नैकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३, संयुक्त इजलास।

*tal*

निवेदनमा मिति २०६३।०७।१४ मा भएको आदेशको पूर्णपाठ हेर्दा, उक्त मुद्दाका रिट निवेदक स्वावलम्बन विकास केन्द्रको नाम प्रस्तुत रिट निवेदनका निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडसँग मिल्दोजुल्दो देखिए पनि उक्त स्वावलम्बन विकास केन्द्र अर्कै प्रयोजनको लागि छुट्टै कानूनद्वारा संस्थापित भएको भन्ने देखिन्छ। उक्त रिट निवेदन बेहोरा तथा सोमा भएको आदेशबाट उक्त संस्था एक सामाजिक संस्थाको रूपमा संस्था दर्ता ऐन, २०३४ अनुसार दर्ता भई सञ्चालनमा रहेको र सो संस्थामा कार्यरत कर्मचारी राजन प्रसाद भट्टराईलाई सेवाबाट हटाएको निर्णयउपर श्रम कार्यालयमा निवेदन दिँदा उक्त कार्यालयबाट विपक्षी राजन प्रसाद भट्टराईलाई भराई दिनुपर्ने भनी ठहर भएको रकम सम्बन्धमा चित्त नबुझी श्रम अदालतसमक्ष पुनरावेदन गर्दा श्रम अदालतबाटसमेत सुरु श्रम कार्यालयको निर्णय सदर भएकोले उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाउन भनी संस्थाको तर्फबाट यस अदालतमा रिट निवेदन परेको देखिन्छ।

१०६. उक्त रिट निवेदनमा यस अदालतबाट मिति २०६३।०७।१४ मा आदेश हुँदा निवेदक कार्यालय (स्वावलम्बन विकास केन्द्र) संस्था दर्ता ऐन, २०३४ अनुसार नै गैरसरकारी संस्थाको रूपमा दर्ता भएको देखिएको, तत्काल प्रचलित श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) मा व्यवस्था भएको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने भई सेवामूलक संस्थाको रूपमा कार्यरत रहेको कारणसमेतबाट तत्काल प्रचलित श्रम ऐन तथा नियमावली आकर्षित नहुने भन्ने दाबी मनासिब नदेखिएको भन्नेसमेत आधार कारणबाट उक्त रिट निवेदन खारेज भएको देखिन्छ।

१०७. प्रस्तुत रिट निवेदनमा संस्था दर्ता ऐन, २०३४ अनुसार दर्ता भएको संस्थामा कार्यरत कर्मचारीको सेवा, शर्त, सुविधा सम्बन्धि विषय समावेश नभई बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी अध्यादेश, २०६२ द्वारा संस्थापना दर्ता भई तत्पश्चातका बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ अनुसार निरन्तरता पाएको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ को उपदफा (१)(क) अनुसारको अख्तियारीबाट बनेको स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को व्यवस्था अनुसार सो वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई

*File*

सेवाबाट हटाएको विषयवस्तु समावेश भएको देखिई फरक प्रकृतिका निकायमा कार्यरत कर्मचारीको भिन्न तथ्य रहेको देखिँदा उक्त नि.नं. ७७५३ मा भएको व्याख्यासँग रुलिङ बाझिए, नबाझिए सम्बन्धमा बोल्न पर्ने अवस्था नहुँदा त्यसतर्फ थप विवेचना गरिरहन परेन।

१०८. जहाँसम्म निवेदक प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>१९</sup> भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा मिति २०८०।०३।१८ मा भएको आदेशको हकमा माथि प्रकरणहरुमा उल्लेख भएका यस अदालतको विशेष इजलासबाट रिट निवेदक किरणकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत<sup>२०</sup> भएको २०५३ सालको रिट नं. २११० मा मिति २०५५।११।२१ मा भएको आदेश, यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट रिट निवेदक निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेडका तर्फबाट प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>२१</sup> भएको ०६८-WF-०००७ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा मिति २०६९।०८।२८ मा भएको आदेश तथा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट रिट निवेदक नबिल बैङ्क लिमिटेडको तर्फबाट विनयकुमार रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>२२</sup> भएको २०६२ सालको रिट नं. २९४० मा मिति २०६५।०७।२४ मा भएको आदेशमा प्रतिपादित सिद्धान्त एवं व्याख्याको प्रतिकूल भएको देखिनुका साथै माथि प्रकरण-प्रकरणमा विवेचना, विश्लेषण एवं व्याख्या गरिएअनुसार विशेष कानूनका रूपमा रहेको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ (हाल २०७३) र राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ अनुसारको प्रकृत्योबाट इजाजतपत्र जारी भई संस्थापना, सञ्चालन, व्यवस्थापन, नियमन, निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण, अनुगमन हुने व्यवस्थाको प्रतिकूल रहेको देखिन आएबाट संयुक्त इजलासबाट भएको उक्त रुलिङ अमान्य (prospective overrule) हुने अवस्था देखियो।

<sup>१९</sup> प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत, रिट नं. ०७५-WO-०४०५, विषय: उत्प्रेषणसमेत, आदेश मिति २०८०।०३।१८, संयुक्त इजलास।

<sup>२०</sup> नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१, विशेष इजलास।

<sup>२१</sup> नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९, पूर्ण इजलास।

<sup>२२</sup> नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००, संयुक्त इजलास।

१०९. अब, रिट निवेदन मागबमोजिम श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुनुपर्ने अवस्था छ, छैन? तथा प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा अन्य उपयुक्त आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान छ, छैन? भन्ने अन्तिम प्रश्नको सम्बन्धमा विचार गर्दा, साबिक श्रम ऐन, २०४८ तथा प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ ले समेत श्रम अदालतलाई अन्य विशेष कानूनले छुट्टै व्यवस्था गरेको अवस्थामा बाहेक सामान्यतः श्रम सम्बन्धी विवादको सुरु तथा पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र प्रदान गरेकोमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धमा साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ तथा हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ अनुसार हुने देखिँदा निजी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको विभागीय कारबाही सम्बन्धी विषय श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत पर्ने विषय नदेखिएको भनी माथिका प्रकरणहरूमा विश्लेषण भैसकेको छ।

११०. साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ र हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ बमोजिम संस्थापना, दर्तासमेत भएका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई भएको विभागीय सजायउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन नलाग्ने भन्ने व्याख्या गर्दा श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ को उपदफा (२) ले श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने सम्बन्धमा गरेको कानूनी व्यवस्था नै निस्कृय वा निष्प्रयोजन हुन्छ भनी निवदकतर्फको केही र विपक्षीतर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीले बहसको क्रममा लिएको जिकिरतर्फ विचार गर्दा, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ को उपदफा (१) मा श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६३ समेतको विषयमा श्रम विभाग तथा श्रम कार्यालयले गरेको निर्णयमा चित्त नबुझ्ने पक्षले श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्ने व्यवस्था स्पष्ट नै रहेको देखियो। त्यस्तै उपदफा (३) मा प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्था भएकोमा सोहीबमोजिम पुनरावेदन गर्न बाधा नपर्ने भन्ने देखिँदा सो उपदफाको व्यवस्थामा पनि कुनै द्विविधा रहेको देखिँदैन। त्यसैगरी उपदफा (४) मा प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा भएको आन्तरिक पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्थाअन्तर्गत प्रतिष्ठानबाट भएको निर्णयको सूचना पाएको मितिले वा पुनरावेदन दायर गरेको साठी दिनभित्र पुनरावेदनको

*CS*

निर्णयको सूचना नपाएमा सो मितिले पैतीस दिन अर्थात् साठी दिन र पैतीस दिन गरी जम्मा पन्चानब्बे दिनभित्र मर्का पर्ने पक्षले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ भन्ने स्पष्ट व्यवस्था हुँदा त्यसको थप व्याख्या जरुरी देखिँदैन।

१११. जहाँसम्म उपदफा (२) अनुसार रोजगारीको अन्त्य वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने श्रमिकले सोझै श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्ने हो, होइन भन्ने सम्बन्धमा ऐनको दफा २(अ) को प्रतिष्ठानको परिभाषासँग जोडेर हेर्नुपर्ने देखिन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनको विषय र व्याख्या गरिएको मूल विषय भनेको खास प्रयोजनको लागि सम्म प्रचलित कानूनबमोजिम कम्पनीमा दर्ता भएको तर बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ र नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ अनुसार संस्थापनाको लागि पूर्वस्वीकृति दिनेदेखि संस्थापना, सञ्चालन, व्यवस्थापन, नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण एवं अनुगमन हुने/गरिने प्रकृतिका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको हकमा उक्त बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐनमा नै कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, बर्खास्ती, तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तीभरण, बिदा, आचारण, अनुशासन तथा सेवाका शर्त र त्यस्तो सेवाको गठनको सम्बन्धमा विनियमावली बनाउने अधिकार प्रदान भएको; त्यसरी विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवासमेतका हकमा प्रचलित नेपाल कानूनमा नै सेवाका शर्त र सुविधाहरू उल्लेख भएको रहेछ भने त्यस्तो सेवामा सोहीबमोजिम हुने, श्रम ऐन लागू नहुने भन्ने श्रम ऐनको विशेष कानूनी व्यवस्थाका आधारमा श्रम ऐन, २०७४ को प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र बैङ्क तथा वित्तीय संस्था नपर्ने भनी व्याख्या भएको अवस्था हो। उक्त दफा २(अ) मा रहेको प्रतिष्ठानको परिभाषाको दायरामा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था नपर्ने भए पनि श्रम ऐन, २०७४ को दफा १८०(२) अनुसार विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवा र विशेष आर्थिक क्षेत्रको हकमा प्रचलित कानूनमा नै सेवाका शर्त र सुविधाहरू उल्लेख नभएका अन्य कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा संघ वा अन्य संस्थासमेतका रोजगारदाताले रोजगारी अन्त्य गरेको वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने श्रमिकले सो निर्णयउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था स्पष्ट नै छ, कुनै द्विविधा हुनुपर्ने देखिँदैन।

११२. त्यसैगरी बहसको क्रममा <sup>फाल</sup> बोनस ऐन, २०३० को व्यवस्था अनुसार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीलाई बोनस वितरण गर्ने प्रयोजनका लागि दफा २(ख) मा प्रतिष्ठानको परिभाषामा "प्रतिष्ठान" भन्नाले श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) बमोजिमको प्रतिष्ठान सम्झनुपर्ने भई श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) को प्रतिष्ठानको परिभाषा अन्तर्गत बैङ्क तथा वित्तीय संस्था नपर्ने भनी व्याख्या-हुँदा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूले बोनस पाउने हकबाट बञ्चित हुनुपर्ने भई जटिलता सिर्जना हुन्छ कि भनी निवेदकतर्फका केही र विपक्षीतर्फका विद्वान कानून व्यवसायीहरूले आशंका व्यक्त गर्नुभएको देखिन्छ। यस सम्बन्धमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ को उपदफा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्कले नमूना विनियमावली बनाउँदा वा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ अनुसार सम्बन्धित बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले आफ्नो संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली बनाउँदा बोनस सम्बन्धी सिद्धान्त, मापदण्ड र प्रक्रियाका आधारमा आफ्नो संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई बोनस सुविधा दिन सक्ने गरी व्यवस्था गर्न बाधा पर्ने देखिँदैन। प्रस्तुत रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ५६ सुविधा अन्तर्गत 'घ' मा प्रचलित बोनस सम्बन्धी कानूनबमोजिम समितिले निर्धारण गरे अनुसार कर्मचारीलाई बोनस प्रदान गर्न सकिनेछ भन्ने व्यवस्था अघि नै गरेको देखिएको स्थितिसमेत हुँदा श्रम ऐन अनुसारको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र बैङ्क तथा वित्तीय संस्था नपर्नेमा उक्त संस्थामा कार्यरत कर्मचारीले बोनस सुविधाबाट बञ्चित हुनुपर्ने वा यस व्याख्याबाट कुनै जटिलता पैदा हुने अवस्थासमेत देखिँदैन।

११३. बहसको क्रममा श्रम ऐन, २०७४ ले गरेको "प्रतिष्ठान" को परिभाषाबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई अलग नगरेको, यसै अदालतबाट ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा आदेश हुँदा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थासमेत श्रम ऐनको परिधि (domain) भित्र पर्ने भनी व्याख्या भएकोसमेत सन्दर्भबाट द्विविधा उत्पन्न भएमा २०७३ सालमा बनेको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ भन्दापछि २०७४ सालमा बनेको श्रम ऐन, २०७४ नै लागू हुन्छ भन्नेसमेत रिट

निवेदकतर्फका केही र विपक्षीतर्फका विद्वान कानून व्यवसायीले जिकिर लिएको पाइयो।

११४. प्रथमतः प्रचलनमा रहेका कुनै पनि कानूनहरु संशोधन वा खारेज नभएसम्म लागू हुन्छन् भन्ने कानून व्याख्याको सामान्य सिद्धान्त रहिआएको छ। पछि आएको ऐनले पहिलेको ऐनलाई प्रतिस्थापन, संशोधन वा खारेज गर्न नसक्ने होइन तर त्यस्तो व्यवस्था ऐनमा नै स्पष्ट उल्लेख भएको हुनुपर्छ। श्रम ऐन, २०७४ को कुनै दफाले बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ वा नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ को कुनै व्यवस्थालाई संशोधन, प्रतिस्थापन वा खारेज गरेको देखिँदैन। बरु ती ऐनहरुको अघावधिक अवस्था हेर्दा २०७२ मा नेपालको संविधान लागू भएपछि संविधानको धारा ४७ अनुसार संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकहरुको कार्यान्वयनका लागि आवश्यकता अनुसार राज्यले यो संविधान प्रारम्भ भएको तीन वर्षभित्र कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने प्रावधानबमोजिम नेपालको संविधान अनुकूल बनाउन केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ (प्रमाणिकरण तथा प्रकाशन मिति २०७५।११।१९) ले श्रम ऐन, २०७४; बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ तथा कम्पनी ऐन, २०६३ मा समेत एकैपटक संशोधन गरिएको भन्ने देखिन्छ। यसबाट उक्त ऐनहरु आ-आफ्नो क्षेत्रमा समवर्ती रूपमा लागू भैरहेका र समसामयिक रूपमा अघावधिकसमेत भएको भन्ने देखिन आयो। यस स्थितिमा अघि बनेको ऐनको व्यवस्थालाई पछि बनेको ऐनले प्रतिस्थापित (supersede) गरेको भन्ने अर्थ गर्न मिल्ने अवस्थासमेत देखिएन।

११५. प्रस्तुत रिट निवेदन सुनुवाईको क्रममा दुवैतर्फका विद्वान कानून व्यवसायीहरुको बहस जिकिर एवं छलफलमा उठेका प्रासङ्गिक कथनका सम्बन्धमा संक्षेपमा चर्चा गरी सकेपछि अब पुनः बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारी सेवा विनियमावली अनुसार संस्थाका अख्तियारप्राप्त अधिकारीले कर्मचारीउपर विभागीय सजाय दिने क्रममा भएको निर्णय तथा सोउपर विनियमावलीले नै तोकेको निकायसमक्ष गरेको पुनरावेदन निर्णय अन्तिम हुने भन्ने व्यवस्था विपरित श्रम अदालतले दोस्रो तहको पुनरावेदन सुनी गरेको फैसलाकै सन्दर्भमा निष्कर्ष चर्चा गरौं।

११६. कुनैपनि विषयमा निर्णय गर्नुपूर्व सो विषयमा निर्णय गर्ने अधिकार आफूलाई भए, नभएको यकिन गर्नुपर्ने विषय अधिकारक्षेत्रको प्रारम्भिक प्रश्न हो। सो सम्बन्धमा कानूनले अधिकार नै नदिएको निकाय वा अधिकारीले गरेको निर्णयलाई अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटियुक्त भनी मान्नुपर्ने हुन्छ। अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुने गरी गरिएका निर्णयहरू कानूनको दृष्टिमा शून्य हुने हुँदा त्यस्ता निर्णयलाई यस अदालतले वैधता प्रदान गर्न सक्दैन। विधायिकाले कानूनद्वारा नै स्पष्ट रूपमा अधिकार नदिएको अवस्थामा अर्थात् अधिकारक्षेत्र नै नभएको अवस्थामा वा अधिकारक्षेत्रको सीमा नाघी भएको काम, कारबाहीमा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन जाने भई त्यस्तो काम, कारबाही बदरभागी हुने भनी यस अदालतबाट योगेन्द्र गिरी विरुद्ध नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय<sup>१३</sup> को मुद्दामा कानूनी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ।

११७. यसैगरी सरमाने साउद विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, अछामसमेत<sup>१४</sup> को मुद्दामा कानूनबमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले मात्र सो अधिकार प्रयोग गर्न पाउने र त्यस्तो अधिकार प्रयोग गर्दा पनि कुनै थपघट हुन वा अन्यथा गर्न नमिल्ने, यदि त्यसरी थपघट वा अन्यथा गरी भएको भए उक्त अधिकारको प्रयोगमा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन जाने भनी कानूनी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ। अझ पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्रका सम्बन्धमा व्याख्या गर्दै यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट पुनरावेदक वादी रामजीप्रसाद गुप्तासमेत विरुद्ध जयप्रसाद अधिकारीको मु.स. गर्ने प्रकाशकुमार

<sup>१३</sup> योगेन्द्र गिरी विरुद्ध नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, रामशाहपथ, काठमाडौंसमेत, मुद्दा: सेवाबाट हटाएको (नेकाप २०७२, अङ्क ८, नि.नं. ९४५८, संयुक्त इजलास):-

"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।"

"अधिकारक्षेत्रको त्रुटि हुने अवस्थाहरूमा अधिकार नै नभएको निकाय वा व्यक्तिले अधिकार प्रयोग गर्नु वा अधिकार भएको व्यक्ति वा निकायले कानूनले तोकेकोभन्दा बढी अधिकार प्रयोग गर्नु वा अधिकारको सीमाभन्दा बाहिर गएर कार्य गर्नु जस्ता कुराहरू पर्ने।"

<sup>१४</sup> सरमाने साउद विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय, अछामसमेत, मुद्दा: उत्प्रेषणसमेत (नेकाप २०५१, अङ्क १०, नि.नं. ४९९५, संयुक्त इजलास):-

"ऐनले जुन अधिकारीलाई अधिकार दिएको हुन्छ, उसले मात्र त्यो अधिकार प्रयोग गर्न पाउने हुँदा त्यसमा थपघट हुन वा अन्यथा गर्नु अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन जाने।"

५४

अधिकारीसमेत<sup>xx</sup> भएको मुद्दामा पुनरावेदकीय अधिकार कानूनी अधिकार (legal right) हो। त्यस्तो अधिकार कानूनद्वारा नै व्यवस्थित गरिएको हुन्छ। ऐनले नै पुनरावेदन सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गरी सो ऐन अन्तर्गत के-कस्तो निर्णयउपर पुनरावेदन लाग्ने भनी विधायिकाले प्रष्ट सीमारेखा कोरिदिएको अवस्थामा सो ऐनमा पुनरावेदन लाग्न सक्ने भनी छुट्याएको विषयवस्तुभन्दा बढी कुरामा पुनरावेदन लाग्न सक्दैन। कानूनद्वारा व्यवस्थित गरिएकोले नै यस अधिकारलाई कानूनी अधिकारको रूपमा ग्रहण गरिन्छ। कुन विवादमा कुन कानून अन्तर्गत कुन निकाय वा कार्यालयले सुरु अधिकार ग्रहण गरी विवादको छिनोफानो गर्न पाउने हो र त्यसरी गरिएको विवादको छिनोफानोमा चित्त नबुझे कहाँ कुन प्रक्रियाद्वारा कसले पुनरावेदन गर्न पाउने हो भन्ने कुरा कानूनद्वारा नै व्यवस्थित भएको हुनु पर्छ। अन्यथा कानूनी अधिकारको रूपमा रहेको पुनरावेदकीय अधिकारको सिर्जना नै हुन सक्दैन भन्नेसमेत सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन आउँछ।

११८. रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ अन्तर्गत संस्थापन, सञ्चालन, व्यवस्थापन, नियमन, निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण हुने गरी स्थापित वित्तीय कारोबार गर्ने संस्था रहेको; खास प्रयोजनको लागि मात्र पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा दर्ता हुनु परेको; उक्त वित्तीय संस्था सोही ऐन र राष्ट्र बैङ्क ऐनको परिधिभित्र समेटिने एवं श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश, दफा १३३(१), दफा १८०(२) समेतले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई उक्त ऐनको परिधि (domain) भन्दा बाहिर राखेको देखिन्छ। साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी अध्यादेश, २०६२ र सोलाई निरन्तरता दिएको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ९१(१) र ९१(२)(ग) तथा हाल प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३(१)(क) ले दिएको अख्तियारी अन्तर्गत बनेको स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४ मा रहेको कर्मचारीले खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्थाको अधीनमा रही विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतका कर्मचारीले स्वावलम्बन

<sup>xx</sup> नैकाप २०६१, अङ्क ६, नि.नं. ७३९१।

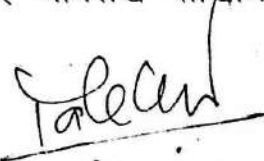
लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) को खण्ड (छ), (ज) र (झ) बमोजिम खराब आचरण गरेको भनी ऐ. विनियमावलीको विनियम ९४(१) बमोजिम सेवाबाट हटाउने गरी रिट निवेदक संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतबाट मिति २०७८।०८।०९ मा निर्णय भएको देखिन्छ। उक्त निर्णयउपर परेको पुनरावेदनमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णय नै सदर कायम भएको देखिन्छ। उक्त विनियमावलीको विनियम १०७ मा सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णय नै अन्तिम हुने भन्ने ब्यवस्था भएको देखिँदा सञ्चालक समितिको निर्णयउपर विपक्षी श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्न सक्ने स्थिति देखिएन। यस अवस्थामा सञ्चालक समितिको उक्त पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णयउपर विपक्षीहरु पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतका कर्मचारीबाट श्रम ऐन अन्तर्गत लाग्नै नसक्ने दोस्रो तहको पुनरावेदन गरी सोउपर सुनुवाई गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसलामा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भई कायम रहन सक्ने अवस्था नदेखिँदा उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशले बदर गर्नुपर्ने अवस्था देखिन आयो।

११९. अतः उल्लिखित आधार कारणबाट, रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको सञ्चालक समितिले विपक्षीहरु पूर्णचन्द्र राज अवस्थी, विराज बोगटी, विनोद नेपाली, दिपक चौधरी, चित्र बहादुर बुढाथोकी, हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव र रामनन्दन मण्डललाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयउपर निज विपक्षी कर्मचारीहरुबाट पेस भएका पुनरावेदनउपर सुनुवाई गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएका फैसलामा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भई कायम रहन सक्ने अवस्था नदेखिँदा निवेदन मागबमोजिम उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ठहर्छ। सो ठहर्नाले बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ को उपदफा (१) को खण्ड (क) अनुसार सम्बन्धित बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले बनाएको विनियमावली अनुसार संस्थामा कार्यरत कर्मचारीउपर विभागीय कारबाही भई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने गरी अख्तियारप्राप्त अधिकारीबाट भएको निर्णयउपर सोही विनियमावलीको व्यवस्था अनुसारको पुनरावेदन सुन्ने निकाय/अधिकारीले पुनरावेदन सुनी भएको निर्णय अन्तिम हुने भएको


Gal

अवस्थामासमेत उक्त विषयमा पुनः दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई श्रम अदालतमा दायर भएका पुनरावेदन सम्बन्धी मुद्दामा अधिकारक्षेत्रको त्रुटिका कारण थप कारबाही, किनारा गर्न नमिल्ने हुँदा त्यस्ता पुनरावेदनहरू तत्काल खारेज गर्नु, थप कारबाही, किनारा नगर्नु भनी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंको नाउँमा प्रतिषेधको आदेशसमेत जारी हुने ठहर्छ। साथै, प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०३।१८ मा भएको आदेशमा भएको व्याख्या (ruling) आजैका मितिदेखि लागू हुने गरी अमान्य (prospective overruling) गरिएको छ।

१२०. प्रस्तुत आदेशको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी यो आदेशको जानकारी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय तथा विपक्षीहरूलाई दिनु। प्रस्तुत आदेशको प्रति यस अदालतको विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी आदेशको पीठमा जनाउनु। प्रस्तुत रिट निवेदनहरूको दायरीको लगत कट्टा गर्नु र मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाई दिनु।

  
(विनोद शर्मा)  
न्यायाधीश

उक्त रायमा हामी सहमत छौं।

  
(शारदा सुवेदी)  
न्यायाधीश

  
(तिलकप्रसाद श्रेष्ठ)  
न्यायाधीश

  
(प्रकाशमान सिंह राउत)  
प्रधान न्यायाधीश

माननीय न्यायाधीश श्री टेकप्रसाद ढुङ्गानाको राय:

१. प्रस्तुत मुद्दामा समावेश भएका निर्णय दिनुपर्ने प्रश्नको निर्धारण र तत्-सम्बन्धमा सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश तथा माननीय न्यायाधीशहरूको उपर्युक्तानुसारको बहुमत



रायसंग सहमत हुन नसकेकोले देहायबमोजिम आफ्नो राय छुट्टै व्यक्त गरेको छु।

२. प्रस्तुत मुद्दामा यस वृहत पूर्ण इजलासबाट मूलतः देहायका प्रश्नहरूको निरूपण हुनुपर्ने देखिँन आउँछः-

(क) प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा संयुक्त इजलासको मिति २०८०।०९।२४ मा भएको आदेशमा उल्लेख भएको कानूनी प्रश्न विद्यमान रहेको देखिन्छ वा देखिँदैन? यो रिट निवेदन वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने हो वा होइन?

(ख) साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ बमोजिम इजाजतप्राप्त बैङ्क वा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाएको वा बर्खास्त गरेको विषयमा श्रम अदालतको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुने हो वा होइन?

(ग) प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा मागबमोजिमको कुनै आदेश जारी हुनुपर्ने हो वा होइन?

३. सर्वप्रथम पहिलो प्रश्नतर्फ विचार गर्दा, यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट प्रस्तुत मुद्दामा समावेश कानूनी प्रश्नको तीनजना भन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट व्याख्या हुन मनासिब देखिएको भनी निकासाको लागि सम्माननीय प्रधानन्यायाधीशसमक्ष पेस गर्नु भनी मिति २०८०।०९।२४ मा आदेश गर्दा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले आफ्नो मातृ ऐनबमोजिम बनाएका नियम/विनियमावलीमा लेखिएको विषयमा सोहीबमोजिम हुने भनी नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१ विशेष इजलासबाट; अन्य ऐनद्वारा संस्थापित प्रतिष्ठान वा संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूका हकमा श्रम ऐन नभई त्यही कानून आकर्षित हुने भनी नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. १०३९ पूर्ण इजलासबाट तथा कम्पनी तथा सङ्गठित संस्थाको सेवा, शर्त सम्बन्धी कानूनबमोजिम भएको विभागीय कारबाही र सजायमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षण हुन नसक्ने भनी नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१०० संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भएको पाइन्छ। अर्कोतर्फ निवेदक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) ले परिभाषा गरेको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने देखिँदा निवेदकलाई श्रम

ऐन तथा नियमावली लागू नहुने भन्ने नदेखिने भनी नेकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३ संयुक्त इजलासबाट तथा बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा श्रम कानून लागू हुँदैन भनी व्याख्या गर्नु कानूनसम्मत नहुने भनी प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत काठमाडौंसमेत भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०/०९/२४ मा आदेश भैरहेको पाइन्छ भन्ने तथ्य उल्लेख गर्दै विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुसमेतमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, शर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यसै अदालतको तीनजना न्यायाधीश रहेको पूर्ण/विशेष इजलास र संयुक्त इजलासहरुबाट फरक-फरक आदेशहरु भई एकरूपता नभई द्विविधा उत्पन्न हुन गएको साथै, यसै विषयसँग सम्बन्धित विचाराधीन मुद्दामासमेत मार्गदर्शन हुने गरी एकरूपता कायम हुने गरी कानूनको व्याख्या हुन वाञ्छनीय देखिएको भन्नेसमेत आधार उल्लेख भएको देखिन्छ। सोही आधारमा प्रस्तुत रिट निवेदन यस इजलाससमक्ष पेस हुनआएको र वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने ठहरसहित न्याय निरूपण गरेको बहुमतको रायसँग म सहमत हुन नसकेकोले सर्वप्रथम यही विषयमा विवेचना गर्नुपर्ने देखियो।

४. प्रस्तुत रिट निवेदन वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्रभित्र नपर्ने सम्बन्धमा मेरो स्पष्ट राय रहेको र सोको पुष्टिको लागि देहायबमोजिमको कानूनी आधार प्रस्तुत गरेको छु:-

(क) सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २२ ले वृहत पूर्ण इजलासले हेर्ने मुद्दाहरुको अधिकारक्षेत्र सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ। वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्र पूर्ण इजलासले पठाएका मुद्दा वा मुद्दामा समावेश कानूनी प्रश्नको जटिलता र महत्वको विचार गरी प्रधानन्यायाधीशले वृहत पूर्ण इजलासमा पेस गर्न तोकिएको मुद्दा वा प्रतिवेदन मात्र पर्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था रहेको छ। प्रस्तुत रिट निवेदन संयुक्त इजलासले आदेश गरी यस इजलासमा पेस हुनआएको, पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्र सम्बन्धी सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २३ (२) (ग) र (च) लाई उद्धृत गरी

संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा आदेश भएको देखिन्छ। वृहत पूर्ण इजलासमा पेस गर्ने भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली २०७४ को नियम २२ बमोजिमको स्पष्ट आधार खुलाई यो रिट निवेदन पूर्ण इजलासले पेस गरेको अवस्था एकातर्फ देखिँदैन भने अर्कोतर्फ रिट निवेदनमा के-कस्तो कानूनी प्रश्नको जटिलता र महत्व देखिएको हो कुरा भन्ने खुलाई प्रधान न्यायाधीश (हाल पेसी व्यवस्थापन निर्देशन समिति) बाट वृहत पूर्ण इजलासले हेर्ने गरी तोकेको अवस्था पनि मिसिलबाट देखिँन नआएकोले प्रथम दृष्टिमा नै यो रिट निवेदन वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने देखिँन आउँदैन।

(ख) संयुक्त इजलासले आदेशमा उल्लेख गरेका *निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत* (नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९) को मुद्दामा यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट भएको फैसलालगायतका सबै फैसलाहरूको सुक्ष्म विश्लेषण र विवेचना गरी यस अदालतको संयुक्त इजलासले *प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालतसमेत* भएको रिट निवेदन (०७५-WO-०४०५) मा मिति २०८०।०३।१८ मा फैसला गरेको देखिँन आउँछ। उक्त फैसलामा परिवर्तित संवैधानिक व्यवस्था र श्रम ऐन, २०७४ सँगै श्रम कानूनमा आएको परिवर्तनको परिप्रेक्ष्यमा *निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत*, *नबिल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत*<sup>१</sup> र *किरणकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेड*<sup>२</sup> रहेको मुद्दामा भएका व्याख्याहरूको सान्दर्भिकता रहेको देखिँदैन। सामान्यतः अदालतबाट गरिएको कुनै व्याख्यासँग बाझिने गरी विधायिकाले नयाँ ऐन वा कानूनी प्राबधान जारी गरेमा त्यस्तो व्याख्याको वाध्यकारी शक्ति हास भई अप्रासङ्गिक भएको मानिन्छ भन्ने आधारमा श्रम ऐन, २०७४ को विभिन्न कानूनी व्यवस्थाहरूको व्याख्या गरी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको परिवेशमा विहङ्ग विश्लेषण, आधार र कारणसहितको संयुक्त इजलासको उक्त व्याख्यासँग असहमत भएको भए पछिल्लो संयुक्त इजलासले आधार र कारणसहित आफ्नो असहमति र फरक व्याख्या गरी सर्वोच्च अदालत

<sup>१</sup> नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००

<sup>२</sup> नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१

नियमावली, २०७४ को नियम २३ को उपनियम (१) को खण्ड (ड) बमोजिम पूर्ण इजलासमा पठाउनु नियमसङ्गत हुन सक्दथ्यो। उक्त नियममा संयुक्त इजलासले अर्को संयुक्त इजलासको रायसँग सहमत नभई पूर्ण इजलासमा पेस गर्न आदेश दिन सक्ने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत भएको रिट निवेदनमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले स्वीकृत गरेको विनियमावलीमा व्यवस्था भएबमोजिम नेपाल राष्ट्र बैङ्कले नियमन गर्नेमा श्रम ऐन, २०४८ बमोजिमका श्रम कार्यालयहरुले नियमन गरेकोलगायत श्रम ऐन, २०४८ का विभिन्न कानूनी व्यवस्थाको व्याख्याको प्रश्न उठी पूर्ण इजलासबाट निरूपण भएकोमा प्रस्तुत रिट निवेदनमा त्यस्तो कुनै कानूनी प्रश्न रहेको देखिँदैन। नेपालको संविधान र श्रम ऐन, २०७४ जारी भएको परिवर्तित कानूनी व्यवस्थाको सन्दर्भमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रको प्रश्नसम्म उठेको हुँदा उक्त प्रश्नसमेत यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भई मिति २०८०।०३।१८ मा निरूपणसमेत भैसकेको स्थितिमा साबिक श्रम ऐन, २०४८ को रोहमा विवादको निरूपण गर्दा पूर्ण इजलासले गरेको व्याख्या र परिवर्तित श्रम ऐन, २०७४ को कानूनी व्यवस्थाको सम्बन्धमा संयुक्त इजलासले गरेको नवीन व्याख्यालाई नजिरको एकरूपता नभएको वा व्याख्यामा जटिलता उत्पन्न भएको भनी मान्न मिल्ने कुनै आधार देखिँन आउँदैन। यस अदालतको वृहत पूर्ण इजलासले कुनै कानूनको व्याख्या गरेर वा कुनै कानूनी सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेर त्यो व्याख्या वा सिद्धान्तको आधारमा मुद्दाको निर्णय गरिएको छ भने मात्र त्यो व्याख्या वा सिद्धान्त त्यस्तै प्रकृतिका अन्य मुद्दाहरुको लागि नजिर हुन्छ। नजिरको प्रयोजनको लागि कानून र कानूनी सिद्धान्तको विवेचनालाई नै अदालतले हेर्नुपर्ने हुन्छ भनी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको पाइन्छ। त्यसैगरी यदि समानस्तरको इजलासबाट निर्णय भएको रहेछ भने मात्र कारणसहित असहमत हुन सकिने र त्यस्तो अवस्थामा वृहत इजलासमा मुद्दा पठाउन सकिने हुन्छ। तर वृहत इजलासबाट भएका निर्णय

१. प्रदिप कुमार अग्रवाल विरुद्ध कर कार्यालय मोरङ विराटनगर, नैकाप २०५२, अड्डा ७, नि.नं. ६०३२

वा भएको कानूनी व्याख्या वा प्रतिपादित सिद्धान्तहरूलाई अन्यथा भनी सोभन्दा कम संख्याको इजलासले भन्न मिल्ने हुँदैन। तीन सदस्यीय पूर्ण इजलासले सोभन्दा बृहत इजलासको नजिरलाई मान्यता दिई निर्णय गर्नुपर्ने न्यायिक मान्यता (judicial norms) हो। स्थापित मान्यता (norms) लाई नमान्ने हो भने न्यायिक अराजकता सिर्जना हुन्छ। साथै मुद्दाको निराकरण वा समाप्ति (finality) कहिल्यै नहुने अनिश्चितताको कानूनी अवस्था उत्पन्न भई मुद्दाका पक्षहरू तथा न्यायकर्मीहरूलाई कठिनाई पैदा हुन्छ भनी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकले नै नउठाएको प्रश्नमा हाल अस्तित्वमा नै नरहेको कानूनको व्याख्या सम्बन्धी फैसला उद्धृत गरी पूर्ण इजलास र संयुक्त इजलासले फरक-फरक व्याख्या गरेको भनिएको आधार कानूनसम्मत देखिँदैन। श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र सम्बन्धित सान्दर्भिक प्रश्नमा संयुक्त इजलासले निरूपण गरिसकेकोमा उक्त व्याख्यामा आफ्नो कारणसहितको असहमति व्यक्त नगरी सिधै बृहत पूर्ण इजलासबाट हेर्न मनासिब हुने भनी संयुक्त इजलासले मिति २०८०।०९।२४ मा दिएको आदेश उपर्युक्त सिद्धान्त तथा सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २२ समेतको प्रतिकूल देखिँदा यो रिट निवेदनहरू यस इजलासबाट हेर्नुपर्ने अवस्थाको देखिँदैन।

- (ग) संयुक्त इजलासको मिति २०८०।०९।२४ को आदेशमा उल्लेख भएको विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूसमेतमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, शर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने प्रश्न प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकले उठाएको नदेखिँदा उक्त प्रश्नको निरूपण गर्नुपर्ने अवस्था नै छैन। साबिक बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ९१ र प्रचलित बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३ को उपदफा (१) को खण्ड (क) मा कर्मचारीको

मान बहादुर सुनार विरुद्ध कर कार्यालय महेन्द्रनगर कञ्चनपुरसमेत, नैकाप २०५८, अङ्क ३/४, नि.नं. ६९८४



२०७९।०६।०७ मा फैसला गरेपछि उक्त फैसला बदरको लागि प्रस्तुत रिट निवेदनहरू दायर गरेको अवस्था देखिँन आउँछ। रिट निवेदनको प्रकरण नं. २(ज) मा श्रम अदालतको फैसला अधिकारक्षेत्रविहीन रहेको भन्ने जिकिर लिएको बाहेक निवेदनमा कहीं पनि संस्थाका कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धमा विनियमावलीको व्यवस्था लागू भएन; श्रम ऐन, २०७४ लागू गरियो; आफ्नो संस्थाका कर्मचारीको हकमा श्रम- ऐन, २०७४ लाग्ने होइन भन्ने प्रश्न उठाएको नै देखिँदैन। यो प्रश्न निवेदक संस्थाले श्रम अदालतमा लिखित जबाफ पेस गर्दासमेत उठाएको मिसिलबाट देखिँन आउँदैन। निवेदक संस्थाको कर्मचारीको सेवा, शर्तको हकमा स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विनियमावली, २०६२ लागू भैरहेको, सोही विनियमावलीको व्यवस्थाबमोजिम कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाएको र विनियमावलीबमोजिमको पुनरावेदनको व्यवस्थासमेत कर्मचारीले उपयोग गरेको स्पष्ट देखिँदा संयुक्त इजलासले आदेशमा उल्लेख गरेको प्रश्न यो रिट निवेदनमा सान्दर्भिक रहेकोसमेत देखिँदैन। यो विषय रिट निवेदकको तर्फबाट बहस गर्नुहुने विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रमेश बडाल र विद्वान् अधिवक्ता श्री संगित ढुङ्गानाले गर्नुभएको बहस जिकिर र पेस गर्नुभएको लिखित बहसनोटबाटै स्पष्ट रहेको अवस्था छ। रिट निवेदक संस्थाको तर्फबाटै उपस्थित रहनु भएका विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री शम्भु थापा र विद्वान् अधिवक्ताहरू श्री श्यामकुमार खत्री र श्री विद्याकान्त अधिकारीले प्रस्तुत रिट निवेदनमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा श्रम ऐन, २०७४ लागू हुने वा नहुने भन्ने प्रश्नसमेत निरूपण गर्नुपर्ने छ भनी बहसको क्रममा र बहसनोटमा जिकिर लिनुभए पनि उक्त जिकिर रिट निवेदन बेहोरासँग मेल खाएको देखिँदैन। अदालतले रिट निवेदकले पेस गरेको दाबी र विपक्षीले पेस गरेको जिकिरमा आधारित र सीमित रही न्याय निरूपण गर्नुपर्ने आधारभूत न्यायिक मान्यता हो। अधिवक्ता (वकिल) को जिकिर आफ्नै पक्षको बनाईसँग मेल नभएमा 'निजको उक्त जिकिरमा सहमत हुन नमिल्ने' भनी यस अदालतको फूल बेञ्चबाट सिद्धान्त प्रतिपादनसमेत भएको र

\* गोविन्दलाल श्रेष्ठ विरुद्ध श्री ५ को सरकारसमेत मुद्दा: सरकारलाई हानीसमेत, नैकाप २०२६, अङ्क १, नि.नं. ४९८

उक्त सिद्धान्तसँग असहमत हुनुपर्ने कुनै कारण देखिँदैन। त्यसैले निवेदकले रिट निवेदनमा नउठाएको र मुद्दामा विचाराधीन नै नरहेको प्रश्नमा व्याख्या गर्नुपर्ने भनी पेस भएको प्रस्तुत रिट निवेदन यस वृहत पूर्ण इजलासबाट निरूपण गर्नुपर्ने देखिँन आएन। संयुक्त इजलास नै प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा अन्तरनिहीत सबै प्रश्नको निरूपण गर्न सक्षम देखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदनहरूको वृहत पूर्ण इजलासतर्फको दायरीको लगत कट्टा गरी संयुक्त इजलासमा फिर्ता पठाउने ठहर्छ।

५. अब, साबिक बैङ्क तथा वित्तीय-संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ बमोजिम इजाजतप्राप्त बैङ्क वा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाएको वा बर्खास्त गरेको विषयमा श्रम अदालतको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुने हो वा होइन? भन्ने दोस्रो प्रश्नतर्फ विचार गरौं। श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रको सम्बन्धमा विवेचना गर्नुअघि साबिक श्रम ऐन, २०४८ ले व्यवस्था गरेको श्रम अदालत र प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ ले व्यवस्था गरेको श्रम अदालतको प्रकृति र संरचनातर्फ दृष्टि दिँदा साबिक श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७२ को उपदफा (१) मा यस ऐनको प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक संख्यामा श्रम अदालत गठन गर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। उक्त व्यवस्था अनुसार पहिलो पटक तत्कालीन श्री ५ को सरकारको मिति २०५२।०७।२७ को निर्णयानुसार काठमाडौंमा मुकाम रहने गरी नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको निजामती कर्मचारी रहेको एक सदस्यीय श्रम अदालत गठन गरेको र पछि पनि त्यसलाई नै निरन्तरता दिएको अभ्यास रहेको देखिन्छ। यसरी हेर्दा श्रम अदालत नेपाल सरकारको इच्छामा गठन हुने अर्धन्यायिक प्रकृतिको संरचना देखिन्छ भने यसको स्वतन्त्रता ऐनबाट सुनिश्चित भएको पनि देखिँदैन। प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५१ मा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक संख्यामा श्रम अदालत गठन गर्ने, श्रम अदालतमा अध्यक्ष र दुई जना सदस्य रहने, उच्च अदालतको बहालवाला न्यायाधीश वा उच्च अदालतको न्यायाधीश हुन योग्यता पुगेको व्यक्ति श्रम अदालतको अध्यक्ष वा सदस्य हुन योग्य हुने व्यवस्था गरिएको देखियो। उक्त व्यवस्था अनुसार नेपाल सरकारको मिति २०७७।०६।२९ को

निर्णयानुसार तीन सदस्यीय श्रम अदालतको गठन भएको पाइन्छ। श्रम अदालतका अध्यक्ष तथा सदस्यको सेवाका शर्त तथा सुविधा उच्च अदालतका न्यायाधीशसरह हुने व्यवस्थासमेत गरिएको देखिन्छ। साथै, दफा १५४ ले श्रम अदालतले आफ्नो अवहेलनामा कारबाही चलाउन सक्ने र अवहेलना गरेको ठहरिएमा दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा छ महिनासम्म कैद वा दुवै सजाय गर्ने अधिकारसमेत प्रदान गरेको पाइन्छ। हाल न्याय परिषद्को परामर्शमा नेपाल सरकारले नियुक्त गरेको उच्च अदालतको बहालवाला न्यायाधीश अध्यक्ष रहने अभ्यासलाई निरन्तरता दिएको देखिन्छ। त्यसैले प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ ले व्यवस्था गरेको श्रम अदालत न्यायाधीकरण स्वरूपको विशिष्टीकृत न्यायिक निकायको रूपमा रहेको छ भने यसको स्वतन्त्रता र निष्पक्षता ऐनबाट नै सुनिश्चित भएको अवस्थासमेत देखिन आउँछ। यस प्रकारको न्यायिक निकायमा पुनरावेदन दिन पाउने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालगायतका हरेक प्रतिष्ठानको कर्मचारीको कानूनी हक सुनिश्चित गर्न श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ मा रहेको स्पष्ट कानूनी व्यवस्था हरेक दृष्टिकोणबाट न्यायोचित र उपयुक्त रहेको देखिन्छ।

६. अब, श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रको सम्बन्धमा विगत र हालको कानूनी व्यवस्थाको तुलनात्मक विश्लेषण गर्दा साबिक श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६० मा "यस परिच्छेद अन्तर्गत दिएको कुनै सजाय वा आदेशउपर चित्त नबुझ्ने पक्षले त्यस्तो सजाय वा आदेशको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र देहायबमोजिम पुनरावेदन गर्न सक्नेछः-
- (क) नेपाल सरकार वा श्रम विभागले गरेको आदेशउपर पुनरावेदन अदालतमा, (ख) श्रम अदालतको सुरु कारबाही र किनारा गरेको मुद्दाको हकमा पुनरावेदन अदालतमा र (ग) व्यवस्थापक वा अन्य अधिकारी वा कार्यालयले गरेको सजाय र आदेशउपर सम्बन्धित श्रम अदालतमा" भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। साबिकमा श्रम अदालतलाई केही सीमित विषयमा मात्र मुद्दा हेर्ने अधिकारक्षेत्र रहेको अवस्था देखिन आउँछ। यसको तुलनामा प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ ले श्रम अदालतलाई दिएको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र निकै वृहत रहेको देखिन आउँछ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ मा श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्रको सम्बन्धमा देहायबमोजिमको व्यवस्था रहेको देखिन्छः-

१६५. पुनरावेदन लाग्ने: (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम विभाग वा कार्यालयले गरेको आदेश वा निर्णयमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्नेछ।

(२) रोजगारी अन्त्य गर्ने गरी रोजगारदाताले गरेको कुनै निर्णय वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने श्रमिकले सो निर्णय वा सजायको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्था भएकोमा सोहीबमोजिम पुनरावेदन गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पुनरावेदन गरेकोमा त्यस्तो पुनरावेदन सुन्ने निकायले गरेको निर्णयको सूचना पाएको मितिले वा पुनरावेदन दायर गरेको साठी दिनभित्र पुनरावेदनउपरको निर्णयको सूचना नपाएमा सो मितिले पैंतीस दिनभित्र मर्का पर्ने पक्षले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ।

७. यसरी साबिक श्रम ऐन, २०४८ बमोजिम गठित श्रम अदालत र प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ बमोजिम गठित श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्रमा रहेको उपर्युक्तबमोजिमको आधारभुत अन्तर, त्यसको औचित्य र उपादेयताको मर्मलाई आत्मसात गरेर यस प्रश्नको न्यायोचित निरूपण यस अदालतबाट भैसकेको देखिन आउँछ। माथिका प्रकरणहरूमा विवेचना गरिएको निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत (नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. १०३९) भएको रिट निवेदनमा निर्धन उत्थान बैङ्कको कर्मचारी विनियमावली, २०६१ बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ९१(२)(ग) बमोजिमको अख्तियारी अन्तर्गत नै तर्जुमा भई लागू गरिएको हुँदा सो विनियमावली निवेदक बैङ्कमा कार्यरत कर्मचारीहरूको हकमा लागू हुने छुट्टै प्रकृतिको कानूनी व्यवस्थाका रूपमा रहेको र बैङ्क तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐनद्वारा नै छुट्टै हैसियत र मान्यता प्रदान भएको अवस्था हुँदा सोही विनियमावलीको प्रक्रिया अपनाई उक्त निवेदनका विपक्षीमध्येका प्रेमप्रसाद घिमिरेलाई

बैङ्कको सेवाबाट बर्खास्त गरिएकोमा त्यस्तो बर्खास्तीको निर्णयउपर चित्त नबुझ्ने सोही विनियमावलीको व्यवस्थाबमोजिम मात्रै सम्बद्ध बैङ्क पदाधिकारीसमक्ष पुनरावेदन लाग्नेमा सोको विपरित श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६० को खण्ड (ग) अन्तर्गत श्रम अदालतसमक्ष पुनरावेदन गरिएको भन्ने प्रश्नसमेत उठेको देखिन्छ। उक्त प्रश्नमा पूर्ण इजलासले आफू आबद्ध संस्थाको विनियमावलीमा नै सजायउपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीसमेत निश्चित गरिएको अवस्थामा त्यस्तो कानूनी व्यवस्थाको अनुशरण गर्नु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य बन्दछ। संस्थाको विनियमावलीमा रहेको स्पष्ट कानूनी प्रावधानलाई एकातिर पञ्छाएर अन्य ऐन कानून अन्तर्गतको उपचारको खोजी गर्न मिल्ने हुँदैन भनी व्याख्या भएको अवस्था देखिन्छ। साबिक श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६० मा प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ को उपदफा (३) र (४) मा रहेको जस्तो कानूनी व्यवस्था नरहेको र निर्धन उत्थान बैङ्कको कर्मचारी विनियमावली, २०६१ बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी भएको निर्णयउपर सहायक कर्मचारीले त्यस्तो निर्णय भएको पैतीस दिनभित्र बैङ्कका अध्यक्षसमक्ष पुनरावेदन दिन सक्ने व्यवस्था विनियम ९७(१)(ख) मा गरिएकोमा उक्त व्यवस्थालाई पालना नगरी सिधै श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिएको सन्दर्भमा उक्त व्याख्या भएको देखियो।

८. प्रस्तुत रिट निवेदनमा विपक्षी बनाइएका हरिशंकर प्रसाद श्रीवास्तवसमेतले आफूलाई संस्थाका प्रमुख कार्यकारी अधिकृतले स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको आरोपमा सेवाबाट हटाउने गरी मिति २०७८।०८।०९ मा निर्णय गरेपछि विनियमावली बमोजिमको पुनरावेदन सुन्ने निकाय सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गरेको देखिन्छ। उक्त सञ्चालक समितिले प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णय नै सदर गर्ने गरी मिति २०७८।१०।१६ मा सदर गरेपछि मात्र सोउपर श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ को उपदफा (४) बमोजिम श्रम अदालतमा पुनरावेदन गरेको अवस्था देखिन आउँछ। रिट निवेदक संस्थाका विपक्षी कर्मचारीले विनियमावलीको व्यवस्थालाई अनदेखा गरेको वा परिपालना नगरेको वा पञ्छाएको भन्ने देखिँदैन। साथै विपक्षीले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ ले दिएको अधिकारबमोजिम नै श्रम अदालतमा पुनरावेदन गरेको देखिन्छ। उक्त दफा १६५ को उपदफा (४) ले

सम्बन्धित वित्तीय संस्थाको विनियमावलीले गरेको पुनरावेदनको व्यवस्थालाई आन्तरिक वा प्रशासकीय पुनरावेदनको रूपमा मात्र राखी उक्त पुनरावेदनमाथि कर्मचारीले एकतह न्यायिक निकाय (श्रम अदालत) समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्ने गरी विधायिकाले नै प्रष्ट कानूनी व्यवस्था गरेको स्थितिमा फरक तथ्यगत अवस्था र नितान्त फरक कानूनी व्यवस्थाबमोजिम भए, गरेको काम, कारबाहीको हकमा उक्त निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत भएको रिटमा भएको व्याख्या र सिद्धान्त प्रस्तुत मुद्दामा आकर्षित हुन सक्ने अवस्थाको देखिएन।

९. प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा उठाइएको श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र सम्बन्धित प्रश्नलाई परिवर्तित संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्थाको आलोकमा पनि हेरिनु आवश्यक छ। विगतमा नेपालका सबै प्रकारका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीहरूउपर गरिने विभागीय कारबाहीको निर्णयउपर सोही संस्थाको माथिल्लो पदाधिकारी वा निकायसमक्ष एकतह पुनरावेदन गर्न सकिने समान व्यवस्था विद्यमान रहेको रहेको अवस्था थियो। सम्बन्धित संस्थामा नै हेरिने उक्त पुनरावेदनलाई न्यायिक उपचारको प्रभावकारी मार्ग मान्न सकिने अवस्था भने थिएन। त्यसैले विभागीय सजायको त्यस्तो निर्णयबाट मर्का पर्ने व्यक्ति सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत रिट निवेदन लिएर न्यायिक उपचारको लागि प्रवेश गर्नुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था रहेको थियो।

१०. नेपालको संविधान जारी भएपछि विधायिकाले यस्तो अवस्थाको अन्त्य गर्ने र बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीलाईसमेत स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायिक निकायसमक्ष पुनरावेदन दिने प्रभावकारी कानूनी उपचार उपलब्ध गराउन पहलकदमी लिएको देखिन्छ। विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी शेयर वा जायजैथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैङ्क, समिति वा संघीय कानूनबमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने नवीन व्यवस्था संविधानको धारा २४३ को उप

त्यस्ता सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको निर्णयउपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकारक्षेत्रसहित प्रशासकीय अदालतको स्थापना प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ ले गरेको अवस्था छ।<sup>६</sup> यसबाट पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी शेयर वा जायजथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण रहेका नेपाल राष्ट्र बैङ्क, नेपाल बैङ्क लिमिटेड, राष्ट्रिय वाणिज्य बैङ्क र कृषि विकास बैङ्क लिमिटेड जस्ता बैङ्कहरूको कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको निर्णयउपर बैङ्क सञ्चालक समितिले एकतह आन्तरिक पुनरावेदन हेरी सकेपछि अर्को एकतह पुनरावेदन विशिष्टीकृत न्यायिक निकायको रूपमा रहेको प्रशासकीय अदालतमा लाग्ने गरी साधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत नै कानूनी व्यवस्था गरिएको अवस्था छ।

११. त्यसैगरी अन्य बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीको हकमा प्रशासकीय अदालत जस्तो समान प्रकृति र हैसियतको विशिष्टीकृत न्यायिक निकाय श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सकिने अवस्था श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ को उपदफा (३) र (४) ले सिर्जना गरेको अवस्था देखिँन आउँछ। उक्त दफा १६५ को उपदफा (३) मा उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्था भएकोमा सोहीबमोजिम पुनरावेदन गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन भन्ने व्यवस्था गर्नुको साथै उपदफा (४) मा उपदफा (३) बमोजिम पुनरावेदन गरेकोमा त्यस्तो पुनरावेदन सुन्ने निकायले गरेको निर्णयको सूचना पाएको मितिले वा पुनरावेदन दायर गरेको साठी दिनभित्र पुनरावेदनउपरको निर्णयको सूचना नपाएमा सो मितिले पैंतीस दिनभित्र मर्का पर्ने पक्षले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ भन्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ। उक्त दफामा प्रयुक्त प्रतिष्ठानको परिभाषा श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा यसरी गरिएको देखिन्छ:-  
“प्रतिष्ठान” भन्नाले मुनाफा आर्जन गर्ने वा मुनाफा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा संघ वा अन्य संस्था सम्झनु पर्छ। उक्त परिभाषामा समावेश कम्पनी भन्ने शब्दले

<sup>६</sup> प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा ७

बैङ्क तथा वित्तीय संस्था, धितोपत्र व्यवसायी, बीमा कम्पनीलगायतका सबै संस्थालाई समेट्ने देखिन्छ। बैङ्किङ्ग तथा वित्तीय कारोबार गर्ने इजाजतपत्र कुनै व्यक्ति वा प्राइभेट फर्मलाई दिन सकिने कानूनी व्यवस्था नभई कम्पनी सम्बन्धी प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम पब्लिक लिमिटेड कम्पनीको रूपमा दर्ता भएको कानूनी व्यक्तिलाई मात्र त्यस्तो इजाजतपत्र दिने व्यवस्था बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा ३ ले गरेको हुँदा श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(ज) मा प्रयुक्त कुनै कम्पनी भन्ने शब्दले सबै पब्लिक लिमिटेड कम्पनीहरूलाई जनाउँदैन भनी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई कम्पनीको परिभाषाबाट बाहेक गरी व्याख्या गर्न मिल्ने देखिँदैन। यसबाट बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ बमोजिम नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट इजाजतप्राप्त गरेको सबै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू पब्लिक लिमिटेड कम्पनी भएकोले प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने स्वतः स्पष्ट देखिँन आउँछ। प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ तथा श्रम ऐन, २०७४ मा रहेको उपर्युक्त व्यवस्थाबाट सबै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाईसमेत समान रूपमा विभागीय सजायको निर्णयउपर आन्तरिक पुनरावेदनको उपचार प्रयोग गरेपश्चात् पनि स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायिक निकायसमक्ष अर्को एकतह पुनरावेदन गर्न पाउने साधारण उपचारको बाटो उपलब्ध हुन पुगेको छ। यसले नेपालको न्याय प्रणालीलाई विधिको शासनको दृष्टिले अझै उन्नत र आधुनिकताको स्तरमा लैजान मद्दत गरेको मान्न सकिन्छ।

१२. नेपालको संविधानको धारा ३४ ले श्रमको हकलाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूत गरेको छ भने धारा २० को उपधारा (९) ले प्रत्येक व्यक्तिलाई स्वतन्त्र निष्पक्ष र सक्षम अदालत वा न्यायिक निकायबाट स्वच्छ सुनुवाईको हक हुने व्यवस्थासमेत गरेको पाइन्छ। मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र, १९४८ ले *Everyone has the right to an effective remedy by the competent national tribunals for acts violating the fundamental rights granted him by the constitution or by law.*<sup>९</sup> भनेको देखिन्छ भने नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय अनुबन्ध, १९६६ ले *All persons shall be equal before the courts and tribunals. In the*

<sup>९</sup> Universal Declaration of Human Rights, 1948, art. 8

*determination of any criminal charge against him, or of his rights and obligations in a suit at law, everyone shall be entitled to a fair and public hearing by a competent, independent and impartial tribunal established by law.*<sup>5</sup> भनी सक्षम, स्वतन्त्र र निष्पक्ष न्यायिक निकायबाट सुनुवाई गर्न पाउने हकलाई आधारभूत मानव अधिकारको रूपमा प्रत्याभूत गरेको अवस्था देखिन्छ। यसरी देशको संविधान र अन्तराष्ट्रिय कानूनद्वारा हरेक व्यक्तिलाई प्रत्याभूत गरिएको सक्षम, स्वतन्त्र र निष्पक्ष न्यायिक निकायबाट न्यायिक उपचार पाउने हकलाई सम्मान गर्दै संघीय विधायिकाले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ मा प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा रहेको आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्थाबमोजिम निर्णय भएपछि पनि उक्त निर्णयबाट मर्का पर्ने व्यक्तिले श्रम अदालतसमक्ष अर्को एकतह पुनरावेदन गर्न सक्ने गरी पुनरावेदनको कानूनी हकको महत्वपूर्ण व्यवस्था गरेको देखिँन आयो। श्रम ऐनको उक्त व्यवस्थालाई आत्मसात गरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको नियमानकारी निकाय नेपाल राष्ट्र बैङ्कले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ को उपदफा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको प्रयोजनको लागि जारी गरेको नमूना विनियमावलीको विनियम ९२(४) मा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा आन्तरिक पुनरावेदन परी निर्णय भएमा सोउपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन लाग्न सक्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ भने रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको विनियमावलीको विनियम ९२(४) मा पनि सोही व्यवस्था गरेको देखिँन आयो।

१३. श्रम ऐन, २०७४ जारी भएपछि श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्रलाई चुनौति दिँदै परेका सबै रिट निवेदनमा यस अदालतले एकरूपतापूर्ण व्याख्या गरी उक्त प्रश्न निरूपणसमेत गरिआएको देखिन्छ। यस अदालतबाट यो प्रश्नमा व्याख्या भएका मुद्दाहरूको विश्लेषण गर्दा प्राइम कमर्सियल बैङ्क विरुद्ध श्रम अदालतसमेत भएको रिट निवेदन (०७५-WO-०४०५) मा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट नेपालको संविधान जारी हुनुअघि बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्र श्रम ऐनको प्रतिष्ठानको परिभाषा अन्तर्गत नपर्ने भन्ने यस अदालतको पूर्ण इजलासको व्याख्या भएतापनि परिवर्तित संवैधानिक व्यवस्था र श्रम कानूनमा आएको परिवर्तनपश्चात् उक्त फैसलामा

<sup>5</sup> International Covenant on Civil and Political Rights, 1966, art. 14

प्रस्ट्याइएका सबै आधार, कारणहरुलाई श्रम ऐन, २०७४ ले सम्बोधन गरिसकेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा उक्त फैसला असान्दर्भिक भएको देखिन्छ। त्यस्तै, श्रम ऐन, २०४८ र श्रम ऐन, २०७४ को प्रकृति र परिवर्तन हेर्दा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीको श्रम विवाद सम्बन्धमा वैकल्पिक रूपमा अन्य कुनै निकायमा पुनरावेदन गर्न पाइने व्यवस्था भएको नदेखिएको अवस्थामा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षित हुँदैन भन्ने देखिएन भनी व्याख्या भएको देखिन्छ। यो फैसलाउपर यिनै निवेदक संस्थाको तर्फबाट पुनरावलोकन गरिपाउँ भनी परेको ०८०-RV-००७७ को निवेदन यसै अदालतमा विचाराधीन रहेको देखिँन आउँछ। उक्त निवेदनलाई साथै राखी सुनुवाई नगरिएको र त्यसमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्ने गरी प्रस्तुत रिट निवेदनहरुबाट हस्तक्षेप गर्न उपयुक्त हुने देखिँदैन।

१४. त्यसैगरी प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध नेपाल सरकार भएको (०७८-WO-१०२८) को रिट निवेदनमा "कर्मचारी संघ र बैङ्कबीच भएको विवाद समाधानमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(१)(क) को प्रक्रियाबाट मध्यस्थता भएको अवस्थामा दफा १२२(१) बमोजिम दुबै पक्षलाई बाध्यकारी हुने देखिन्छ" भनी बैङ्क र कर्मचारी संघ बीच भएको मध्यस्थतालाई मान्यता दिई श्रम ऐन, २०७४ बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाईसमेत लागू हुने भनी व्याख्या भएको देखिन्छ। साथै, राजेन्द्र प्रसाद साह विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय (०७९-WO-०१८९) भएको रिट निवेदनमा "पछिल्लो समयमा समाजमा विकास भएको विशिष्टीकृत अदालतको अवधारणा सन्दर्भमासमेत हेरिनु आवश्यक देखिन्छ। विगतमा प्रशासकीय अदालतको अधिकार सीमित हुँदा कर्मचारी सम्बन्धी सम्पूर्णजसो विवादहरु सर्वोच्च अदालतमा प्रवेश गर्ने अवस्था थियो। त्यस्तै बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी मुद्दाहरु सर्वोच्च अदालतमा नै आउने गरेको थियो। नयाँ संविधान जारी भएसँगै कानूनमा परिवर्तन गरी साधारणक्षेत्र विस्तार गरेको छ। सुरुका दिनहरुमा रिट अधिकारक्षेत्रको प्रयोग गरी सर्वोच्च अदालतमा सोझै आउने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका कर्मचारीहरुको मुद्दाहरु श्रम अदालतमा, गठन आदेश अन्तर्गत बनेका समितिका कर्मचारी, निजामतीदेखि स्थानीय तहका कर्मचारी सम्बन्धी मुद्दाहरु प्रशासकीय अदालतले हेर्ने गरी अधिकारक्षेत्रको निर्धारण गरी कानूनमा परिवर्तन भएको, छ" भनी व्याख्या भएको देखिन्छ।

१५. यसैगरी लक्ष्मी बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध पुकार श्रेष्ठसमेत भएको उत्प्रेषण (०७५-WO-०८९१) को रिट निवेदनमा श्रम ऐन, २०७४ मा प्रयुक्त प्रतिष्ठानभिन्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुसमेत समेटिने र श्रम ऐनमा रहेको व्यवस्था तथा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको निनियमावलीको व्यवस्थालाई सामञ्जस्यतापूर्ण रुपमा ग्रहण गर्दै श्रम ऐन, २०७४ को दफा १३१ को उपदफा (४) को देहाय (घ) मा प्रतिष्ठानको आर्थिक हिनामिना गरी खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सकिनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ भने ऐ. को दफा १३३ को उपदफा (१) मा बैङ्क वा वित्तीय संस्था, विद्यालय, दूरसञ्चार सेवा प्रदायक, अस्पताल, हवाई सेवा, बीमा कम्पनी वा खास प्रकृतिका प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने निकायले खास प्रकारको खराब आचरणका सम्बन्धमा खास सजाय तोकेको रहेछ भने सोबमोजिम विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ भनी उल्लेख भएको देखिन्छ। साथै सोही दफाको उपदफा (२) मा सामूहिक सम्झौताबाट वा विभागको अनुमति लिई गम्भीर प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउने गरी प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ भन्ने व्यवस्था उल्लेख भएको पाइन्छ। सो मूल ऐनबमोजिम बनेको लक्ष्मी बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६३ को विनियम ४३ को देहाय (ख) मा बैङ्कको कुनै सम्पत्ति चोरी गरेमा वा बैङ्कको कामको सिलसिलामा कुनै कीर्ते काम गरेमा वा वेइमानी गरेमा वा अरुलाई त्यसो गर्न दुरुत्साहन गरेमा खराब आचरण गरेको मानिनेछ भन्ने व्यवस्था उल्लेख भएको देखिन्छ भने ऐ. विनियमावलीको विनियम ४३ को देहाय (ग) मा बैङ्कको हानी नोक्सानी हुने कुनै काम गरेमा खराब आचरण गरेको मानिनेछ भन्ने व्यवस्था उल्लेख भएको पाइन्छ। यी कानूनी व्यवस्थाहरुको सन्दर्भमा विपक्षी पुकार श्रेष्ठले गरेको कार्यलाई हेर्दा निजले आफू बसेको होटलबाट सादा बिल ल्याई बिलमा कीर्ते अङ्कको रकम भरी सोही बिल पेस गरी भूक्तानी लिएको देखिँदा निजले खराब आचरण गरेकै मात्रुपने देखिँन आयो भनी संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०२।१४ मा व्याख्या भएकोसमेत देखिन्छ।

१६. अतः बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई गरिएको विभागीय सजायउपर स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायिक निकायसमक्ष पुनरावेदन लाग्ने साधारण उपचारको मार्गको शून्यता रहेको परिवेशमा संघीय विधायिकाले श्रम ऐन, २०७४ को

दफा १६५ र प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा ७ मा पुनरावेदनको व्यवस्था गरी नेपालको संविधान र अन्तर्राष्ट्रिय कानूनद्वारा प्रत्येक व्यक्तिलाई प्रत्याभूत गरिएको मौलिक अधिकार तथा मानव अधिकारको संरक्षणमा महत्वपूर्ण कानूनी व्यवस्था गरेको, उक्त कानूनी व्यवस्थाको अभ्यासको थालनी पनि भैसकेको र श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रलाई यस अदालतले मान्यता दिई व्याख्या गरिसकेको स्थितिमा यसलाई अन्यथा व्याख्या गरी विधायिकाको पछिल्लो इच्छा र मनसाय (last intention of the legislature) विपरित हुने गरी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई गरिएको विभागीय सजायउपर स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायिक निकायमा पुनरावेदन दिन पाउने साधारण उपचारको मार्ग हुँदैन भनी सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश तथा माननीय न्यायाधीशहरूको बहुमत राय (majority opinion) को व्याख्या न्यायोचित, तर्कसंगत, आधुनिक न्याय प्रणाली र विधिको शासन अनुकूलसमेत रहेको देखिँन आएन। यसको परिणाम निजी स्तरका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई व्यवस्थापनले सेवाबाट हटाएमा वा कुनै विभागीय सजाय गरेमा आन्तरिक पुनरावेदनको मार्गबाट न्याय प्राप्त नभई मर्का पर्ने पक्षले पुनः अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र गुहार्नुपर्ने अवस्था सिर्जना हुने देखिन्छ। विधायिकाले नै ऐनमा गरेको साधारण अधिकारक्षेत्रलाई अन्यथा व्याख्या गरी अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्रको विस्तार गर्नु युगानुकूल हुने पनि देखिँदैन भने न्यायपालिकाको चालू पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजनाले सर्वोच्च अदालतको कार्यबोझ कम गर्ने र विशिष्टीकृत अदालत तथा न्यायाधिकरणहरूको अधिकारक्षेत्र विस्तार गर्ने भनी लिएको रणनीतिक उद्देश्यको अनुकूल हुने पनि देखिँन आउँदैन।

१७. श्रम ऐन, २०७४ मा प्रतिष्ठानको रूपमा परिभाषित गरिएका मुनाफा आर्जन गर्ने वा मुनाफा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा संघ वा अन्य संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई विभागीय सजायको निर्णयउपर विशिष्टीकृत न्यायिक निकाय श्रम अदालतमा पुनरावेदनको अधिकार हुने, त्यसैगरी प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ ले कर्मचारीको रूपमा परिभाषित गरेका नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य

सेवा, नेपाल संघीय संसद सेवा वा सार्वजनिक संस्थाको सेवामा कार्यरत कर्मचारी सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक, प्रदेश कानूनबमोजिम गठन हुने प्रदेश निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवा वा प्रदेश सरकारको पचास प्रतिशतभन्दा बढी स्वामित्व हुने संस्थाको सेवामा रहेको कर्मचारी र स्थानीय तहका कर्मचारी सबैलाई विभागीय सजायको निर्णयउपर विशिष्टीकृत न्यायिक निकाय प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदनको अधिकार हुने कानूनी व्यवस्था र न्यायिक अभ्यास विद्यमान रहेको स्थितिमा केवल निजी स्तरका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अलग गरी निजहरूलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायिक निकायसमक्ष पुनरावेदन गर्ने हक हुँदैन, सम्बन्धित संस्थामा रहेको आन्तरिक पुनरावेदकीय संयन्त्र नै पर्याप्त हो, न्यायिक निकायको साधारण अधिकारक्षेत्रमा पहुँच आवश्यक छैन भनी विपक्षी कर्मचारीहरूको हकमा व्याख्या गर्नु भेदभावपूर्ण र चरम अन्यायपूर्णसमेत हुन जान्छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतले गरेको विभागीय सजायउपर सोही संस्थाको सञ्चालक समितिले पुनरावेदन सुन्ने व्यवस्थालाई अन्तरिक वा प्रशासकीय पुनरावेदनको रूपमासम्म लिन सकिने भए पनि न्यायिक पुनरावेदनको रूपमा कदापि स्वीकार गर्न सकिँदैन। जतिसुकै विद्वान्, अनुभवी र विशेषज्ञतायुक्त पदाधिकारी भए पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, अध्यक्ष वा सञ्चालक समितिलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायिक संयन्त्र मान्न सकिँदैन। सम्बन्धित संस्थाको विनियमावलीमा रहेको सोही संस्थाको सञ्चालक समितिले पुनरावेदन सुन्ने व्यवस्थाले विभागीय स्वार्थको द्वन्द्व हुने अवस्था सिर्जना गर्ने हुँदा त्यस्तो पुनरावेदनको व्यवस्था आफ्नो मुद्दामा आफै न्यायाधीश हुनु हुँदैन भन्ने प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको प्रतिकूल देखिँन आउँछ। त्यसैले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाएको वा बर्खास्त गरेको विषयमा श्रम अदालतको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारक्षेत्र रहने गरी श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ मा गरिएको कानूनी व्यवस्था आफैमा स्पष्ट, बैध, उचित र मनासिब रहेकोले अन्यथा व्याख्याको आवश्यकता नै देखिँदैन। उक्त कानूनी व्यवस्थाको बैधतामाथि प्रश्न नउठाइएको, विगत छ वर्षदिखि सो कानूनी व्यवस्थाबमोजिमको न्यायिक अभ्यासले निरन्तरता पाएको, उक्त न्यायिक अभ्यास विद्यमान रहँदा नेपालको न्याय

प्रणालीलाई कुनै हानी, नोक्सानी पुग्ने वस्तुगत आधारसमेत प्रस्तुत भएको पनि नदेखिएको हुँदा कार्यान्वयनमा आइसकेको कानूनी व्यवस्था र न्यायिक अभ्यासलाई विस्थापित गर्ने गरी अन्यथा व्याख्या गरी पुरानै अभ्यासमा फर्कनुपर्ने कुनै औचित्यपूर्ण आधार देखिन आएन।

१८. अब, रिट निवेदकको मागबमोजिम कुनै आदेश जारी गर्नुपर्ने हो वा होइन भन्ने अन्तिम प्रश्न तर्फ विचार गर्दा, निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतबाट विपक्षी कर्मचारीहरु पूर्णचन्द्र राज अवस्थी, विराज बोगटी, विनोद नेपाली, दिपक चौधरी, चित्र बहादुर बुढाथोकी, हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव र रामनन्दन मण्डललाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयउपर पुनरावेदन परी सोही वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिले मिति २०७८।१०।१६ मा सदर निर्णय गरेउपर निज कर्मचारीहरुबाट पेस भएको दोस्रो तहको पुनरावेदनउपर सुनुवाई गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला त्रुटिपूर्ण भएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिपाउँ भन्ने नै मुख्य मागदाबी रहेको देखिन्छ। माथिका प्रकरणहरुमा गरिएको विवेचनाको आधारमा प्रस्तुत रिट निवेदनहरु यस वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने नदेखिएको, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाएको वा बर्खास्त गरेको विषयमा श्रम अदालतको पुनरावेदन सुन्ने अधिकारक्षेत्र रहने गरी श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५ मा विधायिकाले नै स्पष्ट व्यवस्था गरेको र उक्त अधिकारक्षेत्र स्पष्ट, बैध, उचित र मनासिब रहेको भनी धेरै रिट निवेदनहरुमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भई मान्यता प्रदान गरिएको परिप्रेक्ष्यमा सो व्याख्यालाई हालसम्म यस अदालतको पूर्ण इजलासबाट अन्यथा गरिएको स्थितिसमेत नदेखिँदा रिट निवेदकले श्रम अदालतको फैसला त्रुटिपूर्ण रहेको भनी उठाएको कानूनी प्रश्नको निरूपण गर्न यस अदालतको संयुक्त इजलास नै सक्षम रहेको देखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदनहरुको मागदाबी र श्रम ऐन, २०७४; कम्पनी ऐन, २०६३ र बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को उद्देश्य, प्रकृति र अन्तरसम्बन्धलगायतका सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश तथा माननीय न्यायाधीशहरुको बहुमत राय (majority opinion) मा विवेचना गरिएका अन्य प्रश्नको

सम्बन्धमा थप विवेचना गरी कुनै आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन। वृहत पूर्ण  
इजलासको दायरीको लगत कट्टा गरी प्रस्तुत रिट निवेदनहरु नियमानुसार संयुक्त  
इजलासमा पेस गर्नु। -

  
(टेकप्रसाद दुहाना)  
न्यायाधीश

इजलास अधिकृत : वसन्त प्रसाद मैनाली  
शाखा अधिकृत : हसना तिमल्सिना  
नायब सुब्बा : निशान जवेगु  
कम्प्युटर अपरेटर : राधिका घोरासाइने, सुप्रभा अर्याल र मन्जिता दुहाना  
ईति संवत् २०८१ साल फाल्गुन महिना २ गते रोज ६ शुभम् .....

सर्वोच्च अदालत, वृहत पूर्ण इजलास  
सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश श्री प्रकाशमान सिंह राउत  
माननीय न्यायाधीश श्री तिलप्रसाद श्रेष्ठ  
माननीय न्यायाधीश श्री विनोद शर्मा  
माननीय न्यायाधीश श्री शारङ्गा सुवेदी  
माननीय न्यायाधीश श्री टेकप्रसाद ढुङ्गाना

आदेश

विषय: उत्प्रेषणसमेत।

०८०-WF-००४१

स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ. का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नरेन्द्र सिंह विष्ट ..... १

निवेदक

विरुद्ध

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ..... १

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं ..... १

कर्ण बहादुर बुढाथोकीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, सल्यान जिल्ला, साविक ढोरचौर हाल सिद्ध कुंमाख गाउँपालिका, वडा नं. ३ बस्ने चित्र बहादुर बुढाथोकी ..... १

विपक्षी

बिन्दा प्रसाद श्रीवास्तवको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, रौतहट जिल्ला, परोहा गाउँपालिका, वडा नं. ५ बस्ने हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव..... १

रामप्रसाद मण्डलको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, सिराहा जिल्ला, लाहान नगरपालिका, वडा नं. १८ बस्ने रामनन्दन मण्डल .....

चित्रकला सार्कीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, दाङ जिल्ला, दङ्गीशरण गाउँपालिका, वडा नं. ६ बस्ने विनोद नेपाली .....

हर्कबहादुर बोगटीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, डोटी जिल्ला, दिपायल सिलगढी नगरपालिका, वडा नं. २ बस्ने विराज बोगटी .....

लक्ष्मी चौधरीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, सिराहा जिल्ला, धनगढीमाई नगरपालिका, वडा नं. २ बस्ने दिपक चौधरी .....

हेमराज अवस्थीको छोरा, स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको पूर्वकर्मचारी, कैलाली जिल्ला, धनगढी उपमहानगरपालिका, वडा नं. २ बस्ने पूर्णचन्द्र राज अवस्थी .....

यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट आदेश गर्ने:- माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्ल

माननीय न्यायाधीश श्री विनोद शर्मा

आदेश मिति:-

२०८०।०९।२४

वृहत पूर्ण इजलासमा दर्ता मिति:-

२०८०।१०।१८

यसमा विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, सर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यसै अदालतमा तीनजना न्यायाधीशहरू रहेको पूर्ण/विशेष इजलास तथा संयुक्त इजलासहरूबाट फरक-फरक आदेशहरू भई एकरूपता कायम नभई द्विविधा उत्पन्न हुन गएको, साथै यसै विषयसँग सम्बन्धित विचाराधीन मुद्दाहरूमासमेत मार्गदर्शन हुने गरी एकरूपता कायम गर्न कानूनको व्याख्या हुन वाञ्छनीय देखिएको र रुलिङ (ruling) बाझिएमा बढी संख्या भएको इजलासबाट निरूपण गर्नुपर्ने




CamScanner

भएबाट प्रस्तुत विषयमा तीन जनाभन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट कानूनको व्याख्या हुन मनासिब देखिएकोले संयुक्त इजलासको लगत कट्टा गरी आवश्यक निकासको लागि सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २२(२)(च) बमोजिम प्रधान न्यायाधीश/पेशी व्यवस्थापन निर्देशन समितिसमक्ष पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा भएको आदेशानुसार यस इजलाससमक्ष पेस हुनआएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य र आदेश यसप्रकार रहेको छः-

### तथ्य खण्ड

१. विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थी, विराज बोगटी, विनोद नेपाली, दिपक चौधरी, चित्र बहादुर बुढाथोकी, हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव र रामनन्दन मण्डल निवेदक वित्तीय संस्थाका पूर्वकर्मचारी हुन्। निज विपक्षीहरू बिदा स्वीकृत नगराई संस्थाले तोकिदिएको कार्यालयमा गैरहाजिर रहेकोले वित्तीय संस्थाले खटाइएको कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनमा बाधा पुग्न गएको हुँदा निज विपक्षीहरूलाई वित्तीय संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयबाट वित्तीय संस्थाको सेवाबाट हटाइएको थियो। उक्त सेवाबाट हटाएको निर्णय चित्त नबुझाई विपक्षीहरूले पहिला वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन गर्नु भएकोमा सञ्चालक समितिबाट मिति २०७८।१०।१६ मा सुरु निर्णय सदर भयो। त्यसपछि विपक्षीहरूले श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गर्नुभएकोमा निजहरूलाई गरिएको सरुवा सदर हुने तर निज वित्तीय संस्थाबाट मिति २०७८।०८।०९ मा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय र सोलाई सदर गर्ने गरी सञ्चालक समितिबाट भएको निर्णयसमेत बदर हुने गरी विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भयो। उक्त फैसलाउपर यसै अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदन दायर गरेकोमा हाल विचाराधीन रहेको अवस्था छ। तर, उक्त मिति २०७९।०६।०७ को फैसला कार्यान्वयन गर्ने भन्दै निवेदकको बैङ्क खातासमेत रोक्का राखे गरी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट मिति २०७९।१०।२२ मा निर्णय भई सोही निर्णयको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कलाई खाता रोक्का राखे भनी पत्राचार गर्नेलगायतका काम, कारबाही तथा विपक्षी श्रम अदालतबाट



वित्तीय संस्थाको कर्मचारी भर्ना, बहुवासमेत रोक्का गर्ने गरी मिति २०७९।११।०३ मा अन्तर्कालीन आदेश जारी भई मिति २०७९।११।११ मा उक्त आदेशलाई निरन्तरता प्रदान गर्ने गरी आदेश भएको छ।

२. यसरी, विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसलाउपर परेको रिट निवेदनहरू यस अदालतमा विचाराधीन रहेको अवस्थामा उक्त श्रम अदालत, काठमाडौँको फैसला कार्यान्वयन गर्ने भन्दै विपक्षीहरूबाट भएका काम, कारबाहीहरू नेपालको संविधानको धारा १७, १८, २०, २५ तथा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३, ६, ७, ८, १३, १४, १२५, १३९, १६७, १७२ समेतको विपरित रहेको हुनाले विपक्षी श्रम अदालतको मिति २०७९।०६।०७ को फैसलाउपर यस अदालतमा परेका रिट निवेदनहरूको अन्तिम निर्णय नभएसम्म उक्त श्रम अदालत, काठमाडौँको फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी तत्काल अन्तरिम आदेश जारी गरी उक्त श्रम अदालत, काठमाडौँको फैसला कार्यान्वयन गर्ने भन्दै विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट मिति २०७९।१०।२२ मा भएको निर्णय एवं पत्राचार तथा विपक्षी श्रम अदालतबाट मिति २०७९।११।०३ र मिति २०७९।११।११ मा भएको आदेशलगायतका काम, कारबाही उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी वित्तीय संस्थाको नियमित कारोबारमा अबरोध सिर्जना नगर्नु, नगराउनु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

३. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? माग बमोजिमको आदेश जारी हुनु नपर्ने कुनै आधार, कारण भए सबुद, प्रमाणसहित म्याद सूचना तामेल भएका मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र विपक्षी नं. १ र २ लाई महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत तथा अन्य विपक्षीहरूलाई आफैं वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधिमार्फत लिखितजवाफ पेस गर्नु भनी यो आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूका नाममा म्याद, सूचना जारी गरी म्यादभित्र लिखितजवाफ परे वा अवधि व्यतित भएपछि नियमानुसार पेस गर्नु। अन्तरिम आदेश सम्बन्धमा ७ जना विपक्षीहरूलाई सेवाबाट हटाइएको मितिदेखि बहाल हुने मितिसम्म निजहरूले प्राप्त गर्न सक्ने

*Sal*

पारिश्रमिकलगायतको रकमसम्म रोक्का गर्नु तथा निजहरूको पदहरूको सुनिश्चितता गर्नुसम्म उपयुक्त र मनासिब हुने तथापि, निवेदक वित्तीय संस्थाले कर्मचारी पदपूर्ति तथा सरुवा, बढुवा नै गर्न नपाउने तथा निजको सम्पूर्ण बैङ्क खाताहरू, चल-अचल सम्पत्तिसमेत रोक्का राखिँदा निज वित्तीय संस्थाले कार्य नै गर्न नसक्ने परिस्थिति सिर्जना हुने भई यी निवेदक वित्तीय संस्थालाई तत्काल अपुरणीय क्षति पुग्न जाने देखिँदा विपक्षीहरू ७ जना कर्मचारीहरूको पद सुनिश्चित हुने गरी निजहरूको पद कायम राखी हटाइएको मितिदेखि बहाल हुने मितिसम्म निजहरूले प्राप्त गर्ने पारिश्रमिकलगायतका सुविधाहरूको हुने रकमसम्म जम्मा गरी खातामा राखी सोखाता रोक्का राखी सोबाहेक अन्य विज्ञापन, पदपूर्ति, बैङ्क खाता सञ्चालन, चल-अचल सम्पत्तिको उपभोग, कारोबारलगायत निवेदक वित्तीय संस्थाले कानूनबमोजिम गर्न सक्ने काम, कारबाहीहरूको हकमा यो रिट निवेदनको टूट्नो नलागेसम्म विपक्षी श्रम अदालतबाट मिति २०७९।११।०३ र मिति २०७९।११।११ मा भएको आदेश तथा विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट मिति २०७९।१०।२२ मा नेपाल राष्ट्र बैङ्कलाई भएको पत्राचारसमेत कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९(२)(क) बमोजिम विपक्षीहरूको नाममा अन्तरिम आदेश जारी गरिदिएको छ। सोको सूचना विपक्षीहरूलाई दिई उल्लिखित ७ थान रिट निवेदनहरू यसैसाथ लगाउमा राखी नियमानुसार पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतबाट मिति २०७९।११।१६ मा भएको आदेश।

४. यस अदालतमा पुनरावेदक पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतले विपक्षी स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेड भएको सेवाबाट हटाउने निर्णयउपर दिएको पुनरावेदनहरूमा यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।०७ मा पुनरावेदकहरूले पुनर्बहाली पाउने ठहरी फैसला भई उक्त फैसला कार्यान्वयनको चरणमा रहेको अवस्थामा निवेदक वित्तीय संस्थाले पुनरावेदकहरूलाई पुनर्बहाली नगरी आन्तरिक तथा खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति तथा बढुवाको सूचना निकालेको हुनाले उक्त सूचना हाल जे-जे अवस्थामा छ सोही अवस्थामा राख्न श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५३; श्रम अदालत (कार्यविधी) नियमावली, २०५२ को नियम ३४ बमोजिम मिति २०७९।११।११



JK

उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिलेसमेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेका हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको थियो। तत्पश्चात् सेवामा हाजिर हुन पाऊँ भनी निवेदक संस्थासमक्ष निवेदन दिएकोमा हाजिर नगराएकोले श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा निवेदन गरेको हो। त्यसपछि उक्त फैसला कार्यान्वयनको लागि कानूनबमोजिम काम, कारबाही भएका हुन्। त्यसकारण प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरिपाऊँ भन्नेसमेत बेहोराको हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तवको लिखितजवाफ।

७. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरु निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरु केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरुको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा रिट निवेदकले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिलेसमेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेका हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको थियो। तत्पश्चात् सेवामा हाजिर हुन पाऊँ भनी निवेदक संस्थासमक्ष निवेदन दिएकोमा हाजिर नगराएकोले श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा निवेदन गरेको

हो। त्यसपछि उक्त फैसला कार्यान्वयनको लागि कानूनबमोजिम काम, कारबाही भएका हुन्। त्यसकारण प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको विनोद नेपालीको लिखितजवाफ।


८. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा रिट निवेदकले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिलेसमेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेका हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको थियो। तत्पश्चात् सेवामा हाजिर हुन पाउँ भनी निवेदक संस्थासमक्ष निवेदन दिएकोमा हाजिर नगराएकोले श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा निवेदन गरेको हो। त्यसपछि उक्त फैसला कार्यान्वयनको लागि कानूनबमोजिम काम, कारबाही भएका हुन्। त्यसकारण प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रामनन्दन मण्डलको लिखितजवाफ।

९. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरू निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरू केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरूको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब

आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा रिट निवेदकले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिलेसमेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेका हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको थियो। तत्पश्चात् सेवामा हाजिर हुन पाउँ भनी निवेदक संस्थासमक्ष निवेदन दिएकोमा हाजिर नगराएकोले श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा निवेदन गरेको हो। त्यसपछि उक्त फैसला कार्यान्वयनको लागि कानूनबमोजिम काम, कारबाही भएका हुन्। त्यसकारण प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको विराज बोगटीको लिखितजवाफ।

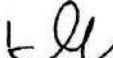
१०. विरोधका कार्यक्रम स्वरूप श्रमिकको हक, हितका लागि मलगायत ९७ जना कर्मचारीहरु निरन्तर शान्तिपूर्ण धर्नामा बसिरहेको र धर्नामा बस्ने सबै कर्मचारीहरु केन्द्रीय कार्यालयमा धर्नामा नियमित उपस्थित रहेकोमा मलगायत अन्य ६ जना कर्मचारीहरुको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा रिट निवेदकले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिलेसमेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेका हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई





कर्मचारीहरुको हकमा मात्र स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को विनियम ९४(१) बमोजिमको कसूर तथा खराब आचरण गरेको पाइएको भनी गलत मनसायले स्पष्टीकरण माग गरेकोले सत्य तथ्य लिखित स्पष्टीकरण पेस गरेकोमा रिट निवेदकले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र उक्त निर्णयउपर सञ्चालक समितिसमक्ष पुनरावेदन पेस गरेकोमा सञ्चालक समितिलेसमेत प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको निर्णयलाई नै सदर गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेका हो। उक्त पुनरावेदनउपर सुनुवाई हुँदा, प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिले गरेको निर्णय बदर गरी मैले सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला भई अन्तिम भएको थियो। तत्पश्चात् सेवामा हाजिर हुन पाउँ भनी निवेदक संस्थासमक्ष निवेदन दिएकोमा हाजिर नगराएकोले श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा निवेदन गरेको हो। त्यसपछि उक्त फैसला कार्यान्वयनको लागि कानूनबमोजिम काम, कारबाही भएका हुन्। त्यसकारण प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको पूर्णचन्द्र राज अवस्थीको लिखितजवाफ।

१३. श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला बदर गरिपाउन उक्त फैसला कार्यान्वयन नगर्नु भन्ने अन्तरिम आदेशको मागसहित रिट निवेदकले यसै अदालतमा पेस गरेको रिट निवेदनमा अन्तरिम आदेश जारी गर्न नपर्ने भनी आदेश भएको छ। सेवामा हाजिर हुन पाउँ भनी निवेदक संस्थासमक्ष निवेदन दिएकोमा हाजिर नगराएकोले उक्त श्रम अदालत, काठमाडौंको फैसला कार्यान्वयनको लागि कानूनबमोजिम काम, कारबाही भएका हुन्। त्यसकारण, श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला अन्तिम भई स्वतः कार्यान्वयन हुनु पर्नेमा उक्त फैसलाको कार्यान्वयन रोक्ने गरी यस अदालतबाट एकपक्षीय सुनुवाई भई जारी भएको मिति २०७९।११।१६ को अन्तरिम आदेश खारेजभागी छ, खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतको संयुक्त निवेदन।



१४: बैङ्क एवं वित्तीय संस्थाले आफ्नो मातृ ऐनबमोजिम बनाएका नियम/विनियमावलीमा लेखिएको विषयमा सोही बमोजिम हुने भनी नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१, विशेष इजलासबाट; अन्य ऐनद्वारा संस्थापित प्रतिष्ठान वा संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुका हकमा श्रम ऐन नभई त्यही कानून आकर्षित हुने भनी नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९, पूर्ण इजलासबाट तथा कम्पनी वा सङ्गठित संस्थाको सेवा, सर्त सम्बन्धी कानूनबमोजिम भएको विभागीय कारबाही र सजायमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षण हुन नसक्ने भनी नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००, संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भैरहेको र अर्कोतर्फ, निवेदक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) ले गरेको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने देखिँदा निवेदकलाई श्रम ऐन तथा नियमावली लागू नहुने भन्ने नदेखिने भनी नेकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३, संयुक्त इजलासबाट तथा बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा श्रम कानून लागू हुँदैन भनी व्याख्या गर्नु कानूनसम्मत नहुने भनी प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा आदेश भएको साथै, यस्तै प्रकृतिका कतिपय रिट निवेदनहरु (उदाहरणको लागि माछापुच्छ्रे बैङ्क लिमिटेड कर्मचारी संघ विरुद्ध श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयसमेत भएको ०७७-WO-१२३९ को उत्प्रेषण, नाडेप लघुवित्तीय संस्था लिमिटेडसमेत विरुद्ध इन्द्रमणि वस्नेतसमेत भएको ०७८-WO-१५३० को उत्प्रेषण) यस अदालतमा विचाराधीन रहेको भन्नेसमेत सुनुवाईको क्रममा विद्वान् कानून व्यवसायीहरुले जानकारी गराउनु भएको छ।

१५. यसरी, विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, सर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यसै अदालतको तीनजना न्यायाधीश रहेको पूर्ण/विशेष इजलास तथा संयुक्त इजलासहरुबाट फरक-फरक आदेशहरु भई एकरूपता कायम नभई द्विविधा उत्पन्न हुन गएको साथै, यसै विषयसँग सम्बन्धित विचाराधीन मुद्दाहरुमासमेत मार्गदर्शन हुने गरी एकरूपता कायम गर्न

*fall*

कानूनको व्याख्या हुन बाञ्छनीय देखिएको र रुलिङ बाझिएमा बढी संख्या भएको इजलासबाट निरूपण गर्नुपर्ने भन्ने नजिर सोपान (hierarchy of precedent) को सिद्धान्त, हामीले अवलम्बन गर्दै आएको न्यायिक अभ्यास एवं यस अदालत संयुक्त इजलासबाट नैकाप २०६४, अङ्क ८, नि.नं. ७८७२ मा सिद्धान्त प्रतिपादित भएसमेतबाट प्रस्तुत विषयमा तीन जनाभन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट कानूनको व्याख्या हुन मनासिब देखिएकोले आवश्यक निकासको लागि सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २२(२)(च) बमोजिम प्रधान न्यायाधीश/पेशी व्यवस्थापन निर्देशन समितिसमक्ष पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०९।२४ मा भएको आदेश।

१६. यसमा प्रस्तुत निवेदन तथा यसै लगाउका ०८०-WF-००३४, ०८०-WF-००३५, ०८०-WF-००३६, ०८०-WF-००३७, ०८०-WF-००३८, ०८०-WF-००३९ र ०८०-WF-००४० समेतका निवेदनहरूमा दुवै पक्षका कानून व्यवसायीहरूबाट मिति २०८१।०३।१० सम्ममा लिखित बहसनोट पेस गर्न लगाई मिसिलसामेल गरी प्रस्तुत निवेदनहरू मिति २०८१।०३।१३ को दिन हेदहिदैमा पेशी चढाई नियमानुसार पेस गर्नु भन्नेसमेत यस अदालतको वृहत पूर्ण इजलासबाट मिति २०८१।०२।३१ मा भएको आदेश।
१७. रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रमेश वडाल एवं विद्वान् अधिवक्ता श्री संगित ढुङ्गानाबाट; रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडकै तर्फबाट विद्वान् अधिवक्ता श्री श्यामकुमार खत्रीबाट; विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ताहरू श्री तिर्थराज वसौला र प्रा.डा. श्री विजय प्रसाद मिश्र एवं विद्वान् अधिवक्ता श्री रेशमराज रेग्मीबाट पेस भएका बहसनोटहरू मिसिल सामेल रहेको।
१८. यसमा प्रस्तुत निवेदन तथा यसै लगाउका ०८०-WF-००३४, ०८०-WF-००३५, ०८०-WF-००३६, ०८०-WF-००३७, ०८०-WF-००३८, ०८०-WF-००३९ र ०८०-WF-००४० समेतका निवेदनहरूमा बहसनोट पेस गर्न बाँकी दुवै पक्षका कानून व्यवसायीहरूबाट मिति २०८१।०७।१३ सम्ममा लिखित बहसनोट पेस गर्न लगाई



*Pal*

अधिवक्ताहरु श्री नवराज तिमिल्सिना, श्री धर्मराज पौडेल, श्री शिव प्रसाद रेग्मी र श्री रेशमराज रेग्मीले प्रस्तुत गर्नु भएको बहस जिकिरसमेत सुनियो। विपक्षीतर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीमध्ये विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ताहरु श्री तिर्थराज वसौला र प्रा.डा. श्री विजय प्रसाद मिश्र एवं विद्वान् अधिवक्ता रेशमराज रेग्मीले लिखित बहसनोटसमेत प्रस्तुत गर्नुभएको छ।

२३. विपक्षी सरकारी निकायका तर्फबाट उपस्थित हुनुभएका विद्वान् नायब महान्यायाधिवक्ता श्री खेमराज ज्ञवाली तथा विद्वान् उपन्यायाधिवक्ता श्री सुशिला ज्ञवालीले बहस प्रस्तुत गर्नुका अतिरिक्त उहाँहरुसमेतका तर्फबाट लिखित बहसनोटसमेत पेस भएको छ।
२४. यसमा, विपक्षी पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतलाई सेवाबाट हटाउने गरी रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको अख्तियारप्राप्त अधिकारी प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको मिति २०७८।०८।०९ को निर्णयलाई सञ्चालक समितिबाट सदर भएपछि विपक्षी श्रम अदालतले दोस्रो तहको पुनरावेदन लिई अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुने गरी मिति २०७९।०६।०७ मा फैसला गरेको भनी उक्त फैसलाउपर यसै अदालतमा उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदन दायर गरेकोमा हाल विचाराधीन रहेको अवस्थामा उक्त फैसला कार्यान्वयन गर्ने भन्दै निवेदकको बैङ्क खातासमेत रोक्का राखे गरी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट मिति २०७९।१०।२२ मा निर्णय भई सोही निर्णयको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कलाई खाता रोक्का राखे भनी पत्राचार गर्नेलगायतका काम, कारबाही तथा विपक्षी श्रम अदालतबाट वित्तीय संस्थाको कर्मचारी भर्ना, बढुवासमेत रोक्का गर्ने गरी मिति २०७९।११।०३ मा अन्तरकालीन आदेश जारी भई मिति २०७९।११।११ मा उक्त आदेशलाई निरन्तरता प्रदान गर्ने गरी भएको आदेशलगायतका काम, कारबाही उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी वित्तीय संस्थाको नियमित कारोबारमा अबरोध सिर्जना नगर्नु, नगोराउनु भनी विपक्षीहरुको नाउँमा परमादेशको आदेशसमेत जारी गरिपाउँ भनी प्रस्तुत रिट निवेदन दायर भएको देखिन्छ।

२५. विपक्षीहरुबाट पेस भएका लिखितजवाफको सार हेर्दा, फैसला कार्यान्वयनको

Sal

जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा श्रम ऐन, २०७४ को व्यवस्था बमोजिम गरिएको पत्राचारकै आधारमा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाउनु नपर्ने भनी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंले लिखितजवाफ पेस गरेको देखिन्छ। विपक्षी श्रम-अदालत, काठमाडौंको लिखितजवाफको बेहोरा हेर्दा, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(२) तथा श्रम अदालत (कार्यविधि) नियमावली, २०५२ को नियम २६ बमोजिमको अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी यस अदालतबाट भएको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला अन्तिम हुने अवस्थामा सोही फैसलाको कार्यान्वयनका खातिर यस अदालतबाट मिति २०७९।११।११ मा आदेश भएकोमा उक्त आदेशले रिट निवेदकको कुनै हकमा आघात पुगेको नहुँदा रिट निवेदन खारजभागी रहेको भनी उल्लेख भएको देखिन्छ। विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थी, विराज बोगटी, विनोद नेपाली, दिपक चौधरी, चित्र बहादुर बुढाथोकी, हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव र रामनन्दन मण्डलसमेतले रिट निवेदकले गलत मनसायले सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेपश्चात् श्रम अदालत, काठमाडौंमा पुनरावेदन गरेकोमा प्रमाणको यथोचित मूल्याङ्कन गरी सम्पूर्ण सेवा सुविधासहित पुनर्बहाली हुनपाउने ठहर गरी श्रम-अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा कानूनसम्मत रूपमा फैसला भएपछि उक्त फैसला कार्यान्वयनको लागि भएका काम, कारबाहीहरू पनि कानूनसम्मत रहेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भनी छुट्टाछुट्टै लिखितजवाफ पेस गरेको अवस्था देखिन्छ।


२६. प्रस्तुत रिट निवेदन यस अदालतको संयुक्त इजलाससमक्ष पेस हुँदा विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूसमेतमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा-सर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यस अदालतको पूर्ण/विशेष तथा संयुक्त इजलाससमेतबाट फरक-फरक आदेशहरू भई द्विविधा उत्पन्न हुन गएकोले प्रस्तुत विषयमा तीन जनाभन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट कानूनको व्याख्या हुन मनासिब देखिएको भनी भएको आदेश बमोजिम प्रस्तुत रिट निवेदनसमेत निर्णयार्थ यस इजलाससमक्ष पेस हुँदा निवेदक तथा विपक्षीतर्फका विद्वान् कानून व्यवसायीहरूको बहस, जिकिर सुनी उहाँहरूले प्रस्तुत गर्नुभएको लिखित बहसनोटसमेत अध्ययन गरी

आज निर्णय सुनाउनको लागि पेस हुनआएको अवस्था देखिन्छ।

२७. यिनै विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थीसमेतउपर यिनै निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडले दायर गरेको यसै लगाउको ०८०-WF-००३४, ०८०-WF-००३५ समेतका उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनहरूमा, "...रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको सञ्चालक समितिले विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थी, विराज बोमटी, विनोद नेपाली, दिपक चौधरी, चित्र बहादुर बुढाथोकी, हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव र रामनन्दन मण्डललाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयउपर निज विपक्षी कर्मचारीहरूबाट पेस भएका पुनरावेदनउपर सुनुवाई गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९/०६/०७ मा भएका फैसलामा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भई कायम रहन सक्ने अवस्था नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिम उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने..." ठहर भई आजै यस इजलासबाट आदेश भएको छ।

२८. उक्त रिट निवेदनहरूमा भएको आदेशमा, बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन अनुसार बनेको विनियमावलीबमोजिम अन्तिम रहेको निर्णयउपर श्रम अदालतको दोस्रो तह पुनरावेदन सुन्न पाउने अधिकारक्षेत्रका सम्बन्धमा रिट निवेदनमा स्पष्ट चुनौति/दाबी रहेको छ, छैन? र रुलिङ बाझिएको भनी सुनुवाईको क्रममा उठेका विषयहरूबाट इजलासले न्यायिक संज्ञानमा लिई निरूपण गर्न मिल्ने हो, होइन? गठनको उद्देश्य र प्रकृति एवं ऐतिहासिक पृष्ठभूमिबाट श्रम अदालतलाई के-कस्तो विवाद हेर्ने कानूनी अधिकारक्षेत्र प्रदान गरिएको देखिन्छ? बैङ्किङ क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सञ्चालन (service law) सम्बन्धी कानूनको सन्दर्भमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३; कम्पनी ऐन, २०६३ तथा श्रम ऐन, २०७४ को उद्देश्य, प्रकृति, अन्तरसम्बन्ध र प्रभाव के-कस्तो रहेको देखिन्छ? बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्मचारीको सेवाका सर्त र सुरक्षा सम्बन्धी विषयहरू श्रम ऐन अन्तर्गत श्रम अदालतको पुनरावेदकीय अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत पर्ने हो, होइन? यस अदालतबाट किरण कुमार श्रेष्ठसमेत विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेडसमेत; विनयकुमार

<sup>१</sup>नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१, विशेष इजलास।



रेग्मीसमेत विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>१</sup> र प्रकाशराज शर्मा विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>२</sup> भएको रिट निवेदनहरूमा भएका व्याख्या (ruling) तथा मुकुन्दबहादुर विष्ट विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>३</sup> र प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत<sup>४</sup> भएको रिट निवेदनहरूमा भएका व्याख्या (ruling) फरक-फरक भई बाझिएको अवस्था हो, होइन? तथा रिट निवेदन मागबमोजिम श्रम अदालत, काठमाडौंको मिति २०७९।०६।०७ को फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुनपर्ने अवस्था छ, छैन? तथा प्रस्तुत रिट निवेदनहरूमा अन्य उपयुक्त आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान छ, छैन? भन्ने प्रश्नहरूको विस्तृत रूपमा विश्लेषण र विवेचना भएको अवस्था छ।

२९. उल्लिखित प्रश्नहरूको विवेचना भई श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएका फैसलाहरूमा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भई कायम रहन सक्ने नदेखिँदा निवेदन माग बमोजिम उक्त फैसलाहरू उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने साथै, प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०।०३।१८ मा भएको आदेशमा भएको व्याख्या (ruling) आजैका मितिदेखि लागू हुने गरी अमान्य (prospective overruling) हुने ठहर भएको अवस्था देखिन्छ।

३०. प्रस्तुत रिट निवेदनको माग दाबी पनि श्रम अदालत, काठमाडौंबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको सोही फैसला कार्यान्वयनका क्रममा भएका काम, कारबाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाउँ भन्ने रहेको देखिन्छ। यसरी, मूल स्रोत नै कायम रहन नसक्ने भएपछि तत्पश्चात्का काम, कारबाहीहरू पनि कायम रहन नसक्ने हुँदा उक्त मिति २०७९।०६।०७ को फैसला नै उत्प्रेषणको आदेशले

<sup>१</sup>नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००, संयुक्त इजलास।

<sup>२</sup>नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९, पूर्ण इजलास।

<sup>३</sup>नेकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३, संयुक्त इजलास।

<sup>४</sup> प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, काठमाडौंसमेत, रिट नं. ०७५-WO-०४०५, विषय: उत्प्रेषणसमेत, आदेश मिति २०८०।०३।१८, संयुक्त इजलास।

File

बदर भएको यस अवस्थामा तत्पश्चात् सोही फैसला कार्यान्वयनका क्रममा भएका काम, कारबाहीहरू पनि कायम रहन नसक्ने देखिँदा, निवेदकको बैङ्क खातासमेत रोक्का राख्ने गरी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट मिति २०७९।१०।२२ मा निर्णय भई सोही निर्णयको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कलाई खाता रोक्का राख्ने भनी भएको पत्राचार तथा विपक्षी श्रम अदालतबाट वित्तीय संस्थाको कर्मचारी भर्ना, बहुवासमेत रोक्का गर्ने गरी मिति २०७९।११।०३ मा अन्तरकालीन आदेश जारी भई मिति २०७९।११।११ मा उक्त आदेशलाई निरन्तरता प्रदान गर्ने गरी भएको आदेशलगायतका काम, कारबाहीसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गर्नुपर्ने अवस्था देखिन आयो।

३१. अतः उल्लिखित आधार कारणबाट, रिट निवेदक स्वावलम्बन लघुवित्त वित्तीय संस्था लिमिटेडको सञ्चालक समितिले विपक्षीहरू पूर्णचन्द्र राज अवस्थी, विराज बोगटी, विनोद नेपाली, दिपक चौधरी, चित्र बहादुर बुढाथोकी, हरिशङ्कर प्रसाद श्रीवास्तव र रामनन्दन मण्डललाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयउपर निज विपक्षीहरूबाट पेस भएको पुनरावेदनउपर सुनुवाई गरी श्रम अदालत, काठमाडौँबाट मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसलामा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भई कायम रहन नसक्ने भई उक्त फैसला नै उत्प्रेषणको आदेशले बदर भएको यस अवस्थामा तत्पश्चात् सोही फैसला कार्यान्वयनका क्रममा भएका काम, कारबाहीहरू पनि कायम रहन नसक्ने देखिँदा, निवेदकको बैङ्क खातासमेत रोक्का राख्ने गरी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट मिति २०७९।१०।२२ मा निर्णय भई सोही निर्णयको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कलाई खाता रोक्का राख्ने भनी भएको पत्राचार तथा विपक्षी श्रम अदालतबाट वित्तीय संस्थाको कर्मचारी भर्ना, बहुवासमेत रोक्का गर्ने गरी मिति २०७९।११।०३ मा अन्तर्कालीन आदेश जारी भई मिति २०७९।११।११ मा उक्त आदेशलाई निरन्तरता प्रदान गर्ने गरी भएको आदेशलगायतका काम, कारबाहीसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने ठहर्छ।

३२. प्रस्तुत आदेशको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी यो आदेशको जानकारी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय तथा विपक्षीहरूलाई दिनु। प्रस्तुत आदेशको प्रति यस

अदालतको विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी आदेशको पीठमा जनाउनु। प्रस्तुत रिट निवेदनको दायरीको लगत कट्टा गर्नु र मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाई दिनु।



(विनोद शर्मा)

न्यायाधीश

उक्त रायमा हामी सहमत छौं।



(शारदा सुवेदी)

न्यायाधीश



(तिलप्रसाद श्रेष्ठ)

न्यायाधीश




(प्रकाशमान सिंह राउत)

प्रधान न्यायाधीश

माननीय न्यायाधीश श्री टेकप्रसाद दुङ्गानाको राय:

- प्रस्तुत मुद्दामा समावेश भएका निर्णय दिनुपर्ने प्रश्नको निर्धारण र तत्-सम्बन्धमा सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश तथा माननीय न्यायाधीशहरूको उपर्युक्तानुसारको बहुमत रायसंग सहमत हुन नसकेकोले देहायबमोजिम आफ्नो राय छुट्टै व्यक्त गरेको छु।
- प्रस्तुत मुद्दामा यस वृहत पूर्ण इजलासबाट मुलतः देहायका प्रश्नहरूको निरूपण हुनुपर्ने देखिन आउँछः-
  - प्रस्तुत रिट निवेदनमा संयुक्त इजलासको मिति २०८०।०९।२४ मा भएको आदेशमा उल्लेख भएको कानूनी प्रश्न विद्यमान रहेको देखिन्छ वा देखिदैन? यो रिट निवेदन वृहत पूर्ण इजलासको अधिकारक्षेत्रभिन्न पर्ने हो वा होइन?





३. (ख) प्रस्तुत रिट निवेदनमा माग बमोजिमको कुनै आदेश जारी हुनुपर्ने हो वा होइन? सर्वप्रथम पहिलो प्रश्नतर्फ विचार गर्दा, यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट प्रस्तुत मुद्दामा समावेश कानूनी प्रश्नको तीन जनाभन्दा बढी न्यायाधीशहरूको इजलासबाट व्याख्या हुन मनासिब देखिएको भनी निकासाको लागि सम्माननीय प्रधानन्यायाधीशसमक्ष पेस गर्नु भनी मिति २०८०/०९/२४ मा आदेश गर्दा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले आफ्नो मातृ ऐनबमोजिम बनाएका नियम/विनियमावलीमा लेखिएको विषयमा सोहीबमोजिम हुने भनी नेकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१ विशेष इजलासबाट; अन्य ऐनद्वारा संस्थापित प्रतिष्ठान वा संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूका हकमा श्रम ऐन नभई त्यही कानून आकर्षित हुने भनी नेकाप २०७०, अङ्क ८, नि.नं. ९०३९ पूर्ण इजलासबाट तथा कम्पनी तथा सङ्गठित संस्थाको सेवा, सर्त सम्बन्धी कानूनबमोजिम भएको विभागीय कारबाही र सजायमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र आकर्षण हुन नसक्ने भनी नेकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१०० संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भएको पाइन्छ। अर्कोतर्फ निवेदक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ख) ले परिभाषा गरेको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने देखिँदा निवेदकलाई श्रम ऐन तथा नियमावली लागू नहुने भन्ने नदेखिने भनी नेकाप २०६३, अङ्क ८, नि.नं. ७७५३ संयुक्त इजलासबाट तथा बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा श्रम कानून लागू हुँदैन भनी व्याख्या गर्नु कानूनसम्मत नहुने भनी प्राइम कमर्सियल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत काठमाडौंसमेत भएको ०७५-WO-०४०५ को उत्प्रेषणसमेतको रिट निवेदनमा यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०८०/०९/२४ मा आदेश भैरहेको पाइन्छ भन्ने तथ्य उल्लेख गर्दै विशेष ऐनद्वारा स्थापित र नियमन हुने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूसमेतमा कार्यरत कर्मचारीका सेवा, सर्त सम्बन्धमा उक्त विशेष ऐन अन्तर्गत बनेका नियम/विनियम अनुसार हुने वा श्रम ऐनको व्यवस्था लागू हुने भन्ने विषयमा यसै अदालतको तीनजना न्यायाधीश रहेको पूर्ण/विशेष इजलास र संयुक्त इजलासहरूबाट फरक-फरक आदेशहरू भई एकरूपता नभई द्विविधा उत्पन्न हुन गएको साथै, यसै विषयसँग सम्बन्धित विचाराधीन मुद्दामासमेत मार्गदर्शन हुने गरी एकरूपता कायम हुने गरी कानूनको व्याख्या हुन वाञ्छनीय देखिएको भन्नेसमेत



अदालतसमेत भएको रिट निवेदन (०७५-WO-०४०५) मा मिति २०८०।०३।१८ मा फैसला गरेको देखिन आउँछ। उक्त फैसलामा, परिवर्तित संवैधानिक व्यवस्था र श्रम ऐन, २०७४ सँगै श्रम कानूनमा आएको परिवर्तनको परिप्रेक्ष्यमा निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत, नबिल बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत<sup>१</sup> र किरणकुमार श्रेष्ठ विरुद्ध नेपाल बैङ्क लिमिटेड<sup>२</sup> रहेको मुद्दामा भएका व्याख्याहरूको सान्दर्भिकता रहेको देखिँदैन। सामान्यतः अदालतबाट गरिएको कुनै व्याख्यासँग बाझिने गरी विधायिकाले नयाँ ऐन वा कानूनी प्रावधान जारी गरेमा त्यस्तो व्याख्याको वाध्यकारी शक्ति हास भई अप्रासङ्गिक भएको मानिन्छ भन्ने आधारमा श्रम ऐन, २०७४ को विभिन्न कानूनी व्यवस्थाहरूको व्याख्या गरी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको परिवेशमा विहङ्ग विश्लेषण र आधार र कारणसहितको संयुक्त इजलासको उक्त व्याख्यासँग असहमत भएको भए पछिल्लो संयुक्त इजलासले आधार र कारणसहित आफ्नो असहमति र फरक व्याख्या गरी सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २३ को उपनियम (१) को खण्ड (ड) बमोजिम पूर्ण इजलासमा पठाउनु नियमसङ्गत हुन सक्दथ्यो। उक्त नियममा संयुक्त इजलासले अर्को संयुक्त इजलासको रायसँग सहमत नभई पूर्ण इजलासमा पेस गर्न आदेश दिन सक्ने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। निर्धन उत्थान बैङ्क लिमिटेड विरुद्ध श्रम अदालत भएको रिट निवेदनमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले स्वीकृत गरेको विनियमावलीमा व्यवस्था भएबमोजिम नेपाल राष्ट्र बैङ्कले नियमन गर्नेमा श्रम ऐन, २०४८ बमोजिमका श्रम कार्यालयहरूले नियमन गरेकोलगायत श्रम ऐन, २०४८ का विभिन्न कानूनी व्यवस्थाको व्याख्याको प्रश्न उठी पूर्ण इजलासबाट निरूपण भएकोमा प्रस्तुत रिट निवेदनमा त्यस्तो कुनै कानूनी प्रश्न उठेको देखिँदैन। नेपालको संविधान र श्रम ऐन, २०७४ जारी भएको परिवर्तित कानूनी व्यवस्थाको सन्दर्भमा श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्रको प्रश्नसम्म उठेको हुँदा उक्त प्रश्नसमेत यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट व्याख्या भई मिति २०८०।०३।१८ मा निरूपणसमेत भैसकेको स्थिति देखिन्छ। साविक श्रम ऐन,

<sup>१</sup> नैकाप २०६६, अङ्क ३, नि.नं. ८१००

<sup>२</sup> नैकाप २०५६, अङ्क ६, नि.नं. ६७३१

२०४८ को रोहमा विवादको निरूपण गर्दा पूर्ण इजलासले गरेको व्याख्या र परिवर्तित श्रम ऐन, २०७४ को कानूनी व्यवस्थाको सम्बन्धमा संयुक्त इजलासले गरेको नवीन व्याख्यालाई नजिरको एकरूपता नभएको वा व्याख्यामा जटिलता उत्पन्न भएको भनी मान्न मिल्ने कुनै आधार देखिन आउँदैन। यस अदालतको वृहत पूर्ण इजलासले कुनै कानूनको व्याख्या गरेर वा कुनै कानूनी सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेर त्यो व्याख्या वा सिद्धान्तको आधारमा मुद्दाको निर्णय गरिएको छ भने मात्र त्यो व्याख्या वा सिद्धान्त त्यस्तै प्रकृतिका अन्य मुद्दाहरूको लागि नजिर हुन्छ। नजिरको प्रयोजनको लागि कानून र कानूनी सिद्धान्तको विवेचनालाई नै अदालतले हेर्नुपर्ने हुन्छ भनी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेको पाइन्छ। त्यसैगरी यदि समानस्तरको इजलासबाट निर्णय भएको रहेछ भने मात्र कारणसहित असहमत हुन सकिने र त्यस्तो अवस्थामा वृहत इजलासमा मुद्दा पठाउन सकिने हुन्छ। तर वृहत इजलासबाट भएका निर्णय वा भएको कानूनी व्याख्या वा प्रतिपादित सिद्धान्तहरूलाई अन्यथा भनी सोभन्दा कम संख्याको इजलासले भन्न मिल्ने हुँदैन। तीन सदस्यीय पूर्ण इजलासले सोभन्दा वृहत इजलासको नजिरलाई मान्यता दिई निर्णय गर्नुपर्ने न्यायिक मान्यता (judicial norms) हो। स्थापित मान्यता (norms) लाई नमान्ने हो भने न्यायिक अराजकता सिर्जना हुन्छ। साथै मुद्दाको निराकरण वा समाप्ति (finality) कहिल्यै नहुने अनिश्चितताको कानूनी अवस्था उत्पन्न भई मुद्दाका पक्षहरू तथा न्यायकर्मीहरूलाई कठिनाई पैदा हुन्छ भनी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकले नै नउठाएको प्रश्नमा हाल अस्तित्वमा नै नरहेको कानूनको व्याख्या सम्बन्धी फैसला उद्धृत गरी पूर्ण इजलास र संयुक्त इजलासले फरक-फरक व्याख्या गरेको भनिएको आधार कानूनसम्मत देखिँदैन। श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र सम्बन्धित सान्दर्भिक प्रश्नमा संयुक्त इजलासले निरूपण गरिसकेकोमा उक्त व्याख्यामा आफ्नो कारणसहितको असहमति व्यक्त नगरी सिधै वृहत पूर्ण इजलासबाट हेर्न मनासिब हुने भनी संयुक्त इजलासले मिति २०८०।०९।२४ मा दिएको आदेश उपर्युक्त सिद्धान्त तथा सर्वोच्च अदालत

प्रदिप कुमार अग्रवाल विरुद्ध कर कार्यालय मोरङ विराटनगर नैकाप २०५२, अङ्क ७, नि.नं. ६०३२

मान बहादुर सुनार विरुद्ध कर कार्यालय सहेन्द्रनगर कञ्चनपुर समेत नैकाप २०५८, अङ्क ३/४, नि.नं. ६९८४







सोही आदेशलाई सदर गरी मिति २०७९।११।११ मा भएको आदेशसमेतका काम, कारबाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिपाऊँ भन्ने नै निवेदकको मुख्य मागदाबी रहेको देखिन्छ। श्रम अदालतको उक्त मिति २०७९।०६।०७ मा भएको फैसला बदर गरिपाऊँ भनी मागदाबी लिई यिनै रिट निवेदकद्वारा यस अदालतमा दायर गरिएको रिट नम्बर ०७९-WF-००३४, ०७९-WF-००३५, ०७९-WF-००३६, ०७९-WF-००३७, ०७९-WF-००३८, ०७९-WF-००३९ र ०७९-WF-००४० का रिट निवेदनहरूमा रिट जारी हुने हुने गरी सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश तथा माननीय न्यायाधीशहरूबाट व्यक्त भएको बहुमत राय (majority opinion) मा सहमत हुन नसकी ती सबै रिट निवेदन हेर्ने अधिकारक्षेत्र यस वृहत पूर्ण इजलासलाई नरहेको र संयुक्त इजलास नै उक्त रिट निवेदनहरू हेर्न सक्षम रहेको भन्ने आधारमा उल्लिखित सबै रिट निवेदन संयुक्त इजलासमा फिर्ता पठाउन उपयुक्त हुने फरक राय व्यक्त गरेको सन्दर्भमा उल्लिखित रिट निवेदनहरूमा व्यक्त रायमा विवेचना गरिएको आधार र कारणबाट उक्त रिट निवेदनसँग अन्तरप्रभावित प्रस्तुत रिट निवेदनसमेत टूटो लगाउन यस अदालतको संयुक्त इजलास नै सक्षम रहेको देखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदनको मागदाबी सम्बन्धमा यस इजलासबाट थप विवेचना गरी कुनै आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन। वृहत पूर्ण इजलासको दायरीको लगत कट्टा गरी प्रस्तुत रिट निवेदन नियमानुसार संयुक्त इजलासमा पेस गर्नु। -

(टेकप्रसाद दुङ्गाना)  
न्यायाधीश

इजलास अधिकृत : वसन्त प्रसाद मैनाली

शाखा अधिकृत : हसना तिमलिसना

नायब सुब्बा : निशान जवेर्गु

कम्प्युटर अपरेटर : राधिका घोरासाइने, सुप्रभा अर्याल र मन्जिता दुङ्गाना

ईति संवत् २०८१ साल फाल्गुन महिना २ गते रोज ६ शुभम्.....।