

प्रशासकीय अदालत

इजलास

श्री डिल्लीराज घिमिरे.....अध्यक्ष
श्री रीता मैथली.....सदस्य
श्री कृष्ण प्रसाद पांडे.....सदस्य

फैसला

संवत् २०७७ सालको पु.बे.नं. २०।१४

मुद्दा: बहुवा निर्णय बढर ।

| | |
|---|-----------|
| सप्तरी जिल्ला धरमपुर-१ स्थायी घर भई हाल सङ्घीय संसद सचिवालयमा राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत वर्ष ३५ को प्रकाश कुमार लामा.....१ | पुनरावेदक |
| विरुद्ध | |
| सङ्घीय संसद सचिवालय, सिंहदरवार काठमाडौं१ | विपक्षी |
| सङ्घीय संसद सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समिति.....१ | |
| बहुवा समिति, सङ्घीय संसद सचिवालय, सिंहदरवार काठमाडौं.....१ | |
| शाखा अधिकृत पदमा बहुवा भै सङ्घीय संसद सचिवालयमा कार्यरत ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल१ | |

प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ को दफा ७(१) बमोजिम यस अदालतमा दायर भएको प्रस्तुत मुद्दाको संक्षिप्त तथ्य र निर्णय यस प्रकार छः-

मिति २०६६।८।२२ मा तत्कालीन व्यवस्थापिका-संसद सेवाको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको कम्प्युटर अपरेटर पदमा सेवा प्रवेश गरी कार्य गर्दै आएको छु । अन्य कर्मचारीले पाए सरह बहुवा पाउने हक मसँग पनि सुरक्षित छ । यसै बीच, विपक्षी बहुवा समितिले सङ्घीय संसद सेवा, सामान्य प्रशासन समूह, रा.प. तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृतको ३ पद कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको समायोजनबाट र ३ पद कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाबाट पूर्ति गर्ने गरी मिति २०७६।९।१३ मा प्रकाशन गरेको सूचना

Handwritten signature



बमोजिम कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कन तर्फको बहुवामा कोही पनि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएकोले ६ वटै पद कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाबाट पूर्ति गर्ने गरी कार्य प्रारम्भ गरेको थियो । म उक्त बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएको हुँदा म्यादभित्रै बहुवाको दरखास्त पेश गरी मेरो नाम बहुवाका लागि सिफारिस हुने अपेक्षा गरी बसेको थिएँ । विपक्षी बहुवा समितिले मिति २०७६।१०।१७ मा बहुवा सिफारिस निर्णय गरी मिति २०७६।१०।१८ मा बहुवा सूचना प्रकाशन गरेको थियो । उक्त सिफारिसमा मेरो नाम नपरेको कारण के रहेछ भनी सो समितिबाट मूल्याङ्कन नतिजा माग गरी हेर्दा मलाई सेवा प्रवेश गर्दा आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क प्रदान नगरी का.स.मु. बापत ५०, जेष्ठता बापत ३० र तालीम बापत ५ गरी जम्मा ८५ अङ्क प्रदान गरी मेरो नाम सिफारिस सूचीमा नपरेको अवस्था रहेछ । उक्त श्रुतीपूर्ण बहुवा सिफारिसमा चित्त नबुझी म्यादभित्रै उजुरी दिएकोमा विपक्षी सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले आधारहीन कारणहरु उल्लेख गरी मिति २०७७।१।२१ मा उक्त सिफारिसलाई नै सदर गर्ने गरी निर्णय गरेको छ ।

सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८(१) मा बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता र राजपत्र अनङ्कित पदको निमित्त ३ वर्ष र राजपत्राङ्कित पदको निमित्त ५ वर्ष न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्ने व्यवस्था भएकोमा सो बमोजिमको योग्यता मर्सँग छ । सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ६१ मा सङ्घीय संसद सेवाको समूह वा उपसमूहका रिक्त पदहरूमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गरिने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिका सम्बन्धित समूह वा उपसमूह अन्तर्गत ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि पुगेका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन् । तर ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि पुगेका यो प्रतिबन्धान्तरक वाक्यांश प्रारम्भ हुँदाका अवस्थामा कायम रहेका कम्प्युटर अधिकृत वा कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारी सेवाको सामान्य प्रशासन समूहको पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने भन्ने व्यवस्थाको आधारमा पनि म योग्य भएको प्रष्ट छ ।

ऐनको दफा ३४(१) ले स्पष्ट रूपमा कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा सेवाको कुनै पदमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त विषयको उपाधि बापत १५ अङ्कमा नबढ्ने गरी अङ्क दिइने भनी कुनै पदमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको समेत अङ्क दिने व्यवस्था गर्दा गर्दै शैक्षिक योग्यता बापतको कुनै पनि अङ्क नदिई मलाई बहुवाबाट बञ्चित गर्ने विपक्षीको कार्य एवं कानूनले वस्तुनिष्ठ आधार र मापदण्ड उल्लेख गर्दागर्दै त्यसलाई अङ्किकार नगरी गरिएको निर्णय कानून विपरीत छ । विपक्षी बहुवा समितिको बैठक संख्या ८-२०७५।०७६ ले मिति २०७६।१।३ मा बहुवा सिफारिस गर्दा सेवा प्रवेश गरेको शैक्षिक योग्यताको नै अङ्क प्रदान गरी गरेको थियो । तर बैठक संख्या ४-२०७६।०७७ ले सेवा प्रवेशको शैक्षिक योग्यताको अङ्क प्रदान नगर्ने गरी प्रस्तुत बहुवा सिफारिस निर्णय गरेको हुनाले सो निर्णय स्वेच्छाचारी भएको छ ।

नियमावलीको नियम ८०(१) मा सङ्घीय संसद सेवाका टाइपिष्ट पदमा कार्यरत कर्मचारीहरु सेवाको सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने र नियम ८०(२) मा उपनियम (१) बमोजिमको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित कर्मचारीले सेवासँग सम्बन्धित

[Handwritten signature]

Handwritten signature



कमिमा एक महिनाको तालीम लिएको र बहुवा हुने पदका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्ने भन्ने व्यवस्था छ । यस सम्बन्धमा प्रत्यायोजित विधायन मूल कानून विपरित बनाउन नसकिने र बाझिएको अवस्थामा मूल कानून नै लागू हुने भनी सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट सिद्धान्त समेत प्रतिपादन भएको छ (रि.नं. ०७३-२०-०४२२) । ऐनको दफा १०७ मा गरिएको यस ऐनमा लेखिए जति कुराका हकमा यसै ऐन वमोजिम र अन्य व्यवस्थाका हकमा निजामती सेवाको प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले गरेको व्यवस्था अनुसार हुने भन्ने व्यवस्था छ । ऐनले प्रत्याभूत गरेको अधिकार र व्यवस्थालाई अन्यथा व्याख्या गर्न सक्ने अवस्था रहँदैन ।

मेरो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बाहेक ८५ अङ्क रहेकोमा मैले प्रमाणपत्र तह तृतीय श्रेणीमा उत्तीर्ण गरेको कारण मेरो शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्क ११.५० जोड्दा जम्मा अङ्क ९६.५० भई बहुवा सिफारिसमा परेका ६ जनामध्ये मेरो नाम ६ नम्बरमा पर्न जान्छ । यसरी बहुवा सिफारिसमा सम्पूर्ण रूपमा योग्य रहेको मलाई वदनियतका साथ शैक्षिक योग्यताको अङ्क प्रदान नगरी मेरो संविधान र कानूनबाट प्रत्याभूत हकलाई समाप्त गर्ने काम विपक्षीहरूबाट हुन गएको अवस्था छ । निर्णयकर्ताको निर्णय अभिव्यक्त कानून (Expressed law) र स्थापित मापदण्ड (Established practices) दुवै अनुकूल हुनुपर्छ । कानून वमोजिम सिर्जना भएका व्यक्तिका वैध र स्वभाविक अपेक्षा (Legitimate expectation) लाई अदालतले लामो समयदेखि संरक्षण गर्दै आएको छ । बहुवा पाउने मेरो अपेक्षा वैध र स्वभाविक भएकोले त्यस्तो अपेक्षाले न्यायिक संरक्षण पाउनु पर्छ । मूल ऐनले परिकल्पना गरेको कुरालाई उल्लङ्घन गरी गरिएको बहुवा सिफारिस निर्णय असमान, दुरासयपूर्ण, स्वेच्छाचारी र प्राकृतिक न्याय समेतको विपरीत भई अवैधता (Illegality) को आधारमा बदरभागी छ ।

अतः सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८ र ३४, सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ६१ तथा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्तहरू समेतका आधारमा बहुवा सिफारिसको छैटौँ नम्बरमा मेरो नाम सिफारिस हुनुपर्नेमा शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्क नै प्रदान नगरी विपक्षी बहुवा समितिले मिति २०७६।१०।१७ मा गरेको त्रुटीपूर्ण बहुवा सिफारिस निर्णयलाई सदर गरी विपक्षी सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले मिति २०७७।१।२१ मा मलाई बहुवा हुनबाट वञ्चित गरिएको हदसम्मको विपक्षीको निर्णय बदर गरी मलाई बहुवा गरी बहुवा भएका अन्य उम्मेदवार सरह जेष्ठता मिति कायम गरी बहुवा भएको पदमा नियुक्ति दिनु भनी विपक्षीहरूको नाममा आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको पुनरावेदकले मिति २०७७।३।२९ मा यस अदालतमा दायर गरेको पुनरावेदनपत्र ।

यसमा, पुनरावेदकलाई शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्क प्रदान नगर्ने गरी विपक्षी बहुवा समितिले गरेको मिति २०७६।१०।१७ को बहुवा सिफारिस निर्णय र सो निर्णय सदर गर्ने विपक्षी सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिको मिति २०७७।१।२१ को निर्णय सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८(१) तथा ३४(१) एवं सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल भएको तथा विपक्षी बहुवा समितिले एउटै प्रकृतिको बहुवामा शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्क गणना गर्ने सम्बन्धमा फरक फरक आधार र मापदण्ड अवलम्बन गरेकोबाट सो निर्णय स्वेच्छाचारी भएको भन्ने पुनरावेदकको जिकिर विचारणीय भई उक्त बहुवा सम्बन्धी निर्णय न्यायको रोहमा फरक पर्नसक्ने देखिँदा प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०७७ को नियम ८(३) वमोजिम विपक्षी नं १, २ र ३ को हकमा लिखित प्रतिवाद सहित विशेष

Handwritten signature

Handwritten signature



सरकारी वकिलको कार्यालय काठमाडौं मार्फत र विपक्षी नं ४ (ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल) को हकमा लिखित प्रतिवाद सहित आफै वा आफ्नो कानून बमोजिमको प्रतिनिधि वा कानून व्यवसायी मार्फत उपस्थित हुनु भनी विपक्षीहरूलाई सूचना दिई नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने व्यहोराको यस अदालतको मिति २०७७।८।८ को आदेश ।

पुनरावेदकले बहुवा समितिको मिति २०७६।१०।१७ को बहुवा सिफारिस निर्णय उपर दिएको उजुरीमा सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले उजुरीकर्ताले सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८ बमोजिम मेरो शैक्षिक योग्यता पुगेको, सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ८० मा विशेष व्यवस्था गरी कम्प्युटर अपरेटरका लागि बढी योग्यता खोज्न मिल्दैन, निजामती सेवातर्फ निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८८(३) मा पनि उक्त नियमावली, २०६५ को नियम ८०(२) को जस्तै बहुवा हुने पदको लागि सेवा प्रवेशको व्यवस्था गरेकोमा सो विरुद्ध दायर गरिएको रिटमा भएको व्याख्या संसद सेवामा समेत लागू हुने हुँदा मेरो प्रविणता प्रमाणपत्र तहको शैक्षिक योग्यताको अङ्क गणना गरी बहुवा सिफारिस सूचीमा नाम समावेश गरी पाउँ भन्ने उजुरीका लागि लिएको आधार र कारण तर्फ विचार गर्दा ऐनको दफा २८, ३१, ३२, ३३ र ३४ तथा नियमावलीको नियम ६१ र ८० समेतलाई संगसंगै हेर्नुपर्ने देखिन्छ । नियम ६१ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले कम्प्युटर अपरेटरहरूलाई सामान्य प्रशासन समूहको रा.प. तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था र नियम ८० ले टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदका कर्मचारीको लागि बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गरेको देखिन्छ । नियम ८० को उपनियम (१) मा टाइपिष्ट कर्मचारी सामान्य प्रशासन समूहको रा.प. तृतीय श्रेणीको पदमा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने, उपनियम (२) मा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन कम्तीमा एक महिनाको तालिम लिएको र बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्ने भन्ने कानूनी व्यवस्था रही उपनियम (४) मा उपनियम (१) र (२) मा रहेको बहुवा सम्बन्धी व्यवस्था सङ्घीय संसद सेवाको कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा समेत लागू हुनेछ भनिएको अवस्था छ । प्रकाशित बहुवा सूचना एवं नियम ८०(२) बमोजिम बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता नपुगेका कारण बहुवा समितिले उजुरीकर्तालाई शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्क प्रदान नगरेको देखिन्छ । नियम ६१ ले कम्प्युटर अपरेटर सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने र नियम ८० बमोजिम शैक्षिक योग्यता र तालिम हुनुपर्ने विषयमा द्विविधा देखिँदैन । उजुरीकर्ताले उल्लेख गरेको रिट निवेदनमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट जारी भएको उत्प्रेषणको आदेशद्वारा लोक सेवा आयोगको मिति २०७३।७।१० मा प्रकाशित सूचना नं. ३१८।०७३।०७४ लाई निवेदकहरूलाई सम्भाव्य सूचीमा समावेश नगर्ने गरी प्रकाशन गरेको हदसम्म बदर गरेको भए तापनि ऐन र नियमावली बमोजिम सचिवालयबाट मिति २०७६।९।१३ मा प्रकाशित सूचना बदर भएको अवस्था देखिँदैन । निजामती सेवा ऐन र नियमावलीको सन्दर्भमा आएको उक्त रिटमा जारी भएको आदेशले उक्त ऐन र नियमावलीको कुनै प्रावधान बदर नगरेको, निवेदकहरूले सङ्घीय संसद सचिवालय ऐन र सो अन्तर्गत बनेको नियमावलीको सम्बन्धमा केही नबोलेको, सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन र नियमावली छुट्टै ऐनद्वारा स्थापित सेवाका लागि कानूनी अस्तित्वमा रहेको तथा नियमावलीको नियम ८० मा संशोधन भएको अवस्था नरही नियमावलीका प्रावधानहरू क्रियाशील नै रहेकोले उक्त रिट सङ्घीय संसद सेवाको सन्दर्भमा आकर्षित हुने र मिल्ने देखिँदैन । अतः ऐन र नियमावलीका बहुवा सम्बन्धी प्रावधानहरूको आधारमा बहुवा

Handwritten signature

Handwritten signature



समितिले गरेको बहुवा नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने देखिएन भनी गरेको निर्णय कानूनसम्मत तवरबाट भएको, पुनरावेदकले लिखित प्रतिवाद प्रस्तुतकर्ताले बहुवाका सम्बन्धमा के कस्तो स्वेच्छाचारी अधिकार प्रयोग गरेको, के कस्तो आत्मनिष्ठ सिद्धान्त लागू गरेको भन्ने स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्न नसकेको, निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घणक. को उपदफा (१)(ग)(१) मा उल्लेख भएको रा.प. तृतीय श्रेणीमा जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा हुने पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भन्ने व्यवस्था रहे पनि सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐनमा तत्सम्बन्धी स्पष्ट कानूनी व्यवस्था नरहेको, प्रचलित कानूनको प्रयोग गरी विवेकपूर्ण रूपमा वस्तुनिष्ठ भई गरेको निर्णयमा कुनै कानूनी त्रुटी नभएको तथा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्तको प्रतिकूल समेत नदेखिएको हुँदा पुनरावेदनपत्र खारेजभागी छ भन्ने समेत उस्तै व्यहोराको विपक्षी सङ्घीय संसद सचिवालय, सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समिति र बहुवा समितिको तर्फबाट पेश भएको छुट्टाछुट्टै लिखित प्रतिवाद ।

म सङ्घीय संसद सेवा, सामान्य प्रशासन समूह, राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवाका लागि मिति २०७६।१।१३ मा प्रकाशित सूचना बमोजिम सहभागी भै बहुवा समितिको मिति २०७६।१०।१७ को सिफारिस अनुसार मिति २०७७।१।२१ मा बहुवा निर्णय भई सो बमोजिम नियुक्ति पाई कार्यरत छु । सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८ तथा सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ६१ बमोजिम न्यूनतम सेवा अवधि र अनुसूची-४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूर्ण सम्भाव्य उम्मेदवार हुन योग्य कर्मचारीलाई मात्र बहुवा फाराम भर्न सूचित गरिएको उक्त बहुवा सूचनालाई व्यवहारबाटै स्वीकार गरी पुनरावेदक बहुवा प्रकृत्यामा सहभागी भई असफल भएपछि मात्र सो व्यवस्था विरुद्ध पुनरावेदन गर्नु तथा पुनरावेदक समेतले सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा दायत गरेको उत्प्रेषणको रिट (०७३-WO-०७७६) मा आफूहरूले अनुसूची-४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको भन्ने दावी गरेबाट पनि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सो अनुसूची बमोजिम हुने कुरा निजले स्वीकार गरेको अवस्थामा एक पटक आफैले सहर्ष स्वीकारेको विषयलाई अन्यथा भन्नु प्रमाण ऐनको दफा ३४ अर्थात् विवन्धनको सिद्धान्त विपरीत छ ।

सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐनको दफा २८ ले समूह परिवर्तनको परिकल्पना पनि गरेको छैन । सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावलीको अनुसूची-४ बमोजिमको शैक्षिक योग्यता पुनरावेदकले पेश गर्न नसकेकाले कानून बमोजिम तोकिएको शैक्षिक योग्यता नै नभएका पुनरावेदकलाई प्रस्तुत पुनरावेदन गर्न पाउने हक समेत रहँदैन । ऐनको दफा २८, ३१, ३२, ३३ र ३४ तथा नियमावलीको नियम ६१ र ८० समेतलाई एकमुट रूपमा हेर्दा पुनरावेदकले जिकीर लिए जस्तो एक सेवा समूहबाट अर्को सेवा समूहमा प्रवेश गर्न वा बहुवा हुने पद भन्दा तल्लो पदको योग्यता स्वीकार गर्न सक्ने अवस्था हुँदैन । बहुवा सूचना अनुसार नियम ८०(२) बमोजिम बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता नपुगकै कारण बहुवा समितिले निजलाई शैक्षिक योग्यता वापत कुनै अङ्क नदिएको हो, जुन कानून अनुसारकै निर्णय हो । पुनरावेदक नियमावलीको अनुसूची-१ बमोजिम सामान्य प्रशासन समूहमा बहुवा हुनका लागि फरक समूह (कम्प्युटर समूह) को भएकोले गर्दा नियम ८०(२) ले स्पष्ट रूपमा शैक्षिक योग्यता र तालीमको आवश्यकता महसुस गरी कानूनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ । पुनरावेदकले पुनरावेदनमा उल्लेख गरे जस्तो निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली अनुसार लोक सेवा

Handwritten signature

Bentham



आयोगको मिति २०७३।७।१० को बहुवा सूचना उत्प्रेषणद्वारा बढुवा भएको भएपनि उक्त सूचना र प्रस्तुत बहुवा सूचना फरक फरक प्रकृतिका भएको कुरा नियमावलीको अनुसूची-४ बाटै स्पष्ट हुन्छ ।

पुनरावेदकले उल्लेख गरेको बहुवा समितिको बैठक संख्या ८-२०७५।०७६ को मिति २०७६।१।३ को बहुवा सिफारिसका सम्बन्धमा, अघि त्रुटीवश भएको कुनै कामलाई निरन्तरता दिनुपर्छ भन्ने हुँदैन । पुनरावेदक नियमावलीको अनुसूची-१ बमोजिम कम्प्युटर समूहको कम्प्युटर अपरेटर पदमा सेवा प्रवेश गरेको तथा ऐनको दफा १०३ बमोजिम समूह परिवर्तन भई सामान्य प्रशासन समूहमा नरहेको हुँदा नियम ८० को टाइपिस्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदका कर्मचारीको बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाको नियम आकर्षित हुन्छ । नियम ६१ मा प्रतिवन्धात्मक बाक्यांश थप र नियम ८० को संशोधनबाट कम्प्युटर अपरेटरहरूलाई पनि सामान्य प्रशासन समूह रा.प. तृतीय श्रेणी शाखा अधिकृतको पदमा बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने विशेष व्यवस्था गरेको देखिन्छ । नियम ८०(२) मा गरिएको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन कम्तीमा एक महिनाको तालीम लिएको र बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्ने भन्ने स्पष्ट व्यवस्थाका कारण समेत यस अधिको बहुवा गर्दा गरिएको शैक्षिक योग्यता गणना अनुरूप नगर्दा प्रस्तुत विवादमा गरिएको शैक्षिक योग्यता गणना पूर्वाग्रही र स्वेच्छाचारी मात्र मिल्दैन । प्रस्तुत विवादको बहुवा सूचना मात्र नभई अन्य सूचना अनुसार अन्य पदमा बहुवा गर्दा पनि अनुसूची-४ बमोजिमको शैक्षिक योग्यतालाई मात्र अङ्क दिने गरिएको छ । जुन कुरा सङ्घीय संसद सेवा सामान्य प्रशासन समूह रा.प. अनङ्कित प्रथम श्रेणी ता.सु. पदको बहुवाका लागि प्रकाशित मिति २०७६।१०।६ को सूचना अन्तर्गत बहुवा समितिको मिति २०७७।२।८ को बहुवा सिफारिस सूचनाबाट प्रष्ट हुन्छ । यसरी व्यवहार, प्रचलन र कानूनी व्यवस्था समेतको आधार लिई गरेको बहुवामा कानूनी त्रुटी छ भन्न पुनरावेदकलाई अधिकार छैन । प्रस्तुत बहुवा सूचनामा समेत अनुसूची-४ बमोजिमको योग्यता हुनुपर्ने भनी प्रकाशन भए अनुसार मेरो स्नातक तह उत्तीर्ण योग्यता भएको हुँदा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क प्राप्त गरी बहुवा सिफारिस भएको हो । नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता नभएकै कारण बहुवा समितिले पुनरावेदकलाई सो बापतको अङ्क प्रदान नगरेको कुरा स्पष्ट नै छ । तसर्थ, प्रस्तुत पुनरावेदनपत्र खारेजभागी छ भन्ने समेत व्यहोराको विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेलको तर्फबाट पेश भएको लिखित प्रतिवाद ।

अदालतको ठहर

नियम बमोजिम दैनिक पेशी सूचीमा चढी यस इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत मुद्दामा पुनरावेदकका तर्फबाट उपस्थित हुनु भएका विद्वान अधिवक्ता श्री नारायण प्रसाद पराजुलीले विपक्षी बहुवा समितिले प्रस्तुत बहुवामा सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८(१) बमोजिम पुनरावेदकलाई उक्त ऐनको दफा ३४(१) अनुसार बहुवा हुने शाखा अधिकृत पद भन्दा एक श्रेणी मुक्तिको कम्प्युटर अपरेटर पदमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रविणता प्रमाणपत्र तह बापत अङ्क दिनु पर्नेमा सो बापत कुनै अङ्क नदिने गरी जननी ऐन (Parent Act) को उक्त व्यवस्थालाई नै सङ्कुचन गर्ने गरी सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ८०(२) मा रहेको बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्ने भन्ने व्यवस्थालाई टेकेर विपक्षीहरूबाट गरिएको प्रस्तुत बहुवा सम्बन्धी निर्णय कानूनसम्मत नभएको, विपक्षी बहुवा समितिले समान अवस्था र प्रकृतिको यस अधिको बहुवामा प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी सोही अनुरूप अङ्क दिई बहुवा

Bentham

Shankar



सिफारिश गर्ने गरी मिति २०७६।१।३ मा निर्णय गरेकोमा प्रस्तुत बहुवामा भने स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी सोही अनुरूप अङ्क दिई बहुवा सिफारिस निर्णय गरेकोले उक्त निर्णय भेदभावपूर्ण हुनुका साथै पुनरावेदकको बहुवा पाउने वैध अपेक्षा (Legitimate Expectation) तथा सर्वोच्च अदालतबाट शर्मिला महर्जन (०७३-WO-०४२२) तथा आनन्दराम श्रेष्ठ (०७३-WO-०४५२) को मुद्दामा प्रतिपादित सिद्धान्त समेत विपरित भएको हुँदा पुनरावेदकलाई शैक्षिक योग्यता बापत कुनै अङ्क नै नदिई बहुवा पाउने अवसरबाट वञ्चित गरिएको हदसम्मको विपक्षीको बहुवा सम्बन्धी निर्णय बदर गरी उक्त पदमा पुनरावेदकको बहुवा हनुपर्छ भन्ने, विद्वान अधिवक्ता श्री भिमार्जुन आचार्यले पुनरावेदकसँग सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८(१) र सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ६१ बमोजिम प्रस्तुत पदमा बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन आवश्यक योग्यता रहेको छ । प्रस्तुत बहुवा सम्बन्धी सूचनामा पनि नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता पुगेको भनी नभनिएको अवस्थामा पुनरावेदकसँग प्रस्तुत बहुवाको लागि अनुसूची-४ र नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता नभएको भन्ने तर्कलाई कानूनसम्मत मान्न सकिँदैन । एउटै पदको लागि एउटै विधिबाट गरिएको तत्काल अधिको बहुवामा विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल समेतको हकमा प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत अङ्क प्रदान गरी मूल्याङ्कन गरेको तर कानून उही रहिरहेकोमा हटात सो अभ्यासबाट विचलन भई यस बहुवामा स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी मूल्याङ्कन गरेको हुनाले विपक्षी बहुवा समितिले एउटै विषयमा दोहोरो मापदण्ड अवलम्बन गरेको स्पष्ट देखिन्छ । प्रस्तुत मुद्दामा ऐनको दफा १०३ बमोजिम समूह, उपसमूह परिवर्तनको कुरा पनि सान्दर्भिक छैन । नियमावलीको नियम ६२(२) मा गरिएको सेवा प्रवेश गर्दा कुनै पदमा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामा फर्छि परिवर्तन गरिएको भए पनि निजको हकमा निज सेवा प्रवेश गर्दा तोकिएको शैक्षिक योग्यतालाई नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिने भन्ने शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाले गरेको संरक्षण पनि पुनरावेदकको हकमा आकर्षित हुन्छ । सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट शर्मिला महर्जनको मुद्दा समेतमा प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको आधारमा शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क मूल्याङ्कन गर्ने सम्बन्धमा ऐनको दफा ३४ मा गरिएको स्पष्ट सारभूत व्यवस्था बमोजिम पुनरावेदकले हाल बहाल रहेको पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अर्थात् प्रविणता प्रमाणपत्र तह बापतको अङ्क पाउनु पर्छ भन्ने तथा विद्वान अधिवक्ता श्री तारा प्रसाद लामिछानेले ऐनको दफा १०७ मा ऐनमा नलेखिएका अन्य व्यवस्थाका हकमा निजामती सेवाको प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले गरेको व्यवस्था अनुसार हुने भन्ने प्रावधान मुताबिक पनि निजामती सेवाका सन्दर्भमा गरिएको व्याख्या र प्रतिपादित सिद्धान्त यस सेवाको हकमा समेत आकर्षित नहुने भन्ने हुँदैन । नियमावलीको नियम ७७ मा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बहुवाका लागि रिक्त पद भन्दा एक श्रेणी मुनिको सङ्घीय संसद सेवाको पदमा ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेका कर्मचारी परीक्षामा उम्मेदवार हुन सक्ने भन्ने व्यवस्था रहेकोबाट सोही पदका लागि आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट हुने बहुवामा त्यस्तो शैक्षिक योग्यता मूल्याङ्कन हुने तर कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवामा नहुने भन्नु तर्कसंगत हुँदैन । अनुसूची-४ बमोजिमको योग्यता सेवा प्रवेशको लागि हो बहुवाको लागि होइन । यसर्थ, प्रस्तुत बहुवाको हकमा दफा २८(१) र ३४ बमोजिम न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत अङ्क गणना गर्नुपर्नेमा सो नगरी गरिएको विवादित बहुवा निर्णय कानूनसम्मत र पुनरावेदकको वैध अपेक्षा विपरित भएकोले सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट

Shankar

Handwritten signature



नेका.प. २०६६, अङ्क ५, नि.नं. ८१५३ मा प्रतिपादित सिद्धान्त समेतको आलोकमा प्रस्तुत बहुवा निर्णय वरव्यवहारी भएको भन्ने समेत व्यहोराको बहस जिकिर प्रस्तुत गर्नु भयो ।

विपक्षी टाकुर प्रसाद प्याकुरेलका तर्फबाट उपस्थित हुनु भएका विद्वान अधिवक्ता श्री चन्द्रमणि पौडेलले प्रस्तुत बहुवा सम्बन्धी मिति २०७६।९।१३ को सूचनामा सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८ र सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ६१ बमोजिम न्यूनतम सेवा अवधि र नियमावलीको अनुसूची-४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा भई सम्भाव्य उम्मेदवार हुन योग्यता पुगेका कर्मचारीले दरखास्त दिन सक्ने भनी स्पष्ट रूपमा उल्लेख भएको छ । सो सूचनालाई पुनरावेदकले सोही बखत चुनौति दिन नसकेको तर त्यसलाई स्वीकार गरी बहुवाका लागि दरखास्त पेश गरी सो प्रकृत्यामा सहभागी भई बहुवा सिफारिस नभएपछि मात्र सूचना बमोजिमको शैक्षिक योग्यताको प्रावधान लागू हुनुपर्ने होइन भनी चुनौति दिन विवन्धनको सिद्धान्तले पनि मिल्दैन । साथै, पुनरावेदक समेतले सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा दायर गरेको उत्प्रेषणको रिट (०७३-२०७७६) मा आफूहरूले अनुसूची-४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको भन्ने दावी गरेबाट पनि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सो अनुसूची बमोजिम हुने कुरा निजले स्वीकार गरेको अवस्थामा एक पटक आफैले स्वीकारेको विषयलाई अन्यथा भन्नु प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ३४ ले अङ्कित गरेको विवन्धनको सिद्धान्त विपरीत हुन्छ । कानून बमोजिमको उक्त सूचनाले निर्दिष्ट गरे बमोजिम यस बहुवाका लागि अनुसूची-४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुनरावेदकसँग नभएको हुनाले नै निजलाई सो वापत अङ्क प्रदान नगरिएको अवस्था हो । अतः प्रस्तुत बहुवा निर्णय कानूनसम्मत भएकोले वदर हुनुपर्ने होइन भन्ने समेत व्यहोराको बहस जिकिर प्रस्तुत गर्नु भयो ।

विपक्षी सङ्घीय संसद सचिवालय, सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समिति र बहुवा समितिको तर्फबाट उपस्थित हुनु भएका विद्वान सहायक न्यायाधिवक्ता श्री टाकुर प्रसाद वस्ताकोटीले पुनरावेदकको हकमा प्रस्तुत बहुवामा सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी प्रावधान लागू हुन्छ । नियम ८०(२) बमोजिम बहुवा हुने शाखा अधिकृत पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता नपुगेको कारण पुनरावेदकलाई सो वापतको अङ्क प्रदान नगरिएको हो । मिति २०७३।१०।१२ मा नियमावलीमा भएको दोस्रो संशोधनबाट गरिएको नियम ८०(२) को बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था ऐनको व्यवस्था अनुकूल नभएको भनी पुनरावेदकले चुनौति दिन सकेको अवस्था पनि देखिँदैन । निजामती सेवा ऐन र नियमावलीको सन्दर्भमा मात्र चोलिएको शर्मिला महर्जनको मुद्दामा भएको आदेशले उक्त ऐन र नियमावलीको कुनै प्रावधान वदर नगरी लोक सेवा आयोगको सूचनालाई सम्भावित उम्मेदवार कायम नगरेको हदसम्म वदर गरेको भएपनि प्रस्तुत बहुवा सूचना वदर भएको एवं नियम ८० मा संशोधन भएको अवस्था पनि नरहेको हुँदा सो आदेशमा गरिएको व्याख्या र प्रतिपादित सिद्धान्त छुट्टै ऐनबाट गठित र व्यवस्थित सङ्घीय संसद सेवाका हकमा आकर्षित हुनसक्ने देखिँदैन । अतः प्रस्तुत बहुवा सम्बन्धी निर्णय सदर हुनुपर्छ भन्ने समेत व्यहोराको बहस जिकिर प्रस्तुत गर्नु भयो ।

मिसिल संलग्न कागजात अध्ययन गरी दुवै तर्फका विद्वान कानून व्यवसायीहरूले गर्नु भएको उपर्युक्त बहस जिकिर समेतलाई दृष्टिगत गरी निर्णय तर्फ विचार गर्दा, प्रस्तुत मुद्दामा विवादित बहुवामा सङ्घीय संसद सचिवालय

Handwritten signature

Handwritten signature



सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८(१) र ३३ बमोजिम न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत अङ्ग पाउनु पर्ने र सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ८०(२) ले ऐनको दफा २८(१) को प्रावधानलाई सङ्कुचन गरेको र शर्मिला महर्जनको मुद्दा (रिट नं ०७३-WO-०४२२) समेतमा प्रतिपादित सिद्धान्त प्रस्तुत विवादमा समेत आकर्षित हुने भएकाले सो सिद्धान्त समेतको रोहमा उक्त नियम बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई प्रस्तुत बढुवाको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मात्र मिल्दैन । पुनरावेदकको हकमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रविणता प्रमाणपत्र तह हो भन्ने कुरा नियम ६२(२) को व्यवस्थाबाट समेत स्पष्ट भइरहेको छ । यसै प्रकृतिको बढुवामा कानूनसम्मत रूपमा प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी बढुवा सिफारिस गरेकोमा कानून उही रहिरहेको अवस्थामा हाल सो अभ्यासबाट हटात विचलन भै नियम ८०(२) को बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था लागू हुने र बढुवा सूचनामा अनुसूची-४ बमोजिमको शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनुपर्ने शर्त रहेको भन्ने आधारमा स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी अङ्ग गणना गरी बढुवा निर्णय गर्ने कार्य पुनरावेदकको वैध अपेक्षा समेत विपरीत भएकोले उक्त बढुवा निर्णय सो हृदसम्म वदर गरी पाउँ भन्ने पुनरावेदकको मुख्य दावी रहेको देखिन्छ भने मिति २०७६।१।१३ मा प्रकाशित बढुवा सूचना तथा टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदका कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था रहेको नियम ८०(२) बमोजिम बढुवा हुने शाखा अधिकृत पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता नपुगेको कारण पुनरावेदकलाई शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्ग प्रदान नगरिएको हो । निजामती सेवा ऐन र नियमावलीको सन्दर्भमा मात्र बोलिएको शर्मिला महर्जनको मुद्दामा भएको आदेशले उक्त ऐन र नियमावलीको कुनै प्रावधान वदर नगरी लोक सेवा आयोगको सूचनालाई सम्भावित उम्मेदवार कायम नगरेको हृदसम्म अदर गरेको भएपनि प्रस्तुत बढुवा सूचना वदर भएको एवं नियम ८० मा संशोधन भएको अवस्था पनि नरहेको हुँदा उक्त आदेश सङ्घीय संसद सेवाको सन्दर्भमा आकर्षित हुने नदेखिँदा बढुवा निर्णय वदर हुनु पर्ने होइन भन्ने समेत ब्यहोराको विपक्षीहरू सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समिति र बढुवा समितिको लिखित प्रतिवाद र पुनरावेदकले प्रस्तुत बढुवा सम्बन्धी सूचनाको शर्त स्वीकार गरी बढुवा प्रक्रियामा समावेश भई आफू बढुवाको लागि सिफारिस नभएपछि मात्र सो उपर चुनौती दिन विवन्धनको सिद्धान्त समेतले मिल्दैन, पुनरावेदकले समूह परिवर्तन गरेको अवस्था नभै कम्प्युटर समूह अन्तर्गतको पुनरावेदकले सो समूह अन्तर्गत नभै समान्य प्रशासन समूह अन्तर्गतको प्रस्तुत बढुवामा प्रतिस्पर्धा गरेको अवस्थामा निजको हकमा नियम ८०(२) बमोजिम प्रस्तुत बढुवाका लागि स्नातक तह नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएकाले बढुवा निर्णय कायम रहनुपर्छ भन्ने समेत ब्यहोराको विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेलको लिखित प्रतिवाद रहेको देखिन्छ ।

उल्लिखित तथ्य एवं पुनरावेदक तथा विपक्षीका तर्फबाट उठाइएका जिकिरहरू समेतलाई हेर्दा प्रस्तुत मुद्दामा यस अदालतले देहायका प्रश्नहरूमा निर्णय दिनुपर्ने देखिन आयो:-

१. राष्ट्रसेवक कर्मचारीको बढुवा पाउने निहित हक (Vested right) हुन्छ वा हुँदैन ?
२. प्रस्तुत बढुवाको सन्दर्भमा सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ (ठाउँ ठाउँमा "नियमावली" समेत भनिएको) को नियम ८०(२) ले सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ (ठाउँ ठाउँमा "ऐन" समेत भनिएको) को दफा २८(१) मा निर्दिष्ट बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको व्यवस्थालाई सङ्कुचन गरेको वा निस्प्रभावी बनाएको हो वा होइन ?

Handwritten signature

Shankar



३. विपक्षी बहुवा समितिको मिति २०७६।१०।१७ को निर्णय रत्यसलाई सदर गर्ने सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिको मिति २०७७।१।२१ को निर्णय कानूनसम्मत छ वा छैन ? र पुनरावेदकको माग बमोजिम उक्त निर्णय बदर हुनुपर्ने हो वा होइन ?

१. राष्ट्रसेवक कर्मचारीको बहुवा पाउने निहित हक (Vested right) हुन्छ वा हुँदैन ? भन्ने पहिलो प्रश्नको बारेमा विचार गर्दा, सर्वप्रथमतः बहुवाको अवधारणागत पक्षमा केही विवेचना गर्नु सान्दर्भिक देखियो । सामान्य अर्थमा, बहुवा भनेको कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य र जिम्मेवारीमा बढोत्तरी तथा सामान्यतया तलबमा वृद्धि सहित कुनै कर्मचारीको एउटा पदबाट अर्को पदमा हुने पदोन्नति (Advancement) हो । कर्मचारी सेवा विधिसंश्लेषमा बहुवा भन्नाले श्रेणी, तह वा दुवैमा हुने पदोन्नति (Advancement) हो र बहुवा सदैव उच्चतर पद, तह वा सम्मानमा पदोन्नति तर्फको एउटा कदम हो भन्दै भारतको सर्वोच्च अदालतले देहाय बमोजिम व्याख्या गरेको पाइन्छः

Promotion as understood under the service law jurisprudence means advancement in rank, grade or both. Promotion is always a step towards advancement to a higher position, grade or honour. Opting to come to a lower pay scale or to a lower post cannot be considered a promotion, it is rather a demotion.' (*Tarsem Singh v State of Punjab*, AIR 1995 SC 384); ...Transfer from one post to another post of the same status or responsibility is not promotion, nor being merely asked to work in a higher post with extra allowance while holding the lower post substantially is not promotion. (*Ramakant Shripad Sinai Advalpalkar v Union of India*, AIR 1991 SC 1145) ।

यसबाट, एउटा पदबाट समान हैसियत वा जिम्मेवारी भएको अर्को पदमा हुने सक्नु वा सारभूत रूपमा तल्लो पदमा पदाधिकार रही अतिरिक्त भत्ता पाउने गरी माथिल्लो पदमा काम गर्न तोकिएको बहुवा होइन भन्ने स्पष्ट हुन्छ । त्यसैगरी, बहुवा र स्तरवृद्धि (अपग्रेड) पनि एउटै कुरा होइन । बहुवा र स्तरवृद्धि (अपग्रेड) बीचको भिन्नतालाई स्पष्ट पार्दै "बहुवा भनेको माथिल्लो पदले प्राप्त गर्ने तलब लगायतका सुविधा प्राप्त गर्ने विषय मात्र नभई बहुवा भएको कर्मचारीको जिम्मेवारीमा समेत फरक पर्ने हुन्छ भन्ने कुरालाई सार्वजनिक प्रशासनको एउटा कडीको रूपमा लिइन्छ । स्तरवृद्धिको व्यवस्था बस्तुतः धेरै दिनसम्म काम गरिरहेका कर्मचारीको पदमा वृद्धि नभई एउटै पदमा वर्षौंदेखि सीमित रही काम गर्दा कर्मचारीको मनोभावनामा निरासा नआओस् भन्ने दृष्टिकोणबाट समय सीमाको आधारमा गरिएको पदोन्नति हो, जसले पदोन्नति भएपछि पनि साविकको पदले गर्नुपर्ने सेवा गर्नुपर्ने..." (ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८१५) भनी सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट व्याख्या समेत भएको पाइन्छ ।

राष्ट्रसेवक कर्मचारीको बहुवा पाउने निहित हक (Vested right) हुन्छ वा हुँदैन भन्ने प्रश्नमा भारतको सर्वोच्च अदालतले यस प्रकार व्याख्या गरेको पाइन्छः

- Undoubtedly, an employee has a right of being considered for promotion but he cannot claim promotion as of right. Right to be considered for promotion is obviously different and distinct from right of promotion... (*State of M.P. v J. S. Bansal*, (1998) 3 SCC 714).
- Promotion is not a fundamental right. Right to be considered for promotion, however, is a fundamental right. Such a right brings within its purview an effective, purposeful and meaningful consideration. Suitability or otherwise of the candidate concerned, however, must

Shankar
19

Handwritten signature



- be left at the hands of the DPC, but the same has to be determined in terms of the rules applicable therefor.... (Union of India v Sangram Keshari Nayak (2007) 6 SCC 704).
- It is true that a rule which confers a right of actual promotion or a right to be considered for promotion is a rule prescribing a condition of service. This proposition can no longer be disputed in view of several pronouncements of this Court on the pointany rule which affects the promotion of a person relates to his condition of service. But when we speak of a right to be considered for promotion, we must not confuse it with mere chance of promotion - the latter would certainly not be a condition of service. (Mohammed Shujat Ali v Union of India, AIR 1974 SC 1631).
 - ...A mere chance of promotion was not a condition of service and the fact that there was a reduction in the chance of promotion would not amount to a change in the conditions of service. A right to be considered for promotion is a term of service, but mere chances of promotion are not... (State of Maharashtra v Chandrakant Anant Kulkarni (1981) 4 SCC 130).

यसबाट, कुनै पनि कर्मचारीले बढुवालाई अधिकारको रूपमा दावी गर्न नसक्ने तर योग्यताका शर्त र मापदण्ड पुरा गरेका कर्मचारीलाई बढुवाको लागि कानून बमोजिम विचार गरी पाउने हक (Right to consideration for promotion) हुने, यस्तो हक मौलिक हक (Fundamental right) को रूपमा रहने, प्रचलित कानूनी व्यवस्थाहरू अनुसार कर्मचारीको बढुवाको लागि उपयुक्तता, योग्यता वा अन्य शर्तहरू निर्धारण गरिनुपर्ने, केवल बढुवाको अवसर वा सम्भावना (Chances) होइन की वास्तविक बढुवाको हक (अर्थात् Right to consideration for promotion) सम्बन्धी व्यवस्था गर्ने नियम सेवाको शर्त तोक्ने सम्बन्धी नियम हुने, बढुवा हुन सक्ने सम्भावना सेवाको शर्त नहुने तथा बढुवाको सम्भावना घट्न गएको तथ्यलाई सेवाको शर्तमा परिवर्तन भएको नमानिने भन्ने समेत भारतको सर्वोच्च अदालतबाट विकसित विधिशास्त्रीय मान्यता रहेको देखिन्छ ।

विभिन्न मुद्दाहरूको रोहमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट भएको व्याख्या र प्रतिपादित सिद्धान्तहरूको भावना, सार र अभिप्राय पनि यस्तो मान्यतासँगै संगतिपूर्ण नै भएको बोध गर्न सकिन्छ । सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित देहायका सिद्धान्तहरू यस प्रसंगमा सान्दर्भिक देखिन्छन्:-

- कार्य दक्षता एवं अनुभवको आधारमा बढुवा पाउने कर्मचारीको हक पनि हो । कुनै अधिकारीको गल्ती वा भूलले कुनै निजामती कर्मचारीलाई बढुवाको कानूनी हकबाट वञ्चित गर्न मिल्दैन (ने.का.प. २०४२, अङ्क ११, नि.नं. २५२६) ।
- बढुवाको कुरा सम्भावित उम्मेदवारहरूको हक र वैध अपेक्षा (Legitimate Expectation) को विषय पनि हो । यसका अतिरिक्त नियुक्तिको विषयलाई सुशासन (Good Governance), कानूनको शासन (Rule of Law), उत्तरदायी र सीमित सरकार (Accountable and Limited Government) सम्बन्धी अवधारणाको सापेक्षतामा पनि हेरिनु पर्दछ (ने.का.प. २०७३, अङ्क १२, नि.नं. ९७२३) ।
- राष्ट्र सेवाक कर्मचारीले कानूनले तोकेको निश्चित अवधि सेवा गरेपछि वृत्ति विकासको वैध अपेक्षा राखी बढुवा पाउने हक सृजना हुने (ने.का.प. २०७५, अङ्क १, नि.नं. ९९३४) ।
- निजामती कर्मचारीले सेवा प्रवेशसँगै आफ्नो वृत्ति विकास र स्तरोन्नतिको आकाङ्क्षा राख्नु स्वभाविक कुरा हो । यति हुँदाहुँदै पनि बढुवा हुनको लागि सम्बन्धित ऐन, नियममा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि लगायतका व्यवस्था अनिवार्य शर्तको रूपमा रहन्छन् ।

Handwritten signature

- ✓ बहुवा हुनको लागि तोकिएको आवश्यक सर्तहरू बहुवाको लागि सम्भावित उम्मेदवारहरूमा हुन जरूरी हुन्छ । ऐनले बहुवाको लागि सम्भावित उम्मेदवार हुन तोकिएको योग्यतासँग सान्दर्भिक योग्यता भएमा मात्र त्यस्तो उम्मेदवार बहुवा प्रक्रियामा सामेल हुन सक्ने हुन्छ (ने.का.प. २०७६, अङ्क २, नि.नं. १०२०५) ।

यसरी, सेवाको कुनै कर्मचारी तत्काल बहाल रहेको तह वा श्रेणी भन्दा माथिल्लो तह वा श्रेणीमा नियुक्त भएमा निजको बहुवा भएको मानिन्छ । सरकारी सेवा जीवनभरको वृत्ति सेवा (Lifetime career service) भएको र सरकारी कर्मचारी निवृत्त नभएसम्म सेवा गर्ने गरी सेवा प्रवेश गर्ने भएकोले बहुवालाई वृत्ति सेवाको अभिन्न अङ्ग मानिन्छ । कर्मचारीको मनोबल, अनुशासन र कार्यक्षमता विकास र अभिवृद्धि गर्न बहुवा प्रणालीको अहं भूमिका हुन्छ । मुख्यतया, ज्येष्ठता वा योग्यताको सिद्धान्त वा ज्येष्ठता एवं योग्यताको सिद्धान्तको आधारमा पदोन्नतिको उपयुक्तताको सीमाभित्र पर्ने सम्भाव्य उम्मेदवारहरू मध्येबाट सबै भन्दा योग्य कर्मचारीलाई बहुवा गर्ने विश्वन्यायी प्रचलन रहेको पाइन्छ । सेवा सम्बन्धी कानूनमा सेवाको माथिल्लो तह वा श्रेणीमा अनिवार्य रूपमा बहुवा हुने व्यवस्था भएको अपवादजनक अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई बहुवा पाउने निहित हक (Vested right) नहुने तर बहुवाको लागि कानून बमोजिम बहुवा प्रक्रियामा सहभागी हुन र उम्मेदवार बन्न पाउने हक भने हुने (No employee has a right to promotion but has only the right to be considered for promotion according to rules) भन्ने सेवा विधिशालको मान्यता रहेको देखिन आउँछ ।

यस विषयमा वृत्तिपथ (Career Path) मा परिवर्तन हुन सक्ने वा नसक्ने भन्ने सन्दर्भमा पनि केही चर्चा गर्नु सान्दर्भिक नै देखियो । कर्मचारीले सेवा प्रवेश गर्दा सेवा सम्बन्धी व्यवस्था गर्ने कानून (Service Law) ले वृत्तिपथको खाका कोरेको हुन्छ । सेवा सम्बन्धी कानूनमा संशोधन भई बहुवाका आधार र शर्तहरूमा परिवर्तन भएमा बहाल रहेका कर्मचारीको परिपक्व वा सिर्जना भैसकेको हकमा प्रतिकूल असर नपरोस भन्ने अभिप्रायले निश्चित अवधि (सामान्यतः एक वर्ष) सम्म साविककै व्यवस्था बमोजिम हुने गरी तत्काल पर्ने प्रभावलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने मान्यता रहेको देखिन्छ । यस बाहेक अन्य अवस्थामा संगठनको आवश्यकता, उद्देश्य एवं कार्यमा हुने विस्तार वा सङ्कुचनका कारण सो वृत्तिपथको खाकामा समेत विस्तार वा सङ्कुचन हुनसक्ने अवस्थालाई स्वभाविक ठानिन्छ । यसै कारणले नै वृत्तिपथलाई सेवा कानूनले अपरिवर्तनीय मानेको हुँदैन । साथै, संगठनको संरचनामा आएको परिवर्तनका कारण पनि कर्मचारीको बहुवाको अवसरमा प्रभाव पर्न सक्दछ । कुनै कर्मचारी सेवा प्रवेश गर्दा सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम अनुमान गरिएको बहुवा हुनसक्ने सम्भावित अवधि संगठन संरचनामा सङ्कुचन आएमा बढी हुने र विस्तार आएमा कम हुने हुन सक्दछ । यसबाट पनि बहुवालाई कर्मचारीको निहित कानूनी हक (Vested legal right) का रूपमा मात्र नसकिने तथ्य स्थापित हुन्छ ।

२. अथ, प्रस्तुत बहुवाको सन्दर्भमा सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को नियम ८०(२) ले सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २८(१) मा निर्दिष्ट बहुवाका लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी व्यवस्थालाई सङ्कुचन गरेको वा निस्प्रभावी बनाएको हो वा होइन? भन्ने दोस्रो प्रश्न तर्फ हेरौं । विधायिकाको विवेक (Legislative wisdom) उपर प्रश्न गरी संवैधानिकताको परीक्षण गर्ने अधिकार यस अदालतलाई नभएको अवस्थामा विधायिका निर्मित कानूनको अधिन र सीमाभित्र रही पुनरावेदकले उठाएका

Handwritten signature



प्रस्तुत मुद्दाको न्यूनतम हुन्छ भन्ने कुरालाई प्रारम्भमै उल्लेख गरौं । प्रस्तुत पत्रका सम्बन्धमा सर्वप्रथमतः कानून निर्माण तथा कानूनको श्रृङ्खलागत तहको आधारभूत मान्यताको बारेमा केही विवेचना गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ । कानूनको अन्तर्गत राज्यको सञ्चालन र कार्यप्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने तथा नागरिकको हक अधिकार संरक्षित गर्ने मूल कानूनको रूपमा संविधान रहने, संविधानको व्यवस्थालाई सार्थक तुल्याउन संविधानको अधीनमा रही व्यवस्थापिकाले ऐन बनाउने, ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न त्यस्तो ऐनको अधिनमा रही कार्यपालिकाले नियम बनाउने भन्ने कानून निर्माणको आधारभूत स्थापित मान्यताको रूपमा रहेको देखिन्छ । अर्को शब्दमा, संविधानको उद्देश्य र भावना प्रतिकूल हुने गरी ऐन, नियम बन्न नसक्ने र ऐनको प्रतिकूल हुने गरी नियम बन्न नहुने र बनेमा त्यस्तो नियमको व्यवस्था मान्य नहुने भन्ने कानूनको श्रृङ्खलागत तहको आधारभूत मान्यताको रूपमा स्थापित छ ।

अब, प्रस्तुत मुद्दाको सन्दर्भमा हेर्दा, सङ्घीय संसद सेवा (ठाउँ ठाउँमा "सेवा" समेत भनिएको) को गठन र सञ्चालन गर्ने समेत सम्बन्धमा व्यवस्था गर्ने ऐन निर्माण भएको देखिन्छ । बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको ऐनको दफा २८(१) मा बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता र राजपत्र अनङ्कित पदको निमित्त तीन वर्ष र राजपत्राङ्कित पदको निमित्त पाँच वर्ष न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । दफा ३१ मा बहुवा समितिले कर्मचारीलाई बहुवाको लागि सिफारिश गर्दा निजको कार्यक्षमताको आधारमा गर्ने र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत पचास, जेष्ठता बापत तीस, शैक्षिक योग्यता बापत पन्ध्र र तालीम बापत पाँच अङ्क गरी बढीमा एक सय अङ्क दिइने व्यवस्था, दफा ३२ मा कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन र दफा ३३ मा जेष्ठताको मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था रहेको देखिन्छ । साथै, शैक्षिक योग्यता र तालीमको मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था गर्ने दफा ३४(१) मा कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा सेवाको कुनै पदमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीको लागि क्रमशः १२, ११.७५, र ११.५० र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको कुनै एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीको लागि क्रमशः ३, २.७५ र २.५० अङ्क दिइने व्यवस्था रहेको देखिन्छ ।

ऐनको दफा १०८ बाट प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनेको नियमावलीको नियम १४ मा सेवाका विभिन्न समूहका पदहरूको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अनुसूची-४ बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । नियमावलीको अनुसूची-१ मा सेवामा सामान्य प्रशासन, कम्प्युटर र प्राविधिक समूह समेत सात वटा समूह रहने उल्लेख गर्दै अनुसूची-२ मा सेवामा विभिन्न समूहमा रहने पदहरू तोकिएको देखिन्छ । जस अनुसार सामान्य प्रशासन समूहमा राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी, प्रथम श्रेणी सहसचिव, द्वितीय श्रेणी उपसचिव र तृतीय श्रेणी शाखा अधिकृत तथा राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी नायब सुब्बा, द्वितीय श्रेणी खरिदार, टाइपिष्ट र श्रेणीविहिन पदहरू रहने तथा कम्प्युटर समूहमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी कम्प्युटर अधिकृत र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी कम्प्युटर अपरेटर पदहरू रहने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । त्यसैगरी, अनुसूची-४ मा सामान्य प्रशासन समूह अन्तर्गत राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको लागि मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण, तृतीय श्रेणीको लागि स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण तथा राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको लागि प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा

Handwritten signature

Handwritten signature



सो सरह उत्तीर्ण तथा कम्प्युटर समूह अन्तर्गत कम्प्युटर अधिकृत पदको लागि कम्प्युटर इन्जिनियरिङ वा इलेक्ट्रोनिक्स वा कम्प्युटर विज्ञान वा इन्फरमेसन टेक्नोलोजिमा स्नातक उपाधि र कम्प्युटर अपरेटर पदको लागि कम्प्युटर विषय लिई प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण वा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी कम्तीमा पाँच महिनाको कम्प्युटर तालीम प्राप्त गरेकोलाई सेवा प्रवेशको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिएको देखिन्छ ।

साथै, टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदका कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गरिएको नियम ८० को उपनियम (१) र (२) मा सेवाका टाइपिष्ट पदमा कार्यरत कर्मचारीहरू सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने र त्यसरी उम्मेदवार हुन सम्बन्धित कर्मचारीले सेवासँग सम्बन्धित कम्तीमा एक महिनाको तालीम लिएको र बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्ने तथा उपनियम (४) मा उपनियम (१) र (२) को बढुवा सम्बन्धी व्यवस्था सेवाको कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा समेत लागू हुने उल्लेख भएको देखिन्छ ।

उल्लिखित कानूनी व्यवस्थालाई सँगसँगै हेर्दा, ऐनको दफा २८(१) ले बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता र निश्चित सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्ने गरी स्पष्ट व्यवस्था गरेको देखियो । नियमावलीको अनुसूची-४ हेर्दा प्रस्तुत मुद्दामा बढुवा हुने सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पद राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी नायब सुब्बा हो भन्ने स्पष्ट नै देखिन्छ । साथै, नियमावलीको नियम ६१ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यौंश र नियम ८०(१), (२) र (४) हेर्दा उल्लिखित शाखा अधिकृत पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनबाट हुने बढुवाको लागि कम्प्युटर अपरेटर पनि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनसक्ने व्यवस्था भएबाट विवादित बढुवाको प्रयोजनको लागि बढुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पद भन्नाले सेवाको कम्प्युटर अपरेटरको पद समेत हो भन्ने बुझनुपर्ने हुन्छ । यसरी सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी शाखा अधिकृत पदको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सो समूह अन्तर्गतको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी ना.सु. तथा कम्प्युटर अपरेटरको पदमा कार्यरत कर्मचारी समेत सम्भाव्य उम्मेदवार हुनसक्ने नै देखियो । तथापि नियम ८०(१) र (२) को बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था हेर्दा टाइपिष्ट तथा कम्प्युटर अपरेटरको हकमा बढुवा हुने पद अर्थात् राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अर्थात् स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्ने भन्ने देखिन्छ । सामान्य प्रशासन समूह अन्तर्गतको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी ना.सु.को हकमा भने यस्तो शर्त रहे भएको देखिएन । यसरी, दफा २८ र नियम ८० समेतको परिणाम हेर्दा सामान्य प्रशासन समूह राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको हकमा सामान्य प्रशासन समूह अन्तर्गतका ना.सु.को लागि प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरह र टाइपिष्ट तथा कम्प्युटर अपरेटरको लागि स्नातक वा सो सरहको योग्यता हुनुपर्ने भन्ने देखिन आयो ।

यसै सन्दर्भमा, पुनरावेदकले प्रत्यायोजित विधायन अर्थात् नियमावलीको नियम ८०(२) को व्यवस्था मूल कानून (Parent Law) अर्थात् ऐनको दफा २८(१) विपरित देखिँदा प्रस्तुत बढुवामा मूल कानून नै लागू हुने भनी उठाएको जिकीरको समर्थनमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट शर्मिला महर्जन विरुद्ध लोक सेवा आयोग समेत (रिट नं. ०७३-२०-०४२२) को मुद्दा (यसपछि "शर्मिला महर्जनको मुद्दा" भनिएको) मा प्रतिपादित सिद्धान्त

Handwritten signature

Prasanna



समेतको उल्लेखन गरेकोमा विपक्षीहरूले उक्त सिद्धान्त प्रस्तुत मुद्दामा आकर्षित नहुने भन्ने जिकीर उल्लेखको देखिन्छ ।

अब, शर्मिला महर्जनको मुद्दामा के कस्तो सिद्धान्त प्रतिपादन भएको रहेछ सो तर्फ हेर्दा, प्रशासन सेवाका निजामती कर्मचारीहरूको हकमा बढुवा हुने पद भन्दा एक तह मुनिको पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता भए हुने तर टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटरहरूको हकमा सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नै आवश्यक पर्ने भन्ने निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८८(३) को व्यवस्थाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ को व्यवस्थालाई सङ्कुचन गरे, नगरेको तथा सो व्यवस्था विभेदकारी भए, नभएको भन्ने मूल प्रश्नमा यस प्रकार व्याख्या भई सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ:

....खासगरीविधायिका निर्मित कानूननिजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७५ ले अधिकार प्रत्यायोजन गरी निजामती सेवा नियमावली, २०५० बनेको देखिन्छ । ऐनले अधिकार प्रत्यायोजन गरेको विषयमा नियमावलीमा कार्यविधिगत र प्रक्यागत विषयहरू राख्न सकिने र ऐनले अधिकार नदिएको विषयमा नियमावलीले थप व्यवस्था गर्न सक्दैन भन्ने कानून तर्जुमाको सामान्य सिद्धान्त हो । ऐनमा उल्लेख भए बमोजिमको योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरिसकेको अवस्थामा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८८(३) ले ऐनको दफा २१ को व्यवस्थालाई सङ्कुचन गर्ने गरी निवेदकहरूको हकमा मात्र शैक्षिक योग्यता बढुवा हुने पदको लागि सेवा प्रवेश गर्दा आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता नै आवश्यक रहेको भनी छुट्टै योग्यताको माग गरेको देखिन आयो । प्रत्यायोजित विधायनको मुख्य मान्यता भनेको यो संशोधनको हिसावले नरम (flexible) हुन्छ भने यो नियन्त्रित (Controlled) कानून हो । जहिले पनि प्रत्यायोजित विधायन जनक कानून (Parent law) विपरित बनाउन नसकिने हुन्छ । प्रत्यायोजित विधायन निर्माण गर्दा जहिले पनि प्रशासनिक कानूनका आधारभूत सिद्धान्तलाई स्वीकार गरेर बनाउनु पर्ने हुन्छ । न्यायका मान्य सिद्धान्त विपरित प्रत्यायोजित विधायन निर्माण गर्न सकिँदैन । सर्वोच्च विधायनले प्रत्यायोजन नगरेको विषयमा व्यवस्था गर्न सकिँदैन । प्रत्यायोजित विधायन सर्वोच्च विधायनको उद्देश्य अनुसारको हुनुपर्ने हुन्छ (Delegated legislation has to be in conformity with the objective of the parent Act) । प्रस्तुत विवादको सन्दर्भमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१(१) मा बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता सम्बन्धमा व्यवस्था गरेको देखिन्छ । उक्त व्यवस्थालाई हेर्दा समान अवस्थाका कर्मचारीहरू बीच असमान व्यवहार गरेको देखिन आयो । यस्तो अवस्थामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ ले स्पष्ट रूपमा बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता न्यूनतम पुग्नुपर्ने व्यवस्था गरेकोमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८८(३) ले मूल ऐन (Parent law) को व्यवस्थालाई सङ्कुचन गर्नसक्ने होइन । निजामती सेवा ऐन' साधारण कानून र नियम विशेष कानून मान्न सकिँदैन । ऐनले तोकेको योग्यता विपरितको नियम र त्यस्तो नियम अन्तर्गत निवेदकहरूलाई उम्मेदवारको सूचीमा समावेश नगर्ने गरी गरिएको विज्ञापनलाई कानून अनुरूपको मान्न सकिँदैन । मुख्य ऐनले नै बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन रोक नलगाएको अवस्थामा सो अन्तर्गतको नियमले ऐन बमोजिमको योग्य उम्मेदवारलाई अयोग्य निर्धारण

Prasanna

Asw...



गर्न सक्दैन । त्यसरी ऐनको विपरीत बनेको नियमावलीको व्यवस्थालाई टेकेर गरेको विज्ञापनलाई कानून अनुरूपको मात्र सकिएन । (ने.का.प. २०७४, अङ्क १०, नि.तं. ९६६६) ।

साथै, पुनरावेदकको तर्फबाट बहसको क्रममा आनन्दराम श्रेष्ठ (रिट नं. ०७२-WO-०४५२) को मुद्दामा गरिएको व्याख्या समेत प्रस्तुत मुद्दामा सान्दर्भिक भएको जिकिर गरिएको हुनाले सो बारेमा पनि केही विवेचना गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ । आनन्दराम श्रेष्ठको मुद्दामा निजामती सेवा ऐनको दफा २४घ१क, बमोजिम जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा रा.प. तृतीय श्रेणीमा हुने बढुवाका लागि लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित सूचनामा सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्ने र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी मा कार्यरत टाइपिष्ट ना.सु. र विविध सेवाको कम्प्युटर अपरेटर पदको हकमा निजामती सेवा नियमावलीको नियम ६६ बमोजिम योग्यता पुगेको हुनुपर्ने भनी एउटै पदमा फरक फरक योग्यता तोकेको तथा दफा २४घ१कको (ग।१) मा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तिमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको हुनुपर्ने भन्ने व्यवस्था टाइपिष्ट ना.सु. र कम्प्युटर अपरेटरको हकमा समेत आकर्षित हुने भएकोले निजामती सेवा ऐनको दफा २१ बमोजिम बढुवा हुने पद भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता हुँदाहुँदै आयोगले टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटरहरूलाई नियम ६६(३) बमोजिमको योग्यता (स्नातक तह उत्तीर्ण) नपुगेको भनी दरखास्त दर्ता नगर्ने निर्णय, ऐनको दफा २१ विपरीत बनेको नियमावलीको विभेदकारी व्यवस्था अनुरूपको सूचना रद्द गरी निवेदकहरूलाई पनि बढुवामा समावेश गरी पाउँ भन्ने निवेदन दाबी रहेकोमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट सो रिटमा उठाएको विषयवस्तु र शर्मिला महर्जनको मुद्दामा उठाइएका विषयवस्तु समान भएकोले त्यसमा लिइएका आधार, कारण र प्रमाण समेतबाट आयोगको तत्सम्बन्धी निर्णय बदर गरी निवेदकहरूको समेत दरखास्त लिई बढुवामा समावेश गराउनु भनी परमादेश जारी भएको देखिन्छ ।

शर्मिला महर्जनको मुद्दामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ को बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी व्यवस्थालाई निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६६(३) ले सङ्कुचन गरे वा नगरेको भन्ने मूल प्रश्न समावेश भएकोमा प्रस्तुत मुद्दामा नियमावलीको नियम ६०(२) ले ऐनको दफा २६(१) लाई सङ्कुचन गरे वा नगरेको भन्ने समेतको प्रश्न समावेश भएको देखियो । यी दुवै प्रश्नको प्रकृति सारभूत रूपमा समान देखिन्छ । निजामती सेवा ऐनको दफा २१ र सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐनको दफा २६(१) तथा निजामती सेवा नियमावलीको नियम ६६(३) र सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावलीको नियम ६०(१) र (२) को प्रकृति र क्षेत्र पनि मिल्दोजुल्दो नै देखिन्छ । उल्लिखित दुवै दफा २१ र दफा २६ को व्यवस्था सम्बन्धित सेवामा बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यतासँग सम्बन्धित रहेको देखिन्छ । निजामती सेवा नियमावलीको नियम ६६(१), (२) र (३) मा टाइपिष्ट तथा विविध सेवामा रहेका कम्प्युटर अपरेटर तथा सहायक कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारी सम्बन्धित सेवाको अप्राविधिक तर्फको पदको बढुवामा सम्भावित उम्मेदवार हुन पाउने र त्यसरी उम्मेदवार हुन सेवासँग सम्बन्धित कम्तीमा एक महिनाको तालिम लिएको र बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । त्यसैगरी, सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावलीको नियम ६०(१) र (२) मा टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारी

Asw... 16

Handwritten signature



सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने र त्यसरी उम्मेदवार हुन सेवासँग सम्बन्धित कम्तिमा एक महिनाको तालीम लिएको र बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ ।

यसरी, प्रस्तुत दोस्रो प्रश्नको रोह (Context or matrix) मा शर्मिला महर्जनको मुद्दा र प्रस्तुत मुद्दाको तथ्यगत पृष्ठभूमी, उठाइएको विषयवस्तु र कानूनी प्रश्नको तुलना गर्दा सारत समानता देखिन आएको अवस्था छ । मुद्दा मामिलाका रोहमा सर्वोच्च अदालतबाट गरिएको संविधान र कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्त सधैंले पालना गर्नुपर्ने नेपालको संविधानको धारा १२८(४) बमोजिमको संवैधानिक दायित्व तथा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित "कानूनको व्याख्याको एकरूपताको लागि देशको उच्चतम अदालतबाट भएको कानूनको व्याख्यालाई समान विवादमा लागू गरिन्छ । त्यसो नगरी एक पटक विधिवत भएको व्याख्यालाई पालना नगर्ने हो भने मुद्दाका पक्षहरू, कानूनी सल्लाह दिने कानूनी व्यवसायीहरू र न्यायिक जगत, समाज नै अस्तव्यस्त हुन जान्छ र एक प्रकार 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 लिईन्छ ।" भन्ने सिद्धान्त (ने.का.प. २०६४, अङ्क ८, नि.नं. ७८७२) समेतको आलोकमा हेर्दा शर्मिला महर्जनको मुद्दामा प्रतिपादित ऐनबाट प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गरी बनेको नियमावलीको व्यवस्थाले जननी ऐनको व्यवस्थालाई सडकुचन गर्न नसक्ने, ऐन साधारण कानून र नियम विशेष कानून मात्र नसकिने, ऐनले तोकेको योग्यता विपरितको नियम र सो अन्तर्गतको विज्ञापनलाई कानून अनुरूपको मात्र नसकिने भन्ने समेत सिद्धान्त प्रस्तुत मुद्दाका लागि पनि अनुकरणीय देखिन्छ । अर्थात्, उक्त मुद्दामा सम्मानित सर्वोच्च अदालतले गरेको व्याख्या नेपालको संविधानको धारा १२८(४) बमोजिम विपक्षी बढुवा समिति र सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समिति समेतले अनिवार्य रूपमा पालना गर्नुपर्ने हुन्छ । अतः उल्लिखित सिद्धान्त सङ्घीय संसद सेवाका हकमा प्रतिपादन नभएको एवं कानून बमोजिम प्रकाशित प्रस्तुत बढुवा सूचना बन्द नभएको तथा नियम ८० मा संशोधन भएको अवस्था पनि नरहेको भन्ने जस्ता आधारमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सो सिद्धान्त यस मुद्दामा आकर्षित हुन नसक्ने भन्ने विपक्षीको तर्कसँग सहमत हुन सकिएन ।

शर्मिला महर्जनको मुद्दामा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त, तथा विधायिका स्वयंले ऐनमा बढुवाका लागि शैक्षिक योग्यता समेत तोकेको अवस्थामा प्रत्यायोजित विधायन अन्तर्गतको शैक्षिक योग्यता लागू हुने भनिएमा कानूनको व्याख्या र कानूनको पदसोपानमा गम्भिर चुट्टि हुन जान्छ । प्रत्यायोजित विधायनले जनक कानून (Parent Law) लाई परास्त गर्न सक्दैन । प्रत्यायोजित विधायनले जन्मदातृ कानूनलाई पछ्याउँछ त्यसलाई उल्लिख्न वा जन्मदातृ कानूनलाई अन्यथा गर्न सक्ने हुँदैन भन्ने सिद्धान्त (ने.का.प. २०७६, अङ्क ७, नि.नं. १०३०८; ने.का.प. २०७४, अङ्क १०, नि.नं. १८८६) समेतको रोहमा हेर्दा, ऐनको दफा २८(१) ले शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी अर्थात् बढुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता भए सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था गरेकोमा ऐनबाट प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत बनेको निवमावलीको नियम ८०(१) ले टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत सेवाका कर्मचारीले सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको लागि

Handwritten signature

Handwritten signature



आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको हुनुपर्ने भन्ने व्यवस्था गरेकोबाट विवादित बहुवाको सन्दर्भमा नियम ८०(२) ले दफा २८(१) मा निर्दिष्ट न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको व्यवस्थालाई सडकुचन गर्ने वा निस्प्रभावी बनाउने गरी सो भन्दा छुट्टै शैक्षिक योग्यताको माग गरेको होइन भनी भन्न मिल्ने देखिन आएन । यसरी नियमको व्यवस्थाले सारवान र ऐनको व्यवस्थालाई सडकुचन गर्न वा निस्प्रभावी बनाउन नसक्ने हुँदा ऐनको दफा २८(१) लाई सडकुचन गर्ने वा निस्प्रभावी बनाउने परिणाम निस्कने गरी नियमावलीको नियम ८०(२) को अर्थ गरी लागू गर्न मिल्ने हुँदैन ।

३. अब, पुनरावेदकलाई विपक्षी बहुवा समितिको मिति २०७६।१०।१७ को निर्णय र त्यसलाई सदर गर्ने सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिको मिति २०७७।१।२१ को निर्णय कानूनसम्मत छ वा छैन ? र पुनरावेदकको माग बमोजिम उक्त निर्णय बदर हुनुपर्ने हो वा होइन ? भन्ने तेश्रो प्रश्न तर्फ हेर्दा, ऐनको दफा २८(१) लाई नियमावलीको नियम ८०(२) ले सडकुचन गर्ने गरी सो दफा बमोजिमको भन्दा छुट्टै शैक्षिक योग्यताको माग गरेको देखिएको भन्ने इजलासको निष्कर्ष समेतको रोहमा प्रस्तुत प्रश्नका सम्बन्धमा विचार गर्नु पर्ने देखिन्छ । प्रस्तुत मुद्दामा पुनरावेदक सङ्घीय संसद सेवाको कम्प्युटर अपरेटर समूह अन्तर्गतको कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारी भएको, नियमावलीको नियम ६१ को प्रतिबन्धात्मक व्यवस्था समेतका आधारमा निज सामान्य प्रशासन समूह अन्तर्गतको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएको तथा उक्त पदमा बहुवाका लागि ना.सु., टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर समेत सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्थाको आलोकमा सो बहुवाको प्रयोजनको लागि ना.सु., टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटरको पद बहुवा हुने सो पद भन्दा एक तह मुनीको श्रेणीको पद भएकोमा विवाद देखिएन । साथै, कम्प्युटर अपरेटर पदमा सेवा प्रवेशका लागि नियमावलीको अनुसूची -४ मा कम्प्युटर विषय लिई प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण वा कुनै विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी कम्तिमा पाँच महिनाको कम्प्युटर तालीम प्राप्त गरेकोलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिएकोबाट यस बहुवामा पुनरावेदकको हकमा ऐनको दफा २८(१) बमोजिम बहुवा हुने श्रेणीको पद भन्दा एक तह मुनीको पद अर्थात् कम्प्युटर अपरेटरको पदको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भनेको उपर्युक्त बमोजिमको प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण हो भन्ने पनि स्पष्ट नै देखिन्छ ।

प्रस्तुत मुद्दाको मिसिल हेर्दा विपक्षी बहुवा समितिले पुनरावेदकलाई प्रस्तुत बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारको रूपमा विचार गरी निजको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, जेष्ठता र तालीम बापतको अङ्क प्रदान गरेको तर निजले हासिल गरेको प्रविणता प्रमाणपत्र तहको शैक्षिक योग्यता बापत भने अङ्क प्रदान नगरेको देखिन्छ । विपक्षी बहुवा समितिको मिति २०७६।१०।१७ को बहुवा सिफारिस निर्णय हेर्दा पुनरावेदक लगायत ८ जना कम्प्युटर अपरेटर र ३ जना ना.सु. गरी ११ जनाले आवेदन दर्ता गराएकोमा साथै जनतालाई नै सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, जेष्ठता, शैक्षिक योग्यता र तालीम बापतको अङ्कको मूल्याङ्कन गरी विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल समेत ६ जनाको बहुवा सिफारिस गरेको देखियो । यी उम्मेदवारहरूको शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क कसरी गणना गरिएको रहेछ भनी मिसिल संलग्न कागजात हेर्दा स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र स्नातकोत्तर तहलाई अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि मानी सोही अनुरूप पुनरावेदक बाहेक अन्य सबै उम्मेदवारहरूको शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क गणना गरिएको देखियो । प्रस्तुत बहुवा सम्बन्धी सूचना एवं

Handwritten signature 18

Prakash



नियम ८०(२) बमोजिम बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता नपुगेको कारण पुनरावेदकलाई शैक्षिक योग्यता बापत अङ्क प्रदान नगर्ने गरी निर्णय गरेको भन्ने विपक्षीहरूको लिखित प्रतिवादबाट देखिन आउँछ ।

साथै, नियमावलीको व्यवस्थाले ऐनको व्यवस्थालाई सडकुचन गरी छुट्टै शैक्षिक योग्यताको माग गरेको भन्ने प्रश्न र तत्सम्बन्धमा निकालिएको उल्लिखित निष्कर्षलाई एक छिन बिसि हो र पुनरावेदकको हकमा नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्था आकर्षित हुन्छ भन्ने विपक्षीले प्रस्तुत गरेको तर्कलाई आधार मान्ने हो भने पनि प्रस्तुत मुद्दामा विपक्षी बहुवा समितिले दफा २८(१) र विवादित नियम ८०(२) को व्यवस्थालाई वस्तुगत ढङ्गले अर्थ गरी निर्णय गरेको भन्ने मिल्ने अवस्था पनि देखिँदैन । नियम ८०(२) ले स्नातक तह उत्तीर्ण नगरेको कुनै पनि टाइपिस्ट वा कम्प्युटर अपरेटर प्रस्तुत शाखा अधिकृत पदमा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नै हुन नसक्ने हुँदा पुनरावेदकले पेश गरेको बहुवा दरखास्त स्वीकृत गरी मूल्याङ्कन गर्न मिल्ने अवस्था नै हुँदैन । तर सो विपरित विपक्षी बहुवा समितिले पुनरावेदकको दरखास्त स्वीकृत गरी सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, जेष्ठता र तालीम बापत अङ्क गणना गरी बहुवाको लागि मूल्याङ्कन गरेको देखिन्छ । यदि कुनै व्यक्तिसँग बहुवा हुने कुनै पदको लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता लगायतको योग्यता नै छैन भने त्यस्तो व्यक्ति सो पदमा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन योग्य हुने भन्ने मिल्ने हुँदैन । बहुवा नियुक्त हुन अयोग्य व्यक्ति बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पनि अयोग्य हुन्छ भन्ने कानूनको सामान्य सिद्धान्त नै हो । अर्कोतर्फ, टाइपिस्ट, कम्प्युटर अपरेटरको हकमा मात्र लागू हुने गरी बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गरेको नियम ८०(२) सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको ना.सु. पदको कर्मचारीको हकमा समेत लागू हुने भन्ने पनि देखिँदैन । प्रस्तुत बहुवाको सन्दर्भमा त्यस्ता ना.सु.को हकमा दफा २८(१) को व्यवस्था नै लागू हुने भई प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण नै आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हो भन्ने देखिन्छ । तर विपक्षी बहुवा समितिले विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल लगायतका त्यस्ता ना.सु. उम्मेदवारको हकमा समेत नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता अर्थात् स्नातक तह उत्तीर्णलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी बहुवाका लागि मूल्याङ्कन र सिफारिस गरेको देखियो, जुन आफैमा असंगतिपूर्ण देखिन आउँछ । साथै, कुनै प्रतिस्पर्धामा कुनै योग्यताका आधारमा बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तर त्यही योग्यता बापत अङ्क नपाउने भन्नु सेवा विधिशालको मान्यता विपरीत हुन जान्छ । यस दृष्टिकोणबाट पनि प्रस्तुत बहुवा निर्णय त्रुटिपूर्ण होइन भन्ने मिल्ने अवस्था देखिएन ।

अब, विपक्षी बहुवा समितिले प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी अङ्क गणना गरी गरेको मिति २०७६।१।३ को निर्णयबाट सिर्जना भएको पुनरावेदकको बहुवा पाउने वैध अपेक्षा विपरीत हुने गरी प्रस्तुत बहुवामा विपक्षीबाट गरिएको निर्णय वैध अपेक्षाको सिद्धान्त समेत प्रतिकूल रहेको भन्ने पुनरावेदन जिकिरको वारेमा पनि केही विवेचना गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ । प्रशासनिक अधिकारीले आफूलाई प्राप्त स्वविवेकीय अधिकार स्वेच्छाचारी किसिमले प्रयोग गर्न बाट रोक लगाउने उद्देश्यले वैध (जायज वा न्यायसँगत) अपेक्षाको सिद्धान्त (Doctrine of Legitimate Expectation) विकास भएको पाइन्छ । सारतः यो सिद्धान्त प्रशासकीय स्वविवेकको प्रयोगको वैधता मापन गर्ने अर्को एउटा मापदण्डको रूपमा रहेको र विगतको अभ्यास वा नीति अनुकूल नहुने गरी स्वविवेकको प्रयोग गरिएको अवस्थामा वैध अपेक्षा परिपूर्ति नभई हुन गएको हानी

Prakash

Handwritten signature



(Suffering) को सन्दर्भमा स्वविवेकको प्रयोग तर्कसंगत किसिमले भए, नभएको कुराको परीक्षण गरिन्छ भन्ने मान्यता रहेको पाइन्छ। (The doctrine of legitimate expectation is invoked to prevent an administrative authority from exercising its discretion arbitrarily. In its substantive sense, it is another parameter for judging the validity of the exercise of administrative discretion. Where discretion is exercised in a manner not consistent with past practice or policy, its reasonableness is examined with reference to the detriment caused by the non-fulfillment of legitimate expectation. S P Sathu, *Administrative Law* 7th Ed. 2004, p.184) ।

वैध अपेक्षाको सिद्धान्तलाई भारतको सर्वोच्च अदालतले यस प्रकार व्याख्या गरेको पाइन्छ :

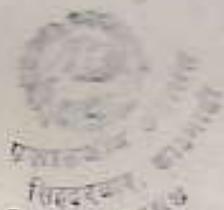
What is legitimate expectation? Obviously, it is not a legal right. It is an expectation of a benefit, relief or remedy that may ordinarily flow from a promise or established practice. The term 'established practice' refers to a regular, consistent, predictable and certain conduct, process or activity of the decision-making authority. The expectation should be legitimate that is responsible, logical and valid. Any expectation which is based on sporadic or casual or random acts, or which is unreasonable, illogical or invalid cannot be a legitimate expectation. Not being a right, it is not enforceable as such. It is a concept fashioned by courts, for judicial review of administrative action. It is procedural in character based on the requirement of a higher degree of fairness in administrative action, as a consequence of the promise made or practice established. In short, a person can be said to have a legitimate expectation of a particular treatment, if any representation or promise is made by an authority, either expressly or impliedly, or if the regular and consistent past practice of the authority gives room for such expectation in the normal course. (*Ram Prवेश Singh v State of Bihar* 2006(8) SCJ 721, para 14).

यसरी विगतको स्थापित अभ्यास वा नीतिलाई आकस्मिक रूपमा निरन्तरता नदिएको कारणबाट पर्न गएको मर्का (Detriment) वा पुन गएको हानी (Suffering) समेतका सन्दर्भमा वैध अपेक्षाको सिद्धान्त आकर्षित हुनसक्ने देखिन्छ । हाम्रो न्यायिक अभ्यासमा पनि वैध अपेक्षाको सिद्धान्तलाई मान्यता दिइएको देखिन्छ । सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट यस विषयमा यस प्रकार व्याख्या र सिद्धान्त प्रतिपादन गरिएको पाइन्छ:

- निवेदकहरूको आफू राजस्व समूहमै रहेको आश्रय हुनसक्ने पर्याप्त आधार अख्तियारवाला कै व्यवहारबाट पुष्टी भैरहेको अवस्थामा न्यायसंगत अपेक्षाको सिद्धान्त (Doctrine of legitimate expectation) आकर्षित हुन आउने । कानूनले निर्धारण गरेको प्रकृयाको पालना नगरी आफ्नै तजविजको आधारमा गरिएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा स्वेच्छाचारी ठहरिने । अख्तियारवालाको काम कारवाहीमा भेदभावको कुनै अंश देखा नपर्नुका साथै स्वच्छता वेदाग रहनु पर्ने । निवेदकहरूको न्यायसंगत अपेक्षा (Legitimate expectation) को विपरीत र भेदभावपूर्ण व्यवहार गरी भएकोनिर्णय बदर हुने (ने.का.प. २०६२, अङ्क ७, नि.नं. ७५६७) ।
- रिट निवेदकको वैध अपेक्षा (Legitimate expectation) अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा कानूनले तोकेका शर्त र मापदण्डको अधीनमा रही सार्वजनिक जवाफदेहिताको कुनै पनि पद प्राप्त गर्ने हक नागरिकमा रहेको हुन्छ । व्यक्तिको चाहना, क्षमता र योग्यताका आधारमा कुन पद कसले प्राप्त गर्दछ भन्ने कुराको निर्धारण हुने गर्दछ । खासगरी नियुक्ति वा बढुवाबाट पूर्ति हुने सार्वजनिक जवाफदेहिताको पद प्राप्त गर्ने कुरालाई कसैको कृपा, निगाह वा अनुकम्पाको विषयको रूपमा हेरिनु हुँदैन । यो सम्भावित उम्मेदवारको हक अधिकारको कुरा हो । मानिसले कुनै रोजगारी, पेशा वा व्यवसायको सुरुवात गर्दाको अवस्थामा नै भविष्यको लक्ष्य र गन्तव्यप्रति पनि दृष्टी दिएको हुन्छ र

Handwritten signature

Bombay



तदनुसार आफ्नो यात्राको क्रम लक्ष्य वा गन्तव्यतर्फ अगाडि बढाएको हुन्छ । अनेक जोश र न्याय समर्पणबाट वैध तरिकाले एउटा चरणमा पुगेको व्यक्तिमा स्वभावतः केही वैध अपेक्षा पनि रहन्छ । यस प्रकारका वैध अपेक्षालाई अकारण हटात रूपमा अस्वीकार गर्नु उचित र विवेकसंगत ठहर्ने न्यूनतम (ने.का.प. २०७३, अंक १२, नि.नं. ९७२३) ।

मिसिल संलग्न विपक्षी बहुवा समितिको बैठक संख्या ८-२०७५/०७६, मिति २०७६।१।३ तथा बैठक संख्या ९-२०७५/०७६, मिति २०७६।१।४ को निर्णय हेर्दा विपक्षी बहुवा समितिबाट मिति २०७५।१।८ मा प्रकाशित बहुवा सूचनामा व्यवस्थापिका-संसद सेवा, सामान्य प्रशासन समूह, रा.प. तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको समायोजन तर्फ पद १ मा न्यायमित्र कुनै आवेदन पेश हुन नआएकोले कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको लागि ऐनको दफा २८ तथा नियमावलीको नियम ६० र ६१ बमोजिम न्यूनतम सेवा अवधि र नियमावलीको अनुसूची ४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुरा भई सम्भाव्य उम्मेदवार हुन योग्यता पुगेका कर्मचारीबाट दरखास्त आव्हान गरिएकोमा सो बहुवाको लागि ५ जना कम्प्युटर अपरेटर र १ जना ना.सु. (विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल) समेत ६ जना सम्भाव्य उम्मेदवारहरू रहेकोमा निजहरू सबैको प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र स्नातक तहलाई अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता मानी सोही अनुरूप अङ्क गणना गरी सम्भाव्य उम्मेदवारहरू मध्ये विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेलले शैक्षिक योग्यता बापत १४ अङ्क समेत गरी कुल अङ्क ९२.३०९ प्राप्त गरेको र कुल अङ्क ९९.२३ प्राप्त गरेका क.अ. जीवन कुमार निरौलालाई बहुवा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने निर्णय गरिएको देखिन आयो ।

यसबाट यसै पदमा यसै विधिद्वारा हुने बहुवाको हकमा विपक्षी बहुवा समितिले मिति २०७६।१।४ को निर्णयबाट प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी बहुवा सिफारिस गरेको देखिन आउँछ । उक्त मिति पछि बहुवा सम्बन्धी नियमहरूमा संशोधन भएको पनि देखिँदैन । कानून उही रहिरहेको अवस्थामा सो अभ्यास (Practice) विपरीत सोही पदमा सोही विधिद्वारा हुने प्रस्तुत बहुवाको हकमा मिति २०७६।१०।१७ को निर्णयमा स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी अङ्क गणना गरेको देखिन्छ । उक्त अभ्यास अवलम्बन नगर्नुको कुनै कानूनसम्मत कारण पनि निर्णयमा खुलाइएको देखिएन । यसरी विपक्षी बहुवा समितिको प्रस्तुत बहुवा निर्णय "कानूनको परिधिभित्र रही एक पटक एउटा निर्णय गर्ने र अर्को पटक अर्को निर्णय गर्ने छुट कानूनले राज्यलाई दिन नसक्ने । पूर्ववर्ति निर्णय कानूनको कसीमा जाँचिएर सक्षम निकायबाट बढेर भएको अवस्था वा कानूनमा नै संशोधन भएको अवस्थामा बाहेक उही कानूनी प्रावधानलाई टेकेर पहिला एउटा निर्णय गर्ने र पछि त्यसको विपरित अर्को निर्णय गर्ने छुट रहन्छ भनी भन्न नमिल्ने" भनी सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त (ने.का.प. २०६५, अङ्क ३, नि.नं. ७९४३) समेत विपरीत देखिँदा प्रस्तुत बहुवा निर्णय असमान र स्वेच्छाचारी किसिमको भएको भन्ने पुनरावेदन जिकीरसँग असहमत हुन मिल्ने अवस्था पनि देखिएन ।

यस सन्दर्भमा, विपक्षी बहुवा समितिको मिति २०७६।१।४ को निर्णयको आधारमा ऐनको दफा २८(१) बमोजिम बहुवा हुने पद भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत अङ्क गणना हुन्छ भनी पुनरावेदकले स्वभाविक रूपमा राखे अपेक्षालाई बेमुनासिव वा अवैध भन्न मिल्ने अवस्था देखिँदैन । न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको सम्बन्धमा बहुवा समितिले ऐन अनुकूल हुने गरी अवलम्बन गरेको अभ्यास र

Bombay 21

B. B. B. B.

काम कारवाहीबाट आफूले हासिल गरेको कम्प्युटर अपरेटर पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको अङ्ग गणना गरिएको अङ्ग कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा गणना हुन्छ भनी स्वभाविक रूपमा अपेक्षा गर्नु नै उचित उत्पन्न भएको मान्नु पर्ने हुन्छ । यसरी विपक्षी बहुवा समितिले पुनरावेदक सरहका कम्प्युटर अपरेटर र बहु समेत सम्भाव्य उम्मेदवारको रूपमा सामेल रहेको एउटै प्रकृतिको तत्काल अधिको बहुवामा प्रयोग गर्न तहलाई बहुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको रूपमा व्याख्या गरी सो बापत अङ्ग गणना गरेको तर त्यसपछिको समान किसिमको अर्को विज्ञापनमा बहुवा हुने पदको लागि तोकिएको स्नातक तहलाई आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको रूपमा व्याख्या गरी सो बापत अङ्ग गणना गर्ने गरी निर्णय गरेको तथ्य मिसिलबाट देखिन आयो । यसबाट विपक्षी बहुवा समितिले कानून बमोजिमको आधार र कारण बेगर एउटै विषयको सम्बन्धमा फरक परक मापदण्ड अवलम्बन गरी निर्णय गरेको देखिनुका साथै कानून उही रहेकै अवस्थामा विपक्षी बहुवा समितिले आफ्नो अभ्यास र व्यवहार (Conduct) मा हठात रूपमा परिवर्तन गरेको पनि देखिन आयो । पुनरावेदकको वैध अपेक्षालाई कुठाराघात (Defeat) गर्ने कारक तत्वको रूपमा रहेको यस्तो परिवर्तनलाई तर्कसंगत (Rational) भनी मान्न मिल्ने अवस्था देखिएन । यसबाट विपक्षी बहुवा समितिले प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी अङ्ग गणना गरी गरेको मिति २०७६।१।४ को बहुवा सिफारिस निर्णयबाट स्वभाविक रूपमा सिर्जित पुनरावेदकको बहुवा पाउने अपेक्षा वैध वा न्यायसंगत होइन भन्न मिल्ने । यसरी प्रचलित कानून र स्थापित मापदण्ड (Established Practices) विपरीतको विपक्षीको प्रस्तुत बहुवा निर्णय वैध अपेक्षाको सिद्धान्त समेत विपरीत रहेको भन्ने पुनरावेदकको जिकिर मुनासिब नै देखिन्छ ।

साथै, जुनसुकै सेवामा एकपटक प्रवेश गरे पछि बहुवा प्रयोजनको लागि शैक्षिक योग्यताको अङ्ग गणना जुन पदबाट बहुवा हुने हो अर्थात जुन पदमा उम्मेदवार कार्यरत छ सोही पदलाई तोकिएको शैक्षिक योग्यता नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हो भन्ने अर्थ गर्नु नै न्यायोचित र विवेकपूर्ण देखिने भन्ने सिद्धान्त (नि.का.प. २०५५, अङ्क ८, नि.नं. ६५७८) समेतको सन्दर्भमा प्रस्तुत प्रश्नमा विचार गर्नु पर्ने देखिन्छ । निजामती कर्मचारीले सेवा प्रवेश सँगै आफ्नो वृत्ति विकास र स्तरोन्नतीको आकाङ्क्षा राख्न स्वभाविक कुरा हो । बहुवा हुनको लागि सम्बन्धित कानूनमा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि लगायतका व्यवस्था अनिवार्य शर्तको रूपमा रहने कुरा स्पष्ट नै छ । बहुवा हुनको लागि तोकिएका आवश्यक शर्तहरू सम्भाव्य उम्मेदवारमा हुन बाध्यकारी हुन्छ । माथि विवेचित आधार र कारणबाट ऐनको दफा २८(१) ले बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता र निश्चित सेवा अवधि पुगेको भएमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने भनी स्पष्ट रूपमा योग्यता निर्धारण गरेको सन्दर्भमा नियमावलीको नियम ८०(२) ले टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदका कर्मचारीको लागि सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा बहुवा हुनको लागि सो बहुवा हुने पदको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्ने भनी ऐनको सो व्यवस्थालाई सङ्कुचन र परिस्तीमित गर्ने गरी विशेष व्यवस्था गरी छुट्टै योग्यता निर्धारण गरेको देखियो । नियमावलीको सोही व्यवस्था समेतलाई टेकी विपक्षी बहुवा समितिले शाखा अधिकृत पदमा सेवा प्रवेश गर्न तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता (अर्थात स्नातक तह) लाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत र स्नातक भन्दा माथिको योग्यता (अर्थात स्नातकोत्तर)लाई अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि मानी सो बापत अङ्ग गणना गरी बहुवा सिफारिस निर्णय गरेको र त्यसलाई सदर गर्ने गरी विपक्षी सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले निर्णय गरेको मिसिलसंलग्न कागजातबाट देखियो । कानूनबमोजिम कार्य गर्ने सार्वजनिक

B. B. B. B.

Accepted



निकाय एवं पदाधिकारीले कानून कार्यान्वयन गर्ने सामान्य व्यवस्था र मान्य सिद्धान्त अनुसार कानूनको व्याख्या र कार्यान्वयन गर्नुपर्नेमा ऐनको व्यवस्थालाई अनदेखा गरी नियमलाई अग्राधिकार दिई भएको कार्य विधिसम्मत देखिन नआउने भन्ने सिद्धान्त (ने.का.प. २०७६, अङ्क ७, नि.नं. १०३०८) समेतको रोहमा हेर्दा, पुनरावेदकको बहुवा हुने पद भन्दा तल्लो श्रेणी (अर्थात् कम्प्युटर अपरेटर) को पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी अङ्क गणना गर्नुपर्नेमा ऐनको व्यवस्थालाई सडकुचन गर्ने गरी गरिएको नियमावलीको व्यवस्थालाई टेकेर स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी शैक्षिक योग्यता बापत अङ्क गणना गरेको कानूनसम्मत देखिएन ।

साथै, विपक्षी बहुवा समितिले सोही श्रेणीको पदमा बहुवाको लागि मिति २०७६।१।४ मा सिफारिस गर्ने निर्णय गर्दा प्रविणता प्रमाणपत्र तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क गणना गरेकोमा सो कानूनसम्मत अभ्यास समेत विपरीत मिति २०७६।१०।१७ मा प्रस्तुत बहुवा सिफारिसको निर्णय गर्दा स्नातक तहलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको रूपमा लिई अङ्क गणना गरेको देखिँदा उक्त निर्णय ऐनको दफा २८(१) अनुकूल भएको भन्ने देखिएन । कानून बमोजिमको कुनै आधार र कारण बेगर बहुवा सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको प्रतिकूल हुने गरी हटात रूपमा विपक्षी बहुवा समितिले सामान्य प्रशासन समूह अन्तर्गतको शाखा अधिकृत पदको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवामा सो पद भन्दा तल्लो श्रेणीको पद (ना.सु., कम्प्युटर अपरेटर) को लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अर्थात् प्रविणता प्रमाणपत्र तह बापत अङ्क गणना गर्ने विगतको आफ्नो अभ्यासबाट विचलन भएकोबाट पुनरावेदकको वैध अपेक्षा विपरीत हुन गई कानून बमोजिम बहुवाको प्रकृत्यामा सामेल हुन पाउने हकमा आघात पुग्न गएको भन्ने पुनरावेदनको जिकिर मुनासिव नै देखियो ।

नियमावलीको नियम ६१ बमोजिम प्रस्तुत बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएका पुनरावेदकसँग नियम ८०(२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता रहेको हुनुपर्नेमा दुविधा नरहेको तथा प्रस्तुत बहुवा सूचनामा नै अनुसूची-४ बमोजिमको योग्यता पुगेका कर्मचारीहरूबाट मात्र दरखास्त मागिएको हुँदा पुनरावेदकसँग सो बमोजिमको स्नातक तहको योग्यता नभएकोले सो बापत अङ्क पाउन नसक्ने भन्ने पनि विपक्षीको जिकिर रहेको देखिँदा उक्त सूचनाको बारेमा पनि केही बोल्नुपर्ने देखियो । मिति २०७६।१।१३ को बहुवा सूचना हेर्दा सेवाको सामान्य प्रशासन समूह रा.प. तृतीय श्रेणीको पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा ऐनको दफा २८ तथा नियमावलीको नियम ६० बमोजिम न्यूनतम सेवा अवधि र अनुसूची-४ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुरा भई सन्भाव्य उम्मेदवार हुन योग्य कर्मचारीहरूले दरखास्त पेश गर्नु हुन भन्ने व्यहोरा उल्लेख गरिएको देखिन्छ । यसबाट प्रस्तुत सूचनाले अनुसूची-४ बमोजिमको शैक्षिक योग्यता पुगेको कर्मचारी मात्र प्रस्तुत बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने भन्ने देखिन आउँछ । अनुसूची-४ हेर्दा यसले सेवाका विभिन्न पदमा बहुवाको लागि नभई सेवा प्रवेशका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिएको देखिन्छ । उक्त सूचनाले सो अनुसूची बमोजिमको शैक्षिक योग्यता भन्नाले दफा २८(१) बमोजिम बहुवा हुने पद भन्दा एक श्रेणी मुनिको पद अर्थात् ना.सु. वा कम्प्युटर अपरेटरका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हो वा नियम ८०(२) बमोजिम बहुवा हुने पद अर्थात् शाखा अधिकृतका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हो भन्ने पनि स्पष्ट गरेको देखिएन । यस सन्दर्भमा, नियम ८०(२) ले दफा २८(१) मा गरिएको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी व्यवस्थालाई सडकुचन गरेको देखिएको भन्ने माथि उल्लिखित निष्कर्ष तथा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट निवेदकको स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक उपाधीले

Accepted

Handwritten signature



निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ,बमोजिम अतिरिक्त शैक्षिक उपाधी वापतको अङ्क पाउने देखिइसकेपछि बहुवाको सूचनामा प्रकाशित भएको तथा बहुवाको दरखास्त फारममा उल्लेख गरिएको भन्दैमा प्रचलित ऐन नियम बमोजिम सम्बद्धता नै नगराउनु पर्ने शैक्षिक उपाधीलाई सो वापतको अङ्क प्रदान गर्न नमिल्ने भन्न मिल्दैन । सम्बन्धित कानूनको परिधिभन्दा बाहिर गएर निर्धारित यस्ता सूचनाले ऐन कानून प्रदत्त व्यक्तिको सारभूत अधिकारलाई कटौती गर्न नसक्ने हुँदा यस्तो सूचनालाई स्वीकार गरी फारम बुझाइसकेको स्थितिमा अङ्क प्रदान गर्न नमिल्ने भन्ने जिकिर समेत युक्तिसंगत देखिएन भनी गरिएको व्याख्या (ने.का.प. २०६४, अङ्क १०, नि.नं. ७८९४) समेतको रोहमा सो सूचनामा तोकिएको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी शर्त नियम ८०(२) बमोजिमको हो भन्ने अर्थ गर्दा दफा २८(१) को व्यवस्थासँगै संगतिपूर्ण हुने नदेखिँदा विपक्षीको प्रस्तुत जिकीरसँग सहमत हुन सकिने ।

साथै, पुनरावेदन दावी विवन्धनको सिद्धान्त विपरीत भएको भन्ने विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेलको जिकिरको बारेमा पनि विचार गर्नु बाजुद्वनीय देखियो । विपक्षीले मूलतः पुनरावेदकले आफूसँग अनुसूची-४ बमोजिमको शैक्षिक योग्यता रहेको भन्ने व्यहोरा उल्लेख गरी सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदन दिएको तथा विवादित बहुवा सूचनामा उल्लिखित शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी शर्त स्वीकार गरी दरखास्त दिएको तथ्यगत आधारमा पुनरावेदक विवन्धित हुने भनी प्रस्तुत जिकीर पेश गरेको देखिन्छ । विवन्धनको सैद्धान्तिक पक्षको रोहमा प्रस्तुत दावीको सम्बन्धमा विवेचना गर्नु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ । विभिन्न मुद्दाको रोहमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट विवन्धनको सिद्धान्तको बारेमा विशद व्याख्या भई विभिन्न सिद्धान्तहरू प्रतिपादन भएको पाइन्छ:

- विवन्धनको सिद्धान्त अनुसार कसैलाई प्रति परस्पर विरोधी कुरा गर्ने अधिकार हुँदैन । आफूले एकपटक बोलेको कुराप्रति बचनबद्ध हुनु पर्दछ । आफूलाई फाइदा हुँदा एउटा कुरा र बेफाइदा हुँदा अर्को कुरा गर्ने छुट कसैलाई हुँदैन । जसले परस्पर विरोधी कुरा गर्छ उसको कुरा नसुनिन पनि सक्छ भन्ने मान्यता विवन्धनको सिद्धान्तको भएको (ने.का.प. २०७४, अङ्क २, नि.नं. ९७५९) ।
- एकपटक आफूले स्वीकार गरी सकेको कुरालाई इन्कार गर्नु समन्याय (Equity) र सहविचार (Good Conscience) समेतको विरुद्ध मानिन जान्छ र यस्तो काम गर्न व्यक्तिलाई विवन्धनको सिद्धान्त समेतले रोक्ने (ने.का.प. २०४९(क), अङ्क ४, नि.नं. ४५१८) ।
- एकपटक आफूले स्वीकार गरी त्यसबाट फाइदा लिई सकेपछि सोही विषयमा यस्तो होइन भनी दावी लिन विवन्धनको सिद्धान्त विपरीत हुन जाने (ने.का.प. २०७२, अङ्क ३, नि.नं. ९३६२) ।
- घरसारमा भएको शर्तनामाको नाम दिइएको लिखतलाई आधार मानी नगरपालिकामा सिफारिसका लागि वादी र प्रतिवादीले संयुक्त निवेदन दिएको भएपनि उक्त शर्तनामाको कागजको कानूनी हैसियत शून्य भएकाले कानूनले नै प्रमाणयोग्य नभएको लिखतको आधारमा कसैले त्यस्तो प्रमाण समाई कही कुनै कुरा उल्लेख गरेको वा व्यक्त गरेको भएपनि प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ३४ बमोजिम कानूनी प्रश्नमा विवन्धनको सिद्धान्त आकर्षित हुन नसक्ने । वादी प्रतिवादीले संयुक्त रूपमा नगरपालिकामा निवेदन

Handwritten signature

Pravara



दिएकै कारण प्रतिवादीले बादीलाई आधा अपुताली जग्गा दिनुपर्ने भन्ने नमिल्ले (नि.का.र. २०१३, का. ३, नि.नं. ७६६९) ।

यस प्रसङ्गमा *Smt. Ravinder Sharma v State of Punjab* (AIR 1995 SC 277) को मुद्दामा भारतको सर्वोच्च अदालतले गरेको व्याख्या उल्लेख गर्नु पनि सान्दर्भिक नै देखियो । सन् १९६७ मा पुनरावेदक Employment Exchange अन्तर्गत पञ्जाब लोक सेवा आयोगमा Clerk को पदमा नियुक्त भएकी थिइन । त्यस बखत निजको शैक्षिक योग्यता Matriculate III Class थियो । तर नियमावलीले Matriculate I Class, Intermediate II Class वा स्नातक तहलाई सो पदका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता तोकेको थियो । Subordinate Selection Board बाट छनौट भई सन् १९६८ मा नियमित प्रकृयाबाट Clerk को पदमा नियुक्त भई सन् १९७४ मा निज Assistant को पदमा बढुवा भएकी थिइन । पुनरावेदकसँग आवश्यक शैक्षिक योग्यता नभएको हुनाले सो आयोगले निजको हकमा शैक्षिक योग्यताको Relaxation का लागि गरेको सिफारिसलाई सरकारले अस्वीकार गरेको थियो । त्यसपछि सन् १९७७ मा निजलाई सेवाबाट अवकास गरिएको सूचना दिइयो । नियुक्ति हुँदाका बखत निजको योग्यताको बारेमा कुनै कुरा नलुकाएको, सरकारलाई Deficiency in qualification को बारेमा जानकारी रहेको, सोही योग्यताको आधारमा निजलाई नियुक्त गरिएको तथा आफूले सन् १९७७ मा स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको हुनाले विवन्धनको सिद्धान्तको आधारमा सो सूचना बदर गरी पाउन पुनरावेदकले दिएको निवेदन उच्च अदालतबाट खारेज भएकोमा सो उपर दायर पुनरावेदनमा सर्वोच्च अदालतले "Admittedly, the appellant did not possess this qualification. That being so, the appointment is bad. The Commission recommended to the Government for relaxation of the qualification under Regulation 17 of the Regulations. The Government rejected that recommendation. Where, therefore, the appointment was clearly against Regulation 7, it was liable to be set-aside. That being so, no question of estoppel would ever arise. We respectfully agree with the view taken by the High Court." भन्ने व्याख्या गरेको पाइन्छ ।

प्रस्तुत मुद्दामा विवादित बढुवा सूचना बमोजिमको बढुवाको लागि पुनरावेदकको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नपुगेको भए निजको दरखास्त अस्वीकार गरी निजलाई प्रतियोगिताबाट हटाउनु पर्नेमा सो नगरी निजको दरखास्त स्वीकार गरी सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी मूल्याङ्कन गरेको तथा उक्त मूल्याङ्कनका आधारमा गरिएको बढुवा निर्णय उपर आफ्नो बढुवा सम्बन्धी हक (Right to consideration for promotion) प्रचलनको लागि म्यादभित्रै यस अदालतमा पुनरावेदन गरेको अवस्था देखिन्छ । यसरी पुनरावेदकले पेश गरेको दरखास्त स्वीकार गरी मूल्याङ्कन प्रकृत्यामा समेत समावेश गरिएकोमा जुन चरणमा निजको हक हनन हुने गरी निर्णय भएको छ सोही निर्णय उपर कानून बमोजिम उपचार खोजिएको अवस्था रहेको मात्र सकिन्छ ।

यस अवस्थामा व्यक्तिको हक, अधिकार वा स्वतन्त्रतालाई प्रभाव पार्ने जुनसुकै निर्णय पनि स्पष्ट कानूनी शक्तिका आधारमा गरिएको हुनुपर्छ अन्यथा त्यसको कानूनी हैसियत शून्य हुन्छ भन्ने न्यायको स्थापित सिद्धान्त समेतको रोहमा पुनरावेदकले आफूसँग नियमावलीको अनुसूची-४ बमोजिमको योग्यता रहेको भनी रिट दायर गरेको र बढुवा सूचनामा उल्लिखित उक्त अनुसूची बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनुपर्ने शर्त स्वीकार गरी दरखास्त दिएको भन्ने जस्ता कारणबाट निजले कानूनी त्रुटीपूर्ण बढुवा निर्णयमा व्यवहारबाटै स्वीकारोक्ति जनाएको, सो निर्णय कानूनसम्मत नभएको भनी दावी लिन प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ३४ बमोजिम पुनरावेदक विवन्धित भएको वा तत्सम्बन्धमा आफ्नो दावी व्यक्त वा अव्यक्त तरिकाबाट परित्याग गरेको भन्ने निष्कर्षमा

Pravara

Banking



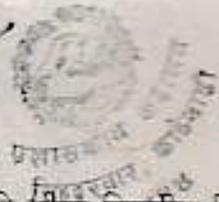
पुग्ने हो भने यसबाट अन्ततोगत्वा त्रुटिपूर्ण बहुवा सम्बन्धी कामकारवाहीले मान्यता पाएको परिणाम निस्कन जान्छ, जुन कानून र न्यायको रोहमा-सर्वथा अस्वीकार्य हुन्छ र सदनियतलाई प्रवर्द्धन गरी न्यायको संरक्षण गर्ने उद्देश्य रहेको विवन्धनको सिद्धान्त एवं कानूनी प्रश्नमा विवन्धनको सिद्धान्त लागू नहुने भन्ने न्यायको स्थापित मान्यताको मर्म नै निस्तेज हुन पुग्दछ ।

माथि भनियो पुनरावेदक प्रस्तुत बहुवाका लागि नियमावलीको नियम ६१ ले सम्भाव्य उम्मेदवार भएको तथा निज बहाल रहेको कम्प्युटर अपरेटरको पद बहुवा हुने पद शाखा अधिकृत भन्दा एक श्रेणी मुनीको पदको रूपमा रहेकोमा पनि विवाद देखिँदैन । साथै, सम्भाव्य उम्मेदवारको रूपमा स्वीकार गरी विपक्षी बहुवा समितिले पुनरावेदकलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, जेष्ठता तथा तालीम वापत प्रदान गरेको अङ्कका विषयमा निजले विवाद गरेको पनि देखिँदैन । निजले पेश गरेको प्रविणता प्रमाणपत्र तहको शैक्षिक योग्यता वापत कुनै अङ्क गणना नगरेको विषयमा निजको मुख्य दावी रहेको देखिन्छ । यस सन्दर्भमा, पुनरावेदकसँग बहुवा हुने शान्ता अधिकृतको पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता थिएन भने निजलाई के आधारमा सम्भाव्य उम्मेदवारको रूपमा विचार गरियो भन्ने प्रश्न स्वभाविक रूपमा उठ्दछ । यसको मुनासिब जवाफ विपक्षीको बहुवा निर्णय एवं लिखित प्रतिवादबाट समेत खुल्ला आउँदैन । पुनरावेदकलाई सम्भाव्य उम्मेदवारको रूपमा विचार गर्ने तर शैक्षिक योग्यता वापत अङ्क नदिने हो भने निज बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तर बहुवा कहिल्यै नहुने स्थिति पनि सिर्जना हुनसक्ने भन्ने पुनरावेदकको तर्क पनि मुनासिब होइन भन्न मिल्ने देखिएन । ऐनको दफा २८(१) बमोजिम बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पुनरावेदकको शैक्षिक योग्यता ग्राह्य हुने तर अङ्क प्राप्त गर्न ग्राह्य नहुने भन्नु पनि तर्कसंगत हुने देखिँदैन । यसरी, ऐनको दफा ३४ बमोजिम पुनरावेदक कम्प्युटर अपरेटर पदमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रविणता प्रमाणपत्र तह वापत र सो योग्यता भन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको शैक्षिक उपाधि भए एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापतको अङ्क निजले नपाउने भन्न मिल्ने देखिँदैन ।

अतः माथि विवेचित कानूनी व्यवस्था, न्यायका सिद्धान्त, आधार र कारणबाट पुनरावेदकको कम्प्युटर अपरेटर पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रविणता प्रमाणपत्र तह वापत अङ्क गणना गर्नुपर्नेमा सो वापत कुनै अङ्क गणना नगरी विपक्षी बहुवा समितिले मिति २०७६।१।१३ मा प्रकाशित बहुवा सूचना अन्तर्गत सङ्घीय संसद सेवा, सामान्य प्रशासन समूह, रा.प. तृतीय श्रेणीको पदको लागि मिति २०७६।१०।१७ मा गरेको बहुवा सिफारिस निर्णय र सो निर्णय सदर गर्ने गरी विपक्षी सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले मिति २०७७।१।२१ मा गरेको निर्णय त्रुटिपूर्ण देखिँदा बढेर हुने ठहर्छ । उक्त बहुवा सूचना अनुसार प्रस्तुत पदमा बहुवाका लागि आवेदन दिएका पुनरावेदक, विपक्षी ठाकुर प्रसाद प्याकुरेल समेतका ११ जना सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले प्राप्त गर्ने शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्कको हकमा बहुवा हुने पदको श्रेणी रा.प. तृतीय भन्दा एक श्रेणी मुनीको पद अर्थात् सामान्य प्रशासन समूह अन्तर्गतको ना.सु. र कम्प्युटर समूह अन्तर्गतको कम्प्युटर अपरेटर पदको लागि सङ्घीय संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को अनुसूची-४ मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता क्रमशः प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तिर्ण तथा कम्प्युटर विषय लिई प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तिर्ण वा प्रविणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी कम्तीमा ५ महिनाको कम्प्युटर तालीम बन्धत र सो भन्दा माथिको सम्बन्धित विषयको कुनै एक शैक्षिक उपाधि वापत सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४

(Signature)

Prasad



३४ बमोजिम अइ गणना गरी मिति २०७६।१०।१७ को बढुवा सिफारिस निर्णय बमोजिम नै जेठता कायम हुने गरी कानून बमोजिम पुनः मूल्याङ्कन गरी बढुवा सिफारिस निर्णय गर्नु भनी विपक्षी बढुवा समिति, सङ्घीय संसद सचिवालयका नाममा आदेश जारी गरिदिएको छ । यो फैसलाको जानकारी पुनरावेदक, विपक्षीहरू तथा विशेष सरकारी वकिलको कार्यालय, काठमाडौं समेतलाई दिई दायरीको लगत कडा गरी मिसिल नियमानुसार बुझाई दिनु ।

B. Prasad

(डिल्लीराज घिमिरे)

अध्यक्ष

उक्त रायमा सहमत छु ।
(Signature)
(कृष्ण प्रसाद पौडेल)

सदस्य

(Signature)
(रीता मैनाली)

सदस्य

इति संवत् २०७७ साल माघ २६ गते रोज २ शुभम् ।