

# प्रशासकीय अदालत बुलेटिन

अङ्क ४ • २०६५



प्रकाशक

प्रशासकीय अदालत

सिंहदरवार, काठमाडौं

## प्राक्कथन

कानूनी सभ्यता लोकतन्त्रको आधार हो । आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य भन्नु नै कानूनी राज्य हो । कानूनी राज्यमा राज्यका सबै कामकारवाही कानूनसम्मत किसिमले हुनुपर्दछ । कानूनसम्मत किसिमले नभएका कामकारवाहीहरू न्यायिक परीक्षणबाट वदर हुन्छन् । कानूनलाई पालना गरी विधिसम्मत किसिमले कामकारवाही गर्न राज्य बढी सम्वेदनशील बन्नुपर्दछ । राज्यका तर्फबाट गरिने कामकारवाहीहरू कानूनको सीमा र परिधिभित्र रही राज्यशक्ति प्रयोग गर्नेले गर्नुपर्दछ । कानून र न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरी कार्य गरेमा नै त्यस्तो कामकारवाहीले मान्यता र वैधता प्राप्त गर्दछ । यसै सन्दर्भमा निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई गरिने विभागीय कारवाही कानूनसम्मत छ, छैन भनी न्यायिक परीक्षण गरी त्यसको वैधानिकता जाँचका निम्ति प्रशासकीय अदालतको स्थापना भएको हो । प्रशासकीय अदालतको स्थापना भएको पनि आज २० औं वर्षभन्दा बढी भइसकेको छ । प्रशासकीय कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्तको परिपालना नगरी भएका निर्णयहरू मान्य हुँदैनन् । त्यस सम्बन्धमा यस अदालतले समेत विभिन्न सिद्धान्तहरू विकसित गरिसकेको छ । त्यस्ता सिद्धान्तहरूलाई परिपालना गर्नसकेमा नै तत्सम्बन्धी कामकारवाहीले वैधता प्राप्त गर्ने र त्यस सम्बन्धमा सरकारको समय र आर्थिक व्ययभार समेतको वचत हुनसक्ने हुँदा राज्यका पदाधिकारीहरू त्यसतर्फ बढी सजग र सम्वेदनशील बन्नैपर्दछ ।

कुनैपनि निकाय आफैले आफ्नो अधिकारक्षेत्र बढाउनुपर्दछ, भन्नु त्यति उचित नहुनसक्दछ । तरपनि एउटै प्रकृतिका कामकारवाही अलगअलग निकायबाट हुँदा राज्यको समय, श्रोत र साधनको दोहोरो रूपमा व्ययभार बढी रहेको छ । यस तथ्यलाई मनन गरी सार्वजनिक प्रशासनका सबै निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सुरूवा, बढुवा र विभागीय सजाय उपरको पुरावेदन सुनी निर्णय गर्ने अधिकार कानूनद्वारा प्रशासकीय अदालतलाई तोकिएमा सर्वोच्च अदालतको मुद्दाको कार्यबोझ जुन किसिमले वृद्धि भईरहेको छ, त्यसमा समेत कमी आउनसक्नेदेखिन्छ । त्यसतर्फ आवश्यक व्यवस्थाका लागि नेपाल सरकारको ध्यान जाने नै छ ।

प्रशासकीय अदालत स्थापना दिवसको सन्दर्भमा गत वर्षदेखि प्रशासकीय अदालत बुलेटिनको प्रकाशन प्रारम्भ गरिएको हो । यसमा सम्बन्धित सबैको सहयोग, सद्भाव र प्रेरणा निरन्तरता पाइरहने छ भन्ने विश्वासका साथ प्रस्तुत बुलेटिन प्रकाशनमा सहयोग गर्ने सम्बन्धित सबैलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । **धन्यवाद ।**

भाद्र २२, २०६५

.....

(काशीराज दाहाल)  
अध्यक्ष  
प्रशासकीय अदालत

## विषयसूची

	पृष्ठ
<b>परिच्छेद १</b>	३-९
प्रशासकीय अदालतको वार्षिक प्रतिवेदन	
<b>परिच्छेद २</b>	१०-१२
प्रशासकीय अदालत गतिविधि	
<b>परिच्छेद ३</b>	१३-२२
केही फैसलाहरू	
क. हरिबहादुर खड्का विरूद्ध भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग	
ख. मधु न्यौपाने विरूद्ध नेपाल सरकार, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	
<b>परिच्छेद ४</b>	२३-२४
प्रशासकीय न्याय र निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनको कार्यान्वयन विषयक कार्यशाला	
क) कार्यशालाको संक्षिप्त विवरण	
ख) सम्माननीय प्रधानन्यायाधीशज्यूको मन्तव्यको पूर्णपाठ	
ग) सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम् माननीय न्यायाधीशको मन्तव्यको पूर्णपाठ	
<b>कार्यपत्रहरू तथा अन्य</b>	२५-४४
क) प्रशासकीय न्याय : आधारभूत सिद्धान्त र कार्यान्वयनको स्थिति काशीराज दाहाल	
ख) निजामती सेवामा विभागीय कारवाही : समस्या र चुनौती डा. गोविन्दप्रसाद कुसुम	
ग) सहभागीहरूको नामावली	
<b>परिच्छेद ५</b>	
<b>लेख खण्ड</b>	
सामाजिक न्याय र न्यायपालिका	ठगिन्द्र कट्टेल

## परिच्छेद १ प्रशासकीय अदालतको वार्षिक प्रतिवेदन (२०६५)

### १. अदालतको गठन

निजामती सेवाका कर्मचारीको मुद्दा हेर्ने उद्देश्यले वि.स. २०४४ सालमा स्थापित भएको प्रशासकीय अदालत नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी भएपछि पनि अन्तरिम संविधानको धारा १०१(२) बमोजिम निरन्तरता पाई कार्यरत रहेको छ । कुनै खास प्रकृतिका मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्न कानूनद्वारा अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको स्थापना गर्न सकिने व्यवस्था भए अनुरूप विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी वा नठहरिने गरी सेवाबाट अवकाश दिने गरेको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने न्यायिक निकायको रूपमा सबैप्रथम वि.सं. २०१३ सालको निजामती सेवा ऐनको संशोधन, २०३९ द्वारा प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था गरियो । २०४४ साल भाद्र २२ गते प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०४४ लागू भएपछि प्रशासकीय अदालत गठन भयो । निजामती सेवा ऐन, २०१३ खारेज भई लागू भएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९(१) अनुसार विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी वा ठहरिने गरी सेवाबाट अवकाश दिएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने निकायको रूपमा प्रशासकीय अदालतको स्थापना भएकोमा मिति २०६२।३।३० मा जारी भएको निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) अध्यादेश, २०६२ ले उक्त ऐनको दफा ६९(१) मा संशोधन गरी सामान्य र विशेष दुवै प्रकृतिका सजाय उपर पुनरावेदन सुन्ने निकायको रूपमा यस अदालतलाई क्षेत्राधिकार दिएको र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन, २०६४ ले यसलाई निरन्तरता दिएको छ । प्रशासकीय अदालतले पुनरावेदन सुनी गरेको निर्णय उपर अन्यत्र पुनरावेदन नलागि अन्तिम हुने व्यवस्था गरेको छ ।

### २. नियुक्ति तथा कार्यभार

प्रशासकीय अदालतको कार्य सम्पादन गर्नका लागि प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०५१ अनुसार अध्यक्ष लगायत तीन सदस्यीय प्रशासकीय अदालतको गठन हुने व्यवस्था भए अनुरूप अध्यक्ष पदमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को ६९ (१) अनुसार पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश भइरहेको वा भइसकेको वा हुने योग्यता पुगेको व्यक्ति रहने र कानूनमा स्नातक भई नेपाल न्याय सेवाको कम्तीमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा कार्यरत अधिकृत वा कानूनमा स्नातक भई कानून वा न्यायको क्षेत्रमा कम्तीमा १० वर्षको अनुभवप्राप्त व्यक्तिहरू मध्ये नेपाल सरकारले तोकेको वा नियुक्त गरेको एकजना सदस्य र अर्को एकजना सदस्यमा कुनै विषयमा स्नातक भई नेपाल प्रशासन सेवाको कम्तीमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा कार्यरत अधिकृत वा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा कम्तीमा १० वर्षको अनुभव प्राप्त व्यक्तिहरू मध्ये नेपाल सरकारले तोकेको वा नियुक्त गरेको व्यक्ति रहने व्यवस्था गरेको छ । यस व्यवस्था बमोजिम नेपाल सरकारबाट श्री काशीराज दाहाललाई मिति २०६४।२।२३ मा यस अदालतको पूर्णकालीन अध्यक्ष पदमा नियुक्ति गरी मिति २०६४।३।१७ देखि अध्यक्ष पद वहाली गरी हालसम्म आफ्नो पदमा कार्यरत हुनुहुन्छ । त्यसैगरी नेपाल सरकारको मिति २०६४।५।६ को निर्णय अनुसार यस अदालतका कानूनतर्फको सदस्य पदमा श्री चित्रदेव जोशी नियुक्ति भई मिति २०६४।५।२९ देखि कार्यरत हुनुहुन्छ । प्रशासन तर्फका सदस्यमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव श्री युवराज पाण्डे रहनुभएकोमा वहाँ सूचना तथा संचार मन्त्रालयको सचिवमा सरूवा भई जानुभएपछि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव हुनुभएका श्री डा. गोविन्द प्रसाद कुसुम नेपाल सरकारको मिति २०६४।६।२५ को निर्णय अनुसार तोकिएको भई हालसम्म कार्यरत हुनुहुन्छ ।

प्रशासकीय अदालतमा अध्यक्ष र सदस्यको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधाहरू क्रमशः पुनरावेदन अदालतका मुख्य न्यायाधीश र पुनरावेदन अदालतका न्यायाधीश सरह हुने व्यवस्था प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०५१ ले गरेको छ । प्रशासकीय अदालतमा पदाधिकारी र प्रशासकीय अदालतको कार्य सम्पादनको लागि सहयोगीका रूपमा विभिन्न श्रेणीका राजपत्राङ्कित तथा राजपत्रअनङ्कित कर्मचारीहरूको नामावली तल उल्लेख गरिएको छ ।

### ३. मुद्दा सम्बन्धी विवरण

प्रशासकीय अदालतमा आ.व. २०६४।६५ मा मुद्दाको कूल लगत संख्या ६७ रहेकोमा चालु मुद्दा संख्या ६० रहेको मध्ये ३६ थान अर्थात ६०% चालु मुद्दा फछ्यौट भएको छ । मुलतवी तर्फ ९ थान मुद्दा रहेकोमा २ (दुई) थान मुलतवी

जागी ७ (सात) थान बाँकी रहनआएको छ । यस अदालतमा पुनरावेदन दिने पुनरावेदक उपर अन्य सम्बन्धित अदालतमा भ्रष्टाचार मुद्दा कारवाहीयुक्त अवस्थामा रहेको र सो मुद्दामा हुने निर्णयबाट यस अदालतमा चलेको मुद्दामा समेत प्रभाव पर्न सक्ने भएकोले सो मुद्दामा फैसला नभै यस अदालतबाट निर्णय गर्न नमिल्ने हुदा मुलतवी रहेको हो । आ.व. २०६२।०६३, आ.व. २०६३।०६४ र आ.व. २०६४।०६५ गरी ३ वर्षको मुद्दाको लगत, फछ्यौट, फछ्यौट प्रतिशत र बाकी लगायतका आंकडा देखिने मुद्दाको तीन वर्षे विवरण परिशिष्ट ३ मा दिइएको छ । साथै मुद्दा सम्बन्धी अन्य विस्तृत विवरणहरू परिशिष्ट ४ मा दिइएको छ ।

#### ४. कर्मचारी सम्बन्धी विवरण

यस अदालतमा अधिकृत तर्फ रा.प. प्रथम श्रेणीको रजिष्ट्रार १, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उप-रजिष्ट्रार १, रा.प.तृतीय श्रेणीको शा.अ. ४ को दरबन्दी (शा.अ. ३ र ले.अ. १ समेत) दरबन्दी छ भने रा.प.अ. तर्फ रा.प.अ प्रथम श्रेणी ना.सु २, लेखापाल १ दरबन्दी भएकोमा स्वतः बहुवा भई लेखा अधिकृत भएको, टा.ना.सु. १, डिड्डा २, तामेलदार १, दरबन्दी रहेकोमा तामेलदारको स्वतः बहुवा भै डिड्डा ३ भएको छ । त्यसैगरी श्रेणीविहीन तर्फ ह.स.चा. १, अर्दली ४ र स्वीपर १ रहेको छ । साथै सर्वोच्च अदालतबाट ना.सु. १ जना काजमा र का.जि.अ. बाट डिड्डा १ काजमा रहेको र कम्प्युटर अपरेटरमा करारमा रा.प.अन. प्रथम सरहको पदमा २ जना, ह.स.चा.मा फाजिल दरबन्दीमा १ जना र काभ्रेपलाञ्चोक जिल्ला अदालतमा श्रेणीविहीन, कार्यालय सहयोगीको दरबन्दी भई यस अदालतमा काजमा रही यस अदालतका कानून सदस्यको सबैरी चालक भई कार्यरत रहेको १ जना तथा स्वीपर १ जना पनि करारमा रहेका छन् ।

#### ५. अन्य विवरण

##### क. प्रशासकीय अदालतका पदाधिकारीहरूको नामावली

सि.नं.	पद	नाम थर	
(१)	अध्यक्ष	श्री काशीराज दाहाल	पूर्णकालीन नियुक्ति
(२)	सदस्य (कानून)	श्री चित्रदेव जोशी	"
(३)	सदस्य (प्रशासन)	डा. श्री गोविन्दप्रसाद कुसुम (सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय)	तोकिएको

##### ख. प्रशासकीय अदालतका कर्मचारीहरूको नामावली

क्र.सं.	पद	श्रेणी	नाम थर
(१)	रजिष्ट्रार	रा.प.प्रथम	श्री राजेन्द्रप्रकाश शर्मा
(२)	उप-रजिष्ट्रार	रा.प.द्वितीय	श्री यज्ञप्रसाद पोखरेल
(३)	शा.अ.	रा.प.तृतीय	श्री विद्याराज पौडेल
(४)	"	"	श्री ठगिन्द्र कट्टेल
(५)	"	"	
(६)	लेखाअधिकृत	रा.प.तृतीय	श्री ओमप्रकाश लम्साल
(७)	ना.सु.	रा.प.अन. प्रथम	श्री भानुप्रसाद आचार्य (स.अ. बाट काजमा )
(८)	ना.सु.	"	श्री दीपककुमार अधिकारी
(९)	ना.सु.	"	श्री नगेन्द्रकुमार कालाखेती
(१०)	कम्प्युटर अपरेटर	"	श्री शशी शर्मा (करार सेवा)
(११)	"	"	श्री गितु कौशिक अधिकारी (करार सेवा)
(१२)	डिड्डा	रा.प.अ.द्वितीय	श्री शारदा शर्मा
(१३)	"	"	श्री गणेशप्रसाद सुवेदी
(१४)	"	"	श्री सम्भना खनाल(का.जि.अ.बाट काज)
(१५)	"	"	श्री दीपा तिम्सिना
(१६)	ह.स.चा	श्रेणी विहीन	श्री मचाकाजी महर्जन

(१७)	"	"	(फाजिल दरबन्दीमा रहेको)
(१८)	"	"	श्री अमृत बहादुर सुनुवार (काभ्रे जि. अवाट काजमा)
(१९)	कार्यालय सहयोगी	"	श्री विजयराज तिमल्सेना
(२०)	"	"	श्री मीनबहादुर श्रेष्ठ
(२१)	"	"	श्री रमेशकुमार राई
(२२)	"	"	श्री चुनकुमारी क्षेत्री
(२३)	स्वीपर	"	श्री गिरीबहादुर कोइराला
(२४)	स्वीपर	"	श्री विन्दु पोडे
			श्री विन्दीया पोडेनी(करार सेवा)

ग. प्रशासकीय अदालतको  
चालु र मुल्लवी मुद्दाको तीन वर्षे तुलनात्मक  
विवरण

विषय	आ.व. २०६२।०६३				२०६३।०६४				२०६४।०६५				कैफियत
	लगत	फछ्यौट	फछ्यौट प्रतिशतमा	बाँकी	लगत	फछ्यौट	फछ्यौट प्रतिशतमा	बाँकी	लगत	फछ्यौट प्रतिशतमा	फछ्यौट प्रतिशतमा	बाँकी	
चालु मुद्दा	६६	३४	५१.५१	३२	५८	३३	५६.८९	२५	६०	३६	६०	२४	
मुल्लवी*	१७	८	४७.०५	९	११	३	२७.२७	८	७	-	-	७	
दुबै जम्मा	८३	४२	५०.६०	४१	६९	३६	५२.१७	३३	६७	३६	५३.७३	३१	

\* नोट:- पुनरावेदक उपर सामान्य अदालतमा भ्रष्टाचार मुद्दा चलेको कारण मुल्लवीमा रहेको ।

घ. लगत फछ्यौट बाँकीको विषयगत विवरण

विषय	लगत	फछ्यौट संख्या					बाँकी	कैफियत
निजामती सेवा ऐन बमोजिम	५५	-	-	-	-	३५	२०	
स्वास्थ्य सेवा ऐन बमोजिम	५	-	-	-	-	१	४	
संसद सेवा ऐन बमोजिम	-	-	-	-	-	-	-	
अन्य	०	१	-	-			-	
जम्मा	६०	-	-	-	-	३६	२४	

ड. मुल्लवी सम्बन्धी विवरण

गत आ.व. सम्मको मुल्लवी संख्या	यस आ.व.को मुल्लवी संख्या	जम्मा संख्या	यस आ.व.मा जागेको मुल्लवी संख्या	बाँकी	कैफियत
८	१	९	२	७	

च. बजेट विनियोजन र खर्चको विवरण

विनियोजन		निकासा		खर्च	
साधारण	विकास	साधारण	विकास	साधारण	विकास
५०,७९,०००।	१८,५०,०००।	४९,९२,७९९।५७	१८,३७,९८८।८५	४९,९२,७९९।५७	१८,३७,९८८।८५



छ. धरौटी विवरण

धरौटी			यस आर्थिक वर्षमा		
गत आ.व.सम्मको बाँकी	यस आ.व.मा प्राप्त	जम्मा	फिर्ता भएको धरौटी	जफत भएको धरौटी	बाँकी जम्मा
१८,६८३।९१	६८,५८५।-	८७,२६८।९१	१८,६८३।९१	-	६८,५८५।-

ज. राजश्व विवरण

दण्ड जरिवाना	कोर्ट फिबाट	अन्यबाट	जम्मा	कैफियत
-	४,८०८।-	१०००।-	५,८०८।-	

झ. जिन्सी अभिलेख सम्बन्धी विवरण

सबैरी साधन संख्या				कम्प्युटर संख्या	फोटोकपी मेसिन	टेलिफोन संख्या		फ्याक्स	पुस्तकालय	कैफियत
कार	जीप	मोटरसाइकल	साइकल	कार्यालय		निवास				
३	१	३	१२	५	२	४	-	१	१	

ञ. मुद्दा अभिलेख सम्बन्धी विवरण

गत वर्षसम्मको मिसिल संख्या	यस आर्थिक वर्षमा थप मिसिल संख्या	जम्मा मिसिल संख्या	कैफियत
७०६	३३	७३९	

## ६. सुभावहरू

प्रशासकीय अदालतलाई सक्षम बनाउन र यसको काम कारवाहीको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्न देहायका क्षेत्रमा देहाय बमोजिमका सुधार आवश्यक देखिएकोले देहाय बमोजिम सुभावहरू प्रस्तुत गरिएकोछ ।

- प्रशासकीय अदालतलाई निजामती कर्मचारीका सबै प्रकृतिका विवादहरू हेर्ने क्षेत्राधिकार हुनुपर्दछ भन्ने कार्यशाला र गोष्ठीहरूको समेत निष्कर्ष भएकाले सो अनुरूप प्रशासकीय अदालतको क्षेत्राधिकारमा विस्तार सुधार हुनुपर्ने,
- प्रशासकीय अदालत स्थायी प्रकृतिको अदालत भएकोले यसका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति, सेवा शर्त सम्बन्धी विषयहरू ऐनमा नै स्पष्ट तोकिएको न्यायिक संरचना भित्र राखिनुपर्ने,
- प्रशासकीय अदालतको कार्यसंचालन गर्नको लागि आफ्नै कार्यालय भवन नभएको हुँदा उपयुक्त कार्यालय भवनको व्यवस्था हुनु पर्ने,
- प्रशासकीय अदालतको इजलासको साथै पदाधिकारीहरू र कर्मचारीहरूको कार्यक्षमतालाई उपयुक्त रूपमा तयार गर्न आवश्यक पर्ने फर्निचरहरू, कम्प्युटर लगायतका सामग्री खरिद गर्न माग गरिएको बजेट प्राप्त नहुँदा ती कक्षहरूमा उपयुक्त स्तर कायम गर्न नसकिएकोले आवश्यक बजेटको व्यवस्था हुनुपर्ने,
- प्रशासकीय अदालतबाट भएका निर्णयहरू प्रकाशित गर्नु उपयुक्त हुनेहुँदा प्रशासकीय अदालत बुलेटिन प्रकाशन गर्नु आवश्यक देखिएको तर बजेट अभावको कारणले प्रकाशन गर्न नसकिएकोले नियमित रूपमा बुलेटिन प्रकाशनको लागि आवश्यक बजेटको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

## परिच्छेद २

### प्रशासकीय अदालत गतिविधि

#### क. प्रशासकीय अदालत दिवस

निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने अन्तिम तहको अदालतको रूपमा प्रशासकीय अदालतको स्थापना वि.सं. २०४४ साल भाद्र २२ गते भएको हो । स्थापना कालदेखि गत २०६४ साल सम्म २० वर्ष पूरा गरेको सन्दर्भ पारेर गतसाल देखि प्रशासकीय अदालत दिवस मनाइने कार्यक्रम शुरू गरिएको हो र सोही अनुरूप वि.सं. २०६४साल भाद्र २२ गते प्रशासकीय अदालत दिवस मनाइएको थियो । यस अवसरमा यस अदालतले गरेका कामकारवाही र गतिविधिलाई पारदर्शी गराउने क्रममा प्रशासकीय अदालत बुलेटिनको पनि प्रकाशन गरिएको र हालसम्म ३ वटा बुलेटिन प्रकाशन भइ सकेका छन् । प्रशासकीय अदालत स्थापना दिवसको उपलक्ष्यमा आयोजित कार्यक्रममा सम्माननीय का.मु. प्रधानन्यायाधीश, माननीय मन्त्रीहरू, सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशहरू, व्यवस्थापिका संसदका माननीय विधायकहरू, प्रशासकीय अदालतका पूर्व अध्यक्ष एवं पूर्व प्रधानन्यायाधीश तथा राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगका अध्यक्ष, नेपाल बार एसोसियशनका अध्यक्ष एवं नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालयका सचिवहरू एवं पत्रकार मित्रहरूका साथै न्याय परिषद्का सदस्यहरू, सचिव एवं राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानका पदाधिकारीहरू, पुनरावेदन अदालत, र जिल्ला अदालतका माननीय न्यायाधीशहरू, व्यवस्थापिका संसदका महासचिव, सर्वोच्च अदालतका रजिष्ट्रार र न्याय सेवाका उच्च अधिकृतहरू एवं नेपाल सरकारका उच्च पदस्थ अधिकृतहरू, तथा कानून व्यवसायीहरूको समेत उपस्थिति थियो ।

#### ख. अन्तरक्रिया कार्यक्रम

न्याय सम्पादनका क्षेत्रमा रहेका विद्यमान समस्याहरूको पहिचान गरी निराकरण गर्ने हेतुले माननीय विधायकहरू, माननीय न्यायाधीशहरू, नेपाल सरकारका सचिवहरू, बुद्धिजिवी, कानूनविद्, सुरक्षा निकायका पदाधिकारी, संचारकर्मी समेतको उपस्थिति एवं सहभागितामा यस अदालतद्वारा वि.सं. २०६४ साल मंसिर ७ र ८ गते “राज्यको संरचना र न्यायिक अधिकार” विषयक दुई दिवसीय कार्यशालाको आयोजना गरिएको र उक्त कार्यशालाको उद्घाटन सर्वोच्च अदालतका सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश श्री केदारप्रसाद गिरीज्यूबाट भएको थियो ।

उक्त कार्यशालामा सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशहरू, माननीय मन्त्रीहरू विधायकहरू, नेपाल सरकारमा सचिवहरू, कानूनविद्, संचारकर्मी, बुद्धिजिवी लगायत करीव १६० जनाको सहभागिता रहेको उक्त कार्यशालामा विभिन्न कार्यपत्रहरू पनि प्रस्तुती गरिएका थिए । “ आधुनिक राज्य निर्माण : नेपालको वर्तमान परिदृष्य” नामक कार्यपत्र राजनीतिक विश्लेषक डा. श्री देवराज दाहालले प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । यसैगरी “राज्यको संरचना र न्यायिक अधिकार” विषयक दोश्रो कार्यपत्र प्रशासकीय अदालतका अध्यक्ष श्री काशीराज दाहालले प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । “स्वतन्त्र न्यायपालिका र न्यायिक निर्णयको कार्यान्वयनमा राज्यको दायित्व र भूमिका” विषयक तेश्रो कार्यपत्र सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम् माननीय न्यायाधीश श्री मीनबहादुर रायमाझीले प्रस्तुत गर्नुभएको थियो भने अदालतका निर्णय र

आदेश कार्यान्वयनमा रहेका समस्या” विषयक कार्यपत्र नेपाल सरकारका सचिव श्री युवराज पाण्डेले प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । उक्त कार्यक्रम र कार्यपत्रहरू यस अदालतबाट प्रकाशित बुलेटिन अङ्क २ मा समावेश गरिएको छ ।

### ग. प्रशासकीय न्याय र निजामती सेवा ऐन नियमको कार्यान्वयन

नेपाल सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र प्रशासकीय अदालतको संयुक्त आयोजनामा मिति २०६५।३।२२ मा प्रशासकीय अदालतबाट भएका फैसलाहरूको कार्यान्वयन र आदेश निर्देशनको पालनको प्रभावकारिताका निम्ति एक दिवसीय कार्यशाला गोष्ठी सम्पन्न भयो । सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश श्री केदारप्रसाद गिरीबाट उद्घाटित उक्त गोष्ठीमा मुख्य सचिव श्री भोजराज घिमिरेका साथै नेपाल सरकारका सचिवहरू समेतको सहभागिता थियो । सो गोष्ठीमा प्रशासकीय अधिकारीहरूले गर्ने प्रशासकीय कार्यविधिका विषयमा छलफल भयो । उक्त कार्यक्रमको संक्षिप्त विवरण यस बुलेटिनको परिच्छेद ४ मा दिइएको छ ।

### घ. प्रशासकीय अदालत र फैसला

निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने अन्तिम तहको अदालतको रूपमा वि.सं. २०४४ सालमा यस प्रशासकीय अदालतको विधिवत् स्थापना भए यता यस अदालतले निजामती कर्मचारीलाई गरिएको विभागीय सजाय उपरको पुनरावेदन सुनी उचित उपचारको व्यवस्था समेत गर्दै आइरहेको छ ।

राज्यको कार्यकारिणी शक्ति प्रयोग गर्ने प्रशासकीय अधिकारीहरूले न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्दा कुनै पनि किसिमको निर्देशन र पूर्वाग्रहबाट स्वतन्त्र भई निष्पक्ष र भय रहित रूपमा कार्य सम्पादन गर्नसकेमा नै प्रशासकीय न्यायको सिद्धान्तले जीवन्तता प्राप्त गरी त्यस्ता निकाय र पदाधिकारीको काम कारवाही प्रति जनताको आस्था र भरोसा बढेर जान्छ । फलतः सार्वजनिक प्रशासनका हरेक कामकारवाही प्रशासनिक न्यायका मान्य सिद्धान्तहरू अनुकूल भई प्रशासनिक क्षेत्रमा जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वको सृजना हुनपुग्छ । यसैका लागि यस प्रशासकीय अदालतबाट हालसम्म भएका फैसलाहरूको संग्रह गरी “प्रशासकीय अदालत बुलेटिन फैसला विशेषाङ्क” प्रकाशित गरिएकोछ । जसमा यस अदालतले फैसला गरेका देहाय बमोजिमका केही फैसलाहरूलाई समावेश गरिएको छ ।

**भूपबहादुर बोगटी विरूद्ध अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग समेत (सम्बत् २०६४ सालको पु.वे.नं. २७ )** को मुद्दामा सजाय नै किटान गरी विभागीय कारवाही गर्न अख्तियारवालालाई निर्देशन दिने अधिकार अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई नभएको भन्दै कुनै पनि व्यक्तिको हकअधिकारमा असर पर्ने न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्ने अधिकारीले न्यायका आधारभूत सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै निर्णय गर्नुपर्दछ भनी यस अदालतबाट प्रशासकीय अधिकारीलाई न्यायिक निर्णय गर्दा अपनाउनुपर्ने विभिन्न चौध (१४) वटा मार्गदर्शक सिद्धान्त जारी गरी नेपाल सरकार, मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयका सार्वजनिक पदाधिकारीका नाउँमा निर्देशनात्मक आदेश जारी गर्नका साथै सो बमोजिम गर्न गराउन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालयलाई ध्यानाकर्षण समेत गराइएको छ ।

**प्रेमचन्द्र ठाकुर विरूद्ध वन विभागका महानिर्देशक समेत भएको ( सम्बत् २०६२ सालको पु.वे.नं.१ )** मुद्दामा कानूनको उचित प्रकृया ( *Due Process of Law* ) को विषय व्याख्या गर्दै सजाय दिने अधिकारीले स्पष्टीकरण नसोधी

अन्य व्यक्तिले सोधेको स्पष्टीकरणको आधारमा गरिएको विभागीय सजाय कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त विपरित भई वदर हुन्छ भनी निर्णय गरिएको छ ।

**दण्डपाणी बराल विरूद्ध अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग समेत भएको ( सम्बत् २०६३ सालको पु.वे.नं. ७ )** विभागीय सजायको निर्णय वदर गरी पाऊँ भन्ने मुद्दामा यस अदालतबाट अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि, *Ombudsman* संगको तुलना स्क्यान्डीनेभियाली मुलुकहरू, बेलायत, भारत लगायतका देशहरूको अभ्यासको विवेचना गर्दै सजाय न किटान गरी अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले निर्देशन दिनसक्ने भन्ने निर्णय गरिएको छ ।

**त्यसैगरी मथुरा डङ्गोल विरूद्ध नेपाल सरकार,जलस्रोत मन्त्रालय समेत भएको ( सम्बत् २०६४ सालको पु.वे.नं.२८)** विभागीय सजाय वदर गरी पाऊँ भन्ने मुद्दामा यस अदालतबाट समानताको हक (*Right to Equality*) लाई विषद व्याख्या र विवेचना गर्दै अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले अनुचित कार्य गरी अख्तियारको दुरुपयोग गरेको कसुरमा विभागीय कारवाहीका निमित्त अख्तियारवाला समक्ष लेखी पठाएकोमा त्यस्तो विभागीय सजायको निर्णय गर्ने अधिकार पाएको अख्तियारवालाले समान अवस्थामा कसैलाई कुनै कारवाही नै नगर्नु र कसैलाई सजायको भागीदार बनाउनु संविधान प्रदत्त समानताको हकको प्रतिकूल हुन्छ भन्दै वदर गरिदिएको छ ।

**विष्णु प्रसाद तिवारी विरूद्ध सिचाई विभाग समेत भएको (सम्बत् २०६२ सालको पु.वे.नं. ३) र योगराज श्रेष्ठ विरूद्ध पशुसेवा विभाग, हरिहरभवन पुल्चोक समेत भएको (सम्बत् २०६४ सालको पु.वे.नं ३९)** सेवाबाट हटाएको मुद्दामा यस अदालतबाट विदा स्वीकृत नगराई ९० दिनभन्दा बढी लगातार कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई अख्तियारप्राप्त अधिकारीले आवश्यक कारवाही गरी सेवाबाट हटाउन सक्ने नै मनसाय विधायिकाको रहेको देखिंदा त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय नहुने हो भने विधायिकी अपेक्षा (*Legislative Expectation*) बमोजिम निजामती कर्मचारीको अनुशासन कायम हुनसक्ने नदेखिंदा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय वदर गरिरहनु परेन भन्दै लामो समयसम्म कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीका सम्बन्धमा अधिकारप्राप्त अधिकारीले समयमा नै कारवाही नगरी धेरै समय व्यतित भएपछि कारवाही गर्नु उपयुक्त नहुँदा जे जस्तो कानून बमोजिम कारवाही गर्ने हो समयमानै गर्नु उचित देखिन्छ भनी नेपाल सरकारका मुख्य सचिव समेतको ध्यानाकर्षण गराई फैसला गरिएको छ ।

**राजनारायण भ्ना विरूद्ध वन विभाग समेत ( सम्बत् २०६२ सालको पु.वे.नं. ३४ )** भएको मुद्दामा दोहोरो खतराको सिद्धान्त प्रतिकूल निर्णय गरिएको भनी जिकिर लिएकोमा यस अदालतबाट दोहोरो खतराको सिद्धान्त (*Principles of double Jeopardy*) को विषद व्याख्या र विवेचना गर्दै एउटै कसुरमा एकै व्यक्तिलाई दुई पटक खतरामा राख्नु हुँदैन भनी मिति २०६१।२।२४ देखि २०६१।६।२७ सम्म विदा स्वीकृत नगरी लगातार आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेकोमा अधिकारप्राप्त अधिकारीले विभागीय कारवाही गरी दुई तलव वृद्धि रोक्का गर्ने गरी मिति २०६१।१०।१२ मा निर्णय गरेको एउटा अवस्था र दोश्रो पटक विभागीय कारवाही प्रारम्भ गर्दा पहिलेकै मितिदेखि आफ्नो कार्यालयमा विदा स्वीकृत नगरी लगातार अनुपस्थित भएको भनी मिति २०६२।७।३ मा अर्को विभागीय सजायको निर्णय गरिएको कार्य अलगअलग निर्णय अलगअलग अनुपस्थित भएको समय छुट्याएर गरिएको हुँदा यस्तो कार्यबाट पुनरावेदकलाई एउटै कसूरका लागि दोहोरो सजाय भएको मान्न नसकिने भन्दै पुनरावेदक उपरको कारवाही र सजायमा दोहोरो खतराको सिद्धान्त आकर्षित नहुने भनी पुनरावेदन जिकिर पुन नसक्ने व्याख्या गरियो ।

यी माथिका मुद्दा र अन्य थुपै मुद्दाहरूमा यस अदालतले निजामती कर्मचारीहरूको विभागीय कारवाही/सजाय सम्बन्धमा व्याख्याद्वारा आफ्नो स्पष्ट धारणा राखेको छ ।

### ड. फैसला बमोजिम गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको परिपत्र

प्रशासकीय अदालतबाट भएका फैसला र निर्देशनात्मक आदेशको पालना गरी कार्यसम्पादन गर्न नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट परिपत्र नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय विभाग र कार्यालयहरूमा भएको देखिन्छ । त्यसमध्ये मिति २०६५।२।२१ मा नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट जारी भएको परिपत्र जानकारीको लागि देहाय बमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ :-

#### सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

(कर्मचारी प्रशासन शाखा)

पत्र संख्या (क.प्र.क. ०६४/६५)

चलानी नं

विषय:- विभागीय कारवाही सम्बन्धमा

श्री .....

..... ।

प्रशासकीय अदालतबाट मिति २०६४।११।१६ मा “निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को देहाय ( ६) बमोजिम बिदा स्वीकृत नगराई लगातार ९० दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउनसक्ने कानूनी व्यवस्था भएको र सो आरोपका सम्बन्धमा अधिकारप्राप्त अधिकारीले समयमा नै कारवाही नगरी धेरै समय भएपछि कारवाही गर्ने गरेको समेत देखिएको हुँदा सम्बन्धित निकायले बिदा स्वीकृत गर्ने वा नगर्ने वा जे जस्तो कानून बमोजिम कारवाही गर्ने हो समयमा नै गर्नु उचित हुनेदेखिएकोले सो अनुरूप गर्नगराउन” भन्ने समेत फैसला गरी आवश्यक कारवाहीका लागि यस मन्त्रालयमा प्राप्त हुन आएकोले उक्त फैसला बमोजिम कार्यान्वयन हुने व्यवस्थाको लागि मिति २०६५।२।२१ को निर्णय अनुसार अनुरोध छ ।

.....

शाखा अधिकृत

**परिच्छेद ३**  
**केही फैसलाहरू**

**प्रशासकीय अदालत**  
**इजलास**

**श्री काशीराज दाहाल.....अध्यक्ष**  
**श्री चित्रदेव जोशी .....सदस्य**  
**फैसला**

सम्बत् २०६४ सालको पु.वे.नं..... ५०

**मुद्दा: ५ वर्ष बढुवा रोक्का ।**

रामेछाप जिल्ला, विजुलीकोट गा.वि.स.वडा नं. २ घर भई भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग अन्तर्गत मालपोत कार्यालय दोलखामा रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणी खरिदार पदमा कार्यरत हरिवहादुर खड्का .....	१	पुनरावेदक
<b>विरुद्ध</b>		
भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग, बबरमहल, काठमाडौं.....	१	} विपक्षी प्रत्यर्थी
महानिर्देशक,भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग .....	१	
अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, टंगाल, काठमाडौं .....	१	

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९ को उपदफा (१) तथा प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०५१ को नियम ६ बमोजिम यस अदालतमा दायर भएको प्रस्तुत मुद्दाको संक्षिप्त तथ्य र निर्णय यस प्रकार छ :-

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको प.स. ४ म ०६३६४१५५ मिति २०६३।४।२२ को पत्रबाट महालेखा परीक्षकको विभागबाट आर्थिक वर्ष २०५१।६० को लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा कार्यालयमा दाखिला भएको राजश्व रकम मस्यौट गर्ने मालपोत कार्यालय दोलखा समेत उपर आवश्यक कारवाही हुनुपर्ने भन्ने महालेखा परीक्षकको विभागको प्रतिवेदनमा अनुसन्धान हुँदा मालपोत कार्यालयमा दाखिला भएको रकम मस्यौट गरेको तर महालेखा परीक्षकको विभागबाट बेरूजु औल्याए पछि मात्र मस्यौट गरेको रकम दाखिला गर्ने कर्मचारी उपर कुनै कारवाही गरेको नपाइएकोले त्यस्ता कर्मचारी विरुद्ध अविलम्ब विभागीय कारवाही गरी अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई लेखी जानकारी दिनु भनी भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयका सचिवलाई लेखी पठाउने भन्ने समेत व्यहोराको अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको पत्र प्राप्त भएकाले सो अनुसार गर्न भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयले भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागलाई मिति २०६३।५।५ मा लेखेको पत्र ।

मालपोत कार्यालय दोलखामा कार्य गर्दाको अवधिमा तपाईंले महालेखा परीक्षकको प्रतिवेदनमा उल्लेख भए बमोजिम अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको पत्रानुसार भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयबाट आवश्यक विभागीय कारवाहीको लागि लेखी आए बमोजिम आ.व. २०५१।६० मा रजिष्ट्रेशन शुल्क रू १२०,३२६।- ,रोक्का दस्तुर विविध जरिवाना आदिको रू १०,७२८।- , आ.व. २०६०।६१ मा रजिष्ट्रेशन रू १०१,००१।- समेत मस्यौट गरी निर्धारित समय भित्र दाखिला नगरेको र आ.व. २०६१।६२ मा निर्धारित समय भित्र बैक दाखिला गर्नुपर्नेमा रू ५९,२०६।१३ बैक दाखिला नगरी नगद मौजत राखेको तत् तत् वर्षको लेखा परीक्षण प्रतिवेदन समेतबाट देखिएकोले लिखत रजिष्ट्रेशन वा अन्य सरकारी दै दस्तुर निर्धारित समयमै दाखिला गर्नुपर्ने जस्तो अत्यन्त संवेदनशील विषयमा तपाईंले जानाजान के कुन उद्देश्यबाट दस्तुर दाखिला नगरी एउटै प्रकृतिका गम्भीर त्रुटिहरू पटकपटक दोहोर्‍याउँदै महालेखा परीक्षकको विभागबाट लेखा परीक्षण हुँदा बेरूजु औल्याइएको खण्डमा दाखिला गरी सम्परीक्षण गराउने र बेरूजु नऔल्याइएको खण्डमा राजश्व हिनामिना गरी व्यक्तिगत रूपले आर्थिक लाभ गर्ने गरेको देखिँदा तपाईंले तोकिएको जिम्मेवारी बहन गरेको नदेखिएकोले तपाईंमाथि निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली बमोजिम विभागीय कारवाही किन नगर्ने ? पत्र प्राप्त भएको ३ दिन भित्र स्पष्टीकरण पेश गर्न हुन मिति २०६३।१०।२१ को निर्णयानुसार भन्ने समेत व्यहोराको खरिदार हरिवहादुर खड्कालाई मिति २०६३।१०।२४ मा भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागको स्पष्टीकरण पेश गर्ने बारेको पत्र ।

आ.व. २०६१।६२ को बेरूजु रू ५९,२०६।१३ को सम्बन्धमा भने उक्त रकम मैले मासेको वा हिनामिना गरेको समेत होइन । उक्त रकम मेरो जिम्मा रहेको पनि होइन । यस कार्यालयको च.नं. ११८२ मिति २०६३।१०।१ को पत्रले समेत सो रकम वारेमा स्पष्ट हुने नै छ । विगतमा म बाट काबु बाहिरको परिस्थिती परी राजश्व रकम समयमा दाखिला

नगरी त्रुटि भएको भए तापनि उक्त रकम र ऐन अनुसार लाग्ने जरिवाना समेत दाखिला गरी सकेकोले सोही त्रुटिमा पुनः निजामती सेवा ऐन बमोजिम विभागीय कारवाही नहुन अनुरोध गर्दछु भन्ने समेत व्यहोराको खरिदार हरिबहादुर खड्काले मिति २०६३।१।२ मा भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागमा पेश गरेको स्पष्टीकरण ।

आ.व. २०६१।६२ को रू ५९,२०६।१३ को सम्बन्धमा कार्यालयको पत्रले स्पष्ट हुने भनी स्पष्टीकरण निवेदनमा आफ्नो व्यहोरा केही उल्लेख नगरी अस्पष्ट जवाफ पेश गरेको स्पष्टीकरणको जवाफ गल्ती ढाकछोप गर्नको लागि प्रस्तुत गरेको देखिन आई सन्तोषजनक नपाइएकोले क्षमायोग्य नभएको हुँदा तपाईंलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६६ को प्रयोजनको लागि यो दोश्रो स्पष्टीकरण सोधिएको छ । अतः प्रस्तावित सजाय किन नगर्ने ? पत्र प्राप्त भएको ३ (तीन ) दिनभित्र स्पष्टीकरण पेश गर्नु हुन मिति २०६४।२।३० को निर्णयानुसार जानकारी गराइन्छ भन्ने समेत व्यहोराको भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागको हरिबहादुर खड्कालाई सफाई पेश गर्ने बारेको दोश्रो स्पष्टीकरण पेश गर्ने विषयको मिति २०६४।३।३ को पत्र ।

तत्कालीन द्वन्दका कारण कार्यालय आगजनीमा परी कार्यालयमा रहेका सम्पूर्ण कागजात जली नष्ट भएका कारण वेरूजु फछ्यौटमा कठिनाई परेको व्यहोरा यथार्थ हो । यस तर्फ पनि ध्यानाकर्षण गर्दै मलाई प्रस्ताव गरिएको सजाय नगर्न विनम्रतापूर्वक अनुरोध गर्दछु । आगामी दिनमा त्यस्ता गुनासा आउन नदिन पूर्ण सजगताका साथ कार्य सम्पादन गर्ने प्रतिबद्धता समेत यसै स्पष्टीकरण मार्फत व्यक्त गर्न चाहन्छु । लामो समयसम्म एउटै पदमा काम गरेको म जस्तो कर्मचारीको बहुवाको सहज बाटो बनाउने गरी आउन लागेको प्रस्तावित निजामती सेवा ऐनले प्रदान गर्न लागेको अवसरबाट प्रस्तावित सजायले मलाई वञ्चित गर्ने हुँदा त्यसतर्फ पनि सहानुभूतिपूर्वक विचार हुन विनम्रता पूर्वक अनुरोध गर्दछु भन्ने समेत व्यहोराको हरिबहादुर खड्काले भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागमा मिति २०६४।३।७ मा पेश गरेको स्पष्टीकरण जवाफ ।

भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागबाट खरिदार हरिबहादुर खड्कालाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६८ बमोजिम विभागीय कारवाही गर्न लोकसेवा आयोगबाट परामर्श माग गर्ने निर्णय भए अनुरूप भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय मार्फत लोकसेवा आयोगबाट परामर्श माग गरिएकोमा मालपोत कार्यालय दोलखाका खरिदार हरिबहादुर खड्कालाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६० को देहाय (ज) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (क) को देहाय (३) बमोजिम ५ (पाँच) वर्ष बहुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न परामर्श प्राप्त भएको हुँदा सोही बमोजिम निजालाई कारवाही गरी सो को जानकारी निजामती कितावखाना, लोकसेवा आयोग र यस मन्त्रालयलाई समेत दिनुहुन ताहाँबाट प्राप्त सककल फाइल थान ३(तीन) यसैसाथ फिर्ता पठाइएको व्यहोराको भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयले भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागलाई मिति २०६४।१०।१३ मा परामर्श सहित फाइल फिर्ता पठाएको पत्र ।

मालपोत कार्यालय दोलखाको आ.व. २०५९।६० मा रजिष्ट्रेसन शुल्क रोक्का दस्तुर र विविध जरिवाना वापतको रकम तपाईंले हिनामिना गरेको, आ.व. २०६०।६१ मा रजिष्ट्रेसन शुल्क नबुभाई मस्यौट गरेको र आ.व. २०६१।६२ मा नगद मौज्जात राखेको र रातो पूर्जा विक्रीबाट प्राप्त रकम तोकिएको समयमा दाखिला नगरी बदनियत राखी कार्य गरेको देखिएकोले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६० (ज) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ (क) (३) बमोजिम ५ (पाँच) वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने सजाय गरिएको छ । यस सजाय उपर चित्त नबुझे कानूनको म्याद भित्र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १०६ बमोजिम पुनरावेदन गर्न मिति २०६४।१०।१८ को निर्णयानुसार जानकारी गराइन्छ भन्ने मिति २०६४/१०/१८ को भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागको पत्र ।

भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागबाट पटक-पटक सोधिएको स्पष्टीकरणमा आरोप परिवर्तन गर्दै सोधिएको छ । कार्यालय प्रमुखले उक्त सजाय गर्नसक्नेमा भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागले गरेको हुँदा अधिकार क्षेत्रको अभावमा गरेको उक्त सजाय वदरभागी छ । एकै प्रकृतिको आरोपमा एउटालाई एउटा सजाय र अर्कोलाई अर्कै सजाय गर्ने कार्य विल्कुलै पक्षपातपूर्ण भई समानताको हक विपरीत भएको छ । कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सजायको आदेश गर्दा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ (१) बमोजिम र अनुसूची- १७ अनुसारको आफ्नो राय सहित निर्णय आदेश खडा गरी सजाय गर्ने अनिवार्य कानूनी व्यवस्था भएको हुँदा सजाय गर्ने अधिकारीले सजाय गर्दा उक्त कानूनी व्यवस्था अनुसारको निर्णय पर्चा खडा नगरी विभागीय कारवाही र सजाय गर्ने कुनै हैसियत नभएका तल्लो तहका कर्मचारीबाट पेश भएको टिप्पणीमा सदर भनी गरिएको निर्णय उक्त कानूनको विपरीत हुनुको साथै न्यायिक मन समेतको अभावमा गरिएको उक्त सजाय वदरभागी छ भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६४।११।१६ मा खरिदार हरिबहादुर खड्काले यस अदालतमा दायर गरेको पुनरावेदन पत्र ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६६ र ६७ बमोजिम स्पष्टीकरण सोधी निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ को अनुसूची-१७ बमोजिम निर्णय पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्नेमा सोको विपरीत टिप्पणी सदर गरी गरिएको निर्णय न्यायिक मनको प्रतिकूल भएकोले वदर हुनुपर्ने भन्ने पुनरावेदन जिकिर विचारणीय भएकाले अ.व. २०२ नं बमोजिम विपक्षीहरूलाई भिक्काई पेश गर्नु भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६५।१।२३ मा यस अदालतबाट भएको आदेश ।

नियम बमोजिम दैनिक पेशी सूचीमा चढी यस इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत मुद्दामा पुनरावेदकका कानून व्यवसायी विद्वान् अधिवक्ताद्वय श्री हरिप्रसाद उप्रेती र श्री जगन्नाथ महतोले स्पष्टीकरणमा पटक-पटक आरोपहरू



परिवर्तन गर्दै सोध्ने गरिएको, निजामती सेवा ऐन र नियमले तोकेको प्रकृया पुऱ्याई निर्णयकर्ताले निर्णय गर्नुपर्नेमा सो नगरी टिप्पणीलाई सदर गरी निर्णय गरिएको र स्पष्टीकरण माग गर्ने अधिकारी र सजाय गर्ने अधिकारी फरक फरक रहेको अवस्थामा गरिएको विभागीय सजाय कानूनी सिद्धान्त प्रतिकूल हुनुका साथै यस अदालतबाट समेत प्रतिपादित न्यायिक सिद्धान्त समेतको प्रतिकूल हुँदा वदर गरी पूर्णतः सफाई पाउनुपर्छ भनी गर्नु भएको वहस तथा प्रत्यर्थीको तर्फबाट उपस्थित हुनु भएका विद्वान् उप-न्यायाधिवक्ता श्री खेमराज ज्ञवाली र सहायक न्यायाधिवक्ता श्री जिवनीधि पौडेलले यी पुनरावेदकले आफ्नो पदीय कर्तव्य जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेकोले पटक-पटक स्पष्टीकरण सोधिएको र आफ्नो कर्तव्यप्रति सजग नहुने यी पुनरावेदकलाई निर्णयकर्ताले कानूनी प्रकृया पुऱ्याई निर्णय गरेको हुँदा सो निर्णय सदर हुनुपर्दछ भनी गर्नुभएको वहस समेत सुनी सम्बन्धित मिसिल कागजात अध्ययन गरी हेर्दा देहायका प्रश्नहरू उपर यस अदालतबाट निर्णय दिनुपर्ने देखिन आयो :-

१. अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणी सदर गरी गरेको निर्णय कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त तथा निजामती सेवा ऐन नियम अनुरूप भई मान्य हुन्छ हुँदैन ?
  २. यी पुनरावेदकलाई मिति २०६४/१०/१८ मा गरेको विभागीय सजायको निर्णय कानून प्रतिकूल भई वदर हुनुपर्ने हो होइन ?
१. अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणी सदर गरी गरेको निर्णय कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त तथा निजामती सेवा ऐन नियम अनुरूप भई मान्य हुन्छ हुँदैन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा कुनैपनि लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा खुला सरकार ( *Open Government* ) को अवधारणा अनुरूप राज्यका कुनैपनि पदाधिकारीको निर्णयबाट असर पुगेको पक्षले त्यस्तो निर्णयको आधार र कारण थाहा पाउने सम्बन्धित पक्षको नैसर्गिक अधिकार हुने भएकाले पारदर्शी र जिम्मेवार किसिमले कानूनप्रति उत्तरदायी भई निर्णयकर्ताले निर्णयमा आधार र कारण खोली निर्णय गरेको हुनुपर्दछ भन्ने न्यायशास्त्रको आधारभूत मान्यता रहेको देखिन्छ ( *R v. Parole Board exparte Wilson, 1992, 1 QB 740* ) । कुनैपनि व्यक्तिलाई कुनै आरोप लगाई सजायको भागीदार बनाइन्छ भने त्यस्तो सजायको भागी बनाउने सम्बन्धमा उसले गरेको कार्य वा कसुरलाई पुष्टि गर्ने आधारहरू ( *Justifications* ) निर्णयकर्ताले आफ्नो निर्णयमा उल्लेख गरेको हुनुपर्दछ । निर्णयकर्ताले निर्णयमा आधार र कारण उल्लेख गरेको छैन भने त्यस्तो निर्णय लहडपूर्ण, स्वेच्छाचारी र अविवेकी भएको मानिन्छ । निर्णयकर्ताको निर्णय स्वच्छ किसिमले भएको देखिन त्यस्तो निर्णयमा उचित र पर्याप्त आधार र कारण उल्लेख भई निष्कर्ष व्यक्त भएको देखिनुपर्दछ ( *R v. Civil Service Appeal Board exparte Cunningham, 1992, 4 All ER 310* ) । निर्णयमा उल्लेख गरिने आधार, कारण र तर्कले निर्णयकर्तालाई स्वेच्छाचारी हुनबाट रोकी त्यस्तो निर्णयलाई वैधानिकता दिने र तत्सम्बन्धी निकाय र सो निकायको काम कारवाहीप्रति जनआस्था अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउँदछ भन्ने मानिन्छ ( *P.P. Craig, Administrative Law, London: Sweet & Maxwell, 1994, P. 311* ) । निर्णय स्वच्छ, उचित र मान्य हुन निर्णयकर्ताले पर्याप्त आधार र कारण खोली विवादित प्रश्नहरूको सन्तोषजनक किसिमले विवेचना गरी निष्कर्षमा पुगेको हुनुपर्दछ ( *The reasons which are given must be adequate, intelligible and deal with the substantial points which have been raised ; and they must enable the individual to assess whether the decision can be challenged ( Westminster City Council v. Great Portland Estates, 1985, AC 661* ) । निर्णयमा तर्क, आधार र कारण उल्लेख छैन भने त्यस्तो निर्णय स्वेच्छाचारी भई वदरयोग्य हुन्छ ( *Save Britain's Heritage v. Secretary of State for the Environment, 1991, 1 WLR 153* ) ।

कसैको हक अधिकारमा असर, प्रभाव वा अतिक्रमण हुनेगरी निर्णय गर्दा निर्णयकर्ताले आधार र कारण ( *Reason* ) खुलाई निर्णय गरेको हुनुपर्दछ । कानूनी राज्यमा कानूनी सभ्यता अनुरूप राज्य व्यवस्था संचालन भएको अनुभूति हुनुका लागि विधिसम्मत किसिमले स्वच्छ र निष्पक्ष किसिमबाट काम कारवाही भएको छ भन्ने देखिनुपर्दछ । निष्पक्ष र स्वच्छ किसिमबाट काम कारवाही भएको छ भन्ने कुराको अनुभूति सम्बन्धित पक्षले गर्न सक्नुपर्दछ । लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा राज्यका पदाधिकारीहरूबाट निष्पक्ष, स्वच्छ र वस्तुगत रूपमा राज्यका काम कारवाही हुन्छ भन्ने वैधानिक चाहना ( *Legitimate Expectation* ) पक्षले राखेको हुन्छ । यसै चाहना र अपेक्षा बमोजिम स्वच्छ र सदासयतापूर्वक काम कारवाही र निर्णय भएको छ भन्ने कुराको विश्वास गर्न त्यस्तो निर्णयमा उचित आधार र कारण ( *Reason* ) निर्णयकर्ताको निर्णयमा देखिनुपर्दछ । निर्णयमा उचित आधार र कारण उल्लेख भएको नदेखिएमा त्यस्तो निर्णयलाई स्वेच्छाचारी किसिमले भएको निर्णय मानिन्छ । असल प्रशासन र सुशासनका निमित्त निर्णयमा आधार र कारण खुलाउनु पर्ने आवश्यकीय शर्त हो ( *Giving of reasons is one of the fundamentals of good Administration – Breen v. Amalgamated Engineering Union, 1971, 2 QB, 175* ) । जसको विरुद्ध प्रतिकूल निर्णय भएको छ, उसले त्यस्तो निर्णयको आधार र कारण थाहा पाउने उसको नैसर्गिक अधिकार हो । कानूनले आधार र कारण उल्लेख गरी निर्णय गर्नुपर्ने कर्तव्य नतोकेको अवस्थामा पनि निर्णयकर्ताले आधार र कारण खोली निर्णय गरेको हुनुपर्ने, अन्यथा त्यस्तो निर्णय मान्य नहुने सिद्धान्त रहेको देखिन्छ ( *Padfield v. Minister of Agriculture, Fisheries and Food, 1968, AC 997; R v. Trade Secretary exparte Lonrho Plc, 1989, 2 All ER, 609; R v. Parole Board* ) ।

*exparte Wilson, 1992, 1 QB 740; R v. Secretary of State for the Home Department exparte Doody, 1993, 3 All ER, 92* ) । निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दा निर्णयमा उचित आधार र कारण खुलाउनुको मुख्य उद्देश्य विवादित प्रश्नहरूको विवेचना गरी पक्षले उठाएका प्रश्नहरूको सहज उत्तर पाउने गरी निर्णय गरिएको छ र त्यस्तो निर्णय स्वच्छ, निष्पक्ष र वस्तुगत आधारमा भएको छ भन्ने देखिन हो भन्ने कुरा देहायको मुद्दामा व्यक्त गरिएको देहायको अभिव्यक्तिले स्पष्ट गर्दछ:-

*"The giving of reasons may among other things concentrate the decision-maker's mind on the right questions; demonstrate to the recipient that this is so ; show that the issues have been conscientiously addressed and how the result has been reached; or alternatively alert the recipient to a justiciable flaw in the process. On the other side of the argument, it may place an undue burden on decision-maker's ; demand an appearance of unanimity where there is diversity; call for the articulation of sometimes inexpressible value judgements; and offer an invitation to the captious to comb the reasons for previously unsuspected grounds of challenge . It is the relationship of these and other materials considerations to the nature of the particular decision which will determine whether or not fairness demands reasons".*

**R v. Higher Education Funding Council, Experte Insititue of Dental Surgery, 1994, 1 WLR 242, 256-7.**

सजायकर्ताले समान अवस्थाका कर्मचारीहरूलाई असमान व्यवहार गरी समानताको प्रतिकूल कार्य गरेको भन्ने समेत पुनरावेदकले प्रस्तुत मुद्दामा जिकीर लिएको देखिन्छ । कानूनी राज्यमा समान अवस्था र समान परिस्थितिका व्यक्तिहरूलाई समान व्यवहार गर्नुपर्ने कानूनी शासनको मान्यता हो । यस सम्बन्धमा यस अदालतबाट **मथुरा डंगोल विरूद्ध अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग समेतको मुद्दा** ( पु.वे.नं २८/२०६४ ) मा विशद विवेचना र व्याख्या गरिसकिएको छ । यसैगरी अधिकार नभएको व्यक्तिले गरेको निर्णय मान्य नहुने कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त हो । कानूनी राज्यमा कुनैपनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर र प्रभाव पर्ने निर्णय गर्दा कानून बमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले कानूनको रित पुऱ्याई उचित र पर्याप्त किसिमले सम्बन्धित पक्षलाई प्रतिवादको मौका दिई सबूद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी आधार र कारण खोली निर्णय गरेको हुनुपर्दछ । अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणी सदर गर्ने कार्य मात्रले निर्णयकर्ताको सो निर्णयमा न्यायिक मनको प्रयोग भएको मानिन्न र त्यस्तो निर्णय यन्त्रवत् (*Acting Mechanically* ) रूपमा भएको देखिने हुँदा त्यस किसिमबाट निर्णय नगर्न अदालतहरूबाट विभिन्न सिद्धान्तहरू प्रतिपादन भई सोही अनुरूप निर्णयमा उचित र पर्याप्त कारण खोली निर्णयकर्ता आफैले न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गर्न निर्देशनहरू समेत दिएको देखिन्छ (**R v. Secretary of State for the Home Department, Experte Duggan, 1994, 3 All ER 277; See, Administrative Justice: Some Necessary Reforms ,1988, ch 3 , and see further NR Campbell, 'The Duty to Give Reasons in Administrative Law', 1994, PL 184. PP Craig, " The Common Law, Reasons and Administrative Justice " , 1994 , CLJ 282.**) । यसरी कसैको हक अधिकारमा असर गर्ने निर्णय गर्दा निर्णयकर्ताले न्यायिक मनको प्रयोग गरी उचित आधार र कारण खोली निर्णय गर्नुपर्ने न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त रहेको र निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा यिनै न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तलाई पालना गरी सो अनुसार निर्णय गर्न निजामती सेवा ऐन र तत्सम्बन्धी नियमावली समेतले व्यवस्था गरेको देखिन्छ । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ ले निजामती कर्मचारी उपर कुनै विभागीय सजायको निर्णय गर्दा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेश गर्न पर्याप्त मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको सफाई, स्पष्टीकरण तथा उपलब्ध सम्पूर्ण सबूद प्रमाणको समूचित मूल्याङ्कन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नुपर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेको देखिँदा निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजायको निर्णय गर्दा निर्णयकर्ताले अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणीलाई सदर गरी निर्णय गर्ने नभइ निजामती सेवा नियमावली, २०५० को अनुसूची-१७ बमोजिम सजायको आदेश दिनपाउने अधिकारीले सजायको आदेशको सम्बन्धमा आफ्नो स्पष्ट राय साथ निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ । अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणीलाई सदर गरेको निर्णय निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ को प्रतिकूल भई मान्य हुने देखिन्छ ।

- २ यी पुनरावेदकलाई मिति २०६४/१०/१८ मा गरेको विभागीय सजायको निर्णय कानून प्रतिकूल भई वदर हुनुपर्ने हो होइन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा यी पुनरावेदक हरिबहादुर खड्कालाई निज मालपोत कार्यालय दोलखामा कार्यरत रहँदा रजिष्ट्रेशन शुल्क नबुझाई रकम मस्यौट गरेको र बैंक दाखिला गर्नुपर्ने रकम बैंक दाखिला नगरेकोले राजश्व हिनामिना गरेको भन्ने आरोपमा स्पष्टीकरण माग गरी विभागीय कारवाही गरिएकोमा सो आरोपका सम्बन्धमा निजले पेश गरेको स्पष्टीकरणमा द्वन्दको समयमा विद्रोहीहरूले मिति २०६१/१२/२७ मा कार्यलय भवनमा आगजनी गराई

कागजात समेत जली नष्ट भएपछि कार्यालयको रेकर्ड नहुँदा जग्गाधनी रातो पूर्जा एकिन गर्न नसकी लामो समयसम्म रकम दाखिला गर्न बाँकी रहेकोमा पछि एकिन गराई म.ले.प ले औल्याए अनुसार २५% जरिवाना रकम समेत दाखिला गरिसकेको हुँदा विभागीय कारवाही गरी सजाय गर्दा दोहोरो सजाय भोगनुपर्ने भएकाले विभागीय सजाय हुन नपर्ने भन्ने जिकीर लिएको देखिन्छ । बैंक दाखिला गर्नुपर्ने सो रकम मिति २०६२/७/२१ मा मालपोत कार्यालय दोलखाको पत्रबाट समेत बैंक दाखिला भइसकेको भन्ने देखिन्छ । यी पुनरावेदकलाई विभागीय सजायको निर्णय गर्दा निर्णयकर्ताले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ को अनुसूची-१७ बमोजिम निर्णय पर्चा खडा गरी निर्णय गर्नुपर्नेमा सो अनुरूप भएको नदेखिई अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणीलाई सदर गरी निर्णय गरेको देखिन्छ । यी पुनरावेदकलाई विभागीय सजाय गरेको टिप्पणी आदेशमा कुन तहको कुन अधिकारीको निर्णयबाट सो सजाय भएको हो ? भन्ने समेत स्पष्ट नदेखिएको, त्यसमा पनि निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ र सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित दशरथ चन्द्र कार्कीको मुद्दा ( ने.का.प २०४७ , अड्ड १०, पृष्ठ

६६६ ) र यस अदालतबाट मुद्दा नं. २७ /२०६४ को भूपबहादुर बोगटी विरूद्ध भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय समेतको मुद्दामा गरिएको निर्णय, प्रतिपादन गरिएको सिद्धान्त तथा जारी गरिएको निर्देशन समेतको प्रतिकूल देखिँदा यी पुनरावेदक हरिबहादुर खड्कालाई मिति २०६४/१०/१८ मा भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागबाट निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९ को खण्ड (क) को देहाय (३) बमोजिम ५ वर्ष बढुवा रोक्का गर्ने गरी गरिएको सजाय बदर हुने ठहर्छ । कसैको हक अधिकारमा असर गर्ने प्रकृतिको निर्णय गर्दा यस अदालतबाट भूप बहादुर बोगटीको मुद्दामा जारी गरिएको निर्देशनको पालना गरी निर्णय गर्न भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभागका महानिर्देशकका नाममा निर्देशनात्मक आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ । यो फैसलाको प्रतिलिपि जानकारीको लागि पुनरावेदक र सम्बन्धित भूमिसुधार तथा व्यवस्थापन विभाग तथा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई दिई मिसिल नियमानुसार बुभाइदिनु ।

.....  
(काशीराज दाहाल)  
अध्यक्ष

उक्त रायमा सहमत छु ।

.....  
(चित्रदेव जोशी)  
सदस्य

इति सम्वत् २०६५ साल जेष्ठ २७ गते रोज २ शुभम् ।

## प्रशासकीय अदालत

### इजलास

श्री काशीराज दाहाल.....अध्यक्ष

श्री चित्रदेव जोशी .....सदस्य

### फैसला

सम्वत् २०६४ सालको पु.वे.नं.....४४

मुद्दा:- सेवाबाट हटाएको ।

मोरङ्ग जिल्ला विराटनगर उपमहानगरपालिका वडा नं. १५ जनपथटोल  
घर भई हाल जिल्ला वन कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोकमा रेन्जर पदमा  
कार्यरत मधु न्यौपाने ..... पुनरावेदक

### विरूद्ध

नेपाल सरकार, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय, जिल्ला वन कार्यालय,  
काभ्रेपलाञ्चोक.....

विपक्षी  
प्रत्यर्थी

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९ को उपदफा (१) तथा प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०५१ को नियम ६ बमोजिम यस अदालतमा दायर भएको प्रस्तुत मुद्दाको संक्षिप्त तथ्य र निर्णय यस प्रकार छ :-

रेन्जर ( रा.प.अनं. प्र.प्रा.) मधु न्यौपाने तपाईं मिति २०६१/९/१ देखि विदा स्वीकृत नगराई लगातार कार्यालयमा अनुपस्थित रहनु भएको हुँदा तपाईं उपर विभागीय सजाय नहुनुपर्ने, नगर्ने उचित र पर्याप्त कारण भए यो सूचना प्रकाशित भएको मितिले १५ दिन भित्र यस कार्यालयमा सफाई पेश गर्नुहुन सूचित गरिन्छ भन्ने समेत व्यहोराको रेन्जर मधु न्यौपानेलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६६ (१) अनुसार जिल्ला वन कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोक धुलिखेलले सफाई माग गरेको मिति २०६३/२/१७ को गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचना ।

मिति २०६१/९/१ गते देखि मिति २०६१/१२/३१ सम्म मैले पहिलो पटक र मिति २०६२/१/१ गते देखि २०६२ चैत मसान्तसम्म दोस्रो पटक गरी दुई पटक जम्मा १६ महिना अवधिको असाधारण विदा माग गरी निवेदन पेश गरेकोमा विदा स्वीकृत/अस्वीकृत भएको बारे मलाई मिति २०६२/१२/२१ गतेको पत्र र मिति २०६३/२/१८ मा प्राप्त हुनुभन्दा अगाडि र मिति २०६३/२/१७ गतेको गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशित हुनुभन्दा अगाडि जानकारी हुनसकेकोथिएन । विदा स्वीकृत नभएको व्यहोरा ९० दिन अनुपस्थित हुनुभन्दा अगावै जानकारी पाएको भए म कार्यालयमा उपस्थित हुनेथिएँ । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट भएको च.नं. २४९ मिति २०६२/७/२४ को परिपत्रले पनि मलाई विदा अस्वीकृत भएको जानकारी गराउनु पर्ने दायित्व सम्बन्धित अधिकारीमा रहेको व्यहोरा समेत अनुरोध गर्दछु । मैले माग गरेको विदा अवधि समाप्त भएपछि ९० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित भएको भनी म उपर विभागीय सजाय गर्दा ठूलो मर्का पर्न जानेहुँदा म उपर विभागीय कारवाही नभइ उचित न्याय दिलाई हाजिर हुन पाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६३/२/२८ मा रेन्जर मधु न्यौपानेले जिल्ला वन कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोक धुलिखेलमा पेश गरेको स्पष्टीकरण ।

रेन्जर ( रा.प. अनं. प्र.प्रा. ) मधु न्यौपाने, तपाईं मिति २०६१/९/१ देखि विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित भएकोमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६६ बमोजिम सफाई पेश गर्नुभनिएकोमा उक्त सफाई सन्तोषजनक नभएको हुँदा तपाईंले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ (१) (छ) को कसुर गरेको देखिँदा सोही ऐनको दफा ५९ (ख) (१) बमोजिमको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु ? नदिनुपर्ने कुनै कारण भए यो सूचना गोरखापत्रमा प्रकाशित भएको मितिले १५ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेश गर्नुहोला । अन्यथा विभागीय कारवाही भई जाने व्यहोरा जानकारी गराइन्छ भन्ने समेत व्यहोराको जिल्ला वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोक धुलिखेलले मिति २०६३/४/८ मा गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशित गरी रेन्जर मधु न्यौपानेसँग पुनः स्पष्टीकरण माग गरेको सूचना ।

मिति २०६१/९/१ देखि लागू हुनेगरी मिति २०६१ चैत मसान्त सम्मको असाधारण विदा पाऊँ भनी मिति २०६१/८/२३ मा वन कार्यालय मार्फत निवेदन दिएको हुँ । उक्त निवेदनमा मैले स्थायी ठेगानामा बस्ने वासस्थान नभएको हुँदा परिवार समेत बस्न रहन समस्या भई तत्काल नयाँ घर निर्माणका लागि विराटनगरमा बस्नुपर्ने मानवीय कारण देखाई विदा माग गरेको थिएँ । विदाको सम्बन्धमा आवश्यक जानकारी पाउन पटक-पटक सम्बन्धित निकायमा सम्पर्क राख्दै आएकोमा विदाको सम्बन्धमा पछिसम्म पनि प्रक्रियामा रहेको हुँदा स्वीकृती हुनेछ भन्ने पूर्ण आशामा थिएँ । एउटा असाधारण विदा माग गरेको निवेदन माथि कारवाही हुन भण्डै १६ महिना लागेको परिप्रेक्षमा सम्पूर्ण दोषारोपण म माथि मात्र लगाउन नमिल्ने व्यहोरा सादर अनुरोध गर्दछु । कहिलेकाही कर्तव्यनिष्ठ भई इमान्दारी तथा सावधानीपूर्वक काम गर्दागर्दै आफ्नो कर्तव्यप्रति कमी कमजोरी हुनगएमा कर्मचारीलाई सजायको भागी नबनाईने गरी सुरक्षाको प्रत्याभूति निजामती सेवा ऐन, २०४९ दफा ५५ (क) र ५६ ले प्रदान गर्दछ । अतः जीवनको उत्तरार्धमा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको सजाय प्रस्ताव १८ वर्षको मेरो तपस्या भस्मभूत हुन्छ । यस स्थितिमा कर्मचारी केवल यान्त्रिक सेवा मात्र प्रदान गर्ने यन्त्र मानव हुने भएकोले प्रस्तावित सजाय नगर्न सविनय अनुरोध गर्दै यो सफाई पेश गरेको छु भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६३/४/२१ मा रेन्जर मधु न्यौपानेले वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोक धुलिखेलमा पुनः पेश गरेको स्पष्टीकरण ।

जिल्ला वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोकमा कार्यरत रेन्जर मधु न्यौपानेलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को देहाय (छ) को कसुरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को देहाय (१) अनुसार भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने सजाय गर्न वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोक धुलिखेलले वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय मार्फत लोकसेवा आयोगसँग मिति २०६४/१/३० मा परामर्शको माग गरेको पत्र ।

जिल्ला वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोकमा कार्यरत रेन्जर मधु न्यौपानेलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को देहाय (छ) को कसुरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को देहाय (१) अनुसार भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने सजाय गर्न परामर्श पठाउने भनी मिति २०६४/४/७ मा आयोगबाट निर्णय भएको हुँदा निर्णयानुसार सक्कल फाइल यसैसाथ फिर्ता पठाइएको छ । निजलाई कारवाही

भइसकेपछि सो को जानकारी यस आयोगलाई समेत दिनुहुन भनी लोकसेवा आयोगले मिति २०६४/४/१७ मा परामर्श सहित फाइल फिर्ता पठाएको भनी वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयलाई लेखेको पत्र ।

मिति २०६१/९/१ देखि तपाईं असाधारण विदा माग गरी बस्नु भएकोमा वन विभागको प.स. १/२/०६२/०६३ नं.१००७ मिति २०६२/१२/२१ को पत्रबाट माग गरेको विदा अस्वीकृत भई कारवाही हुँदा तपाईंलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को देहाय (छ) को कसुरमा सोही ऐनको दफा ५९ खण्ड (ख) को देहाय (१) अनुसार भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाउने भनी लोकसेवा आयोगबाट निर्णय भई आएको हुँदा मिति २०६४/५/१२ को निर्णय अनुसार मिति २०६१/९/१ देखिनै लागू हुनेगरी भविष्यमा सरकारी नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाएको भन्ने समेत व्यहोराको जिल्ला वन अधिकृत विश्वबाबु तिवारीले मिति २०६४/५/१६ मा नोकरीबाट हटाइएको भन्ने विषयको रेन्जर मधु न्यौपानेलाई पठाएको पत्र ।

मिति २०६१/९/१ देखि तपाईं कार्यालयमा अनुपस्थित हुनु भएकोमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९ को खण्ड (ख) को देहाय (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने सजाय गर्न परामर्श प्राप्त हुनआएको हुँदा तपाईंलाई यस कार्यालयको मिति २०६४/५/१२ को निर्णय अनुसार निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ (१) देहाय (छ) को कसुरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को देहाय (१) अनुसार भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी अनुपस्थित मिति २०६१/९/१ देखि सेवाबाट हटाएको व्यहोरा यसै सूचनाद्वारा जानकारी गराइन्छ भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६४/५/२८ गते रेन्जर मधु न्यौपानेलाई सेवाबाट हटाएको भन्ने वारे गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचना ।

जिल्ला वन कार्यालयबाट प्रकाशित सूचनामा मिति २०६१/९/१ देखि लागू हुनेगरी सेवाबाट हटाइएको भन्ने व्यहोरा उल्लेख गरिएको छ । मिति २०६४/५/१२ मा निर्णय गरेर मिति २०६१/९/१ देखि लागू हुनेगरी भूतलक्षी असर पर्ने गरी निर्णय गरिएको हुँदा म पुनरावेदकलाई सेवाबाट हटाउने गरिएको निर्णय सबैथा कानून प्रतिकूल रहेको छ । वस्तुतः निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा कहिपनि भूतलक्षी असर पर्ने गरी विभागीय सजाय गर्ने कानूनी व्यवस्था नभएकोले भूतलक्षी असर पर्ने गरी गरिएको निर्णय सारतः वदरभागी रहेको छ । मलाई सेवाबाट हटाउने अख्तियारवाला वन विभागका महानिर्देशक विभागीय प्रमुख रहनु भएको कुरा निर्विवाद छ । मलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय विभागीय प्रमुखबाट नभइ जिल्ला वन कार्यालयका प्रमुखबाट भएकाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२ को प्रतिकूल छ । जबकि निर्णयकर्ता स्वयंले आफ्नो न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गर्नुपर्ने सर्वमान्य न्यायिक सिद्धान्त भएकोले टिप्पणी सदर गरी सेवाबाट हटाउने गरेको निर्णय सारतः त्रुटिपूर्ण रहेको हुँदा प्रत्यर्थी जिल्ला वन कार्यालय, काभ्रेपलाञ्चोकबाट मिति २०६४/५/१२ मा भएको निर्णय कानून एवं न्याय सम्मत नभएकोले वदर गरी सेवामा पुनर्वहाली गरी न्याय पाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको मधु न्यौपाने मिति २०६४/७/२९ मा यस अदालतमा दायर भएको पुनरावेदन पत्र ।

निजामती सेवा ऐन नियम बमोजिम पुनरावेदकलाई विभागीय कारवाही र सजाय गर्ने अधिकार महानिर्देशकलाई भएकोमा सम्बन्धित जिल्ला वन कार्यालयले सेवाबाट हटाउन गरेको निर्णय अधिकार क्षेत्रको त्रुटि भएको भन्ने समेत पुनरावेदकको पुनरावेदन जिकिर हुँदा सो विभागीय सजायको निर्णय विचारणीय भएकोले अ.व. २०२ नं. बमोजिम विपक्षीलाई महान्यायधिवक्ताको कार्यालय मार्फत भिकाई आएपछि नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने समेत व्यहोराको यस अदालतबाट मिति २०६४/१०/१४/२ मा भएको आदेश ।

नियम बमोजिम दैनिक पेशी सूचीमा चढी यस इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत मुद्दामा पुनरावेदकका तर्फबाट रहनु भएका विद्वान् अधिवक्ता श्री हरिहर दाहालले पुनरावेदकलाई वन विभागका महानिर्देशकको निर्णय बमोजिम नियुक्ति दिएको हुँदा निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम विभागीय कारवाही र सजाय गर्ने अधिकारी वन विभागका महानिर्देशक नै भएकाले जिल्ला वन अधिकृतले कारवाही गरी सजाय गरेको निर्णयमा अधिकारक्षेत्रको त्रुटि भएको र भूतलक्षी असर पर्ने गरी गरिएको सजाय कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त, नजिर र निजामती सेवा ऐन नियम विरुद्ध भएकाले वदर हुनुपर्दछ भनी गर्नुभएको वहस तथा पुनरावेदककै तर्फबाट रहनु भएका अधिवक्ता राजु कटुवालले निजामती सेवा ऐनको दोश्रो संशोधन, २०६४ को दफा ६२ बमोजिम राजपत्रअनङ्कित निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत कार्यालयको राजपत्राङ्कित कार्यालय प्रमुखले विभागीय सजाय गर्ने अधिकार दिएको भएपनि सो ऐनको संशोधन पूर्व जुन अधिकारीबाट कारवाही प्रारम्भ गरिएको हो त्यही अधिकारीबाट निर्णय हुनुपर्ने संशोधन भएको कानून अन्तर्गत सजाय गरेको कार्य पनि कानूनसंगत नहुने हुँदा वदर हुनुपर्छ भनी गर्नु भएको वहस तथा प्रत्यर्थीका तर्फबाट रहनु भएका विद्वान् सरकारी वकिल जिवनीधि पौड्यालले यी पुनरावेदक निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा लामो समयसम्म अनुपस्थित रहेकोले कानून बमोजिमको प्रकृया अपनाई सेवाबाट हटाउने निर्णय भएको हुँदा विभागीय सजायको निर्णय सदर हुनुपर्दछ भनी गर्नुभएको वहस

समेत सुनी सम्बन्धित मिसिल कागजात अध्ययन गरी हेर्दा प्रस्तुत मुद्दामा यस अदालतले देहायका प्रश्नहरू उपर निर्णय दिनुपर्ने देखिन आयो :-

- (१) अधिकारक्षेत्र नभएको व्यक्तिले गरेको निर्णयको परिणाम कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल भई वदर हुन्छ हुँदैन ?
- (२) कानूनले अधिकारक्षेत्र तोकिएको निकाय वा अधिकारीबाट अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी काम कारवाही भइरहेको अवस्थामा सो अधिकारक्षेत्र कानूनद्वारा संशोधन भएको अवस्थामा त्यस्तो काम कारवाही कानून संशोधनपूर्व क्षेत्राधिकार कायम रहेको निकाय वा अधिकारीले नै क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी कारवाही किनारा गर्ने हो ? वा संशोधन गरिएको निकाय वा अधिकारीले त्यस्तो क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी तत्सम्बन्धी कारवाही र किनारा गर्ने हो ?
- (३) भूतलक्षी असर (*Retrospective Effect*) पर्ने गरी विभागीय सजायको निर्णय मिति भन्दा पहिले देखि नै लागू हुनेगरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत हुन्छ हुँदैन ?
- (४) पुनरावेदकलाई मिति २०६४।१।१२ मा विभागीय कारवाही गरी सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय कानून प्रतिकूल भई वदर गर्नु पर्ने हो होइन ?

१. पुनरावेदकले आफ्नो पुनरावेदन जिकिरमा तथा पुनरावेदकका तर्फबाट रहनुभएका कानून व्यवसायीहरूले अधिकारक्षेत्रको अभावमा गरिएको विभागीय सजायको निर्णय वदर हुनुपर्दछ भनी इजलास समक्ष बहस जिकिर प्रस्तुत गर्नुभएको सन्दर्भमा अधिकारक्षेत्र नभएको व्यक्तिले गरेको निर्णयको परिणाम कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल भई वदर हुन्छ हुँदैन ? भन्ने प्रारम्भिक प्रश्नतर्फ विचार गर्दा विधायिकाले कानूनद्वारा स्पष्ट रूपमा अधिकार नदिएसम्म कुनै पनि निकाय वा सार्वजनिक अधिकारीले कसैको हक अधिकारमा अतिक्रमण गर्ने किसिमले निर्णय गर्नसक्दैन भन्ने विधिको शासनको आधारभूत मान्यता रहेको देखिन्छ । अधिकारक्षेत्रको प्रतिकूल हुनेगरी गरिएको निर्णय मान्य नभइ वदर हुने कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त हो । यस अदालतद्वारा **रामकृष्ण मण्डल विरूद्ध स्थानीय विकास अधिकारी भ्रूपा** समेतको मुद्दामा (सम्बत् २०६४सालको पु.वे.नं.५५) अधिकारक्षेत्रको अभावमा सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय वदर हुने व्याख्या गरी फैसला भइसकेको छ ।

२. कानूनले अधिकारक्षेत्र तोकेको निकाय वा अधिकारीबाट अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी काम कारवाही भइरहेको अवस्थामा सो अधिकारक्षेत्र कानूनद्वारा संशोधन भएको अवस्थामा त्यस्तो काम कारवाही कानून संशोधनपूर्व क्षेत्राधिकार कायम रहेको निकाय वा अधिकारीले नै क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी कारवाही किनारा गर्ने हो ? वा संशोधन गरिएको निकाय वा अधिकारीले त्यस्तो क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी सो सम्बन्धी कारवाही र किनारा गर्ने हो ? भन्ने प्रश्न उपर विचार गर्दा कानून बमोजिम क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी सकेपछि संशोधित कानूनले नै विशेष क्षेत्राधिकार तोकेको अवस्थामा बाहेक त्यस्तो विषयमा कारवाही र किनारा गर्ने गरी पहिले क्षेत्राधिकार ग्रहण गरेको निकाय वा अधिकारीले अर्को निकाय वा अधिकारीलाई त्यस्तो विषय वा मुद्दाको कारवाही किनारा गर्न तोकी पठाउनमिल्दैन । कुनै विवाद निरूपण गर्ने क्षेत्राधिकार कानून बमोजिम ग्रहण गरिसकेको अवस्थामा संशोधित कानूनले त्यस्तो विषय वा मुद्दा सन्ने व्यवस्था स्पष्ट रूपमा नगरेसम्म त्यही निकाय वा अधिकारीले त्यस्तो विषय वा मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्नुपर्दछ (**पशुपति कुर्मी विरूद्ध रामलाल कुर्मी**, ने.का.प. २०४१, अङ्क ८, पृ. ६८२); (**बिदा थापा क्षेत्री विरूद्ध शंकर थापा**, ने.का.प.२०४८, अङ्क ७, पृ.३६९ ) । कानूनमा संशोधन भएपनि सो संशोधित कानूनमा स्पष्ट रूपमा मुद्दा सरेको व्यवस्था नगरेसम्म पहिले क्षेत्राधिकार ग्रहण गरेको निकाय वा अधिकारीको अधिकार समाप्त भएको सम्भन मिल्दैन (**मुसइहाजी मुसलमान विरूद्ध राम खेलवन केवट** ने.का.प. २०३१, नि .नं ८६६,पृ.३३३) । ऐनले जुन अधिकारीलाई अधिकार दिएको हुन्छ उसले मात्र त्यो अधिकार प्रयोग गर्न पाउनेहुँदा अरूले प्रयोग गरेमा अधिकार क्षेत्रात्मक त्रुटि भई निर्णय वदर हुन्छ (**सरमाने साउद विरूद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय अछाम समेत**, ने.का.प. २०५१, अङ्क १०, पृ.८१४) । यसरी सर्वोच्च अदालतबाट समेत विभिन्न मुद्दामा गरिएको व्याख्याले कानूनद्वारा प्रदत्त क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी कारवाहीको अवस्थामा कानून संशोधन भई क्षेत्राधिकार परिवर्तन भएको अवस्थामा पनि संशोधित कानूनले त्यस्तो विषय वा मुद्दा सन्ने व्यवस्था स्पष्ट नगरेको अवस्थामा सोही निकाय वा अधिकारीले त्यस्तो विषय वा मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्नुपर्ने हुन्छ ।

उपर्युक्त सिद्धान्तको पृष्ठभूमिमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२ को दोश्रो संशोधनपूर्व रहेको दफा ६२ को उपदफा (१) ले निजामती कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकार **अख्तियारवाला**लाई हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको र सो ऐनको दफा २ को खण्ड (ग) ले “अख्तियारवाला” भन्नाले दफा ९ बमोजिम नियुक्ति गर्नसक्ने अधिकारी सम्भन्नु पर्छ भनी **अख्तियारवाला**को परिभाषा गरेको देखिन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ९ को उपदफा (२) ले निजामती सेवाको राजपत्र अनर्जित पदमा विभागीय प्रमुखले नियुक्ति गर्नसक्ने र उपदफा (३) मा कार्यालय प्रमुखले आफ्नो र आफ्नो मातहतका कार्यालयका राजपत्र अनर्जित र श्रेणीविहीन पदमा नियुक्ति गर्न सक्ने व्यवस्था गरी राजपत्र

अनङ्कित कर्मचारीको नियुक्ति गर्ने **अख्तियारवाला** तोकेको देखिन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोश्रो संशोधन २०६४ ले साबिकको दफा ६२ को सट्टा देहायको दफा ६२ को व्यवस्था गरेको देखिन्छ :-

“ ६२. **विभागीय सजाय दिने अधिकारी:** (१) निजामती कर्मचारीलाई दफा ५९ को खण्ड (ख) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकार देहाय बमोजिमका अधिकारीलाई हुनेछ:-

- (क) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथिको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकार,
- (ख) राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको विशिष्ट श्रेणीको अधिकारी,
- (ग) राजपत्र अनङ्कित निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा राजपत्राङ्कित कार्यालय प्रमुख ।

(२) दफा ५९ को खण्ड (क) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोश्रो संशोधन, २०६४ ले दफा ६२ मा गरेको उपयुक्त संशोधित व्यवस्था बमोजिम राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथिको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीको रूपमा नेपाल सरकारलाई तोकेको, राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीको रूपमा निज कार्यरत निकायको विशिष्ट श्रेणीको अधिकारीलाई तोकेको र राजपत्र अनङ्कित निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिने अधिकारीको रूपमा निज कार्यरत कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा राजपत्राङ्कित कार्यालय प्रमुखलाई तोकेको देखिन्छ । कानूनले जसलाई अधिकार तोकेको छ, त्यही अधिकारीले मात्र निर्णय गर्नुपर्दछ । कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्ने अधिकार निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ९ र दफा ६२ बमोजिम तोकिएको अधिकारीले मात्र गर्नसक्दछ । कानूनले अधिकार नदिएको निकाय वा व्यक्तिले गरेको निर्णय अनधिकृत भई अमान्य हुन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १०६ बमोजिम तोकिएको अधिकारी बाहेक अन्य व्यक्तिले विभागीय कारवाही गरी सजाय गरेको निर्णय मान्य नभइ वदर हुने फौजदारी अदालतबाट **रामकृष्ण मण्डलको मुद्दामा** ( २०६४ सालको पु.नं ५५) गरिसकिएको छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोश्रो संशोधन २०६४ पूर्व कारवाहीको अवस्थामा रहेको विभागीय सजायका विवादहरूको कारवाही र किनारा गर्ने सम्बन्धमा संशोधित कानूनले क्षेत्राधिकार सार्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको नदेखिदा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोश्रो संशोधनपूर्व कायम रहेको दफा ६२ बमोजिम तोकिएको अधिकारीले नै त्यस्ता विभागीय सजायका विषयहरूको कारवाही र किनारा गर्नुपर्ने हुन्छ ।

३. भूतलक्षी असर (*Retrospective Effect*) पर्ने गरी विभागीय सजायको निर्णय मिति भन्दा पहिले देखि नै लागू हुनेगरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय कानूनसम्मत हुन्छ हुँदैन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा कुनै पनि व्यक्तिको हकहितमा प्रतिकूल असर पर्ने निर्णय गर्दा भूतलक्षी वा पश्चात्दर्शी असर (*Retrospective Effect*) पर्नेगरी निर्णय गर्नहुने भन्ने कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त हो । यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट **नन्दगोपाल राजभण्डारी विरूद्ध कृषि मन्त्रालय** ( ने.का.प. २०३१, नि.नं ८६८, पृ. ३६५) समेतको मुद्दामा सिद्धान्त प्रतिपादित भइसकेको देखिन्छ । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ को उप-नियम (३) ले निजामती सेवाका कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले विभागीय सजायको निर्णय गर्दा निर्णय मिति भन्दा पहिलेदेखि नै लागू हुनेगरी निर्णय गर्नुहुँदैन भन्ने स्पष्ट व्यवस्था गरी भूतलक्षी असर पर्नेगरी निर्णय गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को सातौँ संशोधन, २०६४ ले नियम ११२ को उप-नियम (३) मा संशोधन थप गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित भएको कसूरमा सजाय गर्दा नब्बे दिन पूरा भएको भोलिपल्टदेखि र सो ऐनको दफा ६१ को उपदफा (२) को खण्ड (क) र (ख) बमोजिम क्रमशः नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरेमा वा भ्रष्टाचार गरेको ठहरेमा विभागीय सजाय गर्दा अदालतबाट कसूर ठहर भएको मिति देखि लागू हुनेगरी निर्णय गर्नसकिनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यसरी सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त एवं कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त अनुसार कुनैपनि व्यक्तिको हक अधिकारमा प्रतिकूल असरपर्ने निर्णय गर्दा त्यस्तो निर्णयकर्ताले भूतलक्षी असर (*Retrospective Effect*) पर्ने गरी निर्णय गर्न नहुने भन्ने देखिदा भूतलक्षी असर गर्ने निर्णय मान्य नहुनेदेखिन्छ ।

४. यी पुनरावेदकलाई मिति २०६४।१।१२ मा विभागीय कारवाही गरी सेवाबाट हटाउने गरी गरिएको निर्णय कानून प्रतिकूल भई वदर गर्नुपर्ने हो होइन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा जिल्ला वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोकको रेन्जर पदमा कार्यरत यी पुनरावेदक मिति २०६१।१।१३ देखि विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित रहेकोले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को देहाय (छ) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को देहाय (१) बमोजिम

निज अनुपस्थित भएको मिति २०६१।१।१ देखि नै सेवाबाट हटाउने निर्णयका लागि अधिनस्थ कर्मचारीले पेश भएको टिप्पणीलाई सदर गरी जिल्ला वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोकले मिति २०६४।१।२२ मा निर्णय गरेको देखियो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२ बमोजिम विभागीय सजाय गर्न तोकिएको अधिकारी बाहेकका अन्य व्यक्तिले गरेको विभागीय सजायको निर्णय अधिकारक्षेत्रको अभावमा अनधिकृत भई अमान्य हुन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२ बमोजिम विभागीय सजाय गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले विभागीय सजाय गर्दा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६६, ६७ र ६८ बमोजिमको कार्यविधि अपनाई विभागीय सजायको निर्णय गर्न सक्ने व्यवस्था भएको र त्यसरी सजाय गर्न पाउने अधिकारीले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ बमोजिम विभागीय सजायको निर्णय गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेश गर्न पर्याप्त मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको सफाई, स्पष्टीकरण तथा उपलब्ध सम्पूर्ण सबुद प्रमाणको समुचित मूल्यांकन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नुपर्नेछ । यसरी सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सजायको आदेशको सम्बन्धमा आफ्नो स्पष्ट रायसाथ अनुसूचि-१७ बमोजिम निर्णय गर्नुपर्नेछ, भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । निजामती सेवा ऐन नियमको यस व्यवस्था बमोजिम निर्णयकर्ताले सबुद प्रमाणको मूल्यांकन गरी न्यायिक मनको प्रयोग गरी आफ्नो रायसाथ अनुसूची-१७ बमोजिमको ढाँचाँमा निर्णय गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेकोमा प्रस्तुत मुद्दामा यी पुनरावेदकलाई गरेको विभागीय सजायको निर्णयमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ एवं सर्वोच्च अदालतबाट **गोपाल सिंह राना समेतको मुद्दा** (ने.का.प.२०४५, अंक ११, पृ.१२११), **प्रकाश यादवको मुद्दा** (ने.का.प. २०६३ अङ्क ६ पृ.७६२) र **दशरथ चन्द्र कार्कीको मुद्दामा** (ने.का.प. २०४७, पृ.६६६) समेत प्रतिपादित सिद्धान्तको प्रतिकूल हुनेगरी न्यायिक मनको अभावमा अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणीलाई सदर गरी गरेको निर्णय कानून तथा न्यायको मान्य सिद्धान्त विपरित देखिँदा यी पुनरावेदकलाई जिल्ला वन कार्यालय काभ्रेपलाञ्चोकले सेवाबाट हटाउने गरी मिति २०६४।१।१२ मा गरेको विभागीय सजायको निर्णय बदर हुने ठहर्छ । कसैको हक अधिकारमा असर गर्ने प्रकृतिको निर्णय गर्दा यस अदालतबाट **भूप बहादुर बोगटीको मुद्दामा** (सम्बत् २०६४ सालको पु.वे.नं.२७) जारी गरिएको निर्देशनको पालना गरी निर्णय गर्न गराउन वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयका सचिवको ध्यानाकर्षणको लागि सो फैसलाको प्रतिलिपि साथै राखी पठाउनु । यो फैसलाको प्रतिलिपि जानकारीको लागि पुनरावेदक र सम्बन्धित कार्यालय तथा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई दिई मिसिल नियमानुसार बुझाइदिनु ।

.....  
(काशीराज दाहाल)

अध्यक्ष

उक्त रायमा सहमत छु ।

.....  
(चित्रदेव जोशी)

सदस्य

इति सम्बत् २०६५ साल आषाढ १९ गते रोज ५ शुभम् ।



## प्रशासकीय न्याय र निजामती सेवा सम्बन्धी कानून-कार्यान्वयन विषयक कार्यशाला

### १. कार्यशालाको संक्षिप्त विवरण

प्रशासकीय अदालतबाट भएका फैसलाहरूको कार्यान्वयन र आदेश निर्देशनको पालनको प्रभावकारिताका निम्ति सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र प्रशासकीय अदालतको आयोजनामा मिति २०६५।३।२२ मा एक दिवसीय कार्यशाला गोष्ठीको आयोजना गरियो । सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश श्री केदारप्रसाद गिरीबाट उद्घाटित उक्त गोष्ठीमा सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम् माननीय न्यायाधीश श्री मीनबहादुर रायमाझीले मन्तव्य सहित छलफल सत्रको अध्यक्षता गर्नुभएको थियो । उक्त उद्घाटन कार्यक्रममा सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश र वरिष्ठतम् माननीय न्यायाधीशले व्यक्त गर्नुभएको मन्तव्य यसै प्रतिवेदनमा समावेश गरिएको छ । उक्त उद्घाटन सत्रमा मुख्य सचिव डा. श्री भोजराज घिमिरेले प्रशासकीय अदालतबाट भएका फैसला आदेशहरूको पालना गर्न नेपाल सरकारका सचिवहरूलाई निर्देशन दिनुभयो । उद्घाटन सत्रमा प्रशासकीय अदालतका अध्यक्ष काशीराज दाहालले विभागीय कारवाही समयमा नै नभएका कारण धेरै वर्षपछि कारवाही गरिएकाले त्यसबाट परेको नकारात्मक पक्षको उल्लेख गर्दै समयमानै कानून बमोजिम जो जे गर्नुपर्छ गर्न नेपाल सरकार र सम्बन्धित पदाधिकारीहरूलाई आग्रह गर्नुभयो । उक्त उद्घाटनसत्रको अध्यक्षता सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव डा. श्री गोविन्द प्रसाद कुसुमको अध्यक्षतामा भएको थियो भने कार्यक्रमको स्वागत मन्तव्य सोही मन्त्रालयका सचिव डा. श्री रामहरि अर्यालले गर्नुभएको थियो । सो कार्यक्रममा प्रशासकीय अदालतद्वारा प्रकाशित **फैसला विशेषाङ्क बुलेटिन** समेत सार्वजनिक गरिएको थियो । उक्त कार्यशाला गोष्ठीमा नेपाल सरकारका सचिवहरू तथा विशिष्ट श्रेणीका अधिकृतहरूको सहभागिता थियो । उक्त कार्यक्रममा प्रशासकीय अदालतका अध्यक्ष श्री काशीराज दाहाल र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव डा. श्री गोविन्दप्रसाद कुसुमद्वारा कार्यपत्र प्रस्तुत भएको थियो । उक्त कार्यक्रममा प्रस्तुत भएको कार्यपत्र र सहभागीहरूको नामावली यसै प्रतिवेदनमा समावेश गरिएको छ ।

### २. सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश श्री केदार प्रसाद गिरीज्यूले प्रशासकीय कानून र निजामती सेवा कानूनको कार्यान्वयन सम्बन्धी कार्यक्रममा दिनुभएको मन्तव्य । ( २०६५/३/२२/१ )

समारोहका अध्यक्ष महोदय,  
सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशज्यूहरू,  
प्रशासकीय अदालतका माननीय अध्यक्षज्यू,  
उपस्थित सहभागी मित्रहरू ।

नेपालमा प्रशासनिक न्याय सिङ्गो न्याय प्रणालीको एक प्रमुख पक्षको रूपमा रहेको सन्दर्भमा प्रशासन क्षेत्रका जिम्मेवार उच्च पदाधिकारीहरूसँग यसरी भेटघाट गर्न पाउँदा मलाई खुशी लागेको छ । प्रशासकीय न्यायका विषयहरूका सम्बद्ध अधिकारीहरू बीच हुने अन्तर्क्रियाबाट प्रशासनिक निर्णय र न्याय प्रशासन बीच तादात्म्यता ल्याउन सहयोग सहयोग मिल्ने विश्वास लिएको छु । यो कार्यक्रम सफलतापूर्वक सम्पन्न होस भन्ने मेरो शुभकामना छ ।

प्रशासकीय निर्णयहरूका सम्बन्धमा खासगरी निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनका विषयमा उठ्ने अधिकांश विवादहरू सर्वोच्च अदालतमा पर्नगई यस्तै मुद्दाहरूको बोझ बढ्न गएको छ । विभागीय कारवाही उपरको पुनरावेदकीय अधिकार क्षेत्र प्रशासकीय अदालतलाई प्रदान गरिएको भए पनि अझै सुरूवा बढुवा लगायतका सामान्य विषयमा पनि सर्वोच्च अदालत अल्झिनु परेको अवस्था छ । यस समस्यालाई अदालतको अधिकार क्षेत्रको पुनरावलोकन तथा प्रशासकीय अधिकारीहरूमा कानूनी राज अनुकूलको कार्यशैली र प्रक्रियाको विकासबाट समस्या समाधान गर्न सकिने छ भन्ने मलाई लाग्दछ ।

एकातर्फ हाम्रो निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनमा छिटो-छिटो परिवर्तन भएको कारण प्रशासकीय निर्णयहरूमा स्थिरता र अनुमानगम्यताको अभाव देखिन्छ भने प्रशासकीय कृयाकलापका सम्बन्धमा अदालतबाट भएका निर्णय र नजिरको परिपालना हुनसकेको कारण एउटै खालका निर्णयहरू उपर पटक-पटक मुद्दा पर्दा न्यायालयमा अनपेक्षित चाप पर्ने गरेको छ । अदालतबाट भएका निर्णयहरू र त्यसबाट कार्यक्षेत्रमा परेको असर विषयमा पनि प्रशासकीय अधिकारीहरू बीच छलफल हुनेछ भन्ने ठानेको छु । यी सबै विषयमा ठोस र व्यवहारिक निष्कर्ष ल्याउन यो कार्यक्रम सफल हुनेछ भन्ने मेरो विश्वास छ । आज विमोचित प्रशासकीय अदालतबाट प्रकाशन भएको प्रशासकीय अदालत बुलेटिन फैसला विशेषाङ्क प्रशासकीय निर्णय गर्ने अधिकारीहरूका लागि अर्ध-न्यायिक निर्णय गर्दा सन्दर्भ पुस्तिका बन्नेछ भन्ने आशा राखेको छु ।

अन्त्यमा, समय र आतिथ्यका लागि आयोजकलाई धन्यवाद दिँदै बिदा हुन्छु । धन्यवाद ।

३. सम्माननीय न्यायाधीश श्री मीन बहादुर रायमाभीज्यूले प्रशासकीय कानून र निजामती सेवा कानूनको कार्यान्वयन सम्बन्धी कार्यक्रममा दिनुभएको मन्तव्य । ( २०६५/३/२२/१ )

“प्रशासकीय न्याय र निजामती सेवा कानूनको कार्यान्वयन” विषयक अन्तरक्रिया कार्यक्रमको आयोजना हुनु राम्रो कुरो हो । प्रशासकीय अधिकारीहरूद्वारा गरिने न्यायिक कार्य सम्बन्धमा विगतमा विभिन्न ठाउँमा विभिन्न तहमा र साथै गत वर्ष सचिवहरू समेत समावेश हुनुभएको यस्तै अन्तरक्रिया सम्पन्न भएको क्षण मेरो स्मरणमा ताजा छ । अन्तरक्रिया वा छलफलको खास उद्देश्य र लक्ष्य रहेकोहुन्छ । लक्ष्य वा उद्देश्य प्राप्तमा सहयोग नपुगे अन्तरक्रियाको कुनै महत्त्व रहँदैन । विगतमा सम्पन्न भएका अन्तरक्रिया वा छलफल उपयोगीमूलक नै रह्यो होला भन्ने विश्वास लिएको छु ।

कार्यक्रम अनुसार यो कार्यक्रम पछि कार्यपत्र पेश एवं छलफल सत्रको अध्यक्षता मैले गर्ने भन्ने कार्यक्रम रहेछ । कार्यपत्रका विषयवस्तुका बारेमा देखेका आवश्यक कुराहरू म उसै बखत राखौला तथापि उदघाटन सत्रको यस अवसरमा केही कुराहरू यहाँहरू समक्ष राख्नु सान्दर्भिक नै ठान्दछु ।

यस बखत हाम्रो देश गम्भीर संक्रमणको अवस्थामा छ । लामो संक्रमण देशको निमित्त निश्चय नै हितकर हुँदैन । त्यसतर्फ हामी सबै गम्भीर हुनुपर्दछ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को चौथो संशोधनले राजतन्त्रलाई अन्त्य गरी नेपाललाई संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य कायम गरेको छ । संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य व्यवस्थाको संविधान निर्माण हेतु संविधानसभाको चुनाव पनि सम्पन्न भइसकेको छ । आशा गरौं यो काममा कुनै विघ्न आउने छैन र संविधान निर्धारित समय भित्र निर्माण हुनेछ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को संवैधानिक व्यवस्था अनुसार राज्य व्यवस्थाको मूल स्वरूप संघीय, लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक हुनेभन्नेरहेको छ । लोकतन्त्रको परिभाषा विभिन्न तरिकाबाट हुनसक्ला, गर्नसकिएला तथापि लोकतन्त्रको आधारस्तम्भ भने कानूनको राज्य नै हो । कानूनको शासनमा शासक एवं शासित दुवै कानूनको अधिनमा हुन्छन् । कानून भन्दा माथि कोही हुँदैन, कानूनको समान संरक्षणको हकदार सबै नागरिक हुन्छन् । हाम्रो विगत एवं वर्तमान सबै संविधानमा कानूनको शासन उल्लेख थियो र छ । हाम्रो कानूनको शासनको रटाई ६ दशक पूरा हुनलागेको छ । अब बन्ने संविधानमा पनि कानूनको शासन भनौं वा कानूनी राज्य निश्चय नै लेखिन्छ । विगतको हाम्रो अनुभव के छ ? हामी साच्चै कानूनको शासन प्रति इमान्दार भयौं ? हामी वास्तविक रूपमा कानूनी शासन प्रति प्रतिबद्धता रह्यौं त ? इमान्दारीपूर्वक भन्नु पर्दा हामी यस विषयमा गम्भीर हुन निश्चय नै सकेनौं । कानूनको शासन भन्दैमा वा संविधानमा लेख्दैमा कानूनी राज्य वा शासन कायम हुने होइन । यो त शासक र शासित अर्को शब्दमा हरेक नेपालीको मानस पटल अर्थात् आन्तरिक सत्तासँग आत्मसात हुनुपर्ने विषय हो । जबसम्म हामी मन बचन कर्मद्वारा यसलाई सही अर्थमा अनुशरण गर्दैनौं तब सम्म कानूनको राज्यको अवधारणा साकार पार्न गाह्रो हुन्छ । त्यसमा पनि जिम्मेवार पदमा आसिन व्यक्तिहरूको निमित्त यो भन्ने महत्त्वपूर्ण विषय हो ।

हामी विकासको पथमा घुम्दै छौं । हाम्रो जस्तो विकासशील देशमा विकासको गतिलाई अधि बढाउन र संविधानले सुनिश्चित गरेको कानूनको राज्यको अवधारणा पूरा गर्न कर्मचारीयन्त्रमा ठूलो जिम्मेवारी रहेको हुन्छ र कानून विपरीतका अहोत आदेश वा निर्देशको परिपाटीलाई अन्त गरी कानूनको शासनको राजपथ तर्फ लम्किने वातावरण निर्माण निमित्त अहम् भूमिका रहनेमा दुईमत हुनसक्दैन । कानूनको शासन अनुकुलको कर्मचारीयन्त्रले देशको विकट परिस्थितीमा पनि देशको अमनचैन, शान्ति सुव्यवस्था विकास एवं प्रगती खलबलिन्न, यसको निमित्त कर्मचारीयन्त्रमा जिम्मेवारीको महसुस, शुद्धता, नैतिक बल एवं कानूनप्रतिको प्रतिबद्धता आवश्यक पर्दछ । कर्मचारीयन्त्रमा यी कुराहरूको विद्यमानताले कानूनी राज्य विरुद्धका जिवाणुको केही लाग्दैन । यसैले कानूनको शासनको भरथेग एवं सुदृढीकरणमा तपाईं सचिव एवं विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको विशेष जिम्मेवारी छ ।

तपाईं प्रशासकीय अधिकारीहरूलाई निर्णय सम्म पुग्नको लागि कुनै निश्चित मार्ग वा कार्यविधि तोकिएकोमा ती मार्गको अवलम्बन गर्नुपर्ने नै हुन्छ । कतिपय कुराहरू अधिकारीको तजविजमा छुट्टेको पनि हुनसक्दछ । तजविज नियन्त्रण विनाको अवस्था हैन, तजविजी अधिकार, *Equity, Justice and good conscience* अर्थात् समन्याय शुद्ध अन्तस्करणद्वारा नियन्त्रित हुन अनिवार्य हुन्छ । कानूनी राज्यरूपी सिक्काको एउटा पाटो कानून हो भने अर्को पाटो समन्याय एवं शुद्ध अन्तस्करण हो । त्यसैले तजविजी अधिकार प्रयोग भइ भएका निर्णयमा यी वस्तुहरू स्पष्ट देखिनु सक्षमताको परिचायक हो ।

कानूनको पालनाबाट कसैलाई अहित हुँदैन, कोही आपत्तिमा पर्दैन र कसैलाई धोका पनि हुँदैन । कानून हामी सबैको असल मित्र र ठूलो रक्षक दुबै हो । यसैले कानूनको कुरा अदालतमा मात्र हुन्छ भन्ने कसैको मन मस्तिस्कमा हिजोको कुनै अवशेष छ भने त्यसलाई हटाउँ र कानूनको राज्यको सर्वमान्यतालाई अगाडी बढाऔं ।

अन्तमा, मलाई आफ्नो विचार राख्ने मौका प्रदान गर्नु भएकोमा आयोजक वर्गलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । कानूनको राज्यको अवधारणालाई दृढ बनाउन यो कार्यक्रम सहयोगी हुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु । धन्यवाद ।

## कार्यपत्रहरू

### क. प्रशासकीय न्याय : आधारभूत सिद्धान्त र कार्यान्वयनको स्थिति

काशीराज दाहाल \*

“राज्य” त्यस्तो स्वतन्त्र राजनैतिक समाज हो, जसले निश्चित भू-भाग ओगटेको हुन्छ, जसको प्राथमिक उद्देश्य वाह्य आक्रमणबाट आफ्नो भू-भागको रक्षा गर्नु र आन्तरिक रूपमा शान्ति सु-व्यवस्था कायम गरी लोककल्याणकारी कार्य गर्नु र जनतालाई न्याय प्रदान गर्नु हो। समाजलाई हानी पुऱ्याउने मानवीय व्यवहार र आचरणलाई अपराध घोषित गरी त्यस्तो अपराध गर्नेलाई सजाय गर्ने र राज्य संचालनका निम्ति आवश्यक पर्ने कर उठाउने एकाधिकार राज्यलाई हुन्छ। जनताको राज्यप्रतिको वफादारिता र अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताले नै राज्यको अस्तित्वलाई वैधानिकता दिई राज्यको निरन्तर पहिचान बनाइराख्दछ। राज्यको प्रतिनिधि वा वारिसको रूपमा राज्यका विभिन्न अङ्ग एवं निकायहरूले राज्यको सार्वभौम अधिकार प्रयोग गरेका हुन्छन्। राज्यले आफ्नो विधायिकी, कार्यकारिणी र न्यायिक शक्ति राज्यका अङ्गहरू व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका मार्फत प्रयोग गर्दछ। राज्यको कानून निर्माण गर्ने शक्ति **विधायिकी शक्ति**, कानून कार्यान्वयन गर्ने शक्ति **कार्यकारिणी शक्ति** र कानूनको व्याख्या गरी कानून उल्लङ्घन गर्नेलाई दण्डित गर्ने शक्ति **न्यायिक शक्ति** हो। आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा संविधानवादको मान्यता र कानूनी शासनको अवधारणा अनुरूप राज्य शक्ति प्रयोग गर्ने अङ्ग एवं निकायहरूले **शक्ति पृथकीकरण** र **शक्ति संतुलन** र **नियन्त्रण**को सिद्धान्तको सीमाभित्र रही आ-आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्नुपर्दछ।

राज्यशक्ति प्रयोग गर्ने अङ्ग, निकाय एवं पदाधिकारीहरूले विधिको शासनको मान्यता र सीमाभित्र रही स्वस्थ र स्वच्छ किसिमले आ-आफ्ना शक्तिको प्रयोग र अभ्यास गरेमा नै मुलुकमा असल शासन वा सुशासन कायम हुनसक्दछ। शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्त बमोजिम न्याय सम्पादनको कार्य राज्यको न्यायिक शक्ति प्रयोग गर्ने निकाय **न्यायपालिका**बाट हुने आधुनिक मान्यता भएपनि कतिपय विषयवस्तुको प्रकृति, विशेषज्ञताको अनुभव, राज्यको नीति, कार्यमा शीघ्रता जस्ता आधार र कारणबाट कार्यपालिका अन्तर्गतका प्रशासकीय अङ्ग एवं पदाधिकारीलाई समेत न्यायिक अधिकार प्रदान गरेको हुन्छ जसलाई **“अर्ध-न्यायिक”** पनि भन्ने गरिन्छ। **नीतिमा आधारित निर्णय** “प्रशासकीय कार्य” हो भने **हक अधिकार** निरूपणको कार्य “न्यायिक” हो। विधायिकी कार्य भविष्यद्रष्टा हुन्छ, जबकि प्रशासकीय कार्य कानूनमा आधारित खास किसिमको निर्णय र कार्यसँग सम्बद्ध हुन्छ (*Legislation is Process of formulating a general rule of conduct without reference to particular cases and usually operating in future, administration is the process of performing particular acts of issuing particular orders or of making decision which apply general rules to particular cases. – India v. Cynamide India Ltd, AIR, 1987, SC 1802*)।

आधुनिक राज्यमा कार्यकारिणी अङ्ग, प्रशासकीय निकाय वा पदाधिकारीले मुख्यतया देहाय बमोजिम ३ किसिमका कार्यहरू गर्ने अधिकार पाएको देखिन्छ :-

१. **अर्ध-विधायिकी ( Quasi- Legislative )** : अधिनस्थ विधायनको सिद्धान्त बमोजिम विधायिका निर्मित ऐनलाई कार्यान्वयन गर्न कार्यकारिणी निकायले आवश्यक नियम/विनियम (*rules/regulations*) जारी गरी **“अर्ध-विधायिकी”** कार्य गर्दछ।
२. **विशुद्ध प्रशासकीय ( Purely Administrative )** : नागरिकको हक अधिकारमा अतिक्रमण नहुनेगरी नीतिगत सिद्धान्तमा आधारित हुनेगरी गरिने कार्यहरू प्रशासकीय हुन्। प्रशासकीय निर्णय आत्मनिष्ठ (*Subjective*) हुन्छ,। विशुद्ध प्रशासकीय निर्णयमा कार्यविधिको पूर्णपालना गरिन्छ ( *No Procedural Obligation* ), प्रशासकीय निर्णयले हक अधिकार निर्धारण गर्नसक्तैन।
३. **अर्ध-न्यायिक ( Quasi- Judicial )** : प्रशासकीय अधिकारी जसको निर्णयले कसैको हक अधिकारमा अतिक्रमण वा असर पुऱ्याउँदछ भने त्यस्तो कार्य **अर्ध-न्यायिक** हो। अर्ध-न्यायिक वा प्रशासकीय न्याय (*Administrative Adjudication*) को कार्य सम्पादन गर्दा प्रशासकीय अधिकारीले कार्यविधिगत दायित्वहरू परिपालन गरेकैहुनुपर्दछ। प्रशासकीय न्यायको सिद्धान्त बमोजिम निर्णयकर्ताले नीतिगत उद्देश्यलाई पृष्ठभूमिमा राखी वस्तुगत आधारमा कानूनी प्रकृया अपनाई न्याय सम्पादन गर्नुपर्दछ।

आधुनिक कानूनी राज्यमा कानूनको अधिनमा राज्य व्यवस्था संचालन गर्नुपर्ने भएकाले राज्यको प्रशासकीय अङ्ग एवं पदाधिकारीहरूले “प्रशासन” लाई सुम्पिएको कार्यसम्पादन गर्दा प्रशासकीय कानून र प्रशासकीय न्यायको सिद्धान्तको

\* अध्यक्ष, प्रशासकीय अदालत

आधारमा गर्नुपर्ने हुन्छ । प्रशासकीय कानून भनेकै प्रशासनलाई नियन्त्रण गर्ने , प्रशासकीय अधिकारीको शक्तिलाई व्यवस्थित गर्ने , प्रशासकीय शक्ति प्रयोग गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधिलाई निर्धारण गर्ने र प्रशासकीय कारवाहीबाट असर पर्ने व्यक्तिलाई कानूनी उपचार प्रदान गर्ने कानून हो (*“Administrative law is that branch of the law which controls the administration, operations of government. It sets forth the powers which may be exercised by administrative agencies, lays down the principles governing the exercise of those powers, and provides legal remedies to those aggrieved by administrative action.”*)

– Bernard Schwartz, *Administrative Law*, 1976, p.1 )

प्रशासकीय कानूनले- (क) प्रशासकीय निकायको गठन र शक्तिको व्यवस्था गर्ने, (ख) प्रशासकीय अधिकारीको शक्ति सीमाङ्कन गर्ने, (ग) शक्तिको प्रयोग गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधिको निर्धारण गर्ने, र (घ) प्रशासकीय अधिकारीको काम कारवाही उपर न्यायिक नियन्त्रणको व्यवस्था गर्ने जस्ता विषयहरूलाई व्यवस्थित गरेकोहुन्छ । प्रशासकीय कानून र प्रशासकीय न्यायका आधारभूत सिद्धान्तहरूको पालना गरी सोही परिधिभित्र रही प्रशासकीय अधिकारीहरूले कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ । आधुनिक राज्यमा शक्तिपृथकीकरणको मान्यताअनुसार राज्य शक्तिको पृथकीकरण गरिए पनि राज्य शक्तिको पूर्ण पृथकीकरण सम्भव छैन । राज्य संचालनमा कार्यकारिणी शक्ति प्रयोग गर्ने अङ्ग एवं अधिकारीको काम, कर्तव्य, जिम्मेवारी र भूमिका दिनानुदिन बढ्दो छ । यस क्रममा लोकतान्त्रिक मान्यता अनुरूप सार्वजनिक प्रशासनको दक्षता, प्रभावकारिता र जवाफदेहिताबाट नै सेवाग्राहीले गुणस्तरीय सेवा प्राप्त गर्नसक्नेहुँदा **सार्वजनिक सेवाका सिद्धान्तहरू** (*Principles of Public Service*) लाई अनुशरण गरी कार्य सम्पादन गर्न सार्वजनिक प्रशासनका पदाधिकारी सक्रिय हुनुपर्दछ । आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा जनताप्रति गुणस्तरीय र शीघ्र सेवा प्रदान गर्नका लागि सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी क्रियाशील गराउन नागरिक वडापत्रको अवधारणा, गुनासा सुन्ने संयन्त्रको निर्माण, क-प्रशासनमा छानबिन र कारवाही गर्ने निकायको व्यवस्था, सार्वजनिक सुनुवाई, जन सुनुवाई निरीक्षण र अनुगमन, दण्ड र पुरस्कार जस्ता पद्धतिलाई आत्मसात गर्ने र सार्वजनिक पदाधिकारीबाट हुने अधिकारको दुरुपयोग र स्वेच्छाचारितालाई रोकी विधिसम्मत किसिमले कार्य सम्पादन गर्न न्यायिक नियन्त्रणको मान्यतालाई स्वीकार गरिएको हुन्छ ।

कुनै पनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर, अतिक्रमण वा प्रभाव पर्ने किसिमको न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक निर्णय गर्ने अधिकारीले गरेको निर्णयले वैधता र मान्यता पाउन त्यस्तो अधिकारीले कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तलाई परिपालन गरी निर्णय गरेको हुनुपर्ने न्यायशास्त्रको सर्वमान्य सिद्धान्त हो । न्यायको मान्य सिद्धान्त अनुसार निर्णयकर्ताले न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको विषयमा गरेको निर्णयमा कानून, सिद्धान्त र कार्यविधिको स्वच्छ, उचित र तर्कसंगत किसिमले अधिकारको प्रयोग गरेको हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता रहेको देखिन्छ । कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तको पालना नगरी गरिएको कारवाही र निर्णय स्वेच्छाचारी र कानून प्रतिकूल भई वदरभागी हुने हुँदा त्यस्तो निर्णय गर्नु र नगर्नुको कुनै अर्थ हुँदैन भन्ने मानिन्छ । निर्णयकर्ताले आफ्नो अधिकार कानूनी सीमा भित्र रही कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तमा आधारित भई गरेको हुनुपर्ने, लहड, सनक वा स्वेच्छाचारी किसिमले अधिकारको प्रयोग नगरी तर्क र विवेकका आधारमा गर्नुपर्दछ भन्ने सिद्धान्तलाई आधुनिक प्रशासकीय कानूनले निर्दिष्ट गरेको देखिन्छ (*“Administrative law is to insure that government's powers are exercised according to law, on proper legal principles, according to the rules of reason and justice; and not on the mere caprice or whim of the administrative officers...”*). *M.P. Jain & S. N. Jain, Principles of Administrative Law, NewDelhi: Wadhawa and Company, 1999, P.13*). । निर्णयकर्ताको निर्णय कानून प्रतिकूल भई अवैधानिक (*Illegality*) भएको अवस्थामा वा अविवेकी (*Irrationality*) भएको अवस्थामा वा कार्यविधिगत असङ्गति (*Procedural Impropriety*) भएको अवस्थामा अदालतले कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल भएको मानी त्यस्तो निर्णयलाई अमान्य र वदर गर्न **न्यायिक हस्तक्षेप** (*Judicial Intervention*) गर्नसक्ने सिद्धान्त रहेको देखिन्छ (*R.v.Inland Revenue Commissioners, ex parte National Federation of Self - Employed and Small Business Ltd, 1982, AC 617; O' Reilly v. Mackman, 1983 2 AC 237; Council of Civil service Unions v. Minister for the Civil Service, 1985, AC 374; Associated Provincial Picture House Ltd v. Wednesbury Corporation, 1948, 1 KB 223.*) । बेलायतका न्यायमूर्ति लर्ड डिपलक (*Lord Diplock*) कै शब्दमा :-

*"By 'illegality' as a ground for judicial review I mean that the decision-maker must understand correctly the law that regulates his decision -making power and give effect to it. Whether he had or not is par excellence a justiciable question to be decided, in the event of dispute, by those persons, the judges, by whom the judicial power of the State is exercisable.*

*By 'irrationality' I mean what can now be succinctly referred to as 'Wednesbury' unreasonableness. It applies to a decision which is so outrageous in its defiance of logic or of accepted moral standards that no sensible person who had applied his mind to the question to be*

decided could have arrived at it. Whether a decision falls within this category is a question that judges by their training and experience should be well equipped to answer....

I have described the third head as '**procedural impropriety**' rather than failure to observe basic rules of natural justice or failure to act with procedural fairness towards the person who will be affected by the decision. This is because susceptibility to judicial review under this head covers also failure by an administrative tribunal to observe the procedural rules that are expressly laid down in the legislative instrument by which its jurisdiction is conferred, even there such failure does not involve any denial of natural justice."

(Hilaire Barnett, **Constitutional and Administrative Law**, NewDelhi; Lawman Pvt. Ltd. , 1996, PP.721- 722.)

न्यायमूर्ति लर्ड डिपलकले व्याख्या गरेको सिद्धान्तले कानूनी राज्यमा कानूनी अधिकार प्रयोग गरी निर्णय गर्ने अधिकार पाएको निर्णयकर्ताले गरेको कामकारवाही र निर्णय "कानूनसम्मत" (*Lawfulness*), "मुनासिब" (*Reasonableness*) र "स्वच्छतापूर्ण" (*Fairness*) हुनुपर्दछ। निर्णयकर्ताको कामकारवाही र निर्णय अवैधानिक, अविवेकी वा कार्यविधिगत असङ्गति भएको अवस्थामा देहायको आधारमा अदालतले न्यायिक हस्तक्षेप गरी बदर गर्नसक्ने सिद्धान्तहरू स्थापित भएका देखिन्छन् :-

ILLEGALITY		IRRATIONALITY	PROCEDURAL IMPROPRIETY
<i>Acting wrongly</i>	<i>Failing to act</i>		
<i>Error of the law</i>	<i>Fettering discretion</i>	<i>Unreasonableness</i>	<i>Failing to follow correct procedures</i>
<i>Using powers for the wrong purpose</i>	<i>Taking into account irrevelent considerations or failing to take into account revelent considerations</i>	<i>Unreasonableness</i>	<i>Breaching the rules of natural justice/ fairness: Bias Hearing</i>
<i>Acting in bad faith</i>	<i>Wrongful delegation of power</i>		<i>Failing to respect legitimate expectations</i>
	<i>Failure to exercise discretion</i>		<i>Failing to give reasons for a decision</i>

(Hilaire Barnett, **Constitutional and Administrative Law**, NewDelhi; Lawman Pvt. Ltd. , 1996, PP.721- 726.)

आधुनिक राज्य व्यवस्थामा कानून, विवेक र तर्कबाट राज्य शक्ति प्रयोग गर्ने निकाय वा पदाधिकारीले कार्य गर्नुपर्ने गरी कानूनी सभ्यतालाई संरक्षण र सम्मान गर्न संविधानवाद, कानूनी शासन एवं कानून र न्यायका सर्वमान्य सिद्धान्तहरू विकसित भएको देखिन्छ। यस सन्दर्भमा कुनै पनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर गर्ने न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्ने अधिकार पाएको निर्णयकर्ताको कामकारवाही र निर्णय कानून बाहिर गई गरेको निर्णय (*Ultravires*), अविवेकी निर्णय (*Irrationality*), गलत निर्णय (*Acting Wrongly*), स्वविवेकीय अधिकार प्रयोग नगरी गरेको निर्णय (*Failing to act*), कसूरको मात्रा भन्दा बढी सजाय गरेको निर्णय (*Doctrine of Proportionality*) वा कार्यविधिगत असङ्गति (*Procedural Impropriety*) जस्ता अवस्था र स्थिति देखिएमा त्यस्तो कार्य र निर्णयले वैधता र मान्यता प्राप्त गर्न नसक्ने सिद्धान्तलाई आधुनिक न्यायशास्त्रले अवलम्बन गरेको देखिन्छ। आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सार्वजनिक निकाय वा अधिकारीले प्रयोग गर्ने शक्ति र अधिकार भनेको जनताको इच्छा बमोजिम विधायिका निर्मित कानूनको सीमाभित्र हो। जनताले प्रत्यायोजन गरेको विधायिकाप्रदत्त कानूनी सीमा बाहिर गई (*Beyond legislative will*) गरेको कार्यले वैधता प्राप्त गर्दैन।

"If the decision maker exercises his powers outside the jurisdiction conferred, in a manner which is procedurally irregular or is unreasonable, he is acting ultravires his powers and therefore unlawfully" . - **R v. Hull University Visitor**, 1993, AC 682. ।

कुनै पनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर गर्ने न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्ने अधिकारीले प्रशासकीय न्यायका देहायका सिद्धान्तलाई पालना गरी निर्णय गरेकोरहेछ भने मात्र त्यस्तो निर्णयले वैधता र मान्यता प्राप्त गर्नसक्दछ :-

- (१) कानूनी राज्यमा कानूनले दिएको अधिकार भन्दा बाहिर गई गरेको कार्य अवैध र शून्य (*Ultravires: beyond powers*) हुन्छ । निर्णयकर्ताले कानूनको अख्तियारी र कानूनी सीमा बाहिर नगई कानूनको परिधिभित्र रही (*Intravires*) अधिकारको प्रयोग गरेकोहुनुपर्दछ (*The exercise of statutory power is subject to the rule of ultravires*) । संवैधानिक विधिशास्त्रको मान्यता अनुसार संविधानको प्रतिकूल हुनेगरी ऐन र ऐनको प्रतिकूल हुनेगरी नियम विनियम बन्नसक्दैन । जन्मदातृ कानूनको प्रतिकूल हुनेगरी जारी भएको कानून (*Inconsistency with the parent statute*) अमान्य हुन्छ । जन्मदातृ कानूनको अधीनमा रही अन्य कानून निर्माण गर्नुपर्ने कानून निर्माणको जुन तहगत मूल्य मान्यता छ त्यसको प्रतिकूल हुनेगरी कुनै कानून बन्छ भने त्यो कानून सारवान रूपमा अमान्य र अवैध (*Substantive Ultravires*) हुन्छ । यसैगरी कानूनले अनिवार्य रूपमा पालना गर्नुपर्ने गरी कुनै शर्त र कार्यविधि तोकेको रहेछ भने त्यस्तो शर्त र कार्यविधिको पालना नगरी निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दछ भने त्यस्तो निर्णय कार्यविधिगत अमान्य वा अवैध (*Procedural Ultravires*) हुन्छ । कानून निर्माणको तहगत मूल्य र मान्यता प्रतिकूल हुनेगरी जसरी कुनै कानून बन्न सक्दैन त्यसैगरी कानूनको प्रतिकूल हुनेगरी कुनै परिपत्र र निर्देशन जारी हुनसक्दैन । यस संवैधानिक विधिशास्त्रको मान्यता प्रतिकूल हुनेगरी कानून बनाईएमा वा परिपत्र जारी गरी त्यस अनुरूप कार्य गरेभएमा त्यस्तो कार्य मान्य नभइ अवैध (*Ultravires*) हुन्छ ।
- (२) निर्णयकर्तालाई कानूनले कारवाही र निर्णय गर्ने अधिकार (*Power of Authorization*) नदिएको अवस्थामा निर्णयकर्ताले जतिसुकै अन्य कुराको रित पुर्‍याएको भएपनि अधिकारक्षेत्र नभएको विषयमा निर्णय गरेमा (*Excess of Jurisdiction*) त्यस्तो निर्णय मान्य हुँदैन । **अधिकारक्षेत्र** (*jurisdiction*) भन्नाले विवादित विषयमा निर्णय गर्ने अधिकार (*Power to decide or power to determine*) भन्ने बुझिन्छ । कानूनले जे विषयमा जुन निकाय वा अधिकारीलाई निर्णय गर्ने अधिकार दिएको हुन्छ उसलाई मात्र त्यस्तो विषयमा निर्णय गर्ने अधिकार हुन्छ । अधिकारक्षेत्र नै नभएको व्यक्तिले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी निर्णय गरेको रहेछ भने त्यस्तो निर्णय अधिकारक्षेत्रको अभावमा (*Outside Jurisdiction*) अमान्य र शून्य हुन्छ । त्यसैगरी माथिल्लो अधिकारी वा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले शुरू क्षेत्राधिकार (*Original Jurisdiction*) मिची वा हरण गरी शुरू क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी गरेको निर्णय पनि क्षेत्राधिकार हरण विरुद्धको सिद्धान्त (*Rule against usurpation*) बमोजिम अमान्य हुन्छ (*R.v. Targuai Licencing JJ, 1951 2 All ER 656*) ।
- (३) निर्णयकर्ताले प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई पूर्ण परिपालना गरी निर्णय गरेकोहुनुपर्दछ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त निर्णयकर्ताले गर्ने अधिकारको दुरुपयोग (*Abuse of power*) वा निर्णयकर्ताको स्वेच्छाचारिता (*Arbitrariness*) को रोकथाम र नियन्त्रणका लागि विकसित गरिएको न्यायको सिद्धान्त हो । निर्णयकर्ताको कामकारवाहीमा स्वच्छता र निष्पक्षताको निम्ति प्राकृतिक न्याय र स्वच्छ सुनुवाईको अधिकारलाई स्वीकार गरिएको हो (*"The concept of rule of law would lose its validity if the instrumentalities of the state are not enlarged with the duty of discharging their functions in a fair and just manner. The requirement of acting judicially in essence is nothing but a requirement to act justly and fairly and not arbitrarily and capriciously"*). *A.K. Kraipak v. Union of India, AIR, 1970, SC 150*) । प्राकृतिक न्यायको आत्मा भनेको निर्णयकर्ताको कामकारवाहीमा स्वच्छता देखिनु हो (*Fair play in action*) । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त बमोजिम निर्णयकर्ताले पूर्वाग्रह वा प्रवृत्त भावना नलिई स्वतन्त्र र निष्पक्ष भई निर्णय गर्नु पर्दछ (*Nemo judex in re sua: i.e. the authority deciding the matter should be free from bias*) । निर्णयकर्ताले आफ्नो निर्णय कुनैपनि किसिमले पूर्वाग्रहबाट प्रेरित नभइ वस्तुगत रूपमा विवेक प्रयोग गरी (*To apply his mind objectively*) निर्णयमा पुगेको देखिनुपर्दछ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त बमोजिम निर्णयकर्ताको निर्णयबाट असर वा प्रभाव पर्ने व्यक्तिलाई उचित प्रतिवादको मौका दिएको हुनुपर्दछ (*Audi alteram partem : i.e. a person affected by a decision has a right to be heard*) । प्रतिवादको मौका दिएको मानिन देहायको व्यवस्था हुनुपर्दछ :-

- जसका विरुद्ध आरोप वा कसुर लगाइएको हुन्छ उसलाई उचित र मुनासिवै किसिमले प्रतिवाद गर्ने मौका दिएकोहुनुपर्दछ । आरोपीलाई प्रतिवाद गर्नका लागि आरोप वा कसुरको सूचना (*Notice*) नदिई निर्णय गरिन्छ भने त्यस्तो निर्णय प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको गम्भीर उल्लंघन भएको मानिन्छ । स्वच्छ सुनुवाईको निम्ति आरोपी उपर आरोप सहितको सूचना दिनुपर्ने न्यायको निम्ति बाध्यात्मक शर्त (*Obligatory Condition*) हो । प्रतिवाद गर्न समय कम भएकाले प्रतिवाद गर्न नसकिएको भन्ने प्रश्न उठेमा विषयवस्तुको प्रकृति अनुसार समय कम भएको देखिएमा कम समय दिइएकोलाई प्रतिवाद गर्ने उचित समय दिएको नमानिन सक्दछ (*Public Prosecutor v K.P. Chandrashekhar, 1957; Sudhir Rajan v West Bengal, AIR 1961*) ।

- जसका विरुद्ध आरोप लगाई कारवाही गर्न लागिएको हो उसलाई त्यस्तो आरोपको विषय स्पष्ट उल्लेख गरी सूचना दिएको हुनुपर्दछ ।
  - कुन अधिकारीले त्यस्तो सूचना जारी गरिएको हो सोको कानूनी आधार र अधिकारक्षेत्र उल्लेख भएको हुनुपर्दछ ।
  - सुनुवाई गर्ने समय, स्थान र अधिकारी उल्लेख भएको हुनुपर्दछ, आदि ।
- (४) कानूनले अन्यथा व्यवस्था गरेकोमा बाहेक कानूनले जुन अधिकारीलाई निर्णय गर्ने अधिकार तोकेको छ त्यही अधिकारीले सो निर्णय गर्नुपर्दछ, त्यस्तो अधिकार प्रत्यायोजन गर्नसकिन्न (*Statutory power must be exercised by the authority in whom it is vested*) । प्रत्यायोजित अधिकार पुनः प्रत्यायोजन हुनसक्दैन (*Delegatus non potest delegare : Delegation further not delegate*) । कानूनले नै स्पष्ट रूपमा प्रत्यायोजन गर्नसक्ने अधिकार नदिएसम्म कानूनद्वारा जुन अधिकारीलाई त्यस्तो निर्णय गर्ने अधिकार तोकेको छ सोही अधिकारीले सो अधिकार प्रयोग गरी निर्णय गरेको हुनुपर्दछ (*Allingham v. Minister of Agriculture, 1948, LALL ER 780*) । कानूनद्वारा निर्णय गर्ने अधिकार जुन अधिकारीलाई तोकिएको छ त्यस्तो अधिकारीले प्रयोग नगरी निमित्त भई काम गर्ने वा माथिल्लो अधिकारी वा अधिनस्थ अधिकारीले प्रयोग गरेको रहेछ भने त्यस्तो निर्णय मान्य हुँदैन (*Superior or inferior authority cannot do that act: Chandrika v. State of Bihar, 1984; Halsbury's Laws of England, 4th edition, Vol. 1, para 32*) ।
- (५) अधिकारप्राप्त अधिकारीले आफ्नो अधिकार कपटपूर्ण वा दुराशयपूर्ण (*Malafides*) किसिमले प्रयोग गरेको छ वा बेइमानीको नियत (*Dishonest Intent*) ले कामकारवाही गरेको छ भने त्यसलाई अधिकारको दुरुपयोग (*Abuse of power*) गरेको मानी त्यस्तो कारवाही न्यायको रोहमा अमान्य हुन्छ । अधिकारप्राप्त अधिकारीले आफ्नो अधिकार सदाशयतापूर्वक (*Utmost in good faith*), असल नियत र असल मनसायले प्रयोग गरेको हुनुपर्दछ (*Statutory power must be exercised bonafide*) ।
- (६) अधिकारप्राप्त अधिकारीले आफ्नो अधिकारको मुनासिब किसिमले प्रयोग (*Reasonably*) गरेको हुनुपर्दछ । असान्दर्भिक, असम्बन्धित, दुराशय वा कानूनको उद्देश्य प्रतिकूल हुनेगरी कारवाही र निर्णय गरिएको छ भने त्यस्तो कार्य **बेमनासिब** (*Unreasonable*) भएको मानिन्छ । असमान वा भेदभावपूर्ण व्यवहार वा कपटपूर्ण कार्य बेमुनासिब भएको मानी न्यायको रोहमा त्यस्तो कारवाही र निर्णय अमान्य हुन्छ ।
- (७) कानूनले जुन उद्देश्य र अपेक्षा (*Object and Expectation*) राखेको हुन्छ त्यही उद्देश्य र अपेक्षा अनुरूप निर्णयकर्ताले कानूनको प्रयोग गरी निर्णय गरेको हुनुपर्दछ । कानूनको मनसाय र उद्देश्य प्रतिकूल (*Improper Purpose*) हुनेगरी अधिकारको प्रयोग गरेको रहेछ भने त्यस्तो निर्णय मान्य हुँदैन । त्यसलाई "अधिकारको छलपूर्ण प्रयोग" (*Colourable exercise of power*) पनि भनिन्छ । यसैगरी निर्णयकर्ताले अप्रासङ्गिक वा असम्बन्धित आधार (*Irrelevant Considerations*) उल्लेख गरी गरिएको निर्णय मान्य हुँदैन । निर्णयकर्ताले आफ्नो निर्णय विषयवस्तुको सान्दर्भिकताका आधारमा कानूनको उद्देश्य र अपेक्षा बमोजिम नै हुनेगरी गरेको हुनुपर्दछ । कानूनले अख्तियार गरेको नीति, उद्देश्य र सिद्धान्तको परिधिभित्र रही गरेको निर्णय मात्र मान्य हुन्छ अन्यथा त्यस्तो निर्णय अमान्य भई बदरयोग्य हुन्छ ।
- (८) निर्णयकर्ताले आफ्नो स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोग विवेकपूर्ण किसिमले आफैले प्रयोग गरेको हुनुपर्दछ । निर्णयकर्ताले कसैको निर्देशनमा निर्णय गर्दछ (*Acting under dictation*) भने त्यो अनूचित हुन्छ । निर्णयकर्ताले आफ्नो स्वविवेकीय अधिकार अर्काको निर्देशनमा प्रयोग गर्नुहुँदैन (*No act under dictation from any quarters*) । न्यायिक वा अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्ने निर्णयकर्तालाई माथिल्लो निकाय वा अधिकारी वा अर्को कुनै निकायले निर्णयमा असर वा प्रभाव पुऱ्याउने गरी निर्देशन दिनसक्दैन । यदि त्यस्तो निर्देशन बमोजिम निर्णय गरेको रहेछ भने त्यस्तो निर्णय मान्य हुँदैन (*Mahadayal Prem Chandra v. Commercial Tax Officer, 1958, AIR.SC 667; K.S. Ramamurphy v. Chief commissioner Pondicherry, 1963 AIR, SC, 1464*) ।
- (९) कानून बमोजिम स्वविवेकीय अधिकार प्रयोग गरी निर्णय गर्ने अधिकार पाएको निर्णयकर्ताले आफ्नो स्वविवेकीय अधिकार परित्याग (*Abdication*) गरी निर्णय भएको रहेछ भने त्यस्तो निर्णय मान्य हुँदैन । निर्णयकर्ताले आफ्नो निर्णयमा स्वविवेक प्रयोग गरी निर्णय गर्नुपर्नेमा अर्काले पेश गरेको टिप्पणी सदर गरी यन्त्रवत् रूपमा काम गरेमा (*Acting Mechanically*) त्यस्तो निर्णय मान्य हुँदैन । कानूनले जसलाई निर्णय गर्ने अधिकार तोकेको छ उसैले त्यसको सुनुवाई गरी (*One who decides must hear*) सो सम्बन्धी तथ्य, प्रमाण, कानून, नजिर र सिद्धान्तको विवेचना र मूल्याङ्कनद्वारा न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गरेको हुनुपर्दछ । माथिल्लो कर्मचारीको निर्देशन वा अन्य अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणी सदर गरी निर्णय गर्ने जस्ता कार्यहरू न्यायिक मनको प्रयोग नभएको (*Non-application of mind*) मानी त्यस्तो निर्णय बदरयोग्य हुन्छ ।

- (१०) निर्णयकर्ता कुनै निर्णयमा पुग्न कानूनले कुनै निश्चित पूर्वावस्था, पूर्वशर्त वा पूर्वाधार ( *Condition Precedent* ) तोकेको छ भने स्पष्ट रूपमा सो पूर्वाधार विद्यमान भएको हुनुपर्दछ । निर्णयकर्ताले निर्णयमा पुग्न "विश्वास गर्ने आधार" ( *Reason to believe* ) नै पूर्वावस्था वा पूर्वाधार ( *Condition Precedent* ) हो । निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दा पर्याप्त विश्वास हुने पूर्वावस्था विद्यमान नभइ गरेको निर्णय उचित मानिन्न । यसैगरी निर्णयकर्ताले गरेको निर्णयमा उसको आत्मनिष्ठ सन्तुष्टी ( *Subjective Satisfaction* ) मात्र नभइ वस्तुनिष्ठ आधारहरू ( *Objective Conditions* ) देखिनुपर्दछ । निर्णयकर्ताको निर्णयमा ( *Speaking Order* ) आधार र कारण तर्कपूर्ण रूपमा अभिव्यक्त भएको हुनुपर्दछ । निर्णयमा आधार र कारण उल्लेख नगरी गरिएको निर्णयको परिणाम ठिकै भएपनि त्यस्तो निर्णय न्यायको रोहमा उचित मानिन्न । उचित नमान्नुको कारण " न्याय गरेर मात्र हुँदैन, न्याय गरेको जस्तो पनि देखिनुपर्दछ " भन्ने न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त रहेको हुँदा अधिकारप्राप्त अधिकारीको निर्णय मान्य हुन त्यस्तो निर्णय तर्काचित, विवेकसम्मत, वस्तुनिष्ठ र न्यायशील हुनुपर्दछ ।
- (११) कानूनी कर्तव्य वा दायित्व पूरा गर्नुपर्ने जिम्मेवारी रहेको कुनै पनि सार्वजनिक अधिकारीले त्यस्तो कर्तव्य वा दायित्व पूरा नगर्ने गरी कुनै सम्झौता वा निर्देशन बमोजिम छुट भएको भनी वा परिपत्र बमोजिम भनी त्यस्तो कानूनी दायित्व पूरा नगर्ने गरी इन्कार गर्नसक्दैन । कानूनद्वारा तोकिएको कर्तव्य र दायित्वका सम्बन्धमा विबन्धन वा प्रतिरोधको सिद्धान्त आकर्षित नभइ निजले कानूनी कर्तव्य र जिम्मेवारी बहन गरेकै हुनुपर्दछ ( *No estoppel against statutory duty* ) । विबन्धन प्रमाण कानूनको त्यस्तो सिद्धान्त हो जसले व्यक्त गरिसकेको कुरालाई पुन परिवर्तन गर्नबाट रोक्दछ ( *Estoppel is a rule of equity which forbids truth* ) । प्रशासकीय कानूनको सिद्धान्त बमोजिम कानूनी कर्तव्य पूरा गर्नुपर्ने दायित्व भएको सार्वजनिक अधिकारीले विबन्धनको सिद्धान्त बमोजिम छुट पाएको भन्ने आधारमा त्यस्तो कानूनी कर्तव्य र दायित्व पूरा नगर्ने गरी कानूनी जिम्मेवारीबाट पन्छिनसक्दैन ( *Estoppel cannot lie against a statute ; estoppel can not prevent the application of a statutory rule* ) ।
- (१२) निर्णयकर्ताले हदम्याद, हकदैया, क्षेत्राधिकार, प्राङ्गन्याय वा दोहोरा खतराको सिद्धान्त जस्ता कानूनका आधारभूत सिद्धान्त एवं कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्तलाई ध्यान दिई निर्णय गर्नुपर्दछ । ऐन, कानून प्रतिकूल हुनेगरी जारी गरिएको निर्देशन र परिपत्रको आधारमा निर्णय गर्नुहुँदैन । परिपत्रले कानूनी व्यवस्थालाई निष्कृत्य र निष्प्रभावी बनाउन पनि सक्दैन । संविधान, ऐन, नियम र नजिरको विपरीत हुनेगरी परिपत्रको आधारमा गरिएको निर्णय मान्य हुँदैन ।
- (१३) निर्णयकर्ताले फौजदारी प्रकृतिको कसूरमा निर्णय गर्नुपूर्व संविधान तथा मानवअधिकारका मान्यताप्राप्त अन्तर्राष्ट्रिय लिखतहरूले प्रत्याभूत गरेको फौजदारी न्यायको हकलाई सम्मान गर्दै त्यससम्बन्धी कार्यविधिको पालना गरी निर्णय गरेको हुनुपर्दछ । जसअनुसार दोषी प्रमाणित नभएसम्म निर्दोषिताको अनुमान गर्नुपर्ने, कानूनको उल्लङ्घन नगरेसम्म कसूर मान्न नहुने, कानूनमा तोकिएको सजायभन्दा बढी सजाय गर्न नहुने, एउटै कसूरमा एकपल्ट भन्दा बढी मुद्दा चलाउन र सजाय गर्न नहुने, अभियोग लागेको व्यक्तिलाई आफ्नो विरुद्ध वयान दिन गर्न नपाइने, अभियोग लागेको व्यक्तिलाई अभियोगको प्रकृति र कारण सहित जानकारी नदिई पक्राउ वा अन्य कुनै कारवाही गर्न नहुने, यातना दिन नहुने, कानून व्यवसायीबाट प्रतिरक्षा गर्न चाहेमा सो को अवसर दिनुपर्ने, आफ्नो विरुद्ध प्रस्तुत भएको प्रमाणको जिरह र परीक्षण गर्न दिनुपर्ने र स्वच्छ सुनुवाई गरी निर्णय गर्नुपर्ने, आदि । फौजदारी न्यायको सिद्धान्तलाई पालना नगरी गरिएको सजायको निर्णय उचित र स्वच्छ प्रकृत्याद्वारा भएको मानिन्न ।
- (१४) निर्णयकर्ताले आरोपीलाई कसुरको गाम्भिर्ह र मात्राको अनुपातमा सजाय दिएको ( *Doctrine of Proportionality* ) भएमा नै त्यस्तो निर्णय मान्य हुन्छ । कसुरको मात्रा भन्दा सजायको मात्रा बढी वा चर्को भएमा त्यस्तो निर्णय वदरयोग्य हुन्छ ( *Wheeler v. Leincister City Council, 1985, AL 1064* ) ।

( *भूपबहादुर बोगटी विरुद्ध अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग समेत, प्रशासकीय अदालतको मिति २०६४/११/३०/५ को निर्णयबाट* )

नेपालमा कार्यकारिणी अङ्ग अन्तर्गतका विभिन्न निकाय र अधिकारीलाई न्यायिक अधिकार समेत प्रयोग गर्न सक्ने गरी अर्ध-न्यायिक प्रकृतिका अधिकारहरू प्रदान गरेको देखिन्छ । प्रशासकीय अधिकारीले अर्ध-न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्दा देखिएका मुख्य त्रुटिहरूमा - अधिकारप्राप्त नभएको अधिकारीले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी कारवाही र निर्णय गर्ने, अनिवार्य रूपमा अपनाउनु पर्ने कार्यविधिको पालना नगर्ने, सबैद प्रमाणको समुचित मूल्याङ्कन गरी निर्णय नगर्ने, न्यायिक मनको प्रयोग नगरी टिप्पणीमा सदर गरी निर्णय गर्ने, कानून प्रतिकूल न्यायिक अधिकार प्रत्यायोजन गरी निर्णय गर्ने, निमित्त अधिकारीले न्यायिक अधिकार प्रयोग गरी निर्णय गर्ने, निर्देशन बमोजिम निर्णय गर्ने, कसुरको गाम्भिर्ह र सजायको मात्रा बीच तादात्म्यता नहुने, दूराशयपूर्ण किसिमले समेत कारवाही गर्ने, प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको पूर्ण परिपालना नगरिने, निर्णय वस्तुगत आधारमा भन्दा आत्मगत रूपमा हुने, समयमा नै कारवाही गरी निर्णय नगर्ने जस्ता स्थितिहरू रहेकादेखिन्छन् । न्यायिक प्रकृतिको निर्णय गर्दा कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त तथा न्यायिक अनुशासनलाई आत्मसात गरी निर्णय गर्नुपर्ने सम्बन्धमा सम्बन्धित क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई निरन्तर प्रशिक्षण र अन्तरक्रियाको अतिरिक्त न्यूनतम पूर्वाधारको निर्माण पनि त्यतिकै आवश्यक महसुस गरिएको



छ । निर्णयकर्ताको काम कारवाही स्वच्छ र निष्पक्ष हुनसकेन भने जनताको त्यस्तो निकाय र निर्णयकर्ताप्रति नै विश्वास रहँदैन । जनताको आस्था र विश्वासका निम्ति कारवाहीमा स्वच्छता र निर्णयमा विवेकशीलता त्यत्तिकै आवश्यक छ

(“ *Procedural deficiencies can undermine public confidence in the fairness of the Proceedings, and render the substantive decision unreliable in the sense that an error is more likely to occur in the absence of procedural safeguards....* ” – D.Resnick, “*Due Process and Procedural Justice*” in D.J. Galligan (Ed.), *Administrative Law*, Oxford University Press, 1996, p. 235 ) । यस सन्दर्भमा माथि उल्लेख गरिएको प्रशासकीय अदालतबाट भूपबहादुर बोगटीको मुद्दामा जारी गरिएको निर्देशनको पालना गर्न सकेमा प्रशासकीय न्यायका सम्बन्धमा विधायिकी अपेक्षा र प्रशासकीय विधिशास्त्रका मान्यताहरू कार्यान्वयन हुन सक्ने देखिन्छ ।

राज्यको कार्यकारिणी अङ्ग एवं प्रशासनलाई कानूनी शासनप्रति प्रतिबद्ध बनाई जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउने निकाय व्यवस्थापिका हो भन्ने परम्परागत अवधारणा (*Traditional Model*) रहेकोमा आधुनिक लोकतान्त्रिक बहुलवादी मान्यतामा (*Pluralist Model*) कार्यकारिणी अङ्ग एवं प्रशासनमा व्यवस्थापिकाको नियन्त्रणका (*Legislative Control*) साथसाथै कानूनी सभ्यताको विकासका लागि न्यायिक नियन्त्रण (*Judicial Control*) को सिद्धान्तलाई पनि समान रूपमा अवलम्बन गर्ने मान्यताहरू रहेको छ (See, P.P. Craig, *Administrative Law*, London: Sweet and Maxwell, 1994, PP. 1–34) । आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सार्वजनिक शक्ति (*Public Power*) प्रयोग गर्ने निकाय र अधिकारीले विधिसम्मत र विवेकपूर्वक किसिमले कार्य सम्पादन गर्न लगाउन अदालतले न्यायिक हस्तक्षेप (*Judicial Intervention*) गर्न सक्ने अवधारणालाई स्वीकार गरिएको छ । जुनसुकै अवस्था र स्थितिमा अदालतले न्यायिक हस्तक्षेप गर्ने नभइ कानूनी प्रश्नमा विधि र विवेक विरुद्धको निर्णय छ भने त्यसलाई बदर गर्न हस्तक्षेप गर्दछ (“*The court may not interfere with the exercise of an administrative discretion on substantial grounds save where the court is satisfied that the decision is unreasonable in the sense that it is beyond the range of responses open to a reasonable decision maker .But in judging whether the decision maker has exceeded this margin of appreciation the human rights context is important....*” - *R v. Ministry of Defence*, 1996, Q.B 517) । असल प्रशासनका (*Good Administration*) निम्ति न्यायिक नियन्त्रणको सिद्धान्त विकसित गरिएको हो । ब्रिटिश न्यायमूर्ति लटन (*Lawton L.J*) ले असल प्रशासनका निम्ति न्यायिक हस्तक्षेप र न्यायिक संयमताका सम्बन्धमा व्यक्त गरेको देहायको उद्धरणले अझ स्पष्ट गर्दछ :-

“ *I regard myself as a referee. I can blow my Judicial whistle when the ball goes out of play ; but when the game restrarts I must neither take part in it nor tell the players how to play* ”

*Laker Airways Ltd v. Department of Trade*, 1977, QB 643.

आधुनिक राज्यको भूमिका र कार्यक्षेत्र विस्तार हुँदैगएको छ । *The Functions of a Modern State may broadly be placed into five categories viz, the state as Protector, Provider, Entrepreneur, Economic Controller and Arbiter.* - *Friedmann, The State and the Rule of Law in a Mixed Economy*, 1971) । यसरी राज्यको भूमिका विस्तारले कार्यपालिका र प्रशासकीय अधिकारीको जिम्मेवारी पनि अझ बढेको छ । आधुनिक सार्वजनिक प्रशासनले असल प्रशासन र सुशासनको अनुभूति जनतामा दिलाउन त्यस्तो निकाय वा अधिकारीको काम कारवाही र निर्णय स्वच्छ (*fair*) र विवेकपूर्ण (*Rationality*) किसिमले गरिएको छ भनी वैधता (*Legality*) प्राप्त गर्नका लागि प्रशासकीय विधिशास्त्र र मानव अधिकारका शाश्वत मूल्य र मान्यतालाई आत्मसात गरी कार्य गर्ने संस्कार र बानीको विकास गर्नसकेमा नै मुलुकमा असल प्रशासनको विकास हुनसक्दछ । लोकतन्त्रप्रति जनताको विश्वासलाई बलियो बनाई राख्न विधिको शासन र सुशासनको अवधारणालाई साकार तुल्याउन सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा न्यायिक संस्कृतिको विकासद्वारा न्यायिक अनुशासन कायम राख्नु त्यत्तिकै आवश्यक छ । यसका निम्ति कुनैपनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर, प्रभाव वा अतिक्रमण गर्ने किसिमको निर्णय गर्दा निर्णयकर्ताले प्रशासकीय न्यायका आधारभूत मान्य सिद्धान्तहरूको परिपालना गरी निर्णय गर्ने बानी बसाल्न सकेमा नै कानूनी सभ्यताको विकास हुनसक्दछ ।

## ख. निजामती सेवामा विभागीय कारवाही : समस्या र चुनौती

\*डा. गोविन्दप्रसाद कुसुम

### १. विषय प्रवेश :

कुनैपनि संगठनको सफलता त्यसमा कार्यरत जनशक्तिको गुणस्तरमा धेरै हदसम्म निर्भर गर्दछ । गुणस्तरीय जनशक्ति भन्नाले सीप, योग्यता क्षमता र काम प्रति प्रतिबद्धताको साथसाथै अनुशासन र असल आचरणयुक्त उत्पादनमूलक जनशक्ति भन्ने बुझिन्छ । संगठनमा कार्यरत जनशक्तिलाई सीप, विकास, योग्यता र क्षमता अभिवृद्धिका लागि उचित वातावरण तथा अवसर जुटाइ दिनुपर्दछ भने अनुशासन तथा असल आचरणको लागि प्रोत्साहनको साथसाथै सजायको आवश्यकता पनि पर्दछ ।

वर्तमान समयमा विभागीय कारवाही वा सजायलाई भन्दा प्रोत्साहनलाई कर्मचारीको उत्प्रेरणा बढाउने असल औजार मानिएको छ । तर पनि यसले मात्रै सबै अवस्था र सबै व्यक्तिलाई अनुशासित एवं असल आचरणयुक्त बनाई राख्न नसक्ने हुन्छ । त्यसैले प्रत्येक क्षेत्रको जनशक्ति व्यवस्थापनमा विभागीय कारवाही वा सजायको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यसलाई प्रोत्साहनले काम नगरेका वा प्रभावकारी नभएको अवस्थामा मात्र प्रयोगमा ल्याउन सान्दर्भिक मानिन्छ ।

निजामती सेवा राज्यको नीति निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउने र नीति कार्यान्वयन गर्ने सबैभन्दा महत्वपूर्ण सरकारी सेवा हो । त्यसैले यस सेवामा कार्यरत जनशक्ति योग्य एवं दक्ष हुनुको साथसाथै अनुशासित र असल आचरणयुक्त हुनु आवश्यक हुन्छ । निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीमा जनताले सरकारको छवि देख्ने भएकोले र यस सेवालार्इ स्थायी सरकार समेत भनिने हुँदा यस सेवामा कार्यरत जनशक्ति अनुशासित मर्यादित र असल आचरणयुक्त हुन बाञ्छनीय हुन्छ । त्यसैले निजामती सेवामा कार्यरत जनशक्तिको अनुशासन तथा मर्यादा कायम गर्ने सन्दर्भमा निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनमा विभागीय कारवाहीको व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।

### २. अवधारणा :

विभागीय कारवाही भन्नाले कुनै जिम्मेवार पदाधिकारीले वदनियतपूर्वक कुनै कार्य गरी वा गर्नुपर्ने कार्य नै नगरी संगठन वा समाज वा राष्ट्र वा मानव समुदायलाई प्रतिकूल असर पर्ने कार्य गरेमा वा गर्ने संभावना देखिएमा त्यस्तो कार्यलाई रोक्न वा त्यस प्रकारको कार्यबाट पर्ने असरलाई न्यून गर्न संगठन वा संस्थापन पक्षले त्यस्ता व्यक्ति वा पदाधिकारी विरूद्ध चाल्ने कदम भन्ने बुझिन्छ, जसले गर्दा जिम्मेवार पदाधिकारीलाई त्यस्ता कार्य गर्न निरूत्साहित गर्दछ ।

विभागीय कारवाहीको प्रमुख उद्देश्य कुनै पनि जिम्मेवार पदाधिकारीलाई सुधार्नु वा ठीक बाटोमा हिंडाउनु हो । त्यसको साथ साथै कुनै संगठन वा व्यक्ति वा समाज वा राष्ट्रलाई पुग्ने वा पुगेको हानी नोक्सानीको क्षतिपूर्ति गर्नु यसको अर्को उद्देश्य हो । विभागीय कारवाही वा सजाय संगठनको चाहना वा रूची होइन तर यो एक प्रकारको बाध्यता हो किनकि कुनै एउटा संगठनमा काम गर्ने संगठनको कुनै सदस्यलाई विभागीय कारवाही र सजाय गर्न सजिलो हुँदैन र त्यस्तो कार्य गर्न व्यवस्थापन पक्ष वा जिम्मेवार पदाधिकारीले चाहँदैन पनि । तर कारवाही नगरी नहुने अवस्था आएमा भने संगठनको हितको लागि त्यस्तो कार्य गर्नुपर्ने हुन्छ ।

विभागीय कारवाही गर्ने सम्बन्धमा सबै भन्दा महत्वपूर्ण पक्ष भनेको समान कसूरका लागि समान सजाय गर्ने कुरालाई सुनिश्चित गर्नु हो । त्यसैले स्पष्ट कानून व्यवस्था र स्तरीय प्रक्रिया भएमा मात्र सबै कर्मचारीलाई न्यायपूर्ण तरिकाले कारवाही गर्न सकिन्छ ।

### ३. निजामती सेवामा विभागीय कारवाही

नेपालको सन्दर्भमा निजामती सेवाको संस्थागत विकासको इतिहास लामो छैन । २००७ साल पूर्व निजामती र सैनिक वा सुरक्षा सम्बन्धी कार्य एउटै व्यक्ति वा पदाधिकारीबाट हुने व्यवस्था थियो । “पजनी” लाई त्यस समयको प्रभावकारी विभागीय कारवाहीको रूपमा लिनसकिन्छ तर मौखिक रूपमा र प्रशासक वा शासकको सनकको भरमा गरिने पजनीको नत कुनै निश्चित प्रक्रिया थियो नत कुनै मापदण्ड नै । त्यसैले यसलाई व्यवस्थित विभागीय कारवाही भन्नसकिदैन ।

२०१३ सालमा गठन भएको प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोगको सिफारिस र त्यसको कार्यान्वयनको क्रमसगै निजामती सेवाको व्यवस्थित शुरूवात भएको मान्नसकिन्छ । खासगरी निजामती सेवा ऐन २०१३ र सो ऐन अन्तर्गत बनेको निजामती सेवा नियमावली, २०१३ को कार्यान्वयन पछि मात्र निजामती सेवाले एउटा निश्चित आकार ग्रहण गरेको हो । निजामती कर्मचारी सेवा शर्तको लागि पहिलो पटक बनेको प्रस्तुत ऐन नियममा पनि विभागीय कारवाहीको व्यवस्था गरिएको थियो । निजामती सेवा नियमावली, २०१३ लाई प्रतिस्थापन गरेर २०२१ सालमा नयाँ नियमावली, २०२१ लागू भयो, जसमा समेत विभागीय कारवाही सम्बन्धमा थप केही व्यवस्था गरेकोपाइन्छ । २०४६ सालको राजनैतिक परिवर्तन पछि बनेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा समेत विभागीय सजायको सम्बन्धमा छुट्टै परिच्छेदको व्यवस्था गरी थप स्पष्ट गरिएको छ ।

### ४. विभागीय सजाय सम्बन्धी यसपूर्वको कानूनी व्यवस्था

निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनको सुरुआत भएदेखि नै के कस्तो कसूरमा कुन कुन सजाय दिने र त्यसको प्रक्रिया के हुने भन्ने सम्बन्धमा उल्लेख भएकोपाइन्छ । शुरूमा केही संक्षिप्त रूपमा रहेको विभागीय कारवाहीको व्यवस्था पछिल्ला दिनमा

\* सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

क्रमसः विस्तृत हुदैगएकोदेखिन्छ । विभागीय कारवाहीको प्रावधान सम्बन्धी तुलनात्मक विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ । यस सम्बन्धी *Text* अनुसूचीमा संलग्न छ ।

**विभागीय कारवाहीको प्रावधान सम्बन्धी तुलनात्मक तालिका**

सि.नं.	विषय	निजामती सेवा ऐन, २०१३		निजामती सेवा नियमावली, २०२१		निजामती सेवा ऐन, २०४९		निजामती सेवा नियमावली, २०५०	
		सजाय	कसूर	सजाय	कसूर	सजाय	कसूर	सजाय	कसूर
१	कसूर/आरोप	दर्जा घटाउने वा बर्खासी गर्ने	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नैतिक पतनको फौजदारी अभियोग</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नसिहत दिने</li> <li>■ तलव वृद्धि वा प्रमोशन रोक्ने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नतोर्फिएको</li> <li>■ काम सन्तोषजनक नभएमा</li> </ul>	<p><b>सामान्य सजाय</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ नसिहत दिने वा बढीमा दुई तलव वृद्धि वा दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा</li> <li>■ प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा</li> <li>■ दफा ५५क. बमोजिम एक वर्षमा दुई पटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा</li> <li>■ यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा</li> <li>■ सेवाग्राहीको पीरमर्का र उजुरी पटक-पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा</li> <li>■ कार्य विवरण लागू गर्ने गराउने दायित्व भएको पदाधिकारीले सो कार्य नगरेमा</li> </ul>	ऐनमा तोर्फिएको	ऐनमा तोर्फिएको

				<ul style="list-style-type: none"> <li>■ तलवबाट कट्टा गरी असुल गर्ने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नियम आदेशको पालना नगरी सरकारलाई हानी पुऱ्याउने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा दुई देखि पाँच तलव वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ अनुशासनहीन काम गरेमा,</li> <li>■ यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू उल्लंघन गरेमा</li> <li>■ प्रचलित कानून बमोजिम पेशकी फछ्यौट नगरेमा,</li> <li>■ व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएमा अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा</li> <li>■ पूर्व स्वीकृति नलिई बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>■ दर्जा र तलव घटाउने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ असन्तोषजनक काम गरेमा</li> <li>■ अनुशासनहीनता प्रदर्शन गरेमा</li> <li>■ आचरण उल्लंघन गरेमा</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>विशेष सजाय</b></li> <li>■ सेवाबाट हटाउने वा वरखास्त गर्ने</li> <li>१) भविष्यमा सरकारी सेवामा निमित्त अयोग्य नठरिने गरी :</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ निजामती कर्मचारीले अयोग्यताको कारण आफ्नो पदीय काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा</li> <li>■ आचरण सम्बन्धी कुरा बराबर उल्लंघन गरेमा</li> <li>■ कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थको सेवन गरेमा ।</li> <li>■ बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा</li> <li>■ राजनीतिमा भाग</li> </ul>		

						<p>लिएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बराबर वेवास्ता गरेमा</li> <li>■ विदा स्वीकृत नगराई नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नोकरीबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ निजामती कर्मचारीले अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम र जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा</li> <li>■ राजनीतिमा भाग लिएमा</li> <li>■ बराबर अनुशासनहीनता को काम गरेमा</li> <li>■ नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतमा अपराधी प्रमाणित भएमा</li> <li>■ कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थको सेवन गरेमा</li> <li>■ आफ्नो पदको जिम्मेवारी अनुसार आचरण नगरेमा</li> <li>■ भ्रष्टाचार गरेमा</li> <li>■ आचरण सम्बन्धी नियमहरू बराबर उल्लंघन गरिरहेमा</li> <li>■ पञ्चायती व्यवस्था विरुद्ध काम कुरा गरेमा</li> </ul>	<p>२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा</li> <li>■ भ्रष्टाचार गरेमा</li> </ul>

२)	थप जाँचबुझ सम्बन्धी व्यवस्था	<p>अभियोग लागेको कर्मचारी उपर छानविन अधिकृतद्वारा विभागीय जाँचबुझ गराउन सक्ने । निजले देहाय बमोजिम गरी कार्यवाही चलाउनु पर्छ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ त्यस्तो अभियोग लागेका निजामती कर्मचारीको रोहवरमा सबैद प्रमाण बुझ्ने</li> <li>■ त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई साक्षीसंग जिरह गर्न र अभियोग विरूद्ध सबुद प्रमाण दाखिल गर्ने मौका दिने</li> <li>■ खडा भएका मिसिल प्रमाण हेरी आफ्नो ठहर <b>यो ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरू अनुसार विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारी</b> कहाँ पेश गर्ने</li> <li>■ धर्म भकाई बयान गराउने र लिखित प्रमाणहरू दाखिल गराउन कर लगाउन सक्ने र साक्षीको नाउंमा सभाब्हान जारी गर्ने बारेमा अदालतको सबै अख्तियार उपदफा (२) बमोजिम कारवाही गर्ने <u>छानविन</u> अधिकृतलाई प्राप्त हुनेछ ।</li> </ul>	<p>जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले “नेपाल निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ६(२) मा लेखिएको कार्यविधिको पालना गर्नु पर्नेछ । जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले आफ्नो प्रतिवेदनमा कारण सहितको आफ्नो ठहर तथा जो भएको सबैत प्रमाण समेत दाखिल गर्नु पर्दछ । तर,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ सस्पेण्ड गरिएकोमा कार्यविधि बमोजिम गर्नु आवश्यक छैन र यथासम्भव १ महिना भित्र अन्तिम आदेश दिनु पर्छ ।</li> <li>■ तलव वृद्धि वा प्रमोशन रोक्का गर्ने सजायको आदेश दिनु अगावै यस्तो सजाय गर्नु पर्ने कारण खुलाई सूचना दिईएकोमा सो व्यक्तिको कुनै स्पष्टीकरण प्राप्त भएपछि सो उपर उचित विचार गर्दा सजाय दिने अधिकारीले माथिको नियम पालन गरेको सम्भक्नेछ ।</li> <li>■ भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न नसकिएमा यस नियम बमोजिम कार्यविधिको रित पुन्याउनु पर्ने छैन ।</li> <li>■ नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट अपराधी प्रमाणित भएमा निजलाई गर्न लागेको सजायको बारेमा सूचना दिई निजको कुनै स्पष्टीकरण भए सो उपर विचार गर्नु पर्याप्त हुनेछ ।</li> </ul>	<p>विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा कुनै अन्य अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ । जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालन गर्नु पर्नेछ ।</p>	<p><b>जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले अपनाउने कार्यविधि</b></p> <p>(१) जाँचबुझ गर्ने अधिकृतलाई देहायको कार्यविधि अपनाई विभागीय जाँचबुझको कारवाही चलाउने अधिकार हुनेछ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ बयान गराउने, लिखित प्रमाणहरू दाखिल गराउने र साक्षीको नाममा समाब्हान जारी गर्ने आदि विषयमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने ।</li> <li>■ अभियोग लागेको निजामती कर्मचारीको रोहवरमा सबैद प्रमाण बुझ्ने ।</li> <li>■ अभियोग लागेको निजामती कर्मचारी साक्षीसंग जिरह गर्न र अभियोग विरूद्ध सबैद प्रमाण दाखिल गर्ने मौका दिने ।</li> </ul> <p>(२) जाँचबुझको काम सकिएपछि आदेश दिन पाउने अधिकारी समक्ष जाँचबुझ अधिकृतले प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ । निजले त्यस्तो प्रतिवेदन सजाय सम्बन्धी कारण सहितको आफ्नो ठहरको साथै जो भएको सबैद प्रमाण पनि दाखिल गर्नु पर्नेछ ।</p> <p><b>विभागीय जाँचबुझ गराउनु नपर्ने</b></p> <p>देहायको अवस्थामा विभागीय जाँचबुझ गराई रहनु पर्ने छैन:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ऐनको दफा ५९ को खण्ड (क) बमोजिमको सामान्य सजाय गर्नु परेमा ।</li> <li>■ भागी पत्ता नलागेको वा अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु परेमा ।</li> </ul>
----	------------------------------	---	---	--	--

					<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट अपराधी प्रमाणित भएको आधारमा कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिनु परेमा ।</li> <li>■ भ्रष्टाचारको आरोपमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु परेमा ।</li> </ul>
३)	निलम्बन	<ul style="list-style-type: none"> <li>● निलम्बन सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था नभएको</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ सजाय गर्न पाउने अधिकारीले जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म ( साधारणतः ३ महिना, अति आवश्यक परे १-१ महिना गरी थप ३ महिनासम्म) सस्पेन्ड गर्न सक्ने । देहायको अवस्थामा : <ul style="list-style-type: none"> <li>— भ्रुट्टा सबूद संकलन गर्न सक्ने, सबूद गायब गर्न सक्ने वा सरकारी हानी नोक्सानी हुने सम्भावना भएमा ।</li> <li>— फौजदारी अभियोगमा थुनिएमा</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ नि.से.ऐन, २०१३ मा भएकै प्रावधान र अवस्थाहरू तोकिएको । यो ऐनमा साधारणतः २ महिनाको लागि अति आवश्यक परे थप १ महिना निलम्बन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ निलम्बन गर्नु परेमा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन पत्र र ऐनको दफा ६६(१) अनुसार सफाई पेश गर्न लेखिएको पत्र कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्ने ।</li> </ul>
४)	लोक सेवा आयोगको परामर्श	<ul style="list-style-type: none"> <li>● व्यवस्था नभएको</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ स्पष्ट व्यवस्था नभएको</li> <li>■ सेवाबाट हटाउने वा वर्खास्त गर्ने सजायमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले चाहेमा श्री ५ को सरकारले परामर्श समिति गठन गरी परामर्श दिन सक्ने व्यवस्था रहेको ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ कारवाहीमा परेको कर्मचारीले पेश गरेको सफाई र स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा पेश नै नगरेमा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी लो.से.आ. सँग परामर्श दिनु पर्ने व्यवस्था तोकिएको ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ लोक सेवा आयोगको परामर्श लिने कार्यविधि तोकिएको, जसमा परामर्शको लागि लेखि पठाउँदा तत्सम्बन्धमा प्रस्तुत भएका सफाई स्पष्टीकरण तथा सबूद प्रमाण समेतको मूल्यांकन गरी सो आधारमा ठहर गर्न खोजिएको विभागीय सजाय समेत प्रस्तावित गरी सक्कलै फायल पठाउनु पर्ने ।</li> </ul>
५)	सजाय गर्ने अधिकारी	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ऐन अन्तर्गतका नियमहरू अनुसार अख्तियार दिइएको कर्मचारी</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ सजाय गर्ने अधिकार अड्डा प्रमुख, अञ्चलाधीश, विभागीय प्रमुख सम्बन्धित सचिव, सम्बन्धित</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ऐनको दोस्रो संशोधन (२०६४) ले दफा ५९(ख) बमोजिमको सजाय गर्न स्पष्ट रूपमा देहाय बमोजिम तोकिएको : १) रा.प.प्रथम वा माथिलाई नेपाल सरकार</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ कार्यालय प्रमुख, विभागीय प्रमुख, सम्बन्धित सचिव, न्यायाधीश, रजिष्ट्रार,</li> </ul>



			न्यायाधीश, रजिष्ट्रार, श्री ५ को सरकारलाई तोकिएको ।	२) रा.प.द्वितीय र तृतीय लाई सम्बन्धित विभागको रा.प.विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारी । ३) रा.प.अनं.लाई कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा रा.प. कार्यालय प्रमुख । दफा ५९(क) अनुसारको सजाय तोकिए बमोजिमको पदाधिकारीले गर्ने ।	महान्यायाधिवक्ता, तालिम प्रमुख इत्यादिले आ-आफ्नो कार्यक्षेत्र अन्तर्गतका कर्मचारीलाई
६)	पुनरावेदन	<ul style="list-style-type: none"> <li>● विभागीय सजायको आदेशबाट कुनै व्यक्तिलाई मर्का परेको छ भने तोकिएको अधिकारी समक्ष निवेदन पत्र दिनसक्ने (दफा ९क)</li> <li>● सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने सजाय उपर पुनरावेदन सुन्न क्षेत्रीय अदालतको न्यायाधीशको योग्यता पुगेको व्यक्तिको अध्यक्षतामा प्रशासकीय अदालतको निर्णयमा समेत गम्भीर कानूनी त्रुटि देखिएमा सबैौँचले पुनरावेदन लिनसक्ने ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने सजायदेखि बाहेक अन्य सजायको हकमा सजाय गर्ने अधिकारी भन्दा माथिल्लो स्तरका विभिन्न अधिकारीहरूलाई नियम १०.२(२) अनुसार अधिकार दिइएको ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्न प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था भएको ।</li> <li>■ ऐन संशोधन (दोस्रो) हुनु भन्दा अगावै दर्ता भइ फछ्यौट हुन बाँकी रहेका पुनरावेदनहरू पुग्न अधिकारी समक्ष दर्ता भएको, सोही अधिकारीबाट अन्तिम किनारा लगाउनु पर्ने ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ पुनरावेदन सम्बन्धी कार्यविधि तोकिएको छ ।</li> </ul>

५. विगत पाँच वर्षको स्थिति

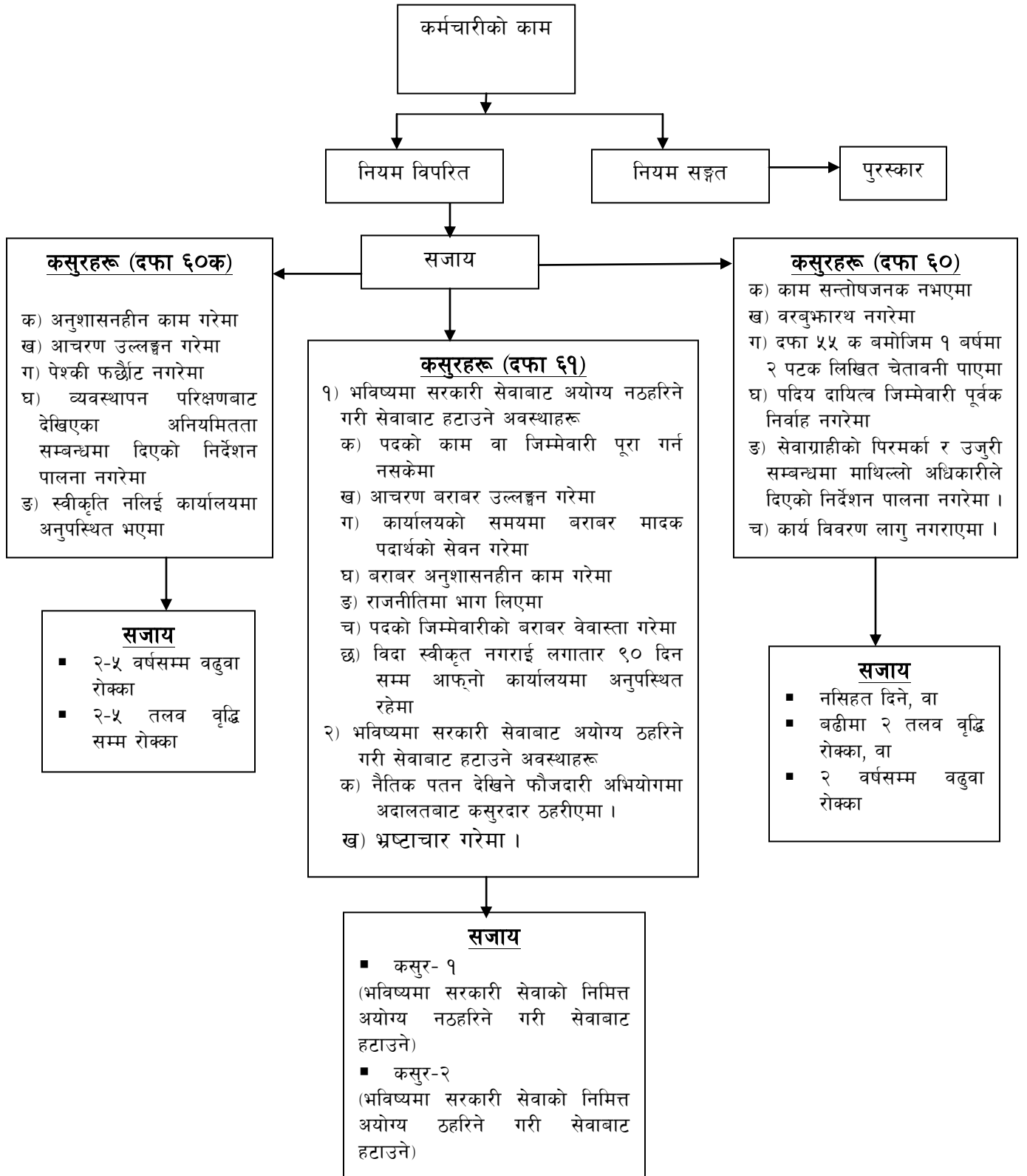
लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन अनुसार विगत पाँच वर्षमा ४३२ जना कर्मचारी सामान्य सजाय र ५५७ जना कर्मचारीलाई विशेष सजाय दिएको देखिन्छ । यो संख्या कूल निजामती कर्मचारीको केवल १.२४% मात्र हो । यस सम्बन्धी विस्तृत विवरण देहाय बमोजिम रहेको छ ।

वर्ष	सामान्य सजाय			विशेष सजाय			कूल जम्मा	कैफियत
	रा.प.	रा.प.अनं.	जम्मा	रा.प.	रा.प.अनं.	जम्मा		
०५९।०६०	-	-	-	-	-	-	-	
०६०।०६१	२४	६०	८४	२२	९१	११३	१९७	
०६१।०६२	६८	४७	११५	७७	७७	१५४	२६९	
०६२।०६३	४४	९९	१४३	९०	१०३	१९३	३३६	
०६३।०६४	३४	५६	९०	३७	६०	९७	१८७	
जम्मा	१७०	२६२	४३२	२२६	३३१	५५७	९८९	

श्रोत : लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन

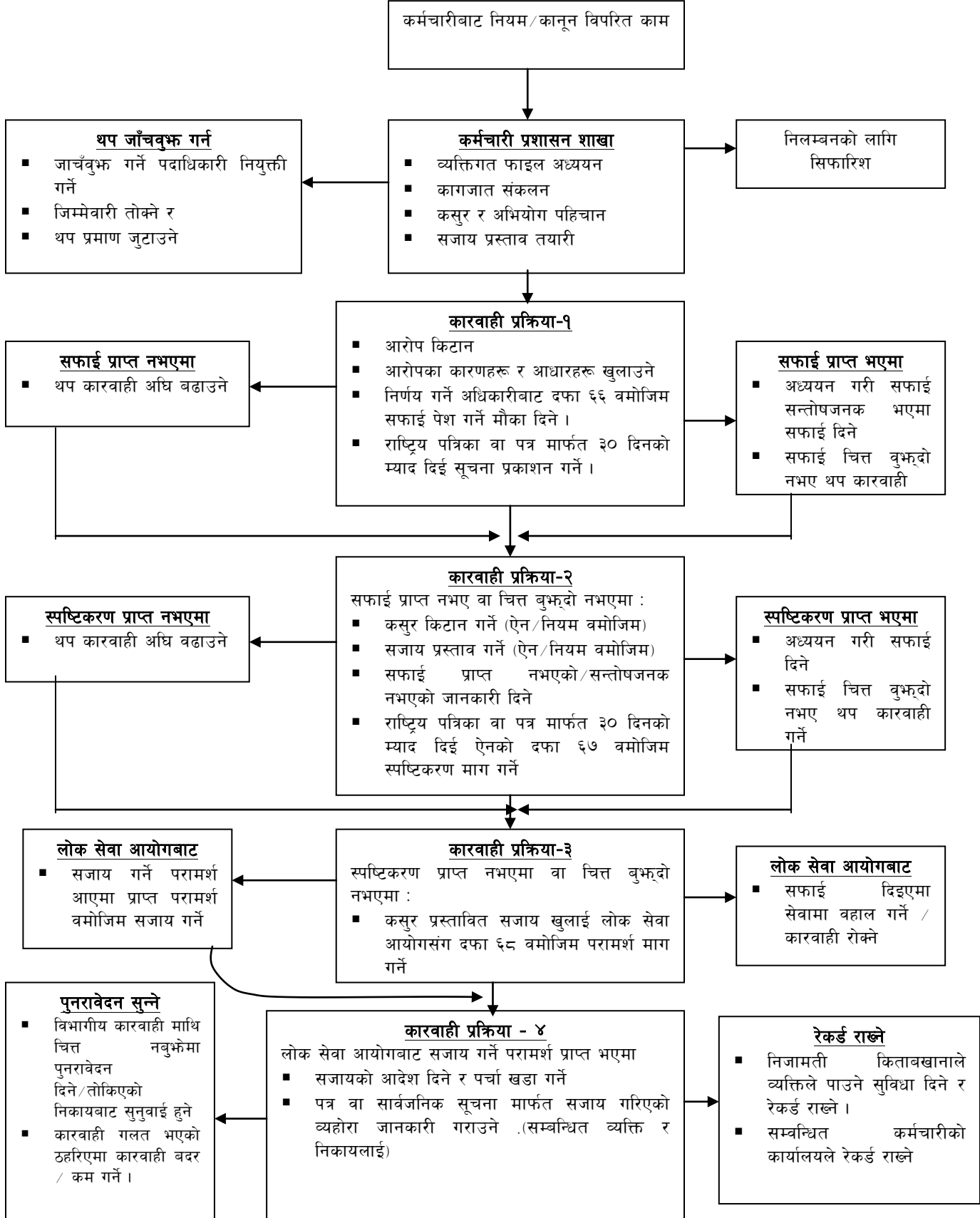
६.

## विभागीय कारवाहीको व्यवस्था



७.

## विभागीय कारवाहीको प्रकृया



## ८. विभागीय कारवाही गर्ने सम्बन्धमा देखा परेका समस्याहरू :

- १) कारवाही र सजाय जस्तो विषयमा भरसक हात नहाल्ने मानसिकता कर्मचारी र निर्णयकर्ताहरूमा रहेको ।
- २) विभागीय कारवाही हुनुपर्ने कसुर गर्दा समेत विभिन्न कारणहरू (सामाजिक संरचना राजनीतिक दबाव, स्पष्ट जिम्मेवारी किटान हुनसक्नु र कारवाही नगर्ने कर्मचारी वा अख्तियारवालालाई के कस्तो कारवाही गर्ने भन्ने सन्दर्भमा केही पनि स्पष्ट नहुनु) ले गर्दा कसुर गर्ने व्यक्ति/कर्मचारीले उन्मुक्ति पाइरहेको ।
- ३) विगतमा विभागीय कारवाही गर्ने अख्तियारवाला सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था नभएकाले दफा ५९ (ख) बमोजिमका सजाय गर्नु पर्दा विभिन्न समस्याहरू देखापर्नेगरेको । ऐनमा भएको संशोधनले गर्दा संशोधन अगावैदेखि कारवाही शुरू भएका फाइलहरूमा अब कुन ऐनको प्रावधान अनुसार प्रक्रिया अघि बढाउने भन्ने समस्या देखिएको ।
- ४) विभागीय कारवाहीको प्रक्रिया धेरै लामो भएको :
  - कसुरदार कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुपर्दा न्यूनतम ८०-११० दिन लाग्ने (दफा ६६बमोजिम ३० दिन+दफा ६७ बमोजिम ३० दिन+६८ बमोजिम १० देखि २० दिन +निर्णय प्रक्रियामा १० देखि ३० दिन)
  - वर्षसम्म कारवाही नै नगरी वा कारवाहीको प्रक्रिया नटुङ्गिएको समेत अवस्था रहेको ।
- ५) लामो कारवाहीको प्रक्रिया भएको हुनाले कर्मचारी र निर्णयकर्ताको अन्यत्र सुरूवा हुनेवित्तिकै *Case History* बुझ्न र थप कारवाही अघि बढाउन समस्या हुनेगरेको ।
- ६) कारवाही गरिन लागेको कर्मचारीले सरकारी रकम फरफारक गर्न बाँकी रहेको, सरकारी बाँकी सरह रकम जिन्सी असुल गर्नुपरेको वा वेरूजु फछ्यौट गर्नु परेको अवस्था रहेमा त्यस्तो कर्मचारी माथिको कारवाही प्रक्रिया वर्षौसम्म नटुङ्गिने गरेको ।
- ७) राजनैतिक वा सामाजिक वा अन्य कारणले प्रभुत्वशाली कर्मचारी माथि कारवाही गर्नु परेमा कानूनमा स्पष्ट व्यवस्था हुँदा हुँदै पनि कारवाहीलाई अन्यत्र पन्छाउने प्रवृत्ति अत्यधिक रहेको ।
- ८) विभागीय कारवाही गर्नुभन्दा पदाधिकारी सुरूवा गर्ने वा यस्तै अन्य सजिलोबाटो रोजिने गरिएको ।
- ९) लामो अवधि कार्यालयमा अनुपस्थित रहने कर्मचारीलाई समेत विभिन्न वहानामा जिम्मेवार व्यक्तिहरूको मौखिक वा लिखित आदेशमा हाजिर गराइने गरेको ।
- १०) कार्यालय/निकाय/मन्त्रालय/सचिवालयहरू बीच समन्वय र *Commitment* को कमी भएका कारणले विभागीय सजाय सम्बन्धी पत्रहरूको जवाफ ढिला गरी प्राप्त हुने र धेरै जसो अवस्थामा जवाफ नै नदिने प्रवृत्ति रहेको हुँदा कारवाहीको प्रक्रिया पुनः लम्बिने गरेको ।
- ११) कारवाही अघि बढाउने पदाधिकारीलाई सम्बन्धित कर्मचारीको पक्षबाट आउने खतरा (धम्की, राजनीतिक/प्रशासनिक पहुँचको आधारमा दिनेहरू) ।
- १२) अपराधीलाई राजनीतिक तहको संरक्षण अपराधको आधारमा नभई आस्थाको आधारका सम्बन्ध परिभाषित गर्ने प्रचलन ।
- १३) लामो अवधि अनुपस्थित रहने र विभागीय कारवाही प्रारम्भ भएपछि राजिनामा दिने प्रचलन-कारवाहीमा नै प्रक्रिया लामो, जटिल, राजिनामा स्वीकृत गर्न सजिलो ।

## ९. चुनौतीहरू :

- १) निजामती सेवामा पुरस्कार र दण्ड प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन कर्मचारीको कामलाई मापन गर्ने प्रणालीलाई चुस्त र वस्तुपरक बनाउने ।
- २) विभागीय कारवाहीको निर्णय प्रक्रियालाई छिटो र प्रभावकारी बनाउने र जिम्मेवारी र दायित्व किटान गर्ने ।
- ३) कारवाही किनारा गर्ने निर्णय प्रक्रियालाई चुस्त बनाउन सो प्रक्रियालाई *Time Bound* बनाउने ।
- ४) कानूनमा संशोधन गरी आरोपित व्यक्तिलाई स्पष्टीकरण वा सफाई पेश गर्ने मौका एकै पटक दिने लगायत कानून संशोधन तथा प्रक्रिया सरलीकरण ।
- ५) सरकारी बाँकी असुल उपर गर्नुपर्ने अवस्थामा सो असुल उपर गर्ने निकायले समयमै कार्य सम्पादन गर्ने अवस्था सृजना गर्ने ।
- ७) समानता र न्यायका आधारित कारवाही गर्न प्रक्रियाको विकास ।
- ८) आफ्नो जिम्मेवारीमा रहेको कारवाही फाइलहरू माथि समयमै निर्णय हुने अवस्था सृजना गर्ने ।

## १०. विभागीय सजाय गर्दा ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू

विभागीय सजाय प्रभावकारी होस् र भइसकेको सजाय उल्टिने वा नठहर्ने अवस्था सृजना हुननदिन निम्न विषयमा ध्यान दिनुपर्नेदेखिन्छ :

- (क) सजायको प्रक्रियाको विषयमा स्पष्ट हुने । उठान कसले गर्ने, कसरी अघि बढाउने, समय कति दिन दिने, स्पष्टीकरणको व्यहोरा के हुने आदि विषयमा पूर्व जानकारी हुनुपर्ने । प्रक्रिया नपुगेको कारणबाट अदालतबाट निर्णय उल्टिने, लामो अवधिको तलव भत्ताको दायित्व सरकारलाई पर्ने, कर्मचारीले दुःख पाउने आदि अवस्था सृजना हुने भएकोले प्रक्रिया सम्मत तरिकाले मात्र कारवाही अघि बढाउनु पर्ने ।
- (ख) निर्णयको तह र सजायको आदेश दिने अधिकारीको बारेमा स्पष्ट हुनुपर्ने । अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट मात्र निर्णय गराउने र सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीबाट सजायको आदेश दिने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- (ग) सजायको लागि आवश्यक प्रमाण तथा कागजातको संकलन तथा प्रमाणको सुरक्षामा विशेष ध्यान दिनुपर्ने ।
- (घ) उपलब्ध प्रमाणको आधारमा कसूर बमोजिमको ठहर हुने सजाय प्रस्ताव गर्ने भावना वा सजग वा सम्बन्धको आधारलाई निरूत्साहन गर्ने । सुरूमा प्रस्ताव भएको सजाय भरपर्दो प्रमाणको आधारमा परिवर्तन गर्नु पर्ने नै भएमा बाहेक परिवर्तन नगर्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने ।
- (ङ) जाँचबुझ गराउन पर्ने अवस्थामा यस सम्बन्धी ज्ञान, सीप भएका र कारवाही गर्ने पक्षसंग प्रत्यक्ष सम्बन्ध वा सरोकार नभएका निष्पक्ष व्यक्तिबाट गराउनु पर्ने ।

## ११. सुधारका लागि चाल्नुपर्ने कदमहरू

निजामती सेवामा विभागीय सजाय प्रभावकारी हुनसकेको छैन । विगत केही समय यता निजामती कर्मचारीमा आस र त्रासको प्रभावकारी नभएको गुनासो सर्वत्र सुनिएको छ । निजामती कर्मचारीको व्यवहार, कार्य सम्पादन तथा जिम्मेवारी वहन गर्ने कुरामा प्रश्न चिन्ह खडा भएको छ ।

राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार । नराम्रो काम गर्नेलाई सजाय (*Corrot and Stick*) को व्यवस्था प्रभावकारी नभएकोले निजामती सेवाको गरिमा घटेको छ । त्यसैले निजामती सेवामा प्रोत्साहनको अतिरिक्त विभागीय सजायलाई समेत प्रभावकारी बनाउन जरूरी छ । आगामी दिनमा देहाय बमोजिम गर्न सकिने विभागीय कारवाही व्यावहारिक हुनेदेखिन्छ ।

- (क) कानून संशोधन : निजामती सेवा ऐन, निजामती सेवा नियमावली लगायत अन्य सम्बन्धित कानूनको पुनरावलोकन गर्ने र आवश्यक संशोधन गर्ने ।
  - नसहितको अर्थ स्पष्ट गर्ने वा हटाउने ।
  - “बराबर” भनेको कति पटक हो ? स्पष्ट गर्ने ।
  - राजनीतिमा भाग लिएमा भन्नाले कस्तो कार्य बुझिनु ? स्पष्ट गर्ने ।
  - अयोग्यताको कारण आफ्नो जिम्मेवारी पूरा नगराई गर्ने कारवाही कसरी गर्ने ? योग्यता पुगेर सेवा प्रवेश गरेको व्यक्ति कसरी अयोग्य हुन्छ ?
  - प्रक्रिया सरल, स्पष्ट हुनेगरी ऐन नियम स्पष्ट गर्ने ।
- (ख) निर्देशिका बनाउने
  - ऐन नियम तथा व्यवहारका कुराहरू समावेश गरेर कारवाही गर्ने प्रक्रिया, कुन कुन कसूरमा कस्तो सजायका हुने, लगायत सबै विषय समावेश भएको निर्देशिका तयार गरी प्रयोगमा ल्याउने ।

## १२. निष्कर्ष

निजामती सेवामा विभागीय सजाय गर्ने प्रकृया जटिल हुनुको साथै प्रभावकारी हुनसक्दा नराम्रो काम गर्ने कर्मचारीको मनोबल बढेको, भ्रष्टाचार मौलाएको, राम्रो काम गर्ने कर्मचारीको मनोबल घटेको मात्र नभै जनताको नजरमा निजामती सेवाको गरिमा तथा साख घटेको छ ।

निजामती सेवाको छुट्टै अनुशासन, मर्यादा र जिम्मेवारी छ । यसको संचालनको लागि छुट्टै सेवा शर्तको व्यवस्था नभएको होइन । तर पछिल्ला दिनमा बढिरहेको अस्वस्थ प्रभाव, कारवाही गर्नेले पाउनुपर्ने दुःख, असुरक्षा, चुनौति तथा कर्मचारीको सेवा सुविधा कार्य सम्पादनमा नभई सम्बन्धमा आधारित हुने वातावरणले गर्दा कर्मचारीमा हुनु पर्ने असर खास प्रभावकारी हुनसकेको छैन ।

सजाय र कारवाही गर्ने चाहना कसैको पनि हुदैन । तर त्यसो भन्दैमा सजाय योग्य कसूर गर्नेलाई विभागीय कारवाही गर्न नसक्नु भनेको राम्रो काम गर्ने उपर मात्र नभै समाज र राज्यलाई समेत अन्याय गर्नु हो । त्यसैले विभागीय सजाय गर्ने कार्य प्रभावकारी, सुधारोन्मुख तथा समान कसूरमा समान सजाय हुने न्यायमा आधारित हुनुपर्दछ । त्यसैले वर्तमान समयमा देखिएका कमी कमजोरीहरू हटाउँदै आगामी दिनमा यस क्षेत्रमा दक्षता र प्रभावकारीता वृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यकता अबै टड्कारो रूपमा देखिएको छ ।

## कार्यक्रममा उपस्थित सहभागीहरूको नामावली

१.	सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश श्री केदार प्रसाद गिरी	सर्वोच्च अदालत
२	माननीय न्यायाधीश श्री मीन बहादुर रायमाभी	"
३.	अध्यक्ष श्री काशीराज दाहाल	प्रशासकीय अदालत
४.	मुख्य सचिव श्री भोजराज घिमिरे	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको
कार्यालय५.		
६.	सचिव डा.श्री गोविन्द कुसुम	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
७.	सचिव डा.श्री रामहरी अर्याल	"
९.	सचिव श्री शंकर प्रसाद कोइराला	जलश्रोत मन्त्रालय
१०.	सचिव श्री बाबुराम आचार्य	भूमिसुधार मन्त्रालय
११	सचिव श्री भगवती कुमार काफ्ले	अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग
१२	" श्री शंकरप्रसाद पाण्डे	शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय
१३	सचिव श्री उमाकान्त भा	भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय
१४	" श्री पूर्ण कडरिया	"
१५	सचिव श्री कुलरत्न भुर्तेल	कानून तथा न्याय मन्त्रालय
१६	सचिव श्री रामचन्द्र महासेठ	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय
१७	सचिव श्री डा. उदय राज शर्मा	नेपाल ट्रष्ट
१८	" श्री ताना गौतम	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय
१९	" श्री टेकबहादुर थापा	कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय
२०	सचिव पुण्यप्रसाद न्यौपाने	महिला तथा बालबालिका मन्त्रालय
२१	सचिव श्री खेम प्रसाद मैनाली	श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय
२२	" श्री दीप बहादुर स्वार	मुक्त कर्मैया पुनर्स्थापना समिति
२३	सचिव श्री कृष्णप्रसाद पाण्डे	संविधानसभा सचिवालय
२४	सचिव श्री ज्ञानचन्द्र आचार्य	परराष्ट्र मन्त्रालय
२५	सचिव श्री युवराज पाण्डे	सूचना तथा संचार मन्त्रालय
२६	सचिव श्री कुमार प्रसाद पौडेल	लोक सेवा आयोग
२७	" श्री मोहन बन्जाडे	कानून आयोग

२८	सचिव श्री डा. वृज किशोर शाह	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय
२९	सचिव श्री जनक राज जोशी	उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय
३०	सदस्य श्री चित्रदेव जोशी	प्रशासकीय अदालत
३१	स.सचिव श्री श्रीधर पोखरेल	रक्षा मन्त्रालय
३२	नि.सचिव श्री धरणीधर खतिवडा	राष्ट्रिय योजना आयोग
३३	नि.सचिव श्री गंगादत्त अवस्थी	स्थानिय विकास मन्त्रालय
३४	सह-सचिव बृहस्पती राज पन्त	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
३५	सह-सचिव श्री विष्णु प्रसाद पण्डित	गृह मन्त्रालय
३६	सह सचिव श्री महेश दाहाल	"
३७	सह-सचिव श्री राजेन्द्र हुंगेल	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
३८	" श्री लवराज मिश्र	"
३९	सहसचिव श्री प्रकाशमान श्रेष्ठ	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
४०	रजिष्ट्रार श्री राजेन्द्र प्रकाश शर्मा	प्रशासकीय अदालत
४१	का.मु.नायव महान्यायाधिवक्ता श्री पुष्पराज कोइराला	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय.
४२	उप सचिव श्री हरि पौडेल	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
४३	" श्री यज्ञप्रसाद पोखरेल	प्रशासकीय अदालत
४४	श्री सुशील जंग बहादुर राणा	निर्वाचन आयोग
४५	श्री बिन्द्रा हाडा भट्टराई	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय
४६	श्री लीलामणि पौड्याल	संस्कृति पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय
४७	उप.म.ले.प. भद्रेश्वर उपाध्याय	महालेखा परीक्षकको कार्यालय
४८	उप.म.ले.प.रमेस सत्याल	"
४९	उपमहालेखा बन्नी बहादुर कार्की	महालेखा परीक्षकको कार्यालय
५०	श्री गोपाल जङ्ग रायमाभी	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
५१	श्री नवराज दाहाल	फेडेरिक इवर्ट स्टीफटुड
५२	श्री किरण चापागाई	द काठमाण्डु पोष्ट
५३	शा.अ.श्री कुशला पौडेल	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
५४	शा.अ.श्री रामु राज कडरिया	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
५५	ले.अ. श्री ओम प्रकास लम्साल	प्रशासकीय अदालत
५६	समन्वयकर्ता श्री अरविन्द्र कुमार श्रेष्ठ	द काठमाण्डु पोष्ट



## परिच्छेद ५

### लेख खण्ड

#### सामाजिक न्याय र सर्वोच्च अदालत

ठागिन्द्र कट्टेल \*

सामाजिक न्याय एक गतिशिल अवधारणा हो । सामाजिक न्यायको अवधारणाले बृहत रूपमा आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारलाई समेट्दछ । यी अधिकारहरूले प्रत्येक व्यक्तिलाई स्तरिय जीवनयापनको अधिकार, परिवार, आमा र बच्चाहरूको हेरचाह गर्न पाउने अधिकार, शारीरिक एवं मानसिक स्वस्थताको उच्चतम स्तरको अधिकारलाई समेट्छ । सामाजिक न्यायको सम्बन्धमा मानवाधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८ को धारा २५ ले निम्न व्यवस्था गरेको पाइन्छ,

*"Everyone has the right to a standard of living, adequate for the health and well being of himself and of his family including food, clothing, housing and medical care and necessary social services and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control."*

त्यसैगरी आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धले सामाजिक न्याय सम्बन्धमा निम्न व्यवस्था गरेको छ :-

*"The ideal of free human beings enjoying freedom from fear and want can only be achieved if conditions are created where by everyone may enjoy his economic, social and cultural rights as well as his will and political rights."*

खासमा सामाजिक न्यायको कुनै स्पष्ट र ठ्याक्कै अर्थ पाइन्न । कसैले सम्पत्तिको वितरण र पुनरवितरण हो भन्दछन् भने कसै कसैका अनुसार समानता र अवसरको वितरण हो भन्दछन् ।

U.Hedge ले राज्यका निर्देशक सिद्धान्तलाई सामाजिक न्यायका रूपमा वर्णन गर्छन् । उनकानुसार - *"Social Justice means the sum total of directive principles"* उनी जीवनको अधिकार(Right to Life) लाई पनि सामाजिक न्यायको भागको रूपमा लिइन्छन् । जुन आमाको गर्भबाट नै शुरू हुन्छ ।

वास्तवमा सामाजिक न्याय भनेको देशका विपन्न र पिछडिएका वर्गलाई राष्ट्रिय विकासको मूल प्रवाहमा ल्याई राज्यमा उत्पादनशील साधन श्रोत माथिको पहुँच, उपयोग, नियन्त्रणमा समानता र न्याय स्थापना हुनु हो । असमानता हटाउने र सशक्तिकरण गर्ने दायित्व सामाजिक न्यायको रहेको हुन्छ ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को प्रस्तावनाले सामाजिक न्याय को सिद्धान्तलाई आत्मसात गरेको छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को प्रस्तावनामा देशमा विद्यमान वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, लैङ्गिक समस्याहरूलाई समाधान गर्न राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने संकल्प गरिएको छ । धारा २१ मा "आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछि परेका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरीब किसान र मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुनेछ" भनी सामाजिक न्यायको हक प्रदान गरेको छ ।

सामाजिक न्याय लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीको आधारभूत पक्ष हो । वर्तमान अन्तरिम संविधानले सामाजिक, आर्थिक न्यायको नाममा राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरूमा जनताको जीउ, धन, समानता र स्वतन्त्रताको संरक्षण गरी, सामाजिक, आर्थिक एवं राजनैतिक क्षेत्र लगायत राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्ने र खुल्ला समाजमा आधारित लोककल्याणकारी व्यवस्थाको अभिवृद्धि गर्नु राज्यको उद्देश्य रहने कुरालाई आत्मसात गर्दै संविधानले सामान्यपूर्ण न्याय र नैतिकतामा आधारित समाजको निर्माण गर्नुपर्ने राज्यको दायित्व स्पष्ट पारेको छ । जबसम्म राज्यमा पूर्ण सामाजिक सामन्जस्यता कायम हुन्छ र समाजलाई न्याय र नैतिकतामा आधारित तुल्याइन्छ तबसम्म राष्ट्रिय उत्थान र विकास संभव हुँदैन । यसै यथार्थलाई आत्मसात गर्दै सबै किसिमका आर्थिक एवं सामाजिक असमानता हटाई विभिन्न जातजाती, धर्म, भाषा, वर्ण र सम्प्रदायका बीच सामान्यता स्थापना गरी न्याय र नैतिकतामा आधारित स्वस्थ सामाजिक जीवनको स्थापना र विकास गर्ने कुरालाई लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था र विकाससंग आवद्ध गरिएको हुन्छ ।

समाजका सबै मानिसहरूमा धर्म, वर्ण, जात, जाती, लिङ्ग, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्थाका आधारमा कति पनि विभेद नगरिकन सबै व्यक्तिहरू समान हुने अवस्थाको सृजना हुनु नै सामाजिक न्याय हो । सामाजिक न्याय मानवाधिकारको

\* शाखा अधिकृत, प्रशासकीय अदालत

अभिन्न तत्वका रूपमा समेत प्रयोग भएको पाइन्छ जसलाई *Right to Justice* का रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । यस अन्तर्गत पहिलो सिद्धान्तको रूपमा राज्यको साधन श्रोतमाथि सबै मानवको समान अधिकार (*Equal Rights Principle*) स्थापित हुने कुरा उल्लेख छ भने दोश्रो सिद्धान्तका रूपमा न्यायिक वितरणको सिद्धान्त (*Principle of distributive Justice*) रहेको छ । लिङ्ग/जातको आधारमा कुनै विभेद नगर्नु, असहाय र प्रताडित/तल्लो वर्गको निम्न निःशुल्क शिक्षा, निःशुल्क कानूनी सहायता, पारिश्रमिकमा समानता, रोजगारको समान अवसर, राष्ट्रिय राजनीति र स्थानीय सरकारमा समान सहभागिता, शोषणरहित समाज/समतामूलक समाज सामाजिक न्यायका न्यूनतम तत्वहरू हुन् ।

यसैगरी सम्मानित सर्वोच्च अदालतले न्यायिक सक्रियताको माध्यमबाट नयाँ ढङ्ग र शैलीले सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति गर्ने गरेको देखिन्छ । जस्तै :- वातावरण प्रदूषणको क्षेत्रमा, श्रम कानून सम्बन्धमा, महिलाहरूलाई दिईने यातना र तनावको सम्बन्धमा, गैरकानूनी पक्राउ र गैरकानूनी थुनाको वैधताको बारेमा, राज्यका निकाय वा अङ्गहरूबाट मानव अधिकारको चरणबद्ध उल्लंघनको सम्बन्धमा, कमलरी प्रथा सम्बन्धमा, बघुवा मजदुर सम्बन्धमा, थुनुवाहरूलाई आधारभूत अधिकार प्रयोग गर्न अस्वीकार गरिएको सम्बन्धमा, समाजका तल्ला वा दबिएका वर्गलाई शिक्षाको अधिकारबाट वञ्चित गरिएको सम्बन्धमा सामाजिक न्यायको हिसावले न्याय प्रदान गरिएको पाइन्छ ।

**अधिवक्ता चन्द्रकान्त ज्ञवाली समेत विरुद्ध मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत** भएको मुद्दामा (नेकाप ०५७ नि.नं. ६९१४ पृ. ५०२) ठूलो औकात र सानो औकात भन्ने मात्रै आधारमा व्यक्तिहरू बीच भेदभाव गर्नु समतामूलक समाज स्थापना गर्ने संविधानको भावना प्रतिकूल हुन जाने हुँदा अदालतको फैसला अन्तर्गत सजाय पाई कारागारमा रहेका कैदीहरूमध्ये शिक्षितलाई “क” श्रेणीमा र अशिक्षितलाई “ख” श्रेणीमा राख्नु *equal protection* को *Right* बाट वंचित गर्नु हो भन्दै सामाजिक न्याय प्रदान गरेको छ ।

**मन बहादुर विश्वकर्माको** (ने.का.प. २०४९ पृ. १०१०) मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले दलित अधिकारलाई सकारात्मकरूपमा व्याख्या र विवेचना गरी प्रत्येक व्यक्तिलाई सार्वजनिक उपभोगका वस्तु उपयोग गर्न र जातिपातीका आधारमा छुवाछुतको भेदभाव गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको छ । तर समाज यो रोगबाट अद्यापि मुक्त हुन सकेको छैन । सिराहा र सप्तरी जिल्लामा स्थानिय समुदायबाट चमार जातिप्रति गरिएको बहिष्कारलाई सम्मानित सर्वोच्च अदालतले सामाजिक न्यायको आँखाबाट हेरी न्याय प्रदान गरेको छ ।

**मिथिलेश कुमार सिंह विरुद्ध श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत** (ने.का.प २०५६ पृ ४७८) भएको मुद्दामा मोही हक सम्पत्ति सम्बन्धी हक होइन । यो सशर्त हक हो । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १७ अनुसार विना क्षतिपूर्ति जग्गा धनीको सम्पत्ति मोहीलाई हस्तान्तरण गर्ने गरी कानून निर्माण गर्न मिल्दैन । जग्गा धनिको स्वामित्वको हक र मोहीयानी हक समान प्रकृतिका हक नहुँदा जग्गा धनीको आधा जग्गा मोहीलाई बाँडफाँड गर्ने गरी कानून बनाउने अधिकार विधायिकलाई नभएको हुँदा बढेर गरी पाऊँ भन्ने मुख्य माग दावी भएको मुद्दामा सर्वोच्च अदालतबाट व्यक्तिगत हित भन्दा सामाजिक हित (*Social Interest*) महत्वपूर्ण हुन्छ भन्दै एउटै जग्गामा जग्गा धनी र मोही दुवैको नियन्त्रण कायम रहँदा जग्गाको उत्पादकत्व उपेक्षित हुन गएकोले समेत द्वैध नियन्त्रणको अन्त्य गर्न आवश्यक भएको हुँदा मोही र जग्गा धनी दुवैको हितलाई ध्यानमा राखी जग्गा को आधा-आधा बाँडफाँड हुने गरी जारी भएको भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ (चौथो संशोधन, २०५३) सामाजिक न्याय (*Social Justice*) को दृष्टिकोणबाट आवश्यक र संविधान सम्मत नै देखिन्छ भनी विशेष व्याख्या र विवेचना गरेको पाइन्छ ।

**अधिवक्ता मीरा दुङ्गना विरुद्ध कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय समेत** (सम्बत ०५८ सालको रिट नं. ५५) भएको मुद्दामा वैवाहिक बलात्कारलाई पनि अपराध मानिने भन्दै विवाह पश्चात्को यौन सम्पर्कमा पनि पति र पत्नी बीच सहमती मन्जुरी पनि स्वतः अनिवार्य हुन्छ । मन्जुरी वेगर जबरजस्ती बल प्रयोगद्वारा गरिने यौनसम्पर्क जबरजस्ती करणीको अपराधी मानिने हुन्छ भनी व्याख्या गरिएको छ ।

**अधिवक्ता लिलामणी पौडेल विरुद्ध श्री ५ को सरकार, म.प.सचिवालय समेत** (सम्बत २०५६ सालको रिट नं. ३५५३) सबैलाई समानरूपमा न्याय उपलब्ध गराउन असमर्थ पक्षको प्रतिनिधित्वको लागि निःशुल्क कानूनी सेवा उपलब्ध गराउने नीति राज्यले अवलम्बन गरेकोले कानूनी सहायता माग गर्न आउने को असमर्थ हो ? को समर्थ हो ? छुट्टयाउनु पर्ने नै हुन्छ । कानूनी सहायता माग गर्न आउने प्रत्येक व्यक्तिलाई कानूनी सहायता उपलब्ध गराउँदै जाने हो भने कानूनी सहायता सम्बन्धी ऐन, २०५४ ले अंगालेको उद्देश्यपूर्ति नहुने हुँदा कानूनी सहायता विपन्न, असक्तहरूको लागि मात्र हुने भनी सामाजिक न्याय प्रदान गरिएको पाइन्छ ।

**अधिवक्ता सन्तोष कुमार महतो विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत** (सम्बत् २०६१ सालको विशेष रिट नं ६०) को मुद्दामा बाल अदालत गठन नभएसम्मको लागि गरिएको बाल इजलास स्थायी संरचना नहुँदा बाल इजलास गठन सम्बन्धी अल्पकालीन प्रवन्धले श्री ५ को सरकारको सो दायित्व पूरा भएको मान्न नमिल्ने हुँदा बाल अदालत स्थापना गर्ने कार्य शीघ्र अधि बढाउन निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिएको पाइन्छ ।

**इमानसिंह गुरूङ्ग विरुद्ध श्री ५ को सरकार समेतको** (ने.का.प.२०४९, पृ.७१०) मुद्दामा प्रजातान्त्रिक राज्य प्रणालीमा कानून सर्वोच्च हुन्छ, र प्रत्येक व्यक्ति खासगरी जो पद र प्रतिष्ठामा बसेको हुन्छले त्यसलाई बुझेर त्यहीनुसार जिम्मेवारी निभाउनु पर्नेहुन्छ । तसर्थ न्यायपालिकाले कानून निर्माण गर्दैन तर कानूनलाई जीवन्तता (*Injects the life into law*) प्रदान गर्छ । तसर्थ गैर सैनिक व्यक्तिलाई सैनिक ऐन लगाएर कारवाही गर्नु संविधान विपरीत हुने भन्दै व्यक्तिलाई सामाजिक न्याय प्रदान गरेको पाइन्छ ।

**डिल बहादुर विश्वकर्मा समेत विरुद्ध श्री ५ को सरकार मन्त्रिपरिषद सचिवालय समेत** (सम्बत २०६२ सालको रिट नं ४४ ) भएको मुद्दामा महेन्द्र संस्कृत विश्वविद्यालय अन्तर्गत संचालित तीनधारा संस्कृत छात्रावासमा प्रवेश गर्नको लागि उक्त छात्रावास स्थापनाको उद्देश्य, परम्परा र मर्यादा अनुरूप ब्रतबन्ध गरेको र २४ बर्ष ननाघेको बटुक हुनुपर्ने गरी तोकिएको शर्त संविधानको धारा ११ द्वारा प्रत्याभूत गरिएको समानताको हक विपरित हुनजानुका साथै त्यस्तो व्यवस्था स्वेच्छाचारी समेत भएको देखिएकोले त्यसलाई कानूनी राज्यको अवधारणा तथा सामाजिक न्यायको सिद्धान्त अनुकूल मान्न मिल्ने देखिएन भन्दै व्याख्या भएको छ ।

**मीरा ढुङ्गाना महिलाको साम्पत्तिक अधिकार/अंशमा समानता कायम गरी पाउँ** (ने.का.प.२०५२, पृ.४६२) भन्ने मुद्दामा *Rule of law* को मुख्य सिद्धान्त *Equality before Law* हो । वर्तमान कानून बमोजिम छोरा र छोरीले पाउने अंश (पैतृक सम्पत्ति) सम्बन्धी व्यवस्था भेदभावपूर्ण भएकोले १ बर्ष भित्रमा संसदमा उपयुक्त विधेयक प्रस्तुत गर्न भनी नेपाल सरकारको नाउँमा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरी *Social Harmony* कायम राख्ने कार्य गरेको छ ।

**रिना वर्जचार्य** (नेकाप २०५५, नि.नं ६८९८, पृ.३७६) शाही नेपाल वायु सेवा निगमको कर्मचारी एअर होस्टेजलाई अवकाश उमेरमा भेदभाव गरी दिइएको अवकाश लैङ्गिक समानताको सिद्धान्त विरुद्ध भई संवैधानिक व्यवस्था प्रतिकूल भएको भन्दै सर्वोच्च अदालतले लैङ्गिक समानता जस्तो आधारभूत मानवाधिकारको महत्व दुरगामी र सम्पूर्ण राष्ट्रिय मानव जीवनसंगको समुन्नतिसंग गाँसिएको हुँदा शाही नेपाल वायुसेवा निगममा उही श्रेणी उही कृ वर्गको एकै प्रकृतिको काम गर्ने पुरुष र महिला कर्मचारी बीच असमान र विभेदपूर्ण तवरले व्यवस्था भएको विवादित नियम नेपाल अधिराज्यको संविधान, ०४७ को धारा ११ (२) (३) संग वाफिएको हुँदा प्रारम्भदेखिनै अमान्य र वदर घोषित गरी दिएको भनी विषद व्याख्या र विवेचना गरिएको छ ।

**अन्नपूर्ण राणा** (नेकाप २०५५, नि.नं. ६५८८, पृ.४७६) भएको गोपनियताको हक सम्बन्धमा परेको मुद्दामा *Right to privacy is the fundamental of the fundamental rights* भन्दै महिलाको योनी जस्तो गुप्ताङ्गको परीक्षण निजको मंजुरी बेगर गराउँदा धारा २२ द्वारा प्रदत्त हकबाट स्वतः वंचित गरको मानिने हुन्छ ।

उपर्युक्त मुद्दाहरूमा गरेको फैसलालाई विभिन्न कोणबाट न्यायपूर्ण समाज सिर्जनाको लागि गरेको प्रयासको रूपमा लिन सकिन्छ । तर वास्तविकता व्यवहारिकतामा परिणत हुन भने बाँकी नै छ ।

अन्त्यमा, सामाजिक न्यायको प्रत्याभूतिको लागि कटिबद्धता, प्रतिबद्धता, कार्य र परिदृष्य (*Commitment, dedication, action and vision*) आवश्यक पर्दछ । राज्यका हरेक संयन्त्रहरूले यो बुझ्न जरूरी छ की सामाजिक न्याय भनेको राज्यको लक्ष्य वा उद्देश्य हो । यसलाई कतिपनि नजरअन्दाज गर्न मिल्दैन । असमानता, विभेद, भेदभाव र बहिष्कारले सधै आदर्श राज्यको प्रतिष्ठा र गरिमालाई खस्काउने काम गर्दछ । त्यसको लागि रक्षक (*Watch dog*) का रूपमा रहेको न्यायपालिकाले विशेष भूमिका निर्वाह गर्नुपर्नेहुन्छ । हाम्रो अदालतले न्यायिक सक्रियताको माध्यमबाट विभिन्न मुद्दाहरूमा सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति दिइरहेको पाइन्छ, र भविष्यमा पनि यस विषयमा अझ व्यापक र गहन जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्ने छ भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।