

वाणिज्य इजलासमा न्यायाधीश तोकिएको

यहि मंसिर १८ गते वसेको सर्वोच्च अदालतको पूर्ण बैठकले विराटनगर, पाटन, वुटवल र नेपालगंज गरी ४ स्थानका पुनरावेदन अदालतहरूमा वाणिज्य इजलास गठन गर्न सहमति प्रदान गरेवमोजिम वाणिज्य इजलासका न्यायाधीशको रूपमा समेत काम गर्नका लागि पुनरावेदन अदालत विराटनगरमा माननीय मुख्य न्यायाधीश श्री भुपध्वज अधिकारी, माननीय न्यायाधीश श्री हरिवहादुर वस्नेत, माननीय न्यायाधीश श्री डम्बरवहादुर शाही, पुनरावेदन अदालत पाटनमा माननीय न्यायाधीश श्री मोहनप्रसाद घिमिरे, माननीय न्यायाधीश श्री देवेन्द्र गोपाल श्रेष्ठ, माननीय न्यायाधीश श्री दिनेशकुमार कार्की, माननीय न्यायाधीश श्री मिरा खड्का, पुनरावेदन

अदालत वुटवलमा माननीय न्यायाधीश श्री दिपकराज जोशी, माननीय न्यायाधीश श्री दुर्गाप्रसाद उप्रती र माननीय न्यायाधीश श्री वलराम विष्ट र पुनरावेदन अदालत नेपालगंजका लागि माननीय न्यायाधीश श्री शान्तिराज सुवेदी, माननीय न्यायाधीश श्री केदारप्रसाद चालिसे र माननीय न्यायाधीश श्री टंकवहादुर मोक्तान तोकिनु भएको छ ।

कम्पनी ऐन, २०६३, सुरक्षित कारोबार ऐन, २०६३, दामासाही सम्बन्धी ऐन, २०६३ र प्रतिस्पर्धा प्रवर्द्धन तथा बजार संरक्षण ऐन, २०६३ अन्तर्गतका मुद्दाहरू वाणिज्य इजलासबाट हेरिने कानूनी व्यवस्था रहेको छ ।

कर्मचारीहरूको सरुवा

सर्वोच्च अदालत तथा मातहत अदालतमा कार्यरत राजपत्र अर्न्तकित प्रथम श्रेणी ना.सु. लगायत कार्यालय सहायकसम्मका ३१० जना कर्मचारीहरूको सरुवा गरिएको छ ।

जसमा ना.सु. १७८, टाइपिष्ट ना.सु. ४, सभेक्षक २, डिठ्ठा ९०, अमिन ८ र कार्यालय सहयोगी १८ जना रहेका छन् ।

मुद्दा फछ्यौटमा तीव्रता

सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा फछ्यौटमा तीव्रता आएको छ । २०६५ साल माघ १२ गतेसम्म १२ हजार ५ सय २३ विचाराधीन मुद्दा संख्या रहेका थिए । यो संख्या २०६५ साल फागुन मसान्तसम्ममा १२ हजार ६ कायम रहन पुगेकोछ ।

२०६५ साल माघ ९ गते सर्वोच्च अदालतमा नयाँ ९ जना न्यायाधीश थपिएपछि २०६५ साल फागुन मसान्तसम्मको अवधिमा ८५२ थान मुद्दा फछ्यौट भएका छन् । यस अवधिमा १३ दिन सार्वजनिक विदा परेवाट ३५

दिन मात्र काम भएको थियो । अहिले दैनिक प्रायः १० इजलास गठन हुने गरेका छन् ।

पुराना मुद्दालाई प्राथमिकता दिएर फछ्यौट गर्ने गरिएको छ । फछ्यौट भएका मुद्दा मध्ये ५ वर्ष नाघेका मुद्दाहरुको संख्या

उल्लेख्य रहेको छ । यस्ता मुद्दालाई द्रुत गतिमा किनारा लगाउन सर्वोच्च अदालतमा छुट्टै अभियान फाँट रहेको छ ।

सर्वोच्च अदालत
२०६५ साल फागुन तिस्रोतस्रोत मुद्दाको लगत फछ्यौट विवरण

क्र.सं	विषयगत मुद्दा	लगत			फछ्यौट संख्या	बाँकि
		जित्नेपारी सरेको	यस वर्ष परेको	जम्मा		
1=	देवानी पुनरावेदन	४४९६	४८३	४९७९	८७३	४१०६
2=	फौजदारी पुनरावेदन	२६५३	४६८	३१२१	४४७	२६४४
3=	देवानी पूर्ण ईजलास	५०	२७	७७	४	७३
4=	फौजदारी पूर्ण ईजलास	४५	८	५३	२२	३१
5=	बन्दीप्रत्यक्षीकरण	८	४४	५२	४६	६
6=	साधारण रिट	२६९८	५३९	३२३७	६००	२६३७
7=	पूर्ण रिट	११	१०	२१	९	१२
8=	विशेष रिट	६९	२२	९१	२३	६८
9=	साधक	१४९	४४	१९३	९९	९४
10=	दोहोर्याई पाउं देवानी	१४०२	५८५	१९८७	६१३	१३७४
11=	दोहोर्याई पाउं फौजदारी	५०५	२८५	७९०	३४३	४४७
12=	पुनरावलोकनको निवेदन	७५०	३३२	१०८२	७८५	२९७
13=	पुनरावेदनको अनुमति निवेदन	५२	९२	१४४	६९	७५
14=	विविध	६७	१०	७७	१३	६४
15=	निवेदन	९	१४४	१५३	११०	४३
16=	प्रतिवेदन	१९	९५	११४	९०	२४
17=	अवहेलना	६	६	१२	३	९
18=	संक्षिप्त	१	१	२	०	२
19=	फुटकर	०	०	०	०	०
जम्मा		१२९९०	३१९५	१६१८५	४१७९	१२००६

१. विशेष इजलास

माननीय न्यायाधीश श्री अनुपराज शर्मा
माननीय न्यायाधीश श्री तपबहादुर मगर
माननीय न्यायाधीश श्री दामोदरप्रसाद शर्मा
सम्बत् २०६४ सालको रिट नं. ०६४-
WS-००२४
आदेश मिति: २९६५।४।१६।५

विषय :- निजामती सेवा नियमावली,
२०५० को नियम ८७ ख (२) लाई प्रारम्भतः
अमान्य घोषित गरी परमादेश समेत जारी
गरिपाउ ।

निवेदक: कविराज पौडेल समेत
विरुद्ध

बिपक्षी: मन्त्रिपरिषद, प्रधानमन्त्री तथा
मन्त्रिपरिषदको कार्यालय सिंहदरवार
काठमाडौं समेत

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा
२४ घ१ मा कार्यसम्पादन तथा अनुभवको
मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवा सम्बन्धी विशेष
व्यवस्था अन्तर्गत निश्चित सेवा अवधि पूरा
भएका र न्यूनतम योग्यताभन्दा माथिल्लो
शैक्षिक योग्यता भएकालाई निश्चित शर्त पूरा
भएको आधारमा एक श्रेणी माथिको पदमा
बढुवा गरिने व्यवस्था छ । यसरी बढुवा हुनको
लागि निलम्बन, बढुवा रोक्का, तलब बृद्धि
रोक्का नभएको र सेवा समूह परिवर्तन
भएकोमा तीन वर्ष र आफैले निवेदन दिई
सेवा समूह परिवर्तन गरेको भए सो मितिले
पाँच वर्ष पूरा भएको र पछिल्लो तीन वर्षको

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औषत नब्बे
प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अंक प्राप्त भएको
हुनुपर्ने शर्त रहेको देखिन्छ । कार्यक्षमताको
मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा जस्तो
कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, ज्येष्ठता, शैक्षिक
योग्यता, भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापत,
तालीम वापतको अंक दिई सो का आधारमा
बढी अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारी रिक्त माथिल्लो
पदमा बढुवा हुने व्यवस्था कार्यसम्पादन तथा
अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवामा रहेको
पाईदैन । यो बढुवामा माथिल्लो पद रिक्त
भइरहेको हुने नभई उपरोक्त उल्लेखित
निश्चित शर्त पूरा भएका निजामती
कर्मचारीलाई विशेष पद सिर्जना गरी बढुवा
गरिने र पद समायोजन नभएसम्म साविकमा
गरेकै काम गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । यसबाट
बढुवा सम्बन्धी यो व्यवस्थालाई विशेष
व्यवस्थाको रूपमा लिनुपर्ने हुन्छ । जो
कर्मचारी कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा
बर्षौं सम्म पनि बढुवा हुन सक्तैनन्, तिनलाई
उत्प्रेरित गर्न ल्याईएको यो विशेष व्यवस्था
कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको
विकल्पको रूपमा आएको नभई परिपूरकको
रूपमा रहेको मान्न सकिन्छ । बढुवाको यो
विशेष व्यवस्थाको उद्देश्य एकै पदमा लामो
समयसम्म काम गरेका कार्यक्षमताको
मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवा हुन सक्ने
अवस्थाका ज्येष्ठ कर्मचारीलाई पनि यस
अन्तर्गत बढुवा गरी कनिष्ठलाई कार्यक्षमताको
मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा गराउने भन्ने होईन ।
कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको

हकदार योग्यता पुगेका सबै निजामती कर्मचारी हुन सक्ने सामान्य व्यवस्था हो । तर यो व्यवस्थाले मात्र कर्मचारीको वृत्ति विकास हुन सकेन भनेर नै यो व्यवस्था अन्तर्गत अटाउन नसक्नेहरूलाई विशेष सहानुभूति राखी विशेष सुविधा र सहूलियत दिने गरी यो विशेष व्यवस्था भएको हो । यो व्यवस्थाले कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवालाई बाहेक (Exclude) गर्दैन । कुनै एउटा कर्मचारी एउटै पदमा लामो समयसम्म काम गरी कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा पर्न सक्ने र त्यहि कर्मचारी कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको पनि योग्य हुनसक्छ । यस्तो अवस्थामा त्यस्ता कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाबाट वञ्चित गरी कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा अन्तर्गत नै पारी बहुवा गर्नुपर्छ भन्नु न्यायोचित हुने पनि देखिदैन । यो विशेष व्यवस्था अन्तर्गतको बहुवामा नाम समावेश भएका कर्मचारी निजले नियुक्ति नलिदै कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा पनि नाम समावेश भएमा पन्ध्रदिन भित्र रोजन लगाई कुनै एउटा बहुवामा नियुक्ति दिईने भन्ने निजामती सेवा नियमावलीको नियम ८७ख (२) मा भएको उपरोक्त व्यवस्था ऐनको दफा २४ घ१ को देहाय (१४) अनुसार कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको कार्यविधि सम्बन्धी व्यवस्था गर्ने प्रयोजनको लागि रहेको देखिन आउँछ ।

जहाँसम्म कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको दर्खास्त दर्ता गर्ने समय, निर्णय गर्ने, उजुरी पर्ने र त्यसमा निर्णय गर्ने सम्म, अधिकारी र प्रक्रिया नै फरक रहेकोले नियम ८७ ख (२) बमोजिम रोजाउने कुरा असंभव मात्र होईन, कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको विशेष व्यवस्थालाई नै निश्क्रिय गराउने हुन्छ भन्ने जिकिर निवेदक तथा निज तर्फका विद्वान अधिवक्ताहरूले लिनभएको छ, त्यस सम्बन्धमा माथि नै उल्लेख गरिसकिएको छ कि बहुवा सम्बन्धी यो विशेष व्यवस्था एकै पदमा लामो समय सम्म रहेर काम गरेका निजामती कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाबाट वञ्चित र तिनलाई विशेष व्यवस्था अन्तर्गत बहुवा गरी कनिष्ठ कर्मचारीलाई अनपेक्षित चाँडो कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गर्ने प्रयोजनको लागि आएको व्यवस्था नभई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवा मार्फत बहुवा हुन नसक्ने एकै पदमा लामो समयसम्म कार्य गर्ने ज्येष्ठ कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्ने प्रयोजनको लागि आएको हो । यो बहुवाको अतिरिक्त अवसर हो । विशेष प्रकृतिको बहुवा हुँदा सामान्य रूपमा चलिआएको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको व्यवस्थाबाट हुने बहुवामा भाग लिन नपाउने भन्न मिल्दैन । यो व्यवस्था अन्तर्गत बहुवाको लागि दर्खास्त गर्ने निजामती कर्मचारीले कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको

लागि उम्मेदवार भई दर्खास्त गर्न नपाउने अवस्था पनि रहँदैन । कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवामा नाम समावेश भएको निजामती कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बहुवामा पनि नाम समावेश भएमा एउटा कर्मचारी दुईतर्फ पदस्थापन हुन नसक्ने भएकोले रोजाउन लगाउने, रोज्ने कुरा स्वभाविक हुन आउँछ । कसरी रोजाउने, कुन बहुवामा बहुवा नियुक्ति तथा पदस्थापन गर्ने कुरा व्यवस्थापकिय कुरा हुन् । तोकिएको समयभित्र रोज्ने वा नरोज्ने निजामती कर्मचारीको स्वेच्छाको कुरा हो । यसले कार्यसम्पादन तथा अनुभवको आधारमा हुने बहुवालाई निष्प्रयोजन गराउने भन्ने प्रश्न नै रहँदैन । किनकी यी दुवै एक अर्काको बाहेक गर्ने नभई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा आउन नसक्ने अवस्थाकालाई पनि बहुवा गरी सेवा प्रति उत्प्रेरित गराउन कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गर्ने ऐनको मनसाय हो । कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा हुन सक्ने वा भएको व्यक्तिलाई कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने यो विशेष बहुवाको जरुरत नै नपर्ने हुनाले यो विशेष प्रकृतिको बहुवाको नामावलीमा नाम समावेश भएको कर्मचारीले बहुवाको नियुक्ति नलिदै कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा समेत नाम समावेश भएमा निजलाई पन्ध्रदिन भित्र रोज्न लगाई कुनै एउटा बहुवामा नियुक्ति दिईने गरी गरेको नियम ८७ ख(२)

को व्यवस्थाले विशेष प्रकृतिको बहुवा पद्धतिलाई निश्क्रिय तुल्याउँछ भन्न कुनै तरहले पनि मिल्ने अवस्था हुँदैन । यो व्यवस्था निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा २४ घ१ अन्तर्गतको व्यवस्थालाई सीमित वा संकुचन गरेको वा विपरीत रहेको अवस्था पनि देखिँदैन ।

विधायिका निर्मित वा विधायिकाद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार अन्तर्गत निर्मित कुनै पनि कानून समान्यतः संविधान अनुकूल नै रहेको अनुमान अदालतले गर्दछ । कुनै कानून संविधान विपरीत रहेको भनी जसले जिकिर लिन्छ, त्यो जिकिर पुष्टी गर्ने भार निवेदक जिकिरकर्तामा नै रहन्छ । संविधानको यो यस धारासंग यो कानून बाभेको भनेर जिकिर लिनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, के कति कारणले बाभेको हो भन्ने पुष्टि गर्ने भार बाभेको भन्ने व्यक्तिले नै पुर्याउनु पर्ने हुन्छ । निवेदकहरूले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८७ ख (२) को व्यवस्था यो यति कारणले मातृ ऐन निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ१ तथा नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को यो यस धारासंग बाभिएको भनी पुष्टि गर्न सकेको निवेदनबाट देखिँदैन । उक्त व्यवस्थाले निवेदकहरूको मौलिक हक के कसरी हनन हुन पुग्यो भन्ने निवेदनमा स्पष्टतः उल्लेख गर्न सकेको अवस्था पनि देखिँदैन । तसर्थ प्रत्यायोजित विधायिकी अधिकार अन्तर्गत बनेको निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ८७ ख (२) को व्यवस्था मातृ ऐन तथा संविधानसंग बाभिएको भनी मान्न मिल्ने अवस्था भएन ।

निवेदकहरुले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(२) बमोजिम पहिले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ१ बमोजिम कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको पदपूर्ति गरेपछि मात्र कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवाको कार्य गर्नु भन्ने परमादेश जारी गरिपाउँ भन्ने जिकिर लिएको देखिन्छ । संविधानको धारा १०७(२) अन्तर्गत दावी लिई आउनेले विपक्षी निकायको काम कारवाहीले यो यस प्रकारले आफूलाई संविधान प्रदत्त यो यस हकमा आघात पुर्याएको वा सार्वजनिक सरोकार बिषयमा संवैधानिक प्रश्न निहित रही निराकरण हुनुपर्ने देखिएको भनी स्पष्टतः उल्लेख गरी आएको हुनुपर्दछ । तर निवेदनमा त्यस्तो कुनै जिकिर छैन । निवेदकहरु कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवाको लागि योग्य भई नसकेको भन्ने निवेदन लेखबाटै देखिन्छ । बरु राजपत्राकित तृतीय श्रेणीको पदमा लामो समयसम्म कार्यरत रहेका ज्येष्ठ कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनको आधारमा बहुवा भएमा आफूहरुको अनपेक्षित रुपमा कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवामा आफूहरुको संभावना रहन्छ कि भन्ने कोरा कल्पना र कलुषित भावना राखी प्रस्तुत माग दावी गरेको रिट निवेदनबाट प्रष्टै देखिन आउँछ ।

ऐनको दफा २४घ१ अनुसार पहिलो पटकको हकमा कार्यसम्पादन तथा अनुभवको आधारमा पहिले बहुवा गर्नुपर्ने वाध्यात्मकता नरहेको र दोश्रो पटकदेखि बहुवा गर्दा पहिले कार्यक्षमताद्वारा गर्ने प्रष्ट भइरहेकोले निवेदन

जिकिर स्वीकार्य नभएको भन्ने विपक्षीहरुको लिखित जवाफ रहेको पाइन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ घ१ को देहाय (११) को व्यवस्था हेर्दा यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि पहिलो पटक बाहेक बहुवा गर्दा पहिले कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको कारवाही सम्पन्न गरी त्यसपछि मात्र यस दफा बमोजिमको बहुवाको सिफारिश गर्नुपर्नेछ भन्ने रहेको छ । यस व्यवस्था अनुसार दोश्रो पटक देखि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको कारवाही सम्पन्न गरी त्यसपछि मात्र कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको सिफारिश गर्ने कार्य गर्नुपर्ने स्पष्ट भई पहिले पटकलाई भने बाहेक गरेको देखिन्छ । पहिलो पटकलाई पहिले कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गर्नलाई सम्म ऐनको उक्त व्यवस्थाले अनुमति प्रदान नगरेको अवस्था छ । संशोधित ऐन लागू भएपछिको पहिलो पटकमा पहिले कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गर्ने वा कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा समानान्तररूपमा गर्ने भन्ने बिषय ऐनको व्यवस्था प्रतिकूल नहुने गरी सम्बन्धित अधिकार प्राप्त निकायले व्यवस्थित गर्ने कुरा हो, यसरी बहुवा गर्नु भनी भइरहेको कानूनी व्यवस्थामा अनावश्यक शंका र नजरअंदाज गरी विधायिकी बुद्धिमता र कार्यकारीको नीतिगत तथा व्यवस्थापकिय बिषयमा यस अदालतले हस्तक्षेप गरी बोल्न उचित हुँदैन । तसर्थ निवेदकको उक्त जिकिर पनि स्वीकारयोग्य देखिएन ।

अतः उपरोक्तानुसार निवेदकहरूले अमान्य गराई माग्न दावी लिएको निजामती सेवा नियमावली, २०४९ को नियम ८७(२) को व्यवस्था के कसरी मातृ ऐन तथा संविधानसंग बाभेको भनी निवेदनमा स्पष्टतः उल्लेख गर्न सकेको नदेखिएको, निवेदकहरूले अमान्य गराई माग्न दावी लिएको उक्त व्यवस्था निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा २४ घ १ अनुकूल नै रहेको अवस्था हुँदा अमान्य र बदर घोषित हुन सक्ने देखिएन । कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवा मध्ये पहिलो पटक कुन अगाडि वा संगसंगै गर्ने भन्ने कुरा ऐनको व्यवस्था प्रतिकूल नहुने गरी गर्ने सम्बन्धित अख्तियारवालाको व्यवस्थापकिय वा नीतिगत क्षेत्राधिकारको विषय भई त्यस्तो विषयमा यस अदालतले हस्तक्षेप गर्नु उचित नहुने भए समेतबाट रिट निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न नमिल्ने ।

२. संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री मीनबहादुर रायमाझी
माननीय न्यायाधीश श्री बलराम के.सी
सम्बत् २०६४ सालको फौ.पु.नं.०१६०
आदेश मिति: २०६५।७।२७।४

मुद्दा:- कर्तव्य ज्यान ।

पुनरावेदक प्रतिवादी: गंगाबहादुर गुरुङ
विरुद्ध

प्रत्यर्थी प्रतिवादी: जयबहादुर गुरुङको जाहेरीले
नेपाल सरकार

प्रतिवादीले आफु मानसिक रोगले ग्रसित रहेको, मृतकलाई मार्ने मनशाय नरहेको भनी मानसिक विक्षिप्तताको प्रतिरक्षा लिन खोजेको देखियो । मानसिक रुपले विक्षिप्त भएको व्यक्तिले आफुले गरेको कामको परिणाम के हुनसक्छ भन्ने बुझ्न समर्थ हुँदैन र त्यस्तो व्यक्तिमा कामको परिणामको लेखा जोखा गर्न सक्ने क्षमताको अभाव रहने हुन्छ । आफुले के गर्दैछु र त्यसबाट कस्तो परिणाम निस्कन्छ भन्ने बुझ्न नसक्ने गरी मानसिक रुपमा रोगी भएको व्यक्तिले अपराध गरेमा त्यस्तो व्यक्तिलाई आपराधिक दायित्वबाट मुक्त गर्ने फौजदारी विधीशास्त्रीय मान्यता हो र फौजदारी कसूरमा मानसिक विक्षिप्ततालाई वैध प्रतिरक्षाको रुपमा लिईन्छ । यसको लागि प्रतिवादी अपराध गर्दाको अवस्थामा मानसिक रुपले विक्षिप्त भएको थियो भन्ने कुरा निःसन्देहात्मक रुपमा प्रमाणित भएको हुनुपर्छ ।

मुलुकी ऐन, दण्ड सजायको १ नं. को व्यवस्था हेर्दा कानुन बमोजिम अपराध ठहरिने कुनै काम गर्ने व्यक्ति सो काम गर्दा आफुले गरेको कामको प्रकृति र परिणाम थाहा नपाउने गरी मगज विग्रेको वा बौलाएको रहेछ भने निजलाई खतबाट लाग्न वा कुनै प्रकारको सजाय हुन सक्दैन ... भन्ने उल्लेख भएको देखिन्छ ।

यो कानूनी व्यवस्था प्रतिवादीको हकमा आकर्षित हुन सक्छ वा सक्दैन भन्ने

तर्फ हेर्दा प्रतिवादीले आफुलाई विगत ४/५ वर्ष देखि अचानक रिस उठ्ने, कानमा भ्याँउ भ्याँउ हुने, सानो कुरामा पनि अचानक रिस उठ्ने गर्दथ्यो भन्ने उल्लेख गरेको पाइन्छ । निज प्रतिवादीमा कहिलेकाहि अचानक रीश उठ्ने भर्किने जस्ता स्वभाव रहेको भन्ने जाहेरवाला जय बहादुर गुरुङ तथा अनुसन्धान अधिकारी समक्ष कागज गर्ने भिम कुमार गुरुङले अदालतमा वकपत्र गर्दा उल्लेख गरेको देखियो । कुनै कुरामा रीश उठ्नु र भर्किनु मानवीय स्वभाव र व्यवहारका प्रकृति हुन् । ती कुराहरु मानसिक विक्षिप्तता पुष्टि गर्ने आधार बन्न सक्दैनन् । मानसिक अस्पताल लगनखेल ललितपुरले जिल्ला प्रहरी कार्यालय गोरखालाई २०५९।१०।१४ मा च.नं. १७० बाट लेखेको प्रतिवेदन पत्रमा निजको Mental status Examination गर्दा हाल निजको मानसिक अवस्था सन्तुलनमा रहेको देखिन्छ भन्ने उल्लेख भएको पाइयो । मानसिक रोग विशेषज्ञले प्रतिवादीको मानसिक स्वास्थ्य जाँच गरी दिएको सो प्रतिवेदनलाई अन्यथा भन्न मिल्ने देखिदैन ।

प्रतिवादीले जिल्ला सरकारी वकिल कार्यालयमा गरेको वयानमा श्रीमतीलाई लखेट्दै गई फेला पारी लाठाले कुटपिट गर्दा वेहोस भै लडेपछि घर आउँदा छिमेकी भेला जम्मा हुन थाले पछि घरबाट भागेको भन्ने उल्लेख गरेको र उक्त वयान आफुले स्वेच्छाले गरेको भनी अदालतमा स्वीकार गरेको पाइयो । आफ्नी पत्नीलाई कुटपिट गरी लडाएपछि घर आउँदा छिमेकीहरुको डरले

भागेको भन्ने प्रतिवादीको भनाई हुँदा निज आफ्नो कामको परिणाम थाहा नपाउने अवस्थामा थिए भन्न सकिने अवस्था पनि देखिएन । निज प्रतिवादीले मौकाको वयानमा र अदालतको वयानमा समेत सोधिएको प्रश्नको युक्तियुक्तगले जवाफ दिएको देखिएको तथा वारदात अगाडि र पछि अस्वभाविक व्यवहार देखाएको भन्ने मिसिलबाट देखिन आएको छैन । प्रतिवादी मानसिकरूपमा अस्वस्थ रहेको भन्ने अपुष्ट भनाई बाहेक अन्य प्रमाण मिसिलबाट नदेखिँदा निजले मार्ने नियतले नै पत्नीलाई लखेट्दै गई लाठाले पटक पटक टाउकामा प्रहार गरी निज लडेपछि भागेको भन्ने देखिन आएकोले प्रतिवादी गंगाबहादुर गुरुङलाई अभियोग दावीबाट सफाई दिन सकिने अवस्था नहुँदा निजलाई सर्वश्व सहित जन्म कैदको सजाय गर्ने गरेको गोरखा जिल्ला अदालतको २०६०।२।१३ को फैसला सदर हुने ठहर्‍याएको पुनरावेदन अदालत पोखराको २०६३।१२।२५ को फैसला मिलेकै देखिँदा सदर हुने ।

३. संयुक्त इजलास

माननीय न्यायाधीश श्री मीनबहादुर रायमाभी
माननीय न्यायाधीश श्री कल्याण श्रेष्ठ
संवत् २०६२ सालको रिट नं. ३१५५
आदेश मिति: २०६५।४।१९।१

मुद्दा: उत्प्रेषण समेत ।

निवेदक: कृष्ण प्रजापति

विरुद्ध

विपक्षी: श्याम प्रजापति समेत

निवेदकलाई अंश चलन मुद्दाको फैसला अनुरूप वण्डा छुट्याई पाउन प्रतिवादीहरुबाट परेको निवेदनबाट उठान भएको कारवाहीमा राख्न काठमाडौं जिल्ला अदालतबाट म्याद जारी भई निवेदक हाजिर भएको तथा वण्डा छुट्याउने डोरमा २०६१।१।१४, २०६१।४।१३ र २०६१।६।६ मा हाजिर हुन समेत यी निवेदकलाई तारीख तोकेको नै देखिन्छ। वण्डा छुट्याउने डोरमा उपस्थित हुन तारीख तोकिएको अवस्थामा सो तोकिएको तारीखका दिन वण्डा छुट्याउने निश्चित भएको हुँदा त्यस्तो तारीखमा हाजिर हुन अनिवार्य हुने र हाजिर नभएमा खटिएको डोरले कानूनी प्रक्रिया अनुरूप नरम गरम मिलाई वण्डा छुट्याउनु अन्यथा हुँदैन। वण्डा छुट्याउने डोरमा हाजिर हुन तारीख तोकेको देखिएको अवस्थामा निवेदकलाई थाहा जानकारी नदिई सुनुवाईको मौकाबाट वञ्चित गरेको भन्न मिल्ने।

निवेदकले अंशवण्डाको १७ नं. अनुरूप विवाह खर्च पर नसारी वण्डा मुचुल्का गरेको भन्ने उल्लेख गरेको तर्फ विचार गर्दा निवेदकले अंश मुद्दामा फिराद गर्दा विवाह खर्चमा दावीनै नगरेको भन्ने विपक्षीहरुको लिखित जवाफमा उल्लेख भएको देखिएको छ। निवेदकले फिरादको प्रकरण ३ मा “विवाह खर्च पर सार्नु पर्ने

अंशियार कोही नहुँदा” भन्ने उल्लेख गरेको भन्ने काठमाण्डौ जिल्ला अदालतको २०६१।१।२२ को आदेशबाट पनि देखिएको छ। काठमाडौं जिल्ला अदालतले २०५६।३।४ मा फैसला गर्दा विवाह खर्चको सम्बन्धमा उल्लेख गरेको नदेखिएको र सो सम्बन्धमा पुनरावेदन परेको समेत नदेखिई काठमाडौं जिल्ला अदालतकै फैसला पुनरावेदन अदालतबाट सदर भएको अवस्था भएपछि शुरुमा दावीनै नगरेको र फैसला हुँदा नबोलिएको सम्बन्धमा फैसला कार्यान्वयनको चरणमा फैसलामा नबोलिएको विवाह खर्च छुट्याउनु पर्ने भनी प्रश्न उठाउन उचित देखिँदैन।

अतः काठमाडौं जिल्ला अन्तर्गतको सम्पत्तिको २०६१।६।६ मा अन्तिम वण्डा मुचुल्का भएको देखिएको, वण्डा मुचुल्का उपर दण्ड सजायको ६१ नं. बमोजिम जिल्ला न्यायाधीश समक्ष गरेको उजुर उपर २०६१।१।२२ मा वण्डामुचुल्का बदर नहुने गरी आदेश भएको र सो आदेश उपर अ.व. १७ नं. बमोजिम पुनरावेदन अदालत पाटनमा परेको निवेदनमा समेत पुनरावेदन अदालतले २०६१।१२।११ मा उक्त २०६१।१।२२ को आदेश परिवर्तन नहुने गरी आदेश भई तह तहगत रुपमा परीक्षण भै सकेपछि करिव १ वर्ष पछि २०६२।१।११ मा प्रस्तुत निवेदन परेको अवस्था देखिँदा निवेदकलाई विलम्बको सिद्धान्तले समेत मद्दत गर्न सक्ने नदेखिँदा प्रस्तुत निवेदन खारेज हुने।

४. संयुक्त इजलास

माननीय न्यायाधीश श्री रामप्रसाद श्रेष्ठ
माननीय न्यायाधीश श्री ताहिर अली अन्सारी
सम्बत २०६२ सालको दे.पु.नं. ...८७५०
फैसला मिति: २०६५।५।१६।२

मुद्दा :- करार बमोजिमको क्षतिपूर्ति र
हर्जाना रकम समेत भराई पाउँ ।

पुनरावेदक वादी: रघुबरलाल श्रेष्ठ
विरुद्ध

विपक्षी प्रतिवादी: स्याको कन्स्ट्रक्सन प्रा.लि.
मुकाम समेत

हदम्याद सम्बन्धी प्रश्न पूर्ण रूपले कानूनी प्रश्न भएकोले तथ्यभित्र प्रवेश गरी इन्साफ गर्नु भन्दा पूर्व फिराद दावी कानूनले निर्धारित गरेको हदम्याद भित्रको छ वा छैन भनी प्रत्येक अदालतले हेर्नु पर्ने हुन्छ । हदम्याद न मुद्दाको पक्ष वा उजुरकर्ताको इच्छामा निर्भर रहन्छ नत अदालत वा निर्णयकर्ताको इच्छामा । कानूनले निर्धारित गरेको हदम्याद भित्र उजुर गर्नु पर्छ र सोही म्याद भित्र परेको उजुरीमा मात्र अदालतले इन्साफ गर्न सक्दछ । प्रस्तुत फिराद दावीको सम्बन्धमा हेर्दा वादी तत्कालिन नेपाल दूर सञ्चार संस्थान र प्रतिवादी इन्द्र बज्राचार्य बीच संस्थानको नक्साल स्थित टेलिफोन एक्स्चेन्ज भवनको तला थप र प्रशासकिय काउन्टर निर्माण गर्न मिति २०४८।११।२३ मा ठेक्का संभौता भएकामा विवाद छैन ।

सो संभौताको प्रकरण ३ मा निर्माण स्थलमा चिनो लागेको मितिले १८ महिना भित्र ठेकेदारले निर्माण कार्य पुरा गर्नुपर्नेमा पटक पटक म्याद थप भएको म्याद भित्र पनि निर्माण कार्य पुरा हुन नसकेको भन्ने समेतका कारण दर्शाउँदै वादी संस्थानको सञ्चालक समितिको मिति २०५३।४।२७ को बैठकले प्रतिवादीसँगको उक्त सम्भौता रद्द गर्ने निर्णय गरेको देखिन्छ । यसरी ठेक्का तोड्ने कार्य यीनै वादीबाट भएकोले तत्काल लागू रहेको करार ऐन, २०२३ को दफा १८(२) (ग) मा उल्लिखित हदम्याद यी वादीको हकमा ठेक्का तोडिएको मितिबाट प्रारम्भ हुन्छ । आफुले ठेक्का तोडिसकेपछि आफु खुशी आफूले चाहेको समयमा सोको जानकारी दिएको वा सो जानकारी अर्को पक्षले बुझेको मितिबाट वादीले नालिश गर्ने हदम्याद प्रारम्भ भएको अर्थ गर्न मिल्दैन । मुद्दा गर्नुपर्ने कारण परेको मितिले नालिश गर्नुपर्नेमा सो कारणको जानकारी वा सूचना अर्को पक्षलाई दिन वा अर्को पक्षले सो सूचना बुझ्नु हदम्यादको सम्बन्धमा कुनै महत्व राख्ने देखिदैन ।

करारको अर्को पक्षले करार अनुसारको काम गर्न बन्द गरिसकेको र करारको अवधि यी वादी पक्षबाट नबढाइएको अवस्थामा ठेक्का तोड्नु नै यी वादीका लागि २०४८।११।२३ को करार सम्बन्धमा मुद्दा गर्नुपर्ने कारण परेको मान्नु पर्दछ । यी वादीले २०५३।४।२७ मा ठेक्का तोडिसकेपछि सोही मितिदेखि ऐनको हदम्याद तीन महिनाभित्र क्षतिपूर्ति र हर्जाना

लगायतका कुरामा नालिश गर्न सक्नुपर्नेमा सो म्याद नाँधी प्रस्तुत फिराद २०५३।९।९ मा दायर भएको देखिन्छ । साथै यस अदालतबाट न्याय प्रशासन ऐन, २०४८ को दफा १२(१)(क) अनुसार दोहोऱ्याई हेर्न मिति २०६२।११।१२ मा निस्सा प्रदान गरिएको आदेशमा पुनरावेदन अदालतले फैसला गर्दा यो यस ऐनको त्रुटि गरेको वा यस अदालतबाट प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्तको विपरीत फैसला गरेको भन्ने उल्लेख नभई यसै साथ पेश भई आजै फैसला भएको दे.पु.नं ८४४४ को मुद्दासँग अन्तरप्रभावी भएको भन्ने आधारमा मात्र दोहोऱ्याउने निस्सा प्रदान गरिएकोले सोको खण्डन गरी रहनु पर्ने अवस्था छैन । सो सम्बन्धमा वादी तर्फका विद्वान अधिवक्ताको बहस जिकिरसँग पनि सहमत हुन सकिने अवस्था छैन ।

तसर्थ वादीको फिराद दावी हदम्याद नाँधी दायर भएकोले यस्तो दावीबाट तथ्य र औचित्य भित्र प्रवेश गरी प्रमाणको मुल्याङ्कन गरी ठहर इन्साफ गर्नुपर्ने अवस्था देखिन आएन । हदम्यादविहिन दावीबाट इन्साफ नगरि खारेज गरेको शुरु जिल्ला अदालतको फैसला सदर गर्ने गरी पुनरावेदन अदालतबाट भएको फैसला मनासिव हुँदा सदर हुने ।

५. संयुक्त इजलास

माननीय न्यायाधीश श्री वलराम के.सी
माननीय न्यायाधीश श्री कल्याण श्रेष्ठ
सम्बत २०६२ सालको रिट नं. २८२२
आदेश मिति: २०६५।८।१३

मुद्दा: परमादेश

निवेदक: जनहित संरक्षण मञ्च(प्रो पब्लिक)
र आफ्नो तर्फबाट अधिवक्ता
प्रकाशमणि शर्मा समेत

विरुद्ध

विपक्षी: नेपाल सरकार महिला, बालबालिका
तथा समाजकल्याण मन्त्रालय,
सिंहदरवार समेत

तत्कालीन नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ३५ अनुसार नेपालको कार्यकारीणी अधिकार धारा ३६ अन्तर्गत गठन हुने मन्त्रिपरिषदले प्रयोग गर्दछ । धारा ३५ अन्तर्गत आफुलाई प्राप्त यो देशको कार्यकारी अधिकार मन्त्रिपरिषदले धारा ४१(१) अन्तर्गत वनेको नियमावली वमोजिम धारा १२४ अन्तर्गत गठित निजामति कर्मचारी समेतलाई प्रत्यायोजन गरी कार्यकारी अधिकार प्रयोग गरी राज्य सञ्चालन हुन्छ । कार्यकारी अधिकार अन्तर्गत राज्य भित्र सबै काम कारवाही कानून वमोजिम सञ्चालन भए नभएको हेर्ने, जान्ने, बुझ्ने अभिलेख राख्ने *Monitor* गर्ने कार्यहरु पर्दछन् । कानून नभएमा उपयुक्त कानूनको मसौदा गरी विधायिका समक्ष विधयेक पेशगरी कानून बनाई कानून द्वारा सञ्चालित हुनुपर्दछ । कानूनी राजको अवधारणामा राज्य संचालन हुने हाम्रो व्यवस्थामा कानूनको शून्यताको कारण नागरिकहरु शोषण र असुरक्षणमा रहने भन्ने

हुदैन । १२०० डान्स रेष्टुरेन्टहरुको केहि दर्ता नभएको र दर्ता भएको भएपनि विभिन्न कानून अन्तर्गत दर्ता गरी रेष्टुरेन्ट सञ्चालनका नाममा महिला कामदारहरुको *Sexually exploit* हुने गरी डान्स वार आदि सञ्चालन भई रहदा पनि कुनै कारवाही भएको नदेखिएको हुँदा डान्स वार आदि सञ्चालनमा सरकारको पकड नै नभएको देखियो । डान्स वार आदि सञ्चालनमा सरकारको पकड नै नभएको हुदा त्यसमा कामगर्ने महिला कामदारहरु कानूनको अभावको कारण *Sexually पनि exploited* हुनु स्वभाविक हुन जान्छ ।

१२०० भन्दा बढी संख्यामा संचालित र ५०००० भन्दा बढी नागरिक रोजगारमा संलग्न यस्ता डान्स वार, डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट र मसाज पार्लरमा नागरिकहरुका वर्तमान संविधानको धारा १२(१), १२(३)(च), धारा १३, धारा १६, धारा १७, धारा १८, धारा १९, धारा २०, धारा २१, धारा २८, धारा २९ र धारा ३० ले प्रदान गरेको हक प्रत्यक्ष रुपले संलग्न र सम्बन्धित हुन्छ । नागरिकहरुको यस्तो हक अधिकार कानून बमोजिम बाहेक अपहरण हुन सक्दैन । डान्स वार, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर सम्बन्धी कानूनको अभावमा एकातिर ति डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरुमा कार्यरत ५०००० भन्दा बढी नागरिकहरुको हक अधिकार प्रत्यक्ष असर पारेको देखिन आएको छ । अर्कोतिर धारा ३८ अन्तर्गत गठित मन्त्रिपरिषदले धारा ३७ अन्तर्गतको आफ्नो

संवैधानिक कर्तव्य पालना र प्रयोग गर्न नसकेको देखियो ।

यस समबन्धमा वास्तविकता के हो ? भन्ने पहिचान गर्न यस अदालतबाट र सरकारबाट पनि समिति गठन गरी उक्त दुवै समितिको अध्ययन प्रतिवेदन हेर्दा डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट र मसाज पार्लर कानूनको अभावमा सञ्चालन भइरहेका र यसमा कार्यरत कामदारहरु पनि शोषित र असुरक्षित अवस्थामा रहेका भन्ने देखिन्छ ।

अध्ययन प्रतिवेदनबाट ज्यादा जसो डान्स एवं क्याबिन रेष्टुरेन्ट र मसाज पार्लरहरुमा काम गर्ने वातावरण र भौतिक अवस्था यस प्रकार रहेको देखिन्छ ।

- अधिकांश क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स रेष्टुरेन्टमा ग्राहक वस्ने स्थान स्वस्थ र स्वच्छ हावा आउन जान नसक्ने, पर्याप्त प्रकाश आवागमन हुन नसक्ने सागुरो ठाउँमा २ देखि १५ वटा सम्मको अपारदर्शी क्याबिन विभाजित भै संचालन भै रहेको,
- स्वास्थ्यका लागी हानिकारक हुने वस्तिको प्रयोग तथा ठुलाठुला आवाजमा गित वजाएर ध्वनी प्रदुषण जस्ता कार्यहरु गरिने गरेको
- अधिकांश किचेन भनिएको ठाउँमा धुवा जाने उचित व्यवस्था नभएको र सर सफाइमा ध्यान नदिएको,
- रेष्टुरेन्ट भनिएपनि अधिकांशमा डाइनिङहल समेत नभएको,

- मसाज पार्लरहरुको कोठाको भौतिक अवस्था रेष्टुरेन्टको भन्दा तुलनात्मक रुपमा सफा रहेको,
- कामदार तथा सेवाग्राहीको स्वस्थ तथा सुरक्षाको दृष्टिकोणबाट कार्यस्थलको कुनै मापदण्ड किटान पनि नभएको र पालन पनि नभएको,
- स्वस्थ खाना र सफा पानीको प्रयोग नभएको,
- अशिल चित्रहरु टासिएको,
- ग्राहकहरुले कामदारहरुलाई दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन र गरेमा दण्डनिय हुन्छ भन्ने कुरा उल्लेखित सुचनामुलक पोस्टरहरु कार्यस्थलहरुमा नटासिएको,
- अधिकांश स्थानमा रेष्टुरालाई उपयुक्त भौतिक व्यवस्था समेत नभएको,
- स्वास्थ्य सरसफाइ र शारीरिक वचाउको दृष्टिकोणले केहि रेष्टुरेन्ट जोखिमपूर्ण भएकोले कामदार तथा कर्मचारीहरु र ग्राहकको समेत स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने देखिएको
- कार्यस्थलको श्रृंगार शान्त वातावरणमा नभई भड्किलो र उत्तेजित हुने किसीमले गरिएको ।

अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार कार्यस्थलको वातावरण देहायवमोजिमको रहेको देखिन्छ ।

- दिनमा भन्दा बढि राती चहल पहल तथा भिडभाडमा काम गर्नुपर्ने
- कार्य गर्ने स्थानको वातावरण भड्किलो र यौन उत्तेजना फैलाउने किसिमले श्रृंगारिएको
- उच्च ध्वनि, चुरोटको धुँवा र मादक पदार्थको गन्धबीच उकुसमुकुस हुने वातावरणमा काम गर्नुपर्ने,
- रेष्टुरेन्टमा खाद्य पदार्थको नाममा मादक पेयपदार्थ र तयारी खाद्यपदार्थको बढि प्रयोग गर्ने गरेको,
- कार्यस्थलको वर्तमान अवस्थामा कुनैपनि समयमा आकस्मिक विपत्ति, दुर्घटना भै जनधनको क्षति हुनसक्ने सम्भावना पनि बढि मात्रामा रहेको,
- कामदारहरुले पनि यस्तो कामलाई सजिलै पाउने रोजगारीको रुपमा लिने गरेको
- मादक पदार्थ सेवनगरि भगडा, होहल्ला मच्चाउने र वरिपरिको वातावरणमा नै नकारात्मक असर पार्ने गरेको,
- खोल्ने र बन्द गर्ने निश्चित समय नभएको ,
- रेष्टुरेन्ट खोल्ने स्थानहरु आवासीय क्षेत्रमा पनि रहेको

अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार महिला कामदारको स्थिति यस प्रकार औल्याइएको छ

- करिव १२ वर्ष देखि ३० वर्ष बीचका महिलाहरु रोजगारीमा संलग्न रहेको,
- राति अवेर सम्म काम गर्नुपर्ने,
- व्यवस्थापकबाट ग्राहकलाई रिभाउने नाममा महिला कामदारलाई प्रयोग गरिने अपमानजनक, अभद्र तथा अशिलल शब्दहरु सहन वाध्य वा प्रेरित गरिने गरेको,
- महिला कामदारलाई ग्राहकसंग क्याबिनमा बसी खानपिन र मदिरा सेवन गर्न छुट भएको र त्यस्तो कार्य गर्न प्रेरित एवं वाध्य समेत गर्ने गरेको,
- महिला कामदारलाई अनिच्छित यौन कार्यमा लाग्न वाध्य पारिएको र ग्राहक एवं संचालकबाट हुने मौखिक, शारीरिक एवं मानशिक दुर्व्यवहार पनि सहनु पर्ने,
- पारिश्रमिक वा ज्यालामा एकरूपता नभएको र समयमै पारिश्रमिक नपाउने,
- रोजगारीको सुरक्षा नभएको र थोरै तलवमा धेरै समयसम्म काम गर्नुपर्ने,
- कामको दक्षता भन्दा उमेर सौन्दर्य र ग्राहकलाई रिभाएको इच्छाएको आधारमा तलव पाउने,
- कामदारहरुले कार्यस्थलमा परिवर्तन गर्ने उच्च गतिशिलता रहेको,
- कार्य अवधि सुनिश्चित नभएको,
- विवसमा परेका महिलाहरुलाई अनुचित प्रभाव लोभ लालच र

दवावमा पारी कामको समय भन्दा बाहिर गइ अनैतिक एवं अमर्यादित र यौनसम्पर्क समेत गर्न व्यवसायी एवं ग्राहकहरुबाट वाध्य गराउने,

- ग्राहक एवं व्यावसायीको दुर्व्यवहारबाट शारीरिक एवं मानिसक चोट पुगेमा औषधी उपचारको व्यवस्था नगरिदिने,
- राति अवेर सम्म काम भएमा अनिवार्य रुपमा कामदारको घरसम्म पुर्याउनु पर्ने नियम नभएको,
- यस्ता कार्यस्थलमा कामगर्ने महिला कामदारहरु *Sexually exploited* गर्न वेचबिखनमा पर्ने बढी सम्भावना रहेको र ५२.५ प्रतिशत महिला कामदारहरुलाई हडकड, दुवई तथा साउदी अरब लगायतका देशहरुमा राम्रो काम खोजिदिन्छौ भनेर चेलीवेटी वेचबिखनमा संलग्न व्यक्तिहरुले बहकाउने र फसाउने गरेको

कार्यस्थलको वातावरण र कार्यस्थलको भौतिक अवस्था कामदार कर्मचारी एवं महिला कामदारको अवस्था दुवै प्रतिवेदनमा अर्थात यस अदालतबाट गठित महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको सहसचिवको संयोजकत्वमा गठित समिति र काठमाडौ जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीको संयोजकत्वमा गठित दुवै समितिको प्रतिवेदन प्रायः समान देखिन्छ ।

निवेदकले आफ्नो निवेदनमा डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरूमा प्रायः किसोरी युवतीहरू राखिने, उनीहरूलाई ग्राहकहरूबाट हुने जस्तोसुकै यौन दुर्व्यवहार सहन मालिकहरूले लगाउने, रेष्टुरेन्टका मालिकहरू महिला कामदारहरू माथी हुने यौन शोषणको कुनै परवाह नगरी ग्राहकलाई आकर्षित गरी आफ्नो व्यापार वृद्धि मात्र गर्ने गरिवी एवं बेरोजगारको कारण विवश महिला कामदारलाई ग्राहक तथा मालिकबाट समेत शारीरिक यौन शोषण तथा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुने गरेकोले महिला कामदारका न्युनतम मानव अधिकारको गम्भीर उलंघन भैरहेको अध्ययन प्रतिवेदनबाट देखिन्छ । यस्ता मसाज पार्लर र डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टमा काम गर्ने कामदारहरूको स्वास्थ्य स्थितिमा समेत प्रतिकूल असर परिरहेको र यस्ता ठाउँहरू चेलिवेटी बेचबिखनका प्लेटफर्मको रूपमा समेत विकसित भइरहेको भन्ने देखिन्छ । यस्ता डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरू नेपाल अधिराज्यभरि ठुलै संख्यामा संचालन भई रहेको र यस्ता व्यवसायलाई कानूनको अभावको कारण *Regulate* नभइ छाडा भएकोले विकृति तथा विसंगतिहरू उत्पन्न भएको देखिनुका साथै त्यसमा कार्यरत महिला कामदारहरू आर्थिक सामाजिक र यौन सबै प्रकारले शोषित हुन पुगेको देखिन्छ ।

यस अदालतको आदेश वमोजिम गठित अध्ययन समितीले पेश गरेको प्रतिवेदनबाट डान्स तथा क्याबिन

रेष्टुरेन्टहरूमा करिब १२ देखि ३० वर्ष बीचका महिलाहरू रोजगारीमा संलग्न रहेको भन्ने देखिन्छ । ग्राहकहरूलाई रिक्ताउन महिला कामदारहरूलाई अपमानजनक, अभद्र तथा अश्लिल शब्दहरू सहन बाध्य पारिएको भन्ने देखिन्छ । महिला कामदारहरूलाई ग्राहक सँग वसी मदिरा सेवा गर्न प्रेरित एवं बाध्य पारिएको, ग्राहक एवं संचालकहरूबाट हुने मौखिक एवं शारिरिक दुर्व्यवहार एवं यौन शोषण सहनुपर्ने, पारीश्रमिक तथा ज्यालामा समानता नरहेको, समयमानै पारीश्रमिक दिने नगरिएको, कामको दक्षता भन्दा उमेर सौन्दर्यता र ग्राहकलाई रिक्ताएको आधारमा पारीश्रमिक निर्धारण हुने, अनैतिक एवं अमर्यादित र यौनसम्पर्ग समेत गर्न व्यवसायी एवं ग्राहकहरूबाट बाध्य गराउने गरेको भन्ने देखिन्छ । यसबाट डान्स तथा क्याबिन रेष्टुराँ र मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिलाहरूको संविधानको धारा २९ को हक समेत हनन भइरहेको देखिन्छ ।

अध्ययन प्रतिवेदनबाट राति ढिलासम्म काम गरेको अवस्थामा घर सम्म पुर्याउने कुनै सवारी साधनको व्यवस्था नभएको, कार्यअवधि सुनिश्चित नभएको जस्ता अवस्था रहेको भन्ने देखिन्छ । अध्ययन प्रतिवेदनबाट समेत डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरूमा काम गर्ने महिला कामदारहरू *Sexually Exploit* भएको भन्ने देखिन्छ । डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरूमा काम गर्ने महिलाहरूले सम्मानपूर्वक इज्जत अनुसार र शोषणमुक्त वातावरणमा काम गर्न पाएको नभइ शोषित र अपमानित मात्र

होइन इज्जत नै सौदामा राखी काम गर्न बाध्य भएको भन्ने देखिन्छ । संविधानले नागरिकलाई समानताको आधारमा सम्मानपूर्वक वाचन पाउने हक प्रदान गरेको, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको हक प्रदान गरेको र सामाजिक न्याय र शोषण विरुद्धको हकलाई मौलिक हकको रूपमा हक प्रदान गरेको अवस्थामा डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरु र डान्स वारमा काम गरेको भन्दैमा त्यस ठाउँमा काम गर्ने महिलाहरु शोषित हुन सक्दैनन् । सरकार मुकदर्शक भएर बस्ने होइन त्यसमा सरकार जवाफदेहि हुनुपर्दछ ।

उपत्यकामा मात्रै डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरु र मसाज पार्लरमा महिला कामदारहरुको संख्या उल्लेख्य रहेको र महिला कामदारहरु *Sexually Exploit* भइरहेको मात्र होइन यस्ता डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरु जथाभावी जुनसुकै ठाउँमा पनि संचालनमा रही काम गर्ने भौतिक वातावरण पनि स्वस्थलाई हानिकारक हुने गरी सञ्चालन भइरहेको भन्ने यस अदालतको आदेश बमोजिम गठित अध्ययन समितिको प्रतिवेदनबाट देखिन्छ । डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्टहरुमा कार्यरत महिला कामदारहरु आर्थिक सामाजिक एवं यौनशोषण तथा यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पीडित मात्र होइन शारिरलाई हानीकारक हुने अवस्थाको वातावरणमा काम गर्नु परेको समेत देखिन आयो । सो सम्बन्धमा डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्सवार मसाज पार्लर र क्याबिन रेष्टुरेन्ट संचालकहरुले पालना गर्नुपर्ने

न्युनतम *Standard* तोकिएको र कुनै नियमित र आकस्मिक निरीक्षण हुने गरेको पनि देखिएन । कानून नभएको हुदा यस्तो छाडा र मनपरी हुनु स्वभाविक हो । त्यसैले यी कुराहरु यस अदालतको आदेश बमोजिम गठित अध्ययन समितिको प्रतिवेदन समेतले औल्याएको देखियो । प्रतिवेदनबाट महिला र पुरुष दुवै शोषित भएको र महिला चाहि आर्थिक मात्र होइन महिला भएकै कारणबाट यौनजन्य शोषण समेत भएको देखियो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२ को उपधारा २(ड) मा सवै नागरिकलाई कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता रहने कुराको ग्यारेन्टी गरेको पाइन्छ भने सोहि संविधानको धारा ११ को उपधारा ५ मा समान कामका लागी महिला र पुरुषका बीच पारीश्रमिकमा भेदभाव गरिने छैन भनि पेशा रोजगारी तथा समान पारिश्रमिक पाउने मौलिक हकमा व्यवस्था गरी ग्यारेन्टी गरेको पाइन्छ । त्यस्तै नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ धारा १८ को उपधारा १ ले प्रत्येक नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम रोजगारीको हक हुनेछ, भनि रोजगारीको अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभुत गरिएको छ । त्यस्तै धारा १२को उपधारा २(च) मा कुनैपनि नागरिकलाई स्वतन्त्रतापूर्वक कुनै पेशा, रोजगार, उद्योग र व्यापार व्यवसाय गर्न पाउने अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा प्रदान गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी धारा १३(४) मा समान कामको लागी महिला र पुरुषका

बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरिने छैन भनी समानताको अधिकार प्रदान भएको पाइन्छ भने धारा १८(२)मा महिला श्रमिक वृद्ध अपाङ्ग तथा अशक्त र असहाय नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भनि महिलालाई सामाजिक सुरक्षाको हक पनि प्रत्याभूति गरिएको पाइन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा २०(१) ले महिला भएकै कारणबाट कुनैपनि किसिमको भेदभाव गरिने छैन भनि महिलालाई शोषण र भेदभाव विरुद्धको हक प्रदान गरेको देखिन्छ । संविधानको धारा २०(३) मा कुनैपनि महिला विरुद्ध शारिरिक, मानसिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य गरिने छैन र त्यस्तो कार्य कानूनद्वारा दण्डनिय हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरी महिला विरुद्धको हिंसाजन्य कार्यको विरुद्धको अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा प्रदान गरेको देखिन्छ । यसैगरी धारा १६ मा वातावरणीय तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी हक समेत प्रदान भएको छ ।

संविधानको उल्लेखित व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने उद्देश्यले विषय विषयमा छुट्टाछुट्टै र विशेष कानून नभए पनि केहि हदसम्म समुचित र सहज वातावरणमा सम्मानपूर्ण ढंगले काम गर्ने वातावरणको सिर्जनाका लागि श्रम ऐन, २०४८ को व्यवस्था भै सो ऐनको दफा ४ मा काममा लगाउदा कामदार कर्मचारीलाई नियुक्तिपत्र दिएर मात्र काममा लगाउनु पर्ने ऐ दफा ५ मा महिलालाई काममा लगाउदा निजको

मञ्जुरी वेगर विहान ६ वजे देखि साभ ६ वजे सम्म बाहेक काममा लगाउन नसकिने व्यवस्था गरेको छ । ऐ ऐनको दफा २७ ले उद्योग प्रतिष्ठानमा स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ साथै ऐ दफा ४८क ले होटल वा ट्राभल एजेन्सीहरुमा कामको प्रकृतिको आधारमा विशेष सुरक्षा को प्रवन्ध गरी महिलालाई अन्य समयमा पनि काममा लगाउन सक्ने व्यवस्था भएको देखिन्छ । तर उपर्युक्त कानून प्रयाप्त छैन र उक्त कानूनले डान्स रेष्टुरेन्ट, तथा मसाज पार्लर जस्ता व्यवसायलाई समेटन सक्दैन । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ बमोजिम होटल रेष्टुरेन्ट र रिसोर्ट दर्ता गर्ने प्रावधान भएको देखिन्छ तर डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर दर्ता गर्ने व्यवस्था भएको देखिदैन । सरकारले डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरलाई *Regulate* गर्ने छुट्टै र विशेष कानून निर्माण गरी अविलम्ब लागु गर्नुपर्नेमा सो भए गरेको देखिदैन ।

औद्योगिक व्यावसाय ऐन, २०४९ बमोजिम होटल रेष्टुरेन्ट र रिसोर्ट दर्ता गर्ने प्रावधान भए अनुसार तिनीहरुको दर्ता गर्ने गरिएको र सो दर्ता हुदाका वखत रेष्टुरेन्ट मा क्याबिन राख्न नपाइने, राति ९ वजेपछि महिला मजदुरहरुलाई काममा लगाउन नपाइने शर्त राखिने गरेको भन्ने उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाट देखिन्छ । क्याबिन, डान्स तथा मसाज केन्द्रहरु दर्ता

गर्ने प्रावधान छैन । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ तथा प्रचलित कानून र कार्यविधि बमोजिम यस विभागको मातहतका कार्यालयमा होटल रेष्टुरेन्ट रिसोर्ट मात्र दर्ता गर्ने प्रावधान रहेको, रेष्टुरेन्ट दर्ता गर्दा डान्स क्याबिन राख्न पाइने छैन, राति ९ वजे पछि महिला मजदुरलाई काममा लगाने पाइने छैन, सवारी साधनको व्यवस्था गरी घर पुर्याउने व्यवस्था गर्नुपर्ने शर्त राखी दर्ता गर्ने गरेको, क्याबिन डान्स तथा मसाज पार्लर जस्ता व्यावसाय दर्ता नै नगरिने र काठमाडौँ ललितपूर र भक्तपुर जिल्लामा विनादर्ता रेष्टुरेन्ट क्याबिन डान्स तथा मसाज केन्द्रहरु संचालन भै रहेको भन्ने सम्बन्धमा यस विभागको ध्यान आकर्षित भएको भन्ने घरेलु तथा साना उद्योग विभागको लिखित जवाफ रहेको देखिन्छ । तर समस्या के देखियो भने कानूनको अभाव भएको र भै राखेको कानून र दर्ता गर्न सरकारले राखेको शर्त पनि कार्यान्वयन नभएको र त्यसको *Monitor* गर्ने संस्था पनि भएको देखिएन ।

यस अदालतको आदेश बमोजिम गठन गरिएको अध्ययन समितिले दिएको अध्ययन प्रतिवेदनमा पनि हाल उपत्यकामा संचालित यस्ता डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्टहरु सामान्यतया औद्योगिक व्यावसाय ऐन अनुसार घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालयमा रेष्टुराको रुपमा दर्ता भइ शर्त विपरीत क्याबिन, डान्स रेष्टुरेन्ट संचालन गर्ने गरिएको र केहि व्यावसाय भने स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन अनुसार स्थानीय

निकायसँग इजाजत लिइ संचालन भएको र केहि व्यवसाय पर्यटन ऐन अनुसार रेष्टुराको रुपमा दर्ता गराई डान्स, क्याबिन संचालन गरेको देखिन्छ । भने केहि रेष्टुरेन्ट कतै पनि दर्ता नै नगराई संचालन भएको भन्ने देखिन्छ । निवेदकले निवेदनमा औल्याएभै क्याबिन, डान्स रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर कै रुपमा कुनैपनि कानून अनुसार दर्ता गरी यस्ता व्यापार व्यवसाय संचालन गरेको नभै कुनै औद्योगिक व्यावसाय ऐन, २०४९ बमोजिम पर्यटन उद्योग अनुसार होटल, रेष्टुरेन्ट तथा रिसोर्टको रुपमा दर्ता गरी क्याबिन डान्स रेष्टुरेन्ट संचालन गरेको देखिन्छ भने कुनै स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन अन्तरगत होटल रेष्टुराको रुपमा दर्ता भई क्याबिन डान्स रेष्टुराको रुपमा संचालन भएको देखिन आयो ।

नेपालमा हाल विद्यमान श्रम ऐनले यस क्षेत्रमा हुने महिला माथिका यौनशोषण तथा हिंसालाई प्रभावकारी तरिकाले रोक्न नसकेको भन्ने कुरा श्रम मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाट देखिन्छ । उक्त लिखित जवाफमा कानूनमा सुधार हुनुपर्ने भन्ने पनि उल्लेख भएको देखिन्छ । यसबाट पनि यस्ता क्याबिन डान्स तथा मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरुको पेसागत सुरक्षा र अन्य यौनजन्य शोषण एवं दुर्व्यवहारलाई उचित रुपमा नियन्त्रण गरी महिलाहरुको पेशा र रोजगारी सम्बन्धी मौलिक हकको संरक्षणका लागि तथा यस्ता स्थानमा काम गर्ने महिलाको पेशालाई मर्यादित तथा व्यवस्थित

गरी पेशा प्रतिको सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्दै स्वस्थ वातावरणमा पेशा तथा रोजगारी गर्न पाउने मौलिक हकलाई स्थापित गर्नका लागि श्रम ऐन प्रयाप्त नभएका र यसको लागि छुट्टै र विशेष कानून बन्नु पर्ने भन्नेमा सरकार आफैले पनि महसुस गरेको भन्ने देखिन्छ । कानूनी व्यवस्थाको अभावले गर्दा डान्स रेष्टुरेन्टमा काम गर्ने कामदारहरुको आर्थिक, सामाजिक, मानिसिक एवं *Working Place* को वातावरणीय संरक्षण हुन र महिला कामदारहरु महिला भएकै कारण थप *Sexually* समेत *Exploit* हुन पुगेको भन्ने कुरामा संवेदनशील भई कानून निर्माण तर्फ यथासक्य चाँडो आवश्यक व्यवस्था सरकारले गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर सम्बन्धी कानून नभएको र भइरहेको अन्य कानूनले सो समस्यालाई *Adress* गर्न नसक्ने भएको कुरा विपक्षीहरु तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाट स्पष्ट हुन आयो । यस्ता क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर संचालन गर्दा हुनुपर्ने भौतिक संरचना, संचालकले पालना गर्नुपर्ने सर्त तथा आचरण काम गर्ने कर्मचारीलाई स्वस्थ र स्वच्छवातावरण र महिला कामदारहरुको *Sexually* र अन्य तवरबाट हुने शोषण विरुद्धको *Guarentee* काम गर्ने महिला कामदारको सेवाको सुरक्षाका व्यवस्थाहरु न्युनतम तलव, ग्राहकहरुबाट महिला एवं अन्य कामदार उपर हुने अभद्र व्यवहारलाई अपराध घोषित गरी तुरुन्त र प्रभावशाली

रोकथाम, क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर संचालन गर्दा ग्राहकहरुले मादक पदार्थ सेवन गरी होहल्ला गर्दा वस्तीको वरपरका वासिन्दालाई पर्ने असर, क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लरका संगीत र अन्य आवाजले वरपरको छिमेकिको शान्त वातावरणमा बस्न पाउने हकमा असर पार्न नपाइने व्यवस्था, उमेर नपुगेका नाबालक प्रवेश गर्न नपाउने व्यवस्था, मादक पदार्थ सेवन गर्ने समय, क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर राख्न नपाउने आवासीय ठाउँ लगायतका व्यवस्था समावेश भएको क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लरको स्थापना संचालन त्यसमा काम गर्ने कामदारहरुको सेवाका सर्त र महिलाहरुलाई कुनै प्रकारले पनि शोषण गर्न नपाउने गरी नियन्त्रण गर्ने र बेलाबेलामा निरीक्षण र अनुगमन गर्ने सम्पूर्ण व्यवस्था समावेश भएको विशेष र छुट्टै कानून बनाइ कानूनमा व्यवस्था गरी यदि यस्ता तोकिएका मापदण्ड पुरा नगरि सञ्चालन गरिएमा क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर बन्द गर्ने र तोकिएका आचरण पालन भए नभएको नियमित अनुगमन गरी त्यस्ता कामदारको वारेमा उजुरी सुनी तत्काल प्रभावकारी कारवाही गर्ने संयन्त्र सहितको कानून लागु भएमा मात्र यस्ता क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिलाहरुको पेशागत सुरक्षा, पेशागत मर्यादा र कार्य

स्थलमा हुने महिलाहरुको यौनजन्य शोषण एवं दुर्व्यवहारलाई रोक्न सकिन्छ ।

विद्यमान अवस्था हेर्दा कानूनको अभावले गर्दा अनुगमन गर्ने, कारवाही गर्ने भन्ने त कुरै भएन संचालक एवं ग्राहकले पालना गर्नु पर्ने अनुशासन एवं आचरणको बारेमा समेत कुनै कानूनले स्पष्ट रूपमा व्यवस्था गरेको नपाइनुका साथै यस्ता क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स बार, डान्स रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर के कस्ता ठाउँमा संचालन गर्ने र खुल्ने समय समेतको किटान गर्ने स्पष्ट कानूनको अभाव रहेको देखिन आयो । कुनै पनि व्यक्तिले डान्स बार, डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर लगायतका कानून बमोजिम सञ्चालन गर्न पाउने प्रत्येक नागरिकको पेशा रोजगार व्यवसाय गर्न पाउने मौलिक हक हो । त्यसैगरी डान्स बार, डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा योग्यता पुगेको इच्छुक नेपाली नागरिकले काम गर्न पाउनु पनि प्रत्येक नागरिकको मौलिक हक हो । त्यस्तो रोजगार पेशा व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने हक र नागरिकको त्यस्ता स्थानहरुमा काम गर्न पाउने हक दुवैको हक संरक्षण गरिनु पर्ने हुन्छ । पेशा व्यवसाय सञ्चालन गर्दा मर्यादित ढंगबाट सञ्चालन गर्नुपर्ने कुरा कानूनमा नलेखिए तापनि स्वयं जानकारीमा रहने तथा स्वयं अनुशासनको नियम हो । क्याबिन रेष्टुरेन्ट डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स बार तथा मसाज पार्लर कानूनको दायरा भित्र रहि संचालन हुनु पर्दछ । यस्ता डान्स बार, डान्स रेष्टुरेन्ट एवं मसाज

पार्लरको संचालन एवं यस्ता संस्थामा शोषणमुक्त वातावरणमा काम गर्न पाउने पनि प्रत्येक नागरिकको आ-आफ्नो स्तरमा संविधानले प्रदान गरेको पेशा व्यावसाय गर्न पाउने मौलिक हक अन्तर्गत पर्ने विषय हो । शोषणरहित समाज र मर्यादित पेशा व्यावसाय गर्न पाउने प्रत्येक नेपाली नागरिकको मौलिक हक हो । नागरिकको यस्तो मौलिक हकलाई कानून बनाइ *Regulate* गर्ने राज्यको संवैधानिक कर्तव्य हो । १२०० भन्दा बढि डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्ट संचालनमा रहेको र ५०,००० भन्दा बढि नागरिकहरु रोजगारीमा संलग्न रहेको र रहने विषयमा आजसम्म कानून नबनी कानूनी शुन्यतामा रहनु कानूनी राजको मान्यता विपरीत हो । त्यसलाई *Regulate* गर्न क्याबिन, डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स बार, दोहोरी साँझ तथा मसाज पार्लरको स्थापना त्यसको संचालन, त्यसको दायरा र त्यसमा काम गर्ने कामदारको सेवाको सुरक्षा, महिला कामदारमा हुने यौन शोषण नियन्त्रण र सजायको व्यवस्था वातावरणीय स्वच्छता, डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स बार, तथा मसाज पार्लर सञ्चालनको कारण सर्वसाधारण जनताको सार्वजनिक स्वास्थ्य र नैतिकताको प्रतिकूल हुने कार्य तथा यस भन्दा माथिका प्रकरणमा उल्लेखित कुराहरु समेत समावेश गरी कानून निर्माण गर्नु भनि विपक्षी नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरी दिएको छ ।

शोषणमुक्त सुरक्षित मर्यादित र स्वस्थ वातावरणमा काम गर्न पाउनु प्रत्येक

व्यक्तिको नैसर्गिक मानव अधिकार हो । रोजगारीको हक कुनै पनि व्यक्तिको जीवन र विकाससंग अन्तरनिहित विषय हुन । नेपालले अनुमोदन गरिसकेको *International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* को धारा ११ (क) मा *The right to work as an inalienable rights of all human beings* भनी अहरणिय अधिकारको रूपमा प्रत्याभूत गरिएको छ । कुनै पनि व्यक्तिले मर्यादित, शोषण मुक्त एवं सुरक्षित वातावरणमा काम तथा रोजगारीको अवसरहरु उपभोग गर्न पाउनु, आत्मसम्मान कायम राखी मर्यादित जीवनयापन गर्न पाउनु, कुनै पनि प्रकारको शोषण, दमन, अत्याचार, विभेद तथा डर, त्रासबाट उन्मुक्त भै यथोचित कानूनी संरक्षण प्राप्त गरी स्वतन्त्र पूर्वक काम गर्न पाउनु व्यक्तिको जीवन संग सम्बन्धित नैसर्गिक मानव अधिकारका विषय हुन । जुन कुरालाई CEDAW को *General recommendation* को धारा ११ को बारेमा व्याख्या गरी सुझाव नं २२ मा *Equality in Employment can be seriously impaired when women are subjected to gender specific violence such as sexual harassment in the work place* भनी स्पष्ट रूपमा व्याख्या गरी विना यौन दुरव्यवहार महिला कामदारहरुले काम गर्न पाउने अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताका आधारमानै सुनिश्चित गरेको पाइन्छ ।

डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार, क्याविन रेष्टुरेन्ट र मसाज पार्लर सम्बन्धी कानून नहुनाले एकातर्फ त्यसमा काम गर्ने

व्यक्तिहरुको हक अपहरित भएको छ भने अर्कातर्फ नेपाल राज्यले ICESCR प्रति आफ्नो दायित्व (*Obligation*) पूरा नगरेको हुन जान्छ ।

सन्धि ऐन, २०४७ अनुसार नेपाल पक्ष भै अनुमोदन समेत गरी सकिएका यस्ता सन्धिमा रहेको प्रावधानहरुलाई नेपाल कानून सरह लागु गर्नुपर्ने दायित्व समेत पक्ष राष्ट्रको आधारमा नेपाल सरकारमा रहन्छ । यसै गरी महिला विरुद्ध भेदभाव उन्मूलन गर्ने समितिको १९ औं सिफारिसमा पनि राज्य पक्षहरुले सार्वजनिक वा व्यक्तिगत जुनसुकै कार्यबाट भएको सबै प्रकारको लिङ्गमा आधारित हिंसाको अन्त्यका लागि उपयुक्त र प्रभावकारी उपायहरु अपनाउनु पर्ने, महिलालाई कार्यक्षेत्रमा हुने यौनजन्य दुरव्यवहार विरुद्ध प्रभावकारी उजुरी प्रकृया र उपाय प्रदान गर्नुपर्ने, महिलालाई संरक्षण गर्न दण्ड सजायहरु देवानी उपायहरु र क्षतिपूर्तिका व्यवस्थाहरु सहितका प्रभावकारी कानूनी व्यवस्थाहरु अवलम्बन गर्नुपर्ने राज्यको दायित्व तोकेको देखिन्छ । हिंसाबाट पीडित वा हिंसा हुनसक्ने जोखिममा रहेका महिलाहरुलाई शरण दिने, परामर्श, पुनर्स्थापना र सहयोग सेवा सहितको संरक्षण प्रदान गर्ने दायित्व समेत सुम्पिएको पाइन्छ ।

मर्यादित र शोषणमुक्त तथा सम्मानजनक वातावरणमा काम तथा रोजगारीका अवसरहरु उपभोग गर्न पाउनु, आत्मसम्मान कायम राखी मर्यादित जीवनयापन गर्न पाउनु, कुनैपनि प्रकारका

शोषण, तथा डर त्रासबाट उन्मुक्त भै आफ्नो वारेमा आफै निर्णय लिन पाउनु तथा सवैखाले अन्याय विरुद्ध यथोचित कानूनी संरक्षण प्राप्त गर्नु व्यक्तिको नैसर्गिक मौलिक अधिकार हुन । राज्यले मानिसका यस्ता नैसर्गिक अधिकारहरुको कानूनद्वारा उचित संरक्षण गर्नुपर्ने कुरालाई हरेक सभ्य समाजले स्वीकारेको मान्यता भएकोमा दुइमत हुन सक्दैन । सवैखाले विभेदको अन्त गरी सम्मानपूर्वक वाचनपाउने नागरिकको अधिकारलाई सवै सभ्य समाजले आफ्नो राज्यको कानून तथा संविधानमा व्यवस्था गरी यस्ता अधिकारको सुनिश्चितताको प्रत्याभूत गरेको पाइन्छ र गर्नु पर्छ । यसै अनुरूप नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि यस्ता अधिकार हरूलाई सुनिश्चित गर्ने क्रममा धारा १२(१) मा प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक वाचन पाउने हक हुनेछ भनी सोहि धाराको उपधारा ३ को च मा प्रत्येक नागरिकलाई कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता हुने छ भनि व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

संविधानको धारा १३ ले समानताको हकको व्यवस्था गरी उपधारा ४ मा समान कामका लागि महिला र पुरुषका बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरिने छैन भन्ने मौलिक हकको व्यवस्था गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी सोही संविधानको धारा १८ मा रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हकको व्यवस्था गरी उपधारा १ मा प्रत्येक नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम रोजगारीको

हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरी रोजगारीको हकलाई मौलिक हकको रुपमा मान्यता दिएको पाइन्छ । त्यसैगरी सोहि संविधानको धारा २० मा महिलाको हक सम्बन्धी व्यवस्था गरी उपधारा १ मा महिला भएकै कारणबाट कुनै पनि किसिमको भेदभाव गरिने छैन भनि महिला भेदभाव विरुद्धको हकलाई महिलाको विशेष मौलिक हकको रुपमा स्वीकार गरी उपधारा ३ मा कुनै पनि महिला विरुद्ध शारीरिक मानसिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य गरिने छैन भनि विशेष संरक्षण प्रदान गरेको पाइन्छ । साथै धारा २९ मा शोषण विरुद्धको हकको व्यवस्था गरी उपधारा १ मा प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ भनि व्यवस्था गरिएको छ भने उपधारा ४ मा कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन भनि आफ्नो इच्छा विरुद्धको काम गर्नु नपर्ने कुरालाई संरक्षण गरेको छ । नागरिकका संविधानमा वर्णित यी मौलिक हक अधिकारलाई पूर्णरुपमा संरक्षण गर्नु राज्यको मुख्य दायित्व रहने कुरामा दुइमत हुनसक्ने देखिदैन ।

हाल नेपालमा क्याबिन तथा डान्स रेष्टुरेन्ट डान्स बार, र मसाज पार्लर संचालनमा रहेको र यस्ता स्थानमा काम गर्ने कामदारहरु मध्ये ७०-८० प्रतिशत महिला कामदार रहेको यस अदालतको आदेश बमोजिम गठित अध्ययन समितीको अध्ययन प्रतिवेदन समेतबाट प्रमाणित भइरहेको अवस्थामा उक्त अध्ययन प्रतिवेदन समेतबाट यस्ता क्याबिन तथा डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स

वार र मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरुको रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको स्थिति दयनिय र शोषित रहेको र कार्यस्थल भित्र तथा बाहिर पनि यौन शोषण तथा दुर्व्यवहारको पीडित भई संविधानत ग्यारेन्टी गरिएका मौलिक हक अधिकारको हनन भइरहेका कुरा अध्ययन समितिको प्रतिवेदन समेतबाट देखिन आयो ।

सवै वर्ग तथा तहका व्यक्तिहरुको कानूनी तथा संवैधानिक हक अधिकारहरुलाई संरक्षण तथा सम्बर्धन गरी व्यक्तिका मौलिक मानव अधिकारको सहज उपभोग गर्न सक्ने वातावरणको सिर्जना गर्नुपर्ने प्रमुख दायित्व राज्यका तीन प्रमुख अंग मध्ये कार्यपालिकाको हो । जनताका मौलिक हक हरूको उपभोगको ग्यारेन्टीको लागी आवश्यक कानून एवं संयन्त्रको निर्माण गर्ने दायित्व समेत कार्यपालिकामा रहेको हुन्छ । यदि कार्यपालिका निष्कृत्य भई कार्यपालिकाले आफ्नो संवैधानिक र कानूनी कर्तव्य पालना नगरेको कारण नागरिकहरुको वा नागरिकहरुको समुहको वा कुनै वर्ग वा जातजातिको मानव अधिकार वा कानूनी हक हनन भएमा त्यस्ता समुह वा वर्ग वा जातीहरुले हक स्थापित गर्न अदालत सकृय हुनुपर्दछ । यहि मान्यताका आधारमा अदालत सकृय भइ सार्वजनिक सरोकारका विवादमा समावेस भएको संवैधानिक वा कानूनी प्रश्न को निरूपण गरिन्छ । कार्यपालिकाको निस्कृत्यताका कारणले गर्दा नागरिकहरुक वा समूह वा कुनै जात वा वर्गका मानिसहरु मानवअधिकारबाट वञ्चित

हुनुपरेको कारण त्यस्तो हक प्रचलत गराउन अदालत सकृय हुने गरेको हो । कार्यपालिका सकृय भएमा अदालत सकृय हुनुपर्दैन ।

नेपालमा संचालित डान्स वार तथा क्याबिन रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरु विना कानून संचालन भइरहेको र यस्ता स्थानमा काम गर्ने महिला कामदारहरुले विना नियुक्ति पत्र, न्यूनतम पारिश्रमिकमा राति अवेरसम्म काम गरिरहनु परेको र पेशा रोजगार सम्बन्धी न्यूनतम सुविधा समेत उपभोग गर्न नपाउँको भन्ने देखिन्छ । कामदारहरु खासगरी महिला कामदारहरुले ग्राहक मालिक तथा प्रशासनिक निकायहरुबाट समेत मौखिक शारिरिक तथा यौनजन्य दुर्व्यवहार एवं शोषण भोग्नु परेको मात्र होइन Sexually Exploit समेत हुनु परेको भन्ने देखिएको अवस्थामा यस तर्फ कानून बनाइ महिला कामदारको अधिकार, कामदारप्रति रोजगारदाताको दायित्व र आर्थिक सामाजिक एवं यौनजन्य शोषण विरुद्ध कानूनी उपचारको व्यवस्था एवं निरन्तर अनुगमन नियन्त्रण गर्ने संयन्त्र समेतको निर्माण गरी यस्ता पेशा रोजगारलाई व्यवस्थित तथा मर्यादित बनाउनु पर्नेमा राज्यको ध्यान आकर्षित भएको देखिदैन ।

नेपालमा सञ्चालित डान्स वार, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरुमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरुको मौलिक हक अधिकारलाई व्यवस्थित गरी सामाजिक नैतिकता तथा सामाजिक सुरक्षा समेतलाई ध्यानमा राखी

व्यवस्थित एवं मर्यादित रूपले संचालन गरिनु पर्ने कुरामा दुईमत हुन सक्दैन । माथि उल्लेख भए वमोजिम यस विषयमा कुनै कानून बनेको देखिएन । कानूनको अभावमा व्यवसायहरु मर्यादित तथा व्यवस्थित रूपमा संचालन हुन नसक्ने र महिला कामदारहरुको मौलिक हक र मानवअधिकारको संरक्षण हुन नसक्ने कुरामा विवाद हुन सक्दैन ।

अदालत स्वयमले कानून निर्माण गर्ने होईन तर यस अदालत नेपालको नागरिकहरुको मौलिक हक र मानव अधिकारको संरक्षण गर्न *Guardian of the fundamental rights of the citizen* भएको कारण नागरिकहरुलाई संविधान, कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त तथा नेपाल पक्ष भएका विभिन्न अन्तराष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी कानून सरह लागु हुने सन्धिहरुद्वारा प्रदान भएको हनन भएको हक प्रचलन गराउन यस अदालतले उपयुक्त आदेश जारी गर्न सक्दछ । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ८८ मा र नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(२) ले सर्वोच्च अदालतलाई पूर्ण रूपले न्याय गर्न उपयुक्त आदेश जारी गर्ने असाधारण अधिकारक्षेत्रको व्यवस्था गरेको पाईन्छ । न्याय माग्न आएका पक्षको न्यायमा पहुँच प्रभावकारी दिलाउन आवश्यक आदेश जारी गर्नु यस अदालतको अन्तरनिहित असाधारण अधिकार पनि हो ।

यस्तै विषयवस्तु समेत समावेश भएको विषयमा भारतको सर्वोच्च अदालतले *Vishaka Vs. State of Rajasthan* (AIR 1997 SC 3011) को मुद्दामा अन्य राजनैतिक अंगहरुले कानून बनाउने कर्तव्यलाई पुरा नगरेमा त्यस्तो रिक्तता पूर्ति गर्नु अदालतको कर्तव्य हुने भन्दै काम गर्ने थलोमा हुने यौन दुर्व्यवहार रोक्नका लागि दुर्व्यवहारको परिभाषा, सो सम्बन्धी कसूर हुन नदिने निरोधात्मक उपाय, फौजदारी कारवाही चलाउने, अनुशासनमा कारवाही चलाउने उजुरी सुन्ने निकाय तोक्ने, महिला कामदारको हकको सचेतना जगाउने, तेश्रो पक्षको हक संरक्षण आदि विभिन्न व्यवस्थाहरु सहितको *Guideline* जारी गरिएको देखिन्छ । यसबाट पनि कानून निर्माण गरी लागु गर्नुपर्ने राज्यका अन्य अंगहरुले समयमानै कानूनको निर्माण नगरि समाजका विभिन्न वर्ग र समुदायको मौलिक हक हनन भएको अवस्थामा त्यस्तो हनन भएको हक प्रचलनका लागि कानून नबने सम्मको लागी डान्स वार, डान्स तथा क्याबिन रेष्टुरेन्ट र मसाज पार्लरमा काम गर्ने कामदारहरुको हक संरक्षण र प्रचलन गराउनका लागि आदेश जारी गर्न सकिने नै देखियो ।

विपक्षी नेपाल सरकारका विरुद्ध डान्सवार, डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट र मसाज पार्लरको संचालन सम्बन्धी कानून बनाउनु भन्ने निर्देशनात्मक आदेश जारी भएपनि कानून बनी कार्यान्वयन हुनका

लागि समय लाग्ने भएकोले त्यस्तो स्थानमा काम गर्ने महिला कामदारहरु उपर हुने यौन शोषण र दुर्व्यवहारको निषेध एवं नियन्त्रण गर्नको लागि यस सम्वन्धमा *Guideline* जारी हुनुपर्ने देखिन आयो ।

अतः माथि विवेचित आधारमा डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स बार र मसाज पार्लर संचालनमा रहेको, यस्ता डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, डान्स बार र मसाज पार्लरहरु कुनै निश्चित कानून बमोजिम दर्ता भइ संचालन भएको नदेखिएको, यस्ता व्यावसाय संचालन गर्दा आवश्यक पर्ने भौतिक पुर्वाधार नभएको तथा

संचालक, कामदार तथा ग्राहकले पालना गर्नुपर्ने आवश्यक न्युनतम अनुशासन र आचार संहिताको अभावले गर्दा महिला कर्मचारी तथा कामदारहरुमाथि आर्थिक तथा यौन शोषण भएको तथा महिला कामदारले यौन दुर्व्यवहार समेत वाध्यतावस सहनु पर्ने भै निजहरुको मौलिक हक अधिकार समेतको हनन भएको भन्ने प्रतिवेदन समेतबाट देखिएकोले सो समबन्धमा कानून नबनुजेलसम्मको लागि निवेदकको माग बमोजिम देहाय बमोजिमको *Guideline* निर्देशिका जारी गरिएको छ ।

श्रमजीवी महिलाहरु प्रति डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार जस्ता कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन नियन्त्रण गर्न जारी गरिएको निर्देशिका, २०६५

प्रस्तावना

डान्स वार, डान्स रेष्टुरेन्ट, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, दोहोरी साँझ, मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरुलाई कार्यस्थलमा गरिने यौन उत्पीडनका व्यवहारहरुलाई नियन्त्रण गर्ने सम्बन्धमा हालसम्म नेपालमा कुनै कानूनको निर्माण नभएकोले,

कार्यस्थलमा काम गर्ने श्रमजीवी महिला एवं अन्य कामदारहरुलाई मर्यादित एवं आत्मसम्मानपूर्वक, सुरक्षित वातावरणमा कामगर्न सक्ने वातावरणको सिर्जना गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

संसद (संविधानसभा) ले ऐन नवनाएसम्म सर्वोच्च अदालतबाट देहाय वमोजिमको निर्देशिका बनाई जारी गरिएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:

- (१) यो निर्देशिकाको नाम श्रमजीवी महिलाहरु प्रति कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन नियन्त्रण गर्ने निर्देशिका, २०६५ रहेको छ ।

- (२) यो निर्देशिका २०६५ साल पौष १ देखि नेपालभर लागु हुने छ ।

२. परिभाषा:

विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यो निर्देशिकामा

- (क) "श्रमजीवी" भन्नाले पारिश्रमिक लिइ वा नलिई पूरा वा आंशिक समयमा रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला सम्भन्धनु पर्छ । सो शब्दले अन्य कामदारलाई समेत जनाउँछ ।
- (ख) "कार्यस्थल" भन्नाले श्रमजीवी महिलाले काम गर्ने रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरलाई जनाउँछ ।
- (ग) "रेष्टुरेन्ट" भन्नाले डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स वार, क्याबिन रेष्टुरेन्टलाई सम्भन्धनु पर्छ । यो शब्दले दोहोरी साँझ समेतलाई समेत जनाउनेछ ।
- (घ) "मसाज पार्लर" भन्नाले शुल्क लिई वा नलिई मालिसको सेवा प्रदान स्थललाई सम्भन्धनुपर्छ । यो शब्दले रेष्टुरेन्टहरुले प्रदान गर्ने गरेको मसाज सेवा समेतलाई जनाउँछ ।
- (ङ) "यौन शोषण" भन्नाले कार्यस्थलमा काम गर्ने महिलाहरुलाई यौन उत्तेजनामा ल्याउने वा आफु स्वयं यौन उत्तेजनामा आउने हिसावले जिस्क्याउने, बोल्ने वा कुनै प्रकारको यौन ईशारा प्रदर्शन गर्ने गराउने लगायतका सम्पूर्ण कार्यलाई जनाउँछ । यो शब्दले शुल्क लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा संलग्न हुन बाध्य पार्न लगाउने लगायतका व्यवहारलाई समेत जनाउनेछ ।

- (च) "धनी" भन्नाले रेष्टुरेन्ट, मसाजपार्लर, आदिको संस्थापक, व्यवस्थापक, वा संचालक समेतलाई सम्झनु पर्छ ।
- (छ) "सेवाग्राही" भन्नाले रेष्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरले प्रदान गर्ने सेवा लिन आउने व्यक्तिलाई सम्झनु पर्छ ।
- (ज) "समिति" भन्नाले दफा १४ बमोजिम गठित अनुगमन एवं कारवाई समितिलाई सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२
व्यवसाय दर्ता, संचालन

३. दर्ता नगराई व्यवसाय संचालन गर्न नहुने :-

- (१) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर जस्ता व्यवसाय दर्ता नगरि संचालन गर्न पाइने छैन ।
- (२) यो निर्देशिका जारी भएपछि पहिलो पटक दर्ता नगराई संचालनमा रहेका दफा ३(१) बमोजिमका रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरु तीन महिनाभित्र दर्ता गराइ सक्नुपर्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिमका रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरु यो निर्देशिका लागु भएपछि जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा दर्ता गर्नुपर्नेछ ।

४. लगत विवरण प्रस्तुत गर्नुपर्ने :-

- (१) आफ्नो व्यवसायमा संलग्न श्रमजीवी महिला एवं पुरुषको नाम थर वतन सहितको वैयक्तिक विवरणको लगत ३ प्रति तयार गरी एक प्रति आफूसंग १ प्रति नजिकको प्रहरी कार्यालय तथा एकप्रति प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिम तयार गरिएको विवरणहरु गोप्य रहने छन् ।

५. व्यवसाय सञ्चालन गर्ने शर्त एवं अवधि -

- (१) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिको व्यवसाय सञ्चालन गर्दा वरपरका, घर र बासिन्दालाई असर नपर्ने गरी संचालन गर्नु पर्दछ ।
- (२) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसाय सञ्चालन गर्दा त्याँहाबाट निस्केको ध्वनि बाहिर ननिस्कने प्रवन्ध गर्नुपर्नेछ ।
- (३) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसायको सञ्चालन समय नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।
- (४) श्रमजीविहरुलाई कार्य समाप्त पश्चात सुरक्षित रुपमा वासस्थानसम्म पुर्‍याउने प्रवन्ध गर्ने जिम्मा सम्बन्धित धनीको हुनेछ ।
- (५) प्रत्येक रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसायिक कार्यस्थलको वातावरण स्वच्छ हुनुपर्नेछ ।
- (६) तोकिएको शर्तको अधीनमा रहे नरहेको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने अधिकार प्रहरी तथा प्रमुख जिल्ला अधिकारी तथा अनुगमन तथा कारवाई समितिलाई हुनेछ ।
- (७) तोकिएको शर्त विपरीत काम भएको पाइएमा समितिले त्यस्तो रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर व्यवसाय बन्द गर्ने वा अन्य उपयुक्त आदेश दिन सक्नेछ ।

६. पारिश्रमिक नदिई काममा लगाउन नहुने:

यो निर्देशिका जारी भएपछि श्रमजीवी र धनी बीच आपसी सहमतिको आधारमा तय गरिएको अवस्थामा बाहेक नेपाल सरकारद्वारा

निर्धारित न्यूनतम पारिश्रमिक नदिई काममा लगाउन हुदैन । त्यसरी आपसी सहमतिमा पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा नेपाल सरकारद्वारा निर्धारित न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम लिने गरी निर्धारण गर्न पाईने छैन ।

७. सूचनापाटी टास्नु पर्ने:

रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिमा प्रवेश गर्नासाथ सबैले देख्न सक्ने ठाउँमा गर्न नहुने कामको सूचना पाटी राख्नुपर्नेछ ।

परिच्छेद-३
गर्न नहुने काम

८. यौन उत्पीडन:-

कार्यस्थलमा देहायका काम कारवाई गरेमा वा गर्न लगाएमा श्रमजीवी महिलालाई यौन उत्पीडन दिएको मानिनेछ:

- (क) शारिरिक सम्बन्धको लागि प्रस्ताव या माग गर्नु
- (ख) यौन एवं उत्तेजक भाषा तथा उत्तेजक नृत्य, गीतको प्रयोग गर्नु
- (ग) श्रमजीवी महिलाले देखेगरी अशिलल साहित्य, पोष्टर, पर्चा पम्पलेट आदि राख्नु, टास्नु, प्रदर्शन गर्नु, गराउनु ।
- (घ) यौन सम्बन्धी छेडखानी गर्नु,
- (ङ) शारिरिक, मौखिक या यौन सम्बन्धी आचरण प्रस्तुत गरेमा
- (च) यौन विकार उत्पन्न हुने अन्य कुनै पनि व्यवहार गरे गराएमा,
- (छ) उत्तेजक पोशाक लगाई नृत्य गर्न गीत गाउन बाध्य पारेमा

९. यौन शोषण:-

कार्यस्थलमा देहायका काम कारवाई गरेमा वा गर्न लगाएमा यौनशोषण गरेको मानिनेछ:

- (क) आर्थिक प्रलोभन दिई वा नदिई कसैसंग यौन सम्बन्ध स्थापित गर्न बाध्य पारेमा वा पार्न लगाएमा,
- (ख) श्रमजीवी महिलालाई थप आर्थिक सुविधा, पदोन्नति दिने दिलाउने भनी लालचमा पारी वा आश्वासन दिई यौन सम्बन्ध कायम राखेमा वा राख्न लगाएमा,
- (ग) शुल्क वा रकमको प्रस्ताव गरी श्रमजीवी महिलासंग यौन सम्बन्ध राखेमा राख्न प्रयत्न गरेमा
- (घ) यौन सम्बन्ध राख्ने वा नराख्ने जुनसुकै उद्देश्यले श्रमजीवी महिलाको कुनै पनि अंग स्पर्श गरेमा वा आफ्नो अंग स्पर्श गर्न लगाएमा
- (ङ) मदिरा या त्यस्तै प्रकारका लागु पदार्थको सेवन गरी, गराई परिच्छेद ३ मा उल्लेखित काम कारवाई गरे गराएमा
- (च) ईच्छा विपरीत बाध्यतामा पारी यौन सम्बन्ध राखेमा,

१०. अमर्यादित व्यवहार गर्न नहुने:-

कार्यस्थलमा महिला श्रमजीवीहरु प्रति उनीहरुको मर्यादामा आंच पुग्ने देहायका कुनै पनि काम कारवाई गर्न गराउन हुदैन:

- (क) सेवाग्राहीसंग बसी मदिरा लगायतका लागु पदार्थ सेवन गर्न गराउनु,
- (ख) श्रमजीवी महिलालाई कार्यस्थलमा सेवाग्राहीसंग बसी धुम्रपान गर्न लगाउनु,

- (ग) अश्लिल एवं यौन अर्थ दिने शब्दवाट सम्बोधन गर्न गराउन,
- (घ) आफु आफूमा श्रमजीवी महिलाले सुन्ने गरी वा सुनाउने उद्देश्यले यौन सम्बन्धी हसी मजाक गर्न गराउन तथा महिलासँग सो उद्देश्यले हसी मजाक गर्न, गर्ने प्रयत्न गर्न गराउन,
- (ङ) श्रमजीवी महिलाको शरीर वा नग्न प्रदर्शन गर्न लगाउन वा प्रदर्शन गर्न बाध्य पार्न

परिच्छेद ४
काम कर्तव्य र अधिकार

११. धनीको काम कर्तव्य र अधिकार:-

रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर लगायतका व्यवसाय संचालन गर्ने धनीको देहायका काम कर्तव्य र अधिकार हुनेछ ।

- (क) कार्यस्थलमा श्रमजीवी महिलाको मर्यादामा असर पुग्ने गतिविधिहरु रोकन लगाउने,
- (ख) सेवाग्राहीले श्रमजीवी महिलालाई अमर्यादित, अभद्र एवं यौनजन्य काम कारवाही गरेमा वा गर्न लगाएमा त्यसबाट सुरक्षा प्रदान गर्ने, गराउने,
- (ग) श्रमजीवी महिलाको सुरक्षाको यथोचित प्रवन्ध गर्ने, गराउने,
- (घ) कार्यस्थलमा श्रमजीवी महिलाको शारिरिक एवं मानसिक शोषण हुनवाट रोक्ने तथा महिलालाई हुने कुनै पनि अलाभकारी स्थितिको अन्त्य गर्ने,
- (ङ) श्रमजीवी महिलाहरुले गरेको गुनासोको तत्काल समाधान गर्ने गराउने,

- (च) महिला श्रमजीवीलाई मौखिक, शारिरिक, मानसिक रुपमा यौनजन्य एवं अन्य दुर्व्यवहार हुने किसिमको कार्य गर्न, बोल्न एवं इशारा गर्न गराउनवाट रोक्ने,
- (छ) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिमा कुनै सेवा ग्राहीले यो निर्देशिका बमोजिम वा प्रचलित कानून बमोजिम गर्न नहुने काम गरेमा त्यस्तो सेवा ग्राहीबाट श्रमजीवी महिलालाई बचाउन वा निजलाई रेष्टुरेन्ट वा मसाज पार्लरबाट निकाल्न सुरक्षकको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ ।
- (ज) धनीले श्रम सम्बन्धी कानून र अन्य कानून पूर्ण रुपले पालन गर्नुपर्नेछ ।

१२- सेवाग्राहीका काम कर्तव्य:

रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा आउने सेवाग्राहीको कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछ:

- (क) श्रमजीवी महिला प्रति सम्मानजनक व्यवहार गर्ने,
- (ख) श्रमजीवी महिलासँग उनीहरुको मर्यादामा आंच पुग्ने कुनै पनि काम, व्यवहार गर्न हुदैन ।
- (ग) मादक पदार्थ सेवन गरी हो हल्ला गर्न एवं महिलाप्रति अभद्र व्यवहार गर्न हुदैन,
- (घ) परिच्छेद ३ मा निषेधित गरिएको काम गर्न हुदैन,
- (ङ) परिच्छेद ३ अन्तर्गतका काम कारवाहीहरु गर्ने, गर्न लगाउने, सोको दुरुत्साहन दिन नहुने ।

१३. समितिको काम कर्तव्य र अधिकार:-

दफा १५ बमोजिम गठित अनुगमन एवं कारवाई समितिको काम कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- (क) समिति समक्ष परेका उजुरीको छानवीन गर्ने गराउने,
- (ख) समितिले समय समयमा श्रमजीवी महिला रहेको कार्य स्थल रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा आकस्मिक निरीक्षण गर्न सक्नेछ । त्यसरी निरीक्षक गर्दा परिच्छेद ३ मा लेखिएको गर्न नहुने काम भइरहेको वा हुन लागेको वा हुने आशंकाको विद्यमानता रहेको देखेमा तत्काल त्यस्ता कार्यहरु नियन्त्रण गरी आवश्यक कारवाई प्रक्रिया शुरु गर्ने छ ।
- (ग) श्रमजीवी महिला कार्यरत रहेको स्थानलाई अझ बढी व्यवस्थित एवं मर्यादित बनाउन आवश्यक देखिएका काम गर्ने,
- (घ) श्रमजीवी महिलासंग सम्बन्धित विषयमा समितिले आवश्यक निर्देशन दिनसक्नेछ । सो निर्देशनको पालन गर्नु सम्पूर्ण धनीहरुको कर्तव्य हुनेछ ।
- (ङ) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरलगायतका कार्यस्थलमा निर्देशिका वा प्रचलित कानून विपरीत काम भएको छ, छैन अनुगमन गर्ने गराउने ।
- (च) निर्देशिकाको पालना नभएको देखेमा पहिलोपल्ट सचेत गराउने दोश्रोपल्टदेखि त्यस्तो व्यवसाय बन्द गराउने ।
- (छ) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा कानून विपरीत कार्य भएको देखेमा वा तत्त सम्बन्धमा कुनै उजुरी परेमा सो सम्बन्धमा आवश्यक छानविन एवं कारवाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा पठाउने ।
- (ज) सम्बन्धित निकायले पनि प्राप्त उजुरी उपर तुरुन्त छानविन अनुसन्धान शुरु

गरी संकलित सबूद प्रमाणको आधारमा कारवार्य अगाडि बढाउनु पर्छ ।

- (झ) रेष्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा गर्न पाईने नपाईने विषयमा प्रचार प्रसार गर्ने गराउने

परिच्छेद -५

उजुरी एवं कारवाई

१४. उजुरी :-

- (१) परिच्छेद ३ अन्तर्गतको निषेधित कार्यबाट कुनै श्रमजीवी पीडित भएमा वा पीडित हुने आशंका भएमा पीडित आफैले वा सोको वारेमा जानकारीप्राप्त गर्ने जोसुकैले पनि दफा १५ बमोजिम गठित समिति समक्ष वा नजिकको प्रहरी कार्यालयमा आफूले देखे, सुनेजानेको सम्पूर्ण कुरा खुलाई उजुरी दिन सक्नेछ ।
- (२) प्रहरी कार्यालयमा उजुरी परेको भए सम्बन्धित प्रहरी कार्यालयले तत्काल पीडितको स्वास्थ्य एवं सुरक्षाको प्रबन्ध गरी प्राप्त उजुरी तुरुन्त समिति समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ । समितिले पनि तुरुन्त आवश्यक कारवाई शुरु गर्नुपर्नेछ ।
- (४) यो निर्देशिका बमोजिम गरिने सम्पूर्ण काम कारवाईहरु गोप्य हुनेछन् । कुनैपनि तथ्य प्रकाशित गर्नुपरेमा समितिको अनुमति लिई परिवर्तित नामवाट मात्र प्रकाशित गर्न सकिनेछ ।
- (५) उजुरी छानविन गर्दा श्रमजीवी महिलालाई यस निर्देशिका बमोजिमको गर्न नहुने काम गरेको पाइएमा त्यस्तो कार्य रोक्ने सम्बन्धमा धनीलाई आवश्यक निर्देशन दिनसक्नेछ । यसरी दिइएको

निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित धनीको कर्तव्य हुनेछ ।

परिच्छेद ६
समिति

१५. जिल्ला अनुगमन एवं कारवाई समिति :-

- (१) प्रत्येक जिल्लामा यो निर्देशिकाको प्रयोजनकोलागि एक समिति रहनेछ । सो समितिको नाम जिल्ला अनुगमन एवं कारवाई समिति हुनेछ ।
- (२) समितिको गठन देहाय बमोजिम हुने छ ।

(क) प्रमुख जिल्ला अधिकारी...	अध्यक्ष
(ख) प्रमुख जिल्ला प्रहरी कार्यालय....	सदस्य
(ग) प्रमुख जिल्ला महिला विकास कार्यालय, सो नभएको जिल्लामा स्थानीय विकास अधिकारी.....	सदस्य
- (३) समिति एक स्थायी समिति हुनेछ ।
- (४) समितिले आफ्नो कार्यविधि आफै निर्धारण गर्नेछ ।

१६. प्रचलित कानून बमोजिम हुने:

- (१) यो निर्देशिकामा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुराहरु प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।
- (२) यो निर्देशिकामा लेखिएका कुराहरुले पीडित पक्षले प्रचलित कानूनबमोजिम कारवाई चलाउन पाउने कुरामा असर पार्ने छैन ।

न्या.वलराम के.सी.
न्या.कल्याण श्रेष्ठ

इति सम्बत २०६५ साल मंसिर १३ गते रोज ६ शुभम ।

निर्देशिका तयार गर्न सहयोग गर्ने:

इजलास अधिकृत राजेन्द्रकुमार आचार्य