

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्ल
माननीय न्यायाधीश डा. श्री मनोजकुमार शर्मा
आदेश

०७८-WO-०३११

मुद्दा :- उत्प्रेषणसमेत।

डोटी जिल्ला, साविक लाटामाडौं गाउँ विकास समिति वडा नं. २ हाल परिवर्तित
शिखर नगरपालिका वडा नं. ७ बस्ने जंगबहादुर रावलको नाति नरबहादुर
रावलको छोरा काठमाडौं उपत्यका खानेपानी कार्यालयमा प्राविधिक सेवा
अन्तर्गत सिभिल समूहको इन्जिनियर पदमा कार्यरत सुरेन्द्रबहादुर रावल-----१
दोलखा जिल्ला, मालु गा.वि.स.-१ परिवर्तित तामाकोशी गाउँपालिका वडा नं. ४
बस्ने शिवबहादुर खड्काको नाति गोविन्द बहादुरको छोरा ऐ.ऐ. मा कार्यरत
रविन खड्का-----१

काठमाडौं जिल्ला, काठमाडौं महानगरपालिका-२ नयाँ पाटी बस्ने पदम बहादुर
बुढाथोकीको नाति कमलबहादुर बुढाथोकीको छोरा ऐ.ऐ. मा कार्यरत हेमबहादुर
बुढाथोकी-----१

दोलखा जिल्ला नाम्दु-५ हाल परिवर्तित वैतेश्वर गाउँपालिका वडा नं. ७ बस्ने
अमृतलाल रिमालको नाति हरिश्चन्द्र रिमालको छोरा ऐ.ऐ.मा कार्यरत हरिराम
रिमाल-----१

निवेदक

विरुद्ध

नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार,
काठमाडौं-----१

नेपाल सरकार, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सिंहदरबार,
काठमाडौं-----१

नेपाल सरकार, खानेपानी मन्त्रालय, सिंहदरबार काठमाडौं-----१

विपक्षी

नेपाल सरकार, भौतिक योजना तथा निर्माण मन्त्रालय-----	१
लोकसेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, अनामनगर, काठमाडौं-----	१
काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लि. केन्द्रीय कार्यालय, त्रिपुरेश्वर काठमाडौं---	१
काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लि. बोर्ड सञ्चालक समिति त्रिपुरेश्वर काठमाडौं-१	१
काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लि. पदपूर्ति समिति, त्रिपुरेश्वर काठमाडौं-----१	१
काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लि. मानव स्रोत विकास शाखा, त्रिपुरेश्वर काठमाडौं-----	१

नेपालको संविधानको धारा ४६ र १३३(२)(३) बमोजिम यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत दायर हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश यसप्रकार रहेको छः

संक्षिप्त तथ्य

१. हामी निवेदकहरु विगत तीन बषदिखि काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको मुख्य कार्यालय त्रिपुरेश्वरको ऐन, नियमबमोजिम लोकसेवा आयोगको परामर्शद्वारा प्रेकाशित सूचनाअनुसारको विज्ञापन नं. ३०-४३ सूचना अनुसारको विज्ञापन नं. ३०-४३/७३-०७४ को पद ईन्जिनियर, सातौं तह, प्राविधिक सेवा, समूह सिमिल ईन्जिनियर पदमा खुला-४, महिला-१, मुस्लिम-१, मधेसी-१ र दलित-१ को मिति २०७४।१।१ गते भएको लिखित परीक्षामा १३८ जनामध्ये १६ जनामात्र मौखिक परीक्षामा सफल भएकोमा खुला र प्रतिस्पर्धाबाट छनौट भई हालसम्म उक्त पदमा कार्यरत छौं। कार्यरत भैरहेको समय उल्लिखित विपक्षीमध्येका काठमाडौं उपत्यका खानेपानी बोर्ड, पदपूर्ति समिति र मानव श्रोत विकास शाखासमेतले आरक्षणको नाममा अमुक व्यक्तिहरूको लागि तत्कालिन ऐन, कानून, नियमावली, विनियमावलीसमेतलाई आफू अनुकूल व्याख्या गरी साविक ऐन, कानून, नियमावली र विनियमावलीलाई परिमार्जित गरिएको छ। काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियामवली, २०६४ लाई नवौं पटक मिति २०७६।१।२४ मा संशोधन गरी सो नियमावलीको विनियम २३ को मूल व्यवस्थालाई आफू अनुकूल संशोधन गरी “तर महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक बर्ष कम सेवा भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्” भन्ने संशोधित वाक्यांश थप गरी हामी निवेदकलाई उक्त सूचनाको आधारमा बढुवा हुनबाट विज्ञित गरी सेवा अवधि घट्न गई भविष्यमा समेत कार्य सम्पादन, ज्येष्ठता, शैक्षिक योग्यता, कार्यक्षमता,

~~खलू~~

तालिमसमेतमा नै प्रभाव पर्न गएको छ। सुरुमै समावेशी सिद्धान्तबमोजिम सुविधा उपभोग गरिसकेको अवस्था हुँदाहुँदै फेरी पनि पटकपटक सोही आरक्षणको मौका दिई समानताभित्रको चरम असमानताको कारण योग्यता (Merit) लाई विविधता (Diversity) भित्र न्यूनतम योग्यतासँग समझौता गराई एकैपटक नियुक्ति पाएका बीच ठूलो असमानताको खाडलको कानून निर्माणले कानूनको समानताको हक, श्रमको हक, रोजगारीको हकसमेतबाट बचित गरिएको छ।

२. नेपालको हरेक क्षेत्रका सेवामा समावेशीको सिद्धान्तअनुसार आरक्षणको हक अवलम्बन गर्ने भनी पटकपटक एकै व्यक्तिलाई अनेकौं सेवामा केवल आरक्षणकै नाममा भनिदिखि बढुवा, सर्वालगायतका विभिन्न अवसरहरुमा मौका दिंदै जाने हो भने नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको सामाजिक न्यायको हकसमेत आम नेपालीहरुको आर्थिक, सामाजिक वा अन्य शैक्षिकलगायतका दृष्टिकोणहरुले राज्यको कर्तव्य र दायित्वको कुनै उपलब्धि हुन सक्तैन। उक्त संशोधित वाक्यांश नेपालको संविधानको प्रस्तावनाले प्रत्याभूत गरेको कानूनको शासन (Rule of law) को अवधारणाको खिलाफ रहेको छ। विपक्षीहरुको मिलेमतोमा कुनै अमुक जात, वर्ग, लिङ्गको प्रतिनिधित्व गर्ने महिला, दलित, मधेशी, आदिवासी/जातजातिलगायत पिछडिएको वर्गलाई मात्र दोहोन्याई तेहोन्याई पटकपटक एउटै व्यक्तिलाई बिना कुनै प्रतिस्पर्धा कुनै सेवामा उम्मेदवार भई भाग नलिई सोझै आरक्षण दिएर योग्यता र सक्षमताले भरिपूर्ण उम्मेदवारहरुलाई केवल बढुवाकै लागि बषौं कुर्नुपर्ने अवस्था सृजना भई सिंगो संगठनको संरचना नै धवस्त हुने हुँदा उक्त सूचना नेपालको संविधानको प्रस्तावना र धारा १७ को (च), (१८) बमोजिम बदरभागी छ।
३. नेपालको संविधानको धारा १८ मा समानताको हकबारे व्यवस्था गरेअनुसार सो धाराको उपधारा १ मा “सबै नेपाली नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछ। कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बचित छैन” भन्ने व्यवस्था उल्लेख गरिएको छ। कानूनको दृष्टिमा समान भन्ने शब्दावलीले सबैलाई समान व्यवहार गर्ने अभिष्ट राख्दछ, समान सम्मान र चासो दिन्छ। कुनै पनि व्यक्तिलाई कानूनको नजरमा असमान व्यवहार गरिनुपर्ने विशेष अधिकार हुँदैन भन्ने कुरा कानूनको समान संरक्षण भन्ने शब्दावलीबाट प्रष्ट हुन्छ। कानून प्रयोग गर्दा सबै उपर समानरूपले गरिन्छ भन्ने कुराको प्रत्याभूति दिन्छ। यी दुवै शब्दावलीभित्र विभेदहीनता तत्व अन्तरनिहित रहेको छ। कार्यपालिका, व्यवस्थापिकाले समेत स्वेच्छाचारितालाई स्वीकार गर्दैन। कानूनको समानता र संरक्षणले न्याय, तर्क र विवेकमा समानता खोज्दछ। औपचारिक समानताभन्दा सारभूत समानताको सिद्धान्तलाई अंगिकार र

३५४

आत्मसात गरिनुपर्दछ, जस्को लागि कुनै आधारहरु देखिनुपर्दछ। जस्तो- शारीरिक अवस्था अपाङ्गता, अस्वस्थ स्थिति, गर्भावस्था आदि हुनुपर्दछ। यी आधारहरु संविधानको न्यूनतम मान्यता हुन् तर उक्त आधारहरु पनि बढुवाको लागि लागू हुन सक्दैनन्। प्रथम पटक जागिर शुरु गदकि अवस्थामा समावेशी सिद्धान्तको शब्द कुनै पनि व्यक्तिलाई निज कार्यरत रहेको निकायमा अवकाश नहुन्जेलसम्म लागू हुन सक्दैन। आरक्षण विशेष प्रकृतिको सामाजिक सम्झौता हुन सक्दैन। पटकपटक आरक्षणको व्यवस्था लागू हुन सक्दैन। यो त केवल ज्ञान, सीप, क्षमता, योग्यता, उत्तिर्णको आधारमा हुने हो। बढुवामा समेत आरक्षणको मापदण्ड लागू गर्ने हो भने यसले प्रशासनको सक्षमता (Efficiency of administration) लाई मात्र नभई सारा सीपमूलक प्राविधिक क्षेत्रलाई स्खलित बनाउने प्रवल सम्भावना रहेको छ। आरक्षणको कोटा सामाजिकरूपले नै हानीकारक हुन जान्छ भन्ने कुरा विश्वका अधिकांश राष्ट्रहरुले आरक्षण सम्बन्धी विभिन्न प्रकृतिका मुद्दामा सर्वमान्य कानूनका सिद्धान्तहरु, सन्धि, अभिसन्धि, महासन्धिहरुदेखि जेनेभाको विभिन्न सन्धिहरुको अध्ययन गरी आरक्षण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गरी आरक्षण मुद्दामा व्याख्या गरेको पाइन्छ।

४. नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा ४ मा भएको व्यवस्था विपरित लोकसेवा आयोगले विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको विनियमावलीलाई संशोधित गर्नको लागि परामर्श मात्रै दिनुपर्ने हो। उक्त उपधारा ४ अनुसार कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्नेछँ भनी उल्लेख भएको देखिन्छ। यसरी लोकसेवा आयोगले केवल परामर्श (Consultation) र अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा छलफल गर्ने, सल्लाह लिने, मन्त्रणा गर्ने, विचार वा धारणा गर्ने, खदिलो निष्कर्ष दिने निकाल्ने कामबाहेक आफैले निर्णयकर्ताको भूमिका निभाउने होइन। तसर्थ उल्लिखित विनियमावलीको संशोधित वाक्यांश र सो बमोजिम मिति २०७८।४।३१ गते प्रकाशित बढुवा सम्बन्धी सूचना नेपालको संविधानको धारा १७(च) र १८ विपरित भएकोले अन्तरिम आदेशसहित अग्राधिकार दिई उत्प्रेषणयुक्त परमादेशलगायतको उपयुक्त आदेश जारी गरी उक्त सूचना बदर गरी पाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदक सुरेन्द्रबहादुर रावलसमेतले यस अदालतमा पेस गरेको संयुक्त निवेदनपत्र।
५. यसमा के कसो भएको हो ? निवेदकको माग बमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो ? माग बमोजिमको आदेश जारी हुनु नपर्ने कुनै आधार कारण भए सबुद प्रमाणसहित म्याद

२५४

सूचना पाएको मितिले बाटाको म्यादबाहेक १५ दिनभित्र विपक्षी नं. १, २, ३, ४ र ५ को हकमा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत् र अन्य विपक्षीहरुका हकमा आफै वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधिमार्फत् लिखितजवाफ पेश गर्नु भनी आदेश र निवेदनको प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरुका नाममा म्याद सूचना जारी गरी लिखितजवाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार गरी पेश गर्नु।

साथै निवेदकले अन्तरिम आदेश माग गरेको सम्बन्धमा विचार गर्दा, विषयवस्तुको प्रकृति र गाम्भीर्यतालाई विचार गर्दा दुबै पक्ष राखी छलफल गर्नुपर्ने देखिंदा काठमाडौँ उपत्यका खानेपानी लि. को मिति २०७८।४।३१ गतेको बढुवा सम्बन्धी सूचनाबमोजिमको कुनै पनि काम कारबाहीहरु सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९ को प्रयोजनार्थ अगाडी नबढाई यथास्थितिमा राखी छलफलको निम्नि मिति २०७८।६।७ गतेका दिन आउनु भनी विपक्षीहरुलाई म्याद सूचना जारी गरी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई समेत पेशीको सूचना दिई हाजिर भए वा गुजारेपछि नियमानुसार गरी पेश गर्नु। यो आदेशको जानकारी विपक्षीहरुलाई दिई कानूनबमोजिम गर्नु भन्नेसमेत बेहोराको यस अदालतको मिति २०७८।५।२५ को आदेश।

६. नेपालको संविधानको धारा १८ को उपधारा (१) मा “सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बजिचत नगरिने” प्रष्ट व्यवस्था रहेको छ। उपधारा (३) मा “राज्यले नागरिकका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गर्ने छैन” भन्ने व्यवस्थाले समानताको हक सुनिश्चित गरेको छ। सोही उपधाराको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी/जनजाति, मधेशी, थारु, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिकरूपले विपन्न खस आर्यलगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन भन्ने व्यवस्था रहेको छ। त्यसैगरी धारा ४२ मा “आर्थिक सामाजिकरूपले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्तिसमेतलाई समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको हक हुने” व्यवस्था गरिएको छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले अंगिकार गरेको समावेशी प्रजातन्त्रको मूलभूत मान्यतालाई नेपालको संविधानले

समेत अवलम्बन गरेको छ। समावेशी प्रजातन्त्रका आधारभूत मान्यताका आधारमा सेवा सम्बन्धी कानूनमा परिमार्जन गरी राज्यका सेवा तथा संरचनामा सबै वर्ग वा समुदायको उपस्थिति रहने अवस्थाको सृजना गरिएको छ। राज्यको संरचना वा सेवामा सबै वर्ग वा समुदायका नागरिकलाई मूल प्रवाहीकरण गरी त्यस्तो संरचना वा सेवामा अपनत्वको अनुभूति गराउने कुरामा नेपालको संविधान तथा कानूनले निर्दिष्ट गरेको छ।

७. नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (२) मा सङ्गठित संस्थासमेतको पदमा पदपूर्तिको लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने र उपधारा (४) मा कुनै सङ्गठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाको पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। उल्लिखित संवैधानिक प्रावधानबमोजिम सम्बन्धित आयोगबाट परामर्श दिएको विषय तथा काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ मा गरेको संशोधनको सम्बन्धमा यस मन्त्रालयलाई विपक्षी कायम गरी रिट निवेदन दायर गर्न मिल्दैन। रिट निवेदन खारेज गरी पाँऊ भन्नेसमेत बेहोराको कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयको तर्फबाट ऐ.को सचिव उदयराज सापकोटाले यस अदालतमा पेश गरेको लिखितजवाफ।
८. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित भएको कम्पनी भएकोले प्रचलित नेपाल कानून एवं कम्पनी कानूनबमोजिम त्यस्ता संस्थाले आफ्नो कर्मचारी नियुक्ति गर्नको लागि कर्मचारीको सेवा, शर्तसम्बन्धी अन्य प्रचलित कानूनको आधार लिई आवश्यक कानून बनाउन सक्ने नै देखिन्छ। काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले नेपालको संविधानले अंगिकार गरेको समावेशीको सिद्धान्त र निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले सम्बोधन गरिसकेको विषयलाई समावेश गरी बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि कायम गरेको देखिएकोले उक्त व्यवस्था नेपालको संविधान तथा अन्य प्रचलित कानून अनुकूल नै देखिन्दा बदर हुनुपर्ने होइन।
९. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले प्रचलित कानूनी व्यवस्थाअनुसार कर्मचारीको पदपूर्तिको लागि योग्यता निर्धारण गर्ने, विज्ञापन गर्ने, परीक्षा सञ्चालन गर्ने, परीक्षण गर्ने, योग्यताको सूची प्रकाशन गर्ने, नियुक्तिको निमित्त सिफारिस गर्ने, नियुक्ति गर्ने, बढुवा गर्ने, दण्ड सजाय तथा पुरस्कार र अवकाश दिने सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारबाही गर्न सक्ने देखिएको र नेपाल सरकार (कार्य विभाजन) नियमावली, २०७४ बमोजिम उक्त संस्था यस मन्त्रालय अन्तर्गतसमेत नपर्ने देखिन्दा सो निकायबाट भए गरेका काम कारबाहीको हकमा

५४

यस मन्त्रालयलाई विपक्षी बनाई रहनुपर्ने होइन। तसर्थ रिट निवेदन खारेज गरी पाँडे भन्नेसमेत बेहोराको नेपाल सरकार, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालयको तर्फबाट ऐ. का सचिव रविन्द्र नाथ श्रेष्ठ र नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयको तर्फबाट ऐ. को सचिव धनराज ज्वालीले यस अदालतमा पेश गरेको एके बेहोराको अलग अलग लिखितजवाफ।

१०. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा भएको संशोधन मनोमानीरूपमा कानून विपरित हुने गरी भएको भन्ने विषयको सम्बन्धमा काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडलाई आफ्नो विनियमावली संशोधन गर्नको लागि विनियमावलीले नै अधिकार दिएको र त्यसको प्रक्रिया पनि तोकेको छ। काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले कानूनबमोजिम विनियमावली संशोधन गर्न पाउने कुरामा कुनै विवाद रहेन। काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ को “बढुवा हुनका लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधिमा भएको आफू कार्यरत रहेको पदबाट माथिल्लो पदमा बढुवा हुनको लागि बहाल रहेको पदमा सहायकस्तरको हकमा कम्तिमा तीन (३) वर्ष र अधिकृतस्तरको हकमा कम्तीमा चार (४) वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ” भन्ने मूल व्यवस्थामा “तर महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्” भनी प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश थप गरी संशोधन भएको र यस व्यवस्था समानताको हक विपरित र कानूनको दृष्टिमा सबै समान हुने भन्ने मौलिक हक विपरित रहेको भन्ने विषयमा नेपालको संविधानको धारा १८ मा भएको समानताको हकको उपधारा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा “तर सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारु, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सिमान्तकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैंगिक तथा योनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिकरूपले विपन्न खस आर्यलगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन।” भन्ने संवैधानिक व्यवस्था गरी प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा उल्लिखित नागरिकहरूको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको छैन भनिएकोले उक्त वर्गको लागि विशेष व्यवस्था गरी कानून बनाउन सक्ने व्यवस्था संविधानले नै सुनिश्चित

गरेको छ। ऐ. संविधानको धारा ५१ को उपधारा (ज) मा सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिले समेत धारा १८ को उपधारा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा उल्लिखित व्यक्तिहरूको लागि विशेष व्यवस्था गर्ने नीति लिएको छ। तसर्थ समावेशिताको अवधारणालाई आत्मसात् गर्दै सबै कर्मचारीको सेवा, शर्तसम्बन्धी नियमावली आदिमा यस व्यवस्थालाई अंगाल्दै आएको अवस्था हो। कर्मचारी प्रशासनको मातृ ऐनको रूपमा हेरिने निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ को उपदफा (२) मा “उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाइङ र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका निजामती कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।” भन्ने व्यवस्था रहेको छ। तसर्थ रिट निवेदकले भनेजस्तो काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले विनियमावलीमा राखेको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले मौलिक हक कुण्ठित हुने नभई संविधानको परिकल्पना अनुरूप व्यक्तिको हकको संरक्षण गर्दछ।

११. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड कम्पनी ऐनबमोजिम संस्थापित एक कम्पनी रहेको र कम्पनी एक स्वशासित संगठित संस्था रहेकोले त्यहाँबाट हुने पदपूर्ति साथै विनियमावली संशोधन र सोसँग सम्बन्धित कुनै पनि काम कारबाही काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडबाट नै हुने गर्दछ र हुन्छ। खानेपानी मन्त्रालय काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको सम्पर्क मन्त्रालयमात्र हो। सम्पर्क मन्त्रालय भएकै भरमा यस मन्त्रालयको कुनै पनि संलग्नता नहुने विषयमा विपक्षी बनाई दायर भएको रिट निवेदन खारेज गरी पाँँ भन्नेसमेत बेहोराको खानेपानी मन्त्रालयको तर्फबाट सचिव प्रमिला देवी शाक्य बज्राचार्यले यस अदालतमा पेश गरेको लिखितजवाफ।
१२. मिति २०७८।४।१ मा ५४ वटा पद संख्या भएको २० वटा पदहरूमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने लिमिटेडको पदपूर्ति समितिद्वारा गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशित भएकोमा सो सूचना मुताविक इन्जिनियर पदबाट सहायक प्रबन्धकको प्राविधिक सेवा अन्तर्गतको एक तह माथिल्लो पदमा बढुवाको फाराम भर्न निज निवेदकहरूको योग्यता नभए तापनि विनियमावलीको थप वाक्यांशले भविष्यमा दूरदर्शी प्रभाव पार्ने भन्ने रिट निवेदकहरूले रिट निवेदनमा उल्लेख गरेकै बेहोराबाट पनि लिमिटेडको पदपूर्ति समितिबाट मिति २०७८।४।१ मा प्रकाशित बढुवाको सूचना मुताविक निवेदकहरूले सूचनाको म्यादभित्र बढुवा दरखास्तपत्र पेश नगरेको र बढुवाको लागि निजहरू सम्भाव्य उम्मेदवार हुन योग्य (Eligible) पनि नभएको भन्ने कुरा स्वीकार्नुको अतिरिक्त सो

प्रकाशित विज्ञापनबमोजिम निवेदकहरुलाई बदुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बदुवाको प्रक्रिया अगाडि बढाई पाउँ भन्ने दावीसमेत नभएको अवस्थामा निवेदकहरुको प्रस्तुत रिट निवेदन दावी हकदैया विहिन भएकोले मुलुकी देवानी कार्यविधि संहिता, २०७४ को दफा १० र ८६ समेतको प्रतिकूल भएकोले खोरेज गरी पाउँ।

१३. निवेदकहरुको चिन्ता र चासोको विषय भनेको लिमिटेडको विनियमावलीको विनियम २३ मा थप गरिएको प्रावधानले बदुवामा समेत आरक्षणको मापदण्ड लागू भएको र यसले प्रशासनको सक्षमता (Efficiency of administration) स्खलित हुने तथा असमानताको खाडल बन्ने भएकोले लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावलीको विनियम २३ मा थप गरिएको प्रावधान संविधानको धारा १७(च) र १८ विपरित भई बाझिएको भन्ने जिकिर लिएको देखिन्छ तर निवेदक चारैजना हाल लिमिटेडमा सातौं तहमा प्राविधिक इन्जिनियर पदमा कार्यरत छन्। निवेदकहरुमध्ये सुरेन्द्रबहादुर रावल मिति २०७४।८।२६ को निर्णयानुसार मिति २०७४।९।२ मा र निवेदक रविन खड्का, होमबहादुर बुढाथोकी तथा हरिराम रिमाल मिति २०७५।७।१२ को निर्णयानुसार मिति २०७५।९।१५ मा नियुक्ति पाई कार्यरत हुँदै आएका छन्। निवेदकहरु शुरू नियुक्ति हुँदाको अवस्थामा लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को नियम २३ मा बदुवा हुनका लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा सहायकस्तरको हकमा कम्तीमा ३ वर्ष र अधिकृतस्तरको हकमा कम्तीमा ४ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था रहेको र अहिले पनि सोही व्यवस्था यथावत् नै कायम रहेको छ। मिति २०७८।४।१ मा कार्यक्षमताको आधारमा हुने बदुवाको सूचना प्रकाशित हुँदातक निवेदकमध्ये सुरेन्द्रबहादुर रावलको नोकरी अवधि साढे तीन वर्षमात्र भएको र अन्य ३ जना निवेदकहरुको नोकरी अवधि ३ वर्षमात्र पुग्ने भएकोले निवेदकहरु कार्यक्षमताको आधारमा बदुवा हुनका लागि विनियम २३ मुताविक न्यूनतम सेवा अवधि ४ वर्ष नपुगेकोले निवेदकहरु सो सूचनाअनुसार सम्भाव्य उम्मेदवार नभएका हुन्। बदुवा फाराम निवेदकहरुले भेरेर बदुवाको दावी पनि गरेका छैनन्। त्यसैगरी निवेदकहरुको विनियम २३ मा थप गरिएको प्रावधान निजहरुको हकमा पनि लागू हुनुपर्ने भन्ने दावी पनि रहेको छैन। विनियम २३ द्वारा निर्धारित गरेको सेवा अवधि निवेदकहरुको पुगेको अवस्था भए सहायक प्रबन्धक तह ८ मा उम्मेदवार हुन सक्ने थिए।
१४. लिमिटेडमा कार्यरत कर्मचारीहरुको बदुवा गर्ने मापदण्ड केवल हाल कार्यरत पदमा कार्य गरेको कार्य अवधिको आधारमा मात्र बदुवा हुने नभई ऐ। विनियमावलीको विनियम २५(१) मा उल्लिखित आधारमा पदपूर्ति समितिले विनियम २५ को प्रक्रियाहरु अवलम्बन गरेर नै

४५

कार्यक्षमताको आधारमा बढुवाको कार्य सम्पन्न गरिन्छ भने विनियम २५ को प्रयोगमा जुनसुकै तह र तप्काको कर्मचारी भए पनि कुनै विभेद हुने र गर्ने विनियमावलीको प्रावधान छैन, गरेको पनि छैन। बढुवा सम्बन्धी विनियम २५ को व्यवस्था लिमिटेडका सबै कर्मचारीहरुको हकमा समानरूपमा नै लागू हुन्छ। अतः निवेदकहरूले लिमिटेडमा कार्यक्षमताको आधारमा बढुवा गरिने प्रचलित विनियमावलीको प्रावधानहरूलाई उजागर नगरी केवल विनियम २३ मा भएको नवौ संशोधनबाट बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने समय सिमाको सम्बन्धमा थप गरिएको प्रावधानलाई आरक्षणको व्यवस्था गरेको तथा एउटैले पटकपटक आरक्षण उपभोग गर्न पाउँदैन भन्ने अतिशयोक्तिपूर्ण कथनहरूमा सम्मानित अदालतलाई भ्रममा पार्ने उद्देश्य प्रष्ट देखिन्छ।

१५. रिट निवेदकहरूले निवेदनमा विनियमावलीको विनियम २३ को प्रावधानले प्रशासनिक सक्षमता र सीपमूलक प्राविधिक क्षेत्रलाई स्वखलित बनाइ दिने र पटकपटक आरक्षणको मौका दिई समानताभित्रको चरम असमानता कारण असमानताको खाडल हुने तथा निवेदकहरूको बढुवाको लागि योग्यता अपुग भए तापनि विनियमावलीको थप वाक्यांशले भविष्यमा पनि दूरदर्शी प्रभाव पार्ने भन्ने जस्तो काल्पनिक (Hypothetical) विषय केन्द्रित चिन्तन देखिन्छ। राज्यको हरेक अड्ग र निकायहरूमा समावेशीको सिद्धान्तको आधारमा महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, दलित, अपाड्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास रहेको कर्मचारीहरूले निर्धारित अवधिभन्दा १ वर्ष कम समयमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने विषयलाई कुनै ठूलो असमानता र विभेद गरेको भन्न मिल्दैन। बढुवा गर्दा बढुवाको प्रक्रियामा विनियम २५ मुताविक मूल्याङ्कनको प्रक्रियामा कुनै भेदभाव गरेको वा बढुवाको लागि ती वर्गहरुको लागि बढुवा हुने छुटै सिट संख्या छुट्याइएको अवस्था भए मात्र आरक्षण भएको तथा कार्यक्षमताको आधारमा बढुवा गर्दा भेदभाव भयो भन्न मिल्यो। केवल बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुनका लागि सेवा अवधिमा १ वर्ष न्यून समय सिमा कायम गर्दा निवेदकहरूको संवैधानिक हक हनन् भयो भन्ने दावी गर्न कदापि मिल्दैन। यो व्यवस्था राज्यद्वारा लागू गरेको संविधान र विधायकहरूद्वारा पारित गरेको विधानबाट Backward Class लाई प्रदान गरेको Minimum Privilege सम्म मात्र हो।

१६. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको पदपूर्ति समितिले मिति २०७४।६।२७ मा विभिन्न तहको पदहरूमा बढुवाको सूचना प्रकाशित गरेकोमा विनियम २३ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश थप गर्नुभन्दा पहिले लिमिटेडका महिला एं जनजाति र दुर्गम क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गरेका कर्मचारीहरूले १ वर्ष कम सेवा अवधि भएपनि बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार

हुन पाउनुपर्दछ, संविधानको धारा १८ को (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले प्रदान गरेको संरक्षणको हक पाउनुपर्दछ भनी दावी लिई बढुवाको फाराम भरी पेश गरेको र निजहरूले प्रचलित विनियममा सो व्यवस्था थप गरी बढुवामा समावेश गरी पाऊँ भनी उच्च अदालत पाटनमा लिमिटेडका तह सातका कर्मचारी चपला ढकालसमेत जना ४ ले दायर गरेको ०७४-WO-०४३१ को उत्प्रेषण एवं परमादेश मुद्दामा नेपालको संविधानको धारा १८ र ३८ एवं निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको समावेशीको अवधारणालाई सम्बोधन हुने गरी आफ्नो संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वृति विकासको खातिर कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियममा आवश्यकता अनुसार समयसापेक्ष संशोधन परिमार्जित गर्नु उत्तिकै व्यवहारिक हुन जाने हुँदा विनियमावलीको विनियम २३ को सहायकस्तरको लागि चाहिने न्यूनतम सेवा अवधि ३ वर्ष र अधिकृतस्तरको लागि काम गरेको पदमा न्यूनतम् ४ वर्ष सेवा अवधि पुग्ने प्रावधानको प्रतिकूल बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएका सो मुद्दाका रिट निवेदकहरूको बढुवाको सम्बन्धमा निर्णय गर्नु भन्ने परमादेशसमेत जारी भएको छ। तत्पश्चात् नै लिमिटेडले मिति २०७६।१।२४ मा विनियमावलीको विनियम २३ मा संविधानको धारा १८ को उपधारा ३ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा उल्लिखित उद्देश्यअनुसार नै नवौं संशोधन गरी थप गरिएको हो।

१७. त्यसैगरी निवेदकहरूले जुन प्रकारले निवेदक हेमराज सुवेदी विरुद्ध लोकसेवा आयोग (०७५-WO-१०७१) विनयकुमार पञ्जियार विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्समेत भएको (०७७-WO-०२३७) तथा निवेदक पुण्यप्रसाद बराल विरुद्ध लोकसेवा आयोगसमेत भएको (०७६ सालको अंक २ नि.नं.१०२०७) मा प्रतिपादित सिद्धान्त प्रस्तुत रिट निवेदनको तथ्यसँग बेमेल र असमान भएकोले सो मुद्दाका नजिर सिद्धान्तहरू प्रस्तुत मुद्दामा आकर्षित पनि हुन सक्दैन। भविष्यमा हुनसक्ने परिणामलाई आधार बनाई रिट जारी हुन सक्दैन। निवेदकको कानूनी र संवैधानिक हक हनन् भएको भन्ने स्थिति देखिनुपर्ने, त्यस्तै यथार्थता र वास्तविक तथ्यबाहेक काल्पनिक समस्याको निरूपण गर्ने कर्तव्य यस अदालतको नभएकोले रिट निवेदन खारेज हुने (सर्वोच्च अदालत बुलेटिन वर्ष २ अंक ६) भन्ने सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त प्रतिकूल पर्न आएको रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने बेहोराको काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड केन्द्रीय कार्यालय, ऐ.ए. का सञ्चालक समिति, ऐ.ए. को पदपूर्ति समिति, ऐ. को मानव श्रोत विकास शाखासमेतको तर्फबाट अखितयार प्राप्त ऐ. लिमिटेडका प्रमुख कार्यकारी अधिकृत मिलन कुमार शाक्यले यस अदालतमा पेश गरेको लिखितजवाफ।

१८. नेपालको संविधान तथा राष्ट्रले अखित्यार गरेको नीतिको मूल मर्म र मान्यता सरकारी सेवालाई समावेशी बनाउने रहेको र निजामती ऐन तथा नियमावलीसमेतले सोहीबमोजिम समावेशितालाई अंगीकार गरेको पाइन्छ। समावेशी वर्गमा पर्ने व्यक्तिहरुको लागि एक वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएपनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था समावेशी सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति अन्तर्गतिको व्यवस्था भएकोले रिट निवेदन खारेजभागी छ। रिट निवेदकले रिट निवेदनमा आयोगको के कस्तो काम कारबाही र निर्णयबाट निवेदकहरुको हक हनन् हुन गएको हो ? खुलाउन सक्नु भएको नदेखिंदा यस आयोगलाई समेत विपक्षी बनाई दायर भएको प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने बेहोराको लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, कमलपोखरीको तर्फबाट ऐ. का सचिव महेन्द्र प्रसाद गुरागाईले यस अदालतमा पेश गरेको लिखितजवाफ।
१९. यसमा मिति २०७८।५।२५ गंतेको अन्तरिम आदेशको निरन्तरता हुने नहुने सम्बन्धमा विचार गर्दा निवेदकले काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को ९ औं संशोधन २०७६ को विनियम ३२ अनुसार “बढुवा हुनको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि अनुसार आफू कार्यरत रहेको पदबाट माथिल्लो पदमा बढुवा हुनको लागि बहाल रहेको पदमा सहायकस्तरको हकमा कम्तीमा ३ वर्ष र अधिकृतस्तरको हकमा कम्तीमा ४ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ” भन्ने व्यवस्थालाई ९ औं संशोधनबाट कायम राख्दै सोमा “तर महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरुको उल्लिखित सेवा अवधिमा १ वर्ष कम सेवा भएपनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्” भनी संशोधनद्वारा थप गरिएको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको व्यवस्था समानताको हक विपरित भएकोले सोलाई बदर गर्न र साथै सोमा आधारित मिति २०७८।४।३१ मा प्रकाशित सूचनाबमोजिम कुनै काम कारबाही नगर्न भनी उपचार माग गरिएको हुँदा निवेदकले माग गरेको विषय नीतिगत र सैद्धान्तिक विषयसँग सम्बन्धित रहेको हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदनको टुइगो नलागेसम्म कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा २०७६ सालमा संशोधनद्वारा थप भएको उक्त प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश एकपटक समावेशी सिद्धान्त अन्तर्गत आरक्षण र त्यससँग सम्बन्धित समान (Equal) बाहेक अपवादात्मक प्रकृतिको जुनसुकै सुविधा भए पनि लिएको उम्मेदवार कर्मचारीको हकमा उक्त प्रत्यर्थी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडबाट मिति २०७८।४।३१ मा प्रकाशित बढुवा सम्बन्धी सूचनाको कारबाहीको सन्दर्भमा उक्त सुविधा नदिन र निजहरुका हकमा त्यससँग सम्बन्धित पदमा कुनै पनि

कारबाही नगर्न नगराउनको लागि यस अदालतको एकल इजलासबाट मिति २०७८।५।२५ मा भएको सो हदसम्मको अन्तरिम आदेशलाई निरन्तरता दिँदै सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९ बमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गरिएको छ। प्रस्तुत रिट निवेदनको विषयवस्तु प्रकृतिले चाँडो किनारा हुनुपर्ने देखिंदा ऐ. नियमावलीको नियम ७३(१) बमोजिम अग्राधिकारसमेत प्रदान गरिएको छ। नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने बेहोराको यस अदालतको मिति २०७८।१।१६ को आदेश।

२०. यसमा यसै अदालतबाट फैसला भएका रिटहरु ०७७-WO-०२३७ र ०७५-WO-१०७१ को मिसिलहरु अभिलेख शाखाबाट पेशीका दिन अवलोकनार्थ साथै राख्ने, साथै यसै विषयमा एकपटक अवसर लिइएको भन्ने निवेदकका कानून व्यवसायीले इजलाससमक्ष जिकिर लिएको हुँदा सो सम्बन्धी प्रमाण Documents निवेदकबाट पेश गर्न लगाई नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने बेहोराको यस अदालतको मिति २०७९।१।११ को आदेश र सो आदेशानुसारको मिसिल तथा निवेदकबाट निवेदनसाथ पेश भएको Documents मिसिल संलग्न रहेको।

अदालतको आदेश

२१. नियमबमोजिम पेशी सूचीमा चढी निर्णयार्थ यस इजलासमा पेश हुन आएको प्रस्तुत निवेदनको निवेदनसहितको मिसिल अध्ययन गरी निम्नबमोजिमको बहस सुनियो।
२२. निवेदकको तर्फबाट विद्वान् अधिवक्ताहरु श्री गणेश गिरी, श्री त्रिलोक बहादुर चन्द र श्री नारायण दत्त पन्तले निवेदकहरु विगत ४ वर्षदिखि काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको सातौं तहको इन्जिनियर पदमा नियुक्त भई कार्यरत रहेका छन्। निजहरु कार्यरत रहेको संस्थाले आफ्नो कर्मचारीसम्बन्धी विनियमावलीमा निवेदकहरुलाई बढुवामा असर पर्ने गरी मिति २०७६।१।२४ मा नवौं संशोधन गरियो। विनियममा भएको संशोधनका बारेमा निवेदकहरुलाई जानकारी गराइएको छैन। कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा संशोधन गर्दा महिला आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरुको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् भनी थप गरिएको वाक्यांशले सेवामा सँगै प्रवेश गरेका कर्मचारीहरु बिच विभेद गरेको छ। सोही कारणबाट विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडबाट प्रकाशित बढुवासम्बन्धी विज्ञापनमा रिट निवेदकहरु उम्मेदवार हुन नपाएको स्थिति छ। एकपटक आरक्षणको सुविधा पाइसकेकोले पटकपटक आरक्षणको सुविधा पाउनुपर्छ भन्ने संविधानको मक्सद होइन। कसैलाई पनि पटकपटक आरक्षणको सुविधा दिन हुँदैन भन्ने सिद्धान्तसमेत प्रतिपादन भएको छ। तसर्थ

विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडद्वारा कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा थप गरिएको संशोधित वाक्यांश र सो बमोजिम मिति २०७८।४।३१ गते प्रकाशित बढुवा सम्बन्धी सूचना नेपालको संविधानको धारा १७(च) र १८ को विपरित भएकोले अन्तरिम आदेशसहित अग्राधिकार दिई उक्त संशोधित वाक्यांश र सूचनासमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिपाऊँ भनी बहस गर्नुभयो।

२३. त्यसैगरी विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडसमेतको तर्फबाट विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री बच्चु सिंह खड्काले रिट निवेदकहरु काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको इन्जिनियर पदमा कार्यरत रहेको तथ्यमा विवाद छैन। निजहरु नियुक्त भएको मितिले लिमिटेडले प्रकाशित गरेको बढुवाको सूचनाबमोजिम दरखास्त दिन योग्य भएको देखिंदैन। काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित स्वशासित संस्था भएकोले संविधान र कानूनको प्रतिकूल नहुने गरी आफ्नो विनियमावलीमा संशोधन गर्न सक्ने नै हुन्छ। विनियम २३ मा भएको संशोधनबाट बढुवाको हकमा सम्म फाराम भर्न पाउने अवधि १ वर्ष कम गरिएको हो। बढुवाको समयावधि तोकिनु नै बढुवा गरिनु होइन। यो आरक्षण होइन। अवधि पुगेका सबै कर्मचारीले सहभागी हुन पाउने अवस्थालाई रोकिएकोसमेत छैन। प्रस्तुत निवेदनमा निवेदक सुरेन्द्रबहादुर रावल बाहेक अन्यले तारेख समेत गुजारी बसेको अवस्था छ। निवेदकले उल्लेख गरेको रिट नं. ०७५-WO-१०७१ को तथ्य र विषयवस्तु प्रस्तुत निवेदनसँग मेल खाँदैन। नेपालको संविधानको धारा १८ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम नै काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले आफ्नो विनियमावलीको विनियम २३ मा संशोधन गरी थप गरेको वाक्यांशले निवेदकलाई असर नपरेको हुँदा रिट जारी हुनुपर्ने होइन, खारेज गरिपाऊँ भनी बहस गर्नुभयो।

२४. त्यसैगरी अन्य विपक्षीहरुको तर्फबाट विद्वान् सहन्यायाधिवक्ता श्री संजीवराज रेग्मीले नेपाल सरकारको समेत स्वामित्व रहेको काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित कम्पनी हो। नेपालको संविधान, प्रचलित नेपाल कानून र कम्पनी कानूनसमेतको आधारमा खानेपानी लिमिटेडले आफ्नो कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी आवश्यक विनियमावली बनाउन र सो विनियमावलीमा संशोधन गर्न सक्छ। काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा थप गरिएको वाक्यांश नेपालको संविधानले अंगिकार गरेको समावेशीको सिद्धान्त र निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले सम्बोधन गरिसकेको विषय भएकोले बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि कायम गरेको उक्त व्यवस्था नेपालको संविधान तथा अन्य

प्रचलित कानून अनुकूल नै देखिंदा बदर हुनुपर्ने होइन। कुनै अमुक जात, वर्ग, लिङ्गको प्रतिनिधित्व गर्ने महिला, दलित, मधेशी, आदिवासी, जातजातिलगायत पिछडिएको वर्गको एउटै व्यक्तिलाई पटकपटक बिना कुनै प्रतिस्पर्धा कुनै सेवामा उम्मेदवार भई भाग नलिई सोझै आरक्षण दिएर योग्यता र सक्षमताले भरिपूर्ण उम्मेदवारहरूलाई केवल बढुवाकै लागि बर्षौं कुर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भई सिंगो संगठनको संरचना नै धवस्त हुने भन्ने दाबीको सम्बन्धमा विधायिकाले आगामी दिनमा सम्बोधन गर्ने विषय भई रिट जारी हुनुपर्ने अवस्था विद्यमान नहुँदा रिट निवेदन खारेज गरिपाऊँ भनी गर्नुभएको बहससमेत सुनियो।

२५. उल्लिखित बहस जिकीर सुनी निर्णयतर्फ विचार गर्दा निवेदन मागबमोजिमको आदेश जारी हुने हो वा होइन ? भन्ने विषयमा निर्णय दिनुपर्ने देखियो।
२६. यसमा हामी निवेदकहरू विगत तीन वर्षदेखि काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको ईन्जिनियर सातौं तह, प्राविधिक सेवा, सिभिल समूह, ईन्जिनियर पदमा हालसम्म कार्यरत रहेको, काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ लाई नवौं पटक मिति २०७६। १। २४ मा सो विनियमावलीको विनियम २३ को बढुवा हुनका लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि सहायकस्तरको हकमा कम्तीमा तीन (३) वर्ष र अधिकृतस्तरको हकमा कम्तीमा चार वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ भन्ने मूल व्यवस्थालाई आफू अनुकूल संशोधन गरी “तर महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक/एक वर्ष कम सेवा भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्” भन्ने प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश थपिएको, उक्त सूचनाको आधारमा निवेदकहरूलाई बढुवा हुनबाट वज्चित गरी सेवा अवधि घट्न गई भविष्यमा समेत कार्यसम्पादन, ज्येष्ठता, शैक्षिक योग्यता, कार्यक्षमता, तालिमसमेतमा प्रभाव पर्न गएको, समावेशी सिद्धान्तबमोजिम प्रथमपटक आरक्षण सुविधा उपभोग गरिसकेको अवस्था हुँदाहुँदै फेरी पनि पटकपटक सोही आरक्षणको मौका दिई समानताको हक, श्रमको हक, रोजगारीको हकसमेतबाट वज्चित गरी निवेदकहरूलाई दीर्घकालिन असर पारेको, प्राविधिक क्षेत्रमा बढुवा आरक्षण गर्न नमिल्ने, बढुवामा समेत आरक्षणको मापदण्ड लागू गर्ने हो भने यसले प्रशासनको सक्षमता (Efficiency of administration) लाई मात्र नभई सारा सीपमूलक प्राविधिक क्षेत्रलाई स्खलित बनाउने प्रवल सम्भावना रहेको छ। यसले नेपालको संवैधानिक कानून प्रणालीमा गम्भीर क्षति हुन जाने हुँदा मिति २०७८। ४। ३१ मा प्रकाशित सूचना नेपालको संविधानको धारा १७(च), १८ विपरित भएको र काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन

विनियमावलीको दफा २३ मा थप गरेको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले निवेदकहरुको संविधानको धारा १७(च), १८(२), ३३ र ३४ द्वारा प्रदत्त हकमा समेत प्रतिकूल असर परेकोले उक्त विनियमावलीको थप वाक्यांशलाई बदर गरी मूल वाक्यांश यथावत् राख्नु भनी विपक्षीहरुको नाममा परमादेशलगायत अन्य जो चाहिने उपयुक्त आदेशसमेत जारी गरी पाउँ भन्ने मुख्य निवेदन दाबी रहेको देखियो। राज्यको हरेक अड्ग र निकायहरुमा समावेशीको सिद्धान्तको आधारमा महिला, आदिवासी/ जनजाति, मधेशी, दलित, अपाड्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास रहेको कर्मचारीहरुले निर्धारित अवधिभन्दा १ वर्ष कम समयमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने विषयलोई कुनै ठूलो असमानता र विभेद गरेको भन्न नमिल्ने, निवेदकहरुले लिमिटेडमा कार्यक्षमताको आधारमा बढुवा गरिने प्रचलित विनियमावलीको विनियमको प्रावधानहरुलाई उजागर नगरी केवल विनियम २३ मा भएको नवौ संशोधनबाट बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउनेसम्मको समय सिमाको सम्बन्धमा थप गरिएको प्रावधानलाई आरक्षण व्यवस्था गरेको तथा एउटैले पटकपटक आरक्षण उपभोग गर्न पाउँदैन भन्ने निवेदकको कथनहरु सम्मानित अदालतलाई भ्रममा पर्ने उद्देश्य भएको प्रष्ट देखिएकोले रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको लिखितजवाफ रहेको देखिन्छ। यसै गरी आफूलाई विपक्षी बनाउनु पर्ने स्पष्ट आधार र कारण नभएको स्थितिमा रिट जारी हुनुपर्ने होइन खारेज गरी पाऊँ भन्ने अन्य विपक्षीहरुको लिखितजवाफ रहेको देखिन्छ।

२७. प्रथमतः मिसिल संलग्न कागजात अध्ययन गरी हेर्दा काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले कार्यक्षमताको आधारमा बढुवाको लागि मिति २०७८।४।१ मा राष्ट्रिय दैनिक गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशित गरेको देखिन्छ। सो सूचनामा लोकसेवा आयोगको मिति २०७८।३।३१ को सहमति अनुसार यस कम्पनीमा २०७७ पौष मसान्तसम्म रित्त भएका देहायका पदहरु कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ (नवौ संशोधन) अनुसार १ तह मुनिको पद/तह सेवा समुहबाट विनियमावलीको विनियम २०(१) मा भएको व्यवस्थाअनुसार कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने हुँदा विनियमावलीको विनियम १२क(५) बमोजिम आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि पुरोका सम्भाव्य उम्मेदवारहरुले विनियमावलीको विनियम १५(१) अनुसार यो सूचना प्रकाशित भएको मितिले ३० दिनभित्र विनियम २४(२) अनुसार बढुवांको निवेदन फाराम भरी पेश गर्नु भन्ने उल्लेख भएको देखिन्छ। सो विज्ञापनमा तह ५ हेभी इक्वीप्मेन्ट ड्राइभरदेखि तह ११ उप कार्यकारी अधिकृतसम्मका विभिन्न पदहरुमा विज्ञापन भएको देखिन्छ। उक्त सूचनाबमोजिम विज्ञापित

पदहरूमध्ये सातौं तहका इन्जिनियर पदमा कार्यरत निवेदक सुरेन्द्रबहादुर रावलसहित ४ जनाबाहेक अन्य कुनै पदका कर्मचारीहरूले विनियमावलीको विनियम २३ मा भएको संशोधन उपर निवेदन दिएको पाइँदैन। निजहरूसँगै खुलातर्फ सिफारिस भै नियुक्त भएका अन्य इन्जिनियरहरूले समेत दाबी गरेका छैनन् भने निवेदकमध्येका सुरेन्द्रबहादुर रावलबाहेक अन्य तीनजना निवेदकले यस अदालताबट तोकिएको तारेखसमेत गुजारी बसेको देखिन्छ।

२८. त्यसैगरी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको च.नं. ११/०७८/०७९ मिति २०७९।२।१६ को पत्रानुसार सो लिमिटेडको मिति २०७४।८।१४ को सूचना अनुसार विज्ञापन नं. ३९/०७३-०७४ खुल्लातर्फ प्राविधिक सेवा, सिभिल समूह, तह ७ इन्जिनियर पदमा निवेदक सुरेन्द्रबहादुर रावल सिफारिस भएको र निजले सो लिमिटेडको च.नं. १५५ मिति २०७४।९।२ को पत्रबाट स्थायी नियुक्ति पाएको देखिन्छ। सोही मितिको विज्ञापन नं. ४०/०७३-०७४ महिलातर्फ उपमा आचार्य र वीणा महर्जन, विज्ञापन नं. ४२/०७३-०७४ मधेशीतर्फ कृष्ण कुमार साह, र विज्ञापन नं. ४३/०७३-०७४ दलिततर्फ अनिल कुमार तिख्त्री सिफारिस भएको देखिन्छ। त्यसैगरी पछिल्लो वर्षमा मिति २०७५।५।२५ को सूचनाअनुसार विज्ञापन नं. ४०/०७४-०७५ खुल्लातर्फ निवेदकमध्येका रविन खड्का, हेम बहादुर बुढाथोकी र हरिराम रिमालसमेत द जना सिफारिस भएको देखिन्छ भने सोही मितिको विज्ञापन नं. ४१/०७४-०७५ महिलातर्फ शालिनी झा र राधा ढकाल, विज्ञापन नं. ४२/०७४-०७५ आदिवासी जनजातीतर्फ प्रकाश चौधरी र कमल पुन, विज्ञापन नं. ४३/०७४-०७५ मधेशीतर्फ सुनिल कुमार साह र विज्ञापन नं. ४४/०७४-०७५ दलिततर्फ विजय विश्वकर्मा सिफारिस भई यि रिट निवेदकहरू रविन खड्का, हेम बहादुर बुढाथोकी र हरिराम रिजालले क्रमशः च.नं.३८९/२०७५।७।१४, ३९०/२०७५।७।१४ र ३९१/२०७५।७।१४ को पत्रबाट स्थायी नियुक्ति पाएको देखिन्छ।
२९. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड कर्मचारी प्रशासन (नवौं संशोधन २०७६) विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा बढुवा हुनका लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधिका सम्बन्धमा उल्लेख गरेको पाइन्छ। सो अनुसार “आफू कार्यरत रहेको पदबाट माथिल्लो पदमा बढुवा हुनका लागि बहाल रहेको पदमा सहायकस्तरको हकमा कम्तीमा तीन वर्ष र अधिकृतस्तरको हकमा कम्तीमा चार वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ। तर महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मदवार हुनेछन् भन्ने व्यवस्था रहेको छ। निवेदकहरू सिफारिस एवं नियुक्ति भएको

४५

मितिको आधारबाट हेर्दा काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले मिति २०७८।४।१ मा प्रकाशित गरेको बदुवा सूचना मितिसम्म उक्त लिमिटेडको विनियमावलीको विनियम २३ बमोजिमको निवेदकहरूको सेवा अवधि पूरा भएको देखिँदैन। विनियमावलीमा उल्लिखित सेवा अवधि नपुगेको कारण निजहरूले द्ररखास्त फारामसमेत भरेको पाइँदैन।

३०. ऐ. विनियमावलीको विनियम २४ मा बदुवासम्बन्धी कारबाही उल्लेख गरिएको छ भने विनियम २५ मा बदुवाको आधार तोकिएको छ। कर्मचारीको बदुवाको आधारहरूमध्ये कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहायबमोजिमको अङ्ग दिइनेछ भन्ने रहेको छ:

क. कार्यसम्पादन वापत अधिकतम	५० अंक
ख. ज्येष्ठता वापत अधिकतम	३० अंक
ग. शैक्षिक योग्यता वापत अधिकतम	१५ अंक

घ. ३० दिन वा सोभन्दा बढी अवधिको तालिम वापत अधिकतम ५ अंक

कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन, जेष्ठता, शैक्षिक योग्यता र तालिमसमेतको अङ्गक गणना गर्दा बदुवा फाराम भरेको उम्मेदवारमध्ये जसले बढी अंक प्राप्त गर्दछ उसैको बदुवा हुने भन्ने देखिन्छ। बदुवाको लागि कानूनमा व्यवस्था भएबमोजिमको सेवा अवधि पुगेको कारण बदुवा फाराम भर्नु नै बदुवा पाएको ठानिनु मनासिब हुँदैन। बदुवा हुनका लागि कानूनले तोकेको अन्य विधि र प्रक्रियासमेत पूरा गरेको हुनुपर्दछ। विनियम २३ मा भएको थप संशोधनले बदुवाको फाराम भर्न योग्य उम्मेदवारले बदुवाको फाराम भर्नासाथ स्वस्फूर्त रूपमा बदुवा पाउने सुनिश्चिततासमेत गरेको छैन। यसले बदुवाको फाराम भर्ने पाउने अवधि अन्यको हकमा भन्दा उल्लिखित महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास गर्ने कर्मचारीहरूको हकमा १ (एक) वर्ष कम अवधि तोकिएको सम्म हो। यो व्यवस्थाले संविधानको धारा १८ को समानताको हक अन्तर्गत ऐ. १८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको मर्म र भावनालाई समेत आत्मसात् गरेको देखिन्छ। विनियमावलीको विनियम ४ मा “समितिले आयोगको परामर्श लिई यस विनियमावलीलाई आवश्यकता अनुसार संशोधन वा थपघट गर्न सक्नेछ। तर त्यसरी विनियमावलीमा संशोधन गर्दा कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको तलब, भत्ता, सेवा र सुविधामा प्रतिकूल असर पर्ने गरी संशोधन गरिने छैन” भन्ने व्यवस्था रहेको छ। त्यसैगरी नेपालको संविधानको धारा २४३(४) मा “कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका

४५

पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्नेछ् भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

३१. उल्लिखित संवैधानिक प्रावधानअनुसार कुनै संगठित संस्थाले आफ्नो कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानूनको संशोधन लगायतको विषयमा परामर्श माग गर्दा लोक सेवा आयोगले दिने परामर्शका सम्बन्धमा निवेदक हेमराज सुवेदी वि. लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय अन्नामनगर काठमाडौंसमेत भएको रिट नं. ०७५-WO-१०७१ मा यसै अदालतबाट मिति २०७७।८।१७ मा भएको फैसलामा व्याख्या एवं विश्लेषण भएको देखिन्छ। उपर्युक्त रिट निवेदनमा लोक सेवा आयोगले विपक्षीमध्येका राष्ट्रिय बाणिज्य बैंकको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०७० को चौथो संशोधन गर्नुपर्ने आवश्यकता महसुस गरी उक्त बैंकले लोक सेवा आयोगसँग परामर्श माग गरेकोमा लोक सेवा आयोगले राष्ट्रिय बाणिज्य बैंकका स्थायी कर्मचारीहरूको हकमा समेत उमेरको हद लाग्ने गरी विनियमावलीमा पुनर्लेखन गरी नेपालको संविधानको धारा २४३(४), बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ को दफा १३३, लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा १७ तथा दफा ४३ समेत प्रतिकूल, बैंकमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीहरूको हक हितमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी, सेवाका शर्तहरू परिवर्तन गर्न नपाइने मान्यता वा सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल हुने गरी तथा अधिकारक्षेत्रको सीमा समेत नाघेर राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक लिमिटेड, कर्मचारी विनियमावली, २०७० (चौथो संशोधन, २०७५) तर्जुमा गरी जारी गरिएको र विवादित विनियमावलीको निर्माण प्रक्रिया नै कानून प्रतिकूल र त्रुटिपूर्ण रहेकोले सोबमोजिम कर्मचारीको पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धमा भए गरिएका काम कारबाहीसमेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने भन्ने आदेश जारी भएको देखिन्छ।

३२. त्यसैगरी निवेदक विनय कुमार पञ्जियार विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसमेत भएको रिट नं. ०७७-WO-०२३७ को उत्प्रेषण मुद्दामा निवेदकको चिकित्सा शिक्षामा उच्च शिक्षा अर्थात् स्नातकोत्तर तहमा अध्ययनका लागि समानुपातिक समावेशीताको सिद्धान्तबमोजिम अध्ययनका लागि उपलब्ध सिट संख्यालाई प्रतिशतका आधारमा आरक्षण कोटा निर्धारण गरी अध्ययन गर्न पाउनु पर्ने भन्ने विषयका सन्दर्भमा नेपालको संविधानको धारा १८ समानताको हक र धारा ४२ सामाजिक न्यायको हकलगायतका संवैधानिक हकको सम्बन्धमा व्याख्या र विवेचना गर्दै रिट निवेदन खारेज हुने र चिकित्सा शिक्षा र अन्य शिक्षामा समेत सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि शिक्षाको गुणस्तरमा समझौता नहुने गरी के कस्तो नीति,

कानून र संस्थागत व्यवस्था बनाइनु समानता, समता र सहभागिताको दृष्टिबाट उचित हुन्छ
मन्ने विषयमा वृहतरूपमा अध्ययन र छलफल गरी संविधानको शब्द, भावना र मर्म अनुरूप
यथाशीघ्र उपयुक्त नीतिगत, कानूनी र संस्थागत व्यवस्था गर्नु गराउनु भनी मिति
२०७७।९।९ मा यस अदालतबाट विपक्षीहरूको नाउँमा निर्देशनात्मक आदेश जारी भएको
देखिन्छ।

३३. उपर्युक्त दुबै निवेदनमध्ये रिट नं. ०७५-WO-१०७९ मा राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकमा कार्यरत
स्थायी कर्मचारीको उमेर हदको विषयवस्तु जोडिई लोक सेवा आयोगले बैंकको कर्मचारी
नियमावलीको पुनर्लेखन गरेको मन्ने विषय जोडिएको र रिट नं. ०७७-WO-०२३७ मा
निवेदकहरूले उठाएको विषयवस्तु आरक्षणको विषयवस्तु जोडिई समानुपातिक समावेशी
सिद्धान्तको सन्दर्भमा नियम, कानून बनाई विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने व्याख्या र विवेचना
भएको देखिएकोले प्रस्तुत निवेदनको तथ्यसँग उक्त निवेदनहरूको तथ्य र विवादको
प्रकृतिसमेत मेल नखाएको अवस्थामा उक्त दुबै रिट निवेदनमा प्रतिपादित सिद्धान्त प्रस्तुत रिट
निवेदनको सन्दर्भमा आकर्षित हुने देखिएन।
३४. विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४
लाई नवौ पटक मिति २०७६।९।२४ मा संशोधन गरी सो विनियमावलीको विनियम २३
मा “महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसावास
गर्ने कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक/एक वर्ष कम सेवा भए पनि बढुवाको लागि
सम्भव्य उम्मेदवार हुनेछन्” भनी थप गरेको वाक्यांशले आफूहरूको वृत्ति विकासमा असर
पुगेको र सो व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा १७ (च) र १८ को प्रतिकूल भई
समानताको विपरित हुँदा उक्त थप वाक्यांश बदर हुनुपर्दै भन्ने मागको सम्बन्धमा विचार
गर्दा संशोधित प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश संविधान एवं कानून प्रतिकूल रहेको छ, छैन भन्नेतर्फ
विवेचना गर्नु पर्ने देखियो।
३५. सो सम्बन्धमा हेर्दा नेपालको संविधानको धारा १७(च) मा “नेपालको कुनै पनि भागमा पेशा,
रोजगार गर्ने र उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायको स्थापना र सञ्चालन गर्ने” स्वतन्त्रताको
व्यवस्था गरेको देखिन्छ। ऐ. को धारा १८ मा समानताको हकको व्यवस्था गरेको छ।

जस अनुसार:

(१) सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन्। कसैलाई पनि कानूनको समान
संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन।

(२) सामान्य कानूनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन।

(३) राज्यले नागरिकहरुका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गर्ने छैन।

तर सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारु, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन। भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

३६. त्यसैगरी नेपालको संविधानको धारा ४२(१) मा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, थारु, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिकरूपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

३७. निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ (१) मा बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता र देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्नेछ:-

(क) राजपत्र अनङ्गित पदको निमित्त तीन वर्ष

(ख) राजपत्राङ्गित पदको निमित्त पाँच वर्ष।

सोही दफा २१ को उपदफा (२) मा उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका निजामती कर्मचारीहरुको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि

३६

बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् भन्ने उल्लेख भएको छ। तसर्थ, उल्लिखित नेपालको संविधानको धारा १७(च), धारा १८ को मर्म एवं भावना र कर्मचारीहरूको मातृ ऐनको रूपमा रहेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ मा भएको कानूनी व्यवस्था अनुरूप नै काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को विनियम २३ मा थप व्यवस्था गरिएको पाइयो।

३८. नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा नै बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसाँस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गरी विविधताबीचको एकता, सामाजिक साँस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवं प्रवर्धन गर्दै वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैंगिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामुलक समाजको निर्माण गर्ने उल्लेख भएको छ। उल्लिखित संवैधानिक व्यवस्था अनुसार नागरिकहरूको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको छैन भनिएकोले उक्त वर्गको लागि विशेष व्यवस्था गरी कानून बनाउन सक्ने गरी संविधानले नै सुनिश्चित गरेको देखिन्छ। नेपालको संविधानको धारा ४२ ले सामाजिक न्यायको हकको समेत सुनिश्चितता गरेको, धारा ४० ले दलित समुदायको सशक्तिकरण, प्रतिनिधित्व र सहभागिताको लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गरेको तथा धारा ३८ मा महिलाको हक अन्तर्गत उपधारा ४ मा राज्यको सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हकको व्यवस्था गरेको देखिन्छ। संविधानको धारा १८ ले मौलिक हकको रूपमा समानताको हकको व्यवस्था गर्दै धारा १८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले कानूनद्वारा बहिस्करणमा परेको वर्गलाई समावेशीको सुनिश्चितता गर्न सकिने व्यवस्था रहेको र सो संवैधानिक व्यवस्थाको अनुकूल काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले आफ्नो कर्मचारी प्रशासन विनियमावलीमा नवौं संशोधनद्वारा निश्चित वर्ग र समूहभित्रका नागरिकको समानुपातिक समावेशीको सुनिश्चितता गर्न सक्ने नै देखियो।

३९. त्यस्तै नेपाल विभिन्न मानव अधिकार सम्बन्धी महासन्धीको पक्षधर रहेको छ। Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women को धारा ४ ले वास्तविक समानताको निर्मित विशेष उपाय अबलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। तथा सोको General Recommendation no.25 ले समेत "...the purpose of special measures is to effect the structural, social and cultural changes necessary to correct past and current forms and

४०

effects of discrimination" अर्थात् विशेष उपाय अवलम्बन गर्नुको उद्देश्य संरचनात्मक, सामाजिक र सांस्कृतिक परिवर्तनको निमित्त विगत र वर्तमानमा भएका भेदभावका स्वरूपहरू र प्रभावहरूलाई सच्याउनु हो भनी उल्लेख गरेको पाईन्छ।

४०. माथि उल्लेखित अन्तराण्ड्रिय कानून, संविधान तथा कानूनी व्यवस्था बमाजिम विशेष व्यवस्था गर्न नसकिने भन्न सक्ने देखिएन। यो संशोधित व्यवस्थाले बढुवा हुनको लागि उम्मेदवार हुन सेवा अवधिमा कही छुट दिई बढुवाको प्रतिस्पर्धाको निमित्त उम्मेदवार हुन योग्य सम्म बनाईएको हो। यसको अर्थ कार्यक्षमताको मूल्यांकनको अङ्कसँग सम्झौता गर्न पनि होइन। प्रतिस्पर्धाको सम्झौता पनि होइन। यसले प्रशासनिक क्षमता (Administrative Efficiency) घटाउँदछ भन्ने अर्थमा बुझ्न पनि मिल्देन। संविधान र कानूनको हदमा रही विशेष व्यवस्था गर्ने गरी समावेशी राज्य संरचनाको निमित्त गरिएको व्यवस्था समानताको प्रतिकुल भनी बुझ्न मिल्ने देखिएन। समावेशीताको निमित्त ल्याईएको विशेष व्यवस्थालाई कुनै वर्ग वा व्यक्तिको हक हित प्रतिकुल नभई सामाजिक वा भौगोलिक कारणले कुनै लिङ्ग, जाति, भाषा, धर्म, क्षेत्रको कारणले पछाडि परी सूजित खाडललाई परिपूर्ति गरी सन्तुलित समाज निर्माण गर्ने अल्पकालीन उपाय (Temporary measures)को रूपमा हेर्नुपर्दछ। यस सम्बन्धमा ने.का.प. २०७५ नि.नं. ९९४२ मा "बहिस्करणमा परेको वर्गको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितताको निमित्त फरक फरक उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने र विशेष अवसर दिनुपर्ने दायित्व राज्यको रहेको र हिजोदेखि राज्यको मूल प्रवाहमा नसमेटिएको वर्ग वा समुदायको पहुँचको सुनिश्चितताको लागि भनिमा विविधता (Diversity) भनी तत्काल गरिने आवश्यक उपाय हो। यो अनन्तकालसम्म स्थायी रूपले रहने व्यवस्था नहुने भनी व्याख्या समेत भएको छ। साथै ०७४-WO-०९२६ नं को उत्प्रेषण मुद्रामा "नेपालको संविधान तथा अन्य कानूनमा समावेशीताको सिद्धान्तलाई समानताको हकको प्रतिकुल नभई सोही मालिक हकलाई अङ्ग सार्थक बनाउनको लागि आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक र भौगोलिक आधारमा राज्यको मूल प्रवाहमा आउन नसकेको वर्गलाई मूल प्रवाहमा ल्याउने उद्देश्यको रूपमा लिनु न्यायोचित हुन्छ। समानताको सिद्धान्तले समानहरूका बीचमा समान प्रतिस्पर्धाको अपेक्षा गर्दछ। विविध कारणले राज्यको मूल प्रवाहबाट बाहिर रहेको वर्गलाई प्रतिस्पर्धी बनाउनु अन्ततः राज्यको दायित्व हो।" भनी सिद्धान्तसमेत प्रतिपादन भएको पाईन्छ। नेपालको संविधानको धारा २८१ मा नेपाल सरकारले प्रत्येक दश वर्षमा हुने राण्ड्रिय जनगणनासँगै महिला तथा दलित समुदायको विशेष अधिकारको व्यवस्थाको कार्यान्वयन र त्यसको प्रभाव सम्बन्धमा मानव विकास सूचांकको आधारमा समिक्षा तथा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था समेत राखिएको छ। तसर्थ समानताको

४१

लक्ष्य प्राप्तिको निमित्त कानून बनाई लिईएको अल्पकालीन विशेष उपायलाई कुनै वर्गको निमित्त विभेदपूर्ण भनी मान्न मिल्ने देखिएन। समानता कानून (Dejure) मात्र नभई व्यवहारमा (Defacto) रूपान्तरित सारभूत अधिकार (Substantive Rights) हो। अल्पकालीन विशेष उपाय सोको प्राप्तिको माध्यम/ रणनीति हो। सूचांक प्राप्ति नभएसम्मको लागि मात्र हो। तसर्थ महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी वसोवास गर्ने कर्मचारी जो सामाजिक, भौगोलिक विकटताको कारणले पछाडि परेका छन् उनलाई बढुवाको निमित्त उम्मेदवारसम्म बनाउन गरिएको व्यवस्थालाई पटक पटक सुविधा दिईएको अर्थमा बुझन मिलेन। तसर्थ बढुवाको उम्मेदवारीमा समावेशीताको सुनिश्चितता गर्न अपनाएको उपर्युक्त काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६४ को संशोधित विनियम २३ निवेदकहरूको हकमा अनूचित (Unfair) र अन्यायपूर्ण (Unjust) देखिएन, बरु पिछडिएका, बहिष्करणमा परेका वर्गको हकमा उचित (Fair) र न्यायपूर्ण (Just) देखिन्छ।

४१. जहाँसम्म ने.का.प. २०७६ नि.नं. १०२०७ मा सिद्धान्त प्रतिकूलताको प्रश्न रिट निवेदकले उठाउनु भएको छ, उक्त मुद्दामा नोकरीमा प्रवेश गर्दा बहाल रहेको सेवासम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुविधा र सेवाका सर्तहरूलाई संकुचन हुने र गर्ने गरी कुनै पनि कानून पछि बनाएर लागू गर्न हक अधिकारसम्बन्धी कुनै पनि मान्य कानूनी सिद्धान्तले राज्यलाई अनुमति प्रदान नगर्ने भनिएको सम्म हो र प्रस्तुत मुद्दामा उठाईएको संशोधित व्यवस्थाले निवेदकको सेवाको शर्त संकुचन गरेको भन्न मिलेन। त्यस्तै ने.का.प. २०७८ नि.नं १०७४२ (०७५-WO-१०७१) मां लोकसेवाको परामर्श निर्देशन, नियन्त्रण वा अधिनस्थ ठान्न नैमिल्ने भनिएको सम्म हो। जहाँसम्म ०७७-WO-०२३७ (ने.का.प. २०७८ नि.नं. १०७५६) को सिद्धान्त विपरीतको प्रश्न छ सोको प्रकरा नं ८७ मा “नेपालको संविधानले कोरेको समानताको मूल उद्देश्य समतामूलक समाजको निर्माण हो। समाजमा विद्यमान विभेदजन्य परिस्थितिको अन्त्य गर्दै विभिन्न वर्ग र समुदायको सहभागिता सुनिश्चित गर्न कानूनमार्फत सकारात्मक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न संविधानको धारा १८(३) ले अनुमति दिने नै भनिएको छ। यसर्थ कानून संशोधन गरी आएको काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले कर्मचारी प्रशासन विनियमावली २०६४ को विनियम २३ समावेशीताको सुनिश्चितताका निमित्त प्रतिपादित नजिरहरू तथा नेपालको संविधान प्रतिकूल देखिएन।
४२. अतः उल्लिखित कानूनी व्यवस्था, तथ्य एवं विवेचनासमेतको आधारमा सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक

२०७९

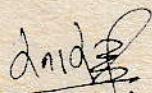
समाजको निर्माण गर्ने सन्दर्भमा नेपालको संविधानका मर्म र भावनालाई आत्मसात् गर्दै संविधानको धारा १७(च) र १८ को प्रतिकूल नहुने गरी नेपालको बहुसंख्यक निजामती कर्मचारीहरूलाई निर्देशित र नियमन गर्ने मातृ ऐनको रूपमा रहेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २१ मा भएको कानूनी व्यवस्था अनुकूल हुने गरी लोक सेवा आयोगसँग समेत परामर्श लिई विपक्षी काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेडले कर्मचारी प्रशासन विनियमावली २०६४ को विनियम २३ मा संशोधन गरी थप गरेको “महिला, आदिवासी, जनजाति, मध्यस्सी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसावास गर्ने कर्मचारीहरूको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक/एक वर्ष कम सेवा भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदबार हुनेछन्” भन्ने वाक्यांशले निवेदन मागबमोजिम निवेदकहरूको सेवा सुविधासम्बन्धी हक हितमा प्रतिकूल असर पुगेको भन्ने नदेखिएकोले निवेदन मागबमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था देखिएन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्दै। प्रस्तुत रिट निवेदनको दायरीको लगत कट्टा गरी यो आदेश विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाई दिनू।

२०७९

(सपना प्रधान मल्ल)

न्यायाधीश

उक्त रायमा म सहमत छु।



(मनोजकुमार शर्मा)

न्यायाधीश

इजलास अधिकृत (उपसचिव) : इन्द्रकुमार श्रेष्ठ/मतिना शाक्य

कम्प्युटर अपरेटर: चन्द्राबती तिमल्सेना

इति संवत् २०७९ साल असार १५ गते रोज ४ शुभम्