

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री हरिप्रसाद फुयाल
माननीय न्यायाधीश श्री बालकृष्ण ढकाल
आदेश

०७९-WO-०३५०

विषय:- उत्प्रेषण परमादेश।

काठमाडौं जिल्ला काठमाडौं महानगरपालिका वडा नं. लालदरवार अवस्थित होटल रिट
याक एण्ड यति को तर्फबाट अख्तियार प्राप्त तथा आफ्नो हकमा समेत ऐ.ऐ. श्री निवेदक
लवेन्द्र सिंह मल्ल----- १

विरुद्ध

श्री श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं----- १
श्री श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौं----- १
का.जि.का.म.न.पा.वडा नं. ६ महाकाल पानीट्याङ्की घर भई का.जि.का.म.न.पा.
वडा नं. १ लालदरवार स्थित होटल याक एण्ड यती लि. को Laundry Manager
पदमा कार्यरत वर्ष ५३ को राजन जोशी----- १
ल.पु.जि.ल.पु.म.न.पा. वडा नं. १० ज्वागल कुपन्डोल घर भई ऐ.ऐ. होटलमा
Assistant Manager पदमा कार्यरत वर्ष ४१ का दिनेश व्यञ्जनकार----- १
का.जि. गोकर्णेश्वर न.पा. वडा नं. ६ जोरपाटी सुन्दरीजलमार्ग घर भई ऐ.ऐ.
होटलमा Purchase Manager पदमा कार्यरत वर्ष ४९ को दिवश श्रेष्ठ----- १
का.जि. टोखा न.पा. वडा नं. ८ मिलनटोल घर भई ऐ.ऐ. होटलमा Assistant
House Keeper पदमा कार्यरत वर्ष ५२ का मनोज कुमार खड्का----- १
ल.पु.जि.ल.पु.म.न.पा. वडा नं. २ गुसिङ्गाल कुपन्डोल घर भई ऐ.ऐ. होटलमा
Account Executive पदमा कार्यरत वर्ष ५५ की कुमारी देवी धमला----- १
का.जि. बुढानिलकण्ठ न.पा. वडा नं. ८ गल्फुटार घर भई ऐ.ऐ. होटलमा Sales
Coordinator पदमा कार्यरत वर्ष ३८ को जानीसन श्रेष्ठ----- १

प्रत्यर्था
विपक्षी

ल.पु.जि.ल.पु.म.न.पा. वडा नं. ११ नायलखु घर भई ऐ.ऐ. होटलमा Telephone
Manager पदमा कार्यरत वर्ष ४४ की डिना शाक्य-----१

ल.पु.जि.ल.पु.म.न.पा. वडा नं. २५ नखुडोल भैसेपाटी घर भई ऐ.ऐ. होटलमा
Assistant-Manager Front Office पदमा कार्यरत वर्ष ५० को हर्ष बहादुर
रायमाझी-----१

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा १३३(२) (३) बमोजिम यस अदालतको
क्षेत्राधिकार अन्तर्गत दायर भई पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश
यसप्रकार छः-

तथ्य खण्ड

१. विपक्षी कर्मचारीहरूले यस निवेदक होटललाई विपक्षी बनाई नेपाल सरकारबाट भएको
रु.३,७५०।— तलब वृद्धि पाउँ, विना पारिश्रमिक ८ महिना Unpaid Sabbatical Leave
उपदानको हकमा रु.१०,४०,०००।— को सिलिङ्ग तोक्ने तथा ८ महिना सम्म विना
पारिश्रमिक sabbatical leave मा राख्ने गरी होटल प्रतिष्ठानको निर्णय विरुद्ध विपक्षी
कर्मचारीहरूले श्रम कार्यालय, काठमाडौंमा उजुरी दिएकोमा श्रम कार्यालयबाट विपक्षीहरूको
मागदाबी बमोजिम हुने गरी मिति २०७७।१०।०९ मा निर्णय भएको हो। उक्त निर्णय
उपर चित्त नबुझी मिति २०७७।१२।१८ मा श्रम अदालतमा पुनरावेदन पत्र दर्ता गरिएको
थियो। श्रम अदालतले शुरु श्रम कार्यालयबाट भएकै निर्णय सदर हुने भनी मिति
२०७९।०३।२७ मा फैसला गरेको थियो। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०६ को
उपदफा (१) मा मन्त्रालयले प्रत्येक दुई वर्षमा दफा १०७ बमोजिमको समितिको
सिफारिसमा श्रमिकको न्युनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। यसरी ऐ.
समितिको सिफारिसमा मन्त्रालयबाट निर्धारण हुने पारिश्रमिक भनेको लक्षित क्षेत्र वा नेपालको
श्रमिकहरूले अनिवार्य रूपमा प्राप्त गर्नुपर्ने न्युनतम पारिश्रमिक मात्र हो। त्यस्तो पारिश्रमिकमा
हुने वृद्धि समेत न्युनतम पारिश्रमिकमा हुने वृद्धि मात्र हो। प्रस्तुत मुद्दाको विपक्षी श्रमिकहरू
Executive स्तरका कर्मचारीहरू हुनु भएकोले निजहरूले प्राप्त गरिरहेको पारिश्रमिक समेत
निर्धारित न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा धेरै नै बढि रहेको हुँदा निज विपक्षी श्रमिकहरूको हकमा
न्युनतम पारिश्रमिकतामा मिति २०७५।०४।०१ बाट लागु हुने गरी रु.३,७५०।— को
वृद्धि लागु हुँदैन। विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको कोरोना संक्रमणको महामारीका कारण देशका
सम्पूर्ण क्षेत्रहरू प्रभावित भईरहेको अवस्थाले सम्पूर्ण पर्यटन एवं होटल व्यवसाय नै धारासायी

भएको र सो का अतिरिक्त नेपाल सरकारले विभिन्न मितिहरूमा बन्दाबन्दी जारी गरेको कारण होटल नै बन्द गर्नुपर्ने अवस्था सृजना भएको थियो। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ ले प्रतिष्ठानलाई आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि आवश्यकता अनुसार विनियमावली बनाउन सक्ने अधिकार प्रयोग गरी निवेदक कम्पनीले कानूनी व्यवस्था बमोजिम Sabbatical Leave को नीति लागु गरी विपक्षी श्रमिकहरूलाई Sabbatical Leave मा राखिएको हो। निज विपक्षीहरूलाई Sabbatical Leave मा राखिएको भएतापनि होटल एशोसिएसन नेपाल तथा पर्यटन तथा होटल क्षेत्रमा क्रियाशिल केन्द्रिय ट्रेड युनियन संघ बीच मिति २०७७।०३।२८ तथा मिति २०७७।१०।१३ मा भएको सामूहिक सम्झौता बमोजिमको पारिश्रमिक उपलब्ध गराउने सम्झौता भएको थियो। नेपाल सरकारद्वारा भएको मिति २०७५।०४।०९ वाट लागु हुने गरी न्युनतम पारिश्रमिकमा भएको वृद्धि सो भन्दा धेरै पारिश्रमिक प्राप्त गरिरहेको Executive तहका कर्मचारीहरूको हकमा समेत वृद्धि गर्नुपर्ने एवं विशेष परिस्थितिको सम्बोधनका निम्ति सामूहिक सम्झौता बमोजिमको पारिश्रमिक उपलब्ध गराई कानून बमोजिमको अधिकारको प्रयोग गरी विपक्षीहरूलाई Sabbatical Leave मा राखिएको भएतापनि त्यसरी Sabbatical Leave मा राख्ने कानूनी व्यवस्था नभएको भन्ने समेतको आधारमा गरिएको फैसला माथि विवेचित तथ्यगत एवं कानूनी व्यवस्थाको प्रतिकुल रही आत्मनिष्ठ एवं पूर्वग्राही समेत भएको हुँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरीपाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको निवेदक लवेन्द्र सिंह समेतको तर्फबाट यस अदालतमा पेश भएको रिट निवेदन।

२. 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 प्रमाण सहित म्याद सूचना पाएको मितिले बाटाका म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिन भित्र विपक्षी नं. १ र २ को हकमा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत् तथा अन्य विपक्षीहरूको हकमा आफै वा आफ्नो कानूनबमोजिमको प्रतिनिधीमार्फत् लिखितजवाफ पेश गर्नु भनी आदेश र निवेदनको प्रतिलिपी समेत साथै राखी विपक्षीहरूका नाममा म्याद सूचना जारी गरी लिखितजवाफ परे वा अवधी नाघे पछि नियमानुसार गरी पेश गर्नु। निवेदकले अन्तरिम आदेश माग गरेको सम्बन्धमा विचार गर्दा, नेपाल सरकारद्वारा मिति २०७५।०४।०९ वाट लागु हुने गरी वृद्धि भएको न्युनतम पारिश्रमिक विपक्षीहरूलाई दिने भन्ने सम्बन्धमा मिति २०७७।१०।०९ मा श्रम कार्यालयबाट भएको निर्णयलाई सदर गर्ने मिति २०७९।०३।२७ मा श्रम अदालतले गरेको निर्णय यस अदालतबाट पनि कायम भएमा सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४

[Handwritten mark]

को नियम ४९(२)(ड) बमोजिम क्षतिपूर्ति व्यहोर्ने लिखित प्रतिबद्धता निवेदकबाट पेश भएकोले उक्त मिति २०७९।०३।२७ को श्रम अदालतको निर्णय तत्काल कार्यान्वयन नगर्नु भन्नेसमेत व्यहोराको यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।२८ मा जारी भएको अल्पकालिन अन्तरिम आदेश।

३. श्रम ऐन, २०७४ को परिच्छेद ९ को दफा ४० देखि दफा ४९ सम्म श्रमिकले पाउने विदा सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। उक्त परिच्छेदमा सवाटिकल लिभ सम्बन्धमा कुनै व्यवस्था गरिएको छैन। ऐन बमोजिम श्रमिकले पाउने विदाहरूमा सार्वजनिक विदा, घर विदा, विरामी विदा, प्रसुति विदा, किरिया विदा लगायतका विदाहरूको व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। ऐनमा उल्लेखित विदा बाहेकका अन्य विदाको व्यवस्था गर्न रोजगारदाताले प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ बमोजिम आफ्नो आन्तरिक विनियमावली बनाई उक्त विनियमावली बमोजिम अन्य विदाहरूको व्यवस्था गर्न पाउने अवस्था हुन्छ। विपक्षीको विनियमावलीमा सवाटिकल लिभमा राख्ने भन्ने कुनै व्यवस्था नभएको अवस्थामा विपक्षीले गैर कानूनी रूपमा हामी लिखित जवाफकर्ताहरूलाई सवाटिकल लिभमा राखेको हो। विपक्षीले रिट निवेदनमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५ बमोजिम जगेडामा राख्ने व्यवस्था रहेको कुरा उल्लेख गरेको देखिन्छ। प्रचलित कानूनले नै जगेडामा राख्ने व्यवस्था गरे बमोजिम प्रतिकूल अवस्थामा जगेडामा राख्ने गरी निर्णय भएको भए र विपक्षीले हामीहरूलाई जगेडामा राखेको भए उक्त विषय कानून बमोजिमको हुने नै थियो। कोभिडको समयको व्यवस्थापन सम्बन्धमा होटल क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूका केन्द्रिय ट्रेड युनियन संघ र होटल यशोसियसन अफ नेपाल (हान) बीच विभिन्न मितिमा सम्झौता भई निश्चित पारिश्रमिक तोकिएको श्रमिकहरूलाई लामो समय सम्म जगेडामा राखिएको थियो। तर विपक्षीले हामीलाई कुनै पारिश्रमिक सुविधा समेत नदिई सवाटिकल लिभमा राख्ने गैर कानूनी कार्य गरेको हो। विपक्षीले आठ महिनाका लागि हामी लिखित जवाफकर्ताहरूलाई सवाटिकल लिभमा राखेकोमा उक्त अवधी समाप्त भएपछि २ वर्ष सम्म विना कुनै निर्णय मात्र मासिक रु.५,०००।— दिएर विपक्षीले अधोषित विदामा राखेका थिए भने महिनौं सम्म विना कुनै पारिश्रमिक सुविधा काम गर्न नै नदिई राखेका विपक्षीले श्रम अदालत काठमाडौंबाट फैसला भए पश्चात मात्र काममा लगाएका थिए। काममा हाजिर गराएको भए पनि विपक्षीले आजका मिति सम्म कानून बमोजिम दिनुपर्ने सुविधा दिएको अवस्था छैन। विपक्षीले लिएको दावी मिति २०७५ श्रावण ४ गते नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको पारिश्रमिक न्यूनतम नपुग्ने

[Handwritten mark]

JK

श्रमिकको हकमा मात्र हो अन्य सो भन्दा बढि खाने श्रमिकको हकमा हैन भनी रहेको छ। तर प्रस्तुत विवादको विषय न्युनतम पारिश्रमिकमा वृद्धि भएको रकम नदिएको भन्ने नभई संघ स्तरको सामुहिक सम्झौताबाट वृद्धि भएको पारिश्रमिक नदिएको भन्ने हो। नेपाल सरकारले न्युनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नु भन्दा अघि मिति २०७५।०२।१८ गतेका दिन श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२३ बमोजिम होटल क्षेत्रमा क्रियाशिल तिन वटा ट्रेड युनियन संघहरू; अखिल नेपाल होटल क्यासिनो तथा रेष्टुरा मजदुर संघ, नेपाल स्वतन्त्र होटल क्यासिनो तथा रेष्टुरेन्ट मजदुर युनियन र नेपाल पर्यटन तथा होटल सम्बद्ध श्रमिक संघ र होटल संघ नेपाल विच भएको सम्झौताको बुदा नं. ६ मा नेपाल सरकारले न्युनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्दा वृद्धि हुने रकम सम्पूर्ण तहका कर्मचारीको हकमा समान रूपले दिने भनि संघ स्तरमा भएको सामुहिक सौदावाजी बमोजिमको रकम नदिएकोले श्रम कार्यालयमा निवेदन गरिएको हो। संघ स्तरमा हुने सामुहिक सौदावाजीले कानूनी मान्यता पाउने सम्बन्धमा होटल संघ नेपाल र ट्रेड युनियन विच होटल क्षेत्रमा सेवा शुल्क लागु गर्ने सम्बन्धमा भएको सम्झौताको विरुद्धमा उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्चले सम्मानित अदालतमा दायर गरेको मुद्दामा ने.का.प. २०६४ अंक ११ नि.नं. ७९०४ मा सामुहिक सौदावाजीले श्रम सम्बन्धमा दुवै पक्षद्वारा राजी खुसीले तय गरेका सेवा तथा कामका शर्तहरू निर्धारण गर्न र सो सौदावाजीबाट तय भए अनुरूप सामुहिक सम्झौता गरी आपसमा हक अधिकार, कर्तव्य र दायित्व वा सुविधा लिन दिन सक्ने स्वतन्त्रता दुवै पक्षलाई रहे भएकै देखिन्छ भनी संघ स्तरको सम्झौतालाई कानूनी मान्यता दिने गरी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको देखिन्छ। विपक्षीले कानूनको पालना गरी हामीहरूलाई पारिश्रमिक सुविधा दिने तथा श्रम कार्यालय र श्रम अदालतको फैसला कार्यान्वयन गर्ने भन्दा मुद्दा माथि मुद्दा थुपारी हामीहरूलाई सेवा छाडी जान बाध्य बनाउने उद्देश्यले प्रस्तुत रिट निवेदन लिई हाल सम्मानित अदालत प्रवेश गरेकोले विपक्षीको रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको प्रत्यर्थी नं. १, २ र ७ बाहेकका प्रत्यर्थीहरूको तर्फबाट यस अदालतमा सामुहिक रूपमा पेश भएको लिखित जवाफ।

४. श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३ को उपदफा (१) मा, "यो ऐन श्रमिक र श्रमिकसँग सम्बन्धित विषयमा न्युनतम मापदण्डको रूपमा रहनेछ।" त्यसै गरी उपदफा (२) मा, "...यस ऐनमा उल्लेखित शर्त विपरित हुने गरी रोजगारदाता तथा श्रमिक बीच रोजगार सम्झौता भएको रहेछ भने त्यस्तो रोजगार सम्झौता यो ऐन विपरित भएको मानिनेछ र सो

JK



हदसम्म त्यस्तो रोजगार सम्झौता बढेर हुनेछ" भन्ने व्यवस्था रहेको छ। रोजगारदाता र श्रमिक बिच भएको सम्झौता सम्झौता बमोजिम सेवा गर्ने र सो सेवा गरे बापत भुक्तानी पाउने सुविधाका सम्बन्धमा रोजगार सम्झौतामा नै उल्लेख गरी सेवा र सुविधा लेनदेन भई रहेको भए पनि नेपाल सरकारले बढाएको रकम न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा बढि सुविधा लिई रहेका यी प्रत्यर्थीहरूको हकमा लागु हुने होईन भन्ने पुनरावेदन जिकिर कुनै कानूनी तथा ठोस आधार प्रमाणबाट पुष्टि गर्न सकेको देखिदैन। त्यसै गरी ट्रेड युनियनका पदाधिकारीसँग सो युनियनमा आवद्ध रहेका आम श्रमिकहरूको हक हित विपरित निजहरूले कानून बमोजिम पाउने उपदानमा हद (सिलिङ्ग) तोक्न पाउने श्रम ऐनको कुनै पनि दफामा उल्लेख गरेको देखिदैन। सामुहिक सम्झौताको नाममा जीवन यापनको लागि आफ्नो श्रम र समय खर्च गरी लामो समय प्रतिष्ठानको उन्नति प्रगती र ख्यातीको लागि काम गर्ने यी प्रत्यर्थीहरूले अवकाश पछि पाउने उपदानमा सिलिङ्ग तोकी घटाउन नमिल्ने, गैर कानूनी जगेडा विदा राख्ने र बढेको पारिश्रमिक प्रत्यर्थीहरूको हकमा मात्र लागु नगर्ने जस्ता कार्यहरू कानून सम्मत देखिदैन। यस अदालतले पुनरावेदनको रोहबाट तथ्य र प्रमाणको मुल्याङ्कन गरी न्याय निरूपण गरेको र श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६५(१) मा श्रम अदालतको पुनरावेदनको रोहमा गरेको निर्णय अन्तिम हुने व्यवस्था गरेकोले प्रस्तुत विषयलाई यो वा त्यो बहानामा अदालतको असाधारण अधिकार क्षेत्रको विषय वस्तु बनाउन हुँदैन। रिट क्षेत्राधिकारको सिद्धान्त र मुद्दाको अन्तिमता (Finality of Judgment) को सिद्धान्तको समेत विपरित हुनुका साथै Writ ले Correctional Power को स्वरूप धारणा गर्न नसक्ने हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज भागी छ खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको प्रत्यर्थी श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौंको तर्फबाट यस अदालतमा पेश भएको लिखित जवाफ।

५. श्रम अदालतको मिति २०७९।०३।२७ को फैसला कार्यान्वयन गरी पाउँ भनी निवेदकहरूले मिति २०७९।०५।१६ गते यस कार्यालय समक्ष निवेदन दिएकोमा उक्त निवेदन अनुरूप विपक्षी प्रतिष्ठानलाई यस कार्यालयको प.सं. फै.का. ७४।७९।८० मिति २०७९।०५।२३ मार्फत फैसला कार्यान्वयनको लागि पत्राचार गर्दा विपक्षी प्रतिष्ठानले श्रम अदालतको फैसला अनुसार निवेदकहरूलाई प्रतिष्ठानको नियमित रोजगारीमा बोलाई सकेको भन्ने व्यहोराको निवेदन यस कार्यालयमा मिति २०७९।०६।१२ गते दर्ता गरेको देखिन्छ। श्रम अदालतको फैसला कार्यान्वयन गरेको भनी यस कार्यालयमा निवेदन दर्ता




११

गरी सो मितिको दुई हप्ता पछि नै विपक्षी रिट निवेदक सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदन लिई उपस्थित भएको कार्यले विपक्षी रिट निवेदकले फैसला कार्यान्वयनका सम्बन्धमा यस कार्यालयलाई गफलतमा पारेको र श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६७ ले प्रदान गरेको फैसला कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित अधिकार प्रयोग तथा जिम्मेवारी पूरा गर्नबाट बञ्चित समेत गरेको छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६६ को उपदफा (३), (४), (५), (६) र (७) को व्यवस्था बमोजिम श्रम अदालतबाट भएको निर्णय वा फैसलालाई कार्यान्वयन गर्ने गराउने कानूनी जिम्मेवारी यस कार्यालयमा निहित रहेको छ। यस कार्यालयले सम्मानित सर्वोच्च अदालत, श्रम अदालत लगायत माथिल्लो निकायद्वारा दिएको आदेश/निर्देशन पालना गर्ने हुँदा उनाउ रिटमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट फैसला कार्यान्वयनका सम्बन्धमा जे-जो आदेश हुन्छ, सो आदेश यथाशिघ्र परिपालना गरिनेछ। रिट निवेदकले उल्लेख गरेका अन्य विषयको सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायहरूबाट प्रस्तुत हुने लिखित जवाफबाट थप व्यहोरा प्रष्ट हुने नै हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको प्रत्यर्थी श्रम तथा रोजगार कार्यालय, काठमाडौंको तर्फबाट यस अदालतमा पेश भएको लिखित जवाफ।

६. श्रम ऐन, २०७४ को परिच्छेद ९ को दफा ४० देखि दफा ४९ सम्म श्रमिकले पाउने विदा सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। उक्त परिच्छेदमा सवाटिकल लिभ सम्बन्धमा कुनै व्यवस्था गरिएको छैन। ऐन बमोजिम श्रमिकले पाउने विदाहरूमा सार्वजनिक विदा, घर विदा, विरामी विदा, प्रसुति विदा, किरिया विदा लगायतका विदाहरूको व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। ऐनमा उल्लेखित विदा बाहेकका अन्य विदाको व्यवस्था गर्न रोजगारदाताले प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ बमोजिम आफ्नो आन्तरिक विनियमावली बनाई उक्त विनियमावली बमोजिम अन्य विदाहरूको व्यवस्था गर्न पाउने अवस्था हुन्छ। विपक्षीको विनियमावलीमा सवाटिकल लिभमा राख्ने भन्ने कुनै व्यवस्था नभएको अवस्थामा विपक्षीले गैर कानूनी रूपमा हामी लिखित जवाफकर्ताहरूलाई सवाटिकल लिभमा राखेको हो। विपक्षीले रिट निवेदनमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५ बमोजिम जगेडामा राख्ने व्यवस्था रहेको कुरा उल्लेख गरेको देखिन्छ। प्रचलित कानूनले नै जगेडामा राख्ने व्यवस्था गरे बमोजिम प्रतिकूल अवस्थामा जगेडामा राख्ने गरी निर्णय भएको भए र विपक्षीले हामीहरूलाई जगेडामा राखेको भए उक्त विषय कानून बमोजिमको हुने नै थियो। कोभिडको समयको व्यवस्थापन सम्बन्धमा होटल क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूका केन्द्रिय ट्रेड युनियन संघ र होटल

११

यशोसियसन अफ नेपाल (हात) बीच विभिन्न मितिमा सम्झौता भई निश्चित पारिश्रमिक
तोकी श्रमिकहरूलाई लामो समय सम्म जगेडामा राखिएको थियो। तर विपक्षीले हामीलाई
कुनै पारिश्रमिक सुविधा समेत नदिएँ सवाटिकल लिभमा राख्ने गैर कानूनी कार्य गरेको
हो। विपक्षीले आठ महिनाका लागि हामी लिखित जवाफकर्ताहरूलाई सवाटिकल लिभमा
राखेकोमा उक्त अवधी समाप्त भएपछि २ वर्ष सम्म बिना कुनै निर्णय मात्र मासिक
रु.५,०००।-- दिएर विपक्षीले अघोषित विदामा राखेका थिए भने महिनौ सम्म बिना कुनै
पारिश्रमिक सुविधा काम गर्न नै नदिएँ राखेका विपक्षीले श्रम अदालत काठमाडौँबाट फैसला
भए पश्चात मात्र काममा लगाएका थिए। काममा हाजिर गराएको भए पनि विपक्षीले आजका
मिति सम्म कानून बमोजिम दिनुपर्ने सुविधा दिएको अवस्था छैन। विपक्षीले लिएको दावी
मिति २०७५ श्रावण ४ गते नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको पारिश्रमिक न्युनतम नपुग्ने
श्रमिकको हकमा मात्र हो अन्य सो भन्दा बढि खाने श्रमिकको हकमा हैन भनी रहेको
छ। तर प्रस्तुत विवादको विषय न्युनतम पारिश्रमिकमा वृद्धि भएको रकम नदिएको भन्ने
नभई संघ स्तरको सामुहिक सम्झौताबाट वृद्धि भएको पारिश्रमिक नदिएको भन्ने हो। नेपाल
सरकारले न्युनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नु भन्दा अघि मिति २०७५।०२।१८ गतेका दिन
श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२३ बमोजिम होटल क्षेत्रमा क्रियाशिल तिन वटा ट्रेड युनियन
संघहरू; अखिल नेपाल होटल क्यासिनो तथा रेष्टुरा मजदुर संघ, नेपाल स्वतन्त्र होटल
क्यासिनो तथा रेष्टुरेन्ट मजदुर युनियन र नेपाल पर्यटन तथा होटल सम्बद्ध श्रमिक संघ र
होटल संघ नेपाल बिच भएको सम्झौताको बुदा नं. ६ मा नेपाल सरकारले न्युनतम
पारिश्रमिक वृद्धि गर्दा वृद्धि हुने रकम सम्पूर्ण तहका कर्मचारीको हकमा समान रूपले दिने
भनि संघ स्तरमा भएको सामुहिक सौदावाजी बमोजिमको रकम नदिएकोले श्रम कार्यालयमा
निवेदन गरिएको हो। संघ स्तरमा हुने सामुहिक सौदावाजीले कानूनी मान्यता पाउने
सम्बन्धमा होटल संघ नेपाल र ट्रेड युनियन बिच होटल क्षेत्रमा सेवा शुल्क लागु गर्ने
सम्बन्धमा भएको सम्झौताको विरुद्धमा उपभोक्ता हित संरक्षण मञ्चले सम्मानित अदालतमा
दायर गरेको मुद्दामा ने.का.प. २०६४ अंक ११ नि.नं. ७९०४ मा सामुहिक सौदावाजीले
श्रम सम्बन्धमा दुवै पक्षद्वारा राजी खुसीले तय गरेका सेवा तथा कामका शर्तहरू निर्धारण
गर्न र सो सौदावाजीबाट तय भए अनुरूप सामुहिक सम्झौता गरी आपसमा हक अधिकार,
कर्तव्य र दायित्व वा सुविधा लिन दिन सक्ने स्वतन्त्रता दुवै पक्षलाई रहे भएकै देखिन्छ
भनी संघ स्तरको सम्झौतालाई कानूनी मान्यता दिने गरी सिद्धान्त प्रतिपादन भएको




देखिन्छ। विपक्षीले कानूनको पालना गरी हामीहरूलाई पारिश्रमिक सुविधा दिने तथा श्रम कार्यालय र श्रम अदालतको फैसला कार्यान्वयन गर्ने भन्दा मुद्दा माथि मुद्दा थुपारी हामीहरूलाई सेवा छाडी जान बाध्य बनाउने उद्देश्यले प्रस्तुत रिट निवेदन लिई हाल सम्मानित अदालत प्रवेश गरेकोले विपक्षीको रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको प्रत्यर्थी कुमारी देवी धमलाको यस अदालतमा पेश भएको लिखित जवाफ।

आदेश खण्ड

७. नियमवमोजिम अन्तरिम आदेशको छलफलका लागि पेश भई इजलास समक्ष पेश भएको निवेदनमा सम्पूर्ण प्रत्यर्थीहरूको लिखित जवाफ पेश भई सकेको देखिएकोले पक्ष विपक्षका कानून व्यवसायीहरूको बहस समेत सुनी निर्णय प्रयोजनको लागि प्रस्तुत रिट निवेदनको मिसिल संलग्न कागजात अध्ययन गरियो।
८. रिट निवेदकका तर्फबाट रहनु भएका विद्वान अधिवक्ताहरू श्री रमण कर्ण र श्री निवेदिता भण्डारीले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ ले प्रतिष्ठानलाई आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि आवश्यकता अनुसार विनियमावली बनाउन सक्ने अधिकार प्रयोग गरी निवेदक कम्पनीले कानूनी व्यवस्था वमोजिम sabbatical leave को नीती लागु गरी विपक्षी श्रमिकहरूलाई sabbatical leave मा राखिएको हो भन्ने जिकिर लिनुभयो भने विपक्षी श्रमिकहरू executive स्तरका कर्मचारीहरू हुनु भएकोले निजहरूले प्राप्त गरिरहेको पारिश्रमिक समेत निर्धारित न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा धेरै नै बढि रहेको हुँदा निज विपक्षी श्रमिकहरूको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकतामा मिति २०७५।०४।०१ बाट लागु हुने गरी रु.३,७५०।— को वृद्धि लागु नभएको कारण श्रम अदालतको फैसला नमिलेको कारण उत्प्रेषणको आदेशद्वारा उक्त फैसला बदर गरी पाउँ भनी आ-आफ्नो थप बहस जिकिर प्रस्तुत गर्नुभयो।
९. प्रत्यर्थीहरू मध्ये कुमारी देवी धमलाको तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताहरू श्री सुरेन्द्र लाल श्रेष्ठ र श्री युवराज लुईटेलले श्रम ऐनमा उल्लेखित विदा बाहेकका अन्य विदाको व्यवस्था गर्न रोजगारदाताले उक्त ऐनको दफा १०८ वमोजिम आफ्नो आन्तरिक विनियमावली बनाई उक्त विनियमावली वमोजिम अन्य विदाहरूको व्यवस्था गर्न पाउने अवस्था भएतापनि विपक्षीको विनियमावलीमा सवाटिकल लिभमा राख्ने भन्ने कुनै व्यवस्था नरहेको एवं आठ महिनाका लागि आफ्ना कामदारहरूलाई सवाटिकल लिभमा राखी उक्त अवधी समाप्त भएपछी दुई वर्ष सम्म बिना कुनै निर्णय मात्र मासिक रु.५,०००।— दिएर विपक्षीले अधोपित विदामा राखेका हुन् भने प्रस्तुत विवादको विषय न्यूनतम पारिश्रमिकमा वृद्धि भएको रकम नदिएको





भन्ने नभई संघ स्तरको सामुहिक सम्झौताबाट वृद्धि भएको पारिश्रमिक नदिएको हुनाले श्रम अदालतले गरेको निर्णय कानून बमोजिम नै रहेको कारण प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुनुपर्छ भनी आ-आफ्नो बहस जिकिर प्रस्तुत गर्नुभयो।

१०. श्रम कार्यालय, काठमाडौं तथा श्रम अदालतका तर्फबाट उपस्थित विद्वान उप-न्यायाधिवक्ता श्री यूवराज महतले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ बमोजिम रोजगारदाताले सवाटिकल लिभ वा अन्य विदा बारे विनियमावली बनाउन सक्ने व्यवस्था रहे पनि सोहि दफाको उपदफा (२) मा उक्त विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्ने व्यवस्था रहेकोमा विपक्षी रोजगारदाताले उल्लेख गरेको विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता नभएको कारण उक्त विनियमावली अनुसारको सवाटिकल लिभ मान्य नहुने भनी उल्लेख गर्नुभयो भने श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३८ मा कामदारको पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाउने भनी व्यवस्था गरेको हुँदा नेपाल सरकारले बढाएको रकम न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा बढि सुविधा लिई रहेका यी प्रत्यर्थीहरूको हकमा लागु हुने होईन भन्ने रिट निवेदकको जिकिर पुग्न सक्दैन भनी आफ्नो बहस प्रस्तुत गर्नुभयो।
११. यसमा मिसिल संलग्न कागजात अध्ययन गर्दा, प्रत्यर्थी कर्मचारीहरूले रिट निवेदक होटललाई विपक्षी बनाई श्री श्रम कार्यालय, काठमाडौंमा नेपाल सरकारबाट भएको रु.३,७५०।— तलव वृद्धि पाउँ तथा निवेदक प्रतिष्ठानले प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई विना पारिश्रमिक ८ महिना unpaid sabbatical leave मा राख्ने गरेको निर्णय उपर तथा उपदानको हकमा रु.१०,४०,०००।— को तोकिएको सिलिङ्ग हटाई पाउँ भनी श्रम कार्यालयमा दिनुभएको उजुरीमा श्रम कार्यालय, काठमाडौंबाट विपक्षीहरूको मागदावी बमोजिम हुने गरी निर्णय भएको देखिन्छ। उक्त निर्णय उपर निवेदक प्रतिष्ठानले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गरेकोमा श्रम अदालतबाट समेत श्रम कार्यालय, काठमाडौंको निर्णय सदर गरी फैसला भएको देखिन्छ। निवेदक प्रतिष्ठानको श्रम अदालतको उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी पाउँ भन्ने मागदावी रहेको देखिन्छ।
१२. कानून अनुरूप श्रम कार्यालय, काठमाडौं र श्रम अदालतको फैसला कार्यान्वयन नगरी उक्त श्रम अदालतबाट भएको निर्णय कार्यान्वयन नगर्ने नियतले सम्मानित अदालतमा रिट निवेदन पेश गरेको हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको प्रत्यर्थीहरूको छुट्टा छुट्टै तर एकै आशयको लिखित जवाफ रहेको देखिन्छ।



१३.

१३. उपरोक्तानुसारको तथ्य रहेको प्रस्तुत निवेदनमा पक्ष विपक्षबाट रहनु भएका विद्वान कानून व्यवसायी तथा विद्वान सरकारी बकिलले प्रस्तुत गर्नुभएको बहससमेत सुनी निर्णयतर्फ विचार गर्दा निवेदकले माग गरे बमोजिमको आदेश जारी हुने वा नहुने के हो? भन्ने विषयमा केन्द्रीत रही निम्न प्रश्नहरूको निरूपण गर्नुपर्ने देखियो:-

क. सरकारबाट भएको न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि वापतको सुविधा प्रत्यर्थी कर्मचारीहरूको हकमा लागु हुने हो वा होइन?

ख. प्रतिष्ठानद्वारा प्रत्यर्थीहरूलाई सवाटिकल लिभमा (sabbatical leave) राख्ने निर्णय प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ अनुरूप भएको हो वा होइन?

ग. सामुहिक सौदावाजीबाट भएको निर्णय कार्यकारी (executive) तहका कर्मचारीहरूको हकमा लागु हुने वा नहुने?

घ. निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्ने हो वा होइन?

१४. पहिलो प्रश्न नेपाल सरकारबाट वृद्धि भएको न्यूनतम पारिश्रमिक वापतको सुविधा प्रत्यर्थी कर्मचारीहरूको हकमा लागु हुने वा नहुने भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा, न्यूनतम पारिश्रमिक के हो र यस बारे अन्तराष्ट्रिय अभ्यासहरू कस्ता रहेका छन् भन्ने बारे बुझ्न आवश्यक हुन्छ। न्यूनतम पारिश्रमिक भन्नाले रोजगारदाताले कामदारलाई निश्चित समय काम गरे वापत भुक्तान गर्नुपर्ने न्युन (आधारभूत) पारिश्रमिक भनी बुझ्नु पर्ने देखिन्छ। सन् १८९४ मा सबैभन्दा पहिले न्युजिल्याण्डले न्यूनतम पारिश्रमिक बारे विधेयक पास गरेको देखिन्छ^१ भने दोस्रो विश्व युद्ध पश्चात अन्य देशहरूले पनि न्यूनतम पारिश्रमिकको अभ्यास अवलम्बन गरेको देखिन्छ^२। न्यूनतम पारिश्रमिकको अवधारणा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (International Labour Organization, ILO) को स्थापना देखि नै ILO को संस्थापना पत्रमा समावेश भएको देखिन्छ^३। सन् १९४४ मा ILO ले १९४४ Declaration of Philadelphia अनुमोदन गरेको

१४.

^१. The Minimum Wage and the National Living Wage in New Zealand: Case Study Evidence from Small Owner-Operators and Employees in the Food, Clothing and Hospitality Sectors, Report produced by Huibert de Vries, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand for Low Pay Commission (LPC), UK, Reference BLOJEU CR16047LPC, Sep 2017, "New Zealand was in fact, the first country in the world to pass national minimum wage legislation in 1894" retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a74e1a2e5274a59fa715b04/Devries_New_Zealand_FINAL_2017_Report.pdf

^२. International Labour Organization (ILO), Minimum Wage Short History retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439071/lang-en/index.htm (last visited 6 March, 2024, 10:18 am)

^३. International Labour Organization (ILO) Constitution, Preamble, "...And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperiled; and an improvement of those conditions is urgently required; as for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value, recognition of the principles of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures;"



र उक्त घोषणामा ILO ले श्रमिकको न्यून पारिश्रमिक लगायतका नीतिलाई सदस्य राष्ट्रहरूमा प्रवर्धन गरेको देखिन्छ^४। सन् १९२८ मा ILO द्वारा Minimum Wage Fixing Machinery Convention, 1928 (No.26) पारित गरेको र उक्त सन्धिमा सदस्य राष्ट्रहरूलाई न्यूनतम पारिश्रमिकको अभ्यास अवलम्बन गर्न जोड दिईएको देखिन्छ^५। उक्त सन्धि हाल सम्म १०४ देशहरूले अनुमोदन गरेको देखिन्छ^६। त्यसैगरी सन् १९७० मा Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) पारित भएको र यस अघि १९२८ को सन्धिले, निश्चित क्षेत्रका कामदारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई मात्र संवोधन गरेको थियो भने १९७० को सन्धिले न्यून पारिश्रमिकलाई हरेक क्षेत्रका कामदारहरूमा लागु गरी न्यूनतम पारिश्रमिकको अभ्यासलाई अझ व्यापक रूपमा लागु गर्ने उद्देश्य राखेको देखिन्छ^७। हाल सम्म उक्त सन्धि नेपाल लगायत ५४ राष्ट्रहरूले अनुमोदन गरेको देखिन्छ^८। यस बाहेक विभिन्न मानव अधिकार सम्बन्धी दस्तावेजहरूमा समेत न्यूनतम पारिश्रमिकको प्रावधान उल्लेख भएको देखिन्छ। जस मध्ये मानव अधिकार सम्बन्धी मुख्य दस्तावेजहरू, UDHR, ICCPR, ICESCR अर्थात् International Bill of Human Rights मा समेत न्यूनतम पारिश्रमिकको अवधारणालाई समावेश गरेको देखिन्छ। मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र (Universal Declaration of Human Rights, 1948) ले उपयुक्त ज्याला (fair wage) को सिद्धान्तको परिकल्पना गरेको देखिन्छ^९। यसको अतिरिक्त, सोहि धारणालाई आर्थिक सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र (International Covenant on Economic Social and Cultural Rights, 1966) मा समेत समावेश गरेको देखिन्छ^{१०}। उक्त प्रतिज्ञापत्रमा हाल सम्म नेपाल लगायत



^४. ILO Declaration of Philadelphia, Declaration Concerning the aims and purposes of the International Labour Organization, III(d), "The Conference recognizes the solemn obligation of the International Labour Organization to further among the nations of the world programmes which will achieve: (d) policies in regard to wages and earnings, hours and other conditions of work calculated to ensure a just share of the fruits of progress to all, and a minimum living wage to all employed and in need of such protection."

^५. CO26-Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No.26), Article 1(1), "Each Member of the International Labour Organization which ratifies this Convention undertakes to create or maintain machinery whereby minimum rates of wages can be fixed for workers employed in certain of the trades or parts of trades (and in particular in home working trades) in which no arrangements exist for the effective regulation of wages by collective agreement or otherwise and wages are exceptionally low".


^६. International Labour Organization, Ratifications of Co26-Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No.26), retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312171 (Last visited 6 March, 2024, 3:02 pm).

^७. International Labour Organization, C131-Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No.131), Article 1(1), "Each Member of the International Labour Organization which ratifies this Convention undertakes to establish a system of minimum wages which covers all groups of wage earners whose terms of employment are such that coverage would be appropriate."

^८. International Labour Organization, Ratifications of C131-Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No.131), retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276 (Last visited 6 March, 2024, 3:24 pm).

^९. मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, धारा २३(२), "प्रत्येक व्यक्तिलाई कुनै पनि भेदभाव विना समान कामको लागि समान पारिश्रमिकको अधिकार छ"।

^{१०}. आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६, धारा ७ (क) (१), "(क) सबै कामदारहरूलाई न्यूनतम रूपमा देहायका कुरा उपलब्ध गराउने पारिश्रमिक: (१) कुनै पनि प्रकारको भेदभाव विना समान मूल्यको कार्यका लागि उचित ज्याला तथा समान पारिश्रमिक, विशेष गरी महिलालाई पुरुषले उपभोग गरेको कामको अवस्था भन्दा निम्नकोटिको नभएको कामको अवस्था र समान कार्यका लागि समान तलबको प्रत्याभूति" retrieved from [https://nhrcnepal.org/uploads/publication/Book_6_\(Economic_.pdf](https://nhrcnepal.org/uploads/publication/Book_6_(Economic_.pdf)



१७२ राष्ट्रहरू पक्ष रहेको पाइन्छ^{११}। हालको अविधमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (International Labour Organization) का ९० प्रतिशत सदस्य राष्ट्रहरूमा न्यूनतम पारिश्रमिकको कानून रहेको देखिन्छ^{१२}।

१५. सन् १९६६ मा नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (International Labour Organization) को सदस्यता लिएको देखिन्छ^{१३}। त्यस अघि वि.सं. १९९० मा लागु भएको मुलुकी ऐनको झारा खेताला सम्बन्धी व्यवस्था अनुरूप कामदारहरूलाई तोकिएको ज्याला दिनुपर्ने, त्यस्तो ज्याला नदिएर काम लगाउने व्यक्ति दण्ड जरिवानाको भागिदार हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ^{१४}। वि.सं. २०१६ मा कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन जारी भए पश्चात वि.सं. २०२२ साल जेष्ठ १८ गतेबाट नेपालमा पहिलो पटक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी कार्यान्वयनमा ल्याईएको देखिन्छ^{१५}। उक्त प्रकाशित गरिएको न्यूनतम ज्याला मोरङ जिल्लाको जुट मिल्स, अशोक टेक्सटाईलस, हुलास मेटल क्राफ्ट, नाईनल बटन कारखाना र सलाई कारखानामा काम गर्ने मजदुरको हकमा मात्र लागु हुने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। सन् १९७४ मा Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) को सन्धि नेपालले अनुमोदन गरे सँगै श्रम ऐन, २०४८ लागु भएको र उक्त ऐनमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी न्यूनतम पारिश्रमिक दर निर्धारण गर्न सक्ने भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ^{१६}। उक्त ऐन पश्चात न्यूनतम पारिश्रमिक दर कारखानाका श्रमिकहरूमा मात्र नभई सबै क्षेत्रका कामदारहरूमा लागु हुने कानूनी व्यवस्था भएको देखिन्छ। प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ मा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले प्रत्येक दुई वर्षमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको



^{११}. United Nations Treaty Collection, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 retrieved from https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtidsg_no=IV-3&chapter=4&clang=en. (Last visited 12, March 2024, 12:05 pm)

^{१२}. International Labour Organization, 12. How many countries have a minimum wage? Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439073/lang-en/index.htm. (Last visited 12 March, 2024, 12:41 pm).

^{१३}. International Labour Organization, Ratifications by country Retrieved from <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::> (Last visited 12 March, 2024, 1:15 pm)

^{१४}. मुलुकी ऐन, १९९०, झारा खेताला, "(३) बेमुनासिव गरि रैति दुनियालाई झारा बेटी बेगारि लयाई कराउन आया भन्ना रोजको जना ९ को चार आनाका दरले ज्याला मजुरी दिलाई दिनु दिलाया चमोजिम जरिवाना गर्नु" "(४) आफ्ना पुत्र गाउका मानिसहरूलाई भरिया तुल्याई काहि लैजानु पन्यो भन्ना रति दिन लाग्छ हीसाव गरि साज विहान पान र रोजको दर पैसा मजुरीदि लै जानु मजुरी पाइन भनी कराउन आया एसे हिसावले दिलाई दि बिगा चमोजिम दंड गर्नु" retrieved from <https://lawcommission.gov.np/wp-content/uploads/2021/08/%E0%A4%AE%E0%A5%81%E0%A4%B2%E0%A5%81%E0%A4%95%E0%A5%80-%E0%A4%90%E0%A4%A8-%E0%A5%A7%E0%A5%AF%E0%A5%A7%E0%A5%A6.pdf>.

^{१५}. International Labour Organization, Nepal Trade Union Congress (NTUC), श्रम र श्रम कानूनका समसामयिक सामग्रीहरू (विषयगत पुस्तिका), p.30-32, retrieved from <https://www.ntuc.org.np/uploads/docs/rtMppDGICV201013045941.pdf>

^{१६}. श्रम ऐन, २०४८, दफा २१(१), "नेपाल सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक, गहंगी भत्ता र सुविधा निर्धारण गर्न सक्नेछ र त्यसरी निर्धारण गरिएको दर सम्बन्धी सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरिनेछ"

सिफारिसमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने भन्ने कानूनी प्रावधान रहेको देखिन्छ^{१७}। यसका साथै नेपालको संविधानले समेत श्रमिकको उचित पारिश्रमिकको हक सुनिश्चित गरेको देखिन्छ^{१८}।

१६. न्यूनतम पारिश्रमिक भन्नाले मुलतः रोजगारदाताले कामदारलाई काम गरे वापत प्रदान गर्नुपर्ने न्यून पारिश्रमिक भनी बुझ्नु उपयुक्त देखिन्छ। यसको मुल अवधारणा श्रम शोषण हुन नदिई काम गरे वापत श्रमिकले उचित पारिश्रमिक प्राप्त गर्नु भन्ने हो। समान न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्थाले श्रमिक वा कामदारहरूको आयश्रोत बढाई असमानता (inequality) कम गर्न र सामाजिक समावेशीता (social inclusiveness) प्रवर्धन गर्न मद्दत पुऱ्याउने विश्वास गरिन्छ। न्यूनतम पारिश्रमिक बारे विभिन्न राष्ट्रहरूमा भिन्न भिन्न कानून रही सोहि बमोजिम अभ्यास हुने गरेको देखिन्छ भने प्राय न्यूनतम पारिश्रमिक बारे त्यस्ता कानून अन्तराष्ट्रिय कानून तथा राष्ट्रहरूको अन्तराष्ट्रिय सन्धी, सम्झौता बमोजिमको दायित्व अनुरूप समेत निर्धारण हुने गरेको देखिन्छ। प्रस्तुत निवेदनको सन्दर्भमा हेर्दा, मिति २०७५ साउन ३१ गतेको नेपाल राजपत्रमा मिति २०७५ श्रावण १ गते देखि लागु हुने गरी मासिक न्यूनतम पारिश्रमिक रु. १३,४५०।- निर्धारण गरिएको भनी सूचना प्रकाशित गरिएको देखिन्छ। यसै गरी उक्त राजपत्रमा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा १३^{१९} बमोजिम स्थानीय तह वा नेपाल कानून बमोजिम अन्य निकायलाई न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने अधिकार प्रदान गरिएकोमा त्यस्तो तह वा निकायले पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा यो सूचनामा तोकिएभन्दा कम नहुने गरी निर्धारण गर्न सक्नेछन् भन्ने समेत उल्लेख भएको देखिन्छ। मिसिल संलग्न कागजबाट निवेदकद्वारा आफ्नो नियमावलीमा वर्गिकरण गरिए अनुसार प्रत्यर्थी कामदारहरू grade II तहका कर्मचारी रहेको भन्ने देखिन्छ भने निवेदक प्रतिष्ठानले उल्लिखित राजपत्रबाट वृद्धि भएको तलब निज कामदारहरूको हकमा लागु नगरेको तर grade VI र grade III का कामदारहरूको हकमा भने लागु गरेको भन्ने देखिन्छ। उक्त राजपत्रमा उल्लेखित न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्था निश्चित तहका

^{१७}. श्रम ऐन, २०७४, दफा १०६(१), "मन्त्रालयले प्रत्येक दुई बर्षमा दफा १०७ बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेछ" दफा १०७(१), "मन्त्रालयले श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न नेपाल सरकार, ट्रेड युनियन र रोजगारदाता सङ्गठनको प्रतिनिधित्व हुने गरी तोकिए बमोजिमको एक स्थायी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्नेछ"।

^{१८}. नेपालको संविधान, भाग-३, धारा ३४(२), "प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ"।


^{१९}. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, दफा १३, "(१) गाउँपालिका तथा नगरपालिकाले आफ्नो क्षेत्रभित्रको निर्माण कार्य तथा अन्य सेवाको प्रयोजनको लागि निर्माण सामग्री, ज्याला, भाडा तथा महसुलको स्थानीय न्यूनतम दररेट तोक्नु पर्नेछ। (२) उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकको ज्यालादर निर्धारण गर्दा नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको राष्ट्रिय न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम नहुने गरी तोक्नु पर्नेछ"।

११

श्रमिकहरूको लागि मात्र सिमित रहने भनी उल्लेख भएको भने देखिंदैन। यस परिप्रेक्षमा राजपत्रको उक्त व्यवस्था सबै निकाय र तहका कामदारहरूको हकमा लागु हुने भनी बुझनुपर्ने देखियो। यसका साथै त्यस्ता निकायहरूलाई न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने अधिकार रहे पनि न्यूनतम पारिश्रमिकको दर राजपत्रले तोकिए भन्दा कम निर्धारण गर्न नहुने भनी कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। यस विषयमा प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ मा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम निर्धारण भएको पारिश्रमिक भन्दा कम हुने गरी निर्धारण गर्न पाईने छैन भन्ने समेत व्यवस्था रहेको पाईन्छ^{२०}। श्रम ऐन, २०७४ ले न्यूनतम पारिश्रमिक तथा त्यसमा हुने वृद्धिसमेत निश्चित तहका कामदारहरूको हकमा लागु हुने भनी नतोकेको अवस्थामा उक्त ऐनको प्रावधानबमोजिम पुनरावलोकन भई वृद्धि भएको न्यूनतम पारिश्रमिक निश्चित तहका कामदार वा कर्मचारीहरूले मात्र पाउने भन्ने नदेखिँदा निवेदकले प्रत्यर्थी कामदारहरू कार्यकारी (executive) तहका कर्मचारी भएकोले प्रत्यर्थीहरूले न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा धेरै पारिश्रमिक प्राप्त गरिरहेको हुँदा राजपत्रको न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्ने व्यवस्था प्रत्यर्थी कामदारहरूको हकमा लागु नहुने भन्ने जिकिरसँग सहमत हुन सकिएन। न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्था सरकारद्वारा राजपत्र तथा कानून मार्फत गर्ने र प्रत्येक दुई वर्षमा त्यसमा पुनरावलोकन गर्ने तथा उक्त व्यवस्था निश्चित श्रेणी (grade) तथा क्षेत्र (field) को कामदारहरूलाई मात्र लागु हुने भनी स्पष्ट कानूनको व्यवस्था नभएको अवस्थामा न्यूनतम पारिश्रमिक तथा त्यसमा हुने वृद्धिको व्यवस्था निश्चित श्रेणीको कामदारहरूलाई मात्र लागु हुने भन्ने निर्णय रोजगारदाताले गर्न मिल्ने देखिंदैन।

१७. अब दोस्रो प्रश्न प्रतिष्ठानद्वारा प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई सवाटिकल लिभमा राख्ने निर्णय प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ अनुरूप भएको हो वा होईन भन्ने विषयमा विचार गर्दा, निवेदकले विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको कोरोना संक्रमणको महामारी (covid 19) को कारण सम्पूर्ण पर्यटन एवं होटल व्यवसाय नै धारासायी भएको र विभिन्न मितिहरूमा नेपाल सरकारले बन्दाबन्दी जारी गरेको कारण होटलको आय श्रोत शून्य सरह भएको हुँदा होटलको आर्थिक अवस्थामा टेवा पुग्ने असल मनसायका साथ होटलद्वारा निज कामदारहरूलाई sabbatical leave मा राखिएको हो भनी जिकिर लिएको देखिन्छ। सामान्य भाषामा sabbatical leave भन्नाले कामदारले लिने विस्तारित (extended) विदा भनी बुझिन्छ। Sabbatical leave लाई शिक्षकहरूको प्रसङ्गमा, “a plan for providing teachers with an opportunity for self

११



improvement through a leave of absence with full or partial compensation following a designated number of years of consecutive service (originally after six years)²¹ भनी व्याख्या गरेको पाइन्छ। Sabbatical leave विशेष गरी शैक्षिक संस्थाहरूमा लागु हुने गरेको पाइन्छ भने उक्त विदामा बस्नको लागि कर्मचारीले निश्चित अवधी निरन्तर काम गरेको हुनुपर्ने भन्ने देखिन्छ। Sabbatical leave को अवधी नतोकिए पनि कामदारले उपभोग गर्ने अन्य विदाको तुलनामा sabbatical leave को अवधी लामो हुने गर्दछ। रोजगारदाताको नीति अनुसार उक्त विदा तलबी, बेतलबी वा आंशिक तलबी हुन सक्दछ। Sabbatical leave को अभ्यास हार्वर्ड विश्वविद्यालयबाट प्रारम्भ भएको देखिन्छ²²। जस अनुसार हार्वर्ड विश्वविद्यालयका प्रोफेसरहरूलाई सात वर्ष निरन्तर काम गरे बापत एक वर्षको आंशिक तलबी विदा दिने गरेको पाइन्छ। उक्त विदाको तात्पर्य कर्मचारीको मनोबल उच्च गरी विदाको समयमा कर्मचारीले अध्ययन तथा अनुसन्धान गरुन भन्ने हो²³। जसबाट कार्यस्थलमा उत्पादकत्व (productivity) बढाउन मद्दत पुऱ्याउँदछ भन्ने मान्यता रहेको पाइन्छ। यसबाट sabbatical leave कर्मचारीले स्वइच्छाले (voluntarily) लिने विदा भनी बुझ्नु पर्ने देखिन्छ। प्रस्तुत निवेदनको सन्दर्भमा, प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई होटल प्रतिष्ठानले सन् मे १२, २०२० (मिति २०७७।१।३०) बाट लागु हुने गरी आठ महिनाको लागि sabbatical leave मा राखेको देखिन्छ भने मिसिल संलग्न सोहि पत्रमा, “You will also get the chance to rejoin the work with full rejuvenating spirit. We wish you a fruitful time throughout your sabbatical leave and looking forward in welcoming you back on January 12th 2021 at Yak and Yeti” अर्थात् प्रत्यर्थी कामदारहरूले पछि काममा फर्किने पुनः मौका पाउने र सन् १२ जनवरी, २०२१ (मिति २०७७।१।२८) मा कामदारहरू काममा फर्किन सक्ने भनी उल्लेख भएको देखिन्छ। निवेदकले sabbatical leave र जगोडा दुवै लामो अवधीको हुने भएकोले sabbatical leave भनेको नै जगोडा हो भनी जिकिर लिएको देखिन्छ। प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५^{२४} मा, “कार्यस्थलमा कुनै विशेष परिस्थिति उत्पन्न भएमा




²¹..Good, Carter V. (Carter V. Good, Ph.D., is professor of education at Teachers College, University of Cincinnati, Ohio. His fields of specialization are research, psychology, and education)(1945), Dictionary of Education, Phi Delta Kappa Educational Foundation, ISBN 10: 0070237204 ISBN 13: 9780070237209

²². Eells, W. C. (1962). The Origin and Early History of Sabbatical Leave. AAUP Bulletin, 48(3), 253–256. “The sabbatical leave plan at Harvard University was an innovation of President Charles W. Eliot, who stated in his annual report for 1879–80 that two decades of unsatisfactory experimentation with leaves of absence led to the plan adopted in 1880”.<https://doi.org/10.2307/40222893>

²³. Kang, Bai (Coordinator of Institutional Effectiveness Troy State University Dothan), Miller, Michael T (Associate Professor and Chair Higher Education Administration and Leadership Program, The University of Alabama). (1999). An Overview of the Sabbatical Leave in Higher Education: A Synopsis of the Literature Base retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430471.pdf>

²⁴. श्रम ऐन, २०७४, दफा १५(१)।



रोजदारगातले कार्य स्थगन गरी श्रमिकलाई जगेडामा राख्न सक्नेछ” भनी जगेडा बारे व्यवस्था रहेको पाईन्छ। सोहि दफामा श्रमिकलाई पन्ध्र दिनसम्म जगेडामा राख्न सकिने भनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ भने पन्ध्र दिन भन्दा बढि जगेडामा राख्नु परेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नुपर्ने भनी उल्लेख भएको समेत देखिन्छ^{२५}। साथै उक्त ऐनमा जगेडामा राखेको श्रमिकलाई रोजगारदाताले काम चालु नहुञ्जेलसम्म निजले पाउने पारिश्रमिकको आधा रकम दिनु पर्नेछ भनी व्यवस्था रहेको पाईन्छ^{२६}। प्रस्तुत निवेदनमा श्रमिकहरूलाई आधिकारिक ट्रेड युनियनसँग परामर्श नगरी पन्ध्र दिनभन्दा लामो (आठ महिना) को लागि बेतलबी sabbatical leave मा राखिएको अवस्थामा उक्त sabbatical leave लाई जगेडाको रूपमा लिईए पनि उक्त विदा कानून अनुरूप नै रहेको भन्न मिल्ने देखिंदैन। जहाँसम्म निवेदकले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८^{२७} ले प्रतिष्ठानलाई आन्तरिक व्यवस्थापनको निम्ति आवश्यकता अनुसार विनियमावली बनाउने अधिकार दिएको र सोहि अनुरूप विनियमावली बनाई निज कामदारहरूलाई sabbatical leave मा राखिएको भन्ने जिकिर छ त्यस सम्बन्धमा विचार गर्दा, श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०८ को उपदफा (४) मा, “प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको एक प्रति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ...”^{२८} भनी उल्लेख भएको देखिन्छ। यसै गरी उक्त ऐनमा प्रतिष्ठानले उक्त विनियमावली बनाउँदा र उक्त विनियमावली स्वीकृत गर्दा श्रम ऐनका मापदण्ड विपरित नहुने गरी स्वीकृत गर्नुपर्ने भन्ने समेत उल्लेख भएको देखिन्छ^{२९}। मिसिल संलग्न कागजबाट उक्त विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता भएको देखिंदैन। यसरी उक्त विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता नभएको र sabbatical leave दिने प्रतिष्ठानको विनियमावली उक्त ऐन अनुरूप समेत नरहेको अवस्थामा निवेदकको उक्त जिकिर स्वीकारयोग्य देखिएन। सवाटिकल लिभ (sabbatical leave) को अभ्यास विशेषगरी प्राज्ञिक क्षेत्रमा हुने गरेको देखिन्छ भने यसको




^{२५}. श्रम ऐन, २०७४, दफा १४, (१३) दश जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको रोजगारदाताले उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकलाई पन्ध्र दिनसम्म जगेडामा राख्न सक्नेछ तर सोभन्दा बढी समयको लागि जगेडामा राख्नु पर्नेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नु पर्नेछ।

^{२६}. श्रम ऐन, २०७४, दफा ३९

^{२७}. श्रम ऐन, २०७४, दफा १०८(१), “प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि आवश्यकता अनुसार विनियमावली बनाउन सक्नेछ”।

^{२८}. श्रम ऐन, २०७४, दफा १०८(४), “प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको एक प्रति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो विनियमावली श्रमिकले हेर्न चाहेमा निजलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ”।

^{२९}. श्रम ऐन, २०७४, दफा १०८(२), “प्रतिष्ठानले श्रमिकको लागि सेवा, शर्त र सुविधा विनियमावली बनाउँदा वा प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावली स्वीकृत प्रदान गर्ने अधिकार प्राप्त निकायले त्यस्तो विनियमावली स्वीकृत प्रदान गर्दा यस ऐनमा उल्लिखित न्यूनतम मापदण्ड र सामूहिक सम्झौता विपरित नहुने गरी गर्नु पर्नेछ”।



अभ्यास नेपालमा कमै हुने गरेको देखिन्छ। अर्को तर्फ श्रम ऐनले सवाटिकल लिभ (sabbatical leave) को परिकल्पना गरेको देखिँदैन। श्रम ऐनमा परिकल्पना नगरिएको विदा निवेदक होटल प्रतिष्ठानले प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई sabbatical leave को नाम दिई बिना पारिश्रमिक बिदामा राख्ने कार्य कानूनसंगत देखिएन। कार्यस्थलमा सहज रूपमा कार्य सञ्चालन गर्न विनियमावली बनाउने अधिकार रोजगारदातालाई रहे पनि उक्त विनियमावली सम्बन्धित कानून अनुरूप हुनुपर्दछ।

१८. अब तेस्रो प्रश्न सामूहिक सौदावाजीबाट भएको निर्णय कार्यकारी (executive) तहका कर्मचारीहरूको हकमा लागु हुने वा नहुने भन्ने सन्दर्भमा विचार गर्दा, सामूहिक सौदावाजी के हो र यो कसरी कार्यान्वयनमा आयो भनी बुझ्न आवश्यक छ। सरल रूपमा सामूहिक सौदावाजी भन्नाले रोजगारदाता र कामदारहरू बिच हुने वार्ताको प्रकृया भनी बुझ्न सकिन्छ। उक्त वार्ताको औचित्य पेशासँग सम्बन्धित विभिन्न विषयहरू जस्तै कार्य वातावरण (work environment), कानूनी प्रावधान, श्रमिक वा कर्मचारीको सेवा, सुविधा, वृत्ति विकास आदिका कारणले हुने विविध प्रकृतिको गुनासो, विवाद र असमझदारीलाई वार्ताको माध्यमबाट रचनात्मक तवरले समाधान गरी रोजगारदाता र कामदारहरू बीचको सम्बन्ध सुदृढ बनाउनु भनी मान्नु पर्ने हुन्छ। सामूहिक सौदावाजीको सुरुवात १८औँ-१९औँ सताब्दीको औद्योगिक क्रान्तिसँगै भएको देखिन्छ^{२०}। औद्योगिक क्षेत्रमा बढ्दो कामदारहरूको संख्याको कारण कार्यस्थलमा कामदार र रोजगारदाता बीचको सम्बन्धमा संतुलन ल्याउन सामूहिक सौदावाजीको अभ्यास सुरु भएको देखिन्छ। त्यसै गरी १९३० को ग्रेट डिप्रेसन (Great Depression)^{२१} पश्चात सामूहिक सौदावाजीको अवधारणालाई विभिन्न देशहरूको नीति तथा कानूनहरूमा समेत संलग्न गरेको देखिन्छ। संयुक्त राज्य अमेरिकाको National Labour Relations Act, १९३५^{२२} ले श्रमिकको labour union मा संलग्न भई सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकार सुनिश्चित गरेको देखिन्छ^{२३}। सन् १९३६ मा फ्रान्समा भएको जेनरल स्ट्राइक (general strike) को फलस्वरूप

^{२०} Bruce E. Kaufman (2004), The global evolution of industrial relations. Events, ideas and the IIRA, retrieved from https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_362_engl.pdf

^{२१} Great Depression, worldwide economic downturn that began in 1929 and lasted until about 1939. It was the longest and most severe depression ever experienced by the industrialized western world, sparking fundamental changes in economic institutions, macroeconomic policy and economic theory retrieved from <https://www.britannica.com/event/Great-Depression> (last visited 25, March, 2024, 12:10 pm).

^{२२} Also known as the Wagner Act, this bill was signed into law by President Franklin Roosevelt on July 5, 1935. It established the National Labor Relations Board and addressed relations between unions and employers in the private sector retrieved from <https://www.archives.gov/milestone-documents/national-labor-relations-act#:~:text=Citation%3A%20An%20act%20to%20diminish,Record%20Group%2011%3B%20National%20Archives.> (Last visited 25, March, 2024, 11:58 pm).

^{२३} National Labor Relations Act (1935), Section 7, "Employees shall have the right to self-organization, to form, join or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and shall also have the right to refrain from any or all such activities except to the extent that such

सरकार र रोजगारदाताको संगठन (government, employers' confederation) र युनियन बीच म्याटिगनन् सम्झौतामा (Matignon Agreement)³⁴ हस्ताक्षर भएकोमा सो सम्झौतामा सामूहिक सौदावाजीको प्रावधान रहेको देखिन्छ भने उक्त सम्झौताले ट्रेड युनियन संस्थाहरूलाई कानूनी रूप समेत दिएको देखिन्छ। सन् १९४८ मा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (International Labour Organization) ले Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, १९४८ अनुमोदन गरेको र उक्त सन्धिमा रोजगारदाता र कामदारहरूले आफ्नो हक हितको लागि संगठन स्थापना गरी उक्त संगठनमा संलग्न हुने अधिकारको व्यवस्था भएको पाईन्छ³⁵। उक्त सन्धि हालसम्म १५८ राष्ट्रहरूले अनुमोदन गरेको देखिन्छ³⁶। यसका साथै मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ (Universal Declaration of Human Rights, UDHR) मा समेत प्रत्येक व्यक्तिलाई ट्रेड युनियनमा संगठित हुन पाउने भन्ने व्यवस्था रहेको पाईन्छ³⁷। यसको अतिरिक्त अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनद्वारा सन् १९४९ मा Right to Organize and Collective Bargaining Convention, १९४९ पारित गरेको पाईन्छ। उक्त सन्धिले पेशासँग सम्बन्धित सेवा र सुविधा बारे सामूहिक सौदावाजी मार्फत वार्ता गर्न जोड दिएको देखिन्छ³⁸। हाल सम्म उक्त सन्धि नेपाल सहित १६८ राष्ट्रहरूले अनुमोदन गरेको देखिन्छ³⁹। यस सन्धिलाई सामूहिक सौदावाजीको आधारभूत अन्तराष्ट्रिय कानून (basic international law) को रूपमा लिईन्छ। यसको अतिरिक्त सन् १९९८ मा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन, ILO द्वारा ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work पारित गरेको देखिन्छ। उक्त घोषणाले सदस्य राष्ट्रहरूलाई श्रमिकहरूको चार मौलिक हक; संघ र संस्था

right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 8(a)(3). Retrieved from <https://www.archives.gov/milestone-documents/national-labor-relations-act#:~:text=Citation%3A%20An%20act%20to%20diminish,Record%20Group%2011%3B%20National%20Archives>.

³⁴ The National WWII Museum, 1936, a Year of the Worker: Factory Occupations and the Popular Front's Victory in France, "The outcome, the Matignon Agreement, made history. French workers won the right to join unions, elections for shop stewards, collective bargaining, and significant pay increases (7 percent to 15 percent)" retrieved from <https://www.nationalww2museum.org/war/articles/1936-year-worker-factory-occupations-and-popular-fronts-victory-france>

³⁵ Co87-Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No.87), Article 2, "Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorization"

³⁶ International Labour Organization, Ratifications of Co87-Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No.87) retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232 (last visited 19 March, 2024, 1:04 pm)

³⁷ मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८, धारा २३(४), "प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो हितको रक्षाको लागि ट्रेड युनियन गठन गर्ने र त्यसमा सम्मिलित हुन पाउने अधिकार छ।"

³⁸ International Labour Organization, Co98-Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98), Article 4, "Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements"

³⁹ International Labour Organization, Ratifications of Co98-Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, (No.98) retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243 (last visited 19 March, 2024, 2:37 pm)

११

खोल्ने हक (freedom of association) तथा सामूहिक सौदावाजी गर्ने स्वतन्त्रता, बाध्यकारी श्रम, बाल श्रम एवं कार्यस्थलमा हुने भेदभाव निर्मुल गर्न दायित्व सिर्जना गरेको देखिन्छ^{४०}। यस पश्चात राष्ट्रिय एवं अन्तराष्ट्रिय स्तरमा महत्वपूर्ण फैसलाहरु मार्फत सामूहिक सौदावाजीको सिद्धान्त प्रतिपादित भएको पाईन्छ। उदाहरण स्वरुप सन् २००८ मा European Court of Human Rights ले पहिलो पटक European Convention on Human Rights को धारा ११^{४१} अनुरूप सामूहिक सौदावाजीलाई अत्यावश्यक पक्ष (fundamental aspect) को रूपमा स्वीकार गरेको पाईन्छ^{४२}। यसै गरी सन् २००७ मा क्यानाडाको सर्वोच्च अदालतले Canada's Charter of Rights and Freedoms^{४३} ले सामूहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार सुनिश्चित गरेको भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादित गरेको देखिन्छ^{४४}। उक्त फैसलाले सामूहिक सौदावाजी गर्ने अधिकारलाई अझ समृद्ध बनाउँदै रोजगारदाता एवं श्रमिक दुवैका लागि आ-आफना अडान र दृष्टिकोणलाई व्यवस्थित ढङ्गबाट सम्झौतामा पुग्न बल पुऱ्याएको देखिन्छ। सामूहिक सौदावाजीले व्यवस्थापन र श्रमिक बीच समान र सौहार्द्रपूर्ण सम्बन्धको विकास गर्नुका साथै उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धिमा मद्दत पुऱ्याउने विश्वास लिईन्छ।

१९. वि.सं. १९९० को दशकबाट नेपालमा पनि उद्योगहरु खुल्ने क्रम शुरु भएको देखिन्छ। वि.सं. २०१५ को निर्वाचन पूर्व करीव १००० को संख्यामा उद्योग धन्दाहरु स्थापनासँगै मजदुर अधिकार र तिनको सेवा सुविधाहरुको विषय पनि सँगै उठ्न थालेको पाईन्छ। यसै बीच क्रमशः औद्योगिक द्वन्द्वहरु सिर्जना भएका र औद्योगिक शान्ति कायम गरी उत्पादकत्व वृद्धि गर्न कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन, २०१६ जारी भएको पाईन्छ। यस ऐनलाई मजदुर सम्बन्धी पहिलो ऐनको रूपमा लिन सकिन्छ। उक्त ऐनले मजदुरहरुको हक र अधिकार सुनिश्चित गर्न मजदुर युनियन गठन गर्न पाउने, हडताल र तालाबन्दी सम्बन्धी व्यवस्था, प्रारम्भिक स्वरुपको सामूहिक सौदावाजी

११

^{४०} ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work, Section 2. "Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in questions, have an obligation, arising from the very fact of membership in the Organization, to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely: (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour; (c) the effective abolition of child labour; and (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation." Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf.

^{४१} European Convention on Human Rights, Article 11, "(1) Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests. (2) No restrictions shall be places on the exercise of these rights other than such as are prescribed by law and are necessary in a democratic society in the interests of national security or public safety, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals or for the protection of the rights and freedoms of others. This Article shall not prevent the imposition of lawful restrictions on the exercise of these rights by members of the armed forces, of the police or the administration of the State"

^{४२} Demir and Baykara v. Turkey (2008, ECtHR, Application No. 3450/97)

^{४३} The Canadian Charter of Rights and Freedoms often simply referred to as Charter in Canada, is a bill of rights entrenched in the Constitution of Canada, forming the first part of the Constitution Act, 1982.

^{४४} Health Services and Support- Facilities Subsector Assn v. British Columbia (2007, SCC 27).

१६

प्रकृयाको रूपमा मजदुर कमिटी वा सम्झौता मण्डल गठन गर्ने र श्रम विवाद समाधान गर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धी नं. ९८ लाई नेपालले सन् १९९६ नोभेम्बर ११ मा अनुमोदन गरेको पाईन्छ। उक्त अनुमोदित अन्तराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासन्धीको मापदण्डहरूलाई संवोधन गर्ने गरी श्रम ऐन, २०४८ लागु भएको देखिन्छ। यस ऐनले कलकारखाना उद्योगहरूको अतिरिक्त अन्य निजी तथा संगठित प्रतिष्ठानलाई समेत सेमेटेको पाईन्छ^{४५}। उक्त ऐनले सामूहिक सौदावाजीको विस्तृत प्रकृयाको व्यवस्था गरेको देखिन्छ^{४६} भने सामूहिक सौदावाजी मार्फत भएको सम्झौतालाई कानूनी मान्यता समेत दिएको देखिन्छ^{४७}। उक्त ऐनलाई कार्यान्वयन प्रकृत्यामा लैजान श्रम नियमावली, २०५० लागु भएको देखिन्छ। ट्रेड युनियनलाई थप व्यवस्थित गर्न ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ लागु भएको देखिन्छ। उक्त ऐनमा आधिकारिक ट्रेड युनियनले कामदारहरूको तर्फबाट सामूहिक सौदावाजी गर्न लिखत रूपमा व्यवस्थापक समक्ष माग दावी प्रस्तुत गर्न सक्ने भन्ने व्यवस्था भएको पाईन्छ^{४८}। ट्रेड युनियनमा संलग्न भई सामूहिक सौदावाजी गर्ने विषयलाई संवैधानिक मान्यता समेत दिएको पाईन्छ^{४९}। त्यसैगरी प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ ले समेत सामूहिक सौदावाजीको विषयलाई विस्तृत रूपमा संवोधन गरेको देखिन्छ। उक्त ऐनले सामूहिक सम्झौतालाई रोजगारदाता वा रोजगारदाताको संगठन र ट्रेड युनियन वा सामूहिक सौदावाजी समितिबीच श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त, सुविधा वा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सरोकारका विषयमा भएको सम्झौता भनी परिभाषित गरेको देखिन्छ^{५०}। उक्त ऐनमा सामूहिक सौदावाजी समितिको व्यवस्था रहेको देखिन्छ^{५१} भने सामूहिक सौदावाजी मार्फत भएको सम्झौता

१६

^{४५}. श्रम ऐन, २०४८, प्रस्तावना। "विभिन्न क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको व्यवस्था गरी श्रम सम्बन्धमा समायोजित व्यवस्था गर्न बाञ्छनीय भएकोले।"

^{४६}. श्रम ऐन, २०४८, दफा ७४(१)। "प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीहरूको सामूहिक हक, हित र सुविधा सम्बन्धी दावी स्पष्टसँग उल्लेख गरी प्रतिष्ठानका सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीहरू मध्ये कम्तिमा एकाउन्न प्रतिशतले हस्ताक्षर गरी आफ्नो प्रतिनिधिहरू समेत खोली निजहरू मार्फत सम्बन्धित व्यवस्थापक समक्ष लिखित माग दावी प्रस्तुत गर्नु पर्नेछ।"

^{४७}. श्रम ऐन, २०४८, दफा ७९(१)। "कामदार वा कर्मचारी तथा व्यवस्थापकको बीचमा उत्पन्न विवादको दुहुँ लगाउन गरिएको सम्झौता सम्बन्धित पक्षको निमित्त कानून सरह मानिनेछ र सो सम्झौता श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।"

^{४८}. ट्रेड युनियन ऐन, २०४९, दफा १२(१)। "श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७४ को उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि आधिकारिक ट्रेड युनियनको कार्य समितिले कामदारहरूको तर्फबाट सामूहिक सौदावाजी गर्न तोकिएको संख्यामा आफ्ना प्रतिनिधिहरूको नाम खुलाई लिखित रूपमा व्यवस्थापक समक्ष माग दावी प्रस्तुत गर्न सक्नेछ।"

^{४९}. नेपालको संविधान, धारा ३४(३)। "प्रत्येक श्रमिकलाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने हक हुनेछ।"

^{५०}. श्रम ऐन, २०७४, दफा २(५)। "सामूहिक सम्झौता भन्नाले रोजगारदाता वा रोजगारदाताको संगठन र ट्रेड युनियन वा सामूहिक सौदावाजी समितिबीच श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त, सुविधा वा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सरोकारका विषयमा भएको सम्झौता सम्झनु पर्छ।"

^{५१}. श्रम ऐन, २०७४, दफा ११६(१)। "(१) दश वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा देहाय बमोजिमको सामूहिक सौदावाजी समिति रहनेछः- (क) प्रतिष्ठानको निर्वाचित आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको बार्ता प्रतिनिधिहरूको समूह, (ख) खण्ड (क) बमोजिमको आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट गरिएका

११

सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुने^{५२} भन्ने समेत व्यवस्था रहेको देखिन्छ। यसको अतिरिक्त सामूहिक सौदावाजीको विषयमा यस अदालतबाट समेत विभिन्न नजिरहरुको माध्यमबाट महत्त्वपूर्ण सिद्धान्तहरु प्रतिपादित भएको पाईन्छ। उपभोक्ता हित संरक्षण नेपाल विरुद्ध होटल संघ नेपाल रहेको रिट निवेदनमा सामूहिक सौदावाजीबाट रोजगारदाता र श्रमिक दुवै पक्षले कामका शर्तहरु तथा हक अधिकार वा सुविधा तय गर्न सक्ने भन्ने विषयमा यस अदालतद्वारा, "सामूहिक सौदावाजीले श्रम सम्बन्धमा दुवै पक्षद्वारा राजी खुसीले तय गरेका सेवा तथा कामका शर्तहरु निर्धारण गर्न र सो सौदावाजीबाट तय भए अनुरूप सामूहिक सम्झौता गरी आपसमा हक अधिकार, कर्तव्य दायित्व वा सुविधा लिन दिन सक्ने स्वतन्त्रता दुवै पक्षलाई रहेभएकै देखिन आउने"^{५३} भनी व्याख्या गरेको पाईन्छ। यसै गरी सामूहिक सौदावाजीको वास्तविक मर्म र सिद्धान्तको बारेमा उजागर गर्दै यस अदालतले विन्देश्वरप्रसाद पटेल विरुद्ध वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय समेत रहेको रिट निवेदनमा, "सामूहिक सौदावाजीको अधिकारको प्रयोगबाट सम्पूर्ण कर्मचारीको हितको रक्षा गर्न सक्नु पर्दछ। केवल युनियनका पदाधिकारीको हितको रक्षा गर्नु वा सरुवा तथा बढुवामा अनियन्त्रित अधिकार स्थापित गर्नु सामूहिक सौदावाजीको सिद्धान्तको मर्म हुन नसक्ने"^{५४} भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादित गरेको देखिन्छ। यसरी सामूहिक सौदावाजीलाई रोजगारदाता र कामदारहरुलाई जोड्ने कडीको रूपमा लिई औद्योगिक शान्ति मार्फत उत्पादकत्व बढाउने एक आयामको रूपमा लिएको पाईन्छ।

२०. प्रस्तुत निवेदनको सन्दर्भमा होटल संघ नेपाल र पर्यटन तथा होटल क्षेत्रमा क्रियाशिल केन्द्रीय ट्रेड युनियन संघ/संगठनहरुबीच भएको सामूहिक सम्झौता-२०७७ मा कोभिड-१९ को विश्वव्यापी महामारीका कारणबाट सरकारद्वारा गरिएको बाध्यात्मक बन्दाबन्दीबाट होटल व्यवसाय व्यापारको लागि पूर्ण रूपमा ठप्प भई काबु बाहिरको विषम परिस्थितिको निरन्तरता भएकोले होटल व्यवसाय धरायसी हुन गएको अवस्थामा त्यस्ता प्रतिष्ठानहरुमा कार्यरत श्रमिक तथा कर्मचारीहरुको पारिश्रमिक भुक्तानी सम्बन्धी विषयको समस्या समाधान र व्यवस्थापन गर्न मिति २०७७ असार २८ गते गरिएको सामूहिक सम्झौता मिति २०७७

११

वार्ता प्रतिनिधिहरुको समूह, (ग) खण्ड (क) यमोजिमको आधिकारिक ट्रेड युनियन वा खण्ड (ख) यमोजिमको समूह नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरुमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरुको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरुको समूह।

^{५२}. श्रम ऐन, २०७४, दफा ११७(४), "उपदफा (३) यमोजिम भएको सहमति सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ"।

^{५३}. ने.का.प. २०६४, अंक ११, नि.नं. ७९०४.

^{५४}. ने.का.प. २०६९, अंक १, नि.नं. ८७५०.

पुस १६ गते सकिएको र हालसम्म पर्यटन क्षेत्रमा कोभिड-१९ का कारणले कुनै सुधार नआएको हुनाले श्रमिक तथा कर्मचारीको जीवनयापनसहित रोजगारीमा सहजीकरण होस् भन्ने हेतुले यो नयाँ सामूहिक सम्झौता गरिएको छ भनी उल्लेख गरिएको देखिन्छ। उक्त सम्झौतामा विभिन्न तारे होटलहरूले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई प्रदान गर्ने सुविधा बारे उल्लेख गरिएको पाईन्छ। जस अन्तर्गत पाँच तारे होटल तथा रिसोर्टमा कार्यरत श्रमिक तथा कर्मचारीहरूलाई मासिक रु. ५,०००।- (पाँच हजार) रकम उपलब्ध गराईनेछ भनी उल्लेख भएको देखिन्छ। निवेदक होटल याक एण्ड यति पाँच तारे होटल भएकोले उक्त होटलमा कार्यरत श्रमिक तथा कर्मचारीहरूको हकमा उल्लिखित सुविधा आकर्षित हुने देखियो। उक्त सम्झौता सन् २०२१ डिसेम्बर ३१ अर्थात २०७८ पुस १६ गतेसम्म कायम रहनेछ भनी उल्लेख भएको पाईन्छ। अब निवेदन जिकिर बमोजिम सामूहिक सम्झौताद्वारा निर्धारण भएका सुविधा प्रत्यर्थी कामदारहरू कार्यकारी (executive) तहका कर्मचारी भएकोले उक्त सुविधा निज कामदारहरूको हकमा लागु नहुने भन्ने तर्फ विचार गर्दा, कामदारहरू तथा रोजगारदाताको प्रतिनिधित्व गरी सामूहिक सौदावाजी मार्फत सम्झौता भएको खण्डमा उक्त सम्झौता सम्बन्धित पक्षहरूलाई बाध्यकारी (binding) हुनेमा द्विविधा देखिँदैन। उल्लिखित सम्झौता कोभिड-१९ को कारणले भएको बन्दाबन्दीले होटल व्यवसायमा परेको नकरात्मक असरको कारण निश्चित समयको लागि लागु हुने भनी प्रष्ट रूपमा उल्लेख भएको देखिन्छ भने सम्झौतामा होटल व्यवसायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको कुनै वर्गीकरण नगरेको अवस्थामा सम्झौतामा उल्लिखित सुविधा सबै तहका कर्मचारीहरूको हकमा लागु हुने भनी मान्नु पर्ने देखिन्छ। यसरी सम्झौतामा प्रष्ट रूपमा उल्लिखित सुविधा निश्चित तहका कामदारहरूको हकमा मात्र लागु हुने भनी उल्लेख नभएको अवस्थामा सामूहिक सौदावाजी मार्फत भएको सम्झौता व्यवस्थापनक बाहेकका अन्य कार्यकारी (executive) तहका श्रमिक तथा कामदारहरूको हकमा लागु नहुने भन्ने देखिँदैन। यसका साथै उक्त सम्झौता २०७८ पुस १६ सम्म कायम रहने भनी सम्झौतामा नै उल्लेख भएको अवस्थामा सम्झौताको समयावधी समेत समाप्त भएको देखिन्छ।

२१. प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ मा व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक भन्नाले, "रोजगारदाताको तर्फबाट श्रमिकको काममा मूल्याङ्कन, नियन्त्रण र सुपरीवेक्षण गर्ने अधिकार दिई प्रबन्धक तह वा सोभन्दा माथिल्लो पदमा नियुक्त भएको श्रमिक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले व्यवस्थापक

११

समेतलाई जनाउँछ^{५५} भनी परिभाषित भएको देखिन्छ। प्रत्यर्थी कामदारहरू Laundry Manager, Assistant Manager, Purchase Manager, Assistant House Keeper, Account Executive, Sales Coordinator, Telephone Manager, Assistant Manager Front Office पदमा कार्यरत कर्मचारीहरू हुन् भन्ने देखिन्छ। व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकको सम्बन्धमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा २ (ध) अनुसारको परिभाषा प्रस्तुत निवेदनको परिप्रेक्षमा हेर्दा निज कामदारहरू रोजगारदाताको नीतिगत निर्णय गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्थापकीय श्रेणीका पदाधिकारी भन्ने देखिँदैन। काम संयोजन गर्ने पदहरू कार्यस्थलको व्यवस्थापनको प्रयोजनको लागि कामदारहरूलाई जिम्मेवारी प्रदान गर्ने प्रकृतीका मात्र देखिन्छन्। सामान्यतया व्यवस्थापक भन्नाले, “कुनै कामकुराको व्यवस्था मिलाउने वा तत्सम्बन्धी कार्यसञ्चालन गर्ने व्यक्ति, प्रबन्धक”^{५६} भन्ने बुझिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा २ (द) अनुसार “व्यवस्थापक” भन्नाले प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुखलाई सम्झनु पर्छ र सो शब्दले अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने वा अधिकार प्रयोग गर्ने गरी नियुक्त कुनै शाखा वा इकाईको प्रमुखलाई समेत जनाउँछ भनी परिभाषित गरेको तथा दफा २ (ख) अनुसार “कार्यकारी प्रमुख” भन्नाले प्रतिष्ठानको काम कारवाहीका सम्बन्धमा अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ भनी कार्यकारी प्रमुख वा व्यवस्थापकलाई परिभाषित गरेको देखिन्छ। यसबाट नियुक्त हुँदाको अवस्थामा नै अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने वा अधिकार प्रयोग गर्ने भनी नियुक्त भएका बाहेकका व्यवस्थापकीय कार्यमा रहेका अन्य कामदारहरूले व्यवस्थापकले प्रत्यायोजन गरेको अधिकारको आधारमा निर्णय गर्ने तथा अन्तिम निर्णयका लागि व्यवस्थापक वा कार्यकारी प्रमुख समक्ष पेश गर्ने अवस्था रहने हुँदा निजहरूमा अन्तिम निर्णयको अधिकार विद्यमान नहुने देखिन्छ। प्रस्तुत निवेदनको सन्दर्भमा निज कामदारहरूलाई आन्तरिक व्यवस्थापन प्रयोजनको लागि होटल प्रतिष्ठानको पद विभाजनले निजहरूमा अधिकार प्रत्यायोजन भएको सम्म हुने तर निजहरू व्यवस्थापक जस्तो नीति बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने तहमा रहेको भन्ने बुझ्न नहुने देखिन्छ। निज कामदारहरूले प्रत्यायोजित अधिकारबमोजिम कार्य गर्ने हुँदा निजहरू आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि मात्र व्यवस्थापकको कार्यमा संलग्न रहेको मान्नु पर्ने देखिन्छ। प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ को दफा १७१(१)^{५७} बमोजिम कार्यकारी प्रमुखको हैसियतमा काम गर्ने व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकको हकमा समयगत

११

^{५५}. श्रम ऐन, २०७४, दफा २(घ)।

^{५६}. नेपाली शब्दकोष, नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान, कमलादी, काठमाडौं, ISBN:978-99933-71-10-6, पृ. १२०१।

^{५७}. Supra note 56.

रोजगारीमा राख्न, सेवाका शर्त सुविधा तोक्न र सेवा अन्त्य गर्न श्रम ऐनमा लेखिएको कुनै कुराले बाधा नपुऱ्याउने भनी निजको सेवा सुविधाका शर्तहरूका सम्बन्धमा श्रम ऐन लागु नहुने भन्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १७१ को उपदफा (२)^{५८} अनुसार व्यवस्थापक र व्यवस्थापकीय श्रेणीमा रहेका श्रमिकले सामूहिक सौदावाजी पेश गर्ने, त्यस्मा भाग लिन वा हडतालमा सहभागी हुन सम्म पाउने देखिँदैन तर प्रत्यक्ष अन्तिम निर्णयको अधिकार नभएका कार्यकारी प्रमुख बाहेकका व्यवस्थापकीय श्रेणीका श्रमिकहरूले सामूहिक सौदावाजीको सम्झौताको परिणाम प्राप्त नगर्ने भन्ने देखिँदैन। सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिने तथा उक्त सौदावाजीको लाभ प्राप्त गर्ने फरक फरक विषय हुन्। व्यवस्थापकीय भूमिकामा रहने कर्मचारीहरूले व्यवस्थापनको पक्ष पोषण गर्ने हुँदा निजहरूलाई सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिन नपाउने व्यवस्था श्रम ऐनले नै गरेको तर निजहरूले सामूहिक सौदावाजीको लाभ लिन नपाउने भनी श्रम ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा कार्यकारी प्रमुख वा व्यवस्थापक बाहेकका कामदारहरूले सामूहिक सौदावाजीको लाभ लिन पाउँदैनन् भन्ने निवेदन जिकिरसँग सहमत हुन सकिने देखिएन। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १७१ (१) ले कार्यकारी प्रमुख (व्यवस्थापक) र व्यवस्थापक बाहेकका व्यवस्थापकीय श्रेणीमा रहेका कर्मचारीहरूलाई स्पष्टरूपमा छुट्याई व्यवस्थापक बाहेकका व्यवस्थापकीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको सेवा शर्तका सम्बन्धमा श्रम ऐन, २०७४ लागु हुने परिकल्पना उक्त ऐनले नै गरेको अवस्थामा श्रम ऐन कै प्रावधानवमोजिम भएको सामूहिक सौदावाजीको सम्झौता वमोजिमको सेवा सुविधाको लाभ व्यवस्थापक बाहेकका अन्य व्यवस्थापकीय श्रेणीमा रहने कर्मचारीहरूले प्राप्त गर्ने नै देखिन्छ।

२२. अब चौथो प्रश्न निवेदकको माग वमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्ने हो वा होईन भन्ने सन्दर्भमा विचार गर्दा, न्यूनतम पारिश्रमिकको औचित्य श्रमिकहरूले आफूले काम गरे बापतको उचित पारिश्रमिक प्राप्त गरुन भन्ने हो। प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई प्रचलित श्रम ऐन अनुरूप व्यवस्थापकीय (executive) तहका श्रमिक भन्न मिल्ने अवस्था नदेखिएकोमा सरकारद्वारा लागु गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिकको मापदण्ड निज कामदारहरूको हकमा लागु हुने भनी श्रम अदालतबाट श्रम कार्यालयको निर्णय सदर गरी भएको फैसला मिलेकै देखियो। जहाँसम्म प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई निवेदक होटल प्रतिष्ठानको विनियमावली अनुरूप सवाटिकल लिभमा

^{५८}. श्रम ऐन, २०७४, दफा १७१(२), "व्यवस्थापक र व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकले ट्रेड युनियनको तर्फबाट सामूहिक माग दावी पेश गर्न, सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिन वा हडतालमा सामेल हुन पाउने छैन"।

११.

राखिएको भन्ने जिकिर छ, सो तर्फ विचार गर्दा, उल्लेखित विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता नभएको र सवाटिकल लिभको सम्बन्धमा प्रचलित श्रम ऐनमा समेत कुनै उल्लेख नभएको अवस्थामा प्रत्यर्थी कामदारहरूलाई आठ महिना सम्म विना पारिश्रमिक सवाटिकल लिभको नाममा विदामा राख्ने होटल प्रतिष्ठानको कार्य कानूनसंगत देखिएन। अब सामूहिक सौदावाजीबाट भएको सम्झौता प्रत्यर्थी कार्यकारी (executive) तहका कामदारहरूको हकमा लागु नहुने भन्ने जिकिर सम्बन्धमा विचार गर्दा, प्रत्यर्थी कामदारहरू व्यवस्थापक बाहेकका कार्यकारी (executive) वा व्यवस्थापकीय तहका कर्मचारीहरू भन्ने देखिएको अवस्थामा प्रत्यर्थी कामदारहरूको हकमा सामूहिक सौदावाजीबाट भएको सम्झौता लागु नहुने भन्ने देखिँदैन।

२३. यस अदालतबाट मिति २०७९।०६।२८ मा सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९ (२) (ड) बमोजिम क्षतिपूर्ति व्यहोर्ने लिखित प्रतिबद्धता निवेदकबाट पेश भएकोले श्रम अदालतको मिति २०७९।०३।२७ को निर्णय तत्काल कार्यान्वयन नगर्नु भनी शर्त सहित अल्पकालिन अन्तरिम आदेश जारी भएको देखिएको र माथि विवेचित आधार कारणबाट श्रम अदालतको फैसला मिलेकै देखिएको अवस्थामा प्रत्यर्थीहरूले यी निवेदकबाट क्षतिपूर्ति भराई पाउने नपाउने सम्बन्धमा समेत विश्लेषण गर्नु पर्ने देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५^{१९} मा श्रमिकलाई पन्ध्र दिनसम्म जगेडामा राख्न सकिने तर सोभन्दा बढी समयको लागि जगेडामा राख्नु परेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नु पर्ने व्यवस्था भएको देखिन्छ। दफा ३९ मा श्रमिकलाई जगेडामा राखिएमा रोजगारदाताले काम चालु नहुञ्जेलसम्म निजले पाउने पारिश्रमिकको आधा रकम दिनु पर्नेछ भनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ। मिसिल संलग्न कागजातबाट निवेदकले प्रत्यर्थीहरूलाई सवाटिकल लिभ भनिएको जगेडामा राख्ने सम्बन्धमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गरेकोसमेत देखिँदैन। निवेदकले प्रत्यर्थीहरूलाई सवाटिकल लिभमा राखेको भनी जगेडामा राखेको देखिएको र निजहरूलाई उक्त अवधिमा मासिक रु. ५,०००।— मात्र भुक्तानि दिएको भन्ने देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६२ को उपदफा (२) (क)^{६०}

११.

^{१९} श्रम ऐन, २०७४ को दफा १५, "यस जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको रोजगारदाताले उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकलाई पन्ध्र दिनसम्म जगेडामा राख्न सक्नेछ तर सोभन्दा बढी समयको लागि जगेडामा राख्नु परेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नु पर्नेछ"।

^{६०} श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६२ को उपदफा (२) कार्यालयले देहायका विषयमा परेको निवेदनका सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ गरी देहाय बमोजिम गर्न सक्नेछ:

(क) न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम पारिश्रमिक दिई काममा लगाउने वा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत हुने गरी पारिश्रमिक वा सुविधा कटौत गर्ने रोजगारदाताबाट कटौत गरिएको रकमको अतिरिक्त दोब्बरसम्म हर्जना गरी सम्बन्धित श्रमिकलाई भराई दिन


११.

मा सम्बन्धित श्रम कार्यालयले श्रम ऐन वा ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत हुने गरी पारिश्रमिक वा सुविधा कट्टा गर्ने रोजगारदाताबाट कट्टा गरिएको रकमको अतिरिक्त दोब्बरसम्म हर्जना गरी सम्बन्धित श्रमिकलाई भराई दिन पाउने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। प्रस्तुत निवेदनका सम्बन्धमा श्रम कार्यालयले हर्जना भराएको नदेखिएता पनि यी निवेदकले सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९ (२) (ड) बमोजिम क्षतिपूर्ति व्यहोर्ने लिखित प्रतिवद्धता गरी निवेदन पेश गरेको अवस्थामा श्रम अदालतको फैसलाबमोजिम निवेदक प्रतिष्ठानबाट प्रत्यर्थीहरूले प्राप्त गर्ने सुविधाको रकम छुट्टा छुट्टै हरहिसाव गरी उक्त रकममा श्रम अदालतबाट फैसला भएको मिति २०७९।०३।२७ देखि आजका मितिसम्मको अवधिको १० प्रतिशतका दरले हुन आउने क्षतिपूर्ति प्रत्यर्थीहरूलाई यी निवेदकबाट भराई दिनु न्याय संगत नै देखियो।

२४. अतः माथि विवेचित आधार एवं कारणहरूबाट श्रम अदालतबाट श्रम कार्यालयको निर्णय सदर गरी भएको फैसला कानूनी त्रुटीपूर्ण नदेखिंदा निवेदकको माग बमोजिम उत्प्रेषणको आदेश जारी गर्न मिलेन। निवेदकको प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने तथा यी निवेदकबाट प्रत्यर्थीहरूले माथि प्रकरणमा उल्लेख भएबमोजिम क्षतिपूर्तिसमेत भराई पाउने ठहर्छ। प्रस्तुत आदेशको जानकारी प्रत्यर्थीहरूलाई दिई आदेशको प्रति विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाईदिनु।

उक्त रायमा सहमत छु।


न्यायाधीश


न्यायाधीश

इजलास अधिकृतः (उपसचिव) ललित सापकोटा

शाखा अधिकृतः मेजुमी गुरुङ (अनुसन्धान सहयोगी)

इति संवत् २०८० साल फाल्गुन १६ गते रोज ४ शुभम्