सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश डा.श्री नहकुल सुवेदी
माननीय न्यायाधीश श्री सुनिल कुमार पोखरेल

फैसला

०७८-WO-०६३८

मुद्दाः- उत्प्रेषण परमादेश।

सुनसरी जिल्ला, साबिक प्रकाशपुर गा.वि.स. वडा नं.१ हाल बराहक्षेत्र नगरपालिका वडा नं. ८ घर भई हाल काठमाडौं जिल्ला, कीर्तिपुर नगरपालिका वडा नं. २ बस्ने प्रेमबहादुर विष्टको छोरा रमेश विष्ट........................... १ निवेदक
दोलखा जिल्ला, तामाकोशी गा.पा. वडा नं. १ घर भई हाल काठमाडौं जिल्ला, कीर्तिपुर नगरपालिका वडा नं. २ बस्ने शान्तकुमार खत्रीको छोरी मनिता खत्री १

विरुद्ध

त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा, कीर्तिपुर काठमाडौं.................................... १
त्रिभुवन विश्वविद्यालय कार्यकारी परिषद् कीर्तिपुर, काठमाडौं १
त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको कार्यालय, कीर्तिपुर काठमाडौं .... १ विपक्षी
त्रिभुवन विश्वविद्यालय प्राज्ञिक सभा, कीर्तिपुर काठमाडौं.......................... १

नेपालको संविधानको धारा ४६ तथा १३३(२) र (३) बमोजिम यस अदालतमा दर्ता हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवम् आदेश यसप्रकार रहेको छः-

तथ्य खण्ड

१. हामी निवेदकहरू त्रिभुवन विश्वविद्यालयको सेवा आयोगले प्रकाशित गरेको उपप्रध्यापक पदमा परीक्षा दिन परीक्षा फारमसमेत भरेर परीक्षाको तयारी गरी बसेका व्यक्ति हौं। नेपालको त्रिभुवन विश्वविद्यालय जस्तो दक्ष र प्रतिस्पर्धी जनशक्ति उत्पादन गर्ने

निकायबाट मिति २०७८ साल मंसिर १४ गते त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा हाम्रो मौलिक हकमा हनन् हुने गरी निम्नबमोजिम संशोधन गरिएको रहेछ। पदपूर्ति गर्ने साबिकको व्यवस्था: सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये आन्तरिक तथा खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा शिक्षक तथा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता, कार्यक्षमता, जेष्ठता र कार्यसम्पादन समेतको मूल्याङ्कनबाट बढुवा पूर्ति गरिने पदहरूको प्रतिशत तोकिएबमोजिम हुनेछ। संशोधन प्रस्ताव: सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा शिक्षक कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता कार्यक्षमता, जेष्ठता र कार्यसम्पादन समेतको मूल्याङ्कनबाट बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूको प्रतिशत तोकिएबमोजिम हुनेछ। तर विश्वविद्यालयको नियमित दरबन्दीमा केन्द्रीय कार्यालयको स्वीकृतिमा स्थायी, अस्थायी वा करार सेवामा अटुट १० वर्ष सेवा गरेका कार्यरत शिक्षकहरूले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी उपप्राध्यापक पदमा तथा विश्वविद्यालयमा ठेक्का करार व्यवस्था लागु हुनु पूर्व नै विश्वविद्यालयको नियमित दरबन्दीमा केन्द्रीय कार्यालयको स्वीकृतिमा नियुक्त भई अस्थायी वा करार सेवामा अटुट १० वर्ष सेवा गरेका कर्मचारीले मात्र आफू कार्यरत रहेको कार्यालय सहयोगीको पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिताको व्यवस्था २०७९ सालसम्म मात्र कायम रहनेछ। यो नियम लागु भएपछि विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिता एकपटक मात्र सहभागी हुन पाइनेछ। विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगितामा सामेल भई स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका अस्थायी करार सेवा स्वतः समाप्त भएको मानिनेछ। उक्त व्यवस्थाले आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगितामा त्रिभुवन विश्वविद्यालयको करार तथा आंशिकमा रहेका शिक्षक तथा कर्मचारीलाई मात्र समावेश गर्ने प्रावधानले खुल्ला प्रतियोगितामार्फत प्रतिस्पर्धा गरी उपप्राध्यापक पदमा सेवा गर्न इच्छुक हामी निवेदकहरूका साथै अन्य योग्य उम्मेदवारहरूको अधिकारलाई कुण्ठित गर्ने कार्य भएको छ।

त्रिभुवन विश्वविद्यालयलाई बढी सक्षम बनाउन, स्तरीय उच्च शिक्षा प्रदान गर्न त्रिभुवन विश्वविद्यालयलाई दक्ष जनशक्ति बनाउन त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन ल्याइएको हो। त्रिभुवन विश्वविद्यालयको सर्वाङ्गिण विकासका लागि ऐनले प्रदान गरेको अख्तियारीभित्र रही नियमावली निर्माण गर्ने अधिकार उक्त संस्थालाई रहेपनि कुनै

पूर्वाग्रह, बदनियत तथा ऐनले तोकेको कार्यक्षेत्र बाहिर गई नियमावली बनाएमा वा संशोधन गरेमा उक्त व्यवस्थाहरूको वैधानिकता सम्बन्धी प्रश्न जुनसुकै समयमा पनि सक्षम निकायसमक्ष उठाउन सकिन्छ। करार वा ठेक्काबाट काम लगाउनु भनेको निश्चित समय सम्मको लागि काममा लगाउनु हो। यसकै आधारमा स्थायी गर्नु यसको उद्देश्य होइन। यसरी कुनै एक वर्गलाई मात्र हित तथा लाभ पुऱ्याउने गरी पूर्वाग्रह राखी गरिएको उक्त संशोधनले समाजमा एकै अवस्थामा रहेका व्यक्तिहरूमध्ये कुनै एक वर्गले परीक्षामा भाग लिन पाउने र कुनै अर्को वर्ग सोही परीक्षामा भाग लिन नपाउने गरी वञ्चित गरिएको उक्त संशोधन व्यवस्था प्रत्यायोजित विधायन समेतको विपरीत छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालय साधारण सभाको बैठकबाट भएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० संशोधनले यो विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिताको व्यवस्था २०७९ सालसम्म मात्र कायम रहनेछ। यो नियम लागु भएपछि विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिता एकपटक मात्र सहभागी हुन पाइनेछ भनी उल्लेख गरेको रहेछ। यस्तै व्यवस्था त्रिभुवन विश्वविद्यालयले मिति २०६९।०६।२९ को त्रिभुवन विश्वविद्यालय साधारण सभाले गरेको थियो। सोउपर यस सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा रिट परी व्याख्यासमेत भएको रहेछ। (मुद्दा नं.०७०-WO-७५२) एक पटकलाई मात्र मौका दिने भन्ने अवस्था रहेकोमा सोहीबमोजिम करार तथा आंशिकलाई आन्तरिक परीक्षाको अवसर दिइसकेको अवस्थामा पुनः यो व्यवस्थालाई पुनः क्रियाशिल गराएको अवस्थामा हामी निवेदक जस्ता हजारौं परीक्षाको तयारी गरिरहेको व्यक्तिहरूको हकमा अनुचित बन्देज लगाउने कार्य हो।

त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको कार्यालयबाट मिति २०७७।११।०९ मा उपप्राध्यापक पदको पदपूर्तिको दरखास्त आह्वान गरे पश्चात हामी रिट निवेदकहरू दरखास्त भरी परीक्षाको तयारीमा लागी रहेकामा दरखास्त फारम भरे पश्चात करार र आंशिकमा रहेका शिक्षकहरूको बारम्बारको गैरकानूनी दवावपछि त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगले मिति २०७८।०४।१८ मा उपप्राध्यापक पदको लिखित परीक्षा अनिश्चित कालको लागि स्थगित गरी त्रिभुवन विश्वविद्यालयले मिति २०७८।०८।१४ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० संशोधनको

दरखास्त भरेका परीक्षार्थीहरूलाई परीक्षाबाट वञ्चित गर्ने नियतका साथ भएको संशोधन गैरसंवैधानिक र गैरकानूनी रहेको छ।

उपरोक्त त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० मा भएको संशोधनले हामी निवेदक त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको विज्ञापनमा आवेदन दिएका लगायत हजारौं परीक्षार्थीहरूको हक हनन हुन गएकोले मिति २०७८ साल मंसिर १४ गते त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाबाट नियम संशोधन गरी हामी निवेदक लगायत हजारौं परीक्षार्थीहरूको हकमा अनुचित बन्देज लगाउने गरी सीमित व्यक्ति र समूहलाई मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने गरी हुन लागेका सम्पूर्ण "काम कारबाही त्रुटिपूर्ण भएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी हामी योग्य तथा दक्ष शत प्रतिशत परीक्षार्थीहरूलाई खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट छनोट हुने अवसर दिने गरी साबिकको नियमअनुसार खुल्ला प्रतिस्पर्धाद्वारा पूर्ति गर्ने गरी नियम बनाउनू भनी परमादेशको आदेश जारी गरी पाऊँ भन्नेसमेत बेहोराको रमेश विष्ट समेतले मिति २०७८।०९।०८ मा यस अदालतमा दायर गरेको निवेदनपत्र।

२. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिम उत्प्रेषणको आदेश किन जारी हुन नपर्ने हो? आदेश जारी हुनु नपर्ने भए सोको आधार र कारण सहित बाटोको म्याद बाहेक सूचना म्याद पाएका मितिले १५ (पन्ध्र) दिनभित्र आफैं वा आफ्नो कानून बमोजिमको प्रतिनिधीमार्फत लिखित जवाफ पेस गर्नु भनी प्रस्तुत आदेश र रिट निवेदनको एक/एक प्रति नक्कलसमेत साथै राखी विपक्षीहरूका नाममा सूचना म्याद जारी गरी म्यादभित्र लिखित जवाफ परे वा अवधि व्यतीत भएपछि नियमानुसार गरी पेस गर्नू। अन्तरिम आदेश माग भएतर्फ विचार गर्दा, त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगबाट मिति २०७७।११।०१ मा खुल्ला प्रतियोगिताबाट प्राध्यापक, सहप्राध्यापक तथा उपप्राध्यापक पदको पदपूर्तिका लागि भएको विज्ञापनलाई मिति २०७८।०४।१८ को सूचनाबाट मिति २०७८।०५।१५ देखि सञ्चालन गरिने भनिएको लिखित परीक्षा आयोगको निर्णयबमोजिम विशेष कारणवश स्थगित गरिएको देखिन्छ। तत्पश्चात मिति २०७८।०८।१४ को त्रिभुवन विश्वविध्यालय सभाको निर्णय नं. ५ ले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा संलग्न रहेका शिक्षक कर्मचारीहरूलाई सम्बोधन हुने गरी त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५०

को नियम ६ को संशोधनमा अघि नै विज्ञापन भई सकेको खुल्ला प्रतियोगिता सम्बन्धी विज्ञापनलाई असर पर्ने कुनै बेहोरा उल्लेख नभएको हुँदा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगबाट मिति २०७७।११।०९ मा जारी सूचना बमोजिमको कारबाहीलाई लामो समयसम्म स्थगित नगरी सो विज्ञापन सम्बन्धी आवश्यक प्रक्रिया तत्काल अगाडि बढाउनू भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९ बमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गरिदिएको छ। आदेशको जानकारी विपक्षीहरूलाई दिई नियमानुसार गरी पेस गर्नू भन्ने समेत बेहोराको यस अदालतको मिति २०७८।०९।१९ को आदेश।

३. त्रिभुवन विश्वविद्यालय कार्यकारी परिषद्को निर्णय अनुसार त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा रिक्त रहेका उपप्राध्यापक पदमा स्थायी रुपमा विज्ञापन गर्न लेखी आएबमोजिम विभिन्न १२२ विषयको उपप्राध्यापक पदमा स्थायी पदपूर्तिको लागि मिति २०७७।११।०९ मा प्रकाशित विज्ञापन अनुसार मिति २०७८ भाद्र १५ देखि सञ्चालन हुने लिखित परीक्षाको कार्यक्रम विशेष कारणवश स्थगित गर्नुपर्ने वातावरण सृजना भएकोले आयोगको निर्णयबमोजिम मिति २०७८ श्रावण १८ मा स्थगित गरिएको थियो। सेवा आयोगमा प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रुपमा पर्न आउने नकारात्मक दबाबको बावजुद प्रकाशित परीक्षाको कार्यक्रम स्थगित गर्नुपर्ने परिस्थिति सेवा आयोगको रहर नभई बाध्यताको उपज हो। यस अदालतबाट मिति २०७८।०९।१९ मा मिति २०७७।११।०९ को सूचना बमोजिमको विज्ञापन सम्बन्धी आवश्यक प्रक्रिया तत्काल अगाडि बढाउनू भनी अन्तरिम आदेश जारी भएको हुँदा त्यसरी स्थगित भएको परीक्षा मिति २०७८।११।२२ देखि सञ्चालन हुने भनी मिति २०७८।१०।२३ मा सेवा आयोगबाट प्रकाशित सूचना अनुसार परीक्षाको तयारीसमेत भइरहेको हुँदा रिट निवेदनको प्रयोजन स्वतः समाप्त हुन गएकोले रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्नेसमेत बेहोराको त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगको कार्यालयको मिति २०७८।११।०३ को लिखित जवाफ।

४. त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को दफा ५ (ज), १० (च) र दफा ३४ ले विश्वविद्यालयलाई नियम बनाउने अधिकार दिएकोले त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवासम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा विश्वविद्यालयमा शिक्षक कर्मचारी पदपूर्ति गर्ने तरिका उल्लेख रहेको छ। नियम बनाउने अधिकार प्राप्त संस्थाले पदपूर्ति

गर्ने तरिकामा खुल्ला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक रहेकोले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा लामो समयसम्म करारमा रहेका शिक्षकहरूको सेवाको सुरक्षा गर्ने दायित्व र कर्तव्य त्रिभुवन विश्वविद्यालयको रहेकोले सभाको मिति २०७८।०८।१४ मा बसेको बैठकले सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिता थप गर्ने निर्णय गरेको थियो। विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिता थप गरिएको कारणले खुल्ला प्रतियोगितालाई सीमित गरिएको होइन। विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिनको लागि त्रिभुवन विश्वविद्यालय नियमित दरबन्दीमा केन्द्रीय कार्यालयको स्वीकृत स्थायी, अस्थायी वा करार सेवामा अटुट रुपमा १० वर्ष सेवा गरेका कार्यरत शिक्षकहरूले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने प्रावधान राखिएकोले सो प्रावधान पूरा गरेको हुनुपर्ने अनिवार्यता राखिएको जसबाट खुल्ला प्रतियोगिताको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता भएका व्यक्तिले खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिनबाट वञ्चित हुनु पर्दैन। शैक्षिक योग्यता भएका व्यक्तिहरूले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने खुल्ला प्रतियोगिताको किसिमलाई संशोधन गरी हटाइएको छैन। सभाबाट नियम संशोधन गर्ने गरी गरिएको प्रावधानले सेवा आयोगबाट मिति २०७७।११।०९ मा गरिएको विज्ञापनलाई कुनै असर पुऱ्याएको छैन। त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा रहेको खुल्ला प्रतियोगिता यथावत् रहेको र केवल १० वर्षसम्म विश्वविद्यालयको स्थायी, अस्थायी वा करार सेवामा रहेका शिक्षकहरूको बिचमा प्रतिस्पर्धा हुनेगरी विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिताको किसिमसम्म थप गरिएको कारणले संविधान, ऐन र विश्वविद्यालय प्राज्ञिक परिषद्ले खुल्ला प्रतियोगिताका लागि तोकेको शैक्षिक योग्यता पुगेका योग्य नेपाली नागरिकहरूले प्रतिस्पर्धा गर्नबाट सभाले थप गरेको प्रतियोगिताको किसिमले कुनै असर पार्दैन। सेवा आयोगको कार्यालयबाट मिति २०७७।११।०९ मा भएको विज्ञापन र सभाले नियम संशोधन गर्ने निर्णयको कुनै सार्थक सम्बन्ध छैन। सेवा आयोगबाट भएको विज्ञापनमा निवेदकहरूले आवेदन फाराम भरेको भए त्यसमा प्रतिस्पर्धा गर्नको लागि निवेदक स्वतन्त्र हुनुहुन्छ। यस अदालतबाट ०७०-WO-०७५२ को रिट निवेदनमा भएको फैसला आदेशमा विश्वविद्यालयले विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिताको माध्यमबाट विज्ञापन गर्ने गरी नियम संशोधन गर्न नपाउने भनी कुनै किसिमको बेहोरा उल्लेख

छैन। निवेदकहरूले सेवा आयोगको कार्यालयले प्रकाशित गरेको उपप्राध्यापक पदमा परीक्षा दिन परीक्षा फाराम समेत भरेर परीक्षाको तयारी गरेर बसेका व्यक्तिहरू भनी एकातर्फ उल्लेख गर्नुभएको छ भने अर्कोतर्फ त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले मिति २०७८।०८।१४ मा गरेको संशोधनले खुल्ला प्रतिस्पर्धामा भाग लिनबाट वञ्चित गराएको भन्ने बेहोरा आफैंमा विरोधाभाषपूर्ण छ। निवेदकले सभाले मिति २०७८।०८।१४ मा गरेको संशोधनले उक्त विज्ञापनमा सहभागी हुन असर गरेको भनी कुनै प्रमाणित आधारसमेत उल्लेख गर्न नसकेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्नेसमेत बेहोराको त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा, त्रिभुवन विश्वविद्यालय प्राज्ञिक परिषद् र त्रिभुवन विश्वविद्यालय कार्यकारी परिषद् समेतको लिखित जवाफ।

५. यसमा ०७८-WO-०९६८ को मुद्दामा निवेदक प्रेमलाल चौधरीसमेतको रिट निवेदन अवलोकनार्थ साथै राखी नियमानुसार गरी पेस गर्नुहोला भन्नेसमेत बेहोराको यस अदालतको मिति २०७९।०८।०६ को आदेश।

यस अदालतको आदेश

६. नियमबमोजिम दैनिक मुद्दा पेसी सूचीमा चढी निर्णयार्थ इजलाससमक्ष पेस हुन आएको प्रस्तुत मुद्दामा मिसिल संलग्न कागजात अध्ययन गरियो।

७. निवेदकको तर्फबाट उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री अमर थापा तथा विद्वान् अधिवक्ताहरू श्री कृष्णकुमार आङ्गदम्बे, श्री हसिना प्रधान र श्री राजाराम धिमिरेले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले मिति २०७८।०८।१४ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा गरेको संशोधनले आन्तरिक तथा खुला प्रतिस्पर्धाको नामबाट करारमा १० वर्ष सेवा गरेका व्यक्तिले मात्र उपप्राध्यापक पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने व्यवस्था गरेको र सो व्यवस्थाले निवेदक लगायत अन्य योग्य उम्मेदवारहरू त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा प्रतिस्पर्धा गर्नबाट वञ्चित भएका छन्। साथै, यसबाट संविधान प्रदत्त समानता, स्वतन्त्रता र पेशा रोजगार गर्न पाउनेको हक उल्लङ्घन भएको छ। विगतमा पनि यस्तै व्यवस्था गरेकोमा यसै अदालतले एकपटक मात्र यस्तो अवसर दिने भनी व्याख्या गरेको सन्दर्भमा हाल पुनः एक पटकका लागि भनी नियमावली संशोधन गरी भएको निर्णय न्यायिक सिद्धान्त

विपरीत हुँदा संशोधित नियम बदर गरी पूर्ववर्ती नियमअनुसार खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्न परमादेश लगायतको उपयुक्त आदेश जारी गरी पाऊँ भनी बहस गर्नुभयो।

८. प्रत्यर्थी विश्वविद्यालयका तर्फबाट उपस्थित विद्वान् अधिवक्ता श्री राजेन्द्र खनालले उल्लिखित संशोधनले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा खुला प्रतियोगिताबाट प्रवेश गर्न पाउने अवसरलाई संशोधन गरेको वा हटाएको छैन। लामो समयसम्म नियमित विज्ञापन भई पदपूर्ति हुन नसकेकोले विश्वविद्यालयमा नै लामो समयसम्म करार वा अस्थायी सेवा गरेका शिक्षक र तल्लोस्तरका कर्मचारीहरू बिच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको हो। त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभालाई नियमावली संशोधन गर्न पाउने अधिकार छ। विश्वविद्यालय ऐनले दिएको सोही अधिकार प्रयोग गरी संशोधन गरिएको नियमावलीलाई खारेज गर्नुपर्ने कुनै कारण छैन। निवेदकहरू संलग्न भएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगले सञ्चालन गरेको उपप्राध्यापक पदको लागि लिइएको मिति २०७७।११।०९ को परीक्षालाई उल्लिखित संशोधनले कुनै असर गरेको छैन। रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भनी बहस गर्नुभयो।

९. यसमा, त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोगले खुला प्रतियोगिताबाट उपप्राध्यापक पदपूर्तिका लागि मिति २०७७।११।०९ मा दरखास्त आह्वान गरेकोमा मिति २०७८/०४/१८ मा सो परीक्षा स्थगित गरी त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले मिति २०७८।०८।१४ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा संशोधन गरी त्रिभुवन विश्वविद्यालयका करार वा आंशिक शिक्षक तथा कर्मचारीले मात्र परीक्षा दिन पाउन विशेष आन्तरिक खुला परीक्षाको व्यवस्था थप गरेको र सो निर्णयबाट निवेदकहरू लगायत योग्यता पुगेका अन्य उम्मेदवारहरूको समेत त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेश गर्न पाउने संविधानप्रदत्त मौलिक हकमा आघात पुगेको छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालय साधारण सभाले यस अघि पनि मिति २०६९।०६।२९ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा कार्यरत करार तथा आंशिक शिक्षक र कर्मचारीहरूले मात्र परीक्षा दिन पाउने गरी व्यवस्था गरेकोमा सो विरुद्ध यस अदालतमा परेको रिटमा यस अदालतबाट (मुद्दा नं.०७०-wo-०७५२) एकपटकका लागि सम्म अवसर दिएकोलाई अन्यथा भन्न नमिल्ने गरी निर्णय भई व्याख्या गरेकोमा पुनः नियमावली संशोधन गरी त्यस्तै व्यवस्था राखेकोले त्रिभुवन

विश्वविद्यालय सभाले मिति २०७८।०८।१४ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा गरेको उल्लिखित संशोधन तथा लिखित परीक्षा स्थगित गर्ने लगायतका निर्णय तथा काम कारबाहीहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी साबिकको नियमअनुसार नै पदपूर्तिको कार्य यथावत् गर्ने गराउने कार्य गर्नू भनी परमादेश लगायतको आदेश जारी गरी पाऊँ भन्ने बेहोराको रिट निवेदन दाबी देखिन्छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० मा मिति २०७८।०८।१४ मा गरेको संशोधनले मिति २०७७।११।०९ मा गरेको विज्ञापनलाई र उक्त विज्ञापनमा सहभागी भएका निवेदकहरूलाई कुनै असर गर्ने अवस्था हुँदैन। सम्मानित अदालतको आदेशानुसार परीक्षाको तयारी भइरहेको अवस्थामा रिट निवेदनको औचित्य समाप्त भएकोले निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने समेत करिब एकै मिलानको विपक्षीहरूको लिखित जवाफ रहेको देखियो।

१०. उपरोक्तानुसारको निवेदन तथा लिखित जवाफ भएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदक तथा विपक्षीका तर्फबाट उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता तथा विद्वान् अधिवक्ताहरूले गर्नुभएको तर्कपूर्ण बहस जिकिरसमेत सुनी निवेदन मागबमोजिम आदेश जारी हुनुपर्ने हो होइन? भन्ने सम्बन्धमा निर्णय दिनुपर्ने देखिन आयो।

११. अब निर्णयतर्फ विचार गर्दा, रिट निवेदकहरू त्रिभुवन विश्वविद्यालयद्वारा मिति २०७७।११।०९ मा प्रकाशित गरेको खुला प्रतियोगिताद्वारा उपप्राध्यापक पदको पदपूर्ति सम्बन्धी विज्ञापन बमोजिम दरखास्त दिई परीक्षाको मिति कुरी बसेको आवेदकहरू रहेको भन्ने देखिन आउँछ। तथापि सो दरखास्त बमोजिम परीक्षा सञ्चालन हुनुपूर्व नै त्रिभुवन विश्वविद्यालयले मिति २०७८/०४/१८ मा उक्त परीक्षा स्थगित गर्ने सूचना प्रकाशन गरेको र विश्वविद्यालय सभाले मिति २०७८।०८।१४ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ को पदपूर्ति गर्ने तरिका सम्बन्धी शीर्षक अन्तर्गत उपनियम (१) मा संशोधन गरी शिक्षकतर्फ उपप्राध्यापक पदमा र कर्मचारीतर्फ सहायकस्तर प्रथम र द्वितीय स्तरका पदमा अस्थायी वा करार सेवामा दश वर्ष काम गरेका शिक्षक वा कर्मचारीले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी विशेष आन्तरिक खुला प्रतिस्पर्धा गर्न सकिने व्यवस्था राखेको देखिन्छ। विज्ञापन

बमोजिमको परीक्षा स्थगित तथा नियममा गरेको उक्त संशोधनको निर्णयबाट आफू र आफूहरू जस्तै योग्यता पुगेका अन्य व्यक्तिहरूको खुला प्रतिस्पर्धामार्फत त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेश गर्न पाउने हक हनन हुन पुगेको भनी रिट निवेदकले उल्लिखित निर्णय तथा कामकारबाही खारेज गरी पाऊँ भनी प्रस्तुत रिट निवेदन दायर गरेको देखिन्छ।

१२. अब, मिति २०७८।०८।१४ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाबाट संशोधन गरिएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६(१) को उल्लिखित संशोधनको व्यवस्था के कस्तो रहेछ भन्ने सन्दर्भमा हेर्दा सो संशोधन र सो पूर्वको व्यवस्था देहाय बमोजिम रहेको छः-

साबिकको व्यवस्था	संशोधित व्यवस्था
नियम ६: पदपूर्ति गर्ने तरिका (१) सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये आन्तरिक वा खुला प्रतियोगिताद्वारा शिक्षक तथा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता, कार्यक्षमता, जेष्ठता र कार्यसम्पादन समेतको मूल्याङ्कनबाट बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूको प्रतिशत तोकिएबमोजिम हुनेछ।	**नियम ६: पदपूर्ति गर्ने तरिका** सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा शिक्षक कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता कार्यक्षमता, जेष्ठता र कार्यसम्पादन समेतको मूल्याङ्कनबाट बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूको प्रतिशत तोकिएबमोजिम हुनेछ। तर विश्वविद्यालयको नियमित दरबन्दीमा केन्द्रीय कार्यालयको स्वीकृतिमा स्थायी, अस्थायी वा करार सेवामा अटुट १० वर्ष सेवा गरेका कार्यरत शिक्षकहरूले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी उपप्राध्यापक पदमा तथा विश्वविद्यालयमा ठेक्का करार व्यवस्था लागु हुनु पूर्व नै विश्वविद्यालयको नियमित दरबन्दीमा केन्द्रीय कार्यालयको स्वीकृतिमा नियुक्त भई अस्थायी वा करार सेवामा अटुट १० वर्ष सेवा गरेका कर्मचारीले मात्र आफू कार्यरत रहेको कार्यालय सहयोगीको पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी विशेष आन्तरिक खुल्ला

	प्रतियोगिताको व्यवस्था २०७९ सालसम्म मात्र कायम रहनेछ। यो नियम लागु भएपछि विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगिता एकपटक मात्र सहभागी हुन पाइनेछ। विशेष आन्तरिक खुल्ला प्रतियोगितामा सामेल भई स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नकभएका अस्थायी करार सेवा स्वतः समाप्त भएको मानिनेछ।

१३. उल्लिखित संशोधन हेर्दा, त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ को उपनियम (१) को मूल व्यवस्थामा साबिकमा सेवामा रिक्त रहेका पदहरू मुख्य गरी आन्तरिक वा खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने र यसरी पूर्ति गरिने पदहरूको प्रतिशत तोकिएबमोजिम हुने भन्ने व्यवस्था भएकोमा सो विषयमा रिट निवेदनमा दाबी लिएको मिति २०७८।०८।१४ मा भएको संशोधनले पदपूर्तिको तरिकामा **"विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिता"** थप गरी सो प्रतियोगितामा त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा अस्थायी वा करार सेवामा अटुट दश वर्ष सेवा गरेको शिक्षक कर्मचारी मात्र सहभागी हुन पाउने **"विशेष"** व्यवस्था गरेको र उक्त व्यवस्था २०७९ साल सम्म कायम हुने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। नियमावलीको सो व्यवस्थालाई त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले मिति २०८०।०३।१२ मा पुनः संशोधन गरी उक्त नियम २०८१ सालसम्म कायम रहने गरी "विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिता" कायम रहने अवधि २०८१ सम्म विस्तार गरेको त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को अधावधिक संशोधनबाट देखिन्छ[1]।

१४. रिट निवेदकहरूले प्रस्तुत रिट निवेदनमा मुलतः त्रिभुवन विश्वविद्यालयको उक्त नियममा मिति २०७८।०८।१४ मा गरेको संशोधनलाई चुनौति दिएको देखिन्छ। उक्त संशोधनले नियम ६(१) को विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिता २०७९ सालसम्म कायम रहने व्यवस्था गरेको थियो तर प्रस्तुत रिट निवेदन मिति २०७८।०९।०८ मा यस अदालतमा दायर भई यस अदालतबाट अन्तरिम आदेश समेत जारी भइसके

[1] https://tu.edu.np/

पश्चात् मिति २०८०।०३।१२ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले उक्त नियम ६ को उपनियम (१) मा पुनः संशोधन गरी "विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिता" सम्बन्धी व्यवस्था साबिककै बेहोराले २०८१ सालसम्म कायम रहने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। नियम ६(१) मा गरिएको उक्त पछिल्लो संशोधन प्रस्तुत रिट निवेदन दायर भएपछि गरिएको र उक्त संशोधनलाई छुट्टै रिट निवेदन वा पूरक निवेदनका रोहबाट चुनौति दिएको अवस्था नदेखिए तापनि पछिल्लो संशोधनमा सो नियम कायम रहने अवधि बाहेक साबिकको अन्य सबै व्यवस्था यथावत् राखी नियम कायम रहने अवधि सम्म संशोधन गरेको एवम् आजपर्यन्त उक्त संशोधन कायम नै रहेको देखिएको हुँदा सम्वत् २०८० मा गरिएको संशोधनलाई समेत साबिककै संशोधनको निरन्तरताका रुपमा सो संशोधनका हकमा समेत प्रस्तुत रिट निवेदनको रोहबाट विचार गर्नुपर्ने देखिन आयो।

१५. निवेदकहरूले नियमावलीको उक्त व्यवस्थाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा करार वा अस्थायी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूबिच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्दा आफूहरू र आफूहरू जस्तै योग्यता पुगेका अन्य नागरिकहरू खुला प्रतियोगितामा सहभागी भई प्रतिस्पर्धाबाट त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेश गर्ने अवसरबाट वञ्चित हुन पुगेको भन्ने मुख्य दाबी लिएको अवस्था छ। वस्तुतः राज्यले कानून बनाई फरक फरक अवस्था र हैसियतका व्यक्तिहरूलाई फरक व्यवहार गर्न (differential treatment) सक्ने भए तापनि यसरी गरिएको वर्गीकरण औचित्यपूर्ण र तर्कसम्मत (reasonable classification) हुन आवश्यक हुन्छ। त्यसरी वर्गीकरण गर्दा लिइएका आधारहरू संविधानसम्मत र बोधगम्य (intelligible differentia) हुनुपर्ने विधिशास्त्रीय मान्यता रही आएको छ।

१६. यस मान्यतालाई नेपालको संविधानको धारा १८ द्वारा प्रदत्त समानताको हक अन्तर्गत सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने, कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने तथा सामान्य कानूनको प्रयोगमा राज्यले नागरिकहरूका बीच कुनै प्रकारको भेदभाव नगरिने व्यवस्था र ऐ. उपधारा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा तोकिएबमोजिम सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति... लगायतका नागरिकको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासका लागि विशेष कानून बनाउन सकिने संवैधानिक व्यवस्थाको आलोकमा हेरिनुपर्ने हुन्छ। राज्यले

कानून बनाउँदा संविधानको धारा १८ को उपधारा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको दायराभन्दा बाहिर गई अनुचित र स्वेच्छाचारी ढङ्गले वर्गीकरण गरेमा त्यस्तो कानूनलाई संविधानसम्मत भनी मान्न सकिँदैन। भेदभावजन्य कानून भनी मान्नुपर्ने हुन्छ।

१७. साथै, सम्बन्धित ऐनको उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि बाहेक राज्यले समान अवस्थाका व्यक्तिहरूबिच फरक व्यवहार गर्नु समानताको सिद्धान्त समेतको विपरीत मानिन्छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को प्रस्तावना हेर्दा, "...नेपालको सर्वाङ्गिण विकासका लागि आवश्यक दक्ष जनशक्ति तयार गर्न, स्तरयुक्त उच्च शिक्षा प्रदान गर्न त्रिभुवन विश्वविद्यालयलाई बढी सक्षम बनाउने" सो ऐनको उद्देश्य देखिन्छ। विश्वविद्यालयले गर्ने हरेक कामकारबाही र निर्णय ऐनको सोही उद्देश्य प्राप्त गर्नेतर्फ लक्षित हुनुपर्नेमा द्विमत हुन सक्तैन। यो विपक्षी निकायको वैधानिक दायित्व समेत हो। उक्त ऐनको दफा ३४ ले विश्वविद्यालयलाई प्रत्यायोजन गरेको नियम बनाउन सक्ने अधिकार स्पष्टतः ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि हो। ऐनको उद्देश्य विपरीत हुने गरी नियम बनाउन सक्ने अवस्था रहँदैन। यो प्रत्यायोजित व्यवस्थापिकीय अधिकारको प्रयोग सम्बन्धी सर्वस्वीकार्य मान्यतासमेत हो। तर प्रस्तुत रिट निवेदनमा चुनौति दिएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा गरिएको संशोधन स्तरयुक्त उच्च शिक्षा प्रदान गरी दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्न विश्वविद्यालयलाई बढी सक्षम बनाउने ऐनको उद्देश्य हासिल गर्नका लागि गरिएको अवस्था देखिँदैन। अपितु, सो संशोधनले विश्वविद्यालय भन्दा बाहिर रहेका क्षमतावान् र योग्य व्यक्तिलाई खुला प्रतिस्पर्धा मार्फत संस्थामा प्रवेश गर्ने अवसरलाई निषेध वा सीमित गराई ऐनको उद्देश्यको विपरीत विश्वविद्यालयलाई असक्षमतातर्फ धकेल्न खोजेको देखिन्छ।

१८. प्रस्तुत निवेदनमा दाबी लिएको संशोधनले विश्वविद्यालय सेवाको पदपूर्तिमा **"विशेष आन्तरिक खुला परीक्षा"** का नाममा साबिकमा रहेको खुला प्रतिस्पर्धालाई संशोधन गरी विश्वविद्यालयमा रहेका अस्थायी वा करार सेवाका शिक्षक कर्मचारीले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने विशेष व्यवस्था गरेको देखिन्छ। **सामान्यतः खुला प्रतिस्पर्धामा उमेर र शैक्षिक योग्यता जस्ता न्यूनतम पूर्वावस्था बाहेक अन्य शर्त बन्देज स्वीकार्य हुँदैन। उक्त योग्यता पुग्ने जो कोही व्यक्ति सो प्रतिस्पर्धामा सहभागी हुन पाउनु निजको संविधानप्रदत्त**

हक हुन्छ। समान योग्यता भएका कोही व्यक्ति मात्र प्रतिस्पर्धामा सामेल हुन पाउने र अन्य व्यक्ति प्रतिस्पर्धामा सामेल नै हुन नपाउने भन्ने हो भने त्यसरी सामेल हुनबाट वञ्चित गर्नुका संविधान तथा कानूनसम्मत आधार हुनुपर्दछ। त्यस्तो आधार कारण बिना खास अवस्थाका व्यक्ति बाहेक अन्य व्यक्तिहरू खुला प्रतिस्पर्धामा समेत सामेल हुन नपाउने गरी बनाइएको कानूनलाई स्वेच्छाचारी र समानताको हक प्रतिकूल भनी मान्नुपर्ने हुन्छ। खास अवस्था वा हैसियतका व्यक्ति भएकै कारण सामान्य कानूनको प्रयोगमा छुट, उन्मुक्ति वा सुविधा दिने गरी कानून निर्माण वा संशोधन गरिएमा त्यस्ता कानूनी व्यवस्थाबाट सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने संवैधानिक प्रत्याभूतिको उल्लङ्घन भएको मान्नुपर्ने हुन्छ।

१९. यस सम्बन्धमा यस अदालतबाट निवेदक अनिल श्रेष्ठ विरुद्ध लोकसेवा आयोग केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौं समेत भएको उत्प्रेषण परमादेशको मुद्दामा[2] *"...प्रत्यायोजित विधायन (Delegated Legislation) अन्तर्गत निर्माण एवं संशोधित निर्देशिकाले मूल कानून (Fundamental Law) को रुपमा रहेको संविधान, निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धमा व्यवस्थित गर्न बनेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ एवं लोकसेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ र लोकसेवा आयोग (कार्यविधि) नियमावली, २०५० ले तोकिदिएको सीमारेखालाई नियुक्ति भएको एक वर्ष व्यतीत नभई निजामती सेवाको समान श्रेणीको पदमा उम्मेद्वार हुन बञ्चित गरी आफ्नो क्षमता प्रदर्शन गरी योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षा दिनबाट बन्देज लगाउने गरी निर्देशिका संशोधन गर्नु संविधान र कानून विपरीत देखिने..."* भनी गरेको व्याख्या उल्लेख गर्नु प्रासङ्गिक हुने देखियो।

२०. वस्तुतः विश्वविद्यालयको सक्षमता अभिवृद्धि गर्न त्यहाँ कार्यरत शिक्षक कर्मचारीहरू योग्य, दक्ष र प्रतिस्पर्धी हुन अपरिहार्य हुन्छ। साथै, खुला र स्वच्छ प्रतिस्पर्धा मार्फत गरिने नियुक्ति प्रकृयाबाट मात्र विश्वविद्यालयमा दक्ष, प्रतिस्पर्धी र क्षमतावान् शिक्षक कर्मचारीको पदपूर्ति हुन सम्भव हुने हो। खुला बजारमा उपलब्ध योग्यता पुगेका प्रतिस्पर्धी र क्षमतावान् व्यक्तिहरूलाई सेवामा नभित्र्याएसम्म दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्ने र स्तरयुक्त उच्च शिक्षा प्रदान गर्ने विश्वविद्यालयको उद्देश्य प्राप्त हुन सक्दैन। यस विपरीत नियममा

[2] ने.का.प २०६७, अंक ८, नि.नं. ८४२७

गरिएको उल्लिखित संशोधनले विश्वविद्यालयमा कार्यरत करार वा अस्थायी शिक्षक कर्मचारीबिच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने प्रावधान राखेको हुँदा त्यस्तो प्रतिस्पर्धा नाम मात्रको हुने स्पष्ट छ। यसबाट बजारमा उपलब्ध प्रतिस्पर्धी र क्षमतावान् जनशक्तिले त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा प्रवेशका लागि प्रतिस्पर्धा नै गर्न नपाउने सर्वथा अनपेक्षित र उदेक लाग्दो अवस्था उत्पन्न भएको देखियो। यसले विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेश गर्न चाहाने प्राज्ञिक सम्भावनायुक्त, मेधावी र नवीन जनशक्तिलाई आकर्षित होइन कि हतोत्साहित गराएको अवस्था देखिन्छ। सिद्धान्ततः यो खुला प्रतिस्पर्धाको मान्यता अनुकूल पनि छैन। खुला प्रतिस्पर्धा प्रकृया र परिणाममा पनि "खुला" नै रहनुपर्छ। सो विपरीत करार र अस्थायी सेवामा रहेका व्यक्तिहरूबीच मात्र गराइने भनिएको "विशेष प्रतिस्पर्धा" न "खुला" हुन सक्छ न त "प्रतिस्पर्धा" नै। यसले विश्वविद्यालयको प्राज्ञिक उन्नयनलाई पनि किमार्थ सहयोग पुऱ्याउन सक्ने देखिँदैन। प्रतिस्पर्धालाई साँघुरो बनाउने कुनै पनि निर्णयले अन्ततः विश्वविद्यालयको प्राज्ञिक तथा शैक्षिक स्तर कमजोर बन्ने र विश्वविद्यालयको संस्थागत समृद्धिमा प्रतिकूल असर पार्नेमा द्विविधा लिनुपर्ने देखिंदैन। यस दृष्टिबाट हेर्दा पनि त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६(१) मा गरिएको माथि उल्लिखित संशोधनलाई त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को उद्देश्य अनुरुपको वा सो ऐन अनुकूलको हो भनी भन्न मिल्ने देखिएन।

२१. प्रस्तुत मुद्दाका सन्दर्भमा मूलतः त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६ मा गरिएको मिति २०७८।०८।१४ को विशेष व्यवस्था सम्बन्धी संशोधनको प्रश्न निहित रहेको भए तापनि उक्त संशोधनको वैधानिकताको निरूपण गर्दा सोही नियममा साबिकमा मिति २०६९।०६।२९ मा गरिएको संशोधन, सो संशोधनलाई चुनौति दिई यस अदालतमा दायर भएको रिट निवेदन र उक्त मुद्दामा यस अदालतको संवैधानिक इजलासबाट भएको व्याख्यालाई समेत दृष्टिगोचर गरी हेर्नुपर्ने देखिएको छ। मिति २०६९।०६।२९ मा गरिएको उक्त संशोधनमा प्रस्तुत निवेदनमा दाबी गरिए जस्तै नियम ६ को उपनियम (१) मा साबिकमा रहेको आन्तरिक वा खुला प्रतियोगिताका अतिरिक्त कार्यकारी परिषद्ले निर्धारण गरेबमोजिम त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा अस्थायी र करार सेवामा नियुक्ति भएका शिक्षक कर्मचारीहरूबिच मात्र प्रतिस्पर्धा

गरी पदपूर्ति गरिने **"विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिता"** सम्बन्धी व्यवस्था थप गरिएको र सो व्यवस्था २०७२ सालसम्म कायम रहने प्रावधान राखिएको थियो। उल्लिखित संशोधन उपर मेघप्रसाद खरेल समेतका निवेदकले यस अदालतमा ०७०-wo-०७५२ को रिट निवेदन दायर गरेकोमा यस अदालतको संवैधानिक इजलासले मिति २०७६।०१।०१ मा "उक्त **व्यवस्था २०७२ सालसम्म मात्र कायम रहनेछ भन्ने समय सीमा तोकी एक पटकका लागि मात्र आन्तरिक रुपमा सीमित प्रतियोगिताको परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्नका लागि व्यवस्था गरेको देखिएको...**" हुँदा लामो समयदेखि सेवामा रहेको शिक्षक कर्मचारीहरूलाई सीमित आन्तरिक प्रतियोगितामा सामेल हुन **"एक पटक मौका प्रदान गर्नु"** लाई गैरकानूनी र असंवैधानिक मान्न नहुने भनी तथा संशोधित नियम कायम रहने भनिएको अवधिसमेत व्यतीत भइसकेको समेतको आधारमा उक्त रिट निवेदन खारेज गरेको देखिन्छ।

२२. नियमको उल्लिखित व्यवस्था बमोजिम एकपटक परीक्षा भई तदनुरुप पदपूर्ति भइसकेको तथ्यमा विवाद देखिँदैन। कानूनमा भएको "विशेष व्यवस्था" को प्रयोग विशेष र अपवादात्मक अवस्थामा मात्र प्रयोग गरिनुपर्ने कानून व्याख्याको स्वीकार्य मान्यता हो। यस अदालतको संवैधानिक इजलासले पूर्वोक्त फैसलामा स्पष्टतः सोही मान्यतालाई आत्मसात गरी **"एकपटकका लागि सम्म"** सीमित प्रतियोगितामा सामेल हुन मौका प्रदान गर्नुलाई अन्यथा मान्न नमिल्ने भनी नियम संशोधन उपर परेको रिट निवेदन खारेज गरेकोमा पुनः सोही बेहोराले संशोधन गर्नु सर्वथा यस अदालतको फैसलाको मर्म विपरीत हुने स्पष्ट छ। यद्यपि प्रस्तुत निवेदनमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६(१) मा गरिएको मिति २०७८।०८।१४ को संशोधनलाई चुनौति दिइएको हो। तथापि सो संशोधनको वैधताको निरूपण गर्दा उक्त नियममा मिति २०६९।०६।२९ मा गरिएको संशोधन, सो उपर यस अदालतमा परेको निवेदनमा संवैधानिक इजलासबाट भएको व्याख्या तथा सो पूर्व भएका संशोधनहरूलाई समेत अनदेखा गर्न मिलेन। निवेदनमा चुनौति दिएको संशोधन साबिकको संशोधनकै श्रृङ्खलाका रुपमा आएको भनी मान्नुपर्ने देखिन आयो।

२३. यस सन्दर्भमा निवेदक तथा विपक्षी त्रिभुवन विश्वविद्यालयका तर्फबाट इजलासमा उपस्थित हुनुभएका विद्वान् अधिवक्ताहरूसँग गरेको छलफलबाट वि.सं. २०६९ पूर्वसमेत

विश्वविद्यालय सभाले **"एकपटकका लागि मात्र"** भनी वा निश्चित अवधि तोकी विशेष प्रतियोगिता वा विशेष आन्तरिक प्रतियोगिता वा अतिरिक्त आन्तरिक प्रतियोगिताका नाममा अस्थायी र करार सेवामा रहेका शिक्षक कर्मचारीलाई मात्र **"प्रतिस्पर्धा"** गराई पदपूर्ति गर्ने गरी नियम संशोधन गरेको तथ्य खुल्न आएको छ। अब सो सम्बन्धी श्रृङ्खला हेरौं। यस इजलास समक्ष उपलब्ध कागजातका आधारमा हेर्दा, विश्वविद्यालय सभाले मिति २०५६।०९।३० मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६(१) मा गरेको संशोधनले विश्वविद्यालय सेवाको सम्बन्धमा यस्तै प्रकृतिको "विशेष" व्यवस्था गरेको र सो व्यवस्था संवत् २०५८ सम्म कायम रहने व्यवस्था रहेको संलग्न निर्णय प्रतिलिपिबाट देखिन्छ। यसैगरी, सो सभाको मिति २०६१।०३।२९ को निर्णयले पुनः "विशेष प्रतियोगिता" को व्यवस्था गरी उक्त व्यवस्था २०६१ सालसम्म र आन्तरिक प्रतियोगिताको व्यवस्था २०६५ सालसम्म कायम रहने गरी पुनः संशोधन गरेको देखिन आउँछ। **यसबाट प्रस्तुत निवेदनको प्रसङ्गलाई केवल २०६९ सालको संशोधनसँग मात्र जोडेर नहेरी सोभन्दा अघिसमेत लामो समयदेखि पटक पटक खुला प्रतिस्पर्धालाई सीमित वा निषेध गरी करार वा अस्थायी शिक्षकलाई मात्र कथित प्रतिस्पर्धा गराई स्थायी गर्ने बेहोराको संशोधन गर्दै आएको देखिन्छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालयको जन्मदातृ कानून त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को प्रस्तावनाका आलोकमा हेर्दा उक्त संशोधनहरूलाई अनपेक्षित र विडम्बनापूर्ण श्रृङ्खलाका रुपमा हेर्नुपर्ने देखिन आयो।**

२४. विश्वविद्यालय जस्तो प्राज्ञिक संस्थामा शिक्षक कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा खुला र स्वच्छ प्रतिस्पर्धाबाट मात्र नियुक्ति गरिनुपर्नेमा विवाद हुन सक्दैन। तथापि बजारमा दक्ष जनशक्तिको अभाव वा विश्वविद्यालय सेवाको आकर्षणमा कमी वा आन्तरिक रुपमा वृत्ति विकासको सुनिश्चितता लगायत कतिपय **विशेष परिस्थिति सृजना भएमा अपवादका रुपमा सीमित प्रतियोगिता गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई निरपेक्ष रुपमा इन्कार गर्न पनि सकिँदैन। तर खास परिस्थितिको सम्बोधनका लागि ल्याइएको त्यस्तो "विशेष अपवादात्मक व्यवस्था" को प्रयोग "विशेष" रुपमा मात्र गरिनुपर्दछ। "विशेष" वा "एकपटकका लागि मात्र" भनी ल्याएको कानूनी व्यवस्थाको पटक पटक प्रयोग गरिएमा यस्तो "विशेष" व्यवस्थाको वैशिष्ठ्य रहँदैन। यसको नियमित प्रयोग हुन जान्छ। विशेष अपवादात्मक**

व्यवस्थाको सामान्य कानूनी व्यवस्थाको जस्तो नियमित प्रयोग हुन सक्दैन। प्रस्तुत निवेदनका सन्दर्भमा हेर्दा, यस्तो व्यवस्था २०५६ सालमा नै **एकपटकका लागि** भनी अवधिसमेत तोकी विशेष व्यवस्था राखिएकोमा सो व्यवस्था पुनः २०६१, २०६९ र २०७८ सालमा दोहोऱ्याइएको र प्रस्तुत रिट निवेदन दायर भइसकेपछि समेत मिति २०८०।०३।१२ मा समेत नियम संशोधन गरी उक्त नियमले थप निरन्तरता पाउने व्यवस्था राख्नुबाट विपक्षी निकायहरू विश्वविद्यालय सेवामा खुला प्रतिस्पर्धालाई हर हालतमा निस्तेज गराउने र अस्थायी र करार सेवामा रहेका शिक्षकहरूलाई विशेष प्रतिस्पर्धाका नाउँमा स्थायी गर्नेतर्फ मात्र उद्यत रहेको भनी निष्कर्षमा पुग्नुपर्ने अवस्था देखिन आएको छ। एकपटकका लागि मात्र भनी गरिएको विशेष अपवादात्मक व्यवस्थालाई पटक पटक प्रयोग गर्नु स्वाभाविक रुपमा लिन सकिएन। यसलाई कानूनप्रतिको बलमिच्याइँ, प्रत्यायोजित व्यवस्थापिकीय अधिकारको दुरुपयोग र कानूनको छिन्द्रान्वेषी प्रयोगका रुपमा लिनुपर्ने देखियो।

२५. एकपटकका लागि नियमावलीमा गरिएको नियुक्ति वा बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्थालाई नियमावली संशोधन गरी निरन्तरता दिने वा सो व्यवस्थाको पटक-पटक प्रयोग गर्न सकिने हो वा होइन ? भन्ने सम्बन्धमा यस अदालतबाट सम्बन्धित कानूनको व्याख्या भई प्रतिपादित देहायको सिद्धान्त प्रस्तुत मुद्दाको सन्दर्भमा उल्लेख गर्नु उपयुक्त हुने देखियोः-

क) निवेदक दिपककुमार श्रेष्ठ विरुद्ध जनक शिक्षा सामाग्री केन्द्र लिमिटेड, केन्द्रीय कार्यालय, सानोठिमी, भक्तपुर[३]

"जहाँसम्म निवेदकहरूको साबिकमा कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०५७ को दफा ३४(३) मा "विनियम २९ बमोजिमको योग्यता नपुगेका प्राविधिक कर्मचारीहरूलाई तोकिएको कार्यविधि अपनाई यो विनिमावली जारी भएको एक वर्षभित्र एक पटकको लागि एक तह माथि बढुवा गर्न सकिनेछ" भन्ने व्यवस्था भएकोमा विनियमावलीको पाँचौं संशोधनले उक्त व्यवस्था खारेज गरी आफूहरू सातौं तहसम्म बढुवा हुन पाउने न्यायसम्मत अपेक्षामा बाधा पुगेको भन्ने जिकिर

---

[३] ०७६-WO-०३०४, फैसला मिति २०७९।११।१६।

छ सो सम्बन्धमा विचार गर्दा, साबिकमा विनियम ३४(३) मा भएको व्यवस्थाको स्वरुपबाटै बढुवाका लागि आवश्यक पर्ने विनियम २९ बमोजिमको शैक्षिक योग्यता नभएका प्राविधिक कर्मचारीहरूको हकमा निजहरूको योग्यता र अनुभवलाई हेरी विनियमावली जारी भएको एक वर्षभित्र एकपटकको लागि समितिले तोकेको कार्यविधि अपनाई एक तहमाथि बढुवा गर्न सकिने व्यवस्था देखिन आउँछ। उक्त व्यवस्था केन्द्रका प्राविधिक पदहरूमा लामो समयदेखि कार्यरत तर न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नपुगेका कर्मचारीहरूको लागि वृत्ति विकासको मार्ग अवरुद्ध हुन नदिन तोकेको अवधिभित्र एकपटकका लागि बढुवा गर्न सकिने विशेष व्यवस्था भएको देखिएकोमा उक्त व्यवस्था अन्य बढुवा सम्बन्धी सामान्य नियमसरह निरन्तर कायम रहिरहनुपर्छ भन्ने निवेदकहरूको मागदाबी तर्कसम्मत देखिएन। वस्तुतः विनियमावलीको विनियम ३४(३) को साबिकको व्यवस्थाबाटै सो व्यवस्था विनियम जारी भएको एक वर्षभित्र र एकपटक बढुवा गर्ने प्रयोजनका लागि गरिएको विशेष व्यवस्था भन्ने देखिन आएको अवस्थामा सारतः विनियम जारी भएको एक वर्षपश्चात् उक्त विनियम ३४(३) को प्रयोजन र औचित्यसमेत समाप्त भइसकेको भनी मान्नुपर्ने हुन्छ।"

ख) निवेदक महेश सापकोटा विरुद्ध कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालय, भरतपुर चितवन समेत[4]

"यस अघि नै एक पटकका लागि विशेष आन्तरिक व्यवस्थाद्वारा पदपूर्ति गर्न सकिने व्यवस्था गरी तदनुरुप पदपूर्तिसमेत गरिएकोमा पटक-पटक नियमावलीमा संशोधन गरी विशेष आन्तरिक प्रतियोगिताको माध्यमबाट मात्र पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गर्दा विश्वविद्यालय जस्तो ज्ञान, शिप प्रबर्द्धन गर्ने प्राज्ञिक थलोमा स्वस्थ र स्वच्छ प्रतिस्पर्धाबाट नयाँ र दक्ष जनशक्ति भित्र्याउनुपर्ने आवश्यकताको सम्बोधन हुन सक्दैन। विश्वविद्यालयले प्राज्ञिक स्तरियता कायम गर्न विश्वविद्यालयमा कार्यरत शिक्षक कर्मचारीहरू योग्य र प्रतिस्पर्धी हुन अपरिहार्य हुन्छ। नियुक्ति प्रकृया खुल्ला र स्वस्थ प्रतिस्पर्धाबाट गरिएमा मात्र बजारमा

[4] ०७४-wo-०२३६, फैसला मिति २०८०।०६।२५।

उपलब्ध मेधावी जनशक्ति आपूर्ति हुन सक्छ। यस्तो अवस्थालाई विशेष परिस्थिति वा अपवादका रुपमा ग्रहण गरिनुपर्दछ। विश्वविद्यालय सञ्चालनको लागि स्थापना कालको असहज अवस्थामा संक्रमणकालीन व्यवस्थापन गर्न भनी एकपटक नियम संशोधन गरी आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट स्थायी नियुक्ति गरिसकेपछि पुनः सोही प्रकृयाबाट नियुक्ति गरिनु विश्वविद्यालय जस्तो प्राज्ञिक संस्थाको लागि शोभनीय हुँदैन। विश्वविद्यालय भित्रका शिक्षक कर्मचारीले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने विशेष आन्तरिक प्रतियोगिता सम्बन्धी पहिलो संशोधनको व्यवस्था अपवादका रुपमा एक पटकका लागिसम्म प्रयोग गरिने भनिएकोमा सो बमोजिम दुई पटकसम्म पदपूर्ति भइसकेको र तत्पश्चात् समेत पुनः नियमावली संशोधन गरी तेस्रो पटकसमेत पदपूर्ति गरेको भन्ने देखिन आएकाले प्रत्यर्थी विश्वविद्यालयले नियमको उल्लिखित "विशेष" व्यवस्थालाई नियमित व्यवस्था जस्तो गरी प्रयोग गर्न खोजेको देखियो। नियमावलीको यस्तो व्यवस्थाले विश्वविद्यालय सेवाको प्रतिस्पर्धालाई साँघुरो बनाई सेवा बाहिरका क्षमतावान् र प्रतिस्पर्धी जनशक्तिलाई सेवा प्रवेश नै गर्न नपाउने अवस्था सृजना गरेको देखियो। नियमावलीमा यस्तो व्यवस्था राख्नु ऐनले नियमावली बनाउन सभालाई दिएको अधिकारको गम्भीर दुरुपयोग हुनुका साथै त्यस्तो व्यवस्थालाई असल नियतले गरिएको संशोधन भनी मान्न मिल्ने अवस्थासमेत नहुने र सो व्यवस्था समानता र प्रतिस्पर्धाको स्वच्छताको विपरीत मान्यता समेतको हुने देखियो।"

२६. माथि उल्लिखित मुद्दाको तथ्य हेर्दा, उक्त मुद्दाहरूमा समेत "विशेष बढुवा" वा "सीमित आन्तरिक प्रतियोगिता" सम्बन्धी व्यवस्थालाई दोहोऱ्याई तेहऱ्याई पटक-पटक प्रयोग गर्न सकिने हो वा होइन भन्ने प्रश्न उठेको देखिन्छ। उक्त प्रश्नमा यस अदालतले गरेको व्याख्यामा कुनै पनि संस्था वा निकायमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट शिक्षक कर्मचारी नियुक्ति गर्दा कानूनको योग्यता पुगेका सबै योग्य उम्मेदवार परीक्षामा सामेल हुन पाउने गरी स्वच्छ र स्वस्थ प्रतिस्पर्धाको सुनिश्चितता गर्नुपर्ने तथा विशेष परिस्थिति सृजना भई खुला प्रतिस्पर्धालाई "विशेष" प्रतियोगिताका रुपमा सीमित गर्नुपर्ने अवस्था उत्पन्न भएमा ऐनको उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि नगरी नहुने मनासिव र औचित्यपूर्ण कारण देखिएमा "एकपटकका लागि मात्र" गर्न सकिने भन्ने स्पष्ट दृष्टिकोण अवलम्बन गरेको देखिएको

र प्रस्तुत मुद्दामा माथि उल्लिखित ०७४-wo-०२३६ को मुद्दामा निहित कानूनी प्रश्नसँग समान प्रश्न अन्तर्निहित रहेको देखिँदा प्रस्तुत मुद्दामा यस अदालतले विकास गरी आएको आफ्नो दृष्टिकोणमा परिवर्तन गर्नुपर्ने कुनै कारण देखिएन।

२७. विश्वविद्यालय जस्ता शैक्षिक संस्थाहरू योग्यता र गुणवेत्ता (**merit**) प्रणालीको प्रबर्द्धन मार्फत शैक्षिक र सामाजिक रुपान्तरणका अग्रणी निकाय हुन्। विश्वविद्यालयहरूलाई योग्यता प्रणालीको मानकका रुपमा लिइन्छ। यस अर्थमा खुला, स्वस्थ र स्वच्छ प्रतिस्पर्धालाई विश्वविद्यालय जस्ता प्राज्ञिक संस्थाको आत्माका रुपमा लिनुपर्ने हुन्छ। तर यदि स्वयम् विश्वविद्यालयहरूमा नै योग्यता प्रणालीको कदर हुँदैन र स्वस्थ एवम् स्वच्छ प्रतिस्पर्धालाई स्थापित गराउन सकिँदैन भने सामाजिक जीवनका अन्य क्षेत्रमा योग्यता प्रणाली स्थापित गराउन कठिनाई हुन जान्छ। न त यसबाट प्रचलित कानूनले विश्वविद्यालयप्रति गरेको अपेक्षा अनुरुप मूल्य प्रणाली (**value system**) को प्रबर्द्धन नै हुन सक्छ। कुनै पनि बाहानामा खुला प्रतिस्पर्धालाई निषेध गर्ने वा योग्यता प्रणालीलाई हतोत्साही गराउने कामकारबाही त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को मर्म र भावना प्रतिकूल हुने त छ नै यस्ता कार्यले सामाजिक स्वीकार्यतासमेत नपाउने र ऐतिहासिक जिम्मेवारी बोकेको त्रिभुवन विश्वविद्यालय जस्तो प्राज्ञिक संस्थाको लागि शोभनीयसमेत देखिन आउँदैन। विश्वविद्यालयको उन्नयन र प्राज्ञिक मर्यादाको पक्षलाई अनदेखा गरेर त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ तथा सो ऐन अन्तर्गत जारी गरिएका विविध नियमहरूको व्याख्या गर्न मिल्ने अवस्था नदेखिँदा विश्वविद्यालयका जिम्मेवार निकाय तथा पदाधिकारीहरूले नियम बनाउन पाउने प्रत्यायोजित अधिकारको प्रयोग गर्दा ऐनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि मात्र गरिनेतर्फ किञ्चित् संवेदनशील बनी सो अधिकारको वाञ्छित ढङ्गले प्रयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन आयो।

२८. त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को दफा १० ले विश्वविद्यालय सभालाई विश्वविद्यालय सम्बन्धी नियम जारी गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरेको देखिन्छ। तथापि उक्त ऐनको दफा ३४ ले त्यस्तो नियम ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि मात्र बनाउन सक्ने देखिएकोमा विपक्षी विश्वविद्यालय सभाले नियम बनाउँदा ऐनले दिएको अधिकारको सीमा बाहिर गई बनाउन सक्ने अवस्था देखिएन। त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन,२०४९ को उद्देश्य स्पष्टतः दक्ष जनशक्ति तयार गर्ने, स्तरयुक्त उच्च शिक्षा प्रदान

गर्ने र विश्वविद्यालयको सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने देखिएकोमा विश्वविद्यालय सभाले सो विपरीत पटकपटक अस्थायी वा करार सेवामा रहेका शिक्षक कर्मचारीबिच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई निजहरू बाहेकका योग्यता पुगेका क्षमतावान् जनशक्तिले प्रतिस्पर्धा नै गर्न नपाउने गरी नियम संसोधन गर्नुलाई ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि नियम बनाएको भनी मान्न मिल्ने देखिएन। नियमावलीको उल्लिखित प्रावधानलाई विश्वविद्यालय सभालाई ऐनले दिएको नियम बनाउन सक्ने अधिकारको गम्भीर दुरुपयोगका रुपमा लिनुपर्ने देखिनुका साथै उक्त अधिकारको प्रयोग असल नियतका साथ गरेको भन्नेसमेत देखिन आएन। यसरी जन्मदातृ ऐनको उद्देश्य नै परास्त हुने गरी जारी गरिएको त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० नियम ६(१) को संशोधित व्यवस्था कायम रहन सक्ने अवस्था नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुनुपर्ने देखिन आयो।

२९. तसर्थ, माथि विवेचित आधार, कारण, कानूनी व्यवस्था एवम् यस अदालतबाट प्रतिपादित सिद्धान्त समेतका आधारमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभाले त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० को नियम ६(१) मा मिति २०७८/८/१४ मा गरेको संशोधन तथा सो पश्चात् नियम लागु रहने अवधि थप गरी सोही व्यवस्थालाई निरन्तरता दिने गरी मिति २०८०।०३।१२ मा गरेको संशोधन निर्णय एवम् सो सम्बन्धमा भए गरेका कामकारबाही र निर्णयबाट विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेशका लागि खुला प्रतिस्पर्धामा सहभागी हुन पाउने रिट निवेदक तथा रिट निवेदक सरहका अन्य व्यक्तिहरूको संविधान प्रदत्त मौलिक हकमा आघात पुगेको र उक्त निर्णय त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को दफा १०(च) र ३४ समेतको विपरीत देखिँदा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम ६(१) मा मिति २०७८।०८।१४ र मिति २०८०।०३।१२ मा गरिएको संशोधन निर्णय तथा सो सम्बन्धी कामकारबाही समेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरिदिएको छ। साथै, अब आयन्दा त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा पदपूर्ति सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था गर्दा त्रिभुवन विश्वविद्यालय ऐन, २०४९ को उद्देश्य विपरीत खुला प्रतिस्पर्धालाई साँघुरो र निष्प्रभावी बनाउने गरी कुनै प्रावधान नराख्नु र स्वच्छ र स्वस्थ प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्न आवश्यक र उपयुक्त

काम कारबाही एवम् निर्णय गर्नु गराउनू भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेशसमेत जारी हुने ठहर्छ।

३०. यो आदेशको प्रतिलिपि पाऊँ भनी सरोकारवालाले माग गरेमा रित पुऱ्याई प्रतिलिपि दिनू। प्रस्तुत आदेश यस अदालतको विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी, रिट निवेदनको दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार बुझाइदिनू।

(डा. नहकुल सुवेदी)
न्यायाधीश

उक्त आदेशमा सहमत छु।

(सुनिल कुमार पोखरेल)
न्यायाधीश

<u>फैसला तयार गर्न सहयोग गर्नेः-</u>

इजलास अधिकृतः सदिक्षा नेपाल/जमुना धिताल
प्रशिक्षार्थी अनुसन्धानकर्ताः रिया रायमाझी
क.अ.: जगदिश दर्जी
इति सम्वत् २०८१ फागुन महिना ०६ गते रोज ३ शुभम्------------------------।