

सर्वोच्च अदालत, सयुक्त इजललाश
माननीय न्यायाधीश श्री वलराम के.सी
माननीय न्यायाधीश श्री कल्याण श्रेष्ठ

आदेश

सम्बत २०६२सालको रिट नं. २८२२

मुद्दा: परमादेश

जनहित संरक्षण मञ्च(प्रो पब्लिक) र आफ्नो तर्फबाट का.जि.का.न.पा. वा.नं१४
कुलेश्वर वस्ने अधिवक्ता प्रकाशमणि शर्मा-----१निवेदक
जनहित संरक्षण मञ्च र आफ्नो तर्फबाट चितवन जिल्ला रत्ननगर नगरपालका
वा.नघर भई हाल का. जि. का.म.न. पा वा.नं १० नया वानेश्वर वस्ने
अधिवक्ता राजु प्रसाद चापागाई-----१
जनहित संरक्षण मञ्च रआफ्नो तर्फबाट का.जि.का.म.न.पा.वा.न.३३ ज्ञानेश्वर
वस्नेवर्ष ४३कीअधिवक्ता रमा पन्त खरेज-----१
जनहित संरक्ष मञ्च र आफ्नोतर्फबाटका. जि.का.म.न.प. वा.नं ३४ नया
वानेश्वर अधिवक्ता कविता पाण्डे-----१
जनहित संरक्षण मञ्च र आफ्नो तर्फबाट का. जि. पुखुलाछी गा.वि.स.
वा.न.८ साँखु वस्ने अधिवक्ता शर्मिला श्रेष्ठ-----१

विरुद्ध

नेपाल सरकार महिला,बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय, सिंहदरवार-१ विपक्षी
नेपाल सरकार श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय सिंहदरवार-----१
नेपाल सरकारगृह मन्त्रालय, सिंहदरवार-----१
नेपाल सरकार उद्योग वाणिज्यतथा आपूर्ति मन्त्रालय, सिंहदरवार-----१
नेपाल सरकार कानून न्याय तथा संसद्दीय व्यवस्थामन्त्रालय,प सिंहदरवार----१
नेपाल सरकार घरेलु तथा साना उद्योग विभाग, त्रिपुरेश्वर-----१
नेपालसरकार श्रम तथा रोजगार पर्वद्वन विभाग, वानेश्वर -----१

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा२३ ,८२ (२) अन्तर्गत दायर हुन
आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं ठहर यसप्रकार रहेको छ ।

नेपाल संविधानको प्रस्तावना, धारा ११, १२, २०, २५, २६ एव नेपालले अनुमोदन गरेको महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारको भेदभावहरु उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धि १९७९ को धारा १ ६, ११, नागरिक तथा राजनैतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय महासन्धि, १९६६ को धारा १, ६, ७, ८, ९, १०, १६, १७, आर्थिक समाजिक एवं सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि १९६६ को धारा १ र ६ मानव बेचबिखन तथा वेश्यावृत्तिको शोषण विरुद्धको अन्तराष्ट्रिय महासन्धि, १९४३ को धारा १ र २ वाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि १९८९ को धारा १, २, ३, १६, १९, ३२, ३४ लगायत नेपालअनुमोदन गरको ILO अभिसन्धिहरु श्रम ऐन, २०४८ ले श्रमिकका अधिकार संरक्षण गर्न व्यवस्था गरेका प्रस्तावना दफा २, ३, ४, १६, १७ १८ एवं सम्मानित सर्वोच्च अदालतले लैंगिक न्यायको प्रवृद्धनका लागि स्थापित विभिन्न नजिरहरु समेत बमोजिम क्याबिन डान्स रेस्टुरेन्ट एवं मसाज पार्लर लगायतका कार्य स्थलमा न्यूनतम कानूनी उमेर पूरागरी वा नगरी अन्यन्त जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गर्नवाध्य भै रहेका हजारौं लाखौं महीला कामदारहरुलाई चरम आर्थिक सामाजिक एवं यौन शोषण तथा लैंगिक विभेद र हिंसावाट संरक्षण प्रदान गरी मर्यादित वातावरणमा काम तथा रोजगारका अवसरहरुको उभभोगगरी सम्मानपूर्ण एव सारभूत र स्वास्थ्य जिवन यापन गर्न पाउने संविधान प्रदत्त मौलिक मानव अधिकारको व्यवहारिक प्रतयाभूति गराउनका लागि संविधानको धरा २३ र ८८ (२) बमोजिम परमादेश लगायत जो चाहिने अन्य आज्ञा आदेश जारी गरिपाउं निवेदन गर्दछौं ।

मर्यादित वातावरणमा काम तथा रोजगारका अवसरहरु उपभोग गर्न पाउनु आत्मसम्मान कायमराखी मर्यादित जिवन यापन गर्न पाउनु, कुनै पनि प्रकारको शोषण, दमन अत्याचार विभेद तथा डर त्रासवाट उन्मुक्त भै आफ्नो वारेमा आफै निर्णय लिन पाउनु एवं सबै खाले अन्याय विरुद्ध यथोचित कानूनी संरक्षण प्राप्त गर्न पाउनु कुनैपनि व्यक्तिका नैसर्गिक मानव अधिकारका विषय हुन भने त्यस्तो अधिकारको परिपूर्ति तथा पूर्ण उपभोग हुन सक्ने वातावरण सृजना गर्नु पर्ने दायित्व हो । विना विभेद नागरिकले त्यस्ता अधिकारको उपभोग गर्न सक्ने वातावरण सृजना गर्नु पर्ने दायित्व परिपालना गर्न नसक्दा नागरिकको सम्मान पूर्वकप वाचन पाउने अधिकार जोखिममा पर्दछ । राज्यका जिम्मेवार निकायहरुले आफ्नो सवैधानिक, अन्तराष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय कानूनी दायित्वको यथोचित परिपालना नगर्दा संविधानद्वारा सरक्षित समान कानूनी संरक्षणको हक (Equal protection of Law) मात्रै नभए र विशेष कानूनी संरक्षणको (Special protection of Law) मौलिक अधिकार समेतका हकदारको रुपमा रहेको लाखौं महिला कामदारहरु चरम आर्थिक एव यौन शोषणको चपेटामा पर्नु परिरहेको अर्थाथता विभिन्न माध्यमवाट विगत केहीवर्षे देखि सार्वजनिक भै रहेको छ । राजधानी लगायतका शहरी क्षेत्रमा वैध अवैध तरिकाले च्याउभै विभिन्न नामले उम्रिएको रेस्टुरेन्ट एवं मसाज पार्लर लगायतका कार्यास्थलहरुमा निर्दोष र असहाय युवतीहरुलाई अनिच्छित यौनजन्य कार्य एवं देहव्यापारमा लाग्न वाध्य बनाइ आर्थिक एव यौन शोषण गरी प्रहरी प्रशासनको उदासिनतामा रातारात धनी वन्ने धन्दा दिन प्रतिदिन वृद्धि भई रहेको वास्तविकतालाई कसैले नकार्न स्थिति छैन । हाल आएर शहरी क्षेत्रका त्यस्ता क्याबिन डांस रेस्टुरेन्टहरु नै

चेलिबिखनको प्लेटफर्मको रुपमा स्थापित भै रहेको तथ्य पनि प्रकाशन आइरहेको तथ्य *Action Aid Nepal* नामक अन्तराष्ट्रिय गैर सरकारी सस्थाद्वारा गरिएको *Plight of Cabin Keepers 2004*, जित नेपाल नामक सस्थाका लागि अनुसन्धानकर्ता भरतराज पन्तले गरेका *Women Exploitation in Dance and Cabin Resrtaurants; A Case Study of Kathmandu City,2004* लगायतका अध्ययन प्रतिवेदनहरूले पनि पुष्टि गरिरहेको छ ।

एक्सन एडको अध्ययन प्रतिवेदन २००४ले क्याबिन रेष्टुरेन्टहरूमा प्राय किशोरी युवतीहरू राखिने उनीहरूलाई ग्राहकवाट हुने जस्तोसुकै यौन दुर्व्यवहार सहन मालिकहरूले लगाउने, रेस्टुरेन्टका मालिकहरू महिला कामदार माथि हुने यौन शोषणको कूनै प्रवाह नगरी ग्राहकलाई आकर्षित गरी आफ्नो व्यापार वृद्धी गर्ने एक मात्र निकृष्ट उद्देश्यवाट प्रेरित हुने, जिविकोपार्जनको वैकल्पिक उपायको अभाव एवं रोजगारदाताले सृजना गर्ने डर त्रास समेतका कारण उनिहरू चरम यौन तथा आर्थिक शोषण सहेर बस्न बाध्य हुनु परेको वास्तविकतालाई औल्याएको पाइन्छ ।

यसै गरी उक्त अध्ययन अनुसार क्याबिन तथा डांस रेस्टुरेन्टहरूमा महिला कामदारहरूले यौनदुराचार लगायतका विकृति विसंगतिहरूको मार खेप्नु परिरहेकोछ । ग्राहकसगै धुम्रपान एवं मानवीय मर्यादा समेतलाई बन्धकीराखी बाध्यातावश यौन वस्तुको रुपमा आफूलाई समर्पित रहनुपर्ने समस्यावाट पिडीत भै रहनु परेको छ । ग्राहकवाट मौखिक शारीरिक तथा यौनजन्य दुर्व्यवहार, मालिकहरूवाट दुर्व्यवहार, प्रहरीवाट समय समयमा विभिन्न आरोप लगाउने तथा थुन्ने कार्य भै रहने समाजले उनिहरूप्रति नकारात्मक दृष्टिकोण राख्ने, नियुक्ती पत्र दिने परिपाटीको अभावमा उनिहरूमा कुनैपनि समयमा जागिरवाट निकालिने डरको विद्यमान भै रहनु तथा नियमित परिश्रमिक नदिने, ग्राहकलाई खुशी राखेको आधारमा मात्र तलबको निर्धारण हुने भएको हुंदा मनोवैज्ञानिक ढंगले महिला एव युवती कामदारलाई यौनदासीको रुपमा आफूलाई सुम्पनु पर्ने जस्तो बाध्यात्मक स्थितिको सृजना भई महिला कामदारका न्यूनतम मानव अधिकारहरूको गम्भीर उल्लंघन भै रहेको, प्रायः क्याबिनहरूमा न्यूनतम स्वास्थ्य वातावरणको अभाव रहेने अध्यारो चिसो हावा र सूर्यको प्रकाश नछिर्ने खालको हुने एव ग्राहकसंग धुम्रपान रमध्यपान गर्न बाध्य हुने एव धुम्रपानको लतमा नलागे पनि निष्क्रिय धुम्रपानवाट समेत पिडीत हुने जाने कारणलेगर्दा महिला कामदारको स्वास्थ्य स्थिति पनि नितान्त नाजुक रहेको तथ्यलाई उक्त अध्ययन प्रतिवेदनले उल्लेख गरेको पाइन्छ । साथै उक्त अध्ययनले शहरी क्षेत्रमा अनियन्त्रित किसिमले खुलिरहेका यस्ता क्याबिन तथा डांस रेस्टुरेन्टहरू चेलिवेटी वेचबिखनको नया प्लेटफर्मको रुपमा विकास भै रहेकोतथ्य तर्फ पनि सजंग गराउदै कामदार महिलाहरूको सम्मानपूर्वक काम गरी मर्यादित जीवन यापन गर्न सक्ने वातावरणको सृजना गर्नका लागी आवश्यक नियम कानूनको तर्जुमा अनुगमन, नियन्त्रण निरिक्षणको व्यवस्था लगायतका उपायहरूको अभिलम्ब अवलम्बन गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिदै विभिन्न महत्वपूर्ण सुझाव हरु प्रस्तुत गरिएको छ ।

जित नेपालका लागि भरत राज पन्तद्वारा गरिएका *Women Exploitation in Dance and Cabin Resrtaurants; A Case Study of Kathmandu City, 2004* नामक अर्को अध्ययनले पनि क्याबिन तथा डांस रेस्टुरेन्टहरूमा महिला कामदारहरू नितान्त जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गर्न बाध्य भै रहेको र उनिहरूको विरुद्ध चरम आर्थिक तथा यौन शोषण रहेको तर्फ ध्यान आकर्षित गराएकोछ ।

उपरोक्त उल्लेख गरिए बमोजिम क्याबिन तथा डांस रेष्टुरन्टमा काम गर्ने महिलाको सम्मान पूर्ण वातावरणमा काम गरी मानवोचित जीवन जिउन पाउने हक अधिकारको गम्भीर उलंघन भै रहेको वास्तविकतलाई दृष्टिगत गरी यस मञ्चले नेपाल सरकारका जिम्मेवार निकायहरूलाई उत्तरदायी बनाउन विभिन्न प्रयासहरूगर्दै आइरहेको मा मिति २०६१।३।११मा क्याबिन तथा डांस रेष्टुरेन्ट एवं मसाज केन्द्र लगायतका उद्योग व्यवसायीलाई नियमित तथा नियन्त्रित गर्ने तर्फ विपक्षी घरेलु तथा साना उद्योग विभागको ध्यान आर्कषण गराउदा पनि हालसम्म विभागबाट सो सम्बन्धमा कुनै जानकारी प्राप्त हुन नसकेवाट पनि क्याबिन तथा डांस रेस्टुरेन्टहरूलाई नियम कानूनको परिधि भित्र ल्याई महिला कामदार विरुद्धको शोषण अन्त्य गर्ने तर्फ कुनै ठोस कारवाही नभइरहेको तथ्य पुष्टि हुन आयो ।

संविधानको प्रस्तावनाले समाजिक आर्थिक न्याय प्राप्तीको लागि समानताको हक को व्यवहारिक कार्यान्वयन अपरिहार्य हुने हुदा धारा ११ ले समान कानूनी संरक्षणको हकको अतिरिक्त महिला वर्गको संरक्षण र विकासकोलागि विशेष कानूनी संरक्षणको हक समेत प्रत्याभिति दिएको छ । तसर्थ धारा ११(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले राज्यलाई महिला वर्गका प्रतिथप दायित्वको परिपालनाका लागि पनि क्याबिन तथा डांस लगायतका रेस्टुरेन्टहरूमा कार्यरत महिला कामदारको हकहितको यथोचित संरक्षण अपरिहार्य हुन्छ । यसका अतिरिक्त धारा १२(१)ले वैयक्तिक स्वतन्त्र अपहरण विरुद्धको हक प्रदान गरेको छ । यसैगरी संविधानको धारा ११(५) ले समान कामको लागि समान ज्यालाको अधिकारको कुराको उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै पेशा रोजन पाउने स्वतन्त्रतालाई पनि मौलिक मानव अधिकारको रूपमा स्थापित गर्दै संविधानको धारा १२(२) ड. ले कुनै पनि पेशा रोजगार र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रताको अधिकारलाई प्रत्याभुत गरेकोछ । त्यस्तै सबै प्रकारका शोषण विरुद्धको अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्दै धारा २०(१) ले मानिसलाई बेचन विखन गर्न दास तुल्याउन, बाधा बनाउन वा कुनै किसिमले निजको इच्छा विरुद्ध काम गराउन निषेध गरेको छ । राज्यका निर्देशक सिद्धान्तका रूपमा संविधानको धारा २५ ले जनताको जिउ धनको सुरक्षा गरी लोक कल्याणकारी राज्यको स्थापना गर्नु नै राज्यको मुलभूत उद्देश्य हुने कुराको उल्लेख गर्दै धारा २६(७) अन्तर्गत महिला वर्गलाई राष्ट्रिय विकासको मुल प्रवाहमा ल्याउनका लागि राज्यले रोजगारका क्षेत्रमा विशेष प्राथमिकता दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ ।

उपरोक्त बमोजिम विभिन्न प्रकरणहरूमा लेखिएका आधार कारणहरूलाई दृष्टिगत गरी नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७को धारा ८८(२) अन्तर्गत निम्न लिखित आदेश हरु जारी गरी लैंगिक न्यायको संरक्षण र सम्बद्धन गरि पाउँ ।

क्यावीन तथा डांस रेस्टुरेन्ट लगायत मसाज पार्लरहरुमा काम गर्ने महिला कामदारहरुको सुरक्षित र सम्मानित वातावरणमा कामगरी मर्यादित जीवन यापन गर्न पाउँने हकको व्यवहारिक कार्यान्वयन गराउनका लागि काम गर्ने समयको सिमा, पारिश्रमिक तथा भत्ता, नियुक्ती लगायतका रोजगारीको सुरक्षा सम्बन्धी आवश्यक मापदण्ड, अतिरिक्त समयको काम, कार्यस्थलको भौतिक वातावरण र न्यूनतम सुविधा रोजगारदाताको दायित्व, यौन दुर्व्यवहारको नियन्त्रण, कानूनी उपचार, कार्यस्थलको नियमित अनुगमन र निरीक्षण, कामदारको अभिलेख र विवरण रेस्टुरेन्टको दर्ता तथा संचालनका शर्तहरु लगायतका कुराहरुको अतिरिक्त अन्य आवश्यक पक्षहरुलाई समेत समेटने गरी आवश्यक नियम कानूनको निर्माण गरी यथाशिघ्र कार्यान्वयन गर्नु,

क्याबिन डान्स रेस्टुरेन्ट एंव मसाज पार्लरलाई नियमित गर्ने छुट्टै आवश्यक कानून (ऐन तथा नियमावली) को व्यवस्था नहुदा सम्म त्यस्तो कार्यस्थलमा कार्यरत महिला श्रमिकहरुको सबै प्रकारका यौन तथा आर्थिक शोषणहरुको अन्त्य गर्न आवश्यक Guidelines अदालतवाट निर्धारण गरी सोको पालना गर्न गराउनका लागि आवश्यक आदेश समेत जारीगरी पाउँ, साथै श्रम ऐन २०४८ र श्रम नियमावली २०५० ले गरेका श्रमिकका हक अधिकार संरक्षण सम्बन्धी प्रावधानहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु गराउनु, औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ लगायतका प्रचलित नेपाल कानून बर्खिलाप संचालनमा आएको रेस्टुरेन्टहरुको पहिचान गरि त्यस्ता रेस्टुरेन्टहरुको संचालनमा रोक लगाउनु र प्रचलित कानूनले तोकेको शर्त बन्देजको सिमाभित्र रहेरमात्र त्यस्ता रेस्टुरेन्टहरुको संचालन गर्न दिनुभन्ने साथै क्याबिन,डांस तथा मसाज पार्लर जस्ता कार्यस्थलहरुमा कार्यरत महिला कामदारहरुले भोग्नु परिहरहेका समस्याहरु अध्ययन गर्न एवं त्यस्ता समस्याहरु समाधानका लागि अवलम्बन गरिनु पर्ने विधायिकीय, कार्यपालिकीय एंव प्रशासनिक उपायहरुको वारेमा सिफारिसगर्न सम्बन्धित सबै सरोकारवालाहरु समेतको प्रतिनिधित्वमा एक उच्च स्तरीय अध्ययन समिति गठन गरी सो समितिले बुझाएको सुझाव वमोजिम अन्य आवश्यक आज्ञा आदेश समेत जारी गरी पाउँ ।

यसमा के कसो भएको हो निवेदकको माग वमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो वाटाका म्याद वाहेक १५दिन भित्र लिखित जवाफ पेश गर्नु भनि विपक्षिका नाममा सूचना पठाइ जवाफ आए वा अवधि नाघेपछि नियममानुसार पेश गर्नु भन्ने यस अदालतको आदेश ।

नागरिकहरुको हरेक क्षेत्रको सुरक्षा र कल्याणको व्यवस्था गर्नु हरेक कल्याणकारी राज्यको दायित्व र जिम्मेवारी रहेको कुरालाई नकार्न सकिदैन । महिला माथीको यौन शोषण तथा हिंसा जटिल समस्याको रुपमा रहेको देखिन्छ । श्रम ऐन २०४८ को दफा ५मा महिलालाई विहान ५ वजेदेखि वेलुका ६ वजेसम्म मात्र काममा लगाउन पाइने व्यवस्था ऐ को दफा ४८(क) मा होटल वा ट्राभल एजेन्सीहरुमा कामको प्रकृतिको आधारमा विशेष सुरक्षा को प्रबन्ध गरी महिलालाई अन्य समयमा

पनि काममा लगाउन सकिने व्यवस्था, श्रम नियमावली २०५० को नियम ४मा महिलालाई विहान ६ वजे देखि बेलुका ६ वजे समय बाहेक अन्य समयमा काममा लगाउदा महिला कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापकको आपसि सहमतिका आधारमा लगाउन सकिने व्यवस्था भएको देखिन्छ। यस तर्फ नेपाल सरकार सचेत र सजग रहेको र श्रम ऐन २०४८ संशोधनको क्रममा रहेको हुदा उक्त सुरक्षा को प्रत्याभुति प्रदान गर्ने थप कानूनी सुधारकालागी समेत स्वभाविक रूपमा उचित छलफल र बीचार विमर्श हुने नै भएकोले प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफ।

यसमा विपक्षीले निवेदनमा उल्लेख गरेवमोजिम क्याबिन, डान्स तथा मसाज केन्द्रहरु दर्ता गर्ने प्रावधान नभएको औद्योगिक व्यावसाय ऐन, २०४९ तथा प्रचलित अन्य ऐन नियम र कार्यविधि बमोजिम यस विभागको मातहतका कार्यालयमा होटल रेस्टुरेन्ट रिसोर्ट मात्र दर्ता गर्ने प्रावधान रहेको, रेस्टुरेन्ट दर्ता गर्दा डान्स क्याबिन राख्न पाइने छैन, राति ९ वजे पछि महिला मजदुरलाई काममा लगाने पाइने छैन, सवारी साधनको व्यवस्था गरी घर पुर्याउने व्यवस्था गर्नुपर्ने सर्त राखी दर्ता गर्ने गरेको, क्याबिन डान्स तथा मसाज जस्ता व्यावसाय दर्ता नै नगरिने हुदा विपक्षीलाई सो वारे जानकारी दिनुपर्ने अवस्थानै छैन। काठमाडौं ललितपुर र भक्तपुर जिल्लामा विनादर्ता रेस्टुरेन्ट क्याबिन डान्स तथा मसाज केन्द्रहरु संचालन भै रहेको भन्ने सम्बन्धमा यस विभागको ध्यान आकर्षित भै कार्यालय स्तरबाट विभिन्न टोली गठन भै विना दर्ता गैर कानूनी रूपले संचालनमा रहेका रेस्टुरेन्टहरु कानूनको दायरा अन्तर्गत दर्ता हुन आउनु अवैधानिक रूपले दर्ता नगर्नु भन्ने विभिन्न पत्र पत्रिकामा समेत प्रचार प्रसार गरीएको समेतबाट विपक्षीले उठाउँका सवालहरुमा यस विभाग सचेत र जागरुक भइ कारवाही अगाडी वढाइएको र आफ्नो क्षेत्र भित्र पर्ने विषयहरुमा प्रचलित ऐन एवं नियम बमोजिम कारवाही को प्रकृया गरीनै रहेको हुदा विपक्षीको रिट निवेदन खारेज गरीपाउँ भन्ने व्यहारको विपक्षी घरेलु तथा साना उद्योग विभागको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफ।

यस मन्त्रालयको तर्फबाट रिट निवेदकहरुको मौलिक हक अधिकार हनन हुने गरी कुनै काम कारवाही नगरिएको हुनाले प्रस्तुत रिट निवेदन जारी हुन सक्ने कानूनी आधार देखिदैन तसर्थ रिट खारेज गरीपाउँ भन्ने व्यहोराको नेपाल सरकार गृह मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफ।

विपक्ष निवेदकले उल्लेख गरे अनुसार क्याबिन डान्स तथा मसाज केन्द्रहरु औद्योगिक व्यावसाय ऐन २०४९ बमोजिम दर्ता गर्ने व्यवस्था छैन। सो ऐन बमोजिम होटल रेस्टुरेन्ट र रिसोर्ट दर्ता गर्ने प्रावधान भए अनुसार तिनिहरुको दर्ता गर्ने गरिएको र सो दर्ता हुदाका वखत रेस्टुरेन्ट मा क्याबिन राख्न नपाइने, राति ९ वजे पछि महिला मजदुरहरुलाई काममा लगाउन नपाइने शर्त राखिने गरेको र के कुन क्याबिन, डान्स वा मसाज केन्द्र औद्योगिक व्यावसाय ऐन, २०४९ बमोजिम दर्ता भएको हो भन्ने उल्लेखसम्म नगरी दायर भएको निवेदन खारेज भागी छ। यस

मन्त्रालयबाट निवेदकको सम्बन्धमा कुनै काम कारवाही नभएको, निजको हक जाने कुनै काम कारवाही नभएकोमा मन्त्रालयलाई समेत विपक्षि वनाइ दायर गरिएको निवेदन खारेज गरीपाउँ भन्ने व्यहोराको उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति कन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफ ।

यस मन्त्रालयबाट निवेदकको हक अधिकार हनन हुने कुनै कार्य गरिएको छैन । कामदार कर्मचारीको हक अधिकारका सम्बन्धमा श्रम ऐन २०४९ मा व्यवस्था गरिएको छ । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ को दफा १० ले कुनैपनि उद्योग स्थापना गर्दा दर्ता गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेको र ऐ को दफा २५ ले कसैले यो ऐन बमोजिम अनुमति लिनु पर्नेमा अनुमती नलिइ उद्योग संचालन गरेमा नेपाल सरकारले सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था गरेकोले कुनै पनि उद्योग स्थापना गर्दा दर्ता गर्नुपर्ने स्पष्ट हुनुका साथै यसरी दर्ता भै स्थापित उद्योग मध्ये श्रम ऐनले परिभाषित गरेको कामदार कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा श्रम ऐन ले स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ । ऐ ऐनको दफा ४ले कामदार कर्मचारीलाई नियुक्तीपत्र दिएर मात्र काममा लगाउनु पर्ने दफा ५मा महिलालाई काममा लगाउदा निजको मन्जुरी बाहेक विहान ६ वजेदेखि वेलुका ६ वजेसम्म बाहेक काममा लगाउन नसकिने व्यवस्था गरेको, ऐ को दफा १६ ले प्रतिदिन ८ घण्टा वा सप्ताहमा ४८ घण्टा भन्दा बढि काममा लगाउन नहुने, दफा १९ ले बढि समय काममा लगाउदा बढि ज्याला दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । दफा २१ ले नेपाल सरकारलाई कामदार कर्मचारीको न्यूनत पारीश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरे अनुरूप नेपाल सरकारले समय समय मा न्यूनतम पारीश्रमिक निर्धारण गर्दै आएको सन्दर्भमा उल्लेखित क्याबिन डान्स तथा मशाज पार्लर जस्ता कार्यस्थलमा काम गर्ने महिला कामदारको हक हितका सम्बन्धमा कानून नभएको होइन । तसर्थ निवेदकको निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्ने होइन प्रस्तुत रिट खारेज गरीपाउँ भन्ने व्यहोराको विपक्षी कानून न्याय तथ संसदिय व्यवस्था मन्त्रालयको लिखित जवाफ ।

प्रस्तुत रिट निवेदनमा यस मन्त्रालयलाई विपक्षि वनाउने रिट निवेदकले उक्त रिट निवेदनको आद्योपान्त कहि कतै पनि यस मन्त्रालयले गर्नु पर्ने के नगरेको वा नगर्नु पर्ने के गरेको कारणले विपक्षी वनाइ यस मन्त्रालयका उपर पनि सम्मानीत अदालतबाट आदेश जारी गराउन खोजेको हो भन्ने उल्लेख गर्न सकेको नदेखिदा रिट खारेज गरी पाउँ भन्ने व्यहोराको महिल बालबालीका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफ ।

नागरिकहरूको हरेक क्षेत्रको सुरक्षा र कल्याणको व्यवस्था गर्नु हरेक कल्याणकारी राज्यको दायित्व र जिम्मेवारी रहेको कुरालाई नकार्न सकिदैन । श्रम ऐन २०४८ को दफा ५मा महिलालाई विहान ६ वजे देखि वेलुका ६ वजे सम्ममात्र काममा लगाउन पाउँने व्यवस्था, ऐको दफा ४८(क) मा होटल या ट्राभल एजेन्सीहरूमा कामको प्रकृतिको आधारमा विशेष सुरक्षाको प्रवन्ध गरी महिलालाई अन्य समयमा पनि काममा लगाउन सकिने व्यवस्था लगायतका कानूनी व्यवस्था

महिला संवेदनशीलता र सुरक्षाको लागी गरिएका व्यवस्था हुन । साथै यस तर्फ नेपाल सरकार सचेत र सजग रहेको र श्रम ऐन, २०४८ संशोधनको क्रममा रहेको हुदा उक्त सुरक्षाको प्रत्याभुति प्रदान गर्ने थप कानूनी सुधारका लागी समेत स्वभाविक रूपमा उचित छलफल र विचार विमर्श भएकोले सम्मानीत अदालत समक्ष सोहि व्यहोरा साधर अनुरोध गर्दछु भन्ने व्यहोराको श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफ ।

यसमा निवेदकले उठाउँका कानूनी एवं व्यवहारीक समस्याहरुको अध्ययन गरी समस्याको पहिचान र अवलम्बन गरीनु पर्ने उपायहरु वारे एउटा समिति मार्फत सुझाव लिइ कारवाही अगाडि बढाउन उपयुक्त देखिदा उपरोक्त सम्बन्धमा महिला तथा बालबालीका एवं समाज कल्याण मन्त्रालयका सह-सचिवको संयोजकत्वमा कम्तीमा उप-सचिव स्तरका श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय, गृह मन्त्रालय, उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, कानून न्याय तथा संसदिय व्यवस्था मन्त्रालय,घरेलु तथा साना उद्योग विभाग, श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभाग, उपत्यका अपराध अनुसन्धान शाखाका प्रहरी नायव उपरिक्षक र निवेदक जनहित संरक्षण मञ्च(प्रो. पव्लिक) का तर्फबाट एकजना प्रतिनिधि राखि एउटा समिति गठन गरी कार्य प्रारम्भ गरेको मितिले ३ महिना भित्र सुझाव सहितको प्रतिवेदन तयार गराइ एक प्रति यस अदालतमा पठाउँनु भनि महिला बालबालीका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा लेखि पठाइ कार्य सम्पन्न भइ आएपछि नियम बमोजिम पेश गर्नु भन्ने यस अदालतको मिति २०६३।८।४ को आदेश बमोजिम मिति २०६४।३।२७ को महिला बालबालीका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको पत्रसाथ प्रतिवेदन प्राप्त भइ मिसिल सामेल रहेको ।

नियम बमोजिम दैनिक पेश सूचीमा चढि पेश हुन आएको प्रस्तुत निवेदनमा मिसिल संलग्न निवेदन सहितका कागजको अध्ययन गरी निवेदक तथा विपक्ष हरुका तर्फबाट विद्वान कानून व्यवसायीहरुले गर्नु भएको बहस सुनी पेश गर्नु भएको लिखित जवाफ समेत अध्ययन गरियो ।

निवेदकका तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताहरु प्रकाशमणी शर्मा, रमा पन्त खरेल, शर्मिला श्रेष्ठ तथा कविता पाँडेले गर्नु भएको बहस एवं पेश भएको बहसनोटका मुख्य बुदाहरु यस प्रकार रहेको छ :-सुरक्षित वातावरणमा काम गर्न पाउँनु प्रत्येक व्यक्तिको नैसर्गिक मानव अधिकार हो । *International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* को धारा ११ (क) मा *The right to work as an inalienable rights of all human beings* भनी अहरणिय अधिकारको रूपमा प्रत्याभूत गरिएको छ । नेपालले उक्त सन्धिलाई अनुमोदन गरेको अवस्थामा त्यसमा भएका प्रावधानहरु राज्यले पुर्णरूपमा पालना गर्नु पर्दछ । कुनै पनि व्यक्तिले मर्यादित एवं सुरक्षित वातावरणमा काम तथा रोजगारीको अवसरहरु उपभोग गर्न पाउँनु, आत्मसम्मान कायम राखी मर्यादित जिवन यापन गर्न पाउँनु, कुनै पनि प्रकारको शोषण, दमन,

अत्याचार, विभेद तथा डर, त्रासबाट उन्मुक्त भै यथोचित कानूनी संरक्षण प्राप्त गरी स्वतन्त्र पूर्वक काम गर्न पाउँनु व्यक्तिको जीवन संग सम्बन्धित नैसर्गिक मानव अधिकारका विषय हुन । जुन कुरालाई CEDAW को *General recommendation* को धारा ११ को बारेमा व्याख्या गरी सुभाष नं २२ मा *Equality in Employment can be seriously impaired when women are subjected to gender specific violence such as sexual harassment in the work place* भनी स्पष्ट रूपमा व्याख्या गरी विना यौन दुरव्यवहार महिला कामदारहरूले काम गर्न पाउँने अधिकारको सुनिश्चित गरेको छ । विना विभेद नागरिकले त्यस्ता अधिकारको उपभोग गर्न सक्ने वातावरणको सृजना गर्नु जुनसुकै राज्यको पनि परम् दायित्व हो भनी *International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* धारा ११ ले निम्नानुसार स्विकार गरेको छ, " *State parties shall take an appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights' in particular* . त्यसैगरी धारा ११ को (ग) मा आफ्नो इच्छाले व्यवसाय एवं रोजगारी रोज्न पाउँने अधिकार, कामको सुरक्षाको अधिकार र उपधारा (घ) मा समान ज्यालाको अधिकार, तथा उपधारा (ङ) ले सामाजिक सुरक्षाको अधिकार समेतको प्रत्याभुती प्रत्येक राज्य पक्षले गर्नुपर्ने कुराको प्रष्ट उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै सहज र समुचित वातावरणमा काम गर्न पाउँने अधिकार प्रत्येक व्यक्तिको मानव अधिकार हो भन्ने कुराको उल्लेख गर्दै सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध को धारा ७ को उपधारा (क)(ख) अन्तर्गतका प्रावधानले औचित्यपूर्ण तलव, समान कामको लागि समान ज्याला, महिला कामदारलाई सुरक्षित वातावरणमा काम गर्ने अधिकारको प्रत्याभुत गरिएको छ ।

नेपाल सरकारले कार्य क्षेत्रमा महिला विरुद्ध हुने दुरव्यवहार रोकन प्रभावकारी उजुरी व्यवस्था, दण्ड व्यवस्था र पिडितलाई उचित क्षतिपूर्ति, शरण, परामर्श, पुनर्स्थापना गर्ने कुनै व्यवस्था नगर्नुबाट कयौं महिलाहरू आफु माथि भएको यौनजन्य दुरव्यवहार सहन वाध्य भई मानिसक विक्षिप्त अवस्थामा कार्य गरिरहेको छन भने कयौं आफ्नो अस्मिताको र आत्मसम्मानको संरक्षणका लागि रोजगारी छोडी घर वस्न वाध्य भइरहनु सभ्य समाजकालागी अत्यन्त दुर्भाग्यपूर्ण अवस्था हो । धारा १२(२)(च) मा पनि कुनै पनि नागरिकलाई स्वतन्त्रता पूर्वक कुनै पेशा, रोजगार, उद्योग र व्यापार व्यवसाय गर्न पाउँने अधिकारको प्रत्याभूत गरिएको छ । त्यसैगरी धारा १३(४) मा समान कामका लागि महिला र पुरुषका बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरिने छैन भनी समानताको अधिकारको सुनिश्चित गरि १८ (२) मा महिलाहरूको लागि सामाजिक सुरक्षाको हक पनि प्रत्याभूत गरिएको छ भने धारा २०(१) मा महिला भएकै कारणबाट कुनै पनि किसिमको भेदभाव गरिने छैन भन्ने र धारा २०(३) मा कुनै पनि महिला विरुद्ध शारीरिक, मानिसक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य गरिने छैन र त्यस्तो कार्य कानूनद्वारा दण्डनीय हुनेछ । हिंसा विरुद्धको

अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरिएको अवस्थामा श्रम ऐनको दफा ४ मा महिला कामदार तथा कर्मचारी र व्यवस्थापकबीचको आपसी मञ्जुरी बेगर महिला कर्मचारी एवं कामदारलाई राती काममा लगाउन नपाइने गरी निश्चित समयावधि समेत उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै श्रम नियमावली २०५० को नियम ४ ले महिलालाई काममा लगाउने समयको बारेमा उल्लेख छ । उपदफा २ ले महिला कामदार एवं कर्मचारीलाई काममा लगाउँदा व्यवस्थापकले निजहरूको सुरक्षाको उपयुक्त व्यवस्था गर्नुपर्ने कुराको समेत उल्लेख गरेको छ । तर क्याबिन, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरूमा काम गर्ने महिलाहरू अनेकौ शारीरिक, मानिसक तथा यौनजन्य हिंसा सही काम गर्न बाध्य भैरहेको तथ्य समग्र कार्यस्थल, कार्यस्थलमा काम गर्ने महिला कामदारहरूको अवस्था र उनीहरूले भोगिरहेका समस्याको बारेमा यस सम्मानित अदालतको आदेश अनुसार पेश गरेको प्रतिवेदनबाट पनि स्पष्ट भएको छ ।

डान्स, क्याबिन तथा मसाज पार्लरमा काम गर्ने कामदार, व्यवसायी एवं ग्राहकका साथै स्वीकृती प्रदान गर्ने सरकारी निकायको जिम्मेवारीका बारेमा कुनै विशेष ऐन नियम नभएको र कार्यस्थलमा काम गर्ने र गराउनको लागि व्यवसायी, ग्राहक एवं कामदारहरूले पुरा गर्नु पर्ने न्यूनतम मापदण्ड नभएको हुनाले पैसा कमाउने नाममा व्यवसायीहरूबाट विशेष गरि महिला कामदारहरूलाई शारीरिक, मानिसक आर्थिक एवं यौनजन्य शोषण भई रहेको तथ्य अदालतको आदेशद्वारा गठित समितिले मिति २०६४।३।७ मा बुझाएको प्रतिवेदनमा स्पष्ट गरिएको छ । क्याबिन, डान्स तथा मसाज पार्लरमा कार्यरत महिला कामदारको सबै प्रकारको यौन तथा आर्थिक शोषणहरूको अन्त्य गर्न रिट निवेदकको प्रकरण १२ (क) बमोजिम माग गरिएका कानूनहरूको निर्माण गर्नु र सो कानूनहरूको निर्माण नहुदासम्म अदालत बाट निर्धारित निर्देशिका अबलम्बन गर्नु गराउन भन्ने समेतको परमादेश लागायत जो चाहिने आज्ञा आदेश वा पूर्जि जारी गरी पाऊँ ।

विपक्षी तर्फबाट उपस्थित विद्वान का.मु. नायव महान्यायाधिवक्ता टिका बहादुर हमालले गर्नु भएको एवं पेश गर्नुभएको बहसनोटको बहसवुदा यस प्रकार रहेको छ:- रिट निवेदकले काहा कस्ले संचालन गरेको रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा कस्ले को कस्को के कस्तो प्रकारले शोषण गरेको छ भन्ने कुरा तथ्ययुक्त आधारमा खुलाउन सक्नु भएको छैन । निवेदकले चाहेको आदेश जारी गराउनकालागी सर्व प्रथम त्यस्तो कार्य भएको छ भनि स्थापीत भएको हुनु पर्ने अवस्थामा सो कुराको स्थापीत एवं आधिकारीक तवरबाट प्रमाणित भएको छैन । संवैधानीक हकको हनन भएको भन्ने कुरा भनेर मात्र पुग्दैन हनन भएको छ, भन्ने कुरा ठोस एवं तथ्यगत आधारमा देखाउन सक्नु पर्दछ । को कसको संवैधानीक हक हनन हुने कार्य को कसबाट भएको छ भन्ने कुरानै प्रमाणित छैन भने मुद्दा गर्नु पर्ने कारण नै परेको मानिदैन । मुद्दा गर्ने हकदैया हक पुग्नेलाई हुन्छ भने हक अधिकार हनन भए नभएको कुरानै प्रमाणित नभएको अवस्थामा निवेदकलाई निवेदन दिने हकदयानै छैन साथै निवेदकले उठाएको विषय तथ्य सम्बन्धी प्रश्न पनि हो तसर्थ

रिट निवेदन दिनुपर्ने कार्य कारण नपरेको हकदैया नभएको तथ्य सम्बन्धी प्रश्न उठाएको र वेप्रमाणित किसिमले कुनै संस्था विशेषले गरेको कथित सर्वेक्षणको आधारमा रिट निवेदन पेश गरेको हुदा निवेदन खारेज भागी छ ।

विपक्षी निवेदकले क्याविन, डान्स तथा मसाज पार्लर जस्ता क्षेत्रहरूमा व्यापक रूपमा विकृति बढेको र सो क्षेत्रमा काम गर्ने महिला कामदारहरू उपर अर्थिक एवं यौन शोषण गर्ने गरिएको हुदा उक्त कार्य गर्नबाट रोक लगाइ पाउँ भन्ने जिकीर लिएको देखिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२को उपधारा ३ को (च) बमोजिम नेपाल अधिराज्यको प्रत्येक नागरिकलाई कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने कुरामा स्वतन्त्रता भएको संवैधानिक ग्यारेन्टि गरेको र संविधानले कुनै पनि व्यक्तिलाई स्वतन्त्र रूपले आफ्नो पेसा एवं रोजगार अफुले रोजे बमोजिम गर्न पाउँने अधिकार दिएको अवस्थामा कसैले वैध रूपमा गरेको व्यावसायीक कार्यलाई अन्यथा प्रमाणित नभएसम्म रोक लगाइपाउँ भनि दिएको निवेदन प्रारम्भमानै गैर संवैधानिक रहेको स्पष्ट छ । निवेदकले आफ्नो निवेदनमा शहरि क्षेत्रमा क्याविन एवं डान्स रेस्टुरेन्टहरू नै चेलीवेटि वेचविखनको प्लेटफर्म बनेको भनि उल्लेख गरेको देखिन्छ । अवाञ्छित कार्य भएमा एकातर्फ केहि शार्वजनिक (अपराध तथा सजाय) ऐन २०२७ बमोजिम कार्यवाही हुने कानूनी व्यवस्था विद्यमान छ भने अर्को तर्फ सो क्षेत्रमा मानव वेचविखन भएको अवस्थामा मानव वेचविखन तथा ओसार पसार ऐन २०६४ बमोजिम कानूनी कारवाही हुने अवस्था रहदा रहदै वैकल्पिक उपचारको मार्गछाडी रिट क्षेत्रमा आएको देखिन्छ ।

निवेदकले निवेदनमा डान्स एवं क्याविन रेस्टुरेन्टमा यौन जन्य एव. शारिरीक एवं मानिसक रूपमा महिला कामदारहरू को को शोषित पिडित हुन पुगे सो कुरा स्पष्ट उल्लेख नगरी केवल आत्मानिष्ठ एवं अमूर्त रूपमा उल्लेख गरेको देखिन्छ । उक्त कार्यबाट पिडित भएका व्यक्तिहरू समाहित भै निवेदन दिएको नदेखिएका अवस्थामा सो विषयमा निवेदकको सार्थक सम्बन्ध र तात्विक सरोकार नभएको र त्यस्तो सम्बन्ध र सरोकार छ भन्ने कुरा को पर्याप्त र मनासिव कारण समेत निवेदकले देखाएको अवस्था नहुदा निवेदकको प्रस्तुत निवेदन दिने हकदैया नै नभएको स्पष्ट भएको राधेश्याम अधिकारी विरुद्ध म.प. स. समेत भएको मुद्दामा प्रतिपादीत सिद्धान्तबाट स्पष्ट छ ।

रिट निवेदकहरूले प्रमुख रूपमा *Action Aid Nepal* ले सर्वेक्षण गरी दिएको प्रतिवेनदलाई आधारलीइ निवेदन दिएकोमा सो सर्वेक्षणको अधिकारीकता के हो र के कसरी यौन दुर्व्यवहार गरे सो तथ्य स्थापीत नभएको अवस्थामा रिट जारी हुन सक्ने अवस्था नै देखिदैन । प्रचलित कानूनले अपराध धोषित गरेको दण्डनिय कार्य कसैले गरे गराएमा त्यसको वैकल्पिक कानूनी उपचार रहेको र रिट क्षेत्रबाट दण्डसजाय गर्ने र अपराध अनुसन्धान गर्ने जस्ता कार्य नगरीने समेत देखिन्छ । मुलुकको शासन प्रशासन संचालन गर्ने कार्य कार्यकारीणीको अधिकार क्षेत्र भित्र पर्छ । रिट निवेदकले उठाउँका महिला श्रमिकको हक हितको सम्बन्धमा नेपाल अन्तरिम संविधान २०६३ को भाग ४मा राज्यले प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छ । अतः निवेदकको प्रस्तुत विषयमा रिट निवेदन दिने

हकद्वैया नै नभएको अमूर्त एवं अप्रमाणित विषयमा रिट दिइएको तथा क्याविन एवं डान्स रेस्टुरेन्टमा गैरकानूनी कार्य गरइउको भनिएकामा पिडित व्यक्तिहरुले निवेदन दिएको अवस्था नरहेको र प्रस्तुत विवाद न्यायिक निरोपण योग्य नभएको र रिट जारी भएको अवस्थामा पनि सोको कार्यान्वयन हुन सक्नेस्था नहुदा प्रस्तुत रिट खारेज हुनु पर्दछ ।

यसमा क्याविन तथा डान्स रेस्टुरेन्ट लगायतका मसाज पार्लरहरुमा काम गर्ने महिला कामदारहरुकोलागी सुरक्षित र सम्मानित वातावरणमा काम गरी मर्यादित जीवन यापन गर्न पाउँने हकको कार्यान्वयन गराउन त्यस्ता रेस्टुरेन्ट तथा पार्लरमा काम गर्नेहरुको नियुक्ति, काम गर्ने समयको सिमा, पारिश्रमिक तथा भत्ता जस्ता रोजगारीको सुरक्षा सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्थाहरु र अतिरिक्त समयमा काम गरे वापत थप सुविधा, कार्यस्थलको भौतिक वातावरण र न्युनतम सुविधा, रोजगारदाताको दायित्व, यौन दुव्यवहारको नियन्त्रण, कानूनी उपचार, कार्यस्थलको नियमित अनुगमन र निरीक्षण, कामदारको अभिलेख र विवरण, रेस्टुरेन्टको दर्ता तथा संचालनका सर्तहरु लगायतका कुराहरुका अतिरिक्त आवश्यक पक्षहरुलाई समेत समेट्ने गरी आवश्यक कानूनको निर्माण गरी यथाशिघ्र कार्यान्वयन गर्नु, छुट्टै कानूनको व्यवस्था नहुदा सम्म त्यस्तो कार्यस्थलमा कार्यरत महिला श्रमिकहरुको सवैप्रकारका यौन तथा आर्थिक शोषणहरुको अन्त्य गर्न आवश्यक **Guidelines** अदालतवाट तयार गरी सो को पालना गर्न गराउनका लागी आवश्यक आदेश समेत जारी गरी पाउँ, श्रम ऐन २०४८ तथा श्रम नियमावली २०५०ले गरेका श्रमिकका हक अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी प्रावधानहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु गराउनु भन्ने परमादेशको आदेश जारी गरीपाउँ, साथै औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ लगायतका प्रचलित कानून विपरित संचालनमा आएका रेस्टुरेन्टको पहिचान गरी त्यस्ता रेस्टुरेन्ट को संचालनमा रोक लगाउनु र कानूनले तोकेको शर्त र सिमाभित्र रहेर मात्र त्यस्ता रेस्टुरेन्टहरुको संचालन गर्न दिनु भन्ने परमादेश जारी गरीपाउँ साथै क्याविन रेस्टुरेन्ट ,डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर जस्ता कार्यस्थलहरुमा कार्यरत महिला कामदारहरुले भोग्नु परिरहेको समस्याहरु अध्ययन गर्न एक उच्चस्तरीय अध्ययन समिति गठन गरी सो समितिले बुझाएको सुझाव बमोजिम अन्य आवश्यक आज्ञा आदेश समेत जारी गरी पाउँ भन्ने नै निवेदकको मूख्य मागदावि रहेको देखिन्छ ।

आज निर्णय सुनाउन तारेख तोकिएको प्रस्तुत निवेदनमा मिसिल संलग्न निवेदन सहितका कागजातको अध्ययन गरी दुवैपक्षवाट भएको वहस तथा पेश भएको वहसनोट समेतलाई दृष्टिगत गर्दा यो रिट निवेदनमा देहायका प्रश्नहरु निरुपण गर्नुपर्ने अवस्था रहेको देखिन्छ ।

➤ यसमा निवेदकहरुलाई रिट निवेदन दायर गर्ने हकद्वैया छ वा छैन ?

- क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरु के कुन कानून अन्तर्गत संचालन भएका छन र यस्ता कार्यस्थलहरुमा काम गर्ने महिलाहरुको सेवाको सुरक्षा र शोषण विरुद्धको हकको अवस्था कस्तो रहेको छ ? सो सम्वन्धमा कानूनी व्यवस्था के कस्तो छ ?
- क्याविन तथा डान्स रेस्टुरेन्ट लगायतका मसाज पार्लरहरुमा काम गर्ने महिला कामदारहरुकोलागी सुरक्षित र सम्मानित भएर काम गर्ने वातावरण छ, छैन ? र सो सम्वन्धमा हाल विद्यमान रहेका कानूनहरु पर्याप्त छन वा छैनन?
- निवेदकको माग बमोजिम रिटजारी हुनुपर्ने हो होइन ?

सर्वप्रथम पहिलो प्रश्न तर्फ वीचार गर्दा क्याविन डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर लगायतका महिला कामदार सम्मिलित त्यस्ता मनोरञ्जन स्थलमा कार्यरत महिला कामदारहरुको विद्यमान आर्थिक, सामाजिक एवं यौन शोषणको अन्त गरी लैंगिक विभेद र हिंसावाट समेत संरक्षण प्रदान गरी यस प्रकारको रोजगारीलाई सम्मानित तथा मर्यादित बनाइ रोजगारीका अवसरहरुको उपभोग गरी महिलाहरुको सम्मानपूर्ण एवं सारभुत र स्वस्थ जिवनयापन गर्न पाउने मौलिक मानव अधिकारको व्यवहारिक प्रत्याभुती गराउन यस अदालतको असाधारण अधिकार अन्तर्गत न्यायीक हस्तक्षेपकालागी प्रस्तुत निवेदन दायर भएको देखिन्छ । रिट निवेदक संस्था महिला विरुद्धको विभेदपूर्ण कानूनको खारेजी, नया कानूनको निर्माण तथा विद्यमान ऐन कानूनको यथोचित परिपालना मार्फत लैंगिक न्यायको उद्देश्य प्राप्तीकालागी कृयासिल रही आएको संस्था रहेको भन्ने देखिन्छ । निवेदक व्यक्तिगत हक हितकोलागी परेको नभई क्याविन, डान्स रेस्टुरेन्ट, र मसाज पार्लरमा काम गर्ने हज्जारौका संख्याका ति *Disadvantaged* वर्गको हित र स्वार्थ रक्षा गर्ने उद्देश्यले परेको र सो निवेदन *Pro-Bono-Publico* परेको देखिएको हुदा सो विषय सार्वजनिक हक वा सरोकारको विवादमा समावेश भएको संवैधानीक र कानूनी प्रश्न समावेश भएको विवाद भएको कुरामा कुनै विवाद देखिदैन । यस्ता ठूलो संख्यामा रहेका *disadvantaged* वर्गको तर्फबाट जो सुकै *public spirited individual* वा *NGO* ले यस अदालतको तत्कालिन संविधानको धारा ८८(२) र वर्तमान संविधानको धारा १०७(२) को असाधारण अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत गरिने निवेदन *Adversarial litigation* होईन । यस्तो विषयमा निवेदन गर्न जो सुकैको *Locus standi* पुग्छ भनि २०५६ सालको रिट नं ४०२६ निवेदक बालकृष्ण न्यौपाने विरुद्ध तत्कालिन शाहीनेपाल वायु सेवा निगम भएको निवेदन र २०६४ सालको रिट नं. ९१७ निवेदक सुनिल बाबु पन्त विरुद्ध मन्त्रि परिषद सचिवालय समेत भएको निवेदनमा विस्तृत व्याख्या गरि सकिएको छ । त्यसैगरी गोपाल सिवाकोटि समेत विरुद्ध अर्थमन्त्रालय समेत भएको र बालकृष्ण न्यौपाने विरुद्ध मन्त्री परिषद सचिवालय समेत भएको मुद्दा लगायत अन्य कतिपय मुद्दामा यस अदालतवाट सिद्धान्त प्रतिपादन भइसकेको हुदा क्याविन, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर लगायतका कार्य स्थलमा काम गर्न बाध्य महिलाहरुको हक र अधिकार तथा आर्थिक सामाजिक न्यायको विषयसंग सम्वन्धित संवैधानिक एवं

कानूनी प्रश्न समावेश भएको यस्तो सार्वजनिक सरोकारको विवादका विषयमा जो सुकैले पनि मुद्दा दायर गर्न पाउँने हुँदा यस विषयमा निवेदकहरुलाई निवेदन दायर गर्ने हकद्वैया छैन भनि मान्न नसकिने हुदा विपक्षि तर्फका विद्वान कानून व्यावसायीले बहसनोटमा हकद्वैया छैन भनि उठाएको जिकीर संग सहमत हुन सकिएन । निवेदक संस्था प्रस्तुत रिट निवेदन दायर गर्ने अधिकार प्राप्त संस्था हो ।

अब दोस्रो प्रश्नका सम्बन्धमा विपक्षी सरकारी निकायबाट प्राप्त लिखित जवाफबाट हाल सञ्चालनमा रहेका क्याविन, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरु निश्चित कानून अन्तर्गत संचालन भएको भन्ने देखिएन । कुनै कुनै औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ अन्तर्गत दर्ता भएको देखिन्छ, तर क्याविन डान्स तथा मसाज केन्द्रहरु औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ बमोजिम दर्ता गर्ने व्यवस्था भएको देखिदैन । सो ऐन बमोजिम होटल रेस्टुरेन्ट र रिसोर्ट दर्ता गर्ने प्रावधान भए अनुसार तिनिहरुको दर्ता गर्ने गरिएको र सो दर्ता हुदाका वखत रेस्टुरेन्ट मा क्याविन राख्न नपाइने, राति ९ वजेपछि महिला मजदुरहरुलाई काममा लगाउन नपाइने शर्त राखिने गरेको भन्ने उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाट देखिन्छ ।

क्याविन, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज केन्द्रहरु दर्ता गर्ने प्रावधान छैन । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ तथा प्रचलित अन्य ऐन नियम र कार्यविधि बमोजिम यस विभागको मातहतका कार्यालयमा होटल रेस्टुरेन्ट रिसोर्ट मात्र दर्ता गर्ने प्रावधान रहेको, रेस्टुरेन्ट दर्ता गर्दा डान्स क्याविन राख्न पाइने छैन, राति ९ वजे पछि महिला मजदुरलाई काममा लगाउन पाइने छैन, सवारी साधनको व्यवस्था गरी घर पुर्याउने व्यवस्था गर्नुपर्ने शर्त राखी दर्ता गर्ने गरिएको छ । क्याविन डान्स तथा मसाज पार्लर जस्ता व्यवसाय दर्तानै नगरिने र काठमाडौं ललितपुर र भक्तपुर जिल्लामा विनादर्ता क्याविन डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज केन्द्रहरु संचालन भै रहेको भन्ने सम्बन्धमा यस विभागको ध्यान आकर्षित भएको भन्ने घरेलु तथा साना उद्योग विभागको लिखित जवाफ रहेको देखिन्छ ।

विपक्षी वनाइएका सरकारी निकायहरुको लिखित जवाफ, यस अदालतको आदेश अनुसार गठित महिला, बालवालीका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयका सहसचिवको अध्यक्षतामा गठित समितीको प्रतिवेदन र काठमाडौं जिल्लाका प्रमूख जिल्ला अधिकारीको संयोजकत्वमा गठित समितिको प्रतिवेदनबाट काठमाडौं उपत्यका भित्रमात्रै क्याविन रेस्टुरेन्ट, दोहोरी रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लरको संख्या करिव १२०० पुग्न सक्ने र ति संस्थाहरुमा काम गर्ने करिव ५०,००० कामदार संलग्न रहेको र ति ५०००० कामदार मध्ये ८० प्रतिशत महिला कामदार रहेको भन्ने देखिन्छ । यत्रो संख्यामा कामदारहरु रहेको र त्यसमध्ये ८० प्रतिशत महिला कामदार भएको व्यावसायको दर्ता गर्ने र नियमित (Regulate) गर्ने कानून नभएकोले यी रेस्टुरेन्टहरुको कानूनी हैसियत नै देखिदैन । प्रतिवेदनबाट ति १२०० रेस्टुरेन्ट मध्ये केहि औद्योगिक व्यवसाय ऐन अनुसार घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालयमा

रेस्टुरेन्टको रूपमा दर्ता भएको, केहि स्थानिय स्वयत्त शासन ऐन अन्तर्गत इजाजत लिइ सञ्चालन भएको, केहि पर्यटन ऐन अनुसार रेष्टुरा एण्ड रिसोर्टको रूपमा दर्ता भएको र केहि दर्तानै नभई सञ्चालन भएको भन्ने देखिन्छ । दर्ता भएका हरुपनि साधारण रेस्टुरेन्टको नाममा दर्ता गरी गैर कानूनी रूपले डान्स रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लर का रूपमा सञ्चालन भएको देखिन्छ । यसबाट नेपालमा क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर सम्बन्धी खास र छुट्टै कानून नभएकोले कानूनत दर्ता गर्ने कानूनी व्यवस्था को अभावको कारणले गर्दा हाल सञ्चालनमा रहेका क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरु विना दर्तानै सञ्चालनमा रहेको तथा दर्ता भएको भनिएका क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर पनि कुनै कुनै निकायमा कुनै कुनै ऐन अन्तर्गत त कुनै कुनै ऐन अन्तर्गत दर्ताको लागी दर्ता गरी छाडा तथा अनियन्त्रित रूपमा सञ्चालन भइरहेको देखियो ।

तत्कालीन नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ३५ अनुसार नेपालको कार्यकारीणी अधिकार धारा ३६ अन्तर्गत गठनहुने मन्त्रिपरिषदले प्रयोग गर्दछ । धारा ३५ अन्तर्गत आफुलाई प्राप्त यो देशको कार्यकारी अधिकार मन्त्रिपरिषदले धारा ४९(१) अन्तर्गत वनेको नियमावलि बमोजिम धारा १२४ अन्तर्गत गठित निजामति कर्मचारी समेतलाई प्रत्यायोजन गरी कार्यकारी अधिकार प्रयोग गरी राज्य सञ्चालन हुन्छ । कार्यकारी अधिकार अन्तर्गत राज्य भित्र सबै काम कारवाही कानून बमोजिम सञ्चालन भए नभएको हेर्ने, जान्ने, बुझ्ने अभिलेख राख्ने *Moniter* गर्ने कार्यहरु पर्दछन । कानून नभएमा उपयुक्त कानूनको मसौदा गरी विधायीका समक्ष विधयेक पेशगरी कानून बनाई कानून द्वारा सञ्चालीत हुनु पर्दछ । कानूनी राजको अवधारणामा राज्य संचालन हुने हाम्रो व्यवस्थामा कानूनको शून्यताको कारण नागरिकहरु शोषण र असुरक्षणमा रहने भन्ने हुदैन । १२०० डान्स रेस्टुरेन्टहरुको केहि दर्तानै नभएको र दर्ता भएको भएपनि विभिन्न कानून अन्तर्गत दर्ता गरी रेस्टुरेन्ट सञ्चालन नाममा महीला कामदारहरुक *Sexually exploit* हुने गरी डान्स वार आदि सञ्चालन भई रहदा पनि कुनै कारवाही भएको नदेखिएको हुँदा डान्स वार आदि सञ्चालनमा सरकारको पकड नै नभएको देखियो । डान्स वार आदि सञ्चालनमा सरकारको पकड नै नभएको हुदा त्यसमा कामगर्ने महिला कामदारहरु कानूनको अभावको कारण *Sexually* पनि *exploited* हुनु स्वभावीक हुन जान्छ ।

१२०० भन्दा बढी संख्यामा संचालित र ५०००० भन्दा बढी नागरिक रोजगारमा संलग्न यस्ता डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याविन रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लरमा नागरिकहरुका वर्तमान संविधानको धारा १२(१), १२(३)(च), धारा १३। धारा १६, धारा १७, धारा १८, धारा १९, धारा २०, धारा २१, धारा २८, धारा २९ र धारा ३० ले प्रदान गरेको हक प्रत्यक्ष रूपले संलग्न र सम्बन्धित हुन्छ । नागरिकहरुको यस्तो हक अधिकार कानून बमोजिम बाहेक अपहरण हुन सक्दैन । डान्स वार, क्याविन रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर सम्बन्धी कानूनको अभावमा एकातिर ति डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याविन रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरुमा कार्यरत ५०००० भन्दा बढी

नागरिकहरूको हक अधिकार प्रत्यक्ष असर पारेको देखिन आएको छ । अर्कोतिर धारा ३८ अन्तर्गत गठीत मन्त्र परिषदले धारा ३७ अन्तर्गतको आफ्नो संवैधानिक कर्तव्य पालना र प्रयोग गर्न नसकेको देखियो ।

यस समबन्धमा वास्तविकता के हो ? भन्ने पहिचान गर्न यस अदालतबाट र सरकारबाट पनि समिति गठन गरि उक्त दुवै समितिको अध्ययन प्रतिवेदन हेर्दा डानस रेस्टुरेन्ट, क्याविन रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लर कानूनको अभावमा सञ्चालन भई रहेका र यसमा कार्यरत कामदारहरू पनि शोषित र असुरक्षित अवस्थामा रहेका भन्ने देखिन्छ ।

अध्ययन प्रतिवेदनबाट ज्यादा जसो डानस एवं क्याविन रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लरहरूमा काम गर्ने वातावरण र भौतिक अवस्था यस प्रकार रहेको देखिन्छ ।

- अधिकांश क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्टमा ग्राहक बस्ने स्थान स्वस्थ र स्वच्छ हावा आउन जान नसक्ने, पर्याप्त प्रकाश आवागमन हुन नसक्ने सागुरो ठाउँमा र देखि १५ वटा सम्मको अपारदर्शि क्याविन विभाजित भै संचालन भै रहेको,
- स्वास्थ्यकालागी हानिकारक हुने वक्तिको प्रयोग तथा ठुलाठुला आवाजमा गित बजाएर ध्वनी प्रदुषण जस्ता कार्यहरू गरीने गरेको
- अधिकांश किचेन भनिएको ठाउँमा धुवा जाने उचित व्यवस्था नभएको र सर सफाइमा ध्यान नदिएको,
- रेस्टुरेन्ट भनिएपनि अधिकांशमा डाइनिङहल समेत नभएको,
- मसाज पार्लरहरूको कोठाको भौतिक अवस्था रेस्टुरेन्टको भन्दा तुलनात्मक रुपमा सफा रहेको,
- कामदार तथा सेवाग्राहिको स्वस्थ तथा सुरक्षाको दृष्टिकोणबाट कार्यस्थलको कुनै मापदण्ड किटान पनि नभएको र पालन पनि नभएको,
- स्वस्थ खाना र सफा पानीको प्रयोग नभएको,
- अशिल्ल चित्रहरू टासिएको,
- ग्राहकहरूले कामदारहरूलाई दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन र गरेमा दण्डनिय हुन्छ भन्ने कुरा उल्लेखित सुचनामुलक पोस्टरहरू कार्यस्थलहरूमा नटासिएको,
- अधिकांश स्थानमा रेष्टुरालाई उपयुक्त भौतिक व्यवस्था समेत नभएको,
- स्वास्थ्य सरसफाइ र शारीरिक बचाउको दृष्टिकोणले केहि रेस्टुरेन्ट जोखिमपूर्ण भएकोले कामदार तथा कर्मचारीहरू र ग्राहकको समेत स्वास्थ्यमा प्रतिकुल असर पर्ने देखिएको
- कार्यस्थलको श्रृंगार शान्त वातावरणमा नभइ भड्किलो र उत्तेजित हुने किसीमले गरिएको ।

अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार कार्यस्थलको वातावरण देहायवमोजिमको रहेको देखिन्छ ।

- दिनमा भन्दा बढि राति चहल पहल तथा भिडभाडमा काम गर्नु पर्ने
- कार्य गर्ने स्थानको वातावरण भडकिलो र यौन उत्तेजना फैलाउने किसिमले श्रुगारीएको
- उच्च ध्वनि, चुरोटको धुँवा र मादक पदार्थको गन्धबीच उकुसमुकुस हुने वातावरणमा काम गर्नु पर्ने,
- रेस्टुरेन्टमा खाद्य पदार्थको नाममा मादक पेयपदार्थ र तयारी खाद्यपदार्थको बढि प्रयोग गर्ने गरेको,
- कार्यस्थलको वर्तमान अवस्थामा कुनैपनि समयमा आकस्मिक विपत्ति, दुर्घटना भै जनधनको क्षति हुन सक्ने सम्भावना नि बढि मात्रामा रहेको,
- कामदारहरुले पनि यस्तो कमलाई सजिलै पाउने रोजगारीको रुपमा लिने गरेको
- मादक पदार्थ सेवनगरी भगडा,होहल्ला मच्चाउने र वरीपरिको वातावरणमा नै नकारात्मक असर पार्ने गरेको,
- खोल्ने र बन्दगर्ने निश्चित समय नभएको ,
- रेस्टुरेन्ट खोल्ने स्थानहरु आवासिय क्षेत्रमा पनि रहेको

अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार महिला कामदारको स्थिति यस प्रकार औल्याइएको छ

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

- विवसमा परेका महिलाहरूलाई अनुचित प्रभाव लोभ लालच र दवावमा पारी कामको समय भन्दा बाहिर गइ अनैतिक एवं अमर्यादित र यौनसम्पर्ग समेत गर्न व्यावसायी एवं ग्राहकहरूबाट बाध्य गराउने,
- ग्राहक एवं व्यावसायीको दुर्व्यवहारबाट शारिरिक एवं मानिसक चोट पुगेमा औषधि उपचारको व्यवस्था नगरिदिने,
- राति अवेर सम्म काम भएमा अनिवार्य रूपमा कामदारको घरसम्म पुर्याउनु पर्ने नियम नभएको,
- यस्ता कार्यस्थलमा कामगर्ने महिला कामदारहरू *Sexually exploited* गर्न वेचविखनमा पर्ने वढी सम्भावना रहेको र ५२.५ प्रतिशत महिला कामदारहरूलाई हडकड, दुवहि, तथा साउदि अरव लगायतका देशहरूमा राम्रो काम खोजिदिन्छौ भनेर चेलीवेटि वेचविखनमा संलग्न व्यक्तिहरूले वहकाउने र फसाउने गरेको

कार्यस्थलको वातावरण र कार्यस्थलको भौतिक अवस्था कामदार कर्मचारी एवं महिला कामदारको अवस्था दुवै प्रतिवेदनमा अर्थात् यस अदालतबाट गठित महिला बालबालीका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको सहसचिवको संयोजकत्वमा गठित समिति र काठमाडौं जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीको संयोजकत्वमा गठीत दुवै समितिको प्रतिवेदन प्राय समान देखिन्छ ।

निवेदकले आफ्नो निवेदनमा डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरूमा प्राय किसोरी युवतिहरू राखिने, उनिहरूलाई ग्राहकहरूबाट हुने जस्तोसुकै यौन दुर्व्यवहार सहन मालिकहरूले लगाउने, रेस्टुरेन्टका मालिकहरू महिला कामदारहरू माथी हुने यौन शोषणको कुनै परवाह नगरी ग्राहकलाई आकर्षित गरी आफ्नो व्यापार वृद्धि मात्र गर्ने गरिवी एवं बेरोजगारको कारण विवश महिला कामदारलाई ग्राहक तथा मालिकबाट समेत शारीरिक यौन शोषण तथा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुने गरेकोले महिला कामदारका न्युनतम मानव अधिकारको गम्भिर उलंघन भैरहेको अध्ययन प्रतिवेदनबाट देखिन्छ । यस्ता मसाज पार्लर र डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टमा कामगर्ने कामदारहरूको स्वस्थ स्थितिमा समेत प्रतिकूल असर परिरहेको र यस्ता ठाउँहरू चेलीवेटि वेचविखनका ल्येटफर्मको रूपमा समेत विकसित भइरहेको भन्ने देखिन्छ । यस्ता डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरू नेपाल अधिराज्य भरि ठुलै संख्यामा संचालन भइ रहेको र यस्ता व्यवसायलाई कानूनको अभावको कारण *Regulate* नभइ छाडा भएकोले विकृति तथा विसंगतिहरू उत्पन्न भएको देखिनुका साथै त्यसमा कार्यरत महीला कामदारहरू अर्थिक सामाजिक र यौन सबै प्रकारले शोषित हुन पुगेको देखिन्छ ।

यस अदालतको आदेश वमोजिम गठित अध्ययन समितीले पेश गरेको प्रतिवेदनबाट डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरूमा करिव १२ देखि ३० वर्ष बीचका महिलाहरू रोजगारीमा संलग्न रहेको भन्ने देखिन्छ । ग्राहकहरूलाई रिभाउन महिला

कामदारहरूलाई अपमानजनक, अभद्र तथा अशिल्ल शब्दहरू सहन वाध्य पारिएको भन्ने देखिन्छ । महिला कामदारहरूलाई ग्राहक सँग वसि मदिरा सेवान गर्न प्रेरित एवं वाध्य पारिएको, ग्राहक एवं संचालकहरूबाट हुने मौखिक एवं शारिरिक दुर्व्यवहार एवं यौन शोषण सहनुपर्ने, पारीश्रमिक तथा ज्यालामा समानता नरहेको, समयमाने पारीश्रमिक दिने नगरिएको, कामको दक्षता भन्दा उमेर सौन्दर्यता र ग्राहकलाई रिक्ताएको आधारमा पारीश्रमिक निर्धारण हुने, अनैतिक एवं अमर्यादित र यौनसम्पर्ग समेत गर्न व्यवसायी एवं ग्राहकहरूबाट वाध्य गराउने गरेको भन्ने देखिन्छ । यसबाट डान्स तथा क्याबिन रेष्टुराँ र मसाज पार्लरमा काम गर्ने महीलाहरूको संविधानको धारा २९ को हक समेत हनन भइरहेको देखिन्छ ।

अध्ययन प्रतिवेदनबाट राति ढिलासम्म काम गरेको अवस्थामा घर सम्म पुर्याउने कुनै सवारी साधनको व्यवस्था नभएको, कार्यअवधि सुनिश्चित नभएको जस्ता अवस्था रहेको भन्ने देखिन्छ । अध्ययन प्रतिवेदनबाट समेत डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरूमा काम गर्ने महिला कामदारहरू *Sexually Exploit* भएको भन्ने देखिन्छ । डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरूमा काम गर्ने महिलाहरूले सम्मान पूर्वक इज्जत अनुसार र शोषण मुक्त वातावरणमा काम गर्न पाउँको नभइ शोषित र अपमानित मात्र होइन इज्जत नै सौदामा राखी काम गर्न वाध्य भएको भन्ने देखिन्छ । संविधानले नागरिकलाई समानताको आधारमा सम्मानपूर्वक वाचन पाउँने हक प्रदान गरेको, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको हक प्रदान गरेको र सामाजिक न्याय र शोषण विरुद्धको हकलाई मौलिक हकको रूपमा हक प्रदान गरेको अवस्थामा डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरू र डान्स वारमा काम गरेको भन्दैमा त्यस ठाउँमा काम गर्ने महिलाहरू शोषित हुन सक्दैनन । सरकार मुकदर्शक भएर बस्ने होईन त्यसमा सरकार जवाफदेहि हुनु पर्दछ ।

उपत्यकामा मात्रै डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरू र मसाज पार्लरमा महिला कामदारहरूको संख्या उल्लेख्य रहेको र महिला कामदारहरू *Sexually Exploit* भइरहेको मात्र होइन यस्ता डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरू जथाभावि जुनसुकै ठाउँमा पनि संचालनमा रही काम गर्ने भौतिक वातावरण पनि स्वस्थलाई हानीकारक हुनेगरी सञ्चालन भइरहेको भन्ने यस अदालतको आदेश बमोजिम गठित अध्ययन समितिको प्रतिवेदनबाट देखिन्छ । डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्टहरू मा कार्यरत महिला कामदारहरू आर्थिक सामाजिक एवं यौण शोषण तथा यौन जन्य दुर्व्यवहारबाट पिडित मात्र होइन शारिरलाई हानीकारक हुने अवस्थाको वातावरणमा काम गर्नु परेको समेत देखिन आयो । सो सम्बन्धमा डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्सवार मसाज पार्लर र क्याबिन रेस्टुरेन्ट संचालकहरूले पालना गर्नु पर्ने न्युनतम *Standard* तोकिएको र कुनै नियमित र आकस्मिक निरिक्षण हुने गरेको पनि देखिएन । कानून नभएको हुदा यस्तो छाडा र मनपरी हुनु स्वभाविक हो । त्यसैले यि कुराहरू यस अदालतको आदेश बमोजिम गठित अध्ययन समितीको प्रतिवेदन समेतले औल्याएको

देखियो । प्रतिवेदनवाट महीला र पुरुष दुवै शोषित भएको र महीला चाही आर्थिक मात्र होइन महीला भएकै कारणवाट यौनजन्य शोषण समेत भएको देखियो ।

माथि उल्लेखित तेस्रो प्रश्नको सम्बन्धमा विचार गर्दा नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १२ को उपधारा २(ड) मा सवै नागरिकलाई कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता रहने कुराको ग्यारेन्टी गरेको पाइन्छ भने सोहि संविधानको धारा ११ को उपधारा ५मा समान कामकालागी महिलार पुरुषका बीच पारीश्रमिकमा भेदभाव गरीने छैन भनि पेशा रोजगारी तथा समान पारीश्रमिक पाउने मौलिक हकमा व्यवस्था गरी ग्यारेन्टी गरेको पाइन्छ । त्यस्तै नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ धारा १८ को उपधारा १ले प्रत्येक नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम रोजगारीको हक हुनेछ भनि रोजगारीको अधिकारलाई मौलिक हकको रुपमा प्रत्याभुत गरिएको छ । त्यस्तै धारा १२को उपधारा २(च) मा कुनैपनी नागरिकलाई स्वतन्त्रता पुर्वक कुनै पेशा, रोजगार, उद्योग र व्यापार व्यवसाय गर्न पाउने अधिकारलाई मौलिक हकको रुपमा प्रदान गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी धारा १३(४) मा समान कामकोलागी महिला र पुरुषका बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरिने छैन भनि समानताको अधिकार प्रदान भएको पाइन्छ भने धारा १८(२)मा महिला श्रमिक वृद्ध अपाङ्ग तथा अशक्त र असाहाय नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भनि महिलालाई सामाजिक सुरक्षाको हक पनि प्रत्याभुति गरिएको पाइन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा २०(१)ले महिला भएकै कारणवाट कुनैपनि किसिमको भेदभाव गरिने छैन भनि महिलालाई शोषण र भेदभाव विरुद्धको हक प्रदान गरेको देखिन्छ । संविधानको धारा २०(३) मा कुनैपनि महिला विरुद्ध शारिरिक, मानिसक, वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य गरिने छैन र न्यस्तो कायू कानूनद्वारा दण्डनिय हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरि महिला विरुद्धको हिंसाजन्य कार्यको विरुद्धको अधिकारलाई मौलिक हकको रुपमा प्रदान गरेको देखिन्छ । यसैगरी धारा १६ मा वातावरणीय तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी हक समेत प्रदान भएको छ ।

संविधानको उल्लेखित व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने उदेश्यले विषय विषयमा छुट्टछुट्टै र विशेष कानून नभए पनि केहि हदसम्म समुचित र सहज वातावरणमा सम्मानपूर्ण ढंगले काम गर्ने वातावरणको सृजनाकालागी श्रम ऐन २०४८ को व्यवस्था भै सो ऐनको दफा ४ मा काममा लगाउदा कामदार कर्मचारीलाई नियुक्तिपत्र दिएर मात्र काममा लगाउनु पर्ने ऐ दफा ५ मा महिलालाई काममा लगाउद निजको मञ्जुरी वेगर विहान ६ वजे देखि साभ ६ वजे सम्म बाहेक काममा लगाउन नसकिने व्यवस्था गरेको छ । ऐ ऐनको दफा २७ ले उद्योग प्रतिष्ठानमा स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ साथै ऐ दफा ४८ क ले होटल वा ट्राभल एजेन्सीहरुमा कामको प्रकृतिको आधारमा विशेष सुरक्षा को प्रवन्ध गरी महिलालाई अन्य समयमा पनि काममा लगाउन सक्ने व्यवस्था भएको देखिन्छ । तर उपर्युक्त कानून प्रयाप्त छैन र उक्त कानूनले डान्स रेस्टुरेन्ट,

तथा मसाज पार्लर जस्ता व्यवसायलाई समेटन सक्दैन । औद्योगिक व्यवसाय ऐन २०४९ बमोजिम होटल रेस्टुरेन्ट र रिसोर्ट दर्ता गर्ने प्रावधान भएको देखिन्छ, तर डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर दर्ता गर्ने व्यवस्था भएको देखिदैन । सरकारले डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरलाई *Regulate* गर्ने छुट्टै र विशेष कानून निर्माण गरी अविलम्ब लागु गर्नु पर्नेमा सो भए गरेको देखिदैन ।

औद्योगिक व्यावसाय ऐन २०४९ बमोजिम होटल रेस्टुरेन्ट र रिसोर्ट दर्ता गर्ने प्रावधान भए अनुसार तिनिहरूको दर्ता गर्ने गरिएको र सो दर्ता हुदाका वखत रेस्टुरेन्ट मा क्याबिन राख्न नपाइने, राति ९ वजेपछि महिला मजदुरहरूलाई काममा लगाउन नपाइने शर्त राखिने गरेको भन्ने उद्योग वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाट देखिन्छ । क्याबिन, डान्स तथा मसाज केन्द्रहरू दर्ता गर्ने प्रावधान छैन । औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०४९ तथा प्रचलित कानून र कार्यविधि बमोजिम यस विभागको मातहतका कार्यालयमा होटल रेस्टुरेन्ट रिसोर्ट मात्र दर्ता गर्ने प्रावधान रहेको, रेस्टुरेन्ट दर्ता गर्दा डान्स क्याबिन राख्न पाइने छैन, राति ९ वजे पछि महिला मजदुरलाई काममा लगाने पाइने छैन, सवारी साधनको व्यवस्था गरी घर पुर्याउने व्यवस्था गर्नुपर्ने सर्त राखी दर्ता गर्ने गरेको, क्याबिन डान्स तथा मसाज पार्लर जस्ता व्यावसाय दर्तानै नगरिने र काठमाडौं ललितपुर र भक्तपुर जिल्लामा विनादर्ता रेस्टुरेन्ट क्याबिन डान्स तथा मसाज केन्द्रहरू संचालन भै रहेको भन्ने सम्बन्धमा यस विभागको ध्यान आकर्षित भएको भन्ने घरेलु तथा साना उद्योग विभागको लिखित जवाफ रहेको देखिन्छ । तर समस्या के देखियो भने कानूनको अभाव भएको र भै राखेको कानून र दर्ता गर्न सरकारले राखेको शर्त पनि कार्यान्वयन नभएको र त्यसको *Monitor* गर्ने संस्था पनि भएको देखिएन ।

यस अदालतको आदेश बमोजिम गठन गरिएको अध्ययन समितिले दिएको अध्ययन प्रतिवेदनमा पनि हाल उपत्यकामा संचालित यस्ता डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्टहरू सामान्यतया औद्योगिक व्यावसाय ऐन अनुसार घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालयमा रेष्टुराको रूपमा दर्ता भइ शर्त विपरित क्याबिन, डान्स रेस्टुरेन्ट संचालन गर्ने गरीएको र केहि व्यावसाय भने स्थानिय स्वयत्त शासन ऐन अनुसार स्थानिय निकायसँग इजाजत लिइ संचालन भएको र केहि व्यावसाय पर्यटन ऐन अनुसार रेष्टुराको रूपमा दर्ता गराइ डान्स, क्याबिन संचालन गरेको देखिन्छ । भने केहि रेस्टुरेन्ट कतै पनि दर्ता नै नगराई संचालन भएको भन्ने देखिन्छ । निवेदकले निवेदनमा औल्याएभै क्याबिन, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर कै रूपमा कुनैपनि कानून अनुसार दर्ता गरी यस्ता व्यापार व्यवसाय संचालन गरेको नभै कुनै औद्योगिक व्यावसाय ऐन २०४९ बमोजिम पर्यटन उद्योग अनुसार होटल,रेस्टुरेन्ट तथा रिसोर्ट को रूपमा दर्ता गरी क्याबिन डान्स रेस्टुरेन्ट संचालन गरेको देखिन्छ भने कुनै स्थानिय स्वायत्त शासन ऐन अन्तरगत होटल रेष्टुराको रूपमा दर्ताभइ क्याबिन डान्स रेष्टुराको रूपमा संचालन भएको देखिन आयो ।

नेपालमा हाल विद्यमान श्रम ऐनले यस क्षेत्रमा हुने महिलामाथिका यौन शोषण तथा हिंसालाई प्रभावकारी तरिकाले रोक्न नसकेको भन्ने कुरा श्रम मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाट देखिन्छ । उक्त लिखित जवाफमा कानूनमा सुधार हुनुपर्ने भन्ने पनि उल्लेख भएको देखिन्छ । यसबाट पनि यस्ता क्याबिन डान्स तथा मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरुको पेसागत सुरक्षा र अन्य यौनजन्य शोषण एवं दुर्व्यवहारलाई उचित रूपमा नियन्त्रण गरी महिलाहरुको पेशा र रोजगारी सम्बन्धी मौलिक हकको संरक्षणका लागि तथा यस्ता स्थानमा काम गर्ने महिलाको पेशालाई मर्यादित तथा व्यवस्थित गरि पेशा प्रतीको सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्दै स्वस्थ वातावरणमा पेशा तथा रोजगारी गर्नपाउँने मौलिक हकलाई स्थापित गर्नकालागी श्रम ऐन प्रयाप्त नभएका र यसको लागी छुट्टै र विशेष कानून वन्नु पर्ने भन्नेमा सरकार आफैले पनि महसुस गरेको भन्ने देखिन्छ । कानूनी व्यवस्थाको अभावले गर्दा डान्स रेस्टुरेन्टमा काम गर्ने कामदारहरुको आर्थिक, सामाजिक, मानिसक एवं *Working Place* को वातावरणीय संरक्षण हुन र महिला कामदारहरु महिला भएकै कारण थप *Sexually* समेत *Exploit* हुन पुगेको भन्ने कुरामा संवेदनशील भई कानून निर्माण तर्फ यथासक्य चाँडो आवश्यक व्यवस्था सरकारले गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर सम्बन्धी कानून नभएको र भइरहेको अन्य कानूनले सो समस्यालाई *Adress* गर्न नसक्ने भएको कुरा विपक्षहरु तर्फबाट पेश भएको लिखित जवाफबाटै स्पष्ट हुन आयो । यस्ता क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर संचालन गर्दा हुनपर्ने भौतिक संरचना, संचालकले पालना गर्नुपर्ने सर्त तथा आचरण काम गर्ने कर्मचारीलाई स्वस्थ र स्वच्छवातावरण र महिला कामदारहरुको *Sexually* र अन्य तवरबाट हुने शोषण विरुद्धको *Guarentee* काम गर्ने महिला कामदारको सेवाको सुरक्षाका व्यवस्थाहरु न्युनतम तलव, ग्राहकहरुबाट महिला एवं अन्य कामदार उपर हुने अभद्र व्यवहारलाई अपराध घोषित गरी तुरुन्त र प्रभावशाली रोकथाम, क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर संचालन गर्दा ग्राहक हरुले मादकप्रदार्थ सेवन गरी होहल्ला गर्दा वस्तिको वरपरका वासिन्दालाई पर्ने असर, क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर का संगित र अन्य आवाजले वरपरको छिमेकिको शान्त वातावरणमा वस्न पाउँने हक मा असर पार्न नपाइने व्यवस्था, उमेर नपुगेका नाबालक प्रवेश गर्न नपाउँने व्यवस्था, मादक पदार्थ सेवन गर्ने समय, क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर राख्न नपाउँने आवासिय ठाउँ लगायतका व्यवस्था समावेश भएको क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लरको स्थापना संचालन त्यसमा काम गर्ने कामदारहरुको सेवाका सर्त र महिलाहरुलाई कुनै प्रकारले पनि शोषण गर्न नपाउँने गरी नियन्त्रण गर्ने र वेलावेलामा निरीक्षण र अनुगमन गर्ने सम्पूर्ण व्यवस्था समावेश भएको विशेष र छुट्टै कानून बनाइ कानूनमा व्यवस्था गरी यदि यस्ता तोकिएका मापदण्ड पुरा नगरी सञ्चालन गरिएमा क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर बन्द

गर्ने र तोकिएका आचरण पालन भए नभएको नियमित अनुगमन गरी त्यस्ता कामदारको बारेमा उजुरी सुनी तत्काल प्रभावकारी कारवाही गर्ने संयन्त्र सहितको कानून लागु भएमा मात्र यस्ता क्याबिन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर मा काम गर्ने महिलाहरुको पेशागत सुरक्षा, पेशागत मर्यादा र कार्य स्थलमा हुने महीलाहरुको यौनजन्य शोषण एवं दुर्व्यवहारलाई रोक्न सकिन्छ ।

विद्यमान अवस्था हेर्दा कानूनको अभावले गर्दा अनुगमन गर्ने, कारवाही गर्ने भन्ने त कुरै भएन संचालक एवं ग्राहकले पालना गर्नु पर्ने अनुशासन एवं आचरणको बारेमा समेत कुनै कानूनले स्पष्ट रूपमा व्यवस्था गरेको नपाइनुका साथै यस्ता क्याबिन रेस्टुरेन्ट, डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लर के कस्ता ठाउँमा संचालन गर्ने र खुल्ने समय समेतको किटान गर्ने स्पष्ट कानूनको अभाव रहेको देखिन आयो । कुनै पनि व्यक्तिले डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर लगायतका कानून बमोजिम सञ्चालन गर्न पाउने प्रत्येक नागरिकको पेशा रोजगार व्यवसाय गर्न पाउने मौलिक हक हो । त्यसैगरी डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा योग्यता पुगेको इच्छुक नेपाली नागरिकले काम गर्न पाउनु पनि प्रत्येक नागरिकको मौलिक हक हो । त्यस्तो रोजगार पेशा व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने हक र नागरिकको त्यस्ता स्थानहरुमा काम गर्न पाउने हक दुवैको हक संरक्षण गरिनु पर्ने हुन्छ । पेशा व्यवसाय सञ्चालन गर्दा मर्यादित ढंगबाट सञ्चालन गर्नु पर्ने कुरा कानूनमा नलेखिए तापनि स्वयं जानकारीमा रहने तथा स्वयं अनुशासनको नियम हो । क्याबिन रेस्टुरेन्ट डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार तथा मसाज पार्लर कानूनको दायरा भित्र रहि संचालन हुनु पर्दछ । यस्ता डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट एवं मसाज पार्लरको संचालन एवं यस्ता संस्थामा शोषण मुक्त वातावरणमा काम गर्न पाउने पनि प्रत्येक नागरिकको आ-आफ्नो स्तरमा संविधानले प्रदान गरेको पेशा व्यावसाय गर्न पाउने मौलिक हक अन्तर्गत पर्ने विषय हो । शोषण रहित समाज र मर्यादित पेशा व्यावसाय गर्न पाउने प्रत्येक नेपाली नागरिकको मौलिक हक हो । नागरिकको यस्तो मौलिक हकलाई कानून बनाइ *Regulate* गर्ने राज्यको संवैधानिक कर्तव्य हो । १२०० भन्दा बढि डान्स तथा क्याबिन रेस्टुरेन्ट संचालनमा रहेको र ५०,००० भन्दा बढि नागरिकहरु रोजगारीमा संलग्न रहेको र रहने विषयमा आजसम्म कानून नबनी कानूनी शुन्यतामा रहनु कानूनी राजको मान्यता विपरित हो । त्यसलाई *Regulate* गर्न क्याबिन, डान्स रेस्टुरेन्ट, डाँस वार, दोहोरी साँझ तथा मसाज पार्लरको स्थापना त्यसको संचालन, त्यसको दायरा र त्यसमा काम गर्ने कामदारको सेवाको सुरक्षा, महिला कामदारमा हुने यौन शोषण नियन्त्रण र सजायको व्यवस्था वातवरणीय स्वच्छता, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्ट, डान्स वार, तथा मसाज पार्लर सञ्चालनको कारण सर्वसाधारण जनताको सार्वजनिक स्वास्थ्य र नैतिकताको प्रतिकूल हुने कार्य तथा यस भन्दा माथिका प्रकरणमा उल्लेखित कुराहरु समेत समावेश गरी कानून निर्माण गर्नु भनि विपक्ष नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरी दिएको छ ।

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

त्यसैगरी विना भेदभाव नागरिकले त्यस्ता अधिकारको उपभोग गर्न सक्ने वातावरणको सृजना गर्नु जुनसुकै राज्यको पनि परम् दायित्व हो भनी *International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* धारा ११ (१)ले निम्नानुसार स्विकार गरेको छ, " *State parties shall take an appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights' in particular .* त्यसैगरी धारा ११ (१)को (ग) *The right to free choice of profession and employment, the right to promotion, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training.* भन्ने व्यवस्था गरी आफ्नो इच्छाले व्यवसाय एवं रोजगारी रोज्न पाउँने अधिकार, कामको सुरक्षाको अधिकारलाई सुनिश्चित गरेको पाइन्छ, भने सोहि उपधारको खण्ड (घ) मा *The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work* भन्ने व्यवस्था गरी समान ज्यालाको अधिकारलाई सुनिश्चित गरेको पाइन्छ । सोहि उपधारा (ङ) ले *The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to*

paid leave भन्दै सामाजिक सुरक्षाको अधिकार समेतको प्रत्याभुती प्रत्येक राज्य पक्षले गर्नुपर्ने कुराको प्रष्ट उल्लेख गरेको देखिन्छ ।

त्यसैगरी नेपालले अनुमोदन गरेका नेपाल सन्धी ऐन, २०४७ को दफा ९ अनुसार नेपाल कानून सरह लागू हुने *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights 1966* को धारा ७ अनुसार प्रत्येक नागरिकलाई विना भेदभाव विना शोषण स्वच्छ वातावरणमा काम गर्न पाउने वातावरण र अवस्थाको व्यवस्था गर्ने राज्यको कर्तव्य हो । धारा ७ मा निम्न कुरा भनिएको छ—

The State Parties to the present covenant recognize the right of every one to the enjoyment of just and favourable conditions of work, which ensure, in particular :

- (a) *Remuneration which provides all workers, as a minimum with;*
 - i- *Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work;*
 - ii- *A decent living for themselves and their families in accordance with provisions of the present covenant;*
- (b) *Safe and healthy working conditions;*
- (c) *Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence;*
- (d) *Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays.*

डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार, क्याविन रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लर सम्बन्धी कानून नहुनाले एकातर्फ त्यसमा काम गर्ने व्यक्तिहरको हक अपहरित भएको छ भने अर्कातर्फ नेपाल राज्यले *ICESCR* प्रति आफ्नो दायित्व (*Obligation*) पूरा नगरेको हुन जान्छ ।

सन्धी ऐन २०४७ अनुसार नेपाल पक्ष भै अनुमोदन समेत गरी सकिएका यस्ता सन्धीमा रहेको प्रावधानहरूलाई नेपाल कानून सरह लागू गर्नु पर्ने दायित्व समेत पक्ष राष्ट्रको आधारमा नेपाल सरकारमा रहन्छ । यसै गरी महिला विरुद्ध भेदभाव उन्मूलन गर्ने समितिको १९ औं सिफारिसमा पनि राज्य पक्षहरूले सार्वजनिक वा व्यक्तिगत जुनसुकै कार्यबाट भएको सबै प्रकारको लिङ्गमा आधारित हिंसाको अन्त्यका लागि उपयुक्त र प्रभावकारी उपायहरू अपनाउनु पर्ने, महिलालाई कार्यक्षेत्रमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध प्रभावकारी उजुरी प्रकृया र उपाय प्रदान गर्नु पर्ने, महिलालाई संरक्षण गर्न दण्ड सजायहरू देवानी उपायहरू र क्षतिपूर्तिका व्यवस्थाहरू सहितका प्रभावकारी कानूनी व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने राज्यको दायित्व तोकेको देखिन्छ । हिंसाबाट पीडित वा हिंसा हुन सक्ने जोखिममा रहेका महिलालाई शरण दिने, परामर्श, पुनर्स्थापना र सहयोग सेवा सहितको संरक्षण प्रदान गर्ने दायित्व समेत सुम्पिएको पाइन्छ ।

मर्यादित र शोषण मुक्त तथा सम्मानजनक वातावरणमा काम तथा रोजगारीका अवसरहरु उपभोग गर्न पाउँनु, आत्मासम्मान कायम राखि मर्यादित जिवनयापन गर्न पाउँनु, कुनैपनि प्रकारका शोषण, तथा डर त्रासवाट उन्मुक्त भै आफ्नोवारेमा आफै निर्णय लिन पाउँनु तथा सबैखाले अन्याय विरुद्ध यथोचित कानूनी संरक्षण प्राप्तगर्नु व्यक्तिका नैसर्गिक मौलिक अधिकार हुन । राज्यले मानिसका यस्ता नैसर्गिक अधिकारहरुको कानून द्वार उचित संरक्षण गर्नु पर्ने कुरालाई हरेक सभ्य समाजले स्वीकारेको मान्यता भएकोमा दुइमत हुन सक्दैन । सबैखाले विवेदको अन्त गरी सम्मान पुर्वक वाचनपाउँने नागरिकको अधिकारलाई सबै सभ्य समाजले आफ्नो राज्यको कानून तथा संविधानमा व्यवस्था गरी यस्ता अधिकारको सुनिश्चितताको प्रत्याभुत गरेको पाइन्छ र गर्नु पर्छ । यसै अनुरूप नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले पनि यस्ता अधिकार हरुलाई सुनिश्चित गर्ने क्रममा धारा १२ (१)मा प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मान पुर्वक वाचन पाउँने हक हुनेछ भनि सोहि धाराको उपधारा ३ को च मा प्रत्येक नागरिकलाई कुनै पेशा रोजगार उद्योग र व्यापार गर्ने स्वतन्त्रता हुने छ भनि व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

संविधानको धारा १२ ले समानताको हकको व्यवस्था गरी उपधारा ४ मा समान कामका लागी महिला र पुरुषका बीच पारीश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरीने छैन भन्ने मौलिक हकको व्यवस्था गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी सोही संविधानको धारा १८ मा रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हकको व्यवस्था गरी उधारा १ मा प्रत्येक नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम रोजगारीको हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरी रोजगारीको हकलाई मौलिक हकको रुपमा मान्यता दिएको पाइन्छ । त्यसैगरी सोहि संविधानको धारा २० मा महिलाको हक सम्बन्धी व्यवस्था गरि उपधारा १मा महिला भएकै कारणवाट कुनै पनि किसिमको भेदभाव गरीने छैन भनि महिला भेदभाव विरुद्धको हकलाई महिलाको विशेष मौलिक हकको रुपमा स्वीकार गरी उपधारा ३ मा कुनै पनि महिला विरुद्ध शारिरिक मानिसक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य गरिने छैन भनि विशेष संरक्षण प्रदान गरेको पाइन्छ । साथै धारा २९ मा शोषण विरुद्धको हकको व्यवस्था गरी उपधारा १ मा प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ भनि व्यवस्था गरीएको छ भने उपधारा ४ मा कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन भनि आफ्नो इच्छा विरुद्धको काम गर्नु नपर्ने कुरालाई संरक्षण गरेको छ । नागरिकका संविधानमा वर्णित यि मौलिक हक अधिकारलाई पूर्णरुपमा संरक्षण गर्नु राज्यको मूख्य दायित्व रहने कुरामा दुइमत हुन सक्ने देखिदैन ।

माथिका प्रकरणमा उल्लेख भए अनुसार हाल नेपालमा क्याबिन तथा डान्स रेस्टुरेन्ट डान्स वार, र मसाज पार्लर संचालनमा रहेको र यस्ता स्थानमा कामगर्ने कामदार हरु मध्य ७०-८० प्रतिशत महिला कामदार रहेको यस अदालतको आदेश बमोजिम गठित अध्ययन समितीको अध्ययन प्रतिवेदन समेतवाट प्रमाणित भइरहेको अवस्थामा उक्त अध्ययन प्रतिवेदन समेतवाट यस्ता क्याबिन तथा डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार र मसाज पार्लर मा काम गर्ने महिला कामदारहरुको रोजगारी तथा

सामाजिक सुरक्षाको स्थिति दयनिय र शोषित रहेको र कार्य स्थल भित्र तथा वाहिर पनि यौन शोषण तथा दुर्व्यवहारको पीडित भई संविधानत ग्यारेन्टी गरिएका मौलिक हक अधिकारको हनन भइरहेका कुरा अध्ययन समितिको प्रतिवेदन समेतवाट देखिन आयो ।

सवै वर्ग तथा तहका व्यक्तिहरुको कानूनी तथा संवैधानीक हक अधिकारहरुलाई संरक्षण तथा सम्बर्धन गरी व्यक्तिका मौलिक मानवअधिकार को सहज उपभोग गर्न सक्ने वातावरणको सृजना गर्नु पर्ने प्रमुख दायित्व राज्यका तिन प्रमुख अंग मध्ये कार्यपालीकाको हो । जनताका मौलिक हक हरुको उपभोगको ग्यारेन्टीको लागी आवश्यक कानून एवं संयन्त्रको निर्माण गर्ने दायित्व समेत कार्यपालीकामा रहेको हुन्छ । यदि कार्यपालीका निस्कृय भई कार्यपालीकाले आफ्नो संवैधानीक र कानूनी कर्तव्य पालना नगरेको कारण नागरिकहरुको वा नागरिकहरुको समुहको वा कुनै वर्ग वा जातजातिको मानव अधिकार वा कानूनी हक हनन भएमा त्यस्ता समुह वा वर्ग वा जातीहरुले हक स्थापीत गर्न अदालत सकृय हुनुपर्दछ । यहि मान्यता का आधारमा अदालत सकृय भइ सार्वजनिक सरोकारका विवादमा समावेस भएको संवैधानीक वा कानूनी प्रश्न को निरुपण गरिन्छ । कार्यपालीकाको निस्कृयताका कारणले गर्दा नागरिकहरुक वा समूह वा कुनै जात वा वर्ग का मानिसहरु का मानवअधिकारवाट वञ्चित हुनुपरेको कारण त्यस्तो हक प्रचलत गराउन अदालत सकृय हुने गरेको हो । कार्यपालीका सकृय भएमा अदालत सकृय हुनु पर्दैन ।

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

निवेदको माग बमोजीम कानून बनाउने निर्देशनात्मक आदेश जारीगरी सो कानूनहरुको निर्माण नहुदासम्म अदालत बाट निर्देशिका निर्धारणगरी निर्धारित निर्देशिका अबलम्बन गर्नु गराउन भन्ने समेतको परमादेश लागायत जो चाहिने आज्ञा आदेश वा पूर्जि जारी गरी पाऊँ भन्ने निवेदको मुख्य निवेदन माग रहेको देखिएको अवस्थामा माथि विवेचित तथ्यका आधारमा निवेदको माग बमोजिम निर्देशिका

(Guideline) समेत जारी हुनुपर्ने हो वा होइन सो सम्बन्धमा विचार गर्दा नेपालमा सञ्चालित डान्स वार, क्याबिन रेस्टुरेन्ट, डान्स रेस्टुरेन्ट तथा मसाज पार्लरहरूमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूको मौलिक हक अधिकारलाई व्यवस्थित गरी सामाजिक नैतिकता तथा सामाजिक सुरक्षा समेतलाई ध्यानमा राखि व्यवस्थित एवं मर्यादित रूपले संचालन गरिनु पर्ने कुरामा दुईमत हुन सक्दैन । माथि उल्लेख भए वमोजिम यस विषयमा कुनै कानून बनेको देखिएन । कानूनको अभावमा व्यवसायहरू मर्यादित तथा व्यवस्थित रूपमा संचालन हुन नसक्ने र महिला कामदारहरूको मौलिक हक र मानवअधिकार को संरक्षण हुन नसक्ने कुरामा विवाद हुन सक्दैन ।

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

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

विपक्षी नेपाल सरकारका विरुद्ध डान्सवार,डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्ट र मसाज पार्लरको संचालन सम्बन्धी कानून बनाउनु भन्ने निर्देशनात्मक आदेश जारी भएपनि कानून बनि कार्यान्वयन हुनकालागी समय लाग्ने भएकोले त्यस्तो स्थानमा

काम गर्ने महिला कामदारहरु उपर हुने यौन शोषण र दुर्व्यवहारको निषेध एवं नियन्त्रण गर्नकोलागि यस सम्बन्धमा *Guideline* जारी हुनुपर्ने देखिन आयो ।

अतः माथि विवेचित आधारमा डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स वार र मसाज पार्लर संचालनमा रहेको, यस्ता डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याविन रेस्टुरेन्ट, डान्स वार र मसाज पार्लरहरु कुनै निश्चित कानून बमोजिम दर्ता भइ संचालन भएको नदेखिएको, यस्ता व्यावसाय संचालन गर्दा आवश्यक पर्ने भौतिक पुर्वाधार नभएको तथा संचालक, कामदार तथा ग्राहकले पालना गर्नुपर्ने आवश्यक न्युनतम अनुशासन र आचार संहिताको अभावले गर्दा महिला कर्मचारी तथा कामदारहरुमाथि आर्थिक तथा यौन शोषण भएको तथा महिला कामदारले यौन दुर्व्यवहार समेत वाध्यतावस सहनु पर्ने भै निजहरुको मौलिक हक अधिकार समेतको हनन भएको भन्ने प्रतिवेदन समेतवाट देखिएकोले सो सम्बन्धमा कानून नबनुजेलसम्मको लागि निवेदकको माग बमोजिम देहाय बमोजिमको *Guideline* निर्देशिका जारी गरिएको छ । फैसाला सहितको निर्देशिका महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई दिई दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार बुझाई दिनु ।

न्यायाधीश

उक्त रायमा म सहमत छु ।

न्यायाधीश

ईजलास अधिकृत- राजेन्द्र कुमार आचार्य
माधव मैनाली

कम्प्युटर- बुद्धरत्न महर्जन

ईति सम्बत २०६५ साल मंसिर ११ गते रोज ४ मा शुभम.....