

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्ल
माननीय न्यायाधीश श्री हरिप्रसाद फुयाल
फैसला

०७८-WO-१०२८

मुद्दा:-उत्प्रेषण।

प्राइम कमर्सियल बैंक लिमिटेड, केन्द्रीय कार्यालय, कमलपोखरी -----१

निवेदक

विरुद्ध

नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, सिंहदरवार,
काठमाडौं-----१

श्रम सम्बन्ध शाखा, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय,
सिंहदरवार, काठमाडौं-----१

विपक्षी

नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, सिंहदरवार,
काठमाडौं-----१

श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम गठित मध्यस्थ समिति, श्रम
रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौं -----१

ऐ. मध्यस्थ समितिका संयोजक शारदा भण्डारी, श्रम रोजगार तथा सामाजिक
सुरक्षा मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौं-----१

ऐ. मध्यस्थ समितिका सदस्य तथा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रका
प्रतिनिधि गणेश बहादुर के.सी-----१

ऐ. मध्यस्थ समितिका सदस्य तथा नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि
प्रबलजङ्ग पाण्डे-----१



S.H.

नेपालको संविधानको धारा ४६ तथा धारा १३३ (२) र (३) बमोजिम यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत दायर भएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य र आदेश यसप्रकार छ।

तथ्य खण्ड

१. निवेदक प्राइम कमर्सियल बैंक लिमिटेड र विपक्षी बैंकको कर्मचारी संघबीच पछिल्लो पटक संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ मा पेश भएको मागहरूका सम्बन्धमा सहमति नभए पश्चात विपक्षीले मेलमिलाप गराईदिनका लागि भनी विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालयलाई मिति २०७७।१२।१६ मा पत्राचार गरेकोमा उक्त कार्यालयले छलफलमा बोलाए अनुसार पटक-पटक छलफल भएको थियो। विपक्षी कर्मचारी संघले मिति २०७८।७।३० मा विपक्षी श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयलाई पेश गरेको मागहरूका सम्बन्धमा प्रतिदावी पेश गर्न जानकारी पाए बमोजिम बैंकको तर्फबाट मिति २०७८।०९।०२ मा प्रतिदावी पेश गरिएको थियो र बोलाईए अनुसार पटक पटक बैठकमा प्रतिनिधि पठाइएको समेत थियो। विपक्षी मध्यस्थ समितिबाट मिति २०७८।११।०८ मा निर्णय हुँदा यस बैंकका कर्मचारीहरूको पदोन्नती, उपदान, भैपरी विदा, घर कर्जा, ओभरड्राफ्ट, पर्सनल लोन, जीवन विमा, दैनिक भ्रमण भत्ताको वृद्धि, तलब भत्ताको वृद्धि, कर्मचारीको मृत्युपश्चात निजका परिवारलाई दिइने सुविधा, बाह्य आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत कर्मचारीलाई स्थायी गर्नुपर्ने तथा नियमनकारी नेपाल राष्ट्र बैंकबाट कर्मचारी विनियमावली स्वीकृत गराउने जस्ता प्रचलित श्रम ऐन, नियम तथा बैंकको हितमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी भएको उपर बैंकको तर्फबाट मिति २०७८।११।१५ मा विपक्षी मन्त्रालयमा असहमति पत्र पेश गरेकोमा विपक्षी मन्त्रालयले मध्यस्थ समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(१) को उपदफा (क) बमोजिम रहेकेले सोही ऐनको दफा १२२(२) बमोजिम असहमति व्यक्त गर्न नपाइने भनी दरपीठ गरेकाले यो रिट निवेदन लिएका आएका छौं। विपक्षी मध्यस्थ समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाउँ भन्ने रिट निवेदन दावी।
२. यसमा के कसो भएको हो निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो ? आदेश जारी हुन नपर्ने भए सोको आधार कारणसहित म्याद सूचना पाएका मितिले १५

५६

दिनभित्र लिखितजवाफ पेश गर्नु भनी विपक्षीहरूको नाउँमा यो आदेश र रिट निवेदनको प्रतिलिपि साथै राखी म्याद सूचना पठाई लिखित जवाफ परे वा पर्ने अवधि व्यतित भएपछि नियमानुसार पेस गर्नु। अन्तरिम आदेश समेत जारी गरी पाउँ भन्ने निवेदन मागको सम्बन्धमा विचार गर्दा, यसमा मध्यस्थ समितिको गठन विधि तथा कार्यप्रणाली समेतका कुराहरूमा त्रुटि कायम रहेको देखिएको र विवादित निर्णय तत्काल कार्यान्वयन नहुँदा प्रत्यर्थीहरूलाई अपूरणीय क्षति पुग्ने अवस्था समेत नदेखिएको हुँदा सुविधा र सन्तुलनको दृष्टिले निवेदन माग बमोजिम अन्तरिम आदेश जारी गर्नु मनासिव देखियो। तसर्थ, प्रस्तुत निवेदनको अन्तिम टुङ्गो नलासेसम्मका लागि निवेदन माग बमोजिम प्रत्यर्थी समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय र पत्रहरू कार्यान्वयन नगर्नु नगराउनु, उक्त निर्णय र पत्रहरूको कार्यान्वयन यथावत राख्नु, राख्न लगाउनु भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ४९(२)(क) बमोजिम प्रत्यर्थीहरूको नाममा अन्तरिम आदेश जारी गरिएको छ। यसको जानकारी विपक्षीहरूलाई दिनु भन्ने यस अदालतको मिति २०७८।१२।०१ को आदेश।

३. नेपालको संविधानको धारा ३४, श्रम ऐन, बैंकको कर्मचारी विनियमावली लगायतको कानूनको अधिनमा रही मिति २०७३।३।३१ गते बैंकको व्यवस्थापन तथा कर्मचारी संघबीच भएको सम्झौतापत्रको बुँदा नं. १९ मा भएको "सामूहिक सौदाबाजी २/२ वर्षमा गर्न पाउने समझदारी र बैंकको बजेट प्लानिङ्ग समेतलाई दृष्टिगत गरी आगामी सम्झौताबाट कायम हुने प्रत्येक पटकको वृद्धि श्रावण महिनादेखि लागु हुने गरी सम्झौता गरिने छ" भन्ने सहमति तथा यस पूर्व मिति २०७५।१०।०९ मा भएको सामूहिक सौदाबाजीको अवधि समेत दुई वर्ष पुरा भईसकेको अवस्थामा बैंकमा कार्यरत कर्मचारीहरूको हक हितको लागि कर्मचारी संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ गते १५ बुँदे माग बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत समक्ष पेश गरिएको थियो। सो सम्बन्धमा पटक पटक वार्ता हुँदा समेत सहमति हुन नसकेको अवस्थामा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताको प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमत भई सोही अनुरूप निर्णय भएको थियो। श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट मिति २०७८।०६।१५ को (सचिवस्तरीय) निर्णयबाट श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम मध्यस्थता समिति गठन गरिएको थियो। उक्त मध्यस्थ ट्राईबुनलले दुवै पक्षसँग छलफल गरी आवश्यक प्रमाण कागज समेत

५६

११-

बुझी मिति २०७८।११।०८ मा कानून बमोजिम गरेको निर्णय ऐनको दफा १२२ बमोजिम दुवै पक्षलाई कानून सरह बाध्यकारी हुनेमा उक्त निर्णयको कार्यान्वयन रोकौंदा श्रमिकहरुको हक हितमा अपुरणीय क्षति पुग्ने भएकाले विपक्षी बैंकका तर्फबाट दायर भएको रिट निवेदनमा एक पक्षीय रूपमा एक न्यायाधीशको इजलासबाट मिति २०७८।१२।०१ मा मध्यस्थ ट्राईबुनलको मिति २०७८।११।०८ को निर्णयको कार्यान्वयन रोक्ने गरी जारी भएको अन्तरिम आदेश खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको विपक्षी प्राइम कर्मर्सियल बैंक कर्मचारी संघको तर्फबाट पेश भएको ०७८-FN-०८६२ को अन्तरिम आदेश खारेज गरी पाउँ भन्ने निवेदन पत्र।

४. नेपालको संविधानको धारा ३४, श्रम ऐन, बैंकको कर्मचारी विनियमावली लगायतको कानूनको अधिनमा रही बैंकको कर्मचारी संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ गते १५ बुँदे माग बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत समक्ष पेश गरिएको थियो। सो सम्बन्धमा पटक पटक वार्ता हुँदा समेत सहमति हुन नसकेको अवस्थामा मिति २०७७।१२।१६ गते मेलमिलाप गराई दिनुहुन भनी संघको तर्फबाट श्री बागमती श्रम कार्यालय टेकु, काठमाडौंमा पत्राचार गरिएकोमा श्रम तथा रोजगार कार्यालय टेकुबाट संघका प्रतिनिधि र विपक्षी बैंकका प्रतिनिधिलाई पत्राचार गरी पटक पटक सहमतिका लागि छलफल गराईएको थियो। पटक पटकको छलफलबाट मेलमिलाप हुन नसकेकोले मिति २०७८।०५।०३ मा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताको प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमत भई सोही अनुरूप निर्णय भए बमोजिम मिति २०७८।०५।०९ मा सोही व्यहोरा लेखी श्रम तथा रोजगार कार्यालय बागमतीले श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थ ट्राईबुनलबाट विवाद समाधान गर्न अनुरोध गर्दै सोको जानकारी दुवै पक्षलाई दिई पत्राचार गरेको थियो। श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट मिति २०७८।०६।१५ को (सचिवस्तरीय) निर्णयबाट श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम मन्त्रालयको प्रतिनिधि, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि र संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको प्रतिनिधि रहने गरी गठन गरिएको मध्यस्थता समितिमा म निवेदक सदस्य चयन भएको थिएँ। उक्त मध्यस्थ ट्राईबुनलले दुवै पक्षसँग छलफल गरी आवश्यक प्रमाण कागज समेत बुझी मिति २०७८।११।०८ मा कानून बमोजिम गरेको निर्णय ऐनको दफा १२२ बमोजिम दुवै

११-

५१.

पक्षलाई कानून सरह बाध्यकारी हुनेमा उक्त निर्णयको कार्यान्वयन रोकिदा श्रमिकहरूको हक हितमा अपुरणीय क्षति पुग्ने भएकाले विपक्षी बैंकका तर्फबाट दायर भएको रिट निवेदनमा एक पक्षीय रूपमा एक न्यायाधीशको इजलासबाट मिति २०७८।१२।०१ मा मध्यस्थ ट्राईबुनलको मिति २०७८।११।०८ को निर्णयको कार्यान्वयन रोक्ने गरी जारी भएको अन्तरिम आदेश खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको विपक्षी संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको प्रतिनिधि सदस्यको रूपमा मध्यस्थ समितिको सदस्य रहेका गणेश बहादुर के.सी. को तर्फबाट पेश भएको ०७८-FN-०८७७ को अन्तरिम आदेश खारेज गरी पाउँ भन्ने निवेदन पत्र।

५. विपक्षीमध्येका प्राइम कमर्सियल बैंक कर्मचारी संघले मिति २०७७।१२।१० गते जारी विज्ञप्ति बमोजिम बैंक र कर्मचारी संघबीच कुनै सम्झौता नभएकोले श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११८ बमोजिम मेलमिलाप र सहमति गराई दिन यस कार्यालयमा मिति २०७७।१२।१६ मा निवेदन पेश गरेउपर प्रक्रिया अगाडी बढाई विभिन्न मितिमा छलफल गराउँदा समेत सहमति नभएको कारण मिति २०७८।०५।०३ गतेको छलफलको निर्णयबाट दुवै पक्षबीच मेलमिलापको लागि श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत मध्यस्थ समितिमा पठाउने निर्णय भई सोही बमोजिमको काम कारवाही भएको थियो। तत्पश्चात मध्यस्थ समितिले मेलमिलापको कारवाही अगाडी बढाई मिति २०७८।११।०८ मा मेलमिलापको निर्णय समेत भएको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११६ को उपदफा (३), (४), (५), (६) र (७) को व्यवस्था बमोजिम मध्यस्थ समितिको निर्णय कार्यान्वयन गराउने कानूनी जिम्मेवारी यस कार्यालयको रहेको तर हालसम्म सो निर्णय कार्यान्वयनको लागि पेश नभएको अवस्थामा यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाई दायर भएको रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको विपक्षी श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौंको तर्फबाट पेश भएको लिखितजवाफ।

६. नेपालको संविधानको धारा ३४, श्रम ऐन, बैंकको कर्मचारी विनियमावली लगायतको कानूनको अधिनमा रही मिति २०७३।३।३१ गते बैंकको व्यवस्थापन तथा कर्मचारी संघबीच भएको सम्झौतापत्रको बुँदा नं. १९ मा भएको "सामूहिक सौदाबाजी २/२ वर्षमा गर्न पाउने समझदारी र बैंकको बजेट प्लानिङ्ग समेतलाई दृष्टिगत गरी आगामी सम्झौताबाट

११.

कायम हुने प्रत्येक पटकको वृद्धि श्रावण महिनादेखि लागु हुने गरी सम्झौता गरिने छ" भन्ने सहमति तथा यस पूर्व मिति २०७५।१०।०९ मा भएको सामूहिक सौदाबाजीको अवधि समेत दुई वर्ष पुरा भईसकेको अवस्थामा बैंकमा कार्यरत कर्मचारीहरुको हक हितको लागि कर्मचारी संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ गते १५ बुँदे माग बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत समक्ष पेश गरिएको थियो। सो सम्बन्धमा पटक पटक वार्ता हुँदा समेत सहमति हुन नसकेको अवस्थामा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताको प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमत भई सोही अनुरूप निर्णय भएको थियो। श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट मिति २०७८।०६।१५ को (सचिवस्तरीय) निर्णयबाट श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम मध्यस्थता समिति गठन गरिएको थियो। उक्त मध्यस्थ ट्राईबुनलले दुवै पक्षसँग छलफल गरी आवश्यक प्रमाण कागज समेत बुझी मिति २०७८।११।०८ मा कानून बमोजिम गरेको निर्णय ऐनको दफा १२२ बमोजिम दुवै पक्षलाई कानून सरह बाध्यकारी हुने भई उक्त निर्णय कार्यान्वयनका लागि विपक्षी बैंकका कार्यकारी प्रमुख समक्ष निवेदन दिएको अवस्थामा सो निर्णय बदर गराई श्रमिकहरुको हक हितलाई कुण्ठित गराउने उद्देश्यले दायर भएको रिट निवेदन खारेजभागी छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा शर्त र सुविधाको सम्बन्धमा श्रम ऐन र नियमावलीको व्यवस्था आकर्षित नभई सम्बन्धित बैंक वित्तीय संस्थाको कर्मचारी विनियमावलीमा भएका व्यवस्थाहरु आकर्षित हुन्छ भनी सम्मानीत सर्वोच्च अदालतबाट ने.का.प. २०७०, नि.नं. ९०३९, अंक ८ पृष्ठ ९६३ मा प्रतिपादित सिद्धान्त रिट निवेदकले देखाएकोमा प्रचलित नेपालको संविधान जारी हुनुपूर्वको रहेको र प्रचलित संविधानको धारा ३४ अन्तर्गत सुनिश्चित गरिएको श्रमिकको मौलिक हकको कार्यान्वयनका लागि २०७४ सालमा श्रम ऐन, २०७४ जारी भएको हुँदा प्रचलित कानूनी व्यवस्था नै लागू हुने हुँदा उक्त नजीर सिद्धान्त प्रस्तुत विवादमा आकर्षित हुन सक्दैन। तसर्थ प्रचलित कानूनी व्यवस्थाहरु बमोजिम मध्यस्थ समितबाट भएको निर्णय कानून बमोजिम भएकोले सो निर्णय बदर माग गरिएको प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको विपक्षी प्राइम कमर्सियल बैंक कर्मचारी संघको तर्फबाट पेश भएको लिखितजवाफ।

७. नेपालको संविधानको धारा ३४, श्रम ऐन, बैंकको कर्मचारी विनियमावली लगायतको कानूनको अधिनमा रही बैंकको कर्मचारी संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ गते

१५-

१५ बुँदे माग बैकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत समक्ष पेश गरिएको थियो। सो सम्बन्धमा पटक पटक वार्ता हुँदा समेत सहमति हुन नसकेको अवस्थामा मिति २०७७।१२।१६ गते मेलमिलाप गराई दिनुहुन भनी संघको तर्फबाट श्री बागमती श्रम कार्यालय टेकु, काठमाडौंमा पत्राचार गरिएकोमा श्रम तथा रोजगार कार्यालय टेकुबाट संघका प्रतिनिधि र विपक्षी बैकका प्रतिनिधिलाई पत्राचार गरी पटक पटक सहमतिका लागि छलफल गराईएको थियो। पटक पटकको छलफलबाट मेलमिलाप हुन नसकेकोले मिति २०७८।०५।०३ मा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताको प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमत भई सोही अनुरूप निर्णय भए बमोजिम मिति २०७८।०५।०९ मा सोही व्यहोरा लेखी श्रम तथा रोजगार कार्यालय बागमतीले श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(३) बमोजिम मध्यस्थ ट्राईबुनलबाट विवाद समाधान गर्न अनुरोध गर्दै सोको जानकारी दुवै पक्षलाई दिई पत्राचार गरेको थियो। श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट मिति २०७८।०६।१५ को (सचिवस्तरीय) निर्णयबाट श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम मन्त्रालयको प्रतिनिधि, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि र संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको प्रतिनिधि रहने गरी गठन गरिएको मध्यस्थता समितिमा म निवेदक सदस्य चयन भएको थिएँ। उक्त मध्यस्थ ट्राईबुनलले दुवै पक्षसँग छलफल गरी आवश्यक प्रमाण कागज समेत बुझी मिति २०७८।११।०८ मा कानून बमोजिम गरेको निर्णय ऐनको दफा १२२ बमोजिम दुवै पक्षलाई कानून सरह बाध्यकारी हुनेमा उक्त निर्णयको कार्यान्वयन रोकी नेपालको संविधानको धारा ३४ तथा श्रम ऐन, २०७४ द्वारा सुनिश्चित गरिएको श्रमिकको हक कुण्ठित गर्ने उद्देश्यले दायर भएको रिट निवेदन खारेजभागी छ। बैक तथा वित्तीय संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा शर्त र सुविधाको सम्बन्धमा श्रम ऐन र नियमावलीको व्यवस्था आकर्षित नभई सम्बन्धित बैक वित्तीय संस्थाको कर्मचारी विनियमावलीमा भएका व्यवस्थाहरू आकर्षित हुन्छ भनी सम्मानीत सर्वोच्च अदालतबाट ने.का.प. २०७०, नि.नं. १०३९, अंक ८ पृष्ठ ९६३ मा प्रतिपादित सिद्धान्त रिट निवेदकले देखाएकोमा प्रचलित नेपालको संविधान जारी हुनुपूर्वको रहेको र प्रचलित संविधानको धारा ३४ अन्तर्गत सुनिश्चित गरिएको श्रमको मौलिक हकको कार्यान्वयनका लागि २०७४ सालमा श्रम ऐन, २०७४ जारी भएको हुँदा प्रचलित कानूनी व्यवस्था नै लागू हुने हुँदा उक्त नजीर सिद्धान्त

१५-

११-

प्रस्तुत विवादमा आकर्षित हुन सक्दैन। तसर्थ प्रचलित कानूनी व्यवस्थाहरु बमोजिम मध्यस्थ समितबाट भएको निर्णय कानून बमोजिम भएकोले सो निर्णय बदर माग गरिएको प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको विपक्षी संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको प्रतिनिधि सदस्यको रूपमा मध्यस्थ समितिको सदस्य रहेका गणेश बहादुर के.सी. को तर्फबाट पेश भएको लिखितजवाफ।

८. रिट निवेदकले म संयोजक भएको समितिले गरेको निर्णयबाट निवेदकको संवैधानिक एवं कानूनी हक अधिकारको हनन् भएको भनी जिकिर लिएकोमा समितिले कानून बमोजिम प्रक्रिया अवलम्बन गरी गरेको निर्णयबाट निवेदकको संवैधानिक तथा कानूनी हक अधिकारको हनन् नभएको तथा नगरिएकोले निवेदन दावी तर्कसंगत र औचित्यपूर्ण नहुँदा रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको विपक्षी श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको मध्यस्थ समितिका संयोजक शारदा भण्डारीको तर्फबाट पेश भएको लिखितजवाफ।

९. बैंकको कर्मचारी संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ गते १५ बुँदे माग बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत समक्ष पेश गरिएको थियो। सो सम्बन्धमा पटक पटक वार्ता हुँदा समेत सहमति हुन नसकेको अवस्थामा मिति २०७७।१२।१६ गते मेलमिलाप गराई दिनुहुन भनी संघको तर्फबाट श्री बागमती श्रम कार्यालय टेकु, काठमाडौंमा पत्राचार गरिएकोमा श्रम तथा रोजगार कार्यालय टेकुबाट संघका प्रतिनिधि र विपक्षी बैंकका प्रतिनिधिलाई पत्राचार गरी पटक पटक सहमतिका लागि छलफल गराईएको थियो। सो सम्बन्धमा दुवै पक्षबीच पटक पटक श्रम तथा रोजगार कार्यालयको पहलमा छलफल हुँदा सहमति हुन नसकेकोले मिति २०७८।०५।०३ मा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताको प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमत भई सोही अनुरूप निर्णय भए बमोजिम मिति २०७८।०५।०९ मा सोही व्यहोरा लेखी श्रम तथा रोजगार कार्यालय बागमतीले श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थ ट्राईबुनलबाट विवाद समाधान गर्न अनुरोध गर्दै सोको जानकारी दुवै पक्षलाई दिई पत्राचार गरेको थियो। श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट मिति २०७८।०६।१५ को (सचिवस्तरीय) निर्णयबाट श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम मध्यस्थता समिति गठन गरिएको थियो। उक्त मध्यस्थ ट्राईबुनलले दुवै पक्षसँग

११.

छलफल गरी आवश्यक प्रमाण कागज समेत बुझी मिति २०७८।११।०८ मा कानून बमोजिम गरेको निर्णयमा कुनै त्रुटि नभएको, दुवै पक्षले मध्यस्थ समितिबाट विवाद समाधान गर्न सहमति जनाएको तथा ऐनको दफा १२२ बमोजिम दुवै पक्षलाई उक्त निर्णय कानून सरह बाध्यकारी हुने हुँदा उक्त निर्णयको बदर माग गरी दायर भएको रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत व्यहोराको श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र मन्त्रालयको श्रम सम्बन्ध शाखाको तर्फबाट पेश भएको लिखितजवाफ।

१०. यसमा विपक्षीहरूको लिखित जवाफ परिसकेको देखिँदा प्रस्तुत मुद्दाको संवेदनशिलतालाई मनन गरी पूर्ण सुनुवाईको लागि मिति २०७९।०२।१७ गतेको पेशी तोकी नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने यस अदालतको मिति २०७९।०१।२५ को आदेश।
११. यसमा यस अदालतको मिति २०७९।०१।२५ को आदेश बमोजिम आज पूर्ण सुनुवाईको लागि पेश गर्नुपर्नेमा अन्तरिम आदेशको छलफलको लागि भनी पेशी सूची प्रकाशन भएको देखिँदा आज हेर्न मिलेन। मिति २०७९।०२।२४ गते मंगलबारको दिनको पूर्ण सुनुवाईको लागि पेशी तोकी नियमानुसार गर्नु भन्ने यस अदालतको मिति २०७९।०२।१७ को आदेश।
१२. यसमा मध्यस्थ समितिबाट मिति २०७८।११।०८ मा भएको निर्णय सहितको फाइल झिकाई मिति २०७९।०३।०५ को पेशी तोकी नियमानुसार गर्नु भन्ने यस अदालतको मिति २०७९।०२।२४ को आदेश।
१३. यसमा देहायका कार्य सम्पन्न गरी प्रस्तुत रिट निवेदन मिति २०७९।०३।१४ गते नियमानुसार पेश गर्नु। (क) प्रस्तुत विवादको सम्बन्धमा श्रम कार्यालयमा दुवै पक्षको बीचमा मिति २०७८।०५।०३ मा मध्यस्थतामा पठाउने भनी भएको सहमति सहितको सम्पूर्ण फाइल श्रम कार्यालय, बागमती, टेकुबाट झिकाउनु। (ख) श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय (सचिवस्तरीय) बाट मिति २०७८।०६।१५ मा भएको मध्यस्थता समिति गठन सम्बन्धी निर्णय सहितको फाइल उक्त मन्त्रालयबाट झिकाउनु भन्ने यस अदालतको मिति २०७९।०३।०५ को आदेश।
१४. यस अदालतको मिति २०७९।०३।०५ को आदेशबाट माग भएको फाइलहरू श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौंको च.नं. ८१५ मिति २०७९।०३।१३ को पत्रसाथ

El..

तथा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय (श्रम सम्बन्ध शाखा) को च.नं. २२८ मिति २०७९।०३।१२ को पत्रसाथ प्राप्त भई मिसिल सामेल रहेको।

आदेश खण्ड

१५. नियम बमोजिम पेशी सूचीमा चढी निर्णयार्थ पेश हुन आएको प्रस्तुत निवेदन सहितको मिसिल अध्ययन गरी निवेदकहरूको तर्फबाट उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री सतिषकृष्ण खरेल र विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री शम्भु थापा तथा विद्वान अधिवक्ताहरू मेघराज पोखरेल, श्री कृष्ण थापा र श्री राजकुमार कार्कीले निवेदक प्राइम कमर्सियल बैंक लिमिटेड र विपक्षी बैंकको कर्मचारी संघबीचको विवादमा पटक-पटकको छलफलबाट विवाद समाधान नभएपछि विपक्षी मध्यस्थ समितिबाट मिति २०७८।११।०८ मा निर्णय हुँदा यस बैंकका कर्मचारीहरूको पदोन्नती, उपदान, भैपरी विदा, घर कर्जा, ओभरड्राफ्ट, पर्सनल लोन, जीवन विमा, दैनिक भ्रमण भत्ताको वृद्धि, तलब भत्ताको वृद्धि, कर्मचारीको मृत्युपश्चात निजका परिवारलाई दिइने सुविधा, बाह्य आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत कर्मचारीलाई स्थायी गर्नुपर्ने तथा नियमनकारी नेपाल राष्ट्र बैंकबाट कर्मचारी विनियमावली स्वीकृत गराउने जस्ता प्रचलित श्रम ऐन, नियम तथा बैंकको हितमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी भएको निर्णय उपर बैंकको तर्फबाट मिति २०७८।११।१५ मा विपक्षी मन्त्रालयमा असहमति पत्र पेश गरेकोमा विपक्षी मन्त्रालयले मध्यस्थ समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(१) को उपदफा (क) बमोजिम रहेकेले सोही ऐनको दफा १२२(२) बमोजिम असहमति व्यक्त गर्न नपाइने भनी दरपीठ गरेकाले तथा मिति २०७८।११।०८ को मध्यस्थको निर्णयमा सुनुवाईको अवसर र कतिपय प्रक्रियाका विषय तथा निर्णय स्वयम निर्णय जस्तो नभएको, आधार र कारणहरू नखोलिएको भन्ने आधार समेतमा विपक्षी मध्यस्थ समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाउँ भन्ने बहससमेत सुनियो।

१६. विपक्षी मध्यस्थ समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाउँ भनी तथा विपक्षीहरूको तर्फबाट उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री गोपालकृष्ण घिमिरे र विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री तिर्थ वस्यौला तथा विद्वान अधिवक्ताहरू श्री रमेश बडाल, श्री रमेशराज रेग्मी, श्री शिव प्रसाद रेग्मी ले रिट निवेदक बैंक र विपक्षी कर्मचारी संघबीच भएको विवादका सम्बन्धमा पटक पटक बार्ता हुँदा समेत सहमति हुन

१६.

नसकेको अवस्थामा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताको प्रक्रियाबाट विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमत भई सोही अनुरूप श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट मिति २०७८।०६।१५ को (सचिवस्तरीय) निर्णयबाट श्रम ऐन, २०७४ को ११९ बमोजिम मध्यस्थता समिति गठन गरिएको भई उक्त मध्यस्थ ट्राईबुनलले दुवै पक्षसँग छलफल गरी आवश्यक प्रमाण कागज समेत बुझी मिति २०७८।११।०८ मा कानून बमोजिम गरेको निर्णय ऐनको दफा १२२ बमोजिम दुवै पक्षलाई कानून सरह बाध्यकारी हुने भएकोले रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भनी गर्नुभएको बहससमेत सुनियो।

१७. निवेदक प्राइम कमर्सियल बैंक लिमिटेड र विपक्षी बैंकको कर्मचारी संघका बीचमा संघका तर्फबाट पेश भएको मागपत्रका सम्बन्धमा पटक-पटकको छलफलबाट विवाद समाधान नभएपछि विपक्षी मध्यस्थ समितिबाट मिति २०७८।११।०८ मा निर्णय हुँदा प्रचलित श्रम ऐन, नियमको प्रतिकूल हुने गरी तथा बैंकको हितमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी भएकोले मध्यस्थ समितिको मिति २०७८।११।०८ को निर्णय बदर गरी पाउँ भन्ने निवेदन दावी तथा प्रचलित श्रम ऐन, २०७४ समेतका कानून बमोजिम मध्यस्थ समितिबाट भएको निर्णय दुवै पक्षको लागि बाध्यकारी भएकोले रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने विपक्षीहरूको लिखितजवाफ जिकिर रहेको पाइन्छ।

१८. प्रस्तुत निवेदनमा इजलाससमक्ष पेश भएको मिसिल तथा कागजातहरूको अध्ययन गरी तथा विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता तथा अधिवक्ताहरूको बहस सुनी निम्न विषयहरूमा निर्णय गर्नुपर्ने देखियो:-

क. श्रम विवादहरूमा मध्यस्थको निर्णयको प्रकृति के कस्तो हो र बाध्यात्मक हुन्छ वा हुँदैन?

ख. प्रस्तुत विवादमा मध्यस्थको निर्णय श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ मा उल्लेखित मध्यस्थ प्रकृया अनुसार भएको हो होईन?

ग. श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ लगायतमा उल्लेख भएको मध्यस्थताको प्रकृति र प्रक्रिया के कस्तो हो ?

घ. निवेदकको माग बमोजिम रिट निवेदन जारी हुनुपर्ने हो वा होईन?

१९. प्रस्तुत विवादमा मध्यस्थ समितिले गरेको निर्णयले न्यायिक प्रक्रिया पुरा नगरेको तथा त्यस्तो निर्णय श्रम ऐन, नियम र निवेदक बैंक तथा कर्मचारी संघको हित अनुकूल

PL-

नभएकोले असहमति जनाई विपक्षी मन्त्रालयमा पत्राचार गर्दा दरपिठ भएपछि मध्यस्थको निर्णयलाई चुनौती दिई रिट निवेदन दर्ता भएको पाईन्छ। उक्त निवेदनले मध्यस्थको निर्णय बाध्यात्मक हुने भन्ने श्रम ऐनको दफा १२२ मा भएको व्यवस्था प्रस्तुत निवेदनमा आर्कशित नहुने भनी दाबी गरिएको प्रसङ्गमा श्रम मध्यस्थको विकास र प्रयोग तथा निर्णयको बाध्यात्मकताका सम्बन्धमा हेरिनु पर्ने देखियो। यस सम्बन्धमा हेर्दा श्रम मध्यस्थतालाई अन्य देशहरूमा के कसरी अभ्यास गरिएको छ भनी बुझ्न जरुरी देखिन्छ।

२०. श्रम मध्यस्थता (labor arbitration) रोजगारदाता तथा श्रमिकबीचको सामूहिक विवाद समाधान गर्ने एउटा उपयोगी माध्यम हो। औद्योगिक क्रान्ति र ट्रेड यूनियनको विकास सँगै श्रमिक, रोजगारदाता र ट्रेड यूनियन बीचको विवादहरूलाई शान्ति पूर्ण रूपमा समाधान गर्न वैकल्पिक उपायको रूपमा श्रम मध्यस्थताको प्रयोग हुँदै आएको पाईन्छ। श्रम मध्यस्थताको मान्यता व्यापारिक क्षेत्रमा प्रयोग भएको मध्यस्थताको अवधारणाबाटै विकास भएको हुँदा यस सम्बन्धमा संक्षिप्त रूपमा हेर्नुपर्ने देखियो।
२१. मध्यस्थताको अवधारणा र प्रक्रियालाई अदालती प्रक्रियाभन्दा पनि पुरानो मानिन्छ।^१ Greeks र Roman सभ्यतामा Reconciliation र Arbitration लाई मान्यता दिएको पाइन्छ।^२ मध्यकालिन बेलायतमा Merchants guilds/gilds जस्ता व्यापारिक संस्थाहरूलाई 'gild brothers' को संज्ञा दिई Businessmen's tribunals अथवा board of arbitrators को रूपमा विकास भएको देखिन्छ।^३ बेलायतमा Scott vs. Avery^४ को मुद्दामा सम्बन्धित पक्षहरूले विवाद निरूपणको लागि अदालतभन्दा पहिले मध्यस्थता मार्फत उक्त विवाद निरूपण गर्नुपर्ने शर्तलाई मान्यता दिईएको पाईन्छ भने सोहि मुद्दापछि नै मध्यस्थताको शर्तलाई "Scott v. Avery clause" पनि भन्ने गरेको पाईन्छ। English Arbitration Act, 1889 ले मध्यस्थको निर्णयलाई पक्षहरूको लागि बाध्यात्मक बनाएको पाइन्छ। पछि उक्त कानूनी व्यवस्था The English Arbitration Act,

PL-

^१ Julius Henry Cohen, (1918), Commercial Arbitration and the Law, New York ; London : D. Appleton and Company, p.25

^२ Plato's Dialogues, Prof. Jowett translation 2nd edition, p. 528, Aristotle's Politics, Prof. Jowett's translation, Vol 1, p.49,

Marcus Tullius Cicero in Oration For Quintus Roscius, translated by Charles Duke Yonge, Section 10.

^३ Scott v. Avery, 1855, 5 HL Cas 811, The House of Lords.

^४ Ibid

Sh.

1950 को रूपमा परिमार्जित भई सो व्यवस्थालाई नै कमन ल प्रणालीका अन्य देशहरूले मध्यस्थ सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको आधार लिएको देखिन्छ।

२२. विश्वव्यापीरूपमा मध्यस्थताको विकासलाई हेर्दा, औद्योगिक क्रान्तिसँगै देशहरू बिच बढ्दो व्यापारिक सम्बन्धलाई मध्यनजर गरी International Chamber of Commerce (ICC) सन् १९१९ मा स्थापना भएपछि १९२२ मा पहिलो मध्यस्थ सम्बन्धी नियम र १९२३ मा Court of Arbitration स्थापना गरेको पाइन्छ।^५ सन् १९५८ मा New York Convention^६ कार्यान्वयन भएसँगै विदेशी क्षेत्राधिकारमा भएको मध्यस्थ प्रक्रियाको निर्णयलाई सम्बन्धित देशहरूले मान्ने सम्बन्धमा भएको प्रावधानले विवाद सामाधानमा मध्यस्थ प्रक्रियाको उचाई बढाएको पाइन्छ भने सन् १९६१ मा भएको European Convention on International Communication Arbitration को कार्यान्वयनले विशेषगरी युरोपेली देशहरूलाई मध्यस्थतासँग सम्बन्धित कानूनी प्रावधानहरू बनाउने मार्गदर्शन प्रदान गरेको देख्न सकिन्छ। यसैगरी सन् १९७६ मा संयुक्त राष्ट्रसंघ (United Nations) अन्तर्गत United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRL) ले UNCITRL Arbitration Rules कार्यान्वयन गरेपछि सन् २००६ मा १९८५ को मध्यस्थ सम्बन्धी नमुना कानून (Model Law)^७ संशोधित रूपमा परिमार्जन भई हाल मध्यस्थ सम्बन्धी कानूनको श्रोत सामाग्रीको रूपमा रहेको पाइन्छ।

२३. त्यस्तै सन् १९५६ मा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन International Labor Organization (ILO) र संयुक्त राष्ट्रसंघ (United Nations) बीच संझौता भएसँगै International Labor Organization (ILO), संयुक्त राष्ट्रसंघ (United Nations) को विशिष्टिकृत अंगको रूपमा स्थापित भएको देखिन्छ।^८ ILO अन्तर्गत रहेको Committee of Experts on Application of Convention and Recommendation र Committee of Freedom of Association ले सदस्य राष्ट्रहरूले ILO का कानूनी प्रावधानहरूको अभ्यासबारे नियमित परीक्षण गर्ने गरेको पाइन्छ।^९ त्यस्तै सन् १९४९ मा ILO को Right to Organize Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98) मार्फत श्रम मध्यस्थताको प्रक्रियालाई ILO ले पनि वैधानिकता प्रदान गरेको पाइन्छ।^{१०} ILO Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No.92) मा सहमतिमा मध्यस्थताको प्रक्रिया शुरु भएकोमा सो

Sh.

^५ United Nations Conference on Trade and Development, Course on Dispute Settlement in International Trade, Investment and Intellectual Property, 2005, p.21

^६ 1958 Convention on the Recognition and Enforcement of Arbitral Awards (New York Convention)

^७ UNCITRL Model Law on International Commercial Arbitration, 1985, with amendments as adopted in 2006

^८ United Nations Charter (Chapter IX) Article 57

^९ International Labor Organization, Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendations available at <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

^{१०} International Labor Organization, CO98-Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98), Preamble.

११

प्रक्रिया निरन्तर रहनुजेलसम्म हडताल वा तालाबन्दी गर्न नपाउने र मध्यस्थताको निर्णय (Award) मान्नुपर्ने भनी उल्लेख भएको पाइन्छ।¹¹ त्यस्तै ILO को Collective Bargaining Convention, 1981 (No.154) मा औद्योगिक सम्बन्धभित्र सामूहिक सौदावाजी, मेलमिलाप र मध्यस्थताको सामूहिक प्रकृतिका श्रम विवाद समाधान प्रक्रियाबाट हुन सक्ने भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ।¹² यद्यपि ILO प्रणालीमा श्रम मेलमिलाप र मध्यस्थताको कुनै निश्चित नमूना सिफारिस नगरी सम्बन्धित देशहरूले आफ्नो विशिष्ट परिस्थितिमा स्वेच्छिक प्रणाली विकास गर्न सक्ने उल्लेख गरेको पाइन्छ।

२४. औद्योगिक क्रान्तिसँगै संयुक्त राज्य अमेरिकामा श्रम सम्बन्धी कानूनसँगै श्रमिक र रोजगारदाता बीचका विवादहरूको समाधानको लागि श्रम मध्यस्थताको प्रयोग धेरै पहिलादेखि भएको पाइन्छ। अमेरिकामा श्रम मध्यस्थतामा मूलतः सरकारको सहयोगमा हुने मेलमिलाप (Government assisted mediation), पक्षहरू स्वयमले निर्धारण गर्ने (voluntary arbitration) र तेस्रो पक्ष संलग्न हुने मध्यस्थता (Third party involved arbitration) एवं बाध्यत्मक मध्यस्थता (compulsory arbitration) लाई अन्तिम उपायको रूपमा लिएको पाइन्छ।¹³ विशेषगरी श्रमिकको व्यक्तिगत सम्झौतासँग सम्बन्धित विवादहरू (Individual labor disputes) श्रमिक मध्यस्थता मार्फत नभई अदालतबाट समाधान गरिन्छ।¹⁴ भने श्रमिकसँग जोडिएका वैधानिक विवादहरू (Statutory labor disputes) मुख्यतः अदालतद्वारा निर्णय हुने गरी सरकारी प्रशासनिक निकायहरूद्वारा हेर्ने गरिन्छ।¹⁵ यसै गरी यूनियनद्वारा वार्ता भएका सम्झौता अन्तर्गत पर्ने सामूहिक सम्झौतासँग सम्बन्धित श्रमिकको व्यक्तिगत विवादहरूमा (collective contractual labor disputes of individuals) खास गरी करारजन्य व्याख्याका विषयहरूको लागि गैरसरकारी श्रमिक मध्यस्थता प्रक्रिया अपनाउने गरिन्छ।¹⁶ यद्यपि पछिल्लो समयमा अमेरिकी सर्वोच्च अदालतले नै कतिपय अवस्थामा श्रमिकका कानूनी अधिकारहरूलाई मध्यस्थताको

¹¹ International Labor Organization, Ro92-Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No.92), Paragraph 6.

¹² International Labor Organization, C154-Collective Bargaining Convention, 1981 (No.154), Article 6.

¹³ Labor Management Relations Act (amended 1947) Title 29, Chapter 7, Subchapter II, United States Code, Section 3, Section 7, Section 206, Section 208.

¹⁴ Donald J. Farole, Jr., Contract Bench and Jury Trials in State Courts, 2005, Bureau of Justice Statistics Bullet., September, 2009, at 1, 1-7, 9-10, 13, retrieved from <http://bjs.ojp.usdoj.gov/content/pub/pdf/cbajts05.pdf>.

¹⁵ National Labor Relations Act, 1935, Title 29, Chapter 7, Subchapter II, United States Code, Prevention of Unfair Labor Practices, Sec 10(f) Review of final order of Board on petition to court.

¹⁶ 14 Penn Plaza LLC v. Pyett, 556 U.S. 247 (2009).

१६-

प्रक्रियामा सम्झौतामार्फत् त्याग गर्न (waive) सक्दछन् भन्ने पनि व्याख्या भएको पाइन्छ।¹⁷ अमेरिकामा मूलतः श्रम मध्यस्थताको प्रक्रिया National Labour Management Relation Board, (NLRB) मार्फत गरिन्छ।¹⁸ सामान्यतया वैधानिक तथा करारजन्य श्रमिक विवादका विषयहरूमा अदालतद्वारा निर्णय गरिए पनि सम्बन्धित व्यक्तिले अदालती व्यवस्था नभई मध्यस्थताको विकल्प अपनाउन पनि सक्छन्¹⁹। यस्ता निर्णयहरू बाध्यात्मक हुन्छन् भने अदालतहरूले पनि यस्ता विवादहरूमा श्रमिक मध्यस्थता एवं प्रशासनिक निकायहरूबाट भएका निर्णयहरूलाई नै प्राथमिकता दिने गरेको पाइन्छ।

२५. यसै गरी जापानमा पनि श्रमिक मध्यस्थतामा सरकार तथा सरकारी निकायको पूर्ण रूपमा संलग्नता रहेको पाइन्छ भने त्यस्ता विवादको प्रकृति हेरी विभिन्न निकायहरूले निरूपण गर्दछन्। सामान्यतया श्रम सम्बन्धी व्यक्तिका करारजन्य विवादहरूमा अदालत तथा श्रम ट्राईब्यूनल प्रणाली (Labor Tribunal System) ले निर्णय गर्दछन्।²⁰ श्रम सम्बन्धी वैधानिक विवादहरू मुख्यतः सरकारी श्रम प्रशासकीय कार्यालयहरू (Government labor administration office) तथा श्रम ट्राईब्यूनल प्रणालीले हेर्ने गर्दछन्।²¹ यूनियनद्वारा वार्ता भएका सम्झौता अन्तर्गत पर्ने सामूहिक सम्झौतासँग सम्बन्धित श्रमिकको व्यक्तिगत विवादहरू अदालतद्वारा वा श्रम ट्राईब्यूनलद्वारा समाधान गर्ने गरिन्छ। अन्य राष्ट्रहरू जस्तै जापानका अदालतले पनि सहमतिमा भएका मध्यस्थताको निर्णयलाई नै महत्त्व दिने गरेको पाइन्छ।

२६. यसै सन्दर्भमा चिनको श्रम मध्यस्थता प्रणाली संयुक्त राज्य अमेरिकाको तुलनामा निकै केन्द्रिकृत रहेको पाइन्छ। चिनमा व्यक्तिगत करारजन्य श्रम विवादहरू धेरै जसो सरकारी प्रशासनिक निकायहरूबाट नै समाधान गरिन्छ भने कमै मात्रामा मात्र यस्ता विवादहरू अदालतले हेर्ने गर्दछन्।²² साथै श्रम सम्बन्धी वैधानिक विवादहरू तथा यूनियनद्वारा वार्ता भएका सम्झौता अन्तर्गत पर्ने सामूहिक सम्झौतासँग सम्बन्धित श्रमिकको व्यक्तिगत विवादहरू पनि सरकारी प्रशासनिक निकाय अन्तर्गत पर्ने श्रम मध्यस्थताबाट नै निरूपण

¹⁷ Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S.20 (1991).

¹⁸ Labor Management Relations Act (amended 1947), Title 29, Chapter II, Subchapter II, Subchapter III.

¹⁹ Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Co., 500 U.S. 20 (1991)

²⁰ Japan- Labour Tribunal Act, (Act No. 45 of 2004) Article 1.

²¹ Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, Resolving Individual Labour Disputes, A Comparative Overview (Japan-Ryuichi Yamakawa) published by International Labour Office, 2016.

²² Law on Mediation and Arbitration of Labor Disputes (promulgated by the Standing Committee of the National People's Congress of the People's Republic of China, Dec. 29, 2007, effective May 1, 2008, translated at <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/b/2007-12-29/27880.shtml>;

१०-

हुने गर्दछन्।²³ प्राय श्रम मध्यस्थताको क्रममा वा त्यसको अघि वा पछि नै आपसी सम्झौतामा मेलमिलाप गर्ने अभ्यास रहेको पाईन्छ भने संयुक्त राज्य अमेरिका जस्तै चिनका अदालतहरूले पनि विवादको क्रममा मध्यस्थताको निर्णयलाई नै बाध्यात्मक गरेको पाईन्छ। चिनको श्रम मध्यस्थता प्रक्रियामा सरकारी निकायको पूर्ण संलग्नता भए पनि अदालतको भूमिका भने न्यून रहेको पाईन्छ।

२७. यसै सन्दर्भमा, भारतको श्रम मध्यस्थताको प्रक्रिया हेर्दा श्रम मध्यस्थतामा चिन र जापानमा जस्तै सरकारी निकायहरूको पूर्ण संलग्नता रहेको पाईन्छ। भारतमा मध्यस्थता तथा मेलमिलाप ऐन, १९९६ (Arbitration and Conciliation Act, 1996) भए पनि श्रम सम्बन्धी विवादहरूको लागि विशेष कानूनको रूपमा औद्योगिक विवाद सम्बन्धी ऐन, १९४७ (Industrial Disputes Act, 1947) रहेको पाईन्छ। उक्त ऐनमा श्रम सम्बन्धी विवाद निरूपणको लागि तीन प्रकारका निकायहरू उल्लेख गरिएको पाईन्छ: श्रम अदालत, ट्राईब्यूनल र नेशनल ट्राईब्यूनल।²⁴ श्रम अदालत र ट्राईब्यूनल केन्द्रिय र राज्य सरकारबाट गठन हुने गर्छ भने नेशनल ट्राईब्यूनल केवल केन्द्रिय सरकारले मात्र गठन गर्न सक्दछ। विवादको प्रकृति हेरी यी तीनमध्ये एक निकायले त्यस्तो विवादहरूको निरूपण गर्दछन्। नेशनल ट्राईब्यूनलले राष्ट्रिय सरोकारका विवादहरूका साथै एकभन्दा बढि राज्यका उद्योगहरूसँग सम्बन्धित विवादहरू हेर्ने गर्दछन्। श्रम अदालतबाट हडताल, तालाबन्दी एवं विशेष गरी रोजगारदाता र श्रमिकले गरेका कार्यहरूको वैधतासँग सम्बन्धित विवादहरूको समाधान गरिन्छ। सामान्यतया ट्राईब्यूनल र नेशनल ट्राईब्यूनलले भने श्रमिकको पारिश्रमिक, बोनस (bonus), लाभ, साझेदारी (profit sharing), भत्ता, काम गर्ने समय, सञ्चय कोष, उपदान आदी विषयका विवादहरू हेर्ने गर्दछन्। विवादको प्रकृति र किसिम हेरी सम्बन्धित सरकारले उक्त विवाद समाधानको लागि मेलमिलाप अधिकृत/समिति वा विवादबारे सोधपुछको लागि सम्बन्धित अदालतमा वा विवाद निरूपणको लागि श्रम अदालत वा औद्योगिक ट्राईब्यूलमा पठाउन सक्दछ।²⁵ यसका साथै विवाद निरूपण हुनु अघि पक्षहरूले कुनै पनि समयमा उक्त विवादमा मध्यस्थताको बाटो अवलम्बन गर्न सक्दछन्²⁶ तर त्यस प्रयोजनको लागि

११-

²³China Labour Bulletin, Labour Arbitration Law Welcome but Systematic Change, Investment Needed, April, 23, 2008.

²⁴ The Industrial Disputes Act, 1947, Section 7 (Labour Court), Section 7A (Tribunals), Section 7B (National Tribunals).

²⁵ The Industrial Disputes Act, 1947, Chapter 3, Reference of Disputes to Boards, Courts or Tribunals.

²⁶ The Industrial Disputes Act, 1947, Section 10A.

Jf.-

पक्षहरूबीच मध्यस्थताको सम्झौता हुनु पर्दछ, जसमा सम्झौताका प्रकरणहरूका साथसाथै मध्यस्थहरूको नाम उल्लेख हुनु पर्दछ। त्यस्तो मध्यस्थ उक्त सम्झौता बाहेकका कोहि व्यक्ति वा यूनियनलाई संलग्न गरे अत्याधिक श्रमिकको प्रतिनिधित्व हुन्छ भन्ने विश्वास भएमा त्यस्ता यूनियन वा श्रमिकहरूलाई पनि सो सम्झौताको पक्ष बनाउन सकिन्छ। मध्यस्थले गरेको फैसला बारे सम्बन्धित सरकारी निकायमा जानकारी गराउन पर्ने हुन्छ र त्यस्ता फैसला राजपत्रमा छापी वैधता प्राप्त गर्दछन्।²⁷ श्रम ट्राईब्यूनल तथा श्रम अदालतका अध्यक्षले निजी क्षेत्रको औद्योगिक विवादहरू पनि हेर्ने अधिकार रहने भए तापनि यसको प्रयोग निकै कम हुने गरेको पाईन्छ।

२८. भारतमा श्रम मध्यस्थताका सम्बन्धमा भएका केही निर्णयहरू मननीय देखिन्छन्। Kingfisher Airlines V. Captain Prithivi Malhotra and Others²⁸ भएको मुद्दामा पाईलट तथा अन्य कामदारहरूले श्रम अदालतमा मासिक तलब तथा अन्य सेवा सुविधाको दावीसहित हालेको मुद्दामा Kingfisher ले Arbitration and Reconciliation Act, 1996 को दफा ८²⁹ बमोजिमको छुट्टै मध्यस्थ प्रक्रियाको माग गरेकोमा उक्त श्रम अदालतले त्यस्तो दावी अस्वीकार गरी उक्त विवादमा श्रम अदालतको क्षेत्रअधिकार कायम गरेको उपर परेको पुनरावेदनमा Bombay High Court ले अदालतले श्रम तथा औद्योगिक विवादहरू Industrial Disputes Act, 1947 अन्तर्गत विशेष प्रक्रिया अन्तर्गत नै हेरिने हुँदा Kingfisher को दावी नपुग्ने भन्ने निर्णय गरेको पाइन्छ। त्यस्तै Central Province Transport Limited Nagpur V. Raghunath Gopal Patwardhan³⁰ मुद्दामा निवेदकलाई चोरीको आरोपमा कम्पनीद्वारा बर्खास्त गरिएकोमा, उक्त विवादलाई औद्योगिक विवाद सम्बन्धी ऐन, १९४७ को दफा २(१२)³¹ अनुरूप औद्योगिक विवाद भन्न मिल्ने वा नमिल्ने भनी प्रश्न उठेकोमा, सर्वोच्च अदालतले उक्त विवाद औद्योगिक

²⁷ The Industrial Disputes Act, 1947, Section 15, Section 17.

²⁸ Kingfisher Airlines v. Captain Prithvi Malhotra and Others (2013 BOMCR 7 738)

²⁹ "Power to refer parties to arbitration where there is an arbitration agreement.—

1. A judicial authority before which an action is brought in a matter which is the subject of an arbitration agreement shall, if a party so applies not later than when submitting his first statement on the substance of the dispute, refer the parties to arbitration.

2. The application referred to in sub-section (1) shall not be entertained unless it is accompanied by the original arbitration agreement or a duly certified copy thereof.

3. Notwithstanding that an application has been made under sub-section (1) and that the issue is pending before the judicial authority, an arbitration may be commenced or continued and an arbitral award made."

³⁰ Central Province Transport Limited Nagpur v. Raghunath Gopal Patwardhan 1957 AIR 104, 1956 SCR 956

³¹ "Industrial dispute" means any dispute or difference between employers and employees or between employers and workmen, or between workmen and workmen, which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour, of any person;"

JK-

प्रकृतिको नभई व्यक्तिगत प्रकृतिको भएकोले औद्योगिक विवाद मान्न नमिल्ने तथा ट्रेड यूनियन संलग्न भएको वा ठूलो संख्यामा औद्योगिक कामदार संलग्न भएको विवादहरू मात्र औद्योगिक प्रकृतिका हुने भन्ने निर्णय गरेको पाइन्छ। यसै सन्दर्भमा Bata Shoe Co. Ltd v. D. N. Ganguly, 1961³² मुद्दामा कामदार र व्यवस्थापनको बीच सहमति भई मेलमिलाप मार्फत विवादको समाधान भएपछि कामदारहरू पुनः हडतालमा उत्रिएपछि उक्त हडताललाई गैरकानूनी भएको भनी कामदारहरूलाई कम्पनीले सेवाबाट हटाईएको थियो। हटाइएका कामदारहरूलाई पुर्नस्थापना गर्ने विषयमा कम्पनी र कामदारहरूबीच पुनः मेलमिलाप मार्फत सहमति भई हस्ताक्षर भएको भनिए पनि उक्त मेलमिलापको प्रकृत्या कुनै मेलमिलापकर्ता सहभागी नभएकोले दोस्रो पटकको मेलमिलाप औद्योगिक विवाद सम्बन्धी ऐन, १९४७ को दफा १२³³ र दफा १८³⁴ अनुरूप भएको हो वा होईन भन्ने प्रश्न उठाई सर्वोच्च अदालतसमक्ष मुद्दा पुग्दा अदालतले पहिलो मेलमिलाप उल्लिखित दफा अनुरूप भएको र बाध्यात्मक हुने तर दोस्रो मेलमिलाप ऐनमा उल्लेख गरेको प्रकृत्या अनुरूप नभएको देखिँदा दोस्रो पटकको मेलमिलाप बाध्यात्मक नभएको भनी फैसला गरेको देखिन्छ।

२९. तुलनात्मक रूपमा हेर्दा यी राष्ट्रहरूमा सामूहिक प्रकृतिका श्रम सम्बन्धी विवादहरूको लागि मुख्यतः श्रम मध्यस्थताको प्रयोग गरेको पाइन्छ भने मध्यस्थताको निर्णय बाध्यकारी हुने र अदालतबाट पनि यस्ता निर्णयलाई प्राथमिकता दिने गरेको पाइन्छ। मध्यस्थताको क्रममा सामान्यतया अदालतको भूमिका त्यति उल्लेखनिय नरहे पनि कुनै न कुनै रूपमा अदालतको भूमिका भने रहेको पाइन्छ। जस्तै जापानमा श्रम ट्राईब्यूनलद्वारा गरिने मेलमिलापको पहल असफल भएमा ट्राईब्यूनलद्वारा पक्षको

JK-

³² Bata Shoe Co. Ltd. v. D.N. Ganguly, 1961 AIR 1158, 1961 SCR (3) 308

³³ "The Conciliation Officer shall, for the purpose of bringing about a settlement of the dispute, without delay, investigate the dispute and all matters affecting the merits and the right settlement thereof and may do all such things as he thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and amicable settlement of the dispute."

³⁴ "(3) 4 [A settlement arrived at in the course of conciliation proceedings under this Act 5 or an arbitration award in a case where a notification has been issued under sub-section (3A) of section 10A] or 6 an award 7 of a Labour Court, Tribunal or National Tribunal] which has become enforceable] shall be binding on—

(a) all parties to the industrial dispute;

(b) all other parties summoned to appear in the proceedings as parties to the dispute, unless the Board, 5 arbitrator,] 8 Labour Court, Tribunal or National Tribunal], as the case may be, records the opinion that they were so summoned without proper cause;

(c) where a party referred to in clause (a) or clause (b) is an employer, his heirs, successors or assigns in respect of the establishment to which the dispute relates;

(d) where a party referred to in clause (a) or clause (b) is composed of workmen, all persons who were employed in the establishment or part of the establishment, as the case may be, to which the dispute relates on the date of the dispute and all persons who subsequently become employed in that establishment or part."

११-

सहमतिमा बाध्यात्मक नहुने किसिमको परामर्शजन्य मध्यस्थता निर्णय दिने गरिन्छ र त्यस निर्णयमा पनि पक्षहरू बीच सहमति नभएको अवस्थामा पक्षहरूले अदालती बाटो प्रयोग गर्न सक्छन्।³⁵ तर चिन र संयुक्त राज्य अमेरिकाको सन्दर्भमा भने प्राय मध्यस्थताको निर्णय अन्तिम हुने गर्दछ भने विशेषगरी चिनको सन्दर्भमा केहि अवस्थामा अदालतद्वारा मध्यस्थताको निर्णयहरू लागू गरिन्छ। प्राय जसो यी विषयका विवादहरूमा पक्षहरू अदालती बाटो नै प्रयोग गर्दछन्। यसका साथै चिन र जापानको तुलनामा संयुक्त राज्य अमेरिकामा गैर सरकारी निकायहरूको पनि श्रम मध्यस्थता प्रणालीमा उत्तिकै संलग्नता रहेको पाइन्छ। औद्योगिक विकासक्रम र कामदार श्रमिकहरूको संगठनात्मक गतिविधि वा समूहगत सौदावाजीको विकाससँगै श्रम अदालत, औद्योगिक न्यायधिकरण, श्रम मध्यस्थ तथा मेलमिलाप प्रक्रिया र श्रम न्यायधिकरणहरूको विकास भएको पाइन्छ।³⁶ ट्रेडयूनियनका गतिविधिहरूमा अदालतको हस्तक्षेपका कारण श्रमिकहरूको हितलाई मजबुत बनाउन ट्रेडयूनियनहरू पनि क्रमिक रूपमा कानूनी वैधतासहितको समस्या समाधानका लागि श्रम मध्यस्थताको प्रक्रियामा आर्कषित भएको पाइन्छ।³⁷

३०. श्रम मध्यस्थताको तुलनात्मक अध्ययन तथा ILO अन्तर्गत विकास भएका कानूनी मान्यताहरूको समग्र अध्ययन गर्दा श्रम मध्यस्थाताको प्रक्रिया भित्र मूलतः तीनवटा उद्देश्य अन्तर्निहित भएको मान्नुपर्ने देखिन्छ: (i) यस्तो प्रक्रियाले औद्योगिक शान्ति कायम राख्दछ; (ii) यस्तो प्रक्रियामा श्रम विवादको निरूपण सहमतिका माध्यमबाट गरिन्छ र सामान्यतया न्यायिक हस्तक्षेप तथा पुनरावलोकनलाई निरुत्साहित गरिन्छ; (iii) यसको उद्देश्य मूलतः श्रमिकहरूको अधिकार र व्यवस्थापकीय सरोकार र हितका बीचमा सन्तुलन कायम गर्नु हुनेछ। नेपालको श्रम ऐन, २०७४ अन्तर्गत श्रम विवादहरूमा औद्योगिक सम्बन्धलाई शान्तिपूर्ण रूपमा संचालन गर्न दफा ११९ र १२० लगायतमा सामूहिक सौदावाजीको क्रममा न्यायिक प्रक्रिया अन्तर्गत मेलमिलाप र मध्यस्थको प्रक्रिया अवलम्बन गरेको पाइन्छ। श्रम ऐनको दफा ११९(१)(क)³⁸ अन्तर्गत सहमतिमा भएका

११-

³⁵ Japan-Act on Promoting the Resolution of Individual Labor Related Disputes, Act No. 112 of July 11, 2001) Article 16.

³⁶ Katherine V.W. Stone, The Steelworkers Trilogy: The Evolution of Labour Arbitration, in LABOR LAW STORIES 150-156, (Laura J.Cooper & Catherine L.Fisk eds, 2005).

³⁷ James P. Buchele & Larry R. Rute, The Changing Face of Labor Arbitration: What Once was Old is New Again, (Unfavorable Union Treatment) at 37.

³⁸ "सामूहिक सौदावाजी समिति वा रोजगारदाताबीच सामूहिक मागदाबी सम्बन्धी विवादको समाधान मध्यस्थताको माध्यमबाट गर्ने सहमति भएकोमा।".

Ed.

विवाद समाधानलाई दफा १२२(१)^{३९} मा बाध्यात्मक बनाएको देखिन्छ भने दफा ११९(२) अन्तर्गतको बाध्यात्मक प्रकृतिको विवादको समाधानमा दफा १२२(२)^{४०} बमोजिम मन्त्रालय समक्ष असहमति जनाउन पाउने व्यवस्था देखिन्छ। तसर्थ श्रम विवादमा मध्यस्थताको प्रयोगको तुलनात्मक र अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्थाहरुको उद्देश्य अनुरूप नै विवादका पक्षहरुबीच सहमति भई भएको मध्यस्थको निर्णय सम्बन्धित पक्षहरुलाई बाध्यात्मक हुने देखिन्छ।

३१. अब दोस्रो प्रश्न प्राइम कमर्सियल बैंक लिमिटेड (बैंक) र सोही बैंकको कर्मचारी संघ (संघ) बीच भएको मध्यस्थता श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ को मध्यस्थताको प्रक्रिया अनुरूप भएको हो वा होईन भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा, बैंक र संघ बीचमा मिति २०७३।३।३१ गते भएको सम्झौतापत्रको बुदा नं.१९ मा सामूहिक सौदावाजी प्रत्येक दुई वर्षमा गर्न पाउने र बजेट प्लानिङसमेतलाई विचार गरी प्रत्येक पटकको तलव र भत्ता वृद्धि श्रावण महिनादेखि हुने भन्ने देखिन्छ। उक्त सम्झौता भएको मिति २०७५।१०।१९ मा दुई वर्ष पुगिसकेको अवस्थामा संघको तर्फबाट मिति २०७७।१०।११ गते १५ बुदे माग बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतसमक्ष पेस भएको देखिन्छ। उक्त १५ बुदे मागका सम्बन्धमा बैंक र संघबीच पटकपटक वार्ता भएको भन्ने विषयमा विवाद देखिँदैन। त्यस्तो वार्ताहरुबाट विवादका विषयमा सहमति हुन नसकेपछि संघले मिति २०७७।१२।१६ मा श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौंमा दुवै पक्षबीच सहमति हुन नसकेको कारण मेलमिलाप गराईदिन भनी पत्राचार गरेको र "मिति २०७८।५।३ मा बैंकको तर्फबाट अमृतचरण श्रेष्ठ र संघको तर्फबाट दिपेश घिमिरे समेतका प्रतिनिधिको हस्ताक्षरमा दुवै पक्ष सहमत हुन नसकेको र श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११८ बमोजिम मेलमिलाप हुन नसकेकोले श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम मध्यस्थताद्वारा विवाद समाधान गराउन दुवैपक्ष सहमति भयो" भनी श्रम तथा रोजगार कार्यालय काठमाडौंले मिति २०७८।५।९ मा

^{३९} "दफा ११९ को उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा त्यस्ता सामूहिक विवादका सम्बन्धमा मध्यस्थले गरेको निर्णय सम्बन्धित पक्षको लागि बाध्यकारी हुनेछ।".

^{४०} "दफा ११९ को उपदफा (२) बमोजिम मन्त्रालयको आदेश बमोजिम मध्यस्थतामा पठाईएको कुनै विवादका सम्बन्धमा मध्यस्थले गरेको निर्णय चित्त नबुझेमा सो निर्णय भएको मितिले पाँच कार्य दिनभित्र सो विवादका कुनै पक्षले मध्यस्थ समक्षमा लिखित रूपमा असहमति जनाएमा सो अवधि समाप्त भएपछि त्यस्तो निर्णय समेत सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ।".

92..

निर्णय गरेको देखिन्छ। प्राइम कमर्सियल बैंकसँग सम्बन्धित विवाद श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ तथा श्रम नियमावली, २०७५ को नियम ६९(८)^{४१} समेतको आधारमा समाधान गर्न मन्त्रालयको श्रम सम्बन्धन शाखाले सचिवालयको काम गर्ने गरी मन्त्रालयबाट एक उपसचिव, उद्योग वाणिज्य महासंघको तर्फबाट एक जना प्रतिनिधि, संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रबाट एक जना प्रतिनिधि रहने गरी उपसचिव श्री केशवराज सुवेदीलाई मिति २०७८।६।१५ मा मध्यस्थ समितिको संयोजकको रूपमा निर्णय गरेको देखिन्छ।

३२. श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(३) बमोजिम मध्यस्थ समिति गठन गर्ने निर्णयको मिति २०७८।६।१८ मा प्राइम कमर्सियल बैंक तथा ट्रेड यूनियन र उपसचिव केशवराज सुवेदीलाई जानकारी दिएको देखिन्छ। नेपाल उद्योग वाणिज्य संघबाट मिति २०७८।७।७ मा रोजगारदाताको तर्फबाट बैकिङ्ग क्षेत्रको मध्यस्थताको लागि महासंघका रोजगारदाता परिषद्का उपसभापति प्रवलजंग पाण्डेलाई मनोनयन गरेको देखिन्छ। संयुक्त ट्रेड यूनियन समन्वय केन्द्रबाट बैङ्किङ्ग क्षेत्रका सम्बन्धका विवादमा भनी गणेशबहादुर के.सी.लाई प्रतिनिधि मनोनयन गरेको देखिन्छ। उल्लेखित प्रतिनिधिहरूको मध्यस्थ समिति गठन भई संयोजक केशवराज सुवेदीले संघलाई मिति २०७८।७।१७ र बैंकलाई मिति २०७८।८।२ मा मागदावी र प्रतिदावी पेस गर्न पत्राचार गरेको देखिन्छ। सो बमोजिम संघको तर्फबाट अध्यक्ष दिपेश घिमिरेले मिति २०७८।७।३० मा र बैंकको तर्फबाट नारायणदास मानन्धरले मिति २०७८।८।१ मा दावी प्रतिदावी पेस गरेको देखिन्छ। यसै बीचमा मध्यस्थ समितिका संयोजक केशवराज सुवेदीले मिति २०७८।८।१२ मा आफ्नो सरुवा बुद्धभूमी नगरपालिका कपिलवस्तुमा प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा भएकोले मध्यस्थ समितिको जिम्मेवारी पुरा गर्न असमर्थ जनाई मन्त्रालयका सचिवलाई पत्राचार गरेको र उक्त स्थानमा मन्त्रालयबाट मिति २०७८।८।२९ मा उपसचिव श्री शारदा भण्डारीलाई मध्यस्थ समितिको संयोजकको रूपमा तोकिएको देखिन्छ। संयोजक शारदा भण्डारीले प्रवलजंग पाण्डे र गणेशबहादुर के.सी. लाई मिति २०७८।९।९ मा पत्राचार गरी बैठकका लागि आमन्त्रण गरी कार्य

^{४१} "यस नियम बमोजिम विवाद समाधानको प्रक्रिया अवलम्बन गर्दा विवाद समाधान हुन नसकेमा सम्बन्धित पक्षहरूले ऐनको परिच्छेद-१९ बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गर्न सक्नेछन्।"

६६-

आरम्भ गरेको देखिन्छ। मिति २०७८।९।१४ मा संयोजक शारदा भण्डारीले बैंक र संघलाई पत्राचार गरी पेस भएका मागदावी प्रतिदावीका सम्बन्धमा सुनुवाई अगाडि बढाउन मिति २०७८।९।१९ का लागि दुई जना आधिकारिक प्रतिनिधि मन्त्रालयको श्रम सम्बन्धन शाखामा मगाएको देखिन्छ। उक्त पत्राचारको जवाफमा बैंकबाट मिति २०७८।९।१८ मा श्रम विवाद सामाधान सम्बन्धमा सुनुवाईको लागि वार्ता समितिका अमृतचरण श्रेष्ठ, बन्दना मानन्धर र राजकुमार कार्कीलाई प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नारायणदास मानन्धरले पत्राचार गरेको देखिन्छ। बैंकको तर्फबाट प्रतिनिधि उपलब्ध गराउने त्यस्तै प्रकृतिको पत्राचार मिति २०७८।९।२३ मा पनि भएको देखिन्छ। यस प्रक्रियाबमोजिम मिति २०७८।११।८ मा मध्यस्थ समितिले श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(१)(क) बमोजिम दुवै पक्षको सहमति भई मन्त्रालयमा अनुरोध भई आए अनुसार (क) भागमा बैंक र संघका प्रतिनिधिहरूबीच एकल र दुवै पक्षसमेत सहभागी गराई भएका छलफल तथा सुनुवाईमा मागदावीका १४ बुदामा दुवै पक्ष सकारात्मक ढंगले पेस भएकोमा मध्यस्थ समितिले निर्णय गरेको देखिन्छ भने (ख) भागमा कर्मचारीको तलव भत्तासँग सम्बन्धित बुदा नं. १५ का सम्बन्धमा मध्यस्थ समितिमा भएको छलफल र सुनुवाईको आधार, बैंकको वार्षिक आर्थिक विवरण, वासलात विवरण, राष्ट्र बैंकको वार्षिक मुल्यवृद्धि, बैकिङ्ग क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रदान गरिदै आएको औषत तलव भत्ताको अवस्था र प्राइम कमर्सियल बैंकको कर्मचारीको उत्पादकत्व र मिति २०७५ श्रावण पश्चात् कर्मचारीको तलवभत्ता तथा सेवा सुविधा पुनरावलोकन नभएको अवस्था जस्ता आधारहरूलाई अध्ययन र विश्लेषण गरी मध्यस्थ समितिले निर्णय गरेको देखिन्छ। माथि उल्लेखित विवरण अनुसार संघ र बैंकको सहमतिमा ऐनको दफा ११९(१)(क) बमोजिम मध्यस्थ प्रयोजनको लागि विवाद मन्त्रालयमा पठाइएको, मध्यस्थ प्रक्रियामा सरुवाका कारण संयोजक परिवर्तन भएको, सम्बन्धित निकायहरूबाट प्रतिनिधिहरूको माग भई मध्यस्थ समितिको गठन भएको, छलफल र सुनुवाईमा संघ र बैंक दुवै सहभागी भई मध्यस्थ समितिबाट निर्णय भएको भन्ने विषयमा तथ्य र व्यवहारबाट अन्यथा भन्न सकिने देखिएन।

३३. अब तेस्रो प्रश्न, श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ लगायतमा भएको मध्यस्थताको प्रकृति र प्रक्रिया के कस्तो हो भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा मूलतः श्रम ऐन, २०७४

६१-

मा श्रम विवादहरूको सामाधानका सम्बन्धमा भएको प्रावधानहरूको अध्ययन र विश्लेषण गर्नुपर्ने देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११३ र ११४ मा व्यक्तिगत हक सम्बन्धी विवादको समाधान सम्बन्धमा व्यवस्था भएको देखिन्छ। दफा ११३ मा श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष निवेदन दिने र छलफलद्वारा त्यस्तो विवाद समाधान गरिने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। दफा ११४ मा दफा ११३ बमोजिमका व्यक्तिगत दावीको मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। मेलमिलापद्वारा व्यक्तिगत दावी समाधान नभएमा प्राप्त प्रमाणको आधारमा दफा ११५ बमोजिम श्रम कार्यालयले निर्णय गर्नुपर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको पाइन्छ।

३४. श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११६ मा सामूहिक विवादको समाधानका सम्बन्धमा उल्लेख भएको पाइन्छ। मूलतः यस्ता विवादहरू श्रमिकहरूको सामूहिक हित संलग्न भएको अवस्थामा आकर्षित हुने देखिन्छ। आधिकारिक ट्रेड यूनियन भएको वा नभएको अवस्थामा सामूहिक सौदावाजी गर्ने प्रतिनिधिहरूको समूहको चयन, सामूहिक दावी पेस गर्नुपर्ने वा दावी पेस गर्न नसकिने अवस्था, प्रतिनिधित्वको संख्या र सामूहिक सौदावाजी समितिलाई दावी पेस गर्ने, सम्झौता गर्ने, मुद्दा तथा प्रतिरक्षा गर्नेसम्मको अधिकार दिएको पाइन्छ। यसैगरी दफा ११७ मा सामूहिक मागदावी पेस भएमा रोजगारदाताले समितिसँग वार्ता गर्नुपर्ने र त्यस्तो दावीमा सहमति वा सम्झौता भएमा उक्त सम्झौता दुवै पक्षलाई बाध्यात्मक हुने व्यवस्था उल्लेख भएको पाइन्छ। दफा ११८ मा मागदावी सम्बन्धी विवाद समाधान नभएमा श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा सम्बन्धित पक्षले मेलमिलापको प्रयोजनको लागि निवेदन दिन सक्ने व्यवस्था देखिन्छ। यस्तो निवेदन प्राप्त भएपछि श्रम तथा रोजगार कार्यालयले सम्बन्धित पक्षलाई झिकाई मेलमिलापद्वारा विवाद समाधान गर्नुपर्ने हुन्छ। श्रम तथा रोजगार कार्यालयको रोहवरमा गरिएको वार्तामा सहमति भएमा सामूहिक मागदावी सम्बन्धी विवाद समाधान भई दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुने व्यवस्था देखिन्छ।

३५. श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ मा दफा ११८ बमोजिमको प्रक्रियाबाट मेलमिलाप नभएमा त्यस्तो सामूहिक मागदावी सम्बन्धी विवादको समाधान मध्यस्थको माध्यमबाट गराउनुपर्ने देखिन्छ। मूलतः दफा ११९ मा सामूहिक सौदावाजी समिति तथा रोजगारदाताबीच विवादको समाधान मध्यस्थताको माध्यमबाट गर्ने सहमति भएमा,

६१-

११-१

अत्यावश्यक सेवा संचालन गर्ने प्रतिष्ठानमा विवाद उत्पन्न भएमा, विशेष आर्थिकक्षेत्रभिन्न वा संकटकाल लागेको अवस्थामा हडतालमा रोक लगाइएको भएमा यस्तो प्रक्रिया अवलम्बन गर्न सकिने देखिन्छ। सोही दफाको उपदफा (२) मा मूलतः हडताल वा तालाबन्दी भएको वा हुन सक्ने अवस्था भएको र त्यस्तो कारणबाट मुलुकमा आर्थिक संकट उत्पन्न हुन सक्ने भएमा वा मध्यस्थबाट विवाद समाधान गर्नुपर्ने कुरामा मन्त्रालय विश्वस्त भएमा मन्त्रालयले मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गर्न आदेश दिन सक्ने देखिन्छ।^{४२} प्रस्तुत निवेदनका सम्बन्धमा भएको मध्यस्थताको प्रक्रिया श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(१)(क) अनुसारको हो वा दफा ११९(२) बमोजिम भएको हो भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा, संघ र बैंकबीच श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाडौंको रोहवरमा मिति २०७८।५।३ मा भएको सहमतिमा दफा ११८ बमोजिमको मेलमिलाप हुन नसकेकोले दफा ११९ बमोजिमको मध्यस्थताद्वारा विवाद समाधान गराउन दुवै पक्ष सहमति भयौं भन्ने व्यहोराबाट तथा मध्यस्थ समितिले आफ्नो निर्णयमा पनि दफा ११९(१)(क) बमोजिम गठन भएको भन्ने उल्लेख गरेको देखिएबाट र दफा ११९(२) को बनावट हेर्दा केहि विशेष परिस्थितिमा जुनसुकै अवस्थामा पुगेका सामूहिक दावीका विवादलाई समाधान गर्न मन्त्रालयले आदेश दिन सक्ने अवस्था देखिन्छ।^{४३} प्रस्तुत विवादको श्रृंखलाबद्ध तथ्यहरुलाई हेर्दा दफा ११९(२) को विशेष अवस्था उत्पन्न भई गठन भएको मध्यस्थताको प्रक्रिया नभई दफा ११९(१)(क) बमोजिमको नै विवादमा श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा दुवै पक्षबीच सहमति भई सुरु भएको प्रक्रिया हो भन्नेमा द्विविदा रहनुपर्ने देखिदैन।

३६. मध्यस्थ समितिले मिति २०७८।११।८ मा गरेको निर्णयको पत्राचार बैंक र संघले मिति २०७८।११।१० मा प्राप्त गरेको मिसिल संलग्न प्रमाण कागजबाट देखिन्छ। उक्त मितिको मध्यस्थ समितिको निर्णयउपर मध्यस्थ समितिसमक्ष बैंकका प्रमुख कार्यकारी अधिकृत नारायण दास मानन्धरले श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२२

^{४२} "हडताल वा तालाबन्दी भएको वा हुन सक्ने अवस्था विद्यमान भएकोमा सोको कारणबाट मुलुकमा आर्थिक सङ्कट उत्पन्न हुन सक्ने वा मध्यस्थबाट विवाद समाधान गर्नुपर्ने कुरामा मन्त्रालय विश्वस्त भएमा कुनै सामूहिक विवाद जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भए पनि मन्त्रालयले मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गर्न आदेश दिन सक्नेछ।"

^{४३} बाध्यतात्मक प्रकृतीका मध्यस्थ प्रकृयाका सम्बन्धमा हेर्नुहोस Para 816, 817, 822, 836 and 842 of Freedom of Association, ILO, Geneva Compilation of decisions of The Committee on Freedom of Association, Sixth Edition, 2018, pp. 152 to 156.

११-

(२) बमोजिम मिति २०७८।११।१५ मा सो निर्णयमा असहमतिपत्र पठाएकोमा मिति २०७८।११।१८ मा दफा ११९(१)(क) बमोजिम भएको मध्यस्थ प्रक्रियामा दफा १२२(२) बमोजिमको असहमति व्यक्त गर्न नपाउने भन्ने मन्त्रालयको दरपिठ देखिन्छ। मूलतः कर्मचारी संघ र बैंकबीच भएको विवादको समाधानमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९(१)(क) को प्रक्रियाबाट मध्यस्थता भएको अवस्थामा दफा १२२(१) बमोजिम दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुने देखिन्छ। दफा ११९(१)(क) बमोजिम भएको मध्यस्थको प्रक्रियामा दफा १२२(२) बमोजिमको असहमति जाहेर गर्न सक्ने देखिँदैन। त्यसरी पठाइएको असहमतिपत्रलाई दफा १२१(१)(च)^{४४} तथा १२१(३)^{४५} संगै पढ्दा यस्तो अवस्था सामान्यतया हडताल भएको परिस्थितिमा मात्र देखिन सक्ने भएकाले दफा ११९(१)(क) बमोजिम भएको मध्यस्थ प्रक्रियामा दफा १२२(२) बमोजिम पठाइएको असहमतिपत्रलाई कानूनसंगत मान्न सक्ने देखिएन।

३७. श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिमको प्रक्रिया र प्रकृतिको सम्बन्धमा थप अध्ययन गर्दा दफा ११९(१)(क) वा दफा ११९(२) बमोजिम गठन भएको मध्यस्थ प्रक्रियामा सोही दफाको उपदफा (३)^{४६} बमोजिम मन्त्रालयले श्रमिक, रोजगारदाता र नेपाल सरकारको प्रतिनिधित्व हुने गरी मध्यस्थको गठन गर्नुपर्ने देखिन्छ। त्यस्तो प्रक्रियाको खर्च नेपाल सरकारले बेहोर्ने, तोकिएबमोजिम मध्यस्थ समितिसमक्ष लिखित दावी पेश गर्नुपर्ने, दावीको प्रतिलिपि पठाई अर्को पक्षबाट प्रतिदावी पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने, मध्यस्थ समितिले विशेषज्ञसंगै परामर्श वा छलफल गर्न सक्ने, तोकिएको मिति, समय र स्थानमा सुनुवाई हुने र कुनै पक्ष उपस्थित नभएमा वा प्रतिदावी पेस नगरेमा पनि मध्यस्थको कारवाही नरोकिने र मध्यस्थलाई निर्णयको क्रममा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रदान गरेको देखिन्छ। उल्लेखित प्रक्रियाहरू मूलतः नेपाल सरकार र सम्बन्धित मन्त्रालयको पहलमा हुने एक न्यायिक निर्णयको प्रक्रिया हो भन्ने दफा ११९

^{४४}“(१) देहायको कुनै अवस्था विद्यमान भएमा सामूहिक सौदाबाजी समितिले सामूहिक विवाद समाधानको लागि हडताल गर्न सक्नेछः-(च) अनिवार्य मध्यस्थता गर्नु पर्नेमा बाहेक दफा १२२ को उपदफा (२) बमोजिम मध्यस्थको निर्णयमा कुनै पक्ष असहमत भएमा।”

^{४५}“यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (२) बमोजिम हडतालको सूचना दिएपछि वा हडताल प्रारम्भ भएपछि दफा ११९ को उपदफा (२) बमोजिम मन्त्रालयले मध्यस्थताबाट विवाद समाधान गर्न आदेश दिएमा त्यस्तो हडताल स्थगित गरी मध्यस्थताको प्रक्रियामा सामेल हुनु पर्नेछ।”

^{४६}“उपदफा (१) र (२) को प्रयोजनको लागि मन्त्रालयले श्रमिक, रोजगारदाता र नेपाल सरकारको प्रतिनिधित्व हुने गरी मध्यस्थको गठन गर्नु पर्नेछ।”

२५-

का प्रावधानहरूबाट बुझनुपर्ने देखिन्छ। तसर्थ मन्त्रालयकै कुनै कार्यालयलाई सचिवालय बनाएर गरिने मध्यस्थको प्रक्रिया भए तापनि मध्यस्थ समितिको अध्यक्ष र सदस्यहरूले न्यायिक मूल्य र मान्यताबमोजिम स्वच्छ न्यायका सिद्धान्तका आधारमा अदालती प्रक्रियाका मान्यताहरूलाई अंगिकार गरी सम्बन्धित पक्षहरूले सुनुवाईको क्रममा कानून व्यवसायीको समेत प्रतिनिधित्व गराउनेसम्मको उदारता देखाउनु र अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्राप्त भएपछि प्रमाण बुझ्ने, साक्षी बकपत्र गर्ने, स्थलगत निरीक्षण गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्नुपर्ने भएकाले यस्तो प्रक्रियामा न्यायिक मान्यता, आचरण र मन हुनुपर्ने तथा अदालत वा मध्यस्थले लेख्ने जस्तो निर्णय वा फैसला हुनुपर्ने सम्बन्धमा कुनै द्विविदा हुनुपर्ने देखिँदैन। यद्यपि दफा ११९ बमोजिमका प्रक्रियाहरू दफा १२० बमोजिमको श्रम मध्यस्थता ट्राइबुनल गठन नगरुन्जेलसम्मका लागि मात्र प्रयोग हुने देखिन्छ। उक्त दफा १२० अनुसार सामूहिक विवादका सम्बन्धमा मेलमिलाप गराउन तथा मध्यस्थता गर्नका लागि नेपाल सरकारले एक स्वतन्त्र श्रम मध्यस्थता ट्राइबुनल गठन गर्न सक्ने देखिन्छ। त्यस्तो ट्राइबुनल गठन भएपछि दफा ११९ बमोजिम हुने मेलमिलाप तथा मध्यस्थताको कारवाही सोही श्रम मध्यस्थता ट्राइबुनलले गर्ने र ट्राइबुनल सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ भनी सो सम्बन्धी नियमावली बनाउनुपर्ने अवस्था सृजना गरेको देखिन्छ।

३८. श्रम ऐन, २०७४ ले श्रमिकका व्यक्तिगत हक अधिकार सम्बन्धी विषयमा सम्बन्धित श्रमिकले प्रतिष्ठानमा व्यक्तिगत उजुरी दिने र सामूहिक प्रकृतिका ट्रेडयूनियन संलग्न भएका वा नभएका अवस्थामा सामूहिक सौदावाजीको लागि प्रतिष्ठानमा दावी पेश गर्न सक्ने, त्यहाँ मेलमिलाप वा सहमति गरी सम्झौता गर्न सकिने वा प्रतिष्ठानको तहमा सहमति वा सम्झौता नभएमा श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा मेलमिलाप वा सम्झौताको लागि निवेदन दिन सक्ने र सोही कार्यालयमा सहमति सम्झौता वा निर्णय हुन सक्ने तथा मेलमिलाप र सहमति हुन नसकेमा मन्त्रालयसमक्ष मेलमिलाप वा सहमतिका लागि मध्यस्थताको प्रक्रिया अवलम्बन गर्न सहमति गर्ने वा विशेष परिस्थिती विद्यमान भएमा त्यस्ता विवादहरू जस्तो सुकै अवस्थामा पुगेको भएपनि मन्त्रालयले मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको सामाधान गर्न आदेश दिन सक्ने अवस्थाको ऐनले परिकल्पना गरेको देखिन्छ। यी प्रावधानहरूमा मूलतः औद्योगिक शान्ति र श्रमिकहरूका बैधानिक हक

२५-

१६

हितहरूको संरक्षण गर्न शान्तिपूर्व माध्यमको उपायलाई संरक्षण गर्ने परिकल्पना गरेको देखिन्छ। यदि यस्तो प्रक्रियाबाट सामूहिक विवादको समाधान नभएमा ऐनको दफा १२१ ले श्रमिकहरूलाई सामूहिक सौदावाजी समितिमार्फत हडताल गर्न सक्ने अवस्था र दफा १२४ ले प्रतिष्ठानहरूलाई विभागको स्वीकृति लिई तालाबन्दी गर्न सक्ने अवस्थाहरू उल्लेख गरेको देखिन्छ। श्रम तथा औद्योगिक सम्बन्धमा जटिलता सृजना हुन नदिने उद्देश्यबाट नै श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२२ ले मध्यस्थताको निर्णय तथा सामूहिक सम्झौतालाई कानून सरह बाध्यात्मक बनाएको अवस्थामा प्रक्रियागत विषयहरू उठाई श्रम सम्बन्धी भएको मध्यस्थताको निर्णयमा असहमति जनाई असाधारण क्षेत्राधिकारको प्रयोग गरी अदालत प्रवेश गर्नु उपयुक्त देखिँदैन।

३९. निवेदकको माग बमोजिम रिट जारी गर्नु पर्ने हो होइन भन्ने चौथो प्रश्न सम्बन्धमा विचार गर्दा, मुलतः रिट निवेदनमा श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ बमोजिम भएको मध्यस्थतामा सोही दफा ११९ को उपदफा (२) लाई उल्लेख गरी दफा १२२(२) बमोजिम पठाइएको असहमती पत्रलाई श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले दरपिठ गरेकोले मिति २०७८/११/०८ को निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाँउ भन्ने माग रहेको पाइन्छ। माथि प्रकरणहरूमा उल्लेख भए अनुसार विभिन्न देशहरूको श्रम मध्यस्थता सम्बन्धी तुलनात्मक अध्ययन तथा अन्तर्राष्ट्रिय मान्यतालाई हेर्दा श्रम विवादमा मध्यस्थता एक मान्य र वैधानिक उपायको रूपमा विकास भएको अवस्थामा विशेषतः श्रम मध्यस्थता सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था सम्बन्धित देशको कानूनी प्रावधान अनुसार विधायिकाले परिकल्पना गरे बमोजिम स्वेच्छिक प्रकृतिको हुने भए तापनि विवादमा पक्षहरूबीच सहमतिमा गरिएको मध्यस्थ प्रक्रिया दुवै पक्षलाई बाध्यात्मक हुने देखिएकाले तथा अन्य देशहरूमा भएका तुलनात्मक विकास र श्रम संग सम्बन्धित ILO अन्तर्गतका विकासहरूमा पनि सहमतिमा गरिएका मध्यस्थता बाध्यात्मक हुने र विषेश परिस्थितिमा हुने बाधात्मक मध्यस्थताका सम्बन्धमा मात्र न्यायिक पुनरावलोकन हुन सक्ने अवस्था देखिँदा सोही मान्यतालाई श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ (१)(क) अन्तर्गत सहमतिमा मन्त्रालय पुगेको र सामान्यतया श्रम ऐनले निर्धारण गरेका प्रक्रिया अनुसार नै भएको मध्यस्थ समितिको निर्णय बदर गरी पाँउ भन्ने मागदाबी पुग्न सक्ने देखिएन। साथै बैङ्क र संघबीच भएको सम्झौता बमोजिम प्रत्येक दुई वर्षमा कर्मचारीको

१६

Sl.

सेवा सुविधा बढाउने सम्बन्धमा अग्रीम सहमति भएको देखिँदा बैङ्कको हितलाई मध्यस्थको निर्णयले असर पार्न सक्ने भन्ने निवेदन दाबीको अन्तर्वस्तुमा प्रवेश गरी रहनु परेन। प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ।

४०. प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर भए तापनि श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ मा उल्लेखित मध्यस्थताको प्रक्रियाका सम्बन्धमा रिट निवेदकले निवेदन तथा बहसका क्रममा उठाएका प्रश्नहरू सम्बोधन गरिनुपर्ने प्रकृतिका देखिन्छन्। त्यस्ता प्रश्नहरूमा मध्यस्थताको सचिवालयले सम्बन्धित प्रक्रियामा न्यायिक स्वतन्त्रता र स्वच्छता कायम गर्नुपर्ने, मध्यस्थ प्रक्रियामा संलग्न हुने कानून अध्ययन गरेको वा मध्यस्थ प्रक्रियामा संलग्न भई अनुभव भएको तथा कुनै स्वार्थ गाँसिएको हुन नहुने, मध्यस्थ प्रक्रियालाई मन्त्रालयले स्वतन्त्र रहन दिनुपर्ने, दावी र प्रतिदावीको औपचारिक नमूना (specimen) बनाइनुपर्ने, सुनुवाईको औपचारिक प्रक्रिया पुरा गरेको हुनुपर्ने, पक्षले कानून व्यवसायीको प्रतिनिधित्व गराउन चाहेमा त्यस्तो अवसर प्रदान गर्नुपर्ने, प्रमाण मूल्याङ्कनमा न्यायिक प्रक्रिया अवलम्बन गरिनुपर्ने र मुलतः मध्यस्थताको निर्णय (award) औपचारिक प्रकृतिको र आधार र कारण सहित खोली एक निश्चित नमुना (specimen) अन्तर्गत लेखिनुपर्ने भन्ने देखिन्छन्। मन्त्रालय अन्तर्गत हुने न्यायिक प्रक्रिया भए तापनि दफा ११९ अन्तर्गतको मध्यस्थ प्रक्रियामा न्यायिक निकायद्वारा अपनाउने प्रक्रिया मध्यस्थता प्रक्रियामा पनि पुर्याउनुपर्ने तथा न्यायिक मान्यता अवलम्बन गर्नुपर्ने जस्ता कुरामा दुइमत हुन सकिँदैन। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिम श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल गठन गर्ने प्रावधान मूलतः दफा ११९ को प्रयोगलाई हेरी गठन गर्न सकिने गरी कानूनी व्यवस्था भएको देखिन्छ। प्रस्तुत श्रम मध्यस्थता सम्बन्धी विवाद यस अदालतमा प्रवेश गरेको र यसको न्यायिक प्रक्रिया तथा स्वतन्त्रतामा समेत प्रश्न उठेको देखिँदा मूलतः श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयलाई निम्न बमोजिम निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिदिएको छः-

क. प्रस्तुत आदेश प्राप्त भएपछि मध्यस्थको माध्यमबाट विवाद समाधानका लागि श्रम ऐन, २०७४ को दफा ११९ को प्रयोग गर्दा अपनाउनुपर्ने स्वतन्त्र र स्वच्छ प्रक्रिया र सुनुवाईका मौका समेतमा माथि प्रकरणमा उठेका विषयहरूलाई

Sl.

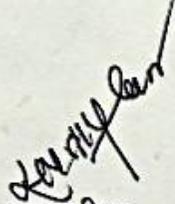
१५

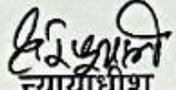
सम्बोधन गर्ने गरी यो आदेश प्राप्त भएपछि गरिने मध्यस्थ प्रक्रिया अघि वढाउनु।

ख. श्रम ऐन, २०७४ को दफा १२० बमोजिमको श्रम मध्यस्थता ट्राइबुनल गठन गर्ने सम्बन्धमा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग आवश्यक परामर्श गरी अन्य देशका श्रम ट्राइबुनलहरूको गठन र कार्यसम्पादन प्रक्रिया समेत अध्ययन गरी, आवश्यक नियमावली समेत तयार गरी, उक्त श्रम मध्यस्थता ट्राइबुनल गठन प्रक्रिया प्रस्तुत आदेश प्राप्त भएको एक वर्षभित्र पुरा गर्नु र त्यसको जानकारी यस अदालतलाई उपलब्ध गराउनु।

३९. प्रस्तुत निर्देशनात्मक आदेशका सम्बन्धमा महान्यायधिवक्ताको कार्यालयलाई सूचना/जानकारी दिनु। फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालयलाई सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम १२७(४) बमोजिम प्रतिलिपी पठाईदिनु। प्रस्तुत फैसला विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी, मुद्दा दायरीको लगत कट्टा गरी, मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाई दिनुहोला।

उक्त रायमा म सहमत छु।


न्यायाधीश


न्यायाधीश

इजलास अधिकृत:- विकाश कुमार रजक (उपसचिव)

शाखा अधिकृत:- देवेन्द्र पौडेल, मेजुमी गुरुङ

ईति सम्बत् २०७९ असार १४ गते रोज ३ शुभम्.....।