

सर्वोच्च अदालत, पूर्ण इजलास
 माननीय न्यायाधीश डा.श्री आनन्दमोहन भट्टराई
 माननीय न्यायाधीश डा.श्री मनोजकुमार शर्मा
 माननीय न्यायाधीश श्री नहकुल सुवेदी
 आदेश

०७८-WF-०९३०

मुद्दा: उत्प्रेषण।

श्रीकृष्ण राज पन्तको छोरा काठमाडौं जिल्ला, काठमाडौं महानगरपालिका बडा
 नं.१ दरबारमार्गस्थित कुमारी बैंक लिमिटेडको सहायक प्रवन्धक पदबाट
 अवकासप्राप्त प्रज्वलराज पन्त ----- १ } निवेदक

विरुद्ध

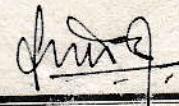
कुमारी बैंक लिमिटेड दरबारमार्ग, काठमाडौं -----	१
सञ्चालक समिति, कुमारी बैंक लिमिटेड, काठमाडौं -----	१
प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, कुमारी बैंक लिमिटेड, काठमाडौं -----	१
मानव संशाधन विभाग, कुमारी बैंक लिमिटेड, काठमाडौं -----	१
नरेन्द्रप्रसाद छत्कुली, छानबिन अधिकृत कुमारी बैंक लिमिटेड, काठमाडौं -----	१

} विपक्षी

यस अदालतमा फैसला गर्ने: माननीय न्यायाधीश श्री ईश्वरप्रसाद खतिवडा

माननीय न्यायाधीश डा.श्री कुमार चुडाल

फैसला मिति: २०७८।१२।८

यस अदालतको संयुक्त इजलासमा फरक राय भै सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४
 को नियम २३(२) को देहाय (क) बमोजिम यस इजलाससमक्ष पेस हुन आएको प्रस्तुत
 निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश यसप्रकार रहेको छ:


१. म निवेदकले वाणिज्य व्यवस्थापनमा स्नातकोत्तरसम्मको अध्ययन पुरा गरी बैंकिङ क्षेत्रमा रोजगारी गर्ने क्रममा पछिल्लो पटक २०६६ सालमा प्रत्यर्थी कुमारी बैंक लि. (यसपछि "बैंक" मात्र भनिएको) को वरिष्ठ अधिकृतमा सेवा प्रवेश गरी पछि बढुवा भई सहायक प्रवन्धक पदमा बैंकको नयाँ सडक शाखामा कार्यरत थिएँ। इमान्दारी र निष्ठापूर्वक बैंकको सेवा गरी आउने क्रममा एकाएक मिति २०७०।९।२३ मा म प्रमुख भएको Transaction Marketing Educational And Consumer Loan Unit मा केही शंकास्पद आर्थिक गतिविधि भएको भन्ने उजुरीमा छानबिन अधिकारीबाट निलम्बन गर्न सिफारिस भई आएको भनी बैंकको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ (यसपछि विनियमावली भनिएको) को विनियम ४८ बमोजिम निलम्बन गरिएको पत्र बुझाईएको थियो। मिति २०७०।९।२६ मा बैंकको शैक्षिक कर्जाका ग्राहक शम्भु पन्थीको खाताबाट Withdraw Slip बाट रु.२२,४००/- झिकी रु. २०,०००/- फिर्ता दिएको, प्रशान्त श्रेष्ठ र सीता चम्लागाईको संयुक्त खाताको चेक नियन्त्रणमा लिई आफूखुशी रकम झिक्ने गरेको, निवेदकको कर्मचारी बचत खातामा आयस्रोत भन्दा बढी कारोबार भएको र ग्राहकसँग अतिरिक्त शुल्क लिई कार्य गरेको, बैंकको सेवामा १० मिनेटभन्दा ढिला हाजिर भएकोले विनियमावलीको विनियम ४३(ख)(ज) (ध)(न)(ब) र (भ) अन्तर्गतको खराब आचरण गरेको भनी स्पष्टीकरण माग गरिएको थियो। म निवेदकले शम्भु पन्थीको खाताबाट कुनै रकम झिकेको छैन। बैंकले व्याजरहित आय (Non-Interest Income) गर्ने सिलसिलामा Short Term Loan को प्रक्रियाबाट उल्लिखित खाताबाट परामर्शदाता व्यक्ति विशेषबाट शैक्षिक कर्जा लिन आएका ग्राहकलाई Funding Facilitate गर्न उक्त कार्य भएका हुन्। यो कार्य बैंकको Approval Procedure अन्तर्गत नै भएको हो। मेरो खातामा आएको अतिरिक्त अन्य रकम सवारी साधन विक्रीलगायत मेरो अहिलेसम्मको बचत हो। सहकर्मी विचको रकमान्तर एकपटक भएको हो। ट्राफिक जाम जस्ता काबुवाहिरको परिस्थितिले मबाट कुनै दिन केही मिनेट ढिलाई हुन गएको अवस्था लगायत आरोपित अनियमितताको कार्य नभएको भनी मिति २०७०।१०।२ मा स्पष्टीकरण पेस गरेको थिए। मेरो स्पष्टीकरण चित बुझ्दो नभएको भन्दै विनियमावलीको विनियम ४५(च) बमोजिम भविष्यमा बैंकको सेवामा अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त किन नगर्ने भनी ऐ. को विनियम ५० बमोजिम ३ दिनभित्र स्पष्टीकरण पेस गर्न मिति २०७०।१०।७ मा पत्राचार गरिएको

फैसला

धन्दी

थियो। त्यसमा मैले पूर्व पेस गरेको स्पष्टिकरणलाई थप स्पष्ट गरी तथा पछिल्लो स्पष्टिकरणमा उठाइएका नयाँ आरोप बारे म्यादैभित्रै मिति २०७०।१०।१० मा स्पष्टिकरण पेस गरेको थिएँ। प्रत्यर्थी प्रमुख कार्यकारी अधिकृतबाट मेरो स्पष्टिकरणमा कुनै न्यायिक मन एवं विवेक प्रयोग नगरी मिति २०७०।११।२३ मा विनियमावली बमोजिम भविष्यमा सामान्यतया: बैंकको सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी अवकास दिने निर्णय गरी जानकारी गराईयो।

प्रत्यर्थीहरूबाट अनधिकृत रूपमा कारबाई र सजाय गरिएको छ। विनियमावलीको विनियम ५० मा कर्मचारीलाई सजाय दिनु अघि अधिकारप्राप्त अधिकारीले अभियोग लिखितरूपमा उल्लेख गरी पहिलो पटक ७ दिनको समय दिई सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने र दोस्रो पटक सजाय प्रस्ताव गरी ३ दिनको पुनः सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने प्रावधान छ। यस विनियमावलीमा अधिकारप्राप्त अधिकारी भन्नाले सजाय गर्न पाउने अधिकारीलाई जनाउँदछ। प्रस्तुत विवादमा छानबिन र सजाय प्रस्ताव गर्ने छानबिन अधिकृतले स्पष्टिकरण माग गरिएको छ। यसबाट अनाधिकृतरूपमा स्पष्टिकरण माग गरी सजाय गरिएको सर्वथा गैरकानूनी छ। अनुशासनात्मक वा विभागीय कारबाई अर्धन्यायिक कार्य हो। यो कार्य गर्ने अधिकारीले न्यायिक विवेक प्रयोग गर्नुपर्ने मान्य सिद्धान्त छ। कारबाई र सजाय गर्ने कार्य प्रत्यायोजन हुन वा अन्यको निर्देशन, दबाव वा सिफारिसमा सजाय हुन सक्दैन। विनियमावलीको विनियम ४७ ले अनुशासनको कारबाई गरी सेवाबाट हटाउने अधिकार कानूनले सजाय गर्न पाउने अधिकारीमा मात्रै निहित गरेको छ। सो अधिकारी बाहेक अन्य व्यक्ति वा अधिकारीबाट स्पष्टिकरण माग गरिएमा त्यसलाई कानूनसम्मत र वैध मानिन्दैन। स्पष्टिकरण माग गर्दा सन्तोषमान सिंहको नाम समेत जोडेर सजाय गरिएको छ। ऐउटै आरोप लागेका निजलाई सामान्य सजाय गरी म निवेदकलाई मात्र उपल्लो तहको सजाय गरिएको छ। मलाई सजाय गर्दा सन्तोषमान सिंहको स्पष्टीकरणलाई आधार लिइएको छ। सन्तोषमान सिंहको सेवा यथावत रहने तर म निवेदकलाई बैंक सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी भएको प्रस्तुत कारबाई पूर्वाग्राहीको अतिरिक्त भेदभावपूर्ण रही नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(१) प्रतिकूल रहेको छ।

सो निर्णय उपर विनियमावलीको विनियम ४५ बमोजिम प्रत्यर्थी सञ्चालक समितिसमक्ष मिति २०७०।१२।२१ मा पुनरावेदन गरेको थिएँ। सञ्चालक समितिबाट समेत मेरो पुनरावेदन

धन्दी

मिति

कथन र प्रस्तुत गरेको प्रमाण र तथ्यलाई न्यायिक विवेचना नगरी पक्षपातपूर्ण तरिकाले निर्णय सदर गरेको बेहोरा मिति २०७१।२।१९ को बैंकको पत्र ऐ. मिति २०७१।२।२८ गते प्राप्त भई अवगत भयो। सुरु निर्णयको नक्कल मिति २०७१।३।२३ मा पुनः माग गरिएकोमा विविध प्राविधिक कुरा गरी हालसम्म नक्कल नदिएको यथार्थ बेहोरा अनुरोध छ। मबाट आरोपित कुनैपनि कसूर नभए नगरेको अवस्थामा मलाई बैंकको सेवाबाट हटाउने नियोजित रूपमा अनधिकृत, पूर्वाग्रही तथा यान्त्रिक रूपमा कार्य गरी मेरो सूजनशील वृत्ति विकासको भविष्यमा दाग लाग्ने गरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३)(च), १३(१), २७(१), कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ५८ द्वारा प्रदत्त कानूनी हकमा आधात पुन्याएकोले अन्य बैंकलिपिक र प्रभावकारी उपचारको अभावमा यो निवेदनपत्र लिई सम्मानित अदालतसमक्ष उपस्थित भएको छु।

अतः प्रत्यर्थीबाट म निवेदकलाई बैंकको सेवाबाट बर्खास्त गर्ने, हटाउने गरी मिति २०७०।१।२१ मा भएको निर्णय र सो उपर दायर भएको पुनरावेदनमा मिति २०७१।१।१५ मा सुरु निर्णय सदर गरी भएको निर्णय एवं तत्सम्बन्धमा भएका सम्पूर्ण पत्राचार, काम कारवाई गैरकानूनी भएकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी निवेदकलाई बैंकको सेवामा पुनर्वहाली गरी निलम्बन भएको अवधिदेखि पुनर्वहाली भएको अवधिसम्मको तलब भत्ता, तलब वृद्धि भए सो लगायत विनियमावलीको विनियम ५२ बमोजिम उपलब्ध गराउन भनी परमादेश लगायत जो चहिने आज्ञा आदेश नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२ र १०७(२) बमोजिम जारी गरिपाउँ। साथै निवेदकलाई पूर्वाग्रहपूर्ण रूपमा सजाय गरी सेवाबाट हटाइएको र रोजगारी नै निवेदकको जीविकोपार्जनको मुल स्रोत एवं आधार भएकोले सुविधा र सन्तुलनको सिद्धान्तको आधारमा समेत प्रस्तुत निवेदनको अन्तिम किनारा नभएसम्म मिति २०७०।१।२१ र २०७१।१।१५ को निर्णय कार्यान्वयन नगरी निवेदकलाई आफ्नो पदमा यथावत कार्य गर्न दिनू भनी सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९ को नियम ४१(१) बमोजिम अन्तरिम आदेशसमेत जारी गरी पाउँ भन्ने बेहोराको निवेदनपत्र।

२. यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको माग बमोजिमको आदेश किन जारी हुन नपर्ने हो? यो आदेश प्राप्त भएका मितिले बाटाका म्यादबाहेक पन्ध दिनभित्र आफै वा आफ्नो प्रतिनिधिमार्फत लिखित जवाफ पठाउन् भनी रिट निवेदनको एकप्रति नक्कल साथै राखी विपक्षीहरूलाई सूचना पठाई लिखित जवाफ परेपछि वा अवधि नाघेपछि पेस गर्न्। साथै प्रस्तुत

मिति

मिति

रिट निवेदन नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १०७(२) अनुसार यस अदालतसमक्ष विचाराधीन राखी राख्नु पर्ने नपर्ने सम्बन्धमा एवं विचाराधीन रही रहने अवस्थामा निवेदन मागअनुसार अन्तरिम आदेश जारी हुने नहुने सम्बन्धमा विपक्षीहरू समेतलाई राखी छलफल गर्नु उपयुक्त हुनाले विपक्षीहरू तर्फबाट लिखित जवाफ परी सकेपछि पेसीमा राखी नियमानुसार पेस गर्नु भन्ने यस अदालतको संयुक्त इजलासबाट मिति २०७१।३।२९ मा भएको आदेश।

३. निवेदक प्रमुख भई कार्यरत इकाईबाट ग्राहक शम्भु पन्थीको जानकारीबिना रकम झिकेको भन्ने उजुरी बैंकमा पर्न आएकोले सो उजुरीको सम्बन्धमा छानबिन गर्नको लागि ७ जनवरी २०१४ तदनुसार (२३ पुस २०७०) को पत्रबाट प्रत्यर्थी नरेन्द्र प्रसाद छत्कुलीलाई विनियम ४८(१) बमोजिम छानबिन अधिकारी नियुक्त गरिएको छ। उक्त पत्र बमोजिम छानबिन आरम्भ गर्दा घट्नाको प्रकृति र गाम्भीर्यतालाई मध्येनजर गर्दा छानबिनको लागि निवेदकलाई निलम्बन गर्नु पर्ने देखिएकोले सोको लागि कर्मचारी प्रशासन विभागलाई लेखी पठाए बमोजिम निवेदकलाई मिति २०७०।९।२३ मा निलम्बन गरी छानबिनको कार्य अगाडि बढाइएको थियो। यसरी छानबिन गर्दा उजुरीमा उल्लेख भएको शंकास्पद आर्थिक गतिविधि भन्दा बाहेकका कर्मचारी आचरण विपरीत तथा विनियम बमोजिमका अन्य खराब आचरणजन्य कार्यहरू बैंकका ग्राहकको खाताबाट अनधिकृत रूपबाट रकम निकाली चलाउने, बैंकको नियम विपरीत धितोबन्धक पास शुल्क भनी अतिरिक्त शुल्क लिई व्यक्तिगत रूपमा प्रयोग गर्ने, अन्य व्यक्तिको नाममा खाता खोली आफै सञ्चालन गर्ने, ग्राहकहरूसँग कमिशन एवं अतिरिक्त शुल्क लिने, कार्यालय समयमा बैंकमा उपस्थित नहुने लगायतका आचरण विपरीत तथा खराब आचरणजन्य कार्यहरू गरेको देखिन आएकोले उक्त सबै बेहोरा उल्लेख गरी सफाइ माग गरिएको हो। निवेदकले सेवाको दौरानमा गर्नु भएको आचरण तथा विनियम विपरीतका कार्यहरूको सम्बन्धमा सफाइ माग गर्न विनियम तथा कुनै प्रचलित नेपाल कानूनले निषेध गरेको छैन। सफाइ माग गर्ने कार्य कानूनसम्मत र विनियमसम्मत रहेकोले विभिन्न विषयको सम्बन्धमा एउटै स्पष्टिकरण माग गरेको हो। बैंकले निवेदकप्रति बदनियत चिताई कुनै कार्य गर्नु पर्ने कारण र अवस्था नै रहेको छैन। निवेदकले जिकिर गर्नु भएको सन्तोषमान सिंह समान अवस्था र हैसियतका रहेको नभई निवेदक सहायक प्रबन्धक तहको व्यवस्थापकीय पदको कर्मचारी रहनु भएको थियो भने सन्तोषमान सिंह निवेदक मातहत रही

मिति

अधिकृत

निवेदककै निर्देशन बमोजिम काम गर्ने सहायक स्तरको कर्मचारी रहनु भएको छ। निवेदक सहायक प्रबन्धक तहको कर्मचारी रहनु भएको र विनियम ४७(१)(ख) मा सहायक प्रबन्धक र सो भन्दा माथिल्लो तहको कर्मचारीको हकमा कार्यकारी प्रमुख वा निजले तोकेको अधिकृत कर्मचारीले छानबिन र सजाय प्रस्ताव गर्ने भन्ने व्यवस्था रहेको र विनियम ४८(१) मा छानबिन अधिकारी नियुक्त गर्ने व्यवस्था रहेको छ। उक्त व्यवस्थाको अधीनमा बैंकको कार्यकारी अधिकार प्रयोग गर्ने प्रमुख कार्यकारी अधिकृत उदयकृष्ण उपाध्यायले मिति ७ जनवरी २०१४ (२३ पौष २०७०) को पत्रबाट प्रत्यर्थी नरेन्द्र प्रसाद छत्कुलीलाई छानबिन अधिकृत तोकेको हो र सोही बमोजिम भएका काम कारबाहीहरू कानूनसम्मत छन्। छानबिनबाट निवेदकले ग्राहक शम्भु पन्थीबाट रकम लिएको, सीता चम्लागाई र प्रशान्त श्रेष्ठको खाता सञ्चालन गरेको तथा उक्त खाताबाट निकालेको रकम आफूले प्रयोग गरेको, बैंकका कर्मचारी सन्तोषमान सिंहको खातामा रकमान्तर गरेको, कार्यालय समयभन्दा ढिला गरी बैंकमा उपस्थित भएको लगायतका कार्यहरू आफूले गरेको भनी सफाइ पेस गर्दा स्वीकार गर्नु भएको छ। उपरोक्त बमोजिमका कार्यहरू विनियम बमोजिम खराब आचरणजन्य कार्य रहेका छन्। निवेदकले उल्लिखित सबै कार्यहरू बैंकको अधिकारको दुरुपयोग गरी गर्नु भएको हो। उक्त कार्य सामान्य बैंकिंग प्रणाली समेतको विपरीत छ। अतः निवेदकले आफ्नो पद र जिम्मेवारीको दुरुपयोग गरी खराबजन्य कार्य गरे उपर अधिकारप्राप्त अधिकारीबाट छानबिन भई तोकिएको अधिकारीबाट निवेदकलाई बैंकको सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय तथा सो निर्णयलाई सदर गरेको सञ्चालक समितिको निर्णय संविधान र कानूनसम्मत रहेकोले निवेदन खोरेज गरी पाउँ भन्ने समेत बेहोराको प्रत्यर्थी कुमारी बैंक लि. समेतका विपक्षीहरूको तर्फबाट प्रस्तुत लिखित जवाफ।

४. निर्णयार्थ मिति २०७८। १२। ८ मा संयुक्त इजलाससमक्ष पेस हुँदा रिट निवेदक प्रज्वलराज पन्तलाई बैंक सेवाबाट भविष्यमा अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट वर्खास्त गर्ने गरी भएको निर्णय कानून प्रतिकूल र ब्रुटिपूर्ण देखिंदा कुमारी बैंक लिमिटेडको सञ्चालक समितिको मिति २०७०। ११। २१ को निर्णय; उक्त निर्णय उपर परेको पुनरावेदन सुनी सो निर्णय सदर गरेको कुमारी बैंक लिमिटेडको सञ्चालक समितिको मिति २०७१। १। १५ को निर्णय तथा सो निर्णय बमोजिम भए गरिएका काम कारबाही, लेखिएका पत्रहरू समेत उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरिदिएको छ। निवेदक प्रज्वलराज पन्तलाई निजको साविक पदमा पुनर्वहाली

अधिकृत

मिस्टर

गरी कानून बमोजिम निजले पाउने सुविधा दिनु दिलाउन् भनी प्रत्यर्थीहरूको नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ। सहयोगी माननीय न्यायाधीश डा.श्री कुमार चुडालको रिट निवेदन खरेज हुने भन्ने रायसँग सहमत हुन नसकेकोले अब प्रस्तुत विवादमा सुनुवाइको लागि सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २३(२)(क) बमोजिम पूर्ण इजलासमा पेस गर्नु भन्नेसमेत माननीय न्यायाधीश श्री ईश्वरप्रसाद खतिवडाको राय।

५. रिट निवेदक प्रज्वलराज पन्तको कुमारी बैंक लिमिटेडको सेवासर्त सुविधा समेतका सम्बन्धमा कुमारी बैंक लि. कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ बमोजिम हुने भएको, रिट निवेदकले विनियमावलीको व्यवस्था विपरीत कार्य गरेकोले निज उपर छानबिन भएको, निजलाई स्पष्टीकरण लगायत सुनुवाइको पर्याप्त मौका प्रदान गरिएको, निज उपर भएको छानबिन बैंकको विनियमावलीको प्रावधान बमोजिम अछितयार प्राप्त व्यक्तिबाट भएको, निजले बैंक विनियमावली बमोजिम नै नियमित उपचारको मागसमेत उपभोग गरेको समेतका स्थिति देखिंदा निज रिट निवेदकको कानून प्रदत्त हकमा हनन् भयो भन्न सकिने अवस्था नदेखिंदा प्रस्तुत रिट निवेदन खरेज हुने ठहर्छ। माननीय न्यायाधीश श्री ईश्वरप्रसाद खतिवडाले रिट निवेदन जारी हुने भनी व्यक्त गर्नु भएको रायसँग सहमत हुन नसकेकोले राय फरक परेको हुँदा अब प्रस्तुत निवेदन सुनुवाइको लागि सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम २३(२)(क) बमोजिम पूर्ण इजलाससमक्ष नियमानुसार पेस गर्नु भन्ने माननीय न्यायाधीश डा.श्री कुमार चुडालको राय।

यस अदालतबाट भएको आदेश

६. नियमबमोजिम पेसी सूचीमा ढाई निर्णयार्थ पेस हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको तर्फबाट उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ताहरू श्री बद्री बहादुर कार्की, श्री अम्बरप्रसाद पन्त र श्री रमन कुमार श्रेष्ठले देहाय बमोजिम बहस गर्नुभयो:

- कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ५० बमोजिम सजाय गर्ने अधिकारीबाटै स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्नेमा छानबिन अधिकृतबाट स्पष्टीकरण माग गरेको त्रुटिपूर्ण छ। विनियम ४८(१) बमोजिम नियुक्त छानबिन अधिकारीले विनियम ४७(१) बमोजिमको अधिकार प्रयोग गर्न मिल्दैन।
- कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्ने कार्य अर्धन्यायिक कार्य भएकाले निर्णय गर्ने अधिकारीले न्यायिक मनको प्रयोग गरी आधार र कारण खुलाई निर्णय गर्नुपर्नेमा टिप्पणी सदर गरी भएको निर्णयमा न्यायिक मनको अभाव छ।

प्रधान

- विनियम ५० बमोजिम सुनुवाइको मौका नै नदिई र न्यायिक मनको प्रयोग नगरी गरिएको विभागीय कारबाहीको निर्णय प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरित भएकाले उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी निवेदकलाई साविक पदमा बहाली गर्न विपक्षीहरूका नाममा परमादेश जारी हुनुपर्छ ।

७. प्रत्यर्थी कुमारी बैंक लिमिटेडको तर्फबाट उपस्थित विद्वान् अधिवक्ताहरू श्री कृष्ण थापा, श्री उज्वल घिमिरे र श्री असविन न्यौपानेले देहाय बमोजिम बहस गर्नुभयो:

- यी निवेदक बैंकको सहायक प्रबन्धक तहको कर्मचारी भएर पनि बैंकका ग्राहकहरूसँग कमिशन लिने, अर्काको बैंक खाताबाट बिना जानकारी रकम झिक्ने जस्ता शंडास्पद गतिविधि गरी आफ्नो पद र जिम्मेवारीको दुरूपयोग गरेको भनी उजुरी परेकोले बैंकको कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ४८(१) अनुसार छानबिन अधिकृत तोकी विनियम बमोजिमको रित पुरा गरी कारबाही गरिएको हो ।
- विनियम बमोजिम सोधिएको स्पष्टीकरणमा निवेदकले आफ्नो गलत आचरण स्वीकार गरेका छन् । दुईपटक स्पष्टीकरण सोधी सुनुवाइको मौका प्रदान गरी कारबाही गरिएको छ । नियम ५० बमोजिम छुटै सफाइको मौका दिनुपर्दैन ।
- अधिकारप्राप्त अधिकारीले निवेदकलाई विनियमसम्मत ढङ्गले बैंकको सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेकाले रिट निवेदन खारेज हुनुपर्छ ।

८. उल्लिखित निवेदन तथा लिखित जवाफ जिकिर र दुवै पक्षका विद्वान् कानून व्यवसायीहरूबाट प्रस्तुत बहस बुँदा समेत विचार गरी हेर्दा प्रस्तुत निवेदनमा देहाय बमोजिमको प्रश्नहरूको निरूपण हुनुपर्ने देखिन्छ:

क. निवेदक प्रज्वलराज पन्तलाई सोधिएको स्पष्टीकरण लगायतका विभागीय कारबाही बैंकको विनियमावलीले तोकेको अधिकारप्राप्त अधिकारीबाट भएको छ वा छैन ?

ख. निवेदकलाई विभागीय कारबाहीको निर्णय गर्दा विनियमावली बमोजिमको प्रकृया अवलम्बन गरिएको छ छैन ?

ग. निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी हुनुपर्ने हो होइन ?

९. अब, पहिलो अर्थात निवेदक प्रज्वलराज पन्तलाई सोधिएको स्पष्टीकरण लगायतका विभागीय कारबाही बैंकको विनियमावलीले तोकेको अधिकारप्राप्त अधिकारीबाट भएको छ वा छैन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा बैंकबाट प्राप्त निवेदक प्रज्वलराज पन्त उपरको कारबाही फायल हेर्दा

प्रधान

पूर्ण

रिट निवेदक उपर निज कार्यरत कुमारी बैंकको शाखाबाट ग्राहक शम्भु पन्थीको खाताबाट निजको जानकारी बिना रकम छिकेको भन्ने लगायतका उजुरी उपर छानबीन गर्न बैंकका प्रमुख अपरेशन अधिकृत नरेन्द्र प्रसाद छत्कुलीलाई कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ४८(१) बमोजिम छानबीन अधिकृत तोकेको भन्ने कुमारी बैंक लिमिटेडको मिति २०७०।९।२३ (७ जनवरी २०१४) को मुख्य कार्यकारी अधिकृत उदयकृष्ण उपाध्यायद्वारा हस्ताक्षरित पत्रबाट देखिन्छ। निजले सोही दिन विनियमावलीको विनियम ४८(२) बमोजिम निवेदकलाई निलम्बन गर्न सिफारिस गरे अनुरूप विनियम ४८(३) बमोजिम निवेदकलाई निलम्बन गरेको देखिन्छ। यसैगरी छानबीन अधिकारीले निवेदकलाई विनियम ४३ को (ख) (ज) (ध) (न) (ब) र (भ) बमोजिमको खराब आचरण गरेको भनी मिति २०७०।९।२६ मा स्पष्टिकरण सोधेको, निवेदकले मिति २०७०।१०।०२ मा सो को स्पष्टिकरण पेश गरेको एवम् स्पष्टिकरण चित्तबुझदो नभएको भनी छानबीन अधिकृतले नै मिति २०७०।१०।०७ मा पुनः स्पष्टिकरण सोधेको र निवेदकले मिति २०७०।१०।१० मा पुनः स्पष्टिकरण पेस गरेको पाइयो। तत्पश्चात् मिति २०७०।१०।२४ (तदअनुसार ७ फेब्रुअरी २०१४) मा छानबीन अधिकृतले निवेदकलाई बैंकको सेवाबाट हटाउन सिफारिस सहितको प्रतिवेदन बैंकका प्रमुख कार्यकारी अधिकृत समक्ष पेस गरेको र छानबीन अधिकृतको सिफारिस बमोजिम प्रमुख कार्यकारी अधिकृतबाट सञ्चालक समितिमा सजाय प्रस्ताव गरी निवेदकलाई विनियमावलीको विनियम ४५ को (ड) बमोजिम भविष्यमा बैंकको सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने गरी मिति २०७०।११।२१ मा सञ्चालक समितिबाट निर्णय भई अवकास दिएको पाइयो। अवकास दिनेगरी भएको बैंक सञ्चालक समितिको उक्त निर्णय उपर निवेदकले मिति २०७०।११।२१ मा सञ्चालक समिति समक्ष दिएको पुनरावेदनमा सुरु निर्णय सदर हुने गरी मिति २०७१।१।१५ मा निर्णय भएको देखिन्छ।

१०. उल्लिखित प्रकृया हेर्दा निवेदक उपर लगाइएको आरोपको छानबीन गरी अनुशासनात्मक कारवाहीका लागि बैंकको कार्यकारी प्रमुखले प्रमुख अपरेशन अधिकृत पदमा कार्यरत नरेन्द्र प्रसाद छत्कुलीलाई छानबीन अधिकृत तोकेको र निजले नै निवेदकलाई निलम्बन गर्ने स्पष्टिकरण सोध्ने लगायतका कारवाही प्रकृया अगाडि बढाई सजायको प्रस्ताव गरेकोमा सोही प्रस्ताव प्रमुख कार्यकारी अधिकृतले बैंकको सञ्चालक समिति समक्ष पेश गरी सो समितिले निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको देखिन आयो।

पूर्ण

प्रभावी.

११. यस सम्बन्धमा भएको कानूनी व्यवस्था हेर्दा कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ४७ मा बैंकका कर्मचारी उपरको अनुशासनात्मक कारबाही सम्बन्धी प्रकृया र सजाय गर्ने अधिकारीका सम्बन्धमा देहाय बमोजिम व्यवस्था देखिन्छः

(१) "यस विनियमावलीको अन्य प्रावधानहरूको अधिनमा रही कुनै पनि कर्मचारी उपर कुनै पनि प्रकारको अनुशासनात्मक कारबाहीको प्रारम्भ गर्ने, छानविन गर्ने र सजाय प्रस्ताव गर्ने अधिकार देहायमा उल्लिखित अधिकारीमा निहित रहनेछः-

(क) वरिष्ठ अधिकृत र सो भन्दा तल्लो तहका लागि- वरिष्ठ अधिकृत र सो भन्दा तल्लो तहका कर्मचारीका लागि कर्मचारी प्रशासन विभाग हेर्ने प्रबन्धक वा कार्यकारी प्रमुखले तोकेको अधिकृतले।

(ख) सहायक प्रबन्धक वा सो भन्दा माथिल्लो तहका लागि- सहायक प्रबन्धक सो भन्दा माथिल्लो तहको कर्मचारीको हकमा कार्यकारी प्रमुख वा निजले तोकेको अधिकृत कर्मचारी।

(२) उपनियम (१) बमोजिम प्रस्ताव गरिएको सजाय सदर गर्ने तथा कार्यान्वयन गर्ने अधिकार खण्ड (क) को हकमा कार्यकारी प्रमुखलाई र खण्ड (ख) को हकमा समितिलाई हुनेछ।"

१२. रिट निवेदक बैंकको सहायक प्रबन्धक पदमा कार्यरत रहेको देखिएकाले विनियमावलीको उल्लिखित कानूनी व्यवस्था अनुरूप निज उपर कुनै प्रकारको अनुशासनात्मक कारबाहीको प्रारम्भ गर्ने, छानवीन गर्ने र सजायको प्रस्ताव गर्ने अधिकार कार्यकारी प्रमुख वा निजले तोकेको अधिकृत कर्मचारीमा निहित रहने देखिन आउँछ। तदनुरूप नै बैंडका प्रमुख कार्यकारी अधिकृत उदयकृष्ण उपाध्यायले बैंकका प्रमुख अपेरेसन अधिकृत नेरन्दप्रसाद छुत्कलीलाई छानवीन अधिकृत नियुक्ति गरेको तथ्यलाई अन्यथा भन्नुपर्ने देखिएन।

१३. अब, यसरी नियुक्त छानवीन अधिकारीले गर्नुपर्ने वा गर्नसक्ने कारबाई प्रकृयाका सम्बन्धमा बैंकको नियमावलीको व्यवस्था हेर्दा विनियम ४७(१) मा त्यस्तो अधिकारीले अनुशासनात्मक कारबाहीको प्रारम्भ गर्ने, छानवीन गर्ने र सजाय प्रस्ताव गर्न सक्ने देखिन्छ। यस सन्दर्भमा विनियमावलीमा प्रयुक्त "अनुशासनात्मक कारबाईको प्रारम्भ गर्ने, छानवीन गर्ने र सजाय प्रस्ताव गर्ने" अधिकार/कर्तव्यले के कस्तो कारबाई प्रकृयालाई समेटेको छ भन्नेमा स्पष्ट हुनुपर्ने

प्रभावी

आवश्यक देखिन्छ। विनियम ४७(१) बमोजिम नियुक्त अधिकारी सजाय गर्ने अधिकारी नभई छानबिन अधिकारी भएको ऐ. उपविनियम (२) मा त्यसरी प्रस्ताव गरिएको सजाय सदर गर्ने तथा कार्यान्वयन गर्ने अधिकार वरिष्ठ अधिकृत तहसम्मका कर्मचारीका हकमा कार्यकारी प्रभुखलाई र सहायक प्रबन्धकभन्दा माथिल्लो तहका कर्मचारीका हकमा बैंकको सञ्चालक समितिमा रहने भन्ने विनियमावलीको प्रावधानबाट स्पष्ट हुन्छ।

१४. सामान्यतः छानबिन शब्दले खोजतलास गर्ने वा राम्ररी तथ्य पत्ता लगाउने कार्यलाई जनाउने^१ भएकाले छानबिन गर्ने अधिकारलाई सोही सन्दर्भमा बुझनुपर्ने देखियो। तथापि, विनियममा भएको व्यवस्था हेर्दा विनियम ४८ को "निलम्बन" भन्ने दफा शिरक अन्तर्गत उपविनियम (१) मा छानबिन अधिकारी नियुक्त गर्ने व्यवस्था देखिएको र ऐ. उपविनियम (२) मा त्यसरी नियुक्त छानबिन अधिकारीले अभियोग लागेको कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सक्ने सम्मको व्यवस्था देखिंदा विनियम ४७(१) मा प्रयुक्त "कारबाई प्रारम्भ गर्ने, छानबिन गर्ने र सजाय प्रस्ताव गर्ने" भन्ने व्यवस्थाले कर्मचारी उपर लागेको आरोपका सम्बन्धमा सत्य तथ्य पत्ता लगाउने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीको निलम्बन गरी छानबिनको प्रकृया अगाडि बढाई सो सम्बन्धमा देखिएको तथ्य सहितको राय प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने सम्मको प्रकृयालाई समेटेको देखिन आउँछ।

१५. कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी विनियमावली, २०६४ को विनियम ४८(१) बमोजिम नियुक्त छानबिन अधिकारीले सजायको प्रस्ताव सहितको प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था देखिएतापनि कर्मचारीलाई सजाय दिने सन्दर्भमा ऐ. विनियम ५० मा "कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिनु भन्दा अगाडि अधिकारप्राप्त अधिकारीले निजलाई लगाइएको अभियोग लिखित रूपमा उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको समय दिई सफाई पेश गर्ने मौका दिइनेछ। उक्त सफाई सन्तोषजनक नपाइएमा निजलाई गरिने सजाय तोकी ३ दिनभित्र पुनः सफाई पेश गर्ने मौका दिइनेछ" भन्ने व्यवस्था उल्लेख भएको देखिदा त्यस्तो सजाय दिनुपूर्व "अधिकारप्राप्त अधिकारी" ले नै स्पष्टिकरण सोधनुपर्ने कानूनी व्यवस्था देखिन आएबाट विनियमावलीले आरोप लागेको कर्मचारी उपर छानबिन गर्ने छानबिन अधिकारी र सजायको आदेश दिने अधिकारप्राप्त अधिकारीको सम्बन्धमा दुई अलग अलग व्यवस्था गरेको हुँदा विनियमावलीले निर्धारण गरेको दुई अधिकारीबीचको अधिकारक्षेत्रको विस्तार र सीमाबाटे स्पष्ट हुन आवश्यक देखिन्छ। विनियम

^१ नेपाली बहुत शब्दकोष, नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान

प्रधानमंत्री

४७(१) मा छानबिन अधिकारीले छानबिन र सजाय प्रस्तावसम्म गर्न पाउने देखिएको र विनियम ४७(२) बमोजिम सो सजाय सदर गर्ने अधिकार सञ्चालक समितिमा निहित रहेको देखिदा विनियम ५० मा प्रयुक्त "अधिकारप्राप्त अधिकारी" ले छानबिन अधिकारीलाई इङ्गित गरेको देखिएन। विनियम ४७(२) बमोजिम सजायको प्रस्ताव सदर गर्ने अधिकारी निवेदकका हकमा वा बैंकको सञ्चालक समिति नै अधिकार प्राप्त अधिकारी रहेको देखियो।

१६. अनुशासनात्मक कारवाई (Departmental Inquiry) को प्रकृया अर्धन्यायिक प्रकृतिको हुने हुँदा यस्तो अधिकार विधायिका वा जन्मदातृ कानून (Enabling Law) ले जुन निकाय वा अधिकारीलाई तोकेको छ सोही निकाय वा अधिकारीले प्रयोग गर्नुपर्छ। न्यायिक अधिकार पुनः प्रत्यायोजन गर्न नसकिने प्रकृतिको हुने^२ भएकाले विनियम ५० ले तोकेको "अधिकारप्राप्त अधिकारी" ले पुरा गर्नुपर्ने सफाईको मौका दिने प्रकृया विनियम ४७(१) बमोजिम नियुक्त छानबिन अधिकारीलाई प्रत्यायोजन गर्न वा निजले प्रयोग गर्न मिल्ने र सक्ने देखिएन। विनियम ५० को संरचना हेर्दा प्रथमतः सम्बन्धित कर्मचारीलाई लगाइएको अभियोग लिखित रूपमा उल्लेख गरी, सफाईको मौका दिनुपर्ने एवम् सम्बन्धित कर्मचारीले पेश गरेको सफाई सन्तोषजनक नभएमा निजलाई हुने सजाय तोकी पुनः सफाई पेश गर्ने मौका प्रदान गर्नुपर्ने देखिदा सम्बन्धित कर्मचारीले पेश गरेको स्पष्टिकरण सन्तोषजनक भए नभएको विचार गर्ने एवम् सन्तोषजनक नदेखिएमा सजाय समेत तोकी पुनः स्पष्टिकरण सोध्ने जस्ता कार्य सम्बन्धित अधिकारीको सन्तुष्टि र न्यायिक मन प्रयोग गरी गर्नुपर्ने प्रकृतिको देखिंदा त्यस्तो निर्णय विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले मात्र गर्न सक्ने स्पष्ट छ। विनियम ४७(१) मा प्रयुक्त "यस विनियमावलीको अन्य प्रावधानको अधिनमा रही" भन्ने वाक्यांशले पनि विनियम ५० बमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले सफाईको मौका दिनुपर्ने सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थालाई छानबिन र सजायको प्रस्तावसम्म गर्न सक्ने छानबिन अधिकारीको अधिकारले निस्तेज वा अन्य कुनै ढङ्गले प्रभावित तुल्याउन नसक्ने स्पष्ट हुन आउँछ। विनियमावलीले सजायको प्रस्तावसम्म गर्न पाउने अखितयारी प्रदान गरेको छानबिन अधिकारीले स्पष्टिकरण समेत सोध्न पाउने भनी अर्थ गर्नु र उनाउ व्यक्ति (छानबिन अधिकारी) ले सोधेको स्पष्टिकरणको सन्तुष्टिमा अधिकारप्राप्त अधिकारीले सजायको निर्णय गर्नु विनियमावलीको

प्रधानमंत्री

² Delegatus non potest delegare : Delegation further not delegate

धन्दा

व्यवस्थाका साथै प्रशासकीय कानूनको आधारभूत मूल्य मान्यता समेतको विपरित हुन जाने देखिन्छ ।

१७. प्रशासकीय अधिकारीले आफुलाई प्राप्त अधिकार सम्बन्धित कानूनले प्रदान गरेको अछित्यारी भन्दा बाहिर गएर प्रयोग गर्न सक्दैनन ।^३ संवैधानिक तथा प्रशासकीय कानूनका ख्यातिप्राप्त लेखकद्वय M.P. Jain र S.N. Jain ले आफ्नो पुस्तक Principles of Administration Law मा प्रशासकीय अधिकारीले आफुलाई प्राप्त अधिकारको प्रयोग आफ्नो इच्छा अनुकूल नभई कानून बमोजिम, उचित कानूनी सिद्धान्तमा आधारित भै तर्क र न्यायको मान्यता अनुरूप गर्नुपर्ने विचार व्यक्त गरेको देखिन्छ ।^४ यस प्रसङ्गमा हेर्दा छानबिन अधिकारी वा सजाय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्दा निजहरूलाई अछित्यारी प्रदान गर्ने विनियमको व्यवस्थाका साथसाथै प्रशासकीय कानूनका आधारभूत मूल्य मान्यतालाई समेत आत्मसात गरि निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ । यस प्रसङ्गमा प्रसिद्ध लेखक Hilaire Barnett ले आफ्नो पुस्तक Constitutional And Administrative Law मा निर्णयकर्ताले कानूनलाई गलत बुझ्न सक्छ; अप्रासंगिक विचारहरूलाई ध्यानमा राख्न वा सान्दर्भिक विचारहरूलाई बेवास्ता गर्न वा उसलाई विवेकको सही प्रयोग गर्नबाट रोक्ने कठोर नीति अपनाउन सक्छ । प्राकृतिक न्याय र निष्पक्षताका नियमहरूको पालना गर्न असफल भएमा अदालतले त्यस्ता निर्णयलाई गैरकानूनी ठहराउन र खारेज गर्न पनि सक्छ^५ भनी न्यायिक मन प्रयोग नभइ गरिएका निर्णयहरूलाई अदालतले बदर गर्न सक्ने भनी औल्याएको सन्दर्भ उल्लेख गर्नुपनि सान्दर्भिक हुन आउँछ ।

१८. प्रशासकीय कानूनले विभागीय सजायको निर्णय न्यायिक प्रकृया जस्तै स्वतन्त्र र निष्पक्ष रूपमा तथ्य प्रमाणको स्वतन्त्र मूल्याङ्कन गरी गरिनुपर्ने मान्यता राखेको हुन्छ । अनुशासनात्मक कारबाई सम्बन्धी प्रकृयामा छानबिन गर्ने वा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारी कानूनले नै तोक्ने, सजाय दिनुपूर्व सफाईको मौका अनिवार्य रूपमा दिनुपर्ने व्यवस्था गर्ने र कारबाई प्रकृया विस्तृत रूपमा कानूनमा नै उल्लेख गर्नुको उद्देश्य पनि यसलाई न्यायिक प्रकृया जस्तै

³ Sir Ivor Jennings, *The Law and the Constitution*(5th edition), 1967

⁴ M.P. Jain & S. N. Jain, *Principles of Administrative Law*, New Delhi: Wadhawa and Company, 1999,

⁵ The decision maker may, for example, misunderstand the law; may take into account irrelevant considerations or ignore relevant considerations, or adopt a rigid policy which prevents him or her from exercising the correct degree of discretion. Failure to comply with the rules of natural justice and fairness may also cause a decision to be held to be unlawful and the decision to be set aside by the courts in judicial review proceedings. Hilaire Barnett, Constitutional and Administrative Law, fourteenth edition; Routledge Taylor and Francis group, London and New York 2021, p.687

अधिकार

निष्पक्ष बनाउनका लागि हो। Sir Henry William Rawson Wade ले अनुशासनात्मक कारवाईको प्रकृया न्यायिक जस्तिकै "as much as possible like a judicial proceeding"⁶ स्वतन्त्र र निष्पक्ष बनाउनुपर्ने कुरामा जोड दिएको देखिन्छ। कमन ल प्रणालीको जननी मानिएको मुलुक बेलायतमा प्रशासकीय निर्णयको प्रभावकारिता बढाउनका लागि अवलम्बन गरिनुपर्ने उपाय सुझाउनका लागि गठन गरिएको सन १९३२ को The Ministers Power Committee र सन १९५७ को The Committee on Tribunal and Inquiries (The Frank Committee, 1957) ले प्रशासकीय न्यायको सुनिश्चितताका लागि मुख्य गरी प्रशासकीय काम कारवाईमा स्वच्छता र निष्पक्षता कायम गर्नुपर्ने भनी दिएका सुझावहरु सेवा विधिशास्त्रमा अनुकरणीय मानिन्छन्। उल्लिखित कमिटिहरुले दिएको प्रतिवेदनमा अन्य कुराहरुको अतिरिक्त मुख्य गरी निर्णयकर्ताले कानूनले तोकेको क्षेत्राधिकार भित्र रही निर्णय गर्नुपर्ने भनी दिएको सुझाव सर्वाधिक महत्वको देखिन्छ।

१९. कुनै पनि विषयमा निर्णय गर्नुपूर्व सो विषयमा निर्णय गर्ने अधिकार आफुलाई भए नभएको एकिन गर्नुपर्ने विषय अधिकारक्षेत्रको प्रयोगको प्रारम्भिक प्रश्न हो। प्रस्तुत निवेदनका हकमा निर्णय गर्ने अधिकारीले बैंकको विनियमावलीले तोकेको अधिकार प्रयोग गरी निर्णय गरेको देखिएतापनि सिद्धान्ततः विभागीय कारवाई सम्बन्धी अधिकारको प्रयोग सार्वजनिक कानूनको मान्यता अनुकूल नै गरिनुपर्ने भन्ने विधिशास्त्रीय दृष्टिकोण रहेको पाइन्छ। सार्वजनिक कानून वा अन्य व्यवसायिक प्रतिष्ठानका नियमावलीहरु किन नहोस कानूनले अधिकार प्रदान नगरेको व्यक्ति वा निकायले निर्णय गरेमा वा अधिकारप्राप्त व्यक्ति वा निकायले आफुलाई प्राप्त अधिकार भन्दा बढी अधिकार प्रयोग गरेमा वा कानून बमोजिम पालना गर्नुपर्ने प्रकृयाको नगरी निर्णय गरेका वा अधिकारको बदनियत पूर्ण प्रयोग वा दुरुपयोग गरेमा त्यस्तो अधिकारको प्रयोगमा अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि भएको मानिन्छ र त्यसरी गरिएका निर्णयहरु कानूनको दृष्टिमा मान्य हुन सक्दैनन्। P.P. Craig ले आफ्नो पुस्तक Administrative law मा "कुनैपनि निकाय वा व्यक्तिले अधिकार नभएको विषयमा क्षेत्राधिकार ग्रहण गरी निर्णय गर्दछ भने त्यस्तो निर्णय विधायिकी अछित्यारभित्र छ भनी स्थापित गराउने दायित्व सम्बन्धित अधिकारीको रहेको हुन्छ, अन्यथा त्यस्तो निर्णयले मान्यता प्राप्त गर्न सक्दैन।"⁷ भनी उल्लेख गरेको देखिदा क्षेत्राधिकारको प्रश्न

⁶ H.W.R WADE, Administrative law, fifth edition, ELBS, 1982, P.830

⁷ P.P. Craig, Administrative Law, 21 London; Sweet and Maxwell, 1994, p.22

अधिकार

[Signature]

उठेमा सो को पुष्टि गर्ने भार सम्बन्धित निर्णयकर्तामा रहने भएबाट पनि त्यस्तो निर्णय गर्ने अधिकारीले कानूनप्रदृष्ट अधिकारको सीमा बाहिर गै निर्णय गर्न सक्ने देखिदैन।

२०. यस सम्बन्धमा अन्य मुलुकका अदालतले गरेको व्याख्यालाई हेर्दा बेलायतको House of Lords ले *Allingham v. Minister of Agriculture and fisheries*^८ तथा *R v. Hull University Visitor*^९ को मुद्दामा कानूनले नै स्पष्ट रूपमा प्रत्यायोजन गर्न सक्ने अधिकार दिएको अवस्थामा बाहेक न्यायिक वा अर्धन्यायिक अधिकारको प्रयोग कानूनले जुन अधिकारीलाई तोकेको छ सोही अधिकारीले मात्र प्रयोग गरी निर्णय गर्न सक्ने भनी गरेको व्याख्या प्रस्तुत प्रसङ्गमा उल्लेख गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ। यसैगरी, भारतीय सर्वोच्च अदालतले कानूनद्वारा निर्णय गर्ने अधिकार जुन अधिकारीलाई तोकिएको छ त्यस्तो अधिकारीले प्रयोग नगरी निमित्त भई काम गर्ने वा माथिल्लो अधिकारी वा अधिनस्थ अधिकारीले प्रयोग गरेको रहेछ भने त्यस्तो निर्णय मान्य नहुने भनी *Chandrika v. State of Bihar*^{१०} को मुद्दा र अधिकारप्राप्त अधिकारीले कानूनद्वारा तोकिएको आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्र रही विधिसम्मत किसिमले गरेको निर्णय नै मान्य हुने, अधिकारक्षेत्र नभएको विषयमा जतिसुकै तर्क प्रस्तुत गरेपनि त्यस्तो निर्णय मान्य नभई बदर हुने भनी *State of Assam vs. Keshav*^{११} को मुद्दामा गरिएका व्याख्या प्रस्तुत मुद्दाका सन्दर्भमा समेत आकर्षित हुने देखिन्छ।

२१. यस सन्दर्भमा यस अदालतबाट देहायका मुद्दामा प्रतिपादित केही सिद्धान्तहरू समेत यहाँ उल्लेख गर्नु उपयुक्त र आवश्यक देखियो:

क. योगेन्द्र गिरी विरुद्ध स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयसमेत^{१२}

प्रशासकीय कानूनको आधारभूत सिद्धान्तअनुसार विधायिकाले कानूनद्वारा स्पष्टरूपमा अधिकार नदिएसम्म कुनै पनि निकाय वा अधिकारीले कुनै काम गर्न सक्दैन र गरेमा पनि अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन्छ। अधिकारक्षेत्रसम्बन्धी सिद्धान्तको प्रतीकूल निर्णय गरेमा त्यस्तो निर्णय बदरभागी हुन्छ भन्ने कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त रहेको छ। न्यायको मान्य सिद्धान्तअनुसार अधिकार नभएको व्यक्तिले अधिकारक्षेत्र ग्रहण गरी वा अधिकारक्षेत्र भए पनि अधिकारक्षेत्रको सीमा नाघी कार्य गरेमा त्यस्तो निर्णय अमान्य र

^८ *Allingham v. Minister of Agriculture*, 1948, L ALL ER 780

^९ *R v. Hull University Visitor*, 1993, AC 682.

^{१०} *Chandrika v. State of Bihar*, 1984; Halsbury's Laws of England, 4 th edition, Vol. 1, para 32

^{११} *State of Assam vs. Keshav*, 1953, S.C 865

^{१२} ने.का.प २०७२, अंक ८, निर्णय ने. ९४५८

[Signature]

प्रमाणि.

बदर हुने । अधिकारक्षेत्रको त्रुटि हुने अवस्थाहरूमा अधिकार नै नभएको निकाय वा व्यक्तिले अधिकार प्रयोग गर्नु वा अधिकार भएको व्यक्ति वा निकायले कानूनले तोकेकोभन्दा बढी अधिकार प्रयोग गर्नु वा अधिकारको सीमाभन्दा बाहिर गएर कार्य गर्नु जस्ता कुराहरू पर्ने । अधिकारक्षेत्रको प्रश्न मुद्दाको विषयवस्तुमा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले नै निर्णयकताले निक्याँले गर्नु पर्ने विषय हो । उल्लिखित सिद्धान्त तथा कानूनी व्यवस्थासमेतको आधारमा प्रस्तुत मुद्दामा स्वास्थ्य सेवा विभागका का.मु. महानिर्देशकले कानूनले नतोकेको र आफूमा नभएको अधिकार प्रयोग गरी पुनरावेदकलाई विभागीय सजाय गरी अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि गरेको देखिने ।

ख. मो. मुस्तकीम राङ्गन विरुद्ध प्रशासकीय अदालत समेत¹³

जुन तहका अधिकृतलाई सेवाबाट हटाउन पाउने गरी सजाय गर्न तोकिएको छ सो सजाय सोही तहका अधिकृतले प्रचलित कानूनको कार्यविधि पूरा गरी सो सजाय गर्ने निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ । सजाय गर्न पाउने निर्णय गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गर्न मिल्ने कानूनी व्यवस्थाको अभावमा सो सजाय गर्न पाउने गरी तोकिएको अधिकृत वा कार्यालय प्रमुख कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको अवस्थामा निजभन्दा मुनीका कुनै कर्मचारी निमित्त भइ काम गरी रहेको अवस्थामा निजले कार्यालयको नगरी नहुने अत्यावश्यक र दैनिक प्रशासनिक कार्य सञ्चालन मात्र गर्नुपर्ने हुन्छ र विभागीय कारबाही र सजाय गर्न पाउने लगायतका कार्य कानूनबमोजिम तोकिएका अधिकृत वा कार्यालय प्रमुखले मात्र गर्नुपर्ने हुन्छ । सो कार्य निमित्त भई काम गर्ने सहायक कर्मचारीले गर्न मिल्ने हुदैन गरे अधिकार विहीन भइ बदरभागी हुन्छ ।

ग. सरमाने साउद विरुद्ध जिल्ला प्रशासन कार्यालय अछाम समेत¹⁴

ऐनले जुन अधिकारीलाई अधिकार दिएको हुन्छ उसले मात्र त्यो अधिकार प्रयोग गर्न पाउने हुँदा त्यसमा थपघट हुन वा अन्यथा गर्नु अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन जाने ।

घ. निवेदक दयालझमी पकवान विरुद्ध भन्सार विभाग समेत¹⁵

अधिकारविहीन प्रमुख भन्सार अधिकृतले सोधेको स्पष्टीकरण र निजैले उठाएको टिप्पणीको आधारमा निवेदिकालाई सेवाबाट बखास्त गर्ने गरेको विपक्षी भन्सार विभागको निर्णय र सो

¹³ ने.का.प. २०६९, अंक ६, निर्णय नं. ८८४३

¹⁴ ने.का.प. २०५१, अंक १०, निर्णय नं. ४९९५

¹⁵ ने.का.प. २०४२, अंक २, निर्णय नं. २२८९

प्रमाणि.

निर्णय

निर्णय सदर गर्ने गरेको विपक्षी अर्थ सचिवको निर्णय समेत ब्रूटिपूर्ण हुँदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने ।

२२. यसप्रकार, विभागीय कारबाईको सजाय दिने अधिकार कानूनले जसलाई तोकेको छ सो अधिकारीले मात्र प्रयोग गर्नसक्ने, यस्तो अधिकार प्रत्यायोजन गरी अन्य अधिकारीले प्रयोग गर्न नसक्ने एवम् कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी विनियमावली, २०६४ को विनियम ४७ मा सहायक प्रबन्धक तहका कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकार बैंकको सञ्चालक समितिमा रहेको र विनियम ५० बमोजिम सजाय गर्नुपूर्व सजाय गर्न पाउने अधिकारीले मात्र स्पष्टिकरण सोधन पाउनेमा यी निवेदकलाई कानूनले अखितयारी नै नदिएका छानबिन अधिकृतले स्पष्टिकरण सोधी सो स्पष्टिकरणमा चित नबुझेको भनी पुनः स्पष्टिकरण सोधेको र सोही स्पष्टिकरणमा आधारित भै बैंकको सञ्चालक समितिले निवेदकलाई सेवाबाट अवकाश दिने नियंत्रण गरेको देखिदा त्यस्तो निर्णय तथा काम कारबाईलाई कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ४७(२) तथा विनियम ५० बमोजिमको सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीबाट भए गरेको भन्ने देखिन आएन ।

२३. अब दोस्रो अर्थात निवेदकलाई विभागीय कारबाहीको निर्णय गर्दा विनियमावली बमोजिमको प्रकृया अवलम्बन गरिएको छ छैन ? भन्ने प्रश्नका सम्बन्धमा विचार गर्दा माथि पहिलो प्रश्नको सम्बन्धमा गरिएको विश्लेषणबाट नै निवेदकलाई स्पष्टिकरण सोधने लगायतका विभागीय कारबाईको प्रकृया विनियमावलीले तोके बमोजिम सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीबाट भएको नभई विनियमावलीको विनियम ४८(१) बमोजिम नियुक्त छानबिन अधिकारीबाट भएको देखिएको, विनियम ५० बमोजिमको स्पष्टिकरण सजायको आदेश दिने अधिकारीबाट भएको नदेखिएको एवम् छानबिन अधिकारीले विनियम ४७ बमोजिम छानबिन र सजायको प्रस्तावसम्म गर्न पाउनेमा सजाय दिने अधिकारीसरह निर्णय गर्न नसक्ने भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट भैसकेको छ ।

२४. जहाँसम्म कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ मा सजाय प्रस्ताव गर्ने अधिकार छानबिन अधिकारीमा रहेको र उक्त सजाय सदर तथा कार्यान्वयन गर्ने अधिकार सञ्चालक समितिलाई हुने एवम् निवेदक विरुद्धको कारबाईको निर्णय सञ्चालक समितिबाट नै भएकाले उक्त कारबाई नियमसङ्गत छ भन्ने बैंकका तर्फबाट उपस्थित विद्वान कानून व्यवसायीहरूको जिकिर छ सो तर्फ हेर्दा उल्लिखित विनियमावलीको विनियम ४७(१) बमोजिम

निर्णय

मिश्र

छानबिन अधिकारीले गरेको सजाय प्रस्ताव ऐ. ४७(२) बमोजिम सञ्चालक समितिमा "सदर गर्ने" अधिकार देखिएतापनि विभागीय कारवाईको प्रकृया अर्धन्यायिक प्रकृतिको भएको र यस्तो निर्णय गर्दा निर्णयकर्ता कसैबाट प्रभावित नभई स्वतन्त्र रूपमा न्यायिक मनको प्रयोग गरी गर्नुपर्ने भएकाले विनियममा "सदर गर्ने" भन्ने शब्दावलीको प्रयोग भएको भएतापनि सारतः उक्त प्रावधान सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले न्यायिक मन प्रयोग गरी गर्ने निर्णय नै हो भनी बुझनुपर्ने हुन्छ। विभागीय कारवाईसम्बन्धी निर्णय अन्य प्रशासकीय निर्णय जस्तो अन्य अधिकारीबाट पेश हुन आएका प्रस्ताव वा टिप्पणीमा यान्त्रिक रूपमा स्वीकृति जनाई गर्न मिल्दैन। विभागीय कारवाईको निर्णय गर्दा अनिवार्य रूपमा निर्णयको आधार कारण उल्लेख गरेकै हुनुपर्छ। मनासिब कारण उल्लेख नगरी गरिएका निर्णयमा न्यायिक मनको अभाव रहेको मानिन्छ र न्यायिक मनको प्रयोग नगरी गरिएका निर्णयहरूलाई स्वच्छ न्यायको सुनुवाई सम्बन्धी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अनुकूल रहे भएको भनी मान्न मिल्ने अवस्था रहदैन।

२५. न्याय गरेर मात्र हुदैन गरेको देखिनु पनि पर्दछ^{१६} भन्ने कार्यविधि कानूनको स्वीकार्य मान्यता प्रशासकीय अधिकारीबाट गरिने न्यायिक निर्णयहरूमा पनि समान रूपमा आकर्षित हुन्छ। यसले निर्णयकर्ताले परिणामलाई मात्र हेरेर पुर्दैन, प्रकृयालाई पनि त्यतिकै महत्वका साथ अवलम्बन गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ। यस सिद्धान्तले कार्यविधिबाट मात्र परिणामको पुष्ट्याई हुने भएकाले स्वच्छता र निष्पक्षताको लागि कार्यविधि कानूनको अवलम्बनलाई अपरिहार्य मानेको छ। कारवाहीको प्रकृया स्वच्छ, पारदर्शी र कानूनसङ्गत भएमा मात्र त्यस्तो निर्णयले मान्यता प्राप्त गर्नसक्छ। उचित कार्यविधिको पालनाको अभावमा परिणामको स्वच्छताको प्रत्याभूति हुनसक्दैन।

२६. प्रशासकीय कानूनका प्रख्यात लेखक H.W.R.WADE ले आफ्नो पुस्तक Administrative Law^{१७} मा बेलायतको उच्च अदालतले Errington vs. Minister of Health^{१८} को मुद्दामा गरिएको व्याख्यालाई उद्धृत गर्दै विधायिकी कानूनमा पूर्णता नहुन सक्दछ तर प्रशासकीय स्वच्छताका लागि नियम कानूनमा कमजोरी भएतापनि स्वच्छ सुनुवाई सम्बन्धी आधारभूत मान्यतालाई अवलम्बन गरी निर्णय गरिनुपर्दछ। "No statutory procedure is likely to cover every possibility of unfairness. Gaps may therefore be filled by restoring to the justice of

^{१६} Justice should not only to be done but it should shown to be done.

^{१७} H.W.R. WADE, Administrative Law, Oxford University Press, p.475

^{१८} Errington vs. Minister of Health^{१८} (1935) 1 KB 249

मिश्र

प्रियद

common law." भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ। बेलायतको Court of Appeal ले General Medical Council v. Spackman¹⁹ तथा Annamunthodo v. officials workers' Trade Union²⁰ लगायतका मुद्दामा परिणाममा कुनै फरक नपर्ने नै भएतापनि प्रकृयागत स्वच्छताका लागि स्वच्छ सुनुवाईको प्रकृया पूरा गरेकै हुनुपर्छ भनी गरिएका व्याख्या समेतबाट प्रशासकीय अधिकारीले गर्ने निर्णयमा प्रकृयागत स्वच्छताको महत्व स्पष्ट हुन आउँछ। संवैधानिक तथा प्रशासकीय कानूनका विद्वान लेखक Hilaire Barnett ले पनि Constitutional and Administrative Law मा अधिकारप्राप्त अधिकारीले निर्णय गर्दा सारबान कानूनको मात्र पालना गरेर नपुग्ने कार्यविधि कानूनको समेत अक्षरशः पालना गरेको हुनुपर्ने र कार्यविधि कानूनको पालनामा स्वच्छ सुनुवाई सम्बन्धी प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई अनदेखा गर्न नमिल्ने एवम् त्यसरी गरिएको निर्णय मान्य नहुने तर्क राखेको पाइन्छ।²¹ यसैगरी बेलायतको हाउस अफ लर्डसले प्रशासकीय निर्णयको न्यायिक पुनरावलोकनको सन्दर्भमा बेलायतको Council for Civil Service Unions²² को मुद्दामा प्रतिपादित सिद्धान्तलाई अत्यन्त महत्वपूर्ण सन्दर्भ सामग्रीका रूपमा लिने गरिन्छ। सो मुद्दामा प्रशासकीय अधिकारीको निर्णय कानून विपरित (Illegality), बेमुनासिब वा अनुचित (Irrationality) र कार्यविधि कानूनको उल्लंघन (Procedural Impropriety) भएको देखिएमा अदालतले त्यस्तो निर्णयको न्यायिक पुनरावलोकन गर्न सक्ने भनी न्यायिक पुनरावलोकनका दार्शनिक आधारहरूको व्याख्या भएको पाइन्छ।²³ यसबाट निर्णयकर्ताले निर्णय गर्दा तोकेका शर्त र कार्यविधि पालना गर्नुका साथै त्यस्ता निर्णय मनासिब र औचित्यपूर्ण समेत हुनुपर्ने देखिन आउँछ।²⁴

¹⁹ 1943 AC 627 at 627

²⁰ 1961 AC 945 at 956

²¹ Hilaire Barnett, Constitutional and Administrative Law, Lawman Pvt. Ltd, 1996, P. 749

²² Council for Civil Service Unions v. Minister of State for Civil Service, 1985, AC. 374

²³ Lord Diplock "By "illegality" as a ground for judicial review I mean that the decision-maker must understand correctly the law that regulates his decision-making power and must give effect to it. By "irrationality" It applies to a decision which is so outrageous in its defiance of logic or of accepted moral standards that no sensible person who had applied his mind to the question to be decided could have arrived at it. "Procedural impropriety" rather than failure to observe basic rules of natural justice or failure to act with procedural fairness towards the person who will be affected by the decision. This is because susceptibility to judicial review under this head covers also failure by an administrative tribunal to observe procedural rules that are expressly laid down in the legislative instrument by which its jurisdiction is conferred, even where such failure does not involve any denial of natural justice."

²⁴ Bradbury v. Enfield LBC, 1967, 1 WLR, 1325; R. v. Brent LBC, 1985, 84 LGR 168

प्रमाण

२७. यस सम्बन्धमा यस अदालतबाट प्रकाश घिमिरे विरुद्ध नेपाल बैंक लिमिटेड, प्रधान कार्यालय, काठमाडौं समेत^{२५} भएको मुद्दामा "कारवाहीको निमित्त कानूनले के कस्तो प्रकृया निर्धारण गरेको छ त्यसलाई सहि रूपमा अवलम्बन गर्नुपर्ने नै हुन्छ। कानूनले निर्धारण गरेको प्रकृया कानूनले तोकेको अधिकारीले पुरा नगरी कर्मचारीबाट भएका कानून विपरितका अवान्धित कार्यको गम्भिरताका आधारमा सजायको भागी बनाउनु कदापि कानून सम्मत हुन सक्दैन। कर्मचारीलाई विभागीय सजायसम्बन्धी कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि अवलम्बन गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट पूर्वग्रही भावना नराखी स्वतन्त्र एवं निष्पक्ष रूपबाट शुद्ध भावनाले न्यायिक मनको प्रयोग गरी छानबिन गरेर दोषी देखिएमा मात्र सजायको निष्कर्षमा पुरनुपर्ने हुन्छ" भनी गरेको व्याख्या प्रस्तुत मुद्दाका सन्दर्भमा उद्धरणीय देखिन आउँछ।

२८. अब प्रस्तुत निवेदनमा रिट निवेदकलाई सजायको निर्णय गर्दा विनियमावली बमोजिम पुन्याउनु पर्ने रिट प्रक्रिया पुरा गरेको छ, छैन भनी हेर्दा कुमारी बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६४ को विनियम ५० मा सजाय दिने अधिकारीले नै स्पष्टिकरण सोधनुपर्ने बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्था भएकोमा सो अनुरूप सहायक प्रबन्धक तहका निवेदकको हकमा सजाय दिन पाउने अधिकारी बैंकको सञ्चालक समितिले विनियम ५० बमोजिम स्पष्टिकरण नसोधी छानबिन र सजायको प्रस्तावसम्म गर्ने पाउने छानबिन अधिकारीले कानूनी अखितयारी बिना नै निवेदकलाई स्पष्टिकरण सोधेको र निजले नै पेश गरेको सजायको प्रस्ताव उपर बैंकको सञ्चालक समितिले न्यायिक मनको प्रयोग नगरी यन्त्रवत रूपमा निर्णय गरेको देखिदा बैंकको विनियमावली र प्रशासकीय कानूनको मूल्य मान्यता अनुसार निर्णय भएको देखिन आएन।

२९. अब, तेस्रो अर्थात निवेदकको माग बमोजिम आदेश जारी हुनुपर्ने हो होइन? भन्ने प्रश्नतर्फ हेर्दा, निवेदक बैंकका सहायक प्रबन्धक तहका कर्मचारी रहेका र सो बैंकको विनियमावलीको विनियम ४७(२) बमोजिम सो तहका कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिने अधिकार बैंकको सञ्चालक समितिमा देखिएको एवम् ऐ. विनियम ५० बमोजिम निज उपर सजायको निर्णय गर्नुपूर्व सजायको आदेश दिने अधिकारीले नै सफाईको मौका दिनुपर्नेमा विनियम ४८(१) बमोजिम नियुक्त छानबिन अधिकारीले नै स्पष्टिकरण सोधी निवेदकले पेश गरेको जवाफ सन्तोषजनक नभएको भनी निजले नै विभागीय सजायको लागि प्रस्ताव पेश गरी सोही प्रस्ताव

^{२५} नेका.प. २०६३, अंक ११, निर्णय नं. ७७८६

प्रमाण

मिश्र

अनुरूप सञ्चालक समितिबाट निर्णय भएको देखिदा त्यस्तो निर्णयमा बैंकको विनियमावलीले तोकेको अनिवार्य रूपमा पालना गर्नुपर्ने कार्यविधिको पालना भएको नदेखिएको एवम् सञ्चालक समितिले उक्त निर्णय गर्दा छानबिन अधिकारीले सोधेको स्पष्टिकरणमा आधारित भै न्यायिक मनको प्रयोग नगरी निर्णय गरेको देखिएबाट रिट निवेदक प्रज्वलराज पन्तलाई भविष्यमा बैंकको सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी कुमारी बैंक लिमिटेडको सेवाबाट बर्खास्त गर्ने गरी भएको प्रत्यर्थी कुमारी बैंक लिमिटेडको सञ्चालक समितिको मिति २०७०।१।२१ को निर्णय, उक्त निर्णय उपर परेको पुनरावेदन सुनी सो निर्णय सदर गरेको सञ्चालक समितिको मिति २०७१।१।१५ को निर्णय तथा सो निर्णय बमोजिम भए गरेका काम कारबाई, निर्णय तथा पत्राचारहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुने र निवेदक प्रज्वलराज पन्तलाई निजको साविक पदमा पुर्नविहाली गरी कानून बमोजिम निजले पाउने सुविधा दिनू दिलाउनू भनी प्रत्यर्थीहरूको नाउँमा परमादेश समेत जारी हुने ठहर्छ। तदनुरूप आदेश जारी हुने ठहर भएको संयुक्त इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री ईश्वरप्रसाद खतिवडाको राय मनासिब देखिदा सदर हुन्छ। प्रस्तुत फैसलाको जानकारी विपक्षीहरूलाई दिनू। फैसलाको विद्युतीयप्रति यस अदालतको मुद्दा व्यवस्थापन प्रणालीमा प्रविष्ट गरी मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाई दिनू।

मिश्र

(नहकुल सुवेदी)

न्यायाधीश

उक्त रायमा हामी सहमत छौ।

मिश्र

(मनोजकुमार शर्मा)

न्यायाधीश

मिश्र

(आनन्दमोहन भट्टराई)

न्यायाधीश

इजलास अधिकृत(उप-सचिव): टीकाबहादुर थापा/शिव वाग्ले

कम्प्युटर अपरेटर: चन्दनकुमार मण्डल

इति संवत् २०७९ पौष २१ गते रोज ५ शुभम्।