

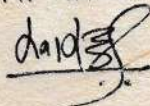
सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश डा. श्री मनोज कुमार शर्मा
माननीय न्यायाधीश श्री सुनिल कुमार पोखरेल
आदेश

०८०-WO-०६६९

विषय: उत्प्रेषण परमादेश।

जिल्ला ईलाम, ईलाम नगरपालिका वडा नं.११ स्थायी वतन भई हाल
महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत सहन्यायाधिवक्ता
गोविन्द खनाल-----१
जिल्ला काठमाडौं, काठमाडौं महानगरपालिका वडा नं.१० स्थायी
वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता सन्तोष शर्मा -----१
जिल्ला काठमाडौं, टोखा नगरपालिका वडा नं. ४ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता पदमबहादुर कार्की-----१
जिल्ला सुर्खेत, विरेन्द्रनगर नगरपालिका वडा नं.८ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता बिमला रेग्मी -----१
जिल्ला झापा, अर्जुनधारा नगरपालिका वडा नं.३ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता युवराज महत-----१
जिल्ला सुनसरी, इनरुवा नगरपालिका वडा नं. ५ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता चपला पोखरेल-----१
जिल्ला मोरङ, विराटनगर महानगरपालिका वडा नं. ३ स्थायी वतन
भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, रामशाहपथ काठमाडौंमा
कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता प्रकाश गौतम-----१

निवेदक



दाइ

जिल्ला भक्तपुर, मध्यपुर थिमी नगरपालिका वडा नं.८ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, रामशाहपथ काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता शान्ती न्यौपाने -----१

जिल्ला काठमाडौं, काठमाडौं महानगरपालिका वडा नं. ११ थापाथली
स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा
कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता विना दाहाल -----१

जिल्ला भक्तपुर, सूर्यविनायक नगरपालिका वडा नं.२ खरिवोट स्थायी
वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता सोमराज काफ्ले -----१

जिल्ला काठमाडौं, नागार्जुन नगरपालिका वडा नं.१ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता सविता शर्मा-----१

जिल्ला महोत्तरी, औरही नगरपालिका वडा नं. ८ स्थायी वतन भई हाल
महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता
निमा घिमिरे -----१

जिल्ला काठमाडौं, काठमाडौं महानगरपालिका वडा नं. ४ धुम्बाराही
स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा
कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता सुशिला ज्ञवाली -----१

जिल्ला धनुषा, गणेशमान चारनाथ नगरपालिका वडा नं.१ स्थायी वतन
भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता योगेन्द्र ढुंगेल -----१

जिल्ला झापा, विर्तामोड नगरपालिका वडा नं.१ स्थायी वतन भई हाल
महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता
अमित उप्रेती-----१

जिल्ला मकवानपुर, हेटौडा उपमहानगरपालिका वडा नं.४ स्थायी
वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता विनोदलाल श्रेष्ठ -----१

जिल्ला स्याङ्जा, गल्याङ नगरपालिका वडा नं. ९ स्थायी वतन भई
हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत
उपन्यायाधिवक्ता पोषराज खनाल-----१

दाइ

निवेदक

दाइ

- जिल्ला मोरङ, सुन्दरहरैचा नगरपालिका वडा नं.२ स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता जनकप्रसाद घिमिरे -----१
- जिल्ला धनुषा, मिथिला नगरपालिका वडा नं. १० स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता विवेककुमार वराल-----१
- जिल्ला मोरङ, सुनवर्षी नगरपालिका वडा नं.१ स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत उपन्यायाधिवक्ता पुष्पराज बाँस्तोला -----१
- जिल्ला बाँके, कोहलपुर नगरपालिका वडा नं.१२ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत ईजलास अधिकृत (उपसचिव) विरेन्द्रप्रकाश खड्का -----१
- जिल्ला कास्की, पोखरा महानगरपालिका वडा नं.२१ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत ईजलास अधिकृत (उपसचिव) लिलाधर सुवेदी-----१
- जिल्ला जाजरकोट, भेरी नगरपालिका वडा नं.१३ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत उपरजिष्ट्रार निराजन शर्मा..... १
- जिल्ला कञ्चनपुर, भिमदत्त नगरपालिका वडा नं.२ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत उपरजिष्ट्रार निराजन पाण्डे-----१
- जिल्ला काठमाडौं, काठमाडौं महानगरपालिका वडा नं.३२ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत ईजलास अधिकृत (उपसचिव) भेषराज कोईराला -----१
- जिल्ला धनुषा, चारनाथ नगरपालिका वडा नं.५ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत ईजलास अधिकृत (उपसचिव) ज्ञानेन्द्र दाहाल-----१
- जिल्ला भक्तपुर, सूर्यविनायक नगरपालिका वडा नं.५ स्थायी वतन भई हाल गृहमन्त्रालय सिंहदरवार काठमाडौंमा कार्यरत उपसचिव (कानून) ऋषि पौडेल -----१

निवेदक

दाइ

दाइ

जिल्ला ललितपुर, गोदावारी नगरपालिका वडा नं.११ स्थायी वतन भई हाल महालेखा परीक्षकको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत निर्देशक मुकुन्द घिमिरे-----१

जिल्ला काभ्रेपलाञ्चोक, तेमाल गाउँपालिका वडा नं.७ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत शाखा अधिकृत बसन्त मैनाली-----१

जिल्ला गुल्मी, मदाने गाउँपालिका वडा नं.४ स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत सहायक न्यायाधिवक्ता बाबुराम भट्टराई-----१

जिल्ला गुल्मी, छत्रकोट गाउँपालिका वडा नं.४ स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत लेखा अधिकृत कृष्णप्रसाद पन्थ-----१

जिल्ला अर्घाखाँची, सितगङ्गा नगरपालिका वडा नं.२ स्थायी वतन भई हाल सर्वोच्च अदालत, काठमाडौंमा कार्यरत लेखा अधिकृत टामलाल अधिकारी-----१

जिल्ला मकवानपुर, हेटौंडा उपमहानगरपालिका वडा नं.२ स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत सहायक न्यायाधिवक्ता सुभाष भट्टराई -----१

समेत जना ३३ को वारेस भई आफ्नो हकमा समेत जिल्ला झापा, बाह्रदशी गाउँपालिका वडा नं.३ स्थायी वतन भई हाल महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, काठमाडौंमा कार्यरत सहायक न्यायाधिवक्ता भरतकुमार मैनाली-----१

निवेदक

विरुद्ध

नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सिंहदरवार, काठमाडौं-----१

नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौं-----१

नेपाल सरकार, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय सिंहदरवार-----१

प्रत्यर्थी

नेपालको संविधानको धारा ४६ तथा धारा १३३ को उपधारा (२) र (३) बमोजिम यस अदालतको अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत दायर हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवम् यस अदालतको आदेश यसप्रकार रहेको छः--

दाइ

द्वितीय
तथ्यगत बेहोरा

१. रिट निवेदनको व्यहोरा:

हामी निवेदकहरु नेपाल सरकारको निजामती सेवा अन्तर्गत निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम विभिन्न सेवा समूहमा आबद्ध राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरु हौं । नेपालको संविधानको धारा २८५(१) ले नेपाल सरकारलाई देशको प्रशासन सञ्चालनका लागि सङ्घीय निजामती सेवा र आवश्यकताअनुसार अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाहरुको गठन गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरेको छ । संविधानमा उल्लेख भए अनुसार यी सेवाहरुको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरु सङ्घीय कानूनबमोजिम तोकिन्छन् । राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरु सेवामा प्रवेश गर्दा विभिन्न श्रेणी र तहमा नियुक्त हुन्छन् र सोही श्रेणी तथा तह अनुसारको तलब र अन्य सुविधाहरु प्राप्त गर्दछन् । कानूनद्वारा निर्धारित तलबमान र सुविधाको दायरामा रहेर कर्मचारीले काम गर्नुपर्ने हुन्छ । सरकारले कुनै एक वर्ग वा समूहका कर्मचारीलाई विशेष सुविधा दिने तर अर्को समान हैसियतको वर्गलाई त्यसबाट बञ्चित गर्ने हो भने त्यसले विभेदको स्थिति सिर्जना गर्दछ । कर्मचारीहरुको बीचमा यस्तो विभेद हुनु उचित हुँदैन । कानून बमोजिमको अपेक्षा गर्नु हरेक व्यक्ति तथा राष्ट्र सेवकको वैध अपेक्षा (Legitimate Expectation) हुन्छ र त्यस प्रतिकूल भए गरेका कार्यहरु वैध अपेक्षाको सिद्धान्त (Doctrine of legitimate expectation) को विपरित हुन जान्छ ।

नेपालको संविधानको धारा १८ मा समानताको हकको व्यवस्था गरी सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् र कानूनको संमान संरक्षणबाट कसैलाई पनि बञ्चित गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ । समानताको हकले निरपेक्ष समानताको वकालत गर्दैन भन्ने कुरामा हामी निवेदकहरु विश्वस्त रहेका छौं यद्यपी समानताको हकले समान अवस्थाका व्यक्तिहरु बीच समान व्यवहार गर्नु पर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ । मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणा पत्र, १९४८ को धारा ७ मा कानूनको दृष्टिमा सबै समान छन् र विना भेदभाव सबैलाई कानूनको समान संरक्षण प्राप्त हुनेछ । यस घोषणाको उल्लङ्घन हुनेगरी गरिने कुनै पनि भेदभाव वा त्यस्तो भेदभाव गर्न गरिएको

द्वितीय

दाइड

दुरुत्साहन विरुद्ध सबैलाई समान संरक्षण प्राप्त गर्ने अधिकार हुनेछ^१ भन्ने व्यवस्था गरेको छ। सोही घोषणापत्रको धारा २३ (२) मा प्रत्येक व्यक्तिले विना भेदभाव समान कामको लागि समान तलब पाउने अधिकार छ^२ भन्ने उल्लेख गरेको पाइन्छ। यो नै समानताको हकको महत्वपूर्ण पक्ष हो। विगतका आर्थिक वर्षदेखि नै सरकारबाटै समान पद र हैसियतका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई दिइने न्यूनतम आधारभूत सुरु तलब स्केलमा नै विभेदकारी निर्णय गरी कसैलाई काखा र कसैलाई पाखाको नीति अख्तियार गरी कानूनी राज्यको उपहास गरी हामी निवेदकहरू लगायत निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको समानताको हकमा आघात पुग्न गएको छ।

नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको पछिल्लो मर्यादाक्रम^३ र नेपाल सरकारबाट कायम भएको सुरु तलबमान^४ निम्नानुसार रहेको छः

| क्र.स | मर्यादाक्रम सि.नं. | पद | सुरु तलबमान |
|-------|--------------------|---|-------------|
| १ | १६ | नेपाल सरकारका सहसचिव एवम् राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहका अधिकृत | ५६,७८७/- |
| २ | १७ | सहायकरथी | ६०,९५०/- |
| ३ | | प्रहरी नायब महानिरीक्षक | ६०,९५०/- |
| ४ | | सशस्त्र प्रहरी नायब महानिरीक्षक | ६०,९५०/- |
| ५ | | महासेनानी | ५६,७८७/- |
| ६ | | प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक | ५६,७८७/- |
| ७ | | सशस्त्र प्रहरी वरिष्ठ उपरीक्षक | ५६,७८७/- |

^१ Universal Declarations of Human Rights, 1948 article 7: All are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law. All are entitled to equal protection against any discrimination in violation of this Declaration and against any incitement to such discrimination

^२ Universal Declarations of Human Rights, 1948 article 23(2): Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.

^३ खण्ड ६९ सङ्ख्या ३ नेपाल राजपत्र भाग ५ मिति २०७६।१।१६ मा प्रकाशित सूचना अनुसार

^४ नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषदको मिति २०७९।०४।२६ गतेको निर्णयानुसार मिति २०७९ साउन १ गतेबाट लागू हुनेगरी निर्धारित तलबमान (अर्थ मन्त्रालय बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा सिंहदरवार काठमाडौंको च.नं.५७ मिति २०७९।०४।३० गतेको परिपत्रानुसार)

दाइड

द्वितीय

| | | | |
|----|----|--|----------|
| ८ | | नेपाल सरकारका उपसचिव एवम् राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सोसरहका अधिकृत | ४८,७३७/- |
| ९ | १८ | प्रमुख सेनानी | ५२,२७९/- |
| १० | | प्रहरी उपरीक्षक | ५२,२७९/- |
| ११ | | सशस्त्र प्रहरी उपरीक्षक | ५२,२७९/- |
| १२ | | सेनानी | ४८,७३७/- |
| १३ | १९ | प्रहरी नायब उपरीक्षक | ४८,७३७/- |
| १४ | | सशस्त्र प्रहरी नायब उपरीक्षक | ४८,७३७/- |
| १५ | | सहसेनानी | ४७,२०८/- |
| १६ | २० | नेपाल सरकारका शाखा अधिकृत एवम् राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सो सरहका अधिकृत | ४३,६८९/- |
| १७ | | उपसेनानी | ४५,१०३/- |
| १८ | २१ | प्रहरी निरीक्षक | ४३,६८९/- |
| १९ | | सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक | ४३,६८९/- |

हामी निवेदकहरु मध्येका नेपाल सरकारका सहसचिव एवम् राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहका अधिकृतको सुरु तलब स्केल हाम्रो मर्यादाक्रम भन्दा पछिल्लो मर्यादाक्रममा रहेका राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरु भन्दा कम हुनेगरी, हामी निवेदकहरु मध्येका नेपाल सरकारका उपसचिव एवम् राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सो सरहका अधिकृतको सुरु तलब स्केल समान मर्यादाक्रमभित्र प्राथमिकताका क्रममा पछिल्लो मर्यादाक्रममा रहेका राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरु भन्दा कम हुनेगरी र हामी निवेदकहरु मध्येका नेपाल सरकारका शाखा अधिकृत एवम् राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सो सरहका अधिकृतको सुरु तलब स्केल समान मर्यादाक्रम तथा सो भन्दा पनि तल्लो मर्यादाक्रममा समेत रहेका राष्ट्र सेवक कर्मचारीको सुरु तलब स्केल भन्दा पनि कम हुनेगरी तोकिएको अवस्था छ जसले प्रथम दृष्टि (prima facie) मा नै असमानताको अवस्था श्रृजना भई

द्वितीय

दस्तावेज

निजामती सेवाको प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई मानमर्दन गरी मनोवललाई समेत कमजोर गराउने कार्य भएको छ । विपक्षीको यो कार्य नेपालको संविधानको धारा १८ मा उल्लिखित समानताको हक र मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८ को धारा ७ तथा धारा २३(२) को प्रावधान विपरीतको कार्य समेत हुन गएको छ । साथै नेपाल सरकारको नीति अनुसार सेवा सर्त सम्बन्धी कानून वमोजिम वार्षिक रूपमा कर्मचारीको एक ग्रेड बृद्धि हुने भएकोले असमान सुरु तलब स्केलका कारण सो ग्रेड बृद्धिमा समेत असर पर्न गई हामी निवेदक कर्मचारीहरूको उत्प्रेरित मनोवलमा कमि आई नतिजामूलक कार्यसम्पादनमा समेत असर पर्न गएको छ ।

नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको मर्यादाक्रम र तलबमानमा रहेको असमानता हट्टने गरी आ.व. २०७९।८० को तलबमानमा समायोजन गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयलाई निर्देशन दिने भनी सङ्घीय संसद प्रतिनिधि सभा उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिबाट भएको निर्णयानुसार उक्त समितिले च.नं. ११ मिति २०७९।०४।१५ गते नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय सिंहदरवार काठमाडौंमा निर्णय कार्यान्वयन सम्बन्धमा पत्राचार समेत गरिसकेको अवस्थामा उक्त संसदीय समितिबाट भएको निर्देशनको पालना नभएको अवस्था छ ।

हामी निवेदकहरू लगायत निजामती सेवाको प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा कार्यरत हामी जस्ता तमाम राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूका हकमा कायम गरिएको उल्लिखित सुरु तलब स्केल समान तथा पछिल्लो मर्यादाक्रममा समेत रहेका माथि उल्लिखित सुरक्षा निकायका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको भन्दा कम हुनेगरी कायम गरिएको सुरु तलब स्केल नेपालको संविधानको धारा १८ द्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रतिकूल हुनका साथै विधिशास्त्रीय मान्यताअनुरूप वैध अपेक्षाको सिद्धान्तको विपरीत छ ।

अतः हामी निवेदकहरू लगायत निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा कार्यरत तमाम राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूका हकमा हाल कायम भई खाईपाई आएको तलब स्केल र ग्रेड दुबैमा विभेद भएको हुँदा नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को मिति २०७९।०४।२६ गतेको निर्णयानुसार मिति २०७९ साउन १ गतेबाट लागू हुनेगरी कायम असमान सुरु तलब स्केल उत्प्रेषणको आदेशबाट बदर गरी अघिल्लो मर्यादाक्रमका राष्ट्रसेवकको सुरु तलबमान तथा ग्रेड रकम पछिल्लो मर्यादाक्रमका

दस्तावेज

Andef

राष्ट्रसेवकको भन्दा कम नहुनेगरी समायोजन गरी समानताको सिद्धान्त र विद्यमान कानून अनुरूप समानता कायम गर्नु गराउनु भनी प्रत्यर्थीहरूका नाउँमा नेपालको संविधानको धारा १३३ को उपधारा (२) र (३) अन्तर्गत उत्प्रेषणयुक्त परमादेश लगायत उपयुक्त आज्ञा आदेश जारी गरिपाउँ भन्ने समेत बेहोराको रिट निवेदनपत्र ।

२. यस अदालतको कारण देखाउ आदेश:

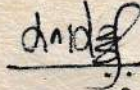
यसमा के कसो भएको हो ? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? मागबमोजिमको आदेश जारी हुनु नपर्ने कुनै आधार कारण भए सबुद प्रमाणसहित म्याद सूचना पाएको मितिले बाटाका म्यादबाहेक १५ (पन्ध्र) दिनभित्र महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत् लिखितजवाफ पेश गर्नु भनी आदेश र निवेदनको एक प्रति प्रतिलिपिसमेत साथै राखी विपक्षीहरूका नाममा म्याद सूचना जारी गरी लिखितजवाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार गरी पेश गर्नु । प्रस्तुत निवेदनको विषयवस्तु निजामती सेवाका समग्र राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको समानतहको वेतनमान तथा मर्यादाक्रमसँग सम्बन्धित रही तत्काल निरुपण हुनुपर्ने प्रकृतिको देखिँदा सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०७४ को नियम ७३ बमोजिम अग्राधिकार प्रदान गरिदिएको छ भन्ने बेहोराको मिति २०८०।०९।१२ मा यस अदालतबाट भएको आदेश ।

३. प्रत्यर्थीहरूबाट प्राप्त लिखित जवाफ

३.१ प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको लिखितजवाफ

नेपाल सरकार, गृह मन्त्रालयले २०७६।१।१६ मा राष्ट्रिय जीवनका विभिन्न क्षेत्रका महानुभावहरूको औपचारिक मर्यादाक्रम निर्धारण गरेको छ । मर्यादाक्रममा राज्यबाट तलब सुविधा लिने र नलिने दुबै किसिमका महानुभावहरू समावेश छन् । तलब नीति सरकारको आवश्यकता, प्रोत्साहन र खर्च बहन क्षमताका आधारमा निर्धारण हुन्छ । तलब निर्धारण गर्दा विभिन्न सिद्धान्त जस्तै श्रम बजारको सिद्धान्त, समान तलबको सिद्धान्त, दक्षतामा आधारित सिद्धान्त, समन्यायको सिद्धान्त, जीवन निर्वाहको सिद्धान्त, उत्पादकत्व र कार्यभारको सिद्धान्तलाई अबलम्बन गरिन्छ । यो सरकारको नीतिगत विषय भएकोले रिट निवेदन खारेजभागी छ । सङ्घीय संसद, उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिको २०७९।४।१५ को बैठकले नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको मर्यादाक्रम र तलबमानमा असमान एवम् अवैज्ञानिक मापदण्ड रहेको पाइएको हुनाले २०७९।८० को तलबमान समायोजन गर्न प्रधानमन्त्री तथा


Andef



मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयलाई निर्देशन दिएको थियो । सोही निर्देशन अनुरूप राष्ट्रसेवक कर्मचारी, पदाधिकारी र श्रमिकको न्यूनतम तलब, भत्ता, पारिश्रमिक एवम् सुविधा पुनरावलोकन गर्न अध्ययन गरी सिफारिस गर्न उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग गठन गर्ने र सो आयोगलाई मर्यादाक्रम बमोजिम तलबमान समायोजन गर्न सिफारिस गर्ने कार्यदिश दिई २०७९।५।६ मा मन्त्रिपरिषद्बाट निर्णय भएको छ । उक्त आयोगले सरकारसमक्ष प्रतिवेदन पनि बुझाइसकेको हुँदा रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने बेहोराको नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको तर्फबाट यस अदालतमा पर्न आएको लिखितजवाफ ।

३.२ अर्थ मन्त्रालयको लिखितजवाफ:

नेपाल सरकार, गृह मन्त्रालयले २०७६।१।१६ मा राष्ट्रिय जीवनका विभिन्न क्षेत्रका महानुभावहरूको औपचारिक मर्यादाक्रम निर्धारण गरेको छ । मर्यादाक्रममा राज्यबाट तलब सुविधा लिने र नलिने दुबै किसिमका महानुभावहरू समावेश छन् । तलब नीति सरकारको आवश्यकता, प्रोत्साहन र खर्च बहन क्षमताका आधारमा निर्धारण हुन्छ । तलब निर्धारण गर्दा विभिन्न सिद्धान्त जस्तै श्रम बजारको सिद्धान्त, समान तलबको सिद्धान्त, दक्षतामा आधारित सिद्धान्त, समन्यायको सिद्धान्त, जीवन निर्वाहको सिद्धान्त, उत्पादकत्व र कार्यभारको सिद्धान्तलाई अबलम्बन गरिन्छ । रिट निवेदकहरूले उठाएको समान मर्यादाक्रममा रहेका पदहरूमा असमान तलबमानले विभेद भयो र मर्यादाक्रम अनुसार पारिश्रमिक निर्धारण भएन भन्ने विषय सत्य, साँचो र यथार्थ नै रहेको छ । समान मर्यादाक्रममा रहेका पदहरूको पारिश्रमिक समान हुने नै भए तापनि रिट निवेदकहरूबाट जुन पदहरूको पारिश्रमिक बढी भयो भनी रिट निवेदनमा दावी लिइएको छ, ती पदहरूको काम राज्यको सुरक्षासँग जोडिएको, जुनसुकै समय काममा खटिई रहनु पर्ने र रिट निवेदकहरूले सम्पादन गर्ने काम भन्दा फरक प्रकृतिको काम रहेको हुँदा कामको असमान पारिश्रमिक रहेको हो । यो सरकारको नीतिगत विषय भएकोले रिट निवेदन खारेजभागी छ । सङ्घीय संसद, उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिको २०७९।४।१५ को बैठकले नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको मर्यादाक्रम र तलबमानमा असमान एवम् अवैज्ञानिक मापदण्ड रहेको पाइएको हुनाले २०७९।८० को तलबमान समायोजन गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयलाई निर्देशन दिएको थियो । सोही निर्देशन अनुरूप राष्ट्रसेवक कर्मचारी, पदाधिकारी र



दाइ

श्रमिकको न्यूनतम तलब, भत्ता, पारिश्रमिक एवम् सुविधा पुनरावलोकन गर्न अध्ययन गरी सिफारिस गर्न उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग गठन गर्ने र सो आयोगलाई मर्यादाक्रम बमोजिम तलबमान समायोजन गर्न सिफारिस गर्ने कार्यदिश दिई २०७९।५।६ मा मन्त्रपरिषद्बाट निर्णय भएको छ । उक्त आयोगले सरकारसमक्ष प्रतिवेदन पनि बुझाइसकेको छ । सरकारले जुनसुकै बखत मर्यादाक्रम बमोजिम तलबमान समायोजन गर्न सक्ने हुँदा रिट निवेदकको माग अनुसारको आदेश जारी हुनुपर्ने होइन । प्रस्तुत निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्नेसमेत बेहोराको नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयको तर्फबाट यस अदालतमा पर्न आएको लिखितजवाफ ।

३.३ सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको लिखितजवाफ

नेपाल सरकार, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय नेपालको संविधान तथा प्रचलित नेपाल कानूनको परिपालना गरी गराई कानूनी राज्यको अवधारणालाई साकार पार्ने र नागरिकका संविधान तथा कानून प्रदत्त हक अधिकारहरूको सम्मान, संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै उपभोगको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने एवम् अदालतबाट भएका आदेशहरूको कार्यान्वयन गर्ने कुरामा कटिबद्ध रहेको छ । रिट निवेदकले उठाएको विषय यस मन्त्रालयसँग सम्बन्धित रहेको नदेखिएकोले यस मन्त्रालयको नाममा आदेश जारी हुनु पर्ने अवस्था नरहेकोले रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्ने समेत बेहोराको नेपाल सरकार, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको तर्फबाट पेश भएको लिखितजवाफ ।

यस अदालतबाट भएको आदेश

१. नियम बमोजिम पेशी सूचीमा चढी निर्णयार्थ इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदनसहितका मिसिल संलग्न कागजातहरू अध्ययन गरी निवेदकको तर्फबाट उपस्थित विद्वान् बरिष्ठ अधिवक्ता श्री महेश नेपाल, विद्वान अधिवक्ताहरू श्री रेवतीराज त्रिपाठी, श्री मनिराम उपाध्याय र श्री पुरुषोत्तम अर्यालले रिट निवेदकहरू नेपाल सरकारको निजामती सेवा अन्तर्गत विभिन्न सेवा समूहमा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू हुन् । नेपालको संविधानको धारा २८५ ले सङ्घीय निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सङ्घीय ऐन बमोजिम हुने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी संविधानको धारा १८ ले सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने प्रत्याभूति गरेको छ । तर नेपाल

दाइ

दाइड

सरकारले मिति २०७९।०४।२६ को निर्णयानुसार निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको तलब स्केल सो सरहका प्रहरी सेवा र सैनिक सेवाका कर्मचारीहरूको भन्दा कम हुने गरी निर्धारण गरेको छ। उक्त तलब निर्धारण नेपाल सरकारले समान श्रेणीका कर्मचारीहरू विच निर्धारण गरेको मर्यादाक्रमको मान्यता विपरित तथा असमान रहेको छ। यसबाट निजामती सेवाका कर्मचारीहरू माथि गम्भीर विभेद भएको छ। यो निर्णय समान कामको लागि समान पारिश्रमिकको अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्त र मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ को धारा २३(२) को प्रावधान विपरीत छ। साथै यसले सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित विभिन्न सिद्धान्तहरूको समेत उल्लङ्घन गरेको छ। अतः नेपाल सरकारको उक्त निर्णय उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी, निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको तलब स्केल समान मर्यादाक्रममा रहेका प्रहरी र सैनिक सेवामा रहेका कर्मचारीहरूको भन्दा कम नहुने गरी निर्धारण गर्नु भन्ने समेत बेहोराको परमादेश जारी गरिपाउँ भनी बहस प्रस्तुत गर्नु भयो।

२. त्यसै गरी प्रत्यर्थीहरूको तर्फबाट उपस्थित विद्वान सहन्यायाधिवक्ता श्री घनश्याम ओझा विद्वान् उपन्यायाधिवक्ता श्री कल्पना राईले रिट निवेदकहरूले उठाएको विषय नेपाल सरकारको नीतिगत प्रकृतिको विषय हो। कर्मचारीहरूको तलब निर्धारण गर्दा देशको आर्थिक अवस्था, सरकारको खर्च बहन गर्न सक्ने क्षमता, कामको प्रकृति लगायतका विभिन्न पक्षहरूलाई मध्यनजर गर्नुपर्ने हुन्छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २७ मा तलबभत्ता पुनरावलोकन गर्न सिफारिस समितिको व्यवस्था गरिएको छ। उक्त समितिले प्रत्येक तीन वर्षमा राजस्व वृद्धिदर, कुल दरबन्दी सङ्ख्या र मूल्य सूचीको आधारमा तलबभत्ता पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था छ। मर्यादाक्रम र तलब निर्धारण गर्ने विषय एउटै नभै अलग अलग हो। त्यसैले मर्यादाक्रमको आधारमा मात्र तलब निर्धारण गर्न मिल्दैन। साथै रिट निवेदकहरूले उल्लेख गरेका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको काम राज्यको सुरक्षासँग जोडिएको र फरक प्रकृतिको हुने हुँदा तिनीहरूको तलब केही बढी निर्धारण गरिएको हो। यद्यपि सरकार यस विषयमा संवेदनशील छ। त्यसैले उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग गठन गरी अध्ययन गराइएको छ। सो आयोगको प्रतिवेदनको आधारमा आगामी दिनमा उपयुक्त समायोजन गरिने नै हुँदा रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भनी गर्नु भएको बहस समेत सुनियो। —

दाइड

दाइ

३. उपर्युक्त बहससमेतको सन्दर्भमा निवेदन चिकिर र लिखित जवाफ रहेको प्रस्तुत रिट निवेदनमा मिसिल कागजात अध्ययन गरी निर्णयतर्फ हेर्दा देहायका प्रश्नहरूको निरूपण गर्नुपर्ने देखिन्छः

१. समान मर्यादाक्रममा रहेका विभिन्न सरकारी सेवाभिन्न असमान तलबमान निर्धारणले कर्मचारी उत्प्रेरणा तथा कार्यसम्पादनमा के कस्तो प्रभाव पार्न सक्दछ?
२. नेपाल सरकारका निजामती कर्मचारी र समान तहका अन्य कर्मचारीहरूबीचको मर्यादाक्रम र तलबमानबीच के कस्तो अवस्था रहेको छ?
३. निवेदकको मागबमोजिम आदेश जारी हुनुपर्ने अवस्था छ वा छैन?

४. निर्णयतर्फ विचार गर्दा, निवेदकहरू निजामती सेवा अन्तर्गत विभिन्न सेवा समूहमा कार्यरत राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीका राष्ट्रसेवक कर्मचारी रही नेपाल सरकारले हामीहरूको मर्यादाक्रमसमेत निर्धारण गरेको छ। नेपाल सरकारले निर्णय गरी लागू गरेको सुरु तलबमानमा हामी भन्दा पछिल्लो र तल्लो मर्यादाक्रमका कर्मचारीको तलब हाम्रो भन्दा बढी कायम गरिएको छ। नेपाल सरकारको मिति २०७९।०४।२६ को निर्णय तथा अर्थ मन्त्रालयको मिति २०७९।०४।३० को परिपत्र बमोजिम हामी निजामती सेवाका विभिन्न तहका अधिकृतहरूको लागि लागू गरिएको सुरु तलब स्केलले हाम्रो र हामी सरहका अन्य राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको संवैधानिक समानताको हक उल्लङ्घन गरेको छ। उक्त निर्णयानुसार समान मर्यादाक्रममा रहेका निजामती कर्मचारी र सुरक्षा निकायका कर्मचारीहरूको तलबमानमा भिन्नता रहनुको साथै कतिपय अवस्थामा सुरक्षा निकायका तल्लो मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीको सुरु तलबमान समेत निजामती तर्फका माथिल्लो मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीहरूको सुरु तलबमान भन्दा बढी रहन गई यसले आदेशको सोपानलाई (Chain of Command) लाई समेत प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित पारेको तथा निजामती कर्मचारीलाई तलबमानले उत्प्रेरित गर्न सकेको छैन। यस्तो विभेदपूर्ण सुरु तलबमानले उत्प्रेरणामा कमी आई कार्यसम्पादनमा नकारात्मक असर पर्दछ। नेपाल सरकारले तोकेको मर्यादाक्रमअनुसार तलबमान समायोजन गर्न सङ्घीय संसद प्रतिनिधि सभा उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिबाट प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयलाई निर्देशन भएतापनि हालसम्म नेपाल सरकारले सोको कार्यान्वयन गरेको छैन। अतः उपरोक्त निर्णय र परिपत्रबमोजिमको विभेदपूर्ण सुरु तलब स्केल उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी मर्यादाक्रम,

दाइ

दाइ

आदेशको सोपान र समानताको सिद्धान्तलाई समेत ख्याल गर्दै सुरु तलबमान तथा ग्रेड समायोजन गरी गराई पाउन परमादेशको आदेश जारी गरिपाउँ भन्ने मुख्य मागदावी रहेको देखिन्छ ।

५. त्यसैगरी, प्रत्यर्थीहरुको लिखित जवाफ हेर्दा, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले रिट निवेदकले उठाएको विषय सो मन्त्रालयसँग सम्बन्धित नभएको भन्दै आफ्नो नाममा कुनै आदेश जारी हुनुपर्ने अवस्था नरहेको जिकिर गरेको छ भने प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र अर्थ मन्त्रालयको लिखितजवाफमा तलब निर्धारणको मुख्य आधार मर्यादाक्रम नभई राजस्व वृद्धि, दरवन्दी सङ्ख्या र बजार मूल्यलाई मानी निर्धारण हुने नीतिगत विषय भएका र सङ्घीय संसदीय समितिले २०७९।४।१५ को बैठकमा सरकारद्वारा निर्धारित मर्यादाक्रम र तलबमानमा असमान एवम् अवैज्ञानिक मापदण्ड रहेको औल्याई तलबमानको समायोजन गर्न दिएको निर्देशन बमोजिम सरकारले उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग गठन गरी तलबमानको पुनरावलोकन गर्ने र आवश्यक सिफारिस समेत प्राप्त भईसकेको साथै मर्यादाक्रम अनुसार तलब कायम हुनुपर्छ भन्ने कुराको औचित्य कुनै प्रकारले प्रमाणित हुन नसक्ने र देशको आर्थिक अवस्था अनुसार तलब निर्धारण आयोगको सिफारिस अनुसार भविष्यमा मर्यादाक्रम बमोजिम तलब समायोजन गर्न सकिने नै हुँदा निवेदन खारेजभागी छ भन्ने समेत बेहोरा उल्लेख भएको देखिन्छ ।

६. अब पहिलो प्रश्न "समान मर्यादाक्रममा रहेका विभिन्न सरकारी सेवाभिन्न असमान तलबमान निर्धारणले कर्मचारी उत्प्रेरणा तथा कार्यसम्पादनमा के कस्तो प्रभाव पार्न सक्दछ" भन्नेतर्फ विचार गर्दा, कर्मचारी तथा श्रमिकहरु रोजगारदाताले निर्धारण गरेको तलबमा आधारित भई जीवन निर्वाह गर्दछन्। आफूले गरेको श्रम अनुसारको ज्याला माग गर्नु र पाउनु कर्मचारी वा श्रमिकको अधिकार पनि हो। सरकारले कुनै सरकारी सेवामा कर्मचारी भर्ती गर्दछ र काम लिन्छ भने उसलाई जीवन निर्वाहका लागि पुग्ने गरी तलब दिनुपर्छ भन्ने मान्यता रहेको पाइन्छ। सरकारले कर्मचारीलाई तलब दिँदा लिने आधारलाई तलब निर्धारणका सिद्धान्तका रूपमा बुझ्ने गरिन्छ । विश्वव्यापी रूपमा तलबमान कसरी निर्धारण गर्ने भन्ने कुरामा एकरूपता छैन । तलबमान अर्थात पारिश्रमिकको निर्धारण गर्दा रोजगारदाताले श्रम बजारमा कर्मचारी वा श्रमिकको माग र आपूर्ति, रोजगारदाताको आर्थिक सक्षमता अर्थात तिर्न सक्ने क्षमता, कर्मचारी प्रतिधारण वा स्थायित्व, कर्मचारीले

दाइ

daid

गर्ने कार्यसम्पादन, जीवन निर्वाहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्ति, समान स्तरको काममा मुलुक भित्र वा बाहिरको समान सेवामा प्रदान गरिएको तलबमान वा पारिश्रमिकको तुलना, पेशागत जिम्मेवारी र सो बहन गर्दा उठाउनुपर्ने जोखिम, सेवा अवधि तथा शैक्षिक योग्यता, जस्ता विषयलाई ध्यान दिने गरेको पाइन्छ।

७. तलबमान निर्धारणले कर्मचारीको काम गर्ने मनोविज्ञानमा आधारभूत रूपमा प्रभाव पर्दछ। न्यून तलबमानले उत्प्रेरणा तथा कार्यसम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव पर्दछ। कर्मचारीहरूको प्रेरणाको मुख्य स्रोत नै उचित तलब सुविधा हो। कर्मचारीले आफूले गरेको कामको उचित मूल्याङ्कन हुनुपर्छ र सोही अनुसारको प्रतिफल पाउनु पर्छ भन्ने अपेक्षा राख्नु स्वाभाविकै हो। उचित तलब प्रणालीले कर्मचारीलाई थप मेहनत गर्न उत्प्रेरित गर्दछ। जब कर्मचारीले आफ्नो योग्यता, दक्षता र कार्यभारका आधारमा उचित तलब पाउँछन्, उनीहरूको मनोबल उच्च हुन्छ र कार्यसम्पादन क्षमतामा वृद्धि हुन्छ। तर समान हैसियतका सरकारी सेवाभित्रै असमान तलबमान निर्धारण हुँदा स्वभाविक रूपमा कर्मचारीको मनोबलमा नकारात्मक प्रभाव पर्नेमा दुईमत हुन सक्दैन। आफू सरहका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको तुलनामा कम तलब पाएको अनुभूति हुँदा पनि निजामती कर्मचारीको कार्य उत्प्रेरणा घट्न गई कर्मचारीमा असन्तुष्टि र तनाव सिर्जना हुन्छ। सरकारले तलबमान निर्धारण गर्दा यी पक्षलाई ध्यान दिनु अनिवार्य हुन्छ। कुनै पनि सेवाको कर्मचारीको तलबमान निर्धारण गर्दा समान हैसियत भएका कर्मचारी बीचमा असमानता देखिने गरी गर्नु हुँदैन। यसबाट कामप्रतिको लगनशीलता र इमान्दारितामा हास आउने खतरातर्फ पनि जिम्मेवार निकाय उत्तिकै सतर्क रहनुपर्छ।

८. कर्मचारी र उनीहरूले प्राप्त गर्ने सुविधाले कसरी उत्प्रेरणाको काम गरेको हुन्छ भन्ने सन्दर्भमा विभिन्न मनोवैज्ञानिक तथा दार्शनिकहरूको विचारलाई समेत मनन गर्नुपर्ने नै हुन्छ। अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सोपान (Hierarchy of Needs) सिद्धान्त अनुसार कर्मचारीको आधारभूत आवश्यकताहरू पूरा भएपछि मात्र उच्च स्तरका आवश्यकताहरू जस्तै कदर, सम्मान र आत्म-अभिव्यक्तिको चाहना पूरा गर्न सकिन्छ। यसैगरी फ्रेडरिक हर्जबर्गको दुई-कारक सिद्धान्त (Two-Factor Theory) ले पनि तलब, सुरक्षा, कार्य अवस्था जस्ता पक्षहरूलाई कर्मचारीको असन्तुष्टि हटाउने कारक (Hygiene Factors) को रूपमा औल्याएको पाइन्छ। न्यायोचित तलब प्रणालीले कर्मचारीलाई थप मेहनत गर्न उत्प्रेरित गर्दछ। भिक्टर भ्रुमको प्रत्याशा सिद्धान्त (Expectancy Theory)

daid

दाइ

अनुसार कर्मचारीको प्रेरणा उनीहरूको प्रयास र सोबाट प्राप्त हुने परिणामप्रतिको अपेक्षामा निर्भर गर्दछ । जब कर्मचारीले आफ्नो योग्यता, दक्षता र कार्यभारका आधारमा उपयुक्त तलब पाउँछन्, उनीहरूको मनोबल उच्च हुन्छ र कार्यसम्पादन क्षमतामा वृद्धि हुन्छ । यसले सामाजिक समानता र कदरको अनुभूति पनि दिलाउँछ भने यसको उल्टो, असमान र अन्यायपूर्ण तलब प्रणालीले कर्मचारीको मनोबलमा नकारात्मक प्रभाव पार्दछ । जोन स्टेसी एडम्सको समानताको सिद्धान्त (Equity Theory) अनुसार जब कर्मचारीले आफूले पाएको प्रतिफल र अरुले पाएको प्रतिफल बीचको तुलना गर्दछन् र असमानता पाउँछन् भने त्यसले उनीहरूको कार्य सन्तुष्टिमा कमी ल्याउँछ । आफूसरहका अरु कर्मचारीको तुलनामा कम तलब पाएको अनुभूति हुँदा कर्मचारीको कार्य उत्प्रेरणा घट्न जाने तथा असन्तुष्टि र तनाव सिर्जना हुनुका साथै कामप्रतिको लगनशीलता र इमान्दारितामा हास आउने खतरा पनि रहने हुँदा सोतर्फ समेत उत्तिकै संवेदनशिल हुनुपर्ने हुन्छ ।

९. कर्मचारीहरूको तलब निर्धारण गर्दा विभिन्न पक्षहरूलाई ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । नेपालको विद्यमान कानूनी प्रावधानको सन्दर्भमा निजामती कर्मचारीका हकमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २७ मा तलबभत्ता पुनरावलोकन गर्न सिफारिस समितिको व्यवस्था गरिएको छ । उक्त समितिले प्रत्येक तीन वर्षमा राजस्व वृद्धिदर, कुल दरबन्दी सङ्ख्या र मूल्य सूचीको आधारमा तलब भत्ता पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले तलब निर्धारणका लागि समान कामको लागि समान पारिश्रमिक (Equal pay for the work of equal value) को व्यवस्था गरेको छ । मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ को धारा २३(२) मा पनि "प्रत्येक व्यक्तिले विना भेदभाव समान कामको लागि समान तलब पाउने अधिकार छ" भनिएको पाइन्छ । नेपालको संविधानको धारा १८ मा समानताको हकको प्रत्याभूती गरेको छ । उक्त धाराको उपधारा (४) मा "समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन" भनिएको देखिन्छ । यसको अर्थ समान काम गर्ने एकै लैङ्गिकता (Gender) का व्यक्तिका बीचमा मात्र सीमित नरही विभिन्न सेवाका समान स्तर वा पदका कर्मचारीहरूका बीचमा समेत भेदभाव गर्न पाँइदैन भनेर पनि बुझनुपर्ने हुन्छ अर्थात् समान मूल्यको काम (Work of Equal Value) को लागि सबैले समान पारिश्रमिक वा तलब पाउनुपर्ने भन्ने हुन्छ । समान मर्यादाक्रममा

दाइ

दाइ

रहेका कर्मचारीहरूको तलब समान हुनुपर्छ भन्ने सामान्य सिद्धान्त हो। यसले समानताको हक र समान कामको लागि समान पारिश्रमिकको अवधारणालाई सार्थकता प्रदान गर्छ।

१०. सैद्धान्तिक पाटोकै रूपमा नेपालको संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्थालाई हेर्दा समेत “उचित पारिश्रमिक”, “न्यूनतम पारिश्रमिक” “आधारभूत पारिश्रमिक” जस्ता पदावलीको प्रयोग गरिएको पाइन्छ। नेपालको संविधानको धारा ३४ मा श्रमको हक अन्तर्गत उपधारा (२) मा “प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा, ...को हक हुनेछ” भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ, यद्यपी उचित पारिश्रमिक तथा यसको निर्धारक तत्वको बारेमा उल्लेख भएको पाइँदैन। श्रम ऐन, २०७४ को दफा २(क) ले “आधारभूत पारिश्रमिक”लाई रोजगारी बापत श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिक सम्झनुपर्छ र सो शब्दले रोजगार अवधि एक वर्षको पुगेपछि हुने पारिश्रमिक बृद्धिको रकम समेतलाई जनाउँछ” भनि परिभाषित गरेको पाइन्छ। सामान्यतः श्रम ऐन, २०७४ र श्रमजीवि पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१ मा न्यूनतम पारिश्रमिकको निर्धारण गर्ने सन्दर्भमा केही व्यवस्थाहरू रहेको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १०७ तथा श्रमजीवि पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१ को दफा ११ मा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिसम्बन्धी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। निजामती कर्मचारीको हकमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २७(१)(क) मा निजामती कर्मचारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गर्नको लागि एक तलब भत्ता पुनरावलोकन समिति रहने भन्ने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। यी कानूनी व्यवस्थाको रोहमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा श्रमिकको परिवारको मासिक जीवन धान्न पुग्ने खर्चसमेतलाई ध्यान दिई पारिश्रमिक निर्धारण गर्नुपर्ने हुन्छ। यसरी आधारभूत पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा निजहरूले सम्पादन गर्ने काम, समन्वय र सहकार्य गर्नुपर्ने समानस्तरका कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमान समेतका माथिल्लो प्रकरणमा उल्लेख गरिएका निर्धारक सिद्धान्तहरूलाई ख्याल गरी आधारभूत तलबमान निर्धारण गर्नुपर्ने नै हुन्छ। यसरी निर्धारण गरिएको आधारभूत पारिश्रमिक नै “उचित पारिश्रमिक” हुन आउँछ। निजामती तथा सरकारी सेवाको हकमा बजेट मार्फत पारिश्रमिक निर्धारण हुने प्रचलन रहेकोमा सरकारले निर्धारण गर्ने पारिश्रमिक तथा तलबमान नेपालको संविधानले निर्दिष्ट गरेको “उचित पारिश्रमिक” को दायराभित्रै पर्नुपर्ने निर्विवाद छ। दाइ

दावे

११. अब, दोस्रो प्रश्न "नेपाल सरकारका निजामती कर्मचारी र समान तहका अन्य कर्मचारीहरूबीचको मर्यादाक्रम र तलबमानबीच के कस्तो अवस्था रहेको छ?" भन्नेतर्फ विचार गर्दा नेपाल सरकारको मिति २०७९।०४।२६ को निर्णयानुसार अनुसार २०७९ साउन १ देखि लागु भएको नेपालमा समान मर्यादाक्रममा रहेका निजामती कर्मचारी र सङ्घीय सरकारी सेवा अन्तर्गतकै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल लगायतका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू बिचमा कायम गरिएको सुरु तलबमान हेर्दा तपसिल अनुसार रहेको देखियो-

| मर्यादाक्रम* र सुरु तलबमान ^६ | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|---|
| क्र.स | पद | सुरु तलबमान (रु.) | मर्यादाक्रम | सेवा |
| १ | नेपाल सरकारका मुख्य सचिव | ७७,२११/- | १० | निजामती सेवा |
| २ | प्रधानसेनापती | ७७,२११/- | १० | नेपाली सेना |
| ३ | नेपाल सरकारका सचिव एवम् राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा सोसरहका अधिकृत | ७२,०८२/- | १३ | निजामती सेवा |
| ४ | रथी | ७४,२२१/- | १३ | नेपाली सेना |
| ५ | प्रहरी महानिरीक्षक | ७२,०८२/- | १३ | नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| ६ | उपरथी | ७२,०८२/- | १५ | नेपाली सेना |
| ७ | अतिरिक्त महानिरीक्षक | ७२,०८२/- | १५ | नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| ८ | नेपाल सरकारका सहसचिव एवम् राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोसरहका अधिकृत | ५६,७८७/- | १६ | निजामती सेवा |
| ९ | सहायक रथी | ६०,९५०/- | १७ | नेपाली सेना |
| १० | प्रहरी नायब महानिरीक्षक | ६०,९५०/- | १७ | नेपाल प्रहरी र |

दावे

* मिति २०७६ बैसाख १६ मा प्रकाशित नेपाल राजपत्र (खण्ड ६९, सङ्ख्या ३), भाग ५, गृह मन्त्रालयको सूचना

६ २०७९-८० को बजेट वक्तव्य तथा नेपाल सरकार, मन्त्री परिषद्को मिति २०७९ साउन २६ को निर्णयानुसार कायम

दावे

दावे

| | | | | |
|----|---|----------|----|---|
| | | | | सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| ११ | महासेनानी | ५६,७८७/- | १७ | नेपाली सेना |
| १२ | प्रहरी बरिष्ठ उपरिक्षक | ५६,७८७/- | १७ | नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| १३ | नेपाल सरकारका उपसचिव एवम् राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सोसरहका अधिकृत | ४८,७३७/- | १८ | निजामती सेवा |
| १४ | प्रमुख सेनानी | ५२,२७९/- | १८ | नेपाली सेना |
| १५ | प्रहरी उपरीक्षक | ५२,२७९/- | १८ | नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| १६ | सेनानी | ४८,७३७/- | १९ | निजामती सेवा |
| १७ | प्रहरी नायव उपरीक्षक | ४८,७३७/- | १९ | नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| १८ | सह-सेनानी | ४७,२०८/- | २० | नेपाली सेना |
| १९ | नेपाल सरकारका शाखा अधिकृत एवम् राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सोसरहका अधिकृत | ४३,६८९/- | २० | निजामती सेवा |
| २० | उपसेनानी | ४५,१०३/- | २१ | नेपाली सेना |
| २१ | प्रहरी निरीक्षक | ४३,६८९/- | २१ | नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल |
| २२ | सहायक सेनानी | ४३,६८९/- | २२ | नेपाली सेना |

१२. उपरोक्तानुसारको तालिकाबाट हेर्दा नेपाल सरकारका सह सचिव, उपसचिव र शाखा अधिकृतहरू नेपाल सरकारले तोकेको मर्यादाक्रममा माथि रहने तर सुरु तलब स्केल नेपाली सेना तथा नेपाल प्रहरीका सोही सरहका सुरक्षा निकायका कर्मचारी भन्दा न्यून

दावे

Handwritten signature

रहेको देखियो। यसबाट समान मर्यादाक्रममा रहेका राष्ट्रसेवक निजामती कर्मचारी र अन्य सेवाका कर्मचारीहरू बीच आधारभूत तलबमानमा विभेद रहेको प्रष्ट देखिन्छ जसलाई समानताको सिद्धान्त (Doctrine of Equality) सँग सङ्गति रहेको मान्न सकिँदैन। यसरी आधारभूत तलबमानमा फरक गर्नुको उचित र तर्कसङ्गत नरहेको र सुधारको क्रममा रहेको भन्ने लिखितजवाफबाट देखिएको अवस्था भएतापनि सोको लागि नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस भएको २ वर्षको समयसम्म सुधारको लागि कुनै प्रक्रिया अगाडी बढेको भन्ने ठोस आधार प्रत्यर्थीहरूको लिखित जवाफबाट देखिँदैन। पद अनुसार सम्पादन हुने कामको प्रकृतिमा केही भिन्नता हुने नै भएतापनि समान मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमानमा नै असमानता हुने गरी निर्धारण हुनु समान मूल्यको काममा समान पारिश्रमिक हुनुपर्ने भन्ने आधारभूत सिद्धान्तको समेत प्रतिकूल रहेको देखियो।

१३. प्रत्यर्थी मध्येको अर्थ मन्त्रालयको लिखित जवाफमा समान मर्यादाक्रममा रहेका पदहरूको पारिश्रमिक समान हुने भन्ने तथ्यलाई स्वीकार गरिएको भए तापनि “सुरक्षा निकायका कर्मचारीहरूको काम राज्यको सुरक्षासँग जोडिएको र जुनसुकै समय काममा खटिई रहनुपर्ने र रिट निवेदकहरूको भन्दा फरक प्रकृतिको कार्यसम्पादन गर्ने भएकाले पारिश्रमिक पनि असमान रहेको” भन्ने जिकिर रहेको छ, सो सन्दर्भमा हेर्दा, यी निवेदकहरूका हकमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ४९(१) ले “अन्यत्र नोकरी वा सेवा गर्न नहुने”^७ भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ५४ मा “निजामती कर्मचारीको सबै समय नेपाल सरकारको अधीन हुने”^८ भन्ने व्यवस्था रहेबाट यी निवेदक लगायतका निजामती कर्मचारीहरूलाई समेत नेपाल सरकारले जुनसुकै समयमा सरकारी काममा लगाउन सक्ने अवस्था रहेकै देखिन्छ। नेपाल सरकारको अनुमति बेगर अन्य सेवा स्वीकार गर्न रोक लगाएको कारणले समेत निजामती सेवामा रहेको कर्मचारीहरूको सम्पूर्ण समय सुरक्षा निकायका कर्मचारी सरह नै नेपाल सरकारको अधिनमा रहेको अवस्थामा समान मर्यादाक्रमका कर्मचारीहरूको

Handwritten signature

^७ ४९. अन्यत्र नोकरी वा सेवा गर्न नहुने: (१) निजामती कर्मचारीले अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्न वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन।

^८ नियम ५४. निजामती कर्मचारीको सबै समय नेपाल सरकारको अधीन हुने: यस नियमावलीमा अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक निजामती कर्मचारीको सबै समय नेपाल सरकारको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजालाई सरकारी काममा लगाउन सकिनेछ।

Handwritten signature

daid

तलबमान विभेदयुक्त देखिनु श्रमसम्बन्धी विश्वव्यापी मान्यताका आधारमा समेत मिलेको मात्र सकिँदैन ।

१४. जहाँसम्म सुरक्षा निकायमा कार्यरत अधिकृतहरूले कामको प्रकृति अनुसार बढी रकम तलब प्राप्त गरेको भन्ने लिखित जवाफ बेहोराको सन्दर्भमा हेर्दा, सेवाको प्रकृतिको आधारमा कार्य समय र जोखिमताको आधारमा सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था सेवा सर्त सम्बन्धित कानूनहरूले गरी आएको देखिन्छ । सुरक्षा निकायले गर्नुपर्ने कामको प्रकृतिको आधारमा सैनिक कर्मचारीको हकमा सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ को नियम ७६ मा “सैनिक व्यक्तिले पाउने अन्य सुविधा नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ” भन्ने उल्लेख भएको; प्रहरी कर्मचारीको हकमा प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १९८ मा “रासन सुविधा: प्रहरी कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोकिएको बमोजिमको राशन सुविधा पाउनेछ” भन्ने व्यवस्था रहेको; तथा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालका कर्मचारीको हकमा सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ को नियम ६४ मा “सशस्त्र प्रहरी कर्मचारीले राजिनामा दिई वा अनिवार्य अवकाश पाइ सेवा निवृत्त भएमा सोको सूचना पाएको मितिसम्म निजले खाइपाई आएको तलबभत्ता, रासन र अन्य सुविधा समेत पाउनेछ” भन्ने उल्लेख भई सोहिबमोजिम राशन भत्ता, विशेष पोसाक लगायतका सेवा अनुसारका अन्य सुविधा निजहरूले पाउने देखिन्छ । अतः समन्वयात्मक तवरले संयुक्त रूपमा कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने सुरक्षा निकायका कर्मचारी र निजामती कर्मचारीहरूका बीचमा न्यूनतम आधारभूत पारिश्रमिकको सन्दर्भमा समान पदका लागि समान रूपमा नै पारिश्रमिक निर्धारण हुनु उचित देखिन्छ । कामको प्रकृति अनुसारको थप सुविधा दिएलिएको अवस्थामा समान पदका कर्मचारीहरूका बीचमा आधारभूत तलबमानमा भएको असमान व्यवहार वा विभेदलाई उचित मात्र मिलेन ।

१५. पद अनुसारको कार्य प्रकृतिकै आधारमा समान स्तरमा रहने कर्मचारीहरूका बीचमा सुरु तलबमानमा नै विभेद गर्नुपर्ने वस्तुनिष्ठ आधारसमेत प्रत्यर्थीबाट कहीं कतै पेस हुन आएको अवस्था छैन । तर नेपालको निजामती प्रशासन र अन्य सरकारी सेवाका समान मर्यादाक्रमका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको पारिश्रमिकमा भिन्नता कायम हुनुपर्ने कुनै कारण प्रत्यर्थीहरूबाट पेश हुन आएको लिखित जवाफमा देखिँदैन । निजामती सेवा ऐनले तलब निर्धारणको मुख्य आधार मर्यादाक्रम हुन नसक्ने र सरकारी सेवा अन्तर्गतका विभिन्न सेवाका लागि के कति तलब कायम गर्ने विषय सरकारको नीतिगत विषय रहने भनी

daid

दाइडा

उल्लेख भई आएतापनि सो लिखित जवाफबाट नेपाल सरकारले विभिन्न पदाधिकारी र कर्मचारीहरूको मर्यादाक्रम किन राखिएको हो ? त्यसको औचित्य के रहने, मर्यादाक्रम अनुसारको पारिश्रमिक नदिँदा पनि मर्यादाक्रमको औचित्य पुष्टि कसरी हुन्छ भन्ने जस्ता प्रश्नहरू अनुत्तरित नै रहेको पाइन्छ । देशको सार्वजनिक प्रशासनको मियोको रूपमा रहेको निजामती कर्मचारी र अन्य सेवाका राष्ट्रसेवकहरू बिचको यो प्रकारको विभेदले समान मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीहरू बीच तलबमा भिन्नता हुँदा न्यून तलब पाउने कर्मचारीहरूको कार्य उत्प्रेरणा घट्न गई यसले उनीहरूको कार्यसम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्छ, तलबमा अनुचित भिन्नता हुँदा कर्मचारीहरूले संगठनात्मक न्यायको अनुभूति गर्न सक्दैनन् । यस तथ्यलाई पहिलो प्रश्नमा नै विस्तृतमा चर्चा गरिएको छ । साथै विभिन्न सरकारी निकायका समान मर्यादाक्रमका कर्मचारीहरू बीचमा गरिने वस्तुनिष्ठ र वैज्ञानिक आधार बिना तलबमान भिन्नताले अन्तर-निकाय द्वन्द्व बढाउन सक्ने तथा आदेशको शृङ्खला (Chain of Command) लाई समन्वयात्मक कार्यसम्पादनमा बाधा पुऱ्याउने तर्फ पनि सचेत हुनु जरुरी हुन्छ ।

१६. सुरु तलबमान र मर्यादाक्रमलाई समायोजन गर्ने सम्बन्धमा सङ्घीय संसद प्रतिनिधि सभा, उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिको बैठकले निर्णय गरेको विषयमा निवेदकले निवेदनपत्रमा जिकिर लिएकोमा प्रत्यर्थी मध्येका प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको लिखित जवाफमा समेत सोलाई स्वीकार गरिएको अवस्था देखिन्छ । त्यस्तै, अर्थ मन्त्रालयबाट प्राप्त लिखित जवाफको प्रकरण नं. ३ मा "रिट निवेदकहरूले उठाएको समान मर्यादाक्रममा रहेका पदहरूमा असमान तलबमानले विभेद भयो र मर्यादाक्रम अनुसार पारिश्रमिक निर्धारण भएन भन्ने विषय सत्य, साँचो र यथार्थ नै रहेको छ" भनी स्वीकार भई आएको देखिन्छ । संसदीय समितिको निर्देशन तथा प्रत्यर्थीहरूको लिखित जवाफका यसप्रकारका बेहोराले समेत मर्यादाक्रम र सुरु तलबमान बीचको सम्बन्धको गम्भीरता झल्किएकै र सोबमोजिम यथाशिघ्र समायोजन हुनुपर्ने आवश्यकता रहेकै देखियो । त्यस्तै, निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमानलाई मर्यादाक्रमसँग तादात्म्यता कायम गर्दा यसले निजामती सेवाका अन्य श्रेणीका कर्मचारीहरूलाई समेत प्रभाव पर्ने भएमा सोको समेत यथोचित सुनुवाई र व्यवस्थापन गर्नुपर्ने समेत हुन्छ । *दाइडा*

द्वितीय

१७. यसैगरी, अन्तिम प्रश्न "निवेदकको मागबमोजिम आदेश जारी हुनुपर्ने अवस्था छ वा छैन?" भन्नेतर्फ हेर्दा, नेपाल सरकारको मिति २०७९/०४/२६ को निर्णयले निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको तलबमान समान मर्यादाक्रम वा पछिल्लो मर्यादाक्रममा रहेका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको भन्दा कम हुने गरी निर्धारण गरेको अवस्थाबाट नेपालको संविधानको धारा १८ ले प्रत्याभूत गरेको समानताको हक अनुसार समान अवस्थाका व्यक्तिहरू बीच समान व्यवहार नभई समान मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीहरू बीच असमान व्यवहार गरेको देखियो । निजामती सेवा ऐनले तलब निर्धारणका लागि वस्तुगत आधारहरू तोकेको छ । तर यो निर्णयले समान मर्यादाक्रममा रहेका र समान हैसियतका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमानलाई ध्यान दिएको देखिएन । साथै कर्मचारी प्रशासनमा आत्मसम्मान, उत्प्रेरणा र मनोबललाई उच्च राख्न मर्यादाक्रम अनुसार वेतनमान आवश्यक र महत्वपूर्ण तत्त्व भएको कुरालाई स्वीकार गरी तलब निर्धारण भएको पाइदैन ।

१८. यस अदालतबाट शान्तिप्रसाद लुइँटेल विरुद्ध नेपाल सरकार भएको मुद्दामा "व्यक्तिहरूका बीचमा विभेद गर्ने गरी बनाएको कानून तथा लिइएको निर्णयको उद्देश्य र वर्गीकरण वैध (Lawful) र बोधगम्य हुनुपर्ने; राज्यको लक्षित उद्देश्य पूर्ति गर्न सरकारका हरेक निकायमा कार्यरत कर्मचारीको उत्तिकै भूमिका हुने हुँदा आपसी समन्वय र सहयोगको आवश्यकता पर्ने" भन्ने सिद्धान्त प्रतिपादन भई यस अदालतले समान तलबको सिद्धान्तलाई स्वीकार गरी न्यायिक मान्यता कायम भएको समेत देखिन्छ । समानताको हक निरपेक्ष नभई सापेक्ष हुनुको अर्थ समानहरू बीच असमान व्यवहार स्वीकार्य नहुनु नै हो । समान तह र श्रेणीका कर्मचारीका बीचमा समान व्यवहार गर्नुपर्दछ भन्ने यसको अर्थ हो । फरक अवस्थाका कर्मचारी बीचमा फरक व्यवहार गर्न सकिएला तर त्यस्तो फरक व्यवहार गर्नु पर्नाको उचित र तर्कसङ्गत आधार भने हुनु नै पर्दछ ।

१९. प्रत्यर्थी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको लिखित जवाफमा संघीय संसदको प्रतिनिधि सभा अन्तर्गतको उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिको मिति २०७९/४/१५ को बैठकबाट विगत वर्षहरूमा नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको मर्यादाक्रम र तलबमानमा रहेको असमान एवम् अवैज्ञानिक मापदण्डको कारण पछिल्लो

द्वितीय

ने.का.प. २०६९, अंक ४, नि.नं. ८८०७

Handwritten signature

मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीको तलब बढी र अघिल्लो मर्यादाक्रममा रहेका कर्मचारीको तलब कम निर्धारण भएको देखिँदा तलबमानमा वैज्ञानिक आधार लिई मर्यादाक्रम अनुसार अघिल्लो मर्यादाक्रममा हुने पदाधिकारीको बढी र पछिल्लो मर्यादाक्रममा रहेकाको कम हुने गरी आ.व २०७९/८० को तलबमान समायोजन गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयलाई निर्देशन दिएको भन्ने उल्लेख भएको देखिन्छ । सोही बमोजिम राष्ट्रसेवक कर्मचारी, पदाधिकारी र श्रमिकको न्यूनतम तलब, भत्ता, पारिश्रमिक एवम् सुविधा पुनरावलोकन गर्न आवश्यक अध्ययन गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्न एक उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग गठन भई सो आयोगले नेपाल सरकार समक्ष आफ्नो प्रतिवेदन समेत पेस गरिसकेको भन्ने बेहोरासमेत उक्त लिखित जवाफमा उल्लेख भएकै देखिन्छ । तर, संसदीय समितिले आर्थिक वर्ष २०७९/८० कै तलबमानलाई वैज्ञानिक ढंगले समायोजन गर्नका लागि दिएको निर्देशानुसार कार्य गर्न भनी नेपाल सरकारले बनाएको समितिले प्रतिवेदनसमेत पेस गरिसकेको अवस्थामा समेत नेपाल सरकारले तलबमान समायोजन गर्नेतर्फ ठोस पहल चालेको भन्ने लिखित जवाफबाट देखिन आएको पाइँदैन । बरु “नेपाल सरकारले जुनसुकै बखत मर्यादाक्रम बमोजिम तलबमान समायोजन गर्न सक्ने” भनी उक्त लिखित जवाफमा उल्लेख भएबाट तलबमान समायोजन अनिश्चित बनेको देखिन्छ । यसले निश्चय रूपमै कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्न नसकेको तथा थप अनिश्चितता सिर्जना भएकाले आगामी आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को सुरुवात नै सुरु तलबमानमा आवश्यक समायोजन गरी विभेद र असमानताको सम्बोधन हुनुपर्ने नै देखिन्छ ।

२०. अतः माथि विवेचित सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक पक्षहरूको वस्तुगत मूल्याङ्कनबाट निवेदकहरू समेतका कर्मचारीहरूलाई मर्यादाक्रमानुसारको आधारभूत तलबमान कायम नहुँदा नेपालको संविधान, नेपाल पक्ष बनेका अन्तराष्ट्रिय कानूनी दस्तावेजहरूको प्रावधान, सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्तहरू समेतको विपरीत हुन गई निजहरूको समानताको हक समेतमा गम्भीर आघात पर्ने देखिएकाले निजामती कर्मचारीहरूको वैध अपेक्षा र मनोबललाई ध्यानमा राखी निजामती सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय, तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमान समान मर्यादाक्रममा रहेका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारी सरह हुने गरी अबिलम्ब सुरु तलबमान समायोजन/निर्धारण गर्नु गराउनु भनी नेपालको संविधानको धारा १३३(२) र (३) बमोजिम प्रत्यर्थीहरूका नाममा

Handwritten signature

Handwritten signature

परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ। नेपाल सरकारको मिति २०७९/४/२६ को निर्णय तथा अर्थ मन्त्रालयको मिति २०७९/४/३० को पत्र उत्प्रेषणको आदेशले बदर गर्नुपर्ने सम्मको अवस्थाको विद्यमानता नदेखिँदा उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी रहन परेन। प्रस्तुत आदेशको कार्यान्वयनका लागि आदेशको प्रतिलिपि सहितको जानकारी प्रत्यर्थीहरूलाई दिनु भनी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमा लेखी पठाउनु । आदेशको विद्युतिय प्रति यस अदालतको विद्युतीय प्रणालीमा प्रविष्ट गरी दायरीको लगत कट्टा गरी नियमानुसार मिसिल अभिलेख शाखामा बुझाई दिनु ।

Handwritten signature

(मनोजकुमार शर्मा)

न्यायाधीश

उक्त रायमा सहमत छु।

Handwritten signature

(सुनिल कुमार पोखरेल)

न्यायाधीश

इजलास अधिकृत:- मदनप्रसाद जयसवाल

फैसला लेखनमा सहयोग गर्ने:-

शाखा अधिकृत राजेन्द्र पौडेल

अनुसन्धान सहयोगी शाखा अधिकृत जमुना धिताल

इति संवत् २०८१ साल असार १० गते रोज २ शुभम्.....।