

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री सुशीला कार्की
माननीय न्यायाधीश श्री ज्ञानेन्द्रबहादुर कार्की
आदेश

०६९-WO- ११३१

विषय:-उत्प्रेषण ।

का.जि. का.म.न.पा. वडा नं. १ हात्तिसार स्थित गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. को
तर्फबाट अख्तियार प्राप्त सुरेन्द्र सिलवालको -----१

निवेदक

विरुद्ध

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं-----१
श्रम कार्यालय, लुम्बिनी अञ्चल, बुटवल-----१
कृष्णबहादुर पौडेलको छोरा जिल्ला नवलपरासी मुकुन्दपुर गा.वि.स वडा नं.
६ बस्ने मदन पौडेल-----१
हिरा सिंह पुलामीको छोरा ऐ.ऐ. बस्ने टेक बहादुर पुलामी मगर-----१
जिल्ला नवलपरासी अमरापुरी गा.वि.स.वडा नं.६ बस्ने गिता वराल-----१
जिल्ला चितवन वीरेन्द्रनगर गा.वि.स. वडा नं. २ बस्ने देवी विश्वकर्मा-----१
लालु पुलामीको छोरा जिल्ला नवलपरासी रतनपुर गा.वि.स. वडा नं. २ बस्ने
वीरबहादुर पुलामी-----१
कृष्णलाल कडेलको छोरी हरिलाल लामिछानेको श्रीमति बाग्लुङ्ग अर्गल गा.वि.स
वडा नं. ३ बस्ने लिला कडेल-----१

विपक्षी

ठगबहादुर गुरूङ्गको छोरा जिल्ला तनहुँ मनपाङ गा.वि.स. वडा नं. ५ बस्ने
 भुलबहादुर गुरूङ्ग-----१
 लिम्बु सिंह ठाडाको छोरी चित्रबहादुर मगरको श्रीमति जिल्ला नवलपरासी
 मुकुन्दपुर गा.वि.स. वडा नं. ६ बस्ने दलसरा मगर-----१
 सिंह बहादुर गाहाको छोरी प्रेम बहादुर आलेमगरको श्रीमती ऐ.ऐ.बस्ने
 धनमाया मगर-----१
 टिकाराम कुमालको छोरी जिल्ला नवलपरासी कोटथर गा.वि.स. वडा नं.
 ५ बस्ने याममाया कुमाल-----१
 शेरबहादुर मगरको छोरा जिल्ला नवलपरासी मुकुन्दपुर गा.वि.स.वडा नं.
 ६ बस्ने चित्रबहादुर थापामगर-----१
 कुमान सिंह थापा मगरको छोरी कृष्ण बहादुर थापाको श्रीमती जिल्ला
 नवलपरासी दुम्किवास गा.वि.स. वडा नं. ३ बस्ने श्रीमाया थापा-----१
 दल सिंह परियारको नातिनी, भद्र बहादुर परियारको छोरी जिल्ला नवलपरासी
 मुकुन्दपुर गा.वि.स. वडा नं. ६ बस्ने दिलमाया परियार-----१
 भुवनसिंह थापाको नाती हस्तबहादुर थापाको छोरा ऐ.ऐ.बस्ने खेमबहादुर
 आले-----१
 रूद्रबहादुर केडरेडको छोरी सुन्दर प्रसादपुलामी मगरको श्रीमती रतनपुर
 गा.वि.स. वडा नं. २ बस्ने माया पुलामी-----१
 कृष्णलालको छोरी हरिलालको श्रीमती बालुङ्ग जिल्ला अर्गल गा.वि.स. वडा नं.
 ३ बस्ने लिला अर्याल-----१
 देउबहादुर गुरूङ्गको छोरा जिल्ला चितवन कविलास गा.वि.स. वडा नं. ६ बस्ने
 मनबहादुर गुरूङ्ग-----१
 बाबुराम श्रेष्ठको छोरा जिल्ला नवलपरासी मुकुन्दपुर गा.वि.स वडा नं.६ बस्ने
 २४ को राजकुमार श्रेष्ठ-----१
 शम्शेर दमाईको छोरी चस्मबहादुर दमैको श्रीमती ऐ.ऐ.बस्ने सोममाया
 परियार-----१

रामचन्द्र महतोको छोरा ऐ.ऐ. भेंडावारी गा.वि.स. वडा नं. ३ बस्ने रामचन्द्र महतो-----१
 विकाराम महतोको छोरा जिल्ला नवलपरासी मुकुन्द्रपुर गा.वि.स. वडा नं. ३ बस्ने गंगाराम महतो-----१
 डिल्लीराम महतोको छोरा ऐ.ऐ. बस्ने होमबहादुर महतो-----१
 जोगमान महतोको छोरा ऐ.ऐ. जिल्ला नवलपरासी वेल्लिया गा.वि.स. वडा नं. ३ बस्ने ऐ.ऐ. बस्ने हेमराज महतो-----१
 छन्नु थारूको छोरी दुर्गा बहादुर महतोको श्रीमती जिल्ला नवलपरासी मुकुन्द्रपुर गा.वि.स. वडा नं. ३ बस्ने रमा चौधरी महतो-----१
 रामलाल खोजुवारको छोरी पुरन महतोको श्रीमती ऐ.ऐ. भैसाखोरी गा.वि.स. वडा नं. ५ बस्ने शर्मिला महतो-----१
 कुलिराम महतोको छोरा ऐ.ऐ. बस्ने मतिकोरी गा.वि.स. वडा नं. ४ बस्ने टेकबहादुर महतो-----१
 केवलप्रसाद महतोको छोरा ऐ.ऐ. बस्ने मनबहादुर महतो-----१
 ऐ.ऐ.सान्जा गा.वि.स.वडा नं.२ बस्ने खेमबहादुर अर्याल-----१

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२ तथा १०७ (२) अन्तर्गत दायर हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश यस प्रकार रहेको छ :-

विभिन्न छुट्टाछुट्टै मितिमा निवेदक गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि.मा काम गर्न शुरू गरेका विपक्षीहरू मध्ये स्थायी नियुक्तिपत्र दिलाई पाउँ भनी क्रम संख्या १ मदन पौडेलले काम शुरू गरेको मिति २०५९।२।१ भनी र क्रमशः २८ मा सोममाया परियारले काम शुरू गरेको मिति २०६६।१।१ देखि भनी विभिन्न काम गरेको मितिहरू उल्लेख गरी २८ जनाले संयुक्त रूपमा गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. मा श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ७३ (१) बमोजिम मिति २०६८।७।३० मा संयुक्त उजुरी दिएका थिए । उक्त निवेदनको कुनै सुनुवाई भएन भनी ऐ.दफा ७३ को उपदफा ३ बमोजिम श्रम कार्यालयमा निवेदन पेश गरेका थिए । उक्त निवेदनमा सेवा

शुरू गरेको मितिदेखि लागु हुनेगरी निजहरूले के कुन प्रकृतिको कार्य गर्दै आईरहेका हुन् ? उनीहरूले कम्पनीबाट के कति पारिश्रमिक सुविधा प्राप्त गरेका छन् र कम्पनीले यति लामो समय किन नियुक्ति नदिएको हो ? सो सम्बन्धमा कहीं कतै उल्लेख नगरी केवल गोलमटोल रूपमा अस्पष्ट र द्विविधाजनक निवेदन श्रम कार्यालय बुटवलमा दिएको एकातिर प्रष्ट देखिन्छ भने अर्कोतर्फ यस प्रतिष्ठान र विपक्षीहरूबीच कुनै किसिमको लिखित सम्झौता नभएवाट निजहरू प्रतिष्ठान बाहिरका कामदार कर्मचारीहरू हुन् । निजहरू काममा लगाएको दिनको मात्र पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरू भएकोले श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ४ (२) बमोजिमको स्थायी कामदार कर्मचारीहरू नभएकोले स्थायी नियुक्ति गर्नुपर्ने होइन ।

यस गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. ले श्रम ऐन, २०४८ र श्रम नियमावली, २०४९ को परिधिभित्र रही सम्पूर्ण कार्य गर्दै आएको र प्रचलित ऐन, कानूनको बर्खिलाप हुनेगरी कुनै कार्य गरेको छैन । श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा २ (ख) बमोजिमका यस प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा सोही ऐनको दफा ३ बमोजिम प्रतिष्ठानको कामको प्रकृतिअनुसार कामदार कर्मचारीहरूको पदको वर्गीकरण गरिएको र सोही आधारमा यस प्रतिष्ठानले श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ४ (१) बमोजिम कामदार तथा कर्मचारीहरूको छनौट गर्दा यस प्रतिष्ठानले विज्ञापन गर्ने र छनौट गरिएका कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई नियुक्तिपत्र दिई सोही व्यहोरा श्रम कार्यालयलाई समेत जानकारी दिने भए गरेवाट समेत यी विपक्षीहरूले फलानो मितिको फलानो विज्ञापनबाट यस कम्पनीको यस पदमा नियुक्तिकोलागि छनौट भएको हुँदा सो पदकोलागि स्थायी नियुक्ति पाउँ भनी उल्लेख गर्न नसकेवाट प्रत्यर्थीहरू यस प्रतिष्ठानको कामदार कर्मचारीहरू नभएको प्रष्ट छ ।

विपक्षीहरूले मिति २०६८।८।२३ मा श्रम कार्यालय, बुटवलमा दिएको निवेदनको कारवाही हुँदा श्रम कार्यालय, बुटवलबाट मिति २०६९।३।४ मा मदन पौडेल लगायत २८ जना कामदार कर्मचारीहरूले निवेदनसाथ पेश गरेको गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि.को हाजिर कार्ड समेतलाई

आधार लिँदा र प्रतिष्ठान व्यवस्थापकले गैर कानूनी तवरबाट ट्रेड युनियनसँग गरेको सहमतिलाई आधार बनाई निजहरूलाई लामो समयदेखि ज्यालादारीमा राखी काममा लगाई रहेको देखिएको छ । श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ४ (१) अनुसार पनि निज कामदारहरूलाई नियुक्ति समेत गरेको नदेखिएको, निजहरू प्रतिष्ठानमा लामो समयदेखि कार्यरत रहेको र व्यवस्थापकले लामो समयदेखि दैनिक ज्यालादारीमा नै निरन्तर काममा लगाई रहनुले श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ४ को उपदफा २ बमोजिम परीक्षण काल पूरा गरेको र निज कामदारहरूको काम प्रतिको कार्यदक्षता, इमान्दारिता, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता जस्ता आवश्यक पूर्वाधारहरू समेत पूरा गरेको प्रमाणित हुन आएकोले श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ४ (२) बमोजिम स्थायी नियुक्तिको लागि अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गरी स्थायी गर्ने आदेश दिनेगरी भएको निर्णयउपर चित्त नबुभी यस प्रतिष्ठानको तर्फबाट श्री श्रम अदालतमा पुनरावेदन दर्ता गरेकोमा श्री श्रम अदालतबाट मिति २०६९।११।१० मा फैसला हुँदा एक वर्ष भन्दा पहिलेदेखि निरन्तर काममा रहीरहेको अवस्थामा श्रम कार्यालयको निर्णय परिवर्तन गर्नुपर्ने अवस्था नदेखिएकोले शुरू श्रम कार्यालयको मिति २०६९।३।४ को निर्णय सदर हुने ठहर्‍याई मिति २०६९।११।१० मा गरेको श्रम अदालतको फैसला प्रचलित ऐन, कानून र नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ समेतविपरीत भएकोले उक्त तहतग रूपमा भएको निर्णय फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी न्याय पाऊँ ।

साथै उक्त फैसला कार्यान्वयन भए गरेमा कानूनको प्रत्यक्ष र गम्भीर त्रुटि हुन गई त्यसबाट निवेदकलाई प्रत्यक्ष हानी नोक्सानी र अपूरणीयक्षति हुनुको अतिरिक्त प्रस्तुत रिट निवेदन निस्प्रयोजन समेत हुने भएकाले तहतगत रूपमा भएको निर्णय तथा फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी विपक्षीहरूको नाममा सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९ (संशोधन सहित) को नियम ४१ (१) बमोजिम प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम टुङ्गो नलागुञ्जेलसम्म

अन्तरिम आदेश समेत जारीगरी पाउँ भन्ने गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. को तर्फबाट अख्तियार प्राप्त सुरेन्द्र सिलवालको यस अदालतमा परेको रिट निवेदन ।

यसमा के कसो भएको हो, निवेदकको मागबमोजिमको आदेश जारीहुन नपर्ने आधार र कारण भए लिखित जवाफ साथै पठाउनु भनी रिट निवेदनको एक प्रति नक्कल साथै राखी सूचना पठाई लिखित जवाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार गरी पेश गर्नु ।

साथै अन्तरिम आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने मागका सम्बन्धमा विचार गर्दा प्रत्यर्थी श्रम अदालत र श्रम कार्यालयको निर्णयमा प्रत्यर्थीहरू लामो समयदेखि काम गरेको भन्ने आधारमा स्याथी नियुक्ति दिनु भनी निर्णय गरेको तर सो लामो समय भन्नाले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) मा भएको स्पष्टीकरणमा उल्लेख भएबमोजिम बाह्र महिनाको अवधिमा दुई सय चालिस दिन काम गरेको छ, छैन भन्ने आधारमा नियुक्ति गर्नु पर्नेछ भन्ने उल्लेख गरेकोमा उक्त कुरा श्रम अदालतको फैसलाबाट नदेखिएकोले उक्त ऐनको दफा ४ (२) को अवस्था स्पष्ट रूपमा स्थापित भएको नदेखिएकोले सो फैसला कार्यान्वयन गर्दा निवेदकलाई सुविधा सन्तुलनको दृष्टिले मर्का पर्नसक्ने हुँदा प्रस्तुत रिटको अन्तिम टुङ्गो नलागेसम्म उक्त फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, नगराउनु भनी प्रत्यर्थीहरूको नाउँमा सर्वोच्च अदालतको नियमावली, २०४९ को नियम ४१ (१) बमोजिम अन्तरिम आदेश जारीगरी दिएको छ, नियमानुसार गर्नु भन्ने मिति २०७०।१।२७ को यस अदालतको आदेश ।

यी पुनरावेदक प्रतिष्ठानबाट श्रम कार्यालयसमक्ष मिति २०६८।१०।३ र मिति २०६९।३।२० का पत्रहरूमा स्थायी प्रकृतिका काममा लगाईएका कामदारहरू नभएको भनी प्रतिवाद नगरी आपसी समझदारीमा काममा लगाईएका कामदारहरू भएको भन्ने र यूनियनसँगको समझदारीमा स्थायी प्रक्रियामा लगिने भनी कामदारको रूपमा स्वीकार गरेको पाइयो । प्रत्यर्थी निवेदकहरू २०५८ सालदेखि काममा रहेको भन्ने जस्ता दावी जिकीरलाई कुनै खण्डन गरेको पाइएन । यी कामदारहरू २०५८ सालदेखिका कामदारहरू होइनन् भनी पुनरावेदन पत्रमा समेत उल्लेख गरेको अवस्था छैन । जहाँसम्म श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३,

४ वा ८४ क अन्तर्गत पदको वर्गीकरण, विज्ञापन गरी नियुक्ति दिएका वा सम्झौता गरी लगाइएका कामदारहरू होइनन् भनी जिकीर लिएको सम्बन्धमा विचार गर्दा यो कर्तव्य प्रतिष्ठानको नै हो । यस्ता कार्य प्रतिष्ठानले कामदार वा अरूबाट खोज्ने कुरा तार्किक हुन सक्दैन । मजदुर वा कामदारले पदको वर्गीकरण, नियुक्तिपत्र, प्रतिस्पर्धा, नियुक्ति, तलबमान, उत्पादन, वितरण, बजारको व्यवस्थापन केही पनि कामदारको अधिन वा नियन्त्रणमा नभई रोजगारदाताको नियन्त्रण हुने कुरा यहाँ स्मरणीय छ । सम्मानीत सर्वोच्च अदालतबाट ज्यालादारीमा भए पनि वर्षको २४० दिनभन्दा अधिक काम लगाएपछि स्थाई नियुक्ति दिनुपर्ने भनी धेरै पहिले सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ । अतः व्यवस्थापकले प्रत्यक्षीहरूलाई आफ्नो कामदार होइन भनी प्रतिवाद नगरेको तथ्य उक्त प्रतिष्ठानको मिति २०६८।१०।३ र २०६९।३।२० समेतको पत्रहरूबाट स्पष्ट भैरहेको र प्रत्यर्थी वादीहरू एक वर्ष भन्दा पहिलेदेखि निरन्तर काममा रही रहेको अवस्थामा श्रम कार्यालयको शुरू निर्णय परिवर्तन गर्नुपर्ने अवस्था नदेखिँदा सदर हुने ठहर्छ । प्रतिष्ठानको पुनरावेदन जिकीर पुग्न सक्दैन भन्ने यस अदालतको मिति २०६९।११।१० को फैसला श्रम कानून तथा न्यायका मान्यसिद्धान्त एवं संविधानको भावना अनुरूप रहेकोले सो फैसलाबाट रिट निवेदकको कानूनी एवं संवैधानिक हकमा आघात पुगेको अवस्था समेत नहुँदा रिट निवेदन खारेजयोग्य छ, खारेज गरी पाऊँ भन्ने मिति २०७०।२।८ को श्रम अदालत अनामनगरको लिखित जवाफ ।

विगत लामो समय देखि निजहरू निरन्तर रूपमा उद्योगको स्थायी प्रकृतिको कार्यमा संलग्न रहेको हुँदा श्रम ऐन २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ४ (२) बमोजिम स्थायी प्रकृतिको काम नभए निरन्तर काममा लगाउनुको पुष्ट्याई गर्न नसकेको र प्रतिष्ठानमा के कस्ता कामदार आवश्यक पर्छन् तिनको पद वर्गीकरण गर्ने र नियुक्तिपत्र दिने दायित्व व्यवस्थापकको रहेकोमा निज कामदारहरूको विषयमा व्यवस्थापकले आफ्नो दायित्व पूरा गरेको नदेखिएको, श्रम कार्यालय बुटवलबाट श्रम ऐन, २०४८ (संशोधन सहित) को दफा ७३ (५) बमोजिम सम्बन्धित प्रतिष्ठानमा २४० दिन भन्दा बढी समय काम गर्दै आइरहेको मदन

पौडेल लगायत २८ जना कामदार/कर्मचारीहरूलाई स्थायी नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया शुरू गर्नेगरी भएको निर्णय आदेश कानूनसम्मत भएको भनी सम्मानीत श्रम अदालतबाट समेत सदर भै सकेको अवस्थामा गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. का तर्फबाट अख्तियार प्राप्त सुरेन्द्र सिलवालले पेश गरेको रिट निवेदन उजुरी खारेज गरी पाउँ भन्ने श्रम कार्यालय लुम्बिनी अञ्चल, बुटवलको मिति २०७०।२।२२ को लिखित जवाफ ।

सर्वप्रथम विपक्षी गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. मा १० जना भन्दा बढी कामदार, कर्मचारीहरू कार्यरत रहेको हुँदा श्रम ऐनको दफा २ (ख) को प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने प्रतिष्ठान भएको कुरा निर्विवाद रहेको छ । यसरी श्रम ऐन, २०४८ को दफा २ (ख) अनुसारको प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने कुनै पनि प्रतिष्ठानले ऐ.ऐनमा उल्लेख भएबमोजिम नियुक्ति निर्दिष्ट काममा लगाउन नहुने र कामदारहरूले कार्य प्रारम्भ गरेको २४० दिन पूरा गर्नासाथ स्थायी गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था तथा सम्मानीत सर्वोच्च अदालतबाट क्यासिनो रोयलका महाप्रबन्धक टि.आर. भट्ट विरुद्ध श्रम अदालत समेत भएको ने.का.प. २०६४, पृ.६२५ मुद्दामा सिद्धान्त समेत प्रतिपादित भएको हुँदा कानूनी तथा प्रतिपादित सिद्धान्तलाई अवज्ञा गर्ने अधिकार विपक्षीलाई छैन । तसर्थ प्रतिष्ठानले कानूनले निर्दिष्ट गरेको कानूनी व्यवस्थाविपरीत गई श्रम अदालतको फैसला कार्यान्वयन गर्नुको साटो कानूनको परिपालना नगरी दायर रिट प्रथमदृष्टि मै खारेज भागी छ ।

विपक्षी प्रतिष्ठानमा हामी लिखित जवाफ कर्ताहरूले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७३ (१) अनुसार निवेदन दिएका थियौं । श्रम ऐनको दफा ७३ (१) मा “एक वा एक भन्दा बढी कामदार कर्मचारीको व्यवस्थापकसँग सेवा सम्बन्धमा व्यक्तिगत दावी वा उजुरी भएमा सम्बन्धित कामदार कर्मचारीले सम्बन्धित व्यवस्थापकसँग लिखित रूपमा प्रस्तुत गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको हुँदा प्रत्येक व्यक्तिले छुट्टा-छुट्टै उजुरी गर्नुपर्ने नभई एक भन्दा बढी व्यक्ति मिलेर निवेदन दिएकोमा सो निवेदनउपर सुनुवाई नभएपछि श्रम कार्यालयमा ऐ.ऐनको दफा ७३ (३) बमोजिम निवेदन दिएको ऐ.ऐनको दफा ७३ (४) बमोजिम वार्ता भएको थियो ।

ऐनको दफा ७३ (५) अनुसार कानूनी प्रक्रिया पूरा गरे पश्चात् श्रम कार्यालय बुटवलले प्रमाणहरूलाई एक-एक केलाई प्रमाणको मुल्याङ्कन गरी निर्णय गरेको थियो । उक्त कानूनसम्मत निर्णयलाई श्रम अदालतले समेत सदर गरेको हुँदा श्रम अदालतको कानूनसम्मत फैसलालाई कानूनविपरीत छुट्टा-छुट्टै निवेदन गर्नुपर्ने भनी उल्लेख गरी दायर भएको रिट निवेदन खारेज भागी छ ।

श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ को स्पष्टीकरणमा “एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि भन्नाले कुनै कामदार वा कर्मचारीले कुनै प्रतिष्ठानमा बाह्र महिनाको अवधिभर दुई सय चालासी दिन काम गरेको वा मौसमी प्रतिष्ठानमा सो चालु रहेको मौसमको अवधिमा अविच्छिन्न सेवा गरेको अवधि सम्भन्तु पर्छ । दुई सय चालिस दिन गणना गर्दा सार्वजनिक र साप्ताहिक विदा समेत गणना गरिनेछ भनी उल्लेख छ । हामी कामदारहरू प्रतिष्ठानमा विगत ५ वर्ष देखि ११ वर्ष सम्म काम गर्दै आई रहेका कामदार कर्मचारी रहेको हुँदा विपक्षीले रिटमा उल्लेख गरे भैं प्रतिष्ठान बाहिरका अर्थात् दफा ८४ क अन्तर्गतको कामदार होइन र उक्त दफा हाम्रो हकमा आकर्षित हुँदैन ।

मिति २०६९।११।१० मा श्री श्रम अदालतले फैसला गर्दा “पुनरावेदक प्रतिष्ठानबाट श्रम कार्यालयसमक्ष मिति २०६८।१०।३ र मिति २०६९।०३।२० का पत्रहरूमा स्थायी प्रकृतिका काममा लगाईएका कामदारहरू भएको भन्ने प्रतिपाद नगरी आपसी समझदारीमा काममा लगाईएका कामदारहरू भएको भन्ने र युनियनसँगको समझदारीमा स्थायी प्रक्रियामा लगिने भनी कामदारको रूपमा स्वीकार गरेको पाइयो । प्रत्यर्थी निवेदकहरू २०५८ सालदेखि काममा रहेको भन्ने जस्ता दावी जिकीरलाई कुनै खण्डन गरेको पाइएन । यी कामदारहरू २०५८ साल देखिका कामदार होइनन् भनी पुनरावेदनपत्रमा समेत उल्लेख गरेको अवस्था छैन । जहाँसम्म श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३, ४, वा ८४ क अन्तर्गत पदको वर्गीकरण, विज्ञापन गरी नियुक्ति दिएका वा सम्झौता गरी लगाइएका कामदार भनी जिकीर लिएको सम्बन्धमा विचार गर्दा यो कर्तव्य प्रतिष्ठानको नै हो ।

विपक्षीले दैनिक ज्यालादारीलाई स्थायी गर्न मिल्दैन भनी लिएको दावी पूर्णतः कानूनविपरीत छ । यस सम्बन्धमा सम्मानीत सर्वोच्च अदालतबाट लक्ष्मीबहादुर श्रेष्ठ विरूद्ध श्रम अदालत भएको (सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित नजीर संग्रह भाग ११, पृ.१३४) आदेशले नै स्पष्ट गरेको छ । यसरी इण्डियन एयर लाइन्स विरूद्ध श्रम अदालत भएको मुद्दामा स्थापित सर्वोच्च अदालतले दैनिक ज्यालादारीलाई स्थायी गर्ने आदेश गरी विपक्षीले उठाएको विषयमा न्याय निरूपण भै सकेको हुँदा विपक्षीको रिट खारेज भागी छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३० (१) ले प्रत्येक कामदार कर्मचारीलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ भन्ने मौलिक हकको व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी संविधानको धारा १८ (१) मा “प्रत्येक नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भएबमोजिम रोजगारको हक हुनेछ” भन्ने व्यवस्था गरेको छ । यसरी संविधानमा भएको मौलिक हकको व्यवस्था र श्रम ऐनले प्रदान गरेको कानूनी व्यवस्थाको आधारमा श्रम कार्यालयले गरेको फैसलालाई सदर गर्ने श्रम अदालतको फैसला कानूनसम्मत छ । साथै श्रम कार्यालय र श्रम अदालतबाट भएको फैसलाले कुनै कानूनी व्यवस्था उल्लंघन नगरेको र संविधान प्रदत्त हक हनन् नगरी हामीहरूको मौलिक हक हनन् गर्न दायर रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने विपक्षीहरू मदनबहादुर पौडेल समेतको यस अदालतमा परेको संयुक्त लिखित जवाफ ।

नियमबमोजिम साप्ताहिक तथा दैनिक मुद्दा पेशी सूचीमा चढी निर्णयार्थ यस इजलाससमक्ष पेश भएको प्रस्तुत मुद्दामा रिट निवेदकका तर्फबाट उपस्थित विद्वान् अधिवक्ता श्री खम्बबहादुर खातीले विपक्षीहरू गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि.का स्थायी कर्मचारी तथा कामदारहरू होइनन् । ज्यालादारीमा काम गर्ने मजदुरहरू हुन् । निजहरूलाई ट्रेडयुनियनसँग भएको सहमतिको आधारमा काममा लगाइएको हो । निजहरूका हकमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३, ४ (१) र (२) को कानूनी व्यवस्था लागूहुन सक्तैन । गोर्खा ब्रुअरीले आवश्यकता र औचित्यका आधारमा कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई स्थायी गर्न हो । स्थायी नियुक्तिको लागि

अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गरी स्थायी गर्ने आदेश दिनेगरी भए गरेको निर्णय बाध्यात्मक हुन सक्तैन । कर्मचारी तथा कामदारहरूको स्थायी आवश्यकता र औचित्यका आधारमा नियुक्ति हुने नै हुँदा गैर कानूनी र अस्पष्ट रूपमा भएको शुरू श्रम कार्यालय, बुटवलको मिति २०६९।३।४ को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर हुने ठहर्‍याएको श्रम अदालतको मिति २०६९।१।१० को फैसला श्रम ऐन, २०४८, श्रम नियमावली, २०४९ तथा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ विपरीत भएकाले उक्त निर्णय बदर गरी पाऊँ भनी तथा विपक्षीका तर्फबाट उपस्थित विद्वान् अधिवक्ताहरू द्वय श्री रमेश वडाल र श्री भक्तिराम घिमिरेले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (१) र (२) मा भएको बाध्यात्मक कानूनी व्यवस्थालाई उपेक्षा गरी गोर्खा ब्रुअरीले कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई अन्याय गरेको प्रष्ट देखिएको छ । गोर्खा ब्रुअरीले ट्रेडयुनियनसंग भएको संझौताका आधार कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई काममा लगाउदा श्रम ऐनको विद्यमान कानूनी व्यवस्थालाई अवज्ञा वा बेवास्ता गर्न मिल्दैन । श्रमिकहरू २४० दिन भन्दा अधिदेखि गोर्खा ब्रुअरीमा काम गरी आएका कामदार तथा कर्मचारीहरू हुन् भन्ने कुरा गोर्खा ब्रुअरीले स्वीकार गरेको छ । श्रम ऐनको कानूनी व्यवस्थाअनुसार गोर्खा ब्रुअरीमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई स्थायी नियुक्तिकालागि अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गर्न श्रम कार्यालयबाट भएको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गर्ने ठहर्‍याएको श्रम अदालतको फैसला कानूनसम्मत भएकाले रिट निवेदकको झूठा रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने र श्रम अदालतमा तर्फबाट उपस्थित महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयका विद्वान् उपन्यायाधिवक्ता श्री राम घिमिरेले श्रम कार्यालय, बुटवल र श्रम अदालतले कानूनसम्मत निर्णय गरेकोले सो फैसला बदर हुने होइन । झूठा रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भनी बहस प्रस्तुत गर्नु भयो ।

उपर्युक्तबमोजिम विद्वान् कानून व्यवसायीहरूको बहस जिकीर श्रवण गरी रिट निवेदनसहितको मिसिल अध्ययन गरी हेर्दा गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि.मा ज्यालादारीमा काम गर्ने मजदुर तथा कर्मचारीहरूले आवश्यक पूर्वाधारहरू पूरा गरेको प्रमाणित भएकोले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) बमोजिम स्थायी नियुक्तिकालागि अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गरी स्थायी

गर्ने भन्ने श्रम कार्यालय बुटवलको मिति २०६९।३।४ को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर हुने ठहर्‍याएको श्रम अदालतको मिति २०६९।११।१० को फैसला प्रचलित ऐन, कानून, संविधान र प्रतिपादित न्यायका मान्य सिद्धान्तविपरीत भै श्रम ऐन, २०४८ को दफा २ (ख) ३, ४ (१), ४ (२) ७३ र ८४ (क) समेतको प्रत्यक्ष त्रुटि भएकोले उक्त फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी पाउँ भन्ने रिट निवेदन माग दावी रहेको छ । गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि. मा १० जना भन्दा बढी कामदारहरू कार्यरत रहेको छन् । श्रम ऐन, २०४८ को दफा २ (ख) अनुसार प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्र पर्ने कुनै पनि प्रतिष्ठानले ऐनमा उल्लेख भएअनुसार नियुक्ति नदिएँ काममा लगाउन नहुने र कामदारहरूले कार्य प्रारम्भ गरेको २४० दिन पूरा गर्नासाथ स्थायी गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । हामीले स्थायी नियुक्तिकालागि निवेदन दिएकोमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७३ (४) बमोजिमको वार्ता भएको र दफा ७३ (५) को कानूनी प्रक्रिया पूरा गरे पश्चात् श्रम कार्यालयले स्थायी गर्ने तर्फको प्रक्रिया अगाडि बढाउनु भन्ने निर्णय भएको छ । सो निर्णयलाई सदर हुने ठहर्‍याई श्रम अदालतले मिति २०६९।११।१० मा कानूनसम्मत् निर्णय गरेको छ । कुनै ट्रेडयुनियनसँग सम्झौता हुँदैमा श्रम ऐनद्वाराप्रदत्त कानूनी हकमा आघात पर्ने होइन । निवेदकको झूठा रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने विपक्षी श्रम अदालत, काठमाडौँ समेतको लिखित जवाफ रहेको देखिन्छ ।

रिट निवेदन मागबमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने हो, होइन, सो सम्बन्धमा निर्णय गर्नुपर्ने देखियो ।

निर्णयतर्फ विचार गर्दा गोर्खा ब्रुअरीमा कामगर्ने कामदारहरूको परीक्षणकाल समाप्त भई आवश्यक पूर्वाधार पूरा गरेको प्रमाणित भएकोले निजहरूलाई श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) बमोजिम स्थायी नियुक्तिको लागि अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गरी स्थायी गर्ने भन्ने श्रम कार्यालय बुटवलको मिति २०६९।३।४ को निर्णय र सो निर्णयलाई सदर गरेको श्रम अदालतको मिति २०६९।११।१० को फैसला गैरकानूनी तथा गैरसंवैधानिक भएकोले उक्त

फैसलाहरू उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर गरी पाउँ भन्ने मुख्य रिट निवेदन माग रहेको देखिन्छ ।

रिट निवेदकले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३, ४ (१) र (२) का कानूनी व्यवस्था प्रस्तुत विवादमा लागू हुन सक्तैन भन्ने जिकीर लिएको सन्दर्भमा हेर्दा, प्रस्तुत विवादको विषय श्रम ऐन, २०४८ को कानूनी प्रावधानसंग सम्बन्धित रहेको र श्रम ऐन, २०४८ को उद्देश्य के रहेछ, के कस्ता कर्मचारी वा कामदारहरूलाई के कस्तो अवस्थामा स्थायी नियुक्ति गर्नुपर्ने वा नपर्ने हो सो सम्बन्धमा भएको कानूनी व्यवस्थालाई दृष्टि दिनु प्रासङ्गिक देखिन्छ ।

श्रम ऐन, २०४८ ले “विभिन्न क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको व्यवस्था गरी श्रम सम्बन्धमा समयोजित व्यवस्था गर्ने” उद्देश्य श्रम ऐन, २०४८ ले लिएको देखिन्छ । यसबाट प्रतिष्ठानहरूमा काम गर्ने विभिन्न कामदार तथा कर्मचारीहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको व्यवस्था गर्न श्रम ऐन आएको देखियो । श्रम ऐन, २०४८ को दफा २ को (ख) मा “प्रतिष्ठान” को परिभाषा गरिएको छ, जस अनुसार “प्रतिष्ठान” भन्नाले “कुनै उद्योग व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित दश जना वा सो भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहेको कुनै कारखाना, कम्पनी, संगठन, संस्था, फर्म वा तिनको समूह सम्भन्तुपर्छ र सो शब्दले (१) व्यापारिक उद्देश्यले कानूनबमोजिम स्थापित भएको चिया बगान, (२) नेपाल सरकारद्वारा स्थापित औद्योगिक क्षेत्रभित्रको दशजना भन्दा कम कामदार वा कर्मचारीलाई काममा लगाइएको प्रतिष्ठानलाई समेत जनाउँछ” भनी प्रतिष्ठानको परिभाषा गरिएको देखिन्छ ।

गोर्खा ब्रुअरी लिमिटेड कम्पनी ऐन, २०२१ अन्तर्गत दर्ता भई स्थापना भएको देखिएको छ । सो कम्पनीमा १० जना भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी रहेको कुरा निवेदक स्वयंले रिट निवेदनमा स्वीकार गरेको देखिँदा गोर्खा ब्रुअरी लिमिटेड श्रम ऐन, २०४८ को (ख) मा उल्लिखित प्रतिष्ठानको परिभाषाभित्रको निकाय रहेको देखियो ।

श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३ मा पदको वर्गीकरणको व्यवस्था भएको छ, जसअनुसार (१) व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानको उत्पादन प्रक्रिया, सेवा वा कामको प्रकृतिअनुसार प्रतिष्ठानका कामदार तथा कर्मचारीको पदको वर्गीकरण गर्नुपर्ने छ र त्यसको जानकारी सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई दिनुपर्ने छ भन्ने कानूनी प्रावधान रहेको छ । यसबाट प्रतिष्ठानको सेवा वा कामको प्रकृतिको आधारमा कामदार तथा कर्मचारीको पदको वर्गीकरण गर्नुपर्ने र सोको जानकारी सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई दिनुपर्ने भन्ने प्रावधान रहेको देखिन्छ । त्यसैगरी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३ को उपदफा २ मा “उपदफा (१) बमोजिम भएको पदको वर्गीकरणमा कुनै संशोधन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएमा त्यसको कारण खोली श्रम कार्यालयले व्यवस्थापकलाई निर्देशन दिने र सो निर्देशन व्यवस्थापकले पालना गर्नुपर्ने” कुरा उल्लिख भएको छ ।

त्यसै गरी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ मा कामदार तथा कर्मचारीको नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । श्रम ऐनको दफा ४ (१) अनुसार दफा ३ बमोजिम वर्गीकरण गरिएको कुनै पदमा कामदार वा कर्मचारीलाई नियुक्ति गर्नु पर्दा त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीको छनौट गर्न व्यवस्थापकले विज्ञापन गर्नुपर्ने छ र त्यसरी छनौट गरिएका कामदार वा कर्मचारीलाई नियुक्तिपत्र दिई काममा लगाउनुपर्ने छ भन्ने प्रावधान रहेको देखिन्छ । त्यसै गरी दफा ४ (२) मा “उपदफा १ बमोजिम नियुक्त भएका कामदार तथा कर्मचारीलाई एक वर्षको सेवा अवधि पूरा नगरेसम्म परीक्षण कालमा राखिने छ र सो अवधिमा निजको कार्यदक्षता, रूजु हाजिरी आदि कुराका आधारमा स्थायी नियुक्ति गर्नुपर्नेछ । त्यसरी नियुक्ति गर्दा कामदार वा कर्मचारीको पद तथा निजले पाउने पारिश्रमिक तथा सेवा, शर्त उल्लेख गरी नियुक्तिपत्र दिनुपर्नेछ” भन्ने व्यवस्था भएको छ । यस प्रवधानबाट कामदार वा कर्मचारीको परीक्षणकाल एक वर्षको रहने र त्यस अवधिमा कार्यदक्षता, इमान्दारी, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता र रूजु हाजिरीका आधारमा स्थायी नियुक्ति गर्नुपर्ने देखिन्छ । दफा ४ को स्पष्टीकरण खण्डमा “एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि भन्नाले कुनै कामदार वा कर्मचारीले

कुनै प्रतिष्ठानमा बाह्र महिनाको अवधिभर दुई सय चालिस दिन काम गरेको वा मौसमी प्रतिष्ठानमा सो चालु रहेको मौसमको अवधिमा अविछिन्न सेवा गरेको अवधि सम्भन्नु पर्छ र दुई सय चालिस दिनको गणना गर्दा सार्वजनिक र साप्ताहिक विदा समेत गणना गरिनेछ” भन्ने व्यवस्था भएको छ । यसबाट कुनै कामदार वा कर्मचारीको परीक्षणकाल बाह्र महिनाको अवधिमा दुईसय चालिस दिन काम गर्नुपर्ने, मौसमी प्रतिष्ठानमा सो चालु रहेको मौसमको अवधिमा अविछिन्न सेवा गरेको अवधि सम्भन्नु पर्छ र दुई सय चालिस दिनको गणना गर्दा सार्वजनिक र साप्ताहिक विदा समेत गणना गरिने कानूनी प्रावधान रहेको देखिन्छ ।

अतः मदन पौडेल समेतका २८ जना कामदार तथा कर्मचारीहरूले दुई सय चालिस दिन काम गरी सकेकाले स्थायी नियुक्ति पाउँ भनी गोर्खा ब्रुअरी प्रा.लि.मा मिति २०६८।७।३० मा यी प्रत्यर्थीहरूले निवेदन दिएको देखिन्छ । सो निवेदनउपर गोर्खा ब्रुअरीले कारवाही अगाडि नबडाएपछि विपक्षीहरूले स्थायी नियुक्ति लागि पटक-पटक ताकेता गरेको मिसिल संलग्न पत्रहरूबाट देखिएको छ । मदन पौडेल समेतका निवेदकहरूले आफ्नो निवेदनमा हामी २०५८ साल देखि गोर्खा ब्रुअरीमा काम गरी आएका छौं भन्नेउल्लेख गरेको छन् । यी निवेदकले विपक्षीहरूको सो कुरालाई अन्यथा हो भनी भन्न सकेको देखिँदैन । विपक्षीहरूको सेवा अवधि २४० दिन पुगेको छैन भन्ने रिट निवेदकले निवेदनमा दावी लिन सकेको पनि छैन । यसबाट यी विपक्षीहरूले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) अनुसार २४० दिन भन्दा लामो समयदेखि गोर्खा ब्रुअरीमा काम गरेको देखियो ।

रिट निवेदकले ट्रेडयुनियनसँग सम्झौता गरी यी कामदार तथा कर्मचारीलाई ज्यालादारीमा काम लगाएको हो । श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३, र ४ को पालना गर्नु वा निजहरूलाई स्थायी गर्नु पर्दैन भन्ने निवेदन माग रहेको देखिन्छ । शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तवमोजिम कानून निर्माण गर्ने सार्वभौम अधिकार विधायिकामा रहन्छ । यस्तो सार्वभौम अधिकार प्राप्त विधायिकाले निर्माण गरेको कानून सवैले पालना गर्नु पर्दछ । कानून निर्माण गर्ने सार्वभौम साधिकार निकाय व्यवस्थापिका संसदले निर्माण गरेको श्रम ऐनको कानूनी

व्यवस्थाविपरीत ट्रेड युनियनसँग भएको सम्झौताका आधारमा कामदार तथा कर्मचारीलाई काममा लगाउन पाउने अवस्था रहदैन । ट्रेडयुनियनसंगको संझौताले श्रम ऐनको प्रचलित कानूनी व्यवस्थालाई परास्त, निष्क्रिय वा निष्तेज गर्न सक्दैन । श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ को कानूनी व्यवस्थाअनुसार परीक्षणकाल समाप्त गरेका कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई कार्यदक्षता, इमान्दारीता, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता र रूजु हाजिरीका आधारमा गोर्खा ब्रुअरीमा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई स्थायी गर्ने प्रक्रिया अगाडि बढाउनु पर्ने देखिन्छ । गोर्खा ब्रुअरीमा काम गर्ने विपक्षी कामदार तथा श्रमिकहरूको कार्यदक्षता, इमान्दारीता, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता तथा रूजु हाजिरीका सम्बन्धमा पनि यी रिट निवेदकले कुनै प्रश्न उठाई चुनौति दिएको देखिँदैन ।

श्रम कार्यालय, बुटवलले प्रतिष्ठानमा लामो समयदेखि कार्यरत रहेका कामदार तथा कर्मचारीलाई दैनिक ज्यालादारीमा काम लगाएकोले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) बमोजिम परीक्षणकाल पूरा गरेको र आवश्यक पूर्वाधारहरू पूरा गरेको प्रमाणित हुन आएकाले स्थायी नियुक्तिकोलागि अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गरी स्थायी गर्न मिति २०६९।३।४ मा श्रम कार्यालयले गरेको निर्णय र सो निर्णयलाई श्रम अदालतले मिति २०६९।११।१० मा सदर हुने ठहर्‍याई फैसला गरेको देखियो । गोर्खा ब्रुअरीले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३ अनुसार सेवा, कामको प्रकृतिअनुसार कामदार तथा कर्मचारीको पदको वर्गीकरण गर्ने र दफा ४ अनुसार स्थायी नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया अगाडि नबढाएको अवस्थामा श्रम कार्यालयले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) अनुसार स्थायी नियुक्तिका लागि अविलम्ब प्रक्रिया शुरू गरी स्थायी गर्नु भनी निर्णय गरेको र सो निर्णयलाई श्रम अदालतले सदर हुने ठहर्‍याई फैसला प्रचलित कानूनअनुरूप नै भए गरेको देखियो ।

जहाँसम्म ज्यालादारीमा काम गरेका श्रमिकहरूलाई स्थायी गर्नुपर्ने होइन, प्रत्यर्थीहरूलाई स्थायी गर्ने कुनै किसिमको लिखित सम्झौता नभएको, निजहरू प्रतिष्ठान बाहिरका कामदार कर्मचारीहरू भएकाले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३, ४ (१) र (२) का

कानूनी व्यवस्था लागू हुन सक्तैन भन्ने निवेदन दावीका सम्बन्धमा विचार गर्दा, श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३, ४ (१) र (२) को कानूनी व्यवस्था के कुन कारणले गोर्खा ब्रुअरीले लगाएका कामदार तथा कर्मचारीका हकमा लागु नहुने हो, सोको आधार र कारण निवेदकले रिट निवेदनमा खुलाएको छैन । बिना आधार र कारण सार्वभौम विधायिकाद्वारा निर्मित कुनै कानून वा सो कानूनको कुनै भाग लागु हुदैन भन्ने निवेदन दावीलाई स्वीकार गर्न सकिने अवस्था देखिदैन । गोर्खा ब्रुअरीमा २०५८ सालदेखि काम गर्दै आएको स्थायी नियुक्ति पाउँ भनी यी प्रत्यर्थीहरूले मिति २०६८।७।३० दरखास्त दिएको देखिदा यी कामदार तथा कर्मचारीहरू लामो समय देखि गोर्खा ब्रुअरीमा कायम रहेको देखिन्छ । यी प्रत्यर्थी कामदार तथा कर्मचारीहरू गोर्खा ब्रुअरी भन्दा बाहिरका कामदार तथा कर्मचारीहरूहुन् भन्ने निवेदनमा दावी लिएता पनि सो कुरालाई समर्थन गर्ने वस्तुनिष्ठ प्रमाण यी रिट निवेदकले पेश गर्न सकेको देखिएन ।

ज्यालादारी कामदारहरू हुन् भन्ने दावीका सम्बन्धमा **निवेदक कुमार श्रेष्ठ विरुद्ध श्रम अदालत समेत भएको उत्प्रेषण** समेतको सम्बत् २०५६ सालको रिट नं.४१९८ को मिति २०५८।२।१६।३ मा भएको आदेश र **निवेदक क्यासिनो रोयलका महाप्रबन्धक टि.आर.भट्ट वि. श्रम अदालत काठमाडौं समेत** भएको उत्प्रेषण परमादेश मुद्दा (ने.का.प.२०६४, अङ्क ५ नि.नं. ७८४९ पृष्ठ ६२५) मा **“प्रतिष्ठानमा लगातार २४० दिन भन्दा बढी समयदेखि कार्यरत रहेमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ (२) को शर्त पूरा भएको देखिने”** भनी यस अदालतबाट व्याख्या भई सिद्धान्त समेत प्रतिपादन भएको पाइन्छ । यसबाट गोर्खा ब्रुअरीमा यी विपक्षीहरूले २४० दिन भन्दा लामो समयदेखि कार्य गरेको मिसिलबाट देखिएको अवस्थामा श्रम कार्यालय, बुटवलबाट मिति २०६९।३।४ मा भएको निर्णय र सो निर्णयलाई सदर हुने ठहर्‍याएको श्रम अदालतको मिति २०६९।११।१० को फैसलामा रिट निवेदकले चुनौति दिए जस्तो श्रम ऐन, २०४८, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ तथा न्यायिक सिद्धान्तविपरीत रहेको देखिएन ।

तसर्थमाथि उल्लिखित आधार प्रमाण र कारणसमेतबाट रिट निवेदकले माग गरेबमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान रहेको नदेखिँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ । दायरीबाट प्रस्तुत रिट निवेदनको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार बुझाई दिनु ।

न्यायाधीश

उक्त रायमा म सहमत छु ।

न्यायाधीश

ईजलाश अधिकृत :- प्रेमप्रसाद न्यौपाने

कम्प्यूटर :- मन्दिरा रानाभाट

इति सम्वत् २०७० साल फाल्गुण २० गते रोज ३ शुभम्.....।