

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
सम्माननीय प्रधानन्यायाधीश श्री रामकुमार प्रसाद शाह
माननीय न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशी

आदेश

रिट नं. ०७०-WO-०४३५

विषय:- उत्प्रेषण परमादेश ।

सिराहा जिल्ला लाहन न.पा. वडा नं. ७ घर भै हाल का.जि. मनमैजु गा.वि.स. वडा नं. ८ बस्ने जि.फोर.एस. सेक्युरिटी सर्भिसेज नेपाल प्रा.लि. लाजिम्पाट काठमाडौंमा सहायक प्रबन्धक प्रक्युरमेण्ट तथा कलेक्शन पदमा कार्यरत धनेश्वर शाह-----१

निवेदक

विरुद्ध

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं-----१

का.जि.का.म.न.पा. वडा नं. २ कैलाशचौर, लाजिम्पाटस्थित जि. फोर. एस.

सेक्युरिटी सर्भिसेज नेपाल प्रा.लि.-----१

विपक्षी

ऐ.ऐ. को प्रबन्ध निर्देशक महेश श्रेष्ठ-----१

ऐ.ऐ.को निमित्त वरिष्ठ प्रबन्धक संजयकुमार सिन्हा, मानवश्रोत संशोधन विभाग---१

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२ र १०७(२) बमोजिम यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत दायर भएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य र आदेश यसप्रकार छ:-

म निवेदक कम्पनीकै काममा प्रबन्ध निर्देशकको निर्देशानुसार बजार खरिद तथा बक्यौता बसली गर्न गई रहने हुँदा विपक्षी कम्पनीको प्रबन्ध निर्देशकले मिति २०६९।४।२३ मा पहिलो पटकमा निवेदकलाई कार्यालय समय मै यस प्रतिष्ठानको युनिफर्म लगाई अर्को सेक्युरिटी कम्पनी KTM Security Services को लागि मिति २०६९।३।२१ गते अर्थात ५ जुलाई २०१२ मा प्रतिष्ठानकै सिनियर इन्सपेक्टरले मार्केटिङ गरेको प्रत्यक्ष देखेको भन्दै श्रम ऐन, २०४८ को दफा

५०(घ) को आरोप लगाई सेवाबाट किन बर्खास्त नगर्ने भनी स्पष्टीकरण सोधिएकोमा सोको म्यादैभिन्न मिति २०६९।४।२८ मा स्पष्टीकरणको जवाफ दिएको थिएँ । म निवेदकले पेश गरेको जवाफ चित्त बुझ्दो नभएको भन्दै मिति २०६९।४।३२ मा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५१(ठ) को कसूरमा ऐ. को दफा ५०(घ) बमोजिम सेवाबाट किन नहटाउने भनी पुनः स्पष्टीकरण सोधिएको र सो सम्बन्धमा मिति २०६९।५।१० मा कानूनी म्याद भित्रै स्पष्टीकरण पत्र बुझाएको छु । विपक्षीले मिति २०६९।४।३२ मा सोधेको पुनः स्पष्टीकरण पत्रमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५१(ठ) को कसूर गरेको भन्ने ममाथि दोष लगाइएकोमा उक्त दफामा प्रतिष्ठानको उत्पादन सुत्र वा विशेष प्रविधि सम्बन्धी गोपनीयता भंग हुने काम गरेमा भन्ने उल्लेख छ तर मेरो कार्य जिम्मेवारी अन्तर्गत मार्केटिङ्ग लगायत यस्ता कुनै पनि कार्य नपर्ने र कम्पनीले दिएको काम जिम्मेवारीपूर्वक गरेको भनी स्पष्टीकरण बुझाई मेरो स्पष्टीकरण सन्तोषजनक मानी मलाई कम्पनीले साविककै पदको जिम्मेवारी दिई म निवेदकले मागेको घर बिदा समेत स्वीकृत भएकोमा विवाद थिएन ।

म निवेदकलाई अचानक ३ महिनापछि आएर विपक्षी कम्पनीका अधिकारविहिन व्यक्ति निमित्त वरिष्ठ प्रबन्धकले तपाईंको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नदेखिएको, विना स्वीकृत लिई गयल हाजिर भएको पाइएको, जि. फोर.एस. विजनेश पोलिसीको दफा २ र ३ को पनि अवहेलना गरेको पाइएको साथै कम्पनीको छानविनमा कर्मचारी नियुक्ति पत्रको दफा ६ उल्लंघन गरेको पाइएकोले मिति २०६९।८।२५ देखि लागू हुने गरी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५०(घ) अनुसार सहायक प्रबन्धक प्रक्युरमेण्ट तथा कलेक्सन पदबाट बर्खास्त गरिएको निर्णयको जानकारी प्राप्त हुन आएकोले सो निर्णयमा मेरो चित्त नबुझेकोले उक्त गैरकानूनी निर्णय बदर गरी सेवामा बहाली गरी पाउन श्रम ऐन, २०४८ को दफा ६०(ग) बमोजिम म्यादैभिन्न श्रम अदालतमा पुनरावेदन गरेकोमा श्रम अदालतले मेरो पुनरावेदन जिकिर नपुग्ने गरी मिति २०७०।६।१० मा फैसला भयो ।

सो फैसलाबाट म निवेदकको श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ग), ४, १०, ५०, ५२, ५३ तथा श्रम नियमावली २०५० को नियम २३, २६ समेतले प्रत्याभूति गरेको कानूनी हकमा अन्याय परी अन्य वैकल्पिक उपचारको बाटो पनि नभएकोले बाध्य भएर नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२(३)(च), १३, ३२ र १०७(२) बमोजिम उत्प्रेषणयुक्त परमादेश लगायत जो चाहिने उपयुक्त आज्ञा आदेश जारी गरी पाऊँ भनी निम्न लिखित बेहोराको निवेदन गर्दछु ।

म निवेदक २८ अप्रिल २००३ अर्थात मिति २०६०।१।१५ विपक्षी कम्पनीमा शुरुमा ६ महिनाको परीक्षणकालमा कलेक्सन एक्जिक्युट पदमा नियुक्ति पाई सो अवधिमा सन्तोषजनक कार्य गरी उपरोक्त नियुक्ति पत्रकै दफा ३ बमोजिमको प्रावधान तथा श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ग) अनुसारको स्थायी कर्मचारीले पाउनुपर्ने सम्पूर्ण सुविधासमेत प्रदान गरी कर्मचारी संचयकोषसमेत काटिएको थियो । त्यसपछि म निवेदकको कार्यबाट कम्पनी खुसी भई जनवरी २००५ मा कलेक्सन अफिसर पदमा, ३० डिसेम्बर २००७ मा सिनियर कलेक्सन अफिसर र २३ अक्टुबर २००९ मा सहायक प्रबन्धक प्रक्युरमेन्ट तथा कलेक्सन पदमा बढुवासमेत भई आफूलाई विपक्षी कम्पनीले दिएको जिम्मेवारीसमेत पूरा गरी आएको हो । विपक्षी कम्पनीले म निवेदकलाई दिएको नियुक्ति पत्रको भाषामा करार भनेतापनि कामको प्रकृति अनुसार स्थायी मानी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ को हक प्राप्त भई तथा श्रम नियमावली, २०५० को नियम २६ बमोजिम कर्मचारी संचयकोषसमेत काटिएको र ऐ. को नियम २३ र २४ समेतमा भएका सुविधासमेत उपलब्ध गराउँदै आएकोमा विवाद छैन ।

म निवेदक विपक्षी कम्पनीमा नियुक्ति पाए पश्चात श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४(२) अनुसार विपक्षी कम्पनीमा एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा अवधि पुरा गरिसकेको, श्रम नियमावली २०५० को दफा २६(१) अनुसार सामान्यता कुनै पनि प्रतिष्ठानले आफ्नो स्थायी कर्मचारी मात्रलाई दिने कर्मचारी संचयकोषको सुविधासमेत नियमित प्राप्त गरिरहेको तथा विपक्षी कम्पनीले आफ्नो हरहिसाब फरफारक गर्ने बारे मिति २०६९।९।१८ को पत्रानुसार विगत ९ वर्ष ८ महिनादेखि विभिन्न पदमा कार्यरत रही सेवा गरेवापतको उपदान समेतको कूल रकम रु. २,२९,६१७।११ भुक्तानी लिन आउने बारेको पत्रले समेत म निवेदक विपक्षी कम्पनीको एक स्थायी नियुक्त भएको कर्मचारी हुँ भन्ने कुरा स्वतः प्रमाणित हुने अवस्था रहेकोमा नियुक्ति पत्रको शिर्षकमा मात्र "करार" भन्ने शब्द लेखेको कुरा उठाएको आधारमा स्थायी कर्मचारी हैन भनी श्रम अदालतबाट भएको फैसला बदरभागी हुँदा बदर छ ।

म निवेदक स्थायी कर्मचारी भएकै कारणले कानूनले हटाउन पाउने व्यक्ति प्रबन्धक संचालकले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५१(ठ) को आरोप लगाई सोही ऐनको दफा ५०(घ) अनुसार सेवाबाट किन बर्खास्त नगर्ने भनी स्पष्टिकरण सोधी म निवेदकका विरुद्ध कानूनी प्रकृया अवलम्बन गरी स्पष्टीकरण मागेको समेत प्रष्ट छ । सोही दायरभिन्न रहेर मैले पनि स्पष्टिकरण

दिएकोमा विवाद गर्ने ठाउँ छैन । म निवेदकलाई हटाउने निर्णय गर्दा अनाधिकृत व्यक्तिले मिति २०६९।८।२५ गते देखि लागू हुने गरी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५०(घ) अनुसार सेवाबाट हटाउने भनी निर्णय गरिएको छ । यसरी विपक्षीले स्पष्टीकरणदेखि हटाउँदाको प्रकृत्यासम्म स्थायी कर्मचारी मानेर स्थायी कर्मचारीलाई लाग्ने कानून लगाएर गरेको निर्णयमा विवाद गर्न ठाउँ नै नभएकोमा खाली मेरो पुनरावेदन पत्र परी सोमा पेश भएको लिखित जवाफ र बहसमा उठाएको जिकिरको आधारमा स्थायी कर्मचारी हैन भनी श्रम अदालतबाट भएको फैसला बदरभागी छ ।

मलाई नियुक्त गर्दा व्यवस्थापनको अधिकारप्राप्त प्रबन्ध निर्देशकले नियुक्त गरेकोमा विवाद छैन र दुई पटक स्पष्टीकरण पनि प्रबन्ध निर्देशकले नै सोधेकोमा विवाद छैन तर हटाउने निर्णय साधिकार निकायको साधिकार व्यक्तिले गरेको छैन । म सहायक प्रबन्धकलाई यदि कानूनबमोजिम ममाथि लागेको आरोप प्रमाणित भई हटाउनु पर्ने नै भएपनि कानूनबमोजिम प्रबन्ध निर्देशकले मात्र अधिकार प्रयोग गरी सेवाबाट बर्खास्त वा हटाउने निर्णय गर्न सक्ने भएकोले सोबमोजिम नभएको निर्णय स्वतः बदरभागी छ ।

निवेदक श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ग) अनुसारको कर्मचारी हो भन्ने बारेमा विवाद छैन । श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ र १० ले सुरक्षित भएकोले र श्रम नियमावली २०५० को नियम २३ बमोजिम उपदान पाउने र ऐ. को नियम २६ अनुसार कर्मचारी संचयकोषसमेत प्राप्त गर्ने कर्मचारी भएकोले नै विपक्षीले मलाई सेवाबाट हटाउने क्रममा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५१(ठ) को कसूर कायम गरी ऐ. को दफा ५०(घ) अनुसार स्पष्टीकरण मागी सकेको अवस्था रहेको हुँदा विशेष अदालतको फैसला त्रुटिपूर्ण छ । म स्थायी कर्मचारी भएकोले श्रम ऐन, २०४८ को दफा १०, ५२ र ५३ समेतको प्रकृत्या नपुन्याई विपक्षीले सेवाबाट हटाउन नसक्ने स्पष्ट छ । तसर्थ मलाई करारको कर्मचारी मानी सेवाबाट हटाउने विपक्षी प्रा.लि. को निर्णय सदर गरेको श्रम अदालतको मिति २०७०।६।१० को फैसला बदर गरी साविक पदमा पुनर्बहाली गरी सुविधासमेत उपलब्ध गराउने आज्ञा आदेशसमेत जारी गरी पाउँ भन्ने निवेदन पत्र ।

यसमा के कसो भएको हो, निवेदकको माग बमोजिमको आदेश किन जारी हुन नपर्ने हो, आदेश प्राप्त भएका मितिले बाटाका म्याद बाहेक १५ दिनभित्र लिखित जवाफ लिई उपस्थित हुनु भनी विपक्षीहरूलाई सूचना पठाई लिखित जवाफ परे वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने यस अदालतको मिति २०७०।९।१४ को आदेश ।

कम्पनीले व्यवसायिक सेवा प्राप्त गर्नका लागि विपक्षी धनेश्वर शाहसँग मिति २०६०।१।१५ (तारेख २८ अप्रेल २००३) मा कम्पनी र विपक्षीबीच नियुक्ति सम्बन्धी करार (यसपछि करार भनिएको) भई सोही करारमा उल्लेखित शर्त बन्देजहरू निःशर्त पालना गर्ने गरी करारीय प्रकृतिको नियुक्तपत्र लिने दिने कार्य सम्पन्न भएको थियो । उक्त करारका सम्बन्धमा कुनै पनि पक्षबाट कहिले पनि विवाद सृजना भएन । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने विपक्षी धनेश्वर शाहको नियुक्तिको स्रोत मिति २०६०।१।१५ को शर्त बन्देज सहितको करार नै हो र उक्त करारको शर्त बन्देजमा उल्लेखित बुँदाहरू कम्पनी र विपक्षी दुवैलाई समान रूपमा लागु हुन्छ । सोही करारमा उल्लेखित सम्पूर्ण शर्त बन्देजहरूको अधिनमा रही विपक्षीबाट व्यवसायी विज्ञ सेवा प्राप्त गर्नका लागि Collection Executive जस्तो जिम्मेवार प्राविधिक पदमा नियुक्त भई Procurement and Collection विभागको सहायक प्रबन्धक जस्तो विशिष्ट एवं जवाफदेही पद सम्हाली आएका थिए । निजको पदीय हैसियत व्यवस्थापकिय तथा व्यवसायी विज्ञ क्षेत्र ग्रहण गर्ने करारीय प्रकृतिको रहेको छ ।

कम्पनीको सेवामा बहालमा रहेको अवस्थामा अन्यत्र कार्य नगर्ने, सेवाको क्रममा कम्पनीसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण जानकारी, कागजातहरू तथा कामकारवाहीहरू गोप्य राख्ने, कम्पनीलाई नकारात्मक पर्ने कुनै पनि कार्य नगर्ने, सेवामा बहाल रहेको समयमा वा सेवाबाट बर्खास्त भएको मितिले ६ महिनासम्म प्रतिस्पर्धी कम्पनीमा कार्य नगर्ने (करारको दफा ६ र ७) जस्ता महत्वपूर्ण सेवा सम्बन्धी शर्त बन्देजको अधिनमा रही विपक्षीबाट व्यवसायी विज्ञ सेवा लिनका लागि करारमा नियुक्ति प्रदान गरिएको थियो । निजले करारीय नियुक्त पाई सकेपछि कुनै पनि समयमा श्रम ऐनबमोजिम स्थायी नियुक्ति पाउँ भन्ने जस्ता कुनै दावी नगरेबाट विपक्षी रिट निवेदक करारीय सेवामा बहाल रहेको तथ्य प्रष्ट हुन्छ । विपक्षीले करारको शर्त बन्देजहरू उल्लंघन गरेको अवस्थामा कम्पनीले निजको सेवा समाप्त गर्न सक्ने (करारको दफा ४) कुरामा निजले आफूखुशी सहमति जनाई कम्पनीको सेवामा आवद्ध भएका थियो । विपक्षी कम्पनीको जिम्मेवार पदमा कार्य गर्ने भएको कारणले गर्दा कम्पनीको सम्पूर्ण ग्रहकसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क रहनुको साथै कम्पनीको गोप्य सूचना तथा कागजातहरूमा समेत पहुँच रहेको एक जिम्मेवारपूर्ण कर्मचारीले कम्पनीको युनिफर्ममा अन्य सुरक्षा सेवा प्रदान गर्ने KTM Security Services नाम गरेको प्रतिस्पर्धी कम्पनीका लागि Marketing गरेको लिखित तथा मौखिक जानकारी तथा प्रमाण प्राप्त भएको र निज विपक्षीको उक्त

कार्य करारको दफा ६ समेतको विपरित भएको कारणले गर्दा निजको सुनुवाईको मौका प्रदान गरी करारको दफा ४ बमोजिम निजलाई मिति २०६९।८।२५ देखि लागू हुने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको हो । विपक्षीसँग भएको नियुक्ति सम्बन्धी करार तथा कम्पनीको नीति नियमबमोजिम निजले कम्पनीबाट पाउनुपर्ने सुविधा वापतको सम्पूर्ण रकम भुक्तानी लिन आउने सम्बन्धी सूचना विपक्षीलाई हुलाकबाट रजिष्ट्रि गरी पठाई सकेका छन् ।

विपक्षीको नियुक्तिको एकमात्र श्रोत भनेको निजसँग भएको सेवा सम्बन्धी करार हो र निजलाई आजको मितिसम्म स्थाई कर्मचारीको रूपमा नियुक्त गरिएको वा ग्रहण गरेको अवस्था छैन । करारबमोजिम विशिष्ट एवं जवाफदेही पदमा नियुक्ति भएको व्यक्तिलाई श्रम ऐन आर्कषित हुन सक्दैन । करारीय दायित्वबाट सृजना भएको हकाधिकारको प्रचलन करार कानूनबाटै हुनुपर्छ भन्ने सर्वमान्य कानूनी सिद्धान्तसमेत कायम रहेकै अवस्था छ । यस्तो व्यवस्थालाई श्रम ऐनको दफा ७ ले समेत समाहित गरेको छ । करारको शर्तबमोजिम मासिक तलब तथा अन्य सुविधालाई स्वीकार गर्ने तर सोही करारबमोजिम गरिएको बर्खास्त सम्बन्धी कारवाही श्रम ऐनबमोजिम हुनुपर्ने भन्ने दावी गलत हुनुको साथै करारको सर्वमान्य सिद्धान्तसमेतको विपरित रहेको स्पष्ट छ । करारबमोजिम नियुक्ति प्राप्त गरी व्यवस्थापक तहमा काम गर्ने कर्मचारीको हकमा श्रम ऐन आर्कषित हुन सक्दैन । श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७ बमोजिम करार सेवामा नियुक्त गर्ने कुरामा व्यवस्थापन र कर्मचारीबीचको सहमतिबाट पूर्वनिश्चित शर्तहरूमा करार सेवामा कामदार वा कर्मचारीलाई कुनै खास काममा लगाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । यस्ता करारमा नियुक्त गरिएका कर्मचारी वा कामदारको हकमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा १० को सेवा सुरक्षा र दफा ५३ को प्रकृया लागू हुन नसक्ने स्पष्ट छ र कम्पनीले करारमा नियुक्त गरेको कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्नका लागि ऐनको दफा ५३ को प्रक्रिया अवलम्बन गर्न कानूनी रूपमा बाध्य नहुने कुरा स्पष्ट छ ।

विपक्षी धनेश्वर शाह श्रम ऐन, २०४८ बमोजिमको स्थायी कर्मचारी नभई श्रम ऐनको दफा ७ बमोजिम करार सेवामा नियुक्त गरिएको कर्मचारी भएको, निजसँग भएको करारको शर्त बन्देजमा उल्लेखित प्रकृया पूरा गरी निजलाई सेवाबाट बर्खास्त गरिएको, विपक्षीलाई करार सेवामा नियुक्त गरिएको कारणले गर्दा श्रम ऐनको दफा १० को सेवा सुरक्षा र दफा ५३ को प्रक्रिया लागू नहुने हुँदा विपक्षीको कुनै पनि संवैधानिक तथा कानूनी हक अधिकार हनन नभएको र Doctrine of Loss

of Confidence सिद्धान्तसमेतको आधारमा रिट निवेदन खारेजभागी रहेकोले खारेज गरी पाऊँ भन्ने विपक्षी जि.फोर.एस. सेक्युरिटी सर्भिसेज नेपाल तथा ऐ.का प्रबन्ध निर्देशकसमेतको लिखित जवाफ ।

निवेदकको नियुक्ति २८ अप्रिल २००३ को निवेदक र विपक्षी कम्पनीबीच भएको करार बमोजिम भएको देखिन्छ भने तत्पश्चात निजलाई स्थायी रूपमा काम गर्ने गरी नियुक्त गरिएको पाइदैन । पुनरावेदकले पनि आफू स्थायी भएको प्रमाण पेश गर्न सकेको पाइदैन । तसर्थ यी पुनरावेदक विपक्षी कम्पनीको स्थायी कर्मचारी नभई करारबमोजिम नियुक्त भएको देखिँदा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७ बमोजिम नियुक्त भएको कर्मचारी मान्नुपर्ने हुन आयो । पुनरावेदकले आफूलाई हटाउँदा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३ बमोजिमको कार्यविधि नपुन्याई बर्खास्त गरिएको भन्ने जिकिर लिएको देखिए पनि निज स्थायी कर्मचारी भएको नदेखिँदा निजको हकमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा १० को सुरक्षा नहुने हुँदा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३ को कार्यविधि पूरा गरिरहनुपर्ने देखिँदैन किनभने उक्त प्रावधान स्थायी कामदार तथा कर्मचारीहरूको हकमा मात्र लागू हुने देखिएकाले साविक पदमा पुनर्वहाली गरिपाऊँ भन्ने पुनरावेदक धनेश्वर शहको पुनरावेदन जिकिर पुग्न सक्दैन भन्ने यस अदालतको मिति २०७०।६।१० को फैसला श्रम कानून तथा न्यायका मान्य सिद्धान्त एवं संविधानको भावना अनुरूप रहेकोले उक्त फैसलाबाट रिट निवेदकको कानूनी एवं संवैधानिक हकमा कुनै प्रकारको आघात पुगेको अवस्थासमेत नहुँदा निवेदकको रिट निवेदन खारेजयोग्य छ, खारेज गरी पाऊँ भन्ने श्रम अदालतको लिखित जवाफ ।

नियमबमोजिम दैनिक पेशी सूचीमा चढी पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदक तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताहरू श्री शेरबहादुर के.सी., श्री नरेन्द्रकुमार के.सी., श्री खिल गिरी र श्री कमला रोक्का (गिरी) ले रिट निवेदकले विपक्षी कम्पनीमा मिति २०६०।१।१५ मा ६ महिना परीक्षणकालमा कलेक्सन एक्जुकेटिभ पदमा नियुक्ति पाई सो अवधिमा सन्तोषजनक कार्य गरी उक्त नियुक्ति पत्रको दफा ३ को प्रावधान एवम् श्रम ऐन २०४८ को दफा २(ग) बमोजिम स्थायी भएको हो । रिट निवेदक स्थायी कर्मचारी भएकै कारण स्थायी कर्मचारीको पाउने सम्पूर्ण सुविधा पाई संचयकोषसमेत कट्टा भएको हो । मिति २०६९।४।३२ मा श्रम ऐन २०४८ को दफा ५०(घ) बमोजिम स्थायी कर्मचारी मानी स्पष्टिकरण सोधिएको छ । कुनै कम्पनीमा २४० दिन काम गरेको अवस्थामा स्वतः स्थायी हुने भन्ने श्रम ऐनको व्यवस्थाबमोजिम निवेदकले ९ वर्ष

भन्दा बढी समय अविच्छिन्न कार्य गरेकोले स्वतः स्थायी भएको मानिन्छ । त्यसमाथि रिट निवेदकलाई दुई पटक बहुवासमेत गरिएकाले अस्थायी भन्न नमिल्नेमा श्रम अदालतले आफैँ वादी जस्तो भएर विवाद नभएको विषयमा विवाद उठाई निवेदकलाई करारको कर्मचारी भएको भन्ने अर्थ लगाएको निर्णय त्रुटिपूर्ण छ । निवेदक स्थायी कर्मचारी भएकाले श्रम ऐन, २०४८ को दफा १०, ५२ र ५३ को प्रक्रिया नपुन्याई सेवाबाट हटाउने विपक्षी कम्पनीको फैसला सदर गरेको श्रम अदालतको फैसला कानूनी त्रुटिपूर्ण भएकाले उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी निवेदकलाई साविक पदमा पुनर्वहाली गर्न भनी परमादेशसमेत जारी हुनुपर्छ भन्नेसमेत बहस गर्नुभयो ।

विपक्षी जि.फोर.एस. सेक्युरिटी सर्भिसेज तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री राजेश्वर श्रेष्ठले रिट निवेदकको नियुक्ति पत्रमा नै निज करारमा नियुक्त कर्मचारी भएको उल्लेख छ । निजलाई कम्पनीले स्थायी नियुक्ति दिएकै छैन । नियुक्तिको स्रोत नै करार भएकाले रिट निवेदक करारको कर्मचारी भएकोमा विवाद छैन । राम्रो काम गरेबापत बहुवा दिइएको भए पनि करारको कर्मचारीलाई बहुवा गर्न कुनै कानूनले बाधा गरेको छैन । यो विषय करार सम्बन्धी विषय भएकाले जिल्ला अदालतमा फिराद लाग्ने विषय हो । रिट क्षेत्रबाट आउन मिल्दैन । रिट निवेदक करारमा नियुक्त कर्मचारी भएकाले करारमा उल्लिखित शर्त र प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट हटाइएको र करारको कर्मचारीको हकमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा १० बमोजिमको सेवा सुरक्षा तथा दफा ५३ को प्रक्रिया लागू नहुने हुँदा रिट निवेदन खारेजभागी भएकाले खारेज हुनुपर्छ भन्नेसमेत बहस गर्नुभयो ।

उक्त बहस समेतलाई सुनी प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको मागबमोजिमको आदेश जारी हुने हो वा होइन भन्ने निर्णय दिनुपर्ने देखिन आयो ।

निर्णयतर्फ विचार गर्दा रिट निवेदकले विपक्षी जि.फोर.एस. सेक्युरिटी सर्भिसेज नेपाल प्रा.लि. मा शुरुमा ६ महिनाको परीक्षण कालमा कलेक्शन एक्जुक्युटिभ पदमा मिति २०६०।१।१५ मा नियुक्ति पाई उक्त नियुक्ति पत्रकै दफा ३ को प्रावधान तथा श्रम ऐन, २०४८ को दफा २(ग) बमोजिमको स्थायी कर्मचारी भई तहगत रुपमा प्रमोशनसमेत पाई कार्य गरी रहेको अवस्थामा श्रम ऐन, २०४८ को दफा १०, ५०, ५२ र ५३ समेतको प्रक्रिया पुरा नगरी विपक्षी कम्पनीको अख्तियार विहिन व्यक्तिले मिति २०६९।८।२५ देखि बर्खास्त गर्ने निर्णय गरेको र सो निर्णय उपर श्रम अदालतमा रिट निवेदकले पुनरावेदन गरेकोमा सो अदालतबाटसमेत कम्पनीको निर्णय

सदर गर्ने गरी मिति २०७०।६।१० मा निर्णय गरेकाले उक्त निर्णयहरू कानूनी त्रुटिपूर्ण भएकोले उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी निवेदकलाई साविक पदमा पुनर्बहाली गरी सुविधासमेत उपलब्ध गराउनु भन्ने परमादेशसमेत जारी गरिपाउँ भन्ने रिट निवेदकको मुख्य दावी रहेको पाइन्छ ।

विपक्षी जि.फोर.एस सेक्युरिटी सर्भिसेजको लिखित जवाफमा रिट निवेदक श्रम ऐन २०४८ बमोजिमको स्थायी कर्मचारी नभई करार सेवामा नियुक्त गरिएको कर्मचारी भएकाले करारमा उल्लिखित शर्त र प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको र करारमा नियुक्त भएको कारण श्रम ऐन, २०४८ को दफा १० बमोजिमको सेवाको सुरक्षा तथा दफा ५३ बमोजिमको प्रक्रिया लागू नहुने हुँदा रिट निवेदक खारेज हुनुपर्छ भन्नेसमेत जिकिर रहेको पाइयो । त्यसैगरी विपक्षी श्रम अदालतको लिखित जवाफमा रिट निवेदक उक्त कम्पनीको स्थायी कर्मचारी भएको नदेखिएकाले करारबमोजिम नियुक्त भएका श्रम ऐन, २०४८ को दफा ७ बमोजिमको कर्मचारी भएकाले स्थायी कर्मचारी जस्तो दफा १० बमोजिमको सेवाको सुरक्षा र दफा ५३ बमोजिमको कार्यविधि पूरा गरी रहने नपर्ने हुँदा उक्त अदालतबाट मिति २०७०।६।१० मा भएको फैसला कानून सम्मत भएकाले रिट निवेदन खारेज हुनुपर्ने भन्ने जिकिर रहेको पाइन्छ ।

प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकले मुख्य रूपमा आफू स्थायी कर्मचारी भएकाले श्रम ऐन, २०४८ को कानूनी प्रक्रियाको पूर्ण रूपमा अवलम्बन गरी सेवाबाट हटाउनु पर्नेमा उक्त कानूनी प्रक्रियाको अवलम्बन नगरिएको भनी प्रश्न उठाइएको पाइन्छ भने विपक्षी जि.फोर.एस. सेक्युरिटी प्रा.लि. ले मुख्य रूपमा रिट निवेदक करारमा नियुक्त कर्मचारी भएकाले श्रम ऐनको कानूनी प्रक्रिया आकर्षित नभई करारमा उल्लिखित सेवाको शर्तको आधारमा सेवाबाट हटाइएको भन्ने जिकिर रहेको सन्दर्भमा सर्वप्रथम रिट निवेदकको पद करारको पद हो वा स्थायी पद हो भन्ने सम्बन्धमा नै विचार गर्नुपर्ने देखियो ।

यस सम्बन्धमा रिट निवेदकलाई सन् २८ अप्रिल २००३ मा विपक्षी ग्रुप फोर सेक्युरिटी नेपाल प्रा.लि. बाट दिइएको नियुक्ति पत्रको दफा २ मा उल्लिखित व्यवस्था हेर्दा रिट निवेदकलाई ६ महिनाको लागि परीक्षणकालमा नियुक्ति गरिएको भन्ने उल्लेख भएको देखिन्छ । त्यस्तै सोही नियुक्ति पत्रको दफा ३ मा रिट निवेदकको परीक्षणकालको अवधि सन्तोषजनक रूपमा पूरा भएमा परीक्षणकालको समाप्ति पछि स्वतः स्थायी पदमा परिणत हुने भन्ने उल्लेख भएको पाइन्छ । सोही दफा ३ मा रिट निवेदकको परीक्षणकालको अवधिभित्रको कार्य सन्तोषजनक नभएमा रिट

निवेदकको पद कायम नरहने भन्नेसमेत उल्लेख भएको देखिन आयो । रिट निवेदकले सन् २८ अप्रिल २००३ मा नियुक्ति प्राप्त गरे पश्चात विपक्षी कम्पनीमा निजले प्रदान गरेको ६ महिनाको कार्य सन्तोषजनक भएकै आधारमा सो अवधि पश्चात पनि अविच्छिन्न रूपमा सेवामा रही काम गरी ९ वर्ष ८ महिना अवधि पुरा गरी सकेको भन्ने कुरामा विवाद देखिएको छैन । उपर्युक्त तथ्य सम्बन्धमा विपक्षी कम्पनीको तर्फबाट लिखित जवाफमा अन्यथा जिकिर लिइएको पाइदैन । सोही नियुक्ति पत्रको दफा १३ मा रिट निवेदक ५८ वर्षको उमेर नपुगेसम्म आफ्नो पदमा बहाल रहने भन्ने पनि उल्लेख छ । त्यसका अतिरिक्त रिट निवेदकलाई उक्त अवधिमा अनेकौं पटक बढुवा गरिएको र स्थायी कर्मचारी सरह कम्पनीले संचयकोषसमेत कट्टा गरेको देखिएको छ । रिट निवेदकलाई विपक्षी प्रतिष्ठानले स्थायी कर्मचारी सरह मानी निजबाट श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३ बमोजिमको कार्यविधि अपनाई स्पष्टिकरण सोधिएको देखिएको छ । प्रस्तुत रिट निवेदनको मिसिल संलग्न उपर्युक्त तथ्यगत अवस्थाको पृष्ठभूमिमा हेर्दा रिट निवेदक विपक्षी प्रतिष्ठानको अस्थायी कर्मचारी भएको मान्न मिल्ने देखिंदैन । वस्तुतः रिट निवेदकलाई प्रतिष्ठानले दिएको नियुक्ति पत्रमा नै ६ महिना परीक्षणकालको अवधि सन्तोषजनक भएमा रिट निवेदकको पद स्वतः स्थायी कर्मचारी हुने भन्ने उल्लेख भएको र निजलाई प्रतिष्ठानले पटक पटक बढुवा गरी संचयकोषसमेत कट्टा गरिएको सन्दर्भमा सो नियुक्ति पत्रको शिरमा "करार" भन्ने शब्दावली उल्लेख भएको आधारमा रिट निवेदक करारमा नियुक्त कर्मचारी भएको भन्न मिल्ने भएन । रिट निवेदक करारमा नियुक्त कर्मचारी नभई विपक्षी प्रतिष्ठानको स्थायी कर्मचारी भएको देखिएको पृष्ठभूमिमा निवेदकलाई सेवाबाट हटाउनु पर्दा श्रम ऐन, २०४८ को कानूनी प्रक्रियाको अनिवार्य रूपमा अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन आयो ।

अब रिट निवेदकलाई श्रम ऐन, २०४८ को कानूनी प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट हटाइएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्दा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३ मा "स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई दफा ५२ अन्तर्गत सजाय गर्नुअघि खराब आचरण गरेको तथ्य र सो प्रमाणित भएमा हुनसक्ने सजायसमेत स्पष्ट उल्लेख गरी त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई आफ्नो स्पष्टीकरण पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको म्याद दिनुपर्ने छ" भन्ने व्यवस्था रहेको पाइन्छ ।

रिट निवेदकलाई मिति २०६९।४।२३ र मिति २०६९।४।३२ मा स्पष्टीकरण माग गर्दा स्थायी कर्मचारी सरह मानी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३ बमोजिमको प्रक्रिया अपनाई निज

उपरको अभियोग एवम् प्रस्तावित सजायसमेत उल्लेख गरी प्रतिष्ठानका प्रबन्ध निर्देशक महेश श्रेष्ठबाट स्पष्टीकरण माग गरिएको देखिएको छ । तर रिट निवेदकलाई सेवाबाट हटाउने सम्बन्धी मिति २०६९।८।२४ को कारवाही निज प्रबन्ध निर्देशकबाट नभई निमित्त वरिष्ठ प्रबन्धकबाट भएको देखिन्छ । वस्तुतः नियुक्त गर्ने अधिकारीबाट नै सेवाबाट हटाउन पाउने अधिकार सर्वस्वीकृत मान्यता र सिद्धान्त रही आएको छ । यो सिद्धान्त र मान्यतालाई यस अदालतले विभिन्न मुद्दाहरूमा ग्रहण गरी आत्मसात गरी आएको पाइन्छ । "कानूनले अधिकार नभएको व्यक्तिबाट सोधिएको स्पष्टीकरणले कानूनी मान्यता नपाउने" भनी ने.का.प. २०५१ अंक ९, निर्णय नं. ४९७७, "कानूनले नै स्पष्ट कार्यविधि तोकेको अवस्थामा सो कार्यविधिको अक्षरशः पालना नभई नोकरीबाट हटाउने गरेको निर्णय तथा काम कारवाहीलाई कानूनसम्मत र प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त अनुकूल भएको भन्ने नमिल्ने" भनी ने.का.प २०६२ अंक ७ निर्णय नं. ७५६५, "सजाय गर्न पाउने अधिकारीबाट स्पष्टीकरण माग नगरिएको अवस्थामा अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट निर्णय भएपनि त्यस्तो कारवाहीले कानूनी मान्यता प्राप्त गर्ने स्थिति नहुने" भनी ने.का.प २०६३ अंक ६ निर्णय नं. ७७१५ मा यस अदालतबाट सिद्धान्त प्रतिपादन भएको पाइन्छ ।

प्रस्तुत निवेदनमा रिट निवेदकलाई मिति २०६९।४।२३ र २०६९।४।३२ मा स्पष्टीकरण माग गर्दा प्रतिष्ठानका प्रबन्ध निर्देशकबाट माग गरिएको देखिए पनि मिति २०६९।८।२४ मा सेवाबाट हटाउने सम्बन्धी कारवाही निमित्त वरिष्ठ प्रबन्धकबाट भएको देखिएकाले अनधिकृत पदाधिकारीबाट गरिएको सेवाबाट हटाएको कार्य स्वतः कानून प्रतिकूल एवम् यस अदालतले प्रतिपादन गरेका नजिर सिद्धान्तसमेतको प्रतिकूल देखिन आयो । त्यसका अतिरिक्त श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३(२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम दफा ५२ बमोजिमको सजाय गर्नुपर्दा कुनै स्पष्टीकरण माग गरिएको दुई महिनाभित्र सजाय गरिसक्नु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ । तर रिट निवेदकलाई मिति २०६९।४।२३ र २०६९।४।३२ मा स्पष्टीकरण माग भई निजले मिति २०६९।५।११ मा आफ्नो स्पष्टीकरण पेश गरेकोमा ऐनले निर्दिष्ट गरेको सो २ महिनाको अवधि नघाई निवेदकलाई मिति २०६९।८।२४ मा सेवाबाट हटाउने निर्णय गरी पत्र दिएको देखिएबाट विपक्षी प्रतिष्ठानको उक्त कार्य श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५३(२) प्रतिकूल रहेको स्पष्ट छ ।

अतः यी निवेदक २८ अप्रिल २००३ देखि अविच्छिन्न रूपमा विपक्षी प्रतिष्ठानमा कार्यरत रही परीक्षणकालको अवधिसमेत पूरा गरिसकेको स्थायी कर्मचारी रहेको देखिएको, विपक्षी प्रतिष्ठानले निवेदकलाई स्थायी कर्मचारी मानी श्रम ऐन २०४८ को दफा ५२ को कसूरमा दफा ५३ बमोजिम स्पष्टीकरणसमेत माग गरेको देखिएको, निज निवेदकलाई स्थायी कर्मचारी मानी पटक पटक पदोन्नति गरी संचयकोष कट्टा गरेको र स्थायी सरह सेवाबाट हटाउन कारवाहीसमेत गरेको अवस्थामा रिट निवेदकलाई श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५२ र ५३ विपरित सेवाबाट हटाउने गरेको विपक्षी प्रतिष्ठानको मिति २०६९।८।२४ को पत्र एवम् निजलाई करार अन्तर्गतको कर्मचारी मानी सेवामा पुनर्वहाली नगर्ने ठहराएको मिति २०७०।६।१० को श्रम अदालतको निर्णय श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५२, ५३ समेतको प्रतिकूल हुँदा उक्त पत्र र निर्णयबाट निवेदकको सेवा र रोजगारी गर्न पाउन संवैधानिक हक हनन भएको देखिएकाले प्रतिष्ठानको उक्त पत्र र श्रम अदालतको उक्त निर्णयसमेत उत्प्रेषणको आदेश द्वारा बदर हुने ठहर्छ । अब निज निवेदकलाई सेवामा पूर्ववत बहाल गरी पारिश्रमिक लगायतको सुविधा दिनु भनी परमादेशसमेत जारी हुने ठहर्छ । यो आदेश कार्यान्वयनको लागि आदेशको जानकारी विपक्षी प्रतिष्ठानलाई दिई दायरी लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार बुझाईदिनु ।

न्यायाधीश

उक्त रायमा सहमत छु ।

प्रधानन्यायाधीश

सम्बत् २०७२ साल असार महिना १ गते रोज ३ शुभम्..... ।

इजलास अधिकृत: विश्वनाथ भट्टराई

कम्प्यूटर सेटिङ: विकेश गुरागाई