

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री केदारप्रसाद चालिसे
माननीय न्यायाधीश श्री सारदाप्रसाद घिमिरे

आदेश

०७०-WO-०२६१

विषय:- उत्प्रेषण

का.जि.का.म.न.पा. कान्तिपथ स्थित नेपाल वायुसेवा निगमको तर्फबाट अधिकार प्राप्त
ऐ. निगमको मानव संशाधन विभागको का.मु. निर्देशक वरुण सिं रावल-----१ निवेदक

विरुद्ध

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाण्डौ-----१

श्रम कार्यालय, बागमती अञ्चल, टेकु काठमाण्डौ-----१

काठमाण्डौ जिल्ला गोठाटार गा.वि.स. वडा नं. ९ बस्ने, तुलाप्रसाद संजेलको छोरा
राजेन्द्र संजेल-----१

काठमाण्डौ जिल्ला का.म.न.पा. वडा नं. १९ बस्ने, साइट मान मुनिकारको छोरा
जितनारायण मुनिकार-----१

मकवानपुर जिल्ला, हेटौडा उपमहानगरपालिका वडा नं. ७ बस्ने, चन्द्रबहादुर थापाको
छोरा कृष्णबहादुर थापा-----१ विपक्षी

ललितपुर जिल्ला, ललितपुर उपमहानगरपालिका वडा नं. १८ बस्ने, सानुकाजी
महर्जनको छोरा श्यामकृष्ण महर्जन-----१

ललितपुर जिल्ला, ललितपुर उपमहानगरपालिका वडा नं. ११ बस्ने, कुचा अवालेको
छोरा मङ्गलदास अवाले-----१

तत्कालिन नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा ३२,१०७(२) बमोजिम यसै
अदालतको असाधारण अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत दायर हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त
तथ्य यसप्रकार रहेको छ:-

निवेदक नेपाल वायु सेवा निगम, नेपाल वायु सेवा निगम ऐन, २०१९ बमोजिम नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापित भएको निगम हो । निगमका कर्मचारीहरूसँग सम्बन्धित विषयहरूमा नेपाल वायु सेवा निगम ऐनको दफा २७ बमोजिम बनेको नेपाल वायु सेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त सम्बन्धी विनियमावली, २०५८ अनुरूप हुने व्यवस्था गरिएको छ । विपक्षीहरू निगमको करार सेवामा रहेका कर्मचारीहरू भै निगम र विपक्षीहरूको बीचमा विभिन्न मितिमा करार सम्झौता भई करार बमोजिम निर्धारण गरिएको सेवा, सुविधा प्राप्त गरी करार अवधी नविकरण हुँदै सेवामा रहेका हुन ।

यसैविच विपक्षी कर्मचारीहरूले स्थायी नियुक्ति पाउँ भनी श्रम कार्यालयमा निवेदन दिएकोमा श्रम कार्यालयले नेपाल वायु सेवा निगममा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा, सुविधा, भर्ना र नियुक्ति लगायतका काम कारवाहीहरू गर्न संस्थानकै विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम हुने भनी श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ मा उल्लेख भएको र श्रम ऐन २०४८ को दफा ४ को परिभाषामा नपर्ने भएको भनी निर्णय भएकोमा विपक्षीहरूले श्रम अदालतमा उक्त निर्णय उपर पुनरावेदन गरेकोमा श्रम अदालतबाट यी पुनरावेदकहरू नेपाल वायु सेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमावली २०५८ को विनियम २ को परिभाषा खण्ड (ढ) र (ण) अन्तर्गत र श्रम ऐन २०४८ को दफा २ (ग) द्वारा परिभाषित कर्मचारी नदेखिई कामदार देखिएको परिप्रेक्ष्यमा श्रम कार्यालय प्रमुखले प्रमाण विवेचना नगरी पत्राचार शैलीमा क्षेत्राधिकार नपर्ने भनी गरेको निर्णयमा गम्भिर प्रक्रियागत त्रुटी भएकोले बुझ्नु पर्ने कुरा बुझी पुनः निर्णय गर्नु भनी श्रम कार्यालय पठाउने भनी मिति २०६९।४।२४ मा निर्णय भयो ।

सो पश्चात श्रम कार्यालयले मिति २०६९।८।६ मा निगमको कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त सम्बन्धी विनियमावली २०५८ मा कामदार भन्ने कुरा उल्लेख नभएको र श्रम (ऐन, २०४९ (सं.स) को दफा ८८ मा पनि नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्वमा भएको प्रतिष्ठानको कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी नियम वा विनियममा व्यवस्था भएको बमोजिम हुनेछ भनी उल्लेख भएकोमा नेपाल वायु सेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमावली २४(ख) मा उल्लेख भए बमोजिम नै कार्यरत रहेको अवस्थामा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ अनुसार निवेदकहरूलाई स्थायी नियुक्त गर्न आदेश गर्न मिलेन भनी निर्णय भयो । सो उपर विपक्षीहरूले पुनः श्रम अदालतमा पुनरावेदन गरेकोमा श्रम अदालतले मिति २०७०।५।७ मा पुनरावेदकहरू निगमको कर्मचारी हुन भन्ने नदेखिई कामदार भएको देखिँदा निजहरूलाई श्रम ऐन, २०४८ लागु हुने देखिन्छ । पुनरावेदकले निगममा २४० दिन सेवा अवधी पूरा गरेको देखिएको कारणले पुनरावेदकहरू स्थायी नियुक्तिको हकदार देखिएकोले स्थायी नियुक्ति दिनु भनी फैसला भयो । श्रम अदालतको उक्त फैसला श्रम ऐन, २०४८ को दफा २६ बमोजिम अन्तिम हुने हुँदा सो उपर पुनरावेदन नलाग्ने भएकोले उक्त फैसला बदर गर्न अन्य वैकल्पिक उपचारको

मार्ग समेत नभएको कारणले यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र मार्फत उक्त फैसला बदर गरी पाउन यो निवेदन पत्र दायर गरिएको छ ।

निगमको ऐन र नियमावलीले निगमको सेवामा कामदार रहन सक्ने भन्ने कुराको परिकल्पना गरेको छैन । कर्मचारी विनियमावलीको विनियम ३६ ले निगमलाई स्विकृत दरबन्दिमा नबढ्ने गरी आवश्यक कर्मचारीहरू करारमा लिन सक्ने भनी व्यवस्था गरे बमोजिम विपक्षीहरू निगमको सेवामा करारमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरू हुन । निजहरूले अन्य कर्मचारीहरू सरह सेवा सुविधा प्राप्त गरी करार सेवा नविकरण गर्दै सेवामा रहेको कुरा निगम र निजहरूको विचमा भएको Service contract बाट समेत पुष्टी हुन्छ । यस अवस्थामा निगमका कर्मचारीहरू कामदार हुन भनी श्रम अदालतले गरेको निर्णय त्रुटिपूर्ण छ । निगमको कार्य संचालन गर्नको लागि विभिन्न स्तरका कर्मचारीहरूको मात्र नियुक्त हुन सक्ने भन्ने विनियमावलीको किटानी व्यवस्था हुँदा हुँदै र श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ ले नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको प्रतिष्ठानको कर्मचारीहरूको सेवा, शर्तको हकमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानको सेवा शर्त सम्बन्धी नियम वा विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम हुनेछ भनी स्पष्ट गरेको अवस्थामा विपक्षीहरूका हकमा श्रम ऐन लागु हुने भनी गरिएको फैसलामा कानून व्याख्याको समेत गम्भिर त्रुटी भएको छ । निगमको सेवामा प्रवेश गर्नको लागि निगम व्यवस्थापनले सबै नेपाली नागरिकलाई मौका प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ । विना प्रतिस्पर्धा अस्थायीलाई स्थायीमा नियुक्त गर्न सक्ने कानूनी अधिकार व्यवस्थापनलाई कानूनले प्रदान गरेको समेत छैन । करारमा सेवा प्रवेश गरेका विपक्षीहरूले करारमा नियुक्त हुँदाको बखत नै निगमको प्रचलित ऐन, नियम तथा विनियम मात्रै छौं भनी करार गरेको अवस्था छ । करारमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरूले आफूले स्विकार गरेको र आफू लिखित रूपमा विवन्धित रहेको विषयमा हाल आएर स्थायी नियुक्ती पाउनुपर्ने दावी लिनु र सो माग दावीलाई पूरा गर्ने गरी श्रम अदालतबाट भएको फैसला करार कानूनका सिद्धान्त समेत विपरित भएकोले उक्त फैसला बदर हुने स्पष्ट छ ।

तसर्थ श्रम अदालतबाट मिति २०७०।५।७ मा भएको फैसला नेपाल वायुसेवा निगम ऐन, २०१९ र श्रम ऐन २०४८ को दफा ८८, करार ऐन, २०५६ नेपाल वायु सेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमावली, २०५८ तथा सर्वोच्च अदालतबाट विभिन्न मुद्दाहरूमा प्रतिपादित सिद्धान्तको समेत प्रतिकूल भई नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा १२(३)(च) र १३, १८(१) को उल्लंघन भएकोले संविधानको धारा ३२ र १०७(२) अन्तर्गत प्रस्तुत रिट निवेदन दर्ता गर्न आएका छौं । उत्प्रेषणको आदेशद्वारा श्रम अदालतको मिति २०७०।५।७ को फैसला बदर गरी पाउँ । साथै प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम टुङ्गो नलागेसम्म श्रम अदालतको उक्त फैसला कार्यान्वयन नगर्नु, यथास्थितिमा राख्नु भन्ने समेतको

अन्तरिम आदेश विपक्षी श्रम अदालत र श्रम कार्यालयको नाममा जारी गरी पाऊँ भन्ने व्यहोराको रिट निवेदन ।

निवेदकको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने कारण नभए बाटाको म्याद बाहेक १५ दिनभित्र कानून बमोजिमको प्रतिनिधि मार्फत लिखित जवाफ पेश गर्नु विपक्षीहरूको नाममा म्याद सूचना जारी गरी लिखित जवाफ परेपछि वा अवधी नाघेपछि नियमानुसार पेश गर्नु । अन्तरिम आदेशको सम्बन्धमा विचार गर्दा यसमा दुवै पक्षको कुरा सुनी अन्तरिम आदेश दिने नदिने सम्बन्धमा निष्कर्षमा पुग्नु बान्छनीय भएबाट उपयुक्त दिन तोकी छलफलको लागि विपक्षीहरूलाई उपस्थित हुन सूचना दिनु भन्ने यस अदालतको मिति २०७०।६।१८ को आदेश ।

निवेदकले कानूनको दायरा बाहिर गई संवैधानिक अधिकार हनन् भएको भनी रिट निवेदन दायर गर्नु भएको रहेछ । आफैं श्रम ऐनको दफा ४(२), दफा २(घ) तथा ऐ. ऐनको दफा ८८ लगायतका कानूनको पालना नगरी संवैधानिक अधिकारको हनन् भएको भनी दावी लिनु विधिशास्त्रिय मान्यता विपरित छ । श्रम अदालतको फैसलाबाट विपक्षीको कुनै संवैधानिक तथा कानूनी हक अधिकारमा कुनै आघात नपुगेको र श्रम अदालतको फैसलाबाट विपक्षीको गैरकानूनी कार्य सच्याउने कार्य भई कानूनको पालना भएको हुँदा विपक्षीले झुठा आधार लिई दायर गरेको रिट निवेदन खारेज गरी श्रम अदालतले मिति २०७०।५।७ मा गरेको फैसला कार्यान्वयन गरी ईन्साफ दिलाई पाऊँ भन्ने व्यहोराको विपक्षीहरू राजेन्द्र संजेल, नारायण मुनिकारका, श्यामकृष्ण महर्जन, कृष्णबहादुर थापा र राजेन्द्र बोगटीको लिखित जवाफ ।

यस अदालतको मिति २०७०।५।७ को फैसला श्रम कानून तथा न्यायका मान्य सिद्धान्त एवं संविधानको भावना अनुरूप भएकोले निवेदकको कानूनी र संवैधानिक हकमा आघात पुगेको अवस्था समेत नहुँदा रिट निवेदन खारेजयोग्य छ । खारेज गरी पाऊँ भन्ने व्यहोराको विपक्षी श्रम अदालतको लिखित जवाफ ।

यस कार्यालयबाट भएको निर्णय माथि चित्त नबुझी श्रम अदालतमा पुनरावेदन परी श्रम अदालतबाट भएको निर्णयलाई लिएर यस कार्यालयलाई विपक्षी बनाउनु पर्ने कुनै कारण तथा औचित्य नभएकोले विपक्षीको रिट निवेदन खारेजभागी छ भन्ने समेत व्यहोराको विपक्षी श्रम कार्यालय, बागमती अञ्चलको लिखित जवाफ ।

नियम बमोजिम पेशी सूचीमा चढी निर्णयको लागि यस इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताहरू श्री नरेन्द्र प्रसाद खनाल, श्री द्रोण दाहाल तथा श्री गोपाल श्रेष्ठले नेपाल वायु सेवा निगम, नेपाल वायु सेवा निगम ऐन बमोजिम गठन भएको संस्था हो। उक्त ऐनले निगमको सेवामा कामदार रहन सक्ने भन्ने कुराको परिकल्पना गरेको छैन। अलग ऐन बमोजिम नै गठन भएकोले निगमको कर्मचारीहरूको

कारवाहीमा श्रम ऐन आकर्षित हुन सक्दैन। यस अवस्थामा श्रम ऐनको आधारमा निगममा करारमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई स्थायी गर्नु भनी श्रम अदालतले गरेको फैसला कानूनी रूपमा त्रुटिपूर्ण रहेकोले उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर हुनुपर्छ भन्ने समेत बहस गर्नुभयो ।

विपक्षी श्रम अदालत तथा श्रम कार्यालयको तर्फबाट उपस्थित विद्वान उपन्यायाधिवक्ता श्री राम घिमिरेले श्रम ऐनको दफा ४(२)को व्यवस्था बमोजिम २४० दिनभन्दा बढी काम गराएपछि अनिवार्य रूपमा स्थायी गर्ने व्यवस्था गरेको छ। सोही व्यवस्था अनुसार श्रम अदालतले गरेको फैसला कानून बमोजिम छ। निवेदकले श्रम ऐनको पालना नगरी संवैधानिक अधिकारको हनन भएको भनी दावी गर्न मिल्दैन । रिट निवेदन खारेज हुनुपर्छ भनी बहस गर्नु भयो। अन्य विपक्षीहरूको तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री रमेश बढालले श्रम अदालतले श्रम कार्यालयको त्रुटिपूर्ण निर्णय सच्चाई कानूनी व्यवस्थाको पूर्ण पालना गरेको अवस्था भएको र श्रम अदालतको फैसलाबाट श्रम ऐनको भावना र व्यवस्थाको पूर्ण पालना भएकाले रिट जारी हुने अवस्था छैन । खारेज हुनुपर्छ भन्ने समेत बहस गर्नु भयो ।

उपरोक्त तथ्य र बहस जिकिर रहेको प्रस्तुत रिट निवेदनमा मिसिल संलग्न कागजात अध्ययन गरी हेर्दा निवेदकको माग दावी बमोजिमको आदेश जारी गर्नु पर्ने हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्नु पर्ने देखियो।

निर्णयतर्फ विचार गर्दा प्रस्तुत रिट निवेदनमा विपक्षीहरू निवेदक नेपाल वायुसेवा निगममा कार्यरत करारसेवामा कार्यरत रहेकोमा निजहरूले स्थायी नियुक्ति पाउँ भनी श्रम कार्यालयमा निवेदन दिएकोमा उक्त कार्यालयबाट श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ बमोजिम निवेदकहरूलाई स्थायी नियुक्ति गर्न आदेश दिन नसक्ने भनी निर्णय भएकोमा सो निर्णय उपर विपक्षीहरूले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्दा उक्त अदालतबाट निजहरूलाई स्थायी नियुक्ति दिनु भनी फैसला भएको रहेछ। श्रम अदालतबाट भएको उक्त फैसला श्रम ऐन, २०४८ को दफा २६ बमोजिम अन्तिम हुने र सो उपर पुनरावेदन नलाग्ने भएकोले यस अदालतको असाधारण अधिकारक्षेत्र अन्तरगत प्रस्तुत रिट निवेदन दायर भएको देखिन्छ। रिट निवेदनमा निवेदकले मुख्यतः विपक्षीहरू निगमको विनियमावली बमोजिम निश्चित समयको लागि करारमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरू रहेको र निजहरूको हकमा श्रम ऐन, २०४८ को व्यवस्था आकर्षित हुन नसक्ने भएकोले श्रम अदालतको फैसला उत्प्रेषणको आदेशद्वारा खारेज गरिनुपर्छ भन्ने जिकिर लिएको देखिन्छ। विपक्षीहरूको लिखित जवाफको अध्ययन गर्दा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ को शर्त विपक्षीहरूले पूरा गरिसकेको कारणले स्थायी नियुक्ति दिनु भनी श्रम अदालतले गरेको फैसला कानून बमोजिम रहको हुँदा रिट निवेदन खारेज हुनुपर्ने जिकिर लिएको देखिन्छ।

उपर्युक्तानुसारको निवेदन दावी एवम् लिखित जवाफ रहेको प्रस्तुत रिट निवेदनमा मुख्य रूपमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ४ को व्यवस्था नेपाल वायुसेवा निगममा करार सेवामा काम

गरिरहेका प्रस्तुत रिट निवेदनका विपक्षीहरूका हकमा लागु हुन्छ वा हुदैन भन्ने सम्बन्धमा नै विचार गरिनुपर्ने मुख्य प्रश्न देखिएको छ ।

प्रस्तुत रिट निवेदनमा वायु सेवा निगमको हकमा श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ बमोजिम सो ऐनको दफा ४ विपक्षीहरूको हकमा आकर्षित नहुने भनी दावी लिएको देखिन्छ। श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ मा उल्लेख भएको व्यवस्थालाई हेर्दा, "नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको प्रतिष्ठानको कर्मचारीको सेवा शर्तको हकमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानको सेवा शर्त सम्बन्धी नियम वा विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम र कामदारको हकमा यसै ऐनबमोजिम हुनेछ " भन्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। उल्लिखित कानूनी व्यवस्थाको अध्ययनबाट यस दफा बमोजिम श्रम ऐन आकर्षित नहुनको लागि दुइवटा अवस्था विद्यमान हुनुपर्ने देखियो। पहिलो उक्त प्रतिष्ठानमा नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको हुनुपर्ने देखिन्छ भने दोस्रो सम्बन्धित व्यक्ति उक्त प्रतिष्ठानको कामदार नभै कर्मचारी हुनुपर्ने देखिन्छ। कर्मचारी भएमा सोही प्रतिष्ठानको सेवा शर्त सम्बन्धी नियम वा विनियममा व्यवस्था भएबमोजिम हुने तर कामदार भएमा मात्र श्रम ऐन आकर्षित हुने भन्ने उक्त दफाको मनसाय रहेको देखिन्छ। निवेदक नेपाल वायुसेवा निगम नेपाल वायुसेवा ऐन, २०१९ बमोजिम नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा रहेको प्रतिष्ठान भएको कुरामा कुनै विवाद छैन। अब विपक्षीहरू उक्त प्रतिष्ठानका कामदार हुन् वा कर्मचारी के हुन् भन्ने सम्बन्धमा विश्लेषण गर्दा निजहरू कुन कानूनको आधारमा र केकस्तो शर्तमा नियुक्त भएका हुन् सो कुराको विवेचना हुनुपर्ने देखिन्छ।

निवेदक नेपाल वायुसेवा निगमले नेपाल वायुसेवा निगम ऐन, २०१९ को दफा २७ बमोजिम नेपाल वायुसेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त सम्बन्धी विनियमावली, २०५८ जारी गरी सोही अनुरूप कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्दै आएको देखिन्छ। प्रस्तुत रिट निवेदनमा विपक्षीहरू उक्त विनियमावलीको विनियम ३६ बमोजिम करार सेवामा नियुक्ती भै काम गरेको देखिन्छ। उक्त विनियम ३६ ले "निगमलाई कुनै खास कार्य गर्नको लागि सेवा भित्र आवश्यक योग्यता र अनुभव प्राप्त कर्मचारी नभएको वा भएपनि अपर्याप्त भएको वा निगमको रिक्त दरबन्दी पूर्ती हुने अवस्था नभई निगमको दैनिक कार्य सञ्चालनको लागि अति आवश्यक परेको अवस्थामा सन्चालक समितिको पूर्व स्विकृति लिई त्यस्तो जनशक्ति निश्चित अवधिका लागि पूर्णकालीन, आंशिक वा काम गर्ने समय लगातार वा बीचमा टुटाई पटक पटक गरी कूल चाहिने कार्य गर्ने समय निर्धारित गरी सो समयमा नबढ्ने गरी निगमको करार सेवामा नियुक्त गर्न सक्नेछ तर त्यस्तो नियुक्ति निगमको स्विकृत दरबन्दी कुनै हालतमा बढी हुने छैन। यसरी करारमा नियुक्त भएको व्यक्तिको पारिश्रमिक, सुविधा र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यवस्था करारनामामा तोकिए बमोजिम हुनेछ" भनी व्यवस्था गरेको छ। सोही विनियमको आधारमा निगम र विपक्षी कर्मचारीहरूको बिचमा सेवा करार भै निजहरू निगममा कार्यरत रहेको देखिन्छ।

वस्तुतः उक्त विनियम ३६ मा प्रयुक्त भएको "आवश्यक योग्यता र अनुभव प्राप्त कर्मचारी नभएको अवस्थामा करारमा नियुक्त गर्ने" भन्ने शब्दावलीको स्वभाविक अर्थ "कामदार" नभै "कर्मचारी" नियुक्ति गर्ने व्यवस्था रहेको बुझिन्छ। उक्त विनियमावलीको नामबाट नै सो विनियमावली निगमका कर्मचारीहरूको सेवा र शर्त सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था गर्नको लागि तर्जुमा गरेको देखिन्छ भने कामदार सम्बन्धमा कुनै व्यवस्था गरेको देखिदैन। कामदारको सम्बन्धमा उक्त विनियमावलीले कुनै व्यवस्था नै गरेको नदेखिएको अवस्थामा उक्त विनियमावलीले कामदारको सम्बन्धमा कुनै परिकल्पना गरेको भन्न मिल्ने देखिदैन। त्यसैगरी विपक्षीहरू र निगमकोविचमा भएको सेवा करार तथा विपक्षीहरूलाई दिइएको नियुक्तिपत्रमा समेत निजहरू कामदार भनी उल्लेख भएको अवस्था रहेको देखिदैन। विनियमावलीले निगमको लागि कामदारको सम्बन्धमा कुनै परिकल्पना नै नगरेको अवस्थामा सोही विनियमावली बमोजिम नियुक्त भएका विपक्षीहरूले आफूहरू कामदार भएको दावी गर्दै श्रम ऐन बमोजिम स्थायी नियुक्ति पाउनुपर्छ भनी गरेको जिकिर कानून बमोजिम रहेको देखिदैन।

जहाँ सम्म विपक्षीहरूको तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताहरूले ०६५-wo-०१३८ नं. को रिट निवेदनमा यसै अदालतको संयुक्त ईजलासबाट इन्डियन एयरलाइन्स लिमिटेडमा काम गर्ने कामदारहरूलाई स्थायी गर्नु भनी श्रम अदालतबाट भएको फैसला विरुद्ध परेको रिट निवेदन खारेज भएको भन्ने नजिर पेश गर्नु भएको थियो। सो सम्बन्धमा हेर्दा उक्त रिट निवेदन र प्रस्तुत रिट निवेदनको तथ्यमा नै फरक रहेको देखियो। उक्त रिटमा निवेदक रहेको ईन्डियन एयरलाइन्स लिमिटेडमा नेपाल सरकारको कुनै स्वामित्व नभएको कारणले श्रम ऐनको दफा ८८ आकर्षित हुने अवस्था थिएन तर प्रस्तुत रिट निवेदक नेपाल वायुसेवा निगम नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्व रहेको संस्था भएको कारणले उक्त दफा ८८ आकर्षित हुने अवस्था रहेको छ। तसर्थ विपक्षीका कानून व्यवसायीबाट पेश गरिएको उक्त नजिर प्रस्तुत मुद्दामा प्रासङ्गिक हुने देखिएन।

त्यसैगरी विपक्षीहरूले आफ्नो लिखित जवाफमा तथा श्रम अदालतले गरेको फैसलामा विपक्षीहरूले गर्ने कामको प्रकृती श्रम ऐनको दफा २(घ) मा गरिएको कामदारको परिभाषाभित्र पर्दछ भनी जिकिर लिइएको सम्बन्धमा विचार गर्दा माथि व्याख्या भएजस्तै निगमको विनियमावली अन्तरगत नियुक्ति भएका विपक्षीहरूको सम्बन्धमा श्रम ऐन नै आकर्षित हुने अवस्था नभएकोले विपक्षीहरूले गर्ने काम श्रम ऐनको कामदारको परिभाषाभित्र पर्दछ वा पर्दैन भन्ने सम्बन्धमा विचार गरी व्याख्या गरिरहनु पर्ने अवस्था नै देखिदैन। त्यसका अतिरिक्त वायुसेवा निगममा करार सेवामा नियुक्त कर्मचारीहरू श्रम ऐनको कामदारको परिभाषाभित्र पर्ने वा नपर्ने विषयमा करारमा नियुक्त भएका निगमका कर्मचारी सम्बन्धमा आकर्षित नै हुन नसक्ने श्रम ऐनको साहारा लिई व्याख्या गर्ने क्षेत्राधिकार श्रम अदालतलाई भएको देखिदैन।

विपक्षीहरू निगमको करार सेवामा नियुक्त भएपश्चात् निजहरू कार्यरत रहेको पद र स्तरमा निगमबाट स्थायी पदपूर्तीको लागि विज्ञापन भएको र त्यस्ता विज्ञापनमा निजहरूलाई समेत सहभागी गराई कानून बमोजिमको प्रक्रिया पुरा गरी स्थायी हुने अवसर प्रदान गरिएको भन्ने निवेदकको जिकिर रहेको छ। उक्त जिकिरलाई विपक्षीहरूले अन्यथा भन्न सकेको अवस्था छैन। यसरी स्थायी पदपूर्तीको लागि भएको विज्ञापनमा छनौट हुन नसकेपछि आफूहरूलाई स्थायी गरिनुपर्छ भनी अदालतमा आउने विपक्षीहरूको कार्य आफैँमा विरोधाभाषपूर्ण देखिन्छ । निगम नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापित संस्था भएको कारणले यसमा हुने पदपूर्तीको प्रक्रियामा सबै नेपालीले समान अवसर पाउनु पर्छ। सोको लागि खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्नु पर्छ। करारमा काम गरेका विपक्षीहरूलाई विना प्रतिस्पर्धा स्थायीमा नियुक्ति गर्ने कार्य प्रचलित कानूनी व्यवस्था र सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणबाट समेत उपयुक्त र मनासिव हुने देखिदैन । त्यसका अतिरिक्त खुल्ला प्रतिस्पर्धा नगराई करारमा नियुक्त भएका विपक्षीहरूलाई मात्र स्थायी नियुक्ति गर्ने अधिकार समेत निवेदक निगमलाई भएको नदेखिदा यस्ता विपक्षीहरूलाई निगमको सेवामा स्वतः स्थायी नियुक्ति दिनु भनी विपक्षी श्रम अदालतबाट भएको निर्णय प्रचलित कानूनी व्यवस्था र सामाजिक न्यायको आधारबाट समेत त्रुटिपूर्ण रहेको देखिन आयो ।

अतः माथि विवेचित आधार र कारण समेतबाट नेपाल वायुसेवा निगम नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा कानूनद्वारा स्थापित संख्या भै श्रम ऐन, २०४८ को दफा ८८ बमोजिम सो ऐनको दफा ४ को व्यवस्था निगमको करार सेवामा नियुक्त भएका विपक्षीहरूका हकमा आकर्षित हुन नसक्ने निगमको सेवामा विपक्षीहरूलाई स्थायी नियुक्ति दिनु भनी श्रम अदालतले मिति २०७०।५।७ मा गरेको फैसला कानूनी त्रुटिपूर्ण भै मिलेको नदेखिदा उत्प्रेषणको आदेशद्वारा वदर हुने ठहर्छ। विपक्षी श्रम अदालतलाई आदेशको प्रतिलिपि सहित जानकारी दिई प्रस्तुत रिट निवेदनको दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार अभिलेख शाखामा बुझाई दिनु ।

न्यायाधीश

उक्त आदेशमा म सहमत छु ।

न्यायाधीश

इजलास अधिकृत:- सन्देश श्रेष्ठ

कम्प्युटर अपरेटर:- यामप्रसाद रेग्मी

संवत् २०७३ साल पौष ५ गते रोज ३ शुभम्-----