

सर्वोच्च अदालत, एकल इजलास  
माननीय न्यायाधीश श्री प्रकाश वस्ती  
आदेश

०७०-WO-०३६९

मुद्दा : उत्प्रेषणसमेत

चितवन जिल्ला मंगलपुर गा.वि.स. वडा नं. ९ स्थित युनाईटेड लिकर प्रा.लि.

को तर्फबाट अख्तियार प्राप्त ऐ.का प्रबन्ध सञ्चालक सविनलाल श्रेष्ठ ----- १ निवेदक

विरुद्ध

श्रम अदालत, अनामनगर, काठमाडौं ----- १ विपक्षी

जिल्ला रुपन्देही देवधह गा.वि.स. वडा नं. ९ मा बस्ने मालती अधिकारी ----- १

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२ र १०७(२) बमोजिम यस अदालतमा  
दायर हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य र आदेश यस प्रकार छ :-

निवेदक कम्पनीले नेपाल सरकारका अधिकारी निकायहरूसँग अनुमति लिई विभिन्न  
किसिमका मदिरा उत्पादन गरी बिक्री वितरण गर्दै अइरहेको छ । मालती अधिकारी यसै  
प्रा.लि.की कर्मचारी हुन् ।

मालती अधिकारी यस निवेदक प्रतिष्ठानमा मिति २०६८।१।८ देखि प्रोडक्सन  
सुपरभाइजरको पदमा कम्पनीको उत्पादनस्थल चितवन मंगलपुरमा कार्यरत् रहेकोमा निजले

पदीय आचरणविपरीतको कार्य गरेकाले श्रम ऐनअनुसार निजलाई निलम्बन गरिएकोमा निज विपक्षीले सोविरुद्धमा श्रम अदालतमा निलम्बन बदर मुद्दा गरी उक्त निलम्बन कार्यान्वयन नगर्न अन्तरकालीन आदेशसमेत लिएको ट्रेड युनियन प्रतिनिधिसँग समेत भएको सहमतिअनुसार निजले खाईपाई आइरहेको सुविधासहित कार्यमा लगाउने उद्देश्यले श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५(४) को व्यवस्थानुसार निजको पद स्तर फरक नपर्ने गरी मिति २०७०।६।१५ गतेदेखि लागू हुने गरी कम्पनीको काठमाडौँ त्रिपुरेश्वर स्थित मुख्य कार्यालयमा सरुवा गरिएकोमा निज विपक्षीले उक्त सरुवा बदर गराउनका निमित्त श्रम अदालतमा प्रवेश गर्नु भएको अवस्था छ । तत्पश्चात् मिति २०७०।६।१३ गते म निवेदक कम्पनीले नियमानुसार साविकबमोजिमकै पद स्तर फरक नपर्ने गरी मिति २०७०।६।१५ गतेदेखि लागू हुने गरी कम्पनीको काठमाडौँ त्रिपुरेश्वर स्थित मुख्य कार्यालयमा सरुवा गरेपछि निजले सरुवा बदर मुद्दा श्रम अदालतमा दायर गरेपछि श्रम अदालतबाट अन्तरकालीन आदेश जारी गरी पाऊँ भनी दिएको निवेदनमा सरुवा निर्णय बदर गरी पाऊँ भन्ने मुद्दाको अन्तिम टुङ्गो नलागेसम्म यी निवेदकलाई साविकबमोजिमकै कम्पनी प्रोडक्सन सुपरभाईजर पदमा हाजीर गराई काम काजमा लगाउनु भन्ने समेत व्यहोराको अन्तरकालीन आदेश जारी भएको छ ।

श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५(४) अनुसार, “व्यवस्थापकले कामदार वा कर्मचारीलाई कामको प्रकृति वा स्तरमा फरक नपर्ने गरी प्रतिष्ठानको कुनै शाखा वा इकाईमा सरुवा गर्न सक्नेछ” भन्ने व्यवस्था भएको हुँदा व्यवस्थापन पक्षले कुनै पनि कर्मचारीले गर्ने कामको प्रकृति वा स्तरमा फरक नपर्ने गरी आफ्नो शाखा वा इकाईमा सरुवा गर्न पाउने अधिकार हो र सोही अधिकारको प्रयोग गरी मालती अधिकारीलाई साविकबमोजिमकै पद स्तर फरक नपर्ने गरी सरुवा गरिएको हो । यसरी कानूनबमोजिम गरिएको सरुवालाई निस्तेज पार्ने गरी श्रम अदालतबाट मिति २०७०।७।१३ मा भएको आदेश कानूनविपरीत भएको हुँदा उत्प्रेषणको आदेशबाट बदर गरी पाऊँ ।

विपक्षीलाई प्रदान गरिएको नियुक्ति पत्रनामाको शर्त नं. ३ मा स्पष्ट रूपमा निजलाई कम्पनीको अन्य शाखामा सरुवा गर्न सकिने उल्लेख भै रहेको र कामदार कर्मचारीलाई आफूले रोजेको ठाउँमा काम गर्ने अधिकार वा स्वतन्त्रता कानूनले प्रदान नगरेको अवस्थामा

विपक्षी श्रम अदालतबाट भएको अन्तरकालीन आदेश ऐ. दफा विपरीत रहेको छ । उपरान्त कुनै पनि मुद्दाको रोहमा अन्तरकालीन वा अन्तरिम आदेश जारी गर्दा सो जारी गर्नुपर्ने अवस्था तथा कानूनी आधारसमेत आदेशमा खोलिएको हुनुपर्दछ । सामान्यतया कानून विपरीतको कार्य वा तत्काल नरोकिएमा पक्षलाई पर्न जाने अपूरणीय क्षतिलाई आधार मानी सो हुन नदिन अन्तरकालीन आदेश जारी गरिन्छ । कानूनविपरीतको उल्लिखित श्रम अदालतबाट अन्तरकालीन आदेश र उक्त आदेशको कार्यान्वयनलाई तत्काल रोक नलगाइएमा प्रतिष्ठानको कुनै कामदार कर्मचारीलाई सुरुवा नै गर्न नसक्ने हुने भई प्रतिष्ठानले कामै गर्न नसक्ने अवस्थाको उत्पन्न हुन जाने भएको तथा श्रम अदालतको अन्तरकालीन आदेशमा देखादेखी कानूनी त्रुटि (Apparant Error of Law) भएकोले सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९ को नियम ४१ बमोजिम उक्त अन्तरकालीन आदेशको कार्यान्वयन नगर्न नगराउन भन्ने विपक्षीहरूको नाममा अन्तरिम आदेशसमेत जारी गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०७०।७।२९ को रिट निवेदन ।

नियमानुसार दैनिक पेशी सूचीमा चठी निर्णयार्थ इजलाससमक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकको तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताद्वय ओमकुमार दहाल र रमनकुमार कर्णले निवेदकले श्रम अदालत ऐन, २०४८ को दफा ५(४) अनुसार “व्यवस्थापकले कामदार वा कर्मचारीलाई कामको प्रकृति वा स्तर फरक नपर्ने गरी प्रतिष्ठानको कुनै शाखा वा इकाईमा सुरुवा गर्न सक्नेछ” भन्ने व्यवस्थाअनुरूप नै यस प्रा.लि.का कर्मचारी मालती अधिकारीलाई कामको प्रकृति वा स्तरमा फरक नपर्ने गरी मुख्य कार्यालयमा सुरुवा गरिएको हो । कानूनबमोजिम गरिएको सुरुवालाई निस्तेज पार्ने गरी कानून विपरीत श्रम अदालतबाट मिति २०७०।७।१३ मा जारी भएको अन्तरकालीन आदेश बदर हुनपर्छ भनी बहस गर्नु भयो ।

निवेदकतर्फका कानून व्यवसायीहरूबाट प्रस्तुत उपरोक्तानुसारको बहस जिकीर समेत सुनी मिसिल अध्ययन गरी हेर्दा कारण देखाउ आदेश जारी गरी मुद्दालाई अगाडि बढाउनु पर्ने हो होइन भन्ने सम्बन्धमा नै निर्णय दिनुपर्ने देखिन आयो ।

यसमा मूलः मुद्दा श्रम अदालतसमक्ष विचाराधीन रहेकोमा विवाद छैन । सोही विचाराधीन मुद्दामा श्रम अदालतले दिएको अन्तरकालीन आदेश विरुद्ध प्रस्तुत रिट निवेदन परेको छ । मुद्दा हेर्न सक्षम निकायले कारवाहीको क्रममा दिएको आदेशमा कानूनको ठाँडो त्रुटि देखिए वा यस अदालतले गर्ने व्याख्याले विचारधीन मुद्दामा हस्तक्षेप नहुने भए वा वैकल्पिक उपचार विद्यमान नभए मात्र यस अदालतले असाधारण अधिकारक्षेत्रका माध्यमले हस्तक्षेप गर्न मिल्दछ । उक्त अन्तरकालीन आदेशबाट निवेदक कम्पनीको के कस्तो मौलिक वा कानूनी हक हनन् भयो रिट निवेदनमा स्पष्ट उल्लेख छैन । आदेशले कानूनको परिपालन गऱ्यो भन्ने कुरा विचारधीन मुद्दाको निर्णयसँग गाँसिएको कुरा हो । कर्मचारीलाई सरुवा गर्न पाउने कानूनी हकमा उक्त आदेशले असर पऱ्यो वा परेन भन्ने कुरा कर्मचारीलाई गरिएको भनिएको सरुवा कार्यान्वयन नहुँदाको स्थितिमा समेत निरोपण हुन सक्ने नै हुन्छ । चितवन मंगलपुरमा उत्पादन स्थलमा सुपरभाइजरका रूपमा कार्यरत विपक्षी मालती अधिकारीलाई उत्पादन कार्य नहुने काठमाडौँमा सरुवा गरिनु श्रम ऐन, २०४८ को दफा ५(४) मा उल्लिखित कामको प्रकृतिमा समेत असर नपर्ने गरी सरुवा गर्न पाइने अधिकार अनुरूप हो होइन भन्ने प्रश्न श्रम अदालतले अन्तिम निर्णय गर्दा बोल्ने कुरा हो । ऐनको उक्त व्यवस्था यिनै विपक्षीलाई निवेदकले पहिले गरेको निलम्बन विरुद्ध पनि अन्तरकालीन आदेश दिएको अवस्था र सो पश्चात् गरिएको यो सरुवा विरुद्ध दिइएको अन्तरकालीन आदेशमा हस्तक्षेप गरी यस रिटमा कारण देखाउ आदेश जारी गरी अगाडि बढाई रहन न्यायसंगत देखिएन ।

तसर्थ, उपरोक्त विवेचित आधार र कारणहरूसमेतबाट रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ । प्रस्तुत रिट निवेदनको दायरी लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार गरी बुझाई दिनु ।

न्यायाधीश

इजलास अधिकृत : देवीकुमारी चौधरी

कम्प्युटर टाईप गर्ने : विदुषी रायमाझी

इति संवत् २०७० साल मंसिर ११ गते रोज ३ शुभम् .....