

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास  
सम्माननीय प्रधान न्यायाधीश श्री कल्याण श्रेष्ठ  
माननीय न्यायाधीश श्री ओमप्रकाश मिश्र

आदेश

०६९-WO-१३३४

विषय:- परमादेश ।

नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन निजामती केन्द्रिय समिति काठमाडौंका अख्तियार प्राप्त ऐ. का  
उपाध्यक्ष तथा आफ्ना हकमा समेत दरोगा सिंहको छोरा जिल्ला सर्लाही, सुदामा गा.वि.स.  
वडा नं.१ घर भै हाल जिल्ला पशु सेवा कार्यालय, सर्लाहीमा पशु विकास अधिकृत (विशेष)  
मा कार्यरत उपेन्द्रकुमार सिंह-----१

निवेदक

विरुद्ध

सम्माननीय राष्ट्रपति, राष्ट्रपतिको कार्यालय, शितलनिवास, काठमाडौं-----१  
राष्ट्रपतिको कार्यालय, शितलनिवास, काठमाडौं-----१  
सम्माननीय अध्यक्ष, नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सिंहदरबार,  
काठमाडौं-----१  
नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरबार-----१  
माननीय मन्त्री, कानून न्याय संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय-----१  
सचिव, कानून न्याय संविधानसभा तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, सिंहदरबार-----१  
माननीय मन्त्री, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं-----१

सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं-----१

सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं-----१

विपक्षी

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२ र १०७(२) बमोजिम यस अदालतमा दर्ता हुन आएको प्रस्तुत निवेदन को संक्षिप्त तथ्य र ठहर यसप्रकार छः-

नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन निजामती नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३०, निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५३ बमोजिम राष्ट्रियस्तरको निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियन हो। श्रम विभागको मिति २०६९।३।८ गतेको निर्णय अनुसार साविक नाम नेपाल राष्ट्रिय निजामती कर्मचारी संगठनलाई परिवर्तन गरी नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन निजामती कायम भएको निजामती कर्मचारीहरूको साझा संगठन भई कानूनी व्यक्तित्वसमेत हो। नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन निजामती, निजामती कर्मचारीहरूको हक हित रक्षाको लागि सदैव क्रियाशील रही समय समयमा निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशिल बनाउन नेपाल सरकारलाई सहयोग गरी रहेको ट्रेड युनियन भएकोले निजामती कर्मचारीहरूका सेवा सुविधा, हकहित संरक्षणमा विभेद हुने कुरामा आवाज समेत उठाउँदै आएको छ। मिति २०६९।१२।२९ मा जारी निजामती सेवा (तेस्रो संशोधन) अध्यादेशको दफा ९ मा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा १४ बमोजिम स्थायी भएका निजामती कर्मचारीहरूलाई स्थायी नियुक्ति पाउनुभन्दा अघि गरेको विकासतर्फको पदमा गरेको सेवा अवधि उपदान र निवृत्तिभरणको प्रयोजनका लागि गणना गर्ने व्यवस्था भएको तर समान प्रकृतिका म निवेदक लगायतका तमाम कर्मचारीहरूलाई सो सुविधा उपभोग गर्नबाट बञ्चित रहनुपर्ने गरी विभेदपूर्ण व्यवस्था गरेको छ। निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२३(१)क. मा बढुवा गर्ने प्रयोजनका लागि जेष्ठता कायम गर्ने प्रयोजनार्थ श्रेणी अनुसार राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीलाई ३३ प्रतिशत, द्वितीय श्रेणीलाई ५० प्रतिशत, तृतीय श्रेणीलाई ६६ प्रतिशत तथा राजपत्र अनंकितलाई ७५ प्रतिशत बढुवाको लागि जेष्ठता गणनाको प्रयोजनको निमित्त विकास वा अस्थायी सेवालाई पनि गणना गर्ने कानूनी प्रावधान रहेको छ। म निवेदक लगायतका तमाम निजामती कर्मचारीहरूले स्थायी नियुक्ति पाउनुभन्दा अघि गरेको विकास, योजना अवधिभर, अस्थायी वा म्यादीतर्फको अविच्छिन्न सेवा अवधिलाई मिति २०६९।१२।२९ मा जारी अध्यादेशको कानूनी व्यवस्था जस्तै उपदान र निवृत्तिभरण पाउने प्रयोजनार्थ सेवा गणना गर्ने गरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ बमोजिम समान अवसर प्रदान गर्नु

गराउनु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश लगायत उपयुक्त आज्ञा आदेश वा पूर्जा जारी गरी पाउन प्रस्तुत निवेदन गरेका छौं।

म निवेदक लगायत तपसिलमा लेखिएका निजामती कर्मचारीहरूले स्थायी नियुक्ति पाउनुभन्दा अधिसम्म अविच्छिन्नरूपमा गरेको सेवा अवधि निम्नानुसार रहेको छ। निवेदक उपेन्द्रकुमार सिंहबाहेकका कर्मचारीहरूको विवरण प्रतिनिधिमूलक विवरण मात्र हुन् । जानकारीको लागि संगठनको तर्फबाट प्रस्तुत गरिएको छ।

### तपसील

क्र. सं.	नाम थर	शुरु नियुक्ति			स्थायी नियुक्ति			कैफियत (स्थायी हुनु भन्दा अधिको नियुक्तिको किसिम)
		पद श्रेणी	देखि	सम्म	मिति	पद	श्रेणी	
१	उपेन्द्रकुमार सिंह	ना.प्रा.स. रा.प.अ.द्वि. प्रा.	२०४३।१०।७	२०५०।३।७	२०५०।३।८	ना.प्रा.स.	रा.प.अ. द्वि.प्रा.	योजना अवधिभरको लागि स्थायी नियुक्ति
२	गौरीशंकर प्रसाद सिंह	ना.प्रा.स.	२०४३।१२।१२	२०५०।२।३२	२०५०।३।१	ना.प्रा.स.	ऐ.ऐ.	योजना अवधिभरको लागि
३	रेशमबहादुर प्याकुरेल	ऐ.ऐ.	२०४२।५।२७	२०५०।४ मसान्त	२०५०।५।१	ऐ.ऐ.	ऐ.ऐ.	अस्थायी
४	रसिक लाल यादव	ऐ.ऐ.	२०३३।९।५	२०३४।१२।१९	२०३४।१२।२०	ऐ.ऐ.	ऐ.ऐ.	म्यादी नियुक्ति
५	सुदर्शन प्रसाद रेग्मी	स.प.वि.अ.	२०४०।६।११	२०४२।८।१७	२०४२।८।१८	स.प.वि.अ.	रा.प.तृती य	विकास/ अस्थायी
६	श्रीमती पार्वती धामी	ना.प्रा.स.	२०४३।१२।२२	२०४६।१२।६	२०४६।१२।७	ना.प्रा.स.	रा.प.अनं. द्वि. प्रा.	अस्थायी
७	जनकबहादुर धामी	ना.प्रा.स.	२०४३।१०।७	२०५०।३।७	२०५०।३।८	ऐ.ऐ.	ऐ.ऐ.	ऐ.ऐ.
८	मणीकुमार श्रेष्ठ	स.प.वि.अ.	२०४१।२।१०	२०५०।२।६	२०५०।२।७	स.प.वि.अ.	रा.प.तृती य प्रा.	अस्थायी
९	बासुदेव आचार्य	प्रा.स.	२०४३।५।१	२०५०।९।१९	२०५०।९।२०	प्रा.स.	रा.प.अनं. प्र.प्रा.	अस्थायी
१०	ऋषिराम लामिछाने	ना.प्रा.स.	२०४१।१२।५	२०५०।९।३	२०५०।९।४	ना.प्रा.स.	रा.प.अनं. द्वि. प्रा.	अस्थायी

यसरी निवेदक लगायत तमाम निजामती कर्मचारीहरूलाई उपदान तथा निवृत्तिभरण पाउने प्रयोजनका लागि निजामती सेवा (तेस्रो संशोधन) अध्यादेशको दफा ९ मा गरिएको व्यवस्था अनुकूलको कानूनी व्यवस्था नभएकोले सो एकै प्रकृतिको अवसरबाट बञ्चित हुने गरी अध्यादेश जारी गरिएकोले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२ मा उल्लेखित समानताको सिद्धान्त मूल्य र मान्यता विपरीत भै विभेदकारी कार्य हुन पुगेको छ। निवेदक लगायत तमाम निजामती कर्मचारीहरूलाई उक्त अध्यादेशको व्यवस्था अनुकूल नै हुने गरी उपदान र निवृत्तिभरण पाउने प्रयोजनका लागि सेवा अवधि गणना गर्नु गराउनु र सो प्रकृतिको सेवा अवधि गणना गर्ने प्रयोजनका लागि न्यायोचित समयावधिसमेत प्रदान गर्ने गरी कानून मिलान गर्नु भनी विपक्षीहरूसँग बारबार अनुरोध गरे तापनि त्यसको कुनै वास्ता र सुनुवाई नभएको र सो सम्बन्धमा उजुर गर्ने अन्य उपयुक्त र प्रभावकारी बैकल्पिक उपचारको मार्गसमेत नभएकोले बाध्य भै प्रस्तुत निवेदन गरेका छौं।

अतः मिति २०६९।१२।२९ गतेको नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित निजामती सेवा ऐन, २०४९ लाई संशोधन गर्न बनेको अध्यादेशको दफा ९ ले निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दफा ३७ पछाडी दफा ३७क थप गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा १४ बमोजिम स्थायी भएका निजामती कर्मचारीहरूलाई उपदान र निवृत्तिभरणको प्रयोजनका लागि सेवा अवधि गणना गर्ने व्यवस्थाबमोजिम निवेदक लगायत अन्य कर्मचारीसमेतलाई सोहीबमोजिमको व्यवस्था गर्नु त्यसका लागी आवश्यक पर्ने कानून बनाउनु भनी निर्देशनात्मक परमादेशको आदेश जारी गरी पाउँ भन्नेसमेत बेहोराको रिट निवेदन।

यसमा के कसो भएको हो? निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुनु नपर्ने हो? आदेश जारी हुन नपर्ने आधार कारण भए यो आदेशप्राप्त भएको मितिले बाटाको म्याद बाहेक १५ दिनभित्र विपक्षी नं.१ सम्माननीय राष्ट्रपति बाहेक अन्य विपक्षीहरूलाई महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत् लिखित जवाफ पठाउनु भनी यो सूचना दिई लिखित जवाफप्राप्त भएपछि वा अवधि नाघेपछि नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने यस अदालतको एक न्यायाधीशको इजलासको आदेश।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा “तर महिला दलीत, आदिवासी जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण सशक्तिकरण वा विकासको लागि विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन भन्ने व्यवस्था भए अनुसार महिला कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था हुने गरी ल्याइएको व्यवस्था नेपालको अन्तरिम

संविधानको धारा १३ को मर्म मूल्य, मान्यता अनुसार नै भएको छ भन्नेसमेत राष्ट्रपतिको कार्यालयबाट पेश भएको लिखित जवाफ ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ को तेस्रो संशोधन अध्यादेशबाट उक्त ऐनको दफा ३७ पछि ३७क थप गरी उक्त दफामा “प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ७(१४) बमोजिम स्थायी नियुक्ति पाएको निजामती कर्मचारीले यो दफा प्रारम्भ भएको मितिले साठी दिनभित्र निजले निजामती सेवाको स्थायी नियुक्ति लिनुभन्दा अघि गरेको विकासतर्फको पदमा निरन्तररूपमा गरेको सेवा अवधि जोडाउन निवेदन दिएमा त्यस्तो अवधिको शतप्रतिशत सेवा अवधि निवृत्तिभरण वा उपदानको लागि हालको सेवा अवधिमा गणना गरिने छ भनी कानूनद्वारा नै विशेष व्यवस्था गरिएको छ । यो व्यवस्था राज्यले विशेष संरक्षण गर्नुपर्ने समूह वा वर्गको हितको लागी व्यवस्था गरिएको सकारात्मक विभेद अन्तर्गतको विषय हो । कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गरिएको उक्त दफा ३७(क) को व्यवस्था संविधान सम्मत भएको हुँदा निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत सामान्य प्रशासन मन्त्रीको तर्फबाट पर्न आएको लिखित जवाफ ।

निजामती सेवा ऐनको तेस्रो संशोधन अध्यादेशद्वारा ऐनको दफा ७(१४) बमोजिम स्थायी नियुक्ति पाएका निजामती कर्मचारीको हकमा सम्म त्यस्ता कर्मचारीले विकासतर्फको पदमा निरन्तररूपमा गरेको सेवा अवधि गणना गरिने विशेष व्यवस्था गरेकोले निवेदकको मागबमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्ने होइन, रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत सामान्य प्रशासन मन्त्रालय एवं आफ्नो हकमा समेत ऐ.का सचिवको तर्फबाट पर्न आएको लिखित जवाफ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले दिएको अधिकार प्रयोग गरी राज्यले महिला संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने हुँदा सोही उद्देश्यको पूर्तिको लागि अध्यादेशको दफा ३७(क) को व्यवस्था गरेको हो । लामो समयसम्म महिला विकास कार्यक्रमतर्फ अस्थायी सेवा गरी ऐनको दफा ७(१४) बमोजिम स्थायी भएका निजामती कर्मचारी र विपक्षी निवेदक कर्मचारी समान अवस्थाका नहुँदा उपरोक्त व्यवस्था निवेदकका हकमा समेत लागु हुन पर्छ भन्न मिल्दैन । विकासतर्फ सेवा गरेका पुरुष कर्मचारीका हकमा समेत निजामती सेवा नियमावली २०५० को नियम १२३ को उपनियम २ को खण्ड (ख) बमोजिम मिति २०२६।८।११ भन्दा पहिले विकासतर्फको पदमा नियुक्ति पाई त्यस्तो सेवालार्ई अविच्छिन्न राखी स्थाई सेवामा आएका निजामती

कर्मचारीहरूको त्यस्तो साधारण तथा विकासतर्फको पदमा स्थायी सेवा अवधि निवृत्तिभरणको लागी जोडिने व्यवस्था गरेको देखिँदा पुरुष कर्मचारीलाई निवृत्तिभरणको प्रयोजनका लागि सेवा जोड्ने कार्यबाट बञ्चित गराएको छैन। उपरोक्त आधार कारणबाट मागबमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्ने होइन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय एवं आफ्नो हकमा समेत मन्त्रिपरिषद् अध्यक्षको तर्फबाट पर्न आएको लिखित जवाफ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम महिलाहरूको सशक्तिकरण वा विकास लागि विशेष व्यवस्था गर्न सकिने संवैधानिक व्यवस्थाबमोजिम नै आएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ लाई संशोधन गर्न बनेको अध्यादेशको दफा ३७क. संविधान प्रतिकूल नहुँदा रिट निवेदन खारेजभागी छ भन्नेसमेत कानून न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयको सचिवको तर्फबाट पर्न आएको लिखित जवाफ।

कर्मचारी प्रशासन, व्यवस्थापन तथा अभिलेख सम्बन्धी नीति, योजना तर्जुमा, अनुगमन मूल्याङ्कनको विषय यस मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र अन्तर्गत नभएको र यस मन्त्रालयको के कस्तो काम कारवाहीबाट निवेदकको कानून प्रदत्त हकमा आघात पुग्न गएको हो निवेदनमा स्पष्ट खुलाउन नसक्नु भएकोले यस मन्त्रालयलाई समेत विपक्षी बनाई दायर भएको रिट निवेदन निरर्थक हुँदा खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत कानून मन्त्रीका तर्फबाट पर्न आएको लिखित जवाफ।

नियमबमोजिम दैनिक पेसी सूचीमा चढी इजलाससमक्ष पेस हुन आएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदकका तर्फबाट उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ अधिवक्ता श्री हरि उप्रेती एवं अधिवक्ता श्री कृष्णप्रसाद सुवेदीले निवेदकहरू सरहका महिला विकास अधिकृतहरूले महिला विकासतर्फको सेवा अवधि जोडी निवृत्तिभरण र उपदान पाइरहेको अवस्था छ। निवेदकहरूको अवस्था पनि समान रहेको हुँदा यसरी समानहरूका बीचमा कानूनको प्रयोगमा विभेद गर्न पाइँदैन। तसर्थ सो सरहको सुविधा निवेदकहरूका हकमा समेत उपलब्ध गराउनु भनी परमादेशको आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने र प्रत्यर्थी नेपाल सरकारका तर्फबाट उपस्थित विद्वान् सहन्यायाधिवक्ता श्री रेवती राज त्रिपाठीले निवेदक र महिला विकास अधिकृतबीच फरक छ। महिला वर्गको संरक्षण, सशक्तिकरण गर्न विशेष व्यवस्था गर्न संविधानतः मिल्ने नै देखिएकोले राज्यले कानून बनाएर फरक व्यवहार गर्न सक्छ। हाम्रो सन्दर्भमा महिला वर्ग पिछडिएको समुदायभित्र पर्ने र उनीहरूको

संरक्षण,सशक्तिकरण र विकासका लागि विशेष व्यवस्था हुनु पर्ने कुरामा विवाद छैन। महिलाका लागि गरिएको यही व्यवस्था सबैले समानरूपमा पाउनुपर्छ भन्न नमिल्ने हुँदा रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्नेसमेत बहस प्रस्तुत गर्नुभयो।

विद्वान् अधिवक्ताहरूको उपरोक्त बहस बुँदालाई ध्यानमा राखी निवेदनसहितको मिसिल अध्ययन गरी हेर्दा यसमा निम्नलिखित प्रश्नहरूको निरोपण गर्नु पर्ने देखियो।

- १ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को तेस्रो संशोधन अध्यादेशको दफा ९ को व्यवस्था समानताको हक विपरीत निवेदकको हकमा भेदभावपूर्ण हो होइन?
- २ निवेदकको निवेदन मागबमोजिमको आदेश जारी हुने हो होइन?

पहिलो प्रश्नतर्फ विचार गर्दा, निवेदक लगायत तमाम निजामती कर्मचारीहरूले स्थायी नियुक्ति पाउनु भन्दाअघि विकासतर्फको पदमा अविच्छिन्न रूपमा गरेको सेवा अवधि निवृत्तिभरण र उपदानको प्रयोजनका लागि गणना नहुने, तर निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(१४) बमोजिम नियुक्त भएका महिला विकास अधिकृतहरूको हकमा भने निजहरूको विकासतर्फको सेवा अवधि उपदान र निवृत्तिभरण प्रयोजनका लागि गणना हुने गरी भेदभावपूर्ण रूपमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को तेस्रो संशोधन अध्यादेश पारित भएकोछ। यसरी समान अवस्थाका निवेदक लगायत तमाम कर्मचारीहरूलाई विभेदपूर्ण व्यवहार गरेको हुँदा उस्तै प्रकृतिको सेवा गरेका निवेदकलाई अध्यादेशको व्यवस्था जस्तै उपदान र निवृत्तिभरणको प्रयोजनका लागि सेवा अवधि गणना गर्नु गराउनु भनी विपक्षीका नाममा परमादेशको आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने मुख्य निवेदन दावी रहेको देखिन्छ। आजको उदार प्रजातान्त्रिक समाजमा समानता व्यक्तिको मौलिक अधिकार अन्तर्गत समावेश गरिने र त्यसको उल्लंघन भएमा प्रभावकारी उपचारको व्यवस्थासमेत संविधानमा सुनिश्चित गरिएको पाइन्छ। कुनै व्यक्ति, वर्ग वा समुदायलाई प्राप्त हकअधिकारको उपभोगमा सोहि हैसियतका अन्यलाई बञ्चितिकरण गरिन्छ भने त्यसलाई तर्कसंगत र न्यायोचित मानिँदैन। निवेदकले विवाद उठाएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को तेस्रो संशोधन अध्यादेशको दफा ९ को व्यवस्था हेर्दा “निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३७ पछि ३७क थप गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(१४) बमोजिम स्थायी नियुक्ति पाएका कर्मचारीले यो दफा प्रारम्भ भएको मितिले ६० दिनभित्र निजामती सेवाको स्थायी नियुक्ति पाउनुभन्दा अघि गरेको विकासतर्फको पदमा निरन्तर रूपमा गरेको सेवा अवधि जोडाउन निवेदन दिएमा त्यस्तो सेवा अवधिको

शतप्रतिशत सेवा अवधि निवृत्तिभरण र उपदानको प्रयोजनका लागि हालको सेवा अवधिमा गणना गरिनेछ” भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यसरी प्रस्तुत अध्यादेशले विकासतर्फको सेवा अवधि जोड्ने विषयमा समग्र निजामति कर्मचारीलाई समानरूपमा समेटेको नभई निजामति सेवा ऐनको दफा ७(१४) बमोजिम स्थायी भएका कर्मचारीहरूलाई मात्र समेटेको देखिन्छ। निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(१४)को कानूनी प्रावधान हेर्दा “आवश्यक न्यूनतम योग्यता पुरा गरी यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी निकायबाट सञ्चालित महिला विकास कार्यक्रमको स्थायी पदमा कार्यरत कम्तीमा ५ वर्ष अस्थायी सेवा गरेका महिला उम्मेदवारलाई मात्र यो दफा प्रारम्भ भएपछि एकपटकका लागि तोकिएको पदमा लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा लिई स्थायी नियुक्ति गर्न सकिने छ” भन्ने देखिन्छ। यसरी उक्त कानूनी प्रावधान महिला विकास कार्यक्रममा लामो समयसम्म अस्थायी काम गर्ने महिला कर्मचारीहरूलाई सकारात्मक विभेद, संरक्षण एवं सशक्तीकरणका माध्यमद्वारा विशेष सुविधाजनक व्यवस्था गरी एक पटकका लागि प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा स्थायी हुने मौका प्रदान गरेको देखिन्छ। निवेदकले महिला विकास कार्यक्रमतर्फबाट निजामति सेवामा स्थायी भएकाको हकमा निवृत्तिभरण र उपदानको प्रयोजनका लागि सेवा अवधि गणना हुने सोहि हैसियतका निवेदक लगायतका अन्य निजामती कर्मचारीहरूको विकासतर्फको सेवा अवधि गणना नहुने व्यवस्था भेदभावपूर्ण भएकोले हामीलाई पनि सोहि व्यवस्था हुनु पर्ने भनि जिकिर लिएको पाइन्छ। यसरी उक्त कानूनी व्यवस्था भेदभावपूर्ण हो होइन भन्ने सम्बन्धमा हेर्नु पर्ने देखियो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा समानताको हक सम्बन्धमा निम्न व्यवस्था गरिएको पाइन्छ।

धारा १३(१) सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बञ्चित गरिने छैन।

धारा १३(२) सामान्य कानूनको प्रयोगमा कुनै पनि नागरिकमाथि धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति वा वैचारिक आस्था वा ति मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन।

धारा १३(३) राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग जात, जाती, उत्पत्ति भाषा वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन।

तर महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी वा किसान मजदुर वा आर्थिक सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्धा तथा अपाङ्ग वा शारिरीक वा मानसिक रूपले अशक्त



व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन भन्ने संवैधानिक व्यवस्था देखिन्छ। यसका अतिरिक्त अन्तरिम संविधानको धारा २१ मा “आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरीब किसान र मजदूरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुनेछ” भन्ने उल्लेख भई महिलाहरू समेतका लागि सामाजिक न्यायको हकको व्यवस्था गरेको पाइन्छ।

उपरोक्त संवैधानिक प्रावधानबाट नागरिकहरूबीच अविभेदको सिद्धान्तलाई संवैधानिक सुनिश्चितता प्रदान गर्दै निश्चित वर्ग समुदायको विकास, संरक्षण र सशक्तिकरणका लागि समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा विशेष कानून निर्माण गरी लागू गर्न सकिने व्यवस्था संविधानमा स्पष्ट उल्लेख गरेको देखिन्छ। समानताको सिद्धान्त निरपेक्ष सिद्धान्त होईन यो सापेक्षिक सिद्धान्त हो। सामान्यरूपमा भन्दा समानताको सिद्धान्तले समान हैसियतका व्यक्तिहरू बीचमा भेदभावपूर्ण व्यवहार नहुने गरी राज्यले सबैलाई समान कानून लागू गर्नु पर्छ भन्ने हो। यसलाई औपचारिक समानता भनिन्छ। तर समाजका सबै नागरिक, वर्ग, समुदाय आदि यथार्थमा समानस्तर र हैसियतका मात्र हुँदैनन्। उनिहरूको आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक परिवेश फरक फरक हुन सक्छ। जसले गर्दा सबैले राज्यद्वारा प्रदान गरिने शिक्षा, स्वास्थ्यसेवा, रोजगारीको अवसर इत्यादिको समान लाभ लिन सक्दैनन्। यसरी असमान अवस्थाका नागरिक, वर्ग, समुदायलाई समान कानून बनाई निरपेक्ष ढंगबाट लागू गरियो भने त्यसबाट समानता कायम हुनुको सट्टा असमानता नै कायम रहिरहन्छ। त्यसैले समानताको यो औपचारिक स्वरूप मात्रले समाजका विविध वर्ग समुदायका नागरिकहरूले राज्यद्वारा प्रदान गरिने सेवा, सुविधा, अवसरको लाभ लिन नसक्ने हुँदा यि हक अधिकार सबै तहका नागरिकले समानरूपमा उपभोग गर्न सक्नु भनि आधुनिक संवैधानिक कानूनले सारभुत समानताको सिद्धान्तको विकास गरेको पाइन्छ। सारभुत समानताको सिद्धान्तले समानहरूबीच समान व्यवहार र असमानहरूबीच असमान व्यवहारको सिद्धान्तलाई अंगिकार गरेको हुन्छ। अर्थात् यस सिद्धान्तअनुसार नागरिकहरूबीच फरकफरक हक अधिकार, सुविधा, सहूलियतको व्यवस्था गर्ने गरी राज्यले आवश्यक नीति नियम लागू गर्न सक्छ। त्यस्ता प्रावधानहरूलाई समानताको हक प्रतिकूल रहेको मान्न मिल्दैन।

अन्तरिम संविधानको धारा १३(३) ले नै दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी वा किसान मजदुर वा आर्थिक सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्धा तथा अपाङ्ग लगायत महिला वर्गको

सशक्तिकरण संरक्षण र विकासका लागि विशेष कानून बनाई लागू गर्न सकिने गरी न्यायोचित वर्गिकरण र सकारात्मक विभेद गर्न सक्ने अवधारणालाई स्वीकार गरेको छ। संविधानद्वारा प्रत्याभुत यस अवधारणा अनुसार निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७(७)मा निजामति सेवाको पदपूर्तिलाई समावेशी बनाउने विशेष व्यवस्था भैसकेको पाइन्छ। यसरी राज्यबाट संरक्षण सशक्तिकरण र विकास गर्नुपर्ने वर्गको रूपमा महिलालाई राखिएको एव नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले परिकल्पना गरेको सारभूत समानता, समावेशीता, लैङ्गिक न्याय र सामाजिक न्यायको उद्देश्य प्राप्तिका लागि कुनै खास वर्ग वा समुदायलाई के कसरी संरक्षणात्मक उपाय अपनाउने भन्ने कुरा राज्यको विवेकको कुरा हो। सारभूत समानता कायम गर्ने सिलसिलामा गरिने विशेष उपाय आमरूपमा सबैलाई उपलब्ध गराउनु पर्छ भन्ने हो भने विशेष उपाय भन्ने नै रहन नसक्ने अवस्था आउँछ। अपेक्षाकै कुरा गर्ने हो भने सबै मानव समान हुन सक्नु भन्ने हो तर व्यवहारिक असमानता हटाउने कुराको लागी विभिन्न सकारात्मक प्रयासहरू गर्नु पर्ने हुन्छ जुन एकैचोटि सम्पन्न नहुनपनि सक्छ। असमान अवस्थाका वर्ग समुदायबीच निरपेक्ष समानता खोजिए अन्ततः यसले पुनः असमानतालाई नै निरन्तरता दिन पुग्दछ। त्यसैले महिला विकास अधिकृतलाई विशेष समुहको रूपमा एकपटकलाई भनि दिएको सुविधालाई सर्व सामान्यरूपमा अरुले पनि बराबररूपमा पाउनु पर्छ भन्ने हो भने अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(३) को मर्म पुरा हुने देखिँदैन। साथै लक्षित वर्गको रूपमा निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन पश्चात सेवा प्रवेश गरेका महिला कर्मचारी र निवेदकको अवस्था एवं हैसियत एक समान रहेको भन्ने देखिँदैन। समानता सम्बन्धी कानूनले सबै नागरिकहरूलाई एकै प्रकारको व्यवहार गरिनु पर्छ भनि निरपेक्ष समानता (Absolute Equality) लाई अंगिकार गरेको अर्थ गर्न पनि नमिल्ने भनि शम्भुप्रसाद संजेलसमेत वि. नागरिक उड्डयन प्राधिकरण (ने.का.प.२०६४ अंक ९ नि.न.७८७६ पृष्ठ १११८) भएको रिट निवेदनमा यस अदालतबाट व्याख्यासमेत भएको पाइन्छ। उल्लेखित आधार कारणबाट निजामति सेवा ऐन, २०४९ को तेस्रो संशोधन अध्यादेशको दफा ९ ले महिला विकास अधिकृतका हकमा गरेको विशेष व्यवस्था संविधान संगत नभई निवेदकको हकमा भेदभावपूर्ण रहेछ भन्न मिल्ने।

अब निवेदन मागबमोजिमको आदेश जारी हुने हो होइन भन्ने दोस्रो प्रश्नतर्फ विचार गर्दा माथि विवेचित आधार र कारणबाट सामान्य कानूनको प्रयोगमा कुनै पनि नागरिकहरूबीच भेदभाव नगरिने तर विशेष कानूनको प्रयोग गरी नागरिकहरूबीच फरक व्यवहार गर्न सकिने संविधानको व्यवस्था अनुसार महिलालाई

लक्षित वर्गको रुपमा हेरी कानून निर्माण भएको मान्नु पर्ने हुन आयो। निजामति कर्मचारीहरुको पुर्व सेवा अवधि जोड्ने वा नजोड्ने त्यसका लागि के कस्ता नीतिगत शर्त तोक्ने भन्ने विषय पूर्णरुपमा विधायिकि दायराभित्र पर्ने देखिँदा कानून निर्माणकै तहमा अदालतले हस्तक्षेप गर्न मिलेन। तसर्थ उल्लिखित आधार र कारणबाट निवेदन मागबमोजिम परमादेशको आदेश जारी गर्न मिलेन। प्रस्तुत रिट निवेदक खारेज हुने ठहर्छ।

साथै निवेदन मागबमोजिम परमादेशको आदेश जारी गरी पाउँ भन्ने रिट निवेदन खारेज भए तापनि निजामती सेवामा महिला विकास कार्यक्रम बाहेकका लामो समय अविच्छिन्न सेवा गरी सकेका विकासतर्फका कर्मचारीहरुसमेत प्रवेश गरेको अवस्था हुँदा महिला विकास कार्यक्रमबाट सेवा प्रवेश गर्नेहरु सरह निवृत्तिभरण र उपदानका लागि सेवा अवधि गणना सम्बन्धमा के कति विशेष उपाय गर्न सम्भव हुन्छ सोतर्फ विचार गर्नु भनी नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिएको छ। विपक्षीहरुको जानकारीको लागि प्रस्तुत आदेशको प्रतिलिपि महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत् पठाइ दिनु। दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल अभिलेख शाखामा बुझाइ दिनु।

प्रधान न्यायाधीश

उक्त रायमा म सहमत छु ।

न्यायाधीश

इति सम्बत् २०७२ साल भदौ महिना १६ गते रोज ४ शुभम्-----

इजलास अधिकृत: सुरेशराज खनाल

कम्प्युटर: अमिररत्न महर्जन