

प्रशासकीय अदालत

इजलास

श्री काशीराज दाहाल.....अध्यक्ष

श्री चित्रदेव जोशीसदस्य

फैसला

सम्बत् २०६७ सालको पु.वे.नं..... २७

मुद्दा :- सेवाबाट हटाएको ।

सर्लाही जिल्ला ब्रम्हपुरी गा.वि.स. वडा नं २ घर भई विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय सिंहदरवारमा बरिष्ठ टेक्नीकल अफिसर रा.प.द्वि.(प्रा.) पदबाट हटाइएका राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियार.....१.पुनरावेदक

विरुद्ध

श्री विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय सिंहदरवार, काठमाडौं.....१ } विपक्षी
श्री सचिव, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय.....१ } प्रत्यधी
श्री लोकसेवा आयोग केन्द्रिय कार्यालय काठमाडौं१ }

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९ को उपदफा (१) तथा प्रशासकीय अदालत नियमावली, २०५१ को नियम ६ बमोजिम यस अदालतमा दायर भएको प्रस्तुत मुद्दाको संक्षिप्त तथ्य र निर्णय यस प्रकार छ :-

Glasgow, Scotland मा LLM Information Techonology and Telecommunation Law विषयमा अध्ययन गर्न २०६४।५।२ देखि लागू हुने गरी २ वर्षको अध्ययन विदा स्वीकृतिका लागि विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा बरिष्ठ टेक्निकल अफिसर पदमा कार्यरत यी पुनरावेदक राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारले २०६४।२।११ मा दिएको निवेदनमा नेपाल सरकार (सचिवस्तर) को मिति २०६४।२।१६ को निर्णयानुसार २०६४।५।२ देखि २०६५।५।१ सम्मको १ वर्षको वेतलवी अध्ययन विदा स्वीकृत भएकोमा सो विदा व्यतित भइसकेपछि पुनः यी पुनरावेदकको माग बमोजिम २०६५।५।२ देखि २०६६।५।१ सम्म नेपाल सरकार (सचिवस्तर) को मिति २०६५।७।२० को निर्णयानुसार १ वर्ष थप वेतलवी अध्ययन विदा स्वीकृत भएको र सो विदा समेत समाप्त भएपछि निजले पुनः २ वर्ष थप अध्ययन विदा माग गरेकोमा नेपाल सरकार (सचिवस्तर)को मिति २०६६।६।२१ को निर्णयानुसार सम्बन्धित विश्वविद्यालयबाट आधिकारिक रूपमा समय किटानको प्रमाणपत्र पेश गर्न निज पुनरावेदकको स्थायी ठेगानामा पत्र पठाएको र तत्सम्बन्धमा कारवाही हुँदा नेपाल सरकार(सचिवस्तर) को मिति २०६६।९।२२ को निर्णयानुसार थप अध्ययन विदा अस्वीकृत भएकाले मन्त्रालयमा हाजिर हुन आउने भन्ने वारेको मिति २०६६।९।२२ को नेपाल सरकार विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको पत्र ।

नेपाल सरकार, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा बरिष्ठ टेक्निकल अफिसर पदमा पदाधिकार रहेका यी पुनरावेदक मिति २०६६।५।२ देखि २ वर्षको लागि माग गर्नु भएको थप अध्ययन विदा मिति २०६६।९।२२

को निर्णयानुसार अस्वीकृत भएकाले कार्यालयमा हाजिर हुन आउन पटक-पटक पत्राचार गरिएकोमा घर ठेगानामा सम्बन्धित व्यक्ति फेला नपरेको भनी पत्र फिर्ता आएको साथै निज अध्ययनरत *University of Strathclyde, Glasgow, Scotland, The Law of School* मा समेत पत्राचार गरिएकोमा पनि सम्पर्क राख्न नआई लामो समयसम्म कार्यालयमा अनुपस्थित भएकाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१(१) को खण्ड (छ) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ (ख) (१) अनुसारको विभागीय कारवाही किन नगर्ने ? कारवाही गर्नु नपर्ने कारण भए बाटोको म्याद बाहेक १५(पन्ध्र) दिन भित्र सफाइ पेश गर्नु हुन सूचना प्रकाशित गरिएको छ, अन्यथा नियमानुसार भै जाने व्यहोरा समेत मिति २०६७।१।५ को निर्णयानुसार जानकारी गराइन्छ भन्ने समेत व्यहोराको यी पुनरावेदकलाई विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको सफाइ पेश गर्ने बारेको मिति २०६७।१।९ गते गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचना ।

निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६१(२) अनुसार निजामती कर्मचारीले सेवा अवधिभर पटक-पटक तीन(३) वर्ष तथा सरकारलाई लागेमा अर्को थप दुई वर्ष गरी जम्मा ५ वर्षको अध्ययन विदा दिन पाउने व्यवस्था निजी प्रयासमा स्वदेश तथा विदेशमा अध्ययन गर्न जाने निजामती कर्मचारीको हकमा समेत लागू हुने व्यहोरा सोही नियमावलीको नियम ६१(५) मा भएको अवगत नै छ । म एक राष्ट्रसेवक निजामती कर्मचारीको हैसियतले मैले अध्ययन गरिरहेको विषय निजामती सेवाका लागि अति उपयोगी हुनुका साथै मलाई मेरो सेवा समूहमा रही कार्य सम्पादन गर्न अति उपयोगीसिद्ध हुने देखिएकोले मैले अध्ययन तथा सीप पूरा गर्न लाग्ने थप समयका लागि मन्त्रालयमा थप अध्ययन विदा उपलब्ध गराई पाउँ भनी निवेदन पेश गरेको व्यहोरा समेत अवगत नै छ । पूर्व प्रेषित निवेदन उपर शैक्षिक उपाधिको महत्व मनन नभई मेरो थप अध्ययन विदाको हकमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को दफा ६४(१) (क) बमोजिम ६० दिन भित्र स्वीकृति भयो होला भन्ने अपेक्षा गरी नोभेम्बर २००९पछि मेरो शैक्षिक उपाधिसंग सम्बन्धित तालिममा विभिन्न सघं सस्थासंग संलग्न भई रहेकोमा हाल ६ महिना पछि आएर मिति २०६७।१।९ को गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचना अनुसार सो विदा अस्वीकृत भएको व्यहोरा सहित सफाइ पेश गर्न भनेकोमा म र मेरो परिवार सहित हाल स्कटल्याण्डमा नै रही मेरो वृत्ति विकासलाई निरन्तरता गरिरहेकोले यहाँ विभिन्न परिस्थितिहरू मिलाइ आउँदो जुन १५, २०१० (असार १, २०६७) का दिन त्यहाँ उपस्थित हुनु आउने व्यहोरा अवगत नै रहेकाले मेरो वृत्ति विकासलाई निरन्तरता दिन मेरो पूर्व प्रेषित निवेदन अनुसारको थप अध्ययन विदा स्वीकृत गरी पाउँ भनी निवेदन समेत पेश गरेको छु, साथै मेरो अध्ययनको सिलसिलामा मेरो श्रीमती २०६६ असार देखि विरामी भई अस्पतालमा समेत भर्ना भएको र हाल डाक्टरको प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहिरहेको तथा डाक्टरको सल्लाह अनुसार अभै केही समय स्कटल्याण्डमामै बसी औषधी उपचारलाई निरन्तरता दिनुपर्ने भएको हुँदा सोको सम्बन्धमा आवश्यक कागजात पनि यसैका साथ संलग्न राखी तत्कालै उपस्थित हुन सक्ने अवस्था नरहेको व्यहोरा सहित यो सफाइ पेश गरेको छु भन्ने समेत व्यहोराको यी पुनरावेदक राजीवप्रसाद गुप्ताले मिति २०६७।१।२२ मा विज्ञात तथा प्रविधि मन्त्रालयमा पेश गरेको स्पष्टीकरण ।

वरिष्ठ टेक्निकल अफिसर पदमा कार्यरत राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारले मिति २०६६।५।२ देखि विदा स्वीकृत नगराई बस्नु भएकोमा तपाईंलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१(१) को खण्ड (छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को देहाय (ख) (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने सम्बन्धमा विभागीय कारवाही किन नगर्ने ? भनी सोही ऐनको दफा ६६ बमोजिम सफाइ पेश गर्न मिति २०६७।१।९ को सूचनाद्वारा मौका दिइएकोमा तपाईंले मिति २०६७।१।२२ मा पेश गर्नु भएको सफाइ निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६१ को (३), नियम ५३ क को (३) र (४) तथा नियम ६३ क को अनुसूची १२ (ख) समेतको कानूनी व्यवस्था विपरीत भएकोले तपाईंले पेश गर्नु भएको सफाइ सन्तोषजनक नदेखिदा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१(१) को देहाय (६) मा उल्लेखित विदा

स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को देहाय (ख) को (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने सजाय दिन नपर्ने कुनै कारण भए त्यस्तो सजाय दिन नपर्ने कारण सहित ३० दिन भित्र मन्त्रालयमा स्पष्टीकरण पेश गर्नु हुन यो सूचना प्रकाशित गरिएको छ अन्यथा कानून बमोजिम भैजाने व्यहोरा मिति २०६७।२।२३ को निर्णयानुसार जानकारी गराईन्छ भन्ने समेत व्यहोराको यी पुनरावेदकलाई मिति २०६७।२।२७ को गोरखापत्रमा पुनः प्रकाशित स्पष्टीकरण पेश गर्ने सूचना ।

निजी प्रयासमा बेतलवी अध्ययन विदा लिई अध्ययन गर्न गएकोले निजामती सेवा नियमावलीको नियम ५३(क) को कानूनी प्रावधान मेरो हकमा प्रयोग गर्न मिल्दैन । उक्त नियम ५३ (क) को ३ बमोजिम मनासिब माफिकको कारण सहितको सूचना सहित विदा माग गरी विदा स्वीकृत भएको अवस्थामा बाहेक सो अवधि भित्र हाजिर नहुने निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय हुने कानूनी प्रावधान रहेको छ । म निवेदकले माग गरे अनुसार एक वर्ष अर्थात मिति २०६५।५।२ गते देखि २०६६।५।३० गते सम्मको एक वर्षको थप अध्ययन विदा नियम ६४(१ख) बमोजिम स्वीकृत भएको र मिति २०६६।६।१ देखि थप २ (दुई) वर्षको अध्ययन विदा मनासिब माफिकको कारण सहित University of Strathclyde, Glassgow को 15 September 2009 को पत्र साथ मिति २००९।९।१६ मा निवेदन गरेकोमा सो निर्णयको जानकारी सूचना प्रविधिको युगमा उपलब्ध भएका कुनै माध्यमबाट मलाई नदिई विभागीय कारवाही गर्नु निजामती कर्मचारीको वृत्ति विकास गर्ने अवधारणाको विपरित रहेको छ । साथै म निवेदक कुनै संस्थाको मनोनयनमा अध्ययन गर्न नगएको, सो अवधिमा मैले कुनै खर्च नपाएको, तलब समेत नबुझेको तथा उक्त ऐनको दफा ४० (घ) बमोजिम कबुलियत समेत नगरेको अवस्थामा उक्त नियम ५३ क को (४) मा उल्लेखित मैले नपाएको तलब भत्ता र खर्च मबाट असूल उपर गर्ने कानूनी प्रावधान समेत मेरो हकमा आकर्षित हुन नसक्ने अवस्थामा मेरो सफाइ उक्त नियम ५३ क को (३) र (४) को विपरित रहेको भनी विभागीय सजायको आधारको रूपमा ग्रहण गर्नु प्रत्यक्ष रूपमा कानूनी त्रुटिपूर्ण रहेको छ । म निवेदकले निजामती सेवा नियमावलीको नियम ६१(२) बमोजिम निजामती कर्मचारीले सेवा अवधि भरमा ५ वर्ष सम्म अध्ययन विदा पाउनेमा म निवेदकले दुईवर्षको अध्ययन विदा उपयोग गरी थप दुई वर्षको अध्ययन विदा माग गरेकोमा विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको जानकारी नगराई उक्त नियम ६४ (१ख) बमोजिम विदा स्वीकृत भएको अवस्थामा मलाई विभागीय सजाय गर्न माग गरिएको स्पष्टीकरण उक्त नियम ११० को रित्त पुगेको समेत नभएकोले गैरकानूनी रूपमा मलाई सेवाबाट हटाउने गरी गर्न लागिएको विभागीय कारवाही रोकी म निवेदकलाई हाजिर गराई कामकाजमा लगाउनुपर्नेमा सो नगराएको कार्य आफैमा त्रुटिपूर्ण रहेको छ । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम २१ बमोजिम निर्णयको सूचना पाएको मितिले तीन महिना भित्र सम्बन्धित मन्त्रालयमा हाजिर हुन जानुपर्ने व्यवस्था र सोही अनुसार विभिन्न नियममा तीन महिना वा ९० दिनको अवधिमा केन्द्रित भई कामकाज, सजाय आदि तोक्ने कानूनी सिद्धान्तको आधारमा नियम २१ मा उल्लेख भएको “निर्णयको सूचना पाएको मितिले तीन महिना” बमोजिम मिति २०६७।१।९ मा गोरखापत्रमा प्रकाशित सूचनाबाट विदा अस्वीकृतको जानकारी प्राप्त गरेको मिति २०६७।३।१ (असार १, २०६७) मै हाजिर हुन उपस्थित हुने व्यहोरा खुलाई फयाक्स मार्फत पत्राचार गरेको र म उक्त असार १ गते उपस्थित भई हाजिर हुन पाउँ भनी निवेदन समेत दिइसकेकोमा मलाई कुनै फौजदारी अभियोग नलागेको, म निलम्बनमा नपरेको, मैले सेवाबाट अवकाश नपाएको, मलाई सेवाबाट नहटाई सकिएको तथा मागिएको स्पष्टीकरणको समयवधि बाँकी मै रहँदा रहँदैको अवस्थामा मलाई कुन ऐन, नियम र कानूनका प्रावधानले हाजिर गराउन बाधा पुऱ्याएको हो ? सो एकिन समेत गर्न नसकिएकोले हाजिर नगराउने काम कारवाही त्रुटिपूर्ण छ भन्ने समेत व्यहोराको यी पुनरावेदकले विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा मिति २०६७।३।१४ मा पेश गरेको स्पष्टीकरण ।

निज उपसचिव राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारलाई विभागीय सजाय सम्बन्धमा सो को लागि परामर्श माग गर्दा भर्नु पर्ने फाराम भरी पंजिका बमोजिमको परामर्शका निमित्त सक्कलै फाइल संलग्न गरी आवश्यक कार्यार्थ पठाइएको व्यहोरा नेपाल सरकार (सचिवस्तर) को मिति २०६७।१।१४ को निर्णयानुसार अनुरोध छ भन्ने समेत व्यहोराको विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको मिति २०६७।१।२३ मा लोकसेवा आयोग समक्ष परामर्श माग गरेको पत्र ।

मिति २०६७।१।२३ को पत्रानुसार उपसचिव राजीवप्रसाद गुप्तालाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ (१) (छ) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को देहाय (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने विभागीय सजाय गर्न परामर्श माग भई आएकोमा माग भए बमोजिम परामर्श पठाउने भनी आयोगबाट मिति २०६७।७।२९ मा निर्णय भएको हुँदा निर्णयानुसार सक्कल फाइल फिर्ता पठाइएको छ, निजलाई कारवाही भई सकेपछि सोको जानकारी आयोगलाई समेत दिनुहुन अनुरोध छ भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६७।७।३०मा लोकसेवा आयोगको परामर्श सहित फाइल फिर्ता पठाएको पत्र ।

विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा बरिष्ठ टेक्निकल अफिसर पदमा कार्यरत राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिम कसूर गरेको देखिन आएकोले निज राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारसंग निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६६ को उपदफा (१) बमोजिम नेपाल सरकार (सचिवस्तर) को मिति २०६६।९।२२ को निर्णयानुसार कार्यालयमा हाजिर हुन आउनु भनी मिति २०६६।१०।११ को पत्रबाट जानकारी गराइएकोमा निज उपस्थित नभएकाले पुनः मिति २०६७।१।५ को निर्णयानुसार निज रौनियारलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ उपदफा (१) को खण्ड (छ) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) अनुसार विभागीय कारवाही किन नगर्ने ? भनी सफाइ पेश गर्न १५(पन्ध्र) दिनको समय दिई मिति २०६७।१।९ गतेको गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशन भएपश्चात निज रौनियारबाट पेश भएको सफाइ सन्तोषजनक नभएकोले मिति २०६७।२।२३ मा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम विभागीय कारवाहीको लागि सजाय प्रस्ताव गरी ऐनको दफा ६७ बमोजिम उचित म्याद (३०दिन दिई स्पष्टीकरण माग गर्न निर्णय भई तदनुसार मिति २०६७।२।२७ गते गोरखापत्रमा समेत सूचना प्रकाशित गरी स्पष्टीकरण माग गरिएकोमा निज रौनियारले दिइएको म्याद समाप्त भइसकेपछि मिति २०६७।३।१ गते स्पष्टीकरणको सट्टा हाजिर गर्न पाउँ भनी निवेदन दिनु भएको र पछि मिति २०६७।३।१४ मा पेश गर्नु भएको विभिन्न दश बुँदाहरू सहितको चार पृष्ठको स्पष्टीकरण समेत सान्दर्भिक र सन्तोषजनक नभएको तथा कागजात, बुझिएका सबूद प्रमाण र पेश भएको स्पष्टीकरण उपर समेत विचार गर्दा सबूद प्रमाणबाट निजले ऐनको दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिमको कसूर गरेको देखिएकोले निज राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियार उपर सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिमको सजाय प्रस्तावित गरी सो सजाय गर्नको निमित्त परामर्शको लागि मिति २०६७।१।२३ मा लोकसेवा आयोगमा पठाइएकोमा उक्त आयोगको च.नं ४७३ मिति २०६७।७।३० को पत्रबाट प्रस्ताव गरिए अनुसार सजाय गर्न परामर्श प्राप्त भए अनुरूप निज राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारलाई ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने सजाय दिने निर्णय आदेश गरिएको छ । यो आदेशमा चित्त नबुझेमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११४ को खण्ड (घ) को म्यादभित्र प्रशासकीय अदालत समक्ष पुनरावेदन दिन सकिनेछ भन्ने समेत व्यहोराको यी पुनरावेदकलाई मिति २०६७।८।१६ मा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिवले गरेको विभागीय सजायको आदेश ।

नेपाल सरकार (सचिवस्तर) को मिति २०६७।८।१६ को निर्णयानुसार तपाईंलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिम कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी मिति २०६६।५।२ देखि लागू हुने गरी सेवाबाट हटाइएको व्यहोरा अनुरोध छ भन्ने समेत व्यहोराको विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयबाट मिति २०६७।८।१९मा यी पुनरावेदक राजीवप्रसाद गुप्तालाई सेवाबाट हटाएको पत्र ।

मिति २०६७।८।१९ को सेवाबाट हटाउने सजाय गरेको पत्रमा मिति २०६६।५।२ देखि लागू हुने गरी सेवाबाट हटाइएको व्यहोरा उल्लेख गरिएको हुनाले त्यसरी निर्णय मिति २०६७।८।१६ भन्दा अगाडिको मिति देखि लागू हुने गरी पश्चात्दर्शी असर (Restropective Effect) दिएर गरिएको हुनाले निजामती सेवा नियमावलीको नियम ११२ (३) र सोको प्रतिबन्धित वाक्यांशमा उल्लेखित व्यवस्था समेतको विपरित छ । विदा स्वीकृत गरी अध्ययन गर्न गएको र सो अध्ययन कोर्ष पूरा गर्न थप विदा माग गरेपछि एक वर्षको थप विदा स्वीकृत गर्ने र सो विदा अवधिसम्म पनि मैले अध्ययन गरेको कोर्ष पूरा नहुने भएकोले उक्त अध्ययन कोर्ष पूरा नै नगरी फर्कन सक्ने अवस्था नभएकोले साथै त्यस स्वीकृत अध्ययनको कुनै महत्व नहुने अर्थात् अध्ययनको औचित्य नै नरहने, साथै मन्त्रालय स्वयंले विदा स्वीकृत गरी अध्ययन गर्न पठाएको तथ्य पनि प्रस्तुत मुद्दामा विचाराणीय हुन जरूरी छ । सेवाबाट हटाउने वारेको सम्पूर्ण काम कारवाही र निर्णयको सम्पूर्ण सक्कलहरू माग गर्दा मन्त्रालयले उपलब्ध नगराएको हुनाले निजामती सेवा नियमावलीको नियम ११२(४) बमोजिम सम्मानित अदालतको आदेश बमोजिम मिसिल भिकाई हेर्दा मेरो कानून व्यवसायी मार्फत आवश्यक खण्डन र प्रतिरक्षा गर्ने हक सुरक्षित गरी पाउँ । अतः उल्लेखित तथ्य र कानूनको आधारमा मलाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको मिति २०६७।८।१६ को निर्णय र सो निर्णयानुसार मिति २०६८।८।१९ को पत्र समेतलाई बदर गरी प्रस्तुत कारवाही र सजायबाट पूर्ण रूपमा सफाई पाउने गरी इन्साफ/न्याय गरी पाउन सम्मानित अदालत समक्ष यो पुनरावेदन पत्र चढाएको छु भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६७।१०।१९ गते यी पुनरावेदकले यस अदालतमा दायर गरेको पुनरावेदन पत्र ।

पुनरावेदकले निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४(१क) को खण्ड (ख) को कानूनी व्यवस्थाको प्रतिकूल हुने गरी गरिएको विभागीय कारवाही त्रुटिपूर्ण भएको त्यसमा पनि सेवाबाट हटाउने सजाय गरेको निर्णयमा निर्णय मिति भन्दा अगाडिको मितिदेखि लागू हुने गरी पश्चात्दर्शी असर पार्ने गरी भएको विभागीय सजायको निर्णय कानूनी व्यवस्था एवम् न्यायिक सिद्धान्त प्रतिकूल भएको भन्ने पुनरावेदकको जिकिर विचाराणीय भएकोले अ.व. २०२ नं बमोजिम विपक्षीलाई महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय मार्फत भिकाई आएपछि नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६७।१२।१०मा यस अदालतबाट भएको आदेश ।

विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा पदाधिकार रहेका तत्कालिन वरिष्ठ टेक्निकल अफिसर (रा.प.द्वि.प्रा.) राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियार त्यस मन्त्रालयको मिति २०६४।२।१६ को निर्णयानुसार मिति २०६४।५।२ देखि मिति २०६५।५।१ सम्म एक वर्ष र मिति २०६५।७।२० को निर्णयानुसार मिति २०६५।५।२ देखि मिति २०६६।५।१ सम्म गरी जम्मा दुई वर्ष अध्ययन विदा स्वीकृत भएको देखिएको र पुनरावेदकले मिति २०६६।५।२ देखि थप २ वर्ष अध्ययन विदा मागगरी विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयकमा पठाएको विदाको निवेदन उपर कारवाही हुँदा मिति २०६६।६।२१ को निर्णयानुसार सम्बन्धित विश्वविद्यालयबाट आधिकारिक रूपमा समय किटानको प्रमाणपत्र पेश गर्न यी पुनरावेदलाई सम्बोधन गरी लेखेको पत्र मिसिल संलग्न रहेको र मिति २०६६।९।२२ को निर्णयानुसार विदा अस्वीकृत भएको पत्र निजको ठेगानामा पठाएको भन्ने देखिन्छ । यी पुनरावेदकलाई सम्बन्धित विश्वविद्यालयबाट आधिकारिक रूपमा समय किटानको प्रमाणपत्र पेश गर्न लेखेको पत्र निजको कुन ठेगानामा पठाई सो सम्बन्धमा निजलाई जानकारी भए नभएको के हो ?

सो सम्बन्धी जवाफ सहितको विवरण सम्बन्धित मन्त्रालयबाट मगाई आएपछि नियमानुसार पेश गर्नु भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६८।६।९ मा यस अदालतको आदेश ।

नेपाल सरकार विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा तत्कालीन समयमा वरिष्ठ टेक्निकल अफिसर (रा.प.द्वि.प्रा) पदमा कार्यरत राजीवप्रसाद गुप्ता रौनियारले मिति २०६४।५।२ देखि २०६५।५।९ सम्म १ वर्ष र २०६५।५।२ देखि २०६६।५।९ सम्म गरी अर्को १ वर्ष (जम्मा दुई वर्ष) अध्ययन विदा स्वीकृत गरई विदामा बस्नु भएको र सोही क्रममा मिति २०६६।५।२ देखि थप दुई वर्ष अध्ययन विदा माग गरी १६ सेप्टेम्बर, २००९ को मिति रहेको निवेदन पेश गर्नु भएकोमा मन्त्रालयको मिति २०६६।६।२९ को निर्णयानुसार सम्बन्धित विश्वविद्यालयबाट आधिकारिक रूपमा समय किटानको प्रमाणपत्र पेश गर्न च.नं. २०८ मिति २०६६।६।२२ को पत्रबाट अनुरोध गरी सो पत्र निजको घर ठेगाना ब्रम्हपुरी गा.वि.स. वडा नं. २, सर्लाही, जनकपुर उल्लेख गरी हुलाक मार्फत रजिष्ट्री गरी मिति २०६६।६।२६ मा पठाइएको प्रमाण स्वरूप हुलाकको दर्ता (रजिष्ट्री) को रसिदको फोटोकपी यसैसाथ संलग्न गरी पठाइएको व्यहोरा आदेशानुसार अनुरोध छ, साथै हुलाकद्वारा रजिष्ट्री गरी पठाइएको पत्र सम्बन्धित ठेगाना फेला नपरे वा सम्बन्धितले बुझ्न इन्कार गरेको अवस्थामा पठाउने (प्रेषक) समक्ष फिर्ता हुने अन्यथा प्राप्तीको सूचना प्रेषकलाई नदिइने भएकोले निज रौनियारको स्थायी घर ठेगानामा बुझाईएको रजिष्ट्री पत्रबाट निजलाई जानकारी भएन भन्न सकिने अवस्था नभएको व्यहोरा समेत अनुरोध छ । पछि निजबाट कुनै प्रमाण पेश नगरेकोले मिति २०६६।९।२२ को निर्णयमा निजको थप विदा अस्वीकृत गरिएको हुँदा सो को जानकारी सोही घर ठेगानामा पठाइएकोमा तहाँ नबुझी हुलाकबाट “उल्लिखित भएको ठाउँमा पटक पटक जाँदा मान्छे फेला नपरेकोले प्रेषकलाई फिर्ता” भनी प्राप्त हुन आएकोले *University of Strathclyde, Glasgow, Scotland, The Law School, Level 3, Lord Hope Building, 141 St. James Road, Glasgow G4 OLT* उल्लेख गरी हुलाक मार्फत *Registered Mail* गरी पठाइएको हुँदा सोको हुलाक रसिदको फोटोकपी समेत संलग्न गरी पठाईएको व्यहोरा समेत अनुरोध छ भन्ने समेत व्यहोराको मिति २०६८।६।२५ मा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयले यस अदालतलाई पठाइएको पत्र ।

नियम बमोजिम दैनिक पेशी सूचीमा चढी यस इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत मुद्दामा पुनरावेदकको पुनरावेदन जिकिर तथा पुनरावेदकको तर्फबाट उपस्थित हुनुभएका अधिवक्ता श्री हरि उप्रेतीले पुनरावेदकलाई मिति २०६६।५।२ देखिनै लागू हुने गरी सेवाबाट हटाउने गरी गरेको मिति २०६७।८।१६ मा भएको निर्णय कानून र न्यायको मान्य सिद्धान्त विपरीत तथा पश्चात्दर्शी हुने गरी भएको, त्यसमा पनि सेवाबाट हटाउने टिप्पणीमा मिति २०६७।८।१५ भन्ने लेखिएको र निर्णय पर्चामा २०६७।८।१६ भन्ने देखिँदा त्यस्तो टिप्पणी सदर गरी गरेको निर्णय मान्य नहुने हुनाले उक्त निर्णय बदर गरिनु पर्छ भनी गर्नु भएको बहस र पुनरावेदककै तर्फबाट उपस्थित अधिवक्ताहरू श्री रामकृष्ण काफले र रत्नकुमार खरेलले पुनरावेदकले विदा स्वीकृत गरई अध्ययन गर्न गए पश्चात थप विदा स्वीकृतिका लागि निवेदन दिएपछि सो विदा स्वीकृत नभएको भन्ने कुनै जानकारी नै नदिई निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को नियम (१ख) विपरीत हुने गरी सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णय कानून, न्याय र नजीर समेतको प्रतिकूल हुँदा बदर गरी पाउँ भनी प्रस्तुत गर्नु भएको बहस समेत सुनी सम्बन्धित मन्त्रालयको तत्सम्बन्धी जवाफ र मिसिल कागजातको अध्ययन गरी हेर्दा यस अदालतले देहायका प्रश्नहरूमा निर्णय दिनु पर्ने देखिन आयो :-

१. निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले निजामती सेवालार्ई के कुन किसिमले सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्य राखी निजामती सेवाका कर्मचारीको सेवा शर्त, जिम्मेवारी, भूमिका र अनुशासनलाई व्यवस्थित गरेको छ ? र विदा स्वीकृत नगराइ लगातार

नब्बे दिनसम्म आफनो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारी उपरको कारवाहीको सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले के उद्देश्य राखी के कस्तो व्यवस्था गरेको छ ?

२. निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९को उपदफा (१) को खण्ड(छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई नब्बे दिनसम्म कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने व्यवस्था र सोही ऐनको दफा ६९क को उपदफा (३) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफनो कार्यालयमा अनुपस्थित रहने त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई हाजिर गराउन नसकिने भन्ने व्यवस्था सो ऐनको दफा ७५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी जारी भएको निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को उपनियम (१क) बमोजिम साठी दिनभित्र सो उपनियम (१ख) बमोजिम विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको जानकारी नदिएमा सो विदा स्वीकृत भएको मानिने भन्ने व्यवस्था ऐनको दफा ६९ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) र सोही ऐनको दफा ६९ क को उपदफा (३) को व्यवस्थासँग बाभिएको वा नियमको सो व्यवस्थाले ऐनको व्यवस्थालाई निष्प्रभावी र निरर्थक बनाएको छ, छैन ?
३. सम्बन्धित कर्मचारीले विदा माग गरेको निवेदनका सम्बन्धमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को उपनियम (१क) को अवधिभित्रै थप विदा मागको औचित्य स्पष्ट गर्नका लागि प्रमाण प्रस्तुत गर्न अधिकारप्राप्त अधिकारीले प्रकृया प्रारम्भ गरी त्यस्तो कर्मचारीको ठेगानामा गरेको पत्राचारको कार्य नियम ६४ को उपनियम (१क) को अवधिभित्रकै कारवाहीको निरन्तरताको रूपमा लिन मिल्छ, मिल्दैन ?
४. विदा अस्वीकृत भएको भनी सो को जानकारी पुनरावेदकको स्थायी घर ठेगानामा र निज अध्ययनरत भनिएको निकायमा निजको नाममा पठाएको सूचना निजले थाहा नपाएको भन्ने जिकिर प्राकृतिक न्यायको मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल भएको भन्न मिल्छ, मिल्दैन ?
५. यी निवेदकलाई नेपाल सरकार विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिवले मिति २०६७।१६ मा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिमको कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड(ख) को उपखण्ड(१) बमोजिम सेवाबाट हटाउने गरी गरेको सजायको निर्णय कानूनसम्मत छ, छैन ? र सो निर्णय बदर गर्नुपर्ने हो, होइन?

१. निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले निजामती सेवालार्इ के कुन किसिमले सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्य राखी निजामती सेवाका कर्मचारीको सेवा शर्त, जिम्मेवारी, भूमिका र अनुशासनलाई व्यवस्थित गरेको छ ? र विदा स्वीकृत नगराइ लगातार नब्बे दिनसम्म आफनो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारी उपरको कारवाहीको सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले के उद्देश्य राखी के कस्तो व्यवस्था गरेको छ ? भन्ने सम्बन्धमा सर्वप्रथम अध्ययन गर्नुपर्ने देखिन आयो । कुनैपनि आधुनिक राज्यमा राज्यको नीति, नियम कानून लागू गर्ने राज्यको स्थायी संयन्त्र निजामती सेवा हो । राज्यको प्रभावकारिता निजामती सेवाको सबलता र सक्षमतामा धेरै हदसम्म निर्भर गर्छ । राजनीतिक कार्यकारिणीको रूपमा

रहेको सरकार परिवर्तन भइरहन्छ । तर, सरकारमा कार्यरत निजामती कर्मचारीहरू लामो निश्चित अवधिसम्म पदमा रही रहने कारण निजामती सेवालाई स्थायी सरकार भन्ने गरिन्छ । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा व्यवहारिक रूपमा सरकारको मुख्य सल्लाहकार र महत्वपूर्ण सहयोगीको रूपमा निजामती कर्मचारीहरू नै रहेका हुन्छन् । सरकारको नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा विज्ञताका आधारमा निजामती कर्मचारीले सहयोग पुऱ्याउने गर्छन् । समग्रमा हेर्दा निजामती सेवाका कर्मचारीले जनतामा सेवा प्रवाह गर्ने, सरकारलाई नीति निर्माण र निर्णयमा सहयोग पुऱ्याउने र शासनको प्रभावकारितालाई साकार तुल्याउने भूमिका निर्वाह गरेका हुन्छन् । यसैले निजामती सेवाको सक्षमता, प्रभावकारिता र जवाफदेहितामा सरकारको सफलता र मुलुकको समुन्नती धेरै हदसम्म निर्भर हुन्छ । निजामती सेवाको आफ्नै विशेषता हुन्छ । निष्पक्षता र तटस्थता निजामती सेवाको महत्वपूर्ण विशेषता हो । निजामती सेवा राजनीतिक क्रियाकलापबाट अलग हुन्छ । योग्यता प्रणालीमा आधारित सेवाको सञ्चालन निजामती सेवाको अर्को महत्वपूर्ण विशेषता हो । निजामती सेवामा कर्मचारीको छनौट, पदस्थापना, बहुवा लगायतका क्रियाकलापहरू योग्यता प्रणालीमा नै आधारित हुन्छन् । निजामती सेवामा गरिने कर्मचारीको नियुक्ति स्वतन्त्र निकायले बस्तुगत रूपमा गरेको सिफारिसमा गर्ने गरिन्छ । निजामती सेवालाई स्थायी सरकारको रूपमा स्थापित गर्न निश्चित उमेरको हदसम्म निजामती कर्मचारी सेवामा रहने गरी सेवाको सुरक्षा गरिने र निजामती सेवामा समाजका योग्य र सक्षम व्यक्तिहरूको प्रवेशको आकर्षणका निमित्त वृत्ति विकासका निश्चित आधारहरूको सुनिश्चितता गरिएको हुन्छ । निजामती सेवालाई आकर्षण एवम् उनीहरूलाई कामप्रति लगनशील बनाउन निश्चित प्रेरणादायी वृत्तिविकासका कुराहरू समेत सुनिश्चित गरिन्छ । त्यतिमात्र होइन सेवा निवृत्त पछि पनि जीवन निर्वाहका निमित्त निवृत्तिभरण लगायतका सुविधाहरूको प्रत्याभूति हुन्छ । निजामती सेवाको विशेषता भन्नु नै यसको व्यावसायिकता हो । यसका निमित्त निष्पक्ष र स्वतन्त्र भई सेवाग्राहीप्रति गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरी सरकार र कानूनप्रति उत्तरदायी हुनु हो । यसर्थ निजामती सेवामा निजामती कर्मचारी प्रशासनको व्यावसायिकताका मूल्य मान्यता र कर्मचारीको सेवा शर्तलाई निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनले प्रत्याभूत गर्नुका साथै त्यस्ता निजामती कर्मचारीले पनि निश्चित अनुशासन पालन गर्नु पर्ने गरी कर्तव्यसमेत तोकेको हुन्छ ।

नेपालको इतिहासको विभिन्न खण्डमा सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरू शासकको इच्छामा भर्ना र पजनी हुने व्यवस्था थियो । निजामती सेवामा योग्य व्यक्तिहरूको छनौट गर्ने प्रयोजनका निमित्त सर्वप्रथम नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ ले “दरखास्त परिषद्” को स्थापना गर्ने व्यवस्था गर्न पुगेको देखिन्छ । नेपाल अन्तरिम शासन विधान, २००७ जारी भएपछि नै स्वतन्त्र निकायको रूपमा निजामती कर्मचारीहरूको नियुक्ति योग्यता प्रणालीमा गराउन लोकसेवा आयोगको संरचनालाई आत्मसात गर्न पुगियो । निजामती सेवालाई बलियो बनाउने उद्देश्यले वि.सं.२००८ सालमा गठित “बुच कमिशन” र वि.सं. २०१३ सालमा गठित प्रशासन सुधार आयोगको सुझाव र सिफारिस अनुरूप निजामती सेवालाई स्थायित्व प्रदान गर्न निजामती सेवा ऐन, २०१३ जारी गरियो । सार्वजनिक सेवा गर्ने निजामती कर्मचारीहरूको मनोबल वृद्धि र सेवालाई वृत्ति विकासको रूपमा बढाउन सरकारद्वारा समय समयमा विभिन्न आयोग र समितिहरू गठन भई सुधारका प्रक्रियाहरू निरन्तर चलिरहेकै देखिन्छन् । यसै सन्दर्भमा नेपालको निजामती सेवालाई गुणस्तरीय, प्रभावकारी, प्रतिस्पर्धी, सेवामुखी, सक्षम, सुदृढ र सेवामूलक बनाउन वि.सं. २०४९ सालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ जारी गरिएको छ । यस ऐनले निजामती सेवाहरूको गठन, निजामती सेवाको पदपूर्ति, सरूवा र बहुवा, तलव भत्ता तथा सुविधा, अवकाश उपदान र निवृत्तिभरण, कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरणगत नियमहरू, सेवाको सुरक्षा, विभागीय सजाय र पुनरावेदनजस्ता विभिन्न पक्षहरूको सम्बोधन गरी स्थायी सयन्त्रको रूपमा निजामती कर्मचारी प्रशासनलाई लिएको र यस ऐनको मुख्य उद्देश्य निजामती सेवालाई सबल, सुदृढ सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउने रहेको देखिन्छ । यसका निमित्त निजामती कर्मचारीको सेवा शर्तको सुरक्षाका साथसाथै कर्मचारी अनुशासनका

आधारभूत मान्यतालाई समेत आत्मसात् गरी आचारणगत नियमहरू उल्लंघन गर्ने कर्मचारीलाई सजायको व्यवस्था समेत गरेको देखिन्छ ।

निजामती कर्मचारी अनुशासित र मर्यादित हुनुपर्ने कुरामा विवाद छैन । अनुशासित र जिम्मेवार कर्मचारी सुशासनका निम्ति आवश्यक पर्ने लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थाको आधारभूत शर्त हो । अनुशासित, इमान्दार र सक्षम कर्मचारी प्रशासनबाट नै एकातर्फ राज्यको ऐन कानून र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सक्छ भने अर्कोतर्फ सेवाग्राहीले समयमा नै सेवा पाउन सक्दछन् । कुनैपनि कर्मचारीले सार्वजनिक सेवा वा निजी जीवनमा समेत निश्चित कर्तव्य र दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक वहन गरी समाजमा मर्यादित, अनुशासित र नैतिकवान व्यक्तिको रूपमा प्रस्तुत हुनुपर्दछ भन्ने अपेक्षा राज्यले राखेको हुन्छ । एकातर्फ स्वेच्छाचारी किसिमले कर्मचारी उपर कारवाही गर्न नसकियोस् भनी मनोमानी कारवाही विरुद्ध कर्मचारीको संरक्षण कानूनद्वारा गरिएको हुन्छ भने अर्कोतर्फ कानून बमोजिम तोकिएको कर्तव्य र दायित्व पालना नगर्ने वा कानून प्रतिकूल हुनेगरी कार्य गर्ने कर्मचारीलाई सजायको भागिदार बनाइएमा नै कर्मचारी प्रशासनमा अनुशासन कायम भई स्वच्छ प्रशासनको विकास हुन्छ भन्ने मान्यता समेत कर्मचारी विधिशास्त्र (*Service Jurisprudence*) को रहेको देखिन्छ । लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा सरकार, राज्यशक्ति प्रयोग गर्ने पदाधिकारी, कर्मचारी सबैले संविधानको सर्वोच्चता र विधिको शासनबाट निर्देशित भई कानूनद्वारा तोकिएको काम कर्तव्य जिम्मेवारीपूर्ण किसिमले सम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ । राज्यको ऐन कानून नीति नियम लागू गर्ने कर्तव्य भएका कर्मचारीले आचरणगत नियमहरू पालन नगरी इच्छा लागे कार्यालयमा उपस्थित हुने, इच्छा नलागे विदा समेत नलिई आफू खुशी बस्ने किसिमको आचरण गर्न पुगे भने सेवाग्राहीको सेवा पाउने अधिकार कुण्ठित हुन गई सरकारी सेवाप्रति नै विश्वास टुट्न सक्छ । कानूनद्वारा तोकिएको कार्य इमान्दार, जिम्मेवार, समयको पालन गरी अनुशासित भई कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने कानूनी दायित्व हो भन्ने कुरा प्रत्येक कर्मचारीले मनन गर्नुपर्ने विषय हो । सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार हुनुपर्ने कर्मचारी लामो समयसम्म विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा हाजिर नभएको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारी उपर विभागीय कारवाही गर्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) ले गरेको छ । यस कानूनी व्यवस्थालाई अझ कडाईका साथ लागू गर्न विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बेदिन सम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहने कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउनु पर्ने, नहटाई हाजिर गराएमा त्यस्तो हाजिर गराउने पदाधिकारीलाई नै विभागीय कारवाही गर्नुपर्ने भन्ने सिद्धान्तलाई विधायिकाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ क मा सो ऐनको दोस्रो संशोधन, २०६४ समेतबाट थप गरी नब्बेदिन भन्दा बढी लगातार विदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारीलाई अधिकारप्राप्त अधिकारीले सेवाबाट हटाउनु पर्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यस सम्बन्धमा यस अदालतबाट *एकप्रसाद सिंखडा विरुद्ध नेपाल सरकार कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय (पु.वे.नं. ५६, २०६३), विष्णुप्रसाद तिवारी विरुद्ध सिंघाई विभाग (पु.वे.नं. ३, २०६२), टिकाराम सापकोटा विरुद्ध जिल्ला वन कार्यालय (पु.वे.नं. ३९, २०६८)* समेतका मुद्दाहरूमा विशद व्याख्या र विवेचना गरिसकेको छ (*प्रशासकीय अदालत बुलेटिन, अङ्क ११, २०६८ रजत जयन्ती वर्ष फैसला विशेषाङ्क*) । यसरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बेदिन सम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सो ऐनको दफा ६१ क को उपदफा (३) बमोजिम सेवाबाट हटाउने उद्देश्य नै विधायिकाको रहेको देखिन आयो ।

२. निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१को उपदफा (१) को खण्ड(छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई नब्बे दिनसम्म कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने व्यवस्था र सोही ऐनको दफा ६१क को उपदफा (३) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहने त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई हाजिर गराउन नसकिने भन्ने व्यवस्था सो ऐनको दफा ७५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी जारी भएको निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को

उपनियम (१क) बमोजिम साठी दिनभित्र सो उपनियम (१ख) बमोजिम विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको जानकारी नदिएमा सो विदा स्वीकृत भएको मानिने भन्ने व्यवस्था ऐनको दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) र सोही ऐनको दफा ६१ क को उपदफा (३) को व्यवस्थासँग बाभिएको वा नियमको सो व्यवस्थाले ऐनको व्यवस्थालाई निष्प्रभावी र निरर्थक बनाएको छ, छैन ? भन्ने प्रश्न तर्फ विचार गर्दा कानूनको श्रृङ्खलागत तहको मान्यताप्रति विधिशास्त्रिय अवधारणाको अध्ययन गर्नु पर्ने देखिन आयो । आधुनिक राज्यमा राज्यको संरचना र कार्यप्रणालीलाई व्यवस्थित र नियमित गर्ने तथा नागरिकको हक अधिकारलाई संरक्षित गर्ने मूल कानूनको रूपमा संविधान रहने र संविधानको उद्देश्य र व्यवस्थालाई सार्थक तुल्याउन संविधानको अधिनमा रही व्यवस्थापिकाले ऐन जारी गर्ने र त्यस्तो ऐनको उद्देश्यलाई साकार बनाउन ऐनको अधिनमा रही कार्यपालिकाले नियम जारी गर्ने कानून निर्माणको आधारभूत मान्यताहरू रहेको देखिन्छ । संविधानको उद्देश्य र भावना प्रतिकूल हुने गरी ऐन नियम बन्न नसक्ने, त्यसैगरी ऐनको प्रतिकूल हुने गरी नियम बनाउन नहुने, बनेमा त्यस्तो व्यवस्था मान्य नभइ न्यायिक पुनरावलोकनद्वारा बदर हुने भन्ने कानूनको श्रृङ्खलागत तहको आधारभूत मान्यता रहेको देखिन्छ । प्रस्तुत मुद्दाका सन्दर्भमा हेर्दा निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) को विदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने ऐनको उद्देश्य रहेको र सो उद्देश्यलाई साकार तुल्याउने गरी सो ऐनको दफा ६१ क थप गरी उपदफा (३) को व्यवस्था गरेको देखिँदा ऐनको यस व्यवस्थालाई निष्कृत्य, निष्प्रभावी र निरर्थक बनाउने किसिमले व्यवस्थापिकाद्वारा प्रत्यायोजन गरेको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले नियम बनाउन सक्ने अवस्था देखिन्छ । जहाँसम्म निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को नियम (१)मा विदाको निकासको निमित्त निजामती कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको विदाको अवधि, कारण र विदेश जानुपर्ने भए सो समेत खोली अनुसूची-१३ को ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत विदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गर्नुपर्नेछ र विदा दिने अधिकारीले पनि विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सो कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरी सोही उपनियमको (१क) मा उपनियम (१) बमोजिम माग गरिएको विदा मध्ये घर विदा र विरामी विदाको हकमा सात दिन भित्र र असाधारण विदा र अध्ययन विदाको हकमा साठी दिनभित्र स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको र ऐ. उपनियमको (१ख) मा उपनियम (१) बमोजिमको अवधिभित्र विदा स्वीकृत वा अस्वीकृतको निर्णय भएको जानकारी नदिएमा सो विदा स्वीकृत भएको मानिनेछ भनी गरेको व्यवस्था ऐनको दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) र सोही ऐनको ६१क को उपदफा (३) को प्रतिकूलको व्यवस्था हो, होइन ? भन्ने सम्बन्धमा हेर्दा नियमको व्यवस्थाले सारवान र ऐनको व्यवस्थालाई निष्कृत्य बनाउन नसक्ने हुँदा ऐनको सो व्यवस्थालाई निष्प्रभावी बनाउने गरी नियम ६४ को उपनियम (१क) र (१ख) को अर्थ गर्न मिल्ने देखिन्छ । नियम ६४ को सो व्यवस्था निजामती कर्मचारीले विदा माग गरेको अवस्थामा अधिकारप्राप्त अधिकारीले त्यस्तो माग गरेको विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्ने निकासको कार्यविधि सम्मको व्यवस्था गरेको सम्झनुपर्ने हुन्छ । नियम ६४ को उपनियम (१) को व्यवस्था बमोजिम विदाको निकासको निमित्त निजामती कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको विदाको अवधि र कारण स्पष्ट खोली अनुसूची-१३ को ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत आधार कारण र औचित्य सिद्ध गर्ने किसिमबाट त्यस्तो विदा माग गरेको हुनुपर्छ । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ७१ बमोजिम विदा निजामती कर्मचारीको अधिकार नभई सहूलियत मात्र भएको हुँदा विदाको निवेदन दिँदैमा त्यस्तो विदा मागको निवेदन रितपूर्वक नभएको अवस्थामा र विदा मागको औचित्य सिद्ध गर्न नसकेको अवस्थामा स्वतः विदा स्वीकृत भइहाल्ने भन्ने ऐन कानूनको मनसाय देखिन्छ । कुनैपनि निजामती कर्मचारीले विदा माग गर्दा सोको औचित्य सिद्ध गर्ने किसिमका आधार प्रमाण खोली सम्बन्धित “कार्यालय मार्फत” अधिकारप्राप्त अधिकारी समक्ष दिएको निवेदन सम्बन्धित अधिकारप्राप्त अधिकारीले समयमै टुङ्गो लगाउनु पर्ने उद्देश्यले सो नियम ६४ को उपनियम (१क) र उपनियम (१ख) को व्यवस्था गरेको हो, न कि ऐनको दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड(छ) र सोही ऐनको दफा ६१क को उपदफा (३) लाई निष्कृत्य बनाउने गरी गरेको व्यवस्था हो ।

यसैले नियम ६४ को उपनियम (१) बमोजिम निजामती कर्मचारीले सो नियम बमोजिम निर्दिष्ट शर्तहरू पूरा गरी आफ्नो कार्यालय मार्फत विदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गरेको अवस्थामा सो उपनियम (१क) र (१ख) को व्यवस्था कार्यविधिसम्मको लागि आकर्षित हुने हो । नियम ६४ को उपनियम (१) बमोजिमको शर्तहरू पूरा नगरी दिएको निवेदनका हकमा ऐनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएपनि उपनियम (१ख) स्वतः आकर्षित भई मान्य हुन्छ भन्ने जिकिर मुनासिब मान्न सकिन्छ ।

३. सम्बन्धित कर्मचारीले विदा माग गरेको निवेदनका सम्बन्धमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को उपनियम (१क) को अवधिभित्रै थप विदा मागको औचित्य स्पष्ट गर्नका लागि प्रमाण प्रस्तुत गर्न अधिकारप्राप्त अधिकारीले प्रकृया प्रारम्भ गरी त्यस्तो कर्मचारीको ठेगानामा गरेको पत्राचारको कार्य नियम ६४ को उपनियम (१क) कै अवधिभित्रकै कारवाहीको निरन्तरताको रूपमा लिन मिल्छ, मिल्दैन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को उपनियम (१) बमोजिम सम्बन्धित कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको विदाको अवधि, कारण र विदेश जानुपर्ने भए सो समेत खोली अनुसूची-१३ को ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत विदा दिने अधिकारी समक्ष विदा पेश गर्नुपर्ने गरी निश्चित शर्तहरू विदा माग गर्ने विधिका सम्बन्धमा निर्धारण गरेको र नियम ६४ को उपनियम (१) बमोजिमको शर्तहरू पूरा गरी अधिकारप्राप्त अधिकारी समक्ष पेश गरेको निवेदनका सम्बन्धमा सो उपनियमको (१क) बमोजिमको विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्ने अवधि र उपनियम (१ख) बमोजिमको व्यवस्था एकअर्कामा अन्तरनिर्भर रहेको देखिन्छ । नियम ६४ को उपनियम (१) ले तोकेको आवश्यक शर्तहरू विदा माग गरेको निवेदनमा पूरा नगरिएको अवस्थामा अधिकारप्राप्त अधिकारीले तत्सम्बन्धमा आधार कारण सहित औचित्य सिद्ध गर्न विदा माग गर्ने कर्मचारीलाई सोको मौका दिन पत्राचार गरेको कार्यलाई अन्यथा भन्न मिल्ने देखिन्छ । त्यस्तो कर्मचारीको विदा संचित नभएको अथवा खास किसिमको विदा प्राप्त गर्न खास शर्तहरू पूरा गर्नुपर्ने अवस्थामा त्यस्तो अवस्था र शर्तहरू पूरा नभएको स्थितिमा पनि नियम ६४ को उपनियम (१ख) स्वतः आकर्षित हुन्छ भनी अर्थ गर्ने हो भने त्यस व्यवस्थाको दुरुपयोग हुन गई निजामती सेवालार्इ गम्भीर असर पार्न सक्ने र विदा नपाउने अवस्थाको कर्मचारीले समेत विदा पाई ऐन नियमको उद्देश्य विपरीत हुन सक्ने अवस्था हुन्छ । विदा मागको सम्बन्धमा त्यसको औचित्य भित्र प्रवेश गरी आवश्यक पत्राचार तथा त्यस्तो विदा मागको औचित्य सिद्ध गर्न सम्बन्धित कर्मचारीलाई समयभित्रै तत्सम्बन्धमा कारवाही प्रकृया अगाडि बढाएको कार्य नियम ६४ को उपनियम(१ख) को प्रतिकूल भएको भनी मान्न सकिने अवस्था हुन्छ । यसर्थ सम्बन्धित कर्मचारीले विदा माग गरेको निवेदनका सम्बन्धमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को उपनियम (१क) को अवधिभित्रै अधिकारप्राप्त अधिकारीले थप विदा मागको औचित्य स्पष्ट गर्नका लागि प्रकृया प्रारम्भ गरी त्यस्तो कर्मचारीसँग गरेको पत्राचारको कार्य नियम ६४ को उपनियम (१) को विदाका निकासको निमित्त गरिएको कार्य मान्नु पर्ने भएकाले सो कार्यले सो उपनियम (१क) र (१ख) को व्यवस्था उल्लंघन गरी कारवाही भएको मान्न सकिने अवस्था देखिन्छ ।

४. विदा अस्वीकृत भएको भनी सो को जानकारी पुनरावेदकको स्थायी घर ठेगानामा र निज अध्ययनरत भनिएको निकायमा निजको नाममा पठाएको सूचना निजले थाहा नपाएको भन्ने जिकिर प्राकृतिक न्यायको मान्य सिद्धान्त प्रतिकूल भएको भन्न मिल्छ, मिल्दैन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त र त्यसको प्रयोग र पालनाका सम्बन्धमा स्थापित मान्यताहरूको अध्ययन गर्नुपर्ने देखिन आयो । अधिकारप्राप्त अधिकारीको काम कारवाही सबै परिस्थितिमा स्वच्छ र निष्पक्ष किसिमले भएको छ भन्ने अनुभूति गर्नका निमित्त नै प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त (*Principles of Natural justice*) विकास भएको देखिन्छ । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त मुख्यतया: विवाद निरूपण गर्ने अधिकारी प्रवृत्त भावनाबाट स्वतन्त्र हुनुपर्दछ (*Nemo Judex in re sua, i.e. The authority deciding the matter should be free from bias*) र जुन निर्णयबाट जसलाई असर पर्दछ त्यस्तो पक्षलाई प्रतिवादको मौका

दिनुपर्दछ (*Audi alteram partem*, i.e. A Person affected by a decision has a right to be heard) भन्ने नै हो । प्राकृतिक न्यायको आत्मा भनेको अधिकारप्राप्त अधिकारीको काम कारवाहीमा स्वच्छता कायम गर्नु र जसको उद्देश्य न्यायका निम्ति अन्याय हुनबाट रोक्नु हो । कानूनको उचित प्रकृया (*Due process of law*) को सिद्धान्त परिपालना नगरी गरिएको निर्णय सौम्य नभई लहडपूर्ण (*Rule by whim or caprice*) रूपमा भएको मानिन्छ (*Joint Anti-facist Refugee Committee v. MCGrath*, 1951,341 US; *Shaughnessy v. United States*, 1953, 345 US) । कुनै पनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर गर्ने निर्णय गरिन्छ, भने त्यस्तो अधिकारीले स्वच्छ, किसिमले कारवाही र निर्णय गरेको देखिनुपर्छ, भन्ने मान्यता नै प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त हो ("Any body of persons having legal authority to determine questions affecting the rights of subjects, and having the duty to act judicially". – *R v. Electricity Commissioners* , 1924, 1 KB 171; *Malloch v. Abordeen Corporation*, 1971, 2 A ll E.R 1278; *R v. IRC ex parte preston*, 1985 AC 835; *Wheeler v. Leicester City Council*, 1985 AC 1054) । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त निष्पक्षता र स्वच्छता कायम गर्ने प्रयोजनको लागि जसको विरुद्ध आरोप लगाइन्छ, उसका विरुद्धका कारवाही र प्रमाण संकलन उचित र वस्तुनिष्ठ रूपमा हुनुपर्छ, भन्ने नै उद्देश्य हो भन्ने कुरा देहायको व्याख्याले समेत स्पष्ट गर्दछ :-

" It may be observed that rules of natural Justice require that a party should have the opportunity of adducing all relevant evidence on which he relies, that the evidence of the opponent should be taken in his presence, and that he should be given that opportunity of cross-examining the witnesses examined by that party, and that no materials should be relied on against him without his being given an opportunity of explaining them. It is hardly necessary to emphasise that the right to cross- examine the witnesses who give evidence against him is a very valuable right, and if it appears that effective exercise of this right has been prevented by the enquiry officer by not giving to the officer relevant documents to which he is entitled, that inevitably would mean that the enquiry had not been held in accordance with the rules of natural Justice"

-Union Of India v. T.R. Varma, AIR 1957, SC 882

प्रशासकीय वा न्यायिक निर्णयबाट कुनैपनि व्यक्तिको हक अधिकारमा असर वा प्रभाव पुग्दछ भने त्यस्तो अवस्थामा न्यायको अनुभूति दिनका लागि निर्णयकर्ताले दुराशयरहित, विना पूर्वाग्रह, स्वच्छ र निष्पक्ष किसिमले निष्कर्षमा पुगेको हो भनी देखिनका लागि प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई अनिवार्य रूपमा पालना गरिएको हुनुपर्ने मान्यता रहेको छ । यस सिद्धान्त अनुसार असर वा प्रभाव पर्ने व्यक्तिलाई उचित सूचना दिएको हुनुपर्ने, आफ्नो विरुद्धको प्रमाण परीक्षण गर्न पाउनुपर्ने, सुनुवाईको निम्ति कानूनी प्रतिनिधित्व गराउन पाउने जस्ता व्यवस्थाहरूलाई स्वीकार गरेको छ । प्रतिवाद गर्ने मौका दिनुको मुख्य उद्देश्य सो आरोपको खण्डन गर्न वा तथ्यहरू स्पष्ट गर्नका लागि नै हो ("*Always giving a fair opportunity to those who are parties in the controversy for correcting or contradicting any relevant statement prejudicial to their view*". – *Board of Education v. Rice*, 1911 AC 179) ।

उचित प्रतिवादको मौका दिएको हुनुपर्ने प्राकृतिक न्यायको मान्य सिद्धान्त भएपनि कुन ढाँचा र स्वरूपमा दिएको सूचनाले नै सूचना मान्य हुने भन्ने सम्बन्धमा कुनै निश्चित ढाँचा र स्वरूप नभई (*Not standard as to adequacy of notice*) सूचनाको निर्भरता मुद्दाको प्रकृति र विषयवस्तु अनुरूप फरक-फरक हुनसक्ने मानिन्छ । जसका विरुद्ध कारवाही गर्न लागिएको हो सम्बन्धित पक्षले सो विषय स्पष्ट रूपमा थाहापाएको हुनुपर्दछ भन्ने नै प्रतिवादको सूचनाको सारभूत मान्यता हो (*Fedco v. Bilgrami* , AIR 1960 SC 415) । आरोपकर्ताले जुन आधार र प्रमाण पेश गरी अभियोग सिद्ध गर्नखोजेको छ, सो उपरको

निर्दोषिताको सबुद प्रमाण पेश गर्न प्रतिवादको लागि सूचना दिएको भन्ने अर्थमा आरोपीले बुझ्ने हुनुपर्दछ (*Khem Chand v. Union of India 1998, SC 300*) । नेपालको सर्वोच्च अदालतले समेत विभिन्न मुद्दाहरूमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको विशद् व्याख्या र विवेचना गरी विभिन्न मुद्दाहरूमा प्रतिवादको मौका पाएको वा नपाएको भन्ने आधारमा सम्बन्धित विषयको अध्ययन गरी न्यायको रोहमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको गम्भीर उल्लंघन भएको देखेमा त्यस्तो कामकारवाही बदर गर्ने गरेको देखिन्छ । आधुनिक समयमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको प्रयोगको स्थितिलाई हेर्दा अदालतले मुद्दाको निर्णय गर्दा प्रतिवादको प्राविधिक पक्षमा मात्र सीमित नभई सारमा न्याय पच्यो परेन भनी हेर्नुपर्दछ (*Substance rather than form*) भन्ने नै रहकेको देखिन्छ (*R. v. Monopolies and Mergers Commission, 1987*) । कारवाहीमा भएको सामान्य गल्ती वा त्रुटिकै आधारमा मात्र निर्णय बदर हुने नभई निर्णयमा सारभूत र तात्त्विक रूपमा अनियमितता भएको देखिनुपर्दछ (*Orissa v. Chakobhai, 1961, AIR SC 284*) । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त स्वच्छ र निष्पक्षता कायम गर्ने प्रयोजनका निम्ति आवश्यक शर्त भएकाले सबै मुद्दामा एकैनासले यन्त्रवत् रूपमा नहेरी मुद्दाको विषयवस्तु र परिस्थितिमा अदालतले त्यसको जाँच गर्नुपर्दछ भन्ने नै आधुनिक मान्यता रहेको छ (*Russel v. Duke of Norfolk, 1949 1 All ER 109*) । यस कुरालाई देहायका मुद्दाहरूमा व्यक्त भएको देहायको व्याख्या समेतले स्पष्ट गर्दछ :-

"The so-called rules of natural justice are not engraved on tablets of stone. To use the phrase which better expresses the underlying concept, what the requirements of fairness demand when any body, domestic, administrative or judicial, has to make a decision which will affect the rights of individuals depends on the character of the decision-making body, the kind of decision it has to make and the statutory or other framework in which it operates. In particular, it is well established that when a statute has conferred on any body the power to make decisions affecting individuals, the courts will not only require the procedure prescribed by the statute to be followed, but will readily imply so much and no more to be introduced by way of additional procedural safeguards as will ensure the attainment of fairness"

-Lloyd v. McMohan, 1987, AC 625.

"Natural Justice or fairness is a requirement that the common law through the judges has grafted on to statutory provisions which give powers to persons or bodies which can adversely affect individuals. It is for the case in any given court to decide what fairness requires"

-R.v. Monopolies and Mergers Commission, 1987;

"The notion that when the rules of natural justice have not been observed, one can still uphold the result because it would not have made any differences is to be treated with great caution. Down that slippery slope lies the way to dictatorship. On the other hand if it is a case where it is demonstrable beyond doubt that it would have made no difference, that court may if it thinks fit, uphold a convention even if natural justice had not been done"

R.v. Ealing Magistrates' Court, 1996

(*Peter Leyland & Terry Woods (Ed), Administrative Law Facing the Future Old Constraints & New Horizons, Great Britain: Blackstone Press Ltd. , 1977, pp.188-193*)

प्राकृतिक न्याय र उचित कारवाहीको उपर्युक्त सैद्धान्तिक विवेचना र व्याख्याहरूले यस कुरालाई स्पष्ट गर्दछ कि आरोप लगाउनेले स्वेच्छाचारी, पूर्वाग्रही र दूराशयपूर्ण किसिमबाट कसैलाईपनि आरोप लगाई निर्दोषिताका विरुद्ध आरोपकर्ताको स्वेच्छामा तथ्य र घटनाहरू सृजना हुन नसकोस्, सत्य र तथ्य कुराहरू प्रतिवादका प्रक्रियाद्वारा स्थापित हुनसकुन् भन्ने अभिप्रायले अधिकारप्राप्त अधिकारीको काम कारवाहीमा स्वच्छता र निष्पक्षता कायम राख्न प्राकृतिक न्याय, स्वच्छ सुनवाई, कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्तहरूको विकास गरिएको हो । प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई जुनसुकै मुद्दामा जुनसुकै अवस्थामा

यन्त्रवत् रूपमा मात्र नलिई वास्तविक न्याय प्रदान गर्न मुद्दाको विषयवस्तु र परिस्थितिमा निर्भर रहने कुरा भएकाले सोही अनुरूप अदालतले न्यायको रोहमा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तलाई पालना भएको छ, छैन भनी हेरी निष्कर्षमा पुगनुपर्दछ भन्ने व्याख्याहरू रहेको देखिन्छ (प्रशासकीय अदालत बुलेटिन, अङ्क ११, २०६८ रजत जयन्ती वर्ष फैसला विशेषाङ्क, पृ. २१९) ।

प्रस्तुत मुद्दाको सन्दर्भमा हेर्दा यी पुनरावेदकलाई अधिकारप्राप्त अधिकारीले पूर्वाग्रही ढंगले कारवाही गरेको भन्ने कुनै आधार देखिन्छ । पुनरावेदकले पनि तत्सम्बन्धमा स्पष्ट आधार प्रमाण सहित जिकिर लिएको देखिन्छ । यी पुनरावेदकले विदा माग गरेको निवेदन निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ (१) बमोजिमको औचित्य पुष्टी गर्ने पर्याप्त आधार सहितको निवेदन सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित भई अधिकारप्राप्त अधिकारीसमक्ष पेश गरेको अवस्था नभई निज विदा स्वीकृत गराई अध्ययन गर्न गएको मुलुकबाटै विदा मागको निवेदन पठाएको भन्ने देखिएको अवस्थामा निजको स्थायी घर ठेगाना र निज अध्ययनरत निकायको ठेगानामा निजको विदा अस्वीकृत भएको जानकारी निजलाई पठाएको देखिन्छ । आफ्नो विदाको सम्बन्धमा चासो राख्नु सम्बन्धित कर्मचारीको पनि दायित्व हो । विदाको माग गर्दै निवेदनको भटारो दिँदा विदा स्वतः स्वीकृत भई हाल्ने नहुँदा त्यसतर्फ सजग हुनु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य पनि हो । पुनरावेदक जस्तो जिम्मेवार अधिकृत कर्मचारीलाई विदा सहूलियतको कुरा मात्र हो अधिकारको होइन भन्ने कुरा थाहा हुँदा हुँदै पनि एकवर्षको अध्ययन विदा स्वीकृत गराई विदेश गएको र पुनः अर्को एक वर्ष अध्ययन विदा थप स्वीकृत गराई सो विदा समेत व्यतित भएपछि पनि पुनः विदा माग गर्दा त्यसको औचित्य सिद्ध गर्ने किसिमले आफ्नो विदाप्रति सजग हुनु पर्नेमा सम्बन्धित मन्त्रालयले निजको स्थायी घर ठेगानामा र निज अध्ययनरत निकायमा निजको नाममा पठाएको विदा अस्वीकृतको सूचना आफूलाई थाहा नभएको भन्ने जिकिर लिँदा निजले आफ्नो दायित्व निर्वाह गरेको भन्न सकिने र सो विषयमा प्रतिवाद गर्न मौका नपाएको भन्ने कुरा सान्दर्भिक देखिन्छ ।

५. यी निवेदकलाई नेपाल सरकार विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिवले मिति २०६७।८।१६ मा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिमको कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड(ख) को उपखण्ड(१) बमोजिम सेवाबाट हटाउने गरी गरेको सजायको निर्णय कानूनसम्मत छ, छैन ? र सो निर्णय बदर गर्नुपर्ने हो, होइन ? भन्ने प्रश्नतर्फ विचार गर्दा यी पुनरावेदक विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयमा वरिष्ठ टेक्निकल अफिसर पदमा कार्यरत रहँदा 'University of Strathayde, Glasgow, Scotland df LLM Information Technology and Telecommunication law' विषयमा १२(बाह्र) महिने कोर्समा अध्ययन गर्न नेपाल सरकार (सचिवस्तर) को मिति २०६४।२।१६ को निर्णयानुसार २०६४।५।२ देखि २०६५।५।१ सम्म लागू हुने गरी १ वर्षको वेतलवी अध्ययन विदा स्वीकृत गराई निज सो विषयमा अध्ययन गर्न गएकोमा पुनः निजको माग बमोजिम मिति २०६५।७।२० को नेपाल सरकार (सचिवस्तर)को निर्णय अनुसार २०६५।५।२ देखि २०६६।५।१ सम्म लागू हुने गरी थप एक वर्षको वेतलवी अध्ययन विदा स्वीकृत भएको र सो अवधिमा निजले जुन विषयमा अध्ययन गर्न गएका हुन् सो विषयको उपाधि प्राप्त गरी सकेको र सन् २००९।१।१६ मा निजले आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक उपाधिलाई अभू पूर्णता दिन २ वर्ष अध्ययन विदा स्वीकृतिका लागि विदेशबाटै सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवलाई सम्बोधन गरी फ्याक्स मार्फत निवेदन पठाएकोमा सम्बन्धित मन्त्रालयबाट मिति २०६६।६।२१ को निर्णयानुसार सम्बन्धित विश्वविद्यालयबाट आधिकारीक रूपमा समय किटानको प्रमाणपत्र पेश गर्न निजको स्थायी ठेगानामा मिति २०६६।६।२२ मा पत्र पठाएको र सो घर ठेगानामा पठाएको पत्रको आधारमा कुनै जवाफ नआएको र नेपाल सरकारको (सचिवस्तर) को मिति २०६६।९।२२ को निर्णय अनुसार थप अध्ययन विदा अस्वीकृत भएकोले मन्त्रालयमा हाजिर हुन आउन निजको स्थायी ठेगानामा र त्यसपछि निज अध्ययनरत विदेश स्थित विश्वविद्यालयमा जानकारी पठाउँदा पनि निज कार्यालयमा सम्पर्क गर्न नआएकोले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) को कसूरमा सोही ऐनको दफा

५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम विभागीय कारवाही किन नगर्ने ? बाटोको म्याद बाहेक १५ दिन भित्र सफाइ पेश गर्न भनी मिति २०६७।१।७ को निर्णय अनुसार गोरखापत्रमा सूचना प्रकाशित गरिएकोमा यी पुनरावेदकले गोरखापत्रमा प्रकाशित सो सूचनाबाट विदा अस्वीकृतको जानकारी प्राप्त गरेकोले हाजिर हुन आएकोमा हाजिर नगराई विभागीय कारवाही गर्ने उद्देश्य राखी सोधिएको स्पष्टीकरण मनासिब नभएको भन्ने सफाइ पेश गरेकोमा सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवबाट निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिमको आरोपमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम यी पुनरावेदकलाई मिति २०६७।१।१६ मा निर्णय पर्चा खडा गरी सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको र मिति २०६६।५।२ देखि लागू हुने गरी सेवाबाट हटाइएको जानकारी पत्र विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयले यी पुनरावेदकलाई दिएको देखियो । यी पुनरावेदकले बाह्र महिने अध्ययन कोर्षमा २ वर्षको अध्ययन विदा माग गरेकोमा मिति २०६४।५।२ देखि २०६५।५।१ सम्म एक वर्ष बेतलवी अध्ययन विदा स्वीकृत गराई अध्ययन विदामा गएको र पुनः पुनरावेदकको माग बमोजिम मिति २०६५।५।२ देखि २०६६।५।१ सम्म अर्को एक वर्ष थप बेतलवी अध्ययन विदा स्वीकृत भएको भन्ने कुरामा विवाद देखिएन । निजले त्यस अवधिमा जुन प्रयोजनको निमित्त अध्ययन विदा लिएको हो, सो अनुरूप शैक्षिक उपाधी प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र समेत मिसिल संलग्न रहेको देखिन्छ । यसरी स्वीकृत भएको अध्ययन विदाको समय भित्रै निजले शैक्षिक उपाधी प्राप्त गरिसकेपछि पनि पुनः तत्सम्बन्धमा थप अध्ययन गर्ने व्यहोरा उल्लेख गरी २ वर्षको लागि अध्ययन गर्न पुनः नयाँ विदा माग गरेकोमा सो विदा मागको औचित्य निजले सिद्ध गर्न नसकेको आधारबाट सम्बन्धित मन्त्रालयबाट निजको विदा अस्वीकृत भएको जानकारी निजको स्थायी ठेगाना र सम्बन्धित विश्वविद्यालयको ठेगानामा पठाएकोमा पनि निज कार्यालयमा हाजिर हुन नआएको कारणबाट निज उपर अधिकारप्राप्त अधिकारीले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) को कसूरमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवले सो ऐनको दफा ६६, ६७, ६८ को प्रक्रिया पूरा गरी यी पुनरावेदकलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय गरेको देखिन्छ ।

कुनै पनि निजामती कर्मचारीका लागि विदा अधिकार नभई सहूलियत मात्र भएको त्यसमा पनि यी पुनरावेदकले बाह्र हप्ते अध्ययन कोर्षका निमित्त १ वर्षको अध्ययन विदामा गएकोमा २ वर्ष विदा स्वीकृत भइसकेपछि पनि थप अध्ययनका निमित्त विदा माग गर्दा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ को उपनियम (१) बमोजिम विदा मागको कारण अनुसूची-१३ को ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत विदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गरी सोको निकास भए बमोजिम गर्नुपर्नेमा निजले त्यसतर्फ समयमा नै ध्यान दिई सजगता अपनाएको देखिदैन । निजले स्वीकृत विदाको अवधि नाघिसके पछि मात्र थप विदा माग गरेको भन्ने निज आफैले पेश गरेको निवेदनबाट समेत देखिएको अवस्थामा निजको स्थायी ठेगानामा पनि निज नभएको र सम्बन्धित विश्वविद्यालयमा पनि नरहेको अवस्थामा निजले भने जस्तो गरी विदा अस्वीकृत भएको सूचना पठाउन सक्ने समेतको अवस्था नहुँदा सम्बन्धित मन्त्रालयबाट निजको स्थायी ठेगाना र निज अध्ययनरत भनिएको विश्वविद्यालयमा विदा अस्वीकृत भएको जानकारी निजको नाममा पठाएको मिसिल संलग्न कागजातबाट देखिएको र निज विदा स्वीकृत नगराई ९० दिन भन्दा बढी समयदेखि कार्यालयमा अनुपस्थित भएको भन्ने आरोपमा निजलाई प्रतिवाद गर्ने मौका दिई निजको स्पष्टीकरण समेत लिई सबूद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी कानूनद्वारा तोकिएको प्रक्रिया पूरा गरी अधिकारप्राप्त अधिकारीले सेवाबाट हटाउने गरी गरेको निर्णयलाई अन्यथा भन्न मिलेन ।

पुनरावेदकका कानून व्यावसायीले यी पुनरावेदकलाई सेवाबाट हटाउने गरी भएको निर्णयको टिप्पणीमा मिति २०६७।१।१५ भनी उल्लेख गरेको र निर्णय पर्चामा मिति २०६७।१।१६ भनी सचिवले निर्णय गरेको र मिति २०६७।१।१६ कै निर्णय बमोजिम भनी सेवाबाट हटाएको भन्ने पत्र दिएको हुँदा पहिले नै टिप्पणीबाट निर्णय भएकोलाई पछिको मिति राखी दिएको पत्र कानूनसम्मत नहुँदा बदर हुनुपर्छ भनी लिएको जिकिरका सम्बन्धमा विचार गर्दा अधिनस्थ कर्मचारीले पेश गरेको टिप्पणी सदर गरेको निर्णय मान्य नहुने

र त्यस्तो टिप्पणी मिसिलमा हुनु नहुनुको कुनै अर्थ नहुने कारण त्यस्तो टिप्पणी निर्णय मान्य नहुने भन्ने कानून र न्यायको सर्वमान्य सिद्धान्त रहेको र त्यसलाई निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा गरिने विभागीय सजायका सम्बन्धमा समेत निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ ले समेत आधार कारण उल्लेख गरी निर्णय गर्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था गरेको देखिँदा सो नियमावलीको नियम ११२ बमोजिमको निर्णयलाई नै आधिकारिक मान्नु पर्ने कारण सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवले मिति २०६७।०।१६ को निर्णय पर्चा बमोजिम यी पुनरावेदकलाई सेवाबाट हटाउने निर्णय आदेश गरी सम्बन्धित मन्त्रालयले सोही मिति उल्लेख गरी सेवाबाट हटाएको पत्र दिएको र सो मितिको निर्णय नै बदर गराउन पुनरावेदकले यस अदालतमा पुनरावेदन गरेको देखिँदा सो निर्णय कानून प्रतिकूल मान्न सकिने अवस्था देखिएन । निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११२ को उपनियम (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश अनुसार निजामती सेवा ऐनको दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई लगातार ९० दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कर्मचारीलाई सो कसूरमा सजाय गर्दा ९० दिन पूरा भएको भोलिपल्ट देखि लागू हुने गरी निर्णय गर्नुपर्नेमा यी पुनरावेदकलाई मिति २०६६।५।२ देखि लागू हुने गरी सेवाबाट हटाइएको भन्ने विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको मिति २०६७।०।१९ को पत्रमा उल्लेखित सो मिति मिलेको नदेखिँदा त्यति हदसम्म गल्ती हुँदा निज विदा स्वीकृत नगराई मिति २०६६।५।२ बाट गयल भएको भन्ने देखिएकोले सो गयल भएको मितिले ९० दिन पूरा भएको भोलिपल्ट देखि लागू हुने गरी निजलाई सेवाबाट हटाएको मिति कायम गरिदिएको छ । सो बाहेक निजलाई विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका सचिवले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा(१) को खण्ड (छ) को आरोपमा सोही ऐनको दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) बमोजिम सेवाबाट हटाउने गरी गरेको निर्णय कानूनसम्मत नै देखिँदा सदर हुने ठहर्छ ।

यस अदालतबाट मिति २०६६।२।१४ मा एकप्रसाद सिंखडा विरुद्ध नेपाल सरकार, कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय समेतको मुद्दामा निजामती कर्मचारीको विदा अधिकारको कुरा होइन,सहूलियत मात्र हो भन्ने कानूनी व्यवस्था भएपनि कानूनी राज्यमा अधिकारप्राप्त अधिकारीले त्यस्तो स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोग गर्दा बस्तुनिष्ठ र तर्कपूर्ण रूपमा आधार कारण खोली निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ । समान अवस्था र परिस्थितिमा विदा स्वीकृत गर्ने वा नगर्ने सम्बन्धमा कसैका हकमा कुनै निर्णय र कसैका हकमा असमान हुने किसिमको अर्कै निर्णय गर्ने गरी स्वविवेकीय अधिकारको दुरुपयोग गरिरहेको देखिएकाले कानूनी राज्यमा स्वविवेकीय अधिकार भेदभावपूर्ण किसिमले प्रयोग नगरी विवेकपूर्ण किसिमबाट गरिनुपर्ने मान्यताका कारण नेपाल सरकारबाट निजामती कर्मचारीलाई दिइने अध्ययन विदाका सम्बन्धमा समान अवस्थामा कसैलाई अध्ययन विदा दिने गरेको र कसैलाई नदिएको, त्यसमा पनि अध्ययन विदा लिई लामो समयसम्म विदेशमा बसेकाहरूका हकमा समेत कसैलाई पुनः अध्ययन विदा भनी थप स्वीकृत दिएको र कसैका हकमा भने थप विदा नदिएको भन्ने देखिँदा विदा स्वीकृत गर्ने वा नगर्ने वा के कस्तो स्थिति र अवस्थामा अध्ययन विदा थप गर्ने वा नगर्ने भन्ने सम्बन्धमा वस्तुगत र तर्कपूर्ण आधारहरू हुनुपर्ने भएकाले सो सम्बन्धमा सरकारी निकायहरूमा एकरूपता कायम गर्न समेत निश्चित मापदण्ड निर्धारण गरी लागू गर्न नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी भएकोमा (प्रशासकीय अदालत बुलेटिन, अङ्क ११, २०६८ रजत जयन्ती वर्ष फौसला विशेषाङ्क, पृ. १३१) अभिसम्म पनि नेपाल सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट त्यस किसिमको मापदण्ड बनाई लागू गरेको भन्ने नदेखिँदा तत्सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्न गराउन र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६१ को उपदफा (१) को खण्ड(छ) र सोही ऐनको दफा ६१क को उपदफा (३) को व्यवस्थालाई निष्प्रभावी बनाउने किसिमबाट निजामती सेवा नियमावली,२०५० को नियम ६४ को उपनियम (१क) को म्यादभित्र विदा माग सम्बन्धी निवेदनमा अधिकारप्राप्त अधिकारीले कुनै निर्णय गरी निकास नदिएको आधार कारणबाट विदेशमा अध्ययन गर्न भनी गएका वा अन्य कुनै कारणले गएका त्यस्ता कर्मचारीले सम्बन्धित पदाधिकारीको उदासिनताका कारण नियम ६४ को उपनियम (१ख) को व्यवस्थाबाट गलत फाइदा लिई सो नियमको दुरुपयोग भइरहेको

देखिएकाले त्यसलाई रोक्न निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ६४ (१) बमोजिम विदा स्वीकृतीका लागि माग गरेको निवेदनमा नियम ६४ (१) बमोजिम सो निवेदनमा कारवाही गर्न तोकिएको आवश्यक शर्तहरू पूरा भएको छ, छैन? पूरा भएको रहेनछ भने तत्सम्बन्धमा अविलम्ब सम्बन्धित कर्मचारीबाट पूरा गर्न लगाई कानूनद्वारा तोकिएको म्यादभित्रै कानूनको उद्देश्य प्रतिकूल नहुने गरी निकास दिन आवश्यक व्यवस्था गर्न गराउन तथा त्यसो नगरी विदा स्वीकृतीका लागि माग गरेको निवेदनमा समयमा नै कुनै निकास दिने कार्य नगर्ने सम्बन्धित अधिकारीलाई आवश्यक कारवाही गर्न नेपाल सरकारका मुख्य सचिवको ध्यानाकर्षणका लागि यो फैसलाको प्रमाणित प्रतिलिपि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा पठाउनु र यो फैसलाको प्रतिलिपि जानकारीको लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, पुनरावेदक र सम्बन्धित कार्यालय तथा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई दिई मिसिल नियमानुसार बुझाइदिनु ।

.....
(काशीराज दाहाल)
अध्यक्ष

उक्त रायमा सहमत छुं ।

.....
(चित्रदेव जोशी)
सदस्य

इति सम्बत् २०६८ साल चैत्र २३ गते रोज ५ शुभम् ।