

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री कल्याण श्रेष्ठ
माननीय न्यायाधीश श्री प्रकाश वस्ती
आदेश

२०६८- WO -१००७

विषय : परमादेश लगायत उपयुक्त आज्ञा आदेश जारी गरी पाउँ ।

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन विभागीय कार्यसमिति सर्वोच्च अदालतका तर्फबाट सो कार्यसमितिका अध्यक्ष शान्तिप्रसाद लुईटेल	१	निवेदक
<u>विरुद्ध</u>		
नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सिंहदरवार, काठमाडौं.....	१	} विपक्षी
नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सिंहदरवार, काठमाडौं	१	
नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय सिंहदरवार, काठमाडौं	१	
नेपाल सरकार, सामान्य प्रसासन मन्त्रालय सिंहदरवार, काठमाडौं	१	

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ३२ र १०७ को उपधारा (२) अनुसार दायर भएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश यसप्रकार छ :-

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, विभागीय कार्यसमिति सर्वोच्च अदालत र मातहतका अदालतहरु समेतमा कार्यरत न्याय सेवाका कर्मचारीहरुको प्रतिनिधिमूलक नेपालका निजामती कर्मचारीहरुको राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियन अन्तर्गतको संगठन हो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५३ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११७ बमोजिम ट्रेड युनियन अधिकारप्राप्त वैधानिक संस्था हो । यो संगठन २०४७ सालमा स्थापना भई नेपालको निजामती सेवाको सुधारको लागि अनवरत रुपमा कार्यरत रहेको छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ मा समानताको हकको व्यवस्था गरी सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् र कानूनको समान संरक्षणवाट कसैलाई पनि बञ्चित गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरिएको छ । नेपाल सरकारले विवेकसम्मत वर्गीकरणको माध्यमबाट समानताको हकको प्रत्याभूति प्रदान गर्ने क्रममा विभिन्न किसिमका कानूनहरु निर्माण गर्न सक्दछ । समानताको हकले निरपेक्ष समानताको वकालत गर्दैन भन्ने कुरामा यो संगठन विश्वस्त रहेको छ । तर वर्गीकरण गर्दा त्यस्तो वर्गीकरण विवेक सम्मत हुनुपर्दछ भन्ने कुरामा समेत दुई मत हुन सक्दैन । समानताको हकले समान अवस्थाका व्यक्तिहरुबीच समान व्यवहार गर्नु पर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ । त्यसैगरी मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणा पत्र, १९४८ (Universal Declaration of Human Rights, 1948) को धारा ७ ले “कानूनको दृष्टिमा सबै समान छन् र विना भेदभाव सबैलाई कानूनको समान संरक्षण प्राप्त हुनेछ । यस घोषणाको उलङ्घन हुनेगरी गरिने कुनै पनि भेदभाव वा त्यस्तो भेदभाव गर्न गरिएको दुरुत्साहन विरुद्ध सबैलाई समान संरक्षण प्राप्त गर्ने अधिकार हुनेछ” भनी व्यवस्था गरिएको छ । साथै सोही घोषणापत्रको धारा २३(२) मा “प्रत्येक व्यक्तिले विना भेदभाव समान कामको लागि समान तलब पाउने अधिकार छ ” भन्ने उल्लेख गरेको पाइन्छ । यो नै समानताको हकको महत्वपूर्ण पक्ष हो । विगत केही समय अघिदेखि सरकारले गरेका कृत्याकलापले राज्यद्वारा दिईने सुविधामा कानूनी शासनको व्यवहारिक पक्ष अन्योलमा परेको भान हुन थालेको छ । समान पद र हैसियतका निजामती कर्मचारी प्रति राज्यले विभेदकारी निर्णय गरी कसैलाई काखा र कसैलाई पाखाको नीति अख्तियार गरी कानूनी राज्यको उपहास गरेको पाइन्छ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम नेपाल सरकारले नेपाल न्याय सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा लगायतका विभिन्न १० वटा सेवाहरुको गठन गरी सो सेवाहरु अन्तर्गत विभिन्न श्रेणी तथा समूह/उपसमूह गठनको व्यवस्था गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दै आएको छ । निजामती सेवामा कार्यसम्पादन गरेबापत राज्यद्वारा निजामती कर्मचारीलाई जीवन निर्वाहका

लागि तलब भत्ता लगायत विभिन्न किसिमका सेवा सुविधाहरु उपलब्ध गराउँदै आएको समेत छ ।

हामी निजामती कर्मचारीहरु नेपालको कानून बमोजिम लोकसेवा आयोगबाट खुला प्रतिस्पर्धाबाट न्याय सेवा, न्याय समूहमा आएका कर्मचारी हौं । हामी न्याय सम्पादन कार्यमा सेवाग्राहीलाई सहयोग गरी सेवा प्रवाह गर्ने न्यायका सहकर्मी हौं । निजामती सेवा ऐन, २०४९, को दफा ३ ले १० वटा विभिन्न निजामती सेवा गठनको व्यवस्था गरी सबै सेवा समूहका कर्मचारीहरुको समान सेवा र शर्तहरु कानूनद्वारा व्यवस्था गरिएको छ । कसैलाई पनि कमवेसी हुने गरी सेवा सुविधाको वितरण नेपालको अन्तरिम संविधान तथा अन्य कुनै पनि कानूनले गरेको छैन । निजामती कर्मचारीहरुका लागि एउटै सेवा सर्तसम्बन्धी ऐन, नियम लागु हुने हुँदा उनीहरुबीच समान व्यवहार गरिन्छ, भन्ने न्यायोचित अनुमान र अपेक्षा गरिन्छ । यस किसिमको संवैधानिक प्रत्याभूति प्रदान गरिएको र निजामती सेवा ऐन, नियमले स्पष्ट रूपमा समान किसिमले सेवा सर्तको प्रवन्ध गरेको अवस्थामा पनि निजामती सेवा अन्तरगतका प्रशासन समूह, राजश्व समूह, लेखापरीक्षण सेवा जस्ता केही समूहका कर्मचारीहरुलाई अन्य सेवा समूहका निजामती कर्मचारीलाई भन्दा बढी भत्ता तथा सुविधा उपलब्ध गराइएको पाईएको छ । बढि भत्ता पाउने सेवा समूहहरुमा राजश्व समूहमा १०० प्रतिशत, निजामती किताव खानामा १५० प्रतिशत सम्म, महालेखा परिक्षकको कार्यालय १०० प्रतिशतसम्म, महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय र कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयमा १०० प्रतिशत सम्म, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा ५० प्रतिशतसम्म, राष्ट्रपतिको कार्यालय तथा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा समेत निश्चित प्रतिशत अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराइएको छ । समान सेवा र सर्तका आधारमा सेवा प्रवेश गरेका निजामती कर्मचारीहरु मध्ये आफ्नो कर्तव्य पालना गर्ने सिलसिलामा कसैलाई अत्याधिक सुविधा प्रदान गर्ने र कसैलाई सो सुविधाबाट बञ्चित गर्ने जस्तो असमान व्यवहार नेपाल कानूनले कल्पनासम्म गरेको छैन । राजश्व समूह र माथि उल्लेखित अन्य केही सेवा समूहका कर्मचारीहरुलाई मात्र नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा १३ मा समानताको हक विपरीत व्यवस्था गरिएको छ । न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरुले कानून बमोजिम तोकिएका कार्यहरु गर्दै आईरहेका छन् । त्यसैगरी हाल अतिरिक्त भत्ता प्रदान गरिएका निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुले पनि कानून बमोजिम तोकिएका कार्यहरु गर्दै आई रहेका छन् । अदालतमा कार्यरत र अन्य निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुले नेपाल सरकारद्वारा तोकिएको सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दछन् । यसै सन्दर्भमा न्यायपालिकाबाट कार्यसम्पादन सम्बन्धी सुचकांकको निर्माण गरी पेश पनि गरिएको अवस्था रहेको छ । तर यस सम्बन्धमा हालसम्म कुनै कारवाही नगरी पूर्णरूपमा वेवास्ता गरिएको अवस्था रहेको छ । न्यायपालिकामा

कार्यरत कर्मचारीहरूले न्याय सम्पादन प्रकृयालाई छिटो, छरितो सर्वशुलभ, जनमुखी तथा उत्तरदायि बनाउन कार्यालय समय भन्दा बढि समय पनि कार्य गर्नुपर्ने अवस्था विद्यमान रहेको छ ।

अदालत र अन्य सरकारी निकायद्वारा समान कार्यहरू सम्पादन गर्दागर्दै न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीप्रति असमान व्यवहार हुनेगरी गरिएको कार्य अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३(१), १९ र ३० द्वारा प्रदत्त मौलिक हकको प्रतिकूल हुनका साथै न्यायका मान्य सिद्धान्त विपरीत भएकाले न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई समान सेवा, सर्त र सुविधा अनुसार कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीको प्रबन्ध गरी गराई समान व्यवहार गर्ने तर्फ आवश्यक कार्य गर्नु भनी नेपाल सरकार, मन्त्रपरिषद् अर्थ मन्त्रालय तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका नाउँमा परमादेश लगायत उपयुक्त आज्ञा आदेश जारी गरिपाउँ भन्ने समेत व्यहोराको नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन विभागीय कार्यसमिति सर्वोच्च अदालतका तर्फबाट सो समितिका अध्यक्ष शान्ति प्रसाद लुईटेलले यस अदालतमा दायर गरेको रिट निवेदन ।

यसमा के कसो भएको हो ? निवेदकको माग वमोजिमको आदेश किन जारी हुन नपर्ने हो ? यो आदेश प्राप्त भएको मितिले बाटाका म्याद बाहेक १५ दिन भित्र सम्बन्धित मिसिल साथ राखी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय मार्फत लिखित जवाफ पठाउनु भन्ने समेत व्यहोराको कारण देखाउ आदेश ।

कार्यालयको काममा भएको वृद्धि समेतका कारण कर्मचारीहरूमा कार्यालयको काम प्रतिको रुचीमा थप प्रोत्साहन प्रदान गरी छिटो, छरितो उत्तरदायी, नतिजा उन्मुख प्रतिस्पर्धी सेवा प्रदान गर्न सकियोस भन्ने उद्देश्यले कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली केही सरकारी निकायहरूमा लागू भएको र के कुन निकायलाई के कामको लागि कति अतिरिक्त भत्ता प्रदान गर्ने हो सो कुरा नेपाल सरकारबाट निर्णय हुने विषय हो । सर्वोच्च अदालतमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने सहमती प्रदान गर्ने कार्यमा यस मन्त्रालयको प्रत्यक्षतः संलग्नता हुने विषय नभएकोले यस मन्त्रालयलाई विपक्षी बनाउनु पर्ने कुनै कारण नभएको हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज गरिपाउँ भन्ने समेत व्यहोराको सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको लिखित जवाफ ।

राज्य सञ्चालनको प्रमुख श्रोतको रूपमा रहेको राजस्व संकलनलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाई यसमा वृद्धि गर्न विभिन्न सुधारका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिदै आएको र यसै क्रममा राजस्व संकलन गर्ने कार्यालयहरूमा कार्य सम्पादनस्तर र कर्मचारीलाई दिने तलव सुविधाबीच तादात्म्यता कायम नगरी निश्चित तलवको आधारमा मात्र काम लगाउँदा करदाताको प्रलोभनमा

परी अबाञ्छित विकल्प खोज्न सक्ने संभावना भएकोले त्यस्तो संभावनालाई न्यून गरी राजश्व प्रशासनलाई स्वच्छ तुल्याउन मिति २०६३।७।१ देखि यस प्रणालीको शुरुवात केही सिमित कार्यालयबाट परीक्षणका रूपमा भएको थियो । तत्पश्चात राजस्व संकलनमा सुधार भई भन्सार विभाग र आन्तरिक राजश्व विभाग अन्तर्गतका कार्यालयमा समेत यो प्रणाली लागु भएपश्चात राजस्व संकलनमा उत्साहजनक सुधार भएको पछिल्ला आ.व. का राजस्व सम्बन्धी तथ्यांकबाट पनि प्रष्टिएकै छ । नेपाल सरकार (म.प.) ले यस मन्त्रालय अन्तर्गतका विभिन्न कार्यालयमा कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीलाई निरन्तरता दिने कार्य गरेको हुँदा यस विषयलाई लिएर दिएको रिट निवेदन खारेज भागी छ ।

कार्यसम्पादन सूचकांक कार्यान्वयन निर्देशिका अनुरूप राजश्व संकलन लगायतका अनेकौं मापदण्डहरू पूरा भए पछि मात्र तलब स्केलको एकसय प्रतिशत भत्ता स्वीकृत हुन्छ अन्यथा एकसय प्रतिशत नै भत्ता उपलब्ध हुँदैन । राजस्व संकलन गर्ने काम जटिल र संवेदनशील कार्य भएको हुँदा कारदाताको सेवा र सुविधालाई मध्यजनर गर्दै उक्त कार्यमा यस मन्त्रालय अन्तर्गत कार्यालयका कर्मचारीहरू कार्यालयको समयको अतिरिक्त काम गर्नुपर्ने र सो काम गर्दा अनेकौं आरोह अवरोधका बावजुद पनि कार्यरत रहेने गरेका छन् । त्यसमा पनि भन्सार राजस्व संकलन जस्तो जटिल कार्यमा उच्च मनोबलका साथ कार्यरत कर्मचारीहरूलाई एकसय प्रतिशत सम्म भत्ता प्रदान गरिएको विषयलाई लिएर विपक्षीले उठाएको जिकीरको कुनै औचित्यता नै नभएकोले विपक्षीले लिएको जिकीर खारेजभागी छ । खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको अर्थ मन्त्रालयको लिखित जवाफ ।

नेपाल सरकार संविधान प्रदत्त मौलिक हकहरूको सम्मान गर्दै ती हकहरूको प्रचलनको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने कुरामा समेत सधैं प्रतिवद्ध रहेको छ । जहाँसम्म प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गरिएको सम्बन्धी प्रश्न छ, तत्सम्बन्धमा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय नेपाल सरकारको प्रमुख कार्यकारी निकाय भएकोमा विवाद छैन । यस सन्दर्भमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् एवं विभिन्न राजनीतिक प्रकृतिका बैठक र वार्ताहरूको व्यवस्थापन तथा सन्चालन गर्नु, विभिन्न राजनीतिक प्रकृतिका बैठक र वार्ताहरूको व्यवस्थापन तथा सन्चालन गर्नुपर्ने भएकाले ति बैठक र वार्ताहरू प्रयाशः कार्यालय समयभन्दा अगाडि, पछाडि, सार्वजनिक विदा र रातको समयमा हुने कुरा सम्मानित अदालतलाई समेत अवगत नै छ । यसका साथै सरकार परिवर्तनले कार्यादेश समेत थप हुने गरेको पाईन्छ ।

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको कामको प्रकृतिका हिसावले कार्यालय समयभन्दा अगाडि पछाडि, सार्वजनिक बिदा र रातको समयमा पनि कार्य गर्नुको साथै हालैका दिनमा कार्यालयको काममा भएको अत्यधिक वृद्धि समेतका कारण कर्मचारीहरूमा कार्यालयको कामप्रति रुचीमा हास एवं कार्यालय एवं आफ्नो जागिरे जीवनप्रति नै नैराश्यता नआओस् र कर्मचारीलाई काम गर्न थप प्रोत्साहन प्रदान गरी छिटो, छरितो, उत्तरदायी नतिजा उन्मुख, प्रतिस्पर्धी सेवा प्रदान गर्न सकियोस् भन्ने उद्देश्यले यस कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने सम्बन्धमा सहसचिव श्री बैकुण्ठ अर्यालयको संयोजकत्वमा ५ सदस्यीय अध्ययन कार्यदल गठन गरिएको थियो । कार्यदलले तयार गरेको प्रतिवेदनका आधारमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने सम्बन्धमा मिति २०६८।२।१९ को निर्णयानुसार अर्थ मन्त्रालयको राय माग गरिएकोमा अर्थ मन्त्रालयबाट मिति २०६८।९।२९ मा सोका लागि मन्त्रिपरिषद्मा प्रस्ताव पेश गर्न सहमती प्राप्त भए बमोजिम नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्मा प्रस्ताव पेश भएकोमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६८।१०।१७ को बैठकबाट प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयका कर्मचारीलाई संलग्न प्रतिवेदन अनुसार कार्यसम्पादन सूचकांकको आधारमा तलबको शुरु स्केलको अधिकतम ५० प्रतिशत भत्ता प्रदान गर्न स्वीकृति दिने निर्णय भएको हो । सो बमोजिम कार्यसम्पादन प्रणाली लागू गर्दा कार्यसम्पादन सूचकांकको भारलाई कार्यसम्पादनस्तर (७० प्रतिशत) अनुशासन तथा आचरण (१५ प्रतिशत), र अतिरिक्त समय (१५ प्रतिशत) गरी मूलतः तीन भागमा बर्गिकरण गरिएका छन् । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको कामको परिमाण र प्रकृतिको आधारमा प्र.म. तथा म.प. को कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि थप प्रोत्साहन प्रदान गर्ने नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६८।१०।१७ को निर्णयलाई उत्प्रेषणको आदेशद्वारा बदर घोषित गरी पाउँ भनी निवेदकले आफ्नो रिट निवेदनमा माग दावी गरेको अवस्था पनि छैन । उक्त निर्णय प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयका कर्मचारीहरूको हकमा मात्र सिमित रहेको देखिन्छ । कुनै खास कार्यालय वा सेवा समूह अन्तर्गतका कर्मचारीहरूलाई मात्र कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता दिने र कुनै अमूक कार्यालय वा सेवा समूह अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको हकमा त्यस्तो प्रोत्साहन भत्ता नदिने भनी नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले कुनै निर्णय गरेको अवस्था पनि रहेको छैन ।

जहाँसम्म अर्थ मन्त्रालयले सर्वोच्च अदालतमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने सहमती नदिएको भन्ने प्रश्न छ, तत्सम्बन्धमा सो विषय यस कार्यालयबाट प्रत्यक्षतः नियमित हुने विषय नभएकोले प्रस्तुत लिखित जवाफमा उल्लेख गर्नु पर्ने भएन । नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूहका लागि कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने

सम्बन्धी प्रस्ताव नेपाल सरकार, मन्त्रपरिषद्मा पेश नै नभएको अवस्थामा सो विषयलाई लिएर मन्त्रपरिषद्लाई विपक्षी बनाउनु पर्ने पनि होईन । अतः उपरोक्त आधार र कारण समेतबाट यस कार्यालय एवं मन्त्रपरिषद्का नाममा माग बमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्ने होईन । रिट निवेदन खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको मुख्य सचिव माधवप्रसाद घिमिरेको लिखित जवाफ ।

नियम बमोजिम दैनिक मुद्दा पेशी सूचीमा चढी निर्णयार्थ यस इजलास समक्ष पेश हुन आएको प्रस्तुत निवेदनमा निवेदकका तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री हरिप्रसाद उप्रेती, डा. श्री रामकृष्ण तिमल्सेना र श्री हरिशंकर कर्णले संविधानले समानताको हकलाई उच्च महत्व दिएको छ । निजामति सेवा ऐन र नियमले कर्मचारीहरु बीचमा कुनै विभेद गरेको छैन । आम कर्मचारी बीच कुनै विभेद गर्नुपर्ने भन्ने त्यो विभेद Reasonable हुनुपर्दछ । सरकारले कसैलाई भत्ता दिने कसैलाई नदिने गरी निर्णय वा व्यवहार गर्दा Reasnable classification छ छैन हेर्नुपर्ने हुन्छ । सरकार अन्तर्गतका अन्य निकायका कर्मचारीलाई भत्ता प्रदान गर्दा पनि कुनै अध्ययन प्रतिवेदन विना नै दिएको देखिन्छ । कुनै निकायलाई मासिक निश्चित प्रतिशतका आधारमा भत्ता दिएको देखिन्छ भने केहीमा कार्यसम्पादन सूचकांकको आधारमा दिएको देखिन्छ । न्याय समूहका कर्मचारीको लागि कार्यसम्पादन सूचकांकका आधारमा किन भत्ता नदिने भन्ने सम्बन्धमा विपक्षबाट कुनै आधार तर्क प्रस्तुत गर्न सकेका देखिदैन । कामकै कुरा गर्ने हो भने न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीले अन्य सेवामा कार्यरत कर्मचारीको तुलनामा बढि समय र परिश्रम लगाएको पाइन्छ । राष्ट्र सेवामा लागेका कर्मचारीहरुको लागि समान कामको लागि समान पारिश्रमिक दिइनु पर्दछ । सरकारको न्यायपालिकाका कर्मचारी प्रतिको व्यवहार fair देखिदैन । हाम्रो संविधानले पनि Equal work Equal pay प्रत्याभुति गरेको छ । सरकारका हरेक निकाय कानूनको शासनको मान्यता अनुरूप चलनुपर्दछ । सरकारको निर्णय सदैव Accountable हुनुपर्दछ । सरकारका काम कारवाही कानूनको शासन तथा Fair Treatment मान्यताको विपरित छ ।

शरिर स्वस्थ रुपमा चलनको लागि शरिरका हरेक अङ्गको उत्तिकै महत्व रहन्छ । शरिरको संचालनमा सबैको उत्तिकै भूमिका रहन्छ । कुनै एक अङ्गको अभावमा शरिर नै अपाङ्ग हुन पुग्दछ । कसैबाट केही लिंदा हातले लिन्छ त्यसैले हातको महत्वलाई बढि महत्व दिई यसलाई मात्र सुविधा दिने तर अरु अङ्गको जिम्मेवारीलाई नजरअन्दाज गर्न मिल्दैन । शरिरका सबै अङ्गको सामुहिक अस्तित्वमा मात्र जीवनको अस्तित्व हुन्छ । जसरी विभिन्न अङ्ग मिली शरिरको अस्तित्व हुन्छ त्यसैगरी राज्यका हरेक अङ्गको त्यत्तिकै जिम्मेवारी हुन्छ । राजश्व उठाउने जिम्मेवारी राजश्व कार्यालयको भएकाले उसले प्रत्यक्ष भूमिका खेलेको हुन्छ भने अन्य निकायको जिम्मेवारी पनि त्यत्तिकै हुन्छ । अदालतलाई बन्द गर्ने हो भने करदाताले कर तिर्न छोड्दछ ।

न्याय पाइन्छ भनेर नै उ कर तिर्न motivated भएको हुन्छ । न्यायपालिकाको कर्मचारीको पनि न्याय सम्पादनमा गहन जिम्मेवारी रहन्छ । कुनै काम कर्मचारीले थप समय लगाएर गुणस्तरयुक्त तरिकाले गर्दछ भने त्यसमा सरकारको कुनै हानी हुदैन । यसले शासन व्यवस्थाको उत्पादनशीलता बृद्धि गरी समष्टिमा देशकै विकासमा गहन भुमिका खेलेको हुन्छ । कार्यालयमा हाजिर भएवापत भत्ता हैन थप काम समयमा सम्पन्न गरेका आधारमा भत्ता दिनु भन्ने परमादेशको आवश्यकता छ । न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीको न्याय सम्पादन जस्तो गम्भीर कार्यमा मन वचन कर्मले लागि रहनु पर्ने हुँदा उनीहरूलाई कार्यसम्पादन सूचकांकको आधारमा भत्ता नदिई विपक्षीबाट प्रस्तुत भएको व्यवहार विभेदकारी देखिदा माग बमोजिमको आदेश जारी हुनुपर्दछ भन्ने समेत बहस प्रस्तुत गर्नुभयो ।

प्रत्यर्थी नेपाल सरकारको तर्फबाट उपस्थित विद्वान उपन्यायाधिवक्ता श्री सूर्यनाथ प्रकाश अधिकारीले अर्थ मन्त्रालयको जवाफ अपूर्ण छ, न्याय समूहका कर्मचारीलाई भत्ता दिन मिल्दैन भनेको छैन, कार्यसम्पादन सूचकांकको आधारमा भत्ता दिँदा नतिजा बढि निस्कन्छ, सरकारले आवश्यकता र आफ्नो क्षमताको आधारमा दिदै जाने हो भन्ने समेत बहस प्रस्तुत गर्नु भयो ।

दुवैतर्फका कानून व्यवसायीहरूको बहस सुनी रिट निवेदन सहितको मिसिल संलग्न कागजातहरूको अध्ययन गरी इन्साफतर्फ विचार गर्दा रिट निवेदकको माग बमोजिम विपक्षीहरूको नाममा परमादेश जारी गर्नुपर्ने हो होईन ? भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्नुपर्ने देखियो ।

यसमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ बमोजिम नेपाल सरकारले विभिन्न १० वटा सेवाहरू गठन गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्दै आएको छ । ति सेवामा रही कार्यसम्पादन गरे बापत राज्यले तलब भत्ता लगायत विभिन्न सेवा, सुविधाहरू उपलब्ध गराउँदै आएको छ । ऐन, नियमले स्पष्ट रूपमा समान किसिमको सेवा शर्तको प्रबन्ध गरेको अवस्थामा पनि राजश्व समूह, निजामती किताबखाना, महालेखा परिक्षकको कार्यालय, महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय, कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, राष्ट्रपतिको कार्यालय, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग लगायत कार्यालयहरूमा तलब भत्ता बाहेक अतिरिक्त कार्यसम्पादन भत्ता प्रदान गरिदै आएको छ । सर्वोच्च अदालतमा पनि सोही बमोजिमको कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीका लागि कार्यसम्पादन सम्बन्धी सूचकांक निर्माण गरी एक वर्ष अगाडि नै अर्थ मन्त्रालयमा पेश गरिसकिएको छ । तरपनि हालसम्म त्यस विषयमा कुनै कारवाही नगरी बेवास्ता गरिएको छ । विपक्षीको प्रस्तुत कृत्याकलापले रिट निवेदक लगायतको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३, १९ र

३० प्रदत्त मौलिक हक एवं कानूनी अधिकारमा गम्भिर आघात गर्न गएकोले नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूहका निजामती कर्मचारीहरूलाई समान सेवा शर्त र सुविधा अनुसार कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीको प्रबन्ध गरी गराई समान व्यवहार गर्नेतर्फ आवश्यक कार्य गर्नु भनी विपक्षीहरूका नाममा परमादेश जारी गरी पाउँ भन्ने मुख्य रिट निवेदन दावी रहेछ ।

अर्थ मन्त्रालयबाट पेश भएको लिखित जवाफ हेर्दा राज्य सञ्चालनको प्रमुख श्रोतको रूपमा रहेको राजस्व संकलनलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाई यसमा वृद्धि गर्न विभिन्न सुधारका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिदै आएकोमा २०६३।७।१ देखि परीक्षणका रूपमा यस प्रणालीको शुरुवात गरिएको र यसको कारणबाट राजस्व संकलनमा उत्साहजनक सुधार भएको छ । राजस्व संकलन गर्ने काम जटिल र संवेदनशील कार्य भएको, यस मन्त्रालय अन्तर्गत कार्यालयका कर्मचारीहरू कार्यालयको समयको अतिरिक्त काम गर्नुपर्ने हुँदा कर्मचारीहरूलाई कार्यसम्पादन सूचकांक कार्यान्वयन निर्देशिका अनुरूप राजस्व संकलन लगायतका अनेकौं मापदण्डहरू पूरा भए पछि मात्र तलब स्केलको एकसय प्रतिशत भत्ता स्वीकृत हुन्छ भन्ने व्यहोरा उल्लेख भएको पाइयो । त्यस्तै नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट प्रस्तुत लिखित जवाफ हेर्दा यहाँबाट नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् एवं विभिन्न राजनीतिक प्रकृतिका बैठक र वार्ताहरूको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन गर्नु प्रमुख एवं महत्वपूर्ण कार्य हुँदा कामको प्रकृतिका हिसावले कार्यालय समयभन्दा अगाडि, पछाडि, सार्वजनिक बिदा र रातको समयमा पनि कार्य गर्नुको साथै हालैका दिनमा कार्यालयको काममा भएको अत्याधिक वृद्धि समेतका कारण कर्मचारीहरूमा कार्यालयको कामप्रति रुचीमा ह्रास एवं कार्यालय एवं आफ्नो जागिरे जीवनप्रति नै नैराश्यता नआओस् र कर्मचारीलाई काम गर्न थप प्रोत्साहन प्रदान गरी छिटो, छरितो, उत्तरदायी नतिजा उन्मुख, प्रतिस्पर्धी सेवा प्रदान गर्न सकियोस् भन्ने उद्देश्यले गठित अध्ययन कार्यदलको प्रतिवेदनका आधारमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने सम्बन्धमा मिति २०६८।२।९ को निर्णयानुसार अर्थ मन्त्रालयसंग राय माग भै त्याहाँबाट मिति २०६८।९।२९ मा सहमती प्राप्त भएपश्चात नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६८।१०।१७ को बैठकबाट प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयका कर्मचारीलाई कार्यसम्पादन सूचकांकको आधारमा तलबको शुरु स्केलको अधिकतम ५० प्रतिशत भत्ता प्रदान गर्न स्वीकृति दिने निर्णय भएको हो । कुनै खास कार्यालय वा सेवा समूह अन्तर्गतका कर्मचारीहरूलाई मात्र कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता दिने र कुनै अमूक कार्यालय वा सेवा समूह अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको हकमा त्यस्तो प्रोत्साहन भत्ता नदिने भनी नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले कुनै निर्णय गरेको अवस्था पनि रहेको छैन । न्याय समूहका लागि कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली लागू गर्ने सम्बन्धी

प्रस्ताव नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्मा पेश नै भएको छैन भन्ने व्यहोरा उल्लेख भएको देखिन्छ । यी लिखित जवाफ हेर्दा निवेदकले उठाएका समस्त विषयमा स्पष्ट जवाफ नदिई आ-आफ्नो निकायमा किन प्रोत्साहन भत्ता प्रणाली लागू गरिएको हो भन्ने सम्म जवाफ दिएको पाइयो । उल्लिखित निकायहरुमा कुनै कानून बनाई थप सुविधा दिएको नभै नेपाल सरकारको निर्णयद्वारा दिने गरेको देखियो । अदालतका कर्मचारीको सम्बन्धमा प्रस्ताव नै नआएको भन्ने सम्म प्रधानमन्त्रीको कार्यालयको लिखित जवाफ देखिन्छ भने अर्थ मन्त्रालय यस सम्बन्धमा मौन रहेको देखिन्छ । समष्टिमा निवेदकको मागको तार्किक खण्डन गरी प्रत्यर्थीहरुबाट लिखित जवाफ पेश भएको देखिदैन ।

रिट निवेदकले न्यायपालीकामा कार्यरत जनशक्तिको कार्य विशेषताकोबारेमा उल्लेख गर्दै नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १३ को समानताको हकलाई आधार लिदै आफू उपर भत्ता प्रदान गरिएका निकायका कर्मचारीलाई भन्दा भिन्न असमान व्यवहार गरिएको भन्ने प्रश्न उठाएको देखिन्छ । अत्र निवेदकमाथि असमान व्यवहार भए नभएको सम्बन्धमा निर्णय गर्नुपूर्व समानताको हक सम्बन्धमा संविधान तथा कानूनले गरेको व्यवस्था विपरित विभेदपूर्ण तरिकाले भत्ता उपलब्ध गराइएको भन्ने निवेदकको कथन रहेको सन्दर्भमा कुन कुन निकायका के कस्तो थप भत्ता व्यवस्था गरिएको रहेछ भन्ने हेर्नपर्ने देखियो । रिट निवेदनलेख तथा सो साथ संलग्न अदालतमा कार्यरत जनशक्तिको कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणाली सम्बन्धी प्रतिवेदन एवं प्रत्यर्थीहरुको लिखित जवाफसमेतबाट नेपालमा विभिन्न निकायहरुमा हाल एकमुष्ट रकम (flat rate) र कार्यसम्पादन सूचकाङ्कमा आधारित (performance based) प्रोत्साहन प्रणाली गरी दुई तरिकाले प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गरेको देखियो । परम्परागत रूपमा प्रचलित एकमुष्ट रकम (flat rate) प्रणाली देहाय बमोजिमको कार्यालयमा प्रदान गरेको देखियो ।

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय : एकमुष्ट भत्ता :- मासिक कर्मचारीको स्तर अनुसार

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग:

एकमुष्ट भत्ता:- मासिक कर्मचारीको स्तर अनुसार

अनुसन्धान भत्ता:-उजूरीमा अनुसन्धान गरेमा बढीमा निश्चित महिना सम्म मासिक निश्चित रकमको आधारमा मुद्दाको संख्या अनुसार

निर्वाचन आयोग

निर्वाचन आयोग सम्बन्धी विशेष कार्यहरू गरेबापत प्रतिशतको आधारमा भत्ता दिने गरिएको , जस्तै मतदाता परिचयपत्र तयार गर्ने, नामावली संकलन गर्ने जस्ता कार्यहरू कानूनले तोकेको समयमा गर्दा सो अवधिमा २५ प्रतिशत भत्ता उपलब्ध गराउने गरिएको ।

विशेष अदालत:-

नेपाल सरकारको निर्णय अनुसार त्यहाँ कार्यरत न्यायाधीश कर्मचारीलाई २५ प्रतिशत भत्ता उपलब्ध गराउने गरिएको छ ।

हाल कतिपय कार्यालयहरूले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सूचकाङ्क तयार गरी सोको आधारमा देहाय बमोजिमका कार्यालयमा कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन तथा थप प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराउने गरिएको देखिन्छ ।

आन्तरिक राजश्व कार्यालयहरू :- सम्पूर्ण राजश्व कार्यालयहरूमा निश्चित प्रतिशतका आधारमा मासिक प्रोत्साहन भत्ता र थप प्रोत्साहन भत्ता

भन्सार कार्यालयहरू:- सम्पूर्ण भन्सार कार्यालयहरूमा मासिक प्रोत्साहन भत्ता र थप प्रोत्साहन भत्ता

निजामती किताब खाना :- निजामती किताबखानाका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूका लागि मासिक प्रोत्साहन भत्ता १०० प्रतिशतसम्म र थप प्रोत्साहन भत्ता ५० प्रतिशत गरी जम्मा १५० प्रतिशतसम्म ।

महालेखा परीक्षकको कार्यालय :- २५ देखि ५० प्रतिशतसम्म

उल्लिखित भत्ताको दर हेर्दा केहि निकायमा मासिक रुपमा तोक्नुवा निश्चित प्रतिशतको आधारमा त केहि निकायमा कार्यसम्पादन सूचांकको आधारमा प्रदान गरेको देखियो । उपलब्ध गराइएका भत्ता के कसरी के कुन अध्ययन प्रतिवेदनको आधारमा कुन कुन निकायलाई दिइएको हो, दिए पश्चातको नतिजामा के कस्तो सुधार भएको छ, यसको निरन्तरता वा अन्य निकायमा यसलाई थप विस्तृतिकरण गर्न आवश्यक छ, छैन भन्ने सम्बन्धमा समेत कुनै अध्ययन भएको तथा नेपाल सरकारको उद्देश्य लक्ष्य के छ भन्ने सम्बन्धमा प्रत्यर्थीहरूबाट कुनै स्पष्ट जवाफ प्राप्त भएको देखिदैन । प्रत्यर्थीबाट लिखित जवाफमा निवेदनमा उल्लेख भए बमोजिम उल्लिखित निकायमा प्रदान गरिएको भत्ता प्रदान गरिएको हो होइन, के कुन मितिको सहमति तथा निर्णयका आधारमा प्रदान गरिएको भन्ने तथ्यको उल्लेख नगरी सो सम्बन्धमा कुनै प्रतिरक्षा समेत नगरेको अवस्थामा सो तथ्यमा कुनै विमति देखाउनु पर्ने पनि देखिएन । अर्थात नेपाल

सरकारले उल्लिखित तथ्यमा स्वीकारोक्ती जनाएको बुझियो । नेपाल सरकारले भत्ता प्रदान गरिएका निकायहरु हेर्दा कुनै तर्क, कानून तथा अनुसन्धानमा आधारित नभै नितान्त कार्यकारी स्वविवेकको आधारमा आर्थिक तथा प्रशासनिक हिसाबले महत्वपूर्ण ठानिएका निकायहरुमा प्रस्तुत प्रणालीको लागू गरेको देखियो ।

न्यायपालिकाबाट कार्यसम्पादन सम्बन्धी सूचकाङ्क निर्माण गरी सहमतिको लागि पेश गरिएको अवस्था रहेपनि तत्सम्बन्धमा प्रत्यर्थीहरुबाट वेवास्ता गरी कुनै कारवाही नगरिएको भन्ने निवेदकको कथन रहेको सन्दर्भमा त्यसतर्फ हेर्दा सर्वोच्च अदालतबाट यसले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको प्रकृति, जिम्मेवारीलाई मनन गर्दै यहाँ कार्यरत कर्मचारीको मनोबल उच्च बनाई कामप्रति अभिवृद्धि उन्मुख गराउने उद्देश्यले दोश्रो रणनीतिक योजनाले निर्दिष्ट गरेको क्रियाकलाप बमोजिम योजना कार्यान्वयन समितिको निर्णयानुसार के कस्ता प्रोत्साहन प्रणाली अवलम्बन गर्न सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा सहरजिष्ट्रारको संयोजकत्वमा एक अध्ययन कार्यदलको गठन गरी सो कार्यदलले विभिन्न सूचकांक प्रस्तुत गर्दै ती सूचकांकको आधारमा लक्ष्य पूरा गर्ने न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीलाई कामको आधारमा थप प्रोत्साहन भत्ता दिन उपयुक्त हुने भनी पेश गरेको प्रतिवेदनलाई सर्वोच्च अदालतको योजना कार्यान्वयन समितिको अर्थ मन्त्रालयमा लेखि पठाउने भन्ने मिति २०६८।१।१९ को निर्णयानुसार कार्यान्वयनार्थ मिति २०६८।१।२०को पत्रबाट कानून तथा न्याय मन्त्रालयमा लेखि पठाएको र कानून तथा न्याय मन्त्रालयले पनि सोही दिनमा अर्थ मन्त्रालयमा सहमतिको लागि लेखि पठाएको भन्ने मिसिल संलग्न कागजातबाट देखिन्छ । तत्पश्चात कार्य सम्पादनमा आधारित न्यायिक भत्ताको विषयले योजनाको लक्ष्य हासिल गर्नका लागि प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने हुनाले उक्त भत्ता उपलब्ध गराउने सम्बन्धमा यथाशिघ्र निर्णय भई आउन कानून तथा न्याय मन्त्रालय मार्फत नेपाल सरकारमा पुनः अनुरोध गर्ने भनी योजना कार्यान्वयन समितिको २०६८।३।१२ को बैठकबाट निर्णय भै सोही मितिको पत्रद्वारा कानून मन्त्रालयमा लेखी कानून तथा मन्त्रालयबाट पनि मिति २०६८।३।१६ मा आवश्यक कारवाहीको लागि लेखि गएको मिसिल सम्लग्न पत्रहरुको प्रतिलिपिबाट देखिन्छ । यसरी न्यायपालिकाको योजना कार्यान्वयन समितिको बैठकको पटक पटकको निर्णय बमोजिम पटक पटक आवश्यक कागजात समेत साथै राखी नेपाल सरकार समक्ष लेखी पठाएकोमा तत्सम्बन्धमा केही निर्णय भएको भन्ने मिसिल तथा अर्थ मन्त्रालयको लिखित जवाफबाट समेत देखिदैन ।

त्यसैगरी अदालतले पठाएको समयको सँगसँगै भत्ताको लागि प्रधानमन्त्रीको कार्यालयबाट मिति २०६८।२।९ को निर्णयानुसार अर्थ मन्त्रालयको राय माग गरिएकोमा अर्थ मन्त्रालयबाट मिति २०६८।१।२१ मा सोका लागि मन्त्रपरिषद्मा प्रस्ताव पेश गर्न सहमती प्रदान भै नेपाल

सरकार, मन्त्रिपरिषद्को मिति २०६८।१०।१७ को बैठकबाट प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयका कर्मचारीलाई कार्यसम्पादन सूचकांकको आधारमा तलबको शुरु स्केलको अधिकतम ५० प्रतिशत भत्ता प्रदान गर्न स्वीकृति दिने निर्णय भएको प्रधानमन्त्रीको कार्यालयको लिखित जवाफबाट देखिएको स्थिति छ । यसरी प्रधानमन्त्रीको कार्यालयमा सहमति प्रदान गर्ने समयमा आफूकोमा विचाराधीन रहेको न्यायपालिकाको भत्ता सम्बन्धी विषयमा अर्थ मन्त्रालयले कुनै निर्णय नगरी आफूकोमा आएका भत्ता सम्बन्धी प्रस्तावमध्ये आफ्नो मनोगत आधारमा छानीछानी आफ्नो तालुक निकाय अर्थात् प्रधानमन्त्रीको कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई भत्ता उपलब्ध गराउने सहमति दिने निर्णय गरेको देखिएको अवस्थामा न्यायपालिकाको प्रस्तावलाई नजर अन्दाज गरेको हैन भनेर विश्वस्त हुन सक्ने स्थिति देखिँदैन । यसरी कार्यपालिकाले आफू अन्तर्गतको कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको हकमा निश्चित अनुसन्धानको अभावमा पनि मापदण्ड बनाई प्रोत्साहन भत्ता दिने तर न्यायपालिकातर्फको कर्मचारीको हकमा अध्ययन प्रतिवेदन र मापदण्ड प्रस्तावित गरिसकेपछि पनि अनदेखा गरी निरन्तर भेदभावपूर्ण व्यवहार गरेको देखिन्छ । सरकारको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी तोकिएको अर्थ मन्त्रालयका हरेक काम कारवाही कानून सम्मत, **just and fair** हुनुपर्दछ । आफूकोमा आएको प्रस्तावको सम्बन्धमा एक वर्ष सम्म पनि कुनै निर्णय नगरी अकर्मण्यता प्रस्तुत गरेको पाइयो । विभेदपूर्ण आशयले बशिभूत भएको यस्तो अकर्मण्यता रिट जारी नहुने आधार हुन सक्तैन । कानून बमोजिम जिम्मेवारी तोकिएको निकायले सर्वोच्च अदालतमा किन यो प्रतिवेदन लागू गर्न सकिँदैन भन्ने सम्बन्धमा कुनै जवाफ नपठाउने र तत्सम्बन्धमा निर्णय पनि नगर्ने कार्यशैली प्रजातान्त्रिक मुलुकको जिम्मेवार निकायको लागि शोभायमान देखिन आएन ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ ले सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेवाट कानूनको अगाडि सबै समान हुने र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने भन्ने कुराको प्रत्याभूति गरेको देखिन्छ । समानताको हकले सबै नागरिकहरूलाई एकै प्रकारको व्यवहार गरिनुपर्छ भनी निरपेक्ष समानता (Absolute Equality) लाई अंगिकार गरेको अर्थ गर्न मिल्दैन । समान हैसियत (Similarly Situated) मा रहेकाहरूका बीच मात्र भेदभाव गर्न नहुने वा समान व्यवहार गर्नुपर्ने कुरामा समानताको सिद्धान्त अडिएको पाइन्छ । संविधान प्रदत्त समानताको हक समान वर्ग, अवस्था र हैसियतमा रहेका नागरिकहरूका बीचमा भेदभाव गर्न हुँदैन भन्ने मान्यतामा आधारित छ । संविधानको धारा १३ मा रहेको कानूनको अगाडि समानता भन्ने कुराले समानहरूको बीचमा समान व्यवहार गर्ने र त्यस्ता वर्गका ब्यक्तिलाई राज्यले समान संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने गरी राज्यलाई अधिकार प्रयोग तथा सेवा, वस्तु वितरणमा

असमान नहुने गरी गर्नुपर्ने गरी व्यवस्था गरेको देखिन्छ । समानहरु बीच मात्र समानता कायम हुन सक्ने भन्ने कुरामा यो अदालत सजग हुनुका साथै आफ्ना कतिपय निर्णयहरु मार्फत यस अदालतले सो सन्दर्भमा निर्णय पनि गरिसकेको छ । राज्यबाट निर्मित कानून तथा निर्णयबाट त्यस्तै समान स्तर अवस्था र हैसियतका व्यक्तिहरु बीच एउटाको तुलनामा अर्कोलाई कुनै विशेष सुविधा वा संरक्षण गर्नु र अर्कोलाई त्यस्तो विशेष सुविधा वा संरक्षणबाट बञ्चित गरिनु समानतासम्बन्धी संवैधानिक हकको विपरीत हुन्छ ।

राज्यले उचित र विवेकसम्मत आधारमा नागरीकहरु बीच वर्गीकरण गर्न सक्ने विषय आज बिश्वव्यापी मान्यता नै हुन पुगेको छ। वर्गीकरण गर्ने कानूनको उद्देश्य र वर्गीकरणले हासिल गर्न खोजेको लक्ष्य बीच विवेकपरक सम्बन्ध रहनु पर्ने हुन्छ । वर्गीकरण औचित्यपूर्ण कार्य कारणमा आधारित हुनुपर्ने तथा विवेकपरकताको परीक्षण (Reasonability Test) मा खरो रुपमा उत्रन सकेको हुनुपर्ने हुन्छ । त्यसो भएमा फरक व्यवहार गरिएको भन्ने आधारमा भेदभाव गरेको भन्न मिल्दैन । राज्यद्वारा नागरीकका सम्बन्धमा गरिने व्यवहार, उपलब्ध हुने सुविधा, अवसर आदिमा सामान्यतः विभेद गरिनु हुन्छ। यदि वर्ग विभाजन गर्ने पर्ने अवस्था भएमा विभाजन गर्नुको बोधगम्य आधार र विवेकपरक सम्बन्ध छ र सो कुरा न्यायका मान्य सिद्धान्तहरुको विपरीत छैन वा हुँदैन भने मात्र नागरीकलाई समानहरुका बीचमा समान र असमानहरुका बीचमा असमान व्यवहार गर्नु पर्दछ । यस अर्थमा विधि, विवेक र वस्तुपरक ढंगले वर्ग विभाजन गरी त्यस्तो एक वर्ग र अर्को वर्ग बीच असमान तर सम्बन्धित वर्गका प्रत्येक व्यक्ति वा वस्तु बीच समान रुपमा लागु हुने गरी कानून बन्न तथा निर्णय हुन सक्दछ । तर कुनै खास आवश्यकताको पूर्तिको लागि वा कुनै खास समस्याको समाधानका लागि कुनै कानून बनाइन्छ वा निर्णय गरिन्छ र सो कानून तथा निर्णय त्यस्तै अवस्था, हैसियत र स्तरका व्यक्तिहरुलाई छुट्टै वर्गीकरण गरी कसैले वढी सुविधा र संरक्षण पाउने र ती मध्ये कसैले कम सुविधा वा संरक्षण पाउने वा त्यस्तो सुविधा वा संरक्षणबाट बञ्चित गर्ने गरिन्छ भने त्यस्तो कानून तथा निर्णय स्वभावैले समानताको हक विरुद्धको मान्नुपर्ने हुन्छ । व्यक्तिहरुका बीचमा विभेद गर्ने गरी बनाएको कानून तथा लिईएको निर्णयको उद्देश्य र वर्गीकरण वैध (Lawful) र बोधगम्य हुनु पर्दछ। त्यस्तो उद्देश्य बोधगम्य छैन भने वर्गीकरण औचित्यपूर्ण मानिदैन । वर्गीकरण अनिवार्य रुपमा कानूनका सिद्धान्तहरुसंग मेल खाने हुनुपर्दछ र कुनै अमुक वर्गलाई त्यस्तो सुविधा प्राप्त गर्नबाट रोक्ने अथवा कुनै अर्को वर्गलाई बञ्चित गर्ने खालको हुन हुँदैन ।

समान हैसियत भएका र समान अवस्थामा रहेकाहरु बीच मात्र समानता कायम हुन सक्ने हुँदा राज्यले असमान व्यवहार गर्दा के कारणले अमुक वर्ग वा समूह असमान वा अर्के

बर्गभिन्न रहने हो भनी राज्यले उचित रूपमा बर्गीकरण गरी सोको औचित्य समेत पुष्टी गर्नुपर्ने हुन्छ । एकै अवस्था र हैसियत भएकाहरू बीच फरक व्यवहार गर्दा राज्यले अनुचित रूपमा वर्गीकरण गरी असमान स्थिती रहेको भनी कुनै आधार प्रस्तुत गर्दैमा ती आधारहरू औचित्यपूर्ण हुन सक्दैनन् । यस अदालतबाट समानताको सिद्धान्त सम्बन्धमा विभिन्न मुद्दामा यहि मान्यतालाई अंगिकार गरी निर्णय पनि गरिसकेको छ । प्रस्तुत मुद्दाका सन्दर्भमा उल्लिखित विभिन्न निकायमा कार्यरत कर्मचारी र न्यायपालिकामा खटिएका कर्मचारीलाई के कुन आधारमा भेदभावपूर्ण व्यवहार गरेको हो भन्ने कुरा प्रष्ट हुन सकेको छैन । प्रत्यर्थीले माथि भत्ता उपलब्ध गराइएका कर्मचारी र न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारी असमान वर्गमा पर्छन् भनी आधार र कारण सहित भन्न सकेको देखिँदैन । सरकारले यिनीहरूबीच उचित बर्गीकरण (Reasonable Classification) गरेको र त्यस्तो फरक बर्गीकरणको गर्नु परेको औचित्यपूर्ण सम्बन्ध (Rational Nexus) समेत पुष्टी गर्न सकेको समेत देखिँदैन । राज्यले नागरिक सेवामा खटिएका कर्मचारीहरू मध्ये प्रधानमन्त्रीको कार्यालय, राजश्व कार्यालय आदिमा कार्यरत कर्मचारीलाई कानूनको अख्तियारी विना र कुनै उपयुक्त आधार बेगर विभेदपूर्ण तरिकाले विभिन्न प्रकृतिका थप प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्ने तर जनतालाई न्याय प्रदान गर्ने कार्यमा खटिने जनशक्तिलाई कार्यसम्पादन सूचकाङ्क सहित प्रोत्साहन भत्ता प्रस्ताव गरिएकोमा तत्सम्बन्धमा कुनै निर्णय नगर्ने प्रत्यर्थीहरूको कामकारवाही समानताको सिद्धान्त विपरित देखिनआयो ।

आधुनिक राज्य व्यवस्था सञ्चालनमा कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका मुख्य तीन अंगको रूपमा रहेका हुन्छन् भने राज्यको कार्य सञ्चालनमा निर्वाचन आयोग, महालेखा परिक्षक, लोकसेवा आयोग, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग जस्ता सवैधानिक निकायहरू पनि रहेका हुन्छन् । यो मान्यतालाई विश्वका हरेक प्रजातान्त्रिक मुलुकले अंगिकार गरेको पाइन्छ । राज्य व्यवस्थाको संचालनमा यी निकायहरूले स्वतन्त्र रूपमा आफुलाई तोकिएको जिम्मेवारी निभाएका हुन्छन् । यी निकाय बीचको सम्बन्धलाई व्यवस्थित र नियमित गर्नको लागि राजनीति शास्त्रमा शक्ति पृथकीकरण सिद्धान्तलाई आत्मसात गरिएको हुन्छ । आजको युगमा शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तले मात्र राज्य व्यवस्था राम्रोसंग सञ्चालन हुन नसक्ने भएकाले शक्ति नियन्त्रण र सन्तुलनका साथ साथै structural functionalism को मान्यतालाई पनि आत्मसात गरिएको हुन्छ । यानेकी हरेक अंग पूर्णरूपमा स्वतन्त्र हुने, अर्कोलाई हस्तक्षेप गर्न नहुने र अर्काको सहयोग नै नचाहिने मान्यताले राज्य सञ्चालन राम्रो र जीवन्त हुन नसक्ने हुँदा यी सबै अंगलाई राज्यरूपी शरिरका विभिन्न अंगको रूपमा स्वीकारी एक अंगले अर्को अंगलाई समन्वय र सहयोग पनि गर्नु पर्दछ, भन्ने मान्यतालाई आत्मसात गरिएको पाइन्छ । अर्को अर्थमा ती अङ्गहरू आफु आफुमा स्वतन्त्र हुनुका अतिरिक्त अन्तर्सम्बन्धित पनि हुन्छन् । एक आपसमा सरसहयोग

गर्नुपर्ने र एकाको सहयोगको अभावमा अर्कोले राम्रोसंग जिम्मेवारी पूरा गर्न नसक्ने हुन्छ । यस अर्थमा राज्यको लक्षित उद्देश्य पूर्ति गर्न सरकारका हरेक निकायमा कार्यरत कर्मचारीको उत्तिकै भूमिका हुने हुँदा आपसी समन्वय र सहयोगको आवश्यकता पर्दछ ।

राज्य एक जीवन्त संस्था हो । यो राम्रोसंग सञ्चालन हुनको लागि राज्यका हरेक अंगले आ-आफ्नो स्थानमा स्वतन्त्र रूपमा काम गर्नु त छँदैछ, परिआउँदा अर्को अंगको काममा पनि सहयोग गर्नु पर्ने अर्थात् यी सबै अंग नै सामुहिक रूपमा नहुने हो भने कुनै पनि अंगको अस्तित्व नहुने हुन्छ । यहि मान्यता अनुरूप राज्यमा हरेक अंगले आ-आफ्नो जिम्मेवारी निभाएका हुन्छन् । यी सबै निकायको राज्य संचालनमा अमूल्य योगदान रहेको हुन्छ । हुन सक्छ कुनै निकायको कुनै विषयमा प्रत्यक्ष भूमिका देखिएको हुन्छ भने अर्को विषयमा अर्को निकायको । यसको मतलब त्यस विषयमा अर्को निकायको भूमिका नै हुँदैन भन्ने हुँदैन । अरु निकायको प्रत्यक्ष नभए पनि अप्रत्यक्ष रूपमा निभाइएको भूमिकालाई अवमूल्यन गर्नु हुँदैन । अतः राज्य सञ्चालनमा निजामति सेवाको जिम्मेवारी निभाउन एउटै ऐन नियम अन्तर्गत नियुक्ति भै सेवा शर्त समेत एउटै रहेका कर्मचारीमा कुनै वर्गले केही सुविधा पाउने तर सोही वर्गको अर्को निकायमा कार्यरत वर्गले राज्यबाट अपहेलित वा बहिष्कृत भएको महशुस गर्नु शोभनीय देखिँदैन । यसलाई समानताको हकको सिद्धान्तको विपरित मान्नु पर्ने हुन्छ ।

संस्थागत क्षमता र निपूर्णता बढाउन र त्यसमा जनताको लाभ हासिल गर्ने पहुँच बढाउन पनि यस्तो प्रोत्साहन बढाउन जरुरी हुन्छ । त्यसको सान्दर्भिकता न्यायपालिकाका हकमा पनि रहेको छ । अदालतको सुधार कार्यमा सरकारले कदापि उपेक्षा गर्न मिल्दैन । अदालत व्यवस्थापनमा सुधार गर्न प्रोत्साहन र उत्प्रेरणाको ठूलो महत्व छ । यो विशुद्ध कार्यपालिकाको स्वविवेकका कुरा मात्र नभै नभई समान व्यवहार गर्नुपर्ने संवैधानिक दायित्वको अधीन समेत रहेको हुन्छ । यस्तो कुरालाई विशुद्ध प्रशासनिक स्वविवेक संभेर भेदभावपूर्ण आधार वा मापदण्ड बनाई लागू गर्न दिन मिल्ने देखिँदैन । सरकार पनि कानून अन्तर्गत नै सञ्चालन हुनुपर्छ । प्रत्यर्थी निकायहरु आफ्नो अन्तर्गतको कर्मचारीको लागि उदार देखिए भैं राज्यकै समान जिम्मेवारी काँधमा लिएका अन्य कार्यालय वा अन्य निकाय प्रति भन्नु उदार देखिनु पर्ने हो । यो नै उत्तरदायित्वको सिद्धान्त हो । अदालतको काम गर्ने वातावरणमा सुधार गर्नु, बढि रहेको न्यायिक कार्यबोझलाई शिघ्रातिशिघ्र सम्पादन गरी निर्वहन गर्न, कार्यसम्पादनको स्तर र न्यायमा जनताको पहुँचमा सरलता ल्याउन तथा न्याय छिटो छरितो गर्न, न्यायिक जनशक्तिको उपेक्षा गर्न मिल्दैन । न्यायिक कार्य छिटो छरितो सम्पन्न गर्ने कामलाई अनुत्पादक र आर्थिक हिसावले पनि महत्वहीन संझिनु हुँदैन ।

न्यायिक वातावरण धमिलियो वा यहाँ कार्यरत जनशक्तिबाट न्यूनतम क्षमता पनि प्रदर्शन भएन भने न्यायिक वातावरण मात्रै विग्रने नभई अर्थतन्त्रमा पनि अन्यथा प्रभाव पर्दछ । कतिपय आर्थिक गतिविधिहरूमा न्यायिक कार्यको सकारात्मक वा नकारात्मक प्रभाव पर्न सक्छ भन्ने कुरा अध्ययनले समेत स्पष्ट गरिसकेको छ । आर्थिक विकासलाई न्यायिक विकासबाट अलग राखेर हेर्न कुनै हालतमा सकिँदैन । आर्थिक विकास र न्यायिक विकासबीच अन्यायोश्चित सम्बन्ध रहन्छ । अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको उत्पादकत्व बढाउने कोशिश गर्ने तर न्यायिक जनशक्तिको उत्पादकत्व बढाउने कुरामा उदासिनता देखाउने हो भने परिणाममा अर्थतन्त्रले उस्तै परिणाम ल्याउन सक्छ । त्यसैले जुन सिद्धान्त र मापदण्डको आधारमा अर्थ मन्त्रालय वा अन्य निकायको हकमा प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराएको छ, सो भत्ता समानताको सिद्धान्त अनुरूप समान रूपले न्यायिक जनशक्तिको लागि पनि आकर्षित हुने नै देखियो ।

न्यायपालिकाको रणनीतिक योजनाले निर्धारण गरेको लक्ष्य हासिल गर्न यहाँ कार्यरत जनशक्तिको मनोबल उच्च राखी स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिकाको अवधारणालाई प्रवर्द्धन गरी यसप्रति प्रतिबद्ध र दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था गर्न आवश्यक छ । न्यायिक प्रक्रियामा नैतिकता, सदाचार, निष्ठा, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता र इमान्दारीतालाई प्रवर्द्धन गर्न तथा अदालतमा छिटपुट रूपमा देखिने अनियमितता र ढिलासुस्तीको अन्त्य गरी अदालत, कानून र न्याय प्रतिको जनआस्था वृद्धि गर्न एवं सर्वसाधारणको न्यायमा पहुँचलाई प्रवर्द्धन गरी न्यायिक सुशासन कायम गर्न यहाँ कार्यरत जनशक्तिको मनोबल उच्च रहनु पर्ने कुरामा कसैको पनि दुइमत हुन सक्तैन । त्यसैगरी अदालतमा कार्यरत जनशक्तिमा जवाफदेहिता बहन गर्न सक्ने वातावरण बनाई उपयोगकर्ताहरूको लागि शीघ्र स्वच्छ र निष्पक्ष रूपमा स्तरीय सेवा प्रदान गर्नु आजको अर्को चुनौति रहेको छ । न्याय सेवा बाहेक अन्य सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूले पाउने सुविधा र अवसरहरूबाट न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिले बञ्चित हुनुपरेको महशुस गरेको कारण न्याय सेवा प्रतिको आकर्षण घटिरहेको विद्यमान अवस्थामा न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिको मनोबल उच्च राखी उनीहरूमा रहेको नैराश्यता कम गर्न र न्याय सेवा प्रति दक्ष जनशक्तिको आकर्षण बढाउन कार्यसम्पादन सूचकांकमा आधारित प्रोत्साहन भत्ताले थप योगदान पुऱ्याउछ भन्ने कुरामा यो इजलास सहमत छ ।

विभिन्न निकायलाई अध्ययन अनुसन्धान र मापदण्ड विना नै सरकारले मासिक तोकुवा भत्ताहरू पनि दिँदै आएको भन्ने मिसिल सम्लग्न कागजातबाट देखिन्छ । जुन तर्क र कानूनमा आधारित छैन । निश्चित तोकुवा प्रतिशतको आधारमा न्यायिक भत्ताको रूपमा नभई निश्चित लक्ष्य पूरा गर्ने जनशक्तिलाई प्रोत्साहन भत्ताको रूपमा उत्पादनशिलताको आधारमा थप व्यवस्था गर्नु पर्छ । यसबाट देशको शासन नै बढि उत्पादनशिल बनी यसको सकारात्मक छाप देशको

विकासमा समेत पर्दछ । आधार र कारण बिना संस्थामा हाजिर भएको नाताले नै थप प्रोत्साहन भत्ता दिन मिल्दैन । यो वैज्ञानिक पनि हुँदैन । यस्तो तोकुवा भत्ताबाट वास्तवमा उत्पादनशिलता बढ्ने कुरामा निश्चिन्त हुन सकिँदैन । अरुको राम्रो व्यवस्था खारेज गर्ने होईन आफ्नो हकमा कार्यसम्पादनको आधारमा उचित व्यवस्था माग गर्न पाउने अदालतको कर्मचारीको पनि हक हो । यसलाई राज्यले नकरात्मक रूपमा लिनु हुँदैन । कार्यरत जनशक्तिले स्वीकृत निश्चित मापदण्ड पूरा गरेपश्चात प्रोत्साहन दिने कुरालाई यथासक्य व्यापक बनाउन पर्ने हुँदा अदालतका कर्मचारीमा पनि न्यायिक प्रोत्साहन भत्ता लागू गर्नुपर्ने देखियो ।

न्यायपालिकाको सुधार संवैधानिक विषय हो । यसलाई विशुद्ध प्रशासनिक कार्यक्षेत्रको रूपमा हेरिनु हुँदैन । यो कार्यापालिकाले सुविधाको आधारमा व्यवहार गरिने कुरा होइन । सर्वोच्च अदालतले चलाएको कारवाहीलाई कार्यपालिकाको अर्थ मन्त्रालयले समेत सकारात्मक सम्बोधन गरी अधि बढाएको देखिँदैन । निवेदकहरूले लिएको जिकीरलाई अर्थ मन्त्रालय समेतले खण्डन गरेको नहुँदा औचित्यमा प्रश्न नउठाएको स्थितिमा अर्थ मन्त्रालय वा सो अन्तर्गतका कार्यालयहरू तथा अन्य निकायमा जुन सिद्धान्त र मापदण्डको आधारमा अतिरिक्त प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराइएको हो, त्यसको सन्दर्भ अदालततर्फका कर्मचारीहरूको हकमा पनि रहेको र उक्त प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराउन नपर्ने कुनै आधार र तर्क नदेखिँदा न्यायपालिकाको कामको प्रकृतिको आधारमा निर्मित कार्यसम्पादन सूचकाङ्कको आधारमा न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिलाई प्रोत्साहन भत्ताको व्यवस्था लागू गर्नु विपक्षीको जिम्मेवारी तथा दायित्व हुन आउँछ । यस परिस्थितिमा न्यायपालिकामा बढ्दै गइरहेको कार्यबोझलाई सीमित श्रोत साधनको समूचित प्रयोग गरी न्याय सेवा अझ छिटो, छरितो, स्तरिय, जनोन्मुख र भरपर्दो बनाउन तथा न्यायमा जनताको सहज पहुँच बढाउन समेत माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नु बाञ्छनिय हुन आउँछ ।

तसर्थ उल्लिखित आधार कारणबाट न्यायपालिकामा कार्यरत कर्मचारीको जिम्मेवारी तथा कामका प्रकृतिलाई आधार मानी स्वीकृत कार्यसम्पादन सूचकाङ्कको आधारमा न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिलाई थप प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्ने सम्बन्धमा अगाडि बढाइएको कारवाहीमा कुनै निर्णय नगरि कार्यपालिका मातहतका विभिन्न निकाय तथा अन्य संवैधानिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीलाई मात्र प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गरिएको काम कारवाहीबाट न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिप्रति असमान व्यवहार गरिएको देखिएकोले माथि विवेचित आधार कारण समेतबाट कार्यपालिका अन्तर्गतका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध गराइएको प्रोत्साहन भत्ता सम्बन्धी समान सिद्धान्तको आधारमा निवेदन माग बमोजिम न्यायपालिकामा कार्यरत जनशक्तिलाई कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गर्ने गराउनेतर्फ जो जे गर्नुपर्ने आवश्यक कार्य गर्नु गराउनु भनी प्रत्यर्थी नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री

तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र अर्थ मन्त्रालय समेतको नाउँमा परमादेश जारी हुने ठहर्छ । यो आदेशको कार्यान्वयनको लागि आदेशको प्रतिलिपि सहित महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय मार्फत प्रत्यर्थीहरूलाई लेखी पठाइ सोको जानकारी फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालयलाई दिई दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार गरी बुझाइ दिनु ।

न्यायाधीश

उक्त रायमा सहमत छु ।

न्यायाधीश

इजलास अधिकृत :- विष्णुप्रसाद उपाध्याय

कम्प्युटर सेटिङ :- निर्मला भट्ट

इति संवत् २०६९ साल असार १२ गते रोज ३ शुभम्