

निजामती कर्मचारीको आचरण र न्यायिक दृष्टिकोण

निराजन शर्मा

लेखसार

नेपालको संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने व्यवस्था गरेकाले उक्त व्यवस्थालाई मूर्तरूप दिन आम जनताको सेवामा समर्पित रही कार्य गर्ने निजामती कर्मचारीहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने गर्दछ। त्यो भूमिका निर्वाह गर्ने क्रममा निजामती कर्मचारीहरूका लागि नेपालको संविधान, निजामती सेवा ऐन तथा अन्य कानूनहरूको अधीनमा रही सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने हुन्छ। सेवा प्रवाहको क्रममा स्वेच्छाचारी र महत्वाकाङ्क्षी हुनबाट रोक्न सोही कानूनहरूले आचरणसम्बन्धी व्यवस्थाहरूसमेत गरेको पाइन्छ। तसर्थ निजामती कर्मचारीहरूले उल्लेखित ऐन कानूनको अधीनमा रही सार्वजनिक सेवालार्इ प्रवाह गर्नसके नेपालको समग्र विकासमा यसले महत्त्वपूर्ण टेवा पुऱ्याउने छ।

शब्दकुञ्जी: प्रशासन, कार्यशैली, वितृष्णा, कर्मचारीतन्त्र, जरिया

विषयप्रवेश

कुनै पनि व्यक्तिले अरुसमक्ष देखाउने व्यवहार उसको दैनिक चरित्र अर्थात् आनीबानीहरू नै उसको आचरण हो। आचरण आफूले अरुसमक्ष स्थापित गर्ने व्यावहारिक पहिचानसमेत हो। मानिसको आचरण आफू अनुकूल नभई समाज, र पर्यावरण अनुकूल हुनुपर्दछ भन्ने आममान्यता छ। अझ भन्नुपर्दा पेसागत रूपमा आचरणको खास महत्त्व छ। असल आचरण धारण गर्न नसकिएमा पेसाको अपेक्षित लक्ष्य हासिल गर्न तथा दायित्व एवम् जिम्मेवारी वहन गर्नसमेत कठिन हुन्छ। हाम्रो देशको राज्य संरचनामा भएको युगान्तकारी परिवर्तन सँगसँगै आम जनतालाई परिवर्तनको अनुभूति दिलाउने गरी विद्यमान संरचना, नियम, कानून परिवर्तन गरिरहेका छौं तर हाम्रा संस्कार, कार्यशैली, आचरण र व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न नसक्दा आम जनतामा निराशा उत्पन्न

*सहायक जिल्ला न्यायाधिवक्ता, नेपाल सरकार

इमेल: sharmanirajan1987@gmail.com

भएको छ । फलस्वरूप आमजनताको प्रशासन संयन्त्रप्रति मात्र होइन सिङ्गो शासन व्यवस्थाप्रति नै वितृष्णा बढ्दै गएको देखिएकाले राज्य संयन्त्रका सम्पूर्ण निकायहरूले आफ्नो आचरणमा सुधार गर्न जरूरी छ । अझ राज्यको स्थायी सरकारमा रहेको कर्मचारीतन्त्रले राज्य संरचनामा आएको परिवर्तनसँगै आफ्नो आचरणलाई पनि सुधार गर्नसके सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था सफल हुनेमा कुनै शङ्का छैन । नेपालको संविधानमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने नीति अवलम्बन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको छ । तसर्थ राज्यले लिएको यस नीतिलाई मूर्तरूप दिन राज्यका कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायहरू र तिनका सदस्यहरूले आफ्नो आचरण सुधार गरी कार्यान्वयनमा निष्पक्ष भावले लाग्नुपर्ने बेला आएको छ ।

आचरणको अर्थ र परिभाषा

कुनै पनि व्यक्तिमा रहेको नैतिक दृष्टिले हेरिने असल या खराब बानीबेहोरा र व्यवहार त्यो व्यक्तिको आचरण हो । 'चरण' शब्दमा 'आ' उपसर्ग जोडिएर आचरण शब्दको निर्माण हुन्छ । चरण शब्दबाट चर्नु, हिँड्नु, यात्रा गर्नु, खानु, घुम्नु, व्यवहार गर्नु, बोल्नु आदि बोध हुन्छ । असल आचरण या सदाचार भन्नाले व्यक्तिले समाजमा पालना गर्नुपर्ने व्यवहारको परिस्कृत र नैतिक दृष्टिले स्वीकार गरिएको आचार, चालचलन र चरित्र बुझिन्छ । केही सदाचारका नियमहरू सार्वभौम र सार्वकालिक हुन्छन् भने केही देश, काल, परिस्थिति, धर्म, संस्कृति र समाजसापेक्ष हुन्छन् ।

निजामती कर्मचारीको सन्दर्भमा निजामती कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने गरी तय गरिएका व्यक्तिगत वा पेसागत मर्यादा, अनुशासन वा मूल्य मान्यतासम्बद्ध नियमहरूको सङ्ग्रहलाई निजामती कर्मचारीको आचरण मान्ने गरिन्छ । आचरणसम्बन्धी नियमहरू कर्मचारीका निश्चित प्रकृतिको व्यवहार रोक्ने प्रयोजनका लागि जारी भएका हुन्छन् । कर्मचारीका आचरणसम्बन्धी नियमहरूले कर्मचारीको नैतिकता तथा पेसागत मूल्य मान्यताहरूलाई उजागर गर्ने हुँदा पेसागत मर्यादा कायम गरी कर्मचारीहरूलाई आफ्नो कार्यप्रति उत्तरदायी बनाउन यस्ता नियमहरूको तर्जुमा गरिएको हुन्छ (विष्ट, २०७७, पृ.८४) ।

सार्वजनिक सेवामा नैतिक आचरणका सम्बन्धमा कुपरले An ethical principle is a statement concerning the conduct or state of being that is required for the fulfillment of value ; it explicitly link a value with a general mode of action. भनी उल्लेख गरेका छन् । (Cooper and Terry, 1990, p.12)

गल्याण्ड स्टेहलले आचरणलाई कर्मचारीको आचरणसँग जोड्दै दुई वटा कुरालाई महत्त्व दिएका छन्-

- (क) आचरण कर्मचारीको दृष्टि र व्यवहार हो जुन छुट्टीको बेलामा पनि प्रभावकारी हुन्छ ।
- (ख) अनुशासनान्तर्गत तोकिएको व्यवहार नगरिएको अवस्थामा गरिने सजाय र तिनीहरूको प्रक्रियाहरू पर्दछन् । (Stahl, 1962, p.6)

निजामती सेवाको परिभाषा

निजामती सेवा के हो भन्ने सम्बन्धमा विद्वान्हरूबिच मतैक्यता पाइँदैन, न त यसको कुनै लौह नियम नै छ। कसैले यस सेवालाई गैरसैनिक सरकारी सेवा हो भन्दछन् भने कसैले राज्यले निजामती सेवा होइन भनी तोकिएका सेवाबाहेक अन्य सेवा यसअन्तर्गत पर्दछन् भनी परिभाषित गरेका छन् । सामान्य रूपमा अड्डातन्त्रअन्तर्गतका कर्मचारीहरूको सेवालाई निजामती सेवा भन्न सकिन्छ ।

सरकारको प्रशासनिक कार्य गर्नका लागि योग्यताका आधारमा छानिएका कर्मचारीहरूको सङ्गठन निजामती सेवा हो । विशिष्ट सिप, ज्ञान र क्षमता भएका स्थायी प्रकृतिका राज्यको कोषबाट तलब भत्ता पाउने, गैरसैनिक व्यावसायिक समूहलाई निजामती सेवा भनिन्छ । नेपालको संविधानको धारा २४३ अन्तर्गत स्पष्टीकरणमा “निजामती सेवाको पद” भन्नाले सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐनबमोजिम तोकिएको अन्य सेवाको पदबाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवाको पद सम्झनुपर्छ भनी उल्लेख गरिएको छ ।

निजामती सेवाको लामो अभ्यास र इतिहास भएको बेलायतमा निजामती सेवालाई यसरी परिभाषित गरिएको छः “Those servant of the crown other than holders of political or judicial offices who are employed in a civil capacity, and whose remuneration is paid wholly and directly out of monies voted by parliament.” (Yakushik, p.4) यस परिभाषाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने निजामती कर्मचारीहरू राज्यकोषबाट तलब भत्ता खाने राजनैतिक र न्यायिक कार्यालयमा काम गर्ने क्षमता भएका व्यक्तिहरूको समूह हो ।

निजामती सेवा राज्यको इच्छा निर्माणमा सरकारलाई सहयोग गर्ने र सरकारका तर्फबाट नागरिक सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्थित संस्थागत संयन्त्र हो । राज्यको स्थापनापछि यो विकल्पविहीन साधनको रूपमा रहँदै आएको छ भने लोकतन्त्र, मानव अधिकार, उदारवादपछि यसको स्वरूप र संरचनामा केही परिवर्तन हुने क्रम पनि अघि बढेको छ । वास्तवमा निजामती सेवा भनेको सरकारलाई सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्न आवश्यक सल्लाह, सुझाव, सूचना एवम् विशेषज्ञताको सेवा उपलब्ध गराउने, नीतिको विश्लेषण गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र समग्र सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्रको रूपमा स्थापित राष्ट्रसेवकहरूको केन्द्रमा रहेको सेवा हो। यसलाई स्थायी सरकार पनि भनिन्छ ।

कर्मचारीमा आचरणको आवश्यकता र महत्त्व

राज्य सञ्चालन गर्नका लागि पनि सञ्चालनको अग्रमोर्चामा रहेका सम्पूर्ण जिम्मेवार व्यक्ति लगायत नागरिकसमेतमा असल आचरणको आवश्यकता पर्दछ । सुशासन, कानूनको शासन स्थापित गर्न पनि राजनैतिक र प्रशासनिक नेतृत्वमा असल आचरणको महत्त्वपूर्ण स्थान रहेको हुन्छ । नेपालको शासन प्रणाली सञ्चालनको केन्द्रबिन्दु राजनैतिक नेतृत्व हो भने त्यसको कार्यान्वयन, सञ्चालन र नियमन गर्ने कार्यको जिम्मेवारी कर्मचारीतन्त्रमा रहेको छ । दुवैको अनुशासन, असल आचरण र कामबाट मात्र यो ढुङ्गालाई पार लगाउन

सकिन्छ । कर्मचारीमा दुराचार फैलियो भने त्यो राजनीतिमा समेत सङ्क्रमित हुन पुग्दछ । यसैगरी राजनीति दुराचारी हुन पुग्यो भने त्यो कर्मचारीमा समेत सहजै सङ्क्रमित भएर फैलिन्छ । सदाचार र सच्चरित्रताको सङ्क्रमणको गति अत्यन्त मन्द हुन्छ भने दुराचारको सङ्क्रमणको गति बडो तीव्र हुन्छ । कर्मचारीको बानीबेहोरा कस्तो छ, बोलीचाली कस्तो छ, ऊ कहाँ कहाँ जान्छ, कस्ता मानिसको सङ्गत गर्दछ, के खान्छ र समाजमा कस्तो छवि निर्माण गरेको छ भन्ने कुराबाट त्यो देशको कर्मचारीतन्त्र कस्तो छ भन्ने ज्ञान हुन्छ ।

कर्मचारीको आचरणको आयाम बडो व्यापक छ । कर्मचारीको उत्तरदायित्व संविधान, कानून, सरकार, समाज, राजनैतिक नेतृत्व, सेवाग्राही, 'वरिष्ठ' र आफ्नो 'कनिष्ठ'प्रति समेत रहन्छ । आजको युगमा कर्मचारीले समाजको विविधता, समावेशिता, समता, आदिप्रति कस्तो दृष्टिकोण राख्दछ भन्ने कुराको समेत ठुलो महत्त्व हुन्छ । ऊ जनमुखी हुनु आवश्यक छ । उसको उत्तरदायित्व सेवाग्राही हुँदै समाजसम्म फैलिएको हुन्छ । विगतमा धेरै कुरा लुकाउन सकिन्थ्यो, अहिले केही पनि लुकाउन सकिँदैन ।

कर्मचारीको आफैप्रतिको उत्तरदायित्व झनै महत्त्वपूर्ण छ । उसले के कुराको स्वमूल्याङ्कन गर्नु जरुरी छ भने ऊ सत् र असत्बारे भेद गर्न सक्षम छ वा छैन ? ऊ कति विवेकी छ ? सत्य, इमान र मानवताप्रतिको उसको दृष्टिकोण के हो ? आफू बस्ने गरेको समाजप्रतिको जिम्मेवारी कति निर्वाह गर्न सकिएको छ ? समाजलाई जीवन्त राख्ने सांस्कृतिक मूल्यहरूको जगेर्ना गर्ने कार्यमा सहयोगी बनिएको छ कि बहकिएको अवस्था छ ? आफ्नो परिवारप्रतिको दायित्वतर्फ सजग हुन सकिएको छ वा छैन ? आफ्नो व्यावसायिक क्षमताको विकास गरेर सम्यक् रूपमा कर्तव्यपालन गर्न सक्षम हुन सकिएको छ छैन ? आफ्नो पेसाप्रतिको निष्ठा कस्तो छ ? आफ्नो अन्तस्करणप्रति कति सजगता छ ? भन्ने कुरा आफैलाई सोधियो भने त्यसको उत्तर आफैभित्रबाट प्राप्त हुन्छ ।

नेपालमा कर्मचारीको आचरण कायम गराउन स्थापित निकायहरू

- (क) कार्यालय आफै (सुपरिवेक्षकको भूमिका),
- (ख) राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र,
- (ग) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग,
- (घ) महालेखापरीक्षकको कार्यालय,
- (ङ) कोष तथा लेखा नियन्त्रकको कार्यालय,
- (च) तालुक मन्त्रालय, विभाग र निकाय,
- (छ) संसदीय समितिहरू,
- (ज) प्रमुख जिल्ला अधिकारी,
- (झ) सार्वजनिक खरिद तथा अनुगमन कार्यालय ।

कर्मचारीको आचरणसम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाहरू

नेपालको संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गराउने नीति अवलम्बन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

चालु पन्ध्रौँ योजनाले शासकीय सुधारअन्तर्गत प्रशासकीय सुशासन, वित्तीय सुशासन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण आदि विभिन्न शीर्षकमा कर्मचारीलाई स्वच्छ, जनमुखी, उत्तरदायी, पारदर्शी, सदाचारयुक्त र भ्रष्टाचारमुक्त बनाउनको लागि लिइने विभिन्न रणनीति, कार्यनीतिहरू उल्लेख गरिएको छ ।

निजामती सेवामा आचरण खण्डमा निजामती कर्मचारीहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरणसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । निजामती सेवा ऐनको प्रावधानलाई आधार मानेर अन्य सेवासम्बन्धी कानूनहरूमा आचरणका नियमहरू बनाइएको छ । नेपालमा नयाँ कानूनको रूपमा जारी भएको सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ले सुशासन कायम गर्ने विषयमा निकै राम्रा प्रावधानहरूको व्यवस्था गरेको छ । निजामती सेवाका कर्मचारीको आचरणसम्बन्धी नियमावली, २०६५ सदाचार पद्धतिको स्थापनाका दृष्टिले निकै राम्रो कानुनी व्यवस्था मानिन्छ ।

यसैगरी भ्रष्टाचार नियन्त्रण तथा सुशासन कायम गर्ने सम्बन्धमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८, भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, राजस्व चुहावट (अनुसन्धान तथा नियन्त्रण) ऐन, २०५२ लगायत समय समयमा जारी भई कार्यान्वयनमा रहेका कानुनी व्यवस्थाले पनि सदाचारी बन्न प्रेरित गरेका छन् । यसैगरी विभिन्न विभागहरूले पनि आफ्नो कर्मचारीहरूको आचरण सुधारका लागि आचारसंहिताहरू तयार गरी कार्यान्वयन गरिरहेका छन् । उदाहरणको रूपमा सुशासन ऐन, २०६४ को दफा २३ को उपदफा (२) को खण्ड (ड) बमोजिम महान्यायाधिवक्ताबाट सरकारी वकिल तथा सरकारी वकिल कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूको पदीय एवम् पेसागत आचरण र व्यवहार सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा विकसित मान्यता र सिद्धान्त तथा विद्यमान राष्ट्रिय कानून, प्रचलन र व्यवहारलाई समेटी सेवालालाई छिटो छरितो, स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शी एवम् वस्तुनिष्ठ रूपमा सम्पादन गर्दै सेवालालाई अझ बढी व्यावसायिक, मर्यादित, अनुशासित र विश्वासिलो बनाउन “सरकारी वकिल तथा सरकारी वकिल कार्यालयका कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७५” जारी गरेर कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

नेपाल सरकारले आचरण सुधारको लागि राष्ट्रिय सदाचार नीति, २०७४ पनि तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको अवस्था विद्यमान छ । सदाचारयुक्त पद्धतिको संस्थागत विकास गर्दै सभ्य समाज निर्माण गर्ने र सदाचारितालाई संस्थाको जीवनपद्धतिको अभिन्न अङ्ग बनाउने मूल लक्ष्यसहित ल्याइएको सदाचार नीतिले सार्वजनिक, निजी, सहकारी लगायत समाजका सबै क्षेत्रमा सदाचारीताको कायम गर्दै सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने दीर्घकालीन सोच लिएको छ ।

यी सबै कानुनी व्यवस्थाको अध्ययन गर्दा निजामती कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरणलाई निम्नअनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

व्यक्तिगत व्यवहार तथा पदीय आचरण

- (क) तोकिएको समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा हाजिर हुने;
- (ख) सकेसम्म बिदा स्वीकृत नगराएर कार्यालयमा अनुपस्थित नहुने । अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमानदारीसाथ पालना गर्नुपर्ने;
- (ग) सरकारी कामसम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिका अधिकृतले दिएका आज्ञालाई शीघ्रतासाथ पूरा गर्नुपर्ने;
- (घ) सबैप्रति शिष्ट व्यवहार देखाउनुपर्ने;
- (ङ) सेवान्नाहीप्रति मर्यादित व्यवहार देखाउनुपर्ने;
- (च) आफूमाथिका कर्मचारीप्रति आदर र आफूमुनिका कर्मचारीप्रति उचित व्यवहार देखाउनुपर्ने;
- (छ) जुवा खेल्ने, तास खेल्ने तथा सार्वजनिक रूपमा जाँडरक्सी सेवन गर्ने वा अन्य निन्दनीय काम नगर्ने ।

पेसागत आचरण

- (क) आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सबै कानूनको जानकारी राख्नुपर्ने;
- (ख) पेसाको सम्मान गर्ने तथा आफ्नो क्षमता विकास गर्न प्रयत्नशील रहने;
- (ग) सरकारको आलोचना नगर्ने;
- (घ) सरकारी कामकाजसम्बन्धी समाचार अनधिकृत रूपमा प्रकाशन नगर्ने;
- (ङ) खटाइएको कार्यालय वा स्थानमा गई काम गर्ने;
- (च) सरुवा वा अवकाश हुँदा कानूनबमोजिम बरबुझारथ गर्ने;
- (छ) कानूनबमोजिम ट्रेड युनियन गठन गर्ने तथा त्यसमा सङ्गठित हुने तर दलीय राजनीतिमा संलग्न नहुने;
- (ज) कार्यालय समयमा कार्यालयसँग सम्बन्धित काम मात्र गर्ने;
- (झ) कार्यालयका सामान तथा सुविधाको दुरुपयोग नगर्ने;
- (ञ) कार्यालयमा तोकिएबमोजिम परिचयपत्र तथा पोसाक लगाउने;
- (ट) पेसागत कार्य गर्दा राजनैतिक तटस्थता कायम गर्ने;

आर्थिक आचरण

- (क) नेपाल सरकारको स्वीकृतिबिना दान, उपहार, चन्दा, सापटी नलिने;
- (ख) नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति नलिई कुनै प्रकारको कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय नगर्ने;
- (ग) तोकिएको ढाँचामा निर्धारित समयमा सम्पत्ति विवरण पेस गर्ने;

- (घ) अचल सम्पत्ति खरिद गरेको जानकारी दिने;
- (ङ) आफ्नो काम कारबाही आर्थिक रूपमा मितव्ययी तथा किफायतपूर्वक गर्ने;
- (च) सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण र हिफाजत गर्न सदा तत्पर रहने ।

राजनीतिसँग सम्बन्धित आचरण

- (क) राजनैतिक वा अवाञ्छित प्रभाव नपार्ने;
- (ख) राजनीतिमा भाग नलिने;
- (ग) राजनैतिक पदका लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन वा कसैको निमित्त मत माग्न वा कुनै प्रकारको प्रभाव नपार्ने । तर मतदाताको रूपमा मतदानमा भाग भने लिने;
- (घ) प्रदर्शन, हडताल, थुन्छेक तथा घेराउ नगर्ने ।

सामाजिक आचरण

- (क) बहुविवाह, बालविवाह र अनमेल विवाह नगर्ने;
- (ख) छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव नगर्ने आदि ।

विभागीय कारबाहीका प्रकार

निजामती कर्मचारीलाई निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ५९ अनुसार दुई प्रकारका सजायको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ:

- (अ) सामान्य सजाय
- (आ) विशेष सजाय

सामान्य सजाय

- (क) नसिहत दिने;
- (ख) दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने;
- (ग) दुईदेखि पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा दुईदेखि पाँच वर्षसम्म तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने ।

विशेष सजाय

- (क) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने;
- (ख) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।

यसैगरी निजामती कर्मचारीहरूले आचरणको उल्लङ्घन लगायत कानून विपरीतका कार्य गरेको कुन कुन अवस्थामा के कस्ता सामान्य सजाय हुने भन्ने व्यवस्था निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ६० मा तथा कुन कुन अवस्थामा कुन विशेष सजाय हुने भन्ने व्यवस्था सोही ऐनको दफा ६१ मा गरेको पाइन्छ।

विभागीय सजाय दिने अधिकारी

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६२(१) मा निजामती कर्मचारीलाई विशेष सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकेको पाइन्छ भने सोही ऐनको दफा ६२(२) ले व्यवस्था गरेबमोजिम सामान्य सजाय दिने अधिकारी निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १०६ मा तोकिएको पाइन्छ।

विभागीय कारबाहीसम्बन्धी प्रक्रियागत व्यवस्था

निजामती कर्मचारीउपर विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने प्रक्रियाको सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० ले निम्नानुसार प्रमुख व्यवस्था गरेको पाइन्छ:

- (क) कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नुपर्दा कारबाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी निजलाई आफ्नो सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने तथा आवश्यक देखिएमा जाँचबुझ गर्न वा गराउन सकिने;
- (ख) सफाइ पेस नगरेमा वा पेस गरेको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा प्रस्तावित सजाय किन नगर्ने भनी स्पष्टीकरण माग गर्नुपर्ने;
- (ग) विभागीय सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने;
- (घ) विभागीय कारबाही गर्दा निलम्बन गर्नुपर्ने भएमा सफाइ पेस गर्ने मौका दिइएको पत्रसाथ निलम्बन गरिएको जानकारी गराइएको पत्रसमेत दिनुपर्ने;
- (ङ) विभागीय कारबाही गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएमा सोको १५ दिनभित्र कारबाही प्रारम्भ गर्नुपर्ने;
- (च) विभागीय कारबाहीको लागी जाँचबुझ गर्ने क्रममा जाँचबुझ गर्ने अधिकारीले कर्मचारीको बयान लिने, प्रमाण पेस गराउने र सजाय गर्ने अधिकारी छुट्टै भए सोको प्रतिवेदन पेस गर्ने;
- (छ) सामान्य सजाय हुने अवस्थामा वा भागी बेपत्ता भएको कर्मचारीको हकमा वा नैतिक पतन देखिने फौजदारी सजाय भएको वा भ्रष्टाचारमा सजाय पाएको कर्मचारीको हकमा जाँचबुझ गर्नु नपर्ने;
- (ज) के कुन कारणले कारबाही गर्न लागिएको हो सोको स्पष्ट उल्लेख गरी सफाइ पेस गर्न १५ दिनको समय दिई सफाइको मौका दिनुपर्ने तथा सफाइ सन्तोषजनक नभएमा निजलाई गरिन लागेको सजायसम्बन्धी आधार र कारणसहितको सजायको प्रस्ताव गरी ३० दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग गर्नुपर्ने;
- (झ) सफाइ वा स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नलागेमा सजाय दिन पाउने अधिकारीले लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने, परामर्श लिनुपूर्व पेस भएको सफाइ, स्पष्टीकरण तथा प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी के कुन आधारमा सजाय गर्न लागिएको हो सो सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने तथा परामर्शको लागी पठाउँदा प्राप्त सफाइ, स्पष्टीकरणसम्बन्धी र जाँचबुझ गरिएको भए ती सबै सबुत प्रमाण संलग्न राखी

सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको सचिवमार्फत सबै सक्कल कागजातसहितको फाइल पठाउनुपर्ने;

(ज) सम्पूर्ण सबुत प्रमाणको समुचित मूल्याङ्कन गरेर स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नुपर्ने;

(ट) एउटा सजाय प्रस्ताव गरेर स्पष्टीकरण माग गरेपछि अर्को सजाय दिने गरी निर्णय गर्न नहुने ।

विभागीय कारबाहीउपर पुनरावेदनसम्बन्धी व्यवस्था

प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ ले विभागीय कारबाहीको निर्णयउपर गरिने पुनरावेदनको सम्बन्धमा निम्न व्यवस्था गरेको पाइन्छ:

(क) विभागीय कारबाहीको निर्णय वा अन्तिम आदेशको सूचना वा जानकारी पाएको मितिले पैतिस दिनभित्र प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्नुपर्ने तर पुनरावेदन गर्ने म्याद गुज्रिएको अवस्थामा प्रशासकीय अदालतले तीस दिनसम्मको म्याद थामिदिन सक्ने;

(ख) प्रशासकीय अदालतको निर्णय अन्तिम हुने तर प्रशासकीय अदालतले गरेको निर्णय वा अन्तिम आदेशउपर देहायको अवस्थामा सर्वोच्च अदालतमा पैतिस दिनभित्र पुनरावेदन गर्न अनुमति माग्ने निवेदन दिन सकिने:

(अ) अदालतको निर्णय वा अन्तिम आदेशमा गम्भीर संवैधानिक वा कानुनी त्रुटि भएको;

(आ) सर्वोच्च अदालतबाट स्थापित कानुनी सिद्धान्त वा नजिरको पालना नगरेको वा गलत किसिमले व्याख्या गरी प्रयोग गरेको ।

निजामती कर्मचारीको आचरणका सम्बन्धमा न्यायिक दृष्टिकोण

निजामती कर्मचारी लगायत अन्य सार्वजनिक सेवाका कर्मचारीहरूलाई आचरणका नियमहरू उलङ्घन गरेबापत विभागीय कारबाही गर्ने गरी भएका निर्णयसँग सम्बन्धित सर्वोच्च अदालतसम्म पुगेका विवादहरूमा सर्वोच्च अदालतबाट स्थापित केही न्यायिक नजिरहरूको चर्चा निम्नानुसार गरिएको छ:

(क) *दशरथचन्द्र कार्की वि. प्रशासकीय अदालत*^१

यस मुद्दामा स्पष्टीकरण एउटा आरोपमा मागी पछि सजाय प्रस्तावित गर्दा अर्को आरोपमा गरेकोलाई कानूनसम्मत भन्न नमिल्ने भनी व्याख्या गर्दै अख्तियार प्राप्त अधिकारीले अर्काको रायको आधारमा टिप्पणी सदर गरी निर्णय गर्ने नभई आफूले नै सफाइको मौकासमेत प्रदान गरी आवश्यक सबुत प्रमाण बुझी सोको मूल्याङ्कनसमेत गरी न्यायिक मनको प्रयोग गरी निर्णय गर्नुपर्ने भनी व्याख्या भएको पाइन्छ ।

^१ ने.का.प. २०४७, अङ्क १०, नि.नं. ४२१५

(ख) प्रकाश यादव वि. प्रशासकीय अदालत काठमाडौंसमेत^१

यस मुद्दामा विभागीय कारबाही गर्न पाउने अधिकारीबाट स्पष्टीकरण माग नगरिएको अवस्थामा पछि अधिकारप्राप्त अधिकारीबाट निर्णय भए पनि त्यस्तो निर्णयले कानुनी मान्यता प्राप्त गर्ने स्थिति नहुने भनी विभागीय कारबाही गर्दा सुरुदेखि नै अधिकारप्राप्त अधिकारीबाट नै कारबाहीको प्रक्रिया अघि बढ्नुपर्ने र निर्णय हुनुपर्ने भन्ने व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(ग) रामप्रसाद सिटौला वि. टिम्बर कर्पोरेशन अफ नेपाल केन्द्रीय कार्यालय, प्रशासन विभाग बबरमहलसमेत^२

यस मुद्दामा कर्मचारीहरूलाई आचरण विपरीत कार्य गरेमा गरिने कारबाही भनेको Non-Criminal र Disciplinary Action को कारबाही हुने र राज्यको फौजदारी कानून तोडेबापत राज्यको तर्फबाट Public Prosecution भई अदालतबाट कानूनबमोजिम कैद वा जरिवाना दुवै सजाय हुने कारबाही भनेको अदालती कारबाही भएकोले यी दुई कारबाही भिन्दाभिन्दै हुने हुँदा कर्मचारीलाई आचरण विपरीत कारबाही गरी पुनः भ्रष्टाचारको फौजदारी अपराधमा कारबाही गरी अदालतबाट सजाय हुँदा पनि Double Jeopardy विरुद्धको हक हनन नहुने भनी विभागीय कारबाही र अदालती कारबाही दुवै फरक फरक अवस्थाका कारबाही भएको भनी विभागीय कारबाही र अदालती कारबाहीको सम्बन्धमा स्पष्ट व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(घ) इन्दिरा झा वि. जिल्ला प्रशासन कार्यालय धनुषासमेत^३

यस मुद्दामा कसैलाई पनि कारबाही गर्ने अधिकार भनेको अधिकारप्राप्त अधिकारीले मात्र प्रयोग गर्नुपर्ने विषय हुँदा सोबाहेक अरुले प्रयोग गरेमा कानूनको दृष्टिमा आपत्तिजनक, दोषपूर्ण र त्यस्तो त्रुटि अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि हुन जाने भई यस्तो अधिकारक्षेत्रात्मक त्रुटि गरी भएको निर्णय कानूनको दृष्टिमा अमान्य हुने भनी अधिकारप्राप्त अधिकारीले मात्र विभागीय कारबाही गर्न सक्ने भन्ने व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(ङ) कुलबहादुर लिम्बू वि. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयसमेत^४

यस मुद्दामा उचित र पर्याप्त कारण भएमा तोकिएको अधिकारीले कानूनको रीत पुऱ्याई स्पष्टीकरण माग गर्ने कार्य सेवा सर्तसम्बन्धी कानूनको सामान्य र नियमित प्रक्रिया भएकाले स्पष्टीकरण माग गर्दैमा हक हनन नहुने भनी व्याख्या हुनुको साथै कानूनमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक नियुक्ति गर्ने अधिकार पाएको अधिकारी भन्दा तलको अधिकारीले विभागीय कारबाही गर्न नसक्ने भनी विभागीय कारबाही गर्दा कानूनको रीत पुऱ्याई अधिकारप्राप्त अधिकारीले नै गर्नुपर्ने र विभागीय

^१ ने.का.प. २०६३ अङ्क ६, नि.नं. ७७१५

^२ ने.का.प. २०६४ अङ्क २ नि.नं. ७८१६

^३ ने.का.प. २०६५ अङ्क २ नि.नं. ७९३०

^४ ने.का.प. २०६७, अङ्क ७, नि.नं. ८४१४

कारबाही स्वेच्छाचारी ढङ्गबाट नभई सेवा सर्तसम्बन्धी कानूनबमोजिम निष्पक्ष तरिकाले हुनुपर्नेसमेत व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(च) **भीमप्रसाद लामिछाने वि. जिल्ला शिक्षा कार्यालय, हुम्लासमेत**^१

यस मुद्दामा विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित रहेमा आचरण विपरीत काम गरेको र कर्तव्य पालनामा लापरवाही गरेका आधारमा विभागीय कारबाही गर्न सकिने भए तापनि कारबाही गर्न नपर्ने कारण केही भए प्रमाणसहित सम्बन्धित व्यक्तिलाई आफ्नो कुरा राखे मौका प्रदान गर्नुपर्ने तथा सेवा सर्तसम्बन्धी कानूनमा विभागीय कारबाही भएको कर्मचारीले मुद्दा गरी विभागीय कारबाही गर्ने निर्णय अदालतबाट बदर भएमा बिचको अवधिको तलब भत्तालगायतको सम्पूर्ण सुविधा पाउने कानुनी व्यवस्था भएमा मात्र त्यस्तो सम्पूर्ण सुविधा प्राप्त गर्ने भनी व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(छ) **वीरबहादुर राजत अहिर वि. नेपाल सरकार, गृह मन्त्रालयसमेत**^२

यस मुद्दामा जस्तोसुकै गम्भीर प्रकृतिको आरोप लगाइएको व्यक्तिलाई पनि सो आरोप ठहर गर्नुपूर्व आफ्नो कुरा भन्ने मौका दिनुपर्ने तथा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्तको उल्लङ्घन गरी वा कानूनबमोजिमको उचित प्रक्रिया पालना नगरी हुन पुगेको निर्णय कानूनको दृष्टिमा शून्य हुने तथा सुनुवाइको मौका दिँदा प्रस्तावित सजायको सम्बन्धमा स्पष्ट रूपमा खुलाउनुपर्ने भनी व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(ज) **नेपाल सरकार वि. अनिलकुमार आचार्य**^३

यस मुद्दामा कर्मचारीले सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्ने वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार वा कुनै हैसियतले कार्य गरेमा सो विषय राष्ट्रसेवक कर्मचारीको व्यावसायिक आचरणको प्रतिकूल हुने हुँदा विभागीय कारबाहीको दायराभित्र हेरिने विषय हुने भनी स्पष्ट व्याख्या गरिएको छ । यसैगरी सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृति नलिई काम गरेकै आधारमा सो कार्यबाट आर्जन गरेको सम्पत्तिलाई गैरकानुनी सम्पत्ति मान्नु न्यायोचित नहुने भन्ने समेत व्याख्या भएको पाइन्छ ।

(झ) **सङ्गीता भण्डारी वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत**^४

पदअनुरूप आचरण नगरेको भन्ने कुरा अमूर्त हुन सक्दैन । पदअनुरूप आचरण नगरेको भन्ने कुरा वस्तुगत आधारबाट प्रमाणित भएको देखिनुपर्दछ ।

^१ने.का.प. २०६७, अङ्क ११, नि.नं. ८४९६

^२ने.का.प. २०६८ अङ्क ८, नि.नं. ८६६३

^३ने.का.प. २०७६, अङ्क ३, नि.नं. १०२१८

^४ने.का.प. २०७२, अङ्क ११, नि. नं. ९५०२

नेपालको निजामती सेवामा आचरणको सम्बन्धमा देखिएका कमी कमजोरीहरू

नेपालको निजामती सेवामा सदाचार र आचरणको पक्ष निकै कमजोर रहेको पाइन्छ । यसो हुनुका प्रमुख कारणहरू देहायबमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ:

- (क) सरोकारवालाको सहभागिताबिना नै आचारसंहिता निर्माण गरिन्छ र त्यसको आवश्यकताअनुसार सञ्चार पनि गरिँदैन । उदाहरणका लागि: राष्ट्रसेवक कर्मचारीको आचारसंहिता, २०६८;
- (ख) आचारसंहितासम्बन्धी अव्यावहारिक कुराहरू राख्ने गरिएको पाइन्छ । जस्तो: कर्मचारीले कुनै किसिमको व्यवसाय सञ्चालन गर्न नपाउने व्यवस्था निजामती सेवा ऐनमा राखिएको भए तापनि त्यसको कार्यान्वयन गर्न कठिन हुने;
- (ग) आचारसंहिता कार्यान्वयनको अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने निकायको व्यवस्था गरिँदैन;
- (घ) बढ्दो दण्डहीनता र अराजकताको नियन्त्रण गर्न नसकिएको;
- (ङ) कर्मचारीको आवश्यकताभन्दा बढी सेवा सुरक्षाको अवस्थाले गलत गर्ने कर्मचारीलाई सजाय दिन नसकिएको;
- (च) राजनैतिक तथा प्रशासनिक नेतृत्व नैतिकवान तथा आदर्शवान हुन नसकेको;
- (छ) कर्मचारीको मनोबल तथा उत्प्रेरणाको स्तर न्यून रहेको;
- (ज) विभिन्न ऐन कानूनहरूमा तादात्म्यता नहुनु, जस्तो सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनमा गलत कुरा भएको थाहा पाउनेबित्तिकै त्यसलाई सार्वजनिक गर्नुपर्ने प्रावधान छ तर निजामती सेवा ऐनमा सेवामा हुँदा मात्र होइन सेवानिवृत्त भएपछि पनि सरकारी सूचना गोप्य राख्नुपर्ने प्रावधान छ;
- (झ) दण्ड, पुरस्कारको प्रभावकारी व्यवस्था हुन नसक्नु;
- (ञ) ट्रेड युनियनको व्यवस्थाले राजनैतिक हस्तक्षेपलाई मलजल गर्नु ।

अबको बाटो

- (क) सरोकारवालाको सहभागितामा आचारसंहिता निर्माण गरी सोको सबैलाई जानकारी गराउँदै प्रभावकारी किसिमले कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- (ख) आचारसंहिता निर्माण गर्दा धेरै आदर्शवादी कुरा राख्नुको सट्टा व्यावहारिक तथा कार्यान्वयन हुनसक्ने कुराहरू मात्र राख्नुपर्ने उपयुक्त देखिन्छ ।
- (ग) आचरणका नियमहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने कार्यलाई नियमित कार्यको रूपमा स्थापित गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने निकायको व्यवस्था गरिनुपर्ने देखिन्छ ।
- (घ) निजामती सेवामा बढ्दो दण्डहीनता र अराजकताको नियन्त्रण गर्न नसकिनुको मुख्य कारण आचरणका नियमहरूको परिपालना नहुनु भएकोले आचरणका नियमहरूको पालना नगर्ने कर्मचारीलाई अनिवार्य रूपमा सजाय गर्ने व्यवस्था प्रभावकारी रूपमा लागु हुनुपर्ने देखिन्छ ।

- (ड) कर्मचारीको आवश्यकताभन्दा बढी सेवाको सुरक्षाको अवस्थाले गर्दा गल्ती गर्ने कर्मचारीलाई सजाय दिन नसकिएको अवस्था विद्यमान रहेको देखिएकोले कर्मचारीको आवश्यकताभन्दा बढी सेवा सुरक्षाको अवस्थाको अन्त्य गर्ने प्रावधान राखिनुपर्ने देखिन्छ ।
- (च) राजनैतिक र प्रशासनिक सक्रियताको कमीले सेवामा दण्डहीनता र अनुशासनहीनताले प्रश्रय पाएकोले अनुशासित र राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त निजामती सेवाको रूपमा विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएकोले सोसम्बन्धी आवश्यक प्रावधानहरूको व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- (छ) दण्ड, पुरस्कारको प्रभावकारी व्यवस्था हुन नसक्नु पनि आचरणका नियमहरू पालना नहुनुको एक कारण रहेकोले दण्ड र पुरस्कारलाई कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्ने गरी आवश्यक कानुनी प्रावधानको व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- (ज) राजनैतिक रूपमा तटस्थ रहनुपर्ने निजामती सेवाको चुनौतीको रूपमा रहेको देखिएको र ट्रेड युनियनको आडमा दण्डहीनतासमेत बढ्ने अवस्था देखिँदा ट्रेड युनियनको कमी कमजोरी हटाई कर्मचारीको हितमा केन्द्रित हुने गरी निजामती सेवाभित्र एकल ट्रेड युनियनको व्यवस्था गर्ने प्रावधान समावेश हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- (झ) सार्वजनिक सेवामा आबद्ध कर्मचारीहरूउपर सम्बन्धित सेवासम्बन्धी कानुनले निर्दिष्ट गरेका आचरणका नियमहरू तथा अन्य सेवा सर्तसम्बन्धी कानुनी प्रावधानको उल्लङ्घन गरेबापत निजउपर विभागीय कारबाही गर्दा प्रशासकीय अधिकारीहरूले कानुनको उचित परिपालना नगर्ने, स्वेच्छाचारीपूर्वक एवम् बदनियतपूर्वक कानुन विपरीत निर्णय गर्ने लगायतका तमाम त्रुटिहरू रहने गरेकोमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट त्यस्ता त्रुटिहरू औँल्याउदै विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने विधिसम्मत प्रक्रियाहरूको बारेमा व्यापक व्याख्या एवम् विश्लेषण गरी कानुन र न्यायका मान्य सिद्धान्तको अवलम्बन गरी उचित निर्णय गर्न महत्त्वपूर्ण न्यायिक मार्ग निर्देशन प्रदान गरेको अवस्था विद्यमान रहेको देखिए तापनि अदालतबाट स्थापित न्यायिक सिद्धान्तको परिपालना नगरी पटक पटक एउटै त्रुटि दोहोर्‍याई निर्णय गर्ने गरेको देखिँदा कर्मचारीहरूउपर गरिने विभागीय कारबाहीसम्बन्धी निर्णयमा स्वच्छता कायम हुन सकेको नदेखिँदा सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित नजिरको परिपालना अनिवार्य रूपमा हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- (ञ) निजामती कर्मचारीउपर विभागीय कारबाही गर्ने अधिकारीले कानुनबमोजिम पुर्‍याउनुपर्ने प्रक्रिया पूरा नगरेको कारण कर्मचारीलाई कारबाही गर्ने पर्याप्त आधार विद्यमान हुँदाहुँदै पनि त्यस्ता अधिकारीले गरेको निर्णय अदालतबाट बदर हुने गरेको देखिए तापनि विभागीय कारबाही गर्ने पदाधिकारीको गल्तीबाट निर्णय बदर भए पनि निजलाई उत्तरदायी बनाउने व्यवस्थाको अभाव हुँदा बदनियत राखी जानी जानी प्रक्रिया पूरा नगरी गलत निर्णय गर्ने पदाधिकारीउपर समेत कारबाही गर्ने प्रावधानको व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।
- (ट) कर्मचारीहरूलाई विभागीय कारबाही गर्दा गरिएका निर्णयहरूमा एउटा कसुरमा सफाइ वा स्पष्टीकरण मागी अर्कोमा सजाय गर्ने, सम्बन्धित कर्मचारीलाई कारबाहीको सूचना नदिने तथा सुनवाइको मौका

नदिने, सफाइको मौका र स्पष्टीकरण माग्दा कानुनबमोजिमको समय प्रदान नगर्ने, सफाइको मौका र स्पष्टीकरण माग्दा आरोपित कसुर स्पष्ट उल्लेख नगर्ने, अख्तियारवालाले सजाय नगर्ने, सजायको निर्णयमा आधार कारण नखोल्ने, निर्णयकर्ताले न्यायिक मनको प्रयोग नगरी टिप्पणीमा सदर गरी निर्णय गर्ने, सम्बद्ध ऐनले तोकेको कार्यविधि वा प्रक्रियालाई पालना नगरी निर्णय गर्ने, कुनै स्पष्टीकरणसमेत नलिई हचुवाकै आधारमा अवकाश दिने, आफ्नो स्वार्थ गाँसिएको अवस्थामा पनि निर्णय गर्ने जस्ता त्रुटिहरू रहने गरेको कुरा सर्वोच्च अदालतबाट भएको व्याख्याबाट देखिँदा विभागीय कारबाही हुनु नै पर्ने अवस्था विद्यमान रहेका कर्मचारीहरूका हकमा पनि कतिपय अवस्थामा कानुनसम्मत प्रक्रिया पूरा नगरेको कारण त्यस्ता निर्णयहरू अदालतबाट बदर हुने गरेकाले कानुनको उल्लङ्घन हुने गरी तथा सर्वोच्च अदालतबाट स्थापित नजिरको समेत पालना नगरी यस्ता त्रुटिहरू बारम्बार दोहोर्नाई निर्णय गर्ने पदाधिकारीलाई उत्तरदायी बनाउने गरी कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्ष

उल्लेखित प्रावधानहरू कर्मचारीले गर्न नहुने कार्यका सूचीहरू हुन् । यस्तो कानुनी व्यवस्था लागु गर्नुको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीलाई सजाय दिने मनसायभन्दा उनीहरूले आफूले गर्न नहुने कुराहरू थाहा पाऊन् भन्ने हो । आचरणका नियम भङ्ग गराउने र अनुशासनका पर्खाल भत्काउने कारकहरू क्रोध, लोभ, मोह, मद, मात्सर्य, वासना, कामना, आशक्ति, मोलाहिजा, नातावाद, कृपावाद र द्रव्यवाद हुन् । कतिपय समाजशास्त्रीहरूको अभिमतमा आजको समाजको वास्तविक स्वरूपलाई नियालेर हेर्दा नैतिकतापूर्ण जीवनप्रति आकर्षित हुने अवस्थाको सिर्जना गर्न गाह्रो छ । यो गाह्रो भए तापनि यसको अर्को विकल्प छैन । आचरणको औपचारिक अवधारणा राज्यसँग सम्बन्धित हुन्छ । निजामती सेवाका कर्मचारीका लागि व्यवस्था गरिएका यी प्रावधानहरू वास्तवमा निषेधका नियमहरू हुन् । वस्तुतः यस्ता नियमहरूमा राज्यको तर्फबाट कर्मचारीलाई सावधान गराइएको हुन्छ । राज्यको कानुन उल्लङ्घन गर्ने व्यक्तिले राज्यतर्फबाट सजाय पाउँछ, कर्मको फल भोग्नुपर्दछ । यस्तो औपचारिक अवधारणाले प्रक्रिया र परिणामलाई महत्त्व दिन्छ । यसमा व्यक्तिको नियत के कस्तो थियो भन्ने कुराले भन्दा उसको जरियाबाट प्राप्त परिणामको महत्त्व रहन्छ ।

हिजोआज निजामती सेवाबाट अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न सकिएन, कर्मचारी अटेर र अनुशासनहीन भए, समयमा काम सम्पन्न हुन सकेन भन्ने आरोप लाग्ने गरेको छ । अब छिट्टै सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐन लागु गर्न सकियो र स्थानीय तहको राजनैतिक नेतृत्व र प्रशासनबिच समन्वय कायम भयो भने हाल देखापरेका विसङ्गतिहरूको धेरै हदसम्म अन्त्य हुनेछ । निजामती कर्मचारी समृद्धिका धरोहर हुन् । खराब निजामती सेवाले समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्न सक्दैन । निजामती सेवालाले असल, चरित्रवान्, शालीन, इमानदार र अनुशासित बनाउने काम सरकार र स्वयम् निजामती सेवामा आबद्ध कर्मचारीको हो ।

सन्दर्भ सामग्री

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०४८) ।

खड्का, अर्जुनबहादुर, (२०७४), आचरण संहिताको अभ्यास, गोरखापत्र दैनिक ।

खनाल, भागवत (२०७६ फागुन २७), आचरणको कसीमा निजामती सेवा, गोरखापत्र दैनिक ।

निजामती सेवाका कर्मचारीको आचरणसम्बन्धी नियमावली, २०६५, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०६५) ।

नेपालको संविधान, २०७२, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०७२) ।

बस्नेत, ललितबहादुर (२०७६), नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सदाचार र नैतिकता, प्रशासन डटकम ।

बास्तोला, डिल्लीराम, (२०७५) नेपालमा निजामती सेवा: विगत र वर्तमान, प्रशासन पत्रिका, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।

भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०५९) ।

राजस्व चुहावट (अनुसन्धान तथा नियन्त्रण) ऐन, २०५२, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०५२) ।

राष्ट्रिय सदाचार नीति, २०७४ (प्रस्तावित), प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय (२०७४) ।

विष्ट, दमनसिंह, (२०७७), निजामती कर्मचारीको आचरणसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था र न्यायिक दृष्टिकोण, सेवा कानूनसम्बन्धी कार्यपत्रको सँगालो, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय ।

सरकारी वकिल तथा सरकारी वकिल कार्यालयका कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७५, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय (२०७५) ।

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०६३) ।

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, कानून किताब व्यवस्था समिति (२०६४) ।

Cooper, Terry L. (1990). *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics in the Administrative Role* (4th edition). Jossey-Bass Publishers.

Stahl, Glenn O. (1962). *Public Personnel Administration*. Oxford & IBH Publishing.

Yakushik, Valentin. *The British Civil Service Reform and its Importance for Ukraine*. Retrived from <https://www.nato.int/acad/fellow/96-98/yakushik.pdf> p.4.