

एक संक्षिप्त मार्गदर्शक पितृत्व अवकाश के लिए रोजगार अध्यादेश के तहत

प्रस्तावना

रोजगार (संशोधन) अध्यादेश 2014 को 27 फरवरी 2015 के अनुसार, योग्य पुरुष कर्मचारियों के बच्चे जिनका जन्म इस तिथि में या इस तिथि के बाद पैदा हुए वह भुगतान किया पितृत्व अवकाश के लिए हकदार हैं अगर वे कानून में निर्धारित की गई है जैसे वे अन्य आवश्यकताओं को पूरा करना।

वैधानिक पितृत्व अवकाश की प्रमुख विशेषताएँ इस मार्गदर्शक में सरल शब्दों में प्रस्तुत की गयी हैं। उपलब्ध कराई गई जानकारी केवल सन्दर्भ के लिए है। रोजगार अध्यादेश (कैप. 57) व्याख्या किये हुए कानून के प्रावधानों के लिए एकमात्र अधिकार है।

इस मार्गदर्शक और इस विषय पर विस्तृत जानकारी

<http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2014.htm> पर भी उपलब्ध है।

#### A. पितृत्व अवकाश

पुरुष कर्मचारी को अपनी पत्नी/पार्टनर की प्रत्येक प्रसवावस्था के लिए 3 दिन के पितृत्व अवकाश का अधिकार है यदि -

1. वह नवजात शिशु का पिता है या होने वाला पिता<sup>1</sup> है;
2. उसे सतत अनुबंध के तहत नियोजित किया गया है; और
3. उसने नियोक्ता को आवश्यक सूचना प्रदान की है।

#### पितृत्व अवकाश की प्राप्ति

- कर्मचारी को अपने नियोक्ता को सूचना देनी चाहिए:
  1. बच्चे की डिलिवरी की अनुमानित तारीख से कम से कम 3 माह पहले पितृत्व अवकाश लेने की (इस अवस्था में अवकाश की सटीक तारीख की आवश्यकता नहीं); और
  2. अवकाश<sup>2</sup> लेने से पहले अपने पितृत्व अवकाश की तारीख की।
- यदि कर्मचारी नियोक्ता को ऊपर उल्लिखित 3 माह की सूचना देने में असफल रहता है, तो उसे नियोक्ता को उस तारीख से कम से कम 5 दिन पहले पितृत्व अवकाश की अपनी तारीख की सूचना देनी चाहिए।
- नियोक्ता के अनुरोध पर, कर्मचारी को अपने नियोक्ता को उसके द्वारा हस्ताक्षरित लिखित कथन प्रदान करना चाहिए यह बताते हुए -
  1. बच्चे की माँ का नाम;

<sup>1</sup> रोजगार अध्यादेश के तहत पितृत्व अवकाश के अधिकार के लिए कर्मचारी का नवजात शिशु की माँ से विवाह करना आवश्यक नहीं है।

<sup>2</sup> कानून में निर्धारित नहीं किया गया है कि इस प्रकार की सूचना कितनी पहले दी जानी चाहिए।

2. बच्चे की डिलिवरी की अनुमानित/वास्तविक तारीख; और
3. यह कि वह बच्चे का पिता है।

लिखित कथन का नमूना

मैं, (कर्मचारी का नाम) , इसके साथ कहता हूँ कि मैं  
(बच्चे की माँ का नाम) द्वारा डिलीवर किए जाने  
वाले/डिलीवर किए गए\* बच्चे का पिता हूँ। बच्चे की डिलिवरी  
की अनुमानित/वास्तविक\* तारीख  
\_\_\_\_\_ है

(कर्मचारी के हस्ताक्षर)

तारीख

\*जैसा उपयुक्त हो हटा दें

- कर्मचारी बच्चे की डिलिवरी की अनुमानित तारीख से 4 सप्ताह पहले की अवधि से बच्चे की डिलिवरी की वास्तविक तारीख के आरंभ होते हुए 10 सप्ताह के बीच का पितृत्व अवकाश किसी भी समय प्राप्त कर सकता है। कर्मचारी एक ही बार में या अलग-अलग दिनों में पितृत्व अवकाश के सभी 3 दिन प्राप्त कर सकता है।

B. पितृत्व अवकाश के लिए भुगतान

पुरुष कर्मचारी को पितृत्व अवकाश भुगतान का अधिकार है यदि -

1. उसे पितृत्व अवकाश से एकदम पहले कम से कम 40 सप्ताह के लिए सतत अनुबंध के तहत नियोजित किया गया है; और
2. उसने निम्न अवधि के भीतर नियोक्ता को आवश्यक दस्तावेज़ प्रदान किए हैं (जो भी अवधि पहले समाप्त होती हो) -

(i) प्राप्त किए गए पितृत्व अवकाश के पहले दिन के बाद 12 माह; या

(ii) यदि रोजगार की समाप्ती के बाद 6 माह के भीतर कार्यरत नहीं रहता हो।

पितृत्व अवकाश की दैनिक दर पितृत्व अवकाश के दिन से पहले 12 माह की अवधि में कर्मचारी द्वारा अर्जित औसत दैनिक वेतन के चार बटे पाँच हिस्से के बराबर का योग है।

यदि कर्मचारी एक दिन से ज़्यादा का लगातार पितृत्व अवकाश लेता है, तो पितृत्व अवकाश की दैनिक दर पितृत्व अवकाश के दिन से पहले 12 माह की अवधि में कर्मचारी द्वारा अर्जित औसत दैनिक वेतन के चार बटे पाँच हिस्से के बराबर का योग है। यदि कोई कर्मचारी 12 माह से कम के लिए नियुक्त किया गया हो, तब गणना अल्प अवधि के आधार पर की जाएगी।

नोट: औसत दैनिक वेतन की गणना करते हुए, नियोक्ता को निम्न पर विचार नहीं करना चाहिए (i) वह अवधि जब कर्मचारी को उसके वेतन या पूर्ण वेतन का भुगतान नहीं किया जाता, जिसमें विश्राम का दिन, वैधानिक अवकाश, वार्षिक अवकाश, बीमारी के लिए अवकाश, पितृत्व अवकाश, कार्य के दौरान चोट के कारण बीमारी के लिए अवकाश या नियोक्ता की सहमति पर लिया गया अवकाश, और अन्य कोई सामान्य कार्यकारी दिन जब नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को काम प्रदान नहीं किया जाता है; इसके साथ ही (ii) ऐसी अवधि के लिए कर्मचारी को अदा की गई राशि।

कर्मचारी द्वारा प्रदान किए जाने वाले दस्तावेज़

- हाँगकाँग में जन्म के लिए: बच्चे का जन्म प्रमाणपत्र जिसके ऊपर कर्मचारी का नाम बच्चे के पिता के रूप में दर्ज हो।
- हाँगकाँग के बाहर जन्म के लिए: बच्चे के जन्म स्थान से संबंधित अधिकारियों द्वारा जारी बच्चे का जन्म प्रमाणपत्र और जिसके ऊपर कर्मचारी का नाम बच्चे के पिता के रूप में दर्ज हो (या, यदि उस स्थान से संबंधित अधिकारी जन्म प्रमाणपत्र जारी न करते हों, तब अधिकारियों द्वारा जारी अन्य कोई दस्तावेज़ जिसे कि सबूत के रूप में यथोचित रूप से लिया जा सकता हो कि कर्मचारी बच्चे का पिता है)।

नोट: हाँगकाँग के बाहर किसी स्थान के अधिकारियों द्वारा जारी जन्म प्रमाणपत्र के नमूने श्रम विभाग के वेबपेजों पर उपलब्ध हैं।

यदि जन्म के बाद बच्चा मृत पैदा हुआ हो या उसकी मृत्यु जन्म के बाद हो जाती है और बच्चे के संदर्भ में कोई जन्म प्रमाणपत्र जारी नहीं किया जाता है:

- कर्मचारी को बच्चे की डिलिवरी प्रमाणित करते हुए चिकित्सा प्रमाणपत्र<sup>3</sup> बनाना चाहिए।
- नियोक्ता द्वारा आवश्यकता होने पर, कर्मचारी को अपने नियोक्ता को उसके द्वारा हस्ताक्षरित लिखित कथन निम्न के बारे में बताते हुए प्रदान करना चाहिए -
  - (i) वह उस बच्चे का पिता है जिसकी डिलिवरी चिकित्सा प्रमाणपत्र में बताई गई महिला द्वारा की गई है; और
  - (ii) बच्चा मृत पैदा हुआ या उसकी मृत्यु जन्म के बाद हुई, जो भी उपयुक्त हो।

---

<sup>3</sup> हाँगकाँग के बाहर जन्म के लिए, कर्मचारी द्वारा बच्चे के जन्म स्थान से संबंधित अधिकारियों द्वारा जारी चिकित्सा प्रमाणपत्र या अन्य कोई दस्तावेज़ प्रदान किया जाए जो कि यथोचित रूप से बच्चे की डिलिवरी के सबूत में लिया जा सकता हो।

लिखित कथन का नमूना

मैं, (कर्मचारी का नाम), इसके साथ कहता हूँ कि मैं बच्चे का पिता हूँ जिसकी डिलिवरी (चिकित्सा प्रमाणपत्र में बताए अनुसार बच्चे की माँ का नाम) द्वारा की गई है. बच्चा मृत पैदा हुआ/उसकी मृत्यु जन्म के बाद हुई\*।

(कर्मचारी के हस्ताक्षर)

तारीख

\*जैसा उपयुक्त हो हटा दें

पितृत्व अवकाश के भुगतान के लिए समय सीमा

• यदि कर्मचारी ने पितृत्व अवकाश लिए जाने वाले दिन से पहले नियोक्ता को आवश्यक दस्तावेज़ प्रदान कर दिए हैं, तब नियोक्ता को उसे पितृत्व अवकाश का भुगतान करना चाहिए -

1. पितृत्व अवकाश के दिन के बाद उस दिन से पहले जब उसे अगले वेतन का भुगतान किया जाता है; या

2. यदि कर्मचारी की नौकरी समाप्त हो गई है, तब रोजगार की समाप्ती के बाद 7 दिनों के भीतर।

• यदि कर्मचारी पितृत्व अवकाश लेने के बाद नियोक्ता को आवश्यक दस्तावेज़ प्रदान करता है, तब नियोक्ता को पितृत्व अवकाश का भुगतान करना चाहिए -

1. दस्तावेज़ प्रदान करने के बाद उस दिन से पहले जब उसे अगले वेतन का भुगतान किया जाता है; या

2. यदि कर्मचारी की नौकरी समाप्त हो गई है, तब दस्तावेज़ प्रदान करने के 7 दिनों के भीतर।

C. अपराध और दंड

एक नियोक्ता जो योग्य कर्मचारी को पितृत्व अवकाश या पितृत्व अवकाश का भुगतान करने में असफल हो वह मुकदमा चलाए जाने और, सजा होने पर, \$50,000 जुर्माने का दायी होगा।

D. ध्यान दी जाने वाली अन्य बातें

नियोक्ताओं और कर्मचारियों को पितृत्व अवकाश के अनुदान या पितृत्व अवकाश भुगतान पर दावा करने के उद्देश्य के लिए कर्मचारी के बच्चे की माँ के निजी आंकड़ों का खुलासा करने और उनका प्रयोग करने में निजी आंकड़े (गोपनीयता) अध्यादेश (अनुशीर्षक 486) के

तहत उनके दायित्वों को देखने का परामर्श दिया जाता है। नियोक्ता अपने कर्मचारियों को बच्चे की माँ के निजी आंकड़ों का खुलासा करने से पहले उसकी सहमति प्राप्त करने की याद दिला सकते हैं। यदि कोई प्रश्न हो, तो नियोक्ता और कर्मचारी निजी आंकड़ों के लिए गोपनीयता आयुक्त के कार्यालय से परामर्श ले सकते हैं।

प्रत्येक नियोक्ता को पिछले 12 माह के दौरान उसके हर कर्मचारी के वेतन और रोजगार इतिहास का रिकॉर्ड रखना चाहिए। इसके साथ-साथ, रिकॉर्ड में कर्मचारी द्वारा लिए गए पितृत्व अवकाश की अवधि(यों) का विवरण और साथ ही, यादी लागू हो, ऐसी अवधि(यों) के संदर्भ में भुगतान का विवरण शामिल होना चाहिए।

पूछताछ

पूछताछ हॉटलाइन : 2717 1771 (हॉटलाइन द्वारा नियंत्रित किया जाता है "1823")

मुखपृष्ठ पता : <http://www.labour.gov.hk>

श्रम विभाग के लेबर रिलेशंस डिवीजन के कार्यालयों में स्वयं पूछताछ :

<http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Please note that according to the Employment (Amendment) (No. 3) Ordinance 2018, male employees with child born on or after 18 January 2019 are entitled to 5 days' paternity leave for each confinement of their spouse/partner if they fulfil other requirements as stipulated in law. If his child is born on or after 27 February 2015 but before 18 January 2019, the number of paternity leave days is 3 days.