

कमर्चारी?

ठेकेदार / स्व-नियोजित व्यक्ति?

अपनी पहचान और अपने अधिकारों को जानें

कर्मचारी/ठेकेदार / स्व-नियोजित व्यक्ति?

गलतफहमी या विवाद से बचने के लिए, अनुबंध में प्रवेश करने से पहले, संबंधित व्यक्तियों को स्पष्ट रूप से उनके इरादों के अनुसार उनकी सहयोग की स्थिति को समझना चाहिए और उनकी पहचान स्पष्ट करनी चाहिए कि यह पारस्परिक अधिकारों और लाभों की रक्षा कर सकता है। वे एक कर्मचारी या ठेकेदार / स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में काम कर रहे हों।

किसी "कर्मचारी" को "ठेकेदार या स्वयं-नियोजित व्यक्ति" से कैसे अलग करें

- "कर्मचारी" को "ठेकेदार या स्वयं-नियोजित व्यक्ति" से अलग करने के लिए कोई एक भी निर्णायक परीक्षण नहीं है। इन दोनों पहचानों को अलग करने के लिए, इस मामले के सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। इसके अलावा, एक विशेष कारक को कितना महत्वपूर्ण होना चाहिए इसका कोई कठोर नियम नहीं है। सामान्य महत्वपूर्ण कारकों में शामिल है:

- काम की प्रक्रिया, काम करने के समय और विधि पर नियंत्रण
- कार्य करने का सामान, उपकरण और सामग्री का स्वामित्व और प्रावधान
- निवेश और प्रबंधन जिम्मेदारियों के साथ क्या व्यक्ति अपने खाते पर व्यवसाय कर रहा है
- क्या व्यक्ति को ठीक से नियोक्ता संगठन के भाग के रूप में माना जाता है
- क्या वह व्यक्ति काम में सहायता करने के लिए सहायकों को काम पर रखने के लिए स्वतंत्र है
- व्यापार में वित्तीय जोखिम को उठाना (उदाहरण के लिए लाभ की संभावना या हानि का जोखिम)
- बीमा और कर की जिम्मेदारियाँ
- संबंधित व्यापार या पेशे की परंपरागत संरचना और प्रथा
- अन्य कारक जिन को अदालत प्रासंगिक समझती है

- चूंकि प्रत्येक मामले में वास्तविक परिस्थितियां भिन्न हैं, इसलिए किसी विवाद के मामले में अंतिम व्याख्या अदालत के पास होगी।

कर्मचारियों के ध्यान देने के लिए महत्वपूर्ण बिंदु

- रोजगार अनुबंध में प्रवेश करने से पहले एक कर्मचारी को यह पता होना चाहिए कि उसका नियोक्ता कौन है। यदि आवश्यक हो, रोजगार के प्रारंभ होने से पहले, कर्मचारी नियोक्ता से रोजगार अध्यादेश के अनुसार रोजगार की शर्तों के बारे में लिखित जानकारी के लिए एक लिखित अनुरोध कर सकता है। कर्मचारी को महत्वपूर्ण दस्तावेजों को भी रखना चाहिए जैसे कि कर डिमांड नोट्स, उपस्थिति कार्ड और मजदूरी रिकॉर्ड आदि।
- इससे पहले कि कोई कर्मचारी अपनी ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति की स्थिति को बदले, उसे सावधानी से इसके लाभ तथा हानि का मूल्यांकन करना चाहिए, रोजगार के अधिकार और लाभ सहित जिसे वह इस तरह के बदलाव के कारण खो सकता है।
- एक नियोक्ता को अपने कर्मचारी के पद को ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति में एकतरफा रूप से नहीं बदलना चाहिए। अन्यथा, कर्मचारी, परिस्थितियों के आधार पर, ई ओ के तहत रोजगार अनुबंध में अनुचित परिवर्तन के आधार पर अपने नियोक्ता के खिलाफ निवारण के लिए दावा दर्ज कर सकता है। इसके अलावा, कर्मचारी सामान्य कानून के तहत भी बर्खास्तगी के आधार पर अपने नियोक्ता के खिलाफ समाप्ति मुआवजे का दावा कर सकता है।
- यदि कोई कर्मचारी मौलिक रूप से संदेह करता है कि नियोक्ता ने एक वैध कर्मचारी मुआवजा बीमा पॉलिसी नहीं ली है, तो उसे जितनी जल्दी हो सके श्रम विभाग को सूचित करना चाहिए। इसके अलावा, कर्मचारियों की मुआवजा बीमा केवल कर्मचारियों पर ही लागू है। एक ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति को अपने स्वयं के लिए पर्याप्त कवरेज के साथ व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी लेना चाहिए।

"कर्मचारी" और "ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति" द्वारा प्राप्त अधिकारों और लाभों के बीच के अंतर

अधिकार और लाभ	कर्मचारी ^{Note 1}	ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति
EO के तहत बुनियादी सुरक्षा के लिए हकदार। यदि "निरंतर अनुबंध" ^{Note 2} के तहत हैं, तो रोजगार लाभ के भी हकदार हैं जैसे कि भुगतानीय वार्षिक छुट्टी, वैधानिक छुट्टी भुगतान, बीमारी भत्ता, छिद्र भुगतान या लंबी सेवा भुगतान आदि।	✓	X
वैधानिक न्यूनतम वेतन सहित, न्यूनतम मजदूरी अध्यादेश के तहत सुरक्षा के लिए हकदार हैं	✓	X
बीमारी की छुट्टी और काम के दौरान लगी चोटों से मुआवजे सहित, कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश के तहत सुरक्षा के लिए हकदार हैं	✓	X
नियोक्ता के योगदान सहित, अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश के तहत सुरक्षा के लिए हकदार हैं	✓	X ^{Note3}

नोट 1 व्यक्तिगत अध्यादेशों के आवेदन के अनुसार, कृपया संबंधित पत्रक देखें।

नोट 2 एक कर्मचारी जिसे लगातार चार या उससे अधिक सप्ताह, प्रत्येक सप्ताह में कम से कम 18 घंटे काम किया है, को यदि एक ही नियोक्ता द्वारा लगातार नियोजित किया गया है, तो इसे एक सतत अनुबंध के तहत नियोजित माना जाता है।

नोट 3 एक ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति को अनिवार्य भविष्य निधि योजना का सदस्य बनना चाहिए और अपने आप में योगदान करना चाहिए।

नियोक्ता के ध्यान देने लिए नोट के महत्वपूर्ण बिंदु

- एक नियोक्ता को अपने कर्मचारी के पद को ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति में एकतरफा रूप से नहीं बदलना चाहिए। अन्यथा, कर्मचारी ई ओ और सामान्य कानून के तहत अपने नियोक्ता के खिलाफ निवारण के लिए दावा दर्ज कर सकता है।
- ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में किसी को संलग्न करने के लिए नियोक्ता को अनुबंध में प्रवेश करने से पहले जोखिमों का सावधानीपूर्वक आंकलन करना चाहिए। **संक्षेप में यदि एक नियोक्ता-कर्मचारी में संबंध मौजूद है, भले ही कार्यकर्ता को ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति कहा जाता है या अनुबंध में स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में लेबल किया गया है, तो कर्मचारी को गलत तरीके से एक स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में लेबल करने के लिए नियोक्ता को प्रासंगिक कानून के तहत पूर्वव्यापी वैधानिक लाभ का भुगतान करके अपनी जिम्मेदारियों को पूरा करने की आवश्यकता है।** इसके अलावा, नियोक्ता संबंधित कानून के तहत आपराधिक प्रतिबंधों के लिए उत्तरदायी हो सकता है।

संदर्भित न्यायालय के मामले

मामला 1

श्री पून एक एयर-कंडीशनिंग कार्यकर्ता था। उन्होंने एयर-कंडीशनर के स्थापन के दौरान एक दुर्घटना में अपनी बाईं आंख की दृष्टि के आंशिक नुकसान का सामना किया। अनुबंधित कंपनी ने श्री पून को एक स्व-नियोजित व्यक्ति माना और कार्यस्थल पर उनकी चोट के लिए उन्हें मुआवजे का भुगतान करने से इनकार कर दिया। इसलिए श्री पून ने अदालत में दावा किया। जिला न्यायालय और पुनरावेदन का उच्च न्यायालय द्वारा अपने मामले की सुनवाई के बाद श्री पून ने सुनवाई के लिए अंतिम पुनरावेदन का न्यायालय में अपील की। अंतिम पुनरावेदन की अदालत ने अंततः निर्णय लिया कि श्री पून प्रतिवादी कंपनी का कर्मचारी था और प्रतिवादी कंपनी को काम पर उसकी चोट के लिए उसे मुआवजा देना होगा। निर्णय के आधार निम्नानुसार थे:

1. चूंकि एयर-कंडीशनिंग व्यवसाय प्रतिवादी कंपनी का था, इसलिए श्री पून को कोई वित्तीय जोखिम नहीं था। उन्हें केवल निर्धारित दैनिक पारिश्रमिक प्राप्त हुआ है। जब भी किसी वस्तु को काम के उद्देश्य से खरीदा गया था या काम के लिए की गई यात्रा के खर्च थे, तो उसकी

- प्रतिपूर्ति प्रतिवादी कंपनी द्वारा की गई थी;
2. प्रतिवादी कंपनी तय करती थी कि कौन से काम श्री पून को सौंपा जाना चाहिए और उन्हेंने निर्धारित दैनिक दर, और अतिरिक्त समय के वेतन का भुगतान किया जाता था। चूंकि श्री पून एक कुशल एयर-कंडीशनिंग कार्यकर्ता थे, उन्हें काम करने के तरीके पर पर्यवेक्षण की आवश्यकता नहीं थी;
 3. प्रतिवादी कंपनी ने अधिकांश उपकरणों को उपलब्ध करवाया;
 4. श्री पून ने व्यक्तिगत तौर पर उस काम को किया जो उन्हें सौंपा गया था। उन्होंने किसी से किराए पर मदद नहीं ली;
 5. तथ्य यह है कि श्री पून प्रतिवादी कंपनी और अन्य कंपनियों के लिए एक ही समय में आकस्मिक आधार पर काम करते थे, कानून के तहत उनके मुआवजे के अधिकार को प्रभावित नहीं करता;
 6. हालांकि श्री पून ने अनिवार्य भविष्य निधि के प्रयोजनों के लिए खुद को एक स्व-रोजगारित व्यक्ति बताया था, वस्तुनिष्ठ तथ्य दृढ़ता से समर्थन करते हैं कि दोनों प्रक्षों के बीच नियोक्ता-कर्मचारी का संबंध था। प्रतिवादी कंपनी को अपने कानूनी दायित्वों को पूरा करना होगा।

<मामला नं: FACV14/2006>

मामला 2

श्री ल्यंग ने मेनलैंड और हांगकांग क्रॉस-बॉर्डर लॉरी ड्राइवर के रूप में प्रतिवादी कंपनी के साथ "परिवहन कार्य के लिए उप-अनुबंध समझौता" में प्रवेश किया। उनके संबंध की समाप्ति पर, श्री ल्यंग ने प्रतिवादी कंपनी के खिलाफ दावा दायर किया, लेकिन बाद में प्रतिवादी ने उन पर आरोप लगाया है कि श्री ल्यंग उनके कर्मचारी नहीं थे।

लेबर ट्रिब्यूनल ने पाया कि श्री ल्यंग प्रतिवादी कंपनी का कर्मचारी था और इसलिए उसे दावा करने की अनुमति दी। प्रतिवादी कंपनी ने निर्णय के खिलाफ अपील दायर की, लेकिन उच्च न्यायालय ने अपील को खारिज कर दिया और फैसला सुनाया कि श्री ल्यंग प्रतिवादी कंपनी का कर्मचारी था। निर्णय के आधार निम्नानुसार थे:

1. श्री ल्यंग द्वारा चालित लॉरी, प्रतिवादी कंपनी द्वारा प्रदान की गई थी;

2. श्री ल्यंग को व्यापार में कोई भी निवेश करने या किसी भी वित्तीय जोखिम को उठाने की आवश्यकता नहीं थी। प्रतिवादी कंपनी लॉरी के रखरखाव और श्री ल्यंग के काम से संबंधित सभी व्यय, पार्किंग फीस और क्रॉस-बॉर्डर लॉरी ड्राइवर पंजीकरण फीस सहित आदि के भुगतान के लिए जिम्मेदार थी;
3. श्री ल्यंग को अपने स्वयं के सहायक को किराए पर रखने की अनुमति नहीं थी;
4. प्रतिवादी कंपनी ने कार्य प्रक्रियाओं पर नियंत्रण का प्रयोग किया। उदाहरण के लिए, श्री ल्यंग को सीमा पार करने से पहले प्रतिवादी कंपनी से निर्देश प्राप्त करना पड़ता था और छुट्टी लेने के लिए प्रतिवादी कंपनी को सूचित करना पड़ता था। प्रतिवादी कंपनी ने समय-समय पर काम के निर्देश भी जारी किए;
5. जबकि श्री ल्यंग स्वयं आदेश प्राप्त करने का हकदार थे और समझौते के तहत अपनी सहमति के साथ प्रतिवादी कंपनी की लॉरी का इस्तेमाल कर सकता थे, न्यायाधीश ने बताया कि प्रतिवादी कंपनी द्वारा सौंपे गए कार्य ने श्री ल्यंग का समय लिया है। वास्तव में, श्री ल्यंग ने कभी भी निजी आदेश नहीं लिया था;
6. इस तथ्य के बावजूद कि प्रतिवादी कंपनी ने न तो किसी एम पी एफ का योगदान दिया और न ही श्री ल्यंग को कोई वार्षिक छुट्टी या वैधानिक अवकाश दिया, और उन्हें दी गई रकम को कर विवरण में "गैर-कर्मचारी को भुगतान" के रूप में दिया गया दर्शाया है; न्यायाधीश ने बताया कि इस तरह की व्यवस्था ने दोनों पार्टियों के बीच एक रोजगार संबंध के उद्देश्य की तस्वीर को बदल नहीं दिया है।

<मामला नं.: HCLA43/2006>

मामला 3

मिस चैन और चौदह अन्यो ने प्रतिवादी द्वारा संचालित मालिश प्रतिष्ठान बंद होने के बाद वैधानिक छुट्टी के भुगतान और पृथक्करण वेतन के लिए दावा किया। लेबर ट्रिब्यूनल ने पाया कि प्रतिवादी कंपनी को मालिशकर्ता के इस समूह को संबंधित भुगतान करना चाहिए। प्रतिवादी कंपनी ने उच्च न्यायालय में निर्णय के खिलाफ अपील की, जिसमें आरोप लगाया गया कि मालिशकर्ता उनके कर्मचारी नहीं थे और इसलिए वे ईओ के तहत अधिकार और लाभ के हकदार नहीं हैं। सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखते हुए, उच्च न्यायालय ने अपील को खारिज कर दिया और आदेश दिया कि मालिशकर्ताओं का यह समूह कर्मचारी था और प्रतिवादी कंपनी को संबंधित

भुगतान करना होगा। निर्णय के आधार निम्नानुसार थे:

1. मालिशकर्ताओं की कार्य प्रक्रियाओं पर प्रतिवादी कंपनी का पर्याप्त नियंत्रण था। उदाहरण के लिए मालिशकर्ताओं को वर्दी पहननी पड़ती थी और प्रतिवादी कंपनी द्वारा संचालित परिसरों पर काम करना था; उन्हें छुट्टी के लिए आवेदन करना पड़ता था; जाते समय उन्हें कंपनी को सूचित करना पड़ता था; उन्हें कंपनी के परिसर में रहना पड़ता था, भले ही कोई काम न हो; उन्हें अपनी वर्दी और लॉकर के लिए एक जमा राशि का भुगतान करना पड़ा; कंपनी के पास चयन करने की शक्ति थी कि किस ग्राहक को कौन सा मालिशकर्ता सेवा प्रदान करेगा;
2. उपकरण और सामग्री जैसे मालिश तेल, बिस्तर, चादरें, तौलिए और वर्दी कंपनी द्वारा प्रदान किए गए;
3. मालिशकर्ता को उनके काम में कोई भी वित्तीय जोखिम नहीं था; कंपनी ने मालिशकर्ताओं के लिए कर विवरण को भरा था और बाद में उन्हें वेतन करों का भुगतान करना पड़ा था।

<मामला नं.: HCLA82/1994>

इस पत्रक का उद्देश्य "कर्मचारी" और "ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति" के बीच अंतर को उजागर करना है। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि कानून के प्रावधानों की व्याख्या और अदालत के मामलों का उल्लेख करने के लिए प्रासंगिक नियम और अदालत के निर्णय एकमात्र अधिकार रहते हैं।

पूछताछ और शिकायत

"कर्मचारी" और "ठेकेदार या स्वयं-नियोजित व्यक्ति" के बीच अंतर के बारे में और अधिक पूछताछ के लिए, आप

- पूछताछ हॉटलाइन को कॉल करें: 2717 1771 (हॉटलाइन को "1823" द्वारा संचालित किया जाता है)
- श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग के कार्यालय में जाएँ
- श्रम विभाग की वेबसाइट पर जाएँ: <http://www.labour.gov.hk>

यदि नियोक्ता प्रासंगिक कानून के तहत अपने दायित्वों को पूरा करने में विफल रहता है, कर्मचारी श्रम विभाग शिकायत हॉटलाइन को 2815 2200 पर कॉल कर सकते हैं (सूचना विश्वास सहित संभाली जाएगी), श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग के कार्यालय में व्यक्तिगत रूप से सहायता प्राप्त कर सकते हैं।

श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग के कार्यालय

HONG KONG	
<p>Hong Kong East 12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p>Hong Kong West 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
KOWLOON	
<p>Kowloon East UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p>Kowloon West Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p>Kowloon South 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p>Kwun Tong 6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
NEW TERRITORIES	
<p>Tsuen Wan 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p>Kwai Chung 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p>Tuen Mun Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p>Shatin & Tai Po Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

02/2018