ملازمین؟

کانٹریکٹر / خودکار ملازم؟

اپنی شناخت اور حقوق سے آگاہ ہوں

محکمۂ محنت

Employee? Contractor/ Self-employed Person?
Know your Identity and Rights
(Urdu Version)

ملازم؟ کانٹریکٹر / خودکار ملازم؟

غلط فہمی یا تنازعے سے بچنے کے لیے، متعلقہ افراد کو اپنے مقصد کے مطابق اپنی اعانت کے طریقے سے واضح طور پر آگاہ ہونا چاہیے اور معاہدے میں شامل ہونے سے قبل، اپنی شناختوں کے متعلق وضاحت کرنی چاہیے، کہ آیا وہ ایک ملازم کے طور پر یا ایک کانٹریکٹر/خودکار ملازم کے طور پر، شریک ہے۔ اس طرح باہمی حقوق اور فوائد کا تحفظ ہو سکتا ہے۔

ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" کے مابین فرق کیسے کیا جائے

- کوئی بھی ایسا واحد حتمی ٹیسٹ نہیں ہے کہ جس کے ذریعے ایک "ملازم" اورایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" کے مابین امتیاز کیا جا سکے۔ ان دونوں شناختوں میں فرق کرنے کے لیے، کیس کے تمام متعلقہ عناصر کو زیرغور رکھنا چاہیے۔ مزید برآں، کوئی بھی ایسا لگا بندھا قانون نہیں ہے کہ اس نسبت سے کسی خاص عنصر کو کیسے اہم تصور کیا جائے۔ اس حوالے سے مشترکہ اہم عناصر میں درج ذیل شامل ہیں:

- ☐ کام کے طریقہ ہائے کار، اوقاتِ کار اور طریقہ کار پر کنٹرول
- ☐ کام کی اشیاء، اوزاروں اور ساز و سامان کی ملکیت اور فراہمی
- ☐ آیا وہ فرد سرمایہ کاری اور انتظامی ذمہ داریوں کے ساتھ اپنے طور پر کاروبار میں مشغول ہے
- ☐ آیا کہ اس فرد کو آجر کی تنظیم کا مناسب جزو تصور کیا جا سکتا ہے
- ☐ آیا وہ فرد اپنے کام میں معاونت کے لیے معاونین کو نوکری پر رکھنے کا مجاز ہے
- ☐ کاروبار میں مالیاتی خطرہ برداشت کرنے کے قابل ہے (مثلاً منافع کا کوئی امکان یا خسارے کا خطرہ)
- ☐ انشورنس اور ٹیکس کے حوالے سے ذمہ داریاں
- ☐ تجارت یا پیشہ وارانہ امور سے متعلق روایتی سٹرکچر اور عام مشاغل
- ☐ دیگر عناصر کہ جن کو عدالت متعلقہ سمجھے

- **چونکہ ہر کیس میں اصل معاملات مختلف ہوتے ہیں، اس لیے تنازعے کی صورت میں حتمی تشریح کا اختیار عدالت کے پاس ہے۔**

ملازمین کے لیے قابلِ غور اہم نکات

- **ایک ملازم کو ایک ملازمتی معاہدے میں شمولیت سے قبل اپنے آجر کو جان لینا چاہیے۔** اگر ضروری ہو، تو معاہدے کے شروع ہونے سے قبل، ملازم ایمپلائمنٹ آرڈیننس (ای او) کے مطابق ملازمت کی شرائط سے متعلق تحریری معلومات کے لیے آجر سے تحریری تقاضا کر سکتا ہے۔ ملازم کو اہم دستاویزات جیسا کہ ٹیکس ڈیمانڈ نوٹس، حاضری کارڈز اور اجرت کے ریکارڈز ہمراہ رکھنے چاہئیں۔
- **اس سے قبل کہ ایک ملازم اپنی کیفیت کو کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کے طور پر تبدیل کرنے سے متعلق سوچے، اس پر لازم ہے کہ احتیاط کے ساتھ اس کے فوائد اور نقصانات کا جائزہ لے،** جس میں وہ ملازمتی حقوق اور فوائد بھی شامل ہیں کہ جن سے وہ اس تبدیلی کے باعث محروم ہو سکتا ہے۔
- **آجر کو یک طرفہ طور پر اپنے ملازم کی کیفیت کو کانٹریکٹر یا خودکار ملازم سے تبدیل نہیں کرنا چاہیے۔** دوسری صورت میں، ملازم، صورت حال کے مطابق، ای او کے تحت ملازمتی معاہدے کی شرائط میں ناقابل فہم تغیر کے پس منظر میں اپنے آجر کے خلاف اقدامات تجویز کرنے کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے۔ مزید برآں، ملازم کامن لاء کے تحت کنسٹرکٹو برطرفی کے پس منظر میں اپنے آجر کے خلاف خاتمہ ملازمت کے لیے زرتلافی کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے۔
- اگر ایک ملازم قابل قبول حد تک تشویش کا اظہار کرتا ہے کہ آجر نے ملازمین کے لیے موزوں زرتلافی انشورنس پالیسی اختیار نہیں کی ہے، تو اسے جس قدر جلد ممکن ہو محکمۂ محنت کو مطلع کرنا چاہیے۔ مزید برآں، یاد رہے کہ ملازمین کے لیے زرتلافی انشورنس کا اطلاق صرف ملازمین پر ہی ہوتا ہے۔ **ایک کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کو مناسب کوریج کے ساتھ شخصی حادثاتی انشورنس پالیسی لینے کے بارے میں غور کرنا چاہیے۔**

حقوق اور فوائد کے حوالے سے چند امتیازات جن سے ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" لطف اندوز ہوتے ہیں

حقوق اور فوائد	ملازم [نوٹ1]	کانٹریکٹر یا خودکار ملازم
ای او کے تحت بنیادی تحفظ کا مجاز ہے۔ اگر اسے ایک "مسلسل معاہدے" [نوٹ 2] میں شریک کیا جائے، تو یہ ملازمتی فوائد جیسا کہ قابل ادائیگی سالانہ چھٹی، قانونی چھٹی کی ادائیگی، بیماری الاؤنس، انقطاعی ادائیگی، لانگ سروس ادائیگی، وغیرہ کی وصولی کا بھی مجاز ہے۔	✓	X
کم از کم اجرت، بشمول قانونی طور پر کم از کم اجرت، کے آرڈیننس کے تحت تحفظ کا مجاز ہے	✓	X
ملازمین کے زرتلافی آرڈیننس، بشمول رخصت برائے بیماری اور کام کے دوران چوٹوں کے باعث حق معاوضہ کی وصولی کا مجاز ہے	✓	X
لازمی پروویڈینٹ فنڈ سکیمز آرڈیننس بشمول **آجر کی شمولیت** کے تحت تحفظ فراہم کیے جانے کا مجاز ہے	✓	X [نوٹ3]

[نوٹ 1] انفرادی آرڈیننسوں کی درخواست کو مدنظر رکھتے ہوئے، براہ مہربانی متعلقہ کتابچوں سے رجوع کریں۔

[نوٹ 2] ایک ملازم جو ایک ہی آجر کے پاس چار ہفتے یا زائد سے مسلسل ملازمت کرتا رہا ہو، اور ہر ہفتے کم از کم 18 گھنٹے کام کرتا رہا ہو اسے مسلسل معاہدے کے تحت ملازم گردانا جائے گا۔

[نوٹ 3] ایک کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کو لازمی پروویڈینٹ فنڈ سکیم میں اندراج کرانا چاہیے اور اپنے طور پر اس میں شمولیت اختیار کرنی چاہیے۔

آجروں کے لیے قابلِ غور اہم نکات

- **آجر کو یک طرفہ طور پر اپنے ملازم کی کیفیت کو کانٹریکٹر یا خودکار ملازم سے تبدیل نہیں کرنی چاہیے۔** دوسری صورت میں، ملازم، صورت حال کے مطابق، ای او اور کامن لاء کے تحت اپنے آجر کے خلاف اقدامات تجویز کرنے کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے۔
- ایک آجر کو کسی کو کانٹریکٹر یا خود کار ملازم فرد کے طور پر شامل کرنے کے لیے معاہدے میں شامل کرنے سے قبل متعلقہ خطرات کو احتیاط سے پیش نظر رکھنا چاہیے۔ **اگر تصوراتی طور پر ایک آجر-ملازم تعلق وجود رکھتا ہے، گو کہ ملازم کو کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کہا جاتا ہے یا اسے معاہدے میں خودکار ملازم کا عنوان دیا جاتا ہے، تو آجر کو اس کے باوجود اس کارکن کو پچھلی تاریخوں سے قانونی فوائد دینا ہوں گے** جس کو غلطی سے خود کار ملازم فرد تصور کیا گیا ہو گا، اور اس طرح متعلقہ قانون سازی کے تحت اپنی ذمہ داریوں کو پورا کرنا ہو گا۔ مزید برآں، **آجر متعلقہ قانون سازی کے تحت فوجداری سزاؤں کا حق دار ہو سکتا ہے۔**

عدالتی کیسوں سے حوالہ

<u>کیس 1</u>

مسٹر پون ائیر کنڈیشنگ شعبے کے کارکن تھے۔ ائیر کنڈیشنر نصب کرنے کے دوران ایک حادثے میں ان کی بائیں آنکھ کی بصارت جزوی طور پر متاثر ہو گئی۔ معاہدہ کرنے والی کمپنی نے مسٹر پون کو ایک خودکار ملازم تصور کیا اور کام کے دوران پہنچنے والے ضرر کا زرتلافی دینےسے معذوری ظاہر کر دی۔ پس مسٹر پون نے عدالت میں دعویٰ دائر کیا۔ ضلعی عدالت اور ہائی کورٹ کی کورٹ آف اپیل میں اس کیس کا مقدمہ چلنے کے بعد، مسٹر پون نے کورٹ آف فائنل اپیل میں درخواست دائر کی۔ کورٹ آف فائنل اپیل نے بالآخر یہ فیصلہ کیا کہ مسٹر پون مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے اور مدعا علیہ کمپنی کو کام کے دوران ان کو پہنچنے والے ضرر کا حق تلافی ادا کرنا تھا۔ یہ فیصلہ ان زمینی حقائق کی روشنی میں دیا گیا:

1. چونکہ ائیرکنڈیشنگ کا کاروبار مدعا علیہ کمپنی سے متعلقہ تھا، اس لیے مسٹر پون کو کوئی مالیاتی خطرات درپیش نہیں تھے۔ ان کو صرف روزانہ کی بنیاد پر اجرت ملتی تھی۔ جب کبھی کام کے مقاصد کے تحت ان کو اشیاء کی خریداری کرنا پڑتی تھی یا کام کے دوران سفری اخراجات درپیش آتے تھے، تو ان کو مدعا علیہ کمپنی رقم واپس کر دیتی تھی۔
2. مدعا علیہ کمپنی نے یہ فیصلہ کیا تھا کہ کون سے کاموں کی انجام دہی مسٹر پون کے سپرد کی جانی چاہیے اور ان کو روزانہ کی طے شدہ اجرت، مع اضافی اوقات کے مطابق ادائیگی کی گئی۔ چونکہ مسٹر پون ایک ماہر ائیر کنڈیشنگ کارکن تھے، اس لیے اپنے کام کی انجام دہی کے دوران انہیں نگرانی کی ضرورت نہ تھی۔
3. مدعا علیہ کمپنی نے استعمال شدہ ساز و سامان میں سے زیادہ تر فراہم کیا؛

4۔ مسٹر پون نے ذاتی حیثیت میں اپنے ذمے عائد کام سرانجام دیا۔ انہوں نے اپنی مدد کے لیے کسی کو بھرتی نہیں کیا؛

5۔ یہ حقیقت کہ مسٹر پون نے مدعا علیہ کمپنی اور کئی اور کمپنیوں کے لیے ایک ہی وقت میں غیر متعین انداز میں کام کیا تھا،جو کہ قانون کے تحت ان کے زرتلافی یا کمپنسیشن کے حق کو متاثر نہیں کرتا۔

6۔ اگرچہ مسٹر پون نے لازمی پروڈینٹ فنڈ کے مقاصد کے لیے خود کو خودکار ملازم ظاہر کیا تھا، یہ معروضی حقائق سختی سے اس بات کو تقویت دیتے تھے کہ دونوں فریقین کے مابین آجر-ملازم تعلق قائم تھا۔ مدعا علیہ کمپنی کو اپنی قانونی ذمہ داریاں پوری کرنی چاہئیں تھیں۔

<کیس نمبر:FACV14/2006>

<u>کیس 2</u>

مسٹر لیونگ مین لینڈ اینڈ ہانگ کانگ کراس بارڈ لاری ڈرائیور کے طور پر مدعا علیہ کمپنی کے ساتھ ایک "معاہدہ برائے ذیلی کانٹریکٹنگ ٹرانسپورٹیشن ورک" میں شریک ہوئے۔ اپنے تعلقات کار کے خاتمے پر، مسٹر لیونگ نے مدعا علیہ کمپنی کے خلاف ایک دعویٰ دائر کیا، لیکن فریقِ ثانی نے الزام لگایا کہ مسٹر لیونگ ان کے ملازم نہیں تھے۔

لیبر ٹربیونل کے علم میں یہ بات آئی کہ مسٹر لیونگ مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے اور اس لیے انہیں دعویٰ دائر کرنے کی اجازت دی گئی۔ مدعا علیہ کمپنی نے اس کھوج کے خلاف اپیل دائر کی، لیکن ہائی کورٹ نے یہ اپیل خارج کر دی اور قرار دیا کہ مسٹر لیونگ مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے۔ یہ فیصلہ ان زمینی حقائق کی روشنی میں دیا گیا:

1۔ جو لاری مسٹر لیونگ نے چلائی تھی، وہ انہیں مدعا الیہ کمپنی نے فراہم کی تھی؛

2۔ مسٹر لیونگ کو کوئی سرمایہ کاری کرنے یا کاروبار میں کوئی مالیاتی خطرہ مول لینے کی ضرورت نہ تھی۔ مدعا علیہ کمپنی لاری کی دیکھ بھال کرنے کی ذمہ داری تھی اور مسٹر لیونگ کے کام کے دوران آنے والے متعلقہ اخراجات بشمول پارکنگ فیس اور کراس بارڈ لاری ڈرائیور رجسٹریشن فیس وغیرہ ادا کرتی تھی؛

3۔ مسٹر لیونگ کو اپنے معاونین کو ملازمت پر رکھنے کی اجازت نہ تھی؛

4۔ مدعا علیہ کمپنی نے کام کے طریقہ ہائے کار پر اپنا کنٹرول قائم رکھا۔ مثال کے طور پر، مسٹر لیونگ کو بارڈر کراس کرنے سے قبل مدعا علیہ کمپنی کی ہدایات حاصل کرنا پڑتی تھیں اور چھٹی لینے کے لیے مدعا علیہ کمپنی کو مطلع کرنا پڑتا تھا۔ مدعا علیہ کمپنی وقتاً فوقتاً کام کے حوالے سے ہدایات بھی جاری کرتی تھی۔

5۔ گو کہ مسٹر لیونگ اس بات کے مجاز تھے کہ وہ اپنے تئیں آرڈرز وصول کر سکتے تھے اور

مدعا علیہ کمپنی کی لاری کو معاہدے کی رو سے استعمال کر سکتے تھے، تاہم جج نے یہ نکتہ نکالا کہ مدعا علیہ کمپنی کی جانب سے دیے گئے کام مسٹر لیونگ کے وقت کا بیشتر حصہ لے لیتے تھے۔ درحقیقت، مسٹر لیونگ نے کبھی بھی کوئی نجی آرڈر قبول نہیں کیا تھا؛
6۔ اس حقیقت کے باوجود کہ مدعا علیہ کمپنی نے نہ تو مسٹر لیونگ کی طرف سے کوئی ایم پی ایف شراکت کی تھی اور نہ ہی انہیں کوئی سالانہ چھٹی یا سرکاری چھٹی دی تھی، اور ٹیکس ریٹرنز میں ان کو دی گئی رقم کو "غیرملازم کو کی گئیں ادائیگیوں" میں ظاہر کیا تھا، جج نے یہ نکتہ نکالا کہ ایسے کوئی بھی انتظامات دو فریقین کے مابین ملازمتی تعلق کی معروضی صورت کو بدل نہیں سکتے۔

<کیس نمبر:HCLA43/2006>

<u>کیس 3</u>

مس چین اور چودہ دیگر افراد نے مدعا علیہ کی جانب سے مساج مرکز کی بندش کے بعد سرکاری چھٹی کی ادائیگی اور سیورنس چھٹی کی ادائیگی کے بارے میں دعوئ دائر کیا۔ لیبر ٹربیونل کے علم میں یہ بات آئی کہ مدعا علیہ کمپنی کو مساج کرنے والی خواتین کے متعلقہ گروہ کو ادائیگیاں کرنی چاہئیں۔ مدعا علیہ کمپنی نے اس کھوج کے خلاف ہائی کورٹ میں اپیل کی، جس میں الزام لگایا کہ یہ مساج کرنے والی خواتین ملازمین میں شامل نہیں تھیں اس لیے یہ ای او کے تحت حقوق اور فوائد کے حصول کی مجاز نہ تھیں۔ ان تمام متعلقہ عناصر کو مدنظر رکھتے ہوئے، ہائی کورٹ نے اپیل کو خارج کر دیا اور قرار دیا کہ مساج کرنے والی خواتین ملازمین میں شامل تھیں اور مدعا علیہ کمپنی کو متعلقہ ادائیگیاں کرنی چاہئیں۔ یہ فیصلہ ان زمینی حقائق کی روشنی میں دیا گیا:

1۔ مدعا علیہ کمپنی کا مساج کرنے والی خواتین کے کام کرنے کے طریقہ ہائے کار پر کافی کنٹرول تھا۔ مثال کے طور پر، مساج کرنے والی خواتین کو یونیفارم پہننے کی پابندی تھی اور مدعا علیہ کی فراہم کردہ جگہ کے اندر اپنا کام کرنا تھا؛ ان کو چھٹی کے لیے درخواست دینا پڑتی تھی؛ ان کو چھٹی لینے کے لیے کمپنی کو مطلع کرنا ہوتا تھا؛ ان کو کام نہ ہونے کی صورت میں بھی کمپنی کی فراہم کردہ جگہ میں رہنا پڑتا تھا؛ ان کو اپنے یونیفارم اور لاکر کے لیے ادائیگی کرنا پڑتی تھی؛ کمپنی کے پاس یہ اختیار ہوتا تھا کہ ان مساج کرنے والی خواتین کو مخصوص گاہکوں کی خدمت کے لیے تعینات کریں؛
2۔ اوزار اور اشیاء جیسا کہ مساج کا تیل، بستر، بستر کی چادریں، تولیے اور یونیفارمز کمپنی کی طرف سے فراہم کیے جاتے تھے؛
3۔ مساج کرنے والی خواتین کو اپنے کام کے حوالے سے کوئی مالیاتی خطرہ مول لینے کی ضرورت نہ تھی۔ کمپنی کو مساج کرنے والی خواتین کی طرف سے ٹیکس ریٹرنز فائل کرنے پڑتے تھے اور اور فریقِ ثانی کو تنخواہ پر ٹیکسز کی ادائیگی کرنا پڑتی تھی۔
<کیس نمبر:HCLA82/1994>

کتابچے کا مقصد ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" کے مابین امتیازات کو نمایاں کرنا ہے۔ یہ بات ذہن نشین رکھنی چاہیے کہ متعلقہ آرڈیننسز اور عدالتی فیصلے قانون کی اجازتوں اور مذکورہ عدالتی کیسوں میں تشریح کے حوالے سے تنہا مجاز ہوتے ہیں۔

استفسار اور شکایت

ایک "ملازم" اور ایک "خودکار ملازم" کے مابین امتیازات کے بارے میں مزید استفسارات کے لیے، آپ یوں کر سکتے ہیں

- انکوائری ہاٹ لائن پر کال کریں: 2717 1771 (ہاٹ لائن کو "1823" سے ہینڈل کیا جاتا ہے)
- محکمۂ محنت کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر کا دورہ کریں
- محکمۂ محنت کی ویب سائیٹ کا دورہ کریں: http://www.labour.gov.hk

اگر ایک آجر متعلقہ قانون سازی کے تحت اپنی ذمہ داریوں کی انجام دہی میں ناکام ہو جاتا ہے، تو ملازم محکمۂ محنت کی ہاٹ لائن 2200 2815 پر کال کر سکتا ہے (اطلاع کو صیغہ راز میں رکھا جاتا ہے)، یا محکمۂ محنت کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر میں ذاتی طور پر پیش ہو کر اعانت طلب کر سکتا ہے۔

محکمۂ محنت کے لیبر ریلشنز ڈویژن کے دفاتر

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

02/2018