अपराधिक मुकदमा

अगर रोजगार कानून का संदिग्घ उल्लंघन अगर पकड़ा जाता है और संबंधित कर्मचारी मुकदमें मे गवाह बनने के लिए मान जाता है, तो मजदूर विभाग कर्मचारी को गवाही का बयान देने के लिए और रोजगार दावा जांच शाखा को दस्तावेजी सबूत देने के लिए बुला सकता है। शाखा का जांच अधिकारी तब मालिक या उसके किसी प्रतिनिधि को इन्टरवियु मे बुलाने का प्रबंध करेगा, उसको संदिग्घ उल्लंघनों के बारे मे विस्तार से बताएगा और उसका पक्ष (बचाव पक्ष) भी सुनेगा। जांच के खत्म होने पर मजदूर विभाग की फौजदारी शाखा इस बात का निरीक्षण करेगी कि मालिक के खिलाफ फौजदारी मुकदमा चलाया जाए या नही।

अपराधिक प्रक्रिया में मजदूर विभाग को बिना किसी शक के ये साबित करना होगा कि मालिक ने सचमुच रोजगार कानून का उल्लंघन किया है। पेचीदा मामले में विभाग न्याय विभाग से कानूनी सलाह ले सकता है। इस कारण से, अंत मे मालिक के ऊपर पैरवी की जाएगी, ये इस बात पर निर्भर है कि इस का कोई उपयुक्त सबूत है या नही और क्या ऐसा कोई उपयुक्त कारण है कि मालिक इस उलंघन के लिए दोषी पाया गया हो।

अगर मैजिस्ट्रेट न्यायलय मे ताजा सुनवाई के दौरान मालिक अपनी गलती मान लेता है तो उसे पैरवी के गवाह के तौर पर न्यायलय मे हाजिर होने की जरुरत नहीं है। लेकिन अगर मालिक अपनी गल्ती नही मानता तो मजदूर विभाग की पैरवी शाखा बाद वाली सुनवाई मे कर्मचारी को प्रमाण देने के लिए बुलाने का बंदोबस्त करेगी।

पूछताछ

पूछताछ के लिए कृपा करके संम्पर्क करें :

इन्कुआएरी हाटलाईन : 2717 1771
ये हाटलाईन एक संकलित काल सैंटर द्वारा चलाई जाती है।

होम पेज ऐडरैस : www.labour.gov.hk

व्यक्तिगत रुप से पूछताछ करने के लिए मजदूर संबंध शाखा :

Hong Kong

Hong Kong East Office
12/F.,
14 Taikoo Wan Road,
Taikoo Shing, Hong Kong

Hong Kong West Office
3/F., Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong

Kowloon

Kowloon East Office
UGF, Trade and Industry Tower,
3 Concorde Road,
Kowloon

Kowloon South Office
2/F., Mongkok Government Offices,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon

Kowloon West Office
Room 1009, 10/F.,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon

Kwun Tong Office
6/F., Kowloon East Government Offices,
12 Lei Yue Mun Road,
Kwun Tong, Kowloon

New Territories

Tsuen Wan Office
5/F., Tsuen Wan Government Offices,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories

Kwai Chung Office
6/F., Kwai Hing Government Offices,
166-174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories

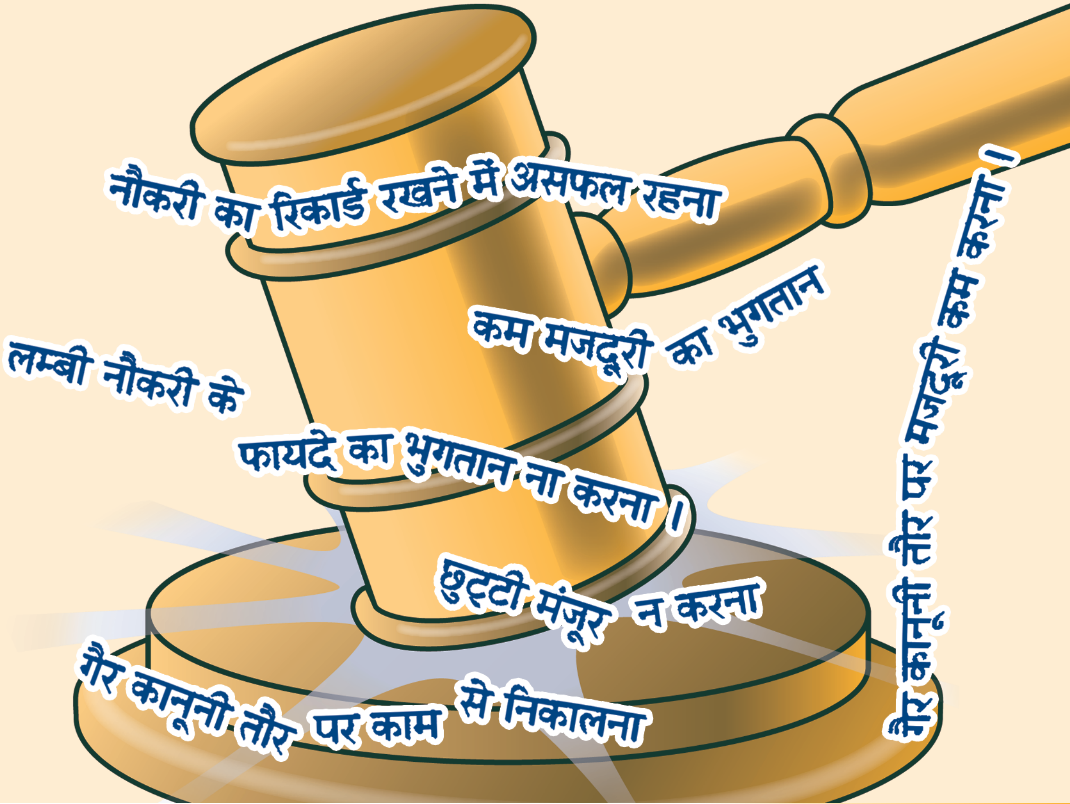
Tuen Mun Office
Unit 2, East Wing,
22/F., Tuen Mun Central Square,
22 Hoi Wing Road, Tuen Mun,
New Territories

Shatin & Tai Po Office
Rooms 304-313,
3/F., Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Shatin, New Territories

4/2017

अपने हितो की रक्षा करें और अभियोजन के गवाह बनने के लिए आगे आए।

रोजगार कानून से संबंधित दीवानी और अपराधिक प्रक्रिया की जानकारी



Hindi Version

勞工處
Labour Department

जानकारी

ये गाइड रोजगार कानून के अन्तर्गत दिए गए प्रावधानो के द्वारा, दीवानी दावों और अपराधिक मुकदमें की प्रकृति और प्रक्रिया मे अंतर को कर्मचारियों के लिए सरल भाषा में बताती है । इस गाईड की मदद से, हम आशा करते है कि रोजगार कानून के उल्लंघन के बारे में सूचित करने के लिए ज्यादा कर्मचारी प्रोत्साहित होंगे और मुकदमें में गवाह की भूमिका निभाने के लिए आगे आएगे ताकि हम उन मालिकों के खिलाफ कारवाई कर सकें जो रोजगार कानून का उल्लंघन करते है ।

रोजगार कानून के अन्तर्गत कर्मचारी के अधिकार और लाभ

रोजगार कानून (पाठ 57 हाँगकाँग कानून) में, रोजगार के फायदे और रोजगार की शर्तो, जैसे कि मजदूरी सुरक्षा, आराम के दिन, वेतन सहित छुट्टियां, वेतन सहित सालाना छुट्टी, बीमारी भत्ता, मातृत्व सुरक्षा, अलगाव का वेतन, लंम्बी नौकरी का वेतन रोजगार सुरक्षा, के विशेष प्रावधान है । जो मालिक रोजगार कानून के प्रावधानों का उल्लंघन करता है । उस पर कर्मचारी द्वारा दीवानी दावा और अपराधिक मुकदमा दायर किया जा सकता है । वेतन देने के नियमों का उल्लंघन एक गंभीर अपराध है ।

वेतन में देरी करना एक संगीन जुर्म है

मालिको द्वारा वेतन में देरी करने और कम मजदूरी देने पर, मजदूर विभाग गंभीर दृष्टि रखता है । रोजगार कानून के मुताबिक मालिक को, मजदूरी देने के निरधारित समय से सात दिन से ज्यादा लेट मजदूरी नही देनी चाहिए या नौकरी इकरारनामे के खत्म होने से सात दिन से ज्यादा लेट मजदूरी नहीं देनी चाहिए । अगर मालिक ऐसा करने मे असफल रहता है तो उसको बकाया मजदूरी पर ब्याज देना पड़ेगा । अगर मालिक अपने कर्मचारी को मजदूरी के निरधारित समय के सात दिन के अंदर या नौकरी इकरारनामे के खतम होने के सात दिन के अंदर मजदूरी नहीं देता तो, कर्मचारी को जल्दी से नजदीक के मजदूर संबंध शाखा में दावा करना चाहिए ।

रोजगार कानून के मुताबिक अगर कोई भी मालिक अपनी मर्जी से और बिना किसी उपयुक्त कारण से, निर्धारित समय पर मजदूरी नही देता या बाकी रहती मजदूरी पर उचित ब्याज नहीं देता तो उस पर कानूनी कार्रवाई हो सकती है । मजदूरी देने में उल्लंघन करने के लिए मालिक को अधिकतम डालर 350,000 का जुर्माना और 3 साल की कैद हो सकती है । ब्याज न देने के लिए, उसको दोष साबित होने पर डालर 10,000 तक अधिकतम जुर्माना हो सकता है । कर्मचारी अगर जल्दी से मजदूरी का दावा नही करता तो उसके अधिकारो पर खतरा हो सकता है । अगर मजदूरी जोखिम में डालने के निर्धारित समय होने के एक महीने के अंदर उसकी मजदूरी का भुगतान नहीं किया जाता, तो वो अपने रोजगार इकरारनामे को खतम हुआ समझ सकता है और नौकरी के छूटने पर दी जानी वाली रकम का दावा भी, मालिक पर कर सकता है । कर्मचारी को अपने कानूनी अधिकारों का पालन करते समय अपने मालिक को सूचना देनी चाहिए ।

रोजगार कानून के उल्लंघन के अन्तर्गत रोजगार संबंधी लाभों और संबधित सजाओं को विस्तार पूर्वक जानने के लिए कृपा करके, मजदूर विभाग द्वारा प्रकाशित की गई 'रोजगार कानून की छोटी गाईड को देखें' ।

मजदूर विभाग द्वारा कानून लागू करने की प्रक्रिया

रोजगार कानून के उल्लंघन करने पर मजदूर विभाग, इस को लागू करने के लिए गंभीर कारवाई करता है । मालिकों से भुगतान दिलाने मे कर्मचारियों की मदद करने के अतिरिक्त मजदूर विभाग, कानून का उल्लंघन करने वालों मालिको के ऊपर कानूनी कार्रवाई करेगा, अगर इसके लिए उपयुक्त सबूत उपलब्ध है और संबंधित कर्मचारी, कानूनी, कारवाई मे गवाह बनने के लिए तैयार हो । इस लिए हम कर्मचारियो को मजबूती से ये आग्रह करते है कि वो कार्रवाई में गवाह बनने के लिए आगे आऐं ताकि हम रोजगार कानून का उल्लंघन करने वाले मालिको के विरुध कानूनी कार्रवाई कर सकें ।

उदाहरण :

अगर मालिक बाद में दीवालिया हो जाता है तो उसके कर्मचारी मजदूरी सुरक्षा दीवालिया कोष से अनुग्रह भुगतान का आवेदन कर सकते है । मजदूरी की बकाया रकम के तौर पर अनुग्रह भुगतान की अधिकतम सीमा डालर 36,000 है और ये उसकी नौकरी के आखरी समय से चार महीने पहले की मजदूरी को ही शामिल करते है, जो कर्मचारी अपना दावा करने में देरी करते है, हो सकता है कि वो अपनी पूरी बकाया मजदूरी हासिल करने में सफल न हों । इस के साथ ही, कर्मचारी का कोष से अनुग्रह भुगतान के लिए आवेदन, अपनी नौकरी के आखरी दिन से छे महीने के अंदर देना चाहिए। मजदूर विभाग देर से किए गए आवेदन स्वीकार नहीं करेगा।

दीवानी दावे और अपराधिक मुकदमें मे अंतर

रोजगार कानून के अन्तरर्गत दीवानी दावे और अपराधिक मुकदमे की प्रकृति और प्रक्रिया में अंतर है । दीवानी दावे में कर्मचारी अपने मालिक के विरुद्ध और, मालिक अपने कर्मचारी के विरुद्ध दावा कर सकते है । अगर दीवानी दावे की कारवाई न्यायालय में चल रही है तो इस का फैंसला आम तौर पर रोजगार के छोटे दावों के न्यायालय में या मजदूर कचहरी द्वारा लिया जाऐगा, जो ये तय करेगा कि बचाव पक्ष की तरफ से दावे दार को मुआवजा दिया जाए । दीवानी दावो के सबूतों का मापदंड, बकाया की संभावनाओं के ऊपर आधारित है ।

अपराधिक प्रक्रिया मे, ये मजदूर विभाग होगा जो कि रोजगार कानून के प्रावधानो का उल्लंघन करने वाले मालिकों के ऊपर कारवाई करेगा । दोष साबित होने पर मालिक को सजा सुनाई जाएगी । अगर जुर्माना लगाया जाएगा तो वो सरकारी खजाने मे जमां किया जाएगा । रोजगार कानून के उल्लंघन से जुड़े हुए अपराधिक मामलों की सुनवाई मैजिस्ट्रेट की कचहरी में होगी । मुकदमें के लिए सबूतों का मापदंड है कोई एक उचित शक के अलावा कोई अन्य सबूत ।

कर्मचारी द्वारा दीवानी दावा

अगर कोई कर्मचारी, रोजगार कानून के अन्तर्गत या अपने रोजगार इकरारनामे के अन्तर्गत अपने मालिक के खिलाफ दावा करना चाहता है तो वो मजदूर विभाग की, मजदूर संबंध शाखा से मदद ले सकता है । ये शाखा, कर्मचारी और मालिक दोनो के लिए समाधान की सेवा प्रदान कर सकती है । अगर कर्मचारी या मालिक किसी समाधान पर नहीं पहुँच पाते है तो समाधान अधिकारी दावेदार के आवेदन पर, उसका मामला, लेबर ट्रिबियुनल (मजदूर कचहरी) या छोटे रोजगार दावो की अदालत मे भेज सकता है, ये सब दावे की रकम के ऊपर निर्भर है । न्यायलय ये फैसला करेगी कि फैसला दावेदार कि हक में किया जाए या नही, अगर हो तो कितनी रकम का।