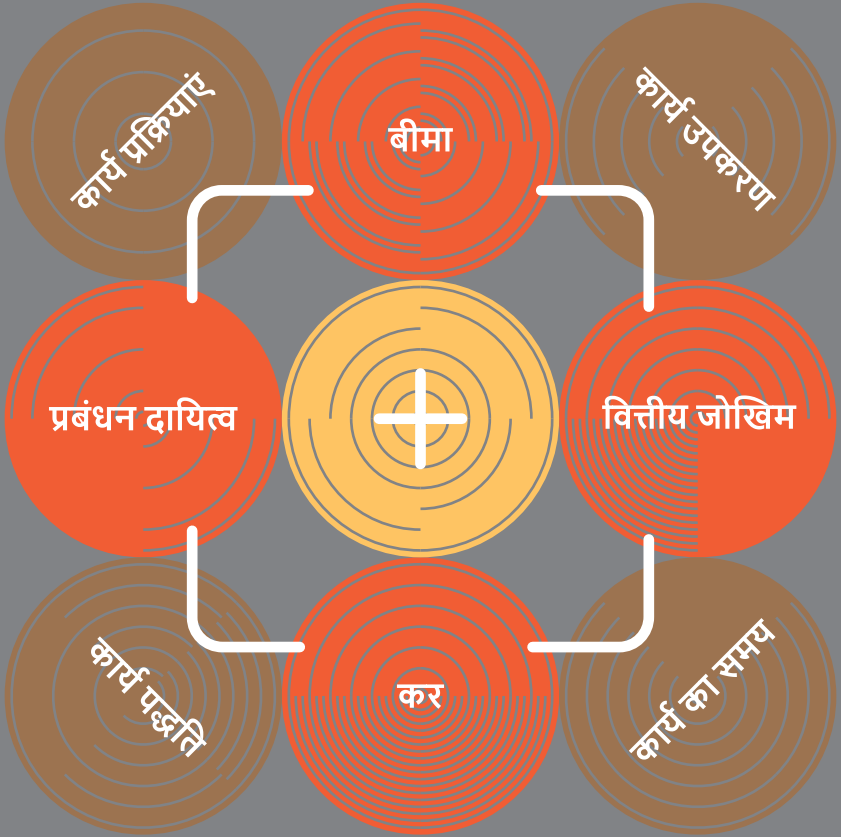


# अपनी रोज़गार की स्थिति को स्पष्ट करें

(Hindi Version)



勞工處

Labour Department

# प्रस्तावना

शुरूआत से ही, अपनी आकांक्षाओं और स्थितियों पर विचार करने के बाद, विभिन्न लोग श्रम बाज़ार में उन तरीकों के साथ हिस्सा ले सकते हैं जो उनके खुद के अनुकूल हों। उनमें से बहुत-से लोग नियोक्ताओं के लिए कर्मचारियों की तरह काम करते हैं, जबकि कुछ लोग अधिक स्वायत्तता प्राप्त करने या ज्यादा लाभ प्राप्त करने के उद्देश्य से स्व-रोज़गार वाले व्यक्तियों/ठेकेदारों के रूप में सेवाएं देने का चयन करते हैं। इसके अलावा, सूचना और संचार टेक्नोलॉजी के तेज़ी से विकास के साथ, जनता के सदस्य वेबसाइट या मोबाइल एप्लिकेशन (डिजिटल प्लेटफॉर्म) के उपयोग के माध्यम से बहुत आसानी से नौकरियों की तलाश कर सकते हैं। अपने स्वयं के अधिकारों और लाभों को समझने के लिए, आपको अनुबंध में प्रवेश करने या सहयोग के तरीके को निर्धारित करने से पहले, आपको सहयोग की प्रकृति को ध्यान से जानना चाहिए और अपनी पहचान को स्पष्ट करना चाहिए। चार्हे फिर आप एक कर्मचारी हों या एक स्व-रोज़गार वाले व्यक्ति/ठेकेदार के रूप में कार्य करते हों। इससे किसी गलतफ़हमी या विवाद से बचा जा सकता है।

एक “कर्मचारी” और एक “स्व-रोज़गार वाले व्यक्ति /ठेकेदार” द्वारा प्राप्त अधिकारों और लाभों में कुछ अंतर

अधिकार और लाभ	कर्मचारी	स्व-रोज़गार वाले व्यक्ति /ठेकेदार
कर्मचारी, मुआवज़ा अध्यादेश और न्यूनतम वेतन अध्यादेश <sup>1</sup> , EO के तहत रोज़गार के अधिकार, लाभ एवं सुरक्षा पाने के हकदार हैं	✓	✗
अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश की प्रासंगिक आवश्यकताओं के अनुपालन में अनिवार्य भविष्य निधि (MPF) में अवश्य ही अंशदान देना होगा	✓ <sup>2</sup>	✓ <sup>3</sup>

- व्यक्तिगत अध्यादेशों को लागू करने के संबंध में, कृपया प्रासंगिक पत्रक देखें।
- कर्मचारी अनिवार्य भविष्य निधि में नियोक्ता के अंशदान के भी हकदार हैं।
- एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार को अनिवार्य रूप से भविष्य निधि योजना में पंजीकरण करना चाहिए और स्वयं इसमें योगदान देना चाहिए।

# एक कर्मचारी और एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार के बीच अंतर

एक “कर्मचारी” का “स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार” से अंतर करने के लिए कोई निर्णायक परीक्षण नहीं है। इन दोनों में अंतर करने के लिए मामले के सभी संबंधित कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। इसके अलावा, ऐसा कोई स्पष्ट नियम नहीं है कि जिससे पता चल सके कि कोई खास कारक कितना महत्वपूर्ण होना चाहिए। सामान्य महत्वपूर्ण कारकों में शामिल हैं:



कार्य की प्रक्रियाओं, समय और पद्धति पर नियन्त्रण



कार्य के उपकरण, औज़ार एवं सामग्री पर स्वामित्व और इसके प्रावधान



क्या वह व्यक्ति निवेश और प्रबंधन की ज़िम्मेदारियों के साथ अपने खाते से व्यवसाय चला रहा है



क्या व्यक्ति को सही ढंग से नियोक्ता की संस्था का हिस्सा माना जाता है



क्या व्यक्ति, कार्य में सहायता लेने के लिए सहायकों को नियुक्त करने के लिए स्वतंत्र है



व्यवसाय के वित्तीय जोखिम को वहन करना (जैसे कि लाभ की कोई संभावना या नुकसान का जोखिम)



बीमा और कर की ज़िम्मेदारियां



संबंधित व्यापार या पेशे की परम्परागत संरचना और प्रथाएं




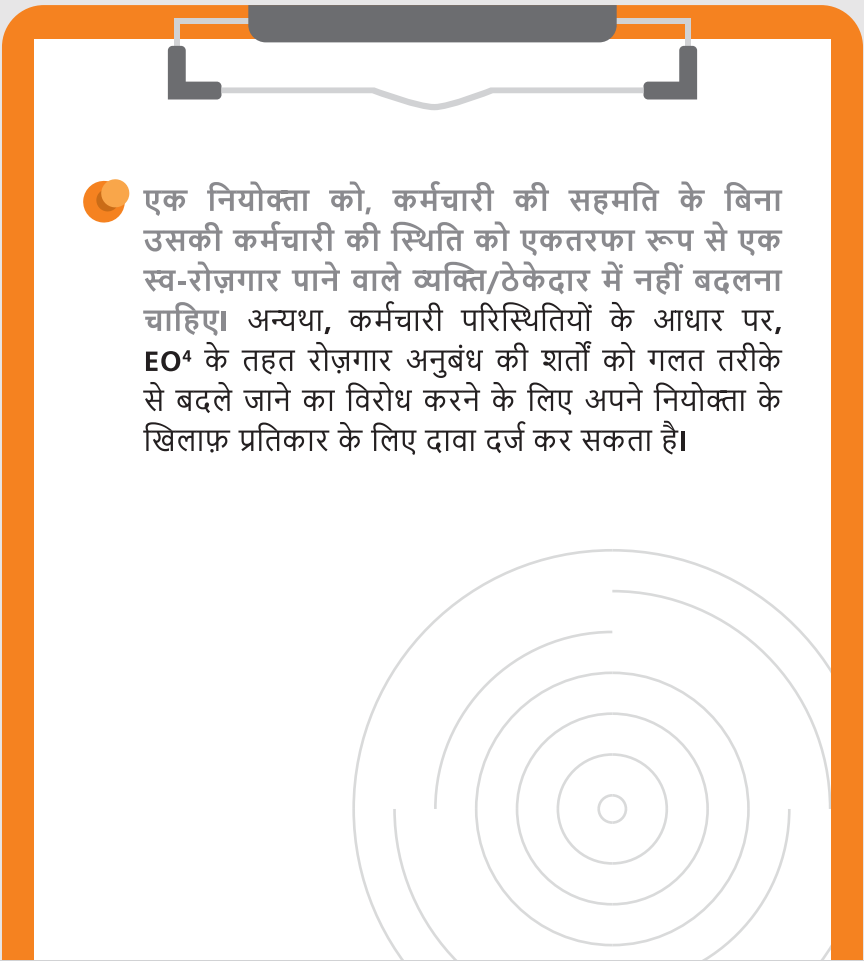

अन्य कारक, जिन्हें अदालत प्रासंगिक समझती है

चूंकि हर एक मामले में वास्तविक हालात अलग-अलग होते हैं, इसलिए विवाद की स्थिति में अंतिम व्याख्या का अधिकार अदालत के पास होगा।

# ध्यान देने योग्य बातें



- एक रोज़गार अनुबंध में प्रवेश करने से पहले एक कर्मचारी को पहचान करनी चाहिए कि उसका नियोक्ता कौन है। अगर आवश्यक हो, तो कर्मचारी रोज़गार शुरू करने से पहले, रोज़गार अध्यादेश (EO) के अनुसार रोज़गार की शर्तों के बारे में लिखित जानकारी पाने के लिए नियोक्ता से लिखित विनती कर सकता है। कर्मचारी को महत्वपूर्ण दस्तावेज़, जैसे कि टैक्स के डिमांड नोट्स और वेतन के रिकॉर्ड आदि भी अपने पास रखने चाहिए।
- यदि दोनों पक्ष, स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार के अनुबंध पर हस्ताक्षर करना चाहते हैं, या इससे पहले कि वे अपनी कर्मचारी की स्थिति को कर्मचारी से स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार के रूप में बदलने पर विचार करें, दोनों पक्षों को सावधानी के साथ इसमें शामिल लाभ और हानि का मूल्यांकन करना चाहिए, विभिन्न पहचानों के विभिन्न परिदृश्यों के तहत रोज़गार के अधिकारों और लाभों में महत्वपूर्ण अंतर करने सहित, स्पष्ट तौर पर जोखिम की गणना करना और उचित रूप से सोच-विचार किए बिना कोई भी फैसला न करना शामिल है।

- 
- 
- एक नियोक्ता को, कर्मचारी की सहमति के बिना उसकी कर्मचारी की स्थिति को एकतरफा रूप से एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार में नहीं बदलना चाहिए। अन्यथा, कर्मचारी परिस्थितियों के आधार पर, **EO<sup>4</sup>** के तहत रोज़गार अनुबंध की शर्तों को गलत तरीके से बदले जाने का विरोध करने के लिए अपने नियोक्ता के खिलाफ़ प्रतिकार के लिए दावा दर्ज कर सकता है।
- 


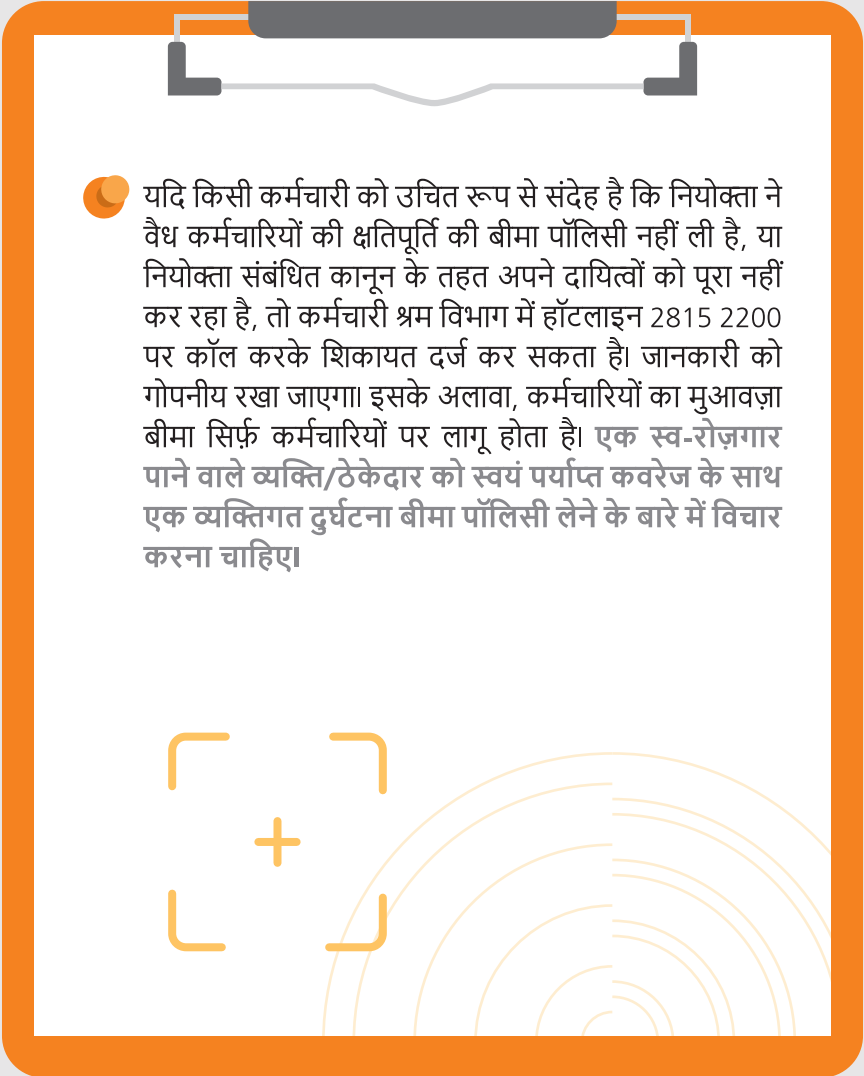

4 इसके अलावा, यदि कर्मचारी की सहमति के बिना नियोक्ता के व्यवहार से रोज़गार के अनुबंध में ऐसे पर्याप्त और बुनियादी परिवर्तन किए जाते हैं जिनसे कर्मचारी को नुकसान हो, तो कर्मचारी रचनात्मक बर्खास्तगी के आधार पर अपने नियोक्ता से टर्मिनेशन मुआवज़ा पाने के लिए दावा कर सकता है।

# ध्यान देने योग्य बातें



- यदि सार रूप में कोई नियोक्ता-कर्मचारी रिश्ता मौजूद है, चाहें कर्मचारी को ठेकेदार या स्व-रोज़गार पाने वाला व्यक्ति कहा जाता हो या अनुबंध में उसे एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति के रूप में बताया गया हो, नियोक्ता को तब भी संबंधित श्रम कानून के तहत अपने दायित्वों को निभाना आवश्यक है, जिसके लिए उसे कर्मचारी को पूर्वव्यापी रूप से वैधानिक लाभों का भुगतान करना होगा, जिसे उसने गलत तरीके से स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति के रूप में बताया है। इसके अलावा, नियोक्ता संबंधित कानून के लाभ की मर्दों के लिए अपराधिक तौर पर उत्तरदायी हो सकता है।



- 
- 
- यदि किसी कर्मचारी को उचित रूप से संदेह है कि नियोक्ता ने वैध कर्मचारियों की क्षतिपूर्ति की बीमा पॉलिसी नहीं ली है, या नियोक्ता संबंधित कानून के तहत अपने दायित्वों को पूरा नहीं कर रहा है, तो कर्मचारी श्रम विभाग में हॉटलाइन 2815 2200 पर कॉल करके शिकायत दर्ज कर सकता है। जानकारी को गोपनीय रखा जाएगा। इसके अलावा, कर्मचारियों का मुआवज़ा बीमा सिर्फ कर्मचारियों पर लागू होता है। एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति/ठेकेदार को स्वयं पर्याप्त कवरेज के साथ एक व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी लेने के बारे में विचार करना चाहिए।
- 

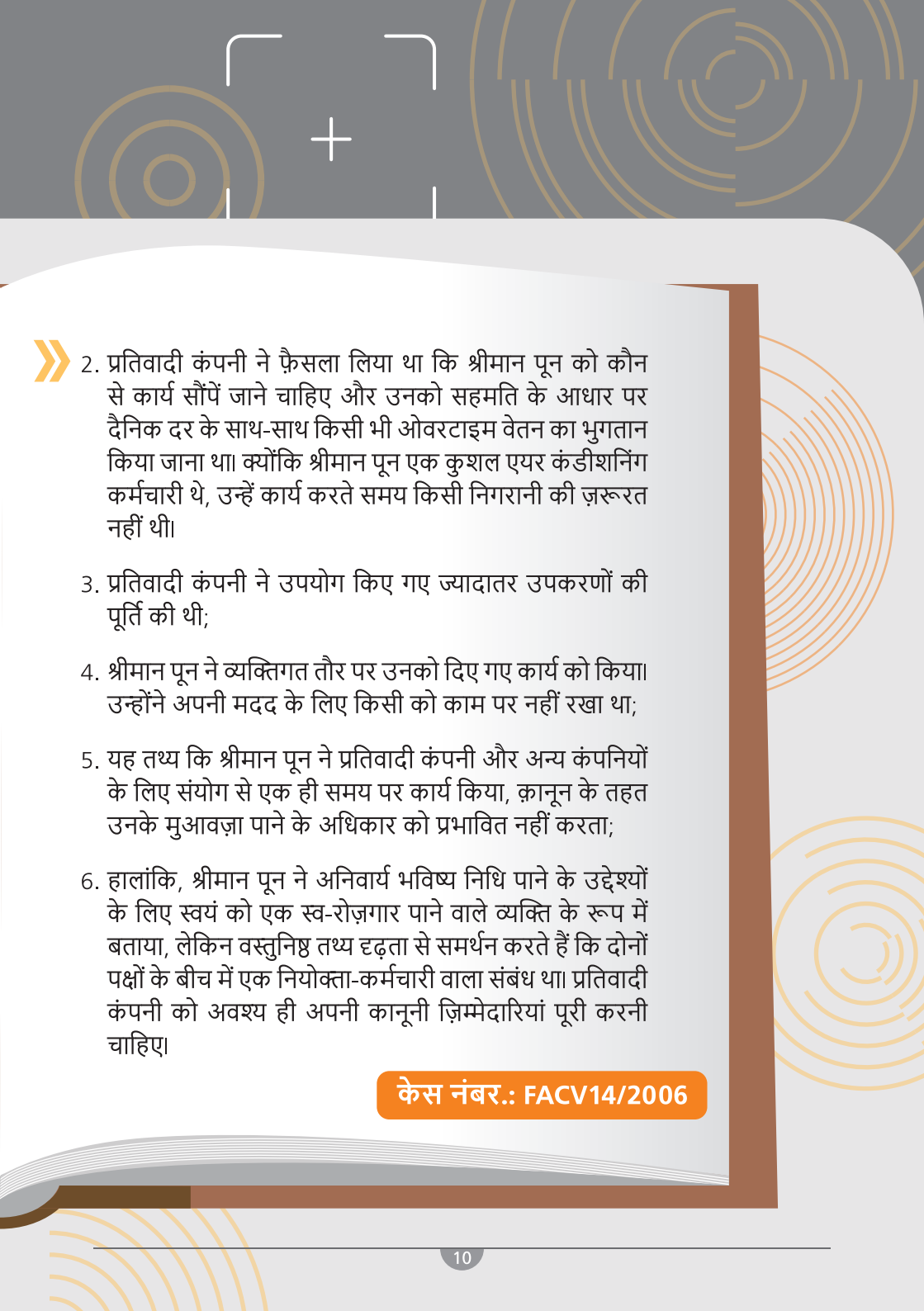
# संदर्भ के लिए कोर्ट केस

## केस 1



श्रीमान पून एक एयर कंडिशनिंग कर्मचारी था। एयर कंडीशनर लगाने के दौरान हुए एक हादसे में उसकी बायीं आँख की रोशनी का आंशिक तौर पर नुकसान हुआ था। ठेकेदार कंपनी ने श्रीमान पून को एक स्व-रोज़गार पाने वाला व्यक्ति माना और काम पर लगी उनकी चोट के लिए मुआवज़े का भुगतान करने से इंकार कर दिया। इस तरह श्रीमान पून ने अदालत में दावा किया। ज़िला अदालत और हाई कोर्ट में अपील कोर्ट द्वारा अपने केस की सुनवाई के बाद, श्रीमान पून ने कोर्ट ऑफ़ फ़ाइनल अपील में याचिका दायर की। कोर्ट ऑफ़ फ़ाइनल अपील ने आखिरकार फैसला सुनाया कि श्रीमान पून प्रतिवादी कंपनी के एक कर्मचारी थे और प्रतिवादी कंपनी को उनकी चोट के लिए उन्हें मुआवज़ा देना होगा। फैसले के आधार नीचे बताए अनुसार थे:

1. चूंकि, एयर कंडिशनिंग का कारोबार प्रतिवादी कंपनी का था, श्रीमान पून इसका कोई वित्तीय जोखिम वहन नहीं करते थे। उसको सिर्फ़ दैनिक दर से पारिश्रमिक मिलता था। जब भी कार्य के उद्देश्यों के लिए वस्तुएं खरीदी गईं या कार्य के लिए यात्रा पर खर्चे किए गए, तो प्रतिवादी कंपनी द्वारा उसकी अदायगी की गई थी;

- 
- » 2. प्रतिवादी कंपनी ने फ़ैसला लिया था कि श्रीमान पून को कौन से कार्य सौंपें जाने चाहिए और उनको सहमति के आधार पर दैनिक दर के साथ-साथ किसी भी ओवरटाइम वेतन का भुगतान किया जाना था। क्योंकि श्रीमान पून एक कुशल एयर कंडीशनिंग कर्मचारी थे, उन्हें कार्य करते समय किसी निगरानी की ज़रूरत नहीं थी।
3. प्रतिवादी कंपनी ने उपयोग किए गए ज्यादातर उपकरणों की पूर्ति की थी;
4. श्रीमान पून ने व्यक्तिगत तौर पर उनको दिए गए कार्य को किया। उन्होंने अपनी मदद के लिए किसी को काम पर नहीं रखा था;
5. यह तथ्य कि श्रीमान पून ने प्रतिवादी कंपनी और अन्य कंपनियों के लिए संयोग से एक ही समय पर कार्य किया, क़ानून के तहत उनके मुआवज़ा पाने के अधिकार को प्रभावित नहीं करता;
6. हालांकि, श्रीमान पून ने अनिवार्य भविष्य निधि पाने के उद्देश्यों के लिए स्वयं को एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति के रूप में बताया, लेकिन वस्तुनिष्ठ तथ्य दृढ़ता से समर्थन करते हैं कि दोनों पक्षों के बीच में एक नियोक्ता-कर्मचारी वाला संबंध था। प्रतिवादी कंपनी को अवश्य ही अपनी कानूनी ज़िम्मेदारियां पूरी करनी चाहिए।

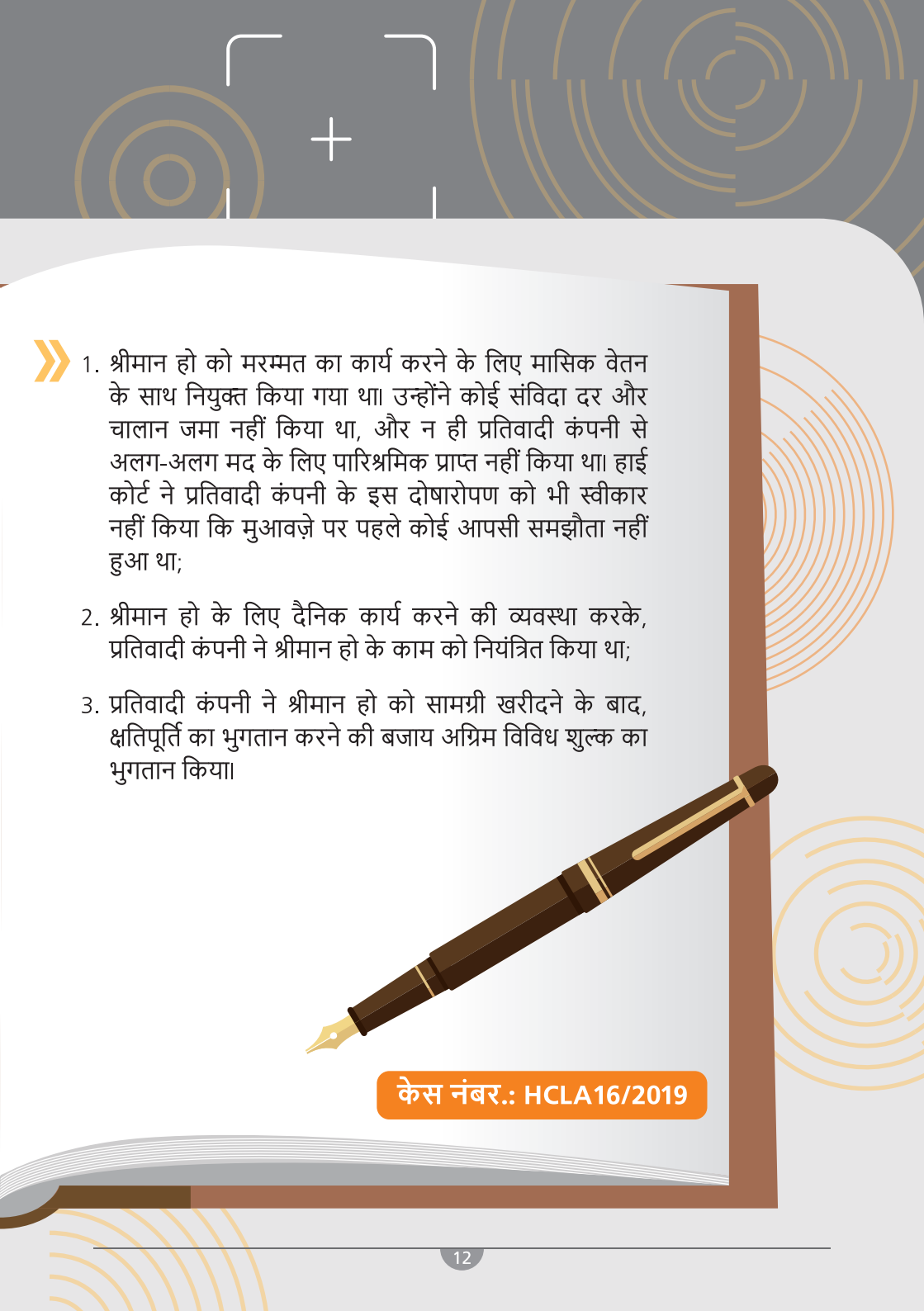
केस नंबर.: FACV14/2006

# संदर्भ के लिए कोर्ट केस

## केस 2



श्रीमान हो, प्रतिवादी कंपनी के साथ उनकी फैक्ट्री में नवीनीकरण और मरम्मत का कार्य करने के लिए जुड़े हुए थे। प्रतिवादी कंपनी ने श्रीमान हो को विविध शुल्क का अग्रिम भुगतान किया था और चेक द्वारा “नवीनीकरण के लिए शुल्क” का भुगतान किया। श्रीमान हो ने पन्द्रह दिन काम किया था जब प्रतिवादी कंपनी का किराया बकाया होने के कारण मकान मालिक ने फैक्ट्री बंद कर दी और संबंधित कर्मचारियों के उसमें प्रवेश पर रोक लगा दी। श्रीमान हो ने तब श्रम न्यायाधिकरण में बकाया मज़दूरी के लिए प्रतिवादी कंपनी के विरुद्ध दावा दायर किया और दावे की अनुमति दी गई। प्रतिवादी कंपनी ने हाई कोर्ट में अपील करते हुए कहा कि श्रीमान हो एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति थे और काम शुरू करने से पहले उनके साथ मुआवज़े को लेकर कोई आपसी समझौता नहीं हुआ था। सारे संबंधित कारकों को ध्यान में रखते हुए, हाई कोर्ट ने फैसला किया कि श्रीमान हो एक कर्मचारी थे और उनके बकाया वेतन पाने के हक को बरकरार रखा। फैसले के आधार नीचे बताए अनुसार थे:

- 
- » 1. श्रीमान हो को मरम्मत का कार्य करने के लिए मासिक वेतन के साथ नियुक्त किया गया था। उन्होंने कोई संविदा दर और चालान जमा नहीं किया था, और न ही प्रतिवादी कंपनी से अलग-अलग मद के लिए पारिश्रमिक प्राप्त नहीं किया था। हाई कोर्ट ने प्रतिवादी कंपनी के इस दोषारोपण को भी स्वीकार नहीं किया कि मुआवज़े पर पहले कोई आपसी समझौता नहीं हुआ था;
2. श्रीमान हो के लिए दैनिक कार्य करने की व्यवस्था करके, प्रतिवादी कंपनी ने श्रीमान हो के काम को नियंत्रित किया था;
3. प्रतिवादी कंपनी ने श्रीमान हो को सामग्री खरीदने के बाद, क्षतिपूर्ति का भुगतान करने की बजाय अग्रिम विविध शुल्क का भुगतान किया।



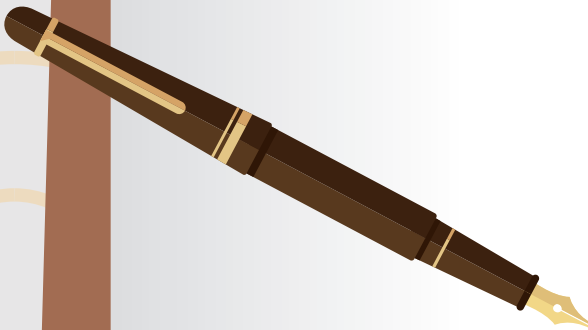
केस नंबर.: HCLA16/2019

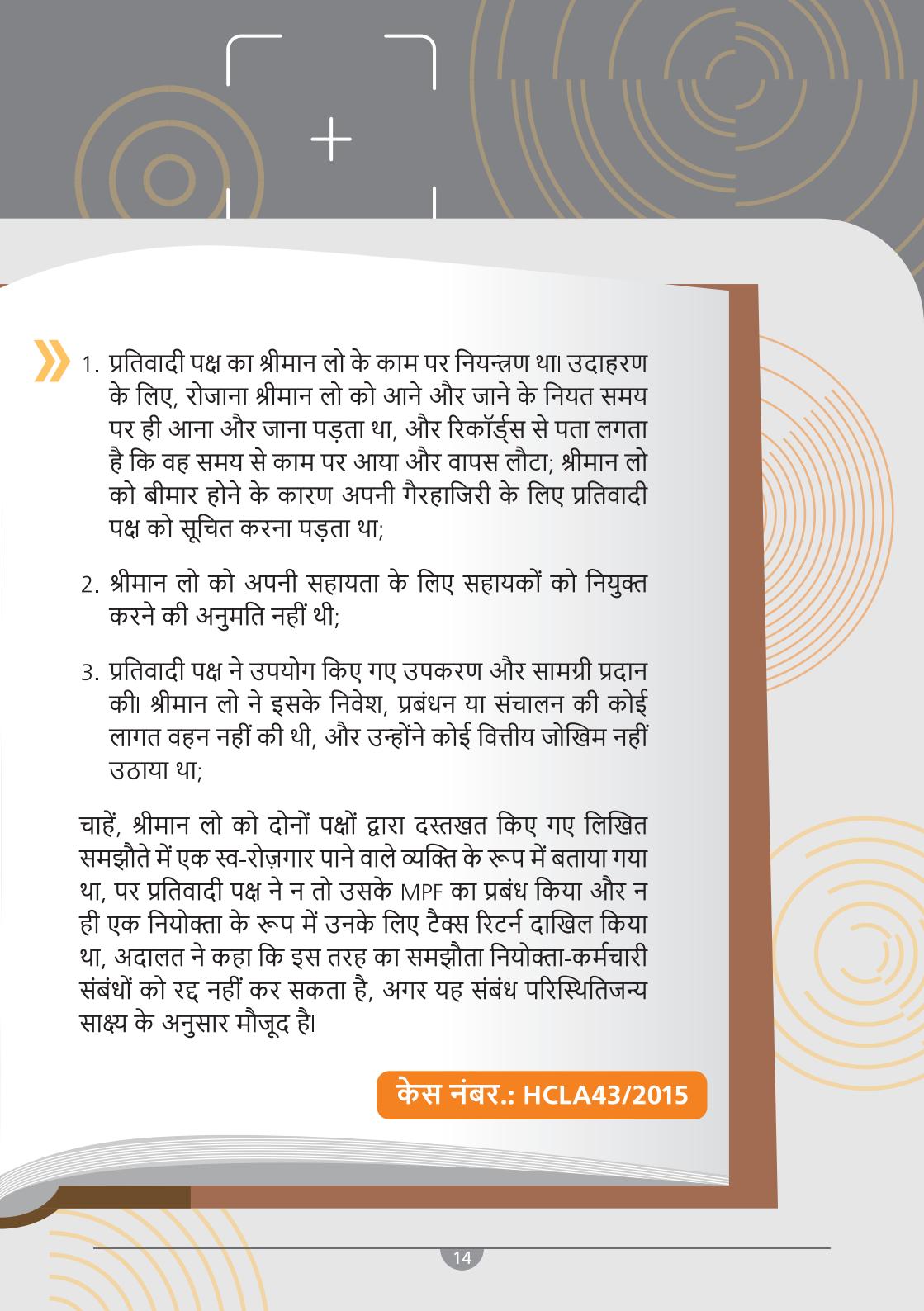
# संदर्भ के लिए कोर्ट केस

## केस 3



श्रीमान लो ने तीन प्रतिवादी मालिकों वाले सैलून में बतौर हेयर स्टाइलिस्ट सहायक के तौर पर काम किया। टर्मिनेशन पर, उसने नोटिस के बदले भुगतान, सालाना छुट्टी के लिए भुगतान आदि के लिए दावा किया। श्रम न्यायाधिकरण ने पाया कि प्रतिवादी पक्ष को इनका भुगतान करना चाहिए। प्रतिवादी ने याचिका के विरुद्ध हाईकोर्ट में यह आरोप लगाते हुये अपील की, कि श्रीमान लो एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति थे और इस तरह वह EO के तहत अधिकार और लाभ पाने के हकदार नहीं थे। सारे संबंधित कारकों को ध्यान में रखते हुए, हाई कोर्ट ने अपील को खारिज कर दिया और फ़ैसला सुनाया कि श्रीमान लो एक कर्मचारी थे। फ़ैसले के आधार नीचे बताए अनुसार थे:



- 
- » 1. प्रतिवादी पक्ष का श्रीमान लो के काम पर नियन्त्रण था। उदाहरण के लिए, रोजाना श्रीमान लो को आने और जाने के नियत समय पर ही आना और जाना पड़ता था, और रिकॉर्ड्स से पता लगता है कि वह समय से काम पर आया और वापस लौटा; श्रीमान लो को बीमार होने के कारण अपनी गैरहाजिरी के लिए प्रतिवादी पक्ष को सूचित करना पड़ता था;
2. श्रीमान लो को अपनी सहायता के लिए सहायकों को नियुक्त करने की अनुमति नहीं थी;
3. प्रतिवादी पक्ष ने उपयोग किए गए उपकरण और सामग्री प्रदान की। श्रीमान लो ने इसके निवेश, प्रबंधन या संचालन की कोई लागत वहन नहीं की थी, और उन्होंने कोई वित्तीय जोखिम नहीं उठाया था;

चाहें, श्रीमान लो को दोनों पक्षों द्वारा दस्तखत किए गए लिखित समझौते में एक स्व-रोज़गार पाने वाले व्यक्ति के रूप में बताया गया था, पर प्रतिवादी पक्ष ने न तो उसके MPF का प्रबंध किया और न ही एक नियोक्ता के रूप में उनके लिए टैक्स रिटर्न दाखिल किया था, अदालत ने कहा कि इस तरह का समझौता नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों को रद्द नहीं कर सकता है, अगर यह संबंध परिस्थितिजन्य साक्ष्य के अनुसार मौजूद है।

**केस नंबर.: HCLA43/2015**

● REC

HD 99%

इस पत्रक का उद्देश्य "कर्मचारी" और "स्व-रोज़गार वाले व्यक्ति/ठेकेदार" के बीच अंतर को उजागर करना है। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि प्रासंगिक अध्यादेशों और न्यायालय के फ़ैसलों को कानून के प्रावधानों और उल्लिखित अदालती मामलों की व्याख्या करने का एकमात्र अधिकार माना जाता है।

00:00:00:00

MENU ≡

## पूछताछ और शिकायत

- सामान्य पूछताछ के लिए हॉटलाइन: **2717 1771**  
(हॉटलाइन "1823" द्वारा संचालित किया जाता है)
- शिकायत के लिए हॉटलाइन: **2815 2200** (जानकारी को गोपनीय रखा जाएगा)
- श्रम विभाग के श्रम संबंध प्रभाग के कार्यालयों में जाएँ  
[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- श्रम विभाग की वेबसाइट पर जाएँ:  
[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

