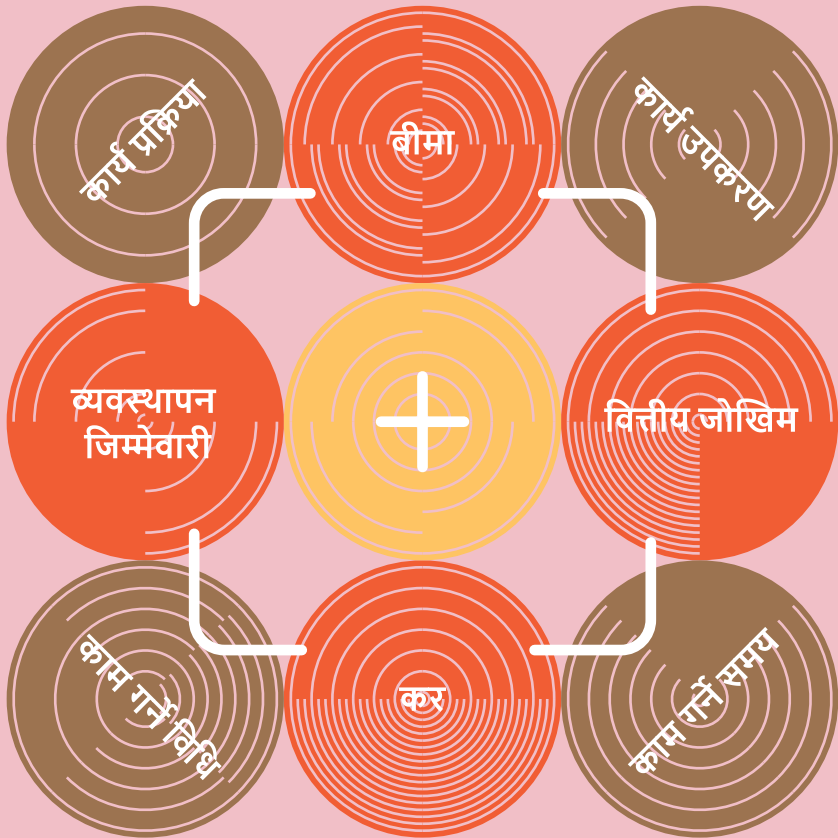




# आफ्नो रोजगारी स्थिति स्पष्ट गर्नुहोस्

(Nepali Version)



勞工處  
Labour Department

# प्रक्कथन

सबैले आ-आफ्नो आकांक्षा र परिस्थितिहरू विचार गरी, विभिन्न मानिसहरूले श्रम बजारमा आफूलाई उपयुक्त हुने तरिकामा भाग लिन सक्छन्। उनीहरूमध्ये धेरैले रोजगारदाताहरूका लागि कर्मचारीको रूपमा काम गर्छन्, जबकि केही मानिसहरूले अधिक स्वायत्तता प्राप्त गर्ने वा बढी नाफा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले स्व-रोजगार व्यक्ति/ठेकेदारको रूपमा सेवा प्रदान गर्ने छनोट गर्छन्। यसबाहेक, सूचना र सञ्चार प्रविधिको द्रुत विकासको साथ, सर्वसाधारणले वेबसाइट वा मोबाइल एप्लिकेसनहरू (डिजिटल प्लेटफर्महरू) को प्रयोगमार्फत सजिलैसँग काम खोज्न सक्छन्। आफ्ना अधिकार र लाभहरू बुझ्नका लागि, तपाईंले सम्झौतामा प्रवेश गर्नुअघि वा सहयोगको मोड निर्धारण गर्नुअघि, तपाईं कर्मचारी रूपमा वा स्व-रोजगारी व्यक्ति/ठेकेदारकोरूपमा संलग्न हुनुहुन्छ भने तपाईंले सहयोगको प्रकृति सावधानीपूर्वक बुझ्नपर्छ र आफ्नो पहिचान स्पष्ट गर्नुपर्छ। यसले गलतबुझाइ वा विवादबाट बच्न मद्दत गर्छ।

## "कर्मचारी" र "स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदार" द्वारा उपभोग गरिएका अधिकार र लाभहरूमा केही भिन्नताहरू

अधिकार र लाभहरू	कर्मचारी	स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदार
EO, कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश र न्यूनतम पारिश्रमिक अध्यादेश <sup>1</sup> अन्तर्गत रोजगार अधिकार र लाभ र संरक्षणको हकदार हुने।	✓	✗
अनिवार्य सञ्चय कोष योजना अध्यादेशको सान्दर्भिक आवश्यकताहरूको आधारमा अनिवार्य सञ्चय कोष (MPF) मा योगदान गर्नुपर्छ।	✓ <sup>2</sup>	✓ <sup>3</sup>

1 व्यक्तिगत अध्यादेशहरूको आवेदनका लागि, कृपया सान्दर्भिक पर्चाहरू हेर्नुहोस्।

2 कर्मचारीहरू अनिवार्य सञ्चय कोषमा रोजगारदाताको योगदानको पनि हकदार छन्।

3 स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदारले अनिवार्य भविष्य कोष योजनामा नामाङ्कन गर्नुपर्छ र आफ्नै योगदान दिनपर्छ।

# "कर्मचारी" लाई "स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदार" बाट कसरी छुट्याउने

"कर्मचारी" लाई "स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदार" बाट छुट्याउनका लागि कुनै एकल निर्णायक परीक्षण छैन। यी दुई पहिचानहरू फरक गर्दा, मुद्दाका सबै सान्दर्भिक कारकहरूलाई ध्यानमा राख्नुपर्छ। यसबाहेक, कुनै विशेष कारक कति महत्त्वपूर्ण हुनुपर्छ भन्ने कुनै कडा र द्रुत नियम छैन। सामान्य महत्त्वपूर्ण कारकहरूमा निम्न समावेश छन्:



कार्य प्रक्रिया, काम गर्ने समय र विधिमाथि नियन्त्रण



कार्य उपकरण, उपकरण र सामग्रीहरूको स्वामित्व र प्रावधान



व्यक्तिले आफ्नो खातामा लगानी र व्यवस्थापन जिम्मेवारीहरू लिएर व्यापार गरिरहेको छ कि छैन



व्यक्तिलाई रोजगारदाताको संगठनको एक भागको रूपमा मानिन्छ कि मानिँदैन



व्यक्ति काममा सहयोग गर्ने सहयोगीहरू  
नियुक्त गर्न फुर्सदमा छ कि छैन



व्यापारमा वित्तीय जोखिमको असर (जस्तै नाफा वा  
नोक्सानको जोखिम)



बीमा र करको जिम्मेवारी



सम्बन्धित व्यापार वा पेशाको परम्परागत संरचना  
र अभ्यासहरू


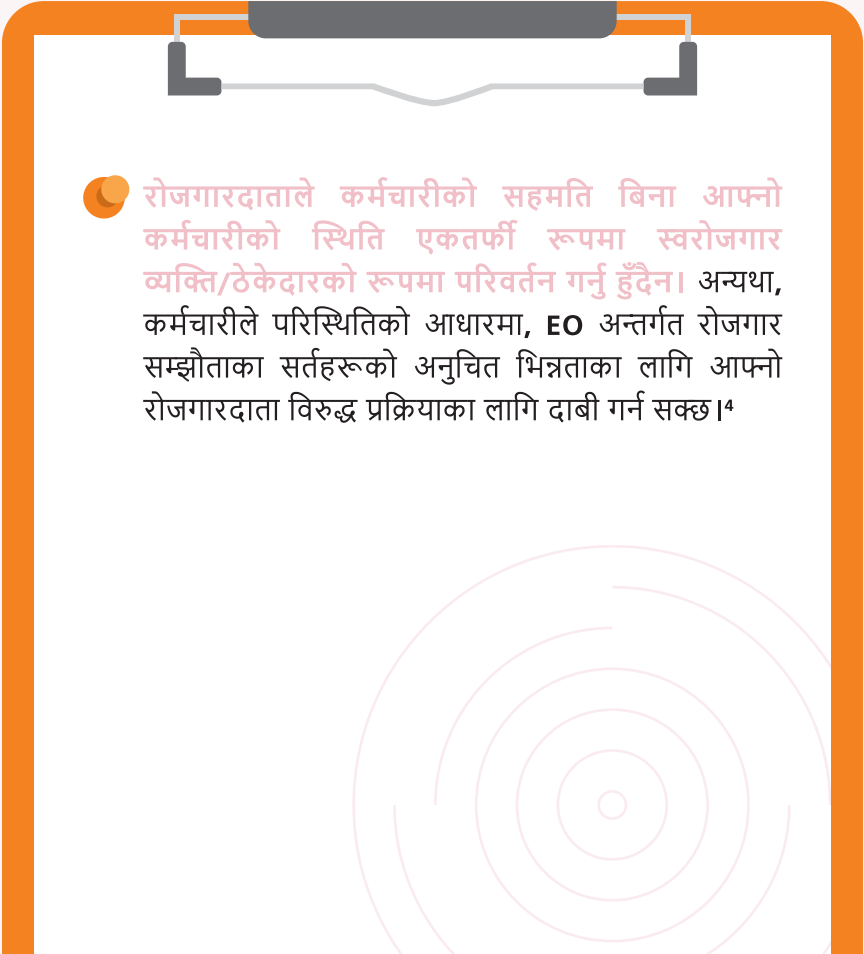


अदालतले सान्दर्भिक मात्रै अन्य कारकहरू

प्रत्येक मुद्दामा वास्तविक परिस्थिति फरक हुने भएकोले, विवादको अवस्थामा  
अन्तिम व्याख्या अदालतमा रहने छ।

# ध्यान दिनु पर्ने बिन्दहरू

- कर्मचारीले रोजगार सम्झौतामा प्रवेश गर्नुअघि आफ्नो रोजगारदाता को हो भनेर पहिचान गर्नुपर्छ। आवश्यक भएमा, रोजगारी सुरु हुनुअघि, कर्मचारीले रोजगार अध्यादेश (EO) बमोजिम रोजगारीका सर्तहरूको लिखित जानकारीका लागि रोजगारदातालाई लिखित रूपमा अनुरोध गर्न सक्छ। कर्मचारीले कर डिमान्ड नोटहरू र ज्याला रेकर्डहरू आदि जस्ता महत्वपूर्ण कागजातहरू राख्नपर्छ।
- यदि दुवै पक्षहरूले स्व-रोजगार व्यक्ति/ठेकेदारको सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्न चाहन्छन् वा उनीहरूले कर्मचारीबाट स्व-रोजगार व्यक्ति/ठेकेदारमा स्थिति परिवर्तन गर्ने विचार गर्नुअघि, विभिन्न पहिचानका विभिन्न परिदृश्यहरूअन्तर्गत रोजगार अधिकार र लाभहरूमा पर्याप्त भिन्नता बुझी, स्पष्ट रूपमा जोखिमको गणना गरी दुवै पक्षहरूले सावधानीपूर्वक समावेश गरिएका फाइदा र बेफाइदाहरूको मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ र उचित सावधानी बिना कुनै निर्णय गर्नु हुँदैन।


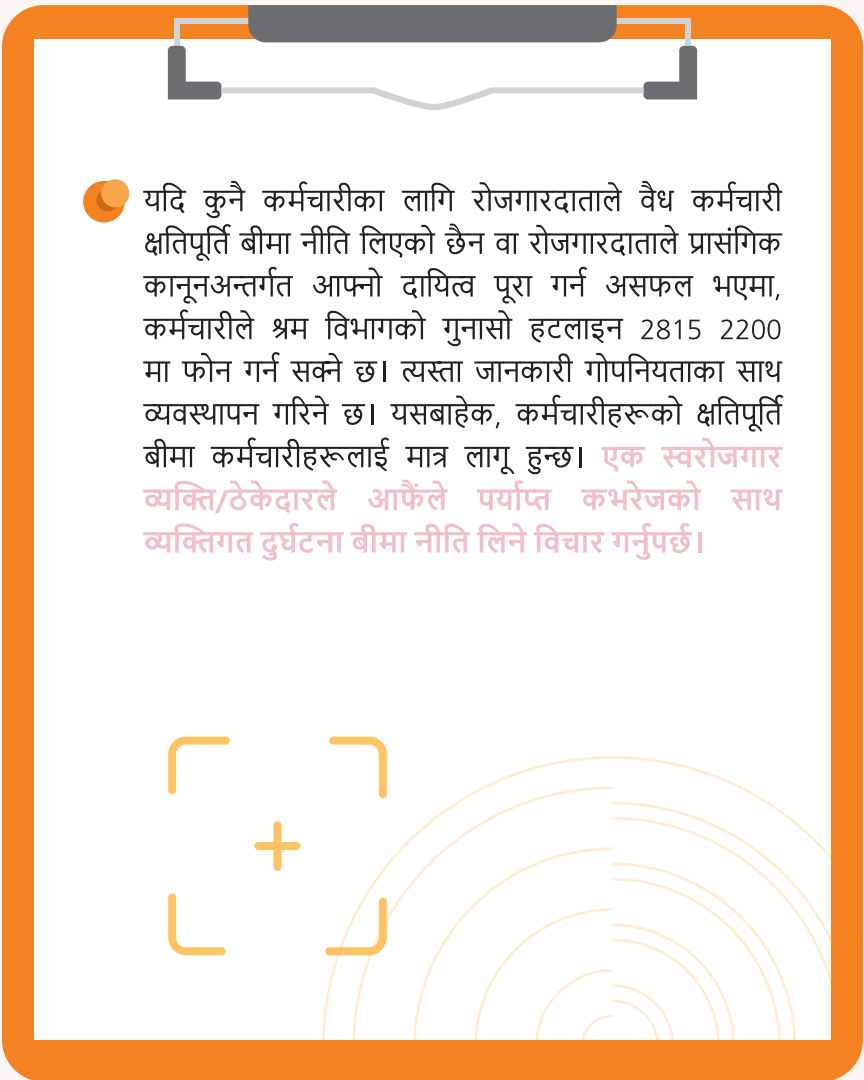
- 
- 
- रोजगारदाताले कर्मचारीको सहमति बिना आफ्नो कर्मचारीको स्थिति एकतर्फी रूपमा स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदारको रूपमा परिवर्तन गर्नु हुँदैन। अन्यथा, कर्मचारीले परिस्थितिको आधारमा, **EO** अन्तर्गत रोजगार सम्झौताका सर्तहरूको अनुचित भिन्नताका लागि आफ्नो रोजगारदाता विरुद्ध प्रक्रियाका लागि दाबी गर्न सक्छ।<sup>4</sup>

4 यसबाहेक, यदि कर्मचारीको स्वीकृति बिना रोजगारदाताको आचरणबाट उत्पन्न हुने रोजगार सम्झौतामा कर्मचारीको हानिका लागि पर्याप्त र आधारभूत परिवर्तनहरू गरिएको छ भने, कर्मचारीले रचनात्मक बर्खास्तीको आधारमा आफ्नो रोजगारदाताबाट बर्खास्त क्षतिपूर्तिका लागि दाबी गर्न सक्दछ।

# ध्यान दिनु पर्ने बिन्दहरू

- कामदारलाई ठेकेदार वा स्व-रोजगार व्यक्ति भनिए पनि वा सम्झौतामा स्व-रोजगार व्यक्तिको रूपमा लेबल गरिएको भए तापनि संक्षेपमा रोजगारदाता-कर्मचारी सम्बन्ध अवस्थित छ भने, रोजगारदाताले अझै पनि स्व-रोजगारी व्यक्तिको रूपमा गलत रूपमा लेबल गरिएको कामदारलाई पूर्वव्यापी रूपमा वैधानिक लाभहरू फिर्ता गरेर सम्बन्धित श्रम कानूनअन्तर्गत आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न आवश्यक हुन्छ। यसबाहेक, प्रासंगिक कानूनको लाभ वस्तुहरूको सम्बन्धमा अपराधिक रूपमा रोजगारदाता उत्तरदायी हुन सक्दछ।



- 
- 
- यदि कुनै कर्मचारीका लागि रोजगारदाताले वैध कर्मचारी क्षतिपूर्ति बीमा नीति लिएको छैन वा रोजगारदाताले प्रासंगिक कानूनअन्तर्गत आफ्नो दायित्व पूरा गर्न असफल भएमा, कर्मचारीले श्रम विभागको गुनासो हटलाइन 2815 2200 मा फोन गर्न सक्ने छ। त्यस्ता जानकारी गोपनियताका साथ व्यवस्थापन गरिने छ। यसबाहेक, कर्मचारीहरूको क्षतिपूर्ति बीमा कर्मचारीहरूलाई मात्र लागू हुन्छ। एक स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदारले आफैले पर्याप्त कभरेजको साथ व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा नीति लिने विचार गर्नुपर्छ।

# सान्दर्भिक अदालतका मुद्दाहरू

## केस 1



श्री पून एक एयर-कन्डिसनरिङ कामदार हुनुहुन्थ्यो। एयर कन्डिसनर जडान गर्ने क्रममा भएको दुर्घटनामा उहाँको देब्रे आँखाको आंशिक दृष्टि गुमेको थियो। ठेकेदार कम्पनीले श्री पूनलाई एक स्व-रोजगारी व्यक्ति माने र काममा उनको चोटका लागि क्षतिपूर्ति तिर्न अस्वीकार गर्यो। त्यसकारण श्री पूनले अदालतमा दाबी गर्नुभयो। जिल्ला अदालत र उच्च अदालतको पुनरावेदन अदालतबाट उहाँको मुद्दाको सुनुवाईपछि, श्री पूनले अन्तिम पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्नुभयो। अन्तिम पुनरावेदन अदालतले अन्ततः श्री पून प्रतिवादी कम्पनीको कर्मचारी भएको र प्रतिवादी कम्पनीले उहाँलाई काममा भएको चोटका लागि क्षतिपूर्ति तिर्नु पर्ने निर्णय गरेको थियो। फैसलाका आधारहरू यस प्रकार थिए:

1. एयर-कन्डिसनरिङ व्यवसाय प्रतिवादी कम्पनीको भएको हुनाले, श्री पूनले कुनै आर्थिक जोखिम उठाउनु भएन। उहाँले दैनिक मूल्याङ्कन पारिश्रमिक मात्र पाउनुभएको थियो। कामको सिलसिलामा कामका लागि सामानहरू खरिद गर्नुपर्‍यो वा कामको क्रममा यात्रा खर्च लागेमा, उहाँलाई प्रतिवादी कम्पनीले यसका लागि प्रतिपूर्ति गरेको थियो;

- » 2. प्रतिवादी कम्पनीले श्री पूनलाई कुन काम गराउने भनेर निर्णय गर्‍यो र उहाँलाई सहमतमा दैनिक दरमा, साथै कुनै पनि ओभरटाइम तलब पनि दिइयो। श्री पून एक दक्ष एयर-कन्डिसनरिङ कामदार भएकाले, काम गर्ने क्रममा उहाँलाई सुपरिवेक्षणको आवश्यकता परेन;
3. प्रतिवादी कम्पनीले प्रयोग गरिएका अधिकांश उपकरणहरू आपूर्ति गरको थियो;
4. श्री पूनले व्यक्तिगत रूपमा आफूलाई दिइएको काम गर्नुभयो। उहाँले सहयोगका लागि आफैले कसैलाई नियुक्त गर्नुभएको थिएन;
5. श्री पूनले प्रतिवादी कम्पनी र अन्य कम्पनीहरूका लागि एकै समयमा आकस्मिक आधारमा काम गरेको तथ्यले कानूनान्तर्गत क्षतिपूर्ति पाउने उहाँको अधिकारलाई असर गरेको छैन;
6. श्री पूनले अनिवार्य सञ्चय कोषको उद्देश्यका लागि आफूलाई एक स्व-रोजगारी व्यक्ति भनेर लेबल गरे तापनि वस्तुगत तथ्यहरूले त्यहाँ दुई पक्षहरू बिच रोजगारदाता-कर्मचारी सम्बन्ध थियो भन्नेबारे दृढतापूर्वक समर्थन गर्दछ । प्रतिवादी कम्पनीले आफ्नो कानूनी दायित्व पूरा गर्नुपर्छ।

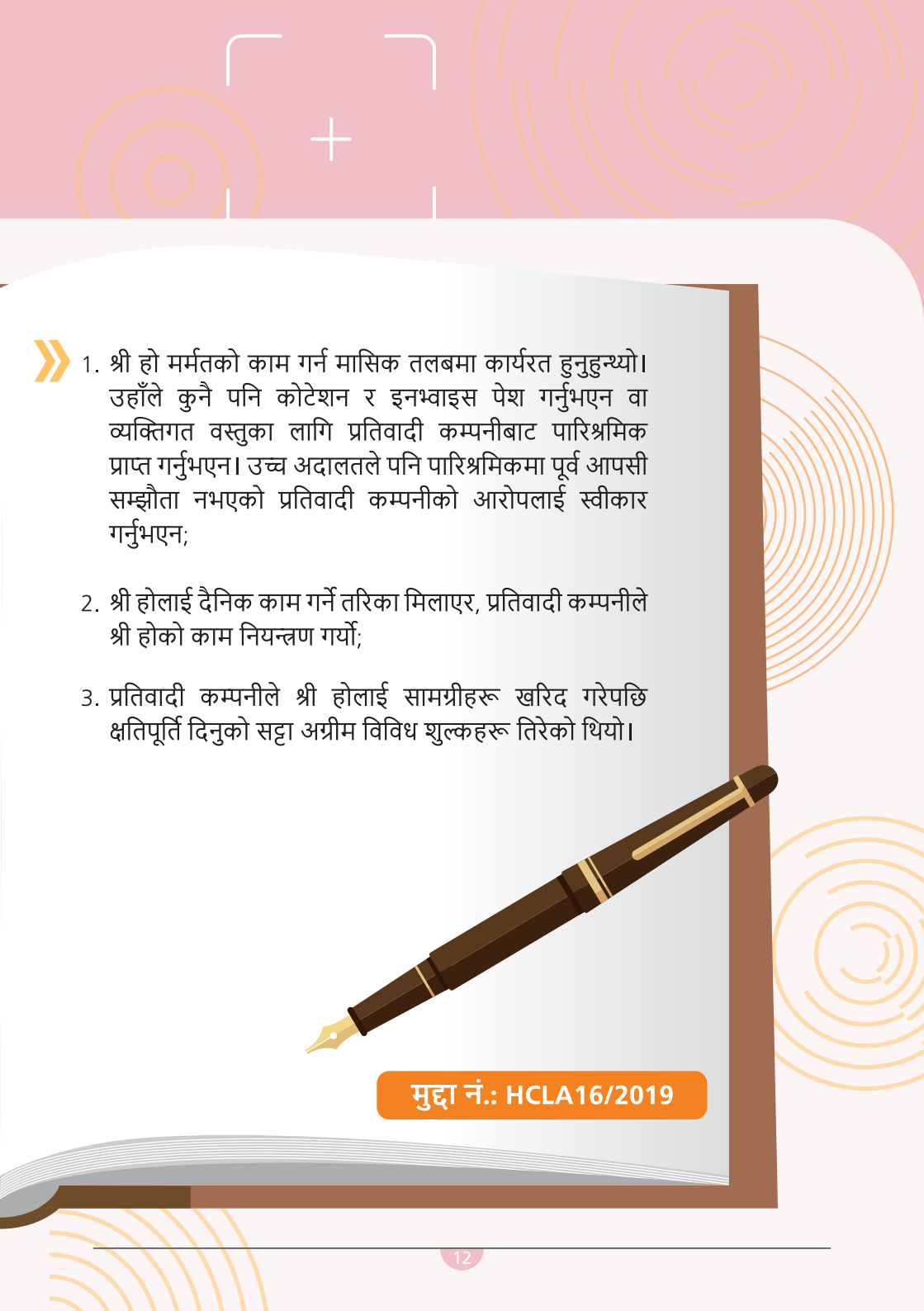
मुद्दा नं.: FACV14/2006

# सान्दर्भिक अदालतका मुद्दाहरू

## केस 2



श्री होले प्रतिवादी कम्पनीसँग कम्पनीको कारखानाको जीर्णोद्धार र मर्मत कार्यमा संलग्न हुनुभयो। प्रतिवादी कम्पनीले श्री होलाई विविध शुल्क अग्रीम रूपमा तिर्यो र उहाँलाई चेकद्वारा "नवीकरण शुल्क" तिर्यो। श्री होले आधा महिनासम्म काम गरेपछि प्रतिवादी कम्पनीले आफ्नो घरधनीलाई भाडा तिर्न असमर्थ भएपछि घरधनीले कारखाना बन्द गराई सम्बन्धित कर्मचारीलाई प्रवेशमा रोक लगाए। त्यसपछि श्री होले प्रतिवादी कम्पनी विरुद्ध श्रम न्यायाधिकरणमा बकाया ज्यालाका लागि दाबी दायर गर्नुभयो र दाबीका लागि अनुमति दिइयो। प्रतिवादी कम्पनीले श्री हो एक स्वरोजगार व्यक्ति भएको र काम सुरु गर्नुअघि पारिश्रमिकमा कुनै सम्झौता नभएको भन्दै उच्च अदालतमा पुनरावेदन गरेको थियो। सबै सान्दर्भिक कारकहरूलाई ध्यानमा राखेर, उच्च अदालतले श्री हो एक कर्मचारी भएको निर्णय गर्‍यो र श्री होको पक्षमा बक्यौताको ज्यालाको निर्णयलाई समर्थन गर्‍यो। फैसलाका आधारहरू यस प्रकार थिए:

- 
- » 1. श्री हो मर्मतको काम गर्न मासिक तलबमा कार्यरत हुनुहुन्थ्यो। उहाँले कुनै पनि कोटेशन र इनभ्वाइस पेश गर्नुभएन वा व्यक्तिगत वस्तुका लागि प्रतिवादी कम्पनीबाट पारिश्रमिक प्राप्त गर्नुभएन। उच्च अदालतले पनि पारिश्रमिकमा पूर्व आपसी सम्झौता नभएको प्रतिवादी कम्पनीको आरोपलाई स्वीकार गर्नुभएन;
2. श्री होलाई दैनिक काम गर्ने तरिका मिलाएर, प्रतिवादी कम्पनीले श्री होको काम नियन्त्रण गर्यो;
3. प्रतिवादी कम्पनीले श्री होलाई सामग्रीहरू खरिद गरेपछि क्षतिपूर्ति दिनुको सट्टा अग्रिम विविध शुल्कहरू तिरेको थियो।



मुद्दा नं.: HCLA16/2019

# सान्दर्भिक अदालतका मुद्दाहरू

## केस 3



श्री लोले तीन प्रतिवादीहरूको स्वामित्वमा रहेको सैलुनमा हेयर स्टाइलिस्ट सहायकको रूपमा काम गर्नुभयो। रोजगारीको समाप्तिपछि उहाँले सूचना, वार्षिक बिदा तलब, आदिको सट्टामा भुक्तानीका लागि दाबी गर्नुभयो। श्रम न्यायाधिकरणले प्रतिवादीहरूले वस्तुहरू तिर्नु पर्ने पत्ता लगायो। प्रतिवादीहरूले यसको विरुद्ध उच्च अदालतमा अपील गरे, श्री लो एक स्व-रोजगारी व्यक्ति हुनुहुन्थ्यो र यसैले EO अन्तर्गत अधिकार र लाभहरूको हकदार नभएको आरोप लगाए। सबै सान्दर्भिक कारकहरूलाई ध्यानमा राखेर, उच्च अदालतले अपील खारेज गर्यो र श्री लो एक कर्मचारी हुनुहुन्थ्यो भनी निर्णय गर्यो। फैसलाका आधारहरू यस प्रकार थिए:

» 1. प्रतिवादीहरूले श्री लोको काममाथि नियन्त्रण राखेका थिए। उदाहरणका लागि, हरेक दिन श्री लोले क्लक-इन र क्लक-आउट गर्नुपर्थ्यो र उहाँ काममा जानुहुन्थ्यो र समयमै काम छोड्नुहुन्थ्यो भन्ने कुरा रेकर्डहरूले देखाए। श्री लोले बिरामीको कारण आफ्नो अनुपस्थितिका लागि प्रतिवादीहरूलाई सूचित गर्नुपर्थ्यो;

2. श्री लोलाई आफ्नै सहयोगीहरू भाडामा लिन अनुमति थिएन;

3. प्रतिवादीहरूले प्रयोग गरिएका उपकरण र सामग्रीहरू उपलब्ध गराएका थिए। श्री लोसँग लगानी, व्यवस्थापन वा सञ्चालनका लागि कुनै लागत थिएन र कुनै वित्तीय जोखिम पनि थिएन;

दुवै पक्षले हस्ताक्षर गरेको लिखित सम्झौतामा श्री लोलाई स्वरोजगार व्यक्तिको रूपमा लेबल गरिएको भए तापनि प्रतिवादीहरूले उहाँलाई न त MPF को व्यवस्था गरेको थियो न त रोजगारदाताको रूपमा कर रिटर्न दायर गरेको थियो, अदालतले रोजगारदाता-कर्मचारी सम्बन्ध परिस्थितिजन्य प्रमाणद्वारा संकेत गरेअनुसार यस्तो सम्झौता लागू हुन सक्दैन भन्ने धारणा राख्यो।

मुद्दा नं.: HCLA43/2015

● REC

HD 99%

यो पर्चाले "कर्मचारी" र "स्वरोजगार व्यक्ति/ठेकेदार" बिचको भिन्नतालाई ध्यान दिने लक्ष्य राखेको छ। कानूनको प्रावधान र उल्लेख गरिएका अदालती मुद्दाहरूको व्याख्या गर्ने अधिकार सम्बन्धित अध्यादेश र अदालतको फैसलामा मात्रै रहने छ भनी ध्यान दिनुपर्छ।

00:00:00:00

MENU ≡

## सोधपूछ र उजुरी

- सामान्य सोधपूछ हटलाइन: **2717 1771** (हटलाइन "1823" द्वारा ह्यान्डल गरिएको छ)
- उजुरी हटलाइन: **2815 2200** (सूचना गोपनियताका साथ ह्यान्डल गरिने छ)
- श्रम विभागको श्रम सम्बन्ध विभागको कार्यालयहरूमा जानुहोस्  
[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- श्रम विभागको वेबसाइटमा जानुहोस्:  
[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

