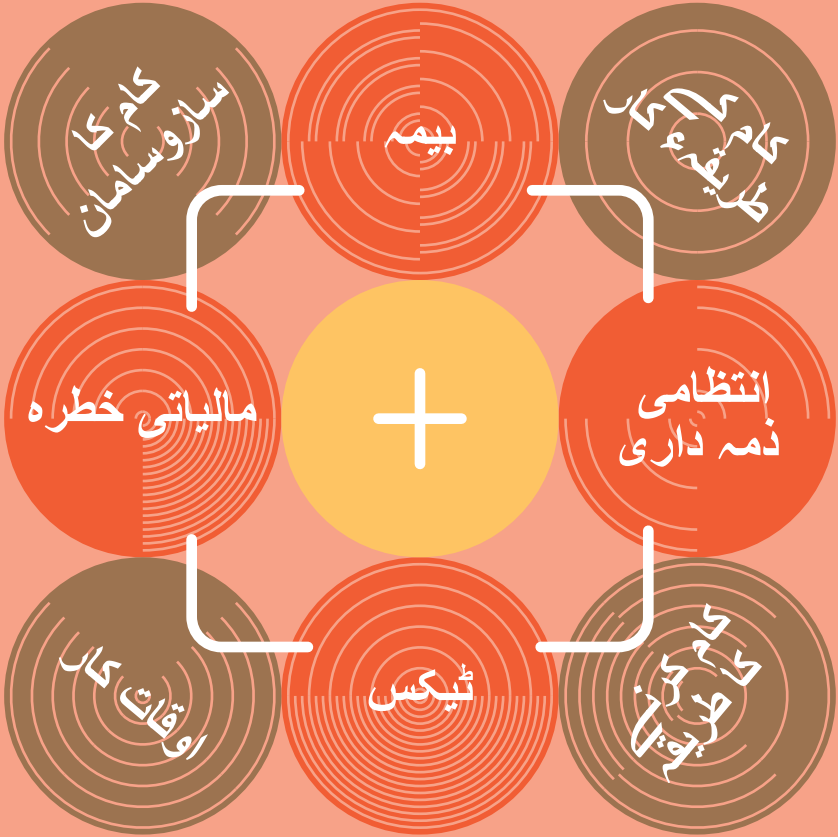


# اپنی ملازمتی حیثیت واضح کریں (Urdu Version)



ابتداءً، اپنی متعلقہ خواہشات اور حالات پر غور کرنے کے بعد، مختلف افراد لیبر مارکیٹ میں ان طریقوں سے شریک ہو سکتے ہیں جو ان کے لیے موزوں ہوں۔ ان میں سے اکثر آجروں کے لیے بطور ملازمین کام کرتے ہیں، جب کہ بعض افراد زیادہ خودمختاری حاصل کرنے یا زیادہ منافع جات حاصل کرنے کے مقصد سے ذاتی روزگار کے حامل افراد/کانٹریکٹرز کے طور پر خدمات فراہم کرنے کا انتخاب کرتے ہیں۔ مزید برآں، انفارمیشن اور کمیونیکیشن ٹیکنالوجی کی تیز رفتار ترقی کے ساتھ، عوام کے ارکان ویب سائٹس یا موبائل ایپلیکیشنز (ڈیجیٹل پلیٹ فارمز) کے استعمال کے ذریعے زیادہ آسانی سے ملازمتیں تلاش کر سکتے ہیں۔ اپنے حقوق اور مراعات سمجھنے کے لیے، معاہدے میں شمولیت یا تعاون کے انداز کا تعین کرنے سے قبل، آپ کو تعاون کی نوعیت احتیاط سے سیکھنی چاہیے اور اپنی شناخت واضح کرنی چاہیے، چاہے آپ ایک ملازم کے طور پر کام کر رہے ہوں یا ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر ہوں۔ اس سے غلط فہمی یا تنازعہ سے بچا جا سکتا ہے۔

## "ملازم" اور "ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر" کے طور پر استفادہ شدہ حقوق اور مراعات میں بعض فرق

ذاتی روزگار کا حامل فرد/کانٹریکٹر	ملازم	حقوق اور مراعات
✗	✓	EO، ایمپلائیز کمپنسیشن آرڈیننس اور کم از کم اجرت کے آرڈیننس <sup>1</sup> کے تحت ملازمتی حقوق اور مراعات اور تحفظ کے لیے مجاز ہیں۔
✓ <sup>3</sup>	✓ <sup>2</sup>	مینڈیٹری پروویڈینٹ فنڈ اسکیمز آرڈیننس کے متعلقہ تقاضا جات کی پاسداری کرتے ہوئے مینڈیٹری پروویڈینٹ فنڈ (MPF) میں لازماً شراکت کرنا پڑتی ہے

1 انفرادی آرڈیننس کے اطلاق کے لیے، براہ مہربانی متعلقہ کتابچوں سے رجوع کریں

2 ملازمین آجر کے مینڈیٹری پروویڈینٹ فنڈ میں کٹری بیوشن کے حوالے سے بھی مجاز ہیں

3 ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر کو مینڈیٹری پروویڈینٹ فنڈ اسکیم میں اندراج کروانا چاہیے اور اپنے تئیں کٹری بیوشن کرنی چاہیے۔

# ایک "ملازم" اور ایک " ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر" میں امتیاز کرنا

ایک "ملازم" اور ایک " ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر" میں امتیاز کرنے کے لیے کوئی واحد قطعی آزمائش نہیں ہے۔ یہ دو شناختیں الگ کرنے کے لیے، اس کیس کے تمام متعلقہ عوامل پیش نظر رکھنے چاہئیں۔ مزید برآں، یہ کوئی ٹھوس قانون نہیں ہے کہ کس عنصر کو کس قدر اہم گردانا جانا چاہیے۔ عمومی اہم عوامل میں شامل ہیں:

کام کے طریقہ ہائے کار، کام کے اوقات اور طریقے پر کنٹرول



کام کے ساز و سامان، اوزاروں اور میٹیریلز کی ملکیت اور اجازت استعمال



آیا کوئی فرد سرمایہ کاری اور انتظامی ذمہ داریوں کے ماتحت اپنے تئیں کاروبار کر رہا ہے



آیا وہ فرد موزوں طور پر آجر کے ادارے کے ایک حصے کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے



آیا وہ فرد کام میں اعانت کے لیے معاونین بھرتی کرنے کے لیے آزاد ہے



کاروبار کے حوالے سے مالیاتی خطرہ برداشت کرنے کی سکت (مثلاً منافع کا امکان یا نقصان کا خطرہ)



بیمہ اور ٹیکس کے حوالے سے ذمہ داریاں



تجارت یا پیشہ ورانہ حوالے سے روایتی سٹریکچر اور معمولات



دیگر عوامل جنہیں کوئی عدالت متعلقہ تصور کرتی ہو



چونکہ اصل حالات ہر معاملے میں مختلف ہوتے ہیں ، کسی تنازعہ کی صورت میں حتمی تشریح عدالت پر منحصر ہو گی ۔

ایک ملازم کو ملازمتی معاہدہ کرنے سے قبل یہ شناخت کر لینی چاہیے کہ اس کا آجر کون ہے۔ اگر ضروری ہو تو، ملازمت کے آغاز سے قبل، ملازم ایمپلائمنٹ آرڈیننس (EO) کے مطابق ملازمت کی شرائط کے متعلق تحریری معلومات کے لیے آجر سے تحریری درخواست کر سکتا ہے۔ ملازم کو اہم دستاویزات جیسے ٹیکس ڈیمانڈ نوٹس اور اجرت کے ریکارڈز، وغیرہ بھی رکھنے چاہئیں۔

اگر دونوں فریقین ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر کے معاہدے پر دستخط کرنا چاہتے ہیں، یا اس سے پہلے کہ وہ کسی ملازم سے ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر کی حیثیت تبدیل کرنے پر غور کریں تو، دونوں فریقین کو احتیاط سے اس میں شامل فوائد اور نقصانات کا جائزہ لینا چاہیے، بشمول مختلف شناختوں کے مختلف منظرناموں کے تحت ملازمتی حقوق اور مراعات کے حوالے سے واضح فرق دیکھ لینا چاہیے، اور واضح طور پر خطرے کا اندازہ لگانا چاہیے اور مناسب احتیاط کے بغیر کوئی فیصلہ نہ کیا جائے۔

کسی آجر کو ملازم کی رضا مندی کے بغیر یک طرفہ طور پر اپنے ملازم کی حیثیت کو ذاتی روزگار کا حامل فرد / کانٹریکٹر میں تبدیل نہیں کرنا چاہیے۔ دوسری صورت میں، ملازم، حالات پر انحصار کرتے ہوئے، EO4 کے تحت ملازمت کے معاہدے کی شرائط میں غیر معقول تبدیلی کے لیے اپنے آجر کے خلاف چارہ جوئی کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے۔

4 علاوہ ازیں، اگر ملازم کی رضامندی کے بغیر آجر کے برتاؤ کے باعث معاہدہ ملازمت میں ملازم کے لیے نقصان دہ نمایاں اور بنیادی تبدیلیاں ہوتی ہیں تو، ملازم تاویلی برخاستگی کی بنیاد پر اپنے آجر سے خاتمہ ملازمت کے حق معاوضہ کا دعویٰ کر سکتا ہے۔

اگر بنیادی طور پر آجر اور ملازم کا تعلق موجود ہو، چاہے معاہدے میں کارکن کو کانٹریکٹر کہا جائے یا اسے ذاتی روزگار کے حامل فرد کے طور پر لیبل کیا گیا ہو، آجر کو موثر بہ ماضی ہو کر بہر صورت متعلقہ لیبر قانون سازی کے تحت اس کارکن کو قانونی مراعات کی ادائیگی کے ذریعے اپنی ذمہ داریاں پوری کرنے کی ضرورت پڑتی ہے جس پر غلط طور پر ذاتی روزگار کے حامل فرد کا لیبل لگایا گیا ہے۔ مزید برآں، آجر متعلقہ قانون سازی کے مراعاتی آئٹمز کے حوالے سے جبری طور پر ذمہ دار ٹھہرایا جا سکتا ہے۔



اگر کسی ملازم کو معقول طور پر شبہ ہو کہ آجر نے ملازمین کی حق معاوضہ انشورنس پالیسی نہیں لی ہے، یا آجر متعلقہ قانون سازی کے تحت اپنی ذمہ داریوں سے عہدہ برآ ہونے میں ناکام رہتا ہے تو، ملازم محکمہ لیبر کی شکایت کی ہاٹ لائن 2815 2200 پر کال کر سکتا ہے۔ معلومات کو رازداری سے برتا جائے گا۔ مزید برآں، ملازمین کے حق معاوضہ انشورنس کا اطلاق صرف ملازمین پر ہوتا ہے۔ ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد/کانٹریکٹر کو ذاتی حادثے کی انشورنس پالیسی لینے پر غور کرنا چاہیے جس میں کافی کوریج شامل ہو۔



## کیس 1

مسٹر پون ایئر کنڈیشننگ کارکن تھے۔ ایئر کنڈیشنر کی تنصیب کے دوران ایک حادثے میں ان کی بائیں آنکھ کی بصارت کو جزوی نقصان پہنچا۔ کانٹریکٹنگ کمپنی نے جناب پون کو ایک ذاتی روزگار کا حامل فرد سمجھا اور کام پر ان کو لگنے والی چوٹ کا معاوضہ دینے سے انکار کر دیا۔ پس مسٹر پون نے عدالت میں دعویٰ دائر کیا۔ ڈسٹرکٹ کورٹ اور ہائی کورٹ کی اپیل کورٹ کے ذریعے اپنے کیس کی سماعت کے بعد، مسٹر پون نے فائنل اپیل کی عدالت میں اپیل کی۔ فائنل اپیل کی عدالت نے آخر کار فیصلہ کیا کہ مسٹر پون مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے اور مدعا علیہ کمپنی کو کام پر ان کی چوٹ کا معاوضہ ادا کرنا تھا۔ فیصلے کی بنیادیں درج ذیل تھیں:

1. چونکہ ایئر کنڈیشننگ کا کاروبار مدعا علیہ کمپنی کا تھا، مسٹر پون کو کوئی مالی خطرہ درپیش نہ تھا۔ اسے صرف یومیہ درجے کا معاوضہ ملتا تھا۔ اسے جب بھی کام کے مقاصد کے لیے اشیاء خریدنا پڑیں یا کام کے دوران سفری اخراجات اٹھائے، تو مدعا علیہ کمپنی نے وہ اسے واپس ادا کر دیے؛

2. مدعا علیہ کمپنی نے فیصلہ کیا کہ مسٹر پون کو کون سی ذمہ داریاں تفویض کی جانی چاہئیں اور انہیں طے شدہ یومیہ شرح کے ساتھ ادائیگی کی جائے، اور اگر کوئی اوور ٹائم تنخواہ ادا کی جائے۔ جیسا کہ مسٹر پون ایک ہنر مند ایئر کنڈیشننگ کارکن تھے، انہیں کام کرنے کے حوالے سے نگرانی کی کوئی ضرورت نہیں تھی؛
3. مدعا علیہ کمپنی نے استعمال ہونے والے زیادہ تر آلات فراہم کیے؛
4. مسٹر پون نے ذاتی طور پر وہ کام کیا جو انہیں تفویض کیا گیا تھا۔ اس نے کسی کو معاونت کے لیے نہیں رکھا؛
5. یہ حقیقت کہ مسٹر پون نے مدعا علیہ کمپنی اور دیگر کمپنیوں کے لیے ایک ہی وقت میں اتفاقیہ بنیاد پر کام کیا تھا، قانون کے تحت اس کا معاوضے کا حق متاثر نہیں کرتی تھی؛
6. اگرچہ مسٹر پون نے مینڈیٹری پروویڈنٹ فنڈ کے مقاصد کے لیے خود پر ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد کا لیبل لگایا، لیکن معروضی حقائق نے اس بات کی بھرپور تائید کی کہ دونوں فریقین کے مابین آجر اور ملازم کا رشتہ تھا۔ مدعا علیہ کمپنی کو اپنی قانونی ذمہ داریاں پوری کرنا ہوں گی۔

کیس نمبر: FACV14/2006



### کیس 2

مسٹر ہو نے مدعا علیہ کمپنی کے ساتھ ان کی فیکٹری میں تزئین و آرائش اور مرمت کا کام کیا۔ مدعا علیہ کمپنی نے مسٹر ہو کو متفرق فیس پیشگی ادا کی، اور انہیں چیک کے ذریعے "تزئین و آرائش کی فیس" ادا کی۔ مسٹر ہو کی جانب سے آدھے مہینے تک کام کرنے کے بعد، مدعا علیہ کمپنی کے ذمہ کرایہ واجب الادا تھا اور اس لیے مالک مکان نے فیکٹری بند کر دی اور متعلقہ اہلکاروں کے اس میں داخلے پر پابندی لگا دی۔ مسٹر ہو نے اس پر مدعا علیہ کمپنی کے خلاف لیبر ٹریبیونل میں بقایا جات کے لیے دعویٰ دائر کیا اور دعویٰ کی اجازت دے دی گئی۔ مدعا علیہ کمپنی نے ہائی کورٹ میں اپیل کرتے ہوئے کہا کہ مسٹر ہو ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد تھے اور کام شروع کرنے سے پہلے ان کے معاوضے پر کوئی معاہدہ نہیں تھا۔ تمام متعلقہ عوامل کو مدنظر رکھتے ہوئے، ہائی کورٹ نے فیصلہ دیا کہ مسٹر ہو ایک ملازم ہیں اور مسٹر ہو کے حق میں بقایا جات کا فیصلہ برقرار رکھا۔ فیصلے کی بنیادیں درج ذیل تھیں:

1. مسٹر ہو مرمت کا کام کرنے کے لیے ماہانہ تنخواہ کے ساتھ ملازم رکھے گئے تھے۔ انہوں نے کوئی کوٹیشن اور رسید جمع نہیں کروائی، یا مدعا علیہ کمپنی سے انفرادی آئٹم کے لیے معاوضہ نہیں لیا۔ ہائی کورٹ نے مدعا علیہ کمپنی کا یہ الزام بھی قبول نہیں کیا کہ معاوضے پر کوئی پیشگی باہمی معاہدہ نہیں تھا؛
2. مسٹر ہو کو روزانہ کام کرنے کا طریقہ ترتیب دے کر، مدعا علیہ کمپنی نے مسٹر ہو کا کام کنٹرول کیا؛
3. مدعا علیہ کمپنی نے مسٹر ہو کو ایڈوانس متفرق فیس ادا کی، بجائے اس کے کہ وہ سامان خریدنے کے بعد اسے معاوضہ ادا کرتی۔

کیس نمبر: HCLA16/2019



### کیس 3

مسٹر لو تین مدعا علیہان کے سیلون میں بیئر اسٹانڈسٹ اسسٹنٹ کے طور پر کام کرتے تھے۔ برخاستگی پر، انہوں نے نوٹس، سالانہ چھٹی کی تنخواہ، وغیرہ کے بدلے ادائیگی کا دعویٰ کیا۔ لیبر ٹریبیونل نے پایا کہ مدعا علیہان کو آٹمز کی ادائیگی کرنی چاہیے۔ مدعا علیہان نے اس فائنڈنگ کے خلاف ہائی کورٹ میں اپیل کی، اور الزام لگایا کہ مسٹر لو ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد ہیں اور اس طرح وہ EO کے تحت حقوق اور مراعات کے حقدار نہیں ہیں۔ تمام متعلقہ عوامل مدنظر رکھتے ہوئے، ہائی کورٹ نے اپیل خارج کر دی اور فیصلہ دیا کہ مسٹر لو ایک ملازم تھے۔ فیصلے کی بنیادیں درج ذیل تھیں:



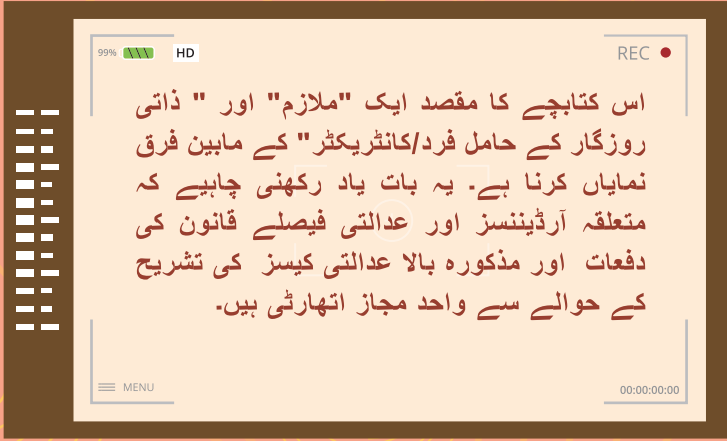
1. مدعا علیہان کا مسٹر لو کے کام پر کنٹرول تھا۔ مثال کے طور پر، ہر روز مسٹر لو کو کلاک ان اور کلاک آؤٹ کرنا پڑتا تھا، اور ریکارڈ سے پتا چلا کہ وہ وقت پر کام پر آتے اور وقت پر کام سے چھٹی کرتے تھے۔ مسٹر لو کو مدعا علیہان کو بوجہ بیماری اپنی غیر حاضری کے لیے مطلع کرنا پڑتا تھا؛

2. مسٹر لو کو اپنے معاونین کی خدمات حاصل کرنے کی اجازت نہیں تھی؛

3. اوزار اور استعمال ہونے والا میٹیریل مدعا علیہان نے فراہم کیا۔ مسٹر لو کے پاس سرمایہ کاری، منیجمنٹ یا آپریشن کے لیے کوئی خرچہ نہیں تھا، اور انہوں نے کوئی مالی خطرہ برداشت نہیں کیا تھا۔

اگرچہ دونوں فریقین کے مابین دستخط شدہ تحریری معاہدے میں مسٹر لو کو ایک ذاتی روزگار کے حامل فرد کے طور پر لیبل کیا گیا تھا، اور یہ کہ مدعا علیہان نے نہ تو اس کے لیے MPF کا بندوبست کیا تھا اور نہ ہی بطور آجر اس کے لیے ٹیکس ریٹرن جمع کروائے تھے، عدالت نے رائے دی کہ اس طرح کے معاہدے میں آجر اور ملازم کے تعلق کا امکان رد نہیں کیا جاسکتا، اگر واقعاتی شواہد کی طرف سے نشان دہی کے مطابق یہ تعلق موجود ہو۔

کیس نمبر: HCLA43/2015



## انکوائری اور شکایت

- عمومی انکوائری کے لیے ہاٹ لائن: **2717 1771** (ہاٹ لائن "1823" کے زیر انتظام ہے)
  - شکایتی ہاٹ لائن: **2815 2200** (معلومات صیغہ راز میں رکھی جائیں گی)
  - لیبر ڈیپارٹمنٹ کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر تشریف لائیں
- [www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- لیبر ڈیپارٹمنٹ کی ویب سائٹ کا وزٹ کریں:

[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

