आपराधिक अभियोजन

यदि किसी नियोक्ता द्वारा EO के उल्लंघन का संदेह पाया जाता है और संबंधित कर्मचारी अभियोजन पक्ष का गवाह बनने के लिए सहमत होता है, तो श्रम विभाग कर्मचारी को गवाह के रूप में बयान देने और रोजगार दावा जाँच प्रभाग को दस्तावेज़ी साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए आमंत्रित करेगा। इसके बाद, प्रभाग नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि के साथ एक साक्षात्कार की व्यवस्था करेगा ताकि उसे संदिग्ध अपराधों का विवरण दिया जा सके और संदिग्ध अपराधों के लिए उसका बचाव सुना जा सके। जाँच पूरी होने पर, श्रम विभाग का अभियोजन प्रभाग यह जाँच करेगा कि नियोक्ता के विरुद्ध अभियोजन चलाया जाएगा या नहीं।

आपराधिक कार्यवाही में, श्रम विभाग को बिना किसी संदेह के यह साबित करना होगा कि नियोक्ता ने EO का उल्लंघन किया है। जटिल मामलों में, श्रम विभाग न्याय विभाग से सलाह लेगा। इसलिए, नियोक्ता पर अंततः मुकदमा चलाया जाएगा या नहीं, यह इस बात पर निर्भर करता है कि पर्याप्त सबूत हैं या नहीं और क्या दोषसिद्धि की उचित संभावना है।

जब श्रम विभाग अभियोजन शुरू करता है, और यदि नियोक्ता मजिस्ट्रेट कोर्ट में नई सुनवाई में दोषी ठहराता है, तो कर्मचारी को गवाही देने के लिए अदालत में उपस्थित होने की आवश्यकता नहीं होगी। हालाँकि, यदि नियोक्ता दोषी नहीं ठहराता है, तो श्रम विभाग का अभियोजन विभाग कर्मचारी को अगली सुनवाई में अभियोजन पक्ष के गवाह के रूप में अदालत में उपस्थित होने की व्यवस्था करेगा।

पूछताछ

पूछताछ हॉटलाइन: 2717 1771
(हॉटलाइन "1823" द्वारा संचालित है)

होमपेज पता: www.labour.gov.hk

श्रम संबंध विभाग के कार्यालयों में व्यक्तिगत रूप से पूछताछ:

यह सूची अगस्त 2025 में अंतिम रूप दी गई थी और संबंधित कार्यालयों के पते परिवर्तन के अधीन हैं।नवीनतमजानकारीकेलिएकृपयाश्रमविभागकेहोमपेजwww.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm पर जाएं या 24 घंटे की पूछताछ हेल्पलाइन पर कॉल करें।

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
Units 801-806, 8/F, Tower 1,
Millennium City 1, 388 Kwun Tong 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

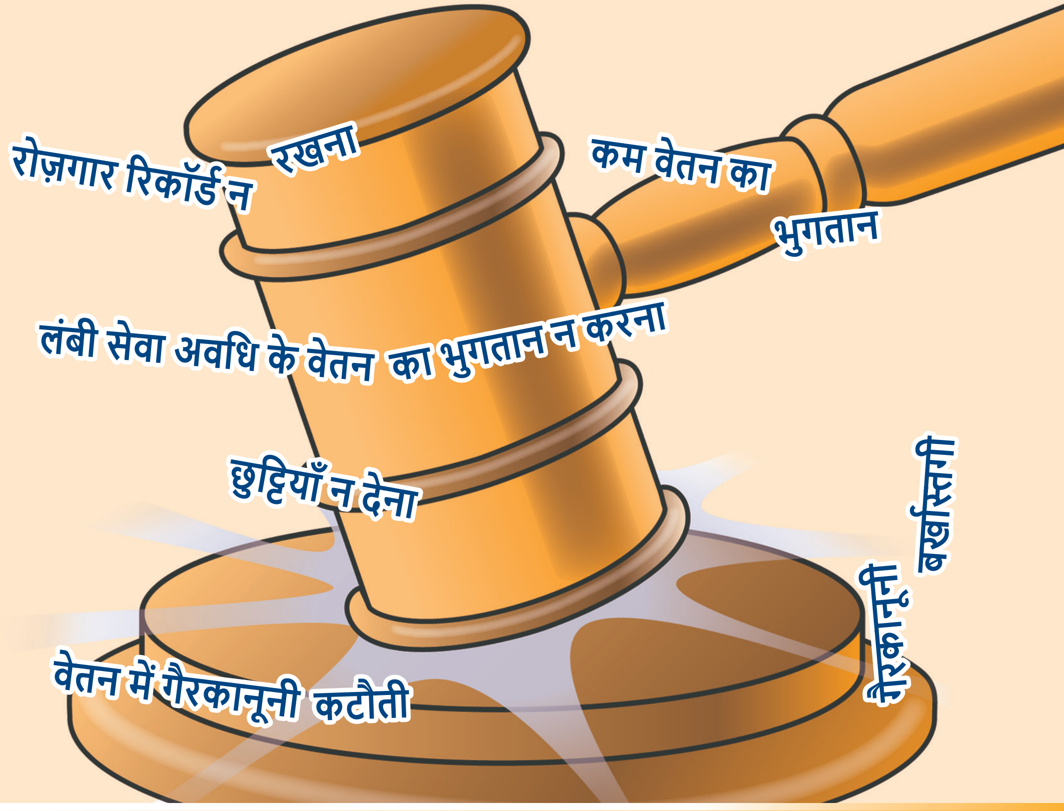
Tuen Mun Office
Unit 2, East Wing,
22/F, Tuen Mun Central Square,
22 Hoi Wing Road, Tuen Mun,
New Territories

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

8/2025

अपने हितों की रक्षा करें और अभियोजन पक्ष के गवाह के रूप में आगे आएँ

रोजगार अध्यादेश से संबंधित सिविल और आपराधिक कार्यवाही पर एक मार्गदर्शिका



श्रम विभाग
Labour Department

Hindi Version

परिचय

यह मार्गदर्शिका कर्मचारियों के संदर्भ के लिए सरल शब्दों में रोज़गार अध्यादेश (EO) (हांग कांग के कानूनों का अध्याय 57) के संबंध में सिविल दावों और आपराधिक अभियोजन की प्रकृति और प्रक्रियाओं में अंतर बताती है। इस मार्गदर्शिका की सहायता से, हमारा उद्देश्य अधिक से अधिक कर्मचारियों को EO के उल्लंघन की रिपोर्ट करने और अभियोजन पक्ष के गवाह के रूप में आगे आने के लिए प्रोत्साहित करना है ताकि हम उल्लंघन करने वाले नियोक्ताओं के विरुद्ध अभियोजन चला सकें।

रोज़गार अध्यादेश के तहत कर्मचारियों के अधिकार और लाभ

EO में कई तरह के रोज़गार लाभ और शर्तें शामिल हैं, जैसे वेतन संरक्षण, विश्राम दिवस, वेतन सहित छुट्टियाँ, सवेतन वार्षिक अवकाश, बीमारी भत्ता, मातृत्व संरक्षण, पितृत्व अवकाश, सेवा निवृत्ति भत्ता, दीर्घ सेवा भुगतान और रोज़गार संरक्षण आदि। EO के प्रावधानों का उल्लंघन करने वाले नियोक्ता पर उसके कर्मचारी द्वारा सिविल दावा और श्रम विभाग द्वारा आपराधिक मुकदमा चलाया जा सकता है।

मज़दूरी के भुगतान में चूक एक गंभीर अपराध है

श्रम विभाग उन मामलों को गंभीरता से लेता है जहाँ नियोक्ता कर्मचारियों को वेतन का भुगतान करने में विफल रहते हैं। जैसा कि EO में निर्धारित है, नियोक्ता को किसी कर्मचारी को वेतन अवधि की समाप्ति या रोज़गार समाप्ति के दिन के सात दिनों के भीतर वेतन का भुगतान करना चाहिए। यदि नियोक्ता ऐसा करने में विफल रहता है, तो उसे कर्मचारी को बकाया वेतन राशि पर ब्याज देना होगा। **कोई नियोक्ता जो जानबूझकर और बिना किसी उचित कारण के समय पर वेतन का भुगतान करने में विफल रहता है, या बकाया वेतन राशि पर ब्याज का भुगतान करने में विफल रहता है, श्रम विभाग द्वारा उसके विरुद्ध मुकदमा चलाया जा सकता है। दोषसिद्धि पर, वेतन संबंधी अपराधों के लिए अधिकतम दंड HK$350,000 का जुर्माना और 3 वर्ष की कैद होगी, जबकि ब्याज का भुगतान न करने पर अधिकतम दंड HK$10,000 का होगा।**

यदि कोई कर्मचारी अपने नियोक्ता के विरुद्ध वेतन संबंधी दावा तुरंत दर्ज नहीं करता है, तो उसके अधिकार खतरे में पड़ सकते हैं। **यदि कोई नियोक्ता वेतन अवधि समाप्त होने या रोजगार समाप्ति के दिन से सात दिनों के भीतर किसी कर्मचारी को वेतन का भुगतान करने में विफल रहता है, तो कर्मचारी को अपने कार्यस्थल के निकट श्रम संबंध प्रभाग के शाखा कार्यालय में तुरंत दावा दर्ज कराना चाहिए।** यदि किसी कर्मचारी को देय होने के एक महीने के भीतर वेतन का भुगतान नहीं किया जाता है, तो वह नियोक्ता द्वारा अपने रोजगार अनुबंध को समाप्त मान सकता है और नियोक्ता से समाप्ति भुगतान का दावा कर सकता है। कर्मचारी को इस वैधानिक अधिकार का प्रयोग करते समय अपने नियोक्ता को सूचित करना चाहिए।

EO के तहत वैधानिक अधिकारों और लाभों तथा संबंधित अपराधों के लिए दंड के विवरण के लिए, कृपया श्रम विभाग द्वारा प्रकाशित "रोजगार अध्यादेश के लिए एक संक्षिप्त मार्गदर्शिका" देखें।

श्रम विभाग की प्रवर्तन कार्रवाई

श्रम विभाग EO के उल्लंघन पर कड़ी प्रवर्तन कार्रवाई करता है। कर्मचारियों को उनके नियोक्ताओं द्वारा देय भुगतान प्राप्त करने में सहायता करने के अलावा, यदि पर्याप्त साक्ष्य उपलब्ध हों और संबंधित कर्मचारी अभियोजन पक्ष के गवाह बनने के लिए सहमत हों, तो विभाग उल्लंघनकर्ता नियोक्ताओं के विरुद्ध अभियोजन भी करेगा। **इसलिए, हम कर्मचारियों से अभियोजन पक्ष के गवाह के रूप में आगे आने का पुरज़ोर आग्रह करते हैं, जिससे हम उल्लंघनकर्ता नियोक्ताओं के विरुद्ध अभियोजन चला सकें और इस प्रकार एक निवारक प्रभाव प्राप्त कर सकें।**

सिविल दावों और आपराधिक अभियोजन के बीच अंतर

EO के तहत सिविल दावों और आपराधिक अभियोजन की प्रकृति और प्रक्रियाओं में अंतर हैं।

सिविल दावों के लिए, एक कर्मचारी अपने नियोक्ता के विरुद्ध और एक नियोक्ता अपने कर्मचारी के विरुद्ध दावा दायर कर सकता है। यदि ऐसे दावों की सुनवाई न्यायालय द्वारा की जानी है, तो आमतौर पर उन पर लघु रोजगार दावा न्यायनिर्णयन बोर्ड या श्रम न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय लिया जाता है, जो यह निर्धारित करेगा कि प्रतिवादी को दावेदार को मुआवज़ा देना है या नहीं। सिविल दावों में प्रमाण का मानक संभावनाओं के संतुलन पर आधारित होता है।

आपराधिक अभियोजन के लिए, श्रम विभाग द्वारा श्रम कानूनों का उल्लंघन करने वाले नियोक्ताओं के विरुद्ध यह अधिनियम जारी किया जाता है। दोषसिद्धि होने पर नियोक्ताओं पर जुर्माना लगाया जाएगा। यदि जुर्माना लगाया जाता है, तो वह राशि सरकारी राजस्व में जमा की जाएगी। EO के उल्लंघन से संबंधित आपराधिक मामलों की सुनवाई सामान्यतः मजिस्ट्रेट की अदालतों में की जाती है। अभियोजन के लिए आवश्यक प्रमाण का मानक उचित संदेह से परे होना चाहिए।

कर्मचारियों द्वारा सिविल दावे

यदि कोई कर्मचारी अपने नियोक्ता के विरुद्ध EO या अपने रोजगार अनुबंध के तहत दावा दायर करना चाहता है, तो वह श्रम विभाग के श्रम संबंध प्रभाग से सहायता ले सकता है। यह प्रभाग कर्मचारियों और उसके नियोक्ताओं, दोनों के लिए स्वैच्छिक सुलह सेवाएँ प्रदान कर सकता है।

यदि संबंधित पक्ष सुलह के माध्यम से समझौता करने में विफल रहते हैं, तो सुलह अधिकारी, दावेदार की राय के अनुसार, दावेदारों की संख्या और दावे की राशि के आधार पर, उसे लघु रोजगार दावा न्यायनिर्णयन बोर्ड या श्रम न्यायाधिकरण के पास न्यायनिर्णयन के लिए भेज देगा।