

फौजदारी अभियोजन

यदि कुनै रोजगारदाताले EO उल्लङ्घन गरेको शंका भएमा र सम्बन्धित कर्मचारीले अभियोजन साक्षी बन्न सहमति जनाएमा, श्रम विभागले कर्मचारीलाई साक्षीको बयान दिन र रोजगार दावी अनुसन्धान महाशाखामा दस्तावेजी प्रमाण पेश गर्न आमन्त्रित गर्नेछ। त्यसपछि महाशाखाले रोजगारदातासँग वा उसको प्रतिनिधिसँग अन्तर्वार्ता गरेर शंका गरिएको अपराधको विवरण जानकारी गराउने र उक्त अपराधको बारेमा उसको आफ्नो बचाउ सम्बन्धि कुरा सुन्छ। अनुसन्धानको निष्कर्ष आएपछि, श्रम विभागको अभियोजन महाशाखाले रोजगारदाता विरुद्ध मुद्दा चलाउने वा नचलाउने निर्णय गर्नेछ।

फौजदारी कार्यवाहीमा, श्रम विभागले उचित शंकाभन्दा बाहिर प्रमाणित गर्नुपर्छ कि रोजगारदाताले EO को उल्लङ्घन गरेको छ। जटिल मामिलामा, श्रम विभागले न्याय विभागको पनि सल्लाह लिन सक्छ। त्यसैले, रोजगारदातामाथि अन्ततः अभियोजन हुने कि नहुने भन्ने कुरा पर्याप्त प्रमाणको उपस्थिति र दोषी ठहर हुने सम्भावनामा निर्भर गर्दछ।

श्रम विभागले अभियोजन स्थापना गर्दा, यदि रोजगारदाताले जिल्ला (मजिस्ट्रेट) अदालतको नयाँ सुनुवाइमा दोष स्वीकार गरेमा, कर्मचारीले अदालतमा उपस्थित भएर साक्ष्य / बयान दिनुपर्ने छैन। तर, यदि रोजगारदाताले दोष अस्विकार गरेमा, श्रम विभागको अभियोजन महाशाखाले आगामी सुनुवाइहरूमा सो कर्मचारीलाई अभियोजन साक्षीको रूपमा अदालतमा उपस्थित गराउने व्यवस्था गर्नेछ।

रोजगार अभिलेख नराख्ने

तलब कम दिने

दिर्घकालिन सेवाको भुक्तानी बापतको रकम भुक्तानी नगर्ने

बिदा नदिने

अवैध बरखास्ती

अवैध रूपमा तलब कटौति गर्ने

सोधपुछ

सोधपुछ हटलाइन: 2717 1771
(यो हटलाइन "1823" द्वारा संचालन गरिन्छ)

वेबसाइट: www.labour.gov.hk

श्रम सम्बन्ध महाशाखाका कार्यालयमा व्यक्तिगत रूपमा सोधपुछ:

यो सूचीलाई अगस्ट 2025 मा अन्तिम रूप दिइएको थियो र सम्बन्धित कार्यालयहरूको ठेगानाहरू परिवर्तन हुन पनि सक्छन्। पछिल्लो अद्यावधिक विवरणहरूको लागि, कृपया श्रम विभागको वेबसाइट www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm मा भ्रमण गर्नुहोस् वा 24 घण्टा सञ्चालन हुने सोधपुछ हटलाइनमा फोन गर्नुहोस्।

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

आफ्नो हितको रक्षा गर्नुहोस् र अभियोजनका साक्षीका रूपमा अगाडि आउनुहोस्

रोजगार अध्यादेशसँग सम्बन्धित दिवानी र फौजदारी कार्यविधि सम्बन्धी निर्देशिका



श्रम विभाग
Labour Department

Nepali Version

प्रस्तावना / परिचय

यो निर्देशिकाले रोजगार अध्यादेश (EO) (हङकङको कानुनको अध्याय 57) अन्तर्गत दिवानी दाबी र फौजदारी अभियोजनका प्रकृति र कार्यविधिहरूको भिन्नताहरूलाई कर्मचारीहरूको सजिलो बुझाइका लागि प्रस्तुत गरिएको छ। यस निर्देशिकाको माध्यमबाट, हामी कर्मचारीहरूलाई EO उल्लङ्घनका घटनाहरू उजागर गर्न र अभियोजन साक्षीका रूपमा अगाडि आउन प्रोत्साहित गर्न चाहन्छौं, जसबाट उल्लङ्घन गर्ने रोजगारदाता विरुद्ध कानूनी कारबाही गर्न सकिन्छ।

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत कर्मचारीका अधिकार र लाभहरू

EO ले तलब सुरक्षा, विश्राम दिनहरू, तलब सहितको बिदा, भुक्तानी सहितको वार्षिक बिदा, बिरामी भत्ता, मातृत्व सुरक्षा, पितृत्व बिदा, सेवा समाप्ति भुक्तानी, दिर्घकालिन सेवा भुक्तानी र रोजगार सुरक्षा, आदि जस्ता विभिन्न रोजगारी लाभहरू / सुविधाहरू र सर्तहरूको व्यवस्था गर्दछ। EO को प्रावधानहरू उल्लङ्घन गर्ने रोजगारदातालाई उसको कर्मचारीले दिवानी दावी र श्रम विभागले फौजदारी मुद्दा चलाउन सक्छ।

तलब भुक्तानी नगर्नु गम्भीर अपराध हो

श्रमिकलाई तलब नदिने घटनालाई श्रम विभागले गम्भीर रूपमा लिन्छ। रोजगार अध्यादेश अनुसार, रोजगारदाताले तलब अवधि समाप्त भएको सात दिन भित्र वा रोजगारी समाप्त भएको दिनमा कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्नु पर्छ। यदि रोजगारदाताले सो समयमा तलब नदिएमा, तिर्न बाँकी तलब रकममा कर्मचारीलाई ब्याज तिर्नुपर्ने हुन्छ। **रोजगारदाताले जानाजानी र उचित कारण बिना नै समयमा तलब नतिर्ने वा तिर्न बाँकी तलब रकममा ब्याज नतिरेको खण्डमा, श्रम विभागद्वारा मुद्दा दायर गरिनेछ। दोषी ठहरिएमा, तलब सम्बन्धी अपराधको अधिकतम सजाय HK\$350,000 जरिवाना र 3 वर्ष कैद हुनेछ भने, ब्याज नतिरेको अपराधमा अधिकतम सजाय HK\$10,000 जरिवाना हुनेछ।**

यदि कर्मचारीले रोजगारदाता विरुद्ध समयमै आफ्नो तलब दावी पेश गरेन भने उसको अधिकार जोखिममा पर्न सक्छ। **रोजगार अध्यादेश अनुसार, रोजगारदाताले तलब अवधि समाप्त भएको सात दिनभित्र वा रोजगारी समाप्त भएको दिनमा कर्मचारीलाई तलब नतिरेमा, कर्मचारीले आफ्नो कार्य स्थल नजिकको श्रम सम्बन्ध महाशाखाको शाखा कार्यालयमा तलब दावी तुरुन्तै पेश गर्नुपर्छ।** यदि तलब भुक्तानी गर्नुपर्ने मितिबाट एक महिना भित्र पनि तलब नतिरेमा, कर्मचारीले आफ्नो रोजगार करार रोजगारदाताले नै समाप्त गरेको ठानी, रोजगारदातासँग करार समाप्ति भुक्तानी दाबी गर्न सक्नेछ। कर्मचारीले यो कानुनी अधिकार प्रयोग गर्दा आफ्नो रोजगारदातालाई जानकारी गराउनुपर्छ।

EO अन्तर्गत कानुनी अधिकार र सुविधाहरू, तथा सम्बन्धित अपराधका सजायका विवरण थाहा पाउनको लागि श्रम विभागले प्रकाशित गरेको “रोजगार अध्यादेश सम्बन्धि संक्षिप्त निर्देशिका” लाई सन्दर्भको रूपमा लिन सकिन्छ।

श्रम विभागले कार्यान्वयनको लागि गर्ने कार्य

श्रम विभागले EO उल्लङ्घन भएका घटनामा कडा कारबाही गर्दछ। रोजगारदाताबाट पाउन बाँकी रकम कर्मचारीलाई दिलाउन सहयोग गर्ने मात्र होइन, पर्याप्त प्रमाण भएमा र कर्मचारीले अभियोजन साक्षी बन्न सहमति जनाएमा विभागले उल्लङ्घन गर्ने रोजगारदाता विरुद्ध मुद्दा दायर गर्नेछ। **त्यसैले, हामी कर्मचारीहरूलाई अभियोजन साक्षीका रूपमा अगाडि आउन जोडदार आग्रह गर्दछौं, जसले रोजगारदाता विरुद्ध कानुनी कारबाही गर्न र भविष्यमा यस्ता अपराधलाई रोक्न मद्दत गर्दछ।**

दिवानी दाबी र फौजदारी अभियोजन बीचको भिन्नता

EO अन्तर्गत दिवानी दाबी र फौजदारी अभियोजनका प्रकृति र कार्यविधि फरक हुन्छन्।

दिवानी दावीको हकमा, कर्मचारीले रोजगारदाता विरुद्ध दावी गर्न सक्छन् र त्यस्तै रोजगारदाताले पनि कर्मचारी विरुद्ध दावी गर्न सक्छन्। यस्ता दावीहरू अदालतमा सुनुवाइ गर्नुपर्ने खालका भए, सामान्यतया सानो रोजगार दावी निर्णय बोर्ड वा श्रम न्यायाधिकरण द्वारा सुनुवाइ हुन्छ, जसले प्रतिवादीले दावीवालालाई क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्ने वा नपर्ने भन्ने निर्धारण गर्छ। दिवानी दावीमा प्रमाणित गर्ने मापदण्ड सम्भावनाको सन्तुलनमा आधारित हुन्छ।

फौजदारी अभियोजनको हकमा, श्रम विभागले श्रम सम्बन्धी कानुन उल्लङ्घन गर्ने रोजगारदाता विरुद्ध मुद्दा दायर गर्छ। दोषी ठहरिएमा रोजगारदाता माथि सजाय लगाइन्छ। यदी जरिवाना लागेमा, उक्त रकम सरकारको राजस्व खातामा जम्मा गरिन्छ। EO उल्लङ्घनसँग सम्बन्धित फौजदारी मुद्दाहरू सामान्यतया जिल्ला (मजिस्ट्रेट) अदालतमा सुनुवाइ हुन्छन्। फौजदारी अभियोजनमा प्रमाणित गर्ने मापदण्ड "उचित शङ्काभन्दा पर" हुनुपर्छ।

कर्मचारीद्वारा दिवानी दावी

यदि कुनै कर्मचारी EO वा आफ्नो रोजगार करार अनुसार रोजगारदाता विरुद्ध दावी गर्न चाहन्छ भने, उसले श्रम विभागको श्रम सम्बन्ध महाशाखाबाट सहयोग लिन सक्नेछ। उक्त महाशाखाले कर्मचारी र उसको रोजगारदाता दुवैको लागि स्वैच्छिक मेलमिलाप सेवाहरू प्रदान गर्न सक्छ।

यदि सम्बन्धित पक्षहरू मेलमिलाप मार्फत सम्झौतामा पुग्न असफल भएमा, मेलमिलाप अधिकारीले, दावीकर्ताको विचारको अधीनमा, दावीकर्ताहरूको संख्या र संलग्न दावी रकमको आधारमा, उसलाई निर्णयको लागि माइनर रोजगार दावी निर्णय बोर्ड वा श्रम न्यायाधिकरणमा सुनुवाइका लागि पठाउनेछ।