

रोजगार कानून अन्तर्गत पितृत्व(सुतकेरी) विदाको लागी संक्षिप्त गाइड

परिचय

27 फेब्रुअरी 2015 मा रोजगार कानून(संशोधन) 2014 अनुसार , यो नियम जारी भएको मितिमा जन्मेका बच्चा वा त्यसपछि बच्चाहरुको जन्म भएमा योग्य पुरुष कर्मचारीहरुले नियम बमोजिम आवश्यक प्रक्रिया पुरा गरेमा निजलाई पितृत्व विदाको रकम भुक्तानी गरिनेछ ।

यो गाइडले पितृत्व विदाको वैधानिक र प्रमुख सुविधाहरु सरल रूपमा व्यवस्था गर्छ। यो सुचना सन्दर्भको लागि मात्र हो। रोजगार कानून (उपधारा 57) मा व्यवस्था भएअनुसार यो नियमको एकमात्र अधिकार देह बमोजिम हुनेछ।

यो गाइड वा यस विषयमा अन्य विस्तृत जानकारी

<http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2014.htm> मा उपलब्ध छन्।

A. पितृत्व विदा

देहायको अवस्थामा पुरुष कर्मचारीलाई उनको जीवनसाथी/साझेदारको हरेक जन्मका लागि 3 दिनको पितृत्व विदा दिइन्छ, यदि -

1. नयाँ बच्चाको वुवा¹ भएमा वा हुन लागेमा;
2. निरन्तर सम्झौतामा रोजगार गरिरहेको भएमा; र (सम्झौता बमोजिम निरन्तर रोजगारी गरिरहेको भएमा ; र)
3. रोजगारदातालाई चाहिने जानकारी दिएमा ।

पितृत्व विदा लिने

- कर्मचारीले उनको रोजगारदातालाई जानकारी गराउनुपर्छ -
 1. बच्चाको जन्म हुने अपेक्षित मितिभन्दा कम्तीमा 3 महिनाअघि पितृत्व विदा लिन कर्मचारीले विदा लिने योजनाको बारेमा रोजगारदातालाई जानकारी दिने (यो अवस्थामा विदा लिन वास्तविक प्रसुति हुने दिन तोक्नुपर्दैन); र
 2. विदा लिनुभन्दा अघि पितृत्व विदा लिन चाहेको मिति²।
- यदि कर्मचारीले माथि उल्लिखित 3 महिनाको समय अगाडि नै रोजगारदातालाई जानकारी गराउन नसकेमा, पितृत्व विदा लिनुभन्दा कम्तीमा 5 दिनअघि रोजगारदातालाई जानकारी गराउनुपर्छ ।
- यदि रोजगारदाताले अनुरोध गरेमा, कर्मचारीले रोजगारदातालाई हस्ताक्षर गरेर निम्न कुराहरु लिखित रूपमा उपलब्ध गराउनुपर्छ -

¹ रोजगार अध्यादेशअन्तर्गत पितृत्व विदा लिनका लागि जन्मिने बच्चाको आमासँग विहे गरेको हुनुपर्दैन ।

² कानूनले कति समयअघि यस्तो जानकारी दिनुपर्छ भनेर उल्लेख गर्दैन ।

1. बच्चाको आमाको नाम;
2. बच्चाको अपेक्षित/वास्तविक जन्मिने मिति; र
3. उनी बच्चाको वुवा हुन् भन्ने प्रमाण

नमूना लिखित कथन

म, _____ (कर्मचारीको नाम) _____, यहाँ उल्लेख गरेअनुसार
जानकारी गराउँछु की म _____ (बच्चाको आमाको नाम) _____ ले
जन्माउन लागेको* बच्चाको वुवा हो । मेरो बच्चाको
अपेक्षित/वास्तविक* जन्मिने मिति _____
हो ।

(कर्मचारीको हस्ताक्षर)
मिति

*उपयुक्त हुने गरी मेटाउनुहोस्

- कर्मचारीले बच्चा जन्मिने अपेक्षित मितिभन्दा 4 साताअघिदेखि बच्चा जन्मेको 10 सातासम्मको बीचमा जुनसुकै समयमा पनि पितृत्व विदा लिन सक्छन् । कर्मचारीले 3 दिनको पितृत्व विदा एकैचोटी वा फरक फरक दिनमा पनि लिन सक्छन् ।

B. पितृत्व विदाको भुक्तानी

यदि देहायको अवस्था भएमा पुरुष कर्मचारीलाई तलवी पितृत्व विदा दिइन्छ -

1. पितृत्व विदा माग गर्नु अघि कम्तीमा 40 साताको निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत काम गरिरहेको; र
2. देहायको समयसीमाभित्र (जुन पहिले पुरा हुन्छ) रोजगारदातालाई चाहिने कागजात उपलब्ध गराएको -

(i) पितृत्व विदा लिएको पहिलो दिनको 12 महिना भित्र; वा

(ii) वा उनले रोजगारबाट विश्राम लिएमा, रोजगारबाट विश्राम लिएको 6 महिनाभित्र ।

पितृत्व विदाको दैनिक दर पितृत्व विदा लिने दिनभन्दा अगाडिको 12 महिने अवधीमा कमाएको सरदर दैनिक पारिश्रमिकको ८०% हुनेछ । यदि कर्मचारीले नियमित रूपमा एक दिनभन्दा धेरै विदा लिएमा पहिले विदा लिएको दिनभन्दा अगाडिको 12 महिने अवधीमा कमाएको सरदर दैनिक पारिश्रमिकको ८०% हुनेछ । यदि कर्मचारीले 12 महिनाभन्दा कम समय काम गरेको भएमा, हिसाव छोटो अवधीको आधारमा गरिनेछ ।

नोट: सरदर दैनिक पारिश्रमिकको हिसाव गर्दा, रोजगारदाताले निम्न कुरालाई छोड्नुपर्छ

(i) विश्राम (अवकाश) दिन, वैधानिक विदा, वार्षिक विदा, विरामी विदा, पितृत्व विदा, कामसँग सम्बन्धित चोटपटकको कारण लिएको विरामी विदा वा रोजगारदातासँगको सहमतिमा लिएको विदा, र रोजगारदाताद्वारा कर्मचारीलाई काम उपलब्ध नगराइएको अन्य सामान्य काम गर्ने दिनसहित कर्मचारीले उनको पारिश्रमिक वा पुरा पारिश्रमिक नपाएको अवधीको हिसाव; सँगै (ii) यस्तो अवधीका लागि कर्मचारीलाई भुक्तानी गरिएको हिसाव ।

कर्मचारीले उपलब्ध गराउनुपर्ने कागजात

• हडकडमा जन्मेकाका लागि: बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र जसमा बच्चाको वुवाको रूपमा कर्मचारीको नाम उल्लेख गरिएको हुन्छ ।

• हडकडबाहिर जन्मेकाका लागि: कागजात जारी गर्ने स्थानका अधिकारीहरूले जारी गरेको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र जसमा बच्चाको वुवाको रूपमा कर्मचारीको नाम उल्लेख गरिएको हुन्छ (वा, कागजात जारी गर्ने स्थानका अधिकारीहरूले जन्म दर्ता प्रमाणपत्र जारी गर्दैनन् भने, कर्मचारी बच्चाको वुवा हो भन्ने प्रमाण देखाउन सक्ने अन्य कुनै सरकारी निकायका अधिकारीहरूले जारी गरेको अन्य कुनै कागजात) ।

नोट: हडकडबाहिरको केही स्थानका अधिकारीहरूले जारी गरेका जन्म दर्ता प्रमाणपत्रका नमूनाहरू थप विभागको वेभपेजमा उपलब्ध छन्।

यदि बच्चा मृत जन्मेमा वा जन्मिएपछि मरेमा र बच्चाको लागि कुनै जन्म दर्ता प्रमाणपत्र जारी नगरिएमा:

- कर्मचारीले बच्चा जन्मिएको मेडिकल प्रमाणपत्र³ उत्पादन गर्नुपर्छ ।
- यदि रोजगारदाताले अनुरोध गरेमा, कर्मचारीले रोजगारदातालाई हस्ताक्षर गरेर निम्न कुराहरू लिखित रूपमा उपलब्ध गराउनुपर्छ -

(i) उनी मेडिकल प्रमाणपत्रमा नाम उल्लेख गरेको महिलाले जन्माएको बच्चाको वुवा हुन्; र

(ii) उपयुक्तताअनुसार बच्चा मृत जन्मिएको वा जन्मेर मरेको ।

³ हडकडबाहिरको जन्मका लागि, कर्मचारीले मेडिकल प्रमाणपत्र वा स्थानीय अधिकारीहरूले जारी गरेको अन्य कुनै कागजात पेश गर्नुपर्छ जसलाई बच्चा जन्मिएको प्रमाणको रूपमा लिन सकिन्छ ।

नमूना लिखित कथन

म, _____ (कर्मचारीको नाम) _____, यहाँ उल्लेख गरेअनुसार घोषणा गर्छु की म (मेडिकल प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएअनुसारको बच्चाको आमाको नाम) ले जन्माएको बच्चाको वुवा हुँ । मेरो बच्चा मृत जन्मेको/जन्मेपछि मरेको हो *।

(कर्मचारीको नाम)

मिति

*उपयुक्त हुने गरी मेटाउनुहोस्

पितृत्व विदाको भुक्तानीका लागि समय सिमा

• यदि कर्मचारीले पितृत्व विदा लिनुअघि रोजगारदातालाई चाहिने कागजात उपलब्ध गराएमा, रोजगारदाताले उनलाई पितृत्व विदा भुक्तानी -

1. पितृत्व विदा लिएपछि उनले पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने दिनभन्दा पछाडि नहुने गरी; वा

2. यदि कर्मचारीले रोजगारबाट अवकाश लिएमा, रोजगारबाट विश्राम लिएको 7 दिनभित्र ।

• यदि कर्मचारीले पितृत्व विदा लिएपछि चाहिने कागजात उपलब्ध गराएमा, रोजगारदाताले उनलाई पितृत्व विदा भुक्तानी -

1. कागजात उपलब्ध गराएपछि उनले पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने दिनभन्दा पछाडि नहुने गरी; वा

2. यदि कर्मचारीले रोजगारबाट अवकाश लिएमा, कागजात बुझाएको 7 दिनभित्र ।

C. अपराध र सजाय

कर्मचारीलाई पितृत्व विदा वा योग्य कर्मचारीलाई तलवी पितृत्व विदा नदिने रोजगारदाता सजायको भागिदार हुन्छ, बिदा नदिएको प्रमाणित भएमा हंगकंग डलर 50,000 को जरिवाना हुन सक्छ ।

D. ध्यान दिनुपर्ने अन्य बुँदाहरू

रोजगारदाता र कर्मचारीहरूलाई पितृत्व विदा वा तलवी पितृत्व विदा प्रदान गर्ने वा दावी गर्ने र बिदा दिने प्रयोजनका लागि रोजगारदाताको बच्चाको र आमाको व्यक्तिगत अभिलेख खुलाई र प्रयोगबारे उनीहरूको दायित्व व्यक्तिगत अभिलेख (गोपनीयता) अध्यादेश (क्याप. 486) अन्तर्गत हेर्नका लागि सल्लाह दिइन्छ । रोजगारदाताहरूले उनीहरूको कर्मचारीहरूलाई व्यक्तिगत अभिलेख खुलासा गर्नुअघि बच्चाको आमाको स्विकृति लिन सम्झाउन सक्छन् । थप केही प्रश्न भएमा, रोजगारदाता र कर्मचारीहरूले व्यक्तिगत अभिलेखका लागि गोपनीयता आयुक्तको कार्यालयसँग परामर्श गर्न सक्छन् ।

हरेक रोजगारदाताले जुनसुकै समयमा पनि हरेक कर्मचारीको अघिल्लो 12 महिनाको अवधीको रोजगारको पारिश्रमिक र रोजगार गरेको अबधिको रेकर्ड राख्नुपर्छ । साथै, उपयुक्त भएमा, रेकर्डमा कर्मचारीले लिएको पितृत्व विदाको अवधी(हरू) सहित यस्ता अवधी(हरू) को भुक्तानीको विवरण पनि समावेश गर्नुपर्छ ।

थप जानकारीको लागि

हटलाइन: २७१७१७७१ (यो हटलाइन “१८२३” नियन्त्रित छ)

गृहपृष्ठ ठेगाना: <http://www.labour.gov.hk>

कृपया जानकारीको लागि श्रम विभागमा रहेको श्रम संग सम्बन्धित बिभागको कार्यालयका व्यक्ति संग सम्पर्क राख्नु होला।: <http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Please note that according to the Employment (Amendment) (No. 3) Ordinance 2018, male employees with child born on or after 18 January 2019 are entitled to 5 days' paternity leave for each confinement of their spouse/partner if they fulfil other requirements as stipulated in law. If his child is born on or after 27 February 2015 but before 18 January 2019, the number of paternity leave days is 3 days.