एक संक्षिप्त मार्गदर्शिका

रोजगार (संशोधन) अध्यादेश 2010

A Concise Guide to the

Employment (Amendment) Ordinance 2010

(Hindi)

Labour Department

विषय वस्तु

प्राक्कथन	2
संशोधन अध्यादेश के अंतर्गत किए गए संशोधनों का सारांश	3
मुख्य प्रावधानों की मुख्य बातें	4
परिशिष्ट 1 उदाहरण	6
परिशिष्ट 2 पूछताछ	9

प्राक्कथन

यह पुस्तिका रोजगार (संशोधन) अध्यादेश 2010 (''संशोधन अध्यादेश'') द्वारा रोजगार अध्यादेश (''ईओ'') में किए गए बड़े परिवर्तनों को सरल शब्दों में प्रस्तुत करती है। ईओ के अधिक विवरण के लिए, कृपया श्रम विभाग द्वारा प्रकाशित ''रोजगार अध्यादेश हेतु संक्षिप्त मार्गदर्शिका'' देखें।

यह पुस्तिका तथा ''रोजगार अध्यादेश हेतु संक्षिप्त मार्गदर्शिका'' http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm से डाउनलोड की जा सकती है।

नोटः इस पुस्तिका में दी गई सूचअम केवल संदर्भ के लिए है। संशोधन अध्यादेश तथा ईओ विधि के व्याख्याध्ति प्रावधानों हेतु एकमात्र प्रमाणपुस्तिकाएं है। आप आगे के विवरण प्राप्त करने हेतु श्रम विभाग के निम्नलिखित पृष्ठ देख सकते हैं।

रोजगार (संशोधन) अध्यादेश 2010ः–

http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2010.htm

श्रोजगार अध्यादेश

http://www.labour.gov.hk/eng/legislat/contentB2.htm

संशोधन अध्यादेश के अंतर्गत किए गए संशोधनों का सारांश

संशोधन अध्यादेश का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों के हितों की अतिरिक्त सुरक्षा के लिए रोजगार अध्यादेश (''विनिर्दिष्ट अधिकार'' की व्याप्ति पर निम्न पाठ देखें) के अंतर्गत किसी कर्मचारी के श्रम न्यायाधिकरण (''एलटी'') या अल्प रोजगार दावा अधिनिर्णय बोर्ड (''एमईसीएबी'') द्वारा अधिनिर्णित मजदूरी तथा सांविधानिक हकों सहित किसी राशि के भुगतान में नियोक्ता की असफलता के संबंध में अपराध सृजित करना है।

नियोक्ता को एलटी या एमईसीएबी द्वारा यथादेशित अधिनिर्णीत राशि का भुगतान बिना विलंब करना चाहिए। संशोधन अध्यादेश के अंतर्गत, कोई नियोक्ता जो जानबूझ कर और बिना किसी उचित कारण के अधिनिर्णीत राशि का भुगतान उसके देय होने की तिथि के बाद 14 दिन के भीतर करने में विफल रहता है (परिशिष्ट 1 में उदाहरण 1 एवं 2 देखें) तो वह अभियोजन का पात्र होगा और दोष सिद्ध होने पर $350,000 का जुर्माना और 3 वर्ष के कारावास का भागी होगा।

प्रारंभन तिथि

संशोधन अध्यादेश 29 अक्तुबर 2010 से प्रभावी होगा, और एलटी अथवा एमईसीएबी द्वारा इसके प्रभावी होने की तिथि को अथवा उसके पश्चात किए गए अधिनिर्णय (इसके बाद ''न्यायाधिकरण के किसी अधिनिर्णय'' के रूप में) [नोट 1] पर लागू होगा (परिशिष्ट 1 में उदाहरण 3 देखें)।

(नोट 1) ''न्यायाधिकरण के किसी अधिनिर्णय'' – में श्रम न्यायाधिकरण अध्यादेश के अंतर्गत श्रम न्यायाधिकरण या अल्प रोजगार दावा अधिनिर्णय बोर्ड अध्यादेश के अंतर्गत अल्प रोजगार दावा अधिनिर्णय बोर्ड का कोई अधिनिर्णय, कोई आदेश या उसके द्वारा किए गए अधिनिर्णय के रूप में मान्य समझौता शामिल है।

मुख्य प्रावधानों की मुख्य बातें

संशोधित अध्यादेश किसी नियोक्ता की ओर से न्यायाधिकरण के अधिनिर्णय के अनुसार भुगतान में चूक पर लागू होता है, जब अधिनिर्णीत राशि संशोधन अध्यादेश द्वारा परिभाषित कोई विनिर्दिष्ट हकदारी रखती है।

I. ''विनिर्दिष्ट हकदारी'' की सीमाः

''विनिर्दिष्ट हक'' में मजदूरी तथा ईओ के अधीन दंड धाराओं द्वारा मजबूत किए गए सांविधानिक हक होते हैं जैसे मजदूरी, वर्षांत भुगतान, मातृत्व अवकाश वेतन, विच्छेदन भुगतान, दीर्घ सेवा भुगतान, बीमारी भत्ता, अवकाश वेतन, वार्षिक अवकाश वेतन के साथ साथ आवधिक भुगतान और ईओ के ''रोजगार संरक्षण'' के अंशाधीन किए गए अनुचित और गैर–कानूनी सेवा समाप्ति हेतु क्षतिपूर्ति।

II. न्यायाधिकरण द्वारा अधिनिर्णीत भुगतान में चूक एक दंडनीय अपराध है

यदि एक न्यायाधिकरण संशोधन अध्यादेश द्वारा परिभाषित किसी विनिर्दिष्ट हक (जैसेकि मजदूरी, वर्षात भुगतान, मातृत्व अवकाश वेतन तथा विच्छेदन भुगतान, इत्यादि) [नोट 2] के नियोक्ता द्वारा भुगतान की व्यवस्था देता है और नियोक्ता जो जानबूझ कर और बिना किसी उचित कारण के अधिनिर्णीत राशि का भुगतान उसके देय होने की तिथि के बाद 14 दिन के भीतर करने में विफल रहता है [नोट 3] (परिशिष्ट 1 में उदाहरण 1 एवं 2 देखें) तो वह अभियोजन का पात्र होगा और दोष सिद्ध होने पर $350,000 का जुर्माना और 3 वर्ष के कारावास का भागी होगा।

नया अपराध अधिनिर्माण के अधीन देय राशि के किसी भी भाग की चूक पर लागू पर लागू होता है। किश्तों में देय राशि के मामले में यह किसी किश्त या किश्त के अंश की चूक पर भी लागू होता है।

(अधिनिर्णीत राशि देय होते के पश्चात 14 दिन की अवधि कैसे निर्धारित करें) के संबंध में उदाहरण, संदर्भ हेतु, परिशिष्ट 1 में हैं

(नोट 2) जब तक कि कोई विरोधी साक्ष्य नहीं है, यदि न्यायाधिकरण के अधिनिर्णय में एक राशि के भुगतान की व्यवस्था दी जाती है किंतु यह संकेत नहीं दिया जाता है कि राशि में कोई विनिर्दिष्ट हक शामिल है अथवा नहीं और उस दावे में, जिसके संबंध में निर्णय दिया गया है, कोई विनिर्दिष्ट हक पूर्ण या अंश रूप में शामिल है, तो अधिनिर्णय विनिर्दिष्ट हक के भुगतान हेतु व्यवस्थाकारी मान्य होगा।

(नोट 3) यदि अधिनिर्णय में वह तिथि विनिर्दिष्ट नहीं की जाती है जिस तिथि पर अधिनिर्णीत राशि का भुगतान किया जाना है, तो वह राशि अधिनिर्णय की तिथि के पश्चात 14 दिनों के भीतर अदा की जानी चाहिए।

III. संशोधन अध्यादेश के अधीन नैगम निकाय के निदेशकों, साझीदारों का आपराधिक उत्तरदायित्व

जहां एक नैगम निकाय जानबुझकर तथा बिना किसी उचित उचित कारण के अधिनिर्णीत राशि का भुगतान इसके देय होने की तिथि के पश्चात 14 दिनों के भीतर करने में असफल रहता है तथा यह सिद्ध हो चुका है कि अपराध किसी निदेशक अथवा किसी अन्य उत्तरदायित्वपूर्ण व्यक्ति की सहमति अथवा मिलीभगत अथवा अपेक्षा के कारण हुआ है, तो वह व्यक्ति समान अपराध करता है। अधिकतम जुर्माना $350,000 तथा तीन वर्ष का कारावास है।

जहां एक कंपनी के साझेदार जानबुझकर तथा बिना किसी उचित उचित कारण के अधिनिर्णीत राशि का भुगतान इसके देय होने की तिथि के पश्चात 14 दिनों के भीतर करने में असफल रहता है तथा यह सिद्ध हो चुका है कि अपराध किसी अन्य साझेदार या कंपनी के प्रबंधन में किसी उत्तरदायित्वपूर्ण व्यक्ति की सहमति अथवा मिलीभगत अथवा अपेक्षा के कारण हुआ है, तो वह व्यक्ति समान अपराध करता है। अधिकतम जुर्माना $350,000 तथा तीन वर्ष का कारावास है।

उदाहरण

(क) "अधिनिर्णित राशि होने के पश्चात् 14 दिन की अवधि" का निर्धारण कैसे करें

[उदारहण 1] जब अधिनिर्णीत राशि एकमुश्त रूप में देय है:

एक नियोक्ता ने अपने कर्मचारी की सेना, रोजगार संविदा के अधीन निबंधन के अनुसार एक माह की सूचना देने के स्थान पर सूचना के बदले एक माह की मजदूरी $ 7,500 के भुगतान द्वारा, समाप्त करने हेतु सहमति दी है। वह बाद में राशि का भुगतान करने से इनकार कर देता है।

कर्मचारी श्रम विभाग के श्रम संपर्क प्रभाग में अपने नियोक्ता के विरुद्ध सूचना के बदले $ 7,500 मजदूरी का दावा प्रस्तुत करता है। आपसी बातचीत द्वारा विवाद सुलझ नहीं पाता है। तब कर्मचारी नियोक्ता के विरुद्ध सूचना के एवज में मजदूरी हेतु एक दावा अल्प रोजगार दावा अधिनिर्णिय बोर्ड़ ("एमईसीएबी") के समक्ष प्रस्तुत करता है। एमईसीएबी 8 नवंम्बर, 2010 को कर्मचारी के पक्ष में अधिनिर्णय करता है और उसी दिन अधिनिर्णय करता है। नियोक्ता को आदेश दिया जाता है कि कर्मचारी को सूचना के एवज में $ 7,500 मजदूरी का भुगतान 15 नवंबर, 2010 को अथवा उससे पूर्व कर दिया जाए।

नवंबर 2010

रवि	सोम	मंगल	बृह.	बृह	शुक्र	शनि
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	(15)	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1 दिस	2	3	4

भुगतान की अंतिम तिथि → 15

कुछ नहीं या देरी से भुगतान (30 नवंबर – 4 दिसंबर)

[छायांकित खाना] अधिनिर्णीत राशि देय होने के पश्चात 14 दिन की अवधि (जोकि 16 से 29 नवम्बर, 2010 तक है) दर्शाता है। कोई नियोक्ता जो जानबूझकर तथा बिना किसी उचित कारण इस अवधि के कालातीत होने से पूर्व भुगतान करने में असफल रहता है, एक अपराध करता है।

एक नियोक्ता, जो जानबूझकर तथा किसी उचित कारण के बिना $ 7,500की अधिनिर्णीत राशि इसके देय होने की तिथि (जो कि 15 नवंबर, 2010 है) के पश्चात् 14 दिन के भीतर अदा करने में विफल रहता है, एक अपराध करता है तथा अभियोजन का भागी है। दोश सिद्ध होने पर अधिकतम जुर्माना $ 350,000 और तीन वर्ष का कारावास है।

[उदाहरण 2] जब अधिनिर्णीत राशि किश्तों में देय है:

एक कर्मचारी $ 12,000 कमीशन के लिए अपने नियोक्ता के विरुद्ध श्रम न्यायाधिकरण ("एलटी") के समक्ष दावा प्रस्तुत करता है। पक्षगण 3 नवंबर, 2010 को हुई सुनवाई में एक समझौता करते हैं तथा नियोक्ता विवाद के पूर्ण एंव अंतिम निपटारे के रूप में कर्मचारी को दावा राशि का भुगतान 3 किश्तों में करने हेतु सहमत हो जाता है। एलटी निपटान समझौता अनुमोदित करता है और उसी दिन एक अधिनिर्णय कर देता है। अधिनिर्णीत राशि निम्नलिखित तिथियों को अथवा पूर्व अदा की जानी चाहिए:

किश्तों की संख्या	तिथि	भुगतान
प्रथम किश्त	17 नवंबर 2010	$ 4,000
दूसरत किश्त	17 दिसंबर 2010	$ 4,000
तीसरत किश्त	17 जनवरी 2011	$ 4,000

यदि नियोक्ता केवल पहली और दूसरी किश्त समय पर अदा कर कुल $ 8,000 का भुगतान करता है किन्तु $ 4,000 की तीसरी किश्त 31 जनवरी, 2011 (जोकि अधिनिर्णीत राशि की तीसरी किश्त देय होने के पश्चात् 14 दिन की अवधि के कालातीत होने की तिथि है) को अथवा पूर्व अदा करने में असफल रहता है, नियोक्ता एक अपराध करता है तथा अभियोजन का भागी है।

जनवरी 2011

रवि	सोम	मंगल	बृह.	बृह	शुक्र	शनि
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 फर	2	3	4	5

तृतीय इंस्टालेशन के भुगतान की अंतिम तिथि

कुछ नहीं या देरी से भुगतान

अधिनिर्णीत राशि की तीसरी किश्त देय होने के पश्चात् 14 दिन की अवधि (जोकि 18 से 31 जनवरी, 2011 तक है) दर्शाता है। कोई नियोक्ता जो जानबूझकर तथा किसी उचित कारण के बिना अवधि कालातीत होने से पूर्व भुगतान करने में असफल रहता है, एक अपराध करता है।

एक नियोक्ता जो जानबूझकर तथा किसी उचित कारण के बिना अधिनिर्णीत तीसरी किश्त देय होने की तिथि (जोकि 17 जनवरी, 2011 है) के पश्चात् 14 दिन की अवधि समाप्त होने की तिथि (जोकि 31 जनवरी, 2011 है) से पूर्व $ 4,000 की राशि का भुगतान करने में विफल रहता है, एक अपराध करता है तथा अभियोजन का भागी है। दोश सिद्ध होने पर अधिकतम जुर्माना $ 350,000 तथा 3 वर्श का कारावास है।

(ख) संशोधन अध्यादेश की प्रारंभ तिथि कैसे लागू करें

[उदाहरण 3] संशोधन अध्यादेश का लागू किया जाना:

एक कर्मचारी श्रम न्यायाधिकरण (''एलटी'') के समक्ष अपने नियोक्ता के विरूद्ध $ 35,000 राशि बतौर दीर्घ सेवा भुगतान हेतु दावा प्रस्तुत करता है तथा 3 नंवबर, 2010 को अपने पक्ष में एक अधिनिर्णय प्राप्त करता है। नियोक्ता को 17 नवंबर 2010 को अथवा पूर्व कर्मचारी को $ 35,000 राशि बतौर दीर्घ सेवा भुगतान अदा करने का आदेश दिया जाता है।

संशोधित अध्यादेश की शुरूआती तिथि

वर्ष 2010

रवि	सोम	मंगल	बृह.	बृह	शुक्र	शनि
24 अक्तू	25	26	27	28	(29)	30
31	1 नव	2	(3)	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	(17)	18	19	20

एलटी भुगतान की तिथि

भुगतान की अंतिम तिथि

चूंकि श्रम न्यायाधिकरण का निर्णय संशोधन अध्यादेश की प्रभावी तिथि के पश्चात किया गया है (जो कि 29 अक्टूबर, 2010 है), अतः इस वाद में संशोधन अध्यादेश की अधिनिर्णीत राशि इसके देय होने की तिथि (जोकि 17 नवंबर 2010 है) के पश्चात 14 दिनों के भीतर अदा करने में असफल रहता है, एक अपराध करता है तथा तथा अभियोजन का भागी है। दोष सिद्ध होने पर अधिकतम जुर्माना $ 35,000 और तीन वर्ष का कारावास है।

नोटः यद्यपि 29 अक्टूबर, 2010 से पूर्व न्यायधिकरण द्वारा किए गए अधिनिर्णय पर संशोधन अध्यादेश लागू नहीं है, यदि कोई नियोक्ता पर रोजगार अध्यादेश के अधीन अन्य अपराध किए जाने का संदेह है (जैसेकि मजदूरी अथवा दीर्घ सेवा भुगतान), श्रम विभाग उस नियोक्ता के विरूद्ध संबंधित अपराध के लिए, यदि पर्याप्त साक्ष्य मौजूद है, अभियोजन प्रारंभ करेगा।

पूछताछ

- श्रम विभाग के होमपेज : www.labour.gov.hk
- 24 घंटे की पूछताछ हॉटलाइन : 2717 1771
  (हॉटलाइन "1823" के द्वारा संचालित कि जाती हैं)
- श्रम विभाग का श्रम संपर्क डिविजन का कार्यालय हॉगकॉग
  http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

इस पुस्तिका को श्रम विभाग वेबपेज http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm से भी डाउनलोड किया जा सकता है

Labour Department

7/2011