

फौजदारी कावार्ही

यदि रोजगारी अध्यादेश (EO) उल्लंघन भएको शंकास्पद कुरा जाँचपडताल भएमा तथा सम्बन्धित कामदार अभियोगको साक्षी बस्न तयार भएमा, श्रम विभागले कामदारलाई साक्षी बयान दिनका लागि निम्त्याउँदछ र रोजगारी दावाका अनुसन्धान शाखालाई कागजात प्रमाणहरु पेश गर्नुपर्दछ। शाखाको अनुसन्धान अधिकृतले त्यसपछि अर्न्तवार्ताका लागि रोजगारदाता अथवा उसको प्रतिनिधीलाई, शंका गरिएको अपराधहरु, र त्यसको बचावमा सुनवाईका लागि सम्पूर्ण जानकारी प्रदान गर्दछ। अनुसन्धानको निष्कर्षमा, श्रम विभागको अभियोग शाखाले रोजगारदाताको विरुद्धमा अभियोग लागू हुन्छ या हुँदैन जाँच गर्दछ।

फौजदारी प्रक्रियाहरुमा, श्रम विभागले शंकाभन्दा बाहिर बसेर रोजगारदाताले रोजगारी अध्यादेश (EO) उल्लंघन गरेको हो भन्ने प्रमाण गर्नुपर्दछ। जटिल मामलाहरुको, यस विभागले कानूनी सल्लाह न्याय विभागसँग लिन सक्दछ। तसर्थ, रोजगारदाता केहिगरि अभियोगको यथेष्ट प्रमाण भए, या केहि मौकाहरु रोजगारदातालाई अभियोगी ठहर गर्न संभव हुन्छ या हुनसक्दैन भन्ने निर्भर पर्दछ।

यदि रोजगारदाता म्याजिस्ट्रेटको अदालतको पहिलो सुनवाईमा आफू दोषी ठहर भएमा, कामदारलाई अदालतको सुनवाईमा अभियोगको साक्षीका लागि उपस्थित बन्नु पर्दैन। यदि केहिगरि रोजगारदाताले दोषी नभएको जिकिर गरेमा, श्रम विभागको अभियोग शाखाले कामदारलाई लगत्तै पछि हुने सुनवाईमा गवाहीका लागि उपस्थित हुनका लागि व्यवस्था गर्नेछ।

कानूनको विपरीत तलब घटाएमा

कानूनतः प्राप्त हुने विदा नदिएमा

कानून विपरीत कामबाट बर्खास्त गरेमा

न्यूनतम ज्याला

प्रदान गरेमा

दीर्घकालीन सेवा वापतको भुक्तानी नदिएमा

रोजगारको रेकर्डहरु नराखेकोमा

सोधपुछहरु

सोधपुछका लागि, कृपया सम्पर्क:

☎ हटलाईन सोधपुछ : 2717 1771

हटलाईनलाई “१८२३ नागरिक सरल सम्पर्कद्वारा” सञ्चालन गरिन्छ।



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



व्यक्तिगत सोधपुछका लागि श्रम सम्पर्कहरुका शाखा:

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

6/F., Kowloon East Government Offices,
12 Lei Yue Mun 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 अधिकारको सुरक्षा गरौं र अभियोगपक्षको साक्षीका लागि अधि बढौं

रोजगारी अध्यादेशसँग सम्बन्धित देवानी तथा फौजदारी (अपराधिक)
अर्न्तगत कावार्हीको एउटा पुस्तिका



勞工處
Labour Department

Nepali Version

परिचय

यस जानकारी पुस्तिकाले रोजगारी अध्यादेश (EO) अर्न्तगत रोजगार (कामदार) हरुका लागि निर्धारण गरिएका प्रावधान अनुसार देवानी वा अपराधिक अभियोग दायर गर्ने प्रक्रियाहरुका प्रकृति एवं कार्यप्रणालीसम्बन्धि भिन्नतालाई सरलढंगबाट प्रस्ट्याउँदछ । यो पुस्तिकाको सहयोगबाट, हामी आशा गर्दछौं धेरै रोजगारवाला (कामदार) हरुले रोजगारी अध्यादेश (EO) विरुद्धका कार्यहरु उजुरी तथा सम्बन्धित मामलाहरुमा साक्षी बन्न हौसला प्रदान गर्नेछ अतः हामी रोजगारी अध्यादेश (EO) उल्लंघन गर्ने रोजगारदाताहरुका विरुद्धमा कानूनी कारवाही गर्न सक्नेछौं ।

रोजगारी अध्यादेश अर्न्तगत रोजगारवाला (कामदार) हरुको अधिकार एवं सुविधाहरु

रोजगारी अध्यादेश (EO) (हडकडको कानूनको अध्याय ५७) ले कामदारहरुको मातहत अर्न्तगत रोजगार सुविधाहरु र रोजगार सम्झौताहरु जस्तै ज्याला सुरक्षा, आराम दिनहरु, तलबी छुट्टीहरु, तलबी वार्षिक विदा, विमारी भत्ता, सुत्केरी सुरक्षा, अन्तिम भुक्तानी, दीर्घकालिन सेवा भुक्तानी र रोजगारी सुरक्षाका बारेमा विशेष व्यवस्था गरिएको छ । कुनै रोजगारदाता जसले रोजगारी अध्यादेशको (EO) उल्लंघन गर्छ उसलाई कामदारलाई देवानी अधिकारको मुद्दा अधिकारको मुद्दा लगाउन सक्दछ भने श्रम विभागले कानूनी कार्यवाही समेत गर्न सक्नेछ ।

ज्याला भुक्तान नर्गनु एउटा गम्भिर अपराध हो

रोजगारदाताले ढिलो ज्याला भुक्तान तथा न्यूनतम ज्याला प्रदान गर्ने मामलालाई श्रम विभागले गम्भिर धारणा राख्दछ । रोजगारी अध्यादेश (EO) अर्न्तगत तोकिएको, एउटा रोजगारदाताले आफ्नो कामदारलाई ज्याला प्रदान गर्ने सात दिनभित्र या रोजगार समाप्तिको अवधिभित्र ज्याला दिनुपर्दछ । यदि रोजगारदाताले त्यसो नगरेमा, कामदारको बाँकी रकमको ब्याज समेत तिर्नुपर्दछ । यदि रोजगारदाताले आफ्नो कामदारलाई सातदिन पश्चात् या ज्याला दिने समयको अन्त्यसम्म अथवा रोजगारीको अन्त्यसम्म ज्याला भुक्तान नगरेमा, कामदारले तुरुन्तै आफ्नो काम गर्ने स्थान नजिकैको श्रमिक सम्पर्क विभागको शाखा कार्यलयमा उजुरी गर्नुपर्दछ ।

रोजगारी अध्यादेश अनुसार, एउटा रोजगारदाता जसले स्वेच्छिक या कारणविना समयमा ज्याला भुक्तान नगरेमा, बाँकी रकमको ब्याज नतिरेमा, अभियोगको भागि बन्नसक्ने छ । ज्यालाको विरुद्ध (अपराधको निम्ति), रोजगारदातालाई त्यस अनुसार हेरेर अधिकतम जरिवाना \$350,000 तथा ३ वर्षका लागि (सम्मको) जेल सजाय तोकिएको छ । ब्याज नतिर्नेका लागि, उसलाई त्यसअनुसार अधिकतम जरिवाना \$10,000 सम्म तोकिएको छ ।

कामदारले यदि आफ्नो अधिकार यथाशिघ्र दावा नगरेमा उसको अधिकार संकटमा पर्नसक्दछ ¹ । यदि ज्यालाको म्याद गुज्रिएको एकमहिनाभित्रमा कामदारलाई ज्याला भुक्तानी नभएमा, उसको रोजगारको करारनामा रोजगारदाताले समाप्त गरेको ठान्न सकिनेछ र यस्तो अवस्थामा बर्खास्त गरेबापत पाउने भुक्तानी रकम रोजगारदातासँग दावा गर्न सकिनेछ । कामदारले उक्त अधिकारको कानूनी अभ्यासको रोजगारदातालाई जानकारी दिईएको हुनुपर्दछ ।

कानूनतः प्राप्त पेशागत सुविधाहरु तथा सम्बन्धित जरिवानाहरु रोजगारी अध्यादेश (EO) उल्लंघन गरेबापत, कृपया श्रम विभागद्वारा प्रकाशित "रोजगारी अध्यादेशको संक्षिप्त जानकारी" (A Concise Guide to the Employment Ordinance) हेर्नुहोला ।

श्रमिक विभागको कारवाहीको सञ्चालन

रोजगारी अध्यादेशको (EO) उल्लंघन गरेको खण्डमा श्रम विभागले सम्बन्धित पक्षलाई कडा कारवाही गर्दछ । कामदारलाई बाँकी रहेको ज्याला रोजगारदाताबाट दिलाउनुको अलावा, विभागले रोजगारी अध्यादेश (EO) उल्लंघन गर्ने रोजगारदाताको विरुद्धमा यथेष्ट प्रमाणहरु भएमा र सम्बन्धित कामदार अभियोगको साक्षी बस्न तयार भएमा अभियोग चलान गर्नसक्दछ । त्यस गरेमा, अभियोगको साक्षी का लागि अघि आउनको लागि हामी जोडदार अनुरोध गर्दछौं । त्यसो गरेमा रोजगारी अध्यादेश (EO) उल्लंघन गर्ने रोजगारदाताहरुको विरुद्धमा अभियोग चलान गर्न सक्नेछौं ।

¹ उदाहरणः अन्त्यमा यदि रोजगारदाता दिवालियापनको अवस्थामा पुगेमा, उसको कामदारहरुले कृपाको रूपमा दिइएको भुक्तानको निम्ति दिवालियापन सुरक्षाकोष (Protection of Wages on Insolvency Fund) मा आवेदन गर्नसक्छन् । बाँकी रकम पाउनुपर्ने दया भुक्तानी कोषको अधिकतम रकम ३६,००० छ र त्यसले रोजगारीको आखिरी मितिभन्दा चार महिना अगाडिको रोजगारीको अवधिसम्मलाई मात्रै समेट्दछ । कुनैपनि कामदारले शिघ्र आफ्नो हकदावी नगरेको खण्डमा उसको बाँकी ज्यालाको सम्पूर्ण दावा भर्पाई नहुन पनि सक्दछ । सोही समयमा कोषबाट दिवालियापन भुक्तानीको लागि कामदारले रोजगारको आखिरी दिनबाट ६ महिना भित्रसम्ममा कोष अगाडी आवेदन पेश गरिसक्नुपर्नेछ । श्रम विभागले ढिलो प्राप्त आवेदनलाई स्विकार गर्ने छैन ।

देवानी तथा फौजदारी अभियोगका भिन्नताहरु

रोजगारी अध्यादेश (EO) अर्न्तगत दुवैको प्रकृति तथा प्रक्रियाहरुमा आ-आफ्नै सम्बन्ध अनुरूप देवानी अधिकार तथा फौजदारी अधिकारहरुमा भिन्नता छन् । देवानी अधिकारका लागि, कामदारले आफ्नो रोजगारदाताको विरुद्धमा हकदावी उजुरी गर्न सक्दछ र रोजगारदाताले आफ्नो कामदारको विरुद्धमा यदि फौजदारी दावा अदालतबाट सञ्चालन भएको छ भने, साधारणतया

बचाउपक्षले हकदावीपक्षलाई भुक्तानी दिनुपर्छ या पर्देन भन्ने सन्दर्भमा (सानो रोजगार दावीको निर्णय गर्ने मण्डल (Minor Employment Claims Adjudication Board) अथवा श्रम अदालत (Labour Tribunal) ले निर्धारण गर्दछ । देवानी अधिकार संभावनाको आधारमा निर्भर पर्दछ । फौजदारीको प्रक्रियाहरु, यो श्रम विभागले रोजगारीको अवस्थाको उल्लंघनको आधारमा रोजगारदाताको विरुद्धमा अभियोग चलाउँदछ । दोषी ठहराएमा रोजगारदातालाई सजाय तोकिएको छ । यदि जरिवाना तोकिएमा, त्यो रकम सरकारलाई भुक्तानी जानेछ । फौजदारी मामला रोजगारी अध्यादेश उल्लंघन सम्बन्धित साधारणतया म्याजिस्ट्रेटको अदालतमा सुनवाई हुन्छ । अभियोगका लागि एउटा आवश्यक प्रमाणको मापदण्ड शंकाको आधारभन्दा बाहिर हुनुपर्दछ ।

कामदारहरुको देवानी अधिकार

यदि कामदारले आफ्नो रोजगारदाताको विरुद्धमा रोजगारी अध्यादेश (EO) अथवा उसको करारनामा अर्न्तगत हकदावी गर्न चाहान्छ, उसले श्रम सम्पर्क शाखा श्रम विभागबाट सहयोग लिन सक्दछ । यस विभागले कामदार तथा रोजगार दुवैलाई मध्यस्थकर्ताको सेवा प्रदान गर्न सक्दछ ।

यदि कामदार तथा रोजगारदाता सम्झौतामा आईपुग्न सकेनन्, सम्झौता अधिकारीले हकदावीकर्ताको अनुरोधमा, न्यूनतम रोजगारी अधिकार न्याय विभाग (Minor Employment Claims Adjudication Board or the Labour Tribunal) अथवा श्रम अदालतमा मुद्दा दर्ता गर्ने सुझाव प्रदान गर्दछ, दावा गरेको रकम कति सहभागि छ त्यस अनुरूप भर पर्दछ । न्याय निरूपण अंगले हकदावीकर्ताको पक्षमा कति हक पर्छ यदि पर्छ भने, कति रकम हकपर्छ भन्ने निर्धारण गर्दछ ।