

अपने रोजगार की स्थिति स्पष्ट करें और अपने अधिकारों और लाभों की रक्षा करें



श्रम विभाग

Clarify Your Employment Status
Protect Your Rights and Benefits
(Hindi Version)

अपने रोजगार की स्थिति स्पष्ट करें और अपने अधिकारों और लाभों की रक्षा करें

गलतफहमी या विवाद से बचने के लिए, अनुबंध में प्रवेश करने से पहले, संबंधित व्यक्तियों को स्पष्ट रूप से उनके इरादों के अनुसार उनकी सहयोग की स्थिति को समझना चाहिए और उनकी पहचान स्पष्ट करनी चाहिए कि चाहे वे एक अनुबंध में प्रवेश करने से पहले एक कर्मचारी या एक ठेकेदार / स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में लगे हों। इससे आपसी अधिकार और लाभ सुरक्षित हो सकते हैं।

" एक कर्मचारी" , " एक ठेकेदार या स्व नियोजित व्यक्ति " के बीच का अंतर

- "एक कर्मचारी" को "एक ठेकेदार या एक स्व-नियोजित व्यक्ति" से अलग करने के लिए कोई एक निर्णायक परीक्षण नहीं है। इन दोनों पहचानों को अलग करने के लिए, इस मामले के सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। इसके अलावा, एक विशेष कारक को कितना महत्वपूर्ण होना चाहिए इसका कोई कठोर नियम नहीं है। सामान्य महत्वपूर्ण कारकों में शामिल है:

- काम की प्रक्रिया, काम करने के समय और विधि पर नियंत्रण
- कार्य करने का सामान, उपकरण और सामग्री का स्वामित्व और प्रावधान
- निवेश और प्रबंधन जिम्मेदारियों के साथ क्या व्यक्ति अपने खाते पर व्यवसाय कर रहा है
- व्यक्ति को उचित रूप से नियोक्ता संगठन का हिस्सा माना जाता है
- क्या वह व्यक्ति काम में सहायता करने के लिए सहायकों को काम पर रखने के लिए स्वतंत्र है
- व्यापार में वित्तीय जोखिम को उठाना (उदाहरण के लिए लाभ की संभावना या हानि का जोखिम)
- बीमा और कर की जिम्मेदारियाँ

- संबंधित व्यापार या पेशे की परंपरागत संरचना और प्रथा
 - अन्य कारक जिन को अदालत प्रासंगिक समझती है
-
- चूंकि प्रत्येक मामले में वास्तविक परिस्थितियां भिन्न हैं, इसलिए किसी विवाद के मामले में अंतिम व्याख्या अदालत के पास होगी।

कर्मचारी को ध्यान देना चाहिए

- रोजगार अनुबंध में प्रवेश करने से पहले एक कर्मचारी को यह पता होना चाहिए कि उसका नियोक्ता कौन है। यदि आवश्यक हो, रोजगार के प्रारंभ होने से पहले, कर्मचारी नियोक्ता से रोजगार अध्यादेश (EO) के अनुसार रोजगार की शर्तों के बारे में लिखित जानकारी के लिए एक लिखित अनुरोध कर सकता है। कर्मचारी को महत्वपूर्ण दस्तावेजों को भी रखना चाहिए जैसे कि कर डिमांड नोट्स, उपस्थिति कार्ड और मजदूरी रिकॉर्ड आदि।
- इससे पहले कि कोई कर्मचारी अपनी ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति की स्थिति को बदले, उसे सावधानी से इसके लाभ तथा हानि का मूल्यांकन करना चाहिए, रोजगार के अधिकार और लाभ सहित जिसे वह इस तरह के बदलाव के कारण खो सकता है।
- एक नियोक्ता को कर्मचारी की सहमति के बिना अपने कर्मचारी की स्थिति को ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति में नहीं बदलना चाहिए। अन्यथा, कर्मचारी, परिस्थितियों के आधार पर, EO के तहत रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुचित बदलाव के लिए अपने नियोक्ता के खिलाफ प्रतिकार के लिए दावा कर सकता है। इसके अलावा, कर्मचारी अपने नियोक्ता के खिलाफ सामान्य कानून के तहत अनुचित बर्खास्तगी के आधार पर समाप्ति मुआवजे का दावा भी कर सकता है।
- यदि कोई कर्मचारी मौलिक रूप से संदेह करता है कि नियोक्ता ने एक वैध कर्मचारी मुआवजा बीमा पॉलिसी नहीं ली है, तो उसे जितनी जल्दी हो सके श्रम विभाग को सूचित करना चाहिए। इसके अलावा, कर्मचारियों की मुआवजा बीमा केवल कर्मचारियों पर ही लागू है। एक ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति को अपने स्वयं के लिए पर्याप्त सुरक्षा के साथ एक व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी लेने पर विचार करें

**"कर्मचारी" और "ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति" द्वारा प्राप्त अधिकारों और लाभों में
कुछ अंतर**

अधिकार और लाभ	कर्मचारी ^{Note 1}	ठेकेदार या स्व- नियोजित व्यक्ति
EO के तहत बुनियादी सुरक्षा के लिए हकदार। यदि "निरंतर अनुबंध" ^{Note 2} के तहत हैं, तो रोजगार लाभ के भी हकदार हैं जैसे कि भुगतानीय वार्षिक छुट्टी, वैधानिक छुट्टी भुगतान, बीमारी भत्ता, विच्छेद भुगतान या लंबी सेवा भुगतान आदि।	✓	X
वैधानिक न्यूनतम वेतन सहित, न्यूनतम मजदूरी अध्यादेश के तहत सुरक्षा के लिए हकदार हैं	✓	X
बीमारी की छुट्टी और काम के दौरान लगी चोटों से मुआवजे सहित, कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश के तहत सुरक्षा के लिए हकदार हैं	✓	X
<u>नियोक्ता के योगदान</u> सहित, अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश के तहत सुरक्षा के लिए हकदार हैं	✓	X ^{Note 3}

नोट 1 व्यक्तिगत अध्यादेशों के आवेदन के अनुसार, कृपया संबंधित पत्रक देखें।

नोट 2 एक कर्मचारी जिसे चार सप्ताह या उससे अधिक समय से एक ही नियोक्ता द्वारा लगातार नियोजित किया गया है, प्रत्येक सप्ताह में कम से कम 18 घंटे काम करने को एक निरंतर अनुबंध के तहत नियोजित माना जाता है।

नोट 3 एक ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति को अनिवार्य भविष्य निधि योजना में नामांकित होना चाहिए और अपने आप योगदान करना चाहिए।

नियोक्ता को ध्यान देना चाहिए

- एक नियोक्ता को कर्मचारी की सहमति के बिना अपने कर्मचारी की स्थिति को एक ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति में नहीं बदलना चाहिए। अन्यथा, कर्मचारी, परिस्थितियों के आधार पर, EO के तहत रोजगार अनुबंध की शर्तों में अनुचित बदलाव के लिए अपने नियोक्ता के खिलाफ प्रतिकार का दावा कर सकता है।
- नियोक्ता को किसी व्यक्ति को ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में कार्य देने के लिए अनुबंध में प्रवेश करने से पहले शामिल जोखिमों का सावधानीपूर्वक मूल्यांकन करना चाहिए। संक्षेप में यदि एक नियोक्ता-कर्मचारी संबंध मौजूद है, भले ही श्रमिक को ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति कहा जाता है या अनुबंध में स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में लेबल किया गया है, नियोक्ता को अभी भी संबंधित कानून के तहत अपनी जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए आवश्यक है कि जिस श्रमिक को स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में गलत लेबल किया गया है उसको वैधानिक लाभ प्रदान करे। इसके अलावा, नियोक्ता संबंधित कानून के तहत आपराधी के रूप में उत्तरदायी हो सकता है।

संदर्भित न्यायालय के मामले

मामला 1

श्री POON एक एयर-कंडीशनिंग कार्यकर्ता थे। उन्होंने एयर-कंडीशनर के स्थापन के दौरान एक दुर्घटना में अपनी बाईं आंख की दृष्टि के आंशिक नुकसान का सामना किया। अनुबंधित कंपनी ने श्री POON को एक स्व-नियोजित व्यक्ति माना और कार्यस्थल पर उनकी चोट के लिए उन्हें

मुआवजे का भुगतान करने से इनकार कर दिया। इसलिए श्री POON ने अदालत में दावा किया। जिला न्यायालय और पुनरावेदन का उच्च न्यायालय द्वारा अपने मामले की सुनवाई के बाद श्री POON ने सुनवाई के लिए अंतिम पुनरावेदन का न्यायालय में अपील की। अंतिम पुनरावेदन की अदालत ने अंततः निर्णय लिया कि श्री POON प्रतिवादी कंपनी का कर्मचारी था और प्रतिवादी कंपनी को काम पर उसकी चोट के लिए उसे मुआवजा देना होगा। निर्णय के आधार निम्नानुसार थे:

1. चूंकि एयर-कंडीशनिंग व्यवसाय प्रतिवादी कंपनी का था, इसलिए श्री POON को कोई वित्तीय जोखिम नहीं था। उन्हें केवल निर्धारित दैनिक पारिश्रमिक प्राप्त हुआ है। जब भी किसी वस्तु को काम के उद्देश्य से खरीदा गया था या काम के लिए की गई यात्रा के खर्च थे, तो उसकी प्रतिपूर्ति प्रतिवादी कंपनी द्वारा की गई थी;
2. प्रतिवादी कंपनी तय करती थी कि कौन से काम श्री POON को सौंपे जाने चाहिए और उन्हें निर्धारित दैनिक दर, और अतिरिक्त समय के वेतन का भुगतान किया जाता था। चूंकि श्री POON एक कुशल एयर-कंडीशनिंग कार्यकर्ता थे, उन्हें काम करने के तरीके पर पर्यवेक्षण की आवश्यकता नहीं थी;
3. प्रतिवादी कंपनी ने अधिकांश उपकरणों को उपलब्ध करवाया;
4. श्री POON ने व्यक्तिगत तौर पर उस काम को किया जो उन्हें सौंपा गया था। उन्होंने किसी से किराए पर मदद नहीं ली;
5. तथ्य यह है कि श्री POON प्रतिवादी कंपनी और अन्य कंपनियों के लिए एक ही समय में आकस्मिक आधार पर काम करते थे, कानून के तहत उनके मुआवजे के अधिकार को प्रभावित नहीं करता;
6. हालांकि श्री POON ने अनिवार्य भविष्य निधि के प्रयोजनों के लिए खुद को एक स्व-रोजगारित व्यक्ति बताया था, वस्तुनिष्ठ तथ्य दृढ़ता से समर्थन करते हैं कि दोनों प्रक्षों के बीच नियोक्ता-कर्मचारी का संबंध था। प्रतिवादी कंपनी को अपने कानूनी दायित्वों को पूरा करना होगा।

मामला 2

श्री LEUNG ने मेनलैंड और हांगकांग क्रॉस-बॉर्डर लॉरी ड्राइवर के रूप में प्रतिवादी कंपनी के साथ "परिवहन कार्य के लिए उप-अनुबंध समझौता" में प्रवेश किया। उनके संबंध की समाप्ति पर, श्री LEUNG ने प्रतिवादी कंपनी के खिलाफ दावा दायर किया, लेकिन बाद में प्रतिवादी ने उन पर आरोप लगाया है कि श्री LEUNG उनके कर्मचारी नहीं थे।

लेबर ट्रिब्यूनल ने पाया कि श्री LEUNG प्रतिवादी कंपनी का कर्मचारी था और इसलिए उसे दावा करने की अनुमति दी। प्रतिवादी कंपनी ने निर्णय के खिलाफ अपील दायर की, लेकिन उच्च न्यायालय ने अपील को खारिज कर दिया और फैसला सुनाया कि श्री LEUNG प्रतिवादी कंपनी का कर्मचारी था। निर्णय के आधार निम्नानुसार थे:

1. श्री LEUNG द्वारा चालित लॉरी, प्रतिवादी कंपनी द्वारा प्रदान की गई थी;
2. श्री LEUNG को व्यापार में कोई भी निवेश करने या किसी भी वित्तीय जोखिम को उठाने की आवश्यकता नहीं थी। प्रतिवादी कंपनी लॉरी के रखरखाव और श्री LEUNG के काम से संबंधित सभी व्यय, पार्किंग फीस और क्रॉस-बॉर्डर लॉरी ड्राइवर पंजीकरण फीस सहित, आदि के भुगतान के लिए जिम्मेदार थी;
3. श्री LEUNG को अपने स्वयं के सहायक को किराए पर रखने की अनुमति नहीं थी;
4. प्रतिवादी कंपनी ने कार्य प्रक्रियाओं पर नियंत्रण का प्रयोग किया। उदाहरण के लिए, श्री LEUNG को सीमा पार करने से पहले प्रतिवादी कंपनी से निर्देश प्राप्त करना पड़ता था और छुट्टी लेने के लिए प्रतिवादी कंपनी को सूचित करना पड़ता था। प्रतिवादी कंपनी ने समय-समय पर काम के निर्देश भी जारी किए;

5. जबकि श्री LEUNG स्वयं आदेश प्राप्त करने के हकदार थे और समझौते के तहत अपनी सहमति के साथ प्रतिवादी कंपनी की लॉरी का इस्तेमाल कर सकता थे, न्यायाधीश ने बताया कि प्रतिवादी कंपनी द्वारा सौंपे गए कार्य ने श्री LEUNG के समय का बड़ा हिस्सा ले लिया था। वास्तव में, श्री LEUNG ने कभी भी निजी आदेश नहीं लिया था;
6. इस तथ्य के बावजूद कि प्रतिवादी कंपनी ने न तो किसी एम पी एफ का योगदान दिया और न ही श्री LEUNG को कोई वार्षिक छुट्टी या वैधानिक अवकाश दिया, और उन्हें दी गई रकम को कर विवरण में "गैर-कर्मचारी को भुगतान" के रूप में दिया गया दर्शाया है; न्यायाधीश ने बताया कि इस तरह की व्यवस्था ने दोनों पार्टियों के बीच एक रोजगार संबंध के उद्देश्य की तस्वीर को बदल नहीं दिया है।

<मामला नं.: HCLA43/2006>

मामला 3

श्री LO ने तीन प्रतिवादी स्वामित्व वाले सैलून में हेयर स्टाइलिस्ट सहायक के रूप में काम किया। समाप्ति पर, उन्होंने नोटिस के बदले भुगतान, वार्षिक अवकाश वेतन, आदि का दावा किया। लेबर ट्रिब्यूनल ने पाया कि प्रतिवादियों को वस्तुओं का भुगतान करना चाहिए। प्रतिवादियों ने इस तथ्य के खिलाफ उच्च न्यायालय में अपील की, आरोप लगाया कि श्री LO एक स्व-नियोजित व्यक्ति थे और इस प्रकार वह EO के तहत अधिकार और लाभ के हकदार नहीं थे। सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखते हुए, उच्च न्यायालय ने अपील को खारिज कर दिया और कहा कि श्री LO एक कर्मचारी थे। निर्णय के आधार इस प्रकार थे:

1. श्री LO के काम पर प्रतिवादी का नियंत्रण था। उदाहरण के लिए, हर दिन श्री LO को समय पर आना और जाना पड़ता था, और रिकॉर्ड से पता चलता है कि वह काम पर समय से आए

और गए; श्री LO को बीमारी के कारण उनकी अनुपस्थिति के लिए प्रतिवादी को सूचित करना पड़ता था;

2. श्री LO को अपने स्वयं के सहायकों को रखने की अनुमति नहीं थी;
3. प्रतिवादियों ने प्रयुक्त उपकरण और सामग्री प्रदान की। श्री LO की निवेश, प्रबंधन या संचालन में कोई लागत नहीं थी, और कोई वित्तीय जोखिम भी नहीं उठाया;
4. भले ही श्री LO को दोनों पक्षों द्वारा हस्ताक्षरित लिखित समझौते में एक स्व-नियोजित व्यक्ति के रूप में लेबल किया गया था, कि प्रतिवादी ने उनके लिए न तो MPF की व्यवस्था की और न ही नियोक्ता के रूप में उनके लिए कर रिटर्न दाखिल किया, अदालत ने कहा कि इस तरह के समझौते से नियोक्ता-कर्मचारी संबंध को खारिज नहीं किया जा सकता है और इस संबंध को परिस्थितिजन्य साक्ष्य के रूप में देखा जाना चाहिए।

<मामला नं.: HCLA43/2015>

इस पत्रक का उद्देश्य "कर्मचारी" और "ठेकेदार या स्व-नियोजित व्यक्ति" के बीच अंतर को उजागर करना है। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि कानून के प्रावधानों की व्याख्या और अदालत के मामलों का उल्लेख करने के लिए प्रासंगिक नियम और अदालत के निर्णय ही एकमात्र अधिकार रहते हैं

पूछताछ और शिकायत

"कर्मचारी" और "ठेकेदार या स्वयं-नियोजित व्यक्ति" के बीच अंतर के बारे में और अधिक पूछताछ के लिए, आप

- पूछताछ हॉटलाइन को कॉल करें: 2717 1771 (हॉटलाइन को "1823" द्वारा संचालित किया जाता है)
- श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग के कार्यालय में जाएँ
- श्रम विभाग की वेबसाइट पर जाएँ: www.labour.gov.hk

यदि नियोक्ता प्रासंगिक कानून के तहत अपने दायित्वों को पूरा करने में विफल रहता है, कर्मचारी श्रम विभाग शिकायत हॉटलाइन को 2815 2200 पर कॉल कर सकते हैं (सूचना विश्वास सहित संभाली जाएगी), श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग के कार्यालय में व्यक्तिगत रूप से सहायता प्राप्त कर सकते हैं।

श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग के कार्यालय

HONG KONG	
<p>Hong Kong East 12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p>Hong Kong West 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
KOWLOON	
<p>Kowloon East UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p>Kowloon West Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p>Kowloon South 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p>Kwun Tong Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
NEW TERRITORIES	
<p>Tsuen Wan 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p>Kwai Chung 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p>Tuen Mun Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p>Shatin & Tai Po Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

नवंबर 2019