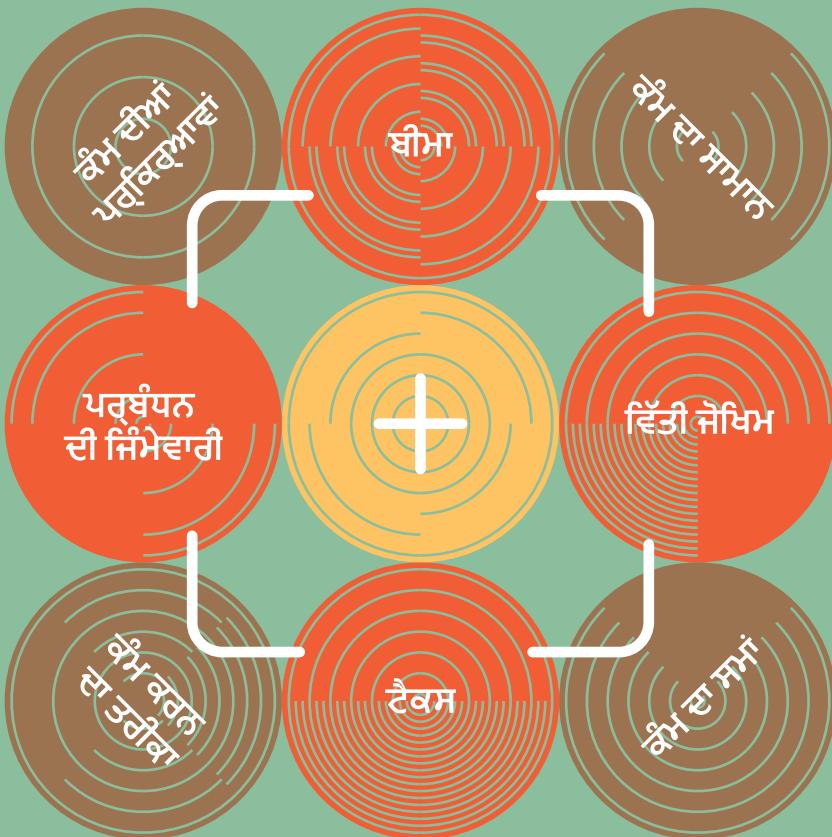


# ਆਪਣੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰੋ

(Punjabi Version)



勞工處  
Labour Department

# ਪਰਮਤਾਵਨਾ

ਸੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਹੀ, ਆਪਣੀ ਅਭਿਲਾਸ਼ਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲੋਕ ਲੋਬਰ ਬਾਜ਼ਾਰ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇਆਪ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਭੁਝ ਲੋਕ ਵਧੇਰੇ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਪਰਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭ ਪਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ/ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੂਚਨਾ ਅਤੇ ਸੰਚਾਰ ਤਕਨੀਕ ਦੇ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਨਾਲ, ਜਨਤਾ ਦੇ ਸਦੱਸ਼ ਵੈਬਸਾਈਟਾਂ ਜਾਂ ਮੋਬਾਈਲ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ (ਡਿਜੀਟਲ ਪਲੇਟਫਾਰਮ) ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਹੋਰ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਦੀ ਪਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਪਣੀ ਪਛਾਣ ਨੂੰ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ / ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਹੋ। ਇਸ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਗਲਤਫ਼ਹਿਮੀ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਤੋਂ ਬਚਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

## ਇੱਕ “ਕਰਮਚਾਰੀ” ਅਤੇ “ਸਵੈ-ਰਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ” ਦੁਆਰਾ ਪਰਾਪਤ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅੰਤਰ

ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਲਾਭ	ਕਰਮਚਾਰੀ	ਸਵੈ-ਰਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ /ਠੇਕੇਦਾਰ
ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਆਵਜਾ ਆਰਡੀਨੈਸ ਅਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਆਰਡੀਨੈਸਾ, EO ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਲਾਭ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ	✓	✗
ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਰੋਵਿੰਡੈਟ ਫੰਡ ਸਕੀਮ ਆਰਡੀਨੈਸ ਦੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਨਾ ਵਿੱਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਰੋਵਿੰਡੈਟ ਫੰਡ (MPF) ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ	✓ <sup>2</sup>	✓ <sup>3</sup>

1 ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਆਰਡੀਨੈਸਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਕਰਿਪਾ ਕਰਕੇ ਸੰਬੰਧਤ ਪਰਚੇ ਵੇਖੋ।

2 ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਰਾਵੀਡੈਟ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਦੇ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

3 ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਰਾਵੀਡੈਟ ਫੰਡ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਕਰਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

# ਇੱਕ “ਕਰਮਚਾਰੀ” ਅਤੇ “ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ” ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਫਰਕ ਕਰਨਾ

ਇੱਕ “ਕਰਮਚਾਰੀ” ਨੂੰ “ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ” ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਟੈਸਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਦੇ ਪਛਾਣਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹੋ ਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲੇ ਕਿ ਕੋਈ ਖਾਸ ਕਾਰਕ ਕਿੰਨਾ ਮਹਤਵਪੂਰਣ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਮਹਤਵਪੂਰਣ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:



ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਪਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਢੰਗ ਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ



ਕੰਮ ਦੇ ਉਪਕਰਣ, ਅੱਜਾਰ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਦੀ ਮਲਕੀਅਤ ਅਤੇ ਪਰਬੰਧ



ਕੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਿਵੇਸ਼ ਅਤੇ ਪਰਬੰਧਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਆਪਨੇ ਖਾਤੇ ਤੋਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ



ਕੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ



ਕੀ ਵਿਆਕਤੀ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਾਇਕਾਂ  
ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੈ



ਕਾਰੋਬਾਰ ਉੱਤੇ ਵਿੱਤੀ ਜੋਖਮ ਦਾ ਭਾਰ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲਾਭ ਦੀ  
ਕੋਈ ਸੰਭਾਵਨਾ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਜੋਖਮ)



ਬੀਮਾ ਅਤੇ ਟੈਕਸ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ



ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਪੇਸ਼ੇ ਦੀ ਪਰੰਪਰਾਗਤ ਸੰਰਚਨਾ  
ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਾਵਾਂ



ਹੋਰ ਕਾਰਕ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਢੁਕਵੀ ਸਮਝਦੀ ਹੈ

ਕਿਉਂਕਿ ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਸਲ ਗਲਾਤ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਵਿਵਾਦ ਦੀ  
ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅੰਤਮ ਵਿਆਖਿਆ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕੋਲ ਰਹੇਗੀ।

# ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੱਥ

- ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਪਛਾਨ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਮਾਲਕ ਕੌਣ ਹੈ। ਜੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਰਜ਼ਗਾਰ ਸੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਸ (EO) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੁਰਤਾਂ ਬਾਰੇ ਲਿਖਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਹਤਵਪੂਰਨ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਟੈਕਸਟ ਡਿਮਾੰਡ ਨੋਟਸ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਰਿਕਾਰਡ ਆਦਿ ਵੀ ਆਪਣੇ ਕੋਲ ਰਖਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।
- ਜੇਕਰ ਦੋਵੇਂ ਪਾਰਟੀਜ਼ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ, ਦੋਵੇਂ ਪਾਰਟੀਜ਼ ਨੂੰ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਢਾਇਦੇ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵੱਖ ਵੱਖ ਪਛਾਣਾਂ ਦੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਨਜ਼ਰਿਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚ ਮਹਤਵਪੂਰਣ ਅੰਤਰ ਦੇ ਨਾਲ, ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਜੋਖਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਦੇਖਭਾਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।



ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਇਕਤਰਫ਼ਾ ਰੂਪ ਤੋਂ ਆਪਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੇ ਆਧਾਰ ਤੇ, EO<sup>4</sup> ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸੁਰਤਾਂ ਦੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਪਰਿਵਰਤਨ ਲਈ ਆਪਨੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦਾਅਵਾ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

- 4 ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਮਹਤਵਪੂਰਣ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਚਨਾਤਮਕ ਬਰਖਾਸਤਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਆਪਨੇ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਟਰਮਿਨੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁਆਵਜੇ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

# ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੱਥ

ਜੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਾਲਕ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਸਤਾ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਰੁਜਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕਗਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਲੇਬਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਰੁਜਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਸੰਬੰਧਤ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਿਛਾਖੜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇ, ਜਿਸਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਵੈ-ਰੁਜਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਝੂਠਾ ਲੇਬਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੰਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਲਾਭ ਦੀਆਂ ਵਸਤੂਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੁਜਗਾਰਦਾਤਾ ਅਪਰਾਧਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।



ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਸੱਕ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾਤਾ ਨੇ ਵੈਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬੀਮਾ ਪਾਲਿਸੀ ਨਹੀਂ ਲਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾਤਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰੁੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਸਿਕਾਇਤ ਹੌਟਲਾਈਨ 2815 2200 ਤੇ ਕੱਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਭਰੋਸੇ ਨਾਲ ਸੰਭਾਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬੀਮਾ ਸਿਰਫ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ/ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਢੁਕਵੀਂ ਕਵਰੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਦੁਰਘਟਨਾ ਬੀਮਾ ਪਾਲਿਸੀ ਲੈਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

# ਸੰਦਰਭ ਕੋਰਟ ਕੇਸ

## ਕੇਸ 1



ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਇੱਕ ਏਅਰ ਕੰਡੀਸ਼ਨਿੰਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਏਅਰ ਕੰਡੀਸ਼ਨਰ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਹੋਏ ਇੱਕ ਹਾਦਸੇ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਖੱਬੀ ਅੱਖ ਦੀ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਖਰਾਬ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਠੇਕੇਦਾਰੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਵੈ- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਕੰਮ ਤੇ ਲਗੀ ਉਸਦੀ ਸੱਟ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੇ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਅਪੀਲ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉਨਹਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੇ ਕੋਰਟ ਅੰਫ ਫਾਈਨਲ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ। ਕੋਰਟ ਅੰਫ ਫਾਈਨਲ ਅਪੀਲ ਨੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਉਸਦੀ ਸੱਟ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਸੀ। ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ ਇਸ ਪਰਕਾਰ ਸਨ:

1. ਕਿਉਂਕਿ ਏਅਰ ਕੰਡੀਸ਼ਨਿੰਗ ਦਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਸੀ, ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿੱਤੀ ਜੋਖਮ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਰੋਟਿੰਗ ਵਾਲਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਮਿਲਦਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੰਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਚੀਜ਼ਾਂ ਖਰੀਦੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਸਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਯਾਤਰਾ ਦੇ ਖਰਚੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ;

- » 2. ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੂੰ ਕੇਹੜੇ ਕੰਮ ਸੌਂਪੈ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਰੇਟ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ, ਨਾਲ ਹੀ ਕੋਈ ਅੰਵਰਟਾਈਮ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਇੱਕ ਭੁਸਲ ਏਅਰ ਕੰਡੀਸ਼ਨਿੰਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗ ਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ;
3. ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਵਰਤੇ ਗਏ ਜਿਆਦਾਤਰ ਉਪਕਰਨਾਂ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਕੀਤੀ;
4. ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੇ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਕੰਮ ਹੀ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਨੇ ਮਦਦ ਲਈ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ;
5. ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੰਪਨੀਆਂ ਲਈ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੁਆਵਜੇ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ;
6. ਹਾਲਾਂਕਿ ਮਿਸਟਰ ਪੂਨ ਨੇ ਆਪਨੇ ਆਪ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਰਾਵੀਡੈਟ ਫੰਡ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਲੇਬਲ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਉਦੇਸ਼-ਤੱਥਾਂ ਨੇ ਜੋਰਦਾਰ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਦੇਵਾਂ ਪਾਰਟੀਜ਼ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਮਾਲਕ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਸੀ। ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਪੁਰੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਕੇਸ ਨੰਬਰ.: FACV14/2006

# ਸੰਦਰਭ ਕੋਰਟ ਕੇਸ

## ਕੇਸ 2



ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਨੇ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਰਿਨੋਵੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ ਦਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਨੂੰ ਫੁਟਕਲ ਫੀਸ ਦਾ ਐਡਵਾਂਸ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਚੈਕ ਦੁਆਰਾ “ਰਿਨੋਵੇਸ਼ਨ ਫੀਸ” ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ। ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਦੇ ਅੱਧੇ ਮਹੀਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਬਕਾਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੇ ਫੈਕਟਰੀ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ। ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਨੇ ਫਿਰ ਲੇਬਰ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਬਕਾਏ ਪੈਸਿਆਂ ਲਈ ਪਤਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਦਾਅਵਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਨਹਾਂ ਨੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਤੇ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਬਕਾਯਾ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਆਧਾਰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਨ:

- » 1. ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਨੂੰ ਮੁਰੰਮਤ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕੋਈ ਕੋਟੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਚਲਾਨ ਜਮਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਜਾਂ ਪਰਤੀਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਸਤੂ ਲਈ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਪਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਰਤੀਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਇਸ ਦੇਸ ਨੂੰ ਵੀ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਆਪਸੀ ਸਮੱਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ;
2. ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਲਈ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਪਰਬੰਧ ਕਰਕੇ, ਪਰਤੀਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ;
3. ਪਰਤੀਵਾਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਸਮੱਗਰੀ ਖਰੀਦਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੂੰ ਅਦਾਇਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮਿਸਟਰ ਹੋ ਨੂੰ ਅਗਾਡਿ ਫੁਟਕਲ ਫੀਸਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ।



ਕੇਸ ਨੰਬਰ.: HCLA16/2019

# ਮੰਦਰਭ ਕੋਰਟ ਕੇਸ

## ਕੇਸ 3



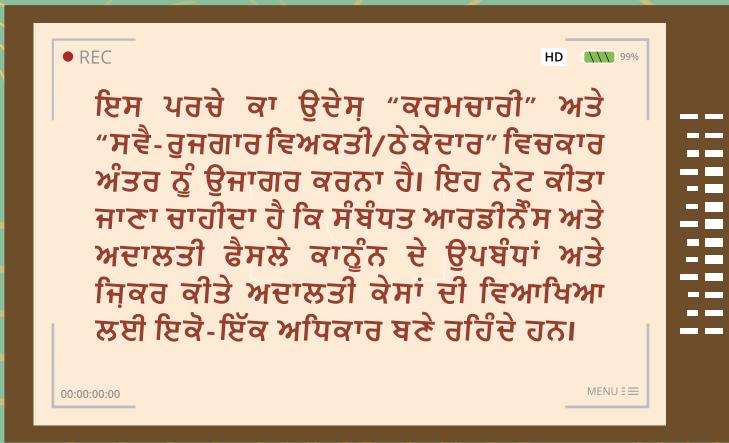
ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਨੇ ਤਿੰਨ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖਾਂ ਦੀ ਮਲਕੀਅਤ ਵਾਲੇ ਸੈਲੂਨ ਵਿੱਚ ਹੇਅਰ ਸਟਾਈਲਿਸਟ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਟਰਮਿਨੇਸ਼ਨ ਤੋਂ, ਉਸਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ, ਸਾਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਲੇਬਰ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਨੂੰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਨੇ ਜਾਂਚ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿਅਕਤੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ, ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਹੁਜ਼ਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ EO ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰਖਦੇ ਹੋਏ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਆਧਾਰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਨ:



- » 1. ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਦੇ ਕੰਮ ਤੇ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਦਾ ਕੰਟਰੋਲ ਸੀ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਹਰ ਰੋਜ਼ ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਨੂੰ ਆਉਣ ਤੇ ਜਾਉਣ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਤੇ ਆਉਣਾ ਤੇ ਜਾਉਣਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਤੇ ਆਇਆ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਮੁਝਿਆ; ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਨੂੰ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਗੈਰਗਜ਼ਰੀ ਲਈ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਨੂੰ ਸੁਚਿਤ ਕਰਨਾ ਪਿਆ;
2. ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਨੂੰ ਆਪਨੇ ਸਹਾਇਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਸੀ;
3. ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਨੇ ਵਰਤੇ ਗਏ ਅੱਜਾਰ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ ਮੁਹਈਆ ਕਰਵਾਈ। ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਕੋਲ ਨਿਵੇਸ਼, ਪਰਬੰਧਨ ਜਾਂ ਸੰਚਾਲਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲਾਗਤ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਕੋਈ ਵਿੱਤੀ ਜੋਖਮ ਨਹੀਂ ਸੀ;

ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਮਿਸਟਰ ਲੋ ਨੂੰ ਦੋਵਾਂ ਪਾਰਟੀਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲਿਖਤੀ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਲੇਬਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਪਰਤਿਵਾਦੀ ਪੱਖ ਨੇ ਨਾ ਤਾਂ ਉਸਦੇ MPF ਦਾ ਪਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਜੋਂ ਉਸਦੇ ਲਈ ਟੈਕਸ ਰਿਟਰਨ ਦਾਖਿਲ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਸਮਝੌਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਰਿਸ਼ਤਾ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਸਥਾਤ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਅਨੁਸਾਰ ਮੌਜੂਦ ਹੈ।

ਕੇਸ ਨੰਬਰ.: HCLA43/2015



## ਪੁੱਛਗਿਛ ਅਤੇ ਸਿਕਾਇਤ

- ਆਮ ਪੁੱਛਗਿਛ ਹੋਟਲਾਈਨ: **2717 1771** (ਹੋਟਲਾਈਨ "1823" ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ)
- ਸਿਕਾਇਤ ਹੋਟਲਾਈਨ: **2815 2200** (ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਭਰੋਸੇ ਨਾਲ ਸੰਭਾਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ)
- ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ਨਸ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੇ ਦਫਤਰਾਂ ਦਾ ਦੌਰਾ ਕਰੋ  
[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਵੈਬਸਾਈਟ ਤੇ ਜਾਓ:

[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

