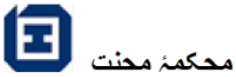


اپنی ملازمتی حیثیت کی وضاحت کریں
اپنے حقوق اور مراعات کا تحفظ کریں

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



اپنی ملازمتی حیثیت کی وضاحت کریں

اپنے حقوق اور مراعات کا تحفظ کریں

غلط فہمی یا تنازعے سے بچنے کے لیے، متعلقہ افراد کو اپنے مقصد کے مطابق اپنی اعانت کے طریقے سے واضح طور پر آگاہ ہونا چاہیے اور معاہدے میں شامل ہونے سے قبل، اپنی شناختوں کے متعلق وضاحت کرنی چاہیے، کہ آیا وہ ایک ملازم کے طور پر یا ایک کانٹریکٹر/خودکار ملازم کے طور پر، شریک ہے۔ اس طرح باہمی حقوق اور فوائد کا تحفظ ہو سکتا ہے۔

● امتیاز مابین ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خود کار ملازم فرد" کوئی بھی ایسا واحد حتمی ٹیسٹ نہیں ہے کہ جس کے ذریعے ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" کے مابین امتیاز کیا جا سکے۔ ان دونوں شناختوں میں فرق کرنے کے لیے، کیس کے تمام متعلقہ عناصر کو زیر غور رکھنا چاہیے۔ مزید برآں، کوئی بھی ایسا لگا بندھا قانون نہیں ہے کہ اس نسبت سے کسی خاص عنصر کو کیسے اہم تصور کیا جائے۔ مشترکہ اہم عناصر میں درج ذیل شامل ہیں:

- کام کے طریقہ ہائے کار، اوقات کار اور طریقہ کار پر کنٹرول
- کام کی اشیاء، اوزاروں اور ساز و سامان کی ملکیت اور فراہمی
- آیا وہ فرد سرمایہ کاری اور انتظامی ذمہ داریوں کے ساتھ اپنے طور پر کاروبار میں مشغول ہے
- آیا کہ اس فرد کو آجر کی تنظیم کا مناسب جزو تصور کیا جا سکتا ہے
- آیا وہ فرد اپنے کام میں معاونت کے لیے معاونین کو نوکری پر رکھنے کا مجاز ہے
- کاروبار میں مالیاتی خطرہ برداشت کرنے کے قابل ہے (مثلاً منافع کا کوئی امکان یا خسارے کا خطرہ)
- انشورنس اور ٹیکس کے حوالے سے ذمہ داریاں
- تجارت یا پیشہ وارانہ امور سے متعلق روایتی سٹرکچر اور عام مشاغل
- دیگر عناصر کہ جن کو عدالت متعلقہ سمجھے

● چونکہ ہر کیس میں اصل معاملات مختلف ہوتے ہیں، اس لیے تنازعے کی صورت میں حتمی تشریح کا اختیار عدالت کے پاس ہے۔

ملازمین کو مدنظر رکھنا چاہیے

- ایک ملازم کو ایک ملازمتی ملازمت کا معاہدہ میں شمولیت سے قبل اپنے آجر کو جان لینا چاہیے۔ اگر ضروری ہو، تو ملازمت کا معاہدہ کے شروع ہونے سے قبل، ملازم ایمپلائمنٹ آرڈیننس (EO) کے مطابق ملازمت کی شرائط سے متعلق تحریری معلومات کے لیے آجر سے تحریری تقاضا کر سکتا ہے۔ ملازم کو اہم دستاویزات جیسا کہ ٹیکس ڈیمانڈ نوٹس، حاضری کارڈز اور اجرت کے ریکارڈز ہمراہ رکھنے چاہئیں وغیرہ۔
- اس سے قبل کہ ایک ملازم اپنی حیثیت کو کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کے طور پر تبدیل کرنے سے متعلق سوچے، اس پر لازم ہے کہ احتیاط کے ساتھ اس کے فوائد اور نقصانات کا جائزہ لے، جس میں وہ ملازمتی حقوق اور فوائد بھی شامل ہیں کہ جن سے وہ اس تبدیلی کے باعث محروم ہو سکتا ہے۔
- ایک آجر کو ملازم کی منشاء کے بغیر اپنے ملازم کی حیثیت کو یک طرفہ طور پر ملازم سے کانٹریکٹر یا خود کار ملازم فرد سے نہیں بدلتی چاہیے۔ بصورت دیگر، صورت حال کے مطابق، ای او EO کے تحت ملازمتی معاہدہ کی شرائط میں نا قابل فہم تغیر کے عوض اپنے آجر کے خلاف اقدامات تجویز کرنے کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے۔ مزید برآں، ملازم کامن لاء کے تحت کنسٹرکٹو برطرفی کے پس منظر میں اپنے آجر کے خلاف خاتمہ ملازمت کے حوالے سے زر تلافی کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے۔
- اگر ایک ملازم قابل قبول حد تک تشویش کا اظہار کرتا ہے کہ آجر نے ملازمین کے لیے موزوں زرتلافی انشورنس پالیسی اختیار نہیں کی ہے، تو اسے جس قدر جلد ممکن ہو محکمہ محنت کو مطلع کرنا چاہیے۔ مزید برآں، یاد رہے کہ ملازمین کے لیے زرتلافی انشورنس کا اطلاق صرف ملازمین پر ہی ہوتا ہے۔ ایک کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کو مناسب کوریج کے ساتھ شخصی حادثاتی انشورنس پالیسی لینے کے بارے میں غور کرنا چاہیے۔

حقوق اور فوائد کے حوالے سے چند امتیازات جن سے ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" لطف اندوز ہوتے ہیں

حقوق اور فوائد	ملازم ^{نوٹ 1}	کانٹریکٹر یا خودکار ملازم
ای او کے تحت بنیادی تحفظ کا مجاز ہے۔ اگر اسے ایک "مسلسل معاہدے" نوٹ 2 میں شریک کیا جائے، تو یہ ملازمتی فوائد جیسا کہ قابل ادائیگی سالانہ چھٹی، قانونی چھٹی کی ادائیگی، بیماری الاؤنس، انقطاعی ادائیگی، لانگ سروس ادائیگی، وغیرہ کی وصولی کا بھی مجاز ہے۔	✓	X
کم از کم اجرت، بشمول قانونی طور پر کم از کم اجرت، کے آرڈیننس کے تحت تحفظ کا مجاز ہے	✓	X
ملازمین کے زرتلافی آرڈیننس، بشمول رخصت برائے بیماری اور کام کے دوران چوٹوں کے باعث حق معاوضہ کی وصولی کا مجاز ہے	✓	X
لازمی پروویڈینٹ فنڈ سکیمز آرڈیننس بشمول <u>آجر کی شمولیت</u> کے تحت تحفظ فراہم کیے جانے کا مجاز ہے	✓	X ^{نوٹ 3}

نوٹ 1 انفرادی آرڈیننسوں کی درخواست کو مدنظر رکھتے ہوئے، براہ مہربانی متعلقہ کتابچوں سے رجوع کریں۔
 نوٹ 2 ایک ملازم جو ایک ہی آجر کے پاس چار ہفتے یا زائد سے مسلسل ملازمت کرتا رہا ہو، اور ہر ہفتے کم از کم 18 گھنٹے کام کرتا رہا ہو اسے مسلسل معاہدے کے تحت ملازم گردانا جائے گا۔
 نوٹ 3 ایک کانٹریکٹر یا خودکار ملازم کو لازمی پروویڈینٹ فنڈ سکیم میں اندراج کرانا چاہیے اور اپنے طور پر اس میں شمولیت اختیار کرنی چاہیے۔

آجروں کو مدنظر رکھنا چاہیے

- ایک آجر کو ملازم کی منشاء کے بغیر اپنے ملازم کی کیفیت کو یک طرفہ طور پر ملازم سے کانٹریکٹر یا خود کار ملازم فرد سے نہیں بدلتی چاہیے۔ بصورت دیگر، ملازم EO اور کامن لاء کے تحت اپنے آجر کے خلاف اقدامات تجویز کرنے کا دعویٰ دائر کر سکتا ہے
- ایک آجر کو کسی کو کانٹریکٹر یا خود کار ملازم فرد رکھنے سے متعلق معاہدے میں شامل کرنے سے پہلے متعلقہ خطرات کو احتیاط سے پیش نظر رکھنا چاہیے۔ اگر تصوراتی طور پر ایک آجر-ملازم تعلق موجود ہوتا ہے تو، حتیٰ کہ کارکن کو معاہدے کے اندر کانٹریکٹر یا خودکار ملازم فرد کہا جائے، تاہم آجر کے لیے پھر بھی ضروری ہے کہ آجر کو اس کے باوجود اس کارکن کو گزشتہ تاریخوں سے قانونی مراعات دینا ہوں گی جس کو غلطی سے خود کار ملازم تصور کیا گیا ہو گا۔ مزید برآں، آجر متعلقہ قانون سازی کے تحت فوجداری سزاؤں کا حق دار ہو سکتا ہے۔

عدالتی کیسوں سے حوالہ

کیس 1

مسٹر POON ائیر کنڈیشننگ شعبے کے کارکن تھے۔ ائیر کنڈیشننگ نصب کرنے کے دوران ایک حادثے میں ان کی ہائیں آنکھ کی بصارت جزوی طور پر متاثر ہو گئی۔ معاہدہ کرنے والی کمپنی نے مسٹر POON کو ایک خودکار ملازم تصور کیا اور کام کے دوران پہنچنے والے ضرر کا زرتلافی دینے سے معذوری ظاہر کر دی۔ پس مسٹر POON نے عدالت میں دعویٰ دائر کیا۔ ضلعی عدالت اور ہائی کورٹ کی کورٹ آف ایپل میں اس کیس کا مقدمہ چلنے کے بعد، مسٹر POON نے کورٹ آف فائنل ایپل میں درخواست دائر کی۔ کورٹ آف فائنل ایپل نے بالآخر یہ فیصلہ کیا کہ مسٹر POON مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے اور مدعا علیہ کمپنی کو کام کے دوران ان کو پہنچنے والے ضرر کا حق تلافی ادا کرنا تھا۔ یہ فیصلہ ان دلائل کی روشنی میں دیا گیا:

- 1- چونکہ ائیر کنڈیشننگ کا کاروبار مدعا علیہ کمپنی سے متعلقہ تھا، اس لیے مسٹر POON کو کوئی مالیاتی خطرات درپیش نہیں تھے۔ ان کو صرف روزانہ کی بنیاد پر اجرت ملتی تھی۔ جب کبھی کام کے مقاصد کے تحت ان کو اشیاء کی خریداری کرنا پڑتی تھی یا کام کے دوران سفری اخراجات درپیش آتے تھے، تو ان کو مدعا علیہ کمپنی رقم واپس کر دیتی تھی۔
- 2- مدعا علیہ کمپنی نے یہ فیصلہ کیا تھا کہ کون سے کاموں کی انجام دہی مسٹر POON کے سپرد کی جانی چاہیے اور ان کو روزانہ کی طے شدہ اجرت، مع اضافی اوقات کے مطابق ادائیگی کی گئی۔ چونکہ مسٹر POON ایک ماہر ائیر کنڈیشننگ کارکن تھے، اس لیے اپنے کام کی انجام دہی کے دوران انہیں نگرانی کی ضرورت نہ تھی۔
- 3- مدعا علیہ کمپنی نے استعمال شدہ ساز و سامان میں سے زیادہ تر فراہم کیا؛

4. مسٹر POON نے ذاتی حیثیت میں اپنے ذمے عائد کام سرانجام دیا۔ انہوں نے اپنی مدد کے لیے کسی کو بھرتی نہیں کیا؛
5. یہ حقیقت کہ مسٹر POON نے مدعا علیہ کمپنی اور کئی اور کمپنیوں کے لیے ایک ہی وقت میں غیر متعین انداز میں کام کیا تھا، جو کہ قانون کے تحت ان کے زرتلافی یا کمپنیشن کے حق کو متاثر نہیں کرتا۔
6. اگرچہ مسٹر POON نے لازمی پرویڈینٹ فنڈ کے مقاصد کے لیے خود کو خودکار ملازم ظاہر کیا تھا، یہ معروضی حقائق سختی سے اس بات کو تقویت دیتے تھے کہ دونوں فریقین کے مابین آجر-ملازم تعلق قائم تھا۔ مدعا علیہ کمپنی کو اپنی قانونی ذمہ داریاں پوری کرنی چاہئیں تھیں۔

<کیس نمبر: FACV14/2006>

کیس 2

مسٹر LEUNG مین اینڈ اینڈ ہانگ کانگ کراس بارڈ لاری ڈرائیور کے طور پر مدعا علیہ کمپنی کے ساتھ ایک "معاہدہ برائے ذیلی کانٹریکٹنگ ٹرانسپورٹیشن ورک" میں شریک ہوئے۔ اپنے تعلقات کار کے خاتمے پر، مسٹر LEUNG نے مدعا علیہ کمپنی کے خلاف ایک دعویٰ دائر کیا، لیکن فریق ثانی نے الزام لگایا کہ مسٹر LEUNG ان کے ملازم نہیں تھے۔

لیبر ٹریبونل کے علم میں یہ بات آئی کہ مسٹر LEUNG مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے اور اس لیے انہیں دعویٰ دائر کرنے کی اجازت دی گئی۔ مدعا علیہ کمپنی نے اس کھوج کے خلاف اپیل دائر کی، لیکن ہائی کورٹ نے یہ اپیل خارج کر دی اور قرار دیا کہ مسٹر LEUNG مدعا علیہ کمپنی کے ملازم تھے۔ یہ فیصلہ ان دلائل کی روشنی میں دیا گیا:

- 1- جو لاری مسٹر LEUNG نے چلائی تھی، وہ انہیں مدعا علیہ کمپنی نے فراہم کی تھی؛
- 2- مسٹر LEUNG کو کوئی سرمایہ کاری کرنے یا کاروبار میں کوئی مالیاتی خطرہ مول لینے کی ضرورت نہ تھی۔ مدعا علیہ کمپنی لاری کی دیکھ بھال کرنے کی ذمہ داری تھی اور مسٹر LEUNG کے کام کے دوران آنے والے متعلقہ اخراجات بشمول پارکنگ فیس اور کراس بارڈ لاری ڈرائیور رجسٹریشن فیس وغیرہ ادا کرتی تھی؛
- 3- مسٹر LEUNG کو اپنے معاونین کو ملازمت پر رکھنے کی اجازت نہ تھی؛
- 4- مدعا علیہ کمپنی نے کام کے طریقہ ہائے کار پر اپنا کنٹرول قائم رکھا۔ مثال کے طور پر، مسٹر LEUNG کو بارڈر کراس کرنے سے قبل مدعا علیہ کمپنی کی ہدایات حاصل کرنا پڑتی تھیں اور چھٹی لینے کے لیے مدعا علیہ کمپنی کو مطلع کرنا پڑتا تھا۔ مدعا علیہ کمپنی وقتاً فوقتاً کام کے حوالے سے ہدایات بھی جاری کرتی تھی۔
- 5- گو کہ مسٹر LEUNG اس بات کے مجاز تھے کہ وہ اپنے تئیں آرڈرز وصول کر سکتے تھے اور مدعا علیہ کمپنی کی لاری کو معاہدے کی رو سے استعمال کر سکتے تھے، تاہم جج نے یہ نکتہ نکالا کہ مدعا علیہ کمپنی کی جانب سے دیے گئے کام مسٹر LEUNG کے وقت کا بیشتر حصہ لے لیتے

تھے۔ درحقیقت، مسٹر LEUNG نے کبھی بھی کوئی نجی آرڈر قبول نہیں کیا تھا؛
6- اس حقیقت کے باوجود کہ مدعا علیہ کمپنی نے نہ تو مسٹر LEUNG کی طرف سے کوئی ایم پی ایف شراکت کی تھی اور نہ ہی انہیں کوئی سالانہ چھٹی یا سرکاری چھٹی دی تھی، اور ٹیکس ریٹرنز میں ان کو دی گئی رقم کو "غیر ملازم کو کی گئیں ادائیگیوں" میں ظاہر کیا تھا، جج نے یہ نکتہ نکالا کہ ایسے کوئی بھی انتظامات دو فریقین کے مابین ملازمتی تعلق کی معروضی صورت کو بدل نہیں سکتے۔

<کیس نمبر: HCLA43/2006>

کیس 3

جناب LO تین مدعا علیہان کے ملکیتی سیلون میں ہیئر سٹائلسٹ اسسٹنٹ کے طور پر خدمات سرانجام دیں۔ خاتمہ ملازمت پر، اس نے نوٹس، سالانہ قابل ادائیگی رقم، وغیرہ کے عوض ادائیگی کا تقاضا کیا۔ لیبر ٹریبونل کے علم میں یہ بات آئی کہ مدعا علیہان کو اس ذیل میں ادائیگی کرنی چاہیے۔ مدعا علیہان نے اس جان کاری کے خلاف ہائی کورٹ میں اپیل داخل کر دی، جس میں یہ الزام لگایا گیا کہ جناب LO خود کار ملازم فرد تھے اور پس اس لیے وہ ای او EO کے تحت حقوق اور مراعات کی وصولی کے حق دار نہیں تھے۔ ان تمام متعلقہ امور کے پیش نظر، ہائی کورٹ نے اس اپیل کو خارج قرار دیا اور قرار دیا کہ جناب LO ایک ملازم تھے۔ یہ فیصلہ ان دلائل کی روشنی میں دیا گیا:

- 1- مدعا علیہان کی جناب LO کے کام کے اوپر گرفت تھی۔ مثال کے طور پر، ہر روز جناب LO کو وقت پر آنا پڑتا تھا اور جانا پڑتا تھا، اور ریکارڈز نے ظاہر کیا کہ وہ وقت پر کام پر آتا اور جاتا تھا؛ جناب LO کو اپنی بیماری کے باعث رخصت کے حوالے سے مدعا علیہان کو مطلع کرنا پڑتا تھا؛
- 2- جناب LO کو اپنے معاونین کو بھرتی کرنے کی اجازت نہ تھی؛
- 3- مدعیان نے استعمال شدہ اوزار اور سامان فراہم کیا۔ جناب LO کے پاس سرمایہ کاری، انتظام یا کارگزاری کی لاگت نہ تھی، اور وہ کوئی مالیاتی خطرہ مول نہ لے سکتا تھا؛
4. گو کہ اگرچہ جناب LO کو دونوں فریقین کے مابین تحریری معاہدے میں خود کار ملازم فرد کے طور پر متصور کیا گیا، یہ کہ مدعیان نے اس کے لیے ایم پی ایف MPF کا انتظام نہ کیا نہ ہی بطور ملازم اس کے لیے ٹیکس ریٹرن فائل کیے، اس لیے اس عدالت کی رائے میں آجر-ملازم تعلق کو مسترد نہیں کیا جا سکتا اگر یہ تعلق اس طرح موجود رہا ہے جیسا کہ واقعاتی شہادت میں نشان دہی کی گئی ہے۔

<کیس نمبر: HCLA43/2015>

کتابچے کا مقصد ایک "ملازم" اور ایک "کانٹریکٹر یا خودکار ملازم" کے مابین امتیازات کو نمایاں کرنا ہے۔ یہ بات ذہن نشین رکھنی چاہیے کہ متعلقہ آرڈیننسز اور عدالتی فیصلے قانون کی اجازتوں اور مذکورہ عدالتی کیسوں میں تشریح کے حوالے سے تنہا مجاز ہوتے ہیں۔

استفسار اور شکایت

ایک "ملازم" اور ایک "خودکار ملازم" کے مابین امتیازات کے بارے میں مزید استفسارات کے لیے، آپ یوں کر سکتے ہیں

- انکوائری ہاٹ لائن پر کال کریں: 2717 1771 (ہاٹ لائن کو "1823" سے ہینڈل کیا جاتا ہے)
- محکمہ محنت کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر کا دورہ کریں
- محکمہ محنت کی ویب سائٹ کا دورہ کریں: www.labour.gov.hk

اگر ایک آجر متعلقہ قانون سازی کے تحت اپنی ذمہ داریوں کی انجام دہی میں ناکام ہو جاتا ہے، تو ملازم محکمہ محنت کی ہاٹ لائن 2815 2200 پر کال کر سکتا ہے (اطلاع کو صیغہ راز میں رکھا جاتا ہے)، یا محکمہ محنت کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر میں ذاتی طور پر پیش ہو کر اعانت طلب کر سکتا ہے۔

محکمہ محنت کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر

HONG KONG	
<p>Hong Kong East 12/F, 4 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>

نومبر 2019