

# कतार राज्यको श्रम ऐन

सन् २००४ को कानून नं. १४

हामी कतारका अमिर, हमाद बिन खालिफा अल थानी संशोधित अन्तरिम संविधान, व्यापारिक दर्ता प्रणाली तथा संस्थापन सम्बन्धी विशेषगरी धारा २३, २४ र ५१ तथा सन् १९६२ को कानून नं. ११ र यसलाई संशोधन गर्ने कानूनहरू, कतारमा विदेशीको प्रवेश र आवास नियमन गर्ने कानूनहरू, विदेशीको स्पेन्सरसिप, आवास र नियम नियमन गर्ने सन् १९८४ को कानून नं. ३ सन् २००२ को कानून नं. २१ बाट संशोधन भए बमोजिम, अरुका लागि विदेशी कामदारको भर्ती नियमन गर्ने सन् १९९२ को कानून नं. १४, अभियोग फिर्ताको नियमावली नियमन गर्ने सन् १९९४ को कानून नं. २३ जुन अरुका लागि विदेशी कामदारको स्पेन्सरसिप र भर्ती नियमन गर्ने सन् १९९२ को कानून नं. १४ को लागि (मा) दिइएको छ, नागरिक सेवा मामिला तथा हाउजिड एवं यसमा उपयुक्त परिभाषित, सन् २००२ को कानून नं. ५ द्वारा जारी व्यापारिक कम्पनी कानून, नागरिक सेवा मामिला तथा हाउजिड मन्त्रालयको प्रस्ताव, मन्त्रपरिषदद्वारा प्रस्तुत मस्यौदा कानून तथा सल्लाहकार परिषद्को राय सल्लाहपछि देहाय अनुसारको निर्णय गरेका छौं ।

धारा १

श्रम ऐन र यो ऐनसँगैका प्रावधानहरू लागू हुनेछन् ।

धारा २

श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालयले उपयुक्त निकायको समन्वयमा संलग्न ऐनका प्रावधानहरू लागू गर्न आवश्यक निर्णय जारी गर्न सक्नेछ । त्यस्ता निर्णयहरू जारी नहुँदासम्म उक्त ऐनका प्रावधानसँग नबाकिने अवस्थासम्म हाल लागू भइरहेका निर्णयहरूले नै निरन्तरता पाउनेछन् ।

धारा ३

सन् १९६२ को कानून नं. ३, सन् १९९२ को कानून नं. १४ र सन् १९९४ को कानून नं. २३ का यस ऐनसँग बाकिने धाराहरू खारेज गरिएकोछ ।

धारा ४

सबै सम्बन्धित निकायले आ-आफ्नो क्षमताभित्र रहेर यो ऐन कार्यान्वयन गर्नेछन् । यो ऐन सरकारी राजपत्रमा प्रकाशित भएको मितिले ६ महिनापछि कार्यान्वयनमा आउने छ ।

## भाग १

### परिभाषा र सामान्य प्रावधान

धारा १

विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यो ऐन कार्यान्वयन गर्दा देहायका शब्द र अभिव्यक्तिको अर्थ यसप्रकार हुनेछ :

१. मन्त्रालय : श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालय ।
२. मन्त्री : श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्री ।
३. विभाग : मन्त्रालय अन्तर्गतको उपयुक्त प्रशासनिक विभाग ।

४. रोजगारदाता : ज्याला दिएर १ वा एक भन्दा बढी कामदारलाई काममा लगाउने प्राकृतिक वा कानुनी व्यक्ति ।
५. कामदार : ज्यालाको लागि कुनै रोजगारदाता वा उसको नियन्त्रण वा रेखदेखमा काम गर्ने व्यक्ति ।
६. सिकारु : व्यापारको उत्पत्ति वा शिल्प वा त्यसबाट उसको ज्ञान र सीप बढ्ने कामको लागि रोजगारदातासँग सिकारु करार (अप्रेन्टिसीप करार) गरेको व्यक्ति ।
७. किशोर : १६ वर्ष पुगेको तर १८ वर्ष ननाघेको प्रकृतिक व्यक्ति ।
८. श्रमिक : ज्यालाको निमित्त गरिने बौद्धिक, प्राविधिक वा भौतिक मानव प्रयास ।
९. सेवा करार : निश्चित वा अनिश्चित अवधिका लागि रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको करार, जसद्वारा कामदारले ज्याला लिएर रोजगारदाताको निर्देशन वा रेखदेखमा रहेर काम गर्दछ ।
१०. आधारभूत ज्याला : श्रमिकले निश्चित समय वा गोटा गन्तीका आधारमा गरेको श्रमको भुक्तानी दर र बेलाबेलामा हुने वृद्धिदर समेत ।
११. ज्याला : कामदारलाई दिइने जुनसुकै प्रकारको आधारभूत ज्याला र बढेको सबै भत्ता र बोनस जुन कामदारलाई उसको कामको सम्मानस्वरूप जुनसुकै तरिकाले गणना गरेर भुक्तानी गरिन्छ ।
१२. व्यावसायिक तालिम : प्रशिक्षार्थीलाई काम वा शिल्पको सुरुमा वा उसको ज्ञान र सीप बढाउने वा श्रमिकलाई उसले गर्ने काम परिवर्तनका लागि योग्य बनाउन आवश्यक व्यावहारिक तथा सैद्धान्तिक उपाय वा कार्यक्रमद्वारा दिइने प्रशिक्षण ।
१३. अनुमति प्राप्त चिकित्सक : कतारमा स्वास्थ्योपचार सेवा दिने अनुमति पाएको चिकित्सक ।
१४. कर्पोरेसन : कतारी पुँजीको हिस्सा ५१ प्रतिशतभन्दा कम नभएको तथा कारोबार गर्ने मुख्य ठाउँ कतारमा रहेको संस्था ।
१५. संस्था : कुनै पनि प्राकृतिक वा कानुनी व्यक्तिद्वारा व्यवस्थापन गरिएको तथा एक वा एकभन्दा बढी व्यक्तिलाई काममा लगाएको जुनसुकै परियोजना ।
१६. अविच्छिन्न सेवा : एउटै रोजगारदाता वा उसको उत्तराधिकारीसँग गरेको अटुट सेवा । अविच्छिन्न सेवामा बिदाको अवधि, स्वीकृत अनुपस्थिति वा कामदारका कारणल नभई संस्थापनको कारणले काम रोकिएको अवस्थालाई पनि काम गरेको मानिनेछ ।
१७. अस्थायी काम : सीमित समयमा गर्नुपर्ने प्रकृतिको काम वा खास काममा मात्र सीमित र त्यो सकिने बित्तिकै टुंगिने काम ।
१८. आकस्मिक काम : रोजगारदाताले गर्ने प्रकृतिको कामभित्र नपर्ने तथा सम्पन्न गरी सक्न चार हप्ताभन्दा बढी समय नलाग्ने काम ।
१९. कामको बेला लाग्ने चोपपटक : यस ऐनको अनुसूची १ मा सूचीकृत पेसागत रोगबाट कामदार पीडित भएको अवस्था वा कार्यसम्पादनका बेला वा नियमित बाटोबाट दायाँबायाँ नगरी काममा आउने जाने क्रममा हुने दुर्घटना वा त्यस्तै कारणबाट कामदारलाई लाग्ने चोटपटक ।
२०. मजदुर संगठन : कामदारको समुदाय, व्यापार वा कारखानामा कामदारको जनरल कमिटी र कतारका कामदारको लागि जनरल युनियन ।
२१. सक्षम चिकित्सकीय निकाय : सुप्रीम काउन्सिल अफ हेल्थद्वारा तोकिएको निकाय ।

धारा २

यो ऐन रोजगारदाता र कामदारलाई लागू हुनेछ र यसले उनीहरूका कर्तव्य र अधिकार सिफारिस गर्दछ साथै उनीहरूबीचको सम्बन्ध नियमन गर्छ ।

धारा ३

अन्य कानूनमा अन्यथा उल्लेख भएबाहेक यो ऐनका प्रावधानहरू देहायका वर्गमा लागू हुँदैन :

१. मन्त्रालय र अन्य सरकारी निकाय, सार्वजनिक संस्थान, कतार पेट्रोलियम स्वयं वा अन्यद्वारा स्थापित कर्पोरेसन र कम्पनीका कामदार र कर्मचारी तथा विशेष कानूनद्वारा रोजगार मामिला नियमन गरिएका अन्य कामदार ।
२. सशस्त्र बल र प्रहरीका अधिकारी एवं सदस्य तथा समुद्रमा काम गर्ने श्रमिक ।
३. भैपरी आउने कामका लागि भर्ना गरिएका कामदार ।
४. सवारी चालक, नर्स, भान्छे, माली र अन्य त्यस्तै घरेलु काममा संलग्न श्रमिक ।
५. रोजगारदाताको परिवारको काम गर्ने सदस्य । तिनीहरूमा श्रीमती, पूर्वज र सन्तती जो सँगै बसिरहेका छन् वा पूर्ण रूपमा रोजगारदातामाथि निर्भर छन् ।
६. कृषिजन्य संस्थाको प्रशोधन वा उत्पादित वस्तुको मार्केटिङ वा अपरेसन वा आवश्यक कृषिजन्य मेसिन औजार मर्मतको काममा स्थायीरूपमा कार्यरत बाहेक कृषि कामदार र गोठाला ।
७. यो ऐन र यसका कुनै हिस्सा मन्त्रीको सिफारिसमा मन्त्रपरिषदको संकल्पद्वारा यसै धारामा उल्लेखित वर्ग ३, ४, ५ र ६ मा पनि लागू हुन सक्छ ।

#### धारा ४

यो ऐनले निर्धारण गरेको हकले कामदारको न्यूनतम अधिकारको प्रतिनिधित्व गर्दछ र यो ऐनसँग बाझिने कुनै पनि सर्त र व्यवस्था ऐन लागूअघि सम्पन्न भइसकेको भए पनि श्रमिकका लागि अझ बढी हितकर छैन भने अमान्य हुनेछ । यो ऐनद्वारा निर्धारित कामदारका अधिकार कटौती हुने कुनै प्रकाशन, सम्झौता अमान्य हुनेछ ।

#### धारा ५

यस ऐनअनुसार कामदार र उसको उत्तराधिकारीलाई दिनुपर्ने रकमको प्राथमिकता रोजगारदाताको सबै चल-अचल सम्पत्तिमाथि हुनेछ र राज्यलाई तिर्नुपर्ने ऋणलगायत सबै ऋणले विशेषाधिकार पाउनेछ ।

#### धारा ६

यदि रोजगारदाताले कुनै प्राकृतिक वा कानुनी व्यक्तिलाई रोजगारदाताको प्रारम्भिक काम वा त्यसका कुनै भाग सम्पन्न गर्ने जिम्मेवारी सुम्पिएकोछ भने त्यस्तो प्राकृतिक वा कानुनी व्यक्तिले उसका कामदार र उसको काम सम्पन्न गर्नका प्रारम्भिक रोजगारदाताकहाँबाट ल्याइएका कामदारलाई सेवा सुविधाका सन्दर्भमा समान व्यवहार गर्नेछ ।

उक्त रोजगारदाता र त्यस्तो कुनै प्राकृतिक वा कानुनी व्यक्ति त्यो हदसम्म ती सेवा सुविधा भुक्तानीमा संयुक्तरूपमा जिम्मेवार हुनेछन् जति उक्त रोजगारदाता सो व्यक्तिलाई सुम्पिएको कामप्रति जिम्मेवार हुन्छ ।

#### धारा ७

रोजगारदाताले आफ्नो संस्थामा कामको घोषणा गर्नुअघि विभागलाई देहायको विवरणसहित जानकारी गराउनुपर्नेछ :

१. संस्थाको नाम, ठेगाना, कामको प्रकार, पत्राचार गर्ने ठेगाना र टेलिफोन नम्बर ।
२. संस्थाले गर्ने कामको प्रकृति ।
३. उक्त संस्थामा नियुक्त गरिएका कामदारको संख्या, उनीहरूको पेसा र राष्ट्रियता ।
४. संस्थाको अख्तियार प्राप्त प्रबन्धकको नाम ।

#### धारा ८

यो ऐनमा उल्लेख गरिएको अवधि र मिति ग्रेगोरियन क्यालेन्डर अनुसार गणना गरिनेछ । क्यालेन्डर वर्षको अर्थ ३६५ दिन र क्यालेन्डर महिनाको अर्थ ३० दिन हुनेछ ।

धारा ९

यो ऐनका लागि प्रदान गरिएका सबै करार र अन्य कागजात तथा लिखित सामग्रीहरू अरेबिकमा हुनेछन् । रोजगारदाताले त्यस्ता करार, कागजपत्र र लिखित सामग्रीहरू अन्य भाषामा पनि अनुवाद गर्न सक्छ र फरक पर्न गएको खण्डमा अरेबिक भाषाको लिखित मान्य हुनेछ ।

धारा १०

श्रमिक वा उसको उत्तराधिकारीले यो ऐन वा सेवा करारअन्तर्गतको हक दाबी गर्दै दर्ता गरेका सबै उजुरीमाथि प्राथमिकताका साथ कारवाही अघि बढाइनेछ र यसका लागि कुनै कानुनी शुल्क लाग्ने छैन ।

यो ऐनको धारा ११३ अनुसार यो ऐन वा सेवा करार अन्तर्गत पाउनुपर्ने हक दाबी गर्दै उजुरी हाल्ने हद म्याद करार सकिएको मितिले एक वर्षसम्म हुनेछ ।

## भाग २

### व्यावसायिक तालिम

धारा ११

व्यावसायिक तालिम संस्थाभिन्ने वा सोही प्रयोजनका लागि तोकिएको ठाउँमा गर्नुपर्छ । मन्त्रालयले निर्णय गरी तालिमको सैद्धान्तिक र व्यवहारिक कार्यक्रम, यसको अधिकतम अवधि, यो सन्दर्भमा अनुशरण गर्नुपर्ने नियम तथा सर्तहरू, परीक्षाको विधि र तालिम सकिएपछि प्रशिक्षार्थीलाई प्रदान गरिने प्रमाणपत्रको ढाचा तोकिदिनेछ ।

धारा १२

५० वा सोभन्दा बढी श्रमिकलाई काममा लगाएको रोजगारदाताले विभागले मन्त्रालयद्वारा अनुमोदित तालिम कार्यक्रमअनुसार मनोनित गरी पठाएका ५ प्रतिशत कतारी कामदारलाई प्राविधिक कामको तालिम दिनुपर्नेछ ।

धारा १३

सिकारुले रोजगारदातासँग आफैले करार गर्नुपर्नेछ । १८ वर्ष नपुगेका सिकारुको हकमा उसले आफ्ना अभिभावक वा संरक्षकमार्फत रोजगारदातासँग करार गर्नुपर्नेछ ।

धारा १४

व्यावसायिक प्रशिक्षण करार लिखितमा हुनुपर्नेछ र त्यसमा सिकारु प्रशिक्षित हुने काम वा सीपकमे प्रकृति, तालिम अवधि, त्यसपछिको चरण र सिकारुलाई भुक्तानी गरिने तलब उल्लेख भएको हुनुपर्छ । सिकारुलाई तालिमको अन्त्यमा भुक्तानी गर्ने तलब उस्तै प्रकारको कामका लागि तोकिएको न्यूनतम तलबभन्दा कम हुनु हुँदैन । सिकारुको तलब उत्पादित वस्तुको गोटा गन्तीको आधारमा तोकिनु हुँदैन ।

धारा १५

व्यावसायिक तालिमको करार पत्र तीन प्रति बनाउनुपर्छ र दुवै पक्षले एक-एक प्रति राखेर बाँकी एक प्रति दर्ता र प्रमाणित गराउनका लागि करार सम्पन्न भएको एक साताभित्र विभागमा रहेको फाइलमा राख्नुपर्छ । यदि विभागले उक्त करारप्रति त्यहाँ लगेर बुझाएको १० दिनभित्र कुनै आपत्ति जनाएन भने करार बुझाएको मितिबाट अनुमोदन भएको मानिनेछ ।

धारा १६

देहायको अवस्थामा रोजगारदाताले व्यावसायिक प्रशिक्षण करार यसको अवधि सकिनुअगावै भंग गर्न सक्छ :

१. सिकारु त्यो काम वा सीप सिक्न योग्य छैन भन्ने प्रमाणित भएमा ।

२. सिकारुले करार अन्तर्गत पूरा गर्नुपर्ने दायित्व उल्लंघन गरेको अवस्थामा । उक्त करार खारेजीको वैधानिक आधार छ भने सिकारु, उसका अभिभावक वा संरक्षकले जुनसुकै बेला करार भंग गर्न सक्छन् ।

करार भंग गर्न चाहने पक्षले अर्को पक्षलाई करार भंग गर्न चाहेको मितिभन्दा कम्तीमा सात दिनअघि लिखितमा त्यसबारे जानकारी गराउनुपर्छ ।

धारा १७

व्यावसायिक तालिम करारका पक्षहरू तालिम अवधि सकिएपछि प्रशिक्षित व्यक्तिले सोही रोजगारदातासँग काम गर्न राजी हुन सक्छन् ।

### भाग ३

#### श्रमिकको रोजगारी नियमन

धारा १८

रोजगारीमा कतारी नागरिकलाई प्राथमिकता दिइनेछ । आवश्यकता परेको खण्डमा गैरकतारी श्रमिकलाई पनि रोजगारी दिन सकिन्छ ।

धारा १९

रोजगारदाताले विभागलाई हरेक ६ महिनामा आफूकहाँ कार्यरत कामदारको नाम, उनीहरूका लिंग, राष्ट्रियता र उनीहरूले गरिरहेको काम, उनीहरूको ज्याला र उमेर तथा उनीहरूको श्रम अनुमति विवरणसहितको एउटा प्रतिवेदन बुझाउनुपर्नेछ ।

धारा २०

विभागले कतारी नागरिकको रोजगारी नियमनको सन्दर्भमा देहायका काम गर्नेछ :

१. जनशक्ति माग र आपूर्तिसँग सम्बन्धित सूचना संकलन तथा रोजगारीको अवस्थासम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन तयारी ।

२. बेरोजगार, काम गर्न चाहने तथा अझ राम्रो काम गर्न चाहने कतारी नागरिकको अभिलेख सोही उद्देश्यको लागि तयार गरिएको एउटा रजिस्टरमा दर्ता गर्ने । उक्त अभिलेखमा कतारी नागरिकको अवस्था उल्लेख हुनुपर्नेछ । रोजगारीका लागि आवेदन दिने व्यक्तिलाई एउटा दर्ता प्रमाणपत्र निःशुल्क दिनुपर्नेछ, जसमा उसको उमेर, काम, योग्यता र यसअघिको रोजगारीको अवस्था उल्लेख हुनुपर्नेछ ।

३. पञ्जीकृत आवेदक मध्येबाट रोजगारदाताले आफूकहाँ रिक्त पद र कामअनुसार उमेर तथा प्राविधिक क्षमताको आधारमा कामदार मनोनयन गर्नेछ ।

धारा २१

अघिल्लो धारामा उल्लेख भएको दर्ता प्रमाणपत्र नभएसम्म गैरकतारी व्यक्तिलाई पनि काममा लगाउन सकिनेछ । रोजगारदाताको अधिकार प्रयोग गर्न पाउने भनी तोकिएको पदमा बस्ने व्यक्ति र आकस्मिक काम सम्पन्न गर्ने व्यक्तिलाई यो धारा लागू हुने छैन ।

धारा २२

रोजगारदाताले आफूसँग रिक्त रहेको पद र काम, उक्त पद लिन वा काम गर्न सक्ने उम्मेदवारको विवरण, ती पद वा कामका लागि तोकिएको ज्याला वा काम र त्यसको भरपाईका लागि तोकिएको मिति वा त्यसको कार्यान्वयन गरिसक्नुपर्ने अवधि (जुन रोजगारी सिर्जना वा दरबन्दी उपलब्ध भएको वा कामको प्रावधानको एक महिनाभन्दा बढी हुनु हुँदैन) उल्लेख गरेर विभागलाई जानकारी गराउनुपर्छ । रोजगारदाता आफूले कामका लागि करार गरेको व्यक्तिको दर्ता प्रमाणपत्रलगायत कामको प्रकार, ज्याला र काम सुरु गर्ने मिति तोकिएको स्टेटमेन्टसहित रोजगारदाता सात दिनभित्र विभागमा फर्किनुपर्छ ।

धारा २३

गैरकतारी श्रमिकलाई विभागबाट अनुमति र मन्त्रालयले तोकेको विधि र नियम अनुसार श्रम स्विकृति नलिइकन काममा लगाउन पाइँदैन । गैरकतारी कामदारलाई देहायको सर्तअनुसार रोजगार अनुमतिपत्र (वर्क पर्मिट) जारी गरिन्छ :

१. जुन कामका लागि रोजगार अनुमतिपत्र लिन खोजिएको हो सो कामका लागि योग्य कतारी कामदार विभागको रजिस्टरमा दर्ता नभएको अवस्थामा ।

२. रोजगार अनुमतिपत्रको लागि आवेदन दिने गैरकतारी आवासीय अनुमति प्राप्त गर्ने प्रक्रियामा रहेको हुनुपर्छ ।

३. गैरकतारी व्यक्ति स्वास्थ्य विज्ञानका हिसाबले तन्दुरुस्त हुनुपर्छ ।

रोजगार अनुमतिपत्रको वैधानिकता अवधि आवासीय अनुमति अवधिसम्म मात्र सीमित हुनेछ, त्यसकारण विभागबाट स्वीकृति नलिएसम्म यो पाँच वर्षभन्दा बढी हुनुहुन्न ।

यो धाराका प्रावधान यो ऐनको धारा ३ को उपधारा ३, ४, ५ र ६ को वर्गमा लागू हुनेछ ।

धारा २४

श्रम स्विकृतिको रूप र त्यसका लागि आवश्यक विवरण मन्त्रालयको निर्णयबाट तोकिएको छ ।

धारा २५

देहायको अवस्थामा मन्त्रालयले गैरकतारी कामदारका लागि जारी गरेको रोजगार अनुमतिपत्र रद्द गर्न सक्छ :

१. कामदारले यस ऐनको धारा २३ को सर्त नं. २ वा ३ पालना गर्न नसके ।

२. कामदारले आफ्नै कारणले चित्त बुझ्दो कारणबिनै तीन महिनासम्म काम नगरे ।

३. जुन रोजगारदातासँग काम गर्न भनी रोजगार अनुमतिपत्र पाएको हो त्योसँग नगरी अर्कैसँग काम गरे ।

४. अनुशासनात्मक कारवाहीमा परी कामदार रोजगारीबाट बर्खास्त भए ।

धारा २६

प्रत्येक काममा राख्नुपर्ने कतारी कामदारको अनुपात मन्त्रीको निर्णयबाट तोकिने छ । सार्वजनिक हितको लागि आवश्यक परेमा मन्त्रीले जुनसुकै क्षेत्रको काम गैरकतारीले गर्न नपाउने गरी बन्देज लगाउन सक्छन् ।

धारा २७

विदेशी विज्ञ र प्राविधिकलाई रोजगारी दिएको रोजगारदाताले उनीहरूले गर्ने कामका लागि उपयुक्त संख्यामा विभागबाट मनोनित भई आएका कतारी कामदारलाई प्रशिक्षित गर्नु पर्नेछ वा तालिम लिने वा विज्ञता हासिल गर्ने प्रयोजनका लागि ती विज्ञका लागि कतारी सहायक नियुक्त गर्नु पर्नेछ ।

धारा २८

रोजगारदाताले सोही कामका लागि तोकिएको व्यक्तिबाहेक अरुमार्फत विदेशी कामदार भर्ना गर्न पाउँदैन ।

यो प्रावधानको अपवादको रूपमा उक्त रोजगारदाता वा उसको अख्तियार प्राप्त प्रतिनिधिले विभागबाट आवश्यक स्वीकृति दिएपछि भने आफ्नै जिम्मेवारीमा विदेशी कामदार नियुक्त गर्न सक्नेछ । यो अपवादमा घरमालिकहरू समेटिएका हुन्छन् जसले उक्त प्रयोजनको लागि विभागबाट स्वीकृति लिइरहनु पर्दैन ।

धारा २९

कुनै प्राकृतिक वा कानुनी व्यक्तिले अनुमतिपत्र नलिईकन विदेशी कामदार नियुक्त गर्न पाउने छैन । उक्त अनुमतिपत्रको वैधानिकता दुई वर्ष सम्म हुनेछ र त्यति अवधिका लागि नवीकरण गर्न सकिनेछ । अनुमतिपत्र प्राप्त गर्ने सर्तहरू मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिने छ ।

धारा ३०

अरुका लागि विदेशी कामदार नियुक्त गरिदिने अनुमतिपत्रको आवेदन मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको ढाचामा यस ऐनमा उल्लेखित प्रावधान र यसको कार्यान्वयन निर्णयानुरूपका सहयोगी कागजपत्रका साथ विभागमा पेस गर्नु पर्नेछ । विभागले आवेदन र संलग्न कागजात जाँचबुझ गरी आवेदन प्राप्त भएको मितिले ३० दिनभित्र आवश्यक निर्णयार्थ मन्त्रीसमक्ष पेस गर्नेछ । तोकिएको अवधि कुनै निर्णयबिना समाप्त भएको खण्डमा उक्त आवेदन अस्वीकृत भएको मानिनेछ ।

धारा ३१

अर्काको लागि विदेशी कामदार नियुक्त गरिदिने अनुमति मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट दिइनेछ र विभागले यस सम्बन्धमा निर्णय भएको मितिले सात दिनभित्र सम्बन्धित पार्टीलाई अनुमतिपत्रको आवेदन स्वीकृत भएको वा अस्वीकृत नभएको जानकारी गराउनेछ ।

अनुमतिपत्रका लागि दिइएको आवेदन अस्वीकृत भएमा वा आवेदनमा निर्णय हुने भनी अधिल्लो धारामा उल्लेख भएको अवधि कुनै निर्णयबिना समाप्त भएको खण्डमा आवेदकले आफूलाई आवेदन अस्वीकृत भएको जानकारी दिइएको वा सोका लागि तोकिएको अवधि समाप्त भएको १५ दिनभित्र मन्त्रीकहाँ पुनरावेदन दिन सक्नेछ । उक्त पुनरावेदन माथि पुनरावेदन परेको ३९ दिनभित्र निर्णय हुनेछ । उक्त आवेदनमा मन्त्रीको निर्णय अन्तिम हुने छ र यसका लागि तोकिएको अवधि पनि कुनै निर्णय बिना सकिएको खण्डमा पुनरावेदन आवेदन अस्वीकृत भएको मानिनेछ ।

धारा ३२

अरुका लागि विदेशी कामदार नियुक्ति गरिदिने अनुमतिपत्र पाएको व्यक्तिलाई देहायका काम गर्न प्रतिबन्ध लगाइएको छ :

१. कामदारबाट नियुक्ति शुल्क वा खर्च वा अन्य कुनै लागत उठाउन ।
२. उक्त कार्यालयमा अरुका लागि विदेशी कामदार नियुक्त गरिदिने बाहेक अन्य काम गर्न ।

धारा ३४

अरुका लागि विदेशबाट कामदार नियुक्त गरिदिने काम अनुमति प्राप्त व्यक्ति र रोजगारदाताबीच मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको ढाँचाको लिखित सम्झौताका आधारमा हुनेछ ।

अनुमति प्राप्त व्यक्तिको काम सम्बन्धित श्रमिक कतार आइपुगेर नियुक्ति करारमा उल्लेख भएको कर्तव्यप्रति कुनै पूर्वाग्रह विनै उनीहरूलाई रोजगारदाताकहाँ बुझाएलगत्तै समाप्त भएको मानिनेछ ।

धारा ३५

विदेशबाट कामदार नियुक्ति गर्ने अनुमतिपत्र पाएको व्यक्तिको निगरानी मन्त्रालयले गर्नेछ र उक्त व्यक्तिले कार्यालयमा मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको वा तोकिने विवरण, रजिस्टर र अन्य कागजात राख्नुपर्नेछ ।

धारा ३६

नियुक्तिको अनुमतिपत्रको विधि र अर्काका लागि विदेशी कामदार नियुक्त गर्ने कार्यालयका नियम तथा सर्तहरू मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिनेछ ।

धारा ३७

देहायको काममा शुल्क लाग्ने छ :

१. रोजगार अनुमतिपत्र प्रदान गर्दा, नवीकरण गर्दा र त्यसलाई प्रतिस्थापन गर्दा ।
  २. विदेशी कामदार नियुक्ति गर्ने अनुमतिपत्र प्रदान, त्यसको नवीकरण र प्रतिस्थापन ।
  ३. कम्पनी वा संस्थाको छाप, सेवा करार र मन्त्रालयबाट प्रमाणित गर्नुपर्ने अन्य कागजात प्रमाणीकरण ।
- यो शुल्क तोक्ने र छुट दिने काम मन्त्रपरिषद्को संकल्पबाट हुनेछ ।

## भाग ४

### व्यक्तिगत श्रम सम्बन्ध

धारा ३८

सेवा करार लिखितमा हुनुपर्नेछ र विभागद्वारा प्रमाणित भएको हुनुपर्नेछ । यो तीन प्रति बनाएर एक-एक प्रति सम्बन्धित पक्षले र बाँकी एक प्रति विभागमा बुझाउनुपर्नेछ । सेवा करारपत्रमा दुई पक्षबीचको श्रम सम्बन्धका सर्तहरू उल्लेख हुनुपर्नेछ । उक्त करारपत्रमा देहायका विषय समावेश हुनुपर्छ :

१. रोजगारदाताको नाम र कार्यस्थलको ठेगाना ।
२. कामदारको नाम, योग्यता, राष्ट्रियता, पेसा र बस्ने ठाउँ तथा उसको पहिचानका लागि आवश्यक प्रमाण ।
३. करार सकिने मिति ।
४. कामको प्रकार, प्रकृति तथा करार गरेको ठाउँ ।
५. काम सुरु हुने मिति ।



६. निश्चित अवधिको करार हो भने सोको अवधि ।

७. ज्याला तथा ज्याला भुक्तानी गर्ने विधि र मिति ।

यदि सेवा करार लिखितमा गरिएको छैन भने कामदारले श्रम सम्बन्ध र त्योसँग सम्बन्धित अधिकार प्रमाणीकरणका सबै उपायद्वारा प्रमाणित गराउन सक्नेछ ।

धारा ३९

दुवै पक्षको राजीखुसीले सेवा करारमा कामदारलाई परीक्षणकालमा रहने प्रावधान राख्न सकिनेछ । त्यस्तो परीक्षणकाल ६ महिनाभन्दा बढी हुने छैन । एउटै कामदारलाई एकभन्दा बढी पटक परीक्षणकालमा राख्न पाइने छैन ।

धारा ४०

परीक्षणकालमा रहेको कामदार उक्त काम सम्पन्न गर्न असक्षम रहेको प्रमाणित भए रोजगारदाताले कामदारलाई तीन दिनअघि जानकारी दिएर अवधि नसकिँदै करार भंग गर्न सक्छ ।

धारा ४१

करारको विषय वस्तु खास काम सम्पन्न गर्नु रहेको छ भने उक्त काम सम्पन्न भएपछि करार सकिने छ । यदि त्यस्तो काम नवीकरण हुने प्रकृतिको छ र करारको कार्यसम्पादन सहमति भएको काम सम्पन्न भएपछि पनि जारी रहन्छ भने उक्त करार त्यत्तिकै अवधिका लागि दुवै पक्षको राजीखुसीद्वारा नवीकरण गरिएको मानिनेछ ।

धारा ४२

कामदारको अभिभारा देहायअनुसार हुनेछ :

१. काम आफैले सम्पन्न गर्नु र कार्यसम्पादनमा संलग्न सामान्य मान्छेको हेरविचार गर्नु,
२. रोजगारदाताले कार्यसम्पादनको सन्दर्भमा दिने आदेश करारका सर्त र कानुनसँग बाझिँदैन र उक्त आदेश पालनाले कामदारलाई खतरा हुँदैन भने ती आदेशहरू पालन गर्नु,
३. पैसा लिएर वा सित्तैमा तेस्रो पक्षको काम गर्नु हुँदैन,
४. आफ्नो अधीन र बिसर्जनमा रहेका कच्चा पदार्थ, उत्पादनका साधन र उत्पादित वस्तुको हिफाजत गर्नु र तिनीहरूलाई सुरक्षित राख्न र मर्मत गर्न आवश्यक कदम चाल्नु,
५. संस्थामा सिफारिस गरिएको सुरक्षा तथा पेसागत स्वास्थ्यसम्बन्धी निर्देशन पालन गर्नु,
६. कार्यस्थलमा दुर्घटना हुन नदिन र तिनका दुश्परिणाम घटाउन सहकार्य गर्नु,
७. रोजगारदाताले उपलब्ध सुविधाको सीमाभित्र रहेर सम्बन्धित निकायको सहभागितामा सिफारिस गर्ने नियम र विधिअनुसारको दक्षता र विज्ञताको पेसागत तथा सांस्कृतिक विकास निरन्तर प्राप्त गर्नु,
८. करार अवधि सकिएपछि पनि रोजगारदाताको गोप्यता सार्वजनिक गर्नु हुन्न,
९. कामसँग सम्बन्धित औजारहरू रोजगारदाताको अनुमतिबिना कार्यस्थलबाहिर प्रयोग गर्नु हुँदैन र त्यस्ता औजारहरू तोकिएको ठाउँमा राख्नुपर्छ,
१०. आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गरेको बदलामा रोजगारदाताबाहेक अरुबाट उपहार, पारिश्रमिक, कमिसन वा अन्य रकम स्वीकार गर्नु हुँदैन,
११. करार सकिँदासम्म पनि उपभोग गर्न बाँकी सामान र औजारहरू फिर्ता गर्नु ।

धारा ४३

सेवा करारमा कामदारले जीवनको बाँकी समय सोही रोजगारदातासँग काम गर्ने कबुल गरेको छ वा करार सकिएपछि पनि उसले कुनै सीप वा पेसा गर्न नपाउने गरी बन्देज लगाइएको छ भने यो ऐन आउनुभन्दा अघि नै करार भएको भए पनि त्यो भंग हुनेछ ।

कामको प्रकृतिले कामदारलाई रोजगारदाताको ग्राहकबारे वा संस्थाको व्यवसायको गोप्यताबारे जानकारी दिन्छ भने रोजगारदाताले कामदारलाई आफूसँग प्रतिस्पर्धा गर्न नदिन वा करार सकिएपछि पनि उसको प्रतिस्पर्धी कम्पनीका काम गर्न नदिन सक्छ । यस्तो प्रतिबन्ध निश्चित अवधि र ठाउँका लागि मात्र हुनेछ र त्यो रोजगारदाताको वैधानिक हित संरक्षण गर्ने हदसम्म मात्र मान्य हुनेछ । त्यस्तो अभिभाराको अवधि दुई वर्षभन्दा बढी हुनु हुँदैन ।

धारा ४४

कामदारलाई काम गर्न सक्ने तुल्याउनु रोजगारदाताको अभिभारा हुनेछ र उसलाई कामको लागि आवश्यक पर्ने सबै कुरा उपलब्ध गराउनु रोजगारदाताको कर्तव्य हो । कामदार कार्यस्थलमा उपस्थित छ र उसमा काम गर्ने इच्छा पनि छ तर उसको नियन्त्रणभन्दा बाहिरको परिस्थितिका कारण काम गर्न सकेन भने उसले उक्त काम गरेको ठहरिनेछ र त्यसबापत पाउनुपर्ने सुविधाको हकदार हुनेछ ।

धारा ४५

कुनै दुर्घटना रोकथाम वा त्यसबाट हुने क्षति जोगाउनका लागि आवश्यक पर्दा बाहेक रोजगारदाताले कामदारलाई सहमति भएको बाहेक अन्य काममा लगाउन सक्ने छैन । बाध्यतावस काम लगाउनु पर्दा त्यसबापत ज्याला भुक्तानी गर्नुपर्छ ।

कुनै काम अस्थायी हो वा उक्त काम प्रारम्भिक कामभन्दा आधारभूत रूपमा फरक छैन वा उक्त काम लगाउँदा कामदारको अपमान हुँदैन र उसले पाउने ज्याला पनि कम हुँदैन भने पूर्वसहमति भएभन्दा बाहेकको काम पनि रोजगारदाताले कामदारलाई अन्हाउन सक्छ ।

धारा ४६

१० जना वा सोभन्दा बढी कामदारलाई रोजगारी दिएको रोजगारदाताले आफ्नो संस्थामा कामको व्यवस्थापनसम्बन्धी नियमावली बनाउनुपर्छ । त्यस्तो नियमावली र त्यसमा हुने संशोधनको कार्यान्वयन उक्त नियमावली अनुमोदनका लागि विभागमा पेस गरेपछि मात्र हुनेछ । विभागले पेस भएको एक महिनासम्म अनुमोदन भएको जानकारी दिएन भने नियमावली वा संशोधन स्वीकृत भएको मानिनेछ । त्यस्ता नियमावली कामदारलाई अध्ययन गर्न दिन संस्थामा विशेष ठाउँमा राख्नुपर्छ र त्यसरी सार्वजनिक गरेको १५ दिन पूरा नभई कार्यान्वयनमा आउने छैन ।

मन्त्रीस्तरीय निर्णयद्वारा रोजगारदाताको मार्गदर्शनका लागि कामको नियमन गर्ने नियमावलीको ढाँचा निर्धारण हुन सक्छ ।

धारा ४७

रोजगारदाताले हरेक कामदारको एउटा विशेष फाइल खडा गरी त्यसमा कामदारसँग सम्बन्धित सबै कागजात र प्रमाणपत्र तथा निर्णय र निर्देशनहरू राख्नेछ ।

रोजगारदाताले त्यस्तो फाइल कामदारले अवकाश लिएको कम्तीमा एक वर्षसम्म सुरक्षित राख्नुपर्छ ।

धारा ४८

रोजगारदाताले देहाय अनुसारको रजिस्टर बनाउनुपर्छ :

१. कामदारको रजिस्टर : यसमा कामदारको नाम, राष्ट्रियता, काम, ज्याला, काम सुरु गरेको मिति, वैवाहिक स्थिति, शैक्षिक तथा पेसागत योग्यता, कामदारलाई भएका दण्डको विवरण राखनुपर्छ ।
२. ज्याला रजिस्टर : यसमा काममा संलग्नताअनुसार कामदारको नाम, दैनिक, साप्ताहिक वा मासिक वा गोटागन्तीका आधारमा पाउने पारिश्रमिकको विवरण, हरेक कामदारसँग जोडिएका वस्तु, उनीहरूलाई भुक्तानी गरेको अतिरिक्त ज्याला हरेक कामदारले बुझिलिएको खुद रकम तथा कटौती गरेको रकमको विवरण राख्नुपर्छ ।
३. कुल दण्डको रजिस्टर : यसमा कामदारलाई गरिएको मौद्रिक दण्ड र त्यसको कुल रकम समावेश गर्नुपर्छ ।
४. कामको सिलसिलामा लाग्ने चोटपटकको रजिस्टर : यसमा हरेक कामदारलाई कामको सिलसिलामा लागेको चोटपटकको विवरण राख्नुपर्छ ।
५. अवकाश रजिस्टर : यसमा अवकाश लिएको कामदारको नाम, मिति र अवकाशको कारण र उनीहरू वा उनीहरूका उत्तराधिकारीलाई भुक्तानी गरेको रकम उल्लेख गर्नुपर्छ ।

धारा ४९

सेवा करार अनिश्चितकालीन अवधिको लागि गरिएको हो भने करारका दुई पक्षमध्ये कुनै एकले कुनै कारण नदेखाई पनि जुनसुकै बेला त्यस्तो करार भंग गर्न सक्छ । त्यस्तो अवस्थामा करार भंग गर्न चाहने पक्षले अर्को पक्षलाई देहायको कुरा लिखित रूपमा जानकारी गराउनुपर्छ :

१. सेवा अवधि पाँच वर्षभन्दा कम भएको, वार्षिक वा मासिक रूपमा ज्याला लिने कामदारले करार भंग गर्न चाहेको मितिले कम्तीमा एक महिनाअघि करार भंग गर्न लागेको बेहोरा सूचित गर्नुपर्छ ।
२. अरु सबै अवस्थामा सूचना दिनुपर्ने अवधि देहायबमोजिम हुनेछ :
  - क) सेवा गरेको अवधि एक वर्षभन्दा कम छ भने सूचना दिने अवधि एक हप्ता हुनेछ ।
  - ख) सेवा गरेको अवधि एक वर्षभन्दा बढी र पाँच वर्षभन्दा कम छ भने सूचना दिने अवधि कम्तीमा दुई हप्ता हुने छ ।
  - ग) सेवा गरेको अवधि पाँच वर्ष नाघिसकेको छ भने सूचना दिने अवधि कम्तीमा एक महिनाको हुनुपर्छ । उल्लेखित अवधिबिना कुनै पक्षले करार भंग गर्‍यो भने करार भंग गर्ने पक्षले अर्को पक्षलाई सूचना अवधि वा त्यसको बाँकी अवधिको कामदारको ज्याला बराबर हुने रकम क्षतिपूर्तिस्वरूप भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

धारा ५०

कामदारले सूचना दिएपछि पनि सूचना अवधिभर सामान्य अवस्थामा जस्तै नियमित रूपमा काम गरेको छ भने रोजगारदाताले कामदारलाई अधिल्लो धारामा उल्लेखित सूचना अवधिको पूरै ज्याला भुक्तानी गर्नुपर्छ ।

कतारी कामदारलाई उसले आफू अन्य कामका लागि उपलब्ध हुन सक्छु भन्ने देखाउन विभागमा आफ्नो नाम दर्ता गर्न जाने सिलसिलामा लाग्ने समयसम्म काममा अनुपस्थित हुन रोजगारदाताले अनुमति दिनेछ । यस्तो कामदारले नयाँ काम पाउनेबित्तिकै रोजगारदातालाई सोको जानकारी गराउनु पर्ने छ र सूचना अवधि नसकिँदासम्म साबिककै रोजगारदातासँग काम गर्नुपर्छ ।

धारा ५१

देहायको अवस्थामा कामदारले सेवा करार निश्चित अवधिको वा अनिश्चित अवधिको जे भए पनि समय सकिनुअगावै कुनै कारण नदेखाई करार भंग गरी अवकाशपछिको उपदान दावी गर्न पाउँछ :

१. रोजगारदाताले सेवा करार वा यस ऐनका प्रावधान उल्लंघन गरेमा,

२. रोजगारदाता वा उसको जिम्मेवार व्यवस्थापकले कामदार र उसको परिवारका सदस्यमाथि भौतिक आक्रमण गरेको वा नैतिक पतन देखिने व्यवहार गरेमा,
३. रोजगारदाता वा उसको प्रतिनिधिले सेवा करार गर्ने बेला कामदारलाई वा करारका सर्तहरूमा गलत सूचना दिएमा,
४. साबिकको काम जारी राख्दा कामदारको स्वास्थ्य वा सुरक्षा खतरामा पर्छ भन्ने जान्दा जान्दै रोजगारदाताले त्यसलाई हटाउन कुनै कदम नचालेमा ।

#### धारा ५२

तलका दुईमध्ये कुनै एक अवस्थामा सेवा करार भंग हुने छैन :

१. रोजगारदाताको मृत्यु हुँदा उसको पेसागत क्रियाकलाप करार अवधि बाँकी छँदै बन्द नहुने भएमा,
  २. अर्को उद्यमसँग साबिकको उद्यम गाभिएमा वा जुनसुकै कारणले अर्को व्यक्तिलाई उद्यमको स्वामित्व वा अधिकार हस्तान्तरण भएमा ।
- पछिल्लो रोजगारदातासँग काम गरेबापत कामदारले पाउनुपर्ने तलब सुविधा उपलब्ध गराउनु पुरानो र नयाँ दुवै रोजगारदाताको संयुक्त दायित्व हुनेछ ।

#### धारा ५३

सेवा करार सकिएपछि रोजगारदाताका अभिभारा देहायबमोजिम छन् :

१. कामदारले मागेको खण्डमा कुनै शुल्क नलिइकन काम गरेको समयावधि, रोजगारी सकिने मिति, उसले सम्पादन गर्ने कामको प्रकृति र पाउने ज्याला उल्लेख गरेको प्रमाणपत्र दिनु,
२. कामदारले राख्न दिएको प्रमाणपत्र, कागजात इत्यादि फिर्ता दिनु ।

#### धारा ५४

कामदारले उसको सेवा सकिएपछि पाउने कुनै रकमका अतिरिक्त रोजगारदाताले उक्त कामदारले काम गरेको एक वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि भएको छ भने उसलाई अवकाशपछिको उपदान उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । यो उपदान दुवै पक्ष सहमत भएको रकम हुनेछ तर यो हरेक एक वर्षको रोजगारीबापत कामदारको तीन हप्ताको पारिश्रमिकभन्दा कम हुने छैन । वर्ष दिनभन्दा कम अवधिको हकमा सोही अनुपातमा उपदान रकम उपलब्ध गराउनु पर्छ ।

यस ऐनको धारा ६१ मा उल्लेख भएभन्दा बाहेक अन्य कारणले अवकाश पाएको छ भने कामदारको सेवा निरन्तर रहेको मानिनेछ र अवकाशको दुई महिनाभित्र सेवामा फर्काइने छ । अन्तिम समयको तलब उपदान गणनाको आधार हुनेछ । कामदारसँग रकम फिर्ता लिनु बाँकी भए रोजगारदाताले उसले पाउने उपदानबाट कटाउन पाउनेछ ।

#### धारा ५५

जुनसुकै कारणले सेवा अवधिमै कामदारको निधन भयो भने रोजगारदाताले कामदारको निधन भएको मितिले १५ दिनभित्र उसले पाउनुपर्ने ज्याला, अन्य रकम र उपदान अदालतमा लागेर जम्मा गरिदिनुपर्छ । डिपोजिट रेकर्डमा(जम्मा अभिलेखमा)उक्त रकम हिसाब गरेको तरिकाको विस्तृत विवरण उल्लेख हुनुपर्छ र त्यसको एक प्रति विभागमा बुझाउनुपर्छ ।

अदालतले उक्त रकम इस्लामिक सरिया वा मृतकको मुलुकमा लागू व्यक्तिगत कानून बमोजिम मृतकका उत्तराधिकारीलाई वितरण गरिदिनेछ । तीन वर्षसम्म उक्त रकम दावी गर्ने व्यक्ति फेला नपरे अदालतले उक्त रकम राज्यको सार्वजनिक कोषमा ट्रान्सफर गरिदिनेछ ।

धारा ५६

यो ऐनको धारा ५४ अन्तर्गत कामदारले सेवाको अन्त्यमा पाउनुपर्ने उपदानको सट्टा कामदारलाई अझ बढी सुविधा सुरक्षित गर्ने अवकाश प्रणाली लागू गरेको रोजगारदाताले कामदारलाई उक्त प्रणालीमा व्यवस्था भएको सुविधाबाहेक उपदान दिन बाध्य हुने छैन । तर, उक्त प्रणालीअन्तर्गत कामदारले पाउने सुविधा अवकाशका बेला पाउने उपदान भन्दा कम छ भने उक्त रोजगारदाताले कामदारलाई अवकाशका बेला पाउने उपदान दिनुपर्ने छ र कामदारले उक्त प्रणाली अन्तर्गत आफ्नो तलबबाट कुनै योगदान गरेको रकम छ भने त्यो पनि फिर्ता गर्नुपर्ने छ । कामदारले सेवाको अन्त्यमा पाउने उपदान वा उक्त प्रणालीअन्तर्गत पाउने पेन्सनमध्ये कुनै एक रोजगारदाताले पाउनेछ ।

धारा ५७

सेवाबाट अवकाश पाएको कामदारलाई रोजगारीको सुरुमा जहाँबाट ल्याएको हो त्यहाँसम्म वा दुवै पक्ष सहमत भएको ठाउँसम्म आफ्नै खर्चमा फिर्ता पुर्याउनुपर्ने कर्तव्य रोजगारदाताको हुनेछ । रोजगारदाताले गैरकतारी कामदारलाई करार सकिएको दुई साताभित्रै उसको ठाउँमा फर्कने व्यवस्था मिलाइ दिने छ । यदि कामदारले मुलुकबाट बाहिरिनुअघि अर्कै ठाउँमा काम सुरु गर्नु भए भने उसलाई उसको मुलुक वा अन्य ठाउँसम्म फर्काउनुपर्ने दायित्व पछिल्लो रोजगारदातामा सार्नेछ । ज्यान गुमाएको कामदारको शव फिर्ता पठाउन आवश्यक तयारी र उत्तराधिकारी वा प्रतिनिधिको मागअनुसार उसको मुलुक वा निवाससम्म फर्काउनुदा लाग्ने खर्च रोजगारदाताले बेहोर्नु पर्छ । रोजगारदाताले कामदार वा मृतक कामदारको शव उसको मृत्युपछि स्वदेश फर्काएन भने विभागले त्यस्ता कामदार वा कामदारको शव स्वदेश फर्काइदिनेछ र यस क्रममा लागेको खर्च प्रशासनिक माध्यमबाट रोजगारदातासँग असुल उपर गर्नेछ ।

## भाग ५

### रोजगारदाताको अनुशासनात्मक अधिकार

धारा ५८

१० वा सोभन्दा बढी कामदारलाई रोजगारी दिने रोजगारदाताले अनुशासनात्मक नियम उल्लंघनमा आरोपित कामदारलाई हुने दण्डको बेहोरासहितको दण्डसंहिता बनाउनुपर्छ । दण्डसंहितामा आरोपको अवस्था र विधि उल्लेख हुनुपर्छ । मन्त्रीले आफ्नो निर्णयद्वारा दिएको मार्गदर्शन मुताविक नियमावली मनाउने रोजगारदाताको कामको प्रकृतिअनुसार अनुशासनात्मक नियमावलीको ढाँचा जारी गर्न सक्नेछ । त्यस्तो अनुशासनात्मक नियमावलीको कार्यान्वयन र संशोधन विभागमा उक्त नियमावली पेस भएको एक महिनाभित्र विभागबाट हुने अनुमोदनपछि हुनेछ । एक महिनासम्म उक्त नियमावलीप्रति विभागले आपत्ति नजनाएको खण्डमा त्यो स्वीकृत भएको मानिने छ । त्यसपछि रोजगारदाताले उक्त नियमावली कामदारहरूलाई अध्ययन गर्न दिन कार्यस्थलको विशेष ठाउँमा राख्नुपर्छ । उक्त नियमावली अध्ययनका लागि कार्यस्थलमा राखेको १५ दिनपछि लागू हुनेछ ।

धारा ५९

कामदारमाथि हुन सक्ने अनुशासनात्मक दण्ड यसप्रकार हुनेछ :

१. कामदारले नियम उल्लंघन गरेको बेहोरा, अब उपरान्त त्यस्तो गल्ती नदोहोर्याउन आग्रह र दोहोर्याएको खण्डमा हद्दसम्मको दण्ड गरिने बेहोरा लेखिएको जानकारी,
२. एक पटकको उल्लंघनका लागि पाँच दिनको पारिश्रमिकभन्दा बढी नहुने गरी तलब कटौती,

३. एउटा उल्लंघनका लागि पाँच दिनभन्दा बढी नहुने गरी कामबाट बेतलबी निलम्बन,
४. तलब नदिने गरी वा घटाएर दिने गरी कामबाट निलम्बन । कामदारमाथि लागेको फौजदारी आरोपको फैसला हुन बाँकी छ वा कामदारले सफाई पायो वा ऊविरुद्धको अभियोग फिर्ता भयो भने ऊ निलम्बनमा नपरेको मानी सो अवधिको तलब, सुविधा पाउने छ ।
५. छ महिनाभन्दा बढी नहुने गरी वार्षिक तलब वृद्धि रोक्का वा तलब वृद्धि प्रणाली कायम राखेको संस्थामा त्यसपछिको भुक्तानी रोक्का,
६. बहुवा प्रणाली लागू गरेको संस्थामा बढीमा एक वर्षसम्म बहुवा रोक्का,
७. अवकाशपछिको उपदान भुक्तानी सहित बर्खास्त,
८. सेवाबाट बर्खास्त वा अवकाशपछिको उपदानको भुक्तानी रोक्का ।

#### धारा ६०

कामदारमाथि लागेको दण्ड कार्यान्वयनका लागि हुन सक्ने ज्याला ज्याला कटौती वा त्यही सन्दर्भमा हुने अन्य कटौती प्रतिमहिना ५ दिनको पारिश्रमिक बराबरभन्दा बढी हुने छैन । रोजगारदाताले कामदारलाई गरिएको कुल दण्डको अभिलेख कुल दण्डको रजिस्टरमा अभिलेख राख्नुपर्छ । उक्त रजिस्टरमा कामदारको नाम र कटौती गरिएको रकम तथा अभियोगको कारण एवं दण्डको मिति उल्लेख गर्नुपर्छ । यस्तो रजिस्टर कार्यस्थल निरीक्षकले निरीक्षण गर्न पाउँछ । कामदारमाथि लादिने तलब कटौतीको जानकारी मन्त्रीस्तरीय निर्णयले तोकेको निकायमा गराउनु पर्नेछ ।

#### धारा ६१

देहायको अवस्थामा रोजगारदाताले बिनासूचना र अवकाशपछिको उपदानबिनै कामदारलाई बर्खास्त गर्न सक्छ :

१. कामदारले आफ्नो परिचय वा राष्ट्रियता ढाँटेको छ वा नक्कली प्रमाणपत्रहरू पेस गरेमा,
२. कामदारले रोजगारदातालाई आर्थिक क्षति हुने काम गरेको छ भने रोजगारदाताले क्षतिबारे जानकारी पाएको २४ घन्टाभित्र विभागलाई उक्त बेहोरा जानकारी गराएर कामदारलाई बर्खास्त गर्न सक्छ,
३. कामदारले कामदार र संस्थाको सुरक्षा सम्बन्धी रोजगारदाताको लिखित निर्देशन एक पटकभन्दा बढी उल्लंघन गर्‍यो भने र त्यस्ता लिखित निर्देशन जानकारीमा हुँदा हुँदै गल्ती दोहोर्‍यायो भने त्यस्तो सूचना लिखित रूपमा विशेष ठाउँमा राख्नेछ ,
४. कामदारले लिखित जानकारी हुँदाहुँदै पनि सेवा करारमा उल्लेखित वा यो ऐन अनुसारको आफ्नो कर्तव्य एकभन्दा बढी पटक पालना गर्न नसकेमा,
५. कामदारले आफू कार्यरत संस्थाको गोपनीयता सार्वजनिक गरेमा,
६. कार्यसमयमै कामदारले मदिरा वा लागू औषधि सेवन गरेको भेटिएमा,
७. कामदारले कार्यसमयमै रोजगारताको मान्छे, प्रबन्धक वा आफ्नो सुपरभाइजरमाथि आक्रमण गरेमा,
८. चेतावनीका बाबजुद सहकर्मीमाथि दोहोर्‍याएर आक्रमण गरेमा,
९. कुनै कामदार मुनासिव कारणबिनै ७ दिन वा वर्षमा १५ दिनभन्दा बढी काममा अनुपस्थित भएमा,
१०. अनैतिक र बेइमानी सम्बन्धी अपराधमा कामदारलाई जेल सजाय भएको खण्डमा ।

#### धारा ६२

कुनै पनि उल्लंघनमा कामदारलाई आरोप लगाउँदा देहायका कुराहरू हेरिनेछ :

१. फौजदारी अपराधमा बाहेक रोजगारदाताले कामदारले नियम उल्लंघन गरेको जानकारी पाएको १५ दिनपछि ऊमाथि आरोप लगाउन पाइने छैन ।
२. कामदारलाई कामसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित बाहेक अन्य उल्लंघन गरेको कामको समयमा कार्यस्थल वा बाहिर जहाँ गरे पनि आरोप लगाइने छैन ।
३. कामदारलाई ऊमाथि लागेको आरोप जानकारी नगराई र लिखितरूपमा सोधपुछ नगरी दण्डित गरिने छैन । सानातिना उल्लंघनमा सोधपुछ मौखिक पनि हुन सक्छ र सोधपुछको रिपोर्टहरु कामदारको खास रजिस्टरमा फाइल गरेर राख्नुपर्छ । यो अनुच्छेदमा सानातिना भनिएको उल्लंघन कामदारलाई सचेत गराउनुपर्ने र दण्ड स्वरूप एक दिनको पारिश्रमिक कटौती गर्ने खालका घटना हुन् ।
४. एउटा उल्लंघनबापत कामदारलाई एकभन्दा बढी दण्ड दिइने छैन ।
५. रोजगारदाताले कामदारमाथि गर्ने अनुशासनात्मक दण्ड रोजगारदाता स्वयं, उसको अख्तियारप्राप्त प्रतिनिधि वा संस्थाको प्रबन्धकबाहेक अरुले गर्न पाउने छैन ।
६. दण्ड नियमावलीमा उल्लेख भएभन्दा बढी दण्ड गर्न पाइने छैन ।

#### धारा ६३

कामदारलाई ऊमाथि हुने दण्डको जानकारी दिनुपर्छ । उसले त्यस्तो सूचना लिन मानेन भने उक्त सूचना कार्यस्थलको विशेष ठाउँमा टाँस्नुपर्छ । कामदार काममा अनुपस्थित छ भने उसको विशेष फाइलमा उल्लेखित स्थायी ठेगानामा रजिस्ट्री पत्र पठाइ दण्डको सूचना दिनुपर्छ ।

#### धारा ६४

कामदारले उपयुक्त न्यायाधीकरण गुहार्नुअघि आफूमाथि भएको दण्डविरुद्ध आफ्नै रोजगारदाताकहाँ दण्डको जानकारी पाएको मितिले ७ दिनभित्र पुनरावेदन दिनुपर्छ । त्यस्तो पुनरावेदनमा पुनरावेदन परेको सात दिनभित्र निर्णय दिनुपर्छ । उक्त अवधि गुज्रिएमा पुनरावेदन अस्वीकृत भएको मानिनेछ । रोजगारदाताबाट पुनरावेदन अस्वीकृत भएमा अथवा माथि उल्लेखित अवधिभित्र कुनै निर्णय नआएमा पुनरावेदन अस्वीकृत भएको मितिले ७ दिनभित्र कामदारले आफूलाई गरिएको दण्डविरुद्ध विभागमा अपिल गर्न सक्नेछ । विभागले कामदारले पुनरावेदन दर्ता भएको मितिले सात दिनभित्र निर्णय गर्नेछ । विभागको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

अपवादका घटनामा कामदारले कामबाट बर्खास्त गर्ने दण्डविरुद्ध उपयुक्त अदालतसमक्ष पुनरावेदन दिन सक्ने छ ।

अदालतले उसको बर्खास्ती हचुवा वा त्यसले यो ऐनका प्रावधान उल्लंघन गरेको ठहर गरेमा उसले उक्त बर्खास्ती बदर गर्न सक्छ वा कामदारलाई काममा फर्कने र दण्डस्वरूप काम गर्न नदिइएको अवधिको तलब भुक्तानी गर्ने तथा उचित क्षतिपूर्ति भर्ने आदेश दिन सक्छ । त्यस्तो क्षतिपूर्ति कामदारले बर्खास्तीका कारण काम गर्न नपाएको अवधिको ज्याला र अन्य सुविधा हुनेछ ।

### भाग ६

#### ज्याला

#### धारा ६५

कुनै पनि कामदार सेवा करारमा उल्लेख गरिएको ज्यालाको हकदार हुने छ । उक्त करारमा ज्याला उल्लेख गरिएको छैन भने कामदार काम सम्बन्धी नियमावलीमा उल्लेखित ज्यालाको हकदार हुनेछ ।

माथिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरिए बमोजिम तोकिएको छैन भने उक्त संस्थामा त्यस्तै प्रकारको कामका लागि तोकिए बराबर पारिश्रमिक पाउनेछ । नत्र कार्यस्थलमा उक्त कार्य सम्पादनमा लागू हुने चलन अनुरूपको पारिश्रमिक पाउनेछ । त्यस्तो चलन पनि नभएको अवस्थामा न्यायिक आवश्यकता अनुसार न्यायाधीशले ज्याला निर्धारण गरिदिनेछ ।

धारा ६६

कामदारलाई दिनुपर्ने तलब र अन्य रकम कतारी मुद्रामा भुक्तानी गरिनेछ । वार्षिक वा मासिक तलबका आधारमा नियुक्त कामदारलाई महिनामा कम्तीमा एकपटक तलब भुक्तानी दिइनेछ । अन्य कामदारलाई कम्तीमा दुई हप्तामा एकपटक तलब भुक्तानी गरिनेछ ।

रोजगारदाताले कामदारको तलब राज्यमा रहेको वित्तीय संस्थामा खोलिएको कामदारको खातामा ट्रान्सफर गर्नेछ । त्यस्तो भुक्तानी माथिका दुई अनुच्छेदमा भएको प्रावधानले तोकेको समयमा गर्नुपर्छ । रोजगारदाताले माथि उल्लेखित बाहेक अन्य तरिकाले कामदारलाई तलब भुक्तानी गरेको मानिने छैन ।

मन्त्रालयले कामदारको तलब संरक्षण गर्न आवश्यक नियममा एउटा निर्णय गर्नेछ ।

धारा ६७

कामदारले यस ऐनको धारा ४९ मा उल्लेख गरिए अनुसार बिनासूचना काम छाडेको होइन भने सेवा करार जुनसुकै कारणले भंग गरिए पनि कामदारले पाउनुपर्ने तलब र अन्य रकम रोजगारदाताले करार सकिएको दिनको भोलिपल्टै भुक्तानी गर्नुपर्छ । यस्तो घटनामा रोजगारदाताले कामदारको तलब र पाउनुपर्ने अन्य रकम कामदारले काम छाडेको मितिले ७ दिनभित्रै भुक्तानी गर्नु पर्छ ।

धारा ६८

वार्षिक बिदामा जाने कामदारलाई रोजगारदाताले बिदा लिनुभन्दा अघिल्लो दिनसम्मको ज्याला बापत तिर्नुपर्ने रकम कामदारले वार्षिक बिदा लिनुअगावै भुक्तानी गर्नेछ । यसबाहेक कामदारले पाउनुपर्ने बिदाको तलब पनि भुक्तानी गर्नुपर्नेछ ।

धारा ६९

कुनै पनि कामदार आफ्ना रोजगारदाताको उत्पादनबाट वा निश्चित ठाउँबाट खानेकुरा र अन्य वस्तु किन्न बाध्य हुने छैन ।

धारा ७०

कामदारले पाउनुपर्ने तलबको कुनै पनि हिस्सा रोक्का हुने छैन । त्यस्तो भुक्तानी न्यायिक निर्णय कार्यान्वयनको लागि बाहेक स्थगन हुने छैन ।

न्यायिक निर्णय कार्यान्वयनका लागि तलब रोक्का गर्नुपर्दा सरिया कानूनअन्तर्गतको ऋणले अन्य ऋणले भन्दा बढी प्राथमिकता पाउने छ । र रोक्का गरिएको रकम ऋणग्रस्त कामदारको तलबको ३३ प्रतिशतभन्दा बढी हुनु हुँदैन ।

रोजगारदाताले कामदारलाई दिन सक्ने ऋणमा कुनै प्रकारको ब्याज लगाउन पाइने छैन र कर्जा फिर्ता गर्ने सिलसिलामा कामदारको तलबको १० प्रतिशतभन्दा बढी कट्टा गर्न पाइने छैन ।

ऋण भुक्तानीका लागि कामदारको ज्यालाबाट कट्टा हुने कुल रकम र ऊबाट असुल्ल बाँकी ऋण उसको कुल ज्यालाको ५० प्रतिशतभन्दा बढी हुनु हुँदैन । कामदारको ज्यालाबाट एक महिनामा कट्टा



गर्नुपर्ने प्रतिशतले उक्त प्रतिशत नाछ्छ, भने बढी हुन आउने प्रतिशत त्यसपछिको महिना वा महिनाहरूमा असुलनुपर्छ ।

धारा ७१

कामदारले आफू कार्यरत संस्थाको उत्पादन, मेसिनरी वा उपकरणमा उसको गल्तीले क्षति वा हानि नोक्सानी पुऱ्याएको छ, र सो बारेको छानबिनले कामदारबाट क्षतिपूर्ति भराउनुपर्ने ठहर गरेको अवस्थामा सो क्षति वा हानि नोक्सानीबापत रोजगारदातालाई क्षतिपूर्ति भर्नु उसको कर्तव्य हुनेछ । रोजगारदाताले त्यस्तो क्षतिपूर्ति रकम कामदारलाई उसले भुक्तानी गर्नुपर्ने तलबबाट कटाउन सक्छ । क्षतिपूर्तिबापत एक महिनामा कटाउने रकम ७ दिनको ज्यालाभन्दा बढी हुने छैन ।

कामदारले रोजगारदाताबाट भएको क्षतिपूर्तिको मूल्यांकन निर्णयविरुद्ध उक्त निर्णयबारे जानकारी पाएको ७ दिनभित्र विभागमा अपिल गर्न सक्नेछ ।

विभागले उक्त निर्णय भंग गरिदियो वा त्योभन्दा थोरै क्षतिपूर्ति तोकिदियो भने रोजगारदाताले अधिकारबिनै कामदारबाट असुलेको बढी रकम ७ दिनभित्रै फिर्ता गर्नुपर्छ ।

धारा ७२

कामदारको वार्षिक वा बिरामी बिदाको तलब र अवकाशपछिको उपदान उसको सोही मितिको आधारभूत तलबका आधारमा गणना गर्नुपर्छ । गोटा गन्तीका आधारमा ज्याला पाउने गरी नियुक्त भएको कामदारको हकमा उसको पछिल्लो तीन महिनाको औसत ज्यालाको आधारमा गणना गरिने छ ।

## भाग ७

### कार्यघन्टा र बिदाको नियम

धारा ७३

रमादानको महिना बाहेक साधारण कार्यघन्टा एक दिनमा ८ घन्टाका दरले हप्तामा ४८ घन्टा हुनेछ । रमादानको महिनामा भने दैनिक ६ घन्टाका दरले हप्तामा बढीमा ३६ घन्टा हुनेछ ।

कामदार आफ्नो बासस्थानबाट कार्यस्थलसम्म आउँदा जाँदा खर्च हुने समय कार्यघन्टामा जोडिने छैन ।

कार्यघन्टामा प्रार्थना, विश्राम र खाना खान दिइएको अवधि समावेश हुनेछ, जुन अवधि वा अवधिहरू १ घन्टाभन्दा घटी र ३ घन्टाभन्दा बढी हुने छैन ।

त्यस्तो अवधिलाई विश्राम अवधि निर्धारण गर्दा जोडिने छैन तर कामदारले लगातार ५ घन्टाभन्दा बढी काम गर्नु पर्ने छैन । मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट विश्राम प्रयोजनको लागि नरोकिईकन सञ्चालन गर्नुपर्ने काम तोकिनेछ ।

धारा ७४

कुल क्षति वा खतरनाक दुर्घटना वा त्यस्तो क्षति र दुर्घटना न्यूनीकरण वा रोकथाम गर्नुपरेमा बाहेक कामदारले दैनिक १० घन्टाभन्दा बढी नहुने गरी माथिल्लो धारामा उल्लेख भएभन्दा बढी घन्टा काम गर्नुपर्ने हुन सक्छ ।

रोजगारदाताले अतिरिक्त समय काम गराएबापत कामदारलाई आधारभूत ज्याला र त्यसको २५ प्रतिशतमा नघट्ने गरी रकम थपेर भुक्तानी गर्नेछ ।

सिफ्टमा काम गर्ने श्रमिक बाहेक अरुलाई राति ९ बजेदेखि बिहान ३ बजेसम्म काम लगाएको खण्डमा आधारभूत ज्यालमा त्यसको कम्तीमा ५० प्रतिशत थपेर भुक्तानी गर्नुपर्छ ।

धारा ७५

कामदारलाई हरेक साता लगातार २४ घन्टाभन्दा कम नहुने गरी साप्ताहिक तलबी बिदा दिइनेछ । र सिफ्टमा काम गर्ने बाहेक अरु सबैलाई शुक्रवार साप्ताहिक बिदा दिइनेछ । कामको परिस्थितिले कामदारलाई बिदाको दिन पनि काम लगाउनुपर्ने भयो भने कामदारलाई त्यसको भोलिपल्ट बिदा दिनु पर्छ । र भुक्तानीको हकमा सामान्य साप्ताहिक बिदाको दिनमा गरेको कामका लागि भुक्तानी गर्ने रकम वा उसको आधारभूत ज्यालामा १५० प्रतिशतभन्दा कम नहुने गरी थपेर भुक्तानी गर्नु पर्छ ।

सिफ्टका कामदारबाहेक अरुले लगातार दुई शुक्रवारभन्दा बढी काम गर्नुपर्ने छैन ।

धारा ७६

यस ऐनको धारा ७३, ७४ र ७५ मा उल्लेखित प्रावधान रोजगारदाताले कामदारमाथि प्रयोग गर्ने अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने जिम्मेवारीमा रहेका व्यक्तिको हकमा लागू हुने छैन । धारा ७३ को व्यवस्था देहायको वर्गमा लागू हुने छैन :

१. कार्यसमयभन्दा अघि वा पछि सम्पन्न गर्नुपर्ने तयारी र सन्तुलनकारी काममा संलग्न कामदार ।
२. पहरेदारी र सफाइ कर्मचारी
३. मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएका अन्य विशेष श्रेणीका कामदार । यस्ता कामदारको कार्यघन्टा मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिनेछ ।

धारा ७७

रोजगारदाताले सबै वर्गका कामदारलाई लागू हुने नियमित कार्यघन्टा, विश्राम अवधि, साप्ताहिक बिदाको तालिका कामदार प्रवेश गर्ने मुख्य ढोकाको विशेष ठाउँ र कार्यस्थलमा सबैले देख्ने ठाउँमा राख्नुपर्छ र विभागलाई एकप्रति तालिकासहित जानकारी गराउनुपर्छ ।

धारा ७८

कामदारले हरेक वर्ष देहायअनुसारको तलबी बिदा पाउने छन् :

१. इद उल फित्रमा तीन कार्यदिन ।
२. इद अल कधामा तीन कार्यदिन ।
३. स्वतन्त्रता दिवसमा एक कार्यदिन ।
४. कतार राज्यको नेसनल स्पोर्ट डे (राष्ट्रिय खेलकुद दिवस) मा एक कार्यदिन ।
५. रोजगारदाताले तोक्ने तीन कार्यदिन ।

परिस्थितिवस कुनै पनि बिदाको दिन कामदारले काम गर्नुपर्ने भयो भने यस ऐनको धारा ७५ मा व्यवस्था भएको प्रावधान उसलाई लागू हुनेछ ।

धारा ७९

अविच्छिन्न रूपमा एक वर्ष काम गरिसकेको कामदार यस ऐनको धारा ७२ मा उल्लेख गरिएको तलबी वार्षिक बिदाको हकदार हुने छ । पाँच वर्षभन्दा कम अवधि काम गरेको कामदारको हकमा यो बिदा तीन हप्ता भन्दा कम हुने छैन । पाँच वर्षभन्दा बढी सेवा गरिसकेको कामदारले तलबी वार्षिक बिदा चार हप्ता पाउनेछ ।

वर्षको खण्डित अवधिको हकमा काम गरेको अवधि जति हुन्छ सोही अनुपातमा बिदा पाउने छ ।

धारा ८०

रोजगारदाताले कामको आवश्यकता अनुसार वार्षिक बिदाको मिति तोक्नेछ र कामदारको सहमतिमा यसलाई दुई खण्डमा विभाजन पनि गर्न सक्छ ।

रोजगारदाताले कामदारको लिखित अनुरोधमा बढीमा आधा वार्षिक बिदा अर्को वर्षमा सार्न सक्नेछ ।

धारा ८१

कामदारले उसको वार्षिक बिदाको हक त्याग्न पाउने छैन । यसविपरीत कुनै सहमति भए त्यो अमान्य हुनेछ ।

कामदारले वार्षिक बिदा लिन बाँकी हुँदा उसको करार भंग भयो भने उसले उपभोग गर्न बाँकी बिदा बापत बिदाका दिन पाउने ज्याला बराबर रकम पाउनेछ ।

धारा ८२

कामदारले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षका लागि बिरामी बिदा पाउनेछ । कामदारले पहिलोपटक काम सुरु गरेको तीन महिनापछि रोजगारदाताबाट स्वीकृति प्राप्त चिकित्सकको प्रमाणपत्र नल्याई उसलाई बिरामी बिदा दिइने छैन । बिरामी बिदाको अवधि दुई हप्ताभन्दा बढी लम्बिएन भने कामदारले सो अवधिको पूरै ज्याला पाउनेछ । बिरामी बिदा दुई साताभन्दा बढी लम्बियो भने त्यसपछिको चार हप्ता आधा ज्याला पाउनेछ । त्यसपछि पनि बिरामी बिदा लम्बियो भने ऊ काममा नफर्केसम्म, वा राजीनामा नदिएसम्म वा स्वास्थ्यका कारण उसको करार भंग नभएसम्म बेतलबी बिदा पाउनेछ । बिरामी बिदामा रहेको कामदार १२ हप्तापछि पनि काममा फर्किन नसक्ने भनी उपयुक्त चिकित्सकले प्रमाणित गरेको खण्डमा उक्त कामदारसँगको करार भंग हुन सक्छ । कामदारले तलब पाउने गरी बिरामी बिदाको रूपमा पाएको ६ महिना सकिनुअगावै उपयुक्त चिकित्सकको अनुमोदनसहित कामबाट राजीनामा दियो भने रोजगारदाताले कामदारलाई भुक्तानी गर्न बाँकी रकम भुक्तानी गर्नेछ । यो प्रावधान उक्त ६ महिना सकिनुअगावै बिरामीका कारण कामदारको मृत्यु भएको अवस्थामा पनि लागू हुनेछ । माथिको प्रावधानले कामदारलाई उसले गरेको सेवाबापत पाउनुपर्ने पारिश्रमिकको अधिकारबाट वञ्चित गर्ने छैन र कामदारले लिएको १२ हप्ताको बिरामी बिदालाई उसको अविच्छिन्न सेवा टुटेको रूपमा लिइने छैन ।

धारा ८३

मुस्लिम कामदारले धार्मिक तीर्थयात्रा सम्पन्न गर्न सेवा अवधिमा एकपटक दुई सातामा नबढ्ने गरी बेतलबी बिदा पाउनेछ ।

रोजगारदाताले श्रम स्विकृतिको परिस्थिति जेसुकै भएता पनि कामको आवश्यकता हेरी लामो समयसम्म निरन्तर सेवा गरेका कामदारलाई प्राथमिकता दिने गरी हरेक वर्ष यस्तो बिदा पाउने कामदारको संख्या तोक्नेछ ।

धारा ८४

कामदारले बिदा अवधिमा अर्को रोजगारदाताकोमा काम गर्न पाउने छैन । कामदारले यस्तो गरेको रोजगारदाताले प्रमाणित गर्‍यो भने उसले त्यस्तो कामदारलाई सो बिदा अवधिको ज्यालाबाट वञ्चित गराउन र पहिल्यै भुक्तानी भइसकेको छ भने फिर्ता लिन सक्छ ।

धारा ८५

रोजगारदाताले कुनै पनि कामदार यस ऐनबमोजिम विदामा बसेको अवधिमा ऊसँगको सेवा करार भंग गर्ने वा सेवा करार भंग भएको जानकारी गराउने छैन ।

रोजगारदाताले कामदारलाई विदामा बसेको अवधिमा म्याद सकिने गरी करार भंग भएको जानकारी गराउने छैन ।

## श्रावण ८

### किशोरको रोजगारी

धारा ८६

१६ वर्ष नपुगेको बालकलाई कुनै पनि प्रकारको काममा लगाउन पाइने छैन र उसलाई कुनै पनि कार्यस्थलमा छिर्न मनाही छ ।

धारा ८७

आफ्नो बुबा वा अभिभावकको सहमति र विभागको विशेष अनुमतिपत्र बिना किशोरलाई काममा लगाउन पाइने छैन । यदि किशोर कतारी विद्यार्थी हो भने शिक्षा मन्त्रालयबाट अनुमतिपत्र लिनुपर्ने छ ।

मानव स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिकतामा क्षति पुऱ्याउने प्रकृति वा अवस्थाको कार्यसम्पादनमा किशोरलाई लगाउन पाइने छैन । यस्ता काम मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको छ ।

धारा ८८

उपयुक्त स्वास्थ्य संस्थाबाट पूर्ण स्वास्थ्य जाँच गरेर सम्बन्धित कामका लागि योग्य छ भन्ने प्रमाणित नगराई कुनै पनि किशोरलाई काममा लगाउन पाइने छैन ।

रोजगारदाताले पनि किशोरको स्वास्थ्य जाँच वर्षमा एकपटक गराउनुपर्नेछ ।

धारा ८९

किशोरलाई सूर्य अस्ताएपछि र उदाउनुअघि वा आराम गर्ने दिन वा सामान्य कार्यघन्टाभन्दा बढी काममा लगाउन पाइने छैन । लगातार सात घन्टाभन्दा बढी पनि उसलाई काममा लगाउनु हुँदैन ।

धारा ९०

किशोरको लागि सामान्य कार्यघन्टा हप्तामा ३० घन्टा र दैनिक ६ घन्टाभन्दा बढी हुनु हुँदैन । रमादानको महिना कार्यघन्टा प्रतिदिन ४ घन्टाको दरले सातामा २४ घन्टा भन्दा बढी हुँदैन ।

किशोरले काममा जाँदा आउँदा बाटोमा खर्च गरेको समयलाई कार्यघन्टामा गणना गरिने छैन ।

कार्यघन्टामा एक वा एकभन्दा बढी विश्राम वा खाना खाने अवधि समावेश हुनुपर्छ ताकि किशोरले लगातार तीन घन्टाभन्दा बढी काम गर्न नपरोस् । त्यस्तो समय अवधिलाई कार्यघन्टामा समावेश गरिने छैन ।

धारा ९१

रोजगारदाताले किशोरको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र, स्वास्थ्य प्रमाणपत्र र स्वास्थ्य तन्दुरुस्ती प्रमाणपत्र र उसको आवधिक स्वास्थ्य जाँच प्रमाणपत्र आफूसँग राख्नेछ ।

धारा ९२

एक वा एकभन्दा बढी किशोरलाई काममा लगाउने हरेक रोजगारदाताले देहायअनुसारको काम गर्नेछ :

१. किशोरको नाम र काम तथा उसको संलग्नताको मिति देखाउने विवरण विभागमा पेस गर्ने ।
२. कार्यघण्टा, काममा लगाएको किशोरहरूको विवरण र उनीहरूलाई आरामका लागि दिइने समयावधिको विवरण सबैले देख्ने विशेष ठाउँमा राख्ने छ ।

## भाग ९

### महिलाको रोजगारी

धारा ९३

पुरुष समान कामका लागि महिला कामदारलाई पुरुषलाई दिए सरह पारिश्रमिक दिनुपर्छ, तालिम र बहुवाको अवसर पनि पुरुषलाई दिए सरह उपलब्ध गराउनुपर्छ ।

धारा ९४

महिलालाई खतरनाक, उनीहरूको स्वास्थ्य र नैतिकताका लागि हानिकारक र मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएका अन्य काम लगाउनु हुन्न ।

धारा ९५

महिलालाई मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको बाहेक अन्य समयमा काम लगाउनु हुँदैन ।

धारा ९६

रोजगारदाताद्वारा पूरै एक वर्षका लागि काममा लगाइएकी महिला ५० दिन तलब पाउने गरी प्रसूती विदाको हकदार हुने छन् । त्यस्तो प्रसूती विदामा डेलिभरी हुनुभन्दा अघि र पछिको समय समावेश हुनेछ तर डेलिभरीपछिको विदा अवधि ३५ दिनभन्दा कम हुनु हुँदैन ।

यो विदा अनुमति प्राप्त फिजिसियनले डेलिभरीको सम्भावित मिति तोकेर जारी गरेको मेडिकल सर्टिफिकेटको आधारमा दिनुपर्छ ।

डेलिभरीपछि बाँकी रहने प्रसूती विदा ३० दिनभन्दा कम हुने भयो भने त्यस्ता महिलालाई वार्षिक विदाबाट पूरक विदा दिनुपर्छ । अन्यथा पूरक विदालाई बेतलवी विदा मानिनेछ ।

यदि महिला कामदारको काममा अनुपस्थित अवधि लगातार ६० दिन नाघेन र उनको स्वास्थ्य अवस्था बारे अनुमति प्राप्त फिजिसियनबाट जारी भएको सर्टिफिकेट प्राप्त भयो भने माथिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेखित विदा सकिइसकेपछि पनि यदि ती महिला कामदारको स्वास्थ्यस्थितिले उनलाई काममा फर्किन रोक्यो भने उनी बेतलवी विदामा रहेको मानिनेछ ।

प्रसूती विदा लिएकै आधारमा महिला कामदारले पाउने अन्य विदामा पूर्वाग्रह राखिने छैन ।

धारा ९७

नर्सिङ महिला कामदार डेलिभरी भएको भन्दा पछिल्लो वर्ष यस ऐनको धारा ७३ मा आराम अवधिका लागि भनी दिएको समयका अतिरिक्त दैनिक एक घन्टाभन्दा कम नहुने गरी नर्सिङ अवधिको हकदार हुन्छन् । नर्सिङ समय महिला कामदार आफैले तोक्ने छन् ।  
नर्सिङ अवधिलाई कार्यघन्टाकै हिस्सा मानिने छ र सो अवधिको ज्याला घटाउन पाइने छैन ।

धारा ९८

रोजगारदाताले महिला कामदारले विवाह गरेका कारण वा यस ऐनको धारा ९६ मा उल्लेखित विदा पाएका कारण सेवा करार भंग गर्ने छैन ।

रोजगारदाताले यस्तो विदाको अवधिमा उनको सेवा करार भंग गर्ने छैन र उल्लेखित विदामा म्याद सकिने सूचना उनलाई पठाउने छैन ।

## भाग १०

### सुरक्षा व्यावसायिक स्वास्थ्य र सामाजिक सेवा

धारा ९९

रोजगारदाता र उसको प्रतिनिधिले हरेक कामदारले काम सुरु गर्ने बेला उसलाई उक्त कामको खतरा, त्यसपछि उत्पन्न हुन सक्ने खतरा र त्यसबाट जोगिने उपाय जानकारी गराउनुपर्छ । व्यावसायिक स्वास्थ्य र कामका बेला कामदारलाई हुन सक्ने खतराबाट जोगिने उपाय सम्बन्धी निर्देशन कार्यस्थलमा सबैले देख्ने विशेष ठाउँमा टाँस्नुपर्छ ।

धारा १००

हरेक रोजगारदाताले आफ्नो संस्थामा सम्पन्न गरिने कामका कारण लाग्न सक्ने चोटपटक, रोग वा कुनै दुर्घटना, खराबी वा मेसिन औजारमा हुने टुटफुट वा आगलागीबाट कामदारलाई जोगाउन पूर्वसावधानीका सबै उपाय अपनाउनुपर्छ ।

पूर्वसावधानीका ती उपाय अवलम्बन गर्न लाग्ने खर्च कामदारको पारिश्रमिकबाट कटाइने छैन ।

रोजगारदाताले माथि उल्लेख गरिएका पूर्वसावधानीका उपाय अवलम्बन नगरेको वा कामदारको स्वास्थ्य र सुरक्षामा चुनौती उत्पन्न हुने खालको अवस्था देखे विभागले सो बेहोरा खतराको कारण निराकरण गर्न आंशिक वा पूर्ण रूपमा उक्त कार्यस्थल बन्द गराउने अथवा एक वा एकभन्दा बढी मेसिनको सञ्चालन रोक्ने निर्णय गराउने प्रयोजनका लागि मन्त्रालयमा जानकारी गराउनेछ ।

यस्तो घटनामा कामदारलाई काम बन्द भएको अवधिको पूरै ज्याला उपलब्ध गराउनु रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ ।

धारा १०१

रोजगारदाताले कामदारको स्वास्थ्य संरक्षणका लागि वा उनीहरूको सुरक्षा सुनिश्चित गर्न दिएको निर्देशनमा बाधा गर्ने उद्देश्यले कामदारले कुनै पनि काम वा गल्ती गर्नु र उक्त प्रयोजनका लागि तयार गरिएका कुनै पनि यन्त्र उपकरणमा जानाजान क्षति पुऱ्याउने मनसाय राख्नु हुँदैन ।

कामदारलाई चोटपटक वा रोगबाट जोगाउने उद्देश्यले रोजगारदाताले दिने सबै निर्देशन कामदारले मान्नुपर्छ र रोजगारदाताले दिएको पोसाक र सुरक्षा उपकरणहरू कामदारले प्रयोग गर्नुपर्छ ।

धारा १०२

मन्त्रीले उपयुक्त निकायको समन्वयपछि उक्त संस्थामा व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षासँग सम्बन्धित उपकरणहरूको नियमन, कामदारलाई कार्यसमयमा कामजन्य खतराबाट जोगाउने पूर्वसावधानीका उपाय, सेवा निर्धारण र नियमन तथा तिनका उपाय र मात्रा एवं व्यवसायिक रोगबाट संरक्षण गर्ने उपायको नियमनसम्बन्धमा आवश्यक निर्णय जारी गर्नेछन् ।

धारा १०३

रोजगारदाताले कार्यस्थलमा सरसफाइ र राम्रोसँग हावा आवतजावत हुने अवस्था सुनिश्चित गर्न सक्ने उपाय अपनाउनेछ र त्यहाँ उज्यालो र पिउने पानी, सरसफाइ र ढल तथा यस सम्बन्धमा उपयुक्त निकायहरूबाट जारी हुने निर्णय र नियमावली अनुसारको व्यवस्था मिलाउनेछ ।

धारा १०४

पाँच जनादेखि २० जनासम्म कामदारलाई काममा लगाउने रोजगारदाताले उनीहरूका लागि उपयुक्त स्वास्थ्य संस्थाले तोकेबमोजिमका औषधि र उपकरण सहितको प्राथमिक उपचार बक्स तयार गर्नेछ । उक्त बक्स संस्थामा सबैले देख्ने ठाउँमा राख्नु पर्नेछ र त्यो कामदारका लागि उपलब्ध हुनुपर्नेछ । बक्स प्राथमिक उपचार सेवा दिने तालिम लिएको कामदारलाई हस्तान्तरण गर्नुपर्छ ।

कामदार संख्या २० भन्दा बढी भएको संस्थामा त्यस्तो बक्स प्रत्येक पाँचदेखि २५ जनासम्मको समूहलाई एउटाका दरले व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

कामदार संख्या सयभन्दा बढी छ भने रोजगारदाताले प्राथमिक उपचार बक्सका अतिरिक्त एकजना पूर्णकालीन मेडिकल नर्स नियुक्त गर्नुपर्छ ।

कामदार संख्या पाँच सयभन्दा बढी छ भने रोजगारदाताले कम्तीमा एकजना फिजिसियन र एकजना नर्ससहितको क्लिनिक राख्नुपर्छ ।

धारा १०५

व्यावसायिक रोगबाट संक्रमित हुने जोखिममा रहेका कामदारको स्वास्थ्य जोखिमको स्तर अनुरूप सक्षम निकायले जाँच गर्नुपर्छ भनी तोकिदिएको निश्चित समयको अन्तरालमा नियमित रूपमा जाँच गराइनेछ । रोजगारदाताले यस्तो जाँचको नतिजा कामदारसँग सम्बन्धित फाइलमा राख्नुपर्नेछ । यदि त्यस्तो नतिजाले कामदारमा पेसागत रोगमध्येको कुनै एक रहेको देखायो भने रोजगारदाताले सो बेहोरा आफूले स्वास्थ्य जाँचको नतिजा थाहा पाएको तीन दिनभित्र विभागलाई जानकारी गराउनुपर्छ ।

धारा १०६

नियमित यातायात साधन उपलब्ध नहुने शहरभन्दा पर कामदारलाई काम लगाएको रोजगारदाताले कामदारलाई देहायअनुसारको सेवा उपलब्ध गराउनुपर्छ :

१. यातायातको उपयुक्त साधन वा उपयुक्त बसोबास वा दुवै ।
२. पिउने पानी ।
३. उपयुक्त खानेकुरा वा ती खानेकुरा प्राप्त गर्ने माध्यम ।

माथि उल्लेखित स्थान मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको छ ।

धारा १०७

५० वा सोभन्दा बढी कामदारलाई काममा लगाएको रोजगारदाताले उनीहरूलाई काम गर्ने ठाउँ, त्यहाँको परिस्थिति र उक्त संस्थामा कार्यरत कामदार संख्यालाई ध्यानमा राख्दै मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको सामाजिक सेवा उपलब्ध गराउनु पर्छ ।

## भाग ११

### कामका बेला लाग्ने चोटपटक २ त्यसको क्षतिपूर्ति

धारा १०८

कुनै कामदारले ड्युटीमा रहेका बेला कामकै कारण ज्यान गुमायो वा कामकै कारण चोटपटक लाग्यो भने उक्त रोजगारदाता वा उसको प्रतिनिधिले तुरुन्तै प्रहरी र विभागलाई घटनाको जानकारी गराउनुपर्छ । उक्त जानकारीमा सम्बन्धित कामदारको नाम, उमेर, पेसा, ठेगाना र राष्ट्रियता, तथा घटनाको संक्षिप्त विवरण, घटना हुँदाको अवस्था र उसलाई गरिएको उपचारबारे उल्लेख गर्नुपर्छ । प्रहरीले उक्त जानकारी प्राप्त गरेपछि आवश्यक सोधपुछ गर्नेछ र अभिलेखमा प्रत्यक्षदर्शी, रोजगारदाता वा उसको प्रतिनिधि, सक्ने अवस्थामा छ भने घाइतेको बयान समावेश गरिने छ र उक्त अभिलेखले काम र घटनाको जानकारी दिन सम्बन्धको व्याख्या गर्नेछ । प्रहरीले सोधपुछ सकिएपछि रेकर्डको एक प्रति विभागलाई र एक प्रति रोजगारदातालाई पठाउनेछ । विभागले आवश्यक ठानेको खण्डमा सोधपुछको निष्कर्ष पनि माग्न सक्नेछ ।

धारा १०९

चोटग्रस्त कामदार उसको अवस्थाअनुसार उपयुक्त स्वास्थ्योपचार सेवाको हकदार हुन्छ र उपयुक्त स्वास्थ्योपचार सम्बन्धी निकायले गरेको निर्णय अनुसार त्यस्तो उपचार गर्दा लाग्ने खर्च रोजगारदाताले बेहोर्नेछ ।

कामदारले औषधोपचार अवधि वा ६ महिनामध्ये जुन कम हुन्छ सो अवधिको पूरै ज्याला पाउने छ । उपचारको क्रममा ६ महिनाभन्दा बढी समय लाग्यो भने पूर्णरूपमा निको वा स्थायी रूपमा अपांग भएको प्रमाणित वा निधनमध्ये जुन चाँडो हुन्छ सो नहुन्जेल कामदारलाई आधा ज्याला भुक्तानी गरिनेछ ।

धारा ११०

कामका कारण ज्यान गुमाएको कामदारको उत्तराधिकारी र चोटका कारण आंशिक वा पूर्ण रूपमा स्थायी अपांग भएको कामदार क्षतिपूर्तिको हकदार हुनेछ । कामका कारण भएको कामदारको मृत्युको हकमा क्षतिपूर्ति रकम इस्लामिक सरिया कानून अनुसार गणना गरिनेछ ।

पूर्ण रूपमा स्थायी अपांग गराउने कामको सिलसिलामा लाग्ने चोटपटकलाई कामदारको मृत्युसह मानिनेछ । स्थायी पूर्ण अपांगतासँग आंशिक पूर्ण अपांगताको अनुपात यस ऐनको अनुसूची २ अनुसार तय गरिनेछ र यस्तो अवस्थाको क्षतिपूर्ति अघिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरिएको यसै अनुपातको आधारमा गणना गरिनेछ ।

धारा १११

देहायका मध्ये कुनै एक अवस्था प्रमाणित भए अघिल्ला दुई धाराका प्रावधान लागू हुने छैन :

१. कामदार आफैँलाई घाइते बनाउन खोजेको पुष्टि भएमा ।

२. घाइते वा मृत्यु हुँदाका बखत कामदार औषधि वा मदिराको नशामा छ, वा त्यही नशा नै चोटपटक वा मृत्युको कारण रहेछ भने ।



३. कामदारले व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा संरक्षणसँग सम्बन्धित निर्देशन उल्लंघन गरे वा त्यस्तो निर्देशन पालनामा पूरै लापरवाही गरेको पुष्टि भएमा ।

४. उचित कारण बिना कामदारले जँचाउन वा सक्षम निकायले सिफारिस गरेको उपचार अवलम्बन गर्न नमानेमा ।

धारा ११२

कामदार र रोजगारदाताबीच पुनः काममा फर्कन सक्ने कामदारको क्षमताका विषयमा वा चोटपटक वा रोग वा त्यसका लागि सिफारिस गरिएको उपचारसँग सम्बन्धित उपचारका अरु कुनै विषयमा विवाद आएको खण्डमा विभागले त्यस्तो विवाद उपयुक्त स्वास्थ्य संस्थामा पठाउनेछ । उक्त स्वास्थ्य संस्थाले आफ्नो क्षमताभित्र पर्ने विषयमा दिएको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

धारा ११३

अपांगता र मृत्युबापत क्षतिपूर्ति दावी गर्ने कामदारको अधिकार अपांगताको कारण कामसँग सम्बन्धित चोटपटक नै हो वा यस ऐनको अनुसूची १ मा उल्लेखित कुनै एक पेसागत रोग नै हो भन्ने पुष्टि गरिएको मेडिकल रिपोर्ट वा कामदारको निधन भएको एक वर्ष पूरा भएपछि समाप्त हुनेछ ।

धारा ११४

रोजगारदाताले अपांगता बापतको क्षतिपूर्ति रकम कामदारको अपांगता पुष्टि भएको वा छानबिनबाट अपांगताको कारण काम नै हो भनी घोषणा भएको मितिबाट १५ दिनभित्रै भुक्तानी गर्नेछ ।

रोजगारदाताले कामदारको मृत्युबापतको क्षतिपूर्ति रकम मृत्यु भएको वा छानबिनबाट मृत्युको कारण काम नै हो भनी घोषणा भएको मितिबाट १५ दिनभित्रै अदालतमा जम्मा गरिदिनेछ । मृत्युबापतको क्षतिपूर्ति रकम अदालतले इस्लामिक सरियामा भएको प्रावधान वा मृतकको देशमा लागू हुने व्यक्तिगत कानूनअनुसार मृतकका उत्तराधिकारीहरूबीच बाँडफाँट गरिदिनेछ । त्यसपछि तीन वर्षसम्म हकदार फेला नपरे अदालतले उक्त क्षतिपूर्ति रकम राज्यको कोषमा जम्मा गरिदिनेछ ।

धारा ११५

रोजगारदाताले हरेक ६ महिनामा विभागलाई कामसँग सम्बन्धित चोटपटक र पेसागत रोगको तथ्यांक यही प्रयोजनका लागि तयार गरिएको फाराम र मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट सिफारिस गरिएको विधिअनुसार उपलब्ध गराउनुपर्नेछ ।

## भाग १२

### श्रमिक संगठन

धारा ११६

कतारी कामदारको संख्या एक सयभन्दा बढी भएको संस्थामा कामदारले उनीहरूमध्येबाट 'वर्कर्स कमिटी'(कामदार समिति) नामको एउटा कमिटी गठन गर्न सक्नेछन् । एउटै संस्थामा एकभन्दा बढी वर्कर्स कमिटी गठन गर्नु हुँदैन । एउटा व्यापार वा उद्योग वा उस्तै वा अन्तरसम्बन्धित व्यापार वा उद्योगमा संलग्न संस्थाका वर्कर्स कमिटीहरूले उनीहरूमध्येबाट एउटा 'जनरल कमिटी फर द वर्कर्स अफ ट्रेड अर इन्डस्ट्री' नामको कमिटी गठन गर्न सक्नेछन् । विभिन्न व्यापार वा उद्योगका कामदारहरूको जनरल कमिटीहरूले 'जनरल युनियन अफ द वर्कर्स अफ कतार' नामको जनरल

युनियन गठन गर्न सक्नेछन् । जनरल कमिटी नाम दिइएका यी दुई कमिटीको सदस्यता कतारी नागरिकमा मात्र सीमित रहनेछ । मन्त्रीले यस्तो श्रमिक संगठन गठन र सदस्यता तथा यसले गर्ने काम एवं अन्तरसम्बन्धित तथा उस्तै व्यापार र उद्योगको सर्त र प्रक्रिया तोकिदिनेछन् ।

धारा ११७

श्रमिक संगठन गठन भएपछि तिनीहरू यस ऐनअनुसार कानुनी व्यक्तित्व हुनेछन् ।

धारा ११८

श्रमिक संगठनहरूले तिनीहरूका सदस्यहरूको हितको रक्षा गर्नेछन् र उनीहरूको अधिकार संरक्षण एवं श्रम मामिलासँग सम्बन्धित सबै विषयमा उनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्नेछन् ।

धारा ११९

श्रमिक संगठनलाई देहायको काम गर्न प्रतिबन्ध छ :

१. कुनै राजनीतिक वा धार्मिक गतिविधि गर्न ।
  २. राज्यको वा सरकारको वा यथास्थितिको अपमान गर्ने सामग्री तयारी, प्रकाशन वा वितरण गर्न ।
  ३. जुनसुकै प्रकारको वित्तीय कारोबार ।
  ४. मन्त्रालयको अनुमतिबेगर उपहार वा दान स्वीकार गर्न ।
- आफ्नो उद्देश्यभन्दा बाहिर गएर माथि उल्लेख गरिएको प्रतिबन्धित विषय वा काम गरेको खण्डमा मन्त्रीले जुनसुकै संगठन विघटन गरिदिन सक्छ ।

धारा १२०

देहायका उपायअनुसार रोजगारदाता र श्रमिक बीचको विवादको शान्तिपूर्ण समाधान सम्भव भएन भने कामदारले हडताल गर्न पाउनेछन् :

१. व्यापार वा उद्योगको कामदारको जनरल कमिटीको तीन चौथाइ सदस्यबाट अनुमोदन ।
२. हडताल सुरु हुनुअघि दुई साताभन्दा कम नहुने गरी समय दिएर र आन्तरिक मामिला मन्त्रालयको समन्वयमा हडताल गर्ने समय र स्थानबारे मन्त्रालयबाट अनुमति लिएर ।
३. राज्य र व्यक्तिको सम्पत्ति निवारण नहुने र उनीहरूको सुरक्षा र भयरहित वातावरणमा खलल नपुग्ने गरी ।
४. पेट्रोलियम र ग्यास सम्बन्धी उद्योग, बिजुली, पानी, समुद्री बन्दरगाह, विमानस्थल, अस्पताल र परिवहनमा हडताल गर्न पाइँदैन ।
५. यो कानून अनुसारको मेलमिलाप वा मध्यस्थताबाट कामदार र रोजगारदाताबीचको विवादको शान्तिपूर्ण समाधान असम्भव हुनुअघि हडताल गर्न पाइँदैन ।

धारा १२१

मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट निर्धारण हुने नमुनाअनुसार श्रमिक संगठनहरूले उनीहरूको विधान बनाउनुपर्छ र त्यसमा निम्न कुराहरू समावेश हुनुपर्छ :

१. सदस्यताको सर्त र बर्खास्तगीको अवस्था ।
२. मनोनयन र चुनावको नियम र प्रक्रिया ।
३. संगठनमा हुने वित्तीय स्रोत र सदस्यबाट लिइने शुल्क ।
४. संगठनको कोषको खर्च, वित्तीय कारोबारमाथि नियन्त्रण र यस प्रयोजनको लागि राख्नुपर्ने रजिस्टर ।

५. संस्था विघटनको नियम र प्रक्रिया तथा तिनीहरूको सम्पत्तिको व्यवस्थापन ।

धारा १२२

रोजगारदाताले कामदारलाई कुनै श्रमिक संगठनमा सहभागी हुन, नहुन वा उनीहरूको निर्णय कार्यान्वयन गर्न रोक लगाउने छैन ।

धारा १२३

जनरल युनियन अफ वर्कर्स अफ कतारले मन्त्रालयको अनुमति लिएर श्रमिक संगठनको क्षेत्रमा कार्यरत कुनै पनि अरब वा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक संगठनमा आवद्ध हुन सक्नेछ ।

### भाग १३

### संयुक्त समिति वार्ता र शाखा सम्झौता

धारा १२४

३० जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत संस्थामा रोजगारदाता र कामदारका प्रतिनिधि समावेश गरी एउटा संयुक्त कमिटी गठन गर्न सकिनेछ ।

संयुक्त समितिका सदस्यहरू संस्थामा कार्यरत श्रमिकको संख्या दुई सयभन्दा कम छ भने ४ जना, दुई सयभन्दा बढी र ५ सयभन्दा कम भए ६ जना र पाँच सयभन्दा बढी भए ८ जना हुनेछ । आधा सदस्यले रोजगारदाताको र आधाले श्रमिकको प्रतिनिधित्व गर्नेछन् ।

धारा १२५

रोजगारदाताले उक्त समितिमा पठाउने प्रतिनिधि आफ्ना कर्मचारीमध्येबाटै मनोनित गर्नेछ जसले उसको कानुनी रूपमा प्रतिनिधित्व गर्छन् वा ती व्यक्तिहरू जसलाई उसले आफ्नो व्यवस्थापकीय अधिकार दिएको हुन्छ । उक्त समितिमा कामदारको प्रतिनिधित्व चयन देहायअनुसार हुनेछ :

१. संस्थामा 'वर्कर्स कमिटी'(कामदार समिति) छ भने यसले संयुक्त समितिमा पठाउने प्रतिनिधि आफ्ना सदस्यमध्येबाट चयन गर्नेछ ।

२. वर्कर्स कमिटी नभएको संस्थामा कामदारले प्रत्यक्ष निर्वाचनबाट संयुक्त समितिमा पठाउने आफ्ना सदस्य प्रतिनिधि चुन्नेछ ।

निर्वाचनको नियम र सर्त मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएको छ ।

धारा १२६

संयुक्त समितिले कामसँग सम्बन्धित विषयको अध्ययन र छलफल गर्ने र विशेष गरी देहायका काम गर्नेछ :

१. कामको नियमन ।

२. उत्पादन विस्तार विकास तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धि ।

३. कामदारलाई तालिम कार्यक्रम ।

४. खतराबाट जोगाउने उपाय तथा सुरक्षा एवं पेसागत स्वास्थ्यका नियमहरूको अनुपालना तथा मापदण्डहरूको सुधार ।

५. कामदारहरूको आम संस्कृतिको प्रवर्द्धन ।

६. संस्थाको सामाजिक सेवाको प्रवर्द्धन ।

७. संस्थामा उत्पन्न हुने व्यक्तिगत र सामूहिक विवाद सुल्झाउने पहल तथा अध्ययन ।

उक्त समितिले यी मामिलामा आफ्ना सिफारिस कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ कि भनी रोजगारदातासामु पेस गर्नेछ ।

धारा १२७

कामदार र रोजगारदातासँग सामूहिक सौदावाजी गरी कामसँग सम्बन्धित सबै विषयमा संयुक्त निष्कर्षमा पुग्ने अधिकार हुनेछ ।

मन्त्रीले सामूहिक सौदावाजीको नियम र सम्बन्धित पक्षको प्रतिनिधित्व एवं संयुक्त सम्झौता गर्ने नियम, त्यसका अन्तर्वस्तु, क्षेत्र, त्यसमा सहमत हुने तरिका, अवधि र त्यसको व्याख्या तथा यसको कार्यान्वयनबाट उत्पन्न हुन सक्ने विवाद नियमन गर्ने नियमावली जारी गर्नेछ ।

## भाग १४ सामूहिक विवाद

भाग १२८

सामूहिक श्रम विवाद भन्नाले रोजगारदाता र उसका सबै श्रमिकबीच वा तिनीहरूमध्ये केही वा रोजगारदाता र श्रमिकका केही समूहबीचको विवाद र सबै श्रमिक वा संस्थामा रहेका उनीहरूको कुनै समूह, पेसागत वा निश्चित शिल्प, वा निश्चित पेसागत क्षेत्रको हितसँग सम्बन्धित विषय हो ।

धारा १२९

रोजगारदाता र उसका केही वा सबै श्रमिकबीच कुनै विवाद सिर्जना हुँदा संयुक्त समितिले विवादका दुवै पक्षलाई उक्त विवाद आफैँ समाधान गर्न आग्रह गर्‍यो भने उनीहरूले त्यस्तो विवाद आफैँ समाधान गर्ने प्रयास गर्नेछन् ।

यदि दुवैले पक्ष विवाद समाधान गर्न सकेनन् भने देहायका कदम चालिनेछ :

१. कामदारहरूले उनीहरूको गुनासो वा दाबी लिखित रूपमा रोजगारदाता समक्ष पेस गर्नेछन् र त्यसको एकप्रति विभागमा बुझाउनेछन् ।
२. रोजगारदाताले कामदारहरूको त्यस्तो गुनासो वा दाबी सम्बन्धमा उक्त गुनासो वा दाबी प्राप्त भएको मितिले ७ दिनभित्र लिखित जवाफ दिनेछ र त्यसको एकप्रति विभागमा पठाउनेछ ।
३. रोजगारदाताको जवाफले समस्या समाधान गर्न सकेन भने विभागले आफ्नो मध्यस्थतामार्फत समाधानको प्रयास गर्नेछ ।

धारा १३०

रोजगारदाताले विभागलाई जवाफ पठाएको मितिले १५ दिनभित्र विभागको मध्यस्थताबाट पनि समस्या समाधान हुन सकेन भने विभागले उक्त विवाद मेलमिलाप समितिमा आवश्यक निर्णयार्थ पेस गर्नेछ ।

मेलमिलाप समिति देहायअनुसार गठन हुनेछ:

१. मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट नियुक्त अध्यक्ष एकजना ।
२. रोजगारदाताबाट मनोनित सदस्य एकजना ।
३. धारा १२४ को दोस्रो अनुच्छेदको प्रावधानअनुसार मनोनित हुने एकजना कामदार प्रतिनिधि ।

उक्त समितिले विवादमा निर्णय दिनुअघि कुनै पनि विशेषज्ञको सहयोग लिन सक्छ र यसले आफूकहाँ विवाद आइपुगेको ७ दिनभित्र त्यसमा निर्णय दिनेछ ।

विवादका दुवै पक्षले विवाद उपर निर्णय गनुअघि उक्त विवादलाई समितिमा पठाउने लिखित सम्झौता गरेका छन् भने समितिको निर्णय दुवै पक्षका लागि बाध्यकारी हुनेछ र त्यस्तो सम्झौता भएको छैन भने यस्तो विवाद १५ दिनभित्र मध्यस्थता कमिटीमा पठाइनेछ ।

धारा १३१

मध्यस्थता समिति एक जना न्यायाधीशको अध्यक्षतामा देहायका सदस्य रहने गरी गठन हुनेछ :

१. मन्त्रीद्वारा नियुक्त हुने एकजना मन्त्रालयका प्रतिनिधि ।
२. कतार चेम्बर अफ कमर्स एन्ड इन्डस्ट्रिका अध्यक्षबाट मनोनित हुने चेम्बरका एकजना प्रतिनिधि ।
३. जनरल युनियन अफ वर्कर्स अफ कतारबाट मनोनित एक जना कामदार प्रतिनिधि ।

धारा १३२

मध्यस्थता कमिटीले सामूहिक श्रम विवादमा फैसला गर्ने छ र त्यस्तो फैसला बहुमत सदस्यको सहमतिको आधारमा गर्ने छ । मत बराबरी भएको खण्डमा अध्यक्षले निर्णय मत दिनेछ ।

उक्त समितिले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्ने सन्दर्भमा सबै कागजात, दस्तावेज र प्रमाण खोज्नुका साथै त्यस्तो कागजात, दस्तावेज र प्रमाण भएको व्यक्तिलाई त्यसको केही हिस्सा उपलब्ध गराउन बाध्य गर्न तथा विवाद समाधानको निम्ति आवश्यक सोधपुछ र प्रक्रिया पूरा गर्न संस्थामा प्रवेश गर्न सक्छ ।

धारा १३३

मेलमिलाप वा मध्यस्थता समितिबाट फैसला आउन बाँकी रहेको अवस्थामा रोजगारदाताले कामदारहरूलाई रोजगारी दिएको ठाउँ बन्द गर्न वा काम रोक्न वा विवादकै कारण कुनै कामदारलाई काम जारी राख्न दिन पाउने छैन ।

धारा १३४

मन्त्रीले मेलमिलाप र मध्यस्थता समितिको कर्तव्य नियमन गर्ने निर्णय गर्नेछन् ।

## भाग १५

### कामको निरीक्षण

धारा १३५

विभागमा कामदारको संरक्षणसँग सम्बन्धित ऐन कानून लागू भए नभएको सुपरिवेक्षण गर्न वर्क इन्स्पेक्सन अर्गान (कार्य निरीक्षण एकाइ) नामको एउटा निकाय खडा गरिनेछ र मुलुकका विभिन्न भागमा उप-एकाइ (सब अर्गान) हुनेछन् । निरीक्षण एकाइ मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट तोकिएका प्रशासनिक अधिकारीहरू पर्याप्त मात्रामा सदस्य रहने गरी गठन गरिनेछ । यी अधिकारीहरूलाई कार्य निरीक्षक (वर्क इन्स्पेक्टर) भनिनेछ र आवश्यक पर्दा विभिन्न क्षेत्रमा विशिष्टीकरण हासिल गरेका विशेषज्ञहरूलाई पनि समावेश गर्न सकिन्छ ।

धारा १३६

कार्य निरीक्षकहरूले आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्नुअघि मन्त्रीसामु कानूनको सम्मान गर्ने र आफ्नो कर्तव्य असल नियत र लगनशीलताका साथ निर्वाह गर्ने, गोप्यता एवं आफूहरूको कर्तव्य निर्वाहको

सिलसिलामा जानकारीमा आउने औद्योगिक प्याटेन्ट तथा अन्य गोपनीयता आफू उक्त जिम्मेवारीमुक्त हुँदा पनि सार्वजनिक नगर्ने शपथ लिनेछन् ।

धारा १३७

मन्त्रीसँगको सम्झौतामा महान्यायाधीवक्ताबाट नियुक्त हुने कार्य निरीक्षकसँग यस ऐनका प्रावधान र यससँग सम्बन्धित निर्णय लागू गराउने हकमा कानून कार्यान्वयन अधिकारीको अधिकार हुनेछ । निरीक्षणमा जाँदा उनीहरूले आफ्नो सक्षमता देखाउन परिचयपत्र लिएर जानुपर्नेछ र त्यस्तो कार्ड रोजगारदातालाई देखाउनु पर्नेछ ।

धारा १३८

कार्य निरीक्षकलाई देहायको अधिकार हुनेछ :

१. कामदारसँग सम्बन्धित कुनै कागजात, रजिस्टर, किताब वा फाइल निरीक्षण तथा सम्बन्धित ऐन, नियमको अनुपालना भए नभएको पक्का गर्न तथा उल्लंघन भएको प्रमाण जुटाउने सिलसिलामा दिउँसो वा राति, कार्य समयमै पनि बिना पूर्वसूचना कार्यस्थलमा प्रवेश गर्न सक्छन् ।
२. उत्पादनमा प्रयोग भएको वस्तुको नमूना लिन, संस्थापनसँग छलफल गर्न, पर्याप्त उपलब्धता सुनिश्चित गर्न तथा कामदारलाई स्वास्थ्यसम्बन्धी खतराबाट जोगाउने विभिन्न उपकरण जडानको अवलोकन गर्न र रोजगारदाता वा उसका प्रतिनिधिलाई आफूहरूले लिएको नमूना वा प्रयोग गरेका वस्तुबारे जानकारी दिने ।
३. स्वास्थ्य सम्बन्धी सर्त अनुपालना गरे, नगरेको हेर्न कामदारको आवास निरीक्षण गर्ने ।
४. रोजगारदाता वा उसको प्रतिनिधि वा कुनै कामदारलाई व्यक्तिगत रूपमा वा प्रत्यक्षदर्शीको उपस्थितिमा यो ऐन कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित जुनसुकै विषयमा सोधपुछ गर्ने ।

धारा १३९

रोजगारदाता र उसको प्रतिनिधिले कार्य निरीक्षकलाई उसको काम पूरा गर्न सहयोग गर्नुपर्छ र उनीहरूलाई आफ्नो कर्तव्य निर्वाहसँग सम्बन्धित हरेक विषयमा सत्य सूचना दिनुपर्छ । निरीक्षकहरूले बोलाएको ठाउँमा उपस्थित हुनु रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ ।

धारा १४०

कार्य निरीक्षकले देहायको कारवाही गर्नेछन् :

१. रोजगारदाता वा उसको प्रतिनिधिलाई कानून उल्लंघन न्यूनीकरण गर्न मार्गदर्शन र परामर्श दिनु ।
२. रोजगारदातालाई उल्लंघनको प्रकार उल्लेख गर्दै समयसीमा सहित त्यस्तो उल्लंघन घटाउन निर्देशन दिनु ।
३. उल्लंघनको अभिलेख तयार गरी त्यस्तो अभिलेख आवश्यक कारवाहीका लागि विभागमा पेस गर्नु ।

धारा १४१

मन्त्रालयले मन्त्रालयद्वारा यस ऐनको कार्यान्वयनको सिलसिलामा भएको सुपरिवेक्षणसँग सम्बन्धित सबै विषय र विशेष गरी देहायका विषय समेटेर देशभरको कार्य निरीक्षण सम्बन्धी वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्ने छः

१. निरीक्षण नियमन गर्ने प्रावधानबारेको जानकारी ।

२. कार्य निरीक्षकको संख्याबारेको जानकारी ।

३. निरीक्षणको दायरामा आउने संस्थाहरू, ती संस्थामा कार्यरत कामदार, निरीक्षकहरूले गरेको निरीक्षण भ्रमणको संख्या, पहिचान गरिएका उल्लंघनका घटनाको संख्या, त्यस्तो उल्लंघनका लागि दिइएको दण्ड र कामको सिलसिलामा लाग्ने चोटपटकको तथ्यांक ।

मन्त्रालयले उचित तवरले उक्त प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्नेछ ।

धारा १४२

मन्त्रीले निरीक्षणको नियमन र यसको प्रक्रियासम्बन्धी निर्णय गर्नेछन् र विभागले निरीक्षण फारम, निरीक्षण भ्रमण र पहिचान तथा उल्लंघनको प्रमाण एवं जारकारी र निरीक्षण रजिस्टरको प्रतिवेदन तयार गर्नेछ ।

## श्रावण १६

### दण्ड

धारा १४३

अन्य कानूनका पृथक दण्डप्रति पूर्वाग्रहबिनै देहायका दफामा उल्लेखित उल्लंघनका लागि तिनीहरूमा उल्लेख भएबमोजिम नै दण्ड गरिने छ । र, जरिवानाको दण्ड उल्लंघनको चपेटामा परेका कामदार संख्याको आधारमा गणना गरिनेछ ।

धारा १४४

यस कानूनको धारा ७, १२, १९, २१, २२, २३, २७, २८, ३५, धारा ३९ को उपधारा २, धारा ४६, ४७, ४८, ५७, ५८, ७३, ७४, ७५, ७७, ९१, ९२, ९५, ९७, ९९, १०६, ११५, र १३९ उल्लंघन गर्नेलाई न्यूनतम दुई हजार रियालदेखि अधिकतम र ५ हजार रियालसम्म जरिवाना गरिनेछ ।

धारा १४५

यस कानूनको धारा २९, ३३, ८६, ८७, ८८, ८९, ९०, ९३, ९४, १०३, १०४, १०५, १०८, १२२ र १३३ उल्लंघन गर्नेलाई बढीमा एक महिनासम्म जेल सजाय र न्यूनतम दुई हजारदेखि अधिकतम ६ हजार रियालसम्म जरिवाना वा यी दुईमध्ये कुनै एक सजाय हुन्छ ।

तेस्रो पक्षको लागि विदेशी कामदारको नियुक्तिसम्बन्धी उल्लंघनमा अदालतले माथिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरिएको जरिवानाबाहेक कार्यालय बन्द गर्ने र अनुमतिपत्र रद्द गर्ने आदेश दिन सक्छ ।

‘यसको धारा (६६) उल्लंघन गर्ने व्यक्तिलाई एक महिनाभन्दा बढीको जेल सजाय र कम्तीमा दुई हजारदेखि अधिकतम ६ हजार जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।’

धारा १४६

मेलमिलाप तथा मध्यस्थता अस्वीकार गर्ने व्यक्तिलाई न्यूनतम पाँच हजारदेखि १० हजार रियालसम्म जरिवाना हुनेछ ।