

## श्रम सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक

**प्रस्तावना** : श्रमिकहरूको हक हित तथा सुविधाको व्यवस्था गर्न, श्रमिक र रोजगारदाताको अधिकार तथा कर्तव्यको व्यवस्था गरी असल श्रम सम्बन्धको विकास गर्न, श्रम शोषणका सबै अवस्थालाई अन्त्य गरि उत्पादकत्व वृद्धि गर्न श्रम सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा ८३ को उपधारा (१) बमोजिम संविधान सभाले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद - १

### प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यस ऐनको नाम “श्रम ऐन २०७१” रहेको छ ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. **परिभाषा** : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

(क) “अदालत” भन्नाले दफा १५३ बमोजिम गठित श्रम अदालत सम्झनु पर्छ ।

(ख) “आधारभूत पारिश्रमिक” भन्नाले रोजगारी बापत श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकलाई सम्झनु पर्छ र सो शब्दले वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धिको योग समेतलाई जनाउछ ।

(ग) “कार्यस्थल” भन्नाले श्रमिकले काम गर्ने स्थान वा ठाँउ सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कामको शिलशिलामा श्रमिक रहनु पर्ने वा जानु पर्ने स्थान वा अवस्था समेतलाई जनाउछ ।

(घ) “कार्यालय” भन्नाले श्रम कार्यालय सम्झनु पर्छ ।

(ङ) “तालाबन्दी” भन्नाले श्रमिकलाई नियमित रूपमा काम गर्नबाट पूर्ण वा आंशिक रूपमा रोक लगाउन रोजगारदाताले प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल बन्द गरेको अवस्था सम्झनु पर्छ ।

तर सो शब्दले श्रमिकलाई जगेडामा राखेको वा तत्काल खतरा उत्पन्न भई काम बन्द भएको अवस्थालाई जनाउने छैन ।

(च) “तोकिए वा तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ । र सो शब्दले यो ऐन वा यस ऐन

अर्न्तगत बनेको नियममा उल्लेख भए बमोजिम नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनालाई समेत जनाउदछ ।

- (छ) “निरीक्षक” भन्नाले वरिष्ठ श्रम निरीक्षक, श्रम निरीक्षक, वरिष्ठ व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निरीक्षक र व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निरीक्षकलाई सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले निरीक्षणको लागि खटाईएको अन्य कर्मचारी समेतलाई जनाउने छ ।
- (ज) “परिषद” भन्नाले दफा १०५ बमोजिम गठन भएको राष्ट्रिय श्रम सल्लाहकार परिषद सम्भन्नु पर्छ ।
- (झ) “पारिश्रमिक” भन्नाले श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिक, तथा भत्ता समेतलाई जनाउँछ ।
- (ञ) “प्रतिष्ठान” भन्नाले मुनाफा आर्जन गर्ने वा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना, सस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा संचालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राईभेट फर्म, साभेदारी फर्म, सहकारी संस्था, गुठि, संस्था वा ट्रष्ट वा कानून बमोजिम संगठित भएको जुन सुकै संस्थालाई समेत जनाउनेछ ।
- (ट) “मन्त्रालय” भन्नाले श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय सम्भन्नु पर्छ ।
- (ठ) “रोजगारदाता” भन्नाले श्रमिकलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा प्रतिष्ठान सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापकलाई र यस ऐन बमोजिम आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई समेत जनाउँछ ।
- (ड) “रोजगार सम्भौता” भन्नाले रोजगारीको सेवा, शर्त र सुविधाका सम्बन्धमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको सम्भौता सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले नियुक्ति पत्र समेतलाई जनाउँछ ।
- (ढ) “रोजगार अवधि” भन्नाले श्रमिकले एउटा रोजगारदातासँग रोजगारी गरेको अवधि सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले देहायको अवधिलाई समेत जनाउनेछ :-
- (१) जगेडामा रहेको अवधि,
  - (२) पारिश्रमिक सहित विदामा रहेको अवधि,
  - (३) प्रसुती वा प्रसुती स्याहारको लागि वेतलवी विदामा वसेको अवधि,
  - (४) रोजगारदाताको काम गर्दा गर्दै वा सोही क्रममा भएको दुर्घटनाको कारण उपचारको क्रममा विदामा वसेको अवधि ।

- (ण) “विभाग” भन्नाले श्रम तथा रोजगार विभाग सम्भन्नु पर्छ ।
- (त) “कार्यकारी प्रमुख” भन्नाले प्रतिष्ठानको काम कारबाहीका सम्बन्धमा अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यक्ति सम्भन्नु पर्छ ।
- (थ) “व्यवस्थापक” भन्नाले कार्यकारी प्रमुखलाई सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने वा अधिकार प्रयोग गर्ने गरी नियुक्त प्रतिष्ठानको कुनै शाखा वा ईकाईको प्रमुखलाई समेत जनाउँछ ।
- (द) “व्यवस्थापकीय श्रेणिको श्रमिक” भन्नाले रोजगारदाताको तर्फबाट श्रमिकहरुको काममा मुल्यांकन, नियन्त्रण र सुपरिवेक्षण गर्ने अधिकार दिई प्रबन्धक तह वा सो भन्दा माथिल्लो पदमा नियुक्त श्रमिकलाई सम्भन्नु पर्दछ । र सो सव्दले व्यवस्थापकलाई समेत जनाउँछ ।
- (ध) “सामूहिक सम्झौता” भन्नाले रोजगारदाता वा रोजगारदाताको सङ्गठन र ट्रेड युनियन वा सामूहिक सौदाबाजी समिति बीच श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त, सुविधा वा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सरोकारका विषयमा भएको सम्झौता सम्भन्नु पर्छ ।
- (न) “सामाजिक सुरक्षा कोष” भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोष सम्भन्नु पर्छ ।
- (प) “श्रमिक” भन्नाले कामदार वा कर्मचारी वा मजदूर वा अन्य जुनसुकै पदनामबाट सम्बोधन गरिएको भए तापनि मानसिक वा शारीरिक श्रम गरेवापत पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि जुनसुकै प्रकारको रोजगारीमा रही काम गर्ने व्यक्ति सम्भन्नु पर्दछ ।
- (फ) “श्रमिक आपूर्तिकर्ता” भन्नाले श्रमिक आपूर्ति गर्न परिच्छेद ११ बमोजिम इजाजतपत्र प्राप्त व्यक्ति वा संस्था सम्भन्नु पर्छ ।
- (ब) “हडताल” भन्नाले श्रमिकहरुले नियमित रुपमा गरी आएको काम गर्न सामूहिक तवरले पूर्ण वा आंशिक रुपमा अस्वीकार गरेको अवस्था सम्भन्नु पर्छ ।

तर विदामा वसेको वा तत्काल खतरा उत्पन्न भई काम बन्द गरेको वा श्रमिकहरुको कावु बाहिरको परिस्थिति परी काममा उपस्थित हुन नसकेको वा काम गर्न असमर्थ भएको अवस्थालाई हडताल मानिने छैन ।

परिच्छेद - २

श्रमिक सम्बन्धी आधारभूत व्यवस्था

३. न्यूनतम मापदण्डको रूपमा रहने : (१) यो ऐन सवै श्रमिकको सम्बन्धमा न्यूनतम मापदण्डको रूपमा रहनेछ ।

(२) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमहरूमा उल्लिखित पारिश्रमिक वा सुविधाभन्दा कम पारिश्रमिक, वा सुविधा लिने दिने गरी वा यस ऐनमा उल्लिखित शर्त विपरित हुने गरी रोजगारदाता तथा श्रमिक बीच नियुक्ति वा रोजगार सम्झौता भएको रहेछ भने त्यस्तो नियुक्ति वा रोजगार सम्झौता यो ऐन विपरित भएको हदसम्म बदर हुनेछ ।

४. बाँधा श्रममा लगाउन नहुने : (१) कुनै श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा बाँधा श्रममा लगाउन हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदाता वा रोजगारदाता मार्फत श्रमिकलाई गराइएको देहायको काम वा सेवालाई बाँधा श्रम मानिने छैन :-

- (क) नागरिक दायित्व अन्तर्गत गर्नु पर्ने काम वा सेवा,
- (ख) प्रचलित कानून बमोजिम अदालतबाट भएको निर्णय वा आदेश अनुसार सजाय स्वरूप गर्नु पर्ने काम वा सेवा,
- (ग) युद्ध वा संकटकालीन अवस्थामा गर्नु पर्ने आपतकालीन काम वा सेवा,
- (घ) समुदायको हितको लागि त्यस्तो समुदायको सदस्यको हैसियतले गर्नु पर्ने काम वा सेवा ।

स्पष्टिकरण : यस दफाको प्रयोजनको लागि “बाँधा श्रम” भन्नाले कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरे वापत कुनै दण्ड, जरिवाना वा कुनै प्रकारको गैर कानूनी हानी नोक्सानी पुऱ्याउने धम्की दिई निजको इच्छा विपरित काम वा सेवा गराउने कार्य सम्भन्नु पर्छ ।

तर यो ऐन बमोजिमको खराब आचरण वापतको सजायलाई जनाउने छैन ।

५. बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने : कसैले पनि बालबालिकालाई प्रचलित कानून विपरीत हुने गरी कुनै काममा लगाउनु हुँदैन ।

६. भेदभाव गर्न नहुने : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई धर्म, वर्ण, लिंग, जात जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा अन्य त्यस्तै आधार मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कार्यलाई भेदभाव गरेको मानिने छैन:-

- (क) काम वा सेवाको अन्तर्निहित आवश्यकताको आधारमा कुनै व्यक्तिलाई रोजगारीमा प्राथमिकता दिने, वा

(ख) गर्भवती श्रमिकलाई अस्थायी रूपमा निजको अवस्था अनुसार पारिश्रमिक र सुविधामा कटौती नगरी सहज र उपयुक्त काम वा सेवामा लगाउने ।

७. **समान कामको लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने** : (१) महिला र पुरुष श्रमिकबीच समान मूल्यको काम (इक्वायल भ्यालु अफ वर्क) को लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि समान मूल्यको काम हो होइन भन्ने कुरा सम्बन्धित कामको प्रकृति, काम गर्न लाग्ने समय र परिश्रम, सिप, कामवाट प्राप्त हुने उत्पादन, श्रमिकको कार्य क्षमता र जेष्ठता तुलना गरी निर्धारण गरिनेछ ।

८. **ट्रेड युनियन सम्बन्धी अधिकार** : (१) यो ऐन तथा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही प्रत्येक श्रमिकलाई ट्रेड युनियन गठन गर्ने, सञ्चालन गर्ने, त्यस्तो युनियनको सदस्यता लिने, संघ वा महासंघ बनाउने वा सो युनियनमा आवद्ध हुने वा ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य गतिविधिमा संलग्न हुने अधिकार हुनेछ ।

(२) श्रमिकले यस ऐन तथा प्रचलित कानून बमोजिम श्रम सम्बन्धी अधिकारको प्रयोग गर्दा रोजगारदाताप्रति कर्तव्यनिष्ठ र जिम्मेवार हुनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) विपरित हुने गरी भएको रोजगार सम्भौता स्वतः निस्कृय भएको मानिनेछ ।

९. **उपचार प्राप्त गर्न सक्ने** : यो ऐन तथा प्रचलित कानून बमोजिम श्रमिकलाई प्रदत्त कुनै अधिकारको हनन् भएमा त्यस्तो श्रमिकले यो ऐन तथा प्रचलित कानून बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद - ३

### **रोजगारी सम्बन्धी व्यवस्था**

१०. **रोजगारीका प्रकार** : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई देहायको कुनै प्रकारको रोजगारीमा लगाउन सक्नेछ :-

- (क) नियमित रोजगारी,
- (ख) कार्यगत रोजगारी,
- (ग) समयगत रोजगारी,
- (घ) आकस्मिक रोजगारी ।

**स्पष्टिकरण** : यस दफाको प्रयोजनको लागि :

- (१) “नियमित रोजगारी” भन्नाले उपखण्ड (२), (३) र (४) मा उल्लिखित रोजगारी बाहेक अन्य जुनसुकै प्रकारको रोजगारी सम्भन्नु पर्छ ।

- (२) “कार्यगत रोजगारी” भन्नाले रोजगारदाताले कुनै खास काम वा सेवा किटान गरी सो सम्पन्न गर्न तोकेर दिने रोजगारी सम्झनु पर्छ ।
- (३) “समयगत रोजगारी ” भन्नाले रोजगारदाताले श्रमिकलाई निश्चित समय अवधि तोकि सो अवधिभित्र कुनै काम वा सेवा गर्ने गरी दिने रोजगारी सम्झनु पर्छ ।
- (४) “आकस्मिक रोजगारी ” भन्नाले एक महिनाको अवधिमा सात दिन वा सो भन्दा कम अवधिको लागि रोजगारदाताले श्रमिकलाई दिने रोजगारी सम्झनु पर्छ ।

(२) कुनै रोजगारी नियमित हो वा होइन भन्ने प्रश्न उठेमा नियुक्तिपत्र वा रोजगार सम्झौतामा जुनसुकै कुरा उल्लेख गरिएको भएतापनि कामको प्रकृतिको आधारमा तोकिए बमोजिम निर्धारण गरिनेछ ।

११. **नियुक्ति पत्र वा रोजगार सम्झौता सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) रोजगारदाताले नियुक्तिपत्र नदिई वा रोजगार सम्झौता नगरी कसैलाई काममा लगाउन हुँदैन ।

तर आकस्मिक रोजगारीको लागि श्रमिकलाई नियुक्तिपत्र दिन वा लिखित सम्झौता गर्न आवश्यक पर्ने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्तिपत्र दिँदा वा रोजगार सम्झौता गर्दा त्यस्तो नियुक्तिपत्र वा सम्झौतामा श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा, रोजगारीको शर्त तथा तोकिए बमोजिमको अन्य कुराहरु समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

१२. **रोजगार सम्बन्ध स्थापना हुने** :- रोजगारदाताले श्रमिकलाई दफा ११ बमोजिम नियुक्ति पत्र दिएको वा रोजगार सम्झौता गरेकोमा वा मौखिक रूपमा श्रमिकलाई रोजगारी दिएकोमा त्यस्तो नियुक्तिपत्र दिएको वा लिखित वा मौखिक सम्झौता गरेको वा आकस्मिक रोजगारी दिएको मिति वा समयदेखि रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना हुनेछ ।

१३. **रोजगार सम्बन्ध कायम भएको अनुमान गरिने**: रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना भएको छ वा छैन भन्ने विवाद उत्पन्न भएमा अधिकार प्राप्त निकाय वा अधिकारी वा अदालतबाट रोजगारदातासँग रहने प्रमाण वा अभिलेख पेश गर्न आदेश दिएकोमा त्यस्तो प्रमाण वा अभिलेख पेश नगरेमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना भएको अनुमान गरिनेछ ।

१४. **परिक्षणकाल सम्बन्धी ब्यबस्था** : रोजगारदाताले कसैलाई काममा लगाउने गरि रोजगार सम्झौता गर्दा परिक्षणकालमा राख्न सक्नेछ र सो अवधिभित्र निजको काम सन्तोषजनक नदेखिएमा

त्यस्तो श्रमिकको सेवा अन्त्य गर्न सक्नेछ । तर परिक्षणकालको अवधि ६ महिना भन्दा बढि हुने छैन ।

१५. **स्वामित्व परिवर्तन भएमा रोजगार सम्बन्ध कायमै रहने** : (१) कुनै रोजगारदाताको काम वा व्यवसाय वा सोको कुनै भागको स्वामित्व परिवर्तन भएमा वा हस्तान्तरण भएमा वा त्यस्तो काम वा व्यवसाय सञ्चालन गर्न अरु कसैलाई दिइएमा वा दुई वा दुई भन्दा बढी प्रतिष्ठान वा व्यवसाय आपसमा गाभिई नयां प्रतिष्ठान वा व्यवसाय सिर्जना भएमा त्यसरी स्वामित्व परिवर्तन भएको, हस्तान्तरण भएको वा सञ्चालन गर्न कसैलाई दिइएको काम वा व्यवसाय वा गाभिएको प्रतिष्ठान वा व्यवसायमा कार्यरत श्रमिकको रोजगार सम्बन्ध कायम रहि रहनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको अवस्थामा यस ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम वा सामूहिक सम्झौता भएको भए सो सम्झौता अन्तर्गतको दायित्व त्यसरी स्वामित्व ग्रहण गर्ने वा काम वा व्यवसाय सञ्चालन गर्न जिम्मा लिने रोजगारदाता वा प्रतिष्ठान गाभिएकोमा वा पूर्वाधार संरचनाको निर्माण तथा संचालनमा निजी लगानी संबन्धी ऐन, २०६३ बमोजिम परियोजनाको स्वामित्व र दायित्व हस्तान्तरण गर्दा त्यसरी गाभिई बनेको नयां प्रतिष्ठान वा स्वामित्व र दायित्वको जिम्मा लिने प्रतिष्ठानले बहन गर्नु पर्नेछ ।

तर साविक रोजगारदाता, नयां रोजगारदाता र सम्बन्धित प्रतिष्ठानको युनियन बीच अन्तरिम व्यवस्थापन सम्बन्धमा कुनै सम्झौता भएमा सोही सम्झौताको व्यवस्था लागू हुनेछ ।

१६. **जगेडामा रहेको अवधिमा रोजगार सम्बन्ध कायमै रहने** : (१) कार्यस्थलमा कुनै विशेष परिस्थिति उत्पन्न भएमा रोजगारदाताले कार्य स्थगन गरी श्रमिकलाई जगेडामा राख्न सक्नेछ ।

**स्पष्टीकरण** : यस दफाको प्रयोजनको लागि "विशेष परिस्थिति" भन्नाले बिजुली, पानी, कच्चा पदार्थ वा आर्थिक स्रोतको अभाव भएको वा काबु बाहिरको कुनै परिस्थिति परी कार्यस्थलमा पुग्न वा काम गर्न नसकिने वा कार्यस्थल सञ्चालन हुन नसक्ने अवस्थालाई सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै श्रमिक जगेडामा रहेमा निज तथा रोजगारदाता बीचको रोजगार सम्बन्ध कायमै रहनेछ ।

(३) दश जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको रोजगारदाताले उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकलाई प्रन्ध दिन वा सो भन्दा बढि समयकोलागि जगेडामा राख्नु परेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसंग परामर्श गर्नु पर्नेछ ।

(४) जगेडा संबन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**तालिमी तथा प्रशिक्षार्थी सम्बन्धी व्यवस्था**

१७. **प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउन सकिने** : (१) कुनै प्रतिष्ठानले कुनै शिक्षण संस्थासँग सम्झौता गरी त्यस्तो संस्थाको स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार कुनै व्यक्तिलाई प्रशिक्षार्थीको रूपमा काममा लगाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रशिक्षार्थीलाई यस ऐनको प्रयोजनको लागि श्रमिक मानिने छैन ।

तर स्वीकृत पाठ्यक्रम विपरित काममा लगाएमा निजलाई नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिक मानिनेछ ।

१८. **श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था लागू हुने** : (१) दफा १६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस परिच्छेद बमोजिम प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउँदा दैनिक आठ घण्टा र साप्ताहिक रूपमा अठचालिस घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाउन हुदैन ।

(२) व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था प्रशिक्षार्थीको हकमा श्रमिक सरह लागू हुनेछ ।

(३) कुनै प्रशिक्षार्थी प्रशिक्षणको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परेमा प्रतिष्ठान र शिक्षण संस्थाबीच अन्यथा सम्झौता भएकोमा बाहेक त्यस्तो प्रतिष्ठानले श्रमिक सरह त्यस्तो प्रशिक्षार्थीको उपचार गराउनु पर्नेछ र अङ्गभङ्ग भएमा यस ऐन बमोजिमको क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१), (२) र (३) मा उल्लेख गरिएदेखि बाहेकका अन्य कुराको हकमा सम्बन्धित शिक्षण संस्था र प्रतिष्ठानबीच भएको सम्झौतामा लेखिए बमोजिम हुनेछ ।

१९. **तालिमी श्रमिकको रूपमा काममा लगाउन सकिने** : (१) रोजगारदाताले काम सिकाउदै तालिम दिने गरी कुनै व्यक्तिलाई काममा लगाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको तालिम अवधि एक वर्ष भन्दा बढी हुने छैन ।

तर खास कामको तालिमको लागि प्रचलित कानूनद्वारा कुनै अवधि तोकिएकोमा वा खास अवधि आवश्यक पर्ने भएमा सो अवधिसम्म तालिमीको रूपमा काममा लगाउन सक्नेछ ।

(३) यस दफा बमोजिम तालिमीको रूपमा काममा लगाइएको व्यक्तिलाई रोजगारदाताले कम्तिमा न्यूनतम पारिश्रमिक, विरामी विदा तथा उपदान, संचयकोष, बिमा लगायतका सामाजिक सुरक्षा मा कमी नहुने गरी सुविधा दिनु पर्नेछ ।

(४) तालिम अवधि सकिएपछि तालिमीलाई काममा राखि राख्न रोजगारदाता बाध्य हुने छैन ।



तर सोही रोजगारदाताले निज तालिमीलाई काममा राखेमा परिक्षणकालमा राखिनेछैन ।

परिच्छेद - ५

### आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था

२०. आंशिक समय काममा लगाउन सकिने : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई आंशिक समयको लागि काममा लगाउन सक्नेछ ।

तर पूरा समय काम गर्ने श्रमिकलाई निजको मञ्जुरी विना आंशिक समय काममा लगाउन सकिने छैन ।

स्पष्टिकरण : हप्तामा पैतीस घण्टा वा सो भन्दा कम समय काम गर्ने श्रमिकलाई आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक मानिने छ ।

(२) आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकको पारिश्रमिक सामान्यतया कार्य समय (घण्टाको) आधारमा वा दुवै पक्षबिच भएको रोजगार संभौताको आधारमा निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकको पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा समान प्रकृतिको काममा समान तहमा पूरा समय काम गर्ने श्रमिकको कम्तिमा मासिक पारिश्रमिकलाई आधार लिई निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम आंशिक समयको लागि काममा लगाईएको श्रमिकलाई अतिरिक्त समयमा काममा लगाइएमा त्यसरी अतिरिक्त समय काम गरे वापत निजलाई उपदफा (२) बमोजिम पाउने पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

२१. अन्यत्र काम गर्न रोक लगाउन नहुने : आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकलाई अन्यत्र काम गर्न रोक लगाउन हुँदैन ।

२२. सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था : एकभन्दा बढी रोजगारदातासंग काम गर्ने आंशिक श्रमिकको हकमा निज कार्यरत प्रत्येक रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधारमा उपदान, सञ्चयकोष वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य सुविधा वापतको योगदान गर्नुपर्नेछ ।

परिच्छेद - ६

### श्रम इजाजत सम्बन्धी व्यवस्था

२३. विदेशीलाई काममा लगाउन नपाइने : (१) विभागवाट श्रम स्वीकृति नलिई रोजगारदाताले कुनै पनि विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन पाइने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अनुमतिका लागि रोजगारदाताले आफूलाई चाहिएको दक्ष श्रमिक प्राप्त गर्न राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्नेछ । यसरी विज्ञापन प्रकाशन गर्दा पनि नेपाली नागरिकवाट तोकिए बमोजिम दरखास्त नपरेमा वा नेपाली नागरिक छनौट हुन नसकेमा सो को प्रमाण सहित रोजगारदाताले विभाग समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा उल्लेखित प्रावधान पुरा गरे नगरेको सम्बन्धमा विभागले जाँचबुझ गरी विदेशी दक्ष श्रमिकलाई काममा लगाउन पाउने गरी श्रम इजाजत दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम इजाजत प्राप्त विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउने रोजगारदाताले नेपाली नागरिकलाई दक्ष बनाई क्रमशः प्रतिस्थापन गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(५) कुनै विदेशी श्रमिकले स्वरोजगारको हैसियतमा नेपालमा काम गर्नका लागि तोकिए बमोजिम इजाजत लिनु पर्नेछ ।

२४. **श्रम इजाजत दिन सकिने** : दफा २३ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा विदेशी व्यक्तिको विवरण विभागको अभिलेखमा राखि श्रम इजाजत दिन सक्नेछ

(क) विदेशी लगानी भएको वा विदेशी सहयोगवाट सञ्चालित प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुख र सो प्रतिष्ठानमा काम गर्न तोकिए बमोजिमको संख्याका श्रमिक,

(ख) तीन महिना वा सो भन्दा कम अवधिको लागि कुनै मेशीनरी सामान मर्मत गर्न वा नयाँ प्रविधिको जडान गर्न वा यस्तै अन्य आकस्मिक काम गर्नको लागि आउने प्राविधिक ।

२५. **संभौताको भाषा** : रोजगारदाताले कुनै विदेशी श्रमिकसँग रोजगार सम्भौता गर्दा तथा त्यस्तो श्रमिकले गर्नु पर्ने काम तथा निजको सेवा, शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी कुराको जानकारी श्रमिकले बुझ्ने भाषा वा अंग्रेजी भाषामा गर्नु गराउनु पर्नेछ ।

२६. **विदेशी मुद्रा लैजान पाउने** : यस परिच्छेद बमोजिम श्रम इजाजत प्राप्त विदेशी व्यक्तिले नेपालमा काम गरी प्राप्त गरेको पारिश्रमिक रकम परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा आफ्नो मुलुकमा लैजान पाउनेछ ।

२७. **विदेशी श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधा तथा अन्य व्यवस्था** : (१) विदेशी श्रमिकले काम गरे बापत पाउने पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावलीले निर्धारण गरेको मापदण्ड भन्दा घटी नहुने गरी रोजगारदाता र श्रमिक बीच भएको समयगत वा कार्यगत रोजगार सम्भौतामा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(२) रोजगार सम्भौतामा समय अवधि उल्लेख भएकोमा सोहि बमोजिम र नभएमा त्यस्तो रोजगार सम्भौता तिन बर्ष कायम रहने छ ।

(३) विदेशी श्रमिक सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**काम गर्ने समय सम्बन्धी व्यवस्था**

२८. **काम गर्ने समय** : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई प्रतिदिन आठ घण्टा र एक हप्तामा अठचालीस घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाउनु हुँदैन ।
- (२) श्रमिकलाई लगातार पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टाको विश्राम समय दिनु पर्नेछ ।
- (३) काम रोक्न नहुने तथा लगातार चलाइरहनु पर्ने भएमा त्यस्तो विश्राम समय आलोपालो गरी दिनु पर्नेछ ।
- (४) उपदफा (२) तथा (३) बमोजिम दिइने विश्रामको समयलाई उपदफा (१) बमोजिमको काम गर्ने समयमा गणना गरिनेछ ।
२९. **बढी समय काम गर्न बाध्य गर्न नहुने** : (१) रोजगारदाताले दफा २८(१) मा उल्लिखित समयभन्दा बढी समय श्रमिकलाई काम गर्न बाध्य गर्न हुँदैन ।
- (२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै काम सम्पन्न नहुँदा कसैको जीवन, सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्न सक्ने वा रोजगारदातालाई गम्भिर हानी नोक्सानी हुने भएमा दफा ३० को उपदफा (१) को अधीनमा रही सम्बन्धित श्रमिकलाई अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिनेछ ।
३०. **बढी समयको काम सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई दफा २८ को अधीनमा रहि निर्धारण गरेको कार्य समय भन्दा बढी समय काममा लगाउनु परेमा प्रतिदिन चार घण्टा र सप्ताहमा चौबिस घण्टा भन्दा बढी नहुने गरी लगाउन सकिनेछ ।
- (२) रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई दफा ४२ बमोजिम सट्टा विदा नदिई लगाएको कामलाई बढी समय काम गरेको मानिनेछ ।
३१. **अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनु पर्ने** : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई दफा २९ बमोजिम बढी समय काममा लगाउँदा नियमित रूपमा काम गर्दा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढी समय काम गरे बापत पाउने अतिरिक्त पारिश्रमिकको सट्टामा सामूहिक सम्झौताले निश्चित सुविधा पाउने व्यवस्था गर्न वा व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकको हकमा रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम सुविधा दिन यस दफामा लेखिएको कुराले बाधा पुगेको मानिने छैन ।

३२. काम गर्ने समयको निर्धारण : (१) श्रमिकको काम शुरु हुने र काम समाप्त हुने समय रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिम र नभएमा रोजगारदाताले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(२) काम गर्ने समय सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३३. यातायातको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने : सुर्यास्त भएपछि र सूर्योदय हुनुभन्दा अघि कार्य समय प्रारम्भ वा समाप्त हुने गरी महिला श्रमिकलाई काममा लगाउदा कार्यस्थलमा आउन तथा कार्यस्थलबाट फर्की जान रोजगारदाताले यातायातको आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ८

### पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था

३४. श्रमिकले पारिश्रमिक पाउने : (१) प्रत्येक श्रमिकले काम शुरु गरेको मितिदेखि पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउनेछ ।

(२) श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक तथा सुविधा यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावलीमा तोकिए भन्दा कम नहुने गरी रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(३) रोजगारदाता र श्रमिक बीचको सामुहिक सम्झौतामा उल्लेख गरिएको अवस्थामा बाहेक श्रमिकले खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउन पाईने छैन ।

३५. पारिश्रमिक भुक्तानी : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक भुक्तानी गर्दा रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिम र उल्लेख नभएकोमा रोजगारदाताले निर्धारण गरेको समयमा गर्नु पर्नेछ ।

तर देहायको श्रमिकलाई देहाय बमोजिम पारिश्रमिक भुक्तान गर्नु पर्नेछ :-

(क) एक महिनाभन्दा कम अवधि काम गर्ने श्रमिकलाई काम समाप्त भएको मितिले तीन दिन भित्र, र

(ख) आकस्मिक काम गर्ने श्रमिकलाई काम समाप्त हुनासाथ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि पारिश्रमिक भुक्तानी गर्ने समयको बीचको अन्तर एक महिना भन्दा बढी हुने छैन ।

(३) वार्षिक रुपमा एकमुष्ट पारिश्रमिक लिने दिने गरी रोजगार सम्झौता भएकोमा समेत उपदफा (२) को अधीनमा रही मासिक रुपमा पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

३६. **वार्षिक वृद्धि (ग्रेड) पाउने** : एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमिकले मासिक आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तीमा आधा दिनको दरले प्रत्येक वर्ष वार्षिक वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ ।

३७. **चाड पर्व खर्च पाउने** : (१) आफ्नो धर्म, संस्कृति तथा परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि प्रत्येक श्रमिकको एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको चाड पर्व खर्च श्रमिकले लिखित अनुरोध गरेमा सोहि चाडमा र त्यस्तो अनुरोध नगरेको अवस्थामा प्रत्येक वर्षको बडादशैमा भुक्तानी दिनु पर्नेछ ।

(३) चाडपर्व खर्च भुक्तानी दिइने दिनसम्ममा एक वर्ष सेवा अवधि पूरा नभएको श्रमिकले निजले गरेको सेवा अवधिको अनुपातमा चाडपर्व खर्च पाउनेछ ।

३८. **पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाउने** : (१) देहायको अवस्थामा बाहेक श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक कट्टा गर्न पाइने छैन ।

- (क) कानून बमोजिम लाग्ने कुनै कर, शुल्क,
- (ख) सञ्चयकोष वा विमा वापत जम्मा गर्नु पर्ने योगदान रकम वा अन्य कुनै सामाजिक सुरक्षाको लागि गर्नु पर्ने योगदान रकम,
- (ग) कुनै न्यायिक वा अर्ध न्यायिक निकाय वा मध्यस्थको आदेश वा निर्णय बमोजिम कट्टा गर्नु पर्ने रकम,
- (घ) रोजगारदाताले श्रमिकलाई उपलब्ध गराएको तोकिए बमोजिमको सेवा वा सुविधा वापतको तोकिए बमोजिमको रकम,
- (ङ) काममा गयल भएको समयको पारिश्रमिक रकम,
- (च) बदनियतपूर्वक वा लापरवाही गरी रोजगारदाताको नगदी वा जिन्सी नोक्सान गरेमा वा हराएमा त्यस्तो नगदी वा जिन्सी कितावमा उल्लेख भए बमोजिमको वा उत्पादित मूल्यको हकमा उत्पादन मूल्य बराबरको रकम,
- (छ) सामूहिक सम्झौतामा पारिश्रमिकबाट कट्टा गरिने भनी उल्लेख भएको रकम,
- (ज) तोकिए बमोजिम ट्रेड युनियनले लिने सदस्यता शुल्क,
- (झ) रोजगारदाताले श्रमिकलाई उपलब्ध गराएको सापटी वा पेशकी रकम,

(३) उपदफा (२) को खण्ड (ग), (घ), (ङ), (च), (छ), (ज) वा (झ) बमोजिम रकम कट्टा गर्दा सोही उपदफाको खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित रकम कट्टा गरी बाँकी रहेको मासिक पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कट्टी हुने रकमको हद, तरीका, म्याद र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम कट्टा गर्नु पर्ने रकम कट्टा नगर्दै कुनै श्रमिकको मृत्यु भएमा वा जुनसुकै कारणले निज सेवामा नरहेमा निजले पाउने जुनसुकै रकमबाट त्यस्तो रकम कट्टा गर्न सकिनेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम रकम कट्टा गर्दा समेत कट्टा हुनु पर्ने रकम असुल उपर हुन नसकेमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिक तथा निजको मृत्यु भइसकेकोमा सम्पति खाने कानून बमोजिमको हकवालालाई त्यस्तो रकम दाखिल गर्न पन्ध्र दिनको सूचना दिनु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिमको म्यादभित्र पनि रकम दाखिला नगरेमा रोजगारदाताले पैतिस दिनभित्र अदालतमा मुद्दा दायर गरी असूल उपर गर्न सक्नेछ ।

३९. **जगेडा अवधिको पारिश्रमिक** : श्रमिकलाई यस ऐन बमोजिम जगेडामा राखिएमा रोजगारदाताले काम चालु नहुञ्जेलसम्म निजले पाउने पारिश्रमिकको आधा पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

तर जगेडामा राखिने वारेको सूचना जारी गर्दा हाजिर हुन पर्ने भनि उल्लेख भएकोमा बाहेक सो अवधिमा त्यस्तो श्रमिक कार्यस्थलमा हाजिर हुनु पर्ने छैन ।

## परिच्छेद - ९

### विदा सम्बन्धी व्यवस्था

४०. **साप्ताहिक विदा** : श्रमिकले प्रत्येक हप्ता एक दिन साप्ताहिक विदा पाउनेछ ।

४१. **सार्वजनिक विदा** : (१) प्रत्येक श्रमिकले मई दिवस सहित तेह्र दिन तथा महिला श्रमिकको हकमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस सहित चौध दिन पारिश्रमिक सहितको सार्वजनिक विदा पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि सार्वजनिक विदा सम्बन्धमा कुनै प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने निकायले निर्धारण गर्ने भएमा सो निकायले निर्धारण गरे बमोजिम र अन्य अवस्थामा रोजगारदाताले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

४२. **सट्टा विदा** : (१) रोकन नहुने वा लगातार गर्नु पर्ने काममा संलग्न श्रमिकले साप्ताहिक विदा वा सार्वजनिक विदाको दिन काम गरे बापत सट्टा विदा पाउनेछ ।

(२) कुनै श्रमिकलाई साप्ताहिक विदा वा सार्वजनिक विदाको दिनमा काममा लगाएको मितिले एक्काईस दिनभित्र सट्टा विदा दिनुपर्नेछ ।

४३. **घर विदा** : (१) श्रमिकले काम गरेको अवधिको बीस दिनमा एक दिनको दरले पारिश्रमिक सहितको घर विदा पाउनेछ ।

(२) शिक्षण संस्थामा कार्यरत श्रमिक वा यस्तै वर्षे वा हिउँदे विदा पाउने श्रमिकले घर विदा पाउने छैनन् ।

तर त्यस्तो विदा घर विदा अवधिभन्दा कम हुने भएमा जति दिन कम भएको हो त्यति दिन घर विदा पाउनेछ ।

४४. **विरामी विदा** : (१) श्रमिकले वार्षिक बाह्र दिन पारिश्रमिक सहितको विरामी विदा पाउनेछ ।

तर एक वर्ष वा सो भन्दा कम अवधि काम गर्ने श्रमिकले सोही अनुपातमा विरामी विदा पाउनेछ ।

(२) लगातार तीन दिनभन्दा बढी विरामी विदा माग गर्ने श्रमिकलाई मान्यताप्राप्त चिकित्सकद्वारा जाँच गराएको प्रमाणपत्र रोजगारदाता वा निजले तोकेको व्यक्तिले पेश गर्न लगाउन सक्नेछ ।

(३) अचानक विरामी भई विदा वस्नु परेमा श्रमिकले उपलब्ध छिटो साधनद्वारा रोजगारदाता वा रोजगारदाताले तोकेको व्यक्तिलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

४५. **प्रसूती विदा** : (१) गर्भवति श्रमिकले प्रसूतीको अघि वा पछि चौध हप्ताको प्रसूती विदा पाउनेछ ।

(२) गर्भवती श्रमिकले प्रसूती हुने सम्भावित मितिभन्दा कम्तीमा दुई हप्ता अगाडिदेखि प्रसूती भएको कम्तीमा छ हप्तासम्म अनिवार्य रूपमा विदा वस्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको प्रसूती विदा लिने महिला श्रमिकले साठी दिनको पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ र बाँकी अवधिको पारिश्रमिक पाउने छैन ।

तर साठी दिनभन्दा बढी अवधिको प्रसूती विदा लिने महिला श्रमिकले त्यस्तो विदा निजले पाउने अन्य विदामा समायोजन हुने गरी लिन पाउनेछ ।

(४) प्रसूती भएको श्रमिक वा निजको शिशुको स्वास्थ्यको लागि थप आराम आवश्यक पर्ने भनि मान्यताप्राप्त चिकित्सकले सिफारिस गरेमा रोजगारदाताले प्रसूती विदासँगै निरन्तर हुने गरी उपदफा (१) मा उल्लिखित अवधिको अतिरिक्त थप एक महिनासम्मको वेतलवी विदा स्वीकृत गर्न वा अन्य विदामा समायोजन हुने गरी विदा दिन पर्नेछ ।

(५) सात महिना वा सो भन्दा बढी गर्भ रहेको श्रमिकको शिशु मृत जन्मिएमा वा गर्भ पतन भएमा प्रसूति भए सरह विदा पाउनेछ ।

(६) शिशुलाई जन्म दिएको साठी दिन नपुग्दै आमाको मृत्यु भएमा निजको पतिले आफू कार्यरत रोजगारदातावाट शिशु स्याहारको लागि पारिश्रमिक सहित बाँकी अवधिको विदा लिन पाउनेछ ।

४६. **जन्मदत्ता प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने** : नवजात शिशुको मृत्यु भएकोमा बाहेक प्रसूति विदामा बसेको श्रमिकले तोकिए बमोजिमको जन्मदत्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपी रोजगारदाता समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।
४७. **पारिश्रमिक दिन नपर्ने** : यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि श्रमिकले प्रसूती विदा अवधिको पारिश्रमिक सामाजिक सुरक्षा कोषबाट रकम व्यहोर्ने भएमा रोजगारदाताले सो हदसम्म त्यस्तो विदा अवधिको लागि श्रमिकलाई यस परिच्छेद बमोजिमको पारिश्रमिक दिनु पर्ने छैन ।
४८. **किरिया विदा** : पति वा पत्नीको मृत्यु भई वा आफ्नो कुल धर्म अनुसार श्रमिक आफैले किरिया बस्नु पर्ने भएमा वा विवाहिता महिला श्रमिकले आफ्नो मातापिता वा सासू ससूरा को मृत्यु भइ किरिया बस्नु पर्ने भएमा तेह्र दिन पूरा पारिश्रमिक सहितको किरिया विदा पाउनेछ ।
४९. **विदा सञ्चित हुने** : (१) श्रमिकको घर विदा नबन्ने दिनसम्म र विरामी विदा पैतालिस दिनसम्म सञ्चित गर्न सक्नेछ ।
- (२) श्रमिक कुनै कारणले सेवामा नरहेमा वा निजको मृत्यु भएमा वा निजको सञ्चित घर विदा र विरामी विदा बापत निजले खाइपाई आएको पछिल्लो आधारभुत पारिश्रमिकको दरले हुन आउने रकम एकमुष्ट निज वा निजको परिवारले पाउनेछ ।
- तर उपदफा (१) मा उल्लिखित अवधि भन्दा बढी विदा सञ्चित हुने श्रमिकले प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा त्यस्तो बढी अवधिको विदा बापतको रकम निजले आधारभुत पारिश्रमिकको दरले पाउनेछ ।
५०. **वर्षको गणना** : विदा प्रयोजनको लागि वर्षको गणना गर्दा देहायको आधारमा गणना गर्नु पर्नेछ :-
- (क) प्रचलित कानूनद्वारा निर्धारण भएकोमा सोही बमोजिम,
- (ख) नियमक निकायले निर्धारण गरेकोमा सोही बमोजिम,
- (ग) खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम निर्धारण नभएकोमा रोजगार सम्भौतामा उल्लेख भए बमोजिम, र
- (घ) खण्ड (क) (ख) र खण्ड (ग) मा लेखिए बमोजिम निर्धारण नभएकोमा नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष बमोजिम ।
५१. **विदा अधिकार होइन** : (१) यस परिच्छेद बमोजिम श्रमिकले पाउने विरामी विदा, क्रिया विदा, प्रसूती विदा बाहेकका अन्य विदाहरु सहूलियत मात्र हुन र अधिकारको रुपमा दावी गर्न पाइने छैन ।



(२) रोजगारदाताले कार्यस्थलको कामको आवश्यकता अनुसार कारण जनाई श्रमिकले माग गरेको उपदफा (१) मा उल्लिखित विदा बाहेकका अन्य विदा अस्वीकृत गर्न, स्थागित गर्न, कट्टा गर्न वा स्वीकृत भएको विदाको समय परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद - १०

### संचयकोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था

५२. संचयकोष रकम जम्मा गर्नु पर्ने : (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम थप गरी संचयकोष बापतको रकम जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम रोजगारदाताले सम्बन्धित श्रमिकले काम प्रारम्भ गरेको दिनदेखि नै लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा त्यस्तो संचय कोषको रकम रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम हुने गरी जम्मा गर्नु पर्नेछ :-

(क) सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना भई सञ्चालनमा नआएसम्म, वा

(ख) सम्बन्धित रोजगारदाताको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी प्रचलित कानून लागू नभएसम्म,

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत उपदफा (१) बमोजिमको संचयकोष जम्मा गर्नु नपर्ने श्रमिकको हकमा रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिदेखि संचयकोष जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित अवकाश कोष वा त्यस्तै अन्य कुनै कोषमा सञ्चित वा रोजगारदाताको जिम्मामा रहेको सञ्चय कोष बापतको रकम यो ऐन प्रारम्भ भए पछि तोकिए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा हस्तान्तरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि संचयकोष बापतको रकम कुनै कारणले उपदफा (२) वा (३) बमोजिम जम्मा गर्न नसकिने भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको दश प्रतिशत रकम थप गरी भुक्तानी दिनु पर्नेछ ।

५३. उपदान पाउने : (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको आठ दशमलव तैत्तिस प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान बापत जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम रोजगारदाताले सम्बन्धित श्रमिकले काम शुरु गरेको दिनदेखि नै लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा त्यस्तो उपदानको रकम रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम हुने गरी जम्मा गर्नु पर्नेछ :-

- (क) सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना भई सञ्चालनमा नआएसम्म, वा
- (ख) सम्बन्धित रोजगारदाताको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी प्रचलित कानून लागू नभएसम्म,

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत उपदफा (१) बमोजिमको उपदान दिनु नपर्ने श्रमिकको हकमा रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिदेखि दिनु पर्नेछ ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित अवकाश कोष वा त्यस्तै अन्य कुनै कोषमा सञ्चित वा रोजगारदाताको जिम्मामा रहेको उपदान बापतको रकम यो ऐन प्रारम्भ भए पछि तोकिए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा हस्तान्तरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदान बापतको रकम कुनै कारणले उपदफा (२) वा (३) बमोजिम जम्मा गर्न नसकिने भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको आधार पारिश्रमिकको आठ दसमलब तैत्तिस प्रतिशत रकम थप गरी श्रमिकलाई भुक्तानी दिनु पर्नेछ ।

(७) निवृत्तिभरण पाउने श्रमिकले यस ऐन बमोजिमको उपदान पाउने छैन ।

५४. **औषधी उपचार विमा गराउनु पर्ने** : (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा वार्षिक एकलाख रुपैयाँ बराबरको औषधि उपचार विमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विमा गर्दा लाग्ने विमा शुल्क रोजगारदाताले र श्रमिकले आधा आधा व्यहोर्नु पर्नेछ ।

५५. **दुर्घटना विमा गराउनु पर्ने** : (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको जुनसुकै प्रकार दुर्घटनालाई समेटने गरी कम्तीमा पाँचलाख रुपैयाँ बराबरको दुर्घटना विमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विमाको प्रिमियम रकम मध्ये पच्चीस प्रतिशत रकम सम्बन्धित श्रमिकले र पचहत्तर प्रतिशत रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

(३) दुर्घटनाबाट कुनै श्रमिकको मृत्यु भएमा वा शारीरिक वा मानसिक रूपले शतप्रतिशत असक्षम भएमा निजले उपदफा (१) बमोजिमको विमा रकमको शतप्रतिशत रकम त्यस्तो श्रमिक वा निजको प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालाले क्षतिपूर्ति बापत पाउनेछ ।

(४) दुर्घटना भई अंगभंग वा असक्षम भएकोमा तोकिए बमोजिम असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा क्षतिपूर्ति पाउनेछ ।

५६. **रोजगारदाताले रकम भुक्तान गर्नु पर्ने** : रोजगारदाताले यस परिच्छेद बमोजिमको विमा नगरेको वा विमा गर्दा कुनै लापरवाही वा त्रुटि गरेको कारणबाट श्रमिकले वा निजको आश्रित

हकवालाले विमा रकम प्राप्त गर्न नसकेमा सो बीमा बराबरको रकम रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिक वा आश्रित हकवालालाई भुक्तान गर्नु पर्नेछ ।

५७. **सामाजिक सुरक्षा योजना बमोजिम हुने** : सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन बमोजिम संचय कोष, उपदान, औषधि उपचार बीमा समेत सुविधा पाउने गरी सामाजिक सुरक्षा योजनामा योगदान गर्ने रोजगारदाता वा श्रमिकले योगदान गरेको हदसम्म यस परिच्छेद बमोजिम थप योगदान वा बीमा गर्नुपर्ने छैन ।

परिच्छेद - ११

### **श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था**

५८. **आपूर्तिकर्ता मार्फत काममा लगाउन सक्ने** : (१) मन्त्रालयले परिषद्को सिफारिसमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई लगाउन पाउने कामको सूची प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रोजगारदाताले श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउँदा व्यवसाय वा सेवाको मुख्य काममा बाहेक अन्य काममा लगाउन सकिनेछ ।

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनको लागि “मुख्य काम” भन्नाले व्यवसाय स्थापना गर्दा उल्लेख गरिएका काम र सोसंग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित कामलाई जनाउनेछ ।

५९. **इजाजतपत्र लिनु पर्ने** : (१) श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कम्पनीले यो ऐन बमोजिम इजाजतपत्र लिनु पर्नेछ ।

**स्पष्टीकरण** : यस परिच्छेदको प्रयोजनका लागि “कम्पनी” भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको कम्पनी सम्भन्नु पर्छ ।

(२) इजाजतपत्र लिन चाहने कम्पनीले तोकिए बमोजिमको दस्तुर, विवरण तथा कागजात संलग्न गरी सम्बन्धित क्षेत्रको श्रम कार्यालयमा तोकिएको ढाँचामा निवेदन दिनु पर्नेछ ।

तर एकभन्दा बढी श्रम कार्यालय रहेको क्षेत्रमा श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कम्पनिले इजाजतपत्र लिन तोकिए बमोजिमको दस्तुर, विवरण तथा कागजात संलग्न गरी विभाग समक्ष तोकिएको ढाँचामा निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त निवेदन जाँचबुझ गर्दा व्यहोरा उपयुक्त देखिएमा तोकिए बमोजिमको धरौटी लिई पन्ध्र दिनभित्र विभाग वा श्रम कार्यालयले त्यस्तो निवेदकलाई श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने गरी तोकिए बमोजिमको शर्त र ढाँचामा इजाजतपत्र जारी गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई इजाजतपत्र जारी गर्नु पर्ने भएमा विभाग वा कार्यालयले तोकिए बमोजिमको धरौटी वा बैंक ग्यारेण्टी बुझाउन लगाउनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (३) बमोजिम इजाजतपत्र जारी गर्दा त्यस्तो इजाजतपत्रमा नै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धी काम तथा कार्यक्षेत्र उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

तर एउटै कम्पनीले दुई भन्दा बढी काम वा विधामा श्रमिक आपूर्ति गर्न पाइने छैन ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धी काम गर्ने संस्था वा व्यक्तिले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले छ महिनाभित्र कम्पनीमा परिणत गरी यसै दफा बमोजिम इजाजतपत्र लिनु पर्नेछ ।

६०. **इजाजतपत्रवालाले विवरण बुझाउनु पर्ने** : इजाजतपत्रवालाले हरेक वर्षको पौष मसान्तभित्र तोकिएको विवरण कार्यालय वा विभाग समक्ष बुझाउनु पर्नेछ ।

६१. **श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दायित्व** : (१) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन, यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम, तोकिएका शर्त वा प्राप्त निर्देशन विपरीत हुने गरी काम कारवाही गर्न हुँदैन ।

(२) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले आफूले आपूर्ति गर्ने श्रमिकलाई यस ऐन बमोजिम रोजगारदाताको हैसियतले नियमित रूपमा पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाहरु उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) मुख्य रोजगारदाताले श्रमिकको व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका लागि कार्यस्थलमा अपनाउनु पर्ने उपाय तथा व्यवस्था वा बन्दोवस्त गरे नगरेको सम्बन्धमा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले नियमित रूपमा जानकारी लिई बन्दोवस्त नगरेको पाइएमा तत्काल त्यस्तो व्यवस्था गर्न सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस गरेकोमा मुख्य रोजगारदाताले सोको व्यवस्था नगरेमा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले विभाग वा सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा सोको जानकारी दिनु पर्नेछ ।

६२. **इजाजतपत्रको खारेजी, निलम्बन वा जरिवाना**, : (१) कुनै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएका शर्त तथा दिइएका निर्देशन पालना नगरेमा इजाजतपत्र प्रदान गर्ने अधिकारीले त्यस्तो श्रमिक आपूर्तिकर्ताको इजाजतपत्र तोकिए बमोजिम, निलम्बन, खारेज वा जरिवाना गर्न सक्नेछ ।

(२) देहायको अवस्थामा इजाजतपत्र प्रदान गर्ने अधिकारीले इजाजतपत्र खारेज गर्न सक्नेछ :-

(क) इजाजतपत्र खारेज गर्न सम्बन्धित श्रमिक आपूर्तिकर्ताले लिखित निवेदन दिएमा, वा

(ख) यो ऐन, यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम, तोकिएका शर्त तथा दिइएका निर्देशन श्रमिक आपूर्तिकर्ताले उल्लंघन गरेमा ।

(३) उपदफा (२) को खण्ड (ख) बमोजिम इजाजतपत्र खारेज गर्नु अघि सम्बन्धित श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई आफ्नो सफाई पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको मौका दिनु पर्नेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम इजाजतपत्र खारेज गर्ने निर्णय गरेको सूचना सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(५) यस दफामा अन्य जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि इजाजतपत्र खारेज हुने श्रमिक आपूर्तिकर्ताको नेपाल सरकार वा कुनै श्रमिकप्रति कुनै आर्थिक दायित्व देखिएमा त्यस्तो दायित्व वहन गर्नबाट उन्मुक्ति पाउने छैन ।

६३. **पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाको भुक्तानी** : (१) श्रमिक आपूर्तिकर्ताको इजाजतपत्र खारेज भएमा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले पन्ध्र दिनभित्र श्रमिकलाई भुक्तान गर्नु पर्ने पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा बापतको रकम भुक्तान गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लेखित अवधिभित्र श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा बापतको रकम भुक्तानी नगरेमा इजाजतपत्र जारी गर्ने अधिकारीले श्रमिक आपूर्तिकर्ताले इजाजतपत्र लिँदा जम्मा गरेको धरौटी रकमबाट दिलाई दिनु पर्नेछ ।

६४. **मुख्य रोजगारदाताको दायित्व** : (१) मुख्य रोजगारदाताले इजाजतपत्र प्राप्त श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउँदा निजसँग गरेको सम्झौताका आधारमा लगाउनु पर्नेछ ।

(२) मुख्य रोजगारदाताले सम्झौता गर्नु अगावै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र लिएको र श्रमिकलाई यस ऐन वा नियममा तोकिए भन्दा कम नहुने गरि पारिश्रमिक सेवाका शर्त र सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाई सम्झौता गर्नु पर्ने छ ।

(३) मुख्य रोजगारदाताले श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत काममा लगाएका श्रमिकलाई श्रमिक आपूर्तिकर्ताले नियमित रूपमा पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध गराएको वा नगराएको नियमित जानकारी लिनु पर्नेछ ।

(४) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले उपदफा (३) बमोजिम पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध नगराएको पाइएमा त्यस्तो पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध गराउन मुख्य रोजगारदाताले श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई तत्काल सूचना वा निर्देशन दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम निर्देशन दिँदा समेत श्रमिकलाई पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा उपलब्ध नगराएमा वा रोजगारदाताको तर्फबाट प्रचलित कानून बमोजिम गर्नुपर्ने योगदान नगरेमा यस ऐनको अन्य व्यवस्थाको अधिनमा रही कार्यालयले आवश्यक कारवाही गरी धरौटी वा बैंक ग्यारेन्टीबाट भुक्तान गरी दिन सक्नेछ ।

(६) मुख्य रोजगारदाताले व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षाका लागि कार्यस्थलमा अपनाउनु पर्ने उपाय तथा व्यवस्था वा बन्दोवस्त गर्नु पर्नेछ ।

(७) श्रमिक आपूर्ति कर्ता र मुख्य रोजगारदाताबीच सम्झौता भईसकेपछि प्रचलित कानून बमोजिम श्रमिकलाई प्रदान गर्नु पर्ने पारिश्रमिक वा सुविधामा बृद्धि भएमा त्यस्तो बृद्धि भएको पारिश्रमिक वा सुविधा मुख्य रोजगारदाताले थप गरि भुक्तानि गर्नु पर्ने छ ।

(८) मुख्य रोजगारदाता आफैँ संलग्न भै वा रोजगारदाताको तर्फबाट निजको व्यवस्थापक वा संचालक वा परिवारका सदस्य संलग्न भै स्थापना भएको प्रतिष्ठानबाट श्रमिक आपूर्ति गर्न पाइने छैन ।

(९) यस संबन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

स्पष्टिकरण : यस ऐनको प्रयोजनको लागी मुख्य रोजगारदाता भन्नाले श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्ति गरी काममा लगाउने रोजगारदातालाई संभन्नु पर्नेछ ।

६५. **निरीक्षण, सुपरीवेक्षण तथा अनुगमन गर्ने** : (१) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन, यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम, दिइएको निर्देशन तथा तोकिएको शर्त बमोजिम काम गरे नगरेको सम्बन्धमा श्रम कार्यालयले नियमित रूपमा निरीक्षण र अनुगमन गर्नेछ ।

(२) स्थलगत निरीक्षण, अनुगमन भ्रमण वा अन्य कुनै माध्यमबाट कुनै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन, यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा निजलाई तोकिएको कुनै शर्त अनुरूप काम कारवाही गरेको नपाइएमा श्रम कार्यालयले श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (३) बमोजिम दिएको निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित श्रमिक आपूर्तिकर्ताको कर्तव्य हुनेछ ।

६६. **मुख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिने** : मुख्य रोजगारदाताले इजाजतपत्र नलिएको व्यक्ति वा कम्पनी मार्फत वा यस ऐनमा उल्लिखित प्रावधान विपरित श्रमिक आपूर्ति गरी काममा लगाएमा त्यस्तो श्रमिक मुख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिनेछ ।

६७. **श्रमिकबाट शुल्क लिन नपाउने** : श्रमिक आपूर्तिकर्ताले आफूले आपूर्ति गरेका श्रमिकबाट कुनै किसिमको शुल्क वा कमिशन लिन पाउने छैन ।

परिच्छेद - १२

**व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था**

६८. सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाउनु पर्ने : (१) रोजगारदाताले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा दिइएको निर्देशनको अधीनमा रही कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाई लागू गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बनाइएको नीति श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्नुपर्नेछ ।

(३) रोजगारदाताले बनाउने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम रोजगारदाताले बनाएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीतिको पालना भए नभएको सम्बन्धमा श्रम कार्यालयले नियमित रूपमा अनुगमन गर्नेछ ।

६९. श्रमिकप्रति रोजगारदाताको कर्तव्य : व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा रोजगारदाताको श्रमिकप्रति देहाय बमोजिमको कर्तव्य हुनेछ :-

(क) कार्यस्थलमा सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी उचित प्रबन्ध गरी काम गर्ने सुरक्षित वातावरण बनाउने,

(ख) कार्यस्थलमा रसायनिक, भौतिक वा जैविक पदार्थ वा उपकरणाको प्रयोग, सञ्चालन, सञ्चय र परिवहन गर्दा सुरक्षा र स्वास्थ्यमा प्रतिकुल असर नपर्ने व्यवस्था मिलाउने,

(ग) श्रमिकलाई आवश्यकता अनुसार सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी आवश्यक सुचना, जानकारी र तालिम प्रदान गर्ने,

(घ) श्रमिकलाई उपकरण वा कामसँग सम्बन्धित रसायनिक, भौतिक वा जैविक पदार्थको प्रयोग र सञ्चालनका सम्बन्धमा आवश्यक तालिम र जानकारी उपयुक्त भाषामा दिने,

(ङ) कार्यस्थलमा सुरक्षित रूपमा प्रवेश गर्ने तथा निस्कने समुचित व्यवस्था गर्ने ।

(च) श्रमिकलाई आवश्यकता अनुसार व्यक्तिगत सुरक्षा साधन उपलब्ध गराउने ।

(छ) तोकिए बमोजिमको अन्य व्यवस्था गर्ने

७०. गैरश्रमिक प्रति रोजगारदाताको कर्तव्य : (१) रोजगारदाताले कार्यस्थलमा आउने र जाने वा कार्यस्थल भएर हिड्ने गैरश्रमिकको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकुल असर नपर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) कार्यस्थलको कुनै कार्य प्रकृयावाट कसैको सुरक्षा वा स्वास्थ्यमा प्रतिकुल असर पर्ने वा खतरा पुग्न सक्ने भए सो सम्बन्धमा रोजगारदाताले सङ्केत दिने, राख्ने वा जानकारी दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

(३) रासायनिक पदार्थ प्रयोग वा उत्पादन गर्ने प्रतिष्ठानले आफ्नो कार्य संचालन गर्दा निस्कने रासायनिक पदार्थ वा ग्याँस वा अन्य कुनै कुराले स्थानिय जिव जन्तु, भौतिक सम्पति, मानिस तथा वातावरणमा प्रतिकुल प्रभाव नपर्ने गरी व्यवस्थापन गर्नु पर्नेछ ।

७१. जिम्मेवार व्यक्तिको कर्तव्य : कुनै कार्यस्थल, उपकरण, वस्तु वा पदार्थ सम्बन्धित कामको लागि सुरक्षित तथा स्वस्थ भए वा नभएको कुरा सुनिश्चित गर्ने कर्तव्य जिम्मेवार व्यक्तिको हुनेछ ।

स्पष्टीकरण :

“जिम्मेवार व्यक्ति” भन्नाले कार्यस्थल, उपकरण, वस्तु वा पदार्थमाथि स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले त्यस्तो कार्यस्थल प्रमुख, उपकरण, वस्तु वा पदार्थको प्रयोगका सम्बन्धमा कुनै सम्झौता भएको रहेछ भने त्यस्तो सम्झौताबाट स्वामित्व वा नियन्त्रण कायम हुने व्यक्ति वा संस्थालाई समेत जनाउँनेछ ।

७२. उत्पादनकर्ता, आयातकर्ता र आपूर्तिकर्ताको कर्तव्य : (१) कार्यस्थलमा प्रयोग गरिने कुनै उपकरण, वस्तु वा पदार्थको उत्पादनकर्ता, आयातकर्ता वा आपूर्तिकर्ताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको दृष्टिले कार्यस्थलमा सञ्चालन तथा प्रयोग गर्न परीक्षणबाट उपयुक्त देखिएको उपकरण, वस्तु वा पदार्थको उत्पादन, आयात तथा आपूर्ति गर्ने,

(ख) त्यस्तो उपकरण, वस्तु वा पदार्थबाट कार्यस्थलमा सम्बद्ध व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी उपयुक्त ढङ्गले सञ्चालन वा प्रयोग गर्ने विधि तथा प्रकृया निर्धारण गर्ने,

(ग) त्यस्तो उपकरण, वस्तु वा पदार्थको प्रयोगबाट सुरक्षा वा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पुऱ्याउन सक्ने खतरा पत्ता लगाउने,

(घ) खण्ड (ग) बमोजिम पत्ता लागेको खतरा हटाउन वा घटाउन आवश्यक अनुसन्धान, प्रयोग वा परीक्षण गर्ने,

तर अरु कसैबाट त्यस सम्बन्धमा पहिले नै गरेको कुनै अनुसन्धान, प्रयोग वा परीक्षणको परिणाममा विश्वास गर्नु पर्ने मनासिव आधार देखिएमा त्यस्तो अनुसन्धान, प्रयोग वा परीक्षणलाई मान्यता दिन सकिनेछ ।

(ङ) कार्यस्थलमा सञ्चालन तथा प्रयोग हुने उपकरण, वस्तु वा पदार्थको सञ्चालन तथा प्रयोग गर्दा सुरक्षा र स्वास्थ्यको दृष्टिले अपनाउनु पर्ने आवश्यक कुराहरुको बारेमा पूर्ण रुपमा जानकारी गराउन दिग्दर्शन (म्यानुअल) तयार गर्ने ।

(२) कार्यस्थलमा प्रयोग हुने उपकरण निर्माण वा जडान गर्ने व्यक्ति तथा संस्थाले त्यसरी निर्माण वा जडान गरिएको उपकरण उपयुक्त ढङ्गले प्रयोग गरेमा त्यसबाट कसैको सुरक्षा वा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने कुराको लिखित प्रतिवेदन रोजगारदातालाई दिनु पर्नेछ ।

।



(३) कुनै उपकरण, वस्तु वा पदार्थ उपलब्ध गराउने उत्पादनकर्ता वा आपूर्तिकर्ताले उपकरण, वस्तु वा पदार्थको प्रयोगको सम्बन्धमा उपलब्ध गराएको जानकारी वा सल्लाह अनुरूप त्यस्तो उपकरण, वस्तु वा पदार्थ प्रयोग नगरेमा यस दफाको प्रयोजनका लागि त्यस्तो उपकरण वा पदार्थ उपयुक्त ढङ्गले प्रयोग गरेको मानिने छैन ।

(४) कार्यस्थलमा प्रयोग हुने कुनै रसायनिक पदार्थको उत्पादक, आयातकर्ता वा आपूर्तिकर्ताले सो पदार्थको सम्बन्धमा रसायनिक सुरक्षा तथ्यांक पत्र (केमीकल सेफ्टी डाटा सीट) लगायत तोकिए बमोजिमका अन्य विवरण रोजगारदातालाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

७३. **श्रमिकको कर्तव्य** : व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा श्रमिकको देहायको कर्तव्य हुनेछ :-

- (क) कार्यस्थलमा जानीजानी वा लापरवाहीपूर्वक आफ्नो वा अरु कसैको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने वा खतरा पुग्न सक्ने कुनै कार्य नगर्ने,
- (ख) यो परिच्छेदमा उल्लिखित कुनै कर्तव्य पुरा गर्न गराउन रोजगारदाता तथा सम्बन्धित व्यक्तिलाई आवश्यक सहयोग गर्ने,
- (ग) कार्यस्थलमा सञ्चालन तथा प्रयोग हुने उपकरण, वस्तु वा पदार्थको सञ्चालन तथा प्रयोग सुरक्षित तथा होसियारीपूर्वक सञ्चालन तथा प्रयोग गर्न तयार गरिएको दिग्दर्शन (म्यानुअल), सल्लाह तथा अन्य कुराको सम्बन्धमा जानकारी हासिल गर्ने,
- (घ) कार्यस्थल, उपकरण, वस्तु वा पदार्थ सञ्चालन तथा प्रयोग गर्न तयार पारिएको दिग्दर्शन (म्यानुअल), जानकारी तथा सल्लाह बमोजिम त्यस्तो कार्यस्थल, उपकरण वा पदार्थ सुरक्षित तथा होसियारीपूर्वक सञ्चालन तथा प्रयोग गर्ने ।
- (ङ) रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको व्यक्तिगत सुरक्षा साधनको अनिवार्य रूपमा प्रयोग गर्ने।

७४. **सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्ने** : (१) बीस वा सो भन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले श्रमिकको समेत प्रतिनिधित्व हुने गरी तोकिए बमोजिमको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत काममा लगाइएका श्रमिकलाई समेत गणना गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गठित सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ ।

- (क) कार्यस्थलमा गर्नु पर्ने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध र त्यस्तो प्रबन्ध प्रभावकारी बनाउन रोजगारदातालाई नियमित रूपमा परामर्श दिने,
- (ख) कार्यस्थलमा प्रबन्ध गरिएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्धको मूल्याङ्कन गर्ने र त्यस्तो प्रबन्धलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउन रोजगारदाताको ध्यान आकृष्ट गर्ने,

- (ग) खण्ड (ख) बमोजिम ध्यान आकृष्ट गर्दा काम नगरेमा सोको जानकारी श्रम कार्यालयलाई दिने,
- (घ) दफा ६८ बमोजिम बनाइएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीतिको हरेक वर्ष पुनरावलोकन गर्ने,
- (ङ) तोकिए बमोजिमको अन्य कार्य गर्ने ।

७५. **कारवाहीबाट बचाउ** : देहायको कुनै कार्य गरेको कारणले मात्र रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई अनुशासन सम्बन्धी कारवाही गर्न पाइने छैन :-

- (क) सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध नगरेको सम्बन्धमा विरुद्ध जानकारी, सूचना वा उजूरी दिएको वा दिन सहयोग गरेको,
- (ख) दफा ७४ बमोजिमको स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समितिको हैसियतमा कुनै काम गरेको, वा
- (ग) सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा परेको कारणबाट दफा ७६ वा ७७ बमोजिम काम बन्द गरेको ।

७६. **तत्काल खतरा भएमा काम बन्द गर्ने** : (१) कुनै काम तत्काल बन्द नगरे त्यस्तो काम गर्ने श्रमिक वा अरु कसैलाई शारिरिक चोटपटक लाग्ने वा खतरा पुग्ने वा निजको स्वास्थ्यमा गम्भीर असर पर्ने वा कुनै उपकरण, वस्तु वा पदार्थको अनपेक्षित क्षति वा हानि नोक्सानी हुने अवस्था भएमा त्यस्तो काममा संलग्न श्रमिकले सोको जानकारी रोजगारदाता वा दफा ७१ बमोजिमको जिम्मेवार व्यक्तिलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी प्राप्त भएपछि रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्तिले सो सम्बन्धमा तत्काल उचित निर्देशन दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी दिन रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्ति तत्काल उपलब्ध नभएमा श्रमिक आफैले त्यस्तो काम बन्द गर्न सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम काम बन्द गरेकोमा त्यसरी काम बन्द गर्ने श्रमिकले सोको जानकारी तत्काल छिटो साधनद्वारा रोजगारदाता तथा जिम्मेवार व्यक्तिलाई दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिमको जानकारी प्राप्त भएपछि रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्तिले सो सम्बन्धमा तत्काल जाँचबुझ गरी सोबाट सिर्जित खतरा निवारण वा न्यूनिकरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) कुनै काम बन्द गर्नु पर्ने गरी तत्काल कुनै खतरा उत्पन्न भए वा नभएको तथा खतरा निवारण वा न्यूनिकरण गर्न गरिएको व्यवस्था पर्याप्त भए वा नभएको सम्बन्धमा श्रमिक र रोजगारदाताबीच कुनै विवाद भएमा त्यस्तो विवादको छिनोफानोको लागि कुनै पक्षले श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम निवेदन परेमा श्रम कार्यालयले सो सम्बन्धमा छानवीन गरी दुवै पक्षको कुरा सुनी, आवश्यक भए प्रमाण समेत बुझी त्यस्तो विवादको छिनोफानो गरिदिनु पर्नेछ ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम कार्यालयले विवाद छिनोफानो गरी दिएको निर्णय अन्तिम हुनेछ र त्यस्तो निर्णय रोजगारदाता तथा श्रमिक दुवै पक्षले मान्नु पर्नेछ ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदातालाई हानि नोक्सानी पुऱ्याउने, दुःख दिने वा रीस इवी सांघने उद्देश्यले काम बन्द गर्न पाइने छैन ।

(१०) यस दफा बमोजिम काम बन्द भएको समयमा श्रमिकलाई निजको सेवा शर्तको अधीनमा रही रोजगारदाताले अन्य काममा लगाउन सक्नेछ ।

७७. **काम रोक्न निर्देशन दिने** : (१) निरीक्षण वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै कार्यस्थलमा श्रमिक वा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा उत्पन्न भएको वा हुन सक्ने आधार देखिएमा श्रम कार्यालयले त्यस्तो कार्यस्थलमा तत्काल काम रोक्न रोजगारदातालाई निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निर्देशन दिँदा खतरा उत्पन्न भएको कारण र आधार समेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निर्देशन दिँदा श्रम कार्यालयले कार्यस्थलमा रहेको कुनै उपकरण सञ्चालन वा प्रयोग गर्न उपयुक्त नहुने देखिएमा त्यस्तो उपकरण प्रयोग नगर्न आदेश दिन सक्नेछ र त्यसरी आदेश दिँदा सो उपकरण वा त्यसको कुनै भागमा सिलबन्दी वा टाँचा समेत लगाउन सक्नेछ ।

(४) श्रम कार्यालयले उपदफा (१) बमोजिम काम रोक्न निर्देशन दिएकोमा रोजगारदाताले तत्काल काम रोक्नु पर्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम श्रम कार्यालयले दिएको निर्देशनका सम्बन्धमा चित्त नबुझ्ने रोजगारदाताले त्यस्तो निर्देशन पाएको सात दिनभित्र विभाग समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम परेको निवेदन उपर विभागले पन्ध्र दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ । सो अवधिमा काम गर्न पाइने छैन ।

तर यो अवधिमा निर्देशनमा खतरा भनिएको विषय सच्याएमा काम सुचारु गर्न सक्नेछ ।

७८. **श्रमिकबाट दस्तुर लिन नहुने** : श्रमिकलाई सुरक्षा सम्बन्धी कुनै सुविधा वा उपकरण दिए बापत रोजगारदाताले श्रमिकबाट कुनै शुल्क वा दस्तुर लिन पाउने छैन ।

७९. **सुचना दिने** : कार्यस्थलमा कुनै दुर्घटना भएमा वा दुर्घटनाबाट चोटपटक लागेमा वा मृत्यु भएमा वा व्यवसायजन्य रोग लागेमा रोजगारदाताले सोको जानकारी श्रम कार्यालयमा तुरुन्त दिनु पर्नेछ ।

८०. **संक्रामक रोग नियन्त्रणको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने** : (१) रोजगारदाताले कार्यस्थलमा संक्रामक रोगको रोकथाम तथा नियन्त्रणका लागि समुचित व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

(२) कुनै श्रमिकलाई संक्रामक रोग लागि उपचार गराउनु परेमा उपचारको अवधिभर काममा आउन निजलाई रोक लगाउन सकिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपचार गराउनको लागि त्यस्तो श्रमिकको विरामी विदा अपुग भएमा अन्य विदामा समायोजन गर्न वा विशेष वेतलवी विदामा वस्तु श्रमिकलाई रोजगारदाताले निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम दिइएको निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित श्रमिकको कर्तव्य हुनेछ ।

८१. **सरल काममा लगाउनु पर्ने** : (१) कुनै श्रमिक महिला गर्भवती भएमा निजले स्वास्थ्य परीक्षण गराएको निस्सा समेत संलग्न गरी सोको जानकारी रोजगारदातालाई दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी प्राप्त भएमा रोजगारदाताले गर्भवती श्रमिक महिलालाई सामान्यतया श्रमिकको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी काममा लगाउनु पर्नेछ ।

८२. **व्यवसायजन्य रोगको उपचार सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) कुनै प्रतिष्ठानको काम गर्दा कुनै श्रमिकलाई तोकिए बमोजिमको कुनै व्यवसायजन्य रोग लागेमा सो प्रतिष्ठानले त्यस्तो रोगको उपचारको लागि तोकिए बमोजिमको उपचार खर्च तथा त्यस्तो रोगको उपचार हुन नसक्ने भएमा तोकिए बमोजिमको क्षतिपूर्ति रकम श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि श्रमिकले सामाजिक सुरक्षा कोषबाट व्यवसायजन्य रोगको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम पाउने भएमा प्रतिष्ठानले सो उपदफा बमोजिमको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम दिनु पर्ने छैन ।

८३. **निर्देशन दिन सक्ने** : (१) रोजगारदाताले सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध गरे वा नगरेको सम्बन्धमा श्रम कार्यालयले आवधिक वा आकस्मिक रूपमा निरीक्षण गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निरीक्षण गर्दा रोजगारदाताले कार्यस्थलमा यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिमको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध गरेको नपाइएमा सोको प्रबन्ध गर्न श्रम कार्यालयले समायावधि तोक्यो सम्बन्धित रोजगारदातालाई निर्देशन दिनु पर्नेछ ।

तर तत्काल त्यस्तो प्रबन्ध नगरेमा श्रमिक वा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्यमा खतरा हुने वा वातावरणमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने देखिएमा सोही व्यहोरा उल्लेख गरी तत्कालै त्यस्तो प्रबन्ध गर्न निर्देशन दिनु पर्नेछ ।

(३) श्रम कार्यालयले कार्यस्थलमा भएको दुर्घटना, व्यवसायजन्य रोग वा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको स्वास्थ्य तथा सुरक्षा सम्बन्धमा रोजगारदातासँग आवश्यक सूचना तथा विवरण उपलब्ध गराउन निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (२) वा (३) बमोजिम दिइएको निर्देशन पालना गर्नु गराउनु सम्बन्धित रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ ।

विशेष प्रकृतिको उद्योग वा सेवा सम्बन्धी व्यवस्था

८४. चिया बगानका श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) चिया बगानका श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) चिया बगान नजिक बसोबास नभएका चिया बगानका श्रमिक तथा निजका आश्रित परिवारलाई चिया बगानभित्र उपयुक्त आवासको प्रबन्ध गर्ने,
- (ख) चिया बगानका श्रमिक तथा निजका आश्रित परिवारका सदस्यलाई साना तिना चोटपटकको निःशुल्क प्राथमिक उपचारको लागि तालिम प्राप्त व्यक्ति सहित स्वास्थ्योपचार सामाग्रीको प्रबन्ध गर्ने,
- (ग) चिया बगान नजिक बजार सुविधा नभएमा दैनिक उपभोग्य वस्तु सरल तरिकाबाट उपलब्ध हुन सक्ने व्यवस्था मिलाउने,
- (घ) चिया बगानका श्रमिक तथा निजको आश्रित परिवारका सदस्यको शारीरिक तथा मासिक विकासका लागि खेलकूद तथा मनोरञ्जनको समुचित व्यवस्था मिलाउने ।

स्पष्टिकरण : यस यस दफाको प्रयोजनको लागि :-

- (क) “आश्रित परिवार” भन्नाले चिया बगानका श्रमिकसँगै बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने श्रमिकको परिवार सम्झनु पर्छ ।
- (ख) “चिया बगान” भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको चिया बगान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले चिया बगानभित्र स्थापना भएको कारखाना, अन्य भौतिक पूर्वाधार तथा सोको परिसरलाई समेत जनाउँछ ।
- (ग) “चिया बगानका श्रमिक” भन्नाले चिया बगानको जग्गामा खन्ने, जोत्ने, सम्याउने, भोर्ने, छर्ने, रोप्ने, गोड्ने, काट्ने, टिप्ने, उखेल्ने वा त्यस्तै अन्य काम गर्ने श्रमिक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले चिया प्रशोधन गर्ने तथा चिया बगानको अन्य कुनै काममा संलग्न श्रमिकलाई समेत जनाउँछ ।

(२) चिया बगानको कुनै काम सम्पन्न गर्ने सम्बन्धमा चिया बगानामा काम गर्ने श्रमिक र रोजगारदाताबीच सम्झौता गर्न यो दफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

८५. निर्माण श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) निर्माण श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) निर्माणको लागि आवश्यक पर्ने औजार, उपकरण तथा सामग्री पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध गराउने,
- (ख) निर्माण कार्यस्थल नजिक वसोवास नभएका श्रमिकलाई अस्थायी बासस्थान र शुद्ध पिउने पानीको प्रबन्ध गर्ने तथा आवश्यक खाद्य सामग्रीको आपूर्तिको व्यवस्था मिलाई दिने,
- (ग) निर्माण कार्य स्थलमा उपयुक्त सुरक्षाको प्रबन्ध गर्ने ।

**स्पष्टीकरण** : यस दफाको प्रयोजनको लागि :-

- (क) “निर्माण कार्य” भन्नाले भवन, सडक, पुल, नहर, सुरुङ, आन्तरिक वा अन्तरदेशीय जलमार्ग, रेलमार्ग, निर्माण कार्य वा विद्युत गृह, दूरसञ्चार, टेलिफोन वा टेलिग्राफीक संरचना र यस्तै अन्य संरचना निर्माण गर्ने कार्य सम्भन्धनु पर्छ र सो शब्दले सो संरचनामा यन्त्र, औजार वा उपकरण जडान गर्ने कार्यलाई समेत जनाउँछ ।
- (ख) “निर्माण श्रमिक” भन्नाले निर्माण कार्यमा संलग्न श्रमिक सम्भन्धनु पर्छ ।

(२) निर्माण कार्यको जिम्मा वा ठेक्का लिने व्यक्ति वा संस्था यस ऐनको प्रयोजनको लागि रोजगारदाता मानिनेछ ।

(३) प्रचलित कानून बमोजिम निर्माण श्रमिकको लागी पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाहरूको दररेट निर्धारण गर्दा संबन्धित तहको ट्रेड यूनियन र निर्माण व्यावसायी संघको अनिवार्य प्रतिनिधित्व गराउनु पर्नेछ ।

(४) निर्माण श्रमिकसँग सम्बन्धित अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

८६. **यातायात श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) यातायात श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) लामो बाटो (लडरुट) मा मानिस ओसारपसार गर्ने सवारी साधन आलोपालो गरी चलाउन कम्तीमा दुई जना चालकको व्यवस्था अनिवार्य रूपमा गर्ने,
- (ख) लामो दूरीमा चल्ने सवारी साधनको चालकलाई गन्तव्य स्थानमा पुग्नु अघि ठाउँ ठाउँमा आराम गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- (ग) दिनको आठ घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाइएको यातायात श्रमिकलाई बढी समय काम गरे बापत निजले पाउने पारिश्रमिकको डेढीका दरले पारिश्रमिक दिने,

तर यातायात श्रमिकलाई ट्रीप भत्ता, खुराकी भत्ता वा अन्य यस्तै भत्ता दिइने भएमा निजले रोजे बमोजिम त्यस्तो भत्ता वा डेढी रकम मध्ये कुनै एउटा मात्र पाउँनेछ ।

- (घ) गन्तव्य स्थानमा नपुग्दै सवारी साधन विग्रिएर नचल्ने भएमा वा कुनै कारणले एकै स्थानमा रोकी राख्नु परेमा श्रमिकलाई सवारी साधन चालूरहेको अवस्थामा पाउने गरेको भत्ताको पचास प्रतिशत भत्ता दिने,
- (ङ) सवारी साधनमा प्राथमिक उपचारको लागि आवश्यक औषधी र स्वास्थ्योपचार सामग्री राख्ने ।

**स्पष्टीकरण** : यस दफाको प्रयोजनको लागि :-

- (क) “लामो बाटो” भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम निर्धारण भएको लामो बाटो ( लडरुट) सम्भन्नु पर्छ ।
- (ख) “यातायातको काम” भन्नाले यान्त्रिक साधनको माध्यमबाट एक ठाउँबाट अर्को ठाउँसम्म मानिस, जीवजन्तु वा मालसामान ओसार पसार गर्ने काम सम्भन्नु पर्छ ।
- (ग) “यातायात श्रमिक भन्नाले” भन्नाले यातायातको काममा संलग्न श्रमिक सम्भन्नु पर्छ ।

(२) सवारी साधन चलाउने यातायात श्रमिकले सवारी साधन चलाउनु भन्दा कम्तीमा बाह्र घण्टा अधिदेखि गन्तव्य स्थानमा नपुगेसम्म मादक पदार्थ सेवन गर्नु हुँदैन ।

(३) उपदफा (२) विपरित काम गर्ने श्रमिकलाई खराब आचरण गरेको मानी सम्बन्धित रोजगारदाताले सेवाबाट हटाउन सक्नेछ ।

तर त्यसरी सेवाबाट हटाउनु अधि त्यस्तो श्रमिकलाई स्पष्टीकरण पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

(४) सवारी साधनको धनीले आफ्नो स्वामित्वमा रहेको सवारी साधन विक्रि गरी वा अन्य कारणबाट स्वामित्व परीवर्तन भएको कारण सवारी साधनमा कार्यरत श्रमिकलाई सेवाबाट हटाउन चाहेमा अवकास बापत दिनु पर्ने सुविधा दिएर रोजगार सम्बन्ध अन्त्य गर्न सक्नेछ । तर यो ब्यबस्था सवारि सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानको हकमा लागु हुने छैन ।

८७. **पर्यटनसँग सम्बन्धित श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) पर्यटनसंग सम्बन्धित श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) श्रमिकलाई कार्यस्थलमा पठाउँदा पर्याप्त मात्रामा प्राथमिक उपचारका लागि औषधी र स्वास्थ्योपचारका सामग्रीहरु उपलब्ध गराउने,

(ख) श्रमिक संकट, गम्भिर स्वास्थ्य समस्या वा दुर्घटनामा परेमा अविलम्ब उद्धार कार्य गर्ने, गराउने ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित श्रमिक कार्यस्थलमा जाँदा फिल्ड भत्ता, खुराकी भत्ता वा यस्तै अन्य भत्ता वा अतिरिक्त समय काम गरे बापत डेढी पारिश्रमिक मध्ये निजले रोजेको कुनै एउटा सुविधा दिइनेछ ।

(३) होटल, मोटल, रेष्टुरेण्ट जंगल सफारी वा अन्य व्यवसाय गर्ने रोजगारदाताले सामुहिक सम्भौता बमोजिम लिइएको सेवा शुल्क रकम तोकिए बमोजिम वितरण गर्नु पर्नेछ ।

८८. घरेलु श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था (१) घरेलु श्रमिकका लागि नेपाल सरकारले छुट्टै न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

(२) यस ऐनमा जेसुकै लेखिएको भएतापनि घरेलु श्रमिकको हकमा विदा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) घरेलु श्रमिकलाई रोजगारदाताले साप्ताहिक र सार्वजनिक विदाका दिन काम गर्न बाध्य पार्न सक्ने छैन ।

(४) घरेलु श्रमिकलाई रोजगारदाताले घरमानै खान बस्नको व्यवस्था गरेको वा अध्ययनमा सहयोग गरेको रहेछ भने सो वापतको रकम रोजगारदाताले पारिश्रमिकबाट कटाउन सक्ने छ ।

(५) रोजगारदाताले घरेलु श्रमिकलाई निजको संस्कृती, कुल धर्म, परम्परा अनुसारको चाडपर्व मान्न दिनु पर्नेछ ।

८९. मौसमी प्रतिष्ठान सम्बन्धी व्यवस्था : (१) मौसमी प्रतिष्ठान बेमौसममा बन्द भएमा त्यस्तो प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकलाई प्रतिष्ठान बन्द भएको अवधिभर जगेडामा राखिनेछ ।

स्पष्टिकरण : यस दफाको प्रयोजनको लागि “मौसमी प्रतिष्ठान” भन्नाले कुनै खास मौसममा मात्र सञ्चालन गर्न सकिने प्रतिष्ठान सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले एक वर्षमा एकसय असी दिनभन्दा बढी सञ्चालन गर्न नसकिने प्रतिष्ठानलाई समेत जनाउँछ ।

(२) मौसमी प्रतिष्ठान बन्द रहेको बेमौसमको अवधिमा रोजगारदाताले नियमित रोजगारीमा रहेका श्रमिकलाई माथि अन्य दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि निजले पाउने पारिश्रमिकको पच्चीस प्रतिशत पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

(३) कुनै प्रतिष्ठान मौसमी प्रतिष्ठान हो होइन भन्ने प्रश्न उठेमा कार्यालयले सो को निर्णय गर्नेछ ।

९०. विदेशमा दर्ता भई नेपालमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठान सम्बन्धी व्यवस्था : नेपालमा कुनै व्यवसाय प्रवर्द्धन गर्ने, कुनै वस्तु बिक्री गर्ने वा अन्य कुनै पनि काममा संलग्न कुनै विदेशी प्रतिष्ठानले सो प्रतिष्ठानको नेपालस्थित प्रतिनिधि वा श्रमिकसँग भएको रोजगार सम्भौताको



उल्लंघन गरेमा त्यस्तो प्रतिनिधि वा श्रमिकले यस ऐन बमोजिम कार्यलय वा अदातलमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

९१. **नियमावली बनाउन सक्ने** : नेपाल सरकारले आवश्यकता र औचित्यका आधारमा विशेष प्रकृतिका उद्योग, व्यवसाय, सेवा वा अनौपचारिक क्षेत्रमा छुट्टाछुट्टै नियमावली बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।
९२. **अन्य प्रावधान लागू हुने** : यो परिच्छेदमा उल्लिखित व्यवस्थाका सम्बन्धमा यसै परिच्छेद बमोजिमका व्यवस्था र अन्यमा यस ऐनका अन्य व्यवस्था लागू हुनेछन ।

परिच्छेद - १४

### **श्रम अभ्यास सम्बन्धी व्यवस्था**

९३. **उचित श्रम अभ्यास पालना गर्नु पर्ने** : ट्रेड युनियन, रोजगारदाता तथा रोजगारदाता सङ्गठनले आफ्नो काम कारवाहीको सिलसिलामा एक अर्काप्रति व्यवहार गर्दा उचित श्रम अभ्यासको पालना गर्नु पर्नेछ ।
९४. **रोजगारदाताले अनुचित श्रम अभ्यास गर्न नहुने** : (१) रोजगारदाता सङ्गठन, रोजगारदाता वा व्यवस्थापकीय कार्यमा संलग्न व्यक्तिले अनुचित श्रम अभ्यास गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि देहायका कुनै वा सवै काम अनुचित श्रम अभ्यास मानिनेछ :-

- (क) श्रम सम्बन्धी कानून पालना नगर्ने वा नगराउने कार्य गरेमा,
- (ख) श्रम सम्बन्धी कानूनद्वारा प्रदत्त अधिकारको प्रयोग गर्नमा बन्देज लगाएमा ।
- (ग) कुनै श्रमिकलाई कारवाही गर्ने उद्देश्यले जानी जानी भूठो प्रमाण सिर्जना गरेमा,
- (घ) श्रमिकलाई जानी जानी दुःख वा हैरानी दिने उद्देश्यले मात्र कुनै कार्य गरेमा,
- (ङ) ट्रेड युनियनको गठन, संचालन र त्यसको प्रशासनिक कार्यमा हस्तक्षेप गरे वा गराएमा,
- (च) अवैध घोषित गरेको तालाबन्दी जारी राखेमा,
- (छ) श्रमिकलाई कुटपीट वा हातपात गरे गराएमा,

(ज) श्रमिकहरु बीच बैमनश्यता वा मनमुटाव ल्याउने उद्देश्यले श्रमिकलाई भड्काएमा वा उत्तेजित गराएमा वा

९५. ट्रेड युनियनले अनुचित श्रम अभ्यास गर्न नहुने : (१) ट्रेड युनियनले अनुचित श्रम अभ्यास गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि देहायका कुनै वा सबै कार्य अनुचित श्रम अभ्यास मानिनेछ :-

- (क) श्रमिकलाई कुनै युनियनको सदस्य बन्न वा नबन्न दवाव वा धम्की दिने,
- (ख) जबर्जस्ती चन्दा वा सहयोग उठाउने,
- (ग) कार्यस्थलमा बाहेक रोजगारदाताको निजी निवास वा रोजगारदाताको अर्को प्रतिष्ठानमा धर्ना दिने वा घेराउ गर्ने,
- (घ) आफ्नो माग पूरा गराउनको लागि रोजगारदाता, निजको प्रतिनिधि वा श्रमिकलाई कुटपिट गर्ने वा अन्य कुनै गैरकानूनी कृत्याकलाप गर्ने,
- (ङ) जानी जानी रोजगारदाताको सम्पत्ति हानि नोक्सानी हुने कुनै कार्य गर्ने,

परिच्छेद - १५

### निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

९६. श्रम कार्यालय तथा निरीक्षक सम्बन्धी व्यवस्था : (१) यस ऐन तथा प्रचलित श्रम सम्बन्धी नेपाल कानूनको कार्यान्वयनको लागि नेपाल सरकारले आवश्यकता अनुसार श्रम कार्यालय स्थापना गर्न सक्नेछ ।

(२) मन्त्रालयले आवश्यक संख्यामा निरीक्षक नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

९७. श्रम कार्यालयको काम, कर्तव्य र अधिकार : (१) श्रम कार्यालयको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) यस ऐन बमोजिम निर्धारण गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिक, भत्ता वा सामुहिक संभौता बमोजिम पाउनुपर्ने सुविधा तथा प्रचलित नेपाल कानूनले श्रमिक तथा रोजगारदातालाई प्रदान गरेको अधिकार लागू भए वा नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने,
- (ख) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बन्नको निमायवलीको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा अनुगमन गरी कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित पक्षलाई आवश्यक निर्देशन दिने,

- (ग ) यो ऐन तथा श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानून अन्तर्गत बनेको मापदण्ड तथा आचार संहिता सम्बन्धी तालिम दिने तथा सो मापदण्ड तथा आचार संहिता कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा अनुगमन गर्ने,
- (घ) श्रमिक तथा रोजगारदातालाई आवश्यक तालिम प्रदान गर्नको लागि प्राविधिक सहयोग मागेमा आवश्यक प्राविधिक जानकारी, परामर्श तथा सहयोग उपलब्ध गराउने,
- (ङ.) रोजगारदाताले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्ड वा कर्मचारी विनियमावली वा अन्य आवश्यक सम्बद्ध कागजात उपलब्ध गराउन निर्देशन दिने,
- (च) रोजगारदाता र श्रमिक बीच भएको सामूहिक सम्झौता तथा मध्यस्थले गरेको निर्णय कार्यान्वयन गर्न,
- (छ) बालबालिकालाई काममा लगाए नलगाएको सम्बन्धमा निरीक्षण गरी काममा लगाएको देखिएमा तत्काल उद्धार गर्ने र त्यस्तो रोजगारदातालाई कारवाही गर्ने,
- (ज) प्रतिष्ठान तथा कार्यस्थलमा व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धमा परिच्छेद १२ बमोजिमको व्यवस्था रोजगारदाताले लागू गरे नगरेको सम्बन्धमा निरीक्षण गर्ने,
- (झ) कार्यस्थलमा जडित यन्त्र, औजार, उपकरण वा वस्तु वा पदार्थको अवलोकन वा निरीक्षण गर्ने र त्यस्तो यन्त्र, औजार, उपकरण, वस्तु वा पदार्थ निर्धारित स्तरको भए नभएको जाँच गर्ने र परीक्षण गर्नु पर्ने भएमा सो को नमूना संकलन गर्ने,
- (ञ ) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलको आवधिक वा आकस्मिक रूपमा निरीक्षण गर्ने वा गराउने,
- (ट ) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा रहेको विद्युतीय अभिलेख लगायत कुनै रजिष्टर, लिखत, कागजात उपलब्ध गराउन सम्बन्धित प्रतिष्ठान वा प्रतिष्ठानका पदाधिकारीलाई आदेश दिने र उपलब्ध नगराएमा त्यस्तो प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा प्रवेश गरी रजिष्टर, लिखत वा कागजात भरपाइ गरी आफ्नो नियन्त्रणमा लिने वा सोको प्रतिलिपी लिने,
- (ठ ) रोजगारदाता, प्रतिष्ठानका पदाधिकारी वा श्रमिकवाट आवश्यक विषयमा सूचना वा जानकारी लिने,
- (ड) आवश्यक देखिएमा रोजगारदाता, प्रतिष्ठानका पदाधिकारी वा श्रमिकलाई कार्यालयमा उपस्थित गराई बयान लिने,

(ढ) कार्यास्थल वा प्रतिष्ठानको निरीक्षण गर्दा वा अन्य कुनै स्रोतबाट रोजगारदाता वा श्रमिक वा श्रमिकको सङ्गठनले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कार्य गरेको वा गर्न लागेको जानकारी पाइएमा त्यस्तो कार्य तत्काल सच्याउन आवश्यक निर्देशन दिने ।

(ण) कार्यालयमा प्राप्त निवेदनहरू वा बोर्धाथ प्राप्त भएका कागजातहरू वा अन्य कुनै स्रोत बाट प्राप्त सुचनाहरूको अभिलेख राख्ने, त्यसरी प्राप्त निवेदन तथा कागजात दर्ताको निस्सा प्रदान गर्ने, कार्यालयबाट भएका निर्णय, आदेश तथा मेलमिलापको अभिलेख राख्ने वा कुनै पनि कागजातको नक्कल माग्नेलाई प्रमाणित गरी नक्कल उपलब्ध गराउने ।

(त) यस ऐन तथा प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम श्रम कार्यालयले गर्ने भनिएका अन्य काम गर्ने ।

(२) श्रम कार्यालयले यो दफा बमोजिम काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्दा स्थानीय प्रशासन, प्रहरी वा अन्य कुनै निकायको सहयोग आवश्यक भएमा आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउन स्थानीय प्रशासन, प्रहरी वा सम्बन्धित निकायको सहयोग माग गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सहयोग माग गरेमा आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउनु स्थानीय प्रशासन, प्रहरी तथा सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ ।

९८. **श्रम निरीक्षक तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकार** : (१) श्रम कार्यालयको तर्फबाट सम्पादन गरिने काम तथा कर्तव्यको पालना र अधिकारको प्रयोग श्रम निरीक्षक, व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निरीक्षक तथा मातहतका कर्मचारीबाट तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि यस ऐन वा अन्य कानूनमा कुनै काम व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकले नै गर्नु पर्ने भनी उल्लेख भएकोमा त्यस्तो कार्य वा कारखानाको मेसिनरि तथा औजारको निरीक्षण, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य संबन्धी विषय तथा अन्य प्राविधिक कार्य गर्ने अधिकार कार्यालयको तर्फबाट व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकलाई हुने छ ।

तर कुनै कार्यालयमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षक नभएमा अर्को कार्यालयमा कार्यरत व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकलाई वा सम्बन्धित विषयमा जानकार प्राविधिकलाई समेत कार्यालयले निरीक्षणको काममा लगाउन र सो बमोजिम श्रम निरीक्षकले कार्यालयको तर्फबाट काम गर्न यस उपदफामा लेखिएको कुराले बाधा पार्ने छैन ।

९९. श्रम निरीक्षक तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकको दायित्व : (१) दफा ९८ बमोजिम प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल निरीक्षण गर्न खटिएको श्रम निरीक्षक वा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षक वा कर्मचारीको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा प्रवेश गर्दा आफ्नो परिचय पत्र देखाएर मात्र प्रवेश गर्ने,
- (ख) कुनै रजिष्टर, कागजात वा अभिलेख वा सामान आफ्नो नियन्त्रणमा लिँदा सो बुझिलिएको लिखित भर्पाइ दिने,
- (ग) उजुरीकर्ताले आफ्नो पहिचान गोप्य राखी दिन अनुरोध गरेमा निजको पहिचान गोप्य राखी दिने,
- (घ) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलको काममा बाधा नपर्ने गरी आफ्नो पदीय कर्तव्य पालना गर्ने ।
- (ङ.) निरीक्षण गर्दा प्राप्त गरेको सूचना वा जानकारी वा तथ्यांक कानून बमोजिम प्रकट गर्नु पर्ने अवस्थामा बाहेक गोप्य राख्ने,

(२) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल निरीक्षण गर्न खटिएको श्रम निरीक्षक तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षक वा कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको कर्तव्य पालना नगरेमा, अशोभनीय वा पदीय कर्तव्य विपरीतको कुनै काम गरेमा वा बदनियतपूर्वक कुनै कार्य गरी हानि नोक्सानी पुऱ्याएमा सम्बन्धित व्यक्तिले सोको जानकारी कार्यालय मार्फत अख्तियारवाला समक्ष दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै कार्य गर्ने श्रम निरीक्षक, प्राविधिक निरीक्षक वा प्राविधिक कर्मचारीलाई आवश्यक छानवीन गरी दोषि देखिएमा अख्तियारवालाले प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय सजाय गर्नु पर्नेछ ।

१००. आवश्यक सहयोग गर्नु पर्ने : दफा ९७ बमोजिम प्रतिष्ठान तथा कार्यस्थलको निरीक्षणको लागि खटिएको श्रम निरीक्षक, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षक तथा कुनै कर्मचारीलाई निरीक्षणको क्रममा आवश्यक सहयोग गर्नु सम्बन्धित रोजगारदाता, श्रमिक तथा श्रमिकको सङ्गठनको कर्तव्य हुनेछ ।

१०१. प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने : श्रम निरीक्षक वा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकले यस परिच्छेद बमोजिम प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलको निरीक्षण समाप्त गरेको मितिले अन्यथा निर्देशन भएकोमा सोही बमोजिम र नभएमा पन्ध्र दिनभित्र तोकिए बमोजिमको विवरण खुलाई कार्यालय समक्ष प्रतिवेदन दिनु पर्नेछ ।

१०२. कार्यालयले निर्देशन दिन सक्ने : (१) दफा १०१ बमोजिम प्रतिवेदन प्राप्त भए पछि कार्यालयले आवश्यक अध्ययन गरी कुनै प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल वा श्रमिक वा श्रमिकको सङ्गठनको कुनै

काम, कार्य प्रक्या वा अन्य विषयमा सुधार गर्नु पर्ने भए त्यस्तो सुधार गर्न र कानून विपरीत कुनै कार्य भइरहेको भए त्यस्तो कार्य प्रक्या रोक्न तत्काल निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निर्देशनमा चित्त नबुझ्ने पक्षले पैंतीस दिन भित्र अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम परेको पुनरावेदन सम्बन्धमा अदालतले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

१०३. निरीक्षण सम्बन्धी वैकल्पिक व्यवस्था : यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कार्यालय नभएको जिल्लाको श्रम निरीक्षणको कार्य गर्न नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिम आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ ।

१०४ पायक पर्ने श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्ने : एक भन्दा बढि कार्यालय रहेको क्षेत्रमा शाखा वा कार्यस्थल रहेको प्रतिष्ठानका श्रमिकले आफुलाई पायक पर्ने कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछन र यसरी निवेदन परेपछि सो निवेदन उपर सम्बन्धित कार्यालयले सुनुवाई गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद - १६

### परिषद तथा समिति सम्बन्धी व्यवस्था

१०५. केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषदको गठन : (१) श्रम सम्बन्धी विषयमा परामर्श दिन नेपाल सरकारले एक केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद गठन गर्नेछ ।

(२) समितिको गठन देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- |      |  |           |
|------|--|-----------|
| (क)  | श्रम तथा रोजगार मन्त्री वा राज्यमन्त्री                              | - अध्यक्ष |
| (ख)  | सचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय                                      | -सदस्य    |
| (ग)  | सचिव, उद्योग मन्त्रालय   | - सदस्य   |
| (घ ) | कार्यकारी निर्देशक, सामाजिक सुरक्षा कोष                              | -सदस्य    |
| (ङ.) | रोजगारदाताहरुमध्येबाट कम्तीमा दुई जना महिला सहित सात जना प्रतिनिधि   | - सदस्य   |
| (च ) | ट्रेड यूनियन महासंघहरु मध्येबाट दुई जना महिला सहित सात जना प्रतिनिधि | - सदस्य   |
| (छ ) | महानिर्देशक, श्रम विभाग  | - सदस्य   |
| (ज ) | सहसचिव (सम्बन्धित महाशाखा हेर्ने),                                   |           |

(३) उपदफा (२) को खण्ड (ड.) र (च) बमोजिमका सदस्यको कार्यकाल तीन वर्षको हुनेछ, र निजहरूलाई पुनः मनोनयन गर्न सकिनेछ ।

(४) उपदफा (२) को (ड.) र (च) बमोजिम प्रतिनिधि मनोनयन गर्दा रोजगारदाताको हकमा रोजगारदाता परिषद् र ट्रेड युनियन महासंघहरूको हकमा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रले सिफारिसमा नेपाल सरकारले मनोनयन गर्ने छ ।

(५) उपदफा (२) को (ड.) र (च) बमोजिमका सदस्यले बैकल्पिक सदस्य मनोनयन गर्न सक्ने छन ।

१०६. परिषद्को काम कर्तव्य र अधिकार : (१) परिषद्को काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) श्रम नीति सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई राय सुझाव प्रदान गर्ने,
- (ख) श्रम सम्बन्धी कानूनलाई समसामयिक रूपमा सुधार गर्न नेपाल सरकारलाई आवश्यक राय सुझाव दिने,
- (ग) नेपाल पक्ष भएका श्रम सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय महासन्धिहरूको कार्यान्वयन, अन्तराष्ट्रिय महासन्धिहरूको अनुमोदन तथा बहिष्करण सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने,
- (घ) नेपाल पक्ष भएको श्रम सम्बन्धी महासन्धीका सम्बन्धमा नेपाल सरकारले पेश गर्नु पर्ने प्रतिवेदनका सम्बन्धमा राय सुझाव दिने,
- (ङ) व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्ड तयार गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने,
- (च) उचित श्रम अभ्यास सम्बन्धी संहिता तयार गर्ने,
- (छ) व्यावसायिक तालिम तथा शिल्प प्रशिक्षण (एप्रेन्टिस) तालिम सम्बन्धी नीति निर्धारण गर्न नेपाल सरकारलाई राय सल्लाह प्रदान गर्ने,
- (ज) औद्योगिक शान्ति तथा असल औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्न र श्रम विवाद न्यूनीकरण गर्न नेपाल सरकार, रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनसँग आवश्यक समन्वय गर्ने,
- (ञ) रोजगारी तथा उत्पादकत्व वृद्धि गर्न नेपाल सरकार, रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनसँग आवश्यक समन्वय गर्ने,
- (ट) आवश्यक भएमा सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी निर्देशिका बनाई जारी गर्ने,

(ठ) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने ।

(२) परिषद्ले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्न आवश्यकता अनुसार समिति वा कार्यदल गठन गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम गठन भएको समिति वा कार्यदलको काम, कर्तव्य र अधिकार त्यस्तो समिति गठन गर्दाका बखत परिषद्ले तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) परिषदको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ ।

१०७. **सदस्यता समाप्त हुने** : (१) दफा १०५ को उपदफा (२) को खण्ड (ड.) वा (च ) बमोजिमका सदस्यको पद देहायको अवस्थामा रिक्त हुनेछ :-

(क) निजले अध्यक्ष मार्फत नेपाल सरकार समक्ष लिखित रुपमा राजीनामा दिएमा,

(ख) निज समितिको बैठकमा विना सूचना लगातार तीन पटक अनुपस्थित भएमा,

तर वैकल्पिक सदस्य उपस्थित भएमा यो व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(ग) निजको कार्यकाल समाप्त भएमा, वा

(घ) निजको मृत्यु भएमा ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम परिषदको सदस्यलाई पदमुक्त गर्नु अघि निजलाई सफाईको मौका दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम परिषदको कुनै सदस्यको पद रिक्त भएमा त्यस्तो पदमा अर्को व्यक्तिलाई सदस्य तोक्दा जुन क्षेत्रबाट त्यस्तो सदस्य तोकिएको हो सोही क्षेत्रबाट र सोही प्रक्रिया अपनाई बाँकी कार्यकालका लागि तोक्नु पर्नेछ ।

१०८. **परिषदको बैठक सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) परिषदको बैठक आवश्यकता अनुसार परिषदको अध्यक्षले तोकेको मिति, स्थान र समयमा बस्नेछ ।

तर दुई वटा बैठक बीचको फरक चार महिना भन्दा बढी हुने छैन ।

(२) परिषदका कुल सदस्य संख्याको एक चौथाई सदस्यले बैठक बोलाउन लिखित अनुरोध गरेमा अध्यक्षले पन्ध्र दिनभित्र परिषदको बैठक बोलाउनु पर्नेछ ।

(३) परिषदको बैठक वस्ने कम्तीमा चौविस घण्टा अघि परिषदको सदस्य सचिवले बैठकमा छलफल हुने विषय सहितको सूचना परिषदका सबै सदस्यलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) परिषद्ले आफ्नो बैठकमा भाग लिन श्रम सम्बन्धी विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।



(५) नेपाल सरकार, रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनको प्रतिनिधित्व हुने गरी परिषद्का कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा पचास प्रतिशत भन्दा बढि सदस्य उपस्थित भएमा परिषद्को बैठकको लागि गणपूरक संख्या पुगेको मानिनेछ ।

(६) परिषद्को बैठकमा सर्वसम्मतिको आधारमा निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम सर्वसम्मति कायम हुन नसकेमा नेपाल सरकार, रोजगारदाता तथा युनियनको प्रतिनिधित्व हुने परिषद्का सदस्यहरुको बहुमतबाट निर्णय हुनेछ ।

(८) परिषद्को बैठकको निर्णयको अभिलेख छुट्टै माइन्ट बुक तयार गरी राखिनेछ र बैठकको निर्णय परिषद्को सदस्य सचिवले प्रमाणित गर्नेछ ।

(९) परिषद्को बैठक सम्बन्धी अन्य कार्यविधि परिषद् आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(१०) परिषद्का सदस्यहरुले तोकिए बमोजिमको बैठक भत्ता पाउने छन ।

१०९. **न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने** : (१) मन्त्रालयले प्रत्येक दुई दुई वर्षमा दफा ११० बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि दफा ११० बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिमा सर्वसम्मति कायम हुन नसकेको कारणले न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न नसकेमा मन्त्रालयले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेछ ।

(३) यो दफा बमोजिम निर्धारण गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिक मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गर्नेछ ।

(४) अन्यथा सहमति भएको बाहेक उपदफा (३) बमोजिम निर्धारण भएको न्यूनतम पारिश्रमिक श्रावण एक गते देखि लागू हुनेछ ।

(५) अन्य प्रचलित कानून बमोजिम न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा यस ऐन बमोजिम निर्धारण भएको पारिश्रमिक भन्दा कम हुने गरी निर्धारण गर्न पाइने छैन ।

११०. **न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति** : (१) मन्त्रालयले श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न नेपाल सरकार, ट्रेड युनियन र रोजगारदाता सङ्गठनको प्रतिनिधित्व हुने गरी तोकिए बमोजिमको एक स्थायी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको समितिले श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्दा मुलुकभरको लागि वा कुनै खास क्षेत्र वा प्रकृतिको प्रतिष्ठान वा उद्योगको वा रोजगारीको क्षेत्रको लागि श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न सक्नेछ ।

(३) न्यूनतम पारिश्रमिकको सिफारिस गर्ने आधार उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति आफैले तय गर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले प्रत्येक दुई वर्षको वैशाख महिनाबाट न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनको प्रकृया प्रारम्भ गर्नु पर्ने छ । समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि तथा अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

### परीच्छेद १७

#### प्रतिष्ठानको आन्तरीक व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था

१११. **विनियामावलि बनाउन सक्ने** : (१) प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागी विनियमावली बनाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रतिष्ठानले विनियमावली बनाउदा यो ऐनमा उल्लेखित न्यूनतम मापदण्ड, प्रचलित नेपाल कानून तथा प्रतिष्ठानमा लागुहुने सामुहिक संभौतासंग नबाकिने गरि बनाउनु पर्ने छ । बाकिन गएमा बाकिएको हदसम्म स्वतः बदर भई कानूनमा उल्लेखित न्यूनतम मापदण्ड वा सामुहिक संभौताको व्यवस्था लागुहुनेछ ।

(३) विनियमावली बनाउदा वा संशोधन गर्दा आवश्यकता अनुसार व्यवस्थापनले प्रतिष्ठानमा कृयाशिल ट्रेड युनियन भए त्यस्तो युनियन वा प्रतिष्ठानको विभिन्न शाखा वा इकाईबाट राय सुझाव लिन सक्नेछ ।

(४) मन्त्रालयले आवश्यकतानुसार नमूना विनियमावली बनाउन सक्नेछ । तर बैंक तथा वित्तिय संस्थाको लागी नेपाल राष्ट्र बैंक र अन्य प्रतिष्ठानहरुको हकमा नियमक निकायले विनियमावली बनाउन बाधा पुर्याएको मानिने छैन ।

(५) कुनै प्रतिष्ठानले विनियम नबनाएमा उपदफा (४) बमोजिमको विनियमलाई त्यस्तो प्रतिष्ठानको विनियम मानिने छ ।

(६) प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावली श्रमिकलाई जानकारी गराईनेछ र एक प्रति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्ने छ ।

११२. **सरुवा गर्न सक्ने** : (१) प्रतिष्ठानले श्रमिकलाई निजको सेवा शर्त तथा सुविधामा प्रतिकूल असर नपर्ने र निजको कामको प्रकृति वा स्तरमा फरक नपर्ने गरी प्रतिष्ठानको एउटा कार्यालय, शाखा वा इकाईबाट अर्को कार्यालय, शाखा वा इकाईमा सरुवा गर्न सक्नेछ ।

तर देहायको अवस्थामा कामको प्रकृति वा स्तरमा फरक पर्ने गरि भएपनि सरुवा गर्न सकिने छ :

- (क) सम्बन्धित श्रमिकको मञ्जुरिले, वा
- (ख) श्रमिकलाई बहुवा गरी पदस्थापन भएको अवस्थामा, वा
- (ग) सामुहिक सम्भौतामा उल्लेख भए बमोजिम, वा
- (घ) कुनै श्रमिकले प्राप्त गरेको तालिम वा दक्षता वा शैक्षिक योग्यतासंग सम्बन्धित अन्य काममा सुरुवा गर्न,

(२) कुनै एक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकलाई निजको सहमतीमा अर्को प्रतिष्ठानमा सुरुवा गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सुरुवा गर्दा त्यसरी सुरुवा हुने श्रमिकको सेवा अवधि जोडिने र सेवा अवधिको आधारमा प्राप्त हुने सबै सुविधाहरु तथा सेवाका अन्य शर्तहरु सुरुवा भई जाने प्रतिष्ठानले वहन गर्ने कुरामा सुरुवा गर्ने र सुरुवा भई जाने प्रतिष्ठान बीच तोकिए बमोजिम सम्भौता हुनु पर्नेछ ।

(४) श्रमिकको स्थाई बसोवास भएको वा साबिक कार्यस्थल भन्दा बाहिर सुरुवा गर्दा तोकिए बमोजिमको सुविधा रोजगारदाताले दिनुपर्नेछ ।

**११३. प्रतिनिधिको हैसियतमा खटाउन सक्ने :** (१) कुनै प्रतिष्ठानले आफ्नो श्रमिकलाई अर्को प्रतिष्ठानमा आफ्नो प्रतिनिधिको हैसियतमा काम गर्न पठाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम खटाइएको अवस्थामा अन्यथा सम्भौता भएकोमा बाहेक त्यस्तो श्रमिकको सेवा तथा सुविधा सम्बन्धी दायित्व त्यसरी खटाउने प्रतिष्ठानमा नै रहनेछ ।

**११४. श्रम सम्बन्ध समितिको गठन :** (१) दश जना वा सो भन्दा बढि श्रमिक कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको श्रम सम्बन्ध समितिको काम कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :

- (क) उत्पादकत्व वृद्धि तथा कार्य प्रणालीमा सुधार गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक छलफल गर्ने,
- (ख) श्रमिकको गुनासो भएमा वा हुन सक्ने अवस्था देखिएमा सम्बन्धित पक्षसंग छलफल गरी त्यसलाई समाधान गर्न प्रयत्न गर्ने,

- (ग) कार्यस्थलको वातावरण सुधार गर्ने,
  - (घ) व्यवसायजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समिति गठन नभएसम्म सो समितिको हैसियतले काम गर्ने
  - (ङ) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिमको श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक प्रतिष्ठानको कार्यसमयमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी आवश्यकता अनुसार बस्ने छ ।
- (४) समितिको गठन, कार्यावधि तथा बैठक सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**११५. प्रतिष्ठानले श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्न सक्ने :** (१) प्रतिष्ठानले सामान्यतया वर्षको एक पटक श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्यांकन गराउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्यांकनको आधार तथा कार्यविधि न्यायोचित र मनासिब रूपमा निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको आधार र कार्यविधि कार्य सम्पादन हुने अवधि प्रारम्भ हुनु अगावै श्रमिकलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम कार्य सम्पादन मूल्यांकन गरेपछि रोजगारदाता वा निजले तोकेको व्यक्तिले सम्बन्धित श्रमिकसंग निजको सबल पक्ष तथा कमजोर पक्षको बारेमा छलफल गरी कमजोरीहरू सुधार गर्न मनासिब अवसर दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम भएको मूल्यांकनमा सम्बन्धित श्रमिकले असहमती जनाएमा निजलाई त्यस्तो असहमती उल्लेख गर्ने मौका प्रदान गरी कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारममा हस्ताक्षर गराउनु पर्नेछ ।

(६) श्रमिकले उपदफा (५) बमोजिम असहमती जनाएमा सो सम्बन्धमा पुनरावलोकन हुने व्यवस्था प्रतिष्ठानले गर्नु पर्नेछ ।

(७) यस सम्बन्धि अन्य ब्यबस्था विनियमावलीमा तोकिए बमोजिम हुने छ।

परिच्छेद - १८

**ब्यक्तिगत विवादको समाधान**

११६. व्यक्तिगत माग दाबी पेश गर्न सक्ने : (१) एक वा एक भन्दा बढी श्रमिकको रोजगारदातासँग हक सम्बन्धि विषयमा कुनै व्यक्तिगत दाबी भएमा श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवेदन प्राप्त भएमा रोजगारदाताले लिई श्रमिकलाई त्यसको निस्सा दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएमा रोजगारदाताले पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित श्रमिकसँग छलफल गरी त्यस्तो दाबी सम्बन्धी बिवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।

तर द्विपक्षीय सहमतिको आधारमा यस्तो अवधि थप गर्नसक्नेछ ।

११७. श्रम कार्यालयमा निवेदन दिने: (१) देहायका अवस्थामा व्यक्तिगत माग दाबी मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धित पक्षले श्रम कार्यालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ :-

(क) दफा ११६ को उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको सात दिन भित्र रोजगारदाताले छलफलका लागी सूचना नदिएमा वा,

(ख) दफा ११६ को उपदफा (३) बमोजिम छलफल गर्दा सहमति हुन नसकेमा रोजगारदाता समक्ष शुरु निवेदन परेको १५ दिन पछि,

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएमा श्रम कार्यालयले निवेदनको प्रतिलिपी पठाई रोजगारदातालाई तथा सम्बन्धित श्रमिकलाई छलफलका लागि मिति र समय तोकी सूचना दिनु पर्नेछ ।

(३) श्रम कार्यालयले निवेदन प्राप्त भएको एक्काइस दिनभित्र रोजगारदाता र श्रमिकबीच आवश्यक वार्ता गराई, दाबी सम्बन्धी बिवाद समाधान गराउनु पर्नेछ ।

तर आपसी सहमतीको आधारमा समयावधि थप गर्न सकिनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको वार्ता गराउँदा रोजगारदाता र सम्बन्धित श्रमिकबीच सहमति भएमा सो, दाबी सम्बन्धी बिवाद समाधान भएको मानिनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम भएको सहमति दुवै पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ ।

११८. श्रम कार्यालयले निर्णय गर्नु पर्नेछ : दफा ११७ बमोजिम समस्या समाधान नभएमा प्राप्त प्रमाणको आधारमा श्रम कार्यालयले पन्ध्र दिनभित्र निर्णय दिनुपर्नेछ ।

परिच्छेद १९

सामुहिक विवादको समाधान

११९. सामूहिक माग दाबी पेश गर्न सक्ने :- (१) दस वा सो भन्दा बढि श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानको सामूहिक सौदावाजी समितिले श्रमिकहरुको हित सम्बन्धी विषयमा रोजगारदाता समक्ष लिखित रुपमा सामूहिक माग दाबी पेश गर्न सक्नेछ ।

स्पष्टिकरण : यस परिच्छेदको प्रयोजनको लागि “सामूहिक सौदावाजी समिति” भन्नाले देहाय बमोजिमको समितिलाई सम्झनुपर्छ :-

- (क) प्रचलित कानून बमोजिम प्रतिष्ठानस्तरमा निर्वाचित आधिकारीक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरुको समुह,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिमको आधिकारीक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरीएका वार्ता प्रतिनिधिहरुको समुह,
- (ग) खण्ड (क) बमोजिमको आधिकारीक ट्रेड युनियन वा खण्ड (ख) बमोजिमको समूह नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरुमध्ये पचास प्रतिशत भन्दा बढी श्रमिकहरुको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरुको समुह ।

(२) यस अधि जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहायका विषयमा सामूहिक मागदावि पेश गर्न पाईने छैन् :

- (क) नेपालको संविधान प्रतिकूल हुने,
- (ख) अप्रमाणित वा आधारहीन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,
- (ग) कुनै रोजगारदाता वा श्रमिकको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,
- (घ) आफ्नो प्रतिष्ठानसंग असम्बन्धित विषय, र
- (ङ) सामूहिक सम्झौता भएकोमा यस ऐनमा उल्लेखित समयवधि व्यतित नभई ।
- (च) सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन बमोजिमको सामाजिक सुरक्षा योजनाको लागी तोकिएको योगदानको दर तथा सुविधाका सम्बन्धमा ।

(३) सामूहिक सौदावाजी समितिमा श्रमिक संख्याको आधारमा तोकिए बमोजिम ३ जना देखि बढिमा ११ जना सम्म रहन सक्ने छन् ।

(४) यस दफा बमोजिम गठित सामूहिक सौदावाजी समितिलाई सम्झौता गर्ने, कुनै व्यक्ति उपर मुद्दा दायर गर्ने वा मुद्दामा प्रतिरक्षा गर्ने समेतका अधिकार हुनेछन ।

१२०. सामूहिक माग दाबीका सम्बन्धमा वार्ता गर्ने : (१) दफा ११९ बमोजिम सामूहिक माग दाबी पेश भएमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानले मागदाबि पेश गरिएको सात दिन भित्र सामूहिक सौदावाजी समितिलाई वार्ता हुने स्थान र समय समेत उल्लेख गरी लिखित सूचना दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सूचना दिइएकोमा सूचनामा उल्लेखित स्थान र समयमा वार्ता गर्न सामूहिक सौदावाजी समितिका सदस्यहरु उपस्थित हुनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम वार्ता गर्दा दुवै पक्षबीच सहमति वा सम्भौता भएमा सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान हुनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम भएको सहमति सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ ।

१२१. मेलमिलाप गराउने : (१) देहायका अवस्थामा सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवाद मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धित पक्षले श्रम कार्यालय समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ :-

(क) दफा १२० को उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र रोजगारदाताले सामूहिक सौदावाजी समितिलाई वार्ता गर्न सूचना नदिएमा वा,

(ख) दफा १२० को उपदफा (३) बमोजिम वार्ता गर्दा माग पेश भएको एक्काइस दिनभित्र सहमति हुन नसकेमा । तर वार्ता जारी रहेको अवस्थामा पक्षहरुको सहमतिले सो अवधि थप गर्न वाधा पुगेको मानिने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएमा कार्यालयले सम्बन्धित पक्षहरुलाई भिकार्ई मेलमिलाप गराई विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको मेलमिलाप सम्बन्धी कारवाही कार्यालयमा निवेदन प्राप्त भएको मितिले तीस दिनभित्र समाप्त गरिसक्नु पर्नेछ ।

तर वार्ता जारी रहेको अवस्थामा पक्षहरुको सहमतिले सो अवधि थप गर्न वाधा पुगेको मानिने छैन ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कार्यालयको रोहवरमा वार्ता गर्दा दुवै पक्षबीच सहमति भएमा सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान हुनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम भएको सहमति सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ ।

१२२. मध्यस्थताद्वारा विवाद समाधान गर्नु पर्ने : (१) दफा १२१ बमोजिम मेलमिलाप नभएमा देहायको अवस्थामा सामूहिक मागदाबी सम्बन्धी विवाद अनिवार्य मध्यस्थताको माध्यमबाट समाधान गराउनु पर्नेछ :

- (क) सामूहिक सौदावाजी समिति वा रोजगारदाता बीच सामूहिक मागदावी सम्बन्धी विवादको समाधान मध्यस्थताको माध्यमबाट गर्ने सहमती भएकोमा वा
- (ख) अत्यावश्यक सेवा संचालन गर्ने प्रतिष्ठानमा सामूहिक विवाद उत्पन्न भएकोमा, वा
- (ग) विशेष आर्थिक क्षेत्र भित्रको प्रतिष्ठानमा सामूहिक विवाद उत्पन्न भएकोमा, वा
- (घ) संविधान बमोजिम संकटकाल लागु भई हडतालमा रोक लगाईएको भएमा

**स्पष्टिकरण** : यस परीच्छेदको प्रयोजनको लागि “अत्यावश्यक सेवा” भन्नाले कुनै सेवाको अवरोधको कारणबाट मुलुकभर वा मुलुकको कुनै भागमा बसोवास गर्ने व्यक्तिको जीवन, स्वास्थ्य र सुरक्षामा प्रतिकुल असर पर्ने सेवालार्ई सम्भन्नु पर्दछ ।

(२) हडताल वा तालाबन्दी भएको वा हुन सक्ने अवस्था विद्यमान भएकोमा सोको कारणबाट मुलुकमा आर्थिक संकट उत्पन्न हुन सक्ने वा मध्यस्थताबाट विवाद समाधान गर्नु पर्ने कुरामा मन्त्रालय विश्वस्त भएमा कुनै सामूहिक विवाद जुन सुकै अवस्थामा पुगेको भए पनि मन्त्रालयले मध्यस्थताबाट सामूहिक विवादको समाधान गर्न आदेश दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम मध्यस्थताबाट समाधान गर्नु पर्ने विवादका सम्बन्धमा मन्त्रालयले श्रमिक, रोजगारदाता र नेपाल सरकारको प्रतिनिधित्व हुने गरी मध्यस्थको गठन गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम गठन हुने मध्यस्थको खर्च नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिम व्यहोर्ने छ ।

(५) मध्यस्थताबाट विवाद समाधान गराउन चाहने पक्षले मध्यस्थ समक्षमा तोकिए बमोजिम लिखित रूपमा दावि पेश गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिमको दावि प्राप्त भएपछि मध्यस्थले त्यस्तो दावीको प्रतिलिपि अर्को पक्षलाई पठाइ सो सम्बन्धमा प्रतिदावि पेश गर्न मौका दिनु पर्ने छ ।



(७) मध्यस्थले यस दफा बमोजिमको कारवाही गर्दा कुनै विशेषज्ञसंग परामर्श वा छलफल गर्न सक्नेछ ।

(८) मध्यस्थले तोकेको मिति, समय र स्थानमा सुनुवाई हुनेछ र कुनै पक्ष अनुपस्थित भएमा वा प्रतिदावी पेश नगरेमा सोही कारणले मात्र मध्यस्थताको कारवाही रोकिने छैन ।

(९) उपदफा (८) बमोजिम सुनुवाई समाप्त भएको मितिले तिस दिनभित्र मध्यस्थले निर्णय दिनु पर्नेछ ।

(१०) मध्यस्थले आफ्नो कारवाहिका सम्बन्धमा प्रमाण वुझ्ने, साक्षी वकपत्र गर्ने, स्थलगत निरीक्षण गर्ने लगायत प्रचलित कानूनमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गर्न पाउने छन् ।

(११) पक्षहरुको सहमतिले मध्यस्थताको कारवाही सम्बन्धमा अन्यथा व्यवस्था गरिएकोमा बाहेक मध्यस्थताको कारवाही सम्बन्धी अन्य व्यवस्था मध्यस्थ स्वयंले निर्धारण गर्न सक्ने छन् ।

**१२३. श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल वा आयोग गठन गर्न सक्ने :** (१) सामुहिक विवादको सम्बन्धमा मेलमिलाप तथा मध्यस्थता गर्नका लागि नेपाल सरकारले स्वतन्त्र श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल वा श्रम आयोग गठन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल वा श्रम आयोग गठन भएको अवस्थामा यस परीच्छेद बमोजिमको मेलमिलाप तथा मध्यस्थताको कारवाहि सोही श्रम मध्यस्थता ट्राईब्युनल वा श्रम आयोग गठन वाट हुने छ ।

(३) यस सम्बन्धि अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**१२४. सामुहिक विवादको समाधानको लागि हडताल गर्न सकिने :** (१) देहायको कुनै अवस्था विद्यमान भएमा सामुहिक सौदावाजी समितिले सामुहिक विवादको समाधानको लागि हडताल गर्न सक्नेछन :-

(क) दफा १२२ को उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थता गर्नु पर्ने अवस्था विद्यमान नभएमा वा मध्यस्थले मध्यस्थताको कार्य नगरेमा,

(ख) मन्त्रालयमा निवेदन गरेको पन्ध्र दिन भित्र मध्यस्थताको गठन हुन नसकेमा वा मध्यस्थता गर्नु पर्ने भनी निर्णय नभएमा, वा मध्यस्थले मध्यस्थताको कार्य नगरेमा,

- (ग) तोकिएको अवधि भित्र मध्यस्थवाट निर्णय हुन नसकेमा वा
- (घ) मध्यस्थले गरेको निर्णयलाई रोजगारदाताको तर्फबाट कार्यन्वयन गर्न अस्वीकार गरेमा वा त्यस निर्णयलाई कानूनी चुनौती दिएकोमा । वा
- (ङ) अनिवार्य मध्यस्थता गर्नु पर्नेमा बाहेक दफा १२५को उपदफा (२) बमोजिम मध्यस्थको निर्णयमा कुनै पक्ष असहमत भएमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम हडताल गर्न चाहेमा आफ्नो माग दाबी सहितको लिखित सूचना एक्काईस दिन अगावै रोजगारदातालाई दिनु पर्ने छ र सोको जानकारी स्थानीय प्रशासन तथा सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) सामुहिक सौदावाजी समितीले हडताल प्रारम्भ हुन अगावै हडताल हुने अवधि वढाउन वा प्रारम्भ भए पछि पनी हडताललाई स्थगित गरी हडताल हुने नयाँ मिति तोक्न सक्नेछ ।

(४) हडतालको सूचना दिए पछि वा हडताल प्रारम्भ भए पछि दफा १२२ को उपदफा (२) बमोजिम मध्यस्थताको लागी पठाईएमा हडताल र रोजगारदाताले तालाबन्दी गरेकोमा त्यस्तो तालाबन्दी लाई स्थगित गरी मध्यस्थताको प्रकृत्यामा सामेल हुनु पर्नेछ ।

(५) यस ऐनको कार्यविधि पुरा गरि गरिएको हडतालका सम्बन्धमा आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐनको ब्यवस्था लागु हुने छैन ।

(६) यस दफामा जुन सुकै कुरा लेखिएको भएता पनी प्रतिष्ठानको पालो, पहरा तथा सुरक्षाको कार्यमा खटिएका श्रमिकले आफ्नो डिउटिको समयमा हडतालमा भाग लिन र दफा १२८ (क) बमोजिमको कार्य गर्न पाउने छैनन ।

१२५. मध्यस्थको निर्णय तथा सामुहिक सम्झौता बाध्यकारी हुने : (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा त्यस्ता सामुहिक विवादका सम्बन्धमा मध्यस्थले गरेको निर्णय सम्बन्धित पक्षको लागि बाध्यकारी हुनेछ।

(२) दफा १२२ को उपदफा (२) बमोजिम मन्त्रालयको आदेश बमोजिम मध्यस्थतामा पठाईएको कुनै विवादका सम्बन्धमा मध्यस्थले गरेको निर्णय चित्त नवुझेमा सो निर्णय भएको मितिले पाँच कार्यदिन भित्र सो विवादका कुनै पक्षले मध्यस्थ समक्षमा लिखित रुपमा असहमति नजनाएमा सो अवधि समाप्त भएपछि त्यस्तो निर्णय समेत सम्बन्धित पक्षलाई स्वतः बाध्यकारी हुनेछ ।

(३) सामुहिक मागदाविका सम्बन्धमा सहमति भई पक्षहरुले हस्ताक्षर गरेपछि सो सहमति सामुहिक सम्झौता हुनेछ र यस्तो सम्झौता तथा मध्यस्थको निर्णय कार्यान्वयन तथा अभिलेखका लागि श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ ।

(४) लागु हुने मितिका सम्वन्धमा अन्यथा सहमती वा निर्णय भएकोमा बाहेक सामान्यतया सम्झौतामा हस्ताक्षर भएको मितिले वा मध्यस्तले निर्णय गरेको मितिले सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णय दुई वर्ष सम्म लागु हुने छ र कानून सरह मान्य हुनेछ ।

(५) उपदफा (४) मा जुन सुकै कुरा लेखिएको भएता पनि अर्को सामुहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयले संशोधन वा खारेज नगरे सम्म सामुहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयमा उल्लेखित प्रावधान यथावत रूपमा लागु हुने छ ।

(६) यस परीच्छेदमा अन्यत्र जुन सुकै कुरा लेखिएको भएता पनि नेपाल सरकारले परिषद्को सिफारिशमा प्रत्येक वर्षको कुनै निश्चित समयमा सामुहिक मागदावि पेश गर्ने र वार्ता गर्नु पर्ने गरी आदेश जारी गर्न सक्ने छ । यसरी आदेश जारी भएकोमा एक पटकको लागी सामुहिक सौदेबाजीको समय चाँडो वा ढिला हुन सक्नेछ ।

### श्रमिकको भनाई :

१२६. **सामुहिक माग दावि पेश गर्ने सम्वन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) चिया बगान, कार्पेट क्षेत्र, निर्माण व्यवसाय, श्रम आपूर्ति कर्ता, यातायात क्षेत्र वा तोकिए वमोजिमका समान प्रकृतिको वस्तु उत्पादक वा सेवा प्रदायक वा व्यवसायीहरुको उद्योग समूहमा कृयाशिल ट्रेड युनियन संघले सम्वन्धित उद्योग समूहको रोजगारदाता संघ समक्षमा तोकिए वमोजिम सामुहिक सौदावाजी समिति बनाई सामुहिक माग दावि पेश गर्न सक्ने छन् ।

(२) उपदफा (१) वमोजिमको मागपत्र पेश गर्ने तरिका, सामुहिक सौदावाजी सम्वन्धी कार्यविधी तथा सम्झौता सम्वन्धी व्यवस्था तोकिए वमोजिम हुने छ ।

(३) यस दफा वमोजिमको सामुहिक सम्झौता लागु भएको प्रतिष्ठानको हकमा यस परीच्छेद वमोजिम प्रतिष्ठान स्तरमा सामुहिक मागदावी पेश गर्ने तथा सम्झौता गर्न पाईने छैन ।

### रोजगारदाताको भनाई :

१२६. **सामुहिक माग दावि पेश गर्ने सम्वन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) (२) र (३) हटाउनु पर्ने ।

(४) ट्रेड युनियन संघ वा महासंघले नेपाल सरकार वा अन्य निकायसंग नितिगत विषयमा तोकिए वमोजिम सामाजिक संवाद गर्न र संझौता गर्न सक्नेछन ।

१२७. **तालाबन्दी गर्न सक्ने** : (१) यस ऐन बमोजिम सूचना नदिई हडताल गरेमा वा हडताल जारी राखेमा वा यस ऐन बमोजिमको प्रकृयाबाट सामुहिक विवाद समाधान नभई व्यवस्थापक पक्षबाट औचित्य सहितको पुष्ट्याई दिई विभागको स्वकृति लिई प्रतिष्ठानले तालाबन्दी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तालाबन्दी गर्नुअघि हडताल समाप्त नगरेमा तालाबन्दी हुनेछ भनि कम्तिमा सात दिन अगावै सबै श्रमिकहरुको जानकारीको लागि तालाबन्दीको मिति समेत उल्लेख गरि व्यवस्थापकले सूचना जारी गर्नुपर्नेछ ।

(३) हडताल अवधिमा श्रमिकबाट घेराउ हुलदंगा तोडफोड आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने स्थिति भएमा व्यवस्थापकले उपदफा (१) र (२) को प्रक्रिया पुरा नगरी तालाबन्दी गर्न सक्नेछ । त्यसरी तालाबन्दी गरिएमा तालाबन्दी गर्नुपरेको औचित्य सहितको जानकारी तीन दिनभित्र कार्यालय, विभाग र स्थानीय प्रशासनलाई दिनुपर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम जानकारी प्राप्त भएमा स्थानीय प्रशासनले त्यस्तो कार्यस्थलमा तत्काल सुरक्षाको आवश्यक प्रबन्ध मिलाउनु पर्नेछ ।

(५) कुनै प्रतिष्ठानमा लगाइएको तालाबन्दज्ञज्ञ(दृषि) औचित्यहीन देखिएमा वा सोबाट देशको शान्ति सुरक्षामा खलल पर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा वा देशको आर्थिक हितको प्रतिकुल हुने भएमा त्यस्तो तालाबन्दीलाई विभागले कुनै पनि समयमा अवैध घोषित गर्न सक्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अत्यावश्यक सेवा सन्चालन गर्ने प्रतिष्ठानमा तालाबन्दी गर्न पाइने छैन ।

१२८. **धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्ने** : (१) हडताल वा तालाबन्दी गरेको अवस्थामा माग पुरा गराउन दवाव दिने उदेश्यले श्रमिकले शान्तिपूर्ण रुपमा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको मूल ढोकामा धर्ना दिन सक्नेछन् ।

(२) हडताल वा तालाबन्दीको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको काममा बाधा नपर्ने गरी कार्य समय भन्दा अगाडि वा पछाडि वा विश्रामको समयमा मात्र धर्ना बस्न पाउने छन् ।

(३) श्रमिकले उपदफा (१) बमोजिम धर्ना दिएको अवस्थामा समेत कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानभित्र प्रवेश गर्न वा बाहिर निष्कन रोक लगाउने वा कार्यस्थलमा कुनै हानि नोक्सानी पुऱ्याउने जस्ता काम कारवाही गर्न पाइने छैन ।

१२९. रोजगार सम्झौता उल्लंघन नहुने : हडताल गरेको वा तालाबन्दी गरेको वा धर्ना दिएको वा कानून बमोजिम उजुरी दिएको कारणबाट कुनै पनि श्रमिकले रोजगार सम्झौता उल्लंघन गरेको मानिने छैन । र सो अवधिमा रोजगार सम्बन्ध निरन्तर कायम रहेको मानिनेछ ।

**श्रमिकको भनाई :**

१३०. हडताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक : (१) प्रचलित कानूनको प्रतिकुल हुने गरी हडताल गर्ने श्रमिकले त्यस्तो हडताल अवधिको पारिश्रमिक पाउने छैन ।

(२) रोजगारदाताले कानून प्रतिकुल हुने गरी तालाबन्दी गरेमा श्रमिकले सो अवधिमा पूरा पारिश्रमिक पाउनेछन ।

(३) कानूनी रित पूरा गरी भएको हडताल अवधिमा श्रमिकले पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ ।

(४) प्रतिष्ठानमा भएको कुनै हडताल वा तालाबन्दी कानून विपरीत हो वा होईन भन्ने प्रश्न उत्पन्न भएमा कार्यलयले आवश्यक जाचवुझ गरी निर्णय गर्न सक्ने छ ।

**रोजगारदाताको भनाई :**

१३०. हडताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक : (१) प्रचलित कानूनको प्रतिकुल हुने गरी वा कानूनी प्रक्रिया पूरा गरी हडताल गर्ने श्रमिकले त्यस्तो हडताल अवधिको पारिश्रमिक पाउने छैन ।

(२) रोजगारदाताले कानून प्रतिकुल हुने गरी तालाबन्दी गरेमा श्रमिकले सो अवधिमा पूरा पारिश्रमिक पाउनेछन ।

(३) प्रतिष्ठानमा भएको कुनै हडताल वा तालाबन्दी कानून विपरीत हो वा होईन भन्ने प्रश्न उत्पन्न भएमा कार्यलयले आवश्यक जाचवुझ गरी निर्णय गर्न सक्ने छ ।

१३१. नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा दायर गर्न नपाईने : (१) यस ऐनमा उल्लेखित प्रकृया पुरा गरी हडताल वा धर्ना वा तालाबन्दी गर्दा रोजगारदाता वा श्रमिकलाई कुनै आर्थिक नोक्सानी भएमा त्यस्तो नोक्सानीका सम्बन्धमा हडताल, धर्ना, तालाबन्दी गर्ने श्रमिक, सामुहिक सौदावाजी समिति वा ट्रेड युनियन वा रोजगारदाता विरुद्ध कुनै अदालतमा मुद्दा दायर गर्न पाईने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कार्यस्थलमा तोडफोड, आगजनी वा अन्य कुनै प्रकारले कुनै सम्पत्ति नष्ट गरेमा वा भौतिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो

कार्य गर्ने व्यक्ति वा समूहवाट हानि नोक्सानी बराबरको रकम प्रचलित कानून बमोजिम असुल उपर गर्न सकिने छ ।

१३२. असल नियतले सामुहिक सौदावाजी वा सम्झौता गर्नु पर्ने : (१) ट्रेड युनियन वा सामुहिक सौदावाजी समिती वा रोजगारदाताले सामुहिक सौदावाजी वा सामुहिक सम्झौता गर्दा- असल नियतले कार्य गर्नु पर्नेछ ।

(२) यस सम्बन्धि अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद - २०

### आचरण तथा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था

१३३. अनुशासन तथा कर्तव्यको पालना : यो ऐन तथा प्रचलित नेपाल कानूनमा उल्लेख गरिएको अनुशासन तथा जिम्मेवारिको पालना गर्नु प्रत्येक श्रमिकको कर्तव्य हुनेछ ।

१३४. खराब आचरण : श्रमिकले देहायको खराब आचरण गरेमा देहाय बमोजिमको सजाय गर्न सक्नेछ :-

(१) देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा नसिहतको सजाय हुन सक्नेछ :-

- (क) स्वीकृति नलिई काममा गैरहाजिर भएमा,
- (ख) रोजगारदाता वा निजले तोकेको व्यक्तिको स्वीकृति नलिई कार्यस्थल छोडेमा,
- (ग) स्वीकृति नलिई बराबर काममा हाजिरहुनु पर्ने समय नघाई हाजिर हुन आएमा,
- (घ) कामको सम्बन्धमा रोजगारदाता वा आफूभन्दा माथिल्लो दर्जाको श्रमिकले दिएको आदेश पालना नगरेमा
- (ङ) विनियमावलीमा तोकिएको अन्य खराब आचरण गरेमा

(२) देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा बढिमा एक दिन बराबरको पारिश्रमिक कट्टा गर्न सकिनेछ:-

- (क) रोजगारदाता वा सजाय गर्ने अधिकारीले दिएको सूचना वा पत्र बुझ्न इन्कार गरेमा,
- (ख) गैरकानूनी हडतालमा भाग लिएमा वा भाग लिन बाध्य गराएमा वा सामुहिक रुपमा कार्य सुस्ती गरेमा,
- (ग) कसैले लापरवाही वा हेलचेक्र्याई गरी उत्पादन वा सेवा घटाई प्रतिष्ठान लाई हानि पुऱ्याएमा,

- (घ) भुठ्ठा विवरण पेश गरि सुबिधा लिन प्रयास गरेमा ,
- (ङ.) सूरक्षा उपकरण प्रयोग गर्नुपर्ने श्रमिकले रोजगारदाताले दिएको उपकरण प्रयोग नगरेमा,
- (च) विनियमावलीमा तोकिएको अन्य समान प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा
- (३) देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा एक वर्षको वार्षिक तलब वृद्धि रोक्का वा एक वर्ष बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछ :-
- (क) अख्तियार प्राप्त व्यक्तिको स्वीकृति बिना प्रतिष्ठानको सम्पत्ति बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा अनधिकृत व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिएमा
- (ख) रोजगारदाताको कारोबारमा हिनामिना गर्ने प्रयास गरेमा ,
- (ग.) रोजगारदाताको सम्पत्ति लापरवाहि वा हेलच्याक्राई गरि क्षति पुऱ्याएमा,
- (घ) कार्यस्थलभित्र अन्न पानी, टेलिफोन, विद्युत सेवा बन्द गरेमा वा कार्यस्थल भित्र आवत जावत गर्न नदिएमा,
- (ङ.) श्रमिकको हित, सुरक्षा वा स्वास्थ्यको लागि राखिएको वस्तु वा गरिएको व्यवस्थामा जानी जानी दुरुपयोग गरेमा वा हानि नोक्सानी पुऱ्याएमा ।
- (च) विनियमावलीमा तोकिएको अन्य समान प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा
- (४) देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सक्नेछ :-
- (क) रोजगारदाता वा कुनै श्रमिक वा सेवाग्राहि वा कार्यस्थलसंग सम्बन्धित कुनै ब्याक्ति विरुद्ध कुनै किसिमको हातहतियार प्रयोग गरी वा नगरी कुटपीट वा शारीरिक चोट पुऱ्याएमा वा बन्धक बनाएमा वा प्रतिष्ठानको क्षेत्रभित्र हुलदङ्गा वा तोडफोड गरेमा,
- (ख) घूस लिने दिने कार्य गरेमा,
- (ग) कार्यस्थलमा कसैको सम्पत्ति चोरी गरेमा,
- (घ) बदनियत साथ कारोबारमा हिनामिना गरेमा,
- (ङ.) रोजगारदाताको वा निजको जिम्मामा रहेको वा प्रयोगमा रहेको सम्पत्ति जाना जानी क्षति पुऱ्याएमा
- (च) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार तिस दिनभन्दा बढी काममा अनुपस्थित भएमा,

- (छ) आफू कार्यरत रहेको प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा हानि नोक्सानी पुऱ्याउने उद्देश्यले त्यस्तो प्रतिष्ठानको उत्पादन सूत्र विशेष प्रविधि सम्बन्धी गोपनीयता भङ्ग हुने कुनै काम गरेमा,
- (ज) सेवामा रहंदाका बखत नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहर भएमा,
- (झ) नियुक्तिका लागि आवश्यक शैक्षिक तथा अन्य प्रमाण पत्र भुठ्ठा बनाई पेस गरेमा,
- (ञ) कार्य समयमा लागु पदार्थ वा मादक पदार्थ सेवन गरेमा वा सेवन गरी आएमा,
- (ट) तिन वर्ष भित्र खराब आचरण गरे वापत उपदफा (१) (२) वा (३) बमोजिम दुई पटक सजाय पाएपछि पनी पुन त्यस्तो आचरण गरेमा ।
- (ठ) प्रचलित नेपाल कानूनमानै कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउने प्रवाधान रहेछ भने त्यस्तो खराब आचरण गरेमा,

(५) बैंक, वित्तिय सस्था, विद्यालय, दुरसञ्चार प्रदायक, अस्पताल, हवाई सेवा, बिमा कम्पनि वा खास प्रकृतिका प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने नियमक निकायले खास प्रकारको खराब आचरणका सम्बन्धमा खास सजाय तोकेको रहेछ भने सो बमोजिम विनियममा ब्यवस्था गर्न यस दफामा लेखिएको कुराले बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(६) सामूहिक संभौताबाट वा विभागको अनुमति लिई गम्भीर प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउने गरी प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा ब्यवस्था गर्न माथी लेखिएको कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

**१३५. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने :** (१) कसैले कार्यस्थलमा वा कामको सिलसिलामा अनुचित प्रभावमा पारी प्रचलित कानून बमोजिमको यौनजन्य दुर्व्यवहार मानिने कुनै कार्य गर्न वा गराउन हुँदैन ।

(२) रोजगारदाताले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्ने श्रमिकलाई दुर्व्यवहारको अवस्था र गम्भिरता हेरी सेवाबाट हटाउनेसम्मको सजाय गर्न सक्नेछ ।

(३) रोजगारदाता वा प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुखले यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा युनियन, पिडीत व्यक्ति वा निजको परिवारको कुनै सदस्यले प्रचलित कानून बमोजिम अदालतमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

**१३६. निलम्बन गर्न सक्ने :** (१) कुनै श्रमिक प्रचलित कानून बमोजिम थुनामा रहेमा सो अवधिभर त्यस्तो श्रमिक स्वतः निलम्बन हुनेछ र सो अवधिको पारिश्रमिक पाउने छैन ।



तर रोजगारदाता आफैले उजुरी दिई थुनामा परेको श्रमिक निर्दोष प्रमाणित भएमा उक्त अवधिको पुरा पारिश्रमिक पाउने छ ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित अवस्था बाहेक दफा १३३ को उपदफा (४) बमोजिमको सजाय प्रस्ताव गरिएको कुनै श्रमिकलाई काममा लगाई राख्न उपयुक्त नदेखिएमा वा निजलाइ काममा लगाइरहँदा निजले आफूमाथि लागेको आरोप सम्बन्धी प्रमाण नष्ट गर्ने संभावना भएमा वा छानविनमा बाधा अवरोध पुग्ने संभावना भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई निलम्बन गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै श्रमिकलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया तीन महिना भन्दा बढी निलम्बन गर्न सकिने छैन ।

तर छानविन कार्य पूरा नभएमा निलम्बन अवधि एक महिनासम्म थप गर्न सकिनेछ

(४) उपदफा (२) बमोजिमको निलम्बन अवधिमा श्रमिकले आधा पारिश्रमिक पाउनेछ ।

(५) उपदफा (२) बमोजिम निलम्बनमा परेको श्रमिकले निज विरुद्ध लगाइएको आरोपमा सफाई पाएमा निजले सो अवधिमा पाएको पारिश्रमिक कटाई बाँकी पूरै पारिश्रमिक, तलब बृद्धि पाउनेमा तलब बृद्धि समेत पाउँनेछ ।

(६) रोजगारदाता आफैले जाहेरी वा उजुरी दिई थुनामा रहेको अवस्थामा बाहेक उपदफा (१) बमोजिमको निलम्बन अवधि नब्बे दिन भन्दा बढी भएमा त्यस्तो श्रमिकको सेवा रोजगारदाताले अन्त्य गर्न सक्नेछ । यस उपदफा बमोजिम सेवा अन्त्य गर्दा सुनुवाईको मौका दिइरहनु पर्ने छैन ।

१३७. **सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने** : कुनै श्रमिकलाई खराब आचरणमा सजाय दिनुभन्दा अघि सजाय गर्ने अधिकारीले खराब आचरण गरेको तथ्य र सो प्रमाणित भएमा हुनसक्ने सजाय समेत प्रष्ट उल्लेख गरी सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

१३८. **सजाय गर्ने अधिकारी** : खराब आचरणमा सजाय गर्ने अधिकार प्रतिष्ठानको हकमा कार्यकारि प्रमुखलाई हुनेछ तर खराब आचरण वापत गर्ने सजायका सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय समेत लिने गरि व्यवस्थापकीय श्रेणिको श्रमिकलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरिएकोमा त्यस्तो अधिकारिलाई छानविन तथा सजाय गर्ने अधिकार हुनेछ ।

१३९. **निर्णय गर्नु पर्ने अवधि**: (१) खराब आचरण वापत सजाय गर्दा खराब आचरण प्रकाशमा आएको मितिले दुई महिना भित्र कारबाही सुरु गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कारवाही सुरु गरेको मितिले तीन महिनाभित्र निर्णय गरि सक्नु पर्नेछ ।

१४०. सजाय घटाउन सकिने : (१) कुनै श्रमिकलाई ठुलो सजाय प्रस्ताव गरी सानो सजाय गर्न यस परिच्छेदमा उल्लिखित कुनै कुराले बाधा पुर्याएको मानिने छैन ।

(२) यस परिच्छेदमा उल्लेखित सजाय भन्दा कम सजाय हुनेगरि विनियामावली बनाएको रहेछ भने सोही विनियामावलीको ब्यवस्था लागु हुनेछ ।

परिच्छेद - २१

### रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी व्यवस्था

१४१. रोजगारीको सुरक्षा : (१) यो ऐन तथा यस ऐनको दफा १११ बमोजिम बनाइएको प्रतिष्ठानको विनियामावलीमा उल्लेखित अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा कुनै पनि श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गरिने छैन ।

(२) रोजगारी अन्त्य गर्दा उचित र पर्याप्त कारण खुलाउनु पर्नेछ ।

१४२. समय वा काम समाप्त भएमा रोजगारीको अन्त्य : (१) देहायको अवस्थामा समयगत र कार्यगत रोजगारिमा रहेको श्रमिकको रोजगारी अन्त्य हुनेछ :-

(क) समयगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको हकमा रोजगार सम्भौतामा उल्लेखित समय समाप्त भएपछि,

तर परियोजना आधारित रोजगारिमा रहेको भए सो समयावधि थप भएमा वा कामको प्रकृतिको आधारमा त्यस्तो काम सम्पन्न गर्ने अवधि थप भएमा सो अवधि सम्म रोजगारी अन्त्य हुने छैन ।

(ख) कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको हकमा रोजगार सम्भौतामा उल्लिखित काम सम्पन्न भएपछि, वा

तर परियोजना आधारित रोजगारिमा रहेको भए सो कार्य थप भएमा वा कामको प्रकृतिको आधारमा त्यस्तो काम थप भएमा सो काम रहेसम्म रोजगारी अन्त्य हुने छैन ।

(ग) आकस्मिक रोजगारीमा रहेको श्रमिकको हकमा रोजगारदाता वा श्रमिकको स्वेच्छाले ।

(२) समयगत वा कार्यगत रोजगार सम्भौतामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि श्रमिकसंग भएको रोजगार सम्भौता बमोजिमको काम वा सेवा रोजगारदातालाई प्राप्त नभएमा तीन महिनाको पारिश्रमिक र सुविधा बराबरको रकम क्षतिपूर्ति दिई रोजगारी अन्त्य गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम रकम दिई रोजगार अन्त्य गरेकोमा दफा १४७ को व्यवस्था लागु हुने छैन ।

१४३. स्वेच्छाले रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने : (१) श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित राजिनामा दिई रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

(२) श्रमिकले उपदफा (१) बमोजिम दिएको राजिनामा रोजगारदाताले पन्ध्र दिन भित्र स्वीकृत गर्नु पर्नेछ र सोको जानकारी सम्बन्धित श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) रोजगारदाताले उपदफा (२) बमोजिमको म्यादभित्र राजिनामा स्वीकृत नगरेमा सो म्याद समाप्त भएको भोलिपल्ट देखि त्यस्तो राजिनामा स्वतः स्वीकृत भएको मानिनेछ ।

(४) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएपनि श्रमिकले दिएको राजिनामा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सहमतीमा रद्द गर्न सक्नेछन ।

(५) राजिनामा स्वीकृत भै लागू हुनुपर्ने दिन पश्चात पनि श्रमिक कार्यरत रही रहेमा राजिनामा रद्द भएको मानिनेछ ।

१४४. कार्यक्षमताको अभाव भएमा रोजगारीको अन्त्य गर्न सकिने : (१) यस ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली तथा विनियमावलीमा व्यवस्था भए बमोजिम कुनै श्रमिकको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा लगातार तिन पटक वा सो भन्दा बढि निजको कार्यक्षमता संतोषजनक नभएमा वा न्युनस्तरको पाईएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रोजगारि अन्त्य गर्नु भन्दा अगाडि यस ऐन तथा नियमावली तथा विनियमावलीमा उल्लेख भए बमोजिम कार्यसम्पादन मुल्यांकन गरिएको हुनु पर्नेछ ।

(३) दस जना वा सो भन्दा बढि श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानको रोजगारदाताले यस दफा बमोजिम रोजगारि अन्त्य गर्नु अगाडि श्रमिकलाई सफाईको सबुत पेश गर्न कम्तिमा सात दिनको समय दिनु पर्नेछ ।

१४५. स्वास्थ्यको कारणले रोजगारी अन्त्य : (१) कुनै श्रमिक काम गर्न शारिरीक वा मानसिक रुपले अशक्त भएमा वा अङ्गभङ्ग वा घाईते भई काम गर्न नसक्ने भएमा वा

रोजगारीमा रहेको श्रमिकको स्वास्थ्योपचारको लागि लामो समय लाग्ने भई काममा असर पर्ने भएमा चिकित्सकको सिफारिसका आधारमा रोजगारदाताले देहाय बमोजिम हुने गरी त्यस्तो श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

(क) रोजगारदाताले तोकेको काम सम्पादन गर्ने सिलसिलामा कुनै दुर्घटना भई वा व्यवसायजन्य रोग लागि अस्पतालमा बसी उपचार गराएकोमा उपचार गराउँदाको अवधिभर र घरमा बसी उपचार गराएकोमा उपचार सुरु भएको मितिले एक वर्षसम्म श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने छैन । र सो अवधिमा रोजगारदाताले पुरा पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ । तर सामाजिक सुरक्षा कोषबाट उपचार अवधिको पारिश्रमिक सुविधा पाउने भएमा यस उपदफा बमोजिम रोजगारदाताले पारिश्रमिक दिनु पर्ने छैन ।

(ख) खण्ड (क) मा उल्लेखित अवस्था बाहेक अन्य अवस्थामा छ महिनासम्म सेवा अवधि अन्त्य गर्न सकिने छैन तर चिकित्सकले काममा फर्कन सक्दैन भन्ने स्पष्ट सिफारिस गरेमा सो भन्दा अगावै सेवाबाट हटाउन यस दफाले बाधा पुर्याएको मानिने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि शारिरीक वा मानसिक रूपले अशक्त भएको वा अङ्गभङ्ग वा घाईते श्रमिकलाई निजको स्वास्थ्य अवस्था अनुसारको कुनै काममा लगाउन सकिने अवस्था भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई काममा लगाउनु पर्नेछ ।

१४६. **सूचना दिनु पर्ने** : (१) खराब आचरणमा कारवाहि गरि रोजगारि अन्त्य भएकोमा बाहेक अन्य अवस्थामा रोजगार सम्बन्ध अन्त्य गर्नु अघि रोजगारदाता वा श्रमिकले एक पक्षले अर्को पक्षलाई देहाय बमोजिमको अवधिको सूचना दिनु पर्नेछ :-

- (क) चार हप्तासम्मको रोजगारीको हकमा एक दिनको,
- (ख) चार हप्तादेखि एक वर्षसम्मको रोजगारीको हकमा सात दिनको, र
- (ग) एकवर्षभन्दा बढी अवधिको रोजगारीको हकमा तीस दिनको ।

(२) रोजगारदाताले उपदफा (१) बमोजिमको सूचना नदिई रोजगारी अन्त्य गरेमा त्यसरी सूचना दिनु पर्ने अवधिको पारिश्रमिक सम्बन्धित श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) श्रमिकले उपदफा (१) बमोजिम रोजगारदातालाई सूचना नदिई रोजगारी अन्त्य गरेमा त्यसरी सूचना दिनु पर्ने अवधिको पारिश्रमिक बराबरको रकम रोजगारदाताले सम्बन्धित श्रमिकले पाउने पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्न सक्नेछ ।

१४७. **श्रमिक कटौती गर्न सक्ने** : (१) प्रतिष्ठान सञ्चालनमा आर्थिक समस्या उत्पन्न भएमा वा प्रतिष्ठानहरु गाभिएको वा प्रविधिमा परिवर्तन गरिएको कारण श्रमिक संख्या बढि भएमा वा रोजगारदाताको काबु भन्दा बाहिरको परिस्थितीको कारण प्रतिष्ठान पूर्ण वा आंशिक रूपमा बन्द

गर्नु पर्ने भएमा वा तोकिए बमोजिमको अन्य कुनै कारण भएमा रोजगारदाताले श्रमिकको कटौति गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम श्रमिक कटौती गर्दा त्यसरी कटौती गर्ने मितिभन्दा कम्तीमा तीस दिन अगावै कटौति गर्नु पर्ने कारण, कटौति हुने संभावित मिति र कटौतिमा पर्ने संभावित श्रमिकको संख्या खुलाई रोजगारदाताले कार्यालय र प्रतिष्ठानस्तरको आधिकारिक ट्रेड युनियन भएमा त्यस्तो युनियन र नभएमा प्रतिष्ठानमा कृयाशिल ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिलाई सूचना दिनुपर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सूचना दिएपछि रोजगारदाताले सम्बन्धित युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसंग श्रमिक कटौतीको विकल्प र कटौती गरिने श्रमिक छनौट गर्ने आधार तथा शर्तका विषयमा छलफल गर्नु पर्नेछ र छलफलमा सहमती भए बमोजिम कटौति गर्न सकिने छ ।

(४) युनियन वा श्रम संबन्ध समितिले उपदफा (३) बमोजिम छलफल गर्न नचाहेमा वा छलफल गर्दा सहमती नभएमा रोजगारदाताले सोही कुराको जानकारी कार्यालयलाई दिई श्रमिक कटौती गर्न सक्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम श्रमिक कटौती गर्नु पर्दा सामान्यतया: देहायको क्रमले गर्नु पर्नेछ :-

- (क) विदेशी श्रमिक,
- (ख) खराव आचरणमा तुलनात्मक रूपमा बढी सजाय पाएको श्रमिक,
- (ग) कार्य सम्पादन स्तर कमजोर रहेको श्रमिक,
- (घ) एकै किसिमको काममा कार्यरत श्रमिकहरु मध्ये त्यस्तो काममा सवै भन्दा पछि नियुक्त भएको श्रमिक ।

तर सवैभन्दा पछि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु पर्ने गरि तोकिएको क्रमानुसार कटौती नगरी अगाडी नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु परेमा यसको कारण खोली कटौती गर्न हुन्छ ।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि युनियनसंग अन्यथा सहमती भएकोमा बाहेक सामुहिक सौदाबाजी समिति वा आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारीलाई कटौति गर्दा प्राथमिकता क्रममा अन्तिममा कटौति गर्नु पर्नेछ ।

(७) श्रमिक कटौती गर्दा रोजगारदाताले कम्तिमा एक वर्ष सेवा अवधि पूरा गर्ने श्रमिकलाई निजले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिकका दरले गणना गर्दा हुन आउने एकमुष्ट रकम क्षतिपूर्ति स्वरुप श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ तर सेवा अवधि एक वर्ष भन्दा कम भएमा दामासाहिले क्षति पूर्ति पाउने छ ।

(८) उपदफा (७) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन बमोजिम बेरोजगार सुविधा पाउने श्रमिकले उपदफा ७ बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने छैन ।

(९) कुनै प्रतिष्ठानले प्रचलित कानून बमोजिम नेपाल सरकार वा अदालतको आदेश बमोजिम प्रतिष्ठानको पुर्ण वा आंशिक भाग बन्द गर्नु परेमा वा विशेष आर्थिक क्षेत्रका प्रतिष्ठानले श्रमिक कटौती गर्न परेमा उपदफा (१), (२), (३) र (४) को व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(१०) यस दफामा माथि जे सुकै कुरा लेखिएको भएता पनि दस जना वा सो भन्दा कम श्रमिक कार्यरत रहेको रोजगारदाताले श्रमिक कटौती गर्दा यो दफामा उल्लिखित व्यवस्था लागू हुने छैन ।

१४८. **पुनः सञ्चालन गर्न सक्ने** : (१) कुनै कारणले श्रमिक कटौति गरिएकोमा सो प्रतिष्ठान दुई वर्ष भित्रमा पुनः सञ्चालन भएमा वा थप श्रमिक आपूर्ति गर्नु पर्ने भएमा दफा १४७ बमोजिम कटौतीमा परेका श्रमिकलाई रोजगारिमा प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।

(२) सम्बन्धित श्रमिकलाई तोकिए बमोजिम सूचना दिदा समेत उपस्थित नभएमा अन्य ब्यक्तिलाई रोजगारिमा लगाउन सकिनेछ ।

(३) रोजगारदाताले सूचना नदिएमा वा रोजगारिमा नराखेमा पैतिस दिन भित्र सम्बन्धित श्रमिकले श्रम अदालतमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(४) यस सम्बन्धी अन्य ब्यवस्था तोकिए बमोजिम हुने छ ।

१४९. **अनिवार्य अवकास** : नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिकले अन्ठाउन्न वर्षको उमेर पूरा भएपछि रोजगारीबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ ।

तर कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि अन्ठाउन्न वर्ष भन्दा कम उमेरमा अनिवार्य अवकास दिनु पर्ने भएमा परिषदबाट तोकिए बमोजिम अनुमति लिई विनियमावलीमा ब्यवस्था गर्न सकिने छ ।

१५०. **सुविधा भुक्तान गर्नु पर्ने**: (१) खराब आचरणको कारणले वा अन्य जुनसुकै तरिकाबाट रोजगार अन्त्य हुंदा श्रमिकले पाउनु पर्ने पारिश्रमिक, सुविधा लगायत सम्पूर्ण रकम रोजगार अन्त्य भएको पन्ध्र दिन भित्र रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

(२) रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा कोष, बिमा वा अन्य निकायबाट श्रमिकले पाउने रकम वा सुविधा उपलब्ध गराउन आवश्यक सहयोग गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको अवधि भित्र श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा भुक्तान नगरेमा वा उपदफा (२) बमोजिमको व्यवस्था पालना नगरेमा त्यस्तो श्रमिकलाई रकम भुक्तान नगरेसम्म सेवामा बहाल रहे सरह पारिश्रमिक भुक्तान गर्नुपर्नेछ ।

(४) श्रमिकले पारिश्रमिक वा सुविधा लिन नआएमा रोजगारदाताले श्रमिकको खातामा सोभै भुक्तानी गर्न वा श्रम कार्यालयमा जम्मा गरिदिन सक्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिमको रकम जम्मा गर्ने र सो को भुक्तानी सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछन् ।

१५१. **श्रमिकले पहिलो प्राथमिकता पाउने:** प्रचलित अन्य कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रतिष्ठान बन्द गर्दा वा खारेजी गर्दा श्रमिकलाई भुक्तानी गर्न बाँकी पारिश्रमिक वा अन्य सुविधा पहिलो प्राथमिकताकासाथ दिनु पर्नेछ । तर दामासाही ऐन लागू हुनेमा सोही बमोजिम हुनेछ ।

१५२. **प्रमाणपत्र दिनुपर्ने:** रोजगार अन्त्य भएको श्रमिकले अनुभवको प्रमाणपत्र माग गरेमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगार अवधि तथा पद समेत उल्लेख गरि प्रमाण पत्र दिनुपर्नेछ ।

परिच्छेद - २२

### श्रम अदालत सम्बन्धी व्यवस्था

१५३. **श्रम अदालतको गठन :** (१) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक संख्यामा श्रम अदालत गठन गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन हुने अदालतको अधिकार क्षेत्र तथा मुकाम सोही सूचनामा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) अदालतमा अध्यक्ष र दुई जना सदस्य रहने छन् ।

(४) पुनरावेदन अदालतका बहालवाला न्यायाधीश वा पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश हुने योग्यता पुगेको व्यक्ति अदालतको अध्यक्ष वा सदस्य हुन योग्य हुनेछन् ।

(५) पुनरावेदन अदालतको बहालवाला न्यायाधीश नियुक्त भएकोमा बाहेक श्रम अदालतका अध्यक्ष तथा सदस्यको पदावधि चार वर्षको हुनेछ ।

(६) अदालतका अध्यक्ष तथा सदस्यको सेवाका शर्त तथा सुविधा पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश सरह हुनेछ ।

१५४. **बहुमतको निर्णय मान्य हुने :** (१) अदालतको अधिकार क्षेत्रको प्रयोग तीनैजना सदस्यले सामूहिक रूपमा गर्ने छन् ।

तर दुई सदस्य भएको ईजलासले पनि मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्न सक्नेछ ।

(२) बहुमत सदस्यको निर्णयलाई अदालतको निर्णय मानिने छ ।

(३) दुई सदस्य भएको इजलासमा सदस्य बीच राय कायम हुन नसकेमा तेश्रो सदस्य समक्ष त्यस्तो राय पेश गर्नु पर्नेछ र त्यसो सदस्यले समर्थन गरेको रायलाई अदालतको निर्णय मानिने छ। तिनै जना सदस्यको राय फरक फरक भएमा अध्यक्षको रायलाई अदालतको निर्णय मानिने छ।

१५५. **श्रम अदालतको अधिकार** : यो ऐन वा यस ऐन अर्न्तगत बनेको नियममा लेखिएको अधिकारका अतिरिक्त श्रम अदालतले मुद्दाको रोहमा देहायका अधिकार प्रयोग गर्न सक्नेछ।

(१) साक्षि प्रमाण बुझ्ने,

(२) आवश्यकता अनुसार प्रतिवादीको प्रतिउत्तर सरहको बयान लिने,

(३) मुद्दामा पक्ष विपक्ष नबनाईएका कुनै पक्षलाई त्यस्तो पक्षको निवेदनको आधारमा वा मुद्दाको प्रकृतिको आधारमा अदालत स्वमले सुनुवाईको क्रममा उपस्थित हुन आदेश दिने र आवश्यक देखिएमा पक्ष कायम गर्ने,

(४) विवादसँग सम्बन्धित स्थान वा कार्यस्थलको निरिक्षण गर्ने ,

(५) अदालतमा विचाराधीन रहेको कुनै मुद्दाको सम्बन्धमा मुद्दाको अन्तिम किनारा नभएसम्म उक्त मुद्दा रोक्नु वा जारी राख्न आवश्यक छ भनि मुद्दाका कुनै पक्षले निवेदन दिएमा उक्त निवेदन मनासिव लागेमा उक्त मुद्दा जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भएपनि कुनै निश्चित समयका लागि कुनै काम रोक्न वा भइरहेको काम अवधि किटान गरी वा नगरी जारी राख्नु भनी मुद्दाको कुनै पक्षको नाममा अन्तरकालीन आदेश जारी गर्ने,

(६) श्रम कार्यालय वा रोजगारदाताले गरेको निर्देशन वा निर्णय वा आदेशलाई सदर गर्ने वा बदर गर्ने वा परिवर्तन गर्ने,

(७) मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्दा अदालतलाई यस ऐन तथा यस ऐन अर्न्तगत बनेको नियममा लेखिएको हकमा सोही बमोजिम र अन्य कुराका हकमा जिल्ला अदालतलाई भए सरहको अधिकार हुने छ।

१५६. **मान हानीमा कारवाही चलाउन सक्ने** : (१) अदालतले आफ्नो अवहेलनामा कारवाही चलाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कारवाही चलाउंदा अवहेलना गरेको ठहरिएमा अदालतले अभियुक्तलाई पचास हजार रुपैयांसम्म जरिवाना वा छ महिनासम्म कैद वा दुवै सजाय गर्न सक्नेछ।

तर अदालतलाई सन्तोष हुने गरी अभियुक्तले क्षमायाचना गरेमा अदालतले निजलाई क्षमा गर्न वा सजाय तोकि सकेको भए सजाय माफ गर्न, घटाउन वा अदालतले



तोकेको शर्तमा सजाय मुलतवी राखी त्यस्तो शर्तको पालना भएमा सजाय कार्यान्वयन नगर्ने आदेश दिन सक्नेछ ।

१५७. **बैंक जमानत वा धरौटी माग गर्न सक्ने** : यस ऐन अन्तर्गत चलेको मुद्दा फैसला हुंदा कुनै पक्षबाट अर्को पक्षले कुनै रकम प्राप्त गर्ने संभावना भएमा र त्यस्तो पक्षले त्यस्तो रकम नतिर्ने संभावना देखिएमा अदालतले सो निर्णय कार्यान्वयनको लागि त्यस्तो पक्षलाई सो रकम वरावरको धरौटी राख्न लगाउन वा सो रकमलाई खाम्ने बैंक ग्यारेन्टी माग गर्न सक्नेछ ।

१५८. **ब्याज रकम भराउन आदेश दिन सक्ने** : (१) मुद्दा फैसला हुंदा कुनै पक्षले अर्को पक्षलाई क्षतिपूर्ति वा अन्य कुनै नगद दिनु पर्ने ठहरेमा त्यस्तो क्षतिपूर्ति वा नगद फैसला वा निर्णय भएको थाहा पाएको मितिले दुइ महिनाभित्र बुझाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो क्षतिपूर्ति वा नगद नबुझाएमा मुद्दा फैसला भएको मितिदेखि नै त्यस्तो क्षतिपूर्ति वा नगदमा **पन्ध्र** प्रतिशतका दरले हुन आउने ब्याज दिनु वा भराउनु पर्नेछ ।

१५९. **मिलापत्र गर्न सक्ने** : यस ऐन अन्तर्गत अदालतमा चलेको मुद्दाको कारवाही जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भए तापनि सम्बन्धित पक्षले चाहेमा अदालतले त्यस्तो मुद्दा मिलापत्र गर्न, तामेलीमा राख्न वा फिर्ता लिन अनुमती दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मुद्दा मिलापत्र गर्दा वा तामेलीमा राख्दा वा फिर्ता लिदा कुनै किसिमको जरिवाना वा बक्सौनि वा दस्तुर लाग्ने छैन ।

१६०. **पुनरावेदन अदालतले श्रम अदालतको काम गर्ने** : (१) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सुचना प्रकाशित गरी कुनै पुनरावेदन अदालतलाई क्षेत्राधिकार तोकी श्रम अदालतको काम गर्ने गरि तोकिदिन सक्ने छ ।

(२) मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्ने सन्दर्भमा उपदफा (१) बमोजिमको पुनरावेदन अदालतले यो परिच्छेद बमोजिम श्रम अदालतले प्रयोग गर्ने सबै अधिकार प्रयोग गर्नेछ ।

१६१. **क्षेत्राधिकार भएको निकायमा पठाउनु पर्ने**: यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम अदालत वा कार्यालयमा दायर भएको मुद्दामा अधिकारक्षेत्र नभएको भनी निर्णय गर्दा कार्यालय वा अदालतले मिसिल सहित निर्णयका लागी सम्बन्धित साधिकार निकायमा तारेख तोकी पठाउनु पर्ने छ ।

१६२. **श्रम अदालतको कार्यविधि**: यो ऐनमा लेखिए भन्दा बाहेक अन्य कार्यविधिका कुरा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१६३. सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने : (१) यो ऐन बमोजिम अदालतले सुरु कारबाही र किनारा गरेको मुद्दामा भएको आदेश वा फैसलामा चित्त नबुझ्ने पक्षले त्यस्तो आदेश वा फैसला सुनी पाएको मितिले पैतीस दिनभित्र सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्नेछ ।

(२) श्रम अदालतले पुनरावेदनको रोहमा गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

परिच्छेद - २३

### निवेदन, पुनरावेदन तथा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था

१६४. कार्यालयले निर्णय गर्न सक्ने : १. कार्यालयले यस ऐनको अन्य प्रावधानमा कार्यालयले गर्ने भनी उल्लेख भएको कुराहरुको अतिरिक्त देहायका सम्बन्धमा परेको निवेदनका सम्बन्धमा आवश्यक जाँचवुझ गरी देहाय बमोजिमको निर्णय गर्न सक्नेछः

क. न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम पारिश्रमिक दिई काममा लगाउने वा यस ऐन वा यस ऐन अन्तरगत बनेको नियमावली विपरित हुने गरी पारिश्रमिक वा सुविधा कट्टा गर्ने रोजगारदातावाट कट्टा गरिएको रकमको अतिरिक्त दोब्बरसम्म हजर्ना गरी सम्बन्धित श्रमिकलाई भराई दिन ।

ख. यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र नलिई श्रमिक आपूर्ति गर्ने र त्यस्तो आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्ति गरी काममा लगाउने व्यक्तिलाई दुई लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी यस ऐनको अन्य प्रावधानको अधिनमा रही आवश्यक आदेश जारी गर्न,

ग. यस ऐन बमोजिम श्रम इजाजतपत्र नलिई विदेशीलाई काममा लगाउने व्यक्तिलाई श्रमिक संख्याको आधारमा दुई लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र सजाय पश्चात पनि त्यस्तो विदेशीलाई काममा लगाई राखेमा प्रतिव्यक्ति प्रतिमहिना पाँच हजारका दरले थप जरिवाना गर्न ।

घ. काममा लगाउँदा वा लगाइ सकेपछि परिच्छेद दूई विपरीत भेदभाव गर्ने व्यक्तिलाई एकलाख रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी समानता कायम गर्ने आदेश दिन,

ङ. नियुक्ति पत्र नदिई वा रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउने व्यक्तिलाई प्रति श्रमिक दश हजार रुपैयाँका दरले वढिमा पाँच लाख सम्म जरिवाना गरी नियुक्तिपत्र वा रोजगार सम्झौता गर्ने आदेश दिन,

च. कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा सरकारी कर्मचारीलाई वाधा दिने वा भुठा विवरण पेश गर्ने वा भुठा बयान गर्ने वा कुनै प्रकारले अनुचित प्रभावमा पार्ने वा त्यसको लागि प्रयास गर्ने रोजगारदाता वा श्रमिक वा अन्य व्यक्तिलाई बिस हजार रुपैयाँ सम्म जरिवाना गर्न ।

छ. यस ऐनमा उल्लेखित प्रावधानको विपरित हुने गरि कुनै व्यक्तिलाई तालिमि वा प्रशिक्षार्थीको रूपमा काममा लगाएमा त्यस्तो रोजगारदातालाई प्रति प्रशिक्षार्थी वा तालिमी दस हजार रुपैयाका दरले जरिवाना गरि त्यस्तो व्यक्तिलाई नियमित रोजगारिमा राख्न आदेश दिई सोहि बमोजिम हुन आउने पारिश्रमिक तथा सुविधा दिन आदेश दिने ।

(२) उपदफा (१)को खण्ड (क),(घ) र (च) का सम्बन्धमा कारण उत्पन्न भएको मितिले एक वर्ष भित्र र अन्य कुरामा जहिले सुकै मर्का पर्ने पक्ष वा ट्रेड युनियनले श्रम कार्यलयमा निवेदन दिई सक्नु पर्ने छ ।

(३) यस ऐनमा तोकिएकोमा सोही बमोजिम र नतोकिएकोमा श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै श्रमिकले रोजगारदाता समक्षमा व्यक्तिगत विवाद समाधानको प्रकृया अवलम्बन गरी निवेदन दिन र सो बमोजिम विवाद समाधान गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(५) श्रम कार्यलयमा परेको निवेदनको कारवाहि र किनारा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

#### १६५. अदालतले निर्णय गर्न सक्ने :

१. अदातलमा देहायका सम्बन्धमा परेको उजुरी तथा निवेदनका सम्बन्धमा आवश्यक सुनुवाई गरी देहाय बमोजिमको दण्ड जरिवाना गर्नु पर्ने भए सो समेत गरी आवश्यक निर्णय वा आदेश गर्न सक्नेछः

(क) बाँधा श्रममा लगाउने व्यक्तिलाई दुई वर्षसम्म कैद वा पाँच लाख रुपैयासम्म जरिवाना वा दुवै सजाय गरी त्यस्तो व्यक्तिवाट श्रमिकको पारिश्रमिक भत्ता तथा सुविधा भराई सो को दोव्वर रकम हजर्ना समेत गरी श्रमिकलाई भराईदिनु पर्नेछ । र नेपाल बाहिर लगि बाँधा बनाएको भए नेपाल ल्याउन लाग्ने खर्च समेत भराउनु पर्ने छ ।

(ख) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तरगत बनेको नियमावलीमा उल्लेखित व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रावधान जानी जानी वा लापरवाही गरी उल्लंघन गरेको कारण कसैको ज्यान गएमा वा अंगभंग भएमा वा कुनै कार्य गर्दा वा नगर्दा व्यवसायजन्य रोगको संक्रमण भई कसैको ज्यान गएमा वा कुनै अंग काम नलाग्ने वा मानिसको शारीरिक वा मानसिक अवस्थामा प्रतिकूल असर परेमा सो कार्यको लागि जिम्मेवार व्यक्तिलाई प्रचलित कानून बमोजिम सजाय हुनेछ । प्रचलित कानूनमा सजायको व्यवस्था नभएमा दुई वर्षसम्म कैद गर्न र मर्का परेको व्यक्तिलाई उचित क्षतिपूर्ति भराउन सक्नेछ।

(२) यो ऐन तथा यो ऐन बमोजिम बनेको नियमावली वा विनियमावली विपरीत हुने गरी रोजगारीको अन्त्य गरेमा वा काममा हाजिर हुन नदिएमा सोबाट मर्का पर्ने श्रमिकले पैतिस दिन भित्र अदालतमा उजुरी निवेदन गर्न सक्नेछ ।

(३) यो ऐन तथा यो ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम श्रमिकले उपदान वा सञ्चय कोष बापतको रकम वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने रकम जम्मा नगरेमा वा औषधि उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति बापतको विमा नगरेमा वा सो बापत क्षतिपूर्ति नदिएमा सम्बन्धीत श्रमिक वा रकम प्राप्त गर्न सक्ने हकवाला वा इच्छाएको व्यक्ति वा ट्रेड युनियनले अदालतमा निवेदन दिन र अदालतले क्षतिपूर्ति र सोको दोब्बर हर्जना भराउने आदेश दिन सक्नेछ ।

(४) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम कार्यालयले गर्नु पर्ने काम कारवाहीका सम्बन्धमा समयावधि उल्लेख भएकोमा कार्यालयबाट सो अवधि समाप्त भएको तीस दिनभित्र सम्म पनी सो काम सम्पादन गर्न नसकेमा सो अवधि समाप्त भए पछि मर्का पर्ने श्रमिक वा रोजगारदाताले अदालतमा उजुरी गर्न सक्नेछ । अदालतले सो संबन्धमा फाइल मगाई आफैँ निर्णय गर्न र जानाजान ढिलाई गरिएको भए दश हजार सम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।

(५) परिच्छेद १५ बमोजिम निरीक्षकले, लापरवाही वा बदनियतपूर्वक कुनै काम गरी हानि नोक्सानी पुऱ्याएमा, वा कसैले अनुचित श्रम अभ्यास गरेमा वा श्रमिकलाई अन्याय हुने गरी यस ऐनको प्रतिकूल सरुवा गरेमा वा प्रतिष्ठानको नियमावली वा विनियमावलीमा बहुवाको सम्बन्धमा कुनै कुरा उल्लेख भएकोमा त्यस्तो प्रावधान प्रतिकूलको काम कारवाहि भएमा मर्का पर्ने पक्षले पैतिस दिन भित्र निवेदन दिन सक्नेछ ।

(६) यस ऐनमा उल्लेखित प्रावधान विपरीत वा भेदभावपूर्ण तरिकाले जगेडामा राखेमा सम्बन्धित श्रमिक वा ट्रेड युनियनले पैतिस दिनभित्र अदालतमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(७) श्रमिकलाई प्रदान गर्नु पर्ने पारिश्रमिक, सुविधाका सम्बन्धमा श्रम आपूर्तिकर्ता तथा मूख्य रोजगारदाताको बीचमा विवाद उत्पन्न भएमा वा ऐनमा उल्लिखित प्रावधान कुनै पक्षले उल्लंघन गरेमा मर्कापर्ने पक्षले छ महिनाभित्र अदालतमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(८) यस ऐन बमोजिम सजाय हुने कुनै कसूरका सम्बन्धमा त्यस्तो कसुर गर्ने व्यक्ति संगठित संस्था भएमा सो संस्थालाई जरीवाना गरी सो कसूरमा कैद समेत हुने भएमा कसूर गर्ने व्यक्तिलाई र कसूर गर्ने व्यक्ति यकिन नभएमा कार्यकारी प्रमुखलाई कैद गर्नु पर्नेछ ।

१६६. **पुनरावेदनमा लाग्ने** : (१) यो ऐन तथा यो ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम विभाग वा कार्यालयले गरेको आदेश वा निर्णयमा चित्त नबुहने व्यक्तिले पैतीस दिनभित्र अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

(२) सेवा अन्त्य गर्ने गरी रोजगारदाताले गरेको कुनै निर्णय वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले सो निर्णय वा सजायको सूचना पाएको मितिले पैंतिस दिन भित्र अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

(३) कुनै प्रतिष्ठानको सेवा शर्त सम्बन्धी नियमावली वा विनियमावलीमा आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्था भएकोमा सो बमोजिम आन्तरिक पुनरावेदन गर्न उपदफा (२) मा लेखिएको कुराले बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम आन्तरिक पुनरावेदन गरेकोमा त्यस्तो पुनरावेदन सुन्ने निकायले गरेको निर्णयको सूचना पाएको मितिले वा पुनरावेदन दायर गरेको साठी दिनभित्र पुनरावेदन उपरको निर्णयको सूचना नपाएमा सो मितिले पैंतिस दिनभित्र मर्का पर्ने पक्षले अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

१६७. **निर्णय कार्यान्वयन गर्नु पर्ने:** (१) यस ऐन बमोजिम चलेको मुद्दामा भएको निर्णय वा फैसला त्यस्तो निर्णय वा फैसला अन्तिम भएपछि वा पुनरावेदन गर्ने म्याद सकिएपछि सम्बन्धित पक्षले कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

(२) श्रमिक वा ट्रेड यूनियन र रोजगारदाता बीच व्यक्तिगत वा सामूहिक दाबीका सम्बन्धमा दुई पक्षीय रूपमा वा कार्यालयको रोहवरमा वा अन्य कुनै निकाय वा अधिकारी समक्ष भएको सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णय सम्बन्धित पक्षले असल नियतले कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम सम्बन्धित पक्षले सम्झौता वा निर्णय कार्यान्वयन नगरेमा सो को लागि अर्को पक्ष आफैले वा ट्रेड यूनियन वा रोजगारदाता सङ्गठन मार्फत कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम निवेदन प्राप्त भए पछि कार्यालयले त्यस्तो सम्झौता, निर्णय वा फैसला कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित रोजगारदाता वा श्रमिकलाई लेखि पठाउनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम लेखि आएमा सम्बन्धित रोजगारदाता वा श्रमिकले त्यस्तो सम्झौता, निर्णय वा फैसला त्यसरी लेखि आएको पन्ध्र दिन भित्र कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

१६८. **कार्यालयले निर्णय कार्यान्वयन गराउने :** (१) दफा १६७ बमोजिम निर्णय, फैसला वा सम्झौता कार्यान्वयन नभएमा सम्बन्धित पक्षले श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भए पछि श्रम कार्यालयले निर्णय, फैसला वा सम्झौता कार्यान्वयन गर्नु पर्ने रोजगारदाता, प्रतिष्ठान वा श्रमिकको सम्बन्धमा देहायका कुनै वा सबै उपाय अवलम्बन गरी निर्णय वा फैसला कार्यान्वयन गराउन सक्नेछ :-

- (क) अचल सम्पत्ति रोक्का राख्न सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष लेखि पठाउने, वा लिलाम विक्रि गर्ने,
- (ख) बैंक खाता रोक्का राख्न लेखी पठाउने,
- (ग) प्रचलित कानून बमोजिम पाउने छुट सहूलियत निलम्बन गर्ने वा रोक्का राख्न लेखि पठाउने,
- (घ) सम्बन्धित पक्षको नाममा भएको अनुमति पत्र निलम्बन गर्ने,
- (ङ) अन्य उपयुक्त आदेश गर्ने ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम गर्नको लागि श्रम कार्यलयबाट लेखि आएमा सम्बन्धित निकाय सो बमोजिम गरिदिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको तीन महिनाभित्र वा उपदफा (२) र (३) बमोजिमको प्रकृया पुरा भएको पन्ध्र दिनभित्र कार्यान्वयन नभएमा वा सो विरुद्ध कानूनी चुनौती दिएमा दफा १६९ बमोजिम अदालतमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

१६९. **फैसला, मिलापत्र वा सम्झौता आदि कार्यान्वयन नगरेमा सजाय गर्न सक्ने** : (१) श्रम अदालत वा सर्वोच्च अदालतबाट श्रम सम्बन्धी विषयमा भएको फैसला कार्यान्वयनका लागि अदालतले सम्बन्धित पक्षलाई समय अवधि तोकि सुचना दिनु पर्ने छ ।

(२) अदालतले गरेको आदेश, फैसला, वा मध्यस्थले गरेको निर्णय वा यस ऐन बमोजिम रोजगारदाता तथा श्रमिकबीच भएको सहमती वा संझौता कार्यान्वयनका लागि कार्यलयले दिएको आदेश कार्यान्वयन नगर्ने वा सो कार्यान्वयन गर्न आलटाल वा धिडन्ट्याई गर्ने रोजगारदाता वा श्रमिकलाई अदालतले एक लाख रुपैयासम्म जरिवाना वा एक वर्ष सम्म कैद गर्न सक्नेछ ।

तर अदालतले तोकिएको समयभित्र, आदेश, फैसला, मिलापत्र, सम्झौता वा सहमति कार्यान्वयन गरेमा अदालतले त्यस्तो सजाय नगर्न वा दिइसकेको सजायमा आंशिक वा पूर्ण रुपमा छुट दिन सक्नेछ ।

परिच्छेद - २४

### **विविध**

१७०. **सूचना तामेलि सम्बन्धि कार्यविधि** : (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई तथा श्रमिकले रोजगारदातालाई पठाएको म्याद वा सूचना तुरुन्त बुझि लिई त्यसको निस्सा दिनु पर्ने छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सूचना वा म्याद तामेली नभएमा कुरियर वा हुलाकबाट निजको ठेगानामा रजिष्ट्रि गरि एक प्रति कार्यस्थलमा टाँस गरि तिन जना साक्षी राखि मुचुल्का

बनाई सो व्यहोराको जानकारी श्रम कार्यालयमा दिएमा त्यस्तो सुचना वा म्याद सम्बन्धित पक्षले प्राप्त गरेको मानिने छ । तर श्रमिकले दिएको निवेदन वा सुचनाको हकमा कार्यस्थलमा टाँस गर्नु पर्ने छैन ।

(३) कसैले यस्तो म्याद वा सुचना बुझ्न ईन्कार गरेमा उक्त सुचना निजको फ्याक्स वा ईमेल वा अन्य विद्युतीय सञ्चारका माध्यमबाट पठाउन सकिने छ । यसरी पठाएकोमा अन्यथा प्रमाणित भएकोमा बाहेक यस्तो म्याद वा सूचना तामेल भएको मानिनेछ ।

(४) रोजगारदाताले सामूहिक रूपमा जानकारी गराउनु पर्ने विषयमा कार्यस्थलको सूचना पाटिमा सुचना टाँस गरि प्रतिष्ठानमा कृयाशिल यूनियनहरूलाई सो को लिखित जानकारी दिएमा त्यस्तो जानकारी सबै श्रमिकले प्राप्त गरेको मानिने छ ।

**१७१. आधारभूत पारिश्रमिक तोक्ने :** कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको निर्धारण तोकिए बमोजिम हुने छ तर सो नतोकिएको अवस्थामा श्रमिकको लागि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई आधारभूत पारिश्रमिक मानिनेछ ।

(२) पिस रेटको आधारमा काम गर्ने श्रमिकको लागि यस ऐन बमोजिम तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई प्रति पिसको आधारमा दरको निर्धारण तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**१७२. व्यवस्थापक र व्यवस्थापकीय श्रेणिको श्रमिक संबन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यकारी प्रमुखको हैसियतमा काम गर्ने व्यवस्थापकिय श्रेणीको श्रमिकको हकमा समयगत रोजगारीमा राख्न, सेवाका शर्त सुविधा तोकन र सेवा अन्त्य गर्न यस ऐनमा लेखिएका कुनै कुराले बाधा पुर्याएको मानिने छैन ।

(२) व्यवस्थापक र व्यवस्थापकीय श्रेणिको श्रमिकले ट्रेड युनियनको तर्फबाट सामूहिक माग दावी पेश गर्न, सामूहिक सौदावाजीमा भाग लिन वा हडतालमा सामेल हुन पाउने छैन ।

**१७३. पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा पाउने :** (१) रोजगारी अन्त्य भएको श्रमिकलाई कार्यालय वा अदालतको आदेश वा फैसला बमोजिम रोजगारिमा पुनःबहाली भएमा त्यस्तो श्रमिकले रोजगारी अन्त्य भएको मितिदेखि पुनर्वहाली नभएसम्मको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा सम्बन्धित रोजगारदाताबाट पाउनेछ ।

(२) मुद्दाको विषय बस्तुको आधारमा पुनर्वहाली गर्नुको सट्टामा उपदफा (१) बमोजिमको रकमको अतिरिक्त रोजगारदाता बाट उचित क्षतिपूर्ति श्रमिकले पाउने गरि फैसला गर्न यस ऐनमा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुर्याएको मानिने छैन ।

**१७४. यो ऐन लागू नहुने :** (१) नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बलका सम्बन्धमा यो ऐन लागू हुने छैन ।

(२) विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवाको हकमा प्रचलित नेपाल कानूनमा नै सेवाका सर्त र सुविधाहरू उल्लेख भएको रहेछ भने त्यस्तो सेवामा सोही बमोजिम हुने छ ।

(३) कुनै श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धमा प्रचलित नेपाल कानूनमा कुनै व्यवस्था नभएमा त्यस्तो श्रमिकको पारिश्रमिक सेवाका शर्त र सुविधाको हकमा यो ऐनको व्यवस्था स्वतः लागू हुनेछ ।

(४) कुनै श्रमिकको संबन्धमा यो ऐन लागू नहुने भनी निर्णय आदेश वा फैसला गर्दा यस ऐनद्वारा प्रदत्त अधिकार तथा सुविधा त्यस्तो श्रमिकको हकमा कुन कानून बमोजिम प्रदान गरिएको छ सो समेत खुलाई निर्णय, आदेश वा फैसला गर्नु पर्नेछ ।

(५) श्रमजिवी पत्रकार ऐन २०५१ लागू हुने प्रतिष्ठानका रोजगारदाताले यस ऐन बमोजिम रोजगार संभौता गरेमा वा त्यस्तो प्रतिष्ठानको श्रमिक र रोजगारदाता बिच यस ऐनको व्यवस्था लागू हुने संभौता गरेमा त्यस्तो श्रमिकको हकमा समेत यस ऐनको व्यवस्था लागू हुनेछ ।

१७५. **छुट दिन सकिने** : यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले परिषद्सँग परामर्श गरी यस ऐनमा उल्लिखित कुनै व्यवस्था नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै प्रतिष्ठान वा खास प्रकृतिको प्रतिष्ठान वा रोजगारीमा लागू नहुने गरी छुट दिन सक्नेछ ।
१७६. **बीमाको रकम बृद्धि गर्ने** : मन्त्रालयले परिषद्को सिफारिसमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी यस ऐनमा उल्लिखित औषधी उपचार बीमा तथा दुर्घटना बिमाको रकम वृद्धि गर्न सक्नेछ ।
१७७. **अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्ने** : नेपाल सरकारले यस ऐन अन्तर्गत मन्त्रालय वा विभाग वा कार्यालयलाई प्राप्त अधिकार मध्ये केही वा सम्पूर्ण अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै कार्यालय वा अधिकृतलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।
१७८. **प्रचलित कानून बमोजिम हुने**: प्रचलित नेपाल कानूनमा जे सुकै लेखिएको भएता पनि यो ऐन र यस ऐन अन्तरगत बनेको नियमावलीमा लेखिएको हकमा यसै ऐन र नियमावली बमोजिम र अन्यको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।
१७९. **असल नियतले गरेकोमा बचाउ**: यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम श्रम निरीक्षक, व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निरीक्षक वा निरीक्षणको काममा खटिएको कुनै कर्मचारी, रोजगारदाता वा श्रमिकले आफ्नो कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा असल नियतले गरेको वा गर्न खोजेको कुनै काम कारवाहीले कसैलाई हानि नोक्सानी हुन गएमा निज विरुद्ध कुनै कारवाही हुने छैन ।

तर जानाजान वा गलत मनसायबाट गरिएको कुनै कामको सन्दर्भमा भने निज व्यक्तिगत रूपमा जिम्मेवार हुनेछ ।



१८०. **मन्त्रालय वा बिभागको बिशेष अधिकार:** यस ऐन बमोजिम अदालतमा बिचाराधीन बिषयमा बाहेक अन्य कार्यालय वा बिभागमा परेको निवेदनमा लामो समयसम्म निर्णय नभएमा वा बिवाद जटिल हुन पुगेमा त्यस्तो बिवाद वा निवेदनलाई मन्त्रालय वा बिभागले खिची आफै निर्णय गर्न यो ऐनमा अन्यत्र लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुगेको मानिने छैन । यसरी भएको निर्णयलाई सुरु निकायले गरेको निर्णय मानी चित्त नबुझेमा अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्ने छ ।

१८१. **नियम बनाउने अधिकार :** यो ऐन कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।

१८२. **निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाई लागू गर्ने :** (१) मन्त्रालयले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

(२) रोजगारदाताको वस्तुगत संघ वा महासंघ र ट्रेड यूनियन संघ वा महासंघहरूले श्रम सम्बन्धी नितिगत बिषयमा असल श्रम अभ्यास संहिता बनाउन र कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ ।

१८३. **संक्रमणकालिन ब्यवस्था :** (१) यो ऐन जारी हुँदाका बखत स्थाई सेवामा रहेका श्रमिकहरू यस ऐन बमोजिम स्वतः नियमित श्रमिक मानिने छन ।

(२) यो ऐन जारी हुँदाका बखत करार, ज्यालादारी वा अन्य जुनसुकै तरिकाले रोजगारिमा रहेको भएता पनि यस ऐनको परिच्छेद तीन बमोजिम रोजगार सम्भौता गर्नु पर्ने छ । यसरी रोजगार सम्भौता गर्दा हाल खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुबिधालाई यो ऐन जारी भएको ३ महिना भित्र ऐन बमोजिम भुक्तान गर्नु पर्ने सन्वयकोष तथा अन्य सुबिधामा समायोजन गर्न यस ऐनमा लेखिएको कुनै ब्यवस्थाले असर पारेको मानिने छैन ।

(३) यो ऐन जारी हुँदाका बखत प्रचलित कानुन वा सामुहिक सम्भौताद्वारा ऐनमा उल्लेख गरिए भन्दा बढि सुबिधा प्राप्त गरिरहेको श्रमिकको सेवा शर्त र सुबिधामा ऐनमा उल्लेखित कुनै पनि कुराले प्रतिकूल असर पारेको मानिने छैन ।

(४) उपदफा (३) को प्रयोजनको लागि ऐनमा तोकिएको सुबिधा तोकिएको निकायमा पठाई बाँकी सुबिधा अन्य शिर्षकमा मिलान गरी प्रदान गर्नुपर्नेछ ।

(५) यो ऐन जारी हुनु भन्दा अगाडि श्रम ऐन २०४८ तथा ट्रेड यूनियन ऐन २०४९ बमोजिम श्रम कार्यालय, श्रम अदालत वा अन्य अदालतबाट भएको फैसला कार्यान्वयन नभएको भए पनि यस ऐन बमोजिम ऐन जारी भएको ३ बर्ष भित्र उजुरि निवेदन गरेमा यसै ऐन बमोजिम फैसला वा निर्णय भएको मानि कार्यान्वयन गर्नु गराउनु पर्ने छ ।

१८४. **बाधा अडकाउ फुकाउने अधिकार :** यो ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न कुनै बाधा अडकाउ परेमा परिषदको सिफारिसमा मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आदेश जारी गरी बाधा अडकाउ फुकाउन सक्नेछ ।

१८५. खारेजी र बचाउ : (१) श्रम ऐन, २०४८ खारेज गरिएको छ ।

औद्योगिक प्रशिक्षार्थी ऐन २०३९

निवृत्त कोष ऐन २०४२

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित यस ऐन बमोजिमको अदालतमा विचाराधीन मुद्दाहरु यस ऐन बमोजिमको श्रम अदालतमा सर्नेछन् ।

(३) उपदफा (१) मा उल्लिखित ऐन बमोजिम भए गरेको काम कारवाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।