श्रम ऐन, २०७४

<u>प्रमाणीकरण तथा प्रकाशित मिति</u>

२०७४।५।१९

<u>संशोधन गर्ने ऐन</u>

केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ २०७५।११।१९

<u>सम्वत् २०७४ सालको ऐन नं. १४</u>

प्रस्तावनाः श्रमिकको हक, हित तथा सुविधाको व्यवस्था गर्न, श्रमिक र रोजगारदाताको अधिकार तथा कर्तव्यको स्पष्ट व्यवस्था गरी असल श्रम सम्बन्धको विकास गर्न, श्रम शोषणका सबै अवस्थालाई अन्त्य गरी उत्पादकत्व वृद्धि गर्न श्रम सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

नेपालको संविधानको धारा २९६ को उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्थापिका—संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद — १
प्रारम्भिक

१. **<u>संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः</u>** (१) यस ऐनको नाम "श्रम ऐन, २०७४" रहेको छ ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. **<u>परिभाषाः</u>** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,–

(क) "आधारभूत पारिश्रमिक" भन्नाले रोजगारी बापत श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले रोजगार अवधि एक वर्षको पुगेपछि हुने पारिश्रमिक वृद्धिको रकम समेतलाई जनाउँछ ।

(ख) "कार्यकारी प्रमुख" भन्नाले प्रतिष्ठानको काम कारबाहीका सम्बन्धमा अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

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

(घ) “कार्यालय” भन्नाले ↔श्रम तथा रोजगार कार्यालय सम्झनु पर्छ ।

(ङ) “तालाबन्दी” भन्नाले श्रमिकलाई नियमित रुपमा काम गर्नबाट पूर्ण वा आंशिक रुपमा 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 अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भए बमोजिम नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनालाई समेत जनाउँछ ।

(छ) “निरीक्षक” भन्नाले वरिष्ठ श्रम निरीक्षक, श्रम निरीक्षक, वरिष्ठ व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निरीक्षक र व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निरीक्षकलाई सम्झनु पर्छ र सो शब्दले निरीक्षणको लागि खटाइएको अन्य कर्मचारी समेतलाई जनाउँछ ।

(ज) “परिषद्” भन्नाले दफा १०२ बमोजिम गठन भएको केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद् सम्झनु पर्छ ।

(झ) “पारिश्रमिक” भन्नाले श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले भत्ता समेतलाई जनाउँछ ।

(ञ) “प्रतिष्ठान” भन्नाले मुनाफा आर्जन गर्ने वा मुनाफा नगर्ने गरी उद्योग, व्यवसाय वा सेवा गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना, संस्थापना, दर्ता वा गठन भएको वा सञ्चालनमा रहेको कुनै कम्पनी, प्राइभेट फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी संस्था वा सङ्घ वा अन्य संस्था सम्झनु पर्छ ।

↔ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा संशोधित ।

(ट) “मन्त्रालय” भन्नाले नेपाल सरकार, ↔श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय सम्झनु पर्छ ।

(ठ) “मुख्य रोजगारदाता” भन्नाले श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउने रोजगारदाता सम्झनु पर्छ ।

(ड) “रोजगारदाता” भन्नाले श्रमिकलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा प्रतिष्ठान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रतिष्ठानको हकमा व्यवस्थापकलाई र यस ऐन बमोजिम आपूर्ति गरिएको श्रमिकको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई समेत जनाउँछ ।

(ढ) “रोजगार सम्झौता” भन्नाले रोजगारीको सेवा, शर्त र सुविधाका सम्बन्धमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको सम्झौता सम्झनु पर्छ र सो शब्दले रोजगारदाताले श्रमिकलाई दिएको नियुक्तिपत्र समेतलाई जनाउँछ ।

(ण) “रोजगार अवधि” भन्नाले श्रमिकले रोजगारदातासँग रोजगारी गरेको अवधि सम्झनु पर्छ र सो शब्दले देहायको अवधिलाई समेत जनाउँछः—

(१) जगेडामा रहेको अवधि,

(२) पारिश्रमिक सहित बिदामा रहेको अवधि,

(३) प्रसूति वा प्रसूति स्याहारको लागि वेतलबी बिदामा बसेको अवधि,

(४) रोजगारदाताको काम गर्दा गर्दै वा सोही क्रममा भएको दुर्घटनाको कारण उपचारको क्रममा बिदामा बसेको अवधि।

(त) “विनियमावली” भन्नाले दफा १०८ बमोजिम प्रतिष्ठानले बनाएको श्रमिकको सेवा शर्त सम्बन्धी विनियमावली सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रतिष्ठानको आर्थिक प्रशासन विनियमावली समेतलाई जनाउँछ ।

(थ) “विभाग” भन्नाले ↔श्रम तथा व्यवसाय जन्य सुरक्षा विभाग सम्झनु पर्छ ।

↔ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

(द) “व्यवस्थापक” भन्नाले प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुखलाई सम्झनु पर्छ र सो शब्दले अन्तिम जिम्मेवारी वहन गर्ने वा अधिकार प्रयोग गर्ने गरी नियुक्त कुनै शाखा वा इकाईको प्रमुखलाई समेत जनाउँछ ।

(ध) “व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक” भन्नाले रोजगारदाताको तर्फबाट श्रमिकको काममा मूल्याङ्कन, नियन्त्रण र सुपरीवेक्षण गर्ने अधिकार दिई प्रबन्धक तह वा सोभन्दा माथिल्लो पदमा नियुक्त भएको श्रमिक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले व्यवस्थापक समेतलाई जनाउँछ ।

(न) “सामाजिक सुरक्षा कोष” भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोष सम्झनु पर्छ ।

(प) “सामूहिक सम्झौता” भन्नाले रोजगारदाता वा रोजगारदाताको सङ्गठन र ट्रेड युनियन वा सामूहिक सौदाबाजी समितिबीच श्रमिकको पारिश्रमिक, सेवाका शर्त, सुविधा वा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सरोकारका विषयमा भएको सम्झौता सम्झनु पर्छ ।

(फ) “सामूहिक सौदाबाजी समिति” भन्नाले दफा ११६ को उपदफा (१) बमोजिमको सामूहिक सौदाबाजी समिति सम्झनु पर्छ ।

(ब) “श्रम अदालत” भन्नाले दफा १५१ बमोजिम गठित श्रम अदालत सम्झनु पर्छ ।

(भ) “श्रमिक” भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताको लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा कर्मचारी वा जुनसुकै पदनाम दिई काममा लगाइएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(म) “श्रमिक आपूर्तिकर्ता” भन्नाले श्रमिक आपूर्ति गर्न परिच्छेद—११ बमोजिम इजाजतपत्र प्राप्त व्यक्ति वा संस्था सम्झनु पर्छ ।

(य) “हड्ताल” भन्नाले श्रमिकहरुले नियमित रुपमा गरी आएको काम गर्न सामूहिक तवरले पूर्ण वा आंशिक रुपमा अस्वीकार गरेको अवस्था सम्झनु पर्छ ।

नेपाल कानून आयोग

तर बिदामा बसेको वा तत्काल खतरा उत्पन्न भई काम बन्द गरेको वा श्रमिकहरुको काबु बाहिरको परिस्थिति परी काममा उपस्थित हुन नसकेको वा काम गर्न असमर्थ भएको अवस्थालाई हड्ताल मानिने छैन ।

परिच्छेद — २

श्रमिक सम्बन्धी आधारभूत व्यवस्था

३. **न्यूनतम मापदण्डको रुपमा रहने:** (१) यो ऐन श्रमिक र श्रमिकसँग सम्बन्धित विषयमा न्यूनतम् मापदण्डको रुपमा रहनेछ ।

(२) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित पारिश्रमिक वा सुविधाभन्दा कम पारिश्रमिक वा सुविधा लिने दिने गरी वा यस ऐनमा उल्लिखित शर्त विपरीत हुने गरी रोजगारदाता तथा श्रमिकबीच रोजगार सम्झौता भएको रहेछ भने त्यस्तो रोजगार सम्झौता यो ऐन विपरीत भएको मानिनेछ र सो हदसम्म त्यस्तो रोजगार सम्झौता बदर हुनेछ ।

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि श्रमिकले गरेको देहायको काम वा सेवालाई बाँधा श्रम मानिने छैनः—

(क) राष्ट्रलाई आवश्यक परेका बखत नागरिकको कर्तव्य अन्तर्गत गर्नु पर्ने काम वा सेवा,

(ख) अदालतबाट भएको निर्णय वा आदेश बमोजिमको सजाय बापत गर्नु पर्ने काम वा सेवा,

(ग) समुदायको हितको लागि त्यस्तो समुदायको सदस्यको हैसियतले गर्नु पर्ने काम वा सेवा ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि “बाँधा श्रम” भन्नाले कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रूपमा कारबाही गर्ने डर त्रास देखाई निजको इच्छा विपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य सम्झनु पर्छ ।

५. **बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुनेः** कसैले पनि बालबालिकालाई कानून विपरीत हुने गरी कुनै काममा लगाउनु हुँदैन ।

६. **भेदभाव गर्न नहुनेः** (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा अन्य त्यस्तै आधारमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्न पाइने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कार्यलाई भेदभाव गरेको मानिने छैनः—

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

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

(ग) शारीरिक अपांगता भएको श्रमिकलाई निजको शारीरिक अवस्था अनुकूलको कार्य जिम्मेवारीमा प्राथमिकता दिने ।

७. **समान कामको लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुनेः** (१) लिङ्गको आधारमा श्रमिकबीच समान मूल्यको काम (इक्वयल 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, सीप तथा कामबाट प्राप्त हुने उत्पादनको आधारमा निर्धारण गरिनेछ ।

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

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

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

परिच्छेद — ३

रोजगारी सम्बन्धी व्यवस्था

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

(क) नियमित रोजगारी,

(ख) कार्यगत रोजगारी,

(ग) समयगत रोजगारी,

(घ) आकस्मिक रोजगारी,

(ङ) आंशिक रोजगारी ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि,—

(१) "नियमित रोजगारी" भन्नाले खण्ड (ख), (ग) र (घ) मा उल्लिखित रोजगारी बाहेक अन्य जुनसुकै प्रकारको रोजगारी सम्झनु पर्छ ।

(२) "कार्यगत रोजगारी" भन्नाले रोजगारदाताले कुनै खास काम वा सेवा किटान गरी सो सम्पन्न गर्न तोकेर दिने वा दिएको रोजगारी सम्झनु पर्छ ।

(३) "समयगत रोजगारी" भन्नाले रोजगारदाताले श्रमिकलाई निश्चित समयावधि तोकी सो अवधिभित्र कुनै सेवा प्रदान गर्न वा काम सम्पन्न गर्ने गरी दिने वा दिएको रोजगारी सम्झनु पर्छ ।

(४) "आकस्मिक रोजगारी" भन्नाले रोजगारदाताले श्रमिकलाई एक महिनाको अवधिमा सात दिन वा सोभन्दा कम अवधिको लागि कुनै सेवा प्रदान गर्न वा काम सम्पन्न गर्ने गरी दिने वा दिएको रोजगारी सम्झनु पर्छ ।

(५) "आंशिक रोजगारी" भन्नाले हप्तामा पैंतीस घण्टा वा सोभन्दा कम समयमा काम सम्पन्न गर्ने गरी दिने वा दिएको रोजगारी सम्झनु पर्छ ।

नेपाल कानून आयोग

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

११. <u>रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउन नहुने:</u> (१) रोजगारदाताले रोजगार सम्झौता नगरी कसैलाई काममा लगाउन हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आकस्मिक रोजगारीको लागि लिखितरुपमा रोजगार सम्झौता गर्न आवश्यक पर्ने छैन ।

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

१२. <u>रोजगार सम्बन्ध स्थापना हुने:</u> (१) रोजगारदाताले श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता गरेमा वा मौखिक रुपमा श्रमिकलाई रोजगारी दिएमा वा आकस्मिक रोजगारीको हकमा श्रमिक काममा लागेको वा निजले सेवा प्रदान गरेको मिति वा समयदेखि रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना हुनेछ ।

(२) रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना भएको छ वा छैन भन्ने सम्बन्धमा विवाद उत्पन्न भएमा त्यस्तो विवादको निरुपण कार्यालयले गर्नेछ ।

(३) यस ऐन बमोजिम विभाग वा अदालत समक्ष विचाराधीन कुनै विषयमा उपदफा (२) बमोजिमको विवाद समेत समावेश भए विभाग वा अदालतले त्यस्तो विवादकोसमेत निरुपण गर्नेछ ।

(४) उपदफा (२) को प्रयोजनको लागि कार्यालयले रोजगारदातालाई निजसँग रहने रोजगारसँग सम्बन्धित कुनै प्रमाण वा अभिलेख पेश गर्न आदेश दिन सक्नेछ र त्यस्तो आदेश बमोजिम रोजगारदाताले प्रमाण वा अभिलेख पेश नगरेमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना भएको मानिनेछ ।

१३. <u>परीक्षणकाल सम्बन्धी व्यवस्था:</u> रोजगारदाताले श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता गर्दा निजलाई छ महिना परीक्षणकालमा रहने गरी गर्न सक्नेछ र परीक्षणकालमा श्रमिकको काम सन्तोषजनक नदेखिएमा त्यस्तो श्रमिकसँगको रोजगार सम्झौता अन्त्य गर्न सक्नेछ । त्यसरी रोजगार

नेपाल कानून आयोग

सम्झौता अन्त्य नभएको श्रमिकको परीक्षणकाल समाप्त भएपछि रोजगार सम्बन्ध स्वतः सदर भएको मानिनेछ ।

१४. **स्वामित्व परिवर्तन भएमा पनि रोजगार सम्बन्ध कायमै रहने:** (१) कुनै रोजगारदाताको काम वा व्यवसाय वा सोको कुनै भाग कानून बमोजिम स्वामित्व परिवर्तन वा हस्तान्तरण भएमा वा त्यस्तो काम वा व्यवसाय सञ्चालन गर्न अरु कसैलाई दिएमा वा दुई वा दुईभन्दा बढी प्रतिष्ठान वा व्यवसाय आपसमा गाभिई नयाँ प्रतिष्ठान वा व्यवसाय सिर्जना भएमा त्यसरी स्वामित्व परिवर्तन वा हस्तान्तरण भएको वा सञ्चालन गर्न कसैलाई दिइएको काम वा व्यवसाय वा गाभिएको प्रतिष्ठान वा व्यवसायमा कार्यरत श्रमिकको रोजगार सम्बन्ध कायम रही रहनेछ ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम वा सामूहिक सम्झौता भएको भए सो सम्झौता अन्तर्गतको दायित्व त्यसरी स्वामित्व ग्रहण गर्ने वा हस्तान्तरण भई प्राप्त गर्ने वा काम वा व्यवसाय सञ्चालन गर्न जिम्मा लिने रोजगारदाता वा प्रतिष्ठान वा व्यवसाय गाभिएकोमा त्यसरी गाभिई बनेको नयाँ प्रतिष्ठान वा व्यवसाय वा पूर्वाधार संरचनाको निर्माण तथा संचालनमा निजी लगानी सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम परियोजनाको स्वामित्व र दायित्व हस्तान्तरण भएमा त्यस्तो स्वामित्व र दायित्वको जिम्मा लिने प्रतिष्ठानले बहन गर्नु पर्नेछ ।

तर साविक रोजगारदाता, नयाँ रोजगारदाता र सम्बन्धित प्रतिष्ठानको युनियनबीच अन्तरिम व्यवस्थापन सम्बन्धमा कुनै सम्झौता भएमा सोही सम्झौताको व्यवस्था लागू हुनेछ ।

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

स्पष्टीकरणः 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 अवस्था सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै श्रमिक जगेडामा रहेको अवस्थामा त्यस्तो श्रमिक र रोजगारदाताबीच रोजगार सम्बन्ध कायमै रहनेछ ।

(३) दश जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको रोजगारदाताले उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकलाई पन्ध्र दिनसम्म जगेडामा राख्न सक्नेछ तर सोभन्दा बढी समयको लागि जगेडामा राख्नु परेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नु पर्नेछ।

(४) श्रमिकलाई जगेडामा राख्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद– ४

तालिमी तथा प्रशिक्षार्थी सम्बन्धी व्यवस्था

१६. प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाउन सकिनेः (१) कुनै प्रतिष्ठानले कुनै शिक्षण संस्थासँग सम्झौता गरी त्यस्तो संस्थाको स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार कुनै व्यक्तिलाई प्रशिक्षार्थीको रुपमा काममा लगाउन सक्नेछ ।

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

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

१७. **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 रुपमा अठ्चालीस घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाउन हुँदैन ।

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

(३) कुनै प्रशिक्षार्थी प्रशिक्षणको काम गर्दागर्दै 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 ।

१८. **तालिमी श्रमिकको रुपमा काममा लगाउन सकिनेः** (१) रोजगारदाताले काम सिकाउँदै तालिम दिने गरी कुनै व्यक्तिलाई काममा लगाउन सक्नेछ ।

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

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

(३) यस दफा बमोजिम तालिमीको रुपमा काममा लगाइएको व्यक्तिलाई रोजगारदाताले कम्तीमा न्यूनतम पारिश्रमिक, बिरामी बिदा तथा उपदान, सञ्चय कोष, बिमा लगायतका सामाजिक सुरक्षामा कमी नहुने गरी सुविधा दिनु पर्नेछ ।

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

तर सोही रोजगारदाताले निज तालिमीलाई काममा राखेमा निजको हकमा परीक्षणकाल लागू हुने छैन ।

परिच्छेद — ५
आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था

१९. **आंशिक समय काममा लगाउन सकिनेः** (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई आंशिक समयको लागि काममा लगाउन सक्नेछ ।

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

(२) आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकको पारिश्रमिक सामान्यतया कार्य समय (घण्टा) को आधारमा वा दुवै पक्षबीच भएको रोजगार सम्झौताको 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 कम्तीमा मासिक पारिश्रमिकलाई आधार लिई निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

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

२०. **अन्यत्र काम गर्न रोक लगाउन नहुने:** आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकलाई अन्यत्र काम गर्न रोक लगाउन पाइने छैन ।

२१. **सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था:** एकभन्दा बढी रोजगारदातासँग आंशिक समयको लागि काम गर्ने श्रमिकको हकमा निज कार्यरत प्रत्येक रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधारमा उपदान, सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य सुविधा बापतको योगदान गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद — ६

श्रम इजाजत सम्बन्धी व्यवस्था

२२. **विदेशीलाई काममा लगाउन नपाइने:** (१) विभागबाट श्रम इजाजत नलिई रोजगारदाताले कुनै पनि विदेशी नागरिकलाई श्रमिकको रुपमा काममा लगाउन पाइने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदाताले आफूलाई चाहिएको दक्ष श्रमिक नेपाली नागरिकबाट आपूर्ति हुन नसकेमा यस दफाको अधीनमा रही विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम विदेशी श्रमिक नियुक्त गर्नुपूर्व रोजगारदाताले आफूलाई चाहिएको दक्ष श्रमिक नेपाली नागरिकबाट प्राप्त गर्न राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ । त्यसरी विज्ञापन प्रकाशन गर्दा पनि नेपाली नागरिकबाट तोकिए बमोजिम दरखास्त नपरेमा वा नेपाली नागरिक छनौट हुन नसकेमा सोको प्रमाण सहित रोजगारदाताले विदेशी श्रमिकलाई काममा लगाउन श्रम इजाजतका लागि विभाग समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

↔तर नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, लगानी बोर्ड र नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएका सङ्घ, संस्था वा अन्य आधिकारिक निकायहरुले नेपाल सरकार वा सम्बन्धित मन्त्रालयको स्वीकृति लिई गरेको लगानी सम्झौतामा उल्लेख भएको

↔ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा संशोधित ।

विषयमा यस ऐन बमोजिम प्राविधिक वा विज्ञको रुपमा काम गर्न आउने विदेशी नागरिकको हकमा विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्ने छैन ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम प्राप्त निवेदन र सो साथ संलग्न प्रमाणका सम्बन्धमा विभागले जाँचबुझ गरी मनासिव देखिएमा विदेशी दक्ष श्रमिकलाई काममा लगाउन पाउने गरी श्रम इजाजत दिन सक्नेछ ।

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

(६) श्रम इजाजत सम्बन्धी दस्तुर तथा अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२३. **विदेशी नागरिकले नेपालमा काम गर्न श्रम स्वीकृति लिनु पर्नेः** (१) कुनै बिदेशी श्रमिकले नेपालमा काम गर्नका लागि तोकिए बमोजिम श्रम स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुटनीतिक उन्मुक्ति पाउने वा नेपाल सरकारसँग भएको कुनै सन्धि वा सम्झौता अन्तर्गत श्रम स्वीकृति लिन नपर्ने अवस्थामा बाहेक नेपालमा काम गर्ने विदेशी नागरिकले तोकिए बमोजिम श्रम स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

२४. **श्रम इजाजत दिन सकिनेः** दफा २२ र २३ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा विभागले अभिलेख राखी विदेशी नागरिकलाई श्रम इजाजत दिन सक्नेछः—

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

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

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

नेपाल कानून आयोग

२६. **पारिश्रमिक परिवर्त्य विदेशी मुद्रा लैजान पाउने:** यस परिच्छेद बमोजिम श्रम इजाजत प्राप्त विदेशी श्रमिकले 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 नियमले निर्धारण गरेको मापदण्डभन्दा घटी नहुने गरी रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको समयगत वा कार्यगत रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(२) रोजगार सम्झौतामा समयावधि उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिम र नभएमा त्यस्तो रोजगार सम्झौता तीन वर्षसम्म कायम रहनेछ ।

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

परिच्छेद — ७

काम गर्ने समय सम्बन्धी व्यवस्था

२८. **काम गर्ने समय:** (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई प्रतिदिन आठ घण्टा र एक हप्तामा अठ्चालीस घण्टाभन्दा बढी समय हुने गरी काममा लगाउन पाइने छैन ।

(२) श्रमिकलाई लगातार पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिनु पर्नेछ ।

(३) काम रोक्न नहुने तथा लगातार काम चलाइरहनु पर्ने भएमा श्रमिकलाई त्यस्तो विश्रामको समय आलोपालो गरी दिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (२) र (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 को उपदफा (१) मा उल्लिखित समयभन्दा बढी समय हुने गरी श्रमिकलाई काम गर्न बाध्य पार्नु 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 गम्भीर

हानी नोक्सानी हुने भएमा दफा ३० को उपदफा (१) को अधीनमा रही सम्बन्धित श्रमिकलाई अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिनेछ ।

३०. **बढी समय काम लगाउने सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई दफा २८ को अधीनमा रही निर्धारण गरेको कार्य समयभन्दा बढी समय काममा लगाउनु परेमा प्रतिदिन चार घण्टा र एक हप्तामा चौबीस घण्टाभन्दा बढी नहुने गरी लगाउन सकिनेछ ।

(२) रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई दफा ४२ बमोजिम सट्टा बिदा नदिई लगाएको कामलाई बढी समय काम गरेको मानिनेछ ।

३१. **अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनु पर्नेः** (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई दफा ३० बमोजिम बढी समय काममा लगाउँदा नियमित रुपमा काम गर्दा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढी समय काम गरेबापत 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 पुऱ्याएको मानिने छैन ।

३२. **काम गर्ने समयको निर्धारणः** (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 पर्नेः** सूर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनुभन्दा अघि कार्य समय प्रारम्भ वा समाप्त हुने गरी महिला श्रमिकलाई काममा लगाउँदा कार्यस्थलमा आउन तथा कार्यस्थलबाट फर्की जान रोजगारदाताले यातायातको आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद — ८
पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था

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

नेपाल कानून आयोग

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

(३) रोजगारदाता र श्रमिकबीचको सामूहिक सम्झौतामा उल्लेख गरिएको अवस्थामा बाहेक श्रमिकले खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउन पाइने छैन ।

३५. <u>पारिश्रमिक भुक्तानीः</u> (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 भुक्तानी गर्नु पर्नेछः—

(क) एक महिनाभन्दा कम अवधि काम गर्ने श्रमिकलाई काम समाप्त भएको मितिले तीन दिनभित्र, 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 महिनाभन्दा बढी हुने छैन ।

३६. <u>वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेः</u> एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमिकले मासिकरुपमा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तीमा आधा दिनको पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ ।

३७. <u>चाडपर्व खर्च पाउनेः</u> (१) आफ्नो धर्म, संस्कृति तथा परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि प्रत्येक श्रमिकले खाईपाई आएको एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको चाडपर्व खर्च श्रमिकले एक आर्थिक वर्षमा एकपटक आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन रोजगारदाता समक्ष लिखित अनुरोध गर्न सक्नेछ । त्यस्तो अनुरोध नगरेको अवस्थामा प्रत्येक वर्षको बडादशैंमा चाडपर्व खर्च 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. **<u>पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाउने</u>:** (१) देहायको अवस्थामा बाहेक श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक कट्टा गर्न पाइने छैनः-

(क) कानून बमोजिम लाग्ने कुनै कर, शुल्क,

(ख) सञ्चय कोष वा बिमाबापत जम्मा गर्नु पर्ने योगदान रकम वा अन्य कुनै सामाजिक सुरक्षाको लागि गर्नुपर्ने योगदान रकम,

(ग) कुनै न्यायिक वा अर्ध न्यायिक निकाय वा मध्यस्थताको आदेश वा निर्णय बमोजिम कट्टा गर्नुपर्ने रकम,

(घ) रोजगारदाताले श्रमिकलाई उपलब्ध गराएको तोकिए बमोजिमको सेवा वा सुविधा बापत 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 किताबमा उल्लेख भए बमोजिमको वा उत्पादित मूल्यको हकमा उत्पादन मूल्य बराबरको रकम,

(छ) सामूहिक सम्झौतामा पारिश्रमिकबाट कट्टा गरिने भनी उल्लेख भएको रकम,

(ज) ट्रेड युनियनले लिने सदस्यता शुल्क,

(झ) रोजगारदाताले श्रमिकलाई उपलब्ध गराएको सापटी वा पेश्की रकम ।

(२) उपदफा (१) 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 ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कट्टा हुने रकमको हद, तरिका र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

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

(५) उपदफा (४) बमोजिम रकम कट्टा गर्दा समेत कट्टा गर्नुपर्ने रकम असुल उपर हुन नसकेमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको मृत्यु भइसकेकोमा निजको सम्पत्ति खाने कानून बमोजिमको हकवालालाई त्यस्तो रकम दाखिला गर्न पन्ध्र दिनको सूचना दिनु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिमको म्यादभित्र पनि रकम दाखिला नगरेमा सो म्याद नाघेको मितिले पैंतीस दिनभित्र रोजगारदाताले सो रकम असुलीको लागि अदालत समक्ष निवदेन दिन सक्नेछ ।

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

तर जगेडामा राखिने बारेको सूचना जारी गर्दा हाजिर हुनु पर्ने भनी उल्लेख भएकोमा बाहेक सो अवधिमा त्यस्तो श्रमिक कार्यस्थलमा हाजिर हुनु पर्ने छैन ।

परिच्छेद — ९
बिदा सम्बन्धी व्यवस्था

४०. **साप्ताहिक बिदाः** श्रमिकले प्रत्येक हप्ता एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउनेछ ।

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने निकायले सार्वजनिक बिदा निर्धारण गर्ने भएमा त्यस्तो प्रतिष्ठानको हकमा सो निकायले निर्धारण गरे बमोजिम र अन्य अवस्थामा रोजगारदाताले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

४२. **सट्टा बिदाः** (१) रोक्न नहुने वा लगातार गर्नु पर्ने काममा संलग्न श्रमिकले साप्ताहिक बिदा वा सार्वजनिक बिदाको दिन काम गरेबापत सट्टा बिदा पाउनेछ ।

(२) कुनै श्रमिकलाई साप्ताहिक बिदा वा सार्वजनिक बिदाको दिनमा काममा लगाएको मितिले एक्काईस दिनभित्र सट्टा बिदा दिनु पर्नेछ ।

४३. **घर बिदाः** (१) श्रमिकले काम गरेको अवधिको बीस दिनको एक दिनको दरले पारिश्रमिक सहितको घर बिदा पाउनेछ ।

(२) शिक्षण संस्थामा कार्यरत श्रमिक वा वर्षे वा हिउँदे बिदा पाउने श्रमिकले घर बिदा पाउने छैन ।

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

४४. **बिरामी बिदाः** (१) श्रमिकले वार्षिक बाह्र दिन पारिश्रमिक सहितको बिरामी बिदा पाउनेछ ।

तर एक वर्ष वा सोभन्दा कम अवधि काम गर्ने श्रमिकले सोही अनुपातमा विरामी बिदा पाउनेछ ।

(२) लगातार तीन दिनभन्दा बढी बिरामी बिदा माग गर्ने श्रमिकले मान्यताप्राप्त चिकित्सकसँग जाँच गराएको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्नेछ ।

(३) अचानक विरामी भई बिदा बस्नु परेमा श्रमिकले उपलव्ध भएसम्म छिटो साधनद्वारा रोजगारदाता वा रोजगारदाताले तोकेको व्यक्तिलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

४५. **प्रसूति बिदाः** (१) गर्भवती महिला श्रमिकले प्रसूतिको अघि वा पछि चौध हप्ताको प्रसूति बिदा पाउनेछ ।

(२) गर्भवती श्रमिकले प्रसूति हुने सम्भावित मितिभन्दा कम्तीमा दुई हप्ता अगाडिदेखि प्रसूति भएको कम्तीमा छ हप्तासम्म अनिवार्य रुपमा बिदा बस्नु पर्नेछ ।

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

(४) प्रसूति भएको महिला श्रमिक वा निजको शिशुको स्वास्थ्यको लागि थप आराम आवश्यक पर्ने भनी मान्यताप्राप्त चिकित्सकले सिफारिस गरेमा रोजगारदाताले प्रसूति बिदासँगै निरन्तर हुने गरी उपदफा (१) मा उल्लिखित अवधिको अतिरिक्त थप एक महिनासम्मको वेतलबी बिदा स्वीकृत गर्ने वा अन्य बिदामा समायोजन हुने गरी बिदा दिनु पर्नेछ ।

(५) सात महिना वा सोभन्दा बढी गर्भ रहेको महिला श्रमिकको शिशु मृत जन्मिएमा वा गर्भपतन भएमा प्रसूति भए सरह बिदा पाउनेछ ।

(६) बच्चा जन्मेको साठी दिन नपुग्दै आमाको मृत्यु भएमा त्यस्तो पत्नीको मृत्यु हुने श्रमिकले आफू कार्यरत रोजगारदाताबाट शिशु स्याहारको लागि पारिश्रमिक सहित बाँकी अवधिको बिदा लिन पाउनेछ ।

(७) कुनै पुरुष श्रमिकको श्रीमती सुत्केरी हुने भएमा निजले पारिश्रमिक सहितको १५ दिन प्रसूति स्याहार बिदा पाउनेछ ।

४६. **<u>जन्मदर्ता प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्ने:</u>** नवजात शिशुको मृत्यु भएकोमा बाहेक प्रसूति बिदामा बसेको महिला श्रमिकले तोकिए बमोजिमको जन्मदर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि रोजगारदाता समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

४७. **<u>पारिश्रमिक दिन नपर्ने:</u>** यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि महिला श्रमिकले प्रसूति बिदा अवधिको पारिश्रमिक सामाजिक सुरक्षा कोषबाट प्राप्त गर्ने व्यवस्था भएकोमा रोजगारदाताले सो हदसम्म त्यस्तो बिदा अवधिको लागि श्रमिकलाई यस परिच्छेद बमोजिमको पारिश्रमिक दिनुपर्ने छैन ।

४८. **<u>किरिया बिदा:</u>** (१) पति वा पत्नीको मृत्यु भई वा आफ्नो कूल धर्म अनुसार श्रमिक आफैले किरिया बस्नु पर्ने भएमा वा विवाहिता महिला श्रमिकले आफ्नो मातापिता वा सासू ससुराको मृत्यु भई किरिया बस्नु पर्ने भएमा तेह्र दिन किरिया बिदा पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको किरिया बिदामा बस्ने श्रमिकले पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ ।

४९. **<u>बिदा सञ्चित हुने:</u>** (१) श्रमिकले घर बिदा नब्बे दिनसम्म र बिरामी बिदा पैंतालीस दिनसम्म सञ्चित गर्न सक्नेछ ।

(२) श्रमिक कुनै कारणले सेवामा नरहेमा वा निजको मृत्यु भएमा वा निजको सञ्चित घर बिदा र विरामी बिदा बापत निजले खाईपाई आएको पछिल्लो आधारभूत पारिश्रमिकको दरले हुन आउने एकमुष्ट रकम निज वा निजको तोकिए बमोजिमको परिवारको सदस्यले पाउनेछ ।

(३) उपदफा (१) मा उल्लिखित अवधिभन्दा बढी बिदा सञ्चित हुने श्रमिकले प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा त्यस्तो बढी अवधिको बिदाको निजको आधारभूत पारिश्रमिकको दरले हुन आउने रकम पाउनेछ ।

५०. **वर्षको गणनाः** बिदा प्रयोजनको लागि वर्षको गणना गर्दा देहायको आधारमा गणना गर्नु पर्नेछः—

(क) कानूनद्वारा निर्धारण भएकोमा सोही बमोजिम,

(ख) नियामक निकायले निर्धारण गरेकोमा सोही बमोजिम,

(ग) खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम निर्धारण नभएकोमा रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम, र

(घ) खण्ड (क), (ख) र (ग) मा लेखिए बमोजिम निर्धारण नभएकोमा नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष बमोजिम ।

५१. **बिदा अधिकार होइनः** (१) यस परिच्छेद बमोजिम श्रमिकले पाउने बिरामी बिदा, किरिया बिदा, प्रसूति बिदा बाहेकका अन्य बिदाहरु सहुलियत मात्र हुन र अधिकारको रुपमा दाबी गर्न पाइने छैन ।

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

परिच्छेद — १०

सञ्चय कोष, उपदान तथा बिमा सम्बन्धी व्यवस्था

५२. **सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्नु पर्नेः** (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम थप गरी सञ्चय कोष 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 सञ्चय कोषको रकम रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम हुने गरी जम्मा गर्नु पर्नेछः—

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

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

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि सञ्चय कोष रकम जम्मा नहुने श्रमिकको हकमा रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिदेखि सञ्चय कोष रकम 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 भएपछि तोकिए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा हस्तान्तरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सञ्चय कोष 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 तेत्तीस 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 पर्नेछः—

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

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

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

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कानून बमोजिम स्थापित अवकाश कोष वा त्यस्तै अन्य कुनै कोषमा सञ्चित वा रोजगारदाताको जिम्मामा रहेको उपदान बापतको रकम यो ऐन प्रारम्भ भएपछि 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 आधारभूत पारिश्रमिकको आठ दशमलव तेत्तीस प्रतिशत रकम थप गरी श्रमिकलाई भुक्तानी दिनु पर्नेछ ।

®(७) ....

५४. <u>औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्नेः</u> (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा वार्षिक एक लाख रुपैयाँ बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बीमा गर्दा लाग्ने बीमा शुल्क रोजगारदाताले र श्रमिकले आधाआधा व्यहोर्नु पर्नेछ ।

५५. <u>दुर्घटना बीमा गराउनु पर्नेः</u> (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको जुनसुकै प्रकारको दुर्घटनालाई समेट्ने गरी कम्तीमा सात लाख रुपैयाँ बराबरको दुर्घटना बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बीमाको सम्पूर्ण प्रिमियम रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

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

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

® केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा झिकिएको ।

५६. **रोजगारदाताले रकम भुक्तानी गर्नु पर्नेः** रोजगारदाताले यस परिच्छेद बमोजिमको बीमा नगरेको वा बीमा गर्दा कुनै लापरबाही वा त्रुटि गरेको कारणबाट श्रमिकले वा निजको आश्रित हकवालाले बीमा रकम प्राप्त गर्न नसकेमा सो बीमा बराबरको रकम रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिक वा आश्रित हकवालालाई भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

५७. **सामाजिक सुरक्षा योजना बमोजिम हुनेः** सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी कानून बमोजिम सञ्चय 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 गर्नु पर्ने छैन ।

परिच्छेद — ११
श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

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

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

(३) श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्ति गर्ने, गराउने गरी कुनै किसिमको प्रस्ताव वा बोलपत्र आव्हान वा पेश गर्दा वा श्रमिक आपूर्ति गर्ने गरी सम्झौता गर्दा आपूर्ति गरिने श्रमिकको पारिश्रमिक र अन्य सुविधा यस ऐनमा तोकिएभन्दा कम नहुने गरी गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) विपरीत हुने गरी आव्हान वा पेश भएको प्रस्ताव वा बोलपत्र वा भएको सम्झौता स्वतः रद्द हुनेछ ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि "मुख्य काम" भन्नाले व्यवसाय स्थापना गर्दा उल्लेख गरिएका काम र सोसँग प्रत्यक्ष रुपमा सम्बन्धित काम सम्झनु पर्छ ।

५९. **इजाजतपत्र लिनु पर्नेः** (१) श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कम्पनीले यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र लिनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

स्पष्टीकरणः यस परिच्छेदको प्रयोजनको लागि "कम्पनी" भन्नाले कानून बमोजिम स्थापना भएको कम्पनी सम्झनु पर्छ ।

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

तर एकभन्दा बढी कार्यालय रहेको क्षेत्रमा श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कम्पनीले 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 मनासिब देखिएमा तोकिए बमोजिमको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टी लिई पन्ध्र दिनभित्र विभाग वा कार्यालयले त्यस्तो निवेदकलाई श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने गरी तोकिए बमोजिमको शर्त र ढाँचामा इजाजतपत्र जारी गर्नु पर्नेछ ।

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

तर एउटै कम्पनीले दुईभन्दा बढी काम वा सेवाको लागि श्रमिक आपूर्ति गर्न पाउने छैन ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धी काम गर्ने संस्था वा व्यक्तिले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले छ महिनाभित्र प्रचलित कम्पनी कानून बमोजिम श्रमिक आपूर्ति सम्बन्धी काम गर्ने कम्पनीको संस्थापना गरी यस दफा बमोजिम इजाजतपत्र लिनु पर्नेछ ।

६०. **इजाजतपत्रवालाले विवरण बुझाउनु पर्नेः** कार्यालयबाट इजाजतपत्र प्राप्त गरेको इजाजतपत्रवालाले कार्यालय समक्ष र विभागबाट इजाजतपत्र प्राप्त गरेको इजाजतपत्रवालाले विभाग समक्ष हरेक वर्षको पौष मसान्तभित्र तोकिएको विवरण बुझाउनु पर्नेछ ।

६१. **श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दायित्वः** (१) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम तोकिदिएका शर्त वा निर्देशन विपरीत हुने गरी काम कारबाही गर्न पाउने छैन ।

(२) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यस ऐन बमोजिमको रोजगारदाताको हैसियतमा आफूले आपूर्ति गर्ने श्रमिकलाई यस ऐन बमोजिम निर्धारण भएकोभन्दा कम नहुने गरी नियमित रुपमा पारिश्रमिक र अन्य सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

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

(४) उपदफा (३) बमोजिमको सिफारिस मुख्य रोजगारदाताले कार्यान्वयन नगरेको पाइएमा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले विभाग वा सम्बन्धित कार्यालयमा सोको जानकारी दिनु पर्नेछ ।

६२. **इजाजतपत्रको खारेजी, निलम्बन वा जरिबानाः** (१) देहायको अवस्थामा इजाजतपत्र जारी गर्ने विभाग वा कार्यालयले श्रमिक आपूर्तिकर्ताको इजाजतपत्र खारेज गर्न सक्नेछः—

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

(ख) श्रमिक आपूर्तिकर्ताले उपदफा (६) बमोजिम जरिबाना गर्दा समेत यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम तोकेका शर्त वा दिइएको निर्देशन उल्लङ्घन गरेमा ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम इजाजतपत्र खारेज गर्नुअघि सम्बन्धित श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई आफ्नो सफाई पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको मौका दिनु पर्नेछ ।

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

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

(५) कुनै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिदिएका शर्त तथा दिइएका निर्देशन पालना नगरेमा विभाग वा कार्यालयले त्यस्तो श्रमिक आपूर्तिकर्ताको इजाजतपत्र तोकिए बमोजिम निलम्बन गर्न सक्नेछ ।

(६) कुनै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिदिएका शर्त तथा दिइएका निर्देशन पालना नगरेमा विभाग वा कार्यालयले त्यस्तो श्रमिक आपूर्तिकर्ताको पहिलो पटकको लागि पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म जरिबाना गर्न सक्नेछ ।

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

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित अवधिभित्र श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा बापतको रकम भुक्तानी नगरेमा इजाजतपत्र जारी गर्ने विभाग वा कार्यालयले श्रमिक आपूर्तिकर्ताले इजाजतपत्र लिँदा जम्मा गरेको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टीको रकमबाट त्यस्तो श्रमिकलाई निजले पाउने पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा दिलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टीको रकमबाट पारिश्रमिक र अन्य सुविधा भुक्तान गर्न नपुग भएमा दामासाहीले भुक्तान गर्नु पर्नेछ । त्यसरी भुक्तान गर्दा बाँकी पारिश्रमिक र सुविधाको हकमा श्रमिक आपूर्तिकर्ता संस्था खारेज वा विघटन भएको भए प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ । त्यस्तो संस्था खारेज वा विघटन नभई अन्य काम कारबाही गरिरहेको भए कार्यालयले त्यस्तो संस्थाको अन्य सम्पत्तिबाट पारिश्रमिक र अन्य सुविधा भुक्तानी गर्न आदेश दिनेछ ।

६४. **मुख्य रोजगारदाताको दायित्वः** (१) मुख्य रोजगारदाताले इजाजतपत्र प्राप्त श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउँदा त्यस्तो आपूर्तिकर्तासँग गरेको सम्झौताका आधारमा लगाउनु पर्नेछ ।

(२) मुख्य रोजगारदाताले सम्झौता गर्नु अगावै श्रमिकलाई यस ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएभन्दा कम नहुने गरी पारिश्रमिक र सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाई सम्झौता गर्नु पर्नेछ ।

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

(४) उपदफा (३) बमोजिम जानकारी लिँदा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध नगराएको पाइएमा त्यस्तो पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध गराउन मुख्य रोजगारदाताले श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई तत्कालै अनुरोध गर्नु पर्नेछ र त्यसको जानकारी विभाग वा कार्यालयलाई समेत दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अनुरोध गर्दा समेत श्रमिकलाई पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा उपलब्ध नगराएमा मुख्य रोजगारदाताले सोको जानकारी विभाग वा कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम जानकारी प्राप्त भएमा वा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध नगराएको भन्ने जानकारी अन्य कुनै तरीकाबाट प्राप्त हुन आएमा विभाग वा कार्यालयले त्यस्तो श्रमिक आपूर्तिकर्ताले इजाजतपत्र प्राप्त गर्दाका बखत राखेको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टीबाट भुक्तानी गरी दिन सक्नेछ ।

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

(८) श्रमिक आपूर्तिकर्ता र मुख्य रोजगारदाताबीच सम्झौता भइसकेपछि प्रचलित कानून बमोजिम श्रमिकलाई प्रदान गर्नुपर्ने पारिश्रमिक वा सुविधामा वृद्धि भएमा त्यस्तो वृद्धि भएको पारिश्रमिक वा सुविधा मुख्य रोजगारदाताले थप गरी भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

(९) मुख्य रोजगारदाता आफै संलग्न भई वा रोजगारदाताको तर्फबाट निजको व्यवस्थापक वा संचालक वा परिवारका सदस्य संलग्न भई स्थापना भएको प्रतिष्ठानबाट श्रमिक आपूर्ति गर्न पाइने छैन ।

(१०) रोजगारदाताको दायित्व सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६५. **<u>निरीक्षण, सुपरीवेक्षण तथा अनुमगन गर्ने:</u>** (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम दिइएको निर्देशन तथा तोकिदिएको शर्त

बमोजिम श्रमिक आपूर्तिकर्ताले काम गरे नगरेको सम्बन्धमा कार्यालयले नियमित रुपमा निरीक्षण र अनुगमन गर्नु पर्नेछ ।

(२) स्थलगत निरीक्षण, अनुगमन वा अन्य कुनै माध्यमबाट कुनै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा निजलाई तोकिदिएको शर्त अनुरुप काम कारबाही गरेको नपाइएमा कार्यालयले श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम दिएको निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित श्रमिक आपूर्तिकर्ताको कर्तव्य हुनेछ ।

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

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

परिच्छेद - १२

व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम बनाइएको नीति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ ।

(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 कार्यालयले नियमित रुपमा अनुगमन गर्नु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

६९. **श्रमिकप्रति रोजगारदाताको कर्तव्यः** (१) व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा रोजगारदाताको श्रमिकप्रति देहाय बमोजिमको कर्तव्य हुनेछः—

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

(ख) कार्यस्थलमा रासायनिक, भौतिक वा जैविक पदार्थ वा उपकरणको प्रयोग, सञ्चालन, सञ्चय र परिवहन गर्दा सुरक्षा र स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने व्यवस्था मिलाउने,

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

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

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

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

(छ) तोकिए बमोजिमको अन्य व्यवस्था गर्ने

(२) श्रमिकलाई सुरक्षा सम्बन्धी कुनै सुविधा वा उपकरण दिए बापत रोजगारदाताले श्रमिकबाट कुनै शुल्क वा दस्तुर लिन पाउने छैन ।

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

(२) कार्यस्थलको कुनै कार्य प्रकृयाबाट कसैको सुरक्षा वा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल 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 सञ्चालन गर्दा निस्कने रासायनिक पदार्थ वा ग्याँस वा अन्य कुनै कुराले स्थानीय जीवजन्तु, मानिस तथा वातावरणमा प्रतिकूल प्रभाव नपार्ने गरी व्यवस्थापन गर्नु पर्नेछ ।

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

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनका लागि "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 संस्था समेतलाई जनाउँछ।

७२. **उत्पादनकर्ता, आयातकर्ता र आपूर्तिकर्ताको कर्तव्यः** (१) कार्यस्थलमा प्रयोग गरिने कुनै उपकरण, वस्तु वा पदार्थको उत्पादनकर्ता, आयातकर्ता वा आपूर्तिकर्ताको कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछः—

(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 मनासिब

नेपाल कानून आयोग

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 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 अनुरुप 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 रासायनिक पदार्थको उत्पादक, आयातकर्ता वा आपूर्तिकर्ताले सो पदार्थको सम्बन्धमा रासायनिक सुरक्षा तथ्याङ्कपत्र (केमिकल सेफ्टी डाटा सीट) लगायत तोकिए बमोजिमका अन्य विवरण रोजगारदातालाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

७३. <u>श्रमिकको कर्तव्यः</u> व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा श्रमिकको कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछः—

(क) कार्यस्थलमा जानाजानी वा लापरवाहीपूर्वक आफ्नो वा अरु कसैको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने वा खतरा पुग्न सक्ने कुनै कार्य नगर्ने,

(ख) यस परिच्छेदमा उल्लिखित कुनै कर्तव्य पूरा 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

नेपाल कानून आयोग

प्रयोग गर्न तयार गरिएको दिग्दर्शन, सल्लाह तथा अन्य कुराको सम्बन्धमा जानकारी हासिल गर्ने,

(घ) कार्यस्थल, उपकरण, वस्तु वा पदार्थ सञ्चालन तथा प्रयोग गर्न तयार पारिएको दिग्दर्शन जानकारी तथा सल्लाह बमोजिम त्यस्तो कार्यस्थल, उपकरण वा पदार्थ सुरक्षित तथा होसियारीपूर्वक सञ्चालन तथा प्रयोग गर्ने,

(ङ) रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको व्यक्तिगत सुरक्षा साधनको अनिवार्य रुपमा प्रयोग गर्ने ।

७४. **सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्नेः** (१) बीस वा सोभन्दा 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 गरिनेछ ।

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

(क) कार्यस्थलमा गर्नु पर्ने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रवन्ध र त्यस्तो प्रबन्ध प्रभावकारी बनाउन रोजगारदातालाई नियमित रुपमा 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 कार्यालयलाई दिने,

(घ) दफा ६८ बमोजिम बनाइएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीतिको हरेक वर्ष पुनरावलोकन गर्ने,

(ङ) तोकिए बमोजिमको अन्य कार्य गर्ने ।

७५. <u>कारबाहीबाट बचाउः</u> देहायको कुनै कार्य गरेको कारणले मात्र रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई अनुशासन सम्बन्धी कारबाही गर्न पाउने छैनः—

(क) सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध नगरेको सम्बन्धमा रोजगारदाता 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. <u>तत्काल खतरा भएमा काम बन्द गर्नेः</u> (१) कुनै काम तत्काल बन्द नगरे त्यस्तो काम गर्ने श्रमिक वा अरु कसैलाई शारीरिक चोटपटक लाग्ने वा खतरा पुग्ने वा निजको स्वास्थ्यमा गम्भीर असर पर्ने वा कुनै उपकरण, वस्तु वा पदार्थको अनपेक्षित क्षति वा हानी 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 न्यूनीकरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) कुनै काम बन्द गर्नु पर्ने गरी तत्काल कुनै खतरा उत्पन्न भए वा नभएको तथा खतरा निवारण वा न्यूनीकरण 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 कार्यालयले सो सम्बन्धमा छानविन गरी दुवै पक्षको कुरा सुनी आवश्यक भए प्रमाण समेत बुझी त्यस्तो विवादको छिनोफानो गर्नु पर्नेछ ।

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

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदातालाई हानी नोक्सानी पु¥याउने, दुःख दिने वा रिसइवी साध्ने 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. **<u>काम रोक्न निर्देशन दिनेः</u>** (१) निरीक्षण वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै प्रतिष्ठानको कार्यस्थलमा श्रमिक वा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा उत्पन्न भएको वा हुन सक्ने आधार देखिएमा कार्यालयले त्यस्तो कार्यस्थलमा तत्काल काम रोक्न रोजगारदातालाई निर्देशन दिन सक्नेछ ।

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

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

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

(५) यस दफा बमोजिम 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 ।

(७) उपदफा (६) बमोजिमको अवधिमा काम गर्न पाइने छैन ।

तर सो अवधिमा व्यक्तिको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा उत्पन्न नभएको जानकारी कार्यालयले दिएमा काम सुचारु गर्न सकिनेछ ।

७८. **व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) देहायका विषयसँग सम्बन्धित काम गर्ने प्रतिष्ठानले पालना गर्नु पर्ने सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्ड तोकिए बमोजिम हुनेछः—

(क) आँखा बचाउ सम्बन्धी व्यवस्था,

(ख) रासायनिक पदार्थबाट बचाउ सम्बन्धी व्यवस्था,

(ग) प्रेसर प्लान्टको सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था,

(घ) मेसिनको छेकवार सम्बन्धी व्यवस्था,

(ङ) भारी उठाउने सम्बन्धी व्यवस्था,

(च) अन्य आवश्यक व्यवस्था ।

(२) प्रेसर प्लान्ट तथा बोइलर परीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) प्रतिष्ठान स्थापनाको जानकारी तथा अन्य व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

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

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

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

नेपाल कानून आयोग

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपचार गराउनको लागि त्यस्तो श्रमिकको बिरामी बिदा अपुग भएमा अन्य बिदामा समायोजन गर्न वा विशेष वेतलबी बिदामा बस्न श्रमिकलाई रोजगारदाताले निर्देशन दिन सक्नेछ ।

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

८१. **सरल काममा लगाउनु पर्ने:** (१) कुनै महिला श्रमिक गर्भवती भएमा निजले स्वास्थ्य परीक्षण गराएको निस्सासमेत संलग्न गरी सोको जानकारी रोजगारदातालाई दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी प्राप्त भएमा रोजगारदाताले गर्भवती श्रमिक महिलालाई सामान्यतया निजको 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 भए तापनि श्रमिकले सामाजिक सुरक्षा कोषबाट व्यवसायजन्य रोगको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम पाउने भएमा प्रतिष्ठानले उपदफा (१) बमोजिमको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम दिनु पर्ने छैन ।

८३. **निर्देशन दिन सक्ने:** (१) रोजगारदाताले सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रवन्ध गरे वा नगरेको सम्बन्धमा कार्यालयले आवधिक वा आकस्मिक रुपमा निरीक्षण गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निरीक्षण गर्दा रोजगारदाताले कार्यस्थलमा यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिमको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध गरेको नपाइएमा सोको प्रबन्ध गर्न कार्यालयले समायावधि तोकी 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 ।

नेपाल कानून आयोग

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

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

परिच्छेद — १३

विशेष प्रकृतिको उद्योग वा सेवा सम्बन्धी व्यवस्था

८४. **चिया बगानका श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) चिया बगानका श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछः—

(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 सानातिना चोटपटकको निःशुल्क प्राथमिक उपचार गर्ने र सोको लागि तालिमप्राप्त व्यक्ति सहित स्वास्थ्योपचार सामग्रीको प्रबन्ध गर्ने,

(ग) चिया बगान नजिक बजार सुविधा नभएमा दैनिक उपभोग्य बस्तु सरल तरिकाबाट उपलव्ध हुन सक्ने व्यवस्था मिलाउने,

(घ) चिया बगानका श्रमिक तथा निजको आश्रित परिवारका सदस्यको शारीरिक तथा मानसिक विकासका लागि खेलकूद तथा मनोरञ्जनको समुचित व्यवस्था मिलाउने ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागिः—

(१) "चिया बगान" भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको चिया बगान सम्झनु पर्छ र सो शव्दले चिया बगानभित्र स्थापना भएको कारखाना, अन्य भौतिक पूर्वाधार तथा सोको परिसर समेतलाई जनाउँछ ।

नेपाल कानून आयोग

(२) “चिया बगानका श्रमिक” भन्नाले चिया बगानको जग्गामा खन्ने, जोत्ने, सम्याउने, झोर्ने, 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 श्रमिक समेतलाई जनाउँछ ।

(३) “आश्रित परिवार” भन्नाले चिया बगानका श्रमिकसँगै बस्ने तथा निजले पालन पोषण गर्नु पर्ने निजको परिवार सम्झनु पर्छ ।

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

८५. <u>निर्माण श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः</u> (१) निर्माण श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछः—

(क) निर्माणको लागि आवश्यक पर्ने औजार, उपकरण तथा सामग्री पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध गराउने,

(ख) निर्माण कार्यस्थल नजिक बसोबास नभएका श्रमिकलाई अस्थायी बासस्थान र शुद्ध पिउने पानीको प्रबन्ध गर्ने तथा आवश्यक खाद्य सामग्रीको आपूर्तिको व्यवस्था मिलाउने,

(ग) निर्माण कार्यस्थलमा उपयुक्त सुरक्षाको प्रबन्ध गर्ने ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि,–

(१) “निर्माण कार्य” भन्नाले भवन, सडक, पुल, नहर, शुरुङ, आन्तरिक वा अन्तरदेशीय जलमार्ग, रेलमार्ग, निर्माण कार्य वा विद्युतगृह, दूरसञ्चार, टेलिफोन वा टेलिग्राफिक संरचना र यस्तै अन्य संरचना निर्माण गर्ने कार्य सम्झनु पर्छ र सो शब्दले सो संरचनामा यन्त्र, औजार वा उपकरण जडान गर्ने कार्य समेतलाई जनाउँछ ।

(२) "निर्माण श्रमिक" भन्नाले निर्माण कार्यमा संलग्न श्रमिक सम्झनु पर्छ ।

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

(३) निर्माण श्रमिकको लागि पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाको दररेट निर्धारण गर्दा सम्बन्धित तहको ट्रेड युनियन र निर्माण व्यवसायी सङ्घको 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 हुनेछः—

(क) लामो दुरी (लङरुट) मा यात्रु ओसारपसार गर्ने सवारी साधन आलोपालो गरी चलाउन कम्तीमा दुई जना चालकको व्यवस्था अनिवार्य रुपमा गर्ने,

(ख) लामो दूरीमा चल्ने सवारी साधनको चालकलाई गन्तव्य स्थानमा पुग्नुअघि 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 रकममध्ये कुनै एउटा मात्र पाउनेछ ।

(घ) गन्तव्य स्थानमा नपुग्दै सवारी साधन बिग्रिएर नचल्ने भएमा वा कुनै कारणले एकै स्थानमा रोकी राख्नु परेमा श्रमिकलाई सवारी साधन चालू रहेको अवस्थामा पाउने गरेको भत्ताको पचास प्रतिशत भत्ता दिनु पर्नेछ ।

(ङ) सवारी साधनमा प्राथमिक उपचारको लागि आवश्यक औषधि र स्वास्थ्योपचार सामग्री राख्ने ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि,–

(१) "लामो दुरी" भन्नाले कानून बमोजिम निर्धारण भएको लामो बाटो (लङरुट) सम्झनु पर्छ ।

(२) "यातायातको काम" भन्नाले यान्त्रिक साधनको माध्यमबाट एक ठाउँबाट अर्को ठाउँसम्म मानिस, जीवजन्तु वा मालसामान ओसारपसार गर्ने काम सम्झनु पर्छ ।

(३) "यातायात श्रमिक" भन्नाले यातायातको काममा संलग्न श्रमिक सम्झनु पर्छ ।

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

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

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

(४) रोजगारदाताले आफ्नो स्वामित्वमा रहेको सवारी साधन बिक्री गरी वा अन्य कारणबाट स्वामित्व परिवर्तन भएको कारण सवारी साधनमा कार्यरत श्रमिकलाई सेवाबाट हटाउन चाहेमा अवकाश बापत दिनु पर्ने सुविधा दिएर रोजगार सम्बन्ध अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

तर यो व्यवस्था सवारी साधन सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानको हकमा लागू हुने छैन ।

८७. **<u>पर्यटनसँग सम्बन्धित श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः</u>** (१) पर्यटनसँग सम्बन्धित श्रमिकप्रति रोजगारदाताको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछः–

नेपाल कानून आयोग

(क) श्रमिकलाई कार्यस्थलमा पठाउँदा पर्याप्त मात्रामा प्राथमिक उपचारका लागि औषधि र स्वास्थ्योपचारका सामग्रीहरु उपलव्ध गराउने,

(ख) श्रमिक सङ्कट गम्भीर 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 गरेबापत डेढी पारिश्रमिकमध्ये निजले रोजेको कुनै एउटा सुविधा रोजगारदाताले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

[χ](३) <u>होटल, मोटल, रेष्टुरेण्ट, जंगल सफारी वा अन्य व्यवसाय गर्ने रोजगारदाताले सामूहिक सम्झौता बमोजिम लिइएको सेवा शुल्क रकम तोकिए बमोजिम वितरण गर्नु पर्नेछ</u> ।

८८. **<u>घरेलु श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्थाः</u>** (१) घरेलु श्रमिकका लागि नेपाल सरकारले छुट्टै न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि घरेलु श्रमिकको सार्वजनिक बिदा, साप्ताहिक बिदा र त्यस सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) घरेलु श्रमिकलाई रोजगारदाताले घरमा नै खान बस्नको व्यवस्था गरेको वा अध्ययनमा सहयोग गरेको रहेछ भने सो बापतको रकम रोजगारदाताले पारिश्रमिकबाट कटाउन सक्नेछ ।

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

८९. **<u>मौसमी प्रतिष्ठान सम्बन्धी व्यवस्थाः</u>** (१) मौसमी प्रतिष्ठान बेमौसममा बन्द भएमा त्यस्तो प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकलाई प्रतिष्ठान बन्द भएको अवधिभर जगेडामा राखिनेछ ।

[χ] प्रस्तुत व्यवस्था राष्ट्रिय उपभोक्ता मञ्च वि. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, सिंहदरबार समेत भएको मुद्दा (रिट नं. ०७५-WC-००२२) मा सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०७९।१०।११ मा अमान्य र बदर घोषित भएको ।

नेपाल कानून आयोग

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि "मौसमी प्रतिष्ठान" भन्नाले कुनै खास मौसममा मात्र सञ्चालन गर्न सकिने प्रतिष्ठान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले एक वर्षमा एकसय असी दिनभन्दा बढी सञ्चालन गर्न नसकिने प्रतिष्ठान समेतलाई जनाउँछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदाताले नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिकलाई मौसमी प्रतिष्ठान बन्द रहेको बेमौसमको अवधिभर निजले पाउने पारिश्रमिकको पच्चीस प्रतिशत बराबरको रकम पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

(३) कुनै प्रतिष्ठान मौसमी प्रतिष्ठान हो वा होइन भन्ने प्रश्न उठेमा सोको निर्णय कार्यालयले गर्नेछ ।

९०. **विदेशमा दर्ता भई नेपालमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठान सम्बन्धी व्यवस्थाः** नेपालमा कुनै व्यवसाय प्रवद्र्धन गर्ने, कुनै वस्तु बिक्री गर्ने वा अन्य कुनै पनि काममा संलग्न कुनै विदेशी प्रतिष्ठानले सो प्रतिष्ठानको नेपालस्थित प्रतिनिधि वा श्रमिकसँग भएको रोजगार सम्झौताको उल्लंघन गरेमा त्यस्तो प्रतिनिधि वा श्रमिकले यस ऐन बमोजिम कार्यालय वा श्रम अदालतमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद — १४

उचित श्रम अभ्यास सम्बन्धी व्यवस्था

९१. **उचित श्रम अभ्यासको पालना गर्नु पर्नेः** रोजगारदाता, प्रतिष्ठान र ट्रेड युनियनले आफ्नो काम कारबाहीको सिलसिलामा एक अर्काप्रति व्यवहार गर्दा उचित श्रम अभ्यासको पालना गर्नु पर्नेछ ।

९२. **अनुचित श्रम अभ्यास गरेको मानिनेः** (१) रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनले उपदफा (२) वा (३) बमोजिमको अनुचित श्रम अभ्यास गर्न वा गराउन हुँदैन ।

(२) रोजगारदाताले देहायको कुनै कार्य गरेमा अनुचित श्रम अभ्यास गरेको मानिनेछः—

(क) श्रम सम्बन्धी कानून पालना नगर्ने वा नगराउने कार्य गरेमा,

(ख) श्रम सम्बन्धी कानूनद्वारा प्रदत्त अधिकारको प्रयोग गर्नमा बन्देज लगाएमा,

(ग) कुनै श्रमिकलाई कारबाही गर्ने उद्देश्यले जानाजानी झुटो प्रमाण सिर्जना गरेमा,

(घ) श्रमिकलाई जानाजानी दुःख वा हैरानी दिने उद्देश्यले मात्र कुनै कार्य गरेमा,

(ङ) ट्रेड युनियनको गठन, सञ्चालन र त्यसको प्रशासनिक कार्यमा हस्तक्षेप गरे वा गराएमा,

(च) अवैध घोषित गरेको तालाबन्दी जारी राखेमा,

(छ) श्रमिकलाई कुटपिट वा हातपात गरे गराएमा,

(ज) श्रमिकहरुबीच बैमनश्यता वा मनमुटाव ल्याउने उद्देश्यले श्रमिकलाई भड्काएमा वा उत्तेजित गराएमा ।

(३) ट्रेड युनियनले देहायको कुनै कार्य गरेमा अनुचित श्रम अभ्यास गरेको मानिनेछः—

(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, गराउने,

(घ) आफ्नो माग पूरा गराउनको लागि रोजगारदाता, निजको प्रतिनिधि वा श्रमिकलाई कुटपिट गर्ने वा अन्य कुनै गैरकानूनी क्रियाकलाप गर्ने, गराउने,

(ङ) जानाजानी रोजगारदाताको सम्पत्ति हानी नोक्सानी हुने कुनै कार्य गर्ने।

नेपाल कानून आयोग

परिच्छेद — १५

निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

९३. **कार्यालय तथा निरीक्षक सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) यस ऐन तथा प्रचलित श्रम सम्बन्धी नेपाल कानूनको कार्यान्वयनको लागि नेपाल सरकारले आवश्यकता अनुसार श्रम कार्यालयहरुको स्थापना गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थापना भएका श्रम कार्यालयको कार्यक्षेत्रभित्र पर्ने जिल्लाहरु मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ ।

(३) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै क्षेत्रको लागि आवश्यकता अनुसार एक वा एकभन्दा बढी निरीक्षक नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

९४. **कार्यालयको काम, कर्तव्य र अधिकारः** (१) कार्यालयको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः—

(क) यस ऐन बमोजिम निर्धारण गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिक, भत्ता वा सामूहिक सम्झौता बमोजिम पाउनुपर्ने सुविधा तथा प्रचलित नेपाल कानूनले श्रमिक तथा रोजगारदातालाई प्रदान गरेको अधिकार कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने,

(ख) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा नियमित रुपमा अनुगमन गरी कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित पक्षलाई आवश्यक निर्देशन दिने,

(ग) यो ऐन तथा श्रम सम्बन्धी प्रचलित अन्य कानून बमोजिम बनेको मापदण्ड तथा आचारसंहिता सम्बन्धी तालिम दिने तथा सो मापदण्ड तथा आचारसंहिता कार्यान्वयन भए नभएको सम्बन्धमा नियमित रुपमा अनुगमन गर्ने,

(घ) श्रमिक तथा रोजगारदातालाई आवश्यक तालिम प्रदान गर्नको लागि प्राविधिक सहयोग मागेमा आवश्यक प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउने,

नेपाल कानून आयोग

(ङ) रोजगारदाताले व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्ड वा कर्मचारी विनियमावली वा अन्य आवश्यक सम्बद्ध कागजात उपलव्ध गराउन निर्देशन दिने,

(च) रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको सामूहिक सम्झौता तथा मध्यस्थले गरेको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने,

(छ) बालबालिकालाई काममा लगाए नलगाएको सम्बन्धमा निरीक्षण गरी काममा लगाएको देखिएमा तत्काल उद्धार गर्ने र त्यस्तो रोजगारदातालाई कारबाही गर्ने,

(ज) प्रतिष्ठान तथा कार्यस्थलमा परिच्छेद—१२ बमोजिमको व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था रोजगारदाताले कार्यान्वयन 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 निर्धारितस्तरको भए नभएको जाँच गर्ने र परीक्षण गर्नु पर्ने भएमा सोको नमूना सङ्कलन गर्ने,

(ञ) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलको आवधिक वा आकस्मिक रुपमा 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 सक्कल रजिष्टर, लिखत वा कागजात वा सोको प्रतिलिपि भर्पाइ गरी आफ्नो नियन्त्रणमा लिने,

(ठ) रोजगारदाता, प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक वा अन्य श्रमिकबाट आवश्यक विषयमा सूचना वा जानकारी लिने,

(ड) आवश्यक देखिएमा रोजगारदाता, प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक वा अन्य श्रमिकलाई कार्यालयमा उपस्थित गराई बयान लिने,

(ढ) कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको निरीक्षण गर्दा वा अन्य कुनै स्रोतबाट रोजगारदाता वा श्रमिक वा ट्रेड युनियनले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कार्य गरेको जानकारी हुन आएमा त्यस्तो कार्य तत्काल सच्याउन आवश्यक निर्देशन दिने,

(ण) कार्यालयमा प्राप्त निवेदन वा कागजात वा अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त सूचनाहरुको 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 कार्यालयले गर्ने भनिएका अन्य काम गर्ने, वा

(थ) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने ।

(२) कार्यालयले यो दफा बमोजिमको अधिकार प्रयोग गर्दा स्थानीय प्रशासन, प्रहरी वा अन्य कुनै निकायको सहयोग लिन आवश्यक देखिएमा त्यस्तो सहयोग उपलब्ध गराउन स्थानीय प्रशासन, प्रहरी वा सम्बन्धित निकायमा अनुरोध गर्न सक्नेछ ।

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

९५. **निरीक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकारः** (१) कार्यालयको तर्फबाट सम्पादन गरिने काम तथा कर्तव्यको पालना र अधिकारको प्रयोग निरीक्षक तथा मातहतका कर्मचारीबाट तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐन वा अन्य कानूनमा कुनै काम व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकले नै गर्नुपर्ने भनी उल्लेख भएकोमा त्यस्तो कार्य वा कारखानाको मेसिनरी तथा औजारको निरीक्षण, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी विषय तथा अन्य प्राविधिक कार्य गर्ने अधिकार कार्यालयको तर्फबाट व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षकलाई हुनेछ ।

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 पुऱ्याएको मानिने छैन ।

९६. **निरीक्षक वा कर्मचारीको दायित्वः** (१) दफा ९५ बमोजिम प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल निरीक्षण गर्न खटिएको निरीक्षक वा कर्मचारीको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछः—

(क) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा प्रवेश गर्दा आफ्नो परिचयपत्र 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 राखिदिन अनुरोध गरेमा निजको पहिचान गोप्य राखिदिने,

(घ) प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलको काममा बाधा नपर्ने गरी आफ्नो पदीय कर्तव्य पालना गर्ने, र

(ङ) निरीक्षण गर्दा प्राप्त गरेको सूचना वा जानकारी वा तथ्याङ्क कानून बमोजिम प्रकट गर्नु पर्ने अवस्थामा बाहेक गोप्य राख्ने ।

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

(३) उपदफा (२) बमोजिम निरीक्षक वा कर्मचारीलाई आवश्यक छानविन गर्दा दोषी पाइएमा अख्तियारवालाले प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय सजाय गर्न सक्नेछ ।

९७. **आवश्यक सहयोग गर्नु पर्नेः** प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल निरीक्षणको लागि खटिएको निरीक्षक वा कुनै कर्मचारीलाई निरीक्षणको क्रममा आवश्यक सहयोग गर्नु सम्बन्धित रोजगारदाता, श्रमिक तथा ट्रेड युनियनको कर्तव्य हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

९८. **प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने:** निरीक्षक वा कर्मचारीले यस परिच्छेद बमोजिम प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलको निरीक्षण समाप्त गरेको मितिले अन्यथा निर्देशन भएकोमा बाहेक पन्ध्र दिनभित्र तोकिए बमोजिमको विवरण खुलाई कार्यालय समक्ष प्रतिवेदन दिनु पर्नेछ ।

९९. **कार्यालयले निर्देशन दिन सक्ने:** (१) दफा ९८ बमोजिम प्रतिवेदन प्राप्त भएपछि कार्यालयले आवश्यक अध्ययन गरी कुनै प्रतिष्ठान वा कार्यस्थल वा श्रमिक वा ट्रेड युनियनको कुनै काम, कार्य प्रक्रिया वा अन्य विषयमा सुधार गर्नुपर्ने भए त्यस्तो सुधार गर्न र कानून विपरीत कुनै कार्य भइरहेको भए त्यस्तो कार्य प्रक्रिया रोक्न तत्काल निर्देशन दिन सक्नेछ ।

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

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

१००. **श्रम अडिट गर्नु पर्ने:** (१) प्रत्येक प्रतिष्ठानले प्रतिष्ठानमा यस ऐन, नियमावली र प्रचलित कानून बमोजिम काम कारबाही भए नभएको सम्बन्धमा तोकिए बमोजिम श्रम अडिट गरी सोको प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिवेदन कार्यालय वा निरीक्षकले यस परिच्छेद बमोजिम निरीक्षण गर्दा वा माग गरेका बखत कार्यालय वा निरीक्षकलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

१०१. **पायक पर्ने कार्यालयमा निवेदन दिन सक्ने:** एकभन्दा बढी कार्यालय रहेको क्षेत्रमा शाखा वा कार्यस्थल रहेको प्रतिष्ठानका श्रमिकले आफूलाई पायक पर्ने कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ र त्यसरी निवेदन परेपछि सो निवेदन उपर सम्बन्धित कार्यालयले सुनुवाई गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद — १६

परिषद् तथा समिति सम्बन्धी व्यवस्था

१०२. **केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्को गठन:** (१) श्रम सम्बन्धी विषयमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिन देहाय बमोजिमको एक केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद् गठन हुनेछः—

(क) श्रम तथा रोजगार मन्त्री वा राज्यमन्त्री — अध्यक्ष

नेपाल कानून आयोग

(ख) सचिव, अर्थ मन्त्रालय — सदस्य

(ग) सचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय — सदस्य

(घ) सचिव, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय — सदस्य

(ङ) सचिव, कृषि विकास मन्त्रालय — सदस्य

(च) सचिव, उद्योग मन्त्रालय — सदस्य

(छ) सचिव, स्वास्थ्य मन्त्रालय — सदस्य

(ज) महानिर्देशक, श्रम विभाग — सदस्य

(झ) कार्यकारी निर्देशक, सामाजिक सुरक्षा कोष — सदस्य

(ञ) कार्यकारी निर्देशक, व्यावसायिक सीप विकास तालिम केन्द्र — सदस्य

(ट) रोजगारदाताहरुमध्येबाट मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम मनोनयन गरेका कम्तीमा दुई जना महिला सहित पाँच जना — सदस्य

(ठ) ट्रेड युनियन महासङ्घहरुमध्येबाट मन्त्रालयले तोकिए बमोजिम मनोनयन गरेका कम्तीमा दुई जना महिला सहित पाँच जना — सदस्य

(ड) सहसचिव (सम्बन्धित महाशाखा हेर्ने), श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय — सदस्य—सचिव

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ट) र (ठ) बमोजिमका सदस्यको पदावधि तीन वर्षको हुनेछ र निजहरुलाई पुनः मनोनयन गर्न सकिनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

(३) उपदफा (१) को खण्ड (ट) र (ठ) बमोजिम प्रतिनिधि मनोनयन गर्दा रोजगारदाताको हकमा रोजगारदाताहरुको सङ्गठन र ट्रेड युनियन महासङ्घहरुको हकमा संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्रको सिफारिसमा मन्त्रालयले मनोनयन गर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) को खण्ड (ट) र (ठ) बमोजिमका सदस्यले आफ्नो अनुपस्थितिमा परिषद्को बैठकमा भाग लिन वैकल्पिक सदस्य मनोनयन गर्न सक्नेछन् ।

१०३. परिषद्को काम, कर्तव्य र अधिकारः (१) परिषद्को काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः—

(क) श्रम नीति सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई राय सुझाव प्रदान गर्ने,

(ख) श्रम सम्बन्धी कानूनलाई समसामयिक रुपमा सुधार गर्न नेपाल सरकारलाई आवश्यक राय सुझाव दिने,

(ग) नेपाल पक्ष भएका श्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरुको अनुमोदन तथा कार्यान्वयन सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने,

(घ) नेपाल पक्ष भएको श्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिका सम्बन्धमा नेपाल सरकारले पेश गर्नुपर्ने 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 गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिस 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) आवश्यकता अनुसार सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी निर्देशिका बनाई जारी गर्ने,

(ठ) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने ।

(२) परिषद्ले आफनो 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 तोकिदिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) परिषद्को सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ ।

१०४. <u>परिषद्को सदस्यको पद रिक्त हुनेः</u> (१) दफा १०२ को उपदफा (१) को खण्ड (ट) वा (ठ) बमोजिमका सदस्यको पद देहायको अवस्थामा रिक्त हुनेछः—

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

(ख) निज बिना सूचना लगातार तीन पटकसम्म समितिको बैठकमा 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 परिषद्को सदस्यलाई पदमुक्त गर्नुअघि निजलाई सफाइको मौका दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम परिषद्को कुनै सदस्यको पद रिक्त भएमा त्यस्तो पदमा अर्को व्यक्तिलाई सदस्य मनोनयन गर्दा जुन क्षेत्रबाट त्यस्तो सदस्य मनोनयन गरिएको हो सोही क्षेत्रबाट र सोही प्रक्रिया अपनाई बाँकी कार्यकालका लागि मनोनयन गर्नु पर्नेछ ।

१०५. <u>परिषद्को बैठक सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) परिषद्को बैठक आवश्यकता अनुसार परिषद्को अध्यक्षले तोकेको मिति, स्थान र समयमा बस्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

तर दुईवटा बैठक बीचको फरक चार महिनाभन्दा बढी हुने छैन ।

(२) परिषद्का कुल सदस्य सङ्ख्याको एक चौथाई सदस्यले बैठक बोलाउन लिखित अनुरोध गरेमा अध्यक्षले पन्ध्र दिनभित्र परिषद्को बैठक बोलाउनु पर्नेछ ।

(३) परिषद्को बैठक बस्ने कम्तीमा चौबीस घण्टाअघि परिषद्को सदस्य सचिवले बैठकमा छलफल हुने विषय सहितको सूचना परिषद्का सबै सदस्यलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) नेपाल सरकार, रोजगारदाता तथा टे«ड युनियनको प्रतिनिधित्व हुने गरी परिषद्का कुल सदस्य सङ्ख्याको कम्तीमा पचास प्रतिशतभन्दा बढी सदस्य उपस्थित भएमा परिषद्को बैठकको लागि गणपूरक सङ्ख्या पुगेको मानिनेछ ।

(५) परिषद्को बैठकको अध्यक्षता परिषद्को अध्यक्षले गर्नेछ र निजको अनुपस्थितिमा मन्त्रालयको सचिवले बैठकको अध्यक्षता गर्नेछ ।

(६) परिषद्को बैठकमा श्रम सम्बन्धी विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गर्न सकिनेछ ।

(७) परिषद्को निर्णय सर्वसम्मतिको आधारमा गरिनेछ ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम सर्वसम्मति कायम हुन नसकेमा नेपाल सरकार, रोजगारदाता तथा युनियनको प्रतिनिधि सहितको परिषद्का सदस्यहरुको बहुमतबाट निर्णय हुनेछ ।

(९) परिषद्को बैठकको निर्णयको अभिलेख छुट्टै माइन्युट बुक तयार गरी राखिनेछ र बैठकको निर्णय परिषद्को सदस्य—सचिवले प्रमाणित गर्नेछ ।

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

(११) परिषद्का सदस्यहरुले नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको बैठक भत्ता पाउने छन् ।

⊕**१०५क.** **<u>प्रदेश सरकारले प्रदेश श्रम सल्लाहकार परिषद गठन गर्न सक्नेः</u>** (१) यो ऐनको कार्यान्वयनको लागि सहजीकरण गर्न तथा प्रदेश तहमा श्रम क्षेत्रमा गर्नु पर्ने सुधारको

⊕ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

कामलाई व्यवस्थित गर्नको लागि प्रदेश सरकारले प्रदेश श्रम सल्लाहकार परिषद्को गठन गर्न सक्नेछ ।

(२) प्रदेश श्रम सल्लाहकार परिषदको गठन, संचालन तथा अन्य व्यवस्था प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।

१०६. न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेः (१) मन्त्रालयले प्रत्येक दुई वर्षमा दफा १०७ बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा १०७ बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिमा सर्वसम्मति कायम हुन नसकेको कारणले न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न नसकेमा मन्त्रालयले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नेछ ।

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

(४) ↔यस दफा बमोजिम निर्धारण भएको न्यूनतम पारिश्रमिक नयाँ आर्थिक वर्षको पहिलो दिनदेखि लागू हुनेछ ।

तर ट्रेड युनियन र रोजगारदाताका बीचमा न्यूनतम पारिश्रमिक लागू हुने मितिका सम्बन्धमा अन्यथा सहमति भएकोमा सोही बमोजिम हुनेछ ।

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

१०७. न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिः (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 नेपालभरको लागि वा कुनै खास क्षेत्र वा प्रकृतिको प्रतिष्ठान वा उद्योगको वा रोजगारीको क्षेत्रको लागि श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्न सक्नेछ ।

↔ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा संशोधित ।

(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 बैशाख महिनाबाट न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनको प्रकृया प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि तथा अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद–१७

प्रतिष्ठानको आन्तरिक व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था

१०८. आन्तरिक व्यवस्थापन गर्न सक्नेः (१) प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि आवश्यकता अनुसार विनियमावली बनाउन सक्नेछ ।

(२) प्रतिष्ठानले श्रमिकको लागि सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी विनियमावली बनाउँदा वा प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीमा स्वीकृति प्रदान गर्ने अधिकार प्राप्त निकायले त्यस्तो विनियमावलीमा स्वीकृति प्रदान गर्दा यस ऐनमा उल्लिखित न्यूनतम मापदण्ड र सामूहिक सम्झौता विपरीत नहुने गरी गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि मन्त्रालयले आवश्यकता अनुसार नमूना विनियमावली बनाउन सक्नेछ ।

तर बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्क र अन्य प्रतिष्ठानको हकमा नियामक निकायले विनियमावली बनाउन बाधा पुर्‍याएको मानिने छैन ।

(४) प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको एक प्रति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो विनियमावली श्रमिकले हेर्न चाहेमा निजलाई उपलव्ध गराउनु पर्नेछ ।

(५) प्रतिष्ठानले विनियमावली बनाउँदा वा संशोधन गर्दा प्रतिष्ठानमा आधिकारिक ट्रेड युनियन भए त्यस्तो ट्रेड युनियनसँग र त्यस्तो ट्रेड युनियन नभए क्रियाशील ट्रेड युनियनसँग परामर्श गर्नु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

(६) प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको कुनै व्यवस्था यस ऐन, प्रचलित कानून वा सामूहिक सम्झौतासँग बाझिएमा अदालतले विनियमावलीको त्यस्तो व्यवस्था बदर गर्न वा अन्य उपयुक्त आदेश दिन सक्नेछ ।

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

तर देहायको अवस्थामा कामको प्रकृति एवं स्तरमा फरक पर्ने गरी सरुवा गर्न सकिनेछः—

(क) सम्बन्धित श्रमिकको मञ्जुरीले,

(ख) श्रमिकलाई बढुवा गरी पदस्थापन भएको अवस्थामा,

(ग) सामूहिक सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम, वा

(घ) कुनै श्रमिकले प्राप्त गरेको तालिम वा दक्षता वा शैक्षिक योग्यतासँग सम्बन्धित अन्य काममा सरुवा गर्न ।

(२) कुनै एक प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकलाई निजको सहमतिमा अर्को प्रतिष्ठानमा सरुवा गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सरुवा गर्दा त्यसरी सरुवा हुने श्रमिकको सेवा अवधि जोडिने र सेवा अवधिको आधारमा प्राप्त हुने सबै सुविधाहरु तथा सेवाका अन्य शर्तहरु सरुवा भई जाने प्रतिष्ठानले वहन गर्ने कुरामा सरुवा गर्ने र सरुवा भई जाने प्रतिष्ठानबीच तोकिए बमोजिम सम्झौता गर्नु पर्नेछ ।

(४) श्रमिकको स्थायी बसोबास भएको वा साबिक कार्यस्थलभन्दा बाहिर सरुवा गर्दा तोकिए बमोजिमको सुविधा रोजगारदाताले दिनु पर्नेछ ।

११०. <u>प्रतिनिधिको हैसियतमा खटाउन सक्ने</u>: (१) कुनै प्रतिष्ठानले आफ्नो श्रमिकलाई अर्को प्रतिष्ठानमा आफ्नो प्रतिनिधिको हैसियतमा काम गर्न पठाउन सक्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

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

१११. **श्रम सम्बन्ध समितिको गठनः** (१) दश जना वा सोभन्दा बढी 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 हुनेछः—

(क) उत्पादकत्व वृद्धि तथा कार्य प्रणालीमा सुधार गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक छलफल गर्ने,

(ख) श्रमिकको गुनासो भएमा वा हुन सक्ने अवस्था देखिएमा सम्बन्धित पक्षसँग छलफल गरी त्यसलाई समाधान गर्न प्रयत्न गर्ने,

(ग) कार्यस्थलको कार्य 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 कार्य समयमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी आवश्यकता अनुसार बस्नेछ ।

(४) समितिको गठन, कार्यावधि तथा बैठक सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

११२. **प्रतिष्ठानले श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्न सक्नेः** (१) प्रतिष्ठानले सामान्यतया वर्षको एक पटक श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गराउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधार तथा कार्यविधि न्यायोचित र मनासिब रुपमा 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 मूल्याङ्कन गरेपछि रोजगारदाता वा निजले तोकेको व्यक्तिले सम्बन्धित श्रमिकसँग निजको सवल पक्ष तथा कमजोर पक्षको बारेमा छलफल गरी कमजोरीहरु सुधार गर्न मनासिब अवसर दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम भएको मूल्याङ्कनमा सम्बन्धित श्रमिकले असहमति जनाएमा निजलाई असहमति उल्लेख गर्ने मौका प्रदान गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारममा हस्ताक्षर गराउनु पर्नेछ ।

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

(७) श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद — १८
व्यक्तिगत विवादको समाधान

११३. व्यक्तिगत माग दाबी पेश गर्न सक्नेः (१) श्रमिकलाई यस ऐन, नियमावली, प्रचलित कानून वा सामूहिक सम्झौता बमोजिम प्राप्त हक सम्बन्धी कुनै विषयमा व्यक्तिगत दाबी भएमा त्यस्तो श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित निवेदन दिन सक्नेछ ।

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

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

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदाता र श्रमिककाबीच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नु पर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।

११४. कार्यालयमा निवेदन दिनेः (१) देहायका अवस्थामा दफा ११३ बमोजिमको व्यक्तिगत दाबी मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धित पक्षले कार्यालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछः—

(क) दफा ११३ को उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको सात दिनभित्र रोजगारदाताले छलफलका लागि सूचना नदिएमा वा,

(ख) दफा ११३ को उपदफा (३) बमोजिम छलफल गर्दा सहमति हुन नसकेमा रोजगारदाता समक्ष शुरु निवेदन परेको १५ दिनपछि ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएमा कार्यालयले सम्बन्धित रोजगारदाता र श्रमिकलाई छलफलका लागि मिति र समय तोकी सूचना दिनु पर्नेछ ।

(३) कार्यालयले उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएको एक्काईस दिनभित्र रोजगारदाता र श्रमिकबीच आवश्यक वार्ता गराई दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यालय, रोजगारदाता र श्रमिककाबीच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नु पर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।

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

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

११५. <u>कार्यालयले निर्णय गर्नु पर्नेः</u> दफा ११४ बमोजिम समस्या समाधान नभएमा प्राप्त प्रमाणको आधारमा कार्यालयले पन्ध्र दिनभित्र निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद १९

सामूहिक विवादको समाधान

११६. सामूहिक माग दाबी पेश गर्न सक्नेः (१) दश वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा देहाय बमोजिमको सामूहिक सौदाबाजी समिति रहनेछः—

(क) प्रतिष्ठानको निर्वाचित आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट तोकिएको वार्ता प्रतिनिधिहरुको समूह,

(ख) खण्ड (क) बमोजिमको आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन हुन नसकेको वा निर्वाचन भएकोमा कार्यकाल समाप्त भएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा रहेका सबै युनियनको आपसी सहमतिबाट मनोनयन गरिएका वार्ता प्रतिनिधिहरुको समूह,

(ग) खण्ड (क) बमोजिमको आधिकारिक ट्रेड युनियन वा खण्ड (ख) बमोजिमको समूह नभएको अवस्थामा प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरुमध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरुको हस्ताक्षरबाट समर्थित प्रतिनिधिहरुको समूह ।

(२) सामूहिक सौदाबाजी समितिले श्रमिकहरुको हित सम्बन्धी विषयमा रोजगारदाता समक्ष लिखित रुपमा सामूहिक माग दाबी पेश गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायका विषयमा सामूहिक माग दाबी पेश गर्न पाइने छैनः—

(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 प्रतिष्ठानसँग असम्बन्धित विषय,

(ङ) सामूहिक सम्झौता भएकोमा यस ऐनमा उल्लिखित समयावधि व्यतित नहुञ्जेलसम्म,

(च) सामाजिक सुरक्षा योजनाको लागि तोकिएको योगदानको दर तथा सुविधाका सम्बन्धमा ।

(४) सामूहिक सौदाबाजी समितिमा श्रमिक संख्याको आधारमा तोकिए बमोजिम तीन जनादेखि बढीमा एघार जनासम्म रहन सक्ने छन् ।

(५) यस दफा बमोजिम गठित सामूहिक सौदाबाजी समितिलाई सामूहिक माग दाबी पेश गर्ने, सम्झौता गर्ने, कुनै व्यक्ति उपर मुद्दा दायर गर्ने वा मुद्दामा प्रतिरक्षा गर्ने समेतका अधिकार हुनेछ ।

११७. <u>सामूहिक माग दाबीका सम्बन्धमा वार्ता गर्नेः</u> (१) दफा ११६ बमोजिम सामूहिक माग दाबी पेश भएमा सम्बन्धित रोजगारदाताले माग दाबी पेश गरिएको सात दिनभित्र सामूहिक

नेपाल कानून आयोग

सौदाबाजी समितिलाई वार्ता हुने स्थान र समय समेत उल्लेख गरी लिखित सूचना दिनु पर्नेछ ।

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

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

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

११८. <u>मेलमिलाप गराउनेः</u> (१) देहायका अवस्थामा सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवाद मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धित पक्षले कार्यालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछः—

(क) दफा ११७ को उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र रोजगारदाताले सामूहिक सौदाबाजी समितिलाई वार्ता गर्न सूचना नदिएमा, वा

(ख) दफा ११७ को उपदफा (३) बमोजिम वार्ता गर्दा माग पेश भएको एक्काईस दिनभित्र सहमति हुन नसकेमा ।

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

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

(३) उपदफा (२) बमोजिमको मेलमिलाप सम्बन्धी कारबाहीको टुङ्गो कार्यालयमा निवेदन प्राप्त भएको मितिले तीस दिनभित्र लगाइसक्नु पर्नेछ ।

तर वार्ता जारी रहेको अवस्थामा पक्षहरुको सहमतिले सो अवधि थप गर्न बाधा 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 ।

नेपाल कानून आयोग

११९. मध्यस्थताद्वारा विवाद समाधान गर्नु पर्नेः (१) दफा ११८ बमोजिम मेलमिलाप नभएमा देहायको अवस्थामा सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवादको समाधान मध्यस्थताको माध्यमबाट गराउनु पर्नेछः—

(क) सामूहिक सौदाबाजी समिति वा रोजगारदाताबीच सामूहिक माग दाबी सम्बन्धी विवादको समाधान मध्यस्थताको माध्यमबाट गर्ने सहमति भएकोमा,

(ख) अत्यावश्यक सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानमा सामूहिक विवाद उत्पन्न भएकोमा,

(ग) विशेष आर्थिक क्षेत्रभित्रको प्रतिष्ठानमा सामूहिक विवाद उत्पन्न भएकोमा, वा

(घ) संविधान बमोजिम सङ्कटकाल लागू भई हड्तालमा रोक लगाइएको भएमा ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि "अत्यावश्यक सेवा" भन्नाले कुनै सेवाको अवरोधको कारणबाट मुलुकभर वा मुलुकको कुनै भागमा बसोबास गर्ने व्यक्तिको जीवन, स्वास्थ्य र सुरक्षामा प्रतिकूल असर पर्ने सेवा सम्झनु पर्छ ।

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

(३) उपदफा (१) र (२) को प्रयोजनको लागि 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 व्यहोर्नु पर्नेछ ।

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

(६) उपदफा (५) बमोजिमको दाबी प्राप्त भएपछि मध्यस्थले त्यस्तो दाबीको प्रतिलिपि अर्का पक्षलाई पठाई सो सम्बन्धमा प्रति दाबी पेश गर्न मौका दिनु पर्नेछ ।

(७) मध्यस्थले यस दफा बमोजिमको कारबाही गर्दा कुनै विशेषज्ञसँग परामर्श वा छलफल गर्न सक्नेछ ।

(८) मध्यस्थले तोकेको मिति, समय र स्थानमा सुनुवाई हुनेछ र कुनै पक्ष अनुपस्थित भएमा वा प्रति दाबी पेश नगरेको कारणले मात्र मध्यस्थताको कारबाही रोकिने छैन ।

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

(१०) मध्यस्थले आफ्नो कारबाहीका सम्बन्धमा प्रमाण बुझ्ने, साक्षी वकपत्र गर्ने, स्थलगत निरीक्षण गर्ने लगायतका कामको सम्बन्धमा प्रचलित कानूनमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गर्न पाउने छन् ।

(११) पक्षहरुको सहमतिमा अन्यथा व्यवस्था गरिएकोमा बाहेक मध्यस्थताको कारबाही सम्बन्धी अन्य व्यवस्था मध्यस्थले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

१२०. <u>श्रम मध्यस्थता ट्राईब्यूनल गठन गर्न सक्नेः</u> (१) सामूहिक विवादको सम्बन्धमा मेलमिलाप गराउन तथा मध्यस्थता गर्नका लागि नेपाल सरकारले स्वतन्त्र श्रम मध्यस्थता ट्राईब्यूनल गठन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम श्रम मध्यस्थता ट्राईब्यूनल गठन भएको अवस्थामा यस परिच्छेद बमोजिमको मेलमिलाप तथा मध्यस्थताको कारबाही सोही श्रम मध्यस्थता ट्राईब्यूनलबाट हुनेछ ।

(३) श्रम मध्यस्थता ट्राईब्यूनल सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१२१. <u>सामूहिक विवाद समाधानको लागि हड्ताल गर्न सकिनेः</u> (१) देहायको कुनै अवस्था विद्यमान भएमा सामूहिक सौदाबाजी समितिले सामूहिक विवाद समाधानको लागि हड्ताल गर्न सक्नेछः—

(क) दफा ११९ को उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थता गर्नु पर्ने अवस्था विद्यमान नभएमा,

नेपाल कानून आयोग

(ख) मध्यस्थले मध्यस्थताको कार्य नगरेमा,

(ग) मन्त्रालयमा निवेदन गरेको एक्काईस दिनभित्र मध्यस्थताको गठन हुन नसकेमा वा मध्यस्थता गर्नु पर्ने भनी निर्णय नभएमा

(घ) तोकिएको अवधिभित्र मध्यस्थबाट निर्णय हुन नसकेमा,

(ङ) मध्यस्थले गरेको निर्णयलाई रोजगारदाताको तर्फबाट कार्यान्वयन गर्न अस्वीकार गरेमा वा त्यस निर्णयलाई कानूनी चुनौती दिएमा, र

(च) अनिवार्य मध्यस्थता गर्नु पर्नेमा बाहेक दफा १२२ को उपदफा (२) बमोजिम मध्यस्थको निर्णयमा कुनै पक्ष असहमत भएमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम हड्ताल गर्न चाहेमा आफ्नो माग दाबी सहितको लिखित सूचना तीस दिन अगावै हड्ताल प्रारम्भ हुने मितिसमेत तोकी रोजगारदातालाई दिनु पर्नेछ र सोको जानकारी स्थानीय प्रशासन तथा सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई समेत दिनु पर्नेछ ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (२) बमोजिम हड्तालको सूचना दिएपछि वा हड्ताल प्रारम्भ भएपछि दफा ११९ को उपदफा (२) बमोजिम मन्त्रालयले मध्यस्थताबाट विवाद समाधान गर्न आदेश दिएमा त्यस्तो हड्ताल स्थगित गरी मध्यस्थताको प्रक्रियामा सामेल हुनु पर्नेछ ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रतिष्ठानको पालो, पहरा तथा सुरक्षाको कार्यमा खटिएका श्रमिकले आफ्नो काममा खटिएको समयमा हड्तालमा भाग लिन र दफा १२५ बमोजिमको कार्य गर्न पाउने छैन ।

१२२. **मध्यस्थको निर्णय तथा सामूहिक सम्झौता बाध्यकारी हुनेः** (१) दफा ११९ को उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य मध्यस्थ गर्नु पर्नेमा त्यस्ता सामूहिक विवादका सम्बन्धमा मध्यस्थले गरेको निर्णय सम्बन्धित पक्षको लागि बाध्यकारी हुनेछ ।

(२) दफा ११९ को उपदफा (२) बमोजिम मन्त्रालयको आदेश बमोजिम मध्यस्थतामा पठाइएको कुनै विवादका सम्बन्धमा मध्यस्थले गरेको निर्णय चित्त नबुझेमा सो निर्णय भएको मितिले पाँच कार्य दिनभित्र सो विवादका कुनै पक्षले मध्यस्थ समक्षमा लिखित रुपमा असहमति नजनाएमा सो अवधि समाप्त भएपछि त्यस्तो निर्णय समेत सम्बन्धित पक्षलाई स्वतः बाध्यकारी हुनेछ ।

(३) सामूहिक सम्झौता तथा मध्यस्थको निर्णय कार्यान्वयन तथा अभिलेखका लागि कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ ।

(४) सामूहिक सम्झौतामा नै सम्झौता लागू हुने मिति तोकिएकोमा सोही बमोजिम र लागू हुने मिति नतोकिएकोमा सम्झौतामा हस्ताक्षर भएको मितिले र मध्यस्थद्वारा निर्णय भएकोमा त्यस्तो निर्णय भएको मितिले दुई वर्षसम्म लागू हुनेछ र कानून सरह मान्य हुनेछ ।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अर्को सामूहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयले संशोधन वा खारेज नगरेसम्म सामूहिक सम्झौता वा मध्यस्थको निर्णयमा उल्लिखित प्रावधान यथावत रूपमा लागू हुनेछ ।

१२३. <u>सामूहिक माग दाबी पेश गर्ने सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:</u> (१) चिया बगान, कार्पेट क्षेत्र, निर्माण व्यवसाय, श्रम आपूर्तिकर्ता, यातायात क्षेत्र वा तोकिए बमोजिमका समान प्रकृतिको वस्तु उत्पादक वा सेवा प्रदायक वा व्यवसायीहरुको उद्योग समूहमा क्रियाशील ट्रेड युनियन सङ्घले सम्बन्धित उद्योग समूहको रोजगारदाता सङ्घ समक्षमा तोकिए बमोजिम सामूहिक सौदाबाजी समिति बनाई सामूहिक माग दाबी पेश गर्न सक्ने छन् ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको माग दाबी पेश गर्ने तरिका, सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी कार्यविधि तथा सम्झौता सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) यस दफा बमोजिमको सामूहिक सम्झौता लागू भएको प्रतिष्ठानको हकमा यस परिच्छेद बमोजिम सामूहिक माग दाबी पेश गर्न तथा सम्झौता गर्न पाइने छैन ।

(४) दफा १२२ को उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयले कुनै निश्चित समयमा सामूहिक माग दाबी पेश गर्ने र वार्ता गर्नुपर्ने गरी आदेश जारी गर्न सक्नेछ । त्यस्तो आदेश जारी भएकोमा एक पटकको लागि सोही दफाको सोही उपदफामा उल्लिखित समयभन्दा चाँडो वा ढिला हुन सक्नेछ ।

१२४. <u>तालाबन्दी गर्न सक्ने:</u> (१) यस ऐन बमोजिम सूचना नदिई हड्ताल गरेमा वा हड्ताल जारी राखेमा वा यस ऐन बमोजिमको प्रक्रियाबाट सामूहिक विवाद समाधान नभई व्यवस्थापन पक्षबाट औचित्य सहितको पुष्ट्याई दिई विभागको स्वीकृति लिई प्रतिष्ठानमा तालाबन्दी गर्न सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तालाबन्दी गर्नुअघि हड्ताल समाप्त नगरेमा तालाबन्दी हुनेछ भनी कम्तीमा सात दिन अगावै श्रमिकहरुको जानकारीको लागि तालाबन्दीको मितिसमेत उल्लेख गरी व्यवस्थापकले सूचना जारी गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि हड्ताल अवधिमा श्रमिकबाट घेराउ, हुलदङ्गा तोडफोड आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने स्थिति भएमा व्यवस्थापकले तालाबन्दी गर्न सक्नेछ । त्यसरी तालाबन्दी गरिएमा तालाबन्दी गर्नु परेको औचित्य सहितको जानकारी तीन दिनभित्र कार्यालय वा विभाग र स्थानीय प्रशासनलाई दिनु पर्नेछ ।

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

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

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

१२५. <u>धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्नेः</u> (१) हड्ताल वा तालाबन्दी गरेको अवस्थामा माग पूरा गराउन दवाव दिने उद्देश्यले श्रमिकले शान्तिपूर्ण रुपमा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको मूल ढोकामा धर्ना दिन वा सभा गर्न सक्नेछन् ।

(२) हड्ताल वा तालाबन्दीको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानको काममा बाधा नपर्ने गरी कार्य समयभन्दा अगाडि वा पछाडि वा विश्रामको समयमा मात्र धर्ना बस्न वा सभा गर्न पाउने छन् ।

(३) श्रमिकले उपदफा (१) बमोजिम धर्ना दिएको वा सभा बसेको अवस्थामा समेत कसैलाई कार्यस्थल वा प्रतिष्ठानभित्र प्रवेश गर्न वा बाहिर निस्कन रोक लगाउने वा कार्यस्थलमा कुनै हानी नोक्सानी पुऱ्याउने जस्ता काम कारबाही गर्न पाउने छैन ।

१२६. **<u>रोजगार सम्झौता उल्लङ्घन नहुने:</u>** हड्ताल गरेको वा तालाबन्दी गरेको वा धर्ना दिएको वा कानून बमोजिम उजूरी दिएको कारणबाट कुनै पनि श्रमिकले रोजगार सम्झौता उल्लघंन गरेको मानिने छैन र सो अवधिमा रोजगार सम्बन्ध निरन्तर कायम रहेको मानिनेछ ।

१२७. **<u>हड्ताल वा तालाबन्दी अवधिको पारिश्रमिक:</u>** (१) प्रचलित कानूनको प्रतिकूल हुने गरी हड्ताल गर्ने श्रमिकले त्यस्तो हड्ताल अवधिको कुनै पारिश्रमिक पाउने छैन ।

(२) रोजगारदाताले कानून प्रतिकूल हुने गरी तालाबन्दी गरेमा श्रमिकले सो अवधिमा पूरा पारिश्रमिक पाउने छन् ।

(३) सामूहिक सम्झौतामा पारिश्रमिक पाउने सम्बन्धमा कुनै सहमति भए सोही बमोजिम हुने अन्यथा यस ऐनको प्रक्रिया पूरा गरी भएको हड्ताल वा तालाबन्दीको अवधिमा श्रमिकले आधा पारिश्रमिक पाउनेछ ।

(४) प्रतिष्ठानमा भएको कुनै हड्ताल वा तालाबन्दी कानून विपरीत हो वा होइन भन्ने प्रश्न उत्पन्न भएमा विभागले आवश्यक जाँचबुझ गरी पैंतीस दिनभित्र निर्णय गर्नेछ ।

१२८. **<u>नोक्सानी सम्बन्धमा मुद्दा दायर गर्न नपाइने:</u>** (१) यस ऐन बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी हड्ताल, धर्ना वा तालाबन्दी गर्दा रोजगारदाता वा श्रमिकलाई कुनै आर्थिक नोक्सानी भएमा त्यस्तो नोक्सानीका सम्बन्धमा हड्ताल, धर्ना, तालाबन्दी गर्ने श्रमिक, सामूहिक सौदाबाजी समिति वा ट्रेड युनियन वा रोजगारदाता विरुद्ध कुनै अदालतमा मुद्दा दायर गर्न पाइने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यस्थलमा तोडफोड, आगजनी वा अन्य कुनै प्रकारले कुनै सम्पत्ति नष्ट गरेमा वा भौतिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कार्य गर्ने व्यक्ति वा समूहबाट हानि नोक्सानी बराबरको रकम प्रचलित कानून बमोजिम असुल उपर गर्न सकिनेछ ।

१२९. **<u>असल नियतले सामूहिक सौदाबाजी वा सम्झौता गर्नु पर्ने:</u>** (१) ट्रेड युनियन वा सामूहिक सौदाबाजी समिति वा रोजगारदाताले सामूहिक सौदाबाजी वा सामूहिक सम्झौता गर्दा असल नियतले गर्नु पर्नेछ ।

(२) सामूहिक सौदाबाजी वा सम्झौता सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद — २०

आचरण तथा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था

१३०. अनुशासन तथा कर्तब्यको पालनाः यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा विनियमावली बमोजिमको अनुशासन तथा कर्तव्यको पालना गर्नु प्रत्येक श्रमिकको कर्तव्य हुनेछ ।

१३१. खराब आचरण र सजायः (१) श्रमिकले देहायको खराब आचरण गरेमा नसिहत दिन सकिनेछः—

(क) बिदा स्वीकृत नगराई काममा गैरहाजिर भएमा,

(ख) व्यवस्थापकको स्वीकृति नलिई कार्यस्थल छाडेमा,

(ग) स्वीकृति नलिई काममा बारम्बार ढिलो उपस्थित भएमा,

(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 बढीमा एक दिन बराबरको पारिश्रमिक कट्टा गर्न सकिनेछः—

(क) रोजगारदाता वा सजाय गर्ने अधिकारीले दिएको सूचना वा पत्र बुझ्न इन्कार गरेमा,

(ख) गैरकानूनी हड्तालमा भाग लिएमा वा भाग लिन बाध्य गराएमा वा सामूहिक रुपमा कार्यमा ढिलासुस्ती गरेमा,

(ग) कसैले लापरवाही वा हेलचेक्र्याइँ गरी उत्पादन वा सेवा घटाई प्रतिष्ठानलाई हानी नोक्सारी पुऱ्याएमा,

(घ) झुटा विवरण पेश गरी सुविधा लिने प्रयास गरेमा ,

(ङ) सुरक्षा उपकरण प्रयोग गर्नुपर्ने श्रमिकले रोजगारदाताले दिएको उपकरण प्रयोग नगरेमा,

नेपाल कानून आयोग

(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 सकिनेछः—

(क) अख्तियार प्राप्त व्यक्तिको स्वीकृतिबिना प्रतिष्ठानको सम्पत्ति बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा अनधिकृत व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिएमा

(ख) रोजगारदाताको कारोबारमा हिनामिना गर्ने प्रयास गरेमा ,

(ग) रोजगारदाताको सम्पत्ति लापरबाही वा हेलचेक्र्याई गरी क्षति पुऱ्याएमा,

(घ) कार्यस्थलभित्र अन्न, पानी, टेलिफोन, विद्युत सेवा बन्द गरेमा वा कार्यस्थलभित्र आवत जावत गर्न नदिएमा,

(ङ) श्रमिकको हित, सुरक्षा वा स्वास्थ्यको लागि राखिएको वस्तु वा गरिएको व्यवस्थामा जानाजानी दुरुपयोग गरेमा वा हानी नोक्सानी पुऱ्याएमा ।

(च) विनियमावलीमा तोकिएको अन्य समान प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा

(४) देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सकिनेछः—

(क) रोजगारदाता वा कुनै श्रमिक वा सेवाग्राही वा कार्यस्थलसँग सम्बन्धित कुनै व्यक्ति विरुद्ध कुनै किसिमको हातहतियार प्रयोग गरी वा नगरी कुटपिट वा शारीरिक चोट पुऱ्याएमा वा बन्धक बनाएमा वा प्रतिष्ठानको क्षेत्रभित्र हूलदङ्गा वा तोडफोड गरेमा,

(ख) घूस लिने दिने कार्य गरेमा,

(ग) कार्यस्थलमा कसैको सम्पत्ति चोरी गरेमा,

(घ) प्रतिष्ठानको आर्थिक हिनामिना गरेमा,

(ङ) रोजगारदाताको वा निजको जिम्मामा रहेको वा प्रयोगमा रहेको सम्पत्ति जानाजानी क्षति पुऱ्याएमा,

नेपाल कानून आयोग

(च) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार तीस 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) प्रतिष्ठानको कार्यप्रकृतिसँग मिल्दो प्रतिस्पर्धी रोजगारदातासँग मिलेर काम गरेमा वा आफैले प्रतिस्पर्धी कार्य सञ्चालन गरेमा वा प्रतिस्पर्धी रोजगारदातालाई आफू कार्यरत प्रतिष्ठानको गोप्य सूचना दिएमा,

(झ) सेवामा रहँदाका बखत नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहर भएमा,

(ञ) नियुक्तिका लागि आवश्यक शैक्षिक तथा अन्य प्रमाणपत्र झुटा बनाई पेश गरेमा,

(ट) कार्य समयमा लागू पदार्थ वा मादक पदार्थ सेवन गरेमा वा सेवन गरी आएमा,

(ठ) तीन वर्षभित्र खराब आचरण गरे बापत उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम दुई पटकभन्दा बढी सजाय पाएमा,

(ड) प्रचलित नेपाल कानूनमा नै कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउने प्रवाधान रहेछ भने त्यस्तो खराब आचरण गरेमा ।

१३२. <u>यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने:</u> (१) कसैले कार्यस्थलमा वा कामको सिलसिलामा अनुचित प्रभावमा पारी कानून बमोजिम यौनजन्य दुर्व्यवहार मानिने कुनै कार्य गर्न वा गराउन हुँदैन ।

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

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

१३३. <u>खराब आचरण सम्बन्धी व्यवस्था विनियमावलीमा गर्न सकिने</u>: (१) बैङ्क वा वित्तीय सस्था, विद्यालय, दूरसञ्चार सेवा प्रदायक, अस्पताल, हवाई सेवा, बीमा कम्पनी वा खास प्रकृतिका प्रतिष्ठानलाई नियमन गर्ने नियामक निकायले खास प्रकारको खराब आचरणका सम्बन्धमा खास सजाय तोकेको रहेछ भने सो बमोजिम विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

(२) सामूहिक सम्झौताबाट वा विभागको अनुमति लिई गम्भीर प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउने गरी प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

१३४. <u>निलम्बन गर्न सक्ने</u>: (१) कुनै श्रमिक 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 पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको अवस्थामा बाहेक दफा १३१ को उपदफा (४) बमोजिमको सजाय प्रस्ताव गरिएको कुनै श्रमिकलाई काममा लगाई राख्न उपयुक्त नदेखिएमा वा निजलाई काममा लगाइरहँदा निजले आफूमाथि लागेको आरोप सम्बन्धी प्रमाण नष्ट गर्ने सम्भावना भएमा वा छानविनमा बाधा अवरोध पुग्ने सम्भावना भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई निलम्बन गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै श्रमिकलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया तीन महिनाभन्दा 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 वृद्धि पाउनेमा तलब वृद्धि समेत पाउनेछ ।

(६) रोजगारदाता आफैले जाहेरी वा उजुरी दिई थुनामा रहेको अवस्थामा बाहेक उपदफा (१) बमोजिमको निलम्बन अवधि नब्बे दिनभन्दा बढी भएमा त्यस्तो श्रमिकको सेवा

रोजगारदाताले अन्त्य गर्न सक्नेछ । यसरी सेवा अन्त्य गर्दा सुनुवाईको मौका दिइरहनु पर्ने छैन ।

१३५. <u>सफाई पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने</u>: कुनै श्रमिकलाई खराब आचरणमा सजाय दिनुभन्दा अघि सजाय गर्ने अधिकारीले खराब आचरण गरेको तथ्य र सो प्रमाणित भएमा हुनसक्ने सजायसमेत प्रष्ट उल्लेख गरी सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

१३६. <u>सजाय गर्ने अधिकारी</u>: (१) खराब आचरणमा सजाय गर्ने अधिकार प्रतिष्ठानको हकमा कार्यकारी प्रमुखलाई हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि खराब आचरण बापत गर्ने सजायका सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय समेत लिने गरी व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकलाई विनियमावलीले अधिकार प्रदान गरेकोमा त्यस्तो अधिकारीलाई छानविन तथा सजाय गर्ने अधिकार हुनेछ ।

१३७. <u>निर्णय गर्नु पर्ने अवधि</u>: (१) कुनै श्रमिकले खराब आचरण गरेको पाइएमा त्यस्तो आचरण गरेको जानकारीमा आएको मितिले दुई महिना भित्र कारबाही शुरु गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कारबाही शुरु गरेको मितिले तीन महिनाभित्र निर्णय गरी सक्नु पर्नेछ ।

१३८. <u>सजाय घटाउन सकिने</u>: (१) कुनै श्रमिकलाई ठूलो सजाय प्रस्ताव गरी सानो सजाँय गर्न यस परिच्छेदमा उल्लिखित कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(२) यस परिच्छेद बमोजिम हुने सजायभन्दा कम सजाय हुने गरी कुनै प्रतिष्ठानले विनियामावली बनाएको रहेछ भने त्यस्तो प्रतिष्ठानको श्रमिकको हकमा सोही विनियमावलीको व्यवस्था लागू हुनेछ ।

परिच्छेद — २१

<u>रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी व्यवस्था</u>

१३९. <u>रोजगारीको सुरक्षा</u>: (१) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा विनियमावली बमोजिम बाहेक अन्य अवस्थामा कुनै पनि श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गरिने छैन ।

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

१४०. <u>समयगत वा कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको रोजगारी अन्त्य हुने:</u> देहायको अवस्थामा समयगत वा कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको रोजगारी अन्त्य हुनेछः—

(क) समयगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको हकमा रोजगार सम्झौतामा उल्लिखित समय समाप्त भएपछि,

तर परियोजनामा आधारित रोजगारीमा रहेको भए सो समयावधि थप भएमा वा कामको प्रकृतिको आधारमा त्यस्तो काम सम्पन्न गर्ने अवधि थप भएमा सो अवधिसम्म रोजगारी अन्त्य हुने छैन ।

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

तर परियोजनामा आधारित रोजगारीमा 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 ।

१४१. <u>स्वेच्छाले रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने:</u> (१) श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित राजीनामा दिई रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

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

(३) रोजगारदाताले उपदफा (२) बमोजिमको म्यादभित्र राजीनामा स्वीकृत नगरेमा सो म्याद समाप्त भएको भोलिपल्टदेखि त्यस्तो राजीनामा स्वतः स्वीकृत भएको मानिनेछ ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि श्रमिकले दिएको राजीनामा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सहमतिमा रद्द गर्न सकिनेछ ।

(५) राजीनामा स्वीकृत भई लागू भएको दिन पश्चात पनि श्रमिक सोही प्रतिष्ठानमा कार्यरत रही रहेमा निजको राजीनामा रद्द भएको मानिनेछ ।

१४२. **<u>कार्यक्षमताको अभाव भएमा रोजगारीको अन्त्य गर्न सकिने:</u>** (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा विनियमावलीमा व्यवस्था भए बमोजिम कुनै श्रमिकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा लगातार तीन पटक वा सोभन्दा बढी निजको कार्यक्षमता सन्तोषजनक नभएमा वा न्यूनस्तरको पाइएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रोजगारी अन्त्य गर्नुभन्दा अगाडि यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा विनियमावलीमा उल्लेख भए बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिएको हुनु पर्नेछ ।

(३) दश जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानको रोजगारदाताले यस दफा बमोजिम रोजगारी अन्त्य गर्नु अगाडि श्रमिकलाई सफाई पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको समय दिनु पर्नेछ ।

१४३. **<u>स्वास्थ्यको कारणले रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने:</u>** (१) कुनै श्रमिक शारीरिक वा मानसिक रुपले अशक्त वा अङ्गभङ्ग वा घाइते भई काम गर्न नसक्ने भएमा वा स्वास्थोपचारको लागि लामो समय लाग्ने भई काममा असर पर्ने भएमा चिकित्सकको सिफारिसका आधारमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि रोजगारदाताले तोकेको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा कुनै दुर्घटना भई वा व्यवसायजन्य रोगको कारण अस्पतालमा बसी उपचार गराएकोमा उपचार गराउँदाको अवधिभर र घरमा बसी उपचार गराएकोमा उपचार शुरु भएको मितिले एक वर्षसम्म त्यस्तो श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने छैन र त्यस्तोे अवधिको रोजगारदाताले पूरा पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

तर सामाजिक सुरक्षा कोषबाट उपचार अवधिको पारिश्रमिक सुविधा पाउने भएमा यस उपदफा बमोजिम रोजगारदाताले पारिश्रमिक दिनु पर्ने छैन ।

(३) उपदफा (२) मा उल्लिखित अवस्थामा बाहेक स्वास्थ्यको कारणले उपचार गर्न प्रतिष्ठानको काममा उपस्थित हुन नसक्ने श्रमिकको हकमा छ महिनासम्म रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने छैन ।

तर चिकित्सकले काममा फर्कन सक्दैन भन्ने स्पष्ट सिफारिस गरेमा सोभन्दा अगावै सेवाबाट हटाउन यस उपदफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि शारीरिक रुपले अशक्त भएको वा अङ्गभङ्ग वा घाइते श्रमिकलाई निजको स्वास्थ्य अवस्था अनुसारको कुनै काममा लगाउन सकिने अवस्था भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई काममा लगाउनु पर्नेछ ।

१४४. सूचना दिनु पर्नेः (१) खराब आचरणमा कारबाही भई रोजगारी अन्त्य भएकोमा बाहेक अन्य अवस्थामा रोजगार सम्बन्ध अन्त्य गर्नुअघि रोजगारदाता वा श्रमिकले एक अर्कोलाई देहाय बमोजिम सूचना दिनु पर्नेछः—

(क) चार हप्तासम्मको रोजगारीको हकमा कम्तीमा एक दिन अगावै,

(ख) चार हप्तादेखि एक वर्षसम्मको रोजगारीको हकमा कम्तीमा सात दिन अगावै, र

(ग) एक वर्षभन्दा बढी अवधिको रोजगारीको हकमा कम्तीमा तीस दिन अगावै ।

(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 रोगारदातालाई सूचना नदिई रोजगारी अन्त्य गरेमा त्यसरी सूचना दिनु पर्ने अवधिको पारिश्रमिक बराबरको रकम रोजगारदाताले सम्बन्धित श्रमिकले पाउने पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्न सक्नेछ ।

१४५. <u>श्रमिक कटौती गर्न सक्नेः</u> (१) प्रतिष्ठान सञ्चालनमा आर्थिक समस्या उत्पन्न भएमा वा एकभन्दा बढी प्रतिष्ठानहरु गाभिएको कारण श्रमिक सङ्ख्या बढी भएमा वा अन्य कुनै कारणले प्रतिष्ठान आंशिक वा पूर्णरुपमा बन्द गर्नु पर्ने भएमा रोजगारदाताले श्रमिकको सङ्ख्यामा कटौती गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्दा त्यसरी कटौती गर्ने मितिभन्दा कम्तीमा तीस दिन अगावै कटौती गर्नु पर्ने कारण, कटौती हुने सम्भावित मिति र कटौतीमा पर्ने सम्भावित श्रमिकको सङ्ख्या खुलाई रोजगारदाताले कार्यालय र

प्रतिष्ठानस्तरको आधिकारिक ट्रेड युनियन भएमा त्यस्तो युनियन र नभएमा प्रतिष्ठानमा क्रियाशील ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिलाई सूचना दिनु पर्नेछ ।

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

(४) ट्रेड युनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिले उपदफा (३) बमोजिम छलफल गर्न नचाहेमा वा छलफल गर्दा सहमति नभएमा रोजगारदाताले सोही कुराको जानकारी कार्यालयलाई दिई श्रमिकको सङ्ख्यामा कटौती गर्न सक्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्नुपर्दा सामान्यतयाः देहायको क्रमले गर्नु पर्नेछः—

(क) विदेशी श्रमिक,

(ख) खराब आचरणमा तुलनात्मक रुपमा बढी सजाय पाएको श्रमिक,

(ग) कार्य सम्पादन स्तर कमजोर रहेको श्रमिक,

(घ) एकै किसिमको काममा कार्यरत श्रमिकहरु मध्ये त्यस्तो काममा सबैभन्दा पछि नियुक्त भएको श्रमिक ।

तर सबैभन्दा पछि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु पर्ने गरी तोकिएको क्रम अनुसार कटौती नगरी अगाडि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु परेमा कारण खोली कटौती गर्न सकिनेछ ।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ट्रेड युनियनसँग अन्यथा सहमति भएकोमा बाहेक सामूहिक सौदाबाजी समिति वा आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारीलाई कटौती गर्दा प्राथमिकता क्रममा अन्तिममा कटौती गर्नु पर्नेछ ।

(७) श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्दा रोजगारदाताले कम्तीमा एक वर्ष सेवा अवधि पूरा गर्ने श्रमिकलाई निजले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिकका दरले हिसाब गर्दा हुन आउने एकमुष्ट रकम क्षतिपूर्ति स्वरुप श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

तर सेवा अवधि एक बर्षभन्दा कम भएमा दामासाहीले क्षतिपूर्ति पाउनेछ ।

(८) उपदफा (७) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कानून बमोजिम बेरोजगार भत्ता पाउने श्रमिकले उपदफा (७) बमोजिम क्ष्।तिपूर्ति पाउने छैन ।

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

(१०) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दश जना वा सोभन्दा कम श्रमिक कार्यरत रहेको रोजगारदाताले श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्दा यो दफामा उल्लिखित व्यवस्था लागू हुने छैन ।

१४६. <u>पुनः सञ्चालन गर्न सक्ने:</u> (१) कुनै कारणले श्रमिकको सङ्ख्यामा कटौती गरिएकोमा सो प्रतिष्ठान दुई वर्षभित्र पुनः सञ्चालन भएमा वा थप श्रमिक आपूर्ति गर्नु पर्ने भएमा दफा १४५ बमोजिम कटौतीमा परेका श्रमिकलाई रोजगारीमा प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कटौतीमा परेको श्रमिकलाई तोकिए बमोजिम सूचना दिदा समेत उपस्थित नभएमा अन्य व्यक्तिलाई रोजगारीमा लगाउन सकिनेछ ।

(३) रोजगारदाताले सूचना नदिएमा वा रोजगारीमा नराखेमा पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित श्रमिकले श्रम अदालतमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(४) यस सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१४७. <u>अनिवार्य अवकाश:</u> नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिकले अन्ठाउन्न वर्षको उमेर पूरा भएपछि रोजगारीबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ ।

तर कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि अन्ठाउन्न वर्षभन्दा कम उमेरमा अनिवार्य अवकाश दिनु पर्ने भएमा परिषद्बाट तोकिए बमोजिम अनुमति लिई विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

१४८. **सुविधा भुक्तानी गर्नु पर्नेः** (१) खराब आचरणको कारणले वा अन्य जुनसुकै तरिकाबाट रोजगारी अन्त्य हुँदा श्रमिकले पाउनु पर्ने पारिश्रमिक, सुविधा लगायत सम्पूर्ण रकम रोजगारी अन्त्य भएको पन्ध्र दिनभित्र रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

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

(३) उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा भुक्तानी नगरेमा वा उपदफा (२) बमोजिम सहयोग नगरेमा त्यस्तो श्रमिकलाई रकम भुक्तानी नगरेसम्म सेवामा बहाल रहे सरह पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।

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

(५) उपदफा (४) बमोजिमको रकम जम्मा गर्ने र सोको भुक्तानी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१४९. **श्रमिकले पहिलो प्राथमिकता पाउनेः** प्रचलित अन्य कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रतिष्ठान बन्द गर्दा वा खारेजी गर्दा श्रमिकलाई भुक्तानी गर्न बाँकी पारिश्रमिक वा अन्य सुविधा पहिलो प्राथमिकताका साथ दिनु पर्नेछ ।

तर दामासाही ऐन लागू हुनेमा सोही बमोजिम हुनेछ ।

१५०. **कार्य अनुभवको प्रमाणपत्र दिनुपर्नेः** रोजगारी अन्त्य भएको श्रमिकले अनुभवको प्रमाणपत्र माग गरेमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगार अवधि तथा पदसमेत उल्लेख गरी कार्य अनुभवको प्रमाण पत्र दिनु पर्नेछ ।

परिच्छेद — २२

श्रम अदालत सम्बन्धी व्यवस्था

१५१. **श्रम अदालतको गठनः** (१) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक सङ्ख्यामा श्रम अदालत गठन गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन हुने श्रम अदालतको अधिकारक्षेत्र तथा मुकाम सोही सूचनामा तोकिदिए बमोजिम हुनेछ ।

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

(४) उच्च अदालतका बहालवाला न्यायाधीश वा उच्च अदालतको न्यायाधीश हुने योग्यता पुगेको व्यक्ति श्रम अदालतको अध्यक्ष वा सदस्य हुन योग्य हुनेछ ।

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

(६) श्रम अदालतका अध्यक्ष र सदस्यको सेवाका शर्त तथा सुविधा उच्च अदालतको न्यायाधीश सरह हुनेछ ।

१५२. **बहुमतको निर्णय मान्य हुनेः** (१) श्रम अदालतको अधिकार क्षेत्रको प्रयोग अध्यक्ष र सदस्यले सामूहिक रुपमा गर्ने छन् ।

तर अध्यक्ष वा कुनै एक सदस्य अनुपस्थित रहेको अवस्थामा दुई जनाको इजलासले पनि मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्न सक्नेछ ।

(२) बहुमत सदस्यको निर्णयलाई श्रम अदालतको निर्णय मानिनेछ ।

(३) दुई सदस्य भएको इजलासमा सदस्यबीच फरकफरक राय भएमा तेस्रो सदस्य समक्ष त्यस्तो राय पेश गर्नु पर्नेछ र तेस्रो सदस्यले समर्थन गरेको रायलाई श्रम अदालतको निर्णय मानिने छ । अध्यक्ष र सदस्यको राय फरकफरक भएमा अध्यक्षको रायलाई श्रम अदालतको निर्णय मानिने छ ।

१५३. **श्रम अदालतको अधिकारः** यो ऐन वा यस ऐन अन्तगत बनेको नियममा उल्लिखित अधिकारका अतिरिक्त श्रम अदालतले मुद्दाको रोहमा देहायका अधिकार प्रयोग गर्न सक्नेछः—

(क) साक्षी प्रमाण बुझ्ने,

(ख) आवश्यकता अनुसार प्रतिवादीको प्रतिउत्तर सरहको बयान लिने,

(ग) मुद्दामा पक्ष विपक्ष नबनाइएका कुनै पक्षलाई त्यस्तो पक्षको निवेदनको आधारमा वा मुद्दाको प्रकृतिको आधारमा श्रम अदालत स्वयंले सुनुवाईको क्रममा उपस्थित हुन आदेश दिने र आवश्यक देखिएमा पक्ष कायम गर्ने,

(घ) विवादसँग सम्बन्धित स्थान वा कार्यस्थलको निरीक्षण गर्ने ,

(ङ) श्रम अदालतमा विचाराधीन रहेको कुनै मुद्दाको सम्बन्धमा मुद्दाको अन्तिम किनारा नभएसम्म उक्त मुद्दा रोक्न वा जारी राख्न आवश्यक छ भनी मुद्दाका कुनै पक्षले दिएको निवेदन मनासिब देखिएमा सो मुद्दा जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भए तापनि कुनै निश्चित समयका लागि कुनै काम रोक्न वा भइरहेको काम अवधि किटान गरी वा नगरी जारी राख्नू भनी मुद्दाको कुनै पक्षको नाममा अन्तरकालीन आदेश जारी गर्ने,

(च) कार्यालय वा रोजगारदाताले गरेको निर्देशन वा निर्णय वा आदेशलाई सदर गर्न वा बदर गर्ने वा परिर्वतन गर्ने,

(छ) मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्दा श्रम अदालतलाई यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा लेखिएको विषयको हकमा सोही बमोजिम र अन्य कुराका हकमा जिल्ला अदालतलाई भए सरहको अधिकार हुनेछ ।

१५४. <u>अवलेहनामा कारबाही चलाउन सक्नेः</u> (१) श्रम अदालतले आफ्नो अवहेलनामा कारबाही चलाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कारबाही चलाउँदा अवहेलना गरेको ठहरिएमा श्रम अदालतले कसूरदारलाई दश हजार रुपैयाँसम्म जरिबाना वा छ महिनासम्म कैद वा दुवै सजाय गर्न सक्नेछ ।

तर श्रम अदालतलाई सन्तोष हुने गरी कसूरदारले क्षमायाचना गरेमा श्रम अदालतले निजलाई क्षमा गर्न वा सजाय तोकी सकेको भए सजाय माफ गर्न, घटाउन वा श्रम अदालतले तोकेको शर्तमा सजाय मुलतवी राखी त्यस्तो शर्तको पालना भएमा सजाय कार्यान्वयन नगर्ने आदेश दिन सक्नेछ ।

१५५. <u>बैङ्क जमानत वा धरौटी माग गर्न सक्नेः</u> यस ऐन अन्तर्गत चलेको मुद्दा फैसला हुँदा कुनै पक्षबाट अर्का पक्षले कुनै रकम प्राप्त गर्ने सम्भावना भएमा र त्यस्तो पक्षले त्यस्तो रकम नतिर्ने सम्भावना देखिएमा श्रम अदालतले सो निर्णय कार्यान्वयनको लागि त्यस्तो पक्षलाई सो रकम बराबरको धरौटी राख्न लगाउन वा सो रकमलाई खाम्ने बैङ्क ग्यारेन्टी माग गर्न सक्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

१५६. <u>व्याज रकम भराउन आदेश दिन सक्ने</u>: (१) मुद्दा फैसला हुँदा कुनै पक्षले अर्को पक्षलाई क्षतिपूर्ति वा अन्य कुनै नगद दिनु पर्ने ठहरेमा त्यस्तो क्षतिपूर्ति वा नगद फैसला वा निर्णयको जानकारी पाएको मितिले दुई 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 ।

१५७. <u>मिलापत्र गर्न सक्ने</u>: (१) यस ऐन अन्तर्गत श्रम अदालतमा चलेको मुद्दाको कारबाही जुनसुकै अवस्थामा पुगेको भए तापनि सम्बन्धित पक्षले दिएको निवेदनको आधारमा श्रम अदालतले त्यस्तो मुद्दा मिलापत्र गर्न, तामेलीमा राख्न वा फिर्ता लिन अनुमति दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मुद्दा मिलापत्र गर्दा वा तामेलीमा राख्दा वा फिर्ता लिंदा कुनै किसिमको जरिबाना वा बक्सौनी वा दस्तुर लाग्ने छैन ।

१५८. <u>उच्च अदालतले श्रम अदालतको काम गर्ने</u>: (१) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कुनै उच्च अदालतलाई क्षेत्राधिकार तोकी श्रम अदालतको काम गर्ने गरी तोकिदिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तोकिएको उच्च अदालतले मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्दा यस परिच्छेद बमोजिम श्रम अदालतले प्रयोग गर्ने सबै अधिकार प्रयोग गर्न सक्नेछ ।

१५९. <u>क्षेत्राधिकार भएको निकायमा पठाउनु पर्ने</u>: यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम श्रम अदालत वा कार्यालयमा दायर भएको मुद्दामा अधिकारक्षेत्र नभएको भनी निर्णय गर्दा श्रम अदालत वा कार्यालयले मिसिल सहित निर्णयका लागि सम्बन्धित साधिकार निकायमा तारेख तोकी पठाउनु पर्नेछ ।

१६०. <u>मुद्दाको कार्यविधि</u>: श्रम अदालतमा दायर हुने मुद्दाको कार्यविधि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१६१. <u>सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने</u>: (१) यस ऐन बमोजिम श्रम अदालतले शुरु कारबाही र किनारा गरेको मुद्दामा भएको आदेश वा फैसलामा चित्त नबुझ्ने पक्षले त्यस्तो आदेश वा फैसला सुनी पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र सर्वाच्च अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

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

परिच्छेद — २३

उजुरी, सजाय र पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था

१६२. **उजुरी दिन सक्ने:** कुनै व्यक्ति, रोजगारदाता, श्रमिक वा पदाधिकारीले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कार्य गरेमा सो कार्यबाट मर्का पर्ने पक्षले वा मर्का पर्ने पक्षको लिखित मञ्जुरीमा सम्बन्धित ट्रेड युनियनले सो कार्य भए गरेको मितिले छ महिनाभित्र दफा १६३ वा १६४ बमोजिम निर्णय गर्ने निकाय समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ ।

१६३. **विभाग वा कार्यालयले निर्णय गर्न सक्ने:** (१) विभागले देहायका विषयमा परेको उजुरीका सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ गरी देहाय बमोजिम गर्न सक्नेछः—

(क) यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र नलिई श्रमिक आपूर्ति गर्ने र त्यस्तो आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक आपूर्ति गरी काममा लगाउने व्यक्तिलाई दुई लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना गरी यस ऐनको अधीनमा रही आवश्यक आदेश जारी गर्न,

(ख) यस ऐन बमोजिम श्रम इजाजतपत्र नलिई विदेशीलाई काममा लगाउने व्यक्तिलाई श्रमिक सङ्ख्याको आधारमा दुई लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना गर्न र त्यसरी सजाय गरे पश्चात् पनि त्यस्तो विदेशीलाई काममा लगाई राखेमा प्रतिव्यक्ति प्रतिमहिना पाँच हजारका दरले थप जरिबाना गर्न,

(ग) काममा लगाउँदा वा लगाइसकेपछि परिच्छेद—२ विपरीत भेदभाव गर्ने व्यक्तिलाई एक लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना गरी समानता कायम गर्ने आदेश दिन,

(घ) नियुक्ति पत्र नदिई वा रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउने व्यक्तिलाई प्रतिश्रमिक दश हजार रुपैंयाँका दरले पाँच लाख रुपैंयाँसम्म जरिबाना गरी नियुक्तिपत्र वा रोजगार सम्झौता गर्ने आदेश दिन,

(ङ) परिच्छेद—१५ बमोजिम निरीक्षकले लापरवाही वा बदनियतपूर्वक कुनै काम गरी हानी नोक्सानी पुऱ्याएमा त्यस्तो निरीक्षकलाई प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय कारबाही गर्न,

(च) कसैले अनुचित श्रम अभ्यास गरेमा, श्रमिकलाई अन्याय हुने गरी यस ऐनको प्रतिकूल सरुवा गरेमा वा प्रतिष्ठानको विनियमावली विपरीत वढुवा सम्बन्धी काम कारबाही गरेमा आवश्यक आदेश दिन,

(छ) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम कार्यालयले गर्नु पर्ने काम कारबाहीका सम्बन्धमा समयावधि उल्लेख भएकोमा कार्यालयबाट सो अवधि समाप्त भएको तीस दिनभित्रसम्म पनि सो काम सम्पादन नभएमा सम्बन्धित कार्यालयलाई आवश्यक निर्देशन दिन,

(ज) श्रमिकलाई प्रदान गर्नु पर्ने पारिश्रमिक, सुविधाका सम्बन्धमा श्रम आपूर्तिकर्ता तथा मुख्य रोजगारदाता बीचमा विवाद उत्पन्न भएमा विवाद समाधानका लागि आवश्यक कार्य गर्न ।

(२) कार्यालयले देहायका विषयमा परेको निवेदनका सम्बन्धमा आवश्यक जाँचवुझ गरी देहाय बमोजिम गर्न सक्नेछः—

(क) न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम पारिश्रमिक दिई काममा लगाउने वा यो ऐन वा यस ऐन अन्तरगत बनेको नियम विपरीत हुने गरी पारिश्रमिक वा सुविधा कट्टा गर्ने रोजगारदाताबाट कट्टा गरिएको रकमको अतिरिक्त दोब्बरसम्म हर्जाना गरी सम्बन्धित श्रमिकलाई भराई दिन,

(ख) कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा सरकारी कर्मचारीलाई बाधा दिने, झुट्टा विवरण पेश गर्ने, झुट्टा बयान गर्ने, कुनै प्रकारले अनुचित प्रभावमा पार्ने वा त्यसको लागि प्रयास गर्ने रोजगारदाता, श्रमिक वा अन्य व्यक्तिलाई बीस हजार रुपैंयाँसम्म जरिबाना गर्न,

(ग) यस ऐनको विपरीत हुने गरी कुनै व्यक्तिलाई तालिमी वा प्रशिक्षार्थीको रुपमा काम लगाउने रोजगारदातालाई प्रति प्रशिक्षार्थी वा तालिमी दश हजार रुपैयाँका दरले जरिबाना गरी त्यसरी प्रशिक्षार्थी वा तालिमीको रुपमा काम गर्ने व्यक्तिलाई नियमित रोजगारीमा राख्न आदेश दिई सोही बमोजिम हुन आउने पारिश्रमिक तथा सुविधा दिन आदेश दिन,

(घ) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम श्रमिकले पाउने उपदान वा सञ्चय कोष बापतको रकम वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने रकम जम्मा नगर्ने वा औषधि उपचार खर्च नदिने वा क्षतिपूर्ति बापतको बीमा नगर्ने रोजगारदातालाई त्यस्तो क्षतिपूर्ति र सोको दोब्बर हर्जाना भराउने आदेश दिन,

(ङ) यस ऐन विपरीत वा भेदभावपूर्ण तरिकाले जगेडामा राख्ने रोजगारदातालाई त्यस्तो कार्य नगर्न निर्देशन दिन,

(च) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा विनियमावली विपरीत हुने गरी रोजगारीको अन्त्य गर्ने वा काममा हाजिर हुन नदिने रोजगारदातालाई आवश्यक निर्देशन दिन ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष व्यक्तिगत विवाद समाधानको प्रक्रिया अवलम्वन गरी निवेदन दिन र सो बमोजिम विवाद समाधान गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(४) विभाग वा कार्यालयमा परेको उजुरीको कारबाही र किनारा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१६४. <u>श्रम अदालतले निर्णय गर्न सक्नेः</u> (१) कसैले बाँधा श्रममा लगाएमा श्रम अदालतले त्यस्तो व्यक्तिलाई दुई वर्षसम्म कैद वा पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना वा दुवै सजाय गरी त्यस्तो व्यक्तिबाट श्रमिकको पारिश्रमिक भत्ता तथा सुविधा र सोको दोब्बर रकम हर्जानासमेत श्रमिकलाई भराइदिन सक्नेछ ।

तर कसैले नेपाल बाहिर लगी बाँधा बनाएको भए त्यस्तो व्यक्तिलाई नेपाल ल्याउन लाग्ने खर्चसमेत भराउन आदेश दिनेछ ।

(२) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रावधान जानाजानी वा लापरवाही गरी उल्लङ्घन गरेको कारण कसैको ज्यान गएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा वा कुनै कार्य गर्दा वा नगर्दा व्यवसायजन्य रोगको सङ्क्रमण भई कसैको ज्यान गएमा वा कुनै अङ्ग काम नलाग्ने वा मानिसको शारीरिक वा मानसिक अवस्थामा प्रतिकूल असर पर्न गएमा त्यस्तो कार्य गर्ने व्यक्तिलाई प्रचलित कानूनमा कुनै

सजायको व्यवस्था भएकोमा सोही बमोजिम र नभएमा श्रम अदालतले दुई वर्षसम्म कैद गरी मर्का परेको व्यक्तिलाई उचित क्षतिपूर्तिसमेत भराउन सक्नेछ ।

(३) यस ऐन बमोजिम सजाय हुने कुनै कसूर कुनै संगठित संस्थाले गरेमा सो संस्थालाई जरिबाना गरी सो कसूरमा कैदसमेत हुने भएमा सो संस्थाको कार्यकारी प्रमुखलाई कैद गर्नु पर्नेछ ।

१६५. पुनरावेदन लाग्नेः (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम विभाग वा कार्यालयले गरेको आदेश वा निर्णयमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

(२) रोजगारी अन्त्य गर्ने गरी रोजगारदाताले गरेको कुनै निर्णय वा खराब आचरणका सम्बन्धमा गरेको सजायमा चित्त नबुझ्ने श्रमिकले सो निर्णय वा सजायको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा आन्तरिक पुनरावेदनको व्यवस्था भएकोमा सोही बमोजिम पुनरावेदन गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

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

१६६. निर्णय कार्यान्वयन गर्नु पर्नेः (१) यस ऐन बमोजिम श्रम अदालतले गरेको निर्णय वा फैसला त्यस्तो निर्णय वा फैसला अन्तिम भएपछि वा पुनरावेदन गर्ने म्याद सकिएपछि सम्बन्धित पक्षले कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

(२) श्रमिक वा ट्रेड युनियन र रोजगारदाताबीच व्यक्तिगत वा सामूहिक दाबीका सम्बन्धमा दुई पक्षीय रुपमा 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 सोको लागि अर्का पक्ष आफैले वा ट्रेड युनियन वा रोजगारदाता सङ्गठन मार्फत कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

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

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

⊕(६) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम विभाग, कार्यालय वा यस ऐन बमोजिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त अधिकारीले गरेको निर्णय सम्बन्धित पक्षले कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

⊕(७) उपदफा (६) बमोजिम विभाग, कार्यालय वा अधिकारीको निर्णय कार्यान्वयन नगर्ने पक्षलाई विभाग वा कार्यालयले यस ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम कारबाही गर्न सक्नेछ ।

१६७. कार्यालयले निर्णय कार्यान्वयन गराउने: (१) दफा १६६ बमोजिम निर्णय, फैसला वा सम्झौता कार्यान्वयन नभएमा सम्बन्धित पक्षले कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएपछि 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 सक्नेछः

(क) अचल सम्पत्ति रोक्का राख्न सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष लेखी पठाउने वा लिलाम बिक्री गर्ने,

(ख) बैङ्क खाता रोक्का राख्न लेखी पठाउने,

⊕ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

(ग) प्रचलित कानून बमोजिम पाउने छुट, सहुलियत निलम्बन गर्ने वा रोक्का राख्न लेखी पठाउने,

(घ) सम्बन्धित पक्षको नाममा भएको श्रम इजाजत वा इजाजत निलम्बन गर्ने,

(ङ) अन्य उपयुक्त आदेश गर्ने ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको कुनै कार्य गर्नको लागि कार्यालयबाट लेखी आएमा सम्बन्धित निकायले सो बमोजिम गरी दिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको तीन महिनाभित्र वा उपदफा (२) र (३) बमोजिमको प्रक्रिया पूरा भएको पन्ध्र दिनभित्र निर्णय वा फैसला कार्यान्वयन नभएमा वा सो विरुद्ध कानूनी चुनौती दिएमा दफा १६८ बमोजिम सजायको लागि श्रम अदालतमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

१६८. **फैसला, मिलापत्र वा सम्झौता आदि कार्यान्वयन नगरेमा सजाय गर्न सक्नेः** (१) श्रम अदालत वा सर्वोच्च अदालतबाट श्रम सम्बन्धी विषयमा भएको फैसला कार्यान्वयनका लागि श्रम अदालतले सम्बन्धित पक्षलाई समयावधि तोकी सूचना दिनु पर्नेछ ।

(२) श्रम अदालतले गरेको आदेश, फैसला वा मध्यस्थले गरेको निर्णय वा यस ऐन बमोजिम रोजगारदाता तथा श्रमिकबीच भएको सहमति वा सम्झौता कार्यान्वयनका लागि कार्यालयले दिएको आदेश कार्यान्वयन नगर्ने वा सो कार्यान्वयन गर्न आलटाल वा धिङन्याई गर्ने रोजगारदाता वा श्रमिकलाई श्रम अदालतले एक लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना वा एक वर्षसम्म कैद गर्न सक्नेछ ।

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

परिच्छेद — २४

विविध

१६९. **सूचना तामेली सम्बन्धी कार्यविधिः** (१) रोजगारदाताले श्रमिकलाई तथा श्रमिकले रोजगारदातालाई पठाएको म्याद वा सूचना तुरुन्त बुझिलिई त्यसको निस्सा दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सूचना वा म्याद तामेली नभएमा कुरियर वा हुलाकबाट निजको ठेगानामा रजिष्ट्री गरी एक प्रति कार्यस्थलमा टाँस गरी तीन जना साक्षी राखी मुचुल्का बनाई सो व्यहोराको जानकारी कार्यालयमा दिएमा त्यस्तो सूचना वा म्याद सम्बन्धित पक्षले प्राप्त गरेको मानिनेछ ।

तर श्रमिकले दिएको निवेदन वा सूचनाको हकमा कार्यस्थलमा टाँस गर्नु पर्ने छैन ।

(३) कसैले त्यस्तो म्याद वा सूचना बुझ्न ईन्कार गरेमा उक्त सूचना निजको फ्याक्स वा ईमेल वा अन्य विद्युतीय सञ्चारका माध्यमबाट पठाउन सकिनेछ । त्यसरी पठाएकोमा अन्यथा प्रमाणित भएकोमा बाहेक त्यस्तो म्याद वा सूचना तामेल भएको मानिनेछ ।

(४) रोजगारदाताले सामूहिक रुपमा जानकारी गराउनु पर्ने विषयमा कार्यस्थलको सूचना पाटीमा सूचना टाँस गरी प्रतिष्ठानमा क्रियाशील युनियनहरुलाई सोको लिखित जानकारी दिएमा त्यस्तो जानकारी सबै श्रमिकले प्राप्त गरेको मानिनेछ ।

१७०. <u>आधारभूत पारिश्रमिक तोक्ने:</u> (१) कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिक निर्धारण तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

तर सो नतोकिएको अवस्थामा श्रमिकको लागि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई आधारभूत पारिश्रमिक मानिनेछ ।

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

१७१. <u>व्यवस्थापक र व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:</u> (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यकारी प्रमुखको हैसियतमा काम गर्ने व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकको हकमा समयगत रोजगारीमा राख्न, सेवाका शर्त सुविधा तोक्न र सेवा अन्त्य गर्न यस ऐनमा लेखिएका कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(२) व्यवस्थापक र व्यवस्थापकीय श्रेणीको श्रमिकले ट्रेड युनियनको तर्फबाट सामूहिक माग दाबी पेश गर्न, सामूहिक सौदाबाजीमा भाग लिन वा हड्तालमा सामेल हुन पाउने छैन ।

१७२. <u>पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा पाउने:</u> (१) रोजगारी अन्त्य भएको श्रमिकलाई कार्यालय वा विभाग वा श्रम अदालतको आदेश वा फैसला बमोजिम रोजगारीमा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो

श्रमिकले रोजगारी अन्त्य भएको मितिदेखि पुनर्बहाली नभएसम्मको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा सम्बन्धित रोजगारदाताबाट पाउनेछ ।

(२) मुद्दाको विषयवस्तुको आधारमा पुनर्वहाली गर्नुको सट्टामा उपदफा (१) बमोजिमको रकमको अतिरिक्त रोजगारदाताबाट उचित क्षतिपूर्ति श्रमिकले पाउने गरी फैसला गर्न यस ऐनमा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

१७३. बीमाको रकम वृद्धि गर्नेः मन्त्रालयले परिषद्को सिफारिसमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी यस ऐनमा उल्लिखित औषधि उपचार बीमा तथा दुर्घटना बीमाको रकम वृद्धि गर्न सक्नेछ ।

१७४. अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्नेः यस ऐन अन्तर्गत मन्त्रालय वा विभाग वा कार्यालयलाई प्राप्त अधिकारमध्ये केही वा सम्पूर्ण अधिकार कुनै कार्यालय वा अधिकृतले प्रयोग गर्न सक्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सकिनेछ । त्यसरी अधिकार प्रत्यायोजन गरेकोमा सोको सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

१७५. असल नियतले गरेकोमा बचाउः 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 कारबाहीले कसैलाई हानि नोक्सानी हुन गएमा निज विरुद्ध कुनै कारबाही हुने छैन ।

तर जानाजानी वा गलत मनसायबाट गरिएको कुनै कामको सन्दर्भमा भने निज व्यक्तिगत रुपमा जिम्मेवार हुनेछ ।

१७६. मन्त्रालयको विशेष अधिकारः यस ऐन बमोजिम श्रम अदालतमा विचाराधीन विषयमा बाहेक कार्यालय वा विभागमा परेको निवेदनमा लामो समयसम्म निर्णय नभई पक्षले हैरानी व्यहोर्नु परेको भन्ने कुरा जानकारी हुन आएमा वा निवेदनमा समावेश भएको विषयवस्तु जटिल हुन गएको कारणबाट त्यस्तो निवेदन उपर मन्त्रालयबाट कारबाही हुन उपयुक्त देखिएमा त्यस्तो निवेदन मन्त्रालयबाट हेरी निर्णय गर्न यो ऐनमा अन्यत्र लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुगेको मानिने छैन । त्यसरी भएको निर्णयलाई शुरु निकायले गरेको निर्णय मानिनेछ र सो निर्णय उपर चित्त नबुझेमा चित्त नबुझ्ने पक्षले श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

१७७. <u>श्रम समन्वय समिति:</u> ⊕(१) विभागको महानिर्देशकको अध्यक्षतामा तोकिए बमोजिमका सदस्य रहेको केन्द्रीय स्तरमा एक श्रम समन्वय समिति रहनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१७८. <u>सङ्क्रमणकालीन व्यवस्था:</u> (१) यो ऐन जारी हुँदाका बखत स्थायी सेवामा रहेको श्रमिक यस ऐन बमोजिम स्वतः नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिक मानिनेछ ।

(२) यो ऐन जारी हुँदाका बखत करार, ज्यालादारी वा अन्य जुनसुकै तरिकाले रोजगारीमा रहेको भए तापनि परिच्छेद—३ बमोजिम रोजगार सम्झौता गर्नु पर्नेछ । त्यसरी रोजगार सम्झौता गर्दाका बखत खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधालाई यो ऐन प्रारम्भ भएको तीन महिनाभित्र ऐन बमोजिम भुक्तान गर्नु पर्ने सञ्चय कोषको रकम र अन्य सुविधामा समायोजन गर्न यस ऐनमा लेखिएको कुनै व्यवस्थाले असर पारेको मानिने छैन ।

(३) यो ऐन जारी हुँदाका बखत प्रचलित कानून वा सामूहिक सम्झौताद्वारा ऐनमा उल्लेख गरिएभन्दा बढी सुविधा प्राप्त गरिरहेको श्रमिकको सेवा, शर्त र सुविधामा यस ऐनमा उल्लिखित कुनै कुराले प्रतिकूल असर पारेको मानिने छैन ।

(४) उपदफा (३) को प्रयोजनको लागि ऐनमा तोकिएको सुविधा तोकिएको निकायमा पठाई बाँकी सुविधा अन्य शीर्षकमा मिलान गरी प्रदान गर्नु पर्नेछ ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अगाडि श्रम ऐन, २०४८ तथा ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ बमोजिम कार्यालय, श्रम अदालत वा अन्य अदालतबाट भएको फैसला कार्यान्वयन नभएको भए यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षभित्र निवेदन गरेमा त्यस्तो फैसला, निर्णय वा आदेश यसै ऐन बमोजिम भएको मानी कार्यान्वयन गर्नु गराउनु पर्नेछ ।

(६) सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धमा छुट्टै कानूनी व्यवस्था नभएसम्म श्रम ऐन, २०४८ को दफा ३७ तथा बोनस ऐन, २०३० को दफा १३ बमोजिम खडा भएको कल्याणकारी कोष साविक बमोजिम सञ्चालन हुनेछ ।

(७) यस ऐन बमोजिम अदालत गठन नभएसम्मका लागि यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत रहेको अदालत कायम रहनेछ ।

⊕ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

१७९. <u>यस ऐन बमोजिम हुने:</u> यस ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा लेखिएको कुरामा यस ऐन र नियमावली बमोजिम र अन्य कुराको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।

१८०. <u>यो ऐन लागू नहुने:</u> (१) देहायको विषयमा देहाय बमोजिम हुनेछः—

(क) नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल र राष्ट्रिय अनुसन्धानका सम्बन्धमा यो ऐन लागू हुने छैन ।

(ख) निजामती सेवाको हकमा प्रचलित निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनको व्यवस्था लागू हुनेछ ।

(२) विशेष कानूनद्वारा गठन हुने सेवा र विशेष आर्थिक क्षेत्रको हकमा प्रचलित नेपाल कानूनमा नै सेवाका शर्त र सुविधाहरु उल्लेख भएको रहेछ भने त्यस्तो सेवामा सोही बमोजिम हुनेछ ।

(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 सम्बन्धमा 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 सोसमेत खुलाई निर्णय, आदेश वा फैसला गर्नु पर्नेछ ।

(५) श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ लागू हुने प्रतिष्ठानका रोजगारदाताले यस ऐन बमोजिम रोजगार सम्झौता गरेमा वा त्यस्तो प्रतिष्ठानको श्रमिक र रोजगारदाताबीच यस ऐनको व्यवस्था लागू हुने सम्झौता गरेमा त्यस्तो श्रमिकको हकमासमेत यस ऐनको व्यवस्था लागू हुनेछ ।

१८१. <u>निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाई लागू गर्ने:</u> (१) मन्त्रालयले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको कार्यान्वयन गर्न आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

(२) रोजगारदाताको वस्तुगत सङ्घ वा महासङ्घ र टेड्र युनियन सङ्घ वा महासङ्घहरुले श्रम सम्बन्धी नीतिगत विषयमा असल श्रम अभ्यास संहिता बनाउन र कार्यान्वयन गर्न सक्नेछन् ।

१८२. <u>नियम बनाउने अधिकारः</u> (१) यो ऐन कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरु बनाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियम बनाउँदा विशेष प्रकृतिका व्यवसाय, सेवा, उद्योग वा अनौपचारिक क्षेत्रको हकमा छुट्टाछुट्टै नियम बनाउन सक्नेछ ।

१८३. <u>खारेजी र बचाउः</u> (१) देहाय बमोजिमका ऐनहरु खारेज गरिएका छन् :—

(क) श्रम ऐन, २०४८,

↔(ख) औद्योगिक प्रशिक्षार्थी तालीम ऐन, २०३९,

↔(ग) निवृत्ति कोष ऐन, २०४२ ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित ऐन बमोजिम कारबाही भई विचाराधीन मुद्दाहरु श्रम अदालतमा सर्ने छन् ।

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

नेपाल कानून आयोग

↔ केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७५ द्वारा संशोधित ।

द्रष्टव्यः "श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय" को सट्टा हाल "श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय" रहेको ।