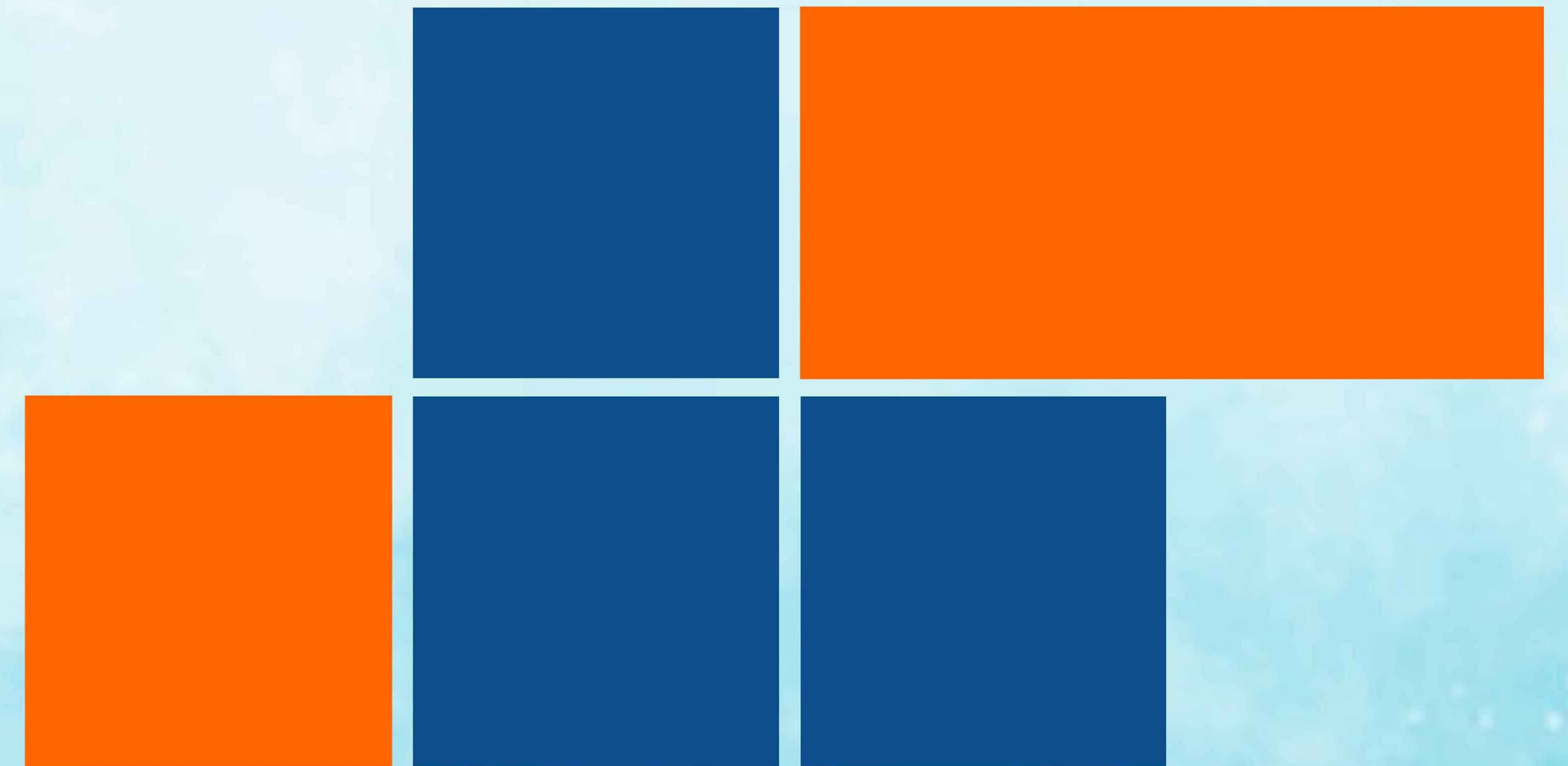




मनोरञ्जन क्षेत्रमा कार्यरत
श्रमिकका अधिकार र कर्तव्य सम्बन्धी
जानकारी पुस्तिका



२०७७



Legal Aid & Consultancy Centre (LACC)

Manbawan, Lalitpur (AVM School Compound)
P.O. Box : G.P.O. Box: 3216, Kathmandu, Nepal.
Tel : 977-1-5543111, 5542999
Email : laccnepal@gmail.com | www.laccnepal.org



मनोरञ्जन क्षेत्रमा कार्यरत
श्रमिकका अधिकार र कर्तव्य सम्बन्धी
जानकारी पुस्तिका

यो जानकारी पुस्तिका अमेरिकी अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग (युएसएआइडी) मार्फत् अमेरिकी जनताहरूको र संयुक्त अधिराज्यको युके एड मार्फत् बेलायती जनताहरूको सहयोगका कारण सम्भव बनेको हो । यस जानकारी पुस्तिका भित्रका विषयवस्तु र सामग्री कानुनी सहयोग तथा परामर्श केन्द्रको एकल जिम्मेवारी हुन् र तिनले युएसएआइडी वा अमेरिकी सरकारको वा युके एड वा संयुक्त अधिराज्य सरकारको विचार प्रतिविम्बित गर्छन् भन्ने जरुरी छैन ।

अंक : ०२
संस्करण : प्रथम
प्रकाशक : कानुनी सहयोग तथा परामर्श केन्द्र, ललितपुर
प्रकाशक संख्या : २५०
सम्पादन : अधिवक्ता अनिता न्यौपाने थपलिया
अधिवक्ता शितल सुवेदी
अधिवक्ता सम्भना घिमिरे
अपर्ना सिंह
सर्वाधिकार : USAID / UK Aid / Hamro Samman / Winrock International
डिजाईन : कम्प्यूटर लग
पुल्चोक, ललितपुर । फोन: ९८५११३४९७७

बिषय सुची

१. श्रम ऐन, २०७४ ले श्रमिकका अधिकार सम्बन्धी गरेको व्यवस्थाहरू
 - १.१ रोजगारीका प्रकार
 - १.२ श्रमिकका अधिकारहरू
 - १.३ सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था
 - १.४ व्यक्तिगत विवादको समाधान
 - १.५ श्रमिकको रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी व्यवस्था
 - १.६ श्रमिक कटौती गर्न सक्ने
 - १.७ अनिवार्य अवकाश
 - १.८ सुविधा भुक्तानी गर्नुपर्ने
 - १.९ श्रमिकले पहिलो प्राथमिकता पाउने
 - १.१० कार्य अनुभवको प्रमाण-पत्र दिनुपर्ने
 - १.११ सूचना तामेली सम्बन्धी कार्यविधि
 - १.१२ पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा पाउने
२. श्रमिकले पालना गर्नुपर्ने कर्तव्य (आचरण) तथा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था
 - २.१ खराब आचरण र सजाय
 - २.२ यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने
 - २.३ निलम्बन गर्न सक्ने
 - २.४ सफाई पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने:
३. श्रमजीवी महिलाहरूप्रति डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स बार जस्ता कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन नियन्त्रण गर्न जारी गरिएको निर्देशिका, २०६५ का मुख्य व्यवस्थाहरू
 - ३.१ व्यवसाय दर्ता, संचालन
 - ३.२ लगत विवरण प्रस्तुत गर्नुपर्ने सम्बन्धी व्यवस्था
 - ३.३ व्यवसाय सञ्चालन गर्ने शर्त एवं अवधी
 - ३.४ पारिश्रमिक नदिई काममा लगाउन नहुने
 - ३.५ सूचनापाटी टाँस्नु पर्ने
 - ३.६ गर्न नहुने काम
 - ३.७ व्यवसाय संचालन गर्ने धनीका काम, कर्तव्य र अधिकार
 - ३.८ सेवाग्राहीका काम, कर्तव्य
 - ३.९ समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार
 - ३.१० उजुरी एवं कारबाही सम्बन्धी व्यवस्था

प्राक्कथन

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको संगठित अपराध हो। नेपालको सन्दर्भमा पनि मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार एक गम्भीर चुनौतिको रूपमा रहेको छ। शिक्षाको कमी, कानूनहरूको अनभिज्ञता, आर्थिक रूपमा पिछडिएको, कानूनको अभाव तथा कार्यान्वयनको अभाव लगायतका विभिन्न कारणले आन्तरिक तथा बाह्य रूपमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार जस्तो जघन्य अपराध बढ्दै गएको छ। त्यसैगरी, मानव बेचबिखनको बढ्दो स्वरूप विभिन्न क्षेत्रहरूमा जस्तै: मनोरञ्जन क्षेत्र, गार्मेन्ट फ्याक्ट्री, घरायसी काम आदीमा बढ्दो अवस्थामा रहेको छ। मनोरञ्जन क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूको अवस्था हेर्ने हो भने अत्यन्तै नाजुक रहेको र श्रम ऐन कार्यान्वयनको अवस्था अत्यन्तै कमजोर रहेको छ। तसर्थ, मनोरञ्जन क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकका अधिकारका बारेमा ऐनमा रहेका व्यवस्थाबारे जानकारी दिई श्रम ऐनको कार्यान्वयन गर्दै श्रम शोषण तथा आन्तरिक रूपमा हुने मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारको नियन्त्रण गर्नु आजको आवश्यकता रहेको छ।

श्रम ऐन २०७४ तथा सर्वोच्च अदालतद्वारा जारी निर्देशिकाहरूले समेत मनोरञ्जन क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूको अधिकार र रोजगारदाताको कर्तव्यलाई सम्बोधन गरेको हुँदा सोको सम्बन्धमा जानकारी गराउने उद्देश्यले यो जानकारी पुस्तिका प्रकाशित गरेको छ। यस पुस्तकमा समावेश भएका विषयमा, श्रम ऐन, २०७४ ले श्रमिकप्रति रोजगारदाताको कर्तव्य सम्बन्धी गरेको व्यवस्थाहरू, रोजगारदाताले पालना गर्नुपर्ने कर्तव्य (आचरण) तथा सजाय सम्बन्धी व्यवस्था, श्रमजीवी महिलाहरूप्रति डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स बार जस्ता कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन नियन्त्रण गर्न, व्यवसाय संचालन गर्ने धनीका कर्तव्यबारे जारी गरिएको निर्देशिका, २०६५ का मुख्य व्यवस्थाहरूका बारेमा सरल भाषामा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ।

यो पुस्तक निर्माणमा आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग प्रदान गर्नुहुने USAID, UK Aid र Winrock International प्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु। त्यसैगरी, Legal Consortium का Partners FWLD, PPR र CeLRRd लाई पनि पुस्तक निर्माणको क्रममा साथ दिनुभएकोमा धन्यवाद दिन चाहन्छु। साथै यो पुस्तकको तयारीको क्रममा अधिवक्ता शितल सुवेदीज्यू तथा सम्झना घिमिरेको उल्लेखनिय योगदान रहेकोमा वँहाहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु। यस प्रकाशनबाट श्रमिकका अधिकारको बारेमा सु-सूचित भई मनोरञ्जन क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूको अधिकारको सुनिश्चितता तथा न्यायमा पहुँचमा नया आयाम थपिने छ, भन्ने विश्वास लिएको छु।

अनिता न्यौपाने थपलिया
कार्यकारी अध्यक्ष

१. श्रम ऐन २०७४ ले श्रमिकका अधिकार सम्बन्धि गरेको व्यवस्थाहरू 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 ऐन २०७४ को लागू भएको छ।

१.१ रोजगारीका प्रकार

श्रम ऐन २०७४ ले मुख्यतया निम्न ५ प्रकारका रोजगारीको व्यवस्था गरेको छ।

- क) **नियमित रोजगारी** : कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी र आकस्मिक रोजगारी बाहेक रोजगारी बाहेक अन्य जुनसुकै प्रकारको रोजगारी सम्झनु पर्छ। (नियमित रूपमा गरिने रोजगारी)
- ख) **कार्यगत रोजगारी** : रोजगारदाताले कुनै खास काम वा सेवा किटान गरी सो सम्पन्न गर्न तोकेर दिने वा दिएको रोजगारीलाई कार्यगत रोजगारी भनिन्छ। (तोकेर दिने वा दिएको रोजगारी)
- ग) **समयगत रोजगारी** : रोजगारदाताले श्रमिकलाई निश्चित समयावधि तोक्यो सो अवधिभित्र कुनै सेवा प्रदान गर्न वा काम सम्पन्न गर्ने गरी दिने वा दिएको रोजगारीलाई समयगत रोजगारी भनिन्छ। (निश्चित समयावधि तोक्यो काम सम्पन्न गर्ने गरी दिने वा दिएको रोजगारी)
- घ) **आकस्मिक रोजगारी** : 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। (१ महिनामा ७ दिन वा कम समयको लागि दिएको रोजगारी)
- ङ) **आंशिक रोजगारी**: हप्तामा पैंतीस घण्टा वा सोभन्दा कम समयमा काम सम्पन्न गर्ने गरी दिने वा दिएको रोजगारी सम्झनु पर्छ। (हप्तामा ३५ घण्टा वा कम समयको लागि दिएको रोजगारी)

अर्थात्, कानून बमोजिमका मनोरञ्जन क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक लगायत सबै प्रकारका श्रमिकहरू यी मध्ये कुनै न कुनै रोजगारीको प्रकारमा पर्दछन् ।

१.२ श्रमिकका अधिकारहरू

श्रम ऐन २०७४ ले मुख्यतया श्रमिकका निम्न प्रकारका अधिकारहरूको व्यवस्था गरेको छ :

१. रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउन नहुने :

रोजगारदाताले रोजगार सम्झौता नगरी कसैलाई काममा लगाउन हुँदैन । रोजगारदाताले श्रमिकसँग निम्न कार्य गरेमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना भएको मानिन्छ:

- रोजगार सम्झौता गरेमा वा
- मौखिक रूपमा श्रमिकलाई रोजगारी दिएमा वा
- आकस्मिक रोजगारीको हकमा श्रमिक काममा लागेको वा
- निजले सेवा प्रदान गरेको मिति वा समयदेखि

२. काम गर्ने समय:

- श्रमिकलाई प्रतिदिन ८ घण्टा र एक हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाउन पाइने छैन।
- श्रमिकलाई लगातार ५ घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिनु पर्छ । तर काम रोकन नहुने भएमा त्यस्तो विश्रामको समय आलोपालो गरी दिनु पर्नेछ ।
- दिइने विश्रामको समयलाई काम गर्ने समयमा गणना गरिनेछ ।
- उल्लिखित समयभन्दा बढी समय हुने गरी रोजगारदाताले श्रमिकलाई काम गर्न बाध्यपार्नुहुँदैन । तर कुनै काम सम्पन्न नहुँदा कसैको जीवन, सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्न वा सक्ने, रोजगारदातालाई गम्भीर हानी नोक्सानी हुने भएमा श्रमिकलाई अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिनेछ ।
- निर्धारण गरेको काम गर्ने समयभन्दा बढी समय काममा लगाउनु

परेमा प्रतिदिन ४ घण्टा र एक हप्तामा २४ घण्टाभन्दा बढी नहुने गरी लगाउन सकिनेछ। सो काम गरेवापत श्रमिकलाई सट्टाबिदा दिनु पर्नेछ, सट्टा बिदा नदिएमा बढी समय काम गरेको मानिनेछ।

- काम शुरु हुने र काम समाप्त हुने समय रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिम र नभएमा रोजगारदाताले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

३. अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनु पर्ने :

- श्रमिकलाई बढी समय काममा लगाउँदा नियमित रूपमा काम गर्दा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ।
- सो सम्बन्धमा सम्झौतामा उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिमको सुविधा दिन सकिनेछ।

४. यातायातको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने :

- सूर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनुभन्दाअघि कार्य समय प्रारम्भ वा समाप्त हुने गरी महिला श्रमिकलाई काममा लगाउँदा कार्यस्थलमा आउनतथा कार्यस्थलबाट फर्की जान रोजगारदाताले यातायातको आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

५. श्रमिकले पारिश्रमिक पाउने :

- प्रत्येक श्रमिकले काम शुरु गरेको मितिदेखि पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउनेछ।
- श्रमिकले पारिश्रमिक (रु ८४५५० तथा महंगी भत्ता रु ४९५५) सहित न्यूनतम मासिक जम्मा रु ९३४५०, दैनिक रु.५१७ तथा प्रतिघण्टा रु.६९ भन्दा कम नहुने गरी रोजगार सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ।
- रोजगारदाता र श्रमिक बीचको सामूहिक सम्झौतामा उल्लेख गरिएको अवस्थामा बाहेक श्रमिकले खाईपाई आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा घटाउन पाइने छैन।

- पीस रेटको आधारमा काम गर्ने श्रमिकको लागि कानुन बमोजिम तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई प्रति पीसको आधारमा दरको निर्धारण तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६. पारिश्रमिक भुक्तानी:

- रोजगारदाताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक भुक्तानी गर्दा रोजगारसम्भौतामा उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिम र उल्लेख नभएकोमा रोजगारदाताले तोकिएको समयमा गर्नु पर्नेछ ।
- एक महिनाभन्दा कम अवधि काम गर्ने श्रमिकलाई काम समाप्त भएको मितिले तीनदिनभित्र, र
- आकस्मिक काम गर्ने श्रमिकलाई काम समाप्त हुनासाथ
- पारिश्रमिक भुक्तानी गर्ने समयको बीचको अन्तर एक महिनाभन्दा बढी हुनुहुन्न ।
- पारिश्रमिक प्रदान गर्दा अनिवार्यरूपमा बैंक मार्फत भुक्तानी गरिनुपर्नेछ ।

७. वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउने:

- एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमिकले मासिकरूपमा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तीमा आधा दिनको पारिश्रमिक बराबर (कम्तीमा १.६४%)को रकम प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ ।

८. चाडपर्व खर्च पाउने:

- आफ्नो धर्म, संस्कृति तथा परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको श्रमिकले खाईपाई आएको एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ ।
- एक वर्ष सेवा अवधि पूरा नभएमा श्रमिकले गरेको सेवा अवधिको अनुपातमा चाडपर्व खर्च पाउनेछ ।
- श्रमिकले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन रोजगारदाता समक्ष लिखित अनुरोध गर्न सक्नेछ ।

- त्यस्तो अनुरोध नगरेको अवस्थामा प्रत्येक वर्षको बडा दशैमा चाडपर्व खर्च भुक्तानी दिनु पर्नेछ ।

९. पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाउने:

- निम्न अवस्थामा बाहेक श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक कट्टा गर्न पाइनेछैन :-
 - क) कानून बमोजिम लाग्ने कुनै कर, शुल्क,
 - ख) सञ्चय कोष वा बीमाबापत जम्मा गर्नु पर्ने योगदान रकम वा
 - ग) अन्य कुनै न्यायिक वा अर्ध न्यायिक निकाय वा मध्यस्थताको आदेश वा
 - घ) रोजगारदाताले श्रमिकलाई उपलब्ध गराएको तोकिए बमोजिमका 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 जिन्सी किताबमा उल्लेख भए बमोजिमको वा उत्पादित मुल्यको हकमा उत्पादन मुल्य 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 पेशकी रकम ।
- यसरी रकम कट्टा गर्दा कानून बमोजिम लाग्ने कर, सञ्चय कोष वा बीमा बापत जम्मा गर्नुपर्ने योगदान रकम तिरे पश्चात मात्रै अन्य उल्लिखित रकम बाँकी रहेको मासिक पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्नुपर्नेछ ।

- यसरी कट्टा गर्नुपर्ने रकम कट्टा नगर्दै कुनै श्रमिकको मृत्यु भएमा वा जुनसुकै कारणले निज सेवामा नरहेमा निजले पाउने जुनसुकै रकमबाट त्यस्तो रकम कट्टा गर्न सकिनेछ ।
- यसरी 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 ।
- उक्त म्यादभित्र पनि रकम दाखिला नगरेमा सो म्याद नाघेको मितिले पैतीस (३५) दिनभित्र रोजगारदाताले सो रकम असुलीको लागि अदालत समक्ष निवदेन दिनसक्नेछ ।

१०. जगेडा अवधिको पारिश्रमिक:

- श्रमिकलाई ऐन बमोजिम जगेडामा राखिएमा रोजगारदाताले काम चालु नहुञ्जेलसम्म निजले पाउने पारिश्रमिकको आधा रकमदिनु पर्नेछ ।
- तर जगेडामा राखिने बारेको सूचना जारी गर्दा हाजिर हुनपर्ने भनी उल्लेख भएकोमा बाहेक सो अवधिमा त्यस्तो श्रमिक कार्यस्थलमा हाजिर हुनु पर्ने छैन ।

११. बिदा सम्बन्धी व्यवस्था

- ऐनले तोकेको विभिन्न प्रकारका बिदाहरू :
- क. **साप्ताहिक बिदा** : श्रमिकले प्रत्येक हप्ता एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउनेछ ।
- ख. **सार्वजनिक बिदा** : प्रत्येक श्रमिकले प्रत्येक वर्ष मई दिवस सहित तेह्र दिन तथा महिला श्रमिकको हकमा अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस सहित १४ दिन पारिश्रमिक सहितको सार्वजनिक बिदा पाउनेछ । तर 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 ।

- ग. **सट्टा बिदा** : कुनै श्रमिकलाई साप्ताहिक बिदा वा सार्वजनिक बिदाको दिनमा काममा लगाएको मितिले २१ दिनभित्र सट्टा बिदा दिनुपर्नेछ ।
- घ. **घर बिदा** :श्रमिकले काम गरेको अवधिको २० दिनको एक दिनको दरले (वार्षिक १८ दिन) तलव सहितको घरबिदा पाउनेछ। शिक्षण संस्थामा कार्यरत श्रमिक वा वर्षे वा हिउँदे बिदा पाउने श्रमिकले घर बिदा पाउने छैन। तर त्यस्तो बिदा घरबिदा अवधिभन्दा कम हुने भएमा जति दिन कम भएको हो त्यति दिन घर बिदा पाउनेछ ।
- ङ. **बिरामी बिदा** : श्रमिकले वार्षिक १२ दिन तलव सहितको बिरामी बिदा पाउनेछ। तर एक वर्ष वा सोभन्दा कम अवधि काम गर्ने श्रमिकले सोही अनुपातमा बिरामी बिदा पाउनेछ। लगातार ३ दिनभन्दा बढी बिरामी बिदा माग गर्ने श्रमिकलेमान्यताप्राप्त चिकित्सकसँग जाँच गराएको प्रमाणपत्रपेश गर्नुपर्नेछ। अचानक बिरामी भई बिदा बस्नु परेमा श्रमिकले जतिसक्दो चाडो कार्यलयमा तोकेको व्यक्तिलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।
- च. **प्रसूति बिदा** : गर्भवती महिला श्रमिकले प्रसूतिको अघि वा पछि १४ हप्ताको प्रसूति बिदा पाउनेछ। जसमध्ये ६० दिनको पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ र बाँकी अवधिको पारिश्रमिक पाउनेछैन। प्रसूति हुने सम्भावित मितिभन्दा कम्तीमा २ हप्ता अगाडिदेखि प्रसूति भएको कम्तीमा छ (६) हप्तासम्म अनिवार्य रूपमा बिदा बस्नु पर्नेछ। प्रसूति पछि आफ्नो वा बच्चाको स्वास्थ्यको लागि थप आराम आवश्यक पर्ने भनी मान्यता प्राप्त चिकित्सकले सिफारिस गरेमा प्रसूति बिदासँगै निरन्तर हुने गरी अतिरिक्त थप एक महिना सम्मको वेतलबी बिदा वा अन्य बिदामा समायोजन हुने गरी बिदा दिनु पर्नेछ। ७ महिना वा सोभन्दा बढी गर्भ रहेको महिला शिशु मृत जन्मिएमा वा गर्भपतन भएमा प्रसूति भए सरह

बिदा पाउनेछ । बच्चा जन्मेको ६० दिन नपुग्दै आमाको मृत्युभएमा त्यस्ता पत्नीको मृत्यु हुने श्रमिकले आफू कार्यरत रोजगारदाताबाट शिशु स्याहारको लागि पारिश्रमिक सहित बाँकी अवधिको बिदा लिन पाउनेछ ।

कुनै पुरुष श्रमिकको श्रीमती सुत्केरी हुने भएमा निजले पारिश्रमिक सहितको १५ दिन प्रसूति स्याहार बिदा पाउनेछ । नवजात शिशुको मृत्यु भएकोमा बाहेक प्रसूति बिदामा बसेको महिला श्रमिकले तोकिए बमोजिमको जन्मदर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि रोजगारदाता समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।

पारिश्रमिक दिन नपर्ने:

यदि महिला श्रमिकले प्रसूति बिदा अवधिको पारिश्रमिक सामाजिक सुरक्षा कोषबाट प्राप्त गर्ने व्यवस्था भएकोमा रोजगारदाताले सो हदसम्म त्यस्तो बिदा अवधिको लागि श्रमिकलाई यस एन बमोजिमको पारिश्रमिक दिनुपर्ने छैन ।

छ. किरिया बिदा : पति वा पत्नीको मृत्यु भई वा आफ्ना कूल धर्म अनुसार श्रमिक आफैले किरिया बस्नु पर्ने भएमा वा विवाहिता महिला श्रमिकले आफ्नो माता पिता वा सासू ससुराको मृत्यु भई किरिया बस्नु पर्ने भएमा तेह्र दिन पूरा पारिश्रमिक सहितको किरिया बिदा पाउनेछ ।

■ बिदा सञ्चित हुने :

- श्रमिकले घर बिदा ९० दिनसम्म र बिरामी बिदा ४५ दिनसम्म सञ्चित गर्न सक्नेछ ।
- श्रमिक कुनै कारणले सेवामा नरहेमा वा निजको मृत्यु भएमा वा निजको सञ्चित घर बिदा र बिरामी बिदा बापत निजले खाईपाई आएको पछिल्लो आधारभूत पारिश्रमिकको दरले हुन आउने एकमुष्ट

तोकिए बमोजिमको परिवारको सदस्यले पाउनेछ ।

➤ उल्लिखित अवधिभन्दा बढी बिदा सञ्चित हुने श्रमिकले प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा त्यस्तो बढी अवधिको बिदाको निजको आधारभूत पारिश्रमिकको दरले हुन आउने रकम पाउनेछ ।

■ **बिदा अधिकार होइन:**

➤ श्रमिकले पाउने विरामी बिदा, किरिया बिदा, प्रसूति बिदा बाहेकका अन्य बिदाहरू सहूलियत मात्र हुन र अधिकारको रूपमा दावी गर्न पाइने छैन ।

➤ श्रमिकले माग गरेको उपरोक्त बिदा बाहेकका अन्य बिदा रोजगारदाताले कार्यस्थलको कामको आवश्यकता अनुसार कारणजनाई अस्वीकृत गर्न, स्थगित गर्न, कट्टा गर्न वा स्वीकृत भएको बिदाको समय परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।

■ **मूख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिने**

➤ कुनै रोजगारदाताले श्रमिक आपूर्तिकर्ताबाट कामदार ल्याइ काममा लगाएको रहेछ तर उक्त श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रम ऐन तथा सामाजिक सुरक्षा ऐन बमोजिमको मापदण्ड पूरा गरेको रहेनछ भने ती कामदारहरू स्वतः उक्त काममा लगाउने मूख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिनेछन् ।

१२. **ट्रेड युनियन सम्बन्धी अधिकार :**

➤ 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 ।

➤ श्रमिकले कानून बमोजिम श्रम सम्बन्धी अधिकारको प्रयोग गर्दा रोजगारदाता प्रति कर्तव्यनिष्ठ र जिम्मेवार हुनु पर्नेछ ।



१.३ सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था

१. सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्नु पर्ने:

- रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट १० प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा शतप्रतिशत रकम थप गरी सञ्चय कोष बापतको रकम श्रमिकले काम प्रारम्भ गरेको दिनदेखि नै लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नुपर्नेछ ।
- तर सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना भई सञ्चालनमा नआएसम्म, वा सम्बन्धीत रोजगारदाताको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी कानून लागू नभएसम्म सञ्चय कोषको रकम रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम हुने गरी जम्मा-गर्नु पर्नेछ ।
- श्रम 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 गर्नुपर्नेछ ।

२०७६ श्रावणदेखि रोजगारीमा आउने सबै श्रमिकहरूलाई अनिवार्य रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत गराइ सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था त्यहाँबाट मिलाउनुपर्दछ।

२. उपदान पाउने :

- रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको **८.३३ प्रतिशत** बराबरको रकम श्रमिकले काम शुरु गरेको दिनदेखि नै लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा प्रत्येक महिना उपदानबापत जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

३. औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्ने:

- रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा वार्षिक एक लाख रूपैयाँ (रु १,००,०००) बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्नेछ ।
- बीमा गर्दा लाग्ने बीमा शुल्क रोजगारदाताले र श्रमिकले आधाआधा व्यहोर्नु पर्नेछ ।
- तर सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत भएका श्रमिकहरूको हकमा यस्तो बीमा सामाजिक सुरक्षा कोषले नै व्यवस्था गर्दछ ।

४. दुर्घटना बीमा गराउनु पर्ने:

- रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको जुनसुकै प्रकारको दुर्घटनालाई समेट्ने गरी कम्तीमा सात लाख रूपैयाँ (रु ७,००,०००) बराबरको दुर्घटनाबीमा गराउनु पर्नेछ ।
- बीमाको सम्पूर्ण प्रिमियम रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्नेछ ।
- दुर्घटनाबाट कुनै श्रमिकको मृत्यु भएमा वा शारीरिक वा मानसिक रूपलेपूर्ण असक्षम भएमा निजले बीमा रकमको शतप्रतिशत श्रमिक वा निजको प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालाले क्षतिपूर्ति बापत पाउनेछ ।

- दुर्घटना भई अङ्गभङ्ग वा असक्षम भएकोमा तोकिए बमोजिम असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा क्षतिपूर्ति पाउनेछ ।

रोजगारदाताले बीमा नगरेको वा बीमा गर्दा कुनै लापरवाही 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 ।

५. सामाजिक सुरक्षा योजना बमोजिम हुने :

- सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी कानून बमोजिम सञ्चय कोष, उपदान, औषधि उपचार बीमा समेत सुविधा पाउने गरी सामाजिक सुरक्षा योजनामा योगदान गर्ने रोजगारदाता वा श्रमिकले थप योगदान वा बीमा गर्नुपर्ने छैन ।

६. कारबाहीबाट बचाउको अधिकार :

- यदि कुनै श्रमिकले स्वास्थ्य सम्बन्धी निम्न कार्य गरेमा रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई अनुशासन सम्बन्धी कारबाही गर्नपाउने छैन :
 - सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध नगरेको सम्बन्धमा रोजगारदाता विरुद्ध जानकारी, सूचना वा उजुरी दिएको वा दिन सहयोग गरेमा वा
 - स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समितिको हैसियतमा कुनै काम गरेमा वा
 - सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा परेको कारणबाट काम बन्द गरेमा

७. तत्काल खतरा भएमा काम बन्द गर्ने:

- 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, वस्तुपदार्थको

अनपेक्षित क्षति वा हानी नोक्सानी हुने अवस्था भएमा त्यस्तो काममा संलग्न श्रमिकले सोको जानकारी रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्तिलाई दिनु पर्नेछ ।

- यस्तो जानकारी प्राप्त भएपछि रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्तिले सो सम्बन्धमा तत्काल उचित निर्देशन दिनु पर्नेछ ।
- तर जानकारी दिन रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्ति तत्काल उपलब्ध नभएमा श्रमिक आफैले त्यस्तो काम बन्द गर्न सक्नेछ र सोको जानकारी छिटो रोजगारदाता तथा जिम्मेवार व्यक्तिलाई दिनु पर्नेछ ।

१.४ व्यक्तिगत विवादको समाधान

व्यक्तिगत माग दाबी पेश गर्न सक्ने:

- श्रमिकलाई ऐन, नियमावली, प्रचलित कानून वा सामूहिक सम्झौता बमोजिम प्राप्त हक सम्बन्धी कुनै विषयमा व्यक्तिगत दाबी भएमा त्यस्तो श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित निवेदन दिन सक्नेछ ।
- निवेदन प्राप्त भएमा रोजगारदाताले सो निवेदन लिई श्रमिकलाई सोको निस्सा दिनु पर्नेछ ।
- रोजगारदाताले त्यस्तो निवेदन उपर १५ दिनभित्र सम्बन्धीत श्रमिकसँग छलफल गरी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।
- रोजगारदाता र श्रमिककाबीच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नु पर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।
- व्यक्तिगत दाबी मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धीत पक्षले श्रम कार्यालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- निवेदनपरेको ७ दिनभित्र रोजगारदाताले छलफलका लागि सूचना नदिएमा वा, छलफल गर्दा सहमति हुन नसकेमा रोजगारदाता समक्ष शुरु निवेदन परेको १५ दिनपछि श्रम कार्यालयले सम्बन्धीत रोजगारदाता र श्रमिकलाई छलफलका लागि मिति र समय तोकी सूचना दिनु पर्नेछ ।
- निवेदन प्राप्त भएको एक्काईस (२१) दिनभित्र रोजगारदाता र श्रमिकबीच आवश्यक वार्ता गराईदाबी सम्बन्धी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।

- श्रम कार्यालय, रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नु पर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।
- वार्ता गराउँदा सम्बन्धीत रोजगारदाता र श्रमिकबीच सहमति भएमा सो दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान भएको मानिनेछ ।
- भएको सहमति सम्बन्धीत पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ । तर समस्या समाधान नभएमा प्राप्त प्रमाणको आधारमा कार्यालयले १५ दिनभित्र निर्णय गनुपर्नेछ ।

१.५ श्रमिकको रोजगारी अन्त्य सम्बन्धी व्यवस्था

१. रोजगारीको सुरक्षा:

- कानून बमोजिम बाहेक अन्य अवस्थामा कुनै पनि श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गरिने छैन ।
- रोजगारी अन्त्य गर्दा उचित र पर्याप्त कारण खुलाउनु पर्नेछ ।

२. समयगत वा कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको रोजगारी अन्त्य हुने :

निम्न उल्लेखित अवस्थामा समयगत वा कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको रोजगारी अन्त्य हुनेछ- :

- 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 ।
- कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिकको हकमा रोजगार सम्झौतामा उल्लिखित काम सम्पन्न भएपछि, वा तर परियोजनामा आधारित रोजगारीमा रहेको भए सो काय थप भएमा वा कामको प्रकृतिको आधारमा त्यस्तो काम थप भएमासो काम रहेसम्म रोजगारी अन्त्य हुने छैन ।
- आकस्मिक रोजगारीमा रहेको श्रमिकको हकमा रोजगारदाता वा श्रमिकको स्वेच्छाले ।

३. स्वेच्छाले रोजगारी अन्त्य गर्नसकिने:

- श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित राजीनामा दिई रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।
 - श्रमिकले दिएको राजीनामा रोजगारदाताले पन्ध्र (१५) दिन भित्र स्वीकृत गर्नु पर्नेछ र सोको जानकारी सम्बन्धीत श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ ।
 - उक्त म्याद भित्र राजीनामा स्वीकृत नगरेमा सो म्याद समाप्त भएको भोलिपल्टदेखि त्यस्तो राजीनामा स्वतः स्वीकृत भएको मानिनेछ ।
 - तर श्रमिकले दिएको राजीनामा रोजगारदाता र श्रमिकको आपसी सहमतिमा रद्द गर्न सकिनेछ ।
 - राजीनामा स्वीकृत भई लागू भएको दिन पश्चात पनि श्रमिक सोही प्रतिष्ठानमा कार्यरत रही रहेमा निजको राजीनामा रद्द भएको मानिनेछ ।
- ४. कार्यक्षमताको अभाव भएमा रोजगारीको अन्त्य गर्न सकिने:**
- कुनै श्रमिकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा लगातार तीन पटक वा सो भन्दा बढी निजको कार्यक्षमता सन्तोषजनक नभएमा वा न्यूनस्तरको पाइएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।
 - (मुल्यांकन कानून बमोजिम भएको हुनुपर्नेछ)
 - दश (१०) जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानको रोजगारदाताले रोजगारी अन्त्य गर्नु अगाडि श्रमिकलाई सफाई पेश गर्न कम्तीमा सात (७) दिनको समय दिनु पर्नेछ ।
- ५. स्वास्थ्यको कारणले रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने:**
- कुनै श्रमिक –शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त वा अङ्गभङ्ग वा घाइते भई काम गर्न नसक्ने भएमा,
 - स्वास्थ्य उपचारको लागि लामो समय लाग्ने भई काममा असर पर्ने भएमा,
- चिकित्सकको सिफारिसका आधारमा रोजगारदाताले त्यस्तो

- श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न सक्नेछ ।
- तर रोजगारदाताले तोकेको काम 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 ।
 - त्यस्तो अवधिको रोजगारदाताले पारिश्रमिक पूरा दिनु पर्नेछ । तर सामाजिक सुरक्षा कोषबाट उपचार अवधिको पारिश्रमिकसुविधापाउने भएमा यस उपदफा बमोजिम रोजगारदाताले पारिश्रमिक दिनु पर्ने छैन ।
 - उल्लिखित अवस्थामा बाहेक स्वास्थ्यको कारणले उपचार गर्न प्रतिष्ठानको काममा उपस्थित हुन नसक्ने श्रमिकको हकमा छ (६) महिनासम्म रोजगारी अन्त्य गर्न सकिने छैन।
 - तर चिकित्सकले काममा फर्कन सक्दैन भन्ने स्पष्ट सिफारिस गरेमा सोभन्दा अगावै सेवाबाट हटाउन सकिनेछ ।

शारीरिक रूपले अशक्त भएको वा अङ्गभङ्ग वा घाइते श्रमिकलाई निजको स्वास्थ्य अवस्था अनुसारको कुनै काममा लगाउन सकिने अवस्था भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई काममा लगाउनु पर्नेछ ।

६. सूचना दिनु पर्ने:

खराब आचरणमा कारवाही भई रोजगारी अन्त्य भएकोमा बाहेक अन्य अवस्थामा रोजगार सम्बन्ध अन्त्य गर्नुअघि रोजगारदाता वा श्रमिकले एकअर्कोलाई देहाय बमोजिम सूचना दिनपर्नेछ- :

- (क) चार (४) हप्तासम्मको रोजगारीको हकमाकम्तीमा एक दिन अगाडी,
- (ख) चार (४) हप्तादेखि एक वर्षसम्मको रोजगारीको हकमा

कम्तीमा सात दिन अगाडी, र

(ग) एक (१) वर्षभन्दा बढी अवधिको रोजगारीको हकमा कम्तीमा तीस दिन अगाडी ।

१.६ श्रमिक कटौती गर्न सक्ने:

- निम्न अवस्थामा रोजगारदाताले श्रमिकको सङ्ख्यामा कटौती गर्न सक्नेछ :
 - कार्यालय सञ्चालनमा आर्थिक समस्या उत्पन्न भएमा वा
 - एकभन्दा बढी कार्यालयहरू गाभिएको कारण श्रमिक सङ्ख्या बढी भएमा वा
 - अन्य कुनै कारणले कार्यालय आंशिक वा पूर्णरूपमा बन्द गर्नु पर्नेभएमा
- श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्दा त्यसरी कटौती गर्ने मिति भन्दा कम्तीमा ३० दिन अगाडि कारण, सम्भावित मिति र सम्भावित श्रमिकको सङ्ख्या खुलाई रोजगारदाताले श्रम कार्यालय र आधिकारिक ट्रेड युनियन भएमा त्यस्तो युनियन, नभएमा प्रतिष्ठानमा क्रियाशील ट्रेड युनियन श्रम सम्बन्ध समितिलाई सूचना दिनुपर्नेछ ।
- सूचना दिएपछि रोजगारदाताले सम्बन्धीत 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 ।
- ट्रेडयुनियन वा श्रम सम्बन्ध समितिले छलफल गर्न नचाहेमा वा छलफल गर्दा सहमति नभएमा रोजगारदाताले सोही कुराको जानकारी श्रम कार्यालयलाई दिई श्रमिकको सङ्ख्यामा कटौती गर्न सक्नेछ ।
- श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्नुपर्दा सामान्यतया: देहायको क्रमले गर्नुपर्नेछ:-
 - क) विदेशी श्रमिक,

- ख) खराब आचरणमा तुलनात्मक रूपमा बढी सजाय पाएको श्रमिक,
- ग) कार्य सम्पादन स्तर कमजोर रहेको श्रमिक,
- घ) एकै किसिमको काममा कार्यरत श्रमिकहरू मध्ये त्यस्तो काममा सबैभन्दा पछि नियुक्त भएको श्रमिक ।
- तर सबैभन्दा पछि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नुपर्ने गरी तोकिएको क्रमअनुसार कटौती नगरी अगाडि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु परेमा कारण खोली कटौती गर्नसकिनेछ ।
 - ट्रेडयुनियनसँग अन्यथा सहमति भएकोमा बाहेक सामूहिक सौदाबाजी समिति वा आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारीलाई कटौती गर्दा प्राथमिकता क्रममा अन्तिममा कटौती गर्नु पर्नेछ ।
 - श्रमिकको सङ्ख्या कटौती गर्दा रोजगारदाताले कम्तीमा एक वर्ष सेवा अवधिपूरा गर्ने श्रमिकलाई निजले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त एक महिनाको आधार पारिश्रमिकका दरले हिसाब गर्दा हुन आउने एकमुष्ट क्षतिपूर्ति स्वरूप श्रमिकलाई दिनु पर्नेछ ।
 - तर सेवा अवधि एक वर्षभन्दा कम भएमा दामासाहीले क्षतिपूर्ति पाउनेछ । तर सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कानून बमोजिम बेरोजगार भत्ता पाउने श्रमिकले कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने छैन ।
 - कुनै कारणले श्रमिकको सङ्ख्यामा कटौती गरिएकोमा सो दुई (२) वर्षभित्र पुनः सञ्चालन भएमा वा थप श्रमिक आपूर्ति गर्नु पर्ने भएमा कटौतीमा परेका श्रमिकलाई रोजगारीमा प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।
 - तर कटौतीमा परेको श्रमिकलाई तोकिए बमोजिम सूचना दिदा समेत उपस्थित नभएमा अन्य व्यक्तिलाई रोजगारीमा लगाउन सकिनेछ ।
 - रोजगारदाताले सूचना नदिएमा वा रोजगारीमा नराखेमा पैतीस (३५) दिनभित्र सम्बन्धीत श्रमिकले श्रम अदालतमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

१.७ अनिवार्य अवकाश :

- नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिकले अन्ठाउन्न (५८) वर्षको उमेर पूरा भएपछि रोजगारीबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ ।
- तर कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि अन्ठाउन्न (५८) वर्षभन्दा कम उमेरमा अनिवार्य अवकाश दिनु पर्ने भएमा परिषद्बाट तोकिए बमोजिम अनुमति लिइ विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

१.८ सुविधा भुक्तानी गर्नुपर्ने:

- खराब आचरणको कारणले वा अन्य जुनसुकै तरिकाबाट रोजगारी अन्त्य हुँदा श्रमिकले पाउनु पर्ने पारिश्रमिक, सुविधा लगायत सम्पूर्ण रकम रोजगारी अन्त्य भएको पन्ध्र (१५) दिनभित्र रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकलाई भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।
- रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा कोष, बीमा वा अन्य निकायबाट श्रमिकले पाउने रकम वा सुविधा उपलब्ध गराउन आवश्यक सहयोग गर्नु पर्नेछ ।
- उक्त अवधिभित्र श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा भुक्तानी नगरेमा वा सहयोग नगरेमा त्यस्तो श्रमिकलाई रकम भुक्तानी नगरेसम्म सेवामा बहाल रहेसरह पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नुपर्नेछ ।
- श्रमिकले पारिश्रमिक वा सुविधा लिन नआएमा रोजगारदाताले श्रमिकको खातामा सोभै भुक्तानी गर्न गरिदिन सक्नेछ ।

१.९ श्रमिकले पहिलो प्राथमिकता पाउने:

- 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 ।

१.१० कार्य अनुभवको प्रमाणपत्र दिनुपर्ने:

- रोजगारी अन्त्य भएको श्रमिकले अनुभवको प्रमाणपत्र माग गरेमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको रोजगार अवधि तथापद समेत उल्लेख गरी कार्य अनुभवको प्रमाण पत्र दिनुपर्नेछ ।

१.११ सूचना तामेली सम्बन्धी कार्यविधि :

- रोजगारदाताले श्रमिकलाई तथा श्रमिकले रोजगारदातालाई पठाएको म्याद वा सूचना तुरुन्त बुझिलिई त्यसको निस्सा दिनुपर्नेछ ।
- सूचना वा म्याद तामेली नभएमा कुरियर वा हुलाकबाट निजको ठेगानामा रजिष्ट्रीगरी एक प्रति कार्यस्थलमा टाँसी तीन जना साक्षी राखी मुचुल्का बनाई व्यहोराको सो जानकारी कार्यालयमा दिएमा त्यस्तो सूचना वा म्याद सम्बन्धीत पक्षले प्राप्त गरेको मानिनेछ ।
- तर श्रमिकले दिएको निवेदन वा सूचनाको हकमा कार्यस्थलमा टाँस गर्नु पर्ने छैन ।
- 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 । रोजगारदाताले सामूहिकरूपमा जानकारी गराउनुपर्ने विषयमा कार्यस्थलको सूचना पाटीमा सूचना टाँसी प्रतिष्ठानमा क्रियाशील युनियनहरूलाई सोको लिखित जानकारी दिएमा त्यस्तो जानकारी सबै श्रमिकले प्राप्त गरेको मानिनेछ ।

१.१२ पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा पाउने :

- रोजगारी अन्त्य भएको श्रमिकलाई कार्यालय वा विभाग वा श्रम अदालतको आदेश वा फैसला बमोजिम रोजगारीमा पुनःबहाली भएमा त्यस्तो श्रमिकले रोजगारी अन्त्य भएको मितिदेखि पुनर्बहाली नभएसम्मको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा सम्बन्धीत रोजगारदाताबाट पाउनेछ ।

उपचार प्राप्त गर्न सक्ने : कानून बमोजिम श्रमिकलाई प्रदत्त कुनै अधिकारको हनन् भएमा त्यस्तो श्रमिकले कानून बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सक्नेछ ।

२. श्रमिकले पालना गर्नुपर्ने कर्तव्य (आचरण) तथा सजाय सम्बन्धी

व्यवस्था

नियम वाविनियमावली बमोजिमको अनुशासन तथा कर्तव्यको पालना गर्नु प्रत्येक श्रमिकको कर्तव्य हुनेछ ।

२.१. खराब आचरण र सजाय :

- १) श्रमिकले निम्न खराब आचरण गरेमानसिहत दिन सकिनेछः-
 - बिदा स्वीकृत नगराई काममा गैरहाजिर भएमा,
 - व्यवस्थापकको स्वीकृति नलिई कार्यस्थल छाडेमा,
 - स्वीकृति नलिई काममा बारम्बार ढिलो उपस्थित भएमा,
 - कामको सम्बन्धमा रोजगारदाता वा आफूभन्दा माथिल्लो दर्जाको श्रमिकले दिएको आदेश पालना नगरेमा,
 - विनियमावलीमा तोकिएको अन्य खराब आचरण गरेमा ।
- २) निम्न बमोजिमको कुनै खराब आचरण गरेबढीमा एक दिन बराबरको पारिश्रमिक कट्टा गर्न सकिनेछः-
 - रोजगारदाता वा सजाय गर्ने अधिकारीले दिएको सूचना वा पत्र बुझ्नु इन्कार गरेमा,
 - गैरकानूनी हडतालमा भाग लिएमा वा भाग लिन बाध्य गराएमा वा सामूहिक रूपमा कार्यमा ढिलासुस्ती गरेमा,
 - कसैले लापरवाही वा हेलचेक्र्याई गरी उत्पादन वा सेवा घटाई प्रतिष्ठानलाई हानी नोक्सारी पुऱ्याएमा,
 - भुटा विवरण पेश गरी सुविधा लिने प्रयास गरेमा ,
 - सुरक्षा उपकरण प्रयोग गर्नुपर्ने श्रमिकले रोजगारदाताले दिएको उपकरण प्रयोग नगरेमा,
 - विनियमावलीमा तोकिएको अन्य समान प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा ।
- ३) निम्न बमोजिमको देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा एक वर्षको वार्षिक तलबवृद्धि रोक्का वा एक वर्ष बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछः-
 - अख्तियार प्राप्त व्यक्तिको स्वीकृति बिना प्रतिष्ठानको सम्पत्ति बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा अनधिकृत व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिएमा

- रोजगारदाताको कारोबारमा हिनामिना गर्ने प्रयास गरेमा ,
 - रोजगारदाताको सम्पत्ति लापरवाही वा हेलचेक्र्याई गरी क्षति पुऱ्याएमा,
 - कार्यस्थल भित्र अन्न, पानी, टेलिफोन, विद्युत सेवा बन्द गरेमा वा कार्यस्थलभित्र आवत जावत गर्न नदिएमा,
 - श्रमिकको हित, सुरक्षा वा स्वास्थ्यको लागि राखिएको वस्तु वा गरिएको व्यवस्थामा जानाजानी दुरुपयोग गरेमा वा हानी नोक्सानी पुऱ्याएमा ।
 - विनियमावलीमा तोकिएको अन्य समान प्रकृतिको खराब आचरण गरेमा
- (४) देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउन सकिनेछः-
- रोजगारदाता वा कुनै श्रमिक सेवाग्राही वा कार्यस्थलसँग सम्बन्धीत कुनै व्यक्ति विरुद्ध कुनै किसिमको हात हतियार प्रयोग गरी वा नगरी कुटपिट वा शारीरिक चोट पुऱ्याएमा वा बन्धक बनाएमा वा प्रतिष्ठानको क्षेत्र भित्र हूलदङ्गा वा तोडफोड गरेमा,
 - घूस लिने दिने कार्य गरेमा,
 - कार्यस्थलमा कसैको सम्पत्ति चोरी गरेमा,
 - प्रतिष्ठानको आर्थिक हिनामिना गरेमा,
 - रोजगारदाताको वा निजको जिम्मामा रहेको वा प्रयोगमा रहेको सम्पत्ति जानाजानी क्षति पुऱ्याएमा,
 - बिदा स्वीकृत नगराई लगातार तीस (३०) दिनभन्दा बढी काममा अनुपस्थित भएमा,
 - आफू कार्यरतरहेको प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा हानिनोक्सानी पुऱ्याउने उद्देश्यले त्यस्तो प्रतिष्ठानको उत्पादन सूत्र विशेष प्रविधि सम्बन्धी गोपनीयता भङ्ग हुने कुनै काम गरेमा,
 - प्रतिष्ठानको कार्य प्रकृतिसँग मिल्दो प्रतिस्पर्धी रोजगारदातासँग मिलेर काम गरेमा वा आफैले प्रतिस्पर्धी कार्य सञ्चालन गरेमा वा

- काम गरेमा वा आफैले प्रतिस्पर्धी कार्य सञ्चालन गरेमा वा दिएमा,
- सेवामा रहँदाका बखत नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहर भएमा,
- नियुक्तिका लागि आवश्यक शैक्षिक तथा अन्य प्रमाणपत्र भुटा बनाई पेश गरेमा,
- कार्य समयमा लागूपदार्थ वा मादक पदार्थ सेवन गरेमा वा सेवन गरी आएमा,
- तीन वर्षभित्र खराब आचरण गरे बापत दुई पटक भन्दा बढी सजाय पाएमा,
- प्रचलित नेपाल कानूनमा नै कुनै खराब आचरण गरेमा सेवाबाट हटाउने प्रावधान रहेछ भने त्यस्तो खराब आचरण गरेमा ।

२.२. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने:

- कसैले कार्यस्थलमा वा कामको सिलसिलामा अनुचित प्रभावमा पारी कानून बमोजिम यौनजन्य दुर्व्यवहार मानिने कुनै कार्य गर्न वा गराउन हुँदैन ।
- रोजगारदाताले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्ने श्रमिकलाई दुर्व्यवहारको अवस्था र गाम्भीर्य हेरी सेवाबाट हटाउने सम्मको सजाय गर्न सक्नेछ ।
- रोजगारदाता वा प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुखले यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा युनियन, पीडित व्यक्ति वा निजको परिवारको कुनै सदस्यले कानून बमोजिम अन्य उजुरी गर्न सकिने निकायमा पनि उजुरी गर्न सक्नेछ ।

२.३. निलम्बन गर्न सक्ने :

- कुनै श्रमिक कानून बमोजिम थुनामा रहेमा सो अवधि भर 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 ।

- कुनै श्रमिकलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया तीन महिनाभन्दा बढी निलम्बन गर्न सकिने छैन। तर छानविन कार्य पूरा नभएमा निलम्बन अवधि एक महिनासम्म थप गर्न सकिनेछ।
- श्रमिकलाई काममा लगाउदा प्रमाण नष्ट हुने तथा छानविनमा समस्या हुने सम्भावना रहेमा निलम्बन गर्न सकिनेछ, र यस्तो अवधिमा श्रमिकले आधा पारिश्रमिक पाउनेछ।
- रोजगारदाताद्वारा लगाईको निलम्बनमा परेको श्रमिकले निज विरुद्ध लगाइएको आरोपमा सफाई पाएमा निजले सो अवधिमा पाएको पारिश्रमिक कटाई बाँकी पूरै पारिश्रमिक, तलब बृद्धि पाउनेमा तलब बृद्धि समेत पाउनेछ।
- रोजगारदाता आफैले जाहेरी वा उजुरी दिई थुनामा रहेको अवस्थामा बाहेक निलम्बन अवधि नब्बे (९०) दिनभन्दा बढी भएमा त्यस्तो श्रमिकको सेवा रोजगारदाताले अन्त्य गर्न सक्नेछ।
- यसरी सेवा अन्त्य गर्दा सुनुवाईको मौका दिइरहनु पर्ने छैन।

२.४. सफाई पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने:

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

३. श्रमजीवी महिलाहरू प्रति डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स वार जस्ता

कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पिडन नियन्त्रण गर्नजारी गरिएको निर्देशिका, २०६५ का मुख्य व्यवस्थाहरू

डान्स वार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याविन रेस्टुरेन्ट, दोहोरी साँभ, मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरूलाई कार्यस्थलमा गरिने यौन उत्पिडनका व्यवहारहरूलाई नियन्त्रण गर्ने सम्बन्धमा हालसम्म नेपालमा कुनै कानूनको निर्माण नभएकोले, कार्यस्थलमा काम गर्ने श्रमजीवी महिला एवं अन्य कामदारहरूलाई मर्यादित एवं आत्मसम्मानपूर्वक, सुरक्षित वातावरणमा काम गर्न सक्ने वातावरणको श्रृजना गर्न वाञ्छनीय भएकोले, संसद (संविधान सभा) ले ऐन नवनाएसम्म सर्वोच्च अदालतबाट यो निर्देशिका बनाई जारी गरिएको हो ।

३.१. व्यवसाय दर्ता, संचालन

दर्ता नगराई व्यवसाय संचालन गर्न नहुने :-

- १) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर जस्ता व्यवसाय दर्ता नगरी संचालन गर्न पाइने छैन ।
- २) यो निर्देशिका जारी भएपछि पहिलो पटक दर्ता नगराई संचालनमा रहेका रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरू तीन महिनाभित्र दर्ता गराइ सक्नु पर्नेछ ।
- ३) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरू यो निर्देशिका लागु भएपछि जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ ।

३.२. लगत विवरण प्रस्तुत गर्नुपर्ने

- १) आफ्नो व्यवसायमा संलग्न श्रमजीवी महिला एवं पुरुषको नाम थर वतन सहितको वैयक्तिक विवरणको लगत ३ प्रति तयार गरी एक प्रति आफूसंग १ प्रति नजिकको प्रहरी कार्यालय तथा १ प्रति प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष प्रस्तुत गर्नु पर्ने छ ।
- २) यसरी तयार गरिएको विवरणहरू गोप्य रहने छन ।

३.३. व्यवसाय सञ्चालन गर्ने शर्त एवं अवधी

- १) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिको व्यवसाय सञ्चालन गर्दा वरपरका, घर र बासिन्दालाई असर नपर्ने गरी सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।
- २) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसाय सञ्चालन गर्दा त्याँहाबाट निस्केको ध्वनी बाहिर ननिस्कने प्रवन्ध गर्नु पर्नेछ ।
- ३) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसायको सञ्चालन समय नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।
- ४) श्रमजीविहरूलाई कार्य समाप्त पश्चात सुरक्षित रूपमा वासस्थान सम्म पुऱ्याउने प्रवन्ध गर्ने जिम्मा सम्बन्धित धनीको हुनेछ ।
- ५) प्रत्येक रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसायिक कार्य स्थलको वातावरण स्वच्छ हुनु पर्नेछ ।
- ६) तोकिएको शर्तको अधीनमा रहे नरहेको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने अधिकार प्रहरी तथा प्रमुख जिल्ला अधिकारी तथा अनुगमन तथा कारवाई समितिलाई हुनेछ ।
- ७) तोकिएको शर्त विपरीत काम भएको पाईएमा समितिले त्यस्तो रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर व्यवसाय बन्द गर्ने वा अन्य उपयुक्त आदेश दिन सक्नेछ ।

३.४ पारिश्रमिक नदिई काममा लगाउन नहुने

यो निर्देशिका जारी भए पछि श्रमजीवि र धनी बीच आपसी सहमतिको आधारमा तय गरिएको अवस्थामा बाहेक नेपाल सरकारद्वारा निर्धारित न्यूनतम पारिश्रमिक नदिई काममा लगाउन हुँदैन । त्यसरी आपसी सहमतिमा पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा नेपाल सरकारद्वारा निर्धारित न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम लिने गरी निर्धारण गर्न पाईने छैन ।

३.५ सूचना पाटी टास्नु पर्ने

रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिमा प्रवेश गर्नासाथ सबैले देख्न सक्ने ठाउँमा गर्न नहुने कामको सूचना पाटी राख्नु पर्ने छ ।

३.६ गर्न नहुने काम

१. **यौन उत्पिडन** :- कार्यस्थलमा देहायका काम कारवाई गरेमा वा गर्न लगाएमा श्रमजीवी महिलालाई यौन उत्पिडन दिएको मानिनेछ ।

- (क) शारिरिक सम्बन्धको लागि प्रस्ताव या माग गर्नु
- (ख) यौन एवं उत्तेजक भाषा तथा उत्तेजक नृत्य, गीतको प्रयोग गर्नु
- (ग) श्रमजीवी महिलाले देख्ने गरी अशिलल साहित्य, पोष्टर, पर्चा पम्पलेट आदि राख्नु, टास्नु, प्रदर्शन गर्नु, गराउनु ।
- (घ) यौन सम्बन्धि छेडखानी गर्नु,
- (ङ) शारिरिक, मौखिक या यौन सम्बन्धी आचरण प्रस्तुत गरेमा
- (च) यौन विकार उत्पन्न हुने अन्य कुनै पनि व्यवहार गरे गराएमा,

(छ) उत्तेजक पोशाक लगाई नृत्य गर्न गीत गाउन वाध्य पारेमा

२. **यौन शोषण** :- कार्यस्थलमा देहायका काम कारवाई गरेमा वा गर्न लगाएमा यौन शोषण गरेको मानिनेछ ।

- (क) आर्थिक प्रलोभन दिइ वा नदिई कसैसंग यौन सम्बन्ध स्थापित गर्न वाध्य पारेमा वा पार्न लगाएमा,
- (ख) श्रमजीवी महिलालाई थप आर्थिक सुविधा, पदोन्नती दिने दिलाउने भनी लालचमा पारी वा आश्वासन दिई यौन सम्बन्ध कायम राखेमा वा राख्न लगाएमा,
- (ग) शुल्क वा रकमको प्रस्ताव गरी श्रमजीवी महिलासंग यौन सम्बन्ध राखेमा राख्न प्रयत्न गरेमा
- (घ) यौन सम्बन्ध राख्ने वा नराख्ने जुनसुकै उद्देश्यले श्रमजीवी महिलाको कुनै पनि अंग स्पर्श गरेमा वा आफ्नो अंग स्पर्श गर्न लगाएमा
- (ङ) मदिरा या त्यस्तै प्रकारका लागु पदार्थको सेवन गरी, गराई परिच्छेद ३ मा उल्लेखित काम कारवाई गरे गराएमा

(च) ईच्छा विपरीत बाध्यतामा पारी यौन सम्बन्धमा राखेमा



३. अमर्यादित व्यवहार गर्न नहुने

कार्यस्थलमा महिला श्रमजीवीहरू प्रति उनीहरूको मर्यादा आंच पुग्ने देहायका कुनै पनि काम कारवाइ गर्न गराउन हुँदैन ।

- (क) सेवाग्राहीसँग बसि मदिरा लगायतका लागु पदार्थ सेवन गर्न गराउन,
- (ख) श्रमजीवी महिलालाई कार्यस्थलमा सेवाग्राहीसँग वसी धुम्रपान गर्न लगाउन,
- (ग) अश्लिल एवं यौन अर्थ दिने शब्दवाट सम्बोधन गर्न गराउन,
- (घ) आफु आफूमा श्रमजीवी महिलाले सुन्ने गरी वा सुनाउने उद्देश्यले यौन सम्बन्धी हसी मजाक गर्न गराउन तथा महिलासँग सो उद्देश्यले हसि मजाक गर्न, गर्ने प्रयत्न गर्न गराउन,
- (ङ) श्रमजीवि महिलाको शरीर वा नग्न प्रदर्शन गर्न लगाउन वा प्रदर्शन गर्न बाध्य पार्ने,

३.७. व्यवसाय संचालन गर्ने धनीका काम कर्तव्य र अधिकार

धनीको काम कर्तव्य :- रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर लगायतका व्यवसाय संचालन गर्ने धनीको देहायका काम कर्तव्य र अधिकार हुनेछ ।

- (क) कार्यस्थलमा श्रमजीवी महिलाको मर्यादामा असर पुग्ने गतिविधिहरू रोक्न लगाउने,
- (ख) सेवाग्राहीले श्रमजीवी महिलालाई अमर्यादित, अभद्र एवं यौनजन्य कामकारवाही गरेमा वा गर्न लगाएमा त्यसबाट सुरक्षा प्रदान गर्ने, गराउने,
- (ग) श्रमजीवी महिलाको सुरक्षाको यथोचित प्रवन्ध गर्ने, गराउने,
- (घ) कार्यस्थलमा श्रमजीवी महिलाको शारिरिक एवं मानसिक शोषण हुनबाट रोक्ने तथा महिलालाई हुने कुनै पनि अलाभकारी स्थितिको अन्त्य गर्ने,
- (ङ) श्रमजीवी महिलाहरूले गरेको गुनासोको तत्काल समाधान गर्ने गराउने,
- (च) महिला श्रमजीवीलाई मौखिक, शारिरिक, मानसिक रूपमा यौनजन्य एवं अन्य दुर्व्यवहार हुने किसिमको कार्य गर्न, बोल्न एवं इशारा गर्न गराउनबाट रोक्ने,
- (छ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिमा कुनै सेवा ग्राहीले यो निर्देशिका बमोजिम वा प्रचलित कानून बमोजिम गर्न नहुने काम गरेमा त्यस्तो सेवा ग्राहीबाट श्रमजीवी महिलालाई बचाउन वा निजलाई रेस्टुरेन्ट वा मसाज पार्लरबाट निकाल्न सुरक्षक को व्यवस्था गर्नु पर्ने छ ।
- (ज) धनीले श्रम सम्बन्धी कानून र अन्य कानून पूर्ण रूपले पालन गर्नु पर्नेछ ।

३.८ सेवाग्राहीका काम कर्तव्य

रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा आउने सेवाग्राहीको कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछ,

- क) श्रमजीवी महिला प्रति सम्मान जनक व्यवहार गर्ने,
- ख) श्रमजीवी महिलासंग उनीहरूको मर्यादामा आंच पुग्ने कुनै पनि काम, व्यवहार गर्न हुँदैन ।
- ग) मादक पदार्थ सेवन गरी हो हल्ला गर्न एवं महिला प्रति अभद्र व्यवहार गर्न हुँदैन,

३.९ समितिको काम कर्तव्य र अधिकार

गठित अनुगमन एवं कारवाई समितिको काम कर्तव्य र अधिकार निम्न बमोजिम रहेका छन् ।

- क) समिति समक्ष परेका उजुरीको छानवीन गर्ने गराउने,
- ख) समितिले समय समयमा श्रमजीवी महिला रहेको कार्य स्थल रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा आकस्मिक निरिक्षण गर्न सक्नेछ । त्यसरी निरिक्षक गर्दो गर्न नहुने काम भइरहेको वा हुन लागेको वा हुने आशंकाको विद्यमानता रहेको देखेमा तत्काल त्यस्ता कार्यहरू नियन्त्रण गरी आवश्यक कारवाई प्रक्रिया शुरु गर्ने छ ।
- ग) श्रमजीवी महिला कार्यरत रहेको स्थानलाई अभ्र बढी व्यवस्थित एवं मर्यादित बनाउन आवश्यक देखिएका काम गर्ने,
- घ) श्रमजीवी महिलासंग सम्बन्धित विषयमा समितिले आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ । सो निर्देशनको पालन गर्नु सम्पूर्ण धनीहरूको कर्तव्य हुनेछ ।
- ङ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर लगायतका कार्यस्थलमा निर्देशिका वा प्रचलित कानून विपरित बमोजिम काम भएको छ, छैन अनुगमन गर्ने गराउने ।
- च) निर्देशिकाको पालना नभएको देखेमा पहिलो पल्ट सचेत गराउने दोश्रो पल्टदेखि त्यस्तो व्यवसाय बन्द गराउने ।
- छ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा कानून विपरित कार्य भएको

देखेमा वा तत्त सम्बन्धमा कुनै उजुरी परेमा सो सम्बन्धमा आवश्यक छानविन एवं कारवाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा पठाउने ।

- ज) सम्बन्धित निकायले पनि प्राप्त उजुरी उपर तुरुन्त छानविन अनुसन्धान शुरु गरी संकलित सबूद प्रमाणको आधारमा कारवार्य अगाडि बढाउनु पर्छ ।
- झ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा गर्न पाईने नपाईने विषयमा प्रचार प्रसार गर्ने गराउने

३.१० उजुरी एवं कारवाई

उजुरी

- (१) माथि उल्लेखित निषेधित कार्यबाट कुनै श्रमजीवि पीडित भएमा वा पीडित हुने आशंका भएमा पीडित आफैले वा सोको वारेमा जानकारी प्राप्त गर्ने जो सुकैले पनि दफा १५ बमोजिम गठित समिति समक्ष वा नजिकको प्रहरी कार्यालयमा आफूले देखे, सुने जानेको सम्पूर्ण कुरा खुलाई उजुरी दिन सक्ने छ ।
- (२) प्रहरी कार्यालयमा उजुरी परेको भए सम्बन्धित प्रहरी कार्यालयले तत्काल पीडितको स्वास्थ्य एवं सुरक्षाको प्रवन्ध गरी प्राप्त उजुरी तुरुन्त समिति समक्ष पेश गर्नुपर्ने छ । समितिले पनि तुरुन्त आवश्यक कारवाई शुरु गर्नु पर्नेछ ।
- (४) यो निर्देशिका बमोजिम गरिने सम्पूर्ण काम कारवाईहरू गोप्य हुनेछन । कुनै पनि तथ्य प्रकासित गर्नु परेमा समितिको अनुमति लिई परिवर्तित नामबाट मात्र प्रकाशित गर्न सकिने छ ।
- (५) उजुरी छानविन गर्दा श्रमजीवि महिलालाई यस निर्देशिका बमोजिमको गर्न नहुने काम गरेको पाइएमा त्यस्तो कार्य रोक्ने सम्बन्धमा धनीलाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ । यसरी दिइएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित धनीको कर्तव्य हुनेछ ।

समिति

जिल्ला अनुगमन एवं कारवाई समिति :-

१) प्रत्येक जिल्लामा यो निर्देशिकाको प्रयोजनको लागि जिल्ला अनुगमन एवं कारवाई समिति हुनेछ ।

समितिको गठन निम्न बमोजिम हुने छ ।

क) प्रमुख जिल्ला अधिकारी.....अध्यक्ष

ख) प्रमुख जिल्ला प्रहरी कार्यालय..... सदस्य

ग) प्रमुख जिल्ला महिला विकाश कार्यालय, सो नभएको जिल्लामा स्थानीय विकास अधिकारी..... सदस्य

यो निर्देशिकामा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुराहरू प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ । यो निर्देशिकामा लेखिएका कुराहरूले पिडित पक्षले प्रचलित कानून बमोजिम कारवाई चलाउन पाउने कुरामा असर पार्ने छैन ।

