

मनोरञ्जन क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक प्रति रोजगारदाताको कानूनी कर्तव्य तथा दायित्व



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 श्रमिकप्रति रोजगारदाताको कानुनी कर्तव्य तथा दायित्व

यो जानकारी पुस्तिका अमेरिकी अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग (युएसएआइडी) मार्फत् अमेरिकी जनताहरूको र संयुक्त अधिराज्यको युके एड मार्फत् वेलायती 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 : ०१
संस्करण : प्रथम
प्रकाशक : कानुनी सहयोग तथा परामर्श केन्द्र, ललितपुर
प्रकाशक संख्या : २५०
सम्पादन : अधिवक्ता अनिता न्यौपाने थपलिया
अधिवक्ता शितल सुवेदी
अधिवक्ता सम्भ्रना घिमिरे
अपर्ना सिंह
सर्वाधिकार : USAID / UK Aid / Hamro Samman / Winrock International
डिजाईन : कम्प्यूटर लग
पुल्चोक, ललितपुर । फोन : ९८५११३४९७७

बिषय-सूची

१. श्रम ऐन, २०७४ ले श्रमिक प्रति रोजगारदाताको कानुनी कर्तव्य तथा दायित्व सम्बन्धी गरेको व्यवस्थाहरू
 - १.१. रोजगारीका प्रकार
 - १.२. रोजगारदाताको श्रमिकप्रतिको दायित्व
 - १.३. विदा सम्बन्धी व्यवस्था
 - १.४. सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था
 - १.५. निरीक्षण, सुपरीवेक्षण तथा अनुमगन गर्ने
 - १.६. मुख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिने
 - १.७. श्रमिकबाट शुल्क लिन नपाउने
 - १.८. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था
- १.९. व्यक्तिगत विवादको समाधानका लागि व्यक्तिगत माग दावी पेश गर्न सक्ने
 - १.१०. श्रमिकले पहिलो प्राथमिकता पाउने
 - १.११. कार्य अनुभवको प्रमाण-पत्र दिनुपर्ने
 - १.१२. पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा दिनुपर्ने
२. श्रम ऐन अन्तर्गत मुख्य रोजगारदाताको दायित्व
 - २.१. श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दायित्व
 - २.२. मुख्य रोजगारदाताको दायित्व
 - २.३. उचित श्रम अभ्यास सम्बन्धी व्यवस्था
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 अवधि
 - 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 कारवाही सम्बन्धी व्यवस्था

प्राक्कथन

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको संगठित अपराध हो। नेपालको सन्दर्भमा पनि मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार एक गम्भिर 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 कर्तव्यसम्बन्धी 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 सम्भना घिमिरेको उल्लेखनीय योगदान रहेकोमा वहाँहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु। यस प्रकाशनबाट श्रमिकका अधिकारको बारेमा सुसूचित 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 रोजगारदाताको कर्तव्य तथा दायित्व सम्बन्धी 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।

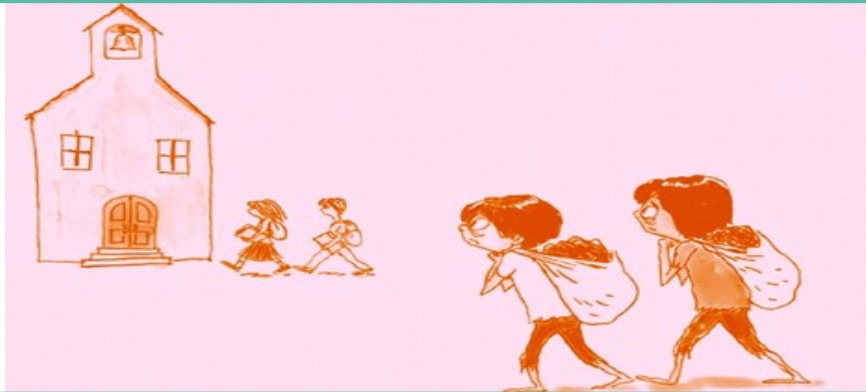
- क) **नियमित रोजगारी** : कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी र आकस्मिक रोजगारी बाहेक रोजगारी बाहेक अन्य जुनसुकै प्रकारको रोजगारी सम्झनु पर्छ। (नियमित रूपमा गरिने रोजगारी)
- ख) **कार्यगत रोजगारी** : रोजगारदाताले कुनै खास काम वा सेवा किटान गरी सो सम्पन्न गर्न तोकेर दिने वा दिएको रोजगारीलाई कार्यगत रोजगारी 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)

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

१.२. रोजगारदाताको श्रमिक प्रतिको दायित्व निम्न प्रकार रहेको छ

१. बाँधा श्रममा लगाउन नहुने :

- बाधा 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 कार्यलाई बुझाउँछ ।
- कुनै श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा बाँधा श्रममा लगाउन हुँदैन ।
- तर, श्रमिकले गरेको निम्न प्रकारको काम वा सेवालार्इ बाँधा श्रम मानिने छैन :-
 - क) राष्ट्रलाई आवश्यक परेका बखत नागरिकको कर्तव्य अन्तर्गत गर्नु पर्ने काम वा सेवा,
 - ख) अदालतबाट भएको निर्णय वा आदेश बमोजिमको सजाय वापत गर्नु पर्ने काम वा सेवा,
 - ग) समुदायको हितको लागि त्यस्तो समुदायको सदस्यको हैसियतले गर्नु पर्ने काम वा सेवा ।



२. बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने :

➤ कसैले पनि बालबालिकालाई कानून विपरीत हुने गरी कुनै काममा लगाउनु हुँदैन ।

३. भेदभाव गर्न नहुने :

➤ रोजगारदाताले श्रमिकलाई धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात-जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा अन्य त्यस्तै आधार मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्न पाइने छैन ।

➤ तर, निम्न कार्यलाई भेदभाव गरेको मानिने छैन :-

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 ।

४. समान कामको लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने :

लिङ्गको आधारमा श्रमिक बीच समान मूल्यको काम (Equal Value of Work) को लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न हुँदैन । समान मूल्यको काम हो होइन भन्ने कुरा सम्बन्धित कामको प्रकृति, काम गर्न लाग्ने समय र परिश्रम, सीप तथा कामबाट प्राप्त हुने उत्पादनको आधारमा निर्धारण गर्नुपर्छ ।

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

५. 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

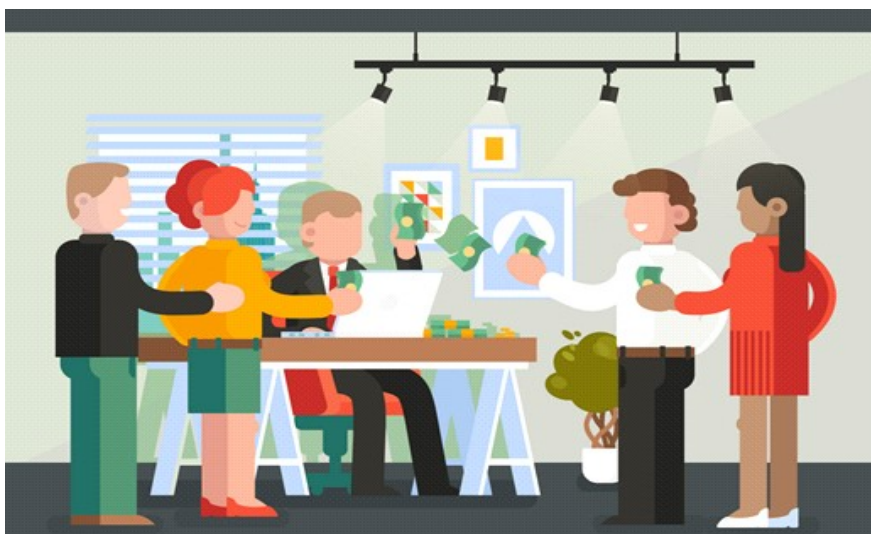
६. काम गर्ने समय तोक्नुपर्ने:

- 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 दिनुपर्छ । 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 बाध्य पार्नु हुँदैन । 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 सट्टा बिदा 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 ।

७. 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 ।
८. यातायातको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने :
- 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 ।
९. रोजगारदाताले पारिश्रमिक दिनु पर्ने:
- प्रत्येक श्रमिकले काम शुरु गरेको मितिदेखि पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउनेछ ।
 - श्रमिकले पारिश्रमिक (रु ८४,५५० तथा महंगी भत्ता रु. ४,९५५) सहित न्यूनतम मासिक जम्मा रु ९३,४५०, 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 कानून बमोजिम तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई प्रति पीसको आधारमा दरको निर्धारण तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१०. पारिश्रमिक भुक्तानी :

- रोजगारदाताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक भुक्तानी गर्दा रोजगार सम्भौतामा 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 अनिवार्य रूपमा बैंक मार्फत् भुक्तानी गरिनुपर्नेछ ।

११. वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) बढाउनु पर्ने:

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

१२. चाडपर्व खर्च उपलब्ध गराउनु पर्ने:

- 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 ।

१३. पारिश्रमिक कट्टा गर्न नपाउने:

- निम्न अवस्थामा बाहेक श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक कट्टा गर्न पाइने छैन:-
 - क) कानून बमोजिम लाग्ने कुनै कर, शुल्क,
 - ख) सञ्चय कोष वा बीमा बापत जम्मा गर्नुपर्ने 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 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 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 ।

१४. जगेडा अवधिको पारिश्रमिक दिनुपर्ने:

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

१.३. 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 अन्तर्राष्ट्रिय 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) तलब सहितको घर बिदा पाउनेछ । 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 ।
- ड. **बिरामी बिदा** : श्रमिकले वार्षिक १२ दिन तलब 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 श्रमिकले मान्यता प्राप्त चिकित्सकसँग जाँच गराएको प्रमाण-पत्र पेश 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 पाउने छैन । प्रसूति हुने सम्भावित मितिभन्दा कम्तीमा २ हप्ता अगाडिदेखि प्रसूति भएको कम्तीमा छ (६) हप्तासम्म अनिवार्य रूपमा बिदा बस्नु पर्नेछ । प्रसूतिपछि 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 प्रमाण-पत्रको 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 ऐन बमोजिमको
पारिश्रमिक दिनुपर्ने छैन ।

छ. किरिया बिदा : 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 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 रकम परिवारको सदस्यले पाउनेछ ।

- उल्लिखित अवधिभन्दा बढी विदा सञ्चित हुने श्रमिकले प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा त्यस्तो बढी अवधिको विदाको निजको आधारभूत पारिश्रमिकको दरले हुन आउने रकम पाउनेछ ।

विदा अधिकार होइन:

- श्रमिकले पाउने विरामी विदा, किरिया विदा, प्रसूति विदा बाहेकका अन्य विदाहरू सहूलियत मात्र हुन् र अधिकारको रूपमा दावी गर्न पाइने छैन ।
- श्रमिकले माग गरेको उपरोक्त विदा बाहेकका अन्य विदा रोजगारदाताले कार्यस्थलको कामको आवश्यकता अनुसार कारण जनाई अस्वीकृत गर्न, स्थगित गर्न, कट्टा गर्न वा स्वीकृत भएको विदाको समय परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।

१.४ सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था

१. सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्नुपर्ने :

- 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 सम्बन्धित 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 गराई सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था त्यहाँबाट मिलाउनुपर्दछ ।

२. उपदान दिनुपर्ने :

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

३. औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्ने :

- रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा बार्षिक एक लाख रूपैयाँ (रु १,००,०००) बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्नेछ ।
- बीमा गर्दा लाग्ने बीमा शुल्क रोजगारदाताले र श्रमिकले आधा-आधा 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 दुर्घटना बीमा गराउनु पर्नेछ ।
- बीमाको सम्पूर्ण प्रिमियम रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

- दुर्घटनाबाट कुनै श्रमिकको मृत्यु भएमा वा शारीरिक वा मानसिक रूपले पूर्ण असक्षम भएमा निजले बीमा रकमको शतप्रतिशत श्रमिक वा निजको प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालाले क्षतिपूर्ति वापत 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 गर्नुपर्नेछ ।

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 ।

१.५. निरीक्षण, सुपरीवेक्षण तथा अनुगमन गर्ने :

- श्रम ऐन वा ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा नियम बमोजिम दिइएको निर्देशन तथा तोकिएको शर्त बमोजिम श्रमिक आपूर्तिकर्ताले काम गरे नगरेको सम्बन्धमा कार्यालयले नियमित रूपमा निरीक्षण र अनुगमन गर्नु पर्नेछ ।
- स्थलगत निरीक्षण, अनुगमन वा अन्य कुनै माध्यमबाट कुनै श्रमिक आपूर्तिकर्ताले ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा निजलाई तोकिएको शर्त अनुरूप काम कारवाही गरेको नपाइएमा कार्यालयले श्रमिक आपूर्तिकर्तालाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।
- माथि उल्लेखित निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित श्रमिक आपूर्तिकर्ताको कर्तव्य हुनेछ ।

१.६ मुख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिने:

- मुख्य रोजगारदाताले यस ऐन बमोजिम श्रमिक आपूर्ति गर्ने इजाजत-पत्र नलिएको व्यक्ति वा कम्पनी मार्फत वा यस ऐनमा उल्लिखित प्रावधान विपरीत श्रमिक आपूर्ति गरी काममा लगाएमा त्यस्तो श्रमिक मुख्य रोजगारदाताको श्रमिक मानिनेछ ।

१.७ श्रमिकबाट शुल्क लिन नपाउने :

- श्रमिक आपूर्तिकर्ताले आफूले आपूर्ति गरेका श्रमिकबाट कुनै किसिमको शुल्क वा कमिशन लिन पाउने छैन ।

१.८ व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था

१. सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाउनु पर्ने:

- कानून अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम दिइएको निर्देशनको अधिनमा रही रोजगारदाताले कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाई कार्यालयमा दर्ता गरी लागू गर्नुपर्नेछ ।
- कानून बमोजिम रोजगारदाताले बनाएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीतिको पालना भए नभएको सम्बन्धमा कार्यालयले नियमित रूपमा अनुगमन गर्नु पर्नेछ ।

२. श्रमिकको सुरक्षा र स्वास्थ्यप्रति रोजगारदाताको कर्तव्य:

- व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यका सम्बन्धमा रोजगारदाताको श्रमिकप्रति निम्न बमोजिमको कर्तव्य हुनेछ :
 - क) कार्यस्थलमा सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी उचित प्रबन्ध गरी काम गर्ने सुरक्षित वातावरण बनाउने,
 - ख) कार्यस्थलमा रासायनिक, भौतिक वा जैविक पदार्थ 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 रूपमा 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 ।
- देहायको कुनै कार्य गरेको कारणले मात्र रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई अनुशासन सम्बन्धी कारवाही गर्न पाउने छैन:-
 - क) सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध नगरेको सम्बन्धमा रोजगारदाता विरुद्ध जानकारी, सूचना वा उजुरी दिएको वा दिन सहयोग गरेको,
 - ख) स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समितिको हैसियतमा कुनै काम गरेको, वा सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा परेको कारणबाट काम बन्द गरेको ।

३. गैरश्रमिक प्रति रोजगारदाताको कर्तव्य :

- रोजगारदाताले कार्यस्थलमा आउने र जाने वा कार्यस्थल भएर हिंड्ने गैरश्रमिकको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी आवश्यक निम्न बमोजिमको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :
 - १. 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 ।

२. 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 ।

४. सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्ने :

- बीस वा सोभन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले श्रमिकको समेत प्रतिनिधित्व हुने गरी तोकिए बमोजिमको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्नु पर्नेछ ।
- उक्त समितिको निम्न उल्लेखित काम, कर्तव्य र अधिकार हुनेछ :-
 - क) कार्यस्थलमा गर्नुपर्ने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध र त्यस्तो प्रबन्ध प्रभावकारी बनाउन रोजगारदातालाई नियमित रूपमा परामर्श दिने,
 - ख) कार्यस्थलमा प्रबन्ध गरिएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्धको मूल्याङ्कन गर्ने र त्यस्तो प्रबन्धलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउन रोजगारदाताको ध्यान आकृष्ट गर्ने,
 - ग) यसरी ध्यान आकृष्ट गर्दा काम नगरेमा सोको जानकारी कार्यालयलाई दिने,
 - घ) बनाइएको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीतिको हरेक वर्ष पुनरावलोकन गर्ने, र
 - ङ) तोकिए बमोजिमको अन्य कार्य गर्ने ।

५. प्रतिष्ठानको आन्तरिक व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था

- प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि आवश्यकता अनुसार विनियमावली बनाउन सक्नेछ ।
- श्रमिकको लागि सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी विनियमावली बनाउँदा वा प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीमा स्वीकृति प्रदान गर्ने अधिकार प्राप्त निकायले त्यस्तो विनियमावलीमा स्वीकृति प्रदान गर्दा कानूनमा उल्लिखित न्यूनतम मापदण्ड र सामूहिक सम्झौता विपरीत नहुने गरी गर्नु पर्नेछ ।

- प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको एक प्रति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ, र त्यस्तो विनियमावली श्रमिकले हेर्न चाहेमा निजलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- विनियमावली बनाउँदा वा संशोधन गर्दा प्रतिष्ठानमा आधिकारिक ट्रेड युनियन भए त्यस्तो ट्रेड युनियनसँग र त्यस्तो ट्रेड युनियन नभए क्रियाशील ट्रेड युनियनसँग परामर्श गर्नु पर्नेछ ।
- प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको कुन व्यवस्था यस ऐन, प्रचलित कानून वा सामूहिक सम्झौतासँग बाझिएमा अदालतले विनियमावलीको त्यस्तो व्यवस्था बदर गर्न वा अन्य उपयुक्त आदेश दिन सक्नेछ ।

६. 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 ।
- त्यस्तो जानकारी प्राप्त भएपछि रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्तिले सो सम्बन्धमा तत्काल उचित निर्देशन दिनु पर्नेछ ।
- जानकारी दिन रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्ति तत्काल उपलब्ध नभएमा श्रमिक आफैले त्यस्तो काम बन्द गर्न सक्नेछ ।
- काम बन्द गरेकोमा त्यसरी काम बन्द गर्ने श्रमिकले सोको जानकारी तत्काल छिटो साधनद्वारा रोजगारदाता तथा जिम्मेवार व्यक्तिलाई दिनु पर्नेछ ।
- जानकारी प्राप्त भएपछि रोजगारदाता वा जिम्मेवार व्यक्तिले सो सम्बन्धमा तत्काल जाँचबुझ गरी सोबाट सिर्जित खतरा निवारण वा न्यूनीकरण गर्नु पर्नेछ ।

- कुनै काम बन्द गर्नुपर्ने गरी तत्काल कुनै खतरा उत्पन्न भए वा नभएका 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 ।
- निवेदन परेमा कार्यालयले सो सम्बन्धमा छानबिन गरी दुवै पक्षको कुरा सुनी आवश्यक भए प्रमाण समेत बुझी त्यस्तो विवादको छिनोफानो गर्नु पर्नेछ ।
- कार्यालयले विवाद छिनोफानो गरिदिएको निर्णय अन्तिम हुनेछ र त्यस्तो निर्णय रोजगारदाता तथा श्रमिक दुवै पक्षले मान्नु पर्नेछ ।
- तर रोजगारदातालाई नोक्सानी पुऱ्याउने, दुःख दिने वा रिसइवी साध्ने उद्देश्यले काम बन्द गर्न पाइने छैन ।
- यसरी काम बन्द भएको समयमा श्रमिकलाई निजको सेवा शर्तको अधीनमा रही रोजगारदाताले अन्य काममा लगाउन सक्नेछ ।

७. काम रोक्न निर्देशन दिने:

- 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 कार्यस्थलमाका तत्काल काम रोक्न रोजगारदातालाई निर्देशन दिन सक्नेछ ।
- यसरी निर्देशन दिंदा खतरा उत्पन्न भएको कारण र आधार खुलाउनु पर्नेछ ।
- 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 बन्दीसिल वा टाँचा समेत लगाउन सक्नेछ ।

- कार्यालयले काम रोकन निर्देशन दिएकोमा रोजगारदाताले तत्काल काम रोकनु पर्नेछ । निर्देशनका सम्बन्धमा चित्त नबुझ्ने रोजगारदाताले त्यस्तो निर्देशन पाएको सात दिनभित्र विभाग समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- यसरी परेको निवेदन उपर विभागले पन्ध्र दिनभित्र टुङ्गो लगाउनुपर्नेछ । उक्त अवधिमा काम गर्न पाइने छैन ।
- तर सो अवधिमा व्यक्तिको सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा तत्काल खतरा उत्पन्न भएका जानकारी कार्यालयले दिएमा काम सुचारु गर्न सकिनेछ ।

८. सूचना दिने:

- कार्यस्थलमा कुनै दुर्घटना भएमा वा दुर्घटनाबाट कसैलाई चोटपटक लागेमा वा मृत्यु भएमा वा व्यवसायजन्य रोग लागेमा रोजगारदाताले सोको कार्यालयमा जानकारी तुरुन्त दिनु पर्नेछ ।

९. सङ्क्रामक रोग नियन्त्रणको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने:

- रोजगारदाताले कार्यस्थलमा सङ्क्रामक रोगको रोकथाम तथा नियन्त्रणका लागि समुचित व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।
- कुनै श्रमिकलाई सङ्क्रामक रोग लागी उपचार गराउनु परेमा उपचारको अवधिभर काममा आउन निजलाई रोक लगाउन सकिनेछ ।
- उपचार गराउनको लागि त्यस्तो श्रमिकको विरामी बिदा अपुग भएमा अन्य बिदामा समायोजन गर्न वा विशेष वेतलबी बिदामा बस्न श्रमिकलाई रोजगारदाताले निर्देशन दिन सक्नेछ ।
- यसरी दिइएको निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित श्रमिकको कर्तव्य हुनेछ ।

१०. सरल काममा लगाउनु पर्ने:

- कुनै महिला श्रमिक गर्भवती भएमा निजले स्वास्थ्य परीक्षण

गराएको निस्सा समेत संलग्न गरी सोको जानकारी रोजगारदातालाई दिनु पर्नेछ ।

- यसरी जानकारी प्राप्त भएमा रोजगारदाताले गर्भवती श्रमिक महिलालाई सामान्यतया निजको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी काममा लगाउनु पर्नेछ ।

११. व्यवसायजन्य रोगको उपचार सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:

- 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 ।
- तर, श्रमिकले सामाजिक सुरक्षा कोषबाट व्यवसायजन्य रोगको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम पाउने भएमा प्रतिष्ठानले उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम दिनु पर्ने छैन ।

१२. निर्देशन दिन सक्ने :

- रोजगारदाताले सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध गरे वा नगरेको सम्बन्धमा कार्यालयले आवधिक वा आकस्मिक रूपमा निरीक्षण गर्न सक्नेछ ।
- निरीक्षण गर्दा रोजगारदाताले कार्यस्थलमा यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिमको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रबन्ध गरेको नपाइएमा सोको प्रबन्ध गर्न कार्यालयले समयावधि तोक्यो सम्बन्धित रोजगारदातालाई निर्देशन दिनु पर्नेछ ।
- तर तत्काल त्यस्तो प्रबन्ध नगरेमा श्रमिक वा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्यमा खतरा हुने वा वातावरणमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने देखिएमा सोही व्यहोरा उल्लेख गरी तत्कालै त्यस्तो प्रबन्ध गर्न निर्देशन दिनु पर्नेछ ।
- 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 ।

- यसरी दिएको निर्देशन पालना गर्नु, गराउनु सम्बन्धित रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ ।

१.९ व्यक्तिगत विवादको समाधानका लागि 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 सम्बन्धित श्रमिकसँग छलफल गरी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।
- रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नुपर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।
- व्यक्तिगत दाबी मेलमिलापद्वारा समाधान गर्न सम्बन्धित पक्षले श्रम कार्यालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- निवेदन परेको ७ दिनभित्र रोजगारदाताले छलफलका लागि सूचना नदिएमा वा, छलफल गर्दा सहमति हुन नसकेमा रोजगारदाता समक्ष शुरु निवेदन परेको १५ दिनपछि श्रम कार्यालयले सम्बन्धित रोजगारदाता र श्रमिकलाई छलफलका लागि मिति र समय तोकी सूचना दिनु पर्नेछ ।
- निवेदन प्राप्त भएको एक्काईस (२१) दिनभित्र रोजगारदाता र श्रमिकबीच आवश्यक वार्ता गराई दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान गर्नु पर्नेछ ।
- श्रम कार्यालय, रोजगारदाता र श्रमिकबीच भएको सहमतिको आधारमा विवाद समाधान गर्नुपर्ने अवधि थप गर्न सकिनेछ ।

- वार्ता गराउँदा सम्बन्धित रोजगारदाता र श्रमिकबीच सहमति भएमा सो दाबी सम्बन्धी विवाद समाधान भएको मानिनेछ ।
- भएको सहमति सम्बन्धित पक्षलाई बाध्यकारी हुनेछ । तर समस्या समाधान नभएमा प्राप्त प्रमाणको आधारमा कार्यालयले १५ दिनभित्र निर्णय गनुपर्नेछ ।

१.१० श्रमिकले पहिलो प्राथमिकता पाउने:

- 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 ।

१.११ कार्य अनुभवको प्रमाण-पत्र दिनुपर्ने:

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

१.१२ पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा दिनुपर्ने:

- रोजगारी अन्त्य भएको श्रमिकलाई कार्यालय वा विभाग वा श्रम अदालतको आदेश वा फैसला बमोजिम रोजगारीमा पुर्नःबहाली भएमा त्यस्तो श्रमिकले रोजगारी अन्त्य भएको मिति देखि पुर्नःबहाली नभएसम्मको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा सम्बन्धित रोजगारदाताबाट पाउनेछ ।

२. श्रम ऐन अन्तर्गत मुख्य रोजगारदाताको दायित्व

२.१ श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दायित्व:

श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कम्पनीले कानूनको प्रकृया पुरा गरी ईजाजत पत्र लिनु पर्नेछ ।

यसरी ईजाजत प्राप्त श्रमिक आपूर्तिकर्ताले :

- ऐन वा नियम बमोजिम तोकिएको शर्त वा निर्देशन विपरीत हुने गरी कामकारवाही गर्न पाउने छैन ।

- रोजगारदाताको हैसियतमा आफू आपूर्ति गर्ने श्रमिकलाई यस ऐन बमोजिम निर्धारण भएको भन्दा कम नहुने गरी नियमित रूपमा पारिश्रमिक र अन्य सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- मुख्य रोजगारदाताले श्रमिकको व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका लागि कार्यस्थलमा अपनाउनु पर्ने उपाय तथा व्यवस्था वा बन्दोवस्त गरे, नगरेको सम्बन्धमा नियमित रूपमा जानकारी लिई बन्दोवस्त नगरेको पाइएमा तत्काल त्यस्तो व्यवस्था गर्न सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।
- मुख्य रोजगारदाताले कार्यान्वयन नगरेको पाइएमा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले विभाग वा सम्बन्धित कार्यालयमा सोको जानकारी दिनु पर्नेछ ।

२.२. मुख्य रोजगारदाताको दायित्व:

- यदि मुख्य रोजगारदाताले इजाजत-पत्र प्राप्त श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत् श्रमिकलाई काममा लगाएको भए त्यस्तो आपूर्तिकर्तासँग गरेको सम्झौताका आधारमा लगाउनु पर्नेछ ।
- श्रम ऐन वा ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएभन्दा कम नहुने गरी पारिश्रमिक र सुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाई सम्झौता गर्नु पर्नेछ ।
- श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत् काममा लगाएका श्रमिकलाई श्रमिक आपूर्तिकर्ताले नियमित रूपमा पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध गराए वा नगराएको सम्बन्धमा नियमित जानकारी लिनु पर्नेछ ।
- 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 ।
- अनुरोध गर्दा समेत श्रमिकलाई पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा उपलब्ध नगराएमा मुख्य रोजगारदाताले सोको जानकारी विभाग वा कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

- यसरी जानकारी प्राप्त भएमा वा श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रमिकलाई पारिश्रमिक तथा सुविधा उपलब्ध नगराएको भन्ने जानकारी अन्य कुनै तरिकाबाट प्राप्त हुन आएमा विभाग वा कार्यालयले त्यस्तो श्रमिक आपूर्तिकर्ताले इजाजत-पत्र प्राप्त गर्दाका बखत राखेको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टीबाट भुक्तानी गरी दिन सक्नेछ ।
- मुख्य रोजगारदाताले व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षाका लागि कार्यस्थलमा अपनाउनु पर्ने उपाय तथा व्यवस्था वा बन्दोबस्त गर्नु पर्नेछ ।
- श्रमिक आपूर्तिकर्ता र मुख्य रोजगारदाता बीच 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 ।
- मुख्य रोजगारदाता आफैं संलग्न भई वा रोजगारदाताको तर्फबाट निजको व्यवस्थापक वा संचालक वा परिवारका सदस्य संलग्न भई स्थापना भएको प्रतिष्ठानबाट श्रमिक आपूर्ति गर्न पाइने छैन ।
- रोजगारदाताको दायित्व सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२.३. उचित श्रम अभ्यास सम्बन्धी व्यवस्था

१. उचित श्रम अभ्यासको पालना गर्नुपर्ने:

- रोजगारदाता, प्रतिष्ठान र ट्रेड युनियनले आफ्नो काम कारवाहीको सिलसिलामा एक अर्काप्रति व्यवहार गर्दा उचित श्रम अभ्यासको पालना गर्नु पर्नेछ ।

२. अनुचित श्रम अभ्यास गरेको मानिने:

- रोजगारदाता तथा ट्रेड युनियनले निम्न बमोजिमको अभ्यास गरेमा अनुचित श्रम अभ्यास गरेको ठहरिने छ :
 - क) श्रम सम्बन्धी कानून पालना नगर्ने वा नगराउने कार्य गरेमा,

- ख) श्रम सम्बन्धी कानूनद्वारा प्रदत्त अधिकारको प्रयोग गर्नमा बन्देज लगाएमा,
 - ग) कुनै श्रमिकलाई कारवाही गर्ने उद्देश्यले जानाजानी भुटो 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) श्रमिकहरूबीच वैमनश्यता वा मनमुटाव ल्याउने उद्देश्यले श्रमिकलाई भड्काएमा वा उत्तेजित गराएमा ।
- ट्रेड युनियनले देहायका 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 गैरकानुनी क्रियाकलाप गर्ने, गराउने,
 - ङ) जानाजानी रोजगारदाताको सम्पत्ति हानी-नोक्सानी हुने कुनै कार्य गर्ने ।

३. श्रम अडिट गर्नुपर्ने:

- प्रत्येक प्रतिष्ठानले प्रतिष्ठानमा यस ऐन, नियमावली र प्रचलित कानून बमोजिम काम कारवाही भए, नभएको सम्बन्धमा

तोकिए बमोजिम श्रम अडिट गरी सोको प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्नेछ ।

- उक्त प्रतिवेदन कार्यालय वा निरीक्षकले यस परिच्छेद बमोजिम निरीक्षण गर्दा वा माग गरेका बखत कार्यालय वा निरीक्षकलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

३. श्रमजीवी महिलाहरूप्रति डान्स रेस्टुरेन्ट, डान्स बार जस्ता कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन नियन्त्रण गर्न जारी गरिएको निर्देशिका, २०६५ का मुख्य व्यवस्थाहरू

डान्स बार, डान्स रेस्टुरेन्ट, क्याबिन रेस्टुरेन्ट, दोहोरी साँझ, मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरूलाई कार्यस्थलमा गरिने यौन उत्पीडनका 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 (संविधानसभा) ले ऐन नबनाएसम्म सर्वोच्च अदालतबाट यो निर्देशिका बनाई जारी गरिएको छ ।

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 गराई सक्नु पर्नेछ ।
- ३) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरहरू यो निर्देशिका लागू 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 एकप्रति प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष प्रस्तुत गर्नु पर्नेछ ।

२) यसरी तयार गरिएको विवरणहरू गोप्य रहने छन् ।

३.३ व्यवसाय सञ्चालन गर्ने शर्त एवं अवधि

- 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 त्यहाँबाट निस्केको ध्वनी बाहिर ननिस्कने प्रवन्ध गर्नु पर्नेछ ।
- ३) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसायको सञ्चालन समय नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।
- ४) श्रमजीविहरूलाई कार्य समाप्त पश्चात् सुरक्षित रूपमा वासस्थानसम्म पुर्याउने प्रवन्ध गर्ने जिम्मा सम्बन्धित धनीको हुनेछ ।
- ५) प्रत्येक रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदि व्यवसायिक कार्य स्थलको वातावरण स्वच्छ हुनु पर्नेछ ।
- ६) तोकिएको शर्तको अधिनमा रहे नरहेको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने अधिकार प्रहरी तथा प्रमुख जिल्ला अधिकारी तथा अनुगमन तथा कारवाइ 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 श्रमजीवी र धनीबीच 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 टाँस्नु पर्ने

रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिमा प्रवेश गर्नासाथ सबैले देख्न सक्ने ठाउँमा गर्न नहुने कामको सूचनापाटी राख्नु पर्नेछ ।

३.६. गर्न नहुने काम

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

- क) शारीरिक सम्बन्धको लागि प्रस्ताव या माग गर्नु,
- ख) यौन एवं उत्तेजक भाषा तथा उत्तेजक नृत्य, गीतको प्रयोग गर्नु
- ग) श्रमजीवी महिलाले देख्ने गरी अश्लिल साहित्य, पोष्टर, पर्चा पम्पलेट आदि राख्नु, टाँस्नु, प्रदर्शन गर्नु, गराउनु ।

- घ) यौन सम्बन्धी छेडखानी गर्नु,
- ङ) शारीरिक, 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 बाध्य पारेमा

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

- क) आर्थिक प्रलोभन दिई वा नदिई कसैसँग यौन सम्बन्ध स्थापित गर्न बाध्य 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 लागू 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 श्रमजीवीहरूप्रति उनीहरूको मर्यादा आँच पुग्ने देहायका कुनै पनि काम कारवाई गर्न गराउन हुँदैन ।

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

३.७ 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 प्रबन्ध 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, शारीरिक, मानसिक रूपमा यौनजन्य एवं अन्य दुर्व्यवहार हुने किसिमको कार्य गर्न, बोल्न एवं इशारा गर्न, गराउनबाट रोक्ने,
- छ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लर आदिमा कुनै सेवाग्राहीले यो निर्देशिका बमोजिम वा प्रचलित कानून बमोजिम गर्न नहुने काम गरेमा त्यस्तो सेवा ग्राहीबाट श्रमजीवी महिलालाई बचाउन वा निजलाई रेस्टुरेन्ट वा मसाज पार्लरबाट निकाल्न सुरक्षकको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।
- ज) धनीले श्रम सम्बन्धी कानून र अन्य कानून पूर्ण रूपले पालन गर्नुपर्नेछ ।

३.८ सेवाग्राहीका काम, कर्तव्य:

- रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा आउने सेवाग्राहीको कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछ,
- क) श्रमजीवी महिला प्रति सम्मानजनक व्यवहार गर्ने,
 - ख) श्रमजीवी महिलासंग उनीहरूको मर्यादामा आँच पुग्ने कुनै पनि काम, व्यवहार गर्न हुँदैन ।
 - ग) मादक पदार्थ सेवन गरी हो-हल्ला गर्न एवं महिलाप्रति अभद्र व्यवहार गर्न हुँदैन,

- घ) परिच्छेद ३ मा निषेधित गरिएको काम गर्न हुँदैन,
- ङ) परिच्छेद ३ अन्तर्गतका काम कारवाहीहरू गर्ने, गर्न लगाउने, सोको दुरुत्साहन दिन नहुने ।

३.९. समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार :-

गठित अनुगमन एवं कारवाही 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 निरिक्षण गर्दा परिच्छेद ३ मा लेखिएको गर्न नहुने काम भइरहेको वा हुन लागेको वा हुने आशंकाको विद्यमानता रहेको देखेमा तत्काल त्यस्ता कार्यहरू नियन्त्रण गरी आवश्यक कारवाही प्रक्रिया शुरु गर्ने छ ।
- ग) श्रमजीवी महिला कार्यरत रहेको स्थानलाई अभ 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 पार्लरलगायतका कार्यस्थलमा निर्देशिका वा प्रचलित कानून विपरित बमोजिम काम भएको छ, छैन अनुगमन गर्ने, गराउने ।
- च) निर्देशिकाको पालना नभएको देखेमा पहिलोपल्ट सचेत गराउने दोश्रो पल्टदेखि त्यस्तो व्यवसाय बन्द गराउने ।
- छ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा कानून विपरीत कार्य भएको देखेमा वा तत् 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 कारवाही अगाडि बढाउनु पर्छ ।

भ) रेस्टुरेन्ट, मसाज पार्लरमा गर्न पाईने नपाईने विषयमा प्रचार प्रसार गर्ने, गराउने ।

३.१० उजुरी एवं कारबाई

उजुरी :

- १) परिच्छेद ३ अन्तर्गतको निषेधित कार्यबाट कुनै श्रमजीवी पीडित भएमा वा पीडित हुने आशंका भएमा पीडित आफैले वा सोको बारेमा जानकारी प्राप्त गर्ने जोसुकैले जिल्ला अनुगमन एवं कारबाही समिति 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 प्रबन्ध गरी प्राप्त उजुरी तुरुन्त समिति समक्ष पेश गर्नुपर्ने छ । समितिले पनि तुरुन्त आवश्यक कारबाही शुरु गर्नु पर्नेछ ।
- ४) यो निर्देशिका बमोजिम गरिने सम्पूर्ण काम कारबाहीहरू गोप्य हुनेछन् । कुनै पनि तथ्य प्रकाशित गर्नुपरेमा समितिको अनुमति लिई परिवर्तित नामबाट मात्र प्रकाशित गर्न सकिने छ ।
- ५) उजुरी छानविन गर्दा श्रमजीवी 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 ।

समितिको गठन

जिल्ला अनुगमन एवं कारवाही समिति :-

- १) प्रत्येक जिल्लामा यो निर्देशिकाको प्रयोजनको लागि जिल्ला अनुगमन एवं कारवाही 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 वाहेक अन्य कुराहरू प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ । यो निर्देशिकामा लेखिएका कुराहरूले पिडित पक्षले प्रचलित कानूनबमोजिम कारवाई चलाउन पाउने कुरामा असर पार्ने छैन । ■