**संयुक्त अरब अमीरात**

**मानव संसाधन और अमीरात मंत्रालय**

**श्रम संबंधों के विनियमन पर 2021 का संघीय डिक्री कानून संख्या 33**

**प्रश्न और उत्तर**

**विषय सूची**

अनुच्छेद (4) - समानता और गैर-भेदभाव 4

अनुच्छेद (5) - किशोरों को रोजगार पर रखना 5

अनुच्छेद (6) – श्रमिकों की भर्ती और रोजगार 6

अनुच्छेद (7) - कार्य पैटर्न 7

अनुच्छेद (8) - रोजगार अनुबंध 8

अनुच्छेद (9) - परिवीक्षा अवधि 9

अनुच्छेद (10) - गैर-प्रतिस्पर्धा खंड 12

अनुच्छेद (11) - कुछ कार्यों के संदर्भ में नियोक्ता के अन्य नियोक्ताओं से उप-अनुबंध 13

अनुच्छेद (12) – कामगारों को अन्य कार्यों की सुपुर्दगी 14

अनुच्छेद (13) - नियोक्ता की बाध्यताएं 15

अनुच्छेद (14) - जबरन श्रम निषेध और अन्य निषेध 18

अनुच्छेद (15) - मृत्यु पर कामगार के हक 19

अनुच्छेद (16) - कामगार की बाध्यताएं 20

अनुच्छेद (17) – कार्य-समय 21

अनुच्छेद (20) - छूट प्राप्त श्रमिक श्रेणियाँ 22

अनुच्छेद (21) - साप्ताहिक विश्राम 23

अनुच्छेद (22) - वेतन राशि और प्रकार पहचान और निपटारा 24

अनुच्छेद (25) - वेतन कटौती मामले 25

अनुच्छेद (26) - काम पूरा करने के लिए कामगार सशक्तिकरण 26

अनुच्छेद (27) - न्यूनतम मजदूरी 27

अनुच्छेद (28) - आधिकारिक अवकाश और ऐसी छुट्टियों के दौरान काम करना 28

अनुच्छेद (29) - वार्षिक अवकाश 29

अनुच्छेद (30) - मातृत्व अवकाश 30

अनुच्छेद (31) - बीमारी अवकाश 31

अनुच्छेद (32) - विभिन्न अवकाश 32

अनुच्छेद (33) - अवैतनिक अवकाश 33

अनुच्छेद (35) - छुट्टी के दौरान अनुबंध समाप्ति पर नोटिस अवधि की वैधता 34

अनुच्छेद (37) - व्यावसायिक चोटों और बीमारियों के लिए क्षतिपूर्ति 36

अनुच्छेद (39) - सुधारात्मक दंड 36

अनुच्छेद (42) – रोजगार अनुबंध मियाद समाप्ति मामले 37

अनुच्छेद (43) - रोजगार अनुबंध समाप्ति नोटिस 38

अनुच्छेद (44) - बिना नोटिस कामगार की बर्खास्तगी के मामले 39

अनुच्छेद (45) - बिना नोटिस के कामगार के इस्तीफे के मामले 40

अनुच्छेद (46) - शारीरिक रूप से अक्षम होने के चलते सेवा की समाप्ति 41

अनुच्छेद (48) - रोजगार अनुबंध निरंतरता 42

अनुच्छेद (50) – गैर-कानूनी कार्य व्यवधान 43

अनुच्छेद (51) - पूर्णकालिक कामगारों के लिए सेवा समाप्ति का पारिश्रमिक 44

अनुच्छेद (52) - विभिन्न कार्य पैटर्नों के कामगारों के लिए सेवा समाप्ति का पारिश्रमिक 45

अनुच्छेद (53) - अनुबंध मियाद समाप्ति पर कामगार की हकदारियों का निपटारा 46

अनुच्छेद (54) - व्यक्तिगत श्रम विवाद 47

अनुच्छेद (55) - न्यायिक शुल्कों से छूट 48

अनुच्छेद (60) 49

अनुच्छेद (65) - अंतिम प्रावधान 50

अनुच्छेद (68) - स्थिति समाधान 51

अनुच्छेद (52) - मंत्रिस्तरीय निर्णय शिकायतें 52

**अनुच्छेद (4) – समानता और गैर-भेदभाव**

**डिक्री कानून द्वारा निर्धारित भेदभाव के प्रकार क्या हैं?**

जातीयता, रंग, लिंग, धर्म, राष्ट्रीय मूल, सामाजिक मूल, व्यक्तियों के प्रभाव में अक्षमता के आधार पर भेदभाव और अवसरों एवं उन तक पहुँच अर्थात् नौकरी प्राप्त करने, काम करना जारी रखने और इनके संबंध में अधिकारों का उपयोग करने के बारे में शिथिल (कमजोर) समानता। इसके अलावा, समान नौकरी विवरण और कार्यों को साझा करने वाले पदों के बीच भी भेदभाव मना है।

**समान महत्ता वाले कार्यों को कैसे नियंत्रित किया जाएगा?**

इस संबंध में विशेष कानून लागू किया जाएगा।

**अनुच्छेद (5) - किशोरों को रोजगार पर रखना**

**क्या 15 वर्ष से कम उम्र के किशोरों को रोजगार पर रखा जा सकता है?**

डिक्री कानून में पंद्रह वर्ष से कम उम्र के किशोरों के रोजगार की अनुमति नहीं है।

**किशोरों के रोजगार के लिए नियम और शर्तें क्या हैं?**

किशोर के माता-पिता या अभिभावक की लिखित सहमति

संबंधित चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा जारी किया गया चिकित्सा प्रमाण पत्र जिसमें कहा गया हो कि किशोर शारीरिक रूप से स्वस्थ है

**किशोर कितने घंटें काम कर सकते हैं?**

किशोर दिन में छह घंटे से अधिक काम नहीं करेंगे जिसके तहत ऐसे कार्य-समय में कम से कम एक घंटे प्रत्येक की एक या अधिक विश्राम अवधि होगी। किशोर लगातार चार घंटे से अधिक काम नहीं करेंगे।

**किशोरों के रोजगार से संबंधित कार्य-समय क्या हैं?**

किशोरों के लिए कार्य-समय सुबह 07:00 बजे से शाम 07:00 बजे के बीच होगा।

**क्या किशोर ओवरटाइम या छुट्टी के दिनों में काम कर सकते हैं?**

किशोर ओवरटाइम या छुट्टी के दिनों, विश्राम के दिनों या आधिकारिक अवकाश के दौरान काम नहीं करेंगे।

**परोपकारी संस्थाओं, शैक्षिक और प्रशिक्षण प्रतिष्ठानों में व्यक्तियों के रोजगार के विनियम क्या हैं?**

इस तरह के विनियमों को कार्यकारी उपनियमों के तहत लागू किया जाएगा।

**अनुच्छेद (6) – श्रमिकों की भर्ती और रोजगार**

**वर्क परमिट कितने प्रकार हैं?**

इस तरह के परमिटों को कार्यकारी उपनियमों के तहत नियंत्रित किया जाएगा।

**क्या मंत्री ने काम के ऐसे प्रकारों के संबंध में निर्णय जारी किया जिनमें श्रमिकों की भर्ती और रोजगार मना है?**

कार्यकारी उपनियम इससे संबंधित शर्तों और विनियमों को निर्धारित करेंगे।

**क्या नियोक्ता कामगार को भर्ती और नियुक्ति शुल्क का भुगतान करने के लिए बाध्य करेगा?**

ऐसी बाध्यता की प्रत्यक्ष या किसी मध्यस्थ के माध्यम से परोक्ष रूप से अनुमति नहीं दी जाएगी।

**अनुच्छेद (7) – कार्य पैटर्न**

**पूर्णकालिक रोजगार और संगत कार्य समय से संबंधित रोजगार अनुबंध का क्या प्रकार है?**

निर्धारित समयावधि अनुबंध जिसके तहत कार्य समय संबंधित कार्यकारी उपनियमों द्वारा निर्धारित किया जाएगा।

**अंशकालिक रोजगार और संगत कार्य समय से संबंधित रोजगार अनुबंध का क्या प्रकार है?**

इसे कार्यकारी उपनियमों द्वारा नियंत्रित किया जाएगा।

**अस्थायी रोजगार और संगत कार्य समय से संबंधित रोजगार अनुबंध का क्या प्रकार है?**

इसे कार्यकारी उपनियमों द्वारा नियंत्रित किया जाएगा।

**लचीले रोजगार और संगत कार्य समय से संबंधित रोजगार अनुबंध का क्या प्रकार है?**

इसे कार्यकारी उपनियमों द्वारा नियंत्रित किया जाएगा।

**कार्यकारी उपनियमों द्वारा नियंत्रित अन्य कार्य पैटर्न कौन से हैं?**

उन्हें कार्यकारी उपनियमों द्वारा नियंत्रित किया जाएगा।

**अनुच्छेद (8) – रोजगार**

**क्या रोजगार अनुबंध टेम्पलेट्स संशोधित किए गए थे? हम उसकी प्रति कैसे प्राप्त कर सकते हैं?**

रोजगार अनुबंध टेम्प्लेट्स संबंधित इलेक्ट्रॉनिक सिस्टम में उपलब्ध होंगे जिन तक प्रत्येक प्रकार के रोजगार के अनुसार वर्क परमिट जमा करने पर पहुँच प्राप्त की जा सकती है।

**ऐसे में मामले में जहाँ नियोक्ता ने कार्य अनुबंध जारी नहीं किया हो जिसका टेम्पेलट मंत्रालय द्वारा अपनाया नहीं गया था, क्या कामगार किसी अन्य तरीके से रोजगार अनुबंध की स्थापना प्रमाणित कर सकता है?**

जी हाँ। किसी भी विवाद की स्थिति में, कार्य संबंध की स्थापना प्रमाणित करने के लिए न्यायपालिका के समक्ष श्रम शिकायत दायर की जा सकती है।

**क्या वर्क परमिट की अवधि दो वर्ष से बढ़ाकर तीन वर्ष की जाएगी?**

जी हाँ। ऐसा करना समीक्षा के अधीन होगा।

**अनुबंध को अव्यक्त रूप से विस्तारित कैसे माना जाता है?**

यदि दोनों पक्ष अपनी सहमति वाली मूल अवधि की मियाद समाप्त होने पर उनके बीच सुस्पष्ट समझौते के बिना, इसे लागू करना जारी रखते हैं तो अनुबंध को अव्यक्त रूप से विस्तारित माना जाता है।

**अनुच्छेद (9) – परिवीक्षा अवधि**

**ऐसी परिवीक्षा (परख) अवधि कितनी है जिस पर दोनों पक्ष सहमत हो सकते हैं?**

परिवीक्षा अवधि छह महीने से अधिक की नहीं होगी, हालांकि इससे छोटी अवधि पर भी समझौता किया जा सकता है।

**परिवीक्षा अवधि कब शुरू होती है?**

परिवीक्षा अवधि उस तारीख से शुरू होती है जिस दिन काम शुरू होता है।

**क्या नियोक्ता परिवीक्षा अवधि के दौरान कामगार की सेवाओं को समाप्त कर सकता है?**

जी हाँ, बशर्ते कामगार को इस संबंध में लिखित नोटिस दिया गया हो, जिसके तहत सेवाओं की समाप्ति के लिए निर्धारित तारीख से कम से कम 14 दिनों पहले नोटिस दिया जाता है।

**क्या परिवीक्षा अवधि बढ़ाई या दोहराई जा सकती है?**

परिवीक्षा अवधि को छह महीने से अधिक के लिए बढ़ाया नहीं जा सकता है और उसी नियोक्ता द्वारा इसे दोहराया नहीं जाएगा।

**क्या परिवीक्षा अवधि रोजगार अवधि में शामिल है?**

जी हाँ। ऐसे मामले में जहाँ कामगार ने परिवीक्षा अवधि सफलतापूर्वक पूरी कर ली हो, वहाँ अनुबंध को प्रभावी माना जाएगा और ऐसी अवधि को रोजगार अवधि में शामिल किया जाएगा।

**क्या कामगार किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम करने के लिए परिवीक्षा अवधि के दौरान अपनी नौकरी छोड़ सकता है?**

जी हाँ, बशर्ते कामगार इस संबंध में नियोक्ता को लिखित नोटिस दे जिसके तहत ऐसा नोटिस कम से कम एक माह पहले या संबंधित अनुबंध के तहत सहमति के अनुसार दिया जाता है।

**क्या परिवीक्षा अवधि के दौरान अनुबंध समाप्त करने की इच्छा के मामले में क्षतिपूर्ति के गैर-भुगतान पर सहमति हो सकती है?**

जी हाँ। दोनों पक्ष क्षतिपूर्ति के गैर-भुगतान पर सहमत हो सकते हैं।

**ऐसे मामले में जहाँ कामगार नए नियोक्ता के लिए काम करना चाहता हो, वहाँ मूल नियोक्ता की क्षतिपूर्ति करने का क्या अर्थ है? ऐसी क्षतिपूर्ति की राशि कितनी है?**

मूल नियोक्ता की क्षतिपूर्ति के लिए तंत्र नियंत्रित किए जाएंगे जिससे दोनों पक्ष (मूल नियोक्ता/नया नियोक्ता) उनके बीच समन्वय और कामगार के साथ सहयोग पर क्षतिपूर्ति राशि और इसके भुगतान के साधनों पर परस्पर सहमत हो सकते हैं।

**ऐसे मामले में जहाँ कामगार देश से बाहर जाने के लिए रोजगार अनुबंध समाप्त करना चाहता हो, तो क्या कामगार को इस संबंध में नियोक्ता को समाप्ति के लिए निर्धारित तिथि से कम से कम एक महीने पहले सूचित करना होगा?**

कामगार इस संबंध में नियोक्ता को नोटिस देगा, जिसके तहत नोटिस अवधि समाप्ति के लिए निर्धारित तिथि से कम से कम 14 दिन पहले की होगी।

**यदि कामगार चाहे तो क्या वह देश वापस लौट सकता है?**

जी हाँ, जिस कामगार ने नियोक्ता को नोटिस देने पर परिवीक्षा अवधि पूरी कर ली हो और देश छोड़ दिया हो, जिसमें नोटिस अवधि समाप्ति के लिए निर्धारित तारीख से कम से कम 14 दिन पहले की हो, कामगार ऐसे मामले में देश वापस लौट सकता है यदि उसने इसे तीन महीनों के लिए छोड़ा हो। ऐसे मामले में यदि कामगार छोड़ने की तारीख के बाद के तीन महीनों के दौरान देश लौटना चाहता है, तब नया नियोक्ता मूल नियोक्ता को नियुक्ति करने या अनुबंध लागतों का निपटान करने पर क्षतिपूर्ति करेगा, बशर्ते दोनों पक्ष अन्यथा सहमत न हों।

**यदि कामगार देश छोड़ देता है, तो क्या वह नए नियोक्ता के लिए काम कर सकता है?**

जी हाँ, बशर्ते डिक्री कानून के तहत निर्धारित मूल नियोक्ता की क्षतिपूर्ति के लिए समन्वय और सहयोग प्रदान किया गया हो, यदि कामगार छोड़ने की तारीख के बाद के तीन महीनों के दौरान देश लौटना चाहता हो।

**क्या दोनों पक्ष (कामगार/नियोक्ता) अतिरिक्त संविदात्मक शर्तों के तहत क्षतिपूर्ति के गैर-भुगतान पर सहमत हो सकते हैं?**

संविदात्मक शर्तों में ऐसी अवधि को जोड़ने पर उपर्युक्त पर सहमति हो सकती है।

**यदि कामगार या नियोक्ता परिवीक्षा अवधि से संबंधित नोटिस अवधि का पालन करने में विफल रहता है, तो क्या अन्य पक्ष के पक्ष में क्षतिपूर्ति का भुगतान किया जाएगा?**

जी हाँ। जिस पक्ष ने दूसरे पक्ष को सूचित किए बिना अनुबंध समाप्त किया हो, वह नोटिस अवधि या उसकी शेष अवधि, जो भी कम हो, के दौरान कामगार के सकल वेतन के बराबर क्षतिपूर्ति का भुगतान करेगा।

**ऐसे मामले में जहाँ कामगार ने नियोक्ता को अनुबंध समाप्त करने की अपनी इच्छा के बारे में सूचित नहीं किया, तो क्या उसे फिर से काम करने से प्रतिबंधित किया जाएगा?**

जी हाँ। यदि कामगार ने अनुबंध समाप्त करने की अपनी इच्छा का नोटिस नहीं दिया है और यदि वह नोटिस अवधि के दौरान काम करने के लिए प्रतिबद्ध नहीं रहा है तो उसे देश छोड़ने की तारीख से एक वर्ष के लिए नया वर्क परमिट प्राप्त करने से प्रतिबंधित कर दिया जाएगा।

**क्या अनुबंध समाप्त करने की कामगार की इच्छा के बारे में नियोक्ता को सूचित करने की बाध्यता में विफल रहने और नोटिस अवधि के दौरान काम करने में विफल रहने के चलते कामगार पर ऐसे प्रतिबंध को हटाया जा सकता है?**

जी हाँ, इस संबंध में मूल नियोक्ता की सहमति के आधार पर।

**किन श्रेणियों को कामगार द्वारा अनुबंध समाप्त करने की उसकी इच्छा के बारे में नियोक्ता को सूचित करने का पालन करने में विफल रहने के चलते एक वर्ष के लिए वर्क परमिट जारी नहीं करने के हस्ताक्षर से छूट दी गई है?**

छूट प्राप्त श्रेणियों को कार्यकारी उपनियमों के तहत सूचीबद्ध किया जाएगा।

**ऐसे मामले में जहाँ नियोक्ता ने कामगार को नोटिस देकर उसका पालन किए बिना अनुबंध समाप्त कर दिया हो, तो क्या कामगार किसी प्रतिबंध के अधीन हो जाएगा?**

प्रतिबंध तब तक नहीं लगाया जाएगा जब तक कि ऐसा उल्लंघन उस कामगार द्वारा न किया गया हो जो इस संबंध में नियोक्ता को सूचित करने में विफल रहा हो।

**अनुच्छेद (10) – गैर-प्रतिस्पर्धा खंड**

**क्या वर्तमान संशोधन पिछली गैर-प्रतिस्पर्धा अवधि को प्रभावित करता है?**

जी हाँ, जब तक कि पिछला गैर-प्रतिस्पर्धा खंड कामगार के पक्ष में न रहा हो।

**ऐसे मामले में जहाँ गैर-प्रतिस्पर्धा अवधि निर्धारित की गई हो और कामगार दूसरी नौकरी करना चाहता है तो क्या वह ऐसा कर सकता है?**

जी हाँ। यह विनियमन कामगार को नया वर्क परमिट प्राप्त करने की अनुमति देता है। ऐसे मामले में जहाँ पिछले नियोक्ता को क्षति पहुँचाई गई थी, तो वह गैर-प्रतिस्पर्धा खंड की समीक्षा करने और उससे संबंधित सुसंगत निर्णय लेने के लिए न्यायपालिका के समक्ष श्रम शिकायत दायर कर सकता है।

**क्या ऐसे सामान्य कामगार के लिए गैर-प्रतिस्पर्धा खंड निर्धारित किया जा सकता है जिसके पास ग्राहकों के डेटा और जानकारी तक पहुँच न हो?**

ऐसी स्थिति की अनुमति नहीं दी जा सकती है क्योंकि डिक्री कानून में यह निर्धारित किया है कि कामगार के पास ऐसे डेटा और जानकारी तक पहुँच होगी।

**क्या इस बात पर सहमति हो सकती है कि कामगार दो वर्ष से कम समय के लिए गैर-प्रतिस्पर्धा खंड के अधीन होगा? क्या ऐसी अवधि बढ़ाई जा सकती है?**

गैर-प्रतिस्पर्धा खंड की वैधता दो वर्ष से अधिक नहीं होगी, जिसके तहत दोनों पक्ष इससे कम अवधि पर सहमत हो सकते हैं।

**ऐसे मामले में जहाँ गैर-प्रतिस्पर्धा खंड के तहत कार्य करने के समय, स्थान और प्रकार की पहचान न की गई हो, तो क्या ऐसे खंड को अमान्य माना जा सकता है?**

जी हाँ।

**अनुच्छेद (11) - कुछ कार्यों के संदर्भ में नियोक्ता के अन्य नियोक्ताओं से उप-अनुबंध**

**ऐसे मामले में जहाँ मूल नियोक्ता ने कुछ कार्य किसी अन्य नियोक्ता को उप-ठेके पर दिए हों तो इस अवधि के दौरान श्रम अधिकार के लिए कौन उत्तरदायी होगा?**

ऐसे अधिकार के लिए अंतिम नियोक्ता उत्तरदायी होगा। हालांकि, दोनों पक्ष अन्यथा सहमत हो सकते हैं।

**इस अवधि के संदर्भ में श्रम अधिकारों से संबंधित विवाद की स्थिति में, ऐसे अधिकारों के लिए मंत्रालय के समक्ष कौन उत्तरदायी ठहराया जाएगा?**

ऐसे अधिकारों के लिए मूल नियोक्ता उत्तरदायी होगा जब तक कि वह इस संबंध में नए नियोक्ता के दायित्व से संबंधित समझौते के अस्तित्व को प्रमाणित न कर सका हो।

**अनुच्छेद (12) – कामगारों को अन्य कार्यों की सुपुर्दगी**

**क्या नियोक्ता को कामगार को ऐसे कार्यों के लिए रोजगार पर रखने या ऐसे कार्य सौंपने की अनुमति है जो अनुबंध के तहत सहमत कार्यों से अनिवार्यतः अलग हों?**

ऐसी स्थिति की तब तक अनुमति नहीं दी जा सकती जब तक कि कामगार इस पर सहमत न हो जाए, जिसके तहत कामगार उसे सौंपे गए कार्यों को पूरा करने के लिए बाध्य होगा, यदि जहाँ उसका लक्ष्य किसी दुर्घटना को रोकना या इनके परिणामों का समाधान करना हो बशर्ते यह सौंपा जाना निर्धारित अवधि के लिए हो, जिसमें ऐसी कार्रवाई कार्यकारी उपनियमों से नियंत्रित होगी।

**क्या नियोक्ता को कामगार का कार्यस्थल बदलने की अनुमति है?**

जी हाँ, बशर्ते नियोक्ता कामगार को आवास और उससे संबंधित परिवहन शुल्क प्रदान करने के परिणामस्वरूप उत्पन्न वित्तीय बोझ को वहन करता है।

**अनुच्छेद (13) - नियोक्ता की बाध्यताएं**

**क्या पासपोर्ट और सरकारी दस्तावेज कब्जे में रखे जा सकते हैं?**

ऐसी स्थिति की अनुमति नहीं दी जाएगी क्योंकि पासपोर्ट कामगार का व्यक्तिगत अधिकार है और इस तरह, इसे कब्जे में नहीं रखा जाएगा।

**कामगार का पासपोर्ट या सरकारी दस्तावेज नियोक्ता द्वारा अपने कब्जे में रखे जाने के मामले में कौन-सी प्रक्रियाएं निष्पादित की जाती हैं?**

कामगार इस संबंध में सक्षम न्यायपालिका के समक्ष श्रमिक शिकायत दाखिल कर सकता है या याचिका पर हस्ताक्षर कर सकता है।

**क्या नियोक्ता श्रमिक संबंध की मियाद समाप्ति पर कामगार को देश छोड़ने के लिए बाध्य कर सकता है?**

नियोक्ता ऐसे मामले में कामगार को देश छोड़ने के लिए बाध्य नहीं करेगा, जब वह नए नियोक्ता के लिए काम करना चाहता हो और यदि कामगार ने श्रम संबंध की मियाद समाप्ति के संदर्भ में निर्धारित प्रक्रियाओं का पालन किया हो।

**क्या मंत्रालय द्वारा अपनाए जाने वाले कोई भी मानक निर्देश या प्रक्रियाएं या प्रचार हैं?**

उपनियम विनियमों को कार्यकारी उपनियमों द्वारा निर्धारित किया जाएगा।

**क्या नियोक्ता ऐसी बीमारी जो रोजगार से संबंधित नहीं है, के मामले में कामगार द्वारा वहन की गईं लागतों को कवर करने के लिए बाध्य है?**

जी हाँ, प्रत्येक अमीरात में इस संबंध में लागू कानूनों के अनुसार।

**क्या नियोक्ता श्रम संबंधों से संबंधित लागतों, व्ययों, बीमा, अंशदानों और गारंटियों के लिए उत्तरदायी होगा?**

जी हाँ, नियोक्ता इस संबंध में लागू कानूनों की शर्तों के अनुसार वित्तीय लागतों के लिए उत्तरदायी होगा।

**ऐसे कौन से मामले हैं जिनके तहत कामगार को अन्य पक्षों के लिए काम करने की अनुमति दी जा सकती है?**

ऐसे मामले में जहाँ मूल नियोक्ता ने अपने किसी भी मूल कार्य या उसके किसी हिस्से को किसी अन्य नियोक्ता को उप-ठेके पर दिया हो, जिससे अन्य नियोक्ता ऐसे कार्यों को करने वाले कामगारों के श्रम अधिकारों के लिए जिम्मेदार एकमात्र इकाई बन जाएगा, या यदि कामगार ऐसे पैटर्न के तहत कार्य करता है जिससे वह कार्यकारी उपनियमों की शर्तों के अनुसार एक से अधिक नियोक्ता के लिए काम करने में सक्षम होता है।

**क्या श्रमिक संबंध की मियाद समाप्ति पर नियोक्ता को अनुभव प्रमाण पत्र जारी करना होगा?**

जी हाँ, कामगार के अनुरोध के अनुसार ऐसा प्रमाण पत्र जारी किया जाएगा, जिसमें कार्यग्रहण और कार्य समाप्ति तारीखें, समग्र रोजगार अवधि, की गई नौकरी का पदनाम या नौकरी का प्रकार, उसके द्वारा प्राप्त किया जा रहा नवीनतम वेतन, और रोजगार अनुबंध की मियाद समाप्ति का कारण शामिल होगा, बशर्ते प्रमाण पत्र में ऐसी कोई विषय-वस्तु शामिल न हो जो कामगार की प्रतिष्ठा को क्षति पहुँचाए या अन्य रोजगार के अवसरों पर उसकी संभावनाएं कम करे।

**क्या नियोक्ता अनुभव प्रमाणपत्र जारी करने के लिए कोई शुल्क वसूलता है?**

अनुभव प्रमाणपत्र जारी करने के लिए कोई शुल्क निर्धारित नहीं है जिसके तहत नियोक्ता ऐसे दस्तावेज़ को कामगार को निशुल्क वितरित करेगा।

**क्या अनुभव प्रमाणपत्र प्राप्त करने के लिए अनुभव की न्यूनतम अवधि है?**

अनुभव की कोई न्यूनतम अवधि नहीं है, जिसके तहत कामगार नियोक्ता के लिए काम करने के दिनों की संख्या पर ध्यान दिए बिना अनुभव प्रमाण पत्र प्राप्त करने का अनुरोध कर सकता है।

**नियोक्ता के इनकार करने की स्थिति में, अनुभव प्रमाण पत्र प्राप्त करने के लिए कामगार द्वारा कौन-सी प्रक्रियाएं निष्पादित की जा सकती हैं?**

कामगार ऐसा दावा करने के लिए शिकायत दाखिल कर सकता है।

**यदि कामगार ने समाप्ति विधि का पालन करने पर (समाप्ति नोटिस देने और नोटिस अवधि के दौरान काम करने पर) रोजगार अनुबंध समाप्त किया हो, तो क्या नियोक्ता देश छोड़ने के लिए कामगार की यात्रा टिकट की लागत को वहन करता है?**

जिस कामगार ने स्वेच्छा से श्रमिक संबंध समाप्त किया हो, वह वापसी टिकट का हकदार नहीं होगा।

**अनुबंध अवधि की मियाद समाप्ति पर, क्या नियोक्ता कामगार को उसके देश के लिए वापसी टिकट प्रदान करने के लिए बाध्य होगा?**

जी हाँ, रोजगार अनुबंध की मियाद समाप्ति के मामले में वह ऐसे प्रावधान के लिए बाध्य होगा।

**यदि नियोक्ता ने अनुबंध मियाद समाप्ति और उसके संविदात्मक दायित्वों से संबंधित शर्तों का उल्लंघन किया है, तो कामगार की वापसी टिकट के शुल्कों का भुगतान कौन करेगा?**

वह नियोक्ता जिसने अपने दायित्वों का उल्लंघन किया है या जिसने श्रम संबंध को स्वेच्छा से समाप्त कर दिया है, वह कामगार की देश से बाहर जाने की यात्रा की लागतों का भुगतान करेगा।

**क्या नियोक्ता और कामगार, कामगार के लिए ऐसे यात्रा गंतव्य पर सहमत हो सकते हैं, जहाँ ऐसा गंतव्य उसके भर्ती के देश की बजाय कोई अन्य देश होगा?**

जी हाँ, किसी अन्य गंतव्य पर सहमति हो सकती है, जहाँ इस संबंध में समझौते के अनुसार ऐसा गंतव्य कामगार की भर्ती के देश की बजाय कोई अन्य देश होगा।

**यदि कामगार ने नए नियोक्ता के लिए काम करना शुरू कर दिया है, तो क्या नियोक्ता यात्रा टिकट प्रदान करने के लिए बाध्य होगा?**

ऐसे मामले में जहाँ कामगार ने देश नहीं छोड़ा है बल्कि उसने किसी नए नियोक्ता के लिए काम करना शुरू कर दिया है, वहाँ नियोक्ता यात्रा टिकट प्रदान करने के लिए बाध्य नहीं होगा।

**अनुच्छेद (14) - जबरन श्रम निषेध और अन्य निषेध**

**उत्पीड़न, धमकाने, या हिंसा के मामले में, कामगार कौन-सी प्रक्रियाएं अपना सकता है?**

कामगार इस मसले पर विचार करने के लिए मंत्रालय के समक्ष श्रमिक शिकायत दाखिल कर सकता है। वह देश के सक्षम प्राधिकारियों के समक्ष रिपोर्ट भी दाखिल कर सकता है।

**अनुच्छेद (15) मृत्यु पर कामगार का हक**

**क्या मृत कामगार के परिजन श्रम अधिकारों के प्रवर्तन का दावा करने के लिए श्रम शिकायत दायर कर सकते हैं?**

जी हाँ, मृत्यु प्रमाणित करने और कानूनी उत्तराधिकारियों द्वारा जारी पावर ऑफ अटोर्नी (मुख्तारनामा) प्रस्तुत करने पर।

**क्या ऐसे व्यक्ति पर पहले ही सहमति हो सकती है जो मृत्यु की स्थिति में हकदारी प्राप्त करने के लिए अधिकृत होगा?**

जी हाँ, बशर्ते ऐसा लिखित समझौता किया गया हो।

**क्या मृत्यु के सभी मामलों में नियोक्ता शव को स्थानांतरित करने की लागत के लिए उत्तरदायी होगा, भले ही ऐसी मृत्यु कामगार के कारण या किसी ऐसे कारण से हुई हो जो काम से संबंधित नहीं हो?**

जी हाँ, मृत्यु के सभी मामलों में नियोक्ता शव को स्थानांतरित करने की लागत के लिए उत्तरदायी होगा।

**मृत कामगार की हकदारी के निपटान के संदर्भ में मंत्रालय द्वारा कौन-सी प्रक्रियाएं अपनाई जाती हैं?**

कार्यकारी उपनियमों के जारी किए जाने पर ऐसी हकदारी के निपटान के लिए तंत्र का विस्तारपूर्वक वर्णन किया जाएगा।

**अनुच्छेद (16) – कामगार की बाध्यताएं**

**श्रमिक संबंध की मियाद समाप्ति पर कामगार के लिए अपना आवास खाली करने के लिए निर्धारित अवधि क्या है?**

कामगार सेवा की समाप्ति तारीख के तीस दिनों के भीतर अपना आवास खाली कर देगा, जहाँ ऐसी अवधि श्रमिक को उसकी श्रम हकदारी की प्राप्ति से संबंधित होगी।

**क्या न्यायपालिका के समक्ष शिकायत दाखिल करना श्रम संबंध की मियाद समाप्ति के रूप में माना जाता है?**

श्रम संबंध को सक्रिय माना जाएगा, और नियोक्ता श्रम मुकदमे की कार्यवाही की अवधि के दौरान और जब तक कामगार अपनी हकदारी प्राप्त नहीं कर लेता है, जहाँ ऐसी प्राप्ति पर श्रम संबंध की मियाद समाप्त मानी जाएगी, आवास या उसके समकक्ष प्रदान करना जारी रखेगा।

**क्या ऐसे विस्तार की अनुमति है जिससे कामगार श्रम संबंध की मियाद समाप्ति के बाद तीस दिनों के पूरे होने पर अपने आवास में रहता है?**

जी हाँ, इस संबंध में नियोक्ता की सहमति के अनुसार, जिसमें नियोक्ता दोनों पक्षों के बीच सहमति के अनुसार उसका मुआवजा प्राप्त कर सकता है।

**अनुच्छेद (17) – कार्य-समय**

**ऐसी कौन सी श्रेणियाँ हैं जिनके अनुसार कामगार 8 घंटे से अधिक काम कर सकता है और जिनके अनुसार वह कम कार्य घंटों के लिए काम कर सकता है?**

ऐसी श्रेणियां कार्यकारी उपनियमों के तहत निर्धारित की जाएंगी।

**क्या कामगार द्वारा कार्यस्थल तक आने-जाने में लगने वाले समय को कार्य समय का हिस्सा माना जाता है?**

कुछ श्रेणियों को छोड़कर, जो कि कार्यकारी उपनियमों के तहत निर्धारित की जाएंगी, ऐसे समय को कार्य समय में शामिल नहीं किया जाता है।

**क्या नियोक्ता घर से काम करने के पैटर्न के अनुसार कार्य समय निर्धारित कर सकता है?**

जी हाँ, जिससे ऐसा कार्य चाहे बाहर के देश में हो, नियोक्ता ऐसा कार्य समय निर्धारित करने का हकदार होगा।

**अनुच्छेद (20) – छूट प्राप्त श्रम श्रेणियाँ**

**ऐसी कौन-सी श्रेणियाँ हैं जिन्हें कार्य समय के मामले में छूट दी जाएगी?**

ऐसी श्रेणियाँ कार्यकारी उपनियमों के तहत निर्धारित की जाएंगी।

**अनुच्छेद (21) – साप्ताहिक विश्राम**

**क्या नियोक्ता और कामगार एक दिन से अधिक के साप्ताहिक विश्राम के लिए सहमत हो सकते हैं?**

जी हाँ, दोनों पक्षों के बीच ऐसा समझौता हो सकता है।

**अनुच्छेद (22) - वेतन राशि और प्रकार पहचान और निपटारा**

**क्या वेतन अमीराती मुद्रा के सिवाए किसी अन्य मुद्रा में तय किया जा सकता है?**

जी हाँ, दोनों पक्ष वेतन को किसी अन्य मुद्रा में तय करने और ऐसी स्थिति का रोजगार अनुबंध के तहत उल्लेख करने पर सहमत हो सकते हैं।

**अनुच्छेद (25) – वेतन कटौती मामले**

**यदि उल्लंघन राशि 5% से अधिक हो, तो क्या अगले महीने के वेतन से कटौती की जा सकती है?**

जी हाँ, उल्लंघन राशि एकत्र करने के लिए शेष भागों को अगले महीने अंतरित किया जा सकता है।

**अनुच्छेद (26) - काम पूरा करने के लिए कामगार सशक्तिकरण**

**यदि नियोक्ता ने कामगार को कार्य नहीं सौंपा है, तो क्या कामगार वेतन प्राप्त करने का हकदार होगा?**

जी हाँ, कामगार वेतन प्राप्त करने का हकदार होगा जिससे नियोक्ता कार्य सौंपने के लिए बाध्य होगा।

**नियोक्ता द्वारा कामगार को कोई भी कार्य नहीं सौंपे जाने के मामले में कामगार किन प्रक्रियाओं का पालन करेगा?**

ऐसी प्रक्रियाओं को कार्यकारी उपनियमों के तहत निर्धारित किया जाएगा।

**अनुच्छेद (27) – न्यूनतम मजदूरी**

**क्या न्यूनतम वेतन निर्धारित है?**

ऐसा कोई न्यूनतम वेतन निर्धारित नहीं किया गया है जिस पर दोनों पक्ष वेतन पर सहमत हों।

**अनुच्छेद (28) – आधिकारिक अवकाश और ऐसी छुट्टियों के दौरान काम करना**

**आधिकारिक अवकाश क्या हैं?**

आधिकारिक अवकाश ऐसे अवकाश हैं जिन्हें मंत्रिपरिषद् द्वारा अपनाया और घोषित किया जाता है।

**अनुच्छेद (29) – वार्षिक अवकाश**

**क्या इस डिक्री कानून की घोषणा से पहले की अवधि के दौरान कामगार के अवकाश संबंधी अधिकार पर प्रभाव पड़ेगा?**

जी नहीं, वार्षिक अवकाश के संदर्भ में पिछले अधिकार यथा निर्धारित लागू होंगे।

**क्या कामगार परिवीक्षा (परख) अवधि के दौरान अवकाश का लाभ उठा सकता है?**

जी हाँ, इस संबंध में नियोक्ता की सहमति के अनुसार।

**क्या कामगार परिवीक्षा अवधि पूरी होने के मामले में इस अवधि के दौरान अवकाश का हकदार होगा?**

जी हाँ, अवकाश की गणना सेवा के प्रत्येक माह के लिए दो दिनों के रूप में की जाएगी।

**क्या वार्षिक अवकाश को अगले वर्ष में अंतरित किया जा सकता है?**

जी हाँ, शेष अवकाश को अगले वर्ष में अंतरित किया जा सकता है।

**क्या कामगार वार्षिक अवकाश के वेतन का हकदार है?**

जी हाँ, कामगार वार्षिक अवकाश अवधि के बराबर वेतन का हकदार होगा।

**क्या श्रमिक संबंध सक्रिय या इसकी मियाद समाप्त होने के मामले में अवकाश हकदारी की गणना के लिए लागू विधि अलग होती है?**

श्रमिक संबंध सक्रिय या इसकी मियाद समाप्त होने के मामले में भिन्न अवकाश हकदारी की गणना के संदर्भ में कोई अंतर नहीं है।

**ऐसे मामले में जहाँ कामगार ने काम छोड़ दिया हो, तो क्या वह उस अवकाश अवधि का हकदार होगा जिसका उसने लाभ नहीं उठाया था?**

जी हाँ, कामगार ऐसे अवकाश दिनों के लिए वेतन प्राप्त करने का हकदार होगा जो ऐसे अवकाश का लाभ उठाने से पहले उसके काम छोड़ने के मामले में देय होते हैं।

**अनुच्छेद (30) – मातृत्व अवकाश**

**मातृत्व अवकाश की अवधि क्या है और इसकी हकदारी की गणना कैसे की जाती है?**

महिला कामगार पूर्ण वेतन भुगतान सहित 45 दिनों और आधे-वेतन भुगतान सहित 15 दिनों की हकदार होंगी।

**क्या उस महिला कामगार के लिए मातृत्व अवकाश अलग है जिसने नियोक्ता के लिए एक वर्ष से कम समय तक काम किया हो?**

महिला कामगार ने चाहे एक वर्ष से अधिक या कम समय तक कार्य किया हो, मातृत्व अवकाश की अवधि समान होती है।

**क्या मृत-प्रसव वाली महिला कामगार मातृत्व अवकाश का लाभ पाने की हकदार हैं?**

जी हाँ, ऐसे मामले में जहाँ उसने छह माह से अधिक समय के भीतर बच्चे को जन्म दिया है।

**दिव्यांग रोगी के साथी को कौन-सा अवकाश दिया जाता है?**

अवकाश अवधि 30 दिनों की होती है जिसके लिए पूर्ण भुगतान किया जाता है, यह अवधि मातृत्व अवकाश की मियाद समाप्ति से शुरू होती है, जिसके तहत महिला कामगार ऐसी अवधि को बिना वेतन के 30 दिनों के लिए नवीनीकृत करने की हकदार होगी।

**ऐसे मामले में जहाँ महिला कामगार ने मातृत्व अवकाश और उसके संबंधित हिस्सों के दौरान किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम किया हो, तो क्या नियोक्ता छुट्टी की हकदारी की वसूली कर सकता है?**

जी हाँ, बशर्ते यह प्रमाणित हो गया हो कि मातृत्व अवकाश के दौरान महिला कामगार ने किसी अन्य नियोक्ता के लिए काम किया है, जिससे नियोक्ता अपने द्वारा भुगतान की गई राशि को वसूल करने या ऐसी राशियों की अवकाश वेतन से कटौती करने का हकदार होगा।

**अनुच्छेद (31) – बीमारी अवकाश**

**क्या परिवीक्षा (परख) अवधि के दौरान बीमारी अवकाश प्रदान किया जा सकता है?**

परिवीक्षा अवधि के दौरान कामगार बीमारी अवकाश का हकदार नहीं होगा। परिवीक्षा अवधि के दौरान कामगार को बीमारी अवकाश दिए जाने की स्थिति में, चिकित्सा रिपोर्ट प्रस्तुत किए जाने पर, ऐसे अवकाश को अवैतनिक माना जाएगा।

**अनुच्छेद (32) – विभिन्न अवकाश**

**शोक अवकाश की अवधि कितनी है?**

- पत्नी या पति की मृत्यु की घटना में 5 दिन;

- पिता, माता, किसी संतान, भाई, बहन, पोते-पोती या दादा-दादी की मृत्यु की स्थिति में 3 दिन;

जहाँ ऐसा अवकाश मृत्यु की तारीख से लागू होगा और अंतरित किए जाने योग्य नहीं होगा।

**अध्ययन अवकाश की अवधि कितनी है?**

देश के भीतर मान्यता प्राप्त शैक्षणिक प्रतिष्ठानों में से किसी एक में परीक्षाओं में भाग लेने के लिए, वर्ष में 10 दिन, बशर्ते कामगार ने नियोक्ता के लिए दो वर्ष तक काम किया हो।

**अनुच्छेद (33) – अवैतनिक अवकाश**

**अवैतनिक अवकाश क्या है?**

यह नियोक्ता की सहमति पर कामगार को दिया गया ऐसा अवकाश है, जिसमें ऐसे अवकाश के लिए भुगतान नहीं किया जाएगा और यह कार्यकारी उपनियमों के तहत निर्धारित किए जाने वाले विनियमों के अधीन होगा।

**अनुच्छेद (35) - छुट्टी के दौरान अनुबंध समाप्ति पर नोटिस अवधि की वैधता**

**क्या अवकाश अवधि के दौरान श्रम संबंध समाप्त किया जा सकता है?**

जी हाँ, कामगार या नियोक्ता - दोनों ही अवकाश अवधि के दौरान संबंध समाप्त कर सकते हैं जिसमें अनुबंध के तहत सहमत नोटिस अवधि उस दिन के बाद से लागू होगी जिस दिन कामगार छुट्टी से काम पर लौटता है, जब तक कि दोनों पक्ष अन्यथा सहमत न हों।

अनुच्छेद (37) – व्यावसायिक चोटों और बीमारियों के लिए क्षतिपूर्ति

**व्यवसाय संबंधी बीमारियाँ क्या हैं और इस संबंध में दी जाने वाली क्षतिपूर्ति की राशि कितनी है?**

ऐसा मामला मंत्रिपरिषद् द्वारा जारी निर्णय के अनुसार नियंत्रित किया जाएगा।

**क्या कामगार किसी व्यावसायिक चोट के लिए अपने इलाज की अवधि के दौरान वेतन पाने का हकदार है?**

जी हाँ, कामगार अपने इलाज की अवधि के दौरान या 6 महीने की अवधि के लिए, जो भी कम हो, पूरा वेतन और अगले छह महीनों के लिए आधा वेतन पाने का हकदार होगा, जब तक कि वह पूरी तरह से ठीक नहीं हो जाता या उसकी मृत्यु नहीं हो जाती, या वह विकलांग या मृत नहीं प्रमाणित हो जाता है, जो भी पहले हो।

**ऐसे कौन से मामले हैं जिनमें कामगार व्यावसायिक चोट के लिए क्षतिपूर्ति प्राप्त करने का हकदार नहीं है?**

- चोट जान-बूझकर लगाई गई हो।

- चोट शराब पीने या नशीली दवाओं या अन्य नशीले पदार्थों का उपयोग करने के कारण लगी हो।

- चोट इस डिक्री कानून के कार्यकारी उपनियमों के तहत यथानिर्धारित कार्यस्थल पर सुस्पष्ट स्थानों में प्रदर्शित निवारक निर्देशों के जान-बूझकर उल्लंघन के परिणामस्वरूप लगी हो।

- चोट कामगार के जान-बूझकर कदाचार के परिणामस्वरूप लगी हो।

- कामगार ने चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा निर्धारित उपचार के लिए जाँच कराना या उसका पालन करना अस्वीकार कर दिया हो।

**अनुच्छेद (39) – सुधारात्मक दंड**

**उल्लंघन की स्थिति में नियोक्ता कामगार पर कौन से दंड लगा सकता है?**

क. लिखित नोटिस;

ख. लिखित चेतावनी;

ग. माह में पाँच (5) कार्य दिवसों तक की वेतन से कटौती;

घ. माह में चौदह (14) अवैतनिक दिनों तक कार्य से निलंबन;

ङ. ऐसे मामले में जहाँ उद्यम आवधिक वेतन-वृद्धि अपना रहे हों, कामगार को एक वर्ष तक की आवधिक वेतन-वृद्धि से वंचित करना, जहाँ कामगार उद्यम के कार्यकारी उपनियमों की शर्तों के रोजगार अनुबंध के प्रावधानों के अनुसार ऐसी वेतन-वृद्धि का हकदार हो;

च. पदोन्नति प्रणाली अपनाने वाले उद्यमों के मामले में कामगार को दो वर्ष से कम समय के लिए पदोन्नति से वंचित करना;

छ. कामगार को उसकी सेवा समाप्ति हकदारी प्रदान करके कार्य से बर्खास्तगी।

**क्या कामगार को सुधारात्मक जाँच करके कार्य से निलंबित किया जा सकता है?**

जी हाँ, बशर्ते निलंबन अवधि 30 दिनों से अधिक न हो। यदि जाँच में यह निष्कर्ष निकलता है कि कामगार ने कोई उल्लंघन नहीं किया है या कामगार को चेतावनी देकर उस पर दंड लगाया जाएगा तो कामगार उस वेतन को प्राप्त करने का हकदार होगा जो निलंबन पर देय था।

**अनुच्छेद (42) – रोजगार अनुबंध मियाद समाप्ति मामले**

**रोजगार अनुबंध मियाद समाप्ति के मामले क्या हैं?**

1. समाप्ति के संदर्भ में दोनों पक्षों के बीच लिखित समझौता;

2. अनुबंध के तहत निर्धारित अवधि की मियाद समाप्ति, जब तक कि इसे डिक्री कानून के तहत निर्धारित प्रावधानों के अनुसार नवीकृत या विस्तारित न किया जाए;

3. किसी भी पक्ष की इच्छा के अनुसार, बशर्ते ऐसी मियाद समाप्ति इस डिक्री कानून के तहत निर्धारित प्रावधानों के साथ-साथ अनुबंध के तहत सहमत नोटिस अवधि का अनुपालन करती हो;

4. व्यक्तिगत रूप से संबंधित रोजगार के मामले में नियोक्ता की मृत्यु;

5. कामगार की मृत्यु या चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा जारी प्रमाण पत्र के अनुसार, उसकी स्थायी या अस्थायी विकलांगता;

6. कामगार के विरुद्ध अंतिम निर्णय की घोषणा जिसमें उसे उसकी स्वतंत्रता प्रतिबंधित करने वाली कम से कम तीन (3) महीने के लिए सजा दी जाएगी;

7. देश में प्रभावी कानूनों के अनुसार, उद्यम का अंतिम समापन;

8. नियोक्ता का दिवालियापन या दिवाला, या कोई अन्य आर्थिक या अपवाद आधार जिससे देश में प्रभावी कार्यकारी उपनियमों और कानूनों के तहत निर्धारित शर्तों, विनियमों और प्रक्रियाओं के अनुसार परियोजना की निरंतरता में बाधा उत्पन्न होगी;

9. नियोक्ता के नियंत्रण से परे किसी भी कारण से वर्क परमिट के नवीकरण की शर्तों को पूरा करने में कामगार की विफलता।

**अनुच्छेद (43) – रोजगार अनुबंध समाप्ति नोटिस**

**वह अवधि क्या है जिसे दोनों पक्ष नोटिस अवधि मानने के लिए सहमत हो सकते हैं?**

दोनों पक्ष ऐसी नोटिस अवधि पर सहमत हो सकते हैं जो 30 से कम और 90 दिनों से अधिक नहीं हो।

**क्या कामगार दूसरी नौकरी की तलाश में नोटिस अवधि के दौरान काम करना बीच में छोड़ सकता है?**

जी हाँ, कामगार नोटिस अवधि के दौरान दूसरी नौकरी की तलाश के लिए सप्ताह में एक अवैतनिक दिन के लिए काम बीच में छोड़ने का हकदार हो सकता है, बशर्ते वह इस तरह बीच में छोड़ने से तीन दिन पहले इस संबंध में नियोक्ताओं को सूचित करे।

**अनुच्छेद (44) – बिना नोटिस कामगार की बर्खास्तगी के मामले**

**ऐसे कौन से मामले हैं जिनमें नियोक्ता कामगार को बिना नोटिस बर्खास्त करने का हकदार है?**

1. जहाँ यह प्रमाणित हो गया हो कि कामगार ने किसी अन्य व्यक्ति का छद्म रूप धारण किया है या गलत दस्तावेज या प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए हैं;

2. जहाँ कामगार ने कोई ऐसी त्रुटि की हो जिससे नियोक्ता को बहुत बड़ी क्षति हुई हो, या वह नियोक्ता की संपत्तियों को जान-बूझकर क्षति पहुँचाने का इरादा रखता हो और उसने ऐसे कृत्य को स्वीकार किया हो, बशर्ते नियोक्ता ऐसी घटना की जानकारी मिलने की तारीख से सात (7) दिनों के भीतर ऐसी घटना के बारे में मंत्रालय को सूचित करता है;

3. जहाँ कामगार ने कामगारों, काम और कार्यस्थल सुरक्षा के संदर्भ में उद्यम के आंतरिक नियमों के निर्देशों का उल्लंघन किया हो, बशर्ते ऐसे निर्देश स्पष्ट स्थान पर लिखे और प्रदर्शित किए गए हों, और बशर्ते कामगार को ऐसे निर्देशों के बारे में जागरूक किया गया हो;

4. जहाँ कामगार रोजगार अनुबंध के अनुसार अपने मुख्य कर्तव्यों को पूरा करने में विफल रहा हो, और उसने इस संबंध में लिखित जाँच की परवाह किए बिना उनका उल्लंघन करना जारी रखा हो, और पुनरावृत्ति की स्थिति में बर्खास्त किए जाने की दो चेतावनियाँ दिए जाने के बावजूद उसने ऐसा किया हो;

5. जहाँ कामगार ने औद्योगिक या बौद्धिक स्वामित्व से संबंधित एक कार्य रहस्य को प्रकट किया हो, जिसमें ऐसे प्रकटीकरण से नियोक्ता को नुकसान पहुँचा हो या उसे कोई अवसर गंवाना पड़ा हो, या जहाँ ऐसी घटना कामगार के व्यक्तिगत लाभ के अंतर्गत आती हो;

6. जहाँ कामगार कामकाज के दौरान नशे में या ड्रग्स के प्रभाव में था, या ऐसे मामले में जहाँ कामगार ने कार्यस्थल पर कोई अनैतिक कार्य किया हो;

7. जहाँ कामगार ने कार्य समय के दौरान नियोक्ता या सीधे प्रबंधक या उसके किसी अधिकारी या सहकर्मी पर, चाहे मौखिक या शारीरिक रूप से, या देश में लागू कानूनों के अनुसार प्रतिबंधित किसी अन्य प्रकार के हमले के माध्यम से हमला किया हो;

8. जहाँ कामगार बिना किसी उचित औचित्य या नियोक्ता द्वारा स्वीकार किए गए कारण से काम से अनुपस्थित रहा हो, ऐसे मामलों में जहाँ ऐसी अनुपस्थिति एक वर्ष के दौरान गैर-लगातार रूप से बीस (20) दिन या लगातार रूप से सात (7) से अधिक हो;

9. जहाँ कामगार ने व्यक्तिगत लाभ प्राप्त करने के लिए अपने पद का अवैध रूप से उपयोग किया हो;

10. जहाँ कामगार ने इस संबंध में अपनाए गए विनियमों और प्रक्रियाओं का पालन किए बिना किसी अन्य उद्यम के लिए काम करना शुरू कर दिया हो।

**अनुच्छेद (45) – बिना नोटिस के कामगार के इस्तीफे के मामले**

**ऐसे कौन से मामले हैं जिनमें कामगार द्वारा नियोक्ता को इस संबंध में नोटिस दिए बिना श्रम संबंध की मियाद समाप्ति हो सकती है?**

1. जहाँ नियोक्ता ने कामगार के प्रति अनुबंध या इस डिक्री कानून या इसके कार्यकारी निर्णयों के तहत यथानिर्धारित अपने दायित्वों का उल्लंघन किया हो, बशर्ते कामगार ने इस संबंध में काम छोड़ने की तारीख से चौदह (14) कार्य दिवस पहले तक मंत्रालय को सूचित किया हो, जहाँ नियोक्ता ने इस संबंध में मंत्रालय द्वारा नोटिस दिए जाने के बावजूद ऐसे उल्लंघन के प्रभाव का समाधान न किया हो;

2. जहाँ यह प्रमाणित हो गया हो कि नियोक्ता या उसके कानूनी प्रतिनिधि ने कामगार पर हमला किया है, या कामगार काम के दौरान हिंसा या उत्पीड़न के अधीन रहा हो, बशर्ते कामगार ऐसी रिपोर्ट किए जाने के व्यावहारिक होने की तारीख से पाँच (5) कार्य दिवसों के भीतर तक सक्षम अधिकारियों और मंत्रालय को सूचित करता है;

3. जहाँ कार्यस्थल में कामगार की सुरक्षा या स्वास्थ्य को खतरे में डालने वाला बड़ा जोखिम मौजूद हो, बशर्ते नियोक्ता को ऐसी घटना से अवगत कराया गया हो और वह इस समस्या का समाधान करने के लिए किसी भी उपाय पर निर्णय लेने में विफल रहा हो, जिसमें इस डिक्री कानून के कार्यकारी उपनियमों में ऐसे जोखिम से संबंधित विनियम निर्धारित किए गए हो;

4. जहाँ नियोक्ता ऐसा काम करता रहा हो जो इस संबंध में कामगार की लिखित सहमति प्राप्त किए बिना अनुबंध के तहत सहमति से अनिवार्यतः अलग हो, सिवाय ऐसे मामलों के अपवाद के जहाँ इस डिक्री कानून के अनुच्छेद (12) के तहत निर्धारित प्रावधानों के अनुरूप ऐसा काम जरूरी हो।

**अनुच्छेद (46) – शारीरिक रूप से अक्षम होने के चलते सेवा की समाप्ति**

**क्या चिकित्सकीय रूप से अक्षम होने पर दोनों पक्ष सेवा समाप्ति के लिए सहमत हो सकते हैं?**

ऐसी स्थिति की तब तक अनुमति नहीं है जब तक कि बीमारी के सभी अवकाशों का उपयोग न कर लिया गया हो।

**अनुच्छेद (48) – रोजगार अनुबंध निरंतरता**

**क्या नए नियोक्ता के साथ पिछला नियोक्ता भी उत्तरदायी होगा?**

पिछला नियोक्ता उत्तरदायी नहीं होगा जिससे नया नियोक्ता सभी कानूनी दायित्वों के प्रति बाध्य होगा।

**अनुच्छेद (50) – गैर-कानूनी कार्य व्यवधान**

**कार्य व्यवधान होने के मामलों में एक वर्ष की कार्य अवधि पर निषेध कब लागू होता है?**

एक वर्ष के लिए कार्य अवधि से निषेध कार्य व्यवधान की तारीख से लागू होता है।

**क्या कुछ नौकरी पदों और श्रेणियों को काम में व्यवधान के लिए ऐसे निषेध से छूट दी गई है?**

जी हाँ, ये कार्यकारी उपनियमों द्वारा निर्धारित किए जाएंगे।

**वह अवधि क्या है जिसके दौरान नियोक्ता कामगार के काम में व्यवधान की रिपोर्ट करेगा?**

कार्यकारी उपनियम उस अवधि को निर्धारित करेंगे जिसके दौरान नियोक्ता कामगार के काम में व्यवधान के बारे में मंत्रालय को सूचना देगा।

**अनुच्छेद (51) - पूर्णकालिक कामगारों के लिए सेवा समाप्ति का पारिश्रमिक**

**सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना मूल वेतन के आधार पर की जाती है या सकल वेतन के आधार पर?**

सेवा समाप्ति पारिश्रमिक कामगार द्वारा प्राप्त अंतिम मूल वेतन पर आधारित होता है।

**सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना कैसे की जाती है?**

सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना पहले पाँच वर्षों के संबंध में प्रत्येक वर्ष के काम के लिए 21 दिनों की सेवा के आधार पर, और उसके बाद की अवधि के लिए तीस दिनों की सेवा के आधार पर की जाती है, बशर्ते सकल वेतन राशि 24 माह के काम के लिए दी गई राशि से अधिक न हो।

**क्या अवैतनिक कार्य व्यवधान दिनों को सेवा समाप्ति पारिश्रमिक के अंतर्गत शामिल किया जाता है?**

अवैतनिक कार्य व्यवधान दिनों को सेवा समाप्ति पारिश्रमिक के अंतर्गत शामिल नहीं किया जाता है।

**क्या सेवा समाप्ति पारिश्रमिक से अंशदानों या अग्रिम भुगतानों की कटौती की जाएगी?**

जी हाँ, कानून द्वारा या न्यायिक निर्णय के अनुरूप प्रदत्त नियोक्ताओं के अधिकारों की वसूली के लिए ऐसे मामलों की अनुमति है।

**अनुच्छेद (52) – विभिन्न कार्य पैटर्नों के कामगारों के लिए सेवा समाप्ति का पारिश्रमिक**

**अन्य कार्य पैटर्नों के संदर्भ में सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना के लिए कौन-सी विधि लागू होती है?**

सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना कार्यकारी उपनियमों द्वारा नियंत्रित की जाएगी।

**अनुच्छेद (53) - अनुबंध मियाद समाप्ति पर कामगार की हकदारियों का निपटारा**

**यदि नियोक्ता 14 दिनों के भीतर कामगार के पक्ष में देय हकदारियों का निपटारा करने में विफल रहता है, तो ऐसे मामले में कामगार किन प्रक्रियाओं को अपना सकता है?**

ऐसे मामले में जहाँ नियोक्ता 14 दिनों के भीतर कामगार के पक्ष में देय श्रम हकदारियों का निपटारा करने में विफल रहा है, वहाँ कामगार इस संबंध में शिकायत दाखिल कर सकता है।

**अनुच्छेद (54) – व्यक्तिगत श्रम विवाद**

**किसी ऐसे विवाद के परिणामस्वरूप जिसके कारण कामगार के वेतन निपटान में बाधा उत्पन्न हो गई हो, कामगार दो महीने तक का वेतन प्राप्त करने का दावा कैसे कर सकता है?**

ऐसे विवाद के मामले में जिसके कारण कामगार के वेतन निपटान में बाधा उत्पन्न हुई हो, मंत्रालय, विवाद के दौरान, नियोक्ता को कामगार के पक्ष में दो महीने तक के वेतन का निपटान करने के लिए बाध्य कर सकता है।

**ऐसे कौन से उपाय हैं जिनके बारे में मंत्रालय उद्यम के विरुद्ध निर्णय कर सकता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि व्यक्तिगत विवादों के परिणामस्वरूप कोई सामूहिक विवाद उत्पन्न न हो?**

इस संबंध में मंत्री द्वारा जारी किए गए निर्णय के अनुरूप, उद्यम पर प्रशासनिक प्रक्रियाएं या उपाय लागू करना।

**अधिकार की हकदारी के एक वर्ष बाद मुकदमा समाप्त करने का क्या अर्थ है?**

अदालत के समक्ष अपने अधिकारों का दावा करने के कामगार के अधिकार का उसके हकदार होने के एक वर्ष बाद त्याग कर दिया जाएगा।

**अनुच्छेद (55) – न्यायिक शुल्कों से छूट**

**क्या श्रम शिकायत दाखिल करने के लिए कोई शुल्क तय किया जाएगा?**

मंत्रालय के समक्ष श्रम शिकायत दाखिल करने के लिए कोई शुल्क निर्धारित नहीं किया जाएगा। बहरहाल, श्रम मुकदमा दायर करने के मामले में, मुकदमा राशि AED (एईडी) 100,000 से अधिक न होने के मामले में कामगार को न्यायिक शुल्कों के निपटान से छूट दी जाएगी।

**अनुच्छेद (60)**

**ऐसे कौन से मामले हैं जिनके अनुसार नियोक्ता पर जुर्माना लगाया जाता है और उनकी राशि क्या है?**

निम्नलिखित मामलों में जुर्माना राशि न्यूनतम AED (एईडी) 50,000 और अधिकतम AED (एईडी) 200,000 की सीमा में होगी:

1. ऐसे कामगार को काम पर रखना जिसे नियोक्ता के लिए काम करने की अनुमति नहीं है;

2. कामगार को भर्ती करना या काम पर रखना और उसे कार्य नहीं सौंपना;

3. वर्क परमिट का उपयोग ऐसे उद्देश्यों जिनके लिए उन्हें जारी किया गया था, के सिवाए अन्य उद्देश्यों के लिए करना;

4. कामगार के अधिकारों के निपटारे के लिए किसी भी प्रक्रिया को निष्पादित किए बिना उद्यम को बंद करना या इसकी गतिविधि निलंबित करना, इस तरह इस डिक्री कानून, इसके कार्यकारी उपनियमों और इसके कार्यकारी निर्णयों के तहत निर्धारित प्रावधानों का उल्लंघन करना;

5. किशोर को काम पर रखना, इस तरह इस डिक्री कानून के तहत निर्धारित प्रावधानों का उल्लंघन करना;

6. ऐसे किशोर को काम पर रखने के लिए किशोर के माता-पिता या अभिभावक को सहमति प्राप्त करना, इस तरह इस डिक्री कानून के तहत निर्धारित प्रावधानों का उल्लंघन करना।

**अनुच्छेद (65) – अंतिम प्रावधान**

**क्या इस डिक्री कानून से विपरीत शर्तों पर सहमति हो सकती है?**

इस डिक्री कानून से विपरीत कोई भी शर्त अमान्य माना जाएगी, जब तक कि यह कामगार के पक्ष में अधिक लाभकारी न हो।

**अनुच्छेद (68) – स्थिति समाधान**

**क्या इस डिक्री कानून के अनुसार बनाए गए अनुबंध टेम्प्लेट से मेल खाने के लिए नियोक्ता को अनिर्धारित अनुबंधों में संशोधन करना होगा और निर्धारित अवधि के अनुबंधों को नवीकृत करना होगा?**

जी हाँ, नियोक्ता इस डिक्री कानून के लागू होने की तारीख से एक वर्ष तक के भीतर अपने कामगारों के रोजगार अनुबंधों में संशोधन करेगा।

**इस डिक्री कानून के लागू होने पर अनिर्धारित अनुबंधों के लिए सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना कैसे की जाती है?**

अनिर्धारित अनुबंधों के लिए सेवा समाप्ति पारिश्रमिक की गणना श्रम संबंधों के विनियमन के लिए 1980 के संघीय कानून संख्या (8) के तहत निर्धारित प्रावधानों के अनुसार की जाती है।

**अनुच्छेद (69) – मंत्रिस्तरीय निर्णय शिकायतें**

**क्या इस डिक्री कानून के कार्यकारी उपनियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रियाओं के अनुसार मंत्रालय द्वारा जारी किए गए निर्णयों के विरुद्ध संबंधित दोनों पक्ष शिकायत दायर कर सकते हैं?**

जी हाँ, श्रम संबंध के दोनों पक्ष इस डिक्री कानून के कार्यकारी उपनियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रियाओं के अनुसार मंत्रालय द्वारा जारी किए गए निर्णयों के विरुद्ध शिकायत दर्ज कर सकते हैं।