

بسم الله الرحمن الرحيم  
ملائشياء كقوانين  
دوباره شائع شده مسوده كاتازه ترين آن لائن ورژن

---

ايكٹ 265

ملازمتي ايكٹ 1955ء

جيسا كه 30 اپريل 2012ء كو

## ملازمتی ایکٹ 1955ء

پہلی مرتبہ نافذ کیا گیا..... 1955ء (ایف ایم آر ڈیننس نمبر 38 مجریہ سال 1955ء)

نظر ثانی شدہ..... 1981ء (ایکٹ 265 موثر العمل 18 فروری 1982ء سے)

پی۔ یو کی طرف سے تازہ ترین ترمیم (اے) 88/2012 جس پر عمل کا آغاز ہوا..... یکم اپریل 2012ء

## گزشتہ دوبارہ اشاعتیں

پہلی دوبارہ اشاعت..... 1975ء

دوسری دوبارہ اشاعت..... 2001ء

تیسری دوبارہ اشاعت..... 2006ء

ملائشیا کے قوانین  
ایکٹ 265  
ملازمتی ایکٹ 1955ء  
سیکشنز کی ترتیب  
حصہ 1  
ابتدائیہ

سیکشن

- 1- مختصر عنوان اور اطلاق
- 2- تشریح
- 2 (اے)۔ وزیر معاہدہ کے تحت ملازمت کے علاوہ کسی دیگر ملازمت کی ممانعت کر سکتا ہے
- 2 (بی)۔ استثنیٰ دینے یا شامل نہ کرنے کا عمومی اختیار
- 3- افسران کی تقرری
- 4- اپیلز
- 5- دیگر تحریری قوانین پر ایکٹ کی موثریت

حصہ 2

ملازمت کے معاہدے

- 6- موجودہ معاہدوں کا تحفظ
- 7- ایکٹ کے تحت ملازمت کی سازگار شرائط کو ہی تسلیم کیا جائے گا۔
- 7 (اے)۔ ملازمت کیلئے زیادہ سازگار شرائط کی موثریت
- 7 (بی)۔ اس ایکٹ کے تحت بیان نہ کئے جانے والے معاملات کے ضمن میں شبہ دور کرنا
- 8- ملازمتی معاہدے میں ملازمین کی ٹریڈ یونینز بنانے یا ان میں شرکت یا شمولیت کا حق محدود نہیں کیا جائے گا۔

ملائشیا کے قوانین

سیکشن

- 9- (حذف کر دیا گیا)

## ملائشیا کے قوانین / ایکٹ 265

- 10- معاہدے تحریری ہوں گے اور ان میں معاہدوں کے خاتمہ کی دفعات شامل کرنا ہوں گی۔
- 11- معاہدوں کے خاتمہ کے ضمن میں دفعات
- 12- معاہدہ کے خاتمہ کا نوٹس
- 13- نوٹس کے بغیر معاہدہ کا خاتمہ
- 14- خصوصی وجوہات کیلئے معاہدہ کا خاتمہ
- 15- آجرا اور ملازم کی طرف سے کب معاہدہ توڑا گیا، سمجھا جائے گا
- 16- زمینی رقبوں پر کام کرنے والے ملازمین کو ہر مہینے کم از کم دنوں کیلئے کام دیا جائے گا۔
- 17- (حذف کر دیا گیا)
- 17 (اے)۔ 10 سے لے کر 16 سیکشنز سے اپرنٹس شپ کے معاہدے نکال دیئے جائیں گے۔

### حصہ 3

- 18- اجرت کا دورانیہ
- 19- اجرت کی ادائیگی کا وقت
- 20- معمول کے مطابق معاہدہ کے خاتمہ پر ادائیگی
- 21- خصوصی حالات میں معاہدہ کے خاتمہ پر ادائیگی اور معاہدہ توڑنا
- 22- ملازمین کو پیشگی ادائیگیوں کی حد
- 23- عدالت میں حاضری یا قید کی سزا پر کام سے غیر حاضری پر اجرتیں واجب الادا نہیں ہوں گی۔

### حصہ 4

#### اجرتوں سے کٹوتی

24- قانونی کٹوتیاں

### حصہ 5 (پنجم)

#### سیکشن

- 25- اجرتیں بینک کے ذریعے ادا کی جائیں گی
- 25 (اے)۔ بینک کے علاوہ اجرتوں کی ادائیگی

## ملائشیا کے قوانین / ایکٹ 265

26۔ جس شخص کو اجرتوں کی ادائیگی ہو اس کی طرف سے جس جگہ خرچ کرنا اور ادائیگی کا کونسا طریقہ غیر قانونی ہوگا اور ادائیگی کی جگہ بارے محدودیت کی شرائط

27۔ پیشگیوں پر سود/ منافع کی ممانعت

28۔ اجرتوں کی ادائیگی والی جن جگہوں پر پابندی ہوگی

29۔ اجرتوں کے علاوہ معاوضہ

30۔ (حذف کر دیا گیا)

حصہ 6 (ششم)

اجرتوں کی ترجیح

31۔ دیگر قرضوں پر اجرتوں کی ترجیح

32۔ ڈائریکٹر جنرل کو عدالت کی طرف سے ریفرنس

حصہ 7 (ہفتم)

ٹھیکیدار، پرنسپلز اور لیبر کیلئے ٹھیکیدار

33۔ اجرتوں کیلئے پرنسپلز اور ٹھیکیداروں کی ذمہ داری

33 (اے)۔ ملازمین کی فراہمی کیلئے متعلقہ معلومات

حصہ 8 (ہشتم)

خواتین کی ملازمت

34۔ رات کے وقت کام کی ممانعت

35۔ زیر زمین کام کی ممانعت

36۔ وزیر کی طرف سے ملازمت کی ممانعت

حصہ 9 (نہم)

زچگی کا تحفظ

37۔ حاملہ ہونے کے عرصہ کی طوالت اور زچگی الاؤنس کی امتیازی سہولت

## ملائشیا کے قوانین / ایکٹ 265

- 38۔ زچگی الاؤنس کی ادائیگی
- 39۔ خاتون ملازمہ کی وفات / انتقال پر اس کے نامزد کردہ کوالاؤنس کی ادائیگی
- 40۔ آجر کو اطلاع دینے میں ناکامی پر زچگی الاؤنس سے محرومی
- 41۔ نامزد کئے گئے شخص کو الاؤنس کی ادائیگی
- 42۔ حمل کے دورانیہ کے بعد خاتون ملازمہ کی برطرفی پر پابندی
- 43۔ کالعدم حصہ کے منافی شرائط
- 44۔ ادا کئے گئے الاؤنسز کا رجسٹر
- 44 (اے)۔ خاتون ملازمہ کی اجرتوں سے قطع نظر اس حصہ کا اطلاق

### حصہ 10 (دہم)

#### بچوں اور کم عمر افراد کی ملازمت

45-56۔ (حذف کر دیا گیا)

### حصہ 11

#### گھریلو ملازمین

- 57۔ معاہدہ کا خاتمہ
- 57 (اے)۔ غیر ملکی گھریلو ملازمین کی ملازمت
- 57 (بی)۔ غیر ملکی گھریلو ملازمین کی ملازمت کے خاتمہ بارے ڈائریکٹر جنرل کو اطلاع دینے کی ڈیوٹی

### حصہ 12

#### آرام کے دن، کام کے گھنٹے، تعطیلات اور ملازمت کی دیگر شرائط

- 58۔ (حذف کر دیا گیا)
- 58 (اے)۔ حصہ 12 کا اطلاق نہ ہونا
- 59۔ آرام کا دن
- 60۔ آرام کے دن کام
- 60 (اے)۔ کام کے گھنٹے

## ملائشیا کے قوانین / ایکٹ 265

- 60 (بی)۔ سو نپا گیا کام  
 60 (سی)۔ شفٹ میں کام  
 60 (ڈی)۔ تعطیلات  
 60 (ای)۔ سالانہ چھٹی  
 60 (ایف)۔ بیماری کی چھٹی  
 60 (جی)۔ (حذف کر دیا گیا)  
 60 (ایچ)۔ (حذف کر دیا گیا)  
 60 (آئی)۔ تشریح

### حصہ 12۔ اے

#### خاتمہ، چھانٹیوں اور ریٹائرمنٹ کے فوائد

- 60 (جے)۔ ملازمت کے خاتمہ، چھانٹیوں اور ریٹائرمنٹ کے فوائد

### حصہ 12۔ بی

#### غیر ملکی ملازمین کی ملازمت

- 60 (کے)۔ معلومات اور گوشواروں کی فراہمی کا فریضہ  
 60 (ایل)۔ شکایت پر ڈائریکٹر جنرل پوچھ گچھ کر سکتا ہے  
 60 (ایم)۔ غیر ملکی ملازم کیلئے مقامی ملازم کی ملازمت ختم کرنے کی ممانعت  
 60 (این)۔ ملازمین کی تعداد میں کمی لانے کی وجہ سے ملازمت کا خاتمہ  
 60 (او)۔ اس حصہ سے مستقل رہائشی مستثنیٰ ہوں گے۔

### حصہ 13

#### رجسٹرز، گوشوارے اور نوٹس بورڈز

- 61۔ رجسٹرز رکھنے کی ڈیوٹی  
 62۔ اجرتوں کے سلسلے میں معلومات کی طلبی بارے ضوابط بنانے کا اختیار  
 63۔ گوشوارے بھیجنے کی ڈیوٹی

## ملائشیا کے قوانین / ایکٹ 265

63 (اے)۔ نوٹس اور دیگر اطلاعات دینے کی ڈیوٹی

64۔ نوٹس بورڈز پر دکھانے کی ڈیوٹی

### حصہ 14

#### معائنہ

65۔ معائنہ اور تحقیقات کے اختیارات

66۔ معائنہ کرنے والا افسر حاضر رہنے کی اطلاع کرے گا

67۔ معائنہ کرنے والے افسران کے اختیارات

68۔ افسران کو ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے اختیار دیا جائے گا

### حصہ 15

#### شکایات اور تحقیقات

69۔ شکایات کی تحقیقات کیلئے ڈائریکٹر جنرل کا اختیار

69 (اے)۔ سیکشن 69 کی طرف سے تفویض شدہ اختیار کی حد

69 (بی)۔ شکایات پر تحقیقات بارے ڈائریکٹر جنرل کے اضافی اختیارات

69 (سی)۔ نوٹس کے بغیر ملازمت کے خاتمہ پر معاوضہ کی ادائیگی کیلئے دعوے

69 (ڈی)۔ ڈائریکٹر جنرل کا حکم تحریری ہونا چاہیے

69 (ای)۔ جرم کے ارتکاب پر سزا

70۔ ڈائریکٹر جنرل کی تحقیقات کا طریقہ کار

71۔ تحقیقات بارے ڈائریکٹر جنرل کا ریکارڈ

72۔ کئی شکایتوں کو ایک ہی شکایت میں اکٹھا کرنا

73۔ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے تیسرے فریق کو ممانعتی حکم

74۔ طلبی، سمندر دیئے جانے کی کوئی فیس نہیں ہوگی

75۔ سیشن عدالت کی طرف سے ڈائریکٹر جنرل کے حکم کا نفاذ

76۔ قانونی نکتہ پر ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے ہائی کورٹ میں جواب بھیجنا

77۔ ڈائریکٹر جنرل کے حکم کے خلاف ہائی کورٹ میں اپیل



## ملائشیا کے قوانین / ایکٹ 265

- 78- آجر کے مفروز ہونے پر ملازم کی دادرسی  
 79- ممکنہ جرائم کی تحقیقات کیلئے اس ایکٹ کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے اختیارات  
 80- ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے سمنز کا معائنہ  
 81- ڈائریکٹر جنرل کے سامنے پیش ہونے کا ملازم کا حق

### حصہ 15- اے

#### جنسی ہراسیت

- 81- (اے)۔ تشریح  
 81- (بی)۔ جنسی ہراسیت کی شکایات پر تحقیقات  
 81- (سی)۔ آجر کی طرف سے تحقیقات کے نتائج  
 81- (ڈی)۔ جنسی ہراسیت بارے درخواستیں ڈائریکٹر جنرل کو دینا ہوں گی  
 81- (ای)۔ ڈائریکٹر جنرل کے فیصلوں کی موثریت  
 81- (ایف)۔ قانون شکنی / جرم  
 81- (جی)۔ ملازم کی اجرتوں سے قطع نظر اس حصہ کا اطلاق

### حصہ 16

#### طریقہ کار

- 82- حصہ 15 کے تحت جاری کئے گئے سمنز دیئے جانا  
 83- ملائشیا اور سنگاپور کے مابین سروس، سمن فیس کے نفاذ، وارنٹس اور حکم ناموں کے بدلے میں شقیں بنانے کا اختیار  
 84- حدود کار  
 85- پراسیکیوشن (مقدمہ چلانا)  
 85- (اے)۔ سننے والوں کا حق  
 86- عدالتوں کی سول حدود کار کے طور پر شق کا تحفظ  
 87- جرمانہ عائد کرنے کا عدالت کا اختیار  
 88- قید کی موثریت  
 89- ڈائریکٹر جنرل کی تحقیقات کی سماعت کرنے بارے نااہلیت  
 90- ایکٹ کے تحت کام کرنے والے اہلکاران سرکاری ملازم سمجھے جائیں گے

90 (اے)۔ افسران کا تحفظ

حصہ 17

جرائم اور سزائیں

91۔ 3 اور 4 کے ذیلی حصے

92۔ حصہ 5 کا ذیلی

93۔ حصہ 8 کا ذیلی

94۔ حصہ 9 کا ذیلی

95۔ (حذف کر دیا گیا)

96۔ (حذف کر دیا گیا)

97۔ حصہ 13 کا ذیلی

98۔ حصہ 14 کا ذیلی

99۔ حصہ 15 کا ذیلی

99 (اے)۔ عمومی سزا

100۔ بیماری کی چھٹی، سالانہ چھٹی، تعطیلات، اور ٹائم اور آرام کے دنوں سے متعلق عملدرآمد میں ناکامی یا عدم تعمیل پر سزائیں

101۔ معائنہ یا تحقیقات کے ضمن میں جرم

101 (اے)۔ قانون شکنی / جرائم بارے سمجھوتہ کرنے کا اختیار

101 (بی)۔ کارپوریٹ ادارے کی طرف سے جرم

حصہ 18

ضوابط

102۔ ضوابط

حصہ 19

تنسیخ اور تحفظ

103۔ تنسیخ اور تحفظ

پہلا شیڈول

دوسرا شیڈول

ملانیشیا کے قوانین  
ایکٹ 265  
ملازمتی ایکٹ 1955ء

ملازمت سے متعلق ایک قانون

جزیرہ ہائے نما ملانیشیا۔ یکم جون 1957ء۔ ایل این 228/1957

لبوان کا وفاقی علاقہ۔ یکم نومبر 2000ء

(پی یو اے) [400/2000]

حصہ 1

ابتدائیہ

مختصر عنوان اور اطلاق

1۔ اس ایکٹ کا ملازمتی ایکٹ 1955ء کے طور پر حوالہ دیا جاسکتا ہے۔

2۔ اس ایکٹ کا اطلاق صرف جزیرہ ہائے نما ملانیشیا پر ہوگا۔

تشریح

2۔ (1)۔ اس ایکٹ میں جب تک کہ اس کے تناظر میں بصورت دیگر مطلوب ہو

ایگریکلچرل انڈرٹیکنگ سے مراد کوئی بھی ایسا کام ہے جس میں کسی کو معاہدہ کے تحت ملازم رکھا جاتا ہے اور یہ ملازمت صرف زرعی، ہارٹیکلچر یا

سلوی کلچرز، گھریلو جانوروں کو پالنے، پولٹری یا پودوں اور درختوں کی پیداوار سے متعلق کام کی غرض سے ہوتی ہے۔

نوٹ:۔ یہ قانون لبوان کے وفاقی علاقہ میں نافذ کیا گیا ہے۔ دیکھئے لبوان کے وفاقی علاقہ کے (2) کی ذیلی دفعہ 1۔ ملازمت کے ایکٹ میں توسیع اور

تبدیلی (1) آرڈر 2000 پی یو اے (400/2000) موثر العمل یکم نومبر 2000ء

اپرنٹس شپ معاہدہ سے مراد کسی شخص کی طرف سے اس آجر کے ساتھ کیا جانے والا تحریری معاہدہ ہے جو اس شخص کو ملازم رکھنے کی ذمہ داری

لے اور اسے تربیت دے یا اس (آجر) نے ایک فنی شعبہ کیلئے ایک نظام کے طور پر اس کی مخصوص عرصہ کیلئے تربیت کروائی ہو جس کی مدت 2

سال سے کم نہیں ہوگی، جس کے دوران اپرنٹسی (کار آموزی کرنے والا شخص) اس آجر کے پاس کام کرنے کا پابند ہے۔

”منظور شدہ امینیٹی یا منظور شدہ سروس سے مراد کوئی بھی آسائش اور سروس ہے

(اے)۔ ایک آجر کی طرف سے کنٹریکٹ آف سروس میں شامل کرنے کیلئے دی گئی اس (آجر) کی درخواست کی ذیلی دفعہ 29 (2) کے

تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے منظوری؛ یا

(بی)۔ کسی بھی اجتماعی معاہدہ یا صنعتی عدالت کی طرف سے کسی ایوارڈ میں دی گئی

”منظور شدہ ترغیبی ادائیگی سکیم“ سے مراد ترغیب کیلئے ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے ادائیگی کی وہ سکیم ہے جو کہ دفعہ 60 کے تحت اور اس دفعہ کے اغراض و مقاصد پورے کرنے کیلئے ہے

”اجتماعی معاہدہ“ کے معنی وہی ہیں جو کہ اسے انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 1967ء (ایکٹ 177)؛ میں دیئے گئے ہیں

”کفائین میٹ“ سے مراد زندہ یا مردہ بچہ یا بچوں کے سلسلہ میں حمل کے کم از کم 22 ہفتوں کے بعد پابند ہونے والا عرصہ ہے اور اس ایکٹ کی غرض و غایت کیلئے یہ عرصہ پیدائش کے اصل دن شروع اور ختم ہوتا ہے اور دو یا دو سے زائد بچوں کی پیدائش کی صورت میں ان بچوں میں سے آخری بچے کی پیدائش تک ہوگا اور لفظ اسی کے مطابق تشکیل پائے گا۔

”تعمیراتی معاہدہ“ سے مراد وہ شخص، فرم، کارپوریشن یا کمپنی ہے جو یا جس نے کسی دیگر کاروبار، کسی طرح کے بھی تعمیراتی کام کی اضافی طور پر کوئی ذمہ داری لی ہو اور وہ یا جس کو کسی دوسرے شخص یا ان اشخاص کے ساتھ معاہدہ کے تحت تعمیراتی کام ملا ہو اور اس شخص یا اشخاص میں اس کے ورثاء، تعمیل کنندگان، منتظمین، ذمہ داریاں لینے والے اور جانشین شامل ہیں۔

”تعمیراتی کام“ میں تعمیر، تعمیر نو، دیکھ بھال، مرمت، کسی عمارت کی مسامری یا اس میں تبدیلیاں لانا، ریلوے، گودیاں، گول ستون/کھمبے، نہر، پل، نکاسی آب، پانی کی نکاسی، کنواں، کھائی، واٹر لیس، ٹیلی گرافک یا ٹیلی فونک تنصیب پر کام بھی شامل ہے۔ تعمیراتی کام میں الیکٹریکل انڈر ٹیکنگ، گیس کا کام، پانی یا دیگر تعمیراتی و مرمتی کام یا اس قسم کے کاموں کی بنیادوں اور تعمیر کا کام یا ڈھانچوں کے کام اور بنیادیں شامل ہیں اور مٹی کی بھرائی اور کھدائی کے دونوں زمینی کام بھی تعمیراتی کام میں شامل ہیں۔

”ملازمت کا معاہدہ“ سے مراد کوئی بھی معاہدہ خواہ وہ زبانی یا تحریری ہو یا اس کا تقاضا یا اظہار کیا گیا ہو جس میں ایک شخص دوسرے کو ملازم رکھنے پر اتفاق کرے اور دوسرا اس آجر کے ہاں ایک اجیر کے طور پر کام کرے اور اس میں اپرنٹس شپ کا معاہدہ بھی شامل ہے۔

”کنٹرکٹرز“ سے مراد ایسا شخص ہے جو پرنسپل کی طرف سے اپنے ذمہ لئے گئے کام کا کچھ حصہ یا سارا کام کرنے کیلئے پرنسپل سے معاہدہ کرے جبکہ پرنسپل نے یہ کام تجارتی اور کاروباری اغراض و مقاصد کیلئے اپنے ذمہ لیا ہو۔

”کنٹرکٹرز فار لیبر“ سے مراد ایسا شخص ہے جس نے کسی ٹھیکیدار، پرنسپل یا ذیلی ٹھیکیدار کو اس تمام کام یا اس کے کچھ حصہ کو پایہ تکمیل تک پہنچانے کیلئے درکار مزدوروں کی فراہمی کا معاہدہ کیا ہو، جس کا کنٹرکٹرز یا ذیلی کنٹرکٹرز نے پرنسپل یا ٹھیکیدار (جو بھی صورت ہو) سے کرنے کا معاہدہ کیا ہو۔

”دن“ سے مراد ہے

(اے)۔ (آدھی رات سے شروع ہو کر مسلسل 24 گھنٹوں کا دورانیہ) ہے: یا

(بی)۔ جہاں پر معمول کے اوقات کار آدھی رات کے بعد بھی ہوتے ہوں یا شفٹ میں کام کرنے والے ملازم کے ضمن میں پارٹ 12 کی

(1) غرض و غایت کیلئے وہاں کسی بھی وقت سے 24 گھنٹوں کا مسلسل دورانیہ شمار کیا جائے گا۔

”ڈائریکٹر جنرل“ سے مراد ذیلی دفعہ 3(1) تحت مقرر کیا جانے والا ڈائریکٹر جنرل ہے

”گھریلو ملازم“ سے مراد نجی رہائشگاہ میں کام کرنے کیلئے ملازم رکھا گیا شخص ہے اور یہ ملازم اس قسم کے رہائشی گھر میں آجر کی طرف سے

تجارت، کاروبار یا پیشہ وارانہ کام کے ضمن میں نہ رکھا گیا ہو، نجی رہائشگاہوں میں گھریلو ملازم یا نوکر کے طور پر کام کرنے والوں میں باورچی،

گھریلو نوکر، درزی، بچوں کی دایا، والٹ، فٹ مین، مالی، دھوبی یا دھوبن، چوکیدار، گروم اور ڈرائیور یا نجی استعمال کیلئے لائسنس یافتہ گاڑی کا کلینر شامل ہیں۔

”ملازم“ سے مراد کوئی شخص یا کئی اشخاص کی کلاس ہے

(اے)۔ پہلے شیڈول میں جس حد تک اندراج کیا گیا ہے اس میں کوئی بھی کمیگری شامل ہے یا

(بی)۔ اس شخص کے ضمن میں جس کیلئے وزیر نے ذیلی دفعہ 3 یا دفعہ 2 (اے) کے تحت حکم دیا ہو۔

”غیر ملکی گھریلو خادم“ سے مراد گھر میں کام کرنے والا جو اس ملک کا شہری نہ ہو یا مستقل رہائشی نہ ہو۔

”آجر“ سے مراد کوئی بھی شخص ہے جس نے کسی دیگر شخص کو ملازم کے طور پر ملازمت میں رکھنے کا معاہدہ کیا ہو اور اس میں ایجنٹ (کارندہ)

منیجر (منتظم) یا پہلا مذکورہ شخص شامل ہے اور لفظ ایمپلائی گرامر کے لحاظ سے مختلف اور جدی اظہار یوں میں اسی لفظ کے مطابق تشکیل پائے گا۔

غیر ملکی ملازم سے مراد وہ ملازم ہے جو کہ ملائیشیا کا شہری نہ ہو

”صنعتی عدالت“ کے معنی وہی ہیں جو کہ اسے صنعتی تعلقات کے ایکٹ 1967ء میں دیئے گئے ہیں۔

صنعتی ذمہ داری میں شامل ہے

(اے) چھانٹنا، دھونا، اٹھانا، ہٹانا، پکھلانا، تیل کی صفائی کرنا، توڑنا، باریک پینا یا بصورت دیگر چٹان، پتھر، بجر، مٹی، ریت، گارا، نائٹ

سوائل یا معدنیات پر کسی بھی طرح کام یا انہیں کسی بھی طریقے سے کاٹنا شامل ہے۔

(بی) ایسی صنعتیں جن میں اشیاء بنائی، تبدیل کی جائیں، صاف کی جائیں، مرمت، زیورات سازی، تزئین و آرائش والی اشیاء، ڈھال کر

فروخت کیلئے بنائی جاتی ہیں یا پیک کی جاتی ہوں، بصورت دیگر ڈیوری کیلئے تیار کی جاتی، توڑی جاتی یا مسمار کی جاتی ہوں یا جن صنعتوں میں

مواد کو تبدیل کیا جاتا یا معدنیات سے نمٹا جاتا ہو، اس میں جہاز سازی اور تیاری یا کسی بھی قسم کی بجلی کی ترسیل، تیاری اور تبدیلی کرنا شامل ہے۔

(سی) تعمیراتی کام

(ڈی) مسافروں کی نقل و حمل بذریعہ سڑک، ریل، پانی یا فضاء، اس میں سمندری گھاٹ، گودام، ایئر پورٹس، گودیوں پر اشیاء کی ہینڈلنگ بھی

شامل ہے

(ای) ذیلی دفعہ 5 کے تحت اعلامیہ شدہ کوئی بھی سرگرمی، خدمت یا کام یا قائم کی گئی کوئی بھی انڈرٹیکنگ یا ادارہ، صنعت یا ذمہ میں لی گئی

صنعتی ذمہ داری ہوگی

نشہ آور مائع کے معنی وہی ہیں جو کہ کسٹمز ایکٹ 1967ء کے (ایکٹ نمبر 235) زیر دفعہ 2 کے تحت انیٹوکسی کٹینگ لیکور (نشہ آور

مشروب/مائع) کو دیئے گئے ہیں

مشینری کے وہی معنی ہیں جو کہ اسے فیڈریز اینڈ مشینری ایکٹ 1967ء کے (ایکٹ نمبر 139) میں دیئے گئے ہیں

میڈیکل افسر سے مراد رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر ہے جس کو وفاقی حکومت یا ریاستی حکومت نے طبی حیثیت میں ملازم رکھا ہوتا ہے

وزیر سے مراد وہ وزیر ہے جس کو انسانی وسائل کے بارے میں ذمہ داری سونپی گئی ہو

”جزوقتی“ ملازم سے مراد فرسٹ شیڈول میں شامل کیا گیا شخص ہے جس کا ایک ہفتہ میں کام کرنے کے اوسط گھنٹوں بارے آجر سے

(معاہدہ) ہوا ہو اور اسی ادارہ میں اسی حیثیت سے جو ملازمین کام کرتے ہیں ان کے کل وقتی اوقات کار فی ہفتہ کے مقابلہ میں جزوقتی ملازم کے

اوقات کار سے 30 فیصد زائد ہوتے ہیں اور جزوقتی ملازم کے کل اوقات کار وقتی ملازمین کے فی ہفتہ کے معمول کے اوقات کار کے 70 فیصد سے زائد نہیں ہوتے۔

”جزیرہ ہائے نمائندگی“ کے وہی معنی ہیں جو اس کو 1948ء کے تشریحی ایکٹس کی دفعہ 3 اور 1967ء کے ایکٹ (ایکٹ نمبر 388) میں دیئے گئے ہیں اور اس میں وفاقی علاقہ شامل ہے۔

”مستقل رہائشی“ سے مراد وہ شخص ہے جو شہری نہ ہو اور جسے امیگریشن سے متعلقہ کسی قانون کے تحت عائد کردہ وقت کی کسی حد (یعنی مقررہ مدت) کے بغیر ہی ملائیشیا میں رہائش رکھنے کی اجازت دی گئی ہو، جس کے ساتھ وفاقی حکومت نے ملائیشیا میں قیام کے معاملہ میں جس کے ساتھ اسی طرح کا معاملہ رکھنے کی تصدیق کی ہو۔

”ملازمت کی جگہ“ سے مراد کوئی بھی ایسی جگہ ہے جہاں ایک ملازم آجر کیلئے کام کرتا ہے

”پرنسپل“ سے مراد ایسا شخص ہے جو اپنے تجارتی، پیشہ اور کاروبار کے دوران یا ٹریڈ یا کاروباری غرض سے کسی ٹھیکیدار سے کام کرواتا ہو یا جو کہ پرنسپل کی طرف سے لئے گئے کام کا کچھ حصہ یا سارا کام پایہ تکمیل تک پہنچانے کیلئے ٹھیکیدار سے معاہدہ کرتا ہے۔

رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر سے مراد میڈیکل ایکٹ 1971ء {ایکٹ 50} کے تحت رجسٹرڈ کیا جانے والا میڈیکل پریکٹیشنر ہے۔

جنسی ہراسیت سے مراد جنسی نوعیت کا کوئی بھی ناپسندیدہ رویہ خواہ وہ زبانی، غیر زبانی، دیکھنا یا گھورنا، اشارتاً یا براہ راست جسمانی ہو اور جو اس متعلقہ شخص کی صحت و تندرستی و نیک نامی کیلئے خطرہ یا باعث ذلت ہو، باعث رسوائی والا جرم ہو اور اس کی ملازمت کے دوران یہ پیدا ہوا ہو۔

”شفٹ ورک“ سے مراد کوئی بھی ایسا کام ہے جو مسلسل کئے جانے یا (جو بھی صورت ہو) تسلسل کا متقاضی ہو اور یہ کام دو یا اس سے زائد شفٹوں میں ہو۔

”دس گھنٹوں پر محیط وقت“ سے مراد دس گھنٹوں کا مسلسل وقت ہے جو کہ اس وقت سے شمار کیا جائے گا جب اس دن کیلئے ملازم اپنا کام شروع کرے، ایسے مسلسل دس گھنٹوں کے دوران یہ میں فرصت یا آرام یا وقفہ کا دورانیہ بھی شامل ہے۔

”سب کنٹریکٹر (ذیلی ٹھیکیدار)“ سے مراد کوئی بھی وہ شخص ہے جو کہ کسی کنٹریکٹر کے ساتھ اس کے پرنسپل سے لئے گئے کام کا کچھ حصہ یا تمام کام پایہ تکمیل تک پہنچانے کیلئے معاہدہ کرے اور اس میں وہ شخص بھی شامل ہے جو ایک کنٹریکٹر کی طرف سے لئے گئے کام کا کچھ حصہ یا سارا کام پایہ تکمیل تک پہنچانے کیلئے سب کنٹریکٹر سے معاہدہ کرے۔ یا ایک ٹھیکیدار کیلئے سب کنٹریکٹر کی طرف سے لیا گیا ہو

”انڈر گراؤنڈ ورکنگ یا ریزرین کام“ سے مراد کوئی بھی ایسی ذمہ داری لینا ہے جس میں زمین کی نچلی سطح سے کوئی بھی چیز نکالنے کی غرض سے کام کیا جاتا ہو اور زمین کی اس نچلی سطح سے مراد قدرتی کھائیاں، چھپڑ یا ایڈیٹس شامل ہیں۔

”وتج دورانیہ“ سے مراد وہ دورانیہ ہے جس میں کام کرنے کی غرض سے ملازم کی کمائی گئی رقم ملازم کو قابل ادائیگی ہو جاتی ہے۔

”ویججز“ سے مراد بنیادی اجرتیں اور ملازمتی معاہدہ کے ضمن میں کام پر ملازم کو دی جانے والی نقد رقم اور دیگر ادائیگیاں ہیں تاہم اس میں شامل نہیں ہیں۔

(اے) کسی رہائش کیلئے رقوم یا خوراک، ایندھن، روشنی، پانی یا طبی علاج معالجہ کی رقوم یا کوئی بھی منظور شدہ سروس یا منظور شدہ آسائش

(بی) آجر کی طرف سے ملازم کیلئے فلاح و بہبود کی کوئی قائم کردہ سکیم یعنی پنشن فنڈ، پروویڈنٹ فنڈ، ملازمت پوری کرنے کی سکیم، چھانٹیوں،

ملازمتوں میں تخفیف یا ریٹائرمنٹ سکیم، برطرفی یا کسی دیگر فنڈ یا سکیم میں آجر کے اپنی طرف سے دی جانے والی رقوم شامل نہیں ہیں۔

(سی) کوئی سفری الاؤنس یا سفری مراعات پر آنے والی لاگت

(ڈی) ملازمت کی نوعیت کے باعث ملازم نے جو خصوصی اخراجات کئے ہوں ان کی کوئی بھی قابل ادائیگی رقم

(ای) ریٹائرمنٹ یا ملازمت سے فراغت پر ادا کی جانے والی کوئی بھی قابل ادائیگی گریجویٹی

(ایف) کوئی بھی سالانہ بونس یا کسی سالانہ بونس کا کوئی حصہ

”ویک“ ہفتہ سے مراد 7 دنوں کا مسلسل دورانیہ ہے۔

”عمر کا سال“ سے مراد ایک شخص کی تاریخ پیدائش سے ایک سال ہے۔

2- وزیر حکمت نامہ کے ذریعے فرسٹ شیڈول میں ترمیم کر سکتا ہے۔

3- وزیر حکمت نامہ کے ذریعے اس قانون اور دیگر تحریری قوانین کی ان شقوں کا اعلان کر سکتا ہے جن کا ذکر حکمت نامہ میں کیا جائے گا اور جو کسی بھی

پیشہ میں کام کرنے کیلئے کسی بھی شخص یا افراد کی جماعت کو مصروف کار کرنے یا ملازم رکھنے کیلئے معاہدہ بارے قابل اطلاق ہوں گی اور یہ پیشہ

زرعی، صنعتی ذمہ داریوں، تعمیراتی کام، قانونی طور پر قائم ادارہ، مقامی حکومت کے ادارہ، تجارت، کاروبار یا کام کی جگہ بارے ہوں گی اور اس قسم

کا حکم نافذ العمل ہونے پر

(اے) حکمت نامہ میں درج مخصوص افراد یا ان افراد کی کوئی بھی جماعت ملازم یا ملازمین سمجھے جائیں گے

(بی) ہر ایسے شخص یا افراد کی جماعت کو ملازم رکھنے/مصروف کار کرنے والا شخص، قانونی ادارہ یا مقامی حکومت کا ادارہ آجر (ملازمت دینے

والا فرد یا ادارہ) سمجھا جائے گا

(سی) آجر اور ملازم/اجیر کو ایک دوسرے کے ساتھ ملازمتی معاہدہ کرنے والا سمجھا جائے گا۔

(ڈی) ایسا ملازم جو اپنے آجر کیلئے جس جگہ پر کام کرے اس جگہ کو ملازمت کی جگہ سمجھا جائے گا؛ اور

(ای) ایسے ملازم کا معاوضہ اجرتیں سمجھا جائے گا

اس ایکٹ اور کسی دیگر تحریری قانون کی ان مخصوص شقوں کی غرض و غایت کیلئے

4- وزیر ایسی شرائط کے ضمن میں ضوابط بنا سکتا ہے جن کی رو سے ذیلی دفعہ 3 پر عمل کرتے ہوئے ان افراد کی جماعت یا شخص کو ملازم رکھا جا

سکتا ہے

4 (اے)۔ جب تک کہ کوئی چیز اس قانون کی شقوں کے منافی نہ ہو، وزیر ضوابط بنا سکتا ہے۔

(اے) جزوقتی ملازم کی ملازمت کی شرائط کے ضمن میں؛ اور

(بی) ملازم کے جزوقتی ملازمت کی تعریف پر پورا اترنے کا تعین کرنے کی غرض سے طے کئے گئے کام کے گھنٹوں کا طریقہ کار تجویز کرنے

کیلئے

5- وزیر سرکاری جریدہ میں وقتاً فوقتاً شائع ہونے والے میں کسی بھی اعلامیہ کے ذریعے جو اس ایکٹ کی غرض و غایت کیلئے قرار دی گئی ہوں

ان صنعتی ذمہ داریوں والے کاموں، خدمات اور سرگرمیوں کا اعلان کر سکتا ہے اور وہ کسی مخصوص صنعت، ادارہ یا انڈر ٹیکنگ یا کلاس، درجہ یا

صنعتوں کی تفصیلات کا اعلان بھی کر سکتا ہے، اس کے علاوہ وہ کسی بھی مخصوص سرگرمی، خدمت، کام یا کلاس، سرگرمیوں کی تفصیلی یا کیٹیگری سرورسز

یا کاموں کا اعلان کر سکتا ہے جو صنعتی ذمہ داریاں ہوں گی۔

## وزیر ملازمتی معاہدہ کے تحت ملازمتوں کے علاوہ دیگر ملازمتوں کی ممانعت کر سکتا ہے

2(اے)(1)۔ وزیر اپنے حکم نامہ سے کسی بھی پیشہ، زرعی و صنعتی ذمہ داریوں، تعمیراتی کام، قانونی ادارہ میں کام کیلئے کسی شخص یا افراد کی جماعت کو مصروف کار کرنے اور معاہدہ کے علاوہ ملازمت کی ممانعت کر سکتا ہے، وہ مقامی حکومت کے ادارہ، تجارت، کاروبار یا کام کی جگہ پر دیگر کسی بھی ایسی ملازمت کی ممانعت کر سکتا ہے جو ان کے ساتھ ملازمتی معاہدہ کے علاوہ ہو۔

(اے) پرنسپل یا اس زرعی و صنعتی انڈر ٹیکنگ کے مالک، تعمیراتی کام، تجارت، کاروبار یا کام کی جگہ؛ یا  
(بی) قانونی ادارہ یا قانونی اتھارٹی

2۔ اس قسم کے کسی بھی حکم نامہ کے نافذ العمل ہوتے ہی ایسا شخص یا افراد کی جماعت یا مصروف کار شخص یا مصروف کار افراد کی جماعت جن سے کام کیلئے معاہدہ کیا گیا ہو وہ ملازم یا ملازمین سمجھے جائیں گے اور

(اے) پرنسپل یا زرعی و صنعتی ذمہ داریوں والے ادارے، تعمیراتی کام، کاروبار یا کام کی جگہیں  
(بی) قانونی ادارہ یا مقامی حکومت کا ادارہ

حکم نامہ میں درج کسی ایسے دیگر تحریری قانون یا اس ایکٹ کی شقوں کی ان اغراض کیلئے آجر سمجھے جائیں گے۔

3۔ جب تک کہ کوئی چیز ذیلی دفعہ (1) کے منافی نہ ہو، وزیر حکم نامہ سے ایسے کسی بھی شخص یا افراد کی جماعت کی جگہ ایسے دیگر شخص یا افراد کی ملازمت کی منظوری دے سکتا ہے جو (پرنسپل یا مالک نہ ہوں) جیسا کہ وزیر نے اس حکم نامہ میں ذکر کیا ہوتا ہے وہ اس ضمن میں ایسی شرائط دے سکتا ہے جو عائد کرنا وہ موزوں سمجھے

4۔ اس دفعہ کے تحت جاری کئے گئے حکم کی خلاف ورزی کرنے والا شخص جرم کا مرتکب ہوگا۔

## مستثنیٰ کرنے یا شامل نہ کرنے کا عمومی اختیار

2(بی)۔ وزیر اپنے حکم نامہ کے ذریعے اس ایکٹ کی کسی بھی یا تمام شقوں سے کسی بھی فرد یا افراد کی جماعت کو مستثنیٰ دے سکتا ہے یا ان شقوں کے اطلاق میں شامل نہیں کر سکتا اور یہ ان شرائط سے مشروط ہوگا جو کہ عائد کرنا وہ موزوں سمجھے  
افسران کی تقرری

3(1)۔ دی یا نگ ڈی پرتوان اگونگ اس ایکٹ کی شقوں میں محولہ ڈائریکٹر جنرل کے عہدے پر کسی افسر کی بطور ڈائریکٹر جنرل آف لیبر کے طور پر تقرری کر سکتا ہے۔

2۔ دی یا نگ ڈی پرتوان اگونگ اس ایکٹ کی شقوں پر عمل درآمد کرتے ہوئے ان ممبران جن کو وہ ضروری سمجھے درج ذیل مدارج میں افسران کے طور پر مقرر کر سکتا ہے جو کہ اس طرح ہوں گے

(اے) ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل آف لیبر

(بی) ڈائریکٹر آف لیبر، ڈپٹی ڈائریکٹر آف لیبر، سینئر اسٹنٹ ڈائریکٹر آف لیبر اینڈ اسٹنٹ ڈائریکٹر آف لیبر اور

(سی) لیبر آفیسرز

3۔ اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط کی رو سے اگر کوئی ایسی حدود و قیود تجویز کی گئی ہوں سے مشروط ہے کہ ذیلی دفعہ 2 کے تحت مقرر کردہ کوئی بھی افسر اس ایکٹ کی رو سے ڈائریکٹر جنرل کے تفویض کردہ تمام اختیارات استعمال کر سکے گا اور اس طرح کیا گیا کام اور ادا کی گئی



ڈیوٹی اور اختیارات اس ایکٹ کی غرض و غایت کیلئے ادا کئے اور استعمال کئے گئے سمجھے جائیں گے۔

### اپیلیں

4۔ دفعات 69، 69بی، 69سی، 73 یا ذیلی 81 ڈی (4) کے تحت کئے گئے فیصلہ یا دیئے گئے حکم کے علاوہ کسی بھی فیصلہ یا حکم سے متاثرہ کوئی بھی شخص یا جو ذیلی دفعہ 3 (2) کے تحت مقررہ افسر کی طرف سے کئے گئے فیصلہ یا حکم سے متاثر ہو، وہ غیر مطمئن ہونے کی صورت میں ایسے فیصلہ یا حکم کے خلاف تحریری طور پر ڈائریکٹر جنرل سے اپیل کر سکتا ہے اور یہ اپیل اس متاثرہ شخص کو ایسا حکم یا فیصلہ ملنے کے بعد چودہ دنوں کے اندر اندر کرنا ہوگی۔

### دیگر تحریری قوانین کے ایکٹ پر موثریت

5۔ ملازمتی معاہدہ کرنے والے شخص کو خواہ وہ ملازم ہو یا آجر ہو یا جس طرح کہ کسی شخص کو ملازم رکھا گیا ہو، اس کو ملائشیا میں اس وقت نافذ العمل کسی تحریری قانون کی طرف سے جو ذمہ داریاں اور فرائض سونپے گئے ہوں، اس ایکٹ میں اس شخص کو ان ذمہ داریوں اور سونپے گئے فرائض میں کسی قسم کی کوئی چھوٹ نہیں دی گئی ہے یا کسی سرکاری افسر کے اختیار یا اختیارات کا کوئی حصہ بھی محدود نہیں کیا گیا ہے یا ایسے تحریری قانون کی رو سے یا اس تحریری قانون کے تحت بھی ایسے شخص کو دیا گیا کوئی اختیار یا حق جیسا کہ اوپر ذکر کیا گیا ہے، محدود نہیں کیا گیا ہے۔

## حصہ 2

## ملازمت کے معاہدے

## موجودہ معاہدوں کا تحفظ

6- اس ایکٹ کے نافذ العمل ہونے سے پہلے آجر اور ملازم کے مابین قانونی طور پر کیا گیا ہر معاہدہ اس مدت تک جاری رہے گا جو کہ ملازمتی معاہدہ میں طے کی گئی ہوتا ہے، یہ اس صورت میں ہوگا جب فریقین اس معاہدہ کے قانونی طور پر پابند ہوں اور فریقین اس ایکٹ کے پابند نہیں اور وہ اس ایکٹ سے مستفید ہونے کے حقدار ہوں گے۔

## ایکٹ کے تحت ملازمت کی زیادہ سازگار شرائط غالب رہیں گی

7- ملازمت کے معاہدہ یا معاہدہ کی کوئی بھی شرط دفعہ 7 (اے) سے مشروط ہوگی خواہ ملازمت کا یہ معاہدہ یا معاہدہ اس ایکٹ کے نفاذ سے قبل ہوا ہو اور ملازم کے حق میں جو کم موافق شرط رکھی گئی ہو جبکہ اس کے مقابلہ میں اس ایکٹ کی ملازمت کیلئے مجوزہ شرط، یا کسی ضابطہ، حکم یا اس کی ذیلی قانون سازی یا جو بھی کوئی کی گئی ہو وہ اس ایکٹ کی زیادہ موافق شقوق یا بنائی گئی شقوق کے مقابلہ میں کالعدم اور غیر موثر ہوں گی اور ملازم کے حق میں زیادہ موافق شقوق ان کی جگہ لیں گی۔

## ملازمت کی زیادہ موافق شرط کا کارآمد ہونا

7 (اے)۔ اس ایکٹ یا کسی ضابطہ، حکم یا دیگر ذیلی قانون سازی جو بھی اس کے تحت کی گئی ہو، کے تحت ممانعت کے اظہار سے مشروط ہے کہ اس کے سیکشن 7 میں کوئی بھی ایسی چیز یا امر شامل نہیں کیا جائے گا جو کہ آجر اور ملازم کو کسی بھی معاہدہ سے منع کرے یا اس معاہدہ کی کسی اسی شرط کو غیر کارآمد کرے جو کسی بھی اجتماعی معاہدہ یا صنعتی عدالت کی طرف سے ایسا کسی ایوارڈ میں دیا گیا ہو جو کہ اس ایکٹ کی شقوق یا کسی ضابطہ، حکم یا دیگر ذیلی قانون سازی یا اس قانون سازی کے تحت بنایا گیا کوئی ضابطہ یا قاعدہ ہو۔

## اس ایکٹ میں یا اس ایکٹ کے تحت بیان نہ کئے جانے والے معاملات کے ضمن میں ابہام یا شکوک و شبہ کو دور کرنا

7 (بی)۔ اگر اس ایکٹ یا کسی ذیلی قانون سازی یا اس کے تحت ضوابط میں کسی معاملہ کے ضمن میں کوئی شق نہ بنائی گئی ہو یا اگر اس ایکٹ کے تحت کسی دیگر ذیلی قانون سازی یا حکم یا ضوابط کے ضمن میں کسی معاملہ میں ذیلی قانون سازی، حکمنامہ یا ضوابط نہ بتائے گئے ہوں تو یہاں اس بارے میں ابہام یا شک دور کرنے کیلئے قرار دیا گیا ہے کہ اس ایکٹ کے تحت جو بھی ذیلی قانون سازی کی جائے یا کوئی حکم یا ضابطہ جاری کیا جائے یا ذیلی قانون سازی کی جائے تو یہ اس طرح نہیں بنایا جائے گا کہ اس میں ملازمت کے معاہدہ یا ملازم یا آجر کے مابین ایسے معاملے پر بات چیت کی ممانعت ہو۔

## ملازمت کے معاہدے ملازمین کے ٹریڈ یونینز بنانے یا ان میں شامل ہونے یا ان میں شرکت کے حقوق کو محدود نہیں کریں

## گے

8- ملازمت کے کسی بھی معاہدہ میں کوئی ایسی چیز شامل نہیں ہوگی جو کہ ایسے معاہدہ کے فریق یعنی ملازم کے کسی بھی حق پر کسی طرح کی کوئی

ایسی پابندی نہیں لگائے گی

(اے) رجسٹرڈ ٹریڈ یونین میں شمولیت پر

(بی) رجسٹرڈ ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں میں حصہ لینے یا وہ اس کے یونین کے عہدیدار کے طور پر یا بصورت دیگر شمولیت کرنے پر؛ یا  
(سی) ٹریڈ یونینز کے ایکٹ 1959ء (ایکٹ 262) کے مطابق ٹریڈ یونین منظم کرنے کی غرض سے کسی دیگر اشخاص کو منسلک کرنے پر  
9۔ (ایکٹ 40 مجریہ سال 1966ء کی رو سے حذف کر دیا گیا)

### معاهدے تحریری ہوں گے اور ان میں ملازمتی معاہدہ ختم کرنے کی شق ہوگی

10 (1)۔ ملازمت کے معاہدے ایک ماہ سے زائد دورانیہ کے مخصوص وقت کیلئے ہونگے یا کوئی مخصوص کام جو ایک ماہ یا ایک ماہ سے زائد عرصہ میں مکمل ہو، اس کیلئے بھی معاہدہ تحریری طور پر کرنا ہوگا۔  
2۔ ملازمت کے ہر تحریری معاہدہ میں ایک شق شامل کی جائے گی جس میں وہ طریق کار وضع کیا جائے گا جس سے اس قسم کا معاہدہ اس پارٹ کے مطابق کوئی بھی فریق ختم کر سکتا ہو۔

### معاهدے ختم کرنے کے سلسلہ میں شق

11 (1)۔ ایک مخصوص عرصہ کیلئے ملازمت کا معاہدہ یا ٹکڑے کی شکل میں مخصوص کام جب تک کہ بصورت دیگر اس وقت تک حصہ کے مطابق ختم کیا جائے گا جب تک کہ ایسے معاہدہ کی طے کی گئی مدت ختم نہ ہو جائے یا جب تک کہ ایسے معاہدہ کا پیس والا مخصوص کام مکمل نہ کر لیا جائے۔

بچوں اور کم عمر افراد کی (ملازمت) کے ایکٹ 1966ء (ایکٹ 40 مجریہ سال 1966ء) پر اس وقت سے نظر ثانی کی گئی ہے جیسا کہ بچوں اور کم عمر افراد کی (ملازمت کا ایکٹ 1966ء) (ایکٹ 350)

2۔ غیر معینہ مدت کیلئے ملازمت کا معاہدہ اس وقت تک نافذ العمل ہوگا جب تک یہ معاہدہ اس پارٹ کے مطابق ختم نہ ہو جائے۔

### معاہدہ کے خاتمہ کی دفعات

12 (1)۔ ملازمت کے معاہدہ کا کوئی بھی فریق کسی بھی وقت ملازمتی معاہدہ کو ختم کرنے کے اپنے ارادہ بارے نوٹس دے سکتا ہے۔  
(2)۔ ایسے نوٹس کے دورانیہ کی طوالت آجر اور ملازم دونوں کیلئے ایک جیسی ہوگی اور اس کا تعین ملازمت کے معاہدہ کی شرائط میں تحریری طور پر کیا جائے گا یا تحریر میں ایسی کوئی شق موجود نہ ہونے کی صورت میں یہ اس دورانیہ سے کم نہیں ہوگا۔  
(اے) اگر ملازم کو نوٹس دیئے جانے والی تاریخ سے دو سال سے کم عرصہ کیلئے ملازم رکھا گیا ہو تو اس صورت میں 4 ہفتوں کا نوٹس  
(بی) اگر اس ملازم کو اس طرح 2 سال سے زائد یا 5 سال سے کم پر ملازم رکھا گیا ہو تو ایسی تاریخ سے 6 ہفتوں کا نوٹس  
(سی) اگر ملازم کو ایسی تاریخ پر اس طرح 5 سال سے زائد عرصہ کیلئے رکھا گیا ہو تو 8 ہفتوں کا نوٹس  
مشروط ہے کہ یہ دفعہ کسی بھی فریق کو اس ذیلی دفعہ کے تحت نوٹس کا حق معاف کرنے سے روکنے کیلئے استعمال نہیں ہوگی۔  
3۔ ذیلی دفعہ (2) میں شامل کوئی چیز/ امر جب تک کہ معافی نہ ہو، ملازم کی ملازمت کے خاتمہ کا اس حقیقت سے مکمل طور پر تعلق ہو کہ  
(اے) آجر نے کام بند کر دیا ہو یا وہ کام یا کاروبار بند کرنے کا ارادہ رکھتا ہو جس کیلئے اس نے ملازم کو ملازمت پر رکھا تھا  
(بی) آجر نے کام بند کر دیا ہو یا وہ کام بند کر کے اس جگہ کام یا کاروبار کرنا چاہتا ہو جس کیلئے ملازم کو کام کیلئے معاہدہ پر رکھا گیا

(سی) ایک خاص نوعیت کا کام کرنے کیلئے ملازم کی اس کاروبار کیلئے ضرورت نہ ہو یا بالکل کم ہو جائے یا یہ ضرورت بالکل ختم ہونے یا بالکل کم ہو جانے کا امکان ہو

(ڈی) اس جگہ پر مخصوص نوعیت کا کام کرنے، اس کاروبار کیلئے ملازم کی ضرورت نہ رہے جہاں پر اس ملازم کے ساتھ ملازمت کا معاہدہ کیا گیا، ملازم کی ضرورت ختم یا کم ہو گئی ہو یا یہ طلب ختم ہونے یا بالکل کم ہو جانے کا امکان ہو

(ای) ملازم نے کسی دوسری ایسی جگہ پر تبادلہ قبول کرنے سے انکار کر دیا ہو جبکہ ملازمت کے معاہدہ کا تقاضا ہو کہ ملازم ایسے تبادلہ کو قبول کرے یا

(ایف) اس کاروبار کی ملکیت میں تبدیلی رونما ہو جائے، جس کیلئے ملازم کو اس کاروبار کے حصہ کے طور پر ملازم کو ملازمت پر رکھا گیا ہو یا ایسا کاروبار جس میں تبدیلی ہو خواہ یہ تبدیلی اس کاروبار کی فروخت سے ہوئی ہو یا یہ تبدیلی ادارہ کی فروخت یا قانونی کارروائی کے نتیجے میں رونما ہوئی ہو

ملازم کا حق ہوگا کہ آجر اس ملازم کو ملازمت کے معاہدہ کے خاتمہ کا نوٹس دے اور ایسے نوٹس کی طوالت اس عرصہ سے کم نہیں ہوگی جس کے بارے میں پیرا گراف 2 (اے) (بی) یا (سی) (جو بھی صورت ہو) میں مشروط کیا گیا ہے اور ایسا ملازمت کے معاہدہ میں شامل کسی بھی چیز سے قطع نظر ہوگا۔

4۔ ایسا نوٹس تحریری ہوگا جو کسی بھی وقت دیا جاسکتا ہے اور اس نوٹس کے دوران یہ میں اس دن کو بھی شامل کیا جائے گا جس دن یہ نوٹس دیا گیا

ہو۔

### نوٹس کے بغیر معاہدہ کا خاتمہ

13 (1)۔ کوئی بھی فریق ملازمت کے ایسے معاہدے کو کوئی نوٹس دیئے بغیر بھی ختم کر سکتا ہے اور اگر اس نوٹس کی معیاد ختم ہونے کا انتظار کئے بغیر ہی دفعہ 12 کے مطابق پہلے ہی نوٹس دے دیا گیا ہو۔ دوسرے فریق کو اس رقم کے برابر ہر جانہ کی ادائیگی کر دی گئی ہو جو کہ ملازم نے نوٹس کے اس عرصہ میں معاوضہ کے طور پر لینی تھی یا یہ رقم اس نے ایسے نوٹس کی معیاد ختم نہ ہونے کے دوران میں معاوضہ کے طور پر لینی تھی

(2) کوئی بھی فریق ملازمت کے معاہدہ کی دانستہ طور پر خلاف ورزی کرے تو اس صورت میں دوسرا فریق نوٹس دیئے بغیر ہی ملازمتی معاہدہ ختم کر سکتا ہے۔

خصوصی وجوہات کی بناء پر معاہدہ کا خاتمہ

14 (1)۔ آجر ملازمت کی طے شدہ اور اظہار یہ شرائط سے عدم مطابقت رکھنے والی بدچلنی کی بناء پر ملازم کے خلاف کی گئی تحقیقات کے بعد کر سکتا ہے

(اے) ملازم کو کوئی نوٹس دیئے بغیر برطرف

(بی) ملازم کی تنزیلی؛ یا

(سی) کوئی دیگر ایسی کم سزا دے سکتا ہے جو وہ منصفانہ اور موزوں سمجھے اور جہاں کہ ملازم کو معاوضہ کے بغیر معطلی کی سزا دی جائے تو اس کا دورانیہ دو ہفتوں سے زائد نہیں ہوگا

(2) ذیلی دفعہ ایک کے تحت تحقیقات کی غرض سے آجر ملازم کو کام سے کچھ دورانیہ کیلئے معطل کر سکتا ہے جو کہ دو ہفتوں سے زائد نہیں ہوگا تاہم

آجر اس ملازم کو جو معاوضہ دے وہ اس عرصہ کے دوران میں ملازم کے معاوضہ کے نصف سے کم نہیں ہوگا۔

(3) ملازم اور یا اس کے اہلخانہ تشدد سے زندگی کو خطرہ لاحق ہونے یا بیماری کی صورت ملازمت کا معاہدہ جاری نہ رکھ سکتا ہو تو اس صورت ملازم اپنے آجر کو کوئی نوٹس دیئے بغیر ہی ملازمت کا معاہدہ ختم کر سکتا ہے۔

### آجر اور ملازم کی طرف سے معاہدہ توڑنا کب سمجھا جائے گا

15(1)۔ ایک آجر کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ اس نے ملازم کے ساتھ ملازمت بارے کیا گیا معاہدہ توڑ دیا ہے جب وہ پارٹ 111 کے مطابق ملازم کو اس کے معاوضے ادا نہ کر سکے یا ان معاوضوں کی ادائیگی میں ناکام رہے

(2) ملازم کی طرف سے ملازمت کا معاہدہ اس صورت میں ختم سمجھا جائے گا جب وہ ملازم دو ایام کار تک مسلسل غیر حاضر رہے اور اس نے اس ضمن میں اپنے آجر سے پہلے چھٹی نہ لی ہوتا ہم یہ معاہدہ اس صورت میں ختم نہیں سمجھا جائے گا جب ملازم کے پاس کافی ثبوت اور جواز ہو کہ اس نے چھٹی لینے کے بارے میں اپنے انچارج یا آجر کو مطلع کرنے کی کوشش کی تھی یا ایسی غیر حاضری کے دوران اس نے جلد از جلد موقع نہ ملنے بارے بتایا ہو۔

### زرعی اراضی پر کام کرنے والے ملازمین کو ہر مہینہ کم از کم دنوں کیلئے جو کام دیا جائے گا

16(1)۔ جب کسی ملازم کو کسی زرعی اراضی یا ذمہ داری پر لی گئی اراضی یا اسٹیٹ پر ملازمتی معاہدہ کے تحت ملازم رکھا جائے جس کے تحت اس کو ہر مہینہ میں کئے گئے کاموں کی تعداد کے حوالے سے معاوضہ دیا جائے تو اس کا آجر اس ملازم کو اس کی استعداد کے مطابق مناسب کام دینے کا پابند ہوگا جو کہ ہر مہینے 24 دنوں سے کم نہیں ہوگا کیونکہ یہ ملازم پورے مہینے کیلئے ملازمت پر ہوگا یا اگر آجر ہر مہینے اس ملازم کو 24 دنوں کیلئے کام نہ دے سکے یا کام دینے میں ناکام رہے جبکہ یہ ملازم کام کیلئے رضامند ہو اور جسمانی طور پر موزوں بھی ہو تو اس صورت میں آجر اس ملازم کو ایسے ہر دنوں کیلئے اسی شرح سے معاوضہ دینے کا پابند ہوگا جس طرح کہ اس ملازم نے دن بھر کا کام کیا ہو۔

مشروط ہے کہ ملازم کے کام کیلئے رضامند ہونے یا موزوں ہونے بارے تنازعہ ڈائریکٹر جنرل کے پاس جائے گا جو اس ضمن میں فیصلہ کرے گا۔

مزید شرط یہ ہے کہ اس ذیلی دفعہ کے تحت 24 دنوں کا معاوضہ بنایا جائے گا اور اس ضمن میں کسی بھی ہفتہ میں 6 سے زائد دن شمار نہیں کئے جائیں گے۔

(2) ایک آجر کی طرف سے اس صورت میں ملازمت کا معاہدہ توڑنا سمجھا جائے گا جب وہ ذیلی دفعہ ایک کے تحت کام یا معاوضہ کی ادائیگی کرنے میں ناکام رہے

17۔ (مٹا دیا گیا)

### دفعات 10 سے لے کر 16 تک میں شامل نہ کئے گئے اپرنٹس شپ کے معاہدے

17 (اے)۔ اپرنٹس شپ کے ان معاہدوں پر دفعات 10 سے لے کر 16 تک کا اطلاق نہیں ہوگا جو کہ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے منظور شدہ فارم میں ہوں اور ان کی ایک نقل ڈائریکٹر جنرل کو دی گئی ہو۔

### پارٹ 3

## معاوضوں کی ادائیگی

### معاوضہ کا دورانیہ

- 18(1)۔ ملازمت کے معاہدہ میں معاوضہ کا عرصہ دیا جائے گا جو کہ ایک مہینہ سے زائد نہیں ہوگا
- (2)۔ اگر ملازمت کے کسی معاہدہ میں معاوضہ کا دورانیہ نہ بتایا گیا ہو تو اس صورت میں معاہدہ کی غرض و غایت کیلئے معاوضہ کا دورانیہ ایک ماہ ہی سمجھا جائے گا۔

### معاوضوں کی ادائیگی کا وقت

- 19(1)۔ ذیلی دفعہ 2 سے مشروط ہر آجر اپنے ملازمین میں سے ہر ایک کو معاوضہ کی ادائیگی کرے گا جو کہ معاوضوں کے دورانیہ کی گزشتہ ادائیگی کے بعد 7 ویں دن سے زیادہ تاخیر سے نہیں ہوگی اور ایسے دورانیہ کے معاوضہ میں سے کم قانونی کٹوتی کی جائے گی
- (2)۔ پیرا گرافس 60 ڈی (1) (اے) اور (بی) میں محولہ سرکاری تعطیل اور آرام والے دن کئے گئے کام اور دفعہ 60 (اے) میں محولہ زائد وقت کے لئے کام کے معاوضہ جات کی ادائیگی اگلے دورانیہ کے معاوضہ کے آخری دن سے پہلے پہلے ہوگی
- (3)۔ جب تک کہ کوئی چیز ذیلی دفعات (1) اور (2) کے منافی نہ ہو، اگر ڈائریکٹر جنرل مطمئن ہو کہ اس دورانیہ میں ادائیگی عملی طور پر ممکن نہیں ہے تو وہ آجر کی درخواست پر ادائیگی کے وقت میں اتنے دنوں کیلئے توسیع کر سکتا ہے جتنے دنوں کیلئے وہ مناسب سمجھے۔

### معمول کے مطابق معاہدہ کے خاتمہ پر ادائیگی

- 20۔ جس ملازم کا ملازمتی معاہدہ ذیلی دفعہ 11 (1) یا دفعہ 12 کے تحت ختم ہو جائے ایسے ملازم کے کمائے گئے معاوضہ میں سے کم قانونی کٹوتی کی جائے گی تاہم اس کو ادائیگی نہ کئے جانے کی صورت میں ادائیگی ملازمت کا معاہدہ ختم ہونے والے دن سے ہی کر دی جائے گی اور اس میں کسی قسم کی کوئی تاخیر نہیں ہوگی۔

### معاہدہ توڑنے اور خصوصی حالات میں معاہدہ کے خاتمہ پر ادائیگی

- 21(1)۔ جب پیرا گراف 14 (1) (اے) اور ذیلی دفعہ 13 (1) (2) کے مطابق کسی قسم کا نوٹس دیئے بغیر آجر ملازم کے ساتھ ملازمت کا معاہدہ ختم کر دے

- (اے) آجر ملازمت کے معاہدہ کا خاتمہ موثر ہونے والے دن اس سے پہلے دن تک والے ملازم کی کمائی گئی رقم یعنی اس کے معاوضہ میں کے معاوضہ میں کم کٹوتی کرے گا جو کہ آجر دفعہ 24 کے تحت کرنے کا حقدار ہے؛ اور

- (بی) اس کے علاوہ جہاں کہ آجر ذیلی دفعہ 13 (1) کے تحت ملازمت کا معاہدہ ختم کرے تو اس صورت میں اس ذیلی دفعہ کے تحت ہر جانہ قابل ادائیگی ہوگا جو کہ آجر کی طرف سے اس دن سے پہلے ادا کیا جائے گا جس دن ملازمت کا ایسا معاہدہ ختم کیا گیا ہو۔

- (2)۔ جہاں کہ ایک ملازم ذیلی دفعات 13 (1) یا (2) یا ذیلی دفعہ (3) 14 کے مطابق کوئی نوٹس دیئے بغیر اپنی ملازمت کا معاہدہ ختم کرے تو دفعہ 24 کے تحت آجر کٹوتی کا حقدار ہوتا ہے، وہ اس دن تک یا معاہدہ ختم ہونے کی موثریت والے دن تک ملازم کے کمائے گئے معاوضہ میں

سب سے کم کٹوتی کرے گا اور آجر کو یہ معاوضہ معاہدہ ختم ہو جانے کے دن کے بعد آنے والے 3 دنوں کے اندر اندر ادا کرنا ہوگا۔

### ملازمین کو پیشگی ادائیگیوں کی حدود

22(1)۔ کوئی بھی آجر ملازم کو مہینے کے دوران پیشگی یا پیشگیوں کے طور پر معاوضوں کی رقم ادا نہیں کرے گا، جس کیلئے ملازم نے پہلے سے ہی کام نہ کیا ہو جس آجر کے ساتھ ملازمت کرنے کے دوران ملازم نے معاوضوں کی مجموعی رقم پہلے والے مہینوں میں مجموعی طور پر کمالی ہو یا اگر وہ اس آجر کے پاس اتنے طویل عرصہ سے ملازم نہ ہو، ملازم کو ملازمت کے دوران اس مہینہ میں جو رقم کمانے کی توقع ہو جب تک کہ ملازم کو ایسی پیشگی ادائیگی کی جائے

(اے) تاکہ وہ گھر خرید سکے، تعمیر کر سکے یا گھر کو بہتر بنا سکے

(بی) تاکہ وہ زمین خرید سکے

(سی) (ایکٹ 1419 اے کی رو سے حذف کر دیا گیا)؛

(ڈی) تاکہ وہ موٹر کار، موٹر سائیکل یا بائیسکل خرید سکے

(ڈی) (اے) تاکہ وہ آجر کے کاروبار کے وہ حصص خرید سکے جن کی آجر فروخت کے ذریعے اسے پیش کش کرے۔

(ڈی) (بی) تاکہ وہ کمپیوٹر خرید سکے

(ڈی) (سی) تاکہ وہ خود اپنے یا اپنے قریبی اہل خانہ کے طبی اخراجات کی ادائیگی کر سکے

(ڈی) (ڈی) تاکہ وہ ملازمین کے سوشل سیکورٹی ایکٹ 1869ء [ایکٹ 4] کے تحت عارضی معذوری کے باعث وقتاً فوقتاً ملنے والی زیر

التواء رقم کے باعث روزمرہ کے اخراجات کی ادائیگی کر سکے

(ڈی) (ای) تاکہ وہ خود اپنے یا اپنے خاندان کے قریبی فرد کے تعلیمی اخراجات ادا کر سکے

(ای) کسی ایسی دیگر غرض کیلئے

(i) جس کے ضمن میں آجر کی طرف سے ڈائریکٹر جنرل کو تحریری طور پر درخواست دی گئی ہو

(ii) جو کہ ڈائریکٹر جنرل کی رائے میں ملازم کیلئے فائدہ مند ہو؛ اور

(iii) جس کی ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے تحریری طور پر اس شرط کے ساتھ منظوری دی گئی ہو کہ یہ منظوری دیتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل اس

میں ایسی مناسب تبدیلیاں کر سکتا ہے یا اس میں ایسی شرائط رکھ سکتا ہے جو کہ وہ مناسب سمجھے

(ایف) کسی دیگر ایسی غرض سے جس کے بارے میں جریدہ میں اعلامیہ کے ذریعے وقتاً فوقتاً خواہ تمام ملازمین یا صرف کسی خاص ملازم کے

ضمن میں یا کسی کلاس، مدارج یا ملازمین کیلئے خصوصی طور پر بتایا گیا ہو

(2)۔ اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے خاندان کے قریبی اراکین سے مراد، ملازمین کے والدین، بچے، خونی رشتہ دار یا ملازم کی زیر سرپرستی

رہنے والا دیگر کوئی شخص ہے۔

عدالت میں حاضری یا قید کے باعث غیر حاضری پر معاوضہ جات واجب الادا نہیں ہوں گے

23۔ کسی بھی آجر کی طرف سے اس ملازم کو معاوضہ جات کی ادائیگی واجب الادا یا قابل وصولی نہیں ہوگی جس کو جس عرصہ کیلئے قید کی سزا ہوئی ہو یا وہ جیل میں جتنے عرصہ کیلئے تحویل میں رہا ہو یا وہ قید کی کسی دیگر جگہ یا جیل میں بھیجے جانے یا وہاں سے واپس آنے میں جتنا وقت گزار چکا ہو یا عدالت سے آنے جانے میں اس ملازم نے جتنا وقت گزارا ہو، اس دورانہ کا آجر ملازم کو کوئی معاوضہ ادا نہیں کرے گا بصورت دیگر کہ اس نے آجر کی طرف سے گواہی کیلئے عدالت میں آنے جانے میں جو وقت لگایا ہو۔



## حصہ 4

## معاوضوں میں سے کٹوتیاں

## قانونی کٹوتیاں

- 24(1)۔ آجر کی طرف سے ملازم کے معاوضوں میں سے اس ایکٹ کے مطابق بصورت دیگر کسی قسم کی کوئی کٹوتیاں نہیں کی جائیں گی۔
- (2)۔ آجر قانونی طور پر درج ذیل کٹوتیاں کرے گا اور یہ کٹوتیاں قانونی ہوں گی۔
- (اے) آجر کی طرف سے غلطی سے ملازم کو دی جانے والی معاوضہ کی زائد رقم جس کی کٹوتیاں کسی بھی زائد معاوضہ کی صورت میں کٹوتی والے مہینہ سے پہلے فوری 3 مہینوں سے کی جانے والی کٹوتیاں
- (بی) ذیلی دفعہ 13(1) کے تحت ملازم کی آجر کی طرف واجب الادا ہر جانہ کی رقم کیلئے کٹوتیاں
- (سی) دفعہ 22 کے تحت منافع کے بغیر ملازم کو معاوضوں کی مد میں پیشگی دی گئی رقم کی دوبارہ کٹوتیاں اور
- (ڈی) کسی دیگر تحریری قانون سے آجر کو کٹوتیوں کا دیا گیا اختیار
- (3)۔ درج ذیل کٹوتیاں صرف ملازم کی تحریری درخواست پر ہی کی جائیں گی۔
- (اے) رجسٹرڈ ٹریڈ یونین یا امداد باہمی کے تحت بچت اور قرضہ کی سوسائٹی کو رقم کی ادائیگی کے ضمن میں کی جانے والی کٹوتیاں جو کہ ملازم کی طرف سے رکنیت کی فیس، چندوں، منافع یا قرضوں کی ادائیگی، قسطوں یا دیگر واجبات کی صورت میں واجب الادا ہوں؛ اور
- (بی) آجر کی طرف سے ملازم کو فروخت کئے گئے ایسے حصص کی رقم کے ضمن میں کٹوتیاں جو کہ آجر نے ملازم کو فروخت کرنے کیلئے پیش کئے ہوں اور ملازم نے وہ حصص خریدے ہوں
- (4)۔ درج ذیل کٹوتیوں کے علاوہ ڈائریکٹر جنرل کی پیشگی تحریری اجازت اور ملازم کی تحریری درخواست کے بغیر نہیں کی جائیں گی
- (اے) ملازم کی فلاح و بہبود کیلئے بنائی گئی بیمہ سکیم، پروویڈنٹ فنڈ یا ریٹائرمنٹ کی ادائیگیوں کے ضمن میں کٹوتیاں
- (بی) دفعہ 22 کے تحت ملازم کو پیشگی طور پر معاوضوں کی دی گئی پیشگیوں کی واپسی کے ضمن میں کٹوتیاں جبکہ ان پیشگیوں پر منافع بھی رکھا گیا ہو اور اس طرح رکھا گیا منافع وصول کرنے کے ضمن میں کٹوتیاں
- (سی) ملازم کی طرف سے کسی تیسرے فریق کو ادائیگی کے ضمن میں کٹوتیاں
- (ڈی) آجر کی طرف سے فروخت کیلئے رکھی گئی کاروباری اشیاء ملازم کی طرف سے خریدی گئی ہوں اور اس خریداری کی ادائیگیوں کے ضمن میں کٹوتیاں
- (ای) ملازمت کے معاہدہ میں ملازم کی شرائط کے تحت یا آجر کی طرف سے ملازم کو رہائش کے کرایہ، خدمات، خوراک اور کھانوں کی ادائیگی کے ضمن میں کٹوتیاں
- (5)۔ ڈائریکٹر جنرل پیرا گراف (4) (ای) کے تحت اس وقت تک ادائیگیوں کیلئے آجر کو معاوضوں میں سے کٹوتیاں کرنے کی اجازت نہیں دے گا جب تک اسے یہ اطمینان نہ ہو جائے کہ آجر کی طرف سے رہائش، خدمات، خوراک یا کھانوں کی فراہمی ملازم کیلئے فائدہ مند رہی ہے
- (6)۔ جب ملازم ایسی کسی دکان سے کھانے پینے کی اشیاء، کریانہ کا سامان یا کوئی دیگر اشیاء لے جس کا کاروبار کو آپریٹو سوسائٹیز ایکٹ

1993ء (ایکٹ 502) کے تحت رجسٹرڈ کوآپریٹو سوسائٹی کر رہی ہو تو ملازم کی تحریری درخواست پر اور کٹوتی کے ضمن میں ملازم اور کوآپریٹو شاپ کے ساتھ معاہدہ ہو تو اس صورت میں معاوضہ میں سے کٹوتی قانونی ہوگی جو کہ ملازم کی طرف سے واجب الادا قرضہ سے زیادہ نہیں ہوگی اور اس طرح کٹوتی شدہ رقم منیجر کو ادا کی جائے گی اور ملازم بھی اس کٹوتی سے خود پر واجب الادا قرض کے حوالے سے مطمئن ہو۔

(7)۔ جب تک کوئی چیز/ امر ذیلی دفعات (2)، (3)، (4) اور (6) کے منافی نہ ہو، ڈائریکٹر جنرل کوآجر، مخصوص طبقہ یا آجروں کے مخصوص طبقوں کی طرف سے درخواست دی گئی ہو تو ڈائریکٹر جنرل ملازم، ملازم کے مخصوص طبقہ یا ملازمین کے مخصوص طبقوں کے معاوضوں میں سے مخصوص مقصد کیلئے کٹوتی کی اجازت دے سکتا ہے جو کہ ان شرائط سے مشروط ہوگی جو عائد کرنا ڈائریکٹر جنرل مناسب سمجھے۔

(8)۔ کسی ایک مہینہ کے ضمن میں اس دفعہ کے تحت ملازم کے معاوضوں میں سے جو کوئی بھی کل رقم کاٹی جائے گی وہ اس ماہ ملازم کے کمائے گئے کل معاوضہ کے 15 فیصد سے زائد نہیں ہوگی۔

(9)۔ ذیلی دفعہ 8 میں اس محدودیت کا اطلاق نہیں ہوگا۔

(اے) ذیلی دفعہ 13 (1) کے تحت آجر کی طرف سے قابل ادائیگی رقم کی کٹوتیوں پر

(بی) آجر کی طرف واجب الادا رقم کی حتمی طور پر ادائیگی سے ہونے والی کٹوتیوں اور ملازم کے ملازمتی معاہدہ ختم کرنے پر ملازم کو ادا نہ کی

گئی بقیہ رقم اور

(سی) ڈائریکٹر جنرل کی پیشگی اجازت سے مشروط مکان کے لئے گئے قرضہ کی واپسی کیلئے جو رقم دی جائے گی ان کے سلسلہ میں کٹوتیاں

50 فیصد سے بھی زیادہ ہو سکتی ہیں اور ملازم کی طرف سے کمائے گئے معاوضہ میں سے کٹوتیوں کی اضافی رقم 25 فیصد سے زائد نہیں ہوگی۔

## پارٹ 5

## اجرتوں کی ادائیگی کا نظام

## اجرتیں بینک کے ذریعے دیئے جائیں گے

25(1)۔ ملازم کی طرف سے کمائی گئی کل رقم یا اس کی طرف سے کئے گئے کام کے ضمن میں قابل ادائیگی رقوم اکاؤنٹ میں ادا کی جائیں گی جو کہ بینک، مالیاتی کمپنی، مالیاتی ادارہ یا کوئی دیگر ایسا ادارہ ہوگا جو کہ لائسنس یافتہ ہو یا بینکنگ اینڈ فنانشل انسٹی ٹیوشنز ایکٹ 1989ء (ایکٹ 372) یا ملائیشیاء کے کسی دیگر تحریری قانون کے تحت قائم کیا گیا ہو، جس میں ملازم کی طرف سے بتائے گئے ایک یا ایک سے زائد افراد یا ملازم کے ساتھ مشترکہ اکاؤنٹ ہو یا یہ اکاؤنٹ خود ملازم کے اپنے نام پر ہو۔

(2) ہر ملازم کو اپنا ایسا تمام معاوضہ عدالتوں میں بھی وصول کرنے کی سہولت حاصل ہوگی جو معاوضہ ملازم کو ذیلی دفعہ ایک کے مطابق ادا نہ کیا گیا ہو، جس میں پارٹ 4 کے تحت کی جانے والی قانونی کٹوتیاں شامل نہیں ہوں گی۔

## بینک کے ذریعے ادائیگی کے علاوہ اجرتوں کی ادائیگی

25(اے)(1)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر ذیلی دفعہ 25(1) کے منافی نہ ہو، آجر ملازم کی تحریری درخواست پر (گھریلو نوکر) کے علاوہ اپنے ملازم کو ادائیگی کر سکتا ہے

(اے) قانونی طریقے سے یا

(بی) قابل ادائیگی چیک کے ذریعے یا ملازم کو پے آرڈر دے کر

(2)۔ گھریلو ملازم/ نوکر کی صورت میں آجر گھریلو ملازم کی درخواست پر ڈائریکٹر جنرل سے گھریلو ملازم کو قانونی ٹینڈر سے چیک کے ذریعے اجرتوں کی ادائیگی کی منظوری لے گا۔

(3)۔ آجر کو کسی بھی وقت تحریری طور پر نوٹس دے کر ملازم ذیلی دفعات (1) اور (2) کے تحت دی گئی درخواست واپس لے سکتا ہے

(4)۔ ذیلی دفعہ 3 میں موصول نوٹس 4 ہفتوں سے قبل یا 4 ہفتوں کا دوانیہ ختم ہونے تک موثر نہیں ہوگا اور یہ دوانیہ نوٹس دیئے جانے کے روز سے ہی شروع ہوگا۔

(5)۔ ملازم نے ذیلی دفعات (1) اور (2) کے تحت اجرتوں کی ادائیگی کے جس طریقے/ ذریعے کی درخواست کی ہو، آجر کی طرف سے اس ادائیگی کا وہ طریقہ یا ذریعہ نہیں روکا جائے گا۔

(6)۔ ذیلی دفعات (1) اور (2) کے تحت ملازم کی درخواست سے اگر کوئی تنازعہ پیدا ہو جائے تو یہ معاملہ ڈائریکٹر جنرل کے پاس جائے گا، جس کا اس معاملہ کے بارے میں فیصلہ حتمی ہوگا۔

(7)۔ ذیلی دفعہ (6) کے تحت کسی بھی تنازعہ کے ضمن میں دفعہ 69 کا اطلاق نہیں ہوگا۔

جس شخص کو اجرتوں کی ادائیگی ہو اس کی طرف سے جس جگہ خرچ کرنا اور ادائیگی کا کونسا طریقہ غیر قانونی ہوگا اور ادائیگی کی

## جگہ بارے محدودیت کی شرائط

26۔ کوئی بھی آجر ملازمت کے معاہدہ میں ایسی کوئی شرط عائد نہیں کرے گا جس میں ملازم سے کسی جگہ یا کسی طریقے یا ذریعے سے رقم خرچ

کرنے کیلئے کہا گیا ہو یا کسی شخص پر ایسی رقم خرچ کرنا جو کہ ملازم کو معاوضہ کے طور پر ملتی ہو، ملازمت کے معاہدہ میں ایسی کوئی بھی شرط کا عدم اور غیر موثر ہوگی۔

### پیشگی کی رقم پر منافع/سود کی ممانعت

27۔ کوئی آجر نہیں کرے گا

(اے) کسی قسم کی کٹوتی؛ یا

(بی) کسی رقم کی ادائیگی پر وصولی

کوئی آجر ملازم کو مقررہ وقت پر معاوضوں کی ادائیگی سے پہلے یعنی پیشگی رقم پر کسی قسم کی کوئی رقم دینے کے عوض منافع/سود یا اس سے ملتے جلتے اخراجات یا ڈسکاؤنٹ کی مد میں کوئی رقم وصول نہیں کرے گا جبکہ ایسی پیشگی رقم ایک ماہ کی اجرتوں کے مجموعہ سے بھی زیادہ ہو

### جن مقامات پر معاوضوں کی ادائیگی پر پابندی ہوگی

28۔ کوئی بھی آجر ملازمین کو تفریحی تھیٹر یا تفریح گاہوں یا اس سے ملتے جلتے اداروں میں یا دکانوں یا سٹوروں پر تجارتی اشیاء کی پرچون

فروخت کیلئے ادائیگی نہیں کرے گا ماسوائے ان ملازمین کی صورت میں جن ملازمین کو وہاں پر اسی کام کیلئے ملازم رکھا گیا ہو۔

### اجرتوں کے علاوہ معاوضہ

29(1)۔ اس پارٹ میں کوئی بھی چیز یا امر ملازمت کے معاہدہ کو غیر قانونی قرار نہیں دے گا جس کے تحت آجر نے ملازم کو رہائشی مکان،

خوراک، ایندھن، پانی، طبی علاج معالجہ یا کوئی منظور شدہ آسائش یا معاوضوں کے علاوہ کوئی منظور شدہ خدمات کی فراہمی پر اتفاق کیا ہوتا ہے کوئی بھی آجر کسی بھی ملازم کو ملازمت کی شرائط کے طور پر کسی قسم کا کوئی نشہ آور مشروب فراہم نہیں کرے گا۔

(2)۔ آجر کی طرف سے تحریری درخواست دی گئی ہو تو ڈائریکٹر جنرل منظور شدہ خدمات یا آسائش یا کسی بھی سروس یا آسائش کی تحریری طور پر

منظوری دے سکتا ہے اور اس قسم کی منظوری دیتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل ان آسائشوں میں ایسی کوئی تبدیلی یا کوئی ایسی دیگر شرائط عائد کر سکتا ہے جو کہ وہ مناسب سمجھے۔

(3)۔ کوئی بھی شخص جو ذیلی دفعہ (2) کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے کئے گئے کسی بھی فیصلہ سے غیر مطمئن ہو وہ ایسا فیصلہ اس متعلقہ شخص تک

پہنچائے جانے کے 30 دنوں کے اندر اندر وزیر کے پاس اپیل کر سکتا ہے۔

(4)۔ ذیلی دفعہ (3) کے تحت اپنے پاس اپیل کئے جانے پر وزیر ایسا فیصلہ یا حکم دے سکتا ہے جو کہ منصفانہ معلوم ہو اور ایسا فیصلہ یا حکم حتمی

ہوگا۔

30۔ (ایکٹ 1026 اے کی رو سے حذف کر دیا گیا)

## پارٹ 6

### معاوضوں کی ترجیح

#### دیگر قرضوں پر معاوضوں کی ترجیح

31۔ جہاں کہ رہن جائیداد، حصہ یا ملکیتی حکم رکھنے والے جس کا یہاں بعد میں تحفظ یافتہ قرض خواہ کے طور پر حوالہ دیا گیا ہے، اس قرض خواہ یا قرضہ نامہ کی بنیاد پر مالکانہ حقوق رکھنے والا شخص جس کا یہاں بعد میں ذمہ دار شخص کے طور پر حوالہ دیا گیا ہے اور یہ اس ایکٹ کے تحت کسی بھی ملازم کو معاوضہ کی ادائیگی کرنے کا ذمہ دار ہو یا اس نے کسی لیبر کے معاہدہ کی فروخت کی ہو، ایسے شخص کی درخواست پر عدالت نے اگر تمام ادائیگیوں کا حکم دیا ہو اور اس قرض خواہ یا ذمہ دار شخص نے کوئی رقم ادا کرنی ہو تو عدالت، یا رقم وصول کرنے والے یا منیجر کو ادارہ کی عمارت لیبر کنٹریکٹ کی فروخت سے حاصل ہونے والی رقم تحفظ یافتہ یا قرض نامہ رکھنے والے شخص کو ادا کرنے کے اس وقت تک مجاز نہیں ہوں گے جب تک کہ انہیں واجب الادا رقم کی ادائیگی کا یقین نہ ہو جائے کہ اس طرح حاصل ہونے والی رقم سے لیبر کے کنٹریکٹ کو ادائیگی کر دی گئی ہے تاکہ اس کنٹریکٹ اور ذمہ دار شخص کے مابین معاہدہ کے باعث جو رقم واجب الادا تھی وہ رقم یہ ذمہ دار شخص ایسی فروخت یا ادارہ سے وابستگی یا اس کی تزئین و آرائش کی تاریخ پر ادا کرنے کا پابند تھا۔

مشروط ہے کہ اس دفعہ کا اطلاق صرف ملازمت والی ایسی جگہ کی فروخت پر ہوگا جس پر

(اے) جیسا کہ مذکورہ بالا کوئی بھی ملازم جس کی اجرتیں واجب الادا ہوں

(بی) لیبر کا ایسا مذکورہ بالا کنٹریکٹ جس پر کسی ملازم کی اجرتیں واجب الادا ہوں

(سی) لیبر کا ایسا کنٹریکٹ جس نے ایسے مذکورہ بالا لیبر کے کنٹریکٹ کو ذیلی معاہدہ کے تحت رقم ادا کرنی ہو

یہ ملازم اس وقت ملازم تھا یا اس نے اس وقت میں ایسے معاوضے کمائے یا اس کی یہ واجب الادا رقم جمع ہوتی رہی اور ملازمت کی ایسی جگہ پر بننے والی کسی اشیاء کی فروخت اور قابل انتقال جائیداد ایسی ملازمت کے سلسلہ میں استعمال ہوئی اور ایسے ملازم یا لیبر کنٹریکٹ کی طرف سے کام کئے جانے کے باعث ذمہ دار شخص کی طرف رقم واجب الادا ہوئی یا یہ رقم ایسے کام کی مصنوعات کی فروخت سے آئی ہو مزید مشروط ہے کہ

(اے) جہاں کہ ذمہ دار شخص آجر ہو تو کسی ملازم کے معاوضوں کی کل رقم جس کے بارے میں تحفظ یافتہ قرض خواہ کو اس سیکشن نے ترجیح دی

ہے وہ رقم آجر کی طرف واجب الادا رقم سے زیادہ نہیں ہوگی جیسا کہ یہ کسی بھی چار مسلسل مہینوں کے معاوضے ہوں

(بی) جہاں کہ ذمہ دار شخص پرنسپل ہو اور جہاں کہ ایسے پرنسپل نے زیر دفعہ 33 کسی بھی ملازمین کے معاوضوں کی کل رقم کا دعویٰ کیا ہو جس

پر اس دفعہ کی طرف سے تحفظ یافتہ قرض کو ترجیح دی گئی ہے، اس ادارہ کی فروخت و بستگی یا آرائش کی تاریخ پر پرنسپل کی طرف سے کنٹریکٹ کی واجب الادا رقم زائد نہیں ہوں گی جب تک کہ کنٹریکٹ خود بھی کنٹریکٹ فار لیبر نہ ہو

(سی) جہاں کہ ذمہ دار شخص ایسا کنٹریکٹ یا سب کنٹریکٹ ہو جس نے کنٹریکٹ فار لیبر کو رقم دینی ہو تو ایسے کنٹریکٹ فار لیبر کو تحفظ یافتہ قرض خواہ

کے دعویٰ پر اس دفعہ کے تحت ترجیح دی گئی ہے۔ ایسے کنٹریکٹ کی طرف سے ملازمین (بشمول کوئی بھی مزید کنٹریکٹ فار لیبر پہلے مذکورہ کنٹریکٹ فار لیبر) ان کو ادا کی جانے والی رقم 4 مسلسل ماہ کے معاوضوں سے زائد نہیں ہوں گی۔

## عدالت کی طرف سے ڈائریکٹر جنرل کوریفرنس

32(1)۔ زیر دفعہ 31 کسی بھی ملازم یا لیبر کے ذیلی کنٹریکٹر کو واجب الادا رقم کا تعین کرنے کی غرض سے عدالت، رسیور یا مینجر یہ معاملہ ڈائریکٹر جنرل کے پاس لے جاسکتے ہیں اور اس سے درخواست کر سکتے ہیں کہ وہ اس سارے معاملے کی تحقیقات کرے اور اس ضمن میں اپنے نتائج عدالت یا رسیور یا مینجر کو دے اور ڈائریکٹر جنرل ایسی کسی بھی درخواست کی تعمیل کرے گا۔

32(2)۔ ذیلی دفعہ (1) کے تحت کسی بھی تحقیقات کی غرض سے ڈائریکٹر جنرل کو تمام اختیارات حاصل ہوں گے جو کہ اس کو دفعہ 70 اور 80 ایف کے پیرا گراف کی طرف سے تفویض کئے گئے ہیں اور دفعہ 69 کے تحت تحقیقات کئے جانے کی صورت میں یہ تمام اختیارات موثر ہوں گے۔

## پارٹ 7

## کنٹریکٹرز، پرنسپلز اور کنٹریکٹرز فار لیبر

33(1)۔ جب پرنسپل اپنی تجارت یا کاروبار کے دوران کوئی کام پایہ تکمیل تک پہنچانے یا پرنسپل اپنے ذمہ لئے گئے پورے کام یا اس کا کچھ حصہ مکمل کرنے کیلئے ایک ٹھیکیدار سے معاہدہ کرے اور معاہدہ کے کام کی تکمیل کے دوران کئے گئے کام پر کسی بھی ملازم کی کنٹریکٹرز یا سب کنٹریکٹرز کی طرف سے رقوم واجب الادا ہوں، پرنسپل اور کنٹریکٹرز اور کوئی ایسا سب کنٹریکٹرز (آجر نہ ہونے کی حیثیت سے) ایسے ملازم کو آجر کے ساتھ مل کر مشترکہ طور پر یا علیحدہ علیحدہ معاوضوں (اجرتوں کی) ملازمین کو ادائیگی بالکل اسی طرح کریں گے جیسے کہ اس ملازم کو پرنسپل، کنٹریکٹرز اور ایسے کسی بھی سب کنٹریکٹرز نے ہی ملازمت پر رکھا تھا

مشروط ہے کہ

(اے) تعمیراتی کام کیلئے معاہدہ ہونے کی صورت میں پرنسپل اس ذیلی فہ کے تحت اس وقت تک معاوضوں/اجرتوں کی ادائیگی کا ذمہ دار نہیں ہوگا جب تک کہ وہ تعمیراتی ٹھیکیدار یا ڈویلپر بھی ہو

(بی) پرنسپل، ٹھیکیدار یا اور کوئی بھی ٹھیکیدار (آجر نہ ہونے کے باعث) اسی ذیلی دفعہ کے باعث کسی بھی ملازم کو ان اجرتوں کی ادائیگی کے ذمہ دار نہیں ہوں گے جو کہ ان پر اس ملازم کی مسلسل 3 مہینوں کی اجرت سے زیادہ نہیں ہوں گی اور

(سی) ملازم نے اپنی اجرتوں کی وصولی کیلئے کسی ادارہ میں پرنسپل کے خلاف کوئی کارروائی کی ہو یا اس نے اپنے آجر کی طرف سے ایسی رقوم کے واجب الادا ہونے کی تاریخ کے بعد سے لے کر 90 دنوں کے اندر پارٹ 15 کے تحت ڈائریکٹرز جنرل کو شکایت کی ہو اور یہ شکایت پارٹ 3 میں شامل معاوضوں کی ادائیگی کی شکوتوں کے مطابق ہو

(2)۔ آجر کے علاوہ کوئی بھی ایسا شخص جس نے اس دفعہ کے تحت کسی بھی آجر کے ملازم کو معاوضے ادا کئے ہوں وہ اس طرح ادا کئے گئے اپنے معاوضوں کی وصولی کیلئے ایسے آجر کے خلاف سول ادارہ میں کارروائی کر سکتا ہے۔

ملازمین کی فراہمی کے متعلق معلومات

33 (اے) (1)۔ جو ٹھیکیدار مزدوروں/ملازمین کی فراہمی کرنے کا خواہشمند ہو یا ملازمین کی فراہمی کی ذمہ اری لینا چاہتا ہو، وہ ملازمین/مزدوروں کی فراہمی سے پہلے 14 دن کے اندر اندر خود کو رجسٹر کروائے گا اور یہ رجسٹریشن مجوزہ فارم پر ڈائریکٹرز جنرل کے پاس کروانا ہوگی۔

(2)۔ اگر ذیلی دفعہ (1) میں محولہ لیبر کا کنٹریکٹرز کوئی بھی ملازم فراہم کرے تو وہ ایک یا ایک سے زائد رجسٹرز بنائے گا جن میں ہر اس ملازم کے تمام کوائف کی معلومات ہوں گی جو کہ اس نے فراہم کیا ہوگا اور لیبر کنٹریکٹرز ایسے رجسٹروں کو معائنہ کیلئے ہر وقت دستیاب رکھے گا۔

(3)۔ ایسا لیبر کنٹریکٹرز جو

(اے) ڈائریکٹرز جنرل کے پاس رجسٹر کروائے بغیر اپنا کوئی ملازم فراہم کرے جو کہ زیر دفعہ (1) کا تقاضا ہے؛ یا

(بی) ذیلی دفعہ 2 کے تحت درکار کوئی رجسٹر رکھنے میں ناکام رہے یا معائنہ کیلئے رجسٹر کی دستیابی میں ناکام رہے

تو وہ جرم کا مرتکب ہوگا اور جرم ثابت ہونے پر اسے جرمانہ ادا کرنا ہوگا جو 10 ہزار روپے سے زائد نہیں ہوگا۔

## پارٹ 8

### خواتین کی ملازمت

#### رات کے وقت کام کرنے کی ممانعت

34(1)۔ اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط کے مطابق یا اس ذیلی شق کے تحت دیئے گئے کسی بھی استثنائی کے علاوہ کسی بھی خاتون ملازم کو رات کے وقت کام کیلئے طلب نہیں کیا جائے گا اور خواتین کسی بھی صنعتی یا زرعی ذمہ داری پر لئے جانے والے رتھوں پر رات 10 بجے سے لے کر صبح 5 بجے تک کام نہیں کریں گی اور نہ ہی وہ دن میں ایسا کام کرنے کے بعد مسلسل 11 گھنٹے آزادانہ طور کام سے گزارے بغیر دوبارہ کام شروع کریں گی بشرطیکہ ڈائریکٹر جنرل نے دی گئی درخواست پر کسی مخصوص کیس میں کسی خاتون ملازمہ یا خواتین ملازمین کو اس ذیلی دفعہ میں کسی پابندی سے تحریری طور پر استثنائی دیا ہو جو کہ اس کی طرف سے عائد کی گئی شرائط سے مشروط ہوگا۔

(2)۔ کوئی شخص

(اے) جو ذیلی دفعہ (1) کی شق کے تحت عائد کی گئی کسی بھی شرط یا فیصلے سے متاثر ہو

(بی) جو ایسے فیصلہ یا شرط سے مطمئن نہ ہو

وہ ایسا فیصلہ یا شرائط پہنچائے جانے سے 30 دنوں کے اندر اندر تحریری طور پر اس کے بارے میں وزیر سے اپیل کر سکتا ہے۔

(3)۔ زیر دفعہ (2) کے تحت کی گئی اپیل کا فیصلہ کرتے وقت وزیر کوئی ایسا فیصلہ یا حکم دے سکتا ہے جس میں وہ کوئی بھی عائد کی گئی شرط تبدیل یا

ختم کر سکتا ہے یا مزید کوئی ایسی شرط عائد کر سکتا ہے جو کہ منصفانہ معلوم ہوتی ہو اور ایسا فیصلہ یا حکم حتمی ہوگا۔

#### زیر زمین کام کی ممانعت

35۔ کوئی بھی خاتون کسی زیر زمین کام کیلئے ملازمہ نہیں رکھی جائے گی۔

#### وزیر کی طرف سے ملازمت کی ممانعت

36۔ جب تک کہ کوئی چیز اس پارٹ کے منافی نہ ہو وزیر ایسے حالات میں خواتین ملازمین کو ملازمت دینے یا ملازمت کی ممانعت کا حکم دے

سکتا ہے یا وہ ایسے حالات کے تحت یہ اجازت دینے کی ممانعت کر سکتا ہے جس کی تفصیلات اس قسم کے حکم میں دی جاسکتی ہوں۔



## حصہ 9

## زچگی میں تحفظ

## زچگی کی چھٹی کے دورانہ کی طوالت اور زچگی الاؤنس کا استحقاق

37(1)(اے)۔ ہر خاتون ملازمہ کو استحقاق حاصل ہوگا

(i) ہر مرتبہ حمل ٹھہرنے کے ضمن میں زچگی کی چھٹی کے دورانہ کیلئے زچگی کی رخصت کی

(ii) اس حصہ سے مشروط اپنے آجر سے جو زچگی الاؤنس لیا ہو وہ اس طرح بنایا یا تجویز کیا جائے گا جس طرح کہ زچگی کی چھٹی کے دورانہ کے ضمن میں ذیلی دفعہ (2) میں بتایا گیا ہے

(اے اے) جب خاتون ملازمہ کو ذیلی پیرا گراف (اے) (i) کے تحت زچگی کی سہولت حاصل ہوتا ہے اس کو پیرا گراف (سی) کے تحت آجر سے زچگی کی چھٹی کے دورانہ کیلئے زچگی الاؤنس وصول کرنے کی سہولت نہ ہو یا اس نے پیرا گراف (2) (اے) میں دی گئی شرائط پوری نہ کی ہوں تو وہ آجر کی رضامندی سے زچگی کی چھٹی کے دورانہ میں کسی بھی وقت کام دوبارہ شروع کر سکتی ہے اور اس کیلئے خاتون ملازمہ کو کام دوبارہ شروع کرنے کیلئے موزوں ہونے کا طبی سٹوفیکٹ دینا ہوگا جو کہ رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر کی طرف سے بنایا گیا ہو

(بی) دفعہ 40 سے مشروط ہے کہ خاتون ملازمہ کے ہاں حمل ٹھہرنے سے پہلے کے فوری 30 دنوں سے زائد عرصہ کیلئے زچگی کی چھٹی شروع نہیں ہوگی یا یہ چھٹی اس کے حمل ٹھہرنے کے دن کے فوری بعد شروع نہیں ہوگی

مشروط ہے کہ جہاں آجر کی طرف سے مقرر کیا گیا میڈیکل افسر یا رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر تصدیق کر دے کہ خاتون ملازمہ اپنے حمل کی پیشگی حالت کے باعث تسلی بخش طور پر کام کرنے سے قاصر ہے تو ملازمہ کو اپنی زچگی کی چھٹی پابند ہونے کی تصدیق والے دن سے 14 دن پہلے کرنا ہوگی اور وہ یہ چھٹی کسی بھی وقت کر سکے گی جیسا کہ آجر کے مقرر کردہ میڈیکل افسر یا رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر کی طرف سے اس خاتون ملازمہ کے حمل میں پیش رفت کا بھی تعین کر دیا گیا ہو۔

(بی بی) جب خاتون ملازمہ 30 دنوں کے عرصہ سے پہلے ہی زچگی کی اپنی چھٹی شروع کرنے کیلئے کام سے گریز کرے اور وہ پابند ہونے سے پہلے ہی ایسا فوری طور پر کرے تو اس کے اس طرح کام نہ کرنے کو زچگی کی چھٹی کے طور پر نہیں لیا جائے گا اور وہ ان دنوں کے ضمن میں زچگی الاؤنس وصول کرنے کی حقدار نہیں ہوگی جن دنوں میں اس نے پابند ہونے سے پہلے کے فوری 30 دنوں کے دورانہ سے زائد کام کرنے سے گریز کیا ہو۔

(سی) جب تک کہ کوئی چیز ذیلی پیرا گراف (اے) (ii) کے منافی نہ ہو خاتون ملازمہ اس صورت میں کوئی زچگی الاؤنس لینے کی حقدار نہیں ہوگی جبکہ اس خاتون ملازمہ کے پابند ہونے کے وقت اس کے پانچ یا پانچ سے زائد زندہ بچے ہوں

(ڈی) اس پارٹ کی غرض و غایت کیلئے

(i) چلڈرن سے مراد تمام قدرتی زندہ بچے ہیں خواہ ان کی عمر کچھ بھی ہو؛ اور

(ii) "ایلی جیبیل پیریڈ" سے مراد زچگی کی چھٹی کا وہ دورانہ ہے جو 60 مسلسل دنوں سے کم نہ ہو

(2) (اے) خاتون ملازمہ اپنے آجر سے زچگی کی چھٹی کے دورانہ کیلئے زچگی الاؤنس لینے کی حقدار ہوگی اگر

(i) وہ آجر کے پاس مجموعی طور پر 9 مہینوں کے دوران 90 دنوں یا جس عرصہ کیلئے ملازم ہو وہ 90 دنوں سے کم نہ ہوں اور یہ عرصہ اس کے پابند ہونے کے فوری 9 مہینے ہیں

(ii) اس کو آجر کی طرف سے پابند ہونے کے فوری 4 مہینوں میں کسی بھی وقت ملازم رکھا گیا ہو

(بی) ایک خاتون ملازمہ جو کہ پیرا گراف (1) (اے) کے تحت زچگی الاؤنس کیلئے اہل ہو وہ آجر سے زچگی کی چھٹی کے دوران یہ کے ہر دن کا زچگی الاؤنس لینے کی اہل ہوگی جو کہ اس کی ایک دن کی تنخواہ کی عمومی شرح ہو یا اس شرح سے یہ الاؤنس لے گی جو کہ وزیر نے پیرا گراف (102) (2) (سی) کے تحت تجویز کیا ہو یا ان میں سے جو بھی زیادہ ہو

(سی) ایک خاتون ملازمہ جس کو ماہانہ تنخواہ پر ملازم رکھا گیا ہو اگر اس نے زچگی کی چھٹی کے دوران یہ میں کام نہ کرنے کے دوران بھی اپنی ماہانہ تنخواہ کی وصولی جاری رکھی اور کام سے گریز کے ضمن میں رکھی گئی شرط کی پابندی کے بغیر ہی ایسا کیا تو سمجھا جائے گا کہ اس خاتون ملازمہ نے اپنا زچگی الاؤنس وصول کر لیا ہے

(ڈی) جب خاتون ملازمہ نے اس دفعہ کے تحت ایک یا ایک سے زائد آجروں سے زچگی الاؤنس کا دعویٰ کیا ہو تو وہ زچگی الاؤنس کی اس مجموعی رقم سے زائد وصول کرنے کی حقدار نہیں ہوگی جس کا وہ صرف ایک آجر سے زچگی الاؤنس لینے کا دعویٰ کرنے کی صورت میں حقدار ہوتی (3)۔ جب خاتون ملازمہ کے ایک سے زائد آجر ہوں اور وہ ذیلی دفعہ (2) کے مطابق ان دونوں آجروں سے زچگی الاؤنس وصول کرنے کا دعویٰ کرنے کی حقدار ہوتی تو اس صورت میں خاتون ملازمہ کو زچگی الاؤنس کی ادائیگی کرنے والا آجر ایسے دوسرے آجر سے سول قرضہ کے طور پر رقم وصول کرنے کا حقدار ہوگا یہ وہ حصہ ہوگا جو کہ خاتون ملازمہ کو زچگی الاؤنس کی مد میں ادا کی گئی رقم کے اسی تناسب سے آجر برداشت کرے گا، خاتون اپنے پابند ہونے کے پہلے فوری 9 مہینوں کے دوران ملازمت میں ہو، مشروط ہے کہ اگر خاتون ملازمہ ذیلی دفعہ (1) یا (2) کی تعمیل کرنے میں ناکام رہے تو اس خاتون ملازمہ کو زچگی الاؤنس ادا کرنے والے آجر کو اس حصہ کی وصولی سے نہیں روکا جائے گا جو کہ اس ذیلی دفعہ کے تحت بنایا گیا ہو۔

(4) جو آجر خاتون ملازمہ کو زچگی کی چھٹی کے دوران یہ میں جب کہ وہ یہ چھٹی لینے کی حقدار ہو، برطرف کر دے وہ جرم کا ارتکاب کرے گا۔

مشروط ہے کہ اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے آجر کا روبرو پابند ہونے کے باعث ہونے والی برطرفی اس قسم کی برطرفی میں شامل نہیں ہوگی۔

### زچگی کے الاؤنس کی ادائیگی

38۔ ملازمت کے معاہدہ کے تحت ہر اجرتی عرصہ میں جمع ہونے والا ذیلی دفعہ (2) 37 میں محمولہ زچگی الاؤنس خاتون ملازمہ کو اسی طریقے

سے ادا کیا جائے گا جیسا کہ ایسا الاؤنس اس نے اسی طرح کمایا ہوگا جس طرح کہ دفعہ 19 میں بتایا گیا ہو۔

### خاتون ملازمہ کی وفات پر اس کے نامزد کردہ شخص کو الاؤنس کی ادائیگی

(40) 1۔ اگر خاتون ملازمہ اپنے آجر کو پابند ہونے بارے نوٹس دینے کے بعد زچگی کی اپنی چھٹی شروع کر دے اور زچگی کی چھٹی کے دوران یہ

میں کسی وجہ سے اس کی موت واقع ہو جائے تو اس کا آجر یا کوئی بھی جو اس کا آجر رہا ہوتا ہم اس ملازمہ کی ہلاکت کے بعد اس کے الاؤنس کی

ادائیگی کا ذمہ دار ہو وہ زیر دفعہ (41) اس شخص کو ادا کیے گا جس کو خاتون ملازمہ نے زچگی کے الاؤنس اور واجبات کی وصولی کیلئے نامزد کیا

ہو یا خاتون ملازمہ کی طرف سے ایسا کوئی شخص نامزد نہ کیا گیا ہو تو پھر یہ ادائیگی اس خاتون ملازمہ کے ذاتی قانونی نمائندے کو کی جائے گی اور یہ

الائونس ذیلی دفعہ (2) 37 میں جس طرح تجویز کیا گیا ہو یا جس حساب سے بنایا گیا ہو یہ اس دن سے دیا جائے گا جس دن سے خاتون ملازمہ

نے اپنی زچگی کے دوران یہ کی چھٹی شروع کی ہو اور اس کی موت سے پہلے والے فوری دن تک کیلئے دیا جائے گا۔

### آجر کو مطلع کرنے میں ناکامی پر زچگی الاؤنس سے محرومی

(1)40۔ ایک خاتون ملازمہ جو کہ اپنی ملازمت چھوڑنے والی ہو اور اسے پتہ ہو یا یقین ہو کہ اس کے ملازمت چھوڑنے والی تاریخ سے پہلے 4 ماہ کے اندر اندر پابند ہو جانے کی توقع ہے تو وہ اپنے آجر کو اس متوقع حمل کے بارے میں مطلع کرے گی اور اگر وہ ایسا کرنے میں ناکام رہے تو وہ ایسے آجر سے کسی قسم کا زچگی الاؤنس وصول کرنے کی حقدار نہیں ہوگی۔

(2)۔ ایک خاتون ملازمہ اپنے پابند ہونے کی توقع سے پہلے والے فوری 60 دنوں کے اندر اندر آجر کو نوٹس دے گی اور پابند ہونے کی اس متوقع تاریخ بارے میں اطلاع دے گی جس تاریخ سے وہ اپنی زچگی کی چھٹی شروع کرنے کا ارادہ رکھتی ہو اور اگر وہ ایسی چھٹی اپنے آجر کو مطلع کئے بغیر کرے تو اس کو زچگی الاؤنس کی ادائیگی معطل کی جاسکتی ہے، کوئی چیز یا امر دفعہ 38 کے منافی نہ ہوگا جب تک کہ اس کی طرف سے اپنے آجر کو ایسا نوٹس نہ دیا جائے۔

(3)۔ ایکٹ 1419 اے کی رو سے حذف کر دیا گیا

(4)۔ کوئی ایسی خاتون ملازمہ جس کا آجر اپنے ملازمین کو علاج معالجہ کی طبی سہولت مفت فراہم کرتا ہے اور جب وہ خاتون ملازمہ اپنے آجر کے مقرر کردہ رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر سے ایسا مفت میڈیکل علاج کروانے سے مسلسل انکاری ہو، اس کے لئے میڈیکل پریکٹیشنر کا طبی ٹیٹھکیٹ پیش کرنا ضروری ہے یا اس خاتون ملازمہ کو متوقع حمل پر پابند ہونے کی توقع یا پابند ہونے بارے میں طبی ٹیٹھکیٹ دینا مناسب ہے، اگر بصورت دیگر وہ کوئی زچگی الاؤنس کی حقدار ہو تو اس کا ایسا الاؤنس 7 دنوں کی حد تک ضبط کر لیا جائے گا۔

(5)۔ اس دفعہ کے تقاضوں کے مطابق درکار کسی بھی نوٹس میں غلطی یا نقص یا مطلوب ہونے کی صورت میں آجر زچگی الاؤنس کا کوئی بھی دعویٰ قبول کرنے کا پابند نہیں ہوگا جب تک کہ آجر یہ ثابت نہ کر دے کہ وہ ٹیٹھکیٹ کی طبی، نقص یا ایسے نوٹس بارے میں غلطی کے سلسلہ میں متعصب ہے۔

(6)۔ اس دفعہ میں بتائی گئی مدت کے اندر اندر ایسا کوئی بھی نوٹس دینے میں ناکامی خاتون ملازمہ کے کسی بھی زچگی الاؤنس وصول کرنے کے حق بارے میں متعصب نہیں ہوگی اگر یہ پتہ چلے کہ یہ نوٹس دینے میں ناکامی کسی غلطی سے یا کسی دیگر معقول وجہ کے باعث ہوئی۔ مشروط ہے کہ ایسی ناکامی غلطی یا کسی دیگر معقول وجہ سے ہونے کے تعین بارے میں کوئی تنازعہ پیدا ہو جائے تو یہ معاملہ فیصلہ کیلئے ذیلی دفعہ 69 کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے پاس جائے گا۔

(7)۔ آجر کو نوٹس یا اگر ایک سے زائد آجر ہونے کی صورت میں ان میں سے کسی ایک آجر کو بھی تحریری یا زبانی طور پر فورمین یا کسی دیگر ایسے شخص کے ذریعے بھی دیا جاسکتا ہے جس کی نگرانی میں خاتون ملازمہ کو ملازمت پر رکھا گیا ہو یا کسی دیگر ایسے شخص کو بھی یہ نوٹس دیا جاسکتا ہے جو کہ اس غرض سے آجر کی طرف سے مقرر کیا گیا ہو۔

### الاؤنس کی نامزد کردہ شخص کو ادائیگی

41۔ خاتون ملازمہ کسی دیگر ایسے شخص کو نامزد کر سکتی ہے جس کو اس کا زچگی الاؤنس ادا کیا جاسکتا ہو اور اس طرح نامزد کئے گئے شخص کو زچگی الاؤنس کی ادائیگی کو اس ایکٹ کی غرض غایت کیلئے سمجھا جائے گا کہ یہ ادائیگی خود خاتون ملازمہ کو ہی کی گئی ہے۔

## زچگی کی چھٹی کے دورانہ کے بعد خاتون ملازمہ کی برطرفی پر پابندی

42(1)۔ جب خاتون ملازمہ اپنی زچگی کی چھٹی کا دورانہ ختم ہو جانے کے بعد بھی کام سے غیر حاضر رہے اور اس کی اس غیر حاضری کی وجہ کی رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر نے اس ملازمہ کے پابند ہونے اور حمل کے باعث ہونے کی تصدیق بھی سٹوفکیٹ کے ذریعے کر دی ہو اور تصدیق کی ہو کہ خاتون بیماری کے نتیجے میں اپنے کام کیلئے غیر موزوں ہے، ایسی صورت میں جب تک کہ زچگی کی چھٹی کا دورانہ گزر جانے کے بعد یہ غیر حاضری 90 دنوں سے بھی زائد ہو جائے اس صورت میں اس کی ملازمت ختم کرنا یا اسے ملازمت کے خاتمہ کا نوٹس دینا آجر کیلئے جرم ہوگا۔

(2)۔ ذیلی دفعہ (1) سے مشروط جب پابند ہونے سے پہلے 4 ماہ کے دوران کسی بھی وقت نوٹس کے بدلہ میں معاوضہ دیکر خاتون ملازمہ کی ملازمت ختم کی جائے تو اس پارٹ کی غرض و غایت کیلئے اس کی ملازمت کے عرصہ کا جو دورانہ بنایا جائے گا اس کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ یہ خاتون اس طرح ملازمہ رکھی گئی کہ اس خاتون کو معاوضوں کے بدلے میں معاوضہ کی بجائے نوٹس دیا گیا ہے۔

## کالعدم پارٹ کی متضاد شرائط

43۔ ملازمت کے معاہدہ میں کوئی بھی ایسی شرط ہو جس میں خاتون ملازمہ نے اس پارٹ کے تحت اپنا کوئی حق ختم کر دیا ہو یا اس کا کوئی حق ختم کیا جاسکتا ہو وہ کالعدم ہوگا اور موثر نہیں ہوگا اور اس پارٹ کے تحت دیا گیا حق ایسی شرط کا متبادل سمجھا جائے گا۔

## ادا کئے گئے الاؤنس کارجرٹر

44۔ ہر آجر ایک رجسٹر رکھے گا جو کہ اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط کی رو سے وزیر کی طرف سے دی گئی مجوزہ شکل میں ہوگا، ادا کئے گئے الاؤنسز کے اس رجسٹر میں اس پارٹ کے تحت خواتین ملازمین کو کی گئی تمام ادائیگیاں درج کی جائیں گی اور اس میں کوئی دیگر ایسے ضمنی واقعاتی معاملات بھی ہونگے جس طرح کہ ان ضوابط سے تجویز کئے گئے ہوں۔

## خاتون ملازمہ کی اجرتوں سے قطع نظر اس حصے کا اطلاق

44(اے)۔ جب تک کہ پہلے شیڈول کے پیراگراف (1) کے منافی کوئی چیز نہ ہو اس پارٹ کا اطلاق ہر اس خاتون پر ہوگا جس کو اس کے معاوضوں سے قطع نظر ملازمت کے معاہدہ کے تحت ملازمہ رکھا گیا ہو۔

## پارٹ 10

بچوں اور کم عمر افراد کی ملازمت

45 تا 56) ایکٹ نمبر 40 مجریہ سال 1966ء کی رو سے حذف کر دیا گیا)

## پارٹ 11 گھریلو ملازمین معادہ کا خاتمہ

57- گھریلو خدمت کیلئے ملازم رکھنے یا گھریلو نوکر کے طور پر خدمت حاصل کرنے کے معادہ میں دفعات میں اظہار یہ طور پر کوئی متضاد امر یا چیز شامل کئے جانے سے مشروط ہے کہ گھریلو نوکر رکھنے والا شخص کسی بھی وقت یہ معادہ ختم کر سکتا ہے یا گھریلو نوکر معادہ ختم کرنے کے اپنے ارادے بارے 14 دنوں کا نوٹس دے کر معادہ ختم کر سکتا ہے یا گھریلو نوکر کو ان 14 دنوں کے برابر رقم کی ادائیگی کر کے یہ معادہ ختم کیا جاسکتا ہے جو کہ گھریلو ملازم/نوکر نے 14 دنوں میں کمائی ہو۔

مشروط ہے کہ ایسا معادہ کوئی بھی فریق کسی کو بھی کوئی رقم ادا کئے بغیر یا کسی نوٹس کے بغیر ختم کر سکتا ہے، معادہ کا اس طرح خاتمہ دوسرے فریق کی طرف سے معادہ کی شرائط سے عدم مطابقت والے رویہ کی بنیاد پر کیا جاسکتا ہے۔

### غیر ملکی گھریلو ملازمین کی ملازمت

57 (اے) (1)- غیر ملکی گھریلو ملازمین کو ملازمت دینے والا شخص ملازمت دیئے جانے کے 30 دنوں کے اندر اندر ڈائریکٹر جنرل کو اس ملازمت کے بارے میں اس طریقہ سے مطلع کرے گا جو کہ ڈائریکٹر جنرل نے متعین کیا ہو۔

نوٹ:- بچوں اور کم عمر افراد کی ملازمت کے قانون 1966ء (ایکٹ نمبر 40 مجریہ سال 1966ء پر اس وقت سے بچوں اور کم عمر افراد کی ملازمت کے ایکٹ 1966 [نمبر 350] کے طور پر نظر ثانی کی گئی ہے)

(2)- ذیلی دفعہ (1) کی خلاف ورزی کرنے والا آجر جرم کا مرتکب ہوگا اور جرم ثابت ہونے پر اسے جرمانہ کی ادائیگی کرنا ہوگا جو کہ 10 ہزار رنگٹ سے زیادہ نہیں ہوگا۔

### غیر ملکی گھریلو ملازمین کی ملازمت کے خاتمہ بارے ڈائریکٹر جنرل کو مطلع کرنے کی ڈیوٹی

57 (بی) (1)- اگر کسی غیر ملکی گھریلو خادم یا خادمہ کی ملازمت ختم کی جائے

(اے) آجر کی طرف سے

(بی) غیر ملکی گھریلو خادم یا خادمہ کی طرف سے

(سی) غیر ملکی گھریلو خادمہ یا خادم کو ملائین محکمہ امیگریشن کی طرف سے جو اجازت نامہ جاری کیا گیا ہو اس کی مدت ختم ہو جانے سے

(ڈی) غیر ملکی گھریلو خادم یا خادمہ کی ڈی پورٹیشن یا متعلقہ ملک کو حوالگی کرنے سے

تو آجر ملازمت کے خاتمہ کے 30 دنوں کے اندر اندر ڈائریکٹر جنرل کو ملازمت کے اس خاتمہ کے بارے میں اس طریقہ سے مطلع کرے گا

جس کا تعین ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے کیا گیا ہو۔

(2)- پیرا گراف (1) (بی) کی غرض و غایت کیلئے غیر ملکی گھریلو خادم/خادمہ کی طرف سے ملازمت کے خاتمہ میں ملازمت کی جگہ سے فرار کا

فعل بهى شامل هءهـ

(3)ـ ذىلى دفءه اىك كى ءلاف ورزى كرنه والا آجر جرم كر ره كا اور اسه جرمانه كى سزادى جائه كا جو كه 10 هزار رنكٹ سه زامنءه بهى هو كاـ

## پارٹ 12

## آرام کے دن، کام کے گھنٹے، تعطیلات اور ملازمت کی دیگر شرائط

58۔ (نظر انداز کر دیا گیا)

## پارٹ 12 کا اطلاق نہ ہونا

58 (اے)۔ اس حصے کا ملازمت کی اس شرط پر کوئی اطلاق نہیں ہوگا جو کہ کسی ایسے اجتماعی معاہدہ میں دی گئی ہو جو کہ اس حصہ کے نافذ العمل ہونے سے پہلے کیا گیا ہو اور صنعتی عدالت کی طرف سے اسے تسلیم کیا گیا ہو یا صنعتی عدالت کی طرف سے اس میں کوئی ایوارڈ کیا گیا ہو جبکہ ایسا کوئی ایوارڈ یا اجتماعی معاہدہ نافذ العمل ہو۔

## آرام کا دن

59 (1)۔ ہر ملازم/ملازمہ کو ہر ہفتے اس پورے ایک دن آرام کرنے کی اجازت ہوگی جو آج رنے وقتاً فوقتاً متعین کیا ہو اور جب ایک ملازم کو ہفتہ میں ایک سے زائد دنوں کیلئے آرام کی اجازت ہو تو آرام کے ایسے دنوں میں سے اس ایکٹ کی غرض و غایت کیلئے ہفتہ کا آخری دن آرام کا دن ہوگا۔

مشروط ہے کہ اس ذیلی دفعہ کا اطلاق اس دورانیہ پر نہیں ہوگا جس میں ملازمہ زچگی کی رخصت پر ہو جیسا کہ یہ زیر دفعہ 37 میں بتایا گیا۔ یا یہ زیر دفعہ 60 ایف میں بیماری کی چھٹی کے طور پر مشروط کیا گیا ہے یا اس کا اطلاق اس دورانیہ پر بھی نہیں ہوگا جس کے بارے میں کارکنوں کے زرتلانی ایکٹ 1952ء (ایکٹ 273) یا ملازمین کے سماجی تحفظ کے قانون ایکٹ مجریہ سال 1969ء میں بتایا گیا ہے۔

(1) (اے)۔ جب تک کہ کوئی چیز ذیلی دفعہ (1) اور ذیلی دفعہ (2) کے ظاہر شدہ تشریح کے منافی نہ ہو، شفٹ میں کام کرنے والے ملازم کی صورت میں ایسا لگاتار دورانیہ ایک مکمل دن پر مشتمل ہوگا جو کہ 30 گھنٹوں سے کم نہ ہو۔

(بی)۔ جب تک کہ کوئی چیز ذیلی دفعہ (1) کے منافی نہ ہو ڈائریکٹر جنرل ایک آجر کی تحریری درخواست پر اور کوئی ایسی شرط عائد کر سکتا ہے جو کہ وہ موزوں سمجھے۔ مہینہ کے کسی بھی دن کو ہر ہفتہ میں آرام کے دن قرار دینے کی آجر کو اجازت دے سکتا ہے اور اس طرح دیا گیا آرام کا دن اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے ملازم کا آرام کا دن سمجھا جائے گا۔

(2)۔ آجر مہینہ کے آغاز سے پہلے مہینہ بھر میں ملازم کے آنے والے آرام کے دنوں کا تعین کرتے ہوئے روسٹ تیار کرے گا جس کے بارے میں ملازم کو بھی اطلاع دی جائے گی اور جہاں کہ تمام ملازمین کیلئے ملازمت کی جگہ پر ہر ہفتے آرام کا وہی دن مقرر کیا گیا ہو، آجر متبادل روسٹ تیار کرتے ہوئے اسے ملازمت والی جگہ کے نمایاں مقام پر آویزاں کرے گا جس میں ملازم کو اس طرح مقرر کئے گئے اس کے آرام والے دن کے بارے میں بتایا گیا ہوگا۔

(3)۔ ہر ایسا روسٹ اور ہر مخصوص ریکارڈ معاملہ محفوظ رکھا جائے گا اور یہ روسٹ جس مہینہ کے آخری دن تیار کیا گیا ہو یا تیار کروایا گیا ہو اس کے بعد سے 6 سال تک ریکارڈ کے طور پر رکھا جائے گا تا کہ کسی بھی وقت معائنہ کی صورت میں یہ ریکارڈ دستیاب ہو۔

(4)۔ اس دفعہ کی خلاف ورزی کرنے والا آجر جرم کا مرتکب ہوگا۔



## آرام والے دن کام

60(1)۔ ماسوائے جیسا کہ ذیلی دفعہ 60(اے) (2) میں بتایا گیا ہے کہ کسی بھی ملازم کو اس وقت تک آرام والے دن کام کرنے پر مجبور نہیں کیا جائے گا جب تک کہ وہ اس قسم کے کام میں نہ لگایا گیا ہو کہ جس میں کام کی نوعیت ایسی ہو کہ اس میں کام لگاتا یا مسلسل کئے جانے کا تقاضا کرتا ہو یا یہ کام دو یا دو سے زیادہ شفٹوں میں مسلسل کیا جانے والا ہو۔

مشروط ہے کہ کسی تنازعہ کی صورت میں ڈائریکٹر جنرل کو اس بات کا فیصلہ کرنے کا اختیار ہوگا کہ آیا ملازم کسی ایسے کام میں لگا ہوا ہے جس کی نوعیت کے باعث تقاضا ہے کہ وہ کام لگاتا یا مسلسل کیا جانے والا ہے یا دو یا دو سے زیادہ شفٹوں میں کیا جانے والا ہے۔

(2)۔ (نظر انداز کر دیا گیا)

(3) (اے)۔ ملازم یومیہ، گھنٹوں پر یا اسی قسم کی کسی ادائیگی پر ملازمت پر رکھا گیا ہو تو اس صورت میں آرام والے دن کام کرنے والے ملازم کو کام کے کسی بھی دورانیہ کی ادائیگی کی جائے گی۔

(i) جو اس کو ایک دن کے معاوضہ کے طور پر ادا کی جانے والی رقم کے حساب سے اس کے گھنٹوں کے معمول کے نرخوں کے نصف سے زائد نہ

ہو

(ii) جو کہ نصف سے بھی زیادہ ہوتا ہے اس ملازم کے کام کے معمول کے گھنٹوں، معمول کی ادائیگی کے حساب سے بننے والے دونوں کے

معاوضوں سے زیادہ نہ ہو۔

(بی)۔ ملازم کو ماہانہ یا ہفتہ وار کے حساب سے ملازمت پر رکھے جانے کی صورت میں آرام والے دن کام کرنے والے ملازم کو کام کے کسی

بھی دورانیہ کی ادائیگی کی جائے گی۔

(i) جو اس کے معمول کے گھنٹوں کے کام، اس دن کئے گئے کام کیلئے عام ادائیگی کے حساب سے بننے والے معاوضہ سے بھی زائد نہ ہو یا

(ii) جو نصف سے بھی زیادہ ہوتا ہے جو اس کے معمول کے گھنٹوں کے کام اس دن کئے گئے کام کیلئے عام ادائیگی کے حساب سے ایک دن

کے معاوضہ سے بھی زیادہ نہ ہو۔

(سی)۔ پیراگراف (اے) یا (بی) میں مذکورہ ملازم کی طرف سے آرام والے دن معمول سے زائد گھنٹوں سے زیادہ کئے گئے کام پر اس کو

جو ادائیگی کی جائے گی وہ ایسی شرح سے ہو کہ جو اس کو گھنٹوں کے حساب سے کی جانے والی ادائیگی کے دو گنا سے کم نہ ہوگی۔

(ڈی)۔ پیس کے نرخوں پر ملازم کو ملازمت پر رکھے جانے کی صورت میں آرام والے دن جو ملازم کام کرے گا اس کو فی پیس اس کی فی پیس

عمومی شرح ادائیگی کا دو گنا معاوضہ ادا کیا جائے گا۔

## کام کے گھنٹے

ماسوائے جہاں جیسا کہ یہاں آگے بتایا گیا ہے کہ ایک ملازم سے اس کی ملازمت بارے معاہدہ کے تحت تقاضا نہیں کیا جائے گا

(اے) تفریحی وقفہ کے بغیر لگاتار پانچ گھنٹوں سے زائد کام جبکہ یہ تفریحی وقفہ 30 منٹوں سے کم دورانیہ کا نہ ہو۔

(بی)۔ ایک دن میں 8 گھنٹوں سے زائد کام

(سی)۔ ایک دن میں 10 گھنٹوں کے دورانیہ سے زائد

(ڈی)۔ ایک ہفتہ میں 48 گھنٹوں سے زائد

مشروط ہے کہ

(i) پیرا گراف (1) (اے) کی غرض و غایت کیلئے 5 مسلسل گھنٹوں میں ایسے وقفہ سے ان 5 مسلسل گھنٹوں کا تسلسل نہیں ٹوٹے گا جو کہ 30 منٹ سے کم نہ ہو۔

(ii) ایسا ملازم جو کہ لگاتار کام کرنے پر مامور کیا جائے اور اس ملازم کی کام پر مسلسل حاضری ضروری تقاضا ہو اور وہ مسلسل 8 گھنٹے ڈیوٹی کرے، ایسے ملازم کو کھانا کھانے کا موقع دینے کیلئے دورانہ، کچھ ایسے دورانہ دینے جائیں جو کہ مجموعی طور پر 45 منٹس سے کم نہ ہوں

(iii) جب آجر اور ملازم کے مابین ملازمتی معاہدہ کے تحت ہفتہ کے ایک یا ایک سے زائد دنوں میں کام کے گھنٹے 8 سے کم ہوں تو اس صورت میں ہفتہ کے بقیہ دنوں میں کام کے گھنٹے 8 گھنٹوں سے زائد ہو سکتے ہیں تاہم کسی بھی ملازم سے ایک دن میں 9 گھنٹوں سے زائد یا ایک ہفتہ میں 48 گھنٹوں سے زائد کام نہیں لیا جائے گا۔

(1) (اے)۔ ڈائریکٹر جنرل آجر کی تحریری درخواست پر آجر کو کسی ایک ملازم، یا ایک سے زائد ملازمین یا ملازمین کے کسی طبقہ یا کسی درجہ کے ملازمین یا کئی ملازمین سے معاہدہ کی اجازت دے سکتا ہے، آجر کو ضرورت پڑنے پر کسی ملازم، ایک سے زائد ملازمین، یا ملازمین کے کسی طبقہ یا کسی درجہ کے ملازمین یا کئی ملازمین سے (جو بھی صورت ہو) پیرا گراف (1) (اے) (بی) (سی) اور (ڈی) کے تحت مجوزہ گھنٹوں کی حد سے زیادہ گھنٹوں کیلئے کام لے سکتا ہے تاہم یہ معاہدہ ایسی شرائط (اگر کوئی ہوں) پر ہوگا جو کہ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے عائد کی گئی ہوں اور ڈائریکٹر جنرل ان شرائط کو موزوں سمجھتا ہو اور وہ ایسا اس صورت میں کرے گا جب اس کو اطمینان ہو جائے کہ آجر کی طرف سے لی گئی ذمہ داری یا اس کے کاروبار سے متعلقہ خصوصی حالات کا تقاضا ہے کہ ایسا کرنا ضروری ہے اور ایسی اجازت دینا قرین مصلحت ہے۔

مشروط ہے کہ ڈائریکٹر جنرل اس ذیلی دفعہ کے تحت دی گئی منظوری کسی بھی وقت منسوخ کر سکتا ہے اگر اس کے پاس یہ جواز ہو کہ ایسا کرنا قرین مصلحت ہے۔

(بی)۔ جو شخص ذیلی دفعہ (1) (اے) کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے فیصلہ سے مطمئن نہ ہو وہ فیصلہ پہنچائے جانے کے 30 دنوں کے اندر اندر وزیر کے پاس تحریری طور پر اپیل کر سکتا ہے۔

(سی)۔ ذیلی دفعہ (1) (بی) کے تحت وزیر ایسا فیصلہ یا حکم دے سکتا ہے جو کہ منصفانہ اور انصاف پر مبنی دکھائی دے اور ایسا فیصلہ یا حکم حتمی ہوگا۔

(2)۔ آجر کی طرف سے ایک ملازم کو آرام والے دن اور ذیلی دفعہ (1) میں مجوزہ گھنٹوں کی مقررہ حد سے زائد گھنٹوں کیلئے کام پر طلب کیا جا سکتا ہے اور آجر ایسا اس صورت میں کرے گا

(اے)۔ کام کی جگہ پر یا اس سے متعلقہ جگہ پر کسی قسم کے خطرہ یا حادثہ یا کوئی واقعہ ہونے پر

(بی)۔ ایسا کام کرنے کے لئے جو کرنا کمیونٹی کی نگرانی کیلئے ضروری ہو

(سی)۔ ایسا کام جو ملاکشیاء کی سلامتی اور دفاع کیلئے ضروری ہو

(ڈی)۔ پلانٹ یا مشینری پر فوری طور پر کیا جانے والا کام

(ای)۔ ایسا کام جس کی پیش بینی ناممکن ہو، اس کے مداخل کا کام

(ایف)۔ کسی صنعتی ذمہ داری والے ادارہ میں ملازمین کی طرف سے کام کیا جانے والا ایسا کام جو کہ ملاکشیاء کی معیشت کیلئے ضروری ہو، یا

کوئی ایسی لازمی سروس جیسا کہ صنعتی تعلقات کے قانون 1967ء میں بتایا گیا ہے

مشروط ہے کہ ڈائریکٹر جنرل کو اس بارے میں پوچھ گچھ اور فیصلہ کرنے کا اختیار ہوگا کہ آیا آجر کے ملازمین کو ان حالات میں طلب کرنے کا جواز ہے یا نہیں جو کہ پیرا گرافس (اے) سے لے کر (ایف) میں خصوصی طور پر بیان کئے گئے ہیں۔

(3) (اے)۔ معمول کے گھنٹوں کے کام کے علاوہ زائد وقت کیلئے کئے گئے کام کی ملازم کو جو ادائیگی کی جائے گی وہ اس کی تنخواہ کے حساب سے بننے والے فی گھنٹہ کی اجرت کے ڈیڑھ گنا سے کم نہیں ہوگی اور یہ ادائیگی اس کی مقررہ تنخواہ کی بنیاد سے قطع نظر ہوگی۔

(بی)۔ اس دفعہ میں ”اور ٹائم“ یعنی زائد وقت سے مراد کام کے ان گھنٹوں کی تعداد ہے جو کہ معمول کے یومیہ گھنٹوں سے زائد ہوں مشروط ہے کہ اگر کوئی کام دس گھنٹوں سے زائد دورانیہ پر مشتمل ہو تو پھر کام کے آغاز سے لے کر زائد وقت تک ملازم نے اس دن جس وقت کام بند کیا ہوگا وہ تمام کام زائد وقت کا کام سمجھا جائے گا۔

(سی)۔ اس دفعہ 60، پیرا گراف 60 ڈی (3) (اے) اور سیکشن 60 (1) کی غرض و غایت کیلئے معمول کے گھنٹوں کے کام سے مراد کام کے وہ گھنٹے ہیں جن کے بارے میں ملازمت کے معاہدہ میں آجر اور ملازم کے معاہدہ میں اتفاق ہوا ہو کہ یہ ملازم کے فی یوم کام کے گھنٹے ہوں گے جو کہ دفعہ (1) میں مجوزہ کام کے گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے۔

(4) (اے)۔ کوئی بھی آجر کسی ملازم سے زائد وقت کی اس مجوزہ حد سے زیادہ کام کرنے کا تقاضا نہیں کرے گا اور نہ ہی اس مجوزہ حد سے زیادہ کام کرنے کی اجازت دے گا جو کہ وزیر کی طرف سے اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط کی رو سے وقتاً فوقتاً تجویز کی گئی ہو اور اس طرح بنائے گئے ضوابط نے مختلف کلاسز، مدارج اور ملازمین کی مختلف اقسام کیلئے مختلف حدیں مشروط کی ہیں اور ایسے ضوابط، ایسی کلاسوں، مدارج یا مختلف اقسام کے ملازمین جن کا مخصوص طور پر ذکر کیا گیا ہو، کا ان پر اطلاق نہیں ہوتا

اور مزید مشروط ہے کہ ڈائریکٹر جنرل کو آجر یا ملازم یا ملازمین کے گروپ کی طرف سے تحریری درخواست دی گئی ہو تو ڈائریکٹر جنرل اس مخصوص، ملازم، ملازمین کے کسی گروپ، مدارج یا مختلف ملازمین کو زائد گھنٹوں کی حد سے زیادہ گھنٹوں کیلئے کام کی اجازت دے سکتا ہے جو کسی بھی مخصوص صورت ادارہ یا آجر کی طرف سے ذمہ داری میں لئے گئے کام کے لئے ہوگی اور زائد وقت کیلئے کام کی حد سے زیادہ کام کرنے کی یہ اجازت ایسی شرائط (اگر کوئی ہوں) سے مشروط ہوگی جو کہ عائد کرنا وہ مناسب سمجھے۔

(اے، اے)۔ کوئی بھی ایسا شخص جو پیرا گراف (اے) کے تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے کئے گئے کسی فیصلہ سے مطمئن نہ ہو تو وہ ایسا فیصلہ پہنچائے جانے کے 30 دنوں کے اندر اندر تحریری طور پر اس کے خلاف وزیر سے اپیل کر سکتا ہے۔

(اے، بی)۔ پیرا گراف (اے، اے) کے تحت کی گئی کسی بھی اپیل کا فیصلہ کرتے وقت وزیر ایسا فیصلہ کر سکتا ہے یا ایسا حکم دے سکتا ہے جو کہ وہ منصفانہ سمجھے اور ایسا فیصلہ یا حکم حتمی ہوگا۔

(بی)۔ اس ذیلی دفعہ کے تحت زائد وقت کیلئے کام پر پابندی کی غرض و غایت کیلئے ”اور ٹائم“ سے مراد وہی ہے جو کہ پیرا گراف (3) (بی) میں لیا گیا ہے۔

(5)۔ (نظر انداز کر دیا گیا)

(6)۔ وزیر پیس کے نرخوں پر کام کرنے کیلئے ملازمت پر رکھے گئے ملازم کی ادائیگی کا حساب بنانے کی غرض سے ضوابط بنا سکتا ہے۔

(7)۔ ماسوائے ان حالات کے جن کا تفصیلی طور پر پیرا گراف (2) (اے) (بی) (سی) (ڈی) اور (ای) میں ذکر کیا گیا ہے کوئی آجر کسی

بھی ملازم سے کسی بھی حالات میں اس بات کا تقاضا نہیں کر سکتا کہ وہ ملازم کسی ایک دن میں 12 گھنٹوں سے زائد کیلئے کام کرے (8)۔ اس دفعہ کا اطلاق ان ملازمین پر نہیں ہوگا جو کہ کام کی نوعیت کے لحاظ سے کئی کئی گھنٹے غیر فعال ہوں یا ان کی ملازمت سٹیٹڈ بانی (کام کیلئے تیاری) کی حالت میں رہنے کی ہو۔

(9)۔ اس پارٹ کی غرض و غایت کیلئے کام کے گھنٹوں سے مراد وہ وقت ہے جس کے دوران ایک ملازم اپنے آجر کے اختیار پر ہو اور وہ ادھر ادھر چلنے پھرنے یا اپنی مرضی کے مطابق وہ وقت گزارنے میں آزاد نہ ہو۔

### سونپا گیا کام

60 (بی)۔ جب تک کہ کوئی چیز یا امر اس پارٹ کے منافی نہ ہو کسی آجر کو کسی ایسے ملازم کے ساتھ معاوضہ بارے معاہدہ کرنے کی ممانعت نہیں ہوگی جس کو کام کے مطابق معاہدہ میں طے شرح سے اجرت ادا کی جائے جو کہ ملازم کی طرف سے کئے گئے کام کی مخصوص رقم ہوگی اور یہ دن بھر کے کام یا پیس کے حساب سے نہیں ہوگی۔

### شفٹ کا کام

60 (سی)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر پیرا گراف (60) (اے)، (1) (بی) (سی) اور (ڈی) کے منافی نہ ہوتا ہم یہ پیرا گراف (1) (اے) سے مشروط ہولہذا ایسا ملازم جو ملازمت کے اس معاہدہ کے تحت شفٹ میں کام کرے اس کو آجر کی طرف سے کسی ایک دن میں 8 گھنٹوں سے زائد کام کرنے کیلئے طلب کیا جاسکتا ہے، کسی ایک ہفتہ میں 48 گھنٹوں کیلئے کام کرنے کے سلسلہ میں طلب کیا جاسکتا ہے تاہم 3 ہفتوں کے کسی عرصہ میں کام کے گھنٹوں کی اوسط تعداد یا 3 ہفتوں سے زائد کے کسی عرصہ میں کام کے گھنٹوں کی اوسط تعداد وہ ہوگی جس کی ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے منظوری دی گئی ہو اور یہ تعداد فی ہفتہ 48 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوگی۔

(1) (اے)۔ ذیلی دفعہ (1) میں مذکورہ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے منظوری اس صورت میں دی جائے گی جب ڈائریکٹر جنرل مطمئن ہو کہ کاروبار یا آجر کی طرف سے اپنی ذمہ داری میں لئے کام کی ادائیگی کیلئے ایسے مخصوص حالات پیدا ہو گئے ہیں کہ یہ منظوری دینا ضروری یا اس کیلئے قرین مصلحت ہے، یہ منظوری ان شرائط سے مشروط ہوگی جو کہ وہ عائد کرنا مناسب سمجھے۔

(1) (بی)۔ ڈائریکٹر جنرل ذیلی دفعہ (1) (اے) کے تحت دی گئی منظوری کسی بھی وقت منسوخ کر سکتا ہے تاہم وہ یہ اس صورت میں کرے گا جب اس کے پاس یقین کرنے کا جواز ہو کہ ایسا کرنا قرین مصلحت ہے

(2)۔ ماسوائے پیرا گراف 60 (اے)، (2) (اے)، (بی) (سی) اور (ڈی) میں بیان کردہ حالات کے ماسوا کوئی آجر کسی بھی ایسے ملازم کو کسی ایک دن میں 12 گھنٹوں سے زائد کام کرنے کیلئے طلب نہیں کرے گا جس نے ملازمت کے معاہدہ کے تحت اس ملازم کو شفٹ میں کام کرنے کیلئے رکھا ہو۔

(3)۔ (بھلا دیا گیا)

### تعطیلات

(60) (ڈی) (1)۔ ہر ملازم کو کسی ایک کیلنڈر سال میں درج ذیل دنوں میں تنخواہ کی معمول کی شرح سے تعطیل کی بھی ادائیگی کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی۔

(اے)۔ 11 گزٹیڈ سرکاری تعطیلات، جن میں سے 5 ہوں گی

(i) - قومی دن

(ii) - یانگ ڈی پرتوان اگونگ کی سالگرہ

(iii) - حکمران یانگ ڈی پرتونگ گیری (جو بھی صورت ہو) کی سالگرہ، اس ریاست کے قیام کی سالگرہ جس میں ملازم ملازمت کے معاہدہ کے تحت کام کرتا ہو یا وفاقی علاقہ ہو اگر ملازم وفاقی علاقہ میں زیادہ تر یا مکمل طور پر ملازم ہو۔

(iv) - دی ورکرز ڈے؛ اور

(v) - ملائیشیا کا دن؛ اور

(بی) - ہائی ڈیز ایکٹ (195) (ایکٹ 369)؛ کی دفعہ 8 کے تحت کسی سال میں سرکاری تعطیل کے طور پر مقررہ کوئی بھی مخصوص دن

مشروط ہے کہ اگر پیرا گرافس (اے) اور (بی) میں محمولہ کوئی بھی سرکاری تعطیلات ہو جائیں

(i) - آرام کے دن؛ یا

(ii) - کسی دیگر سرکاری تعطیل پر جس کا حوالہ پیرا گرافس (اے) اور (بی) میں دیا گیا ہے

تو اس صورت میں آرام والے دن کے فوری بعد آنے والا یوم کاریا کوئی دیگر سرکاری تعطیل پہلی مذکورہ سرکاری تعطیل کے متبادل ادائیگی والی تعطیل ہوگی۔

(1) (اے) - آجر ہر کیلنڈر سال کے آغاز سے پہلے ملازمت کی جگہ کے نمایاں ترین مقام پر ایک نوٹس آویزاں کرے گا جس میں پیرا گراف (1) (اے) میں بقیہ رہ جانے والی 6 گزیٹیڈ سرکاری تعطیلات کے بارے میں بتایا جائے گا اور ان تعطیلات کے ضمن میں پیرا گراف (1) (اے) کے تحت آجر کے تمام ملازمین تعطیل والے دنوں کا معاوضہ ادا کئے جانے کے حقدار ہوں گے۔

مشروط ہے کہ آجر اور ملازم کے معاہدہ کی رو سے بقیہ رہ جانے والی 6 گزیٹیڈ سرکاری تعطیلات کی ایک یا ایک سے زائد تعطیل کے لئے کوئی دوسرا یا دوسرے دن متبادل کے طور پر ہوں جیسا کہ پیرا گراف (1) (اے) میں مشروط کیا گیا ہے؛

اور مزید مشروط کیا گیا ہے کہ آجر ملازم کو کسی دوسرے دن پیرا گراف (1) (بی) میں محمولہ کسی بھی سرکاری تعطیل کے بدلہ میں کسی دوسرے دن ادائیگی والی سرکاری تعطیل دے سکتا ہے۔

(1) (بی) - جہاں کہ کسی بھی سرکاری تعطیلات یا کسی دوسرے دن کا متبادل دیا گیا ہو جس طرح کہ ذیلی دفعہ (1) یا (1) (اے) میں بتایا گیا ہے کہ اگر یہ تعطیل ان دنوں کے دوران میں آجائے جن دنوں میں ملازم بیماری کی چھٹی یا اپنی سالانہ چھٹی پر ہو جس کے تحت ملازم کو چھٹی کی ادائیگی کی سہولت حاصل یا یہ چھٹی کارکنوں کو زرتلافی کی ادائیگی کے ایکٹ 1952ء یا ملازمین کے سماجی تحفظ بارے قانون 1969ء کے تحت عارضی معذوری کے دوران آجائے تو آجر ایسی سرکاری تعطیل یا متبادل دن کے بدلہ میں کسی دوسرے دن ادائیگی والی چھٹی دے گا۔

(2) - کوئی بھی ملازم جو کہ سرکاری چھٹی سے فوری پہلے یا سرکاری چھٹی یا چھٹیوں سے پہلے یا اس دفعہ کے تحت دی گئی متبادل چھٹیوں سے فوری پہلے کام سے غیر حاضر ہو جائے اور اس ضمن میں اپنے آجر سے رضامندی نہ لے تو وہ ملازم اس دن کی ایسی چھٹی یا ان چھٹیوں پر ادائیگی کی چھٹی والا معاوضہ لینے کا حقدار نہیں ہوگا جب تک کہ اس کے پاس ایسی غیر حاضری کا کوئی معقول جواز نہ ہو۔

(2) (اے) - جب تک کہ کوئی چیز/ امر ذیلی دفعہ (2) کے منافی نہ ہو ملازم ملازمت کے معاہدہ کے خاتمہ پر ایسے معاہدہ کے خاتمہ سے پہلے ملنے والی ادائیگی والی سالانہ چھٹی کا معاوضہ جو کہ اس نے 12 مہینوں کے بعد ملازمت کے خاتمہ کی صورت میں لینا تھا اور اس سال میں جس

سال ملازمت ختم ہونی ہو اس وقت تک ملازمت کے مکمل ہونے والے مہینوں کے ضمن میں جمع ہونے والی ادائیگی والی چھٹیوں کی رقم وصول کرنے کا حقدار ہوگا۔

(3)۔ آجر ملازم کو اس کی معمول کی تنخواہ کی شرح سے ادائیگی والی سالانہ چھٹیوں کے ہردن کے حساب سے رقم ادا کرے گا اور ماہانہ تنخواہ کے حساب سے تنخواہ لینے والے ملازم کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ اس نے اپنی سالانہ چھٹیوں کی ادائیگی وصول کر لی ہے، اگر ایسا ملازم ایسی سالانہ چھٹیوں کے حوالے سے کسی قسم کی کٹوتی کے بغیر ہی اس مہینے بھی تنخواہ وصول کرتا رہا جو جس مہینے اس نے ایسی سالانہ چھٹیاں لینے ہوں۔

(3) (اے)۔ اس دفعہ کے تحت ملازم ادائیگی والی جن سالانہ چھٹیوں کا حقدار ہے وہ چھٹیاں اگر اس ملازم نے لینے ہوں تو اس صورت میں ملازمت کا معاہدہ خواہ کسی بھی فریق کی طرف سے ختم کیا گیا ہو، اس صورت میں آجر ملازم کو اس کی ایسی چھٹی کے ہردن کے ضمن میں اس کی معمول کی تنخواہ کی شرح کے حساب سے ادائیگی کرے گا۔

مشروط ہے کہ اس ذیلی دفعہ کا اطلاق اس ملازم پر نہیں ہوگا جس کو پیرا گراف (14) (1) (اے) کے تحت برطرف کیا گیا ہو۔

(3) (بی)۔ جہاں کہ ایک ملازم کو اس کے آجر کی طرف سے کسی بھی 12 مہینوں کے دوران بغیر تنخواہ کے غیر حاضری والی چھٹی دی گئی ہو اور غیر حاضری والی اس چھٹی کا مجموعی دورانیہ 30 دنوں سے زیادہ ہو جائے تو غیر حاضری کی چھٹی والا یہ دورانیہ اس دفعہ کے تحت اس آجر کے ہاں ملازمت کی طوالت کے حساب کی غرض سے شامل نہیں کیا جائے گا۔

(4)۔ وزیر اعلامیہ میں نوٹیفیکیشن کی رو سے ان دورانیوں کا تعین کر سکتا ہے جن میں مختلف صنعتوں کے مختلف ملازمین کو اور کس طرح ادائیگی والی سالانہ چھٹی دی جائے گی۔

### بیماری کی چھٹی

(60) (ایف) (1)۔ ملازم آجر کے اخراجات پر طبی معائنہ کے بعد چھٹی کرے گا

(اے)۔ آجر کی طرف سے مقرر کردہ رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر؛ یا

(بی)۔ اگر اس قسم کا کوئی طبی پریکٹیشنر مقرر نہ کیا گیا ہو، اگر بیماری کے ضمن میں بیماری کے حالات کی نوعیت کے لحاظ سے اس طرح مقرر کئے گئے میڈیکل پریکٹیشنر معقول وقت میں فوری طور پر حاصل نہ کئے جاسکے ہوں یا زیادہ فاصلہ کی وجہ سے مقررہ پریکٹیشنر نہ ملا ہو تو اس صورت میں کسی دیگر رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر یا میڈیکل افسر سے طبی سٹوفکیٹ لے تو وہ ادائیگی والی بیماری چھٹی لینے کا حقدار ہوگا۔

(اے، اے)۔ جہاں کہ مریض ملازم کے ہسپتال میں داخل کئے جانے کی ضرورت نہ ہو

(i)۔ اگر ملازم کو دو سالوں سے کم عرصہ کیلئے ملازم رکھا گیا ہو تو اس صورت میں ہر کیلینڈر سال میں مجموعی طور پر 14 دنوں کی

(ii)۔ اگر ملازم کو 2 سال سے زیادہ اور 5 سالوں سے کم عرصہ کیلئے ملازم رکھا گیا ہو تو اس صورت میں کیلینڈر سال میں مجموعی طور پر 18 دنوں

کی

(iii)۔ اگر ملازم کو 5 سالوں یا اس سے زائد سالوں کیلئے ملازم پر رکھا گیا ہو تو اس صورت میں ہر تقویمی سال میں مجموعی طور پر 22 دنوں کی یا؛

(بی، بی)۔ اگر ملازم مریض کو علاج کیلئے ہسپتال میں داخل کرنا ضروری ہو تو اس صورت میں ہر تقویمی سال میں مجموعی طور پر 60 دنوں کی

ادائیگی والی چھٹی دی جائے گی جیسا کہ اس کی رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر یا میڈیکل افسر نے تصدیق کی ہو۔

مشروط ہے کہ جو ملازم اس دفعہ کے تحت حقدار ہو اس کو تقویمی سال میں ہر بیماری کی ادائیگی والی چھٹی دی جائے گی وہ مجموعی طور پر 60 دن

اور مزید مشروط کیا گیا ہے کہ اگر ایسے ملازم کی رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر یا میڈیکل افسر کی طرف سے ٹیوفلیٹ کے ذریعے تصدیق کی گئی ہو کہ مریض کو ہسپتال میں داخل کئے جانے کی ضرورت تھی تاہم کسی وجہ سے ملازم کو ہسپتال میں داخل نہ کروایا گیا ہو تو اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے اس ملازم کو ہسپتال میں داخل کروایا گیا ہی سمجھا جائے گا۔

(1) (اے)۔ ملازم کو پیرا گرافس (1) (اے، اے) (بی، بی) کے تحت ڈینٹل سرجن کی طرف سے معائنہ کے بعد ادائیگی والی بیماری کی چھٹی لینے کی امتیازی سہولت بھی حاصل ہوگی جیسا کہ اس بارے میں ڈینٹل ایکٹ 1971ء (ایکٹ 51) میں بتایا گیا ہے۔

مشروط ہے کہ بیماری کی ایسی چھٹی میں پیرا گرافس (1) (اے، اے) اور (بی، بی) کے تحت دیئے گئے دن بھی شامل ہوں گے۔

(2)۔ ایک ملازم جو بیماری کی چھٹی پر خود ہی غیر حاضر ہو جائے

(اے)۔ جس کی رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر یا میڈیکل افسر نے تصدیق نہ کی ہو جیسا کہ ذیلی دفعہ (1) یا ڈینٹل سرجن جیسا کہ ذیلی دفعہ (1)

(اے) میں مشروط کیا گیا ہے؛ یا

(بی)۔ جس کی ایک رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر یا میڈیکل افسر یا ڈینٹل سرجن نے تصدیق کی ہو تاہم بیمار ہونے کے 48 گھنٹوں کے اندر

اندر ملازم نے آجر کو اطلاع نہ دی ہو یا اطلاع دینے کی کوشش بھی نہ کی ہو تو اس صورت میں سمجھا جائے گا کہ ملازم اپنے آجر کی اجازت کے بغیر خود ہی کام سے غیر حاضر ہوا اور کسی معقول وجہ کے اتنے دن غیر حاضر رہا جتنے دن کہ یہ ملازم بیماری کی چھٹی پر رہا ہو۔

(3)۔ آجر ملازم کو بیماری کی ایسی چھٹی پر ہر دن کیلئے اس کی معمول کی تنخواہ کے حساب سے ادائیگی کرے گا اور ماہانہ تنخواہ کے حساب سے تنخواہ

لینے والے ملازم کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ اس نے اپنی بیماری کی چھٹی کی ادائیگی بھی وصول کر لی ہے اور یہ اس صورت میں سمجھا جائے گا

جب ملازم کی بیماری کی چھٹی والے دنوں کی کوئی تنخواہ نہ کاٹی گئی ہو اور اس نے اس مہینہ کی پوری تنخواہ وصول کر لی ہو جس کے دوران وہ بیماری کی

چھٹی پر تھا۔

(4)۔ جب تک کہ کوئی چیز یا امر منافی نہ ہو ملازم/ملازمہ بیماری کی چھٹی کے اس دورانہ میں معاوضہ/تنخواہ ادا کئے جانے کا حقدار ہوگا جو کہ

پارٹ 9 کے تحت زچگی الاؤنس لینے کا حقدار ہو یا اس عرصہ کے دوران بھی تنخواہ/معاوضہ ادا کئے جانے کا حقدار ہوگا جس دوران وہ کارکنوں کے

زرتلافی ایکٹ 1952ء (ایکٹ 273) یا ملازمین کے سماجی تحفظ کے ایکٹ 1969ء (ایکٹ 4) کے تحت عارضی معذوری کے باعث وقتاً فوقتاً

ملنے والا زرتلافی بھی وصول کرتا رہا ہو۔

(60) (جی)۔ (نظر انداز کر دیا گیا)

(60) (ایچ)۔ (نظر انداز کر دیا گیا)

## تشریح

(60) (I)۔ اس پارٹ اور پارٹ 9 کی غرض و غایت کیلئے

(اے)۔ معمول کی ادائیگی کی شرح سے مراد وہ معاوضہ جات ہیں جن کی دفعہ (2) میں تعریف کی گئی ہے خواہ وہ مہینہ، ہفتہ، یومیہ یا گھنٹہ یا

پیس کے حساب یا بصورت دیگر حساب سے بنائی گئی ہو جو کہ ملازمت کے معاہدہ کے تحت ملازم نے معمول کے یومیہ گھنٹوں کیلئے کام کے عوض

لینے ہوتا ہے اس میں منظور شدہ ترتیبی ادائیگی والی یعنی انسٹیو ادائیگی شامل نہیں ہے یا آرام والے دن کئے گئے کام یا گزریٹ سرکاری چھٹی والے

دن کئے گئے کام پر کی جانے والی ادائیگی شامل نہیں ہے جو کہ آجر نے ملازمتی معاہدہ کے تحت ملازم کو ادا کی ہو یا گزٹیڈ سرکاری چھٹی کے متبادل کسی بھی دن کام کیلئے کی جانے والی ادائیگی بھی شامل نہیں ہے۔

(بی)۔ گھنٹہ وار کے حساب سے ادائیگی سے مراد معمول کی شرح ادائیگی ہے جو کہ کام کے معمول کے گھنٹوں کو تقسیم کر کے بنائی گئی ہو۔

(1) (اے)۔ جب ملازم ماہانہ شرح ادائیگی پر ملازم ہو اس صورت میں معمول کی شرح ادائیگی درج ذیل فارمولہ کے مطابق بنائی جائے

گی۔

ماہانہ شرح ادائیگی  
26

(1) (بی)۔ جب ملازم ہفتہ وار شرح ادائیگی پر ملازم ہو اس صورت میں معمول کی ادائیگی کی شرح درج ذیل فارمولہ کے مطابق بنائی جائے

گی۔

ماہانہ شرح ادائیگی  
6

(1) (سی)۔ جہاں کہ ملازم یومیہ یا گھنٹہ کے حساب سے ادائیگی کئے جانے یا پیس کے حساب سے ملازم ہو تو اس صورت میں معمول کی شرح ادائیگی ملازم کی طرف سے پہلے دورانہ میں کائی گئی کل رقم ملازم کی طرف سے اس اجرتی عرصہ کے دوران کام کرنے کے کل دنوں سے تقسیم کر کے بنائی جائے گی۔ پہلے دورانہ میں کائی گئی رقم میں منظور شدہ انسینٹیو ادائیگی کی سکیم کے تحت کی گئی کوئی ادائیگی یا آجر کی طرف سے ملازمتی معاہدہ کے تحت آرام والے دن یا سرکاری چھٹی پر کئے گئے کام کے عوض دی جانے والی رقم یا سرکاری گزٹیڈ تعطیل کے کسی متبادل دن پر کام کے عوض کی جانے والی ادائیگی شامل نہیں ہوگی۔ اسی طرح کل دنوں میں آرام کے دن، کسی سرکاری تعطیل یا گزٹیڈ سرکاری تعطیل کے متبادل دن کی ادائیگی شامل نہیں ہوگی۔

(1) (ڈی)۔ زیر دفعہ (60) (ایف) بیماری کی چھٹی کی ادائیگی کی غرض و غایت کیلئے یومیہ یا گھنٹوں کے حساب سے ادائیگی یا ذیلی دفعہ (1)

(سی) کے تحت پیس کے حساب سے ادائیگی کیلئے ملازم کی طرف سے وصول کی جانے والی بنیادی تنخواہ کو مد نظر رکھا جائے گا یا ملازمت کے معاہدہ کے تحت ایک دن میں کئے گئے کام پر اسے جو رقم ادا کی جائے یا پیس کے حساب سے جو رقم ادا کی جاتی ہو۔

(2)۔ آجر ملازم کو معمول کی ادائیگی کا تعین کرنے کیلئے کوئی بھی فارمولہ یا طریقہ اپنا سکتا ہے جو کہ ذیلی دفعہ (1) (اے)، (1) (بی) یا (1)

(سی) کے علاوہ بھی ہو سکتا ہے تاہم کوئی بھی دیگر فارمولہ یا طریقہ اپنانے کے نتیجے میں ایسی شرح نہیں بنے گی جو کہ ذیلی دفعات میں دی گئی شرحوں سے کم ہو۔

(3)۔ اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے ڈائریکٹر جنرل آجر کی طرف سے تحریری طور پر دی گئی درخواست پر ادائیگی کی منظور شدہ انسینٹیو ادائیگی

سکیم کی بطور انسینٹیو ادائیگی سکیم کی تحریری طور پر منظوری دے سکتا ہے۔



## پارٹ 12 (اے)

ملازمت کا خاتمہ، چھانٹی اور ریٹائرمنٹ کے فوائد

خاتمہ، چھانٹی اور ریٹائرمنٹ کے فوائد

(60) (بے) (1)۔ اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط کی رو سے وزیر آجروں کی طرف سے ملازمین کو ان ادائیگیوں کی شرائط دے سکتا ہے جن کے ملازمین حق دار ہوں گے۔

(اے)۔ ملازمت سے برطرفی کے فوائد

(بی)۔ چھانٹیوں کے فوائد

(سی)۔ ریٹائرمنٹ کے فوائد

(2)۔ ذیلی دفعہ (1) کی عمومیت سے بلا تعصب ذیلی دفعہ (1) کی رو سے بنائے گئے ضوابط میں بتایا گیا ہے کہ

(اے)۔ اظہار یہ خاتمہ کے فوائد، چھانٹی کے فوائد یا ریٹائرمنٹ کے فوائد (جو بھی صورت ہو) کی تعریف کیلئے اور ان حالات کیلئے جن میں یہ اسی طرح قابل ادائیگی ہوں گے۔

(بی)۔ ان ملازمین پر اطلاق کرنے کیلئے جو کہ ایسے ضوابط کے نفاذ کے آغاز سے فوری پہلے ملازمت کے معاہدے کے تحت ملازم تھے اور جن ملازمین نے ایسے ضوابط کے نفاذ کے بعد بھی ملازمت جاری رکھی ہو۔

(سی)۔ عمومی طور پر تمام ملازمین پر اطلاق کیلئے یا خصوصاً ملازمین کے کسی درجہ، قسم یا کئی ملازمین پر اطلاق کیلئے

(ڈی)۔ ملازمین کی کسی قسم، درجہ یا کسی مخصوص ملازم یا ملازمین کو ان فوائد کے اطلاق بارے شامل نہ کرنے کیلئے

(ای)۔ ملازمین کی کسی قسم، درجہ، مدارج یا مختلف کلاسز (جو بھی صورت ہو) کو ملازمت کے خاتمہ، چھانٹی یا ریٹائرمنٹ کے فوائد کی مختلف

شرحوں یا مختلف رقوم کی ادائیگی کیلئے

## پارٹ 12 (بی)

## غیر ملکی ملازمین کی ملازمت

## گوشوارے اور معلومات کی فراہمی کیلئے ڈیوٹی

(60) (کے) (1)۔ کسی غیر ملکی کو ملازمت دینے والا آجر ملازمت دینے جانے کے 14 دنوں کے اندر اندر ڈائریکٹر جنرل کو غیر ملکی ملازم کے کوائف فراہم کرے گا اور اس ضمن میں آجر ڈائریکٹر جنرل کے اپنے قریبی دفتر میں ایسے طریقہ سے غیر ملکی ملازم کے کوائف بھیجے گا جس کا تعین ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے کیا گیا ہو۔

(2)۔ جب کبھی ڈائریکٹر جنرل کسی آجریا آجروں کے کسی مخصوص طبقہ یا طبقات سے طلب کرے تو غیر ملکی ملازم کو ملازمت دینے سے متعلق کوائف کے گوشوارے ڈائریکٹر جنرل کو فراہم کئے جائیں گے جو ایسے طریقوں اور اتنے وقفوں سے دیئے جائیں گے جس طرح کہ ڈائریکٹر جنرل نے ہدایت کی ہو۔

(3) بی۔ اگر کسی غیر ملکی ملازم کی ملازمت ختم کی جائے

(اے)۔ آجر کی طرف سے

(بی)۔ غیر ملکی ملازم کی طرف سے

(سی)۔ ملائشین محکمہ امیگریشن کی طرف سے غیر ملکی کو جاری کئے گئے ملازمتی پاس کی مدت ختم ہونے سے یا

(ڈی)۔ غیر ملکی ملازمین کی ڈی پورٹیشن یا اس کی متعلقہ ملک کو حوالگی سے

(4)۔ پیراگراف (3) (بی) کی غرض و غایت کیلئے غیر ملکی ملازم کی طرف سے ملازمت کے خاتمہ میں غیر ملکی ملازم کے ملازمت والی جگہ سے فرار ہو جانے کا فعل بھی شامل ہے۔

(5)۔ ذیلی دفعہ (1) کی خلاف ورزی کرنے والا آجر جرم کا مرتکب ہوگا اور اس کو جرم ثابت ہونے پر جرمانہ ادا کرنا ہوگا جو کہ 10 ہزار روپے سے زائد نہیں ہوگا۔

ڈائریکٹر جنرل شکایت پر پوچھ گچھ کر سکتا ہے

(60) (1) (ایل)۔ (1)۔ ڈائریکٹر جنرل کسی شکایت پر مقامی ملازم سے غیر ملکی ملازم کے مقابلہ میں کسی امتیازی برتاؤ بارے پوچھ گچھ کر سکتا ہے یا اسی طرح وہ غیر ملکی ملازم سے ملازمتی امور میں مقامی ملازم باشندے سے امتیازی سلوک کے بارے میں پوچھ گچھ کر سکتا ہے کہ آیا آجر اس کی ملازمت کی شرائط کے ضمن میں کوئی امتیازی سلوک تو نہیں کر رہا اور ڈائریکٹر جنرل آجر کو ایسی ہدایت جاری کر سکتا ہے جو کہ معاملہ کو حل کرنے کیلئے ضروری ہو یا قرین مصلحت ہو۔

(2)۔ جو آجر ذیلی دفعہ (1) کے تحت جاری ڈائریکٹر جنرل کے احکامات کی تعمیل کرنے میں ناکام رہے وہ جرم کا مرتکب ہوتا ہے

غیر ملکی ملازم کیلئے مقامی ملازم کی ملازمت کے خاتمہ کی ممانعت

(60) (ایم)۔ کوئی آجر غیر ملکی کو ملازم رکھنے کی غرض سے مقامی باشندے کا ملازمتی معاہدہ ختم نہیں کرے گا۔

ملازمین کی تعداد کم کرنے کے جواز پر ملازمت کا خاتمہ

(60) (این)۔ جب ایک آجر کو اپنی ورک فورس میں کمی لانا مطلوب ہو اور جس کی وجہ سے ملازمین کی تعداد میں کمی لانے کیلئے ملازمین کم کرنا ضروری ہو تو اس صورت میں آجر مقامی باشندوں کی ملازمتیں اس وقت تک ختم نہیں کرے گا جب تک کہ وہ اسی استعداد کار والے ملازم رکھے گئے تمام غیر ملکی ملازمین کی ملازمتیں ختم نہیں کر دیتا۔

### مستقل رہائشی اس پارٹ سے مستثنیٰ ہوں گے

(60) (او)۔ اس (پارٹ) کی غرض و غایت کیلئے اصطلاح ”غیر ملکی ملازم“ میں وہ غیر ملکی شامل نہیں ہوگا جو کہ ملاکشیاء کا مستقل رہائشی ہو۔

### پارٹ 13

#### رجسٹرز، گوشوارے اور نوٹس بورڈز

#### رجسٹرز رکھنے کی ڈیوٹی

- (61) (1)۔ ہر آجر ایک یا ایک سے زائد رجسٹر رکھے گا جس میں اس آجر کی طرف سے ملازم رکھے گئے تمام ملازمین کے بارے میں ایسی معلومات ہوں گی جس طرح کہ ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط میں تجویز کی گئی ہوں
- (2)۔ ہر ایسے رجسٹر کا مخصوص ریکارڈ اتنی مدت کیلئے محفوظ رکھا جائے گا کہ اس میں اندراج کے بعد ریکارڈ کئے گئے کوائف بعد بھی معائنہ کیلئے دستیاب ہوں گے اور دستیابی کی یہ مدت 6 سال سے کم نہ ہو۔
- (3)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر ذیلی دفعات (1) اور (2) کے منافی نہ ہو ڈائریکٹر جنرل آجر کی تحریری درخواست پر آجر کو زیر دفعہ (1) کے تحت درکار معلومات کسی دوسرے طریقے سے رکھنے کی اجازت دے سکتا ہے اور اس ضمن میں ڈائریکٹر جنرل یہ منظوری ایسی شرائط سے مشروط طور پر دے گا جس طرح کی شرائط عائد کرنا وہ موزوں سمجھے۔

#### معاوضوں کے بارے میں درکار معلومات کے ضوابط بنانے کا اختیار

وزیر اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ضوابط کی رو سے مشروط کر سکتا ہے کہ ہر آجر یا آجروں کی کوئی مخصوص کلاس یا آجروں کی کلاسز معاوضوں کے بارے میں ہر ملازم یا ملازمین کی کسی کلاس یا کلاسز کو معاوضوں کے بارے میں معلومات فراہم کریں گے اور یہ معلومات اس صورت میں وقتاً فوقتاً فراہم کریں گے جس طرح کہ تجویز کیا گیا ہو، یا آجر یا آجروں کی کلاس ایسے ملازم یا ملازمین کو اس طرح خصوصی طور پر بتائے گئے معاوضوں سے متعلق ایسے خصوصی ضوابط فراہم کریں گے جو کہ کسی بھی ملازم یا ان تمام ملازمین کیلئے دستیاب ہوں گے۔

#### گوشوارے بھجوانے کی ڈیوٹی

- (63) (1)۔ ڈائریکٹر جنرل اعلامیہ میں نوٹیفیکیشن سے یا تحریری نوٹس کے ذریعے کسی بھی آجر یا آجروں کی کسی کلاس یا کلاسز سے جس طرح کہ مخصوص طور پر بتایا گیا ہو اور ہر مالک یا اس زمین کے قابض یا مالک سے جہاں پر ملازمین کو ملازم رکھا گیا ہو، انہیں ہدایت کر سکتا ہے کہ وہ ڈائریکٹر جنرل کو مجوزہ وقت تک گوشوارے بھجوادیں اور یہ گوشوارہ یا گوشوارے اس مجوزہ فارم یا فارموں پر ہوں جو کہ اس کی طرف سے تجویز کئے گئے ہوں اور ان میں آجرز ملازمتوں پر رکھے گئے اپنے تمام ملازمین کے ایسے کوائف دیں گے جس طرح کہ تجویز کئے گئے ہوں
- (2)۔ جب تک کہ کوئی چیز ان شقوں کے منافی نہ ہو ذیلی دفعہ (1) کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے اختیارات کا اطلاق ہر اس ملازم پر ہوگا جس کو اس کے ماہانہ معاوضہ سے قطع نظر ملازمت پر ایک معاہدہ کے تحت رکھا گیا ہو۔

#### نوٹس اور دیگر معلومات دینے کی ڈیوٹی

- (63) (اے) (1)۔ کوئی بھی شخص یا آجر جو تجویز کرے
- (اے)۔ کسی بھی زرعی یا صنعتی طور پر ذمہ داری میں لیا گیا کام آپریٹ کرنا یا کوئی بھی ادارہ جہاں کوئی بھی کاروبار، تجارت یا کسی بھی نوعیت کا پیشہ وارانہ کاروبار کر رہا ہو؛ یا

(بی)۔ ایسے ادارہ یا ذمہ داری پر لئے گئے کام پر کاروبار کا آغاز کرے یا اس کو اپنی تحویل میں لے

(سی) - تھویل میں لی گئی اس جگہ یا ادارہ کا محل وقوع یا نام تبدیل کرنے جس میں وہ آجر ملازم رکھ رہا ہو یا رکھنے والا ہو یا ملازمین ملازمت پر رکھے گا تو اس جگہ پر ایسے کام کا آغاز کرنے کے 20 دنوں کے اندر اندر یا ادارہ انڈر ٹیکنگ کا نام یا محل وقوع تبدیل کرنے (جو بھی صورت ہو) اپنے قریب ترین ڈائریکٹر جنرل آف لیبر کے دفتر کو (جو کہ اس کے دائرہ کار میں آتا ہو جس علاقہ میں ادارہ یا آجر کی تھویل والی جگہ واقع ہو) یا وہ فوری طور پر ایسے ڈائریکٹر آف لیبر کو فراہم کرے گا۔

(i) - کاروبار کی نوعیت، پتہ اور ادارے کا رجسٹرڈ نام

(ii) - کاروبار، ادارے کے انچارج یا مینجر کا نام

(iii) - کمیٹیگر بربارے کیفیت نامہ اور اس ادارے یا ذمہ داری پر لئے گئے کام کی جگہ پر ملازم رکھے گئے ملازمین کی کل تعداد

(1) (اے) - اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے اظہار یہ ”آپریشن کے آغاز اور کاروبار کے آغاز میں ہر ایک سے مراد وہ تاریخ ہے جس تاریخ کو ادارہ یا ذمہ داری پر لئے گئے کام والی جگہ کو کسی تحریری قانون کے تحت رجسٹرڈ کروایا گیا ہو یا پہلا ملازم ملازمت پر رکھنے کی تاریخ ہو یا مزید کہ ایسے ادارہ یا ذمہ داری پر لئے گئے ایسے کام میں تجارت، تجارتی سرگرمیاں یا کاروبار یا ان میں سے جو بھی کام پہلے کیا گیا ہو، کے بارے میں مطلع کرنا ہوگا۔

(2) - جہاں کہ ذیلی دفعہ (1) میں محولہ ادارہ یا ذمہ داری پر لیا گیا کام پہلے سے ہی ہو رہا ہو یا کاروبار شروع ہو گیا ہو ایسا نوٹس اس دفعہ کے نافذ العمل ہونے کے 90 دنوں کے اندر اندر دیا جائے گا۔

(3) - اس دفعہ کے تحت درکار نوٹس دینے میں ناکام رہنے والا یا اس قسم کے نوٹس میں غلط کوائف دینے والا کوئی بھی آجر جرم کا مرتکب ہوتا ہے۔

## نوٹس بورڈ آؤریزاں کرنے کی ڈیوٹی

(64) - کسی بھی ایک کمالک

(اے) - 20 ہیکٹر یا اس سے زائد کی اسٹیٹ

(بی) - معدنی کان

(سی) - کارخانہ

(ڈی) - ٹریڈ، بزنس یا کسی بھی چار دیواری میں پیداواری سرگرمی یا جس پر جس میں ملازمین ہوں، جن کی تعداد 5 سے کم نہ ہو، اگر یہ اسٹیٹ، کان، کارخانہ یا چار دیواری شہر، میونسپلٹی، ٹاؤن کونسل، ٹاؤن بورڈ یا کسی دیگر مقامی حکومتی ادارہ کی حدود سے باہر واقع ہو تو اس صورت میں جس حد تک قابل عمل ہو ایسی اسٹیٹ، معدنی کان، کارخانہ یا چار دیواری تک رسائی دینے والی سڑک کے نمایاں مقام پر یاریلوے یا دریا (جو بھی صورت ہو) ایک نوٹس بورڈ آؤریزاں کیا جائے گا جس میں قومی زبان میں ایسی اسٹیٹ، معدنی کان، کارخانہ، تجارت، کاروبار یا پیداواری سرگرمی کا نام اور رجسٹرڈ ادارے کا پتہ یا کوئی دیگر دفتر وغیرہ کا نام پتہ لکھنا ہوگا۔

## پارٹ 14

### معائنہ اور پوچھ گچھ کے اختیارات

(65)۔ ڈائریکٹر جنرل کو کسی بھی وقت اور کسی پیشگی نوٹس کے بغیر ایسی کسی بھی جگہ کا معائنہ کرنے کا اختیار ہوگا جس کے بارے میں یہ یقین کرنے کا کافی جواز ہو کہ اس جگہ یا عمارت میں ملازمین ملازمت پر رکھے گئے ہیں اور عمارت کی یہ جگہ ملازمت کے سلسلہ میں زیر استعمال ہے اور ڈائریکٹر جنرل کو ایسی کوئی بھی پوچھ گچھ یا تحقیقات کرنے کا اختیار بھی ہوگا جو کہ اس کے خیال میں اس ایکٹ کی شقوں کے اندر اندر رہتے ہوئے کسی بھی معاملہ سے تعلق رکھنے کے باعث ضروری ہے۔

### معائنہ کرنے والا افسر اپنی موجودگی بارے میں مطلع کرے گا

(66)۔ اس پارٹ کے تحت ڈائریکٹر جنرل کسی بھی معائنہ کے موقع پر جہاں قابل عمل ہو ملازمت کی جگہ کے مالک یا قابض کو اپنی موجودگی کے بارے میں مطلع کرے گا اور اس وقت تک ایسا ہوگا جب تک کہ اس کے پاس یہ یقین کرنے کا کافی جواز ہو کہ ایسی کسی قسم کی اطلاع / اعلامیہ اس کے فرائض کی ادائیگی کے حوالہ سے متعصب ہو سکتی ہے۔

### معائنہ کرنے والے افسران کے اختیارات

(67)۔ اس پارٹ کے تحت معائنہ کے دوران ---

(اے)۔ ڈائریکٹر جنرل اس کسی بھی شخص سے زبانی طور پر جرح کر سکتا ہے جس کے بارے میں ڈائریکٹر جنرل کو یقین ہو کہ یہ شخص اس ایکٹ کی شقوں میں دیئے گئے کسی بھی معاملہ کے بارے میں حقائق اور حالات سے پوری طرح آگاہ ہو سکتا ہے؛  
(بی)۔ جرح سے گزرنے والا ایسا شخص خود سے پوچھے گئے تمام سوالات کے سچ پر مبنی جواب دینے کا پابند ہوگا۔  
(سی)۔ پیرا گراف (اے) کے تحت ڈائریکٹر جنرل جس شخص سے جرح کرے گا اس کو پیرا گراف (بی) کی شقوں کے بارے میں بتایا جائے گا۔

(ڈی)۔ اس دفعہ کے تحت اس شخص کی طرف سے دیئے گئے بیان کو جب کبھی ممکن ہو تحریری طور پر مختصراً لکھا جائے گا، اس شخص کو بیان اس کی زبان میں پڑھ کر سنایا جائے گا جس زبان میں اس نے بیان دیا ہو جس کے بعد اس سے دستخط لئے جائیں گے یا اس کا انگوٹھا ثبت کروایا جائے گا (جو بھی صورت ہو) اس کے بعد اس شخص کو اس کی حسب منشاء اس بیان میں تصحیح کروانے کا موقع بھی دیا جائے گا۔

(ای)۔ اس دفعہ کے تحت دیا گیا یا ریکارڈ کروایا گیا بیان کسی بھی عدالتی کارروائی میں شہادت یا گواہی کے طور پر تسلیم کیا جائے گا۔

(2)۔ جب تک کہ کوئی چیز ذیلی دفعہ (1) کے منافی نہ ہو اس ذیلی دفعہ کے تحت جس شخص سے جرح کی گئی ہو وہ کسی ایسے سوال کا جواب دینے سے انکار کر سکتا ہے جس کے جواب سے اس کا فوجداری جرم بے نقاب ہو اور اس پر جرمانہ عائد ہو یا سزا ملے یا ضبط کی جاسکے۔

(3)۔ ڈائریکٹر جنرل، ذیلی دفعہ (1) کے تحت تفویض کئے گئے اختیارات کے علاوہ کر سکتا ہے

(اے)۔ کسی بھی آجر سے کسی ایک ملازم یا اس کی طرف سے ملازمت پر رکھے گئے ملازمین کے ملازمتی معاہدوں، اکاؤنٹس کے رجسٹرز، معاوضہ جاتی رجسٹرز یا ملازمین کی ملازمتوں کے بارے میں دستاویزات کی طلبی اور ملازمین یا ان کی ملازمتوں کے ضمن میں آجر سے ایسے سوالات پوچھنا جن کے جوابات لینا وہ ضروری سمجھے۔

(بی)۔ ملازمت کے معاہدہ سے اقتباسات یا معاہدہ کی نقل، معاوضوں کے اکاؤنٹس کی بکس رجسٹرز، اور ملازمین یا ان کی ملازمتوں سے متعلقہ دیگر دستاویزات

(سی)۔ ملازمتی معاہدوں، معاوضوں کے اکاؤنٹس کی بکس، رجسٹرز اور ملازمین یا ان کی ملازمتوں سے متعلقہ دستاویزات کو اپنے قبضہ میں لینا جو کہ اس کی رائے میں

(i)۔ ملازمتی معاہدوں کے اقتباسات کی نقول لینا، تیار کروانا، معاوضوں کے اکاؤنٹس کی بکس، رجسٹرز یا دیگر دستاویزات کا معقول طور پر معائنہ انہیں قبضہ میں لئے بغیر نہیں کیا جاسکتا۔

(ii)۔ ملازمت کے معاہدوں، معاوضوں کے اکاؤنٹ کی بکس، رجسٹرز یا دیگر دستاویزات کو جب تک قبضہ میں نہ لیا جائے ان میں رد و بدل کیا جاسکتا ہے یا انہیں تباہ کیا جاسکتا ہے۔

(iii)۔ اس ایکٹ کے تحت کی گئی کسی قانونی کارروائی میں گواہی، ملازمتوں کے معاہدے، معاوضوں کے اکاؤنٹ کی بکس، رجسٹرز یا دیگر دستاویزات کی ضرورت پیش آسکتی ہے۔

(4)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر پیراگراف (3) (اے) کے منافی نہ ہو کوئی بھی ملازم کوئی بھی ایسا کام کرنا نہیں چھوڑے گا یا بند نہیں کرے گا جو کہ کسی ایسے کام میں مصروف ہو کہ اس ملازم کی غیر حاضری یا ایسا کام کرنا چھوڑنے سے روکنے سے جان و مال کو خطرہ لاحق ہو جائے یا اس سے کوئی پراپرٹی خطرہ میں پڑ جائے یا اس کے آجر کی طرف سے جو بھی کوئی آپریشن کیا جا رہا ہو اس میں بری طرح خلل آجائے۔

### افسران کو ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے باختیار بنایا جائے گا

(68)۔ ایک افسر جس کو ذیلی دفعہ (3) (2) کے تحت باختیار بنایا گیا ہو وہ اس پارٹ کے تحت اس وقت تک ڈائریکٹر جنرل کے اختیارات استعمال نہیں کرے گا جب تک کہ اس کے پاس ڈائریکٹر جنرل کا دستخط شدہ وہ سرکاری شناختی کارڈ نہیں ہوگا جس میں اس کو ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے اختیارات کے استعمال کا اختیار دیا گیا ہو اور اس طرح باختیار بنایا گیا افسر ملازمت کی جگہ کے مالک یا قابض کے طلب کرنے پر اپنا یہ سرکاری شناختی کارڈ پیش کرے گا اور یہ افسر وہاں ملازمت پر ملازمین رکھنے والے کسی بھی آجر کو بھی مانگنے پر اپنا یہ سرکاری شناختی کارڈ دکھائے گا۔

## پارٹ 15

## شکایات اور تحقیقات

## شکایات پر تحقیقات کرنے کا ڈائریکٹر جنرل کا اضافی اختیار

(69)(1)۔ ڈائریکٹر جنرل ملازمین کے واجبات، کسی نقدی یا معاوضوں کے ضمن میں آجر اور اس کے ملازم کے مابین تنازعہ کا کوئی بھی فیصلہ کرنے کیلئے تحقیقات کر سکتا ہے اور وہ یہ تحقیقات کرے گا کے تحت

(اے)۔ ایسے ملازم اور اس کے آجر کے مابین ملازمت کے معاہدے کی کسی شرط کے

(بی)۔ اس ایکٹ کی کسی شقوں یا ان شقوں کے ضمن میں کی گئی قانون سازی کے تحت؛ یا

(سی)۔ معاوضوں کی کونسل کے ایکٹ مجریہ سال 1947ء (ایکٹ 195) یا اس کے تحت کئے گئے کسی آرڈر کے تحت

اور ایسے فیصلہ کا جائزہ لیتے ہوئے مجوزہ فارم پر حکم دے سکتا ہے کہ آجراتی رقم ادا کرے جو کہ وہ منصفانہ سمجھے اور کسی حد کے بغیر ہو۔

(2)۔ ذیلی دفعہ (1) کے تحت ڈائریکٹر جنرل کو جو اختیارات ہیں ان میں اس پارٹ میں دیئے گئے طریقہ کار کے مطابق سماعت کرنا اور

فیصلہ کرنا شامل ہوگا جو کہ کسی بھی دعویٰ بارے ان کی طرف سے ہو۔

(i)۔ ایک ملازم کا دفعہ (33) کے تحت کسی بھی ذمہ دار شخص کے خلاف

(ii)۔ لیبر کے کنٹریکٹر کسی بھی کنٹریکٹر یا سب کنٹریکٹر کے خلاف کسی قسم کے بارے میں دعویٰ جو کہ کنٹریکٹر یا سب کنٹریکٹر کو اس کی طرف

سے فراہم کی گئی لیبر کے ضمن میں واجب الادا ہو؛ یا

(iii)۔ ایک آجر کا اپنے ملازم کے خلاف ذیلی دفعہ (13)(1) کے تحت ہر جانہ کی رقم کی وصولی کے سلسلہ میں ہو اور اس کے نتیجہ میں دیئے

گئے ایسے احکامات/حکم نامے جو کہ اس کے فیصلے کو موثر بنانے کیلئے ضروری ہوں

(3)۔ ذیلی دفعات (1) اور (2) کی رو سے تفویض کردہ اختیارات کے علاوہ ڈائریکٹر جنرل مسترد کئے گئے اپنے کسی ایسے فیصلے بارے پوچھ

گچھ یا تصدیق کر سکتا ہے جو کہ ذیلی دفعہ (14)(1) کے تحت آجر کی طرف سے کیا گیا ہو اور اس کے نتیجہ میں ڈائریکٹر جنرل ایسے احکامات جاری

کر سکتا ہے جو کہ اس کے فیصلے کو موثر بنانے کیلئے ضروری ہوں

مشروط ہے کہ اگر پیرا گراف 14(1) (اے) کے تحت آجر کا فیصلہ مسترد کر دیا گیا ہو تو ڈائریکٹر جنرل کا اس کے نتیجہ میں دیا جانے والا حکم،

نوٹس کے بدلے میں ہر جانہ کی ادائیگی تک محدود ہوگا اور یہ حکم ملازم کی طرف سے بد اخلاقی نہ کئے جانے کی صورت میں ملازم کو دیگر ادائیگیوں کا

حکم دینے تک محدود ہوگا۔

مزید شرط یہ ہے کہ ڈائریکٹر جنرل پیرا گراف 14(1) (سی) کے تحت آجر کی طرف سے کیا گیا کوئی بھی فیصلہ اس صورت میں مسترد نہیں

کرے گا جب کہ ایسے فیصلہ سے ملازم کو معاوضوں میں کوئی نقصان نہ ہو یا ملازم کو اس کے ملازمتی معاہدہ کے تحت کی جانے والی ادائیگیوں میں

بھی کوئی نقصان نہ ہو ہو۔

اور مزید مشروط کیا گیا ہے کہ ڈائریکٹر جنرل اس ذیلی دفعہ کے تحت تفویض کیا گیا اپنا اختیار اس وقت تک استعمال نہیں کرے گا جب تک کہ

ملازم نے اس پارٹ کی شقوں کے تحت اس کے پاس کوئی شکایت نہ کی ہو جو کہ دفعہ 14 کے تحت آجر کی طرف سے کیا گیا تحریری یا زبانی فیصلہ



پہنچائے جانے کی تاریخ سے 6 دنوں کے اندر اندر کرنا ہوگی۔

(3) (اے)۔ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے اس دفعہ کے تحت جاری کئے گئے ادائیگی کے حکم پر ادا کی جانے والی رقم پر 8 فیصد سالانہ منافع لگایا جائے گا یا یہ شرح 8 فیصد سالانہ سے زیادہ نہیں ہوگی جیسا کہ ڈائریکٹر جنرل نے ہدایت کی ہو، یہ منافع حکم جاری کئے جانے کے بعد 31 ویں دن سے شروع ہوگا اور اس وقت تک جاری رہے گا جب تک کہ معاہدہ پر مکمل عملدرآمد نہیں ہو جاتا۔

مشروط ہے کہ حکم نامہ جاری ہونے کے 30 دنوں کے اندر اندر آجر کی طرف سے درخواست دیئے جانے پر ڈائریکٹر جنرل کو آگریہ اطمینان ہو جائے کہ خصوصی حالات پیدا ہو گئے ہیں تو وہ ایسی تاریخ کا تعین کرے گا جس سے منافع کا حساب بنایا جائے۔

(4)۔ اس دفعہ کے تحت ڈائریکٹر جنرل نے جو کوئی فیصلہ یا حکم دیا ہو اس پر عملدرآمد کرنے میں ناکام رہنے والا شخص جرم کا مرتکب ہوگا اور جرم ثابت ہونے پر جرمانہ ادا کیا جائے گا جو 10 ہزار رنگٹ سے زائد نہیں ہوگا اور جرم کا ارتکاب جاری رہنے کی صورت میں اسے یومیہ جرمانہ کیا جائے گا جو ہر ایک دن کیلئے 100 رنگٹ ہوگا اور یہ جرمانہ مزادینے جانے سے شروع ہوگا۔

### دفعہ 69 کی رو سے تفویض کردہ اختیار کی حد

(69) (اے)۔ جب تک کوئی چیز/ امر دفعہ 69 کے منافی نہ ہو ڈائریکٹر جنرل اس دعویٰ، تنازعہ یا ممکنہ تنازعہ کے بارے میں کوئی تحقیقات، سماعت یا فیصلہ نہیں کرے گا، جو صنعتی تعلقات کے ایکٹ 1967ء کے مطابق

(اے)۔ اس ایکٹ کے تحت کسی تحقیقات یا کارروائی کے حوالہ سے زیر التواء ہو

(بی)۔ اس ایکٹ کی ذیلی دفعہ 20(3) کے تحت اس کا فیصلہ وزیر کی طرف سے کر دیا گیا ہو

(سی)۔ اسے صنعتی عدالت کے روبرو پیش کر دیا گیا ہو یا اس میں زیر التواء ہو۔

### شکایات کی تحقیقات کیلئے ڈائریکٹر جنرل کے اضافی اختیارات

(69) (بی) (1)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر اس ایکٹ کی شکوے کے منافی نہ ہو، پیرا گراف (69) (اے) کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے اختیارات کا اطلاق ان ملازمین پر بھی ہوگا جن کی ماہانہ اجرتیں 2 ہزار رنگٹ سے زائد تاہم 5 ہزار رنگٹ سے زیادہ نہ ہوں

(2)۔ اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے اصطلاح ”وہجڑ“ سے مراد وہ اجرتیں ہیں جس طرح کہ ان کی دفعہ (2) میں تعریف کی گئی ہے تاہم ان میں کمیشن کے طور پر ملنے والی رقم، گزارا الاؤنس یا فالتو وقت میں کام کرنے کی ادائیگی شامل نہیں ہے۔

(3)۔ پارٹس (15) اور (16) کے تحفظ کیلئے جن کا اطلاق ضروری تبدیلیوں سے ہو، اس ایکٹ کی دیگر شکوے کا ذیلی دفعہ (1) میں محولہ ملازمین پر اطلاق نہیں ہوگا۔

### نوٹس کے بغیر معاہدہ کے خاتمہ پر ہر جانہ کی ادائیگی کا دعویٰ

(69) (سی) (1)۔ زیر دفعہ (69) (بی) (1) ڈائریکٹر جنرل اپنے اختیارات استعمال کرتے ہوئے کسی بھی ایسے دعویٰ کی تحقیقات اور اس کے بارے میں فیصلہ کر سکتا ہے جو آجر یا ملازم کی طرف واجب الادا ہر جانہ سے متعلق ہو اور ہر جانہ کی یہ رقم کسی بھی فریق کی طرف سے کوئی نوٹس دیئے بغیر ملازمت کا معاہدہ ختم کئے جانے کی بناء پر واجب الادا ہو یا اگر نوٹس دیا گیا تھا تو اس صورت میں نوٹس کا دورانہ گزارے بغیر ہی ملازمت کا معاہدہ ختم کر دیا گیا ہو۔

(2)۔ ذیلی دفعہ (1) کے تحت آجریا ملازم کی طرف واجب الادا ہر جانہ کی رقم ان اجرتوں کی رقم کے برابر ہوگی جو کہ ملازم کے نوٹس کی مدت کے دوران نوٹس کی نہ ختم ہونے والی مدت کے دوران یہ میں جمع ہوئی ہو۔  
ڈائریکٹر جنرل کا حکم تحریری ہوگا

(69) (ڈی)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر ذیلی دفعہ (69) (1) کے منافی نہ ہو ڈائریکٹر جنرل نے ذیلی دفعہ (69) (بی) (1) یا (69) (سی) کے تحت آجریا ملازم کو یا آجریا ملازم کی طرف سے جس رقم کی ادائیگی کا حکم دیا ہو جو کہ ڈائریکٹر جنرل نے یہ رقم کسی حد کے بغیر منصفانہ سمجھی ہو، اس کی ادائیگی کا دیا گیا یہ حکم تحریری ہوگا۔

### جرم پر سزا

(69) (ای)۔ کوئی بھی شخص جو ڈائریکٹر جنرل کے ایسے کسی حکم یا فیصلہ کی تعمیل کرنے میں ناکام رہے جو کہ ڈائریکٹر جنرل نے ذیلی دفعہ (69) (بی) (1) یا (69) (سی) (1) کے تحت دیا ہو وہ جرم کا قصور وار ہوگا اور جرم ثابت ہونے پر اسے جرمانہ ادا کرنا ہوگا جو کہ 10 ہزار روپے سے زائد نہیں ہوگا اور اس جرم کا ارتکاب جاری رکھنے کی صورت میں اسے یومیہ ایک سو روپے جرمانہ کی ادائیگی کرنا ہوگا جو کہ سزایابی کے بعد جاری رہنے والے ہر دن پر ادا کرنا ہوگا۔

### ڈائریکٹر جنرل کی تحقیقات کا طریقہ کار

(70)۔ زیر دفعات (69)، (69) (بی) اور (69) (سی) اٹھائے گئے سوالات نمٹانے کا طریقہ کار درج ذیل ہوگا

(اے)۔ شکایت کرنے والا شخص اپنی شکایت اور مطلوبہ دادی تحریری بیان کی صورت میں ڈائریکٹر جنرل کو پیش کرے گا یا وہ اپنی مطلوبہ دادی اور شکایت ذاتی طور پر ڈائریکٹر جنرل کے سامنے بیان کرے گا۔

(بی)۔ ڈائریکٹر جنرل جس قدر جلد از جلد قابل عمل ہو شکایت کنندہ سے صدق دل سے دیا گیا بیان یا حلفیہ بیان لے گا اور اپنی کیس بک میں شکایت کنندہ کے بیان کا مواد ریکارڈ کرے گا۔

(سی)۔ ڈائریکٹر جنرل اپنے اطمینان کیلئے ایسی پوچھ گچھ کر سکتا ہے جو کہ وہ شکایت کنندہ کے کئے گئے انکشافات والے ایسے معاملات جن کی ڈائریکٹر جنرل کی رائے میں تحقیقات ہونی چاہئیں ان معاملات کے سلسلہ میں وہ مجوزہ فارم پر اس شخص کو طلب کرے گا جس کے خلاف شکایت کی گئی ہو یا اگر اسے معلوم ہو کہ کسی بھی تحقیقات کے بغیر شکایت میں منکشف کئے گئے کچھ ایسے معاملات ہیں جن کی تحقیقات کی جانی چاہیے تو اس صورت میں بھی اس شخص کو فوری طور پر طلب کیا جائے گا جس کے خلاف شکایت کی گئی ہو۔

مشروط ہے کہ جس شخص کے خلاف شکایت کی گئی ہو وہ شخص اگر ڈائریکٹر جنرل کے سامنے خود ہی پیش ہو جائے تو ایسے شخص کو سمنز بھیجنا ضروری نہیں ہوگا

(ڈی)۔ جس شخص کے خلاف شکایت کی گئی ہو تو ڈائریکٹر جنرل اس شخص کو جب طلبی کیلئے سمنز بھیجے گا تو ان سمنز میں اس شخص کو شکایت کی نوعیت اور شکایت کنندہ کے نام کے بارے میں نوٹس دیا جائے گا اور اس شخص کو حاضر ہونے کے مقام، تاریخ، وقت کے بارے میں بتایا جائے گا اور اس شخص کو مطلع کیا جائے گا کہ وہ اگر چاہے تو اپنے طور پر ان گواہوں کو بھی لاسکتا ہے جن کو وہ بلانا چاہتا ہو۔ نوٹس میں مطلع کیا جائے گا کہ وہ ایسے افراد کو اپنی طرف سے بطور گواہ طلب کرنے کے سلسلہ میں سمنز کے اجراء کیلئے ڈائریکٹر جنرل کو درخواست دے سکتا ہے۔

(ای)۔ جب ڈائریکٹر جنرل کسی ایسے شخص کو جواب طلبی کیلئے سمنز جاری کرے جس کے خلاف شکایت کی گئی ہو تو ڈائریکٹر جنرل شکایت

کنندہ کو بھی انہی سمنز میں مذکورہ پیشی کے وقت، تاریخ اور جگہ کے بارے میں مطلع کرے گا اور شکایت کنندہ کو ہدایت کی جائے گی کہ وہ اپنے طور پر بھی اپنے ہمراہ کوئی گواہان لاسکتا ہے جن کو وہ اپنی طرف سے پیش کرنا چاہتا ہو اور شکایت کنندہ کی درخواست پر اور کسی بھی شرائط سے مشروط جو کہ ڈائریکٹر جنرل عائد کرنا ضروری سمجھے ایسے گواہان کو شکایت کنندہ کی طرف سے طلبی کے سمنز جاری کرے گا۔

(ایف)۔ تحقیقات کے دوران یا تحقیقات سے قبل کسی بھی وقت جب ڈائریکٹر جنرل کے پاس یہ یقین کرنے کا کافی جواز ہو کہ تحقیقات مکمل ہونے کے بعد اس نے جو فیصلہ دینا ہے اس فیصلہ سے جن افراد کے مالی مفادات متاثر ہونے کا امکان ہو یا اس کے پاس یہ یقین کرنے کی وجہ ہو کہ اس معاملہ یا مسئلہ کے بارے میں وہ متعلقہ گواہی یا کوئی بھی ثبوت دے سکتا ہے تو ڈائریکٹر جنرل ایسے کسی بھی شخص یا اشخاص کو سمن بھیج کر طلب کر سکتا ہے۔

(جی)۔ ڈائریکٹر جنرل مقررہ وقت اور جگہ پر ان افراد کی طرف سے دیئے گئے حلف ناموں یا صدق دل سے دیئے گئے بیانات پر جرح کرے گا یا بصورت دیگر معاملہ میں دی گئی گواہی/ثبوت اگر ٹھوس مواد سمجھے تو وہ اس معاملہ کے بارے میں اپنا فیصلہ دے گا۔  
(ایچ)۔ اگر ڈائریکٹر جنرل کے پاس یہ یقین کرنے کا کافی جواز ہو کہ جس شخص کے خلاف شکایت کی گئی ہے یا جس کے مفادات متاثر ہو سکتے ہوں اور جس کو سمنز کے ذریعے مقررہ تاریخ پر مطلوبہ جگہ پر حاضر ہونے کیلئے کہا گیا ہو وہ حاضر ہونے میں ناکام رہے تو ڈائریکٹر جنرل ایسے فرد کی غیر موجودگی میں ہی معاملہ کی سماعت کر کے اپنا فیصلہ دے سکتا ہے جب تک کہ کوئی چیز یا امر منافی نہ ہو کہ اس کے اس فیصلہ کے تعصب سے ایسے شخص کے مفادات متاثر ہو سکتے ہیں۔

(آئی)۔ عدالت کو ڈائریکٹر جنرل کا فیصلہ نافذ العمل کرنے کے قابل بنانے کے سلسلہ میں ڈائریکٹر جنرل اپنے فیصلہ کو ایک حکم کی شکل میں اس طرح بنائے گا کہ جس طرح تجویز کیا گیا ہو۔

### تحقیقات کے بارے میں ڈائریکٹر جنرل کا ریکارڈ

(71)۔ ڈائریکٹر جنرل اپنی ایک کیس بک رکھے گا جس میں وہ طلب کئے جانے والے افراد کی گواہی ریکارڈ کرے گا یا بصورت دیگر پیش کئے گئے ثبوتوں کا ریکارڈ رکھے گا اور اپنے روبرو لائے گئے ہر معاملہ میں دیئے گئے اپنے فیصلہ اور حکم کا ریکارڈ بھی رکھے گا اور ڈائریکٹر جنرل اسی تمام مواد پر اپنے دستخط کر کے ان کی تصدیق کرے گا اور ہر ایسی ریکارڈ بک کا یہ تمام ریکارڈ کسی بھی فیصلہ کا کافی ثبوت ہوگا اور ایسے کسی بھی حکم یا فیصلہ میں دلچسپی لینے والا شخص اس کی نقل مفت لینے کا حقدار ہوگا اور ریکارڈ کی نقل لینے کی صورت میں مجوزہ فیس ادا کرنا ہوگی۔

### کئی شکایتوں کو ملا کر ایک شکایت بنانا

اس پارٹ کے تحت کسی کارروائی کے دوران جب ڈائریکٹر جنرل کو معلوم ہو کہ ایک ہی آجر یا ذمہ دار شخص کے خلاف ایک سے زائد ملازمین کو ایک ہی جیسی شکایات ہیں، اس صورت میں اس پارٹ کے تحت ہر ملازم کیلئے اپنی شکایت کے بارے میں علیحدہ علیحدہ درخواست دینا ضروری نہیں ہوگا تاہم ڈائریکٹر جنرل موزوں سمجھے تو ایک سے زائد کئی درخواستوں کو ملا کر ایک شکایت بنا سکتا ہے اور وہ اس درخواست کی پیروی کرنے والے ایک یا ایک سے زائد ملازمین کو دوسروں کی نمائندگی کرنے کیلئے حاضر ہونے کی اجازت دے سکتا ہے۔ ڈائریکٹر جنرل مشترکہ شکایت یا شکایات میں سے ہر ایک پر اور ان تمام ملازمین کو فیصلہ دے سکتا ہے۔

مشروط ہے کہ جب ڈائریکٹر جنرل کی یہ رائے ہو کہ کسی ملازم کی غیر حاضری سے آجر یا ذمہ دار شخص کے مفادات تعصب کا شکار ہو سکتے ہیں تو اس صورت میں وہ ایسے ملازم کو ذاتی طور پر پیش ہونے کیلئے کہے گا۔

## ڈائریکٹر جنرل کا تیسرے فریق کو ممانعتی حکم

(73) (1)۔ جب کبھی ڈائریکٹر جنرل نے زبردفعہ 69، 69، 69 بی یا 69 سی کسی آجریا کسی ادائیگیوں کے ذمہ دار شخص کو حکم دیا ہو کہ وہ ملازم یا لیبر کے کنٹریکٹر کو رقم کی ادائیگی کریں اور ڈائریکٹر جنرل کے پاس یہ یقین کرنے کا کافی جواز ہو کہ ایسے آجرا اور ذمہ دار شخص اور لیبر کنٹریکٹر اور کسی دوسرے شخص کے مابین کام کی تکمیل پر ادائیگی کا معاہدہ ہوا ہے اور اس کام کی تکمیل پر ہی ادائیگی کا حکم دیا گیا تھا تو اس صورت میں ڈائریکٹر جنرل ایسے دوسرے شخص کو جواب دہی کیلئے طلب کرے گا اور اگر پوچھ گچھ کے بعد وہ مطمئن ہو جائے کہ واقعی ایسا معاہدہ موجود ہے تو ڈائریکٹر جنرل مجوزہ فارم پر حکم جاری کرے گا جس میں اس کو آجریا ذمہ دار شخص کو کام کے عوض ادائیگی کرنے سے منع کیا جائے گا اور اس کو تمام رقم (جو کہ اس رقم سے زائد نہیں ہوگی جو کہ ایسے ملازم یا لیبر کے کنٹریکٹر کو واجب الادا ہو) اور اس شخص نے اس رقم کے ایسے معاہدہ کے ضمن میں آجریا ذمہ دار شخص کو اپنی طرف واجب الادا ہونے کو تسلیم بھی کیا ہو۔

مشروط ہے کہ جب ایسا دوسرا شخص تحریری طور پر ڈائریکٹر جنرل سے تسلیم کر لے کہ اس نے اس معاہدہ کی رقم آجریا اس ذمہ دار شخص کو ادا کرنی ہے تو اس کو ڈائریکٹر جنرل کے سامنے پیش ہونے کی ضرورت نہیں اور ڈائریکٹر جنرل یہ حکم اس کی غیر موجودگی میں ہی جاری کر دے گا۔ مزید مشروط ہے کہ جب ایسے دوسرے شخص نے زبردفعہ 33 (1) پر نپسل کے طور پر آجریا ذمہ دار شخص کو معاوضہ ادا کرنا ہو اور جب اس کی طرف سے آجریا ذمہ دار شخص کو رقم ادا کرنے کا اعتراف کر لیا گیا ہو تو اس ذیلی دفعہ میں ایسی کوئی چیز نہیں کہ اس معاوضہ کی ادائیگی اس کو اتنی ہی رقم کے معاوضے پورے کرنے کی ذمہ داری سے چھوٹ دے گی جتنی رقم مذکورہ ذیلی دفعہ کی شق (بی) کے تحت اس کی طرف واجب الادا ہے۔

(2)۔ ذیلی دفعہ (1) کے تحت دیئے گئے حکم پر عملدرآمد کرتے ہوئے کسی بھی رقم کی ادائیگی ڈسپانچر ہوگی اور اس طرح یہ رقم معاہدہ کے تحت ذمہ دار شخص یا آجریا کو واجب الادا ہوگی۔

## سمنز کی سروس کی کوئی فیس نہیں ہوگی

(74) (1)۔ اس پارٹ کے تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے جاری کئے گئے سمنز کے ضمن میں ڈائریکٹر جنرل کوئی فیس وصول نہیں کرے گا۔

(2)۔ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے ایسا کوئی بھی سمن سیشنز کورٹ یا مجسٹریٹ کی عدالت سے جاری کیا جاسکتا ہے یا یہ سمن کسی ایسے دیگر طریقے یا کسی ایسے شخص کی طرف سے بھی جاری کیا جاسکتا ہے جس طرح کہ ڈائریکٹر جنرل موزوں سمجھے۔

## سیشن عدالت کی طرف سے ڈائریکٹر جنرل کے حکم کا نفاذ

(75)۔ اس پارٹ کے تحت جب ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے کوئی حکم جاری کیا گیا ہو اور اس حکم کی اس شخص نے تعمیل نہ کی ہو جس کو یہ حکم جاری کیا گیا تھا تو اس صورت میں ڈائریکٹر جنرل سیشن عدالت کے رجسٹرار یا درجہ اول مجسٹریٹ کی عدالت کو اپنے حکم کی مصدقہ کاپی بھیجے گا جو کہ اس کے اپنے دائرہ اختیار میں آنے والی جگہ یا اس کا یہ حکم اس جگہ سے متعلق ہوگا جہاں یہ حکم دیا گیا تھا اور مذکورہ رجسٹرار یا عدالت (جو بھی صورت ہو) اس کاپی کو اپنے ریکارڈ میں لگائیں گے جس کے نتیجے میں یہ مذکورہ حکم تمام اغراض کیلئے سیشن عدالت یا درجہ اول کے مجسٹریٹ کی عدالت کا حکم بن جائے گا اور سیشن عدالت یا درجہ اول مجسٹریٹ کی عدالت (جو بھی صورت ہو) اسے قابل نفاذ بنائیں گے جب تک کہ کوئی چیز یا امر اس بات کے منافی نہ ہو کہ یہی معاملہ مذکورہ عدالت کے دائرہ اختیار میں آنے والی رقم / یا ویلیو سے زائد رقم پر لاگو ہوگا۔

مشروط ہے کہ اس قسم کے حکم کے نفاذ کی غرض و غایت کیلئے غیر منقولہ جائیداد کی فروخت بارے حکم صرف ہائی کورٹ کی طرف سے ہی دیا جائے گا۔

### ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے قانونی نکتہ ہائی کورٹ کو بھیجا جانا

(76) (1)۔ اس پارٹ کے تحت کوئی بھی کارروائی کرتے ہوئے اگر ڈائریکٹر جنرل مناسب سمجھے تو وہ قانونی معاملہ/نکتہ بارے سوال ہائی کورٹ کے جج کو بھیجے گا اگر وہ ایسا کرے تو پھر وہ تمام کارروائیاں ہائیکورٹ کے اسی جج کے اسی فیصلہ کے مطابق ہی کرے گا۔  
(2)۔ ذیلی دفعہ (1) کے تحت کسی بھی جج کے فیصلہ کے خلاف اپیل کورٹ آف اپیل میں دائر کی جائے گی۔

### ڈائریکٹر جنرل کے حکم کے خلاف ہائی کورٹ میں اپیل

(77) (1)۔ جو شخص ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے دیئے گئے فیصلہ سے غیر مطمئن ہو اور ایسے شخص کے مالی مفادات فیصلہ سے متاثر ہوئے ہوں تو وہ شخص زیر دفعہ 69، 69، 69، 73 یا ذیلی دفعہ 81 ڈی کے تحت ہائی کورٹ میں اپیل دائر کر سکتا ہے۔  
(2)۔ ماتحت عدالتی قواعد کے قانون 1955ء (ایکٹ 55) کی زیر دفعہ 4 ہائی کورٹ میں اپیل کی کارروائی سیشن عدالت سے سول اپیل کے طور پر لی جائے گی اور اس میں حالات کے تقاضوں کے مطابق تبدیلیاں کی جائیں گی۔

### آجر فرار ہونے والا ہو تو اس وقت ملازم کی شکایت کا مداوا

(78) (1)۔ اگر کوئی ملازم مجسٹریٹ سے شکایت کرے کہ اس کے پاس یہ یقین کرنے کی معقول وجوہات ہیں کہ اس کا آجر معاوضہ کی ادائیگی سے بچنے کیلئے فرار ہونے والا ہے تو مجسٹریٹ ایسے آجر کو طلب کرے گا اور اسے اظہار وجوہ کا نوٹس دے گا کہ کیوں نہ ملازم کو معاوضہ کی ادائیگی کئے جانے تک ملائشیاء میں موجود رہنے کے سلسلہ میں اس سے بانڈ کے ذریعے ضمانت طلب کیا جائے؛ اور اگر ایسے آجر کی گواہی سننے کے بعد مجسٹریٹ فیصلہ کرے کہ ایسا بانڈ دیا جائے گا تو پھر ایسے آجر کو اتنی ہی رقم کا سیکورٹی بانڈ دینا ہوگا جتنی کہ مجسٹریٹ کو مناسب معلوم ہو اور یہ بانڈ اس ضمن میں ہوگا کہ آجر اس وقت تک ملائشیاء سے نہیں جائے گا جب تک کہ مجسٹریٹ کو یہ اطمینان نہ ہو جائے کہ ملازم نے اس آجر سے جو رقم وصول کرنا تھی وہ اسے ادا کر کے معاملہ حل کر دیا گیا ہے۔

(2)۔ اگر آجر سیکورٹی جمع کروانے کے ایسے حکم کی شرائط کی تعمیل کرنے میں ناکام رہے تو اسے اس وقت تک جیل میں قید رکھا جائے گا جب تک کہ وہ ایسے ملازم کو اس کی دعویٰ شدہ رقم کی ادائیگی کر کے مجسٹریٹ کو مطمئن کرنے کے انتظامات نہ کر دے۔  
مشروط ہے کہ

(اے)۔ مجسٹریٹ سے کئے گئے وعدہ پر ضمانت کی فراہمی پر ایسے آجر کو کسی بھی وقت رہا کر دیا جائے گا جب وہ ملازم کی طرف سے دعویٰ شدہ رقم کا کچھ حصہ ادا کر دے جو کہ مجسٹریٹ کو مناسب معلوم ہو یا اس آجر کے خلاف اگر دیوالیہ پن کے حوالہ سے کوئی پیشینہ دائر کی گئی ہو اور  
(بی)۔ کسی بھی صورت میں ایسی قید کا دورانیہ 3 ماہ سے زائد نہیں ہوگا

(3)۔ آجر کی طرف سے دیا جانے والا بانڈ ذاتی بانڈ ہوگا جس میں اسے ایک یا ایک سے زائد یقین دہانیاں کرانا ہوں گی اور بانڈ کی خلاف ورزی کی سزا کیس کے حالات اور آجر کے ذرائع آمدن کو مد نظر رکھتے ہوئے دی جائے گی۔

(4)۔ اگر ذیلی دفعہ (1) کے تحت ملازم کی طرف سے کی گئی شکایت کے دوران یا بعد میں مجسٹریٹ کو معلوم ہو کہ یہ یقین کرنے کا اچھا خاصا

جواز ہے کہ جس آجر کے خلاف ملازم نے شکایت کی ہے وہ فرار ہو رہا ہے یا فرار ہونے والا ہے تو اس صورت میں مجسٹریٹ ایسے آجر کی گرفتاری کے وارنٹ جاری کرے گا اور اس آجر کو شکایت کی سماعت زیر التواء رہنے تک زیر حراست رکھا جائے گا اور یہ حراست اس وقت تک ہوگی جب تک کہ وہ شکایت کی جواب دہی کیلئے اپنی (پیشی) کے سلسلہ میں حاضر ہونے کی مجسٹریٹ کی تسلی کے مطابق کافی زر ضمانت جمع نہ کروادے۔

(5)۔ اس دفعہ کی غرض و غایت کیلئے ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے ایسے ٹیٹفیکٹ پر دستخط کئے جائیں گے جو کہ ملازم کی طرف سے دعویٰ شدہ رقم کی ادائیگی یا معاملہ کو حل کئے جانے بارے ہوگا اور یہ ٹیٹفیکٹ مجسٹریٹ کو اس ضمن میں بھیجا جائے گا کہ ملازم کو مطلوبہ رقم کی ادائیگی ہوگئی ہے۔

### اس ایکٹ کے تحت ممکنہ قانون شکنی/ جرم کی تحقیقات کیلئے ڈائریکٹر جنرل کے اختیارات

(79)(1)۔ جب ڈائریکٹر جنرل کے یہ شبہ کرنے کا معقول جواز ہو کہ اس ایکٹ کے تحت کسی جرم کا ارتکاب کیا گیا ہے اور قانون شکنی کی گئی ہے یا جب وہ اس ایکٹ کے تحت کسی معاملہ کو نمٹانے کیلئے تحقیقات کرنا چاہتا ہو یا وہ ملازم کی ہلاکت یا زخمی ہونے یا چوٹ کے معاملہ بارے تنازعہ کی تحقیقات کرنے کا خواہاں ہو جب کہ یہ ہلاکت یا زخم الیکٹرک سپلائی ایکٹ کے (قانون نمبر 447) ایکٹ کے تحت تحقیقات سے مشروط نہ ہو یا فیکٹریز ایکٹ 1967 سے متعلق نہ ہو یا ملائیشیا میں اس وقت رائج العمل کانکنی کے کسی تحریری قانون یا اس کے کسی حصہ سے مشروط نہ ہو یا رجسٹر رکھنے کے کسی معاملہ سے متعلق ہو یا جب کبھی کوئی شخص اس ایکٹ کی کسی شق کی خلاف ورزی ہونے کی شکایت کرے تو ڈائریکٹر جنرل ایسے کسی بھی شخص کو طلب کر سکتا ہے جو کہ اس کے یقین کے مطابق اس قانون شکنی یا جرم کے ضمن میں معلومات دے سکتا ہے یا ان تحقیقات یا شکایت کے ضمن میں معلومات فراہم کر سکتا ہے۔

(2)۔ اگر تحقیقات پر جیسا کہ مذکورہ بالا میں ہے کہ ڈائریکٹر جنرل کی رائے ہو کہ کسی جرم کا ارتکاب کیا گیا ہے تو وہ ایسی فوجداری کارروائی کر سکتا ہے جو کہ وہ ضروری سمجھے۔

(3)۔ اس دفعہ کے تحت جاری کئے جانے والے سمنز ایسے فارم کی شکل میں ہوں گے جس طرح کہ تجویز کئے گئے ہوں۔

### ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے سمنز پر جرح

(80)۔ کوئی بھی شخص جس کو اس حصہ کے تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے جواب دہی کیلئے طلب کیا گیا ہو وہ قانونی طور پر اس جگہ اور وقت پر حاضر/پیش ہونے کا پابند ہوگا جس کے بارے میں سمنز میں بتایا گیا ہو اور وہ ان تمام سوالات کے سچ جوابات دینے کا پابند ہوگا جو کہ ڈائریکٹر جنرل اس شخص سے کرے گا۔

### ڈائریکٹر جنرل کے سامنے پیش ہونے بارے ملازم کا حق

(81)۔ اس پارٹ کی رو سے کوئی آجر کسی اجیر/ملازم کو ڈائریکٹر جنرل کے سامنے پیش ہونے سے منع نہیں کرے گا اور نہ ہی وہ منع کرنے کی کوشش کرے گا۔

## پارٹ 15 (اے)

## جنسی ہراسیت

## تشریح:-

(81) (اے)۔ اس پارٹ کی غرض و غایت کیلئے جنسی ہراسیت کی شکایت سے مراد جنسی ہراسیت سے متعلق کوئی بھی ایسی شکایت ہے جو کی

گئی ہو

(i)۔ ایک اجیر/ ملازم کی طرف سے دوسرے ملازم کے خلاف

(ii)۔ اجیر/ ملازم کی طرف سے کسی آجر کے خلاف

(iii)۔ ایک آجر کی طرف سے ایک اجیر/ ملازم کے خلاف

## جنسی ہراسیت کی شکایات پر تحقیقات

(81) (بی) (1)۔ جنسی ہراسیت کی شکایت موصول ہونے پر آجریا آجروں کی کوئی کلاس شکایت کے بارے میں وزیر کے تجویز کردہ طریقہ

کار سے تحقیقات کرے گی۔

(2)۔ ذیلی دفعہ (3) سے مشروط جب کوئی آجر جنسی ہراسیت کی شکایت پر تحقیقات کرنے سے انکار کر دے جو کہ ذیلی دفعہ (1) کا تقاضا ہے تو

وہ جتنا جلد از جلد قابل عمل ہو، شکایت کی وصولی کے بعد 30 دن کے اندر اندر شکایت کنندہ کو انکار کے بارے میں مطلع کرے گا اور تحریری طور پر

اس انکار کی وجوہات کے بارے میں بتائے گا۔

(3)۔ جب تک کہ کوئی چیز ذیلی دفعہ (2) کے منافی نہ ہو آجر جنسی ہراسیت کی کسی بھی اس شکایت کی تحقیقات کرنے سے انکار کر سکتا ہے جو کہ

ذیلی دفعہ (1) کا تقاضا ہو۔ اگر

(اے)۔ جنسی ہراسیت کی ماضی میں بھی تحقیقات کی گئیں ہوں اور کوئی بھی جنسی ہراسیت ثابت نہ ہوئی ہو یا

(بی)۔ آجر کی رائے میں جنسی ہراسیت کی شکایت غیر سنجیدہ پریشان کن ہو اور یہ شکایت بد نیتی سے کی گئی ہے۔

(4)۔ جنسی ہراسیت کی شکایت کی تحقیقات سے آجر کے انکار سے غیر مطمئن کوئی بھی شکایت کنندہ معاملہ ڈائریکٹر جنرل کے پاس اٹھا سکتا

ہے۔

(5)۔ ڈائریکٹر جنرل ذیلی دفعہ (4) کے تحت اپنے پاس لائے گئے معاملہ کا جائزہ لینے کے بعد

(اے)۔ اگر اس کے خیال میں اس معاملہ کی تحقیقات ہونی چاہئیں تو وہ آجر کو تحقیقات کرنے کی ہدایت کرے گا؛ یا

(بی)۔ اگر وہ تحقیقات نہ کرنے کے آجر کے فیصلہ سے متفق ہو تو وہ معاملہ اپنے پاس لانے والے شخص کو مطلع کرے گا کہ اس معاملہ پر مزید

کوئی کارروائی نہیں کی جائے گی۔

## آجر کی طرف سے کی گئی تحقیقات کے نتائج/ دریافتیں

(81) (سی)۔ جب آجر نے ذیلی دفعہ (81) (بی) (1) کے تحت موصولہ جنسی ہراسیت کی شکایت کی تحقیقات کی ہوں اور آجر کو اطمینان ہو کہ

جنسی ہراسیت ثابت ہوگئی ہے تو آجر کرے گا

(اے)۔ جس شخص کے خلاف جنسی ہراسیت کی شکایت موصول ہوئی ہو اس کے اپنے ہاں اجیر یا ملازم ہونے کی صورت میں آجر انضباطی کارروائی کرے گا جس میں درج ذیل سزائیں شامل ہوں گی۔

(i)۔ نوٹس کے بغیر ملازم کی برطرفی

(ii)۔ ملازم/اجیر کی تنزیلی

(iii)۔ کوئی دیگر ایسی نسبتاً کم سزا جو کہ منصفانہ اور موزوں ہو اور جب کہ سزا معاوضہ کے بغیر معطلی کی ہو تو یہ دو ہفتوں سے زائد نہیں ہوگی؛ اور (بی)۔ جس شخص کے خلاف جنسی ہراسیت کی شکایت کی گئی ہو وہ شخص اجیر کے علاوہ کوئی دوسرا شخص ہو تو اس صورت میں آجر سفارش کر سکتا ہے کہ یہ شخص جن مجاز حکام کے ماتحت یا، جس ادارہ سے متعلق ہے اس ادارہ کے مجاز حکام کے سامنے مناسب کارروائی کیلئے پیش کیا جائے۔

### جنسی ہراسیت کی ڈائریکٹر جنرل کو کی گئیں شکایات

(81) (ڈی) (1)۔ اگر جنسی ہراسیت کی شکایت ڈائریکٹر جنرل سے کی گئی ہو تو ڈائریکٹر جنرل شکایت کا جائزہ لے گا اور وہ آجر کو ایسی شکایت کی تحقیقات کرنے کی ہدایت کر سکتا ہے۔

(2)۔ آجر جنسی ہراسیت کی شکایات کے بارے میں تحقیقات کرے گا جب اسے ذیلی دفعہ (1) کے تحت ایسا کرنے کیلئے کہا گیا ہو اور وہ اپنی تحقیقاتی رپورٹ اس ہدایت کے 30 دنوں کے اندر اندر ڈائریکٹر جنرل کو بھیجے گا۔

(3)۔ اگر ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے موصولہ جنسی ہراسیت کی شکایت کسی ایسے آجر کے خلاف ہو جو کہ ادارہ کا مکمل مالک ہو تو ڈائریکٹر جنرل ایسی شکایت کی تحقیقات بذات خود اس طریقے سے کرے گا جو کہ وزیر کی طرف سے تجویز کیا گیا ہو۔

(4)۔ ذیلی دفعہ (3) کے تحت جنسی ہراسیت کی شکایت کی ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے تحقیقات میں ڈائریکٹر جنرل یہ فیصلہ کرے گا کہ آیا جنسی ہراسیت ثابت ہوئی ہے یا نہیں اور اپنے اس فیصلہ سے شکایت کنندہ کو ہر ممکن حد تک جلد از جلد مطلع کرے گا۔

(5)۔ جب تک کہ کوئی چیز/امر ذیلی دفعہ (3) کے منافی نہ ہو ڈائریکٹر جنرل ذیلی دفعہ (3) کے تحت جنسی ہراسیت کی موصولہ کسی بھی شکایت کی تحقیقات کرنے سے انکار کر سکتا ہے جو کہ اسے ذیلی دفعہ (3) کے تحت موصول ہوئی ہو؛ اگر

(اے)۔ جنسی ہراسیت کی شکایت کی ڈائریکٹر جنرل نے قبل ازیں بھی تحقیقات کی ہوں اور جنسی ہراسیت ثابت نہ ہوئی ہو؛ یا

(بی)۔ ڈائریکٹر جنرل کی پیرائے ہو کہ جنسی ہراسیت کی یہ درخواست غیر سنجیدہ اور پریشان کن ہے یا یہ شکایت بد نیتی سے کی گئی ہے۔

(6)۔ ڈائریکٹر جنرل ذیلی دفعہ (3) کے تحت موصولہ جنسی ہراسیت بارے شکایت کی تحقیقات کرنے سے انکار کرے تو وہ جتنی جلدی ممکن یا قابل عمل ہو شکایت موصول ہونے کے 30 دنوں کے اندر اندر شکایت کنندہ کو تحریری طور پر اس انکار اور انکار کی وجوہات کے بارے میں مطلع کرے گا۔

### ڈائریکٹر جنرل کے فیصلوں کے اثرات

(81) (ای) (1)۔ جہاں کہ ڈائریکٹر جنرل ذیلی دفعہ (81) ڈی (4) کے تحت فیصلہ دے کہ جنسی ہراسیت ثابت ہوگئی ہے تو شکایت کنندہ

اپنی ملازمت کا معاہدہ کسی بھی نوٹس کے بغیر ختم کر سکتا ہے۔

(2)۔ اگر شکایت کنندہ ذیلی دفعہ کے تحت اپنی ملازمت کا معاہدہ ختم کر دے تو شکایت کنندہ حقدار ہے



(اے)۔ ان تمام معاوضہ جات کی وصولی اسی طرح کرے گا کہ جیسے شکایت کنندہ نے اپنی ملازمت کے خاتمہ کا نوٹس دیا ہو؛ اور  
(بی)۔ ملازمت کے خاتمہ کے فوائد اور معاوضہ جات جیسا کہ ایکٹ کے تحت یا ملازمت کے معاہدہ میں (جو بھی صورت ہو) میں مشروط کیا  
گیا ہو۔

### قانون شکنی (جرم)

(81) (ایف)۔ کوئی بھی آجر جو ناکام رہے

(اے)۔ ذیلی دفعہ (81) (بی) (1) کے تحت جنسی ہراسیت کی شکایات کی تحقیقات میں

(بی)۔ شکایت کنندہ کو جنسی ہراسیت کی تحقیقات کرنے سے انکار اور ذیلی دفعہ (81) (بی) (2) کے تحت درکار انکار کی وجوہات سے مطلع کرنے

میں

(سی)۔ جنسی ہراسیت کی شکایات کی تحقیقات کرنے میں جب اسے پیراگراف (81) (بی) (5) (اے) یا ذیلی دفعہ (81) (ڈی) (2) کے

تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے ایسا کرنے کی ہدایت کی جائے؛ یا

(ڈی)۔ ذیلی دفعہ (81) (ڈی) (2) کے تحت جنسی ہراسیت کی تحقیقات بارے رپورٹ ڈائریکٹر جنرل کو بھیجنے میں تو وہ قانون شکنی کا مرتکب

ہوگا اور اسے جرمانہ کی سزا دی جائے گی جو کہ 10 ہزار روپے سے زائد نہیں ہوگا۔

### اجیر کے معاوضوں سے قطع نظر اس پارٹ کا اطلاق

(81) (جی)۔ جب تک کہ کوئی چیز/ امر پہلے شیڈول کے پیراگراف نمبر 1 کے منافی نہ ہو اس پارٹ کا اطلاق ہر اس ملازم/ اجیر پر ہوگا جس کو

ملازمتی معاہدہ کے تحت ملازم رکھا گیا ہو خواہ اس کے معاوضہ جات کچھ بھی ہوں۔

## پارٹ 16

## طریقہ کار

## پارٹ 15 کے تحت جاری سمنز کی سروس

(82)(1)۔ پارٹ 15 کے تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے جو سمنز جاری کئے گئے ہوں وہ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے دستخط شدہ ہوں گے اور یہ کسی بھی شخص کو دیئے جانے یا حوالے کئے جانے پر سروس شدہ ہوں گے۔

مشروط ہے کہ

(اے)۔ اگر سمنز پر طلب کئے جانے والا شخص نہ مل سکتا ہو اور سمن وصول کرنے یا قبول کرنے والے اس شخص کا کوئی ایجنٹ موجود ہو جو اس مطلوبہ شخص کی طرف سے سمن وصول کر لے تو اس صورت میں اس ایجنٹ کو سمنز دیئے جانا ہی کافی ہوگا۔

(بی)۔ اگر سمنز پر طلب کیا جانے والا شخص نہ مل سکتا ہو اور سمنز قبول کرنے کیلئے با اختیار بنایا گیا کوئی ایجنٹ نہ ہو تو سمنز اس شخص کے اہلخانہ کے کسی رکن کو دیئے جائیں گے جس شخص کے نام سمنز ہوں اور یہ سمنز اس شخص کے ساتھ رہنے والے شخص کو دینا ہی کافی ہوگا جبکہ گھریلو ملازم کو سمنز نہیں دیئے جائیں گے۔

(2)۔ جب ایسے سمنز کارپوریشن کے نام ہوں تو ان کی سروس اس طرح کی جائے گی۔

(اے)۔ ڈائریکٹر کی طرف سے دستخط شدہ سمنز کی ایک کاپی کارپوریشن کے رجسٹرڈ دفتر پر اگر کوئی ہو تو وہاں دی جائے گی

(بی)۔ کارپوریشن کے بڑے دفتر والے پتے پر رجسٹرڈ خط کے ذریعے سمنز کی ایک کاپی بھیجنے سے سروس ہوگی خواہ ایسا دفتر ملائیشیا میں واقع ہو یا ملائیشیا سے باہر کسی جگہ ہو۔

(سی)۔ ایسی کاپی کارپوریشن کے کسی ڈائریکٹر، سیکرٹری یا بڑے افسر کو دیئے جانے سے

(3)۔ جب ایسے سمنز کسی فرم کے نام ہوں تو یہ سمنز اس طرح دیئے جائیں گے

(اے)۔ ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے دستخط شدہ سمنز ایسی جگہ دیئے جائیں گے جہاں پر اس فرم کا شراکتی کاروبار ہوتا ہو۔

(بی)۔ سمنز کی کاپی رجسٹرڈ خط کے ذریعے فرم کے پتے پر اس کے بڑے دفتر بھیجی جائے گی اس فرم کا یہ دفتر خواہ ملائیشیا میں یا اس کے علاوہ کہیں بھی واقع ہو۔

(سی)۔ ایسی فرم کے کسی ایک یا ایک سے زائد شراکت داروں میں سے کسی ایک ایسے فرد کو سمنز دیئے جائیں گے جس نے سمنز کی سروس کے

وقت شراکت داری کے کاروبار کیلئے پرنسپل دفتر والی جگہ پر مینجمنٹ کا کنٹرول سنبھالا ہو اور یہ شراکت دار فرم ملائیشیا میں کام کر رہی ہو۔

(4)۔ جب سمنز دینے والا شخص طلب کئے جانے والے شخص کو ایسے سمنز کی ایک کاپی دے یا اس کے حوالے کر دے یا مطلوب شخص کی طرف

سے با اختیار بنائے گئے ایجنٹ یا دیگر فرد کو دے تو سمنز دینے والا شخص اس طرح دیئے گئے سمنز پر اس شخص یا ایجنٹ جس کو اس نے سمنز دیئے یا حوالے کئے ہوں، سے سروس کی توثیق کیلئے دستخط لے گا۔

(5)۔ اگر

(اے)۔ ایسا شخص سمنز کی وصولی کے توثیقی/تصدیقی دستخط نہ کر سکے یا دستخط کرنے سے انکار کر دے؛ یا

سمنز دینے کیلئے جانے والا اہلکار افسر طلب کئے گئے شخص کو تلاش نہ کر سکے اور سمنز کی وصولی کیلئے اس مطلوب شخص کی طرف سے کسی کو ایجنٹ کے طور پر بااختیار نہ بنایا گیا ہو اور نہ ہی کوئی ایسا شخص موجود ہو جس کو سمنز دیئے جاسکیں تو سمنز دینے والا افسر طلب کئے گئے شخص کے رہائشی مکان کے باہر داخلی دروازے پر سمنز کی ایک کاپی چسپاں کر دے گا اور اصل سمنز اس توثیقی یا منسلک نوٹ کے ساتھ ڈائریکٹر جنرل کو واپس کر دے گا کہ اس نے سمنز کی ایک نقل اس طرح چسپاں کر دی ہے اور ان حالات کے بارے میں بتائے گا جن کی وجہ سے اس نے ایسا کیا۔

(6)۔ ایسے سمنز دینے والا شخص ان تمام کیسوں میں جن میں اس نے سمنز ذیلی دفعہ (4) کے تحت دیئے ہوں توثیق کی ہو یا منسلک کئے ہوں یا توثیق کروائی یا منسلک کروائے ہوں اور اصل سمنز پر دستخط کروائے ہوں تو وہ ریٹرن والے سمن میں سمنز دیئے جانے کا وقت اور وہ تمام طریقہ بھی لکھے گا جس طرح سمنز دیئے گئے ہوں

(7)۔ جب ذیلی دفعہ (5) کے تحت سمنز واپس آئے ہوں، اگر سمنز دینے کیلئے جانے والے شخص کی طرف سے حلفیہ طور پر سمنز دینے بارے ذیلی دفعہ سمنز کے ریٹرن کی تصدیق نہ کرے اور اگر اس طرح تصدیق کر دے تو ڈائریکٹر جنرل ایسے شخص پر سروس کے طریقہ کار بارے جرح کرے گا اور اس معاملہ کی اس طرح تحقیقات کروائے گا جس طرح کہ وہ موزوں سمجھے اور وہ سمنز درست طور پر دیئے جانے یا ایسی سروس کا حکم دے گا جس طرح کہ وہ موزوں سمجھے۔

(8)۔ جب ڈائریکٹر جنرل مطمئن ہو کہ یہ یقین کرنے کا کافی جواز ہے کہ جس شخص کو جواب طلبی کیلئے طلب کیا جانے والا ہے وہ سمنز کی سروس سے بچنے کیلئے راہ فرار اختیار کر رہا ہے یا کسی دوسری وجہ سے عام طریقہ سے سمنز کی سروس نہیں کی جاسکتی تو ڈائریکٹر جنرل اپنے دفتر کے قریب نمایاں جگہ پر ان سمنز کی نقل آویزاں کرنے کا حکم دے سکتا ہے یا یہ سمنز اس مکان کے باہر نمایاں جگہ پر آویزاں کئے جانے کا حکم بھی دے سکتا ہے جس مکان کے بارے میں معلوم ہو کہ جواب کیلئے طلب کیا جانے والا شخص اس مکان میں رہائش پذیر ہے یا ڈائریکٹر جنرل کسی اور ایسے طریقے سے سمنز کی سروس کرنے کا حکم دے سکتا ہے جو کہ وہ موزوں سمجھے یا وہ یہ بھی حکم دے سکتا ہے کہ متبادل کے طور پر سمنز کی اس سروس کا نوٹس اعلامیہ میں اشتہار کے ذریعے دیا جائے یا یہ کسی مقامی اخبارات یا اخبارات میں اشتہار کے ذریعے دیا جائے یا جیسا کہ ڈائریکٹر جنرل مناسب سمجھے۔

(9)۔ ڈائریکٹر جنرل کے حکم پر طلبی کے سمنز کی متبادل دی گئی سروس اسی طرح موثر ہوگی جس طرح کہ مطلوبہ شخص کو ذاتی طور پر یا سروس دی گئی

ہو۔

(10)۔ جب کبھی ڈائریکٹر جنرل کے حکم پر متبادل کے طور پر دی گئی سمنز کی سروس دی جائے تو اس صورت میں ڈائریکٹر جنرل اس شخص کی پیشی/حاضری کیلئے ایسا وقت مقرر کرے گا جو کہ وہ موزوں سمجھتا ہو۔

(11)۔ اس ایکٹ (قانون) کی رو سے تفویض کئے گئے اختیارات کا استعمال کرتے ہوئے ڈائریکٹر جنرل نے جو بھی کوئی حکم یا نوٹس تحریری طور پر دیا یا جاری کیا ہو اس کی سروس اسی طرح ہوگی جس طرح کہ سمنز ذیلی دفعہ (10) کے علاوہ اس دفعہ کی شقوں کی۔ لہذا ان کا اطلاق ایسے حکم یا نوٹس کی سروس پر ہوگا۔

احکامات، وارنٹس، سمنز کے نفاذ، عملدرآمد اور سروس کیلئے ملائشیاء اور سنگاپور کے مابین ادلے بدلے کی شقیں بنانے کا اختیار (83)۔ اگر وزیر مطمئن ہو کہ جمہوریہ سنگاپور میں احکامات، وارنٹس یا سمنز کے نفاذ، عملدرآمد اور سروس کیلئے رائج الوقت قانون سازی کے تحت انتظامات کئے گئے ہیں یا یہ قوانین ایکٹ کے تحت بنائے گئے ہیں تو وہ اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے ذیلی ضوابط بارے کر سکتا ہے۔

(اے)۔ ایسے سمنز، وارنٹس اور احکامات کی سروس، عملدرآمد اور نفاذ کیلئے جمہوریہ سنگاپور بھیجنے کیلئے طریقہ کار تجویز کر سکتا ہے اور وہ مخصوص شرائط بھی تجویز کر سکتا ہے جن کے تحت ایسے سمنز کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ ان سمنز کی سروس ہوگئی ہے۔

(بی)۔ ملائیشیا میں سمنز، وارنٹس یا احکامات کی سروس، عملدرآمد یا نفاذ کیلئے ان شقوں کی متبادل شقیں بنا سکتا ہے یا جمہوریہ سنگاپور میں اسی رائج الوقت یا ملی جلی قانون سازی سے متعلق اس کے بدلہ میں شقیں بنانا

### دائرہ اختیار

(84)۔ جب تک کہ کوئی چیز یا امر ماتحت عدالتوں کے ایکٹ 1984 (ایکٹ 92) کی شقوں کے منافی نہ ہو اس قانون کی خلاف ورزی یا جرم کے ارتکاب پر دی گئی تمام سزاؤں پر عملدرآمد اور وصولی سیشنز کورٹ یا فرسٹ کلاس مجسٹریٹ کی عدالت میں اس وقت کی جائے گی جب متاثرہ شخص نے درخواست دی ہو یا ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے یا کسی ایسے شخص کی طرف سے جس کو ڈائریکٹر جنرل نے اپنی طرف سے تحریری طور پر یہ اختیار دیا ہو۔

### پراسیکیوشن

(85)۔ اس ایکٹ یا اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے کسی ضابطہ بارے جرم پر اس وقت تک کوئی مقدمہ نہیں چلایا جائے گا جب تک کہ سرکاری وکیل نے تحریری طور پر رضامندی کا اظہار نہ کیا ہو۔

### سنے جانے کا حق

ڈائریکٹر جنرل یا کوئی بھی ایسا افسر جس کو ڈائریکٹر جنرل نے تحریری طور پر اختیار بنایا ہوا نہیں اس ایکٹ کے تحت یا اس ایکٹ کے باعث ہونے والی کسی اس سول کارروائی میں پیش ہونے یا سنے جانے کا حق حاصل ہوگا جو کہ سیشن عدالت یا فرسٹ کلاس مجسٹریٹ کی عدالت میں ہو رہی ہو یا اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے کسی ضابطہ کے باعث ہونے والی اسی سول کارروائی میں بھی پیش ہونے یا سنے جانے کا حق حاصل ہوگا جو سیشن عدالت یا درجہ اول کے مجسٹریٹ کی عدالت میں ہو رہی ہو اور اس حق میں ایسی کارروائی میں ملازم/اجر کی نمائندگی کرنے اور پیش ہونے کا حق شامل ہوں گے۔

### عدالتوں کے سول دائرہ اختیار کے تحفظ کے طور پر کلاز

(86)۔ اس ایکٹ میں کوئی ایسی چیز/یا امر شامل نہیں ہوگا جو کہ کسی بھی آجریا اجیر کو ملازمت کے معاہدہ کی خلاف ورزی کی صورت میں کسی بھی عدالت میں دعویٰ دائر کرنے کی ممانعت کرتا ہو۔ اسی طرح معاہدہ پر عملدرآمد نہ ہونے کے حوالہ سے آجریا اجیر کو سول حقوق اور مداوا کے حصول کی بھی ممانعت نہیں ہوگی۔ اسی طرح کسی ایسے کیس میں بھی مداوا کے حصول کی بھی ممانعت نہیں ہوگی جو کہ زیر دفعہ 69، 69 بی، 69 سی یا ذیلی دفعہ 81 ڈی (4) ڈائریکٹر جنرل کے روبرو طلب کیا گیا یا اگر طلب کیا گیا مداوا واپس لے لیا گیا ہو، اس صورت میں بھی آجریا اجیر کو کسی بھی سول عدالت سے رجوع کرنے کا حق حاصل ہوگا تاکہ وہ مداوا حاصل کر سکیں۔

### جرمانہ عائد کرنے کا عدالت کا اختیار

(87)۔ اس ایکٹ کے تحت جب کوئی عدالت جرمانہ عائد کرے یا بانڈ کے ذریعے سیکورٹی کی رقم کی ادائیگی کا حکم نافذ کرے تو عدالت اگر موزوں سمجھے تو وہ اس جرمانہ کی موصولہ رقم یا بانڈ کی رقم کا کچھ حصہ شکایت کرنے والے فریق کو ادا کئے جانے کی ہدایت کر سکتی ہے۔

## قید کا اثر

(88)۔ اس ایکٹ کے تحت کسی جرمانہ کی عدم ادائیگی کے باعث دی گئی قید کی سزا بھگتنے سے اور بعد میں تشخیص شدہ لاگت اور عدالت کی طرف سے ادائیگی کی ہدایت کے بعد یہ سمجھا جائے گا کہ اس طرح جس رقم کا حکم دیا گیا تھا وہ ادا ہوگئی اور بھگتا دی گئی ہے اور حکم منسوخ کر دیا جائے گا۔

## ڈائریکٹر جنرل کی تحقیقات کی سماعت سے معذوری

(89)۔ جہاں کہ ڈائریکٹر جنرل نے اس ایکٹ کے تحت کسی معاملہ کی سماعت کرنے کی غرض سے کوئی ثبوت یا گواہی لی ہو یا کوئی یادداشت لی ہوتا ہم وہ اپنے تبادلہ یا انتقال کی وجہ سے ایسی تحقیقات مکمل نہ کر سکے تو اس صورت میں ایسے ڈائریکٹر جنرل کا جانشین یا کوئی دوسرا افسر اسی گواہی یا یادداشت کو بالکل اسی طرح نمٹا سکتا ہے جس طرح یہ تحقیقات کی کارروائی کے دوران اسی مرحلہ سے لی گئی ہو جس مرحلہ میں سابق ڈائریکٹر جنرل نے اسے چھوڑا ہو۔

## ایکٹ کے تحت کام کرنے والے افسران سرکاری ملازمین سمجھے جائیں گے

(90)۔ اس ایکٹ کی غرض و غایت کیلئے جو ڈائریکٹر جنرل یا کوئی دیگر افسران مقرر کئے گئے ہوں یا کام کریں وہ ضابطہ فوجداری کے (قانون 574) سے مراد لئے جائیں گے اور انہیں سرکاری ملازمین ہی سمجھا جائے گا۔

افسران کا تحفظ

(90) (اے) (a)۔ ایسے افسران کے خلاف کسی عدالت میں کوئی کارروائی شروع نہیں کی جائے گی یا برقرار نہیں رکھی جائے گی اور نہ ہی لائی جائے گی

(اے)۔ اس ایکٹ کے تحت مقرر کئے گئے ڈائریکٹر جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا کسی دیگر افسر کے خلاف جس کی تقرری اس ایکٹ کے تحت، اس ایکٹ کے ضمن میں، اس ایکٹ کی موثریت اور عملدرآمد کی غرض سے دیئے گئے کسی حکم یا کئے گئے کام کی بناء پر؛ اور (بی)۔ کوئی دیگر شخص جس نے کوئی ایسا کام کیا ہو جس کی اس کو اس ایکٹ کے تحت مقررہ ڈائریکٹر جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا کسی دیگر افسر نے کرنے کی ہدایت کی یا حکم دیا ہو۔

اگر یہ کام نیک نیتی سے کیا گیا ہو اور یہ معقول یقین ہو کہ اس کی طرف سے یہ خدمت سرانجام دینا ضروری تھا۔

پارٹ 17  
جرائم اور سزائیں  
پارٹ 3 اور 4 کے تحت

(91)۔ کوئی آجر جو

(اے)۔ کسی ملازم کو اس کا واجب الادا معاوضہ یا ہرجانہ کی رقم اس وقت کے اندر اندر ادا کرنے میں ناکام رہے جو دفعات 21، 20، 19 میں تجویز کیا گیا ہو۔

(بی)۔ کسی ملازم کو اس کے معاوضہ سے زائد کسی قسم کی کوئی پیشگی رقم ادا کرے جس کی اسے دفعہ 22 کے تحت اجازت نہ دی گئی ہو؛ یا  
(سی)۔ ملازمین کے معاوضوں میں سے ایسی کٹوتیاں کرے جو ان کٹوتیوں کے علاوہ ہوں جن کے بارے میں اسے دفعہ 24 کی رو سے اختیار دیا گیا ہے، جرم کا مرتکب ہوتا ہے۔

پارٹ 5 کے تحت

(92)۔ کوئی آجر جو

(اے)۔ معاوضہ جات ادا نہ کرے، ملازمت کے معاہدہ میں کوئی شرائط رکھے یا دفعات 25، 25، 26، 27 یا 28 کی خلاف ورزی کرتے ہوئے کوئی رقم وصول کرے یا کسی رقم کی کٹوتی کرے؛ یا  
(بی)۔ ملازمت کے معاہدہ کی شرائط کے حصہ کے طور پر اسے کوئی آسائش یا سروس دے یا دفعہ 29 کی خلاف ورزی کرتے ہوئے اسے کوئی نشہ آور مشروب دے۔

(سی)۔ (ایکٹ اے 1026 کی رو سے حذف کر دیا گیا)

جرم کا ارتکاب کرتا ہے

پارٹ 8 کے تحت

(93)۔ خاتون ملازمہ کا آجر اگر دفعہ 34، 35 یا 36 کی خلاف ورزی کرتے ہوئے خاتون کو ملازمہ رکھے تو وہ جرم کا ارتکاب کرتا ہے۔

پارٹ 9 کے تحت

(94)۔ کوئی بھی آجر جو

(اے)۔ اپنی ملازمہ کو زچگی کی چھٹی دینے میں ناکام رہے اور وہ خاتون ملازمہ پارٹ 9 کے تحت اس چھٹی کی حقدار ہو  
(بی)۔ اپنی ملازمہ کو زچگی کا الاؤنس نہ دے اور اس آجر کی یہ ملازمہ پارٹ 9 کے تحت یہ الاؤنس وصول کرنے کی حقدار ہو یا آجر خاتون ملازمہ کے ذاتی قانونی نمائندہ یا اس کے نامزد کردہ شخص کو ملازمہ کا زچگی الاؤنس نہ دے  
(سی)۔ دفعہ 38 میں تجویز کئے گئے طریقہ سے زچگی کا کوئی الاؤنس دینے میں ناکام رہے؛ یا

(ڈی)۔ دفعہ 42 یا 44 کی خلاف ورزی کرے

جرم کا مرتکب ہے اور ہوگا

(اے، اے)۔ پیراگراف (اے) کے تحت قانون شکنی / جرم ثابت ہونے کی صورت میں سزا دینے والی عدالت کی طرف سے متعلقہ خاتون ملازمہ کو زچگی کا وہ الاؤنس دیئے جانے کا حکم دیا جائے گا جس کی وہ پارٹ 9 کے تحت حقدار ہو سکتی ہے اور یہ ہر اس دن کے ضمن میں ہوگا جتنے وقت میں خاتون ملازمہ نے زچگی کی چھٹی کی اہلیت والے دنوں میں کام کیا ہوگا۔ چھٹی کی اہلیت کے اس دورانیہ کا حوالہ پیراگراف (37) (اے) میں دیا گیا ہے، عدالت کی طرف سے آجر کو ادائیگی کا اس طرح دیا گیا حکم خاتون کو واجب الادا معاوضوں کے علاوہ ہوگا اور زچگی کے الاؤنس کی رقم کی ادائیگی ایسے وصول کی جائے گی جیسا کہ یہ اس عدالت کی طرف سے آجر کو جرمانہ عائد کیا گیا ہو۔

(بی، بی)۔ پیراگراف (بی) کے تحت جرم ثابت ہونے کی صورت میں آجر کو سزا دینے والی عدالت کی طرف سے حکم دیا جائے گا کہ وہ متعلقہ خاتون ملازمہ کو زچگی کے اس الاؤنس کی ادائیگی کرے جو کہ وہ پارٹ 9 کے تحت وصول کرنے کی حقدار ہے اور عدالت کی طرف سے زچگی کے الاؤنس کی رقم کی ادائیگی کا یہ حکم اسی طرح وصول کیا جائے گا جس طرح کہ یہ اس عدالت کی طرف سے جرمانہ عائد کیا گیا ہو۔

(95)۔ (ایکٹ نمبر 40 مجریہ سال 1966 کی رو سے حذف شدہ)

(96)۔ (ایکٹ نمبر 40 مجریہ سال 1966 کی رو سے حذف شدہ)

### پارٹ 13 کے تحت

(97)۔ آجر جو

(اے)۔ زیر دفعہ 61 مطلوبہ رجسٹر رکھنے میں ناکام یا رجسٹر کو اس دورانیہ کیلئے محفوظ نہ رکھے جو کہ 6 سال سے کم نہ ہو

(بی)۔ پیراگراف (اے) میں محولہ رجسٹر میں تبدیلی کرے، اس کے ساتھ چھپڑ چھاڑ کرے یا یہ رجسٹر ضائع کر دے یا اس رجسٹر میں تبدیلی یا مسخ کرنے کی اجازت دے یا ضائع تبدیل یا مسخ کروانے کا باعث بنے۔

(سی)۔ زیر دفعہ 62 بنائے گئے کسی ضوابط کی تعمیل کرنے میں ناکام رہے

(ڈی)۔ بغیر کسی معقول وجہ کے (جس کا ثبوت اسے دینا ہوگا) ڈائریکٹر جنرل کو ایسے گوشوارے بھیجنے میں ناکام رہے جو کہ زیر دفعہ 63

تجویز کئے گئے ہوں یا ان میں سے کوئی ایسے گوشوارے بھیجے جن کے بارے میں اسے علم ہو کہ یہ گوشوارے جھوٹے کوائف پر مشتمل ہیں یا

(ای)۔ اسٹیٹ کا مالک ہو، کان یا اس فیکٹری کا مالک ہو جس پر دفعہ 64 کا اطلاق ہوتا ہے اور اس ناطے وہ دفعہ کے تمام تقاضے پورا کرنے

میں ناکام رہے تو

وہ جرم کا مرتکب ہے۔

نوٹ:- چلڈرن اینڈ ینگ پرسنز (ملازمتی) ایکٹ 1966 (ایکٹ نمبر 40 مجریہ سال 1966ء) پر اس وقت سے چلڈرن اینڈ ینگ پرسنز

(ملازمتی) ایکٹ 1966 (ایکٹ 350) کے طور پر نظر ثانی کی گئی ہے۔

## پارٹ 14 کے تحت

(98)۔ کوئی شخص جو

(اے)۔ ڈائریکٹر جنرل کے پارٹ 14 کے تحت استعمال کئے گئے اختیارات سے انکار کرے اور اسے کسی احاطہ تک یا اس کے کسی حصے تک

رسائی دینے سے انکار کرے

(بی)۔ ڈائریکٹر جنرل کے کسی احاطہ میں داخل ہونے میں رکاوٹ ڈالے یا کسی احاطہ یا اس کے کسی حصہ میں داخلہ روکنے کیلئے تاخیری

حرے استعمال کرے جبکہ وہ اس کا موثر طور پر حقدار اور اختیار رکھتا ہو۔

(سی)۔ ڈائریکٹر جنرل کو سچ کے طور پر ایسی اطلاعات معلومات دے جن کے بارے میں اسے علم ہو یا یہ یقین کرنے کی معقول وجوہات

ہوں کہ وہ معلومات جھوٹی ہیں؛ یا

(ڈی)۔ پارٹ 14 کے تحت ڈائریکٹر جنرل کو مطلوب دستاویزات پیش کرنے میں ناکام رہے، چھپائے یا چھپانے کی کوشش کرے یا

ڈائریکٹر جنرل کے دستاویزات قبضہ میں لینے میں رکاوٹ یا تعطل ڈالے وہ جرم کا مرتکب ہے۔

## پارٹ 15 کے تحت

کوئی بھی آجر جو کسی ملازم کو پارٹ 15 کے تحت ڈائریکٹر جنرل کے سامنے پیش ہونے سے منع کرے یا منع کرنے کی کوشش کرے تو وہ جرم کا

مرتکب ہے۔

## عمومی سزا

(99) (اے)۔ کوئی بھی شخص جو اس ایکٹ کی کسی شق کی خلاف ورزی کرے یا قانون شکنی کرے یا اس کے ضوابط حکم یا دیگر ضمنی قانون

سازی جو بھی اس کے تحت کی گئی ہو، جس کیلئے کوئی سزا نہ دی گئی ہو اسے جرم ثابت ہونے پر جرمانہ ادا کرنا ہوگا جو کہ 10 ہزار روپے سے زائد نہیں

ہوگا۔

آرام کے دنوں، زائد وقت کیلئے کام، تعطیلات، سالانہ چھٹی اور بیماری کی چھٹی کے حوالہ سے تعمیل میں ناکامی یا عدم تعمیل پر

## سزائیں

(100) (1)۔ جو آجر اپنے ملازمین کو آرام والے دن کام کرنے کا کوئی معاوضہ دینے میں ناکام رہے یا یہ معاوضہ دفعہ کے تحت بنائے گئے

معاوضہ سے کم دے تو وہ آجر قانون شکنی کرتا ہے اور جرم ثابت ہونے پر اسے سزا دینے والی عدالت کی طرف سے متعلقہ ملازم کو معاوضہ کی

ادا کیلئے حکم دیا جائے گا جو معاوضہ ہر آرام والے دن پر کام کرنے کے سلسلہ میں دفعہ 60 کے تحت جس شرح سے بتایا گیا ہے اسی شرح سے ادا

کرنا ہوگا اور معاوضہ کی یہ رقم آجر سے اسی طرح وصول کی جائے گی جس طرح کہ اس عدالت کی طرف سے عائد جرمانہ کی وصولی کی گئی ہو۔

(2)۔ کوئی بھی آجر جو اپنے ملازمین کو زائد وقت کا اس طرح معاوضہ دینے میں ناکام رہے جس طرح کہ اس ایکٹ کے تحت یا اس کی کسی

ذیلی قانون سازی میں بتایا گیا ہے تو ایسا آجر قانون شکنی کا مرتکب ہوگا اور جرم ثابت ہونے پر اس آجر کو عدالت کی طرف سے متعلقہ ملازم کو زائد

وقت کیلئے کئے گئے کام کے واجب الادا معاوضہ جات ادا کرنا ہوں گا اور زائد وقت کیلئے کام کے ادا کئے جانے والے معاوضہ جات عدالت کی

طرف سے اسی طرح وصول کئے جائیں گے جس طرح کہ اس عدالت کی طرف سے جرمانہ عائد کیا گیا ہو۔



(3)۔ کوئی بھی آجر جو اپنے ملازمین کو اس طرح معاوضہ جات دینے میں ناکام رہے جس طرح کہ دفعہ 60 ڈی کے تحت بتایا گیا ہو تو وہ آجر جرم کا مرتکب ہے اور قانون شکنی ثابت ہونے پر عدالت اس آجر کو کسی چھٹی والے دن کام کرنے کے واجب الادا معاوضہ جات کی ادائیگی اسی شرح سے کرنے کا حکم دے گی جو شرح زیر دفعہ 60 ڈی بتائی گئی ہے اور عدالت کی طرف سے اس طرح کی ادائیگی کا جو حکم دیا گیا ہو وہ اسی طرح قابل وصولی ہوگا جس طرح کہ یہ جرمانہ آجر کو اسی عدالت کی طرف سے عائد کیا گیا ہو۔

(4)۔ جو آجر اپنے ملازمین کو دفعہ 61 ای سے مشروط سالانہ چھٹی یا اس کا کچھ حصہ دینے میں ناکام رہے وہ قانون شکنی کا مرتکب ہے اور جرم ثابت ہونے پر اسے اسی عدالت کی طرف سے چھٹی کے ہردن کے ضمن میں عام شرح ادائیگی سے ایسے متعلقہ کارکن / ملازم کو ادائیگی کرنا ہوگی جسے اس قسم کی چھٹی نہ دی گئی ہو، اس طرح جو رقم ادا کرنے کا حکم دیا جائے گا وہ ایسے ہردن پر کام کے عوض دیئے جانے والے معاوضہ کے علاوہ ہوگا اور عدالت کی طرف سے اس طرح کی ادائیگی بالکل اسی طرح قابل وصولی ہوگی جس طرح کہ یہ اس عدالت کی طرف سے عائد کیا گیا جرمانہ ہو۔

(5)۔ جو آجر اپنے ملازمین کو بیماری کی چھٹی نہ دے یا بیماری کی چھٹی کی ادائیگی کرنے میں ناکام رہے جیسا کہ یہ چھٹی دفعہ 60 ایف میں بتائی گئی ہے تو وہ آجر قانون شکنی کا مرتکب ہے اور جرم ثابت ہونے یا سزا یا بی پر اسے سزا دینے والی عدالت کی طرف سے ایسے کارکن ملازم کو بیماری کی چھٹی کے ہردن کا معاوضہ دینے کا حکم دیا جائے گا جو کہ اسی شرح سے ہوگا جو شرح دفعہ 60 ایف میں بتائی گئی ہے اور عدالت کی طرف سے ایسی رقم کی ادائیگی آجر سے اسی طرح قابل وصولی ہوگی جیسا کہ یہ اسی عدالت کا عائد کردہ جرمانہ ہو۔

### تحقیقات یا معائنہ کے سلسلہ میں قانون شکنی / جرم

(101)۔ ڈائریکٹر جنرل یا اس ایکٹ کے تحت ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے قانونی طور پر اختیارات استعمال کرنے والا افسر کوئی تحقیقات، تفتیش یا معائنہ کرے اور ایسی ہی تحقیقات، تفتیش یا معائنہ کے سلسلہ یا داخلہ بارے کوئی شخص کسی ایسے جرم کا ارتکاب کرے جو کہ ضابطہ فوجداری کے باب 10 میں بیان کیا گیا ہے تو ایسے شخص کو وہی سزا دی جائے گی جو کہ اس باب میں تجویز کی گئی ہے۔

### قانون شکنی / جرم پر سمجھوتہ کروانے کا اختیار

(101) (اے)۔ ڈائریکٹر جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا کسی ایسے افسر جس کو ڈائریکٹر جنرل نے تحریری طور پر اختیار دیا ہو وہ سرکاری وکیل کی تحریری رضامندی سے کسی ایسی قانون شکنی / جرم پر ایسے شخص سے سمجھوتہ کروا سکیں گے جس نے اس ایکٹ یا اس ایکٹ کے تحت بنائے گئے کسی ضوابط کی خلاف ورزی کرنے کا جرم کیا ہو۔

(2)۔ ڈائریکٹر جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا کوئی ایسا افسر جس کو ڈائریکٹر جنرل نے تحریری طور پر اختیار دیا ہو وہ جس کیس میں ایسا کرنا موزوں سمجھیں وہ جرم کے مرتکب شخص کو تحریری طور پر پیشکش کریں گے کہ وہ اگر چاہے تو ڈائریکٹر جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا کسی ایسے افسر کو جسے ڈائریکٹر جنرل نے اختیار دیا ہو مقررہ وقت کے اندر اندر (جو بھی صورت ہو) کو رقم کی ادائیگی جو کہ پیشکش میں تحریر ہوگی کے عوض سمجھوتہ کر سکتے ہیں اور پیشکش کی یہ رقم زیادہ سے زیادہ جرمانہ (بشمول یومیہ جرمانہ، اگر کوئی ہو، جاری قانون شکنی کی صورت میں) کی رقم کا 50 فیصد سے زائد نہ ہو اور اگر اس شخص نے قانون شکنی کی ہوتی اور اس شخص کو یہی جرمانہ ادا کرنا پڑتا۔

(3)۔ جرم کے ارتکاب کے بعد ذیلی دفعہ (2) کے تحت کی گئی پیشکش کسی بھی وقت کی جاسکتی ہے تاہم یہ پیشکش مقدمہ دائر کئے جانے سے پہلے ہو اور پیشکش میں دی گئی رقم جرم کے مرتکب شخص کی طرف سے اس تو سیمعی مدت میں بھی جمع نہ کروائی جائے تو اس صورت میں ڈائریکٹر

جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے تحریری طور پر بااختیار بنائے گئے افسر کسی بھی وقت اس شخص کے خلاف مقدمہ دائر کروا سکتے ہیں جس کو سمجھوتہ کرنے کی پیشکش کی گئی ہو۔

(4)۔ جہاں کہ ذیلی دفعہ (2) کے تحت قانون شکنی یا جرم پر سمجھوتہ کیا گیا ہو

(اے)۔ اس قانون شکنی/ جرم کے ضمن میں اس شخص کے خلاف کوئی مقدمہ دائر نہیں کیا جائے گا جس کو جرم/ قانون شکنی پر سمجھوتہ کرنے کی پیشکش کی گئی تھی۔

(بی)۔ قانون شکنی/ جرم کے ضمن میں قبضہ میں لی گئی یا پکڑی گئی کوئی بھی کتاب، رجسٹر یا دستاویز فوری طور پر واپس کر دی جائے گی۔

(5)۔ ذیلی دفعہ (2) کی پیروی میں ڈائریکٹر جنرل، ڈپٹی ڈائریکٹر جنرل یا ڈائریکٹر جنرل کی طرف سے تحریری طور پر بااختیار بنائے گئے افسر کواد کی گئی کوئی بھی رقوم وفاقی مجموعی فنڈ میں جمع کروادی جائیں گی اور یہ رقوم وفاقی مجموعی فنڈ کا حصہ ہوں گی۔

### کارپوریٹ (بڑے کاروباری ادارہ وغیرہ) کی طرف سے کی گئی قانون شکنی

(101) (بی)۔ جہاں کہ کسی ٹریڈ یونین، سوسائٹی، شراکت دار یا کاروباری ادارہ کی طرف سے اس ایکٹ کے تحت کوئی جرم یا قانون شکنی کی گئی ہو۔

(اے)۔ قانون شکنی یا جرم کے ارتکاب کے وقت کارپوریٹ ادارہ سے ملتے جلتے ادارہ کا افسر ہونے، ایسے شخص کے ڈائریکٹر یا مینجر یا کاروباری ادارہ ہونے کی صورت میں

(بی)۔ قانون شکنی یا جرم کے ارتکاب کے وقت شراکت داری کی صورت میں شراکت داری میں شامل ہر شراکت دار

(سی)۔ قانون شکنی یا جرم کے ارتکاب کے وقت ٹریڈ یونین یا سوسائٹی ہونے کی صورت میں اس کا ہر عہدیدار

جرم یا قانون شکنی کا مرتکب سمجھا جائے گا اور ان پر اسی طرح کی کارروائی میں مشترکہ طور پر علیحدہ علیحدہ الزام عائد ہوگا جس طرح کہ کاروباری ادارہ، شراکت داری، سوسائٹی یا ٹریڈ یونین ہونے پر ہوتا ہے۔

## باب 18

## ضوابط

- (102)(1)۔ وزیر وقتاً فوقتاً ایسے ضوابط بنا سکتا ہے جو کہ اس ایکٹ کی شقوں کو پوری طرح موثر بنانے کیلئے ضروری یا قرین مصلحت ہوں یا یہ اس ایکٹ کی شقوں پر عملدرآمد میں مزید آسانی یا بہتری لانے کیلئے ضروری ہوں۔
- (2)۔ وزیر جاری و ساری ضوابط کی عمومیت سے بلا تعصب ضوابط بنا سکتا ہے۔
- (اے)۔ ذیلی دفعہ (2)3 کے تحت مقرر کردہ افسران کے اختیارات محدود کرنے کیلئے
- (بی)۔ ایسی شرائط تجویز کرنے کیلئے جن کے تحت خواتین رات کے وقت کام کر سکتی ہوں
- (سی)۔ زچگی کے الاؤنس کی وہ شرح تجویز کرنے کیلئے جو خواتین ملازمین زچگی کی چھٹی کے دوران وصول کرنے کی حقدار ہوں گی
- (ڈی)۔ ایسی خاتون ملازمہ کو اس کے آجر کی طرف سے برطرفی کا نوٹس دینے کا زیادہ سے زیادہ دورانیہ تجویز کرنے کیلئے جو کہ بیماری کے باعث اپنے کام سے غیر حاضر ہو اور اس کی یہ بیماری زچگی کا نتیجہ ہونے کی رجسٹرڈ میڈیکل پریکٹیشنر کی طرف سے تصدیق بھی کی گئی ہو یا اس کے پابند ہونے کا دورانیہ گزرنہ گیا ہو
- (ڈی، اے)۔ نظر انداز کر دیا گیا
- (ای)۔ (ایکٹ نمبر 40 مجریہ سال 1966 کی رو سے حذف کر دیا گیا)
- (ایف)۔ وہ اوقات تجویز کرنا جن میں ملازمین کھانوں کیلئے وقفہ کر سکیں اور جس کے دوران انہیں آرام کرنے کی سہولت حاصل ہوگی۔
- (جی)۔ کسی رجسٹر، سمنز یا حکمنامہ کے فارم تجویز کرنا جو کہ اس ایکٹ کے تحت رکھنے، جاری کرنے اور بنانے کیلئے درکار ہوں
- (ایچ)۔ ملائیشیا بھر میں سروس کیلئے اس ایکٹ کے تحت رکھے جاری کئے گئے اور بنائے گئے سمنز، وارنٹس اور حکمنامے بھیجنے کیلئے طریقہ کار تجویز کرنا یا جمہوریہ سنگاپور میں ان پر عملدرآمد کیلئے طریقہ کار تجویز کرنا اور ملائیشیا میں سمنز، وارنٹس اور جاری کئے گئے احکامات اور جمہوریہ سنگاپور میں بنائی گئی شقوں کیلئے طریقہ کار کار تجویز کرنا
- (آئی)۔ دفعہ 69، 69 بی یا 69 سی دعوے دائر کرنے کیلئے اور پارٹس 15 اور 15 (اے) کے تحت ریکارڈ کروائی شہادتوں کے نوٹس کی نقول کیلئے ادا کی جانے والی فینسیں تجویز کرنا
- (جے)۔ اس دفعہ کے تحت بنائے گئے کسی ضابطہ کی خلاف ورزی یا اس کی تعمیل میں ناکامی پر دی جانے والی سزائیں تجویز کرنا
- (کے)۔ دفعہ 60 کے تحت استعمال کئے گئے کوائف کے گوشواروں اور نوٹس کے فارمز تجویز کرنا
- (ایل)۔ پارٹ 15 (اے) کے تحت جنسی ہراسیت کی شکایات میں تحقیقات کیلئے طریقہ کار تجویز کرنا
- (ایم)۔ گھریلو ملازم کی ملازمت کی شرائط تجویز کرنا

## پارٹ 19 تسلیخ اور تسلفظ

(103)۔ سیکنڈ شیڈول کے پہلے اور دوسرے کالم میں مذکورہ تحریری قوانین یہاں درج ذیل میں مذکورہ شیڈول کے تیسرے کالم میں متعینہ حد تک منسوخ کئے جاتے ہیں۔

تسلیخ اور سیدنگ

نوٹ:۔ بچوں اور کم عمر نو جوانوں کی ملازمت کے ایکٹ 1966 (40 مجریہ سال 1966) پر اس وقت سے بچوں اور کم عمر نو جوانوں کی ملازمت کے ایکٹ 1966 (ایکٹ 350) کے طور پر نظر ثانی کی گئی ہے۔

مشروط ہے کہ ایسے تحریری قانون کے تحت کی گئی کوئی تقرری یہاں ذیل ہذا میں منسوخ کی جاتی ہے جو کہ اس ایکٹ کے تحت کی گئی سمجھی جائے گی۔

مزید مشروط ہے کہ کسی دوسرے قانون میں یہاں درج ذیل کی رو سے کسی تحریری قانون کی کسی شق کے حوالہ جات یا کوئی معاہدہ یا دیگر کوئی تحریر جہاں تک ممکن ہو جیسا کہ یہ شق اس ایکٹ کی متعلقہ شق سے عدم مطابقت نہ رکھتی ہو ہر وہ ایسی متعلقہ شق کے ریفرنسز کے طور پر تشکیل پائے گی۔

## فرسٹ شیڈول

[ذیلی دفعہ 2(1)]

ملازم

ایکٹ کی شق قابل

اطلاق نہیں ہے

1- پیشہ سے قطع نظر کوئی بھی شخص جس نے آجر کے ساتھ ملازمت کا معاہدہ کیا ہو جس کے تحت ایسے شخص کے معاوضہ جات 2 ہزار رنکٹ ماہانہ سے زائد نہ ہوں۔

2- کسی بھی شخص کے ماہانہ کمائے جانے والے معاوضوں کی رقم سے قطع نظر جس نے آجر کے ساتھ ایسا ملازمتی معاہدہ کیا ہو جس پر عمل کرنے

سے

(1) وہ دستی طور پر مزدوری کرنے میں مصروف کار ہو جیسا کہ ترکھان یا اپرنٹس

مشروط ہے کہ ایک آجر کی طرف سے جب کسی شخص کو جزوی طور پر مینوئل (دستی طور پر) کسی دوسرے کام کیلئے ملازم رکھا گیا ہو، ایسا شخص اس وقت مینوئل مزدوری یا کام کرنے والا نہیں سمجھا جائے گا جب تک کہ اس سے کسی دورانیہ کے معاوضہ پر مینوئل مزدوری کرنے کا تقاضا نہ کیا جائے اور اس کا معاوضہ والا دورانیہ اس وقت کے نصف سے بھی زیادہ ہو جائے جس کیلئے اس نے ایسے معاوضہ والے دورانیہ میں کام کرنا ہو۔

(2) وہ مکینکلی طور پر چلنے والی ایسی گاڑی چلانے یا اس کی دیکھ بھال پر مامور ہو جو گاڑی معاوضہ کے عوض سامان یا مسافروں کی نقل و حمل کرے یا تجارتی مقاصد کیلئے ہو۔

(3) وہ اسی آجر کے ہاں مینوئل لیبر کیلئے رکھے گئے دیگر ملازمین کی نگرانی کرے یا ان کا کام دیکھے اور ان کے کئے گئے کام کا مکمل طور پر نگران

ہو۔

پارٹ 12

(4) وہ کسی ایسے بحری جہاز میں کسی بھی حیثیت سے کام کرتا ہو جو کہ ملائیشیا میں رجسٹرڈ نہ ہو اور جو

(اے) ایسا افسر نہ ہو جس کو وقتاً فوقتاً ترمیمی برطانوی تجارتی بحری جہازوں کے ایکٹ کے تحت ٹیٹھکیٹ نہ ملا ہو

(بی)۔ وہ مقامی ٹیٹھکیٹ کا حامل نہ ہو جیسا کہ ایف ایم 1952/70 [مرچنٹ شپنگ آرڈیننس کے پارٹ 7 میں مشروط کیا گیا ہے۔ یا

(سی) مرچنٹ شپنگ آرڈیننس 1952 کے پارٹ 3 کے تحت معاہدہ نہ کیا ہو۔

دفعات 12، 14، 16، 22، 61 اور 64

(5) وہ گھریلو نوکر کے طور پر کام کر رہا ہو

اور پارٹس 9، 12 اور 12 اے

(3) اس شیڈول کی غرض و غایت کیلئے ”وہجہ“ سے مراد وہ معاوضہ جات ہیں جن کی دفعہ 2 میں تعریف کی گئی ہے تاہم اس میں کوئی ایسی

ادائیگی شامل نہیں ہوگی جو کمیشن، گزارا الاؤنس اور زائد وقت کیلئے ادا کی گئی ہو۔

## دوسرا شیڈول

### سیکشن 103

3	2	1
<p>ماسوائے سیکشن 1 کے تمام زیر دفعہ 2 ”معاہدہ“، ”آجر“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”مزدور“، ”لائسز“، ”مقامی اتھارٹی“، ”ملازمت کی جگہ“ کی تعریفیں دفعات 3، 4، 6، 27، 28، 33، 39، 43، 50، 111-113، 123، 124، 143، 145-163، 185-188، 194-196، 198-201، پیرا گرافس 202 (اے)، (بی)، (سی) اور (ای)، دفعات 203-206، 222-228، 230-233، 235-237، پیرا گراف (1) (ای)-(آئی)، (کے)، سب سیکشنز (2)-(4)</p>	<p>لیبر آرڈیننس</p>	<p>ایس ایس کیپ 69</p>
<p>ماسوائے سیکشن 1 کے تمام زیر دفعہ 2 ”معاہدہ“، ”عدالت“، ”آجر“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”مزدور“، ”لائسز“، ”ملازمت کی جگہ“، ”ریاستی میڈیکل اور ہیلتھ آفیسر“ کی تعریفیں، سیکشنز 3، 4، 70، 71، 76، 82، 87، 91، 117-119، 129، 130، 159-166، 168-191، 197-199، 201-203، پیرا گرافس 204 (اے)، (بی)، (سی) اور (ای)، حصوں 205-212، 220-222، 224-227، 229، 230، 231، 233، 234، 236، ذیلی پیرا گرافس 238 (آئی) (ایچ)-(کے)، (II)(IV) ماسوائے سیکشن 1 کے سیکشن 2 کے تحت تمام کی تعریفیں ”معاہدہ“، ”عدالت“، ”آجر“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”مزدور“، ”لائسز“، ”ملازمت کی جگہ“، حصوں 3، 4، 5، 71، 72، 77، 83، 88، 92، 119-121، 131، 132، 149-156، 158-181، 187-189، 191-193، پیرا گرافس 194 (اے)، (بی)، (سی) اور (ای)، دفعات 195-202، 210-212، 214-217، 219-220، 222، 223، 225، ذیلی پیرا گرافس 227 (i) (ایچ)-(کے)، (ii)-(v)</p>	<p>لیبر کوڈ</p>	<p>ایف ایم ایس کیپ 154</p> <p>جوہر نفاذ نمبر 82</p>

ماسوائے دفعہ 1 اور 2، دفعہ 3 کے تحت تمام کی تعریفیں ”معاہدہ“، ”کالونی“، ”عدالت“، ”آجر“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”مزدور“، ”لائسنز“، ”میڈیکل پریکٹیشنر“، ”ملازمت کی جگہ“، دفعات 4، 5، 47، 48، 53، 59، 64، 68، 95-97، 107، 124-131، 133-156، 162-164، 166-168، پیرا 169 (اے)، (بی)، (سی) اور (ای)، دفعات 170-179، 187-189، 191-194، 196-198، 200، 201، 203، ذیلی پیرا گرافس 205 (i) (سی) - (ایف)، (ii)

کیلنٹن نفاذ نمبر 2 آف 1936 لیبر کوڈ 1936

ماسوائے دفعہ 1، دفعہ 2 کے تحت تمام کی تعریفیں ”معاہدہ“، ”عدالت“، ”آجر“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”مزدور“، ”لائسنز“، ”ملازمت کی جگہ“، دفعات 3، 4، 45، 46، 51، 57، 62، 66، 94-96، 106، 107، 124-132، 134-157، 163-165، 167-169، پیرا 170 (ا)، (ب)، (ج) اور (ای)، حصوں 171-173، 181-183، 185-188، 190، 191، 193، 194، 196، پیرا گراف 198 (i) (بی) - (ای)، پیرا گراف (2)

کیدیہ نفاذ نمبر 2 آف 1345 نفاذ نمبر 55 (مزدور)

ماسوائے دفعہ 1 اور 2، دفعہ 3 کے تحت تمام کی تعریفیں ”معاہدہ“، ”عدالت“، ”آجر“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”مزدور“، ”لائسنز“، ”میڈیکل آفیسر“، ”میڈیکل پریکٹیشنر“، ”ملازمت کی جگہ“، دفعات 4، 5، 47، 48، 53، 59، 64، 68، 95-97، 107، 124-131، 133-156، 162-164، 166-168، پیرا گراف 169 (اے)، (بی)، (سی) اور (ای)، دفعات 170-179، 187-189، 191-194، 196-198، 200، 201، 203، ذیلی پیرا گرافس 205 (I) (سی) - (ایف)، (II)

ترنگاناؤ نفاذ نمبر 60 آف 1356 لیبر ضابطہ

ماسوائے دفعہ 1 تا 3، دفعہ 5 کے تحت تمام کی تعریفیں ”معاہدہ“، ”عدالت“، ”آجر“، ”مزدور“، ”لائسنز“، ”ہیلتھ آفیسر“، ”ملازمت کی جگہ“، دفعات 6، 7، 47، 48، 53، 59، 64، 67، 95-97، 109، 110، 127-134، 136-159، 165-167، 169-171، پیرا گراف 172 (اے)، (بی)، (سی) اور (ای)، دفعات 173-175، 183-185، 187-190، 192، 194، 196، 197، 199، ذیلی پیرا گرافس 201 (i) (بی) - (ای)، (ii)

پریس نفاذ نمبر 3 آف 1345 لیبر کوڈ 1345

## ملائشیا کے قوانین

ایکٹ 265

ملازمت ایکٹ 1955

ترمیم کی فہرست

جب نافذ ہوا	مختصر عنوان	ترمیمی قانون
20-12-1956	ملازمت (ترمیمی) آرڈیننس 1956	Ord. 43/1956
13-11-1958	وفاقی آئین (قوانین میں ترمیم) (آرڈیننس اور اعلانات) آرڈیننس 1958	L.N. 332/1958
27-01-1966	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1966	ایکٹ 9/1966
01-10-1966	بچوں اور نوجوان افراد کی (ملازمت) ایکٹ 1966	ایکٹ 40/1966
21-08-1967	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1967	ایکٹ 37/1967
01-01-1971	آفس آرڈیننس 1949 کے عنوانات کی دفعہ 3 کے تحت نوٹیفکیشن	پی یو (بی) 234/1970
01-10-1971	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1971	ایکٹ اے 91
01-01-1977	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1976	ایکٹ اے 360
01-10-1980	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1980	ایکٹ اے 497
01-03-1985	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1984	ایکٹ اے 610
10-02-1989	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1989	ایکٹ اے 716
01-10-1995	ملازمت (پہلے شیڈول کی ترمیم) آرڈر 1995	پی یو (اے) 326/1995
01-08-1998	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 1998	ایکٹ اے 1026
05-10-2000	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 2000	ایکٹ اے 1085
01-11-2000	وفاقی علاقہ لبوان (ملازمت ایکٹ میں توسیع اور ترمیم) آرڈر 2000	پی یو (اے) 400/2000
12-07-2002	قوانین کے ترمیمی (ملازمت ایکٹ 1955 کی ترمیم) آرڈر 2002	پی یو (اے) 279/2002
13-09-2002	قوانین کے ترمیمی (ملازمت ایکٹ 1955 کی ترمیم) آرڈر 2002	پی یو (اے) 380/2002
01-04-2012	ملازمت (ترمیمی) ایکٹ 2012	ایکٹ اے 1419
01-04-2012	ملازمت (پہلے شیڈول کی ترمیم) آرڈیننس 2012	پی یو (اے) 88/2012



## ملائشیا کے قوانین

ایکٹ 265

ملازمت ایکٹ 1955

ترمیمی سیکشنز کی فہرست

جب لاگو ہوا	ترمیمی اتھارٹی	سیکشن
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	2
01-10-1971	ایکٹ اے 91	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	2 (اے)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	2 (بی)
01-01-1977	ایکٹ اے 360	3
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	4
01-01-1977	ایکٹ اے 360	6
01-10-1971	ایکٹ اے 91	7
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	7 (اے)
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	7 (بی)

01-10-1971	ایکٹ اے 91	12
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	13
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	14
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	15
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	16
01-10-1977	ایکٹ اے 360	17
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	(اے) 17
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	18
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	19
01-10-1980	ایکٹ اے 497	20
01-10-1977	ایکٹ اے 360	21
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	22
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	24
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	

01-04-2012	ایکٹ اے 1419	پارٹ (V)
01-10-1971	ایکٹ اے 91	25
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	(اے) 25
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	27
01-01-1977	ایکٹ اے 360	29
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	30
10-02-1989	ایکٹ اے 716	31
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	32
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	پارٹ (VII)
01-10-1977	ایکٹ اے 360	33
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	(اے) 33
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	34
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	36

20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	37
01-10-1977	ایکٹ اے 860	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-03-1985	ایکٹ اے 610	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	38
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	39
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	40
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	42
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	43
01-10-1977	ایکٹ اے 360	44
01-10-1980	ایکٹ اے 497	(اے)44
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	52
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	53
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	56
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	57
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	57-(اے)-57(بی)

01-10-1971	ایکٹ اے 91	58
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	(اے) 58
20-11-1958	آرڈیننس 43/1956	59
01-10-1971	ایکٹ اے 91	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	60
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	(اے) 60
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	(بی) 60
01-10-1971	ایکٹ اے 91	(سی) 60
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	

01-10-1971	ایکٹ اے 91	60 (ڈی)
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	60 (ای)
01-01-1997	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	60 (ایف)
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-10-1971	ایکٹ اے 91	60 (جی)
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1977	ایکٹ اے 360	60 (ایچ)
01-10-1971	ایکٹ اے 91	60 (آئی)
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	

01-10-1971	ایکٹ اے 91	60 (جے)
01-10-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	پارٹ (XII) (بی)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	60 (کے)
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	60 (ایل)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	60 (ایم)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	60 (این)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	60 (او)
27-01-1966	ایکٹ 9/1966	61
21-08-1967	ایکٹ 37/1967	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	63
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	63 (اے)
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	64
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	65
10-02-1989	ایکٹ اے 716	67
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	

21-08-1967	ایکٹ 37/1967	69
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	69 (اے)
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	69 (بی)
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	69 (سی)
05-10-2000	ایکٹ اے 1085	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	69 (ڈی)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	69 (ای)
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	70
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	73
01-08-1988	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	75
10-02-1989	ایکٹ اے 716	76
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	77
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	79
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	پارٹ XV (اے)
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	81 (اے) - 81 (جی)



01-04-2012	ایکٹ اے 1419	82
21-08-1967	ایکٹ 37/1967	85
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	(اے) 85
21-08-1967	ایکٹ 37/1967	86
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	(اے) 90
01-01-1977	ایکٹ اے 360	پارٹ XVII
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	91
01-10-1980	ایکٹ اے 497	92
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	93
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	94
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	95
01-10-1966	ایکٹ 40/1966	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	96
01-10-1966	ایکٹ 40/1966	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	97
21-08-1967	ایکٹ 37/1967	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	98
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	99

01-01-1977	ایکٹ اے 360	99(اے)
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-10-1966	ایکٹ 40/1966	100
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	101(اے)
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	101(بی)
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	102
01-10-1966	ایکٹ 40/1966	
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
10-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-08-1998	ایکٹ اے 1026	
01-04-2012	ایکٹ اے 1419	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	پہلا شیڈول
01-01-1977	ایکٹ اے 360	
01-10-1980	ایکٹ اے 497	
01-03-1985	ایکٹ اے 610	
01-02-1989	ایکٹ اے 716	
01-10-1995	پی یو(اے) 326/1995	
01-04-2012	پی یو(اے) 88/2012	
20-12-1956	آرڈیننس 43/1956	دوسرا شیڈول