

## بسم الله الرحمن الرحيم

### سعودی لیبر قانون

شایع حکمنامہ نمبر M/2351 شعبان 1426ء 27 ستمبر 2005ء

### لائق

انگریزی میں یہ مسودہ سرکاری ترجمہ نہیں ہے اور یہ صرف معلومات کی فراہمی کیلئے دیا گیا ہے۔ اس میں بیان کردہ حقوق اور ذمہ داریاں علیحدہ سے تفویض نہیں کی گئیں بلکہ صرف اسی اصلی عربی زبان میں دی گئی قانون سازی میں ہی تفویض شدہ حقوق اور عائد کردہ ذمہ داریاں دی گئی ہیں جو کہ رسمی طور پر منظور اور شائع شدہ ہے۔ اردو ترجمہ/ انگریزی ترجمہ اور اصل عربی میں کسی فتم کے فرق کی صورت میں صرف اصلی عربی ترجمہ ہی قبول کیا جائے گا۔

گلف ٹینٹ ترجمہ کی درستگی اور اس کے صحیح ہونے کی ضمانت نہیں دے سکتا اور اصلی عربی مسودہ کی بجائے اس اردو/ انگریزی ترجمہ کے استعمال سے نکلنے والے کسی نتیجہ کا بھی ذمہ دار نہیں ہے اور یہ ترجمہ لینے والا اس میں دی گئی معلومات کے استعمال کا مکمل طور پر ذمہ دار ہے۔

تیار کردہ

گلف ٹینٹ

ٹیلی فون:- 97143672084

فیکس:- 971-43672782

ویب سائٹ:- [www.gulftalent.com](http://www.gulftalent.com)

## گلف ٹیلنٹ سے دیگر وسائل

## مشرق و سطیٰ یا بر مارکیٹ تحقیق

مشرق و سطیٰ میں روزگار کی مارکیٹ اور انسانی وسائل کی پریکٹسیز کے بارے میں اضافی تحقیقی مواد اور تجزیہ سے مل سکتا ہے [www.gulftalent.com/HR/Zone](http://www.gulftalent.com/HR/Zone)

### مشتملات

وائی۔ زر تلافی کے رجحانات

وائی۔ بھرتی اور برقرار رکھنے کے مسائل

وائی۔ صنعتوں میں مخصوص روزگار کے رجحانات

وائی۔ خلچ تعاون یا بر قوانین

وائی۔ مشرق و سطیٰ میں انسانی وسائل بارے تقاریب

## آجروں کیلئے بھرتی کی خدمات

گلف ٹیلنٹ مشرق و سطیٰ میں آجروں کی معاونت اور انہیں آن لائے اشتہارات دینے اور امیدواروں کے ذاتی کواف کی آن لائے تلاش کی سہولیات فراہم کرتا ہے اور پیشہ وار اعلیٰ کی بھرتی کی سہولت بھی فراہم کی جاتی ہے۔ مزید معلومات آن لائے [www.gulftalent.com](http://www.gulftalent.com) پر دستیاب ہیں یا یہ گلف ٹیلنٹ کے دوہی میں واقع صدر دفتر سے بھی لی جاسکتی ہیں۔

## مشرق و سطیٰ میں ملازمتوں کے موقع

مشرق و سطیٰ بھر میں ملازمتوں کے موقع میں دلچسپی رکھنے والے پیشہ وار ماہرین آن لائے [www.gulftalent.com](http://www.gulftalent.com) پر اپنا اندر ارج کروا سکتے ہیں۔

## سعودی لیبر بارے قانون

### عنوانات کا (جدول)

#### باب-1: تعریفات اور عمومی شقیں

سیشن ایک: تعریفات .....

سیشن دو: عمومی شقیں .....

#### باب-2: بھرتی کا ادارہ ( تنظیم )

سیشن ایک: روزگار کے یونیٹس .....

سیشن دو: مخدوڑ کی ملازمت .....

سیشن تین: بیرون ملک سے بھرتی کیلئے بھجی دفاتر اور شہریوں کی بھرتی کیلئے بھجی دفاتر .....

#### باب-3: غیر سعودیوں کی ملازمت

#### باب-4: تربیت اور قابلیت

سیشن ایک: آجر کے کارکنوں کی تربیت اور اہلیت .....

سیشن دو: آجر کے علاوہ کارکنوں کی تربیت اور اہلیت کے بارے میں معاہدہ .....

#### باب-5: تعلقات کا ر

سیشن ایک: کام کا معاہدہ .....

سیشن دو: فرائض اور نظم و نسق کے قواعد .....

سیشن تین: کام کے معاہدہ کا خاتمہ .....

سیشن چار: سروں کے اختتام پر انعام .....

#### باب-6: کام کے حالات اور ماحول

سیشن ایک: معاوضہ جات .....

سیشن دو: ایام کا ر .....

سیشن تین: آرام کے دورانیے اور ہفتہ وار آرام کے دن .....

سیشن چار: تعطیلات .....

#### باب-7: جزویتی کام

#### باب-8: بڑے صنعتی حادثات، پیشہ وار انہ مضمراں اور کام کے دوران چوت یا زخم سے تحفظ اور صحت اور سماجی خدمات

سیشن ایک: پیشہ وار انہ مضمراں سے تحفظ .....

سیشن دو: بڑے صنعتی حادثات سے تحفظ .....

سیکشن تین: کام کے دوران چوٹ یا زخم آنا

سیکشن چار: طبی اور سماجی خدمات

باب 9: خواتین کی ملازمت

باب 10: کم عمر بچوں کی ملازمت

باب 11: سمندری کام کا معاملہ

باب 12: کانوں اور معدنی کانوں میں کام

باب 13: کام کا معاشرہ

باب 14: لیبرتاڑ عات کے حل کیلئے کمیشنر

باب 15: سزا میں

باب 16: اختتامی شقیں

## باب 1: تعریفات اور عمومی شقیں

### سیکشن ایک: تعریفات

#### آرٹیکل 1

اس قانون کو مزدوری کا قانون کہا جائے گا۔

#### آرٹیکل 2

اس قانون میں جہاں کہیں بھی جن اصطلاحات اور محاوروں کا ذکر کیا جائے گا ان کے معنی ان کے سامنے دیئے گئے ہیں، جب تک کہ بصورت دیگر سیاق و سباق کا کوئی تقاضا ہو۔

#### 1۔ وزارت: وزارت لیبر

#### 2۔ وزیر: وزیر لیبر

3۔ لیبر آفس: کسی شعبہ کے محنت کشوں کے مسائل بارے دائرة اختیار رکھنے والا انتظامی ادارہ جبکہ شعبے کا فیصلہ وزیر نے کیا ہو۔

4۔ آجر: کوئی بھی فطری شخص یا کاروباری ادارہ جو اجرت پر ایک یا ایک سے زائد کارکنوں کو روزگار فراہم کرے۔

5۔ کارکن: کوئی بھی فطری شخص جو آجر کیلئے اور اس کے ماتحت مگر ان یا انتظامیہ کی ماتحت میں معاوضہ کیلئے کام کرے حتیٰ کہ یہ انتظامیہ اور مگر ان خواہ اس کے براہ راست زیر انتظام نہ ہو۔

6۔ کمر عمر بچہ/نابالغ: کوئی بھی فرد جو 15 سال کا ہو اور 18 سال سے زائد عمر کا نہ ہو۔

7۔ کام: ایسی تمام انسانی کوششیں جو کہ (تحریری یا غیر تحریری) طور پر کام کے معاملہ پر عملدرآمد کے لئے کی گئی ہوں جبکہ معاملہ کام کے معاملہ کی نوعیت یا قسم خواہ کچھ بھی ہو خواہ یہ کام کے معاملہ سے صنعتی، تجارتی، زرعی، ٹیکنیکل یا بصورت دیگر ذہنی و جسمانی کام کیلئے کئے گئے ہوں۔

8۔ اصلی کام: افراد کے لئے: ان کی معمول کی کاروباری سرگرمیاں،

فرمز کے لئے: ایسی سرگرمیاں جن سرگرمیوں کے لئے فرم قائم کی گئی ہو جیسا کہ اس فرم کی تشکیل کے آرٹیکلز میں اگر فرنچائز کمپنی ہو تو اس کے فرنچائز معاملہ یا کمرشل رجسٹر میں بیان کیا گیا ہو۔

9۔ عارضی کام: جو کام اپنی نوعیت کے لحاظ سے آجر کی سرگرمیوں کا حصہ سمجھا جائے، جس کی تکمیل کیلئے مخصوص دورانیہ درکار ہو یا اس مخصوص کام سے متعلق ہو جو مکمل ہونے پر ختم ہو جائے۔ یہ کسی بھی صورت میں 90 دن سے زائد دنوں کیلئے نہیں ہوگا۔

10۔ واقعاتی کام: ایسا کام جو اپنی نوعیت کے لحاظ سے آجر کی معمول کی سرگرمیوں کا حصہ نہ سمجھا جاتا ہو اور اس کام کی تکمیل کیلئے 90 دنوں سے زائد کا عرصہ درکار نہ ہو۔

11۔ سینقل (موئی کام): وہ کام جو معلوم شدہ وقتاً فوقتاً آنے والے موسموں کے دوران کیا جاتا ہو

12۔ جزویتی کام: ایک آجر کے لئے جزویتی طور پر کام کرنے والے کارکن کی طرف سے کیا جانے والا کام جو کہ عموماً فرم یا کمپنی میں معمول کام کے یومیہ گھنٹوں کے نصف سے بھی کم گھنٹوں کیلئے ہوتا ہے خواہ یہ کارکن یومیہ بنیادوں پر یا ہفتہ کے مخصوص دنوں میں یہ کام کرے۔

13۔ مسلسل ملازمت: ایک ہی آجر کے ہاں کارکن کی اپنی ملازمت شروع کرنے کی تاریخ سے ایک ہی آجر یا اس کے قانونی جانشین کے

ہاں بلا قطع کی جانے والی ملازمت، ملازمت درج ذیل صورتوں میں مسلسل ملازمت سمجھی جائے گی۔

### ☆ سرکاری تعطیلات اور چھٹیاں

☆ اس قانون کی شقوق کے مطابق امتحانات میں بیٹھنے کے لئے آنے والا خلل

☆ کارکن کی وقتاً فوقتاً معاوضہ کی عدم ادا یا گئی والی ایسی غیر حاضریاں جو سال بھر کے کام کے دوران 20 دنوں سے زائد ہوں۔

14۔ بنیادی معاوضہ: کارکن کو کام کے تحریری یا غیر تحریری معاهدہ کی رو سے کام کرنے کے عوض جو کچھ بھی دیا جاتا ہے جو کہ قطع نظر معاوضہ کی قسم یا ادا یا گئی کا طریقہ اور وقتاً فوقتاً دینے جانے والے اضافہ کے علاوہ ہو۔

15۔ خالص معاوضہ: کارکن کی کام پر کی گئی کوششوں یا کام کی ادا یا گئی کے دوران پیش آنے والے خطرات پر قابو پانے کیلئے کام پر اس کے بنیادی معاوضہ بعد دیگر تمام اضافہ جات کا فیصلہ کیا گیا ہو یا وہ معاوضہ جات جن کی کارکن کو ادا یا گئی کا فیصلہ کام کے معاهدہ، یا ادارہ کے کام کے ضوابط کے تحت فیصلہ کیا گیا ہو، میں شامل ہے۔

☆ کارکن جو بھی اشیاء مار کیتے میں فروخت کرے، پیدا کرے، جمع کرے یا پیداوار میں اضافہ کرے اور اس کام کے عوض دیا جانے والا کمیشن یا فروخت یا منافع کی کچھ فیصدی شرح

☆ کارکن جن درپیش خطرات کا سامنا کرتا ہے یا کارکن کی کی گئی کوششوں پر کارکن کو الاؤنسز وصول کرنے کی حاصل امتیازی سہولت خاندانی اخراجات پورے کرنے اور بودوباش کے معیار کے مطابق کارکن کو دینے جانے والا اضافہ

☆ گرانٹ یاریوارڈ: آجر کی طرف سے جو بھی کارکن کو عطا کیا جائے اور کارکن کی ایمانداری، مستعدی اور اسی طرح کی خوبیوں کی بناء پر جو کچھ بھی دیا جائے۔ اگر ایسی گرانٹ یاریوارڈ کے بارے میں کام کے معاهدہ میں بتایا گیا ہو یا ادارہ کے کام بارے ضوابط میں بھی ذکر کیا گیا ہو یا اگر رسمی طور پر کارکنوں کو اس حد تک دیا جائے کہ کارکن اس کو عطیہ کی جائے معاوضہ کا ہی حصہ سمجھتے ہوں۔

☆ عبوری استحقاقات: آجر کام کے معاهدہ میں کارکنوں کو کام کے عوض اپنے طور پر خود ہی جو کچھ دینے کا وعدہ کرے یا کام کے ادارہ کے ضوابط میں اس کا وعدہ کیا جائے اور یہ انداز اسالانہ دو ماہ کے بنیادی معاوضوں کے برابر ہوتا ہے جب تک کہ بصورت دیگر اس کا کام کے معاهدہ یا ادارہ کے ضوابط میں تعین نہ کیا گیا ہو۔

### 16۔ معاوضہ: خالص معاوضہ

17۔ فرم: کوئی بھی ایسا ادارہ جو کہ فطری یا کارپوریٹ فرد چلانے جس میں کسی بھی طرح کے معاوضہ پر ایک یا ایک سے زائد کارکن ملازم رکھے جائیں۔

18۔ مہینہ: 30 دن بصورت دیگر جب تک کہ ان کا کام کرنے یا کام کی تنظیم کے ضوابط میں مخصوص طور پر ذکر نہ کیا گیا ہو۔

19۔ ضوابط: اس قانون پر عملدرآمد کے لئے بنائے گئے ضوابط

## سیکشن 2

### عمومی دفعات

#### آرٹیکل 3

کام ہر شہری کا حق ہے۔ کوئی بھی اپنے اس حق کو اس وقت تک استعمال نہیں کر سکتا جب تک کہ اس قانون میں دی گئی شرائط پوری نہ کرتا ہو، تمام شہریوں کو کام کرنے کا برابر حق حاصل ہے۔

#### آرٹیکل 4

اس قانون کی شقتوں پر عملدرآمد کرتے وقت آجر اور کارکن شریعہ کی شقتوں پر کاربندر ہیں گے۔

#### آرٹیکل 5

اس قانون کی شقتوں کا اطلاق ہوگا

1۔ کوئی بھی معاملہ جس میں کوئی شخص ایک آجر کے لئے خود کام کرنے کا وعدہ کرے اور وہ یہ کام معاوضہ کے عوض آجر یا اس کی انتظامیہ یا گنگرانی میں کرے۔

2۔ حکومتی اور سرکاری ادارے اور تنظیمیں بشمول جوز راعت اور کھیتی باڑی کا کام کرتے ہوں

3۔ مختیّر اداروں کے کارکنان

4۔ زرعی اور کھیتی باڑی کی فرمز کے کارکنان جن میں 10 یا زائد ملاز میں ہوں

5۔ ایسی زرعی فرمیں جو اپنی مصنوعات خود پر اسیس کرتی ہوں

6۔ مستقل بنیادوں پر زرعی مشینی کی مرمت کرنے یا انہیں چلانے والے کارکنان

7۔ ایسے آجر کے علاوہ کارکنوں کے ساتھ معاملہ، تربیت اور تعلیمی قابلیت حاصل کرنے والے جو آجر اس قانون میں دی گئی خصوصی شقتوں کی حدود کے اندر آتے ہوں

8۔ حفاظتی، پیشہ وار انہ صحت، اور کام کے دوران چوتھا یا زخموں کے ضمن میں جزوئی طور پر کام کرنے والے کارکنان کے ساتھ ساتھ جن کے بارے میں وزیر نے فیصلہ کیا ہو

#### آرٹیکل 6

اتفاقی، سینٹل اور عارضی کارکنوں پر بھی فرائض اور نظم و ضبط کے قواعد، زیادہ سے زیادہ اوقات کار، یومیہ اور ہفتہ وار آرام کے وقفہ جات، زائد وقت کیلئے کام بارے شرائط لاگو ہوں گی اور ان کارکنوں پر سرکاری تعطیلات، حفاظتی قواعد، پیشہ وار انہ صحت، کام کے دوران چوتھا یا زخم آنے اور اس کے نتیجہ میں زر تلافی کے ساتھ ساتھ وزیر کی طرف سے جو بھی فیصلہ کیا گیا ہو اس کی شرائط لاگو ہوں گی۔

#### آرٹیکل 7

اس قانون کی شقتوں پر عملدرآمد کے حوالہ سے درج ذیل مستثنی ہوں گے۔

1۔ آجر کے خاندان کے اراکین جو کہ شریک حیات، اس کی اولاد یا جو صرف فرم کے کارکنوں پر ہی مشتمل ہو۔

2- گھریلو معاونین اور اسی طرح کے ملازمین

3- ان بھری جہازوں کے عرشے پر کام کرنے والے جن کا وزن 500 ٹن سے کم ہو۔

4- اس قانون کے آڑیکل (5) میں بیان کردہ کمیگریز کے علاوہ زرعی کارکنان

5- سعودی عرب میں کوئی مخصوص کام کرنے کیلئے داخل ہونے والے غیر سعودی کارکنان جبکہ اس کام کا دورانیہ 2 ماہ سے زائد ہو۔

6- کھلیوں کے کلبوں اور فیڈریشنز کے کوچزاوکھلاڑی

وزارت مجاز حکام کے اشتراک کار سے گھریلو معاونین کے لئے ضوابط کا مسودہ بنائے گی اور اسی طرح ان گھریلو معاونین کے آجروں کے ساتھ تعلقات اور ہر فریق کے مخصوص حقوق اور فرائض بارے بھی مسودہ بنائے گی جو کہ کنسل آف وزراء کو پہنجا جائے گا۔

### آڑیکل 8

اس قانون کی شقوں کے منافی کوئی بھی شق کا عدم ہوگی اور اس کا اطلاق اس قانون کی رو سے کارکن کے بننے والے حقوق اور معاملات کے حل یا اس کو جاری کئے جانے والے معاوضہ جات پر بھی ہو گا جو کہ کام کے معاهدہ کے دورانیہ کی جائزیت سے اس وقت تک مشروط ہو گا جب تک کہ یہ کارکن کیلئے زیادہ فائدہ مندرجہ ہو۔

### آڑیکل 9

جیسا کہ اس قانون میں مشروط کیا گیا ہے کہ اعداد و شمار، ریکارڈز، فائلز، کام کے معاهدہ یا اسی طرح کے دیگر تمام معاملات کے لئے عربی زبان استعمال کی جائے گی یا اس قانون کی شقوں پر عملدرآمد کیلئے جاری کئے گئے کسی فیصلہ بارے بھی عربی ہی استعمال کی جائے گی، اس کے ساتھ ساتھ آجر کی طرف سے اپنے کارکنوں کو جو ہدایات جاری کی جائیں گی وہ بھی عربی بان میں ہی ہوں گی۔

ذکورہ بالاصورتوں میں اگر آجر عربی کے علاوہ کوئی غیر ملکی زبان استعمال کرے تو عربی زبان ہی تسلیم کی جائے گی۔

### آڑیکل 10

اس قانون میں جو بھی شیڈول یا دورانیے دیے جائیں گے وہ ہجریہ کیلئے کے مطابق ہوں گے جب تک کہ بصورت دیگر کام کے معاهدہ یا کام کی تنظیم کے ضوابط میں جو بھی بیان کیا گیا ہو۔

### آڑیکل 11

1- اگر آجر اپنا تمام بنیادی اور اصلی کاروبار یا اس کا کچھ حصہ فطری یا کار پوریٹ شخص کو سونپ دے تو اس صورت میں مؤخر الذکر اپنے تمام کارکنوں کو وہ تمام حقوق اور مراعات دے گا جو کہ اصل اور بنیادی آجر اپنے کارکنوں کو دیتا ہو اور اس ضمن میں وہ دونوں مشترکہ طور پر اور علیحدہ علیحدہ ذمہ دار ہوں گے۔

2- کئی آجروں کی صورت میں، تمام آجر اس قانون کے تحت اور کام کے معہدوں کی ذمہ داریاں پورا کرنے کے ذمہ دار ہوں گے اور وہ اس ضمن میں علیحدہ علیحدہ یا مشترکہ طور پر ذمہ دار ہوں گے۔

### آڑیکل 12

آجر اور کارکن دونوں ہی لیبر کے قانون کی شقوں اور اس کے تمام مشتملات سے آگاہ ہوں گے تاکہ ان میں سے ہر ایک کو اپنی اپنی حیثیت،

فرائض اور حقوق کا علم ہو۔ 10 یا زائد کارکنوں / ملازمین کو ملازمت پر رکھنے والا آجر وزارت کو کام کی تنظیم بارے ضوابط بھیجے گا جس میں کام کی تمام شقیں شامل ہوں گی۔ یہ ضوابط اس قانون کے موثر ہونے کی تاریخ سے ایک سال کے اندر اندر بھیجنा ہو گا یا کوٹ پہنچنے کی تاریخ سے ایک سال کے اندر اندر بھیجنा ہو گا۔

ایسے ضوابط میں کام منظم کرنے کے قواعد اور تمام متعلقہ شقیں شامل ہوں گی اور ان میں مراعات، خلاف ورزیوں اور نظم و ضبط کی سزاوں سے متعلقہ وہ شقیں بھی شامل ہوئی چاہئیں جو کہ اس قانون کی شقوں کے منافی نہ ہوں۔

### آرٹیکل 13

وزارت کام منظم کرنے کے ضوابط اور تمام ترا میم کی 60 دنوں کے اندر اندر منظوری دے گی جو کہ ضوابط وزارت کو بھیجنے کی تاریخ سے ہوں گے۔

اگر وزارت کی طرف سے منظوری یا اعتراض کئے بغیر ہی 60 دن کا یہ عرصہ گزر جائے تو یہ ضوابط موثر شدہ سمجھے جائیں گے اور یہ اس عرصہ کے ختم ہوتے ہی موثر ہوں گے۔

آجر اپنی فرم کے نمایاں ترین مقام پر ان ضوابط کو آؤزیں ادا کر کے ان کا اعلان کرے گا تاکہ کارکنوں کو ان ضوابط پر عملدرآمد کے سلسلہ میں رہنمائی ملے۔

### آرٹیکل 14

آجروں کی رہنمائی کیلئے وزیر کے فیصلہ کی رو سے کام منظم کرنے کے ضوابط کا نمونہ جاری کیا جائے گا۔

### آرٹیکل 15

آجر فرم میں کام کے آغاز پر مجاز لیبرڈفتر کو درج ذیل اعداد و شمار کے بارے میں تحریری طور پر مطلع کرے گا۔

1- فرم کا نام، قسم اور ہیڈ کوارٹرز، ڈاک اور میل کا پتہ اور کوئی دیگر ایسی معلومات جن سے فرم کے ساتھ رابطہ میں آسانی ہو۔

2- جس کام یا کاروبار کیلئے لائنس لیا گیا ہواں کی نوعیت، کرشل رجسٹر کا نمبر یا لائنس، اس کے آراء کی تاریخ اور لائنس جاری کرنے والا ادارہ بعہد اس لائنس کی ایک نقل

3- فرم میں رکھنے جانے والے ملازمین کی تعداد

4- فرم کے میجر/انچارج کا نام

5- وزارت کو درکار کوئی دیگر اعداد و شمار

### آرٹیکل 16

1- اگر آجر خود ذاتی طور پر ادارہ کا کام یا بنس چلانے کے قابل نہ ہو تو وہ کام کی جگہ پر اپنا ایک نمائندہ مقرر کرے گا۔ فرم میں کی شرکت دار یا میجر ہونے کی صورت میں ان میں سے کسی ایک ایسے شرکت دار یا میجر کو نامزد کیا جائے گا جو بھی کام کی جگہ یا قریب ترین جگہ پر رہائش پذیر ہو اور یہ نامزد کردہ نمائندہ ہی اس قانون کی کسی قسم کی خلاف ورزی کا ذمہ دار ہو گا۔

2- آجر مجاز لیبرڈفتر کو اپنے شرکت دار یا میجر کے بارے میں مطلع کرے گا اور شرکت دار یا میجر کو ہٹائے جانے کی صورت میں نئے شرکت

داریا نیجرا بارے مطلع کرے گا اور یہ اطلاع اس نئے شرکت داریا نیجرا کے اپنی ذمہ داریاں سنبھالنے کی تاریخ کے فوری بعد یا 7 دنوں کے اندر اندر دینا ہوگی۔

3- فرم کا کوئی نیجرا یا انچارج نہ ہونے کی صورت میں یا اگر مقرر کیا گیا نیجرا پنی ذمہ داریاں نہ سنبھالے تو پھر فرم کو چلانے والا شخص یا آجر خود فرم کے انچارج نیجرا سمجھے جائیں گے اور تمام صورتوں میں بہر حال آجر ہی جواب دی کا ذمہ دار ہوگا۔

### آرٹیکل 17

آجر کام کی جگہ کے بارے میں ایسے ریکارڈز، کیفیت نامے اور فائلیں رکھے گا جن کی نوعیت کے بارے میں ضوابط میں خصوصی طور پر بتایا جائے گا۔ وہ کام کی جگہ کے نمایاں ترین مقام پر شیدول آویزاں کرے گا جس میں کام کے گھنٹوں یعنی اوقات کار، وقوف، ہفتہوار آرام کے دنوں اور ہرشفت کے آغاز اور اختتام کے بارے میں بتایا جائے گا اور اس شیدول میں یہ بھی درج ہوگا کہ شفیٹس کب کام شروع کریں گی۔

### آرٹیکل 18

اگر فرم کی ملکیت کسی نئے مالک کو منتقل ہو جائے یا انضمام کے باعث اس کی قانونی حیثیت میں تبدیلی آجائے، یا فرم تقسیم ہونے یا بصورت دیگر قانونی حیثیت تبدیل ہو تو دونوں صورتوں میں کام کے معابرے نافذ اعلمنے رہیں گے اور ملازم کی ملازمت جاری سمجھی جائے گی۔ اس تبدیلی سے قبل کارکنوں کے جمع شدہ حقوق جیسا کہ معاوضہ یا ملکیت کی دیگر تبدیلی کی تاریخ پر ملازمت کے خاتمه پر شمارنہ کیا گیا ایوارڈ اور دیگر حقوق شامل ہیں۔ ان حقوق کے بارے میں پیشہ اور اس کے بعد آنے والا آجر مشترک طور پر یا علیحدہ طور پر ذمہ دار ہوں گے تاہم انفرادی ملکیت والی فرموں کی ملکیت کی منتقلی کی صورت میں خواہ یہ کسی وجہ سے ہو، پیشہ اور بعد میں آنے والا آجر کارکن کے تمام گزشتہ حقوق نئے مالک کو منتقل کرنے پر اتفاق کر سکتے ہیں تاہم ایسا نہیں کارکن کی تحریری رضامندی سے کرنا ہوگا۔ اگر کارکن کو ناپسند ہو تو وہ اپنی ملازمت کا معابرہ ختم کرنے کی درخواست دے گا اور پیشہ آجر سے اپنے تمام واجبات وصول کرے گا۔

### آرٹیکل 19

اس قانون کے تحت کارکن یا اس کے وارثوں کی واجب الادار قوم آجر کی طرف کارکن اور اس کے وارثوں کا فوقيت رکھنے والا قرضہ ہوگا، جس کی وصولی کیلئے کارکن اور اس کے وارثوں کو آجر کی تمام جائیدادوں پر استحقاق حاصل ہوگا۔ آجر کے دیوالیہ پن یا اس کی فرم کے نادہنده ہونے کی صورت میں مذکورہ بالا رقم استحقاقی قرضے ہوں گے اور کارکن کو فوری طور پر ایک ماہ کے معاوضہ کے برابر قدم ادا کی جائے گی جو عدالتی اخراجات، دیوالیہ پن، نادہنگی کی رقمات بشمول دیگر اخراجات کی ادائیگی سے قبل کارکن کو ادا کی جائے گی۔

### آرٹیکل 20

آجر یا کارکن کوئی ایسا فعل نہیں کر سکتے جو اس قانون، فیصلے پر ان ضوابط کی بے تو قیری ہو جو کہ عملدرآمد کیلئے ہی جاری کئے گئے ہیں۔ نہ ہی ان میں سے کوئی ایسا کام اپنے ذمہ لے گا جس سے دوسرے کی آزادی یا دیگر دوسرے کارکنوں یا آجروں کی آزادی یا مفاد میں فرق آئے یا ایک دوسرے پر اپنا نقطہ نظر اس طرح ٹھوٹنا کہ جو کہ کام کی آزادی کے منافی ہو یا تازعات کو نمٹانے والے مجاز ادارہ کے دائرہ اختیار کو متاثر کرتا ہو۔

### آرٹیکل 21

وزیر اس قانون کی شفقوں پر عملدرآمد کرتے ہوئے جب بھی ضرورت پیش آئے متعلقہ حکام سے رابطہ کرے گا۔

## باب 2

### بھرتی کا ادارہ

#### سیکشن ایک: ملازمت/ روزگار کے یونٹ

#### آرٹیکل 22

وزارت آجروں اور کارکنوں کی آسانی والے مقامات پر روزگار کے یونٹ مفت فراہم کرے گی جو کہ درج ذیل کام کرنے کے ذمہ دار ہوں گے۔

1- کارکنوں کی مناسب ملازمتوں کے حصول میں معاونت اور آجروں کی مناسب کارکنوں کی بھرتی میں معاونت

2- لیبر مارکیٹ اور اس کی ترقی و فروع کیلئے ضروری معلومات جمع کرنا اور تجزیہ وغیرہ کرنا، جس کے بعد معلومات سماجی و اقتصادی منصوبہ بندی امور کے متعلقہ سرکاری و خجی اداروں کو فراہم کرنا

3- درج ذیل فرائض کی انجام دہی کرنا

☆ ملازمت/ روزگار کے متلاشی افراد کی رجسٹریشن

☆ آجروں سے خالی آسامیوں کے اعداد و شمار حاصل کرنا

☆ کارکنوں کی درخواستیں مناسب خالی آسامیوں کیلئے ارسال کرنا

☆ روزگار کے متلاشی افراد کو مشورہ اور معاونت دینا جو کہ خالی آسامیوں کو پُر کرنے کیلئے ان کی پیشہ و رانہ اہلیت اور تربیت کے سلسلہ میں ان کی دوبارہ تربیت کے حوالے سے ہوگی۔

☆ دیگر معاملات جن کا وزارت کی طرف سے فیصلہ کیا گیا ہو۔

#### آرٹیکل 23

کام کرنے کی عمر کا ہر شہری جو کام کرنا چاہتا ہو اور کام کے قابل ہو وہ روزگار کے یونٹ میں اپنا نام، اپنی تاخ پیدائش، گزشتہ ملازمت، ترجیحات اور پتہ درج کرو سکتا ہے۔

#### آرٹیکل 24

ضوابط میں کام میں پیشرفت اور روزگار کے یونٹوں میں طریقہ کار اور کام کے طریقوں بارے قواعد درج ہوں گے اور ان میں رجسٹریز کے فارمز، نوٹس اور اس یونٹ کے کام کے لئے استعمال ہونے والے دیگر کاغذات کے بارے میں بتایا جائے گا۔ اس کے ساتھ ساتھ ملازمتوں کی اقسام والے جدول، سرکاری ملازمتوں کی اقسام کے مطابق جدول بھی ہوں گے جو کہ بھرتی کے ادارہ کے کام کی بنیاد ہوں گے۔

#### آرٹیکل 25

ہر آجر درج ذیل کو ائف/ دستاویزت مجاز لیبر آفس بھیجے گا۔

1- خالی آسامی اور نئی ملازمتوں، ان کی اقسام، ملازمتوں کے مقامات، معاوضہ جات، تعلیمی اہلیت، یہ تمام کو ائف اور معلومات آسامی خالی ہونے والے ملازمت کا موقع پیدا ہونے کی تاریخ سے 15 نوں کے اندر اندر بھیجنा ہوں گی۔

2- روزگار کے یونٹ کی طرف سے نامزد کئے گئے شہریوں کو ملازم رکھنے کے لئے کئے گئے اقدامات کے بارے میں نوٹس۔ یہ نوٹس نامزدگی کا خط ملنے سے 7 دنوں کے اندر اندر روزگار کے یونٹ کو بھجوانا ہوگا۔

3- آجر کے اپنے ہاں ملازم کارکنوں کی قومیتوں، عمروں، معاوضہ جات، پیشوں، ملازمتوں اور ناموں کی ایک فہرست، جس میں غیر سعودی کارکنوں کے ورک پرمٹ کی تاریخیں اور ضوابط میں خصوصی طور پر دیئے گئے کوئی دیگر اعداد و شمار

4- ادارہ میں کام کی نوعیت اور حالات کا، شرائط اور تازہ ترین صورتحال کے بارے میں رپورٹ اور رپورٹ بھیجنے کی تاریخ کے بعد سال بھر کے دوران نئی پیدا ہونے والی ملازمتوں میں اضافہ یا کمی کے اندازہ پر منی رپورٹ

5- اس آرٹیکل میں دیئے گئے کیفیت نامے پیراگرافس (3) اور (4) ہر سال محرم الحرام کے مہینہ کے دوران بھیجے جائیں گے۔

## آرٹیکل 26

1- تمام شعبوں سے تعلق رکھنے والی فریں اور کمپنیاں کارکنوں کی تعداد سے قطع نظر سعودی شہریوں کو کام کی طرف راغب کریں گی اور ان کو ملازمتیں دیں گی اور انہیں ملازمتوں پر رکھنے کے حالات پیدا کریں گی اور ان کی ملازمتوں کیلئے موزونیت ثابت کرنے کیلئے انہیں خاطرخواہ موقع دیں گی اور اس ضمن میں انہیں سونپے گئے کام کا اہل بنانے کیلئے تربیت اور رہنمائی فراہم کریں گی۔

2- آجروں کی طرف سے ملازم رکھے جانے والے سعودیوں کی شرح 75 فیصد سے کم نہیں ہوگی جو کہ ان کے ہاں کل ملازمین کے 75 فیصد سے کم نہیں ہونی چاہیے۔ وزیر خاطرخواہ تربیت یافتہ یا تعلیمی طور پر یا تعلیمی لحاظ سے مطلوب تعداد دستیاب نہ ہونے کی صورت میں عارضی طور پر یہ شرح کم کر سکتا ہے یا اگر سعودی باشندوں سے خالی آسامیاں پُر کرنا ممکن نہ ہو تو اس صورت میں بھی سعودی باشندوں کو ملازم رکھنے کی اس فیصدی شرح میں عارضی کمی کی جاسکتی ہے۔

## آرٹیکل 27

ضروری ہو تو وزیر مخصوص سرگرمیوں اور پیشوں کے ضمن میں اور بعض صوبوں اور ممالک میں آجروں سے تقاضا کر سکتا ہے کہ وہ اس وقت تک کارکنوں کو ملازم نہ رکھیں جب تک کہ وہ اس فیصلہ کی ان مخصوص شرائط کے تحت خود کو روزگار کے یونٹوں میں رجسٹرنے کر والیں۔

## سیکشن 2: معدور کی ملازمت

**آرٹیکل 28**

25 یا 25 سے زائد کارکنوں کو ملازم رکھنے والا ہر آجر جہاں کہ کام کی نوعیت اجازت دے وہ پیشہ وار اداہمیت رکھنے والے معدور کو ملازمت دے گا اور اس کے ہاں کل ملازم میں سے 4 نیصد ملازم میں معدور ہونے چاہئیں جن کو یا تروز گار کے نیٹس کی نازدگی یا خواہ کسی بھی طرح ملازم رکھا جائے اور مجاز لیبر آفس کو ان آسامیوں اور ملازمتوں کی ایک فہرست بھی بھیجی گا جن پر پیشہ وار اداہم طور پر معدور ہونے یادوبارہ حال ہونے والے ملازم میں کام کر رہے ہوں۔ اس فہرست میں ان معدور ملازم میں کے معاوضوں کے بارے میں بھی بتایا جائے گا۔

**آرٹیکل 29**

اگر کارکن کو کام کے دوران ایسا کوئی زخم یا چوٹ آجائے جس کے نتیجے میں اس کی معمول کی صلاحیتوں کو نقصان پہنچتا ہم وہ کوئی دوسرا کام کر سکتا ہو تو اس صورت میں آجر زخی ہونے والے اس کارکن کو کسی دوسرے کام پر ملازم رکھ سکتا ہے، جس کی تختواہ اسی کام والی ہوگی اور اس سے کارکن کو زخی ہونے پر ملنے والے زر تلافی کی ادائیگی متاثر نہیں ہوگی۔

### سیکشن 3: شہریوں کی بھرتی کیلئے تجھی دفاتر اور یونیورسٹی ملک سے بھرتوں کیلئے تجھی دفاتر

#### آرڈر میکل 30

ایک فطری یا کارپوریٹ فرداں وقت تک سعودیوں کی ملازمتوں پر بھرتی یا غیر ممالک سے تعلق رکھنے والے کارکنوں کی بھرتی نہیں کر سکتا جب تک وہ ایسا کرنے کیلئے وزارت سے لائسنس حاصل نہ کر لے۔ ان دونوں اقسام کی سرگرمیوں کے بارے میں کام کا تعین ضوابط ہی کریں گے اور ہر دونوں میں سے ہر ایک کو لائسنس دینے اور اس کی تجدیدیکی شرائط ہوں گی۔ اس کے علاوہ ان کے فرائض، ممنوعات کے ساتھ ساتھ لائسنس کی عدم تجدید اور بحالی اور ان کی دیگر شرائط بھی ہوں جو کہ ان کے کام کو مناسب طور پر چلانے کو قیمتی بنانے کیلئے ضروری ہوں۔

#### آرڈر میکل 31

سعودی باشندے جو کہ بھرتی کے دفاتر کے ذریعے بھرتی ہوئے ہوں اور وہ کارکن جو آجر کی طرف سے یہ ورنی ممالک سے بھرتی کئے گئے ہوں وہ آجر کے کارکن سمجھے جائیں گے اور وہ معاہدہ جاتی تعلقات کے پابند ہوں گے اور ان کارکنوں کو ہدایات دیں گے۔

### باب 3

#### غیر سعودیوں کی ملازمت

##### آرٹیکل 32

وزارت کی منظوری کے بغیر کام کی غرض سے پروں ملک سے کوئی بھرتی نہیں کی جائے گی۔

##### آرٹیکل 33

غیر سعودی باشندے کو وزارت کی طرف سے ورک پرمٹ لینے کے بعد ہی کام کرنے کی اجازت ہوگی جبکہ غیر سعودی باشندہ ورک پرمٹ لئے بغیر سعودی عرب میں کسی قسم کا کوئی کام نہیں کر سکتا۔ یہ ورک پرمٹ وزارت کی طرف سے اس غرض کیلئے تیار کئے گئے فارم کے مطابق ہوگا۔

ورک پرمٹ کے اجراء کی شرائط درج ذیل ہیں۔

1۔ کارکن ملک میں قانونی طور پر داخل ہوا اور اس کو کام کرنے کا اختیار ہو۔

2۔ اس کے پاس ملک کو درکار پیشہ وارانہ اور تعلیمی لحاظ سے الہیت ہوا اور اس تعلیمی قابلیت اور پیشہ وارانہ مہارت کے سعودی شہری حامل نہ ہوں یا سعودی شہری یہ ضرورت پوری نہ کر سکتے ہوں یا یہ کہ اس کا تعلق کارکنوں کی اس عام کلاس سے ہو جن کی ملک کو ضرورت ہے۔

3۔ اس کا آجر کے ساتھ معاہدہ ہوا اور وہ اس کے ذمہ داری میں ہو۔

اس آرٹیکل میں لفظ ”ورک“ سے صنعتی، تجارتی، مالیاتی یا کوئی دیگر کام ہے اور کوئی سروس بیشمول گھر یا خدمت بھی مراد ہے۔

##### آرٹیکل 34

کسی کام کرنے کیلئے کسی دیگر ادارے کا کوئی لائنس یا پرمٹ حاصل کرنے کی ضرورت یا مذکورہ ورک پرمٹ کیلئے کوئی پیشہ اس کا تبادل ہوگا۔

##### آرٹیکل 35

ورک پرمٹ کی تجدید سے قبل اس بات کو لیتی بنا یا جائے گا کہ کوئی بھی غیر سعودی درخواست کنندگان مطلوبہ الہیت رکھتا ہوا اور وہ وہی کام لینا چاہتا ہو

##### آرٹیکل 36

وزیر ان پیشوں اور ملازمتوں کے بارے میں فیصلہ کرے گا جن میں غیر سعودی باشندوں کو کام کرنے کی ممانعت ہوگی۔

##### آرٹیکل 37

غیر سعودی باشندوں کے کام کیلئے کئے جانے والے معابرے تحریری اور مخصوص عرصہ کیلئے ہوں گے، اگر معاہدہ مخصوص مدت کیلئے نہ ہو تو کام کے پرمٹ کا دورانیہ ہی معاہدہ کا دورانیہ سمجھا جائے گا۔

##### آرٹیکل 38

کوئی آجر کسی بھی کارکن کو اس پیشے کے علاوہ کسی اس کام پر نہیں رکھے گا جو کہ اس کے ورک پرمٹ میں درج ہو۔ پیشہ کی تبدیلی کیلئے قانونی

کارروائیاں شروع کرنے سے پہلے کارکن کو اپنے ورک پرمٹ والے پیشہ کے علاوہ کسی دوسرے پیشہ میں کام کرنے کی ممانعت ہے۔

### آرٹیکل 39

1- جب تک کہ کسی آجر نے قانونی قواعد اور طریقہ کارکی پیروی کی ہو تو وہ اپنے کارکن کو دوسروں کیلئے کام کرنے کی اجازت نہیں دے گا اور کارکن دوسرے آجروں کے لئے کام نہیں کرے گا، اسی طرح ایک آجر دوسرے آجروں کے ساتھ کام کرنے والے ملازمین / یا کارکنوں کو اپنے ہاں ملازم نہیں رکھے گا۔

2- آجر دوسرے کارکن کو اپنے ہاں کام کرنے کی اجازت نہیں دے گا اور کارکن اپنی مرضی سے بھی کام نہیں کرے گا۔

### آرٹیکل 40

1- آجر غیر سعودی کارکنوں کی بھرتی سے متعلق تمام فیسوں کے اخراجات برداشت کرے گا وہ ان کے رہائشی پرمٹ (اقامہ) اور ان سب کے ورک پرمٹ بمعہ تجدید اور تجدید میں تاخیر کے نتیجہ میں ہونے والے جرمانے ادا کرے گا، اس کے ساتھ ساتھ آجر کارکنوں کے پیشہ کی تبدیلی، بیرون ملک جانے اور ملک میں داخلہ کے ویزوں اور کارکنوں کی وطن واپسی کی ملکوں کے اخراجات بھی برداشت کرے گا۔ کارکن کی وطن واپسی کی ملک کے اخراجات آجر اور کارکن کے مابین ملازمتی تعلق کے خاتمہ پر ادا کئے جائیں گے۔

2- کارکن اپنی وطن واپسی کے اخراجات اس صورت میں برداشت کرے گا جب وہ کام کیلئے موزوں نہ رہے یا کسی جائز وجہ یا قانونی جواز کے بغیر اپنے وطن واپس جانا چاہتا ہو۔

3- آجر کارکن کی خدمات کی منتقلی کی فیسیں ادا کرے گا اور یہ اس کارکن کی منتقلی کی فیسیں ہوں گی جس کی خدمات آجر لینا چاہتا ہو۔

4- آجروفات پا جانے والے کارکن کی لاش کی تدفین و تکفین کے سلسلہ میں تابوت وغیرہ کی تیاری کے انتظامات کے اخراجات برداشت کرے گا اور لاش اس جگہ پہنچائے گا جہاں پر اس کارکن سے ملازمت کا معاملہ ہوا تھا یا جہاں سے کارکن کو بھرتی کیا گیا تھا، جب تک کہ کارکن سعودی ریاست میں اپنے خاندان کی منظوری سے داخل ہوا ہو اور اگر جز ارگناائزیشن فارشوں انسورنس تدفین و تکفین کی ذمہ داری لے لے تو پھر یہ آجر کی ذمہ داری نہیں ہوگی۔

### آرٹیکل 41

ضوابط بیرون ملک سے بھرتی کی شرائط دیں گے اور ضوابط خدمات کی منتقلی، پیشہ کی تبدیلی، ان کے کنٹرول اور کارروائیوں کی شرائط کے بارے میں بتائیں گے۔

## باب 4

### تریبیت اور قابلیت

#### سیکشن 1: آجر کے کارکنوں کی تربیت اور قابلیت

##### آرٹیکل 42

آجر کو سعودی کارکنوں کا کام کیلئے تیار کرنا اور ان کی تکنیکی، انتظامی پیشہ وارانہ اور دیگر مہارتؤں اور ہنرمندی میں اضافہ کرنا ہو گا تاکہ ملک میں غیر سعودی کارکنوں کی جگہ بذریعہ سعودی کارکن لے سکیں۔

آجر ان سعودی کارکنوں کے ناموں پر مشتمل ریکارڈر کھے گا جنہوں نے ضوابط میں طے کی گئی شرائط کے مطابق غیر سعودی کارکنوں کی جگہ لی ہے۔

##### آرٹیکل 43

کارکنوں کی تربیت، تعلیمی قابلیت، تعلیم اور وظائف سے متعلق مراعات اور دیگر معاملہوں سے بلا تعصب ہے کہ 50 یا 50 سے زائد کارکنوں کو ملازمت پر رکھنے والا آجر اپنے ٹرینڈ میں جن کارکنوں کو سالانہ تربیت دلوائے گاوہ اس کے ہاں کام کرنے والے (کارکنوں) کی کل تعداد کے 6 فیصد سے کم نہیں ہوں گے۔ وزیر کے فیصلہ پر عملدرآمد کرتے ہوئے بعض فری میں اس میں اضافہ بھی کر سکتی ہیں۔

##### آرٹیکل 44

ٹریننگ پروگرام میں ان قواعد اور شرائط کے بارے میں بتایا جائے گا جن پر تربیت کے دوران مغلل درآمد کیا جائے گا۔ یہ تربیت کے دورانیہ گھنٹوں کی تعداد، عملی اور تھیوری کے تربیتی پروگرامز، امتحان کے طریقہ کار کے بارے میں ہوں گے۔ اس کے علاوہ وہ ان قواعد وہ ان قواعد اور شرائط میں سرٹیفیکیٹس دیئے جانے کے معیار بارے بھی بتایا جائے گا۔ قواعد و ضوابط عمومی معیار متعین کریں گے اور قواعد ادارہ کی پیداواری صلاحیتوں کے سلسلہ میں کارکن کی استعداد کا رہنمائیں گے جس کیلئے ان قواعد پر عملدرآمد کیا جائے گا۔

## سیکشن 2: آجر کے کارکنوں سے معاہدہ کے علاوہ قابلیت اور تربیت

**آرٹیکل 45**

تعلیمی قابلیت یا تربیت کے بارے میں معاہدہ وہ معاہدہ ہوتا ہے جس میں آجر ایک مخصوص پیشہ کیلئے کسی شخص کو تعلیمی قابلیت یا تربیت دلانے کا وعدہ کرے۔

**آرٹیکل 46**

تعلیمی قابلیت یا تربیت کا معاہدہ تحریری ہوگا جس میں اس پیشہ کے بارے میں بتایا جائے گا جس کیلئے تربیت دلوانے کا معاہدہ کیا گیا ہو۔ اس معاہدہ میں تربیت کا دورانیہ اور اس کے لیے بعد میگرے آنے والے مراحل اور ان الاؤنسز کا ذکر بھی ہوگا جو کہ تربیت پانے والے کو ہر مرحلے پر دیئے جائیں گے۔ مشروط ہے کہ یہ مرحلے تک روں میں کام یا پیداواری بنیاد پر نہیں ہوں گے۔

**آرٹیکل 47**

وزیر اپنے ایک فیصلہ کی رو سے ان فرمولوں کی نشاندہی کرے گا جو کالج، اداروں، بینٹر ز کے گرجوں ایڈمیس اور طلباء کی کچھ فیصلہ تعداد کو قبول کریں گی اور یہ طلباء معاہدہ میں طے کی جانے والی شرائط کے مطابق تربیت اور ضمیمی عملی تجربات کریں گے۔ تربیت کے دورانیوں، حالات اور تربیت پانے والوں کے الاؤنسز کی شرائط اس معاہدہ میں طے کی جائیں گی جو کہ متعلقہ فرم کی انتظامیہ اور وزارت کے مابین ہوگا۔

**آرٹیکل 48**

آجر تعلیمی قابلیت یا تربیت کا یہ معاہدہ اس وقت ختم کر سکتا ہے جب اس کی رائے میں تربیت پانے والا غیر ملکی نہ ہو یا وہ یہ تربیت پر گرام مفید طور پر مکمل کرنے کے قابل نہ ہو۔ تربیت پانے والے کے سر پرست یا ٹرینیٹی کو بھی یہی حق حاصل ہوگا کہ معاہدہ ختم کرنے والا فریق دوسرے فریق کو معاہدہ ختم کرنے کی تاریخ سے ایک ہفتہ قبل نوٹس دے گا۔ آجر تربیت مکمل کر لینے والے سے تقاضا کرے گا کہ اس نے جتنا عرصہ تربیت لی ہے اس کا دو گناہ عرصہ اس کے ہاں کام کرے جو کہ ایک سال یا (طویل) ہو، کے عرصہ کیلئے کام کرے۔

**آرٹیکل 49**

تعلیمی قابلیت اور تربیت کا معاہدہ اس قانون کی شقوں سے مشروط ہوگا یعنی سالانہ تعطیلات، سرکاری چھٹیوں، کام کے گھنٹے، یومیہ اور ہفتہ وار آرام کے دورانیوں، پیشہ وار نہ صحت اور حفاظتی قواعد، کام کے دوران زخمی ہونے یا چوٹ کے ضمن میں اس قانون کی شقین اور ایسی دیگر شرائط لاگو ہوں گی جن کے بارے میں وزیر نے جو کوئی بھی فیصلہ کیا ہو۔

## باب 5

### کام کے تعلقات

#### سیکشن 1: کام کا معاملہ

**آرٹیکل 50**

کام کا معاملہ وہ معاملہ ہے جو کہ ایک آجر اور کارکن کے مابین طے پائے جس کی رو سے موخر الذکر پہلے والے کی غیرانی میں یا اس کی انتظامیہ کے ماتحت معاوضہ کے عوض کام کرنے کی ذمہ داری لے۔

**آرٹیکل 51**

کام کے معاملہ کی دو کاپیاں ہوں گی جن میں سے ایک کاپی ہر فریق کے پاس ہو گی تاہم اگر تحریر نہ بھی کیا جائے تو پھر بھی معاملہ موجود ہونا سمجھا جائے گا تاہم ایسی صورت میں کارکن صرف خود ہی معاملہ کرتا ہے اور اپنی حاصل سہولیات کیلئے تمام طریقوں سے ثبوت دیتا ہے۔ کوئی بھی فریق کسی بھی وقت معاملہ تحریر کرنے کا مطالبہ کر سکتا ہے۔ سرکاری اداروں اور کارپوریشن کیلئے تقری کا فیصلہ یا مجاز حاکم کی طرف سے جاری حکم معاملہ کے طور پر لیا جائے گا۔

**آرٹیکل 52**

کام کے معاملہ میں بنیادی طور پر آجر کا نام، کام کی جگہ، کارکن کا نام، قویت، شناخت، معاوضہ، کام کی قسم اور ملازمت کی تاریخ شامل ہوں گے اور معاملہ میں اگر مدت مقرر کی گئی ہو تو معاملہ کی وہ مدت بھی شامل کی جائے گی جو کہ اس قانون کے آرٹیکل 37 کی شقتوں سے مشروط ہے۔

**آرٹیکل 53**

اگر کارکن کے لئے آزمائشی مدت پر کام کی شرط عائد کی گئی ہو تو اس کا معاملہ میں واضح طور پر ذکر کیا جائے گا اور کام کے معاملہ میں اسے واضح طور پر ظاہر کیا گیا ہو تو آزمائشی مدت کا ایسا دورانیہ 90 دنوں سے زائد نہیں ہو گا اور ان دنوں میں عید الفطر، عید الاضحی اور بیاری کی چھٹیاں شامل نہیں ہوں گی۔ ہر فریق کو اس آزمائشی مدت میں معاملہ ختم کرنے کا حق حاصل ہو گا جب تک کہ معاملہ میں وہ شق شامل نہ کی گئی ہو جس میں کسی ایک فریق کو معاملہ ختم کرنے کا حق دیا گیا ہو۔

**آرٹیکل 54**

ایک ہی آجر کی طرف سے کارکن کو ایک مرتبہ سے زائد آزمائشی مدت پر نہیں رکھا جاسکتا۔ اس سلسلے میں مساوئے اس صورت میں کہ کارکن معاملہ کرنے والے فریقوں کی منظوری سے ایک اور آزمائشی مدت پر اس شرط کے ساتھ رکھا جاسکتا ہے کہ اس کی اس دوسری آزمائشی مدت کا دورانیہ 90 دنوں سے زائد نہیں ہو گا اور یہ دورانیہ شرط کے مطابق کسی دوسرے پیشہ یا کام کا ہو گا۔ اگر معاملہ آزمائشی مدت کے دوران ختم کیا جائے تو کوئی بھی فریق زر تلافی کا حقدار نہیں ہو گا اور نہ ہی کارکن ملازمت کے خاتمه کا ایوارڈ لینے کا حقدار ہو گا۔

**آرٹیکل 55**

1۔ مقررہ مدت کیلئے کیا گیا ملازمتی معاملہ مدت پوری ہونے پر ختم ہو جائے گا، اگر دو نوں فریقین اس پر عملدرآمد جاری رکھنا چاہیں تو یہ غیر معینہ مدت کیلئے تجدید شدہ سمجھا جائے گا اور یہ غیر سعودی کارکنوں کیلئے اس قانون کے آرٹیکل 37 کی شقتوں سے مشروط ہو گا۔

2۔ اگر مقررہ مدت والے معاهدہ میں مخصوص مدت یا اسی مدت کی تجدید کیلئے شق شامل کی گئی ہو تو معاهدہ اتنی مدت کیلئے تجدید شدہ ہو جائے گا جس مدت پر اتفاق کیا گیا ہو۔ اگر معاهدہ مسلسل دو مراتوں کیلئے تجدید کیا گیا ہو اور تجدید کا دورانیہ 3 سال کیلئے (یا جو بھی کم ہو) کیلئے کیا گیا ہو تو دونوں فریقین اس پر عملدرآمد جاری رکھیں گے، یہ معاهدہ غیر معینہ مدت کا معاهدہ بن جائے گا۔

### آرٹیکل 56

تمام صورتوں میں جب کہ معاهدہ مخصوص مدت کیلئے تجدید شدہ ہو، معاهدہ میں تجدید کا عرصہ کا کرن کے حقوق کے تعین کیلئے اصل مدت کی تو سیمی مدت ہو گی اور یہ اصل مدت کا رکن کے ملازمتی عرصہ کی مدت کا تعین کرتی ہے جس کو منظر کر کر حقوق دیئے جاتے ہیں یعنی کا رکن کے حقوق کا تعین کرتے وقت اس تو سیمی مدت کو بھی منظر لکھا جائے گا۔

### آرٹیکل 57

اگر معاهدہ مخصوص کام کیلئے کیا گیا ہو تو یہ طے پانے والے کام کی تکمیل کے ساتھ ہی ختم ہو جائے گا۔

### آرٹیکل 58

آجر کا رکن کا اس کی کام والی اصل جگہ سے کسی ایسی دوسری جگہ تبادلہ نہیں کر سکتا جہاں پر جانے کیلئے کا رکن کو اپنی رہائش کی جگہ تبدیل کرنی پڑے یا اس تبادلہ سے کا رکن کو شدید نقصان پہنچا اور کام کی نوعیت کے لحاظ سے بھی اس کے تبادلہ کا کوئی جواز نہ ہو۔

### آرٹیکل 59

جب تک کوئی کا رکن خود تحریری طور پر متفق نہ ہو، ماہانہ ادائیگی لینے والے کا رکن کو دوبارہ یومیہ ادائیگی، ہفتہ وار ادائیگی یا گھنٹہ والی ادائیگی پر نہیں رکھا جاسکتا اور نہ کسی کا رکن کو کلکٹروں میں کام والی جگہ پر رکھا جاسکتا ہے اور اس سے کا رکن کے ان حقوق پر بھی کوئی اثر نہیں پڑے گا جو کہ کا رکن کے ماہانہ ادائیگی والے کا رکن کے لئے ہوں۔

### آرٹیکل 60

اس قانون کے آرٹیکل 38 کی شقوں سے بلا تھب کا رکن کو وہ فرائض یا کام نہیں سونپا جاسکتا جو کہ اس کے لازمی کام سے مختلف ہو خواہ اس نے تحریری رضامندی کے بغیر اس لازمی کام پر اتفاق کیا ہو۔ مساوئے ان عبوری حالات اور دورانیوں کے جو کہ ایک سال میں 30 دنوں سے زائد نہیں ہوں گے۔

## سیکشن 2: نظم و ضبط کے قواعد اور فرائض

### اول: آجروں کے فرائض

#### آرٹیکل 61

اس قانون اور ضوابط میں مشروط کئے گئے فرائض اور ان پر عملدرآمد کیلئے کئے گئے فیصلوں کے علاوہ آجر سے درکار ہو گا کہ وہ

1- کارکن سے بغیر تخلص یا ادا بینگی کے کام لینے سے گریز کرے اور وہ کسی فیصلہ یا ہدایت کے بغیر کارکن کا کوئی بھی معاوضہ یا اس کا کوئی حصہ نہ روکے۔

2- آجر اپنے کارکنوں سے عزت و احترام سے پیش آئے گا اور وہ کوئی ایسا کام یا (نفرے بازی) نہیں کرے گا جس سے ان کی عزت و وقار اور منصب پر کوئی آنج آئے۔

3- اس قانون کے تحت کارکنوں کو دینے گئے حقوق پورے کرنے کیلئے درکار وقت دے گا اور اس وقت کے عوض کارکنوں کے معاوضوں میں سے کوئی کٹوٹی نہ کی جائے گی۔ وہ اس حق کو اس طرح باقاعدہ بناسکتا ہے کہ یہ کام کی ترقی یا کام میں پیشرفت کیلئے نقصان دہ نہ ہو۔

4- اس قانون کی شفقوں پر عملدرآمد سے متعلق کوئی بھی کام کرنے کیلئے ملازمین کی سہولت کے لئے مجاز حکام مفراہم کرے۔

#### آرٹیکل 62

اگر مجوزہ وقت پر کارکن کام کیلئے حاضر ہو جائے یا اس مجوزہ وقت پر کام کرنے پر رضا مندی کا اظہار کر دے تاہم آجر کی کسی مجبوری یا آجر کی وجہ سے وہ کام نہ کر سکتے کارکن اس دورانیہ کے معاوضہ کا بھی حقدار ہو گا جس دورانیہ میں کام نہ کیا جاسکا ہو۔

#### آرٹیکل 63

آجر، اس کے ایجنسیس یا کارکنوں پر اختیار رکھنے والا آجر کا کوئی فرد، کام کی جگہوں پرنشہ آور یا غیر قانونی مواد داخل ہونے سے روکیں گے اور جس کسی کے قبضہ سے شراب، چرس یا ایسا نشہ آور مواد برآمد ہوا سے اس قانون میں بیان کی گئی سزا میں دی جائیں گی جو کہ شرعی طور پر دی جانے والی سزاوں سے بلا تعصّب دی جائیں گی۔

#### آرٹیکل 64

کام کا معاملہ ختم ہونے کے بعد آجر کو درکار ہو گا کہ۔

1- کارکن کی درخواست پر آجر کارکن کو کام کے تجربہ کا سٹھنیکیٹ مفت طور پر دے، جس میں اس کی ملازمت کی تاریخ، کام کے خاتمه کی تاریخ، اس کا پیشہ اور آخری وصول شدہ تخلص یا معاوضہ درج ہو۔

اگر سٹھنیکیٹ میں کوئی ایسے کلمات یا مندرجات ہوں جس سے کارکن کی عمومی شہرت یا نیک نامی متاثر ہو سکتی ہو یا اس کی ملازمت کے امکانات کم ہو سکتے ہوں، ایسی صورت میں اس سٹھنیکیٹ پر ان کلمات یا مندرجات کی وجہات بھی دینا ہوں گی۔

2- کارکن کو اس کے تمام سرٹیفیکیٹ اور دستاویزات واپس کر دے جو اس نے جمع کروائی ہوں۔

## دوم: کارکن کے فرائض

آرٹیکل-65

اس قانون میں کارکن کے بیان کئے گئے فرائض اور ضوابط پر اور فیصلوں پر عملدرآمد کے علاوہ کارکن سے درکار ہو گا کہ

1- ٹریڈ کی پریکس کے مطابق کام کرے اور آجر کی ان تمام ہدایات پر عملدرآمد کرے بشرطیکہ ہدایات معاهدہ کے منافی نہ ہوں اور یہ ہدایات، قانونی، عوام کے اخلاق کے بھی منافی نہ ہوں اور ان سے کسی کا کوئی نقصان نہ ہو۔

2- آجر کی مشینری، آلات، فراہم کی گئی اشیاء اور کارکن اپنے حوالے کئے گئے خام مال کے استعمال میں ضروری احتیاط سے کام لے اور اپنے پاس موجود غیر استعمال شدہ خام مال یا مواد آجر کو واپس کر دے۔

3- کام کے دوران اخلاقی اقدار اور اخلاق پر کاربند رہے

4- آفات اور کام کرنے والی جگہ اور اس میں کام کرنے والے افراد کو خطرہ لاحق ہونے کی صورت میں اضافی ادائیگی کا بوجھڈا لے بغیر پوری پوری معاونت اور مدد کرے۔

5- آجر کی درخواست پر اپنا مکمل طی معاہدہ کروائے جو کہ کارکن کے متعدد یا پیشہ وار انہ مرض میں بتلانہ ہونے کو یقینی بنانے کیلئے کیا جاتا ہے اور یہ طی معاہدہ ملازمت کے آغاز سے پہلے یا ملازمت کے دوران کروانا ہوتا ہے۔

6- مصنوعات کے صنعتی، تجارتی اور ٹیکنیکل ان رازوؤں کو خفیہ رکھے جن کے بارے میں ان مصنوعات کی تیاری کے دوران کارکن نے بلا واسطہ یا بالا لو اس طور پر اپنا حصہ ڈالا ہوتا ہے اور فرم یا تجارت کے ان تمام ٹریڈر رازوؤں کو بھی خفیہ رکھے گا جن کے انشاء سے آجر کے مفادات کو نقصان پہنچنے کا اندیشہ ہو۔

## سوم: نظم و ضبط کے قواعد

### آرٹیکل 66

نظم و ضبط کی وہ سزا میں جو کہ آجر کارکن کو دے سکتا ہے

1- تنبیہ

2- جرمانے

3- الاؤنسرو کے یا اگر آجر کی طرف سے الاؤنسز کی ادائیگی ملتوي کی جائے تو اس کا دورانیہ ایک سال سے زائد نہیں ہوگا۔

4- آجر کی طرف سے اگر ترقی ملتوي کی جائے تو اس کا دورانیہ ایک سال سے زائد نہیں ہوگا۔

5- کام سے معطلی اور معاوضہ جات روک لئے جانا۔

6- قانون کی طرف سے متعینہ صورتوں میں کام سے برطرفی۔

### آرٹیکل 67

آجر کارکن کو وہ سزا میں نہیں دے سکتا جو کہ اس قانون یا ادارہ کے کام منظم کرنے کے ضوابط میں بیان نہ کی گئی ہو۔

### آرٹیکل 68

خلاف ورزی دھرائے جانے پر اس صورت میں زیادہ سخت سزا نہیں دی جائے گی جب گزشتہ کی گئی خلاف ورزی کو 180 دن گزر گئے ہوں جو کہ اس تاریخ سے شمار کئے جائیں گے جس تاریخ کو کارکن کو خلاف ورزی کی سزا کے بارے میں مطلع کیا گیا ہو۔

### آرٹیکل 69

کارکن پر کسی ایسے جرم کا الزام نہیں لگایا جا سکتا جس کے بارے میں علم ہونے کے بعد 30 سے زائد دن گزر جائیں اور تحقیقات مکمل ہونے اور کارکن کے قصور و اثاثات ہو جانے کے بعد اگر 30 دن سے زائد عرصہ گزر جائے تو اسی صورت میں بھی کارکن کو نظم و ضبط کی کوئی سزا نہیں دی جائے گی۔

### آرٹیکل 70

کارکن کو کام کی جگہ سے باہر رزد ہونے والے کسی فعل پر نظم و ضبط کی سزا اس وقت نہیں دی جاسکتی جب تک اس کے اس فعل کا تعلق کام، آجر یا میجر/ انچارج سے نہ ہو۔ نہ ہی کارکن کو صرف ایک خلاف ورزی پر ایسا جرمانہ عائد کیا جا سکتا ہے جو کہ اس کے پانچ دن کے معاوضہ سے زیادہ ہوا اور اسی خلاف ورزی پر ایک سے زائد مرتبہ سزا نہیں دی جائے گی۔ جرمانوں کی مد میں ایک ماہ کے دوران کارکن کے معاوضہ جات میں سے 5 دنوں سے زائد کا معاوضہ وصول نہیں کیا جا سکتا یا بغیر ادائیگی کے مہینے میں پانچوں دنوں سے زائد کام سے معطلی نہیں ہوگی۔

### آرٹیکل 71

کارکن کے خلاف نظم و ضبط کی انضباطی کارروائی نہیں کی جائے گی مساوئے کہ اس کو الزامات کے بارے میں تحریری طور پر مطلع کرنے کے، اس کے خلاف تحقیقات کی جائیں گی۔ اس کا اپنی صفائی/ حق میں بیان سننے کے بعد یہ کارروائی کی جائے اور اس کا اپنے دفاع میں دیا گیا یہی بیان اس کی فائل میں لگادیا جائے گا جس کے بعد اس کے خلاف انضباطی کارروائی کی جائے گی۔ معمولی خلاف ورزیوں میں زبانی پوچھ گچھ کی

جائے گی جو اسے تنبیہ کرنے سے زائد نہیں ہوگی یا اس کی ایک دن کی تاخواہ کاٹنے کی ہوگی۔ معمولی سزا کی اس کارروائی کو بھی اس کے ریکارڈ میں رکھا جائے گا۔

### آرٹیکل 72

کارکن کو دی جانے والی سزا سے تحریری طور پر آگاہ کیا جائے گا، اگر وہ تحریری اطلاع وصول کرنے سے انکار کر دے یا غیر حاضر ہو تو سزا کا نوٹس اس کی فائل میں تحریری اس کے پتے پر بذریعہ جسٹرڈ میل بھیجا جائے گا۔

کارکن سزادیے جانے کے خلاف 15 دنوں کے اندر اندر سزا کے فیصلہ پر اعتراض داخل کر سکتا ہے جو کہ حقیقی فیصلے دیئے جانے کی اطلاع ملنے کی تاریخ سے شروع ہوں گے اور ان میں سرکاری چھٹیاں شامل نہیں ہوں گی۔ اعتراض کمیشن فارڈی سیٹلمنٹ آف لیبرڈسپوٹس کے سامنے کیا جائے گا جس کو اعتراض کا اندرجات کئے جانے کی تاریخ سے 30 دن کے اندر اندر فیصلہ جاری کرنا ہوگا۔

### آرٹیکل 73

کارکنوں کو عائد کئے جانے والے جرمانوں کا خصوصی ریکارڈ میں اندرجات کیا جائے گا جس میں کارکن کا نام، اس کے معاوضہ جات، جرمانہ کی رقم، جرمانہ کی تاریخ اور وجہات دی جائیں گی، ایسے وصول شدہ جرمانوں کو فرم کے کارکنوں کے فائدہ کے مساوئ خرچ نہیں کیا جاسکے گا اور جرمانوں کی یہ رقم وزارت کی منظوری سے خرچ کی جائے گی۔

### سیکشن 3: کام کے معاملہ کا خاتمہ

#### آرٹیکل 74

درج ذیل صورتوں میں کام کا معاملہ ختم ہو جائے گا۔

- 1- اگر دونوں فریقین معاملہ ختم کرنے پر متفق ہو جائیں، مشروط ہے کہ اس سلسلہ میں کارکن کی رضامندی تحریری ہونی چاہیئے۔
- 2- اگر کام کے معاملہ میں درج مخصوص مدت ختم ہو جائے جب تک کہ اس قانون کی شقتوں کے مطابق معاملہ میں تجدید کا اظہار نہ کیا گیا ہو، اس صورت میں یہ مدت ختم ہونے تک نافذ العمل رہے گا۔
- 3- غیر معینہ مدتی معاملوں میں کسی بھی فریق کی صواب دید پر
- 4- کارکن ریٹائرمنٹ کی عمر کو پہنچ جائے جو کہ مردوں کیلئے 60 سال اور خواتین کیلئے 55 سال ہے، اس عمر کے بعد معاملہ اس وقت تک جاری رہے گا جب کہ دونوں فریقوں نے معاملہ میں اس عمر کے بعد بھی کام جاری رکھنے پر اتفاق کیا ہو۔ قبل از وقت ریٹائرمنٹ کی صورت میں ریٹائرمنٹ کی عمر کم کی جاسکتی ہے جیسا کہ کام کی تنظیم کے ضوابط میں مشروط کیا گیا ہو۔ اگر مقررہ مدت کا معاملہ کیا گیا ہو جس میں ریٹائرمنٹ سے ماوراء توسعی کی گئی ہو تو یہ مدت پوری ہونے پر معاملہ ختم ہو جائے گا۔

#### 5- امر ربی

اس آرٹیکل کا پیراگراف (4) اس قانون کے نافذ العمل ہونے کے دو سال بعد قابل اطلاق ہوگا۔

#### آرٹیکل 75

اگر معاملہ غیر معینہ مدت کیلئے ہوتا کوئی بھی فریق جائز و جوہات کی بناء پر معاملہ ختم کر سکتا ہے جو کہ دوسرے فریق کو تحریری نوٹس کے ذریعے بتانا ہوں گی اور معاملہ ختم کرنے کی تاریخ سے کم از کم 30 دن قبل مطلع کرنا ہوگا۔ اگر کارکن کو ماہانہ تنخواہ کی ادائیگی ہو، جب کہ دوسروں کیلئے مطلع کرنے کی یہ مدت 50 دنوں سے کم نہیں ہوگی۔

#### آرٹیکل 76

اگر معاملہ ختم کرنے والا فریق اس قانون کے آرٹیکل (75) میں مشروط کئے گئے وقت کی پابندی نہیں کرتا تو ایسے فریق کو دوسرے فریق کو زرتابی ادا کرنا ہوگا جو کہ نوٹس کے دورانیہ کے کارکن کے معاوضہ یا اس دورانیہ کے بیان کیلئے زرتابی کی ادائیگی کی ادا کرنا ہوگا۔ کارکنوں کیلئے ادا کرنا ہوگا جو کہ جنہیں وقت کے دائرہ کارکی بناء پر ادائیگی کی ادا کرنا ہے۔ ایسے کارکن جن کو کسی دوسرے معیار کے تحت ادائیگی کی جاتی ہے ان کا اندازہ اس قانون کے آرٹیکل (96) کی شقتوں کو مدنظر رکھ کر لگایا جائے گا۔

#### آرٹیکل 77

اگر معاملہ بلا جواز یا کسی جائز وجہ کے بغیر ختم کیا جائے تو اس خاتمہ سے جس فریق کو نقصان ہو گا وہ ہرجانہ کی وصولی کا حقدار ہوگا۔ ہرجانہ کا معاوضہ کمیش فارڈی سیٹلمنٹ آف لیبرڈسپیلوں کی طرف سے تشخیص کیا جائے گا جو کہ ملازمت کے حالات اور متاثر فریق کو ممکنہ طور پر پہنچنے والے اخلاقی اور مادی نقصانات کو مدنظر رکھ کر بنائے گا۔

## آرٹیکل 78

جس کا کرن کو کسی جائز وجہ کے بغیر کام سے بطرف کر دیا گیا ہو وہ اپنی بھائی کا مطالبہ کر سکتا ہے۔ ایسے دعوؤں پر اس قانون کی شقوں اور کیس پر لا گو ضابطوں کے مطابق غور و خوض کیا جائے گا اور اس سلسلہ میں یہ معاملہ کمیشن فارڈی سیٹلمنٹ آف لیبرڈسیپلوس کے سامنے پیش کیا جائے گا۔

## آرٹیکل 79

آجر کے وفات پا جانے کی صورت میں ملازمتی معاهدہ ختم نہیں ہو گا جب تک کہ یہ معاهدہ طے پانے کے سلسلہ میں تمام امور پر اس نے ذاتی طور پر غور و خوض نہ کیا ہوتا ہم کا رکن کے وفات پا جانے پر معاهدہ ختم ہو جائے گا یا یہ معاهدہ اس صورت میں بھی ختم ہو جائے گا جب صحبت کا مجاز ادارہ یا آجر کی طرف سے مقرر کیا گیا با اختیار فریشن کا رکن کے معدود یا کام نہ کر سکنے کی میڈیکل رپورٹ دے دے۔

## آرٹیکل 80

آجر درج ذیل صورتوں کے سوا ملازم یا کا رکن کو پیشگئی نوٹس، یا ایوارڈ اور ہرجانہ ادا کئے بغیر ملازمت ختم نہیں کر سکتا اور مشروط ہے کہ اس کو ملازمت کے خاتمہ پر اعتراض کی وجہات بیان کرنے کا موقع بھی دینا ہو گا۔

1- اگر کام کے دوران یا کام کی وجہ سے کا رکن آجر، مفسر، انچارج یا اس سے اعلیٰ عہدیدار پر کوئی حملہ کر دے۔

2- اگر کام کے معاهدہ کے نتیجے میں پیدا ہونے والی اپنی ضروری ذمہ داریاں ادا کرنے میں ناکام رہے یا جائز احکامات کی تعییں نہ کرے یا اگر تحریری طور پر متنبہ کئے جانے کے باوجود وہ دانستہ طور پر کام پر حفاظت سے متعلق دی گئی ہدایات پر عملدرآمد نہ کرے جبکہ آجر نے کام کی جگہ اور کارکنوں کی حفاظت کے ضمن میں یہ ہدایات نمایاں مقام پر آویزاں بھی کر رکھی ہوں۔

3- اگر یہ ثابت ہو جائے کہ کا رکن نے بد اخلاقی کی ہے یا ادارہ کے استحکام کے خلاف کام کرتے ہوئے ایمانداری سے کام نہیں لیا۔

4- اگر کا رکن آجر کو نقصان پہنچانے کے ارادہ سے دانستہ طور پر کوئی کام کرے جس کا وہ قصور وار ہو تو مشروط ہے کہ ایسی صورت میں مؤخر الذکر اس قسم کے واقعہ بارے علم ہونے کے 24 گھنٹوں کے اندر اندر مناسب اور متعلقہ حکام کو اطلاع کرے۔

5- اگر کا رکن ملازمت کے حصول کیلئے کوئی جلسازی کرے

6- اگر کا رکن کو آزمائشی مدت پر ملازم رکھا گیا ہو۔

7- اگر کا رکن ایک سال میں کسی جائز اور معقول وجہ کے بغیر 20 دنوں سے زائد غیر حاضر رہے یا 10 دنوں سے مسلسل غیر حاضر ہو۔ مشروط ہے کہ کا رکن کو بطریق سے پہلے آجر کی طرف سے تحریری طور پر ملازم کو متنبہ کیا جائے گا۔ اگر کا رکن پہلے کیس میں 10 دنوں اور دوسرے کیس میں 5 دنوں سے غیر حاضر رہا ہو۔

8- اگر کا رکن اپنے ذاتی مفادات کیلئے اپنی حیثیت سے غیر قانونی طور پر فائدہ اٹھائے۔

9- اگر کا رکن کام سے متعلقہ صنعتی و تجارتی رازوں کا افشاء کرے۔

## آرٹیکل 81

کا رکن کو حاصل تمام قانونی حقوق سے بلا تھسب، کا رکن درج ذیل صورتوں میں آجر کو کسی قسم کا کوئی نوٹس دیئے بغیر ملازمت چھوڑ سکتا ہے۔

1- اگر آجر اپنی وہ تمام ضروری معاهدہ جاتی اور قانونی ذمہ داریاں پوری کرنے میں ناکام رہے جو کہ کا رکن کے بارے میں ہوں۔

- 2۔ اگر آجر یا اس کا نمائندہ ملازمتی معاملہ کرتے وقت کارکن سے کام کے حالات اور شرائط کی ضمن میں کوئی دھوکہ دہی یا جلسازی کرے۔
- 3۔ اگر آجر کارکن کو اس کی رضامندی کے بغیر کوئی ایسا کام کرنے کیلئے کہے جو کہ معاملہ میں طے پانے والے کام سے بالکل مختلف ہو اور اس قانون کے آرٹیکل 60 کی شروتوں کی خلاف ورزی ہو۔
- 4۔ اگر آجر، اس کے خاندان کا کوئی فرد یا میجر انچارج کارکن یا اس کے اہل خانہ پر حملہ کرے یا ان کے ساتھ بداخلاتی سے پیش آئے۔
- 5۔ اگر آجر کا کارکن کے ساتھ رویہ ظالمانہ، غیر منصفانہ یا توہین آمیز ہو۔
- 6۔ اگر کام کی جگہ پر کارکن کی صحت یا حفاظت کو شدید خطرہ لاحق ہو مشروط ہے کہ آجر اس خطرہ سے آگاہ اور وہ اس خطرہ کو دور کرنے کیلئے کوئی اقدامات نہ کرے۔
- 7۔ اگر آجر یا اس کا کوئی نمائندہ اپنے افعال کے ذریعے اور خصوصاً انصافی پر میں سلوک یا معاملہ کی شرائط کی خلاف ورزی کرے۔ جس کی وجہ سے کارکن معاملہ ختم کرنے والا فریق دکھائی دے رہا ہو۔

### آرٹیکل 82

آجر کسی ملازم کو بیماری کے دورانیہ سے استفادہ کا موقع دیئے بغیر بیماری کی بنیاد پر اس کی ملازمت ختم نہیں کرے گا، یہ دورانیہ اس قانون میں دیا گیا ہے، کارکن آجر سے بیماری کی چھٹی اس کی سالانہ چھٹی میں ملانے کی درخواست کر سکتا ہے۔

### آرٹیکل 83

اگر کارکن کو سونپے گئے کام کے باعث اسے آجر کے صارفین سے واقفیت پیدا کرنے کا موقع ملے یا اس کی آجر کے کاروباری رazoں تک رسائی ہو جائے تو آجر کارکن سے معاملہ کے تحت تقاضا کر سکتا ہے کہ وہ اس کے ساتھ مسابقت نہ کرے یا معاملہ کے اختتام پر اس کے راز افشاء نہ کرے۔ معاملہ میں یہ شرط کار آمد رکھنے کیلئے تحریری طور پر اور مخصوص مدت کیلئے ہوگی اور اس میں کام کی قسم اور اس حد بارے بتایا جائے گا کہ آجر کے جائز مفادات کا تحفظ اس حد تک کرنا ہوگا۔

تمام صورتوں میں ایسے معاملہ کا دورانیہ دونوں فریقوں کے مابین تعلق کے خاتمہ کی تاریخ تک ہوگا جو کہ دو سال سے زائد عرصہ کیلئے نہیں ہوگا۔

## سیکشن 4: ملازمت کے خاتمہ پر دیا جانے والا سروں ایوارڈ

**آرٹیکل 84**

کام کے حوالہ سے تعلق کے خاتمہ پر آجر کارکن کو اینڈ آف سروں ایوارڈ دے گا جو کہ پہلے پانچ سال کیلئے ملازمت کے ماہانہ معاوضہ کا نصف ہوگا اور اس کے بعد اگلے سال کیلئے ہر سال پورے ماہانہ معاوضہ پر مشتمل ہوگا۔ اینڈ آف سروں ایوارڈ کارکن / ملازمت کے آخری وصول کئے جانے والے معاوضہ کی بنیاد پر بنایا جائے گا اور یہ ملازمت میں گزارے گئے وقت اور برسوں کے تناسب سے بنایا جائے گا۔

**آرٹیکل 85**

اگر کارکن کے استعفیٰ دینے سے کام کا تعلق ختم ہو جائے تو اس صورت میں وہ کارکن ایوارڈ کا ایک تھائی لینے کا حقدار ہوگا اور اس کی یہ ملازمت دوسلسل برسوں سے کم اور 5 سال سے زیادہ نہیں ہونی چاہیئے۔ اگر اس کی ملازمت مسلسل پانچ سال سے زائد اور دس سال سے کم ہو تو اس کا ایوارڈ توہائی ہوگا تاہم اگر اس کی ملازمت 10 سال یا دس سال سے زائد ہو تو اسے ملازمت کے خاتمہ پر دیا جانے والا ایوارڈ کمکمل طور پر ادا کیا جائے گا۔

**آرٹیکل 86**

اس قانون کے آرٹیکل (8) کی شقوں کے مساوا، اتفاق کیا جاتا ہے کہ ملازمت کے خاتمہ پر دیئے جانے والا ایوارڈ بناتے وقت اس میں ملازم کی تمام یا کچھ کمیشنر، فروخت پر ملنے والا فیصد اور اسی قسم کے معاوضے شامل نہیں کئے جائیں گے اور کارکن کو ادا کئے جانے والے ایسے معاوضے بھی شامل نہیں کئے جائیں گے جن میں کمی یا اضافہ ہوتا رہتا ہے۔

**آرٹیکل 87**

اس قانون کے آرٹیکل (85) کی شقوں کے مساوا کارکن کو امر ربی یا کسی ایسی مجبوری کے باعث ملازمت چھوڑنے پر کمکمل ایوارڈ دیا جائے گا جو کہ اس کے اختیار سے باہر ہو۔ اسی طرح اگر ایک خاتون ملازمہ کارکن اپنی شادی کی تاریخ سے 6 ماہ کے اندر اندر معاہدہ ختم کر دے یا زچھی کی تاریخ سے 3 مہینوں کے اندر اندر ملازمت کا معاہدہ ختم کر دے تو وہ کمکمل ایوارڈ وصول کرنے کی حقدار ہوگی۔

**آرٹیکل 88**

کارکن کی ملازمت کے خاتمہ پر آجر اس کے تمام معاوضہ جات ادا کرے گا اور اس کے ساتھ معاہدہ جاتی تعلق ختم ہونے کی تاریخ سے زیادہ سے زیادہ ایک ہفتہ میں اس کے ساتھ تمام معاملات حل کر لے گا اور اس کے تمام معاوضہ جات واجبات ادا کر دے گا۔ اگر کارکن خود ملازمتی معاہدہ ختم کر دے تو آجر دو ہفتوں کے اندر اندر تمام معاملات حل کرے گا۔ آجر اس کارکن کی طرف کام کے حوالے سے واجب الادارم یا قرضہ وغیرہ کارکن کو ادا کی جانے والی رقم میں سے منہاء کر سکتا ہے۔

## باب 6

### کام کی شرائط اور حالات سیکشن ایک: معاوضہ

**آرٹیکل 89**

وزراء کی کوئی جب ضروری ہو تو وزیر کی تجویز پر کم از کم معاوضہ مقرر کر سکتی ہے۔

**آرٹیکل 90**

1- کارکن کے معاوضہ جات اور اس کو حاصل تمام امتیازی سہولیات کی ادائیگی ملکی سرکاری کرنی میں ادا کی جائیں گی۔ معاوضہ جات کی ادائیگی اوقات کارکن کے دوران اور درج ذیل شقتوں کے مطابق ہوگی۔

☆ یومیہ ادائیگی والے کارکنوں کو ہفتہ میں کم از کم ایک مرتبہ ادائیگی کی جائے۔

☆ ماہانہ ادائیگی والے کارکنوں کو مہینہ میں ایک مرتبہ ادائیگی کی جائے۔

☆ اگر کام نکلوں کی صورت میں کیا جا رہا ہو اور اس کیلئے دو ہفتتوں سے زائد وقت درکار ہو تو کارکن کو اس کے مکمل کے جانے والے کام کے مطابق ہر ہفتے ادائیگی کی جائے۔ باقی رہ جانے والا معاوضہ کام حوالے کے جانے پر مکمل طور پر ادا کیا جائے گا۔

☆ مذکورہ بالصورتوں کے علاوہ کارکن کے معاوضہ جات کم از کم ہفتہ میں ایک مرتبہ ادا کئے جائیں گے۔

2- معاوضہ جات سعودیہ میں تسلیم شدہ بینکوں کے ذریعے ادا کئے جائیں گے اور بینکوں میں یہ ادائیگی کارکنوں کی رضامندی سے کی جائے گی۔ مشروط ہے کہ ان کی ادائیگی کی یہ تاریخ بالائی طور پر درج تاریکوں سے زائد نہیں ہوگی۔

**آرٹیکل 91**

1- اگر کارکن کی غفلت اس کی طرف سے آجر کی ہدایات کی خلاف ورزی کرنے کے باعث کوئی نقصان ہو جائے، آجر کی ملکیتی مشیزیاں یا مصنوعات تباہ ہو جائیں اور یہ نقصان کسی تیسرے فریق یا امربربی کے باعث نہ ہوا ہو تو آجر کارکن کے معاوضہ میں سے مشیزی کی اصل حالت میں بحالی یا مرمت یا مصنوعات کا نقصان پورا کرنے کیلئے کٹوتی کر سکتا ہے۔ مشروط ہے کہ کٹوتی کی یہ رقم اس کارکن کے فی ماہ پانچ دنوں کے معاوضہ سے زیادہ نہ ہو۔ اگر ضروری ہو تو آجر دادرسی کی درخواست دے سکتا ہے جس میں اس کی طرف سے کارکن کی اگر کوئی جائیداد ہو تو اس میں سے نقصان کی رقم پوری کرنے کا مطالبہ کیا جاسکتا ہے۔ کارکن خود پر نقصان کے حوالے سے لگائے گئے الزامات کے خلاف کمیشن فارڈی سیٹلمنٹ آف لیبرڈسپیلوں کے رو برو دادرسی کی درخواست دے سکتا ہے، اگر کمیشن قرار دے کہ آجر اس قسم کی کٹوتی کرنے کا حقدار نہیں ہے یا اگر کی جانے والی کٹوتی میں کمیشن کی کردے تو آجر کارکن کو ناجائز کی گئی کٹوتیوں کی رقم واپس کرے گا اور آجر کو کمیشن کے فیصلہ کے 7 دنوں کے اندر اندر کارکن کو رقم واپس کرنا ہوگی۔

2- کوئی بھی فریق اپنی دادرسی کی درخواست 15 دنوں کے اندر اندر دائر کرے گا بصورت دیگر اس کا دادرسی کا یہ حق ضبط ہو جائے گا۔ آجر کیلئے دادرسی دائر کرنے کے یہ دن اس تاریخ سے ہوں گے جب اسے موقعہ یا نقصان ہونے کا پتہ چلے اور کارکن کیلئے یہ دن آجر کی طرف سے اس (نقصان) کے ضمن میں جاری اعلامیہ کی تاریخ سے ہوں گے۔

## آرٹیکل 92

کارکن سے اس کی تحریری رضامندی کے بغیر اس کے ذاتی حقوق کی مدد میں ملنے والے معاوضہ میں سے کوئی رقم نہیں کاٹی جائے گی مساوائے درج ذیل صورتوں میں

- 1- آجر کی طرف سے کارکن کو دینے گئے قرضوں کی واپس وصولی بشرطیکہ کٹوتیاں اس کے معاوضہ کے 10 فیصد سے زیادہ نہ ہوں۔
- 2- سوشنل انشورنس یا اس قانون میں مشروطہ کی گئی کوئی ایسی رقم جس کا کارکن نے حصہ ڈالا ہو۔
- 3- ایسے فنڈز کے باعث واجب الادار قرضوں یا جمع کئے جانے والے فنڈ میں کارکن کے حصہ کی رقم۔
- 4- آجر کی طرف سے گھر کی ملکیت کے پروگرام یا دیگر کسی مراعات کی سکیم میں رقم لی گئی ہو۔

5- کارکن کی طرف سے کی گئی خلاف ورزیوں پر عائد کئے گئے جرمانوں کے ساتھ ساتھ کئے گئے نقصانات پورے کرنے کیلئے کی جانے والی کٹوتیاں۔

6- عدالتی فیصلہ پر عملدرآمد میں جمع کیا گیا کوئی قرضہ یا واجب الادار قم مشروط ہے کہ کی جانے والی کٹوتیوں کی رقم کارکن کے معاوضہ کے ایک چوتھائی سے زائد نہیں ہوگی جب تک کہ بصورت دیگر کٹوتی عدالتی فیصلہ میں مشروطہ نہ کی گئی ہو۔ اولاً قیام کے معاوضہ کی رقم اس کے بعد خوراک، لباس اور ہائی اخراجات کی واجب الادار قوم دوسری واجب الادار قوم سے پہلے کاٹی جائیں گی۔

## آرٹیکل 93

تمام صورتوں میں کٹوتیاں کارکن کے واجب الادار معاوضہ کے نصف سے زائد نہیں ہو سکتیں جب تک کہ لیبرتاڑ عات حل کروانے والے کمیشن کی طرف سے مزید کٹوتیوں کا تعین نہ کیا گیا ہو یا وہ مزید کٹوتیوں کا تعین کر دے یا کارکن کو اپنے نصف معاوضہ سے زیادہ رقم کی ضرورت ہو، مُؤخرالذکر صورت میں کارکن کو اس کے معاوضہ کا تین چوتھائی معاوضہ ادا کیا جائے گا۔

## آرٹیکل 94

- 1- اگر کارکن کے معاوضہ میں سے اس قانون میں بتائی گئی وجوہات کے علاوہ کوئی رقم کاٹی گئی ہو اور اس کیلئے کارکن سے تحریری طور پر رضامندی بھی نہ لی گئی ہو یا اگر آجر، نمائندہ یا انصارج / نیجربغیر کسی جائز جواز سے کارکن کو معاوضوں کی ادائیگی میں تاخیر کرے، اس قانون میں طے کی گئی معاوضوں کی ادائیگی کی تاریخ کے علاوہ ادائیگی میں تاخیر کرے تو لیبرفتراز کا مجاز افسر تراز عات حل کرنے والے کمیشن سے درخواست کرے گا کہ کارکن کو اس کے زیر القاء معاوضہ کی ادائیگی کروائی جائے یا کارکنوں کی غلط طور پر کاٹی گئی رقم واپس دلوائی جائیں۔
- 2- مذکورہ کمیشن کے رو بردار اس بابت ثابت ہو جائے تو وہ آجر کو جرمانہ عائد کرے گا جو کہ کارکنوں کے معاوضوں کی ادائیگی کی رقم سے دو گناہو گا جو کہ کارکن کے معاوضہ میں سے کاٹی گئی رقم یا اس کی طرف واجب الادار قم سے دو گناہ نہیں ہوگا۔

## آرٹیکل 95

- 1- اگر کام کے معاملہ یا کام منظلم کرنے کے ضابطہ میں اس معاوضہ کے بارے کچھ بتایا گیا ہو جو کہ آجر ادا کرنے کا پابند ہے تو معاوضہ کا اندازہ فرم میں اسی قسم کے ہونے والے کام کی بنیاد پر لگایا جائے گا اگر کوئی ہو تو اسی معاوضہ کو منظور کر لیا جائے گا بصورت دیگر معاوضہ کا اندازہ کام کی جگہ پر پیشہ کی اقدار کے مطابق لگایا جائے گا، ایسی اقدار یا اصولوں کی عدم موجودگی میں لیبرتاڑ عات طے کرنے والا کمیشن معاوضہ کا

اندازہ انصاف کے تقاضوں کے مطابق بنائے گا۔

2۔ یہی اصول اس کارکن کی خدمات کی اقسام اور دائرہ کارکن کا تعین کرنے پر لاگو ہو گا جس نے وہ خدمات سرانجام دیں ہوں۔

### آرٹیکل 96

1۔ اگر کارکن کے معاوضہ کاٹکڑوں میں کام یا پیداواریت کی بنیاد پر تعین کیا گیا ہو تو کارکن نے گزشتہ سال کام کے اصل دنوں میں اپنی خدمات کا جو معاوضہ وصول کیا ہواں کو بنیاد بنا کر اس کی امتیازی حاصل سہولیات کا حساب لگایا جائے گا جو اس قانون کے تحت کارکن کیلئے معین کی گئی ہیں۔

2۔ اگر کارکن کا تمام معاوضہ ہی اس کی کمیشنر، فروخت کی فیصد یا اسی طرح کی رقم جو اپنی نوعیت کے مطابق کم یا زیادہ ہونے سے مشروط ہو پر مشتمل ہو تو ایسی صورت میں کارکن کا یومیہ اوسط معاوضہ ان رقم کی بنیاد پر بنایا جائے گا جو کہ کارکن کے ان دنوں کو تقسیم کر کے کام کے اصل دنوں کی بنیاد پر بنتی ہوں۔

### آرٹیکل 97

اگر کارکن کو کام سے متعلقہ یا اس کے باعث مجاز حکام کی طرف سے حراست میں لے لیا جائے تو آجر کارکن کو اس کے معاوضہ کی 50 فیصد ادائیگی اس وقت تک جاری رکھے گا جب تک کہ اس کے کیس کا فیصلہ نہ ہو جائے۔ مشروط ہے کہ حراست کا عرصہ یا گرفتاری 180 دنوں سے زائد نہیں ہوگی۔ اگر مذکورہ عرصہ زائد ہو جائے تو آجر زائد مدت کیلئے معاوضہ کا کوئی بھی حصہ ادا کرنے کا پابند نہیں ہو گا، اگر کارکن رہا ہو جائے یا اس کے خلاف عدم ثبوت کی بناء پر یا کم شواہد کے باعث کیس ختم کر دیا جائے یا یہ کیس ناجائز طور پر بنایا گیا ہو تو آجر کارکن کو اس کے معاوضہ میں سے کٹوتی شدہ رقم واپس کر دے گا تاہم اگر اس کو سزا ہو جائے تو اس سے کوئی بھی ادائیگیاں دوبارہ وصول نہیں کی جائیں گی بصورت دیگر جب تک کہ اس کے بارے میں فیصلہ میں نہ بتایا گیا ہو۔

## سیکشن دو: اوقات کار

### آرٹیکل 98

اگر آجر کارکن کو یومیہ اجرت پر ملازم رکھتے کارکن یومیہ آٹھ گھنٹوں سے زائد کام نہیں کرے گا یا ہفتہ وار ملازم ہونے کی صورت میں ایک ہفتہ میں 48 گھنٹوں سے زائد کام نہیں کرے گا۔ رمضان کے مہینہ کے دوران مسلمانوں کیلئے کام کے گھنٹے کم ہوں گے جو کہ یومیہ زیادہ سے زیادہ 6 یا ہفتہ وار 36 گھنٹے ہوں گے۔

### آرٹیکل 99

اس قانون کے آرٹیکل 98 میں کام کے گھنٹوں کی جو تعداد دی گئی ہے وہ کارکنوں کی بعض اقسام کیلئے بڑھا کر 9 گھنٹے کی جاسکتی ہے یا بعض صنعتوں یا ملازمتوں میں جہاں پر مسلسل کام نہیں ہوتا ان میں بھی یہ تعداد بڑھائی جاسکتی ہے، اسی طرح کارکنوں کی بعض اقسام کیلئے کام کے گھنٹوں کی یہ تعداد کم کر کے 7 گھنٹے کی جاسکتی ہے یا مضر صحت صنعتوں یا نقصان دہ بعض کاموں یا صنعتوں میں بھی کام کے گھنٹوں کی تعداد کم کی جاسکتی ہے۔ یہاں جن صنعتوں یا کارکنوں کی اقسام اور ملازمتوں کا حوالہ دیا گیا ہے ان کا تعین وزیر اپنے فیصلہ میں کرے گا۔

### آرٹیکل 100

جن فرموں میں شفٹوں میں کام ہوتا ہے ان میں آجروزارت کی منظوری سے کام کے یومیہ گھنٹے 8 سے زائد یا ہفتہ وار 48 گھنٹوں سے زائد کر سکتا ہے۔ بشرط یہ کہ 3 ہفتوں کا ٹائم اوسٹی یومیہ 8 گھنٹوں سے کم یا ہفتہ میں 48 گھنٹوں سے کم نہیں ہوگا۔

### سیکشن 3

آرام کے دورانیے اور آرام کے ہفتہ وار دن

اول - آرام کے دورانیے

**آرٹیکل 101**

ایک دن کے دوران کام کے گھنٹے اور آرام کے دورانیے کا شیدول اس طرح بنایا جائے گا کہ کوئی بھی کارکن مسلسل 5 گھنٹوں سے زائد کام نہیں کرے گا اور یہ کام کے کل دورانیے میں کوئی بھی وقفہ آدھے گھنٹے سے کم نہیں ہو گا خواہ یہ نماز، کھانے یا آرام کا ہو۔ مشروط ہے کہ کارکن ایک دن میں کام کی جگہ پر 11 گھنٹوں سے زائد موجود نہیں رہے گا۔

**آرٹیکل 102**

کام کے اصل دورانیے کے گھنٹوں میں کھانوں، نمازوں اور آرام کے مقرر کئے گئے دورانیے شامل نہیں کئے جائیں گے۔ ایسے وقوف میں کارکن آجر کے اختیار میں نہیں ہو گا۔ آجر ایسے وقوف کے دوران کارکن سے کام کی بجھوں پر موجود رہنے کا تقاضا نہیں کرے گا۔

**آرٹیکل 103**

وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے ان ملازمتوں اور صورتوں بارے تباہے گا جن میں آپریشنل حالات اور تکنیکی وجوہات کی بناء پر کام وقوف کے بغیر جاری رکھا جائے گا۔ ایسی صورتوں اور ملازمتوں میں آجر کارکنوں کو کھانے، نماز اور آرام کے دورانیوں کی اجازت دے گا جن کا شیدول فرم کی مختبر کام کے دورانیے کیلئے بنائے گی۔

## دوم۔ ہفتہ وار آرام کا دن

### آرٹیکل 104

1- تمام کارکنوں کیلئے جمعہ ہفتہ وار آرام کا دن ہوگا۔

لیبرڈفتر کے مناسب اعلامیہ کے بعد، آجر اپنے کارکنوں کیلئے آرام کے اس دن کی جگہ ہفتہ کا کوئی دوسرا دن بھی مقرر کر سکتا ہے۔ آجر کارکنوں کو اپنے مذہبی فرائض کی ادائیگی کی اجازت دے گا، ہفتہ وار آرام کے دن کا زر تلافی نہیں دیا جاسکے گا۔

2- ہفتہ وار آرام کے دن کی مکمل ادائیگی کی جائے گی اور یہ مسلسل 24 گھنٹوں سے کم نہیں ہوگا۔

### آرٹیکل 105

اس قانون کے آرٹیکل 104 کی شقتوں سے استثنائی کے طور پر دور راز علاقوں میں اور جہاں پر کام اور اس کی آپریشنل نویت کام میں تسلسل کا تقاضا کرتی ہو تو اس صورت میں آجر اور ملازم اتفاق رائے سے آٹھ ہفتوں کی آرام کے دن والی چھٹیاں جمع کر سکتا ہے اور یہ وزارت کی منظوری سے مشروط ہے۔ ہفتہ وار آرام کے مجموعی دورانیے بناتے وقت ان میں مذکورہ دورانیے زیر غور لائے جائیں گے جو کہ کارکن کے کام کی جگہ کے سب سے قریبی ٹرانسپورٹیشن سروسز والے اڑے تک پہنچتے ہی شروع ہو جائیں گے اور کارکن کے واپس آنے پر ختم ہو جائیں گے۔

### آرٹیکل 106

درج ذیل صورتوں میں آجر اس قانون کے آرٹیکل 104 کے پیارگراف (1) اور آرٹیکل (101) اور (98) کی شقتوں پر عملدرآمد نہیں کرے گا۔

1- سالانہ ایجادی سرگرمیوں، بجٹ کی تیاری، دیوالیہ پن، اکاؤنٹس کی بندش، ڈسکاؤنٹس اور سینیٹل سیلز کی تیاریوں، مشروط ہے کہ کارکن جن دنوں میں زائد کام کریں گے ان کی تعداد ایک سال میں 30 دنوں سے زیادہ نہیں ہوگی۔

2- اگر کام نقصان دہ حادثہ روکنے، اس کے اثرات کا مد او کرنے یا خراب ضائع ہو جانے والے مواد کو بچانے کے ارادہ سے کیا جائے۔

3- اگر کام غیر معمولی طور پر کام کی زیادتی کے دباو پر قابو پانے کے ارادہ سے کیا جائے۔

4- عیدین، دیگر سینز نز، موقع اور سینیٹل سرگرمیوں کے بارے میں وزیر اپنے فیصلوں میں خصوصی طور پر بتائے گا۔

مذکورہ بالاتمام صورتوں میں کام کے اصل گھنٹے فی یوم 10 گھنٹوں یا ایک ہفتہ میں 60 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے۔ زائد وقت میں کام کے فی سال گھنٹوں کے تعین کا فیصلہ وزیر کرے گا۔

### آرٹیکل 107

1- آجر کارکن کو اور ٹائم کے کام والے گھنٹوں کی اضافی رقم ادا کرے گا جو کہ اس کارکن کی فی گھنٹہ اجرت بعده اس کے بنیادی معاوضہ کا 50 فیصد ہوگی۔

2- اگر فرم ہفتہ وار کام کے گھنٹوں سے چلائی جا رہی ہو تو زائد گھنٹوں کیلئے کئے جانے والے کام کو اور ٹائم کے گھنٹوں میں کیا جانے والا کام سمجھا جائے گا۔

3- تعطیلات اور عیدین کے دوران کئے گئے کام کے تمام گھنٹوں کو زائد وقت کیلئے کام کے گھنٹے یعنی اور ٹائم سمجھا جائے گا۔

## آرٹیکل 108

درج ذیل صورتوں میں اس قانون کے آرٹیکلز (98) اور (101) کا اطلاق نہیں ہوگا۔

- 1- پالیسی اور انتظامیہ میں اعلیٰ عہدوں پر فائز اختیارات رکھنے والے افراد، اگر ایسے عہدوں پر فائز افراد کو کارکنوں پر اختیار ہو۔
- 2- کام کی تیاری یا صمنی کام جو کہ آغاز یا اس کے بعد مکمل کئے جانے ضروری ہوں۔
- 3- ایسا کام جو وقفوں و قفوں سے کرنا ضروری ہو۔
- 4- محافظ، چوکیدار اور صفائی کرنے والے ماسوال سیکورٹی گارڈز خصوصیات میں اس آرٹیکل کے پیراگرافس (2)، (3) اور (4) کے تحت ملازمتوں کی بنائی گئی فہرست اور ان کے کام کے زیادہ سے زیادہ گھنٹوں کے بارے میں خصوصی طور پر بتایا جائے گا۔

## سیکشن 4: چھٹیاں

### آرٹیکل 109

1- کارکن کو پری پیدا سالانہ چھٹی کی سہولت حاصل ہوگی جو کہ ایک سال میں 21 دنوں سے کم نہیں ہوں گی، اگر کارکن نے آجر کے ہاں مسلسل پانچ سالوں سے ملازمت کی ہو تو ان پری پیدا چھٹیوں میں اضافہ ہو جائے گا اور یہ چھٹیاں 31 دنوں سے کم نہیں ہوں گی۔

2- کارکن اسی سال چھٹی کرے گا جس سال میں یہ چھٹی بقا یا رہتی ہو، وہ یہ چھٹیاں نہیں چھوڑے گا، اپنی ملازمت کے دوران ان چھٹیوں کے بد لے میں نقدر قوم حاصل نہیں کرے گا۔ آجر کام کی ضرورت یا تقاضوں کو مدنظر رکھتے ہوئے ایسی چھٹی کی تاریخیں مقرر کرے گا یا وہ یہ چھٹیاں باری باری دے گا تاکہ کام میں روانی سے پیش رفت کو لینی بنا یا جاسکے۔ آجر خاطر خواہ وقت سے پہلے ہی کارکن کی ان چھٹیوں کا اعلان کرے گا جو کہ 30 دنوں سے کم نہیں ہوگا۔

### آرٹیکل 110

1- کارکن آجر کی منظوری سے آئندہ آنے والے سال کے دنوں کیلئے یا سالانہ چھٹی ملتی کر دے گا۔

2- آجر کارکن کی چھٹی کچھ دورانیہ کیلئے ملتی کر سکتا ہے جو کہ 90 دنوں سے زائد نہیں ہوگا، سال کے اختتام پر کارکن کی چھٹی جو بقا یا رہتی ہو، اگر کام کے حالات ایسے ہو جائیں کہ چھٹیوں کے التواء کی ضرورت ہو تو اس صورت میں کارکن کی تحریری طور پر رضامندی کا حصول بہت ضروری ہے تاہم ایسا التواء سال کے اختتام پر آئندہ آنے والے سال کی بقا یا چھٹیوں سے زائد نہیں ہونا چاہیے۔

### آرٹیکل 111

کارکن کو اپنی جمع کی جانے والی چھٹیوں کے دنوں کا معاوضہ وصول کرنے کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی، اس کا اطلاق کام کے اس دورانیہ پر ہوگا جس کو کارکن نے اپنی چھٹی میں استعمال نہ کیا۔ اس کو کام میں گزارے گئے وقت کے حصہ کے تابع سے سال کے حصوں کیلئے ادا یتکنیکی والی چھٹی کی سہولت حاصل ہوگی۔

### آرٹیکل 112

ہر کارکن کو مکمل ادا یتکنیکی والی چھٹی کی سہولت حاصل ہوگی جو کہ عیدِ دین یا ان مواعظ پر ملے گی جن کے بارے کام کے ضوابط میں خصوصی طور پر درج کیا گیا ہو۔

### آرٹیکل 113

کارکن کو اپنے بچ کی پیدائش کی صورت میں ادا یتکنیکی کے ساتھ ایک دن کی چھٹی ملے گا اور شادی کی صورت میں ادا یتکنیکی والی 3 چھٹیاں ہوں گی، شریک حیات یا اپنی اولاد یا اس سے بھی اگلی اولاد کی وفات کی صورت میں بھی 3 چھٹیاں دی جائیں گی۔ آجر ان محولہ صورتوں میں ثبوت کیلئے دستاویزات فراہم کرنے کی درخواست کر سکتا ہے۔

### آرٹیکل 114

کارکن کو حج کی ادا یتکنیکی کیلئے عیدِ الاضحی کی چھٹیوں سمیت ادا یتکنیکی والی چھٹی کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی جو کہ 10 دنوں سے کم اور 15 دنوں سے زائد نہیں ہوگی اور اگر کارکن نے پہلے کبھی حج نہ کیا ہو تو اس کو پوری ملازمت میں ایک مرتبہ یہ چھٹی ملے گی، اس چھٹی کا اہل بننے کیلئے کارکن

نے اس آجر کے ہاں گزشتہ 2 سالوں سے مسلسل ملازمت کی ہو۔ آجر ان کارکنوں کی تعداد کا تعین کرے گا جن کو کام کے تقاضوں کے مطابق یہ سالانہ چھٹی دی جائے گی۔

### آرٹیکل 115

کسی تعلیمی ادارے میں داخلہ لینے والے کارکن کو امتحان دینے کیلئے مکمل ادا یگی کی چھٹی لینے کا حق حاصل ہو گا، اس چھٹی کے دن امتحان کے دنوں کی اصل تعداد کی بنیاد پر بنائے جائیں گے۔

تاہم دوبارہ دوسرے سال امتحان دینے کی صورت میں کارکن کو امتحان دینے کیلئے بغیر ادا یگی والی چھٹی دی جائے گی۔ آجر کارکن سے چھٹی کی درخواست اور امتحان دینے کے ثبوت کی دستاویزات طلب کر سکتا ہے۔ کارکن امتحان کی تاریخ سے 15 دن پہلے اس چھٹی کیلئے درخواست دے گا۔ نظم و ضبط کی کارروائی سے بلا تعلص اگر یہ ثابت ہو جائے کہ کارکن نے امتحان نہیں دیا تھا تو کارکن کو معاوضہ کی ادا یگی سے انکار کر دیا جائے گا۔

### آرٹیکل 116

آجر کی منظوری سے مشروط کارکن اس دورانیہ کیلئے ادا یگی کے بغیر والی چھٹی کر سکتا ہے جس دورانیہ پر دونوں فریقین نے اتفاق کیا ہو۔ 20 دنوں سے زائد چھٹی کی صورت میں کام کا معاهدہ معطل سمجھا جائے گا جب تک کہ بصورت دیگر دونوں فریقین نے اس پر اتفاق نہ کیا ہو۔

### آرٹیکل 117

ایک کارکن جس کی بیماری ثابت ہو گئی ہو وہ پہلے 20 دن کیلئے ادا یگی والی بیماری کی چھٹی لینے کا اہل ہو گا، اگلے 60 دنوں کیلئے تین چوتھائی ادا یگی والی چھٹی لے سکے گا اور اس کے بعد وہ بغیر کسی ادا یگی کے 30 دنوں کی چھٹی ایک سال میں کرنے کا اہل ہو گا خواہ ایسی چھٹیاں وقوف و قفوں سے کی جائیں یا مسلسل کی جائیں۔

ایک ہی سنگل سال سے مراد وہ سال ہے جو بیماری کی پہلی چھٹی کی تاریخ سے شروع ہو۔

### آرٹیکل 118

اس سیشن میں جن چھٹیوں کے بارے میں بتایا گیا ہے ان چھٹیوں کے دوران کارکن کسی دوسرے آجر کے ہاں کام نہیں کر سکتا، اگر آجر کو یہ ثبوت مل جائے کہ کارکن نے اس شق کی خلاف ورزی کی ہے تو وہ اسے چھٹی کے دورانیہ کا معاوضہ نہیں دے گا یا اگر اس سلسلہ میں پہلے ہی کوئی معاوضہ دے دیا گیا ہو تو آجر وہ معاوضہ کارکن سے واپس وصول کر لے گا۔

## باب 7۔ جزویتی کام

**آرٹیکل 119**

کل وقتی ایسے ملازمین جو کہ عارضی طور پر اپنے معمول کے کام کے گھنٹوں میں اجتماعی طور پر متاثر ہوئے ہوں اور اس کی وجہات ڈھانچہ جاتی، تکمیلی یا اقتصادی عوامل ہوں تو وہ کارکن جزویتی کارکن نہیں سمجھے جائیں گے۔

**آرٹیکل 120**

وزیر جزویتی کام کو منظم کرنے کیلئے ضروری قواعد اور کنٹرولز جاری کرے گا جس میں جزویتی کارکنان اور آجروں کی ذمہ داریوں کے بارے میں نشاندہی کی جائے گی۔ اسی قسم کے کل وقتی کارکنوں کی پیشہ وارانہ صحت، تحفظ اور کام کے دوران زخی ہونے پر دیئے گئے تحفظ کے مساواں قانون کی شقیں صرف اسی حد تک قابل اطلاق ہوں گی، جس حد تک وزیر نے ان کا تعین کیا ہو۔

## باب 8

### پیشہ وارانہ مضمراں

**بڑے صنعتی حادثات اور کام کے دوران زخمی ہو جانا اور صحبت و سماجی خدمات**

**سیکشن ایک: پیشہ وارانہ مضمراں سے تحفظ**

### آرٹیکل 121

آجر فرم کو صاف سترہ اور حفاظتی صحبت کے اصولوں کے مطابق اچھی حالت میں رکھے گا، وہ کارکنوں کو روشنی، پینے کا صاف پانی اور نہانے دھونے کا پانی فراہم کرے گا اور کارکنوں کی حفاظت و سلامتی اور پیشہ وارانہ تحفظ کیلئے ان معیارات اور دیگر قواعد کی تعمیل کرتے ہوئے ایسے اقدامات کرے گا جن کے بارے میں وزیر کے فیصلہ میں خصوصی طور بتایا گیا ہو۔

### آرٹیکل 122

آجر کارکنوں کو مشینزی کے استعمال اور پیشہ وارانہ امراض اور مضمراں سے بچانے کیلئے ضروری پیشگی احتیاطی تدایر اختیار کرے گا اور کارکنوں کی سلامتی اور حفاظت کو یقینی بنائے گا۔ وہ کام کے سلسلہ میں حفاظتی تدایر اور کارکنوں کے تحفظ سے متعلق ہدایات عربی زبان میں کام کی جگہ کے نمایاں ترین مقام پر آؤزیزان کرے گا اور جب ضرورت پیش آئے یہ ہدایات کسی ایسی زبان میں بھی آؤزیزان کی جائیں گی جو کہ کارکن آسانی سے سمجھتے ہوں۔ آجر اس قسم کے تحفظ اور حفاظتی اقدامات کے سلسلہ میں کارکنوں سے کوئی رقم وصول نہیں کرے گا اور کارکنوں کے معاوضوں میں سے بھی اس ضمن میں کوئی کٹوتی نہیں کی جائے گی۔

### آرٹیکل 123

آجر کارکن کو کام شروع کرنے سے قبل اس کام کے مضمراں بارے آگاہ کرے گا اور اس پر زور دے گا کہ وہ مجوزہ حفاظتی آلات ضرور استعمال کرے۔ آجر کارکنوں کو مناسب ذاتی آلات فراہم کرے گا اور ان آلات کے استعمال بارے انہیں تربیت بھی دے گا۔

### آرٹیکل 124

کارکن اپنے ذاتی تحفظ کے تمام آلات استعمال کرے گا اور ان آلات کو اپنے پاس محفوظ رکھے گا، جو کام کے ہر مرحلہ کیلئے بنائے گئے ہیں اور امراض اور زخموں سے بچاؤ کیلئے وضع کی گئی تمام ہدایات پر عمل کرے گا۔ وہ ہر ایسا کام اور ایسی خطاء یا غلطی کرنے سے گریز کرے گا جس سے وہ ہدایات پر عملدرآمد نہ کر سکے۔ کام کی جگہ کے تحفظ کیلئے فراہم کئے گئے آلات کا غلط استعمال کرنے سے بھی گریز کرے گا اور کوئی ایسا کام یا غلطی نہیں کرے گا جس سے اس کے ساتھی کارکنوں کی صحبت اور سلامتی خطرے میں پڑ جائے۔

### آرٹیکل 125

آجر کام کی جگہ کو آگ سے محفوظ رکھنے کیلئے ضروری پیشگی احتیاطی تدایر اختیار کرے گا اور آگ پر قابو پانے کے تکنیکی ذرائع فراہم کرے گا جن میں کارکنوں کا محفوظ خارجی راستہ بھی شامل ہے جو کہ کام کی جگہ پر ہر وقت کھلا رہے گا۔ وہ کام کی جگہ پر آگ سے بچاؤ کی تفصیلی ہدایات نمایاں جگہ پر آؤزیزان کرے گا۔

## آرٹیکل 126

آجر اپنے کارکنوں کے علاوہ کام کی جگہ پر آنے والے ایسے دیگر افراد کے ساتھ حادثات یا کوئی ایمیر جنسی ہونے کا بھی ذمہ دار ہو گا جو کہ اپنے سرکاری فرائض کی انجام دہی کیلئے آجر یا اس کے ایجنت کی منظوری سے آئیں، اگر ایسے حادثات یا ہنگامی صورتحال کام کی نوعیت کے لحاظ سے تکمیلی پیشگی احتیاطی تداہیر اختیار کرنے میں غفلت یا لامبی کے باعث ہوں تو آجر ان کے نقصان کا ازالہ کرے گا اور انہیں پہنچنے والے کسی بھی نقصان کا زر تلافی ادا کرے گا جو کہ عمومی قوانین کے مطابق ادا کرنا ہو گا۔

## سیکشن 2: بڑے صنعتی حادثات سے تحفظ

**آرٹیکل 127**

اس سیکشن کی شقتوں کا اطلاق ہائی رسک فرموں پر ہوگا۔

**آرٹیکل 128**

1۔ اصطلاح ”ہائی رسک فرم“ سے مراد ہوگا کہ ایسی فرم جو عارضی یا مستقل بنیادوں پر ایک یا زائد نقصان دہ کیمیائی مادے ذخیرہ کرے، استعمال کرے یا نمٹائے، یا تیار کرے یا پیدا کرے یا ان نقصان دہ کیمیائی مادوں کی وہ مقدار استعمال کرے، ذخیرہ کرے یا پیدا کرے جو کہ استعمال کئے جانے، پیدا کرنے کی دی گئی اجازت سے زائد ہوا اور اسی وجہ سے اس فرم کو سب سے زیادہ خطرہ سے دوچار فرموں کی فہرست میں شامل کیا گیا ہو۔

2۔ ”نقصان دہ مادہ“ سے مراد ہوگا کوئی بھی ایسا مواد یا مادہ کا آمیزہ جو طبعی، کیمیائی یا زہری خصوصیات کی بناء پر نقصان دہ اجزاء پر مشتمل ہو خواہ یہ دیگر مادوں پر مشتمل ہو یا صرف ایک ہی مادہ ہو۔

3۔ اصطلاح ”بڑے حادثہ“ سے مراد ہوگا کہ کوئی بھی اچانک رونما ہونے والا وقوع، جیسا کہ بڑا کیمیائی یا گیس یا مائع کا بڑے پیمانے پر اخراج، آگ یا ہائی رسک فرم کے اندر ہونے والی سرگرمی کے نتیجہ میں دھماکہ اور یہ دھماکہ ایک یا زیادہ نقصان دہ مادوں کی وجہ سے ہوں جس سے کارکنوں، عوام اور ماحول کو بڑے پیمانے پر خطرہ لاحق ہونے کا اندیشہ ہو۔

**آرٹیکل 129**

وزارت نقصان دہ مواد کی فہرست، ان کی اقسام یا دونوں کے مطابق ہائی رسک فرموں کی نشاندہی کر کے ان کا کنٹرول وضع کرے گی۔

**آرٹیکل 130**

آجزاں قانون کے آرٹیکل 129 میں مولہ کنٹرولز کی بنیاد پر اپنی فرموں کی حیثیت کا تعین کرنے کیلئے وزارت سے رابطہ کریں گے۔

**آرٹیکل 131**

وزیر فرم کی سطح پر کئے جانے والے ضروری ہوں انتظامات بارے فیصلے اور ضوابط جاری کرے گا تاکہ بڑے نقصان سے بچاؤ کیا جاسکے اور عوام انساں اور تحفظ کے انتظامات سے متعلق آجر کے فرائض بھی اسی فیصلے اور ضوابط میں شامل ہوں گے اور ہائی رسک والی فرموں کے کارکن کے حقوق، فرائض اور دیگر ایسے اقدامات بھی بتائے جائیں گے جو کہ بڑے حادثات سے بچاؤ، ان کے رونما ہونے کے خطرات اور ان کے اثرات میں کمی لانے کے بارے میں ہوں گے۔

### سیکشن 3: کام کے دوران زخمی ہونا

**آرٹیکل 132**

اس سیکشن کی شقوق کا اطلاق ان فرموموں پر نہیں ہوگا جو کہ سو شل انشورس قانون کی براخچے برائے پیشہ وارانہ نقصانات و مضرات سے مشروط ہوں۔

**آرٹیکل 133**

اگر کارکن کام کے دوران زخمی ہو جائے یا اسے پیشہ وارانہ بیماری لاحق ہو جائے تو آجر کو اس کا علاج کروانا ہوگا اور اس کے علاج پر ہونے والے بالواسطہ یا بلا واسطہ تمام اخراجات ادا کرے گا، جن میں ہسپتال کے اخراجات، طبی معائنے، ٹیسٹوں، ریڈیالووجی، مصنوعی جسمانی اعضاء کے آلات اور علاج کے مرکز پر جانے آنے کے ان سپورٹیشن کے اخراجات بھی شامل ہیں۔

**آرٹیکل 134**

کارکن کو کام کے دوران آنے والا زخم یا چوت سو شل انشورس قانون کی شقوق کے مطابق ورک انجری سمجھا جائے گا، پیشہ وارانہ لاحق ہونے والے امراض بھی کام کے دوران آنے والی ورک انجری سمجھی جائیں گی اور بیماری کی پہلی طبی تشخیص والی تاریخ زخمی ہونے والی تاریخ کے طور پر لی جائے گی۔

**آرٹیکل 135**

کسی زخم سے ہونے والی پیچیدگی یا زخم کے دوبارہ عود کرنے کو انجری سمجھا جائے گا اور علاج اور امداد اسی انجری کے طور پر منسلکی جائے گی۔

**آرٹیکل 136**

پیشہ وارانہ امراض کا تعین سو شل انشورس کے قانون میں پیشہ وارانہ امراض کے شیڈول میں دیئے گئے پیشہ وارانہ امراض کے مطابق کیا جائے گا۔ کارکن کی مکمل یا جزوی معدودی کی حد معدودی کی فی صدی رہنمائی کے مطابق متعین کی جائے گی۔ معدودی کی یہ فی صدی رہنمائی قانون میں دی گئی ہے۔

**آرٹیکل 137**

کام کے دوران زخمی ہونے سے لاحق ہونے والی عارضی معدودی کی صورت میں زخمی فریق مالی امداد کا حق دار ہوگا جو کہ 30 دنوں کے مکمل معاوضہ کے برابر ہوگا۔ اس کے بعد اپنے علاج کے پورے دورانیہ کے دوران معاوضہ کے 75 فیصد کا حق دار ہوگا۔ اگر ایک سال کا عرصہ گزر جائے یا طبی طور پر قرار دیا جائے کہ زخمی فریق کی دوبارہ صحت یا بیکام کیلئے بحالی کے امکانات بہت کم یا ناممکن ہیں یا وہ کام کرنے کیلئے جسمانی طور پر موزوں نہیں رہا تو اس زخم کو مکمل طور پر معدودی سمجھا جائے گا۔ معاهدہ ختم کر دیا جائے گا اور کارکن کو زخمی ہونے کا زر تلفی ادا کیا جائے گا۔ زخمی ہونے والے کارکن کو آجر کی طرف سے اس سال ادا کی گئی رقم دوبارہ واپس وصول نہیں کی جائیں گی۔

**آرٹیکل 138**

کام کے دوران زخمی ہونے سے پیدا ہونے والی مکمل معدودی یا زخمی کارکن / ملازم کی موت ہو جانے پر زخمی شخص / مکمل معدودی یا اس کے اہل استفادہ کرنے والے اہل خانہ لو حقیقیں معاوضہ کے حقدار ہونگے، یہ معاوضہ اس کارکن کے 3 سال کے معاوضوں کے برابر ہوگا جو کہ کم از کم 54 میں

ہزار روپے ہوگا۔

اگر زخم کے باعث مستقل جزوی معدوری ہو جائے تو خمی شخص زرتلاني کی وصولی کا حقدار ہو گا جو کہ معدوری کی فی صدی رہنمائی دینے والے شیدول کے مطابق انداز معدوری کی فی صدی کے حساب سے زرتلاني کے طور پر یہ رقم ادا کی جائے گی اور یہ مستقل مکمل معدوری کی زرتلاني کی رقم کو شیدول گائیڈ کی فی صدی رقم سے ضرب دے کر بنائی جائے گی۔

### آرٹیکل 139

اگر درج ذیل امور میں سے کوئی ایک بھی ثابت ہو جائے تو ایسی صورت میں آجر اس قانون کے آرٹیکلز (133)، (137) اور (138) کی تعمیل کرنے کا پابند نہیں ہوگا۔

- 1۔ اگر کارکن دانستہ طور پر خود اپنے آپ کو زخمی کر لے۔
- 2۔ اگر زخم ارادتاً کارکن کے اپنے غلط رویہ یا لاپرواہی کے باعث آیا ہو۔
- 3۔ اگر کارکن آجر کی طرف سے مقرر کئے گئے فزیشن سے بلا جواز علاج کروانے سے انکار کر دے یا اس فزیشن سے طبی معافی کروانے سے انکار کر دے۔

### آرٹیکل 140

پیشہ وار اپنے بیماری میں بتلا کارکن کے گزشتہ آجروں کی ذمہ داری کا تعین کیا جائے گا جو کہ اس کارکن کا علاج کرنے والے موجودہ فزیشن کی میڈیکل رپورٹ کی روشنی میں کیا جائے گا۔ گزشتہ آجروں کو اس قانون کے آرٹیکل (138) میں مشروط کئے گئے زرتلاني کی ادا یا گلی کرنا ہوگی جو کہ ہر ایک آجر اپنے ہاں کارکن کے عرصہ ملازمت کے دورانیہ کے حساب سے دے گا۔ مشروط ہے کہ ایسے کارکن ان صنعتوں اور پیشوں میں کام کرتے رہے ہوں جن کی وجہ سے کارکن اس بیماری یا زخم میں بتلا ہوا ہو۔

### آرٹیکل 141

کام کے دوران زخمی ہونے کی رپورٹنگ کے طریقہ کارکن کا تعین وزیر اپنے فیصلے کی رو سے کرے گا۔

## سیکشن 4: طبی اور سماجی خدمات

**آرٹیکل 142**

آجر طبی امداد کا ایک یا ایک سے زائد ذہن فراہم کرے گا جس میں ابتدائی طبی امداد کیلئے درکار ضروری اشیاء اور ادویات بھی فراہم کی گئی ہوں۔ ضوابط میں ابتدائی طبی امداد کے ایسے ڈبوں میں ابتدائی طبی امداد کے ذرائع ان کی تعداد، اور ادویات کی مقداروں کے بارے میں بتایا جائے گا، ان ڈبوں کو رکھنے کے طریقوں، حالات اور ابتدائی طبی امداد فراہم کرنے والوں کے طبقہ نام بخش قرار دینے جانے کی شرائط حالات اور ضروریات کے مطابق ان ڈبوں کو رکھنے کے عمل کو یگولیٹ کیا جائے گا۔

**آرٹیکل 143**

آجر اپنے ان کارکنوں کے سال میں کم از کم ایک مرتبہ جامع طبی معائنه کے لئے ایک یا زائد فریشنر مقرر کرے گا جنہیں ان پیشہ وارانہ امراض لاحق ہونے کا خدشہ ہوتا ہے جو کہ پیشہ وارانہ امراض کی فہرست میں دیئے گئے ہیں اور سو شل انشورنس قانون میں ان کے بارے میں بتایا گیا ہے۔ اس طبی معائنه کے نتائج آجر کے ریکارڈز کے ساتھ ساتھ کارکنوں کی فائلوں میں بھی رکھے جائیں گے۔

**آرٹیکل 144**

آجر اپنے کارکنوں کو طبی علاج معالج طبی نگہداشت اور امراض کی روک تھام کے حوالے سے سہولیات فراہم کرے گا جن کا معیار وزیر مقرر کرے گا جو کہ کوآپریٹو ہمیلتھ انشورنس کے قانون کے مطابق جو بھی معیار بتا ہو، اس کو مد نظر رکھتے ہوئے متعین کیا جائے گا۔

**آرٹیکل 145**

آجر وزیری کی منظوری سے مشروط بچت اور کفایت شعاراتی کا ایک فنڈ قائم کرے گا۔ مشروط ہے کہ اس فنڈ میں کارکنوں کا حصہ یا چندہ ان کی اپنی مرضی کے مطابق ہوگا، ایسے فنڈ کے آپریشنر کو یگولیٹ کرنے والی شفیقیں عام کی جائیں گی۔

**آرٹیکل 146**

آجر اپنے اخراجات پر تمام درج یا ان میں سے چند ایسی سہولیات فراہم کرے گا جن کا تعین وزیر نے جس طرح کیا ہوا اور یہ سہولیات دور دراز علاقوں میں کام کرنے والے کارکنوں کو فراہم کی جائیں گی۔

1۔ جن جگہوں پر اشیائے خورد و نوش اور کپڑوں سمیت دیگر ضروریات زندگی کے سٹورز نہ ہوں، ان دور دراز علاقوں میں کارکنوں اور ملازم میں کو معتدل قیتوں پر ضروریات زندگی، کپڑے اور خوراک وغیرہ کی فروخت کے سٹورز۔

2۔ کام کی جگہوں سے مسلک جگہوں پر تعلیمی کھیل کو، اور خصوصی سہولیات کے مرکز۔

3۔ کارکن کی صحت کے تحفظ کیلئے ضروری طبی انتظامات اور ان کے خاندانوں کیلئے جامع علاج معالجہ کی فراہمی (خاندان سے مراد ہوگا شریک حیات اور کارکن کے ساتھ رہنے والے اس کے اپنے بچے اور والدین)۔

4۔ اگر اس علاقہ میں ناقافی سکول ہوں تو کارکنوں کے بچوں کیلئے سکول۔

5۔ کام کی جگہوں پر نماز پڑھنے کی جگہ یا مساجد کی سہولت۔

6۔ کارکنوں کیلئے خواندگی کے پروگرام۔

دور دراز مکمل وقوع والے علاقوں میں ضوابط میں درج ہوں گے۔

### آرٹیکل 147

دور دراز علاقوں میں واقع کا نیں، معدنی کام اور تیل کی تلاش کے مراکز اپنے کارکنوں کو رہائش، کھانے اور کیمپس مہبایا کریں گے۔ وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے مخصوص رہائشوں اور کیمپوں کا تعین کرے گا۔ اس کے ساتھ ساتھ وہ کارکنوں کی رہائش، کھانوں کی تعداد، مقداروں اور خوارک کی اقسام کے اخراجات بارے بتائے گا۔ مزید براں کارکنوں کی صحت و تسلیت کیلئے درکار ضروریات اور کھانوں کی لაگت اور متعلقہ شرائط بارے بھی بتائے گا۔

### آرٹیکل 148

آجر کارکنوں کو ان کی جائے رہائش سے یا جمع ہونے کے مخصوص مقامات سے لے کر کام کی جگہ تک ٹرانسپورٹ کی سہولت بھی فراہم کرے گا جو کہ روزانہ کارکنوں کو رہائش سے کام کی جگہ پر لانے اور واپس لے جانے کیلئے ہوگی اور اگر کام کی جگہ پر کام کے اوقات کار کے مطابق ٹرانسپورٹ کے باقاعدگی سے ذرائع دستیاب نہ ہوں تو اس صورت میں بھی ٹرانسپورٹ کی فراہمی آجر کی ہی ذمہ داری ہوگی۔

## باب 9

### خواتین کی ملازمت

#### آرٹیکل 149

اس قانون کے آرٹیکل (4) کی شقوق کو مدنظر رکھتے ہوئے خواتین اپنی فطرت کیلئے موزوں، تمام شعبوں میں کام کریں گی۔ خواتین کو مضر صحت ملازمتوں اور صنعتوں میں ملازم رکھنے کی ممانعت ہے۔ وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے ان پیشوں اور ملازمتوں کا تعین کرے گا جو کہ خواتین کی صحت کیلئے مضر صحت سمجھے جائیں گے اور ان سے خواتین کو مخصوص خطرات لاحق ہو سکتے ہیں، جن کیسے میں خواتین کی ملازمت کی ممانعت ہو گی یا مخصوص شرائط کے تحت جن شقوق میں ان کی ملازمتیں محدود ہوں گی۔

#### آرٹیکل 150

خواتین رات کے اس دورانیہ میں کام نہیں کریں جو کہ مسلسل 11 گھنٹوں سے کم نہ ہو مساوئے ان صورتوں میں جن کے تعین کا فیصلہ وزیر نے کیا ہو۔

#### آرٹیکل 151

خاتون کارکن زچلگی کی متوقع تاریخ سے فوری پہلے 4 ہفتوں کی زچلگی کی چھٹی اور بچے کی پیدائش کے بعد 6 ہفتوں کی چھٹی لینے کی حقدار ہو گی۔ خاتون کارکن کے ہاں بچے کی پیدائش کی ممکنہ تاریخ کا تعین فرم کافزیشن کرے گا یا صحت کے مجاز ادارہ کی طرف سے تصدیق شدہ میڈیکل رپورٹ کی روشنی میں ڈیلوری کی ممکنہ تاریخ متعین ہو گی۔ بچے کی پیدائش کے بعد خاتون کارکن 6 ہفتوں کے دوران کوئی کام نہیں کر سکتی۔

#### آرٹیکل 152

اگر خاتون کارکن ایک سال یا زائد عرصہ سے ملازم ہوتا زچلگی کی چھٹی کے دوران آجر خاتون کارکن کو اس کا نصف معاوضہ ادا کرے گا اور اگر اس نے ایسی چھٹی کے آغاز کی تاریخ تک اس آجر کے ہاں 3 سال یا اس سے زائد عرصہ سے کام کیا ہو تو اسے چھٹی کے دنوں کا پورا معاوضہ ادا کیا جائے گا۔ خاتون کارکن کو اس کی باقاعدہ سالانہ چھٹی کے دوران کوئی معاوضہ ادا نہیں کیا جائے گا۔ اگر اسے اسی سال مکمل معاوضہ کے ساتھ اسی سال زچلگی کی چھٹی لی ہو۔ اگر خاتون کارکن نے چھٹی کے دوران نصف معاوضہ وصول کیا ہو تو اس خاتون کارکن کو اسی سال کی سالانہ چھٹی کا نصف معاوضہ ادا کیا جائے گا۔

#### آرٹیکل 153

آجر خاتون کارکنوں کو حمل اور بچے کی پیدائش کے دورانیہ میں طبی نگہداشت کی فراہمی کرے گا۔

#### آرٹیکل 154

جب خاتون کارکن زچلگی کی چھٹی کے بعد کام پرواپس آجائے تو وہ تمام کارکنوں کو دیئے جانے والے آرام کے وقفوں کے علاوہ بھی اپنے بچے کو دودھ پلانے کیلئے وقفہ کرنے کی حقدار ہو گی اور اس خاتون کارکن کے اس وقفہ یا وقفوں کا دورانیہ مجموعی طور پر ایک گھنٹہ ہو گا۔ ایسے وقفہ یا وقفوں کے دورانیہ کا حساب کام کے اصل گھنٹوں کے حصہ کے طور پر بنایا جائے گا اور اس کے نتیجہ میں اس کے معاوضوں میں سے کوئی کٹوتی نہیں

کی جائے گی۔

### آرٹیکل 155

آجر خاتون کارکن کی زچگی کی چھٹی پر ہونے کے دورانیہ میں ملازمت ختم نہیں کر سکتا اور اسی طرح اس دورانیہ میں اسے کوئی انتباہ بھی جاری نہیں کر سکتا۔

### آرٹیکل 156

آجر حمل یا زچگی کے نتیجہ میں لاحق بیماری کے دوران خاتون کارکن کی ملازمت ختم نہیں کر سکتا اور ایسی بیماری طبی رپورٹ سے ہی ثابت شدہ ہوگی۔ مشروط ہے کہ اس خاتون کارکن کی حمل یا ڈلیوری کے باعث کام سے غیر حاضری 180 دنوں سے زائد نہ ہو۔ ایسی خاتون کارکن کی زچگی کی موقع تاریخ سے پہلے 180 دنوں کے دوران ملازمت ختم نہیں کی جائے گی جبکہ یہ غیر حاضری اس قانون میں مشروط کی گئی جائز و جوہات میں سے کسی ایک وجہ کے باعث ہو۔

### آرٹیکل 157

اگر خاتون کارکن اس طرح دی گئی اپنی چھٹی کے دورانیہ میں کسی دوسرے آجر کیلئے کام کرے تو اس باب کی شفقوں کے تحت خاتون کو ملنے والی تمام امتیازی سہولیات ضبط کر لی جائیں گی اور ایسی صورت میں اس کا اصل آجر اس خاتون کو چھٹی کے دورانیہ میں اس کے بننے والے معاوضہ سے محروم کر سکتا ہے یا اگر اس خاتون کارکن کو پہلے ہی ادائیگی کر دی گئی ہو تو وہ اس خاتون کارکن سے واپس وصول کر سکتا ہے۔

### آرٹیکل 158

ان تمام پیشوں اور شعبوں میں جن میں خواتین کو ملازم رکھا گیا ہوا آجر انہیں آرام کرنے کی نشستیں فراہم کرے گا۔

1- 50 یا 50 سے زائد خواتین کو ملازم رکھنے والا آجر انہیں بچوں کے ساتھ بیٹھنے والی نشستیں فراہم کرے گا تاکہ خواتین 6 سال سے کم عمر اپنے بچوں کی مناسب دیکھ بھال کر سکیں، اگر ایسے بچوں کی تعداد 10 یا 10 سے زائد ہو جائے تو بے بی سڑز (نشستیں) کافی تعداد میں فراہم کرنا ہوں گے۔

2- 100 یا 100 سے زائد خواتین کو ملازم رکھنے والے آجر سے وزیر تقاضا کر سکتا ہے کہ آجر خود اپنے خرچ پر یادوسرے آجر کٹھل کر اسی ایک شہر میں بچوں کی نرسری قائم کریں یا متبادل کے طور پر خاتون کارکنوں کے بچوں کی دیکھ بھال کے لئے کسی نرسری سے مع مقابلہ کرے یا معاملہ کر لیں تاکہ خاتون کارکنوں کے 6 سال سے کم عمر بچوں کی کام کے دورانیوں میں دیکھ بھال ہو سکے۔ ایسی صورت میں وزیر اس سہولت اور اس سہولت سے استفادہ کرنے والی خواتین کارکنان سے کی جانے والی وصولیوں کو ریگولیٹ کرنے والی شرائط لے کرے گا۔

### آرٹیکل 160

خاتون کارکن کے شوہر یا خاتون کے وفات پا جانے پر اسے مکمل معاوضہ والی کم از کم 15 دنوں کی چھٹی دی جائے گی جو کہ خاتون کارکن کے خاوند کی وفات پانے کی تاریخ سے ہوگی۔

## باب 10

### چھوٹے بچوں کی ملازمت

**آرٹیکل 161**

کم عمر بچوں کو نقصان دہ صنعتوں یا مضر صحبت کا مول یا ایسے پیشوں یا ملازمتوں پر نہیں رکھا جاسکتا جس سے ان کی صحت، سلامتی یا اخلاق کو کوئی نقصان پہنچے یا انہی ملازمتوں کی جزویت یا حالات کاران کیلئے نقصان دہ ہو۔ وزیر اپنے فیصلہ میں ایسی مضر صحبت ملازمتوں، صنعتوں اور پیشوں کے بارے میں خصوصی طور پر بتائے گا۔

**آرٹیکل 162**

1- کوئی بھی ایسا فرد جس کی عمر 15 سال سے کم ہو اسے ملازم نہیں رکھا جاسکتا یا اسے کام کی جگہوں میں داخل ہونے کی اجازت نہیں دی جاسکتی۔ وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے مخصوص صنعتوں یا شعبوں کیلئے چھوٹے بچوں کی عمر کی اس حد میں اضافہ کر سکتا ہے۔

2- اس آرٹیکل کے پیراگراف (1) کے مساوا، وزیر 13 اور 15 سال کی عمر کے بچوں کو ملازمت / روزگار کی اجازت دے سکتا ہے جو کہ ہلکے کاموں کیلئے اور درج ذیل شرائط سے مشروط ہوگی۔

☆ ایسی ملازمتیں جو بچوں کی بڑھوتری، نشوونما یا ان کی صحت کیلئے ممکنہ طور پر نقصان دہ نہیں ہوگی۔

☆ ایسی ملازمتوں سے ان کی سکولوں میں حاضری میں کوئی رکاوٹ پیش نہ آئے اور ان کے پیشہ وارانہ تربیتی پروگراموں یا علم سیکھنے میں شرکت میں رکاوٹ نہ ہو یا ان سکولوں میں تعلیم سے استفادہ کرنے کی ان کی صلاحیت متاثر نہ ہو۔

**آرٹیکل 163**

چھوٹے بچے ایسی رات کو کام نہیں کر سکتے جس کا دورانیہ مسلسل 12 گھنٹوں سے کم ہو، مساوئے ان صورتوں میں جن کا تعین وزیر نے اپنے فیصلہ میں کیا ہو۔

**آرٹیکل 164**

چھوٹے بچوں سے تمام مہینوں میں 6 گھنٹوں سے زائد کام نہیں لیا جائے گا مساوئے رمضان المبارک کے مہینہ میں جس کے دوران ان کیلئے کام کرنے کے اصل اوقات 4 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے۔ چھوٹے بچے کام کی جگہوں پر 7 گھنٹوں سے زیادہ قیام نہیں کریں گے۔ ان کے کام کرنے کے اوقات کا راس طرح بنائے جائیں گے کہ کوئی بھی کم عمر بچہ ایک یا زائد دورانیوں کے بغیر مسلسل 4 گھنٹوں سے زیادہ کام نہ کر سکے اور وقفہ کا یہ ہر دورانیہ یا دورانیہ آدھ گھنٹہ سے کم نہ ہو جو کہ آرام، کھانا کھانے اور نمازوں کیلئے ہوگا۔ مشروط ہے کہ بچہ کام کی جگہوں پر سات گھنٹوں سے زیادہ نہ رہے۔

کم عمر بچوں سے ہفتہ وار آرام کے دنوں، عیدین، سرکاری تعطیلات یا سالانہ چھٹیوں میں کام نہیں لیا جائے گا اور نہ ہی اس قانون کے آرٹیکل (6) میں دیئے گئے ان کے استثنائیات کو مشروط کیا جائے گا۔

**آرٹیکل 165**

کم عمر بچے کو ملازم رکھنے سے قبل آجر درج ذیل دستاویزات حاصل کرے گا۔

1- قومی شناختی کارڈ یا اس کا سرکاری پیدائشی ٹھیکیت۔

2- مطلوبہ ملازمت کیلئے جسمانی موزوںیت کی روپورٹ جو کہ مجاز فزیشن نے جاری کی ہوا اور اس کی صحبت کے ادارہ کی طرف سے لازمی طور پر تصدیق کی گئی ہو۔

3- کم عمر بچے کے سرپرست کی رضامندی۔

مذکورہ دستاویزات بچے کی ذاتی فائل میں رکھی جائیں گی۔

## آرٹیکل 166

آجر مجاز لیبرڈفتر کو ہر چھوٹے بچے کی ملازمت کے بارے میں اطلاع دے گا جو کہ ایسی ملازمت کے آغاز پر پہلے ہفتہ کے اندر اندر دینا ہوگی اور آجر کام کی جگہ پر ملازمت رکھے جانے والے چھوٹے بچوں کیلئے ایک رجسٹر کھے گا جس میں ان بچوں کے نام، عمر، ان کے سرپرست کا مکمل نام، اس کا رہائشی پتہ ملازمت کی جگہ اور ملازمت کی تاریخ درج ہوگی۔

## آرٹیکل 167

اس باب میں دی گئی شقول کا اطلاق بچوں کی طرف سے سکولوں میں عمومی طور پر اپنے ذمہ لئے جانے والے کاموں پر نہیں ہوگا۔ یہ شقین پیشہ وارانہ یا تکنیکی تعلیم اور دوسرا تربیتی اداروں میں بچوں کے کام پر بھی لا گونیں ہوں گی اور نہ ہی ان شقول کا اطلاق ایسے افراد کی طرف سے کے فرمومیں اپنے ذمہ لئے گئے کاموں پر ہوگا جن کی عمر 15 سال کم از کم 15 سال ہوں۔ اگر ایسا وزیر کی طرفہ شرعاً کے مطابق کیا گیا ہوا اور کام درج ذیل کا ضروری حصہ ہو۔

1- تعلیمی و تربیتی کورس جس کیلئے تربیتی ادارہ یا سکول پر ذمہ داری عائد ہو۔

2- ایسا تربیتی پروگرام جس کے تمام یا بڑے حصے پر فرم میں عملدرآمد کیا جاتا ہو، اگر یہ مجاز ادارہ کی طرف سے منظور شدہ ہو۔

3- تعلیم و سیکھنے کا ایسا پروگرام جس کا مقصد لیبرڈی پر ایسا تربیت کی قسم کے انتخاب کیلئے سہولت یا آسانی فراہم کرنا ہو۔

## باب 11

### سمندری کام کا معہدہ

**آرٹیکل 168**

اس باب کی شقتوں میں جہاں کہیں بھی درج ذیل جو الفاظ اور محاورے استعمال کئے گئے ہیں ان سے جو بھی مراد ہو گا وہ ان کے سامنے درج کیا گیا ہے، جب تک کہ بصورت دیگر اس کا تقاضا ہو۔

#### **1- کشتی نما بحری جہاز (ویسل)**

سعودی عرب میں رجسٹرڈ تیرنے والا جہاز جس کا ٹنلوں میں بھی وزن 4500 ٹن سے کم نہ ہو۔

#### **2- بحری جہاز کا مالک**

فطری شخص، چانڈلریا نجی فرم جس کی طرف سے یہ بحری جہاز سمندر میں چلا یا جا رہا ہو۔

#### **3- کیپٹن**

بحری جہاز کو مکانڈ کرنے والا اہل ترین اور مطلوب قابلیت رکھنے والا ملاح جو اس بحری جہاز کو سمندر میں چلانے کا ذمہ دار ہو گا۔

#### **4- سی میں (ملاح)**

بحری جہاز پر سمندری کام کے معہدہ پر کام کرنے والا شخص

#### **5- میرین ورک کنٹریکٹ**

بحری جہاز کے مالک، چانڈلریا اس کے نمائندوں میں سے کسی کے ساتھ بھی ملاح کا معہدہ پر کام کا معہدہ، جس کو جہاز میں کام کرنا ہو گا۔ ایسا معہدہ اس قانون کی شقتوں سے مشروط ہو گا جب تک کہ اس باب کی شقتوں اور ان کے تحت کئے گئے فیصلوں کے منافی نہ ہو۔

**آرٹیکل 169**

بحری جہاز پر کام کرنے والے تمام افراد اس کے کپتان کے ماتحت ہوں گے اور کپتان کے تمام احکامات پر عمل درآمد کریں گے اور اس کپتان کو اختیارات حاصل ہوں گے۔

**آرٹیکل 170**

بحری جہاز پر کام کرنے والے ملاحوں کے کام کے تمام معہدوں کا جہاز کے ریکارڈز میں اندرج کیا جائے گا یا یہ ان معہدوں کے ساتھ منسلک کئے جائیں گے۔ ایسے معہدوں کا مسودہ واضح زبان میں صاف صاف لکھا جائے گا اور ان معہدوں میں ظاہر کیا جائے گا کہ آیا یہ معہدے ایک ہی سمندری مہم کے لئے ہیں یا مخصوص مدت کیلئے کئے گئے ہیں۔ اگر کام کا یہ معہدہ مخصوص مدت کیلئے کیا گیا ہو تو اس کے بارے میں واضح طور پر بتایا جائے گا۔ اگر یہ صرف ایک سمندری مہم کیلئے کیا گیا ہو تو اس میں اس شہر یا بندرگاہ کے بارے میں بتایا جائے گا جہاں پر وہ سمندری مہم ختم ہوئی اور لوڈنگ یا ان لوڈنگ کے کسی مرحلہ پر یہ معہدہ جس شہر کی بندرگاہ پر ختم ہو جائے گا، اس کے بارے میں بھی بتایا جائے گا۔

## آرٹیکل 171

میرین کے کام کے معاهدہ میں اس کے اختتام پذیر ہونے کی تاریخ اور جگہ کے بارے میں بتایا جائے گا۔ معاهدہ میں بھری جہاز کو چانڈلر (مالک)، ملاح کا نام، اس کی عرفیت، عمر، قویت اور طعن، سونپے گئے کام اور کام کی ادائیگی کے طریقہ، سمندری نیوی لیشن میں کئے گئے کام کی سرٹیفیکیشن کے بارے میں بھی بتایا جائے گا، اس کے علاوہ سمندری کام کے معاهدہ میں معاهدہ کے دورانیہ، معاوضہ اور پرسنل میرین کا رڈ کا بھی ذکر کیا جائے گا۔ اگر معاهدہ صرف ایک ہی سمندری سفری مہم کے لئے کیا گیا ہو تو اس صورت میں اس شہر یا بندرگاہ کا نام بھی دیا جائے گا جہاں پر یہ سمندری مہم ختم ہو جائے گی اور لوڈنگ ان لوڈنگ والی بندرگاہ کے دوران یہ معاهدہ کس مرحلہ پر ختم ہو گا اور جس شہر یا بندرگاہ پر ختم ہو گا اس کا ذکر کرنے کے ساتھ دیگر سمندری کام کے معاهدہ کی دیگر تفصیلات بھی بیان کی جائیں گی۔ ایسے معاهدہ کی تین پر تین بنائی جائیں گی کی ان میں سے ایک نقل کشتی/بھری جہاز کے مالک کو دی جائے گی، ایک نقل جہاز کے کپتان کو دی جائے گی جو نقل جہاز کے ریکارڈ میں رکھے گا، ایک نقل ملاح کو دی جائے گی۔

## آرٹیکل 172

بھری جہاز کی شرائط اور قواعد عملہ کے حقوق اور کوارٹر ز میں آؤیزاں کئے جائیں گے، ان شرائط اور قواعد میں درج ذیل امور شامل ہوں گے۔

- 1۔ ملاح کے فرائض اور ذمہ داریاں، جہاز پر کام منظم کرنے کیلئے قواعد، سروں کے اوقات کا راو کام کرنے کے یومیہ گھنٹے۔
- 2۔ مقررہ معاوضوں، ایوارڈ ز اور دیگر اقسام کے معاوضہ کے ضمن میں بھری جہاز کے مالک کے فرائض اور ذمہ داریاں۔
- 3۔ معاوضوں کی ادائیگیوں کی معطلی کا طریقہ اور ان میں سے کٹوتیوں کا طریقہ کاراؤ پیشگی ادائیگیوں کا طریقہ۔
- 4۔ معاوضہ طے کرنیکی جگہ اور وقت کے ساتھ ساتھ طے پانے والے حصتی معاوضے۔
- 5۔ جہاز پر سفر کے دوران رہائش اور خوراک کی فراہمی کے طریقہ اور قواعد۔
- 6۔ ملاح کی بیماری اور زخموں کا علاج۔
- 7۔ ملاحوں کا رویہ اور ان کی وطن واپسی کی شرائط۔
- 8۔ ملاح کی ادائیگی والی سالانہ چھٹیاں۔
- 9۔ ملازمت کے خاتمہ پر دیا جانے والا ایوارڈ اور کام کے معاهدہ کی مدت پوری ہونے پر یا معاهدہ کے خاتمہ پر واجب الادا ہر جانے کی رقمات۔

## آرٹیکل 173

ملاح درج ذیل امور کے بارے میں مطمئن کرے گا۔

- 1۔ اس کی عمر کمکمل طور پر 18 سال ہو گی۔
- 2۔ اس کے پاس سمندری ملازمت پر کام کرنے کی اجازت کا سٹاف فلکٹ ہو گا۔
- 3۔ وہ جسمانی طور پر موزوں ہو گا۔

## آرٹیکل 174

ملاح کی تمام امتیازی سہولیات کی ادائیگی سرکاری کرنی میں کی جائے گی۔ اگر بھری جہاز سعودی پانیوں سے دور ہو تو سفری دورانیہ میں واجب الادار قوم غیر ملکی کرنی میں ادا کی جاسکتی ہیں تاہم یہ ادائیگی ملاح کی منظوری سے مشروط ہو گی۔

ملاح آجر سے اپنی واجب الادا معاوضہ کی رقم کسی ایسے دوسرے شخص کو ادا کرنے کی درخواست کر سکتا ہے جس کو اس نے اس رقم کی وصولی کیلئے مقرر کیا ہو۔

## آرٹیکل 175

اگر کسی وجہ سے سمندری مہم جبری یارضا کارانہ و جوہات کی بناء پر مختصر ہو جائے تو اس کے نتیجہ میں ایک ہی سمندری مہم کیلئے کام کے معاهدہ پر رکھے گئے ملاح کے معاوضہ میں کمی نہیں ہو گی۔

## آرٹیکل 176

اگر کام کا معاوضہ منافع کے حصہ کے طور پر مقرر کیا گیا ہو یا بھری جہاز چارٹر ہونے پر ہو تو ملاح سفری سمندری مہم منسون ہونے پر معاوضہ کی وصولی کا حق ارٹنیں ہو گا اور نہ ہی سمندری سفری مہم میں تاخیر یا توسعی پر اس معاوضہ میں کوئی اضافہ ہو گا۔ اگر تاخیر یا توسعی بھری جہازوں کے اداروں کی وجہ سے ہو تو بھری جہاز کے مالک کی طرف سے ملاح کو زرتلانی ادا کیا جائے گا۔

## آرٹیکل 177

اگر جہاز ڈوب جائے، پکڑا جائے یا ناقابل استعمال ہو جائے تو ملاح دفعہ والے دن سے ہی معاوضہ کی ادائیگی کا اہل ہو گا۔

## آرٹیکل 178

ملاح کو بھری جہاز کے مالک کی طرف سے خوارک اور ہائش فراہم کی جائے گی اور اسے وزیر کی طرف سے جاری کئے گئے فیصلہ کی رو سے باقاعدہ بنایا جائے گا۔

## آرٹیکل 179

بھری جہاز کے عرشہ پر کام کرنے کا دورانیہ 24 گھنٹے کے عرصے میں 14 گھنٹوں سے زائد نہیں ہو گا اور 7 دنوں کے عرصہ میں یہ 72 گھنٹوں سے زائد نہیں ہو گا۔

## آرٹیکل 180

کسی دوسرے بھری جہاز کو بچانے یا بچانے میں مدد یعنی والا ملاح بچائے جانے والے بھری جہاز کی طرف سے دینے گئے انعام یا معاوضہ میں سے حصہ وصولی کا اہل ہو گا اور اس کا یہ حصہ کئے گئے کام کے معاوضہ کی قسم سے قطع نظر ہو گا۔

## آرٹیکل 181

اگر ملاح کا معاوضہ ماہانہ بنیادوں پر ہو اور یہ ملاح سفری سمندری مہم کے دوران ہلاک ہو جائے تو اس کے ورثاء اس کی ہلاکت کی تاریخ سے ہی پورے مہینہ کا معاوضہ وصول کرنے کے حقدار ہوں گے تاہم اگر یہ معاوضہ صرف ایک سمندری سفری مہم کیلئے ہو تو اس کے ورثاء سمندری سفری مہم کے پورے معاوضہ کی وصولی کے حقدار ہوں گے۔ مرhom یا لاپتہ ملاح یا اپنے معاوضہ کی وصولی کے قبل نہ رہنے والے ملاح کا معاوضہ

سعودی عرب میں منزل مقصود والی بندرگاہ کے لیبرا آفس میں جمع کروادیا جائے گا۔

### آرٹیکل 182

درج ذیل صورتوں میں آجر کوئی پیشگی نہیں اور زر تلافی دیتے بغیر کام کا معاملہ ختم کر دے گا۔

1۔ اگر بحری جہاز ڈوب جائے، لاپتہ ہو جائے یا استعمال کے قابل نہ ہے۔

2۔ اگر سمندری سفری مہم آغاز پر ہی ایسی وجہات کی بناء پر منسون خ کر دی جائے جو کہ مالک کے بس سے باہر ہوں اور معادضہ صرف ایک سمندری سفری مہم کی بنیاد پر طے کیا گیا ہو جب تک کہ معاملہ میں اس کا بصورت دیگر ذکر نہ کیا گیا ہو۔

### آرٹیکل 183

اگر معاملہ کی مدت ختم ہو جائے یا یہ منسون خ کر دیا جائے تو آجر کی ذمہ داری ہوگی

1۔ ملاح کو معاملہ کے آغاز پر وائیگی والی بندرگاہ پر واپس بھیج دے

2۔ ملاح کو اس وقت تک خوراک اور رہائش فراہم کرے جب تک کہ وہ ملاح اس بندرگاہ تک نہ پہنچ جائے

### آرٹیکل 184

درج ذیل صورتوں میں بحری جہاز کا مالک ملاح کو اس کے ملک میں واپس بھیج دے گا

1۔ اگر مالک بحری جہاز ڈوبنے پر سمندری مہم منسون خ کر دے

2۔ اگر سمندری سفری مہم منزل مقصود والے ملک کے ساتھ تجارت منوعہ ہونے کے باعث سمندر میں چلانا بند کرنے کے بعد منسون خ کر دی جائے

3۔ اگر ملاح کو بیماری، زخم یا معذوری کے باعث سمندری جہاز سے ہٹا دیا جائے

4۔ اگر بحری جہاز غیر ملک میں فروخت کر دیا گیا ہو

5۔ اگر ملاح کو کسی جائز/قانونی جواز کے بغیر سمندری سفر کے دوران ملازمت سے برطرف کر دیا جائے

6۔ اگر معاملہ میں مقرر کی گئی بندرگاہ کے علاوہ کسی دیگر بندرگاہ پر ملاح کا معاملہ ختم ہو جائے

## باب 12

### معدنی کانوں اور کھائی والی کانوں میں کام کرنا

**آرٹیکل 185**

معدنی کانوں اور کھائی والی کانوں میں کام کرنے سے درج ذیل مراد ہوگا

1۔ لائنس کے اجراء والے علاقہ میں قبیلی پھروں سمیت معدنی مادے (مائع یا گھوں) کی تیاری، اخذ کرنے، تلاش کرنے یا سراغ لگانے کے آپریشنز

2۔ لائنس والے علاقہ میں زمینی سطح پر یا زیر زمین معدنیاتی چٹانوں میں سے معدنیات نکالنا، تیاری یا ان پر کام کرنا

3۔ اس آرٹیکل کے پیراگرافس (1) اور (2) میں مولہ آپریشنز سے متعلقہ آلات، ڈھانچہ اور تنصیبات، تعمیراتی کام

**آرٹیکل 186**

کسی بھی معدنی کان یا کھائی والی کان میں 18 سال یا اس سے کم عمر فرد یا عمر سے قطع نظر کسی بھی عمر کی خاتون کو ملازمہ نہیں رکھا جائے گا۔

**آرٹیکل 187**

اس باب کی شقتوں سے مشروط کسی بھی شخص کو آپریشنز کرنے کی اس وقت تک اجازت نہیں ہوگی جب تک کہ اس کا مکمل طبی معائنه نہ ہو جائے اور مطلوبہ کام کیلئے اس کی طبی طور پر موزونیت ثابت نہ ہو جائے۔ ایسا طبی معائنه و قتاً فو قتاً کروایا جائے گا۔ کارکن کو ضروری طبی معائنوں پر آنے والے اخراجات برداشت کرنے کی کوئی ضرورت نہیں ہوگی، وزیر اس ضمن میں ان دورانیوں، حالات اور شرائط کا تعین اپنے فیصلہ میں کرے گا جن کی تعمیل کرنا ضروری ہوگا۔

**آرٹیکل 188**

کارکن کی طرف سے زیر زمین گزارا گیا دورانیہ کی صورت بھی ایک دن میں 7 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوگا۔ کام کی جگہ پر زیر زمین یا زمین پر کسی بھی کارکن کو ایک دن میں 10 گھنٹوں سے زائد وقت کیلئے نہیں رکھا جائے گا۔ اگر کام زیر زمین کیا جائے تو ایسے دورانیہ میں کارکن کو زیر زمین پہنچنے اور وہاں سے دوبارہ زمین کی سطح پر واپس آنے میں لگنے والا وقت بھی شامل ہوگا۔

**آرٹیکل 189**

کارکنوں کے علاوہ عام لوگوں کو کام کی جگہ تک رسائی کی ممانعت ہوگی تاہم مجاز ادارہ کی طرف سے خصوصی طور پر جاری کئے گئے پاس رکھنے والوں کانوں اور معدنی کانوں کے معائنه کیلئے با اختیار بنائے گئے افراد کو ان جگہوں تک رسائی دی جائے گی۔

**آرٹیکل 190**

آجر معدنی کانوں میں داخل ہونے والوں یا باہر جانے والوں کا رجسٹر میں ریکارڈ رکھے گا اور کان میں سے باہر آنے اور اندر جانے والوں کی لگتی کی جائے گی۔

**آرٹیکل 191**

آجر یا نیجہر/ انچارج عوام کی حفاظت سے متعلقہ ہدایات اور احکامات کی فہرست کا مسودہ بنائے گا۔

## آرٹیکل 192

آجر کام کی جگہ کے گرد دونوں ح میں بچاؤ اور طبی امداد کا پوانٹ قائم کرے گا جس میں ابتدائی طبی امداد اور بچاؤ کا ضروری ساز و سامان اور آلات ہوں گے۔ مذکورہ پوانٹ کو فوری رسائی کیلئے مناسب مواصلاتی ذرائع سے منسلک کیا جائے گا اور آجر ابتدائی طبی امداد کے آپریشنز اور بچاؤ کی سرگرمیوں کی نگرانی کیلئے تربیت یافتہ ٹکنیشن مقرر کرے گا۔

## آرٹیکل 193

اس قانون کے آرٹیکل (142) کی شقوق سے بلا تعصیب ہر کان یا کھائی والی کان میں 50 سے زائد کارکن رکھنے والا آجر مناسب جگہ پر کرہہ بنائے گا جس میں ابتدائی طبی امداد اور یسکیو کے آلات ہوں گے، اسی کمرہ کے ساتھ نرنسنگ کا کمرہ یا ایک یادوالا کر کرے ہوں گے۔ ایک دوسرے سے 20 کلومیٹرز کے اندر اندر واقع ایسی کانوں اور معدنی کانیں جن میں 50 سے کم کارکن ہوں، ان کے آجز آپس میں مل کر اپنے وسائل سے کانوں کے درمیانی علاقہ میں ابتدائی طبی امداد اور یسکیو وغیرہ قائم کریں گے۔

وزیر کارکنوں کے حقوق و فرائض اور آجروں کی ذمہ داریوں کا تعین کرے گا۔ اس کے ساتھ ساتھ وہ معدنیاتی کانوں اور کھدائی والی کانوں میں ابتدائی طبی امداد کے آلات، تحفظ اور حادثات کی روک تھام کے آلات وغیرہ کا بھی تعین کرے گا۔

## باب 13

### کام کا معاہدہ

**آرٹیکل 194**

کام کا معاہدہ ایسے مجاز انسپکٹر کریں گے جن کے ناموں کا فیصلہ وزیر کرے گا، انہیں اس قانون میں دیئے گئے اختیارات اور احتماری حاصل ہوگی۔

**آرٹیکل 195**

کام کا معاہدہ کرنے والا انسپکٹر ملازم میں کی تقرری کی عمومی شرائط کے علاوہ اپنے فرائض کی انجام دہی کرتے ہوئے درج ذیل شرائط پوری کرے گا۔

1- مکمل غیر جانبداری

2- معاہدہ والی فرم کے ساتھ براہ راست یا با الواسطہ کسی تعلق کی عدم موجودگی

3- کم از کم 90 دنوں کے ترتیبی عرصہ کی تکمیل کے بعد منعقدہ امتحان میں کامیابی

**آرٹیکل 196**

کام کا معاہدہ کرنے والے انسپکٹر زکودر ج ذیل اختیارات حاصل ہوں گے۔

1- لیبر قانون کی شقوں پر مناسب عملدرآمد کی نگرانی، ضوابط اور فیصلوں پر عملدرآمد کی مانیٹرگ

2- آجروں اور کارکنوں کو تکمیلی معلومات اور رہنمایا صولوں بارے معلومات کی فراہمی اور انہیں اس قابل بنا کر وہ اس قانون کی شقوں پر عمل درآمد کیلئے سب سے بہترین ذرائع سے عملدرآمد کریں۔

3- مجاز حکام کو ان خامیوں اور غلطیوں کے بارے میں رپورٹ دینا جن کی وجہ سے موجودہ شقیں مدوا کرنے میں ناکام ہوئیں اور اس ضمن میں متعلقہ تجاویز پیش کرنا۔

4- لیبر قانون کی شقوں کی خلاف ورزیوں کی ریکارڈنگ اور اس قانون پر عملدرآمد کیلئے کئے گئے فیصلوں کا ریکارڈ رکھنا۔

**آرٹیکل 197**

اپنے سرکاری فرائض سنبھالنے سے پہلے ورک انسپکٹر زوزیر کے سامنے حلف اٹھائیں گے اور اپنے فرائض منصی ایمانداری اور خلوص نیت سے سرانجام دینے کا عہد کریں گے اور وہ کوئی ایسا صنعتی راز یا مداخل افشاء نہ کرنے کا حلف اٹھائیں گے جو کہ ان عہدوں کی بناء پر ان کے علم میں آئے اور حتیٰ کہ عہدہ چھوڑنے کے بعد بھی وہ کوئی راز افشاء نہیں کریں گے۔ ورک انسپکٹر وزارت کی طرف سے جاری شناختی کارڈ بھی اپنے پاس رکھیں گے۔

**آرٹیکل 198**

ورک انسپکٹر زکوحت حاصل ہوگا کہ

1- کسی بھی ایسی فرم تک کسی بھی وقت رسائی جو کہ لیبر قانون کی شقوں سے مشروط اور بغیر کسی نوٹس کے دن یا رات کو رسائی

2- قانون پر مناسب طور پر عملدرآمد کو یقینی بنانے کیلئے درکار تحقیقات یا معاہنہ کرنا، وہ خاص طور پر ہیں یا  
☆ اس قانون کی شقوں پر عملدرآمد سے متعلقہ کسی بھی معاملہ سے متعلق یعنی شاہدین کی موجودگی میں کارکنوں سے بھی طور پر یا آجر سے یا اس  
کے کسی نمائندہ سے سوال

☆ اس قانون کی شقوں یا فیصلوں پر عملدرآمد کے سلسلہ میں درکار رکھی جانے والی دستاویزات یاد گیر ریکارڈز یا رجسٹری کی کتابوں کا جائزہ،  
اور ان میں سے اقتضایات کی نقول لینا

☆ کام کے دوران صنعتی اور دیگر آپریشنز میں استعمال کئے جانے والے موادوں کے نمونہ جات لینا جو کہ معاہنہ سے مشروط ہوں اور ان کے  
بارے میں یقین ہو کہ ان کے کارکنوں کی حفاظت یا حکومتی لیبارٹریز میں ان نمونوں کے تجویز کی غرض سے لینا تاکہ ان کے ایسے اثرات کی حدکا  
تعین کیا جاسکے اور اس کے بارے میں آجر، اس کے نمائندہ کو لازمی طور پر مطلع کرنا۔

### آرٹیکل 199

آجر ز اور ان کے ابجنتیں انسپکٹر ز اور معاہنہ کرنے والے اہلکاروں کو ان کے فرائض منصوبی کی ادائیگی کیلئے سہولیات فراہم کریں گے۔ وہ انہیں  
کام کی نوعیت سے متعلقہ مطلوبہ اعداد و شمار اور معلومات فراہم کریں گے اور ان حکام کی پیش ہونے کی ہدایت کافوری جواب دیں گے اور جب  
انہیں کہا جائے تو اپنے نمائندے بھیجیں گے۔

### آرٹیکل 200

معاہنہ کرنے والا فرد اپنے دورہ یا معاہنہ کی آجر یا اس کے نمائندے کے کو اطلاع کرے گا۔ مساوئے اس معاہنہ کے جس کی بصورت دیگر کام کی  
نوعیت یا معاہنہ کی نوعیت کے لحاظ سے ضرورت ہو۔

### آرٹیکل 201

ورک انسپکٹر آجروں کو اپنی مشینری اور آلات آپریٹ کرنے کے قواعد میں ترمیم کرنے کی ہدایت کر سکتا ہے جس کی وہ مخصوص ڈیڈلائن بھی  
دے گا تاکہ کارکنوں کی صحت اور تحفظ سے متعلقہ شقوں پر عملدرآمد کو یقینی بنایا جاسکے۔ کارکنوں کی صحت اور سلامتی کو خطرہ لاحق ہونے یا نقصان  
پہنچ کے خدمشہ پر وہ آجر کو ایسے اقدامات کی ہدایت کر سکتا ہے جو کہ ایسا نقصان یا خطرہ روکنے کیلئے ضروری ہوں۔

### آرٹیکل 202

ورک انسپکٹر ایسی ملنے والی تمام شکایات کو مکمل طور پر صیغہ راز میں رکھیں گے جو کہ اس قانون کی شقوں کی کسی خلاف ورزی یا آلات یا کسی  
مشینری میں کمی کے بارے ہوں اور وہ ان شکایات کی موجودگی کے بارے میں آجر یا اس کے کسی نمائندے کو کچھ نہیں بتائیں گے۔

### آرٹیکل 203

اگر معاہنہ کے دوران انسپکٹر یہ نتیجہ اخذ کرے کہ اس قانون کی کسی شقوں یا اس قانون کے تحت جو فیصلے کئے گئے ہیں ان کی خلاف ورزی ہوئی  
ہے تو وہ آجر کو ان خلاف ورزیوں سے بچنے بارے مشورہ دے گا یا آجر کو زبانی نوٹس دے گا یا اسے مخصوص عرصہ کے اندر اندر درستگی بارے تحریری  
انتباہ جاری کرے گا یا پھر خلاف ورزی کے ریکارڈ پر مشتمل رپورٹ کا مسودہ بنائے گا اور خلاف ورزی کی "سنگینی" اور دیگر حالات کو مد نظر رکھتے  
ہوئے کارروائی کرے گا جو کہ اس کی صواب دید پر چھوڑی گئی ہے۔

**آرٹیکل 204**

جب کبھی ضرورت پیش آجائے تو معاہنہ میں فزیشنر، پیشہ وار انسانہ صحت اور حفاظتی امور کے ماہرین، کیمسٹس اور انجینئرز وغیرہ بھی شامل ہوں گے۔ اگر ضروری ہو تو لیبر آفس کا ڈائریکٹر اور انسپکٹر زنجاز انتظامی اداروں سے مطلوبہ معاونت میں توسعہ کرنے کی درخواست کریں گے۔

**آرٹیکل 205**

لیبر دفتر میں ورک معاہنہ کا سربراہ کام کے معاہنہ کی سرگرمیوں اور معاہنہ کے مختلف پہلوؤں کے بارے میں ماہانہ رپورٹ تیار کرے گا جس میں معاہنہ کی فرموم، سرزد ہونے والی خلاف ورزیوں کی قسم اور ان کی تعداد اور اس ضمن میں کی گئی کارروائیوں بارے تفصیلات ہوں گی۔ وہ لیبر آفس کے دائرہ کار میں آنے والے علاقوں میں کئے گئے معاہنہ کی سالانہ رپورٹ بھی تیار کرے گا اور اس کے نتائج، اثرات اور اس میں اپنے تبصرے اور تجاویز شامل کرے گا۔ دونوں رپورٹس کی نقول وزارت کو بھیجا کیمیں گی۔

**آرٹیکل 206**

لیبر کے امور کا نائب وزیر سال کے اختتام سے 180 دنوں کے اندر اندر جامع سالانہ رپورٹ تیار کرے گا جو کہ سعودی عرب بھر میں کئے گئے کام کے معاہنے کے بارے میں ہوگی، جس میں وزارت کی طرف سے مزدوری قانون کی شقوق پر عملدرآمد کی نگرانی سے متعلقہ تمام معاملات کے بارے میں بتایا جائے گا۔ اس رپورٹ میں خاص طور پر درج ذیل امور ہوں گے

1- معاہنہ کو باقاعدہ بنانے والی شقوق کا کیفیت نامہ

2- معاہنہ کے انچارج افسران کی فہرست

3- معاہنہ سے مشروط فرموم اور ان میں کام کرنے والوں کی تعداد بارے اعداد و شمار

4- انسپکٹر کے دوروں اور معاہنے کے بارے اعداد و شمار

5- دی گئی سزاوں اور کی گئی خلاف ورزیوں بارے اعداد و شمار

6- کام کے دوران زخمی ہونے والوں کے بارے میں اعداد و شمار

7- پیشہ وار انسانہ امور کے بارے میں اعداد و شمار

**آرٹیکل 207**

وزارت خلاف ورزیوں کی ریکارڈنگ والے فارمز تیار کرے گی اور معاہنے کے ریکارڈ، نوٹس اور انتباہ کے بارے میں فارم بھی تیار کرے گی جن میں ایسی شققیں بنائی جائیں گی جو کہ ان فارموں کو استعمال کرنے اور دائرہ کرنے کیلئے ضروری ہوں اور یہ لیبر فارم دفاتر میں تقسیم کئے جائیں گے۔

**آرٹیکل 208**

ورک انسپکٹر کے لئے تربیتی کورس منعقد کئے جائیں گے اور ان میں خاص طور پر درج ذیل شامل ہوں گے۔

1- معاہنہ کے دوروں کا انتظام کرنے اور آجروں اور کارکنوں کے ساتھ خط و کتابت کرنے کیلئے اصول

2- ریکارڈ، کتابوں اور کمپیوٹر ز کا آڈٹ کرنے کے اصول اور اس کے ساتھ ساتھ معاہنہ کی رپورٹس اور افراد سے پوچھ پکھ کرنے کا انتظام

کرنے کے اصول

3۔ قانونی شقوق کے تقاضوں بارے آجروں کی رہنمائی کے اصول اور ان شقوق کے اطلاق کے فوائد اور ان کے اطلاق کے سلسلہ میں معاونت

4۔ پیشہوارانہ امراض اور کام کے دورانِ زخمی ہونے سے بچاؤ کے ذرائع اور صنعتی تینالوجی کے بنیادی اصول

5۔ پیداواری استعداد اور کام کے مناسب ماحول کیلئے سازگار حالات کی فراہمی سے متعلق بنیادی اصول

### **آرٹیکل 209**

وزراء کی کنسل عملدرآمد کے ضوابط جاری کرے گی جو اس باب میں دی گئی معاہدوں کی سرگرمیوں کو منظم کرنے اور انہیں ریگولیٹ کرنے کیلئے ضروری ہوں۔

## باب-14

### لیبرتاڑ عات کے حل کیلئے کمیشنر

**آرٹیکل 210**

لیبرتاڑ عات حل کرنے کیلئے جو کمیشنر بنائے گئے وہ ہیں

1- تازعات کے حل کیلئے ابتدائی کمیشنر

2- تازعات کے حل کیلئے ہائی کمیشن

**آرٹیکل 211**

وزیر کے فیصلہ پر عملدرآمد اور وزراء کو نسل کی طرف سے منظوری کے بعد ابتدائی کمیشنر کے اراکین ان میں سے بنائے جائیں گے جن کے پاس شریعہ یا قانون کی ڈگریاں ہوں۔

**آرٹیکل 212**

وزیر کے فیصلہ کی بنیاد پر ایک یا ایک سے زائد کنی سرکٹس پر مشتمل ہر لیبردفتر میں ابتدائی کمیشن بنایا جائے گا اور یہ لیبردفتر وزیر کی طرف سے خصوصی طور پر بنایا جائے گا، ان میں سے ہر سرکٹ بھجوائے گئے تمام کیسوں کا فیصلہ کریں گے اگر کمیشن ایک سے زائد سرکٹ پر مشتمل ہو تو وزیر اراکین میں سے سربراہ کا نام دے گا جو اپنے فرائض کی ادائیگی کرنے کے علاوہ کمیشن کے اراکین کو کمیز سونپنے گا اور انتظامی و کلیریکل کام کا انتظام کرے گا۔

**آرٹیکل 213**

اگر ایک لیبردفتر میں ابتدائی کمیشن نہ بنایا گیا ہو تو وزیر جب ضروری ہو تو سب سے قریبی لیبردفتر کو اس کمیشن کے دائرہ اختیار کے فرائض تفویض کرے گا جو کہ اس لیبردفتر میں قائم نہ کیا گیا ہو۔

**آرٹیکل 214**

ابتدائی کمیشن کا دائرہ اختیار ہوگا

1- جتنی فیصلے دینا کے بارے میں

☆ لیبرتاڑ عات کی قسم سے قطع نظر، جن کی ولیو 10 ہزار ریالز سے زائد نہ ہو

☆ آجر کی طرف سے کارکن کو دی گئی سزا پر اعتراض

☆ اس قانون میں دی گئی ایسی خلاف ورزیاں جن کی سزا 5 ہزار ریالز سے زائد نہ ہو اور خلاف ورزیاں جن کو ملا کر سزا 5 ہزار ریالز سے زائد نہ ہو۔

☆ جرمانوں اور اس کے نتیجہ میں ہونے والی سزاوں اور قابل سزا خلاف ورزیوں پر سزا

## آرٹیکل 215

تناز عات حل کرنے والا کمیشن کئی سرکٹس پر مشتمل ہوگا، ہر ایک میں 3 سے کم اراکین نہیں ہوں گے۔ کمیشن کے چیئرمین اور اراکین قانون اور شریعہ ڈگری کے حامل اور لیبر تناز عات کے حل کے ماہر ہوں گے، ان کے ناموں کا اعلان وزراء کونسل کے فیصلہ کی رو سے کیا جائے گا، جن کو وزیر کی طرف سے نامزدگی کی بنیاد پر لگایا جائے گا۔ وزیر کمیشن کی سفارش کی بنیاد پر کمیشن کے چیئرمین کا فیصلہ کرے گا اور ہائی کمیشن کے سرکٹس کی تعداد کے بارے میں وزیر خصوصی طور پر بتائے گا اور اس کمیشن کے دائرہ کا رکارڈفتر کے مقام بارے بھی وزیر ہی خصوصی طور پر بتائے گا۔ کمیشن کا چیئرمین سرکٹس کے سربراہان کا انتخاب کرے گا، ان میں سے ہر ایک کو اس کے فرائض منصبی سونپے گا اور سرکٹس کے انتظامی کاموں کی نگرانی کرے گا۔

## آرٹیکل 216

ہائی کمیشن کے ہر سرکٹس کے پاس ان تمام اپیلوں کا حتیٰ اور قطعی فیصلہ کرنے کے دائرہ کا رکارڈفتر ہوگا جو کہ ابتدائی کمیشنز کے سرکٹس کے فیصلوں کے خلاف اس کمیشن کے سرکٹس میں دائر کی گئی ہوں۔

## آرٹیکل 217

ابتدائی کمیشن کے سرکٹس کے سنائے گئے فیصلوں کی تاریخ سے 30 دنوں کے اندر اندر فیصلوں کے خلاف اپیل کی جاسکتی ہے۔ یہ فیصلے سرکٹس نے فریقین کی موجودگی میں اور دوسرا صورتوں میں اعلامیہ کی تاریخ سے سنائے ہوں۔

## آرٹیکل 218

اگر گزشتہ آرٹیکل میں دیئے گئے مخصوص عرصہ کے اندر اندر ابتدائی سرکٹ کے فیصلے کے خلاف اپیل نہ کی جائے تو فیصلہ حتیٰ اور قابل نفاذ سمجھا جائے گا۔ ہائی کمیشن کے تمام فیصلے جاری کئے جانے کی تاریخ سے ہی قابل نفاذ سمجھے جائیں گے۔

## آرٹیکل 219

ان کمیشنز میں سے ہر ایک کو اس قانون سے متعلقہ تمام تناز عات زیر غور لانے کا منفرد مکمل طور پر حق حاصل ہوگا۔ یہ کسی بھی شخص کو پوچھ چکھ کیلئے طلب کر سکتا ہے یا اپنے اراکین میں سے کسی ایک کو پوچھ چکھ کرنے کا کام سونپ سکتا ہے۔ یہ دستاویزات اور ثبوت طلب کر سکتا ہے اور کوئی دیگر ایسے اقدامات بھی کر سکتا ہے جو کہ وہ ضروری سمجھے۔ کمیشن کو فرم کے کسی بھی احاطوں میں رسائی کا حق حاصل ہوگا تاکہ وہ تحقیقات کر سکے اور ان تمام رجسٹرز، کتابوں، ریکارڈز اور دستاویزات کا جائزہ لے سکے گا جو کہ یہ ضروری سمجھے۔

## آرٹیکل 220

ابتدائی کمیشنوں میں مقدمات ان مجاز لیبر دفاتر کی وساطت سے دائر کئے جائیں گے جن کی حدود میں یا ان کے دائرہ اختیار میں کام/ ملازمت کی وہ جگہ آئی ہو، کمیشن کو تناز عدالت کو دوستانہ طور پر حل کرنے کیلئے ضروری اقدامات کرے گا۔

## آرٹیکل 221

اس قانون کی شقوں سے پیدا ہونے والے کیمز کا مناسب طور پر جائزہ لیا جائے گا۔

## آرٹیکل 222

- 1- اس قانون میں دیئے گئے کمیشنر کی طرف سے ایسا کوئی مقدمہ قبول نہیں کیا جائے گا جس میں اس قانون میں دیئے حقوق کے بارے میں دعویٰ کیا گیا ہو، یا کوئی کام سے تعلق ختم ہونے کے بعد 12 مہینوں بعد کام کے معاهدہ سے پیدا ہوئے ہوں۔
- 2- گزشتہ لیبر قانون میں دیئے گئے حقوق کے بارے میں دعویٰ بارے کوئی بھی ایسا کیس قبول نہیں کیا جائے گا جو کہ اس قانون کے موثر ہونے کی تاریخ سے 12 مہینوں کے بعد کیا گیا ہو۔
- 3- اس قانون کی شقوں یا ان کے تحت جاری کئے گئے فیصلوں کی خلاف ورزیوں سے کوئی ایسی شکایت قبول نہیں کی جائے گی جو کہ خلاف ورزی واقع ہونے کی تاریخ سے 12 مہینوں کے بعد کی جائے۔

## آرٹیکل 223

اس باب میں دیئے گئے کمیشنر میں سے کوئی بھی اس بہانہ کی بنیاد پر فیصلہ دینے سے گریز نہیں کرے گا کہ اس قانون میں قابل اطلاق شقین موجود نہیں ہیں۔ ایسی صورت میں کمیشنر شرعیہ اصولوں، عدالتی کی ثابت شدہ ماضی کی مثالوں، اقدار اور انصاف کے اصولوں سے کام لیتے ہوئے فیصلے کریں گے۔

## آرٹیکل 224

کام کا معاهدہ کرنے والے فریقین کام کے معاهدہ میں ثالثی کے ذریعے تنازعات کے حل کے بارے میں شق شامل کر سکتے ہیں یا وہ تنازعہ پیدا ہونے کے بعد ایسا کرنے بارے اتفاق رائے کر سکتے ہیں۔ تمام صورتوں میں سعودی عرب میں ثالثی کے قانون کی شقوں اور اس پر عملدرآمد کے ضوابط کا اطلاق ہوگا۔

## آرٹیکل 225

اس باب میں دیئے گئے کمیشنر میں سے کسی ایک کمیشن کی طرف سے جن تنازعات کے بارے میں حتیٰ فیصلہ دے دیا گیا ہو، تنازع کا کوئی بھی فریق اس تنازع کو اس کمیشن یا کسی دوسرے عدالتی ادارہ میں نہیں لے کر جائے گا۔

## آرٹیکل 226

ثالثی یا مصالحتی کارروائیوں کے دوران یا جب ان کمیشنوں میں سے کسی ایک کے سامنے کسی تنازعے کا دوبارہ جائزہ لیا جا رہا ہو جو کہ اس باب میں دیئے گئے ہیں تو اس وقت آجر کارروائیوں کی اطلاع سے پہلے ملازمت کے معاهدہ کی قابل اطلاق شرائط میں کوئی ایسی تبدیلی نہیں کر سکتا جس سے کارکن کو کوئی نقصان پہنچ سکتا ہو۔

## آرٹیکل 227

کمیشن کیس ہارنے والے فریق کو دوسرے فریق کو اس کا تمام خرچ یا خرچ کا کچھ حصہ ادا کرنے کی ہدایت کر سکتا ہے۔

## آرٹیکل 228

وزراء کی کوسل لیبر تنازعات کے حل کیلئے تمام کمیشنر کے رو برو مقدمہ دائر کرنے کیلئے ضوابط جاری کرے گی۔

**آرٹیکل 229**

اب اس باب میں دی گئی سزاوں کا اطلاق کسی دیگر قوانین میں دی گئی سخت سزاوں کی عدم موجودگی میں ہوگا۔

**آرٹیکل 230**

ایسا کوئی بھی شخص جس نے دوسروں کو ہٹا کر سعودی کارکنوں کی پیشہ وارانہ تیاری سے متعلق شقوں کی خلاف ورزی کی ہو اور جس طرح کہ اس قانون اور اس کے تحت کئے گئے فیصلوں کے تحت جاری کی گئی ہیں تو ایسے شخص کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 3 ہزار روپے کم اور 10 ہزار روپے زیادہ نہیں ہوگا۔

**آرٹیکل 231**

اس قانون کے آرٹیکل (16)، (25)، (33) اور (37) کی شقوں کی خلاف ورزیاں کرنے والوں کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 2 ہزار روپے کم اور 5 ہزار روپے زیادہ نہیں ہوگا۔ جرمانہ کو خلاف ورزیاں کرنے والے کارکنوں کی تعداد سے ضرب دی جائے گی۔

**آرٹیکل 232**

اس قانون کے آرٹیکل (30) کی شقوں کی خلاف ورزی کرنے والوں کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 10 ہزار روپے کم اور 30 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگا۔

**آرٹیکل 233**

اس قانون کے آرٹیکل (39) کی شقوں کی خلاف ورزی کرنے والوں کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 5 ہزار روپے کم اور 20 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگا اور جرمانہ کی رقم کو خلاف ورزی کرنے والے افراد کی تعداد سے ضرب دی جائے گی۔ کارکن کو اس فرد کے خرچہ پر اس کے ملک واپس بھیجا جائے گا جس نے اس کارکن کو ملازم رکھا ہو۔

**آرٹیکل 234**

اس قانون کے باب نمبر 4 کے سیکشن نمبر 2، 3 اور 4 کی شقوں یا ان کے تحت جاری فیصلوں کی خلاف ورزی کرنے والوں کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ ہر خلاف ورزی پر 2 ہزار روپے کم اور 5 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگا۔

**آرٹیکل 235**

اس قانون کے آرٹیکل (90) کی شقوں کی خلاف ورزی کرنے والے آجر کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 5 سو روپے سے کم اور 3 ہزار روپے زیادہ نہیں ہوگا۔ جرمانہ کو خلاف ورزی کرنے والے کارکنوں کی تعداد سے ضرب دی جائے گی۔

**آرٹیکل 236**

کوئی بھی ایسا شخص جو اس قانون کے باب نمبر 8 کے سیکشن نمبر (1) اور (2) کی شقوں کی خلاف ورزی کرے یا جو شخص اس قانون کے آرٹیکل نمبر (121) کی شقوں کے مطابق جاری قواعد کی خلاف ورزی کرے اسے جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 3 ہزار روپے سے کم اور 10 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگا اور یہ جرمانہ ہر خلاف ورزی پر ہو گا یا فرم کو اگر بند کیا جائے تو وہ مستقل طور پر نہیں بلکہ 30 دنوں سے کم دنوں کیلئے بند کی جائے گی۔

**آرٹیکل 237**

دیگر قوانین میں دی گئی سزاوں سے بلا تھب جو کہ ان افراد کو دی جائیں گی جو کہ اپنے فرائض کی انجام دہی کرنے والے کسی سرکاری افسر کی راہ میں رکاوٹ ڈالیں، اس قانون کے آرٹیکل (199) کی شقوق کی خلاف ورزیاں کرنے والوں کو جو سزا دی جائے گی وہ 5 ہزار روپے کم اور 10 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہو گی۔

**آرٹیکل 238**

کوئی بھی ایسا آجر، پراجیکٹ میجر جو تاز عات حل کرنے والے کسی بھی کمیشن کی طرف سے دیئے گئے جتنی فیصلہ یا نالشی ایوارڈ پر عملدرآمد نہ کرے یا اس میں تاخیر کرے تو اس کو جرمانہ عائد کیا جائے گا جو کہ 10 ہزار روپے کم اور 30 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہو گا۔

**آرٹیکل 239**

یہاں ذیل میں دی گئی اس قانون کی کسی شقوں ضوابط اور ان کے تحت جو فیصلے جاری کئے گئے ہیں ان کی خلاف ورزی کرنے والوں کو جو جرمانہ عائد کیا جائے گا وہ 2 ہزار روپے کم اور 5 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہو گا اور یہ ان سزاوں کیلئے ہو گا جو ان آرٹیکلز میں نہیں ہیں۔

**آرٹیکل 240**

اگر خلاف ورزی 90 دنوں کے اندر اندر دوبارہ کی گئی ہو یادیے گئے مخصوص وقت تک درستگی نہ کی گئی ہو تو دو گناہ جرمانہ کیا جائے گا۔

**آرٹیکل 241**

تمام صورتوں میں خلاف ورزی کرنے والا زیادہ سے زیادہ محوزہ جرمانہ ادا کرے گا جس طرح کہ اس باب میں دیا گیا ہے اور یہ لیبر تاز عات حل کرنے والے کمیشن سے رجوع کئے بغیر ہو گا۔

**آرٹیکل 242**

اس قانون کی شقوں اور ضوابط کے تحت کئے گئے فیصلوں کی خلاف ورزیوں کے باعث جو جرمانے جمع ہوں گے، وہ انسانی وسائل کی ترقی کے فنڈ میں جمع کر دیے جائیں گے۔

## باب 16

### اختتامی شقیں

**آرٹیکل 243**

وزیر اس قانون کے موثر ہونے کی تاریخ سے 180 دنوں کے اندر اندر ایسے فیصلے اور ضوابط جاری کرے گا جو کہ اس قانون کی شقیں پر عمل در آمد کیلئے ضروری ہوں، عمل در آمد کے ضوابط سرکاری اعلامیہ میں شائع کئے جائیں گے۔

**آرٹیکل 244**

یہ قانون 16 نومبر 1969ء بتاریخ 6 رمضان 1389 ھجری مطابق شاہی حکمنامہ نمبر ایم/21 کی رو سے نافذ کردہ لیبراینڈ ورکرز قانون کی جگہ لے گا اور وہ تمام شیں منسوخ ہو جائیں گی جو کہ اس قانون سے عدم مطابقت رکھتی ہوں۔ اس قانون کے موثر ہونے کی تاریخ سے پہلے جو بھی ضوابط اور فیصلے جاری کئے گئے وہ اس وقت تک موثر ہوں گے جب تک کہ ان میں ترمیم نہ ہو جائے۔

**آرٹیکل 245**

یہ قانون سرکاری اعلامیہ میں شائع کیا جائے گا اور اشاعت کی تاریخ کے بعد 180 دنوں میں موثر اعلیٰ ہو جائے گا۔

