

غیر ملکیوں بارے نیا قانون (کفالہ نظام کا خاتمہ)

قطر میں غیر ملکیوں کے داخلہ، روانگی اور ہائش کو باقاعدہ بنانے کے سلسلہ میں قطر نے نیا قانون بنایا ہے جس کے تحت کفالہ (کفیل) کا نظام ختم کر دیا گیا ہے جبکہ نیا قانون 14 دسمبر 2016ء سے نافذ اعمال ہو گیا ہے۔ نئے لیبر قانون نے موجودہ کفالہ سسٹم کی جگہ لے لی ہے جس میں اب معاملہ جاتی نظام دیا گیا ہے جس کے تحت آجر اور ملازم کے تعلقات کا رکھ انتظام کیے جانے کے ساتھ ساتھ موجودہ ایگزٹ پرمٹ کا نظام بھی منسوخ کر دیا گیا ہے۔

نئے ضوابط میں غیر مالک سے آنے والے کارکنوں کی ملازمتوں میں تبدیلی اور ملک سے روانہ ہونے کے عمل کو آسان بنایا گیا ہے جو قطر میں کام کرنے والے ہر غیر ملکی (تارک وطن) کے حقوق کے تحفظ اور بہتری کی جانب بڑی پیشرفت ہے۔

کفالہ نظام کے تحت غیر ملکی کارکنوں کو غیر ملکی سفر کیلئے یا ملازمت کی تبدیلی کیلئے اپنے آجروں (کفیل) کی رضا مندی لینا پڑتی تھی، جس کے بارے میں انسانی حقوق کیلئے کام کرنے والی تنظیموں کے گروپس کا کہنا تھا کہ کفیل یا کفالہ کے اس نظام سے کارکن کا استھصال ہوتا تھا اور وہ جری مشقت کا نشانہ بنتے تھے۔

دو سال کی پابندی کا خاتمہ

نئے قانون نے دو سال کی اس پابندی کے موجودہ جاری نظام کو ختم کر دیا ہے جس کے تحت غیر ملکی کارکن اپنا معاملہ مکمل کر کے قطر سے جب واپس روانہ ہو جائے تو اس کے بعد قطر میں نئی ملازمت پر آنے کیلئے اسے دو سال تک کا انتظار کرنا پڑتا تھا یعنی غیر ملکی کارکن ملازمتی معاملہ ختم کرنے کے بعد دو سال تک دوبارہ ملازمت نہیں کر سکتا تھا۔

کام کے معاملے آجر-اجر تعلقات کا فیصلہ کریں گے

اب قطر میں کام کرنے کیلئے جو معاملہ ہوگا اس پر غیر ملکی کارکن اپنے آجر کے ساتھ دستخط کرے گا جس سے دونوں اطراف میں تعلقات کا اصول چلے گا اور دونوں اطراف معاملہ کا عرصہ پورا کرنے کے پابند ہوں گے خواہ یہ معاملہ دو سال کا ہو یا پانچ سال کا۔

قطر سے باہر جانے کیلئے ایگزٹ پرمٹ کی ضرورت نہیں ہوگی

اب قطر سے بیرون ملک یا اپنے وطن واپس جانے والے غیر ملکی تارک وطن کارکن یا ملازم کو اپنے سپانسر یعنی کفیل سے ایگزٹ پرمٹ لینے کی ضرورت نہیں ہوگی، اسکو اپنے آجر کو مطلع کرنا پڑے گا کہ وہ بیرون ملک روانہ ہو رہا ہے۔ ملک سے روانہ ہونے کیلئے اب ملازم کو متراث 12 پیپلکیشن کی وساحت سے اپنے متعلقہ مکاموں کو درخواست دینا ہوگی اور اپنے آجر کو پیشگی طور پر 3 روز قبل مطلع کرنا ہوگا۔ آجر کو کارکن یا ملازم کو بیرون ملک جانے سے روکنے کا کوئی حق حاصل نہیں ہوگا اور کارکن یا اجیر کی بیرون ملک روانگی پر آجر کی طرف سے اعتراض کیا جائے تو اس صورت میں دونوں اطراف دادرسی کی کمیٹی سے رجوع کر سکتی ہیں۔ نئے قانون کے تحت دادرسی کی کمیٹی وزارت محنت کی طرف سے اس قسم کے کیسوس کا جائزہ لینے کیلئے بنائی جائے گی۔ قانون میں یہ بھی شرط رکھی گئی ہے کہ ایم جنپی کی صورتوں میں کارکن آجر کو مطلع کرتے ہوئے متعلقہ حکام کی منظوری سے فوری طور پر قطر سے بیرون ملک روانہ ہو سکتے ہیں۔

نئے قانون میں ملازمین/ اجروں کا پاسپورٹ رکھنے والوں پر عائد کیا جانے والا جرمانہ 10 ہزار سے بڑھا کر 25 ہزار قطری روپیہ کر دیا گیا ہے۔

نئے معاهدوں پر دستخط کرنے جائیں گے

نئے لیبر قانون پر عملدرآمد کے ساتھ ہی ہر آجر کو نئے نظام کے تحت ملازم/کارکن ملازمت پر رکھنے کا نیا معہدہ کرنا پڑے گا، یہ کنٹریکٹ/معاہدہ کفالہ نظام کی بنیاد پر کرنے جانے والے معہدہ سے مختلف ہو گا۔

تاہم یہ قانون صرف نئے معاهدوں پر لاگو ہو گا اور اس قانون پر عملدرآمد سے پہلے دستخط شدہ معاهدوں پر اس نئے قانون کا اطلاق نہیں ہو گا۔

ملازمتوں کی تبدیلی

اس قانون میں غیرملکی (تارکین وطن) کارکنوں کو بعض شرائط سے مشروط ملازمتیں تبدیل کرنے کی اجازت دی گئی ہے۔

غیرملکی تارکین وطن کارکن اپنی ملازمت کے مقررہ معہدے تبدیل کر سکتے ہیں اور اگر وہ چاہیں تو معہدہ کی مدت کے خاتمہ پر نئے ملازمتی معاہدوں پر دستخط کر سکتے ہیں، اس کیلئے انہیں اپنے موجودہ آجر سے اجازت لینے کی ضرورت نہیں ہو گی تاہم وزارت داخلہ اور وزارت محنت سے منظوری لینے کی ضرورت ہے۔ دوسری طرف اگر ملازمت کا کھلا معاہدہ ختم ہو جائے تو کارکن دونوں وزارتوں کی منظوری سے پانچ سال بعد اپنی ملازمت تبدیل کر سکتا ہے۔

حافظ جنید عامر سیال

کمیونٹی ویلفیر اتاشی

ریاست قطر میں نئی ملازمتوں کے خواہاں افراد اور پاکستانی ورک فورس پر نئے لیبر قانون کے اثرات

نئے لیبر قانون میں تبدیلیوں کے ریاست قطر میں اس وقت کام کرنے والی پاکستانی لیبر فورس پر ثبت اثرات مرتب ہوں گے کیونکہ اس سے نہ صرف انہیں سپانسرشپ کی تبدیلی کی سہولت سے فائدہ ہو گا بلکہ اس سے انہیں ایگزیٹ پرمٹ کے حصول کے موجودہ نظام سے بھی نجات مل جائے گی۔

اسی طرح وہ اپنی سفری دستاویزات کو اپنے کنٹرول میں رکھنے کے حوالے سے بھی بہتر پوزیشن میں ہوں گے جس سے وہ خود کو آزاد محسوس کریں گے اور آجر اس کو ورک فورس کو ہر اس کرنے کے آله کے طور پر استعمال نہیں کر سکیں گے جو کہ ماضی میں آجروں کے ہاتھوں میں کارکنوں کے استھصال کیلئے بڑا ہم نکتہ تھا، جس کی وجہ سے وہ تمام کارکنوں کے حقوق پامال کرتے اور ان کے حقوق غصب کرتے تھے۔

اب کارکن اپنا معاهدہ مکمل ہونے کے فوری بعد دوبارہ ریاست قطر والپس نئی ملازمت پر آسکیں گے کیونکہ اب انہیں نئی ملازمت کے حصول کیلئے دوسال کا انتظار نہیں کرنا پڑے گا جو کہ بلاشبہ کارکنوں کیلئے بڑا فائدہ مند ہے۔

اس نئے قانون کا مجموعی طور پر یہ بھی اثر پڑے گا کہ اس سے کارکن خود کو زیادہ آزاد محسوس کریں گے اور آجر اجیر تعلقات وغیرہ زیادہ روائی ہوں گے۔ کفالہ کے نظام کی ہولناکیاں تبدیل ہو جائیں گی جس کے نتیجہ میں کارکنوں کو زیادہ تر غیب ملے گی۔

اب قطر میں جو بھی ملازمت کرنا چاہتے ہیں ان کو اختیار حاصل ہو گا کہ وہ مختصر یا طویل مدتی ملازمت کا معہدہ کریں اور انہیں ملازمت کے معہدہ کی مدت ختم ہونے کے بعد سپانسرشپ تبدیل کرنے کا بھی اختیار ہو گا جو ایسے پاکستانیوں کیلئے بڑی ثابت اور حوصلہ افزاء بات ہے جو ریاست قطر میں نئی ملازمت کرنا چاہتے ہوں۔

بسم الله الرحمن الرحيم

ریاست قطر کے مزدوری قوانین

ہم، ریاست قطر کے امیر حمد بن خلیفہ الثانی نے ترمیمی عبوری آئین اور خصوصاً آرٹیکلز (23)، (34) اور (51) کا جائزہ لینے کے بعد مجریہ سال 1962ء لیبر بارے قانون نمبر (3) اور اس کے ترمیمی قوانین اور مجریہ سال 1962 کے کمرش رجسٹر نظام اور اس کے ترمیمی قوانین اور مجریہ سال 1963 کے قانون نمبر (3) برائے قطر میں غیر ملکیوں کی رہائش اور داخلہ اور اس کے ترمیمی قوانین اور مجریہ سال 1984 کے قانون (3) برائے رہائش اور غیر ملکیوں کی ملک سے روائی کی سپانسر شپ کے ضابطہ جیسا کہ اس میں مجریہ سال 2002ء کے قانون نمبر (21) سے ترمیم کی گئی

مجریہ سال 1992ء کا قانون نمبر (14) برائے بیرونی اور دیگر ممالک سے کارکنوں کی بھرتی کو ریکوویٹ کرنا اور مجریہ سال 1994ء کے قانون نمبر (23) برائے جرائم پر قابو پانے کے بارے میں قواعد کو ریکوویٹ کرنا، جیسا کہ بیرونی اور دیگر ممالک سے کارکنوں کی بھرتی کو ریکوویٹ کرنے کے قانون نمبر (14) مجریہ سال 1992ء میں مشروط کیا گیا ہے

وزارت برائے سول سروں امور اور ہاؤسنگ اور اس کی اہلیت کے تعین کے قانون نمبر (7) مجریہ سال 1999ء اور مجریہ سال 2002ء کے قانون نمبر (5) کی رو سے جاری کیا گیا کمرشل کمپنیز قانون وزیر برائے سول سروں امور اور ہاؤسنگ کے وزیر کی تجویز اور وزراء کی کونسل کی طرف سے بھیجے گئے قانون کے مسودہ اور مشاورتی کو نسل کی رائے لینے کے بعد ہم نے درج ذیل فیصلہ کیا ہے۔

آرٹیکل (1)

اس قانون کی ہمراہی لیبر قانون کی شقوق کا اطلاق ہوگا۔

آرٹیکل (2)

وزیر برائے سول سروں امور اور ہاؤسنگ دیگر محاذ حکام کے ساتھ رابطہ کاری سے اس قانون پر عملدرآمد کیلئے ضروری فیصلے کریں گے اور اس وقت تک جو فیصلے جاری کئے گئے ہیں ان فیصلوں کا اطلاق راجح وقت فیصلوں پر اس حد تک ہوگا کہ وہ اس ہمراہی قانون کی شقوق کے منافی نہ ہوں۔

آرٹیکل (3)

اس قانون کی ہمراہی شقوق سے متفاہ قوانین مجریہ سال 1962ء قانون نمبر (3) مجریہ سال 1992ء قانون نمبر (14) اور مجریہ سال 1994ء قانون نمبر (23) کی محلہ اٹھی شقیں یہاں منسوخ کی جاتی ہیں۔

آرٹیکل (4)

تمام حکام میں سے ہر کوئی اپنی اہلیت کے مطابق اس قانون پر عملدرآمد کروائے گا۔ یہ قانون سرکاری جریدے میں شائع ہونے کی تاریخ کے 6 ماہ بعد نافذ اعمال ہو جائے گا۔

حمد بن خلیفہ الثانی۔ امیر ریاست قطر

عیسوی سال 19/05/2004 ب مطابق 30/3/1425 ہجری کو دیوان امیری سے جاری کیا گیا

پارت 1

تعریفات اور عمومی شقین

آرٹیکل (1)

اس قانون کے اطلاق میں درج ذیل الفاظ اور اظہار یئے جب تک کہ اس تناظر میں بصورت دیگر کوئی تقاضا ہوا، سے با ترتیب مراد ہو گا۔

1- وزارت

وزارت سول سروس امور اور ہاؤسنگ

2- وزیر

وزیر برائے سول سروس امور اور ہاؤسنگ

3- محکمہ

وزارت میں لیبر محکمہ

4- (ایمپلائر) آجر

کوئی بھی فطری یا جیور سٹک شخص جو معاوضہ کے عوض ایک یا ایک سے زائد کارکنوں کو ملازم رکھے

5- کارکن (ورکر)

کوئی بھی شخص جو ایک آجر کے زیر انتظام یا نگرانی میں معاوضہ کے عوض کام کرے

6- اپٹس

کوئی بھی فطری شخص جو آجر کے ساتھ اپٹس شپ کا معاہدہ کرے، جس کو کسی پیشہ کے شعبہ (ٹریڈ) یا دستکاری، (فنون) میں اس کے علم اور مہارت میں اضافہ کی تربیت دلوائی جائے۔

7- جیو ویناکل (نابانغ)

کوئی بھی فرد جو 16 سال کی عمر کو پہنچ گیا ہوتا ہم ابھی اس کی عمر 18 سال نہ ہوئی ہو۔

8- لیبر

کوئی بھی انسانی کوشش خواہ وہ علمی، ٹینکنیکل یا فزیکل ہو جو معاوضہ کے عوض کی جائے۔

9- ملازمتی معاہدہ

ایک آجر اور کارکن کے مابین معاہدہ جو کہ کسی معینہ یا غیر معینہ دورانی یہ کیلئے ہو جس میں کارکن نے آجر کیلئے اس کی زیر ہدایت یا نگرانی میں معاوضہ کے عوض مخصوص کام کرنے کی ذمہ داری لی ہو۔

10- بنیادی معاوضہ

مخصوص عرصہ یا وقت میں کارکن کی طرف سے کئے گئے کام پر ادائیگی کی شرح یا ادائیگی کے حساب سے پیس یا پیداوار کی بنیاد پر ہوا اور اس ادائیگی میں وقتاً فوقتاً کیا جانے والا اضافہ بھی شامل ہو۔

11- وتح (معاوضہ)

بنیادی معاوضہ بعده کارکن کو کام کی نوعیت اور ادا^{نگلی} کے حساب سے قطع نظر کام کے عوض ادا کئے جانے والے بونس، الاؤنسز اور اضافہ جات والی ادا^{نگلی}

12- پیشہ وارانہ تربیت

ٹرینڈ یا کرافٹ کے مأخذوں یا اس کے علم اور مہارت میں اضافہ کیلئے تعلیمی تربیت جس سے کارکن ضروری عملی اور تھیوریکل ذرائع کے پروگراموں سے اپنائڑید تبدیل کرنے کے قابل ہو جائے۔

13- لائنس یا فن فنیشن

ایسا شخص جس کو قطر میں طبی پیشہ کی پریکٹس کرنے کی اجازت (لائنس) دیا گیا ہو۔

14- کار پوریشن

ایسا ادارہ جس میں قطری سرمائے کا حصہ 51 فیصد سے کم نہ ہو اور اس کی بڑی کاروباری جگہ یا مقام قطر میں ہو۔

15- اسٹیبلشمنٹ

کوئی بھی پراجیکٹ جس کا انتظام ایک دانشمند شخص نے چلا یا ہوا اور اس میں ایک کارکن یا زیادہ کارکنان ملازمت پر رکھے گئے ہوں۔

16- مسلسل ملازمت (یا جاری سروس)

کارکن ایک ہی آجر یا اس کے قانونی جانشین کے ہاں بلا تعطل ملازمت کر رہا ہو۔ اس جاری ملازمت میں چھٹی کے دورانیوں اجازت یا اتفاق رائے سے کی گئی غیر حاضری، یا کارکن سے متعلقہ وجوہات کے بغیر کام رکنے سے خلل نہیں آئے گا۔

17- عارضی کام

ایسا کام جس کی نوعیت کے باعث اسے محدود دورانیہ میں کیا جانا ضروری ہو یا جو مخصوص کام تک محدود ہوا اور اس کام کی ادا^{نگلی} پر ختم ہو جائے۔

18- اتفاقیہ کام

ایسا کام جو اس کی نوعیت کے لحاظ سے آجر کی طرف سے کی جانے والی سرگرمیوں میں شامل نہ ہو اور جس کو مکمل کرنے میں 4 ہفتوں سے زائد نہ لگیں۔

19- کام کے دوران زخم آنا یا چوٹ

کارکن کا اس قانون کے شیڈول نمبر (1) میں دی گئی پیشہ وارانہ بیماریوں میں سے کسی بیماری میں مبتلا ہونا یا کوئی بھی ایسا زخم جو کہ کارکن کو کام کے دوران کسی حادثہ کے موقع پذیر ہونے کے نتیجہ میں آیا ہو یا کسی دیگر وجہ یا کام سے واپسی پر حادثہ کی وجہ سے بشرط یہ کہ کام پر جانے یا کام سے واپس آنے والے سفر کے دوران کوئی وقفہ نہ آیا ہوا اور اس کارکن نے سفر کے معمول کے روٹ سے کوئی انحراف نہ کیا ہو۔

20- کارکنوں کی تنظیمیں

دی ورکر ز کمپنیز، کسی پیشہ یا صنعت میں ورکر ز کیلئے جز ل کمپنی اور قطر کے کارکنوں کیلئے جز ل یونین

21- مجاز طبی ادارہ

ادارہ جس کے بارے وزارت صحت عامہ کی طرف سے خصوصی طور پر بتایا گیا ہو۔

آرٹیکل (2)

اس قانون کا اطلاق آجروں اور کارکنوں پر ہوگا اور ان کے حقوق ذمہ داریاں تجویز کرے گا اور ان کے مابین تعلقات کا رکاوہ باقاعدہ بناتا ہے۔

آرٹیکل (3)

مساوی جیسا کہ بصورت دیگر اس قانون کی کسی دیگر شقوں میں بتایا گیا ہے کہ اس کا درج ذیل اقسام (مدارج) پر اطلاق نہیں ہوگا۔ وزارتوں کے ملازمین اور کارکنان اور دیگر حکومتی آرگنائز، سرکاری اداروں ایسی کارپوریشنز اور کمپنیوں جو کہ قطر پڑولیم نے خود یاد و سروں کے ساتھ مل کر قائم کی ہوں اور ایسے کارکنان جن کے ملازمتی معاملات کو خصوصی قوانین سے ریگولیٹ نہ کیا جاتا ہو، پولیس اور مسلح افواج کے افسران اور ارکین اور سمندر پر ملازمت پر رکھے گئے کارکنان اتفاقیہ کاموں میں بھرتی کئے گئے کارکنان

گھریلو ملازمتوں پر بھرتی کئے گئے افراد جیسا کہ ڈرائیورز، نرسز، باورچی، مالی اور اسی قسم کے دیگر کارکنان، آجر کے خاندان کے کام کرنے والے ارکین، بیوی، اولادیں اور آگے ان کی اولادیں جو اس آجر کے ہمراہ رہ رہے ہوں اور اس آجر کے مکمل طور پر زیر کفالت ہوں۔

زارعات اور چراہ گاہوں میں کام کرنے والوں کے علاوہ ایسے افراد جن کو زرعی اداروں، پراسینگ اور اپنی مصنوعات کی مارکیٹنگ کیلئے ملازم رکھا گیا ہو یا ایسے ملازمین جن کو ضروری زرعی مکینکل آلات کی مرمت اور آپریشن کیلئے مستقل طور پر ملازم رکھا گیا ہو۔ اس قانون کی شقیں یا ان کا کچھ حصہ وزراء کی کنسل کی قرارداد کی رو سے وزیر کی سفارش پر ان کیلیگریز پر لاگو کیا جائے گا جن کا اس آرٹیکل میں 3، 4، 5 اور 6 کے طور پر حوالہ دیا گیا ہے۔

آرٹیکل (4)

اس قانون کی رو سے تجویز کی گئی امتیازی سہولیات کارکنوں کی کم از کم امتیازی سہولیات ہیں اور کوئی بھی بیان کی گئی ایسی شرائط جو اس قانون کی شقوں کے منافی ہوں وہ کا لعدم ہوں گی خواہ یہ اس قانون کے اطلاق کی تاریخ سے پہلے بنائی گئی ہوں، جب تک کہ یہ شرط کارکنوں کیلئے زیادہ فائدہ مند نہ ہو اور اس قانون کی رو سے کارکن کی امتیازی سہولیات ختم کرنے، ان پر سمجھوتہ کرنے والی کوئی بھی شرط کا لعدم سمجھی جائے گی۔

آرٹیکل (5)

کارکن یا اس کے وارثان کی اگر کوئی رقم آجر کی طرف واجب الادا ہوں تو اس قانون کے تحت انہیں آجر کی تمام منقولہ اور غیر منقولہ جائیداد پر فوقيت حاصل ہوگی اور ان کا تمام قرضہ جات بشمول ریاست کی طرف واجب الادا قرضہ کی رقم پر بھی استحقاق ہوگا۔

آرٹیکل (6)

اگر آجر کسی بھی فطری یا فقہی شخص کو اپنی اصل ذمہ داریاں اور کام پورے کرنے کی ذمہ داریاں سونپتا ہے یا ایسے فقہی شخص کو آجر کے اصل کام کا کچھ حصہ سونپ دیتا ہے تو وہ اپنے کارکنوں اور اس آجر کے کارکنوں کے ساتھ مساوی سلوک کرے گا جس نے کام کے عوض مراعات اور امتیازی استحقاقات دیئے ہوں گے، آجر اور ایسا فقہی شخص دونوں ہی ان ملازمین کو ان کے استحقاق اور حاصل امتیازی سہولیات کے مطابق رقمات دیں

گے جس کیلئے آجر اس شخص کی ذمہ داری لے گا جس کو اس نے اپنا کام سونپا ہوگا۔

آرٹیکل (7)

آجر اپنے ادارہ میں کام شروع کرنے سے قبل مکملہ کو درج ذیل کوائف کے بارے میں مطلع کرے گا۔

ادارہ کا نام، اس کا محل و قوع، اس کی سرگرمیوں کی قسم، ادارہ کا خط و کتابت کا پتہ اور اس کا ٹیلیفون نمبر

کام کی نوعیت جو کہ ادارہ کرتا ہو

ادارہ کی طرف سے بھرتی کئے گئے ملازمین کی تعداد، ان کے پیشے اور قومیتیں

ادارہ کے با اختیار بیجرا (منتظم) کا نام

آرٹیکل (8)

اس قانون میں دیئے گئے دورانیہ اور تاریخیں وغیرہ گریگورین کلینڈر کے حساب سے بنائی جائیں گی، ایک تقویٰ سال سے مراد 365 دن ہیں اور ایک کلینڈر مہینہ سے مراد 30 دن ہیں۔

آرٹیکل (9)

اس قانون میں دیا گیا تحریری مواد دستاویزات اور تمام معاهدہ جات عربی زبان میں کئے جائیں گے۔ آجر ایسے معاهدوں، دستاویزات یا تحریری مواد کو دوسری زبان میں ترجمہ کے ہمراہ دے گا اور کسی قسم کے اختلاف یا فرق کی صورت میں عربی مسودہ ہی تسلیم کیا جائے گا۔

آرٹیکل (10)

کارکنوں یا ان کے ورثاء کی طرف سے اس قانون کی شقوق کے تحت ان تمام جمع شدہ امتیازی سہولیات کے حصول کیلئے جو دعوے دائر کئے گئے ہوں، ان کو فوری طور پر نہایا جائے گا اور یہ عدالتی فیس سے مستثنی ہوں گے۔

اس قانون کے آرٹیکل 113 کی شقوق سے مشروط ہے کہ اس ملازم کو قانون کے تحت حاصل ہونے والی امتیازی سہولیات کے سلسلہ میں دعویٰ معاهدہ ختم ہونے یا ملازمت کا معاهدہ ختم ہو جانے کی تاریخ سے ایک سال کے اندر اندر دائر کرنے کا حق حاصل ہوگا۔

پارت 2

پیشہ وار ارائه تربیت

آرٹیکل (11)

پیشہ وار ارائه تربیت تربیتی اداروں کے اندر یا ایسے اداروں اور مرکز کے اندر ہی دی جائے گی جو کہ اسی مقصد کیلئے بنائے گئے ہوں۔ وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے تربیت کیلئے تھیورٹیکل اور عملی پروگرامز مذکورے گا اور اس تربیت کے زیادہ سے زیادہ دورانیہ قواعد اور شرائط کے بارے میں بتائے گا جس پر ان کے امتحان کے طریقہ کے ضمن میں عملدرآمد کیا جائے گا اور وزیر تربیت کی تیکیل پر دیئے جانے والے سرٹیفیکیٹ کے متعلق بتائے گا۔

آرٹیکل (12)

کوئی بھی آجر جس کے ادارہ میں 50 ملازمین کو ملازمت دی گئی ہو یا اس سے زیادہ ملازمین ہوں وہ اپنے قدری کارکنوں میں سے 5 نیصد کو ٹینکنیکل کاموں کے بارے میں تربیت دلائے گا جن کو وزارت کے منظور شدہ پروگرام کے مطابق تربیت کیلئے محکمہ کی طرف سے نامزد کیا جائے گا۔

آرٹیکل (13)

اپنی آجر کے ساتھ بذات خود معاہدہ کرے گا جب تک کہ اس کی عمر 18 سال سے کم نہ ہو جبکہ عمر 18 سال سے کم ہونے کی صورت میں اپنی اپنے سرپرست یا متولی (جو بھی صورت ہو) کے ذریعے معاہدہ کرے گا۔

آرٹیکل (14)

پیشہ وار ارائه تربیت کا معاہدہ تحریری ہوگا اور اس میں ٹریڈ اور اس کرافٹ (دستکاری) فنون، کی قسم درج ہوگی جس میں اپنی اپنی نے تربیت حاصل کرنا ہوگی۔ اس معاہدہ میں تربیت کا دورانیہ، اس کے تسلسل والے مرحلے اور اپنی کوتربیت کے آخری مرحلہ میں ادا کیا جانے والا معاوضہ بھی درج ہوگا (یہ معاوضہ اس کم از کم معاوضہ سے کم نہیں ہوگا جو کہ اسی قسم کے کام کیلئے تجویز کیا گیا ہو) اپنی کام کیلئے معاوضہ پیداوار یا پیس کی بنیاد پر مقرر نہیں کیا جائے گا۔

آرٹیکل (15)

پیشہ وار ارائه تربیتی معاہدہ کی 3 نقول بنائی جائیں گی، ہر فریق ایک ایک کاپی رکھے گا اور تیسری کاپی معاہدہ کی رجسٹریشن اور تصدیق کیلئے محکمہ کے پاس رکھی جائے گی، یہ تصدیق اور رجسٹریشن معاہدہ طے پانے کی تاریخ سے ایک ہفتہ کے اندر اندر ہوگی۔ اگر معاہدہ کی کاپی دیئے جانے کے 10 دنوں کے اندر اندر محکمہ کوئی اعتراض نہ کرے تو سمجھا جائے گا کہ معاہدہ کی جس تاریخ کو کاپی جمع کروائی گئی تھی اسی تاریخ سے اس کی منظوری ہو گئی ہے۔

آرٹیکل (16)

درج ذیل صورتوں میں آجر معاہدہ ختم ہونے کی تاریخ سے پہلے ہی پیشہ وار ارائه تربیت کا معاہدہ ختم کر سکتا ہے۔
اگر یہ ثابت ہو جائے کہ اپنی ٹریڈ یا کرافٹ سیکھنے کے قابل نہیں ہے۔

اگر اپنی معاہدہ کے تحت اپنی ضروری ذمہ داریوں میں سے کسی ایک کی خلاف ورزی کا مرکب ہو۔ اپنی، اس کا متولی یا سرپرست پیشہ وار انہ تربیت کا معاہدہ کسی بھی وقت ختم کر سکتے ہیں بشرطیکہ یہ خاتمه جائز و جوہات پرمنی ہو۔ معاہدہ ختم کرنے کا خواہاں فریق دوسرے فریق کو تحریری نوٹس دے گا جو کہ معاہدہ کے خاتمه کیا اس فریق کی مقرر کی گئی تاریخ سے کم از کم 7 دن پہلے ہو۔

آرڈر (17)

پیشہ وار انہ تربیت کے فریقین اس بات پر بھی اتفاق کر سکتے ہیں کہ اپنی اپنی اپنی شپ کا دورانیہ ختم ہونے کے بعد آجر کے ساتھ کام کرے گا۔

پارٹ 3

کارکنوں کی ملازمت کے ضوابط

آرٹیکل (18)

قطری کارکنوں کو ملازمتوں میں (ترنج) دی جائے گی تاہم ضرورت پڑنے پر غیر قطری کارکنوں کو ملازم رکھا جاسکتا ہے۔

آرٹیکل (19)

آجر محکمہ کو ہر 6 مہینے بعد ایک رپورٹ فراہم کرے گا جس میں اس کے ہاں کام کرنے والے کارکنوں کے کوائف ہوں گے جن میں کارکنوں کے نام، ان کی جنس، قومیتیں اور کارکنوں کے کام کی نوعیت بنائی جائے گی اور یہ رپورٹ ان کارکنوں کے کام کرنے کے اجازت ناموں کے بارے میں کوائف، ان کارکنوں کی عمر و اور معاوضہ جات کے کوائف پر مشتمل ہوں گی۔

آرٹیکل (20)

محکمہ قطری باشندوں کی ملازمت کو باقاعدہ بنانے کے ضمن میں درج ذیل کام کرے گا:

افرادی قوت کی طلب اور رسد سے متعلق معلومات جمع کرنا اور ملازمتوں کی صورتحال کے بارے میں مطالعاتی جائزہ اور تیاری پیروزگار قطریوں کی رجسٹریشن اور بہتر روزگار تلاش کرنے والوں کا رجسٹر میں اندرجات جو کہ اسی مقصد کیلئے تیار کیا گیا ہو، قطری باشندوں کی صورت میں ہی ان کی رجسٹریشن کی جائے گی۔ ملازمت کیلئے درخواست دینے والوں کو مفت رجسٹریشن سٹفیکیٹ دیا جائے گا جس میں ان کی عمر، ٹرینڈ، قابلیت اور گزشتہ ملازمت بارے لکھا ہوگا۔

رجسٹرڈ درخواست دہنگان کی ان آسامیوں اور کاموں پر نامزدگی جن کیلئے وہ رجسٹرڈ ہوں اور متعلقہ آجروں کیلئے ان کی ٹیکنیکل استعدادی صلاحیت اور عمریں ہوں۔

آرٹیکل (21)

پیشہ و آرٹیکل میں محولہ رجسٹریشن سٹفیکیٹ رکھنے والا قطری درخواست دہنگاں جب تک دستیاب نہ ہو اس وقت تک غیر قطری باشندے کو ملازم رکھا جاسکتا ہے، آسامیوں پر فائز یا ایسے ملازمین جن کو آجر کے اختیارات استعمال کرنے کیلئے با اختیار بنایا گیا ہو اور اتفاقیہ طور پر کام کرنے والے افراد اس آرٹیکل کے اطلاق سے مستثنی ہیں۔

آرٹیکل (22)

آجر محکمہ کو خالی آسامیوں اور دستیاب کام کے بارے میں مطلع کرے گا اور آجر اپنے ہاں کام کرنے کی شرائط ان آسامیوں پر کام کرنے والوں کی استعداد اور اہلیت کے بارے میں بتائے گا اور مقررہ معاوضہ کی رقم اور ان آسامیوں پر ملازم رکھنے جانے والوں کے کام شروع کرنے کی تاریخ بارے مطلع کرے گا اور کام کی فرائی یا آسامی کی دستیابی یا آسامی پیدا کئے جانے کی تاریخ کے بعد جس دورانیہ میں محکمہ کو منکورہ بالا تفصیلات سے آگاہ کرے گا وہ ایک ماہ سے زائد نہیں ہوگا۔

آجر رجسٹریشن سٹفیکیٹ رکھنے والے کارکن کے ساتھ معابدہ کرنے کی صورت میں 7 دنوں کے اندر اندر محکمہ کو گوشوارہ بھیج گا جس کے ہمراہ کام کی قسم، معاوضہ کی رقم اور ملازمت کے آغاز کی مقررہ تاریخ پر مشتمل کیفیت نامہ بھی ہوگا۔

آرٹیکل (23)

محکمہ کی منظوری کے بعد غیر قدری کارکنوں کو ملازمت پہنچیں رکھا جا سکتا اور ایسے غیر قدری بھی ملازم نہیں رکھے جاسکتے جنہوں نے وزارت کی طرف سے دینے گئے طریقہ کا راوی قواعد کے مطابق (بصورت دیگر) ورک پر ٹس حاصل نہ کئے ہوں۔

نان قدری یعنی غیر قدری باشندوں کو درج ذیل شرائط پرورک پر مٹ جاری کیا جائے گا

محکمہ کے رجسٹر ز میں الہیت رکھنے والے رجسٹرڈ کارکن کی عدم دستیابی جو وہ کام نہ کر سکتا ہو جس کام کیلئے ورک پر مٹ کی درخواست دی گئی ہو۔

ورک پر مٹ کیلئے درخواست دینے والے غیر قدری باشندے کے پاس ملک میں قیام کا اجازت نامہ ہو

غیر قدری باشندہ طبی طور پر موزوں ہو

ورک پر مٹ صرف اتنی مدت کیلئے کار آمد ہو گا جتنی مدت کیلئے پر مٹ تاکہ یہ پانچ سالوں سے زائد نہ ہو جب تک کہ اس ضمن میں محکمہ سے منظوری نہ حاصل کی گئی ہو۔

اس آرٹیکل کی شق کا اطلاق ان کیلیگر یز پر ہو گا جن کے بارے میں ذیلی آرٹیکلز (3)، (4)، (5) اور اس قانون کے آرٹیکل (3) اور (6) میں بتایا گیا ہے۔

آرٹیکل (24)

ورک پر مٹ کے فارم اور اس میں دینے گئے ضروری کو اکف وزیر کے فیصلہ کی رو سے جاری کئے جائیں گے۔

آرٹیکل (25)

وزیر درج ذیل صورتوں میں غیر قدری کو دیا گیا ورک پر مٹ منسوخ کر سکتا ہے

1- اگر کارکن اس قانون کے آرٹیکل 23 میں دی گئی شرط (2) یا (3) پر پورا اترنے میں ناکام رہے

2- اگر کارکن ناقابل قبول جواز کے باعث 3 ماہ سے زائد عرصہ سے ملازمت جاری نہ رکھے

3- اگر کارکن اس آجر کے علاوہ کسی دوسرے آجر کیلئے کام کرے جس کے ساتھ کام کرنے کیلئے اسے ورک پر مٹ دیا گیا تھا۔

4- نظم و ضبط کی وجوہات پر کارکن کی برطرفی

آرٹیکل (26)

ہر کام میں غیر قدریوں کے مقابلہ میں قدری کارکنوں کے تناسب کا تعین وزیر کے فیصلہ کی رو سے کیا جائے گا۔ وزیر ایسے کسی بھی شعبوں میں غیر قدریوں کی ملازمت ممنوع قرار دے سکتا ہے جو کہ مفاد عامہ میں ضروری ہوں۔

آرٹیکل (27)

غیر ملکی ماہرین اور ٹیکنیشنز کو ملازم رکھنے والا آجر قدری کارکنوں کی مناسب تعداد کو تربیت دلائے گا جن کو ماہرین اور ٹیکنیشنز کی طرف سے کئے جانے والے کام پر محکمہ کی طرف سے نامزد کیا جائے گا یا ان قدری کارکنوں کو ان ماہرین اور ٹیکنیشنز کے اسناد کے طور پر ملازم رکھا جائے گا تاکہ وہ تربیت حاصل کریں اور مہارت حاصل کر سکیں۔

آرٹیکل (28)

آجر مساوائے ان افراد کے جن کو ایسا کرنے کا اختیار دیا گیا ہو بیرون ملک سے کارکن بھرتی نہیں کر سکتا، اس شق سے استثناء کے طور پر آجر جیا اس کا با اختیار نما سندہ اپنی ذاتی وجوہ کی بناء پر مکمل کی منظوری سے بیرون ملک سے کارکن بھرتی کر سکتا ہے، اس استثناء میں (اہل خانہ) شامل ہیں جو اس ضمن میں مکمل کی منظوری حاصل کرنے سے مستثنی ہوں گے۔

آرٹیکل (29)

ایک قطری اور فقہی شخص دوسروں کیلئے بیرون ملک سے اس وقت تک بھرتی نہیں کر سکتا جب تک کہ اس نے ایسا کرنے کیلئے لائسنس حاصل نہ کیا ہو۔

لائسنس دو سال کیلئے کار آمد ہوگا جس میں اسی دورانیہ یا دورانیوں کی تجدید ہو سکے گی۔ لائسنس کے حصول کی شرائط وزیر کے فیصلہ کی رو سے معین کی جائیں گی۔

آرٹیکل (30)

بیرون ملک سے دوسروں کیلئے کارکن بھرتی کرنے کے لائسنس کیلئے درخواست مکمل کو اس فارم پر بھیجننا ہوگی جس کا تعین وزیر کے فیصلہ کی رو سے کیا جائے گا اور اس کے ہمراہ فیصلہ اور اسی فارم کے مطابق اس قانون کی شقوں کے مطابق متعلقہ دستاویزات دینا ہوں گی۔ مکملہ درخواست اور اس سے مسلک دستاویزات کا معافہ کرے گا اور اس پر فیصلہ کیلئے وزیر کو تھج دے گا جو کہ یہ درخواست بھیجے جانے کی تاریخ سے 30 دن کے اندر اندر فیصلہ کرے گا۔ درخواست پر اس مذکورہ عرصہ کے گزر جانے پر کوئی فیصلہ نہ ہو تو یہ اس ضمن میں انکار ہی سمجھا جائے گا۔

آرٹیکل (31)

بیرونی ممالک سے دوسروں کیلئے کارکن بھرتی کرنے کا لائسنس دینے کا فیصلہ وزیر ہی کرے گا اور مکملہ متعلقہ فریق کو لائسنس جاری ہونے کی تاریخ سے ایک ہفتہ قبل لائسنس دیئے جانے یا نہ دیئے جانے کے بارے میں مطلع کرے گا۔ اگر لائسنس کی درخواست سے انکار کر دیا جائے یا پیش رو آرٹیکل میں مشروط کیا گیا دورانیہ درخواست پر فیصلہ کئے بغیر ہی گزر جائے تو اس صورت میں درخواست گزارو زیر سے اپیل کر سکتا ہے جو کہ انکار کے فیصلہ یا محوالہ دورانیہ گزر جانے کے اعلان کی تاریخ سے 15 دنوں کے اندر اندر کی جاسکتی ہے۔ اپیل بھیجے جانے کی تاریخ سے 30 دنوں کے اندر ان راس کا فیصلہ کر دیا جائے گا۔ درخواست پر وزیر کا فیصلہ ہوگا اور اپیل پر فیصلہ کے بغیر ہی یہ دورانیہ گزر جائے تو اسے اپیل پر انکار ہی سمجھا جائے گا۔

آرٹیکل (32)

بیرون ملک سے دوسروں کیلئے کارکنان بھرتی کرنے کیلئے جس شخص کو لائسنس دیا جائے وہ اس مقصد کیلئے ضروری تجارتی لائسنس بھی حاصل کرے گا۔

آرٹیکل (33)

دوسروں کیلئے بیرونی ممالک سے کارکنان بھرتی کرنے والے شخص کو درج ذیل کام کرنے کی ممانعت ہوگی۔
1- کارکن سے بھرتی کی فیسوں کے نام پر یا آخر اجات یا کسی قسم کی کوئی دوسری لაگت کی مد میں کسی رقم کی وصولی

2- بیرونی ممالک سے دوسروں کیلئے کارکنان کی بھرتی کے علاوہ دفتر میں کوئی دیگر کار و باری سرگرمیاں کرنے کی آرٹیکل (34)

بیرونی ممالک سے دوسروں کیلئے کارکنان کی بھرتی لائنس یا فتحہ شخص اور آجر کے مابین تحریری معاهدہ کے مطابق ہوگی اور یہ معاهدہ وزیر کے فیصلہ میں معین کیے گئے نمونہ کے مطابق ہوگا۔

لائنس یا فتحہ شخص کا کام کارکنان کی آمد کے ساتھ ہی فوری طور پر مکمل ہونا سمجھا جائے گا اور بھرتی کے معاهدہ میں دی گئی ذمہ داریوں سے کسی تعصب کے بغیر کارکنان کی آجر کو ڈیلیوری کے ساتھ ہی بھرتی مکمل ہو جائے گی۔

آرٹیکل (35)

بیرون ملک سے کارکنوں کی بھرتی کیلئے لائنس یا فتحہ شخص وزارت کی زیر نگرانی ہوگا اور وہ اپنے دفتر میں ایسے تمام کوائف رجسٹر اور دستاویزات رکھے گا جن کے بارے میں وزیر کے فیصلہ کی رو سے آگاہ کیا جائے گا۔

آرٹیکل (36)

بیرونی ممالک سے دوسروں کیلئے کارکنان کی بھرتی کے دفاتر کے کام، شرائط، قواعد اور بھرتی کے لائنس بارے طریقہ کار کے تعین کا فیصلہ وزیر کرے گا۔

آرٹیکل (37)

درج ذیل امور پر فیس عائد کی جائے گی
ورک پر مٹ کی تجدید اور تبدیلی اور ورک پر مٹ کا اجراء، بیرونی ممالک سے کارکنوں کی بھرتی کیلئے لائنس کا اجراء، تجدید اور اس کی تبدیلی
وغیرہ

کمپنیز، اداروں کی مہروں، ملازمت کے معاهدہ، سرٹیکلیٹس اور دیگر ایسی دستاویزات جن کی وزارت کی طرف سے تصدیق کی جانی ہوان کی تصدیق

ان فیسوں کے تعین اور استثنی کا فیصلہ وزراء کی کوشش کرے گی۔

پارٹ 4

انفرادی لیبر تعلقات کار

آرٹیکل (38)

ملازمت کا معاملہ تحریری طور پر کیا جائے گا جس کی محکمہ تصدیق کرے گا اور اس کی 3 نقول (کاپیاں) ہوں گی جن میں سے ایک کا پی ہر فریق کو دی جائے گی اور تیسرا کا پی محکمہ کے پاس جمع ہوگی۔
ملازمت کے معاملہ میں اس کے دو فریقوں کے مابین لیبر تعلقات کار کے بارے میں شرائط اور خاص طور پر درج ذیل امور شامل ہوں گے۔

آجر کا نام اور اس کے کام کی جگہ

کارکن کی رہائش، پیشہ، قومیت، نام اور تعلیمی قابلیت اور اس کی شناخت کا ضروری ثبوت
معاملہ طے پانے کی تاریخ

معاملہ کئے جانے کی جگہ، کام کی قسم اور نوعیت
کام کے آغاز کی تاریخ

اگر معاملہ معینہ مدت کیلئے ہے تو اس کا عرصہ

طے پانے والا معاملہ اور اس کی ادائیگی کا طریقہ اور تاریخ

اگر ملازمت کا معاملہ تحریری طور پر نہ کیا گیا ہو تو اس صورت میں کارکن لیبر تعلقات کار اور اپنے وہ تمام حقوق ثابت کرے گا جو کہ ثبوت کے تمام ذرائع کی رو سے اخذ ہوں۔

آرٹیکل (39)

ملازمت کے معاملہ میں ایک ایسی شق بھی شامل ہوگی جس میں دونوں فریقین کے اتفاق رائے سے کارکن کی آزمائشی مدت کی شرط بھی ہوگی
مشروط ہے یہ کہ یہ آزمائشی مدت 6 ماہ سے زیادہ نہیں ہوگی۔ ایک ہی آجر کارکن کو ایک آزمائشی مدت سے زیادہ آزمائشی مدت پر ملازم نہیں رکھ سکے گا۔

اگر یہ ثابت ہو جائے کہ کارکن کام کرنے کے قابل نہیں ہے تو اس صورت میں آجر آزمائشی مدت کے دوران ملازمت کا معاملہ ختم کر سکتا
ہے۔ مشروط ہے کہ آجر معاملہ کے خاتمہ کی تاریخ سے کم از کم 3 روز قبل اس کارکن کو ملازمت کا معاملہ ختم کرنے کے بارے میں مطلع کرے گا۔

آرٹیکل (40)

اگر ملازمت کے معاملہ کی میعاد مقرر کی گئی ہو تو یہ میعاد 5 سال سے زائد نہیں ہوگی، اس مدت میں ایسے ہی دورانیہ کے طور پر معاملہ کی تجدید
کی جاسکتی ہے یادوں فریقون کے اتفاق رائے سے ان مตلوں کی تجدید ہو سکتی ہے۔

اگر معاملہ کی تجدید نہ کی گئی ہو اور دونوں فریقین اس پر عملدرآمد جاری رکھیں اور معاملہ کی مدت گزر جانے پر بھی کوئی اظہار یہ معاملہ نہ کیا
جائے تو معاملہ غیر معینہ مدت کیلئے تجدید شدہ سمجھا جائے گا اور معاملہ کی تجدید اپنی شرائط پر ہوگی جن پر ملازمت کا معاملہ کیا گیا ہو۔

تجدید شدہ دورانیہ گزشتہ دورانیہ میں توسعہ سمجھا جائے گا اور کارکن کی ملازمت کا دورانیہ اس کے آجر کے ہاں پہلی مرتبہ ملازمت شروع کرنے سے طے کیا جائے گا۔

آرٹیکل (41)

اگر معاملہ کا تمام معاملہ مخصوص کام کی ادائیگی ہے تو معاملہ اس کام کی تکمیل پر ختم ہو جائے گا۔

اگر کام اپنی نوعیت کے لحاظ سے تجدید کا مقاضی ہوا اور طے پانے والے کام کی تکمیل کے بعد بھی کام کی ادائیگی کا معاملہ جاری رہے تو معاملہ کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ اس معاملہ میں دونوں فریقین کے اتفاق رائے سے اتنے ہی دورانیہ کی تجدید ہو گئی ہے۔

آرٹیکل (42)

کارکن درج ذیل ذمہ داری لے گا۔

بذات خود کام کرنا اور اپنے کام کی ادائیگی کے دوران عام آدمی کا خیال رکھنا

اگر ان احکامات پر عملدرآمد سے کارکن کی زندگی خطرے میں نہ پڑتی ہو تو اس صورت میں کام کرنے سے متعلق آجر کے احکامات پر عملدرآمد کرنا، اگر ان احکامات سے قانون یا معاملہ کی خلاف ورزی نہ ہو۔

کسی تیسرے فریق کیلئے بامعاوضہ یا بلا معاوضہ کام نہ کرنا، خام مال کی حفاظت کرنا، پیداوار کے ذرائع اور ان مصنوعات وغیرہ کے سلسلہ میں احتیاط سے کام لینا جو اس کے قبضہ میں ہوں یا اس کی صوابدید پر ہوں اور ان کی دلکشی بھال اور حفاظت کیلئے ضروری اقدامات کرنا کام والے ادارہ میں پیشہ وار انہ سخت کی مجوزہ ہدایات اور سیفی اصولوں پر عملدرآمد کرنا کام کی جگہ پر حادثات رونما ہونے سے بچاؤ کیلئے یا ان حادثات کی وجہات میں کمی لانے کیلئے تعاون کرنا

اپنی مہارت، ہنرمندی کو ضوابط کے مطابق پیشہ وار انہ اور ماحول کے مطابق استعمال کرنا اور تمام دستیاب سہولیات کے اندر رہتے ہوئے متعلقہ مجاز حکام کے ساتھ شریک کارہونا اور آجر کی طرف سے بتائے گئے طریقوں اور ضوابط کے مطابق پیشہ وار انہ صلاحیتوں، ہنرمندی اور مہارت سے کام کرنا

ملازمت کا معاملہ ختم ہونے کے باوجود بھی آجر کے رازوں کو منکشf نہ کرنا، اپنے آجر کی اجازت کے بغیر اوزاروں اور آلات کو کام کی جگہ سے باہر استعمال نہ کرنا اور انہیں مخصوص کی گئی جگہوں پر رکھنا اپنے آجر کے علاوہ بصورت دیگر کسی سے بھی فرائض کی ادائیگی کے ضمن میں تھائf، معاوضہ، کمیشن یا بصورت دیگر قوم قبول نہ کرنا، ملازمت کا معاملہ ختم ہونے کے بعد اپنی صوابدید پر موجود آلات اور غیرہ استعمال شدہ میٹریل (مواد) آجر کو واپس کرنا۔

آرٹیکل (43)

جب سروں کے معاملہ میں کارکن کی طرف سے آجر کیلئے اپنی بقیہ تمام زندگی بھر کام کرنے کی شرط شامل کی گئی ہو تو اس صورت میں یہ کا عدم ہو گی یا کوئی بھی ایسا ہنر یا پیشہ اپنانے کی ذمہ داری لینے سے گریز کیا جائے جو کہ کام چھوڑنے کے بعد بھی کیا جا سکتا ہو حتیٰ کہ اگر یہ معاملہ اس قانون کے نافذ اعمال ہونے سے قبل بھی طے پایا ہو تو یہ کا عدم ہو گا۔

اگر کام کی نوعیت ایسی ہو کہ کارکن کیلئے اپنے آجر کے گاہوں یا ادارہ کے کام کے رازوں کا علم رکھنا ضروری ہو تو آجر یہ شرط رکھے گا کہ کارکن

ملازمت کا معاهدہ ختم ہونے کے بعد اس کے ساتھ مسابقت نہیں کرے گا یا اس کے ساتھ مسابقت کرنے والی ذمہ داری لینے والے ادارہ یا کمپنی میں شامل نہیں ہوگا۔ ایسی شرط صرف اسی صورت میں کارکرکن کو اس سلسلہ میں درکار تمام ضروری اشیاء فراہم کرے گا اور اگر کے جائز مفادات کے تحفظ کیلئے ضروری ہو، ایسی لی گئی ذمہ داری کا دورانیہ 2 سال سے زائد نہیں ہوگا۔

آرٹیکل (44)

آجر کارکن کو کام کرنے کے قابل بنانے کی ذمہ داری پوری کرے گا اور کارکن کو اس سلسلہ میں درکار تمام ضروری اشیاء فراہم کرے گا اور اگر کارکن کام کی جگہ پر حاضر ہو اور کام کرنے پر رضامند ہوتا ہم اس کے بس سے باہر وجوہات کی بناء پر کام شروع نہ کیا جاسکے تو سمجھا جائے گا کہ کارکن نے درحقیقت اپنا کام کیا ہے اور وہ اس کے عوض ملنے والے فوائد اور معاوضے کا حقدار ہے۔

آرٹیکل (45)

آجر کارکن سے معاهدہ میں طے پانے والے کام کے علاوہ کسی قسم کا کوئی دوسرا کام کرنے کیلئے نہیں کہے گا جب تک کہ کسی حادثہ کی روک تھام یا اس کے نتیجہ میں بیدا ہونے والا مرتبی کام ضروری نہ ہو یا امر بُی کے باعث ناگہانی صورتحال ہو، مشروط ہے کہ کارکن کو اس ضمن میں وہ ادا یگی کی جائے گی جس کا وہ حقدار ہو۔ مساوئے ایسا ہونے سے آجر کارکن کو طے پانے والے کام کے علاوہ کوئی دوسرا کام بھی کہہ سکتا ہے تاہم اگر یہ کام صرف عارضی ہے یا یہ کام اصل کام سے بنیادی طور پر مختلف نہ ہو اور آجر کی درخواست پر ایسا کام کرنے سے کارکن / ملازمہ کی توہین نہ ہوتی ہو، مشروط ہے کہ کارکن کا معاوضہ کم نہیں کیا جائے گا۔

آرٹیکل (46)

10 یا دس سے زائد کارکنوں کو ملازم رکھنے والا آجر اپنے ادارہ میں منظم طور پر کام کو باقاعدہ بنانے کے سلسلہ میں ضوابط بنائے گا، ان ضوابط کے نافذ اعمال ہوتے ہی اور ان میں کی گئی کوئی بھی ترمیم مکملہ کو پیش کرنے سے مشروط ہو گی تاکہ ان ضوابط میں ترمیم کی منظوری دی جاسکے۔ اگر ضوابط بھیجے جانے کی تاریخ سے ایک ماہ کے اندر اندر مکملہ ایسے ضوابط کی منظوری کا اعلامیہ جاری نہیں کرتا تو یہ منظور شدہ سمجھے جائیں گے۔ ایسے ضوابط کارکنوں کے ملاحظہ کیلئے ادارہ میں نمایاں ترین جگہ پر آؤزیزاں کئے جائیں گے اور یہ ضوابط نافذ اعمال ہونے کی تاریخ کا عرصہ گزر جانے کے بعد 15 دنوں تک کارکنوں کے خلاف موثر نہیں ہوں گے۔ وزیر فیصلہ کی رو سے آجروں کی رہنمائی کیلئے کام کو باقاعدہ بنانے کے ضوابط کے فارم زکیانہ کی تعین کر سکتا ہے۔

آرٹیکل (47)

آجر ایک خصوصی فائل رکھے گا جو کہ ہر کارکن کیلئے ہو گی اس میں متعلقہ کارکن کے تمام کاغذات اور سریکلپیٹس وغیرہ رکھے جائیں گے اور اس میں کارکن کے متعلق کئے گئے فیصلے اور کارکن کو دی گئی ہدایات بھی ہوں گی، آجر یہ مذکورہ فائل اس کارکن / یا ملازمت کی مدت ملازمت ختم ہو جانے کی تاریخ کے بعد کم از کم ایک سال تک محفوظ رکھے گا۔

آرٹیکل (48)

آجر درج ذیل رجسٹر رکھے گا۔

1۔ کارکنوں کے رجسٹر میں تمام کوائف شامل ہوں گے، ایسے رجسٹر میں کارکنوں کے نام، قومیتیں، ملازمتیں، معاوضوں کی رقم، کام کے

آغاز کی تاریخ، ازدواجی حیثیت، تعلیمی اور پیشہ وار اپنے ملکیتیں، کارکنوں کی چھٹیاں اور انہیں دی گئی کوئی سزا میں بھی درج ہوں گی۔

2۔ معاوضہ کا رجسٹر، جس میں کارکنوں کی کام میں مصروف کارہونے کی ترتیب، ان کے یومیہ، ہفتہ وار یا ماہانہ معاوضے یا پیس یا پروڈکشن وغیرہ اور ہر کارکن کے معاوضہ میں ہونے والا اضافہ، ان کو کی گئی زائد/اضافی ادائیگیاں، کٹوں کی رقم اور ہر کارکن کی طرف سے وصول کیا جانے والا صافی معاوضہ

3۔ کارکنوں کو دی گئی کل سزاوں والے رجسٹر میں کارکنوں کو کئے گئے مالی جرمانے اور ان کی کل رقم وغیرہ درج کی جائیں گی۔

4۔ کام کے دوران آنے والے زخموں اور چٹوں کے رجسٹر میں کام کے دوران زخی ہونے والے ہر کارکن کا اندر ارج کیا جائے گا۔

5۔ ملازمت کے خاتمه بارے رجسٹر میں ایسے کارکنوں کے نام ہوں گے جن کی ملازمتیں ختم کی گئی ہوں، ان کارکنوں کی ملازمتوں کے خاتمه کی وجہات اور تاریخ اور ان کارکنوں یا ان کے وارثوں کو ادا کی گئی رقم اور معاوضہ جات درج کئے جائیں گے۔

آرٹیکل (49)

اگر دونوں فریقین کے مابین غیر معینہ مدت کے لیے معاہدہ ہوا ہو تو وہ یہ معاہدہ خاتمه کی وجہات بتائے بغیر ہی معاہدہ ختم کر سکتے ہیں، اس صورت میں معاہدہ ختم کرنے کا ارادہ رکھنے والا فریق دوسرے فریق کو تحریری طور پر درج ذیل طریقہ سے آگاہ کرے گا۔

1۔ سالانہ اور ماہانہ طور پر معاوضہ جات وصول کرنے والے کارکنوں کے ضمن میں یہ نوٹیفیکیشن معاہدہ ختم کرنے کی تاریخ سے جس عرصہ کیلئے دیا جائے وہ ایک ماہ سے کم نہیں ہوگا اور یہ اس صورت میں ہوگا جب ملازمت کے معاہدہ کا دورانیہ 5 سال یا اس سے کم ہو، اگر ملازمت کا دورانیہ 5 سال سے زائد ہو تو اس صورت میں نوٹس دیئے جانے کا دورانیہ ملازمت کے خاتمه کی تاریخ سے کم از کم 2 ماہ قبل ہوگا۔

2۔ دیگر تمام کیسوں میں نوٹیفیکیشن درج ذیل دورانیوں کے مطابق دیا جائے گا۔

(اے)۔ اگر ملازمت کا دورانیہ ایک سال سے کم ہو تو نوٹیفیکیشن کا دورانیہ کم از کم ایک ہفتہ ہوگا۔

(بی)۔ اگر ملازمت کا دورانیہ ایک سال سے زائد اور 5 سال سے کم ہو تو نوٹیفیکیشن کا دورانیہ کم از کم دو ہفتے ہوگا۔

(سی)۔ اگر ملازمت کا دورانیہ 5 سال سے زائد ہو تو نوٹیفیکیشن کا دورانیہ کم از کم ایک ماہ ہوگا۔ اگر معاہدہ ان دورانیوں کے نوٹس دیئے بغیر ختم کیا جائے تو معاہدہ ختم کرنے والا فریق کو زر تلافی دینے کا ذمہ دار ہوگا، جو کہ نوٹس کے دورانیہ کے معاوضہ کے برابر ہوگا یا اس دورانیہ کے باقی رہ جانے والے کسی حصہ کے بننے والے معاوضہ کے برابر ہوگا ہوگا۔

آرٹیکل (50)

اگر ملازمت کے معاہدہ کے خاتمه کا نوٹس دیئے جانے کے دورانیہ میں کارکن معمول کے مطابق کام کرے تو اس صورت میں آجر کارکن کو نوٹس کے مذکورہ دورانیہ کا مکمل معاوضہ ادا کرے گا جیسا کہ پیش رو آرٹیکل میں بتایا گیا ہے۔

آجر قطری کارکن کوئی ملازمت کے حصول کے لیے خود کو مکمل میں رجسٹر کرانے کے لیے کام سے غیر حاضری کی اجازت دے گا جو کہ معقول وقت کی ہوگی۔ کارکن کوئی ملازمت ملنے پر آجر کو فوری طور پر اس کوئی ملازمت کے بارے میں آگاہ کرے گا اور نوٹیفیکیشن دورانیہ کے ختم ہونے تک اسی آجر کے ساتھ اپنا کام جاری رکھے گا۔

آرٹیکل (51)

اگر معینہ مدت اور وجہ بتائے بغیر ملازمت کے خاتمہ کا معاهدہ ہوا ہو تو کارکن ملازمت کے معاهدہ کی مدت ختم ہونے والی تاریخ سے قبل ہی معاهدہ ختم کر سکتا ہے۔

اگر معاهدہ غیر معینہ مدت کیلئے ہوا اور اس میں درج ذیل صورتوں میں کارکن کے ملازمت کے خاتمہ پر گریجوائیٰ حاصل کرنے کا مکمل حق برقرار رہتا ہے۔

1- اگر آجر اس قانون کی شکوں، یا ملازمت کے معاهدہ کے تحت اپنی ذمہ داریوں کو پورا نہ کرے۔

2- اگر آجر یا اس کا ذمہ دار بیجرا جسمانی طور پر حملہ کرے، کارکن کے ساتھ یا اس کے اہل خانہ کے کسی رکن سے بداخلاتی کرے۔

3- اگر آجر یا اس کے نمائندہ نے ملازمت کا معاهدہ کرتے وقت کارکن کو گمراہ کیا ہو اور یہ گمراہی کام کی شرائط کے حوالے سے کی گئی ہو۔

4- اگر کام مسلسل جاری رکھنے سے کارکن کی صحت اور حفاظت خطرے میں پڑ جائے، مشروط ہے کہ آجر اس خطرہ سے آگاہ ہو اور خطرہ دور کرنے کیلئے ضروری اقدامات نہ کرے۔

آرٹیکل (52)

درج ذیل دو صورتوں میں سے کسی بھی صورت میں ملازمت کا معاهدہ ختم نہیں ہوگا۔

1- آجر کی وفات، جب کہ متعلقہ شخص کے ساتھ کام کرنے کے حوالے سے معاهدہ طے پایا ہو یا آجر کی پیشہ وارانہ سرگرمیاں آجر کی وفات کے ساتھ ہی ختم ہو جائیں۔

2- ادارہ کے کسی دوسرے کاروباری ادارہ کے ساتھ انضمام پر یا ملکیت کی منتقلی یا آجر کے علاوہ کسی دوسرے شخص کو کسی وجہ سے میخمنٹ چلانے کا حق مل جائے تو اس صورت میں جانشین اور سابق آجر موخرالذکر کی طرف سے کارکنوں کی واجب الادا ادا نیگیاں کرنے کے مشترک طور پر ذمہ دار ہوں گے۔

آرٹیکل (53)

آجر سروں کے معاهدہ کی مدت پوری ہونے پر کرے گا

1- کارکن کو اس کے طلب کرنے پر ملازمت کرنے کا ٹھیکیٹ بالکل مفت دے گا جس میں اس کی ملازمت کے آغاز کی تاریخ سے لے کر ملازمت کے خاتمہ کی تاریخ درج ہوگی اور اس ٹھیکیٹ میں کارکن کے کام کی قسم، نوعیت اور وصول کرنے جانے والا معاوضہ بھی درج کیا جائے گا۔

2- کارکن کو اس کے سرٹیفیکیٹ اور دستاویزات وغیرہ کی واپسی جو کہ اس نے آجر کے پاس جمع کروائے ہوں۔

آرٹیکل (54)

ملازمت کی مدت پوری ہونے پر کارکن جس کسی رقم کے حصول کا حقدار ہو آجر ملازمت کے خاتمہ پر گریجوائیٰ اس کارکن کو ادا کرے گا جس نے اپنی ملازمت ایک سال یا اس سے زائد مدت کیلئے پوری کر لی ہو، اس گریجوائیٰ پر دونوں فریقین متفق ہوں گے۔ مشروط ہے کہ یہ ہر سال کی ملازمت پر 3 ہفتوں کے معاوضہ سے کم نہ ہو۔ کارکن کو ملازمت کی مدت کے تناسب سے سال کے فرق سے گریجوائیٰ لینے کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی۔

آرٹیکل (55)

اگر کوئی کارکن دوران ملازمت وفات پاجائے جس کی خواہ کوئی بھی جب ہو تو آجر اس کارکن کی وفات کی تاریخ سے 15 دنوں کے اندر اندر اس کارکن کی گریجوائی کے علاوہ اس کے معاوضہ جات اور حاصل سہولیات کی رقم عدالت کے پاس جمع کروائے گا اور یہ رقم جمع کروانے کے ریکارڈ میں وہ تفصیلی رپورٹ میں شامل ہوگی جس میں حوالہ شدہ رقم کا حساب کتاب بنانے کا طریقہ دیا گیا ہوگا اور اس ریکارڈ کی ایک نقل محکمہ کو دی جائے گی۔

عدالت یہ رقم وفات پاجانے والے کارکن کے وارثوں میں اسلامی شریعت کی شقوں کے مطابق تقسیم کر دے گی یا مرحوم کی طرف سے درخواست گزار کو اس ملک کے پرنسپل اے کے مطابق تقسیم کرے گی جس ملک سے مرحوم کارکن کا تعلق ہو اور اگر رقم جمع کروانے کی تاریخ سے 3 سال کا عرصہ گزر جانے پر عدالت کو معلوم ہو کہ یہ رقم وصول کرنے کا حقدار کوئی شخص نہیں ہے تو یہ مذکورہ رقم ریاست کے سرکاری فنڈ میں جمع کروانی دی جائے گی۔

آرٹیکل (56)

جس آجر کے پاس ریٹائرمنٹ کا یا اس سے ملتا جلتا ایسا نظام ہو، جس میں کارکن کو ملازمت کے خاتمه پر ملنے والی گریجوائی سے بھی زیادہ فائدہ ہوتا ہو اور اس کارکن کو اس قانون کے آرٹیکل 54 کی شقوں کے تحت وہ سہولت حاصل ہو تو وہ آجر کارکن کو مذکورہ نظام کے تحت دستیاب فوائد کے علاوہ ملازمت کے خاتمه کی گریجوائی ادا کرنے کا ذمہ دار نہیں ہوگا اور اگر مذکورہ نظام کے تحت کارکن کا جمع ہونے والا کل صاف منافع ملازمت کے خاتمه کی گریجوائی سے کم ہو تو آجر کارکن کو ملازمت کے خاتمه کی گریجوائی ادا کرے گا اور کارکن کو اس کی کوئی بھی ایسی رقم واپس لوٹادے گا جو کہ اس نے مذکورہ نظام میں جمع کروائی ہو۔ کارکن کو ملازمت کے خاتمه یا گریجوائی یا مذکورہ نظام کے تحت جمع ہونے والی پیشکش کی وصولی میں سے کسی ایک کے اختیار حاصل ہوگا۔

آرٹیکل (57)

کارکن کی ملازمت کے خاتمه پر آجر کارکن کو اپنے خرچ پر اس جگہ پر واپس پہنچائے گا جس جگہ پر اس نے اس کارکن کو بھرتی کیا تھا اور ملازمت کے آغاز پر کارکن نے جس جگہ پر کام شروع کیا تھا یا کسی ایسی جگہ پر جس بارے دونوں فریقوں نے معاملہ کیا ہو۔ آجر غیر قطعی کارکن کو اس کے وطن واپس پہنچانے کی کارروائی دو ہفتے کے اندر اندر کرے گا اور یہ دو ہفتے معاملہ ختم ہونے کی تاریخ سے شروع ہوں گے۔ اگر کارکن ریاست سے اپنی روائی سے قبل کسی دوسرے آجر کے ہاں ملازمت کرتا ہے تو ایسی صورت میں اس کارکن کو اس کے ملک یا کسی دوسری جگہ منتقل کرنے کی ذمہ داری مسخر الذکر آجر پر ہوگی۔

آجر مرحوم کارکن کی لاش کی روائی کی تیاری پر آنے والے اخراجات برداشت کرے گا اور وزارت وہ کے طلب کرنے پر رہائش کی جگہ یا اس کارکن کے متعلقہ ملک تک لاش پہنچانے کی کنوئیں کے اخراجات ادا کرے گا۔

اگر آجر کارکن یا اس کی وفات کے بعد لاش کو اس کے وطن واپس نہیں پہنچتا (جو بھی صورت ہو) تو محکمہ کارکن کی لاش کو آجر کے خرچ پر اس کے وطن واپس پہنچائے گا اور ایسے اخراجات اسی آجر سے انتظامی ذرائع سے وصول کئے جائیں گے۔

پارٹ 5

آجر کا انصباطی کارروائی کا اختیار

10 یا 10 سے زائد کارکن بھرتی کرنے والا آجر سزاوں کے بارے میں ضوابط بنائے گا جن میں خلاف ورزیوں اور دی جانے والی سزاوں کے متعلق خصوصی طور پر بتایا جائے گا جو کہ ان کارکنوں کو دی جائیں گی جو ان سزاوں کے طریقہ کار اور شرائط کی خلاف ورزیاں کریں۔ وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے ایسے انصباطی ضوابط کے نمونہ جات جاری کر سکتا ہے جو کہ کام کی نوعیت کے لحاظ سے ہوں گے تاکہ آجروں کو ان کے اپنے ضوابط کی تیاری میں مدد ملے۔

آجروں کی طرف سے بنائے گئے یہ ضوابط اور تراجمیم بھجوائے جانے کی تاریخ کے ایک ماہ کے اندر اندر ملکہ کی منظوری سے مشروط نافذ اعمال ہوں گے اور اگر کسی اعتراض کے بغیر ہی ایک ماہ کا یہ عرصہ گزر جائے تو پھر ان ضوابط کے بارے میں سمجھا جائے گا کہ ملکہ کی طرف سے ان ضوابط کی منظوری دے دی گئی ہے۔

آجر ان ضوابط کو کام کی جگہ پر نمایاں طور پر آؤزیاں کریں گے تاکہ وہاں پر کارکن ان ضوابط پر عمل کرنے کے لیے انہیں پڑھ سکیں اور یہ ضوابط آؤزیاں کئے جانے کی تاریخ سے 15 دن گزر جانے کے بعد ہی نافذ اعمال ہوں گے۔

آرٹیکل (59)

کارکن کو نظم و ضبط کے حوالے سے جو سزا میں دی جائیں گی وہ درج ذیل ہیں

1- نوٹیفیکیشن، کارکن کو جب نظم و ضبط کے حوالے سے بنائے گئے کسی ضابط کی خلاف ورزی کرتے تو اس ضمن میں بارے تحریری طور پر کوئی خط دیا جائے گا جس میں کارکن / ملازم کو دوبارہ اس جرم کا رتناکاب نہ کرنے اور دوبارہ جرم / قانون شکنی کرنے پر سخت سزا کی تنیبہ بھی کی گئی ہوگی۔ یہ اعلامیہ تحریری طور پر دینے جانے کے بعد سمجھا جائے گا کہ کارکن کو اعلامیہ جاری کر دیا گیا ہے۔

2- ایک خلاف ورزی کے ضمن میں کارکن کے معاوضہ میں سے کٹوتی جو کہ پانچ دنوں سے زائد نہیں ہوگی۔

3- ایک خلاف ورزی پر کام سے معاوضہ کے بغیر معطلی جو کہ پانچ دنوں کے دورانیہ سے زیادہ نہیں ہوگی۔

4- کارکن پروفیڈری عائد الزم کے التواء پر ادا یتگی کے بغیر یا کم ادا یتگی والی معطلی اور اگر کارکن الزم سے بری ہو جائے تو اس صورت میں سمجھا جائے گا کہ اس کارکن کو معطل ہی نہیں کیا گیا تھا اور کارکن کو معطلی کے دورانیہ کی وہ تمام ادا یتگیاں کی جائیں گی جن کا وہ حقدار ہو۔

5- کارکن کو تاخواہ میں ملنے والا اضافہ ملتوی کر دیا جائے گا اور یہ التواء 6 ماہ سے زائد نہیں ہو گا یا اس کارکن کو اس ادارہ سے کوئی ادا یتگی نہیں ہو گی جس میں انکریمنٹ کے نظام ہوں۔

6- کارکن کی ترقی میں التواء جو کہ ان اداروں میں ایک سال سے زائد نہیں ہو گا جن اداروں میں انکریمنٹ کے نظام ہوں۔

7- ملازمت کے خاتمہ کی گریجوائی کی ادا یتگی کے ساتھ ملازمت سے بر طرفی

8- ملازمت کے خاتمہ کی گریجوائی کی عدم ادا یتگی اور کام سے بر طرفی

آرٹیکل (60)

کارکن پر عائد کی جانے والی سزاوں پر عملدر آمد کیلئے جو کٹوتیاں کی جائیں ان کی رقم یا کوئی دیگر کی جانے والی کٹوتیوں کی رقم فی ماہ پانچ دن

کے معاوضہ سے زائد نہیں ہوگی۔

آجر اپنے کارکن کو دی جانے والی کل سزاوں کا ٹوٹل سزاوں والے رجسٹر میں اندرج کرے گا اور اس مذکورہ رجسٹر میں کارکن کا نام، کٹوٹیوں کی رقم اور سزا یابی کی وجہ اور سزادی نے جانے کی تاریخ درج کی جائے گی۔

یہ مذکورہ رجسٹر کام کے معاہدے کے حصہ کے طور پر معاہدے سے مشروط ہو گا۔

کارکنوں کے معاوضوں میں سے کی جانے والی کٹوٹیاں وہی ادارہ کرے گا جس کے بارے میں وزیر فیصلہ سے خصوصی طور پر بتائے گا، اس فیصلہ میں خاص طور پر کٹوٹیوں کو منٹانے کا طریقہ بتایا جائے گا۔

آرٹیکل (60)

درج ذیل صورتوں / مثالوں میں آجر کارکن کو کسی نوٹس کے بغیر اور ملازمت کے خاتمہ کی گرجبوجا یٹی کی ادائیگی کے بغیر ہی ملازمت سے برطرف کر سکے گا۔

1۔ اگر کارکن جعلی قومیت یا شناخت ظاہر کرے یا نقلي اسناد یا مستاویزات دے

2۔ اگر کارکن کوئی ایسا کام کرے جس کے نتیجے میں آجر کو بھاری مالی نقصان ہو، مشروط ہے کہ آجر اس نقصان کے بارے میں آگاہ ہونے کے 24 گھنٹے کے اندر اندر وقوع کے بارے میں مکملہ کو مطلع کرے گا۔

3۔ اگر کارکن کو تحریری طور پر مطلع بھی کر دیا گیا ہوتا ہم اس کے باوجود دوہ ادارہ اور کارکنوں کی حفاظت سے متعلق آجر کی ہدایات کی ایک سے زائد مرتبہ خلاف ورزی کرے۔ مشروط ہے کہ یہ ہدایات تحریری ہوں اور نمایاں مقام پر آؤیزاں کی گئی ہوں۔

4۔ اگر کارکن معاهدہ کی طبقہ شرائط کے تحت ایک سے زائد مرتبہ اپنے ضروری فرائض کی ادائیگی کرنے میں ناکام رہے یا تحریری طور پر مطلع کئے جانے کے باوجود اس قانون پر عملدرآمد کرنے میں ناکام رہے۔

5۔ اگر کارکن اس ادارہ کے راز افشاء کرے جہاں کو وہ ملازم ہو۔

6۔ اگر کارکن اوقات کار کے دوران نشے کی حالت میں نشے کے زیر اثر ہو۔

7۔ اگر کارکن آجر کے کسی فرد، میجر یا سپر وائز زمیں سے کسی ایک پر کام کے دوران یا کام کی وجہ سے حملہ کر دے۔

8۔ اگر کوئی کارکن تحریری طور پر متنبہ کئے جانے کے باوجود اپنے ساتھیوں پر حملہ کر دے۔

9۔ اگر کارکن کسی معقول وجہ کے بغیر مسلسل 7 دن یا ایک سال میں 15 دنوں تک غیر حاضر ہے۔

10۔ اگر کارکن کوئی بداخلی یا بد دیانتی کے جرم میں ملوث ہونے پر چتمی طور پر سزاوے دی گئی ہو۔

آرٹیکل (62)

خلاف ورزی کرنے والے کارکنان پر سزا میں عائد کرتے وقت درج ذیل امور کا خیال رکھا جائے گا۔

1۔ آجر خلاف ورزی سے آگاہ ہونے کے 15 دنوں کے بعد کارکن پر اس خلاف ورزی کا الزام عائد نہیں کرے گا، ماسوئے فوجداری جرم کا باعث بننے والی خلاف ورزیوں کے

2۔ کارکن کو کام سے متعلق خلاف ورزی پر بصورت دیگر براہ راست سزا نہیں دی جائے گی، خواہ اس نے یہ غلطی کام کے دوران، کام کی جگہ پر یا اس سے باہر کی ہو۔

3۔ کارکن کو اس کے خلاف لگائے گئے اذام سے آگاہ کرنے سے قبل سزا نہیں دی جائے گی اور یہ سزا تحریری طور پر تحقیقات کے بغیر بھی نہیں دی جائے گی۔ معمولی خلاف ورزیوں کی صورت میں یہ انکواڑی زبانی ہونی چاہیے۔ مشروط ہے کہ تحقیقاتی رپورٹ کارکن کے کوائف والے رجسٹر میں اس کے ریکارڈ میں لگائی جائے گی۔ اس پیارا گراف میں محلہ معمولی خلاف ورزیاں وہ ہیں جن کی سزا میں سزاوں کے ضوابط میں تجویز شدہ ہوں اور یہ سزا میں نوٹس یا کٹوتی یا ایک دن کے معاوضہ کی عدم ادائیگی سے زیادہ نہیں ہوں گی۔

4۔ کسی کارکن کو ایک خلاف ورزی پر ایک سے زائد سزا نہیں دی جائے گی۔

5۔ نظم و ضبط کی وہ سزا میں جو صرف آجر دے سکتا ہے، خلاف ورزی پر کارکنان کو نہیں دی جائیں گی۔

6۔ ایک فعل پر کوئی سزا نہیں دی جائے گی جس کے بارے میں سزاوں کے ضوابط میں نہ بتایا گیا ہو۔

آرٹیکل (63)

کارکن کو دی گئی سزا کے بارے میں اعلامیہ دیا جائے گا اور اگر وہ موصول کرنے سے گریز کرے تو یہ کام کی جگہ کے نمایاں مقام پر آؤ یا اس کیا جائے گا۔

اگر کارکن کام سے غیر حاضر ہو تو اس کو اس کی پیش فائل میں درج مستقل رہائشی پتہ پر سزا کے بارے میں رجسٹر خط کے ذریعے مطلع کیا جائے گا۔

آرٹیکل (64)

کارکن مجاز ٹریبوئن کے سامنے پیش ہونے پر اپنی سزا کے بارے میں علم ہونے کے 7 دن کے اندر اندر دی گئی سزا کے خلاف آجر سے اپیل کرے گا، اس اپیل کا دائرہ کرنے جانے کے 7 دن کے اندر اندر فیصلہ کیا جائے گا اور اگر یہ عرصہ گزر جائے تو سمجھا جائے گا کہ اپیل مسترد کردی گئی ہے۔

اپیل مسترد ہونے کی صورت میں یا اگر اس کا مذکورہ بالاعرصہ میں کوئی فیصلہ نہیں کیا جاتا تو کارکن اپیل مسترد کرنے کے خلاف محکمہ سے اپیل کر سکتا ہے اور یہ اپیل کارکن کو آجر کی طرف سے اپیل مسترد کرنے کے 7 دن کے اندر اندر کرنا ہوگی۔

محکمہ کارکن کی اپیل رجسٹر ہونے کی تاریخ سے 7 دنوں کے اندر اندر اپیل کا فیصلہ کرے گا اور محکمہ کا فیصلہ حتمی ہو گا۔

ایک اور انتہی کے طور پر کارکن کام سے برطرفی کی سزا کے خلاف مجاز عدالت سے اپیل کر سکتا ہے۔

اگر عدالت فیصلہ دے کہ کارکن کی برطرفی دانتہ طور پر کی گئی ہے یا یہ برطرفی اس قانون کی شقتوں کے منافی ہے تو وہ یا تو برطرفی کے احکامات منسوخ کر دے گی یا پھر کارکن کی کام پرواپسی اور اس سزا پر عملدرآمد کے جن دنوں میں کارکن کو کام کرنے کی اجازت نہیں دی گئی تھی ان دنوں کے معاوضہ کی دایگی یا پھر مناسب زرتلانی کی دایگی کا حکم دے گی۔ یہ زرتلانی معاوضہ جات میں اور ان دیگر فوائد میں شامل کیا جائے گا جن فوائد کی دایگی سے سزا کے باعث اس کارکن کو دایگی سے انکار کیا گیا تھا۔

پارت 6

اجر تین

آرٹیکل (65)

کارکن ملازمت کے معاهدہ میں خصوصی طور پر درج کئے گئے (اجرتوں) معاوضہ جات کی وصولی کا حقدار ہوگا اور اگر ملازمت کے معاهدہ میں معاوضہ جات درج نہ کئے گئے ہوں تو پھر کارکن کام کے ضوابط میں درج معاوضہ کی وصولی کا حقدار ہوگا۔

اگر معاوضہ کا پہلے چیراگراف کے مطابق خصوصی طور پر ذکر نہ کیا گیا ہو تو کارکن ادارہ میں اسی قسم کے کام کیلئے خصوصی طور پر منکورہ معاوضہ کے مساوی معاوضہ کی وصولی کا حقدار ہوگا اور بصورت دیگر کام کی ادائیگی پر پیشہ میں قابل اطلاق روایات یا روانج کے مطابق دیئے جانے والے معاوضہ کی ادائیگی کی جائے اور اگر اس قسم کا کوئی روانج نہ ہو تو نجاح انصاف کے تقاضوں کے مطابق معاوضہ کی ادائیگی کا حکم دے گا۔

آرٹیکل (66)

کارکن جن مالی رقوم اور معاوضہ جات کی وصولی کا حقدار ہو وہ اسے قطری کرنی میں ادا کئے جائیں گے۔ سالانہ یا ماہانہ معاوضہ جات پر ملازم رکھے گئے کارکنوں کو معاوضہ جات ہر ماہ کم از کم ایک مرتبہ ادا کئے جائیں گے دیگر کارکنوں کو معاوضہ کی ادائیگی ہر دو ہفتے بعد کم از کم ایک مرتبہ کی جائے گی۔

اوقات کار میں کام کرنے والے دن خود کارکن کو ہی معاوضہ کی ادائیگی کی جائے گی جو کہ کام کی عمومی جگہ یا کسی دیگر ایسی جگہ پر ہو گی جس کی محکمہ کی طرف سے منظوری دی گئی ہو اور کارکن کے اکاؤنٹ میں دونوں فریقوں کے اتفاق رائے والے بینک میں دی جائے گی یا کارکن کی طرف سے تحریری طور پر مقرر کئے گئے اس کے اثار نی ادائیگی کی جائے گی۔

آجر کو کارکن کے واجبات کی ادائیگی میں آجر کو اس کی ذمہ داری میں اس وقت تک کسی قسم کی کوئی چھوٹ نہیں دی جائے گی جب تک کہ قسم حقیقی معنوں میں بینک کو منتقل نہ ہو جائے یا کارکن کے اثار نی نے وصولی کی اس رسید یا جسٹر پر دستخط نہ کر دیئے ہوں جو کہ اس قسم کی ادائیگیوں کی غرض سے رجسٹر یا رسید کے طور پر بنایا گیا ہو۔ مشروط ہے کہ منکورہ دستاویزات میں معاوضہ کی تفصیلات شامل ہوں گی۔

آرٹیکل (67)

اگر کسی وجہ سے ملازمتی معاهدہ ختم ہو جائے تو آجر اسی دن کے اگلے روز کارکن کی وہ تمام رقوم اور معاوضہ جات ادا کرے گا جن کا وہ حقدار ہو اور یہ ادائیگی اگلے روز اس صورت میں ہو گی جب تک کہ کارکن نے کوئی نوٹس دیئے بغیر ہی کام کرنا چھوڑ دیا ہو جیسا کہ اس صحن میں اس قانون کے آرٹیکل 49 میں مشروط کیا گیا ہے، اس صورت میں آجر کارکن کو اس کے تمام وہ واجبات اور معاوضہ جات اس عرصہ میں لازمی طور پر ادا کرے گا جو کہ کارکن کے کام کے چھوڑنے کے دن سے 7 دنوں سے زائد نہیں ہو گا۔

آرٹیکل (68)

آجر کارکن کو سالانہ چھٹی لینے سے پہلے اس کے ان تمام معاوضہ جات کی ادائیگی کرے گا جن کا کارکن چھٹی لینے کی تاریخ تک کئے گئے کام کا حقدار ہوگا اور یہ معاوضے کارکن کے چھٹی کے معاوضوں کے علاوہ ہوں گے۔

آرٹیکل (69)

کارکن مخصوص مقامات سے اشیائے خور دو نوش و اجنس کی خریداری کرنے کا پابند نہیں ہو گا یا وہ مصنوعات بھی آجر سے ہی خریدنے کا بھی پابند نہیں ہو گا۔

آرٹیکل (70)

کارکن جس معاوضہ کی وصولی کا حقدار ہوا سے کسی دوسری ادائیگی سے مسلک نہیں کیا جاسکتا اور کارکن کی ادائیگی مساوئے عدالتی فیصلہ پر عملدرآمد کے، نہیں روکی جاسکتی۔

کارکن کے قیام کے اخراجات کے قرضہ بارے شریعہ فیصلے پر عملدرآمد کے سلسلہ میں ادائیگی مسلک کی گئی ہو تو اس صورت میں قیام کے اخراجات کے قرضہ کو دیگر تمام قرضوں پر ترجیح دی جائے گی اور ادائیگی کے ساتھ مسلک کی جانے والی وہ کل رقم 35 فیصد سے زائد نہیں ہوں گی جو کہ قرض خواہ کارکن کے معاوضہ کی ادائیگی سے مسلک کی جائیں۔

آجر کارکن کو جو قرضہ دے گا اس پر آجر کوئی منافع نہیں لے سکتا اور وہ قرضہ کی وصولی کیلئے کارکن کی جس رقم کی کٹوتی کرے گا وہ 10 فیصد سے زائد نہیں ہو گی۔

کارکن کی طرف سے جو بھی رقم واجب الادا ہوں ان کی وصولی کے سلسلہ میں کی جانبیوالی تمام کٹوتیوں کی کل رقم اس کے مجموعی معاوضہ کے 50 فیصد سے زائد نہیں ہو گی، اگر اس کے معاوضہ میں سے ایک مہینہ کے دوران جس رقم کی کٹوتی کی جائے وہ 50 فیصد سے زیادہ ہو جائے تو زائد فیصد رقم کی کٹوتی اگلے مہینہ یا مہینوں تک موخر کر دی جائے گی۔

آرٹیکل (71)

اگر کارکن کی کوتاہی یا غفلت سے ادارہ کی مشینری تباہ ہو جائے یا اسے کوئی نقصان پہنچے، یا ادارہ کی مصنوعات اور آلات وغیرہ خراب ہو جائیں تو ایسے نقصان کا ازالہ کرنے کیلئے کارکن آجر کوزر تلافی دینے کا پابند ہو گا تا ہم اس ضمن میں مشروط ہے کہ کارکن کوزر تلافی کی ادائیگی کا ذمہ دار ٹھہرانے سے قبل تمام معاملے کی تحقیقات کی جائیں گی۔ آجر کارکن کی طرف واجب الادا زر تلافی کی قدر کے مطابق معاوضہ کی کٹوتی کر سکتا ہے جو کہ کارکن کے واجب الادا معاوضہ کے ایک مہینہ میں 7 دنوں کے معاوضوں سے زائد نہیں ہو گی۔

کارکن زر تلافی کی قدر کے بارے میں آجر کے فیصلہ کے خلاف اپیل کر سکتا ہے جو کہ زر تلافی کے اعلامیہ کی تاریخ کے 7 دنوں کے اندر ندر محکمہ میں کی جائے۔

اگر محکمہ آجر کا فیصلہ منسوخ کر دے یا محکمہ کارکن کی طرف واجب الادا زر تلافی کی قدر کم قرار دے دے تو اس صورت میں آجر کارکن کو اس کی وہ رقم 7 دنوں کے اندر اندر واپس کر دے گا جو کہ زر تلافی کی مد میں زائد کاٹی گئی ہو۔

آرٹیکل (72)

کارکن کی سالانہ یا یہماری کی چھٹی کے دورانیہ کا معاوضہ اور اس کی ملازمت کے خاتمہ کی گریجوائی ٹی اس کے اس بنیادی معاوضہ کی بنیاد پر بنائی جائے گی جو کہ اس کے حقدار ہونے کی تاریخ کو ہو گا اور اگر کارکن پیس بائی پیس کام کی بنیاد پر ملازم رکھا گیا ہو تو اس امتیازی سہولت کا حقدار ہونے کی تاریخ سے پہلے 3 مہینوں کے معاوضہ کی او سط کی بنیاد پر اس کو حاصل امتیازی سہولت سے رقم بنائی جائے گی۔

پارٹ 7

کام کے گھنٹے اور چھٹی کا ضابطہ

آرٹیکل (73)

عام طور پر کام کے زیادہ سے زیادہ گھنٹے فی ہفتہ 44 ہوں گے جبکہ فی یوم کے حساب سے یہ 8 گھنٹے ہوں گے مساواۓ رمضان المبارک کے جس میں فی ہفتہ 36 گھنٹے ہوں گے جو کہ فی یوم کے حساب سے 6 گھنٹے بنتے ہیں۔

کام کے گھنٹوں میں ملازم کے اپنی رہائش سے ملازمت کی جگہ پر آنے اور جانے میں گزرنے والا وقت شامل نہیں ہوگا۔

کام کے اوقات میں نماز کے لئے ایک یا زائد وقفے بھی ہوں گے جو کہ آرام اور کھانا کھانے کے ہوں گے یا یہ وقفے ایک گھنٹہ سے کم اور 3 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے۔ مذکورہ وقفے آرام کا وقفہ مقرر کرنے کیلئے کام کے گھنٹوں کا حساب بناتے وقت مذکورہ نہیں رکھے جائیں گے تا ہم کا رکن مسلسل 5 گھنٹوں سے زائد کام نہیں کرے گا۔ وزیر اپنے فیصلہ کی رو سے کام کی ان اقسام بارے بتائے گا جن میں کام آرام کی غرض سے کام روکے بغیر مسلسل جاری رکھا جائے گا۔

آرٹیکل (74)

کارکنوں کو کام کے اوقات کے علاوہ ان اضافی گھنٹوں کیلئے کام کرنا ہوگا جن کے بارے میں پیش رو آرٹیکل میں بتایا گیا ہے کہ فی یوم 10 گھنٹوں سے زائد کام کے گھنٹے نہیں ہوں گے جب تک کہ کوئی خطرناک حادثہ یا بڑے نقصان سے بچاؤ کیلئے زائد کام ضروری نہ ہو یا جب تک کہ مرمت، مذکورہ حادثہ یا نقصان کے تباہ کن نتائج میں کمی لانے کیلئے بھی کام ضروری نہ ہو جائے۔

آجر کا رکن کو اضافی کام کے گھنٹوں کی ادائیگی اس شرح سے کرے گا جو اس کا رکن کے بنیادی معاوضہ سے 25 فیصد کم نہیں ہوگی۔

رات 9 بجے سے لے کر صبح 6 بجے تک کام کرنے والے کارکنوں کو بنیادی معاوضہ کی ادائیگی کے ساتھ ساتھ اس معاوضہ کا 50 فیصد ادا کیا جائے گا جبکہ اس شفت میں کام نہ کرنے والے اس ادائیگی کی وصولی کرنے والوں میں شامل نہیں ہوں گے۔

آرٹیکل (75)

کارکن کو ہفتہ وار آرام کے دن کی بھی ادائیگی ہوگی جو کہ 24 گھنٹے مسلسل سے کم نہیں ہوگا ورشفت میں کام کرنے والوں کے سواب کارکنوں کیلئے جمعہ آرام کا دن ہوگا، اگر کام کے حالات کی وجہ سے کارکن کا کام کرنا زیادہ ضروری ہو جائے تو کارکن کو ہر آرام کرنے کیلئے تبادل دن دیا جائے گا اور اس دن بھی کام کرنے پر کارکن کو معاوضہ دیا جائے گا جو کہ اس کے معمول کے ہفتہ وار دن کے معاوضہ یا اس کے بنیادی معاوضہ بعد ایسا اضافی معاوضہ دیا جائے گا جو کہ اضافی معاوضہ کے 50 فیصد سے کم نہ ہو۔

شفت میں کام کرنے والے کارکنوں کے مساوی کوئی بھی کارکن مسلسل دو سے زائد جمعہ کام کیلئے طلب نہیں کیا جائے گا۔

آرٹیکل (76)

اس قانون کے آرٹیکلز 73، 74 اور 75 کا اطلاق ذمہ دارانہ عہدوں پر فائز افراد پر نہیں ہوگا، اگر ان عہدوں پر فائز افراد کو کارکنوں پر وہی اختیارات دیئے گئے ہوں جو کہ آجر کی طرف سے استعمال کئے جاتے ہیں۔

درج ذیل کیلیگریز میں آرٹیکل (73) کی شقوق کا اطلاق نہیں ہوگا۔

- 1۔ اشیاء کی تیاری اور کام کی تکمیل کرنے والے کارکن جو کہ یہ کام اوقات کا رہے پہلے یا بعد میں کریں۔
- 2۔ گارڈنگ لینی ماحفظ کے طور پر کام کرنے والے اور صفائی کے کارکنان
- 3۔ کارکنوں کی دوسری کمیگریز کے بارے میں فیصلہ وزیری کی طرف سے کیا جائے گا، ان کارکنوں کیلئے کام کے گھنٹے بھی وزیر کے فیصلہ سے ہی مختص کئے جائیں گے۔

آرٹیکل (77)

آجر ہفتہ وار آرام کے لئے چھٹی کے دن، کام کے گھنٹے، کام کے دوران وقفہ کے اوقات، بارے جدول آؤیزاں کرے گا جو کہ کام کی جگہ کے داخلی اور خارجی راستوں پر آؤیزاں کئے جائیں گے اور یہ جدول تمام کمیگریز کے کارکنوں کیلئے ہو گا اور کام کے اوقات، وقفہ، آرام کے دن بارے میں اس جدول کی ایک نقل محکمہ کی اطلاع کیلئے بھی بھیجی جائے گی۔

آرٹیکل (78)

کارکن کو مکمل معاوضہ کے ساتھ جس سالانہ چھٹی کی سہولت حاصل ہو گی وہ درج ذیل ہے۔

- 1۔ عید الفطر کے دنوں کے 3 ایام
- 2۔ عید الاضحیٰ کے دنوں کے 3 ایام
- 3۔ آزادی والے دن کا ایک یوم
- 4۔ آجر کی طرف سے 3 ایام مختص کئے جائیں گے، اگر کام کے حالات کا تقاضا ہو تو اس قانون کے آرٹیکل 15 کی شقیں ان چھٹیوں کے دنوں میں کارکن کی ملازمت پر لا گو ہوں گی۔

آرٹیکل (79)

ایک ہی آجر کے ہاں ایک سال کی مسلسل ملازمت کرنے والے کارکن کو با معاوضہ سالانہ چھٹی ملے گی جس کے بارے میں اس قانون کے آرٹیکل (72) میں بتایا گیا ہے، یہ چھٹی اس کارکن کیلئے 3 ہفتوں سے کم نہیں ہو گی، جس کی ملازمت 5 سال سے کم ہو اور یہ اس کارکن کیلئے 4 ہفتوں کی ہو گی جس کی ملازمت 5 سال سے زائد ہو۔ کارکن اپنی ملازمت کے دورانیہ کے تناسب سے سال کی کسر کے حساب سے چھٹی کا حقدار ہو گا۔

آرٹیکل (80)

آجر کا رکن کیلئے اس کی سالانہ چھٹی کی تاریخ مقرر کرے گا جو کہ کام کے مطابق ہو گی اور وہ اس چھٹی کو کارکن کی رضامندی سے تقسیم کر سکتا ہے۔ مشروط ہے کہ یہ تقسیم دو سے زائد دورانیوں میں نہیں ہو گی۔

آجر کا رکن کی تحریری درخواست پر سالانہ چھٹی جو کہ سالانہ چھٹی کے نصف سے زائد نہ ہو، چھٹی جاری سال کیلئے ماقوی کر سکتا ہے جو کہ کارکن آئندہ سال میں کرنے کا حقدار ہو گا۔

آرٹیکل (81)

کارکن اپنی سالانہ چھٹی کا حق معاف نہیں کرے گا اور اس کے منافی کیا جانے والا معاملہ کا عدم ہو گا۔

کارکن کو اپنی سالانہ چھٹی کے بد لے میں ادا یاگی وصول کرنے کی سہولت حاصل ہوگی جو کہ اس کے چھٹی کے دنوں کے معاوضہ کے برابر ہوگی اور کارکن یہ وصولی اس صورت میں کرے گا اگر کسی وجہ سے کارکن کا چھٹی لینے سے پہلے ملازمت کا معاهده ختم ہو جائے۔

آرٹیکل (82)

کارکن کو اپنی ملازمت کے سالوں کے دوران ہر سال ادا یاگی والی بیماری کی چھٹی لینے کی امتیازی سہولت حاصل ہوگی۔ بیماری کی یہ چھٹی اس وقت تک نہیں دی جائے گا جب تک کہ ملازم / کارکن کی ملازمت کے آغاز کو 3 مہینے کے بعد پہلی مرتبہ یہ چھٹی لے۔ مشروط ہے کہ کارکن کو آجر کے منظور شدہ فریشن سے بیماری کے ٹھپکیت کے ذریعے اپنی بیماری ثابت کرنا ہوگی۔

کارکن کو بیماری کی چھٹی دو ہفتوں سے زائد کرنے کی صورت میں مکمل معاوضہ ادا کیا جائے گا، اگر بیماری کی چھٹی دو ہفتوں کے بعد بھی جاری رہے تو اس کو دوسرے چار ہفتوں تک نصف معاوضہ دیا جائے گا تاہم اس کے بعد بھی بیماری کی چھٹی میں توسعہ ہونے پاس کی یہ چھٹی بغیر ادا یاگی والی اس وقت تک ہوگی جب تک کہ وہ اپنا کام دوبارہ نہ شروع کر دے یا استعفی دے دے یا طبی بندی پر اس کی ملازمت ختم کر دی جائے۔ بیماری کی چھٹی کے 12 ہفتے کے اختتام پر کارکن کی ملازمت ختم کر دی جائے گی، یہ اس صورت میں ہوگا اگر مجاز فریشن کی طرف سے جاری کی گئی آجر پورٹ میں ثابت ہو جائے کہ کارکن اس وقت اپنی بیماری کے باعث کام کرنے کے قابل نہیں ہے، اگر کارکن اپنی بیماری کے باعث کام سے استعفی دے دے اور مجاز فریشن کی منظوری سے ان 6 ماہ کے خاتمه سے قبل جس کیلئے کارکن کو بیماری کی چھٹی کی ادا یاگی کی سہولت حاصل ہے تو اس صورت میں آجر کارکن کو اس کی بقا یا چھٹیوں کی رقم ادا کرے گا۔ اس شق کا اطلاق 6 ہفتوں کی مذکورہ چھٹی کے خاتمه سے قبل کارکن کے بیماری سے انتقال کر جانے کی صورت میں بھی ہوگا۔ پیش رو شقیں کارکن کے اس معاوضہ کے حق بارے متعصب نہیں ہوں گی جس معاوضہ کا کارکن اپنی ملازمت کے عرصہ کیلئے حق دار ہوا اور 12 ہفتوں کیلئے بیماری کی چھٹی لینے پر یہ کارکن کی مسلسل سروں میں تعطل نہیں سمجھی جائیگی۔

آرٹیکل (83)

مسلمان کارکن کو اپنی ملازمت کے دوران حج پر جانے کیلئے ایک مرتبہ بغیر تنخواہ کے دو ہفتوں کی چھٹی لینے کی سہولت حاصل ہوگی۔ آجر ان کارکنوں کی تعداد کے بارے میں بتائے گا جنہیں اس قسم کی سالانہ چھٹی دی جائے گی جو کہ کام کے تقاضوں کے مطابق کارکنوں کو دی جائے گی جس کیلئے اس کارکن کو ترجیح دی جائے گی جو کہ طویل عرصہ سے مسلسل ملازمت کرتا رہا ہے اور جب کبھی بھی کام کے حالات کا راجزت دیں انہیں ایسی سالانہ چھٹی دی جائے گی۔

آرٹیکل (84)

کارکن اپنی کسی بھی چھٹیوں کے دوران کسی دوسرے آجر کے ہاں کام نہیں کرے گا اور اگر اس کے آجر کو علم ہو جائے کہ کارکن نے اس شق کی خلاف ورزی کی ہے تو وہ اس کو چھٹی کے دورانیہ کے معاوضہ کی رقم سے محروم کر سکتا ہے اور اس کارکن سے وہ رقم واپس وصول کرے گا جو کہ وہ آجر کارکن کو چھٹیوں کے معاوضہ کے طور پر پہلے ہی ادا کر چکا ہو۔

آرٹیکل (85)

اس قانون میں مشروط ہے کہ کسی بھی چھٹیوں کے دوران آجر کارکن کی ملازمت کا معاهده ختم یا اس معاهده کے خاتمه کا اعلان نہیں کر سکے گا۔ اگر نوٹس کا دورانیہ چھٹیوں کے دوران ختم ہو جائے تو آجر کارکن کی ملازمت کا معاهده ختم کرنے کا اعلان نہیں کر سکتا۔

پارت 8

نابالغوں کی ملازمت

آرٹیکل (86)

ایسا بچہ جو کہ 16 سال کی عمر تک نہ پہنچا ہوا س کو ملازم نہیں رکھا جاسکتا، خواہ اس کے کام کی نوعیت کچھ بھی ہو اور ایسے نابالغ بچے کو کام کی جگہ پر داخلہ کی بھی اجازت نہیں ہوگی۔

آرٹیکل (87)

نابالغ کو اس کے سر پرست یا والد کی اجازت اور حکمہ کی طرف سے جاری خصوصی اجازت کے بغیر ملازم نہیں رکھا جاسکتا، اگر نابالغ قطری طالب علم ہے تو اس صورت میں اس کو ملازم رکھنے سے قبل وزیر تعلیم سے اجازت لی جائے گی۔ نابالغ کو ایسے کاموں کیلئے ملازم نہیں رکھا جائے گا جن کی نوعیت یا کام کرنے کے حالات سے اس کی صحت، حفاظت و سلامتی یا اخلاق کو نقصان پہنچ سکتا ہو، ان کاموں کا تعین وزیر کی طرف سے فیصلہ کی رو سے کیا جائے گا۔

آرٹیکل (88)

نابالغ کو مجاز میڈیکل ادارہ کے طبی معاشرے سے قبل ملازم نہیں رکھا جائے گا اور یہ متعلقہ کام کرنے کیلئے اس کی موزوںیت ثابت کرنا ضروری ہے۔

آج نابالغ کا سال میں کم از کم ایک مرتبہ دوبارہ طبی معاشرے کروائے گا۔

آرٹیکل (89)

نابالغ کو سورج طلوع ہونے یا سورج غروب ہونے کے دوران کام کیلئے، آرام کے دنوں یا سرکاری تعطیلات یا معمول کے اوقات کار سے زائد وقت کیلئے کام کرنے کے سلسلہ میں ملازم نہیں رکھا جائے گا اور اس سے 7 مسلسل گھنٹوں سے زائد وقت کیلئے کام نہیں لیا جائے گا۔

آرٹیکل (90)

نابالغ بچے کے عام طور پر اوقات کار فی ہفتہ 36 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے جو رمضان المبارک کے سواروزانہ 6 گھنٹے ہوں گے جبکہ رمضان المبارک میں نابالغ کے اوقات کار فی ہفتہ 24 گھنٹوں سے زائد نہیں ہوں گے اور یہ یومیہ 4 گھنٹے ہوں گے۔

نابالغ اپنی رہائشگاہ اور کام کی جگہ کے مابین سفر کے دوران جو وقت گزارے وہ اس کے اوقات کار میں شامل نہیں کئے جائیں گے۔ کام کے گھنٹوں میں ایک یا ایک سے زائد آرام یا کھانا کھانے کے دورانیے شامل کئے جائیں گے تاکہ نابالغ مسلسل 3 گھنٹوں سے زائد کام نہ کر سکے۔ ایسا وقفہ یا وقٹہ کام کے گھنٹوں کے حصہ کے طور پر اوقات کار میں شامل نہیں کئے جائیں گے۔

آرٹیکل (91)

آج نابالغ کی متعلقہ فائل میں اس کا پیدائشی شہر قلمیٹ، اس کی طبی موزوںیت کا شہر قلمیٹ اور وقتاً فوتاً اس کے طبی معاشروں کے شہر قلمیٹ رکھے گا۔

آرٹیکل (92)

ایک یا زائد نابالغوں کو ملازمت پر رکھنے والا آجر درج ذیل کام کرے گا۔

1۔ محکمہ کو نابالغ کے نام، کام اور اس کی ملازمت کے آغاز کی تاریخ پر مشتمل کیفیت نامہ بھیجے گا۔

2۔ آجر ملازمت پر رکھے گئے نابالغ کیلئے ایک واضح بیان یا تحریر دے گا جو کہ کام کی جگہ کے نمایاں ترین مقام پر آویزاں کی جائے گی۔

پارت 9

خواتین کی ملازمت

آرٹیکل (93)

اگر کام کرنے والی خاتون وہی کام کرے جو مرد ملازم کرتا ہے تو اس کا رکن خاتون کو مرد ملازم کو ادا کی جانے والی تنوہ کے برابر تنوہ دی جائے گی اور وہ تربیت اور ترقی کے وہی موقع پائے گی جو کہ مرد کا رکن کو ملیں گے۔

آرٹیکل (94)

خواتین کو خطرناک، سخت کاموں، ان کی صحت کیلئے نقصان دہ یا ان کی عزت نفس کو مجرور کرنے والے کاموں کیلئے ملازم نہیں رکھا جائے گا اور خواتین کو ان دیگر کاموں میں بھی ملازمت نہیں دی جائے گی جن کاموں کے بارے میں وزیر کی طرف سے فیصلہ کیا گیا ہو۔

آرٹیکل (95)

خواتین کو ان اوقات میں کام کیلئے ملازم نہیں رکھا جائے گا جن اوقات کے سلسلہ میں بصورت دیگر وزیر نے اپنے کسی فیصلہ میں بتایا ہو۔

آرٹیکل (96)

آجر کی طرف سے مکمل سال کیلئے ملازمت پر ملازم رکھی گئی خاتون کو بامعاوضہ زچگی کی چھٹی دی جائے گی اور یہ مکمل ادا یعنی 50 دنوں کی ہوگی۔ زچگی کی ایسی چھٹی میں زچگی سے پہلے اور زچگی کے بعد کا دورانیہ بھی شامل ہوگا۔ مشروط ہے کہ بچے کی پیدائش کے بعد کا دورانیہ 35 دنوں سے کم نہیں ہوگا۔

یہ چھٹی لائنس یا فنڈ فریشن کی طرف سے جاری اس طبی شرکت سے مشروط ہوگی جس میں بچے کی پیدائش کی ممکنہ یا امکانی تاریخ دی گئی ہو۔ اگر بچے کی پیدائش کے بعد چھٹی کا دورانیہ 30 دنوں سے کم ہو تو خاتون کا رکن کو اس کی سالانہ چھٹی میں سے کمی پوری کرنے والی اعزازی چھٹی دی جاسکتی ہے بصورت دیگر اعزازی چھٹی کے دورانیہ کو تنوہ کے بغیر چھٹی سمجھا جائے گا۔ اگر خاتون ملازمہ کی پیشو و پیر اگر افس میں محلہ چھٹی ختم ہو جائے اور یہ خاتون ملازمہ طبی و جوہات کی بناء پر اپنا کام دوبارہ شروع کرنے کے قابل نہ ہو تو خاتون ملازمہ کو تنوہ کے بغیر والی چھٹی پر گئی سمجھا جائے گا، اس ضمن میں شرط یہ ہے کہ اس خاتون کی کام سے غیر حاضری یا حاضری میں خلل کا دورانیہ 60 مسلسل دنوں سے زائد نہ ہو اور ایسی چھٹی کیلئے طبی عوامل بارے لائنس یا فنڈ فریشن سے طبی شرکت کا حصول شرط ہے۔ خاتون ملازمہ کی زچگی کی چھٹی کا اس کی دیگر چھٹیوں کے حق پر کوئی اثر نہیں پڑے گا۔

آرٹیکل (97)

بچے کو دودھ پلانے والی خاتون ملازمہ آرام کے وقفہ کی حاصل سہولت کے علاوہ بھی بچے کو دودھ پلانے کا وقفہ کرے گی۔ اس قانون کے آرٹیکل (73) میں مشروط کیا گیا ہے کہ بچے کی پیدائش کے سال میں خاتون کا رکن / ملازمہ کو بچے کو دودھ پلانے کیلئے کام میں جو وقفہ دیا جائے وہ ایک گھنٹہ سے کم نہ ہوگا۔ بچے کو دودھ پلانے کا وقت خاتون ملازمہ / کا رکن کی طرف سے مقرر کیا جائے گا۔ دودھ پلانے کا وقفہ کام کے گھنٹوں کے حصہ میں شمار کیا جائے گا اور اس وقت کے معاوضہ میں کوئی کٹوٹی نہیں کی جائے گی۔

آرٹیکل (98)

آجر خاتون ملازمہ کے شادی کر لینے یا اس قانون کے آرٹیکل (96) میں دی گئی چھٹی لینے پر اس کی ملازمت کا معاملہ ختم نہیں کرے گا۔ آجر اس خاتون کا رکن / ملازمہ کی چھٹی کے دوران اس کی ملازمت کے معاملہ کے ختم ہونے کا اعلان نہیں کرے گا اور اس کا ذکر چھٹی کے ختم ہونے پر ملازمتی معاملہ ختم ہونے کا نوٹیفیکیشن بھی نہیں بھیجے گا۔

پارٹ 10

حفاظت، پیشہ وارانہ صحت اور سماجی دلکھ بھال

آرٹیکل (99)

ہر کارکن کے کام شروع کرنے پر آجر یا اس کا نمائندہ اسے کام کے مضرات یا کام کے بعد لاحق ہونے والے امراض یا جسمانی نقصانات کے بارے میں معلومات دے گا اور اسے ان مضرات، نقصانات اور امراض وغیرہ سے بچاؤ کیلئے احتیاطی تدابیر اور حفاظتی اقدامات کے بارے میں بتائے گا اور اس ضمن میں تفصیلی ہدایات کام کی جگہ کے نمایاں ترین مقام پر آؤیزاں کرے گا جن میں کارکنوں کو تمام کام کے دوران لاحق خطرات، جسمانی صحت کے نقصانات سے بچاؤ کی احتیاطی تدابیر بھی دی جائیں گی۔

آرٹیکل (100)

آجر کام کے دوران کارکنوں کو زخمی ہونے یا بیماری لاحق ہونے سے بچانے کیلئے پیشگی احتیاطی تدابیر اختیار کرے گا اور کارکنوں کو آگ، مشینری یا آلات میں خرابی یا توڑ پھوڑ ہونے یا پھر کسی بھی حادث سے بچانے کیلئے اپنے ادارہ میں حفاظتی اقدامات کرے گا۔ آجر حفاظتی ساز و سامان اور حفاظتی آلات کی فراہمی کے بدلتے میں کارکن کے معاوضہ میں سے کوئی رقم نہیں کاٹے گا اور نہ ہی اس پر مالی بوجھڈا لے گا۔

آجر کی طرف سے حفاظتی اقدامات نظر انداز کئے جانے کی صورت میں مکمل کارکنوں کی حفاظت و سلامتی یا صحت خطرہ میں ڈالنے کے اس فوری خطرہ بارے وزیر کو تمام معاملے کی رپورٹ دے گا تاکہ کام کی اس جگہ کو جزوی یا مکمل طور پر یا اس کی ایک یا زائد مشینیں بند رکھنے کا فیصلہ کیا جاسکے اور کام کی یہ جگہ مکمل یا جزوی طور پر یا اس کی ایک یا زائد مشینیں اس وقت تک بند رکھی جائیں گی جب تک کہ خطرہ کا باعث بننے والی وجوہات یا عوامل کو دور نہ کر دیا جائے۔

ایسی صورت میں آجر ادارہ کے بند ہونے یا معطل ہونے کے دوران یہ کاپنے کارکنوں کو مکمل معاوضہ ادا کرنے کا پابند ہو گا۔

آرٹیکل (101)

کوئی کارکن پیشہ وارانہ صحت کے تحفظ کے سلسلہ میں آجر کی جاری کی گئی ہدایات پر عملدرآمد میں رکاوٹ نہیں ڈالے گا اور کوئی ایسا کام یا فعل نہیں کرے گا یا غفلت نہیں برتبے گا جس سے عملدرآمد میں رکاوٹ پیدا ہو۔ اس کے علاوہ کارکن حفاظتی اقدامات یا احتیاطی تدابیر کی غرض سے رکھنے گئے آلات کو نقصان نہیں پہنچائے گا اور نہ ہی یہ آلات توڑے گا۔

کارکن تحفظ اور حفاظت کیلئے دینے گئے آلات اور ساز و سامان استعمال کرے گا اور وردی پہنے گا اور بیماریوں، چوت اور زخمی ہونے سے بچاؤ کیلئے آجر نے جو ہدایات جاری یا آؤیزاں کی ہوں، کارکن ان پر عمل کرے گا۔

آرٹیکل (102)

وزیر مجاز حکام سے رابطہ کاری کرنے کے بعد اداروں میں پیشہ وارانہ صحت اور حفاظت سے متعلقہ آلات ریکولیٹ کرنے بارے ضروری فیصلے جاری کرے گا۔ ان فیصلوں میں ان تمام سروہزار حفاظتی اقدامات کو باقاعدہ بنانے والے خصوصی طور پر بتایا جائے گا جو کام کے دوران کارکنوں کو خطرات اور نقصانات سے بچاؤ کیلئے ضروری ہوں اور وہ اپنے فیصلوں میں آلات اور ان آلات کے درجات اور پیشہ وارانہ امراض

سے بچاؤ کے طریقوں بارے بھی احکامات جاری کرے گا۔

آرٹیکل (103)

آجر کام کی جگہوں کو روشن اور ہادار بنانے اور صحت و صفائی کے تحفظ کے قابل بنانے کیلئے اقدامات کرے گا اور وہاں پر روشنیوں، پینے کے صاف پانی، حفاظت صحت کے اصولوں کے مطابق نکاسی آب کا انتظام کرے گا جو کہ اس ضمن میں مجاز حکام کی طرف سے جاری کئے گئے ضوابط اور فیصلوں کے مطابق ہوگا۔

آرٹیکل (104)

ادارہ میں پانچ سے لے کر 25 تک کارکنوں کو ملازم کے طور پر کھنے والا آجر ان کیلئے ابتدائی طبی امداد کا ڈبہ رکھے گا جس میں مجاز میڈیکل ادارہ کی جانب سے بتائی گئی ادویات اور طبی آلات رکھے جائیں گے۔ یہ ڈبہ ادارہ کے نمایاں ترین مقام پر رکھا جائے گا اور کارکنوں کیلئے ہر وقت دستیاب ہوگا، ابتدائی طبی امداد کا باس وہ کارکن استعمال کرے گا جو کہ ابتدائی طبی امداد کی خدمات کی فراہمی کے حوالے سے تربیت یافتہ ہوگا۔ اگر ادارہ میں کارکنوں کی تعداد 25 سے زائد ہو جائے تو 5 سے لے کر 25 کارکنوں تک کے ہر گروپ کیلئے طبی امداد کا باس رکھا جائے گا، اگر ادارہ میں کارکنوں کی تعداد 100 سے زیادہ ہو تو آجر ابتدائی طبی امداد کا باس رکھے گا اور ان کارکنوں کیلئے کل وقتی میڈیکل الہاکار/نزں تعینات کرے گا۔

اگر ادارہ میں کارکنوں کی تعداد 500 سے زیادہ ہو جائے تو آجر ان کیلئے ایک ملکیت بنائے گا جس میں کم از کم ایک فزیشن اور نرنسنگ عملہ کا فرد تعینات کیا جائے گا۔

آرٹیکل (105)

کام کے دوران پیشہ وارانہ امراض لاحق ہونے یا انفیکشن ہو جانے کے خطرہ کا سامنا کرنے والے کارکنوں کا وقتاً فوتاً طبی معائنہ کروا یا جائے گا جو کہ مجاز حکام کی طرف سے بتائے گئے حفاظتی اقدامات اور احتیاطی تدابیر بارے مناسب وقوف سے کراوا یا جائے گا اس قسم کے طبی معائنوں کی اقسام اور وقہ جات کے بارے میں مجاز ادارے خصوصی طور پر آجر کو بتائیں گے۔

آجر ان طبی معائنوں کے نتائج متعلقہ کارکنوں کی فائلوں میں رکھے گا۔

اگر طبی معائنوں میں کسی کارکن کو پیشہ وارانہ بیماریاں / بیماری لاحق ہو جانے کے بارے میں پہنچ چلے تو آجر اس کے بارے میں محلہ کو اطلاع دے گا اور محلہ کو یہ اطلاع طبی معائنہ کا نتیجہ پتہ چل جانے کی تاریخ سے 3 دنوں کے اندر اندر دینا ہوگی۔

آرٹیکل (106)

شہروں سے دور دراز مقامات اور ٹرانسپورٹ کی عدم دستیابی میں ملاز میں رکھنے والے تمام آجز زکار کارکنوں کو درج ذیل خدمات فراہم کریں گے۔

1- ٹرانسپورٹ (یعنی نقل و حمل کے مناسب ذرائع یا مناسب رہائش یا دنوں سہولیات)

2- پینے کا صاف پانی

3- مناسب اشیائے خوردنوш یا ان کے حصول کے ذرائع

مذکورہ بالا دور راز علاقوں کے محل وقوع بارے فیصلہ وزیر کرے گا۔

آئندہ (107)

50 یا اس سے زائد کارکنوں کو ملازمت کے طور پر کھنے والا آجر انہیں سماجی خدمات بھی فراہم کرے گا جن کا فیصلہ وزیر کرے گا جو کہ کام کے محل وقوع، وہاں کے حالات اور ادارہ میں کارکنوں کی تعداد کو مدنظر رکھ کر کیا جائے گا۔

پارٹ 11

کام کے دوران زخمی ہونا / چوت آنا اور اس کا زر تلافی

آرٹیکل (108)

اگر کارکن فرائض کی انجام دہی کے دوران انتقال پاجائے یا زخمی ہو جائے تو آجر یا اس کا نمائندہ فوری طور پر واقعہ بارے پولیس اور مکملہ کو مطلع کرے گا۔ اس نوٹیفیکیشن میں کارکن کا نام، عمر، پیشہ، پتہ اور کارکن کی قومیت درج ہوگی اور حادثاتی واقعہ پیش آنے کے حالات و وجہات، یہ کہاں وقوع پذیر ہوا، اور جائے وقوع کے بارے میں مختصر طور پر بیان ہوگا اور زخمی کارکن کے علاج معالجہ کیلئے امدادی کاموں بارے بھی مختصر اتنا جائے گا۔

پولیس اس حادثاتی واقعہ کی اطلاع ملتے ہی ضروری معلومات لے گی اور ریکارڈ میں گواہان کے بیانات وغیرہ شامل ہوں گے اور آجر یا اس کے نمائندہ اور زخمیوں کے بیانات لئے جائیں گے، یہ بیانات اس صورت میں ہوں گے جبکہ زخمی کارکن کی حالت اجازت دیتی ہو اور ریکارڈ میں حادثاتی واقعہ کے کام سے تعلق بارے بھی بتایا جائے گا۔

تحقیقات مکمل ہونے پر پولیس ریکارڈ کی ایک نقل مکملہ کو بھیجے گی اور ایک آجر کو دے گی۔ مکمل اگر ضروری سمجھے تو پولیس کو تحقیقات مکمل کرنے کی بھی ہدایت کر سکتا ہے۔

آرٹیکل (109)

زخمی ہونے والے کارکن کو آجر کے خرچ پر مناسب علاج معالجہ کی سہولت حاصل ہوگی اور علاج کی سہولت مجاز میڈیکل ادارہ کے فیصلہ کے مطابق دی جائے گی۔

کارکن کو علاج کے تمام عرصہ (دورانیہ) کا مکمل معاوضہ ملے گا یا اسے 6 ماہ تک (جو بھی پہلے ہو) اگر علاج 6 ماہ سے زائد عرصے تک جاری رہے تو کارکن کو اس کی صحت یا بی تک نصف معاوضہ ملے گا اور یہ نصف معاوضہ اس کی مستقل معدودی یا وفات (جو بھی پہلے ہو) تک کیلئے ہوگا

آرٹیکل (110)

کام کے باعث انتقال کر جانے والے کارکن کے ورثاء اور کام کے باعث زخمی ہو کر جزوی یا مستقل معدودی کا شکار ہونے والے کارکن زر تلافی کی وصولی کے حقدار ہوں گے۔

کام کے باعث انتقال کرنے والے کارکن کی صورت میں زر تلافی کی رقم اسلامی شریعہ کی شقوں کے مطابق بنائی جائے گی۔

کام کے دوران زخمی ہونے کے نتیجہ میں ہونے والی مستقل معدودی کارکن کی موت سمجھی جائے گی۔ مکمل طور پر مستقل معدودی کے مقابلہ میں جزوی معدودی کا تناسب اس قانون کے شیڈول 2 کے مطابق مقرر کیا جائے گا اور اس صورت میں زر تلافی کا کیس پیشو پیراگراف میں دی گئی زر تلافی کی رقم کے تناسب کی بنیاد پر بنایا جائے گا۔

آرٹیکل (111)

اگر درج ذیل میں سے کوئی ایک بات بھی ثابت ہو جائے تو پیشہ و دینے گئے دونوں آرٹیکلز کا اطلاق نہیں ہوگا۔

1۔ کارکن نے خود کو ارادتاً زخمی کیا ہو

- 2- کارکن ہلاکت یا زخمی ہونے کے وقت شراب یا نشیات کے نشہ کے زیر اثر تھا یا اس کے زخمی ہونے یا ہلاکت کا سبب نشہ یا نشے کا اثر تھا۔
- 3- کارکن نے سلامتی یا پیشہ وارانہ صحت کے تحفظ سے متعلق آجر کی دی گئی ہدایات کی خلاف ورزی کی ہو یا ان ہدایات پر عملدرآمد کرنے میں غفلت کی ہو یا ہدایات نظر انداز کی ہوں۔
- 4- اگر کارکن کسی حقیقی وجہ کے بغیر چیک اپ کروانے سے انکار کر دے یا مجاز ادارہ کی طرف سے تجویز کیا گیا علاج قبول کرنے سے انکار کر دے۔

آرٹیکل (112)

اگر کارکن یا آجر کے مابین کارکن کے دوبارہ کام شروع کرنے کی اہلیت کے سلسلہ میں یا اس کی بیماری یا زخم سے متعلق معاملہ بارے کوئی تنازعہ پیدا ہو جائے یا مجوزہ علاج یا علاج کی درخواست کے سلسلہ میں تنازعہ کھڑا ہو جائے تو مکملہ تنازعہ مجاز میڈیکل ادارہ کو ریفر کرے گا اور اس ضمن میں اہلیت کے دائرہ کار میں آنے والے تمام معاملات بارے مجاز میڈیکل ادارے کا فیصلہ ہتمی ہو گا۔

آرٹیکل (113)

معدوری یا موت کے سلسلہ میں کارکن اس کے لواحقین کا زر تلافی کی وصولی کا حق ایک سال گزرنے کے بعد ختم ہو جائے گا جو کہ میڈیکل رپورٹ دیئے جانے کی تاریخ کے بعد سے شروع ہو گا، اس میڈیکل رپورٹ میں زخم سے معدوری ہونے کی تفصیلات ہوں گی یا اس قانون سے منسلک شیڈول نمبر (1) میں دی گئی پیشہ وارانہ کسی بھی بیماری کے باعث معدوری لاحق ہونے یا کارکن کی موت کی تاریخ بارے تصدیق کی گئی ہو گی۔

آرٹیکل (114)

آجر کارکن کی معدوری کا ثبوت ملنے کی تاریخ سے 15 دنوں کے اندر اندر معدوری کا زر تلافی ادا کرے گا یا کام کے باعث معدوری لاحق ہونے کی تحقیقات کے نتیجہ بارے اعلان کی تاریخ کے بعد آجر 15 دنوں میں زر تلافی ادا کرے گا، کام کے باعث آنے والے زخموں کی وجہ سے ہلاکت کے بارے میں جب طبی رپورٹ کے نتیجہ کا اعلان ہو جائے تو اس اعلان کی تاریخ سے 15 دنوں کے اندر اندر زر تلافی کی رقم عدالت میں جمع کروائے گا۔ عدالت زر تلافی کی یہ رقم مرحوم (متو فی) کارکن کے تمام ورثاء میں تقسیم کرے گی۔ عدالت یہ تقسیم اسلامی شریعت یا متوفی کارکن کے ملک میں رسم و رواج پر مشتمل پرنسپل لاء کے مطابق کرے گی۔ اگر زر تلافی کی وصولی کے حقدار ان متعلقہ اشخاص 3 سال کا عرصہ گزرنے کے باوجود وصولی کیلئے رابطہ نہ کریں تو زر تلافی کی یہ رقم ریاست کے سرکاری خزانہ میں جمع کروادی جائے گی۔

آرٹیکل 115

آجر ہر 6 مہینوں میں مکملہ کو کام کے دوران زخمی اور پیشہ وارانہ امراض میں بیتلہ ہونے والوں کے بارے میں اعداد و شمار مہیا کرے گا اور وہ یہ اعداد و شمار اس مقصد کیلئے تیار کئے گئے فارموں پر دے گا اور وزیر کے فیصلہ کی رو سے مجوزہ طریقہ کار کے تحت دے گا۔

آرٹیکل 116

ایک ایسا ادارہ جس میں کام کرنے والے قطری کارکنوں کی تعداد 100 سے کم نہ ہو وہ کارکن خود میں سے ایک کمیٹی تشکیل دے سکتے ہیں جس کا نام و رکریز کمیٹی ہو گا اور ایک ادارہ میں ایک سے زائد کمیٹیاں تشکیل نہیں دی جاسکتیں۔

اداروں میں ایک ٹریڈ یا صنعت یا ملتی جلتی ٹریڈز یا انڈسٹریز میں کام کرنے والی ورکر زمکیٹیوں کو جزل کمیٹی بنانے کی سہولت حاصل ہوگی جو کارکنان خود تشکیل دیں گے، اس کمیٹی کا نام ٹریڈ یا صنعت کے کارکنان کی جزل کمیٹی ہوگا۔ مختلف ٹریڈز یا صنعتوں کی جزل کمیٹیاں خود اپنے آپ میں سے جزل یونین بناسکتی ہیں جس کا نام جزل یونین آف دی ورکر ز آف قطر ہوگا۔

دو محولہ کمکیٹیوں میں اور جزل یونین آف دی ورکر ز آف قطر کی رکنیت صرف قطری کارکنان تک محدود ہوگی۔ وزیر کارکنوں کی ان تنظیموں کی تشکیل کا طریقہ کار اور شرائط اداے گا جن کا حوالہ دیا گیا ہے اور ان کی رکنیت اور کام کرنے کا طریقہ کار اور ملتی جلتی ٹریڈز اور انڈسٹریز کے بارے میں بتائے گا۔

آرٹیکل 117

کارکنوں کی تنظیمیں اس قانون کی شقوں کے مطابق اپنی تشکیل میں شرعی تشخص برقرار رکھیں گی۔

آرٹیکل 118

کارکنوں کی تنظیمیں اپنے اراکین کے مفادات کا خیال رکھیں گی، ان کے حقوق کا تحفظ کریں گی اور کارکنوں کی تنظیمیں کام سے متعلقہ امور میں ان کی نمائندگی کریں گی۔

آرٹیکل 119

کارکنوں کی تنظیموں کو درج ذیل امور کی ممانعت ہوگی۔

1۔ سیاسی اور مذہبی سرگرمیوں کا انعقاد

2۔ ریاست حکومت یا اسی طرح کے (سٹیٹس کو) کی توہین والے مواد کی تقسیم و اشاعت یا تیاری

3۔ کسی قسم کی مالیاتی قیاس آرائیوں میں شمولیت خواہ ان کی نوعیت پکھ بھی ہو۔

4۔ وزارت کی منظوری کے مساوا، تھائف یا عطا یات قبول کرنے کی۔

وزیر مذکورہ بالا امور کیلئے یا کام کے اغراض و مقاصد سے ہٹ کر کام کرنے والی تنظیم کو تحلیل کر سکتا ہے۔

آرٹیکل 120

اگر کارکنوں اور آجر کے مابین درج ذیل اقدامات کے مطابق تازعہ کا دوستانہ حل ناممکن ہو جائے تو کارکن ہڑتال کر سکتے ہیں:-

1۔ ٹریڈ یا انڈسٹری کی ورکر ز جزل کمیٹی کے تین چوتھائی اراکین کی منظوری سے

2۔ ہڑتال پر جانے سے قبل آجر کو جو عرصہ دیا جائے وہ دو ہفتہوں سے کم نہ ہوگا اور وزیر برائے داخلہ امور سے ہڑتال کی جگہ اور وقت کے ضمن میں رابطہ کاری کے بعد وزارت سے منظوری کا حصول

3۔ مشروط ہے کہ ہڑتال کے دوران ریاست کی املاک اور انسانوں کی سلامتی اور حفاظت کے حوالے سے کسی قسم کا کوئی نقصان نہ ہو۔

4۔ اہم ترین پیلک یوپیٹیٹر جیسا کہ پڑولیم اور گیس، بجلی، پانی، سمندری بندرگاہ، ایئر پورٹس ہپنٹال اور ٹرانسپورٹس میں ہڑتال کی ممانعت ہوگی۔

5۔ اس قانون کی شقوں کے مطابق ناشی یا مصالحت سے آجر اور کارکنوں کے مابین دوستانہ حل ناممکن ہو جانے سے قبل ہڑتال نہ کی جائے۔

آرٹیکل 121

کارکنوں کی تنظیمیں وزیر کے فیصلہ کی رو سے دیئے گئے نمونوں کے مطابق اپنے اپنے قوانین بنائیں گی جن میں خاص طور پر درج ذیل امور شامل ہوں گے۔

1- رکنیت کی شرائط اور جن صورتوں میں رکنیت ختم ہو جائے گی۔

2- نامزدگی اور الیکشن کے قواعد اور طریقہ کار۔

3- تنظیم کی آمدن کے ذریعہ اور اراکین کی طرف سے دیئے جانے والے چندوں کی رقوم

4- تنظیم کے فنڈز سے اخراجات، مالیاتی لین دین پر کنٹرول اور اس مقصد کیلئے جو جائز رکھے جائیں گے

5- تنظیم کی جائیدادوں کو منٹانے اور تنظیم کی تحلیل کے قواعد اور طریقہ کار

آرٹیکل 122

آجر کسی بھی کارکن کو کارکنوں کی کسی بھی تنظیم میں شامل ہونے یا شامل نہ ہونے پر مجبور نہیں کرے گا یا ان کے فیصلوں پر عملدرآمد سے گریز نہیں کرے گا۔

آرٹیکل 123

قطر کے کارکنوں کی جزوی یونین وزارت کی منظوری کے بعد کارکنوں کی تنظیموں کے شعبہ میں کام کرنے والی عرب یا بین الاقوامی تنظیم میں شامل ہو سکتی ہے۔

پارٹ 13

مشترکہ کمیٹیاں، مذاکرات اور اجتماعی معاهدے

آرڈر 124

کسی بھی ایسے ادارہ میں جہاں 30 یا اس سے زائد کارکن کام کر رہے ہوں اس میں مشترکہ کمیٹی تشکیل دی جاسکتی ہے جو کارکنوں اور آجر کے نمائندوں پر مشتمل ہوگی۔

اگر ادارہ میں کام کرنے والے کارکنوں کی تعداد 200 سے زائد ہو تو مشترکہ کمیٹی کے اراکین کی تعداد 4 ہوگی۔ اگر ادارہ کام کرنے والے کارکنوں کی تعداد 200 سے زائد تا ہم 500 سے کم ہو تو مشترکہ کمیٹی کے 6 اراکین ہوں گے اور اگر ادارہ کے کارکنوں کی تعداد 500 یا اس سے بھی زائد ہو تو مشترکہ کمیٹی کے اراکین کی تعداد 8 ہوگی، جن میں سے نصف اراکین آجر اور دوسرے نصف اراکین کارکنوں کی نمائندگی کریں گے۔

آرڈر 125

آجر مشترکہ کمیٹی کیلئے اپنے نمائندوں کو ملازم میں میں سے ہی نامزد کرے گا جو قانونی طور پر اس کی یا ان کی نمائندگی کرے گا جن کو آجر اپنے کچھ انتظامی اختیارات سونپے گا۔

کمیٹی میں کارکنوں کی نمائندگی کیلئے نامزدگی درج ذیل ہوگی۔

- 1۔ اگر ادارہ میں کارکنوں کی کمیٹی ہو تو جائیکے کمیٹی میں کارکنوں کی نمائندگی کارکنوں کی کمیٹی کے اراکین میں سے ہوگی۔
- 2۔ اگر ادارہ میں کوئی ورکر زمیٹی ہو تو اس صورت میں کارکن مشترکہ کمیٹی کیلئے اپنے نمائندے بر اہ راست انتخاب کے ذریعے نامزد کریں گے۔

وزیر انتخاب کے طریق کا راویر شرائط بارے فیصلہ جاری کرے گا۔

آرڈر 126

مشترکہ کمیٹی ادارہ میں کام سے متعلقہ امور کے بارے میں مطالعاتی جائزہ اور تبادلہ خیال کرے گی اور یہ مشترکہ کمیٹی خاص طور پر یہ امور ننمٹائے گی:

1۔ کام کا ضابطہ

2۔ پیداوار میں اضافہ اور ادارہ کی پیداواریت بڑھانے کے ذرائع

3۔ کارکنوں کیلئے تربیتی پروگرامز

4۔ خطرات سے بچاؤ کے ذرائع اور پیشہ وارانہ صحت اور حفاظت وسلامتی کے معیارات کی تعییں

5۔ کارکنوں کیلئے عمومی کلچر کا فروغ

6۔ ادارہ میں سماجی خدمت کا فروغ

7۔ ادارہ میں اجتماعی اور انفرادی تنازعات کے حل کی کوششیں

کمیٹی ان معاملات کے بارے میں اپنی سفارشات آجر کو بھیجے گی تاکہ وہ اس بات کا جائزہ لے اور ان سفارشات پر غور کرے کہ کیا ان سفارشات پر عملدرآمد کیا جاسکتا ہے۔

آرٹیکل 127

آجروں اور کارکنوں کو اجتماعی مذاکرات کے انعقاد کا حق حاصل ہے اور وہ کام سے متعلق تمام معاملات کے بارے میں مشترکہ معاهدے کرنے کا حق رکھتے ہیں۔

وزیر اجتماعی مذاکرات کے طریقہ کار اور قواعد کے بارے میں اپنے دینے گئے فیصلہ میں ضابطہ جاری کرے گا، جس میں ان مذاکرات میں فریقین کی نمائندگی کا طریقہ بتائے گا اور مشترکہ معاهدے طے کرنے، ان کے مندرجات، دائرہ کار اور ان کو قبول کرنے بارے ضابطہ میں قواعد جاری کرے گا اور ان قواعد میں معابرداروں کے دورانیے اور تشریخ، ان معابرداروں پر عملدرآمد سے پیدا ہونے والے تنازعات کے بارے میں قواعد وغیرہ بھی شامل ہوں گے۔

پارٹ 14

اجتمائی تازعات

آرٹیکل 128

اجتمائی تازعہ آجر اور اس کے تمام ملازمین / کارکنوں یا ان میں سے کچھ کے ساتھ یا آجروں کے گروپ اور ان کے کارکنوں یا ان کے گروپ کے ساتھ پیدا ہونے والا وہ تازعہ ہے جو کہ تمام کارکنوں یا ان کے گروپ کے مشترکہ مفاد کے معاملہ سے متعلق ہوا اور یہ تازعہ ایک مخصوص ادارہ پیشہ وارانہ، مخصوص دستکاری والے ادارہ یا مخصوص پیشہ وارانہ شعبہ میں ہو۔

آرٹیکل 129

اگر آجر اور اس کے تمام یا کچھ کارکنوں کے مابین تازعہ پیدا ہو جائے تو تمام فریقین اس تازعہ کو خود ہی اپنے طور پر حل کرنے کی کوشش کریں گے اور اگر ادارہ میں کوئی مشترکہ کمیٹی نہ ہو تو تازعہ حل کیلئے ریفر کر دیا جائے گا۔

اگر دونوں فریقین تازعہ حل کرنے میں ناکام رہیں تو درج ذیل اقدامات کئے جائیں گے۔

1- کارکن اپنی شکایت یا دعویٰ تحریری طور پر آجر کو دیں گے جس کی ایک نقل مکملہ کو بھیجیں گے۔

2- آجر کارکنوں کی درخواست یا دعویٰ وصول ہونے کے ایک ہفتہ کے اندر اندر تحریری طور پر جواب دے گا اور اس جواب کی ایک کاپی (نقل مکملہ) کو بھیجے گا۔

3- اگر آجر کے جواب سے تازعہ حل کرنے میں کوئی مدد نہ ملت تو مکملہ مصالحت کے ذریعے تازعہ حل کرنے کی کوشش کرے گا۔

آرٹیکل 130

اگر آجر کی طرف سے دیئے گئے جواب کی تاریخ سے 15 دنوں کے اندر اندر مکملہ کی مصالحت سے تازعہ حل نہ ہو تو مکملہ اس تازعہ بارے فیصلہ کیلئے ثالثی کمیٹی کو بھیجے گا۔

ثالثی کمیٹی مشتمل ہوگی؛

1- چیزیں جس کی تقریب کافیصلہ وزیر کرے گا

2- آجر کی طرف سے نامذکورہ ایک رکن

3- کارکنوں کا نمائندہ رکن جو آرٹیکل کے دوسرے بیرونی گراف کی شفتوں کے مطابق نامذکور کیا جائے گا۔

کمیٹی تازعہ کا فیصلہ کرنے سے پہلے کسی بھی ماحرین سے مشاورت کر کے معاونت لے سکتی ہے اور وہ تازعہ ارسال کئے جانے کی تاریخ کے ایک ہفتہ کے اندر اندر فیصلہ جاری کرے گی۔

اگر کمیٹی کے اجلاس سے قبل دونوں فریقین نے تازعہ ریفر کرتے ہوئے تحریری طور پر معاہدہ کیا ہو کہ وہ کمیٹی کا فیصلہ قبول کریں گے تو تازعہ کے دونوں فریقین کمیٹی کے فیصلہ پر عملدرآمد کرنے کے پابند ہو گے اور اگر ایسا کوئی معاہدہ نہ ہو تو اس ضمن میں تازعہ 15 دنوں کے اندر اندر ثالثی کمیٹی کو بھیجا جائے گا اور دونوں فریقین کیلئے ثالثی کے فیصلوں کو قبول کرنا ہو گا۔

آرٹیکل 131

ٹالشی کمیٹی ایک نجج کی سربراہی میں قائم کی جائے گی اور اس کے اراکین میں شامل ہوں گے;

1۔ وزارت کا ایک نمائندہ جس کو وزیر نامزد کرے گا

2۔ قطر کے ایوان صنعت و تجارت کا ایک نمائندہ جس کو چیئرمین نامزد کرے گا

3۔ کارکنوں کا ایک نمائندہ جس کو جزل یونین آف دیور کرزا آف قطر کی طرف سے نامزد کیا جائے گا۔

آرٹیکل 132

مصالحتی کمیٹی اجتماعی لیبرتا ز عات کو حل کرے گی اور اکثریتی بنیادوں پر حتمی فیصلے دے گی، ووٹ برابر ہونے کی صورت میں مصالحتی کمیٹی کے چیئرمین کا ووٹ فیصلہ کرنے ہوگا۔ کمیٹی اپنے فرائض کی انجام دہی کے دوران تمام کاغذات/ دستاویزات اور شواہد کا جائزہ لے سکتی ہے اور معاہدہ کر سکتی ہے اور اگر ضرورت پیش آئے تو ان تمام کاغذات، دستاویزات اور شواہد کے عینی شاہد شخص کو اپنے سامنے پیش ہونے پر مجبور کر سکتی ہے اور ادارہ کو ضروری تحقیقات کرنے اور تنازعہ کو حل کرنے کیلئے ضروری طریق کا اختیار کرنے کی ہدایت دے سکتی ہے۔

آرٹیکل 133

آجر ملازمین/ اجروں کے کام والی جگہ کو بند نہیں کر سکتا یا انہیں کام سے نہیں روک سکتا یا اس تنازعہ کی بناء پر کسی ملازم/ کارکن کو اپنے ہاں ملازم رکھنے سے انکار نہیں کر سکتا جس کا ٹالشی یا مصالحتی کمیٹی کی طرف سے کوئی فیصلہ نہ کیا گیا ہو۔

آرٹیکل 134

وزیر مصالحتی یا ٹالشی کمیٹی کے فرائض کو باقاعدہ بنانے بارے فیصلے جاری کرے گا۔

پارٹ 15

کام کا معاہدہ

آرڈر 135

محکمہ میں ”ورک انسپکشن آرگن“ کے نام سے ایک شعبہ جاتی حصہ قائم کیا جائے گا جس کا مقصد کارکنوں کے تحفظ کیلئے کی جانے والی قانون سازیوں کے اطلاق کی نگرانی کرنا ہے اور اس کے ریاست کے مختلف حصوں کیلئے کئی ذیلی آرگز بھی ہوں گے۔ معاہدہ کا یہ آرگن بڑی تعداد میں انتظامی افسروں پر مشتمل ہو گا جن کے بارے میں وزیر فیصلہ کرے گا یا ان افسران کا نام ورک انسپکٹر ز ہو گا اور جب ضرورت پیش آئے یہ مختلف شعبوں کے خصوصی ماہرین کی معاونت کریں گے۔

آرڈر 136

ورک انسپکٹر ز اپنے فرائض منصبی شروع کرنے سے پہلے وزیر کے سامنے حلف اٹھائیں گے کہ وہ اپنے فرائض منصبی نیک نیتی اور جانفشنی سے ادا کریں گے اور اپنے عہدہ کی بناء پر صنعتوں یا کاروباری رازوں کے بارے میں آگاہ ہونے کے باوجود ان میں کوئی دخل اندازی یا افشاء نہیں کریں گے اور اپنی ملازمت کے خاتمہ کے بعد بھی ان رازوں بارے کوئی افشاء کرنے میں ملوث نہیں ہوں گے۔

آرڈر 137

ورک انسپکٹر ز کی خدمات مستعار لئے جانے کا فیصلہ اٹارنی جزل وزیر کی رضامندی سے کریں گے اور ان ورک انسپکٹر ز کو قانون نافذ کرنے والے افسران کے طور پر اختیار حاصل ہو گا تاکہ وہ اس قانون کی شقتوں اور ان شقوں کے متعلق فیصلوں پر عملدرآمد کرواسکیں۔ وہ اپنی الہیت ثابت کرنے کیلئے اپنے پاس اپنے محکمانہ شناختی کارڈ زرکھیں گے اور آجروں کے طلب کرنے پر یہ کارڈ انہیں اس وقت پیش کریں گے جب وہ کام کی جگہوں کا معاہدہ کریں گے۔

آرڈر 138

ورک انسپکٹر ز کو درج ذیل اختیار بھی حاصل ہو گا:

1۔ وہ دن رات کے وقت کام کی جگہوں کے معاہدہ کیلئے کوئی اطلاع دیئے بغیر ہی داخل ہو سکتا ہے اور کام کی جگہ کے رجڑر، کلپس، فائلوں یا کارکنوں سے متعلقہ کسی دیگر دستاویزات کا بھی معاہدہ کر سکتا ہے تاکہ قبل اطلاق قانون سازی کی تعیین کو یقینی بنایا جاسکے اور اس قانون سازی کی خلاف ورزی کرنے والوں کے خلاف ثبوت کیلئے کارروائیوں کا پتہ چلا یا جاسکے۔

2۔ ادارہ کے اندر استعمال کئے جانے والے مواد اور کارکنوں سے بر تاؤ کا معاہدہ کیا جاسکے اور کارکنوں کی صحت اور سلامتی کیلئے مشینری کی موزوں فنگ اور وافر و موثر درائع کی دستیابی چیک کی جاسکے اور کارکنوں کو لاحق خطرات کے بارے میں آجر یا اس کے کسی نمائندے کو آگاہ کیا جاسکے اور اس مقصد کیلئے ورک انسپکٹر ز کام کی جگہ سے مواد کے لئے گئے نمونوں کو استعمال کریں گے۔

3۔ کارکنوں کی صحت کے حوالے سے مطلوبہ شرائط پر عملدرآمد کو یقینی بنانے کیلئے کارکنوں کی رہائش کا معاہدہ

4۔ آجر یا اس کے کسی نمائندہ یا کارکنوں سے انفرادی طور پر کام کے بارے میں پوچھ چکھ کرنا یا اس قانون پر عملدرآمد سے متعلق کسی بھی معاملات کے بارے میں اس وقت پوچھ چکھ کرنا جب وہاں پر عینی شاہدین بھی موجود ہوں۔

آرٹیکل 139

آج ریا اس کا نمائندہ ورک انسپکٹر زکوان کے فرائض منصبی کی ادائیگی کے سلسلہ میں سہولیات دیں گے اور آج ریا نمائندہ اپنے فرائض کی ادائیگی سے متعلقہ معاملات بارے ورک انسپکٹر کو درست اطلاعات اور معلومات فراہم کریں گے۔

اور جب کبھی بھی آج ریا نمائندہ کو حکمہ میں حاضر ہونے کیلئے کہا جائے تو وہ ورک انسپکٹر کی اس درخواست پر عملدرآمد کریں گے۔

آرٹیکل 140

ورک انسپکٹر زدرج ذیل کارروائیاں کریں گے۔

1- آج ریا اس کے نمائندہ کی خلاف ورزیوں میں کمی لانے کے سلسلہ میں ان کی رہنمائی اور مشاورت کی فراہمی

2- آج کو خلاف ورزیاں کم کرنے، خلاف ورزی کی قسم اور خلاف ورزیوں میں کمی لانے کے دورانیہ بارے نوٹس کا اجراء

3- خلاف ورزی کا ریکارڈ تیار کرنا اور اسی ریکارڈ کو اس ضمن میں ضروری کارروائی کیلئے حکمہ کو بھیجننا

آرٹیکل 141

وزارت ریاست ہبھر میں کام کے معائنه کے بارے میں سالانہ رپورٹ تیار کرے گی جس میں اس قانون پر عملدرآمد بارے وزارت کی گنگرانی سے متعلقہ معاملات شامل ہوں گے اور اس رپورٹ میں خاص طور پر درج ذیل معاملات بھی شامل کئے جائیں گے۔

1- معائنه کو باقاعدہ بنانے والی شقوں کی معاونت

2- ورک انسپکٹر زکی تعداد کے بارے میں معلومات

3- جو ادارے معائنه سے مشروط ہوں ان اداروں کے اعداد و شمار، ان میں کارکنوں کی تعداد اور انسپکٹر زکی طرف سے ان اداروں کے دورے اور اداروں میں خلاف ورزیوں کی تعداد جن کے بارے میں ورک انسپکٹر زکی تعداد اور انسپکٹر زکی طرف سے ان اداروں کے ایسی خلاف ورزیوں کے ضمن میں دی جانے والی سزا میں۔

وزارت جس طرح بھی موزوں اور مناسب سمجھے یہ رپورٹ شائع کرے گی۔

آرٹیکل 142

وزیر کام کے معائنه کے ضابطہ بارے فیصلہ دے گا اور معائنه کا طریق کا رجسٹر کرے گا، دوروں کی رپورٹس اور خلاف ورزیوں کے ثبوت اور پتہ چلائی گئی خلاف ورزیوں کی تعداد اور رپورٹس بھی دی جائیں گی اور حکمہ اپنی رپورٹ، خلاف ورزیوں کے ثبوت، نوٹیفیکیشنز اور معائنه کے رجسٹر وغیرہ بھی دے گا۔

پارٹ 16

آرٹیکل 143

کسی دیگر قانون میں دی گئی کسی بھی سخت یا شدید سزا پر اثر انداز ہوئے بغیر، مشروط ہے کہ درج ذیل آرٹیکلز میں دی گئی خلاف ورزیوں پر ان میں سے کسی بھی پینٹل میں موجود سزا میں دی جائیں گی اور کارکنوں کی جس تعداد کے بارے میں خلاف ورزیاں ہوں گی اسی کے مطابق سزا میں بھی اتنی زیادہ ہوں گی۔

آرٹیکل 144

جو کوئی بھی آرٹیکلز 7، 12، 19، 21، 22، 23، 27، 28، 35 کی شقوں کی خلاف ورزی کرے یا سب آرٹیکل 2 آف آرٹیکل 39، آرٹیکل 46، 47، 57، 73، 74، 75، 77، 91، 92، 95، 97، 106 اور اس قانون کے آرٹیکل 139 کی خلاف ورزی کرے، اسے جرمانہ کی سزادی جائے گی جو کہ دو ہزار روپے سے کم اور 5 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگی۔

آرٹیکل 145

جو کوئی بھی آرٹیکلز 29، 33، 86، 88، 93، 94، 95، 97، 103، 104، 105، 108 اور اس قانون کے آرٹیکل 133 کی خلاف ورزی کرے اسے قید کی سزادی جائے گی جو کہ ایک ماہ سے زیادہ نہیں ہوگی اور اس کے ساتھ اسے جرمانہ بھی کیا جائے گا جو دو ہزار روپے سے کم نہیں ہوگا اور یہ جرمانہ 6 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگا یا ان میں سے کوئی ایک یادوں والوں سزا میں دی جائیں گی اور بیرونی ممالک سے کارکنوں کی بھرتی سے متعلق خلاف ورزیوں کی صورت میں عدالت تیسرے فریقین کی بناء پر سزادے گی جو کہ پیش رو پیراگراف 7 میں دی گئی سزاوں کے علاوہ ہوگی۔ عدالت جو سزادے گی اس میں دفتر کو بند کرنا اور لائسنس کی منسوخی کا حکم ہوگا۔

آرٹیکل 146

جو کوئی بھی مصالحتی یا ثانی کمیٹی کے دینے گئے ایوارڈ پر عملدرآمد کرنے سے انکار کر دے، اس کو جرمانہ کی سزادی جائے گی اور یہ جرمانہ 5 ہزار روپے سے کم اور 10 ہزار روپے سے زیادہ نہیں ہوگا۔