



# سعودی لیبر لا میں اہم حقوق اور فرائض کے لیے لیبر کلچر

(تیسری اشاعت)

# ملازمت کا معاہدہ مزدور اور آجر کا



## ملازمت کا معاہدہ کیا ہے؟

ملازمت کا معاہدہ ایک آجر اور ملازم کے درمیان درج ایک معاہدہ ہے، اور آخری معاہدہ آجر کے انتظام کے تحت یا اجرت کے بدلے اس کی نگرانی میں کام کرنے کے لیے تسلیم کیا جاتا ہے۔ (آرٹیکل ۵۰)

- ملازمت کا معاہدہ دو ورژن میں لکھا جانا چاہئے اور ہر فریق نے اس کی کاپی برقرار رکھی۔
- یہ ایک مقررہ مدت (غیر سعودی کے لیے) ہونی چاہیے، ورنہ ورک پرمٹ معاہدے کی مدت کو محدود نہیں کرتا۔
- معاہدہ درست سمجھا جاتا ہے، یہاں تک کہ لکھا بھی نہیں، اور اس صورت میں، ملازم اکیلے معاہدے اور اس کے پیدا ہونے والے حقوق کو تمام ثبوت کے ذریعہ ثابت کر سکتا ہے۔ کوئی بھی فریق کسی بھی وقت معاہدہ لکھنے کی درخواست کر سکتا ہے۔ لیکن سرکاری یا سرکاری اداروں کے ملازمین کے بارے میں، مجاز محکمے کی طرف سے جاری کردہ تقرری کا فیصلہ یا حکم، معاہدہ تصور کیا جائے گا۔ (آرٹیکل ۵۱)

## ملازمت کے معاہدے پر مشتمل ہے:

ملازمت کا معاہدہ وزارت اور معاہدے کے دونوں فریقوں کے ذریعہ شناخت کردہ ملازمت کے معاہدے کی متفقہ شکل کے مطابق ہونا چاہیے، (آرٹیکل ۵۲) لیبر قانون اور اس کے ضوابط کی دفعات کے ساتھ متصادم کے بغیر دیگر مضامین شامل کر سکتے ہیں اور ان کے نفاذ میں جاری کیے گئے فیصلے۔ یہ بنیادی طور پر درج ذیل معلومات پر مشتمل ہے:

- آجر کا نام اور جگہ
- ملازم کا نام اور قومیت
- اس کی شناخت ثابت کرنے کے لیے ضروری طریقہ کار
- متفقہ اجرت، مراعات اور الاؤنسز
- رہائش کا پتہ
- کام کی قسم اور جگہ
- ملازمت کی تاریخ
- معاہدے کی مدت (اگر معاہدہ ایک خاص مدت کے لیے ہے)

وزارت نے اپنے فیصلوں کی بنیاد پر، آجروں کے ذریعہ لاگو کرنے کے لیے کام کو منظم کرنے کے لیے ضوابط کا ایک فارم یا فارم جاری کیا۔

## ملازمت کے معاہدے کی الیکٹرانک طور پر تصدیق کا طریقہ کار



معاہدوں کی  
تصدیق کے  
لیے (QIWA)  
کے سانچے کا  
بارکوڈ

معاہدوں کی الیکٹرانک تصدیق کا مقصد اسٹیک ہولڈرز (آجر اور ملازم) کے حقوق کو برقرار رکھنا اور کام کا ایسا ماحول فراہم کرنا ہے جس سے ملازم کے استحکام اور اس کی پیداواری صلاحیت میں اضافہ ہو، اس کے علاوہ سہولیات کی قوانین اور دفعات کے ساتھ تعمیل کی تصدیق کی جائے۔ لیبر لا، کنٹریکٹ ڈیٹا کی درستگی کو یقینی بنانا اور لیبر کے تنازعات اور مسائل کو کم کرنا۔

## آزمائشی عرصہ

- اگر ملازم پروبیشنری مدت کے تحت ہے، تو اسے ملازمت کے معاہدے میں واضح طور پر ذکر کیا جانا چاہئے اور واضح طور پر شناخت کیا جانا چاہئے، جبکہ نوے دنوں سے زیادہ نہیں ہونا چاہئے۔ ملازم اور آجر کے درمیان ایک تحریری معاہدے کے ذریعے، یہ پروبیشنری مدت میں توسیع کرے گا، جبکہ نوے دنوں سے زیادہ نہیں ہوگا اور الفطر، عید اور بیمار پتے کی عیدیں، پروبیشنری مدت میں شمار نہیں ہوں گی۔ دونوں فریقین کو اس مدت کے دوران معاہدہ ختم کرنے کا حق حاصل ہے، جب تک کہ معاہدے میں ان میں سے کسی ایک کو ختم کرنے کا حق دینے والا متن شامل نہ ہو۔ (آرٹیکل ۵۳)

- ملازم کو ایک آجر کے ساتھ ایک سے زیادہ مرتبہ پروبیشنری مدت کے تحت نہیں چلایا جا سکتا ہے۔ اس کے استثناء کے طور پر، یہ جائز ہے، دونوں فریقوں کی تحریری رضامندی کے ساتھ، دوسرے پروبیشنری مدت کے تحت ہونے والے معاہدے پر، بشرطیکہ:

1. کسی اور پیشے میں ہونا۔
2. یا کوئی اور کام
3. یا آجر کے ساتھ ملازم کا رشتہ ختم ہونے سے کم از کم چھ ماہ کا عرصہ گزر چکا ہے۔

- اگر پروبیشنری مدت کے دوران معاہدہ ختم ہو جاتا ہے، تو کوئی بھی فریق معاوضے کا حقدار نہیں ہے، اور نہ ہی ملازم سروس گریجویٹی کے خاتمے کا حقدار ہے۔ (آرٹیکل ۵۴)

## ملازمت کے معاہدے کی تجدید

- معاہدہ ایک مخصوص مدت کے لیے ختم ہو جاتا ہے، اور اگر دونوں فریق اسے نافذ کرتے رہتے ہیں، تو اسے غیر معینہ مدت کے لیے تجدید سمجھا جاتا ہے۔ (غیر سعودیوں کے لیے لیبر لا کے آرٹیکل (۳۷) میں دی گئی شرائط کو مدنظر رکھتے ہوئے)۔
- اگر طے شدہ مدت کے معاہدے میں ایسی شرط شامل ہے جس میں اسی مدت کے لیے یا کسی شناخت شدہ مدت کے لیے اس کی تجدید کی ضرورت ہوتی ہے، تو اس کی تجدید متفقہ مدت کے لیے کی جائے گی۔ اگر تجدید تین بار بار ہو، یا تجدید کی مدت کے ساتھ اصل معاہدہ کی مدت، چار سال ہے، جو بھی کم ہو، اور دونوں فریق اسے نافذ کرتے رہیں؛ معاہدہ غیر معینہ مدت کے معاہدے میں تبدیل ہو گیا تھا۔ (آرٹیکل ۵۵)



## ملازم کے فرائض

- کام کی کارکردگی اور مہارت
- اعلیٰ افسران کی اطاعت
- قواعد و ضوابط کا احترام کریں۔
- ملازمت کے راز کا انکشاف نہ کرنا
- کام کے اوقات کی تعمیل

(آرٹیکل ۵۵)

## ملازمت کے معاہدے پر عمومی حقوق

- ملازم کو متفقہ کام کے لیے بنیادی طور پر دوسرے مختلف کام کے لیے تفویض نہیں کیا جائے گا، جب تک کہ تحریری رضامندی نہ ہو، جب تک کہ ہنگامی حالات کی بنیاد پر ضروری معاملات میں اور سال میں تیس دن سے زیادہ نہ ہو۔ (آرٹیکل ۶۰)
- آجر، ہنگامی حالات کی ضرورت میں اور سال میں تیس دن سے زیادہ نہ ہونے کی صورت میں، ملازم کی رضامندی کے بغیر، متفقہ جگہ سے مختلف جگہ پر ملازم کو کام تفویض کر سکتا ہے، تاہم ملازم برداشت کرے گا۔ اس مدت کے دوران ملازم کی منتقلی اور اس کی رہائش کے اخراجات۔
- آجر ملازم کو اس کی تحریری اجازت کے بغیر اس کے اصل کام کی جگہ سے دوسری جگہ منتقل نہیں کر سکتا جس کے لیے رہائش کی تبدیلی کی ضرورت ہے۔ (آرٹیکل ۵۸)
- اگر معاہدہ کسی مخصوص کام کے لیے ہے، تو اس کی میعاد ختم ہو جائے گی جس پر اتفاق کیا گیا ہے۔ (آرٹیکل ۵۷)
- ماہانہ اجرت والے ملازم کو یومیہ مزدوروں یا ہفتہ وار اجرت والے کارکنوں کے زمرے میں یا جزوی طور پر یا گھنٹہ کے حساب سے منتقل نہیں کیا جا سکتا، جب تک کہ ملازمین اس مدت کے دوران ملازم کے حاصل کردہ حقوق کو متاثر کیے بغیر تحریری طور پر اس سے متفق نہ ہوں۔ وہ ماہانہ اجرت پر خرچ کرتا تھا۔

## معاہدہ ختم کرنا

- غیر معینہ مدت کے معاہدے پر، یہ معاہدے کے مطابق ایک نوٹیفکیشن کے مطابق معاہدہ ختم کرنے کے دوسرے فریق کو مطلع کر سکتا ہے، تاہم ۶۰ دن سے کم نہیں، اگر ملازم کی اجرت ماہانہ ادا کی جاتی ہے، اور دوسروں کو ۳۰ دن سے کم نہیں۔ (آرٹیکل ۵۷)
- اگر نوٹیفکیشن آجر کی طرف سے ہے، تو آجر کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ نوٹیفکیشن کی مدت کے دوران فی ہفتہ پورا دن یا ہفتے کے دوران آٹھ گھنٹے غیر حاضر رہے، تاکہ اس دن یا اس کے گھنٹوں کے لیے قابل ادائیگی اجرت کے ساتھ دوسری نوکری تلاش کر سکے۔ عدم موجودگی۔ ملازم کو غیر حاضری کے دن اور اوقات کی نشاندہی کرنے کا حق حاصل ہے، بشرطیکہ وہ آجر کو کم از کم غیر حاضری سے پہلے والے دن مطلع کرے۔ آجر نوٹیفکیشن کی مدت کے دوران ملازمین کو کام سے مستثنیٰ قرار دے سکتا ہے، اس مدت کے ختم ہونے تک، اس کی مسلسل سروس کی مدت کا حساب لگاتے ہوئے، اور آجر پیدا ہونے والے اثرات کے لیے ذمہ دار ہوگا، خاص طور پر ملازم کو اطلاع کی مدت کے لیے اجرت کا حق۔ (آرٹیکل ۷۸)
- ملازم کو کچھ معاملات میں اپنے تمام قانونی حقوق کو برقرار رکھتے ہوئے بغیر اطلاع کے کام چھوڑنے کا حق ہے (لیبر لا کے آرٹیکل (۸۱۰) کی بنیاد پر)۔
- آجر ملازم کو معاوضہ دیے بغیر، اسے مطلع کیے بغیر، یا اسے معاوضہ دئیے بغیر معاہدہ ختم نہیں کر سکتا ہے۔ ماسوائے لیبر لا کے آرٹیکل (۸۰) میں بیان کردہ کیسز کے اور بشرطیکہ اسے برطرفی کو مسترد کرنے کی وجوہات کی نشاندہی کرنے کا موقع دیا جائے۔
- آجر قانون کے آرٹیکل (۱۱۷) میں متعین چھٹی کی مدت سے پہلے بیماری کی وجہ سے ملازم کی سروس ختم نہیں کر سکتا، اور ملازم کو اپنی بیمار سالانہ چھٹی میں شامل ہونے کی درخواست کرنے کا حق حاصل ہے۔ (آرٹیکل ۸۲)





## سروس گریجویٹی کا آخر کیا ہے؟



## میعاد ختم ہونے والے ملازمت کے معاہدے پر حقوق

یہ ایک مادی رقم ہے جو آجر کی طرف سے ملازم کو معاہداتی تعلق کے اختتام پر ادا کی جاتی ہے اور اس کا حساب ملازم کو ملنے والی آخری اجرت کی بنیاد پر کیا جاتا ہے۔

### سروس گریجویٹی کے اختتام کا حساب درج ذیل ہے:

#### کاروباری تعلقات کی میعاد ختم ہونے پر

• نصف ماہانہ اجرت: پہلے پانچ سالوں میں سے ہر ایک کے لیے۔

• ماہانہ اجرت: پہلے پانچ سالوں کے بعد ہر سال کے لیے۔

(آرٹیکل ۸۴)

#### استعفیٰ پر

• گریجویٹی کا ایک تہائی: لگاتار دو سال سے کم کی سروس کے لیے

• گریجویٹی کا دو تہائی: لگاتار پانچ سال سے کم کی سروس کے لیے

• مکمل معاوضہ: دس سال سے زیادہ کی خدمت کے لیے

(آرٹیکل ۸۵)

#### غیر معمولی معاملات جو مکمل گریجویٹی کے مستحق ہیں:

• جو بھی اپنے قابو سے باہر کسی زبردستی میجر کے نتیجے میں کام چھوڑ دیتا ہے۔

• وہ خاتون ملازم جس نے اپنی شادی کی تاریخ سے ۶ ماہ یا پیدائش کی تاریخ سے تین ماہ کے اندر معاہدہ ختم کر دیا۔ (آرٹیکل ۸۷)

### جب ملازمت کا معاہدہ ختم ہو جائے۔

• اگر دونوں جماعتیں برطرفی پر متفق ہوں (ملازمین کی تحریری رضامندی فراہم کی گئی ہو)

• اگر مخصوص معاہدے میں نشاندہی کی مدت ختم ہو جاتی ہے۔

• اس قانون کے آرٹیکل (۷۵) کے مطابق غیر معینہ مدت کے معاہدوں میں فریقین میں سے ایک کی خواہش کی بنیاد پر۔

• ملازم سوشل انشورنس قانون کی دفعات کے مطابق ریٹائرمنٹ کی عمر کو پہنچ گیا ہے، جب تک کہ دونوں فریق اس عمر کے بعد کام جاری رکھنے پر راضی نہ ہوں۔

• زبردستی میجر

• سہولت کو مکمل طور پر بند کرنا۔

• اس سرگرمی کا خاتمہ جہاں ملازم کام کرتا ہے، جب تک کہ اس پر اتفاق نہ ہو۔

• کسی دوسرے قانون کے ذریعہ فراہم کردہ کوئی دوسرا مقدمہ۔

(آرٹیکل ۷۴)

### اگر ملازم نے معاہدہ ختم کر دیا:

• ملازم کو معاہدہ ختم کرنے سے پہلے آجر کو مطلع کرنا چاہیے، اگر یہ غیر معینہ مدت کے لیے ہے، جس کی مدت ۶۰ دن سے کم نہیں ہے، اگر ملازم کی اجرت ماہانہ ادا کی جاتی ہے، اور دوسروں کو تیس دن سے کم نہیں ہے۔ (آرٹیکل ۷۵)

• اگر ملازم نوٹس کی مدت کا مشاہدہ نہیں کرتا ہے، تو وہ آجر کو نوٹس کی مدت کی ادائیگی کرے گا۔ (آرٹیکل ۷۶)

• آجر کو نوٹس کی مدت کے دوران ملازم کی اجرت کے برابر رقم کی تلافی، اگر اس نے غیر معینہ مدت کے معاہدے میں نوٹس کی مدت کی تعمیل نہیں کی۔ (آرٹیکل ۷۷)

• اگر ملازم کسی غیر قانونی وجہ سے معاہدہ ختم کرتا ہے تو آجر کو دو ماہ کی مدت کے لیے اس کی اجرت سے کم رقم کی تلافی کرنا۔

• آجر ملازم کو سروس کے اختتامی گریجویٹی ادا کرتا ہے، جس کا شمار سروس کے سالوں اور ملازم کو موصول ہونے والی آخری اجرت کی بنیاد پر کیا جاتا ہے۔ (آرٹیکل ۸۵)

### اگر آجر نے معاہدہ ختم کر دیا ہے:

• آجر کو معاہدہ ختم کرنے سے پہلے ملازم کو مطلع کرنا چاہیے، اگر یہ غیر معینہ مدت کے لیے ہے، جس کی مدت ۶۰ دن سے کم نہیں ہے، اگر ملازم کی اجرت ماہانہ ادا کی جاتی ہے، اور دوسروں کو تیس دن سے کم نہیں ہے۔ (آرٹیکل ۷۵)

• نوٹس کی مدت کے دوران ملازم کو اس کی اجرت کے برابر رقم معاوضہ دینا، اگر وہ غیر معینہ مدت کے معاہدے میں نوٹس کی مدت کی تعمیل نہیں کرتا ہے۔ (آرٹیکل ۷۶)

• اگر آجر کسی غیر قانونی وجہ سے معاہدہ ختم کرتا ہے تو ملازم کو دو ماہ کی اجرت سے کم نہ ہونے والی رقم کی تلافی کرنا۔ (آرٹیکل ۷۷)

• ملازم کو نوٹس کی مدت کے دوران ہفتے میں ایک پورا دن یا ہفتے کے دوران آٹھ گھنٹے غیر حاضر رہنے کی اجازت دیں۔ (آرٹیکل ۷۸)

• آجر ملازم کو سروس کے اختتامی گریجویٹی ادا کرتا ہے، جس کا شمار سروس کے سالوں اور ملازم کو موصول ہونے والی آخری اجرت کی بنیاد پر کیا جاتا ہے۔ (آرٹیکل ۸۴)



## ایسی صورتیں جہاں آجر ملازم کو گریچیوٹی یا نوٹیفکیشن یا معاوضے کے بغیر معاہدہ ختم کر سکتا ہے۔

- اگر ملازم کام کے دوران یا اس کی وجہ سے آجر، انچارج مینیجر، یا اس کے کسی اعلیٰ افسر یا ماتحت پر حملہ کرتا ہے۔
  - اگر ملازم نے کام کے معاہدے سے پیدا ہونے والی اپنی ضروری ذمہ داریوں کو انجام نہیں دیا یا تحریری طور پر متنبہ کیے جانے کے باوجود جائز احکامات کی تعمیل نہیں کی۔
  - اگر یہ ثابت ہو جائے کہ ملازم نے برے رویے میں ملوث ہونے کی عزت اور ایمانداری کی خلاف ورزی کی ہے۔
  - اگر ملازم آجر کو مادی نقصان پہنچانے کا ارادہ رکھتا ہے، بشرطیکہ آجر اس کے وقوع پذیر ہونے کے بعد سے چوبیس گھنٹوں کے اندر مجاز حکام کو حادثے سے آگاہ کرے۔
  - اگر یہ ثابت ہو جائے کہ ملازم نے نوکری حاصل کرنے کے لیے دھوکہ دہی کا سہارا لیا۔
  - اگر ملازم پرویشنری مدت کے تحت ہے۔
  - اگر ملازم کسی قانونی وجہ کے بغیر ایک معاہدہ سال کے دوران یا لگاتار پندرہ دن تک غیر حاضر رہے، بشرطیکہ برطرفی سے پہلے تحریری انتباہ ہو۔
  - اگر ملازم نے اپنے عہدے کا غیر قانونی استعمال کیا۔
  - اگر ورکر ملازم کام کے راز سے آگاہ کرتا ہے۔
- (آرٹیکل ۸۰)

## ایسے معاملات جن میں ملازم اپنے تمام قانونی حقوق کو برقرار رکھتے ہوئے بغیر اطلاع کے کام چھوڑ سکتا ہے۔

- اگر آجر ملازم کے تنہا اپنی ذمہ داریاں پوری نہیں کرتا ہے۔
  - اگر آجر یا اس کے نمائندے نے کام کی شرائط و ضوابط کے حوالے سے معاہدہ کرتے وقت دھوکہ دیا۔
  - اگر ملازم کو اس کی رضامندی کے بغیر کوئی کام تفویض کیا جاتا ہے جو بنیادی طور پر اس کام سے مختلف ہو جس پر اتفاق کیا گیا ہو۔
  - اگر آجر ملازم کے ساتھ پرتشدد حملہ یا غیر اخلاقی سلوک کرتا ہے۔
  - اگر آجر ملازم کے ساتھ ظلم، ناانصافی یا توہین کا سلوک کرتا ہے۔
  - اگر کام کی جگہ پر کوئی سنگین خطرہ ہو جس سے ملازم کی حفاظت اور صحت کو خطرہ ہو، اور آجر نے علم ہونے کے باوجود مناسب کارروائی نہیں کی ہے۔
  - اگر آجر ملازم کو تنخواہ دینے کے لیے اس کے ساتھ غیر منصفانہ سلوک کرتا ہے، اس شرط پر کہ بظاہر وہی ہے جس نے معاہدہ ختم کیا ہے۔
- (آرٹیکل ۸۱)

## آجر اور ملازم کے درمیان لیبر تنازعات کا مقدمہ

آجر اور ملازم کے درمیان تنازعات پیدا ہونے کی صورت میں، اسٹیک ہولڈرز (WIDI) پلیٹ فارم کا سہارا لے سکتے ہیں، جو ایک الیکٹرانک پلیٹ فارم ہے جو انسانی وسائل اور سماجی ترقی کی وزارت سے منسلک ہے، تاہم یہ پلیٹ فارم ایک پرامن تصفیہ کی خدمت فراہم کرتا ہے، جو کیس کی سماعت کا پہلا مرحلہ ہے۔

آجر کے لیے یہ جائز نہیں ہے کہ وہ لیبر کورٹس میں کیس کی سماعت کے دوران، طریقہ کار کے آغاز سے پہلے ملازمت کی درست شرائط میں تبدیلی کرے، ایسی تبدیلی جس سے کیس میں ملازم کی حیثیت کو نقصان پہنچے۔

پلیٹ فارم کی ویب سائٹ

<https://www.mol.gov.sa/securessl/login.aspx>







## اگر ملازم کسی نقصان کا سبب بنتا ہے۔

### آجر کر سکتا ہے:

- اس کی اجرت سے کٹوتی، بشرطیکہ یہ ہر مہینے میں پانچ دنوں کی اجرت سے زیادہ نہ ہو۔
- آجر کو یہ حق حاصل ہے کہ جب ضروری ہو شکایت درج کرائے، اس سے زیادہ کی درخواست کر کے اگر ملازم کو دوسری رقم واجب الادا ہے جس سے اسے جمع کیا جا سکتا ہے۔
- کسی بھی فریق کی شکایت پندرہ کاروباری دنوں کے اندر ہو گی، بصورت دیگر اس کا حق سلب کر لیا جائے گا، اور شکایت کی تاریخ آجر کے لیے واقعے کی دریافت کی تاریخ سے اور کارکن کے لیے اس کی تاریخ سے شروع ہو جائے گی۔ آجر

(آرٹیکل ۹۱)

## خصوصی حقوق کے لیے ملازم کی اجرت سے اس کی تحریری اجازت کے بغیر کوئی رقم نہیں کاٹی جا سکتی، سوائے درج ذیل صورتوں کے:

- آجر کے قرضوں کی واپسی، بشرطیکہ کٹوتی اجرت کے ۱۰٪ سے زیادہ نہ ہو۔
- سماجی بیمہ کی شراکت اور قانونی طور پر واجب الادا تعاون۔
- انوسٹمنٹ فنڈ میں ملازم کی شراکت، اور فنڈ میں واجب الادا قرضے۔
- آجر کی طرف سے کسی بھی پروجیکٹ کے لیے پریمیئم جو کہ مزدوروں یا کسی دوسرے فوائد کے لیے ان کے مالک ہونے کے ارادے سے مکانات تعمیر کرے۔
- ملازم پر عائد کردہ جرمانے اس کی خلاف ورزیوں کی وجہ سے، نیز اس کی وجہ سے ہونے والے نقصانات سے کٹوتی کی گئی رقم۔
- کسی عدالتی فیصلے کو نافذ کرنے کے لیے قرض کی ادائیگی، بشرطیکہ اس کے بدلے میں ماہانہ کٹوتی ملازم کو قابل ادائیگی اجرت کے ایک چوتھائی سے زیادہ نہ ہو، جب تک کہ فیصلے میں دیگر قرضے اور وہ اخراجات شامل نہ ہوں جو قرض سے پہلے ادا کیے جاتے ہیں۔ (آرٹیکل ۹۲)

- ملازم کی اجرت اور اس کی واجب الادا ہر رقم ملک کی سرکاری کرنسی میں ادا کی جائے گی۔
- آجر اپنی شناخت شدہ تاریخوں پر بینکوں کے ذریعے اجرت ادا کرنے کا پابند ہے۔

## اجرت کی اقسام

- ماہانہ: یہ مہینے میں ایک بار ادا کیا جاتا ہے۔
- روزانہ: یہ ہفتے میں ایک بار ادا کیا جاتا ہے۔
- جزوی طور پر: اگر دو ہفتوں سے زیادہ کی مدت کی ضرورت ہو تو، ملازم کو ہر ہفتے ایک ادائیگی ملتی ہے جو مکمل شدہ حصے کے متناسب ہوتی ہے، اور وہ باقی اجرت کام کی فراہمی کے دوسرے ہفتے کے دوران لیتا ہے۔ (آرٹیکل ۹۰)

## کام کے اوقات

- ملازم درحقیقت روزانہ آٹھ گھنٹے سے زیادہ کام نہیں کر سکتا، اگر آجر روزانہ کے معیار کو اپناتا ہے، یا آرٹالیس گھنٹے فی ہفتہ سے زیادہ، اگر وہ رمضان کے مہینے میں ہفتہ وار معیار اور حقیقی کام کے اوقات کو اپناتا ہے۔ مسلمانوں کو روزانہ چھ گھنٹے، یا چھتیس گھنٹے فی ہفتہ سے کم نہیں کیا جائے گا۔ (آرٹیکل ۹۸)
- ملازمین کے کچھ زمروں یا کچھ صنعتوں اور خطرناک یا نقصان دہ کام کے لیے کام کے اوقات نو گھنٹے تک بڑھائے جا سکتے ہیں۔ ملازمین، صنعتوں اور کاروباروں کے زمروں کی نشاندہی وزیر کے فیصلے سے ہوتی ہے۔ (آرٹیکل ۹۹)
- گارڈز اور کلینرز کے لیے کام کے اصل اوقات = دن کے بارہ گھنٹے اور رمضان کے مہینے میں اسے کم کر کے دس گھنٹے کر دیا گیا، تاکہ ہفتہ وار کام کے اوقات آرٹالیس گھنٹے سے زیادہ نہ ہوں، اور مسلمانوں کے لیے رمضان کے مہینے میں چھتیس گھنٹے۔ سوائے ان لوگوں کے جو سول اور صنعتی سیکورٹی گارڈز میں کام کرتے ہیں۔
- آرام، نماز اور کھانے کے لیے مقرر کردہ ادوار اصل کام کے اوقات میں شامل نہیں ہیں۔ (آرٹیکل ۱۰۲)

تمام صورتوں میں، کٹوتی رقم کا فیصد ملازم کی نصف اجرت سے زیادہ ہونا جائز نہیں ہے، جب تک کہ لیبر کورٹس سے یہ ثابت نہ ہو جائے کہ اس فیصد میں اضافہ ممکن ہے، یا یہ ثابت ہو جائے کہ ملازم کو زیادہ اجرت کی ضرورت ہے۔ اس کی اجرت کے نصف سے زیادہ، اور اس آخری صورت میں ملازم کو اس کی اجرت کے تین چوتھائی سے زیادہ نہیں دیا جاتا، چاہے کچھ بھی ہو۔ (آرٹیکل ۹۳)



# عیدوں اور مواقع کی چھٹی



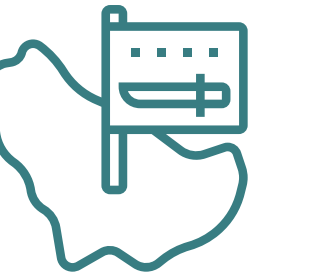
## عید الفطر

یہ ام القریٰ کیلنڈر کے مطابق ۲۹ رمضان المبارک کے اگلے دن سے شروع ہوتا ہے۔



## عید الاضحیٰ

عرفہ میں قیام کے دن سے شروع



## لیے قومی دن کی چھٹی

یہ ام القریٰ کیلنڈر کے مطابق میزان ثور کے پہلے دن سے شروع ہوتا ہے۔



## ایسوسی ایشن کے دن کی چھٹی

ہر سال ۲۲ فروری کو

آرٹیکل: ۱۱۲  
ضابطے میں آرٹیکل (۲۴)

## پتے - ملازم

- ۲۱ دن سے کم نہ ہونے کی مدت کے لیے مکمل تنخواہ کے ساتھ سالانہ چھٹی، اور اگر وہ آجر کی خدمت میں لگاتار پانچ سال گزارتا ہے تو یہ بڑھ کر تیس دن سے کم نہیں ہو جاتی ہے۔
- ملازم کو اس کے استحقاق کے سال میں اپنی چھٹی لینی چاہیے، اور وہ اسے معاف نہیں کر سکتا یا اس کے بدلے میں نقد الاؤنس حاصل نہیں کر سکتا۔ (آرٹیکل ۱۰۹)
- اسے آجر کی منظوری سے اپنی چھٹی یا اس کے دنوں کو اگلے سال کے لیے ملتوی کرنے کا حق ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۰)
- وہ قابل ادائیگی چھٹی کے دنوں کے لیے اجرت حاصل کرنے کا حقدار ہے، اگر وہ اس سے لطف اندوز ہونے سے پہلے کام چھوڑ دیتا ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۱)
- وہ سال کے کچھ حصوں کے لیے چھٹی کی اجرت کا حقدار ہے اس تناسب سے جو اس نے کام پر خرچ کیا۔ (آرٹیکل ۱۱۲)
- ہر ملازم کو مخصوص تعطیلات اور مواقع پر پوری تنخواہ کے ساتھ رخصت ہونے کا حق ہے۔
- وہ آجر کی رضامندی سے بغیر تنخواہ کے چھٹی کا لطف اٹھا سکتا ہے، اور ملازمت کے معاہدے کو چھٹی کی مدت کے دوران معطل سمجھا جاتا ہے، اگر یہ ۲۰ دن سے زیادہ ہو، جب تک کہ دونوں فریق دوسری صورت میں متفق نہ ہوں۔ (آرٹیکل ۱۱۶)
- چھٹی کی مدت کے دوران ملازم، دوسرے آجر کے لیے کام نہیں کر سکتا۔ (آرٹیکل ۱۱۸)
- نوزائیدہ بچے کی صورت میں ملازم کو ۳ دن کی مدت کے لیے پوری تنخواہ کے ساتھ رخصت کرنے کا حق ہے۔
- اسے اپنی شادی کے پانچ دن کی چھٹی کا حق ہے۔
- ۱۔ اسی طرح اس کی شریک حیات، یا اس کی اولاد یا اولاد میں سے کسی کی موت کی صورت میں پانچ دن۔ (آرٹیکل ۱۱۳)
- ملازم - اگر آجر کسی تعلیمی ادارے کے ساتھ اپنی وابستگی سے اتفاق کرتا ہے یا اس میں جاری رکھنے سے پہلے - اسے ایک غیر دہرائے جانے والے سال کے امتحان میں بیٹھنے کے لیے پوری تنخواہ کے ساتھ چھٹی کا حق ہے، جس کی اصل تعداد کی طرف سے نشاندہی کی گئی مدت امتحان لیکن اگر امتحان دہرائے جانے والے سال کے لیے ہے، تو ملازم کو امتحان کے اصل دنوں کی تعداد کے لیے بلا معاوضہ چھٹی کا حق ہے۔ ملازم کو چھٹی کی اجرت سے محروم کر دیا جائے گا، اگر یہ ثابت ہو جائے کہ اس نے امتحان نہیں دیا ہے، تادیبی کارروائی کے لیے آجر کے حق کو متاثر کیے بغیر۔
- اگر ملازم کسی تعلیمی ادارے کے ساتھ اپنی وابستگی کی آجر کی منظوری حاصل نہیں کرتا ہے، تو وہ امتحان کے حقیقی دنوں کی تعداد کے لیے امتحان دینے کے لیے چھٹی حاصل کر سکتا ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۵)

## آجر کو مذکورہ بالا معاملات کے لیے معاون

## دستاویزات کی درخواست کرنے کا حق حاصل ہے۔

## کام کرنے والی خواتین کو قابل ادائیگی چھٹیاں

- ایک کام کرنے والی عورت کو ۱۰ ہفتوں کی پوری تنخواہ کے ساتھ زچگی کی چھٹی کا حق حاصل ہے، جسے وہ اپنی پسند کے مطابق تقسیم کرتی ہے، ڈیلیوری کی تاریخ سے زیادہ سے زیادہ چار ہفتے پہلے سے شروع ہوتی ہے اور اسے ایک ماہ کی توسیع کا حق حاصل ہے۔ ادائیگی
- اگر اس نے ایک بیمار بچہ یا کسی خاص ضرورت والے شخص کو جنم دیا ہے، اور جس کی حالت اس کے ساتھ جانے کی ضرورت ہے، تو وہ زچگی کی چھٹی کے بعد شروع ہونے والی پوری تنخواہ کے ساتھ ایک ماہ کی چھٹی کی حقدار ہے، اور اسے یہ حق حاصل ہے۔ بغیر اجرت کے اس کی چھٹی کو مزید ایک ماہ کے لیے بڑھانا۔ (آرٹیکل ۱۵۱)
- اسے پوری تنخواہ کے ساتھ موت کے عدت (عدت) کے لیے چار ماہ اور دس دن کی چھٹی کا حق حاصل ہے اور اسے یہ حق حاصل ہے کہ وہ بغیر تنخواہ کے اس چھٹی میں توسیع کر سکتی ہے، اگر وہ حاملہ ہے جب تک کہ وہ بچہ نہ لے۔
- ایک غیر مسلم کام کرنے والی عورت جس کا شوہر فوت ہو جائے، اسے پندرہ دن کی مدت کے لیے پوری تنخواہ کے ساتھ رخصت کرنے کا حق ہے۔ (آرٹیکل ۱۶۰)

## بیماری کی چھٹی

- ملازم پہلے (۳۰) دنوں کے لیے مکمل تنخواہ کے ساتھ اور اگلے (۶۰) دنوں کے لیے اجرت کے تین چوتھائی اور اسی سال کے دوران اگلے (۳۰) دنوں کے لیے بغیر تنخواہ کے بیماری کی چھٹی کا حقدار ہے، چاہے یہ پتے مسلسل یا وقفے وقفے سے ہوتے ہیں، اور سال کا حساب پہلی بیماری کی چھٹی کی تاریخ سے کیا جاتا ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۷)
- ملازم اپنے کام کی وجہ سے زخمی ہوا ہے، اگر وہ عارضی طور پر معذور ہے، تو اسے ساٹھ دنوں کی مدت کے لیے اس کی پوری اجرت کے برابر مالی امداد کا حق ہے۔ وہ اپنے علاج کی مدت کے لیے اس کی اجرت کے (۷۵٪) کے برابر مالی غور کرنے کا حقدار نہیں ہے۔

اگر علاج کی مدت ایک سال تک پہنچ جاتی ہے، یا اگر یہ طبی طور پر شناخت کیا جاتا ہے کہ اس کی صحت یابی، یا اس کی صحت کی حالت اسے کام کرنے کے قابل نہیں بناتی ہے، تو چوٹ کو مکمل معذوری سمجھا جائے گا، اور کام کے معاہدے کی نشاندہی کی جائے گی اور چوٹ کی تلافی کی جائے گی۔ آجر کو اس سال کے دوران زخمیوں کو ادا کی گئی رقم کی وصولی کا حق نہیں ہوگا۔ (آرٹیکل ۱۳۷)

## پتے - آجر

- آجر کام کی ضروریات کے مطابق سالانہ چھٹیوں کی تاریخوں کی نشاندہی کر سکتا ہے۔ (آرٹیکل ۱۰۹)
- ملازم کو اس کی سالانہ چھٹی کی تاریخ کے بارے میں مطلع کرنا، کم از کم ۳۰ دن۔
- آجر کو حق حاصل ہے کہ وہ اپنے استحقاق کے سال کے اختتام کے بعد کام کی چھٹی ملتوی کر دے اگر کام کے حالات کی ضرورت ہو، اور اس مدت کے لیے جو ۹۰ دنوں سے زیادہ نہ ہو۔ (آرٹیکل ۱۱۰)
- آجر کو ڈیلیوری، موت، یا شادی کے معاملات میں معاون دستاویزات کی درخواست کرنے کا حق ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۳)
- آجر کو ملازم سے امتحان کے معاون دستاویزات اور امتحان کرانے کے ثبوت کی درخواست کرنے کا حق ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۵)
- اگر آجر یہ ثابت کرتا ہے کہ ملازم نے مقررہ چھٹیوں میں سے کسی ایک کے دوران دوسرے آجر کے لیے کام کیا ہے، تو وہ اسے چھٹی کی مدت کے لیے اجرت سے محروم کر سکتا ہے، یا اس چھٹی کے دوران کی ادائیگیوں کو واپس کر سکتا ہے۔ (آرٹیکل ۱۱۸)



# خواتین ملازم کے اہم حقوق اور عمومی فرائض



- آجر کو چاہیے کہ وہ خواتین ملازمین کو ان کے آرام کے لیے نشستیں فراہم کرے۔ (آرٹیکل ۱۵۸)
- ہر آجر جو پچاس یا اس سے زیادہ خواتین ملازمین کو ملازمت دیتا ہے، اسے ایک مناسب جگہ مہیا کرنی چاہیے جہاں کافی تعداد میں آیا ہوں، کام کرنے والی خواتین کے بچوں کی دیکھ بھال کے لیے، چھ سال سے کم عمر، اگر دس بچے ہوں، یا اس سے زیادہ ہوں۔
- وزیر ایک شہر میں ایک سو خواتین یا اس سے زیادہ ملازمین کو ملازمت دینے والے آجر سے اپنے طور پر یما (آرٹیکل ۱۵۹) میں دوسرے آجروں کے ساتھ شراکت میں نرسری قائم کرنے، یا بچوں کی دیکھ بھال کے لیے کسی موجودہ نرسری سے معاہدہ کرنے کا مطالبہ کر سکتا ہے۔ کام کی مدت کے دوران، چھ سال سے کم عمر کی خواتین ملازمین کی اس معاملے میں، وزیر اس گھر کو ریگولیٹ کرنے والے شرائط و ضوابط کی نشاندہی کرتا ہے، اور اس سروس سے مستفید ہونے والی خواتین ملازمین پر عائد ہونے والے اخراجات کے فیصد کی بھی نشاندہی کرتا ہے۔ (آرٹیکل ۱۵۹)

## حمل اور پیدائش

- آجر کو حمل اور پیدائش کے دوران ملازم کے لیے ضروری طبی دیکھ بھال کو یقینی بنانا چاہیے۔ (آرٹیکل ۱۵۳)
- آجر کسی خاتون ملازم کو برخاست نہیں کر سکتا ہے یا اسے حاملہ ہونے یا زچگی کی چھٹی پر ہونے کے دوران برخاستگی کا انتباہ نہیں کر سکتا ہے، اور اس میں ان دونوں میں سے کسی ایک کے نتیجے میں اس کی بیماری کی مدت بھی شامل ہے، بشرطیکہ یہ بیماری ایک منظور شدہ طبی سرٹیفکیٹ سے ثابت ہو، اور اس کی غیر موجودگی کی مدت ہر سال (ایک سو اسی) دن سے زیادہ نہیں ہوتی، چاہے وہ مسلسل ہو یا وقفے وقفے سے۔ (آرٹیکل ۱۵۵)
- ملازمت کرنے والی عورت، جب وہ زچگی کی چھٹی کے بعد کام پر واپس آتی ہے، تو اسے اپنے نوزائیدہ بچے کو دودھ پلانے کی نیت سے ایک مدت یا آرام کی مدت سے لطف اندوز ہونے کا حق حاصل ہے، جس کی کل تعداد روزانہ ایک گھنٹے سے زیادہ نہیں ہوتی، اس کے علاوہ باقی مدت تمام کارکنوں کو دی جاتی ہے، اور اس مدت یا مدت کا حساب کام کے اصل اوقات سے کیا جائے گا۔ اس سے اجرت میں کمی نہیں ہوتی۔
- بچے کی پیدائش کے بعد کسی کام کرنے والی عورت کو اس کے بعد کے چھ ہفتوں کے دوران کسی بھی طرح سے ملازم رکھنا ممنوع ہے، اور اسے یہ حق حاصل ہے کہ وہ بغیر تنخواہ کے ایک اضافی ماہ کی چھٹی کو بڑھا سکے۔ (آرٹیکل ۱۵۴)

    hrsd\_sa

    hrsd\_sa



    hrsd\_sa