श्रम ऐन, २०४८

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०४९।२।२

संशोधन गर्ने ऐन

१.	श्रम (पहिलो संशोधन) ऐन, २०५४	२०५४।१०।१५
२.	वाल श्रम (निषेध र नियमित) गर्ने ऐन, २०५६▲	२०५७।३।७
३.	केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३	२०६३।४।२३
४.	गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानुन संशोधन गर्ने ऐन, २०६६◎	२०६६।१०।७
५.	न्याय प्रशासन सम्बन्धी केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०६७	२०६७।१२।१५

२०४९ सालको ऐन नं. ९

श्रम सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : विभिन्न क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको व्यवस्था गरी श्रम सम्बन्धमा समयोचित व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेवको शासनकालको एक्काइसौं वर्षमा संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम "श्रम ऐन, २०४८" रहेकोछ ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

▲ यो ऐन २०६१।८।१ गतेदेखि प्रारम्भ हुने गरी तोकिएको । (नेपाल राजपत्र, २०६१।७।३०)

◎ यो ऐन संवत् २०६५ साल जेठ १५ गतेदेखि लागू भएका प्रशस्ती र अधिराज्य शब्द झिकिएको ।

नेपाल कानून आयोग

२. **परिभाषा** : विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

(क) "उत्पादन कार्य" भन्नाले देहाय बमोजिमको कार्य सम्झनुपर्छ :-

(१) कुनै चीज वस्तु बनाउने, रूपान्तर गर्ने, मर्मत गर्ने, बुट्टा भर्ने, तयार गर्ने, प्याक गर्ने, तेल लगाउने, धुने, सरसफाई गर्ने, तोड्ने, भत्काउने, वा कुनै चीज वस्तुको प्रयोग, बिक्री बितरण, ढुवानी वा टुंगो लगाउने हेतुले त्यस्ता चीज वस्तुलाई अन्य प्रकारबाट व्यवहार गर्ने कार्य,

(२) तेल, पानी वा फोहर मैला पम्प गर्ने कार्य,

(३) शक्ति संचार गर्ने, परिवर्तन गर्ने र पठाउने कार्य, वा

(४) छापाखाना, लिथोग्राफी, फोटोग्राफी, जिल्द चढाउने वा सोही सरहको अरू काम गर्ने ।

(ख) "प्रतिष्ठान" भन्नाले कुनै उद्योग, व्यवसाय वा सेवा संचालन गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानुनबमोजिम स्थापित दशजना वा सो भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहेको कुनै ✣कम्पनी संगठन, संस्था, फर्म वा तिनको समूह सम्झनु पर्छ र सो शब्दले,-

(१) व्यापारिक उद्देश्यले कानुनबमोजिम स्थापित भएको चिया बगान, र

(२) नेपाल सरकारद्वारा स्थापित औद्योगिक क्षेत्र भित्रको दशजना भन्दा कम कामदार वा कर्मचारीलाई काममा लगाइएको प्रतिष्ठानलाई समेत जनाउँछ ।

❖(ग) "कर्मचारी" भन्नाले प्रतिष्ठानको प्रशासनिक कार्यमा संलग्न व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(घ) "कामदार" भन्नाले प्रतिष्ठानको उत्पादन कार्य ❖वा सेवा प्रदान गर्ने कार्य वा सो कार्यको निमित्त प्रयोग भएको घर जग्गा वा मेशिनरी वा त्यसको कुनै भागमा कार्य गर्ने वा त्यस्तो कार्य संग सम्बन्धित काम वा अरू कुनै

✣ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः: जागेको ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

नेपाल कानून आयोग

आकस्मिक काम गरे बापत पारिश्रमिक ✂............. दिई काम लगाइएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पिसरेट, ठेक्का वा करार अर्न्तगत काम गर्ने कामदारलाई समेत जनाउँछ ।

(ङ) "प्रबन्धक" भन्नाले प्रतिष्ठानको कार्य संचालन गर्न नियुक्त भएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(च) "व्यवस्थापक" भन्नाले कुनै प्रतिष्ठानको क्रियाकलापमा अन्तिम निर्णय लिने व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले अन्तिम जिम्मेवारी वा अधिकार प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रतिष्ठानको कुनै ✎शाखा वा इकाईको प्रमुख पदमा नियुक्त भएको व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ ।

(छ) "कारखाना निरीक्षक" भन्नाले यस ऐनबमोजिम नेपाल सरकारले नियुक्त गरेको कारखाना निरीक्षक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले वरिष्ठ कारखाना निरीक्षकलाई समेत जनाउँछ ।

(ज) ∀...........................

(झ) "नाबालिग" भन्नाले #सोह्र वर्षको उमेर पुगेको तर अठार वर्षको उमेर पूरा नगरेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(ञ) "बालिग" भन्नाले अठार वर्ष उमेर पुगेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(ट) "शक्ति" भन्नाले विद्युत वा यान्त्रिक शक्ति सम्झनु पर्छ ।

तर सो शब्दले मानवीय शक्ति वा पशुबाट संचालित शक्तिलाई जनाउने छैन ।

(ठ) "मौसमी प्रतिष्ठान" भन्नाले खास मौसममा बाहेक अन्य मौसममा काम गर्न नसक्ने वा नमिल्ने प्रतिष्ठान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले एक वर्षमा एकसय असी दिन भन्दा बढी काम हुन नसक्ने मौसमी प्रतिष्ठानलाई समेत जनाउँछ ।

नेपाल कानून आयोग

✂ पहिलो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

∀ बाल श्रम (निषेध र नियमित) गर्ने ऐन, २०५६ द्वारा झिकिएको ।

बाल श्रम (निषेध र नियमित) गर्ने ऐन, २०५६ द्वारा संशोधित ।

(ड) "दिन" भन्नाले कुनै मध्यरातबाट शुरु भई अर्को मध्यरातमा अन्त्य हुने चौबीस घण्टाको अवधि सम्झनु पर्छ ।

(ढ) "सप्ताह" भन्नाले शनिवारको मध्यरात वा श्रम विभागले तोकेको अरू कुनै दिनको मध्यरात देखि शुरु हुने सात दिनको अवधि सम्झनु पर्छ ।

(ण) "कल्याणकारी अधिकृत" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत नियुक्त कल्याणकारी अधिकृत सम्झनु पर्छ ।

(त) "श्रम अधिकृत" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत नियुक्त श्रम अधिकृत सम्झनु पर्छ र सो शब्दले बरिष्ठ श्रम अधिकृतलाई समेत जनाउँछ ।

(थ) "श्रम अदालत" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गतको श्रम अदालत सम्झनु पर्छ ।

(द) "पारिश्रमिक" भन्नाले कामदार वा कर्मचारीले प्रतिष्ठानमा काम गरे बापत प्रतिष्ठानको तर्फबाट नगदी वा जिन्सीको रूपमा पाउने पारिश्रमिक वा ज्याला सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पिसरेट वा ठेक्कामा काम गरे बापत पाउने नगदी वा जिन्सी रकमलाई समेत जनाउँछ ।

तर यो शब्दले कुनै प्रकारको भत्ता वा सुविधालाई जनाउने छैन ।

(ध) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिमको" भन्नाले यो ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद - २

रोजगारी र सेवाको सुरक्षा

३. **पदको वर्गीकरण** : (१) व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानको उत्पादन प्रक्रिया, सेवा वा कामको प्रकृति अनुसार प्रतिष्ठानका कामदार तथा कर्मचारीको पदको वर्गीकरण गर्नु पर्नेछ र त्यस्को जानकारी सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम भएको पद वर्गीकरणमा कुनै संशोधन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएमा त्यसको कारण खोली श्रम कार्यालयले व्यवस्थापकलाई निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु व्यवस्थापकको कर्तब्य हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

४. **कामदार तथा कर्मचारीको नियुक्ति** : ✎(१) दफा ३ बमोजिम वर्गीकरण गरिएको कुनै पदमा कामदार वा कर्मचारीलाई नियुक्ति गर्नु पर्दा त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीको छनौट गर्न व्यवस्थापकले विज्ञापन गर्नु पर्नेछ र त्यसरी छनौट गरिएका कामदार वा कर्मचारीलाई नियुक्तिपत्र दिई काममा लगाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्त भएका कामदार तथा ✎कर्मचारीलाई एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि पूरा नगरेसम्म परीक्षणकालमा राखिनेछ र सो अवधिमा निजको ❖कार्यदक्षता, इमान्दारी, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता, रुजु हाजिरी आदि कुराको आधारमा स्थायी नियुक्ति गर्नु पर्नेछ । त्यसरी नियुक्त गर्दा कामदार वा कर्मचारीको पद तथा निजले पाउने पारिश्रमिक तथा सेवा, शर्त उल्लेख गरी नियुक्तिपत्र दिनु पर्नेछ र त्यसको जानकारी श्रम कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

❖**स्पष्टीकरण** : यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि" भन्नाले कुनै कामदार वा कर्मचारीले कुनै प्रतिष्ठानमा बाह्र महिनाको अवधिभरमा दुई सय चालीस दिन काम गरेको वा मौसमी प्रतिष्ठानमा सो चालू रहेको मौसमको अवधिमा अविच्छिन्न सेवा गरेको अवधि सम्झनु पर्छ र दुई सय चालीस दिनको गणना गर्दा सार्वजनिक र साप्ताहिक बिदा समेत गणना गरिनेछ ।

(३) कुनै प्रतिष्ठानमा स्थायी रूपको पिसरेट वा ठेक्कामा संचालित कार्यमा कार्यरत कामदार वा कर्मचारीलाई पनि उपदफा (२) बमोजिम स्थायी गरिनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कार्यरत कामदार वा कर्मचारीले यस ऐनमा व्यवस्था भए अनुसारका सुविधाहरू निजको पदस्केल अनुसार पाउनेछ ।

(५) ✂ ....

✝४क. **गैर नेपाली नागरिकलाई काममा लगाउन नपाइने** : (१) दफा ३ बमोजिम वर्गीकरण गरिएको कुनै पनि पदमा गैर नेपाली नागरिकलाई काममा लगाउन पाइने छैन ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
✂ पहिलो संशोधनद्वारा झिकिएको ।
✝ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राष्ट्रिय स्तरको सार्वजनिक पत्रपत्रिकामा विज्ञापन प्रकाशन गर्दा पनि कुनै दक्ष प्राविधिक पदको लागि नेपाली नागरिक उपलब्ध नभएमा व्यवस्थापकले सो कुराको प्रमाण सहित गैर नेपाली नागरिक नियुक्ति गर्ने स्वीकृतिको लागि श्रम विभागमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै निवेदन परी जाँचबुझ गर्दा निवेदनमा उल्लिखित दक्ष प्राविधिक पदको लागि नेपाली नागरिक उपलब्ध नहुने देखिएमा श्रम विभागले श्रम कार्यालयको सिफारिसमा एक पटकमा दुई वर्षमा नबढाई बढीमा पाँच वर्षसम्म र विशिष्ट प्रकारको दक्ष प्राविधिक पदमा बढीमा सात वर्षसम्म गैर नेपाली नागरिकलाई काममा लगाउन स्वीकृति दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम गैर नेपाली नागरिकलाई काममा लगाउने व्यवस्थापकले नेपाली नागरिकलाई नै दक्ष बनाई क्रमशः प्रतिस्थापन गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

५. **काम लगाउने** : (१) ∀......................

(२) तोकिएको अवस्थामा बाहेक नाबालिग तथा महिलालाई सामान्यतः बिहान छ बजेदेखि साँझ छ बजेसम्म काममा लगाउन सकिनेछ ।

(३) व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारी बीच आपसी मञ्जुरीबाट उपयुक्त व्यवस्था मिलाई महिलाहरूलाई पनि पुरुष सरह काममा लगाउन सकिनेछ ।

✣(४) व्यवस्थापकले कामदार वा कर्मचारीलाई कामको प्रकृति वा स्तरमा फरक नपर्ने गरी प्रष्ठिानको कुनै शाखा वा इकाईमा सरुवा गर्न सक्नेछ ।

६. **काम गरेको अवधिको गणना** : कुनै कामदार वा कर्मचारीले प्रतिष्ठानमा काम गरेको अवधिको गणना गर्ने प्रयोजनको निमित्त देहायको अवधि समेत गणना गरिनेछ :-

(क) दफा ११ बमोजिम जगेडामा रहेको अवधि, र

(ख) ✎पारिश्रमिक सहितको बिदामा बसेको अवधि ।

∀ बाल श्रम (निषेध र नियमित) गर्ने ऐन, २०५६ द्वारा झिकिएको ।

✣ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

❖७. **करार सेवामा नियुक्ति** : प्रतिष्ठानले तत्काल उत्पादन वा सेवामा वृद्धि गर्नु परेमा प्रतिष्ठानको स्थायी प्रकृतिको काममा बाहेक अरू कुनै निश्चित कामको निमित्त कुनै व्यक्तिलाई समयावधि तोकी निजले पाउने पारिश्रमिक र सेवा शर्त उल्लेख गरी करारमा नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।

८. **स्वामित्व परिवर्तनले प्रतिकूल असर नपर्ने** : प्रतिष्ठानको स्वामित्वमा भएको परिवर्तनले त्यस्तो प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार वा कर्मचारीको सेवा र शर्तमा प्रतिकूल असर पारेको मानिने छैन ।

९. **कामदार तथा कर्मचारीको छुट्टा छुट्टै रजिष्टर राख्नु पर्ने** : (१) प्रत्येक प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले कामदार तथा कर्मचारीहरूको देहायको विवरण उल्लेख गरी छुट्टा छुट्टै रजिष्टर राख्नु पर्नेछ :-

(क) कामदार वा कर्मचारीको नाम,

(ख) कामको प्रकृति,

(ग) पारिश्रमिक र त्यसको भुक्तानीको तरीका, र

(घ) तोकिएको अरू विवरणहरू ।

(२) उपदफा (१) अन्तर्गत राखिएको रजिष्टर श्रम अधिकृत वा कारखाना निरीक्षक वा श्रम कार्यालयले तोकेको अन्य व्यक्तिद्वारा मागिएको बखत प्रस्तुत गर्नु पर्नेछ ।

१०. **सेवाको सुरक्षा** : यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा विनियममा तोकिएको रीत नपुऱ्याई प्रतिष्ठानको स्थायी कामदार वा कर्मचारीको सेवाको अन्त गर्नु हुँदैन ।

११. **जगेडामा राख्ने** : (१) केही अवधिको लागि प्रतिष्ठानको उत्पादन वा सेवामा कटौती गर्नु पर्ने आवश्यक भएमा वा प्रतिष्ठान सञ्चालन गरी राख्न विशेष परिस्थितिवश नसकिने भएमा व्यवस्थापकले उपदफा (२) को अधीनमा रही उत्पादन वा सेवामा कटौती गर्न वा प्रतिष्ठान वा त्यसको कुनै भाग बन्द गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम उत्पादन वा सेवामा कटौती गर्न वा प्रतिष्ठान वा सो को कुनै भाग बन्द गर्नु पर्दा पन्ध्र दिन सम्मको लागि भए श्रम कार्यालयको र सो

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

नेपाल कानून आयोग

भन्दा बढी अवधिको लागि भए श्रम विभागको स्वीकृति लिनु पर्नेछ । श्रम कार्यालयले स्वीकृति दिएकोमा सो कार्यालयले त्यसको जानकारी श्रम विभागलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम उत्पादन वा सेवामा कटौती गर्दा बदली वा ज्यालादारीमा काम गर्ने कामदार वा ✎कर्मचारी बाहेक प्रतिष्ठानका स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई खाईपाई आएको पारिश्रमिकको आधा पारिश्रमिक दिने गरी जगेडामा राख्नु पर्नेछ ।

तर त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीहरूले पाई आएका उपयुक्त सुविधाहरू पुरै पाउनेछन् ।

(४) उपदफा (३) अन्तर्गत जगेडामा राखिएका कामदार वा कर्मचारीले व्यवस्थापकबाट सोही प्रतिष्ठान वा आफ्नै नियन्त्रणको अन्य प्रतिष्ठानमा समान ✎पारिश्रमिकमा लगाएको समान काम गर्न अस्वीकार गरेमा वा काम हुने समय भित्र प्रतिष्ठानमा एक पटक दिनमा हाजीर नभएमा वा तोकिएको अन्य अवस्थामा व्यवस्थापकले त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीलाई पारिश्रमिक तथा सुविधा नदिन सक्नेछ ।

❖१२. **कटौती र पुनः काममा लगाउने**: (१) विशेष परिस्थितिवश तीन महीना भन्दा बढी अवधि सम्म उत्पादन वा सेवामा कटौती गर्नु परेमा वा प्रतिष्ठानको आंशिक वा पूरा भाग बन्द गर्नु परेमा व्यवस्थापकले श्रम विभाग मार्फत नेपाल सरकारको स्वीकृति लिई प्रतिष्ठानका केही वा सम्पूर्ण कामदार कर्मचारीको संख्यामा कटौती गर्न सक्नेछ ।

✙(१क) उपदफा (१) बमोजिम कामदार वा कर्मचारीको कटौती सम्बन्धमा व्यवस्थापकले नेपाल सरकारसंग स्वीकृति माग गरेमा नेपाल सरकारले त्यसरी कर्मचारी कटौती गर्ने वा नगर्ने सम्बन्धमा दुई महिनाभित्र निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कटौती गर्दा एकै किसिमको काममा कार्यरत ✎स्थायी कर्मचारी वा कामदार मध्ये त्यस्तो काममा सबै भन्दा पछि नियुक्त भएकालाई पहिले कटौती गर्ने क्रमले कटौती गर्नु पर्नेछ ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
✙ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

तर सबैभन्दा पछि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु पर्ने गरी तोकिएको क्रमानुसार कटौती नगरी अगाडि नियुक्त भएकालाई कटौती गर्नु परेमा त्यसको कारण खोली कटौती गर्न हुन्छ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम कटौती गर्दा देहाय बमोजिम गरी कटौती गर्नु पर्छ :-

(क) स्थायी ✂ .... कामदार वा कर्मचारी कटौती गर्नु पर्ने कारण समेत खोली एक महीनाको पूर्व सूचना दिई वा एक महीनाको पारिश्रमिक दिएर, र

(ख) कामदार वा कर्मचारीले प्रतिष्ठानमा गरेको प्रत्येक वर्षको सेवा अवधिको निमित्त निजले खाइपाई आएको तीस दिनको पारिश्रमिकले गुणन गर्दा हुन आउने एकमुष्ट पारिश्रमिक क्षतिपूर्ति दिएर ।

स्पष्टीकरण : कुनै वर्षमा कम्तिमा छ महीनासम्म काम गरेको भए यस खण्डको प्रयोजनको निमित्त एक वर्षको सेवा अवधि गरेको मानिनेछ ।

(४) करार सेवामा नियुक्त कामदार वा कर्मचारीको हकमा उपदफा (३) लागू हुने छैन ।

(५) कटौतीमा परेका कामदार वा कर्मचारीको स्थानमा पुनः काममा लगाउनु परेमा कटौतीमा परेका कामदार वा कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : दफा ११ र १२ को प्रयोजनको लागि विशेष परिस्थिति भन्नाले प्रतिष्ठानको मेसिन, उपकरण भांची, बिग्री उत्पादन कार्य रोकिने अवस्था वा इन्धन, विद्युत, कोइला वा यस्तै शक्ति उपलब्ध नभएको वा दैवी प्रकोप भएको वा आवश्यक कच्चा पदार्थ अपर्याप्त भएको वा उत्पादित वस्तु बिक्री नभै स्टक रहन गएको वा यस्तै अन्य अवस्थालाई जनाउँछ ।

१३. **मौसमी प्रतिष्ठान** : (१) मौसमी प्रतिष्ठान बेमौसममा बन्द रहेको अवस्थामा कामदार वा कर्मचारी जगेडामा रहेको मानिने छैन ।

✂ पहिलो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

नेपाल कानून आयोग

(२) मौसमी प्रतिष्ठान चालू वा बन्द गरेको सूचना श्रम कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) मौसमी प्रतिष्ठान बन्द रहेको बेमौसमको अवधिमा ✎स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई निजले पाउने पारिश्रमिकको न्यूनतम पच्चीस प्रतिशत रिटेनिङ भत्ता दिनु पर्नेछ ।

(४) कुनै प्रतिष्ठान मौसमी प्रतिष्ठान हो वा होइन भन्ने विवाद उठेमा श्रम विभागको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

१४. ✂ ....

१५. **अनिवार्य अवकाश** : व्यवस्थापकले ❖पचपन्न वर्ष उमेर पूरा भएका कामदार वा कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकाश दिन सक्नेछ ।

तर प्रतिष्ठानको कार्य सञ्चालनको निमित्त नभई नहुने कामदार वा कर्मचारीको सेवा अवधि अरू पाँच वर्षसम्मको लागि थप गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद - ३

काम गर्ने समय

१६. **काम गर्ने समय** : कामदार तथा कर्मचारीलाई प्रतिदिन आठ घण्टा वा सप्ताहमा अठ्चालीस घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाउनु हुँदैन र प्रत्येक सप्ताहमा एक दिन साप्ताहिक बिदा दिनु पर्नेछ ।

१७. **काम गर्ने समयको प्रारम्भको गणना** : कामदार तथा कर्मचारीले काम सुरु गर्ने समय व्यवस्थापकले तोकिदिए बमोजिम हुनेछ ।

१८. **खाजा र आरामको समय** : काम रोक्न हुने किसिमको प्रतिष्ठानमा कामदार तथा कर्मचारीलाई खाजा खानको लागि आधा घण्टाको छुट्टी नदिई लगातार पाँच घण्टा भन्दा बढी समयसम्म काममा लगाउन हुँदैन । काम रोक्न नहुने लगातार चलाई रहनु पर्ने प्रतिष्ठानमा त्यस्तो छुट्टी आलो पालो गरी दिनु पर्नेछ । यस्तो आधा घण्टाको छुट्टीको समय दैनिक काम गर्नु पर्ने समयावधि भित्रकै मानिनेछ ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✂ पहिलो संशोधनद्वारा खारेज ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

नेपाल कानून आयोग

१९. **<u>बढी समय काम गराउँदा बढी ज्याला दिनु पर्ने</u>** :(१) कामदार वा कर्मचारीलाई दिनमा आठ घण्टा वा सप्ताहमा अठ्चालीस घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाएमा निजलाई सो बढी समयको लागि साधारण ज्याला दरको डेढी ज्याला दिनु पर्नेछ ।

तर बढी समय काम गर्न कामदार वा कर्मचारीलाई बाध्य गर्न हुँदैन ।

(२) बढी समय काम गराउँदा सामान्यतः प्रतिदिन चार घण्टा तथा सप्ताहमा बीस घण्टाभन्दा बढी समय काममा लगाउनु हुँदैन ।

२०. **<u>हाजिरी किताब राख्नु पर्ने</u>** : प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो कामदार तथा कर्मचारीको हाजिरी किताब राख्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ४

पारिश्रमिक

✎२१. **<u>न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति</u>** : (१) नेपाल सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक, महंगी भत्ता र सुविधा निर्धारण गर्न सक्नेछ र त्यसरी निर्धारण गरिएको दर सम्बन्धी सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरिनेछ ।

(२) न्यूनतम पारिश्रमिक, महंगी भत्ता र सुविधा निर्धारण गर्न नेपाल सरकारले कामदार वा कर्मचारी, व्यवस्थापक र नेपाल सरकारको प्रतिनिधिहरूको समान संख्या भएको ❖<u>एउटा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्नेछ</u> ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम गठित न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले कामदार वा कर्मचारीको महंगी भत्ता र सुविधाको सम्बन्धमा सिफारिस गर्दा भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा गर्न सक्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक, महंगी भत्ता र सुविधाको दर नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन भएको मितिदेखि मात्र लागू हुनेछ ।

❖(५) न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन नै हुन नसकेको अवस्थामा वा गठन भए पनि समितिले सिफारिस गर्न नसकेको अवस्थामा नेपाल सरकारबाट

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

नेपाल कानून आयोग

प्रतिष्ठानका कामदार तथा कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक, महंगी भत्ता र सुविधा निर्धारण गर्न माथिका उपदफाहरूमा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(६) उपदफा (१) बमोजिम तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक, महंगी भत्ता र सुविधा भन्दा कम हुने गरी व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारी बीच कुनै सम्झौता गर्न सकिने छैन ।

(७) न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

✝**२१क. वार्षिक पारिश्रमिक बृद्धि** : (१) दफा ४ को उपदफा (२) बमोजिम स्थायी नियुक्ति पाएको कामदार तथा कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष एउटा पारिश्रमिक बृद्धि पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पाउने पारिश्रमिक बृद्धिको रकम सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीको आधा दिनको पारिश्रमिक ❖बराबर हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि दफा ५२ को उपदफा (२) बमोजिम पारिश्रमिक रोक्का भएको अवस्थामा त्यस्तो पारिश्रमिक बृद्धि पाउने छैन ।

✍**२२. पारिश्रमिक भत्ता र सुविधाको भुक्तानी** : प्रतिष्ठानको कामदार वा कर्मचारीले पाउने पारिश्रमिक, भत्ता र सुविधा दिने दायित्व सम्बन्धित व्यवस्थापकको हुनेछ ।

२३. पारिश्रमिक अवधि : व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको पारिश्रमिक एक महीनाको अवधिमा नबढ्ने गरी साप्ताहिक, पाक्षिक वा मासिक रूपमा निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

तर यो व्यवस्था दैनिक ज्यालादारी पिसरेट वा ठेक्कामा लगाएको अवस्थामा लागू हुने छैन ।

२४. पारिश्रमिक कट्टी गर्नमा प्रतिबन्ध : (१) कामदार वा कर्मचारीको पारिश्रमिक देहायको अवस्थामा बाहेक अरू अवस्थामा कट्टी गर्नु हुँदैन :-

(क) लागेको जरिवाना कट्टी गर्नु परेमा,

(ख) गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नु परेमा,

✝ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✍ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

(ग) जानी जानी वा लापरवाहिले प्रतिष्ठानको नगदी वा जिन्सी नोक्सान गरे वा हराए बापत कट्टी गर्नु परेमा,

(घ) तोकिएको सुविधा दिइए बापत कट्टी गर्नु परेमा,

(ङ) पेश्की वा बढी पारिश्रमिक दिइएकोमा सो बापत कट्टी गर्नु परेमा,

(च) निलम्बन भएको अवधि बापत कट्टी गर्नु परेमा,

(छ) सरकारी अड्डा वा अदालतको आदेश बमोजिम कट्टी गर्नु परेमा,

(ज) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकिदिए बमोजिम कट्टी गर्नु परेमा, वा

(झ) प्रचलित कानुनबमोजिम आयकर वा अरू कुनै कर कट्टी गर्नु परेमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कट्टी हुने रकमको हद, कट्टी हुने तरीका, म्याद र तत्सम्बन्धी अन्य कुरा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

✎२५. **अनुचित तवरले पारिश्रमिक कट्टी गरेमा वा दिन ढिलाई गरेमा वा अन्य सुविधा नदिएमा वा दिन ढिलाई गरेमा निवेदन दिनेः** (१) भूल भएको वा पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्न नसकेको वा आकस्मिक दुर्घटना वा विशेष परिस्थितिवश पारिश्रमिक दिन असमर्थ भएको वा सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीले आफ्नो पारिश्रमिक लिन नआएमा वा लिन नमानेको अवस्थामा बाहेक अनुचित तवरबाट पारिश्रमिक कट्टा गरेमा वा दिन ढिलाई गरेमा वा अदालतको फैसलाबाट निलम्बन फुकुवा भएकोमा वा निष्काशन बदर भएकोमा त्यस्तो निलम्बन वा निष्काशन भएको अवधिको पारिश्रमिक नदिएमा वा दिन ढिलाई गरेमा वा कामदार वा कर्मचारीले पाउने भत्ता उपदान, संचयकोष वा क्षतिपूर्तिको रकम नदिएमा वा दिन ढिलाई गरेमा सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीले आफै वा आफ्नो वारिस मार्फत श्रम कार्यलयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवेदन पारिश्रमिक कट्टा गरेको वा दिन ढिला गरेको वा भत्ता, उपदान, संचयकोष वा क्षतिपूर्ति नदिएको वा दिन ढिलाई गरेको मितिले ६ महिनाभित्र दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम परेको निवेदन आवश्यक जाँचबुझ गर्दा अनुचित तवरले पारिश्रमिक कट्टा गरेको वा दिन ढिलाई गरेको वा भत्ता, उपदान संचयकोष वा क्षतिपूर्ति नदिएको वा दिन ढिलाई गरेको प्रमाणित भएमा सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीलाई त्यस्तो पारिश्रमिक भत्ता, उपदान, संचयकोष वा क्षतिपूर्तिको रकम भुक्तानी दिन र सोको हर्जाना वापत त्यस्तो रकमको तीन दोब्बरसम्म रकम सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीलाई दिनु पर्ने गरी श्रम कार्यालयले आदेश दिन सक्नेछ ।

(४) द्वेषपूर्ण नियतले वा व्यवस्थाकलाई अनावश्यक दुःख वा हैरानी दिने मनसायले मात्र उपदफा (१) बमोजिम निवेदन दिएको प्रमाणित भएमा निवेदकबाट व्यवस्थापकलाई बढीमा एक हजार रुपैयाँसम्म हर्जाना तिर्नु पर्ने गरी श्रम कार्यालयले आदेश दिन सक्नेछ ।

(५) उपदफा (३) वा (४) बमोजिमको आदेश अनुसार तिर्न बुझाउन पर्ने रकम श्रम कार्यालयले देहायको सबै वा कुनै कारबाहीद्वारा असूल उपर गरी सम्बन्धित पक्षलाई दिलाई दिनेछ :-

(क) सम्बन्धित प्रतिष्ठान, कामदार वा कर्मचारीको चल अचल सम्पत्ति प्रचलित कानुनबमोजिम रोक्का राखेर,

(ख) सम्बन्धित प्रतिष्ठान, कामदार वा कर्मचारीको कुनै सरकारी कार्यालय वा नेपाल सरकारको स्वामित्व भएको संगठित संस्थामा रहेको धरौटी वा त्यस्तो कार्यालय वा संस्थाले सम्बन्धित प्रतिष्ठान, कामदार वा कर्मचारीको लिन बुझाउनु पर्ने रकम रोक्का राखेर,

(ग) सम्बन्धित प्रतिष्ठान, कामदार वा कर्मचारीको निकासी वा पैठारी रोक्का राखेर,

(घ) सम्बन्धित प्रष्ठिान, कामदार वा कर्मचारीको प्रचलित कानुनबमोजिम पाउने छुट, सुविधा वा सहुलियत रोक्का राखेर ।

२६. **पुनरावेदन** : दफा २५ को उपदफा (३) र (४) अन्तर्गत दिइएको आदेशमा चित्त नबुझ्ने पक्षले आदेशको जानकारी पाएको मितिले पैंतीस दिन भित्र त्यस्तो आदेश उपर श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ र श्रम अदालतको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

परिच्छेद - ५

स्वास्थ्य र सुरक्षा

२७. **स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले देहाय बमोजिमको व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ :-

(क) प्रत्येक प्रतिष्ठानलाई प्रत्येक दिन सफा गरी आवश्यकतानुसार कीटनाशक औषधि समेतको प्रयोग, समुचित निकासको प्रबन्ध एवं समय समयमा रंग रोगन समेत लगाई फोहर मैलाबाट हुने दुर्गन्ध नआउने गरी सफा सुग्घर राख्ने,

(ख) काम हुने कोठाहरूमा पर्याप्त हावा र प्रकाश एवं उपयुक्त तापक्रमको प्रबन्ध मिलाउने,

(ग) कामको सिलसिलामा निस्कने रद्दी बस्तु तथा फोहर मैला फयाँक्ने तथा नष्ट गर्ने व्यवस्था गर्ने,

(घ) स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्न सक्ने धूलो, दूषित हावा, वाफ एवं अन्य दूषित पदार्थ काम गर्ने कोठामा जम्मा हुन नदिने,

(ङ) कामको सिलसिलामा वा अन्य कुनै कारणले निस्कने आवाजबाट स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी आवश्यक प्रतिकारात्मक व्यक्तिगत उपकरण एवं कामको प्रकृति अनुसार कम आवाज मात्र निस्कने समुचित व्यवस्था गर्ने,

नेपाल कानून आयोग

(च) काम गर्ने कोठा वा स्थानमा कामदार वा कर्मचारीको स्वास्थ्यमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने गरी घुइँचो हुन नदिनुको साथै कामको प्रकृति हेरी प्रत्येक कामदार वा कर्मचारीको लागि साधारणतः पन्ध्र घनमिटर ठाउँ उपलब्ध गराउनु पर्नेछ र सो को प्रयोजनको लागि भुइँसतह देखि चारमिटर भन्दा माथिको उचाईको गणना गरिने छैन ।

(छ) कामको समयमा स्वास्थ्यकर पिउने पानी पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्ने र स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पार्न सक्ने किसिमको रासायनिक पदार्थहरूको प्रयोग गर्ने वा उत्पादन गर्ने प्रतिष्ठानमा उत्पन्न हुन सक्ने आपत्कालिन स्थितिबाट बचाउको लागि आगो निभाउन वा धुन, पखाल्नको लागि पर्याप्त पानीको व्यवस्था गर्ने,

(ज) महिला तथा पुरुष कामदार वा कर्मचारीहरूको निमित्त पायक पर्ने स्थानमा बेग्लाबेग्लै आधुनिक शौचालयको व्यवस्था गर्ने,

(झ) कामको प्रकृति अनुसार प्रतिष्ठानको सम्पूर्ण वा केही भागलाई धुम्रपान निषेधित क्षेत्र घोषणा गर्ने, र

(ञ) स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने खालका प्रतिष्ठानको हकमा कम्तिमा वर्षको एक पटक कामदार वा कर्मचारीहरूको अनिवार्य रूपमा स्वास्थ्य परीक्षण गराउने ।

२८. **आँखाको बचाउ** : (१) ऐना, काँच, पारो, चुम्बक, प्लेट, फलाम, कंक्रिट, सिमेण्ट, चून, ढुंगा र विस्फोटक पदार्थ प्रयोग हुने प्रतिष्ठानमा काम गर्दा निस्कने धूलो वा टुक्राबाट कामदार कर्मचारीको आँखामा चोट लाग्नबाट बचाउने आवश्यक सुरक्षात्मक साधनको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) वेल्डिङ वा ग्याँस कटिंग वा यस्तै अन्य कार्यको सिलसिलामा उत्पन्न हुने हानिकारक किरणबाट आँखाको बचाउ गर्न आवश्यक सुरक्षा सम्बन्धी उपकरणको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

२९. **रासायनिक पदार्थबाट बचाउ** : रासायनिक पदार्थ परिचालन गर्ने कामदार वा कर्मचारीको बचाउको निमित्त व्यवस्थापकले आवश्यक व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरणको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

३०. **आगोबाट बचाउको प्रबन्ध** : (१) व्यवस्थापकले प्रत्येक प्रतिष्ठानमा आगोबाट बचाउको निमित्त आवश्यक आधुनिक साधनको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ ।

(२) आपत्कालिन अवस्थामा प्रतिष्ठानबाट सजिलोसंग बाहिर निस्कन सक्ने गरी व्यवस्था गरिएको हुनु पर्नेछ ।

(३) आगोबाट बचाउको साथै आगो निभाउने यन्त्रहरूका सम्बन्धमा प्रतिष्ठानले गर्नु पर्ने अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३१. **खतरनाक मेशिनमा छेकबार लगाउनु पर्ने** : (१) शक्तिबाट संचालन हुने खतरनाक मेशिन औजार वा उपकरणहरूको प्रत्येक भागमा बलियो छेकबार लगाउनु पर्नेछ ।

(२) चालू रहेको कुनै खतरनाक मेशिनको कुनै भागको निरीक्षण, लुब्रिकेशन वा मेशिन मिलाउने कार्य गर्नु परेमा सो कार्यमा तालीम प्राप्त एवं अनुभवी बालिग कामदार वा कर्मचारीलाई मात्र लगाउनु पर्नेछ ।

३२. **बढी भारी उठाउने सम्बन्धमा** : (१) कुनै पनि कामदार वा कर्मचारीलाई चोटपटक वा स्वास्थ्यमा हानी पुग्ने गरी भारी उठाउन, बोक्न वा ओसार पसार गर्ने कार्यमा लगाउनु हुँदैन ।

(२) बालिग, नाबालिग, महिला वा पुरुष कामदार वा कर्मचारीले उठाउन, बोक्न वा ओसार पसार गर्ने अधिकतम भार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

[∃]३२क. **पर्याप्त निर्देशन वा व्यावसायिक तालिम नदिई नाबालिगलाई काममा लगाउन नहुने** : (१) सम्बन्धित कार्यक्षेत्रका विषयमा पर्याप्त निर्देशन वा व्यावसायिक तालिम नदिई नाबालिगलाई काममा लगाउन हुँदैन ।

(२) नाबालिगलाई काममा लगाउँदा उपदफा (१) बमोजिम सम्बन्धित कार्यक्षेत्रका विषयमा दिनुपर्ने पर्याप्त निर्देशन वा व्यावसायिक तालिम सम्बन्धी व्यवस्थाहरू तोकिए बमोजिम हुनेछन् ।

∃ बाल श्रम (निषेध र नियमित) गर्ने ऐन, २०५६ द्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

(३) उपदफा (१) विपरीत नाबालिगलाई काममा लगाउने व्यवस्थापकलाई तीन महिनासम्म कैद वा दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।

[३]**३२ख. उमेर सम्बन्धी विवाद** : (१) प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कुनै नाबालिगको उमेर सम्बन्धी विवाद परेमा त्यस्तो नाबालिगको जन्म दर्ता प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मिति अनुसारको उमेर नै निजको वास्तविक उमेर मानिनेछ ।

(२) कुनै नाबालिगको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र नभएमा श्रम विभागले तोकेको चिकित्सकद्वारा त्यस्तो नाबालिगको स्वास्थ्य परीक्षण गराई निश्चित गरिएको उमेर नै निजको वास्तविक उमेर मानिनेछ ।

३३. प्रेसर प्लाण्टः (१) प्रतिष्ठानमा उत्पादन प्रकृयाको सम्बन्धमा कुनै मेशिन वायुमण्डलीय चापभन्दा बढी चापमा सन्चालन गर्नु पर्ने भएमा त्यस्ता मेशिनहरूको सुरक्षित कार्य चाप (वोर्किङ प्रेसर) भन्दा बढी चापमा संचालन गर्न नहुने गरी आवश्यक प्रभावकारी उपायहरू अपनाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित मेशिनको परीक्षण गर्ने, प्रमाणित गर्ने तरिका एवं सो संचालन गर्न इजाजत दिने सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३४. सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने आदेश : (१) कुनै प्रतिष्ठानमा यस ऐनबमोजिमको सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था नगरेको अवस्थामा उपयुक्त समय तोकी सो समय भित्र आवश्यक व्यवस्था र प्रबन्ध मिलाउन श्रम कार्यालयले प्रतिष्ठानलाई लिखित आदेश दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आदेशको पालन नगरेमा प्रतिष्ठानको त्यस्तो असुरक्षित भाग, प्लाण्ट वा मेशिनरी संचालन गर्न बन्द गर्ने आदेश श्रम कार्यालयले दिन सक्नेछ र त्यसरी दिएको आदेशको पालन गर्नु सम्बन्धित प्रतिष्ठानको कर्तव्य हुनेछ ।

३५. सूचना दिनु पर्ने : (१) प्रतिष्ठानमा भएको कुनै दुर्घटना वा अन्य कुनै कारणबाट कुनै कामदार वा कर्मचारीको मृत्यु भएमा वा अठ्चालीस घण्टाभन्दा बढी काम गर्न नसक्ने गरी चोट पटक लागेमा तीन दिन भित्र र निजलाई कुनै व्यवसायजन्य रोग लागेको थाहा पाएको सात दिन भित्र प्रतिष्ठानले श्रम कार्यालयलाई सूचना दिनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सूचनामा उल्लेख भएको रोग वा दुर्घटनाको जाँचबुझ गर्ने अधिकारी, निजको काम, कर्तव्य, अधिकार र तत्सम्बन्धी कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३६. **स्तर निर्धारण गर्ने अधिकार** : (१) यस परिच्छेद अन्तर्गतको सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्थाहरूको स्तर आवश्यकतानुसार नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोक्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक प्रतिष्ठानमा प्रयोग हुने अन्य मेशिनरी, औजार वा उपकरणको प्रयोग गर्दा अपनाउनु पर्ने स्वास्थ्य एवं सुरक्षात्मक अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-६

कल्याणकारी व्यवस्था

३७. **कल्याणकारी कोष** : प्रतिष्ठानले कामदार वा कर्मचारीहरूको हित एवं कल्याणको लागि तोकिएबमोजिम एक कल्याणकारी कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

३८. **क्षतिपूर्ति** : कुनै प्रतिष्ठानको कामदार वा कर्मचारीलाई आफ्नो कामको सिलसिलामा शरीरमा घाउ चोट पटक लागेमा वा अंग भंग भएमा वा मृत्यु भएमा त्यसको क्षतिपूर्ति निज वा निजको परिवारले तोकिए बमोजिम पाउनेछ ।

३९. **उपदान, ❖संचयकोष र औषधि उपचार** : कामदार वा कर्मचारीहरूले पाउने उपदान, ❖संचयकोष र औषधि उपचार सम्बन्धी सुविधाहरू तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

४०. **बिदा** : प्रत्येक प्रतिष्ठानका कामदार तथा कर्मचारीहरूले पाउने सार्वजनिक बिदा, बिरामी बिदा, घर बिदा, सुत्केरी बिदा, कृया बिदा, विशेष बिदा, ✎पारिश्रमिक सहितको वा पारिश्रमिक रहितको बिदा आदि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४१. **बासस्थानको प्रबन्धः** (१) व्यवस्थापकले कामदार तथा कर्मचारीहरूको लागि स्वास्थ्यकर बासस्थानको प्रबन्ध गर्न प्रत्येक वर्ष प्रतिष्ठानको कूल मुनाफा (ग्रस प्रोफिट) को पाँच प्रतिशतमा नघटने गरी रकम छुट्याई क्रमशः बासस्थानको प्रबन्ध गर्दै लानु पर्नेछ ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

(२) उपदफा (१) बमोजिम छुट्याइएको रकम जम्मा गर्न एउटा कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको कोषको सञ्चालन तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४२. **बालकहरूको निमित्त व्यवस्था** : (१) पचास वा सो भन्दा बढी महिला कामदार तथा कर्मचारीहरू कार्यरत रहने प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले त्यस्ता महिला कामदार तथा कर्मचारीहरूको बालकहरूको लागि स्वास्थ्यप्रद कोठाको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित बालकहरूका निमित्त आवश्यक खेलौनाको साथै तालीम प्राप्त धाईको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ ।

(३) महिला कामदार तथा कर्मचारीका बालकहरूलाई आवश्यकतानुसार दुध खुवाउने समय दिनु पर्नेछ ।

४३. **विश्राम कोठा** : पचास वा सो भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहने प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले न्यूनतम सुविधायुक्त विश्राम कोठाको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

४४. **चमेना गृह** : व्यवस्थापकले पचास वा सो भन्दा बढी कामदार तथा कर्मचारी एकै समयमा काम गर्ने प्रतिष्ठानमा चमेना गृहको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-७

विशेष प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा लागू हुने विशेष प्रावधानहरू

४५. **चियाबगान**: (१) चियाबगानको सम्बन्धमा देहायका विशेष प्रावधानहरू लागू हुनेछन् :-

(क) **समितिको गठन**: नेपाल सरकारले चियाबगानको प्रवर्द्धन, नीति निर्माण र तत्सम्बन्धी आवश्यक सरसल्लाह दिनको लागि तोकिए बमोजिम एउटा समिति गठन गर्न सक्नेछ ।

(ख) **बासस्थानको प्रबन्धः** चियाबगानको नजिक घर नहुने चियाबगानका कामदारहरूलाई व्यवस्थापकले चियाबगान भित्र उपयुक्त आवासको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ ।

(ग) **प्राथमिक स्वास्थ्योपचारको प्रबन्ध** : व्यवस्थापकले चियाबगान भित्र कार्यरत कर्मचारी वा कामदारहरू तथा निजहरूका

नेपाल कानून आयोग

परिवारका सदस्यहरूलाई समेत साना तिना चोटपटक लागेका बखत निःशुल्क प्राथमिक उपचार गराउन एक तालीम प्राप्त कर्मचारीको जिम्मामा रहने गरी एक प्राथमिक स्वास्थ्योपचार केन्द्र स्थापना गर्नु पर्नेछ ।

(घ) **सुरक्षा सामग्रीः** चियाबगानका कामदारहरूको व्यक्तिगत सुरक्षाको निमित्त आवश्यक पर्ने सुरक्षा सामग्री तथा औजारहरू व्यवस्थापकले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(ङ) **प्राथमिक विद्यालयको व्यवस्थाः** चियाबगानले उपलब्ध गराएको आवासमा बस्ने चियाबगानको कामदारहरूको प्राथमिक शिक्षा हासिल गर्ने पाँच देखि चौध वर्ष उमेरका पचास वा सो भन्दा बढी बालबालिका भएमा र त्यस्तो चियाबगानबाट एक किलोमिटर सम्मको दूरीमा कुनै विद्यालय नभएका चियाबगानको व्यवस्थापकले त्यस्ता बालबालिकाहरूको निमित्त प्राथमिक विद्यालयको सञ्चालन गर्नु पर्नेछ ।

(च) **दैनिक उपभोग्य बस्तु** : चियाबगान नजिक बजार नभएको अवस्थामा कामदार कर्मचारीहरूको निमित्त व्यवस्थापकले दैनिक उपभोग्य वस्तु सरल तरिकाबाट उपलब्ध हुन सक्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

(छ) **मनोरन्जनको प्रबन्ध** : चियाबगानका कामदारहरूको मानसिक र शारीरिक विकासका लागि उपयुक्त खेलकूदको लागि आवश्यक व्यवस्था चियाबगान भित्रै व्यवस्थापकले गर्नु पर्नेछ ।

(ज) **ठेक्कामा काम लगाउनेः** चियाबगानको कुनै निश्चित काम ठेक्कामा सम्पन्न गर्ने सम्बन्धमा चियाबगानका कामदार र व्यवस्थापक बीच सम्झौता गर्न यस दफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

नेपाल कानून आयोग

(क) "चियाबगान" भन्नाले व्यापारिक उद्देश्यले प्रचलित कानुनबमोजिम दर्ता भएको चियाबगान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कारखाना स्थापना भएकोमा त्यसलाई समेत जनाउनेछ ।

(ख) "चियाबगानका कामदार" भन्नाले चियाबगानको जग्गामा खन्ने, जोत्ने, सम्याउने, झोर्ने, छर्ने, रोप्ने, गोड्ने, काट्ने, टिप्ने, उखेल्ने र त्यस्तै अन्य काम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले चियाबगानको घर, जग्गा वा मेशिनरी वा त्यसको कुनै भागको सरसफाई गर्ने वा चियाबगानसंग सम्बन्धित अरू कुनै काम गर्ने व्यक्तिलाई समेत जनाउनेछ ।

४६. **निर्माण व्यवसाय** : निर्माण व्यवसायको सम्बन्धमा देहायका विशेष प्रावधानहरू लागू हुनेछन् :-

(क) **निर्माण सम्बन्धी औजारहरूको व्यवस्था** : निर्माणस्थलमा निर्माण कार्यमा संलग्न कामदारहरूको निमित्त आवश्यक पर्ने औजार तथा सामग्रीहरू पर्याप्त मात्रामा व्यवस्थापककै पक्षबाट उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनको लागि "निर्माण कार्य" भन्नाले भवन, सडक, पुल, नहर, सुरुङ, आन्तरिक तथा अन्तरदेशीय जलमार्ग, रेलमार्गको निर्माण कार्य वा विद्युत वा टेलिफोन वा टेलिग्राफ लगायतका दूर संचार सम्बन्धी औजार वा मेशिन जडान गर्ने वा अन्य निर्माण सम्बन्धी कार्य सम्झनु पर्छ ।

(ख) **अस्थायी निर्माणस्थलमा हुनु पर्ने विशेष व्यवस्था** : पचास वा सो भन्दा बढी कामदार संलग्न हुने अस्थायी निर्माण कार्यस्थल नजिक बासस्थान नहुने कामदारहरूको लागि व्यवस्थापकले बासस्थान, खाद्य सामग्री, पिउने पानी आदिको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(ग) **दुर्घटना बीमा** : व्यवस्थापकले निर्माण स्थलमा काम गर्ने कामदारहरूको दुर्घटना बीमा तोकिए बमोजिम गराउनु पर्नेछ ।

(घ) **सुरक्षाको प्रबन्ध** : (१) व्यवस्थापकले निर्माण कार्य हुने स्थलहरूमा आवश्यक तथा उपयुक्त सुरक्षाको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

(२) व्यवस्थापकले निर्माण कार्यमा संलग्न कामदारको निमित्त आवश्यक पर्ने व्यक्तिगत सुरक्षा सम्बन्धी उपकरण (पर्सनल प्रोटेक्टिभ इक्विपमेण्ट) को व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

४७. **यातायात व्यवसाय** : (१) यातायात व्यवसायको सम्बन्धमा देहायका विशेष प्रावधानहरू लागू हुनेछन् :-

(क) **काम गर्ने समय** : (१) सवारी साधनमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीलाई गन्तव्य स्थानमा नपुगेसम्म काममा लगाउन सकिनेछ ।

तर ✎लामो बाटो (लङरुट) मा मानिस ओसार पसार गर्ने सवारी साधनमा अनिवार्य रूपमा आलो पालो गरी चलाउन कम्तिमा दुई जना चालकको व्यवस्था हुनु पर्नेछ ।

✎**स्पष्टीकरण**: यस दफाको प्रयोजनको लागि "लामो बाटो" भन्नाले सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९ को दफा २ को खण्ड (र) बमोजिमको लामो बाटो (लङरुट) सम्झनु पर्छ ।

(२) जीव जन्तु वा मालसामान ओसार पसार गर्ने लामो दूरीमा चल्ने सवारी साधनको चालकलाई गन्तव्य स्थानमा पुग्नु अघि ठाउँ ठाउँमा आराम गर्ने व्यवस्था हुनु पर्नेछ ।

(ख) **ट्रीप भत्ता** : यातायात सेवाका कामदार वा कर्मचारीलाई दिनमा आठ घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाइएमा त्यसरी बढी समय काम गरे बापत निजले पाउने पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

तर चालू रहेको सवारी साधनमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई ट्रीप भत्ता, खुराकी भत्ता वा अन्य यस्तै भत्ता दिएको अवस्थामा यस दफा बमोजिम बढी समय काम गरे

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

बापत ✍त्यस्तो भत्ता वा निजले पाउने पारिश्रमिकको डेढी रकममध्ये जुन बढी हुन्छ सोही पाउनेछ ।

(ग) **सवारी साधन बिग्रेको तथा ✍कुनै कारणले सवारी रोकिएको अवस्थामा पचास प्रतिशत भत्ता पाउने** : चालू रहेको सवारी साधनमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई गन्तव्य स्थानमा नपुग्दै सवारी साधन बिग्री चल्न नसक्ने अवस्था भएको वा ✍कुनै कारणले एकैस्थानमा सवारी साधन रोकी राख्नु परेको अवस्थामा निजहरूले सवारी साधन चालूरहेको अवस्थामा पाउने गरेको भत्ताको पचास प्रतिशत भत्ता पाउने छन् ।

(घ) **दुर्घटना बीमा** : व्यवस्थापकले चालूरहेको सवारी साधनमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीको दुर्घटनाको बीमा ✍सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९ बमोजिम हुनेछ ।

(ङ) **प्राथमिक उपचार सम्बन्धी सामग्री**ः यातायात व्यवसाय सञ्चालकले प्रत्येक सवारी साधनमा आवश्यक औषधि र प्राथमिक उपचारका पर्याप्त सामग्रीहरू राख्नु पर्नेछ ।

(च) **मादक पदार्थको सेवनमा प्रतिबन्ध** : (१) मानिस, जीवजन्तु वा मालवस्तु ओसार पसार गर्ने सवारी साधनमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीले सवारी साधन चलाउनु अघिदेखि गन्तव्य स्थानमा नपुगेसम्म मादक पदार्थको सेवन गर्न पाउने छैन ।

(२) मादक पदार्थ सेवन गरी सवारी साधन चलाएमा त्यस्तो कार्यलाई खराब आचरण गरेको मानी सम्बन्धित व्यवस्थापकले त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन सक्नेछ ।

✍ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✍ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✍ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✍ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

तर त्यसरी सेवाबाट हटाउनु अघि सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीलाई स्पष्टीकरण पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

(३) उपखण्ड (२) अन्तर्गतको आदेशबाट मर्का पर्ने व्यक्तिले सेवाबाट हटाएको सूचना पाएको पैंतीस दिन भित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

(छ) **कमिशन एजेण्ट** : यातायात प्रतिष्ठानको हाजिरी किताबमा दर्ता नभएको बुकिङ वा मालबस्तु ढुवानी गर्ने कमिशन एजेण्टलाई यो ऐन अन्तर्गतका सुविधा प्रदान गरिने छैन ।

(ज) **स्वामित्व परिवर्तन** : यातायात व्यवसायीले आफ्नो स्वामित्वमा रहेको सवारी साधन बिक्री गरी वा अन्य कारणबाट स्वामित्व परिवर्तन भएको कारणबाट सवारी साधनमा कार्यरत स्थायी वा एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा गरेका कामदार वा कर्मचारीलाई हटाउन आवश्यक भएमा यस ऐनबमोजिम पाउन सक्ने सुविधा तथा क्षतिपूर्तिको अतिरिक्त व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारी बीच भएको आपसी सम्झौता वा समझदारीबाट थप क्षतिपूर्ति पाउने भए त्यस्तो क्षतिपूर्ति समेत दिएर सेवाबाट हटाउन पाउनेछ ।

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि "यातायात व्यवसाय" भन्नाले यान्त्रिक साधनको माध्यमबाट चल्ने सवारीको साधनद्वारा भाडा लिई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँसम्म मानिस वा जीवजन्तु वा मालसामान ओसार पसार गर्ने यातायात सेवा सम्झनु पर्छ ।

✣(३) दश जना भन्दा कम कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहेको यातायत व्यवसाय सम्बन्धी प्रतिष्ठानको हकमा पनि यो दफामा लेखिएको व्यवस्था र दफा ४, १०, ७२, ७३ र परिच्छेद ४ र ८ को व्यवस्था लागू हुनेछ ।

✣ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

४८. **<u>होटेल, ट्राभल, ट्रेकिङ्ग, एडभेन्चर, ऱ्याफटीङ, जङ्गल, सफारी आदि व्यवसाय</u>** : होटेल, ट्राभल, ट्रेकिङ्ग, एडभेन्चर, ऱ्याफटीङ, जङ्गल, सफारी आदि व्यवसाय सम्बन्धमा देहायका विशेष प्रावधानहरू लागू हुनेछन् :-

(क) **<u>महिलालाई काममा लगाउन सकिने</u>** : होटल वा ट्राभल एजेन्सीका हकमा कामको प्रकृतिको आधारमा विशेष सुरक्षाको प्रबन्ध गरी महिलाई जुनसुकै समयमा पनि काममा लगाउन सकिनेछ ।

(ख) **<u>ट्रेकिङ्ग वा ऱ्याफटीङमा संलग्न हुने कामदार वा कर्मचारीहरूको सुरक्षा</u>** :

(१) ट्रेकिङ्ग, ऱ्याफटीङ वा अन्य एडभेन्चरमा संलग्न कामदार वा कर्मचारीहरूको निमित्त आवश्यकतानुसार व्यक्तिगत सुरक्षा सम्बन्धी उपकरण (पर्सनल प्रोटेक्टिभ इक्विपमेण्ट) र स्वास्थ्यको बचाउको लागि मौसम अनुसार आवश्यक लुगा, जुत्ता आदिको व्यवस्था व्यवस्थापकले गर्नु पर्नेछ ।

(२) आवश्यकतानुसारको उद्धारकार्य गर्ने, गराउने उत्तरदायित्व सम्बन्धित व्यवस्थापकको हुनेछ ।

(ग) **<u>दुर्घटना बीमा गराउनु पर्ने</u>** : व्यवस्थापकले ट्रेकिङ्ग, ऱ्याफटीङ, जङ्गल, सफारी वा अन्य एडभेन्चरमा कार्यरत कामदार वा कर्मचारीहरूको अनिवार्य रूपले तोकिएबमोजिमको दुर्घटना बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(घ) **<u>फील्ड भत्ता आदि दिनुपर्ने</u>** : ट्रेकिङ्ग, ऱ्याफटीङ वा अन्य एडभेन्चरमा संलग्न कामदार वा कर्मचारीहरूलाई कार्यस्थलमा पठाउँदा व्यवस्थापकले फील्ड भत्ता, खुराकी भत्ता वा अन्य यस्तै भत्ता दिनु पर्नेछ र यस्तो भत्ता दिएकोमा यस ऐनबमोजिम बढी काम गरे बापतको बढी ज्याला दिनु पर्ने छैन ।

(ङ) **<u>प्राथमिक उपचारको व्यवस्था</u>** : ट्रेकिङ, ऱ्याफटीङ वा अन्य एडभेन्चरमा संलग्न कामदार वा कर्मचारीहरूलाई कार्यस्थलमा पठाउँदा आवश्यकतानुसार पर्याप्त मात्रामा प्राथमिक उपचारका औषधि तथा सामग्रीहरू व्यवस्थापकले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

४९. **अन्य व्यवस्था पनि लागू हुने** : ❖दफा ४५, ४६, ४७, र ४८ मा उल्लिखित प्रतिष्ठानहरूको हकमा यस परिच्छेदमा उल्लिखित व्यवस्थाको अतिरिक्त यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको व्यवस्था पनि लागू हुनेछ ।

परिच्छेद - ८

आचरण र सजाय

५०. **सजायको प्रकार** : व्यवस्थापकले खराब आचरण गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको सजाय गर्न सक्नेछ :-

(क) नसिहत दिने,

(ख) वार्षिक पारिश्रमिक बृद्धि रोक्का गर्ने,

❖(ग) निलम्बन गर्ने, वा

(घ) सेवाबाट हटाउने ।

५१. **खराब आचरण** : दफा ५० को प्रयोजनको लागि कामदार वा कर्मचारीको देहायको आचरणलाई खराब आचरण मानिनेछ :-

(क) श्रम विवाद वा अन्य विषयलाई लिएर व्यवस्थापक, प्रबन्धक वा कर्मचारीको विरुद्ध कुनै किसिमको हातहतियार प्रयोग गरी वा नगरी शारीरिक चोट वा आघात पुऱ्याएमा वा बाँधेमा वा थुनछेक गरेमा वा प्रतिष्ठानको क्षेत्रभित्र हुलदङ्गा वा तोडफोड वा कुटपिट गरेमा,

(ख) प्रतिष्ठानको उत्पादन वा सेवा प्रक्रियामा असर पर्ने गरी कुनै अशान्ति उत्पन्न गर्ने कार्य गरे गराएमा वा अन्न पानी, टेलिफोन, विद्युत सेवा बन्द गरेमा वा प्रतिष्ठान भित्र आवत जावत गर्न नदिएमा,

✎(ग) प्रतिष्ठानको सम्पत्ती चोरी गरेमा ।

✞(ग१) प्रतिष्ठानको कारोबारमा हिनामिना गरेमा,

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

✞ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

[✝](ग२) बिना सूचना लगातार तीस दिनभन्दा बढी समयसम्म प्रतिष्ठानमा उपस्थित नभएमा ।

(घ) घूस लिने दिने गरेमा,

(ङ) नैतिक पतन देखिने कुनै फौजदारी अभियोगमा दोषी प्रमाणित भई कैदको सजाय पाएमा,

(च) अनियमित वा अवैध घोषित भएको हडतालमा भाग लिएमा वा भाग लिन बाध्य गराएमा,

(छ) कानुनी प्रक्रिया पूरा नगरी हडताल गरेमा वा प्रतिष्ठानको हित प्रतिकूल हुने गरी जानाजानी कार्य सुस्ती गरेमा,

(ज) प्रतिष्ठानको सम्पत्ति जाना जानी तोडफोड गरेमा वा त्यसलाई क्षति पुऱ्याएमा वा अख्तियार प्राप्त व्यक्तिको स्वीकृति बिना प्रतिष्ठान बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा अनधिकृत व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिएमा,

(झ) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम दिएको आदेश वा निर्देशन वा प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमको जानाजानी बराबर उल्लंघन गरेमा वा प्रतिष्ठानको ग्राहकसंग दुर्व्यवहार गरेमा,

(ञ) स्वीकृति नलिई बराबर काममा गैर हाजिर भएमा वा हाजिर हुनु पर्ने समय नाघी हाजिर हुने गरेमा,

[✎](ट) कार्य समयमा मादक पदार्थ सेवन गरी आएको वा सेवन गरेको चिकित्सकद्वारा प्रमाणित भएमा

(ठ) आफू कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानलाई हानी नोक्सानी पुऱ्याउने उद्देश्यले त्यस्तो प्रतिष्ठानको [✝]उत्पादन सूत्र वा विशेष प्रविधि सम्बन्धी गोपनियता भङ्ग हुने कुनै काम गरेमा, वा

(ड) कामदार वा कर्मचारीको हित, स्वास्थ्य र सुरक्षाको लागि राखिएको कुनै चिज वस्तुलाई जानी जानी दुरूपयोग गरेमा वा नोक्सान पुऱ्याएमा ।

✝ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

✝ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

५२. **सजाय** : (१) दफा ५१ को ✎खण्ड (झ), (ञ), वा (ड) को आचरण गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई नसिहत दिन सकिनेछ ।

(२) दफा ५१ को ✎खण्ड (ग१), (च), (छ) वा (ज) को आचरण गर्ने लाई वार्षिक पारिश्रमिक बृद्धि रोक्का गर्न सकिनेछ ।

❖(३) दफा ५१ को ✎खण्ड (ख), (घ) वा (ट) को आचरण गर्नेलाई बढीमा तीन महीनासम्म निलम्बन गर्न सकिनेछ ।

❖(४) दफा ५१ को ✎खण्ड (क), (ग), (ग२), (ङ) वा (ठ) को आचरण गर्नेलाई सेवाबाट हटाउन सकिनेछ ।

(५) उपदफा (१), (२) वा (३) अन्तर्गतको कुनै खराब आचरण गरे बापत दुई पटक सजाय पाई सकेपछि पनि पुनः त्यस्तो आचरण गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन सकिनेछ ।

✙तर उपदफा (१) अन्तर्गत पाएको सजाय तीन वर्ष व्यतित भइसकेपछि गणना गरिने छैन ।

✙(६) व्यवस्थापकले यस दफा बमोजिम तोकिएको भन्दा कम सजाय गर्न यस दफामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

५३. **कार्यविधि** : ✎(१) स्थायी कामदार वा कर्मचारीलाई दफा ५२ अन्तर्गत सजाय गर्नु अघि खराब आचरण गरेको तथ्य र सो प्रमाणित भएमा हुन सक्ने सजाय समेत स्पष्ट उल्लेख गरी त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई आफ्नो स्पष्टीकरण पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको म्याद दिनु पर्नेछ ।

तर त्यस्तो खराब आचरण गरेको मितिले दुई महिना नाघिसकेपछि सो सम्बन्धमा कुनै कारबाही गर्न पाइने छैन ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✙ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
✙ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

[✎](२) उपदफा (१) बमोजिमको म्यादभित्र कामदार वा कर्मचारीले स्पष्टीकरण पेश नगरेमा वा पेश गरेको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा निजलाई खराब आचरण गरे बापत दफा ५२ बमोजिम सजाय गर्न सकिनेछ ।

तर त्यस्तो सजाय गर्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्दा स्पष्टीकरणमा माग गरिएको दुई महिनाभित्र गरिसक्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) अन्तर्गतको म्याद सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीले बुझी नलिएमा वा निज गैर हाजिर भएमा निजको नाउँको म्याद निजको ठेगानामा हुलाकबाट रजिष्टर गरी पठाई सोको प्रतिलिपी प्रतिष्ठानको सार्वजनिक सूचना पाटीमा टाँसी सो टाँसेको मुचुल्का गरी सो मुचुल्कामा कम्तिमा तीन जना व्यक्तिलाई साक्षी राखी सो म्यादको एकप्रति सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा पठाएमा सो म्यादको जानकारी निज कामदार वा कर्मचारीलाई भएको मानिनेछ ।

५४. **श्रम विभागले सेवाबाट हटाउन सक्ने** : (१) आफू कार्यरत रहेको प्रतिष्ठान बाहेक अन्य प्रतिष्ठान वा सरकारी कार्यालयमा गैर कानुनी तरिकाबाट हुलदङ्गा गर्ने वा घेराउ गर्ने वा त्यस्तो गर्न प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा प्रोत्साहन दिने कामदार वा कर्मचारीलाई श्रम विभागले [✎]दफा ५२ बमोजिम कुनै सजाय गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई [✎]सजाय गर्नु पर्दा दफा ५३ बमोजिमको कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ ।

५५. **व्यवस्थापक वा प्रबन्धकको खराब आचरण** : (१) व्यवस्थापक वा प्रबन्धकले देहाय बमोजिम गरेमा खराब आचरण गरेको मानिनेछ :-

(क) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियम वा जारी गरिएको आदेश वा निर्देशनको उल्लंघन वा अवहेलना गरेमा,

(ख) यस ऐनको प्रतिकूल हुने गरी प्रतिष्ठान बन्द गरेमा वा कामदार वा कर्मचारीको कटौती गरेमा,

(ग) अवैध घोषित गरेको तालाबन्दी जारी राखेमा,

(घ) कामदार वा कर्मचारीलाई कुटपीट वा हातपात गरेमा, वा

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(ङ) कामदार वा कर्मचारी बीच वैमनश्यता वा मनमुटाव ल्याउने उद्देश्यले कामदार वा कर्मचारीलाई उत्तेजित पार्ने वा भड्काउने क्रियाकलाप गरेमा ।

✎(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै खराब आचरण गर्ने व्यवस्थापक वा प्रवन्धकलाई सम्बन्धित श्रम कार्यालयले दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई हानि नोक्सानी पुगेको भए उचित क्षतिपूर्ति दिलाई उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम कटौती गरिएका कामदार वा कर्मचारीलाई बहाली गराउन आदेश दिन सक्नेछ ।

(३) ✂ ....

५६. **सरकारी कर्मचारीलाई बाधा दिएमा सजाय** : यस ऐन अन्तर्गतको कुनै कारवाहीमा संलग्न रहेको कुनै सरकारी कर्मचारीलाई कसैले बाधा दिएमा वा निजले आफूछेउ पेश गराउन चाहेको कुनै रजिष्टर किताब वा अरू लिखत पेश नगरेमा वा निजले पेश गराउन वा जाँच्न आदेश दिएको कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई उपस्थित नगरेमा वा जाँच्न नदिएमा त्यस्तो व्यक्तिलाई श्रम कार्यालयले ✎पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।

५७. **अरू दण्ड सजाय** : यस ऐनको अन्य दफामा सजायको व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा जारी गरिएको लिखित आदेश वा निर्देशनको अन्य कुनै कुरा उल्लङ्घन गर्ने व्यक्तिलाई त्यस्तो प्रत्येक कसूर गरे बापत कसूरको मात्रा अनुसार श्रम विभागले ✎दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ र त्यस्तो कसूर प्रमाणित भइसके पछि पनि त्यस्तो कसूर चालूनै राखेमा त्यसरी चालूराखिएको प्रत्येक दिनको निमित्त थप एकसय रुपैयाँ जरीवाना हुनेछ ।

५८. **काम कारवाई बदर हुने** : यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गतको नियममा अन्यथा व्यवस्था गरिएकोमा बाहेक यस ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको बिपरीत कुनै काम कुरा भए गरेको रहेछ भने सो काम कारवाई ❖श्रम विभागको आदेशले बदर हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✂ पहिलो संशोधनद्वारा झिकिएको ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

५९. **मुद्दाको दायरी र हदम्याद** : (१) यस ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसूरको सम्बन्धमा श्रम ❖कार्यालय वा सो कार्यालयको अनुमति प्राप्त व्यक्तिको ✚वा पीडित वा सरोकारवाला वा सम्बन्धित ट्रेड युनियनको उजूरीबाट मुद्दा दायर हुन सक्नेछ ।

(२) यस ऐन अन्तर्गतको सजाय हुने कसूरको सम्बन्धमा सो मितिले तीन महीना भित्र दायर गर्नु पर्नेछ ।

✄............................

(३) यस ऐन अन्तर्गतको कसूर गरे बापत यस ऐनको दफा दफामा सजाय गर्ने अधिकारी तोकिएकोमा सोही अधिकारी समक्ष र सो बाहेक अरू कसूर सम्बन्धी मुद्दा श्रम अदालतमा दायर गर्नु पर्नेछ ।

६०. **पुनरावेदन** : यस परिच्छेद अर्न्तगत दिएको कुनै सजाय वा आदेश उपर चित्त नबुझ्ने पक्षले त्यस्तो सजाय वा आदेशको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिन भित्र देहाय बमोजिम पुनरावेदन गर्न सक्नेछ :-

(क) नेपाल सरकार वा श्रम विभागले गरेको आदेश उपर पुनरावेदन अदालतमा,

(ख) श्रम अदालतले शुरु कारवाही र किनारा गरेको मुद्दाको हकमा पुनरावेदन अदालतमा, र

(ग) व्यवस्थापक वा अन्य अधिकारी वा कार्यालयले गरेको सजाय र आदेश उपर सम्बन्धित श्रम अदालतमा ।

६१. **दण्ड जरिवानाको असूली** : यस ऐनबमोजिम लागेको दण्ड जरिवाना प्रचलित कानुनबमोजिम सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

परिच्छेद- ९

समिति, अधिकारी र अन्य व्यवस्था

६२. **केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समिति** : (१) नेपाल सरकारले श्रम सम्बन्धी नीति निर्माण एवं कानुन तर्जुमा गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक राय सल्लाह प्राप्त गर्नको निमित्त कामदार वा कर्मचारी, व्यवस्थापक र नेपाल सरकारको प्रतिनिधित्व हुने गरी एक त्रिपक्षीय केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समिति गठन गर्न सक्नेछ ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✚ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

✄ पहिलो संशोधनद्वारा प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश झिकिएको ।

(२) उपदफा (१) अन्तर्गतको समितिको गठन विधि, काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

(३) समितिले आफ्नो बैठक सम्बन्धी कार्यविधि आफैँ व्यवस्थित गर्न सक्नेछ ।

६३. **श्रम सम्बन्ध समिति** : (१) प्रत्येक प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापन बीच सौहार्दपूर्ण वातावरण सिर्जना गरी आपसी सहभागिता र समन्वयको आधारमा स्वस्थ श्रम वा औद्योगिक सम्बन्ध विकसित गर्न एक श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको गठन विधि, काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) अन्तर्गतको समितिले आफ्नो कार्यविधि आफै व्यवस्थित गर्न सक्नेछ ।

६४. **श्रम अधिकृतको नियुक्ति** : नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी ❖कुनै क्षेत्रको लागि आवश्यकतानुसार एक वा एक भन्दा बढी श्रम अधिकृतहरूको नियुक्ति गर्न वा अन्य कुनै अधिकृतलाई श्रम अधिकृतको कार्य गर्ने गरी तोक्न सक्नेछ ।

६५. **श्रम अधिकृतको अधिकार** : (१) श्रम अधिकृतलाई देहाय बमोजिमको अधिकार हुनेछ :-

(क) प्रतिष्ठानको निमित्त प्रयोग भइरहेको स्थानमा आवश्यकतानुसार प्रवेश गर्ने,

(ख) प्रतिष्ठानमा रहेको कामदार वा कर्मचारी सम्बन्धी कागजात एवं रजिष्टर जाँच गर्ने,

(ग) श्रम सम्बन्धमा सुधार ल्याउन आवश्यक काम गर्ने वा सल्लाह दिने,

(घ) कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापक बीच उत्पन्न विवाद समाधान गर्न प्रयत्न गर्ने,

नेपाल कानून आयोग

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

(ङ) कल्याणकारी व्यवस्था लागू नभएकोमा त्यस्तो व्यवस्था लागू गराउने र त्यस्तो व्यवस्था लागूभइरहेकोमा सुचारु रूपले सञ्चालन भए नभएको रेखदेख गर्ने,

(च) नेपाल सरकारले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक लागू गरे नगरेको रेखदेख गर्ने,

(छ) यस ऐनको उद्देश्य पूर्तिका लागि आवश्यकतानुसार कसैको बयान लिने,

(ज) कारखाना निरीक्षकको अनुपस्थितिमा निजले गर्नु पर्ने प्राविधिक काम बाहेकका अन्य काम गर्ने, र

(झ) नेपाल सरकार तथा श्रम विभागको निर्देशानुसार अन्य काम गर्ने ।

(२) श्रम अधिकृतको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६६. **कारखाना निरीक्षकको नियुक्ति**: नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी ❖कुनै क्षेत्रको लागि आवश्यकतानुसार एक वा एक भन्दा बढी कारखाना निरीक्षक नियुक्त गर्न वा नेपाल अधिराज्य भरको लागि एउटा प्रमुख कारखाना निरीक्षक नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

६७. **कारखाना निरीक्षकको अधिकार**: (१) कारखाना निरीक्षकलाई देहाय बमोजिमको अधिकार हुनेछ :-

(क) कारखानाको निमित्त प्रयोग गरी राखेको स्थानमा आवश्यकतानुसार प्रवेश गर्ने,

(ख) कारखानाको घर, जग्गा, प्लान्ट, मेशिन, स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी जाँच गर्ने, कारखानामा प्रयोग गरिने तयारी र अर्धतयारी वस्तुहरूको नमूना लिई जाँच्ने, जाँच्न लगाउने, कारखाना सम्बन्धी रजिष्टर र कागजात हेर्ने र आवश्यकतानुसार कसैको बयान लिने,

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

नेपाल कानून आयोग

(ग) व्वायलर तथा प्रेसर भेसलहरू जाँच गरी सञ्चालनको लागि इजाजत दिने,

(घ) कामदार वा कर्मचारीको तालीमको व्यवस्था गर्न व्यवस्थापकलाई आवश्यक सरसल्लाह र सहयोग दिने,

(ङ) श्रम अधिकृत नभएको अवस्थामा निजको काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्ने, र

(च) नेपाल सरकार र श्रम विभागको निर्देशानुसार अन्य कार्यहरू गर्ने ।

(२) कारखाना निरीक्षकको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६८. **कल्याणकारी अधिकृत** : (१) दुईसय पचास वा सो भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहने प्रतिष्ठानमा एक कल्याणकारी अधिकृत र एकहजार भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारी भएकोमा थप एकजना सहायक कल्याणकारी अधिकृत समेत नियुक्त गर्नु पर्नेछ ।

(२) दुईसय पचास भन्दा कम कामदार वा कर्मचारी भएको प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले सोही प्रतिष्ठानमा कार्यरत कुनै अधिकृतलाई कल्याणकारी अधिकृत तोक्न वा नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम कल्याणकारी अधिकृत र सहायक कल्याणकारी अधिकृत नियुक्त गरिएकोमा त्यसको जानकारी श्रम विभागलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम नियुक्त वा तोकिएको कल्याणकारी अधिकृत एवं सहायक कल्याणकारी अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६९. **प्रतिष्ठान स्थापना गर्न जनाउ दिनु पर्ने** : (१) कुनै घर जग्गामा प्रतिष्ठान खडा गर्न, बनाउन वा भइरहेकोलाई बढाउन परेमा तोकिए बमोजिमको विवरण खुलाई व्यवस्थापकले श्रम कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त हुन आएको विवरण उपर सम्बन्धित श्रम कार्यालयले जाँचबुझ गर्दा स्वास्थ्य, सुरक्षा र पर्यावरण समेतको दृष्टिकोणबाट उल्लिखित

नेपाल कानून आयोग

विवरणमा हेरफेर गर्न आवश्यक देखिएमा सो गर्न निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशन पालन गर्नु सम्बन्धित व्यवस्थापकको कर्तव्य हुनेछ ।

७०. **व्यवस्थापकले सूचना दिनु पर्नेः** (१) व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानको निमित्त कुनै नयाँ घर जग्गा भोग चलन वा उपयोग गर्नु पर्दा त्यसको पन्ध्र दिन अगावै सम्बन्धित श्रम कार्यालय समक्ष तोकिए बमोजिमको विवरण खुलाई लिखित सूचना दिनु पर्नेछ ।

(२) व्यवस्थापक वा प्रबन्धकले आफ्नो कार्यभार पहिलो पटक सम्हालेको मितिले सात दिन भित्र त्यसको सूचना श्रम कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

७१. **सूचना र पोष्टर** : श्रम अधिकृत वा कारखाना निरीक्षकले प्रतिष्ठानको व्यवस्थापक वा प्रबन्धकलाई यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमहरूमा व्यवस्था गरिएको तथा कर्मचारी सम्बन्धी स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं कल्याणकारी व्यवस्था सम्बन्धी सूचना र पोष्टर सबैले सहजै देख्न र बुझ्न सक्ने गरी प्रतिष्ठानमा प्रदर्शन गर्नु पर्ने गरी निर्देशन दिन सक्नेछ ।

परिच्छेद-१०

श्रम विवादको समाधान

✡७२. **श्रम अदालतको गठन** : (१) यस ऐनको प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक संख्यामा श्रम अदालत गठन गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको श्रम अदालतको मुकाम तथा प्रादेशिक क्षेत्राधिकार सोही सूचनामा तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम एउटा मात्र श्रम अदालत गठन भएकोमा त्यस्तो अदालतको मुकाम काठमाडौं उपत्यकामा रहनेछ र सो अदालतले आवश्यकता अनुसार नेपालभित्र अन्य ठाउँमा पनि इजलास कायम गर्न सक्नेछ ।

(४) श्रम अदालतको कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(५) यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत कायम रहेको श्रम अदालत यस ऐनबमोजिम नै गठन भएको मानिनेछ ।

✡ न्याय प्रशासन सम्बन्धी केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०६७ द्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

✝७२क. **मानहानीमा कारबाही चलाउन सक्ने** : श्रम अदालतले आफ्नो अवहेलनामा कारबाही चलाउन सक्नेछ र अवहेलना गरेको ठहराएमा अभियुक्तलाई पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुई महिनासम्म कैद वा दुवै सजाय गर्न सक्नेछ ।

तर अदालतलाई सन्तोष हुने गरी अभियुक्तले क्षमायाचना गरेमा अदालतले निजलाई क्षमा गर्न वा सजाय तोकिसकेको भए सजाय माफ गर्न, घटाउन वा अदालतले तोकेको शर्तमा सजाय मुलतबी राखी त्यस्तो शर्तको पालना भएमा सजाय कार्यान्वयन नगर्ने आदेश दिन सक्नेछ ।

७३. **व्यक्तिगत दाबी वा उजूरी सम्बन्धी कार्यविधि**: (१) एक वा एक भन्दा बढी कामदार वा कर्मचारीको व्यवस्थापकसंग सेवा सम्बन्धमा व्यक्तिगत दाबी वा उजूरी भएमा सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीले सम्बन्धित व्यवस्थापक समक्ष लिखित रूपमा प्रस्तुत गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दाबी वा उजूरी प्राप्त भएपछि व्यवस्थापकले पन्ध्र दिन भित्र सम्बन्धित ✎कामदार वा कर्मचारीसंग छलफल गरी समस्या समाधान गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम छलफल गर्दा समस्या समाधान हुन नसकेमा कामदार वा कर्मचारीले आफ्नो दाबी स्पष्ट उल्लेख गरी सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा निवेदन गर्न सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको दाबी प्राप्त भएको पन्ध्र दिन भित्र श्रम कार्यालयले व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारी बीच दुई पक्षीय छलफल गराई समस्या समाधान गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम समस्या समाधान नभएमा सम्बन्धित श्रम कार्यालयको प्रमुखले सात दिन भित्र प्रस्तुत विवादमा निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) अन्तर्गतको निर्णय उपर चित्त नबुझ्ने पक्षले निर्णय भएको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिन भित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

❖७४. **सामूहिक विवाद सम्बन्धी दाबी पेश गर्ने कार्यविधि** : (१) प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीहरूको सामूहिक हक, हित र सुविधा सम्बन्धी दाबी स्पष्टसँग उल्लेख गरी

✝ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

प्रतिष्ठानका सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीहरू मध्ये कम्तिमा एकाउन्न प्रतिशतले हस्ताक्षर गरी आफ्नो प्रतिनिधिहरू समेत खोली निजहरू मार्फत सम्बन्धित व्यवस्थापक समक्ष लिखित माग दाबी प्रस्तुत गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विवाद सम्बन्धी दाबी प्राप्त भएपछि व्यवस्थापकले सोही उपदफा बमोजिमको प्रतिनिधिहरूसंग द्विपक्षीय वार्ता गरी एक्काइस दिन भित्र समस्या समाधान गरी सम्झौता गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम समस्या समाधान नभएमा श्रम कार्यालयको रोहवरमा द्विपक्षीय वार्ता गराई पन्ध्र दिन भित्र समस्या समाधान गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम वार्ताद्वारा समस्या समाधान नभएमा व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारी दुबै पक्षको पारस्परिक मन्जूरीबाट नियुक्त मध्यस्थ समक्ष वा त्यस्तो मध्यस्थ नियुक्त हुन नसकेमा दुबै पक्षको मन्जूरीले कामदार वा कर्मचारी, व्यवस्थापक र सरकारको समेत समान संख्यामा प्रतिनिधित्व भएको नेपाल सरकारबाट गठित त्रिपक्षीय समिति समक्ष विवाद प्रस्तुत गर्न सक्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम नियुक्त मध्यस्थ वा समितिले पन्ध्र दिन भित्र निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) अन्तर्गतको निर्णयमा चित्त नबुझ्ने पक्षले निर्णय भएको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिन भित्र नेपाल सरकार समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

✟(७) उपदफा (५) बमोजिमको म्यादभित्र मध्यस्थ वा समितिले निर्णय नगरेमा वा उपदफा (६) बमोजिम नेपाल सरकार समक्ष पुनरावेदन परेकोमा सो पुनरावेदन परेको मितिले साठी दिनभित्र नेपाल सरकारबाट निर्णय नभएमा कामदार वा कर्मचारीले दफा ७६ को प्रक्रिया अवलम्बन गरी हड्ताल गर्न सक्नेछ ।

७५. **दावी प्रस्तुत गर्नमा प्रतिबन्ध** : यस अघि जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहाय बमोजिमको माग वा दाबी प्रस्तुत गर्न पाइने छैन :-

⌘(क) नेपालको संविधान प्रतिकूल हुने,

(ख) अप्रमाणित वा आधारहीन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने,

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।
✟ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
⌘ गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानुन संशोधन गर्ने ऐन, २०६६ द्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

(ग) कुनै कामदार वा कर्मचारीको व्यक्तिगत आचरणमा असर पर्ने विषय,

(घ) आफ्नो प्रतिष्ठानसँग असम्बन्धित विषय, र

(ङ) सामूहिक सम्झौता भएको दुई वर्ष व्यतित नभई ।

❖७६. **हडताल गर्न सूचना दिनु पर्ने** : दफा ७४ को उपदफा (३) मा उल्लेखित प्रकृयाबाट मागको समाधान हुन नसकी कामदार वा कर्मचारीले प्रतिष्ठानमा हडताल गर्न चाहेमा आफ्नो माग दाबी र त्यसको औचित्य सहितको सूचना तीस दिन अगावै सम्बन्धित व्यवस्थापक समक्ष सम्पूर्ण ✎कामदार तथा कर्मचारीहरू मध्ये कम्तिमा साठी प्रतिशतले गोप्य मतदानबाट पारित गरेको प्रस्ताव र सो सम्बन्धी लिखित सूचना दिई त्यस्को जानकारी श्रम विभाग, सम्बन्धित श्रम कार्यालय र स्थानीय प्रशासनलाई दिई हडताल गर्न सक्नेछ ।

७७. **तालाबन्दी** : (१)दफा ७६ अनुसार पूर्व सूचना नदिई हडताल गरेमा वा हडताल जारी राखेमा वा दफा ७४ को उपदफा (३) बमोजिमको प्रकृयाबाट सामूहिक विवाद समाधान नभई व्यवस्थापक पक्षबाट औचित्य सहितको पुष्ट्याई दिई ❖नेपाल सरकारको स्वीकृति लिई प्रतिष्ठानले तालाबन्दी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तालाबन्दी गर्नु अघि हडताल समाप्त नगरेमा तालाबन्दी हुनेछ भनी कम्तिमा सात दिन अगावै सबै ✎कामदार तथा कर्मचारीहरूको जानकारीको लागि तालाबन्दीको मिति समेत उल्लेख गरी व्यवस्थापकले सूचना जारी गर्नु पर्नेछ ।

(३) हडताल अवधिमा ✎कामदार तथा कर्मचारीबाट घेराउ, हुलदङ्गा, तोडफोड आदि भई प्रतिष्ठानलाई क्षति पुग्न जाने स्थिति भएमा व्यवस्थापकले उपदफा (१) र (२) को प्रकृया पूरा नगरी पनि तालाबन्दी गर्न सक्नेछ । त्यसरी तालाबन्दी गरिएमा तालाबन्दी गर्नु परेको औचित्य सहितको जानकारी तीन दिन भित्र श्रम कार्यालय र श्रम विभागलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) कुनै प्रतिष्ठानमा लगाइएको तालाबन्दी औचित्यहीन देखिएमा वा सो बाट देशको शान्ति र सुरक्षामा खलल पर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा वा देशको आर्थिक

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

हितको प्रतिकूल हुने भएमा त्यस्तो तालाबन्दीलाई नेपाल सरकारले कुनै पनि समयमा अवैध घोषित गर्न सक्नेछ ।

७८. **<u>हडताल गर्न प्रतिबन्ध</u>** : (१) यस ऐनमा यस अघि जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रचलित कानुनले कुनै प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीले हडताल गर्न नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगाएको रहेछ भने त्यस्तो प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीले हडताल गर्न पाउने छैन ।

(२) कुनै प्रतिष्ठानको नियन्त्रण, सुरक्षा र पालो पहरा गर्ने कार्यमा नियुक्त भएका वा खटिएका कर्मचारीले पनि हडतालमा भाग लिन पाउने छैन ।

(३) उपदफा (१) र (२) अनुसार हडताल गर्न नपाउने कर्मचारीहरूले आफ्नो जायज मागहरू व्यवस्थापक समक्ष प्रस्तुत गर्न सक्नेछ । त्यस्तो माग समाधान नभई विवाद उत्पन्न हुन गएमा सो को समाधानको लागि नेपाल सरकारले एक ट्रिव्यूनल गठन गर्नेछ । ट्रिव्यूनलको निर्णय अन्तिम र दुबै पक्षलाई मान्य हुनेछ ।

(४) दफा ७४ अन्तर्गतको कारवाही चलिरहेको अवस्थामा हडताल वा तालाबन्दी गर्न पाइने छैन ।

७९. **<u>सामूहिक सम्झौताको कानुनी मान्यता</u>** : (१) कामदार वा कर्मचारी तथा व्यवस्थापकको बीचमा उत्पन्न विवादको टुङ्गो लगाउन गरिएको सम्झौता सम्बन्धित पक्षको निमित्त कानुन सरह मानिनेछ र सो सम्झौता श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दर्ता गरिएको सम्झौतामा सो सम्झौता लागू हुने मिति उल्लेख भएकोमा सोही मिति देखि र त्यस्तो मिति उल्लेख नगरिएकोमा श्रम कार्यालयमा दर्ता भएको मितिबाट लागू हुनेछ र लागू भएको मितिबाट ❖<u>दुई वर्षसम्म</u> सम्झौतामा उल्लिखित व्यवस्थाहरूको सम्बन्धमा पुनः माग राख्न पाइने छैन ।

✣७९क. **<u>सामुहिक सम्झौताको कार्यान्वयन</u>** : (१) यस ऐनबमोजिम गरिएको सामुहिक सम्झौताको कार्यान्वयन नभएमा सम्बन्धित पक्षले श्रम कार्यालयमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✣ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

नेपाल कानुन आयोग

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै उजुरी परेमा श्रम कार्यालयले आवश्यकता अनुसार दफा २५ को उपदफा (५) मा उल्लिखित प्रकृया समेत अवलम्बन गरी सामुहिक सम्झौताको कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ ।

८०. **हडताललाई रोक्न आदेश दिन सक्ने** : यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम गरिने भनिएको वा चालूगरिएको हडतालले असाधारण स्थिति उत्पन्न भई देशको शान्ति सुरक्षामा खलल पार्न सक्ने देखिएमा वा देशको आर्थिक हितको प्रतिकूल हुने भएमा वा प्रचलित कानुनबमोजिम तोकिएको अत्यावश्यक सेवामा भएको हडताललाई नेपाल सरकारले कुनै पनि समयमा रोक्न आदेश दिन सक्नेछ ।

८१. **तालाबन्दीको अवधिको समाप्ती** : कुनै प्रतिष्ठानमा तालाबन्दी गरिएकोमा प्रतिष्ठानको कामदार वा कर्मचारीहरू काममा उपस्थित भएमा वा व्यवस्थापकले तालाबन्दी समाप्त भएको घोषणा गरेमा वा दफा ७७ बमोजिम तालाबन्दीलाई नेपाल सरकारले अवैध घोषित गरेमा वा दफा ८० बमोजिम हडताल रोक्ने आदेश दिएमा त्यसरी अवैध घोषित भएको वा आदेश दिएको मिति देखि तालाबन्दी समाप्त भएको मानिनेछ ।

८२. **तालाबन्दीको अवधिको पारिश्रमिक** : अवैध तालाबन्दीको अवधिको पारिश्रमिक कामदार वा कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

८३. **विवाद समाधानसम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) कामदार वा कर्मचारी तथा व्यवस्थापक बीच कुनै विवाद उत्पन्न भएको वा हुने सम्भावना छ भनी नेपाल सरकारलाई लागेमा त्यस्तो विवादको समाधान गर्न नेपाल सरकारले एक वा एक भन्दा बढी व्यक्तिको समिति वा व्यवस्थापक, कामदार वा कर्मचारी र नेपाल सरकारको प्रतिनिधि समावेश भएको त्रिपक्षीय समिति गठन गर्न सक्नेछ । समितिले आफ्नो कार्यविधि आफै व्यवस्थित गर्न सक्नेछ ।

(२)उपदफा (१) बमोजिम गठित समितिको प्रतिवेदनको आधारमा नेपाल सरकारले दिएको निर्णय अन्तिम हुनेछ र दुबै पक्षलाई मान्य हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गठित समितिलाई झगडाको सम्बन्धमा साक्षी प्रमाण बुझ्ने, साक्षीहरूलाई उपस्थित गराउने, लिखतहरू पेश गराउने सम्बन्धमा प्रचलित कानुनबमोजिम अदालतलाई भए सरहको अधिकार हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

परिच्छेद- ११

विविध

८४. नेपाल सरकारको विशेष अधिकार : [✎] (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिसंग परामर्श गरी यस ऐनमा लेखिएको कुनै कुरा नेपाल राजत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै प्रतिष्ठानको हकमा लागू नहुने गरी छुट दिन सक्नेछ ।

(२) दशजना भन्दा कम कामदार वा कर्मचारी कार्यरत रहेका प्रतिष्ठानका हकमा समेत न्यूनतम पारिश्रमिक तथा यस ऐनबमोजिम तोकिएका केही सुविधाहरू नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोक्न सक्नेछ ।

[✚]**८४क. प्रतिष्ठान बाहिरका कामदार तथा कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था** : (१) प्रतिष्ठान बाहिरका कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा संस्थाले दुई पक्ष बीच लिखित सम्झौता भएकोमा सो सम्झौता बमोजिम र सम्झौता नभएकोमा काममा लगाएको दिनको पारिश्रमिक सात दिनभित्र दिईसक्नु पर्नेछ ।

(२) कुनै व्यक्ति वा संस्थाले कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई पारिश्रमिक नदिएमा वा दिन ढिलाई गरेमा सो बाट मर्का पर्ने कामदार वा कर्मचारीले श्रम कार्यालय भएको जिल्लामा श्रम कार्यालयमा र श्रम कार्यालय नभएको जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष आफूले पाउनु पर्ने पारिश्रमिक पाउन उजुरी गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै उजुरी परेमा सम्बन्धित श्रम कार्यालय वा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले त्यसरी पारिश्रमिक नदिने व्यक्ति वा संस्थालाई बाटोको म्याद बाहेक पन्ध्र दिनभित्र झिकाई त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले पाउने पारिश्रमिक दफा २५ को उपदफा (५) बमोजिमको प्रक्रियाबाट भराई दिनु पर्नेछ ।

८५. बाधा अडकाउ फुकाउने अधिकार : यो ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न कुनै बाधा अडकाउ परेमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी आदेश जारी गरी बाधा अडकाउ फुकाउन सक्नेछ ।

८६. नियमहरू बनाउने अधिकार : (१) यो ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।

[✎] पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
[✚] पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

नेपाल कानून आयोग

(२) उपदफा (१) ले दिएको अधिकारको सर्वसामान्यतामा प्रतिकूल प्रभाव नपर्ने गरी ती नियमहरूमा विशेष गरेर देहायका विषयहरूमा व्यवस्था गर्न सकिनेछ :-

(क) मजदूरहरूको सुरक्षा सम्बन्धी,

(ख) रोजगार सेवा सञ्चालन गर्न,

(ग) अतिरिक्त समय काम गराउने शर्तहरू,

(घ) कामदार वा कर्मचारीहरूको दक्षता बृद्धि गर्ने प्रशिक्षण सञ्चालन गर्न,

(ङ) श्रम अदालत सम्बन्धी कार्यविधि,

(च) कामदार कर्मचारीहरूलाई दिने क्षतिपूर्ति,

(छ) कामदार तथा कर्मचारीहरूको तथ्यांक संकलन, र

(ज) श्रम बजारको सूचना संकलन ।

❖८७. **विनियम उपलब्ध गराउनु पर्ने**: प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो कामदार वा कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धमा बनाएको विनियमको प्रति सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

८८. **नेपाल सरकारको स्वामित्व भएको प्रतिष्ठान सम्बन्धी व्यवस्था** : नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको प्रतिष्ठानको कर्मचारीको सेवा शर्तको हकमा सम्बन्धित प्रतिष्ठानको सेवा शर्त सम्बन्धी नियम वा विनियममा व्यवस्था भए बमोजिम र कामदारको हकमा यसै ऐनबमोजिम हुनेछ ।

८९. **नेपाल सरकारले निर्देशन दिन सक्ने**: (१) यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले व्यवस्थापकलाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

✎(२) उपदफा (१) बमोजिम दिएको निर्देशन पालन नगर्ने व्यवस्थापकलाई नेपाल सरकारले पटकै पिच्छे बीस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।

❖ श्रम (दोस्रो अध्यादेश), २०६२ द्वारा संशोधन भई केही नेपाल ऐनको व्यवस्था जगाउने ऐन, २०६३ द्वारा स्वतः जागेको ।

✎ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

९०. **अधिकार प्रत्यायोजन**: नेपाल सरकारले यस ऐन अन्तर्गत आफूलाई प्राप्त अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कुनै अधिकृतलाई सुम्पन सक्नेछ ।

९१. **यो ऐनबमोजिम हुने** : यस ऐनमा लेखिए जति यसै ऐनबमोजिम र अरूमा प्रचलित कानुनबमोजिम हुनेछ ।

९२. **खारेजी र बचाउ** : (१) नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी ऐन, २०१६ खारेज गरिएकोछ ।

(२) नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी ऐन, २०१६ अन्तर्गत भए गरेको काम कारवाई यसै ऐनबमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

नेपाल कानुन आयोग

दष्टव्य :श्रम (पहिलो संशोधन) ऐन, २०५४ द्वारा रूपान्तरित शब्द :-
"तलब" को सट्टा "पारिश्रमिक" ।