

कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

1. कर्मचारी मुआवजा सहायता कोष क्या है ?

कर्मचारी मुआवजा सहायता कोष ("द फंड ") कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश (कैप.365) के तहत स्थापित किया गया है और कर्मचारी मुआवजा सहायता कोष बोर्ड ("द बोर्ड") द्वारा प्रशासित किया जाता है। इस कोष का वित्तपोषण मुख्य रूप से कर्मचारी मुआवजा बीमा लेवीज अध्यादेश (कैप. 411)के तहत नियोक्ताओं द्वारा देय लेवी द्वारा किया जाता है जब वे कर्मचारी मुआवजा बीमा कवर को सुरक्षित करते हैं।

2. कोष से किस प्रकार की सहायता प्राप्त की जा सकती है ?

घायल कर्मचारियों या मृत कर्मचारियों के परिवार के पात्र सदस्य जो कर्मचारी मुआवजे या सामान्य कानूनी हर्जाने को प्राप्त करने में विफल रहते हैं, जिसके लिए नियोक्ता, (या बीमाकर्ता) उत्तरदायी है, वसूली के सभी कानूनी और वित्तीय व्यवहार्य साधनों को समाप्त करने के बाद संबंधित व्यक्ति सहायता के लिए कोष में आवेदन कर सकते हैं। सहायता की निम्नलिखित श्रेणियां कोष से उपलब्ध हैं:

- (a) कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश (कैप. 282) और संबंधित हितों द्वारा कवर किए गए काम से संबंधित चोटों या मृत्यु के लिए अवैतनिक कर्मचारी मुआवजा;
- (b) कर्मचारी मुआवजे का दावा करने में कानूनी कार्यवाही में हुई लागत; और
- (c) ऐसी चोटों या मृत्यु के मामले में दिया अवैतनिक सामान्य कानूनी हर्जाना, जो राहत भुगतान के रूप में देय है।

3. किन परिस्थितियों में एक घायल कर्मचारी कोष से सहायता के लिए आवेदन कर सकता है?

कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश और/या सामान्य कानूनी हर्जाने के तहत घायल कर्मचारियों या पात्र व्यक्तियों को कर्मचारी मुआवजे का भुगतान करना नियोक्ताओं का प्राथमिक दायित्व है। यदि न्यायालय ने नियोक्ता द्वारा देय कर्मचारी मुआवजे की राशि निर्धारित की है, लेकिन नियोक्ता के पास अपनी देयता को चुकाने के लिए वैध बीमा पॉलिसी नहीं है और वह भुगतान में चूक जाता है, तो आवेदक को नियोक्ता के खिलाफ दिवालियापन/ व्यवसाय बंदी आदेश के लिए आवेदन करना चाहिए और नियोक्ता से निर्धारित राशि की वसूली के लिए न्यायालय के आदेश को लागू करना चाहिए। उन घायल कर्मचारियों या पात्र व्यक्तियों के लिए जिन्होंने अपने नियोक्ताओं के खिलाफ कर्मचारी मुआवजे के अपने दावों की देयता और मात्रा स्थापित की है, लेकिन वसूली के सभी कानूनी और वित्तीय रूप से व्यवहार्य साधनों को समाप्त करने के बाद उनसे अपना हक प्राप्त करने में असमर्थ हैं, वे अवैतनिक राशि के कोष से सहायता के लिए आवेदन कर सकते हैं।

4. कोष से सहायता के लिए आवेदन करने के अपने अधिकार को संरक्षित करने के लिए, एक घायल कर्मचारी को कर्मचारी मुआवजे या नियोक्ता के खिलाफ हर्जाने का दावा करते समय क्या पता होना चाहिए?

घायल कर्मचारी या पात्र व्यक्ति जिला न्यायालय में कर्मचारियों के मुआवजे का दावा करने और/या जिला न्यायालय या उच्च न्यायालय में रिट द्वारा हर्जाना देने की कार्यवाही शुरू करेंगे। कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 25B(1) के तहत, एक व्यक्ति जो कर्मचारी मुआवजे या हर्जाने के लिए दावे के संबंध में कार्यवाही शुरू करता है, वह बोर्ड और बीमाकर्ता (यदि लागू हो) को कार्यवाही का नोटिस देगा। यह नोटिस

बोर्ड को पंजीकृत डाक द्वारा कर्मचारियों के मुआवजे के लिए आवेदन या न्यायालय में रिट दाखिल करने की तारीख से 30 दिनों के भीतर भेजा जाएगा। इस तरह के नोटिस को बोर्ड द्वारा निर्दिष्ट प्रपत्र पर लिखित रूप में, व्यक्ति द्वारा हस्ताक्षरित और कर्मचारी मुआवजा आवेदन या रिट की एक प्रति के साथ भेजा जाएगा। कर्मचारियों के मुआवजे और हर्जाने की कार्यवाही के संबंध में अलग नोटिस बोर्ड को भेजने की आवश्यकता होगी। **कोई भी व्यक्ति जो वैधानिक 30 दिन की अवधि के भीतर बोर्ड को आवश्यक नोटिस (ओं) भेजने में विफल रहता है, वह कोष से किसी भी सहायता भुगतान का हकदार नहीं होगा।** कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 25B(2) के तहत, यह केवल उन विशेष परिस्थितियों में होता है जब कोई आवेदक बोर्ड को लिखित रूप में संतुष्ट कर पाता है कि ठोस कारण हैं कि वह नहीं कर सकता, या बोर्ड को निर्धारित अवधि के भीतर कार्यवाही की सूचना देने में विफल रहा है तब बोर्ड उक्त अधिसूचना अवधि बढ़ाने पर विचार कर सकता है।

न्यायालय में कर्मचारी मुआवजे और / या हर्जाने के लिए एक कार्रवाई करने में तकनीकी कानूनी ज्ञान और न्यायिक प्रक्रियाएं शामिल हो सकती हैं। अपने हित की रक्षा के लिए, एक दावेदार को कानूनी पेशेवर से सलाह लेनी चाहिए, और विवेकपूर्ण ढंग से विचार करना चाहिए कि क्या एक वकील को अपने खर्चों पर या कानूनी सहायता के माध्यम से निर्देश देना वांछनीय है।

5. "राहत भुगतान" क्या है?

एक घायल कर्मचारी जिसे सामान्य कानूनी हर्जाने के लिए न्यायालय द्वारा मुआवजा देने का फैसला दिया गया है और जो कोष से सहायता के लिए अपने आवेदन में सफल होता है, उसे बदले में राहत भुगतान प्रदान किया जाएगा। राहत भुगतान न्यायालय द्वारा प्रदान किए गए हर्जाने की कुल राशि से अधिक नहीं होगा और हर्जाने के संबंध में कार्यवाही से होने वाले ऐसे हर्जाने और लागतों पर कोई ब्याज शामिल नहीं होगा। जहां राहत भुगतान की राशि \$6 मिलियन से अधिक नहीं है, तो पूर्ण भुगतान एकमुश्त में किया जाएगा। यदि यह \$6 मिलियन से अधिक होता है, तो \$6 मिलियन का प्रारंभिक भुगतान किया जाएगा और फिर दुर्घटना के समय कर्मचारी की मासिक कमाई के आधार पर मासिक भुगतान किया जाएगा, या \$40,000, जो भी अधिक हो, (उस कर्मचारी के मामले में जो अधरांगघात (पैराप्लेजिया) या चतुरांगघात (क्वाड्रिपल्जिया) से पीड़ित है और कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश के तहत "गंभीर रूप से घायल उपयुक्त पात्र व्यक्ति" के रूप में निर्धारित किया गया है, निर्धारित मासिक राशि (अतिरिक्त) पर \$40,000 का अतिरिक्त मासिक भुगतान करना होगा) जब तक कि कुल निर्धारित राशि का भुगतान नहीं किया जाता है।

6. आवेदन करने के लिए आवश्यक दस्तावेज क्या हैं?

कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 16 के तहत अवैतनिक कर्मचारी मुआवजे के आवेदन के लिए, आवेदक को निम्नलिखित की प्रतियां प्रदान करनी होंगी:

- हांगकांग में सक्षम क्षेत्राधिकार की न्यायालय का निर्णय या आदेश;
- श्रम आयुक्त द्वारा मुआवजा मूल्यांकन, चिकित्सा व्यय और मृत कर्मचारी के अंतिम संस्कार के खर्चों की प्रतिपूर्ति आदि के संबंध में जारी प्रमाण पत्र.; और
- अन्य दस्तावेज जो बोर्ड को अपनी जांच में सहायता कर सकते हैं।

कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 20A के तहत अवैतनिक सामान्य कानूनी हर्जाने के संबंध में राहत भुगतान के लिए आवेदन के लिए, आवेदक को निम्नलिखित की प्रतियां प्रदान करनी होंगी:

- हांगकांग में सक्षम क्षेत्राधिकार की न्यायालय का निर्णय या आदेश; और
- अन्य दस्तावेज जो बोर्ड को अपनी जांच में सहायता कर सकते हैं।

7. आवेदन जमा करने के बाद किन अनुवर्ती कार्रवाईयों की आवश्यकता होती है?

एक आवेदन प्राप्त होने पर, बोर्ड इस तरह की जांच करेगा, जिसे वह निर्णय लेने के लिए आवश्यक समझता है। प्रत्येक आवेदक का यह कर्तव्य है कि वह बोर्ड की सहायता करे और बोर्ड द्वारा अपेक्षित निर्दिष्ट अवधि के भीतर इस तरह की जानकारी प्रदान करे। ऐसा न होने पर, बोर्ड यह निर्धारित कर सकता है कि आवेदक कोष से किसी भी भुगतान का हकदार नहीं होगा। इसके अलावा, बोर्ड इस तरह की जांच भी कर सकता है या आवेदन से जुड़े नियोक्ता, बीमाकर्ता और किसी अन्य व्यक्ति से ऐसी जानकारी मांग सकता है जिसे बोर्ड आवश्यक समझता है।

8. किन परिस्थितियों में एक नियोक्ता को कोष बोर्ड को अधिभार का भुगतान करना आवश्यक है?

कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश की धारा 40(1) के अनुसार, सभी नियोक्ताओं को अध्यादेश और सामान्य कानून के तहत अपने दायित्वों को पूरा करने के लिए अपने सभी कर्मचारियों के संबंध में काम पर चोटों के लिए कर्मचारी मुआवजा बीमा पॉलिसी लेना आवश्यक है। एक नियोक्ता जो इस का पालन करने में विफल रहता है, वह अपराध करता है और दोष सिद्ध होने पर \$ 100,000 का अधिकतम जुर्माना और दो साल के कारावास की सजा के लिए उत्तरदायी है।

कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 36A के तहत, एक नियोक्ता जो उपरोक्त अपराध का उल्लंघन करता है वह कर्मचारी मुआवजा सहायता कोष बोर्ड को अधिभार का भुगतान करने के लिए भी उत्तरदायी है। बोर्ड नियोक्ता को एक लिखित नोटिस ("डिमांड नोटिस") जारी करेगा, जिसमें अधिभार की राशि, उसका आधार और वह अवधि होगी, जिसके भीतर नियोक्ता को अधिभार का भुगतान करना चाहिए।

9. कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश की धारा 40 (1) का उल्लंघन करने वाले नियोक्ता द्वारा देय अधिभार की राशि कितनी है?

एक नियोक्ता द्वारा देय अधिभार की राशि भुगतान किए गए बीमा प्रीमियम पर कर्मचारी मुआवजा बीमा लेवी अध्यादेश के तहत देय लेवी से तीन गुनी है।

जहां एक नियोक्ता ने कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश की धारा 40(1) का उल्लंघन किया है और, बोर्ड द्वारा पहले उल्लंघन के लिए डिमांड नोटिस जारी करने के 24 महीने के भीतर, फिर से धारा 40(1) ("दूसरा उल्लंघन") का उल्लंघन किया गया है, दूसरे उल्लंघन के संबंध में नियोक्ता द्वारा देय अधिभार राशि अधिभार से दोगुनी होगी, जैसे कि यह पहला उल्लंघन है (यानी, देय लेवी x 3 बार x 2 बार)।

विशेष परिस्थितियों में, नियोक्ताओं को कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की अनुसूची 4 में निर्धारित निश्चित राशि पर अधिभार का भुगतान करना आवश्यक है:

पहली श्रेणी

एक लिखित नोटिस द्वारा बोर्ड एक नियोक्ता से एक निर्दिष्ट अवधि के भीतर जानकारी मांग सकता है। जो बोर्ड को नियोक्ता द्वारा देय अधिभार की राशि निर्धारित करने में सक्षम करेगा। यदि नियोक्ता आवश्यकता का अनुपालन करने में विफल रहता है और बोर्ड आवश्यक जानकारी प्राप्त करने में असमर्थ होता है, तो नियोक्ता बोर्ड को कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 36A(3)(a) के अनुसार \$10,000 की निश्चित राशि पर अधिभार का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है; और

दूसरी श्रेणी

जहां एक नियोक्ता जिसने कर्मचारी मुआवजा बीमा पॉलिसी को लेने में विफल होने पर कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश की धारा 40(1) का उल्लंघन किया है, उसे अंततः विशिष्ट कारणों की वजह से धारा 40(1) बीमा पॉलिसी लेने का पालन करने की आवश्यकता नहीं है। उल्लंघन की समाप्ति का कारण (उदाहरण के लिए ऑपरेशन की समाप्ति, अब किसी भी कर्मचारी को किसी भी रोजगार आदि में नियोजित करने की आवश्यकता नहीं है), नियोक्ता द्वारा देय अधिभार की राशि कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 36A(3)(b)के अनुसार निश्चित की गयी राशि \$5,000 है।

10. समीक्षा के लिए आवेदन या देय अधिभार की राशि के खिलाफ अपील कैसे दर्ज करें?

एक नियोक्ता लिखित नोटिस द्वारा बोर्ड से अधिभार की राशि या डिमांड नोटिस में निर्दिष्ट अवधि के भीतर अधिभार लगाने के आधार की समीक्षा का अनुरोध कर सकता है। बोर्ड अनुरोध के अनुसार समीक्षा करेगा और नियोक्ता को लिखित नोटिस जारी करके समीक्षा के परिणाम की सूचना देगा। एक नियोक्ता जो समीक्षा पर बोर्ड के निर्णय से संतुष्ट नहीं है, वह जिला न्यायालय में अपील कर सकता है।

11. किन परिस्थितियों में एक नियोक्ता को अधिभार का भुगतान करने से छूट दी जा सकती है या अधिभार की राशि कम की जा सकती है?

बोर्ड के पास किसी भी अधिभार के भुगतान को माफ करने या उसकी राशि कम करने का अधिकार नहीं है। जब तक दोषी नियोक्ता न्यायालय को सजा को पलटने के लिए राजी करने में सक्षम नहीं होता, तब तक वह कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश की धारा 36A के अनुसार कोष बोर्ड को अधिभार का भुगतान करने के लिए सांविधिक रूप से उत्तरदायी है।

12. मुझे और अधिक जानकारी कहाँ से प्राप्त हो सकती है?

कर्मचारी मुआवजा सहायता अध्यादेश से संबंधित पूछताछ बोर्ड के सचिवालय में की जा सकती है:

पता : 33/F, Morrison Plaza, 9 Morrison Hill Road, Wanchai, Hong Kong
(MTR कॉज़वे बे स्टेशन एग्जिट A, रसेल स्ट्रीट और वान चाई रोड के माध्यम से
तिन लोक लेन तक जाएं)

फ़ोन : 2116 5684

फैक्स : 2109 0310

ईमेल : contact@ecafb.org.hk

होमपेज : <http://www.ecafb.org.hk>

ध्यान देने योग्य बातें

यद्यपि इस सूचना नोट को तैयार करने में हर तरह की सावधानी बरती गई है, अध्यादेश समझाए गए कानूनों के प्रावधानों में एकमात्र अधिकार रखते हैं। अध्यादेशों का पूरा पाठ्य भाग न्याय विभाग की द्विभाषी कानून सूचना प्रणाली (<http://www.elegislation.gov.hk>) पर अपलोड किया गया है।