श्री ५ को सरकार

कानून तथा न्याय मन्त्रालय

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेवबाट राष्ट्रिय पञ्चायतको सल्लाह र सम्मतिले बनाइबक्सेको तल लेखिएबमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको जानकारीको लागि प्रकाशित गरिएको छ :–

२०३० सालको ऐन नं. २०

स्वस्तिश्री गिरिराजचक्रचूडामणि नरनारायणेत्यादि विविध विरुदावली विराजमान मानोन्नत महेन्द्रमाला परम नेपालप्रतापभास्कर श्रोजस्विराजन्य परम गौरवमय तेजस्वी त्रिभुवनप्रजातन्त्रश्रीपद परम उज्ज्वल कीर्तिमय नेपालश्रीपद परम प्रोज्ज्वल नेपालतारा परम पवित्र ॐरामपट्ट परम ज्योतिर्मय सुविख्यात त्रिशक्तिपट्ट परम सुप्रसिद्ध प्रवल गोरखादक्षिणबाहु परमाधिपति अतिरथी परम सेनाधिपति श्री श्री श्री श्री श्रीमन्महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेव देवानाम् सदा समरविजयिनाम् ।

बोनस वितरण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना:– कारखाना र प्रतिष्ठानमा काम गर्ने मजदूर तथा कर्मचारीलाई बोनस वितरण गर्ने सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेवबाट राष्ट्रिय पञ्चायतको सल्लाह र सम्मतिले यो ऐन बनाइबक्सेको छ ।

१. संक्षिप्त नाम, विस्तार र प्रारम्भ:– (१) यस ऐनको नाम "बोनस ऐन, २०३०" रहेको छ ।

(२) यो ऐन नेपाल अधिराज्यभर लागू हुनेछ ।

(३) यो ऐन श्री ५ को सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकेको क्षेत्रमा तोकेको मितिदेखि देहायको प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा प्रारम्भ हुनेछ:–

(क) यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिमा वा सो समितिको बाह्रमहीना अघिसम्मको जुनसुकै मितिमा दश वा सोभन्दा बढी व्यक्तिले काम गरिरहेको वा

(ख) पचास हजार रूपैयाँ वा सोभन्दा बढी अधिकृत पूँजी भएको ।

२. परिभाषा:– विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा–

(क) "कारखाना" भन्नाले नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी ऐन, २०१६ को दफा २ को खण्ड (क) बमोजिमको कारखाना सम्झनु पर्छ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

(ख) "प्रतिष्ठान" भन्नाले कुनै आर्थिक लाभको लागि व्यवसाय वा व्यापार गर्ने उद्देश्य लिई प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम स्थापित भएको कुनै संगठन, संस्था वा तिनको समूह सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कारखानालाई समेत जनाउँछ ।

(ग) "आर्थिक वर्ष" भन्नाले कुनै प्रतिष्ठान वा कारखानाको आफ्नो आम्दानी-खर्चको अन्तिम रूपमा लेखापरीक्षण गर्ने तात्पर्यको लागि कुनै एउटा सालको कुनै एक दिनबाट शुरु हुने एक वर्षको अवधि सम्झनु पर्छ ।

तर, त्यसरी नतोकिएकोमा श्रावण संक्रान्तिबाट शुरु भई आषाढ मसान्तमा अन्त हुने साललाई जनाउँछ ।

(घ) "कर्मचारी" भन्नाले कुनै प्रतिष्ठान वा कारखानामा कुनै सुपरीक्षण, प्रशासकीय, प्राविधिक वा अन्य कुनै काम गरे बापत तलब वा ज्याला लिई काम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कारखानामा काम गर्ने मजदूरलाई समेत जनाउँछ ।

(ङ) "तलब वा ज्याला" भन्नाले कुनै कर्मचारीले कुनै प्रतिष्ठान वा कारखानामा काम गरे बापत नगदको रूपमा भुक्तानी पाउन सक्ने कुनै किसिमको पारिश्रमिक सम्झनु पर्छ ।

तर, सो शब्दले बिजुली, पानी, औषधी, भ्रमण, बोनस, सञ्चयकोष वा अनुदान बापत कुनै मजदूर वा कर्मचारीलाई प्राप्त हुने अरू कुनै रकमलाई जनाउने छैन ।

(च) "प्रबन्धक" भन्नाले–

(१) कुनै कारखानाको सम्बन्धमा कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूरसम्बन्धी ऐन, २०१६ को दफा २ को खण्ड (ज) बमोजिमको मालिक सम्झनु पर्छ र

(२) कारखाना बाहेक अन्य कुनै प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा त्यस्तो प्रतिष्ठानको काम कुरा उपर अन्तिम नियन्त्रण भएको व्यक्ति र त्यस्तो काम कुराको निमित्त कुनै मैनेजर, मैनेजिङ डाइरेक्टर वा मैनेजिङ एजेण्ट नियुक्त भएको भए त्यस्तो मैनेजर, मैनेजिङ डाइरेक्टर वा मैनेजिङ एजेण्टलाई समेत जनाउँछ ।

(छ) "श्रम विभाग" भन्नाले श्री ५ को सरकारको श्रम विभाग सम्झनु पर्छ ।

(ज) "श्रम अधिकृत" भन्नाले नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी ऐन, २०१६ बमोजिम नियुक्त भएको श्रम अधिकृत सम्झनु पर्छ ।

(झ) "तोकिएको वा तोकिएबमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनु पर्छ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

३. बोनस गणना गर्ने तात्पर्यको लागि शाखा, उप-शाखा प्रतिष्ठानको अंग मानिने:– यस ऐन बमोजिम बोनस गणनाको प्रयोजनको लागि कुनै प्रतिष्ठानको विभिन्न ठाउँमा रहेको शाखा वा उप-शाखा सोही प्रतिष्ठानको अंग मानिनेछ ।

४. वासलात श्रम विभागबाट जँचाउनु पर्ने:– (१) प्रत्येक प्रतिष्ठानको प्रबन्धकले त्यस्तो प्रतिष्ठानको वासलात तथा नाफा नोक्सानीको विवरण कम्पनी ऐन, २०२१ बमोजिम तयार गरी आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ६ महीनाभित्र श्रम विभागमा पठाउनु पर्छ ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिम पेश गरेको वासलात तथा नाफा नोक्सानीको विवरण प्रति कुनै शंका उत्पन्न भएमा कम्पनी ऐन, २०२१ बमोजिम सम्बन्धित विभागलाई भए सरहको कैफियत तलब र जाँच गर्नेसम्बन्धी सबै अधिकार श्रम विभागले प्रयोग गर्न सक्नेछ ।

५. मुनाफा गर्ने प्रतिष्ठानले बोनस बाँड्न पर्ने:– मुनाफा गर्ने प्रत्येक प्रतिष्ठानले एक आर्थिक वर्षमा गरेको कूल मुनाफाको दश प्रतिशत बराबरको रकम कर्मचारीहरूको लागि बोनस बापत छुट्याउनु पर्छ ।

तर, श्री ५ को सरकारको पूर्ण स्वामित्व भएको कारखाना बाहेक अन्य प्रतिष्ठानले वितरण गर्ने बोनस र सोसम्बन्धी अन्य कुरा तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

६. बोनस पाउने अवस्था:– (१) कुनै एक आर्थिक वर्षमा काम गर्नु पर्ने जति अवधिको आधा अवधि काम गर्ने कर्मचारीले यस ऐनबमोजिम बोनस पाउन सक्नेछ ।

(२) उप-दफा (१) को प्रयोजनको लागि देहायको अवधि पनि कर्मचारीले काम गरेको अवधिमा गणना गरिनेछ:–

(क) कुनै कबूलियतबमोजिम वा करखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी ऐन, २०१६ को दफा ४३ बमोजिम जगेडामा रहेको अवधि,

(ख) कुनै प्रकारको तलबी बिदामा बसेको अवधि,

(ग) प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अशक्त रहेको अवधि ।

७. बोनस बापत पाउने अधिकतम रकमको हद:– (१) कुनै कर्मचारीले कुनै एक आर्थिक वर्षमा पाउन सक्ने बोनसको अधिकतम रकम उप-दफा (२) को अधीनमा रही सो वर्ष भरीमा निजले पाउने सम्पूर्ण तलब वा ज्यालाको पच्चीस प्रतिशतभन्दा बढी हुन सक्ने छैन र बाँकी रकम तोकिएबमोजिम कल्याणकारी कोष र सञ्चय कोषमा जानेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीले एक आर्थिक वर्षमा पाउने तलब वा ज्यालाको रकम ६ हजार रूपैयाँभन्दा बढी भएमा त्यस्तो बढी भए जति रकमको निमित्त पाउने बोनसको दर निजले उप-दफा (१) बमोजिम जे जति प्रतिशतको दरले बोनस पाएको छ, त्यसको एक चौथाई बराबर हुनेछ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

८. बोनस पाउनमा प्रतिबन्धः– दफा ६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कुनै काम कुरा गरे बापत सजाय पाएको वा सेवाबाट बर्खास्त गरिएको कर्मचारी वा मजदूरले यस ऐनबमोजिम बोनस पाउन सक्ने छैन ।

तर, त्यस्तो सजाय हुने कुनै काम कुरा गर्नु अघिको अवधिको निमित्त पाउने भएको बोनसको हकमा भने यस दफाले कुनै प्रतिकूल प्रभाव पारेको मानिने छैन ।

(क) कारखाना वा प्रतिष्ठानको सम्पत्ति चोरेमा वा त्यस्तो सम्पत्तिमा कुनै क्षति पुऱ्याएमा,

(ख) अवैध हडताल गरेमा वा त्यस्तो हडताल गर्न अरूलाई प्रोत्साहित गरेमा,

(ग) हुलदङ्गा गरेमा वा अनुशासन तोड्ने काम गरेमा ।

९. बोनसको किसिम र सो वितरण गर्ने अवधिः– (१) यस ऐनबमोजिम वितरण गरिने बोनस नगदको रूपमा दिनु पर्छ ।

(२) आर्थिक वर्ष समाप्त भएको आठ महीनाभित्र बोनस वितरण गर्नु पर्छ ।

(३) उप-दफा (२) बमोजिमको अवधिभित्र बोनस वितरण गर्न नसक्ने कारण उल्लेख गरी कुनै प्रबन्धकले श्रम विभागसमक्ष जाहेर गरेमा कारण मुनासिब ठहरे श्रम विभागले बढीमा ३ महीनाको म्याद बढाई दिने गरी वा अर्को आर्थिक वर्षमा एकै साथ दुई वर्षको बोनस बाड्ने गरी स्वीकृति दिन सक्नेछ ।

१०. वारेस वा परिवारका सदस्यहरूलाई बोनस दिनेः– (१) बोनस लिन आफै उपस्थित हुन नसक्ने कर्मचारीले आफूले पाउने बोनस लिन कुनै व्यक्तिलाई मञ्जूरनामा दिई पठाउन सक्नेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएकोमा निजले पाउने बोनस निजले कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सोही व्यक्तिलाई र त्यसरी कसैलाई इच्छाएको रहेनछ वा इच्छाएको व्यक्ति पनि जीवित नरहेमा त्यस्तो कर्मचारीको देहायको नाता पर्नेमध्ये क्रमानुसार जुन जीवित हुन्छ उसैले पाउनेछ ।

(क) सगोलको पति वा पत्नी,

(ख) सगोलको छोरा वा छोरी,

(ग) सगोलको बाबु, आमा, छोरा पट्टिको नाति नातिनी,

(घ) भिन्न बसेको पति, पत्नी, छोरा, अविवाहिता छोरी, बाबु, आमा,

(ङ) सगोलको बाबु पट्टिको बाजे, बज्यै, दाजु, भाइ, अविवाहिता दिदी, बहिनी, विधवा छोरा बुहारी, विवाहिता छोरी,

(च) सगोलको भतिजा, भतिजी, सौतेनी आमा, भिन्न बसेका छोरा पट्टिको नाति, अविवाहिता नातिनी,

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

(छ) सगोलका काका, विधवा काकी, भाउजू, भाइ बुहारी, नातिनी बुहारी,

(ज) भिन्न बसेका दाजु, भाइ,

(झ) विवाहिता दिदी, बहिनी, भिन्न बसेका बाजे, बज्यै, विधवा छोरा बुहारी, नातिनी बुहारी, भतिजा ।

तर, एकै क्रमको नातामा एकभन्दा बढी व्यक्ति भई जीवित रहेको भए प्रत्येक जीवित नातेदारले दामासाही दरले बोनस पाउनेछ ।

(३) उप-दफा (२) बमोजिम वितरण भएको बोनसको सम्बन्धमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले सो वितरण भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र श्रम विभागमा उजूर गर्न सक्नेछ र त्यस्तोमा श्रम विभागको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

११. श्रम विभागले तोक्न सक्ने बोनसको रकमः– (१) दफा ४ बमोजिम प्रतिष्ठानले पेश गरेको वासलात र नाफा नोक्सानीको विवरण कुनै कारणवस स्वीकृत हुन ढीला हुने भई दफा ६ बमोजिमको अवधिभित्र बोनस वितरण हुन नसक्ने कुरामा श्रम विभाग विश्वस्त भएमा पेश भएको विवरणको आधारमा मोटामोटी हिसाब गरी कूल मुनाफाको पाँच प्रतिशतमा नबढ्ने गरी बोनस वितरण गर्नको लागि श्रम विभागले रकम तोकी दिन सक्नेछ ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिम तोकेको कूल बोनसको रकम पछि वासलात र नाफा नोक्सानीको विवरण स्वीकृत हुँदा बोनस बापत वितरण गर्न ठहरिएको रकमभन्दा कम रकम वितरण भएको रहेछ भने जे जति कम भएको हो सो बराबरको रकमलाई दामासाहीले हिसाब गरी पुनः कर्मचारीहरूलाई वितरण गर्नु पर्छ ।

(३) उप-दफा (२) बमोजिमको बोनस बापत वितरण गर्न ठहरिएको रकम-भन्दा बढी बोनस वितरण भएको रहेछ भने जे जति बढी बोनस वितरण भएको हो सो रकम-लाई अर्को आर्थिक वर्षमा शोध भर्ना गर्नको लागि खूद मुनाफाको हिसाब गर्दा कट्टा गर्नु पर्छ ।

१२. बोनसको कटौतीः– कुनै आर्थिक वर्षमा काम गर्नु पर्ने जति दिन काम नगर्ने कर्मचारीले पाउने बोनसको हकमा दफा ६ को अधीनमा रही त्यसरी काम नगरेको दिनको अनुपातले हुने जति बोनस रकम कटौती गरी बाँकी रकम पाउनेछ ।

१३. बाँकी रकम कल्याणकारी कोषमा राख्नु पर्नेः– (१) दफा ५ बमोजिम बोनस बापत छुट्याइएको रकमबाट बोनस वितरण गरी बढी हुन आएको रकमलाई कल्याणकारी कोष र सञ्चय कोषमा राख्नु पर्नेछ ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिमको कल्याणकारी कोषको सञ्चालन तोकिएबमोजिम कर्मचारी र व्यवस्थापकहरू रहेको समितिले गर्नेछ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

(३) कल्याणकारी कोषको सञ्चालन गर्न र त्यस्तो कोषको दुरुपयोग हुनबाट रोक्न उप-दफा (२) बमोजिम गठन भएको समितिलाई श्रम विभागले आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशन पालन गर्नु सो समितिको कर्तव्य हुनेछ ।

१४. विवरण श्रम विभागमा पठाउनु पर्नेः– बोनस वितरण गर्ने काम समाप्त भएको सात दिनभित्र प्रत्येक कारखाना र प्रतिष्ठानको प्रबन्धकले तोकिएबमोजिमको ढाँचाको फाराममा श्रम विभागमा विवरण पठाउनु पर्छ ।

१५. अभिलेख र स्याहा स्रेस्ता राख्नेः– यस ऐनबमोजिम वितरण गरेको बोनसको अभिलेख र सोसम्बन्धी अन्य स्याहा स्रेस्ता तोकिएबमोजिम राख्नु पर्छ ।

१६. बोनससम्बन्धी विवाद उठेमा सम्झौता गराउन प्रयत्न गर्नु पर्नेः– (१) यस ऐनबमोजिम वितरण गरिने बोनसको विषयलाई लिएर कर्मचारी र प्रबन्धकको बीच कुनै विवाद उठेको छ भन्ने कुरा कसैले उजूर गरेमा वा श्रम विभागले नै महसूस गरेमा त्यस्तो झगडालाई सम्झौताद्वारा समाधान गर्न श्रम विभागले श्रम अधिकृत वा अन्य कुनै अधिकृतलाई तोक्न सक्नेछ ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिम तोकिएको अधिकृतले विवादको सम्बन्धमा सबै कुराको जाँचबुझ गरी प्रबन्धक र कर्मचारीको एक एकजना प्रतिनिधि बोलाई सम्झौता गराउन भरमगदूर प्रयत्न गर्नु पर्छ । विवादको जाँचबुझ गर्ने सिलसिला सम्बन्धित प्रतिष्ठानको स्याहा र स्रेस्ता वा अन्य कागजपत्र आफू समक्ष पेश गर्न त्यस्तो अधिकृतले आदेश दिन सक्नेछ र त्यसरी आदेश दिएमा त्यस्तो स्याहा स्रेस्ता कागजपत्र पेश गर्नु सम्बन्धित सबै व्यक्तिको कर्तव्य हुनेछ ।

(३) सम्झौता गर्न झगडाको दुबै पक्षहरूले मञ्जूर गरेमा त्यसरी मञ्जूरी गरेको शर्तहरूको लिखत तयार गरी त्यस्ता दुबै पक्षको हस्ताक्षर गराई सम्झौता गराएको सम्बन्धमा अपनाएको कार्यविधि र अन्य आवश्यक कुराहरू खुलाई आफ्नो प्रतिवेदन सहित यथाशीघ्र त्यस्तो अधिकृतले श्रम विभागमा पठाउनु पर्छ ।

(४) उप-दफा (३) बमोजिमको सम्झौताबमोजिम बोनस वितरण गर्नु पर्ने म्याद श्रम विभागले तोकेबमोजिम हुनेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम सम्झौता गराउने सिलसिलामा अपनाइने कारवाई तथा जाँचबुझ सो शुरु गरेको एक महीनाभित्र समाप्त गरी सक्नु पर्नेछ ।

तर, मनासिब माफिकको कारण परी त्यस्तो म्याद बढाउन परेमा श्रम विभागले आवश्यक ठहराएबमोजिमको म्याद बढाउन सक्नेछ ।

१७. सम्झौताद्वारा झगडा समाधान हुन नसके ट्राइबुनलमा पेश गर्नेः– सम्झौताद्वारा झगडा समाधान हुन नसकेमा वा दफा १६ को उप-दफा (३) बमोजिम सम्झौता भएकोमा पछि कुन पक्षले त्यस्तो उलङ्घन गरेमा त्यस्को कारवाई र किनारा गर्न श्री ५ को सरकारद्वारा गठित ट्राइबुनलमा पेश गरिनेछ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

१८. ट्राइबुनलको गठन र कार्यकालः– (१) दफा १७ बमोजिमको ट्राइबुनल एक वा तीन सदस्यीय हुनेछ । तीन सदस्यीय ट्राइबुनलको हकमा श्री ५ को सरकारले तोकेको सदस्य ट्राइबुनलको अध्यक्ष हुनेछ ।

(२) तीन सदस्यीय ट्राइबुनलमा अध्यक्ष सहित दुई जना सदस्यहरू उपस्थित भएमा विवादको कारवाई तथा किनारा लगाउन सकिनेछ ।

तर, विवादको फैसला गर्ने सम्बन्धमा दुई सदस्यहरूको राय नमिलेमा तीनै जना सदस्यहरू उपस्थित भएको इजलासमा पेश गरिनेछ ।

(३) तीन सदस्यीय ट्राइबुनलमा बहुमतको निर्णय मान्य हुनेछ ।

(४) उप-दफा (१) बमोजिमको ट्राइबुनल श्री ५ को सरकारद्वारा पहिले नै विघटन भएमा बाहेक दफा १७ बमोजिम सुम्पिएको विवादको किनारा नलागुन्जेल कायम रहनेछ ।

(५) यस दफाबमोजिम ट्राइबुनलले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ र विवादका दुबै पक्षलाई मान्य हुनेछ ।

१९. ट्राइबुनलको काम, कर्तव्य तथा अधिकार :– (१) ट्राइबुनललाई देहायका कुरामा प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम जिल्ला अदालतलाई भए सरहको सबै अधिकार हुनेछः–

(क) कुनै व्यक्तिलाई ट्राइबुनलको समक्ष उपस्थित गराई बयान लिने,

(ख) कुनै व्यक्तिलाई कुनै लिखत पेश गर्न लगाउने,

(ग) प्रमाण बुझ्ने र

(घ) कुनै सरकारी वा गैर-सरकारी कार्यालयबाट कुनै लिखत वा त्यसको नक्कल झिकाउने ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिम कुनै व्यक्ति उपस्थित गराउन, कुनै लिखत पेश गर्न लगाउन वा कुनै प्रमाण बुझ्नलाई ट्राइबुनलले उचित सम्झेको म्याद तोक्न सक्नेछ ।

२०. सम्झौता वा आदेशको उल्लङ्घन गर्नेलाई दण्ड सजायः–(१) दफा १६ बमोजिम भएको सम्झौता वा दफा १८ बमोजिम ट्राइबुनलले गरेको निर्णयको उल्लङ्घन गर्ने व्यक्तिलाई पाँचसय रूपैयाँसम्म जरिवाना वा तीन महीनासम्म कैद वा दुबै सजाय हुनेछ ।

(२) उप-दफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत दिएको आदेश वा बनेको नियमको उल्लङ्घन गर्ने व्यक्तिलाई श्रम विभागको आदेशले पाँचसय रूपैयाँसम्म जरिवाना हुन सक्नेछ ।

२१. मुद्दा हेर्ने र पुनरावेदन सुन्ने अदालतः– (१) यस ऐनको दफा २० को उप-दफा (१) बमोजिम ट्राइबुनलको निर्णय उल्लङ्घन गरेको कसूरसंम्बन्धी मुद्दा अञ्चल अदालतमा दायर हुनेछ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

(२) दफा २० को उप-दफा (२) बमोजिम श्रम विभागले जरिवाना गर्ने गरी दिएको आदेश उपर पैंतीस दिनभित्र अञ्चल अदालतमा पुनरावेदन लाग्नेछ ।

२२. सुद्दा दायर गर्ने अवधिः– यस ऐनबमोजिम सजाय हुने कुनै कसूरसम्बन्धी मुद्दा दायर गर्ने म्याद त्यस्तो काम कुरा भएको वा थाहा पाएको मितिले छ महीनाभित्र गरी सक्नु पर्नेछ ।

२३. प्रबन्धकको दायित्वः– कुनै प्रतिष्ठान वा कारखानालाई यस ऐनबमोजिम सजाय हुने कुनै कसूरमा त्यस्तो कसूर हुँदाको अवस्थामा त्यस्तो प्रतिष्ठान वा कारखानाको प्रबन्धकको हैसियतले काम गरी रहेको व्यक्ति यस ऐनबमोजिमको सजायको भागी हुनेछ ।

तर, आफ्नो जानकारी वा मञ्जूरी बिना त्यस्तो कसूर भएको हो भनी प्रमाणित गर्ने प्रबन्धक यस दफाबमोजिम सजायको भागी हुने छैन ।

२४. असल नियतले गरेको कामको बचाउः– यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम असल नियत लिई गरेको वा गर्न खोजेको कुनै कामको सम्बन्धमा श्री ५ को सरकार वा श्री ५ को सरकारको कुनै कर्मचारी उपर कुनै कानूनी कारवाई चलाउन सकिने छैन ।

२५. बाधा अडकाउ फुकाउने श्री ५ को सरकारको अधिकारः– यो ऐन कार्यान्वित गर्न कुनै बाधा अडकाउ परेमा सो बाधा अडकाउ फुकाउनको लागि यस ऐनको उद्देश्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी श्री ५ को सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी आवश्यक आदेश निकाल्न सक्नेछ ।

२६. अधिकार प्रत्यायोजनः– यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम आफूलाई प्राप्त सबै वा केही अधिकार श्रम विभागले श्री ५ को सरकारको स्वीकृति लिई कुनै अधिकृतलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

२७. नियम बनाउने अधिकारः– यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वित गर्न श्री ५ को सरकारले नियम बनाउन सक्नेछ ।

२८. बचाउः– यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा लेखिए जति कुरामा सोहीबमोजिम र अरूमा प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम हुनेछ ।

आज्ञाले–
चूडामणिराज सिंह मल्ल
श्री ५ को सरकारको सचिव

लालमोहर सदर मिति– २०३०।१२।११।१

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।