

એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ – રોજગારીના કરાર

એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ શું હોય છે, એ કેવી રીતે કામમાં લેવાય, અને એના હેઠળ તમને શું શું અધિકારો મળે છે એ આ પત્રિકામાં બતાવવામાં આવ્યું છે.

એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ શું હોય છે?

એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ એ બે પક્ષો વચ્ચેનો કરાર હોય છે. એ કરાર થકી એમ્પ્લોયર કામદાર પાસેથી વેતનના બદલામાં કામ કે સેવા માગે છે. પરંતુ, તમે કોઈના નોકર (એમ્પ્લોયી) હો તો જ તમને એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ મળી શકે એવું નથી. તમે પોતાના ધંધામાં હો (અને કોઈની નોકરી ના કરતા હો) યા કોઈ એજન્સી દ્વારા તમને એ એમ્પ્લોયર પાસે જવાનું થયું હોય તો પણ તમે એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ માગી શકો છો.

કોન્ટ્રાક્ટમાં શું શું હોવું જોઈએ?

એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટ લેખિત હોવો એવું જરૂરી નથી. પણ, કાયદો એમ કહે છે કે કામ શરૂ થયાને બે માસની અંદર અંદર, એ નોકરી બારામાં પાયાની જરૂરી માહિતી આપતું ‘નિવેદન’ એમ્પ્લોયરે એમ્પ્લોયીને આપવાનું હોય છે. કોન્ટ્રાક્ટની શરતોમાંથી પંદર આઈટમ એવી છે જેના વિષે એમ્પ્લોયીને લેખિત માહિતી મળવી જ જોઈએ. આમાં, બન્ને પક્ષનાં નામ, નોકરી/કામ શરૂ કરવાની તારીખ, કામ કરવાના કલાકો તેમ જ પગાર, રજાઓ, અને નોકરી છોડવા માટે જરૂરી નોટિસની મુદત, એ બધી બાબતો આવી જાય છે.

મને લેખિતવાર કાંઈ ના મળે તો શું થાય?

કાયદો એમ કહે છે કે પાયાની માહિતી વાળું ‘નિવેદન’ કામ શરૂ થયાને બે માસની અંદર એમ્પ્લોયરે પાઠવવાનું હોય છે, એટલે જો એમ્પ્લોયીને આવું નિવેદન ન મળે તો એ એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યુનલ

(રોજગારીને લગતું એક ખાસ પંચ) પાસે જઈ, એ લેખિત નિવેદનમાં શું શું હોવું જોઈએ એની ચોખવટ આપતું સત્તાવાર જાહેરનામું (ડિક્લેરેશન) માગી શકે છે.

કોન્ટ્રાક્ટમાં બીજું શું શું હોઈ શકે?

અમુક પાયાની કાનૂની બાબતો ઉપરાંત, બન્ને પક્ષો વચ્ચે કબૂલ થયેલ બાબતો પણ એમ્પ્લોયમેન્ટ કોન્ટ્રાક્ટમાં હોઈ શકે છે. એમ્પ્લોયી અને એમ્પ્લોયર એકબીજા જોડે નક્કી કરી નાનીમોટી ઘણી વાતો આ કોન્ટ્રાક્ટમાં સમાવી શકે છે, શરત એટલી કે કાનૂનભંગ ન થતો હોય અને એ બાબતો સાવ અર્થહીન ન હોય. દા.ત. એમ્પ્લોયીને એકથી વધારે જગા ઉપર કામ કરવાની ફરજ પાડવી, યા એમ્પ્લોયરની ધંધાદારી વિગતોની ગુપ્તતા જાળવવી, એવી કલમ હોઈ શકે.

કરારભંગ ક્યારે થયો કહેવાય?

એમ્પ્લોયીના કોન્ટ્રાક્ટની શરતો એક વાર કબૂલ-મંજૂર થઈ ગઈ હોય તો ત્યાર પછી બેમાંથી કોઈ પક્ષ એનો ભંગ ન કરી શકે. તમારા કોન્ટ્રાક્ટમાં કોઈ શરત હોય અને એમ્પ્લોયર એમાં ફેરફાર કરવા માગે તો એને કરારભંગ કહી શકાય. ઉદાહરણ રૂપે, કોન્ટ્રાક્ટમાં બતાવેલા કલાકો કરતાં વધારે સમય કામ કરવાનું કહે, યા પગાર ઓછો કરવાનું કહે.

હું વળતર માગી શકું?

અમુક કરારભંગમાં એમ્પ્લોયી વળતર માગી શકે છે. પોતાને “નછૂટકે નોકરી છોડવાની ફરજ” પડી જાય એટલો સૈધ્ધાંતિક કે મોટો-મસ કરારભંગ થયો છે એમ પુરવાર કરી શકાય. જો કે, તમે નોકરી છોડો એ વાજબી હતું અને એમ્પ્લોયરે તમારા કામ છૂટવા પેટે વળતર આપવું જોઈએ એ બધું સાબિત કરવું કપરું છે, એટલે, તમે નોકરી છોડો એ પહેલા સલાહ લઈ લેવી.

પગાર ના મળે, યા રજાઓ પેટેનો પગાર ના મળે, યા નોટિસનો પગાર ના મળે, તો એવા સંજોગોમાં વળતર માગી શકાય છે; આ બધાં પણ કરારભંગના કિસ્સાઓ જ કહેવાય.

મારે દાવો ક્યાં કરવો?

કરારભંગ (જેમ કે પૂરતો પગાર ન મળે) બદલ વળતર માગવું હોય અને જો નોકરી હજી ચાલુ હોય, તો સ્થાનિક સ્મોલ ક્લેઈમ્સ કોર્ટમાં દાવો માંડી શકાય.

પરંતુ, નોકરી છૂટી ગઈ હોય અને એમ્પ્લોયીનો દાવો હોય કે કરારભંગ થયો છે, તો એને માટે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઇબ્યુનલમાં જવાનું હોય છે. આમાં ફાયદો એ છે કે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઇબ્યુનલમાં દાવો માંડવા માટે હાલને તબક્કે કોઈ ફી ભરવાની હોતી નથી.

એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઇબ્યુનલ વિષે વધારે માહિતી જોઈતી હોય તો નીચે બતાવેલ વેબસાઈટ ઉપર જુઓ:

www.employmenttribunals.gov.uk