



रिपब्लिक अफ क्रोएसिया
श्रम मन्त्रालय, पेन्सन प्रणाली,
पारिवारिक तथा सामाजिक नीति



Translated with the support
of the European Labour Authority



श्रम ऐन र पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा ऐनअनुसार अधिकार तथा दायित्वहरू

जागेब, अक्टोबर 2023

विषय-सूची:

1. परिचय	1
2. रोजगारीबाट उत्पन्न हुने आधारभूत अधिकार तथा उत्तरदायित्वहरू	2
3. रोजगारी, काम गर्ने समय, बिदा तथा छुट्टीहरूको स्थापना	2
4. तलब तथा पारिश्रमिक क्षतिपूर्ति	4
5. श्रम सम्झौताको समाप्ति	5
6. डिजिटल प्लेटफर्म कार्य	6
7. काममा सुरक्षाका सम्बन्धमा आधारभूत अधिकार तथा दायित्वहरू	6
8. कर्मचारीहरूको सुरक्षाका सम्बन्धमा आधारभूत अधिकार तथा दायित्वहरू	8
9. निर्माण उद्योगका कामदारहरू	9
10. डेलिभरीसम्बन्धी कामहरूका कामदारहरू	10
11. छुटहरूको बारेमा रिपोर्टिङ गर्ने.....	11
12. घोषणा नगरिएको रोजगारी	11

1. परिचय

यो गाइड रिपब्लिक अफ क्रोएसियामा व्यावसायिक क्रियाकलापहरू गर्न दर्ता गरिएका रोजगारदाताहरू, तिनीहरूसँग काम गर्ने कामदार र वैदेशिक कामदारहरूप्रति अभिप्रेरित छ।

रिपब्लिक अफ क्रोएसियामा, युरोपेली संघको सदस्यका नाताले कार्य क्षेत्रमा र पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा उच्च मापदण्डहरू छन्। वैदेशिक घरेलु कामदारहरूलाई पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षासहित रोजगारीका सम्बन्धमा बराबर अधिकारहरू हुन्छ।

यो गाइडमा **श्रम ऐन** र **पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा ऐन** अनुसार आवश्यक अधिकार तथा दायित्वहरूसँग सम्बन्धित सरल र व्यावहारिक निर्देशनहरू समावेश छ।

अर्को कानूनले निर्दिष्ट नगरेसम्म सामान्य नियमको रूपमा लागू हुने **रोजगारीका सम्बन्धहरू श्रम ऐनद्वारा नियमन गरिन्छ।**

पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा ऐनले रिपब्लिक अफ क्रोएसियामा पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा प्रणालीलाई नियमन गर्छ, विशेषगरी राष्ट्रिय नीति र क्रियाकलापहरू, रोकथामका सामान्य सिद्धान्तहरू र व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा नियमहरू, रोजगारदाताको दायित्व, पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका लागि कर्मचारी र कर्मचारीको कमिस्नरका अधिकार र दायित्वहरू, पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा, सुपरिवेक्षण र दुराचर दायित्वका सम्बन्धमा क्रियाकलापहरू।

पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा ऐन कर्मचारीहरूले उनीहरूको विशिष्टताका कारणले यो सम्भव नहुने क्रोएसियाली सशस्त्र बल, प्रहरी क्रियाकलाप, सुरक्षा तथा उद्धार क्रियाकलाप, व्यक्ति र सम्पतिको सुरक्षा र अग्निनियन्त्रक र नियन्त्रकहरूका क्रियाकलापहरू जस्ता कार्यहरूबाहेक रोजगारदाताका लागि काम गर्ने सबै क्रियाकलापहरूमा लागू हुने छ।

2. रोजगारीबाट उत्पन्न हुने आधारभूत अधिकार तथा उत्तरदायित्वहरू

रोजगारदाता कर्मचारीलाई काम उपलब्ध गराउन र गरेको कामको तलब तिर्न बाध्य हुन्छ।

कामदार कामको प्रकृति र प्रकार (कामको विवरण) अनुसार रोजगारदाताको निर्देशनहरूअनुसार तोकिएको काम व्यक्तिगत रूपमा गर्न बाध्य हुन्छ।

रोजगारदाता कामदारको स्वास्थ्यलाई जोखिममा नपर्ने तरिकाले सुरक्षित काम गर्ने अवस्थाहरू उपलब्ध गराउन बाध्य हुन्छ।

काम सुरु गर्नुअघि, रोजगारदाताले कामदारलाई श्रम नियमहरूका साथै कामको संगठन र काममा स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको संरक्षणका बारेमा परिचित गराउन बाध्य हुन्छ।

3. रोजगारी, काम गर्ने समय, बिदा तथा छुट्टीहरूको स्थापना

रिपब्लिक अफ क्रोएसियामा रोजगारी सम्बन्ध श्रम सम्झौता, द्विपक्षीय बाध्यकारी सम्झौतामा आधारित छ, जसले यसको आवश्यक तत्वहरूमा सम्झौता पक्षहरू (रोजगारदाता र कर्मचारी) को इच्छामा सहमतिको अभिव्यक्तिका रूपमा सिर्जना गरिएको थियो।

कामदार क्रोएसियाली भाषा नबोल्ने वैदेशिक नागरिक हो भने श्रम सम्झौता दुई वटा भाषाहरू (क्रोएसियाली र वैदेशिक कामदारले बुझ्ने भाषा) मा बनाइनुपर्छ।



रोजगारी सम्बन्ध लिखित श्रम सम्झौतामा आधारित छ।

रोजगारदाता काम सुरु गर्नुअघि अनिवार्य पेन्सन र स्वास्थ्य बीमाका लागि कर्मचारी दर्ता गर्न बाध्य हुन्छ।

श्रम सम्झौता निम्न कुरामा निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छः

*अनिश्चित अवधि - जुन नियम हो

*निश्चित अवधि - भनेको अस्थायी रूपमा अनुपस्थित कामदारलाई प्रतिस्थापन गर्ने र कार्य सम्पादन गर्ने पहिले नै विशेष समय सीमा, विशेष कार्यको कार्यसम्पादन वा विशेष घटेको घटना (अधिकतम तीन वर्ष र तीन वटा सम्झौता) द्वारा निर्धारण गरिएको मामिलामा असाधारण रूपमा निष्कर्ष निकालिएको छ।

*श्रम सम्झौताको निष्कर्षमा, छ महिनाभन्दा लामो समय हुन नसक्ने एउटा **परीक्षण अवधि** तोकिएको हुन सक्छ



पूर्णकालीन समय काम गर्ने समयघण्टा प्रति हप्ता 40 घण्टाभन्दा बढी हुने छैन - कर्मचारीको कुल काम गर्ने समय (एउटा, दुइ वटा वा सोभन्दा बढी रोजगारदाताहरू) ले प्रति हप्ता 40 घण्टाभन्दा बढी काम गर्नु हुने छैन



ओभरटाइम काम - सामूहिक सम्झौतामा सहमत भएमा अप्रत्याशित घटनामा, कामको दायरामा असाधारण वृद्धि र आकस्मिक आवश्यकताको अन्य समान मामिलामा (कुल नियमित काम र ओभरटाइम प्रति हप्ता अधिकतम 50 घण्टा / ओभरटाइम प्रति वर्ष अधिकतम 180 घण्टा); प्रति वर्ष 250 घण्टासम्म आदेस दिन सकिन्छ -



काम गर्ने समयको पुनःवितरण - कामको प्रकृति आवश्यक छ भने काम गर्ने समय छोटो र लामो अवधिमा पुनःवितरण गर्न सकिन्छ र पुनःवितरणको क्रममा औसत काम गर्ने समयको सम्झौता गरिएको कामको समयभन्दा लामो नहोस् र यस्तो काम गर्ने समय (जस्तै आतिथ्य र निर्माण उद्योग) मा ओभरटाइम काम मानिने छैन

विश्राम (आराम गर्ने अवधि, पज) - कम्तीमा 30 मिनेट प्रत्येक काम गर्ने दिन

दैनिक आराम गर्ने- अवरोध नगरिकन न्यूनतम 12 घण्टा



साप्ताहिक रूपमा आराम गर्ने - कम्तीमा 36 घण्टा अवरोध नगरिकन मुख्यतया आइतवार, शनिवार वा सोमवार हो

कार्य तालिकाको कारण, कामदारले तोकिएको तरिकामा साप्ताहिक रूपमा आराम गर्ने प्रयोग गर्न सक्नुभएन भने उनीहरूलाई प्रत्येक काम गर्ने हप्ताका लागि वैकल्पिक आराम गर्ने अवधिको प्रयोगको साथ उपलब्ध गराइने छ।



वार्षिक बिदा - वार्षिक रूपमा न्यूनतम चार हप्ता (लामो अवधि सामूहिक सम्झौता, श्रम नियमन वा श्रम सम्झौताहरूद्वारा निर्धारण गर्न सकिन्छ)।

- कामदारले एउटै रोजगारदातासँग छ महिनाको निरन्तर रोजगारीपछि "पूर्ण" बिदाको अधिकार प्राप्त गर्छ। त्यसअघि, कामदारले प्रत्येक महिनाका लागि रोजगारदाताको सम्बन्धको कामदारसँग सम्बन्धित दिनको कुल सङ्ख्याको 1/12 हो भनी वार्षिक बिदाको समानुपातिक भागको अधिकार प्राप्त गर्छ।
- प्रयोग नगरिएको वार्षिक बिदा अर्को क्यालेन्डर वर्षमा स्थानान्तरण गरी जुन 30 सम्म प्रयोग गर्न सकिन्छ।
- वार्षिक बिदा प्रयोग गर्ने समयतालिका रोजगारदाताले कार्य संस्थाको आवश्यकताका साथै कामदारहरूलाई उपलब्ध बिदाका अवसरहरूका आधारमा निर्धारण गरिन्छ।
- श्रम सम्झौता समाप्त भएको अवस्थामा, कामदारले वार्षिक बिदा प्रयोग गरेको छैन भने रोजगारदाताले उहाँलाई प्रयोग नगरिएको वार्षिक बिदा भएको दिनको सङ्ख्याको अनुपातमा क्षतिपूर्ति तिर्न बाध्य हुन्छ।



तलबी बिदा - महत्वपूर्ण व्यक्तिगत आवश्यकताहरूका लागि विशेषगरी, विवाह, बच्चाको जन्म, गम्भीर रोग वा नजिकैको परिवारको सदस्यको मृत्युसँग सम्बन्धित अधिकतम सात दिन काम गर्नका लागि हो।

4. तलब तथा तलबको क्षतिपूर्ति

तलब कुल रकममा सहमत छ र

अघिल्लो महिनाका लागि हालको महिनाको **15 दिनभन्दा ढिलो नगरिकन** काम सकिएपछि नगदमा भुक्तानी गरिन्छ।

।
रोजगारदाताले भुक्तानी गरेको 15 दिनपछि कामदारलाई तलब, तलबको क्षतिपूर्ति वा विच्छेद भुक्तानी गणनाहरू कुन तरिकामा गरिएको थियो भन्ने कुरा स्पष्ट भएको कामदारलाई पेरोल खाता दिनु पर्ने छ।

कामदारलाई कठिन कामको अवस्था, ओभरटाइम र रातको काम र आइतवार, बिदा र कानूनअनुसार काम गर्ने दिन नभएका अन्य दिनहरूमा कामका लागि बढी तलब पाउने अधिकार छ (रकम सामूहिक सम्झौता वा रोजगारी नियमहरूद्वारा स्थापित गरिएको छ जस्तै श्रम कानूनले आइतवार कामको प्रत्येक घण्टाको वृद्धि 50% भन्दा कम हुन नसक्ने व्यवस्थित गरिएको छ)।

कामदारले उचित कारणहरूले गर्दा (जस्तै बिरामी बिदा) मा काम नगर्ने अवधिहरूका लागि, कामदारलाई

अघिल्लो तीन महिनामा उहाँले वा उहाँलाई भुक्तानी गरेको औसत तलबको योगफल बराबर तलब क्षतिपूर्ति पाउने अधिकार छ।

न्यूनतम ज्याला - भनेको न्यूनतम ज्याला ऐनद्वारा विनियमित, पूर्णकालीन कामका लागि कामदारलाई भुक्तानी गरिएको कुल तलबको सबैभन्दा कम मासिक रकम हो।

रिपब्लिक अफ क्रोएसियाको 2023 मा न्यूनतम ज्याला कुल 700.00 € छ।

असाधारण रूपमा, निर्माण र आतिथ्य उद्योगहरूमा व्यक्तिगत काम गर्ने पदहरूका लागि न्यूनतम ज्याला सामूहिक सम्झौताहरूद्वारा सम्झौता गरिएको छ। यसको आवेदन रिपब्लिक अफ क्रोएसियामा यी उद्योगहरूमा सबै रोजगारदाता र कामदारहरूलाई विस्तार गरिएको छ।

5. श्रम सम्झौताको समाप्ति

कामदारको मृत्यु भएमा रोजगारदाताको मृत्यु भएपछि काम गर्न सामान्य अक्षमता, रद्दीकरणका कारणले सेवानिवृत्तिसम्बन्धी कानुनी रूपमा प्रभावकारी निर्णय पेश गरेपछि कामदार र रोजगारदाताबिचको सम्झौताअनुसार निश्चित अवधिको श्रम सम्झौता सम्पन्न भएको अवधि समाप्त हुन्छ।



श्रम सम्झौताको समाप्तिका कारण उत्पन्न हुने अधिकारहरू:

सूचनाको अवधि र विच्छेद भुक्तानी

श्रम सम्झौता निम्नमा रद्द गर्न सकिन्छ:

- व्यवसायिक कारणले दिइएको सूचना (आर्थिक, प्राविधिक वा संगठनात्मक कारणले निश्चित काम गर्न बन्द गर्नु पर्ने भएमा)
- व्यक्तिगत कारणले दिइएको सूचना (केही स्थायी विशेषता वा क्षमताका कारण कामदारले आफ्नो रोजगारीसँग सम्बन्धित कर्तव्यहरू पूरा गर्न नसकेमा)
- कामदारको दुर्व्यवहारको कारणले दिइएको सूचना (कामदारले रोजगारी दायित्वहरू उल्लङ्घन गर्छ भने)
- परीक्षण अवधिसँग असन्तुष्टिको कारणले दिइएको सूचना(कामदारले परीक्षण अवधिमा सन्तोषजनक रूपमा प्रदर्शन गरेको छैन भने)
- असाधारण सूचना (रोजगारी उत्तरदायित्वको अत्यन्त गम्भीर उल्लङ्घनको कारण वा कुनै अन्य उच्च महत्वपूर्ण तथ्यको कारणले गर्दा र सबै परिस्थिति वा दुवै सम्झौता पक्षहरूको रुचीलाई मान्यता दिएमा रोजगारीको निरन्तरता सम्भव छैन)।

सूचनामा लिखित फाराम, लिखित स्पष्टीकरण हुनुपर्छ र अर्को पक्षलाई डेलिभर गरिनुपर्छ।

6. डिजिटल प्लेटफर्म कार्य

जनवरी 1, 2024 देखि लागू हुने उक्त काममा विशेष कानुनी प्रावधानहरू:

- डिजिटल श्रम प्लेटफर्म प्रयोग गरी श्रम सम्झौताको साथ, यसले भुक्तानी प्रति हप्ता कम्तीमा पाँच काम गर्ने समयका लागि ग्यारेन्टी भएको अन-कलमा रहेको काम सम्झौता गर्न सम्भव हुने छ।
- एग्रीगेटर (मध्यस्थकर्ता) कामदारको रोजगारदाता हो भने डिजिटल श्रम प्लेटफर्म एग्रीगेटरले आफ्नो मार्केट मध्यस्थताको रूपमा काम गर्ने कामदारप्रति संयुक्त रूपमा र अलग-अलग दायित्वहरूका लागि उत्तरदायी हुने छ
- रोजगारदाता जोखिम रोकथाम र सूचना, तालिम, संगठन र कामका माध्यमहरूलाई ध्यानमा राखेर काममा सुरक्षालाई व्यवस्थित र कार्यान्वयन गर्न बाध्य छन्

7. काममा सुरक्षाका सम्बन्धमा आधारभूत अधिकार तथा दायित्वहरू



सङ्गठन र कार्यस्थलमा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा नियम र जोखिमहरूको कार्यान्वयन र विदेशी कर्मचारीको कामसँग सम्बन्धित कागजातहरू विदेशी कर्मचारीले बुझ्ने भाषा र लिपिमा अनुवाद गरिने छ।

रोजगारदाता निम्न कुरा गर्न बाध्य छन्:

- जोखिम मूल्याङ्कन गर्न
- कामदारहरूलाई सुरक्षित तरिकाले काम गर्नका लागि तालिम दिन
- विशेष कामको अवस्थाहरूमा काम गर्ने कामदारहरूको चिकित्सा जाँच सुनिश्चित गर्न
- व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरणहरू उपलब्ध गराउन (समग्र, सुरक्षात्मक जुता, सुरक्षात्मक पञ्जा, हेलमेटहरू, आदि)
- कामको तनाव वा कामसम्बन्धी तनाव रोकन
- दृश्यवान ठाउँका सुरक्षा सङ्केत, लिखित सूचना र निर्देशनहरू उपलब्ध गराउन र प्रदर्शन गर्न
- आगो र विस्फोटको रोकथाम, तत्काल र महत्त्वपूर्ण जोखिम, निकासी र उद्धार कार्यहरूसुनिश्चित गर्न
- प्राथमिक उपचार उपलब्ध गराउनका लागि तोकिएका मानिसहरूको सङ्ख्या सुनिश्चित गर्न
- काममा मदिरा वा अन्य लत लाग्ने पदार्थको उपभोग निषेध गर्न
- कामदारहरूका लागि कामका माध्यम र काम गर्ने उपकरण उपलब्ध गराउन

पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको सन्दर्भमा, रोजगारदाता निम्न कुराहरू गर्न बाध्य :

- आवश्यक र अन्य निकासीहरूका लागि **स्थायी रूपमा पहुँचयोग्य तरिकाहरू उपलब्ध गराउन**
- उपकरणहरूसँग कार्यस्थलहरू **नियमित रूपमा कायम राख्न** र स्थापित दोषहरू हटाउन
- कार्यस्थल, उपकरण र यन्त्रहरू, विशेषगरी भेन्टिलेसन र हावा तयारीका यन्त्रहरूको सफाई उचित स्वच्छता स्तरमा **नियमित सफाई सुनिश्चित गर्न**
- जोखिमहरू रोकन वा कम गर्ने उद्देश्यले सुरक्षा उपकरण र यन्त्रहरू **नियमित रूपमा मर्मत र जाँच गर्न**
- कार्यस्थलहरूमा **भौतिक, रसायनिक र जैविक खतराहरूको हानिकारक प्रभावहरू विरुद्ध सुरक्षा सुनिश्चित गर्न**
- कार्यस्थलमा सबै स्वास्थ्य र सुरक्षा संरक्षण उपायहरूका बारेमा कामदार र तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूलाई जानकारी गराउन
- कामको प्रकृतिअनुसार **बन्द ठाउँहरूमा अनुकूल काम गर्ने अवस्थाहरू** (तापक्रम, आर्द्रता, हावा प्रवाहको गति, प्रकाश) सुनिश्चित गर्न
- यो प्रक्रियाको प्रकृति र कामको संगठन अनुसार हो भने कामका लागि बनाइएको भवनहरूमा वा काम गर्ने ठाउँ नजिकैको छुट्टै भवनहरूमा **सहायक कोठाहरू** (क्लोकरूम, बाथरूम, सिङ्क, खाना लिन जाने कोठा, महिलाको व्यक्तिगत सरसफाइका लागि कोठा, काममा मानिसहरूलाई कहिलेकाहीं न्यानो पार्ने कोठा, शौचालय, पिसाब, कामका लुगा सफा गर्ने र कीटाणुशोधन गर्ने कोठा र व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण र सुरक्षात्मक साधनहरू, आदि) उपलब्ध गराउने



8. कर्मचारीहरूको सुरक्षाका सम्बन्धमा आधारभूत अधिकार तथा दायित्वहरू

काम पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षासम्बन्धी नियम, पेशाका नियम र रोजगारदाताका लिखित निर्देशनहरू बमोजिम गरिने छ।

- कामदार काममा सुरक्षित तरिकाले काम गर्नका लागि आफूले प्रशिक्षक लिन बाध्य हुन्छन्
- काम सुरु गर्नुअघि कार्यस्थलको निरीक्षण गर्न र रोजगारदाता वा अधिकारप्राप्त अधिकारीलाई जुनसुकै कमीहरूका बारेमा सूचित गर्न
- कामका माध्यमहरूको उचित प्रयोग गर्न
- तोकिएका व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरण सही तरिकाले प्रयोग गर्न र निर्दिष्ट क्षेत्रमा प्रयोग गरेपछि फिर्ता गर्न
- कामका सुरक्षाका तत्वहरू उचित तरिकाले प्रयोग र परिवर्तनहरू पनि गर्ने, हटाउने वा लापरवाही नगर्न
- कामदारले प्रयोग गरिएका उपकरणहरू अरु कर्मचारी वा कामका साधनहरूलाई कुनै खतरा पुऱ्याउने अवस्था मै छोडिएका छन् भनी सुनिश्चित ग
- कामदारले रोजगारदाता, यसको अधिकारप्राप्त अधिकारी, व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा विशेषज्ञ, व्यावसायिक चिकित्सा विशेषज्ञ र व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका लागि कर्मचारी कमिस्नरसँग सहकार्य गर्छन्
- कार्यस्थलमा धूम्रपान, मादक पदार्थ र अन्य लत लाग्ने पदार्थको सेवन निषेध गरिएको छ
- कर्मचारीलाई आफ्नो जीवन र स्वास्थ्यका लागि तत्काल जोखिमको सामना गर्नु पर्‍यो भने रोजगारदाताले उपचारात्मक उपायहरू नगरेसम्म काम अस्वीकार गर्ने र कार्यस्थल छाड्ने अधिकार हुने छ र रोजगारदाताको कार्यको कारणले नोक्सान हुने छैन।
- काम गर्न अस्वीकार गर्ने र जीवन र स्वास्थ्यका लागि जोखिमको अवस्थामा कार्यस्थल छोड्ने प्रक्रियाबारे , व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका लागि कामदारले रोजगारदाता, यसको अधिकारप्राप्त अधिकारी, पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा विशेषज्ञ, पेशागत चिकित्सा विशेषज्ञ र कर्मचारी कमिस्नरलाई सूचित गर्ने
- कर्मचारीहरूको जीवन र स्वास्थ्यका लागि तत्काल र गम्भीर जोखिम रहेको अवस्थामा रोजगारदाताले कर्मचारीहरूलाई आफ्नो कार्यस्थलमा काम गराउन आवश्यक पर्ने छैन।
- कामदारले काम गर्न अस्वीकार गर्नुहुन्छ र जीवन र स्वास्थ्यमा जोखिमको अवस्थामा कार्यस्थल छोड्छ भने रोजगारदाता, यसको अधिकारप्राप्त अधिकारी वा कर्मचारी वा व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा आयुक्तले कर्मचारीहरूले पेश गरिएका दाबीहरूको तथ्य र गुणहरू स्थापित गर्ने 48 घण्टाभित्र ढिलाइ नगरी सक्षम निरीक्षकलाई सूचित गर्ने छ
- कर्मचारी आफ्नो जीवन र स्वास्थ्यका लागि तत्काल र गम्भीर जोखिमको जोखिमबाट बच्नका लागि कर्मचारीहरूले आफ्नो कर्तव्य पूरा नगरेको अवधिका लागि, कर्मचारी श्रम कानून बमोजिम रोजगारीबाट उत्पन्न हुने तलब र अन्य अधिकारको हकदार हुन हुने छ।

कर्मचारीले व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षासम्बन्धी नियम र स्वास्थ्य सुरक्षाका उपायहरू लागू गर्दा लाग्ने लागतहरू बेहोर्ने छैनन्। रोजगारदाताले सबै लागत व्यहोर्छन्!

कामदार रोजगारदाताले उपलब्ध गराएका व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरणहरू (ओभरल, सुरक्षात्मक जुता, सुरक्षात्मक पन्जा, हेलमेटहरू आदि) प्रयोग गर्न बाध्य हुन्छन्।

9. निर्माण उद्योगका कामदारहरू

रोजगारदाता कामदारलाई निर्माण उद्योगमा निम्न कुराहरू प्रदान गर्न बाध्य छन्:

- सुरक्षित तरिकाले काम गर्नका लागि प्रशिक्षण
- व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरण
- सुरक्षात्मक ओभरलहरू
- सुरक्षात्मक हेलमेट
- सुरक्षात्मक जुता
- सुरक्षात्मक पन्जाहरू
- सुरक्षा हार्नेस र रसि
- काम सुरु गर्नुअघि विशेष काम गर्ने वातावरणका साथ कामहरूका लागि पेशागत चिकित्सा विशेषज्ञद्वारा परीक्षा
- काम र उपकरणको प्रभावकारी माध्यम

उपयुक्त स्क्याफोल्डिङ काम



दोषयुक्त स्क्याफोल्डिङ काम



10. डेलिभरीसम्बन्धी कामहरूका कामदारहरू

डिजिटल प्लेटफर्महरूमार्फत डेलिभरी कार्यहरूमा काम गर्ने कामदारहरूका लागि, रोजगारदाता निम्न कुराहरू गर्न बाध्य हुन्छन्:

- सुरक्षित तरिकाले काम गर्न प्रशिक्षण सुनिश्चित गर्नुहोस्
- व्यक्तिगत सुरक्षात्मक उपकरण - सुरक्षा हेलमेट
- ट्राफिक सुरक्षासम्बन्धी ज्ञान
- ट्राफिकमा अरु सहभागीहरू घाइते भएको खण्डमा कामदारलाई आफ्नो जिम्मेवारीबारे सचेत गराउने

उचित डेलिभरीसम्बन्धी काम



अनुचित डेलिभरीसम्बन्धी काम



11. छुटसम्बन्धी रिपोर्टिङ



रिपब्लिक अफ क्रोएसियाको राज्य निरीक्षणालय भनेको काम र पेशागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको क्षेत्रमा रोजगारदाताले गर्ने नियमहरूको उल्लङ्घनका कारण कामदारहरूको रिपोर्टहरूसम्बन्धी कारोबार गर्न जिम्मेवार संस्था हो।

रिपब्लिक अफ क्रोएसियाको राज्य निरीक्षणालयले केन्द्रीय र क्षेत्रीय कार्यालयहरूमार्फत कार्यहरू सञ्चालन गर्छ, यसको सूची र सम्पर्कहरू निम्न लिङ्कमा फेला पार्न सकिन्छ:



[DIRH सम्पर्कहरू](#)

रोजगारदाताले श्रमको सम्बन्धमा वा काममा सुरक्षाको क्षेत्रबाट नियम पछ्याएर कर्मचारीको पक्षमा कार्य गर्दैन भने लिङ्कमार्फत रिपब्लिक अफ क्रोएसियाको राज्य निरीक्षणालय, श्रम विभागमा रोजगारदाताका बारेमा रिपोर्ट गरिने छ:



[DIRH-को छुटको रिपोर्टिङ](#)

12. अघोषित रोजगारी

विस्तृत रूपमा भन्नुपर्दा अघोषित रोजगारी भनेको प्रवेश, आन्दोलन, आवास र विदेशीहरूको कामलाई नियमन गर्ने निर्देशनहरू विपरित तेस्रो देशका नागरिकहरूलाई रोजगारी दिनु हो।

अघोषित रोजगारीका लागि रोजगारदाता उत्तरदायी हुन्छन्।

अघोषित कामदारले राज्य निरीक्षणालयमा उनीहरूको रोजगारदाताको बारेमा रिपोर्ट गर्न सक्छन्।

अघोषित कामलाई निम्न पनि भन्ने गरिन्छ:

- अनिवार्य पेन्सन बीमाका लागि आवेदन नदिइकन वा उपयुक्त काम गर्ने समयविना काम
- हस्ताक्षर गरिएको रोजगार सम्झौताको लिखित रोजगारका सम्झौताविना वा लिखित पुष्टिकरणविना काम
- रोजगारदाता र प्राकृतिक व्यक्तिबिच निष्कर्ष निकालिएको अनिवार्य कानुनी सम्झौताका आधारमा कार्य सम्पादन गर्दा उक्त कामको प्रकृति र प्रकार र रोजगारदाताको अधिकारलाई ध्यानमा राखी रोजगारी सम्बन्धमा आधारित कामका विशेषताहरू छन्।

निरीक्षणले कामदारले अघोषित काम गरेका छन् भन्ने कुरा निर्धारण गर्‍यो भने कामदारसँग निम्न कुराहरूको अधिकार हुन्छ:

- कामदारले लामो वा छोटो समय काम गरेको प्रमाणित हुन नसक्दासम्म छ महिना पहिले नै, पेन्सन र स्वास्थ्य बीमाका लागि आवेदन दिने
- पछिल्लो पटक प्रकाशित मध्य जम्मा तलबको रकममा अघोषित कामको अवधिभरका लागि तलबको भुक्तानी गर्ने अधिकार