

This is not an ADB material. The views expressed in this document are the views of the author/s and/or their organizations and do not necessarily reflect the views or policies of the Asian Development Bank, or its Board of Governors, or the governments they represent. ADB does not guarantee the accuracy and/or completeness of the material's contents, and accepts no responsibility for any direct or indirect consequence of their use or reliance, whether wholly or partially. Please feel free to contact the authors directly should you have queries.



འབྲུག་གི་ལས་མི་དང་ལཱ་གཞི་བཅས་ཀྱི་ཁོ་རྩལ་ལྟུང་། ༢༠༠༧ ཅན་མ།

LABOUR AND EMPLOYMENT ACT OF BHUTAN 2007

Table of Contents

PREAMBLE..	1
CHAPTER I	2
PRELIMINARY	2
Title, Commencement and Extent	2
Application of this Act	2
Repeals.	3
CHAPTER - II	3
PROHIBITIONS.	3
Prohibition of forced or compulsory labour	3
Prohibition of the worst forms of child labour	4
Prohibition against discrimination of employees & job seekers.	5
Prohibition against sexual harassment	5
CHAPTER - III	7
LABOUR ADMINISTRATION..	7
Functions of the labour administration.	7
Functions of the Chief Labour Administrator	7

དཀར་ཆག

མཚན་བཟོད།

དོན་ལྡན།..... ༡

ལེན་དང་པ། ༢

སྲོན་བཟོད།..... ༢

མཚན་གནས་དང་འགོ་འཛུགས་ལྷན་ཚོས་བྱས་ཚད།..... ༢

བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་འཇུག་ཡུལ།..... ༢

ཆ་མེད།..... ༣

ལེན་གཉིས་པ།..... ༣

བཀག་ཆ།..... ༣

དབང་བཅོང་གི་ཐོག་ལས་ལཱ་འབད་བཅུག་མ་ཚོག་པའི་བཀག་ཆ།..... ༣

ཅུ་ལོའི་ལཱ་རིགས་སྐྱོད་ཤོས་ཀྱི་བཀག་ཆ།..... ༤

ལཱ་གཡོག་དང་ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་ལུ་ཉེ་རིང་བཀག་ཆ།..... ༥

བདེ་བ་གསལ་འཁྲིག་ཆགས་ཀྱི་སྤྲུལ་སྦྱོང་བཀག་ཆ།..... ༥

ལེན་གསུམ་པ།..... ༧

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་།..... ༧

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གི་བྱ་སྒོ།..... ༧

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱི་བྱ་སྒོ།..... ༧

Powers of the Chief Labour Administrator	8
Functions of Labour Relations Officer	9
Functions of the Labour Inspector	9
Powers of the Labour Inspector	10
Identity Cards	11
Confidentiality	11
Person with specialised knowledge	12
Duty to avoid conflicts of interest	12
Entry and inspection to be allowed	12
Protection from prosecution.	13
CHAPTER - IV..	13
NOTICES..	13
Improvement Notice.	13
Prohibition Notice.....	14
Appeals against notices	14
CHAPTER - V	15
CONTRACTS OF EMPLOYMENT.	15
Application of Chapter V..	15
Existing contracts to continue in force.	15
Implied terms in a contract of employment	16
Transfer of contract of employment	17

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱི་དབང་ཚད།.....	༤
ལས་མིའི་མཐུན་ལས་འགོ་དཔོན་གི་བྱ་སྒོ།.....	༥
ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པའི་བྱ་སྒོ།.....	༥
ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པའི་དབང་ཚད།.....	༡༠
དོན་ལྟགས་ལག་ཁྱེར།.....	༡༡
གསང་བྱ།.....	༡༡
ཁྱད་རིག་དང་ལྡན་པའི་མི་ངོ།.....	༡༢
ལེ་ཕན་རྟུག་སྒོ་ད།.....	༡༢
འཇུག་ཞུགས་དང་ ཞིབ་དཔྱད་འབད་བཅུག་དགོས།.....	༡༢
ཉེས་བཤེར་ལས་བཀག་ཆ།.....	༡༣
ལེན་བཞི་པ།.....	༡༣
བད་བསྐྱུལ།.....	༡༣
འགལ་བ་ལེགས་བཅོས་གྱི་བད་བསྐྱུལ།.....	༡༤
བཀག་ཆའི་བད་བསྐྱུལ།.....	༡༤
བད་བསྐྱུལ་ལུ་ རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།.....	༡༤
ལེན་ལྡ་པ།.....	༡༥
ལུ་གཡོག་གི་གན་འཛིན།.....	༡༥
ལེན་ལྡ་པའི་འཇུག་ཚུལ།.....	༡༥
ཉེ་མ་ལས་ཡོད་མི་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ལུ་ཆ་གནས།.....	༡༥
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ནང་མ་ཚུད་པའི་ལ་ཚོག་ལུ་ཆ་གནས།.....	༡༦
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཆལེད་གྱི་གངས་སུ་བརྩེ་དགོས་དེ་ཡང་།.....	༡༧
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ གཞན་ཅིག་ལུ་གནས་སོང་།.....	༡༧

Contracts to be in writing	17
Term and Conditions of a contract of employment	18
When a contract of employment is enforceable	18
Notice period for termination of a contract of employment	19
Probation	19
Internal service rules	19
Automatic termination of a contract of employment	20
Termination by either party	21
Unlawful reasons for termination	21
Summary dismissal for serious misconduct	22
Redundancy	23
When a contract of employment may be terminated	24
Wrongful dismissal	24
Remedies for wrongful dismissal	24
CHAPTER - VI	25
COMPENSATION AND BENEFITS	25
Compensation	25
Benefits	26

གན་འཛིན་ཚུ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་དགོས།.....	༡༢
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་གྱི་ལ་ཚོག་དང་གནས་ཚོག།.....	༡༤
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ བསྟར་སྡོད་འབད་ནི་གི་དུས་ཚོད།.....	༡༤
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཆ་མེད་གཏང་ནི་གི་བདེ་བསྐྱུལ་དུས་ཡུན།.....	༡༥
ཚོད་བཏག།.....	༡༥
ནང་འཁོད་ལས་གཡོག་བཅའ་ཡིག།.....	༡༥
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ རང་བཞིན་གྱིས་ཆ་མེད།.....	༢༠
ཅུ་པན་གཉིས་ལས་གཅིག་གིས་ ཆ་མེད་གཏང་བ།.....	༢༡
ཁྲིམས་དང་མ་མཐུན་པའི་རྒྱ་མཚན་ཐོག་ཆ་མེད་གཏང་མ་ཚོགས།.....	༢༡
ཚོབས་ཆེན་སྡོད་དན་ལུ་བཏེན་ཏེ་ ཕྱིར་བཏོན་གཏང་ནི།.....	༢༢
མ་ཁོ་མེད་ལུ་གཡོག་པ་ཆ་མེད།.....	༢༣
ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཆ་མེད་གཏང་ནི།.....	༢༤
ཁྲིམས་འགལ་ཐོག་ལས་ཕྱིར་བཏོན།.....	༢༤
ཁྲིམས་འགལ་གྱི་ཐོག་ལས་ ཕྱིར་བཏོན་གཏང་མི་ལུ་བདེ་ཐབས།.....	༢༤
ལེའུ་རྒྱག་པ།.....	༢༥
རྒྱད་འཇུག་དང་ལེ་པན།.....	༢༥
རྒྱད་འཇུག།.....	༢༥
ལེ་པན།.....	༢༦

CHAPTER - VII.....	26
HOURS OF WORK AND LEAVE.....	26
Application of Chapter VII.....	26
Working Hours.....	26
Leave.....	26
Public holidays.....	27
Night work and risky work.....	27
Work on return from maternity leave.....	28
Nursing mothers.....	28
Continuous employment.....	29
CHAPTER - VIII.....	29
WAGES.....	29
Application of Chapter VIII.....	29
Payment of wages.....	29
Overtime.....	30
Pay rates for night work.....	30
Payment of wages on termination of contract of employment..	31
Unclaimed wages.....	31
Deductions.....	31
Wage records.....	32
Ministry's power to fix a minimum wage or wages.....	34

ལེབ་བདུན་པ།.....	26
ལྷ་གི་རྒྱལ་ཚོང་དང་ངལ་གསོ།.....	26
ལེབ་ 2 པའི་འཇུག་ཚུལ།.....	26
ལྷ་གི་རྒྱལ་ཚོང།.....	26
ངལ་གསོ།.....	26
གཞུང་གི་ངལ་གསོ།.....	27
ཅུབ་མོའི་ལྷ་དང་ ཉེན་ལ་ཅན་གྱི་ལྷ།.....	27
མའི་ངལ་གསོ་ལས་ ལོག་སྐབས་གྱི་ལྷ།.....	28
ལེ་ལོ་གསོ་སྐྱོང་འཐབ་མི་ལའི་ཚུ།.....	28
རྒྱན་མཐུད་ལྷ་གཡོག།.....	28
ལེབ་བརྒྱད་པ།.....	28
སློལ་མོག་ས།.....	28
ལེབ་ 8 པའི་འཇུག་ཚུལ།.....	28
སློལ་མོག་ས་སྐྱོད་ཐངས།.....	28
ལྷ་ཐོབས་གྱི་སློལ་མོག་ས།.....	30
ཅུབ་མོའི་ལྷ་གི་སློལ་མོག་ས་གྱི་ཚོང།.....	30
ལྷ་གཡོག་གི་ གན་འཛིན་ཆ་མེད་གཏང་པའི་སྐབས་ལུ་ སློལ་མོག་ས་སྐྱོད་ཐངས།.....	37
མ་ལེན་པར་ལུས་མི་སློལ་མོག་ས།.....	37
སློལ་མོག་ས་གྱི་ཕབ་ཆ།.....	37
སློལ་མོག་ས་གྱི་རྩོད་ཐོ།.....	38
སློལ་མོག་ས་སམ་ སློལ་མོག་ས་ཚུ་གི་ དམའ་ཚོང་བཟོ་མི་ལུ་ ལྷ་ལག་གི་དབང་ཚོང།.....	38

CHAPTER – IX	34
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	34
Application of Chapter IX	34
Employer’s Duty to employees	34
Employer’s duty to non-employees	36
Employer to bear cost of occupational health & safety	36
Health and safety policy	37
Reporting of an accident or incident	38
Accident records	38
Duties of employees	39
Right of an employee	39
Appointment of health and safety representative	40
Duties of other persons	41
CHAPTER - X	41
MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT	41
Application of Chapter X	41
Age of employment	41
Questions as to age	42
Deeming employment	42
CHAPTER XI	43
WORKERS’ ASSOCIATION	43
Formation of Workers’ association	43

ལེའུ་དགུ་པ།.....	38
ལྷ་གི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་།.....	38
ལེའུ་ 9 པའི་འཇུག་ཚུལ།.....	38
ལྷ་གཡོག་གི་མིའི་བྱ་རྒྱ།.....	38
ལྷ་གཡོག་མིན་མི་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ ལྷ་གཡོག་གི་མིའི་འགན་ལག།.....	36
ཉེན་སྲུང་ལ་སོགས་པའི་ ཟད་འགོ་ཚུ་ ལྷ་གཡོག་གི་མི་ལས་གཏང་དགོ་པ།.....	36
འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་སྲིད་བྱུས།.....	32
འཕྲལ་ཀྱེན་གྱི་སྟེན་ལྷ།.....	34
ཀྱེན་དན་གྱི་བརྗོད་ཐོ།.....	34
ལྷ་གཡོག་པའི་འགན་ལུ།.....	38
ལྷ་གཡོག་པ་གི་ཐོབ་དབང་།.....	38
འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་ རོ་ཚོབ་བསྐོ་བཞག།.....	40
མི་རོ་བཞག་ཚུ་གི་འགན་ལུ།.....	41
ལེའུ་བཅུ་པ།.....	41
ལྷ་གཡོག་ནང་བཅུག་ནི་གི་ རླེས་ལོ་འདེད་ལའ་ཚད།.....	41
ལེའུ་ 10 པའི་འཇུག་ཚུལ།.....	41
ལས་གཡོག་པ་གི་ལོ་ཚད།.....	41
ལོ་ཚད་གྱི་རྒྱ་བ།.....	42
ལྷ་གཡོག་གི་གངས་ལུ་བརྟེན་ལུངས།.....	42
ལེའུ་བཅུ་གཅིག་པ།.....	43
ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས།.....	43
ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་གཞི་བཅུགས།.....	43

Functions of a workers' association.....	43
Duty to negotiate in good faith.....	44
CHAPTER - XII.....	44
RESOLUTION OF LABOUR DISPUTES.....	44
Application of Chapter XII.....	44
Employee's right to time off with pay to attend procedures.....	44
Workplace grievance procedure.....	45
Settlement of a dispute at the workplace.....	46
Notification of a dispute.....	46
Investigation and report by Labour Relations Officer.....	47
Appointment of a conciliator.....	47
Duties of a conciliator.....	48
Conciliator's report and record of agreement.....	48
Certification of record of agreement by Chief Labour Administrator.....	49
Failure of conciliated agreement to comply with this Act.....	50
Settlement by court or arbitration.....	50
Appointment of an arbitrator.....	51
Appeal against arbitrator.....	51

ལས་མི་མཐུན་ཚོགས་ཀྱི་བྱ་སྒོ།.....	༤༩
ཁ་ཞེ་གཉིས་མེད་ཀྱི་སྒོ་ལས་ སྲོས་འགྲིགས་འབད་ནི་གི་ལཱ་འགན།.....	༤༨
ལེའུ་བརྩ་གཉིས་པ།.....	༤༨
ལས་མིའི་ཚུད་རྫོགས་བདེ་འགྲིགས།.....	༤༨
ལེའུ་ ༡༢ པའི་འཇུག་ཚུལ།.....	༤༨
ཚུད་བཤེར་ཚུ་ནང་བཅའ་མར་གཏོགས་ནིའི་དོན་ལས་ལཱ་གཡོགས་ལུ་དཔུལ་ཕོགས་དང་ བཅས་པའི་དུས་ཚོད་ཀྱི་ཐོབ་དབང།.....	༤༨
ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ དཀའ་སྤྱད་གི་བྱ་བའི་གནད་སྒྲིང།.....	༤༥
ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ ཚུད་རྫོགས་བདེ་འགྲིགས།.....	༤༦
ཚུད་རྫོགས་ཀྱི་བརྗོད་བསྐྱེད།.....	༤༦
ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་གྱི་ ཞིབ་དཔྱད་དང་སྐྱེན་ལུ།.....	༤༧
བདེ་འགྲིགས་པ་བསྐྱོ་བཞག།.....	༤༧
བདེ་འགྲིགས་འབད་མི་གི་འགན་འཁུར།.....	༤༨
མོས་མཐུན་གྱི་ སྐྱེན་ལུ་དང་བརྩེད་ཐོ།.....	༤༨
ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ མོས་མཐུན་གྱི་བརྩེད་ཐོ་དང་གན་འཛིན་ལུ་དོ་སྐྱོར།.....	༤༩
མོས་མཐུན་དེ་ བཅའ་ཁྲིམས་དང་མ་མཐུན་མ།.....	༥༠
ཁྲིམས་ཀྱི་འདུན་སའམ་ བར་མི་བརྩུགས་ཐོག་ལས་བདེ་འགྲིགས།.....	༥༠
བར་མི་བསྐྱོ་བཞག།.....	༥༡
བར་མིའི་སྲོས་ཚོད་ལུ་རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།.....	༥༡

CHAPTER - XIII.....	52
EMPLOYMENT AGENTS.....	52
Prohibitions.....	52
Duties of an employment agent.....	52
Application for a licence.....	52
Grant, amendment, cancellation and renewal of licence.....	52
Appeal against decision to grant, amend, renew or repeal a licence.....	52
Offence of non-compliance with licence.....	53
Employment agent to submit information.....	53
CHAPTER – XIV.....	53
EMPLOYMENT OF FOREIGNERS.....	53
Prohibition relating to the employment of a foreigner without a permit.....	53
Other prohibitions relating to the employment of a foreigner....	54
Issue of criteria and quotas.....	54
Appeal against decision relating to a permit.....	55
Power of Department of Immigration.....	55
Offences relating to permits.....	55

ལེབ་བཟུ་གསུམ་པ་.....	༥༢
ལུ་གཡོག་རོ་ཚབ།.....	༥༢
བཀག་ཆ།.....	༥༢
ལུ་གཡོག་རོ་ཚབ་གྱི་འགན་ཁུར།.....	༥༢
ཚོག་ཐམ་གྱི་ལྷ་ཡིག།.....	༥༢
ཚོག་ཐམ་གནང་ཐངས་ བསྐྱར་བཅོས་ ཆམེད་ དུས་ཡུན་སྐྱར་གསོ།.....	༥༢
ཚོག་ཐམ་ཆམེད་གཏང་ནི་དང་ བསྐྱར་བཅོས་ བསྐྱར་གསོ་འབད་ནི་གི་	
གྲོས་ཚོད་ལུ་རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།.....	༥༢
ཚོག་ཐམ་དང་མ་འཁྲིལ་བའི་གཞོན་འགོལ།.....	༥༣
ལུ་གཡོག་རོ་ཚབ་གྱིས་ བརྗོན་སྤྲོད་ལུ་འབད་དགོས།.....	༥༣
ལེབ་བཟུ་བཞི་པ།.....	༥༣
ཕྱི་མི་ལུ་གཡོག་ནང་བཙུགས་བཞག།.....	༥༣
གནང་བ་མེད་པར་ ཕྱི་མི་ལུ་གཡོག་ནང་ བཙུགས་ནི་ལུ་བཀག་ཆ།.....	༥༣
ཕྱི་མི་གཡོག་ནང་ བཙུགས་ནི་དང་འབྲེལ་བའི་ བཀག་ཆ་གཞན།.....	༥༤
ཁྱད་ཚོས་གྱི་ ཚོད་གཞི་དང་ ཐོབ་བསྐྱལ་གྱི་ བརྗོན་སྤྲོད་འབད་ནི།.....	༥༤
གནང་བ་དང་འབྲེལ་བའི་ གྲོས་ཚོད་ལུ་ རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།.....	༥༥
ཕྱི་མི་ནང་སྤྱོད་ལས་ཁུངས་གྱི་དབང་ཚད།.....	༥༥
གནང་བ་དང་འབྲེལ་བའི་ཁྲིམས་འགལ།.....	༥༥

CHAPTER - XV	55
MISCELLANEOUS PROVISIONS	55
Authority to prosecute.....	55
Disclosure of Information.....	56
Rule making power.....	56
Authoritative Text.....	56
Amendments.....	56
DEFINITIONS	57

ལེབ་བཅོམ་ལྟ་ས།.....	༥༥
སྣ་ཚོགས་དགོངས་དོན།.....	༥༥
ཉེས་བཤེར་གྱི་དབང་ཆ།.....	༥༥
བད་དོན་གསལ་སྟོན།.....	༥༦
བཅའ་ཡིག་བཟོ་ཚུགས་པའི་དབང་ཆ་དོན།.....	༥༦
དབང་འཛིན་ཡོད་པའི་དེབ་སྒྲིག།.....	༥༦
བསྐྱུར་བཅོས།.....	༥༦
ངེས་ཚིག།.....	༥༧
སྟོན་ཚིག།.....	

མཚོད་བརྗོད།

ཚོ་སྐྱོད། བསྐྱེད་བཟང་རྣམ་འདྲན་བཞི་པ་ལྟུང་ཉེག། གང་གི་ལེགས་གསུང་བརྒྱད་མེད་མེད་ལྟོང་ཚོས།།
དེ་འཛིན་འཕགས་ཚོགས་འདུས་པའི་འཁོར་དང་བཅས། །རིན་ཆེན་གསུམ་གྱི་སྐྱེད་བས་འགོ་འདྲི་སྦྱང་།།

ཕྱོད་ལས་འཁྱུངས་མངལ་གྱི་བྱི་མས་དབེན། །སྲུབ་པ་བརྒྱད་ཐོབ་སྟེ་བརྒྱད་དབང་དུ་འདུས།།
ཚོས་ཚོར་གཏོར་གྱིས་འགོ་བའི་དོན་མཛད་པ། །སྐྱབས་གཅིག་ཚོ་རྒྱན་གྱུ་རུས་ཤིས་པར་སྦྱོལ།།

ལྷན་པར་ལྟོ་ལྟོངས་སྐྱེ་བོའི་བསོད་ནམས་ཀྱི། །མེ་ཉེག་ཕོག་པའི་ལྷ་སྐལ་རིགས་ཀྱི་བདག།།
བཀའ་དྲིན་འཁོར་མེད་དག་དབང་རྣམ་རྒྱལ་ཞབས། །ཇི་སྲིད་བྱང་རྒྱུབ་ཐོབ་ཀྱང་སྲུ་ཞིག་དོར།།

གང་གི་གསང་གསུམ་སྐྱེ་འབྱུང་ལོལ་པ་ལས། །སྐྱར་ཡང་ལྟོངས་འདྲི་སྐྱེ་འགོ་སྦྱང་བའི་གཉེན།།
ཚོས་རྒྱལ་ས་ཡི་ཚངས་པའི་སྐྱར་སྐྱེད་བ། །མི་དབང་འཛིགས་མེད་མེད་ལོ་ལོ་ལོ་ལོ།།

གང་དེའི་ཐུགས་བརྩེ་ལྷ་ལམ་ཡངས་པ་ནས། །ཚོས་སྲིད་ཉི་ཟླ་བྱེད་གི་འོད་སྐྱེད་གིས།།

ལ་བཞིའི་འབངས་ཀྱི་བདེ་སྦྱིད་བཞུགས་པའི་གཏམ། །ལས་གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་འབྲུག་གི་རྒྱན་དུ་མཛོལ།།

PREAMBLE

WHEREAS, the well being of workers contribute to the Gross National Happiness.

WHEREAS, workers play a crucial role in the development of the Kingdom, it is essential that their welfare is promoted and protected through a fair and just labour administration system suitable for Bhutan.

WHEREAS, it is the desire of His Majesty King Jigme Singye Wangchuck, that all Bhutanese, particularly the educated youth are gainfully employed.

WHEREAS, it is the desire of the country to create employment opportunities including self-employment.

WHEREAS, it is the desire of the government to encourage private sector development and entrepreneurship.

Therefore, the Labour and Employment Act governing employment and working conditions have been enacted by the National Assembly of Bhutan during its 86th Session, on the Sixteenth Day of the Eleven Month of the Male Fire Dog year, corresponding to the Fourth Day of the First Month of the year 2007.

དོན་རྒྱུད།

བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ ལས་གཡོགས་ཚུ་གི་ བདེ་སྲིད་ལས་བརྟེན་ཏེ་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྲིད་
དཔལ་འཛེམས་ལུ་ཕན་འདེབས་སློམ་ཡོད་པ་མ་ཚད་ ལས་གཡོགས་ཚུ་གིས་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་
དཔལ་འབྱོར་གོང་འཕེལ་ལུ་ཕན་འདེབས་སློམ་སླེ་འབད་དེ་ཡོད་པ་ལས་ ཁོང་གི་ ཕན་བདེ་དང་
བདེ་སྲིད་ཀྱི་སྲུང་སྲོལ་བདག་འཛིན་འབབ་ནི་གི་དོན་ལས་ འབྲེལ་ཅུ་མ་དང་པོ་དང་ འབྲུག་
རྒྱལ་ཁབ་དང་མཐུན་པའི་ ལས་མི་བདག་སྲོང་ལམ་ལུ་གས་ཅིག་ བརྩམ་ནི་གི་དོན་ལུ་དང་ ང་
བཅས་རའི་མི་དབང་མངའ་བདག་རིན་པོ་ཆེ་དཔལ་འཛིན་མེད་སེལ་དེ་དབང་ལུ་ག་མཚོག་གི་
སྲུགས་ཀྱི་དགོངས་བཞེད་ལས་ཡང་ སྤྱིར་བཏང་འབྲུག་མི་ཡོངས་དང་ བྱེ་བྲག་ཏུ་ ང་བཅས་རའི་
རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ཤེས་ཡོན་ཅན་གྱི་ན་གཞོན་ཚུ་ལུ་ ཁེ་ཕན་ཡོད་པའི་ལཱ་གཡོག་ཐོབ་ཚུགས་པ་བཟོ་
དགོ་པ་སླེ་ཡོད་པ་མ་ཚད་ འབྲུག་གཞུང་གི་ཁ་སྲུག་ལས་ཡང་ ལས་གཡོགས་ཚུ་ལུ་ ལཱ་གཡོག་
གི་གོ་སྐབས་བཟོ་སྟེ་ ལཱ་གཡོགས་ཚུ་ རང་མགོ་རང་འབྲོངས་བཟོ་ནི་དང་ སྐྱེར་སྟེ་དང་ ཚོང་
འབྲེལ་གྱི་ལཱ་ཚུ་ཡང་ གོང་འཕེལ་གཏང་དགོ་པའི་སྲུགས་ཀྱི་དགོངས་བཞེད་སློམ་སླེ་བཞེས་ཏེ་
ཡོད།

དེ་ལས་བརྟེན་ ལས་གཡོགས་དང་ ལཱ་གི་གནས་སྤྱངས་ཀྱི་སློར་ལས་ འབྲུག་གི་ལས་མི་དང་ལཱ་
གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ གནམ་ལོ་ མེ་ལོ་ཁྲི་ལོ་ ཟླ་ ༡༡ པའི་ཚེས་ ༡༦ ལུ་འམ་ སྤྱི་ལོ་
༢༠༠༧ སྤྱི་ཟླ་ ༡ པའི་ཚེས་ ༤ ལུ་ འབྲུག་གི་རྒྱལ་ཡོངས་ཚོགས་འདུ་ཆེན་མོ་ ཐེངས་ ༤༦་
པའི་ནང་ཆ་འཛིན་གྲུབ།།

CHAPTER - I

PRELIMINARY

Title, Commencement and Extent

1. This Act shall:
 - (a) be called “THE LABOUR AND EMPLOYMENT ACT OF BHUTAN 2007”.
 - (b) come into force on the Third Day of the First Month of the Female Fire Hog Year, corresponding to the Twentieth Day of the Second Month of the Year 2007; and
 - (c) extend to the whole of Bhutan.

Application of this Act

2. This Act shall apply to matters relating to labour and employment in the Kingdom of Bhutan.
3. This Act shall not apply to the employment and working conditions of :
 - (a) the uniformed members of the Royal Body Guards;
 - (b) the uniformed members of the Royal Bhutan Army;
 - (c) the uniformed members of the Royal Bhutan Police.
4. Any matter pertaining to labour and employment not covered under any other laws shall be covered by this Act from the date of its enactment.

༼ལེན་དང་པ༽ སྡོན་བཅོམ།

མཚན་གནས་དང་འགོ་འཛུགས་ལྷ་ཚོས་བྱབ་ཚད།

༡ བཅའ་ཁྲིམས་འདི།

༡༽ འབྲུག་གི་ལས་མི་དང་ ལུ་གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་ སྤྱི་ལོ་ ༢༠༠༧ ཅན་མ་ཟེར་བཅོམ་དགོ།

༢༽ རང་ལུགས་གནས་ལོ་ མེ་མོ་ཕག་ལོའི་ ལྷ་ ༡ པའི་ཚོས་ ༣ ལུ་འམ་ སྤྱི་ལོ་ ༢༠༠༧ ལྷ་ ༢ པའི་ཚོས་

༢༠ ལས་འགོ་བཟུང་སྟེ་བསྟར་སྦྱོད་འབད་དགོ།

ག༽ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ས་ཁྱེན་ཡོངས་ལུ་བྱབ་དགོ།

བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་འཛུགས་ལུ་ལཱ།

༢ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་ ལས་མི་དང་ ལུ་གཡོག་ དེ་དང་འབྲེལ་བའི་ གནད་དོན་ཚུ་ལུ་ འཛུགས་ཡིན།

༣ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ གཤམ་གསལ་ལུ་གཡོག་གི་དོན་ལུ་མི་འཛུགས་ -

༡༽ རྒྱལ་གཞུང་སྐྱ་སྤྱང་དམག་སྡེ།

༢༽ རྒྱལ་གཞུང་བསྟན་སྦྱང་དམག་སྡེ།

ག༽ རྒྱལ་གཞུང་ཁྲིམས་སྤྱང་འགག་སྡེ།

༤ ལས་མི་དང་ལུ་གཡོག་དང་འབྲེལ་བའི་གནད་དོན་ཚུ་ ཁྲིམས་གཞན་ཚུ་ནང་ཚུད་དེ་མེད་པ་ཅིན་ ལས་མི་དང་ལུ་གཡོག་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ ཚ་འཛོག་གྲུབ་པའི་ཉིན་མ་ལས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གིས་འགག་དགོཔ་ཡིན།

Repeals

- 5.** The following are hereby repealed:
 - (a) the Rules and Regulations for Employment of Bhutanese Nationals in the Private Sector (1998).
 - (b) chapters 1,2,4 and 5 and paragraphs 1,2,3,4,5,and 7 on the procedure for recruitment of Foreign Workforce of the Chathrim for Wage rate, Recruitment Agencies and Workmen's Compensation 1994.

CHAPTER - II PROHIBITIONS

Prohibition of forced or compulsory labour

- 6.** No person shall make use of, cause or permit any form of forced or compulsory labour that is extracted from any person under the menace of any penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily.
- 7.** Section 6 does not apply to:
 - (a) work required of a prisoner to assist in public services;
 - (b) work required of a person in times of an emergency such as war, fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population; and
 - (c) work required of a person for shabtog lemi or other labour contributions for important local and public celebrations.
- 8.** A person who contravenes section 6 shall be guilty of an offence which shall be a felony of the fourth degree.

ཚམེད།

- ༥. བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ཆའཇོག་གྲུབ་པའི་ཉིན་མ་ལས་ གཤམ་གསལ་ཚུ་ཚམེད་འགྲོལ་ཞིན།
- ༧༽ སྐར་ལྗེ་ཉེ་ནང་ འབྲུག་མི་ལུ་ ལཱ་གཡོག་སྤྲོད་ནི་གི་བཅའ་ཡིག་ སྤྱི་ལོ་ ༡༩༩༩ ཅན་མ།
- ༨༽ ལས་མི་རྒྱུད་འབྲུག་གི་བཅའ་ཁྲིམས་ སྤྱི་ལོ་ ༡༩༩༨ ཅན་མའི་གཤམ་གསལ་ ལེན་ཏུ་ ༧༽ ལེན་ ༡ བ་
 དང་ ༢ བ་ ༨ བ་ ༥ བ་དང་ སྤྱི་ཁའི་ལས་མི་གསར་འབྲུག་གི་བྱ་བའི་གནད་སྤྲོད་ཀྱི་དོན་ཚན་ ༡ བ་དང་ ༢ བ་
 ༣ བ་ ༨ བ་ ༥ བ་ ༧ བ།

༧༽ ལེན་གཉིས་པ་༽

བཀག་ཆ།

དབང་བཅོང་གི་ཐོག་ལས་ལཱ་འབད་བཅུག་མ་ཚོག་པའི་བཀག་ཆ།

- ༦. མི་ངོ་གང་ཞིག་གིས་ མི་ངོ་གར་ཞིན་རུང་ ཁོ་འམ་ མོ་གིས་ དང་འདོད་དང་ ཁས་སྐྱེས་མེད་པར་ ཉེས་རྒྱའི་ཐོག་ལས་
 དབང་བཅོང་དང་ ཐབས་མེད་ཀྱི་ལཱ་བཀོལ་མི་ཚོག་པའམ་ བེད་སྤྲོད་འབད་མི་ཚོག།
- ༧. དོན་ཚན་ ༦ བ་དེ་ གཤམ་གསལ་གི་དོན་ལུ་མི་འཇུག།
- ༧༽ བཅོང་པ་ཅིག་གིས་ མི་མང་གི་ ཞབས་ཏོག་ལུ་ ལཱ་རུབ་འབད་དགོ་པ།
- ༨༽ མི་འབོར་གི་ཆཤམ་སམ་ མི་འབོར་ཡོངས་ཀྱི་ གནས་ཐབས་སམ་ བན་བདེ་ལུ་ གཞོད་ཚབས་ཆེ་བའི་ སློབ་ཕྲུ་
 གྱི་རྒྱུན་པུ་ དཔེར་ན་ དམག་འབྲུག་དང་ མེ་རྒྱུན་ རྒྱུན་ ལུ་གེ་ ས་ཡོམས་ ཉེན་ཁ་ཅན་གི་ ཉན་ཡམས་ཚུ་
 གི་སྐྱབས་ལུ་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ འབད་དགོ་པའི་ལཱ།
- ༩༽ ཞབས་ཏོག་གི་ལས་མི་ སྤྱང་ལ་ཞབས་ཏོག་གི་ལཱ་ དགའ་སྟོན་དུས་སྟོན་བཅི་སྤྱང་གི་སྐྱབས་ལུ་ མི་ངོ་ཅིག་
 གིས་ཞབས་ཏོག་ལུ་དགོ་པའི་ལཱ།
- ༡༠. མི་ངོ་གང་ཞིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༦ བ་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་ཤིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཆེན་སྤྲིན་དགོ།

Prohibition of the worst forms of child labour

9. No person shall subject a child to:

- (a) any form of practices such as sale and trafficking, debt bondage, forced or compulsory labour, including recruitment for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of the child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) the use, procuring or offering of the child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs;
- (d) work under particularly difficult conditions such as work for long hours or during night or work where the child is unreasonably confined to the premises of the employer; or
- (e) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of a child including:
 - (i) work which exposes a child to physical, psychological or sexual abuse;
 - (ii) work underground, under water, at dangerous heights or in confined spaces;
 - (iii) work with dangerous machinery, equipment or tools, or which involves the manual handling or transport of heavy loads; or
 - (iv) work in an unhealthy environment that may expose the child to hazardous substances, agents or processes, or to temperatures, noise levels, or vibrations damaging to his or her health.

ཨ་ལོའི་ལུ་རིགས་སྐྱོདོས་ཀྱི་བཀའ་ཆམ།

ཇ་ མི་རིགས་ཞིག་གིས་ ཨ་ལོ་ཅིག་-

- ༡༽ བཅའ་གཡོག་གི་རིགས་དང་ དེ་དང་འབྲ་བའི་རིགས་ དཔེར་ན་ ཨ་ལོ་བཙུང་ནི་དང་ ཉེས་ཚེད་འཐབ་ནི་ བྱ་ལོན་གྱི་ གཏུའམར་བཅུག་ནི་ ཚོ་གཡོག་འབད་བཞག་ནི་ དབང་བཙུང་དམ་ ཐབས་མེད་ཀྱི་ལུ་འབད་བཅུག་ནི་དང་ དམག་འཁྲུག་ནང་ གསལ་འབྲུམ་མི་ཚོགས།
- ༢༽ གཞུང་བཙུང་མ་གི་ལུ་འབད་བཅུག་ནི་དོན་ལས་ ཨ་ལོ་ག་ར་ཨིན་ཅུང་ ཉོན་ཉེད་བྱིན་ནི་ལ་སོགས་པ་འབད་མི་ཚོགས་ནི་དང་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ ཐོན་སྐྱེད་བཟོ་ནི་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ བྱ་བ་འབད་བཅུག་ནི་གི་དོན་ལུ་ བེད་སྐྱོད་འབད་ནི་དང་ མཁོ་བསྐྱབ་འབད་ནི་ བྱིན་ནི་ཚུ་མི་ཚོགས།
- ༣༽ ཚུལ་མིན་གྱི་ བྱ་བ་ཚུ་འབད་བཅུག་ནི་དང་ ལྷག་པར་དུ་ སྐྱོལ་བཟོ་བསྐྱུན་དང་ ཉེས་ཚེད་གི་དོན་ལུ་ བེད་སྐྱོད་འབད་ནི་དང་ མཁོ་བསྐྱབ་འབད་ནི་ བྱིན་ནི་ཚུ་མི་ཚོགས།
- ༤༽ དཀའ་ཐུབ་ཅན་གྱི་གནས་སྐབས་ དཔེར་ན་ ཡུན་རིང་གི་དོན་ལུ་ ལུ་བཀོལ་ནི་འཇམ་ ཅུབ་མོར་ལུ་འབད་བཅུག་ནི་དང་ ཡང་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གི་ ས་ཁོངས་ནང་ལུ་ བསྐྱམ་བཞག་ནི་ཚུ་ མི་ཚོགས།
- ༥༽ ལུ་གི་རང་བཞིན་ནམ་ འབད་ཐངས་ཀྱི་ གནས་སྐབས་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ཨ་ལོའི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ སེམས་ཁར་གནོད་སྲིད་པའི་ ལུ་དེ་ཚུ་ བཀོལ་མ་ཚོགས། དེ་ཡང་ -
 - ༡༽ ཨ་ལོའི་ཕྱི་འགྲུགས་ཁམས་དང་ རང་གི་སེམས་ཁམས་ ཡང་ཅིན་ ཚུལ་མིན་ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ ཉེན་ཁ་ཡོད་པའི་ལུ།
 - ༢༽ ས་ལོག་དང་ ཚུའི་གཤམ་མར་ ཉེན་ཁ་ཅན་གྱི་མཐོ་ཚད་ ཡང་ཅིན་ ཐངས་མེད་པའི་ ས་ཁོངས་ནང་གི་ ལུ།
 - ༣༽ ཉེན་ཁ་ཅན་གྱི་ འཕྲུལ་ཆས་དང་ ལུ་ཆ་ ལག་ཆས་ ཡང་ཅིན་ ལྡིད་ཅན་གྱི་ དོས་ཆས་ཚུ་འབྲུད་གོ་བ་དང་ སྐྱེལ་འདྲེན་འབད་དགོ་པའི་ལུ། ཡང་ཅིན།
 - ༤༽ ཨ་ལོའི་ལུ་ གནོད་ཉེན་ཅན་གྱི་ རྒྱུ་རྐྱེས་དང་ དེའི་ལོ་ ལག་ལེན་ ཡང་ཅིན་ ཨ་ལོའི་འཕྲོད་བསྟེན་ལུ་ གནོད་པའི་ ཚོ་རྒྱུད་དང་ རྐྱད་སྐྱོད་ མེད་སྐྱོད་ཡོད་པའི་ གནས་སྐབས་བྱང་ཉེས་ནང་གི་ ལུ་ཚུ་ཨིན།

10. A person who contravenes section 9 shall be guilty of an offence which shall be a felony of the third degree.

Prohibition against discrimination of employees and job seekers

11. An employer and an employment agent shall not discriminate against employees or job applicants for vacancies in connection with recruitment, dismissal, transfer, training and demotion.
12. An employer shall not discriminate against an employee with regard to wages and working conditions.
13. Discrimination regarding pay conditions takes place in the case of failure to give equal pay for equal work or work of equal value.
14. Sections 11 to 13 do not apply where:
 - (a) a member of the employer's immediate family is considered for the particular job;
 - (b) a distinction, exclusion or preference is made by the employer in respect of a particular job based on the inherent requirements of that job; or
 - (c) special assistance or protection is provided to a person having special requirements relating to sex, age, disablement or family responsibilities.
15. A person who contravenes sections 11 to 13 shall be guilty of an offence and shall be liable to pay a fine of minimum one year to a maximum of three years of the Daily Minimum National Wage Rate.

Prohibition against sexual harassment

16. An employer shall not sexually harass:
 - (a) a person seeking employment with that employer; or

༡༠་ མི་ངོ་གང་ཞིག་གིས་ རོན་ཚོན་ ༩ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་རིམ་གསུམ་པའི་ཉེས་ཚེན་སྤྲིན་དགོ།

ལཱ་གཡོག་པ་དང་ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་ལུ་ཉེ་རིང་བཀག་ཆ།

- ༡༡་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་གཅིག་དང་ ལཱ་གཡོག་གི་ངོ་ཚབ་གཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་དང་ལཱ་གཡོག་པ་ མི་ངོ་ག་ལུ་ ཡང་ ལཱ་གཡོག་ནང་བཅུག་སའི་ནི་དང་ ལཱ་གཡོག་ནང་ལས་བཏོན་གཏང་ནི་ གནས་སོར་གཏང་ནི་ སྦྱོང་བཟང་བྱིན་ནི་ གོ་གནས་མར་ཕབ་ནིའི་དོན་ལུ་ཉེ་རིང་བྱེ་མི་ཚོགས།
- ༡༢་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་གཅིག་གིས་ལཱ་གཡོག་པ་ མི་ངོ་ག་ལུ་ཡང་དངུལ་ཕོགས་དང་ལཱ་གི་གནས་ཚོགས་གཞན་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ཉེ་རིང་བྱེ་མི་ཚོགས།
- ༡༣་ དངུལ་ཕོགས་ཀྱི་སྐོར་ལས་ ཉེ་རིང་དེ་ ལཱ་འདྲ་མཉམ་དང་ གནས་ཁུངས་འདྲ་མཉམ་གྱི་ ལཱ་འབད་མི་ལུ་ དངུལ་ཕོགས་འདྲ་མཉམ་ མ་བྱིན་པ་ཅིན་ཉེ་རིང་བྱེ་བའི་གངས་སུ་བཅུ་དགོ།
- ༡༤་ རོན་ཚོན་ ༡༡ ལས་ ༡༣ ཚུན་གཤམ་གསལ་གྱི་དོན་ལུ་མི་འཇུག།
 - ༡༡༽ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་འདི་གིས་ ཁོ་རའི་བཟའ་ཚོན་ཉེས་ཤོས་ལུ་བཅུ་མཐོང་འབད་དེ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་པ། ཡང་ན་
 - ༡༢༽ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་འདི་གིས་ ལཱ་གི་དགོས་མཁོ་དང་འཕྲིལ་ཉེ་ ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་ཚུ་ལས་ གདམ་ཁ་བརྒྱབ་ཐོག་ལཱ་གཡོག་བྱིན་པ།
 - ༡༣༽ མི་ངོ་ཅིག་གམ་ ཡང་ན་ མི་ངོ་གང་ཞིག་ལུ་ མོ་མོ་འི་དབྱེ་བ་ འཕྲིལ་བ་ ཡང་ན་ཡན་ལག་ སྦྱོན་ཅན་དང་ བཟའ་ཚོན་གྱི་འགན་ཁུར་ བྲོགས་རམ་ ཡང་ན་ སྤུང་སྦྱོབ་འབད་བ།
- ༡༥་ མི་ངོ་གང་ཞིག་གིས་ རོན་ཚོན་ ༡༡ ལས་ ༡༣ ཚུན་དང་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉིན་བསྟར་གྱི་སྐབས་ དམ་འཕྲོས་ཐོག་འོ་ངོ་ ༡ ལས་ མཐོ་ཕོས་འོ་ངོ་ ༣ ཚུན་གྱི་ཉེས་ཚེན་ཕོག།

བཟང་གསིག་འཕྲིག་ཆགས་ཀྱི་སྤྱད་སྦྱོང་བཀག་ཆ།

- ༡༦་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་གཅིག་གིས་ གཤམ་གསལ་གྱི་མི་ངོ་ཚུ་ལུ་ ཆགས་སྦྱོང་གྱི་ སྤྱད་སྦྱོང་བྱིན་མི་ཚོགས་དེ་ཡང་
 - ༡༡༽ ལཱ་གཡོག་སྦྱོང་མི་དེ་འབད་སར་ ལཱ་གཡོག་འཚོལ་བར་འོང་མི། ཡང་ན་

- (b) an employee of that employer.
- 17.** An employee shall not sexually harass:
- (a) another person employed by his or her employer;
 - (b) his or her employer; or
 - (c) a person seeking employment with his or her employer.
- 18.** For the purposes of sections 16, 17 and 19, sexual harassment includes:
- (a) making an unwelcome sexual advance or an unwelcome request for sexual favours to the other person; or
 - (b) engaging in any other unwelcome conduct of a sexual nature in relation to the other person.
- 19.** In sections 16 to 18 "conduct of a sexual nature" includes-
- (a) subjecting a person to any act of physical intimacy;
 - (b) making any oral or written remark or statement with sexual connotations to a person or about a person in his or her presence; or
 - (c) making any gesture, action or comment of a sexual nature in a person's presence.
- 20.** A person who contravenes sections 16 to 19 shall be guilty of an offence which shall be a petty misdemeanour. In addition, the Court may impose fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 3000 days in accordance to the severity of the offence.

ལ། ལུ་གཡོག་སྐྱོད་མི་དེགིས་ རང་གི་ལུ་གཡོག་ཅིག་ལུ།

༡༧ ལུ་གཡོག་ཅིག་གིས་ གཤམ་གསལ་གྱི་མི་ངོཌུ་ལུ་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ ལུག་སྐྱོད་བྱིན་མ་ཚོགས། དེ་ཡང་ -

༡༧། ལོ་འམ་ མོ་གི་ལུ་གཡོག་ཅིག་ཆོ་གས་གཞན་ཅིག་ལུ།

ལ། ལོ་འམ་ མོ་རང་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི། ཡང་ན་ -

ག། ལོ་འམ་ མོ་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་འབད་སར་ ལུ་གཡོག་འཚོལ་བར་འོང་མི་ མི་ངོཌུ་ལུ།

༡༨ རོན་ཚོན་ ༡༦ དང་ ༡༧ ༡༩ པའི་ནང་གསལ་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ ལུག་སྐྱོད་གྲངས་སུ་རྒྱུད་དགོས། དེ་ཡང་ -

༡༧། མི་ངོཌུ་གཞན་ཅིག་ལུ་ འདོད་པ་མེད་པའི་ ཆགས་སྐྱོད་འབད་བར་འཕྱོ་ཉི་དང་ འདོད་པ་མེད་པའི་ལུས་འབྲེལ་
འབད་དགོ་ཟེར་སྐབ་ནི། ཡང་ན་ -

ལ། མི་ངོཌུ་གཞན་ལུ་ མི་འདོད་པའི་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ བྱ་བའི་རིགས་ གཞན་ག་ཅིར་ཨིན་རུང་།

༡༩ རོན་ཚོན་ ༡༦ ལས་ ༡༨ པའི་ནང་གསལ་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ བྱ་བའི་རིགས་ཀྱི་གྲངས་སུ་རྒྱུད་མི། དེ་ཡང་ -

༡༧། གཞུགས་ཀྱིས་རེག་པའི་ བྱ་བའི་རིགས་འབད་བརྟུག་པ།

ལ། དག་ཐོག་གས་ ཡིག་ཐོག་ལུ་ མི་ངོཌུ་ལུ་འམ་ མི་ངོཌུ་གི་སྐྱོར་ལས་ ལོ་འམ་ མོ་རང་ཡོད་སར་ ཆགས་
སྐྱོད་ཀྱི་ རོན་སྟོན་པའི་ ཚོགས་སྐབ་ནི་དང་ གསལ་བཤད་འབད་ནི། ཡང་ན་ -

ག། མི་ངོཌུ་གི་ཡོད་སར་ ཆགས་སྐྱོད་ཀྱི་ རོན་སྟོན་པའི་ རྣམ་འགྲུར་སྟོན་པ་ བྱ་བ་བརྩམ་ནི་ བསམ་འཆར་བཀོད་ནི།

༢༠ མི་ངོཌུ་ གང་ཞིག་གིས་ རོན་ཚོན་ ༡༦ ལས་ ༡༩ རོན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡང་ཕྱ་སྤྱིན་དགོས་མ་ཚོད་ གླིངས་
འདུན་གྱིས་ ཉེས་ལས་ཆེ་རུང་དང་འཁྲིལ་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མི་འཁྲིན་བསྟར་སྐྱོར་ཆ་དམ་འཕྲོས་ཐོག་ ཉིན་གྲངས་ ༣༠༠༠
རྒྱུན་གྱི་ཉེས་ཆད་ཡང་བཀའ་ཚོགས།

CHAPTER - III

LABOUR ADMINISTRATION

Functions of the labour administration

- 21.** The labour administration shall provide policies and programmes in the areas of :
- (a) employment promotion;
 - (b) labour protection;
 - (c) labour relations;
 - (d) vocational education and training; and
 - (e) occupational standards setting and certification.

Functions of the Chief Labour Administrator

- 22.** The Head of the Secretariat of the Ministry shall be the Chief Labour Administrator whose functions shall be to:
- (a) promote effective co-operation between the Labour Inspection Division and other government agencies engaged in similar activities;
 - (b) promote the collaboration between the labour inspectorate and employers and employees;
 - (c) provide advice to the Minister on policies, programmes and activities relating to the administration of this Act and regulation;
 - (d) bring to the notice of the Minister of any defects or abuses at workplaces not specifically covered by existing legal provisions;
 - (e) refer a matter to the Minister for a decision to prosecute for breach of this Act; and
 - (f) perform any other functions as may be necessary to carry this Act into effect.

༼ལེབ་གསུམ་པ༽

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་།

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གི་བྱ་སྒོ།

༡༡' ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གིས་ གཤམ་གསལ་ལས་དོན་རྒྱུ་གི་ སྲིད་བྱུས་དང་ ལས་རིམ་རྒྱ་བརྩམ་དགོས། དེ་ཡང་ -

༡༽ ལཱ་གཡོག་ཡར་འཕེལ་དང་ -

༢༽ ལས་མིའི་སྤྱད་སྐྱོབ།

༣༽ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ།

༤༽ ལག་རྩལ་དང་ཤེས་ཡོན་གྱི་སྐྱོང་བརྟམ།

༥༽ ལཱ་གཡོག་གནས་ཚད་བཟོ་ནི་དང་ རོ་སྐྱོར་ལག་ཁྲམ་བྱིན་ནི།

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱི་བྱ་སྒོ།

༡༢' ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་འདི་ ལྷན་ཁག་གི་རྒྱུ་ཚུན་གྱིས་འབད་དགོས་དང་ དེའི་ལཱ་འགན་རྒྱ་ཡང་-

༡༽ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་སྡེ་ཚན་དང་ གཞུང་གི་ལས་སྡེ་གཞན་ དེ་ལས་ དེ་བརྩམ་གྱི་ལཱ་ནང་ འབྲེལ་གཏོགས་ཡོད་
མི་ མི་མང་ངམ་ སྐར་གྱི་ལས་ཁང་རྒྱ་གཞུང་ དོན་སྤྲོད་ཅན་གྱི་ མཉམ་འབྲེལ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནི་དང་ -

༢༽ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་སྡེ་ཚན་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ ལཱ་གཡོག་རྒྱ་གཞུང་གི་བར་ན་ མཉམ་འབྲེལ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནི།

༣༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་བཅའ་ཡིག་དང་སྤྱི་གསལ་གཞི་ བདག་སྐྱོང་དང་འབྲེལ་བའི་ སྲིད་
བྱུས་དང་ ལས་རིམ་ ལཱ་རིགས་རྒྱ་གཞུང་གི་སྐོར་ལས་ ལྷན་ཁག་གི་སྐོར་པོ་ལཱ་ གོ་སྐབས་བརྩམ་འབད་ནི།

༤༽ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་རྒྱ་ལྡན་ དམིགས་བསལ་འབད་ ལྷན་ཁག་གི་སྐོར་དང་ ལཱ་ག་སྐྱོང་གི་སྐོར་ལས་
ལྷན་ཁག་གི་སྐོར་པོ་ལཱ་ ལྷན་ལཱ་འབད་ནི།

༥༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལས་འགལ་བའི་ ཉེས་བཤེར་སྐོར་ རྐྱོན་པོ་ལཱ་སྐྱོན་ལཱ་འབད་ནི།

༦༽ གཞན་ཡང་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ ལག་ལེན་འབབ་ནིའི་དོན་ལཱ་ ཉེ་བར་མཁོ་བའི་ ལཱ་འགན་རྒྱ་འབབ་ནི།

Powers of the Chief Labour Administrator

- 23.** The powers of the Chief Labour Administrator are:
- (a) to approve, recommend and endorse any matter relating to the administration of the Act and to issue licenses, required under this Act;
 - (b) to intervene on behalf of an employee in any civil proceedings against his or her employer in respect of any cause of action arising out of this Act and to give evidence in a prosecution for breach of this Act;
 - (c) to exercise the powers and functions of a labour Inspector under section 26 to 29 of this Act;
 - (d) to receive and require production of information required by this Act and its regulations;
 - (e) to determine appeals against the issue of improvement and prohibition notices issued under section 40 to 43 of this Act;
 - (f) to direct the dispute resolution process under this Act and to certify a record of agreement ; and
 - (g) to exercise any other power as may be necessary to carry this Act and its regulations into effect.
- 24.** The Chief Labour Administrator may delegate in writing to an officer of the Royal Government of Bhutan, the exercise of his or her powers (except his or her powers under section 48 and 49 of this Act) and the performance of his or her functions:
- (a) either as a whole or in part; and
 - (b) subject to any specified conditions, qualifications or reporting requirements that the Chief Labour Administrator may set.

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་གྱི་དབང་ཚད།

- 23 ། ཀ༽ གནད་དོན་ག་ཅི་རང་ཡིན་ཅུང་ གནད་བསྐྱོད་ནི་དང་ རྒྱབ་བསྐྱོན་ལྷན་ནི་ བདེན་ཉམས་བཀོད་ནི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ དགོས་མཁོ་ཡོད་མི་ ཚོགས་མཁོ་ལ་མོགས་པ་སྐྱོད་ནི།
- ཁ༽ གལ་སྲིད་ ལཱ་གཡོག་སྐྱོད་མི་འདི་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་འདི་ལུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལས་འགལ་བའི་གནད་དོན་ཅེ་ རྒྱང་འཚོ་ ལཱ་གཡོག་པ་འདི་གི་རྒྱུ་ལུ་ ལས་མི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ ཞིབ་དཔྱད་གྱི་ཁྲིམས་བཤེར་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་ཚོགས་དང་ དེ་དང་བསྐྱུན་པའི་ར་ཁུངས་ཚུ་བཀའ་ཚོགས།
- ག༽ དོན་ཚན་ 26 ལས་ 28 པའི་ནང་གསལ་གྱི་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པའི་ དབང་ཚད་དང་ ལཱ་འགན་ཚུ་ལག་ལེན་འཐབ་ནི།
- ང༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་སྒྲིགས་གཞི་གི་དོན་ལུ་མཁོ་བའི་ བརྒྱུ་ཚུ་སྐྱོད་ལེན་འབད་ནི།
- ཅ༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ཐོག་ལས་ ལེགས་བཅོས་དང་ བཀག་ཆའི་བརྒྱུ་ཚུ་དོན་ཚན་ 20 ལས་ 23 ཚུན་ བརྒྱུ་ཚུ་འབད་ཡོད་མི་ཚུ་གི་ རྒྱབ་འགལ་གྱི་ མཐོ་གཏུགས་འབད་མི་ཚུ་ ཐག་གཅད་ནི།
- ཆ༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ཐོག་ ཚུད་སྟོགས་བདེ་འགྲིགས་གྱི་བྱ་མི་ཚུ་ལག་ལེན་འཐབ་དགོས་སྡེ་ བཀོད་རྒྱ་བྱིན་ནི་ དང་ མོས་མཐུན་གྱི་ རྒྱ་ཐོ་ཅིག་ལུ་ བདེན་སྐྱོད་འབད་ནི།
- ཇ༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་སྒྲིགས་གཞི་ རུས་ལྷན་བཟོ་ནི་ལུ་མཁོ་བའི་ དབང་ཚད་གཞུན་ཚུ་ ཡང་ ལག་ལེན་འཐབ་དགོ།
- 24 ། ལས་མི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་གྱི་དབང་ཚད་དང་ལཱ་འགན་འདི་ དོན་ཚན་ 23 ནང་བཀོད་ཡོད་མི་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་གྱི་དབང་ཚད་དང་ལཱ་འགན་ཚུ་ གཞུང་གི་འགོ་དཔོན་ཅིག་ལུ་ ཡིག་ཐོག་ལས་དབང་ཚད་སྐྱོད་ཚོགས། དེ་ཡང་-
 - ཀ༽ མིལ་བུ་དང་ དེ་མིན་ རྩོགས་ཅིག་སྐྱོད་ནི་དང་ཡང་ན་ -
 - ཁ༽ ལས་མི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ ལཱ་འགན་དང་དབང་ཚད་གྱི་གནས་སྤངས་ལ་གསལ་དང་ ལྷན་ལྷན་གི་ལས་ལུགས་དང་འཆར་གཞི་བཟོ་སྟེ་བཞག་ཡོད་མི་དང་འགྲིལ་ཏེ་དབང་ཚད་སྐྱོད་ནི།

Functions of Labour Relations Officer

- 25.** The Labour Relations Officer shall be a civil servant and his or her functions are:
- (a) to promote workplace harmony and co-operation;
 - (b) to provide advice and information to employers and employees about their rights and obligations under this Act;
 - (c) to investigate the nature and causes of a labour dispute and assist the parties to reach a resolution to their dispute;
 - (d) to advise a conciliator appointed under section 196 to 198 of this Act on the rights and obligations of employers and employees under this Act;
 - (e) to report to the Chief Labour Administrator on matters relating to the conduct of a labour dispute; and
 - (f) to perform any other functions as may be necessary to promote workplace harmony and co-operation.

Functions of the Labour Inspector

- 26.** The Labour Inspector shall be a civil servant and his or her functions are :
- (a) to advise and inform employees and employers about their rights and obligations under this Act;
 - (b) to facilitate the implementation of this Act by providing information, advice and guidance to employers, employees and to self-employed and other workers who are not subject to contracts of employment;

ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་གི་བྱ་སྤྱོད།

24 ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་འདི ཞི་གཡོགས་ཅིག་གིས་འབད་དགོས་དང་ དེའི་ལཱ་འགན་ཚུ་ཡང་ -

ཀ། ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ མཐུན་འབྲེལ་དང་ མཉམ་འབྲེལ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནི་དང་ -

ཁ། ལཱ་གཡོག་སྤྱོད་མི་དང་ ལཱ་གཡོག་ཚུ་ལཱ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ཐོག་ལས་ ཁོང་གི་ཐོབ་དབང་དང་ འཁྲི་བ་ཚུ་ གི་སྐོར་ལས་ བསྐྱབ་བྱ་དང་ བརྟེན་ཚུ་བྱིན་ནི།

ག། ལས་མིའི་ཚོང་རྩོགས་ཀྱི་ རང་བཞིན་དང་ རྒྱ་རྒྱུན་ཚུ་ ཞིབ་དཔྱད་བརྒྱབ་ནི་དང་ ཚོང་རྩོགས་དེ་ བདེ་འགྲིགས་ འབད་ཐབས་ལཱ་ ཟུ་ཕན་ཚུ་ལཱ་ གོགས་རམ་འབད་ནི།

ང། རོན་ཚན་ 196 ལས་ 198 པའི་ཐོག་ལས་ བསྐོ་བཞག་འབད་མི་གིས་ ཞི་མཐུན་འབད་མི་ལཱ་ བཅའ་ཁྲིམས་ འདི་གི་སྤྱི་གསལ་གཞི་ཐོག་ལས་ ལཱ་གཡོག་སྤྱོད་མི་དང་ ལཱ་གཡོག་ཚུ་གི་ དབང་ཚད་དང་ འཁྲི་བ་ཚུ་གི་སྐོར་ ལས་ བསྐྱབ་བྱ་བྱིན་ནི།

ཅ། ལས་མིའི་ཚོང་རྩོགས་དང་འབྲེལ་བའི་གནད་དོན་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལཱ་ ལྷན་ལཱ་ འབད་ནི།

ཆ། ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཀྱི་ མཐུན་འབྲེལ་དང་ མཉམ་འབྲེལ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནི་ལཱ་ ཉེ་བར་མཁོ་བའི་ ལཱ་འགན་ གཞན་ཡང་འབད་ནི།

ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པའི་བྱ་སྤྱོད།

26 ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འདི ཞི་གཡོགས་ཅིག་གིས་འབད་དགོས་དང་ དེའི་འགན་ཁུར་ཚུ་ཡང་-

ཀ། ལཱ་གཡོག་སྤྱོད་མི་དང་ ལཱ་གཡོག་ཚུ་ལཱ་ བཅའ་ཁྲིམས་ལྟར་དུ་ཐོབ་དབང་དང་འགན་འཁུར་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ བརྟེན་དང་ བསྐྱབ་བྱ་ ལམ་སྐོར་ཚུ་བྱིན་ནི་དང་ -

ཁ། ལཱ་གཡོག་སྤྱོད་མི་དང་ ལཱ་གཡོག་པ་ དེ་ལས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ འདིའི་སྤྱི་གསལ་གཞི་དང་འཁྲིལ་བའི་ འགན་ཁུར་ཐོག་མི་ མི་ཕོ་གཞན་ཚུ་ལཱ་ ཁོང་པའི་ འགན་ཁུར་དང་བརྒྱན་པའི་ཐབས་ལམ་གྱི་བསྐྱབ་བྱ་ཚུ་བྱིན་ དགོ།

- (c) to investigate and, when necessary, take action in accordance with this Act and regulations to deal with alleged contraventions of this Act;
- (d) to report to the Chief Labour Administrator on the results of inspections and of any defects and problems in workplaces; and
- (e) to enforce the posting of notices required by this Act or the regulations.

Powers of the Labour Inspector

- 27.** The Labour Inspector, with prior authority of the Chief Labour Administrator may:
- (a) enter at reasonable times any factory, plant or establishment, construction site or other areas, workplace or environment where work is performed by any employee of an employer where the inspector believes activities or information relevant to the provisions of this Act is present; and
 - (b) inspect and investigate during regular working hours and other reasonable times and within reasonable limits and in a reasonable manner, any such place of employment and all pertinent conditions, structures, machines, apparatus, devices, equipment and materials therein, and to question privately any such employer, owner, operator, agent or employee if the Labour Inspector believes that conditions likely to endanger employees exist.
- 28.** In making his or her inspection and investigations under this Act, the Labour Inspector may require the attendance and testimony of witnesses and the production of evidences.
- 29.** In the case of failure or refusal of any person to appear as a witness, the Labour Inspector may:
- (a) obtain an order from the Dzongkhag or Dungkhag court under whose jurisdiction the person is found requesting that person to produce evidence or give testimony relating to the matter under investigation or in question;

- ག། ལུ་གཡོག་རྩོད་ཉེགས་འཛོལ་པའི་གནད་དོན་དང་གནས་སྐབས་ཚུ་ ཞིབ་དཔྱད་འབད་དེ་ ཅ་པན་ཚུ་ལུ་ བདེ་
སྲིགས་བཟོ་ནི་ལུ་ཕན་གོགས་འབད་ནི།
- ང། ཞིབ་དཔྱད་ཀྱི་ སྲུབ་འབྲས་དང་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་སྤྱོད་དང་ དཀའ་ངལ་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ ལས་མི་འདི་བདག་
སྤྱོད་གཙོ་འཛིན་ལུ་ སྤུན་ལུ་འབད་ནི།
- ཅ། བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ འདི་གི་སྲིགས་གཞི་ཚུ་ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་པའི་ བརྗེ་བསྐྱུལ་འདི་ཚུ་ཡང་ བརྗེ་བཟོ་སྡེ་
སྲུབ་ནི་ཚུ་ བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་ནི།

ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པའི་དབང་ཚད།

༡༥ ལས་མི་འདི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཅིག་གིས་ ལས་མི་འདི་བདག་སྤྱོད་གཙོ་འཛིན་ལས་ སྲུ་གོང་ལས་གནང་བ་ལེན་ཏེ་འབད་ཚོགས་དེ་
ཡང་ -

༡། ལས་མི་འདི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འདི་གི་བསམ་འཆར་ལུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་འབྲེལ་ཏེ་འབད་དགོ་པའི་ལུ་གི་དོགས་
པ་ལེ་འཆར་བ་ཅིན་ ཞིབ་དཔྱད་པ་ ཁོངས་ མོ་གིས་ འོས་འབབ་ཡོད་པའི་དུས་ཚོད་ནང་ལུ་ བཟོ་གྲུ་ཁང་དང་
འབྲུལ་ཁང་ ལས་སྡེ་ ཁྲིམ་བཟོ་འུ་ཁོངས་ ཚོང་ལས་ཁང་ དེ་ལས་གཞན་ ལས་མི་དང་ལུ་གཡོག་གི་ཕྱིན་མི་འདི་
ལུ་འབད་སའི་ས་ཁོངས་ག་ཏེ་འབད་དུང་འཇུག་ཚོགས་དང་ -

༢། ལས་མི་འདི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དེ་གིས་ ལུ་གཡོགས་དང་ལས་མི་ལུ་ ཉེན་ལ་ཡོད་པའི་དོགས་པ་ལེ་འཆར་བ་ཅིན་ལུ་གི་
དུས་ཚོད་ནང་ འོས་འབབ་ཡོད་པའི་དུས་ཚོད་ནང་ལུ་ ཚུལ་མཐུན་གྱི་ཐོག་ལས་འབྲུལ་ཆས་དང་ མཁོ་ཆས་ ཅ་
ཆས་ རྒྱ་ཆ་དེ་ཚུ་ ཞིབ་དཔྱད་འབད་ཚོགས་དང་ལུ་གཡོག་གི་ཕྱིན་མི་དང་ རོ་བདག་ཚོང་ལས་འབབ་མི་ རོ་ཚོབ་ ལུ་
གཡོགས་ཚུ་ལུ་གསང་བའི་ཐོག་ལས་འདི་བའབད་ཚོགས།

༡༦ ལས་མི་འདི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དེ་གིས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་འབྲེལ་ཏེ་ཞིབ་དཔྱད་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་ དཔང་པོ་འབོ་ཚོགས་
དང་ དཔང་པོ་ཚུ་ལུ་ བདེན་ཁུངས་དང་སྲུབ་བྱེད་བསྐྱུལ་བཅུག་ནི།

༡༧ གལ་སྲིད་ དཔང་པོ་དེ་གིས་ འོང་མ་ཚུགས་པ་དང་ འོང་མ་བཏུབ་པར་ འབྲུས་ཤོར་བུང་བ་ཅིན་ ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དེ་
གིས་ གཤམ་གསལ་ལུ་ལྟར་འབད་ཚོགས་དེ་ཡང་ -

༡། དཔང་པོ་འབད་ནི་ མི་དེ་ག་ཏེ་ཡོད་སའི་ རྫོང་ཁག་ ཡང་ན་ རྩུང་ཁག་ཁྲིམས་ཀྱི་འདུན་ས་ལས་ དཔང་པོ་དེ་ལས་
ཞིབ་དཔྱད་འབད་ཡོད་པའི་ རྫོང་གཞི་འུ་ཁུངས་དང་བདེན་ཁུངས་ཚུ་ལེན་དགོ་པའི་བཀའ་རྒྱ་ལེན་ཚོགས་
དང་ -

- (b) require under a warrant from the nearest Royal Court of Justice, the production of any books, registers or other documents prescribed by this Act relating to conditions of work, in order to see that they are in conformity with the legal provisions and to copy or make extracts from the documents; and
- (c) take or remove for purposes of analysis, samples of materials and substances used or handled.

Identity Cards

- 30.** The Chief Labour Administrator shall issue each Labour Inspector and Labour Relations Officer with an identity card which they shall present on entry into a workplace.

Confidentiality

- 31.** A Labour Inspector, Labour Relations Officer and any other person advising a Labour Inspector under section 34 of this Act shall treat as confidential and not reveal any manufacturing or commercial secrets which may come to his or her knowledge in the course of executing his or her duties unless:
- (a) the Inspector is required to divulge this information by a Court of law; or
 - (b) the Inspector is required to divulge this information as a part of his or her work as a Labour Inspector.
- 32.** A Labour Inspector, Labour Relations Officer and any other person advising a Labour Inspector shall treat as confidential the source of any complaint relating to a breach or suspected breach of this Act.

- ལ། ཉེས་འདབས་ཀྱི་ ཁྲིམས་འདུན་ལས་བྱུང་བའི་བཀའ་འཕྲིན་གྱི་ཐོག་ལས་ ལུ་གི་གནས་ཚུགས་ལྟར་ ཀེ་དེ་བ་དང་
མ་ཡིག་ ཡང་ཅིན་ ཡིག་ཚས་གཞན་ཚུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་དགོངས་དོན་ཚུ་དང་འབྲེལ་མི་འབྲེལ་བལྟ་ནི་གི་
དོན་ལུ་ བཏོན་བཅུག་དགོཔ་མ་ཚད་ ཡིག་ཚུ་ལས་ འདྲ་བཤུས་དང་ བཅུད་དོན་ཚུ་ཡང་བཏོན་ནི།
- ག། བལྟ་ཞིབ་ཀྱི་དོན་ལས་ ལག་ལེན་འབབ་མི་ རྒྱུ་ཚས་དང་ རྒྱུ་རྐྱེས་ཚུ་གི་དཔེ་འབག་ནི་དང་ རྩོམ་བཤུན་འབབ་ནི།

དོན་ལས་ལག་ཁྱེར།

༣༠་ ལས་མིའི་བདག་སྲོད་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་རེ་ལུ་ དོན་ལས་
ལག་ཁྱེར་རེ་སྲོད་དགོཔ་དང་ དོན་ལས་ལག་ཁྱེར་འདི་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་དེ་
གིས་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་འཇུག་ཞུགས་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་བཏོན་དགོ།

གསལ་བྱ།

༣༡་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ དེ་ལས་ དོན་ཚན་ ༣༥ པའི་ཐོག་ལས་ ལས་མིའི་ཞིབ་
དཔྱད་པ་ལུ་ གོ་ས་སྟོན་གྱིན་མི་གང་ཞིག་གིས་ སླིབ་གཤམ་ག་རྒྱབ་པའི་སྐབས་ལུ་ བཟོ་བསྐྱུན་དང་ ཚོང་ལས་ཀྱི་གསལ་བ་
ཚུ་ ཤེས་ཉེགས་བྱུང་མི་ཚུ་ གསལ་བྱ་འབད་བཅི་སྟེ་གཞན་ཁར་སྐབས་མི་ཚོགས། ཨིན་ཅུང་ -

- ག། ཁྲིམས་ཀྱི་འདུན་ས་ལུ་ ཞིབ་དཔྱད་པ་གིས་ ཚོང་ལས་ཀྱི་གསལ་བ་ཚུ་ ལྷན་དགོཔ་འཐོན་པའི་
སྐབས་དང་ ཡང་ན་ -

ལ། ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཁོ་འམ་མོ་རའི་ ལུ་འགན་གྱི་ཚུལ་བཟུམ་ཅིག་འབད་ སྐབ་དགོཔ་འབྱུང་པའི་སྐབས་ལུ་
སྐབ་ཚོགས།

༣༢་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལས་འགལ་བའམ་ འགལ་བའི་དོགས་པ་ཡོད་པའི་སྐོར་ལས་ མི་དོགས་ཞིག་གིས་ ལས་མིའི་ཞིབ་
དཔྱད་པ་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ གོ་ས་སྟོན་པ་ལུ་ ཉེགས་བཤུན་བཏོན་པའི་ འབྱུང་ལུངས་ཚུ་ གསལ་བ་
སྟེ་བཞག་དགོ།

33. A Labour Inspector, Labour Relations Officer or Advisor who contravenes sections 31 and 32 shall be guilty of an offence which shall be misdemeanour. In addition, the Ministry may initiate administrative action against the offender.

Person with specialised knowledge

34. The Chief Labour Administrator may request a person with specialised knowledge to attend a workplace or other premises to assist and advise the Inspector in executing his or her powers under this Act.

Duty to avoid conflicts of interest

35. A Labour Inspector, a Labour Relations Officer or an Advisor to an Inspector, who has the personal, pecuniary or direct interest that may prejudicially affect the consideration of any matter before him shall not inspect or supervise on that matter so as to avoid the possibility of prejudice.

36. A Labour Inspector, Labour Relations Officer or an Advisor who contravenes section 35 shall be guilty of an offence which shall be petty misdemeanour.

Entry and inspection to be allowed

37. A person shall at reasonable times allow an Inspector or Inspector's advisor acting under section 34, exercising his or her powers under this Act and regulations access to premises, workplaces and other places.

༡༡ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འཇམ་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ གོས་སྟོན་པ་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༡ དང་ ༡༢ ལས་
འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡང་སྤྲ་སྟོན་དགོས་མ་ཚད་ ལྷན་ཁག་གིས་ སྤྱིགས་ཁྲིམས་ལས་འགལ་བའི་གདོང་ལེན་ཡང་
འབད་ཚོགས།

ལྷན་ཁག་དང་ལྷན་པའི་མི་ངོ་

༡༢ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཅིག་གིས་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་སམ་ ས་ཁོངས་གཞན་ནང་སོང་སྟེ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ནང་འཁོད་མི་
ཁོ་འཇམ་ མོ་གི་ དབང་ཚད་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ནི་ལུ་ ལཱ་འོགས་འབད་མི་འབད་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་
དམིགས་བསམ་ལྷི་ཡོན་ཏན་ཡོད་མི་ མི་ངོ་ཅིག་ལས་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ལུ་ གོ་གསལ་རམ་དང་གོས་སྟོན་འབད་
དགོ་པའི་ཞུ་བ་འབད་ཚོགས།

ཁེ་སན་ལྷན་སྟོན།

༡༣ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འཇམ་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ གོས་སྟོན་པ་ཞིག་ལུ་ སྐར་གྱི་ཁེ་སན་ནམ་ རྒྱ་དངོས་གྱི་
ཁེ་སན་ ཡང་ན་ རང་དོན་གྱི་ཁེ་སན་ ཐང་ཀར་ཡོད་པའི་ ཞིབ་བལྟས་འབད་ནི་ལུ་ ཕྱོགས་ལུང་ངམ་ གནོད་ཉེན་འབྱུང་ནིའི་
ཉེན་ཁ་ཡོད་པ་ཅིན་ དེ་བཟུམས་གྱི་ གནོད་ཉེན་སྤང་ཐབས་ལུ་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འཇམ་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་
དཔོན་ གོས་སྟོན་པ་ཚུ་གིས་ ཞིབ་དཔྱད་བརྒྱབ་ནི་དང་ ལཱ་རྟོག་འབད་ནི་ལས་འཛེམ་དགོ།

༡༤ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འཇམ་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ གོས་སྟོན་པ་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༥ ལས་འགལ་བ་
ཅིན་ཉེས་པ་ཡང་སྤྲ་སྟོན་དགོ།

འཇུག་ཞུགས་དང་ ཞིབ་དཔྱད་འབད་བཅུག་དགོས།

༡༥ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ འོས་འབབ་ཡོད་པའི་དུས་ཚོད་ནང་ལུ་ ཞིབ་དཔྱད་པ་འཇམ་ ཡང་ན་ རོན་ཚན་ ༡༥ པའི་ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་
མི་ ལྷན་ཁག་དང་ལྷན་པའི་གོས་སྟོན་པ་ཁོ་འཇམ་ མོ་གི་ དབང་ཚད་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་བཅུག་ནི།

- 38.** A person who obstructs or prevents an inspector or an advisor from carrying out his or her duties under this Act commits an offence which shall be a petty misdemeanour.

Protection from prosecution

- 39.** While acting in his or her position as Labour Inspector, Labour Relations Officer or an Advisor, no Labour Inspector, Labour Relations Officer or Advisor is liable for any other act done in relation to the performance of his or her duties or functions under this Act.

CHAPTER - IV

NOTICES

Improvement Notice

- 40.** Where a Labour Inspector is of the opinion that a person:
- (a) is contravening any provision of this Act or its regulations; or
 - (b) has contravened a provision in circumstances that make it likely that the contravention will continue or be repeated, the inspector may issue to the person an improvement notice requiring the person to remedy the contravention or likely contravention.

The Labour Inspector shall specify a day that is more than 7 and less than 35 calendar days after the day the notice was issued, before which the person is required to remedy the contravention or likely contravention.

- 41.** A person who contravenes section 40 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 360 days.

34. མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ཞིབ་དཔྱད་པ་དང་ གྲོས་སྟེན་པ་ལུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ཁོ་ལམ་ མོ་གི་ སླིག་གཡོག་
འབད་ནི་ལུ་ བར་ཚད་དང་ བཀག་ཚུ་འབད་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡངས་སྤ་སྟོན་དགོ།

ཉེས་བཤེར་ལས་བཀག་ཆ།

35. ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དང་ ལས་མི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ གྲོས་སྟེན་པ་གིས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་འོག་ལུ་ཁོང་རའི་
འགན་འབྲུང་ཚུ་འོས་ལུན་གྱི་ལག་ལེན་འབབ་མི་ལས་འབྲེན་པའི་ཁྲིམས་མཐུན་གྱི་བྱ་སྤྱོད་གང་རུང་ཅིག་གི་སྐོར་ ཉེས་
བཤེར་ལས་བཀག་ཆ་ཡོད།

༼ལཱ་བཞེ་པ༽

བཟ་བསྐྱལ།

འགལ་བ་ལེགས་བཅོས་གྱི་བཟ་བསྐྱལ།

- 40. ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཅིག་གི་བསམ་འཆར་ལུ་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ -
 ༡༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ སླིགས་གཞི་གི་དགོངས་དོན་གཅིག་ལས་འགལ་བ་འམ་ འགལ་བ་འབད་བའི་བསྐྱེད་ཡོད་
 མི་དང་། ཡང་ན་ -
 ༢༽ དགོངས་དོན་ཅིག་ལས་ འགལ་བ་འབད་ཡོད་པའི་ཁར་ འགལ་བ་དེ་ ལོག་སྟེ་རང་འཕྲོ་མཐུན་དེ་འབྱུང་སྲིད་པའི་
 གནས་སྐབས་ནང་ཡོད་པ་ཅིན་ ཞིབ་དཔྱད་པ་དེ་གིས་ མི་ངོ་དེ་ལུ་ལེགས་བཅོས་འབད་དགོ་པའི་ བཟ་བསྐྱལ་བྱིན་
 དགོ།
 ལས་མི་ཞིབ་དཔྱད་པ་འདི་གིས་ བཟ་བསྐྱལ་འབད་ཞིན་མ་ལས་ འགལ་བ་འབྱུང་མི་དེ་འམ་ འབྱུང་ཉེན་ཡོད་མི་
 འགལ་བ་དེ་ ཉིན་མ་ ༢ ལས་མ་ཉུང་མ་ཅིག་དང་ ཉིན་མ་ 35 ལས་ མ་ལྷག་པ་ཅིག་གི་བར་ན་ མི་ངོ་དེ་གིས་
 ལེགས་བཅོས་འབད་དགོ་པའི་ དམིགས་བསམ་གྱི་ཉིན་གྲངས་ཅིག་བཀོད་དགོ།
- 41. མི་ངོ་གང་ཞིག་གིས་དོན་ཚན་ 40 ལས་འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མི་ཉིན་བསྐྱེད་སྐྱོང་ཆ་དམ་འཕྲོས་ཐོག་ མཐོ་
 འོས་ ཉིན་གྲངས་ 360 ཚུན་གྱི་ཉེས་ཆད་ཡོག།

42. Section 40 does not apply to a person who has lodged an appeal under section 47.

Prohibition Notice

43. If a labour inspector is of the opinion that there is occurring or may occur any activity at a workplace involving an immediate risk to the health and safety of any person, the inspector may issue a prohibition notice to the person who has or may be reasonably presumed to have control over the activity, to prohibit the activity.
44. If a Labour Inspector is of the opinion that at the workplace there is occurring or may occur an activity which involves or will involve an immediate risk to the health and safety of any person, the inspector shall specify the reason for that opinion.
45. A person who contravenes section 43 and 44 shall be guilty of an offence which shall be:
- (a) a misdemeanour; or
 - (b) if aggravated circumstances exist, a felony of the fourth degree.
46. Section 43 and 44 does not apply to a person who has lodged an appeal under section 47.

Appeals against notices

47. A person issued with an improvement notice or a prohibition notice may appeal to the Chief Labour Administrator in writing within fifteen calendar days after the notice is issued.
48. The Chief Labour Administrator shall inquire into the circumstances relating to the notice and, giving his or her reasons in writing within 15 working days.

༤༢ རོན་ཚན་ ༤༠ པ་དེ རོན་ཚན་ ༤༧ པ་དང་འབྲེལ་ཏེ་ མཐོ་བཏུགས་འབད་མི་ མི་ངོ་ལུ་མི་འཇུག།

བཀག་ཆའི་བད་བསྐྱལ།

༤༣ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཅིག་གི་མཐོ་བསམ་ལུ་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་ མི་ངོ་ཅིག་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་ལུ་
འཕྲལ་གྱི་ཉེན་ཁ་བཀག་ནི་གི་ལས་རོན་ཅིག་ བྱུང་བཞེན་པའམ་ འབྱུང་ནི་བརྩམ་ཡོད་པ་སྟེ་འཆར་བ་ཅིན་ ཞིབ་དཔྱད་པ་
དེ་གིས་ ལས་རོན་དེ་གི་ འགན་ཁག་འཛིན་མི་མི་ངོ་དེ་ལུ་ བྱ་བ་དེ་བཀག་དགོ་པའི་ བཀག་ཆའི་བད་བསྐྱལ་ཅིག་འབད་
དགོ།

༤༤ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་དེ་གི་བསམ་པ་ལུ་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ མི་ངོ་ཅིག་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ལུ་ གཞོད་
པའམ་ གཞོད་ནི་གི་ ཉེན་ཁ་ཡོད་པའི་ ལས་རོན་ཅིག་ བྱུང་བཞེན་པའམ་ འབྱུང་ནི་གི་ ཉེན་ཁ་ཡོད་པ་འབད་ འཆར་བའི་
སྐོར་ལས་ཁ་གསལ་སྟེ་བཀོད་དགོ།

༤༥ མི་ངོ་གང་ཞིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༤༣ དང་ ༤༤ ལས་འགལ་བ་ཅིན་ གཞོད་འགལ་གྱི་གྲངས་སུ་བརྟེན་དང་ཉེས་
ཁྲིམས་ཡང་ གཤམ་གསལ་ལྟར་ -

༡༧ ཉེས་སྲུང་མ། ཡང་ན་ -

༡༨ ཉེན་ཚབས་གྱི་སྐབས་རོན་འཐོན་པའི་ཚུ་ དབྱི་རིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཚུན་སྒྲིན་དགོ།

༤༦ རོན་ཚན་ ༤༣ དང་ ༤༤ པ་འདི་ རོན་ཚན་ ༤༧ པ་དང་འབྲེལ་ཏེ་ མཐོ་བཏུགས་འབད་མི་མི་ངོ་ལུ་མི་འཇུག།

བད་བསྐྱལ་ལུ་ རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་བཏུགས།

༤༧ ལེགས་བཅོས་གྱི་ བད་བསྐྱལ་དང་ བཀག་ཆའི་བད་བསྐྱལ་ཐོབ་སྟེ་ཡོད་མི་ མི་ངོ་དེ་གིས་ བད་བསྐྱལ་ཐོབ་པའི་ཉེན་མ་
༡༥ གྱི་ རང་འཁོད་ལུ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་སྟེ་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ མཐོ་བཏུགས་འབད་ཚོགས།

༤༨ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་དེ་གིས་ བད་བསྐྱལ་དེ་དང་འབྲེལ་བའི་ གནས་སྲུངས་ལུ་ འདྲི་ཞིབ་འབད་དེ་ ཉེན་མ་
༡༥ གི་ནང་འཁོད་ལུ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་སྟེ་ ཁོ་འམ་མོ་གི་ རྒྱུ་མཚན་བཀོད་མི་དང་བརྟུན་ འོས་འབབ་ཐོག་ཆ་འཛིན་དང་
བསྐྱུར་བཅོས་ཆ་མེད་ལོགས་འབད་ཚོགས།

- 49.** Pending the decision of the Chief Labour Administrator under section 48, the operation of the notice shall:
- (a) in the case of an improvement notice, be suspended; and
 - (b) in the case of a prohibition notice, remain in force until the Chief Labour Administrator makes his or her decision.
- 50.** A person who fails to comply with a notice that is affirmed by the Chief Labour Administrator under section 48 shall be guilty of an offence which shall be:
- (a) a misdemeanour; or
 - (b) if aggravated circumstances exist, a felony of the fourth degree.

CHAPTER - V

CONTRACTS OF EMPLOYMENT

Application of Chapter V

- 51.** Chapter V applies to employment for a duration of one year or more except for employment arrangements between members of a family unless a contract of employment specifies otherwise.
- 52.** If an employer assigns the same or similar work for the same wages to an employee employed for one year or more, the employee shall be deemed to have been employed under a contract of employment as set out in chapter V.

Existing contracts to continue in force

- 53.** A contract of employment that is in force at the time of the commencement of this Act is deemed to have been made under this Act provided that the minimum conditions set out in this Act are met.

༤༩ རོན་ཚན་ ༤༤ པ་ལྟར་དུ་ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་གོས་ཚོད་མ་འབད་ཚུན་ཚོད་བཟང་བསྐུལ་གྱི་ལག་ལེན་དེ་
ཡང་ -

ཀ། ལེགས་བཅོས་གྱི་བཟང་བསྐུལ་ཐད་ལུ་ཕར་འགྲངས་འབད་དེ་བཞག་ནི་དང་ -

ཁ། བཀག་ཆའི་བཟང་བསྐུལ་གྱི་ཐད་ལུ་ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ཁོའམ་མོ་གི་སྐོར་ལས་གོས་ཐག་
མ་གཅད་ཚུན་ཚོད་ཆ་གནས་ཡོད།

༥༠ མི་ངོ་བཤམ་ཞིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༤༤ པ་ལྟར་དུ་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ ཆ་འཛོག་འབད་མི་ བཟང་བསྐུལ་དེ་
ལུ་ མ་གནས་པ་ཅིན་ གཞི་དཔོན་གྱི་གྲངས་སུ་བཟུང་དགོཔ་དང་ ཉེས་ཁྲིམས་ཡང་གཤམ་གསལ་ལྟར་ -

ཀ། ཉེས་སྲུང་ལ། ཡང་ན་ -

ཁ། ཉེན་ཚབས་གྱི་སྐབས་རོན་འཐོན་ཚེ་ དབྱེ་རིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཚན་སྤྲིན་དགོ།

། ལེ་ལུ་ལྟ་པ། ལྟ་གཤམ་གི་གན་འཛིན།

ལེ་ལུ་ལྟ་པའི་འཇུག་ཚུལ།

༥༡ ལེ་ལུ་ ༥ པ་འདི་ ལོ་ངོ་ ༡ ལས་ལྟམ་པའི་ལྟ་གཤམ་གཤམ་ཞིག་ལུ་འཇུག་ནི་ཨིན་ཅུང་ ལྟ་གཤམ་གན་འཛིན་ནང་
དམིགས་བསལ་སྟེ་ བཀོད་དེ་ཡོད་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ ལེ་ལུ་འདི་ བཟང་ཚོང་འཇུག་མིའི་བར་ན་ ལྟ་གཤམ་སྐྱོད་ནི་དེ་
བདེ་འགྲིགས་ལུ་མི་འཇུག།

༥༢ ལྟ་གཤམ་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལྟ་གཤམ་པ་ཅིག་ ལོ་ངོ་གཅིག་ལས་ ལྟམ་སྟེ་སྟེ་ཕོགས་ཕོག་ ལྟ་བཀོལ་བ་ཅིན་ ལྟ་
གཤམ་པ་དེ་ལེ་ལུ་ ༥ པའི་ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་པའི་ལྟ་གཤམ་གན་འཛིན་གྱི་གྲངས་སུ་བཟུང་དགོ།

ཉེ་མ་ལས་ཡོད་མི་ ལྟ་གཤམ་གན་འཛིན་ལུ་ཆ་གནས།

༥༣ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ འགོ་བཙུགས་པའི་སྐབས་ལུ་ ཆ་གནས་ཡོད་མི་ ལྟ་གཤམ་གན་འཛིན་དེ་ཚུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ནང་
བཀོད་དེ་ ཡོད་མི་ ཉུང་མཐའི་གནས་ཚུ་ཚུ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ཡོད་པ་ཅིན་ དེ་བཟུམ་གྱི་གན་འཛིན་དེ་ཚུ་ འཕྲོ་འཇུག་དེ་རང་
ཆ་གནས་ཡོད།

- 54.** The Chief Labour Administrator may add a term or terms to a contract of employment to ensure that the minimum conditions set out in this Act and its regulations are complied with and such term or terms shall be complied with from the date of the commencement of this Act.

Implied terms in a contract of employment

- 55.** An employer shall provide an employee with work during the contracted period that is the same or of a similar nature to the primary duties in the contract.
- 56.** If the employer fails to provide work, the employer shall pay the employee wages at the same rate as if the employee had performed the day's work unless:
- (a) the employee has broken the contract of employment; or
 - (b) it is impossible to uphold the contract of employment due to circumstances beyond either party's control.
- 57.** An employee shall be willing and available to work in accordance with the terms of the contract of employment unless:
- (a) the employer has broken the contract of employment; or
 - (b) it is impossible to uphold the contract of employment due to circumstances beyond either party's control.

༤༥ ། གན་འཛིན་དེ་ ཚགས་ཡོད་པ་སྟེ་བཞག་ནི་གི་དོན་ལས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ནང་བཀོད་མི་ ཉུང་མཐའི་གནས་ཚུགས་ཚུ་
བྱིན་ཚུགས་པ་བཟོ་ཐབས་ལུ་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ ཁ་ཚོག་གསར་པ་གཅིག་གམ་ དེ་ལས་མངམ་སྟེ་
ཐབས་བཀའ་ཚོག་ནི་དང་ དེ་བཟུམ་གྱི་ ཁ་ཚོག་གསར་པ་དེ་ཚུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ཚུ་འཛོག་འགྲུབ་པའི་ ལྷ་ཚོས་ལས་
ལག་ལེན་འཐབ་དགོ།

ལཱ་གཤམ་གན་འཛིན་ནང་མ་ཚུད་པའི་ཁ་ཚོག་ལཱ་ཚ་གནས།

༤༥ ། ལཱ་གི་དུས་ལུན་རིང་ལུ་ ལཱ་གཤམ་གྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཤམ་གསུམ་ཅིག་ལུ་ གན་འཛིན་ནང་གི་ སྤྱི་གས་གཤམ་གཙོ་གཙོ་
དང་གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ ལཱ་གཤམ་གན་བྱིན་དགོ།

༤༦ ། གཤམ་གསུམ་ ལཱ་གཤམ་གྱིན་མི་དེ་གིས་ ལཱ་གཤམ་གསུམ་ཅིག་ལུ་ ལཱ་གཤམ་གྱིན་མ་ཚུགས་པ་ཅིན་ གཤམ་གསུམ་གནད་
དོན་འབྱུང་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ ཉིན་མ་དེ་ལར་ ལཱ་འབད་བའི་དབང་དུ་གཏང་སྟེ་ ལཱ་གཤམ་གྱིན་མི་གིས་ ལྷ་ཚུ་ཚོང་
ཞུ་རྟུག་ག་ཞིན་མ་འབད་སྟོན་དགོ།

- ༡༽ ལཱ་གཤམ་གསུམ་དེ་གིས་ ལཱ་གཤམ་གན་འཛིན་ལས་ འགལ་བ་འབད་ཡོད་པ། ཡང་ན་ -
- ཁ༽ ཚུ་ཕན་གཉིས་ཀྱིས་ བཀའ་གཐབས་མེད་པའི་ གནད་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལཱ་གཤམ་གན་འཛིན་དེ་ ལག་ལེན་འཐབ་མ་
ཚུགས་པ།

༤༧ ། གཤམ་གསུམ་གནད་དོན་ཚུ་འབྱུང་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ ལཱ་གཤམ་གསུམ་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཤམ་གན་འཛིན་གྱི་ ཁ་ཚོག་
ཚུ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ལཱ་འབད་དགོ།

- ༡༽ ལཱ་གཤམ་གྱིན་མི་དེ་གིས་ ལཱ་གཤམ་གན་འཛིན་ལས་ འགལ་བ་འབད་ཡོད་པ། ཡང་ན་
- ཁ༽ ཚུ་ཕན་གཉིས་ཀྱིས་ བཀའ་གཐབས་མེད་པའི་ གནད་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལཱ་གཤམ་གན་འཛིན་དེ་ ལག་ལེན་འཐབ་མ་
ཚུགས་པ།

58. A contract of employment is deemed to be broken if-

- (a) the employer fails to pay wages in accordance with Chapter VIII; or
- (b) the employee is continuously absent from work for more than three consecutive work days without the prior leave of the employer, unless the employee has a reasonable excuse for such an absence and has informed or attempted to inform the employer of the excuse prior to or at the earliest opportunity during such absence.

Transfer of contract of employment to another employer

59. If an employer sells or otherwise transfers to another person a business in which an employee works under a contract of employment, the employer shall not transfer the contract of employment to the other person unless the employee has freely consented to the transfer.

60. If a contract of employment is transferred from one employer to another:

- (a) the terms and conditions of the contract are preserved on that transfer; and
- (b) any rights the employee may have had against the transferring employer are preserved against the new employer.

Contracts to be in writing

61. An employer shall ensure that a contract of employment with an employee is in writing and that a copy of it is provided to the employee.

༥༤ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཚམ་དཀྱི་གྲངས་སུ་བརྩི་དགོས། དེ་ཡང -

ཀ༽ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ལེན་ རྟེན་ པ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ སློ་ཚུན་མ་ཚུགས་པ་འཕམ། ཡང་ན -

ཁ༽ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ལས་ སུ་གོང་ལས་གནང་བ་མེད་པར་ ལཱ་ནང་མ་འོང་པའི་ཁར་ ལཱ་ནང་
སློང་མ་ཚུགས་པའི་སྐར་ལྷན་ལུ་འབད་བའམ་ འབད་ནི་སླེ་ དཔའ་བཅས་ཡོད་པའི་ ལྷངས་ལཱ་ན་རྒྱ་མཚོན་ བཀོད་ནི་
ཡོད་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ ཉིན་མ་ ༣ འབྲེལ་མ་འབྲེལ་སར་ ལཱ་ནང་མེད་པ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ལས་
འགལ་བ་འབད་བརྩི་དགོ།

ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ གཞན་ཅིག་ལུ་གནས་སོར།

༥༩ གལ་སྲིད་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ཐོག་ལུ་ ལཱ་འབད་དེ་ཡོད་མི་ ཚོང་
ལས་ཅིག་ མི་ངོ་ གཞན་མི་ཅིག་ལུ་ བཅོང་ནི་དང་ གནས་སོར་འབད་བ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ སློ་འདོད་ལྟར་དུ་ ལ་
བཟེད་དེ་མ་གཏོགས་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ གནས་སོར་གཏང་མི་ཚོགས།

༦༠ གལ་སྲིད་ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་ལས་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་གཞན་ཅིག་ལུ་ གནས་སོར་གཏང་བ་
ཅིན་

ཀ༽ གནས་སོར་དང་གཅིག་ཁར་ གན་འཛིན་ནང་གི་ ལ་ཚོག་དང་ གནས་ཚོག་ཚུ་ལུ་ རང་འཇགས་གནས་དགོས་
དང།

ཁ༽ ཉེ་མའི་ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་ལས་ ཐོབ་དབང་ཡོད་མི་ཚུ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ གསལ་པ་དེ་ལས་ཡང་ ཐོབ་དབང་
ཡོད་པའི་ སློང་སློབ་འབད་དགོ།

གན་འཛིན་ཚུ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་དགོས།

༦༡ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་དང་གཅིག་ཁར་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་བཟོ་དགོ་པའི་ཁར་
ལཱ་གཡོག་འགན་འཛིན་གྱི་འདྲ་ཅིག་ ལཱ་གཡོག་པ་འདི་ལུ་བྱིན་དགོ།

62. If a contract of employment is not in writing, the contract is deemed to be an unwritten contract of employment and the minimum standards set out in the Act shall apply.
63. An employer who contravenes sections 61 and 62 shall be guilty of an offence of violation.

Term and Conditions of a contract of employment

64. An employer shall ensure that a contract of employment specifies:
 - (a) the duration;
 - (b) a specific task to be performed;
 - (c) notice period for termination of the contract; and
 - (d) wages, working hours, probation period and leave provisions.
65. Unless there is proof to the contrary, if a contract of employment (whether written or unwritten) fails to specify a term of duration, it is presumed that the contract of employment is for an indefinite period and shall continue in force until it is terminated in accordance with this Chapter.
66. An employer who contravenes sections 64 and 65 shall be guilty of violation. In addition to, the Ministry may direct the employer for payment of appropriate damages or compensatory damages.

When a contract of employment is enforceable

67. A contract of employment is enforceable if it-
 - (a) has been signed or personally marked by the employer or the employer's representative and the employee or, in the case of an unwritten contract, there is evidence of an oral agreement between the parties;

62. གལ་སྲིད་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཡིག་ཐོག་ལུ་ མ་བཟོ་བ་ཅིན་ གན་འཛིན་དེ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་མིན་པའི་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་འབད་ བཟུ་ནི་ཨིན་ དེ་ཡང་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་མི་ ལས་གཡོག་གན་འཛིན་གྱི་ ཁ་ཚིག་དང་གནས་ཚིག་ལས་ལྟག་སྟེ་ ཡོད་ན་མ་གཏོགས་ དེ་ལས་ཉུང་མ་སྟེ་བཀོད་མི་ཚོགས།

63. ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ 67 དང་ 62 ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཁྲིམས་འཆལ་གྱི་ཉེས་ཆད་སྤྲིན་དགོ།

ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་གྱི་ཁ་ཚིག་དང་གནས་ཚིག།

64. ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་དགོཔ་དེ་ཡང་ -

- 1) གན་འཛིན་དེ་གི་དུས་ཡུན་དང་ -
- 2) སྤྱི་ཚུལ་ཐོག་ལུ་འབད་དགོཔ་པའི་ ལུ་གི་དབྱེ་བ།
- 3) ཆམེད་གཏང་ནི་གི་བརྟུན་ལུ་གྱི་དུས་ཡུན།
- 4) སྤྱི་ཆ་ ལུ་གི་དུས་ཡུན་ ཚོད་བརྟག་དང་ངལ་གསོ།

65. གལ་སྲིད་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ནང་ ཁྲིམས་ཐོག་ལུ་ཨིན་ཅུང་མིན་ཅུང་། ལུ་གི་དུས་ཡུན་ གསལ་བཀོད་འབད་འབད་མ་མེད་པ་ཅིན་ བདེན་ཁུངས་སོ་སོར་ཡོད་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ ལེའུ་འདི་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ཆམེད་མ་གཏང་ཚུན་ཚོད་ དུས་ཚོད་ངེས་མེད་ཀྱི་རིང་ལུ་ཨིན་མ་འབད་ ཆ་གནས་ཡོད་པ་ཨིན།

66. ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ 64 དང་ 65 ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཁྲིམས་འཆལ་གྱི་ཉེས་ཆད་སྤྲིན་དགོཔ་མ་ཚད་ ལྟན་ལག་གིས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གི་ ལུ་གཡོག་པ་ལུ་ འོས་ལྟན་གྱི་རྒྱ་དམུམ་སྤྲོད་དགོཔ་པའི་བཀོད་རྒྱ་བྱིན་ཚོགས།

ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ བསྟར་སྤྱོད་འབད་ནི་གི་དུས་ཚོད།

67. ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་བསྟར་སྤྱོད་འབད་ནི་དུས་ཚོད་དེ་ཡང་ -

- 1) ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་འམ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་འདོམ་ཚབ་དང་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ལུ་ མིང་རྟགས་བཀོད་པའམ་ མི་ངོམ་སྟེ་ རྟགས་བཀོད་གྲུབ་མི་ ཡང་ཅིན་ ཡིག་ཐོག་ལུ་མིན་པའི་ གན་འཛིན་ཨིན་པ་ཅིན་ ཅུ་པན་གཉིས་ཀྱི་བར་ན་ ངག་ཐོག་ལས་ མོས་མཐུན་ཡོད་པའི་ རྒྱབ་བྱིད་ཡོད་མི་དང་-

- (b) clearly defines the rights and obligations of the employer and employee;
- (c) is for lawful purposes; and
- (d) was freely entered into without threat or undue influence.

Notice period for termination of a contract of employment

- 68.** An employer shall ensure that a contract of employment with an employee specifies a notice period for the termination of the contract of not less than 30 days.
- 69.** If a contract of employment fails to specify a notice period or if the contract of employment is an unwritten contract, the notice period is deemed to be the relevant notice period specified in section 68.
- 70.** The length of notice period shall be same for the employer and the employee.
- 71.** An employer or the employee who contravenes sections 68 to 70 shall be guilty of violation.

Probation

- 72.** A contract of employment of one year or more may contain a period of probation of a maximum of 180 days within which period either party may terminate the contract by giving the other party notice of 7 days.
- 73.** An employer shall not require an employee to repeat a probationary period in relation to the same work or materially similar work.
- 74.** Sections 72 and 73 do not apply to training agreement.
- 75.** An employer who contravenes sections 72 to 74 shall be guilty of an offence which shall be petty misdemeanour.

Internal service rules

- 76.** An employer with an enterprise that is either-
 - (a) a registered company under the Companies Act of the Kingdom of Bhutan (2000); or

- ཁ། ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དང་ ལུ་གཡོག་པ་གཉིས་ཆ་རའི་ ཐོབ་དབང་དང་ འགན་ཁུར་ཚུ་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་
ནང་ ལ་གསལ་སྤེལ་གོད་ཡོད་པ།
- ག། ཁྲིམས་མཐུན་གྱི་ དགོངས་དོན་ལུ་ཨིནམ་དང་།
- ང། འཛིགས་སྤང་དང་ འོས་མིན་རྒྱུད་བསྐྱེད་མེད་པར་ རང་གི་སློབ་འདོད་ལྟར་དུ་ བཟོ་བཟོམ་ཨིན་པ།

ལུ་གཡོག་འགན་འཛིན་ཆ་མེད་གཏང་ནི་གི་བཅུ་བསྐྱེད་དུས་ཡུན།

- ༤༤ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ ལུ་གཡོག་པ་དང་གཅིག་ཁར་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་བཟོ་མིའི་ནང་ གན་འཛིན་དེ་ ཆ་མེད་
གཏང་ནིའི་དོན་ལུ་ བཅུ་བསྐྱེད་གྱི་དུས་ཡུན་ རྒྱ་རོ་གཅིག་བྱིན་དགོ།
- ༤༥ གལ་སྲིད་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ནང་ བཅུ་བསྐྱེད་གྱི་ དུས་ཡུན་གསལ་བཏོད་མ་འབདམ་དང་ གན་འཛིན་དེ་
ཡིག་ཐོག་ལུ་མིན་པ་ཅིན་ དོན་ཚན་ ༤༤ པའི་ནང་བཏོད་མི་ འབྲེལ་ཡོད་བཅུ་བསྐྱེད་གྱི་ དུས་ཡུན་རྒྱ་ཚུ་ཨིནམ་སྤེལ་
བཞག་དགོ།
- ༥༠ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དང་ ལུ་གཡོག་པ་གཉིས་ཆ་རའི་དོན་ལུ་ བཅུ་བསྐྱེད་གྱི་དུས་ཡུན་ འདྲ་མཉམ་ཨིན།
- ༥༡ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གམ་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༤༤ ལས་ ༥༠ རྒྱུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཁྲིམས་
འཆལ་གྱི་ཉེས་ཆད་སྤྲོད་དགོ།

ཚོད་བརྟག་།

- ༥༢ འོ་རོ་གཅིག་ལས་ལྷག་པའི་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ནང་ མཐོ་མོས་ཉིནམ་ ༡༥༠ འབད་མི་ ཚོད་བརྟག་གི་ དུས་ཚོད་
བཏོད་ཚོགས་དང་ དེགི་རིང་ལུ་ ཕ་མཙན་གཉིས་ ག་གིས་རང་འབད་རུང་ ཉིནམ་ ༥ གྱི་ བཅུ་བསྐྱེད་བྱིན་ཏེ་ གན་འཛིན་
དེ་ ཆ་མེད་གཏང་ཚོགས།
- ༥༣ ལུ་གཡོག་གཅིག་པའམ་ དེདང་ཆ་འདྲ་བའི་ ལུ་གི་དོན་ལུ་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ འོག་སྟེ་རང་ ཚོད་བརྟག་གི་ དུས་ཚོད་ནང་
བཞག་མི་ཚོགས།
- ༥༤ བོད་གི་དོན་ཚན་ ༥༢ དང་ ༥༣ པ་དེ་ སྤྱིད་བཅུ་གན་འཛིན་ལུ་མི་འཇུག།
- ༥༥ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༥༢ ལས་ ༥༤ རྒྱུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡངས་སྤྲོད་དགོ།

ནང་འཁོད་ལས་གཡོག་བཅའ་ཡིག།

- ༥༦ གཤམ་གསལ་ཚོང་ལས་ཁང་ཅིག་གི་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་འབད་དགོཔ་དེ་ཡང་ -
༡། འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ཚོང་སྤེལ་བཅའ་ཁྲིམས་ ༡༩༩༠ གི་ ཅན་མ་དང་འཁྲུལ་ཏེ་ཐོ་བཏོད་འབད་ཡོད་མི་འམ་
ཡང་ན་ -

- (b) a small, medium or large scale industry - shall prepare and implement internal service rules in consultation with the Workers' Association or, if there is no such Association, with the employees at the enterprise.
77. The internal service rules shall be framed as per the Rules and Regulations to this Act.
78. The internal service rules may contain terms and conditions of employment that are more than the minimum set down in this Act but any terms or conditions which are less than the minimum terms of this Act shall be void.
79. The internal service rules are not enforceable until they have been approved by the Chief Labour Administrator as being in compliance with this Act.
80. An employer who contravenes sections 76 to 79 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum 3 years of the Daily Minimum National Wage Rate.

Automatic termination of a contract of employment

81. A contract of employment shall be terminated:
- (a) by mutual agreement;
 - (b) if either party is unable to fulfill the contract due to circumstances outside the control of the parties;
 - (c) if the employee dies;
 - (d) the employee retires; or
 - (e) at the end of the agreed term of the contract or on the completion of the task specified in the contract of employment.

ལ། བཟོ་ལྷ་ ཆེ་འབྲིང་རྒྱུད་གསུམ།

ལས་མི་མཐུན་ཚོགས་དང་ གོས་བསྐྱེད་གྱི་ཐོག་ལས་དང་ དེ་བཟུང་གྱི་ མཐུན་ཚོགས་མེད་པར་ ཚོང་ལས་ཁང་
གི་ ལུ་ གཡོག་པ་རྒྱུ་དང་ གོས་བསྐྱེད་འབད་དེ་ རང་འཁོད་ལས་གཡོག་གི་ བཅའ་ཡིག་བཟུམ་སྟེ་ ལག་ལེན་
འབབ་དགོ།

༡༥ རང་འཁོད་ལས་གཡོག་གི་ བཅའ་ཡིག་དེ་ཡང་ ཚོང་ལས་ཁང་དེ་ནང་གི་ ལས་མི་དང་ ལུ་གཡོག་དང་འབྲེལ་བའི་ གནད་
དོན་རྒྱུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིགས་གཞི་ལྟར་དུ་བཟོ་དགོ།

༡༤ རང་འཁོད་ལས་གཡོག་གི་བཅའ་ཡིག་ནང་གི་ ལ་ཚོག་དང་གནས་ཚོག་རྒྱུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ནང་བཀོད་མི་ལས་ལྷག་
སྟེ་ བཀོད་ཚོགས་དང་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ནང་བཀོད་མི་ལས་ ཉུང་མ་སྟེ་བཀོད་པ་ཅིན་ ཆ་གནས་མེད་པའི་གྲངས་སུ་བརྟེ་
དགོ།

༡༩ རང་འཁོད་ལས་གཡོག་གི་ བཅའ་ཡིག་རྒྱུ་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ མཐུན་
ལུགས་གྱི་གནད་བམ་བྱིན་རྒྱུ་ཚོད་ ལག་ལེན་འབབ་མི་ཚོགས།

༤༠ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༢༦ ལས་ ༢༩ རྒྱུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉིན་བསྟར་
ལྷན་ཚུ་ དམའ་ཤོས་ཐོག་ མཐོ་ཤོས་ལོ་ངོ་ ༣ རྒྱུན་གྱི་ཉེས་ཆད་ལོགས།

ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ རང་བཞིན་གྱིས་ཆ་མེད།

༤༡ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཆ་མེད་འགྲོ་དགོཔ་དེ་ཡང་ -

༡། ཅུ་ཕན་གཉིས་པོ་ སྤྱི་མཐུན་གྱི་སློ་ལས་ལུ་གཡོག་འགན་འཛིན་འདི་ཆ་མེད་གཏང་བ་ ཡང་ན་ -

ལ། ཅུ་ཕན་གཉིས་ཆར་གིས་ བཀག་ཐབས་མེད་པའི་གནས་སྤངས་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ཅུ་ཕན་གཉིས་ཀྱིས་ གན་འཛིན་དེ་
བསྐྱབ་ཐབས་མེད་པའམ་ ཡང་ན་ -

ག། ལུ་གཡོག་པ་དེ་ ཚོང་ལས་འདས་པ། ཡང་ན་ -

ང། ལུ་གཡོག་པ་དེ་ དགོངས་གོལ་སོང་བ། ཡང་ན་ -

ཅ། གན་འཛིན་གྱི་ དུས་ལུན་ཚང་བའམ་ གན་འཛིན་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་མི་ ལུ་དེ་བསྐྱབས་ཚུམ་ད་ ཆ་མེད་
འགྲོལ་ཨིན།

Termination by either party

- 82.** A party to a contract of employment may at any time give to the other party notice in writing of his or her intention to terminate the contract.
- 83.** Either party may terminate the contract without waiting for the end of the notice period, by the terminating party paying to the other party a sum equal to the basic rate of pay which the employee would have earned during the notice period.
- 84.** The relevant notice period is the period referred to in sections 68 to 70.

Unlawful reasons for termination

- 85.** An employer shall not terminate a contract of employment because:
 - (a) the employee is or has acted in the capacity as a health and safety representative or as a member of a Workers' Association;
 - (b) the employee has filed a complaint or participated in proceedings against an employer involving an alleged violation of laws;
 - (c) of the employee's race, colour, sex, marital status, pregnancy, religion, political opinion or social origin;
 - (d) the employee is absent from work on maternity leave or paternity leave;
 - (e) the employee has exercised his or her right to remove himself or herself from dangerous work under sections 162;
 - (f) the employee has been temporarily absent from work because of illness or injury, as certified by a medical practitioner; or

ཕྱ་མན་གཉིས་ལས་གཅིག་གིས་ ཆམེད་གཏང་བ།

- ༤༢་ ཕྱ་མོ་ཅིག་གིས་ རམ་རང་ཡིན་རུང་ གན་འཛིན་དེ་ ཆམེད་གཏང་ནི་དེ་དོན་ལུ་ ཁོ་འམ་མོ་འདི་དོད་པ་ ཡིག་ཐོག་ལུ་བཀོད་ དེ་བཟུང་བསྐྱུལ་འབད་ཚེ་ག།
- ༤༣་ ཕྱ་མན་ག་གིས་འབད་རུང་ བཟུང་བསྐྱུལ་གྱི་ དུས་ཚོད་མ་ཚོགས་ཚུན་ཚོད་ བསྐྱུག་མ་དགོ་པར་ གན་འཛིན་ཆམེད་གཏང་ མི་ ཕྱ་མོ་དེ་གིས་ ཕྱ་མོ་གཞན་མི་ལུ་ དདུལ་ཐོགས་གྱི་ གཞི་ངོ་མ་འགྱུར་ གཞིར་བཞག་སྟེ་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ བཟུང་ བསྐྱུལ་གྱི་དུས་ཚོད་རིང་ལུ་ཐོབ་ནི་ཡིན་མི་ དདུལ་ཐོགས་སྟོན་དེ་ གན་འཛིན་དེ་ ཆམེད་གཏང་ཚེ་ག།
- ༤༤་ འབྲེལ་བ་ཡོད་པའི་ བཟུང་བསྐྱུལ་གྱི་ དུས་ཚོད་ཚུ་ དོན་ཚན་ ༤༤ ལས་ ༥༠ པ་ལྟར་དུ་ཡིན།

ཁྲིམས་དང་མ་མཐུན་པའི་རྒྱུ་མཚན་ཐོག་ཆམེད་གཏང་མ་ཚོགས།

- ༤༥་ ག་ཤས་གསལ་གྱི་རྒྱུ་མཚན་རྒྱུ་མཚན་ཅིག་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཆམེད་ གཏང་མ་ཚོགས་དེ་ཡང་ -
 - ༧༡ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་འཕྲོད་བརྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་གི་ངོ་ཚབ་བམ་ལས་མི་དེ་མཐུན་ཚོགས་གྱི་འཐུས་མི་ཡིན་པ། ཡང་ན་
 - ༧༢ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ཁྲིམས་ལས་འགལ་བའི་ ཉེས་ལག་ཐོག་མི་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གི་སྐོར་ལས་ ཉེན་སྲུང་བཤུལ་བའམ་ ཁྲིམས་བཤེར་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་པ།
 - ༧༣ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གི་ རིགས་རུས་སམ་ །ཤ་འདོག་ ཐོ་མོ་ གཉེན་སྲུང་གནས་སྐབས་ མངལ་སྐྱུམ་ ཚོས་ལུགས་ སྲིད་དོན་གྱི་བསམ་འཆར་ མི་སྡེ་འབྲུང་ཁུངས།
 - ༧༤ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་ མའི་ངལ་གསོ་ ཡང་ན་ མའི་ངལ་གསོ་ནང་སྡོད་དེ་ ལཱ་ནང་ཆད་ལུས་པ།
 - ༧༥ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ དོན་ཚན་ ༧༦༢ གི་ པའི་ཐོག་ལས་ ཁོ་འམ་ མོ་རང་ ཉེན་ལ་ཅན་གྱི་ ལཱ་ནང་ལས་འཐོན་ བྱིན་དོན་ལུ་ ཁོ་འམ་ མོ་རང་གི་ ཐོབ་དབང་ལག་ལེན་འབྲེལ་བ།
 - ༧༦ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་ རྒྱུ་འཚོ་གིས་ རོ་སྐྱུར་འབད་མི་དང་འབྲེལ་ཏེ་ ར་ཚའམ་ མ་སྐྱོན་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ རྒྱུ་འཚོ་གི་ལག་ ཁྲེར་ལྟར་གནས་སྐབས་ཅིག་གི་དོན་ལུ་ ལཱ་ནང་ཆད་ལུས་པ།

- (g) the employee has absented himself from work for a long duration with prior permission of the employer.
- 86.** An employer who contravenes section 85 shall be guilty of an offence which shall be a misdemeanour. In addition, the court may direct the employer for reinstatement of the employee or for payment of appropriate damages or compensatory damages.

Summary dismissal for serious misconduct

- 87.** An employer may terminate a contract of employment by dismissing an employee without notice or payment in lieu of notice if the employee has been guilty of serious misconduct that makes it unreasonable for the employer to continue to employ that employee if:
- (a) the employer has first taken all reasonable steps to ascertain whether or not the employee's conduct amounts to serious misconduct; and
 - (b) the employee has been given a reasonable opportunity to defend himself or herself against the allegations.
- 88.** For the purposes of section 87, serious misconduct includes:
- (a) fraud, theft or misuse of the employer's property, including the employer's intellectual property;
 - (b) assault and other serious crimes;
 - (c) wilful insubordination or disobedience of a repeated or serious character;
 - (d) habitual irregular attendance;
 - (e) sabotage;
 - (f) wilful damage;

༤༩ ལས་གཡོག་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ལས་ ཡུན་རིང་གི་དལ་གསོའི་གནང་བ་ལེན་སྟེ་སྤྲོད་སྐབས།
 ༥༠ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་དོན་ཚན་ ༤༥ ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་སྤྲོད་དགོས་མཚན་ ཁྲིམས་འདུན་གྱིས་ ལཱ་
 གཡོག་པ་དེ་ སྤར་གྱི་གོ་གནས་ནང་བཅུག་དགོས་དང་ ཡང་ན་ འོས་ལྡན་གྱི་རྒྱ་དམག་ཡང་སྤྲོད་དགོས་འདི་བཀའ་འཁུ
 གནང་ཚོགས།

ཚབས་ཆེན་སྤྲོད་དན་ལཱ་བརྟེན་ཏེ་ ཕྱིར་བཏོན་གཏང་ནི།

༥༡ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ ཚབས་ཆེན་སྤྲོད་དན་འབད་བ་ལཱ་བརྟེན་ཏེ་ ལཱ་གཡོག་ནང་ འཕྲོ་མཐུན་དེ་ བཞག་ཐབས་མེད་
 པའི་ དུས་སྐབས་ཤར་བ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ བརྟེན་ལཱ་ལམ་ བརྟེན་ལཱ་གྱི་ཚབ་ལཱ་ དུལ་མ་བྱིན་
 པར་ ཕྱིར་བཏོན་གཏང་ཐོག་ལས་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཆམེད་གཏང་ཚོགས་ དེ་འབད་མཇུག་ -

༡༧ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གི་སྤྲོད་པ་དེ་ ཚབས་ཆེན་སྤྲོད་དན་ དེས་བདེན་ཨིན་མིན་གྱི་ དེས་
 ཤེས་ཐོབ་ནིའི་དོན་ལཱ་ ཚོད་ལྡན་གྱི་ཐབས་ཤེས་གར་ བཏོན་ཡོད་པ་དང་ -

༡༨ སྤྲོད་འཇུགས་བྱུང་མི་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་ལཱ་ ཁོ་འམ་ མོ་རང་ བཀག་ལན་བརྒྱབ་ནིའི་དོན་ལས་ ཚོད་ལྡན་གོ་
 སྐབས་བྱིན་དགོ།

༥༢ དོན་ཚན་ ༤༢ པའི་ དགོས་དོན་ལཱ་ ཚབས་ཆེན་སྤྲོད་དན་གྱི་གངས་སུ་རྒྱུད་མི། དེ་ཡང་ -

༡༧ གཡོ་སྤྱོད་དང་ ཨར་རྒྱུན་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མིའི་ རིག་ཕྱེལ་དངོས་པོ་བཅི་སྟེ་ རྒྱ་དངོས་རྩི་ ཚུལ་མིན་བཀོལ་སྤྲོད་
 འབད་ནི། ཡང་ན་ -

༡༨ དབང་བཅོང་རྩུབ་རྩུབ་དང་ གཞན་ཚབས་ཆེན་གྱི་ཉེས་ལས།

༡༩ ཡང་བསྐྱར་དུ་སྐབ་མི་ལཱ་ མ་ཉན་པའམ་ བྱིན་ལོག་འབད་བ་ ཚབས་ཆེན་སྤྲོད་དན་སྟོན་ནི།

༢༠ ལཱ་ནང་ལས་ ཆད་སྤྲོད་ནི་གི་ལང་ཤོད།

༢༡ སྤོར་བཞིག།

༢༢ བསམ་སྤྲོད་གྱི་སློལ་སམ་གཞོད་སྤྲོད།

- (g) sexual harassment within the meaning of sections 16 to 20;
 - (h) abandonment of the employee's post;
 - (i) persistent absence from the workplace without good excuse; or
 - (j) wilfully offending the Tsa Wa Sum.
- 89.** An employee terminated under section 87 and 88 shall be entitled to his or her pay that is owing to him or her up to the time of the dismissal or abandonment.

Redundancy

- 90.** An employer may terminate a contract of employment if the employer no longer requires:
- (a) the work which is carried out by an employee or a number of employees; or
 - (b) the skills and ability of an employee or employees.
- 91.** If an employer terminates a contract of employment under section 90, the employer shall:
- (a) consult with the Workers' Association or, if there is no such Association, the employees at the workplace, advising of the number of employees likely to be made redundant and the period over which this may occur;
 - (b) give notice according to sections 68 to 70 and additional notice of seven days for every year of continuous employment by the employee for that employer up to a maximum of 42 days; and

ཇ། རོན་ཚན་ ༡༦ ལས་ ༢༠ རྩོད་གྱི་ བཟུང་བ་སྤོང་བ་ལེགས་ཀྱི་སྤྱི་སྡེ་ལྟར་།

ཉ། ལུ་གཡོག་པ་རང་གི་ ལུ་གཡོག་སྐྱུར་བཞག་།

ཏ། འོས་ཁུངས་མེད་པར་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ལས་ དུས་རྒྱུན་གྱི་ཚད་།

ཐ། བསམ་སྦྱོར་གྱི་སློབ་ལས་ ཟུ་བ་གསུམ་ལུ་ ཁྲིམས་འགལ་འབད་ནི་།

༤༯ རོན་ཚན་ ༤༧ དང་ ༤༨ པའི་ཐོག་ལས་ བཏོན་བཏང་མི་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ བཏོན་མ་གཏང་རྩོད་ཚོད་དམ་ ལུ་གཡོག་
སྐྱུར་བཞག་མ་འབད་རྩོད་ཚོད་ ཁོ་འམ་ མོ་ལུ་ཐོབ་མི་ དདུལ་ཐོགས་གྱི་ ཐོབ་ལམ་ཡོད་།

མཁོ་མེད་ལུ་གཡོག་པ་ཆ་མེད་།

༥༠ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་ལུ་ དལས་པར་ -

ཀ། ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་འབད་མི་འམ་ ལེ་ཤ་གིས་འབད་མི་ལུ་དེ་ དགོས་མཁོ་མེད་པའམ་ ཡང་ -

ཁ། ལུ་གཡོག་པ་གཅིག་གམ་ དེ་ལས་མང་བའི་ ལུ་གཡོག་པའི་ རིག་ཕུལ་དང་ ལྷོགས་སྐབ་རྩེ་ དགོས་མཁོ་མེད་
པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ན་འཛིན་ཅིག་ ཆ་མེད་གཏང་ཚོག་།

༥༡ རོན་ཚན་ ༥༠ གྱི་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ན་འཛིན་ཅིག་ ཆ་མེད་གཏང་པ་ཅིན་ ལུ་
གཡོག་པ་བྱིན་མི་དེ་གིས་ -

ཀ། ལས་མི་འི་མཐུན་ཚོགས་དང་གཅིག་ཁར་ རྩོས་བསྐྱུན་འབད་དགོཔ་ད་ གཤམ་སྲིད་ དེ་བརྩམ་མའི་ མཐུན་ཚོགས་
མེད་པ་ཅིན་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ལུ་གཡོག་པ་རྩེ་དང་གཅིག་ཁར་ རྩོས་བསྐྱུན་འབད་དེ་ དུས་རྩོད་དེ་ཅིག་གི་
ནང་འཁོད་ལུ་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ཅིག་ མཁོ་མེད་ཀྱི་གངས་སུ་འགྲོ་དགོཔ་འཐོན་ནི་ཨིན་པའི་སྐྱོར་ལས་བཤད་དེ་
བྱིན་དགོཔ་དང་ -

ཁ། རོན་ཚན་ ༤༤ ལས་ ༧༠ རྩོད་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ བཟུང་བ་སྤོང་བ་ལེགས་ཀྱི་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ལུ་
གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གི་རོན་ལུ་ རྩོད་ཚད་མེད་པར་ ལུ་གཡོག་ ལོ་རེ་འབད་མི་འི་རོན་ལུ་ ཉིན་མ་བདུན་པའི་ བཟུང་
བསྐྱུལ་ཏེ་བཀའ་བྱིན་ཏེ་ མཐོམས་ཉིན་མ་ ༤༢ རྩོད་ཚོད་ཀྱི་ བཟུང་བ་སྤོང་བ་ལེགས་ཀྱི་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གིས་།

- (c) notify the Chief Labour Administrator of the proposal, including the number and categories of employees involved and the reasons for their termination.

When a contract of employment may be terminated

92. A contract of employment is terminated:

- (a) when the conditions specified in section 81 occurs; or
- (b) by either party giving notice or making payment according to sections 82 and 83, provided the employer does not terminate a contract for an unlawful reason specified in section 85.

Wrongful dismissal

93. If an employer terminates a contract of employment in a manner or for reasons that contravene sections 92, the employee may initiate the dispute resolution procedures set out in Chapter XII.

Remedies for wrongful dismissal

94. If proceedings have been initiated in a Court of law under section 204 and 205 for wrongful dismissal, the Court may do one or more of the following-

- (a) with the consent of the employee and the employer, order that he or she be reinstated to his or her employment to the same or equivalent position and that the employee be treated as if he or she had never been dismissed;

ག། གོས་འཆར་དེག་སྐོར་ལས་ ཕྱིར་བཏོན་བཏང་ནིའི་ ལུ་གཡོག་པའི་གྲངས་ཁ་དང་ དབྱེ་བ་ དེལས་ ཕྱིར་བཏོན་
གཏང་དགོ་པའི་ རྒྱལ་ཚན་ཚུ་དང་བཅས་པ་འབད་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ ལྷན་ཁུ་འབད་དགོ།

ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཆ་མེད་གཏང་ནི།

༧༥་ གཤམ་གསལ་གྱི་གནད་དོན་ཚུ་བྱང་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ཆ་མེད་གཏང་ཚོག་ -

ག། རོན་ཚན་ ༤༡ ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་མི་གནད་དོན་འབྱུང་ཚེ།

ཁ། ཕ་མཉམ་གཉེས་ལས་གཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༤༢ ལྟར་དུ་ཆ་མེད་བཏང་བ་ ཡང་ན་ རོན་ཚན་ ༤༣ ལྟར་ དུ་
དཔུལ་སྦྱོང་པའམ་ བཟང་སྐྱེལ་གྱི་དུས་ཚོད་རིང་ལུ་ཐོབ་ནི་ཨིན་མི་དཔུལ་དང་འདྲན་འདྲ་སྦྱོང་དེ་ གན་འཛིན་དེ་
ཆ་མེད་གཏང་བ། དེ་འབད་ཨང་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༤༥ པའི་ ཁྲིམས་དང་མ་མཐུན་པའི་
རྒྱལ་ཚན་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ཆ་མེད་གཏང་མི་ཚོག་པ།

ཁྲིམས་འགལ་ཐོག་ལས་ཕྱིར་བཏོན།

༧༦་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༧༥ ལས་ འགལ་བའི་རྒྱལ་ཁམ་ རྒྱལ་ཚན་གྱི་སྐོ་ལས་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་
ཅིག་ ཆ་མེད་གཏང་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་པ་དེག་གིས་ ལེན་ ༡༢ པའི་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་མི་རྩོད་རྟོགས་བཟེ་
འགྲིགས་ཀྱི་ བྱ་བའི་གནད་སྦྱོང་དང་འཁྲིལ་ཏེ་འབད་ཚོག།

ཁྲིམས་འགལ་གྱི་ཐོག་ལས་ ཕྱིར་བཏོན་གཏང་མི་ལུ་བཟེ་ཐབས།

༧༧་ གཤམ་སྲིད་ ཁྲིམས་འགལ་གྱིས་ ཕྱིར་བཏོན་གྱི་དོན་ལུ་ རོན་ཚན་ ༢༠༥ དང་ ༢༠༥ པ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ཁྲིམས་ཀྱི་
འདུན་ ས་ཅིག་ལུ་ཐུག་པ་ཅིན་ཁྲིམས་ཀྱི་འདུན་ས་ལས་ འོག་གི་གནད་དོན་གཅིག་གམ་ དེལས་མངམ་སྡེ་མཛེད་གནང་
ཚོགས་དེ་ཡང་ -

ག། ལུ་གཡོག་པ་དང་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གཉེས་ཆ་རའི་ ཁས་ལེན་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ཁོ་འམ་མོ་ ལཱ་གྱི་གོ་གནས་དེ་
ནང་མ་དེ་དང་མཉམ་པའི་ལུ་གཡོག་ནང་ འོག་བཙུགས་ཞིན་མ་ལས་ ཁོ་འམ་མོ་ ཕུ་བ་ལས་རང་ ཕྱིར་བཏོན་
མ་འབད་བའི་ཁོངས་སུ་བཟུ་འཛིན་འབད་དགོ་པའི་བཀའ་གནང་ཚོག་ ཡང་ན་ -

- (b) order the employer to pay compensation to the worker in a sum equal to one month's pay for that worker for each year of continuous employment with that employer up to a maximum of six months pay; and
 - (c) order costs to be paid by one party to the other in such sums as the Court considers just in all the circumstances.
- 95.** In an action for wrongful dismissal, the burden of proving the existence of a valid reason for the termination shall rest on the employer.

CHAPTER - VI

COMPENSATION AND BENEFITS

Compensation

- 96.** An employer shall compensate all his or her employees against:
- (a) death due to work accident or occupational diseases;
 - (b) total permanent disablement;
 - (c) temporary partial disablement.
- 97.** Section 96 applies to all types of employment.
- 98.** An employer who contravenes section 96 and 97 shall be guilty of an offence which shall be a felony of the fourth degree. The court may order payment of compensation as prescribed in the rules.

ཁ། ལུ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དང་གཅིག་ཁར་ རྒྱན་ཆད་མེད་པའི་ལུ་གཡོག་འབད་མིའི་དོན་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ འོ་རེ་ལུ་ རྒྱ་རོ་འི་དདུལ་ཕོགས་ཕྱིས་བརྒྱབ་སྟེ་ མཐོ་ཤོས་ རྒྱ་རོ་ ༦ རྒྱན་གྱི་རྒྱུད་འབྲུག་སྟོན་དགོ་པའི་བཀའ་གནང་ཚེ་ག།

ག། ཚུད་གཞིའི་མཐའ་འབྲས་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ ཚུད་གཞི་དང་འབྲེལ་བའི་གང་འོས་ཟད་མོན་ཚུ་ ཁྲིམས་ཀྱི་འདུན་ས་ལས་ འོས་འབབ་ཐོག་ དང་བདེན་ཐོབ་མི་གི་མི་ངོ་དེ་ལུ་ སྟོན་དགོ་པའི་བཀའ་གནང་ཚེ་ག།

༧༥་ ཁྲིམས་འགལ་བྱིར་བཏོན་གྱི་ཚུད་བཤེར་ནང་ ཁྲིམས་མཐུན་རྒྱུ་མཚན་ཡོད་པའི་བྱིར་བཏོན་ཡིན་པའི་ མངོན་རྟགས་ཀྱི་འཁྲི་འགན་དེ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་ལུ་ཕོགས་ཡིན།

༼ལེ་བྱུ་བྱུག་པ༽

རྒྱུད་འབྲུག་དང་ལེ་ཡན།

རྒྱུད་འབྲུག།

༧༦་ འོག་གི་གནད་དོན་ཚུ་གི་དོན་ལས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཁོ་འམ་མོ་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ག་ར་ལུ་ རྒྱུད་འབྲུག་སྟོན་དགོ།

༡། ལུ་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་ ཐུག་རྒྱུན་བྱུང་པའི་རྒྱུན་དང་ ཡང་ན་ དམིགས་བསལ་གྱི་ལུ་གཡོག་དེ་ལས་བརྟེན་པའི་ ལུ་གི་ནད་གཞི་ལས་བརྟེན་གི་རྒྱུན་བྱུང་བ་དང་

ཁ། ལུ་གི་གནས་སྤངས་ལས་བརྟེན་ ལུ་གཡོག་པ་ ཁོ་འམ་མོ་གི་ གཞུགས་ཀྱི་ཡན་ལག་ལུ་ བཅོས་ཐབས་མེད་པའི་རྒྱུན་བྱུང་སྟེ་ལྷོགས་གྲུབ་མེད་པ་ཐལ་བ།

ག། ལུ་གི་གནས་སྤངས་ལས་བརྟེན་ ལུ་གཡོག་པ་ ཁོ་འམ་མོ་ལུ་ གནས་སྐབས་ཅིག་གི་དོན་ལུ་ གཞུགས་ཀྱི་ཡན་ལག་ལུ་རྒྱུན་བྱུང་བ།

༧༧་ དོན་ཚན་ ༧༦ པ་འདི་ གན་འཛིན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ལུ་གཡོག་པ་ག་ར་ལུ་འཇུག་དགོ།

༧༨་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༧༦ དང་ ༧༧ ལས་འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་རིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཆེན་སྤོང་དགོས་མ་ཚད་ ཁྲིམས་འདུན་གྱིས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གི་ ལུ་གཡོག་པ་ལུ་ བཅའ་ཡིག་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ རྒྱུད་འབྲུག་སྟོན་དགོ་པའི་ བཀའ་རྒྱུ་ཡང་གནང་ཚེ་ག།

Benefits

- 99.** An employee, upon retirement from the services shall be entitled to the following benefits:
- (a) Gratuity; and
 - (b) Provident fund or Pension.
- 100.** Section 99 applies to employees employed under contract of employment under chapter V.
- 101.** The entitlements and procedure for the entitlement of sections 96 and 99 shall be as specified in the rules to this Act.
- 102.** An employer who contravenes section 99 to 101 shall be guilty of an offence which shall be a felony of the fourth degree. The court may order payment of compensation as prescribed in the rules.

CHAPTER - VII HOURS OF WORK AND LEAVE

Application of Chapter VII

- 103.** Chapter VII applies to all forms of employment

Working Hours

- 104.** The Ministry shall fix the duration of working hours from time to time and an executive order shall be issued to this effect.
- 105.** No employee shall be required to work beyond the maximum working hours specified in the executive order.

Leave

- 106.** An employee is entitled to the following type of leaves.
- (a) Sick Leave;

ཁེ་ཕན་

༧༩ ལུ་གཡོག་ཅིག་གཡོག་ནང་ལས་དགོངས་ལྷུ་ཁེ་ཕན་ཚུ་གི་ཐོབ་ལམ་ཚུ་སྤྱོད་དགོཔ་དེ་ཡང་ -

༡༧༩ དགོངས་ལྷུ་གསོལ་རས་དང་

ཁ༧༩ འཚོ་རྟེན་མ་དདུལ་ ཡང་ན་ རྒྱས་པོགས་མ་དདུལ།

༡༨༠ རོན་ཚན་ ༧༩ འདི་ ལེའུ་ ༥ པའི་ནང་བཀོད་དེམོད་པའི་ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དང་འཁྲིལ་ཏེ་འཇུག་དགོ།

༡༨༡ རོན་ཚན་ ༧༦ དང་ ༧༩ གྱི་ཐོབ་ལམ་རིམ་པ་ཚུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདིའི་བཅའ་ཡིག་ནང་བཀོད་མི་ལྟར་དུ་ཨིན།

༡༨༢ ལུ་གཡོག་གི་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༧༩ ལས་ ༡༨༡ ཚུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ དབྱི་རིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཚེན་སྤོན་དགོཔ་མ་ཚད་ ཁྲིམས་འདུན་གྱིས་ ལུ་གཡོག་གི་མི་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ལུ་ བཅའ་ཡིག་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ རྒྱུད་འཇུག་སྤོན་དགོཔ་པའི་བཀའ་རྒྱུ་ཡང་གནང་ཚེག།

༼ ལེའུ་བདུན་པ་ ༽

ལུ་གི་དུས་ཚོད་དང་ངལ་གསོ།

ལེའུ་ ༢ པའི་འཇུག་ཚུལ།

༡༨༣ ལེའུ་ ༢ པའི་དེ་གན་འཛིན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ལུ་གཡོག་པ་ག་ར་ལུ་འཇུག་དགོ།

ལུ་གི་དུས་ཚོད།

༡༨༤ ལུ་གཡོག་གི་ ལུ་འབད་དགོཔ་པའི་དུས་ཚོད་སྟོར་ ལྷན་ཁག་གིས་ བཀོད་ཁྲབ་ དུས་དང་དུས་སུ་གནང་ནི།

༡༨༥ ལུ་གི་ དུས་ཚོད་ཀྱི་མང་ཚད་འདི་ ལྷན་ཁག་གི་བཀོད་ཁྲབ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་མ་གཏོགས་ དེ་ལས་འགལ་ཏེ་ ལུ་འབད་དགོཔ་མེད།

ངལ་གསོ།

༡༨༦ ལས་གཡོག་པའི་ངལ་གསོའི་ཐོབ་ལམ་རིམ་པ་ཚུ་གཤམ་གསལ་ལྟར་ཨིན།

༡༧༩ ནད་པའི་ངལ་གསོ་དང་ -

- (b) Annual Leave;
- (c) Casual Leave;
- (d) Maternity Leave; and
- (e) Paternity leave.

107. The procedure for entitlement of the above leave shall be as specified in the rules to this Act.

Public holidays

108. An employee is entitled to a minimum of 9 public holidays each year, inclusive of the birth anniversary of His Majesty the King and the National Day, to be taken as leave with pay based on the employee's normal rate of pay that was paid to the employee in his or her most recent pay period.

109. An employer may agree with his or her employees to substitute a public holiday under section 108 with another public holiday.

110. If an employee is required to work by the employer on a public holiday, the employer shall pay additional 50% of the employee's normal rate of pay.

Night work and risky work

111. An employer shall not require a pregnant employee to work between the hours of 10 o'clock at night and 8 o'clock in the following morning:

- (a) 140 days before she is due to give birth and 56 days after she has given birth to the child; or

- ལ། ལོ་བསྟར་ངལ་གསོ།
- ག། ལྷོ་བུར་ངལ་གསོ།
- ང། མའི་ངལ་གསོ།
- ཅ། པའི་ངལ་གསོ།

༡༠༥ ངལ་གསོ་ ཐོབས་ཐངས་ཀྱི་ལམ་ལུགས་འདི་བཅའ་ཁྲིམས་འདིའི་བཅའ་ཡིག་ནང་བཀོད་མི་ལྟར་དུ་ཨིན།

གཞུང་གི་ངལ་གསོ།

༡༠༤ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ལུ་ ལོ་རེའི་ནང་ གཞུང་གི་ངལ་གསོ་ དམའ་ཤོས་ ཉིན་མ་ ༩ གི་ ཐོབ་ལམ་ཡོད་མི་ནང་རྒྱལ་པོའི་
འབྲུངས་སྐར་དུས་ཆེན་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དུས་ཆེན་གྱི་ཉིན་མ་འདི་ ཨིན་ཅི་མིན་ཅི་རྒྱུད་དགོས་དང་ གོང་གི་ངལ་ གསོ་ཉིན་
གངས་ ༩ པོ་འདི་ དདུལ་ཕོགས་ཡོད་པའི་ ངལ་གསོའི་གངས་སུ་བཅི་སྟེ་ ལུ་གཡོག་པ་ ལོ་འམ་མོ་ལུ་སློབ་མི་ མཐའ་
འཇུག་གི་ དུས་རྒྱུན་སྒྲ་ཕོགས་ཀྱི་ཚད་འགུར་ གཞིར་བཞག་སྟེ་ ཐོབ་ནི་ཨིན།

༡༠༩ ལུ་གཡོག་པ་རྩི་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༠༤ པའི་ནང་ གསལ་ལ་བཀོད་འབད་མི་ གཞུང་གི་ངལ་གསོ་ཅིག་གི་ཚབ་ལུ་གཞུང་གི་
ངལ་གསོ་གཞན་ཅིག་དགོས་སྟེ་སྒྲིབ་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ཁ་བཟེད་ཚོགས།

༡༡༠ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ གཞུང་གི་ངལ་གསོའི་ཉིན་མ་དེ་ཁར་ ལུ་འབད་དགོས་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ལུ་
གཡོག་པ་དེ་ལུ་ ཉུང་མཐའ་རང་ དུས་རྒྱུན་གྱི་དདུལ་ཕོགས་ལས་བརྒྱུ་ཚ ༥༠ ཐོབས་སློབ་དགོ།

རུབ་མོའི་ལུ་དང་ཉིན་ཁ་ཅན་གྱི་ལུ།

༡༡༡ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ མངལ་སྐྱུམ་ཅན་གྱི་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ལུ་ གཤམ་གསལ་དུས་ལུན་གྱི་རིང་ རུབ་མོའི་རྒྱ་
ཚོད་ ༡༠ ལས་ དེ་གི་ནངས་པར་དོ་པར་ རྒྱུ་ཚོད་ ༤ ཀྱི་ རང་འཁོད་ལུ་ ལུ་བཀོལ་མི་ཚོགས་ -

༡༡། ཞལ་སྐྱེ་རན་པའི་ ཉིན་མ་ ༡༤༠ འི་སུ་གོང་དང་ རྒྱུམ་ཚར་ཉེ་ ཉིན་མ་ ༥༦ ཀྱི་ རང་འཁོད་དམ། ཡངན་ -

(b) at any other time if the employee produces a medical certificate showing that such work would endanger the child or the mother.

112. If an employee is withdrawn from night work under section 111 or if, due to her pregnancy or breastfeeding, an employee's work is a risk to the health or safety of the employee or her unborn or newborn child:

(a) the employer shall temporarily adjust the employee's working conditions or hours of work to avoid exposure to the risk; or

(b) if an adjustment is not feasible or can not reasonably be required to be made, the employer shall transfer the employee to other appropriate work that-

(i) will not expose her to the risk; and

(ii) is, as nearly as possible, comparable in status and pay to that of her present work.

Work on return from maternity leave

113. On return from maternity leave, the employer shall place the returning employee in the same or a materially similar position to the position held by the employee immediately before starting the leave.

Nursing mothers

114. An employer shall allow an employee to interrupt her work every 4 hours for one hour for a period of one month immediately after the expiry of her maternity leave to nurse her child and those interruptions shall be treated as work time for which the employee shall be paid.

ལ། ལུ་གཡོགཔ་དེགིས་ དེབཟུམ་མའི་ལུ་གིས་ ལུ་ལོའམ་ ལུ་ལོའམ་ ལུ་གནོད་ཉེན་ཡོད་ལུགས་གྱི་ གསོ་བའི་ལག་
ཁྲུང་ འབག་འོང་པའི་ དུས་ཚོད་གཞན་གྱི་རིང་ལུ།

༡༡༢་ དོན་ཚན་ ༡༡༡ པའི་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོགཔ་ཅིག་ རུབ་མོའི་ལུ་ནང་ལས་བཏོན་ནི་དང་ མངལ་སྐྱུ་དང་ ལུ་ལོའམ་
ཨོམ་བྱིན་ནི་ ཡང་ཅིན་ ལུ་གཡོགཔ་དེའམ་ མངལ་ནང་ཡོད་མི་ ལུ་ལོའམ་ ལུ་ལོ་གསར་སྐྱེས་དེགི་འཕྲོད་བསྟེན་ནམ་
ཉེན་སྲུང་ལུ་ གནོད་ཉེན་ཡོད་པ་ཅིན་ -

༡༡། ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ ཉེན་ལ་དེའམ་སྲུང་ཐབས་ལུ་ གནས་སྐབས་ཅིག་གི་རིང་ ལུ་གཡོགཔ་དེགི་ལུ་གི་
གནས་སྐབས་སམ་ ལུ་གི་དུས་ཚོད་རྩི་ བདེ་འགྲིགས་འབད་དགོ་ ཡངན་ -

ལ། གལ་སྲིད་ ཟུ་ལས་རང་ བདེ་འགྲིགས་འབད་ནི་གི་ བྱ་ཐབས་མ་འབྱུང་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ ལུ་
གཡོགཔ་དེ་ -

༡། མོ་ལུ་ ཉེན་ལ་མེད་པའི་ ལུ་ཅིག་ནང་དང།

༢། ག་དེའབད་ཚུགས་ཚུགས་ དེ་ལྟོ་ མོ་རའི་གོ་གནས་དང་ དདུལ་ཕོགས་དང་མཉམ་པའི་ འོས་འབབ་
ཅན་གྱི་ ལུ་གཞན་ཅིག་ནང་ གནས་སོར་གཏང་དགོ།

མའི་ངལ་གསོ་ལས་ འོག་སྐབས་གྱི་ལུ།

༡༡༣་ ལུ་གཡོགཔ་ཅིག་ མའི་ངལ་གསོ་ལས་ འོག་འོང་མ་ད་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ འོག་འོང་མི་ ལུ་གཡོགཔ་དེ་ ངལ་
གསོ་མ་འགྲོ་བའི་ ལུ་གོང་ལས་ཡོད་མི་ གོ་གནས་སམ་ དེ་དང་འབྲེ་མཉམ་གྱི་ གོ་གནས་ནང་བཅུགས་དགོ།

ལུ་ལོ་གསོ་སྐྱོང་འཐབ་མི་ལུ་ལོ་རྒྱུ།

༡༡༤་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོགཔ་ཅིག་ལུ་ མའི་ངལ་གསོའི་དུས་ཚོད་ཚང་མི་བཤུལ་ལུ་ ཟླ་རོ་ ༡ གི་རིང་ལུ་ ཟླ་
ཚོད་ ༤ རའི་བར་ན་ ཟླ་ཚོད་ ༡ རེ་ ལུ་ལུ་བར་ཚད་བཀུབ་སྟེ་ ལུ་ལོ་ལུ་ ཨོམ་བྱིན་པར་གཏང་དགོཔ་མ་ཚད་ དེགི་དོན་
ལུ་ ལུ་ལུ་བར་ཚད་བྱུང་མི་ དུས་ཚོད་དེ་ཚུ་ ལུ་འབད་བའི་ བྱངས་སུ་བཅི་སྟེ་ དདུལ་ཕོགས་སྐྱོད་དགོ།

Continuous employment

- 115.** If the Chief Labour Administrator is of the opinion that an employer is intentionally avoiding the payment of leave to an employee by breaking a contract of employment, the Chief Labour Administrator may deem a contract or contracts to be continuous for the purposes of calculating the leave entitlement of the employee.
- 116.** A person who contravenes sections 111 to 115 shall be guilty of an offence which shall be a misdemeanour.

CHAPTER - VIII

WAGES

Application of Chapter VIII

- 117.** Chapter VIII applies to all forms of employment

Payment of wages

- 118.** A contract of employment shall specify a pay period of one month or less at the end of which the employer shall pay the employee his or her wages.
- 119.** An employer shall pay the employee the wages owing to him or her at the end of the period specified under section 118.
- 120.** An employer shall pay wages to an employee directly and not through another person:
- (a) in cash to the employee directly;

རྒྱན་མཐུན་ལུ་གཡོག།

- ༡༡༥་ གལ་སྲིད་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱི་བསམ་པ་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་ཅིག་ལུ་ དལ་གསོའི་དདུལ་ཕོགས་ མི་སྐྱོད་ནི་གི་ ཐབས་ཤེས་ལུ་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ ཚམེད་གཏང་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གི་ དལ་གསོའི་ཐོབ་ལམ་རྩ་རྩིས་རྒྱབ་ནིའི་དོན་ལས་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་དེ་གིས་ གན་འཛིན་དེའམ་ གན་འཛིན་དེ་ཚུ་ རྒྱན་མཐུན་ཡོད་པ་སྟེ་བཟི་ནི་ཨིན།
- ༡༡༦་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༡༡ ལས་ ༡༡༥ རྒྱན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་སྤྲིན་དགོ།

༼ལེའུ་བརྒྱད་པ་༽ སློལ་གསལ།

ལེའུ་ ༤ པའི་འཇུག་ཚུལ།

༡༡༧་ ལེའུ་ ༤ པ་འདི་ གན་འཛིན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ལུ་གཡོག་པ་ག་ར་ལུ་འཇུག་དགོ།

སློལ་གསལ་སྐྱོད་ཐངས།

- ༡༡༨་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཅིག་ནང་ སློལ་གསལ་སྐྱོད་ནི་གི་དུས་ལུན་ རྒྱ་ལོ་གཅིག་གམ་ དེ་ལས་ཉུང་མ་སྟེ་ གསལ་བཀོད་འབད་དགོ་པ་ད་ དུས་ལུན་དེ་ རྩོགས་མཚམས་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་ ཁོ་འམ་མོ་གི་ སློལ་གསལ་སྐྱོད་དགོ།
- ༡༡༩་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ཁོ་འམ་མོ་ལུ་ ཐོབ་ཁུངས་ཡོད་མི་ སློལ་གསལ་ཚུ་ དོན་ཚན་ ༡༡༤ པའི་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་མི་ དུས་ལུན་རྩོགས་པ་ད་སྐྱོད་དགོ།
- ༡༢༠་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ སློལ་གསལ་ཚུ་ ཁོ་འམ་མོ་ལུ་ ཐང་ཀར་སྐྱོད་ནི་མ་གཏོགས་ མི་གཞན་བརྒྱུད་དེ་ སྐྱོད་མི་ ཚོགས། སློལ་གསལ་ཚུ་ཡང་ -
- ༡༡༽ དདུལ་རྒྱབ་སྟེ་ ལུ་གཡོག་པ་ ཁོ་འམ་མོ་ལུ་ ཐང་ཀར་དུ་སྐྱོད་དགོ་ -

- (b) to the employee's credit in an account with a bank within the Kingdom of Bhutan nominated by the employee; or
 - (c) by bank cheque, draft, money order or electronic fund transfer;
 - (i) on a working day; and
 - (ii) at the employee's workplace.
- 121.** An employer shall not charge an employee any costs associated with the way the employer pays a wage to an employee.
- 122.** An employer shall not pay wages at a shop, store or place where alcohol is served unless the employee's workplace is a shop, store or place where alcohol is served as part of the employer's normal trade or business.
- 123.** An employer who contravenes sections 118 to 122 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 90 days of the Daily Minimum National Wage Rate.

Overtime

- 124.** An employer shall pay an employee employed below supervisory level, overtime of a minimum of the employee's normal rate of pay when the employee is required to work outside any of the periods referred to in section 104

Pay rates for night work

- 125.** If an employee below supervisory level is required by the employer to perform night duty besides his normal day shift by the employer and outside the time period referred to in section 104 the employer shall pay the employee additional 50% of the employee's normal rate of pay for the number of hours worked.
- 126.** An employer who contravenes section 125 shall be guilty of an offence which shall be a petty misdemeanour.

ལ། འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་གི་ དངུལ་ཁང་ཅིག་ནང་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གི་ ཕྱི་ཐོའི་ནང་བཅུ་གཉིད་ལྟོ་ ཡང་ཅིན་ -
ག། དངུལ་འཛོན་ཅིག་གམ་ ཇམ་ འགྲེམ་དངུལ་ སློག་འབྲུལ་མ་དངུལ་གནས་སོང་གི་ཐོག་ལས་སློང་དགོ། སློང་
ཐངས་ཡང་ -

༡། དལ་གསོ་མིན་པའི་དུས་ཚོད་ལུ་སློང་དགོ།

༢། ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གི་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་སློང་དགོ།

༡༢༡་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་ལས་སླུ་ཐོགས་སློང་ནི་དང་འབྲེལ་བའི་ཟད་འགོ་ག་ནི་ཡང་ཕྱིས་རྒྱབ་མི་
ཚོག།

༡༢༢་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གི་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་དེ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གི་ དུས་རྒྱུན་ཚོང་ལས་ཀྱི་ཚུགས་ ཚོང་ཁང་ངམ་ མཛོད་
ཁང་ ཆང་ཁང་ཅིག་ནང་ཨིན་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ སླུ་ཐོགས་རྒྱ་ ཚོང་ཁང་ངམ་ མཛོད་ཁང་
ཆང་ཁང་ནང་སླེ་ སློང་མི་ཚོག།

༡༢༣་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༡༤ ལས་ ༡༢༢ ཚུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉིན་བསྟར་
སླུ་ཆད་མ་འཕོས་ཐོག་ ཉིན་གུངས་ ༩༠ འི་ཉེས་ཆད་ཐོག།

ལཱ་ཐེབས་ཀྱི་སླུ་ཐོགས།

༡༢༤་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༠༤ ནང་གསལ་བཀོད་འབད་མི་ དུས་ཚོད་གང་ཅུང་ཅིག་གི་ཕྱི་ཁར་ ལཱ་འབད་
དགོ་པའི་སྐབས་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་ཉེས་ཐོགས་ ཁོ་འམ་མོ་གི་ དུས་རྒྱུན་དངུལ་ཐོགས་ཀྱི་ཚད་གཞི་དང་འབྲེལ་སློང་དགོ།

རྒྱབ་ཐོའི་ལཱ་གི་སླུ་ཐོགས་ཀྱི་ཚད།

༡༢༥་ གལ་སྲིད་ བརྟ་རྟོག་པ་སྡེ་རིམ་འོག་རྒྱུ་གི་ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༠༤ པའི་ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་པའི་ ལཱ་གི་
དུས་ཚོད་ལས་བཀལ་ཏེ་ ལཱ་ཐེབས་འབད་དགོ་པ་བྱུང་བ་ཅིན་ ཚུ་ཚོད་ ག་དེམ་ཅིག་ ལཱ་འབད་མི་དེ་གི་རོན་ལུ་ ལཱ་གཡོག་
བྱིན་མི་འདི་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་ཉིན་བསྟར་སླུ་ཐོགས་ཀྱི་ཚད་ བྱེད་དང་གཉིས་ (༡༥) དང་འདྲ་མཉམ་བྱིན་དགོ།

༡༢༦་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༢༥ དེ་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡང་མ་སློན་དགོ།

Payment of wages on termination of contract of employment

127. An employer shall pay all wages owing to an employee within 7 calendar days after the termination of a contract of employment with that employee.

128. An employer who contravenes section 127 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 90 days of the Daily Minimum National Wage Rate.

Unclaimed wages

129. If an employee has left the employment of an employer and the employer cannot locate the employee to pay his or her wages owed, the employer shall:

- (a) immediately notify the Chief Labour Administrator that the employee cannot be located; and
- (b) take all reasonable steps within 60 calendar days of the termination of the employment to locate and pay the wages to the employee or to the employee's nearest relative.

130. An employer who contravenes section 129 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 90 days of the Daily Minimum National Wage Rate.

Deductions

131. An employer may deduct from an employee's wages:

- (a) income tax payable by the employee;
- (b) a deduction for absence from work (other than being on leave) equivalent to the normal rate of pay the employee would have earned if he or she were not absent.

ལུ་གཡོག་གི་ གན་འཛིན་ཆམེད་གཏང་པའི་སྐབས་ལུ་ སློལ་ཕོགས་སྡོད་ཐངས།

༡༢༧ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་དང་ ལུ་གཡོག་ཕེག་གི་བར་ན་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ ཆམེད་གཏང་ཚར་བའི་ཉིན་མ་ལས་འགོ་
བཅུགས་ ཉེ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་ ཐོབ་ལམ་ཡོད་མི་ སློལ་ཕོགས་ཆམཉམ་ ཉིན་མ་ ༧ གྱི་ ཉང་
འཁོད་ལུ་ སྡོད་དགོ།

༡༢༨ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚོན་ ༡༢༧ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉིན་བསྟར་སློལ་ཆད་མ་འཕོས་
ཐོག་ ཉིན་གྲངས་ ༩༠ འི་ཉེས་ཆད་ཕོག།

མ་ལེན་པར་ལུས་མི་སློལ་ཕོགས།

༡༢༩ གལ་སྲིད་ ལུ་གཡོག་ཕེག་གིས་ ལུ་གཡོག་བཞག་སྟེ་ ཡར་སོང་མ་ལས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་
གཡོད་མ་ཤེས་པར་ ཁོ་འམ་ མོ་ལུ་ཐོབ་མི་ སློལ་ཕོགས་དེ་ སྡོད་མ་ཚུགས་པར་ ལུས་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་
༡༡ ། དེ་འབྲལ་ལས་ལས་མིའི་བདག་སྡོད་གཙོ་འཛིན་ལུ་ ལུ་གཡོག་པ་འདི་མ་ཐོབ་པའི་སྐབས་ལུ་ གྲུ་དགོས་དང་ -
ལ༡ ། ལུ་གཡོག་ཆམེད་གཏང་སྟེ་ ཉིན་མ་ ༦༠ གི་ ཉང་འཁོད་ལུ་ འོས་ལྡན་གྱི་ ཐབས་ཤེས་གང་དག་སྟོན་ཉེ་འབད་
བུར་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ གཡོད་མ་ཤེས་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་པ་དེགི་སློལ་ཕོགས་ཚུ་ ལུ་གཡོག་པ་དང་ལེ་རྒྱུད་གཅིག་
པའི་ཉེ་ཚོན་བཅར་ཕོགས་ལུ་སྡོད་དགོ།

༡༣༠ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚོན་ ༡༢༩ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉིན་བསྟར་སློལ་ཆད་མ་འཕོས་
ཐོག་ ཉིན་གྲངས་ ༩༠ འི་ཉེས་ཆད་ཕོག།

སློལ་ཕོགས་གྱི་ཕབ་ཆ།

༡༣༡ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་ཕེག་གི་ སློལ་ཕོགས་ལས་ ཕབ་ཆ་འབད་ཚོགས་དེ་ཡང་ -
༡༡ ། ལུ་གཡོག་པ་དེགིས་ སྡོད་དགོ་པའི་ འབབ་ཁུངས་ཁྲལ།
ལ༡ ། ལུ་ནང་ ཆད་སྡོད་པའི་སློལ་ཕོགས་ ༡ འལ་གསོ་མིན་པའི་ཆད་གྱི་དོན་ལུ་ ། ཁོ་འམ་མོ་གིས་ ཆད་མ་སྡོད་པ་ཅིན་
ཐོབ་ནི་ཨིན་མི་ དུས་རྒྱུན་དུལ་ཕོགས་གྱི་ ཚད་དང་མཉམ་པའི་ཕབ་ཆ།

- (c) a deduction for the actual cost of meals supplied by the employer at the request of the employee;
- (d) a deduction to repay any advance in wages paid to the employee by the employer;
- (e) payment towards the employee's personal fund, group insurance scheme, and superannuation or membership subscription, if the employer has the employee's written consent;
- (f) the reasonable cost of any loss or damage to tools or other property caused by the negligence of the employee;
- (g) overpayments of wages made by mistake to the employee if the overpayment was made in the immediately preceding 3 months;
- (h) repayments of any loan the employer made or guaranteed to the employee; and
- (i) any other deduction allowed by law.

132. An employer shall not deduct an amount that would reduce the wages payable to the employee for a pay period to less than one half of the total wage.

133. An employer who contravenes section 132 shall be guilty of an offence which shall be a petty misdemeanour.

Wage records

134. An employer shall advise an employee in writing of his or her entitlement to wages, immediately at the commencement of an employee's employment and when there is a change to the employee's entitlements, including:

- (a) the employee's position (if relevant);
- (b) the normal rate of pay and the total earnings of the employee based on the normal rate of pay (expressed monthly or, if the contract of employment is for a lesser period, for that period).

- ག། ལུ་གཡོག་པ་གིས་ མངགས་མི་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་བཞེས་སློབ་གྲུམ་སྤེལ་འབད་བའི་
རིན་གོང་ཡོང།
 - ང། ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ལུ་ སྲོན་བྱིན་སྲོད་སྲོད་ཡོད་པ་ཅིན་ དེ་གི་སྦྱིན་ཚབ།
 - ཅ། ལུ་གཡོག་པ་དེ་ལས་ ཡིག་ཐོག་གི་ གནད་བ་ཡོད་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་པ་འི་ སྦྲེར་གྱི་མ་དངུལ་དང་ སྐས་ཐོགས་
སམ་ ཉེན་བཅོལ་དང་འབྲུམ་ཁལ་སྲོད་སྲོད་པ།
 - ཆ། ལུ་གཡོག་པ་དེ་གི་ བག་ཡེངས་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལག་ཆས་དང་ རྒྱ་དངོས་གཞན་ མེད་པ་བཏང་གཏང་མ་ཡོད་པ་
ཅིན་ དེ་གི་ཚད་ལྡན་གོང་ཚད།
 - ཇ། ཉེ་མའི་རྒྱུ་ ༩ གྱི་ ནང་འཁོད་ལུ་ འཛོལ་ཏེ་སྤེ་ གླ་ཐོགས་ཐེབས་ སྲོད་སྲོད་པ་ཡོད་པ་ཅིན་ དེ་གི་པབ་ཆ།
 - ཉ། ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ལུ་ ལས་ལེན་སྦྱིན་འགྲུལ་བྱིན་བྱིན་མ་ཡོད་པ་ཅིན་ དེ་གི་སྦྱིན་ཚབ།
 - ཏ། གཞན་ཡང་ ཁྲིམས་གྱི་ཐོག་ལས་ཚོག་མི་ བབ་ཆ་གཞན།
- ༡༣༢་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ དངུལ་ཐོགས་གྱི་ དུས་ཡུན་ཅིག་ནང་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གི་ གླ་ཐོགས་བསྐྲུམས་གྱི་ བྱེད་ཀ་
ལས་ལྷག་སྟེ་ བབ་ཆ་འབད་མི་ཚོག།
- ༡༣༣་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༣༢ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡང་ཕྱ་སྦྱིན་དགོ།

གླ་ཐོགས་གྱི་དྲན་ཐོ།

- ༡༣༤་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ ལུ་གཡོག་ནང་ འཛུལ་བའི་སྐབས་དང་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གི་ ཐོབ་ལམ་
ཚུ་ལུ་ བསྐྱར་བཅོལ་འགྱུ་བའི་སྐབས་ དེ་འབྲུལ་ལས་ ཡིག་ཐོག་ལུ་བཀོད་དེ་བཟླ་སྲོད་འབད་དགོཔ་དེ་ཡང་
- ༡། ལུ་གཡོག་པ་འི་ཐོ་གནས། རྒྱ་འབྲེལ་བ་ཡོད་པ་ཅིན་།
- ཨ། དུས་རྒྱུན་དངུལ་ཐོགས་གྱི་ཚད་ལུ་ གཞིར་བཞག་པའི་ དུས་རྒྱུན་གྱི་ དངུལ་ཐོགས་ཐོབ་ཚད་དང་ འོང་འབབ་
བསྐྲུམས། རྒྱ་རིམ་གྱི་རྩིས་ནང་བཏོན་དགོཔ་དང་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ དུས་ཡུན་དེ་ལས་ བྱུང་བ་ཅིན་
དུས་ཡུན་དེ་གི་རྩིས་ནང་བཏོན་དགོ།

- (c) the overtime rate of pay (if relevant);
- (d) any other allowances or payments which may be due; and
- (e) any deductions made from the total earnings of the employee, specifying the amount of deductions, where the deductions are to be paid and how frequently the deductions will be made.

135. An employer shall advise an employee in writing each time an employer pays a wage to the employee:

- (a) the pay period for the payment of the wages;
- (b) the employee's position (if relevant);
- (c) the number of working days or hours worked at normal rates of pay and the normal rate of pay;
- (d) the amount of overtime worked during the wage period (if any) and the rate for that overtime;
- (e) any other allowances or payments due;
- (f) any deductions made from the total earnings of the employee; and
- (g) the total amounts due to the employee after all deductions have been made for that wage period.

136. The employer shall establish and maintain a register of the information referred to in sections 134 and 135 and keep that register for 5 years.

137. An employer who contravenes section 136 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 3 years of the Daily Minimum National Wage Rate.

ག། ལུ་ཐེབས་ཀྱི་ དདུལ་ཐོགས་ཐོབ་ཚད། རྒྱུ་ལ་བ་ཡོད་པ་ཅིན།

ང། གཞན་ཡང་ སྤྲོད་དགོས་ཡོད་པའི་ འཇུས་རིགས་དང་ དདུལ་རིགས་ཚུ།

ཅ། ལུ་གཡོག་པའི་ འོང་འབབ་བསྐྱེམས་ལས་ ཐབ་ཆ་འབད་དགོས་ ག་ཅི་རང་ཡོད་རུང་ ཐབ་ཆའི་ཚད་དང་ ཐབ་ཆ་
ཚུ་ ག་ཉེ་ལུ་ སྤྲོད་ནི་ཨིན་ན་དང་ ཐབ་ཆ་ཚུ་ཡང་ ལན་ཐེངས་མང་ཉུང་ ག་དེ་སྤྱོད་རང་ འབད་ནི་ཨིན་ན་གི་
གསལ་བཀོད་འབད་དགོ།

༡༣༥ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ཨ་རྟག་རང་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ལུ་ སྤྲོད་ཐོགས་སྤྲོད་པའི་སྐབས་ ཡིག་ཐོག་ལུ་བཀོད་དེ་
བན་ སྤྲོད་འབད་དགོས་དེ་ཡང་

༡། སྤྲོད་ཐོགས་དེ་ དུས་ཡུན་ག་ཅིག་ཨིན་ན།

༢། ལུ་གཡོག་པ་དེ་གི་ལོ་གནས། (འབྲེལ་བ་ཡོད་པ་ཅིན།)

༣། དུས་རྒྱུན་སྤྲོད་ཐོགས་ཀྱི་ཚད་དང་ སྤྲོད་ཐོགས་དེ་འགྲུར་ ལུ་འབད་ཡོད་པའི་ ཉིན་གངས་སམ་ ཚུ་ཚོད་ཀྱི་གུངས་ལ།

ང། སྤྲོད་ཐོགས་ཀྱི་ དུས་ཡུན་དེ་གི་རིང་ལུ་ ལུ་ཐེབས་འབད་འབད་ཆ་དང་ སྤྲོད་ཐོགས་ཀྱི་ སྤྲོད་ཐོགས་ཀྱི་ཚད། རྒྱུ་ལ་
བ་ཅིན།

ཅ། གཞན་ཡང་ སྤྲོད་དགོས་ཡོད་པའི་ འཇུས་རིགས་དང་ དདུལ་རིགས་ཚུ།

ཆ། ལུ་གཡོག་པའི་ འོང་འབབ་བསྐྱེམས་ལས་ ཐབ་ཆ་འབད་འབད་ཆ་ ག་ཅི་ཡོད་རུང་།

ཇ། སྤྲོད་ཐོགས་དེ་གི་ དུས་ཡུན་གྱི་རིང་ལུ་ ཐབ་ཆ་ག་ར་འབད་བའི་ཤུལ་ལས་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་ སྤྲོད་དགོས་པའི་
དདུལ་བསྐྱེམས།

༡༣༦ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༣༥ དང་ ༡༣༥ པའི་ནང་བཀོད་མི་ གནད་དོན་ཚུ་ ཐོ་དོབ་ཅིག་ནང་བཀོད་དེ་
ལོ་ངོ་ ༥ འི་རིང་ བདག་འཛིན་འབད་བཞག་དགོ།

༡༣༧ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༣༦ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱུལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉིན་བསྟར་སྤྲོད་ཆ་དམའ་
ཤོས་ཐོག་ མཐོ་ཤོས་ལོ་ངོ་ ༣ ཚུན་གྱི་ཉེས་ཆད་ཐོག།

Ministry's power to fix a minimum wage or wages

- 138.** The Ministry may in consultation with the government, the employers and the employees fix a minimum wage or wages to come into effect:
- (a) 90 calendar days after the making of the order; or
 - (b) from a date fixed by the Ministry in the order but not earlier than the date of the order.
- 139.** Every minimum wage shall be expressed in a daily rate and a monthly rate.

CHAPTER - IX

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Application of Chapter IX

- 140.** Chapter IX applies to all types of employment except in farming.

Employer's Duty to employees

- 141.** An employer shall provide and maintain a working environment for employees that is safe and without risks to health.
- 142.** An employer shall provide accident compensation for all the employees.
- 143.** Without limiting sections 141 and 142, an employer shall:
- (a) identify existing and new hazards at work and assess each identified hazard to determine whether or not it is a hazard to any employee at work;
 - (b) eliminate or reduce the health and safety risks of each significant hazard at the workplace;

སྐྱོལ་གསུམ་སྐྱོལ་གསུམ་ཚུ་གི་ དམའ་ཚད་བཟོ་ནི་ལུ་ ལྷན་ལག་གི་དབང་ཚད།

༡༣༤་ ལྷན་ལག་གིས་ གཞུང་དང་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ ལཱ་གཡོག་པ་བཅས་གྲོས་བསྟུན་ཐོག་ལས་ སྐྱོལ་གསུམ་གྱི་ དམའ་ཚད་
བཟོ་སྟེ་ ལག་ལེན་འགོ་བཙུག་གི་དུས་ཚོད་དེ་ཡང་ -

༡༥༥། བཀོད་བྱུང་བཏོན་ཏེ་ ཉིན་གྲངས་ ༩༠ ལས་ ཡང་ན་ -

༡༥༦། བཀོད་བྱུང་ནང་ལུ་བཀོད་དེ་ཡོད་པའི་ ཚོས་གྲངས་ལས་མ་གཏོགས་ ཚོས་གྲངས་དེའི་སྐྱོལ་གསུམ་ལུ་འཇུག།

༡༣༩་ སྐྱོལ་གསུམ་གྱི་དམའ་ཚད་འདི་ཡང་ ཉིན་བསྟུར་གྱི་སྐྱོལ་གསུམ་དང་ རྒྱ་རིམ་སྐྱོལ་གསུམ་གྱི་ཐོག་ལས་སྐྱོལ་གསུམ་ལ་སྟོན་འབད་
དགོ།

༼ལེན་དགུ་པ༽

ལཱ་གི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་།

ལེན་ ༩ པའི་འཇུག་ཚུ་ལ།

༡༤༠་ ལེན་ ༩ པ་འདི་ ཞིང་ལས་པ་མིན་པའི་ གན་འཛིན་ཡོད་མེད་གྱི་ལཱ་གཡོག་པ་ག་ར་ལུ་འཇུག་དགོ།

ལཱ་གཡོག་བྱིན་མིའི་བྱ་སྒྲོ།

༡༤༡་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ག་དེ་འབད་ཚུགས་ཚུགས་ ལཱ་གཡོག་པ་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ ཉེན་ལ་མེད་པ་དང་ འཕྲོད་བསྟེན་
ལུ་ ཉེན་འཚུབས་མེད་པའི་ ལཱ་གི་གནས་སྟངས་ཅིག་བཟོ་སྟེ་ རྒྱུན་སྦྱོང་འཐབ་དགོ།

༡༤༢་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་ག་རའི་དོན་ལུ་ རྫོགས་ཀྱི་སྲུང་སྐྱོབ་ཐོབ་མེད་དོན་ལུ་ ཉེན་བཅོལ་
འབད་དགོ།

༡༤༣་ དོན་ཚན་ ༡༤༡ དང་ ༡༤༢ པ་གིས་མ་ཚད་པར་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་-

༡༥༥། ཉེ་མ་ལས་ཡོད་མི་ ཉེན་ལ་དང་ ཉེན་ལ་གསལ་པ་ཚུ་ རོས་འཛིན་འབད་ཞིན་མ་ལས་ དེ་སྐྱེ་རོས་འཛིན་བྱུང་མི་

ཉེན་ལ་ཚུ་ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ ལཱ་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་ གནོད་པ་ཡོད་མེད་ བརྟག་ཞིབ་འབད་དགོ་པ་དང་

༡༥༦། ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ཚུ་ གནོད་པ་སྐྱོལ་ཡོད་མི་ ཉེན་ལ་དེ་ཚུ་ ཚུ་མེད་དང་ མར་ཕབ་

འབད་དགོ།

- (c) provide such information, instruction, training orientation and supervision as is necessary to enable employees and health and safety representatives to perform their work in a manner that is safe and without risks to health;
- (d) incorporate occupational health and safety planning and management in the design and planning stages of a project;
- (e) institute and maintain effective communication and co-operation with a health and safety representative (if any) and employees about health and safety matters at the workplace; and
- (f) implement systems-
 - (i) to monitor the health and safety conditions at the workplace;
 - (ii) to keep information and records relating to the health and safety of employees at the workplace;
 - (iii) to provide the results of any health monitoring of an employee to that employee;
 - (iv) without revealing confidential medical information about an individual employee, to provide the results of monitoring under subsection (i) to a health and safety representative at the workplace;
 - (v) to compensate an employee if personal injury is caused to the employee by accident arising out of and in the course of his employment. However, the employer is not liable in respect of an injury caused by an accident which is directly attributable to:
 - (i) the wilful disobedience of an employee to an order expressly framed for the purpose of securing the safety of the employees, or
 - (ii) the wilful removal or disregard by the employee to any safety guard or other device when he or she knew to have been provided for the purpose of securing the safety of the employees.

ག། ལུ་གཡོགས་དང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་འཇུག་མི་ཚུ་ ཁོང་རའི་འཕྲོད་བསྟེན་ལུ་ གནོད་ཉེན་མེད་པའི་སློབ་ལས་ ལུ་འབད་ཚུགས་ནི་དོན་ལུ་ ཉེབར་མཁོ་བའི་ བད་དོན་དང་ བཀོད་རྒྱ་ གོམས་འདྲིས་སྦྱོང་བཟུང་ ལ་བཀོད་ཚུ་ ལྷན་དགོ།

ང། ལས་འགུལ་གྱི་ བཟོ་བཀོད་དང་ འཆར་གཞི་བརྩམ་པའི་སྐབས་ལས་ འཆར་གཞི་འཛུགས་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་ སྲུང་གི་འཆར་གཞི་དང་ འཛིན་སྦྱོང་ཚུ་བཅུགས་དགོ།

ཅ། ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ གནོད་དོན་ཚུ་གི་སློབ་ལས་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ རོཾབ་དང་ དེ་མིན་ ལུ་གཡོགས་ཚུ་དང་གཅིག་ཁར་ དོན་སློན་ཅན་གྱི་ རྫོག་གི་འབྲེལ་བ་དང་ མཉམ་འབྲེལ་ལེགས་ཤོཾ་བཟོ་ ཉེ་ རྒྱན་སྦྱོང་འབད་དགོ།

ཆ། གཤམ་གསལ་ལམ་ལུགས་ཚུ་ ལག་ལེན་འབབ་དགོཾ་

༡། ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ གནས་སྤངས་ཚུ་ལུ་ བཟུ་རྟོག་འབད་ནི།

༢། ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ ལུ་གཡོགས་ཚུ་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་དང་འབྲེལ་བའི་ བད་དོན་དང་ བཟོ་ ཚུ་བཞག་ནི།

༣། ལུ་གཡོགས་པའི་ འཕྲོད་བསྟེན་བཟུ་རྟོག་འབད་བའི་ གྲུབ་འབྲས་ཚུ་ ལུ་གཡོགས་དེ་ལུ་བྱིན་ནི།

༤། ཅན་གསེས་དོན་ཚན་ ། ཅན་པའི་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོགས་ཅིག་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་བཟུ་རྟོག་འབད་བའི་ གསང་བྱའི་གནས་ཚུཾ་ཚུ་ གཞན་ལུ་མ་སྐབ་པར་ བཟུ་རྟོག་གི་ གྲུབ་འབྲས་ཚུ་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ རོཾབ་ལུ་སྦྱོང་ནི།

༥། ལུ་ལུ་བརྟེན་ཏེ་འམ་ ལུ་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་ ལུ་གཡོགས་ཅིག་ལུ་ གྲག་རྒྱུན་འབྲུང་པ་ཅིན་ གྲུད་ འཇུག་ སྦྱོང་ནི། དེ་འབད་མ་ད་ ལུ་གཡོགས་དེ་གིས་ གཤམ་གསལ་གྱི་ ལུ་ཚུ་འབད་བའི་རྒྱུན་ལུ་ བརྟེན་ཏེ་ གྲག་ རྒྱུན་འབྲུང་པ་ཅིན་ དེ་གི་ཉེན་ལ་ལུ་གཡོགས་བྱིན་མི་ལུ་མི་ཤོག།

༡། ལས་མི་ཉེན་སྲུང་གི་དོན་ལུ་ དམིགས་བསལ་སྟེ་ བཟོ་སྦྱོང་ཡོད་མི་ བཀའ་རྒྱུ་ལུ་ བསམ་ རྒྱུར་གྱི་ཐོག་ལས་མ་གནས་པ་ ཡང་ན་ -

༢། བསམ་རྒྱུར་གྱི་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོགས་ཉེན་སྲུང་གི་མཁོ་ཆས་མཐུན་རྒྱུ་ཚུ་ ལག་ལེན་མ་ འབབ་པར་སྤང་མེད་སྟེ་འབད་བཞག་མི།

(g) compensate an employee in the event of the employee contracting an occupational disease which arises out of the workman's occupation or employment, and is peculiar to that employment.

144. More detailed Occupational Health and Safety standards for specific sector for specific types of work shall be as specified in the regulation to this Act.

145. An employer who contravenes sections 141 to 144 shall be guilty of an offence which shall be a felony of fourth degree. In addition, the court may impose appropriate compensatory damages.

Employer's duty to non-employees

146. An employer shall ensure that, persons (other than the employees of the employer) are not exposed to risks to their health or safety arising from the conduct of the undertaking of the employer.

147. An employer who contravenes sections 146 shall be guilty of an offence which shall be a felony of fourth degree. In addition, the court may impose appropriate compensatory damages.

Employer to bear the cost of occupational health and safety

148. An employer shall not require an employee to pay for any machineries, systems, arrangements, facilities, equipment, protective clothing and equipment, information, instruction, training or supervision provided and maintained at a workplace in relation to occupational health and safety.

149. If an employee is made to bear the cost under section 148 by the employer, the Ministry may direct the employer to refund the amount incurred by the employee.

ཇོ། ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ལུ་ དམིགས་བསལ་གྱིས་ ལུ་གཡོག་དེལས་བརྟེན་པའི་ ལུ་གི་ནད་གཞི་ཅིག་ ཐོབ་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་པ་དེལུ་ རྒྱུད་འབྲུག་སྡོད་ནི།

༡༥༥་ གཡོག་སྡེ་དང་ ལུ་གཡོག་གི་ཁ་གསལ་ངེས་དགོ་པའི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་གི་གནད་ཚད་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་ འདིའི་ སྤྱིགས་གཞི་ནང་ཁ་གསལ་བཀོད་མི་ལྟར་ཨིན།

༡༥༥་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༥༡ ལས་ ༡༥༥ རྩོད་ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་མི་བཞི་པའི་ཉེས་ཚེན་ སྤྱིན་དགོས་མ་ཚད་ ཁྲིམས་འདུན་གྱིས་ འོས་ལྷན་གྱི་ རྒྱུད་འབྲུག་ཡང་སྡོད་དགོ་པའི་བཀའ་རྒྱ་གནང་ཚོགས།

ལུ་གཡོག་པ་མིན་མི་རྩོད་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མིའི་འགན་ཁབ།

༡༥༦་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགིས་ ག་དེད་ག་དྲག་ཅིག་ ཁོ་འམ་མོ་གི་ལས་དོན་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེགི་ ལུ་ གཡོག་པ་མིན་མི་ མི་ངོ་གཞན་རྩོད་ལུ་ འཕྲོད་བསྟེན་ནམ་ ཉེན་སྲུང་ལུ་ གཞོད་ཉེན་མེད་པའི་ ཐབས་ཤེས་བཏོན་དགོ།

༡༥༧་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚན་ ༡༥༦ ལས་འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་མི་བཞི་པའི་ཉེས་ཚེན་སྤྱིན་དགོས་མ་ཚད་ ཁྲིམས་འདུན་གྱིས་འོས་ལྷན་གྱི་ རྒྱུད་འབྲུག་ཡང་སྡོད་དགོ་པའི་བཀའ་རྒྱ་གནང་ཚོགས།

ཉེན་སྲུང་ལ་སོགས་པའི་ ཟད་འགོ་རྩོད་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ལས་གཏང་དགོས།

༡༥༨་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་དང་འབྲེལ་བའི་ འབྲུལ་ཆས་དང་ ལམ་ལུགས་ བདེ་ཐབས་ མཐུན་ རྒྱུན་ ལག་ཆ་ རྩོད་པའི་དང་ བདེ་དོན་བཀོད་རྒྱ་ རྩོད་བདེ་དང་ཁ་བཀོད་རྩོད་ བཅུགས་པ་འམ་བྱིན་ཏེ་ རྒྱུན་རྩོད་ འཐབ་ནིའི་དོན་ལུ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ལས་ ག་ནི་ཡང་ ཕྱིས་བརྒྱབ་མི་ཚོགས།

༡༥༩་ གལ་སྲིད་ རོན་ཚན་ ༡༥༨ པའི་ནང་གསལ་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གིས་ བཏང་དགོས་པ་སྡེ་ཡོད་མི་ཟད་འགོ་འདི་ ལུ་ གཡོག་པ་གཅིག་གིས་བཏང་སྡེ་ཡོད་པ་ཅིན་ ཟད་འགོ་བཏང་མི་དེ་ ལྷན་ཁབ་གིས་ལུ་གཡོག་པ་ལུ་ལོག་སྡོད་དགོ་པའི་ བཀོད་རྒྱ་བྱིན་ཚོགས།

Health and safety policy

150. An employer that is either-

- (a) a registered company under the Companies Act of the Kingdom of Bhutan (2000); or
- (b) a small, medium or large scale industry; or
- (c) falling outside section 150 (a) and (b) and having twelve or more employees,

shall prepare and implement an occupational health and safety policy that ensures that each workplace of the enterprise is safe and healthy by:

- (i) addressing the hazards and risks at the workplace or workplaces;
- (ii) outlining the procedures and responsibilities for preventing, eliminating and minimising the effects of those hazards and risks;
- (iii) identifying the emergency management plans for the workplace or workplaces; and
- (iv) specifying how consultation, training and information are to be provided to employees at the workplace or workplaces.

151. The employer shall prepare and implement the policy in consultation with the health and safety representative and Workers' Association (if any) at each workplace of the enterprise or, if there is no such representative or association, the employees at each of the workplaces.

152. The employer shall display the policy in a prominent place at each permanently sited workplace of the enterprise.

འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་སྲིད་བྱུས།

༡༤༠་ གཤམ་གསལ་ཚོང་ལས་ཁང་ཅིག་གི་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་འབད་དགོཔ་

༡༽ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ཚོང་སྤྲེའི་བཅའ་ཁྲིམས་ ༡༩༩༠ ཅན་མ་དང་འཕྲིལ་ཏེ་ཐོ་བཀོད་འབད་ཡོད་མི་འཕ་
ཡང་ན་ -

ཁ༽ བཟོ་ལྷན་ ཆེ་འབྲིང་རྒྱུད་གསུམ་

ག༽ རོན་ཚོན་ ༡༤༠ པའི་ ༡༽ དང་ ཁ༽ ཅན་མ་རྒྱུད་རུང་ ཚོང་ལས་ཁང་ནང་ ལས་གཡོག་པ་ ༡༨ དང་ དེ་ལས་
ལྷན་སྟེ་ཡོད་མི་རྫོ།

ཚོང་ལས་ཁང་དེ་གི་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཆ་མཉམ་མའི་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་བཞག་ཐབས་ལུ་ ལུ་གི་
འཕྲོད་བསྟེན་ ཉེན་སྲུང་གི་ སྲིད་བྱུས་བཅུམ་ཏེ་ བསྟར་སྦྱོང་འབད་དགོཔ་ དེ་ཡང་ -

༡༽ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ གཞོན་པ་དང་ ཉེན་ཁ་རྒྱ་ བསལ་ཐོག་ལས་དང་།

༢༽ གཞོན་པ་དང་ ཉེན་ཁ་དེ་རྒྱ་གི་ ལུ་ས་ཤུགས་བཀག་ནི་དང་ རྩ་མེད་གཏང་ནི་ མང་པམ་བརྒྱུལ་ནི་གི་ བྱ་
བའི་གནད་སྦྱོང་དང་ འགན་ཁག་རྒྱ་ བཀོད་ཐོག་ལས།

༣༽ ལུ་གི་ས་ཁོངས་རྒྱ་གི་དོན་ལུ་ རྫོང་རྒྱུ་ འཛུགས་འཆར་གཞི་རྒྱ་ རོས་འཛུགས་འབད་ཐོག་ལས།

༤༽ ལུ་གི་ས་ཁོངས་རྒྱ་ནང་ ལུ་གཡོག་པ་རྒྱ་ལུ་ གོས་བསྟུན་དང་ རྫོང་བདར་ བད་དོན་རྒྱ་ ག་དེ་སྤེ་ བྱིན་
ནི་ཨིན་ན་གི་རྫོང་ལས་ གསལ་བཀོད་འབད་དགོ།

༡༤༡་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ཚོང་ལས་ཁང་གི་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་མེ་མེ་བཞེན་དུ་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་དོ་རྩེབ་དང་
ལས་མའི་མཐུན་ཚོགས་རྒྱུ་ཡོད་པ་ཅིན་ བསྟུན་གོས་བརྒྱུལ་ཐོག་དང་ གཡེ་སྲིད་ དེ་བཟུམ་གྱི་དོ་རྩེབ་དང་མཐུན་ཚོགས་
མེད་པ་ཅིན་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ ལུ་གཡོག་པ་རྒྱ་དང་ གོས་བསྟུན་ཐོག་ལས་ སྲིད་བྱུས་བཅུམ་སྟེ་བསྟར་སྦྱོང་འབད་
དགོ།

༡༤༢་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ སྲིད་བྱུས་དེ་ ཚོང་ལས་ཁང་གི་ ས་ཁོངས་ག་རའི་ནང་ མི་མང་གིས་མཐོང་མང་ རྟག་བརྟན་
འབད་སྦྱར་བཞག་དགོ།

153. An employer who contravenes section 150 to 152 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 1 year.

Reporting of an accident or incident

154. An employer shall immediately notify the Chief Labour Administrator of an accident or an incident that:

- (a) resulted or could have resulted in death, loss or impairment of bodily function, loss of consciousness, electrical shock, acute or chronic symptoms of exposure to any substance at the workplace, any other serious bodily injury or any injury or disease requiring medical treatment; or
- (b) caused a loss of production or working time at the workplace.

155. In the event of death of his or her employee due to accident at work an employer shall immediately notify the nearest police station giving details of the accident.

156. An employer who contravenes sections 154 and 155 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 1 year of the Daily Minimum National Wage Rate.

Accident records

157. An employer shall prepare a written record of the accident or incident referred to in sections 154 and 155 and submit to the Chief Labour Administrator within 5 calendar days of the employer becoming aware of it.

158. The contents of the record shall be as specified in the rules and regulations to this Act.

༡༥༩ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚོན་ ༡༥༠ ལས་ ༡༥༢ ཚུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉེན་
བསྐྱར་གྱི་སྒྲ་ཆད་མའཤེས་ཐོག་ མཐོཤེས་ལོ་ངོ་ ༡ ཚུན་གྱི་ཉེས་ཆད་ཐོག།

འཕམ་ཁྱེན་གྱི་སྐྱེན་ལྷ།

༡༥༥ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ གཤམ་གསལ་གྱི་ ཁྱེན་ངན་ནམ་ འཕམ་ཁྱེན་གྱི་སྐྱར་ལས་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་
འཛིན་ལུ་ དེ་འཕྲོས་ལས་ སྐྱེན་གསལ་འབད་དགོ་ལ། དེ་ཡང་ -

- ༡༥༥) སྤྱི་ཁྱེན་ནམ་ གཟུགས་ཀྱི་ལྷོགས་སྲུབ་བརྒྱུག་པ་འམ་ སྐྱོན་ཅན་བཟོ་བ་ དུན་པ་ཉམས་པ་ སྒྲོག་རྒྱུན་རེག་པ་
ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ རྒྱུར་དང་ ཉེས་འབྲེལ་ཤུགས་ཚེར་ཡོད་པའི་རྟགས་མཚན་ གཤམ་ཡང་ སྐྱེན་བཅོས་
འབད་དགོ་པའི་ གཟུགས་ཀྱི་མ་སྐྱོན་ནམ་ ནད་གཞི་ཚབས་ཚེན་བྱུང་ཡོད་མི་འམ་ འབྱུང་ཉེན་ཡོད་མི། ཡང་ན་
འ༥༥) ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ ཐོན་སྐྱེད་དམ་ ལུ་གི་དུས་ཚོད་ འཕྲོ་བརྒྱུག་གཏང་ཡོད་མི།

༡༥༦ གཤམ་སྲིད་ ལུ་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་ ཐུག་ཁྱེན་གྱི་ ཁྱེན་ལས་བརྟེན་སྤྱི་ཁྱེན་བྱུང་མོང་པ་ཅིན་ ལུ་
གཡོག་བྱིན་ མི་དེ་གིས་ དེ་འཕྲོས་ལས་ ཉེ་འདབས་ཀྱི་ཁྲིམས་སྲུང་འགག་པའི་ཡིག་ཚང་ལུ་ བད་བསྐྱེད་འབད་དགོ།

༡༥༧ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚོན་ ༡༥༥ དང་ ༡༥༥ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉེན་བསྐྱར་
གྱི་སྒྲ་ཆད་མའཤེས་ཐོག་ མཐོཤེས་ལོ་ངོ་ ༡ ཚུན་གྱི་ཉེས་ཆད་ཐོག།

ཁྱེན་ངན་གྱི་བརྒྱུད་ཐོ།

༡༥༨ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ རོན་ཚོན་ ༡༥༥ དང་ ༡༥༥ ནང་བཀོད་མི་ ཁྱེན་ངན་ནམ་ འབྱུང་ཁྱེན་གྱི་སྐྱར་ ༡ གོ་
ཞིན་མ་ལས་ཡིག་ཐོག་ལུ་ བརྒྱུད་ཐོ་བཟོ་སྟེ་ ཉེན་མ་ ༥ གི་ ནང་འཁོད་ལུ་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་བསྐྱེད་
དགོ།

༡༥༩ བརྒྱུད་ཐོ་དེ་ནང་ བཀོད་དགོ་པའི་རོན་ཚོན་ཚུ་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་བཅའ་ཡིག་དང་སྐྱིགས་གཞི་ལྟར་ཨིན།

Duties of employees

159. While at work, an employee shall:

- (a) take reasonable care for his or her own health and safety and for the health and safety of any other employee or person who may be affected by his or her acts or omissions at the workplace; and
- (b) shall not be under the influence of alcohol, drug or any psychotropic substance.

160. An employee shall not:

- (a) wilfully or recklessly interfere with or misuse anything provided in the interests of health and safety or welfare at the workplace; or
- (b) wilfully place at risk the health or safety of any person at the workplace.

161. An employee who contravenes sections 159 and 160 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 1 year of the Daily Minimum National Wage Rate

Right of an employee

162. If an employee has reasonable justification to believe that a work situation presents an imminent and serious danger to his or her life or health, the employee may remove himself or herself from that situation.

163. An employee taking action under section 162 shall immediately report to the employer's representative or to the employer of that situation.

ལཱ་གཡོག་པའི་འགན་ཁུར།

༡༥༩ ལཱ་འབད་བའི་སྐབས་ལཱ་ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་ འགན་ཁུར་ དེ་ཡང་ -

ཀ། ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ ཁོ་འམ་ མོ་རའི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ བདག་འཛིན་འཐབ་དགོ་པའི་ཁར་ ཁོ་འམ་མོ་
གི་ བྱ་བཞག་དང་ སྤྱིར་བཏོན་ཚུ་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་གཞན་ནམ་ མི་ངོ་གཞན་གྱི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་
ལཱ་ གནོད་ཉེན་མི་འབྱུང་ནིའི་ འོས་ལཱ་གྱི་ དུན་པ་བཏོན་དགོས་དང་ -

ཁ། ལཱ་འབད་བའི་སྐབས་ལཱ་ སློ་ཚང་དང་ སློ་ཇུས་གྱི་དབང་ལཱ་ཐལ་ནི་མི་འོང་།

༡༦༠ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ འབད་མ་ཚོགས་ -

ཀ། བསམ་སྦྱོར་གྱི་ཐོག་ལས་མམ་ སྤང་མེད་གྱི་སློལ་ལས་ བར་དྲོགས་འབད་བའམ་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་
བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་གི་དོན་ལཱ་འམ་ ཡན་བདེའི་མཐའ་དོན་ལཱ་བཞག་མི་མཁོ་ཆས་ཚུ་ འོག་སྦྱོད་འབད་མི་
ཚོགས། ཡང་ན་ -

ཁ། བསམ་སྦྱོར་གྱི་ཐོག་ལས་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ མི་ངོ་གཞན་གྱི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་ལཱ་ གནོད་ཉེན་
བཀལ་མི་ཚོགས།

༡༦༡ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༥༩ དང་ ༡༦༠ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉེན་བསྐྱར་གྱི་སླེ་ཆ
དམ་འཁོས་ཐོག་ མཐོལ་ལོ་ངོ་ ༡ ཚུན་གྱི་ཉེས་ཚད་ཡོག།

ལཱ་གཡོག་པ་གི་ཐོབ་དབང་།

༡༦༢ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་ ནས་སྤངས་ཅིག་གིས་ ཁོ་འམ་ མོ་གི་ཚེ་སློག་གམ་ འཕྲོད་བསྟེན་ལཱ་ འབྱུང་ཉེ་བའི་ གནོད་ཉེན་
ཚབས་ཚེན་ཡོད་པའི་ འོས་ཁུངས་ཡོད་པ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ཁོ་འམ་མོ་རང་ གནས་སྤངས་དེ་ནང་ལས་འཐོན་
ཚོགས།

༡༦༣ དོན་ཚན་ ༡༦༢ པའི་ གནས་སྤངས་འཐོན་པ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ དེ་འཕྲོས་ལས་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མིའི་ རོ་ཚབ་
བམ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ལཱ་ ལྷན་ཁུ་འབད་དགོ།

164. An employer shall not:

- (a) require an employee to return to a work situation where there is a continuing or imminent threat of serious harm to an employee; or
- (b) withhold pay from the employee by reason of his or her action under section 162 provided that the employee stays at the workplace and continues to demonstrate his or her willingness to work.

165. An employer shall be liable for violation if the employer takes any punitive or discriminatory action against an employee who exercises his or her right under section 162 to 164.

Appointment of health and safety representative

166. The employees at a workplace may appoint one of its members to be their health and safety representative at that workplace to:

- (a) act on behalf of the employees in relation to health and safety matters;
- (b) raise issues which are of concern to the employees about occupational health and safety;
- (c) consult with the employer's representative or if there is no such representative, the employer, on health and safety matters; and
- (d) provide a focal contact for labour inspection and for the employer in relation to occupational health and safety.

༡༤༥ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་འབད་མི་ཚོགས། དེ་ཡང་ -

༡༧༧ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ལུ་ གནོད་ཉེན་འཕྲོ་མ་བྱུང་དེ་རང་ཡོད་མི་འཇམ་ གནོད་ཉེན་འབྱུང་ཉེ་བའི་ ལུ་གི་གནས་སྤངས་
ཅིག་ནང་ འོག་སྟེ་བརྩུགས་མི་ཚོགས། ཡང་ན་ -

༡༧༩ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་སྡོད་དེ་ རྒྱུན་མ་བྱུང་དེ་རང་ ལུ་འབད་ནི་གི་ མཚོ་བསམ་ཡོད་པའི་ བད་
མཚོན་སྟེན་པ་ཅིན་ དོན་ཚོན་ ༡༤༢ པའི་ཐོག་ལས་ བྱ་ལན་བརྩམ་མི་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གི་ དཔུ་
ཕོགས་བཀག་ བཞག་མི་ཚོགས།

༡༤༦ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་མ་འབད་བར་སྡོད་མི་ ལུ་གཡོག་པ་འདི་ལུ་ ཉེས་བྱའཇམ་ ཉེས་ཁྲིམས་བཀལ་བ་དང་ ཉེ་
རིང་བྱེ་བའི་ལུ་རན་རེ་འབད་བ་དང་ ཡང་ན་ དོན་ཚོན་ ༡༤༢ ལས་ ༡༤༥ རྒྱུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཁྲིམས་འཆལ་གྱི་
ཉེས་ཆད་སྡིན་དགོ།

འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་ རོ་ཚབ་བསྐྱོ་བཞག།

༡༤༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་གི་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གིས་ གཤམ་གསལ་གནད་དོན་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ ཁོང་རའི་འབྲུག་མིའི་གྲས་ལས་
གཅིག་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་དེ་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་གི་རོ་ཚབ་སྟེ་བཅོག་འབྲུ་འབད་དགོ། དེ་ཡང་ -

- ༡༧༧ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་ གནད་དོན་ཚུ་ནང་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གི་ རོ་ཚབ་འབད་ནི་དང་
- ༡༧༩ ལུ་གི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་སྐོར་ལས་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་ལུ་ ཚ་གུང་ཡོད་པའི་ གནད་དོན་ཚུ་བཀོད་ནི།
- ༡༧༩ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་ གནད་དོན་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མིའི་རོ་ཚབ་དང་ གལ་སྲིད་ དེ་
བརྩམ་གྱི་ རོ་ཚབ་མེད་པ་ཅིན་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དང་གཅིག་ཁར་ བསྟུན་གྲོས་བརྒྱབ་ནི།
- ༡༧༩ ལུ་གི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་སྐོར་ལས་ ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་དང་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་གི་ འབྲེལ་བ་
འབྲེལ་ས་ཞིན།

Duties of other persons

167. A person who designs, manufactures, imports or supplies any machineries or chemicals for use at a workplace shall:

- (a) ensure that the machineries or chemicals are designed, manufactured and labelled to be safe and without risks to the health or safety of employees when used properly and in accordance with relevant information and instructions provided by the designer, manufacturer, importer or supplier; and
- (b) take such steps to provide adequate information and instructions to purchasers and users about the use for which each machine or chemical has been designed, its correct installation and any requirements necessary to ensure that it will be safe and without risks to health when properly used.

168. A person who contravenes section 167 shall be liable to get his business licence:

- (a) suspended, in the first instance; and
- (b) cancelled, in the second instance.

CHAPTER - X

MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT

Application of Chapter X

169. Chapter X applies to all forms of employment.

Age of employment

170. Minimum age of employment shall be 18 years.

མི་ངོ་གཞན་ཚུ་གི་འགན་ལུང་།

༡༤༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་ ལག་ལེན་འབབ་ནི་དེ་དོན་ལུ་ འབྲུལ་ཆས་དང་ རྒྱུ་རྩེ་ཚུ་ བཟོ་བཀོད་དང་ བཟོ་བསྐྱུན་ ཉེ་ འདྲེན་ནམ་ བཀྲམ་སྲེལ་འབད་མི་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ཐབས་ཤེས་གང་ཅག་གཏོན་དགོཔ་ —

༡༽ འབྲུལ་ཆས་སམ་ རྒྱུ་རྩེ་དེ་ བཟོ་བཀོད་དང་ བཟོ་བསྐྱུན་ ཉེ་འདྲེན་འབད་མི་འམ་ བཀྲམ་སྲེལ་འབད་མི་ཚུ་ གིས་བྱིན་མི་ འབྲེལ་བ་ཡོད་པའི་ བརྟེན་དང་ བཀོད་རྒྱ་ཚུ་དང་འཇུག་ཏུ་ ལག་ལེན་འབབ་པ་ཅིན་ འཕྲོད་ བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ལུ་ གཞན་ཉེན་མེད་པ་སྟེ་ བཟོ་བཀོད་དང་ བཟོ་བསྐྱུན་འབད་དེ་ ཡིག་རྟགས་ཚུ་སྦྱར་དགོཔ་ དང་།

༢༽ འབྲུལ་ཆས་སམ་ རྒྱུ་རྩེ་ཚུ་ གཞན་དོན་ག་ཅི་དེ་དོན་ལུ་ བཟོ་བཀོད་འབད་འབད་མཁུ་ཡིན་ན་གི་སྐོར་ལས་དང་ གཞི་བཅུགས་འབད་ཐངས་དང་ གཞན་ཡང་ ཚུལ་མཐུན་སྟེ་ བསྟར་སྦྱོད་འབད་མཁུ་ད་ འཕྲོད་བསྟེན་ལུ་ ཉེན་ལ་ མི་འབྲུང་ནི་གི་དོན་ལུ་ དགོས་མཁོ་ག་ཅི་ཡོད་པ་ཅིག་གི་སྐོར་ལས་ ཉེ་འདྲེན་འབད་མི་དང་ བསྟར་སྦྱོད་འབད་མི་ ཚུ་ལུ་ བརྟེན་དང་ བཀོད་རྒྱ་ལངས་སྟེ་ བྱིན་ནི་གི་ ཐབས་ཤེས་བཏོན་དགོ།

༡༤༨ གལ་སྲིད་ མི་ངོ་ཅིག་གི་དོན་ཚན་ ༡༤༧ ལས་འགལ་བ་ཅིན་

༡༽ ཐེང་དང་པ་ལུ་ ཚོང་ལས་གྱི་ཚོག་ཐམ་འདི་གནས་སྐབས་ཅིག་གི་དོན་ལུ་ བཀག་བཞག་ནི།

༢༽ ཐེང་གཉིས་པ་ལུ་ ཚོང་ལས་ཚོག་ཐམ་ཆ་མེད་གཏང་ནི།

༼ལེ་བུ་བཅུ་པ་༽

ལུ་གཡོག་ནང་བཅུག་ནི་གི་སྐྱེས་ལོ་འདམའ་ཚད།

ལེ་བུ་ ༡༠ པའི་འཇུག་ཚུལ།

༡༤༩ ལེ་བུ་ ༡༠ པ་འདི་ གན་འཛིན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ལུ་གཡོག་པ་ག་ར་ལུ་འཇུག་དགོ།

ལས་གཡོག་པ་གི་ལོ་ཚད།

༡༥༠ ལུ་གཡོག་ནང་བཅུག་ནི་གི་སྐྱེས་ལོ་འདམའ་ཚད་ ༡༨ ཡིན།

- 171.** The employment of a child between 13 to 17 years of age shall be limited only to the categories of work and in workplaces as specified in the rules and regulation to this Act subject however, to the conditions laid down under section 9
- 172.** A person who contravenes section 170 and 171 shall be guilty of an offence which shall be a felony of the third degree.
- 173.** The Ministry shall make reasonable efforts to provide vocational education and training opportunity to a Bhutanese who is below 18 years old seeking employment.

Questions as to age

- 174.** For the purposes of this Chapter, if a question arises about the age of a child, a labour inspector may refer any of the documents such as the Census Identity Card, Birth Certificate, School Leaving Certificate, Health Card, etc. issued by the relevant authorities.

Deeming employment

- 175.** If a person causes or permits a person to:
- (a) work as a domestic servant in a home which is not the home of the person's immediate family; or
 - (b) participate or assist in a business, trade, calling or occupation carried on for profit:
- the person is deemed to be employed whether or not he or she receives payment or other reward for his or her participation or assistance.

༡༧༡ སྤྱི་ལོ་ ༡༣ ལས་ ༡༧ རྩོན་གྱི་ ཨ་ལོ་ལུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་སྤྱི་གསལ་གཞི་ནང་རྩོད་དེ་ཡོད་མི་ ལཱ་དང་ ལཱ་གི་ས་
ཁོངས་ནང་དང་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་དོན་ཚན་ ༧ པ་དང་འབྲེལ་ཏེ་མ་གཏོགས་ལཱ་ བཀོལ་མི་ཚོགས།

༡༧༢ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༧༠ དང་ ༡༧༡ ལས་འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་རིམ་གསུམ་པའི་ཉེས་ཚན་སྤྱིན་དགོ།

༡༧༣ ལྷན་འགན་གིས་ སྤྱི་ལོ་ ༡༤ མན་ཚད་ཀྱི་ཨ་ལོ་ ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་ལུ་ འོས་འབབ་ཡོད་པའི་ཤེས་ཡོན་དང་ ལག་
རྩལ་སྤྱོད་བཟུང་གི་གོ་སྐབས་བྱིན་ནི་ལུ་བརྩོན་ཤུགས་བསྐྱེད་དགོ།

ལོ་ཚད་ཀྱི་རྒྱ་བཀ།

༡༧༤ ལེ་བྱུ་འདི་གི་ དགོས་དོན་ལུ་ ན་གཞོན་ཅིག་གི་ ལོ་ཚད་སྐོར་ལས་ རྒྱ་བ་བྱུང་བ་ཅིན་ ལས་མི་འི་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཅིག་གིས་
ཨ་ལོ་དེ་གི་ རང་སོའི་ འབྲེལ་ཡོད་དབང་འཛིན་ ཡིག་ཚང་རྩོད་ལས་གནང་མི་ མི་ཁྲུངས་དོ་སྤྱོད་ལག་ཁྱེར་ སྤྱི་སྤྱོད་ལག་ཁྱེར་
ཁྱེར་ གསོ་བའི་འཕྲོད་བསྟེན་ལག་ཁྱེར་དང་ སློབ་གྲྭ་ནང་ལས་མཐར་འཁྱོལ་བའི་ ལག་ཁྱེར་གང་རུང་ཅིག་ལུ་གཞིར་
བཞག་སྟེ་ རོས་འཛིན་འབད་དགོ།

ལཱ་གཡོག་གི་གྲངས་སྤྱི་བཅུ་ཁྲུངས།

༡༧༥ གལ་སྲིད་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ མི་ངོ་གཞན་ཅིག་ལུ་ གཤམ་གསལ་ལཱ་གི་དོན་ལུ་ རྒྱུད་བསྐྱུལ་རྒྱབ་པ་འམ་ ལཱ་འབད་
བཅུག་པ་ཅིན་

- ༡༧༥ མི་ངོ་དེ་གི་ བཟུང་ཚང་བཅུང་ཤོས་མིན་པའི་ ཁྲིམ་ཅིག་ནང་ བྱ་ལོགས་འབད་བཀོལ་ནི། ཡང་ན་ -
- ༡༧༦ ལེ་སང་གི་དོན་ལུ་ ཚོང་ལས་སམ་ ཚོང་འབྲེལ་ འཚོལ་སམ་གྱི་ ལཱ་གཡོག་ཅིག་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་བཅུག་
ནི་དང་ རྒོ་གསལ་རམ་འབད་བཅུག་པ་ཅིན་ -
- མི་ངོ་དེ་ལུ་ རྒྱ་ལོགས་སམ་ མཐུན་རྒྱུན་གཞན་ ཐོབ་དང་མ་ཐོབ་གྱི་ དབྱེ་བ་མེད་པར་ མི་ངོ་དེ་གིས་ མི་ངོ་དེ་ ལཱ་
གཡོག་ནང་བཅུགས་པའི་གྲངས་སྤྱི་བཅུ་ནི་ཨིན།

CHAPTER XI

WORKERS' ASSOCIATION

Formation of Workers' association

- 176.** The workers of an enterprise of twelve or more workers employed under contract of employment as per chapter V may form one workers' association to represent their interests.
- 177.** No managerial employee shall be elected to a workers' association, and a workers' association shall not represent the interests of a managerial employee.

Functions of a workers' association

178. A workers' association-

- (a) may represent the employees concerned in any matter affecting their rights and interests arising out of their employment at the enterprise;
- (b) is entitled to negotiate a collective bargaining agreement with the employer relating to the terms and conditions of employment of the employees concerned;
- (c) may participate in the dispute resolution process in Chapter XII; and
- (d) may perform any other functions specified by this Act.

179. If a workers' association has been elected to represent the workers at an enterprise, no person or association other than the workers' association or its authorised representative may act or purport to act for the workers in negotiating a collective bargaining agreement.

༼ལེའུ་བཙུག་ཅིག་པ༽

ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས།

ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་གཞི་བཙུག་པ།

༡༧༦ ལུ་གཡོག་པ་ ༡༢ དང་དེ་ལས་ལྷན་སྐྱེ་ཡོད་མི་ ལས་ཁང་གི་ ལེའུ་ ༥ པ་དང་འབྲེལ་ཏེ་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ཡོད་མི་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གིས་ ཁོང་རའི་མེ་འདོད་བཀོད་མི་དོཚབ་སྐྱེ་ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཅིག་གཞི་བཙུག་པ་འབད་ཚོག།

༡༧༧ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཀྱི་འབྲེལ་མིའི་གངས་སུ་ འཛིན་སྐྱོང་གི་ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གིས་ འབྲེལ་མི་འབད་མ་ཚོགས་མ་ཚད་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཀྱིས་ འཛིན་སྐྱོང་གི་ལུ་གཡོག་པ་འི་ དོཚབ་ཡང་འབད་མི་ཚོག།

ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཀྱི་བྱ་སྒྲི།

༡༧༨ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཅིག་གིས་ _

༡༽ ཚོང་ལས་ཁང་ཅིག་ནང་ ལས་མི་ཚུ་གི་ དབང་ཚད་དང་ མེ་འདོད་དང་འབྲེལ་བའི་ གནད་དོན་བྱུང་མི་ཚུ་གི་སྐོར་ ལས་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་མི་ཚུ་གི་ དོཚབ་འབད་ནི་དང་

༢༽ འབྲེལ་ཡོད་ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གི་ ལུ་གཡོག་གི་ ཁ་ཚིག་དང་ གནས་ཚིག་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ དང་གཅིག་ཁར་ མཉམ་ཚུབ་གོས་འགྲིགས་ཀྱི་ མོས་མཐུན་འབད་ཚོག།

༣༽ ལེའུ་ ༡༢ པའི་ནང་གསལ་ལྱི་ ཚུང་སྐྱོགས་བདེ་འགྲིགས་ཀྱི་ བྱ་རིམ་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་ཚོག།

༤༽ བཅའ་ཁྲིམས་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་མི་ ལུ་འགན་གཞན་ཡང་འབད་ཚོག།

༡༧༩ གལ་སྲིད་ ཚོང་ལས་ཁང་ཅིག་ནང་ ལས་མི་ཚུ་གི་ དོཚབ་འབད་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཅིག་ གཞི་བཙུག་པ་འབད་དེ་ ཡོད་པ་ཅིན་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་དེ་འཇམ་ དེ་གིས་དབང་ཚད་སྐྱོད་མི་ དོཚབ་ཀྱིས་མ་གཏོགས་ མི་དོག་ཞན་ནམ་ མཐུན་ཚོགས་གཞན་ག་གིས་ཡང་ ལས་མིའི་ཚོབ་ལུ་ མཉམ་ཚུབ་གོས་འགྲིགས་ཀྱི་དོན་ལས་ མོས་མཐུན་འབད་མི་ ཚོག།

Duty to negotiate in good faith

- 180.** An employer, a workers' association and the workers at an enterprise shall negotiate with each other:
- (a) in good faith;
 - (b) in a manner that serves the Tsa Wa Sum; and
 - (c) in accordance with the procedures (if any) set out in regulations.
- 181.** The rights and proceedings of the meetings of the workers' association shall be specified in the rules and regulations to this Act or shall be governed by other relevant Acts of the Kingdom.
- 182.** Notwithstanding sections 176 to 181, the workers' associations shall be prohibited from propagating any activity that will adversely affect the security of the people and the economic wellbeing of the country.
- 183.** A person who contravenes section 180 to 182 shall be guilty of an offence as defined in the Penal code of Bhutan.

CHAPTER - XII

RESOLUTION OF LABOUR DISPUTES

Application of Chapter XII

- 184.** Chapter XII applies to all types of employment.

Employee's right to time off with pay to attend procedures

- 185.** An employee who is a party to a workplace grievance or a labour dispute is entitled to time off with pay based on the employee's normal rate of pay in order to attend the grievance, conciliation or Court proceedings or procedures relating to the dispute.

ལ་ཞེ་གཉིས་མེད་ཀྱི་སྒོ་ལས་ བྲོས་འགྲིགས་འབད་ནི་གི་ལཱ་འགན།

༡༤༠་ ཚོང་ལས་ཁང་ཅིག་ནང་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ དེ་ལས་ ལས་མི་རྒྱ་གིས་ གཅིག་གིས་གཅིག་ ལཱ་ བྲོས་འགྲིགས་ཚུ་ -

༡༧༧) ལ་ཞེ་གཉིས་མེད་ཀྱི་སྒོ་ལས་དང་།

ཁ༧) ཚ་བ་གསུམ་ལཱ་ ཐུག་ཕྱིད་འབྱོར་བའི་ངང་ཚུལ།

ག༧) བཅའ་ཁྲིམས་འདིའི་སྒྲིགས་གཞི་ནང་གསལ་གྱི་ བྱ་བའི་གནད་སྲོུད་ཚུ་ (ཡོད་པ་ཅིན) དང་འཇིག་ཏེ་འབད་ དགོ།

༡༤༡་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཀྱི་ ཐོབ་དབང་དང་ ཞལ་འཛོལས་ཀྱི་ལམ་ལུགས་ཚུ་གི་སྒོར་ལས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་བཅའ་ ཡིག་དང་སྒྲིགས་གཞི་ དེ་དང་འབྲེལ་བ་ཡོད་པའི་ འབྲུག་གི་བཅའ་ཁྲིམས་གཞན་གྱིས་སྐྱོང་བཞག་འབད་དགོ།

༡༤༢་ ལས་མི་མཐུན་ཚོགས་ཀྱིས་ གོང་གི་དོན་ཚན་ ༡༥༦ དང་ ༡༤༧ མ་ཚུ་བར་ མི་སེར་གྱི་སྤྲུང་སྐྱོབ་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་དཔལ་ འབྱོར་དང་བདེ་སྐྱིད་ལཱ་གོ་དེ་ཅིན་ཆེ་བའི་བྱ་སྲོུད་དན་པ་ཚུ་འབད་མི་ཚོག།

༡༤༣་ གལ་སྲིད་མི་དེ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༤༠ ལས་ ༡༤༢ ཚུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ འབྲུག་གི་ཉེས་འགལ་ཁྲིམས་དེ་བ་ ལྟར་ཉེས་ཁྲིམས་སྲིན་དགོ།

༼ལེན་བཅུ་གཉིས་པ༽

ལས་མིའི་ཚོད་རྒྱུ་གས་བདེ་འགྲིགས།

ལེན་ ༡༢ པའི་འཇུག་ཚུལ།

༡༤༤་ ལེན་ ༡༢ པ་འདི་ གན་འཛིན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ལཱ་གཡོག་པ་ག་ར་ལཱ་འཇུག་དགོ།

ཚོད་བཤེར་ཚུ་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་ནིའི་དོན་ལས་ ལཱ་གཡོག་པ་ལཱ་ དེལ་ཕོགས་དང་བཅས་པའི་ རུས་ ཚོད་ཀྱི་ཐོབ་དབང་།

༡༤༥་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཀྱི་ དཀའ་སྤྲུག་གས་ ལས་མིའི་ཚོད་རྒྱུ་གས་ནང་ འབྲེལ་བ་ཡོད་མི་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་ དཀའ་སྤྲུག་དང་ཞི་ མཐུན་ནམ་ ཚོད་རྒྱུ་གས་དེའི་སྒོར་ལས་ ཁྲིམས་ཀྱི་ཚོད་བཤེར་དང་ ཚོད་བཤེར་གཞན་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་ནི་གི་དོན་ ལཱ་ ལཱ་གཡོག་པ་རང་གི་ རུས་རྒྱུན་དེལ་ཕོགས་དང་བཅས་པའི་ རུས་ཚོད་ཀྱི་ཐོབ་ལམ་ཡོད།

186. If a grievance or dispute is unambiguously resolved in favour of the employer, the employee shall refund to the employer any pay paid to him or her under section 185.

187. A person who contravenes section 185 and 186 shall be guilty of an offence which shall be a petty misdemeanour.

Workplace grievance procedure

188. An employer of an enterprise with 12 or more employees shall in consultation with the worker's association at the enterprise or, if there is no such association, the employee(s), prepare and implement a workplace grievance procedure for use at each workplace.

189. The workplace grievance procedure shall:

- (a) be in writing;
- (b) give an employee an opportunity to raise his or her grievance and to be heard;
- (c) enable the prompt and fair resolution of a grievance which arises at the workplace;
- (d) allow any issue or situation at the workplace relating to the conditions of employment to be grounds for a grievance;
- (e) enable an employee raising a grievance to participate directly in the grievance procedure and to be assisted or represented by the workers' association (if any) or a person of his or her own choosing;
- (f) ensure that the party or parties raising a grievance is kept informed of the steps being taken under the procedure and of the action taken on the grievance;

༡༤༦ གལ་སྲིད་ དཀའ་སྲུག་དང་ ཚྱོད་རྩོགས་དེ་ནང་ལས་ ལཱ་གཡོག་གི་མི་དེ་ལུ་ བདེན་པ་ལ་གསལ་ཡོད་པའི་ གྲོས་ཚེད་
འབྲུང་པ་ཅིན་ དོན་ཚུན་ ༡༤༥ པའི་ཐོག་ལས་ ལཱ་གཡོག་ལུ་སྒྲོད་མི་ དཔུལ་ལོགས་དེ་ ལཱ་གཡོག་གི་མི་ལུ་ ལོག་
སྒྲོད་དགོ།

༡༤༧ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚུན་ ༡༤༥ དང་ ༡༤༦ ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡང་བྲམ་སྒྲིན་དགོ།

ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ དཀའ་སྲུག་གི་བྱ་བའི་གནད་སྒྲུབ།

༡༤༨ ལཱ་གཡོགས་ ༡༢ དང་ དེ་ལས་ལྷག་སྟེ་ཡོད་པའི་ ཚོང་ལས་ལཱ་གཡོག་གི་མི་ཅིག་གིས་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་དང་
ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་མེད་པ་ཅིན་ ལཱ་གཡོགས་ཚུ་དང་གཅིག་ཁར་ བསྐྱུན་གྲོས་བརྒྱབ་སྟེ་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ག་རའི་
ནང་ ལག་ལེན་འཐབ་ནིའི་དཀའ་སྲུག་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྒྲུབ་ཅིག་བཟོ་སྟེ་ ལག་ལེན་འཐབ་དགོ།

༡༤༩ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཀྱི་ དཀའ་སྲུག་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྒྲུབ་དེ་ཡང་

༡༽ ཡིག་ཐོག་ལུ་བཀོད་དགོས་དང་

ཁ༽ ལཱ་གཡོགས་ཅིག་ལུ་ ཁོའམ་མོ་གི་དཀའ་སྲུག་དེ་ སྐབ་ནི་གི་ བོ་སྐབས་ཡོད་པ་བཟོ་དགོ།

ག༽ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་འབྲུང་མི་ དཀའ་སྲུག་དེ་ གང་མགྲོགས་ ནང་བདེན་གྱི་སྒོ་ལས་ བདེ་འགྲིགས་འབད་ནི་ལུ་
ཕན་ཐབས་ཡོད་པ་བཟོ་དགོ།

ང༽ ལཱ་གཡོག་གི་ གནས་ཚིག་དང་འབྲེལ་བའི་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ གནད་དོན་ནམ་ གནས་སྤངས་ག་ཅི་ཨིན་
ཅུང་ དཀའ་སྲུག་གི་གཞི་སྟེ་ བཅི་ཐབས་སྒྲིག་དགོ།

ཅ༽ དཀའ་སྲུག་བཤད་མི་ ལཱ་གཡོགས་དེ་ དཀའ་སྲུག་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྒྲུབ་དེ་ནང་ ཐད་ཀར་བུ་ བཅའ་མར་
གཏོགས་ཚུགས་པ་བཟོ་ནི་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་དང་ (ཡོད་པ་ཅིན་) ཡང་ན་ ཁོའམ་མོ་རའི་གདམ་ཁ་
ཅན་གྱི་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ གོགས་རམ་འབད་བའམ་ རོཚོབ་འབད་ནི་བོ་སྐབས་བྱིན་དགོ།

ཆ༽ དཀའ་སྲུག་བཤད་མི་ ཚུ་བོ་ཚུ་ལུ་ བྱ་བའི་གནད་སྒྲུབ་ཐོག་ལས་ ཐབས་ཤེས་གཏོན་པའི་བསྐྱེད་ཡོད་མིའམ་
དཀའ་སྲུག་དེ་ལུ་ བྱ་ལན་བརྩམས་ཡོད་པའི་སྐྱོར་ལས་ བོ་བ་བད་སྒྲོད་འབད་ཚུགས་པ་བཟོ་དགོ།

- (g) if the parties to a grievance consider it necessary, provide for minutes of the proceedings to be drawn up in mutual agreement and be made available to the parties; and
- (h) allow the parties to a grievance to draw up an agreement resolving the dispute that is binding on the parties, provided that the agreement does not contravene the provisions of this Act.

190. The employer shall make the grievance procedure known and available to the employees at the workplace.

191. An employer who fails to comply with sections 188 to 190 shall be guilty of an offence which shall be a petty misdemeanour.

Settlement of a dispute at the workplace

192. If a grievance arises at a workplace, the parties to the grievance shall genuinely attempt to settle the grievance by applying the grievance procedure or, if there is no grievance procedure, by meeting to discuss the matter in dispute.

Notification of a dispute

193. If a grievance remains unresolved following an attempt to settle it by applying the workplace grievance procedure at a workplace, the party or parties who initiated the grievance shall notify the Chief Labour Administrator that a labour dispute exists.

194. The notice under section 193 shall state:

- (a) the names of the parties to the dispute;
- (b) the place where the dispute exists; and
- (c) the subject matter of the dispute.

༤། དཀའ་སྤྱད་དང་འབྲེལ་བ་ཡོད་མི་ ཅུ་པོ་རྩེ་གིས་ དགོས་མཁོ་བཀོད་པ་ཅིན་ བྱ་སྤྱི་འཛིན་པ་གི་ གོས་ཚོད་རྩེ་
ཕན་རྩེ་མོས་མཐུན་གྱི་སྤྱོད་ལས་བཀོད་དེ་ ཅུ་པོ་རྩེ་ལུ་ ཐོབ་རྩེ་གསལ་སྤེ་བཟོ་དགོ།

༥། བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ དགོངས་དོན་དང་ མ་འགལ་བར་ དཀའ་སྤྱད་གི་ ཚུད་རྩེ་གསལ་ནང་གཏོགས་མི་ ཅུ་པོ་རྩེ་
གིས་ ཆགས་འབད་དགོ་པའི་ ཚུད་རྩེ་གསལ་བདེ་འགྲིགས་ཀྱི་ འགན་རྒྱ་ཅིག་བཟོ་བཅུག་དགོ།

༡༩༠་ ལཱ་གཤེགས་བྱིན་མི་དེ་གིས་ དཀའ་སྤྱད་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྤྱོད་རྩེ་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ ལཱ་གཤེགས་རྩེ་གིས་ ཉ་
གོ་མ་དང་ ཐོབ་རྩེ་གསལ་བཟོ་དགོ།

༡༩༡་ ལཱ་གཤེགས་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ དོན་ཚོན་ ༡༨ ལས་ ༡༩༠ རྩེན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་ཡངས་སྤྱི་བྱིན་དགོ།

ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ ཚུད་རྩེ་གསལ་བདེ་འགྲིགས།

༡༩༢་ གལ་སྲིད་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་ དཀའ་སྤྱད་དང་ཚུད་རྩེ་གསལ་འཐོན་པ་ཅིན་ དཀའ་སྤྱད་ཚུད་རྩེ་གསལ་ནང་གཏོགས་མི་
རྩེ་གིས་ དཀའ་སྤྱད་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྤྱོད་ ལག་ལེན་འཐབ་པའི་སྤྱོད་ལས་དང་ གལ་སྲིད་ དེ་བཟུམ་མའི་ བྱ་བའི་གནད་
སྤྱོད་མེད་པ་ཅིན་ཞལ་འཛེམས་གྱི་སྤྱོད་ལས་ ཚུད་རྩེ་གསལ་དེ་ བདེ་འགྲིགས་ཀྱི་ ཐབས་ཤེས་རྩེན་དགོ།

ཚུད་རྩེ་གསལ་གྱི་བཟོ་བསྐྱུལ།

༡༩༣་ གལ་སྲིད་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ དཀའ་སྤྱད་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྤྱོད་རྩེ་ ལག་ལེན་འཐབ་སྤྱེ་འབད་ཅུང་ ཚུད་རྩེ་གསལ་དེ་
བདེ་འགྲིགས་འབད་མ་རྩེ་གསལ་པ་ཅིན་ དཀའ་སྤྱད་གི་ ཚུད་རྩེ་གསལ་དེ་ འགོ་བཙུགས་མི་ ཅུ་པོ་རྩེ་གིས་ ལས་མིའི་ཚུད་
རྩེ་གསལ་ དེ་བཟུམ་ཅིག་ཡོད་པའི་སྤྱོད་ལས་ ལས་མིའི་བདག་སྤྱོད་གཙོ་འཛེན་ལུ་ བཟོ་བསྐྱུལ་འབད་དགོ།

༡༩༤་ དོན་ཚོན་ ༡༩༣ པའི་ བཟོ་བསྐྱུལ་དེ་ནང་བཀོད་དགོས་ -

- ༡། ཚུད་རྩེ་གསལ་ནང་གཏོགས་མི་ ཅུ་པོ་རྩེ་གི་མིང་གསལ།
- ༢། ཚུད་རྩེ་གསལ་དེ་ཡོད་སའི་ས་གནས།
- ༣། ཚུད་རྩེ་གསལ་གྱི་གནད་དོན།

Investigation and report by Labour Relations Officer

195. Within two working days of receipt of notice of a labour dispute under section 193 the Chief Labour Administrator shall direct a labour relations officer to:

- (a) investigate the labour dispute, including the facts of the dispute, the procedures which the parties have followed in attempting to resolve the dispute, and whether any of the parties are in breach of this Act or regulations;
- (b) advise the parties about their respective rights and obligations under the law in relation to the dispute and their options for settling the dispute;
- (c) assist the parties to reach a resolution to their dispute;
- (d) report back to the Chief Labour Administrator within 7 working days on the facts of the dispute and whether it has been resolved or not; and
- (e) report to the Chief Labour Administrator about the terms of the resolution if the parties have resolved the dispute.

Appointment of a conciliator

196. The Chief Labour Administrator shall direct the parties to appoint a conciliator to assist the resolution of the dispute if:

- (a) a labour relations officer reports that the parties have failed to resolve the dispute; or
- (b) The Chief Labour Administrator is of the opinion that one or more terms of a resolution fails to comply with this Act.

ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་གྱི་ཞིབ་དཔྱད་དང་སྟོན་ལྟུ།

༡༧༥་ རོན་ཚན་ ༡༧༩ པའི་ཐོག་ལས་ལས་མིའི་ཚོད་རྒྱུགས་ཀྱི་བརྒྱ་བསྐྱལ་ཐོབ་ཞིན་མ་ལས་ལཱ་གི་ཉིན་མ་ ༢ ཀྱི་ནང་འཁོད་ལུ་ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་ཅིག་ལུ་གཤམ་གསལ་ལཱ་རྒྱ་འབད་དགོ་པའི་བཀོད་རྒྱ་བྱིན་དགོ་པ་དེ་ཡང་ -

༡༧༥༡ ཚོད་རྒྱུགས་ཀྱི་གནད་དོན་དང་ཚུ་བོ་རྩིས་ཀྱིས་ཚོད་རྒྱུགས་བདེ་འགྲིགས་འབད་ཐབས་ལུ་ལག་ལེན་འཐབ་མི་བྱ་བའི་གནད་སྐྱོད་ཚུ་བོ་གང་རུང་ཅིག་གིས་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་སྒྲིགས་གཞི་ལས་འགལ་མ་འགལ་རྒྱུ་གི་ཞིབ་དཔྱད་འབད་ནི།

༡༧༥༢ ཚུ་བོ་རྩིས་ལུ་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་བདེ་འགྲིགས་འབད་ཐབས་ལུ་རང་སོའི་གདམ་ལ་རྒྱ་གོ་སྐོར་ལས་དང་གིས་མ་ནང་ཡོད་མི་རང་སོའི་ཐོབ་དབང་དང་འགན་ཁུར་རྒྱ་གོ་སྐོར་ལས་བསྐྱབ་བྱ་བྱིན་དགོ།

༡༧༥༣ ཚུ་བོ་རྩིས་ལུ་ཁོང་གི་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་ལུ་བདེ་འགྲིགས་འབྱུང་ཐབས་ཀྱི་གོ་གསལ་རམ་འབད་ནི།

༡༧༥༤ ལཱ་གི་ཉིན་མ་ ༧ ཀྱི་ནང་འཁོད་ལུ་ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་གི་གནད་དོན་དང་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་བདེ་འགྲིགས་འབད་ཚུགས་མ་རྒྱུགས་ཀྱི་སྟོན་ལྟུ་ལཱ་ནི།

༡༧༥༥ གཤམ་གྲིང་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་བདེ་འགྲིགས་འབད་ཡོད་པ་ཅིན་བདེ་འགྲིགས་དེ་གི་ཁ་ཚིག་གི་སྐོར་ལས་ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་སྟོན་ལྟུ་འབད་ནི།

བདེ་འགྲིགས་པ་བསྐྱོབ་ཞུ་བ།

༡༧༦་ གཤམ་གྲིང་གཤམ་འཁོད་ཀྱི་གནད་དོན་འབྱུང་པ་ཅིན་ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་དེ་གིས་ཚུ་བོ་རྩིས་ལུ་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་བདེ་འགྲིགས་ཀྱི་དོན་ལས་བདེ་འགྲིགས་པ་བསྐྱོབ་ཞུ་བ་འབད་དགོ་པའི་བཀོད་རྒྱ་བྱིན་དགོ་པ་དེ་ཡང་ -

༡༧༦༡ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་དེ་གིས་ཚུ་བོ་རྩིས་ལུ་ཚོད་རྒྱུགས་དེ་ལུ་བདེ་འགྲིགས་མ་བྱུང་པའི་སྟོན་ལྟུ་ལཱ་དགོ། ཡང་ན་ -

༡༧༦༢ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་དེ་གི་བསམ་འཆར་ལུ་སྟོན་ལྟུ་འབད་མི་ཁ་ཚིག་གཅིག་གམ་དེ་ལས་མངམ་ཅིག་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལས་འགལ་བ་ཞེན་པའི་དོན་འཛིན་བྱུང་པ་ཅིན་ -

197. The parties to the labour dispute shall jointly appoint a conciliator, in whom they share a mutual trust and confidence, within 4 calendar days of receipt of the Chief Labour Administrator's directive.

198. If the parties are unable to agree on a conciliator, the parties shall advise the Chief Labour Administrator of that fact within the 4 day period and the Chief Labour Administrator shall immediately appoint two conciliators to assist in the resolution of the dispute.

Duties of a conciliator

199. A conciliator shall:

- (a) commence the conciliation promptly;
- (b) conduct the conciliation in the manner which is fair and balanced to each of the parties involved in the labour dispute;
- (c) call the parties to the dispute to attend meetings to discuss the dispute;
- (d) if the conciliator is not a labour relations officer, be assisted by a labour relations officer; and
- (e) allow the parties to appear on their behalf or be represented.

Conciliator's report and record of agreement

200. Within 4 days after conducting conciliation under section 199, a conciliator shall:

- (a) in case of successful resolution of the dispute, submit to the Chief Labour Administrator:
 - (i) a report stating the names of the parties, the issues in dispute and how the dispute was resolved; and

༡༧༧ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལས་ བཀོད་རྒྱ་ཐོབ་ཞིན་མ་ལས་ ཉིན་མ་ ༥ གི་ རང་འཁོད་ལུ་ ལས་མིའི་ཚོང་རྩིས་གས་
ནང་གཏོགས་མི་ ཕ་བོ་ཚུ་ མཉམ་ཁུབ་ཐོག་ལས་ ཁོང་རང་གིས་ རྒྱ་གཏང་དང་ ཡིད་ཚེས་བསྐྱེད་རྩིས་གས་པའི་ བདེ
འགྲིགས་འབད་མི་ཅིག་ བསྐོ་བཞག་འབད་དགོ།

༡༧༨ གལ་སྲིད་ ཕ་བོ་ཚུ་གི་བར་ན་ ཞི་མཐུན་འབད་མིའི་སྐོར་ལས་ ཁ་འཆམ་མ་རྩིས་པ་ཅིན་ ཕ་བོ་ཚུ་གིས་ དོན་ཚོན་
༡༥༦ པའི་ནང་བཀོད་མི་ ཉིན་མ་ ༥ གི་ རང་འཁོད་ལུ་ གནད་དོན་དེ་གི་སྐོར་ལས་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་
ལུ་ ལྷན་ཁུ་འབད་དགོ་པ་ད་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ དེ་འཕྲོས་ལས་ ཚོང་རྩིས་དེ་གི་ བདེ་འགྲིགས་
འབད་མི་ རོ་ཚབ་ ༢ བསྐོ་བཞག་འབད་དགོ།

བདེ་འགྲིགས་འབད་མི་གི་འགན་ཁུར།

(a) ༡༧༩ བདེ་འགྲིགས་འབད་མི་ཅིག་གིས་ -

- ༡༧༩.༡ བདེ་འགྲིགས་དེ་ དེ་འཕྲོས་ལས་འགོ་བཙུགས་དགོ།
- ༡༧༩.༢ ཚོང་རྩིས་ནང་གཏོགས་མི་ཕ་བོ་མན་ཚུན་ག་ར་ལུ་ འདྲ་མཉམ་བྲང་བདེན་གྱི་སྐོར་ལས་འབད་དགོ།
- ༡༧༩.༣ ཚོང་རྩིས་དེ་གི་སྐོར་ལས་ གྲོས་བསྟུར་འབད་ནི་ལུ་ ཕ་བོ་དེ་ཚུ་ འབོ་དགོ།
- ༡༧༩.༤ གལ་སྲིད་ བདེ་འགྲིགས་འབད་མི་དེ་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་མིན་པ་ཅིན་ ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་
འགོ་དཔོན་ཅིག་གིས་ ཚོར་གས་འབད་དགོ།
- ༡༧༩.༥ ཕ་བོ་དེ་ཚུ་ ཁོང་རང་དངོས་སུ་སྡེ་ བཅའ་མར་གཏོགས་ནི་འམ་ རོ་ཚབ་བཙུགས་ཏེ་ བཅའ་མར་གཏོགས་བཅུག་
དགོ།

མོས་མཐུན་གྱི་སྐྱེན་ཁུ་དང་བཟེན་ཐོ།

༢༠༠ དོན་ཚོན་ ༡༧༩ གྱི་ཐོག་ལས་ ཞི་མཐུན་འགོ་འདྲན་འཐབ་ཞིན་མ་ལས་ ལཱ་གི་ཉིན་མ་ ༥ གི་ རང་འཁོད་ལུ་ བདེ
འགྲིགས་འབད་མི་དེ་གིས་ -

- ༡༧༩.༡ ཚོང་རྩིས་དེ་གི་ བདེ་འགྲིགས་མཐུར་འབྲེལ་བྱུང་པ་ཅིན་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ -
- ༡༧༩.༢ ཕ་བོ་ཚུ་གི་མིང་གསལ་དང་ ཚོང་རྩིས་ཀྱི་གནད་དོན་ ཚོང་རྩིས་དེ་ ག་དེ་སྡེ་ བདེ་འགྲིགས་འབད་
ཡིད་མིའི་སྐོར་ལས་ ལྷན་ཁུ་ཅིག་འབད་དགོ་པ་དང་ -

- (ii) a record of the agreement reached and signed by the parties, indicating their free acceptance of the agreement; or
- (b) in the case of a failure to reach a resolution of the dispute, submit to the Chief Labour Administrator a report stating the names of the Parties, the issues in dispute and why in his or her opinion the dispute was not resolved.

201. A record of agreement is binding on the parties if the agreement has been certified by the Chief Labour Administrator as being in compliance with this Act.

Certification of record of agreement by Chief Labour Administrator

202. If a record of agreement submitted to the Chief Labour Administrator is, in his or her opinion-

- (a) in compliance with this Act, the Chief Labour Administrator shall:
 - (i) certify in writing that the agreement is in compliance; and
 - (ii) notify the conciliator and the parties to the dispute that the record of agreement complies with the Act and is enforceable; or
- (b) not in compliance with this Act, the Chief Labour Administrator shall advise the conciliator and the parties as soon as possible that the agreement is not enforceable and specify where the agreement fails to comply with this Act.

2) མོས་མཐུན་དེ་ལུ་ ལྷ་བོ་ཚུ་གིས་ རང་དབང་ཐོག་ལུ་ རོས་ལེན་འབད་བའི་ བཛུ་མཚོན་ལུ་མིང་རྟགས་
བཀོད་མི་ གན་འཛིན་ཅིག་སྐྱོད་དགོ།

ཁ) གལ་སྲིད་ ཚུད་རྫོགས་དེ་ བདེ་འགྲིགས་འབད་མ་ཚུགས་པ་ཅིན་ ལྷ་བོ་ཚུ་གི་ མིང་གསལ་དང་ ཚུད་རྫོགས་གི་
གནད་དོན་ ཚུད་རྫོགས་དེ་ བདེ་འགྲིགས་མ་འབྱུང་པའི་སྐྱོར་ལས་ ཁོ་འམ་ མོ་གི་བསམ་འཆར་བཀོད་དེ་ ལས་
མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ ལྷན་ལཱ་འབད་དགོ།

207 ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ མོས་མཐུན་གྱི་ བཛུ་ཐོ་དེ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་མཐུན་པར་ཡོད་པའི་རྩོམ་
འབད་བ་ཅིན་ ལྷ་བོ་མན་ཚུན་ཚུ་གིས་ ཆ་གནས་བཞག་དགོ།

ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ མོས་མཐུན་གྱི་བཛུ་ཐོ་དང་གན་འཛིན་ལུ་རྩོམ་

202 ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ཐུལ་མི་ མོས་མཐུན་གྱི་བཛུ་ཐོ་དེ་ ཁོ་འམ་མོ་གི་བསམ་འཆར་ལུ་ -

1) བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་མཐུན་མ་སྤེལ་ཤེས་འདྲོངས་པ་ཅིན་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ -

1) མོས་མཐུན་དེ་ བཅའ་ཁྲིམས་དང་མཐུན་མ་སྤེལ་ཤེས་འདྲོངས་པའི་ རྩོམ་ཡིག་ཐོག་ལུ་འབད་དགོཔ་དང་ -

2) བདེ་འགྲིགས་འབད་མི་དང་ ཚུད་རྫོགས་ནང་གཏོགས་མི་ ལྷ་བོ་ཚུ་ལུ་ མོས་མཐུན་གྱི་ བཛུ་ཐོ་དེ་
བཅའ་ཁྲིམས་དང་མཐུན་མ་སྤེལ་ཤེས་འདྲོངས་པ་ ལག་ལེན་འབབ་ཚོག་ཟེར་བའི་ བཛུ་བསྐྱུལ་བྱིན་དགོ།
ཡང་ན་ -

ཁ) བཅའ་ཁྲིམས་དང་ མ་མཐུན་པ་ཅིན་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ བདེ་འགྲིགས་འབད་མི་དང་ ལྷ་བོ་
ཚུ་ལུ་ གང་མཚུགས་ གན་འཛིན་དེ་ ལག་ལེན་འབབ་ནི་མེད་པ་ད་ མོས་མཐུན་དེ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ དོན་
ཚན་ག་དང་ མ་མཐུན་མ་ཞིན་ན་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ བཛུ་བསྐྱུལ་བྱིན་དགོ།

Failure of conciliated agreement to comply with this Act

203. If the parties to a labour dispute receive advice under section 202 (b) from the Chief Labour Administrator that a record of agreement is not enforceable, the parties shall, within 3 working days of that notification, seek to agree to amend the agreement to comply with this Act and:

- (a) if the parties agree to amend the agreement, they shall resubmit the amended agreement to the Chief Labour Administrator for certification under section 202; or
- (b) if the parties fail to agree to amend the agreement, the parties shall notify the Chief Labour Administrator in writing of that failure.

Settlement by court or arbitration

204. This section applies to a labour dispute that:

- (a) has not been resolved following the conciliation procedures in this Chapter; or
- (b) has resulted in a record of agreement that, in the opinion of the Chief Labour Administrator, is inconsistent with this Act.

205. The Chief Labour Administrator shall direct the parties to such disputes:

- (a) in the case of a rights dispute, to take the dispute to a Court of law of the Kingdom of Bhutan for settlement; or
- (b) in the case of an interests dispute, to take the dispute to an arbitrator appointed under section 206 for settlement.

མོས་མཐུན་དེ་བཅའ་ཁྲིམས་དང་མ་མཐུན་མ།

203 ལས་མིའི་ཚྱོད་རྫོགས་ནང་གཏོགས་མི་ ཅུ་ལྔ་ལུ་ རོན་ཚན་ 202 ལ་། པ་གི་ཐོག་ལས་ ལས་མིའི་བདག་སྲོང་གཙོ་འཛིན་ལས་ མོས་མཐུན་གྱི་ གན་འཛིན་དེ་ ལག་ལེན་འཐབ་མ་ཚོགས་སྡེ་ བད་བསྐྱལ་ཐོབ་པ་ཅིན་ ཅུ་ལྔ་ལུ་གིས་ བད་བསྐྱལ་འཐོབ་སྟེ་ ལཱ་གི་ཉིན་མ་ 3 གྱི་ རང་འཁོད་ལུ་ བཅའ་ཁྲིམས་དང་མ་ཐུན་མ་སྟེ་ བཟོ་ནི་གི་རོན་ལུ་ མོས་མཐུན་དེ་ བསྐྱར་བཅོས་འབད་ནི་གུར་ ལ་འཆམ་དགོཔ་དེ་ཡང་ -

ཀ། ཅུ་ལྔ་ལུ་གིས་ མོས་མཐུན་དེ་ བསྐྱར་བཅོས་འབད་ནི་གུར་ ལ་འཆམ་པ་ཅིན་ བསྐྱར་བཅོས་འབད་མི་ མོས་མཐུན་དེ་ རོན་ཚན་ 202 པ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ རི་སྐྱོར་འབད་དགོ་ནིའི་རོན་ལུ་ ལོག་སྟེ་རང་ ལས་མིའི་བདག་སྲོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་སྐུལ་དགོཔ་དང་ ཡང་ན་ -

ཁ། མོས་མཐུན་དེ་ བསྐྱར་བཅོས་འབད་ནི་ལུ་ ཅུ་ལྔ་ལུ་ ལམ་འཆམ་པ་ཅིན་ དེ་གི་སྐོར་ལས་ ཅུ་ལྔ་ལུ་གིས་ ཡིག་ཐོག་ལུ་སྟེ་ ལས་མིའི་བདག་སྲོང་གཙོ་འཛིན་ལུ་ ལྷན་གསལ་འབད་དགོ།

ཁྲིམས་གྱི་འདུན་ས་འམ་ བར་མི་བཅུགས་ཐོག་ལས་བདེ་འགྲིགས།

204 རོན་ཚན་འདི་ གཤམ་གསལ་ལས་མིའི་ ཚྱོད་རྫོགས་ཚུ་ལུ་འཇུག་པ་ཨིན་ -

ཀ། ལེའུ་འདི་ནང་གི་ བྱ་བའི་གནད་སྲོད་ཚུ་གི་སྐོ་ལས་ བདེ་འགྲིགས་འབད་མ་ཚུགས་པའི་ཚྱོད་རྫོགས། ཡང་ན་ -

ཁ། མོས་མཐུན་བྱུང་ཡོད་རུང་ ལས་མིའི་བདག་སྲོང་གཙོ་འཛིན་གྱི་བསམ་འཆར་ལུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་མ་ཐུན་མ་སྟེ་ བྱུང་ཡོད་མི།

205 ལས་མིའི་བདག་སྲོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ དེ་བཟུམ་མའི་ ཚྱོད་རྫོགས་ནང་གཏོགས་མི་ ཅུ་ལྔ་ལུ་ གཤམ་གསལ་བཀོད་ཚུ་བཅུ་ཉིན་དགོཔ་ -

ཀ། ཐོབ་དབང་གི་ ཚྱོད་རྫོགས་ཅིག་ཨིན་པ་ཅིན་ བདེ་འགྲིགས་གྱི་རོན་ལུ་ ཚྱོད་རྫོགས་དེ་ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་གི་ ཁྲིམས་གྱི་འདུན་ས་ཅིག་ནང་གཏང་དགོཔ་ད་ ཡང་ཅིན།

ཁ། རེ་འདོད་གྱི་ ཚྱོད་རྫོགས་ཅིག་ཨིན་པ་ཅིན་ བདེ་འགྲིགས་གྱི་རོན་ལུ་ ཚྱོད་རྫོགས་དེ་ རོན་ཚན་ 206 གི་ཐོག་ལས་ བསྐོ་བཞག་འབད་མི་ བར་མི་ཅིག་འབད་སར་གཏང་དགོ།

Appointment of an arbitrator

206. The Ministry shall appoint a person to be an arbitrator to settle an unresolved interests dispute.

207. The arbitrator shall:

- (a) commence the arbitration promptly;
- (b) conduct the arbitration in a manner which is fair and balanced to each of the parties involved in the labour dispute;
- (c) if the arbitrator considers it necessary, appoint a person with expert knowledge to assist in an advisory capacity;
- (d) call the parties to the dispute to attend meetings to discuss the dispute; and
- (e) allow parties to appear on their own behalf or to be represented.

208. The arbitrator has the power to:

- (a) call the parties to the labour dispute;
- (b) call witnesses;
- (c) cause an oath to be administered and examine the parties and witnesses; and
- (d) call for the production of books, and documents.

209. A decision of the arbitrator shall be binding on the parties.

Appeal against arbitrator

210. The party to a labour dispute who is aggrieved by the decision of an arbitrator may appeal against that decision to a Court of law on a matter of law.

བར་མི་བསྐྱོབ་ཞུགས།

༢༠༦་ རེ་འདོད་ཀྱི་རྩོད་རྙོག་གསུམ་ བདེ་འགྲིག་གསུམ་འབད་མ་རྩོག་མི་ཅིག་ བདེ་འགྲིག་གསུམ་འབད་ནི་འདོད་ལུ་ ལྷན་ཁག་གིས་ བར་མི་ཅིག་

བསྐྱོབ་ཞུགས་འབད་དགོ།

༢༠༧་ བར་མི་དེ་གིས་

༡༽ དེ་འཕྲོམ་ལས་ བར་འགྲིག་གསུམ་འབད་ནི་ འགོ་བཙུག་དགོ།

༢༽ ལས་མི་འཕྲོད་རྙོག་གསུམ་ནང་གཏོགས་མི་ ཕུ་བོ་ཚམ་ཉམ་ལུ་ འདྲ་མཉམ་དྲུང་བདེན་གྱི་སྒྲོལ་ལས་ བར་འགྲིག་གསུམ་འབད་དགོ།

༣༽ བར་མི་དེ་གིས་ དགོས་མཁོ་ཡོད་པ་སྟེ་ འཕྲོམ་པ་ཅིན་ མཁམ་མཚེག་ཅིག་ གྲོ་སྟོན་པའི་ གནས་ཚད་ཐོག་ལུ་ བསྐྱོབ་ཞུགས་འབད་དགོ།

༤༽ རྩོད་རྙོག་གསུམ་དེ་ གྲོས་བསྟུན་འབད་ནི་འདོད་ལུ་རྩོད་རྙོག་གསུམ་ནང་གཏོགས་མི་ཕུ་བོ་རྩོད་འཛོམས་འདུའི་ནང་འབོ་དགོ།

༥༽ ཕུ་བོ་རྩོད་འཛོམས་ལུ་སྟེ་ བཅའ་མར་གཏོགས་ནི་དང་ ཡང་ཅིན་ རོ་ཚབ་བཙུགས་ཏེ་བཅའ་མར་གཏོགས་ཚོགས།

༢༠༨་ བར་མི་དེ་ལུ་གཤམ་གསུམ་དབང་ཚད་རྩོད་ཡོད།

༡༽ ལས་མི་འཕྲོད་རྙོག་གསུམ་ནང་གཏོགས་མི་ ཕུ་བོ་རྩོད་འབོ་ནི།

༢༽ དཔང་པོ་རྩོད་འབོ་ནི།

༣༽ ཕུ་བོ་དང་ དཔང་པོ་རྩོད་ལུ་མནའ་འབོ་བཙུག་ནི་དང་ ཞིབ་དཔྱད་འབད་ནི།

༤༽ ཕྱིས་དེ་བ་དང་ འཆར་གཞི་ ཡིག་ཆ་རྩོད་ བཏོན་བཙུག་ནི།

༢༠༩་ མི་འདོད་གིས་ བར་མི་འཕྲོམ་ཚད་ལུ་སྟོན་དགོ།

བར་མི་འཕྲོམ་ཚད་ལུ་རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།

༢༡༠་ ལས་མི་འཕྲོད་རྙོག་གསུམ་ནང་གཏོགས་མི་ ཕུ་བོ་ཅིག་ བར་མི་གིས་ གྲིམས་ཀྱི་གནད་དོན་ཅིག་ལུ་ ཁོ་རྒྱུད་མ་བཏུབ་པ་ཅིན་ གྲིམས་ཀྱི་འདུན་པ་ཅིག་ལུ་ མཐོ་གཏུགས་འབད་ཚོགས།

CHAPTER - XIII

EMPLOYMENT AGENTS

Prohibitions

211. A person shall not act as an employment agent unless the person is licensed.

Duties of an employment agent

212. An employment agent shall ensure that if the agent recruits and places an employee with an employer, the terms and conditions of that employment complies with the provisions of this Act and regulations.

Application for a licence

213. A person may apply for an employment agent's licence for recruitment of foreign workers in the country and placement of Bhutanese workers abroad by submitting to the Chief Labour Administrator in the manner set out in the regulations to this Act and the Immigration Act.

Grant, amendment, cancellation and renewal of licence

214. The procedure for the grant, amendment, cancellation and renewal of licence shall be in accordance to the procedure specified in the regulations.

Appeal against decision to grant, amend, renew or repeal a licence

215. Any person aggrieved by a decision of the Chief Labour Administrator for grant, renewal and cancellation of licence may appeal to the Minister, who may determine the matter in such manner as the Minister considers just.

།ལེན་བཅུ་གསུམ་པ།

ལཱ་གཡོག་ངོ་ཚབ།

བཀའ་ཚིག།

༢༡༡་ ཚོག་ཐམ་མེད་མི་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ལཱ་གཡོག་ངོ་ཚབ་འབད་མི་ཚོག།

ལཱ་གཡོག་ངོ་ཚབ་གྱི་འགན་ཁུངས།

༢༡༢་ རོ་ཚབ་དེ་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་ ལཱ་གཡོག་ནང་བཅུག་པ་འམ་ ལཱ་གཡོག་གི་མི་འབད་སར་བསྐྱུལ་བ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་པ་གི་ ལ་ཚོག་དང་གནས་ཚུགས་ཚུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་འོ་སྤྲིག་པ་གཞི་འི་ དམོངས་དོན་ཚུ་དང་མཐུན་མ་སྤོང་བཟོ་དགོ།

ཚོག་ཐམ་གྱི་ལྷ་ཡིག།

༢༡༣་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ཕྱི་འོ་ལས་མི་ འབྲུག་ལཱ་ ལཱ་གཡོག་ནང་བཅུག་པ་ནི་གི་དོན་ལཱ་དང་ འབྲུག་མི་ཕྱི་འོ་རྒྱལ་ཁབ་ནང་ལཱ་ ལཱ་གཡོག་ནང་བཅུག་པ་ནི་གི་དོན་ལཱ་ ལས་མི་བདག་སྤྱོད་གཙོ་འཛིན་ལཱ་ ཚོག་ཐམ་གྱི་ལྷ་ཡིག་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ དང་ འབྲུག་གི་ཕྱི་མི་ནང་སྤྱོད་ཀྱི་བཅའ་ཁྲིམས་དང་འཇུག་ཏེ་བཅུག་པ་དགོ།

ཚོག་ཐམ་གནང་ཐངས་ བསྐྱར་བཅོས་ ཚམེད་ དུས་ཡུན་སྐྱུར་གསོ།

༢༡༤་ ཚོག་ཐམ་གནང་ཐངས་དང་ བསྐྱར་བཅོས་ཚམེད་དུས་ཡུན་སྐྱུར་གསོ་ཚུ་གི་ལམ་ལུགས་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་སྤྲིག་པ་གཞི་ལྟར་དུ་ཨིན།

ཚོག་ཐམ་ཚམེད་གཏང་ནི་དང་ བསྐྱར་བཅོས་ བསྐྱར་གསོ་འབད་ནི་གི་ གྲོས་ཚེད་ལཱ་ རྒྱབ་འགུལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།

༢༡༥་ མི་ངོ་ཅིག་ཨིན་ཅུང་ ལས་མི་འོ་བདག་སྤྱོད་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ ཚོག་ཐམ་སྤྱོད་ཐངས་ བསྐྱར་བཅོས་ ཚམེད་ དུས་ཡུན་སྐྱུར་གསོ་གསོ་ཐོག་ལས་ གྲོས་ཚེད་འབད་མི་དེ་ལཱ་བཟོན་ཏེ་ དཀའ་སྤུག་འབྲུང་པ་ཅིན་ རྫོན་པོ་ལཱ་ མཐོ་གཏུགས་འབད་ཚོག་པ་ དང་ རྫོན་པོ་གིས་ དང་བདེན་གྱི་སྤོ་ལས་ གྲོས་ཐག་གཅད་དགོ།

Offence of non-compliance with licence

216. A person who is granted a licence under this Chapter shall comply with the terms and conditions of the licence.

217. A person who contravenes section 216 shall be guilty of an offence under the Licencing Rules and Regulations.

Employment agent to submit information

218. An employment agent shall submit the following information to the Chief Labour Administrator on a quarterly basis:

- (a) the number of male and female job seekers registered with the agent;
- (b) the number of job vacancies registered with the agent;
- (c) the number of male and female job seekers placed in employment by the agent;
- (d) the number of males and females who came to the agent for career advice or any other service offered by the agent; and
- (e) any other information required by the Act and its rules and regulations.

CHAPTER – XIV

EMPLOYMENT OF FOREIGNERS

Prohibition relating to the employment of a foreigner without a permit

219. No person shall employ a foreigner unless the employer has an approval of the Chief Labour Administrator to employ a foreigner.

220. No person shall knowingly assist a person to employ a foreigner without a permit

ཚོག་ཐམ་དང་མ་འཁྲིལ་བའི་གནོད་འགོལ།

276 ལེན་འདིག་ཐོག་ལས་ ཚོག་ཐམ་སྤོད་དེའོད་མི་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ཚོག་ཐམ་ནང་གི་ལ་ཚོག་དང་གནས་ཚོག་ཚུ་དང་
འཁྲིལ་དགོ།

277 མི་ངོ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ 276 ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཚོག་ཐམ་གྱི་བཅའ་ཡིག་དང་འདིའི་སྒྲིགས་གཞི་དང་འཁྲིལ་ཏེ་
ཉེས་ཆད་སྤོང་དགོ།

ལུ་གཡོག་ངོ་ཚབ་གྱིས་ བད་དོན་སྟུན་ལྷུ་འབད་དགོཔ།

278 ལུ་གཡོག་ངོ་ཚབ་ཅིག་གིས་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་ལུ་ གཤམ་གསལ་བད་དོན་སྟུན་ལྷུ་ཚུ་ ལྷན་ 3 དེའི་ནང་
ཐེངས་རེ་ ལུ་དགོཔ་དེ་ཡང་ -

- ༡༽ ངོ་ཚབ་དེ་དང་གཅིག་ཁར་ ཐོ་བཀོད་འབད་དེའོད་མི་ ལུ་གཡོག་འཚོལ་མི་ ཐོ་མོའི་བསྟོམས་དང་ -
- ཁ༽ ངོ་ཚབ་དེ་དང་གཅིག་ཁར་ ཐོ་བཀོད་འབད་དེའོད་མི་ གཡོག་གི་སྤྱོད་བསྟོམས།
- ག༽ ངོ་ཚབ་དེ་གིས་ ལུ་གཡོག་ནང་བཙུགས་ཡོད་མི་ ཐོ་མོའི་བསྟོམས།
- ང༽ ངོ་ཚབ་དེའོད་སར་ ལུ་གཡོག་གི་ བསྐྱབ་བྱ་ལེན་མི་དང་ ཞབས་ཏྲུག་གཞན་གྱི་དོན་ལུ་འོང་མི་ ཐོ་མོ་བསྟོམས།
- ཅ༽ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིགས་གཞི་ཚུ་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་ཡོད་མི་ བད་དོན་གཞན།

༼ལེན་བཙུ་བཞི་པ༽

ཕྱི་མི་ལུ་གཡོག་ནང་བཙུགས་བཞག།

གནང་བ་མེད་པར་ ཕྱི་མི་ལུ་གཡོག་ནང་ བཙུགས་ནི་ལུ་བཀག་ཅ།

279 མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་ལུ་ ཕྱི་མི་ལུ་གཡོག་ནང་ བཙུགས་ཚོག་པའི་གནང་བ་ ལས་མི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་
འཛིན་ལས་ཡོད་ན་མ་གཏོགས་ དེ་མིན་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ཡང་ ཕྱི་མི་གཡོག་ནང་ བཙུག་མི་ཚོག།

280 གནང་བ་མེད་མི་ ཕྱི་མི་ཅིག་ གཡོག་ནང་བཙུགས་ནིའི་དོན་ལུ་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ཤེས་བཞིན་དུ་ མི་ངོ་གཞན་ཅིག་ལུ་ ཆ
ལོགས་འབད་མི་ཚོག།

221. No permit to employ a foreigner shall be varied or transferred to another person without the approval of the Chief Labour Administrator.

222. A person who contravenes sections 219 to 221 shall be guilty of an offence which shall be a felony of the fourth degree.

Other prohibitions relating to the employment of a foreigner

223. No employer shall terminate a contract of employment of an employee who is a citizen or resident of the Kingdom of Bhutan for the purpose of employing a foreigner.

224. An employer shall not terminate the contract of employment of a citizen or resident of the Kingdom of Bhutan under sections 90 and 91 unless he or she has first terminated the contracts of all foreigners employed by him or her who are working in a capacity similar to that of the citizen or resident.

225. A person who contravenes sections 223 and 224 shall be guilty of an offence which shall be a misdemeanour.

Issue of criteria and quotas

226. The Government may, by written notice, issue the Ministry with:

- (a) criteria for determining a recommendation to issue a permit;
- (b) quotas for:
 - (i) the maximum number of foreigners who may work in the Kingdom of Bhutan; and
 - (ii) the maximum number of foreigners who may work in specified industries, occupations or both in the Kingdom and which takes into account the research and recommendations from the Ministry to the government; and

221 ལས་མི་བདག་སྐྱོད་གཙོ་འཛིན་ལས་གནང་བ་ཡོད་ན་མ་གཏོགས་ ཕྱི་མི་གཅིག་གཡོག་ནང་བཅུགས་ཚོག་པའི་གནང་བ་
འདི་མི་ངོ་གཞན་ཅིག་ལུ་ སྲོ་བྱུང་དང་བསྐྱར་བ་འབད་མི་ཚོག།

222 མི་ངོ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ 219 ལས་ 220 ཚུན་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ དབྱེ་རིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཚན་སྤྲིན་དགོ།

ཕྱི་མི་གཡོག་ནང་ བཅུགས་ནི་དང་འབྲེལ་བའི་ བཀག་ཆ་གཞན།

223 ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ག་གིས་ཡང་ ཕྱི་མི་ཅིག་ གཡོག་ནང་བཅུག་ནིའི་དོན་ལུ་ འབྲུག་གི་མི་ཁྲུངས་སམ་ འབྲུག་རྒྱལ་
ཁབ་ནང་ གནས་སྡོད་འབད་མི་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ ཆ་མེད་གཏང་མི་ཚོག།

224 ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ འབྲུག་གི་མི་ཁྲུངས་སམ་ གནས་སྡོད་པ་དང་ ལྷོགས་གྲུབ་འདྲ་མཉམ་ཐོག་ལུ་ ལུ་འབད་
མི་ ཕྱི་མི་ག་ར་གི་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་ ཆ་མེད་གཏང་ཚར་ཉེ་མ་གཏོགས་ དོན་ཚན་ 10 དང་ 17 པའི་ཐོག་ལས་
འབྲུག་གི་མི་ཁྲུངས་སམ་ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་སྡོད་མི་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་ ལུ་གཡོག་གན་འཛིན་དེ་ ཆ་མེད་གཏང་
མི་ཚོག།

225 མི་ངོ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ 223 དང་ 224 ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་པ་སྤྲིན་དགོ།

བྱུང་ཚུལ་གྱི་ ཚད་གཞི་དང་ ཐོབ་བསྐྱུལ་གྱི་ བཟང་བསྐྱུལ་འབད་ནི།

226 རྒྱལ་གཞུང་གིས་ ཡིག་ཐོག་གི་ བཟང་བསྐྱུལ་ཐོག་ལས་ ལྷན་ཁག་ལུ་གནང་དགོས་ -

1 ཚོག་ཐམ་སྤོད་ནིའི་དོན་ལུ་ རྒྱབ་བསྐྱོན་ཞུ་ནི་གི་ བྱུང་ཚུལ་གྱི་ ཚད་གཞི་ངོས་འཛིན་འབད་ཐངས་དང་།

2 གཤམ་གསལ་ཐོབ་སྐྱུལ་ -

2.1 འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་ ལུ་འབད་ཚོག་པའི་ ཕྱི་མིའི་མང་ཚད་དང་།

2.2 རྒྱལ་ཁབ་ནང་གི་ བཟོ་གྲུ་དང་ ལུ་གཡོག་ གཉིས་ཆ་རའི་ནང་ ལུ་འབད་མི་ ཕྱི་མིའི་མང་ཚད་ དེ་ཡང་
ཞིབ་འཚོལ་དང་ ལྷན་ཁག་གིས་ རྒྱལ་གཞུང་ལུ་ རྒྱབ་བསྐྱོན་ཞུ་མི་དང་འབྲེལ་ནི།

- (c) directions on any other matter relating to the employment of foreigners that the government thinks fit.

Appeal against decision relating to a permit

227. An applicant who is aggrieved by a decision of the Chief Labour Administrator may appeal to the Minister, who may determine the matter in such manner as he or she considers just.

Power of Department of Immigration

228. The Department of Immigration shall, at any time exercise the powers and authority on matters relating to foreign workers in accordance with the Immigration Act.

Offences relating to permits

229. A person who fails to comply with the terms and conditions of a permit shall be guilty of an offence which shall be a misdemeanour.

230. A person who forges or counterfeits a permit shall be guilty of an offence which shall be a felony of the fourth degree.

CHAPTER - XV

MISCELLANEOUS PROVISIONS

Authority to prosecute

231. The Ministry may institute proceedings in a Court of Law for an offence against this Act or the regulations.

ག། རྒྱལ་གཞུང་གི་ཐུགས་ཁར་ འོས་འབབ་ཡོད་པ་སྤེལ་ཆར་མི་ ཕྱི་མིའི་ལཱ་གཡོག་དང་འབྲེལ་བའི་ གནད་དོན་
གཞན་གྱི་སྐོར་ལས་བརྗེ་བསྐྱུལ་འབབ་དོན།

གནད་བ་དང་འབྲེལ་བའི་ གྲོས་ཚེད་ལུ་ རྒྱབ་འགལ་གྱི་མཐོ་གཏུགས།

༢༢༥་ ལས་མིའི་བདག་སྲོད་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ གྲོས་ཚེད་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལྷ་ཡིག་ཕྱུལ་མི་ཅིག་ལུ་ དཀའ་སྤྱད་འབྱུང་པ་ཅིན་ ལྷན་
ཁག་གི་སློན་པོ་ལུ་ མཐོ་གཏུགས་འབབ་ཚེགས་ད་ སློན་པོ་གིས་ དང་བཟེན་གྱི་སྐོར་ལས་ གྲོས་ཐག་གཅད་ཚོགས།

ཕྱི་མི་ནང་སྐྱོད་ལས་ཁུངས་ཀྱི་དབང་ཚད།

༢༢༤་ ཕྱི་མི་ནང་སྐྱོད་ལས་ཁུངས་ཀྱིས་ ཕྱིའི་ལས་མི་དང་འབྲེལ་བ་ཡོད་མི་གནད་དོན་ཚུ་ དུས་ནམ་རང་འབབ་རུང་ ཕྱི་མི་ནང་
སྐྱོད་བཅའ་ཁྲིམས་དང་ བཅའ་ཡིག་ལྟར་དུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ཚོགས།

གནད་བ་དང་འབྲེལ་བའི་ཁྲིམས་འགལ།

༢༢༩་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ གནད་བ་དེ་གི་ ཁ་ཚིག་དང་ གནས་ཚིག་ལས་འགལ་བ་ཅིན་ ཉེས་ལྡན་སྤྲོད་དགོ།
༢༣༠་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་ ཕྱི་མི་ཅིག་ གཡོག་ནང་བཅུག་ནིའི་དོན་ལུ་ ཚོག་ཐམ་རྒྱུ་མཁའམ་ འདྲ་བཤུས་བཟོ་བ་ སྐྱོན་ལྷགས་
རྒྱབ་པ་ཅིན་ དབྱེ་རིམ་བཞི་པའི་ཉེས་ཚེན་སྤྲོད་དགོ།

**༼ལེན་བཅོལ་པ༽
སྤྱི་ཚོགས་དགོངས་དོན།**

ཉེས་བཤེར་གྱི་དབང་ཆ།

༢༣༡་ ལྷན་ཁག་གིས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལས་འགལ་མི་ཚུ་ ཁྲིམས་ཀྱི་འདུན་སར་ཉེས་བཤེར་བཅུགས་ཚོགས།

Disclosure of Information

232. The Chief Labour Administrator may require a person to whom this Act applies to provide such information as is reasonably necessary to enable the purposes of this Act to be carried out.

233. For the purpose of obtaining such information, the Chief Labour Administrator may issue a notice in writing requiring that person to produce the information specified in the notice and in such form and manner and within such time as specified.

Rule making power

234. The Ministry may make rules and regulations necessary to carry out its functions economically, efficiently and effectively in accordance with law

Authoritative Text

235. The Dzongkha text shall be the authoritative text if there exist any difference in meaning between the Dzongkha and the English text of the Act.

Amendments

236. The amendment of this Act may be effected only by the Parliament.

བད་དོན་གསལ་སྟོན།

༢༢༢་ འོས་ལྷན་བད་དོན་སྟུན་ལྷ་རྩེ་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གིས་ཁྲབ་པའི་ མི་ངོ་ཅིག་གིས་
བྱིན་དགོས་སྡེ་བཟོ་ཚོགས།

༢༢༣་ ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་གྱིས་ མི་ངོ་དེ་ལུ་ བད་དོན་དགོས་འདི་བད་བསྐྱལ་ཅིག་ བྱིན་དགོས་ད་ བད་བསྐྱལ་དེ་ནང་
བཀོད་མི་བད་དོན་སྟུན་ལྷ་རྩེ་ ག་དེ་སྡེ་བཙུགས་ནི་ཨིན་ན་དང་ དེ་ཡང་ དུས་ལུན་ག་དེམ་ཅིག་གི་ ཉང་འཁོད་ལུ་ བྱིན་
དགོས་ཨིན་ན་རྩེ་བཀོད་དགོ།

བཅའ་ཡིག་བཟོ་ཚོགས་པའི་དབང་ཚད།

༢༢༤་ ལྷན་ཁག་གིས་ བཅའ་ཁྲིམས་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ དེའི་བྱ་སྐོ་རྩེ་ཚད་དམ་དང་ འཛོན་ཚད་ དོན་སྲིན་ཅན་སྡེ་ལག་ལེན་འཐབ་
ནི་གི་དོན་ལུ་མ་ཁོ་གལ་ཅན་གྱི་བཅའ་ཡིག་བཟོ་ཚོགས།

དབང་འཛིན་ཡོད་པའི་དེབ་སྒྲིག།

༢༢༥་ གལ་སྲིད་རྫོང་ཁ་དང་ དབྱིན་རྒྱུད་གཉིས་ཀྱི་བར་ན་ བོ་དོན་མ་འདུལ་ལེ་འཐོན་ཚེ་ རྫོང་ཁའི་དེབ་སྒྲིགས་ལུ་ཆགས་
བཞག་དགོ།

བསྐྱར་བཅོས།

༢༢༦་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལུ་བསྐྱར་བཅོས་ལེ་འབད་དགོས་འཐོན་པ་ཅིན་ ལྷོ་ཚོགས་ལས་འབད་དགོ།

Definitions

237. For the purpose of this Act unless the context indicate otherwise, the words, phrases and acronym are defined as follows:

“Act” means the Labour and Employment Act, 2007 and includes any other regulations issued under the Act ;

“Chief Labour Administrator” means for the purpose of this Act, the Head of the Secretariat of the Ministry of Labour and Human Resources or an officer of the Royal Civil Service recruited, selected and appointed under the Bhutan Civil Service Rules to exercise the functions and powers in sections 22 to 24 of this Act;

“Citizen or resident of the Kingdom of Bhutan” for the purposes of Chapter XIV means a person:

- (a) who is a citizen by birth or registration under the Citizenship Law (1958);
- (b) who is a citizen by naturalisation under the Citizenship Act (1985); or
- (c) who is living in the Kingdom and whose father or mother is a Bhutanese citizen.

“Collective bargaining agreement” means an agreement made in writing between an employer and worker’s association under 178 and 179;

“Contract of employment” means an agreement, whether oral or in writing, expressed or implied to employ or to serve as an employee for payment and includes a contract of training;

“Continuous employment” means employment under an unbroken contract of employment, whether full or part time work;

ངེས་ཚིག།

236 བཅའ་ཁྲིམས་འདིན་པ་ ཚིག་འབྲེལ་གྱི་གོ་བ་སོ་སོར་རྟོགས་དགོས་ན་མ་གཏོགས་ དེམིན་ བཅའ་ཁྲིམས་འདིན་པ་གི་ ཚིག་རྒྱ་གོ་དོན་གཤམ་གསལ་ལྟར།

“བཅའ་ཁྲིམས་” ཟེར་མི་འདི་ ལྷ་གཡོག་དང་ལས་མི་བཅའ་ཁྲིམས་ 2002 ཅན་མ་དང་བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ གི་རྒྱིག་གཞི་ལུ་གོ་ཤ་ཨིན།

“ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་གཙོ་འཛིན་” ཟེར་མི་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་དོན་ཚན་ 20 ལས་ 22 པའི་ནང་གི་ ལྷ་འགན་དང་ དབང་ཚད་ལག་ལེན་འཐབ་ནི་གི་དོན་ལུ་ ལྷན་ཁག་གི་རྒྱུང་ཚུན་ ཡང་ན་ འབྲུག་གི་ཞི་ གཡོག་བཅའ་ཡིག་ཐོག་ལས་ གསར་འབྲུ་དང་ གདམ་ཁ་ བསྐྱོ་བཞག་འབད་ཡོད་མི་ ཞི་གཡོག་གི་ འགོ་ དཔོན་ཅིག་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་གྱི་མི་ཁྲུངས་སམ་གནས་སྡོད་པ་” ཟེར་མི་འདི་ ལེ་ཅུ་ 72 པའི་ དགོས་དོན་ལུ་ -

༡༽ མི་ཁྲུངས་རྟོགས་ལུགས་ཀྱི་ཁྲིམས་ལུགས་ (1994) དང་འཁྲིལ་ཏེ་ རྒྱ་བའི་བསྐྱང་ལས་སམ་ ཐོ་ བཀོད་ཀྱི་ཐོག་ལས་ མི་ཁྲུངས་ཨིན་མི་ཅིག་དང།

༢༽ མི་ཁྲུངས་རྟོགས་ལུགས་ཀྱི་བཅའ་ཁྲིམས་ (1994) དང་འཁྲིལ་ཏེ་ མི་ཁྲུངས་གནང་གནང་མ་ཅིག། ཡང་ན་ -

ག༽ ཨེ་པའམ་ ཨེ་འི་ཅིག་ འབྲུག་གི་མི་ཁྲུངས་ཨིན་མ་ལས་ འབྲུག་ལུ་ སྡོད་མི་ཅིག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“མཉམ་རུབ་གྲོས་སྒྲིགས་” ཟེར་མི་འདི་ དོན་ཚན་ 72 དང་ 73 ཅན་ཡོད་པའི་ལས་གཡོག་བྱིན་མི་དང་ལས་མི་ མཐུན་ཚོགས་ཀྱི་བར་ན་ཡིག་ཐོག་ལས་བཟོ་བའི་གན་རྒྱལ་ལུ་གོ་ཤ་ཨིན།

“ལྷ་གཡོག་འགན་འཛིན་” ཟེར་མི་འདི་ དག་ཐོག་གམ་ ཡིག་ཐོག་ལས་ དཔོན་སུ་བཤད་པའམ་ བཟུང་མཚོན་སྟོན་པའི་ སློལ་ས་ དདུལ་ཐོགས་ཀྱི་དོན་ལུ་ ལྷ་ནང་བཅུག་མིའམ་ ལྷ་འབད་ནི་གི་དོན་ལུ་བཟོ་མི་ འགན་རྒྱལ་ གོ་ནི་དང་དེ་ གི་གངས་སུ་ སྤྱོད་བཟུང་གྱི་ འགན་འཛིན་ཅིག་རྒྱུད་པ་ཨིན།

“རྒྱན་མཐུན་ལུ་གཡོག་” ཟེར་མི་འདི་ རྒྱན་ལུ་འབད་མིའི་ ཟུར་ལུ་འབད་མི་ ག་ར་ཨིན་རུང་ ལྷ་གཡོག་གི་ཁག་འབག་ རྒྱན་ཚད་མེད་པའི་ཐོག་གི་ ལྷ་གཡོག་ཅིག་ལུ་གོ་ཤ་ཨིན།

“discrimination” means if a person is treated less favourably, either directly or indirectly, on the basis of race, colour, sex, marital status, pregnancy, religion, political opinion, social origin or involvement in a workers’ association or as an occupational health and safety representative;

“employee” means a person employed under a contract of employment;

“employer” means a person who employs one or more other persons under a contract of employment;

“employment agent” means a person, independent of the labour administration, who:

- (a) places employees with employers, resulting in their formation of a contract of employment but without the employment agent becoming a party to the contract of employment; or
- (b) employs an employee with a view to making that employee available to a third person and the third person assigns and supervises the execution of the employee’s tasks;

“employment promotion” may include policies, programmes and activities to:

- (a) register job seekers and job vacancies and to match and place job seekers against the vacancies;
- (b) provide career guidance and counselling services;
- (c) disseminate information on job and training opportunities; and
- (d) conduct job fairs from time to time.

“**ཉེ་རིང་།** ཟེར་མི་འདི་ མི་རིགས་དང་ ཤ་མདོག་ ཐོ་མོའི་དབྱེ་བ་ གཉེན་སྦྱར་གྱི་གནས་སྤངས་ ཚོས་ལུགས་ སྲིད་གྱི་
བསམ་འཆར་ མི་སྡེའི་འབྲུང་ཁུངས་ལུ་བརྟེན་ཏེ་དང་ ཡང་ཅིན་ ལས་མི་མཐུན་ཚོགས་ནང་ བཅའ་མར་གཏོག་ནི་དང་
ཡང་ཅིན་ ལུ་གཡོག་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་གི་ འཕུས་མི་སྡེ་བཅའ་མར་གཏོགས་པ་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ མི་གཅིག་ལུ་
གཞན་ལས་སྦྱོར་འབད་ བཅུ་འཛོག་འབད་མི་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“**ལཱ་གཡོག་པ་།** ཟེར་མི་འདི་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ཐོག་ལས་ གཡོག་ནང་བཅུགས་ཡོད་མི་ མི་འཛོག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་།** ཟེར་མི་འདི་ ལཱ་གཡོག་གན་འཛིན་ཐོག་ལས་ མི་འཛོག་གམ་ དེ་ལས་མང་མི་ མི་འཛོག་ ལུ་
གཡོག་བྱིན་མི་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“**ལཱ་གཡོག་འོ་ཚང་།** ཟེར་མི་འདི་ ལས་མིའི་བདག་སྲོང་ལས་ རང་དབང་སྡེ་ གཤམ་གསལ་ལུ་འབད་མི་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

༡༧ ། ལཱ་གཡོག་པ་ཚུ་ ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ལུ་སྦྱོད་དེ་ ཁོང་གི་བར་ན་ ལཱ་གཡོག་འགན་འཛིན་བཟོ་མ་ཨིན་རུང་
ལཱ་གཡོག་འོ་ཚང་དེ་ ལཱ་གཡོག་འགན་འཛིན་དེ་ནང་ ཅུ་བོའི་གངས་སུ་མེད་པ་སྡེ་ སྦྱོད་ནི་དང་། ཡང་
ཅིན་ -

༡༨ ། ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་ མི་གསུམ་པ་ཅིག་ལུ་ ཐོབ་ཚུགས་པ་སྡེ་ བཟོ་ནི་གི་དོན་ལས་ ལཱ་གཡོག་ནང་
བཞག་ནི་དང་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གི་ ལཱ་གི་དོན་ལུ་ མི་གསུམ་པ་དེ་གིས་ ལཱ་འགན་སྦྱོད་ནི་དང་ བཀོད་
ཁྲུབ་གཏང་ནི།

“**ལཱ་གཡོག་གོང་འཕེལ་།** ཟེར་མི་ གཤམ་གསལ་གྱི་དོན་ལས་ སྲིད་བྱུས་དང་ ལས་རིམ་ ལུ་གི་རིགས་ཚུ་རྒྱ་རྒྱུད་ཨིན།

- ༡༧ ། ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་དང་ ལཱ་གཡོག་གིས་སྦྱོང་ ཐོ་བཀོད་འབད་དེ་ ལཱ་གཡོག་འཚོལ་མི་ཚུ་ ས་སྦྱོང་
དང་མཐུན་མ་འབད་ གཡོག་ནང་བཅུག་ནི།
- ༡༨ ། ལཱ་གཡོག་གི་ ལས་སྦྱོན་དང་ བསྐབ་བྱ་བྱིན་ནི།
- ༡༩ ། ལཱ་དང་ སྦྱོང་བཅུར་གྱི་ བོ་སྐབས་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ བད་དོན་ཁྲུབ་སྡེལ་འབད་ནི།
- ༢༠ ། དུས་རིམ་བཞིན་དུ་ ལཱ་གཡོག་གི་འབྲེལ་སྦྱོན་ འགོ་འདྲན་འབབ་ནི།

“enterprise” means the business of an employer comprising of one or more workplaces;

“foreigner” for the purposes of Chapter XIV means a person:

- (a) who is not a citizen or resident of the Kingdom of Bhutan; or
- (b) who is living in the Kingdom and is married to a Bhutanese citizen;

“grievance” means a complaint by one or more employees, a workers’ association or an employer regarding any matter arising at a workplace that is affected by this Act;

“interest dispute” means a labour dispute about a demand from a party to a dispute to negotiate changes to, or the introduction of, new privileges or conditions relating to any matter arising at a workplace that is affected by this Act;

“labour administration” means the agency of the Royal Government of Bhutan charged with the administration of this Act and regulations;

“labour dispute” means an actual, threatened or probable dispute notified under section 193 involving any employer, one or more employees or a workers’ association about any other matter affected by this Act;

“Labour Inspector” means an officer of the Royal Civil Service recruited, selected and appointed under the Bhutan Civil Service Rules to exercise the functions and powers in sections 26 to 29 of this Act;

“**ཚོང་ལས་**” ཟེང་མི་འདི ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གི་ཚོང་ལས་ཀྱི་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་གཅིག་གསུམ་ དེ་ལས་མངམ་སྟེ་
འབད་ཡོད་མི་ལཱ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**སྤྱི་མི་**” ཟེང་མི་འདི ལཱ་ལཱ་ ༡༥ པའི་ དགོས་དོན་ལཱ་ -

༡༧ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ མི་ཁྲུངས་མིན་མིའམ་ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་ གནས་སྡོད་པ་མིན་མི་ཅིག་ལཱ་ གོ་
ནི་དང་། ཡང་ཅིན་ -

༡༨ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ནང་སྡོད་དེ་ འབྲུག་གི་མི་ཁྲུངས་ཅིག་དང་མཉམ་གཅིག་ གཉེན་སྦྱོར་འབད་ཡོད་མི་
ཅིག་ལཱ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**དཀའ་ལྷག་**” ཟེང་མི་འདི ལཱ་གཡོག་པ་གཅིག་གསུམ་ དེ་ལས་མངམ་མི་ ཡང་ཅིན་ ལས་མིའི་ཚོགས་པའམ་ ལཱ་གཡོག་
བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལཱ་བརྟེན་ཏེ་ གནད་དོན་ག་ཅིའི་སྐོར་ལས་ཨིན་ཅུང་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་
འཐོན་མི་ ཉག་ཉགས་ལཱ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**ལེ་འདོད་ཚུད་སྟོན་གསུམ་**” ཟེང་མི་འདི་ ཚོགས་པ་ཅིག་ལས་ མཁོ་འདོད་སྐོར་ ལས་མིའི་ཚུད་སྟོན་གསུམ་ཅིག་ལས་ འགོ་བརྩེང་
སྟེ་ བརྒྱུ་བཅོས་ཀྱི་ མོས་མཐུན་འབད་དགོ་མིའམ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལཱ་བརྟེན་ཏེ་ གནད་དོན་ག་ཅིག་སྐོར་ལས་
ཨིན་ཅུང་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་ གོ་སྐབས་གསུམ་པའམ་ གནས་ཚུགས་གསུམ་པའམ་ འགོ་བརྩེག་དགོ་པའི་ཚུད་
སྟོན་གསུམ་ལཱ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**ལས་མིའི་བདག་སྐྱོང་**” ཟེང་མི་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་ འདིའི་སྤྱི་གསུམ་གཞི་ བདག་སྐྱོང་འཐབ་ནི་ལཱ་ འགན་ཁག་
བཀའ་བཞག་མི་ འབྲུག་གཞུང་གི་དོ་ཚབ་ལཱ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**ལས་མིའི་ཚུད་སྟོན་གསུམ་**” ཟེང་མི་འདི་ དོན་ཚན་ ༡༥་པའི་ཐོག་ལས་ གསལ་བསྐྱབས་འབད་མི་ དོས་འབྱུང་གི་
ཚུད་སྟོན་གསུམ་དང་འཛིགས་བསྐྱུལ་གྱི་ ཚུད་སྟོན་གསུམ་སམ་འབྱུང་གི་དཔའི་ཚུད་སྟོན་གསུམ་ དེ་ལས་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལཱ་
བརྟེན་པའི་གནད་དོན་ག་ཅིག་སྐོར་ལས་ཨིན་ཅུང་ལཱ་གཡོག་བྱིན་མི་གང་ཅུང་ཅིག་དང་ ལཱ་གཡོག་པ་གཅིག་གསུམ་ དེ་
ལས་མངམ་ ཡང་ཅིན་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཅིག་གི་ འབྲེལ་གཏོགས་ཡོད་མི་ལཱ་གོ་ནི་ཨིན།

“**ལས་མིའི་ཞིབ་དཔྱད་པ་**” ཟེང་མི་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ དོན་ཚན་ ༢༤ ལས་ ༢༥ རྒྱུན་གྱི་ནང་གསལ་ལཱ་ལྟར་དུ་
ལཱ་འགན་དང་ དབང་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ནི་གི་དོན་ལས་ འབྲུག་གི་ཞིབ་ཞུགས་བཅའ་ཡིག་དང་འཛིགས་ཏེ་ གསུམ་
འབྱུང་དང་ གདམ་ཁའི་ཐོག་ལས་ བསྐོ་བཞག་འབད་མི་ རྒྱལ་གཞུང་ཞིབ་ཞུགས་འགོ་དཔོན་ཅིག་ལཱ་གོ་ནི་ཨིན།

“labour protection” may include policies, programmes and activities to:

- (b) improve the working conditions at workplaces; and
- (c) promote and enforce occupational health and safety;

“labour relations” may include policies, programmes and activities to:

- (a) promote individual and collective workplace harmony and co-operation; and
- (b) minimise the number and impact of workplace conflict and labour disputes;

“Labour Relations Officer” means an officer of the Royal Civil Service recruited, selected and appointed under the Bhutan Civil Service Rules to exercise the functions in section 25 of this Act;

“large scale industry” means an industry whose input capital is from Ngultrum 100 million and above;

“managerial employee” means an employee who has supervisory or managerial responsibilities for the work of others, as well as his or her own work at a workplace;

“medium scale industry” means an industry whose input capital is from Ngultrum 10 million to 100 million;

“Ministry” means the Ministry of Labour and Human Resources;

“Minister” means Minister for Labour and Human Resources;

“Department of Immigration” means the Department of Immigration of the Ministry of Home and Cultural Affairs in the Royal Government of Bhutan;

“ལས་མིའི་སྲུང་སྐྱོབ་ཀྱི་གྲངས་སུ” གཤམ་གསལ་གྱི་དོན་ལུ་སྲིད་བྱས་དང་ལས་རིམ་ལུ་གི་རྒྱ་ཚུད་པ་ཨིན།

༡༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ ལུ་གི་གནས་སྡེ་དང་ ལེགས་བཅོས་འབད་ནི་དང་།

༡༧ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གོང་འཕེལ་གཏང་སྟེ་ ལག་ལེན་འཐབ་ནི།

“ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་གྱི་གྲངས་སུ” གཤམ་གསལ་གྱི་དོན་ལས་སྲིད་བྱས་དང་ལས་རིམ་ལུ་གི་རིགས་ཚུ་ཚུད་པ་ ཨིན།

༡༧ མི་རིམ་མིའི་བར་ན་དང་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ མཐུན་ལམ་དང་ མཉམ་འབྲེལ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནི་ དང་།

༡༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་འཐབ་འབྲུག་དང་ལས་མིའི་ཚོད་རྒྱུགས་ཀྱི་གྲངས་ཁ་དང་གཞོན་སྐྱོན་མར་ཕམ་ བརྒྱབ་ནི།

“ལས་མིའི་མཐུན་ལམ་འགོ་དཔོན་” ཟེར་མི་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ དོན་ཚན་ ༢༥ པའི་ནང་གསལ་གྱི་ ལུ་ འགན་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ནི་གི་དོན་ལུ་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་འཁྲིལ་ཉེ་གསར་འབྲུང་དང་ གདམ་ཁ་ རྒྱབ་སྟེ་བསྐོ་བཞག་འབད་མི་རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་འགོ་དཔོན་ཅིག་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“བཟོ་གྲ་ཚེ་བ་” ཟེར་མི་འདི་ ཚོང་གི་མ་ཅུ་ དདུལ་ཀྱམ་ ས་ཡ་གཅིག་བརྒྱལ་ལས་ལྷན་སྟེ་ བཅུགས་ཡོད་མི་ལུ་གོ་ནི་ ཨིན།

“འཛིན་སྐྱོང་ལུ་གཡོགས་” ཟེར་མི་འདི་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་ གཞན་གྱི་ལུ་གི་དོན་ལས་ བཟོ་རྒྱུ་འབད་ནི་དང་ འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ནི་གི་ འགན་ཁག་ཡོད་པ་མ་ཚད་ ཁོ་འམ་མོ་རང་གི་ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ འགན་ཁག་ཡོད་མི་ ལུ་གཡོགས་ཅིག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“བཟོ་གྲ་འབྲིང་མ་” ཟེར་མི་འདི་ ཚོང་གི་མ་ཅུ་ དདུལ་ཀྱམ་ ས་ཡ་བརྒྱུ་ཐམ་ལས་གཅིག་རྒྱ་ཚུན་ བཅུགས་ཡོད་མི་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“ལྷན་ཁག་” ཟེར་མི་འདི་ ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“སྐྱོན་པོ་” ཟེར་མི་འདི་ ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག་གི་ སྐྱོན་པོ་ལུ་གོ་མ་ཨིན།

“ཕྱི་མི་ནང་སྐྱོད་ལས་ཁུངས་” ཟེར་མི་འདི་ འབྲུག་རྒྱལ་གཞུང་གི་ ནང་སྲིད་དང་ རྒྱལ་འཛིན་ལྷན་ཁག་གི་འོག་ལུ་ ཡོད་པའི་ ཕྱི་མི་ནང་སྐྱོད་ལས་ཁུངས་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

- “night work”** means work between the hours of 10 o’clock at night and 8 o’clock the following morning;
- “normal rate of pay”** means the rate of pay for a specific unit of work or time and excludes allowances, bonuses, overtime payment and other benefits;
- “occupational health and safety representative”** means an employee elected under section 166 to represent the employees at a workplace on matters concerning occupational health and safety;
- “overtime pay”** means pay earned for performing overtime according to section 124 of this Act;
- “person”** includes an individual, partnership, company, unincorporated organization, government, governmental agency, trustee, executor, administrator or other legal representative;
- “rights dispute”** means a labour dispute about a function, right or entitlement created by this Act, a contract of employment or a collective bargaining agreement;
- “Royal Civil Service”** means the Royal Civil Service created under the Royal Charter of the Royal Civil Service Commission 1982 or any other legal authority;

“**རྒྱབ་མོའི་ལུ་**” ཟེར་མི་འདི ད་རེས་རྒྱབ་མོ་རྒྱ་ཚོད་ ༡༠ ལས་ནངས་བརྩོད་པར་རྒྱ་ཚོད་ ༤ གྱི་བར་ན་འབད་མི་ལུ་ལུ་གོ་
ནི་ཨིན།

“**སྤྱིར་བཏང་དངུལ་ཕོགས་ཀྱི་ཚོད་**” ཟེར་མི་འདི དམིགས་བསལ་གྱི་ ལུ་ཚན་གཅིག་གམ་ དུས་ལུན་ཚན་གཅིག་གི་
དངུལ་ཕོགས་ལུ་གོ་ནི་དང་ དེ་གི་གྲངས་ལུ་ འབྲུས་རིགས་དང་ ཁེ་སང་གསོལ་རས་ དུས་ཐབས་ལུ་གི་དངུལ་
ཕོགས་ དེ་ལས་ མཐུན་རྐྱེན་གཞན་ཚུ་མི་ཚུད།

“**ལུ་གི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་དོ་ཚོབ་**” ཟེར་མི་འདི ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཅིག་ནང་ ལུ་གཡོག་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་
ཉེན་སྲུང་གི་ གནད་དོན་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ ལུ་གཡོག་ཚུ་གི་ དོ་ཚོབ་འབད་ བཅའ་མར་གཏོགས་མི་འབད་ བཅའ་
ཁྲིམས་འདི་གི་ དོན་ཚན་ ༡༤༦ པ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ བཅགས་འབྲུ་གྲུབ་པའི་ ལུ་གཡོག་ཅིག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“**དུས་ཐབས་དངུལ་ཕོགས་**” ཟེར་མི་འདི བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གི་ དོན་ཚན་ ༡༢༤ པ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ དུས་ཐབས་ལུ་གི་
དོན་ལས་ཐོབ་མི་ དངུལ་ཕོགས་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“**མི་དོམ་**” ཟེར་མི་འདི མི་དོག་ཅིག་གམ་ ཚོང་སྤྲེལ་གི་ གཞུང་གི་དོ་ཚོབ་ལས་སྤྲེལ་གི་གམ་ གཞན་ཡང་ ཁྲིམས་
མཐུན་དོན་གས་ལུན་པའི་མི་དོམ་གྱི་སྤྲེལ་གས་སོ་སོ་གཅིག་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“**ཐོབ་དབང་ཚུད་རྫོགས་**” ཟེར་མི་འདི བཅའ་ཁྲིམས་འདི་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལུ་འགན་དང་ ཐོབ་དབང་ལས་ ཐོབ་ཐངས་སྐོར་
གྱི་ ལས་མིའི་ཚུད་རྫོགས་དང་ ལུ་གཡོག་འགན་འཛིན་གམ་ མཉམ་རུབ་གོས་འགྲིགས་ཀྱི་འགན་རྒྱ་ལུ་གོ་ནི་ཨིན།

“**རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་**” ཟེར་མི་འདི་ སྤྱི་ལོ་ ༡༩༤༢ ལོའི་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ རྒྱལ་གཞུང་
བཀའ་ཁྲིམས་ཀྱི་ ཐོག་ལས་ གཞི་བཙུགས་འབད་མི་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་དང་ ཡང་ན་ ཁྲིམས་དོན་དབང་འཛིན་
ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

- “small scale industry”** means an industry whose input capital is from Ngultrum 1 million to 10 million;
- “substance”** means any natural or artificial substance, whether in solid or liquid form or in the form of gas or vapour;
- “wages”** means remuneration or earnings that can be expressed in terms of money and payable by an employer to an employee by virtue of a contract of employment;
- “worker”** means an employee who is not a managerial or supervisory employee at a workplace; and
- “workplace”** means any place, whether a building or structure, open space, home, office or factory, where an employee works.

“བཟོ་བྱ་རྒྱུ་བ” ཟེར་མི་འདི་ ཚོང་གི་མ་ཅུ་ དདུལ་ཀྲམ་ ས་ཡ་གཅིག་ལས་བཅུ་ཐམ་རྒྱུན་ བཅུ་གས་ཡོད་མི་ལུ་གོ་ནི་
ཨིན།

“རྒྱུ་རྒྱས་” ཟེར་མི་འདི་ རང་བཞིན་ནམ་ བཟོ་མི་འདི་རྒྱུ་རྒྱས་ རྟོག་རྟོག་རིལ་རིལ་ལམ་ རྒྱུན་གཤེར་གྱི་རྣམ་པ་འཕམ་ རྒྱས་
རྒྱུང་ངམ་ རྒྱུང་སམ་གི་རྣམ་པ་ཅན་ གང་རུང་ཅིག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“སྒྲ་ཡོགས་” ཟེར་མི་འདི་ ལུ་གཡོགས་འགན་འཛིན་ལུ་བརྟེན་ཏེ་ ལུ་གཡོགས་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོགས་ཅིག་ལུ་
སྟོན་ནི་གི་ དདུལ་གྱི་སྒྲ་རྒྱུ་རྒྱུ་ ཐོབ་ལུངས་དེ་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“ལས་མི་” ཟེར་མི་འདི་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ནི་འཕམ་ བཀོད་རྒྱ་གཏང་ནི་གི་ འགན་ཁག་མེད་མི་ ལུ་
གཡོགས་ཅིག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

“ལུ་གི་ས་ཁོངས་” ཟེར་མི་འདི་ ལུ་གཡོགས་ཅིག་གིས་ ལུ་འབད་སའི་ ས་གནས་དང་ རྐྱིད་བྱིམ་ ཡང་ཅིན་ གཞི་
ཁྲམ་མམ་ བྱིའི་ས་ཁོངས་དང་ རྐྱིད་བྱིམ་ ཡིག་ཚང་ ཡང་ཅིན་ བཟོ་བྱ་འཕུལ་ཁང་ཅིག་ལུ་ གོ་ནི་ཨིན།

སྲོན་ཚོགས།

སྲུང་སྲུང་པ། རྒྱ་བོད་གཉིས་ཀྱི་མཚམས་སུ་སྲུང་པའི་ཡུལ། །ཤམ་ལ་ཡི་ཞིང་ཁམས་ཁ་བཞི་ལྗོངས།
སྲུང་པའི་མི་རྣམས་བསོད་ནམས་མི་དམན་པས། །ཚོས་རྒྱལ་བྱང་རྒྱལ་སེམས་དཔའི་འོག་ཏུ་རྒྱུད།

དེ་ཡང་འཛོམས་སྐྱིད་རྒྱལ་ཁབ་གཞན་རྣམས་སུ། །དམག་དང་མུ་གེ་ཉིན་བཞིན་དར་བའི་དུས།
རང་རེའི་ལྗོངས་འདི་དག་འ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་པ། །མི་དབང་མཚོག་གི་བཀའ་དྲིན་ཉག་གཅིག་
ཡིན།

དེ་སྲིད་རང་ཅག་འབངས་མི་མཚོག་དམན་ཀྱུན། །གནས་སྐབས་འཚོ་བའི་ཐབས་ཤེས་གང་དྲག་གིས།
ལ་གཡོག་ལས་མིའི་ལྷན་ཁབ་གསར་བཙུགས་ཏེ། །ཀྱུན་ལ་གཡོག་གི་གོ་སྐབས་མཉམ་པར་ཐོབ།

ད་རེས་མི་དབང་ཞབས་ཀྱི་ཐུགས་བཞེད་དང། །ལྷན་རྒྱས་གཞུང་གི་སྲོན་ཚོགས་མཚེན་རྒྱལ་ས།
འབྲུག་གི་ལུ་གཡོག་ལས་མི་བཅའ་ཁྲིམས་ཞིག །ཀྱུན་ལ་ཕན་ཕྱིར་འབད་པས་གསར་དུ་བསྐྱུན།

དེ་མཐུས་རང་བཙན་གཙང་མའི་རྒྱལ་ཁབ་འདིར། །རྒྱལ་བའི་བསྟན་དར་འབངས་རྣམས་བདེ་སྐྱིད་ལྡན།
རྒྱལ་བཙན་ཞབས་བཙན་བཞེད་པ་ལྷན་གྱིས་སྲུབ། །ཀྱུན་སྲོམས་ཕན་སྡེའི་ཕྱ་བ་བཙན་པར་ཤོག།