

## PL516(Rev 1)

ڪام ڪا لڳ ڊار طريقن ڪار: درخواست ڪرڻ ڪا حق

اڪ مختصر خلاصه

حکومت اس بات کی پابند ہے کہ اُن والدین کی مدد کرے جو برسرِ روزگار ہیں۔ چھ سال سے کم عمر کے بچوں اور 18 سال سے کم عمر کے معذور بچوں کے والدین کو اپریل 2003 سے یہ حق حاصل ہو گیا ہے کہ وہ کام کے لیے چک دار طریق کار کے لیے درخواست کر سکیں اور اُن کے ایمپلائرز کا یہ فرض ہے کہ وہ ایسی درخواست پر سنجیدگی سے غور کریں۔

اس کے ساتھ ہی، حکومت خواتین کے لیے میٹرنٹی (زچگی) کی رخصت اور اُس کی تنخواہ میں اضافہ کر رہی ہے اور ادائیگی کے ساتھ بچوں کو گود لینے اور پیئرٹی (والد کے لیے) رخصت کے حقوق متعارف کر رہی ہے۔ پیئرٹل (والدین کے لیے) رخصت اور زیر کفالت افراد کے لیے کام سے تھوڑے وقت کی چھٹی کے موجودہ حقوق کے ساتھ ان نئے حقوق سے والدین کو جو مواقع حاصل ہوئے ہیں اس سے پہلے کبھی حاصل نہ ہوئے تھے اور جن کی مدد سے وہ اپنے کام اور گھریلو زندگی کے درمیان اس طرح توازن قائم کر سکیں جو کاروباری کارکردگی کے لیے نہ صرف مفید ہو بلکہ موافق بھی ہو۔

اس لیفلٹ میں کام کرنے کے چک دار طریق کار کے لیے درخواست کرنے کے حقوق سے متعلق بنیادی معلومات فراہم کی گئی ہیں۔ اس میں تفصیل میں جانے کی کوشش نہیں کی گئی ہے اور بنا بریں اسے قانون کا مستند بیان نہیں سمجھنا چاہیے۔

اس لیفلٹ کی تازہ ترین اشاعت انٹرنیٹ پر اس پتہ پر دستیاب ہے: [www.dti.gov.uk/er/flexible.htm](http://www.dti.gov.uk/er/flexible.htm) زیادہ تفصیلی معلومات لیفلٹ بعنوان **Flexible working; The right to request and the duty to consider: Guidance for employers and employees (PL520)** میں دی گئی ہیں جو انٹرنیٹ کے اسی صفحہ پر دستیاب ہے۔

ایمپلائمنٹ کے تعلقات کے مسائل کے بارے میں مزید معلومات کے لیے، جس میں کام کے چک دار طریق کار کے لیے درخواست دینے سے متعلق تازہ ترین معلومات شامل ہیں، برائے مہربانی [www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er) دیکھیں۔

فروری 2003

## کام کے چک دار طریق کار کے لیے درخواست کرنے کا حق

6 اپریل 2003 سے چھ سال سے کم عمر کے بچوں اور 18 سال سے کم عمر کے معذور بچوں کے والدین کو یہ حق حاصل ہوگا کہ اگر ان کی مدت ملازمت کے لحاظ سے وہ اس کے اہل ہوں، تو کام کے چک دار طریقے کے لیے درخواست کر سکیں۔ از روئے قانون ایپلائرز کا فرض ہوگا کہ وہ ایسی درخواستوں پر سنجیدگی سے غور کریں۔

اس حق کے ذریعہ والدین (ماں اور باپ دونوں) اس قابل ہوں گے کہ وہ کام کے چک دار طریق کار کے لیے درخواست کر سکیں۔ اس سے والدین کو از خود چک دار طریق کار کا حق حاصل نہیں ہوگا کیونکہ ہمیشہ ہی ایسے امکانات رہیں گے کہ جب ایپلائرز اس قابل نہ ہو سکے گا کہ وہ ملازم کے لیے کام کے پسندیدہ طریق کار کی سہولت فراہم کر سکے۔ اس حق کو اس طرح وضع کیا گیا ہے کہ اُس سے والدین اور آجرین دونوں کی اور خصوصاً چھوٹے آجرین کی ضروریات پوری ہو سکیں اور اس کا مقصد آجرین اور ملازمین کے درمیان گفت و شنید کی سہولت فراہم کرنا اور دونوں کی کام کے چک دار طریق ہائے کار پر غور کرنے کی حوصلہ افزائی کرنا ہے تاکہ وہ ایک ایسا حل تلاش کر لیں جو دونوں کے لیے موزوں ہو۔ ملازم جب کام کے چک دار طریق کار کی درخواست کر رہا ہو، تو اُس کی ایک ذمہ داری یہ ہے کہ وہ اپنے مطلوبہ طریق کار پر اچھی طرح غور کر لے اور آجر کے لیے ضروری ہے کہ وہ اس بات کو یقینی بنائے کہ ایک معین طریق کار پر عمل کرتے ہوئے درخواستوں پر سنجیدگی سے غور کیا جاتا ہے۔

کون درخواست کر سکتا ہے؟	کس قسم کی تبدیلیوں کے لیے درخواست کی جا سکتی ہے؟
<p>نئے اشتقاق کے تحت درخواست کرنے کے لیے درخواست گزار کے لیے ضروری ہوگا کہ وہ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ملازم ہو</li> <li>• اُس کا ایک چھ سال سے کم عمر کا یا 18 سال سے کم عمر کا معذور بچہ ہو</li> <li>• ان میں سے کوئی ایک ہو: <ul style="list-style-type: none"> <li>- بچے کی ماں، باپ، لوالی ماں/باپ، سرپرست یا رضاعی ماں/باپ یا</li> <li>- بچے کی ماں، باپ، لوالی ماں/باپ، سرپرست یا رضاعی ماں/باپ کے ساتھ شادی شدہ ہو یا پارٹنر ہو</li> </ul> </li> <li>• اپنے ایپلائرز کے ساتھ اپنی درخواست دینے کے وقت کم از کم پچھلے 26 ہفتوں سے مسلسل ملازمت میں ہو</li> <li>• اپنے بچے کی چھٹی سالگرہ سے یا معذور بچے کی صورت میں اُس کی اٹھارویں سالگرہ سے کم سے کم دو ہفتوں سے پہلے درخواست دے رہا ہو</li> <li>• بچے کی پرورش کرنے کی ذمہ داری اُس کی ہو یا ہونے کی توقع ہو</li> </ul>	<p>مستحق ملازمین اس قسم کی درخواست کرنے کے قابل ہوں گے:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• جننے گھنے کام کرتے ہیں ان میں تبدیلی</li> <li>• ان اوقات میں تبدیلی جن کے لیے انھیں کام کرنا ہے</li> <li>• گھر سے کام کرنا</li> </ul> <p>اس میں کام کرنے کے ایسے انداز شامل ہیں جیسے سال کے دوران کام کیے جانے والے کل گھنٹوں کی تعداد، اختصار شدہ گھنٹے، فلیکسی ٹائم (کام شروع کرنے اور ختم کرنے کے چک دار اوقات)، ہوم ورکنگ (گھر سے کام کرنا)، جاب شیئرنگ (شرکت میں کام کرنا)، سیلف رومٹرنگ (اپنی سہولت سے خود اوقات کار کا تعین)، شفٹ ورکنگ، اسٹیبلر ڈورز (منتیغ گھنٹوں کے حساب سے کام) اور ٹرم ٹائم ورکنگ (ٹرم کے حساب سے کام)۔ کام کے چک دار طریق کار کی مختلف شکلوں اور ان سے مکمل کاروباری فوائد کے بارے میں مزید معلومات کے لیے دیکھیے ویب سائٹ:</p> <p><a href="http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance">www.dti.gov.uk/work-lifebalance</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• درخواست اس لیے دے رہا ہو کہ بچے کی دیکھ بھال کرنے کے قابل ہو سکے</li> <li>• کسی ایجنسی کی معرفت کام نہ کر رہے ہوں</li> <li>• مسلح افواج کے رکن نہ ہوں</li> <li>• گزشتہ 12 ماہ کے دوران کام کے لچک دار طریقوں کے لیے اس سے پہلے درخواست نہ دے چکے ہوں</li> </ul>
--	--

## طریق کار

بطور خلاصہ، طریق کار حسب ذیل ہے:

کسی ملازم کی طرف سے کام کے لچک دار طریق کار کی درخواست کو کس طرح نبٹایا جائے؟

بطور خلاصہ، طریق کار حسب ذیل ہے:

- یہ ملازم کا اپنا کام ہے کہ وہ سوچ بچار کر لینے کے بعد تحریری طور پر درخواست پیش کرے۔ اس حق کے تحت وہ ایک سال میں ایک درخواست دینے کے قابل ہوں گے اور کامیاب ہونے والی درخواستوں کا مطلب ملازم کی اپنی ملازمت کی شرائط و قواعد میں **مستقل** تبدیلی ہوگا، سوائے ایسی صورت کے کہ دونوں فریقوں نے کسی مختلف شرائط پر اتفاق کیا ہو۔ لہذا یہ بات اہم ہے کہ ملازم کو چاہیے کہ درخواست پیش کرنے سے پیشتر اس بات پر اچھی طرح غور کر لے کہ بچے کی دیکھ بھال کرنے کے لیے اُس کے لیے کام کرنے کا کون سا طریقہ بہترین ہوگا، اگر کام کے مطلوبہ طریق کار سے تنخواہ میں کمی ہو جائے گی تو اس کے مالی اثرات کیا ہوں گے، نیز یہ کہ ان سے ایمپلائر کے کاروبار پر کیا اثر پڑے گا اور ان کو کس طرح ملحوظ رکھا جاسکے گا۔

- درخواست موصول ہونے کے **28 دنوں** کے اندر، ایمپلائر کے لیے لازم ہوگا کہ وہ ملازم سے بات کرنے کا اہتمام کرے۔ اس طرح ملازم اور ایمپلائر دونوں کو اس بات کا موقع ملتا ہے کہ وہ کام کے مجوزہ طریق کار سے متعلق تفصیل سے بات کر سکیں اور یہ غور کر سکیں کہ اس تبدیلی کا بہترین بندوبست کس طرح کیا جاسکے گا۔ اس طرح انھیں یہ موقع بھی ملتا ہے کہ ملازم کی درخواست میں کام کے جس انداز کی استدعا کی گئی ہے اگر اُس کی راہ میں دشواریاں ہوں، تو متبادل طریقوں پر غور کر سکیں۔ اگر وہ چاہیں تو، ملازم اپنے ساتھ معاون کی حیثیت میں ایک دوسرے ایسے کارکن کو لاسکتا ہے جو اسی ایمپلائر کا ملازم ہو۔

- ملاقات کے **14 دنوں** کے اندر ایمپلائر کے لیے لازم ہوگا کہ وہ ملازم کو خط کے ذریعہ مطلع کرے کہ یا تو اُس نے کام کے نئے طریق کار کو منظور کر لیا ہے اور اُس کے شروع ہونے کی تاریخ کیا ہوگی، یا اس بات کی واضح کاروباری وجوہ بیان کرنے کے ساتھ یہ بتائے کہ اُس کی درخواست کیوں منظور نہیں کی جاسکتی ہے اور یہ کہ حالات موجودہ میں ان وجوہ کا کس طرح اطلاق ہوتا ہے اور اس کے خلاف اپیل کا طریق کار کیا ہے۔ بیشتر حالات میں بات یہاں ختم ہو جاتی ہے۔

- جہاں ایمپلائر اور ملازم متفق ہوں، وہاں اوقات کار میں توسیع کی جاسکتی ہے۔ جو بھی توسیع کی جائے اُس کے لیے ایمپلائر پر لازم ہے کہ اُسے ضابطہ تحریر میں لائے اور اُس کی ایک نقل ملازم کو فراہم کر دے۔

## کیا کوئی ملازم فیصلے کے خلاف اپیل کر سکتا ہے؟

ہاں۔ طریق کار میں ملازم کو حق دیا گیا ہے کہ وہ اپنے ایمپلائر کے فیصلے کے خلاف، فیصلے کی اطلاع دینے جانے کے بعد 14 دنوں کے اندر اپیل کر سکے۔ اپیل کا طریق کار اس طرح وضع کیا گیا ہے کہ اس حق کا جو مقصد ہے کہ کام کی جگہ پر ایک اطمینان بخش فضا پیدا کی جائے اُس کو پیش نظر رکھتے ہوئے ایمپلائر اور ملازم دونوں کی حوصلہ افزائی کی جائے۔

بہت کم حالات میں ہو سکتا ہے کہ کچھ ملازمین کے پاس اس بات کا جواز ہو کہ وہ اپنی درخواست کے سلسلے میں ایک تیسرے فریق کو شریک کر سکیں۔ وہ یہ کام اپنی درخواست ACAS یا ایمپلائمنٹ ٹریبونل کے پاس لے جا کر یا تنازعات حل کرنے کے کسی دوسرے طریقے کے استعمال سے کر سکتے ہیں۔ ملازمین صرف مخصوص حالات میں ہی اپنا کلیم ایک ایمپلائمنٹ ٹریبونل میں لے جاسکتے ہیں۔ ایسی صورت میں ایمپلائر کے لیے لازم ہوتا ہے کہ وہ ٹریبونل کے سامنے یہ ثابت کرے کہ اُس نے طریق کار پر درست طریقے سے عمل کیا ہے۔

چھوٹے یا معذور بچوں کے والدین کو کام کے لیے چک دار طریق کار کے لیے درخواست کرنے کا حق دینے والا نیا قانون ایک اضافی قانون ہے اور اس کا اطلاق دوسرے قوانین جیسے جنس، معذوری یا نسل سے متعلق قوانین، سے قطعاً آزادانہ اور اپنی جداگانہ حیثیت میں ہوگا۔

## فیملی موافق دیگر حقوق

### میٹرنٹی (زچگی) کے حقوق میں تبدیلیاں

زچگی کی رخصت اور تنخواہ کی مدت میں توسیع اور زچگی کی تنخواہ میں اضافہ کرنے کے لیے میٹرنٹی (زچگی) سے متعلق موجودہ حقوق میں تبدیلیاں کی جارہی ہیں۔ ایسی خواتین جن کے ہاں متوقع ولادت کا ہفتہ 6 اپریل 2003 کو یا اس کے بعد شروع ہونے والا ہو وہ زچگی کی رخصت اور تنخواہ کے نئے حقوق سے مستفید ہوں گی۔

ایک لیفلٹ جس میں ایسی بنیادی معلومات پیش کی گئی ہیں 'میٹرنٹی لیو-چینجز (PL507)' کے عنوان سے انٹرنیٹ پر اس پتے پر [www.dti.gov.uk/maternity.htm](http://www.dti.gov.uk/maternity.htm) دستیاب ہے یا ڈی ٹی آئی پبلیکیشنس آرڈر لائن سے حاصل کیا جاسکتا ہے (رابطہ سے متعلق تفصیلات مزید معلومات کے حصے میں شامل ہیں)۔

### بچے کی پیدائش پر باپ کو تنخواہ کے ساتھ (پیٹرنٹی لیو) رخصت کا نیا حق

تنخواہ کے ساتھ پیٹرنٹی (باپ کو) رخصت کا حق متعارف کیا جا رہا ہے۔ مستحق ملازمین اس قابل ہوں گے کہ وہ اپنے نئے بچے کی دیکھ بھال اور ماں کو سہارا دینے کی غرض سے دو ہفتوں تک کی اجرت کے ساتھ رخصت لے سکیں۔ یہ حق اُن ملازمین کو حاصل ہوگا جن کے ہاں بچے کی ولادت 16 اپریل 2003 کو یا اس کے بعد متوقع ہو یا اس تاریخ کو یا اس کے بعد ہوئی ہو۔

ایک لیفلٹ جس میں ایسی بنیادی معلومات پیش کی گئی ہیں 'پیٹرنٹی لیو اینڈے (PL514)' کے عنوان سے انٹرنیٹ پر اس پتے پر [www.dti.gov.uk/er/paternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/paternity.htm) دستیاب ہے یا ڈی ٹی آئی پبلیکیشنس آرڈر لائن سے حاصل کیا جاسکتا ہے (رابطہ سے متعلق تفصیلات مزید معلومات کے حصے میں شامل ہیں)۔

## لوالی والدین کے لیے اجرت کے ساتھ رخصت کے نئے حقوق

بچے کو گود لینے سے متعلق اجرت کے ساتھ رخصت کا ایک حق متعارف کیا جا رہا ہے۔ یہ حق ان افراد کو حاصل ہے جو بچے کو گود لے رہے ہوں یا اگر کوئی جوڑا مشترکہ طور پر بچے کو گود لے رہا ہو، تو ایسے جوڑے میں سے ایک پارٹنر کو حاصل ہے۔ زچگی کے وقت باپ کو رخصت اور جوڑے کے دوسرے رکن یا گود لینے والے کے پارٹنر کے لیے تنخواہ کا حق بھی متعارف کیا جا رہا ہے۔ گود لینے اور والد کو رخصت اور تنخواہ کے ان حقوق سے ایسے ملازمین مستفید ہوں گے جن کے بچے 16 اپریل 2003 کو یا اس کے بعد ان کی تحویل میں آئیں گے۔

ایک لیفلٹ جس میں ایسی بنیادی معلومات پیش کی گئی ہیں 'اڈاپٹیو پیئرٹس: رائٹس ٹو لیو اینڈ پے (PL515)' کے عنوان سے انٹرنیٹ پر اس پتے پر [www.dti.gov.uk/er/adoption.htm](http://www.dti.gov.uk/er/adoption.htm) دستیاب ہے یا ڈی ٹی آئی پبلیکیشنس آرڈر لائن سے حاصل کیا جاسکتا ہے (رابطہ سے متعلق تفصیلات مزید معلومات کے حصے میں شامل ہیں)۔

### پیرنٹل (ماں/باپ سے متعلق) رخصت اور زیر کفالت افراد کے لیے مختصر چھٹی

ایسے ملازمین، جن میں والدین یعنی ماں اور باپ دونوں شامل ہیں، جنہوں نے اپنے ایمپلائر کے ساتھ ملازمت کا ایک سال مکمل کر لیا ہو وہ پہلے ہی 13 ہفتوں کی پیرنٹل رخصت (بغیر تنخواہ) کے مستحق ہوتے ہیں تاکہ اپنے بچے کی دیکھ بھال کر سکیں۔ عام حالات میں پیرنٹل رخصت بچے کی پیدائش یا بچہ گود لینے کی تاریخ سے لے کر 5 سال تک (یا بچے کی 18 ویں سالگرہ تک اگر وہ پہلے ہو) لی جاسکتی ہے۔

معذور بچوں کے والدین اگر وہ اپنی مدت ملازمت کے لحاظ سے مستحق ہوں، تو بچے کی 18 ویں سالگرہ تک 18 ہفتوں کی پیرنٹل رخصت لے سکتے ہیں (پہلے یہ 13 ہفتے تھی)۔

تمام ملازمین کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ اپنے کسی زیر کفالت فرد سے متعلق ہنگامی یا اتفاقی صورت حال سے نمٹنے کے لیے معقول حد تک اپنے کام سے (بغیر تنخواہ) چھٹی لے سکیں۔

پیرنٹل رخصت کے حق بارے میں مکمل رہنما معلومات لیفلٹ بعنوان 'پیرنٹل لیو (PL509)' میں دی گئی ہیں جو انٹرنیٹ پر اس پتے پر [www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf) دستیاب ہے یا ڈی ٹی آئی پبلیکیشنس آرڈر لائن سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔

اپنے زیر کفالت افراد کے لیے چھٹی لینے سے متعلق حق کے بارے میں رہنما معلومات لیفلٹ بعنوان 'ٹائم آف فار ڈیپنڈنٹس (URN99/1186)' انٹرنیٹ پر اس پتے پر [www.dti.gov.uk/er/time\\_off\\_deps.htm](http://www.dti.gov.uk/er/time_off_deps.htm) دستیاب ہے یا ڈی ٹی آئی پبلیکیشنس آرڈر لائن سے حاصل کیا جاسکتا ہے (رابطہ سے متعلق تفصیلات مزید معلومات کے حصے میں شامل ہیں)۔

### مزید معلومات

- نئے حقوق کے بارے میں تفصیلات پارلیمانی منظوری کے بعد شائع کر دی جائیں گی - امید کی جاتی ہے کہ 2002 کے آخر تک یہ دستیاب ہو جائیں گی۔

- ایمپلائرز اور ملازمین دونوں اپنے حقوق معلوم کرنے کے لیے، ڈی ٹی آئی کی ویب سائٹ ([www.dti.gov.uk/er/review.htm](http://www.dti.gov.uk/er/review.htm)) اور اس سے متعلق رہنما سائٹ ([www.tiger.gov.uk](http://www.tiger.gov.uk)) کو استعمال کر سکتے ہیں۔
- اس لیفلٹ میں جن رہنما کتابچوں کا ذکر کیا گیا ہے، وہ ٹیلیفون نمبر 0870 1502 500 پر ڈی ٹی آئی کی پبلیکیشنس آرڈر لائن سے دستیاب ہیں یا انٹرنیٹ [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications) پر طلب کیے جاسکتے ہیں۔
- بشمول نئے حقوق، ایمپلائمنٹ سے متعلق قانون کے بارے میں مزید مشورہ اور اس کے ساتھ پسندیدہ طریقہ کار کے بارے میں رہنمائی ACAS کے دفتر ([www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)) سے یا ان کی نیشنل ہیلپ لائن (08457 47 47 47) سے دستیاب ہے۔
- ایمپلائمنٹ سے متعلق قانون میں تبدیلیوں کے بارے میں تازہ ترین معلومات، تبدیلیاں اور یاد دہانیاں حاصل کرنے کے لیے چھوٹے کاروباری ادارے [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org) پر اپنا نام رجسٹر کر سکتے ہیں۔ چھوٹے کاروباری اداروں کے لیے وسیع نوعیت کی مدد کے بارے میں بھی معلومات دستیاب ہیں۔
- ایمپلائمنٹ سے متعلق قانون کے تمام پہلوؤں کے بارے میں معلومات عام طور پر اکاؤنٹنٹس، سٹیزنز ایڈوائس بیورو، آجرین کی انجمنوں، قانونی مشیروں، لوپے یونٹس، ٹریڈ یونینوں اور پرائیویٹ اور وائس سیکٹر کے متعدد اداروں کی طرف فراہم ہو سکتی ہیں۔