



सांविधिक न्यूनतम वेतन
नवीनतम संशोधन
\$30 प्रति घंटे
1मई 2013 से प्रभावी

सांविधिक न्यूनतम वेतन की संक्षिप्त गाइड

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Hindi version)

सांविधिक न्यूनतम वेतन (SMW) निचले स्तर के कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए आधारिक वेतन प्रदान करता है।

SMW 1 मई, 2011 से प्रभावी हुआ है और प्रारंभिक SMW दर 28 डॉलर प्रति घंटा है। संक्षेप में, किसी भी वेतन अवधि में किसी कर्मचारी को देय वेतन, जब वेतन अवधि में काम किए गए कुल घंटों की संख्या के औसत पर निकाला जाए तो यह, SMW की दर से कम नहीं होना चाहिए।

इस पत्रक का उद्देश्य कुछ प्रमुख SMW आवश्यकताओं की व्याख्या सरल शब्दों में करना है। यह नोट करना चाहिए कि न्यूनतम वेतन अध्यादेश की व्याख्या अपने मूल पाठ के आधार पर होगी। अध्यादेश (अनुशीर्षक 608) का पूर्ण विषय न्याय विभाग की द्विभाषीय कानून सूचना प्रणाली के वेबसाइट <http://www.legislation.gov.hk/eng/index.htm> पर अपलोड किया गया है।

अध्यादेश की कवरेज (व्याप्ति)

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वे मासिक-आधार पर, दैनिक-आधार पर, स्थायी, अनियमित, पूर्णकालिक, अंशकालिक या अन्य कर्मचारी हैं, और भले ही वे रोजगार अध्यादेश में परिभाषित एक सतत अनुबंध के तहत ¹ काम कर रहे हैं या नहीं। इसमें निम्नलिखित शामिल नहीं है:

- वे व्यक्ति जिनपर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता ²
- लिव-इन (जहां नौकरी हो वहीं रहना) घरेलू श्रमिक ³, उनके लिंग या जाति पर ध्यान दिए बिना

1 रोजगार अध्यादेश के अनुसार, एक "निरंतर अनुबंध" के तहत रोजगार में लगे कर्मचारी को उस व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया जाता है जो रोजगार अनुबंध के तहत चार सप्ताह या अधिक समय के लिए एक ही नियोक्ता द्वारा नियोजित है और उसने हर सप्ताह 18 घंटे या अधिक (अर्थात् तथाकथित "4-18" आवश्यकता) काम किया है।

2 रोजगार अध्यादेश अग्रलिखित पर लागू नहीं होता: (क) एक परिवार का सदस्य जो नियोक्ता के समान ही घर में रहता/ती है; (ख) एक कर्मचारी जिसे हांगकांग अध्यादेश के बाहर रोजगार की संविदा में परिभाषित किया गया है; (ग) एक व्यक्ति जो मर्चेंट नौवहन (नाविक) अध्यादेश के तहत सेवा में है, या उस जहाज पर कार्यरत है जो हांगकांग में पंजीकृत नहीं है; (घ) एक शिष्य जिसका प्रशिक्षु अनुबंध प्रशिक्षु अध्यादेश के तहत पंजीकृत किया गया है। (घ) के लिए, हालांकि रोजगार अध्यादेश के कुछ प्रावधान पंजीकृत प्रशिक्षुओं पर लागू होते हैं, परन्तु SMW लागू नहीं होता।

3 परिभाषाओं के लिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश देखें।

- विमुक्त छात्र रोजगार की अवधि के दौरान प्रशिक्षु ³ छात्र और इनके साथ कार्य अनुभवी छात्र ³

याद रखने वाली बात: SMW विकलांग और सक्षम कर्मचारियों पर समान रूप से लागू होता है। न्यूनतम वेतन अध्यादेश के तहत विशेष व्यवस्था भी प्रदान की गई है ताकि विकलांग व्यक्तियों के पास एक उत्पादकता मूल्यांकन से गुजरने के लिए विकल्प का अधिकार हो। विवरण के लिए, “सांविधिक न्यूनतम वेतन व्यवस्था के तहत विकलांग व्यक्तियों के लिए उत्पादकता मूल्यांकन” पर पृष्ठ देखें।

न्यूनतम वेतन की रकम

किसी भी वेतन अवधि के संबंध में एक कर्मचारी का देय वेतन निम्नानुसार परिगणित न्यूनतम वेतन की राशि से कम नहीं होगा जो:

$$\text{न्यूनतम वेतन} = \frac{\text{वेतन की अवधि में कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य के घंटों की कुल संख्या}}{\text{SMW दर (यानी \$28)}}$$

किए गए(कार्य के) घंटों की संख्या

न्यूनतम वेतन की गणना करने के प्रयोजन से, कार्य घंटों (घंटों के किसी भी भाग सहित) में कोई भी समय शामिल है जिस दौरान, कर्मचारी, रोजगार के अनुबंध के अनुसार या समझौते के अनुसार या नियोक्ता के निर्देश पर:

- रोजगार के स्थान पर उपस्थित होता है, भले ही उसे उस समय कार्य या प्रशिक्षण प्रदान किया गया है; अथवा
- अपने रोजगार के संबंध में यात्रा कर रहा है, जिसमें रोजगार के स्थान जो कि हांगकांग से बाहर और यह उसका सामान्य रोजगार का स्थान नहीं है के अलावा अपने निवास स्थान और रोजगार के स्थान के बीच यात्रा (किसी भी दिशा में) शामिल नहीं है।

रोजगार के स्थान का मतलब कोई भी ऐसा स्थान, जहां एक कर्मचारी, रोजगार के अनुबंध करार के अनुसार या नियोक्ता के निर्देश पर, काम करने या प्रशिक्षण प्राप्त करने के प्रयोजन से उपस्थित होता है।

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अलावा, यदि विचाराधीन समय को रोजगार अनुबंध या नियोक्ता के साथ समझौते के तहत कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य घंटों माना गया है, ऐसे समय को न्यूनतम मजदूरी की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 1:

एक कर्मचारी अपने रोजगार के अनुबंध के अनुसार आम तौर पर शाम 6:00 बजे तक काम करता है। एक दिन, वह नियोक्ता के निर्देश पर शाम 6:00 से 7:00 बजे तक अतिरिक्त समय तक (समयोपरि) काम करता है। यह एक घंटे का अतिरिक्त समय (समयोपरि) न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए एक कार्य घंटा होता है।

उदाहरण 2:

एक कर्मचारी हांगकांग की एक कंपनी में काम करता है। अपने निवास स्थान और अपनी कंपनी के बीच की गई यात्रा में बिताया गया समय न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए कार्य घंटों नहीं है। एक दिन, नियोक्ता की निर्देश पर, कर्मचारी अपनी कंपनी से कुछ दस्तावेज देने के लिए एक ग्राहक के कार्यालय की यात्रा करता है और फिर अपनी कंपनी में वापस आता है। अपनी कंपनी और ग्राहक के कार्यालय के बीच यात्रा करने में बिताया गया समय न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए कार्य घंटे होते हैं।

वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी

SMW के लिए मजदूरी की परिभाषा रोजगार अध्यादेश के तहत दी गई परिभाषा से संबंधित है। जब तक अन्यथा निर्दिष्ट न हो, रोजगार अध्यादेश में "मजदूरी" का मतलब सभी पारिश्रमिक, आय, भत्ते सहित यात्रा भत्ते, उपस्थिति भत्ते, कमीशन, ओवरटाइम भुगतान, टिप और सेवा प्रभार हैं, तथापि कुछ अपवादों के मध्याधीन नामित अथवा परिगणित में भुगतान किए गए अथवा किए जाने वाले कार्यों के लिए किसी कर्मचारी को देय है, जिन्हें राशि के रूप में व्यक्त किया जा सकता है।

चूंकि न्यूनतम वेतन की गणना में वह समय शामिल नहीं है जिन घंटों पर काम नहीं किया गया है, कर्मचारी को ऐसे किसी भी समय के लिए किया गए भुगतान को (उदाहरण के लिए, अवकाश का वेतन, छुट्टी का वेतन, वार्षिक अवकाश वेतन, मातृत्व अवकाश वेतन, बीमारी भत्ता, आदि), को न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए कर्मचारी को देय मजदूरी के भाग के रूप में आवश्यक तौर पर नहीं गिना जाना चाहिए। न्यूनतम वेतन अध्यादेश यह भी नियत करता है कि क्या वेतन अवधि के संबंध में कुछ ओर रकमों को देय मजदूरी के रूप में गिना जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या मजदूरी न्यूनतम वेतन की आवश्यकताएं पूरी करती है या नहीं।

यदि वेतन अवधि के संबंध में एक कर्मचारी को देय मजदूरी न्यूनतम वेतन से कम होती है, वह उस अंतर (यानी अतिरिक्त पारिश्रमिक) का भुगतान प्राप्त करने का हकदार होता है। कर्मचारी के साथ रोजगार के अनुबंध में यह प्रावधान अवश्य किया जाना चाहिए कि कर्मचारी उस वेतन अवधि

के संबंध में अतिरिक्त पारिश्रमिक प्राप्त करने का हकदार है। अतिरिक्त पारिश्रमिक अन्य संबंधित कानून के तहत पात्रता की गणना में भी लागू होता है।

न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश और न ही रोजगार अध्यादेश में यह निर्धारित है कि कि भोजन अवकाश और आराम दिनों का भुगतान किया जाना चाहिए। क्या भोजन अवकाश और आराम दिवस भुगतान के साथ दिए गए हैं या अन्यथा, ये मुद्दे कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय किए जाने चाहिए भले ही भोजन अवकाश काम किए गए घंटों हों और/या वेतन के साथ हों, भले अवकाश दिन भुगतान के साथ हों या न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए मजदूरी की अवधि, वेतन गणना, हिसाब और कमीशन का भुगतान की व्यवस्था, आदि प्रासंगिक होते हैं। ये मामले अप्पट्ट होने के कारण अथवा नियोक्ता के सामने वित्तीय भार उठाने की उचित कठिनाईयों के कारण यदि इन मामलों से संबंधित मौजूदा रोजगार शर्तों को स्पष्ट या नवीकरण करने की आवश्यकता होती है, तो श्रम प्रबंधन आदान-प्रदान और बातचीत के माध्यम से वैध, उपयुक्त उचित आधारों पर आम सहमति बनाने के लिए कर्मचारियों के साथ पूरी तरह परामर्श किया जाना चाहिए। रोजगार अध्यादेश के अनुसार, नियोक्ताओं को कर्मचारियों के रोजगार नियमों और शर्तों को एकतरफा परिवर्तन नहीं किया जाना चाहिए। अगर कर्मचारियों को संदेह है कि उनके रोजगार के अधिकार को कम आंका गया है तो वे श्रम विभाग से मदद ले सकते हैं। श्रम विभाग सक्रिय रूप से ऐसे मामलों पर कार्रवाई करेगा।

उदाहरण 3:

मान लिया जाए कि

- रोजगार अनुबंध के अनुसार निम्नलिखित रोजगार शर्तें हैं:
 - » पारिश्रमिक: रविवार को आराम दिनों के साथ 5000 डॉलर प्रति माह
 - » कार्य घंटे: सोमवार से शनिवार – प्रति दिन 8 घंटों का काम और इसके साथ हर रोज 1-घंटों का भोजन अवकाश
- 30 दिनों (4 रविवारों सहित) की एक वेतन अवधि में, काम किए हुए घंटों की कुल संख्या 208 होने पर (26 दिन × 8 घंटे)
- SMW दर: 28 डॉलर

परिदृश्य (1) बिना वेतन भोजन अवकाश और अवकाश दिवस

गणना

- (i) इस महीने कार्य घंटों की कुल संख्या के अनुसार न्यूनतम वेतन : 5,824 डॉलर (208 घंटों × 28 डॉलर)

(ii) इस महीने के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी ⁴: 5,000 डॉलर

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii), (i) से कम है, कर्मचारी को 5,000 डॉलर के मासिक वेतन देने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन आवश्यकता पूरी करने के लिए 824 डॉलर (5,824 डॉलर – 5,000 डॉलर) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल 5,824 डॉलर का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (2) वेतन के साथ भोजन अवकाश ⁵; और वेतन के बिना अवकाश दिवस

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के अनुसार न्यूनतम वेतन : 5,824 डॉलर (208 घंटे × 28 डॉलर)
- (ii) इस महीने के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी ⁶:
4,444 डॉलर (5,000 डॉलर – 556 डॉलर भोजन रूकावट का वेतन ⁷)

-
- 4 चूंकि इस उदाहरण में कर्मचारी उस समय का भुगतान प्राप्त करने का हकदार नहीं है जो कार्य घंटों नहीं है, तो उस महीने के संबंध में उसकी देय मजदूरी की गणना करते समय पारिश्रमिक में से किसी कटौती की आवश्यकता नहीं है।
- 5 न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश और न ही रोजगार अध्यादेश में यह निर्धारित है कि भोजन रूकावट और अवकाश दिवसों का भुगतान किया जाना चाहिए। क्या भोजन अवकाश और अवकाश दिवस भुगतान के साथ दिए गए हैं या अन्यथा, ये मुद्दे कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय किए जाने चाहिए। न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अनुसार, यदि एक कर्मचारी का भोजन अवकाश भी कार्य घंटों की परिस्थितियों के अंतर्गत आती है (कृपया ऊपर दिए गए “कार्य घंटे” खंड को देखें), तो न्यूनतम मजदूरी की गणना में ऐसा समय शामिल किया जाना चाहिए।
- 6 न्यूनतम वेतन अध्यादेश के तहत, ऐसा कोई भी समय जो कार्य घंटों नहीं है, के लिए कर्मचारी को किया गया भुगतान आवश्यक रूप से देय मजदूरी के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए।
- 7 क्या भोजन अवकाश भुगतान के साथ या बिना हैं और भोजन अवकाश के वेतन की गणना पद्धति कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय किए जाने वाले मुद्दे होते हैं। वर्तमान उदाहरण में, यह माना जाता है कि एक माह (4 अवकाश दिवस और 26 कार्य दिनों सहित) में 30 दिन होते हैं। परिदृश्य (2) के लिए (वेतन सहित भोजन रूकावटें; वेतन के बिना अवकाश दिवस), उस माह के संबंध में भोजन रूकावट का वेतन 556 डॉलर (यानि 5,000 डॉलर ÷ 26 दिन ÷ 9 घंटे × 26 भोजन अवकाश) होगा। भोजन अवकाश के वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि प्रासंगिक माह में कार्य दिनों की संख्या संख्या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच तय उसकी गणना पद्धति है, इस उदाहरण से अलग है। व्याख्या प्रयोजन के लिए, वर्तमान उदाहरण में आंकड़े निकटतम पूर्णांक के रूप में हैं।

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii), (i) से कम है, कर्मचारी को 5,000 डॉलर के मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन आवश्यकता पूरी करने के लिए 1,380 डॉलर (5,824 डॉलर – 4,444 डॉलर) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल 6,380 डॉलर का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (3) वेतन के बिना भोजन अवकाश: और वेतन के साथ अवकाश दिवस ⁸

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के अनुसार न्यूनतम वेतन : 5,824 डॉलर (208 घंटे × 28 डॉलर)
 - (ii) इस महीने के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी ⁶:
4,333 डॉलर (5,000 डॉलर – 667 डॉलर आराम दिन का वेतन ⁹)
- इस उदाहरण में, चूंकि (ii), (i) से कम है, कर्मचारी को 5,000 डॉलर मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन आवश्यकता पूरी करने के लिए 1,491 डॉलर (5,824 डॉलर – 4,333 डॉलर) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल 6,491 डॉलर ¹⁰ भुगतान किया जाना चाहिए।

- 8 अवकाश दिन के वेतन का भुगतान कर्मचारियों को उस समय के लिए किया जाता है जो कार्य घंटे नहीं हैं और इसे कर्मचारियों की देय मजदूरी के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश और न ही रोजगार अध्यादेश में निर्धारित हैं कि अवकाश दिनों का भुगतान आवश्यक रूप से किया जाना चाहिए। क्या अवकाश दिवस भुगतान के साथ या बिना हैं और अवकाश दिवस के वेतन की गणना पद्धति के मुद्दे कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय होने चाहिए।
- 9 क्या अवकाश दिवस भुगतान के साथ या बिना हैं और अवकाश दिवस के वेतन की गणना पद्धति के मुद्दे कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय किए जाने चाहिए। वर्तमान उदाहरण में, यह माना जाता है कि माह (4 अवकाश दिवसों सहित) में 30 दिन होते हैं। उस माह के संबंध में अवकाश दिवस का वेतन 667 डॉलर (यानी 5,000 डॉलर ÷ 30 दिन × 4 अवकाश दिवस) होगा। अवकाश दिवस की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर दिनों की संख्या और प्रासंगिक माह में अवकाश दिवसों की संख्या या कि नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच उसकी गणना पद्धति तय होती है, इस उदाहरण से अलग है।
- 10 अवकाश दिवस के वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर दिनों की संख्या और प्रासंगिक माह में अवकाश दिवसों की संख्या या कि नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच तय उसकी गणना पद्धति इस उदाहरण से अलग है। उदाहरण के लिए, यदि अवकाश दिवस के वेतन के लिए तय गणना पद्धति 28 डॉलर प्रति घंटा × 8 घंटे है, उस महीने में 4 दिनों का अवकाश वेतन 896 डॉलर (जैसे कि 28 डॉलर प्रति घंटा × 8 घंटे × 4 अवकाश दिवस) होगा। यदि उस महीने के 31 दिन होते हैं, (4 अवकाश दिवस और 27 कार्य दिन सहित), महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या पर आधारित न्यूनतम वेतन की रकम 6,048

परिदृश्य (4) भोजन अवकाश और अवकाश दिवस दोनों का भुगतान

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के अनुसार न्यूनतम वेतन: 5,824 डॉलर (208 घंटे × 28 डॉलर)
 - (ii) इस महीने के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी ⁶:
3,852 डॉलर (5,000 डॉलर – 667 डॉलर आराम दिन का वेतन ⁹ – 481 डॉलर भोजन रूकावट का वेतन ¹¹)
- इस उदाहरण में, चूंकि (ii), (i) से कम है, कर्मचारी को 5,000 डॉलर के मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन आवश्यकता पूरी करने के लिए 1,972 डॉलर (5,824 डॉलर – 3,852 डॉलर) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल 6,972 डॉलर का भुगतान किया जाना चाहिए।

अपराध

न्यूनतम मजदूरी राशि का भुगतान करने में विफलता मजदूरी प्रावधानों का उल्लंघन करने के समान होती है। रोजगार अध्यादेश के तहत, एक नियोक्ता जो जानबूझकर और उचित कारण के बिना कर्मचारी को यह देय वेतन का भुगतान करने में विफल होता है, तो उस पर मुकदमा चलाया जा सकता है और, दोष सिद्ध होने पर, उसे 350,000 डॉलर के जुर्माने और तीन साल के कारावास की सजा दी जा सकती है।

डॉलर (यानी 27 दिन × 8 घंटे × 28 डॉलर) होगी। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल (अवकाश दिवसों के वेतन सहित) 6,944 डॉलर का भुगतान किया जाना चाहिए।

- 11 क्या भोजन अवकाश भुगतान के साथ या बिना हैं और भोजन अवकाश वेतन की गणना पद्धति कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय किए जाने वाले मुद्दे होते हैं। वर्तमान उदाहरण में, यह माना जाता है कि माह (4 अवकाश दिवस और 26 कार्य दिनों सहित) में 30 दिन होते हैं। परिदृश्य (4) (भोजन अवकाश और अवकाश दिवस दोनों सहित जिनका वेतन दिया गया), उस माह के संबंध में भोजन अवकाश का वेतन 481 डॉलर (यानी 5,000 डॉलर ÷ 30 दिन ÷ 9 घंटे × 26 भोजन रूकावट) होगा। भोजन अवकाश के वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर दिनों की संख्या और प्रासंगिक माह में कार्य दिनों की संख्या या कि नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच तय उसकी गणना पद्धति इस उदाहरण से अलग है।

अनुबंध से बाहर

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के द्वारा कर्मचारी को प्रदत्त किसी हक, लाभ या सुरक्षा को नष्ट या कम करने के अभिप्राय से रोजगार के अनुबंध का कोई भी प्रावधान है, अमान्य होगा।

नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के कार्य घंटों का कुल संख्या का रिकार्ड रखना

रोजगार अध्यादेश के तहत नियोक्ता के द्वारा रखे गए मजदूरी और रोजगार के रिकॉर्डों में वेतन अवधि में कर्मचारी के कार्य घंटों (एक घंटे के किसी भी हिस्से सहित) की कुल संख्या शामिल होगी यदि:

- SMW कर्मचारी पर लागू होता है; **और**
- उस वेतन अवधि के संबंध में देय मजदूरी 11,500 डॉलर प्रति माह से कम है।

इसलिए, जब एक वेतन अवधि के संबंध में देय मजदूरी प्रति माह 11,500 डॉलर की मौद्रिक सीमा से कम है, तो नियोक्ता को उस वेतन अवधि में कर्मचारी के द्वारा काम किए गए घंटों की कुल संख्या का रिकार्ड रखने की आवश्यकता होती है। हालांकि, यह नोट करना प्रासंगिक है कि नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को भुगतान न्यूनतम वेतन से कम न हो, भले ही किये गये कार्य घंटों की कुल संख्या का रिकार्ड रखने की आवश्यकता है या नहीं।

नियोक्ताओं को कर्मचारियों के कार्य घंटों की कुल संख्या का रिकार्ड रखने की आवश्यकता से छूट देने में मासिक मौद्रिक सीमा (11,500 डॉलर) के संबंध में, मजदूरी की परिभाषा न्यूनतम वेतन अध्यादेश में दी गई परिभाषा के समान ही है। कर्मचारी को किसी ऐसे समय की वेतन अवधि के लिए किया गया भुगतान, जो काम किए गए घंटों नहीं है (जैसे छुट्टी का वेतन, वार्षिक अवकाश वेतन, बीमारी भत्ता, मातृत्व अवकाश वेतन, आराम दिन का वेतन, आदि), को उस वेतन अवधि के संबंध में देय मजदूरी के भाग के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। इसलिए, यह निर्धारण करने में कि वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी की देय मजदूरी मासिक मौद्रिक सीमा से कम है या नहीं, इन भुगतानों को, जहां लागू हो, शामिल नहीं किया जाना चाहिए।

याद रखने वाली बात: यदि नियोक्ता और कर्मचारी उपस्थिति, कार्य घंटों, मजदूरी, आदि से संबंधित उचित रिकार्ड रख सकते हैं, तो यह उनके संबंधित अधिकारों और लाभों की रक्षा कर सकता है और अनावश्यक विवादों से बचने में मदद कर सकता है।

टिप्पणियां

कर्मचारी एक उद्यम की बहुमूल्य पार संपत्ति होते हैं। हम नियोक्ताओं से अपील करते हैं कि सौहार्दपूर्ण श्रम संबंध बनाए रखने के लिए अपने कर्मचारियों से अच्छा व्यवहार करें। नियोक्ताओं को रोजगार शर्तों के किसी भी परिवर्तन पर विचार करते समय स्वयं और कर्मचारियों, दोनों पर इसे प्रभाव का सावधानी से मूल्यांकन करना चाहिए। व्यावहार्य SMW को लागू करने के बाद नियोक्ताओं को कर्मचारियों के मौजूदा पारिश्रमिक और रोजगार के लाभ कम नहीं करने चाहिए, और कर्मचारियों को उस रकम से कम मासिक वेतन नहीं देना चाहिए जो उन्होंने कानून के लागू करने से पहले प्राप्त किया। SMW लागू करने के दौरान नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच पर्याप्त आदान-प्रदान होना आवश्यक होता है। नियोक्ता कर्मचारियों के उचित आवेदनों का सकारात्मक और ईमानदारी से जवाब देते हैं। यदि कर्मचारियों को हमेशा काम करने की अधिक प्रतिबद्ध होंगे साथ ही उनमें अपनेपन की अधिक मजबूत भावना होगी बदले में यह उद्यम के संचालन और व्यवसाय के लिए फायदेमंद होगा और अंततः नियोक्ताओं और कर्मचारियों दोनों के लिए फायदे की स्थिति होगी।

पूछताछ

पूछताछ हॉटलाइन: 2717 1771 (हॉटलाइन 1823 कॉल सेंटर्स से संचालित की जाती है)

श्रम विभाग के श्रम संबंध प्रभाग के कार्यालयों में व्यक्तिगत रूप से पूछताछ

हांगकांग

हांगकांग इस्ट ऑफिस
34/एफ, रेव्न्यू टॉवर,
5 ग्लोसेस्टर रोड,
हांगकांग

हांगकांग वेस्ट ऑफिस
3/एफ, वेस्ट्रन मेगीस्ट्रीसी बिल्डिंग,
2ए पोक्फुलम रोड,
हांगकांग

कॉवलून

कॉवलून इस्ट ऑफिस
रूम 1206, 12/एफ, स्टेल्क्स हाउस,
698 प्रिंस एडवार्ड रोड इस्ट,
सैन पो कांग, कॉवलून

कॉवलून वेस्ट ऑफिस
रूम 1009, 10/एफ,
च्युंग शा वॉन गवर्मेन्ट ऑफिसिस,
303 च्युंग शा वॉन रोड,
शैमशूपो, कॉवलून

कॉवलून साउथ ऑफिस
2/एफ, मोंगकोक गवर्मेन्ट ऑफिसिस,
30 लयून वॉन स्ट्रीट,
मोंगकोक, कॉवलून

क्यून टॉंग ऑफिस
6/एफ, कॉवलून इस्ट गवर्मेन्ट ऑफिसिस,
12 लेइ यूई मुन रोड,
क्यून टॉंग, कॉवलून

नए प्रदेश

स्यून वॉन ऑफिस
5/एफ, स्यून वॉन गवर्मेन्ट ऑफिसिस,
38 साइ लॉ कोक कोड,
स्यून वॉन, न्यू टेरीटरीस

क्वाइ चूंग ऑफिस
6/एफ, क्वाइ हिंग गवर्मेन्ट ऑफिसिस,
166 - 174 हिंग फोंग रोड,
क्वाइ चूंग, न्यू टेरीटरीस

Tuen Mun Office of the Labour Relations Division was relocated to **Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories** on 20 May 2013.

शा टिन एंड टाइ पो ऑफिस
रूमस 304 - 313, 3/एफ,
शा टिन गवर्मेन्ट ऑफिसिस,
1 श्युंग वॉं चे रोड,
शा टिन, न्यू टेरीटरीस



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

श्रम विभाग के होमपेज

<http://www.labour.gov.hk>