



बैधानिक न्यूनतम ज्याला  
नयाँ संशोधन

३० डलर प्रति घण्टा

१ मे २०१३ देखि प्रभावकारी

वैधानिक न्यूनतम ज्याला संक्षिप्त मार्गदर्शिका

Concise Guide to Statutory Minimum Wage  
(Nepali version)

वैधानिक न्यूनतम ज्यालाले (SMW) एक सामान्य कर्मचारीको संरक्षणका निम्ति ज्यालाको आधार प्रदान गर्दछ ।

१ मे २०११ मा SMW को क्रियाशील हुनेछ र प्रारम्भिक SMW रकम २८ डलर प्रति घण्टा हुनेछ । संक्षेपमा कर्मचारीलाई कुनै ज्याला समयावधिमा औसत कूल घण्टाहरु काम गरे वापत गरिन पर्ने भुक्तानी, SMW दर भन्दा कम हुन हुदैन ।

यस सूचना पत्रद्वारा SMW का केही प्रमुख शर्तहरु सरल प्रकारले व्याख्या उपलब्ध गराइएको छ । ध्यानमा यो राख्नुहोस् कि न्यूनतम ज्याला अध्यादेशको अनुवाद (अध्याय ६०८) मूल प्रकरणको आधारमा हुनेछ । पूर्ण प्रकरण न्याय विभागका दोभाषिय कानून सूचना प्रणालीको वेबसाइट <http://www.legislation.gov.hk/eng/index.htm> मा अपलोड भैसकेको छ ।

### अध्यादेशका प्रसार

SMW सबै कर्मचारीहरु माथि लागु हुन सक्छ चाहे उनीहरु मासिक दर, दैनिक दर, स्थायी, आकस्मिक, पूर्ण समय, आंशिक समय वा अरु कर्मचारीहरु हुन् अथवा निम्न लिखित अपवादहरु बाहेक रोजगार अध्यादेशद्वारा परिभाषित अविच्छिन्न करार<sup>१</sup> अन्तर्गत काम गर्ने कर्मचारीहरु हुन्:

- रोजगार अध्यादेश जो व्यक्तिहरुलाई लागु हुदैन<sup>२</sup>
- घरमा बस्ने घरेलु कामदारहरु<sup>३</sup>, लिंग वा जात निरपेक्ष
- प्रशिक्षु विधार्थीहरु<sup>३</sup>, कार्य अनुभवकालमा रहेका रोजगार मुक्त विधार्थीहरु<sup>३</sup>

**टिप्पणीहरु:** SMW अपागं कर्मचारीहरु र सक्षम कर्मचारीहरु सबैमा समान्तर लागु हुन्छ । अपागं कर्मचारीहरुलाई उत्पादकत्व मूल्यांकन चयन गर्ने अधिकारका निम्ति न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अन्तर्गत विशेष व्यवस्थाको प्रबन्ध गरिनेछ । बढि जानकारीको निम्ति कृपया “वैधानिक न्यूनतम ज्याला अन्तर्गत अपागं व्यक्तिहरुको उत्पादकत्व मूल्यांकन” सूचना पत्रको सहायता लिनु होला ।

### न्यूनतम ज्यालाको मात्रा

कर्मचारीलाई काम गरे वापत दिने ज्याला भुक्तानी तल गणना गरिएको न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम हुन हुदैन ।

<sup>१</sup> रोजगार अध्यादेशका अनुसार एक कर्मचारी एकै रोजगारदाताबाट लगातार चार हप्ता वा सो भन्दा बढि अनि प्रत्येक हप्ता कम्तिमा पनि १८ घण्टा काममा नियोग गरिए सो कर्मचारी “अविच्छिन्न करार” अन्तर्गत पर्न जान्छ (तथाकथित आकांक्षा “४-१८” माग)

<sup>२</sup> निम्न लिखित व्यक्तिहरुलाई रोजगार अध्यादेश लागु हुदैन: (क)रोजगारदाताको निवासमा बस्ने परिवारको सदस्य (ख)रोजगार करारद्वारा परिभाषित हङ्कङ्ग अध्यादेश बाहिर रहने कर्मचारी (ग)जहाजी व्यापारिक अध्यादेशको मातहतमा चालक दल करार अन्तर्गत कार्यरत व्यक्ति वा हङ्कङ्ग पजीकृत नभएको जहाजमा कार्यरत व्यक्ति (घ)शिक्षिताको करार शिक्षिता अध्यादेश अनुसार पजीकृत भएका नवशिक्षित । यद्यपि (घ)का लागि, पजीकृत नवशिक्षितहरुलाई रोजगार अध्यादेशका केहि प्रावधानहरु लागु हुन्छ तर SMW लागु हुदैन ।

<sup>३</sup> परिभाषाका निम्ति कृपया न्यूनतम ज्याला अध्यादेशको सहायता लिनु होस् ।

$$\text{न्यूनतम ज्याला} = \text{कर्मचारीले ज्याला समायावधिमा गरेको कूल घण्टाहरुको सख्या} \times \text{SMW दर (२८ डलर)}$$

### काम गरेको घण्टाहरु

न्यूनतम ज्याला गणनाका लागि काम गरेको घण्टाहरु अन्तरगत रोजगार करार अनुसार अथवा रोजगारदाताको सहमति वा निर्देशनमा रही कर्मचारीले विताएको कुनै समय (प्रति घण्टा भित्रको कुनै अंश समेत) पर्दछ,

- कार्य वा प्रशिक्षण दिएको वा नदिएको भन्ने संग असम्बन्धित रही कार्यस्थलमा उपस्थित भएको समय,
- कार्यस्थल हंगकंग बाहिर भएको र त्यो उसको रोजगारको नियमित स्थल नभएको अवस्थामा आफ्नो निवास र कार्यस्थल बीचको यात्रा (कुनै पनि दिशा तर्फ) बाहेक रोजगारको सम्बन्धमा गरिएको यात्राको समय ।

कार्यस्थलको भन्नाले रोजगार करार अनुसार अथवा रोजगारदाताको सहमति वा निर्देशनमा कर्मचारी काम वा प्रशिक्षणका निम्ति उपस्थित रहेको कुनै पनि स्थानलाई मानिने छ ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेश उल्लेखित बाहेक रोजगार करार अनुसार अथवा रोजगारदाताको सहमतिमा कुनै तोकिएको समयलाई पनि काम गरिएको घण्टा मानिए, ती घण्टाहरु पनि न्यूनतम ज्याला गणनामा सामिल हुनुपर्छ ।

### उदाहरण १:

रोजगार करार अनुरूप एक कर्मचारी सामान्यत साभ ६ बजेसम्म कार्यरत रहन्छ । एक दिन रोजगारदाताको निर्देशनमा उनले अतिरिक्त समय ६ बजे देखि ७ बजेसम्म काम गर्दछ । यो अतिरिक्त समय १ घण्टालाई न्यूनतम ज्याला गणनामा सामिल गरिने छ ।

### उदाहरण २:

एक कर्मचारी हङ्कङ्गको कम्पनीमा कार्यरत छ । आफ्नो निवास र कम्पनी बिच गरिने यात्रालाई न्यूनतम ज्याला गणनामा सामिल गरिने छैन । एक दिन रोजगारदाताको निर्देशनमा कर्मचारीले निजको कम्पनीदेखि ग्राहकको अफिसमा केहि दस्तावेज छोड्न यात्रा तय गर्छ । यो यात्रामा प्रयोग गरिएको समय न्यूनतम ज्याला गणनामा सामिल हुनेछ ।

### ज्याला समायावधिमा कर्मचारीलाई भुक्तानी गरिने ज्याला

SMW को लागि ज्याला भन्नाले रोजगार अध्यादेशमा उल्लेखित परिभाषासंग निकट रुपमा सम्बन्धित छ । अन्यथा तोकिएको अवस्था बाहेक, रोजगार अध्यादेशमा ज्याला भन्नाले केहि अपवादहरु बाहेक कुनै पनि रुपमा तोकिएका वा निर्धारित, मुद्रामा व्यक्त गर्न सकिने र गरेको कार्य वा गरिने कार्य बापत कामदारलाई दिइने पारिश्रामिक, कमाइहरु, यात्रा भत्ता र हाजिरी भत्ता सहित भत्ताहरु, कमिशन, अतिरिक्त समय भूतानी, टिप्स, सेवा बुझिन्छ ।

न्यूनतम ज्याला गणनामा काम नगरेको समय सामिल नहुने हुनाले, बिना काम गरे बापत कर्मचारीलाई गरिएको भुक्तानी जस्तै विश्राम दिनको ज्याला, विदाको ज्याला, वाषिक विदाको ज्याला, सुत्केरी विदाको ज्याला, बिरामि भत्ता आदि न्यूनतम ज्याला गणनामा सामिल गरिन हुदैन । न्यूनतम ज्याला अध्यादेशले ज्याला समायावधिसगं सम्बन्धित अरु कुनै रकमहरुलाई पनि भुक्तानी गर्न पर्ने ज्यालाको रुपमा गणना गर्न हुने नहुने भन्ने कुराको निश्चित गर्छ ।

यदि कर्मचारीलाई ज्याला समायावधि अनुसार गरिन पर्ने भुक्तानी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम भएमा, उनलाई सो भिन्नता (थप पारिश्रामिक) को भुक्तानी गर्नुपर्छ । कर्मचारीको रोजगार करारमा कर्मचारीले ज्याला समायावधि अनुरूप थप पारिश्रामिक पाउने हकको उल्लेखित भएको हुन पर्छ । अन्य सम्बन्धित कानून अन्तर्गत उपाधिहरुको गणनाका निम्ति पनि अतिरिक्त पारिश्रामिकको प्रयोग हुनेछ ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेश र रोजगार अध्यादेश कुनैले पनि खाजा छुट्टि र विश्राम दिनहरुको भुक्तानी दिन पर्ने आज्ञा दिएको छैन । खाजा छुट्टि र विश्राम दिनहरु भुक्तानी हुन पर्ने नपर्ने कुरा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको मामला हो । यदि खाजा छुट्टिलाई काम गरेको समय मानिने र/वा भुक्तानी हुने, विश्राम दिनहरु भुक्तानी हुने, ज्याला समायावधि, ज्याला गणना, दलाल गरे बापत पाइने भत्ता इत्यादि न्यूनतम ज्याला गणनामा प्रासंगिक हुन्छ । यदि वर्तमान रोजगारका शर्तहरु ती प्रसगंमा स्पष्ट नभए र वा रोजगारदातालाई वास्तविक आर्थिक बोभको समस्या भएर ती शर्तहरु स्पष्टिकरण वा नबिकरण गर्न आवश्यकता भएको खण्डमा पूर्ण कर्मचारी परामर्श गरि श्रम प्रबंधन सन्चार र बातचितद्वारा वैधिक,प्रत्यक्ष, उचित आधारको विस्तार गर्न जरुरत छ । रोजगार अध्यादेशका अनुसार रोजगारदाताले एकतर्फी रुपमा रोजगारका शर्त र करारहरु बदल्न पाउदैन । श्रम विभाग रोजगारदाता र कर्मचारीका समस्या हल र सम्मतिका लागि सहोग गर्न तैयार रहने छन् । यदि कर्मचारीलाई उनका रोजगार अधिकानर भगं भएको शकां लागेमा, श्रम विभागसगं सहायोगका लागि सम्पर्क राख्न पर्नेछ । श्रम विभागले सक्रिय रुपमा सहायोग पुर्याउने छ ।

### उदाहरण ३:

मानी लेऊ

- निम्नलिखित रोजगार करार अन्तर्गतका रोजगारका शर्तहरु:
  - » पारिश्रामिक: प्रत्येक आइतबार विश्राम दिन सहित मासिक ५,००० डलर
  - » कार्यरत समय: सोमबार देखि शनिबार – प्रति दिन १ घण्टा खाजा छुट्टि र ८ घण्टा काम प्रति दिन
- ३० दिनको ज्याला समायावधि भित्र (४आइतबारहरु सहित) २०८ घण्टा कुल काम गरेको संख्या (२६ दिनहरु × ८ घण्टा)
- SMW दर: २८ डलर



अवस्था (१) खाजा छुट्टि र विश्राम दिनहरु बिना भुक्तानी

गणना

(क) यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला:

५८२४ डलर (२०८ घण्टा × २८ डलर)

(ख) यो महिनामा कर्मचारीलाई गरिने भुक्तानी<sup>४</sup>: ५,००० डलर

- यो उदाहरणमा (ख), (क) भन्दा कम हुनाले रोजगारदाताले कर्मचारीलाई मासिक ज्याला ५,००० डलर भुक्तानी गर्नुका साथै न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप ८२४डलर (५,८२४डलर - ५,०००डलर) पारिश्रामिक भत्ता दिन पर्ने हुन्छ । तसर्थ कर्मचारीलाई कुल ५,८२४ डलर भुक्तानी गर्नपर्नेछ ।

अवस्था (२) खाजा छुट्टि भुक्तानी सहित<sup>५</sup> र विश्राम दिनहरु बिना भुक्तानी

गणना

(क) यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला:

५,८२४ डलर (२०८ घण्टा × २८ डलर)

(ख) यो महिनामा कर्मचारीलाई गरिने भुक्तानी<sup>६</sup>:

४,४४४डलर (५,०००डलर - ५५६ डलर खाजा छुट्टि भुक्तानी<sup>७</sup>)

- यो उदाहरणमा (ख), (क) भन्दा कम भएको हुनाले रोजगारदाताले कर्मचारीलाई मासिक ज्याला ५,००० डलर भुक्तानी गर्नुका साथै,न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप १,३८० डलर (५,८२४डलर - ४,४४४डलर) पारिश्रामिक भत्ता दिन पर्ने हुन्छ । तसर्थ कर्मचारीलाई कुल ६,३८० डलर भुक्तानी हुन पर्नेछ ।

<sup>४</sup> यो उदाहरणमा कर्मचारीलाई काम नगरे वापत भुक्तान गर्न नपर्ने हुनाले, यो महिनाको ज्याला भुक्तानीका लागि पारिश्रामिकबाट केही घटाउन जरुरत छैन ।

<sup>५</sup> न्यूनतम ज्याला अध्यादेश र रोजगार अध्यादेश कुनैले पनि खाजा छुट्टिको भुक्तानी दिन पर्ने आज्ञा दिएको छैन । खाजा छुट्टि र विश्राम दिनहरु भुक्तानी हुन पर्ने नपर्ने कुरा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको मामला हो । न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अनुसार यदि कर्मचारीको खाजा छुट्टि काम गरेको घण्टाहरु अन्तर्गत पर्ने गएमा (कृपया माथि उल्लेखित काम गरेको घण्टाहरु का अनुभाग हेर्नुहोला) त्यो समय न्यूनतम ज्याला गणनामा समावेश गरिनपर्नेछ ।

<sup>६</sup> न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अनुसार कर्मचारीलाई कुनै पनि समयको लागि गरिएको भुक्तानी काम गरेको घण्टा अन्तर्गत नपरेमा सो रकम गरिन पर्ने ज्याला भुक्तानीमा समावेश गरिनहुदैन ।

<sup>७</sup> खाजा छुट्टि भुक्तानी हुने नहुने र खाजा छुट्टि भुक्तानीको गणना गरिने पद्धति रोजगारदाता र कर्मचारी बिचकोसहमतिको कुरा हो । वर्तमान उदाहरणमा मानौ एक महिनामा ३० दिन छन् (४ विश्राम दिनहरु सहित र २६ काम गरेका दिनहरु) सिनारियो २ का लागि ( खाजा छुट्टि भुक्तानी सहित र विश्राम दिनहरु बिना भुक्तानी), सो महिनाको खाजा छुट्टि भुक्तानी ५५६ डलर हुनेछ ( ५००० डलर ÷ २६ दिन ÷ ९घण्टा × २६ खाजा छुट्टि ) यदि मासिक पात्रोका दिनहरुको संख्या र सो महिनामा काम गरेका दिनहरुको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको सहमतिमा गणना गरिने पद्धतिमा फरक भएको खण्डमा खाजा छुट्टि भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ । उदाहरणको लागि वर्तमान उदाहरणमा संख्याहरुलाई निकट पूर्णांक संख्या गरिएको छ ।

अवस्था (३) खाजा छुट्टि बिना भुक्तानी र विश्राम दिनहरु भुक्तानी सहित<sup>८</sup>

गणना

(क) यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला: ५,८२४ डलर (२०८ घण्टा × २८ डलर)

(ख) यो महिनामा कर्मचारीलाई गरिने भुक्तानी<sup>९</sup>:

४,३३३ डलर (५,००० डलर - ६६७ डलर विश्राम दिनहरुको भुक्तानी<sup>९</sup>)

- यो उदाहरणमा (ख), (क) भन्दा कम भएको हुनाले रोजगारदाताले कर्मचारीलाई मासिक ज्याला ५,००० डलर भुक्तानी गर्नुका साथै न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप १,४९१ डलर (५,८२४ डलर - ४३३३ डलर) पारिश्रामिक भत्ता दिन पर्ने हुन्छ । तसर्थ कर्मचारीलाई कुल ६,४९१ डलर<sup>१०</sup> भुक्तानी हुन पर्नेछ ।

अवस्था (४) दुवै खाजा छुट्टि र विश्राम दिनहरु भुक्तानी सहित

गणना

(क) यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला:

५,८२४ डलर (२०८ घण्टा × २८ डलर)

(ख) यो महिनामा कर्मचारीलाई गरिने भुक्तानी<sup>९</sup>:

३,८५२ डलर (५,००० डलर - ६६७ डलर विश्राम दिन भुक्तानी<sup>९</sup> - ४८१ डलर खाजा छुट्टि भुक्तानी<sup>११</sup>)

<sup>८</sup> कर्मचारीलाई गरिने विश्राम दिन भुक्तानी बिना काम गरे बापत गरिने भुक्तानी हुनाले सो रकमलाई कर्मचारीलाई गरिने ज्याला भुक्तानीमा गणना गरिनेछैन । न्यूनतम ज्याला अध्यादेश र रोजगार अध्यादेश कुनैले पनि विश्राम दिनको भुक्तानी दिन पर्ने आज्ञा दिएको छैन । विश्राम दिनको भुक्तानी हुन पर्ने नपर्ने र गणना गरिने पद्धति कुरा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको मामला हो ।

<sup>९</sup> विश्राम दिनको भुक्तानी हुन पर्ने नपर्ने र विश्राम दिनको भुक्तानी गणना गरिने पद्धति कुरा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको मामला हो । वर्तमान उदाहरणमा, मानौं एक महिनामा ३० दिन छन् (४ विश्राम दिनहरु सहित) । त्यो महिनाको विश्राम दिनको भुक्तानी ६६७ डलर हुनेछ (५,००० डलर ÷ ३० दिन × ४ विश्राम दिनहरु) । यदि मासिक पात्रोका दिनहरुको संख्या र सो महिनामा विश्राम गरेका दिनहरुको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको सहमतिमा गणना गरिने पद्धतिमा फरक भएको खण्डमा विश्राम गरेका दिनहरुको भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ ।

<sup>१०</sup> मासिक पात्रोका दिनहरुको संख्या र सो महिनामा विश्राम गरेका दिनहरुको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको सहमतिमा गणना गरिने पद्धतिमा फरक भएको खण्डमा विश्राम गरेका दिनहरुको भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ । उदाहरणका लागि यदि सहमति भएको गणना पद्धति अनुसार विश्राम गरेका दिनको भुक्तानी २८ डलर प्रति घण्टा × ८ घण्टा, सो महिनामा ४ विश्राम दिनहरुको भुक्तानी ८९६ डलर (२८ डलर प्रति घण्टा × ८ घण्टा × ४ विश्राम दिनहरु) । यदि सो महिना ३१ दिनको भए (४ विश्राम दिनहरु सहित र २६ काम गरेका दिनहरु), कुल काम गरेका घण्टाहरुको आधारमा सो महिनाको न्यूनतम ज्यालाको रकम ६,०४८ डलर हुनेछ (२८ दिन × ८ घण्टा × २८ डलर) यसरी कर्मचारीलाई जम्मा ६,९४४ डलर (विश्राम गरेका दिनको भुक्तानी सहित) भुक्तानी दिन पर्छ ।

<sup>११</sup> खाजा छुट्टि भुक्तानी हुने नहुने र खाजा छुट्टि भुक्तानीको गणना गरिने पद्धतिरोजगारदाता र कर्मचारी बिचको सहमतिको करा हो । वर्तमान उदाहरणमा मानौं एक महिनामा ३० दिन छन्

- यो उदाहरणमा (ख), (क)खभन्दा कम हुनाले रोजगारदाताले कर्मचारीलाई मासिक ज्याला ५,००० डलर भुक्तानी गर्नुका साथै न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप १,९७२ डलर (५,८२४ डलर - ३,८५२ डलर) पारिश्रामिक भत्ता दिन पर्ने हुन्छ । तसर्थ कर्मचारीलाई कुल ६,९७२ डलर भुक्तानी गर्नपर्नेछ ।

### अपराध

न्यूनतम ज्याला भुक्तानी नगर्नु ज्याला प्राबधानको उल्लंघन भएको मानिने छ । रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत जानी जानी अनि मुनासिब सफाई बिना एकजना रोजगारदाताले कर्मचारीलाई भुक्तान गर्नुपर्ने ज्याला भुक्तान गर्न असमर्थ भएको खण्डमा, उसको विरुद्धमा मुद्दा दायर गरिन्छ अनि दोषी प्रमाणित भएको खण्डमा, ३,५०००० डलर जरिवाना र ३ वर्ष कारावासको सजाय हुनेछ ।

### बाह्य करार नहुने

रोजगार करारका कुनै पनि प्रावधानहरूले कर्मचारीलाई न्यूनतम ज्याला अध्यादेशद्वारा प्रदानित अधिकार, सुविधा, सुरक्षालाई नष्ट वा कम गर्ने प्रयास गरेको खण्डमा सो करार निरस्त हुनेछ ।

### रोजगारदाताद्वारा कर्मचारीले काम गरेको घण्टाहरूको कुल संख्याको रेकर्ड राख्ने

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत रोजगारदाताद्वारा राखिएको ज्याला र रोजगारको रेकर्डमा कर्मचारीले ज्याला समयावधिमा काम गरेको घण्टाहरूको कुल संख्या (एक घण्टाको कुनै पनि हिस्सा सहित) समावेश गर्न पर्ने यदि:

- SMW कर्मचारीहरूमा लागु हुन्छ ; र
- ज्याला समयावधिमा भुक्तान गर्नपर्ने ज्याला मासिक ११,५०० भन्दा कम भएमा

यो आधारमा यदि ज्याला समयावधिमा काम गरेबापत भुक्तान गरिने मौद्रिक सिमा मासिक ११,५०० डलर भन्दा कम भएमा, रोजगारदातालाई ज्याला समयावधिमा कर्मचारीले गरेको कामहरूको घण्टाका कुल संख्याको प्रमाण राख्न जरुरत छ । तर यो ध्यानमा राख्न जरुरत छ कि प्रमाण राखे/नराखे पनि रोजगारदाताले कर्मचारीलाई न्यूनतम ज्याला भन्दा कम भुक्तान गर्न पाउदैन ।

---

(४ विश्राम दिनहरू सहित र २६ काम गरेका दिनहरू) सिनारियो ४ का लागि (दुवै खाजा छुट्टि र विश्राम दिनहरू भुक्तानी सहित), सो महिनाको खाजा छुट्टि भुक्तानी ४८१ डलर हुनेछ (५००० डलर ÷ ३० दिन ÷ ९घण्टा × २६ खाजा छुट्टि) यदि मासिक पात्रोका दिनहरूको संख्या र सो महिनामा विश्राम गरेका दिनहरूको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी विचको सहमतिमा गणना गरिने पद्धतिमा फरक भएको खण्डमा खाजा छुट्टि भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ ।

मासिक मौद्रिक सीमा ११,५०० सम्बन्धमा रोजगारदातालाई कर्मचारीले गरेको कामहरूको घण्टाका कुल संख्याको प्रमाण राख्नबाट मुक्त गरेको खण्डमा पनि ज्यालाको परिभाषा न्यूनतम ज्याला अध्यादेश सरह हुन्छ । कर्मचारीलाई ज्याला समयावधिमा बिना काम गरिएको भुक्तानी जस्तै बिदा ज्याला, वार्षिक बिदाको ज्याला, विरामी भत्ता, सुत्केरी बिदाको ज्याला, विश्राम दिनको ज्याला इत्यादिहरूलाई भुक्तान गरिने ज्यालाको भागमा गणना गरिन पाइदैन । त्यसकारण कर्मचारीलाई ज्याला समयावधिमा गरिने ज्याला भुक्तानी मौद्रिक सिमा भन्दा कम छ छैन भनि निर्धारित गर्नलाई माथि उल्लेखित भुक्तानीहरूलाई समावेश गरिन पाइदैन ।

**ध्यान दिन पर्ने:** यदि रोजगारदाता र कर्मचारीले उपस्थिति, काम गरेका घण्टाहरू, ज्याला इत्यादिका सम्बन्धमा उचित तरिकाले प्रमाण राखे निजका अधिकार र लाभहरूको रक्षा हुनका साथै अनावश्यक विवादहरूबाट बञ्चित हुनेछन् ।

### टिप्पणीहरू

कर्मचारीहरू संगठनका एक मूल्यवान सम्पत्ति हुन् । हामी रोजगारदाताहरूसँग आफ्ना कर्मचारीहरूलाई उचित तरिकाले व्यवहार गरि मैत्रिपूर्ण श्रम सम्बन्ध कायम राख्न अनुरोध गर्दछौ । रोजगारदाताले रोजगारका शर्तहरूमा कुनै पनि परिवर्तन ल्याउन पहिले ती परिवर्तनले आफू स्वयं र कर्मचारीहरूलाई हुन सक्ने प्रभावहरूको ध्यानपूर्वक विचार गर्नु पर्नेछ । सभंव भए SMW को लागू पश्चात रोजगारदाताले कर्मचारीहरूले पाउदै आएका पारिश्रामिक र रोजगार सुविधाहरू कम गर्ने तथा कर्मचारीहरूलाई पाउदै आएका मासिक ज्याला भन्दा कम भुक्तानी गर्न हुदैन । SMW को लागू अवधि रोजगारदाता र कर्मचारीहरू बिच प्रयाप्त संचार हुन जरुरी छ । रोजगारदाताले कर्मचारीहरूको उचित अनुरोधहरूलाई सकारात्मक र निष्कपट साथ प्रतिक्रिया दिने गरेमा कर्मचारीहरूलाई सदैव आफ्नो काम प्रति प्रतिबद्धता साथै आफ्नोपनको भावना हुनेछ । जसले गर्दा व्यवसाय संचालनलाई लाभदायिक हुनका साथै रोजगारदाता र कर्मचारीहरू दुवैलाई फाइदाजनक रहने छ ।



## सोधपूछ

सोधपूछ हटलाइन: २७१७ १७७१ (हटलाइन १८२३ कल सेन्टरद्वारा नियंत्रित)

व्यक्तिगत जानकारीका लागि निम्न लिखित श्रम विभागका श्रम सम्बन्ध शखाहरुमा सम्पर्क राख्न सकिने छ ।

### Hong Kong

Hong Kong East Office  
34/F, Revenue Tower,  
5 Gloucester Road,  
Hong Kong.

Hong Kong West Office  
3/F, Western Magistracy Building,  
2A Pokfulam Road,  
Hong Kong.

### Kowloon

Kowloon East Office  
Room 1206, 12/F, Stelux House,  
698 Prince Edward Road East,  
San Po Kong, Kowloon.

Kowloon West Office  
Room 1009, 10/F,  
Cheung Sha Wan Government Offices,  
303 Cheung Sha Wan Road,  
Shamshuipo, Kowloon.

Kowloon South Office  
2/F, Mongkok Government Offices,  
30 Luen Wan Street,  
Mongkok, Kowloon.

Kwun Tong Office  
6/F, Kowloon East Government Offices,  
12 Lei Yue Mun Road,  
Kwun Tong, Kowloon.

### New Territories

Tsuen Wan Office  
5/F, Tsuen Wan Government Offices,  
38 Sai Lau Kok Road,  
Tsuen Wan, New Territories.

Kwai Chung Office  
6/F, Kwai Hing Government Offices,  
166 - 174 Hing Fong Road,  
Kwai Chung, New Territories.

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.

Sha Tin & Tai Po Office  
Rooms 304 - 313, 3/F,  
Sha Tin Government Offices,  
1 Sheung Wo Che Road,  
Sha Tin, New Territories.



法定最低工資  
Statutory Minimum Wage

श्रम विभागका होमपेज

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