



ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප
නවතම සංශෝධනය

පැයට ඩොලර් 30
මෙය 2013 මැයි 1 වන දා සිට බලාත්මක වේ

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සඳහා සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය

**Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Sinhala version)**

Corresponding amendments arising from the implementation of Statutory Paternity Leave

From 27 February 2015, male employees with child born on or after this date are entitled to 3 days' paternity leave if they fulfil other requirements as stipulated in the Employment Ordinance (EO). In connection with this amendment, for the parts relating to relevant benefits of EO and requirement to keep wage and employment records in this booklet, please refer to the original text of EO itself. You may also visit <http://www.labour.gov.hk> for details.

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප (SMW) මගින් ප්‍රාථමික මට්ටමේ සිටින සේවකයින් ආරක්ෂා කිරීමට වැටුප් පදනමක් සපයයි.

මෙය ක්‍රියාත්මක වනුයේ 2011 මැයි මස 1 වන දින සිට වන අතර ආරම්භක ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප පැයකට ඩොලර් 28 කි. සාරාංශ ලෙස, වැටුප් කාලයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප්, වැටුප් කාලය තුළ සේවය කළ පැය ගණනේ එකතුවට වඩා සාමාන්‍යය ගණනය කළ විට, SMW ට වඩා අඩු නොවිය යුතුය.

මෙම අත් පත්‍රිකාවෙහි අරමුණ වනුයේ ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සඳහා වන ප්‍රධාන අවශ්‍යතා සමහරක් සරල ලෙස විස්තර කිරීමයි. අවම වැටුප් ආඥාපනතේ අර්ථකථනය එහි මුල් ලියවිල්ල පදනම් කර ගෙන සිදු කළ යුතු බව ඇති බව සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ආඥාපනත අධිකරණ දෙපාර්තමේන්තු සම්පූර්ණ සම්පූර්ණ ද්විතාමික තොරතුරු පද්ධතියේ <http://www.legislation.gov.hk/eng/index.htm> වෙබ් අඩවියේ දක්වා ඇත.

ආඥා පනතේ ආචරණය

සේවකයින් මාසික වැටුප් ලැබුවද, දෛනික වැටුප් ලැබුවද, ස්ථිර, අතීයම්, පූර්ණකාලීන, අර්ධකාලීන හෝ වෙනත් ආකාරයක සේවකයකු වුවද, පහත දැක්වෙන ව්‍යතිරේක සහිතව සේවා නියුක්ති ආඥාපනතේ අර්ථ දක්වා ඇති අඛණ්ඩ ගිවිසුමක්¹ යටතේ සේවයේ නියුක්ත කර සිටියද නොසිටියද සියලුම සේවකයින් සඳහා මෙම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප අදාළ වේ:

¹ සේවා නියුක්ති ආඥාපනත අනුව, “අඛණ්ඩ ගිවිසුමක්” යටතේ සේවයේ නියුක්ත කර සිටින සේවකයෙකු, අර්ථ දැක්වෙනුයේ සති හතරක කාලයක් හෝ ඊට වඩා වැඩි කාලයක් හෝ එක් සතියකට හෝ පැය 18ක් හෝ ඊට වඩා වැඩි කාලයක් හෝ සේවය කර ඇති එම සේවා යෝජකයා විසින්ම සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ යොදවා ඇති තැනැත්තෙකු වශයෙනි (එනම් “4-18” අවශ්‍යතාව ලෙස හැඳින්වෙන).

- සේවානියුක්ති ආඥාපනත අදාළ නොවන තැනැත්තන්²
- ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හා ජාතිය කුම ක් වුවද සේවා ස්ථානයේ නේවාසිකව සිටින ගෘහ සේවක/සේවිකාවන්³
- නිදහස් කළ ශිෂ්‍ය සේවානියුක්ති කාලයක් තුළ සිටින සීමාසහිත සිසුන්³ මෙන්ම සේවා අත්දැකීම් සහිත සිසුන්³

සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණු:

ආබාධිත මෙන්ම ආබාධ නොමැති සේවකයින් යන දෙකොටසටම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප එක සේ අදාළ වේ. අවම වැටුප් ආඥාපනත යටතේද විශේෂ විධිවිධාන සැලසෙන බැවින් ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ වලදායිතා ඇගයීමකට යටත් වනවාද යන්න තෝරා ගැනීමේ අයිතිය ඇත්තේය. විස්තර සඳහා, කරුණාකර “ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ වලදායිතාව ඇගයීම” පත්‍රිකාව කියවන්න.

අවම වැටුප් ප්‍රමාණය

වැටුප් ලැබිය යුතු කිසියම් කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවනු ලබන වැටුප් පහත පරිදි ගණනය කරනු ලබන අවම වැටුප් ප්‍රමාණයට වඩා අඩු නොවිය යුතුය:

අවම වැටුප	=	වැටුප් ලැබිය යුතු කාල පරිච්ඡේදය තුළ සේවා දායකයින් විසින් සේවය කරන මුළු පැය ගණන	x	ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප (එනම් බොලර් 28)
-----------	---	--	---	--

වැඩ කළ පැය ගණන

අවම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා, වැඩ කළ පැය ගණනට (කිසියම් පැය කොටසක්ද ඇතුළුව), සේවානියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් අනුව සිටින කිසියම් සේවා කාලයක් ඇතුළත් වේ:

- සේවකයාට සේවය කිරීම සඳහා හෝ පුහුණුවක් ලැබීම සඳහා හෝ යන දෙකින්

² පහත පුද්ගලයින් සඳහා සේවා නියුක්ති ගිවිසුම අදාළ නොවේ: (අ) සේවා යෝජකයාගේ නිවසේම ජීවත් වන පවුලේ සාමාජිකයෙකු; (ආ) නො-කොං ආඥාපනතට පරිබාහිර ලෙස සේවා නියුක්ති ගිවිසුමෙහි අර්ථ දැක්වා ඇති සේවකයෙකු; (ඇ) වෙළඳ නැව් (නාවික) ආඥාපනත යටතේ සේවක මණ්ඩල ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරන තැනැත්තෙකු, හෝ නො-කොංහි ලියාපදිංචි කර නොමැති නැවක සේවය කරන තැනැත්තෙකු; (ඈ) ආධුනිකත්ව ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කර ඇති ආධුනිකත්ව ගිවිසුමක් ඇති ආධුනිකයකු. (ඉ) (ඇ) හි දැක්වා ඇති පරිදි, සේවා නියුක්ති ආඥාපනතේ යම් යම් විධිවිධාන ලියාපදිංචි ආධුනිකයන්ගේ අදාළ වුවද ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප අදාළ නොවේ.

³ අර්ථදැක්වීම් සඳහා කරුණාකර අවම වැටුප් ආඥාපනත බලන්න.

කුමක් හෝ සඳහා සේවානියුක්ති ස්ථානයකට පැමිණ සිටින විට; හෝ

- හොංකොං වෙතින් බැහැරව පිටිටා ඇති සහ සාමාන්‍ය සේවා නියුක්ති ස්ථානය නොවන ස්ථානයකදී පදිංචි ස්ථානය සහ සේවය කරන ස්ථානය අතර ගමන් කිරීම (කුමන හෝ දිශාවකට) හැර, රැකියාවට අදාළ ගමනක නිරත වීම.

රැකියා ස්ථානය යනු, සේවානියුක්ත කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් අනුව කිසියම් කාර්යයක් කිරීමට හෝ පුහුණුවක් ලැබීමට හෝ සේවකයා සිටින ඕනෑම ස්ථානයක් වේ.

අවම වැටුප් ආඥාපනත හැර, සේවානියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම අනුව ප්‍රශ්නගත කාලය වැඩ කළ කාලය පැය ලෙස සැලකුවහොත්, එම කාලය අවම වැටුප් ගණනය කිරීමට ඇතුළත් කළ යුතුය.

නිදසුන 1 :

සේවකයෙකු සිය සේවානියුක්ත ගිවිසුම යටතේ ප.ව. 6:00 දක්වා සේවය කරයි. එක් දිනක් සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් මත ප.ව. 6:00 සිට ප.ව. 7:00 දක්වා අතිකාල සේවයෙහි යෙදේ. මෙම අතිකාල පැය අවම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා සේවය කළ පැයකි.

නිදසුන 2 :

සේවකයකු හොංකොංහි සමාගමක සේවය කරයි. සිය තේවාසික ස්ථානය සහ සිය සමාගම අතර ගමන් කිරීම සඳහා ගත කළ කාලය අවම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා වැඩ කළ පැය ගණනක් ලෙස නොසැලකේ. එක් දිනක් සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් අනුව, කිසියම් ලිපි ලේඛනයක් භාර දීම සඳහා සිය සමාගමේ සිට ගනුදෙනුකරුවෙකුගේ කාර්යාලය වෙත ගොස් සිය සමාගම වෙත ආපසු පැමිණෙයි. සිය සමාගම සහ ගනුදෙනුකරුවෙගේ කාර්යාලය අතර ගමන් කිරීම සඳහා ගත කළ කාලය අවම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා වැඩ කළ පැය ලෙස සැලකේ.

වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් යන්තෙහි අර්ථකථනය සේවානියුක්ති ආඥාපනතේ අර්ථකථනය හා සමීප ලෙස බැඳී පවතී. වෙනත් ආකාරයකට නියම කර නොමැත්තේ නම්, සේවානියුක්ති ආඥාපනතේ “වැටුප්” යනු සියලු වේතන, ඉපයීම්, ගමන් වියදම් දීමනා, පැමිණීමේ දීමනාද ඇතුළුව දීමනා, කොමිස් මුදල්, අතිකාල ගෙවීම්, තුටු පඬුරු සහ සේවා ගාස්තු අදහස් කෙරෙන නමුත්, ඒවා මුදල් ලෙස ප්‍රකාශ කළ හැකි, නියම කිරීමට හෝ ගණනය කිරීමට හැකි යම් යම් බැහැර කිරීම්වලට යටත්ව ඉටු කළ සේවය හෝ ඉටු කිරීමට ඇති සේවය වෙනුවෙන් සේවකයෙකුට ගෙවීම් සිදු කළ හැකි දේ අදහස් කෙරේ

අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේදී වැඩ නොකළ කාලය ඉවත් කෙරෙන බැවින්, වැඩ නොකළ කාලයට සේවකයාට සිදු කරනු ලබන කිසියම් ගෙවීමක් (නිද, නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු ගෙවීම්, මාතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, අසනීප දීමනා, ආදිය) අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේදී සේවකයා වෙත ගෙවිය යුතු වැටුප්වල

කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතුය. වැටුප් අවම වැටුප් තත්ත්වය සපුරාලන්නේද යන්න තීරණය කිරීමට වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුප ලෙස වෙනත් මුදලක් ගණන් ගන්නේද යන්න සඳහා වන විධිවිධානද අවම වැටුප් ආඥාපනත මගින් සලසයි.

වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප් අවම වැටුපට වඩා අඩු නම්, එම වැටුප් වෙනස ලබා ගැනීමට ඔහු හිමිකම් ලබයි. සේවකයන්ගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය තුළ අතිරේක වේතනයකට හිමිකම් ලබා දීම සඳහා යොදා ගත යුතුය. වෙනත් අදාළ නීති සම්පාදන යටතේ හිමිකම් ගණනය කිරීමේදීද අතිරේක වේතනය අදාළ වේ.

ආහාර විවේකය සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බවට අවම වැටුප් ආඥා පනතින් හෝ සේවා නියුක්ති ආඥාපනතේ නිර්දේශ නොකෙරේ. ආහාර විවේකය සහ විවේක දිනයන් සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැතද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. ආහාර විවේකය යනු වැඩ කළ පැය ගණනක්ද සහ/හෝ වැටුප් සහිතද යන්න, විවේක දිනයන් සඳහා වැටුප් ගෙවන්නේද යන්න, වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය, වැටුප් ගණනය කිරීම, කොමිස් මුදල් ගණන් ගැනීම සහ ගෙවීම සඳහා වන වැඩ පිළිවෙල ආදිය අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේදී අදාළ වේ. දැනට මෙම කරුණු හා අදාළව දැනට ක්‍රියාත්මකව ඇති රැකියා නියමයන් අපැහැදිලි නිසා සහ බොලර්හෝ මුල්‍ය බර දරා ගැනීමේදී සේවා යෝජකයන්ට සැබෑ වශයෙන්ම ගැටළු තිබීම හේතුවෙන් ඒවා පැහැදිලි කර ගැනීමට අවශ්‍ය නම්, නිත්‍යානුකූල, සංවේදී සහ සාධාරණ පදනමකින් එකඟතාවයක් වෙත ළඟා වීම සඳහා කම්කරු කළමනාකරණ සන්නිවේදන සහ කතිකාවක් තුළින් පූර්ණ කාර්ය මණ්ඩල අදහස් විමසීමක් සිදු කළ යුතුය. සේවා නියුක්ති ආඥාපනත අනුව, සේවා නියුක්තිකයින් ඒකපාර්ශ්වික ලෙස සේවා දායකයින්ගේ සේවා නියුක්ති නියමයන් හා කොන්දේසිවලින් බැහැර නොවිය යුතුය. සේවා යෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට තම ගැටළු විසඳා එකඟතාවයක් කරා ළඟා වීම සඳහා සේවායෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට සහාය ලබා දීමට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සුදානම්ව සිටියි. තම අයිතිවාසිකම් කඩ වී ඇති බවට සේවකයින්ට හැඟී ගියහොත්, ඔවුන්ට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙන් උපකාර ඉල්ලා සිටිය හැකිය. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව එවැනි අවස්ථාවලදී ඉතා උදෙසාගැනීමට කටයුතු කරනු ඇත.

නිදසුන 3 :

අනුමාන කිරීම

- රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව පනත දැක්වෙන සේවා නියුක්ති නියමයන් අනුමාන කිරීම:
 - » පඩිනඩි : ඉරිදා දිනවල විවේක සහිතව මසකට බඩ. 5,000 බැගින්
 - » වැඩ කරන පැය ගණන : සඳුදා සිට සෙනසුරාදා දක්වා – දිනකට පැය 8ක්

සහ දිනපතා පැය 1 ආහාර විවේකය

- දින 30 වැටුප් කාලයක් තුළ (ඉරිදා දින 4 ඇතුළුව), වැඩ කරන මුළු පැය ගණන පැය 208ක් වේ (දින 26 x පැය 8)
- ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ප්‍රමාණය : ඩොලර් 28

1 වැනි අවස්ථාව වැටුප් නොමැති ආහාර විවේක සහ විවේක දින

ගණනය කිරීම

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප් : ඩොලර් 5,824 (පැය 208 × ඩොලර්28)
- (ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁴ : ඩොලර් 5,000
 - මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 5,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 824 (ඩොලර් 5,824 – ඩොලර් 5,000) ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 5,824ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.

2 වැනි අවස්ථාව වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය්; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින

ගණනය කිරීම

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන අනුව අවම වැටුප: ඩොලර් 5,824 (පැය 208 × ඩොලර් 28)
- (ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁶ :
 - ඩොලර් 4,444 (ඩොලර් 5,000 - ඩොලර් 556 ආහාර විවේක ගෙවීම⁷)

⁴ මෙම නිදසුනේ සේවකයා වැඩ නොකළ පැය ගණන් සඳහා ගෙවීම් ලැබීමට නිමිකම් නොලබන හෙයින්, එම මාසය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේදී ඔහුගේ වැටුපෙන් කිසිදු අඩු කිරීමක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.

⁵ ආහාර විවේකය සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බවට අවම වැටුප් ආඥා පනතින් හෝ සේවා නියුක්ති ආඥාපනත මගින් නිර්දේශ නොකෙරේ. ආහාර විවේකය සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැතද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. අවම වැටුප් ආඥාපනත අනුව, කිසියම් සේවකයෙකුගේ ආහාර විවේකයද වැඩ කළ පැය ගණනට (කරුණාකර ඉහත “වැඩ කළ පැය ගණන” වගන්තිය බලන්න) අයත් වේ නම්, එවැනි කාලයක් අවම වැටුප ගණනය කිරීමේදී ඇතුළත් කළ යුතුය.

⁶ අවම වැටුප් ආඥාපනත අනුව, වැඩ නොකළ පැය ගණනක් සඳහා සිදු කරන ගෙවීම් ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේ කොටසක් ලෙස නොසැලකිය යුතුය.

⁷ ආහාර විවේකය වැටුප් සහිතද රහිතද යන්න සහ ආහාර විවේක දීමනාව ගණනය කරන

- මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 5,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 1,380 (ඩොලර් 5,824 – ඩොලර් 4,444) ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 6,380ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.

3 වන අවස්ථාව වැටුප් රහිත ආහාර විවේකය; සහ වැටුප් සහිත විවේක දීන්⁸

ගණනය කිරීම

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප: ඩොලර් 5,824 (පැය 208 × ඩොලර් 28)

(ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁶: ඩොලර් 4,333 (ඩොලර් 5,000 - ඩොලර් 667 විවේක දින ගෙවීම්⁹)

- මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 5,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 1,491 (ඩොලර් 5,824 –

ආකාරය සේවා යෝජකයින් හා සේවකයින් අතර අනෙකුත් වශයෙන් එකඟ විය යුතු වේ . වත්මන් නිදසුනේදී, මාසයකට දින 30ක් (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 26ක් සහිත) ඇති බවට උපකල්පනය කෙරේ. 2 වැනි අවස්ථාව සඳහා (වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින), එම මාසය සඳහා ආහාර විවේක ගෙවීම ඩොලර් 556 (එනම් ඩොලර් 5,000 ÷ දින 26 ÷ පැය 9 x ආහාර විවේක 26) ක් වේ. අදාළ මාසයේ වැඩ කරන දින ගණන වෙනස් වුවහොත් සහ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එහි ගණනය කරන ආකාරය පිළිබඳව මීට වඩා වෙනස් ලෙස එකඟ වී ඇත්නම්, ආහාර විවේකය සඳහා වන ගෙවීම් ප්‍රමාණය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ගෙවීම් ප්‍රමාණයට වඩා වෙනස් විය හැකිය. පැනැදිලි කිරීමේ කාර්යය සඳහා, වර්තමාන නිදසුනේ සංඛ්‍යා ආසන්න පූර්ණ සංඛ්‍යාවන් වෙත වටයා තිබේ.

⁸ විවේක දින ගෙවීම යනු සේවකයාට වැඩ නොකළ පැය ගණනක් සඳහා කරනු ලබන ගෙවීමක් වන අතර සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුපෙහි කොටසක් ලෙස නොසලකිය යුතුය. අවම වැටුප් ආඥා පනතින් හෝ සේවා නියුක්ති පනතින් හෝ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බවට නිර්දේශ නොකෙරේ. විවේක දිනයන් සඳහා වැටුප් ගෙවන්නේද නැතද යන්න සහ විවේක දින ගෙවීම් ගණනය කරන්නේ කෙසේද යන්න සේවා යෝජකයින් හා සේවකයින් අතර අනෙකුත් වශයෙන් එකඟ විය යුතු කරුණු වේ.

⁹ විවේක දිනයන් වැටුප් සහිතද රහිතද යන්න සහ විවේක දින ගෙවීම් ගණනය කරන ආකාරය ආදිය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ විය යුතු කරුණු වේ. මෙම නිදසුනේදී, නිවාඩු දින 4ක්ද ඇතුළුව මාසය තුළ දින 30ක් තිබෙන බවට උපකල්පනය කෙරේ. මාසය හා අදාළ විවේක දින ගෙවීම ඩොලර් 667 (එනම් ඩොලර් 5,000 ÷ දින 30 x විවේක දින 4)ක් වනු ඇත. අදාළ මාසයේ දින සංඛ්‍යාව සහ විවේක දින සංඛ්‍යාව හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම් විවේක දින ගෙවීම වෙනස් වනු ඇත.

ඩොලර් 4,333)ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 6,491¹⁰ ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.

4 වැනි අවස්ථාව වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය සහ විවේක දින

ගණනය කිරීම

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන අනුව අවම වැටුප : ඩොලර් 5,824 (පැය 208 × ඩොලර් 28)

(ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁶ :
 ඩොලර් 3,852 (ඩොලර් 5,000 - ඩොලර් 667 විවේක දින වැටුප්⁹ - ඩොලර් 481 ආහාර විවේක ගෙවීම¹¹)

- මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 5,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 1,972 (ඩොලර් 5,824 – ඩොලර් 3,852)ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 6,972ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.

¹⁰ අදාළ මාසයේ දින සංඛ්‍යාව සහ විවේක දින සංඛ්‍යාව හෝ සේව්‍යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකක වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දැක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම් විවේක දින ගෙවීම වෙනස් වනු ඇත. නිදසුනක් ලෙස, එකක වී ඇති විවේක දින ගෙවීම් ක්‍රමය පැයකට ඩොලර් 28 x පැය 8 නම් මාසය සඳහා විවේක දින ගෙවීම ඩොලර් 896 (එනම් පැයකට ඩොලර් 28 x පැය 8 x විවේක දින 4)ක් වනු ඇත. මාසය සඳහා දින 31ක් ඇත්නම් (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 27), මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු වැඩ කළ පැය ගණන මත පදනම් ව අවම වැටුප් ප්‍රමාණය ඩොලර් 6,048 (එනම් දින 27 x පැය 8 x ඩොලර් 28)ක් වනු ඇත. ඒ අනුව සේවකයා වෙත මුළු වශයෙන් ඩොලර් 6,944ක් ගෙවිය යුතුය (විවේක දින ගෙවීමද ඇතුළුව).

¹¹ ආහාර විවේකය වැටුප් සහිතද හෝ රහිතද යන්න සහ ආහාර විවේක සඳහා වන ගෙවීම් ගණනය කරන ආකාරය ආදිය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකක විය යුතු කරුණු වේ. මෙම නිදසුනේදී, මාසය තුළ දින 30ක් තිබෙන බවට උපකල්පනය කෙරේ (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 26). 4වැනි අවස්ථාව සඳහා (ආහාර විවේක සහ විවේක දින යන දෙක සඳහාම ගෙවනු ලැබේ), එම මාසය හා අදාළ ආහාර විවේක ගෙවීම් ඩොලර් 481 (එනම් ඩොලර් 5,000 ÷ දින 30 ÷ පැය 9 x ආහාර විවේක 26) ක් වනු ඇත. අදාළ මාසයේ ලික් දින සංඛ්‍යාව සහ වැඩ කරන දින සංඛ්‍යාව හෝ සේව්‍යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකක වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දැක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම් ආහාර විවේක ගෙවීම් ප්‍රමාණය වෙනස් වනු ඇත.

වරද

අවම වැටුප ගෙවීමට අපොහොසත් වීම වැටුප් විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීමක් වනු ඇත. සේවානියුක්ති ආඥාපනත යටතේ, ගෙවීමට නියමිත අවස්ථාවේදී සේවකයාට වැටුප් ගෙවීම කිසියම් සේවායෝජකයෙකු විසින් නිතාමතාම හෝ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව පැහැර හරින්නේ නම්, නඩු පැවරීමකට යටත් වන අතර, වැරදිකරු විමෝචන අනතුරුව, බොලර් 350,000 ක දඩ මුදලකට සහ වසර තුනක සිර දඬුවමකට යටත් වේ.

විධිවිධාන බල නොපැවැත්වෙන අවස්ථා

අවම වැටුප් ආඥාපනත මගින් සේවකයාට ලබා දී ඇති කිසියම් අයිතිවාසිකමක්, ප්‍රතිලාභයක් හෝ ආරක්ෂාවක් ශුන්‍ය කරන හෝ අඩු කරන හෝ සේවානියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඕනෑම විධිවිධානයක් බල රහිත වේ.

සේවාදායකයා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන සේවායෝජකයා විසින් සටහන් කර තබා ගත යුතුය

- ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් සේවකයින්ගේ අදාළ වේ නම් හා
- වැටුප් නිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුප් මසකට බොලර් 11,500 කට වඩා අඩු නම්.

සේවානියුක්ති ආඥාපනත යටතේ සේවායෝජකයෙකු විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන වැටුප් හා සේවානියුක්ති වාර්තාවලට පහත අවස්ථාවන් සම්බන්ධයෙන් කිසියම් වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ සේවකයා විසින් වැඩ කළ මුළු පැය ගණන (පැයක කිසියම් කොටසක්ද ඇතුළුව) ඇතුළත් කළ යුතුය:

එම නිසා, වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප් මසකට රුපියල් බොලර් 11,500 කට වඩා අඩු වන විට, සේවායෝජකයා විසින් එම වැටුප් නිමි කාල පරිච්ඡේදය තුළ වැඩ කර ඇති මුළු පැය ගණන පිළිබඳ වාර්තාවක් තබා ගත යුතුය. කෙසේවෙතත්, වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව වාර්තා තබා ගැනීම අවශ්‍ය වුවත් නැතත්, සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට අවම වැටුපට වඩා නොඅඩු වැටුපක් ගෙවීම අනිවාර්ය වේ.

සේවායෝජකයින් සිය සේවකයින් වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳ වාර්තා තබා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයෙන් නිදහස් කරන මාසික මූල්‍ය සීමාව (බොලර් 11,500) සම්බන්ධයෙන් සැලකූ විට, වැටුප් පිළිබඳ අර්ථකථනය අවම වැටුප් ආඥා පනතේ එම අර්ථකථනයට සමාන වේ. කිසියම් වැඩ නොකළ පැය ගණනක් (එනම් නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු දීමනාව, අසනීප නිවාඩු, මාතෘ නිවාඩු දීමනාව, විවේක දින දීමනාව වැනි) සඳහා සේවකයා වෙත සිදු කරන ලද ගෙවීමක් වැටුප් නිම් කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුපක කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතුය. එම නිසා, කිසියම් වැටුප් නිම් කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප මාසිකව මූල්‍ය සීමාවට වඩා අඩු නොවන්නේද යන්න තීරණය කිරීමේදී මෙම ගෙවීම් ඇතුළත් නොකළ යුතුය.

සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණු :

පැමිණීම, වැඩ කළ පැය ගණන, වැටුප් ආදිය සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට මනා ලෙස වාර්තා පවත්වා ගෙන යා හැකිනම්, එමඟින් ඔවුන්ගේ අදාළ හිමිකම් සහ ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කර ගැනීමට හා අනවශ්‍ය ව්‍යාකූල තත්වයන් මඟහරවා ගැනීමට හැකි වේ.

වෙනත් කරුණු

සේවකයින් යනු ව්‍යාපාරයක වටිනා සම්පතකි. සාමකාමී සේවක සබඳතාවයක් පවත්වා ගැනීමට හැකි වන ආකාරයට සේවකයින්ට සලකන ලෙස අපි සේවා යෝජකයින්ගෙන් ඉල්ලා සිටිමු. සේවා යෝජකයින් විසින් සේවකියුක්ති නියමයන්වලට කිසියම් හෝ වෙනසක් සිදු කිරීමේදී ඇති වන බලපෑම් තමාගේ මෙන්ම සේවකයින්ගේ පැත්තෙන්ද ප්‍රවේශමෙන් විමසා බැලිය යුතුය. ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී, සේවා යෝජකයින් විසින් සේවකයින්ගේ වර්තමාන චේතන සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිලාභ අඩු නොකළ යුතු අතර, මෙම නීති සම්පාදනය ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර සේවකයින් වෙත ලැබුණු මාසික වැටුපට අඩු මාසික වැටුපක් නොගෙවිය යුතුය. ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සේවකයින් සහ සේවායෝජකයින් අතර ප්‍රමාණවත් අන්දමින් සාකච්ඡා පැවැත්විය යුතුය. තම සාධාරණ ඉල්ලීම්වලට සතුටුදායක ලෙස සහ අවංක ලෙස ප්‍රතිචාර දක්වන විට වැඩ කිරීම සඳහා විශාල කැපවීමක් සහ අයිතිය පිළිබඳ දැඩි හැඟීමක් සේවකයින් තුළ නිරතුරුව පවතී. මෙය ව්‍යාපාරයේ මෙහෙයුම් සහ ව්‍යාපාරික කටයුතුවලට උපකාරී වනු ඇති අතර අවසාන වශයෙන් සේවායෝජක සහ සේවක යන දෙපාර්ශ්වයටම ජයග්‍රහණය අත්පත් කර දීමට මෙය ඉවහල් වනු ඇත.

විමසීම්

විමසීම් ක්ෂණික ඇමතුම් : 2717 1771 (ක්ෂණික ඇමතුම් දුරකථන මාර්ගය මෙහෙයවනු ලබන්නේ 1823 ඇමතුම් මධ්‍යස්ථානය මගින්)

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා අංශයේ කාර්යාල නිලධාරීන් හමු වී විමසීම් කිරීම

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

කමිකරු දෙපාර්තමේන්තු වෙබ් අඩවියේ මුල් පිටුව
<http://www.labour.gov.hk>