



\$32.5

प्रति घण्टा

1 मे 2015 देखि लागु

वैधानिक न्यूनतम ज्याला संक्षिप्त मार्गदर्शिका

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Nepali version)



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage



संशोधित वैधानिक न्यूनतम ज्याला (SMW) दर 32.5 प्रति घण्टा 1 मे 2015 देखि कार्यान्वयनमा छ।¹. संक्षेपमा कर्मचारीलाईकुनै ज्याला समयावधिमा औसत कुल घण्टाको काम गरे बापत गरिनु पर्ने भुक्तानी (SMW) दर भन्दा कम हुनु हुदैन।

यस सूचना पत्र को उद्देश्य वैधानिक न्यूनतम ज्याला SMW को प्रमुख सर्तहरूलाई सरल शब्दमा ब्याख्या गर्नु हो। न्यूनतम ज्याला अध्यादेश(Cap 608)को ब्याख्या यसको मूल प्रकरणमा आधारित हुनुपर्दछ। न्यूनतम ज्याला अध्यादेश (Cap. 608) को पूर्ण पाठ न्याय बिभागको दोभाषीया कानुन सूचना प्रणालीको वेबसाइट www.legislation.gov.hk मा अपलोड गरिएको छ।

अध्यादेशका आवरण

SMW सबै कर्मचारीका लागि लागु हुनेछ चाहे उनीहरू मासिक दर, दैनिक दर, घण्टाको दर, स्थायी, आकस्मिक, पूर्ण समय, आंशिक समयका रूपमा कार्य गर्ने वा अन्य कर्मचारीहरू हुन् अथवा निम्न लिखित अपवादहरू बाहेक रोजगार अध्यादेशबाट परिभाषित अविच्छिन्न करार². अन्तर्गत काम गर्ने कर्मचारीहरू हुन्:

- रोजगार अध्यादेश जो व्यक्तिहरूलाई लागु हुदैन।²
- घरमा बस्नेर घरेलु कामदारहरू³ ; लिङ्ग, जात वा राष्ट्रियता जे होस्;
- खास प्रशिक्षु विधार्थीहरू³ तथा कार्य अनुभवकालमा रहेका रोजगार मुक्त विधार्थीहरू³

SMW अपाङ्ग र सक्षम कर्मचारीहरू सबैमा समान्तर लागु हुन्छ। अपाङ्गता भएका कर्मचारीहरूलाई उत्पादकत्व मुल्यांकन चयन गर्ने आधिकारका निमित्त न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अन्तर्गत विशेष व्यवस्थाको प्रबन्ध गरिएको छ। थप जानकारीका लागि कृपया *वैधानिक न्यूनतम ज्याला व्यवस्था अन्तर्गत अपाङ्ग व्यक्तिहरूको उत्पादकत्व मुल्यांकनको संक्षिप्त दिशा निर्देशिका* को सहायता लिनु होला।

न्यूनतम ज्यालाको मात्रा

कर्मचारी हरुलाई काम गरे बापत दिने ज्याला भक्तानी तल गणना गरिएको न्यूनतम ज्याला भन्दा कम हुनु हुदैन:

न्यूनतम ज्याला	=	कर्मचारीले ज्याला समयावधिमा काम गरेको कुल घण्टाहरूको संख्या	×	SMW दर (32.5 डलर प्रति घण्टा जुन 1 मे 2015 देखि लागु हुने)
-------------------	---	---	---	---

काम गरेको घण्टाहरू

न्यूनतम ज्याला गणना प्रयोजनका लागि काम गरेको घण्टाहरू (समयको कुनै अंश समेत) अन्तर्गत रोजगार करार अनुसार अथवा रोजगारदाताको सहमति वा निर्देशनमा रही कर्मचारीले बिताएको कुनै समय पर्दछ:

- कार्यस्थलमा उपस्थित भएको समय चाहे उक्त समयमा कार्य वा प्रशिक्षण जेसुकै दिइएको होस्; वा
- कार्यस्थल हङ्गकङ्ग बाहिर भएको र त्यो उसको रोजगारको नियमित स्थल नभएको अवस्थामा आफ्नो निवास र कार्यस्थल बिचको यात्रा (कुनै पनि दिशा तर्फ) बाहेक रोजगारको समन्धमा गरिएको यात्राको समय

कार्यस्थलले रोजगार करार अनुसार अथवा रोजगारदाताको सहमति वा निर्देशनमा रही कर्मचारी काम वा प्रशिक्षणका निमित्त उपस्थित भएको कुनै पनि स्थानलाई जनाउँदछ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेशमा उल्लेखित बाहेक रोजगार करार अनुसार अथवा रोजगारदाताको सहमतिमा कुनै तोकिएको समयलाई पनि काम गरिएको घण्टा मानिएमा ती घण्टाहरू पनि न्यूनतम ज्याला गणनामा सामेल हुनुपर्छ।

उदाहरण 1: रोजगार करार अनुरूप एक कर्मचारी सामान्यतः साँझ 6 बजे सम्म कार्यरत रहन्छ। एकदिन रोजगारदाताको निर्देशनमा उसले अतिरिक्त 6 बजे देखि 7 बजे सम्म काम गर्दछ यो अतिरिक्त समय 1 घण्टा न्यूनतम ज्याला गणनामा सामेल गरिनेछ।

उदाहरण 2: एक कर्मचारी हङ्गकङ्ग को एक कम्पनीमा कार्यरत छ। निवास र कम्पनी बीच गरिएको यात्रा अवधिलाई न्यूनतम ज्याला गणनामा गरिने छैन। एकदिन रोजगारदाताको निर्देशनमा कर्मचारीले निजको कम्पनी देखि ग्राहकको अफिसमा केहि कागजपत्र छोड्न यात्रा तय गर्छ। यो यात्रामा खर्चिएको समय न्यूनतम ज्याला गणनामा सामेल हुनेछ।



ज्याला समयावधिमा कर्मचारीलाई भुक्तान गरिने ज्याला

SMW का लागि ज्याला भन्नाले रोजगार अध्यादेशमा उल्लेखित परिभाषासंग निकट रुपमा सम्बन्धित छ। अन्यथा तोकिएको अवस्था बाहेक, रोजगार अध्यादेशमा "ज्याला" भन्नाले कुनै पनि रुपमा तोकिएको वा निर्धारित, मुन्द्रमा व्यक्त गर्न सकिने र गरेको कार्य वा गरिने कार्य वापत कामदारलाई दिईने पारिश्रमिक कमाइहरु, यात्रा भात्ता र हाजिरी भात्ता, कमिशन अतिरिक्त समय भुक्तानी, टिप्स र सेवा महसुल बुझिन्छ (केहि अपवादहरु बाहेक) ²

न्यूनतम ज्याला गणनामा काम नगरेको समय सामेल नहुने हुनाले, बिना काम कर्मचारीलाई गरिएको भुक्तानी जस्तै बिश्राम दिनको रकम, बिदाको रकम, सुत्केरी बिदाको रकम, पितृत्व बिदाको रकम, बिरामी भत्ता आदि न्यूनतम ज्याला गणनामा सामेल गर्न पाइदैन। न्यूनतम ज्याला अध्यादेशले ज्याला समयावधिसंग सम्बन्धित अरु कुनै रकमहरुलाई पनि भुक्तानी गर्न पर्ने ज्यालाको रुपमा गणना गर्न हुने वा नहुने भन्ने कुराको निश्चित गर्छ।

यदि कर्मचारीलाई ज्याला समयावधि अनुसार गरिनु पर्ने भुक्तानी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम भएमा उसलाई सो भिन्नता (अर्थात् थप पारिश्रमिक) को भुक्तानी गर्नुपर्छ। कर्मचारीको रोजगार करारमा कर्मचारीले ज्याला समयावधि अनुरूप थप पारिश्रमिक पाउने हकको उल्लेख गरिएको हुनुपर्छ। अन्य सम्बन्धित कानुन उपाधिहरुको गणनाका निम्ति पनि अतिरिक्त पारिश्रमिकको प्रयोग हुनेछ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेश वा रोजगार अध्यादेश कुनैले पनि खाजा छुट्टी र बिश्राम दिनहरुको भुक्तानी दिनु पर्ने निर्धारण गरेको छैन। खाजा छुट्टी र बिश्राम दिनहरु पारिश्रमिक हुने या अन्यथा हुने भन्ने कुरा रोजगारदाता र कर्मचारी बीच सहमति हुनुपर्ने रोजगारका शर्तहरु हुन्। खाजा छुट्टी लाई काम गरेको समय मानिने वा नमानिने, भुक्तानी हुने वा नहुने, बिश्राम दिनहरु भुक्तानी हुने वा नहुने, ज्याला समयावधि, ज्याला गणना, दलाल गरे बापत पाइने भात्ता / कमिसन इत्यादी न्यूनतम ज्याला गणनामा प्रासंगिक हुन्छ। आवश्यक परेको खण्डमा रोजगारदाता र कर्मचारीले श्रम प्रबंधन संचार र परामर्शको माध्यमबाट, कानुनी समझदारी र उचित आधारमा रोजगार को शर्तहरु मा सहमति खोज्नुपर्छ। रोजगार अध्यादेशका अनुसार रोजगारदाताले एकतर्फी रुपमा रोजगारका शर्त र करारहरु बदल्न पाउदैन। श्रम बिभाग रोजगारदाता र कर्मचारीका समस्या समाधान र सहमतिका लागि सहयोग गर्न तयार रहन्छन्। कर्मचारीलाई उसको रोजगार अधिकार भंग भएको शंका लागेमा, श्रम बिभागसंग सहयोगका लागि सम्पर्क राख्न सकिनेछ। श्रम बिभागले यस्तो मामिलालाई सक्रिय रुपमा सहयोग पुर्याउनेछ।

उदाहरण 3: SMW दर प्रति घण्टा 32.5 डलर - 1 मे 2015 लागु हुने

मानी लिउ

- रोजगार करार अनुसार
 - ◆ पारिश्रमिक प्रत्येक महिना बिश्राम दिनहरु (आइतबार) सहित 7,500 डलर
 - ◆ सोमबार देखि शनिबार - कार्य समय 1 घण्टा को खाजा छुट्टी सहित 8 घण्टा प्रतिदिन
- 30 दिन (4 आइतबार सहित) को महिना मा (ज्याला अबधि) काम गरेको कुल घण्टाको संख्या 208 (26 दिन x 8 घण्टा)

अवस्था (1) खाजा छुट्टी र बिश्राम बिनाको भुक्तानी

हिसाब

- यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला **6,760** डलर (208 घण्टाहरु x 32.5 डलर)
 - यो महिनामा भुक्तन गर्न मिल्ने ज्याला⁴: 7,500 डलर
- यो उदाहरणमा (ii) भन्दा (i) कम नभएको हुनाले न्यूनतम ज्यालाको माग पुरा हुन्छ र रोजगारदाताले कुनै पनि थप पारिश्रमिक भुक्तानी गर्न आवश्यक पर्दैन।

अवस्था (2) भुक्तानी सहितको खाजा छुट्टी⁵; र भुक्तानी बिनाको बिश्राम दिनहरु

हिसाब

- यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला **6,760** डलर (208 घण्टाहरु x 32.5 डलर)
 - यो महिनामा भुक्तन गर्न मिल्ने ज्याला⁶: 6,667 डलर (7,500 डलर - 833 डलर खाजा छुट्टी भुक्तानी⁷)
- यो उदाहरणमा (i) भन्दा (ii) कम छ, कर्मचारीको महिना को ज्याला **7,500 डलर** को साथै रोजगारदाताले न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप **93 डलर** पारिश्रमिक (6,760 डलर - 6,667 डलर) दिनुपर्छ, यस प्रकारले कर्मचारीको कुल भुक्तानी **7,593 डलर** (7,500 डलर + 93 डलर) हुन्छ।

अवस्था (3) भुक्तानी बिनाको खाजा छुट्टी; र भुक्तानी सहितको बिश्राम दिनहरु⁸

हिसाब

- यो महिना काम गरेको घण्टाहरुको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला **6,760 डलर** (208 घण्टाहरु x 32.5 डलर)
 - यो महिनामा भुक्तन गर्न मिल्ने ज्याला⁶: 6,500 डलर (7,500 डलर - 1,000 डलर बिश्राम दिनको भुक्तानी⁹)
- यो उदाहरणमा (i) भन्दा (ii) कम छ, कर्मचारीको महिना को ज्याला **7,500 डलर** को साथै रोजगारदाताले न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप **260 डलर** पारिश्रमिक (6,760 डलर - 6,500 डलर) दिनुपर्छ, यस प्रकारले कर्मचारीको कुल भुक्तानी **7,760 डलर**¹⁰ (7,500 डलर + 260 डलर) हुन्छ।



अवस्था (4) भुक्तानी सहितको खाजा छुट्टी⁵ र बिश्राम दिनहरू⁸

हिसाब

- (i) यो महिना काम गरेको घण्टाहरूको कुल संख्याको आधारमा न्यूनतम ज्याला **6,760 डलर** (208 घण्टाहरू x 32.5 डलर)
- (ii) यो महिनामा भक्तन गर्न मिल्ने ज्याला⁶: 5,778 डलर (7,500 डलर - 1,000 डलर बिश्राम दिनको भुक्तानी⁹ - 722 डलर खाजा छुट्टीको भुक्तानी¹¹)
- यो उदाहरणमा (i) भन्दा (ii) कम छ, कर्मचारीको महिना को ज्याला **7,500 डलर** को साथै रोजगारदाताले न्यूनतम ज्यालाको माग अनुसार थप **982 डलर** पारिश्रमिक (6,760 डलर - 5,778 डलर) दिनुपर्छ, यस प्रकारले कर्मचारीको कुल भुक्तानी **8,482 डलर** (7,500 डलर + 982 डलर) हुन्छ।

अपराध

न्यूनतम ज्याला भुक्तानी नगरेमा ज्याला प्रावधानको उल्लङ्घन गरिएको मानिन्छ। रोजगार अध्यादेशका अन्तर्गत जानी-जानी अनि उचित सफाई बिना एकजना रोजगारदाताले कर्मचारीलाई भुक्तान गर्नुपर्ने ज्याला भुक्तान गर्न असमर्थ भएको खण्डमा उसको विरुद्धमा मुद्दा दायर गरिन्छ र दोषी प्रमाणित भएको खण्डमा 350,000 डलर अनि 3 वर्ष कारावासको सजाय हुनेछ।

वाह्य करार नहुने

रोजगार करारका कुनै पनि प्रावधानले कर्मचारीलाई न्यूनतम ज्याला अध्यादेशबाट प्रदानित अधिकार, सुबिधा, सुरक्षालाई नष्ट वा कम गर्ने प्रयास गरेको खण्डमा सो प्रावधान निरस्त हुनेछ।

रोजगारदाताले आफ्नो कर्मचारीले काम गरेको कुल घण्टाहरूको संख्या रेकर्डमा राख्न जरुरी छ।

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत रोजगारदाताले राखेको ज्याला र रोजगारको रजिस्टरमा कर्मचारीले ज्याला समयावधिमा काम गरेको घण्टाहरूको कुल संख्या (समयको कुनै पनि हिस्सा सहित) समावेश गर्ने पर्ने यदि:

- SMW कर्मचारीमा लागु हुन्छ; र
- ज्याला समयावधिमा भुक्तान गर्नु पर्ने ज्याला मासिक 13,000 डलर भन्दा काम भएमा¹²।

तसर्थ यदि ज्याला समयावधिमा काम गरेबपात भुक्तान गरिने ज्याला मौद्रिक सिमा मासिक 13,300 डलर भन्दा काम भएमा¹², रोजगारदाताले उक्त ज्याला समयावधिमा कर्मचारीले गरेको कामहरूको घण्टाको कुल संख्या रेकर्ड राख्न जरुरी छ। काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड राख्न आवश्यक भएपनि वा नभए पनि रोजगारदाताले कर्मचारीलाई न्यूनतम ज्याला भन्दा कम भुक्तान गर्न पाउदैन।

मासिक मौद्रिक सिमा 13,300 डलर¹² सम्बन्धमा रोजगारदातालाई कर्मचारीले गरेको कामहरूको घण्टाको कुल संख्या रेकर्ड राख्न मुक्त गरेको खण्डमा पनि ज्यालाको परिभाषा न्यूनतम ज्याला अध्यादेश सरह नै हुन्छ। कर्मचारीलाई ज्याला समयावधिमा बिना काम गरिएको भुक्तानी जस्तै बिदाको रकम, बार्षिक बिदाको रकम, सुत्केरी बिदाको रकम, पितृत्व बिदाको रकम बिरामी भत्ता इत्यादीहरूलाई भुक्तान गरिने ज्यालाको भागमा गणना गर्न पाइदैन। त्यसकारण कर्मचारीलाई ज्याला समयावधिमा गर्नुपर्ने ज्याला भुक्तानी मौद्रिक सिमा भन्दा कम छ, छैन भनि निर्धारित गर्नलाई माथि उल्लेखित भुक्तानीहरूलाई यथाशक्य समावेश गर्नु हुदैन।

रोजगारदाता र कर्मचारीहरूले आफ्नो निजी हक र अधिकारको हिफाजतको लागि र अनावश्यक बिबादबाट बच्नको लागि हाजिरी, काम गरेको घण्टा, तलब आदि पारिश्रमिक सम्बन्ध बारे उचित रेकर्ड राख्नु पर्दछ।

नोट:

1. यदि 1 मे 2015 ज्याला समयावधि भिन्न पछे भने, 32.5 डलर SMW दर 1 मे 2015 मा वा पछि काम गरेको कुनै पनि घन्टामा न्यूनतम ज्याला गणना गर्दा त्यस ज्याला समयावधिमा लागु हुनेछ।
2. कृपया रोजगार अध्यादेशको संक्षिप्त मार्गनिर्देशिका हेर्नुहोस।
3. परिभाषाका निमित्त कृपया न्यूनतम ज्याला अध्यादेशको संक्षिप्त मार्गनिर्देशिका हेर्नुहोस।
4. अवस्था (1) को उदाहरणमा (बिना भुक्तानीको खाजा छुट्टी र विश्राम दिनहरू) को कर्मचारी काम नगरेको समयको भुक्तानीको हकदार हुँदैन, उसको भुक्तानी हुनुपर्ने ज्याला गणना गर्दा पारिश्रमिकमा कटौती गर्नु पर्दैन।
5. न्यूनतम ज्याला अध्यादेश र रोजगार अध्यादेश कुनैले पनि खाजा छुट्टीको भुक्तानी दिनु पर्ने निर्धारण गरेको छैन। खाजा छुट्टी र विश्राम दिनहरू भुक्तानी हुनु पर्ने वा नपर्ने कुरा रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको मामला हो। न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अनुसार यदि कर्मचारीको खाजा छुट्टी काम गरेको घण्टाहरू अन्तर्गत पर्न गएमा (कृपया माथि उल्लेखित "काम गरेको घण्टाहरू" को अनुभाग हेर्नुहोला), त्यी समय न्यूनतम ज्याला गणनामा समावेश गर्नुपर्छ।
6. न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अनुसार कर्मचारीलाई कुनै पनि समयको लागि गरिएको भुक्तानी काम गरेको घण्टा अन्तर्गत नपरेमा सो रकम गरिन पर्ने ज्याला भुक्तानीमा समावेश गरिनु हुँदैन।
7. खाजा छुट्टी भुक्तानी हुने वा नहुने र खाजा छुट्टी भुक्तानीको गणना गरिने तरिका रोजगारदाता र कर्मचारीको बिचको सहमतिको कुरा हो। यो उदाहरणमा मानौं एक महिना मा 30 दिन छन् (4 विश्राम दिनहरू र 26 काम गरेको दिनहरू) अवस्था (2) को लागि (खाजा छुट्टी भुक्तानी सहित र विश्राम दिनहरू बिना भुक्तानी) सो महिनामा खाजा छुट्टी भुक्तानी 833 डलर (7,500 डलर + 26 दिनहरू ÷ 9 घण्टाहरू x 26 खाजा छुट्टीहरू) यदि मासिक पात्रोको दिनहरूको संख्या र सो महिनामा काम गरेको दिनहरूको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको सहमतिमा गणना गरिने तरिकामा फरक भएको खण्डमा खाजा छुट्टी भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ। उदाहरणक लागि यस उदाहरणमा संख्याहरूलाई निकट पूर्णांक संख्या बनाइएको छ।
8. विश्राम छुट्टी भुक्तानी हुने वा नहुने र विश्राम छुट्टी भुक्तानीको गणना गरिने तरिका रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको सहमतिको कुरा हो
9. छुट्टी भुक्तानी हुने वा नहुने र विश्राम छुट्टी भुक्तानीको गणना गरिने तरिका रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको सहमतिको कुरा हो। यो उदाहरणमा मानौं एक महिना मा 30 दिन छन् (4 विश्राम दिनहरू सहित) सो महिनाको विश्राम छुट्टी भुक्तानी 1,000 डलर (अर्थात् 7,500 डलर ÷ 30 दिन x 4 विश्राम छुट्टीहरू) यदि मासिक पात्रोको दिनहरूको संख्या र सो महिनामा काम गरेको दिनहरूको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बिचको सहमतिमा गणना गरिने तरिकामा फरक भएको खण्डमा विश्राम छुट्टी भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरण बाट अलग हुनसक्छ।
10. यदि मासिक पात्रोको दिनहरूको संख्या र सो महिनामा काम गरेको दिनहरूको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको सहमतिमा गणना गरिने तरिकामा फरक भएको खण्डमा विश्राम छुट्टी भुक्तानी माथि दिइएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ। उदाहरणक लागि यदि विश्राम छुट्टी भुक्तानीको लागि सहमति गरिएको गणना तरिका प्रति घण्टा 32.5 डलर x 8 घण्टा हो भने, त्यस महिनाको 4 विश्राम दिनको भुक्तानी 1,040

डलर (अर्थात् 32.5 डलर प्रति घण्टा x 8 घण्टा x 4 विश्राम दिनहरु) हुनेछ। यदि त्यो महिनामा 31 दिन छन् भने (4 विस्रम दिन र 27 दिन काम गरको दिन सहित) न्यूनतम ज्याला भुक्तानी गरेको रकम त्यस महिनाको लागि 7,020 डलर (अर्थात् 27 दिन x 8 घण्टा x 32.5 डलर प्रति घण्टा) हुनेछ। तसर्थ कर्मचारीलाई कुल रकम 8,060 डलर (अर्थात् 7,020 डलर + 1,040 डलर) भुक्तान गर्नु पर्ने छ।

11. खाजा छुट्टी भुक्तानी हुने वा नहुने र खाजा छुट्टी भुक्तानीको गणना गरिने तरिका रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको सहमतिको कुरा हो। यो उदाहरणमा मानौं एक महिनामा 30 दिन छन् (4 विश्राम दिनहरु र 26 काम गरेको दिनहरु सहित) अवस्था (4) (भुक्तानी सहितको खाजा छुट्टि र विश्राम दिन), सो महिनाको खाजा छुट्टी भुक्तानी 722 डलर (अर्थात् 7,500 डलर ÷ 30 दिन ÷ 9 घण्टा x 26 खाजा छुट्टीहरु) यदि मासिक पात्रोको दिनहरुको संख्या र सो महिनामा काम गरेको दिनहरुको संख्या अथवा रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको सहमतिमा गणना गरिने तरिकामा फरक भएको खण्डमा खाजा छुट्टी भुक्तानी माथि दिईएको उदाहरणबाट अलग हुनसक्छ। उदाहरणका लागि यस उदाहरणमा संख्याहरुलाई निकट पूर्णांक संख्या बनाईएको छ।
12. 1 मे 2015 बाट लागु हुने गरि कर्मचारीले काम गरेको घण्टाको कुल संख्याको रेकर्ड राख्न रोजगारदातालाई आवश्यक पर्ने मौद्रिक सिमा 12,300 डलर बाट 13,300 डलर प्रति महिनामा संशोधित गरिएको छ।

सोधपुछ को लागि

24 घन्टे सोधपुछ हटलाइन: 2717 1771 ("1823" ले सञ्चालन गर्ने)

स्वयम् उपस्थित भई सोधपुछ गर्नको लागि तपाईं निम्न लिखित श्रम सम्बन्धि बिभाग का कार्यालयहरुमा सम्पर्क गर्न सक्नु हुनेछ।

Hong Kong	
Hong Kong East	34/F, Revenue Tower, 5 Gloucester Road, Wan Chai, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.
Kowloon	
Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.
Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Shamshuipo, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.
Kwun Tong	6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.
New Territories	
Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.
Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166 - 174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.
Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

श्रम बिभागको होमपेज : www.labour.gov.hk