

ਵਿਧਾਨਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ (ਸਟੈਚੂਟਰੀ ਮਿਨੀਮਮ ਵੇਜ) ਲਈ ਸੰਖੇਪ ਗਾਈਡ

Concise Guide to Statutory Minimum Wage

(Punjabi version)

\$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ
1 ਮਈ 2023 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੈ



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

1 ਮਈ 2023 ਤੋਂ ਸਟੈਚੂਟਰੀ ਮਿਨੀਮਮ ਵੇਜ (SMW) ਦਰ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਹੈ¹। ਸੰਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਜਰਤ ਅਵਧੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਉਜਰਤ, ਜਦੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ ਤੋਂ ਔਸਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

ਇਸ ਬਰੋਸ਼ਰ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ SMW ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਬੁਨਿਆਦੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਸਰਲ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਝਾਉਣਾ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ (ਕੈਪ. 608) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਸਦੇ ਮੂਲ ਟੈਕਸਟ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦਾ ਪੂਰਾ ਟੈਕਸਟ ਨਿਆਂ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਹਾਂਗਕਾਂਗ ਈ-ਲੇਜਿਸਲੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ www.elegislation.gov.hk 'ਤੇ ਅੱਪਲੋਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਕਵਰੇਜ

SMW ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮਹੀਨਾਵਾਰ, ਦਿਨ, ਘੰਟਾਵਾਰ, ਸਥਾਈ, ਅਸਥਾਈ, ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ, ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ² ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਅਪਵਾਦ:

- ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਲਾਗੂ² ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ
- ਨਿਵਾਸੀ ਘਰੇਲੂ ਕਰਮਚਾਰੀ³, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ, ਨਸਲ ਜਾਂ ਕੌਮੀਅਤ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ
- ਇਹ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਇੰਟਰਨ³, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ³ ਦੀ ਛੋਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪਸੰਦ ਅਨੁਸਾਰ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ *ਵਿਧਾਨਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਸੰਖੇਪ ਗਾਈਡ (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)* ਵੇਖੋ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ

ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਵਧੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗਿਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ:

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ	=	ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ	×	SMW ਦਰ (ਅਰਥਾਤ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ 1 ਮਈ 2023 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ)
---------------------	---	---	---	---

ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ (ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਸਮੇਤ) ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਸਮਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ; ਜਾਂ
- ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨਾ, ਉਸ ਦੇ ਨਿਵਾਸ ਸਥਾਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੇ ਹਾਂਗਕਾਂਗ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਆਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਯਾਤਰਾ (ਕਿਸੇ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ) ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਥਾਂ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਮਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ 1: ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸ਼ਾਮ 6 ਵਜੇ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਿਨ, ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮ 6 ਵਜੇ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮ 7 ਵਜੇ ਤੱਕ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦਾ ਓਵਰਟਾਈਮ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਘੰਟਾ ਵੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ 2: ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਾਂਗਕਾਂਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਨਿਵਾਸ ਸਥਾਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿਚਕਾਰ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਿਨ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਡਿਲੀਵਰ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਗਾਹਕ ਦੇ ਦਫਤਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਕਲਾਇੰਟ ਦੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਵੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਹੈ।

ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ

SMW ਲਈ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, "ਮਜਦੂਰੀ" ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ, ਹਾਜ਼ਰੀ ਭੱਤੇ, ਕਮਿਸ਼ਨ, ਓਵਰਟਾਈਮ ਮਜਦੂਰੀ, ਸੁਝਾਅ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਖਰਚੇ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ, ਕਮਾਈਆਂ, ਭੱਤੇ, ਭਾਵੇਂ ਮਨੋਨੀਤ ਜਾਂ ਗਣਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਣ, ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ, ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਕੀਤੇ ਜਾਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਕੁਝ ਛੋਟਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ।²

ਕਿਉਂਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜਦੂਰੀ, ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਮਜਦੂਰੀ, ਸਾਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਮਜਦੂਰੀ, ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਮਜਦੂਰੀ, ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਮਜਦੂਰੀ, ਬਿਮਾਰੀ ਭੱਤਾ, ਆਦਿ) ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਅਰਥਾਤ "ਵੇਤਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ")। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਇਹ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਜਦੂਰੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਰਕਮਾਂ ਨੂੰ ਖਾਸ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਜੇਕਰ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅੰਤਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ (ਅਰਥਾਤ "ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ")। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਨਾ ਤਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖਾਣੇ ਦੇ ਬਰੇਕ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੀ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਮਜਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਕੀ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਮਜਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹੈ, ਕੀ ਬਾਕੀ ਦੇ ਦਿਨ ਮਜਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ, ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ, ਗਣਨਾ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਆਦਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ। ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਰਤ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸੰਚਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨੀ, ਸਮਝਦਾਰ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇਕਪਾਸੜ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ੱਕ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਮਦਦ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਪੈਰਵੀ ਕਰੇਗਾ।

ਉਦਾਹਰਨ 3: 1 ਮਈ 2023 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੀ SMW ਦਰ ਮੰਨਣਾ

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ:
 - ਐਤਵਾਰ ਨੂੰ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ \$8,500 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ
 - ਸੋਮਵਾਰ ਤੋਂ ਸ਼ਨੀਵਾਰ - 8 ਘੰਟੇ ਦਾ ਕੰਮ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ 1-ਘੰਟੇ ਦੇ ਭੇਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ
- 30 ਦਿਨਾਂ (4 ਐਤਵਾਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ (ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ) ਵਿੱਚ, ਕੁੱਲ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 208 ਘੰਟੇ (26 ਦਿਨ $\times$ 8 ਘੰਟੇ) ਹੈ

ਦ੍ਰਿਸ਼ (1) ਭੇਜਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜਦੂਰੀ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ

ਗਣਨਾ

- (i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ: **\$8,320** (208 ਘੰਟੇ $\times$ \$40)
- (ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ⁴ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ: \$8,500
 - ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਪੂਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਦ੍ਰਿਸ਼ (2) ਮਜਦੂਰੀ⁵ ਦੇ ਨਾਲ ਭੇ ਜੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ; ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜਦੂਰੀ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ

ਗਣਨਾ

- (i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ: **\$8,320** (208 ਘੰਟੇ $\times$ \$40)
- (ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ⁶ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ:
\$7,555.6 (\$8,500 – \$944.4 ਦੁਪਹਿਰ ਦੇ ਭੇਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ⁷)
 - ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ **\$8,500** ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਮਜਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ **\$764.4** (\$8,320 - \$7,555.6) ਦਾ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਵੀ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ **\$9,264.4** (\$8,500 + \$764.4) ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਦ੍ਰਿਸ਼ (3) ਮੁਫਤ ਭੇਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ; ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ⁸ ਕੀਤਾ ਦਿਨ

ਗਣਨਾ

- (i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ: **\$8,320** (208 ਘੰਟੇ $\times$ \$40)
- (ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ⁶ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜਦੂਰੀ:
\$7,366.7 (\$8,500 – \$1,133.3 ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜਦੂਰੀ⁹)
 - ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ **\$8,500** ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਮਜਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ **\$953.3** (\$8,320 - \$7,366.7) ਦਾ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਵੀ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ **\$9,453.3** (\$8,500 + \$953.3) ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।¹⁰

ਦ੍ਰਿਸ਼ (4) ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ⁵ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ⁸

ਗਣਨਾ

- (i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: **\$8,320** (208 ਘੰਟੇ × \$40)
- (ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ⁶ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ:
\$6,548.2 (\$8,500 – \$1,133.3) ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ⁹ – \$818.5 ਦੁਪਹਿਰ ਦੇ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ¹¹)
 - ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ **\$8,500** ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ **\$1,771.8** (\$8,320 - \$6,548.2) ਦਾ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਵੀ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਡਿੱਗਦਾ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ **\$10,271.8** (\$8,500 + \$1,771.8) ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਅਪਰਾਧ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜੋ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਜੇਕਰ ਦੇਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ \$350,000 ਜੁਰਮਾਨਾ ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਕੈਦ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਪਰਾਧ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਮੈਨੇਜਰ, ਸਕੱਤਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਜਾਂ ਮਿਲੀਭੁਗਤ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਪਰਾਧ ਦਾ ਦੇਸ਼ੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਜੇਕਰ ਦੇਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਹੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਅਧੀਨ।

ਕੋਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ

ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ, ਲਾਭਾਂ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਰੱਦ ਹੈ।

ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ (ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਸਮੇਤ) ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ:

- SMW ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ
- ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ¹² \$16,300 ਤੋਂ ਘੱਟ ਹਨ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ \$16,300 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ¹² ਦੀ ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁੱਲ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਕੁੱਲ ਘੰਟੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਮਾਸਿਕ ਪੈਸੇ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਸੀਮਾ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ \$16,300¹³) ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ, ਜੋ ਕਿ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁੱਲ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਛੋਟਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵਾਂਗ ਹੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਜੋ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਛੁੱਟੀਆਂ, ਸਾਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਮਾਤਾ-ਪਿਤਾ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਬੀਮਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਆਦਿ) ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। . ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ y. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ ਹੈ, ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ, ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬੇਲੋੜੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ, ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ, ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਦਿ ਦਾ ਸਹੀ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ:

- 1 ਮਈ 2023 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ, SMW ਦਰ \$37.5 ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜੇਕਰ 1 ਮਈ 2023 ਇੱਕ ਉਜਰਤ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੀ SMW ਦਰ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ 1 ਮਈ 2023 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਘੰਟੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- 2 ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ *ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਗਾਈਡ (A Concise Guide to the Employment Ordinance)* ਵੇਖੋ।
- 3 ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵੇਖੋ।
- 4 ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸੀਨਰੀਓ (1) (ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੇ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਉਸਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- 5 ਕੀ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ (ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਉਪਰੋਕਤ “**ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ**” ਦੇ ਭਾਗ ਨੂੰ ਵੇਖੋ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- 6 ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਭੁਗਤਾਨ ਜੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- 7 ਕੀ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 30 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਅਤੇ 26 ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ)। ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ (2) ਲਈ (ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ; ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਬਾਕੀ ਦਿਨ), ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ \$944.4 ਹੋਵੇਗੀ (ਅਰਥਾਤ \$8,500 ÷ 26 ਦਿਨ ÷ 9 ਘੰਟੇ × 26 ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ)। ਭੋਜਨ ਦੀ ਬਰੇਕ ਪੇਅ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਅੰਕੜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਦਸ ਸੈਂਟ ਅੰਕਾਂ ਤੱਕ ਗੋਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- 8 ਚਾਹੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ।

- 9 ਚਾਹੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 30 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ)। ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ \$1,133.3 ਹੋਵੇਗੀ (ਅਰਥਾਤ \$8,500 ÷ 30 ਦਿਨ × 4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ)। ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਅੰਕੜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਦਸ ਸੈਂਟ ਅੰਕਾਂ ਤੱਕ ਗੋਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- 10 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲਈ ਸਹਿਮਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ × 8 ਘੰਟੇ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 4 ਬਾਕੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ \$1,280 ਹੋਵੇਗੀ। (ਜਿਵੇਂ ਕਿ \$40 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ × 8 ਘੰਟੇ × 4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ)। ਜੇਕਰ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 31 ਦਿਨ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਅਤੇ 27 ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ), ਤਾਂ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ \$8,640 (ਜਿਵੇਂ ਕਿ 27 ਦਿਨ × 8 ਘੰਟੇ × \$40) ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ ਮਿਲਾ ਕੇ \$9,920 ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ \$8,640 + \$1,280)।
- 11 ਕੀ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 30 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਅਤੇ 26 ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ)। ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ (4) ਲਈ (ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਭੋਜਨ ਬਰੇਕ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੋਵੇਂ), ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ। ਮਹੀਨਾ \$818.5 ਹੋਵੇਗਾ (ਅਰਥਾਤ \$8,500 ÷ 30 ਦਿਨ ÷ 9 ਘੰਟੇ × 26 ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ)। ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਪੇਅ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਅੰਕੜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਦਸ ਸੈਂਟ ਅੰਕਾਂ ਤੱਕ ਗੋਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- 12 1 ਮਈ 2023 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ, ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ \$15,300 ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ \$16,300 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਹੈ।

ਪੁੱਛਗਿੱਛ

24-ਘੰਟੇ ਉਪਲੱਬਧ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਹੋਟਲਾਈਨ: 2717 1771
("1823" ਦੁਆਰਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਗਿਆ)

ਲੇਬਰ ਦੇ ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ਨ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰੋ:
www.labour.gov.hk/eng/tele/lrl.htm



ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਹੋਮਪੇਜ:
www.labour.gov.hk



(Punjabi version)
2023