ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය

Concise Guide to Statutory Minimum Wage

(Sinhala version)

පැයකට හොංකොං ඩොලර් $40
2023 මැයි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මකයි

勞工處 Labour Department

法定最低工資 Statutory Minimum Wage

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් (SMW) අනුපාතය 2023 මැයි 1[1] වන දින සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි පැයකට $40 ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. එය සාරාංශ කර දක්වන්නේ නම්, කිසියම් වැටුප් කාල සීමාවක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප, අදාළ වැටුප් කාල සීමාව තුළ සේවකයා සේවය කළ මුළු පැය ගණනට අයත් වැටුපෙහි සාමාන්‍යය ගණනය කළ විට ලැබෙන වැටුප, ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයට වඩා අඩු නොවිය යුතු වන්නේ ය.

මෙම අත් පත්‍රිකාවේ අරමුණ වනුයේ ප්‍රධාන ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සඳහා වන සමහර නියමයන් සරලව විස්තර කිරීමයි. අවම වැටුප් ආඥා පනත (608 වන පරිච්ඡේදයේ) එහි මුල් ලියවිල්ල පදනම් කර ගෙන අර්ථ නිරූපණය කළ යුතු ය. මෙහි සම්පූර්ණ ආඥා පනතට අයත් ලේඛනය, www.elegislation.gov.hk යන අධිකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ හොංකොං විද්‍යුත් නීති සම්පාදන වෙබ් අඩවියෙහි උඩුගත කර ඇත.

ආඥා පනතේ ආවරණය

සේවකයින් මාසික වැටුප් ලැබුව ද, දෛනික වැටුප් ලැබුව ද, ස්ථිර, අනියම්, පූර්ණ කාලීන, අර්ධ කාලීන හෝ වෙනත් ආකාරයක සේවකයෙකු වුවද නොවුව ද, පහත දැක්වෙන ව්‍යතිරේක සහිතව සේවා නියුක්ති ආඥා පනතේ අර්ථ දක්වා ඇති පරිදි අඛණ්ඩ ගිවිසුමක්[2] යටතේ සේවයේ නියුක්ත කර සිටිය ද නොසිටිය ද සියලුම සේවකයින් සඳහා මෙම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප අදාළ වන්නේ ය :

- සේවා නියුක්ති ආඥා පනත අදාළ නොවන තැනැත්තන්[2]
- ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ගෝත්‍රය හා ජාතිය කුමක් වුවද[3], සේවා ස්ථානයේ නේවාසිකව හිඳිමින් සේවය කරන ගෘහ සේවකයින්
- නිදහස් කළ ශිෂ්‍ය සේවා නියුක්ති කාලයක් තුළ සිටින නිශ්චිත සීමාවාසික සිසුන්[3] මෙන්ම සේවා පළපුරුද්ද සහිත සිසු සිසුවියන් [3]

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සම්බන්ධයෙන් ආබාධ නැති සේවකයින්ට සමාන ආරක්ෂාවක් ආබාධිත සේවකයින්ට ද හිමි වේ. කිසියම් ඵලදායිතා ඇගයීමකට යටත් වෙමින් එම ඇගයීමට අනුව වැටුප් ලබා ගන්නේ ද යන්න තෝරා ගැනීමේ අයිතිය ආබාධිත සේවකයින්ට හිමි වන පරිදි අවම වැටුප් ආඥා පනත යටතේ විශේෂ විධිවිධාන සලසා ඇත. මේ පිළිබඳ විස්තර සඳහා, **ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමවේදය යටතේ දැක්වෙන ආබාධිත සේවක සේවිකාවන් සඳහා වන ඵලදායිතා ඇගයුම් පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත උපදෙස් සංග්‍රහය** බලන්න (***Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime***).

අවම වැටුප් ප්‍රමාණය

වැටුප් ලැබිය යුතු කිසියම් කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවා යෝජකයකු විසින් සේවකයෙකුට ගෙවනු ලබන වැටුප් පහත සඳහන් පරිදි ගණනය කෙරෙන අවම වැටුප් ප්‍රමාණයට වඩා අඩු නොවිය යුතු වන්නේ ය.

අවම වැටුප	=	වැටුප් ලැබිය යුතු කාල පරිච්ඡේදය තුළ සේවකයා විසින් සේවය කරන ලද මුළු පැය ගණන	×	ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය (එනම්, 2023 මැයි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි $40 ක්)

සේවය කළ පැය ගණන

අවම වැටුප ගණනය කිරීම කාර්යය සඳහා, වැඩ කළ පැය ගණනට (පැයකට අයත් කිසියම් කොටසක් ද ඇතුළුව) සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව හෝ ගිවිසුම අනුව හෝ සේවා යෝජකයාගේ උපදෙස් මත හෝ සේවා නියුක්තික තැනැත්තකු පැමිණ සිටින පහත දැක්වෙන ආකාරයේ කිසියම් සේවා කාලයක් ඇතුළත් වේ:

- ස්වකීය සේවය ඉටු කිරීම සඳහා හෝ කිසියම් අවස්ථානුගත පුහුණුවක් ලබා ගැනීම සඳහා යන කවර හෝ කරුණක් නොසලකා යම් සේවා නියුක්තික ස්ථානයකට සේවකයා පැමිණ සිටින විට; හෝ
- ස්වකීය පදිංචි ස්ථානය සහ සේවය කරන ස්ථානය (හොංකොං රාජ්‍යය වෙතින් බැහැරව පිහිටි සේවා නියුක්තික ස්ථානයක් සහ ස්වකීය සාමාන්‍ය සේවා නියුක්තික ස්ථානය නොවන) අතර ගමනාගමනයෙහි (කුමන හෝ දිශාවකට) නිරත වීම හැර ස්වකීය රැකියාවට අදාළ ගමන් බිමන් හී නිරතව සිටින විට.

රැකියා ස්ථානය යන්නෙන්, සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව හෝ ගිවිසුම අනුව හෝ සේවා යෝජකයාගේ උපදෙස් මත හෝ සේවා නියුක්තික තැනැත්තකු කිසියම් කාර්යයක් ඉටු කිරීම සඳහා හෝ පුහුණුවක් ලැබීම සඳහා පැමිණ සිටින ඕනෑම ස්ථානයක් අදහස් වේ.

අවම වැටුප් ආඥා පනත හැරුණු විට, සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම අනුව අදාළ ප්‍රශ්නගත කාල සීමාව සේවා යෝජකයා විසින් වැඩ කරන ලද පැය ගණන ලෙස සලකන්නේ නම්, එම කාල සීමාව, අවම වැටුප ගණනය කිරීම පිණිස ඇතුළත් කළ යුතු ය.

උදාහරණ 1: සේවකයෙකු සිය සේවා නියුක්තික ගිවිසුම යටතේ ප.ව. 6 දක්වා සේවය කරයි. කිසියම් දිනක, සේවා නියුක්තිකයා තම සේවා යෝජකයාගේ නියමය අනුව ප.ව. 6 සිට ප.ව. 7 දක්වා කාලය තුළ අතිකාල සේවයේ යෙදේ. මෙම අතිකාල එක් පැය ද අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වූ සේවය කරන ලද පැයක් වන්නේ ය.

උදාහරණ 2 : සේවකයෙකු හොංකොංහි සමාගමක සේවය කරයි. සිය නේවාසික ස්ථානය සහ සිය සමාගම අතර ගමන් කිරීම සඳහා ගත කරන කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වූ වැඩ කළ පැය ගණනක් ලෙස නොසැලකේ. කිසියම් දිනක, සේවාකයා තම සේවා යෝජකයාගේ උපදෙස් මත, යම් ලිපි ලේඛන භාර දීම සඳහා සිය සමාගමේ සිට යම් සේවා දායකයෙකුගේ කාර්යාලයක් වෙත ගොස් සිය සමාගම කරා ආපසු පැමිණෙයි. සිය සමාගම සහ එකී ගනුදෙනුකරුගේ කාර්යාලය අතර ගමන් කිරීම සඳහා එම සේවකයා ගත කළ කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වූ සේවය කරන ලද පැය ප්‍රමාණයක් ලෙස සැලකෙන්නේ ය.

වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සඳහා වන වැටුප් පිළිබඳ අර්ථ නිරූපණය සේවා නියුක්ති ආඥා පනත යටතේ දක්වා ඇති අර්ථ නිරූපණය හා සමීප ලෙස බැඳී පවතී. වෙනත් අයුරකින් නිශ්චිතව දක්වා නොමැති නම් හැර, සේවා නියුක්ති ආඥා පනත තුළ "වැටුප" යනුවෙන් අදහස් කෙරෙනුයේ, යම් බැහැර කිරීම්වලට යටත්ව, කවර හෝ ආකාරයකින් නම් කළ හෝ ගණනය කරන ලද හෝ මුදල් ලෙස ප්‍රකාශ කළ හැකි හෝ යම් ඉටු කරන ලද හෝ ඉටු කරනු ලැබීමට නියමිත කාර්යයන් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවනු ලබන සියලු වේතන, ඉපයීම්, ගමන් දීමනා, පැමිණීමේ දීමනා ද ඇතුළු දීමනා, කොමිස් මුදල්, අතිකාල ගෙවීම්, තුටු පඬුරු සහ සේවා ගාස්තු යනාදිය වන්නේ ය.[2]

අවම වැටුප ගණනය කිරීමේ දී වැඩ නොකළ පැය ගණන ඉවත් කෙරෙන බැවින්, (උදා.විවේක දින ගෙවීම, නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු ගෙවීම්, මාතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, පීතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, අසනීප දීමනා යනාදිය) වැඩ නොකළ පැය ගණන මත සේවකයා වෙත කෙරෙන කිසියම් ගෙවීමක් (එනම්, "ගෙවිය යුතු වැටුප") අවම වැටුප ගණනය කිරීමෙහිලා වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයට අදාළ සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්වල කොටසක් ලෙස ගණනය නොකළ යුතු ය. වැටුප යන්න අවම වැටුප් ප්‍රමාණය සපුරාලන්නේ ද යන්න නිශ්චය කිරීම පිණිස, ඇතැම් මුදල් ප්‍රමාණ කිසියම් නිශ්චිත තත්ත්වයන්හිදී ගෙවිය යුතු වැටුප ලෙස ගණනය කරන්නේ ද යන කාරණය ද අවම වැටුප් ආඥා පනතෙහි සඳහන් වේ.

වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප අවම වැටුපට වඩා අඩු නම්, වැටුපෙහි එම වෙනස **(එනම්, "අතිරේක පාරිශ්‍රමිකය")** තමන් වෙත ගෙවනු ලැබීමට ඔහු හිමිකම් ලබයි. සේවකයාගේ රැකියා ගිවිසුම, එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව ඔහුට අතිරේක පාරිශ්‍රමිකයකට හිමිකම් ලබා දී අතැයි යනුවෙන් සැලකනු ලැබිය යුතු ය. වෙනත් අදාළ නීති සම්පාදන යටතේ හිමිකම් ගණනය කිරීමේදී ද අතිරේක පාරිශ්‍රමිකය අදාළ වන්නේ ය.

ආහාර විවේක කාල සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බවට අවම වැටුප් ආඥා පනතින් හෝ සේවා නියුක්ති ආඥා පනතින් නිර්දිෂ්ට නොකෙරේ. ආහාර විවේක කාලය සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ද යනු සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු රැකියාමය කොන්දේසි වන්නේ ය. ආහාර විවේක කාලයන්, වැඩ කළ පැය ගණන ද සහ/හෝ ඒවා වැටුප් සහිත ද යන්නත්, විවේක දින සඳහා වැටුප් ගෙවන්නේ ද යන්නත්, වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය, වැටුප් ගණනය කිරීම, කොමිස් මුදල් ගණන් ගැනීම සහ ඒවා ගෙවීම සඳහා වන වැඩ පිළිවෙළ යනාදී කරුණු කාරණාත් අවම වැටුප් ගණනය කිරීමෙහිලා අදාළ වේ. අවශ්‍ය වන්නේ නම්, සේවකයන් සහ සේවා යෝජකයින් විසින් කම්කරු කළමනාකරණ සන්නිවේදනය සහ සාකච්ඡා සංවාදය තුළින් නීත්‍යානුකූල වූ ද, විචාරවත් වූ ද, යුක්ති සහගත වූ ද පදනමක් මත පිහිටා අදාළ රැකියා කොන්දේසි පිළිබඳව එකඟතාවක් කරා එළඹෙනු පිණිස කටයුතු කරනු ලැබිය යුතු ය. සේවා නියුක්ති ආඥා පනතට අනුව, සේවා යෝජකයන් ඒක පාර්ශවික ලෙස සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සේවා නියුක්ති නියමයන් සහ කොන්දේසි වෙනස් නොකළ යුතු ය. සේවා යෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට තම ගැටලු විසඳා එකඟතාවක් වෙත ළඟා වීම සඳහා සේවා යෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට සහය ලබා දීමට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සූදානමින් සිටියි. තම අයිතිවාසිකම් කඩ වී ඇති බවට සේවකයින්ට හැඟෙන්නේ නම්, ඒ පිළිබඳව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සහය පැතීමට ඔවුන්ට හැකි වන්නේ ය. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව එවැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඉතා උද්‍යෝගිමත්ව පසු විපරම් කටයුතු ඉටු කරයි.

උදාහරණ 3: 2023 මැයි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප $40ක් වේ

උපකල්පනය කිරීම-

- සේවා නියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුවට අනුව:
    - ඉරිදා දින විවේක සහිතව මසකට $8,500 බැගින් වූ වේතනය
    - සඳුදා සිට සෙනසුරාද දක්වා — දවසකට පැය 8 ක වැඩ සහ පැය 1 ක ආහාර විවේකය
- (ඉරිදා දින 4 ඇතුළුව) දින 30 ක මාසයක් (වැටුප් හිමි කාලයක්) තුළ වැඩ කරනමුළු පැය ගණන පැය 208 ක් වේ (දින 26 × පැය 8).

අවස්ථාව (1) වැටුප් රහිත ආහාර විවේක සහ විවේක දින

ගණනය කිරීම -

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප: **$8,320** (පැය 208 × $40)

(ii) මේ මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප[4]: $8,500

- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු නොවන බැවින් සේවකයාගේ අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරා ඇති බැවින් සේවා යෝජකයා විසින් අතිරේක වේතනයක් ගෙවනු ලැබීම අවශ්‍ය නොවේ.

අවස්ථාව (2) වැටුප් සහිත ආහාර විවේක[5]; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින

ගණනය කිරීම -

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : **$8,320** (පැය 208 × $40)

(ii) මෙම මාසයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්[6]:
$7,555.6 ($8,500 – $944.4 ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම[7])

- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන **$8,500** ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරාලීම පිණිස $**764.4** ($8,320 - $7,555.6) ක අතිරේක වැටුපක් ද ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට සිදු වෙයි. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත **$9,264.4** ක් වූ ($8,500 + $764.4) මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.

අවස්ථාව (3) වැටුප් රහිත ආහාර විවේක කාල , සහ වැටුප් සහිත විවේක දිනගණනය කිරීම්[8]

ගණනය කිරීම -

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : **$8,320** (පැය 208 × $40)

(ii) මෙම මාසයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්[6]:
$7,366.7 ($8,500 - $1,133.3 විවේක දින ගෙවීම[9])

- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන **$8,500** ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරාලීම පිණිස **$953.3** ($8,320 - $7,366.7) ක අතිරේක වැටුපක් ද ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට සිදු වෙයි. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත **$9,453.3** ක් වූ ($8,500 + $953.3) මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.[10]

අවස්ථාව (4) වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය[5] සහ විවේක දින[8] යන දෙකම ගණනය කිරීම -

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : **$8,320** (පැය 208 × $40)

(ii) මෙම මාසයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්[6]:
$6,548.2 ($8,500 - $1,133.3 - $818.5 විවේක දින ගෙවීම්[11])

- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන **$8,500** ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරාලීම පිණිස ඩොලර්**$1,771.8** ($8,320 - $6,548.2) ක අතිරේක වැටුපක් ද ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට සිදු වෙයි. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත **$10,271.8** ($8,500 + $1,771.8) ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.

වරද

අවම වැටුප ගෙවීමට අපොහොසත් වීම සේවා නියුක්ති ආඥා පනතේ වැටුප් හා සම්බන්ධවිධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීමක් වන්නේ ය. සේවා නියුක්ති ආඥා පනත යටතේ, වැටුප් ගෙවීමට නියමිත වන අවස්ථාවේ දී එකී අදාළ වැටුප සේවකයා වෙත ගෙවීම කිසියම් සේවා යෝජකයෙකු විසින් සිතාමතාම හෝ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව හෝ පැහැර හරින්නේ නම්, නඩු පවරනු ලැබීමට සේවා යෝජකයා යටත් වන අතර ඉන් ඔහු වැරදිකරු වුවහොත්, $350,000 ක දඩ මුදලකට සහ වසර තුනක සිර දඬුවමකට යටත් වන්නේ ය. යම් සංස්ථාපිත ආයතනයක් විසින් සිදු කරනු ලබන වැටුප් වරදක් එහි කිසියම් අධ්‍යක්ෂක වරයෙකුගේ, කළමනාකාර වරයෙකුගේ, ලේකම් වරයෙකුගේ හෝ එම ආයතනයට අයත් වෙනත් ඒ හා සමාන නිලධාරියෙකුගේ කැමැත්ත හෝ අනුදැනුම පිට හෝ එම වරද එම තැනැත්තන්ගේ නොසැලකිල්ල හේතුවෙන් හෝ සිදු වූ බව ඔප්පු වන අවස්ථාවක දී, එබඳු ආයතනයක් හෝ තැනැත්තකු එවැනි වරදකට වරදකරු වන අතර එසේ වැරදිකරු බවට පත් වුවහොත්, ඒ හා සමාන දණ්ඩනයකට ඔහු යටත් වන්නේ ය.

විධි විධාන වලින් නොබැඳී සිටින අවස්ථා

අවම වැටුප් ආඥා පනත මඟින් සේවකයාට ලබා දී ඇති කිසියම් අයිතිවාසිකමක්, ප්‍රතිලාභයක් හෝ ආරක්ෂාවක් ශූන්‍ය කරනු හෝ අඩු කරනු ලැබෙතැයි සැලකෙන සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඕනෑම විධිවිධානයක් බල රහිත වන්නේ ය.

සේවකයා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව සේවා යෝජකයා විසින් වාර්තා තබා ගත යුතුය

සේවා නියුක්ති ආඥා පනත යටතේ ගැනෙන සේවා යෝජකයෙකු ලෙස තබා ගනු ලබන වේතන සහ සේවා නියුක්ති වාර්තාවල කිසියම් වැටුප් කාල සීමාවක් තුළ සේවකයෙකු සේවය කළ සම්පූර්ණ පැය ගණන (පැයක කාලයට අයත් කිසියම් කොටසක් ද ඇතුළුව) පහත දැක්වෙන අවස්ථාවල දී ඇතුළත් කළ යුතු ය :

- ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සේවකයාට අදාළ වන්නේ නම්; <u>**සහ**</u>

- වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව ගෙවිය යුතු වැටුප මසකට $16,300 ට අඩු වන්නේ නම්[12].

එම නිසා වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුපෙහි මූල්‍ය සීමාව මසකට[12] $16,300 ට වඩා අඩු වන විට, එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය තුළ සේවකයා වැඩ කර ඇති මුළු පැය ගණන පිළිබඳ වාර්තාවක් සේවා යෝජකයා විසින් තබා ගත යුතු ය. වැඩ

කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව වාර්තා තබා ගැනීම අවශ්‍ය වුවත් නැතත්, ඒ පිළිබඳව නොසලකා සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයාට අවම වැටුපට අඩු නොවන වැටුපක් ගෙවීම අනිවාර්ය වන්නේ ය.

සේවා යෝජකයින් සිය සේවකයින් වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව වාර්තා තබා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවෙන් නිදහස් කරන මාසික මූල්‍ය සීමාව (එනම්, $16,300[12]) ගැන සැලකූ විට, වැටුප් පිළිබඳ අර්ථ නිරූපණය, අවම වැටුප් ආඥා පනතේ දැක්වෙන එකී අර්ථ නිරූපණයට ද සමාන වෙයි. කිසියම් වැඩ නොකළ පැය ගණනක් (එනම්, විවේක දින දීමනාව, නිවාඩු දින දීමනාව, වාර්ෂික නිවාඩු දීමනාව, මාතෘ නිවාඩු දීමනාව, පීතෘ නිවාඩු දීමනාව, අසනීප නිවාඩු, යනාදිය) සඳහා සේවකයා වෙත සිදු කරන ලද ගෙවීමක් වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුපක කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතු ය. එම නිසා, සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප මාසික මූල්‍ය සීමාවට වඩා අඩු නොවන්නේ ද යන්න නිශ්චය කිරීමෙහිලා, අදාළ අවස්ථාවන්හි දී, මෙම ගෙවීම් ඇතුළත් නොකළ යුතු වන්නේ ය.

සේවා යෝජකයන් හා සේවකයන් විසින් තම තමන්ට හිමි අයිතිවාසිකම් හා ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහාත්, අනවශ්‍ය මතභේද මඟ හරවා ගනු සඳහාත් සේවයට පැමිණීම, වැඩ කරන ලද පැය ගණන හා වැටුප යානාදිය පිළිබඳව නිසි පරිදි වාර්තා තබා ගත යුතු වන්නේ ය.

සටහන:

1 2023 මැයි 1 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය මසකට $37.5 සිට $40 ක් දක්වා වැඩි කරනු ලැබේ. 2023 මැයි 1 වැටුප් කාල සීමාවක් තුළට වැටෙන්නේ නම්, එම වැටුප් කාල සීමාව සඳහා අවම වැටුප ගණනය කිරීමේදී 2023 මැයි 1 දින හෝ ඊට පසුව වැඩ කරන ඕනෑම පැයකට, පැයකට $40 ක ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය අදාළ වේ.

2 කරුණාකර *සේවා නියුක්ති ආඥාපනත සඳහාව වූ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය* බලන්න (*A Concise Guide to the Employment Ordinance*).

3 නිර්වචන සඳහා කරුණාකර අවම වැටුප් ආඥා පතන බලන්න.

4 මෙම උදාහරණයේ අවස්ථාව (1) (ආහාර විවේක සහ වැටුප් රහිත විවේක දින) යටතේ සේවකයාට පැය ගණනක් වැඩ නොකළ කාලය සඳහා ගෙවීමට අයිතියක් නොමැති බැවින්, ඔහුගේ ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේදී ඔහුගේ වේතනයෙන් අඩු කිරීමක් අවශ්‍ය නොවේ.

5 ආහාර විවේකය වැටුප් සහිත ද නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකින්ද යන්න සහ ආහාර විවේක වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් එකඟතාවක් ඇති කර ගත යුතු රැකියා නියමයක් වේ. එසේ වුවද, සේවකයෙකුගේ ආහාර විවේකය අවම වැටුප් ආඥාපනත යටතේ වැඩ කරන පැය ගණනට ඇතුළත් වන්නේ නම් (කරුණාකර ඉහත **"වැඩ කරන පැය"** යන කොටස බලන්න), එම කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීමේදී ඇතුළත් කළ යුතුය.

6 අවම වැටුප් ආඥාපනතට අනුව, වැඩ කරන පැය ගණනක් නොවන ඕනෑම වේලාවක සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු ගෙවීම් ගෙවිය යුතු වැටුපෙන් කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතුය.

7 ආහාර විවේකය වැටුප් සහිත ද නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකින්ද යන්න සහ ආහාර විවේක වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් එකඟතාවක් ඇති කර ගත යුතු රැකියා නියමයක් වේ. මෙම උදාහරණයේ දී, මාසයේ දින 30 ක් (විවේක දින 4 ක් සහ වැඩ කරන දින 26 ක් ඇතුළුව) ඇතැයි උපකල්පනය කෙරේ. අවස්ථාව (2) සඳහා (වැටුප් සහිත ආහාර විවේක; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින යන දෙකම), එම මාසය සම්බන්ධයෙන් ආහාර විවේක ගෙවීම ඩොලර් $944.4 (එනම් $8,500 ÷ දින 26 ÷ පැය 9 × 26 ආහාර විවේක) වේ. අදාළ මාසයේ වැඩ කරන දින ගණන හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වූ පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම උදාහරණයෙන් වෙනස් නම් ආහාර විවේක ගෙවීමේ ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැක. නිදර්ශන අරමුණු සඳහා, මෙම උදාහරණයේ දක්වා ඇති සංඛ්‍යාවන් ආසන්නතම ශත දහය සංඛ්‍යා වෙත පරිවර්තනය කර ඇත.

8 විවේක දින වැටුප් සහිත ද නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකින්ද යන්න සහ විවේක දින වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් එකඟතාවක් ඇති කර ගත යුතු රැකියා නියමයක් වේ.

9 විවේක දින වැටුප් සහිත ද නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකින්ද යන්න සහ විවේක දින වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් එකඟතාවක් ඇති කර ගත යුතු රැකියා නියමයක් වේ. මෙම උදාහරණයේ දී, මාසයේ දින 30 ක් (විවේක දින 4 ක් ඇතුළුව) ඇතැයි උපකල්පනය කෙරේ. එම මාසයට අදාළව විවේක දින වැටුප $1,133.3 (එනම් $8,500 ÷ 30 දින × විවේක දින 4) වනු ඇත. අදාළ මාසයේ දින දර්ශන දින ගණන හෝ විවේක දින ගණන හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වූ පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම උදාහරණයෙන් වෙනස් නම්, විවේක දින වැටුප් ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැක. නිදර්ශන අරමුණු සඳහා, මෙම උදාහරණයේ දක්වා ඇති සංඛ්‍යාවන් ආසන්නතම ශත දහය සංඛ්‍යා වෙත පරිවර්තනය කර ඇත.

10 අදාළ මාසයේ දින දර්ශන දින ගණන හෝ විවේක දින ගණන හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වූ පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම උදාහරණයෙන් වෙනස් නම්, විවේක දින වැටුප් ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැක. නිදසුනක් වශයෙන්, විවේක දින ගෙවීම සඳහා එකඟ වූ ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය පැයකට පැය 8කට $40ක් නම්, එම මාසයේ විවේක දින 4ක වැටුප $1,280ක් (එනම් පැයකට $40ක් × පැය 8ක් × විවේක දින 4ක්) වේ. එම මාසයට දින 31ක් තිබේ නම් (විවේක දින 4ක් සහ වැඩ කරන දින 27ක් ඇතුළුව), මාසය සඳහා වැඩ කරන මුළු පැය ගණන අනුව අවම වැටුප $8,640 (එනම් දින 27ක් × පැය 8 පැය × $40ක්) වේ. ඒ අනුව, සේවකයාට $9,920 ක මුළු මුදලක් (එනම් $8,640 + $1,280) ගෙවිය යුතුය.

11 ආහාර විවේකය වැටුප් සහිත ද නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකින්ද යන්න සහ ආහාර විවේක වැටුප් ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් එකඟතාවක් ඇති කර ගත යුතු රැකියා නියමයක් වේ. මෙම උදාහරණයේ දී, මාසයේ දින 30 ක් (විවේක දින 4 ක් සහ වැඩ කරන දින 26 ක් ඇතුළුව) ඇතැයි උපකල්පනය කෙරේ. අවස්ථාව (4) සඳහා (ආහාර විවේක සහ වැටුප් සහිත විවේක දින යන දෙකම), එම මාසය සම්බන්ධයෙන් ආහාර විවේක ගෙවීම $818.5 (එනම් $8,500 ÷ දින 30 ÷ පැය 9 × 26 ආහාර විවේක) වේ. අදාළ මාසයේ දින දර්ශන දින ගණන හෝ වැඩ කරන දින ගණන හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වූ පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම උදාහරණයෙන් වෙනස් නම්, ආහාර වැටුප් ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැක. නිදර්ශන අරමුණු සඳහා, මෙම උදාහරණයේ දක්වා ඇති සංඛ්‍යාවන් ආසන්නතම ශත දහය සංඛ්‍යා වෙත පරිවර්තනය කර ඇත.

12 2023 මැයි 1 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මූල්‍ය සීමාව මසකට $15,300 සිට $16,300 දක්වා වැඩි කරනු ලැබේ.

විමසීම්

පැය 24 පුරා විමසීම් ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය: **2717 1771**
(“1823” මඟින් හසුරුවනු ලැබේ)

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා අංශයේ කාර්යාල පුද්ගලිකව පැමිණ විමසීම:
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

කම්කරු දෙපාර්තුමේන්තුවේ මුල්පිටුව:
www.labour.gov.hk

(Sinhala version)

2023