वैधानिक न्यूनतम मजदूरी दर के लिए संक्षिप्त मार्गदर्शिका

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Hindi version)

法定最低工資
Statutory Minimum Wage

प्रति घंटा

$40

1 मई 2023 से प्रभावी

勞工處
Labour Department

1 मई 2023 से प्रभावी वैधानिक न्यूनतम मजदूरी (SMW) की दर $40 प्रति घंटा है[1] । संक्षेप में, किसी मज़दूरी अवधि में एक कर्मचारी को देय मजदूरी, जब मज़दूरी अवधि में काम के घंटों का औसत किया जाए तो SMW दर से कम नहीं होनी चाहिए।

इस पत्रक का उद्देश्य कुछ प्रमुख SMW आवश्कतओं को आसान शब्दों में व्याख्या करना है। न्यूनतम मजदूरी अध्यादेश (कैप. 608) की व्याख्या इसके मूल पाठ पर आधारित होनी चाहिए। अध्यादेश का पूरा पाठ न्याय विभाग के हाँग-काँग ईलेजिस्लेशन की वेबसाइट **www.elegislation.gov.hk** पर अपलोड किया गया है।

अध्यादेश का कवरेज

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वे मासिक-दर, दैनिक-दर, घंटावार-दर, स्थाई, आकस्मिक, पूर्णकालिक, अंशकालिक या अन्य कर्मचारी हों, और चाहे वे रोजगार अध्यादेश में परिभाषित किसी निरंतर अनुबंध[2] के अंतर्गत कार्यरत हों या नहीं निम्नलिखित अपवादों सहित:

- जिन व्यक्तियों पर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता है[2]
- लिव-इन घरेलू मजदूर[3], चाहे उनका लिंग, नस्ल या राष्ट्रीयता कुछ भी हो
- निर्दिष्ट छात्र इंटर्न[3] के साथ-साथ छात्रों को रोज़गार दिए जाने के समय की अवधि के दौरान कार्य अनुभव वाले छात्र[3]

विकलांग कर्मचारी भी SMW की वैसी ही सुरक्षा के हकदार हैं जैसा सक्षम-शरीर वाले कर्मचारियों को प्राप्त है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम विकलांग कर्मचारियों को एक विशेष व्यवस्था प्रदान करता है जो लिए उनकी इच्छा पर उत्पादकता मूल्यांकन से गुजरने और मूल्यांकन के परिणाम के अधार पर मजदूरी प्राप्त करने का विकल्प देता है। विस्तृत विवरण के लिए, कृपया *वैधानिक न्यूनतम मजदूरी शासन के अंतर्गत विकलांग कर्मचारियों के लिए उत्पादकता मूल्यांकन के लिए संक्षिप्त मार्गदर्शिका (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)* का संदर्भ देखें।

न्यूनतम मजदूरी की राशि

किसी भी मजदूरी अवधि के दौरान एक नियोक्ता द्वारा एक कर्मचारी को देय मजदूरी निम्न रूप से गणना की गई न्यूनतम मजदूरी राशि से कम नहीं होनी चाहिए:

न्यूनतम मजदूरी = **मजदूरी अवधि में कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटे** X **SMW दर (अर्थात 1 मई 2023 से $40 प्रति घंटा)**

काम किए गए घंटे

न्यूनतम मज़दूरी की गणना के उद्देश्य से, काम किए गए घंटे में (घंटे के किसी भी हिस्से सहित) वे सभी समय शामिल हैं, जब कर्मचारी रोज़गार के अनुबंध के अनुसार या समझौते या नियोक्ता के निर्देश पर काम करता है:

- रोज़गार के स्थान पर उपस्थित, चाहे उस दौरान उसको काम दिया गया हो या उसे प्रशिक्षण दिया गया हो; अथवा
- रोज़गार के संबंध में यात्रा करना, उसके आवास स्थान और रोज़गार के स्थान की यात्रा (किसी भी दिशा में) को छोड़कर (उसके रोज़गार के स्थान के अलावा जो हाँग-काँग से बाहर है और जो सामान्यत: उसका रोजगार का स्थान नहीं है) को छोड़कर।

रोज़गार के स्थान का मतलब है कोई भी स्थान जहां पर कर्मचारी, रोज़गार के अनुबंध के अनुसार या समझौते के तहत या नियोक्ता के निर्देश पर काम करने या प्रशिक्षण प्राप्त करने के उद्देश्य से उपस्थित हो।

न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के अलावा, अगर समय को कर्मचारी द्वारा नियोक्ता के साथ अनुबंध या समझौते के तहत काम किए गए घंटों के रूप में माना जाता है, तो ऐसे समय को न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 1: एक कर्मचारी अपने रोज़गार के अनुबंध के अनुसार शाम 6 बजे तक काम करता है। एक दिन, वह नियोक्ता के निर्देश पर शाम 6 बजे से 7 बजे तक ओवरटाइम काम करता है। न्यूनतम मज़दूरी की गणना में इस एक घंटे के ओवरटाइम को भी शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 2: एक कर्मचारी हाँग-काँग में काम करता है। उसके निवास स्थान और कंपनी के बीच यात्रा करने में लगाया गया समय न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल नहीं किया जाता है। एक दिन, नियोक्ता के निर्देश पर, कर्मचारी दस्तावेजों को वितरित करने के लिए कंपनी से ग्राहक के कार्यालय तक यात्रा करता है और फिर वापस कंपनी में लौटता है। कंपनी और ग्राहक के कार्यालय के बीच यात्रा करने में लगने वाला समय भी न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल किया जाता है।

मज़दूरी की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय मज़दूरी

SMW के लिए मज़दूरी की परिभाषा को रोज़गार अध्यादेश के तहत रखा गया है। जब तक रोज़गार अध्यादेश में निर्दिष्ट नहीं किया जाता है, तब तक "मज़दूरी " का अर्थ है सभी पारिश्रमिक, आय, भत्ते, यात्रा भत्ते, उपस्थिति भत्ते, कमीशन, ओवरटाइम वेतन, टिप्स और सेवा शुल्क, तथापि नामित या गणना, पैसे से व्यक्त होने में सक्षम, किसी कार्य के पूरा हो जाने या किए जाने के संबंध में किसी कर्मचारी को देय, कुछ छूट के अधीन.[2]

चूँकि न्यूनतम मज़दूरी की गणना में वह समय शामिल नहीं किया जाता जिन घंटों में काम नहीं किया गया है, कर्मचारी को किसी भी ऐसे समय के लिए किया गया भुगतान जो काम के घंटों के अंतर्गत नहीं आता है (उदाहरण के लिए, आराम के दिन का वेतन, छुट्टी का वेतन, वार्षिक छुट्टी का भुगतान, मातृत्व अवकाश का भुगतान, पितृत्व अवकाश का भुगतान, बीमारी भत्ता,आदि) को न्यूनतम मज़दूरी की गणना के लिए मज़दूरी की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय मज़दूरी (अर्थात "देय मज़दूरी") के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश यह भी निर्धारित करता है कि क्या निश्चित रकम को विशिष्ट स्थितियों में देय मज़दूरी के रूप में गिना जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि मज़दूरी न्यूनतम मज़दूरी के प्रावधान को पूरा करती है या नहीं।

अगर मज़दूरी की अवधि के दौरान कर्मचारी को देय मज़दूरी न्यूनतम मज़दूरी से कम हो, तो मज़दूर को इस अंतर का भुगतान किया जाना चाहिए **(अर्थात "अतिरिक्त पारिश्रमिक")**। कर्मचारी के रोज़गार का अनुबंध यह सुनिश्चित करने के लिए किया जाना चाहिए कि वह उस मज़दूरी की अवधि के दौरान अतिरिक्त पारिश्रमिक का हकदार है। अतिरिक्त पारिश्रमिक अन्य प्रासंगिक कानून के तहत एंटाइटेलमेंट की गणना में भी लागू होता है।

न तो न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश और न ही रोज़गार अध्यादेश यह बताता है कि भोजन अवकाश और आराम के दिन का भुगतान किया जाना चाहिए या नहीं। क्या भोजन अवकाश और आराम के दिन वेतन के साथ ही या अन्यथा रोज़गार की शर्तें हैं जैसा कि नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमति है। क्या भोजन अवकाश और/या आराम के दिन को काम किए गए घंटे माना जाना चाहिए, क्या मज़दूरी की अवधि, मज़दूरी गणना, कमीशन भुगतान की व्यवस्था आदि न्यूनतम मज़दूरी की गणना में प्रासंगिक है। जहां आवश्यक हो, नियोक्ताओं और कर्मचारियों को श्रम-प्रबंधन संचार और परामर्श के माध्यम से कानूनी, समझदार और उचित आधार पर रोज़गार की शर्त पर आम सहमति लेनी चाहिए। रोज़गार अध्यादेश के अनुसार, नियोक्ताओं को कर्मचारियों के रोज़गार के नियम और शतों को कर्मचारियों के हिसाब सेअलग-अलग नहीं करना चाहिए। श्रम विभाग नियोक्ताओं और कर्मचारियों को उनकी समस्याओं को हल करने और आम सहमति बनाने में मदद के लिए हमेशा तैयार रहता है। अगर कर्मचारियों को संदेह है कि उनके रोज़गार के अधिकारों को कम कर दिया गया है, तो वे श्रम विभाग से मदद ले सकते हैं। श्रम विभाग ऐसे मामलों की सक्रिय रूप से जाँच करेगा।

उदाहरण 3: $40 प्रति घंटा की SMW दर **1 मई 2023 से प्रभावी**

यह मानते हुए

- रोज़गार के अनुबंध के अनुसार:
    - आराम के दिनों में रविवार सहित $8,500 प्रति माह का पारिश्रमिक
    - सोमवार से शनिवार - प्रति दिन 8 घंटे का काम और साथ ही प्रतिदिन 1 घंटे का भोजन अवकाश
- 30 दिनों के एक महीने (मज़दूरी की अवधि) (4 रविवार सहित), काम किए गए घंटे की कुल संख्या 208 घंटे है (26 दिन x 8 घंटे)

परिदृश्य (1) भोजन अवकाश और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$8,320** (208 घंटे X $40)

(ii) इस महीने देय मज़दूरी[4]: $8,500

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम नहीं है, न्यूनतम मज़दूरी की शर्त पूरी होती है और नियोक्ता को किसी भी अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं होती है।

परिदृश्य (2) भोजन अवकाश के लिए भुगतान[5]; और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$8,320** (208 घंटे X $40)

(ii) इस महीने देय मज़दूरी[6]:
$7,555.6 ($8,500– $944.4 भोजन अवकाश भुगतान[7])

- उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$8,500** के कर्मचारी के मासिक मज़दूी का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम मज़दूरी की शर्त को पूरा करने के लिए **$764.4** ($8,320 – $7,555.6) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$9,264.4** ($8,500 + $764.4) का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (3) भोजन अवकाश के लिए कोई भुगतान नहीं; और आराम के दिन केलिए भुगतान[8]

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$8,320** (208 घंटे x $40)

(ii) इस महीने देय मज़दूरी[6]:
$7,366.7 ($8,500 - $1,133.3 आराम के दिन का भुगतान[9])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$8,500** के कर्मचारी के मासिक मज़दूरी का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम मज़दूरी की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **$953.3** ($8,320– $7,366.7) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$9,453.3** ($8,500 + $953.3) का भुगतान किया जाना चाहिए।[10]

परिदृश्य (4) भोजन अवकाश[5] और आराम के दिन[8] दोनों के लिए भुगतान

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$8,320** (208 घंटे x $40)

(ii) इस महीने देय मज़दूरी[6]:
$6,548.2 ($8,500 - $1,133.3 आराम के दिन का भुगतान[9] – $818.5 भोजन अवकाश का भुगतान[11])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$8,500** के कर्मचारी के मासिक मज़दूरी का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम मज़दूरी की शर्त को पूरा करने करने के लिए **$1,771.8** ($8,320 – $6,548.2) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$10,271.8** ($8,500 + $1,771.8) का भुगतान किया जाना चाहिए।

अपराध

रोज़गार अध्यादेश के तहत न्यूनतम मज़दूरी राशि का भुगतान करने में विफलता मज़दूरी प्रावधानों का उल्लंघन है । रोज़गार अध्यादेश के अनुसार, एक नियोक्ता जो जानबूझकर से और बगैर तर्कसंगत कारण से किसी कर्मचारी को मज़दूरी का भुगतान करने में विफल हो जाता है जब यह देय हो तो वह अभियोजन के लिए उत्तरदायी होता है, तो दोषी ठहराए जाने पर $350,000 का जुर्माना और तीन वर्ष के कारावास की सजा हो सकती है। जब एक मजदूरी अपराध कार्पोरेट निकाय द्वारा सहमति या मिलीभगत करके किया गया सिद्ध हो जाए, या कार्पोरेट निकाय के किसी भी निदेशक, प्रबंधक, सचिव या निकाय के अन्य समान अधिकारी द्वारा किसी भी उपेक्षा करने के कारण योग्य हो, तो ऐसे व्यक्ति को ऐसे अपराध के लिए दोषी माना जाएगा और वह समान दंड के लिए लिए जवाबदेह होता है।

कोई करार नहीं

रोज़गार के अनुबंध का कोई भी प्रावधान जो न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश द्वारा कर्मचारी को प्रदत्त किसी भी अधिकार, लाभ या संरक्षण को समाप्त या कम करता है, अवैधानिक माना जाएगा।

नियोक्ताओं को कर्मचारी द्वारा काम किए गए घंटो की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखना होगा

रोज़गार अध्यादेश के तहत नियोक्ता द्वारा रखे गए मज़दूरी और रोज़गार रिकॉर्ड में मज़दूरी की अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटे की संख्या (प्रत्येक घंटे के सभी हिस्से सहित) शामिल होनी चाहिए यदि:

- SMW कर्मचारी पर लागू होता है; **और**
- मज़दूरी की अवधि के संबंध में देय मज़दूरी $16,300 प्रति माह से कम है[12].

इसलिए, जब मज़दूरी की अवधि के संबंध में देय मज़दूरी $16,300 प्रति माह[12], की मौद्रिक कैप से कम होती है, तो नियोक्ता को उस मज़दूरी की अवधि में कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटों की संख्या का रिकॉर्ड रखना ज़रूरी होता है। नियोक्ता को कर्मचारी को न्यूनतम मज़दूरी से कम भुगतान नहीं करना चाहिए, भले ही काम किए गए कुल घंटों का रिकॉर्ड रखने की आवश्यकता हो या नहीं।

नियोक्ताओं को कर्मचारियों द्वारा काम किए गए कुल घंटों के रिकॉर्ड रखने की शर्त में छूट मिलने के लिए मौद्रिक कैप (अर्थात $16,300[12]) प्रति माह के लिए मज़दूरी की परिभाषा न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के समान है। कर्मचारी को किसी भी ऐसे समय के लिए किया गया भुगतान, जो काम के घंटों के अंतर्गत नहीं आता है (जैसे आराम के दिन का भुगतान, अवकाश का भुगतान, वार्षिक अवकाश का भुगतान, मातृत्व अवकाश का भुगतान, पितृत्व अवकाश का भुगतान, बीमारी भत्ता, आदि) को मज़दूरी की अवधि के दौरान देय मज़दूरी के भाग के रूप में गणना नहीं करनी चाहिए। इसलिए, यह निर्धारित करने में कि किसी कर्मचारी को देय मज़दूरी मासिक मौद्रिक कैप से कम नहीं है, ये भुगतान, जहां लागू हो, शामिल नहीं किए जाने चाहिए।

नियोक्ताओं और कर्मचारियों को अपने संबंधित अधिकारों और लाभों की सुरक्षा के लिए उपस्थिति, काम किए गए घंटे, मज़दूरी आदि के संबंध में उचित रिकॉर्ड रखना चाहिए और अनावश्यक विवादों से बचने में मदद करनी चाहिए।

ध्यान दें:

1 1 मई 2023 से, SMW की दर $37.5 से बढ़कर $40 प्रति घंटा हो जाएगी। अगर 1 मई 2023 मज़दूरी अवधि में आती है, तो उस मज़दूरी अवधि के लिए न्यूनतम मज़दूरी की गणना में 1 मई 2023 को या उसके बाद काम के घंटे पर $40 प्रति घंटे की SMW दर लागू होगी।

2 कृपया *रोज़गार अध्यादेश की संक्षिप्त मार्गदर्शिका देखें (A Concise Guide to the Employment Ordinance).*

3 कृपया परिभाषाओं के लिए न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश देखें।

4 जैसा कि इस उदाहरण में परिदृश्य (1) (भोजन अवकाश और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं) के अंतर्गत कर्मचारी उस समय के भुगतान के लिए हकदार नहीं है, जो काम किए गए घंटों में नहीं आते हैं, उसकी देय मज़दूरी की गणना में पारिश्रमिक में कोई कटौती करने की आवश्यकता नहीं है।

5 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। फिर भी, यदि किसी कर्मचारी का भोजन अवकाश न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के अंतर्गत काम किए गए घंटों की परिस्थितियों में आता है (कृपया ऊपर दिए गए "**काम किए गए घंटे**" अनुभाग देखें), तो उस स्थिति में न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

6 न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के अनुसार, एक कर्मचारी को किया गया कोई भी भुगतान जो किए गए काम के घंटों में नहीं आता है उसकी गणना देय मज़दूरी के हिस्से के रूप में नहीं की जानी चाहिए।

7 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता है या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है कि एक महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन और 26 कार्यदिवस शामिल हैं)। परिदृश्य (2) के लिए (भुगतान सहित भोजन अवकाश, और बगैर भुगतान के आराम के दिन), उस महीने भोजन अवकाश का भुगतान $944.4 होगा (अर्थात $8,500 ÷ 26 दिन÷ 9 घंटे X 26 भोजन अवकाश)। भोजन अवकाश के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि संबंधित महीने में कार्यदिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। समझाने के उद्देश्य से, इस उदाहरण में संख्याएं निकटतम दस सेंट माने गए हैं।

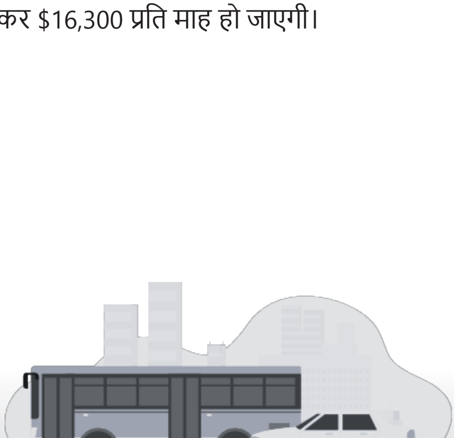
8 चाहे आराम के दिन के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और आराम दिन के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है।

9 चाहे आराम के दिन के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और आराम दिन के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है एक महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन शामिल है)। उस महीने आराम के दिन का भुगतान $1,133.3 (अर्थात $8,500 ÷ 30 दिन X 4 आराम के दिन) होगा। आराम के दिन के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में आराम के दिनों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। समझााने के उद्देश्य से, इस उदाहरण में संख्याएं निकटतम दस सेंट माने गए हैं।

10 आराम के दिन के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में आराम के दिन की संख्या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। उदाहरण के लिए, यदि आराम के दिन के भुगतान के लिए सहमत गणना विधि $40.0 प्रति घंटा X 8 घंटे है, उस महीने में 4 आराम के दिनों के लिए भुगतान $1,280 (अर्थात $40 प्रति घंटा X 8 घंटे X 4 आराम के दिन) होगा। यदि उस महीने में 31 दिन हैं (4 आराम के दिन और 27 कार्यदिवसों सहित), तो महीने के लिए काम किए गए कुल घंटों के आधार पर न्यूनतम मज़दूरी की राशि $8,640 (अर्थात 27 दिन X 8 घंटे X $40) होगी। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल $9,920 (अर्थात $8,640 + $1,280) का भुगतान किया जाना चाहिए ।

11 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है एक महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन और 26 कार्य दिवस शामिल हैं)। परिदृश्य (4) के लिए (भोजन अवकाश और आराम के दिन दोनों के लिए भुगतान), उस महीने भोजन अवकाश का भुगतान $818.5 होगा (यानी $8,500 ÷ 30 दिन ÷ 9 घंटे X 26 भोजन अवकाश)। भोजन अवकाश के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेण्डर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में कार्यदिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। समझाने के उद्देश्य से, इस उदाहरण में आंकड़े निकटतम दस सेंट माने गए हैं।

12 1 मई 2023 से, मौद्रिक कैप $15,300 से बढ़कर $16,300 प्रति माह हो जाएगी।



पूछताछ

24-घंटे पूछताछ हॉटलाइन: 2717 1771
("1823" द्वारा संचालित)

श्रम विभाग के श्रमिक मामले डिवीजन के कार्यालयों में व्यक्तिगत पूछताछ:
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

श्रम विभाग का होमपेज:
www.labour.gov.hk

(Hindi version)
2023