वैधानिक न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी संक्षिप्त गाइड

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Nepali version)

法定最低工資
Statutory Minimum Wage

प्रति घण्टा

$40

1 मे 2023 देखि लागू हुने

勞工處
Labour Department

वैधानिक न्यूनतम ज्याला (SMW) दर $40 प्रति घण्टा हो र यो 1 मे 2023[1] देखि लागू हुने छ । संक्षेपमा, कुनै पनि ज्याला अविधमा कमर्चारीलाई दिनुपर्ने ज्याला, कामदारले त्यो अविधमा काम गरेको कुल घण्टालाई औसतमा हिसाब गर्दा SMW दरभन्दा कम हुनुहुँदैन ।

यस पुस्तिकाको उद्देश्य भनेको SMW का केही प्रमुख आवश्यकताहरूलाई सरल शब्दमा व्याख्या गर्नु हो । न्यूनतम ज्याला अध्यादेशको व्याख्या (अध्यादेश 608) मूल पाठमा आधारित हनुपर्दछ । अध्यादेशको पूर्ण पाठ हङकङ न्याय विभागको इलेक्ट्रोनिक-विधानको वेबसाइट **www.elegislation.gov.hk** मा अपलोड गरिएको छ ।

अध्यादेशले समेट्ने क्षेत्र

SMW मासिक दर, दैनिक दर, प्रति घण्टाको दर, स्थायी, अनौपचारिक, पूर्णकालिक, अंशकालिक आधारमा काम गर्ने र निम्न अपवादका साथ रोजगार अध्यादेशमा परिभाषित गरिएअनुसार निरन्तर करारअन्तर्गत[2] काम गर्ने वा नगर्ने सबै कर्मचारी वा अन्य कर्मचारीहरूमा लागू हुन्छ:

- रोजगार अध्यादेशमा लागू नहुने व्यक्तिहरू[2]
- घरमै सुविधा-सम्पन्न भएर बसेका घरेलु कामदार[3], लिङ्ग, जाति वा राष्ट्रियता जे-जस्तो भएपनि
- विद्यार्थी रोजगार[3] बाहेकको अवधिमा काम गरिरहेका अनुभवी विद्यार्थीहरूका साथै विशेष विद्यार्थी इन्टर्नहरू[3]

असक्षमता भएका कर्मचारीहरू असक्षमता नभएका कर्मचारीहरूलाई जस्तै SMW को समान संरक्षणको हकदार छन् । न्यूनतम ज्याला अध्यायदेशअनुसार आफ्नो रोजाइमा उत्पादकता मूल्याङ्कन गर्ने र मूल्याङ्कनको नतिजाका आधारमा ज्याला प्राप्त गर्ने विशेष व्यवस्था मिलाइने छ । विवरणहरूका लागि, कृपया *वैधानिक न्यूनतम ज्याला व्यवस्थाअन्तर्गत असक्षमता भएका कर्मचारीहरूका लागि उत्पादकता मूल्याङ्कनसम्बन्धी संक्षिप्त गाइडहेर्नुहोस् (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)*।

न्यूनतम ज्याला रकम

ज्याला पाउने कुनै पनि अविधमा कमर्चारीले गरेको कामबापतको ज्याला तल उल्लिखित हिसाबले देखाएको न्यूनतम ज्याला रकमभन्दा कम हुनुहुँदैन:

न्यूनतम ज्याला = **ज्याला पाउने अवधमिा कामदारले काम गरेको कुल घण्टा** X **SMW दर (उदाहरणका लागि, 1 मे 2023 देखि $40 प्रति घण्टाको दर लागू हुन्छ)**

काम गरेको समय (घण्टा)

न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्नका लागि, काम गरेको (एक घण्टाको कुनै पनि भागसहित) भन्नाले कमर्चारीले रोजगार करारबमोजिम वा रोजगारदातासँगको सम्झौता वा निर्देशनअनुसार काम गरेको कुनै पनि समय हो:

- उक्त समयमा कामदारलाई काम वा तालिम दिइएको वा नदिइएको भएपनि रोजगारीको स्थानमा उपस्थित भएको; वा
- कर्मचारी बस्ने ठाउँ र काम गर्ने ठाउँ (काम गर्ने ठाउँ हङकङबाहिर भएको र सामान्य काम गर्ने स्थान नभएको अवस्थामा बाहेक) बिचको यात्रा (कुनै पनि दिशामा) बाहेक कर्मचारीको कामको सिलसिलामा यात्रा गरेको ।

रोजगारीको स्थान भनेको कर्मचारीलाई रोजगार करारअनुसार वा रोजगारदातासँगको सम्झौता वा निर्देशनअनुसार काम गर्न वा तालिम लिन तोकिएको कुनै पनि स्थान हो ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेशबाहेक, कमर्चारीले रोजगार करार वा रोजगारदातासँगको निर्देशनअनुसार घण्टाको हिसाबले काम गरेको खण्डमा उक्त समय न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्दा उल्लेख गर्नुपर्दछ ।

उदाहरण 1: कुनै कर्मचारीले आफ्नो रोजगार करारअनुसार साँझ 6 बजेसम्म काम गर्छन् । एक दिन, उक्त कर्मचारीले रोजगारदाताको निर्देशनमा साँझ 6 बजेदेखि 7 बजेसम्म ओभरटाइम काम गर्छन् । यो एक घण्टाको ओभरटाइम पनि न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्दा समावेश हुन्छ ।

उदाहरण 2: कुनै कमर्चारी हङकङमा काम गर्छन् । उक्त कर्मचारीले आफ्नो निवास स्थानदेखि आफ्नो कम्पनीसम्म जाँदा बिताएको समय न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा समावेश हुँदैन । एक दिन, रोजगारदाताको निर्देशनमा कमर्चारी आफ्नो कम्पनीबाट कुनै सेवाग्राहीका कागजातहरू पुऱ्याउन भनेर सेवाग्राहीको कार्यालयसम्म जान्छन् र आफ्नो कम्पनीमा फर्किन्छन् । यस्तो अवस्थामा भने कमर्चारीले आफ्नो कम्पनीबाट सेवाग्राहीको कार्यालयसम्म पुग्न र फर्किन लागेको समय न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा समावेश हुन्छ ।

ज्याला पाउने अवधिमा कर्मचारीले पाउने ज्याला

SMW मा तय भएको ज्यालाको परिभाषा धेरै हदसम्म कमर्चारी अध्यादेशसँग मिल्दोजुल्दो छ । कमर्चारी अध्यादेशमा अन्यथा व्याख्या नभएको खण्डमा, "ज्याला" भन्नाले यात्रा भत्ता, उपिस्थिति भत्ता, कमिसन, ओभरटाइम भुक्तानी, टिप्स तथा सेवा शुल्कलगायत सबै पारिश्रमिक, कमाइ, भत्ता हो, कुनै कमर्चारीले गरेको काम वा जिम्मेवारी पाएको कामको सम्बन्धमा कर्मचारीले पैसाको हिसाब गर्न सकिने वा मूल्याङ्कन गर्न सकिने गरी पाएको भुक्तानी भने अपवाद हुन सक्छ ।[2]

न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा काम नगरेको समय समावेश नहुने भएकाले कर्मचारीलाई काम नगरेको कुनै पनि समयबापत गरिने भुक्तानी (उदाहरणका लागि, विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी, बिदाको भुक्तानी, वार्षिक बिदाको भुक्तानी, मातृत्व बिदाको भुक्तानी, पितृत्व बिदाको भुक्तानी, बिरामी भत्ता, आदि) लाई न्यूनतम ज्यालाको हिसाब गर्दा ज्याला पाउने अवधिमा कर्मचारीले पाउने ज्याला (उदाहरणका लागि, "पाउनुपर्ने ज्याला" को भागको रूपमा समावेश गर्नुहुँदैन । न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेशले पनि विशेष अवस्थामा दिइने यस्ता किसिमका ज्यालालाई मान्दैन किनकि कमर्चारीको न्यूनतम ज्यालाको मापदण्ड पुऱ्याउन यसको प्रयोग हुन सक्दछ ।

यदि ज्याला अविधमा कमर्चारीले पाउने ज्याला न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम छ भने उसले फरक (**अर्थात् "अतिरिक्त पारिश्रमिक"**) भुक्तानी पाउनुपर्छ । ज्याला पाउने अविधमा अतिरिक्त पारिश्रमिकको हकदार हुने गरी कर्मचारीको रोजगार करारमा उल्लेख गरिनुपर्छ । अतिरिक्त पारिश्रमिक अन्य सान्दर्भिक कानुनअन्तर्गत अधिकारहरूको गणना गर्दा पनि लागू हुन्छ ।

न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेश र रोजगार अध्यादेशमध्ये कुनै एकले खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनको ज्याला दिनुपर्ने बारेमा केही उल्लेख गर्दैनन् । खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनको ज्याला समावेश गर्न पनि सकिन्छ वा अन्यथा रोजगारदाता र कमर्चारीबिच सम्झौता गर्न पनि सकिन्छ । खाना खाने समय काम गरेको घण्टामा जोडिन्छ र/वा तलबी हुन्छ, विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी दिइन्छ भने ज्यालाको अवधि, ज्यालाको हिसाब, कमिसनको हिसाब र भुक्तानी व्यवस्था, आदि न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा सान्दर्भिक छन् । आवश्यक परेको खण्डमा, रोजगारदाता र कमर्चारीले श्रम-व्यवस्थापन सञ्चार र परामर्शमार्फत कानुनी, संवदेनशील र तार्किक आधारमा रोजगार सम्झौता तय गर्नुपर्छ । रोजगार अध्यादेशका अनुसार, रोजगारदाताले एकपक्षीय रूपमा कमर्चारीको रोजगारका नियम तथा सर्तहरूमा फरक पार्नुहुँदैन । रोजगारदाता र कमर्चारीका समस्या समाधान गरी निष्कर्षमा पुग्नका लागि श्रम विभाग सहयोग गर्न सधैँ तयार छ । कमर्चारीलाई आफ्नो रोजगार अधिकार हनन भएको वा पूरा नभएको लागेमा उनीहरूले श्रम विभागसँग सहयोग माग्नुपर्दछ । श्रम विभागले निम्न अवस्थाहरूमा सक्रिय भएर काम गर्ने छ ।

उदाहरण 3: $40 प्रति घण्टाको **SMW दर 1 मे 2023** देखि लागू हुन्छ मानिलिउँ

- रोजगार करारका अनुसार :
    - आइतवार विश्राम गर्ने दिनसहित $8,500 प्रति महिनाको दरमा पारिश्रमिक
    - सोमवारदेखि शनिवारसम्म – प्रति दिन 8 घण्टाको कार्य र दैनिक 1 घण्टा खाना खाने समय
- 30 दिन (4 आइतवारसहित) को एक महिना (ज्याला अवधि) मा काम गरेको कुल घण्टा 208 घण्टा (26 दिन x 8 घण्टा) हुन्छ

परिदृश्य (1) बेतलबी खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनहरू हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाको आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$8,320** (208 घण्टा x $40)

(ii) यो महिना पाउनुपर्ने ज्याला[4]: **$8,500**

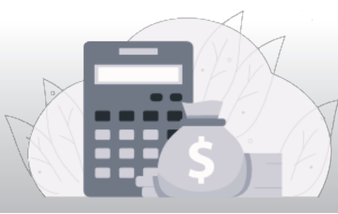
- यस उदाहरणमा, (i) भन्दा (ii) कम नभएकाले न्यूनतम ज्याला आवश्यकता पूरा हुन्छ र रोजगारदाताले कुनै अतिरिक्त पारिश्रमिक तिर्न आवश्यक पर्दैन ।

परिदृश्य (2) तलबी खाना खाने समय[5]; बेतलबी विश्राम गर्ने दिनहरू हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाको आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$8,320** (208 घण्टा x $40)

(ii) यो महिना पाउनुपर्ने ज्याला[6]:
$7,555.6 ($8,500– $944.4 खाना खाने समयबापतको भुक्तानी[7])

- यस उदाहरणमा, (i) भन्दा (ii) कम भएकाले, कर्मचारीलाई **$8,500** को मासिक ज्याला भुक्तानी गर्नुबाहेक रोजगारदाताले न्यूनतम ज्याला आवश्यकता पूरा गर्न **$764.4** ($8,320 – $7,555.6) को अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि भुक्तानी गर्नुपर्छ । यसरी, कर्मचारीलाई कुल **$9,264.4** ($8,500 + $764.4) भुक्तानी गर्नुपर्छ ।



परिदृश्य (3) बेतलबी खाना खाने समय; र तलबी विश्राम गर्ने दिन[8]

हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाको आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$8,320** (208 घण्टा x $40)

(ii) यो महिना पाउनुपर्ने ज्याला[6]:
$7,366.7 ($8,500 - $1,133.3 [9]विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी)

- यस उदाहरणमा, (i) भन्दा (ii) कम भएकाले, कर्मचारीलाई **$8,500** को मासिक ज्याला भुक्तानी गर्नुबाहेक रोजगारदाताले न्यूनतम ज्याला आवश्यकता पूरा गर्न **$953.3** ($8,320– $7,366.7) को अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि भुक्तानी गर्नुपर्छ । यसरी, कर्मचारीलाई कुल **$9,453.3** ($8,500 + $953.3) भुक्तानी गर्नुपर्छ ।[10]

परिदृश्य (4) तलबी खाना खाने समय[5] र विश्राम गर्ने दिन[8] दुवै

हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाको आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$8,320** (208 घण्टा x $40)

(ii) यो महिना पाउनुपर्ने ज्याला[6]:
$6,548.2 ($8,500 - $1,133.3 विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी[9] – $818.5 खाना खाने समयबापतको भुक्तानी[11])

- यस उदाहरणमा, (i) भन्दा (ii) कम भएकाले, कर्मचारीलाई **$8,500** को मासिक ज्याला भुक्तानी गर्नुबाहेक रोजगारदाताले न्यूनतम ज्याला आवश्यकता पूरा गर्न **$1,771.8** ($8,320 – $6,548.2) को अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि भुक्तानी गर्नुपर्छ । यसरी, कर्मचारीलाई कुल **$10,271.8** ($8,500 + $ 1,771.8) भुक्तानी गर्नुपर्छ ।

अपराध

रोजगार अध्यादेशअन्तर्गत ज्याला प्रावधानहरूको उल्लङ्घनमा न्यूनतम ज्याला रकम भुक्तानी गर्न असफल भएमा । रोजगार अध्यादेशका अनुसार, कुनै रोजगारदाताले नियतवश र कुनै विशेष कारणविना नै कुनै कर्मचारीलाई आवश्यक पर्दा ज्याला दिन असफल भएमा उक्त रोजगारदातालाई अभियोग लाग्ने छ र दोषी ठहरिएको खण्डमा $350,000 जरिवाना र तीन वर्षको जेल सजाय हुन्छ। कुनै निकायले संस्थाको कुनै पनि निर्देशक, व्यवस्थापक, सचिव वा अन्य समान पदाधिकारीको सहमति वा सहभागीमा वा कुनै लापरवाहीका कारणले भएको ज्यालादारी अपराध गरेको प्रमाणित भएमा, उक्त व्यक्तिलाई माथिको अपराधको दोषी मानिने छ र दोषी ठहरिएमा समान सजायको भागीदार हुने छ ।

कुनै करार खारेज नहुने सम्बन्धमा

न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेशका अनुसार कर्मचारीलाई दिएको कुनै पनि अधिकार, लाभ वा संरक्षणलाई समाप्त गर्ने वा घटाउने काम गर्ने रोजगारी करारको कुनै पनि प्रावधान अमान्य हुने छ ।

रोजगारदाताले कर्मचारीले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड राख्ने सम्बन्धमा

निम्न अवस्थामा, रोजगार अध्यादेशअन्तर्गत रोजगारदाताले राखेको ज्याला र रोजगारी रेकर्डहरूमा कर्मचारीले ज्याला अवधिमा काम गरेको कुल घण्टा (एक घण्टाको कुनै पनि भागसहित) समावेश गर्नुपर्छः

- कमर्चारीमा SMW लागू भएको भए; **र**
- कमर्चारीले ज्याला अविधमा पाउनुपर्ने ज्याला प्रति महिना $16,300 भन्दा कम भएमा[12]।

त्यसकारण, कमर्चारीले ज्याला अविधमा पाउनुपर्ने ज्याला $16,300 प्रति महिना[12]को मौद्रिक क्यापभन्दा कम हुँदा रोजगारदाताले त्यो ज्याला अविधमा कमर्चारीले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्डहरू राख्नुपर्छ । कर्मचारीले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड भए वा नभए ता पनि रोजगारदाताले कमर्चारीलाई न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम ज्याला दिनुहुँदैन ।

कर्मचारीहरूले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड राख्न छुटाएका रोजगारदाताका हकमा मासिक मौद्रिक क्याप (अर्थात् $16,300[12]) का लागि ज्यालाको परिभाषा न्यूनतम ज्याला अध्यादेशमा उल्लेख भएअनुसार छ । कर्मचारीलाई काम नगरेको कुनै पनि समयबापत गरिने भुक्तानी (उदाहरणका लागि, विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी, बिदाको भुक्तानी, वार्षिक बिदाको भुक्तानी, मातृत्व बिदाको भुक्तानी, पितृत्व बिदाको भुक्तानी, बिरामी भत्ता, आदि) लाई ज्याला पाउने अवधिमा कर्मचारीले पाउने ज्यालाको भागको रूपमा समावेश गर्नुहुँदैन । त्यसकारण, कर्मचारीले पाउनुपर्ने ज्याला मासिक मौद्रिक क्यापभन्दा कम छैन भनेर निर्धारण गर्दा लागूयोग्य भएको बेलामा यी भुक्तानीहरू समावेश गर्नुहुँदैन ।

रोजगारदाता र कर्मचारीहरूले आ-आफ्नो अधिकार र लाभ सुरक्षित गर्न र अनावश्यक विवादहरूबाट बच्न मद्दतका लागि उपस्थिति, काम गरेको समय, ज्याला, आदिका सम्बन्धमा उचित रेकर्डहरू राख्नुपर्छ ।

धध्यान दिनुपर्ने कुराहरू:

1 1 मे 2023 देखि लागू हुने गरी SMW दर $37.5 बाट बढाएर $40 प्रति घण्टा बनाइएको छ । यदि 1 मे 2023 ज्याला अवधिभित्र परेमा, उक्त ज्याला अवधिको न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्दा 1 मे 2023 मा वा पछि काम गरेको कुनै पनि घण्टामा $40 प्रति घण्टाको SMW दर लागू हुन्छ ।

2 कृपया *रोजगार अध्यादेशको संक्षिप्त गाइड हेर्नुहोस् (A Concise Guide to the Employment Ordinance)* ।

3 परिभाषाहरूका लागि न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेश हेर्नुहोस् ।

4 यस उदाहरणमा परिदृश्य (1) अन्तर्गतको कर्मचारी (बेतलबी खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनहरू) काम नगरेको समयबापत भुक्तानी पाउन हकदार नभएकाले उक्त कर्मचारीले पाउनुपर्ने ज्यालाको हिसाब गर्दा कर्मचारीको पारिश्रमिकबाट कुनै कटौती गर्न आवश्यक छैन ।

5 खाना खाने समयबापत भुक्तानी दिए वा नदिए तापनि खाना खाने समयबापतको भुक्तानी हिसाब विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरू हुन् । यद्यपि, कमर्चारीको खाना खाने समय न्यूनतम ज्याला अध्यादेशअन्तर्गत काम गरेको समयका परिस्थितिहरूमा पर्छ भने (कृपया माथि उल्लिखित **"काम गरेको समय"** खण्ड हेनुर्होस्), न्यूनतम ज्यालाको हिसाब गर्दा उक्त समय समावेश गर्नुपर्छ ।

6 न्यूनतम ज्याला अध्यादेशका अनुसार, कमर्चारीले काम नगरेको समयबापत दिइएको कुनै पनि ज्याला कर्मचारीले पाउनुपर्ने ज्यालामा समावेश गर्नुहुँदैन ।

7 खाना खाने समयबापत भुक्तानी दिए वा नदिए तापनि खाना खाने समयबापतको भुक्तानी हिसाब विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरू हुन् । यस उदाहरणमा, महिनामा 30 दिन मानिएको छ (आराम गर्ने 4 दिन र काम गर्ने 26 दिनसहित) । परिदृश्य (2) (तलबी खाना खाने समय; र बेतलबी विश्राम गर्ने दिनहरू) मा त्यो महिनाको खाना खाने समयको ज्याला $944.4 (अथार्त्, $8,500 ÷ 26 दिन ÷ 9 घण्टा x खाना खाने 26 दिन) हुन्छ । सान्दर्भिक महिनामा काम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको हिसाब विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा खाना खाने समयबापतको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ । उदाहरण के लिए, जिन संख्याओं को यहाँ उपयोग किया गया है, उन्हें निकटतम दस सेंट के लिए बुलाया गया है ।

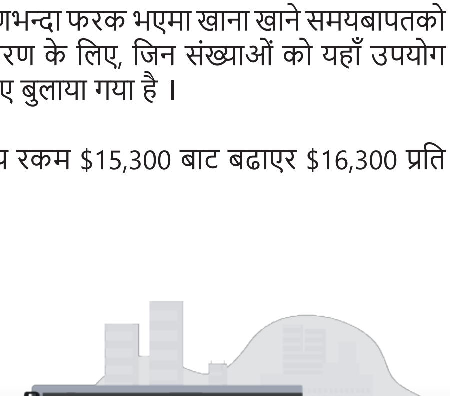
8 विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी दिए वा नदिए तापनि विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी हिसाब विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरू हुन् ।

9 विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी दिए वा नदिए तापनि विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी हिसाब विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरू हुन् । यस उदाहरणमा, महिनामा 30 दिन मानिएको छ (आराम गर्ने 4 दिनसहित) । त्यो महिनाको विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी $1,133.3 (अर्थात् $8,500 ÷ 30 दिन x विश्राम गर्ने 4 दिन) हुने छ । सान्दर्भिक महिनामा पात्रो दिन वा विश्राम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको हिसाब विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा विश्राम गर्ने दिन समयबापतको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ । उदाहरण के लिए, जिन संख्याओं को यहाँ उपयोग किया गया है, उन्हें निकटतम दस सेंट के लिए बुलाया गया है ।

10 सान्दर्भिक महिनामा पात्रो दिन वा विश्राम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको हिसाब विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा विश्राम गर्ने दिन समयबापतको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ । उदाहरणका लागि, विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानीका लागि सहमत भएको हिसाबको विधि प्रति घण्टा $40 को दरले x 8 घण्टा हो भने, त्यस महिनामा विश्राम गर्ने 4 दिनबापतको भुक्तानी $1,280 (अर्थात् $40 प्रति घण्टा x 8 घण्टा x विश्राम गर्ने 4 दिन) हुने छ । त्यो महिनामा 31 दिन (विश्राम गर्ने 4 दिन र काम गर्ने 27 दिनसहित) छ भने, त्यस महिनामा काम गरेको कुल घण्टामा आधारित न्यूनतम ज्यालाको रकम $8,640 (अर्थात् 27 दिन x 8 घण्टा x $40) हुने छ । यसरी, कर्मचारीलाई कुल $9,920 (अर्थात् $8,640 + $1,280) भुक्तानी गर्नुपर्छ ।

11 खाना खाने समयबापत भुक्तानी दिए वा नदिए तापनि खाना खाने समयबापतको भुक्तानी हिसाब विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरू हुन् । यस उदाहरणमा, महिनामा 30 दिन मानिएको छ (आराम गर्ने 4 दिन र काम गर्ने 26 दिनसहित) । परिदृश्य (4) (तलबी खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिन) मा त्यो महिनाको खाना खाने समयको ज्याला $818.5 (अथार्त्, $8,500 ÷ 30 दिन ÷ 9 घण्टा x खाना खाने 26 दिन) हुन्छ । सान्दर्भिक महिनामा पात्रो दिन वा काम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको हिसाब विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा खाना खाने समयबापतको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ । उदाहरण के लिए, जिन संख्याओं को यहाँ उपयोग किया गया है, उन्हें निकटतम दस सेंट के लिए बुलाया गया है ।

12 1 मे 2023 देखि लागू हुने गरी मौद्रिक क्याप रकम $15,300 बाट बढाएर $16,300 प्रति घण्टा बनाइएको छ ।



सोधपूछहरू

24 घण्टा उपलब्ध सोधपूछ हटलाइन: 2717 1771
("1823" द्वारा सञ्चालित)

श्रम विभागको श्रम सम्बन्ध डिभिजन कार्यालयमा व्यक्तिगत रूपमा सोधपूछ:
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

श्रम विभागको गृहपृष्ठ:
www.labour.gov.hk

(Nepali version)
2023