قانونی کم از کم اجرت کا مختصر و جامع رہنما

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Urdu version)

法定最低工資
Statutory Minimum Wage

فی گھنٹہ

$40

1 مئی 2023 سے مؤثر

勞工處
Labour Department

قانونی کم از کم اجرت (ایس ایم ڈبلیو) کی شرح 40$ فی گھنٹہ ہے اور یہ 1 مئی 2023 سے مؤثر ہوگا[1]۔ بنیادی طور پر، کسی اجرت مدت کے متعلق کسی ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں، جب اجرت مدت میں کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد پر ان کا اوسط نکالا جائے، تو ایس ایم ڈبلو کی شرح سے کم نہیں ہونی چاہئیں۔

اس کتابچہ کا مقصد آسان پیرائے میں کچھ بڑے ایس ایم ڈبلیو تقاضوں کی وضاحت کرنی ہے۔ کم از کم اجرت اعلامیہ (کیپشن 608) کی تشریح اس کی بنیای عبارت پر مبنی ہونی چاہئے۔ اعلامیہ کی مکمل عبارت محکمۂ انصاف کے ہانگ کانگ ای لیجسلیشن ویب سائٹ **www.elegislation.gov.hk** پر اپلوڈ کر دی گئی ہے۔

اعلامیہ کا احاطہ

ایس ایم ڈبلیو سبھی ملازمین پر لاگو ہے، چاہے وہ ماہانہ شرح والے، یومیہ شرح والے، گھنٹہ واری شرح والے، مستقل، اتفاقی، کل وقتی، جز وقتی یا دیگر ملازمین ہوں، اور اس سے قطع نظر کہ انھیں ایک جاری معاہدہ کے تحت رکھا گیا ہے یا نہیں [2]جیسا کہ ملازمت اعلامیہ میں تعین کی گئی ہے، درج ذیل صورتیں اس سے مستثنی ہوں گی :

- ایسے لوگ جن پر ملازمت اعلامیہ لاگو نہیں ہوتا ہے[2]
- گھر کے اندر رہنے والے گھریلو کارکنان[3]، ان کی جنس، نسل یا قومیت سے قطع نظر
- تخصیص کردہ زیرتربیت طلبہ[3] نیز کام کے تجربہ والے طلبہ استثناء طالب علم ملازمت کے دوران[3]

معذوری کے حامل ملازمین ویسے ہی SMW کے تحفظ کا استحقاق رکھتے ہیں جیسا کہ تندرست و قابل جسم کے حامل ملازمین۔ کم از کم اجرت کا قانون، معذوری کے حامل ملازمین کے لیے اپنی پسند کے مطابق پیداواری تشخیص سے گزرنے کا انتخاب کرنے اور تشخیص کے نتائج کی بنیاد پر اجرت حاصل کر سکنے کے لیے ایک خصوصی انتظام فراہم کرتا ہے۔ تفصیلات کے لیے، براہ کرم قانونی کم از کم اجرت کے نظام کے تحت معذوری کے حامل ملازمین کے لیے پیداواریت تشخیص کے متعلق جامع رہنما کتابچہ سے رجوع کریں *(Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)*

کم از کم اجرت کی رقم

کسی اجرت مدت کے تعلق سے آجر کے ذریعہ کسی ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں کم از کم اجرت کی رقم سے کم نہیں ہوں گی جس کا حساب درج ذیل کے اعتبار سے کیا جائے گا:

کم از کم اجرت = اجرت مدت میں ملازم کے ذریعہ کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد X ایس ایم ڈبلیو شرح (یعنی 40$ فی گھنٹہ 1 مئی 2023 سے مؤثر)

گھنٹہ واری کام

کم از کم اجرت کا حساب لگانے کے مقصد سے، کام کیے گئے گھنٹوں (کسی گھنٹہ کے کسی حصے سمیت) میں کوئی بھی ایسا وقت شامل ہے جب ملازم، ملازمت کے میثاق کے مطابق یا معاہدہ کے مطابق یا آجر کی ہدایت پر :

- ملازمت کی کسی جگہ پر حاضر ہو، اس سے قطع نظر کہ اسے اس وقت کام فراہم کیا جا رہا ہے یا تربیت؛ یا
- اپنی ملازمت کے تعلق سے سفر کر رہا ہے، اس میں اپنی رہائش اور ملازمت کی جگہ کے درمیان (دونوں سمتوں میں) سفر کرنا شامل نہیں ہے (سوائے ملازمت کی اس جگہ کے جو ہانگ کانگ سے باہر ہو اور اس کی معمول کی ملازمت کی جگہ نہ ہو)۔

ملازمت کی جگہ کا مطلب کوئی بھی ایسی جگہ ہے جہاں پر ملازم، ملازمت کے میثاق کے مطابق یا معاہدہ کے مطابق یا آجر کی ہدایت پر، کام کرنے یا تربیت حاصل کرنے کے مقصد سے حاضر ہو۔

کم از کم اجرت اعلامیہ کے علاوہ، اگر زیرسوال وقت، ملازمت کے میثاق کے مطابق یا معاہدہ کے مطابق یا آجر کی ہدایت پر، ملازم کے ذریعہ کام کیے گئے اوقات سمجھا جاتا ہے، تو اس طرح کا وقت کم از کم اجرت کا شمار کرنے میں شامل کیا جانا چاہئے۔

مثال 1: ایک ملازم ملازمت کے اپنے میثاق کے مطابق 6 بجے شام تک کام کرتا ہے۔ ایک دن، وہ آجر کی ہدایت پر 6 بجے شام سے 7 بجے شام تک زائد وقت کام کرتا ہے۔ کم از کم اجرت کا حساب کرنے کے لیے یہ ایک گھنٹے کا زائد وقت بھی کام کیا گیا گھنٹہ ہے۔

مثال 2: ایک ملازم ہانگ کانگ میں کام کرتا ہے۔ اس کی رہائش کی جگہ اور اس کی کمپنی کے درمیان سفر کرنے میں لگنے والا وقت کم از کم اجرت کا حساب کرنے کے حوالہ سے کام کیا گیا گھنٹہ نہیں ہے۔ ایک دن، آجر کی ہدایت پر، دستاویزات پہنچانے کے لیے ملازم اپنی کمپنی سے سفر کرکے گاہک کے دفتر کا سفر کرتا ہے اور پھر اپنی کمپنی واپس آتا ہے۔ اس کی کمپنی اور گاہک کے دفتر کے بیچ سفر کرنے میں لگنے والا وقت بھی کم از کم اجرت کا حساب کرنے کے لیے کام کیے گئے گھنٹے ہیں۔

اجرت مدت کے تعلق سے ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں

ایس ایم ڈبلیو کے لیے اجرتوں کی تعریف ملازمت اعلامیہ میں کی گئی تعریف سے قریبی طور پر ملتی ہے۔ ملازمت اعلامیہ میں جب تک کسی دوسری طرح سے تخصیص نہ کی گئی ہو، "اجرتوں" سے مراد ہیں سبھی معاوضے، کمائیاں، سفری الاؤنس سمیت الاؤنسز، حاضری الاؤنس، کمیشن، زائد وقت کام کرنے کے لیے ادائیگی، بخششیں اور سروس، جس حد تک بھی ان کا فیصلہ کیا گیا ہو یا شمار کیا گیا ہو، پیسے کی شکل میں اظہار کیے جانے کے قابل، کام کیے گئے یا آئندہ کیے جانے والے کام کے تعلق سے ملازم کو قابل ادائیگی، مخصوص استثناءات کے تابع۔[2]

چونکہ کم از کم اجرت کے حساب سے وہ وقت خارج ہے جو کام کیے گئے گھنٹے نہیں ہے، اس لیے ملازم کو کسی بھی ایسے وقت کے لیے کی گئی ادائیگی جو کام کیے گئے گھنٹے نہیں ہیں (مثلاً آرام کے دن کی ادائیگی، چھٹی کے دن کی ادائیگی، سالانہ چھٹی کی ادائیگی، مادرانہ چھٹی کی ادائیگی، پدرانہ چھٹی کی ادائیگی، بیماری کا الاؤنس، وغیرہ) اسے کم از کم اجرت کے حساب کے لیے کسی اجرت مدت کے متعلق ملازم کو قابل ادائیگی اجرتوں (یعنی "قابل ادائیگی اجرتیں") کے حصے کے طور پر ہرگز شمار نہیں کیا جانا چاہئے۔ کم از کم اجرت اعلامیہ اس کو بھی بیان کرتا ہے کہ آیا مخصوص رقموں کو یہ تعین کرنے کے لیے کہ آیا اجرتیں کم از کم اجرت کے معیار پر پوری اترتی ہیں مخصوص حالات میں قابل ادائیگی اجرتوں کے طور پر شمار کیا جانا چاہئے۔

اگر اجرت مدت کے تعلق سے ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں کم از کم اجرت سے کم ہیں، تو اسے فرق **(یعنی "اضافی معاوضہ")** کی ادائیگی کیے جانے کا حق حاصل ہے۔ ملازم کے ملازمت میثاق کو اس بات کی ہدایت دینے والے کے طور پر لیا جانا ضروری ہے کہ ملازم اس اجرت مدت کے تعلق سے اضافی معاوضہ کا حقدار ہے۔ اضافی معاوضہ دیگر متعلقہ قانون سازی کے تحت استحقاقات کا شمار کرنے میں بھی لاگو ہوتا ہے۔

نہ تو کم از کم اجرت اعلامیہ نہ ہی ملازمت اعلامیہ میں تجویز ہے کہ کھانوں کے وقفوں اور آرام کے دنوں کے لیے ادائیگی کی جانی چاہئے۔ آیا یہ کہ کھانوں کے وقفے اور آرام کے دن ادائیگی والے یا مختلف انداز کے ہیں یہ آجروں اور ملازمین کے بیچ اتفاق کے اعتبار سے ملازمت کے نکات ہیں۔ آیا کہ کھانوں کے وقفے کام کیے گئے گھنٹے ہیں اور/یا ادائیگی والے ہیں، آیا آرام کے دن ادائیگی والے ہیں، اجرت مدت، اجرت کا شمار، کمیشن کا شمار اور ادائیگی کا انتظام، وغیرہ کم از کم اجرت کے حساب میں متعلقہ ہیں۔ جہاں ضروری ہو، آجروں اور ملازمین کو قانونی، معقول اور مناسب بنیادوں پر مزدور انتظام مواصلات اور صلاح و مشورہ کے توسط سے ملازمت کے نکات پر اتفاق کی کوشش کرنی چاہئے۔ ملازمت اعلامیہ کے مطابق، آجروں کو ملازمین کے ملازمت نکات اور شرائط کو یک طرفہ طور پر نہیں بدلنا چاہئے۔ محکمۂ مزدور آجروں اور ملازمین کو اپنے مسائل حل کرنے اور اتفاق تک پہنچنے میں مدد کرنے کے لیے تیار کھڑا ہے۔ اگر ملازمین کو شبہہ ہے کہ ان کے ملازمت حقوق میں رخنہ ڈالا گیا ہے، تو وہ محکمۂ مزدور سے مدد مانگ سکتے ہیں۔ محکمۂ مزدور اس طرح کے معاملات کی فعال طورپر پیروی کرے گا۔

مثال 3: $40 کی ایس ایم ڈبلیو **1 مئی 2023 سے لاگو**

فرض کرنا

- ملازمت میثاق کے مطابق :
  - فی مہینہ $8,500 کی شرح پر معاوضہ، آرام کے دن اتوار کو
  - پیر سے ہفتہ – فی دن 8 گھنٹوں کا کام مزید روزآنہ 1 گھنٹے کا کھانے کا وقفہ
- 30 دنوں(اتوار کے4 دن سمیت) کے ایک مہینے میں (اجرت مدت)، کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد 208 گھنٹے ہے (26 دن x 8 گھنٹے)

منظرنامہ (1) کھانے کے وقفے اور آرام کے دن بغیر ادائیگی کے

حساب

(i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت: **$8,320** (208 گھنٹے x $40)

(ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں[4]: $8,500

- اس مثال میں، چونکہ (ii) مقابلہ میں (i) سے کم نہیں ہے، کم از کم اجرت کے تقاضا کی تکمیل ہو رہی ہے اور آجر کو اضافی معاوضہ دینے کی ضرورت نہیں ہے۔

منظرنامہ (2) کھانے کے وقفے ادائیگی کے ساتھ[5]؛ اور آرام کے دن بغیر ادائیگی کے

حساب

(i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت: **$8,320** (208 گھنٹے x $40)

(ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں[6]:
7,555.6 $ (8,500 $ – 944.4 $ کھانے کے وقفے کی ادائیگی[7])

- اس مثال میں چونکہ (ii) مقابلہ میں (i) سے کم ہے، تو کم از کم اجرت کے تقاضے کو پورا کرنے کے لیے ملازم کو ماہانہ **$8,500** کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو **$764.4** ($7,555.6 – $8,320) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہوتی ہے۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر **$9,264.4** (8,500 $ + 764.4 $) کی ادائیگی کی جانی چاہئے۔

منظرنامہ (3) کھانے کے وقفے بغیر ادائیگی کے؛ اور آرام کے دن ادائیگی کے ساتھ[8]

حساب

(i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت:

8,320 $ (208 گھنٹے × $40)

(ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں[6]:

7,366.7 $ (8,500 – 1,133.3 آرام کے دن کی ادائیگی[9])

- اس مثال میں چونکہ (ii) مقابلہ میں (i) سے کم ہے، تو کم از کم اجرت کے تقاضے کو پورا کرنے کے لیے ملازم کو ماہانہ **8,500 $** کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو **953.3 $** (8,320 $ – 7,366.7 $) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہوتی ہے۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر **9,453.3 $** (8,500 $ + 953.3 $) کی ادائیگی کی جانی چاہئے۔[10]

منظر نامہ (4) کھانے کے وقفے[5] اور آرام کے دن[8] دونوں بغیر ادائیگی کے

حساب

(i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت:

8,320 $ (208 گھنٹے × $40)

(ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں[6]:

6,548.2 $(8,500 – 1,133.3 آرام کے دن کی ادائیگی[9] – 818.5 $ کھانے کے وقفے کی ادائیگی[11])

- اس مثال میں چونکہ (ii) مقابلہ میں (i) سے کم ہے، تو کم از کم اجرت کے تقاضے کو پورا کرنے کے لیے ملازم کو ماہانہ **8,500 $** کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو **1,771.8 $** (8,320 $ – 6,548.2 $) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہوتی ہے۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر **$10,271.8** (8,500 $ + 1,771.8 $) کی ادائیگی کی جانی چاہئے

قانون کی خلاف ورزی

کم از کم اجرت دینے میں ناکامی ملازمت اعلامیہ کے تحت اجرت شرائط کی خلاف ورزی کے برابر ہے۔ ملازمت اعلامیہ کے مطابق، اجرتوں کے واجب ہونے پر اگر کوئی آجر جان بوجھ کر یا کسی معقول عذر کے بغیر کسی ملازم کو اجرتوں کی ادائیگی کرنے میں ناکام رہتا ہے تو وہ مقدمہ چلائے جانے کا سزاوار ہے، اور سزایابی ہوجانے پر، 350,000 $ کے جرمانہ اور تین سالوں کی قید کا سزاوار ہے۔ جہاں کسی باڈی کارپوریٹ کے ذریعہ کسی اجرت سے متعلق جرم کا ارتکاب کسی ڈائریکٹر، منیجر، سکریٹری یا باڈی کارپوریٹ کے اسی طرح کے دیگر افسران کی رضامندی یا چشم پوشی سے کیا جانا، یا ان کی طرف منسوب کی جا سکنے والی لاپروائی کی وجہ سے ہونا ثابت ہو جائے، اس طرح کا شخص اس طرح کے جرم کا مجرم ہو گا اور، سزایابی ہوجانے پر، اسی سزادہی کا سزاوار ہو گا۔

اداره سے باہر کوئی میثاق نہیں

ملازمت کے میثاق کی کوئی شرط جس کا مقصد کم از کم اجرت اعلامیہ کے ذریعہ ملازم کو عطا کیے گئے کسی حق، فائدہ یا تحفظ کو ختم کرنا یا کم کرنا ہو وہ کالعدم ہو گی۔

آجر ملازم کے ذریعہ کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کا ریکارڈ رکھے گا

ملازمت اعلامیہ کے تحت آجر کے ذریعہ رکھے گئے اجرت اور ملازمت ریکارڈز میں ایک اجرت مدت میں ملازم کے ذریعہ کام کئے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد (کسی گھنٹہ کے حصہ سمیت) شامل ہو گی اگر:

- ایس ایم ڈبلیو ملازم پر لاگو ہوتا ہے؛ **اور**
- اس اجرت مدت کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں فی مہینہ 16,300 $ سے کم ہیں[12]۔

اس لیے، جب کسی اجرت مدت کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں فی مہینہ 16,300$ کی مالیاتی حد سے کم ہوں[12]، تو آجر کے لیے ضروری ہے کہ اس اجرت مدت میں ملازم کے ذریعہ کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے ریکارڈ رکھے۔ آجر ملازم کو کم از کم اجرت سے کم ہر گز ادائیگی نہیں کر سکتا ہے، قطع نظر اس کے کہ کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے ریکارڈ کو رکھا جانا ہے یا نہیں۔

آجروں کو ملازمین کے ذریعہ کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے ریکارڈ رکھنے کی ضرورت سے آجروں کو مستثنی کرنے میں ماہانہ مالیاتی حد (یعنی 16,300$[12]) کے لیے اجرتوں کی تعریف کم از کم اجرت اعلامیہ میں تعریف جیسی ہی ہے۔ ملازم کو کسی ایسے وقت کے لیے کی جانے والی ادائیگی جو کام کیے گئے گھنٹے نہیں ہے (مثلاً آرام کے دن کی ادائیگی، چھٹی کے دن کی ادائیگی، سالانہ چھٹی کی ادائیگی، مادرانہ چھٹی کی ادائیگی، پدرانہ چھٹی کی ادائیگی، بیماری کا الاؤنس، وغیرہ) اسے کسی اجرت مدت کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتوں کے حصے کے طور پر شمار نہیں کیا جانا چاہئے۔ اس لیے، یہ تعین کرنے کے لیے کہ آیا کسی ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں ماہانہ مالیاتی حد سے کم نہیں ہیں، ان ادائیگیوں کو، جہاں لاگو ہوں، شامل نہیں کیا جانا چاہئے۔

آجروں اور ملازمین کو اپنے متعلقہ حقوق اور فوائد کا تحفظ کرنے اور غیرضروری تنازعات سے بچنے میں مدد کرنے کے لیے حاضری، کام کیے گئے گھنٹوں، وغیرہ کے مناسب ریکارڈ رکھنے چاہئیں۔

اطلاع :

1 1 مئی 2023 سے مؤثر، ایس ایم ڈبلیو کی شرح 37.5$ سے بڑھا کر 40$ فی گھنٹہ کی جاتی ہے۔ اگر 1 مئی 2023 کسی اجرت مدت کے اندر پڑتی ہے، تو اس اجرت مدت کے لیے کم از کم اجرت شمار کرنے میں فی گھنٹہ 40$ کی ایس ایم ڈبلیو شرح کسی بھی ایسے گھنٹے پر لاگو ہوتی ہے جس میں 1 مئی 2023 کو یا اس کے بعد کام کیا گیا ہو۔

2 *برائے مہربانی ملازمت اعلامیہ کا ایک جامع رہنما دیکھیں*
(A Concise Guide to the Employment Ordinance)۔

3 برائے مہربانی وضاحت کے لیے کم از کم اجرت اعلامیہ دیکھیں۔

4 چونکہ اس مثال کے منظرنامہ (1) (کھانوں کے وقفے اور آرام کے دن بغیر ادائیگی کے) کے تحت ملازم اس وقت کے لیے ادائیگی کا مستحق نہیں ہے جو کام کیے گھنٹے نہیں ہے، اس لیے اس کی قابل ادائیگی اجرت کا حساب کرنے میں اس کے معاوضے سے کسی کٹوتی کی ضرورت نہیں ہے۔

5 کھانوں کے وقفے چاہے ادائیگی والے ہوں یا اس سے مختلف انداز کے، کھانے کے وقفے کی ادائیگی کا شمار کرنے کا طریقہ آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کردہ ملازمت نکات ہیں۔ تاہم، اگر کسی ملازم کے کھانے کے وقفے کم از کم اجرت اعلامیہ کے تحت کام کیے گئے گھنٹوں کے حالات کے تحت بھی آتے ہیں (برائے مہربانی اوپر **"کام کیے گئے گھنٹے"** سیکشن دیکھیں)، تو اس طرح کے وقت کو کم از کم اجرت کو شمار کرنے میں شامل کیا جانا چاہئے۔

6 کم از کم اجرت اعلامیہ کے مطابق، کسی ملازم کو کسی ایسے وقت کے لیے کی گئی ادائیگی جو کام کیے گئے گھنٹے نہیں ہے اسے قابل ادائیگی اجرتوں کے حصے کے طور پر ہرگز شمار نہیں کیا جانا چاہئے۔

7 کھانوں کے وقفے چاہے ادائیگی والے ہوں یا اس سے مختلف انداز کے، کھانے کے وقفے کی ادائیگی کا شمار کرنے کا طریقہ آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کردہ ملازمت نکات ہیں۔ اس مثال میں، یہ فرض کیا جاتا ہے کہ مہینے میں 30 دن ہیں (4 آرام کے دن اور 26 کاروباری دنوں سمیت)۔ منظرنامہ (2) (کھانے کے وقفے ادائیگی کے ساتھ؛ اور آرام کے دن بغیر ادائیگی کے)، اس مہینہ کے تعلق سے کھانے کے وقفے کی ادائیگی 944.4$ ہو گی (یعنی 8,500$ ÷ 26 دن ÷ 9 گھنٹے x 26 کھانے کے وقفے)۔ اگر متعلقہ مہینے میں کاروباری دنوں کی تعداد اور آجروں اور ملازموں کے بیچ حسب اتفاق اس کا شمار اس مثال سے مختلف ہے، تو کھانے کے وقفے کی رقم مختلف ہو سکتی ہے۔ توضیحی مقصد کے لیے، اس مثال میں اعداد قریب ترین دس سینٹس بنا دیے گئے ہیں۔

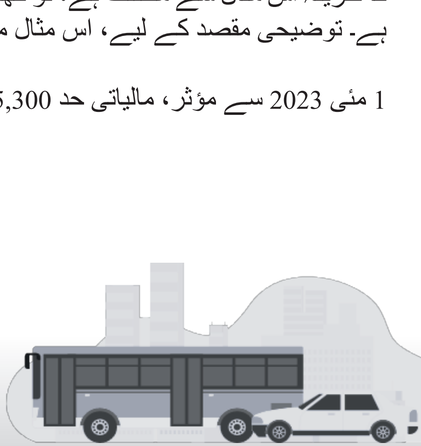
8 آرام کے دن چاہے ادائیگی والے ہوں یا اس سے مختلف انداز کے، آرام کے دن کی ادائیگی کا شمار کرنے کا طریقہ آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کردہ ملازمت نکات ہیں۔

9 آرام کے دن چاہے ادائیگی والے ہوں یا اس سے مختلف انداز کے، آرام کے دن کی ادائیگی کا شمار کرنے کا طریقہ آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کردہ ملازمت نکات ہیں۔ اس مثال میں، یہ فرض کیا جاتا ہے کہ مہینے میں 30 دن ہیں (4 آرام کے دن سمیت)۔ اس مہینہ کے تعلق سے آرام کے دن کی ادائیگی 1,133.3$ (یعنی 8,500$ ÷ 30 دن x 4 آرام کے دن) ہو گی۔ اگر کیلنڈر دنوں کی تعداد یا متعلقہ مہینے میں آرام کے دنوں کی تعداد یا آجروں اور ملازموں کے بیچ حسب اتفاق اس کے شمار کا طریقہ اس مثال سے مختلف ہے، تو آرام کے دنوں کی ادائیگی کی رقم مختلف ہو سکتی ہے۔ توضیحی مقصد کے لیے، اس مثال میں اعداد قریب ترین دس سینٹس بنا دیے گئے ہیں۔

10 اگر کیلنڈر دنوں کی تعداد یا متعلقہ مہینے میں آرام کے دنوں کی تعداد یا آجروں اور ملازموں کے بیچ حسب اتفاق اس کے شمار کا طریقہ اس مثال سے مختلف ہے، تو آرام کے دنوں کی ادائیگی کی رقم مختلف ہو سکتی ہے۔ مثال کے طور پر، اگر آرام کے دنوں کی ادائیگی کے لیے اتفاق کردہ شمار کا طریقہ 40$ فی گھنٹہ x 8 گھنٹے x 4 آرام کے دن ہے، تو اس مہینہ میں 4 آرام کے دنوں کی ادائیگی 1,280$ (یعنی 40$ فی گھنٹہ x 8 گھنٹے x 4 آرام کے دن) ہو گی۔ اگر اس مہینہ میں 31 دن ہوں (4 آرام کے دن اور 27 کاروباری دنوں سمیت)، تو اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کی بنیاد پر کم از کم اجرت کی رقم 8,640 $ ہو گی (یعنی 27 دن x 8 گھنٹے x 40$)۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر 9,920$ (یعنی 8,640 $ + 1,280$) ادا کیا جانا چاہئے۔

11 کھانوں کے وقفے چاہے ادائیگی والے ہوں یا اس سے مختلف انداز کے، کھانے کے وقفے کی ادائیگی کا شمار کرنے کا طریقہ آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کردہ ملازمت نکات ہیں۔ اس مثال میں، یہ فرض کیا جاتا ہے کہ مہینے میں 30 دن ہیں (4 آرام کے دن اور 26 کاروباری دنوں سمیت)۔ منظرنامہ (4) (کھانے کے وقفے اور آرام کے دن دونوں ادائیگی کے ساتھ)، کے لیے، اس مہینہ کے تعلق سے کھانے کے وقفے کی ادائیگی 818.5 $ ہو گی (یعنی 8,500 ÷ 30 دن ÷ 9 گھنٹے x 26 کھانے کے وقفے)۔ اگر کیلنڈر دنوں کی تعداد یا متعلقہ مہینے میں آرام کے دنوں کی تعداد یا آجروں اور ملازموں کے بیچ حسب اتفاق اس کے شمار کا طریقہ اس مثال سے مختلف ہے، تو کھانے کے وقفے کی ادائیگی کی رقم مختلف ہو سکتی ہے۔ توضیحی مقصد کے لیے، اس مثال میں اعداد قریب ترین دس سینٹس بنا دیے گئے ہیں۔

12 1 مئی 2023 سے مؤثر، مالیاتی حد 15,300$ سے بڑھا کر 16,300$ فی مہینہ کی جاتی ہے۔



جانچ پڑتال

گھنٹے ہاٹ لائن برائے استفسار:2717 1771
("1823" کے ذریعہ ہینڈل کی جاتی ہے)

محکمۂ مزدور کے مزدور تعلقات ڈویژن کے دفاتر سے بذات خود جانچ پڑتال :
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

یبر ڈیپارزرٹمنٹ کا ہوم پیج:
www.labour.gov.hk

(Urdu version)
2023