

# قانونی کم از کم اجرت کا مختصر و جامع رہنما

Concise Guide to  
Statutory Minimum Wage  
(Urdu version)



勞工處  
Labour Department

قانونی کم از کم اجرت (SMW) کی شرح \$42.1 فی گھنٹہ ہے اور یہ 1 مئی 2025 سے مؤثر ہوگا۔ بنیادی طور پر، جب اجرت کی کسی مدت کے لیے کسی ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں، جب اجرت کی مدت میں کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کا اوسط نکالا جائے، تو یہ SMW کی شرح سے کم نہیں ہونی چاہئیں۔

اس کتابچہ کا مقصد آسان پیرائے میں کچھ بڑے SMW تقاضوں کی وضاحت کرنا ہے۔ کم از کم اجرت اعلامیہ (کیپشن 608) کی تشریح اس کی بنیادی عبارت پر مبنی ہونی چاہئے۔ آرڈیننس کی مکمل عبارت محکمہ انصاف ہانگ کانگ کی ای لیجسلیشن ویب سائٹ [www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk) پر اپلوڈ کر دی گئی ہے۔

### آرڈیننس کا احاطہ

SMW سبھی ملازمین پر لاگو ہے، چاہے وہ ماہانہ شرح والے، یومیہ شرح والے، گھنٹہ واری شرح والے، مستقل، اتفاقی، کل وقتی، جزو وقتی یا دیگر ملازمین ہوں، اور اس سے قطع نظر کہ انہیں ایک جاری معاہدہ کے تحت رکھا گیا ہے یا نہیں<sup>2</sup> جیسا کہ ملازمت کے آرڈیننس میں تعین کی گئی ہے، درج ذیل صورتیں اس سے مستثنیٰ ہوں گی:

- ایسے لوگ جن پر ملازمت کا آرڈیننس لاگو نہیں ہوتا<sup>2</sup>
- گھر کے اندر رہنے والے گھریلو کارکنان<sup>3</sup>، ان کی جنس، نسل یا قومیت سے قطع نظر
- تخصیص کردہ زیر تربیت طلبہ<sup>3</sup> نیز کام کے تجربہ والے طلبہ، جو ملازمت کے زیر استثناء عرصہ کے دوران کام کرتے ہیں<sup>3</sup>

معذوری کے حامل ملازمین ویسے ہی SMW کے تحفظ کا استحقاق رکھتے ہیں جیسا کہ تندرست و قابل جسم کے حامل ملازمین۔ یہ کم از کم اجرت کا قانون، معذوری کے حامل ملازمین کے لیے 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 کی تشخیص کے متعلق جامع رہنما کتابچہ سے رجوع کریں۔

### کم از کم اجرت کی رقم

اجرت کی کسی 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:

<p>شرح SMW (یعنی \$42.1 فی گھنٹہ 1 مئی 2025 سے مؤثر)</p>	X	<p>اجرت کی مدت میں ملازم کے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد</p>	=	<p>کم از کم اجرت</p>
--	---	--	---	--------------------------



## 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 آرڈیننس کے علاوہ، اگر مذکورہ وقت، ملازمت کے میثاق کے مطابق یا معاہدہ کے مطابق یا آجر کی ہدایت پر، ملازم کے 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 کر کے 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

SMW کے لیے اجرتوں کی تعریف ملازمت کے آرڈیننس میں کی گئی تعریف سے قریبی طور پر ملتی ہے۔ ملازمت کے آرڈیننس 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۔<sup>2</sup>

چونکہ کم از کم اجرت کے حساب سے وہ وقت خارج ہے جو کام کیے گئے گھنٹے نہیں ہیں، 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 برگز شمار نہیں کیا جانا چاہئے۔ کم از کم اجرت کا آرڈیننس اس کو بھی بیان کرتا ہے کہ آیا مخصوص رقموں کو یہ تعین کرنے کے لیے کہ آیا اجرتیں کم از کم اجرت کے تقاضے 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 کے آرڈیننس اور نہ ہی ملازمت کے آرڈیننس 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 کے آرڈیننس کے مطابق، آجروں کو ملازمین کے ملازمت کے نکات اور شرائط کو یک طرفہ طور پر نہیں بدلنا چاہئے۔ محکمہ مزدور آجروں اور ملازمین کو اپنے مسائل حل کرنے اور اتفاق تک پہنچنے میں مدد کرنے کے لیے تیار کھڑا ہے۔ اگر ملازمین کو شبہ ہے کہ ان کے ملازمت حقوق میں رخنہ ڈالا گیا ہے، تو وہ محکمہ مزدور سے مدد مانگ سکتے ہیں۔ محکمہ مزدور اس طرح کے معاملات کی فعال طور پر پیروی کرے گا۔



### مثال 3: \$42.1 کی SMW شرح 1 مئی 2025 سے لاگو فرض کرنا

- ملازمت میثاق کے مطابق:
- فی مہینہ \$9,500 کی شرح پر معاوضہ، آرام کے دن پر اتوار کو
- پیر سے ہفتہ - فی دن 8 گھنٹوں کا کام مزید روزانہ 1 گھنٹے کا کھانے کا وقفہ
- 30 دنوں (اتوار کے 4 دن سمیت) کے ایک مہینے میں (اجرت مدت)، کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد 208 گھنٹے ہے (26 دن × 8 گھنٹے)

#### منظر نامہ (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: **\$8,756.8** (208 گھنٹے × \$42.1)
- (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں: \$9,500
- 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۔

#### منظر نامہ (2) کھانے کے وقفے ادائیگی کے ساتھ؛ 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: **\$8,756.8** (208 گھنٹے × \$42.1)
- (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں: \$8,444.4 (\$9,500 - \$1,055.6) کھانے کے وقفے کی ادائیگی<sup>7</sup>
- 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 \$9,500 کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو **\$312.4** (\$8,444.4 - \$8,756.8) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہو گی۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر **\$9,812.4** (\$9,500 + \$312.4) کی ادائیگی کی جانی چاہئے۔



### منظر نامہ (3) کھانے کے وقفے بغیر ادائیگی کے؛ اور آرام کے دن ادائیگی کے ساتھ حساب

- (i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت: **\$8,756.8** (208 گھنٹے  $\times$  \$42.1)
- (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں<sup>6</sup>: \$8,233.3 (9,500 – 1,266.7 آرام کے دن کی ادائیگی)<sup>9</sup>

• 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 **\$9,500** کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو **\$523.5** ( $\$8,233.3 - \$8,756.8$ ) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہو گی۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر **\$10,023.5** ( $\$9,500 + \$523.5$ ) کی ادائیگی کی جانی چاہئے<sup>10</sup>۔

### منظر نامہ (4) کھانے کے وقفے<sup>5</sup> اور آرام کے دن<sup>6</sup> دونوں بغیر ادائیگی کے حساب

- (i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت: **\$8,756.8** (208 گھنٹے  $\times$  \$42.1)
- (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں<sup>6</sup>: \$7,318.5 (9,500 – \$1,266.7 آرام کے دن کی ادائیگی)<sup>9</sup> – \$914.8 کھانے کے وقفے کی ادائیگی<sup>11</sup>)

• 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 **\$9,500** کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو **\$1,438.3** ( $\$7,318.5 - \$8,756.8$ ) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہوتی ہے۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر **\$10,938.3** ( $\$9,500 + \$1,438.3$ ) کی ادائیگی کی جانی چاہئے



### قانون کی خلاف ورزی

کم از کم اجرت دینے میں ناکامی ملازمت کے آرڈیننس کے تحت اجرت کی شرائط کی خلاف ورزی کے برابر ہے۔ ملازمت کے آرڈیننس 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 چلانے جانے کا سزاوار ہو گا اور سزایابی ہوجانے پر، \$350,000 کے جرمانہ اور تین سال کی قید کا سزاوار ہو گا۔ جہاں کسی باڈی کارپوریٹ کے ذریعہ کسی اجرت سے متعلق جرم کا ارتکاب کسی ڈائریکٹر، منیجر، سیکریٹری یا باڈی کارپوریٹ کے اسی طرح کے دیگر افسران کی رضامندی یا چشم پوشی سے کیا جانا، یا ان کی طرف منسوب کی جا سکے والی لاپرواہی کی وجہ سے ہونا ثابت ہو جائے، اس طرح کا شخص اس طرح کے جرم کا مجرم ہو گا اور، سزایابی ہو جانے پر، اسی سزایابی کا سزاوار ہو گا۔

ملازمت کے میثاق کی کوئی شرط جس کا مقصد کم از کم اجرت کے آرڈیننس 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 کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کا ریکارڈ رکھے گا

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

- SMW ملازم پر لاگو ہوتا ہے؛ اور
- اس اجرت کی مدت کے تعلق سے ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں فی مہینہ \$17,200 سے کم ہوں۔<sup>12</sup>

اس لیے، جب کسی اجرت کی مدت کے تعلق سے ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں فی مہینہ \$17,200 کی ماہانہ مالیاتی حد سے کم ہوں<sup>12</sup>، تو آجر کے لیے ضروری ہے کہ اس اجرت کی مدت میں ملازم کے 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 کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے ریکارڈ رکھنے کی ضرورت سے آجروں کو مستثنیٰ کرنے میں ماہانہ مالیاتی حد (یعنی \$17,200<sup>12</sup>) کے لیے اجرتوں کی تعریف کم از کم اجرت کے آرڈیننس 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 کی 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 غیر ضروری تنازعات سے بچنے میں مدد کرنے کے لیے حاضری، کام کیے گئے گھنٹوں، وغیرہ کے مناسب ریکارڈ رکھنے چاہئیں۔



1 1 مئی 2025 SMW سے مؤثر، SMW کی شرح \$40 سے بڑھا کر \$42.1 فی گھنٹہ کی جائے گی۔ SMW کا نیاریٹ 30 اپریل 2024 کو چیف ایگزیکٹو ان کونسل کے منظور کردہ درج ذیل فارمولے سے اخذ کیا گیا ہے:

SMW (%) میں ایڈجسٹمنٹ کا سالانہ ریٹ = ہیڈ لائن کنزیومر پرائس انڈیکس (CPI(A)) (A) افراط زر # (صفر کی کم حد کے ساتھ مشروط شدہ) + [(حالیہ سال میں حقیقی مجموعی ملکی پیداوار (GDP) کی شرح نمو - تازہ ترین دہائی میں حقیقی GDP کے رجحان کی شرح نمو) × 20%] (اقتصادی نمو کا عنصر)\*  
# اس سے مراد ہیڈ لائن CPI(A) میں سال بہ سال تبدیلی کی شرح ہے۔  
\* اقتصادی ترقی کا عنصر ایک فیصد پوائنٹ کی اوپری حد اور صفر کی نچلی حد سے مشروط شدہ ہے۔

اگر 1 مئی 2025 کسی اجرت کی مدت کے اندر پڑتی ہے، تو اس اجرت کی مدت کے لیے کم از کم اجرت شمار کرنے میں فی گھنٹہ \$42.1 کی SMW شرح کسی بھی ایسے گھنٹے پر لاگو ہوتی ہے جس میں 1 مئی 2025 کو یا اس کے بعد کام کیا گیا ہو۔

2 برائے مہربانی ملازمت کے آرٹیننس کا ایک جامع ریٹما دیکھیں۔

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 تحت ملازم اس وقت کے لیے ادائیگی کا مستحق نہیں ہے جو کام کیے گھنٹے نہیں ہیں، اس لیے اس کی قابل ادائیگی اجرت کا حساب کرنے میں اس کے معاوضے سے کسی گھنٹے 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 ہیں، اسے قابل ادائیگی اجرتوں کے حصے کے طور پر برکز 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 کے 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 مہینے کے تعلق سے کھانے کے وقفے کی ادائیگی \$1,055.6 ہو گی (یعنی \$9,500 ÷ 26 دن ÷ 9 گھنٹے × 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 ہو، 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 کے 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 کے 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 \$1,266.7 (یعنی \$9,500 ÷ 30 دن × 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 ہو، 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 ہو، 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 \$42.1 فی گھنٹہ × 8 گھنٹے × 4 آرام کے دن ہے، تو اس مہینہ میں 4 آرام کے دنوں کی ادائیگی \$1,347.2 (یعنی \$42.1 فی گھنٹہ × 8 گھنٹے × 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 \$9,093.6 ہو گی (یعنی 27 دن × 8 گھنٹے × \$42.1)۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر \$10,440.8 (یعنی \$9,093.6 + \$1,347.2) ادا کیا جانا چاہئے تاکہ کم از کم اجرت کے تقاضے کو پورا کیا جائے۔

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 کے 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)۔ منظر نامہ (4) (کھانے کے وقفے اور آرام کے دن دونوں ادائیگی کے ساتھ)، کے لیے، اس مہینہ کے تعلق سے کھانے کے وقفے کی ادائیگی \$914.8 ہو گی (یعنی 9,500 ÷ 30 دن ÷ 9 گھنٹے × 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 ہو، 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 2025 سے مؤثر، ماہانہ مالیاتی حد نئے SMW ریٹ مؤثر ہونے کی تاریخ کے آگے پیچھے \$16,300 سے بڑھا کر \$17,200 فی مہینہ کی جاتی ہے۔



## استفسارات

24 گھنٹے انکوائری ہاٹ لائن: 2717 1771 (زیر تصرف "1823")

لیبر ڈیپارٹمنٹ کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر میں ذاتی طور پر استفسار کریں:  
[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



لیبر ڈیپارٹمنٹ کا بوم پیج: [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)