



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

قانونی طور پر کم از کم اجرت مختصر و جامع رہنما

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Urdu version)

\$43.1

فی گھنٹہ

مئی 2026 سے موثر 1



勞工處
Labour Department

قانونی کم از کم اجرت (SMW) نے ایک سالانہ جائزہ لاگو کیا ہے، جس میں درج ذیل فارمولے کے مطابق ہر سال SMW کی شرح کا جائزہ لیا جاتا ہے:

ر SMW (%) میں ردوبدل کی سالانہ شرح = پیڈ لائن کنزیومر پرائس انڈیکس (A) (CPI(A)) افراط زر^(نوٹ) (صفر کی نچلی حد کے ساتھ مشروط) + [(حالیہ ترین سال میں حقیقی مجموعی ملکی پیداوار (GDP) کی شرح نمو - حالیہ ترین دہائی میں حقیقی GDP کی رجحان کی شرح نمو) × 20%] (معاشی ترقی کا عنصر) معاشی ترقی کا عنصر ایک فیصد پوائنٹ کی اوپری حد اور صفر کی نچلی حد سے مشروط ہے۔ (نوٹ: اس سے مراد پیڈ لائن CPI(A) میں سال بہ سال تبدیلی کی شرح ہے۔)

SMW کی شرح 1 مئی 2026 سے بڑھا کر \$43.1 فی گھنٹہ کر دی گئی ہے¹۔ بنیادی طور پر، جب اجرت کی کسی مدت کے لیے کسی ملازم کو قابلِ 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 (کپیشن 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 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 نہیں² 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 ہوتا²
- گھر کے اندر رہنے والے گھریلو کارکنان، ان کی جنس، نسل یا قومیت سے قطع نظر
- تخصیص کردہ زیر تربیت طلبہ³ نیز کام کے تجربہ والے طلبہ، جو ملازمت کے زیر استثناء عرصہ کے دوران کام کرتے ہیں³

معذوری کے حامل ملازمین ویسے ہی SMW کے تحفظ کا استحقاق رکھتے ہیں جیسا کہ تندرست و قابلِ 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 معذوری کے حامل ملازمین کے لیے پیداواری 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:

شرح SMW (یعنی \$43.1 فی گھنٹہ مئی 2026 سے مؤثر)	X	اجرت کی مدت میں ملازم کے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد	=	کم از کماجرت
--	---	--	---	-------------------------

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 آرٹیننس 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۔

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۔²

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 ہرگز 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 ملازمت کے آرڈیننس کے مطابق، آجروں کو ملازمین کے ملازمت کے نکات اور شرائط کو یک طرفہ طور پر نہیں بدلنا چاہئے۔ اگر ملازمین کو شبہ ہے کہ ان کے ملازمتی حقوق کو پامال کیا گیا ہے، تو وہ لیبر ڈیپارٹمنٹ سے مشورہ کر سکتے ہیں۔ لیبر ڈیپارٹمنٹ مناسب معاونت فراہم کرنے کے لیے پُر عزم ہے۔

مثال 3: \$43.1 کی SMW شرح 1 مئی 2026 سے لاگو
فرض کرنا

- ملازمت میثاق کے مطابق:
- فی مہینہ \$11,000 کی شرح پر معاوضہ، آرام کے دن ہر اتوار کو
- پیر سے ہفتہ - فی دن 9 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 234 گھنٹے ہے (26 دن $\times$ 9 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: \$10,085.4 (234 گھنٹے $\times$ \$43.1)
- (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں⁴: \$11,000
- 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: \$10,085.4 (234 گھنٹے $\times$ \$43.1)
- (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں⁵: \$9,900 (\$11,000 - \$1,100 کھانے کے وقفے کی ادائیگی⁷)
- 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 \$11,000 کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو \$185.4 (\$9,900 - \$10,085) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہو گی۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر \$11,185.4 (\$185.4 + \$11,000) کی ادائیگی کی جانی چاہئے۔

منظر نامہ (3) کھانے کے وقفے بغیر ادائیگی کے؛ اور آرام کے دن ادائیگی کے ساتھ⁸ حساب

- (i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت: $\$10,085.4$ (234 گھنٹے $\times \$43.1$)
 - (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں⁶: $\$9,533.3$ (11,000 - 1,466.7 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 $\$11,000$ کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو $\$552.1$ ($\$10,085.4 - \$9,533.3$) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہو گی۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر $\$11,552.1$ ($\$11,000 + \552.1) کی ادائیگی کی جانی چاہئے¹⁰۔

منظر نامہ (4) کھانے کے وقفے⁵ اور آرام کے دن⁷ دونوں بغیر ادائیگی کے حساب

- (i) اس مہینہ کے لیے کام کیے گئے گھنٹوں کی مجموعی تعداد کے مطابق کم از کم اجرت: $\$10,085.4$ (234 گھنٹے $\times \$43.1$)
 - (ii) اس مہینہ کے تعلق سے قابل ادائیگی اجرتیں⁶: $\$8,580$ (11,000 - 1,466.7 آرام کے دن کی ادائیگی)⁹ - $\$953.3$ کھانے کے وقفے کی ادائیگی¹¹)
- 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 $\$11,000$ کی اجرت دینے کے علاوہ، آجر کو $\$1,505.4$ ($\$10,085.4 - \$8,580$) کے اضافی معاوضہ کی ادائیگی بھی کرنی ہوتی ہے۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر $\$12,505.4$ ($\$11,000 + \$1,505.4$) 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 چلائے 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 سزادہی 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 کئے 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 \$17,600 سے کم ہوں۔¹²

اس لیے، جب کسی اجرت کی مدت کے تعلق سے ملازم کو قابل ادائیگی اجرتیں فی مہینہ \$17,600 کی ماہانہ مالیاتی حد سے کم ہوں¹²، 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 \$17,600¹²) 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۔



قانونی کم از کم اجرت: آجروں اور ملازمین کے لیے رہنما خطوط

نوٹس:

- 1 اگر 1 مئی 2026 کسی اجرت کی مدت کے اندر پڑتی ہے، تو اس اجرت کی مدت کے لیے کم از کم اجرت شمار کرنے میں فی گھنٹہ \$43.1 کی SMW شرح کسی بھی ایسے گھنٹے پر لاگو ہوتی ہے جس میں 1 مئی 2026 کو یا اس کے بعد کام کیا گیا ہو۔
- 2 برائے مہربانی ملازمت کے آرڈیننس کا ایک جامع رہنما <https://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm> ہے۔
- 3 برائے مہربانی وضاحت کے لیے کم از کم اجرت اعلامیہ دیکھیں۔
- 4 چونکہ اس مثال کے منظر نامہ (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 کے 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 گئی ادائیگی جو کام کیے گئے گھنٹے نہیں ہیں، اسے قابل ادائیگی اجرتوں کے حصے کے طور پر برگز 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)۔ منظر نامہ (2) (کھانے کے وقفے ادائیگی کے ساتھ؛ اور آرام کے دن بغیر ادائیگی کے)، اس مہینے کے تعلق سے کھانے کے وقفے کی ادائیگی \$1,100 ہو گی (یعنی \$11,000 ÷ 26 دن ÷ 10 گھنٹے 26x 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 \$1,466.7 (یعنی $11,000 \div 30 \times 4$ 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 \$43.1 فی گھنٹہ $9x$ گھنٹے 4 آرام کے دن ہے، تو اس مہینہ میں 4 آرام کے دنوں کی ادائیگی \$1,551.6 (یعنی \$43.1 فی گھنٹہ $9x$ گھنٹے $4x$ 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 \$10,473.3 ہو گی (یعنی 27 دن $9x$ گھنٹے \$43.1)۔ اس طرح سے، ملازم کو مجموعی طور پر \$12,024.9 (یعنی \$10,473.3 + \$1,551.6) 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 \$953.3 ہو گی (یعنی $11,000 \div 30 \times 10$ گھنٹے $26x$ 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۔

1 منی 2026 سے مؤثر، ماہانہ مالیاتی حد نئے SMW ریٹ مؤثر ہونے کی تاریخ کے آگے پیچھے \$17,200 سے بڑھا کر \$17,600 فی مہینہ کی جاتی ہے۔ 12

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



لیبر ڈیپارٹمنٹ کے لیبر ریلیشنز ڈویژن کے دفاتر میں ذاتی طور پر استفسار کریں:
اس فہرست کو اگست 2026 کے اندر حتمی شکل دی گئی تھی اور متعلقہ دفاتر کے
پتے تبدیلیوں سے مشروط شدہ ہیں۔ تازہ ترین تفصیلات کے لیے، براہ مہربانی ویب پیج
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm وزٹ کریں یا 24 گھنٹے کی ہاٹ لائن
2717 1771 پر کال کریں۔



لیبر ڈیپارٹمنٹ کا ہوم پیج: www.labour.gov.hk

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	Units 904-906, 9/F, Infinitus Plaza, 199 Des Voeux Road Central, Sheung Wan, Hong Kong.

Kowloon

Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.
Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mong Kok, Kowloon.
Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon.

New Territories

Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.
Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166 - 174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.
Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.