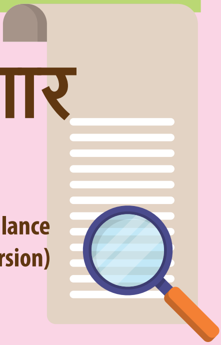
रोजगार सम्झौता

तलब

संक्षेपमा रोजगार अध्यादेश



Employment Ordinance at a Glance (Nepali Version)

勞工處
Labour Department

रोजगार सुरक्षा

वर्षको अन्त्यको भुक्तानी

विश्रामको दिन / वैधानिक बिदा

बिरामी भत्ता

सम्झौताको समाप्ति

संक्षेपमा रोजगार अध्यादेश

यो पर्चाले रोजगार अध्यादेश (क्याप 57) का मुख्य प्रावधानहरू सरल रूपमा बयान गर्दछ। व्याख्या गरिएको कानूनका प्रावधानहरूका लागि यो अध्यादेश नै एकमात्र आधिकारिक कानून रहने छ भन्ने कुरालाई मनन् गर्नुपर्छ। विस्तृत जानकारीको लागि कृपया अध्यादेशको पूर्ण मूलपाठ वा श्रम विभागद्वारा प्रकाशित "संक्षेप रोजगार अध्यादेश" हेर्नुहोस्।

www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm

आवेदन

- केही अपवादहरू बाहेक, रोजगार अध्यादेश सबै कर्मचारीहरूलाई लागू हुन्छ।
- रोजगार अध्यादेशको अधीनमा रहेका सबै कर्मचारीहरू, पूर्णकालीन वा आंशिक जेसुकै भए तापनि र उनीहरूको काम गर्ने घण्टा जतिसुकै भएता पनि, उनीहरू तलब भुक्तानी, तलब कटौतीमा प्रतिबन्ध र वैधानिक बिदा पाउने, आदि जस्ता अध्यादेश अन्तर्गतका आधारभूत सुरक्षा पाउने कुरामा हकदार हुन्छन्।
- निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत कार्यरत छन् भने कर्मचारीहरू थप फाइदाका लागि हकदार हुन्छन्।

निरन्तर सम्झौता

- एकै रोजगारदातासँग 4 हप्ता वा बढी लगातार कार्यरत कर्मचारीले, हरेक हप्ता कम्तीमा 18 घण्टा काम गरेको छ भने उसलाई निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत कार्यरत रहेको मानिन्छ।

रोजगार सम्झौता

- रोजगार सम्झौता रोजगार सर्तहरूमा रोजगारदाता र कर्मचारीको बीच बनाइएको लिखित वा मौखिक सम्झौता हो। **रोजगारी अध्यादेशले कर्मचारीलाई दिएको अधिकारलाई समाप्त गर्ने वा घटाउने उद्देश्य राखेको रोजगार सम्झौताको कुनै पनि अवधि रद्द हुनेछ।**

तलब

- तलब भन्नाले सबै पारिश्रमिक, आय, भत्ताहरू (यात्रा भत्ताहरू र उपस्थिति भत्ताहरू, कमिसन र ओभरटाइमको तलब लगायत), गरेको काम वा गर्नुपर्ने कामको लागि कर्मचारीलाई दिइनुपर्ने टिप्स वा सेवा शुल्कहरू र जसलाई पैसाको रूपमा व्यक्त गर्न सकिने कुरा हुन्। यदि ओभरटाइम तलब एक स्थिर मान हो वा विगत 12 महिनामा यसको मासिक औसत सोही अवधिमा कर्मचारीको औसत मासिक ज्यालाको 20% भन्दा कम छैन भने, ओभरटाइम तलबलाई कर्मचारीको हकदारीको गणनामा समावेश गरिनुपर्छ।
- रोजगार अध्यादेश अनुसारभन्दा अन्य तरिकाले रोजगारदातालाई उसका कर्मचारीको तलब कटौती गर्न निषेध गरिएको छ।
- रोजगारदाताले आफ्नो कर्मचारीको तलब भुक्तानी तलब अवधिको वा रोजगार समाप्त भएको 7 दिन भित्र भुक्तान गर्नुपर्छ। अन्यथा, उसले नदिएको तलबमा ब्याज तिर्नु पर्ने हुन्छ।
- कर्मचारीले बाँकी भएको 1 महिना भित्र तलब भुक्तानी नभएको खण्डमा आफ्नो रोजगारदाताले आफ्नो रोजगारी खारेज गरेको मान्न सक्छ र सूचनाको सट्टामा भुक्तानी र अन्य समाप्तिका भुक्तानीको हकदार हुन्छ।

↪ रोजगारदाताले माथिका प्रावधानहरू उल्लङ्घन गरेमा ऊ सजायको भागिदार हुन्छ र दोष प्रमाणित भएमा अधिकतम दण्ड (1) $100,000 को जरिवाना र तलबबाट अवैध कटौतीको लागि 1 वर्षको कैद हुनेछ; (2) तलब भुक्तान हुने समयमा कुनै उचित कारणविना जानीबुझी तलब नदिएकोमा $350,000 जरिवाना र 3 वर्ष कैद; (3) तलबको बाँकी रकममा जानीबुझी र कुनै उचित कारणविना ब्याज तिर्न नसकेमा $10,000 को जरिवाना हुनेछ।

उप-सम्झौताकर्ताको कर्मचारीहरूलाई तलब दिने दायित्व

- उप-सम्झौताकर्ता वा नामांकित उप-सम्झौताकर्ताद्वारा नियोजित कर्मचारीको पहिलो 2 महिनाको बाँकी तलबको लागि भवन र निर्माण कार्यहरूमा संलग्न भएका मुख्य सम्झौताकर्ताहरू, उच्च-उप सम्झौताकर्ताहरू र उच्च नामांकित उप-सम्झौताकर्ताहरू उत्तरदायी हुन्छन्।
- यदि उप-सम्झौताकर्ता वा नामांकित उप-सम्झौताकर्ताद्वारा नियोजित कर्मचारीलाई तलब दिन बाँकी छ भने, उसले प्रमुख सम्झौताकर्ता वा मुख्य नामांकित उप-सम्झौताकर्तालाई तलब बाँकी भएको 60 दिन (वा श्रम आयुक्तद्वारा अनुमति दिएको 90 दिनको थप अवधि) भित्र लिखित रूपमा सूचना दिनु पर्ने हुन्छ। कर्मचारीले सूचनामा निम्न कुरा जनाएको हुनुपर्छ:

  1. कर्मचारीको नाम र ठेगाना;
  2. उसको रोजगारदाताको नाम र ठेगाना;
  3. कर्मचारीको रोजगारीको स्थानको ठेगाना;
  4. तलब भुक्तानी दिनु पर्ने कामको विवरण; र
  5. भुक्तानी दिनु पर्ने तलब रकम र त्यसको सम्बन्धित अवधि।

- मुख्य सम्झौताकर्ताहरू, उच्च-उप सम्झौताकर्ताहरू र उच्च नामांकित उप-सम्झौताकर्ताहरूले सूचना प्राप्त भएको 30 दिन भित्र कर्मचारीलाई तलब दिनुपर्छ। उनीहरूले कर्मचारीका रोजगारदाताको प्रत्येक उच्च उप-सम्झौताकर्ता वा उच्च नामांकित उप-सम्झौताकर्तालाई दायित्व बाँडफाँड गर्नलाई अनुरोध गर्न सक्छन्।

विश्रामको दिन

- एक निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीले हरेक 7 दिनमा कम्तीमा 1 दिन विश्राम गर्ने अधिकार पाउँछन्।
- कर्मचारीको सहमतिमा, पहिले तोकिएको विश्राम दिनको सट्टामा रोजगारदाताले अर्को विश्राम दिनको विकल्प दिन सक्छ। यस्तो स्थितिमा, यो पहिले तोकिएको विश्राम दिन अघि एउटै महिना भित्र वा त्यस पछिको 30 दिन भित्र हुनुपर्छ।
- मेसिनरी वा कारखाना बिग्रिएर वा अन्य अप्रत्याशित आपतकालीन घटनाहरू हुँदा बाहेक रोजगारदाताले कर्मचारीलाई विश्रामको दिनमा काम गर्नलाई दबाव दिनु हुँदैन।
- 18 वर्ष भन्दा कम उमेरका युवाहरू बाहेक उद्योगमा काम गर्ने कर्मचारीले, विश्रामको दिनमा स्वैच्छिक रूपमा काम गर्न सक्छन्।
- विश्राम दिनको भुक्तानी गरिन्छ वा गरिन्न भन्ने कुरामा रोजगारदाताहरू र कर्मचारीहरू सहमत हुनुपर्दछ।

↪ रोजगारदाताले कुनै उचित कारणविना आफ्नो कर्मचारीहरूलाई विश्राम नदिएमा ऊ सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 को जरिवाना हुन सक्छ।

↪ रोजगारदाताले आफ्नो कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको विश्रामको दिनमा काम गर्न दबाव दिन्छन् भने उक्त रोजगारदाता सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

वैधानिक बिदा

- एक कर्मचारी, उसको सेवाको लम्बाइको पर्वाह नगरी, निम्न वैधानिक बिदाहरूको हकदार छन्:

जनवरीको पहिलो दिन
लुनार नयाँ वर्षको दिन
लुनार नयाँ वर्षको दोस्रो दिन
लुनार नयाँ वर्षको तेस्रो दिन
चिंग मिंग फेस्टिवल
श्रम दिवस (1 मे)
बुद्ध जयन्ती *(2022 बाट नयाँ थपिएको)*
तुन उम् फेस्टिवल
हङकङ SAR स्थापना दिवस (1 जुलाई)
चाइनिज मिड-अटम फेस्टिवलको दोस्रो दिन
नेशनल डे (1 अक्टोबर)
चुंग येउंग फेस्टिवल
चाइनिज विन्टर सोल्सटिस फेस्टिवल वा क्रिसमस डे (रोजगारदाताको विकल्पमा)
क्रिसमस डे पछि पहिलो हप्ताको दिन *(2024 बाट नयाँ थपिएको)**

**1 जनवरी 2024 देखि लागू हुने*

- 2026 बाट अतिरिक्त सरकारी बिदा र त्यसपछि निम्नअनुसार तालिकाबद्ध छन्:

वर्ष	भर्खरै थपिएको सरकारी बिदा	सरकारी बिदाको कुल सङ्ख्या
2026 बाट सुरु	इस्टर मन्डे	15
2028 बाट सुरु	गुड फ्राइडे	16
2030 बाट सुरु	गुड फ्राइडे पछिको दिन	17

- यदि रोजगारदाताले कर्मचारीलाई वैधानिक छुट्टीमा काम लगाउन चाहेमा, उसले वैधानिक बिदाको अघि वा पछि 60 दिन भित्र वैकल्पिक बिदाको प्रबन्ध गर्नुपर्छ। तर कर्मचारीलाई कम्तीमा पनि 48 घण्टाअघि सूचना दिएको हुनु पर्दछ। यदि रोजगारदाता र कर्मचारीको सहमति भएमा 30 दिनभित्र वैधानिक बिदा वा प्रतिस्थापित बिदाको अघि वा पछि कुनै पनि दिन वैकल्पिक बिदाका रूपमा प्रबन्ध गर्न सक्दछ।
- कर्मचारी जो वैधानिक बिदाअघि कम्तीमा 3 महिना निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत कार्यरत छ भने, उक्त कर्मचारी तलबी बिदाको तलबको लागि हकदार हुन्छ। बिदाको दैनिक दर कर्मचारीको औसत दैनिक तलबको बराबर हुन्छ । (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)
- बिदाको तलब त्यो वैधानिक बिदा पछि उनले अर्को तलब पाउने दिन वा त्यो भन्दा अघि कर्मचारीलाई भुक्तानी गरेको हुनुपर्छ।
- चाहे कर्मचारी बिदाको तलबको लागि योग्य होस् वा नहोस्, रोजगारदाताले आफ्नो कर्मचारीलाई वैधानिक बिदा दिनुपर्छ वा "वैकल्पिक बिदा" वा "प्रतिस्थापन गरिएको बिदा" को व्यवस्था गर्नुपर्दछ। रोजगारदाताले कर्मचारीलाई बिदाको सट्टामा कुनै पनि प्रकारको भुक्तानी गर्नु हुँदैन। अर्थात्, बिदा "खरीद" गर्न मिल्दैन।

➥ रोजगारदाताले कुनै उचित कारणविना वैधानिक बिदा, वैकल्पिक बिदा वा प्रतिस्थापित बिदाहरू दिन सक्दैन वा कर्मचारीलाई बिदाको तलब दिन सक्दैन भने उक्त रोजगारदाता सजायका भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 को जरिवाना हुन सक्छ।

वार्षिक भुक्तानी बिदा

- कर्मचारी निरन्तर सम्झौता अन्तर्गत 12 महिनाको लागि कार्यरत छ भने, उक्त कर्मचारी निम्न 12 महिना भित्र आफ्नो वार्षिक भुक्तानी बिदा लिन हकदार हुनेछ।
- कर्मचारीको सेवाको अवधिअनुसार वार्षिक भुक्तानी बिदाको संख्या 7 दिनदेखि अधिकतम 14 दिनसम्म बढ्दै जान्छ।
- कुनै पनि विश्रामको दिन वा वैधानिक बिदा वार्षिक बिदाको अवधिमा परेमा त्यसलाई वार्षिक बिदाको रूपमा गणना गरिनेछ र रोजगारदाताले कर्मचारीलाई अर्को विश्राम दिन वा बिदा दिनु पर्दछ।
- वार्षिक बिदा भुक्तानीको दैनिक दर कर्मचारीको औसत दैनिक तलबको बराबर हुन्छ। (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)
- वार्षिक बिदाको भुक्तानी कर्मचारीलाई वार्षिक बिदा लिएको अवधिपछि सामान्य तलब दिनभन्दा पछिको हुनु हुँदैन।
- कर्मचारीले 10 दिनभन्दा बढी भएका बिदाको भागका सट्टामा भुक्तानी स्वीकार गर्न सक्दछ।
- बिदा सालमा कुनै कर्मचारीले 3 महिना, तर 12 महिनाभन्दा कम कार्यरत रहेको र उसको रोजगार समाप्त गरिएको छ भने (उनको गम्भीर दुर्व्यवहारको कारक सारांश निष्कासनको मामिलाहरूमा बाहेक), उक्त कर्मचारी आनुपातिक वार्षिक भुक्तानी बिदाका लागि हकदार हुनेछन् ।

↪ रोजगारदाताले कर्मचारीलाई कुनै उचित कारणविना वार्षिक बिदा दिएको छैन भने उक्त रोजगारदाता सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

↪ रोजगारदाताले कर्मचारीलाई वार्षिक बिदाको भुक्तानी गरेको छैन भने उक्त रोजगारदाता सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

बिरामी भत्ता

- निरन्तरको सम्झौता अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीले रोजगारीको पहिलो 12 महिनाको अवधिमा, प्रत्येक पूरा महिनाको लागि 2 दिनको तलबी बिरामी बिदा र त्यसपछिको रोजगारीका लागि प्रत्येक पूरा महिनाको लागि 4 दिनको तलबी बिरामी दिन सङ्कलन गर्न सक्ने छन्। अधिकतम 120 दिनसम्म बिरामी बिदा सङ्कलन गर्न सकिन्छ।
- कर्मचारीले पर्याप्त सशुल्क बिरामी दिन जम्मा गर्नुभएको छ र लिइएको बिरामी बिदा लगातार 4 दिनभन्दा कम छैन जसलाई निम्न द्वारा समर्थित छ भने कर्मचारीले बिरामी भत्ता पाउँछन्: (i) उपयुक्त चिकित्सा प्रमाणपत्र[नोट1]; वा (ii) कर्मचारी रोग रोकथाम र नियन्त्रण अध्यादेश (क्याप.599) अन्तर्गत लगाइएको आवश्यकताहरू लगायतका विशिष्ट महामारी रोकथाम आवश्यकताको अनुपालनको कारणले काममा अनुपस्थिति भएको सम्बन्धमा, कर्मचारीलाई उक्त आवतजावत प्रतिबन्धको प्रमाण बनाउन आवश्यक छ[नोट2]। बिरामी भत्ताको दैनिक दर कर्मचारीको औसत दैनिक ज्यालाको चार-पाँच भाग बराबर हो। (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)
- बिरामी भत्ता कर्मचारीको सामान्य तलब पाउने दिनभन्दा ढिलो हुनु हुँदैन।

↪ रोजगारदाताले कुनै उचित कारणविना कर्मचारीलाई बिरामी भत्ता दिन सक्दैन भने उक्त रोजगारदाता सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

कर्मचारीको लागि रोजगार सुरक्षा

- कर्मचारीको गम्भीर दुर्व्यवहारको कारणले सारांश निष्कासनका मामिलाहरू बाहेक, रोजगारदातालाई कर्मचारीको भुक्तानी बिरामी बिदाको दिन रोजगार सम्झौता समाप्त गर्नको लागि निषेध गरिएको छ।

↪ रोजगारदाता जसले माथिको प्रावधानको उल्लङ्घन गर्छ, उ सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $100,000 जरिवाना हुन सक्छ।

↪ यस बाहेक, बिरामी दिनमा अनुचित निष्कासनको लागि रोजगारदाताले कर्मचारीलाई रोजगार समाप्त भएको 7 दिनको भित्र रोजगार समाप्ति को रकम भुक्तान गर्नलाई आवश्यक हुन्छ। यदि कर्मचारीलाई अध्यादेशमा निर्दिष्ट गरिएको कुनै एक वैध कारणविना निष्कासन गरिएको भएमा कर्मचारीले "रोजगार सुरक्षा" को लागि आफ्नो रोजगारदाताको विरुद्ध राहतको दावी पनि गर्न सक्नेछ। ("रोजगार सुरक्षा" मा तलको भाग हेर्नुहोस्)

नोट1 जब गर्भवती कर्मचारी गर्भावस्था जाँच, कैद पछिको स्वास्थ्य उपचार वा गर्भपातको कारणले कामबाट अनुपस्थित भएमा र अनुपस्थितिलाई चिकित्सा प्रमाणपत्रद्वारा समर्थन गरिएको छ, जुन दिन उनी अनुपस्थित छिन् त्यो दिनलाई बिरामी दिवसको रूपमा गणना गरिनेछ। (11 डिसेम्बर 2020 मा वा पछि गरिएको गर्भावस्थाको सम्बन्धमा कर्मचारीको चिकित्सा परीक्षणको सम्बन्धमा, कर्मचारीले चिकित्सा प्रमाणपत्र बाहेक, उपस्थितिको प्रमाणपत्र पनि पेश गर्न सक्छ)। यस्तो अवस्थामा, यदि कर्मचारीले पर्याप्त सशुल्क बिरामी दिनहरू जम्मा गरेको छ भने, प्रत्येक बिरामी दिनमा बिरामी भत्ता दिइनेछ।

नोट2 17 जुन 2022 मा वा पछि आवागमन प्रतिबन्धको अनुपालनको कारणले कामबाट अनुपस्थित भएका कर्मचारीहरूले लिएका बिरामी दिनहरूमा लागू हुन्छ। आवतजावत प्रतिबन्धका साथ विशिष्ट महामारी विरोधी आवश्यकताहरू रोजगार अध्यादेशको भाग 1, अनुसूची 12 मा तोकिएका हुन्। सान्दर्भिक आवश्यकताहरूको प्रमाणहरूमा कागजातको हार्ड प्रतिलिपि वा इलेक्ट्रोनिक फारम, वा सरकारले जारी गरेको इलेक्ट्रोनिक डाटा समावेश छ। सान्दर्भिक प्रमाणले कर्मचारीको नाम, वा कर्मचारीको पहिचान, आवतजावतमा लगाइएको प्रतिबन्धको प्रकार र त्यस्तो प्रतिबन्धको सुरुवात र म्याद समाप्ति मितिहरू पहिचान गर्न सक्ने जानकारी देखाउनुपर्छ।

सुत्केरी सुरक्षा

- एक महिला कर्मचारी जो आफ्नो सुत्केरी बिदा सुरु हुनुको तुरुन्तै अघि निरन्तर सम्झौता अन्तर्गत कार्यरत छिन् अनि रोजगारदातालाई आफ्नो गर्भावस्थाको बारेमा सुचित गराई सकेकी छिन् भने उनी यी कुराहरूको हकदार हुनेछिन्:
  - 14[नोट3] हप्ताको निरन्तर अवधिको सुत्केरी बिदा;
  - यदि अपेक्षित मिति भन्दा पछि प्रसव भयो भने, ढिलाइ भएको दिनको संख्या बराबर बिदाको अवधिमा थप;
  - गर्भावस्था वा प्रसवको कारण बिरामी वा विकलांगता भएको खण्डमा बढीमा 4 हप्ताको लागि बिदाको अवधिमा थप।
- आफ्नो रोजगारदाताको सहमतिको साथ, कर्मचारीले प्रसवको अपेक्षित मिति को 2 देखि 4 हप्ता अघि आफ्नो सुत्केरी बिदा लिन सक्नेछिन्।यदि कर्मचारीले मिति तय गर्दैन, वा आफ्नो नियोक्ताको सम्झौता सुरक्षित गर्न असफल भएमा, कर्मचारीले अपेक्षित मिति भन्दा चार हप्ता अघि आफ्नो प्रसूति बिदा सुरु गर्ने पाउनेछ।
- कुनैपनि कर्मचारी 14[नोट4] हप्ताको प्रसूति भुक्तान बिदा को लागि योग्य हुन सूचित प्रसूति बिदा सुरु हुनुभन्दा अघि कम्तीमा 40 हप्ता समय सम्म लगातार अनुबन्धमा काम गरेको हुनुपर्नेछ, गर्भधारणको सूचना दिएको हुनुपर्नेछ र उनको प्रसूति बिदा लिने मनसाय रोजगारदातालाई अभिव्यक्त गरेको हुनुपर्नेछ। मातृत्व बिदा भुक्तानीको दैनिक दर कर्मचारीको औसत दैनिक मजदूरीको चौथाई (4/5) बराबर हुनेछ (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)। 11 औं देखि 14 औं मातृत्व हप्ताको 4 हफ्ते मातृत्व बिदाको प्रसूति बिदा भुक्तान $80,000 भन्दा बढी हुनेछैन।
- सुत्केरी बिदाको भुक्तानी कर्मचारीको सामान्य तलब पाउने दिनमा हुनुपर्छ।
- रोजगारदाताहरूले सामान्य भुक्तानी दिनमा सबै प्रसूति बिदाको भुक्तानी गरेपछि, रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत भुक्तान गरिएको 11 औं देखि 14 औं हप्ताको मातृत्व बिदाकोभुक्तानीयोग्य र भुक्तानीको प्रतिपूर्तिको लागि सरकारलाई[नोट5] आवेदन दिन सक्नेछ। अधिक जानकारीका लागि, कृपया क्षतिपूर्ति सरल पोर्टलका लागि www.rmlps.gov.hk मा जानुहोस्।
- यदि रोजगारदातालाई आवश्यक छ भने, कर्मचारीले आफ्नो प्रसवको अपेक्षित मिति निर्दिष्ट गरिएको मेडिकल प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने हुन्छ।

↳ रोजगारदाता जसले गर्भवती कर्मचारीलाई सुत्केरी बिदा दिदैन वा योग्य गर्भवती कर्मचारीलाई सुत्केरी बिदाको भुक्तानी गर्न सक्दैन, उनी सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

नोट 3 योग्य कर्मचारीहरू जसको बन्द उपचार 11 डिसेम्बर 2020 अघि भएको हो, लगातार 10 हप्ता अवधि को मातृत्व बिदाई हकदार हुन्छन्।

नोट 4 योग्य कर्मचारीहरूको बन्द उपचार 11 डिसेम्बर 2020 भन्दा अघि भएको हो भने उनीहरू 10 हप्ताको मातृत्व बिदा भुक्तानका हकदार हुन्छन्।

नोट 5 मातृत्व बिदा भुक्तानी सोधभर्ना योजना सरकारको प्रशासनिक योजना हो।

कर्मचारीको लागि रोजगार सुरक्षा

- कर्मचारीको गम्भीर दुर्व्यवहारको कारण सारांश निष्कासनका मामिलाहरू बाहेक, रोजगारदातालाई गर्भवती कर्मचारीले रोजगारदातालाई गर्भधारणको सूचना पेश गरिसकेको छ भने उनका रोजगारदाताले रोजगारको निरन्तर सम्झौता समाप्त गर्न निषेध गरिएको छ।

↪ माथि उल्लेख गरिएका परिस्थितिहरू बाहेक गर्भवती कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्नु भनेको रोजगारदाताले अपराध गरेको ठहर हुन्छ। रोजगारदाता सजायको लागि भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $100,000 जरिवाना हुन सक्छ।

↪ यसबाहेक, रोजगारदाताले गर्भवती कर्मचारीलाई अनुचित रूपमा निष्कासन गरिएकोमा रोजगार समाप्त भएको दिनपछि 7 दिनभित्र रोजगारी समाप्ति भुक्तानी दिन आवश्यक हुन्छ। कर्मचारीले आफूलाई अध्यादेशमा निर्दिष्ट गरिएको वैध कारणविना निष्कासन गरिएको छ भन्ने लागेमा "रोजगार सुरक्षा" का लागि आफ्नो रोजगारदाताका विरुद्ध राहतको दाबी पनि गर्न सक्ने छ।("रोजगार सुरक्षा" मा मुनिको भाग हेर्नुहोस्।)

- रोजगारदाताले गर्भवती कर्मचारीहरूलाई भारी, खतरनाक वा हानिकारक हुने काम दिनु हुँदैन।

↪ रोजगारदाता जसले कुनै उचित कारणविना माथिको आवश्यकताहरूलाई पालन गर्दैन भने ऊ सजायको भागिदार हुन्छ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

पितृत्व बिदा

पुरुष कर्मचारीलाई उनको श्रीमती/जीवनसाथीको हरेक प्रसवको लागि निम्न अवस्थामा 5[नोट6] दिनको पितृत्व बिदा दिइन्छ –

1. नयाँ बच्चाको बुवा[नोट7] भएमा वा हुन लागेमा;
2. निरन्तर सम्झौता अन्तर्गत कार्यरत भएमा; र
3. रोजगारदातालाई चाहिने जानकारी दिएमा।

नोट6 शिशुको जन्म 27 फेब्रुअरी 2015 मा त्यो भन्दा पछाडि तर 18 जनवरी 2019 अगाडि भएको हो भने आफ्नो श्रीमती/जीवनसाथीको प्रत्येक प्रसुतीमा 3 दिनको दरले योग्य पुरुष कर्मचारीलाई विदा प्रदान गरिनेछ।

नोट7 रोजगार अध्यादेशअन्तर्गत पितृत्व बिदाको हकदार हुनका कर्मचारीले जन्मिने बच्चाको आमासित बिहे गरेको हुनु पर्दैन।

पितृत्व बिदा लिनका लागि निम्न

- कर्मचारीले आफ्नो रोजगारदातालाई जानकारी गराउनुपर्छ –
  1. बच्चा जन्मिने अपेक्षित मितिभन्दा कम्तीमा 3 महिनाअघि उनको पितृत्व बिदा लिने विचार भए (यो समयमा बिबिदाको सही मिति तोक्नुपर्दैन); र
  2. बिदा लिनुभन्दा अघि उनको पितृत्व बिदाको मिति[नोट8]।
- यदि कर्मचारीले माथि उल्लेखित 3 महिनाको समय अगाडि नै रोजगारदातालाई जानकारी गराउन नसकेमा, उसले त्यो मितिको कम्तीमा 5 दिनअघि उनको पितृत्व बिदाको मितिको बारेमा रोजगारदातालाई जानकारी गराउनुपर्छ।
- यदि रोजगारदाताले अनुरोध गरेमा, कर्मचारीले आफ्नो रोजगारदातालाई यी कुराहरू स्पष्ट गर्दै उनले हस्ताक्षर गरेको लिखित बयान दिनुपर्छ –
  1. बच्चाको आमाको नाम;
  2. बच्चा जन्मिने अपेक्षित/वास्तविक मिति; र
  3. उनी बच्चाको बुवा हुनुहुन्छ।
- कर्मचारीले पितृत्व बिदा बच्चाको जन्म हुने अपेक्षित मितिको 4 हप्ताअघिदेखि बच्चा जन्मेको वास्तविक मितिदेखि सुरु हुने 14[नोट9] हप्ताको अवधि भित्र जहिले पनि लिन सक्ने छ। कर्मचारीले पितृत्व बिदाको सबै 5 दिन एकै साथमा वा भिन्न भिन्नै दिनहरूमा लिन सक्ने छन्।

पितृत्व बिदाको भुक्तानी

- देहायको अवस्था भएमा पुरुष कर्मचारीलाई तलवी पितृत्व बिदा दिइन्छ, यदि –
  1. पितृत्व बिदा माग गर्नुअघि कम्तीमा 40 साता निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत काम गरिरहेको; र
  2. देहायको समयसीमा भित्र (जुन पहिले पूरा हुन्छ) रोजगारदातालाई चाहिने कागजात उपलब्ध गराएको –
     (i) लिएको पितृत्व बिदाको पहिलो दिन पछि 12 महिना भित्र; वा
     (ii) यदि उनी कार्यरत नभएको भए रोजगारी समाप्तिपछि 6 महिना भित्र।
- पितृत्व बिदा भुक्तानीको दैनिक दर कर्मचारीको सरदर दैनिक पारिश्रमिकको पाँच भागमा चार भाग बराबर हुन्छ। (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)

कर्मचारीले उपलब्ध गराउनु पर्ने कागजात

<u>हङकङमा जन्म भएकाहरूका लागि</u>: बच्चाको बुवा भनेर कर्मचारीको नाम उल्लेख गरिएको बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र।

नोट8 कानूनले कति समयअघि यस्तो जानकारी दिनुपर्छ भनेर उल्लेख गर्दैन।

नोट9 यदि बच्चा 11 डिसेम्बर 2020 भन्दा पहिले जन्मेको हो भने, यो 10 हप्ता अवधिको हुनेछ र बच्चा जन्मेको वास्तविक मितिदेखि यसको गणना हुनेछ।

<u>हङकङबाहिर जन्म भएकाहरूको लागि</u>: त्यस स्थानका अधिकारीहरूद्वारा जारी गरिएको बच्चाको बुवाको रूपमा कर्मचारीको नाम उल्लेख गरिएको बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र (वा, यदि त्यस स्थानका अधिकारीहरूले जन्म दर्ता प्रमाणपत्र जारी नगरेमा, कर्मचारी बच्चाको बुवा हो भन्ने प्रमाणित गर्न सक्ने अधिकारीहरूद्वारा जारी गरिएका अन्य कुनै अन्य कागजात)।

नोट: हङकङबाहिर केही स्थानका अधिकारीहरूद्वारा जारी गरिएका जन्म दर्ता प्रमाणपत्रहरूको नमूनाहरू श्रम विभागका वेबपेजहरूमा उपलब्ध छन्।

पितृत्व बिदा भुक्तानीको समय सीमा

- यदि कर्मचारीले रोजगारदातालाई पितृत्व बिदा लिने दिनअघि चाहिने कागजात उपलब्ध गराएमा, रोजगारदाताले उनलाई पितृत्व बिदाको भुक्तानी गर्नुपर्छ –
  1. पितृत्व बिदापछि उनको अर्को पारिश्रमिक पाउने दिन भन्दा ढिलो हुनु हुँदैन; वा
  2. यदि कर्मचारीको रोजगारी समाप्त भएमा उनको रोजगार समाप्त भएको 7 दिन भित्र।
- यदि कर्मचारीले रोजगारदातालाई पितृत्व बिदा लिएपछि चाहिने कागजात उपलब्ध गराएमा रोजगारदाताले उनलाई पितृत्व बिदाको भुक्तानी गर्नुपर्छ –
  1. कागजातहरू उपलब्ध गराएपश्चात उनको अर्को पारिश्रमिक पाउने दिन भन्दा ढिलो हुनु हुँदैन; वा
  2. यदि कर्मचारीको रोजगारी समाप्त भएमा कागजात प्रदान गरेको 7 दिनभित्र।

↪ योग्य कर्मचारीलाई पितृत्व बिदा वा तलवी पितृत्व बिदा नलिने रोजगारदाता सजायको भागीदार हुनेछ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

ध्यान दिनुपर्ने अन्य बुँदाहरू

रोजगारदाता र कर्मचारीहरूलाई व्यक्तिगत अभिलेख (गोपनीयता) अध्यादेश (क्याप 486) अन्तर्गत पितृत्व बिदा र तलवी पितृत्व बिदा प्रदान गर्ने वा दावी गर्ने उद्देश्यका लागि कर्मचारीको बच्चाको आमाको व्यक्तिगत अभिलेखको खुलासा र प्रयोगका बारेमा उनीहरूको दायित्वहरू ध्यानमा राख्ने सल्लाह दिइन्छ। रोजगारदाताहरूले उनीहरूको कर्मचारीहरूलाई व्यक्तिगत अभिलेख खुलासा गर्नुअघि बच्चाको आमाको स्वीकृति लिन सम्झाउन सक्छन्। सोधपूछको लागि रोजगारदाता र कर्मचारीहरूले व्यक्तिगत अभिलेखका लागि गोपनीयता आयुक्तको कार्यालयमा परामर्श गर्न सक्छन्।

हरेक रोजगारदाताले प्रत्येक कर्मचारीको अघिल्लो 12 महिनाको उनको रोजगारीको अवधिको पारिश्रमिक र रोजगारको इतिहासको रेकर्ड सधैँ राख्नु पर्दछ। अरु अन्य कुराहरू साथै, रेकर्डमा कर्मचारीले लिएको पितृत्व बिदाको अवधि (हरू) को विवरण साथै यदि लागू भएमा, त्यस अवधि (हरू) को सन्दर्भमा भुक्तान गरिएका भुक्तानीको विवरण समावेश हुनुपर्छ।

वर्षको अन्तमा भुक्तानी

- निरन्तर सम्झौता अन्तर्गत पूर्ण भुक्तानी अवधिमा कार्यरत भएमा उक्त कर्मचारीलाई रोजगार सम्झौताले वर्षको अन्तमा भुक्तानीको योग्यता प्रदान गर्छ र त्यसको लागि योग्य हुन्छ।
- रोजगार सम्झौतामा निर्दिष्ट गरिएका राशी नै वर्ष अन्तको भुक्तानीको रकम हो। यदि यो रकम निर्दिष्ट गरिएको नभएमा, कर्मचारीको सरदर मासिक पारिश्रमिकको बराबरको राशी हुने छ। (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)
- कर्मचारी भुक्तानी अवधि (पहिलो 3 महिनाको परिक्षण अवधिमा बाहेक) मा कम्तीमा 3 महिना निरन्तर अनुबंध अन्तर्गत कार्यरत छन् भने र र निम्न अवस्थामा समानुपातिक आधारमा वर्षको अन्तमा भुक्तानीको लागि योग्य हुन्छन्:
  - भुक्तानी अवधिको म्याद समाप्त भएपछि पनि उनी कार्यरत छन्; वा
  - रोजगारदाता द्वारा निष्कासन गरिएको छ (कर्मचारीको गम्भीर दुर्व्यवहारको कारणले विना सूचना निष्कासन गरिएको मामिलाहरूमा बाहेक)।
- भुक्तानीको समय

रोजगारको सर्तहरू	भुक्तानीको समय
रोजगारी सम्झौतामा भुक्तानीको समय निर्दिष्ट गरिएको छ	निर्दिष्ट मिति
रोजगारी सम्झौतामा भुक्तानीको समय निर्दिष्ट गरिएको छैन	भुक्तानी अवधिको अन्तिम दिनमा वा त्यस दिन पछि 7 दिन भित्र
यदि भुक्तानी अवधिको म्याद समाप्त हुनुअघि रोजगार सम्झौता समाप्त हुन्छ र कर्मचारी आनुपातिक वर्षको अन्त भुक्तानीको लागि योग्य छ	सम्झौता समाप्त भएको दिन वा त्यस दिन पछि 7 दिन भित्र
यदि वर्ष अन्तको भुक्तानी रोजगारदाताको कुनै पनि मुनाफाको सन्दर्भमा गणना गरिन्छ भने	त्यो दिन जब मुनाफा निर्धारित हुन्छ वा त्यस दिन पछि 7 दिन भित्र

↳ रोजगारदाता जसले जानी जानी र उचित कारणविना योग्य कर्मचारीलाई वर्षको अन्तमा भुक्तानी गर्दैन उनी सजायको भागीदार हुनेछ र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ ।

रोजगार सम्झौताको समाप्ति

- रोजगारदाता वा कर्मचारीहरूले रोजगार सम्झौता समाप्त गर्न एकअर्कालाई समयमा नै सूचना वा सूचनाको सट्टा भुक्तानी दिन आवश्यक हुन्छ। आवश्यक हुने सूचनाको अवधि वा सूचनाको सट्टा भुक्तानीहरू हुन्:

<table>
<tr><th colspan="3">रोजगारको सर्तहरू</th><th>सूचनाको अवधि</th><th>सूचनाको सट्टामा भुक्तानी</th></tr>
<tr><td rowspan="3">परीक्षण अवधिमा</td><td colspan="2">परीक्षणको पहिलो महिना भित्र</td><td>आवश्यक छैन</td><td>आवश्यक छैन</td></tr>
<tr><td rowspan="2">परीक्षणको पहिलो महिना पछि</td><td>सम्झौताले आवश्यक सूचनाको अवधिको लागि प्रावधान बनाउँछ भने</td><td>सम्झौता अनुसार, तर 7 दिन भन्दा कम हुँदैन</td><td rowspan="2"><u>दिनहरू</u> वा <u>हप्ताहरू</u> मा व्यक्त गरिएका सूचनाको अवधि:
="सरदर दैनिक तलब" x "सूचना अवधिमा दिनहरूको संख्या जसको लागि पारिश्रमिक सामान्यतया कर्मचारीलाई भुक्तानी हुनेछ" (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)</td></tr>
<tr><td>सम्झौताले आवश्यक सूचनाको अवधिको लागि प्रावधान बनाउँदैन भने</td><td>7 दिन भन्दा कम हुँदैन</td></tr>
<tr><td rowspan="2">निरन्तर सम्झौता* को लागि जो बिना / परीक्षण अवधि पछि</td><td colspan="2">सम्झौताले सूचनाको आवश्यक अवधिको लागि प्रावधान बनाउँछ भने</td><td>सम्झौता अनुसार तर 7 दिन भन्दा कम हुँदैन</td><td rowspan="2"><u>महिना</u> मा व्यक्त गरिएका सूचनाको अवधि:
="सरदर दैनिक तलब" x "सूचना अवधिमा निर्दिष्ट महिनाहरूको संख्या" (परिशिष्ट हेर्नुहोस्)</td></tr>
<tr><td colspan="2">सम्झौताले आवश्यक सूचनाको अवधिको लागि प्रावधान बनाउँदैन भने</td><td>1 महिना भन्दा कम हुँदैन</td></tr>
</table>

* गैर-निरन्तर सम्झौता जो बिना/परीक्षण अवधिपछिको लागि, सूचनाको अवधि सहमत भएको अवधि हुनेछ।

- रोजगारीको समाप्तिमा, रोजगारदाताले कर्मचारीलाई समाप्ति भुक्तानी तिर्नेछ जसमा प्रायः बाँकी पारिश्रमिकहरू, सूचनाको सट्टा भुक्तानी (यदि लागू भएमा), वार्षिक बिदा भुक्तानी, लामो सेवा भुक्तानी वा विच्छेद भुक्तानी (यदि लागू भएमा) र रोजगार सम्झौताअन्तर्गत अन्य भुक्तानीहरू हुन्छ। विच्छेद भुक्तानी बाहेक, सबै समाप्ति भुक्तानिहरू समाप्ति मितिपछि 7 दिन भित्र भुक्तानी गर्नेछ। विच्छेद भुक्तानीको लागि, रोजगारदाताले कर्मचारीबाट विच्छेद भुक्तानी दाबी गरेको सूचना प्राप्त भएको 2 महिना भित्र भुक्तान गर्नेछ।

- यदि रोजगारदाताले सम्झौताको समाप्ति वा म्याद समाप्तिको 7 दिन भित्रमा कर्मचारीलाई पारिश्रमिक दिनु सकेन भने, उनले कर्मचारीलाई दिनुपर्ने बाँकी पारिश्रमिकमा ब्याज तिर्न आवश्यक हुन्छ।

↳ रोजगारदाता जसले जानी जानी वा उचित कारणविना समाप्ति भुक्तानी गर्न सक्दैन उनी सजायको भागीदार हुनेछ र दोषी प्रमाणित भएमा, $350,000 जरिवाना र 3 सालको लागि जेल सजाय हुन सक्छ।

लामो सेवाको भुक्तानी

- कर्मचारी निरन्तर सम्झौता अन्तर्गत कम्तीमा 5 वर्षको लागि कार्यरत छन् भने उनी निम्न अवस्थामा लामो सेवा भुक्तानीको लागि योग्य हुन्छन्:
  - उनलाई निष्कासित गरिएको छ (अनावश्यक भएका कारणले वा कर्मचारीको गम्भीर दुर्व्यवहारको कारणले विना सूचना निष्कासन गरिएको मामिलाहरू बाहेक);
  - उनको निर्धारित अवधि रोजगार सम्झौता नवीकरण नभई समाप्त हुन्छ;
  - रोजगारीमा नै उनको मृत्यु हुन्छ;
  - उनी हालैमा गर्दै गरेको कामको लागि स्थायी रूपमा अनुचित छ भनेर प्रमाणीकरण गरिएको, एक पञ्जीकृत मेडिकल चिकित्सक वा पञ्जीकृत चाइनिस चिकित्सकद्वारा एक निर्दिष्ट फारममा प्रमाणपत्र जारी गरिएको छ; वा
  - उनी 65 वा माथि उमेरका हुन् र राजीनामा गर्दछन् भने।
- मृतक कर्मचारीको लाभार्थीहरूलाई भुक्तानीको मामिलामा अन्यथा निर्दिष्ट गरिएकोमा बाहेक, लामो सेवा भुक्तानी रोजगार सम्झौताको समाप्ति मिति पछि 7 दिन भित्र कर्मचारीलाई भुक्तानी गर्नुपर्छ।

↪ रोजगारदाता जसले जानी जानी र उचित कारणविना कर्मचारीलाई लामो सेवा भुक्तानी नगरेमा उनी सजायको भागीदार हुनेछन् र दोषी प्रमाणित भएमा, $350,000 जरिवाना र 3 सालको जेल सजाय हुन सक्छ।

↪ रोजगारदाता जसले उचित कारणविना मृतक कर्मचारीको लाभार्थीहरूलाई लामो सेवा भुक्तानी दिँदैन भने, उनी सजायको भागीदार हुनेछन् र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

विच्छेद भुक्तानी

- निरन्तर सम्झौता अन्तर्गत कम्तीमा 24 महिना कार्यरत कर्मचारी निम्न अवस्थामा विच्छेद भुक्तानीको लागि योग्य हुनेछ:
  - अनावश्यकता भएको कारणले उनलाई निष्कासित गरिएको छ;
  - उनको निश्चित अवधि रोजगारी सम्झौता अनावश्यकताको कारण नवीकरण नगरी समाप्त हुन्छ; वा
  - उनलाई कामबाट निकालिएको छ।
- रोजगारदाताले कर्मचारीलाई विच्छेद भुक्तानी दिनलाई कर्मचारीद्वारा यस्ता भुक्तानीको दावी गरिएको लिखित सूचना प्राप्त भएको 2 महिना भन्दा ढिलो हुनु हुँदैन।

↪ रोजगारदाताले कर्मचारीलाई उचित कारणविना विच्छेद भुक्तानी गर्दैन भने, उनी सजायको भागीदार हुनेछन् र दोषी प्रमाणित भएमा, $50,000 जरिवाना हुन सक्छ।

दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानी र विच्छेद बापतको भुक्तानीको गणना

- कुनै कर्मचारीको रोजगारी 1 मे 2025[नोट10] (अर्थात् अनिवार्य सञ्चय कोष ("MPF") समायोजन व्यवस्थाको उन्मूलनको प्रभावकारी मिति) ("ट्रान्जिसन मिति") भन्दा अघि नै समाप्त भएको छ, वा ट्रान्जिसन मिति वा ट्रान्जिसन मिति भन्दा पछी सुरु भएको छ भने वा कुनै कर्मचारी MPF प्रणाली वा अन्य वैधानिक सेवानिवृत्ति योजनाहरु[नोट11] मा आबद्द छैन भने, रोजगारीको सम्पूर्ण अवधिको विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीको गणनाको लागि तलको सूत्र प्रयोग गरिनेछ।

मासिक तलब कर्मचारी	(पछिल्लो पूर्ण महिनाको ज्याला* x 2/3) # x गणनायोग्य सेवा वर्षको संख्या
दैनिक मूल्याङ्कन / एकाइ-मूल्याङ्कन कर्मचारी	(कर्मचारीले आफ्नो अन्तिम 30 सामान्य कार्य दिनहरूबाट छनोट गरेका कुनै 18 दिनको तलब*) # x गणनायोग्य सेवा वर्षहरु

- कुनै कर्मचारीको रोजगारी 1 मे 2025 भन्दा पहिले र पछि दुवै समयको अबधिमा फैलिएको थियो भने[नोट12], उसको विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीलाई ट्रान्जिसन मितिद्वारा दुई भागमा विभाजन गरिएको छ - ट्रान्जिसन पहिलेको भाग (ट्रान्जिसन मिति अघिको रोजगार अवधिको लागि) र ट्रान्जिसन पछिको भाग (ट्रान्जिसन मितिबाट सुरु हुने रोजगार अवधिको लागि)। त्यस सम्बन्धि गणनाहरू निम्नानुसार छन्:

	ट्रान्जिसन पहिलेको भाग	ट्रान्जिसन पछिको भाग
मासिक तलब कर्मचारी	(ट्रान्जिसन मिति भन्दा पहिलेको अन्तिम पूर्ण(पुरा) महिनाको तलब^ x 2/3) # x ट्रान्जिसन मिति अघिका सेवाको गणनायोग्य वर्ष	(रोजगार सम्झौताको समाप्तिको लगत्तै अघिल्लो पूर्ण(पुरा) महिनाको ज्याला* x 2/3) # x ट्रान्जिसन मिति देखिको सेव वर्षहरु
दैनिक मूल्याङ्कन / एकाइ-मूल्याङ्कन कर्मचारी	(ट्रान्जिसन मिति भन्दा लगत्तैअघिल्लो 30 सामान्य कार्य दिनहरू मध्ये कर्मचारीले रोजेको कुनै पनि 18 दिनको ज्याला^) # x ट्रान्जिसन मिति अघिका सेवाको गणनायोग्य वर्षहरु	(रोजगार संझौताको समाप्ति हुनु भन्दा लगत्तैअघिको 30 सामान्य कार्य दिनहरू मध्ये कर्मचारीले रोजेको कुनै पनि 18 दिनको ज्याला*) # x ट्रान्जिसन मिति देखिको सेवावर्षहरु

* कर्मचारीले यस हिसाबको लागि रोजगार सम्झौताको समाप्तिको लगत्तै अघिका 12 महिनाहरुको आफ्नो औसत तलबको हिसाबलाई पनि प्रयोग गर्न विकल्पका रूपमा लिन सक्ने छन्। (यदि कर्मचारीको रोजगार सम्झौता, सूचनाको सट्टा भुक्तानीद्वारा अन्त्य गरिन्छ भने, कर्मचारीले उक्त सूचनाको सट्टा भुक्तानी गणना गरिएको मितिभन्दा लगत्तै अघिका 12 महिनाहरुको औसत तलबको हिसाबलाई पनि प्रयोग गर्न विकल्पका रूपमा लिन सक्ने छन्।)

^ कुनै कर्मचारीले गणनाको लागि ट्रान्जिसन मिति भन्दा लगत्तै अघिका 12 महिनाहरुको औसत ज्याला प्रयोग गर्न पनि छनोट गर्न सक्छ।

जम्मा रकम $22,500 को 2/3 भन्दा बढी हुनु हुँदैन (जुन $15,000 हुन्छ)।

नोट10 यदि कुनै कर्मचारीको रोजगारी 1 मे 2025 भन्दा पहिले समाप्त भएको वा 1 मे 2025 मा वा त्यसपछि सुरु भएको खण्डमा उसको रोजगारी उक्त मिति भन्दा पहिले र पछि दुबै समयको अवधिमा फैलिएको हुदैन ।

नोट11 उदाहरणका लागि, घरेलु कामदारहरू, र 18 वर्ष मुनिका कर्मचारीहरू वा 65 वर्ष वा माथिको उमेरमा रोजगारी सुरु गरेका कर्मचारीहरू।

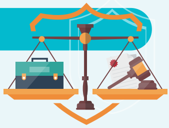
नोट12 यदि कुनै कर्मचारीको रोजगारी 1 मे 2025 भन्दा पहिले सुरु भएको र 1 मे 2025 मा वा त्यसपछि समाप्त भएको खण्डमा उसको रोजगारी उक्त मिति भन्दा पहिले र पछि दुबै समयको अवधिमा फैलिएको हुन्छ ।

MPF योजना लाभ, पेसागत अबकास योजना लाभ र सेवा वर्षको आधारमा दिइने उपदानबाट विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालिक सेवा बापतको भुक्तानीको समायोजन

- 1 मे 2025 अघि रोजगारी समाप्त भएको कर्मचारीहरूको लागि - कर्मचारीको विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीको समायोजनको लागि रोजगारदाताले रोजगारदाताको MPF योगदानबाट प्राप्त हुने लाभहरू, रोजगारदाताको योगदानको श्रेयमा पेशागत सेवानिवृत्ति योजना ("OSR") को निहित लाभहरू र/वा सेवाको अबधिमा आधारित उपदान प्रयोग गर्न सक्छन्।
- 1 मे 2025 मा वा त्यसपछि रोजगारी सुरु भएको कर्मचारीहरूको लागि - रोजगारदाताले कर्मचारीको विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानी समायोजन गर्न रोजगारदाताले रोजगारदाताको MPF अनिवार्य योगदानबाट प्राप्त हुने लाभहरू प्रयोग गर्न सक्दैन, तर कर्मचारीको विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानी समायोजन गर्नको लागि सेवाको अबधिमा आधारित उपदान र रोजगारदाताको MPF स्वैच्छिक योगदानबाट व्युत्पन्न हुने लाभहरू प्रयोग गर्न जारी राख्न सक्छ।
- 1 मे 2025 भन्दा पहिले र पछि दुबै समयको अवधिमा फैलिएको रोजगारी भएका कर्मचारीहरूका लागि - रोजगारदाताले कर्मचारीको विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीको ट्रान्जिसन पहिलेको भाग समायोजन गर्नको लागि रोजगारदाताले रोजगारदाताको MPF अनिवार्य योगदानबाट प्राप्त हुने लाभहरू प्रयोग गर्न जारी राख्न सक्छ, तर विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीको ट्रान्जिसन पछिको भाग को समायोजन गर्नको लागि चाहिँ होइन। सेवाको अबधिमा आधारित उपदानहरू र रोजगारदाताको MPF स्वैच्छिक योगदानबाट व्युत्पन्न उपार्जित लाभहरूलाई विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीको ट्रान्जिसन पहिलेको र / वा ट्रान्जिसन पछिको भाग समायोजन गर्नको लागि प्रयोग गर्न जारि राख्न सकिन्छ।
- OSR मा सामेल भएका कर्मचारीहरूलाई पनि समायोजन व्यवस्थाको उन्मूलन लागू हुन्छ।
- थप जानकारीको लागि, कृपया " संक्षेप रोजगार अध्यादेश" को अध्याय 11 र परिशिष्ट 2 हेर्नुहोस्।
- 1 मे 2025 देखि, योग्य रोजगारदाताहरूले रोजगार अध्यादेश अनुसार कर्मचारीहरूलाई विच्छेद बापतको भुक्तानी / दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानी गरेपछि, विच्छेद बापतको भुक्तानी र दीर्घकालीन सेवा बापतको भुक्तानीको ट्रान्जिसन पछिको भागको खर्चको सम्बन्धमा अनुदानको[नोट13] लागि सरकारलाई आवेदन दिन सक्छन्। थप जानकारीको लागि, कृपया विषयगत वेबसाइट www.op.labour.gov.hk मा जानुहोस्।

नोट13 MPF समायोजनव्यवस्थाको उन्मूलनको लागि अनुदान योजना सरकारको 25-वर्षीय प्रशासनिक योजना हो।

रोजगार सुरक्षा



- कर्मचारीले निम्न स्थितिहरूमा रोजगारदाताको विरुद्ध रोजगार सुरक्षा अन्तर्गत राहतका लागि दाबी गर्न सक्छन्:
  - अनुचित निष्कासन (कर्मचारी निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत 24 महिनाभन्दा कमका लागि कार्यरत हुनु हुँदैन);
  - रोजगार सम्झौताको सर्तहरूमा अनुचित भिन्नता (कर्मचारी निरन्तर सम्झौताअन्तर्गत कार्यरत हुनुपर्छ);
  - अनुचित र गैरकानूनी निष्कासन।
- यदि रोजगारदाताले निम्न वैध कारणहरूभन्दा अन्य कारणहरूमा आफ्नो कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्दछ वा आफ्नो कर्मचारीको रोजगारीको सर्तहरू भन्दा भिन्न व्यवहार गर्दछ भने, यो निष्कासन वा भिन्नता अनुचित मानिन्छ:
  - कर्मचारीको आचरण;
  - आफ्नो काम प्रदर्शन गर्नको लागि कर्मचारीको क्षमता वा योग्यता;
  - जागिर कटौती वा व्यापार सञ्चालन गर्न चाहिने अन्य वास्तविक आवश्यकताहरू;
  - वैधानिक आवश्यकताहरू;
  - अन्य प्रमुख कारणहरू।
- आवतजावत प्रतिबन्धको साथ विशिष्ट महामारी रोकथाम आवश्यकताको अनुपालनको कारणले कर्मचारीको कामबाट अनुपस्थित हुनुले बर्खास्तिका लागि वैध कारण हुँदैन वा उसको रोजगारदाताले कर्मचारीको रोजगार सम्झौताका सर्तहरू फेरबदल गर्नु हुँदैन। ("बिरामी भत्ता" मा आवतजावत प्रतिबन्धको साथ विशिष्ट महामारी रोकथाम आवश्यकताहरूको भाग हेर्नुहोस्)
- पुन: स्थापना, पुन: संलग्नता, अन्तिम भुक्तानी र क्षतिपूर्ति (क्षतिपूर्ति अनुचित र गैरकानूनी निष्कासनको मामिलाहरूमा मात्र लागू हुन्छ) रोजगार सुरक्षाको उपायहरूमा समावेश छन्।

* विस्तृत जानकारीका लागि, कृपया "संक्षेप रोजगार अध्यादेश" को अध्याय 10 मा हेर्नु होला।

लेबर ट्रिबुनल वा माइनर इम्प्लोयमेन्ट क्लेम्स अबजुडीकेशन बोर्डद्वारा प्रदान गरिएको रकम भुक्तान गर्नमा असफल भएमा रोजगारदाताहरूको आपराधिक दायित्व

- रोजगारदाताले जानी जानी र उचित कारणविना 14 दिन भित्रमा न्यायलय वा निर्णय बोर्डले तोकेको रकम भुक्तानी गर्न असफल* भएमा, ऊ सजायको भागीदार हुनेछ र दोषी प्रमाणित भएमा, $350,000 जरिवाना र 3 सालको लागि जेल सजाय हुन सक्छ।
- प्रावधानहरू 29 अक्टोबर 2010 मा वा त्यसपछि बनाइएको निर्णयमा लागू हुन्छ।

* थप विवरणहरूका लागि लागि कृपया "संक्षेप रोजगार अध्यादेश" को अध्याय 13 हेर्नुहोस्।

परिशिष्ट

- **छुट्टीको भुक्तानी, वार्षिक बिदा भुक्तानी, बिरामी भत्ता, सुत्केरी बिदा भुक्तानी, पितृत्व बिदा भुक्तानी, सूचनाको सट्टामा भुक्तानी र वर्षको अन्तको भुक्तानी गणना गर्दा** सरदर दैनिक वा मासिक पारिश्रमिकले निम्न निर्दिष्ट मितिहरूअघि कर्मचारीले 12-महिनाको[नोट14] अवधिमा कमाएको सरदर दैनिक वा मासिक पारिश्रमिकहरू सन्दर्भमा राखिन्छ। यदि कर्मचारी 12 महिनाभन्दा कमको लागि कार्यरत भएमा गणना छोटो अवधिमा आधारित हुनेछ।

वैधानिक अधिकारहरू	बिदाको दिन (हरू)	निर्दिष्ट मितिहरू
छुट्टीको भुक्तानी	1 दिन	वैधानिक छुट्टीको दिन
	1 लगातार दिन भन्दाबढी	वैधानिक छुट्टीको पहिलो दिन
वार्षिक बिदाको भुक्तानी	1 दिन	वार्षिक बिदाको दिन
	1 लगातार दिन भन्दाबढी	वार्षिक बिदाको पहिलो दिन
	सम्झौताको समाप्तिमा नलिएको बिदाको दिन (हरू)	सम्झौताको समाप्तिको दिन
बिरामी भत्ता	1 दिन	बिरामी दिन
	1 लगातार दिन भन्दाबढी	पहिलो बिरामीको दिन
सुत्केरी बिदा भुक्तानी	1 लगातार दिन भन्दाबढी	पहिलो सुत्केरी बिदाको दिन
पितृत्व बिदा भुक्तानी	1 दिन	पितृत्व बिदाको दिन
	1 लगातार दिन भन्दाबढी	पहिलो पितृत्व बिदाको दिन
सूचनाको सट्टा भुक्तानी	-	सम्झौताको समाप्तिको सूचना दिइएको दिन[नोट15]
वर्षको अन्तको भुक्तानी[नोट16]	-	भुक्तानीको अपेक्षित दिन

- सरदर पारिश्रमिक गणना गर्दा कुनै पनि व्यक्तिले यी कुराहरू समावेश गर्नु हुँदैन: (i) विश्राम दिन, वैधानिक छुट्टी, वार्षिक बिदा, बिरामी दिन, सुत्केरी बिदा, पितृत्व बिदा, काममा भएको चोटहरूको कारणले लिएको बिरामी बिदा वा रोजगारदाताको सहमतिमा लिएको बिदा र रोजगारदाताले कर्मचारीलाई काम नलगाको अन्य कुनै सामान्य कार्य दिनसहित कर्मचारीलाई उनको पारिश्रमिक वा पूर्ण पारिश्रमिक भुक्तानी नगरेको अवधि; साथै (ii) कर्मचारीलाई भुक्तानी नदिएका अन्य अवधि।

नोट 14 "महिना" ले "क्यालेन्डर महिना" लाई जनाउँछ।

नोट 15 सूचना नदिएको खण्डमा "सम्झौता खारेज भएको दिन" अपनाइनेछ।

नोट 16 सम्झौतामा वर्षको अन्त्यको भुक्तानीको रकम निर्दिष्ट नगरिएको अवस्थामा लागू हुन्छ।

सोधपुछ हटलाइन: **2717 1771**

(हटलाइन "1823" द्वारा सञ्चालन गरिएको छ)

श्रम विभागको वेबसाइट: **www.labour.gov.hk**

श्रम विभागद्वारा प्रकाशित (2/2025)