රැකියා ගිවිසුම

වැටුප්

රැකියා ආඥා පනත කෙටියෙන්

Employment Ordinance at a Glance
(Sinhala Version)

勞工處
Labour Department

මාතෘ ආරක්ෂාව / පීතෘ නිවාඩු

සේවකයාගේ රැකියා සුරක්ෂිතතාවය

වසර අවසානයේ සිදුකරනු ලබන ගෙවීම්

නිවාඩු දිනය/ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්

අසනීප දීමනාව

රැකියා ගිවිසුම අවලංගු කිරීම

රැකියා ආඥා පනත කෙටියෙන්

මෙම පත්‍රිකාවේ රැකියා ආඥා පනතේ ප්‍රධාන විධිවිධාන (පරිච්ඡේදය 57) සරලව දක්වා ඇත. නීතියේ විධිවිධාන පැහැදිලි කිරීම සඳහා මෙම ආඥා පනත එකම බලාධිකාරය බව සඳහන් කළ යුතුය. විස්තර සඳහා, ආඥාපනතේ සම්පූර්ණ පාඨය හෝ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති "රැකියා ආඥාපනත පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය" වෙත යොමු වන්න.

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

අයදුම්පත

- ඇතැම් විශේෂ අවස්ථාවල හැර, සියලුම සේවකයින් සඳහා රැකියා ආඥාපනත අදාළ වේ.
- රැකියා ආඥාපනත මඟින් සියලුම සේවකයින් පූර්ණ කාලීන හෝ අර්ධ කාලීනව හෝ වැඩකරන පැය ගණන නොසලකා හරිමින් ආවරණය කරන අතර, වැටුප් ගෙවීම, වැටුප් අඩුකිරීම්, සීමා කිරීම සහ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු ලබා දීම වැනි ආඥාපනත යටතේ සපයා ඇති මූලික ආරක්ෂාවන් හිමි වේ.
- සේවකයින් අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ රැකියාවක නිරත වුවහොත් තවත් ප්‍රතිලාභ සඳහා හිමිකම් දරයි.

අඛණ්ඩ ගිවිසුම

- සති 4 ක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් එකම සේවායෝජකයා යටතේ අඛණ්ඩව රැකියාවක නිරතව සිටි සේවකයෙක් සෑම සතියකම අවම වශයෙන් පැය 18 ක් හෝ සේවය කර ඇති නම්, ඒ සේවකයා අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරන සේ සළකනු ලැබේ.

රැකියා ගිවිසුම

- රැකියා ගිවිසුමක් යනු සේවායෝජකයා සහ සේවකයකු අතර රැකියා කොන්දේසි පිළිබඳව ඇති කරගත් ලිඛිත හෝ වාචික ගිවිසුමකි. **රැකියා ආඥාපනත මගින් සේවකයාට ලබා දී ඇති අයිතිවාසිකම් ඉවත්කිරීමට හෝ අඩුකිරීමට අදහස් කරන රැකියා ගිවිසුමේ ඇති ඕනෑම කොන්දේසියක් අවලංගු වේ.**

වැටුප්

- වැටුප් යනු සියලුම වේතන, ඉපැයීම්, දීමනා (ගමන් දීමනා සහ පැමිණීමේ දීමනා, කොමිස් සහ අතිකාල දීමනා ඇතුළුව), කළ යුතු හෝ නිමකල වැඩ සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු ප්‍රසාද ගෙවීම් සහ සේවා ගාස්තු සහ මූල්‍යය වටිනාකමක් එක් කළහැකි ඕනෑම දෙයකි. අතිකාල දීමනාවේ පසුගිය මාස 12 තුළ මාසික සාමාන්‍යය එම කාල සීමාව තුළ සේවකයාගේ සාමාන්‍ය මාසික වැටුපෙන් 20% කට වඩා නොඅඩුනම් හෝ එය අඛණ්ඩව සිදු වේ නම් සේවකයාගේ හිමිකම් ගණනය කිරීමේදී එය ඇතුළත් කළ යුතුය.
- රැකියා ආඥාපනතට අනුව හැර වෙනත් ආකාරයකින් සේවා යෝජකයෙකුට තම සේවකයාගෙන් වැටුප් අඩු කිරීම තහනම්ය.
- සේවකයා රැකියාව අවසන් කිරීමෙන් පසු හෝ සේවයෙන් ඉවත්කිරීමෙන් දින 7 ක් ගතවීමට පෙර ඔහුට වැටුප් ගෙවිය යුතුය. එසේ නොවුවහොත් ඔහුට ගෙවිය යුතු හිඟ වේතන සඳහා පොලී ගෙවීමට සේවායෝජකයාට සිදුවේ.
- සේවායෝජකයා නියමිත දින සිට මාස 1 ක් ඇතුළත වැටුප් නොගෙවන්නේ නම් සේවකයාට සිය සේවායෝජකයා විසින් තමන්ව සේවයෙන් ඉවත් කල බව සැලකිය හැකි අතර, දැන්වීමකින් පසුව ගෙවීමකට සහ රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම සඳහා ගෙවීම් ලැබීමට හිමිකම් කියයි.

↪ ඉහත විධිවිධානයන්ට පටහැනිව කටයුතු කරන සේවායෝජකයෙකුට එරෙහිව නඩු පැවරිය හැකි අතර, වැරදිකරු බව ඔප්පුවීමෙන් (1) නීති විරෝධී වැටුප් අඩුකිරීම් සඳහා වසර 1 ක සිරදඬුවමක් සහ ඩොලර් 100,000 ක දඩයක්; (2) නියමිත දිනට සාධාරණ හේතුවකින් තොරව වැටුප් ගෙවීමට අසමත්වීම නිසා ඩොලර් 350,000 ක දඩයක් සහ වසර 3 ක සිරදඬුවමක්; (3) හිතාමතාම සහ සාධාරණ හේතුවකින් තොරව වැටුප් ගෙවීමට අසමත්වීම සඳහා ඩොලර් 10,000 ක දඩයක්ද වශයෙන් දඬුවමකට යටත්වේ.

උප කොන්ත්‍රාත්කරුගේ සේවකයින්ගේ වැටුප් ගෙවීමේ වගකීම

- උප කොන්ත්‍රාත්කරු හෝ නම් කරන ලද උප කොන්ත්‍රාත්කරු විසින් සේවයේ යොදවා ඇති සේවකයෙකුගේ පළමු මාස දෙකේ නොගෙවූ වැටුප සඳහා ගොඩනැගිලි සහ ඉදිකිරීම් කටයුතුවල නියැලී සිටින ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුවන්, උසස් උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සහ නම් කරන ලද උසස් උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් වගකිව යුතුය.

- උප කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හෝ පත්කරන ලද උප කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු විසින් සේවය කරන සේවකයකුට ගෙවිය යුතු වැටුපක් ගෙවා නොමැති නම්, ඔහු දින 60 ක් ඇතුළත (කම්කරු කොමසාරිස්ගේ අවසරය පරිදි දින 90 ක අමතර කාලයක්) ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුට හෝ මූලික පත්කරන ලද උප කොන්ත්‍රාත්කරුට ලිඛිතව දැනුම්දිය යුතුය. සේවකයා විසින් පහත කරුණු දැන්වීමේ සඳහන් කළ යුතුය:

  1. සේවකයාගේ නම සහ ලිපිනය;
  2. ඔහුගේ සේවායෝජකයාගේ නම සහ ලිපිනය;
  3. සේවකයා සේවය කරන ස්ථානයේ ලිපිනය;
  4. ගෙවිය යුතු වැටුප් වලට අදාළ සේවා පිළිබඳ විස්තර; සහ
  5. ගෙවීමට නියමිත වැටුප් හා ඒවා අදාළ වන කාලය.

- ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුවන්, උප ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සහ පත්කරන ලද උප ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුවන් දැන්වීම ලැබීමෙන් පසු දින 30 ක් ඇතුළත සේවකයාට වැටුප් ගෙවිය යුතුය. සෑම උප ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හෝ පත්කරන ලද උප ප්‍රධාන කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හා සේවකයාගේ සේවායෝජකයා දක්වා එම වගකීම් බෙදාගැනීම සඳහා ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

නිවාඩු දිනය

- අඛණ්ඩ ගිවිසුමකින් සේවය කරන සේවකයකුට දින 7 ක් ඇතුළත දින 1 කට නොඅඩු නිවාඩු දින සංඛ්‍යාවකට හිමිකම් ලැබේ.
- සේවකයාගේ කැමැත්ත මත, මුල් නිවාඩු දිනය වෙනත් නිවාඩු දිනයකට මාරුකිරීමට සේවායෝජකයාට හැකියාව ඇත. එවැනි අවස්ථාවකදී, එය මුල් නිවාඩු දිනය අදාළ මාසයේම හෝ ඉන් දින 30 ක් ඇතුළත විය යුතුය.
- යන්ත්‍රෝපකරණ බිඳවැටීමකදී, සේවා ස්ථානයේ බිඳවැටීමකදී හෝ වෙනත් අනපේක්ෂිත හදිසි අවස්ථාවන්හිදී හැර, සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට නිවාඩු දිනයේ වැඩ කිරීමට බල නොකළ යුතුය.
- කර්මාන්තයේ නියුක්ත වයස අවුරුදු 18 ට අඩු පුද්ගලයින් හැර අනෙක් සේවකයන්ට, නිවාඩු දිනයක ස්වේච්ඡාවෙන් සේවය කළ හැකිය.
- විවේක දින සඳහා ගෙවීම් සිදු කරන්නේද නැද්ද යන්න පිළිබඳව සේවායෝජකයන් හා සේවකයින් විසින් එකඟතාවයකට පැමිණිය යුතුය.

↳ සාධාරණ හේතුවකින් තොරව සේවායෝජකයන් තම සේවකයන්ට විවේක දින ලබාදීමට අසමත්වන්නේ නම්, ඔහුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් වේ.

↳ විවේක දිනවල වැඩ කිරීමට තම සේවකයින්ට බලකරන සේවායෝජකයකුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, ඔහු වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් වේ.

ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයන්

- සේවයේ නියුක්තව සිටි කාලය නොසලකා, සේවක සේවිකාවන් පහත සඳහන් ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු සඳහා හිමිකම් ලබයි:

ජනවාරි මස පළමු දිනය
චන්ද්‍ර අළුත් අවුරුද්ද
චන්ද්‍ර අළුත් අවුරුද්දේ දෙවන දිනය
චන්ද්‍ර අළුත් අවුරුද්දේ තෙවන දිනය
චිංමිං උත්සවය
කම්කරු දිනය (මැයි 1)
බුදුන් වහන්සේගේ ජන්ම දිනය *(2022 සිට අලුතින් එකතු කරන ලදී)*
ටුවාන්නග් උත්සවය
හොංකොං නිල සමාරම්භක දිනය (ජුලි 1)
චීන මධ්‍ය සරත් උත්සවයට පසු දිනය
ජාතික දිනය (ඔක්තෝම්බර් 1)
චුන්ග් යුන්ග් උත්සවය
චීන ශීත සෘතු සූර්ය නිවෘත්ති උත්සවය හෝ නත්තල් දිනය (සේවායෝජකයාගේ මනාපය මත)
නත්තල් දිනයෙන් පසු පළමු සතියේ දිනය *(2024 සිට අලුතින් එකතු කරන ලදී)* *

* *2024 ජනවාරි 1 වන දින සිට බලපැවැත්වේ.*

- 2026 සිට සහ ඉන් පසුව ලැබෙන අතිරේක ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දින පහත පරිදි වගු ගත කර ඇත:

වර්ෂය	අලුතින් එකතු කරන ලද ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩුව	මුළු ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු ගණන
2026 සිට ආරම්භ වර්ෂ	පාස්කු සඳුදා	15
2028 සිට ආරම්භ වර්ෂ	මහ සිකුරාදා	16
2030 සිට ආරම්භ වර්ෂ	මහ සිකුරාදාට පසුදින	17

- සේවකයා ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයකදී සේවයේ නියුක්ත කිරීමට සේවායෝජකයාට අවශ්‍ය නම්, එම ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනයට පෙර හෝ පසු දින 60 ක් ඇතුළත විකල්ප නිවාඩුවක් පිළියෙල කළ යුතුය. කෙසේ වෙතත්, ඒ පිළිබඳව සේවකයාට පැය 48 කට නොඅඩු පූර්ව දැනුම්දීමක් කළ යුතුය. සේවායෝජකයා සහ සේවකයා එකඟ වන්නේ නම්, ව්‍යවස්ථාපිත හෝ විකල්ප නිවාඩු දිනට දින 30 කට පෙර හෝ පසුව දින 30 ක් ඇතුළත ඕනෑම දිනයක් ආදේශක නිවාඩු දිනයක් ලෙස සකස් කළ හැකිය.
- ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩුවකට මාස 3 කට නොඅඩු කාලයක් අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ සේවයේ නියුතු සේවකයෙකුට නිවාඩු දින සඳහා වැටුප් හිමිවේ. නිවාඩු දින සඳහා වැටුප් දෛනික අනුපාතය සේවකයාගේ සාමාන්‍ය දෛනික වැටුපට සමාන මුදලක් වේ. (උපග්‍රන්ථය බලන්න)
- එම නිවාඩු දිනයට පසුව එළඹෙන වැටුප් ගෙවන දිනයේදී අදාළ නිවාඩු දිනය සඳහා වැටුප සේවකයාට ගෙවිය යුතුය.
- සේවකයෙකුට නිවාඩු දින සඳහා වැටුප් හිමිකම් තිබේද යන්න නොසලකා, සේවා යෝජකයෙකු තම සේවකයාට ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩුවක් ලබා දිය යුතුය, නැතහොත් "විකල්ප නිවාඩුවක්" හෝ "ආදේශක නිවාඩුවක්" ලබාදීමට කටයුතු කළ යුතුය. නිවාඩු දිනයක් ලබා දීම වෙනුවට සේවායෝජකයා සේවකයාට කිසිදු ආකාරයක ගෙවීමක් නොකළ යුතුය. වෙනත් ආකාරයකින් දැක්වුවහොත්, නිවාඩුවක් "මිලදී ගැනීම" සඳහා අවසර නැත.

↳ සාධාරණ නිදහසට කරුණක් නොමැතිව ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු, විකල්ප නිවාඩු හෝ ආදේශක නිවාඩු ලබා දීමට අපොහොසත් වන හෝ සේවකයෙකුට නිවාඩු වැටුප් ගෙවීමට අපොහොසත් වන සේවායෝජකයෙකුට එරෙහිව නඩු පැවරීමට සහ, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් වේ.

වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු

- මාස 12 ක අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කර ඇති සේවකයෙකුට පසුව එළඹෙන මාස 12 ක කාලසීමාවක් ඇතුළත ඔහුගේ වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු ලබාගැනීම සඳහා හිමිකම ඇත.
- ගෙවීම් සිදු කරනු ලබන වාර්ෂික නිවාඩු සංඛ්‍යාව ක්‍රමයෙන් දින 7 සිට උපරිම දින 14 දක්වා සේවකයාගේ සේවා කාලය අනුව වැඩිවේ.
- වාර්ෂික නිවාඩු කාල සීමාව තුළ යෙදෙන යම් විවේක දිනයක් හෝ ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩුවක් වාර්ෂික නිවාඩු දිනයක් ලෙස සලකන කරනු ලබන අතර සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට ඒ සඳහා විකල්ප නිවාඩු දිනයක් නියම කළ යුතුය.
- වාර්ෂික නිවාඩු කාල සීමාව සඳහා දෛනික වැටුප සේවකයාගේ සාමාන්‍ය දෛනික වේතනයට සමාන වේ. (උපග්‍රන්ථය බලන්න)
- නිවාඩු කාල සීමාව සඳහා වැටුප් වාර්ෂික නිවාඩු කාල සීමාවෙන් පසුව එළඹෙන වැටුප් ගෙවන දිනය පසු වීමට පෙර සේවකයාට ගෙවිය යුතුය.
- සේවකයෙකුට දින 10 ඉක්මවන ඔහුගේ නිවාඩු හිමිකමේ කොටස වෙනුවට ගෙවීම් පිළිගැනීමට තෝරා ගත හැකිය.
- නිවාඩු වසර 1 ක සේවා කාලය මාස 3 ට නොඅඩු වුවද මාස 12 ට නොවැඩි සේවකයෙකුට ඔහුගේ රැකියාව අහෝසි කිරීම මත (බරපතල වැරැද්දක් හේතුවෙන් රැකියාවෙන් ලසු ඉවත් කිරීමකදී හැරෙන්නට), ඔහුගේ වාර්ෂික නිවාඩු වැටුපෙන් අඩක් හිමිවනු ඇත.

↪ සාධාරණ හේතුවකින් තොරව සේවායෝජකයන් තම සේවකයන්ට වාර්ෂික නිවාඩු ලබාදීමට අසමත්වන්නේ නම් සේවායෝජකයාට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් විය හැකිය.

↪ සේවකයකුට වාර්ෂික නිවාඩු ගෙවීම පැහැර හරින සේවායෝජකයාට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් විය හැකිය.

.

අසනීප දීමනාව

- අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරන සේවකයකු සිය පළමු මාස 12 තුළ සේවයේ යෙදී ඇති සෑම මාසයක් සඳහාම වැටුප් සහිත අසනීප නිවාඩු දින 2 ක්, සහ පසුව සේවය කරන සෑම මාසයකටම වැටුප් සහිත අසනීප නිවාඩු දින 4 ක් බැගින් උපරිම වශයෙන් දින 120 ක් එකතු විය හැක.
- සේවකයෙකු ප්‍රමාණවත් වැටුප් සහිත අසනීප දින සංඛ්‍යාවක් රැස් කර ගෙන ඇත්නම් සහ ගන්නා ලද අසනීප නිවාඩු අඛණ්ඩව දින 4 කට නොඅඩු නම් ඔහුට අසනීප දීමනාවක් හිමි වේ: (i) සුදුසු වෛද්‍ය සහතිකයක්[සටහන1]; හෝ (ii) රෝග වැලැක්වීමේ සහ පාලනය කිරීමේ ආඥාපනත (පරිච්ඡේදය 599) යටතේ පනවන ලද සංවරණ සීමාවක් සමඟ නිශ්චිත වසංගත විරෝධී අවශ්‍යතාවයකට ඔහු/ඇය අනුකූල වීම හේතුවෙන් සේවකයෙකු සේවයට නොපැමිණීම සම්බන්ධයෙන්, සේවකයාට අවශ්‍ය වන්නේ එවැනි අවශ්‍යතා පිළිබඳ සාක්ෂියක් ඉදිරිපත් කිරීමය[සටහන2]. අසනීප දීමනාවේ දෛනික අනුපාතය සේවකයාගේ සාමාන්‍ය දෛනික වැටුපෙන් පහෙන් හතරකට සමාන එකතුවකි. (උපග්‍රන්ථය බලන්න)
- සාමාන්‍ය වැටුප් ගෙවන දිනයේ සේවකයාට අසනීප දීමනාවක් ගෙවිය යුතුය.

↳ සාධාරණ හේතුවකින් තොරව සේවායෝජකයා අසනීප නිවාඩු දීමනා ගෙවීමට අසමත් වුවහොත් සේවායෝජකයාට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් වේ.

සේවකයාගේ රැකියා සුරක්ෂිතතාවය

- බරපතල වැරද්දක් හේතුවෙන් රැකියාවෙන් ලසු ඉවත් කිරීමකදී හැර සේවකයාගේ වැටුප් සහිත අසනීප නිවාඩු දිනයකදී සේවයෙන් ඉවත් කිරීම තහනම්ය.

↳ ඉහත විධිවිධාන උල්ලංඝනය වන සේවායෝජකයෙකුට නඩු පැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත්, ඩොලර් 100,000 ක දඩයකට යටත්විය හැකිය.

↳ මීට අමතරව, සේවායෝජකයෙකු විසින් සේවකයෙකු අසනීප නිවාඩු දින තුළ රැකියාවෙන් අයථා ලෙස ඉවත්කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෙන් ඉවත්කළ දින සිට දින 7 ක් ඇතුළත සේවකයාට රැකියාව අවසන් කිරීමට අදාළ ගෙවීම් ලබාදිය යුතුය. ආඥා පනතේ සඳහන් වලංගු හේතුවක් මත හැරුණුවිට සේවකයෙකු සේවයෙන් ඉවත්කරනු ලැබුවහොත් සේවායෝජකයාට එරෙහිව සේවකයෙකුට "රැකියා සුරක්ෂිතභාවය" යටතේ වන්දි ලබාගත හැකිය. ("රැකියා සුරක්ෂිතතාවය" පිළිබඳ පහත කොටස බලන්න)

සටහන1 ගර්භණී සේවිකාවක් ගර්භණී පරීක්ෂණ, ප්‍රසූතියෙන් පසු ප්‍රසව ප්‍රතිකාර හෝ ගබ්සාව හේතුවෙන් රැකියාවට නොපැමිණෙන විට සහ වෛද්‍ය සහතිකයක් සමඟ නොපැමිණෙන විට, ඇය නොපැමිණෙන ඕනෑම දිනයක් අසනීප දිනයක් ලෙස ගණන් ගනු ලැබේ. (2020 දෙසැම්බර් 11 දින හෝ ඊට පසුව ඇති වූ ඇගේ ගර්භණීභාවය සම්බන්ධයෙන් වෛද්‍ය පරීක්ෂණ, වෛද්‍ය සහතිකයක් හැර සේවකයාට පැමිණීමේ සහතිකයක් ද ඉදිරිපත් කළ හැක). මෙම තත්වයන් යටතේ, සේවකයා ප්‍රමාණවත් වැටුප් සහිත අසනීප දින ගණනක් රැස් කර ගෙන තිබේ නම්, සෑම අසනීප දිනයකටම අසනීප දීමනාව ගෙවනු ලැබේ.

සටහන2 2022 ජූනි 17 වැනි දින හෝ ඊට පසු සංවරණ සීමා කිරීමකට අනුකූල වීම හේතුවෙන් සේවයට නොපැමිණෙන සේවකයින් විසින් ගනු ලබන අසනීප දින සඳහා අදාළ වේ. සංවරණ සීමාවක් සහිත විශේෂිත ප්‍රති-වසංගත අවශ්‍යතා රැකියා ආඥාපනතෙහි 1 වන කොටස, උපලේඛන 12 හි දක්වා ඇති ඒවා වේ. අදාළ අවශ්‍යතා පිළිබඳ සාක්ෂිවලට දෘඩ පිටපතක් හෝ විද්‍යුත් ලේඛන ආකෘතියක් හෝ රජය විසින් නිකුත් කරන ලද විද්‍යුත් දත්ත ඇතුළත් වේ. අදාළ සාක්ෂියෙහි සේවකයාගේ නම හෝ සේවකයාගේ අනන්‍යතාවය හඳුනාගත හැකි තොරතුරු, පනවන ලද සංවරණ සීමාවන් වර්ගය සහ එම සීමාවේ ආරම්භක සහ කල් ඉකුත්වන දින පෙන්විය යුතුය.

මාතෘ ආරක්ෂාව

- අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරන කාන්තා සේවිකාවක් ඇගේ මාතෘ නිවාඩුව ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථම, ගර්භණීබව සේවායෝජකයාට දැනුම්දී ඇත්නම් පහත සඳහන් දේ සඳහා හිමිකම් ලබයි:
  - සති 14 ක[සටහන3] අඛණ්ඩ මාතෘ නිවාඩු කාලයක්;
  - ප්‍රසූතිය සිදුවන්නේ අපේක්ෂිත දිනයට වඩා පසු දිනයකදී නම්, ඒ ප්‍රමාද වන දින ගණනට සමාන තවත් නිවාඩු කාලයක්;
  - ගර්භණීභාවය හෝ ප්‍රසූතිය හේතුවෙන් ඇතිවූ රෝගී හෝ ආබාධිත තත්ත්වයන් මත සති 4 කට නොවැඩි කාලයක් සඳහා අමතර නිවාඩු කාලයක්.
- සේවායෝජකයාගේ එකඟත්වය ඇතිව, සේවිකාවකගේ අපේක්ෂිත ප්‍රසූති දිනට සති 2 ක සිට 4 කට පෙර ඇගේ මාතෘ නිවාඩු ආරම්භ කිරීමට තීරණය කළ හැකිය. සේවිකාව එම දිනය තීරණය නොකරන්නේ නම්, හෝ ඇයගේ සේවායෝජකයාගේ ගිවිසුම සුරක්ෂිත කිරීමට අපොහොසත් වුවහොත්, සේවිකාව ප්‍රසූති දිනට සති හතරකට පෙර ඇගේ මාතෘ නිවාඩු ආරම්භ කළ යුතුය.
- නියමිත මාතෘ නිවාඩු කාලය ආරම්භ කිරීමට පෙර සති 40 කට නොඅඩු කාලයක් අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ යෙදී සිටියේ නම්, ගැබ් ගැනීම පිළිබඳ දැනුම්දීමක් සහ මාතෘ නිවාඩු ලබාගැනීමට ඇයගේ අභිප්‍රාය පිළිබඳව සේවායෝජකයා දැනුවත්කර සිටියේ නම් එම සේවිකාව සති 14 ක[සටහන4] මාතෘ නිවාඩු වැටුප්වලට සුදුසුකම් ලබයි. මාතෘ නිවාඩු වැටුපේ දෛනික අනුපාතය සේවිකාවගේ සාමාන්‍ය දෛනික වැටුපෙන් පහෙන් හතරකට සමාන මුදලකි (උපග්‍රන්ථය බලන්න). සති 4 ක මාතෘ නිවාඩු කාලයේ සති 11 සිට 14 දක්වා මාතෘ නිවාඩු වැටුප ඩොලර් 80,000 ක සීමාවකට යටත් වේ.
- සාමාන්‍ය වැටුප් ගෙවන දිනයේ සේවිකාවකට මාතෘ නිවාඩු ගෙවීම් කළ යුතුය.
- සාමාන්‍ය වැටුප් දිනයේදී සියළුම මාතෘ නිවාඩු වැටුප් ගෙවීමෙන් පසුව, සේවායෝජකයින්ට, රැකියා ආඥාපනත යටතේ ගෙවනු ලබන සති 11 සිට 14 දක්වා මාතෘ නිවාඩු සඳහා ගෙවීම් ප්‍රතිපූරණය කිරීම[සටහන5] සඳහා රජයට අයදුම් කළ හැකිය. වැඩි විස්තර සඳහා www.rmlps.gov.hk හි "ප්‍රතිපූරණය පහසු ද්වාරය (Reimbursement Easy Portal)" වෙත පිවිසෙන්න.
- සේවායෝජකයා විසින් ඉල්ලා සිටින්නේ නම්, සේවකයා විසින් තම අපේක්ෂිත ප්‍රසූති දිනය සඳහන් වෛද්‍ය සහතිකයක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

↪ ගර්භණී සේවිකාවකට සුදුසු පරිදි මාතෘ නිවාඩු ගෙවීම් සිදු කිරීමට හෝ ගර්භණී සේවිකාවකට ප්‍රසූතිය සඳහා නිවාඩු ලබාදීමට අසමත්වුවහොත් සේවායෝජකයාට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත්වේ.

සටහන3 2020 දෙසැම්බර් 11 දිනට පෙර දරු ප්‍රසූතිය සිදුකල සේවිකාවන් සති 10 ක අඛණ්ඩ මාතෘ නිවාඩුවකට සුදුසුකම් ලබයි.

සටහන4 2020 දෙසැම්බර් 11 දිනට පෙර දරු ප්‍රසූතිය සිදුවන සේවිකාවන්ට සති 10 ක මාතෘ නිවාඩු වැටුප් හිමිවේ.

සටහන5 මාතෘ නිවාඩු ආපසු ගෙවීමේ ක්‍රමය රජයේ පරිපාලන වැඩසටහනකි.

සේවකයාගේ රැකියා සුරක්ෂිතතාවය

- බරපතල වැරැද්දක් හේතුවෙන් හැර ගර්භණීභාවය පිළිබඳ දැනුම්දීමක් ලබාදී ඇති ගර්භණී සේවිකාවකගේ අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් අහෝසි කිරීම සේවායෝජකයෙකුට තහනම් වේ.

↳ ඉහත සඳහන් කරන ලද තත්වයන් හැරුණුවිට, ගැබිනි සේවිකාවක් සේවයෙන් ඉවත්කිරීම සේවායෝජකයාගේ වරදක් වේ. ඒ වෙනුවෙන් සේවායෝජකයාට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 100,000 ක දඩයකට යටත්වේ.

↳ මීට අමතරව, සේවායෝජකයා විසින් සේවිකාව මාතෘ නිවාඩු කාලවකවානුව තුළ රැකියාවෙන් අයථා ලෙස ඉවත්කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෙන් ඉවත්කළ දින සිට දින 7 ක් ඇතුළත සේවිකාවට රැකියාව අවසන් කිරීමට අදාළ ගෙවීම් ලබාදිය යුතුය. ආඥා පනතේ සඳහන් වලංගු හේතුවක් මත හැරුණුවිට සේවිකාවක් සේවයෙන් ඉවත්කරනු ලැබුවහොත් සේවායෝජකයාට එරෙහිව සේවිකාවකට "රැකියා සුරක්ෂිතභාවය" යටතේ වන්දි ලබාගත හැකිය. ("රැකියා සුරක්ෂිතතාවය" පිළිබඳ පහත කොටස බලන්න)

- ගර්භණී සේවිකාවක් හට බර වැඩ, අන්තරාදායක හෝ හානිකර කාර්යයන් පැවරිය නොහැකිය.

↳ ඉහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් අනුකූලව කටයුතු කිරීමට අසමත්ව සුදුසු නිදහසට කරුණක් ඉදිරිපත් කිරීමට නොහැකි වන සේවායෝජකයෙකුට විරුද්ධව නඩුපැවරිය හැකි අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත්වේ.

පීතෘ නිවාඩු

සිය කලත්‍රයාසහකාරිය දරුවකු බිහිකරන සෑම අවස්ථාවකදීම පිරිමි සේවකයෙකු දින 5 ක[සටහන6] පීතෘ නිවාඩු ලබාගැනීම සඳහා හිමිකම් ලබන්නේ ඔහු –

1. අලුත උපන් දරුවාගේ පියා[සටහන7] හෝ පීතෘත්වය භාරගැනීමට නියමිත තැනැත්තා වන්නේ නම්;

2. අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ නියුක්තව සිටී නම්; සහ

3. සේවායෝජකයා වෙත නියමිත දැනුම් දීමක් සිදුකර ඇත්නම් ය.

සටහන6 සුදුසුකම් සපුරන ලද පිරිමි සේවකයෙකුට තම කලත්‍රයා/සහකාරියගේ දරු ප්‍රසූතියකදී ලබාදෙනු ලබන පීතෘ නිවාඩු සංඛ්‍යාව දින තුනකි (3). මෙය හිමිවනුයේ 2015 පෙබරවාරි 27 දින හෝ ඉන්පසුවත්, 2019 ජනවාරි 18 වන දිනට පෙරත් සිදුවූ දරු උපත් සඳහා වේ.

සටහන7 රැකියා ආඥා පනත යටතේ පීතෘ නිවාඩු ලබාගැනීමට සේවකයා අලුත උපන් දරුවාගේ මව සමඟ විවාහවී සිටීම අවශ්‍ය නොවේ.

පීතෘ නිවාඩු ලබාගැනීම

- සේවකයා සිය සේවායෝජකයා වෙත දැනුම් දිය යුත්තේ –
  1. දරුවා ඉපදීමට නියමිත දිනට අවම වශයෙන් මාස 3 කට පෙර පීතෘ නිවාඩු ලබාගැනීම සඳහා වන සිය අභිලාෂය (මෙම අවස්ථාවේදී නිවාඩු ලබාගන්නා නිවැරදි දිනය අවශ්‍යය නොවේ); සහ
  2. නිවාඩුව ලබාගැනීමට පෙර සිය පීතෘ නිවාඩුවේ දිනය[සටහන8].
- සේවකයාට මාස 3 කට පෙර ඉහත සඳහන් දැනුම්දීම සිදුකිරීමට නොහැකි වන්නේ නම්, පීතෘ නිවාඩු දිනයට අවම වශයෙන් දින 5 කටවත් පෙර ඔහු එම දිනය සේවායෝජකයා වෙත දැනුම් දිය යුතුය.
- සේවායෝජකයා ඉල්ලා සිටින්නේ නම්, සේවකයා සිය සේවායෝජකයාට අත්සන් කරන ලද ලිඛිත ප්‍රකාශයකින් සඳහන් කළයුතු වන්නේ –
  1. දරුවාගේ මවගේ නම;
  2. දරුවා ලැබීමට නියමිත/නිශ්චිත දිනය; සහ
  3. ඔහු දරුවාගේ පියා බවය.
- දරුවා ලැබීමට නියමිත දිනට සති 4 කට පෙර සහ දරුවා ප්‍රසූත කළ සැබෑ දිනයේ සිට සති 14ක[සටහන9] කාලයක් තුළ ඕනෑම අවස්ථාවක සේවකයාට පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගත හැකිය. සේවකයාට පීතෘ නිවාඩු දින 5 ම එකම අවස්ථාවක හෝ වෙන වෙන දිනවල ලබාගැනීමේ හැකියාව තිබේ.

පීතෘ නිවාඩු සඳහා සිදු කරනු ලබන ගෙවීම

- පිරිමි සේවකයෙකුට පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ලබාගැනීම සඳහා හිමිකම තිබෙන්නේ ඔහු –
  1. පීතෘ නිවාඩු දිනයට පෙර දිනය දක්වා සති 40 කට නොඅඩු කාලයක් සඳහා අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කර තිබීම; සහ
  2. පහත දැක්වෙන කාලය තුළ අදාල ලිපි ලේඛන සේවා යෝජකයා වෙත ලබාදී ඇත්නම් (මුලින් කල් ඉකුත්වන කවර හෝ කාලය අදාළ වේ) –
     (i) පීතෘ නිවාඩුව ලබාගන්නා පළමු දින සිට මාස 12 ක කාලයකට පසුව; හෝ
     (ii) ඔහු සේවයේ නියුක්ත වීම නතර කළහොත්, සේවා නියුක්තිය නතර කළ දින සිට මාස 6 ක් තුළ.
- පීතෘ නිවාඩුවේ දෛනික වැටුප සේවකයාගේ සාමාන්‍ය දෛනික වැටුපෙන් පහෙන් හතරක මුදලකට සමාන වේ. (උපග්‍රන්ථය බලන්න)

සේවකයා විසින් ලබාදිය යුතු ලිපි ලේඛන

<u>**හොංකොංහි සිදුවන උපත් සඳහා**</u>: දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයාගේ නම ඇතුළත්කරන ලද දරුවාගේ උප්පැන්න සහතිකය.

සටහන8 දැනුම්දීම කළ යුත්තේ කොපමණ කලකට පෙරද යන්න නීතියෙහි නොදැක්වේ.

සටහන9 දරුවා 2020 දෙසැම්බර් 11 දිනට පෙර උපත ලැබුවහොත්, එය දරුවා ප්‍රසූත කළ දින සිට සති 10 ක් දක්වා වේ.

<u>හොංකොංවලින් පරිබාහිරව සිදුවූ උපත් සඳහා</u>: දරුවාගේ උපත සිදුවූ ස්ථානයේ බලධාරීන් විසින් නිකුත් කරන ලද දරුවාගේ උප්පැන්න සහතිකයේ දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයාගේ නම ඇතුළත්වීම (හෝ, එම ස්ථානයේ බලධාරීන් උප්පැන්න සහතික නිකුත් නොකරන්නේ නම්, දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයා සනාථ කෙරෙන බවට සාධාරණ වශයෙන් සැලකිය හැකි එම බලධාරීන් විසින් නිකුත් කළ කිසියම් ලේඛණයක්).

සටහන: හොංකොං වලින් පරිබාහිර ස්ථානවල බලධාරීන් නිකුත් කරන ලද උප්පැන්න සහතිකවල ආදර්ශයන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තු වෙබ් අඩවියේ දක්වා ඇත.

පීතෘ නිවාඩු සඳහා ගෙවීම් සිදු කරනු ලබන කාල සීමා

- කිසියම් සේවකයෙකු විසින් පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගැනීමට පෙර නියමිත ලිපිලේඛන සපයා ඇත්නම්, සේවායෝජකයා විසින් පහත පරිදි පීතෘ නිවාඩු දීමනා ගෙවීම සිදු කළ යුතුය –

  1. පීතෘ නිවාඩු දිනට පසු ඔහුගේ වැටුප් ගෙවන දිනට පසු නොවන දිනයක; හෝ
  2. සේවකයා රැකියාව අහෝසිවී ඇත්නම්, රැකියාව අහෝසි කළ අවස්ථාවේ සිට දින 7 ක් ඇතුළත.

- සේවකයා නියමිත ලිපි ලේඛන ලබා දෙනුයේ පීතෘ නිවාඩුව ලබාගැනීමට පසුව නම්, සේවායෝජකයා පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ගෙවිය යුතු වන්නේ –

  1. ලේඛනය සැපයීමෙන් පසුව එළඹෙන වැටුප් දිනට පසු නොවන දිනයකදී; හෝ
  2. සේවකයාගේ රැකියාව අහෝසිවී ඇත්නම්, අදාළ ලිපි ලේඛන ලැබී දින 7 කට පසුව.

↪ කිසියම් සේවායෝජකයෙකු විසින් සිය සේවකයාට පීතෘ නිවාඩු හෝ පීතෘ නිවාඩු දීමනා ලබාදීමට නොහැකි වුවහොත්, එය නඩු විභාගයකට යටත්වන අතර, ඉන් වැරදිකරුවෙකු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩ මුදලකට යටත් කෙරේ.

සැලකිල්ලට ගත යුතු අනෙකුත් කරුණු

පීතෘ නිවාඩු සහ පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ප්‍රදානය කිරීමේදී හෝ ඉල්ලා සිටීමේදී, මේ කාර්යයේදී සේවකයාගේ දරුවාගේ මවගේ පුද්ගලික දත්ත හෙළිදරව් කිරීම සහ භාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් පෞද්ගලික දත්ත (රහස්‍යතා) ආඥා පනතේ (486 පරිච්ඡේදය) දැක්වෙන සිය බැඳීම් අනුගමනය කරන ලෙසට සේවායෝජකයා සහ සේවකයා වෙත උපදෙස් ලබා දෙනු ලැබේ. දරුවාගේ මවගේ පුද්ගලික දත්ත හෙළිදරව් කිරීමට පෙර ඇයගේ කැමැත්ත ලබාගැනීමට අවශ්‍ය බව සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට මතක් කළ යුතුය. කිසියම් විමසීමක් වෙතොත්, සේවායෝජකයන්ට සහ සේවකයන්ට පෞද්ගලික දත්ත පිළිබඳව රහස්‍යතා කොමසාරිස්වරයාගේ උපදෙස් පැතිය හැකිය.

සෑම සේවායෝජකයෙකුම සෑම අවස්ථාවකම පසුගිය මාස 12 ක කාලපරිච්ඡේදයක් සඳහා සිය සේවකයන්ගේ සේවා නියුක්ති කාලය ආවරණය වන පරිදි ඔවුන්ගේ වැටුප් හා සේවා නියුක්තිය දැක්වෙන වාර්තාවක් තබා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය. අනෙකුත් කරුණු අතර, මෙම වාර්තා වලට සේවකයා විසින් ලබාගෙන ඇති පීතෘ නිවාඩු කාල පරිච්ඡේද(යන්) සහ එසේ නිවාඩු ලබාගෙන ඇත්නම්, එවැනි කාල පරිච්ඡේද(යන්) සම්බන්ධයෙන් සිදුකළ ගෙවීම්වල විස්තරද ඇතුළත්විය යුතුය.

වසර අවසානයේ සිදුකරනු ලබන ගෙවීම්

- සේවා ගිවිසුම මඟින් වසර අවසානයේ ලබාදෙන දීමනා සඳහා හිමිකම ලබාදේ නම්, සම්පූර්ණ ගෙවුම් කාල පරිච්ඡේදය සඳහා අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කර ඇති සේවකයෙකුට එය හිමිවේ.
- වසර අවසානයේ ලබාදෙන දීමනාවට අදාළ මුදල රැකියා ගිවිසුමේ සඳහන් කර ඇති මුදලකි. එසේ නිශ්චිතව සඳහන් වීමක් නොමැති අවස්ථාවකදී, සේවකයාගේ සාමාන්‍ය මාසික වේතනයන්ට සමාන මුදලක් වේ. (උපග්‍රන්ථය බලන්න)
- සේවකයෙකු (මුල් මාස 3 තුළ පරිවාස කාලය හැර) මාස 3 කට අඩු කාලයක් සඳහා අඛණ්ඩව ගිවිසුමක් යටතේ සේවා නියුක්තව සිටියේ නම් හා පහත කරුණු සපුරන්නේ නම්, වසර අවසාන සිදු කරනු ලබන ගෙවීම් වලින් අනුපාතික ප්‍රමාණයක් සඳහා සුදුසුකම් ලබයි.
    - ► ගෙවීම් සිදු කරනු ලබන කාල සීමාව අවසන් වූ පසුවත් සේවයේ නියුක්තව සිටී නම්; හෝ
    - ► සේවායෝජකයා විසින් සේවකයා සේවයෙන් ඉවත් කිරීම (සේවකයාගේ බරපතල වරදක් නිසා සේවයෙන් ලඝු ඉවත් කිරීමකට ලක් කිරීමකදී හැර).
- ගෙවීම් කරනු ලබන වේලාව

රැකියා තත්ත්වය	ගෙවීම් කරනු ලබන වේලාව
ගෙවීම් කරනු ලබන දිනය සේවා ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇත්නම්	නිශ්චිත දිනයකදී
ගෙවීම් කරනු ලබන දිනය සේවා ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා නැතිනම්	ගෙවීම් අදාළ වන කාලය අවසන් වූ දින හෝ ඉන් දින 7 ක් ඇතුළත
ගෙවීම් සිදුකරන කාලය ඉකුත්වීමට පෙර සේවා නියුක්ති ගිවිසුම අවසන් කළහොත් සේවකයා වසර අවසාන ගෙවීම් වලින් අඩක් සඳහා සුදුසුකම් ලබයි නම්	ගිවිසුම අවලංගුවන දින හෝ එදින සිට දින 7 ක් ඇතුළත
සේවායෝජකයාගේ ලාභය මත වසර අවසාන ගෙවීම් සිදුකරයි නම්	ලාභය තහවුරු කරනු ලබන දිනය හෝ එදින සිට දින 7 ක් ඇතුළත

↪ සේවායෝජකයෙකු සුදුසු සේවකයෙකුට වසර අවසාන ගෙවීම් සිදුකිරීමට අසමත් වීම සහ සාධාරණ හේතුවකින් තොරව ගෙවීම් පැහැර හරින්නේ නම් එම සේවායෝජකයාට එරෙහිව නඩු පැවරිය හැකි අතර වරදකරු බවට ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් විය හැකිය.

රැකියා ගිවිසුම අවලංගු කිරීම

- සේවා ගිවිසුමක් අවලංගු කිරීමේදී සේවායෝජකයන් හෝ සේවකයන් එකිනෙකාට නිසි දැනුම්දීමක් හෝ ගෙවීම් කළ යුතුය. දැන්වීම් නිකුත් කළ යුතු කාලසීමාව හෝ දැන්වීම වෙනුවට ගෙවිය යුතු ගාස්තු පහත පරිදි වේ:

<table>
<tr><th colspan="3">රැකියා තත්ත්වය</th><th>දැන්වීම නිකුත් කළ යුතු කාලසීමාව</th><th>දැන්වීම වෙනුවට ගෙවිය යුතු ගාස්තු</th></tr>
<tr><td rowspan="3">පරිවාස කාලය තුළ</td><td colspan="2">පළමු පරිවාස මාසය තුළ</td><td>අවශ්‍ය නොවේ</td><td>අවශ්‍ය නොවේ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">පළමු පරිවාස මාසයෙන් පසුව</td><td>ගිවිසුමේ දැන්වීම නිකුත් කළ යුතු කාල සීමාව පිළිබඳව දක්වා ඇතිවිට</td><td>ගිවිසුමට අනුව, නමුත් දින 7 කට නොඅඩුවිය යුතුය</td><td rowspan="2">දැනුම් දීමේ කාලය <u>දින</u> හෝ <u>සති</u> වලින් ප්‍රකාශිත නම්:
= "සාමාන්‍ය දෛනික වැටුප" x "සාමාන්‍යයෙන් සේවකයාට වැටුප ගෙවිය යුතු බවට දැන්වීමේ දක්වා ඇති දින ගණන"
(උපග්‍රන්ථය බලන්න)</td></tr>
<tr><td>ගිවිසුමේ දැන්වීම නිකුත් කළ යුතු කාල සීමාව පිළිබඳව දක්වා නොමැති විට</td><td>දින 7 කට වඩා නොඅඩු විය යුතුය</td></tr>
<tr><td rowspan="2">පරිවාස කාලය රහිත/පසුව අඛණ්ඩ ගිවිසුමක්* සඳහා</td><td colspan="2">ගිවිසුමේ දැන්වීම නිකුත් කල යුතු කාල සීමාව පිළිබඳව දක්වා ඇති විට</td><td>ගිවිසුමට අනුව, නමුත් දින 7 කට නොඅඩු විය යුතුය</td><td rowspan="2">දැනුම්දීමේ කාලය <u>මාස</u> වලින් ප්‍රකාශිත නම්:
= "සාමාන්‍ය මාසික වැටුප" x "සාමාන්‍යයෙන් සේවකයාට වැටුප ගෙවිය යුතු බවට දැන්වීමේ දක්වා ඇති මාස ගණන"
(උපග්‍රන්ථය බලන්න)</td></tr>
<tr><td colspan="2">ගිවිසුමේ දැන්වීම නිකුත් කළ යුතු කාල සීමාව පිළිබඳව දක්වා නොමැති විට</td><td>මාස 1 කට නොඅඩු කාලසීමාවක් විය යුතුය</td></tr>
</table>

* පරිවාස කාලය රහිත/පසුව අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් සඳහා, දැනුම්දීම් කාලය එකඟ වූ කාලය විය යුතුය.

- සේවායෝජකයා රැකියාව අවසන් කිරීම මත සාමාන්‍යයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුප් ගෙවීම් කළ යුතු අතර ඊට අයත් වන්නේ හිඟ වැටුප්, දැන්වීම වෙනුවට ගෙවිය යුතු ගාස්තු (අදාළ නම්), වාර්ෂික නිවාඩු සඳහා ගෙවීම්, වසර අවසානයේ ගෙවීම්, දිගු කාලීන සේවා ගෙවීම් හෝ වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම් (අදාළ නම්), සහ ගිවිසුම යටතේ වෙනත් ගෙවීම්. වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම් සඳහා හැර අනෙක් සියලු ගෙවීම් රැකියාව අවසන් කල දින සිට දින 7 ක් ඇතුළත ගෙවිය යුතුය. වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම් සඳහා සේවකයා විසින් ඉල්ලීම් කල දැන්වීම ලැබීමෙන් මාස 2 ක් ඇතුළත සේවායෝජකයා විසින් ගෙවීම් සිදුකළ යුතුය.

- සේවය අවසන් කිරීමෙන් හෝ කල් ඉකුත්වීමෙන් පසු දින 7 ක් ඇතුළත සේවකයාට වැටුප් ගෙවීමට අපොහොසත් වුවහොත් සේවායෝජකයා විසින් ඒ හිඟ වැටුප් මත පොලිය ගෙවිය යුතුය.

↪ ගෙවීම් සිදුකිරීමට අසමත්වන හා සාධාරණ හේතුවකින් තොරව ගෙවීම් පැහැර හරින සේවායෝජකයෙකුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, සේවායෝජකයා වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 350,000 ක දඩයකට හා වසර 3 ක සිර දඬුවමකට යටත්වේ.

දිගු කාලීන සේවා සඳහා කරනු ලබන ගෙවීම

- වසර 5 ට නොඅඩු අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ නියුක්ත සේවකයකු දිගුකාලීන සේවා සඳහා කරනු ලබන ගෙවීම්වලට හිමිකම් කියනු ලබන්නේ:
  - ඔහුගේ සේවය අහෝසි කිරීම (බරපතල වැරැද්දක් හේතුවෙන් සේවකයා රැකියාවෙන් ලසු ඉවත් කිරීමකට ලක්වීම හැර);
  - ඔහුගේ ස්ථිර සේවා නියුක්ති ගිවිසුම අලුත් කිරීමකින් තොරව කල් ඉකුත් වීම;
  - ඔහු සේවයේ යෙදෙන අතරතුර මිය යාම;
  - ලියාපදිංචි වෛද්‍යවරයෙකු හෝ ලියාපදිංචි චීන වෛද්‍යවරයෙකු විසින් නිශ්චිත ආකෘති පත්‍රයක සේවකයා, ඔහුගේ වර්තමාන රැකියාව සඳහා තවදුරටත් ස්ථිරවම යෝග්‍ය නොවන බවට සහතික කර සහතිකයක් නිකුත් කර තිබේ නම්; හෝ
  - ඔහු වයස අවුරුදු 65 ක් හෝ ඊට වැඩි වන අතර රැකියාවෙන් ඉල්ලා අස්වීම.
- මියගිය සේවකයෙකුගේ ප්‍රතිලාභීන් සඳහා ගෙවීම් කළ අවස්ථාවකදී හැර සේවා නියුක්තිය අවසන්කල දින සිට දින 7 ක් ඇතුළත සේවකයකුට දීර්ඝ සේවා සඳහා කරනු ලබන ගෙවීම් සිදු කල යුතුය.

↳ දිගු කාලීන සේවා සඳහා කරනු ලබන ගෙවීම් සිදු කිරීමට අසමත්වන හා සාධාරණ හේතුවකින් තොරව ගෙවීම් පැහැර හරින සේවායෝජකයෙකුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, ඔහු වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 350,000 ක දඩයකට හා වසර 3 ක සිරදඬුවමකට යටත්වේ.

↳ මියගිය සේවකයෙකුගේ ප්‍රතිලාභීන් සඳහා දිගුකාලීන සේවා සඳහා කරනු ලබන ගෙවීම් සිදුකිරීමට අසමත්වූ සේවායෝජකයෙකුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, සේවායෝජකයෙකු වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත් වේ.

වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම්

- මාස 24 කට නොඅඩු අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ සේවයේ නියුතු සේවකයෙකු වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම් සඳහා ගෙවීම් වලට සුදුසුකම් ලබන්නේ:
  - සේවක අතිරික්තයක් හේතුවෙන් ඔහු සේවයෙන් ඉවත්කිරීම;
  - ඔහුගේ ස්ථිර සේවා නියුක්ති ගිවිසුම, සේවක අතිරික්තය හේතුවෙන් අලුත් නොකිරීම; හෝ
  - සේවක කප්පාදුව.
- සේවකයා විසින් වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම් ඉල්ලා ලිඛිත දැනුම් දීමක් ලබා දීමෙන් මාස 2 කට නොඅඩු කාලයක් තුළ සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට එම දීමනාව ගෙවිය යුතුය.

↳ වෙන් වීමේ දී විභේදන ගෙවීම් ලබාදීමට අසමත්වන හා සාධාරණ හේතුවකින් තොරව ගෙවීම් පැහැර හරින සේවායෝජකයකුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, සේවායෝජකයා වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 50,000 ක දඩයකට යටත්වේ.

දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම් සහ සේවය නවතා දැමීමේදි ගෙවනගෙවීම් ගණනය කිරීම

- සේවකයකුගේ සේවා කාලය 2025 මැයි 1 වෙනිදා ආවරණය නොකළ විටවිට[සටහන10] (උදා. අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් ("MPF") හිලව් කිරීමේ විධිවිධානය අහෝසි කිරීමේ බලාත්මක දිනය, එනම්)("සංක්‍රාන්ති දිනය") හෝ සේවකයා MPF පද්ධතියෙන් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත විශ්‍රාම යෝජනා ක්‍රමයකින් ආවරණය නොකළ විට[සටහන11], සේවය කළ මුළු කාලය සඳහා සේවය නවතා දැමීමේදි ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම් ගණනය කිරීමට පහත සූත්‍රය භාවිතා කෙරේ.

මාසික වැටුප් ලබන සේවකයකු	(අවසන් මාසයේසම්පූර්ණවැටුප* x 2/3) # x ගණන් ගැනිය හැකි සේවා කාලය අවුරුදු වලින්
දෛනික වැටුප් ලබන හෝ / කොටස් ක්‍රමයට වැටුප් ලබන සේවකයෙකු	(ඔහුගේ අවසාන සාමාන්‍ය වැඩ කරන දින 30 න් සේවකයා විසින් තෝරාගත් දින 18 ක වැටුප*) # x ගණන් ගැනිය හැකි සේවා කාලය අවුරුදු වලින්

- සේවකයකුගේ සේවා කාලය 2025 මැයි 1 වෙනිදා ආවරණය කළ විට විට[සටහන12], ඔහුගේ සේවය නවතා දැමීමේදි ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම්මාරු කිරීමේ දිනය අනුව කොටස් දෙකකට බෙදා ඇත - පූර්ව සංක්‍රාන්ති කොටස (මාරු කිරීමේ දිනට පෙර සේවා කාලය සඳහා) සහ පශ්චාත් සංක්‍රාන්ති කොටස (මාරු දිනයෙන් පසු ආරම්භ වූ සේවා කාලය සඳහා). ඒ සඳහා ගණනය කිරීම් පහත පරිදි වේ:

	පූර්ව සංක්‍රාන්ති කොටස	පශ්චාත් සංක්‍රාන්ති කොටස
මාසික වැටුප් ලබන සේවකයකු	(අවසන් මාසයේ සම්පූර්ණ වැටුප සංක්‍රාන්ති දිනයට පෙර වහාම^ x 2/3) # x සංක්‍රාන්ති දිනයට පෙර ගණන් ගැනිය හැකි සේවා කාලය අවුරුදු වලින්	(රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට වහාම පෙර අවසන් සම්පූර්ණ මාසයේ වැටුප* x 2/3) # x සංක්‍රාන්ති දිනයේ සිට ගණන් ගැනිය හැකි සේවා කාලය අවුරුදු වලින්
දෛනික වැටුප් ලබන / කොටස් ක්‍රමයට වැටුප් ලබන සේවකයා	(ඕනෑම දින 18 ක වැටුප^ සංක්‍රාන්ති දිනයට පෙර සේවකයා විසින් ඔහුගේ අවසාන සාමාන්‍ය වැඩ කරන දින 30 න් තෝරාගත්) # x සංක්‍රාන්ති දිනට පෙර ගණන් ගැනිය හැකි සේවා කාලය අවුරුදු වලින්	(රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට වහාම පෙර ඔහුගේ අවසන් සාමාන්‍ය වැඩ කරන දින 30 න් සේවකයා විසින් තෝරා ගන්නා ලද ඕනෑම දින 18 ක වැටුප*) # x සංක්‍රාන්ති දිනයේ සිට ගණන් ගැනිය හැකි සේවා කාලය අවුරුදු වලින්

* ගණනය කිරීම සඳහා රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් වීමට පෙර වහාම මාස 12 තුළ ඔහුගේ සාමාන්‍ය වැටුප භාවිතා කිරීමට සේවකයෙකුට තෝරා ගත හැකිය. (සේවකයාගේ සේවක කොන්ත්‍රාත්තුව, දැනුම්දීම වෙනුවට ගෙවීම ගණනය කරන දිනට පෙර මාස 12 තුළ සේවකයාට තම සාමාන්‍ය වැටුප් භාවිතා කිරීමට තෝරා ගත හැකිය.)

^ ගණනය කිරීම සඳහා සංක්‍රාන්ති දිනයට පෙර මාස 12 තුළ සේවකයෙකුට ඔහුගේ සාමාන්‍ය වැටුප භාවිතා කිරීමට ද තෝරා ගත හැකිය.

මෙම මුදල ඩොලර් 22,500 න් 2/3 ක අගයට වඩා වැඩි නොවිය යුතුයි (උදා: ඩොලර් 15,000).

සටහන10 2025 මැයි 1 පෙර සේවකයෙකුගේ සේවා කාලය අවසන් වූවානම් හෝ 2025 මැයි 1 හෝ ඊට පසු සේවා කාලය ආරම්භ කර තිබේ නම්, එම සේවකයාගේ සේවා කාලය 2025 මැයි 1 දිනට එහාට නොගිය බව දක්වයි.

සටහන11 උදාහරණයක් ලෙස, ගෘහස්ථ සේවකයින්, වයස අවුරුදු 18ට අඩු සේවකයින්, හෝ වයස අවුරුදු 65 හෝ ඊට වැඩි වියේදී සේවය ආරම්භ කළ සේවකයින්.

සටහන12 එම සේවකයාගේ සේවා කාලය 2025 මැයි 1 දිනයට එහාට පවතී නම්, ඔහුගේ සේවය 2025 මැයි 1ට පෙර ආරම්භ වී හා 2025 මැයි 1 හෝ ඊට පසු අවසන් වී තිබිය යුතුය.

සේවය නවතා දැමීම වෙනුවෙන් හිලව් කිරීම සඳහා වන ගෙවීම / MPF යෝජනා ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභයට එරෙහිව දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම, වෘත්තීය විශ්‍රාම යෝජනා ක්‍රම ප්‍රතිලාභය හෝ සේවා කාලය මත පදනම් වූ පාරිතෝෂිතය

- 2025 මැයි 1 වන දිනට පෙර සේවා කාලය අවසන් කළ සේවකයින් සඳහා - සේවා යෝජකයාට සේවා යෝජකයාගේ MPF දායකත්වයෙන් ලබාගත් උපචිත ප්‍රතිලාභ , සේවා යෝජකයාගේ දායකත්වය සහ/හෝ සේවා කාලය මත පදනම් වූ පාරිතෝෂිත දීමනා සඳහා සේවක විශ්‍රාම ක්‍රමයේ ("ORS") හිමිවන ප්‍රතිලාභ සේවකයාගේ සේවය නවතා දැමීමේදි ගෙවනදි ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම පියවා ගැනීමට භාවිතා කළ හැකිය.
- 2025 මැයි 1 වන දින හෝ ඊට පසු සේවා කාලය ආරම්භ කළ සේවකයින් සඳහා - සේවා යෝජකයාට සේවා යෝජකයාගේ MPF අනිවාර්ය දායකත්වයෙන් ලබාගත් උපචිත ප්‍රතිලාභ සේවකයාගේ සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම පියවා ගැනීමට භාවිතා කළ නොහැක. නමුත් සේවා යෝජකයාගේ MPF ස්වේච්ඡා දායක මුදල් සහ සේවා කාලය මත පදනම් වූ පාරිතෝෂිත දීමනා වලින් ලබා ගන්නා උපචිත ප්‍රතිලාභ සේවකයාගේ සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම පියවා ගැනීමට දිගටම භාවිතා කළ හැක.
- 2025 මැයි 1 වන දින ආවරණය කළ සේවකයින් සඳහා - සේවා යෝජකයාට සේවා යෝජකයාගේ MPF අනිවාර්ය දායක මුදල් වලින් ලබාගත් උපචිත ප්‍රතිලාභ සේවකයාගේ පෙර සංක්‍රාන්ති කොටස සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවනගෙවීම, හිලව් කිරීම සඳහා දිගටම භාවිතා කළ හැකිය. නමුත් සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීමේ / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීමේ පශ්චාත් සංක්‍රාන්ති කොටස ඊට අදාල නොවේ. සේවා යෝජකයාගේ MPF ස්වේච්ඡා දායකත්වය සහ සේවා කාලය මත පදනම් වූ පාරිතෝෂික වලින් ලබාගත් උපචිත ප්‍රතිලාභ සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීමේ / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවනගෙවීමේ පෙර සහ/හෝ පසු සංක්‍රාන්ති කොටස හිලව් කිරීමට දිගටම භාවිතා කළ හැක.
- හිලව් කිරීමේ විධිවිධාන අහෝසි කිරීම ORS හා සම්බන්ධ වූ සේවකයින්ට ද අදාළ වේ.
- විස්තර සඳහා, කරුණාකර “රැකියා ආඥාපනත පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය” හි 11 වන පරිච්ඡේදය සහ උපග්‍රන්ථය 2 වෙත යොමු වන්න.
- 2025 මැයි 1 වන දින සිට, සුදුසුකම් ලත් සේවා යෝජකයන්, සේවා නියුක්තිය ආඥාපනතට අනුව සේවකයින්ට සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීම / දිගු කාලීන සේවා අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීමෙන් පසු, අවසන් කිරීමේදී ගෙවන ගෙවීමේ පසු සංක්‍රාන්ති කොටස සහ දිගු කාලීන සේවා සඳහා වන වියදම් සම්බන්ධයෙන් සහනාධාර ගෙවීම[සටහන13] සඳහා රජය වෙත අයදුම් කළ හැකිය. විස්තර සඳහා, කරුණාකර www.op.labour.gov.hk හි තේමා වෙබ් අඩවියට පිවිසෙන්න.

[සටහන13] MPF හිලව් කිරීමේ විධිවිධාන අහෝසි කිරීමේ සහනාධාර යෝජනා ක්‍රමය රජයේ වසර 25ක පරිපාලන යෝජනා ක්‍රමයකි.

රැකියා සුරක්ෂිතතාවය

- සේවකයෙකුට පහත සඳහන් තත්වයන් යටතේ සේවායෝජකයාට රැකියා ආරක්ෂණ පිළියම් සඳහා හිමිකම්පෑමක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය:
  - ► අසාධාරණලෙසසේවයෙන්ඉ වත්කිරීම (සේවකයා මාස 24 කට නොඅඩු අඛණ්ඩ ගිවිසුමකින් සේවය කළ යුතුය);
  - ► සේවා ගිවිසුමේ නියමයන් අසාධාරණ ලෙස වෙනස්කිරීම (සේවකයා අඛණ්ඩ ගිවිසුමකින් සේවය කළ යුතුය);
  - ► අසාධාරණ සහ නීතිවිරෝධී ලෙස සේවයෙන් පහකිරීම.
- සේවායෝජකයෙකු තම සේවකයා සේවයෙන් පහ කරන්නේ නම් හෝ පහත වලංගු හේතු හැර ඔහුගේ සේවකයාගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ නියමයන් වෙනස් කරන්නේ නම්, සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම අසාධාරණ ලෙස සලකනු ලැබේ:
  - ► සේවකයාගේ හැසිරීම;
  - ► සිය කාර්යය ඉටුකිරීම සඳහා සේවකයාගේ හැකියාවන් හෝ සුදුසුකම්;
  - ► සේවක අතිරික්තය හෝ ව්‍යාපාරයේ වෙනත් නිර්ව්‍යාජ මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා;
  - ► ව්‍යවස්ථාපිත අවශ්‍යතා;
  - ► වෙනත් සැලකිය යුතු හේතු.
- සංචරණ සීමාවක් සමඟ නිශ්චිත වසංගත විරෝධී අවශ්‍යතාවයකට අනුකූල වීම හේතුවෙන් සේවකයෙකු සේවයට නොපැමිණීම සේවකයෙකු සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ ඔහු/ඇය විසින් සේවකයාගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ නියමයන් වෙනස් කිරීම සඳහා වලංගු හේතුවක් නොවේ. ("අසනීප දීමනාව" කොටසෙහි සංචරණ සීමා සහිත විශේෂිත වසංගත විරෝධී අවශ්‍යතා පිළිබඳ කොටස බලන්න)
- රැකියා සුරක්ෂිතතාවය සඳහා වූ පිළියම්වලට නැවත සේවයේ පිහිටුවීම, නැවත සම්බන්ධ කර ගැනීම, රැකියාව අහෝසි කිරීමේදී ගෙවීම් සහ වන්දි ඇතුළත් වේ (වන්දි අදාළ වන්නේ අසාධාරණ සහ නීති විරෝධී ලෙස සේවයෙන් පහ කිරීමකදී පමණි).

* වැඩි විස්තර සඳහා, කරුණාකර "රැකියා ආඥාපනත පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය" හි 10 වන පරිච්ඡේදය බලන්න.

කම්කරු විනිශ්චය මණ්ඩලයේ හෝ සුළු රැකියා හිමිකම් විනිශ්චය මණ්ඩලයේ තීන්දුවකට අනුව ගෙවීමට අපොහොසත් වීම සම්බන්ධයෙන් සේවා යෝජකයන්ගේ අපරාධමය වගකීම

- තීන්දුවකට අනුව මුදල* ගෙවිය යුතු දින සිට දින 14 ක් ඇතුළත හිතාමතා සහ සාධාරණ නිදහසට කරුණක් නොමැතිව ගෙවීමට අපොහොසත් වන සේවායෝජකයකුට විරුද්ධව නඩු පැවරිය හැකි අතර, සේවායෝජකයා වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් ඩොලර් 350,000 ක දඩයකට සහ වසර 3 ක සිර දඬුවමකට යටත් වේ.
- 2010 ඔක්තෝම්බර් 29 දින හෝ ඊට පසුව කරන ලද තීන්දු සඳහා ප්‍රතිපාදන අදාළ වේ.

* විස්තර සඳහා, කරුණාකර "රැකියා ආඥාපනත පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය" හි 13 වන පරිච්ඡේදය බලන්න.

උපග්‍රන්ථය

- **නිවාඩු දින දීමනා, වාර්ෂික නිවාඩු දීමනා, අසනීප දීමනා, මාතෘ නිවාඩු දීමනා, පීතෘ නිවාඩු දීමනා, දැන්වීම වෙනුවට ගෙවීම්, සහ වසර අවසානයේ ගෙවීම්** වලට අදාළ සාමාන්‍ය දෛනික හෝ මාසික වේතනයන් ගණනයේදී සේවකයා විසින් පහත දැක්වෙන නිශ්චිත දිනයන්ට පෙර මාස 12 කදී උපයන ලද සාමාන්‍ය දෛනික හෝ මාසික වේතනයන් අදාළ වේ. මාස 12[සටහන14] කට අඩු කාලයක් සේවයේ යෙදී සිටි සේවකයෙකු, ගණනය කිරීම කෙටි කාලය මත පදනම් කල යුතුය.

ව්‍යවස්ථාපිත හිමිකම්	නිවාඩු දින ගණන	නිශ්චිත දින
නිවාඩු දින ගෙවීම්	දින1	ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දිනය
	එක දිගට එක් දිනකට වඩා වැඩි	ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු ආරම්භක දිනය
වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු	දින1	වාර්ෂික නිවාඩු දිනය
	අඛණ්ඩව එක් දිනකට වඩා වැඩි	වාර්ෂික නිවාඩු ආරම්භක දිනය
	කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමෙන් පසු ලබා නොගත් නිවාඩු දින (ය)	කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් දිනය
අසනීප දීමනා	දින1	අසනීප දිනය
	අඛණ්ඩව එක් දිනකට වඩා වැඩි	අසනීප නිවාඩු පළමුවන දිනය
වැටුප් සහිත මාතෘ නිවාඩු	අඛණ්ඩව එක් දිනකට වඩා වැඩි	මාතෘ නිවාඩු පළමුවන දිනය
වැටුප් සහිත පීතෘ නිවාඩු	දින1	පීතෘ නිවාඩු දිනය
	අඛණ්ඩව එක් දිනකට වඩා වැඩි	පීතෘ නිවාඩු පළමුවන දිනය
දැන්වීම වෙනුවට ගෙවීම්	-	ගිවිසුම අවලංගු කිරීම සඳහා දැන්වීමක් ලබාදෙන දිනය[සටහන15]
වසර අවසානයේ ගෙවීම්[සටහන16]	-	ගෙවීම නියමිත වී ඇති දිනය

- සාමාන්‍ය වැටුප් ගණනය කිරීමෙහිදී නොසැළකිය යුතු කරුණු වන්නේ: (i) සේවකයෙකුගේ වේතන හෝ සම්පූර්ණ වේතන ගෙවීම නොකෙරෙන කාල සීමාව වන අතර එයට ඇතුළත් වන්නේ විවේක දින නිවාඩු, ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු , වාර්ෂික නිවාඩු, අසනීප දින නිවාඩු, මාතෘ නිවාඩු, පීතෘ නිවාඩු, සේවා ස්ථානයේ සිදු වූ ආබාධ නිසා අසනීප නිවාඩු හෝ සේවායෝජකයා සහ සේවකයා අතර ඇති කරගන්නා ලද ගිවිසුමේ එකඟතාවයකට අනුව සහ සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට වැඩ සපයනු නොලබන ඕනෑම සාමාන්‍ය වැඩකරන දිනයක්, සමඟ (ii) එම කාලය සඳහා සේවකයාට ගෙවනු ලබන මුළු මුදල.

සටහන14 "මාසය" යනු "කැලැන්ඩර මාසයකි".

සටහන15 දැනුම්දීමක් ලබා දී නොමැති නම්, "කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කරන දිනය" ගැලපෙන ලෙස වෙනස් කරනු ලැබේ.

සටහන16 වසර අවසානයේ ගෙවීමේ ප්‍රමාණය කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් කර නොමැති අවස්ථාවක අදාළ වේ.

විමසීම් ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය: **2717 1771**

(ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය “1823” මගින් ක්‍රියාත්මක වේ)

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය: **www.labour.gov.hk**

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලදී (2/2025)