

රැකියා ආඥා පනත යටතේ පිතෘ නිවාඩු පිළිබඳව සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය

පෙරවදන

2015 පෙබරවාරි මස 27 වන දින රැකියා (සංශෝධන) 2014 ආඥා පනත බලාත්මක වීමත් සමඟ මෙම දින හෝ ඉන් පසුව උපන් දරුවා සමඟ සුදුසුකම් සපුරන පිරිමි සේවකයින් නීතියට අදාළව පැවැරුණු අනෙකුත් සුදුසුකම් සපුරයි නම් ගෙවීම් සහිත පිතෘ නිවාඩු සඳහා සුදුසුකම් ලබයි.

මෙම මාර්ගෝපදේශය වියවස්ථාපිත පිතෘ නිවාඩු මූලිකාංග සරලව ඉදිරිපත් කරයි. මෙහි සපයා ඇති තොරතුරු දැනගැනීම සඳහා පමණි. රැකියා ආඥා පනත (57 වගන්තිය) පැහැදිලි නීති විධිවිධාන සඳහා එකම බලාධිකාරයක් යටතේ පවතී.

මෙම මාර්ගෝපදේශය හා මෙම විෂය පිළිබඳ වෙනත් වඩාත් සවිස්තරාත්මක තොරතුරු පහත වෙබ් අඩවියට පිවිසීමෙන් ද ලබා ගත හැකිය.

<http://www.labour.gov.hk/eng/news/EAO2014.htm>

A. පිතෘ නිවාඩු

පහත දැක්වෙන අවස්ථාවන්හිදී සිය කලත්‍රයා/සහකාරිය දරුවකු බිහි කරන සෑම අවස්ථාවකදීම පිරිමි සේවකයෙකු දින 3ක පිතෘ නිවාඩු ලබා ගැනීම සඳහා හිමිකම් ලබයි –

1. ඔහු අලුත උපන් දරුවාගේ පියා¹ එසේ නැතහොත් පිතෘත්වය භාර ගන්නා තැනැත්තා වන්නේ නම්;
2. අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ සේවයේ නියුක්ත කර සිටී නම්; සහ
3. සේවා යෝජකයා වෙත නියමිත දැනුම්දීම සිදු කර ඇත්නම්.

පිතෘ නිවාඩු ලබා ගැනීම

• සේවකයා සිය සේවා යෝජකයා වෙත පහත දැ දැනුම්දිය යුතුය:

1. දරුවා ඉපදීමට නියමිත දිනට මාස 3කට වත් පෙර පිතෘ නිවාඩු ලබා ගැනීම සඳහා වන සිය අභිලාෂය (මෙම අවස්ථාවේදී නිවාඩු ලබා ගන්නා නිවැරදි දිනය අවශ්‍ය නොවේ); සහ

2. නිවාඩුව ලබා ගැනීමට පෙර සිය පිතෘ නිවාඩුවේ දිනය².

• සේවකයාට මාස 3කට පෙර ඉහත සඳහන් දැනුම්දීම සිදු කිරීමට නොහැකි නම්, එම දිනයට අඩු වශයෙන් දින 5කට වත් පෙර ඔහු එම දිනය සේවා යෝජකයා වෙත දැනුම් දිය යුතුය.

• සේවා යෝජකයා ඉල්ලා සිටින්නේ නම්, සේවකයා සිය සේවා යෝජකයාට පහත දැක්වෙන කරුණු දක්වමින් අත්සන් කළ ලිඛිත ප්‍රකාශයක් ලබා දිය යුතු වේ –

¹ සේවානියුක්තික ආඥාපනත යටතේ පිතෘ නිවාඩු ලබා ගැනීමට සේවකයා අලුත උපන් දරුවාගේ මව සමඟ විවාහ වී සිටීම අවශ්‍ය නොවේ.

² දැනුම්දීම කළ යුත්තේ කොපමණ කලකට පෙරද යන්න නීතියෙහි නොදැක්වේ.

1. දරුවාගේ මවගේ නම;
2. දරුවා ලැබීමට නියමිත/දරුවා ලැබුණු සැබෑ දිනය; සහ
3. ඔහු දරුවාගේ පියා බව.

<p>ආදර්ශ ලිඛිත ප්‍රකාශය</p> <p><u>(සේවකයාගේ නම)</u> වන මම, <u>(දරුවාගේ මවගේ නම)</u> විසින් ප්‍රසූත කිරීමට නියමිත/ ප්‍රසූත කළ* දරුවාගේ පියා බව මෙයින් ප්‍රකාශ කරමි. දරුවා ප්‍රසූතිය අපේක්ෂිත දිනය/දරුවා ප්‍රසූත කළ සැබෑ දිනය* වනුයේ _____ වේ.</p> <p style="text-align: right;"><u>(සේවකයාගේ අත්සන)</u> දිනය</p> <p>* අදාළ නොවන වචන කපා හරින්න</p>
--

• දරුවා ලැබීමට නියමිත දිනට සති 4කට පෙර සහ දරුවා ප්‍රසූත කළ සැබෑ දිනයේ සිට සති 10ක කාලයක් තුළ ඕනෑම අවස්ථාවක සේවකයාට පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගත හැකිය. සේවකයාට නිවාඩු 3ම එකම අවස්ථාවක හෝ වෙන වෙන දිනවල ලබා ගැනීමේ හැකියාව තිබේ.

B. පීතෘ නිවාඩු සඳහා ගෙවීම්

පහත අවස්ථාවන්හිදී පිරිමි සේවකයෙකුට පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ලබා ගැනීමට හිමිකම තිබේ –

1. පීතෘ නිවාඩු දිනයට පෙර දිනය දක්වා සති 40කට නොඅඩු කාලයක් සඳහා අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ සේවය කර තිබීම; සහ
2. පහත දැක්වෙන කාලය තුළ අදාළ ලිපි ලේඛන සේවා යෝජකයා වෙත ලබා දී ඇත්නම් (මූලික කල් ඉකුත් වන කවර හෝ කාලය අදාළ වේ) –
 - (i) පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගන්නා පළමු දින සිට මාස 12ක කාලයකට පසුව; හෝ
 - (ii) ඔහු සේවයේ නියුක්ත කිරීම නතර කළහොත්, සේවනියුක්තිය නතර කළ දින සිට මාස 6ක් තුළ.

පීතෘ නිවාඩුවේ දෛනික වැටුප පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගන්නා දිනට මාස 12ක කාලයක් තුළ සේවකයා විසින් උපයා ගෙන ඇති සාමාන්‍ය දෛනික වැටුපේ පහෙන් හතරක මුදලකට සමාන වේ. සේවකයා එක දිනට දින එකකට වඩා වැඩි නිවාඩු සංඛ්‍යාවක් ලබා ගන්නේ නම්, පීතෘ නිවාඩුවේ දෛනික වැටුප වනුයේ පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගන්නා දිනට මාස 12ක කාලයක් තුළ සේවකයා විසින් උපයා ගෙන ඇති සාමාන්‍ය දෛනික වැටුපේ පහෙන් හතරක මුදලකි. සේවකයා සේවයේ නියුක්ත කර ඇත්තේ මාස 12කට අඩු කාලයක් නම්, ගණනය කිරීම සඳහා පදනම් වනුයේ වඩා කෙටි කාලය වේ.

සටහන: සාමාන්‍ය දෛනික වේතන ගණනය කිරීමේදී, සේවකයෙකු පහත දැ ඉවත් කළ යුතුය. එනම් (i) සේවකයාට සිය වේතන හෝ සම්පූර්ණ වේතන නොගෙවූ කාල පරිච්ඡේද රිටි විවේක දින, ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු, වාර්ෂික නිවාඩු, අසනීප නිවාඩු, පීතෘ නිවාඩු, වැඩ කරමින් සිටියදී සිදු වූ තුවාල සඳහා ලබා ගත් අසනීප නිවාඩු හෝ සේවා යෝජකයාගේ එකඟතාව මත ලබා ගත් නිවාඩු, සහ සේවා

යෝජක විසින් සේවකයාට වැඩ නොසපයන ලද සාමාන්‍ය වැඩ කරන දවස්; සහ (ii) එවැනි කාල පරිච්ඡේද සඳහා සේවකයාට ගෙවන ලද මුදල.

සේවකයා විසින් ලබා දිය යුතු ලිපි ලේඛන

- හොංකොං හි සිදු වන උපත් සඳහා: දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයාගේ නම ඇතුළත් කරන ලද දරුවාගේ උප්පැන්න සහතිකය.

- හොංකොං වලින් පරිබාහිරව සිදු වූ උපත් සඳහා: දරුවාගේ උපත සිදුවූ ස්ථානයේ බලධාරීන් විසින් නිකුත් කරන ලද දරුවාගේ උප්පැන්න සහතිකයේ දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයාගේ නම ඇතුළත් වීම (හෝ, එම ස්ථානයේ බලධාරීන් උප්පැන්න සහතික නිකුත් නොකරන්නේ නම්, දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයා සනාථ කෙරෙන බවට සාධාරණ වශයෙන් යොදා ගත හැකි එම බලධාරීන් විසින් නිකුත් කළ කිසියම් ලේඛණයක්).

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

මළ දරු උපතක් සිදු වුවහොත් හෝ දරුවා ලැබීමට පසුව දරුවා මිය ගොස් එම දරුවා සම්බන්ධයෙන් උප්පැන්න සහතිකයක් නිකුත් කර නොමැති නම්:

- දරුවාගේ ප්‍රසූතිය සහතික කරමින් සේවකයා වෛද්‍ය සහතිකයක්³ ලබා දිය යුතුය.
- සේවා යෝජකයා විසින් නියම කරනු ලැබුවහොත්, පහත කරුණු සඳහන් කරමින් සේවකයා විසින්ම ප්‍රකාශයක් ලබා දිය යුතුය –

(i) වෛද්‍ය සහතිකයේ නම සඳහන් කාන්තාව විසින් බිහි කළ දරුවාගේ පියා තමා බව; සහ

(ii) ලැබුණේ මළ දරුවෙකු යන්න හෝ දරුවා ඉපදීමෙන් පසුව මිය ගිය බව, යන දෙකෙන් අදාළ කරුණ.

ආදර්ශ ලිඛිත ප්‍රකාශය

(සේවකයාගේ නම) වන මම, (වෛද්‍ය සහතිකයේ දැක්වෙන පරිදි දරුවාගේ මවගේ නම) විසින් බිහි කළ දරුවාගේ පියා බව මෙයින් ප්‍රකාශ කරමි. එය මළ දරු උපතකි/දරුවා ඉපදීමෙන් පසුව මරණයට පත් විය*.

(සේවකයාගේ අත්සන)
දිනය

*අදාළ නොවන වචන කපා හරින්න

³ හොංකොං වලින් බැහැරව සිදු වන උපත් සඳහා, සේවකයා විසින් වෛද්‍ය සහතිකයක් හෝ දරුවාගේ පියා ලෙස සේවකයා සනාථ කෙරෙන බවට සාධාරණ වශයෙන් යොදා ගත හැකි දරුවා උපත් ස්ථානයේ බලධාරීන් විසින් නිකුත් කළ කිසියම් ලේඛනයක් අනිවාර්යයෙන් ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

පීතෘ නිවාඩු සඳහා ගෙවීම් කරන කාල සීමා

• කිසියම් සේවකයෙකු විසින් පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගැනීමට පෙර නියමිත ලිපි ලේඛන සපයා ඇත්නම්, සේවා යෝජකයා විසින් පහත පරිදි පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ගෙවිය යුතුය -

1. පීතෘ නිවාඩු දිනට පසු ඔහුගේ වැටුප් ගෙවන දිනට පසු නොවන දිනයක; හෝ
2. සේවකයාගේ වැඩ නවත්වා ඇත්නම්, රැකියාව නතර කළ දින 7ක් ඇතුළත.

• සේවකයා නියමිත ලිපි ලේඛන ලබා දෙනුයේ පීතෘ නිවාඩුව ලබා ගැනීමට පසුව නම්, සේවා යෝජකයා විසින් පහත ආකාරයට පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ගෙවිය යුතුය -

1. ලේඛනය සැපයීමෙන් පසුව එළඹෙන ඊළඟ වැටුප් දිනට පසු නොවන දිනයක; හෝ
2. සේවකයාගේ වැඩ නවත්වා ඇත්නම්, අදාළ ලිපි ලේඛන ලැබී දින 7කට පසුව.

C. වැරදි සහ දඬුවම්

කිසියම් සේවා යෝජකයෙකු විසින් සිය සේවකයාට පීතෘ නිවාඩු දීමනාව හෝ පීතෘ නිවාඩු ලබා දීමට නොහැකි වුවහොත් එය නඩු විභාගයකට යටත් වන අතර, ඉන් වැරදිකරුවෙකු වුවහොත් \$50,000 ක දඩ මුදලකට යටත් කෙරේ.

D. සැලකිල්ලට ගත යුතු අනෙකුත් කරුණු

පීතෘ නිවාඩුව සහ පීතෘ නිවාඩු දීමනාව ප්‍රදානය කිරීමේ හෝ ඉල්ලා සිටීමේ කාර්යයේදී සේවකයාගේ දරුවාගේ මවගේ පුද්ගලික දත්ත හෙළිදරව් කිරීම හා භාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් පුද්ගලික දත්ත (රහස්‍යතා) ආඥා පනතේ (486 වගන්තිය) වන සිය බැඳීම් අනුගමනය කරන ලෙසට සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා වෙත උපදෙස් ලබා දේ. දරුවාගේ මවගේ පුද්ගලික දත්ත හෙළිදරව් කිරීමට පෙර ඇයගේ කැමැත්ත ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය බව සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයාට දැනුම් දිය යුතුය. කිසියම් විමසීමක් වෙතොත්, සේවා යෝජකයන්ට සහ සේවකයන්ට පුද්ගලික දත්ත පිළිබඳ රහස්‍යතා කොමසාරිස් උපදෙස් පැතිය හැකිය.

සෑම සේවා යෝජකයෙකුම සෑම අවස්ථාවකම පසුගිය මාස 12 ක කාල පරිච්ඡේදයක් 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 වාර්තාවලට සේවකයා විසින් ලබා ගෙන ඇති පීතෘ නිවාඩු කල පරිච්ඡේද(යන්) සහ එසේ නිවාඩු ලබා ගෙන ඇත්නම්, එවැනි කාල පරිච්ඡේද(යන්) සම්බන්ධයෙන් සිදු කළ ගෙවීම්වල විස්තරද ඇතුළත් විය යුතුය.

විමසීම්

විමසීම් ක්ෂණික ඇමතුම්: 2717 1771 (ක්ෂණික ඇමතුම් "1823" විසින් මෙහෙයවනු ලැබේ)

වෙබ් අඩවිය: <http://www.labour.gov.hk>

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා අංශය වෙත පිවිස විමසීම් කල හැකිය:

<http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm>

Please note that according to the Employment (Amendment) (No. 3) Ordinance 2018, male employees with child born on or after 18 January 2019 are entitled to 5 days' paternity leave for each confinement of their spouse/partner if they fulfil other requirements as stipulated in law. If his child is born on or after 27 February 2015 but before 18 January 2019, the number of paternity leave days is 3 days.