



ව්‍යවස්ථාපිත අවම

වැටුප පිළිබඳ

සංක්ෂිප්ත

මාර්ගෝපදේශය

Concise Guide to
Statutory Minimum Wage
(Sinhala version)

37.5

පැයකට ඩොලර්

මෙය 2019 මැයි මස 1 වන දින සිට
ක්‍රියාත්මකයි.



勞工處
Labour Department

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය 2019 මැයි මස 1¹ වන දින සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි පැයකට ඩොලර් 37.5 ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. එය සාරාංශ කර දක්වන්නේ නම්, කිසියම් වැටුප් කාල සීමාවක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප, අදාළ වැටුප් කාල සීමාව තුළ සේවකයා සේවය කළ මුළු පැය ගණනට අයත් වැටුපෙහි සාමාන්‍යය එල්ලේ ගණනය කළ විට ලැබෙන වැටුප, ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයට වඩා අඩු නොවිය යුතු වන්නේ ය.

මෙම අත් පත්‍රිකාවේ අරමුණ වනුයේ ප්‍රධාන ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සඳහා වන සමහර නියමයන් සරලව විස්තර කිරීමයි. අවම වැටුප් ආඥා පනතේ (608 වන පරිච්ඡේදයේ) අර්ථ නිරූපණය එහි මුල් ලියවිල්ල පදනම් කර ගෙන සිදු කළ යුතු බව සැලකිල්ලට ගත යුතු ය. මෙහි සම්පූර්ණ ආඥා පනතට අයත් ලේඛනය, www.elegislation.gov.hk යන අධිකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ හොංකොං විද්‍යුත් නීති සම්පාදන වෙබ් අඩවියෙහි ඇතුළත් කර තිබේ.

ආඥා පනතේ ආචරණය

සේවකයින් මාසික වැටුප් ලැබූව ද, දෛනික වැටුප් ලැබූව ද, ස්ථීර, අනියම්, පූර්ණ කාලීන, අර්ධ කාලීන හෝ වෙනත් ආකාරයක සේවකයෙකු වූවද නොවූව ද, පහත දැක්වෙන ව්‍යතිරේක සහිතව සේවා නියුක්ති ආඥා පනතේ අර්ථ දක්වා ඇති පරිදි අඛණ්ඩ ගිවිසුමක්² යටතේ සේවයේ නියුක්ත කර සිටිය ද නොසිටිය ද සියලුම සේවකයින් සඳහා මෙම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප අදාළ වන්නේ ය :

- සේවා නියුක්ති ආඥා පනත අදාළ නොවන තැනැත්තන්²
- ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ගෝත්‍රය හා ජාතිය කුමක් වුවද සේවා ස්ථානයේ නේවාසිකව
- හිඳිමින් සේවය කරන ගෘහ සේවක / සේවිකාවන්³
- නිදහස් කළ ශිෂ්‍ය සේවා නියුක්ති කාලයක් තුළ සිටින නිශ්චිත සීමාවාසික සිසුන්³
- මෙන්ම සේවා පළපුරුද්ද සහිත සිසු සිසුවියන්³

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ට ද අදාළ වෙයි. කිසියම් ඵලදායීතා ඇගයීමකට යටත් වෙමින් එම ඇගයීමට අනුව වැටුප් ලබා ගන්නේ ද යන්න තෝරා ගැනීමේ අයිතිය ඔවුනට හිමි වන පරිදි අවම වැටුප් ආඥා පනත යටතේ විශේෂ විධිවිධාන සලසනු ලැබ තිබේ. මේ පිළිබඳ විස්තර සඳහා, *ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමවේදය යටතේ දැක්වෙන ආබාධිත සේවක සේවිකාවන් සඳහා වන ඵලදායීතා ඇගයුම් පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත උපදෙස් සංග්‍රහය* බලන්න.

අවම වැටුප් ප්‍රමාණය

වැටුප් ලැබිය යුතු කිසියම් කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවා යෝජකයකු විසින් සේවකයෙකුට ගෙවනු ලබන වැටුප් පහත සඳහන් පරිදි ගණනය කෙරෙන අවම වැටුප් ප්‍රමාණයට වඩා අඩු නොවිය යුතු වන්නේ ය:

අවම වැටුප	=	වැටුප් ලැබිය යුතු කාල පරිච්ඡේදය තුළ සේවකයා විසින් සේවය කරන ලද මුළු පැය ගණන	x	ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ප්‍රමාණය (එනම්, 2019 මැයි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ඩොලර් 37.5)
-----------	---	---	---	--



සේවය කළ පැය ගණන

අවම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා, වැඩ කළ පැය ගණනට (පැයකට අයත් කිසියම් කොටසක් ද ඇතුළුව) සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව හෝ ගිවිසුම අනුව හෝ සේවා යෝජකයාගේ උපදෙස් මත හෝ සේවා නියුක්තික තැනැත්තකු පැමිණ සිටින පහත දැක්වෙන ආකාරයේ කිසියම් සේවා කාලයක් ඇතුළත් වේ:

- ස්වකීය සේවය ඉටු කිරීම සඳහා හෝ කිසියම් අවස්ථානුගත පුහුණුවක් ලබා ගැනීම සඳහා යන කවර හෝ කරුණක් නොසලකා යම් සේවා නියුක්තික ස්ථානයකට සේවකයා පැමිණ සිටින විට; හෝ
- ස්වකීය පදිංචි ස්ථානය සහ සේවය කරන ස්ථානය (භොංකොං රාජ්‍යය වෙතින් බැහැරව පිහිටි සේවා නියුක්තික ස්ථානයක් සහ ස්වකීය සාමාන්‍ය සේවා නියුක්තික ස්ථානය නොවන) අතර ගමනාගමනයෙහි (කුමන හෝ දිශාවකට) නිරත වීම හැර ස්වකීය රැකියාවට අදාළ ගමන් බිමන් හි නිරතව සිටින විට.

රැකියා ස්ථානය යන්නෙන්, සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව හෝ ගිවිසුම අනුව හෝ සේවා යෝජකයාගේ උපදෙස් මත හෝ සේවා නියුක්තික තැනැත්තකු කිසියම් කාර්යයක් ඉටු කිරීම සඳහා හෝ පුහුණුවක් ලැබීම සඳහා පැමිණ සිටින ඕනෑම ස්ථානයක් අදහස් වේ.

අවම වැටුප් ආඥා පනත හැරුණු විට, සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම අනුව අදාළ ප්‍රශ්නගත කාල සීමාව සේවා යෝජකයා විසින් වැඩ කරන ලද පැය ගණන ලෙස සලකන්නේ නම්, එම කාල සීමාව, අවම වැටුප ගණනය කිරීම පිණිස ඇතුළත් කළ යුතු ය.

උදාහරණය 1 : සේවකයෙකු සිය සේවා නියුක්තික ගිවිසුම යටතේ ප.ව. 6 දක්වා සේවය කරයි. කිසියම් දිනක, සේවා නියුක්තිකයා තම සේවා යෝජකයාගේ නියමය අනුව ප.ව. 6 සිට ප.ව. 7 දක්වා කාලය තුළ අතිකාල සේවයේ යෙදේ. මෙම අතිකාල එක් පැය ද අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වූ සේවය කරන ලද පැයක් වන්නේ ය.

උදාහරණය 2 : සේවකයෙකු භොංකොංහි සමාගමක සේවය කරයි. සිය නේවාසික ස්ථානය සහ සිය සමාගම අතර ගමන් කිරීම සඳහා ගත කළ කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වූ වැඩ කළ පැය ගණනක් ලෙස නොසැලකේ. කිසියම් දිනක, සේවා නියුක්තිකයා තම සේවා යෝජකයාගේ උපදෙස් මත, ලිපි ලේඛන කිසිවක් භාර දීම සඳහා සිය සමාගමේ සිට යම් සේවා දායකයෙකුගේ කාර්යාලයක් වෙත ගොස් සිය සමාගම කරා ආපසු පැමිණෙයි. සිය සමාගම සහ එකී ගනුදෙනුකරුගේ කාර්යාලය අතර ගමන් කිරීම සඳහා එම සේවකයා ගත කළ කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වූ සේවය කරන ලද පැය ප්‍රමාණයක් ලෙස සැලකෙන්නේ ය.

වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් සඳහා වන වැටුප් පිළිබඳ අර්ථ නිරූපණය සේවා නියුක්ති ආඥා පනත යටතේ දක්වා ඇති අර්ථ නිරූපණය හා සමීප ලෙස බැඳී පවතී. වෙනත් අයුරකින් නිශ්චිතව දක්වා නොමැති නම් හැර, සේවා නියුක්ති ආඥා පනත තුළ “වැටුප්” යනුවෙන් අදහස් කෙරෙනුයේ, යම් බැහැර කිරීමේවලට යටත්ව, කවර හෝ ආකාරයකින් නම් කළ හෝ ගණනය කරන ලද හෝ මුදල් ලෙස ප්‍රකාශ කළ හැකි හෝ යම් ඉටු කරන ලද හෝ ඉටු කරනු ලැබීමට නියමිත කාර්යයන් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවනු ලබන සියලු වේතන, ඉපයීම්, ගමන් දීමනා, පැමිණීමේ දීමනා ද ඇතුළත් දීමනා, කොමිස් මුදල්, අනිකාල ගෙවීම්, තුටු පඩුරු සහ සේවා ගාස්තු යනාදිය වන්නේ ය.²

අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේ දී වැඩ නොකළ පැය ගණන ඉවත් කෙරෙන බැවින්, (නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු ගෙවීම්, මාතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, පීතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, අසනීප දීමනා යනාදිය වැනි) වැඩ නොකළ පැය ගණන මත සේවකයා වෙත කෙරෙන කිසියම් ගෙවීමක් (එනම්, “ගෙවිය යුතු වැටුප්”) අවම වැටුප් ගණනය කිරීමෙහිලා වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයට අදාළ සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්වල කොටසක් ලෙස ගණනය නොකළ යුතු ය. වැටුප යන්න අවම වැටුප් ප්‍රමාණය සපුරාලන්නේ ද යන්න නිශ්චය කිරීම පිණිස, ඇතැම් මුදල් ප්‍රමාණ කිසියම් නිශ්චිත තත්ත්වයන්හිදී ගෙවිය යුතු වැටුප් ලෙස ගණනය කරන්නේ ද යන කාරණය ද අවම වැටුප් ආඥා පනතෙහි සඳහන් වේ.

වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප් අවම වැටුපට වඩා අඩු නම්, වැටුපෙහි එම වෙනස (එනම්, “අතිරේක වේතනය”) ඔහු වෙත ගෙවනු ලැබීමට ඔහු හිමිකම් ලබයි. සේවකයාගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව, එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව ඔහුට අතිරේක වේතනයකට හිමිකම් ලබා දී අතැයි යනුවෙන් ගිණිය යුතු ය. වෙනත් අදාළ නීති සම්පාදන යටතේ හිමිකම් ගණනය කිරීමේදී ද අතිරේක වේතනය අදාළ වන්නේ ය.

ආහාර විවේක කාල සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බවට අවම වැටුප් ආඥා පනතින් හෝ සේවා නියුක්ති ආඥා පනතින් නිර්දේශිත නොකෙරේ. ආහාර විවේක කාල සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ද යන වග සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු රැකියාමය කොන්දේසි වන්නේ ය. ආහාර විවේක කාල යනු වැඩ කළ පැය ගණන ද සහ/හෝ ඒවා වැටුප් සහිත ද යන්නත්, විවේක දින සඳහා වැටුප් ගෙවන්නේ ද යන්නත්, වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය, වැටුප් ගණනය කිරීම, කොමිස් මුදල් ගණන් ගැනීම සහ ඒවා ගෙවීම සඳහා වන වැඩ පිළිවෙළ යනාදී කරුණු කාරණාත් අවම වැටුප් ගණනය කිරීමෙහිලා අදාළ වේ. අවශ්‍ය වන්නේ නම්, සේවකයන් සහ සේවා යෝජකයින් විසින් කම්කරු කළමනාකරණ සන්නිවේදනය සහ සාකච්ඡා සංවාදය තුළින් නීත්‍යානුකූල වූ ද, විචාරවත් වූ ද, යුක්ති සහගත වූ ද පදනමක් මත පිහිටා අදාළ රැකියා කොන්දේසි පිළිබඳව එකඟතාවක් කරා එළඹෙනු පිණිස කටයුතු කරනු ලැබිය යුතු ය. සේවා නියුක්ති ආඥා පනතට අනුව, සේවා යෝජකයන් ඒක පාර්ශ්වික ලෙස සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සේවා නියුක්ති නියමයන් සහ කොන්දේසි වෙනස් නොකළ යුතු ය. සේවා යෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට තම ගැටලු විසඳා එකඟතාවක් වෙත ළඟා වීම සඳහා සේවා යෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට සහය ලබා දීමට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සූදානම්ව සිටියි. තම අයිතිවාසිකම් කඩ වී ඇති බවට සේවකයින්ට හැඟෙන්නේ නම්, ඒ පිළිබඳව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සහය පැනීමට ඔවුන්ට හැකි වන්නේ ය. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව එවැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඉතා උද්‍යෝගිමත්ව පසු විපරම් කටයුතු ඉටු කරයි.





උදාහරණය 3 : 2019 මැයි මස 1 වන දිනා සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප්
ඩොලර් 37.5

උපකල්පනය කිරීම -

- රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවට අනුව:
 - ඉරිදා දින විවේක සහිතව මසකට ඩොලර් 8,000 බැගින් වූ වේතනය
 - වැඩ කරන පැය ගණන — සඳුදා සිට සෙනසුරාදා දක්වා දිනකට පැය 8ක් සහ දිනපතා පැය 1 ක් වූ ආහාර විවේකය
- (ඉරිදා දින 4 ඇතුළුව) දින 30 ක මාසයක් (වැටුප් හිමි කාලයක්) තුළ වැඩ කරන මුළු පැය ගණන පැය 208 ක් වේ (දින $26 \times$ පැය 8).

අවස්ථාව (1) වැටුප් රහිත ආහාර විවේක කාල සහ විවේක දින

ගණනය කිරීම -

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : ඩොලර් 7,800 (පැය $208 \times$ ඩොලර් 37.5)
 - (ii) මේ මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප් 4: ඩොලර් 8,000
- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු නොවන බැවින් සේවකයාගේ අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරා තිබේ. ඒ අනුව, සේවා යෝජකයා විසින් අනිවාර්ය වේතනයක් ගෙවනු ලැබීම අවශ්‍ය නොවේ.

අවස්ථාව (2) වැටුප් සහිත ආහාර විවේක කාල⁵; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින

ගණනය කිරීම -

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : ඩොලර් 7,800 (පැය $208 \times$ ඩොලර් 37.5)
 - (ii) මෙම මාසයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁶ : ඩොලර් 7,111.1 (ඩොලර් 8,000 - ඩොලර් 888.9 ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම⁷)
- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 8,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 688.9 (ඩොලර් 7,800 - ඩොලර් 7,111.1) ක අනිවාර්ය වැටුපක් ද ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට සිදු වෙයි. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 8,688.9 ක් වූ (ඩොලර් 8,000 + ඩොලර් 688.9) මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.

අවස්ථාව (3) වැටුප් රහිත ආහාර විවේක කාල ; සහ වැටුප් සහිත විවේක දින ⁸

ගණනය කිරීම -

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : ඩොලර් 7,800 (පැය 208 × ඩොලර් 37.5)
 - (ii) මෙම මාසයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁶: ඩොලර් 6,933.3 (ඩොලර් 8,000 - ඩොලර් 1066.7 විවේක දින ගෙවීම් ⁹)
- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින් සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 8,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 866.7 (ඩොලර් 7,800 - ඩොලර් 6933.3) ක අතිරේක වැටුපක් ද ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට සිදු වෙයි. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 8,866.7 ක් වූ¹⁰ (ඩොලර් 8,000 + ඩොලර් 866.7) මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.

අවස්ථාව (4) වැටුප් සහිත ආහාර විවේක කාල ⁵ සහ විවේක දින ⁸ යන ද්වයම

ගණනය කිරීම -

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප : ඩොලර් 7,800 (පැය 208 × ඩොලර් 37.5)
 - (ii) මෙම මාසයට අදාළව සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්⁶ : ඩොලර් 6,162.9 (ඩොලර් 8,000 - ඩොලර් 1,066.7 විවේක දින වැටුප්⁹ - ඩොලර් 770.4 ආහාර විවේක ගෙවීම්¹¹)
- මෙම නිදසුනේ (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන ඩොලර් 8,000 ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරාලීම පිණිස ඩොලර් 1,637.1 (ඩොලර් 7,800 - ඩොලර් 6,162.9) ක අතිරේක වැටුපක් ද ගෙවීමට සේවා යෝජකයාට සිදු වෙයි. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත ඩොලර් 9,637.1 (ඩොලර් 8,000 + ඩොලර් 1,637.1) ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.

වරද

අවම වැටුප් ගෙවීමට අපොහොසත් වීම සේවා නියුක්ති ආඥා පනතේ වැටුප් හා සම්බන්ධ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීමක් වන්නේ ය. සේවා නියුක්ති ආඥා පනත යටතේ, වැටුප් ගෙවීමට නියමිත වන අවස්ථාවේ දී එකී අදාළ වැටුප් සේවකයා වෙත ගෙවීම කිසියම් සේවා යෝජකයෙකු විසින් සිතාමතාම හෝ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව හෝ පැහැර හරින්නේ නම්, නඩු පවරනු ලැබීමට සේවා යෝජකයා යටත් වන අතර ඉන් ඔහු වැරදිකරු වුවහොත්, ඩොලර් 350,000 ක දඩ මුදලකට සහ වසර තුනක සිර දඬුවමකට යටත් වන්නේ ය. යම් සංස්ථාපිත ආයතනයක් විසින් සිදු කරනු ලබන වැටුප් වරදක් එහි කිසියම් අධ්‍යක්ෂක වරයෙකුගේ, කළමනාකාර වරයෙකුගේ, ලේකම් වරයෙකුගේ හෝ එම ආයතනයට අයත් වෙනත් ඒ හා සමාන නිලධාරියෙකුගේ කැමැත්ත හෝ අනුදැනුම පිට හෝ එම වරද එම තැනැත්තන්ගේ නොසැලකිල්ල හේතුවෙන් හෝ සිදු වූ බව ඔප්පු වන අවස්ථාවක දී, එබඳු ආයතනයක් හෝ තැනැත්තකු එවැනි වරදකට වරදකරු වන අතර එසේ වැරදිකරු බවට පත් වුවහොත්, ඒ හා සමාන දණ්ඩනයකට ඔහු යටත් වන්නේ ය.





විධිවිධානවලින් නොබැඳී සිටින අවස්ථා

අවම වැටුප් ආඥා පනත මගින් සේවකයාට ලබා දී ඇති කිසියම් අයිතිවාසිකමක්, ප්‍රතිලාභයක් හෝ ආරක්ෂාවක් ශුන්‍ය කරනු හෝ අඩු කරනු ලැබෙනැයි සැලකෙන සේවා නියුක්තික කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඕනෑම විධිවිධානයක් බල රහිත වන්නේ ය.

සේවකයා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව සේවා යෝජකයා විසින් වාර්තා තබා ගැනීම

සේවා නියුක්ති ආඥා පනත යටතේ ගැනෙන සේවා යෝජකයෙකු ලෙස තබා ගනු ලබන වේතන සහ සේවා නියුක්ති වාර්තාවල කිසියම් වැටුප් කාල සීමාවක් තුළ සේවකයෙකු සේවය කළ සම්පූර්ණ පැය ගණන (පැයක කාලයට අයත් කිසියම් කොටසක් ද ඇතුළුව) පහත දැක්වෙන අවස්ථාවල දී ඇතුළත් කළ යුතු ය :

- ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් සේවකයාට අදාළ වන්නේ නම්; සහ
- වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයට අදාළව ගෙවිය යුතු වැටුප මසකට ඩොලර් 15,300 ට අඩු වන්නේ නම්¹².

එම නිසා වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුපෙහි මූල්‍ය සීමාව මසකට¹² ඩොලර් 15,300 ට වඩා අඩු වන විට, එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය තුළ සේවකයා වැඩ කර ඇති මුළු පැය ගණන පිළිබඳ වාර්තාවක් සේවා යෝජකයා විසින් තබා ගත යුතු ය. වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව වාර්තා තබා ගැනීම අවශ්‍ය වුවත් නැතත්, ඒ පිළිබඳව නොසලකා සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයාට අවම වැටුපට නොඅඩු වැටුපක් ගෙවීම අනිවාර්ය වන්නේ ය.

සේවා යෝජකයින් සිය සේවකයින් වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව වාර්තා තබා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවෙන් නිදහස් කරන මාසික මූල්‍ය සීමාව (එනම්, ඩොලර් 15,300¹²) ගැන සැලකූ විට, වැටුප් පිළිබඳ අර්ථ නිරූපණය, අවම වැටුප් ආඥා පනතේ දැක්වෙන එකී අර්ථ නිරූපණයට ද සමාන වෙයි. කිසියම් වැඩ නොකළ පැය ගණනක් (එනම්, නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු දීමනාව, අසනීප නිවාඩු, මාතෘ නිවාඩු දීමනාව, පිතෘ නිවාඩු දීමනාව සහ විවේක දින දීමනාව යනාදිය) සඳහා සේවකයා වෙත සිදු කරන ලද ගෙවීමක් වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුපක කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතු ය. එම නිසා, කිසියම් වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප මාසික මූල්‍ය සීමාවට වඩා අඩු නොවන්නේ ද යන්න නිශ්චය කිරීමේදී, අදාළ අවස්ථාවන්හි දී, මෙම ගෙවීම් ඇතුළත් නොකළ යුතු වන්නේ ය.

සේවා යෝජකයන් හා සේවකයන් විසින් තම තමන්ට හිමි අයිතිවාසිකම් හා ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහාත්, අනවශ්‍ය මතභේද මග හරවා ගනු පිණිසත් අදාළ එක් එක් තැනැත්තාගේ සේවයට පැමිණීම, වැඩ කරන ලද පැය ගණන හා වැටුප යානාදිය පිළිබඳව නිසි පරිදි වාර්තා තබා ගත යුතු වන්නේ ය.

1. 2019 මැයි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය පැයකට ඩොලර් 34.5 සිට ඩොලර් 37.5 දක්වා ඉහළ නංවා ඇත. 2019 මැයි මස 1 වන දිනය වැටුප් හිමි කාල සීමාවක් තුළ දිනයක් නම්, එම වැටුප් හිමි කාල සීමාව සඳහා අවම වැටුප ගණනය කිරීමෙහිලා 2019 මැයි මස 1 වන දිනයේ හෝ ඉන් පසු වැඩ කරන ඕනෑම දිනයක කිසියම් එක් පැයක් සඳහා වූ ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ඩොලර් 37.5 ලෙස අදාළ විය යුතු වන්නේ ය.
2. **සේවා නියුක්ති ආඥා පනත සඳහා වූ සංකීර්ණ මහ පෙත්වීම** බලන්න.
3. අර්ථ දැක්වීම් සඳහා අවම වැටුප් ආඥා පනත බලන්න.
4. අවස්ථාව (1) (ආහාර විවේක කාල සහ වැටුප් රහිත විවේක දින) යටතේ සේවකයා වැඩ නොකළ පැය ගණන් සඳහා ගෙවීම් ලැබීමට හිමිකම් නොලබන බැවින්, ඔහුට ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේ දී ඔහුගේ වැටුපෙන් කිසිදු අඩු කිරීමක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.
5. ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ද නැද්ද යන්න සහ ආහාර විවේක කාල සඳහා සිදු කරන ගෙවීම් ගණනය කරන්නේ කෙසේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. කෙසේ වෙතත්, අවම වැටුප් ආඥා පනතට අනුව, කිසියම් සේවකයෙකුගේ ආහාර විවේකය ද වැඩ කළ පැය ගණනට (වැඩ කළ පැය ගණන වගන්තිය බලන්න) අයත් වේ නම්, එම කාලය අවම වැටුප ගණන් කිරීමේ දී ඇතුළත් කළ යුතු ය.
6. අවම වැටුප් ආඥා පනතට අනුව, වැඩ නොකළ පැය ගණනක් නොවන යම් කාල සීමාවක් සඳහා සේවකයෙකු වෙත කෙරෙන ගෙවීම්, ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේ කොටසක් ලෙස නොසැලකිය යුතු ය.
7. ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ද නැද්ද යන්න සහ ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ක්‍රමය කවරේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු සේවා නියුක්තික කොන්දේසි වන්නේ ය. මෙම නිදසුන මගින්, (විවේක දින 4 ක් සහ වැඩ කරන දින 26 ක් සහිතව) මාසයකට දින 30 ක් ඇති බවට උපකල්පනය කෙරේ. අවස්ථාව (2) (වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින) සම්බන්ධයෙන් වන විට, එම මාසය වෙනුවෙන් වැටුප් සහිත ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් ඩොලර් 888.9 (එනම්, $\text{ඩොලර් } 8,000 \div \text{දින } 26 \div \text{පැය } 9 \times \text{ආහාර විවේක කාල } 26$) ක් වන්නේ ය. අදාළ මාසයේ වැඩ කරන දින ගණන වෙනස් වුවහොත් සහ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එය ගණනය කරන ක්‍රමය පිළිබඳව මෙම නිදසුනට වඩා වෙනස් අයුරකින් එකඟ වී තිබේ නම්, ආහාර විවේක කාල සඳහා වූ වැටුප් ගෙවීමේ ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැක. පැහැදිලි කිරීමේ කාර්යය සඳහා, මෙම නිදසුනේ සංඛ්‍යා ආසන්නතම පූර්ණ සංඛ්‍යා වශයෙන් වට රවුම් කර තිබේ.
8. විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කරන්නේ ද නැද්ද යන්න සහ ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ක්‍රමය කවරේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු සේවා නියුක්තික කොන්දේසි වන්නේ ය.





9. විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කරන්නේද නැද්ද යන්න සහ ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ක්‍රමය කවරේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු සේවා නියුක්තික කොන්දේසි වන්නේ ය. මෙම නිදසුනේ, (නිවාඩු දින 4 ක් ද ඇතුළුව) මාසය තුළ දින 30 ක් තිබෙන බවට උපකල්පනය කෙරේ. මාසයට අදාළ විවේක දින ගෙවීම් ඩොලර් 1,066.7 (එනම් ඩොලර් 8,000 ÷ දින 30 × විවේක දින 4) ක් වේ. අදාළ මාසයේ ලික් දින සංඛ්‍යාව සහ විවේක දින සංඛ්‍යාව හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම්, විවේක දින සඳහා වූ ගෙවීම් ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැකි ය.
10. අදාළ මාසයේ ලික් දින සංඛ්‍යාව සහ විවේක දින සංඛ්‍යාව හෝ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම්, විවේක දින සඳහා වූ ගෙවීම් ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැකි ය. නිදසුනක් ලෙස, එකඟ වී ඇති විවේක දින ගෙවීම් ක්‍රමය පැයකට ඩොලර් 37.5 × පැය 8 නම්, මාසය සඳහා විවේක දින ගෙවීම් ඩොලර් 1,200 (එනම්, පැයකට ඩොලර් 37.5 × පැය 8 × විවේක දින 4) ක් වේ. මාසය සඳහා දින 31 ක් තිබේ නම් (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 27 ඇතුළුව), මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු වැඩ පැය ගණන මත පදනම්ව අවම වැටුප් ප්‍රමාණය ඩොලර් 8,100 (එනම්, දින 27 × පැය 8 × ඩොලර් 37.5) ක් වනු ඇත. ඒ අනුව, සේවකයාට මුළු වශයෙන් ඩොලර් 9,300 ක් ගෙවිය යුතු ය (එනම්, ඩොලර් 8,100 + 1,200).
11. ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ද නැද්ද යන්න සහ ආහාර විවේක කාල සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු ක්‍රමය කවරේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු සේවා නියුක්තික කොන්දේසි වන්නේ ය. මෙම නිදසුන අනුව, මාසය තුළ දින 30 ක් තිබෙන බවට උපකල්පනය කෙරේ (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 26 ඇතුළුව). අවස්ථාව (4) සඳහා (ආහාර විවේක කාල සහ විවේක දින යන දෙක සඳහාම ගෙවීම), එම මාසයට අදාළ ආහාර විවේක ගෙවීම් ඩොලර් 770.4 (එනම්, ඩොලර් 8,000 ÷ දින 30 ÷ පැය 9 × ආහාර විවේක කාල 26) ක් වන්නේ ය. අදාළ මාසයේ වැඩ කරන දින ගණන වෙනස් වුවහොත් සහ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එය ගණනය කරන ක්‍රමය පිළිබඳව මෙම නිදසුනට වඩා වෙනස් අයුරකින් එකඟ වී තිබේ නම්, ආහාර විවේක කාල සඳහා වූ වැටුප් ගෙවීමේ ප්‍රමාණය වෙනස් විය හැක. පැහැදිලි කිරීමේ කාර්යය සඳහා, මෙම නිදසුනේ සංඛ්‍යා ආසන්නතම පූර්ණ සංඛ්‍යා වශයෙන් වට රවුම් කර තිබේ.
12. 2019 මැයි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි මූල්‍ය සීමාව මාසිකව ඩොලර් 14,100 සිට 15,300 දක්වා ඉහළ නංවා තිබේ.

විමසුම් :

පැය 24 පුරා ක්‍රියාත්මක කිහිපයක විමසුම් අංකය : **2717 1771** (“1823” විසින් මෙහෙයවනු ලැබේ.)

පෞද්ගලිකවම ගොස් කරුණු විමසා බැලීම සඳහා වූ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට අයත් කම්කරු සබඳතා කාර්යාල පහත දක්වා ඇත.

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pok Fu Lam Road, 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.
Sha Tin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය :

www.labour.gov.hk