



جامع رہنمائی برائے کم از کم قانونی اجرت

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Urdu version)

\$ 34.5

فی گھنٹہ

مئی 2017ء سے نافذ العمل ہے 1



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

کم از کم قانونی اجرت (SMW) کی شرح \$34.5 فی گھنٹہ 1 مئی 2017ء سے نافذ العمل ہے۔ مختصراً، کسی بھی کام کے دورانیے کے دوران ملازم کو قابل ادائیگی اجرت اس دورانیے کے دوران کام کے کل گھنٹوں کی تعداد، SMW کی اوسط شرح سے کم نہیں ہونی چاہیے۔

اس کتابچے کا مقصد آسان الفاظ میں SMW کی اہم شرائط کی وضاحت کرنا ہے۔ کم از کم قانونی اجرت کے قانون (CAP.608) کی تشریح اس کے اصلی متن کی بنیاد پر کی جانی چاہیے۔ اس قانون کا مکمل متن محکمہ انصاف کے اطلاقی نظام برائے دوزبانی قوانین (بائی لیٹوکل لاز انفارمیشن سسٹم) کی ویب سائٹ www.legislation.gov.hk پر موجود ہے۔

قانون کا دائرہ کار

SMW تمام ملازمین پر لاگو ہوتا ہے، خواہ انہیں ماہانہ یومیہ، گھنٹوں کی بنیاد پر اجرت ملتی ہے، مستقل، غیر مستقل، جزوقتی یا دیگر ملازمین ہوں، قطع نظر اس کے کہ چاہے یا نا چاہے انہیں مسلسل کنٹریکٹ² جیسا کہ قانون ملازمت (ایمپلائمنٹ آرڈینینس) میں بیان کیا گیا ہے کے تحت ملازم رکھا گیا ہو، مندرجہ ذیل استثناء کے ساتھ:

- ❖ وہ افراد جن پر قانون ملازمت لاگو نہیں ہوتا²
- ❖ رہائش پذیر گھریلو ملازمین³، قطع نظر ان کی جنس، نسل یا قومیت کے
- ❖ طالب علمی کے دوران ملازمت سے مستثنیٰ دورانیے کے لئے زیر تربیت طلباء، انٹرنز³، اور کام کا تجربہ حاصل کرنے والے طلباء³

SMW معذور اور صحت مند ملازمین دونوں پر یکساں لاگو ہوتا ہے۔ کم از کم قانون اجرت میں مخصوص انتظام فراہم کیا گیا ہے تاکہ معذوریوں کی حامل افراد کی استعداد کے جائزے کے عمل کے حق کا انتخاب کر سکیں، تفضیلات کے لئے برائے مہربانی، جامع رہنمائی برائے ہارڈ آوری جائزہ معذور افراد کم از کم قانونی اجرت کے نظام کے تحت، سے رجوع کریں۔

کم از کم اجرت کی رقم

آج کی جانب سے کسی ملازم کو اس کے کسی بھی کام کے دورانیے میں قابل ادائیگی اجرت درج ذیل طریقے سے حساب کی گئی کم از کم اجرت کی رقم سے کم نہیں ہونی چاہیے:

SMW شرح (جو کہ)
\$ 34.5 فی گھنٹہ 1 مئی
2017ء سے نافذ العمل)

x

اجرت کے دورانیے میں ملازم
کی جانب سے کل کام کردہ
گھنٹے

=

کم از کم اجرت

کم از کم اجرت کا حساب لگانے کے مقصد کے لئے، کام کردہ گھنٹوں (بشمول کسی کھٹنے کا کوئی حصہ) میں شامل کریں، کوئی بھی وقت جب ملازم، ملازمت کے کنٹریکٹ کے مطابق یا معاہدے کے مطابق یا اجرت کی ہدایت کے مطابق:

- ❖ ملازمت کی جگہ پر حاضر ہے، اس سے قطع نظر چاہے اس کو اس وقت کے دوران کام یا تربیت فراہم کی گئی؛ یا
- ❖ ملازمت کے حوالے سے سفر میں ہو، رہائش کی جگہ اور اس کی ملازمت کی جگہ کے درمیان سفر (چاہے کسی سمت میں ہو)۔ (اس کے علاوہ کوئی اور ملازمت کی جگہ جو کہ ہانگ کانگ سے باہر ہو اور اس کی معمول کی ملازمت کی جگہ نہیں ہے)۔

ملازمت کی جگہ کا مطلب ہے کوئی بھی جگہ جہاں ملازم، ملازمت کے کنٹریکٹ یا معاہدے کے مطابق یا آجر کے حکم کے مطابق، کام کرنے یا تربیت حاصل کرنے کے مقصد کے تحت حاضر ہو۔

کم از کم قانون اجرت کے علاوہ، اگر ملازم سمجھتا ہے کہ آجر کے ساتھ ملازمت کے کنٹریکٹ یا معاہدے کی روح سے زیر بحث وقت، کام کے گھنٹے میں شامل ہے، تو یہ وقت کم از کم قانون اجرت کے حساب میں شامل کیا جانا چاہیے۔

مثال 1: ایک ملازم، اپنی ملازمت کے کنٹریکٹ کے تحت شام 6 بجے تک عام طور پر کام کرتا ہے، ایک دن، اس نے آجر کی ہدایت پر 6 سے 7 بجے تک زائد وقت کام کیا، یہ ایک گھنٹے کا اوور ٹائم کام، کم از کم اجرت کا حساب کرنے کے لئے کیا گیا۔

مثال 2: ایک ملازم ہانگ کانگ میں ملازمت کرتا ہے، کم از کم اجرت کے حساب میں اس کی رہائش کی جگہ اور کمپنی کے درمیان سفر میں صرف ہونے والا وقت کام میں شامل نہیں ہوگا، ایک دن، ملازم نے آجر کی ہدایت پر کچھ دستاویزات پہنچانے کے لیے کمپنی سے کسی گاہک کے دفتر تک کا سفر کیا اور واپس کمپنی پہنچا۔ اس کی کمپنی اور گاہک کے دفتر کے درمیان سفر میں صرف ہونے والا وقت کم از کم اجرت کے حساب میں شامل کیا جائیگا۔

SMW کے دورانیے لئے اجرت کی تعریف ایمپلائمنٹ آرڈینینس کے تحت بیان کردہ کے ساتھ قریبی طور سے وابستہ ہے۔ جب تک کہ خاص کرایہ پلاٹمنٹ آرڈینینس میں بیان کردہ "اجرت" یعنی تمام معاوضے، آمدنی، الاؤنس، بشمول سفری الاؤنس، حاضری الاؤنس، کمیشن، اور مائٹ ادائیگی، بخشش کی رقم اور خدماتی اخراجات، جیسے بھی ان کا تعین اور حساب کیا گیا ہو، رقم کی شکل میں بیان کی جاسکیں، کسی ملازم کو ادا کی جائے اس کام کے عوض جو کیا ہے یا کیا جانا ہے، چند استثنائی چیزوں کو نکال کر۔²

اس وجہ سے کم از کم اجرت میں وہ وقت شامل نہیں جن گھنٹوں میں کام نہیں ہوا، اس لئے ملازم کو ایسے اوقات میں ادائیگی اجرت جس میں کام نہیں ہوا (مثال کے طور پر آرام کے دن کی ادائیگی، سرکاری چھٹیوں کی ادائیگی، سالانہ چھٹیوں کی ادائیگی، زچگی کی چھٹیوں کی ادائیگی، نوزائیدہ بچے کے باپ کو دی جانی والی چھٹیوں کی ادائیگی، بیماری کا الاؤنس وغیرہ) کو ملازم کے لئے کم از کم قابل ادائیگی اجرت کے دورانیے کے جز کے طور پر شامل نہیں کرنا چاہئے، کم از کم اجرت کا آرڈینینس اس بات کا بھی تعین کرتا ہے کہ آیا کہ کچھ رقم کو مخصوص حالات میں قابل ادائیگی اجرت میں شامل کرنا چاہیے، اس بات کا جائزہ لینے کے لئے آیا کہ یہ اجرت، کم از کم اجرت کو پورا کرتی ہے یا نہیں۔

اگر کسی دورانیے کے لئے ملازم کی قابل ادائیگی اجرت کم از کم اجرت سے کم ہو تو، اس کا استحقاق ہے کہ اس کو یہ فرق کی رقم ادا کی جائے (یہ کہ "اضافی معاوضہ") ملازم کا ملازمت کا معاہدہ لیا جانا چاہئے۔ اس بات کے ثبوت کے لئے کہ اس اجرت کے دورانیے کے لئے اضافی معاوضہ اس کا حق ہے۔ دوسرے متعلقہ قوانین کے تحت، استحقاق کے حساب میں بھی اضافی معاوضہ لاگو ہوتا ہے۔

نہ کم از کم اجرت کا آرڈینینس اور نہ ہی ملازمت کا آرڈینینس کھانے کے وقفے اور آرام کے دنوں کی ادائیگی کی ہدایت کرتے ہیں۔ آیا کہ کھانے کے وقفے اور آرام کے دنوں کے لئے ادائیگی ہوگی یا نہیں، ملازمت کی یہ شرط آجروں اور ملازمین کے مابین طے پانی چاہیے، آیا کہ کھانے کے وقفے، کام کردہ گھنٹوں اور/یا بمعہ ادائیگی ہیں، آیا کہ آرام کے دن بمعہ ادائیگی ہیں، اجرت کا دورانیہ اجرت کا حساب، کمیشن کا حساب اور ادائیگی کا حساب وغیرہ کم از کم اجرت کے حساب سے متعلقہ ہیں۔ جہاں ضروری ہو، آجروں اور ملازمین کو ملازمت کی شرائط پر قانونی، مناسب اور معقول بنیادوں پر لیبر اور انتظامیہ کے درمیان گفت و شنید اور مشاورت کے ذریعے متفق ہونا چاہئے۔ قانون ملازمت کے تحت، آجروں کو اجازت نہیں ہے کہ ملازمت کی شرائط اور ملازموں کی شرائط کو یکطرفہ طور پر تبدیل کریں۔ لیبر ڈیپارٹمنٹ مسائل حل کرنے اور اتفاق رائے پیدا کرنے کیلئے آجروں اور ملازمین کو مدد فراہم کرنے کے لئے تیار ہوتا ہے۔ اگر ملازمین کو شق گزرے کہ ان کی ملازمت کے حقوق کی خلاف ورزی کی گئی ہے تو لیبر ڈیپارٹمنٹ سے مدد طلب کر سکتے ہیں۔ لیبر ڈیپارٹمنٹ موثر طور پر ایسے کیسوں کی پیروی کرے گا۔

مثال 3: SMW شرح \$34.5 فی گھنٹہ 1 مئی 2017ء سے نافذ العمل ہے۔

فرض کریں کہ

❖ ملازمت کے کنٹریکٹ کے مطابق:

❖ \$ 7,500 ماہانہ تنخواہ بمعہ اتوار کو آرام کا دن

❖ سوموار تا ہفتہ - 8 گھنٹے روزانہ کام بمعہ روزانہ 1 گھنٹہ کھانے کا وقفہ

❖ 30 دنوں کے (اجرت کا دورانیہ) مہینے میں (بشمول 4 اتواروں کے)، کام کردہ کل گھنٹوں کی تعداد 208 گھنٹے ہے (26 دن × 8 گھنٹے)

منظمر نامہ (1) بثناء اوسیگی کے کھانے کے وقفے اور آرام کے دن ر

حساب کتاب

(i) اس مہینے کیلئے کام کردہ کل گھنٹوں کے مطابق کم از کم اجرت: $(208 \times \$34.5)$ گھنٹے) \$7,176

(ii) اس مہینے میں قابل ادائیگی اجرت 4 : \$7,500

❖ اس مثال میں، جبکہ (ii) کی مقدار (i) سے کم نہیں ہے اس لئے کم از کم اجرت کی شرط پوری ہو گئی ہے اور آجر کو اضافی اجرت ادا کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔

منظمر نامہ (2) کھانے کے وقفے، اوسیگی 5 کے ساتھ اور آرام کے دن بثناء اوسیگی کے

حساب کتاب

(i) اس مہینے کے لئے کام کردہ کل گھنٹوں کے مطابق کم از کم اجرت: $(208 \times \$34.5)$ گھنٹے) \$7,176

(ii) اس مہینے میں قابل ادائیگی اجرت 6 : (کھانے کے وقفے کی ادائیگی 7 \$833 - \$7,500) \$6,667

❖ اس مثال میں جبکہ (ii) کی مقدار (i) سے کم ہے ملازم کو، \$7,500 ماہانہ کی اجرت کی ادائیگی کے علاوہ آجر کو کم از کم اجرت کی شرط پوری کرنے کے لئے اضافی رقم

\$509 (\$7,176 - \$6,667) ادا کرنا ہوگی۔ اس طرح ملازم کو مجموعی طور پر $(\$7,500 + \$509)$ \$8,009 ادا کرنے ہوں گے۔

منظمر نامہ (3) بثناء کھانے کے وقفے اوسیگی کے، اور آرام کے دن اوسیگی کے ساتھ 8

حساب کتاب

(i) اس مہینے کے لئے کام کردہ کل گھنٹوں کے مطابق کم از کم اجرت: $(208 \times \$34.5)$ گھنٹے) \$7,176

(ii) اس مہینے میں قابل ادائیگی اجرت 9 : (آرام کے دن کی ادائیگی 9 \$1,000 - \$7,500) \$6,500

❖ اس مثال میں جبکہ (ii) کم ہے (i) سے، آجر کو اپنے ملازم کو \$7,500 ماہانہ کی اجرت ادا کرنے کے علاوہ ادائیگی کے علاوہ $(\$7,176 - \$6,500)$ \$676 کی اضافی

رقم کو کم از کم اجرت کی شرط پوری کرنے کے لئے ادا کرنا ہوگی۔ اس طرح، ملازم کو مجموعی طور پر $(\$7,500 + \$676)$ \$8,176 10 ادا کرنے ہوں گے۔

منظہر نامہ (4) کھانے کے وقفے⁵ اور آرام کے دنوں⁸ ادائیگی کے ساتھ

حساب کتاب

(i) اس مہینے کے لئے کام کردہ کل گھنٹوں کے مطابق کم از کم اجرت: $(\$34.5 \times 208)$ گھنٹے) $\$7,176$

(ii) اس مہینے میں قابل ادائیگی اجرت⁶: $(\$11)$ کھانے کے وقفے کی ادائیگی ش $\$722$ ۔ آرام کے دن ادائیگی⁹ $\$1,000$ ۔ $(\$7,500 - \$1,000)$ $\$5,778$

♣ اس مثال میں جبکہ (ii) کم ہے (i) سے، آجر کو اپنے ملازم کو $\$7,500$ ماہانہ کی اجرت ادا کرنے کے علاوہ ادائیگی کے علاوہ $(\$7,176 - \$5,778)$ $\$1,398$ کی

اضافی رقم کو کم از کم اجرت کی شرط پوری کرنے کے لئے ادا کرنا ہوگی۔ اس طرح، ملازم کو مجموعی طور پر $(\$7,500 + \$1,398)$ $\$8,898$ ادا کرنے ہوں گے۔

جرم

کم از کم اجرت کی رقم کی ادائیگی نہ کرنا قانون ملازمت کے تحت اجرت کی شرائط کے خلاف ورزی ہے۔ قانون ملازمت کے تحت کوئی بھی آجر جو جان بوجھ کر یا بغیر کسی معقول وجہ کہ کسی ملازم کو اجرت نہیں دیتا، جبکہ وہ قابل ادائیگی ہو، تو اس کے خلاف قانونی کارروائی ہو سکتی ہے، اور سزا ہونے پر اس کو $\$350,000$ جرمانہ اور تین سال تک قید ہو سکتی ہے۔

آگے کنٹریکٹ دینے کی اجازت نہیں

ملازمت کے معاہدے میں کوئی ایسی شرط، جس کا مقصد کسی کے حق، مفاد یا تحفظ کو دبانایا کم کرنا مقصود ہو، جو کم از کم قانون اجرت نے ملازم کو فراہم کیا ہو، منسوخ ہوگا۔

قانون ملازمت کے تحت آجر کی جانب سے آجرت اور ملازمت کے ریکارڈ میں کام کے کل گھنٹے (بشمول کسی گھنٹے کا کوئی حصہ) جو کسی ملازم نے کسی اجازت کے دورانیے میں، شامل کیا جانا چاہیے اگر:

- ❖ SMW ملازم پر لاگو ہوتا ہے؛ اور
- ❖ اس آجرت کے دورانیے کے لئے ادائیگی ماہانہ 12 آجرت $14,100$ \$ سے کم ہے۔

اس لئے، اگر کسی آجرت کے دورانیے کے کسی ملازم کی قابل ادائیگی آجرت $14,100$ \$ ماہانہ 12 کی مالیاتی حد سے کم ہے، تو آجر کو چاہیے کہ وہ آجرت کے دورانیے میں ملازم کے کام کردہ کل گھنٹوں کا ریکارڈ رکھے، آجر کو چاہیے کہ وہ ملازم کو کم از کم آجرت سے کم ادائیگی نہ کرے، قطع نظر اسکے کہ کل گھنٹوں کا ریکارڈ رکھا گیا ہے یا نہیں۔

جہاں تک آجرت کی ماہانہ مالیاتی حد (جو کہ $14,100$ \$) کی تعریف کا تعلق ہے جو آجروں کو ملازمین کے کل گھنٹوں کا ریکارڈ رکھنے سے مستثنیٰ قرار دینے کے لئے ضروری ہے، وہ کم از کم قانون آجرت میں دی گئی ادائیگی جس میں کام نہیں کیا گیا (مثال کے طور پر آرام کے دن کی ادائیگی، سرکاری چھٹیوں کی تنخواہ، زچگی کے دوران چھٹیوں کی تنخواہ، نوزائیدہ بچے کے باپ کو دی جانے والی چھٹیوں کی تنخواہ، بیماری کا الائنس وغیرہ) آجرت کے اس دورانیے میں قابل ادائیگی آجرت کے حصے میں شمار نہیں کی جانی چاہئے، اس لئے، اس بات کے تعین کے لئے کہ آیا کسی ملازم کو قابل ادائیگی آجرت ماہانہ رقم کی حد سے کم ہے کہ نہیں، ان ادائیگیوں کو، جہاں قابل عمل ہو، شامل کیا جانا چاہئے۔

آجر اور ملازم کو حاضری، کام کردہ گھنٹوں، آجرت وغیرہ کا مناسب ریکارڈ رکھنا چاہیے، یہ ان کے متعلقہ حقوق اور مفادات کا تحفظ کرتا ہے اور انہیں غیر ضروری تنازعات سے بچنے میں مدد دیتا ہے۔

- 1 اگر 1 مئی 2017ء کسی اجرت کے دورانیے کے اندر آتی ہے تو SMW کی \$34.5 فی گھنٹہ کی شرح کا اطلاق 1 مئی 2017ء کو یا اس کے بعد کام کے کسی بھی گھنٹے پر ہوتا ہے اُس اجرت کے دورانیے کے لئے کم از کم اجرت کا حساب کرتے ہوئے۔
- 2 برائے مہربانی جامع رہنمائی برائے قانون ملازمت سے رجوع کریں۔
- 3 برائے مہربانی تعریفات کے لئے جامع رہنمائی برائے کم از کم قانون اجرت سے رجوع کریں۔
- 4 اس وجہ سے کہ اس مثال میں ملازم کو منظر نامہ (1) (بغیر اجرت کے کھانے کے وقفے اور آرام کے دن) کے تحت بغیر کام کے گھنٹوں کے لئے ادائیگی کا استحقاق حاصل نہیں ہے، تو اس کی اس مہینے کے لئے قابل ادائیگی اجرت کے حساب میں کوئی کٹوتی کرنا ضروری نہیں ہے۔
- 5 آیا کہ کھانوں کے وقفے ادائیگی کے ساتھ یا اسکے علاوہ ہیں۔ کھانوں کے وقفے کے طریقے کے بارے میں ملازمت کی شرائط پر ملازمین اور آجر نے باہمی طور پر اتفاق کرنا ہوتا ہے، بہر صورت اگر کسی ملازم کے کھانوں کے وقفے بھی کم از کم قانون اجرت کے کام کردہ گھنٹوں کے تحت آتے ہیں (برائے مہربانی درج بالا حصہ "کام کردہ گھنٹوں" سے رجوع کریں) یہ وقت کم از کم اجرت کے حساب میں شامل کیا جانا چاہئے۔
- 6 کم از کم قانون اجرت کے تحت اگر کسی ملازم کے کھانے کے وقفے کام کے گھنٹوں کے تحت نہیں آتے ہیں، تو یہ وقت کم از کم اجرت کے حساب میں شامل نہیں کیا جانا چاہئے۔
- 7 آیا کہ کھانے کے وقفے ادائیگی کے ساتھ یا اس کے علاوہ ہیں۔ کھانے کے وقفے کے طریقے کے بارے میں ملازمت کی شرائط پر ملازمین اور آجر نے باہمی طور پر اتفاق کرنا ہوتا ہے، اس مثال میں یہ تصور کیا جاتا ہے کہ مہینے میں 30 دن ہوتے ہیں (اپریل 4 آرام اور 26 کام کے) مثال کے طور پر منظر نامہ (2) (کھانے کے وقفے ہمدہ ادائیگی؛ اور (آرام کے دن بغیر ادائیگی) میں، اس مہینے کے حوالے سے کھانے کے وقفوں کی ادائیگی \$833 ہوگی (جو کہ 26 دن ÷ \$7,500 ÷ 9 گھنٹے × 26 کھانے کے وقفے) کھانے کے وقفے کی رقم مختلف ہو سکتی ہے۔ اگر کسی متعلقہ مہینے میں یا آجر اور ملازمین کے درمیان اتفاق کیا گیا حساب کا طریقہ، اس مثال میں ہندسے قریب ترین مکمل اعداد میں تبدیل کئے گئے ہیں۔
- 8 آیا کہ آرام کے دن ادائیگی کے ساتھ یا اس کے علاوہ ہیں اور آرام کے دن کے حساب کے طریقے کے بارے میں ملازمت کی شرائط پر ملازمین اور آجروں کے درمیان باہمی طور پر اتفاق کرنا ہوتا ہے۔

9 آیا کہ آرام کے دن ادائیگی کے ساتھ یا اس کے علاوہ ہیں اور آرام کے دن کے حساب کے طریقے کے بارے میں ملازمت کی شرائط پر ملازمین اور آجروں کے درمیان باہمی طور پر اتفاق کرنا ہوتا ہے اس مثال میں، یہ تصور کیا جاتا ہے کہ مہینے میں 30 دن ہوتے ہیں (بشمول 4 آرام کے دن) کی ادائیگی اس مہینے کے حوالے سے \$1,000 ہوگی (جو کہ 30 دن ÷ \$7,500 × آرام کے دن)۔ آرام کے دنوں کے رقم مختلف ہو سکتی ہے، اگر کسی متعلقہ مہینے میں کلینڈر کے دنوں کے تعداد اور آرام کے دنوں کے تعداد اور آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کیا گیا حساب کا طریقہ اس مثال سے مختلف ہیں۔

10 آرام کے دنوں کی رقم مختلف ہو سکتی ہے، اگر کسی متعلقہ مہینے میں کلینڈر کے دنوں کے تعداد اور آرام کے دنوں کے تعداد یا آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کیا گیا حساب کا طریقہ اس مثال سے مختلف ہیں مثال کے طور پر، اگر آرام کے دن کی ادائیگی کے لئے اتفاق کیا گیا طریقہ \$34.5 فی گھنٹہ × 8 گھنٹے، تو آرام کے دنوں کی ادائیگی اس مہینے کے لئے \$1,104 ہوگی (\$34.5 فی گھنٹہ × 8 گھنٹے × 4 آرام کے دن)۔ اگر اس مہینے میں 31 دن ہیں (بشمول 4 آرام کے دنوں اور 27 کام کے دن)، تو اس مہینے کے لئے کل کام کئے گئے گھنٹوں کی بنیاد پر کم از کم اجرت کی رقم \$7,452 ہوگی (جو کہ 27 دن × 8 گھنٹے × \$34.5)۔ اس طرح، ملازم کو مکمل طور پر \$8,556 (جو کہ \$1,104 + \$7,452) ادا کئے جانے چاہیے ہیں۔

11 آیا کہ کھانے کے وقفے ادائیگی کے ساتھ یا اس کے علاوہ ہیں۔ کھانے کے وقفے کے حساب کے طریقے کے بارے میں ملازمت کی شرائط پر ملازمین اور آجروں نے باہمی طور پر اتفاق کرنا ہوتا ہے، اس مثال میں یہ تصور کیا جاتا ہے کہ مہینے میں 30 دن ہوتے ہیں (بشمول 4 آرام اور 26 کام کے دن) مثال کے طور پر منظر نامہ (4) کے لئے (کھانے کے وقفے اور آرام کے دن دونوں ادائیگی کے ساتھ) اس مہینے کے کھانے کے وقفوں کی ادائیگی \$722 ہوگی (جو کہ 30 دن ÷ \$7,500 ÷ 9 گھنٹے × 26 کھانے کے وقفے) کھانے کے وقفے کی رقم مختلف ہو سکتی ہے۔ اگر کسی متعلقہ مہینے میں کلینڈر کے دنوں کے تعداد اور آرام کے دنوں کے تعداد اور آجروں اور ملازمین کے درمیان اتفاق کیا گیا حساب کا طریقہ اس مثال سے مختلف ہیں۔ وضاحت کے مقصد کے لئے اس مثال میں ہندسے قریب ترین مکمل اعداد میں تبدیل کئے گئے ہیں۔

12 1 مئی 2017ء سے نافذ العمل، آجروں کی جانب سے ملازموں کے نکل کام کردہ گھنٹوں کے ریکارڈ کے لوازمات کی حد کو نظر ثانی کر کے \$13,300 سے \$14,100 ماہانہ کر دیا گیا ہے۔

24 گھنٹے انکوری ہاٹ لائن: 2717 1771
(”1823“ کے ذریعہ چلایا جاتا ہے)

لیبر ڈیپارٹمنٹ کے لیبر ریلیشنز ڈیویژن میں بذاتِ خود جا کر انکوری کرنے کے لئے دفاتر

Hong Kong

12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.	Hong Kong East
3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.	Hong Kong West

Kowloon

UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.	Kowloon East
Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Shamshui-po, Kowloon.	Kowloon West
2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.	Kowloon South
6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.	Kwun Tong

New Territories

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