



Maikling Gabay para sa Isinabatas na Minimum na Pasahod

\$30 kada oras
Pinatupad noong 1 May 2013

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Tagalog version)

Corresponding amendments arising from the implementation of Statutory Paternity Leave

From 27 February 2015, male employees with child born on or after this date are entitled to 3 days' paternity leave if they fulfil other requirements as stipulated in the Employment Ordinance (EO). In connection with this amendment, for the parts relating to relevant benefits of EO and requirement to keep wage and employment records in this booklet, please refer to the original text of EO itself. You may also visit <http://www.labour.gov.hk> for details.



Ang binagong Isinabatas na Minimum na halaga ng pasahod na \$30 kada oras ay ipinatupad noong 1 May 2013¹. Sa kabuuan, ang pasahod para sa mga empleyado, sa anumang buwan ng sahod kung ang malimit na sahod kontra kabuuang oras na tinabraho sa panahon ng sahod ay hindi dapat bababa sa Isinabatas na Minimum na Pasahod (SMW).

Ang layon ng gabay na ito ay maipaliwanag sa simpleng termino ang mahahalagang pangangailangan ng Isinabatas na Minimum na Pasahod. Ang interpretasyon ng Ordinansa sa Minimum na Pasahod (Cap. 608) ay dapat naka base sa kanyang original na paksa. Ang buong paksa ng Ordidansang ito ay makikita sa Bilingual Laws Information System of Department of Justice website sa www.legislation.gov.hk.

Mga Sakop ng Ordinansa

Ang Isinabatas na Minimum na Pasahod ay para sa lahat ng empleyado, sila man ay pinapasahod buwanan, arawan, kaswal, nagtatrabaho ng buong araw o pansamantala lamang o mga ibang uri ng empleyado sila man ay nagtatrabaho sa ilalim ng tuloy-tuloy na kontrata² o hindi naaayon sa depinisyon ng Ordinansang Pangtrabaho, ang mga sumusunod ay hindi kasama:

- * sa mga tao na hindi nasasakupan ng Ordinansang para sa mga Empleyado²
- * mga katulong na nakatira sa lugar na pinagtatrabahuhan³, ano man ang kasarian o lahi
- * mga estudyante³ na kumukuha ng pagsasanay kasama ang mga estudyante na may karanasan sa loob ng panahon na sila ay hindi kasama bilang estudyante³

Ang Isinabatas na Minimum na Pasahod ay para sa lahat ng empleyado na may kapansanan at walang kapansanan. Mayroong espesyal na pagaayos sa ilalim ng Ordinansa sa Minimum na Pasahod para ang mga empleyadong may kapansanan, sila ay may karapatang mamili na sumailalim sa pagsusuri sa pagiging produktibo. Para sa mga detalye sumangguni sa *Gabay para sa Pagsusuri sa Pagiging Produktibo para sa mga Taong may Kapansanan Sa ilalim ng Rehimen ng Isinabatas na Minimum na Pasahod*.

Halaga ng minimum na pasahod

Pasahod sa empleyado sa anumang aspeto ng sahod ay hindi dapat bababa sa halaga ng minimum na pasahod ito ay makakalkula sa pamamagitan ng na kalkulasyon:

$$\boxed{\text{Minimum na pasahod}} = \boxed{\text{Kabuuang oras na nag trabaho ang empleyado sa panahon ng sahod}} \times \boxed{\text{Isinabatas na Minimum na Pasahod (i.e. \$30 na pinatupad noong 1 May 2013)}}$$

Oras na nagtrabaho

Para sa pag kalkula ng minimum na pasahod, oras na nagtrabaho (kabilang ng ano mang bahagi ng isang oras) kasama ang ano man oras na ang empleyado ay, naaayon sa kontrata ng paggawa o kabilang ang napagkasunduan o sa utos ng amo:

- * pagpasok sa lugar ng trabaho, sya man ay binigyan ng trabaho o pagsasanay ng mga oras na iyon; o
- * paglalakbay na may kaugnayan sa kanyang trabaho, hindi kasama ang pagbiyahe (kahit saan direksyon) mula at pabalik sa kanyang bahay at lugar ng kanyang pinagtatrabahuan (maliban sa lugar ng trabaho sa labas ng Hong Kong at hindi ang karaniwang lugar ng kanyang pinagtatrabahuan).

Ang lugar ng pinagtatrabahuan ay isang lugar na kung saan ang empleyado ay, naaayon sa kontrata ng paggawa o sa kasunduan o utos ng amo, upang pumasok para magampanan ang trabaho o tumanggap ng pagsasanay.

Maliban sa Ordinansa para sa Minimum na Pasahod, kung ang oras na pinaguusapan ay base sa oras na nagtrabaho ang empleyado sa ilalim ng kontrata ng paggawa o kasunduan sa amo, ang oras na ito ay dapat kasama sa pagkalkula ng minimum na pasahod.

Halimbawa 1: Ang empleyado ay kadalasang nagtatrabaho hanggang 6:00 ng gabi na naaayon sa kanyang kontrata ng paggawa. Isang araw, nagtrabaho sya ng lampas sa takdang oras ng trabaho simula 6:00 hanggang 7:00 ng gabi sa utos ng kanyang amo. Itong isang oras na dagdag trabaho ay kasama sa pag kalkula ng minimum na pasahod.

Halimbawa 2: An empleyado ay nagtrabaho sa kumpanya sa Hong Kong. Ang oras na ginugol sa pagbiyahe mula at pabalik sa kanyang bahay at lugar ng pinagtatrabahuan ay hindi kasama sa pag kalkula ng minimum na pasahod. Isang araw, sa utos ng kanyang amo, ang emleyado ay bumiyahе mula sa opisina papunt sa opisina ng kliyente para magdala ng mga dokumento at pag katapos ay bumalik sa kanyang opisina. Ang oras ng biyahe niya papunta at pabalik sa opisina ay kasama sa pagkalkula ng minimum na pasahod.



Pasahod para sa empleyado ayon sa panahon ng sahod

Ang kahulugan ng Isinabatas na Minimum na Pasahod ay nalalapit sa Ordinansa ng Empleyado. Maliban kung isinaad, “pasahod” sa Ordinansa ng Empleyado ay nangangahulugan lahat ng sahod, kita, alawans kasama ang pag biyahe, alawans sa pagdalo, kumisyon, bayad sa sobrang oras ng trabaho, tip at dagdag na singil sa serbisyo, kung paano man ito sinaad o kinalkula, maaari itong ipahayag sa pamamagitan ng pera, bayad sa empleyado sa oras na tinabralho o gagawin pa lang, saklaw ng ilang pagbubuklod².

Dahil ang pagkalkula sa minimum na pasahod ay hindi kasama ang oras na hindi trinabralho, ang bayad sa empleyado sa anu man oras na hindi nagtrabaho (e.g. araw ng pahinga na pahinga na may bayad, bakasyon na may bayad, taunang bakasyon na may bayad, bakasyon para sa nagbubuntis, alawans para sa pagkakasakit, at iba pa) ay hindi kasama sa pagkalkula ng sahod sa empleyado (i.e. babayaran na sahod) ayon sa panahon ng sahod para makalkula ang minimum na pasahod. Ang Ordinansa sa Minimum na Pasahod ay nagsasabi kung mayroon ibang bagay na isasama na babayaran na sahod para malaman kung ang sahod ay natutugma sa minimum na pasahod.

Kung ang babayaran na sahod sa empleyado kaugnay sa panahon ng sahod ay mas mababa sa minimum na pasahod, dapat ibigay sa empleyado ang kakulangan nito (i.e. karagdagang sahod). Ang kontrata sa paggawa ng empleyado ay dapat isaalang alang para mabigyan siya ng karagdagan bayad na naaayon sa panahon ng sahod. Ang karagdagang bayad ay naaangkop din sa pagkalkula sa ilalim ng ibang batas na may kaugnayan dito.

Hindi nasasaad sa Ordinansa para sa Minimum na Pasahod o Ordinansa para sa mga Empleyado na ang pagpapahinga upang kumain at araw ng pahinga ay dapat bayaran. Kung ang pagpapahinga para kumain o araw ng pagpapahinga ay may bayad o wala, ito ay dapat pagkasunduan ng amo at empleyado. Kung ang pagpapahinga upang kumain ay kasama sa oras ng pagtatrabaho at/o ito ay bayad. Kung ang araw ng pahinga ay may bayad, panahon ng pagsahod, pagkalkula ng sahod, pag ayos ng komisyon at iba pa, ay kailangan sa pagkakula sa minimum na pasahod. Kung kinakailangan ang amo at ang empleyado ay kailangan magkasundo tungkol sa terminong pangtrabaho na naaayon sa batas na may rason at kabuluhan sa pamamagitan ng maayos na pamamalakad ng mga manggagawa. Sa tamang komunikasyon at konsultasyon. Ayon sa Ordinansa para sa mga Empleyado ang amo ay di maaring baguhin mag isa ang tenor at kondisyon ng pagtrabaho. Ang Kagawaran ng Paggawa ay handang tulungan ang mga amo at mga empleyado upang ayusin ang kanilang problema at magkaroon ng maayos na kasunduan. Kung sa tingin ng mga empleyado na natatapakan ang kanilang karapatan sa pag trabaho pwede silang lumapit at humingi ng tulong sa Kagawaran ng Paggawa. Ang Kagawaran ng Paggawa ay masigasig na susubaybayan ang mga kaso.

Halimbawa 3: Isinabatas na Minimum na Pasahod na **\$30** kada oras na ipinatupad mula **1 May 2013**

Ipagpalagay

- * naaayon sa kontrata ng paggawa:
 - ang sahod ay \$7,000 kada buwan kasama ang araw ng pahinga tuwing Linggo
 - Lunes hanggang Sabado – 8 oras na nag trabaho bawat araw kasama ang 1 oras na pahinga para kumain bawat araw.

- * sa isang buwan (panahon ng sahod) na may 30 araw (kasama ang apat na Linggo), ang kabuuang oras na nagtrabaho ay 208 na oras (26 araw x 8 oras)

Pangyayari (1): pagpapahinga para kumain at araw ng pahinga na walang bayad

Komputasyon

- (i) Minimum na pasahaod na naaayon sa kabuuang oras na nagtrabaho sa buwan na ito **\$6,240** (208 na oras x \$30)
 - (ii) Sahod na dapat bayaran para sa buwan na ito⁴ \$7,000
- * Sa halimbawang ito, dahil (ii) ay hindi mababa (i), ang minimum na pasahod ay natugunan at ang amo ay hindi kailangan mag bayad ng karagdagang sweldo.

Pangyayari (2): pagpapahinga para sa pagkain na may bayad⁵ ; at ang araw ng pahinga ay walang bayad

Komputasyon

- (i) Minimum na pasahod na naaayon sa kabuuang oras na nagtrabaho sa buwan na ito **\$6,240** (208 na oras x \$30)
 - (ii) Sahod na dapat bayaran para sa buwan na ito⁶ \$6,222 (\$7,000 – \$778 bayad para sa oras ng pahinga para kumain⁷)
- * Sa halimbawang ito, dahil (ii) ay hindi mababa (i), maliban sa pag bayad ng **\$7,000** kada buwan sa empleyado, ang kanyang amo ay kailangan din mag bayad ng karagdagang **\$18** (\$6,240 – \$6,222) para matugunan ang minimum na pasahod. Kaya, dapat bayaran ang empleyado ng kabuuang **\$7,018**

Pangyayari (3): pagpapahinga para sa pagkain na may bayad; at ang araw ng pahinga na mayroon bayad⁸

Komputasyon

- (i) Minimum na pasahaod na naaayon sa kabuuang oras na nagtrabaho sa buwan na ito **\$6,240** (208 na oras x \$30)
- (ii) Sahod na dapat bayaran para sa buwan na ito⁶
\$6,067 (\$7,000 – \$933 bayad parasa araw ng pahinga⁹)

* Sa halimbawang ito, dahil (ii) ay hindi mababa (i), maliban sa pagbayad sa empleyado ng buwanang sahod na **\$7,000**, ang kanyang amo ay kailangan din magbayad ng karagdagang sahod ng **\$173** (\$6,240 – \$6,067) para matugu nan ang minimum na pasahod. Kaya, dapat bayaran ang empleyado ng kabuuang **\$7,173**¹⁰.

Pangyayari (4): parehong may bayad ang oras ng pahinga para kumain⁵ at ang araw ng pahinga⁸

Komputasyon

- (i) Minimum na pasahaod na naaayon sa kabuuang oras na nagtrabaho sa buwan na ito **\$6,240** (208 na oras x \$30)
- (ii) Sahod na dapat bayaran para sa buwan na ito⁶
\$5,393 (\$7,000 – \$933 bayad para sa araw ng pahinga⁹ – bayad para sa oras ng pahinga para kumain¹¹)

* Sa halimbawang ito, dahil (ii) ay hindi mababa (i), maliban sa pagbayad sa empleyado ng buwanang sahod na **\$7,000**, ang kanyang amo ay kailangan din magbayad ng karagdagang sahod ng **\$847** (\$6,240 – \$5,393) para matugu nan ang minimum na pasahod. Kaya, dapat bayaran ang empleyado ng kabuuang **\$7,847**.

Paglabag

Ang hindi pagbayad ng minimum na pasahod ay paglabag sa mga probisyon ng pasahod sa ilalim Ordinansa ng mga Empleyado. Ayon sa Ordinansa ng mga Empleyado, ang amo na sinadya at walang dahilan na hindi nagbayad ng sahod sa empleyado sa takdang panahon ay mahaharap sa prosekusyon at, kapag napatunayang nagkasala, magbabayad ng multa ng \$350,000 at pagkakulong ng tatlong taon.

Trabaho na hindi maaaring ipagawa sa iba

Anumang probisyon ng kontrata ng empleyado na nagsasaad ng pagtanggì sa o pagpapaliit sa karapatan, benepisyo at proteksyon para sa empleyado ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod ay mapapawalang bisa.

Ang amo ay dapat magtago ng rekord ng kabuuang oras na trinabaho ng empleyado

Ang sahod at record ng empleyado na itinago ng amo sa ilalim ng Ordinansa ng mga Empleyado dapat ay kasama ang kabuuang oras (kabilang ng ano mang bahagi ng isang oras) ginawang trabaho ng empleyado sa panahon ng sahod kung:

- * Isinabatas na Minimum na Pasahod ay sumasaklaw sa empleyado; *at*
- * Sahod na dapat ibayad nauukol sa panahon ng sahod ay mas mababa sa \$12,300 kada buwan¹².

Gayunman, kung ang dapat na sahod nauukol sa panahon ng sahod ay mas mababa sa monetaryong hanganan na \$12,300 kada buwan¹², ang amo ay dapat na magtago ng rekord ng kabuuang oras na nagtrabaho ang empleyado sa panahon ng sahod na iyon. Ang amo ay dapat bayaran ang empleyado ng hindi bababa sa minimum na pasahod, hindi ikunukunsidera kung ang rekord sa kabuuang oras na pinagtrabaho ay naitago o hindi.

Ang kahulugan ng sahod para sa buwanang monetaryong hanganan (i.e. \$12,300¹²) upang hindi masama ag amo sa pagtago ng records ng kabuuang oras na trinabaho ng empleyado ay kapareho sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod. Ang bayad sa empleyado sa anoman oras na hindi trinabaho (e.g. araw ng pahinga na may bayad, bakasyon na may bayad, taunang bakasyon na may bayad, bakasyon para sa nagbubuntis, allowance para sa may pagkakasakit, at iba pa) ay hindi dapat isama sa pagkalkula sa sahod na babayaran ayon sa panahon ng sahod. Kung kaya, para malaman kung ang sahod na babayaran sa empleyado ay hindi bababa sa buwanang itinakdang monetaryong hanganan, itong mga bayad na ito, kung saan itoay naaayon, ito ay hindi dapat isama.

Ang mga amo at mga empleyado ay dapat mag tago ng listahan ng mga araw na ipinasok, oras na nagtrabaho, mga sweldo at iba pa para sa kanilang kaligtasan at kapakanan ng kanilang karapatan at benepisyo para tulungan maiwasan ang anumang hindi kailangan na pagtatalo.

TANDAAN:

- 1 Kung ang 1 May 2013 ay tumapat sa loob ng panahon ng pasahod, ang halaga ng sahod (SMW) na \$30 ay para sa ano mang oras na trinabaho sa o pagkatapos ng 1 May 2013 sa pag kalkula ng minimum na pashod para sa panahon ng sahod nay un.
- 2 Sumangguni sa *Maikling Gabay para sa Ordinansa ng Empeyado*.
- 3 Sumangguni sa Ordinansa sa Minimum na Pasahod para sa mga kahulugan.
- 4 Ang empleyado sa Pangyayari (1) (pagpapahinga para sa pagkain at ang araw ng pahinga ay walang bayad) sa halimbawang ito hindi bibigyan ng bayad ang oras na hindi na trinabaho, hindi ito ibabawas sa sahod.
- 5 Hindi ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod o ang Ordinansa ng Empeyado ay nagsasabi na ang oras nag pahinga para kumain ay dapat may bayad. Kung ang oras ng pahinga para kumain ay dapat bayaran o hindi at ang pagkalkula ng bayad para sa oras ng pahinga para kumain ay dapat pagkasunduan ng empleyado at ng amo. Gayunpaman, kung nag oras ng pahinga para kumain ay kasama sa oras ng pagtrabaho sa ilalim ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod (sumangguni sa **“Oras na trinabaho”** sa itaas) ito ay dapat isama sa pagkalkula ng minimum na pasahod.
- 6 Sa ilalim ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod, ang bayad sa empleyado sa oras na hindi trinabaho ay hindi dapat isama sa sahod na dapat bayaran.
- 7 Kung ang oras nag pahinga para kumain ay dapat bayaran o hindi at ang pagkalkula ng bayad para sa oras nag pahinga para kumain ay dapat pagkasunduan ng empleyado at ng amo. Sa halimbawang ito, ipinaplagay na mayrong 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 26 araw ng trabaho). Para sa Pangyayari (2) (pagpapahinga para sa pagkain na may bayad; at ang araw ng pahinga ay walang bayad), ang bayad para sa oras ng pananghalian sa buwan na iyon ay \$778 (i.e. $\$7,000 \div 26 \text{ araw} \div 9 \text{ oras} \times 26 \text{ oras ng pananghalian}$). Ang pagpapahinga para sa pagkain na may bayad ay nagkakaiba kung ang bilang ng araw na may trabahosa buwan na itinuturing or ang kalkulasyon ayon sa napagkasunduan ng empleyado at ng amo ay iba sa halimbawang ito. Para sa paglalarawan, ang mga numero ay naka round up (pagalis ng desimal point) para sa halimbawang ito.
- 8 Hindi ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod o ang Ordinansa ng Empeyado ang nagsabi na ang araw ng pahinga ay dapat bayaran. Kung ang araw ng pahinga ay may bayad o wala at ang pagkalkula ng araw ng pahinga ito ay dapat pagkasunduan ng empleyado at ng kanyang amo.
- 9 Kung ang araw ng pahinga ay may bayad o wala at ang pagkalkula ng araw ng pahinga ay dapat pagkasunduan ng empleyado at ng kanyang amo. Sa halimbawang ito, pinapalagay na mayrong 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga). Ang araw ng pahinga sa buwan na iyon ay \$933 (i.e. $\$7,000 \div 30 \text{ araw} \times 4 \text{ araw ng pahinga}$). Ang halaga ng bayad para sa araw ng pahinga ay nagkakaiba kung ang bilang ng araw sa kalendaryo o bilang ng araw ng pahinga sa buwan na itinuturing or ang kalkulasyon ayon sa napagkasunduan ng empleyado at ng amo ay iba sa halimbawang ito. Para sa paglalarawan ang mga numero ay inilalapit sa decimal point.

- ¹⁰ Ang bilang ng araw ng pahinga ay naiiba kung ang bilang ng araw sa kalendaryo o ang bilang ng araw ng pahinga sa buwan na itinuturing o ang pagkalkula ng araw ng pahinga ay dapat pagkasunduan ng empleyado at ng kanyang amo ay iba sa halimbawang ito. Halimbawa, kung ang napagkasunduang kalkulasyon para sa araw ng pahinga na may bayad ay \$30 kada oras x 8 oras, ang bayad sa 4 na araw ng pahinga sa buwan na iyon ay \$960 (i.e. \$30 kada oras x 8 oras x 4 araw ng pahinga). Kung ang buwan na iyon ay may 31 na araw (kasama ang 4 na araw na pahinga at 27 araw na may trabaho), ang halaga ng minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras na trinabaho para isang buwan ay \$6,480 (i.e. 27 araw x 8 oras x \$30). Kaya, ang empleyado ay dapat bayaran ng \$7,440 sa kabuuan (kasama ang araw ng pahinga na may bayad).
- ¹¹ Kung pahinga para sa pagkain ay may bayad o wala at ang pagkalkula sa pahinga para sa pagkain ay may bayad ay dapat pagkasunduan ng empleyado at ng kanyang amo. Sa halimbawang ito, pinapalagay na mayroong 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw na pahinga at 26 araw na may trabaho). Para sa Pangyayari (4) (parehong may bayad ang oras ng pahinga para kumain at ang araw ng pahinga), ang pahinga para kumain sa buwan na iyon ay \$674 (i.e. \$7,000 ÷ 30 araw ÷ 9 oras x 26 pahinga para sa pagkain). Ang halaga ng bayad para sa pahinga para kumain ay maaaring maiba kung ang bilang ng araw sa kalendaryo o ang bilang ng araw na trinabaho sa buwan na tinuturing o ang kalkulasyon ayon sa napagkasunduan ng empleyado at ng amo ay iba sa halimbawang ito. Para sa paglalarawan, ang mga numero ay naka round up (pagalis ng decimal point) para sa halimbawang ito.
- ¹² Simula 1 May 2013, ang monetaryong hangganan na kailangan ng mga amo para magtago ng rekords ng kabuuang dami ng oras na trinabaho ng empleyado ay binago mula \$11,500 to \$12,300 bawat buwan.

Mga Katanungan

Telepono bukas 24 oras para sa mga Katanungan: **2717 1771** (pinanghahawakan “1823”)

Pagtatanong ng Personal sa Opisina ng Kagawaran ng Relasyon ng Paggawa sa Ilalim ng Kagawaran ng Paggawa

Hong Kong

Hong Kong East

34/F, Revenue Tower, 5 Gloucester Road, Hong Kong.

Hong Kong West

3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.

Kowloon

Kowloon East

Room 1206, 12/F, Stelux House, 698 Prince Edward Road East, San Po Kong, Kowloon.

Kowloon West

Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Shamshuipo, Kowloon.

Kowloon South

2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.

Kwun Tong

6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun 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.

Homepage ng Kagawaran ng Paggawa: www.labour.gov.hk

(Tagalog version)
2014