



คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
โดยสังเขป

\$30

เหรียญสองกึ่งต่อชั่วโมง
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556

**Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Thai version)**



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

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.



อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) ที่ปรับปรุงอยู่ที่ 30 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556¹ โดยหลักการแล้ว ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในแต่ละเดือน เมื่อคิดเฉลี่ยตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดภายในเดือนนั้นแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แผนพืชนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่สำคัญบางประการของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายด้วยคำศัพท์ง่าย ๆ โปรดทราบว่า การแปลความหมายของบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึดตามข้อความต้นฉบับ ข้อความฉบับเต็มของบทบัญญัติได้มีการเก็บข้อมูลไว้ที่ระบบข้อมูลกฎหมายสองภาษาของเว็บไซต์กระทรวงยุติธรรมที่เว็บไซต์ www.legislation.gov.hk

ความครอบคลุมของบทบัญญัติ

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่คิดอัตราจ้างรายเดือน ลูกจ้างที่คิดอัตราจ้างรายวัน หรือรายชั่วโมง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา หรือลูกจ้างอื่นๆ และไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาแบบต่อเนื่องตามที่ระบุไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานหรือไม่มีก็ตาม² แต่มีข้อยกเว้นต่อไปนี้:

- * บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานจะไม่นำไปใช้บังคับกับบุคคลต่อไปนี้²
- * ผู้ที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน³ ไม่ว่าจะเป็นเพศใดหรือเชื้อชาติใดก็ตาม
- * นักศึกษาฝึกงาน³ หรือนักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแล้วซึ่งอยู่ในระหว่างเวลาที่ได้รับการยกเว้น³

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีความพิการ และลูกจ้างที่ร่างกายเป็นปกติในลักษณะเดียวกัน ได้มีการจัดทำข้อตกลงพิเศษขึ้นภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ผู้ที่มีความพิการสามารถเลือกที่จะอยู่ภายใต้การประเมินผลงาน สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ **คู่มือโดยสังเขปว่าด้วยการประเมินผลงานสำหรับบุคคลที่มีความพิการภายใต้หลักเกณฑ์ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย**

จำนวนเงินรวมค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในแต่ละเดือน จะต้องไม่น้อยกว่าจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:

ค่าจ้างขั้นต่ำ	=	จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด ของลูกจ้างในช่วงหนึ่งเดือน	×	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (คือ 30 เหรียญฮ่องกง ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556)
----------------	---	--	---	---

ชั่วโมงทำงาน

การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง (รวมเวลาที่ไม่ได้เริ่มชั่วโมงด้วย) มีวัตถุประสงค์ที่จะนับเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานไปแล้วไม่ว่าการทำงานนั้นจะเป็นไปตามสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงในการทำงานหรือตามคำสั่งของนายจ้าง:

- * การเข้างานที่สถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะลูกจ้างจะได้รับมอบหมายให้ทำงาน หรือกำลังเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ หรือ
- * การเดินทางเพื่อการทำงาน ยกเว้นการเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างสถานที่ที่ลูกจ้างอาศัยอยู่กับสถานที่ทำงาน (ยกเว้นกรณีที่ทำงานไม่อยู่ในฮ่องกง และไม่ใช้สถานที่ที่ทำงานปกติของลูกจ้าง)

สถานที่ที่จ้างงานหมายถึง สถานที่ที่ลูกจ้างได้ไปปฏิบัติงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ระบุในสัญญาการจ้างงานหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นอกเหนือจากบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว

หากเวลาที่ปัญหาและถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานของลูกจ้างตามสัญญาการจ้างงานหรือข้อตกลงกับนายจ้าง ช่วงเวลานั้นจะต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 1: ลูกจ้างซึ่งโดยปกติแล้วจะทำงานจนถึงเวลา 18.00 น. ตามสัญญาการจ้างงาน แต่มีอยู่วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างรายนี้ได้ทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00 น. จนถึง 19.00 น. เวลาที่เกิดขึ้นหนึ่งชั่วโมงคือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 2: ลูกจ้างทำงานให้กับบริษัทแห่งหนึ่งในฮ่องกง เวลาที่เขาใช้ในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยมายังบริษัทไม่นับเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีอยู่วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างรายนี้ต้องเดินทางจากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างเพื่อส่งมอบเอกสารบางอย่าง จากนั้นจึงกลับเข้ามาที่บริษัท เวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างคือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย



ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือน

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะสอดคล้องอย่างไรก็ชัดกับนิยามภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” ในบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด รายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงเบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าจ้างการทำงานล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการให้บริการ ซึ่งไม่ว่าจะใช้ชื่ออะไรหรือคำนวณอย่างไร

แต่สามารถอธิบายได้ในแง่ของตัวเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อยกเว้นบางประการ²

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่รวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน

การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อการจ่ายเงินค่าจ้างรายเดือนให้กับลูกจ้างแต่ละครั้งที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุดเทศกาล ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น)

จะต้องไม่ถูกนำมาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง (หรือเรียกว่า “ค่าจ้างที่จะต้องจ่าย”) นอกจากนี้ บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำยังกำหนดไว้ว่า จำนวนเงิน

บางจำนวนจะถูกนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างที่จะต้องจ่ายในบางสถานการณ์

เพื่อจะพิจารณาว่าค่าจ้างนั้นเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างรายเดือนนั้นมีจำนวนน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (หรือเรียกว่า “เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติม”)

ทั้งนี้สัญญาการจ้างงานของลูกจ้างจะต้องระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมในค่าจ้างเดือนนั้น

และเงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการคำนวณสิทธิที่จะได้รับภายใต้กฎหมายข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน

ไม่ได้ระบุว่าจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างช่วงพักทานข้าวหรือวันหยุด

เวลาช่วงพักทานข้าวและวันหยุดจะคิดเป็นค่าจ้างหรือคิดเป็นอย่างอื่นหรือไม่เป็นเรื่องที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ช่วงพักทานข้าวถือเป็นชั่วโมงทำงานและ/หรือจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่

วันหยุดจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ ค่าจ้างรายเดือน การคำนวณค่าจ้าง การคำนวณและข้อตกลงในการจ่ายค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ

หากจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างควรเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทามติที่เป็นเอกฉันท์เกี่ยวกับข้อกำหนดการจ้างงาน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและมีความสมเหตุสมผล ด้วยการสื่อสารและการเจรจาในระดับแรงงาน-ฝ่ายบริหาร ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน

นายจ้างจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว

กรมแรงงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา และบรรลุลความเห็นพ้องต้องกัน

หากลูกจ้างสงสัยว่าตนถูกลิดรอนสิทธิในการจ้างงาน ก็สามารถขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงานได้ โดยกรมแรงงานจะติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง

ตัวอย่างที่ 3: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายชั่วโมงละ 30 เหรียญฮ่องกง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556

สถานการณ์สมมติ

* ตามสัญญาการจ้างงาน:

- ค่าจ้างเดือนละ 7,000 เหรียญฮ่องกง โดยมีวันหยุดคือทุกวันอาทิตย์
- วันจันทร์ถึงเสาร์ – ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน บวกกับพักทานข้าววันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน

* ในรอบหนึ่งเดือน (ค่าจ้างในรอบหนึ่งเดือน) ซึ่งมี 30 วัน (รวมวันอาทิตย์ 4 วัน) จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะเท่ากับ 208 ชั่วโมง ($26 \text{ วัน} \times 8 \text{ ชั่วโมง}$)

สถานการณ์สมมติ (1) ช่วงพักทานข้าวและวันหยุดที่ไม่มีกรจ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

(i) ค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนี้: 6,240 เหรียญฮ่องกง ($208 \text{ ชั่วโมง} \times 30 \text{ เหรียญฮ่องกง}$)

(ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้: 7,000 เหรียญฮ่องกง

* ในตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) ไม่ได้น้อยกว่า (i) จึงถือว่าเป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และนายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างใดๆ เพิ่มเติม

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักทานข้าวที่มีการจ่ายค่าจ้าง⁵ และวันหยุดที่ไม่มีกรจ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

(i) ค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนี้: 6,240 เหรียญฮ่องกง ($208 \text{ ชั่วโมง} \times 30 \text{ เหรียญฮ่องกง}$)

(ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้:

6,222 เหรียญฮ่องกง ($7,000 \text{ เหรียญฮ่องกง} - \text{ช่วงพักทานข้าวที่มีการจ่ายค่าจ้าง } 778 \text{ เหรียญฮ่องกง}^7$)

* ในตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) น้อยกว่า (i) นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างรายเดือน 7,000 เหรียญฮ่องกง ให้กับลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมอีก 18 เหรียญฮ่องกง ($6,240 \text{ เหรียญฮ่องกง} - 6,222 \text{ เหรียญฮ่องกง}$) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมด 7,018 เหรียญฮ่องกง

สถานการณ์สมมติ (3) ช่วงพักทานข้าวที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง และวันหยุดที่มีการจ่ายค่าจ้าง⁸

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนี้: 6,240 เหรียญฮ่องกง (208 ชั่วโมง × 30 เหรียญฮ่องกง)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
6,067 เหรียญฮ่องกง (7,000 เหรียญฮ่องกง – ค่าจ้างในวันหยุด 933 เหรียญฮ่องกง⁹)

* ในตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) น้อยกว่า (i) นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างรายเดือน 7,000 เหรียญฮ่องกง ให้กับลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมอีก 173 เหรียญฮ่องกง (6,240 เหรียญฮ่องกง – 6,067 เหรียญฮ่องกง) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมด 7,173 เหรียญฮ่องกง¹⁰

สถานการณ์สมมติ (4) ทั้งช่วงพักทานข้าว⁵ และวันหยุด⁸ ที่มีการจ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนี้: 6,240 เหรียญฮ่องกง (208 ชั่วโมง × 30 เหรียญฮ่องกง)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
5,393 เหรียญฮ่องกง (7,000 เหรียญฮ่องกง – วันหยุดที่มีการจ่ายค่าจ้าง 933 เหรียญฮ่องกง⁹ – ช่วงพักทานข้าวที่มีการจ่ายค่าจ้าง 674 เหรียญฮ่องกง¹¹)

* ในตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) น้อยกว่า (i) นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างรายเดือน 7,000 เหรียญฮ่องกง ให้กับลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมอีก 847 เหรียญฮ่องกง (6,240 เหรียญฮ่องกง – 5,393 เหรียญฮ่องกง) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมด 7,847 เหรียญฮ่องกง

การกระทำผิดกฎหมาย

การไม่จ่ายจำนวนเงินค่าจ้างขั้นต่ำถือเป็นการละเมิดข้อกำหนดด้วยค่าจ้าง

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานนายจ้างที่ใจและไม่มีความซื่อสัตย์ที่สมเหตุสมผลในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง

เมื่อถึงเวลาครบกำหนดที่จะต้องจ่าย จะต้องรับผิดชอบการฟ้องร้อง และหากถูกตัดสินว่ากระทำผิดจริง

จะต้องถูกปรับเป็นเงิน 350,000 เหรียญฮ่องกง และถูกจำคุกเป็นเวลา 3 ปี

ห้ามทำข้อตกลงขัดแย้ง

ข้อกำหนดใดๆ ในสัญญาจ้างงานที่มีจุดประสงค์เพื่อระงับหรือลดทอนสิทธิ ผลประโยชน์ หรือการคุ้มครองใดๆ ก็ตามที่ลูกจ้างพึงจะได้ ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

ค่าจ้างและบันทึกข้อมูลการจ้างงานที่นายจ้างเป็นผู้เก็บรักษาไว้

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานจะต้องรวมจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด (รวมเวลาทำงานที่ไม่เต็มชั่วโมงด้วย) ของลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนไว้ด้วย ในกรณีที่:

- * ได้มีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาใช้กับลูกจ้าง **และ**
- * ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนน้อยกว่า 12,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹²

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนน้อยกว่าเพดานเงินที่ 12,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹² นายจ้างก็จะต้องเก็บรักษาข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนนั้นๆ ไว้ด้วย อย่างไรก็ตามโปรดทราบว่าการจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนที่ไม่น้อยไปกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่คำนึงถึงว่าบันทึกข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนจะต้องได้รับการเก็บรักษาไว้หรือไม่

ในการยกเว้นนายจ้างจากข้อกำหนดที่จะต้องเก็บรักษาสัญญานบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างไว้

คำนิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับเพดานทางการเงินรายเดือน (กล่าวคือ 12,300 เหรียญฮ่องกง¹²)

ก็จะเหมือนกับคำนิยามที่อยู่ในบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนสำหรับเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงการทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น)

ไม่ควรนับเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่ายในรอบหนึ่งเดือน ดังนั้น

ในการพิจารณาว่าค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนไม่ได้น้อยกว่าเพดานทางการเงินรายเดือนหรือไม่

ก็ไม่ควรนับรวมการจ่ายเงินเหล่านี้ (ถ้ามี)

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บรักษาสัญญานบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้างาน ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และช่วยป้องกันการเกิดข้อพิพาทโดยไม่จำเป็นอีกด้วย



หมายเหตุ:

- 1 หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2556 อยู่ในช่วงระยะเวลาการจ้างงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายรายชั่วโมงฯ ละ 30 เหรียญฮ่องกงนั้น จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556 เป็นต้นไป
- 2 โปรดดูที่ *คู่มือโดยสังเขปว่าด้วยบทบัญญัติการจ้างงาน*
- 3 โปรดดูที่บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคานียาม
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณ์สมมติ (1) (ช่วงพักทานข้าวและวันหยุดที่ไม่มีกรจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้ ไม่มีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายเงินสำหรับเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน จึงไม่จำเป็นต้องมีการหักเงินออกจากค่าตอบแทนของเขาในการคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่ายในเดือนนั้น
- 5 ทั้งบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างช่วงพักทานข้าว ทั้งนี้ ช่วงพักทานข้าวจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานข้าวถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ภายใต้บัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ หากช่วงพักทานข้าวของลูกจ้างอยู่ภายใต้สภาวะการณของชั่วโมงทำงานด้วย (โปรดดูที่ส่วน “ชั่วโมงทำงาน” ด้านบน) ช่วงเวลาดังกล่าวก็ควรจะรวมไว้ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน จะต้องไม่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 ช่วงพักทานข้าวจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานข้าวถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้ สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (2) (ช่วงพักทานข้าวที่มีการจ่ายค่าจ้าง และวันหยุดที่ไม่มีกรจ่ายค่าจ้าง) ค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวในเดือนนั้นจะเท่ากับ 778 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ $7,000 \text{ เหรียญฮ่องกง} \div 26 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันทำงานในเดือนนั้นๆ หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกพิเศษให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุด ในตัวอย่างนี้
- 8 ทั้งบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานไม่ได้ระบุว่าจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้ในวันหยุด วันหยุดจะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

- 9 วันหยุดจะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้ สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ 933 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 7,000 เหรียญฮ่องกง ÷ 30 วัน × วันหยุด 4 วัน) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุดในตัวอย่างนี้
- 10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ ตัวอย่างเช่น หากวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันสำหรับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับ 30 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง × 8 ชั่วโมง ค่าจ้างของวันหยุด 4 วันในเดือนนั้นจะเท่ากับ 960 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง × 8 ชั่วโมง × วันหยุด 4 วัน หากเดือนนั้นมี 31 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 27 วัน) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนั้นจะเท่ากับ 6,480 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 27 วัน × 8 ชั่วโมง × 30 เหรียญฮ่องกง) ดังนั้น ลูกจ้างจึงควรได้รับเงินทั้งสิ้น 7,440 เหรียญฮ่องกง (รวมเงินค่าจ้างในวันหยุดด้วย)
- 11 ช่วงพักทานข้าวจะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานข้าวดังกล่าวถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้ สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (4) (มีการจ่ายค่าจ้างทั้งในช่วงพักทานข้าวและวันหยุด) ค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวในเดือนนั้นจะเท่ากับ 674 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 7,000 เหรียญฮ่องกง ÷ 30 วัน ÷ 9 ชั่วโมง × 26 วัน) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนนั้นๆ หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุดในตัวอย่างนี้
- 12 การกำหนดให้นายจ้างเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงทำงานรวม ได้มีการปรับเพดานทางการเงินจาก 11,500 เหรียญฮ่องกงเป็น 12,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน

ในกรณีที่มีข้อซักถาม

สายด่วนบริการสอบถามหมายเลข 24 ชั่วโมง: 2717 1771

(สายด่วนนี้ดูแลโดยศูนย์ให้บริการข้อมูล “1823”)

สอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

ฮ่องกง	
สำนักงานฮ่องกงตะวันออก	ชั้น 34 อาคาร โชยโหม่วต่ายเหล่า 5 ถนน โกสีต้าโตว เขตวันจ้าย ฮ่องกง
สำนักงานฮ่องกงตะวันตก	ชั้น 3 อาคาร ไซ้เค้ย ฉ่วยพุนซือ 2 เอ ถนนป๊อกฟูหล่า โตว ฮ่องกง
เกาลูน	
สำนักงานเกาลูนตะวันออก	ห้อง 1206, ชั้น 12 อาคาร ไป่ก้องเซ็งหยิบจั้งซ้า 698 ถนน ทายจีโตว ตัง ชั้นไป่ก้อง เกาลูน
สำนักงานเกาลูนตะวันตก	ห้อง 1009, ชั้น 10 สำนักงานรัฐบาลเฉิงซาหว่าน 303 ถนนเฉิงซาหว่าน ซัมซุยโป เกาลูน
สำนักงานเกาลูนใต้	ชั้น 2 สำนักงานรัฐบาล หม่องก๊อก 30 ถนนเหลินหวัน หม่องก๊อก เกาลูน
สำนักงานกิ่นต่อง	ชั้น 6 สำนักงานรัฐบาลเกาลูนตะวันออก 12 ถนนเหลยหยุนหมุ่น กิ่นต่อง เกาลูน
นิว เทอร์ริทอรีส์	
สำนักงานฉิ่นวัน	ชั้น 5 สำนักงานรัฐบาลฉิ่นวัน 38 ถนนไซ้เหล่าก๊อก ฉิ่นวัน นิว เทอร์ริทอรีส์
สำนักงานไควซุง	ชั้น 6 สำนักงานรัฐบาลไควซุง 166 - 174 ถนนฮิงฟง ไควซุง นิว เทอร์ริทอรีส์
สำนักงานกิ่นหมุ่น	ยูนิต 2 ปีกตะวันออก ชั้น 22 กิ่นหมุ่น จั้งเย็งก้องเฉิง 22 ถนนหอยเหวงโตว กิ่นหมุ่น นิว เทอร์ริทอรีส์
สำนักงานซาถิ่นและไตโป	ห้อง 304 - 313, ชั้น 3 สำนักงานรัฐบาลซาถิ่น 1 ถนนเฉิงหว่างฉี ซาถิ่น นิว เทอร์ริทอรีส์

หน้าโฮมเพจของกรมแรงงาน: www.labour.gov.hk