



\$32.5

เหรียญสองก
ต่อชั่วโมง

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2015

คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Thai version)



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage



อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) ชั่วโมงละ 32.50 เหรียญฮ่องกง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2015¹ โดยหลักการแล้ว เมื่อครบรอบการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในแต่ละครั้งเมื่อเฉลี่ยตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดแล้ว จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แผ่นพับนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่สำคัญบางประการของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายด้วยคำศัพท์ง่าย ๆ การตีความตามบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึดข้อความต้นฉบับและบทบัญญัติฉบับสมบูรณ์ ซึ่งได้จัดเก็บเป็นข้อมูลกฎหมายสองภาษา ในเว็บไซต์กระทรวงยุติธรรม www.legislation.gov.hk

กรอบการใช้บังคับของบทบัญญัติ

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หรือลูกจ้างอื่นๆ และไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาแบบต่อเนื่องหรือไม่ก็ตาม² ตามที่ระบุไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน แต่มีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

- จะไม่คุ้มครองบุคคลที่กำหนดไว้ใน บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน²
- ผู้ที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน³ ทุกเพศ ทุกเชื้อชาติ และทุกสัญชาติ
- นักศึกษาฝึกงานที่ระบุ³ หรือนักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานซึ่งอยู่ระหว่างการยกเว้น³

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุพพลภาพ และลูกจ้างที่ร่างกายปกติเช่นกัน โดยจัดให้มีการทำข้อตกลงพิเศษขึ้นภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

เพื่อให้ลูกจ้างทุพพลภาพได้มีโอกาสเลือกให้มีการประเมินตามผลงาน สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ *คู่มือฉบับย่อสำหรับการประเมินผลงานสำหรับแรงงานทุพพลภาพ* ภายใต้หลักเกณฑ์กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

จำนวนเงินรวมของค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายแต่ละครั้ง จะต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:

ค่าจ้างขั้นต่ำ	=	จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด ของลูกจ้างในรอบค่าจ้าง	×	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (คือ 32.5 เหรียญฮ่องกง ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2015)
----------------	---	--	---	---

ชั่วโมงทำงาน

การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง (รวมทั้งเวลาที่ไม่เต็มชั่วโมง)

มีวัตถุประสงค์ที่จะนับเวลาทำงานของลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับสัญญาจ้างหรือข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

- โดยจะนับรวมการเข้าทำงานขณะที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายงาน หรือให้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ หรือ
- การเดินทางไปทำงาน ที่ไม่ใช่การเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงาน ยกเว้นกรณีไปทำงานที่ไม่อยู่ในฮ่องกง และไม่ใช่ที่ทำงานปกติของลูกจ้าง การเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงานจะนับรวมด้วย

สถานที่ทำงานหมายถึง

สถานที่ที่ลูกจ้างได้ไปปฏิบัติงานหรือเข้ารับการฝึกอบรม

ตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นอกจากบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่ระบุไว้แล้ว

ชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตามสัญญาจ้างหรือการตกลงกับนายจ้าง

ช่วงเวลาทำงานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 1 ลูกจ้างซึ่งโดยปกติแล้วจะทำงานจนถึงเวลา 18.00 น. ตามสัญญาการจ้างงาน แต่วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00 น. ถึง 19.00 น. เวลาที่เกินมาหนึ่งชั่วโมงคือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 2 ลูกจ้างทำงานให้กับบริษัทแห่งหนึ่งในฮ่องกง ช่วงเวลาที่ใช้เดินทางจากที่พักมายังบริษัทไม่ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ แต่วันหนึ่งนายจ้าง สั่งให้ลูกจ้างต้องเดินทางจากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างเพื่อส่งเอกสาร จากนั้นจึงกลับเข้าบริษัท เวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้าง ถือเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย



ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะสอดคล้องกับนิยามภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” ในบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด รายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงเบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชัน ค่าจ้างล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการให้บริการ ซึ่งไม่ว่าจะใช้ชื่ออะไรหรือคำนวณอย่างไร

แต่สามารถอธิบายได้ในแง่ของตัวเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อยกเว้นบางประการ?

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำไม่รวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน

การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น

ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี

ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างภรรยาคลอดบุตร

เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น)

การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งจะไม่นำมาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง (หรือเรียกว่า “ค่าจ้างที่จะต้องจ่าย”) บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

จะเป็นการพิจารณาจำนวนเงินที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ

ว่าค่าจ้างที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามข้อกำหนดของค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างมีจำนวนน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (หรือเรียกว่า “เงินค่าตอบแทนเพิ่ม”) ทั้งนี้

สัญญาจ้างของลูกจ้างจะต้องระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มในรอบค่าจ้างนั้นด้วย

และเงินค่าตอบแทนเพิ่มดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการคำนวณสิทธิที่จะได้รับภายใต้กฎหมายอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน

ไม่ได้ระบุว่าจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างช่วงพักทานอาหารหรือวันหยุดประจำสัปดาห์

ช่วงเวลาพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์จะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้นเป็นเรื่องที่

ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ช่วงพักทานอาหารถือเป็นชั่วโมงทำงานและ/หรือจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่

วันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ รอบค่าจ้าง การคำนวณค่าจ้าง

การคำนวณและข้อตกลงในการจ่ายค่าคอมมิชชัน เป็นต้น

ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อลดข้อขัดแย้ง

นายจ้างและลูกจ้างควรตกลงกันเพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทามติเป็นไปตามข้อกำหนดในการจ้างงาน

บนพื้นฐานของกฎหมายและความสมเหตุสมผล จัดให้มีการเจรจาในระดับแรงงานกับฝ่ายบริหาร

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน

นายจ้างจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเพียงลำพัง

กรมแรงงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา

เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน

หากลูกจ้างสงสัยว่าถูกริดรอนสิทธิในการจ้างงาน

สามารถขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงานได้ โดยกรมแรงงานจะติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง

ตัวอย่างที่ 3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย 32.50 เหรียญฮ่องกง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2015

สถานการณ์สมมติ

- ตามสัญญาจ้าง
 - ◆ ค่าจ้างเดือนละ 7,500 เหรียญฮ่องกง วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์
 - ◆ วันจันทร์ถึงเสาร์ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และพักทานอาหารวันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน
- ค่าจ้างในเดือนนี้ (รอบค่าจ้าง) ซึ่งมี 30 วัน (รวมวันอาทิตย์ 4 วัน) จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะเท่ากับ 208 ชั่วโมง (26 วัน x 8 ชั่วโมง)

สถานการณ์สมมติ (1) ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน 6,760 เหรียญฮ่องกง (208 ชั่วโมง X 32.50 เหรียญฮ่องกง)
 - ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้ คือ 7,500 เหรียญฮ่องกง
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินไม่น้อยกว่า (i) จึงถือว่าเป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักทานอาหารที่จ่ายค่าจ้างและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน 6,760 เหรียญฮ่องกง (208 ชั่วโมง X 32.50 เหรียญฮ่องกง)
 - ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้ คือ 6,667 เหรียญฮ่องกง (7,500 เหรียญฮ่องกง - ค่าจ้างช่วงพักทานอาหารจำนวน 833 เหรียญฮ่องกง)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน 7,500 เหรียญฮ่องกง ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกเป็นเงิน 93 เหรียญฮ่องกง (6,760 เหรียญฮ่องกง - 6,667 เหรียญฮ่องกง) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน 7,593 เหรียญฮ่องกง (7,500 เหรียญฮ่องกง + 93 เหรียญฮ่องกง)



สถานการณ์สมมติ

(3)

ช่วงพักทานอาหารที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง⁸

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน 6,760 **เหรียญฮ่องกง** (208 ชั่วโมง x 32.50 **เหรียญฮ่องกง**)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶ คือ 6,500 **เหรียญฮ่องกง** (7,500 **เหรียญฮ่องกง** - ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน 1,000 **เหรียญฮ่องกง**)⁹
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน 7,500 **เหรียญฮ่องกง** ให้กับลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก 260 **เหรียญฮ่องกง** (6,760 **เหรียญฮ่องกง** - 6,500 **เหรียญฮ่องกง**) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน 7,760 **เหรียญฮ่องกง** (7,500 **เหรียญฮ่องกง** + 260 **เหรียญฮ่องกง**)¹⁰

สถานการณ์สมมติ (4) ทั้งช่วงพักทานอาหาร⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์⁸ ที่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน 6,760 **เหรียญฮ่องกง** (208 ชั่วโมง x 32.50 **เหรียญฮ่องกง**)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶ คือ 5,778 **เหรียญฮ่องกง** (7,500 **เหรียญฮ่องกง** - วันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีการจ่ายค่าจ้าง⁹ 1,000 **เหรียญฮ่องกง** - ช่วงพักทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง¹¹ 722 **เหรียญฮ่องกง**)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน 7,500 **เหรียญฮ่องกง** ให้กับลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก 982 **เหรียญฮ่องกง** (6,760 **เหรียญฮ่องกง** - 5,778 **เหรียญฮ่องกง**) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน 8,482 **เหรียญฮ่องกง** (7,500 **เหรียญฮ่องกง** + 982 **เหรียญฮ่องกง**)

การกระทำผิดกฎหมาย

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน

การไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวน

ถือเป็นการละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้างนายจ้างที่เจตนาและไม่มีเหตุเพียงพอ

ในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ตามกำหนด จะถูกดำเนินคดี และหากพบว่ากระทำผิดจริง จะถูกปรับเป็นเงิน 350,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุกเป็นเวลา 3 ปี

ห้ามทำข้อตกลงขัดต่อกฎหมาย

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อกำหนดใดๆ

ในสัญญาการจ้าง

ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสิทธิหรือลดทอนสิทธิผลประโยชน์ หรือการคุ้มครองใดๆ ก็ตามที่ลูกจ้างพึงมี ถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

ในกรณีต่อไปนี้

นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและการจ้างงาน

รวมทั้งจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด

(รวมเวลาทำงานที่ไม่เต็มชั่วโมงด้วย)

ของลูกจ้างในรอบหนึ่งเดือนไว้ด้วย ตามที่บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน กำหนดไว้

- ได้มีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาใช้กับลูกจ้าง **และ**

- ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้น ต่ำกว่า 13,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹²

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบนั้นต่ำกว่าเพดานที่ 13,300 เหรียญฮ่องกง¹²

นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นไว้

แม้ว่านายจ้างจะเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างไว้หรือไม่

การจ่ายค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด

ตามที่ได้กล่าวถึงการยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างไว้

ตามคำนิยามของค่าจ้างได้กำหนดเพดานเงินรายเดือน (คือจำนวน 13,300 เหรียญฮ่องกง¹²)

จะตรงกับคำนิยามที่ระบุไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

คือการจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน

(เช่น

ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี

ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างภรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น)

จะไม่นับเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่ายในรอบค่าจ้าง ดังนั้น ในการคำนวณค่าจ้างให้กับลูกจ้าง

ไม่ว่าจะมีจำนวนถึงเพดานเงินรายเดือนหรือไม่ จะต้องหักการจ่ายเงินเหล่านี้ (ถ้ามี)

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเข้างาน ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น

เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และป้องกันการเกิดข้อพิพาทโดยไม่จำเป็น



หมายเหตุ:

- 1 หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2015 อยู่ในรอบค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะเป็นชั่วโมงละ 32.50 เหรียญฮ่องกง จะใช้บังคับกับชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้น ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2015
- 2 โปรดดูที่ คู่มือโดยสังเขปว่าด้วยบทบัญญัติการจ้างงาน
- 3 สำหรับค่านियาม โปรดดูที่บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณีสम्मติ (1)
(ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีกรจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้
ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินตอบแทนที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน ในการคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่าย
จึงไม่ต้องหักเงินออกจากค่าตอบแทน
- 5 ช่วงพักทานอาหารจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น
และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานอาหารถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนาย
จ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม
หากช่วงพักทานอาหารของลูกจ้างอยู่ภายใต้สภาวะการณีสम्मติของชั่วโมงทำงานด้วย
ภายใต้บัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (โปรดดูที่ส่วน "ชั่วโมงทำงาน" ด้านบน)
ช่วงเวลาดังกล่าวก็ควรจะรวมไว้ในกรคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน
จะต้องไม่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 ช่วงพักทานข้าวจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น
และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานข้าวถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้าง
กับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้ สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 26
วัน) สำหรับสถานการณีสम्मติ (2) (ช่วงพักทานข้าวที่มีการจ่ายค่าจ้าง
และวันหยุดที่ไม่มีกรจ่ายค่าจ้าง) ค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวในเดือนนั้นจะเท่ากับ 833 เหรียญฮ่องกง
(กล่าวคือ $7,500 \text{ เหรียญฮ่องกง} \div 26 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$)
จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง
หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้
สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ
ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปรับให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุด ในตัวอย่างนี้
- 8 วันหยุดจะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น
และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับ
ลูกจ้าง

- 9 ในวันหยุดจะต้องจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างนั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้ สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ 1,000 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 7,500 เหรียญฮ่องกง ÷ 30 วัน × วันหยุด 4 วัน) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดอาจแตกต่างกัน
- หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันไปจากตัวอย่างนี้
- 10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดอาจแตกต่างกัน
- หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันไปจากตัวอย่างนี้ เช่น หากวิธีคำนวณตามที่ตกลงสำหรับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับ 32.50 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง × 8 ชั่วโมง ค่าจ้างของวันหยุด 4 วันในเดือนนั้นจะเท่ากับ 1,040 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 32.50 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง × 8 ชั่วโมง × วันหยุด 4 วัน) หากเดือนนั้นมี 31 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 27 วัน) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนั้นจะเท่ากับ 7,020 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 27 วัน × 8 ชั่วโมง × 32.50 เหรียญฮ่องกง) ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินทั้งสิ้น 8,060 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 7,020 เหรียญฮ่องกง + 1,040 เหรียญฮ่องกง)
- 11 ช่วงพักทานข้าวจะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานข้าวดังกล่าวถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้ สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (4) (มีการจ่ายค่าจ้างทั้งในช่วงพักทานข้าวและวันหยุด) ค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวในเดือนนั้นจะเท่ากับ 722 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ 7,500 เหรียญฮ่องกง ÷ 30 วัน ÷ 9 ชั่วโมง × 26 มี.)
- จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักทานข้าวอาจแตกต่างกัน
- หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ
- ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุดในตัวอย่างนี้
- 12 การปรับเพดานเงินรายเดือนจาก 12,300 เหรียญฮ่องกงเป็น 13,300 เหรียญฮ่องกง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2015 เป็นต้นไป

โทรศัพท์สายด่วนบริการ 24 ชั่วโมง โทร 2717 1771 (จัดบริการโดย "1823")

สอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

Hong Kong	
Hong Kong East	34/F, Revenue Tower, 5 Gloucester Road, Wan Chai, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam 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, 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.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.