



Maikling Gabay para sa Isinabatas na Minimum na Pasahod

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Tagalog version)

\$ 34.5

kada oras

Simula sa 1 Mayo 2017



勞工處
Labour Department



Ang Minimum na rate ng Sahod ayon sa batas (Statutory Minimum Wage SMW) ay \$34.5 kada oras simula sa 1 Mayo 2017¹. Samakatuwid, hindi dapat mababa sa SMW rate ang mga sahod na ibabayad sa isang empleyado alinsunod sa anumang wage period kapag kinuha ang average ng kabuuang bilang ng mga oras na ipinagtrabaho sa wage period.

Layunin ng polyetong ito na ipaliwanag sa simpleng terminolohiya ang ilang mga pangunahing kailangan sa SMW. Ang interpretasyon ng Ordinansa ng Minimum na Sahod (Cap. 608) ay dapat nakabatay sa orihinal na teksto nito. Ang kabuuang teksto ng Ordinansa ay in-upload sa Hong Kong e-Legislation ng Department of Justice website sa www.elegislation.gov.hk.

Ang Saklaw ng Ordinansa

Ang SMW ay sumasaklaw sa lahat ng empleyado, sila man ay pinapasahod nang buwan-buwan, araw-araw, oras-oras, permanente, iregular, full-time, part-time o iba pang mga empleyado kahit pa nagtatrabaho sila o hindi sa ilalim ng tuluy-tuloy na kontrata² gaya ng itinakda sa Ordinansa ng Pagtatrabaho, na may mga sumusunod na eksepsyon:

- ❖ mga tao kung saan hindi nauukol sa kanila ang Ordinansa sa Pagtatrabaho²
- ❖ mga domestic worker na nakatira sa lugar ng pinatatrabahuhan³, anuman ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad
- ❖ mga tinukoy na student intern³ pati na rin ang karanasan ng mga mag-aaral sa panahong sila ay hindi kasama sa mga mag-aaral na hindi nagtatrabaho³

Nasasaklaw din ng SMW ang mga empleyadong may kapansanan. Ibibigay ang espesyal na pag-aayos sa ilalim ng Ordinansa ng Minimum na Sahod upang magkaroon ng karapatang pumili ng pagsusuri sa pagiging produktibo at tumanggap ng mga sahod batay sa resulta ng pagsusuri. 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 sahod

Ang mga sahod na ibabayad ng isang employer sa isang empleyado alinsunod sa anumang wage period ay hindi dapat mababa sa halaga ng kinakulang minimum na sahod tulad ng sumusunod:

Minimum na sahod

=

Kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho ng empleyado sa wage period

x

SMW rate
(hal. \$34.5 kada oras simula sa 1 Mayo 2017)

Mga oras na ipinagtrabaho

Para sa mga kadahilanan ng pagkalkula ng minimum na sahod para sa oras na ipinagtrabaho (kabilang ang anumang bahagi ng oras), isama ang anumang oras kung saan ang empleyado ay sumusunod sa kontrata ng pagtatrabaho o nasa kasunduan o direksyon ng employer:

- ❖ makikita siya sa lugar ng pagtatrabaho, siya man ay binigyan ng trabaho o nagsasanay sa oras na iyon; o
- ❖ bumabiyahe na may kinalaman sa kanyang trabaho, hindi kabilang ang biyahe (sa magkabilang direksyon) sa distansya sa pagitan ng kanyang tirahan at lugar ng pagtatrabaho (bukod sa lugar ng pagtatrabaho na nasa labas ng Hong Kong at hindi ang kanyang karaniwang lugar ng pagtatrabaho).

Nangangahulugan ang lugar ng pagtatrabaho ng anumang lugar kung saan naroon ang empleyado alinsunod sa kontrata ng pagtatrabaho o nasa kasunduan o direksyon ng employer at dinadaluhan para sa kadahilanan ng pagganap ng trabaho o pagtanggap ng pagsasanay.

Bukod sa Ordinansa ng Minimum na Sahod, kung ang oras na pinag-uusapan ay isinasaalang-alang bilang mga oras na ipinagtrabaho ng empleyado sa ilalim ng kontrata ng pagtatrabaho o nasa kasunduan ng employer, ang oras na iyon ay dapat isama sa pagkalkula ng minimum na sahod.

Halimbawa 1: Ang isang empleyado ay nagtatrabaho hanggang alas 6 ng gabi alinsunod sa kanyang kontrata ng pagtatrabaho. Isang araw, nagtrabaho siya nang overtime mula alas 6 ng gabi hanggang alas 7 ng gabi ayon sa utos ng employer. Ang isang oras na overtime na ito ay isa ring oras na ipinagtrabaho para sa pagkalkula ng minimum na sahod.

Halimbawa 2: Ang isang empleyado ay nagtatrabaho sa Hong Kong. Ang oras na inilaan sa pagbiyahe sa pagitan ng kanyang tirahan at kumpanya ay hindi oras na ipinagtrabaho para sa pagkalkula ng minimum na sahod. Isang araw, sa utos ng employer, bumiyahe ang empleyado mula sa kanyang kumpanya patungo sa opisina ng kliyente upang ihatid ang mga dokumento at pagkatapos ay bumalik siya sa kanyang kumpanya. Ang oras na inilaan sa pagbiyahe sa pagitan ng kanyang kumpanya at opisina ng kliyente ay isa ring oras na ipinagtrabaho para sa pagkalkula ng minimum na sahod.

Ang kahulugan ng mga sahod para sa SMW ay isinunod nang malapit sa ilalim ng **Ordinansa ng Pagtatrabaho**. Maliban kung ang tinukoy sa Ordinansa ng Pagtatrabaho, "mga sahod" ay nangangahulugan ng remunerasyon, kita, mga allowance kabilang ang allowance sa biyahe, allowance sa attendance, komisyon, bayad sa overtime, mga tip at singil sa serbisyo, kahit paano man ang pagkakatakda o pagkalkula na maaaring ipakahulugan bilang pera na ibabayad sa empleyado alinsunod sa ginawa o gagawing trabaho ay nakabatay sa mga partikular na iksemsyon.²

Dahil hindi kasama sa kalkulasyon ng minimum na sahod ang mga oras na hindi ipinagtrabaho, ang pagbabayad para sa empleyado para sa mga oras na hindi ipinagtrabaho (hal. bayad sa araw ng pahinga, holiday pay, bayad sa taunang bakasyon, maternity leave pay, paternity leave pay, allowance sa pagkakasakit, atbp.) ay hindi dapat isama sa mga sahod na ibabayad sa empleyado (hal. "mga sahod na ibabayad") alinsunod sa wage period para sa pagkalkula ng minimum na sahod. Ang Ordinansa ng Minimum na Sahod ay nagtatakda rin kung ang mga partikular na bayarin ay dapat isama bilang mga sahod na ibabayad batay sa partikular na sitwasyon upang matukoy kung natutugunan ng mga sahod ang minimum na sahod.

Kung mababa sa minimum na sahod ang mga sahod na ibabayad sa empleyado alinsunod sa wage period, ang empleyado ay may karapatan sa natitirang bayad (**hal. "karagdagang remunerasyon"**). Kailangang kunin ang kontrata ng pagtatrabaho ng empleyado upang malaman na siya ay may karapatan sa natitirang bayad alinsunod sa wage period na iyon. Nauukol din ang karagdagang remunerasyon sa pagkalkula ng mga entitlement sa ilalim ng nauugnay na batas.

Wala sa Ordinansa ng Minimum na Sahod at Ordinansa ng Pagtatrabaho ang nagsasabing may bayad dapat ang mga meal break at araw ng pahinga. May bayad man o wala ang mga meal break at araw ng pahinga, ito ay mga tuntunin ng pagtatrabaho na napagkasunduan ng mga employer at empleyado. Isaalang-alang man bilang oras na ipinagtrabahong may bayad ang mga meal break at araw ng pahinga, wage period, kalkulasyon ng sahod, pag-alala at pag-aareglo sa pagbabayad ng komisyon, atbp. ay nauugnay sa kalkulasyon ng minimum na sahod. Kung saan naaangkop, dapat na magkaroon ng pagkakaisa ang mga employer at empleyado tungkol sa kondisyon ng pagtatrabaho na naaayon sa batas, makatwiran at mainam sa komunikasyon at konsultasyon ng labor management. Batay sa Ordinansa ng

Pagtatrabaho, hindi dapat sarilinan ang pag-iba-iba ng mga tuntunin at kondisyon ng pagtatrabaho ng mga empleyado. Laging handa ang Labor Department na tulungan ang mga employer at empleyado na lutasin ang kanilang mga problema at maabot ang pagkakaisa. Kung napag-alaman ng mga empleyado na nabalewala ang kanilang karapatan sa pagtatrabaho, maaari silang humingi ng tulong mula sa Labor Department. Aktibong susundan ng Labor Department ang mga naturang kaso.

Halimbawa 3: SMW rate na \$34.5 kada oras simula sa 1 Mayo 2017

Ipagpalagay na

- ❖ alinsunod sa kontrata ng pagtatrabaho:
 - ❖ ang remunerasyon na \$7,500 kada buwan na may mga araw ng pahinga tuwing Linggo
 - ❖ Lunes hanggang Sabado – 8 oras ng pagtatrabaho bawat araw at 1 oras na meal break araw-araw
- ❖ sa isang buwan (wage period) ng 30 araw (kabilang ang 4 na Linggo), ang kabuuang bilang ng mga oras na ipinagtrabaho ay 208 oras (26 na araw x 8 oras)

.....

Sitwasyon (1) mga meal break at araw ng pahinga na walang bayad

Kalkulasyon

- (i) Minimum na sahod alinsunod sa kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho para sa buwang ito : **\$7,176** (208 oras X \$34.5)
- (ii) Mga sahod na ibabayad alinsunod sa buwang ito⁴: \$7,500
- ❖ Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay hindi mababa sa (i), natugunan ang minimum na kailangan sa sahod at hindi kailangang magbayad ang employer ng anumang karagdagang remunerasyon.

.....

Sitwasyon (2) mga meal break na may bayad⁵; at mga araw ng pahinga na walang bayad

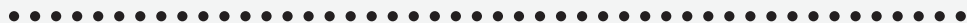
Kalkulasyon

- (i) Minimum na sahod alinsunod sa kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho para sa buwang ito: **\$7,176** (208 oras X \$34.5)
- (ii) Mga sahod na ibabayad alinsunod sa buwang ito⁶: \$6,667 (\$7,500 – \$833 na bayad sa meal break⁷)
- ❖ Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa sa (i), bukod sa pagbabayad sa empleyado ng buwang-buwang sahod na **\$7,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$509** (\$7,176 – \$6,667) upang matugunan ang kailangan na minimum na sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$8,009** (\$7,500 + \$509) sa kabuuan.

Sitwasyon (3) mga meal break na walang bayad; at mga araw ng pahinga na may bayad⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na sahod alinsunod sa kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho para sa buwang ito: **\$7,176** (208 oras X \$34.5)
- (ii) Mga sahod na ibabayad alinsunod sa buwang ito⁶:
\$6,500 (\$7,500 - \$1,000 bayad sa araw ng pahinga⁹)
- ❖ Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa sa (i), bukod sa pagbabayad sa empleyado ng buwang-buwang sahod na **\$7,500**, kailangan ding mabayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$676** (\$7,176 - \$6,500) upang matugunan ang minimum na kailangan sa sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$8,176**¹⁰ (\$7,500 + \$676) sa kabuuan.



Sitwasyon (4) parehong may bayad na mga meal break⁵ at araw ng pahinga⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na sahod alinsunod sa kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho para sa buwang ito: **\$7,176** (208 oras X \$34.5)
- (ii) Mga sahod na ibabayad alinsunod sa buwang ito⁶:
\$5,778 (\$7,500 - \$1,000 bayad sa araw ng pahinga⁹ - \$722 bayad sa meal break¹¹)
- ❖ Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa sa (i), bukod sa pagbabayad sa empleyado ng buwang-buwang sahod na **\$7,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$1,398** (\$7,176 - \$5,778) upang matugunan ang minimum na kailangan sa sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$8,898** (\$7,500 + \$1,398) sa kabuuan.

Paglabag

Ang kabiguang bayaran ang minimum na halaga ng sahod hanggang sa umabot sa paglabag ng mga probisyon ng sahod sa ilalim ng Ordinansa ng Pagtatrabaho. Alinsunod sa Ordinansa ng Pagtatrabaho, ang isang employer na sinadya at sa walang makatwirang kadahilanan ay nabigong bayaran ang sahod sa isang empleyado sa oras ng pagbabayad ay nahaharap sa pag-uusig, at kung mapatunayan, pagmumulta ng \$350,000 at pagkakakulong ng tatlong taon.

Hindi maaaring ipagawa sa labas

Ang anumang probisyon ng kontrata ng pagtatrabaho na may intensyong alisin o bawasan ang anumang karapatan, benepisyo o proteksyong ipinagkaloob sa empleyado ng Ordinansa ng Minimum na Sahod ay mawawalang bisa.

Itatago ng employer ang mga rekord ng kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho ng empleyado

Ang mga rekord ng sahod at pagtatrabaho na itinago ng employer sa ilalim ng Ordinansa ng Pagtatrabaho ay dapat isama ang kabuuang bilang ng oras (kabilang ang anumang bahagi ng oras) na ipinagtrabaho ng empleyado sa isang wage period kung:

- ❖ Nauukol ang SMW sa empleyado; **at**
- ❖ ang mga sahod na ibabayad alinsunod sa wage period ay mababa sa \$14,100 kada buwan¹².

Samakatuwid, kapag ang mga sahod na ibabayad alinsunod sa wage period ay mababa sa monetary cap na \$14,100 kada buwan¹², ang employer ay kailangang magtago ng rekord ng kabuuang bilang ng mga oras na ipinagtrabaho ng empleyado sa wage period na iyon. Kailangang bayaran ng employer ang empleyado nang hindi bababa sa minimum na sahod, kahit pa ang mga rekord ng kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho ay itinago man o hinde.

Ang kahulugan ng mga sahod para sa buwanang monetary cap (hal. \$14,100¹²) sa hindi pagsali sa mga employer sa mga kinakailangang pagtatago ng rekord ng kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho ng mga empleyado ay pareho ng kahulugan sa Ordinansa ng Minimum na Sahod. Ang pagbabayad sa empleyado para sa anumang oras na hindi nabibilang sa oras na ipinagtrabaho (hal. bayad sa araw ng pahinga, holiday pay, bayad sa taunang bakasyon, maternity leave pay, paternity leave pay, allowance sa pagkakasakit, atbp.) ay hindi dapat isama bilang bahagi ng sahod na ibabayad alinsunod sa wage period. Samakatuwid, sa pagtukoy kung ang mga sahod na ibabayad sa empleyado ay hindi mababa sa buwanang monetary cap, ang mga pagbabayad na ito, kung saan naaangkop, ay hindi dapat isama.

Dapat magtago ng mga tamang rekord ang mga employer at empleyado tungkol sa attendance, oras na ipinagtrabaho, mga sahod, atbp. upang pangalagaan ang mga kanya-kanyang karapatan at benepisyo at makatulong na iwasan ang mga hindi kailangang pagtatalo.

Mga dapat tandaan:

1. Kung tumapat ang 1 Mayo 2017 sa wage period, ang SMW rate na \$34.5 kada oras ay nauukol, sa anumang oras na ipinagtrabaho o pagkatapos ng 1 Mayo 2017, sa pagkalkula ng minimum na sahod para sa wage period na iyon.
2. Mangyaring sumangguni sa *Maikling Gabay para sa Ordinansa ng Empeleyado*.
3. Mangyaring sumangguni sa Ordinansa ng Minimum na Sahod para sa mga kahulugan.
4. Dahil ang empleyadong nasa ilalim ng Sitwasyon (1) (mga meal break at araw ng pahinga na walang bayad) ng halimbawang ito ay walang karapatang tumanggap ng sahod sa mga oras na hindi ipinagtrabaho, walang kailangang ibawas sa kanyang remunerasyon sa pagkalkula ng kanyang mga sahod na babayaran.
5. May bayad man o wala ang mga meal break at ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa meal break ay mga tuntunin ng pagtatrabaho na napagkasunduan ng mga employer at empleyado. Gayunman, kung tumapat din ang mga meal break ng isang empleyado sa mga sitwasyon ng oras na ipinagtrabaho sa ilalim ng Ordinansa ng Minimum na Sahod (mangyaring sumangguni sa seksyon na **"Mga oras na ipinagtrabaho"** sa itaas), ang naturang oras ay dapat isama sa pagkalkula ng minimum na sahod.
6. Alinsunod sa Ordinansa ng Minimum na Sahod, ang pagbabayad sa empleyado para sa anumang oras na hindi ipinagtrabaho ay hindi dapat isama bilang bahagi ng mga sahod na ibabayad.
7. May bayad man o wala ang mga meal break at ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa meal break ay mga tuntunin ng pagtatrabaho na napagkasunduan ng mga employer at empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kabilang ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng pagtatrabaho). Para sa Sitwasyon (2) (mga meal break na may bayad; at araw ng pahinga na walang bayad), Ang bayad sa meal break alinsunod sa buwan na iyon ay $\$833$ (hal. $\$7,500 \div 26$ na araw $\div 9$ na oras $\times 26$ na meal break). Maaaring mag-iba ang halaga ng bayad sa meal break kung ang bilang ng mga araw ng pagtatrabaho sa naturang buwan o ang paraan ng pagkalkula nito na napagkasunduan ng mga employer at empleyado ay iba mula sa halimbawang ito. Para sa kadahilanan ng pagpapaliwanag, ang mga numero ay tinantya sa pinakamalapit na integer sa halimbawang ito.

8. May bayad man o wala ang mga araw ng pahinga at ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa araw ng pahinga ay mga tuntunin ng pagtatrabaho na napagkasunduan ng mga employer at empleyado.
9. May bayad man o wala ang mga araw ng pahinga at ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa araw ng pahinga ay mga tuntunin ng pagtatrabaho na napagkasunduan ng mga employer at empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kabilang ang 4 na araw ng pahinga). Ang araw ng pahinga alinsunod sa buwang iyon ay \$1,000 (hal. $\$7,500 \div 30 \text{ araw} \times 4 \text{ na araw ng pahinga}$). Maaaring mag-iba ang halaga ng bayad sa araw ng pahinga kung ang bilang ng mga araw sa kalendaryo o bilang ng mga araw ng pahinga sa naturang buwan o ang paraan ng pagkalkula nito na napagkasunduan ng mga employer at empleyado ay iba mula sa halimbawang ito.
10. Maaaring mag-iba ang halaga ng bayad sa araw ng pahinga kung ang bilang ng mga araw sa kalendaryo o bilang ng mga araw ng pahinga sa naturang buwan o ang paraan ng pagkalkula nito na napagkasunduan ng mga employer at empleyado ay iba mula sa halimbawang ito. Halimbawa, kung ang napagkasunduang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa araw ng pahinga ay \$34.5 kada oras sa $\times 8 \text{ oras}$, ang bayad para sa 4 na araw ng pahinga ay \$1,104 (hal. $\$34.5 \text{ kada oras sa } \times 8 \text{ oras} \times 4 \text{ na araw ng pahinga}$). Kung ang buwang iyon ay may 31 araw (kabilang ang 4 na araw ng pahinga at 27 araw ng pagtatrabaho), ang kabuuang minimum na sahod batay sa kabuuang bilang ng oras na ipinagtrabaho para sa buwang iyon ay \$7,452 (hal. $27 \text{ araw sa } \times 8 \text{ oras} \times \34.5). Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng \$8,556 (hal. $\$7,452 + \$1,104$) sa kabuuan.
11. May bayad man o wala ang mga meal break at ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa meal break ay mga tuntunin ng pagtatrabaho na napagkasunduan ng mga employer at empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kabilang ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng pagtatrabaho). Para sa Sitwasyon (4) (parehong may bayad na mga meal break at araw ng pahinga), ang bayad sa meal break alinsunod sa buwan na iyon ay \$722 (hal. $\$7,500 \div 30 \text{ araw} \div 9 \text{ na oras} \times 26 \text{ na meal break}$). Maaaring mag-iba ang halaga ng bayad sa meal break kung ang bilang ng mga araw sa kalendaryo o bilang ng mga araw ng pagtatrabaho sa naturang buwan o ang paraan ng pagkalkula nito na napagkasunduan ng mga employer at empleyado ay iba mula sa halimbawang ito. Para sa kadahilanan ng pagpapaliwanag, ang mga numero ay tinantya sa pinakamalapit na integer sa halimbawang ito.
12. Simula sa 1 Mayo 2017, ang monetary cap ay itinaas mula \$13,300 hanggang \$14,100 kada buwan.

Mga tanong

24 oras na Telepono (Hotline) para sa mga Katanungan: **2717 1771**
(pinamamahalaan ng "1823")

Itinalagang tao sa Opisina ng Labor Relations Division ng Labor Department

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, 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.

Ang Homepage ng Labor Department:
www.labour.gov.hk