

**Maikling Gabay tungkol
sa Minimum na Pasahod Ayon sa Batas**
Concise Guide to Statutory Minimum Wage

(Tagalog version)

\$40 kada oras

Epektibo mula 1 Mayo 2023



勞工處
Labour Department



Ang Minimum na Antas ng Pasahod Ayon sa Batas (Statutory Minimum Wage o SMW) ay \$40 kada oras na may bisa simula 1 Mayo 2023¹. Samakatuwid, hindi dapat bababa sa antas ng SMW ang mga sahod na ibabayad sa isang empleyado sa loob ng panahon ng sahurang kapag kukunin ang average ng kabuuang oras ng ipinagtrabaho.

Layunin ng leaflet na ito na ipaliwanag sa mga simpleng salita ang ilang pangunahing hinihingi ng SMW. Ang pagpapakahulugan sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod (Cap. 608) ay dapat batay sa orihinal na teksto nito. Ang kabuuang teksto ng Ordinansang ito ay inilagay rin sa website ng Kagawaran ng Katarungan ng Hong Kong e-Legislation sa www.elegislation.gov.hk.

Saklaw ng Ordinansa

Ang SMW ay lumalapat sa lahat ng empleyado, sila man ay pinapasahod nang buwanan, arawan, kada oras, permanente, casual, full-time, part-time o iba pang uri ng mga empleyado, at kahit na nagtatrabaho pa sila o hindi sa ilalim ng isang continuous na kontrata² ayon sa itinakda ng Ordinansa sa Pagtatrabaho, na may mga sumusunod na eksepsyon :

- mga taong hindi saklaw ng Ordinansa sa Pagtatrabaho²
- mga dayuhang manggagawa sa bahay na live-in o nakatira sa mismong lugar na pinagtatrabahuhan³, maging anupaman ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad
- mga espesipikong mag-aaral na intern³ pati na rin ang mga mag-aaral na may karanasan sa pagtatrabaho sa loob ng panahon ng exempt student employment³

Ang mga empleyadong may kapansanan ay may karapatan sa parehong proteksyon ng SMW bilang mga empleyadong may kakayahan. Ang Ordinansa sa Minimum na Pasahod ay nagbibigay ng isang espesyal na kaayusan para sa mga empleyadong may mga kapansanan upang magpasyang sumailalim sa pagtatasa ng pagiging produktibo sa kanilang desisyon at makatanggap ng mga sahod batay sa resulta ng pagtatasa. Para sa mga detalye, maaaring tingnan ang *Maikling Gabay kaugnay ng Pagtatasa sa Pagiging Produktibo para sa mga Empleyadong may Kapansanan sa ilalim ng Rehimen sa Minimum na Pasahod Ayon sa Batas (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)* .

Halaga ng minimum na pasahod

Ang mga sahod na dapat ibayad ng isang employer sa kanyang empleyado sa loob ng panahon ng sahurang ay hindi dapat bababa sa halaga ng kinakulang minimum na pasahod tulad ng sumusunod:

Minimum na sahod	=	Kabuuang oras na ipinagtrabaho ng empleado sa loob ng panahon ng sahuran	×	Antas ng SMW (iyon ay \$40 kada oras na may bisa simula 1 Mayo 2023)
---------------------	---	--	---	---

Mga oras na ipinagtrabaho

Para sa layunin ng pagkalkula ng minimum na pasahod, ang mga oras na ipinagtrabaho (kasama ang anumang bahagi sa loob ng isang oras) kasama ang anumang oras kung kailan ang empleyado, alinsunod sa kontrata o kasunduan o sa pamamagitan ng utos ng employer, ay :

- pumasok para magtrabaho, siya man ay binigyan ng trabaho o nagsasanay sa panahong iyon; o
- bumibiyahang may kaugnayan sa kanyang trabaho, hindi kabilang ang biyahe (sa alinmang direksyon) sa pagitan ng kanyang lugar na tinitirahan at sa kanyang lugar na pinagtatrabahuhan (maliban sa iba pang lugar ng pinagtatrabahuhan na nasa labas ng Hong Kong at hindi ang kanyang nakagawiang lugar na pinagtatrabahuhan).

Ang lugar ng pinagtatrabahuhan ay nangangahulugan ng saan mang lugar kung saan ang empleyado, alinsunod sa kontrata o kasunduan o sa pamamagitan ng utos ng employer, ay pumasok para sa layuning magtrabaho o magsanay.

Bukod sa Ordinansa sa Minimum na Pasahod, kung ang pinag-uusapan ay oras na nagtrabaho ang empleyado sa ilalim ng kontrata o kasunduan sa employer, ang naturang panahon ay dapat isama sa pagkakalkula ng minimum na pasahod.

Halimbawa 1: Ang isang empleyado ay nagtatrabaho nang hanggang alas 6 ng gabi alinsunod sa kanyang kontrata. Isang araw, nag-overtime siya mula alas 6 ng hapon hanggang alas 7 ng gabi ayon sa utos ng kanyang employer. Ang isang oras na overtime na ito ay dapat isama sa pagkakalkula ng minimum na pasahod.

Halimbawa 2: Ang isang empleyado ay nagtatrabaho sa Hong Kong. Ang oras na ginugol sa pagbibiyahang sa pagitan ng kanyang lugar na tinirahan at ng kanyang kompanya ay hindi kabilang sa oras ng trabaho para sa pagkakalkula ng minimum na pasahod. Isang araw, sa utos ng kanyang employer, bumiyahang ang empleyado mula sa kanyang kompanya patungo sa opisina ng isang kliyente upang maghatid ng mga dokumento at pagkatapos bumalik sa kanyang kompanya. Ang oras na ginugol sa pagbibiyahang sa pagitan ng kanyang kompanya at opisina ng kliyente ay mga oras din na ipinagtrabaho para sa pagkakalkula ng minimum na pasahod.

Mga sahod na ibabayad sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang

Ang kahulugan ng sahod para sa SMW ay inihanay sa ilalim ng Ordinansa ng Pagtatrabaho. Maliban na lamang kung tinukoy sa Ordinansa ng Pagtatrabaho, ang “mga sahod” ay nangangahulugan ng lahat ng remunerasyon, mga kita, mga allowance kabilang ang allowance sa pagbiyahe, allowance sa pagpasok sa trabaho (attendance), komisyon, bayad sa overtime, tips at service charges, paano man itinakda o kinalkula, kung maiihayag bilang pera, na ibabayad sa isang empleyado sa pagsasaalang-alang ng ginawa o gagawin pang trabaho, na sasailalim sa ilang eksklusyon.²

Dahil hindi kasama sa kalkulasyon ng minimum na pasahod ang mga oras na hindi nagtrabaho, ang ibinigay na bayad sa empleyado para sa anumang panahon na mga oras na hindi nagtrabaho (halimbawa, rest day pay, holiday pay, annual leave pay, maternity leave pay, paternity leave pay, sickness allowance, atbp.) ay hindi dapat kabilang sa bahagi ng sahod na ibabayad sa empleyado (iyon ay, “mga sahod na babayaran”) sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang para sa pagkakalkula ng minimum na pasahod. Itinatakda rin ng Ordinansa sa Minimum na Pasahod kung ang ilang partikular na kabuuan ay dapat isama bilang mga sahod na babayaran sa mga espesipikong sitwasyon upang madetermina kung ang mga sahod ay nakatutugon sa minimum na pasahod.

Kung ang sahod na babayaran sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang ay mas mababa kaysa sa minimum na pasahod, siya ay nararapat na bayaran ng kaibahan (iyon ay, “**karagdagang remunerasyon**”). Ang kontrata ng empleyado sa pagtatrabaho ay kailangang kuhanin upang magsaad na siya ay nararapat sa karagdagang remunerasyon sa pagsasaalang-alang ng naturang panahon ng sahurang. Ang karagdagang remunerasyon ay lumalapat din sa pagkakalkula ng mga karapatan sa ilalim ng ibang nauugnay na batas.

Wala alinman sa Ordinansa sa Minimum na Pasahod at sa Ordinansa ng Pagtatrabaho ang nagsasabing may bayad dapat ang mga pahinga para kumain (meal break) at mga araw ng pahinga (rest day). Ang mga pahinga para kumain o mga araw ng pahinga ay maaaring may bayad o wala, batay sa napagkasunduan ng mga employer at mga empleyado. Kung ang mga pahinga para kumain ay pinagtrabahuan at/o may bayad, kung ang mga araw ng pahinga ay may bayad, ang panahon ng sahurang, ang pagkalkula sa sahod, at pagtutuos at kaayusan ng pagbabayad ng komisyon, atbp. ay maaaring isama na basehan ng pagkalkula ng minimum na pasahod. Kung kinakailangan, mag-usap at magkasundo ang mga employer at mga empleyado kung ano ang nararapat at makatarungang batayan sa mga tadhana sa pagtatrabaho, ito ay dapat idaan sa komunikasyon at konsultasyon sa pagitan ng paggawa at pangasiwaan. Batay sa Ordinansa sa Pagtatrabaho, hindi dapat iba-ibahin ng mga employer ang mga tadhana sa pagtatrabaho at ang mga kondisyon ng mga empleyado nang mag-isa. Laging handa ang Kagawaran ng Paggawa na tulungan ang mga employer at ang mga empleyado na lutasin ang kanilang mga problema at makamit ang pagkakaisa. Kung maghihinala ang mga empleyado na ang kanilang mga karapatan sa pagtatrabaho ay nilabag, maaari silang humingi ng tulong mula sa Kagawaran ng Paggawa. Ang Kagawaran ng Paggawa ay aktibong susubaybay sa mga naturang kaso.

Halimbawa 3: Ang antas ng SMW ay **\$40** kada oras na may bisa simula **1 Mayo 2023**
Ipagpalagay na

- alinsunod sa kontrata sa pagtatrabaho :
 - remunerasyon na \$8,500 kada buwan na may mga araw ng pahinga tuwing Linggo
 - Lunes hanggang Sabado – may 8 oras ng trabaho kada araw at 1 oras na pahinga para kumain araw-araw
- sa isang buwan (panahon ng sahuran) na may 30 araw (kasama ang 4 na Linggo), ang kabuuang dami ng mga oras ng trabaho ay 208 oras (26 na araw $\times$ 8 oras)

Senaryo (1) mga pahinga para kumain at mga araw ng pahinga na walang bayad

Kalkulasyon

- (i) Minimum na pasahod alinsunod sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan para sa buwang ito: **\$8,320** (208 oras $\times$ \$40)
- (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁴: \$8,500
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay hindi mababa kaysa (i), ang iniaatas na minimum na pasahod ay natugunan at ang employer ay hindi aatasang magbayad ng anumang karagdagang remunerasyon.

Senaryo (2) mga pahinga para kumain na may bayad⁵; at mga araw ng pahinga na walang bayad

Kalkulasyon

- (i) Minimum na pasahod alinsunod sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan para sa buwang ito: **\$8,320** (208 oras $\times$ \$40)
- (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$7,555.6 (\$8,500 – \$944.4 bayad sa pahinga para kumain⁷)
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **\$8,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$764.4** (\$8,320 – \$7,555.6) upang matugunan ang iniaatas na minimum na pasahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$9,264.4** (\$8,500 + \$764.4) sa kabuuan.

Senaryo (3) may mga pahinga para kumain na walang bayad; at mga araw ng pahinga na may bayad⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito:
\$8,320 (208 oras $\times$ \$40)
- (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$7,366.7 (\$8,500 – \$1,133.3 bayad sa araw ng pahinga⁹)
- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **\$8,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$953.3** (\$8,320 – \$7,366.7) upang matugunan ang iniaatas na minimum na pasahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$9,453.3** (\$8,500 + \$953.3) sa kabuuan.¹⁰

Senaryo (4) kapwa may bayad na mga pahinga para kumain⁵ at mga araw ng pahinga⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito:
\$8,320 (208 oras $\times$ \$40)
- (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$6,548.2 (\$8,500 – \$1,133.3 bayad sa araw ng pahinga⁹ – \$818.5 bayad sa pahinga para kumain¹¹)
- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **\$8,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$1,771.8** (\$8,320 – \$6,548.2) upang matugunan ang iniaatas na minimum na pasahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$10,271.8** (\$8,500 + \$1,771.8) sa kabuuan.

Opensa

Ang kabiguang mabayaran ang mga minimum na halaga ng sahod ay nangangahulugang paglabag sa mga probisyon sa ilalim ng Ordinansa ng Pagtatrabaho. Ayon sa Ordinansa ng Pagtatrabaho, ang employer na sinadya at sa walang makatuwirang kadahilanan ay hindi nagbayad ng sahod ng kanyang empleyado kung ito ay dapat nang bayaran ay mananagot sa isang pag-uusig, at kung mapapatunayan, ay pagmumultahin ng \$350,000 at makukulong ng tatlong taon. Kung ang isang opensang may kaugnayan sa sahod ay ginawa ng isang katawan ng korporasyon at napatunayang ginawa nang may pahintulot ang o kakutsaba ng, o maipaparatang sa anumang pagpapabaya sa parte ng, sinumang direktor, manedyer, sekretarya o iba pang katulad na opisyal o katawan ng korporasyon, ang naturang tao ay nagkasala ng katulad na opensa, kapag nahatulan, ay mananagot sa katulad na parusa.

Walang pakikipagkontrata sa labas

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

Itatago ng employer ang mga rekord ng kabuuang dami ng oras na nagtrabaho ang empleyado

Ang mga rekord sa sahod at pagtatrabaho na itinago ng employer sa ilalim ng Ordinansa ng Pagtatrabaho ay dapat kasali ang kabuuang oras (kabilang ang anumang bahagi ng isang oras) na ipinagtrabaho ng empleyado sa loob ng panahon ng sahuran kung :

- ang SMW ay lumalapat sa empleyado; **at**
- ang sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahuran ay mas mababa kaysa \$16,300 kada buwan¹².

Samakatuwid, kapag ang mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahuran ay mas mababa kaysa sa monetary cap na \$16,300 kada buwan¹², ang employer ay nararapat na magtago ng mga rekord ng kabuuang oras na ipinagtrabaho ng kanyang empleyado sa naturang panahon ng sahuran. Kailangang bayaran ng employer ang kanyang empleyado nang hindi bababa sa minimum na pasahod, kahit pa ang mga rekord ng kabuuang oras ng ipinagtrabaho ay kailangang itago o hindi.

Ang kahulugan ng sahod para sa buwanang monetary cap (iyon ay, \$16,300¹²) sa hindi pagsasali sa mga employer mula sa iniaatas na pagtatago ng rekord ng kabuuang dami ng oras na nagtrabaho ang mga empleyado ay kapareho ng nasa Ordinansa ng Minimum na Pasahod. Ang bayad sa empleyado para sa anumang oras na hindi mga oras ng trabaho (hal., rest day pay, holiday pay, annual leave pay, maternity leave pay, paternity leave pay, sickness allowance, atbp.) ay hindi dapat ituring bilang bahagi ng mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahuran. Samakatuwid, sa pagpapasiya kung ang mga sahod ba na ibabayad sa empleyado ay hindi mababa kaysa buwanang hangganan ng pera, ang mga bayad na ito, saan man naaangkop, ay hindi dapat isama.

Ang mga employer at mga empleyado ay kailangang magtago ng mga angkop na rekord na may kaugnayan sa pagpasok sa trabaho, mga oras na nagtrabaho, mga sahod, atbp., upang mabantayan ang kani-kanilang mga kaukulang karapatan at benepisyo at upang maiwasan ang mga alitan.

Mga Tala:

- 1 Na may bisa simula 1 Mayo 2023, ang antas ng SMW ay tataas mula \$37.5 tungo sa \$40 kada oras. Kung ang 1 Mayo 2023 ay tumapat sa loob ng panahon ng sahurang, ang antas ng SMW na \$40 kada oras ay lumalapat para sa anumang oras na nagtrabaho sa araw na iyon o pagkatapos ng 1 Mayo 2023 sa pagkakalkula ng minimum na sahod para sa naturang panahon ng sahurang.
- 2 Mangyaring sumangguni sa *Maikling Gabay para sa Ordinansa sa Pagtatrabaho (A Concise Guide to the Employment Ordinance)*.
- 3 Mangyaring sumangguni sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod para sa mga depinisyon.
- 4 Yamang ang empleyadong nasa ilalim ng Senaryo (1) (mga pahinga para kumain at mga araw ng pahinga na walang bayad) sa halimbawang ito ay hindi nararapat sa sahod para sa mga oras na hindi nagtrabaho, walang iniaatas na kabawasan sa kanyang remunerasyon sa pagkakalkula ng mga sahod na ibabayad sa kanya.
- 5 May bayad man o wala ang mga pahinga para kumain, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa pahinga para kumain ay mga tadhana ng pagtatrabaho ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado. Gayunpaman, kung ang mga pahinga para kumain ng isang empleyado ay tumapat din sa ilalim ng mga sirkumstansya ng “mga oras na nagtrabaho” na nasa ilalim ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod (mangyaring sumangguni sa seksyon sa “**Mga Oras na Nagtrabaho**” na nasa itaas), ang naturang panahon ay kailangang isama sa pagkakalkula ng minimum na pasahod.
- 6 Ayon sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod, ang pagbabayad sa empleyado para sa anumang oras na hindi nagtrabaho ay hindi dapat isama bilang bahagi ng mga sahod na babayaran.
- 7 May bayad man o wala ang mga pahinga para kumain, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa pahinga para kumain ay mga tadhana ng pagtatrabaho ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng trabaho). Para sa Senaryo (2) (ang mga pahinga para kumain na may bayad; at mga araw ng pahinga na walang bayad), ang bayad para sa pahinga para kumain sa pagsasaalang-alang ng buwan na iyon ay magiging \$944.4 (iyon ay $\$8,500 \div 26$ na araw $\div 9$ na oras $\times 26$ na pahinga para kumain). Maaaring magkaiba-iba ang halaga ng bayad para sa pahinga para kumain kung ang dami ng mga araw na pinagtrabahuan sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan sa pagitan ng employer at mga empleyado ay iba sa halimbawang ito. Para sa layuning maipakita, ang mga numero ay binigyan ng halagang nasa pinakamalapit na sampung sentimo sa halimbawang ito.
- 8 May bayad man o wala ang mga araw ng pahinga, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa araw ng pahinga ay mga tadhana ng pagtatrabaho ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado.

- 9 May bayad man o wala ang mga araw ng pahinga, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa araw ng pahinga ay mga tadhana ng pagtatrabaho ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kabilang ang 4 na araw ng pahinga). Ang bayad sa araw ng pahinga sa pagsasaalang-alang ng naturang buwan ay $\$1,133.3$ (iyon ay $\$8,500 \div 30 \text{ araw} \times 4 \text{ na araw na pahinga}$). Ang halaga ng bayad para sa araw ng pahinga ay maaaring mag-iba kung ang dami ng mga araw sa kalendaryo o ang dami ng mga araw ng pahinga sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado ay iba sa halimbawang ito. Para sa layuning maipakita, ang mga numero ay binigyan ng halagang nasa pinakamalapit na sampung sentimo sa halimbawang ito.
- 10 Ang halaga ng bayad para sa araw ng pahinga ay maaaring mag-iba kung ang dami ng mga araw sa kalendaryo o ang dami ng mga araw ng pahinga sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado ay iba sa halimbawang ito. Halimbawa, kung ang napagkasunduang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa araw ng pahinga ay $\$40$ kada oras $\times 8$ oras, ang bayad para sa 4 na araw ng pahinga ay magiging $\$1,280$ (iyon ay, $\$40$ kada oras $\times 8$ oras $\times 4$ na araw ng pahinga). Kung ang buwang iyon ay may 31 araw (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 27 na araw ng trabaho), ang halaga ng minimum na pasahod batay sa kabuuang dami ng oras na nagtrabaho para sa buwang iyon ay magiging $\$8,640$ (iyon ay $27 \text{ araw} \times 8 \text{ oras} \times \40). Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng $\$9,920$ (iyon ay, $\$8,640 + \$1,280$) sa kabuuan.
- 11 May bayad man o wala ang mga pahinga para kumain, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa pahinga para kumain ay mga tadhana ng pagtatrabaho ayon sa napagkasunduan ng employer at mga empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng trabaho). Para sa Senaryo (4) (kapwa may bayad na mga pahinga para kumain at mga araw ng pahinga), ang bayad sa pahinga para kumain sa pagsasaalang-alang ng naturang buwan ay magiging $\$818.5$ (iyon ay $\$8,500 \div 30 \text{ araw} \div 9 \text{ na oras} \times 26 \text{ na pahinga para kumain}$). Maaaring magkaiba-iba ang halaga ng bayad para sa pahinga para kumain kung ang bilang ng mga araw sa kalendaryo o ang dami ng mga araw na nagtrabaho sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan ng employer at ng mga empleyado ay iba sa halimbawang ito. Para sa layuning maipakita, ang mga numero ay binigyan ng halagang nasa pinakamalapit na sampung sentimo sa halimbawang ito.
- 12 May bisa simula 1 Mayo 2023, ang monetary cap ay itinaas mula $\$15,300$ tungo sa $\$16,300$ kada buwan.

Mga Pagtatanong

24 na oras na Hotline ng Pagtatanong: **2717 1771**
(pinangangasiwaan ng “1823”)

**Kung magtatanong nang personal sa mga Tanggapan ng Dibisyon
para sa mga Ugnayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa:**
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm



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



(Tagalog version)

2023