

คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

Concise Guide to Statutory Minimum Wage

(Thai version)

\$40 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) คือชั่วโมงละ \$40 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023¹ โดยหลักการแล้ว เมื่อครบรอบการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในแต่ละครั้ง เมื่อเฉลี่ยตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดแล้ว จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แผนพับนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่สำคัญบางประการของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายด้วยคำศัพท์ง่ายๆ การตีความตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึดข้อความต้นฉบับข้อความฉบับเต็มของกฎหมายได้รับการอัปเดตไปยังเว็บไซต์ Hong Kong e-Legislation ของกระทรวงยุติธรรมที่ www.elegislation.gov.hk

ความครอบคลุมของกฎหมาย

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หรือลูกจ้างอื่นๆ และไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาแบบต่อเนื่องหรือไม่ก็ตาม² ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน แต่มีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้:

- บุคคลที่กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานไม่มีผลบังคับใช้²
- ผู้ที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านที่อาศัยอยู่ในบ้าน³ ไม่ว่าจะเป็นเพศ, เชื้อชาติหรือสัญชาติใดก็ตาม
- นักศึกษาฝึกงานที่ระบุ³ รวมถึงนักศึกษาฝึกงานซึ่งอยู่ระหว่างการจ้างงานที่ได้รับการยกเว้น³

ลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพจะได้รับความคุ้มครองจาก SMW เช่นเดียวกับ ลูกจ้างคนอื่นกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจัดให้มีการจัดการพิเศษสำหรับพนักงานที่มีความทุพพลภาพในการเลือกรับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานตามที่พวกเขาเลือกและได้รับค่าจ้างตามผลการประเมิน สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ คู่มือ ฉบับย่อ สำหรับการประเมินผลงานสำหรับลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพ ภายใต้หลักเกณฑ์ กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)

จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายแต่ละครั้งจะต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:

ค่าจ้างขั้นต่ำ	=	จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของ ลูกจ้างในรอบค่าจ้าง	×	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (เช่น \$40 ต่อชั่วโมง ซึ่ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023)
----------------	---	--	---	---

ชั่วโมงทำงาน

เพื่อวัตถุประสงค์ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน (รวมถึงส่วนใดส่วนหนึ่งของชั่วโมง) รวมถึงเวลาใดๆ ที่ลูกจ้างปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง :

- การเข้าทำงานในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าลูกจ้างได้ทำงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในขณะนั้น หรือ
- การเดินทางไปทำงาน ยกเว้นการเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงาน (นอกเหนือจากสถานที่ทำงานที่อยู่นอกฮ่องกงและไม่ใช่อสถานที่ทำงานตามปกติของลูกจ้าง)

สถานที่ทำงานหมายถึง สถานที่ที่ลูกจ้างได้ไปปฏิบัติงาน หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ระบุ ในสัญญา จ้างหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง นอกจากกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่ระบุไว้แล้วหากเวลาดังกล่าวถือเป็นชั่วโมงการทำงานของ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างงาน หรือข้อตกลงกับนายจ้าง ควรรวมเวลาดังกล่าวไว้ในการคำนวณ ค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 1: ลูกจ้างคนหนึ่งทำงานจนถึงเวลา 18.00 (6 pm) น. ตามสัญญาการจ้างงาน วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00 (6 pm) น. ถึง 19.00 (7 pm)น. เวลาที่เกินมาหนึ่งชั่วโมงคือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 2: ลูกจ้างทำงานในฮ่องกง ช่วงเวลาที่ใช้เดินทางจากที่พักมายังบริษัทไม่ถือว่าเป็น ชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างต้องเดินทาง จากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างเพื่อส่งเอกสาร จากนั้นจึงกลับเข้าบริษัท เวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสอดคล้องกับ นิยาม ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด รายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงเบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าจ้างล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการให้บริการ ซึ่งไม่ว่าจะใช้ชื่ออะไรหรือคำนวณอย่างไร แต่สามารถอธิบายได้ในแง่ของตัวเงินที่จะต้อง จ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อยกเว้นบางประการ²

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำไม่รวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) จะต้องไม่นำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (เช่น “ค่าจ้างที่ต้องจ่าย”) ตามระยะเวลาค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำยังกำหนดว่าเงินจำนวนหนึ่งควรถูกนับเป็นค่าจ้างที่ต้องจ่ายในสถานการณ์เฉพาะหรือไม่ เพื่อพิจารณาว่าค่าจ้างตรงกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างมีจำนวนน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (เช่น “เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติม”) สัญญาจ้างลูกจ้าง ต้องระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับงวดค่าจ้างนั้น ค่าตอบแทนเพิ่มเติมดังกล่าวยังนำไปใช้ ในการคำนวณสิทธิตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ทั้งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและกฎหมายการจ้างงานไม่ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าพักปรานอาหารและวันพักผ่อน การพักปรานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์จะเป็นไปตาม ค่าจ้างหรือเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าการพักปรานอาหาร จะเป็น ชั่วโมงทำงานและ/หรือได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้าง ระยะเวลาค่าจ้าง การคำนวณค่าจ้าง การคำนวณและการจัดการจ่ายค่านายหน้า ฯลฯ ล้วนมีความเกี่ยวข้อง ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีที่จำเป็น นายจ้างและลูกจ้างควรตกลงกันเพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทามติเป็นไปตามข้อกำหนดในการจ้างงานโดยมีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายและสมเหตุสมผล โดยจัดให้มีการเจรจาในระดับแรงงานกับฝ่ายบริหาร ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน นายจ้างจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเพียงลำพัง กรมแรงงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน หากลูกจ้างสงสัยว่าถูกลิดรอนสิทธิในการจ้างงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงานได้ โดยกรมแรงงานจะติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง

ตัวอย่างที่ 3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย \$40 ต่อชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023

สถานการณ์สมมติ

- ตามสัญญาจ้าง :
 - ค่าจ้างเดือนละ \$8,500 วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์
 - วันจันทร์ถึงวันเสาร์ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และพักรับประทานอาหารวันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน
- ในหนึ่งเดือน (รอบค่าจ้าง) ของ 30 วัน (รวมวันอาทิตย์ 4 วัน) จำนวนวันชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะเท่ากับ 208 ชั่วโมง (26 วัน $\times$ 8 ชั่วโมง)

สถานการณ์ (1) ช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง $\times$ \$40)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁴: \$8,500
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินไม่น้อยกว่า (i) จึงถือว่าเป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักรับประทานอาหารที่จ่ายค่าจ้าง⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง $\times$ \$40)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$7,555.6 (\$8,500– ค่าจ้างช่วงพักรับประทานอาหารจำนวน \$944.4⁷)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **\$8,500** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกเป็นเงิน **\$764.4** (\$8,320– \$7,555.6) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน **\$9,264.4** (\$8,500 + \$764.4)

สถานการณ์สมมติ (3) ช่วงพักรับประทานอาหารที่ไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง⁸

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง × \$40)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$7,366.7 (\$8,500– ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน \$1,133.3⁹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **\$8,500** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก **\$953.3** (\$8,320– \$7,366.7) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน **\$9,453.3** (\$8,500 + \$953.3)¹⁰

สถานการณ์สมมติ (4) ทั้งช่วงพักรับประทานอาหาร⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์⁸ ที่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง × \$40)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$6,548.2 (\$8,500– วันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$1,133.3⁹ – ช่วงพักรับประทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$818.5¹¹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **\$8,500** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก **\$1,771.8** (\$8,320– \$6,548.2) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน **\$10,271.8** (\$8,500 + \$1,771.8)

การกระทำผิดกฎหมาย

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน การไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนถือ เป็นการ ละเมิด ข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้าง นายจ้างที่เจตนาและไม่มีเหตุเพียงพอในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ตามกำหนด จะถูกดำเนินคดี และหากพบว่ากระทำผิดจริง จะถูกปรับเป็นเงิน \$350,000 เหรียญฮ่องกง และจำคุกเป็นเวลาสามปี ในกรณีที่การกระทำความผิดเกี่ยวกับค่าจ้างโดยนิติบุคคลได้รับการพิสูจน์แล้วว่าได้กระทำโดยได้รับความยินยอม หรือมีการรู้เห็นเป็นใจ หรือเป็นผลมาจากการละเลยใน ส่วน ของ กรรมการ ผู้จัดการ เลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันในองค์กรของนิติบุคคลดังกล่าว บุคคลนั้นจะมีความผิดในการกระทำ ความผิด เช่นเดียวกัน และหากมีการพิพากษาลงโทษ ก็จะต้องระวางโทษเช่นเดียวกัน

ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย

ข้อกำหนดใดๆ ในสัญญาการจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสิทธิหรือลดทอนสิทธิผลประโยชน์หรือการคุ้มครองใดๆ ก็ตามที่ลูกจ้างพึงได้รับภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

บันทึกค่าจ้างและการจ้างงานที่นายจ้างเก็บไว้ภายใต้กฎหมายการจ้างงานควรรวมจำนวนชั่วโมงทั้งหมด (รวมถึงเวลาทำงานที่ไม่เต็มชั่วโมง) ที่ลูกจ้างทำงานในรอบค่าจ้าง หาก:

- ได้มีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาใช้กับลูกจ้าง และ
- ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่า \$16,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹²

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบนั้นต่ำกว่าเพดานที่ \$16,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹² นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นไว้ นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าจะเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดหรือไม่ก็ตาม

ตามคำนิยามของค่าจ้างได้กำหนดเพดาน เงิน ราย เดือน (คือ \$16,300 เหรียญฮ่องกง¹²) ในการยกเว้นนายจ้างจากข้อกำหนดในการเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทั้งหมดนั้นเหมือนกับในกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ เงินที่จ่ายให้กับพนักงานใน ช่วงเวลา ที่ ไม่ใช่ ชั่วโมงทำงาน (ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างภรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) ไม่ควรนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องชำระในส่วนในรอบค่าจ้าง ดังนั้นในการพิจารณาว่าค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานนั้นไม่ต่ำกว่าเพดานเงินรายเดือนหรือไม่ ไม่ควรรวมการจ่ายเงินส่วนนี้เข้าไป หากมี

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเข้างาน ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้างเป็นต้น เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และป้องกันการเกิดข้อพิพาทโดยไม่จำเป็น

หมายเหตุ:

- 1 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะขึ้นจาก \$37.5 เป็น \$40 ต่อชั่วโมง หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2023 อยู่ในรอบค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะเป็นชั่วโมงละ \$40 มีผลบังคับใช้กับชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023
- 2 สำหรับรายละเอียดโปรดดูที่ *คู่มือฉบับย่อว่าด้วยกฎหมายการจ้างงาน (A Concise Guide to the Employment Ordinance)*
- 3 สำหรับคำนิยามโปรดดูกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณ์สมมติ (1) (ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินตอบแทนที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงานในการคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่าย จึงไม่ต้องหักเงินออกจากค่าตอบแทน
- 5 การพักรับประทานอาหารโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าพักรับประทานอาหารเป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากการพักรับประทานอาหารของลูกจ้างอยู่ภายใต้สถานการณ์ของชั่วโมงทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้าง ขั้นต่ำ (โปรดดูหัวข้อ "ชั่วโมงทำงาน" ด้านบน) ควรรวมเวลาดังกล่าวในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน จะต้องไม่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 ช่วงพักรับประทานอาหารจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักรับประทานอาหารถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับ สถานการณ์ สมมติ (2) (ช่วง พักรับประทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$944.4 (กล่าวคือ $\$8,500 \div 26 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวน เงินค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารอาจแตกต่างไปจากนี้หากจำนวนวันทำงานในเดือนที่ เกี่ยวข้อง หรือ วิธีการ คำนวณ ตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับ จุดประสงค์ ของ การให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลข ดังกล่าว จะถูกปรับเพื่อให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้เคียงที่สุดในตัวอย่างนี้
- 8 วันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม และวิธีการคำนวณค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

- 9 วันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$1,133.3 (กล่าวคือ $\$8,500 \div 30 \text{ วัน} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือ วิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ ตัวเลข ดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้มากที่สุด ในตัวอย่างนี้
- 10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้ หาก จำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ เช่น หากวิธีคำนวณตามที่ตกลงสำหรับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เท่ากับ \$40 ต่อชั่วโมง $\times 8 \text{ ชั่วโมง}$ ค่าจ้างของวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$1,280 (กล่าวคือ $\$40 \text{ ต่อชั่วโมง} \times 8 \text{ ชั่วโมง} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) หากเดือนนั้นมี 31 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 27 วัน) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนั้นจะ เท่ากับ \$8,640 (กล่าวคือ $27 \text{ วัน} \times 8 \text{ ชั่วโมง} \times \40) ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินทั้งสิ้น \$9,920 (กล่าวคือ $\$8,640 + \$1,280$)
- 11 การพักรับประทานอาหารโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่ และวิธีการคำนวณค่าพักรับประทานอาหารเป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (4) (มีการจ่ายค่าจ้างทั้งในช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์) ค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$818.5 (กล่าวคือ $\$8,500 \div 30 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวน เงิน ค่าจ้าง ในช่วง พัก รับประทาน อาหาร อาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับ จุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้ที่สุดในตัวอย่างนี้
- 12 การปรับเพดานเงินรายเดือนจาก \$15,300 เป็น \$16,300 ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023 เป็นต้นไป

ติดต่อสอบถาม

โทรศัพท์สายด่วน 24 ชั่วโมง: 2717 1771
(จัดบริการโดย "1823")

สอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน:
www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm



หน้าโฮมเพจของกรมแรงงาน:
www.labour.gov.hk



(Thai version)

2023