

คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมาย

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Thai version)



勞工處
Labour Department

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

แผนพับนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่สำคัญบางประการของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ด้วยคำศัพท์ง่ายๆ การตีความตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้าง ขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึด ข้อความ ต้นฉบับ ข้อความ ฉบับเพิ่มเติมของกฎหมายได้รับการอัปเดตไปยังเว็บไซต์ 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 เช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจัดให้มีการจัดการพิเศษสำหรับพนักงานที่มีความทุพพลภาพในการเลือกรับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานตามที่พวกเขา เลือก และ ได้รับค่าจ้างตามผลการประเมิน สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ คู่มือฉบับย่อสำหรับการประเมินผลงานสำหรับ ลูกจ้าง ที่มีความ ทุพพลภาพ ภายใต้ หลัก เกณฑ์กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (*Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime*)

จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายแต่ละครั้งจะต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:

ค่าจ้างขั้นต่ำ	=	จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้าง	X	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (เช่น \$40 ต่อชั่วโมง ซึ่ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023)
----------------	---	--	---	--

ชั่วโมงทำงาน



เพื่อวัตถุประสงค์ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำชั่วโมงทำงาน(รวมถึงส่วนใดส่วนหนึ่งของชั่วโมง) รวม ถึงเวลาใดๆที่ลูกจ้างปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือตามข้อตกลงหรือตามคำสั่งของนายจ้าง:

- การเข้าทำงานในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าลูกจ้างได้ทำงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในขณะนั้นหรือ
- การเดินทางไปทำงาน ยกเว้นการเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับทำงาน(นอกเหนือจากสถานที่ทำงานที่อยู่นอกชองกงและไม่ใช่สถานที่ทำงาน ตาม ปกติของลูกจ้าง)

สถานที่ทำงานหมายถึง สถานที่ที่ลูกจ้างได้ไปปฏิบัติงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือตามข้อตกลงหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นอกจากกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำระบุไว้แล้วหากเวลาดังกล่าวถือเป็นชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงกับนายจ้างควรรวมเวลาดังกล่าวไว้ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 1: ลูกจ้างคนหนึ่งทำงานจนถึง เวลา 18.00 (6 pm) น. ตาม สัญญา การจ้างงานวันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00 (6 pm) น. ถึง 19.00 (7 pm)น. เวลาที่เกิดขึ้นมาหนึ่งชั่วโมงคือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 2: ลูกจ้างทำงานในชองกง ช่วงเวลาที่ใช้เดินทางจาก ที่พัก มายัง บริษัท ไม่ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำวันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างต้องเดินทางจากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างเพื่อส่งเอกสาร จากนั้นจึงกลับเข้าบริษัทเวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสอดคล้องกับ นิยาม ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึงค่าตอบแทนทั้งหมดรายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงเบี่ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่า คอมมิชชั่น ค่าจ้างล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการให้บริการ ซึ่งไม่ว่า จะ ใช้ ชื่อ อะไร หรือ คำนวนอย่างไร แต่สามารถอธิบายได้ในแง่ของตัวเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ แต่ทั้งนี้อยู่ภายใต้ข้อยกเว้นบางประการ²

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำไม่รวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน การ จ่าย เงิน ให้กับลูกจ้างสำหรับเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอดค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) จะต้องไม่นำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (เช่น “ค่าจ้างที่ ต้องจ่าย”) ตามระยะเวลาค่าจ้าง สำหรับ การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ต่ำยังกำหนดว่าเงินจำนวนหนึ่งควรถูกนับเป็นค่าจ้างที่ต้องจ่าย ในสถานการณ์เฉพาะหรือไม่ เพื่อพิจารณาว่าค่าจ้างตรงกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างมีจำนวนน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างมีสิทธิ ที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (เช่น “เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติม”) สัญญาจ้างลูกจ้างต้องระบุว่าลูกจ้าง มี สิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับงวดค่าจ้างนั้น ค่าตอบแทนเพิ่มเติมดังกล่าวยังนำ ไป ใช้ ใน การคำนวณสิทธิตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ทั้งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและกฎหมายการจ้างงานไม่ได้กำหนดให้มีการ จ่าย ค่า พัก รับประทานอาหารและวัน พักผ่อน การพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์จะเป็นไป ตาม ค่า จ้าง หรือเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าการพักรับประทานอาหารจะเป็น ชั่วโมงทำงาน และ/หรือได้รับ ค่าจ้าง ไม่ว่าวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้าง ระยะเวลาค่าจ้าง การ คำนวนค่าจ้าง การคำนวณและการจัดการจ่ายค่านาย หน้า ฯลฯ ส่วนมี ความ เกี่ยวข้อง ใน การ คำนวนค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีที่เป็น นายจ้างและลูกจ้างควรตกลงกันเพื่อให้ได้มาซึ่ง ฉันทามติ เป็นไปตามข้อกำหนดในการจ้างงานโดยมีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายและสมเหตุสมผล โดย จัดให้มีการเจรจาในระดับแรงงานกับฝ่ายบริหาร ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการ จ้างงาน นายจ้างจะต้อง ไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเพียงลำพัง กรมแรงงานพร้อม ที่จะให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน หากลูกจ้างสงสัย ว่า ถูกลิดรอนสิทธิในการจ้างงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงานได้ โดยกรมแรงงานจะ ติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง



ตัวอย่างที่ 3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย \$40 ต่อชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023

สถานการณ์สมมติ

- ตามสัญญาจ้าง :
 - ค่าจ้างเดือนละ \$8,500 วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์
 - วันจันทร์ถึงวันเสาร์ทำงานวัน ละ 8 ชั่วโมง และ พัก รับประทานอาหารวันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน
- ในหนึ่งเดือน (รอบ ค่า จ้าง) ของ 30 วัน (รวมวัน อาทิตย์ 4 วัน) จำนวนวันชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะเท่ากับ 208 ชั่วโมง (26 วัน x 8 ชั่วโมง)

สถานการณ์ (1) ช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

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

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักรับประทานอาหารที่จ่ายค่าจ้าง⁵ และวัน หยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง x \$40)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้:
\$7,555.6 (\$8,500 – ค่าจ้างช่วงพักรับประทาน อาหาร จำนวน \$944.47)
 - ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **\$8,500** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกเป็น เงิน **\$764.4** (\$8,320– \$7,555.6) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่า จ้าง ขั้น ต่ำ ดัง นั้น ลูกจ้างควร จะ ได้ รับ เงิน ค่า จ้าง ทั้งหมด เป็น เงิน **\$9,264.4** (\$8,500 + \$764.4)



สถานการณ์สมมติ (3) ช่วงพักรับประทานอาหารที่ไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง^๘

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง x \$40)
 - (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้:
\$7,366.7 (\$8,500 – ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน \$1,133.3^๙)
- 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) ทั้งช่วงพักรับประทานอาหาร^๕ และวันหยุดประจำสัปดาห์^๘ ที่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **\$8,320**
(208 ชั่วโมง x \$40)
 - (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้:
\$6,548.2 (\$8,500 – วันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$1,133.3^๙ – 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 การไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนถือเป็นการละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้าง นายจ้างที่เจตนาและไม่เจตนาเพียงพอในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกำหนด จะถูกดำเนินคดี และหากพบว่า กระทำ ผิด จริง จะถูก ปรับ เป็น เงิน \$350,000 หรือจำคุกเป็นเวลาสามปี ในกรณีที่การกระทำความผิดเกี่ยวข้องกับ ค่า จ้าง โดยนิติบุคคลได้รับการพิสูจน์แล้วว่าได้กระทำโดยได้รับความยินยอม หรือมีการรู้เห็นเป็นใจ หรือเป็นผลมาจากการละเลยในส่วนของ กรรมการ ผู้ จัดการ เลขานุการ หรือ เจ้า หน้าที่ อื่นๆ ที่ คล้ายคลึงกัน ในองค์กรของนิติบุคคลดังกล่าว บุคคลนั้นจะมีความผิดในการกระทำความ ผิด เช่นเดียวกัน และหากมีการพิพากษาลงโทษ ก็จะต้องระวางโทษเช่นเดียวกัน



ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย

ข้อกำหนดใดๆ ในสัญญาการจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสิทธิหรือลดทอนสิทธิผลประโยชน์ชนใด ๆ ก็ตามที่ถูกจ้างพึงได้รับภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

บันทึกค่าจ้างและการจ้างงานที่นายจ้างเก็บไว้ภายใต้กฎหมายการจ้างงานควรรวม จำนวน ชั่วโมง ทั้งหมด (รวมถึงเวลาทำงานที่ไม่เต็มชั่วโมง) ที่ลูกจ้างทำงานในรอบค่าจ้าง หาก:

- ได้มีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาใช้กับลูกจ้าง **และ**
- ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่า \$16,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹².

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบนั้นต่ำกว่าเพดานที่ \$16,300 เหรียญฮ่องกงต่อเดือน¹² นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นไว้ นายจ้าง ต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าจะเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดหรือไม่ก็ตาม

ตามคำนิยามของค่าจ้างได้กำหนดเพดานเงินรายเดือน (คือ \$16,300 เหรียญฮ่องกง¹²) ในการ ยกเว้น นายจ้างจากข้อกำหนดในการเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทั้งหมดนั้นเหมือน กับ ในกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ เงินที่จ่ายให้กับพนักงานในช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (ค่าจ้าง ใน วันหยุด ประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือ เมื่อ เจ็บ ป่วย เป็นต้น) ไม่ควร นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องชำระ ในส่วนของรอบค่าจ้าง ดังนั้นในการพิจารณาว่าค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานนั้นไม่ต่ำกว่าเพดานเงินรายเดือนหรือไม่ ไม่ควรรวมการจ่ายเงินส่วนนี้เข้าไป หากมี

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเข้างาน ชั่วโมง ทำงานและค่าจ้างเป็นต้น เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และป้องกันการเกิดข้อพิพาท โดยไม่จำเป็น



หมายเหตุ:

- 1 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะขึ้นจาก \$37.5 เป็น \$40 ต่อ ชั่วโมง หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2023 อยู่ในรอบค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะ เป็น ชั่วโมงละ \$40 มีผลบังคับใช้กับชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2023
- 2 สำหรับรายละเอียดโปรดดูที่ *คู่มือฉบับย่อว่าด้วยกฎหมายการจ้างงาน (A Concise Guide to the Employment Ordinance)*
- 3 สำหรับคำนิยามโปรดดูกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณ์สมมติ (1) (ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์"ที่ ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้ ลูกจ้าง ไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินตอบแทนที่ไม'ใช่' ชั่วโมง ทำงาน ใน การคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่าย จึงไม่ต้องหักเงินออกจากค่าตอบแทน
- 5 การ พัก รับประทาน อาหาร โดย ได้ รับ ค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าพักรับ ประทาน อาหารเป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หาก การ พัก รับประทานอาหารของลูกจ้างอยู่ภายใต้สถานการณ์ของชั่วโมงทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่า จ้างขั้นต่ำ (โปรดดูหัวข้อ "ชั่วโมงทำงาน" ด้านบน) ควรรวมเวลาดังกล่าวในการ คำนวณ ค่า จ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม'ใช่' 'ชั่วโมงทำงาน' จะต้องไม่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 ช่วงพักรับประทานอาหารจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณ ค่าจ้างช่วงพักทานอาหารถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวัน ทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (2) (ช่วงพักรับประทานอาหารที่มีการจ่าย ค่า จ้าง และวัน หยุด ประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารใน เดือน นั้น จะ เท่ากับ \$944.4 (กล่าวคือ $\$8,500 \div 26 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่า จ้างใน ช่วง พัก รับประทาน อาหารอาจแตกต่างไปจากนี้หากจำนวนวัน ทำงาน ใน เดือน ที่ เกี่ยวข้อง หรือ วิธี การ คำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่าง นี้ สำหรับ จุด ประสงค์ ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้เคียง มาก ที่สุด ในตัวอย่างนี้
- 8 วันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม และวิธีการคำนวณค่าจ้างวัน หยุด ประจำ สัปดาห์ เป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง



- 9 วันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (รวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$1,133.3 (กล่าวคือ $\$8,500 \div 30 \text{ วัน} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทิน หรือ จำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้มากที่สุดในตัวอย่งนี้
- 10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทิน หรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง 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) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนั้นจะเท่ากับ \$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 $\$8,500 \div 30 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื่อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้มากที่สุดในตัวอย่งนี้
- 12 การปรับเพดานเงินรายเดือนจาก\$15,300เป็น\$16,300ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 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