

Maikling Gabay sa Itinakdang Pinakamababang Sahod

Concise Guide to
Statutory Minimum Wage
(Tagalog version)



勞工處
Labour Department

Ang Itinakdang Pinakamababang Sahod (Statutory Minimum Wage o SMW) ay \$42.1 kada oras na may bisa simula 1 Mayo 2025¹. 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 polyetong ito na ipaliwanag sa mga simpleng salita ang ilang pangunahing hinihingi ng SMW. Ang pagpapakahulugan sa Ordinansa ng Pinakamababang Sahod (Cap. 608) ay dapat batay sa orihinal na teksto nito. Ang kabuuang teksto ng Ordinansang ito ay matatagpuan rin sa website ng Hong Kong e-Legislation ng Kagawaran ng Katarungan sa www.elegislation.gov.hk.

Saklaw ng Ordinansa

Ang SMW ay naaangkop sa lahat ng empleyado, sila man ay pinapasahod nang buwanan, arawan, kada oras, permanente, kaswal, full-time, part-time o iba pang uri ng mga empleyado, at kahit na nagtatrabaho pa sila o hindi sa ilalim ng isang tuloy-tuloy na kontrata² ayon sa itinakda ng Ordinansa sa Empleyo, maliban sa mga sumusunod:

- mga taong hindi napapailalim sa Ordinansa sa Empleyo²
- mga dayuhang manggagawa na live-in o nakatira sa mismong lugar na pinagtatrabahuhan³, anupaman ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad
- mga tinukoy na mag-aaral na intern³ pati na rin ang mga mag-aaral na may kumukuha ng karanasan sa pagtatrabaho sa loob ng panahon ng eksemptadong pagtatrabaho ng mag-aaral³

Ang mga empleyadong may kapansanan ay may karapatang makatanggap ng parehong proteksyon sa ilalim ng SMW tulad ng mga empleyadong walang kapansanan. Ang Ordinansa sa Pinakamababang Sahod ay nagbibigay ng isang espesyal na kasunduan para sa mga empleyadong may mga kapansanan upang magpasyang sumailalim sa pagtatasa ng produktibidad at makatanggap ng mga sahod batay sa resulta ng pagtatasa. Para sa mga detalye, maaaring tingnan ang *Maikling Gabay sa Pagtatasa ng Produktibidad para sa mga Empleyadong may Kapansanan sa ilalim ng Itinakdang Pinakamababang Sahod (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)*.

Halaga ng pinakamababang sahod

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 kinalkulang pinakamababang sahod tulad ng sumusunod:

**Pinakam-
ababang
sahod**

=

**Kabuuang oras na
ipinagtrabaho ng
empleyado sa loob ng
panahon ng sahurang**

X

**Antas ng SMW
(iyon ay \$42.1 kada
oras na may bisa
simula 1 Mayo 2025)**



Mga oras na ipinagtrabaho



Para sa layunin ng pagkalkula ng pinakamababang sahod, 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
- bumibiyahe nang 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 Pinakamababang Sahod, 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 pinakamababang sahod.

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 pinakamababang sahod.

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

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

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

Dahil hindi kasama sa kalkulasyon ng pinakamababang sahod ang mga oras na hindi nagtrabaho, ang ibinigay na bayad sa empleyado para sa anumang mga oras na hindi para sa pagtatrabaho (halimbawa, rest day pay, holiday pay, annual leave pay, maternity leave pay, paternity leave pay, sickness allowance, atbp.) ay hindi dapat ibilang bilang bahagi ng sahod na ibabayad sa empleyado (iyon ay, “mga sahod na babayaran”) sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang para sa pagkakalkula ng pinakamababang sahod. Itinatakdang rin ng Ordinansa sa Pinakamababang Sahod kung ang ilang partikular na kabuuan ay dapat isama bilang mga sahod na babayaran sa mga tukoy na sitwasyon upang mabatid kung ang mga sahod ay nakatutugon sa kinakailangan na pinakamababang sahod.

Kung ang sahod na babayaran sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang ay mas mababa kaysa sa pinakamababang sahod, siya ay nararapat na bayaran ng kaibahan (**iyon ay, “karagdagang remunerasyon”**). Ang kontrata ng empleyado sa pagtatrabaho ay kailangang 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 Pinakamababang Sahod at sa Ordinansa ng Empleyo ang nagsasabing dapat bayaran 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 pinagtrabahuhan at/o may bayad, kung ang mga araw ng pahinga ay may bayad, ang panahon ng sahurang, ang pagkalkula sa sahod, at pagtutuos at kasunduan ng pagbabayad ng komisyong, atbp. ay maaaring isama na basehan ng pagkalkula ng pinakamababang sahod. Kung kinakailangan, dapat mag-usap at magkasundo ang mga employer at mga empleyado kung ano ang nararapat at makatarungang batayan sa mga kasunduan sa pagtatrabaho, ito ay dapat idaan sa komunikasyon at konsultasyon sa pagitan ng manggagawa at pangasiwaan. Batay sa Ordinansa sa Empleyo, hindi dapat ibahin ng mag-isa ng mga employer ang mga termino at kondisyon sa pagtatrabaho ng mga empleyado. Laging handa ang Kagawaran ng Paggawa na tulongan ang mga employer at ang mga empleyado na lutasin ang kanilang mga problema at makamit ang pagkakasundo. Kung sa tingin ng 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 \$42.1 kada oras na may bisa simula 1 Mayo 2025

Ipagpalagay na

- alinsunod sa kontrata sa pagtatrabaho:
 - remunerasyon na \$9,500 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 sahurang) na may 30 araw (kasama ang 4 na Linggo), ang kabuuang bilang ng mga oras ng trabaho ay 208 oras (26 na araw x 8 oras)

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

Kalkulasyon

- (i) Pinakamababang sahod alinsunod sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan para sa buwang ito: **\$8,756** (208 oras x \$42.1)
 - (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁴: \$9,500
- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay hindi mababa kaysa (i), ang iniaatas na pinakamababang sahod ay natugunan at ang employer ay hindi aataasang magbayad ng anumang karagdagang remunerasyon.

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

Kalkulasyon

- (i) Pinakamababang sahod alinsunod sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan para sa buwang ito: **\$8,756** (208 oras x \$42.1)
 - (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$8,444.4 (\$9,500 – \$1,055.6 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 **\$9,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$312.4** (\$8,756.8 – \$8,444.4) upang matugunan ang iniaatas na pinakamababang sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$9,812.4** (\$9,500 + \$312.4) sa kabuuan.



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

Kalkulasyon

- (i) Pinakamababang sahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito:
\$8,756.8 (208 oras x \$42.1)
- (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$8,233.3 (\$9,500 – \$1,266.7 bayad sa araw ng pahinga⁹)
- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwanang sahod na **\$9,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$523.5** (\$8,756.8 – \$8,233.3) upang matugunan ang iniaatas na pinakamababang sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$10,023.5** (\$9,500 + \$523.5) sa kabuuan.¹⁰

Sitwasyon (4) parehong may bayad na mga pahinga para kumain⁵ at mga araw ng pahinga⁸

Kalkulasyon

- (i) Pinakamababang sahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito:
\$8,756.8 (208 oras x \$42.1)
- (ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$7,318.5 (\$9,500 – \$1,266.7 bayad sa araw ng pahinga⁹ – \$914.8 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 **\$9,500**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **\$1,438.3** (\$8,756.8 – \$7,318.5) upang matugunan ang iniaatas na pinakamababang sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$10,938.3** (\$9,500 + \$1,438.3) sa kabuuan.

Paglabag

Ang kabiguang mabayaran ang halaga ng pinakamababang sahod ay nangangahulugang paglabag sa mga probisyon sa ilalim ng Ordinansa ng Empleyo. Ayon sa Ordinansa ng Empleyo, 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 ilalim ng batas, at kung mapapatunayan, ay pagmumultahin ng \$350,000 at makukulong ng tatlong taon. Kung ang isang paglabag na may kaugnayan sa sahod ay ginawa ng isang kinatawan 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 kahalintulad na opisyal o kinatawan ng korporasyon, ang naturang tao ay nagkasala ng katulad na paglabag, 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 Pinakamababang Sahod ay walang bisa.

Itatabi ng employer ang mga tala ng kabuuang bilang ng oras na nagtrabaho ang empleyado

Ang mga tala sa sahod at pagtatrabaho na itinabi ng employer sa ilalim ng Ordinansa ng Empleyo ay dapat ibilang ang kabuuang oras (kabilang ang anumang bahagi ng isang oras) na ipinagtrabaho ng empleyado sa loob ng panahon ng sahurang kung :

- ang SMW ay lumalapat sa empleyado; **at**
- ang sahod na babayaran sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang ay mas mababa kaysa \$17,200 kada buwan¹².

Samakatuwid, kapag ang mga sahod na babayaran sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahurang ay mas mababa kaysa sa buwanang itinakdang limitasyong pinansyal na \$17,200 kada buwan¹², ang employer ay nararapat na magtabi ng mga tala ng kabuuang oras na ipinagtrabaho ng kanyang empleyado sa naturang panahon ng sahurang. Kailangang bayaran ng employer ang kanyang empleyado nang hindi bababa sa pinakamababang sahod, kahit pa kung ang mga tala ng kabuuang oras ng ipinagtrabaho ay kailangang itabi o hindi.

Ang kahulugan ng sahod para sa buwanang itinakdang limitasyong pinansyal (iyon ay, \$17,200¹²) sa hindi pagsasali sa mga employer mula sa iniaatas na pagtatago ng tala ng kabuuang bilang ng oras na nagtrabaho ang mga empleyado ay kapareho ng nasa Ordinansa ng Pinakamababang Sahod. 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 sahurang. Samakatuwid, sa pagpapasiya kung ang mga sahod ba na ibabayad sa empleyado ay hindi mababa kaysa buwanang itinakdang limitasyong pinansyal, ang mga bayad na ito, saan man naaangkop, ay hindi dapat isama.

Ang mga employer at mga empleyado ay kailangang magtabi ng mga angkop na tala 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 2025, ang antas ng SMW ay tataas mula \$40 tungo sa \$42.1 kada oras. Ang bagong rate ng SMW ay hinango mula sa sumusunod na pormula na inaprubahan ng Punong Ehekutibo sa Konseho noong 30 Abril 2024:

Ang taunang rate ng pagsasaayos sa SMW (%) = $\text{Inflation ng Headline Consumer Price Index (A) (CPI(A))\#}$ (na may pinakamababang limitasyon na zero) + [(antas ng paglago ng tunay na Gross Domestic Product (GDP) sa pinakabagong taon – ang trend ng paglago ng tunay na GDP sa nakalipas na dekada) x 20%] (salik sa paglago ng ekonomiya)*

Tumutukoy ito sa taunang rate ng pagbabago sa headline CPI(A).

* Ang salik sa paglago ng ekonomiya ay may pinakamataas na limitasyon na isang porsyentong puntos at pinakamababang limitasyon na zero.

Kung ang 1 Mayo 2025 ay tumapat sa loob ng panahon ng sahurang, ang antas ng SMW na \$42.1 kada oras ay lumalapat para sa anumang oras na nagtrabaho sa araw na iyon o pagkatapos ng 1 Mayo 2025 sa pagkakalkula ng pinakamababang sahod para sa naturang panahon ng sahurang.

- 2 Mangyaring sumangguni sa *Maikling Gabay sa Ordinansa sa Empleyo (A Concise Guide to the Employment Ordinance)*.
- 3 Mangyaring sumangguni sa Ordinansa ng Pinakamababang Sahod para sa mga depinisyon.
- 4 Yamang ang empleyadong nasa ilalim ng Sitwasyon (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 termino 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 Pinakamababang Sahod (mangyaring sumangguni sa seksyon sa “**Mga Oras na Nagtrabaho**” na nasa itaas), ang naturang panahon ay kailangang isama sa pagkakalkula ng pinakamababang sahod.
- 6 Ayon sa Ordinansa ng Pinakamababang Sahod, 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 termino 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 Sitwasyon (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 \$1,055.6 (iyon ay $\$9,500 \div 26$ 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 pinagtrabahuhan 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 termino 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 termino 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 $\$1,266.7$ (iyon ay $\$9,500 \div 30 \text{ araw} \times 4 \text{ na araw na pahinga}$). 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 $\$42.1$ kada oras $\times 8$ oras, ang bayad para sa 4 na araw ng pahinga ay magiging $\$1,347.2$ (iyon ay, $\$42.1$ 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 pinakamababang sahod ay batay sa kabuuang bilang ng oras na nagtrabaho para sa buwang iyon ay magiging $\$9,093.6$ (iyon ay $27 \text{ araw} \times 8 \text{ oras} \times \42.1). Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng $\$10,440.8$ (iyon ay, $\$9,093.6 + \$1,347.2$) sa kabuuan upang matugunan ang kinakailangan na pinakamababang sahod.
- 11 May bayad man o wala ang mga pahinga para kumain, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa pahinga para kumain ay mga termino 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 Sitwasyon (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 $\$914.8$ (iyon ay $\$9,500 \div 30 \text{ araw} \div 9 \text{ na oras} \times 26 \text{ na pahinga para kumain}$). Maaaring mag-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 2025, ang buwanang itinakdang limitasyong pinansyal ay itinaas mula $\$16,300$ tungo sa $\$17,200$ kada buwan kasabay ng petsa ng pagpapatupad ng rate ng SMW.



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

