

คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมาย

Concise Guide to
Statutory Minimum Wage
(Thai version)



勞工處
Labour Department

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) คือชั่วโมงละ \$42.1 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025¹ โดยหลักการแล้วเมื่อครบรอบการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในแต่ละครั้งเมื่อเฉลี่ยตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดแล้วจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แผนพื้ันนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่สำคัญบางประการของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายด้วยคำศัพท์ง่าย ๆ การตีความตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึดข้อความต้นฉบับ ข้อความฉบับเต็มของกฎหมายได้รับการอัปเดตไปยังเว็บไซต์ Hong Kong e-Legislation ของกระทรวงยุติธรรมที่ www.elegislation.gov.hk

ความครอบคลุมของกฎหมาย

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือนลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หรือลูกจ้างอื่น ๆ และไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาแบบต่อเนื่องหรือไม่ก็ตาม² ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน แต่มีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

- บุคคลที่กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานไม่มีผลบังคับใช้²
- ผู้ที่ทำงานเป็นแม่บ้านที่อาศัยอยู่ในบ้าน³ ไม่ว่าจะเพศ เชื้อชาติหรือสัญชาติใดก็ตาม
- นักศึกษาฝึกงานที่ระบุรวมถึงนักศึกษาฝึกงานซึ่งอยู่ระหว่างการจ้างงานที่ได้รับการยกเว้น³

ลูกจ้างที่ทุพพลภาพจะได้รับความคุ้มครองจาก SMW เช่นเดียวกับลูกจ้าง คนอื่นกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจัดให้มีข้อกำหนดพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพที่จะเข้ารับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานและรับค่าจ้างตามผลการประเมินสำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ *คู่มือฉบับย่อสำหรับการประเมินผลงานสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพภายใต้หลักเกณฑ์กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)*

จำนวนเงินสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายแต่ละครั้งจะต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:

ค่าจ้างขั้นต่ำ

=

จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

X

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (เช่น \$42.1 ต่อชั่วโมง ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025)



ชั่วโมงทำงาน



เพื่อวัตถุประสงค์ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน (รวมถึงส่วนใดส่วนหนึ่งของชั่วโมง) ครอบคลุมเวลาใด ๆ ที่ลูกจ้างปฏิบัติ ตามสัญญาจ้างงานหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง:

- การเข้าทำงานในสถานที่ทำงานไม่ว่าลูกจ้างได้รับมอบหมายงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในขณะนั้น หรือ
- การเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน ยกเว้นการเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงาน (ยกเว้นสถานที่ทำงานที่อยู่นอกสองกง และไม่ใช่สถานที่ทำงานตามปกติของลูกจ้าง)

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ใด ๆ ที่ลูกจ้างไปเพื่อปฏิบัติงาน หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ระบุในสัญญาจ้าง หรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นอกจากกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่ระบุไว้แล้ว หากเวลาดังกล่าวถือเป็น ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างงาน หรือข้อตกลงกับนายจ้าง ควรรวมเวลาดังกล่าวไว้ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 1: ลูกจ้างคนหนึ่งทำงานจนถึงเวลา 18.00 น. ตามสัญญาการจ้างงาน วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00 น. ถึง 19.00 น. เวลาที่เกินมาหนึ่งชั่วโมงนี้คือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 2: ลูกจ้างทำงานในสองกงช่วงเวลาที่ใช้เดินทางจากที่พักมายังบริษัท ไม่ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำวันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างต้องเดินทางจากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกค้าเพื่อส่งเอกสารจากนั้นจึงกลับเข้าบริษัทเวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกค้าถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสอดคล้องกับนิยามภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด รายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงค่าเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ว่าจะกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ก็สามารถคำนวณเป็นตัวเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ โดยอาจอยู่ภายใต้ชื่อยกเว้นบางประการแล้วแต่กรณี²

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำไม่นับรวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงานดังนั้นการจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับกรณีใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน(เช่นค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปีค่าจ้างในวันลาตลอดค่าจ้างในวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างกรรณการคลอดบุตรเงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) จะต้องไม่นำมาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง(เช่น“ค่าจ้างที่ต้องจ่าย”)ตามรอบในการจ่ายค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำยังกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าจำนวนเงินใดเป็นเงินพึงจ่ายที่ถือเป็นค่าจ้างหรือไม่ ในบางกรณี เพื่อใช้ประเมินว่าค่าจ้างที่จ่ายตรงตามเกณฑ์เงื่อนไขค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างมีจำนวนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (เช่น “ค่าตอบแทนเพิ่มเติม”) สัญญาจ้างลูกจ้างต้องระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับงวดค่าจ้างนั้น ค่าตอบแทนเพิ่มเติมดังกล่าวยังนำไปใช้ในการคำนวณสิทธิตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ทั้งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและกฎหมายการจ้างงานไม่ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ การพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตามถือเป็นเงื่อนไขการจ้างงานตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าการพักรับประทานอาหารจะเป็นชั่วโมงทำงานและ/หรือได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม รอบค่าจ้างการคำนวณค่าจ้าง การคำนวณและการจัดการจ่ายค่าคอมมิชชั่น ฯลฯ ล้วนมีความเกี่ยวข้องในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีที่จำเป็นนายจ้างและลูกจ้างควรหาฉันทามติเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างงาน โดยมีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายและสมเหตุสมผล โดยจัดให้มีการเจรจาในระดับแรงงานกับฝ่ายบริหาร ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน นายจ้างจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเพียงฝ่ายเดียว กรมแรงงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหาและเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน หากลูกจ้างสงสัยว่าถูกลิดรอนสิทธิในการจ้างงาน ลูกจ้างสามารถขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงานได้ โดยกรมแรงงานจะติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง



ตัวอย่างที่ 3: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย §42.1 ต่อชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025

สถานการณ์สมมติ

- ตามสัญญาจ้าง:
 - ค่าจ้างเดือนละ \$9,500 โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์
 - วันจันทร์ถึงวันเสาร์ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และพักรับประทานอาหารวันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน
- ในหนึ่งเดือน (รอบค่าจ้าง) ของ 30 วัน (รวมวันอาทิตย์ 4 วัน) จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะเท่ากับ 208 ชั่วโมง (26 วัน $\times$ 8 ชั่วโมง)

สถานการณ์สมมติ (1) ช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$8,756.8 (208 ชั่วโมง $\times$ \$42.1)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁴: \$9,500
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินไม่น้อยกว่า (i) จึงถือว่าเป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักรับประทานอาหารที่จ่ายค่าจ้าง⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$8,756.8 (208 ชั่วโมง $\times$ \$42.1)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$8,444.4 (\$9,500 – ค่าจ้างช่วงพักรับประทานอาหารจำนวน \$1,055.6⁷)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน \$9,500 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกเป็นเงิน \$312.4 (\$8,756.8 – \$8,444.4) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน \$9,812.4 (\$9,500 + \$312.4)



สถานการณ์สมมติ (3) ช่วงพักรับประทานอาหารที่ไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง⁸

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$8,756.8 (208 ชั่วโมง $\times$ \$42.1)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$8,233.3 (\$9,500 – ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน \$1,266.7⁹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน \$9,500 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก \$523.5 (\$8,756.8 – \$8,233.3) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน \$10,023.5 (\$9,500 + \$523.5)¹⁰

สถานการณ์สมมติ (4) ทั้งช่วงพักรับประทานอาหาร⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์⁸ ที่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$8,756.8 (208 ชั่วโมง $\times$ \$42.1)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$7,318.5 (\$9,500 – วันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$1,266.7⁹ – ช่วงพักรับประทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$914.8¹¹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน \$9,500 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก \$1,438.3 (\$8,756.8 – \$7,318.5) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน \$10,938.3 (\$9,500 + \$1,438.3)

การกระทำผิดกฎหมาย

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานการไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนถือเป็นการละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้าง นายจ้างที่เจตนาและไม่มีเหตุเพียงพอในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกำหนดจะถูกดำเนินคดี และหากพบว่ากระทำผิดจริงจะถูกปรับเป็นเงิน \$350,000 หรือยี่สิบสองครั้ง และจำคุกเป็นเวลาสามปี ในกรณีความผิดเกี่ยวกับค่าจ้างที่กระทำโดยนิติบุคคลได้รับการพิสูจน์แล้วว่าได้กระทำโดยได้รับความยินยอม หรือมีการรู้เห็นเป็นใจ หรือเป็นผลมาจากการละเลยในส่วนของกรรมการ ผู้จัดการ เลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันในองค์กรของนิติบุคคลดังกล่าว บุคคลนั้นจะมีความผิดในการกระทำความผิดเช่นเดียวกัน และหากมีการพิพากษาลงโทษก็จะต้องระวางโทษเช่นเดียวกัน



ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย

ข้อกำหนดใด ๆ ในสัญญาการจ้างงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสิทธิหรือลดทอนสิทธิผลประโยชน์ หรือการคุ้มครองใด ๆ ก็ตามที่ลูกจ้างพึงได้รับภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

บันทึกค่าจ้างและการจ้างงานที่นายจ้างเก็บไว้ภายใต้กฎหมายการจ้างงานควรระบุจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด (รวมถึงเวลาทำงานที่ไม่เต็มชั่วโมง) ที่ลูกจ้างทำงานในรอบค่าจ้าง หาก:

- ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมีผลบังคับใช้กับลูกจ้าง **และ**
- ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่า \$17,200 เหรียญสองงวดต่อเดือน¹²

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างที่กำหนดคือ \$17,200 เหรียญสองงวดต่อเดือน¹² นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นไว้ นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขในการเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดหรือไม่ก็ตาม

ตามคำนิยามของเพดานค่าจ้างรายเดือนที่กำหนด (\$17,200 เหรียญสองงวด¹²) ที่กำหนดเป็นเพดานในการยกเว้นนายจ้างจากข้อกำหนดในการเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทั้งหมดนั้นมีเงื่อนไขเหมือนกับในกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตร ในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) ไม่ควรนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องชำระตามรอบค่าจ้าง ดังนั้น ในการพิจารณาว่าค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างนั้นไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างรายเดือนหรือไม่ ไม่ควรรวมการจ่ายเงินส่วนนี้เข้าไป (ถ้ามี)

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการเข้างาน ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และป้องกันการเกิดข้อพิพาทโดยไม่จำเป็น



หมายเหตุ:

- 1 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะขึ้นจาก \$40 เป็น \$42.1 ต่อชั่วโมง อัตรา SMW ใหม่คำนวณมาจากสูตรต่อไปนี้ ซึ่งได้รับการอนุมัติโดยผู้บริหารสูงสุดในสภาเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2024:

การปรับอัตรารายปีของ SMW (%) = ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป (A) (CPI(A))# (มีขอบเขตล่างเท่ากับศูนย์) + [(อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ที่แท้จริงในปีล่าสุด – อัตราการเติบโตตามแนวโน้มของ GDP ที่แท้จริงในไตรมาสล่าสุด) × 20%] (ปัจจัยการเติบโตทางเศรษฐกิจ)*

หมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนี CPI(A) ในแต่ละปี

* ปัจจัยการเติบโตทางเศรษฐกิจมีขอบเขตบนเท่ากับหนึ่งเปอร์เซ็นต์และขอบเขตล่าง เท่ากับศูนย์

หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2025 อยู่ในรอบค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะเป็น ชั่วโมงละ \$42.1 มีผลบังคับใช้กับชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025

- 2 สำหรับรายละเอียดโปรดดูที่ *คู่มือฉบับย่อว่าด้วยกฎหมายการจ้างงาน (A Concise Guide to the Employment Ordinance)*
- 3 สำหรับคำนิยามโปรดดูกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณ์สมมติ (1) (ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิ์ที่จะได้รับเงินตอบแทนที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน ในการคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่ายจึงไม่ต้องหักเงินออกจากค่าตอบแทน
- 5 การพักรับประทานอาหารโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่นั้นและวิธีการคำนวณค่าพักรับประทานอาหารเป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากการพักรับประทานอาหารของลูกจ้างอยู่ภายใต้เงื่อนไขของชั่วโมงทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (โปรดดูหัวข้อ "ชั่วโมงทำงาน" ด้านบน) ควรรวมเวลาดังกล่าวในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงานจะต้องไม่นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 เงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้างหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับช่วงพักรับประทานอาหาร และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานอาหารถือเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (2) (ช่วงพักรับประทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้างและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$1,055.6 (\$9,500 ÷ 26 วัน ÷ 9 ชั่วโมง × 26 మీ) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารอาจแตกต่างกันหากจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกัน สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์โหลมากที่สุด



- 8 เงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้างหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ถือเป็นเงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 9 เงื่อนไขในการจ่ายเงินหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ถือเป็นเงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (รวมวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$1,266.7 ($\$9,500 \div 30 \text{ วัน} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกบิดเบือนให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้เคียงมากที่สุด
- 10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้องหรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ เช่น หากวิธีการคำนวณที่ตกลงกันสำหรับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เท่ากับ \$42.1 ต่อชั่วโมง $\times 8 \text{ ชั่วโมง}$ ค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน ในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$1,347.2 ($\$42.1 \text{ ต่อชั่วโมง} \times 8 \text{ ชั่วโมง} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) หากเดือนใดมี 31 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 27 วัน) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนั้นจะเท่ากับ \$9,093.6 ($27 \text{ วัน} \times 8 \text{ ชั่วโมง} \times \42.1) ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินทั้งสิ้น \$10,440.8 ($\$9,093.6 + \$1,347.2$) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 11 เงื่อนไขในการจ่ายเงินหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับการพักรับประทานอาหาร และวิธีการคำนวณค่าพักรับประทานอาหารถือเป็นเงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (4) มีการจ่ายค่าจ้างทั้งในช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ \$914.8 ($\$9,500 \div 30 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้องหรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบตัวเลขดังกล่าวจะถูกบิดเบือนให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้เคียงมากที่สุด
- 12 เพดานยอดเงินรายเดือนจาก \$16,300 เป็น \$17,200 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2025 เป็นต้นไป ตามวันที่อัตรา SMW ใหม่มีผลบังคับใช้



ติดต่อสอบถาม

สายด่วนบริการตลอด 24 ชั่วโมง: 2717 1771 (ให้บริการโดย “1823”)

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



หน้าเพจของกรมแรงงาน: www.labour.gov.hk

