

Hướng Dẫn Ngắn Gọn về Mức Lương Tối Thiểu Theo Luật Định

Concise Guide to
Statutory Minimum Wage
(Vietnamese version)



勞工處
Labour Department

Mức lương Tối thiểu theo Luật định (SMW) là \$42,1 một giờ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 5 năm 2025¹. Về bản chất, tiền lương phải trả cho người lao động trong một kỳ lương, tính trung bình trên tổng số giờ làm việc trong kỳ đó, không được thấp hơn SMW.

Tờ rơi này nhằm giải thích đơn giản một số yêu cầu chính của SMW. Những giải thích về Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu (Điều 608) phải dựa trên văn bản gốc. Toàn bộ nội dung Pháp Lệnh đã được đăng tải trên trang web Chính Sách Điện Tử của Bộ Tư Pháp Hồng Kông www.elegislation.gov.hk.

Phạm vi áp dụng của Pháp Lệnh

SMW áp dụng cho tất cả người lao động, được trả lương theo tháng, theo ngày, theo giờ, có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, không thường xuyên, toàn thời gian, bán thời gian hay các hình thức khác, và theo hợp đồng lao động liên tục hoặc không² như được nêu trong Pháp Lệnh Việc Làm, trừ các trường hợp sau:

- những người mà Pháp Lệnh Việc Làm không áp dụng²
- người giúp việc gia đình³, không phân biệt giới tính, chủng tộc hay quốc tịch
- sinh viên thực tập được phân công³ và sinh viên có kinh nghiệm làm việc trong thời gian miễn việc làm³

Người lao động khuyết tật được bảo vệ theo SMW giống như người lao động khỏe mạnh. Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu quy định thỏa thuận đặc biệt theo đó người lao động khuyết tật có quyền lựa chọn thực hiện đánh giá hiệu suất và nhận lương dựa trên kết quả đánh giá. Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo *Hướng Dẫn Ngắn Gọn Về Đánh Giá Hiệu Suất Cho Người Lao Động Khuyết Tật* theo Chính Sách Mức Lương Tối Thiểu Theo Luật Định.

Mức tiền lương tối thiểu

Tiền lương mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động trong kỳ tính lương bất kỳ không được thấp hơn mức lương tối thiểu được tính như sau:

**Mức lương
tối thiểu**

=

**Tổng số giờ làm việc
của người lao động
trong kỳ lương**

X

**Mức SMW
(tức \$42,1 một giờ
có hiệu lực từ ngày
1 tháng 5 năm 2025)**



Số giờ làm việc



Với mục đích tính mức lương tối thiểu, số giờ làm việc (tính cả bất kỳ phần nào của một giờ) bao gồm thời gian bất kỳ mà người lao động, theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận hay phân công của người sử dụng lao động :

- có mặt tại địa điểm làm việc, dù được phân công làm việc hay tham gia tập huấn tại thời điểm đó; hoặc
- di chuyển phục vụ công việc, trừ di chuyển đi lại (đi hoặc về) giữa nơi cư trú và nơi làm việc (không phải là nơi làm việc bên ngoài Hồng Kông và không phải là nơi làm việc thông thường của người đó).

Nơi làm việc là nơi mà người lao động, theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận hay phân công của người sử dụng lao động, đến để làm việc hoặc tham gia tập huấn.

Ngoài Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu, nếu thời gian được đề cập được coi là giờ làm việc của người lao động theo hợp đồng lao động hay thỏa thuận với người sử dụng lao động, thời gian đó phải được đưa vào để tính mức lương tối thiểu.

Ví dụ 1: Một người lao động làm việc tới 6 giờ chiều theo hợp đồng lao động người này đã ký. Một ngày, người này làm thêm từ 6 giờ chiều đến 7 giờ tối theo phân công của người sử dụng lao động. Thời gian làm thêm một giờ này cũng được tính là thời gian làm việc để tính lương tối thiểu.

Ví dụ 2: Một người lao động làm việc tại Hồng Kông. Thời gian đi lại giữa nơi ở và công ty của người đó không được tính là giờ làm việc để tính mức lương tối thiểu. Một hôm, theo phân công của người sử dụng lao động, người này đi từ công ty đến văn phòng của khách hàng để giao tài liệu và sau đó quay trở lại công ty. Thời gian di chuyển giữa công ty và văn phòng của khách hàng cũng được tính là giờ làm việc để tính mức lương tối thiểu.

Tiền lương phải trả cho người lao động theo kỳ lương

Định nghĩa về tiền lương cho SMW phải phù hợp với định nghĩa trong Pháp Lệnh Việc Làm. Trừ khi có quy định khác trong Pháp Lệnh Việc Làm, "tiền lương" có nghĩa là tất cả các khoản thù lao, thu nhập, phụ cấp bao gồm phụ cấp đi lại, phụ cấp chuyên cần, hoa hồng, tiền làm thêm giờ, tiền bo và phí dịch vụ, dù được chỉ định hay tính toán, có khả năng tính thành tiền, phải trả cho người lao động theo khối lượng công việc đã hoàn thành hoặc đang làm, tùy vào một số trường hợp ngoại lệ nhất định².

Do cách tính lương tối thiểu không bao gồm thời gian không phải là giờ làm việc nên số tiền người lao động được trả cho thời gian không phải là giờ làm việc (ví dụ: lương ngày nghỉ, ngày lễ, nghỉ phép năm, nghỉ thai sản, phép gia đình, trợ cấp ốm đau, v.v.) không được tính vào tiền lương phải trả cho người lao động (tức là “tiền lương phải trả”) trong kỳ lương để tính mức lương tối thiểu. Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu cũng quy định một số khoản nhất định được tính là tiền lương phải trả trong các trường hợp cụ thể để xác định xem tiền lương có đáp ứng yêu cầu về mức lương tối thiểu không.

Nếu trong kỳ lương người lao động nhận được tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu, họ được chi trả phần chênh lệch (**tức là “thù lao bổ sung”**). Hợp đồng lao động phải được lập với quy định rằng người lao động được hưởng thù lao bổ sung đối với kỳ lương đó. Thù lao bổ sung cũng được áp dụng để tính toán các quyền lợi theo luật khác có liên quan.

Cả Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu và Pháp Lệnh Việc Làm đều không quy định phải trả lương cho thời gian nghỉ ăn ca và ngày nghỉ. Việc thời gian nghỉ ăn ca và ngày nghỉ có được trả lương hay không phải lập thành các điều khoản được thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Việc thời gian nghỉ ăn ca là giờ làm việc và/hoặc được trả lương, việc ngày nghỉ được trả lương, kỳ lương, tính toán tiền lương, ước lượng và thỏa thuận thanh toán hoa hồng, v.v. có liên quan đến việc tính mức lương tối thiểu. Khi cần thiết, người sử dụng lao động và người lao động nên tìm kiếm sự đồng thuận về các điều khoản lao động trên cơ sở hợp pháp, hợp lý và hài hòa thông qua trao đổi và tham vấn quản lý lao động. Theo Pháp Lệnh Việc Làm, người sử dụng lao động không được đơn phương thay đổi các điều khoản và điều kiện làm việc của người lao động. Bộ Lao Động sẵn sàng hỗ trợ người sử dụng lao động và người lao động giải quyết các vấn đề và đạt được sự đồng thuận. Nếu người lao động nghi ngờ quyền lợi của mình không được thực hiện đầy đủ, họ có thể tìm kiếm sự trợ giúp từ Bộ Lao Động. Bộ Lao Động sẽ tích cực theo dõi các trường hợp này.



Ví dụ 3: mức SMW là **\$42,1** một giờ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 5 năm 2025

Giả sử

- theo hợp đồng lao động:
 - thù lao \$9.500 mỗi tháng, nghỉ Chủ Nhật hàng tuần
 - Từ thứ Hai đến thứ Bảy – 8 giờ làm việc một ngày cộng thêm 1 giờ nghỉ ăn ca hàng ngày
- trong một tháng (kỳ lương) có 30 ngày (bao gồm 4 ngày Chủ Nhật), tổng số giờ làm việc là 208 giờ (26 ngày $\times$ 8 giờ)

Trường hợp (1) giờ nghỉ ăn ca và ngày nghỉ không lương

Cách tính

- (i) Mức lương tối thiểu theo tổng số giờ làm việc trong tháng này:
\$8.756,8 (208 giờ $\times$ \$42,1)
- (ii) Tiền lương phải trả tháng này⁴: \$9.500
 - Trong ví dụ này, vì (ii) không thấp hơn (i), yêu cầu về mức lương tối thiểu được đáp ứng và người sử dụng lao động không phải trả thêm thù lao bổ sung.

Trường hợp (2) giờ nghỉ ăn ca có lương⁵; và ngày nghỉ không lương

Cách tính

- (i) Mức lương tối thiểu theo tổng số giờ làm việc trong tháng này:
\$8.756,8 (208 giờ $\times$ \$42,1)
- (ii) Tiền lương phải trả tháng này⁶:
\$8.444,4 (\$9.500 – \$1.055,6 lương giờ nghỉ ăn ca⁷)
 - Trong ví dụ này, vì (ii) thấp hơn (i), ngoài việc trả mức lương hàng tháng của người lao động là **\$9.500**, người sử dụng lao động còn phải trả thêm thù lao bổ sung **\$312,4** (\$8.756,8 – \$8.444,4) để đáp ứng yêu cầu mức lương tối thiểu. Do đó, người lao động được trả tổng cộng **\$9.812,4** (\$9.500 + \$312,4).



Trường hợp (3) giờ nghỉ ăn ca không lương; và ngày nghỉ có lương

Cách tính

- (i) Mức lương tối thiểu theo tổng số giờ làm việc trong tháng này:
\$8.756,8 ($208 \text{ giờ} \times \$42,1$)
- (ii) Tiền lương phải trả tháng này⁶:
\$8.233,3 ($\$9.500 - \$1.266,7 \text{ lương ngày nghỉ}^9$)
- Trong ví dụ này, vì (ii) thấp hơn (i), ngoài việc trả mức lương hàng tháng cho người lao động là **\$9.500**, người sử dụng lao động còn phải trả thêm thù lao bổ sung **\$523,5** ($\$8.756,8 - \$8.233,3$) để đáp ứng yêu cầu mức lương tối thiểu. Do đó, người lao động sẽ được trả tổng cộng **\$10.023,5** ($\$9.500 + 523,5$).¹⁰

Trường hợp (4) cả giờ nghỉ ăn ca⁵ và ngày nghỉ đều có lương

Cách tính

- (i) Mức lương tối thiểu theo tổng số giờ làm việc trong tháng này:
\$8.756,8 ($208 \text{ giờ} \times \$42,1$)
- (ii) Tiền lương phải trả tháng này⁶:
\$7.318,5 ($\$9.500 - \$1.266,7 \text{ lương ngày nghỉ}^9 - \$914,8 \text{ lương giờ nghỉ ăn ca}^{11}$)
- Trong ví dụ này, vì (ii) thấp hơn (i), ngoài việc trả mức lương hàng tháng của người lao động là **\$9.500**, người sử dụng lao động còn phải trả thêm thù lao bổ sung **\$1.438,3** ($\$8.756,8 - \$7.318,5$) để đáp ứng yêu cầu mức lương tối thiểu. Do đó người lao động được trả tổng cộng **\$10.938,3** ($\$9.500 + \$1.438,3$).

Vi phạm



Việc không trả mức lương tối thiểu là vi phạm các quy định về tiền lương theo Pháp Lệnh Việc Làm. Theo Pháp Lệnh Việc Làm, người sử dụng lao động cố ý và không có lý do hợp lý cho việc không trả tiền lương cho nhân viên khi đến hạn phải chịu truy tố và, khi bị kết án, sẽ bị phạt \$350.000 và phạt tù ba năm. Trường hợp hành vi phạm tội về tiền lương được thực hiện bởi một pháp nhân được chứng minh là đã được thực hiện với sự đồng ý hoặc thông đồng, hoặc được cho là do sự bỏ bê thất trách từ giám đốc, người quản lý, thư ký hoặc cán bộ tương tự khác trong cơ quan, người đó sẽ phạm tội tương tự và, khi bị kết án, phải chịu hình phạt tương tự.

Không ký hợp đồng

Bất kỳ điều khoản nào trong hợp đồng lao động nhằm mục đích xóa bỏ hoặc hạn chế các quyền, lợi ích hoặc sự bảo vệ dành cho người lao động theo Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu sẽ bị vô hiệu.

Người sử dụng lao động lưu giữ hồ sơ về tổng số giờ làm việc của người lao động

Hồ sơ tiền lương và việc làm do người sử dụng lao động lưu giữ theo Pháp Lệnh Việc Làm phải bao gồm tổng số giờ làm việc (cả các phần của một giờ) của người lao động trong kỳ lương nếu:

- SMW áp dụng cho người lao động; **và**
- tiền lương phải trả cho người lao động trong kỳ lương đó ít hơn \$17.200 một tháng¹².

Do đó, khi tiền lương phải trả cho người lao động trong một kỳ lương thấp hơn mức trần tiền lương hàng tháng là \$17.200¹², người sử dụng lao động phải lưu giữ hồ sơ về tổng số giờ làm việc của người lao động trong kỳ lương đó. Người sử dụng lao động phải trả cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu, dù có cần lưu giữ hồ sơ về tổng số giờ làm việc hay không.

Định nghĩa về tiền lương đối với mức trần tiền lương hàng tháng (tức là \$17.200¹²) trong việc miễn yêu cầu người sử dụng lao động lưu giữ hồ sơ về tổng số giờ làm việc của người lao động cũng tương tự như trong Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu. Khoản tiền trả cho thời gian không phải giờ làm việc của người lao động (ví dụ: lương ngày nghỉ, ngày lễ, nghỉ phép năm, nghỉ thai sản, phép gia đình, trợ cấp ốm đau, v.v.) không được tính vào tiền lương phải trả cho một kỳ lương. Do đó, khi xác định xem tiền lương phải trả cho người lao động có thấp hơn mức trần tiền lương hàng tháng hay không, các khoản thanh toán này, nếu có, không được tính.

Người sử dụng lao động và người lao động nên lưu giữ hồ sơ phù hợp liên quan đến chuyên cần, giờ làm việc, tiền lương, v.v. để bảo vệ các quyền và lợi ích tương ứng của họ và tránh các tranh chấp không cần thiết.



Ghi chú:

- 1 Có hiệu lực từ ngày 1 tháng 5 năm 2025, mức SMW được nâng từ \$40 lên \$42,1 một giờ. Mức SMW mới được tính theo công thức sau đây do Trưởng Đặc Khu phê duyệt tại Hội Đồng Hành Chính vào ngày 30 tháng 4 năm 2024:

Tỷ lệ điều chỉnh hàng năm của SMW (%) = Chỉ Số Giá Tiêu Dùng Toàn Phần (A) (CPI(A)) lạm phát# (có giới hạn dưới là 0) + [(tỷ lệ tăng trưởng của Tổng Sản Phẩm Quốc Nội (GDP) thực tế trong năm gần nhất – tỷ lệ tăng trưởng xu hướng của GDP thực tế trong thập kỷ gần nhất) × 20%] (hệ số tăng trưởng kinh tế)*

Chỉ số này đề cập đến tỷ lệ thay đổi theo năm của CPI(A).

* Hệ số tăng trưởng kinh tế có giới hạn trên là một điểm phần trăm và giới hạn dưới là 0.

Nếu ngày 1 tháng 5 năm 2025 nằm trong kỳ lương, mức SMW \$42,1 một giờ áp dụng cho giờ làm việc kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 trở đi để tính lương tối thiểu trong kỳ lương đó.

- 2 Vui lòng tham khảo **Hướng Dẫn Ngắn Gọn về Pháp Lệnh Việc Làm**.
- 3 Vui lòng tham khảo các định nghĩa trong Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu.
- 4 Trong Trường Hợp (1) (giờ nghỉ ăn ca và ngày nghỉ không lương), trong ví dụ này, khi người lao động không được trả lương cho thời gian không phải giờ làm việc, tiền thù lao của người lao động không bị khấu trừ khi tính tiền lương phải trả.
- 5 Trường hợp giờ nghỉ ăn ca có lương hay không lương, và cách tính lương cho giờ nghỉ ăn ca là điều khoản lao động theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, nếu giờ nghỉ ăn ca của người lao động cũng thuộc các trường hợp giờ làm việc theo Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu (tham khảo phần “**Giờ làm việc**” ở trên), thời gian đó cần được tính vào tiền lương tối thiểu.
- 6 Theo Pháp Lệnh Tiền Lương Tối Thiểu, khoản tiền trả cho thời gian không phải là giờ làm việc của người lao động không được tính vào tiền lương phải trả.
- 7 Trường hợp giờ nghỉ ăn ca có lương hay không lương, và cách tính lương cho giờ nghỉ ăn ca nằm trong điều khoản lao động theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Trong ví dụ này, giả định rằng tháng có 30 ngày (gồm 4 ngày nghỉ và 26 ngày làm việc). Đối với Trường Hợp (2) (giờ nghỉ ăn ca có lương; và ngày nghỉ không lương), lương cho giờ nghỉ ăn ca tháng đó sẽ là \$1.055,6 (tức là \$9.500 ÷ 26 ngày ÷ 9 giờ × 26 giờ nghỉ ăn ca). Số tiền lương nghỉ ăn ca có thể thay đổi nếu số ngày làm việc trong tháng đó hoặc phương pháp tính lương theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động khác với ví dụ này. Để minh họa, trong ví dụ này các số liệu được làm tròn đến các phân vị phần trăm gần nhất.



- 8 Dù ngày nghỉ có có lương hay không lương, và phương pháp tính lương ngày nghỉ thuộc các điều khoản lao động theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.
- 9 Trường hợp giờ nghỉ ăn ca có lương hay không lương, và cách tính lương cho giờ nghỉ ăn ca nằm trong điều khoản lao động theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Trong ví dụ này, giả định rằng tháng có 30 ngày (4 ngày nghỉ). Tiền lương ngày nghỉ trong tháng đó sẽ là \$1.266,7 (tức là $\$9.500 \div 30 \text{ ngày} \times 4 \text{ ngày nghỉ}$). Số tiền lương ngày nghỉ có thể thay đổi nếu số ngày dương lịch hoặc số ngày nghỉ trong tháng đó hoặc phương pháp tính toán theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động khác với ví dụ này. Để minh họa, trong ví dụ này các số liệu được làm tròn đến các phân vị phần trăm gần nhất.
- 10 Số tiền lương ngày nghỉ có thể thay đổi nếu số ngày dương lịch hoặc số ngày nghỉ trong tháng liên quan hoặc phương pháp tính toán theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động khác với ví dụ này. Ví dụ: nếu phương pháp tính lương ngày nghỉ theo thỏa thuận là \$42,1 một giờ $\times$ 8 giờ, tiền lương 4 ngày nghỉ trong tháng đó sẽ là \$1.347,2 (tức là $\$42,1 \text{ một giờ} \times 8 \text{ giờ} \times 4 \text{ ngày nghỉ}$). Nếu tháng đó có 31 ngày (4 ngày nghỉ và 27 ngày làm việc), số tiền lương tối thiểu theo tổng số giờ làm việc trong tháng sẽ là \$9.093,6 (tức là $27 \text{ ngày} \times 8 \text{ giờ} \times \$42,1$). Do đó, người lao động được trả tổng cộng \$10.440,8 (tức là $\$9.093,6 + \$1.347,2$) để đáp ứng yêu cầu về mức lương tối thiểu.
- 11 Trường hợp giờ nghỉ ăn ca có lương hoặc không lương và cách tính lương cho giờ nghỉ ăn ca nằm trong điều khoản lao động theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Trong ví dụ này, giả định rằng tháng có 30 ngày (gồm 4 ngày nghỉ và 26 ngày làm việc). Đối với Trường hợp (4) (giờ nghỉ ăn ca và ngày nghỉ đều có lương), lương trả cho giờ nghỉ ăn ca trong tháng đó sẽ là \$914,8 (tức là $\$9.500 \div 30 \text{ ngày} \div 9 \text{ giờ} \times 26 \text{ giờ nghỉ ăn ca}$). Số tiền lương nghỉ ăn ca có thể thay đổi nếu số ngày theo lịch hoặc số ngày làm việc trong tháng đó hoặc phương pháp tính toán theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động khác với ví dụ này. Để minh họa, trong ví dụ này các số liệu được làm tròn đến các phân vị phần trăm gần nhất.
- 12 Có hiệu lực từ ngày 1 tháng 5 năm 2025, mức trần tiền lương hàng tháng được tăng từ \$16.300 lên \$17.200 cùng thời điểm áp dụng mức SMW mới.



Câu hỏi

Đường dây nóng giải đáp thắc mắc 24 giờ: **2717 1771** (do “1823” xử lý)

Trao đổi trực tiếp tại các Văn Phòng Cửa Phòng Quan Hệ Lao Động
thuộc Bộ Lao Động: www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

Trang Chủ của Bộ Lao Động: www.labour.gov.hk

