法定最低工資
Statutory Minimum Wage

Maikling Gabay Pinakamababang Sahod ayon sa Batas

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Tagalog version)

$43.1

bawat oras

Bisa simula sa ika-1 ng Mayo 2026

勞工處
Labour Department

Ang Pinakamababang Sahod ayon sa Batas (Statutory Minimum Wage o SMW) ay nagpatupad ng taunang pagsusuri, kung saan ang SMW rate ay nirerepaso bawat taon ayon sa sumusunod na pormula:

Ang taunang antas ng pagsasaayos sa SMW (%) = Implasyon ng Headline Consumer Price Index (A) (CPI(A))[(Note)] (na may pinakamababang limitasyon na sero) + [(ang antas ng paglago ng real Gross Domestic Product (GDP) sa pinakabagong taon – ang trend ng antas ng paglago ng real GDP sa nakalipas na dekada) × 20%] (salik sa paglago ng ekonomiya) Ang salik sa paglago ng ekonomiya ay napapailalim sa pinakamataas na hangganan na isang percentage point at pinakamababang hangganan na sero

(Tala: Ito ay tumutukoy sa antas ng pagbabago taon-taon sa headline CPI(A).)

Ang singil sa SMW ay itataas mula $42.1 patungong $43.1 bawat oras na bisa simula sa ika-1 ng Mayo 2026[1]. Samakatuwid, hindi dapat bababa sa antas ng SMW ang mga sahod na ibabayad sa isang empleyado sa loob ng panahon ng sahuran 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, bawat 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 kontrata[2] ayon sa itinakda ng Ordinansa sa Empleyo, maliban sa mga sumusunod:

- mga taong hindi napapailalim sa Ordinansa sa Empleyo[2]
- mga dayuhang manggagawa na live-in o nakatira sa mismong lugar na pinagtatrabahuhan[3], anupaman ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad
- mga tinukoy na mag-aaral na intern[3] pati na rin ang mga mag-aaral na may kumukuha ng karanasan sa pagtatrabaho sa loob ng panahon ng eksemptadong pagtatrabaho ng mag-aaral[3]

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 Pinakamababang Sahod ayon sa Batas (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 sahuran ay hindi dapat bababa sa halaga ng kinalkulang pinakamababang sahod tulad ng sumusunod:

Pinakamababang sahod = **Kabuuang oras na ipinagtrabaho ng empleyado sa loob ng panahon ng sahuran** x **Antas ng SMW (iyon ay $43.1bawat oras na bisa simula sa ika-1 ng Mayo 2026)**

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 pagbibiyahe 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, bumiyahe 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 pagbibiyahe 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 sahuran

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), komisyon, bayad sa overtime, tips at service charges, paano man itinakda o kinalkula, kung maiihayag bilang salapi, na ibabayad sa isang empleyado sa pagsasaalang-alang ng ginawa o gagawin pang trabaho, na sasailalim sa ilang eksklusyon[2].

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 sahuran para sa pagkakalkula ng pinakamababang sahod. IItinatakda 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 sahuran 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 sahuran. Ang karagdagang remunerasyon ay lumalapat din sa pagkakakalkula 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 sahuran, ang pagkalkula sa sahod, at pagtutuos at kasunduan ng pagbabayad ng komisyon, 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. Kung may hinala ang mga empleyado na nalabag ang kanilang mga karapatan sa paggawa, maaari silang sumangguni sa Kagawaran ng Paggawa. Ang Kagawaran ng Paggawa ay nakatuon sa pagbibigay ng kaukulang tulong.

Halimbawa 3: Ang antas ng SMW ay **$43.1 bawat oras na bisa simula sa ika-1 ng Mayo 2026**
Ipagpalagay na

- alinsunod sa kontrata sa pagtatrabaho:
  - remunerasyon na $11,000 kada buwan na may mga araw ng pahinga tuwing Linggo
  - Lunes hanggang Sabado – may 9 oras ng trabaho kada araw at 1 oras na pahinga para kumain araw-araw
- sa isang buwan (panahon ng sahuran) na may 30 araw (kasama ang 4 na Linggo), ang kabuuang bilang ng mga oras ng trabaho ay 234 oras (26 na araw x 9 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: **$10,085.4** (234 oras x $43.1)
(ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito[4]: $11,000

- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay hindi mababa kaysa (i), ang iniaatas na pinakamababang sahod ay natugunan at ang employer ay hindi aatasang magbayad ng anumang karagdagang remunerasyon.

Sitwasyon (2) mga pahinga para kumain na may bayad[5]; at mga araw ng pahinga na walang bayad
Kalkulasyon
(i) Pinakamababang sahod alinsunod sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan para sa buwang ito: **$10,085.4** (234 oras x $43.1)
(ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito[6]: $9,900 (11,000– $1,100 bayad sa pahinga para kumain[7])

- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **$11,000**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **$185.4** ($10,085.4 – $9,900) upang matugunan ang iniaatas na pinakamababag sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **$11,185.4** ($11,000 + $185.4) sa kabuuan.

Sitwasyon (3) mga pahinga para kumain na walang bayad; at mga araw ng pahinga na may bayad[8]

Kalkulasyon

(i) Pinakamababang sahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito: **$10,085.4** (234 oras x $43.1)

(ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito[6]: $9,533.3 ($11,000 – $1,466.7 bayad sa araw ng pahinga[9])

- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwanang sahod na **$11,000**, kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **$552.1** ($10,085.4– $9,533.3) upang matugunan ang iniaatas na pinakamababang sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **$11,552.1** ($11,000 + $552.1) sa kabuuan.[10]

Sitwasyon (4) parehong may bayad na mga pahinga para kumain[5] at mga araw ng pahinga[8]

Kalkulasyon

(i) Pinakamababang sahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito: **$10,085.4** (234 oras x $43.1)

(ii) Mga sahod na babayaran sa pagsasaalang-alang ng buwang ito[6]: $8,580 ($11,000 – $1,466.7 bayad sa araw ng pahinga[9] – $953.3 bayad sa pahinga para kumain[11])

- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **$11,000,** kailangan ding magbayad ang employer ng karagdagang remunerasyon na **$1,505.4** ($10,085.4 – $8,580) upang matugunan ang iniaatas na pinakamababang sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **$12,505.4** ($11,000 + $1,505.4) 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 sahuran kung :

- ang SMW ay lumalapat sa empleyado; **at**
- ang sahod na babayaran sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahuran ay mas mababa kaysa $17,600 kada buwan[12].

Samakatuwid, kapag ang mga sahod na babayaran sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng sahuran ay mas mababa kaysa sa buwanang itinakdang limitasyong pinansyal na $17,600 kada buwan[12], ang employer ay nararapat na magtabi ng mga tala ng kabuuang oras na ipinagtrabaho ng kanyang empleyado sa naturang panahon ng sahuran. 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, $17,600[12]) 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 sahuran. 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.

Karagdagang Impormasyon

Pinakamababang Sahod ayon sa Batas: Mga Patnubay sa Sanggunian para sa mga Employer at Empleyado

Mga Tala

1 Kung ang 1 Mayo 2026 ay tumapat sa loob ng panahon ng sahuran, ang antas ng SMW na $43.1 bawat oras ay lumalapat para sa anumang oras na nagtrabaho sa araw na iyon o pagkatapos ng 1 Mayo 2026 sa pagkakalkula ng pinakamababang sahod para sa naturang panahon ng sahuran.

2 Mangyaring sumangguni sa ***Maikling Gabay sa Ordinansa sa Empleyo (A Concise Guide to the Employment Ordinance).***

*(https://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm)***.**

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$1,100 (iyon ay $11,000 ÷ 26 na araw ÷ 10 na oras x 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 $1,466.7 (iyon ay $11,000 ÷ 30 araw x 4 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 $43.1 bawat oras x 9 oras, ang bayad para sa 4 na araw ng pahinga ay magiging $1,551.6 (iyon ay, $43.1 bawat oras x 9 oras x 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 $10,473.3 (iyon ay 27 araw x 9 oras x $43.1). Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng $12,024.9 (iyon ay, $10,473.3 + $1,551.6) 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 $953.3 (iyon ay $11,000 ÷ 30 araw ÷ 10 na oras x 26 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 Bisa simula sa ika-1 ng Mayo 2026, ang buwanang itinakdang limitasyong pinansyal ay itinaas mula $17,200 tungo sa $17,600 kada buwan kasabay ng petsa ng pagpapatupad ng rate ng SMW.

Mga Pagtatanong

24-oras na Hotline para sa mga Katanungan: **2717 1771** (pinangangasiwaan ng "1823")

Kung magtatanong nang personal sa mga Tanggapan ng Dibisyon para sa mga Ugnayan sa Paggawa ng Kagawaran ng Paggawa: Ang listahang ito ay naisapinal noong Agosto 2026 at ang mga address ng mga kaugnay na tanggapan ay maaaring magbago. Para sa pinabagong detalye, mangyaring bisitahin ang web page www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm o tumawag sa 24 oras na hotline na 2717 1771.

Homepage ng Kagawaran ng Paggawa: www.labour.gov.hk

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	Units 904-906, 9/F, Infinitus Plaza, 199 Des Voeux Road Central, Sheung Wan, Hong Kong.

Kowloon

Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.
Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mong Kok, Kowloon.
Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon.

New Territories

Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.
Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166 - 174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.
Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

(Tagalog version)
2026