



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

Concise Guide to Statutory Minimum Wage

(Thai version)

\$43.1

ต่อชั่วโมง

มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2026



勞工處
Labour Department

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) ได้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะได้รับการทบทวนในแต่ละปีตามสูตรดังต่อไปนี้:

อัตราการปรับ SMW ประจำปี (%) = อัตราเงินเฟ้อของดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป (A) (CPI(A)) (หมายเหตุ: (โดยมีค่าต่ำสุดเป็นศูนย์) + (อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ที่แท้จริงในปีล่าสุด - อัตราการเติบโตตามแนวโน้มของ GDP ที่แท้จริงในทศวรรษล่าสุด) × 20%]
(ปัจจัยการเติบโตทางเศรษฐกิจ) ปัจจัยการเติบโตทางเศรษฐกิจมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งเปอร์เซ็นต์ และค่าต่ำสุดไม่เกินศูนย์
(หมายเหตุ: หมายถึงอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงปีต่อปีของดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป CPI(A))

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย SMW ปรับเพิ่มจาก 42.1 ดอลลาร์เป็น 43.1 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2026 โดยหลักการแล้ว เมื่อครบรอบการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในแต่ละครั้งเมื่อเฉลี่ยตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดแล้วจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

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

ความครอบคลุมของกฎหมาย

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หรือลูกจ้างอื่น ๆ และไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาแบบต่อเนื่องหรือไม่ก็ตาม² ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน แต่มีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

- บุคคลที่กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานไม่มีผลบังคับใช้²
- ผู้ที่ทำงานเป็นแม่บ้านที่อาศัยอยู่ในบ้าน³ ไม่ว่าจะเป็นเพศ เชื้อชาติหรือสัญชาติใดก็ตาม
- นักศึกษาฝึกงานที่ระบุ³ รวมถึงนักศึกษาฝึกงานซึ่งอยู่ระหว่างการจ้างงานที่ได้รับการยกเว้น³

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

จำนวนเงินสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายแต่ละครั้งจะต้องไม่ต่ำกว่าจำนวน ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:

$$\text{ค่าจ้างขั้นต่ำ} = \text{จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้าง} \times \text{อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (เช่น §43.1 ต่อชั่วโมง ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2026)}$$

ชั่วโมงทำงาน

เพื่อวัตถุประสงค์ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน (รวมถึงส่วนใดส่วนหนึ่งของชั่วโมง) ครอบคลุมเวลาใด ๆ ที่ลูกจ้างปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง:

- การเข้าทำงานในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าลูกจ้างได้รับมอบหมายงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในขณะนั้น หรือ
- การเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน ยกเว้นการเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงาน (ยกเว้นสถานที่ทำงานที่อยู่นอกสองกง และไม่ใช้สถานที่ทำงานตามปกติของลูกจ้าง)

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ใด ๆ ที่ลูกจ้างไปเพื่อปฏิบัติงาน หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ระบุในสัญญาจ้าง หรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นอกจากกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำที่ระบุไว้แล้ว หากเวลาดังกล่าวถือเป็นชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างงาน หรือข้อตกลงกับนายจ้าง ควรรวมเวลาดังกล่าวไว้ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

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

ตัวอย่างที่ 2: ลูกจ้างทำงานในสองกง ช่วงเวลาที่ใช้เดินทางจากที่พักมายังบริษัทไม่ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างต้องเดินทางจากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างเพื่อส่งเอกสาร จากนั้นจึงกลับเข้าบริษัท เวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสอดคล้องกับนิยามภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด รายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงค่าเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ว่าจะกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ก็สามารถคำนวณเป็นตัวเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ โดยอาจอยู่ภายใต้ข้อยกเว้นบางประการแล้วแต่กรณี²

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำไม่นับรวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน ดังนั้นการจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับกรณีใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างในวันลาคลอด ค่าจ้างในวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างภรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) จะต้องไม่นำมาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (เช่น “ค่าจ้างที่ต้องจ่าย”) ตามรอบในการจ่ายค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานยังกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าจำนวนเงินใดเป็นเงินพึงจ่ายที่ถือเป็นค่าจ้างหรือไม่ ในบางกรณี เพื่อใช้ประเมินว่าค่าจ้างที่จ่ายตรงตามเกณฑ์เงื่อนไขค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างมีจำนวนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (เช่น “ค่าตอบแทนเพิ่มเติม”) สัญญาจ้างลูกจ้างต้องระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับงวดค่าจ้างนั้น ค่าตอบแทนเพิ่มเติมดังกล่าวยังนำไปใช้ในการคำนวณสิทธิตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ทั้งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและกฎหมายการจ้างงานไม่ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ การพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตามถือเป็นเงื่อนไขการจ้างงานตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าการพักรับประทานอาหารจะเป็นชั่วโมงทำงานและ/หรือได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าวันหยุดประจำสัปดาห์จะมีค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม รอบค่าจ้าง การคำนวณค่าจ้าง การคำนวณและการจัดการจ่ายค่าคอมมิชชั่น ฯลฯ ล้วนมีความเกี่ยวข้อง ในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีที่จำเป็นนายจ้างและลูกจ้างควรหาฉันทามติเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างงาน โดยมีเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายและสมเหตุสมผล โดยจัดให้มีการเจรจาในระดับแรงงานกับฝ่ายบริหาร ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน นายจ้างจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเพียงฝ่ายเดียว หากพนักงานสงสัยว่าสิทธิในการทำงานของตนถูกละเมิด พนักงานสามารถปรึกษากรมแรงงานได้ โดยทางกรมแรงงานมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

ตัวอย่างที่ 3: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย §43.1 ต่อชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2026

สถานการณ์สมมติ

- ตามสัญญาจ้าง:
 - ค่าจ้างเดือนละ \$11,000 โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์
 - วันจันทร์ถึงวันเสาร์ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง และพักรับประทานอาหารวันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน
- ในหนึ่งเดือน (รอบค่าจ้าง) ของ 30 วัน (รวมวันอาทิตย์ 4 วัน) จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดจะเท่ากับ 234 ชั่วโมง (26 วัน × 9 ชั่วโมง)

สถานการณ์สมมติ (1) ช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$10,085.4 ($234 \text{ ชั่วโมง} \times \43.1)
 - (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁴: \$11,000
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินไม่น้อยกว่า (i) จึงถือว่าเป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักรับประทานอาหารที่จ่ายค่าจ้าง⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$10,085.4 ($234 \text{ ชั่วโมง} \times \43.1)
 - (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$9,900 (\$11,000 - ค่าจ้างช่วงพักรับประทานอาหารจำนวน \$1,100⁷)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน \$11,000 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกเป็นเงิน \$185.4 ($\$10,085.4 - \$9,900$) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน \$11,185.4 ($\$11,000 + \185.4)

สถานการณ์สมมติ (3) ช่วงพักรับประทานอาหารที่ไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง⁸

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$10,085.4 (234 ชั่วโมง x \$43.1)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$9,533.3 (\$11,000 – ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน \$1,466.7)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน \$11,000 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก \$552.1 (\$10,085.4 – \$9,533.3) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน \$11,552.1 (\$11,000 + \$552.1)¹⁰

สถานการณ์สมมติ (4) ทั้งช่วงพักรับประทานอาหาร⁹ และวันหยุดประจำสัปดาห์⁸ ที่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: \$10,085.4 (234 ชั่วโมง x \$43.1)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
\$8,580 (\$11,000 – วันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$1,466.79 – ช่วงพักรับประทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง \$953.3 ¹¹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน \$11,000 ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก \$1,505.4 (\$10,085.4 – \$8,580) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน \$12,505.4 (\$11,000 + \$1,505.4)

การกระทำผิดกฎหมาย

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานการไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนถือเป็นการละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้าง นายจ้างที่เจตนาและไม่มีเหตุเพียงพอในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกำหนดจะถูกดำเนินคดี และหากพบว่ากระทำผิดจริงจะถูกปรับเป็นเงิน \$350,000 หรือยี่สิบสองก และจำคุกเป็นเวลาสามปี ในกรณีความผิดเกี่ยวกับค่าจ้างที่กระทำโดยนิติบุคคลได้รับการพิสูจน์แล้วว่าได้กระทำโดยได้รับความยินยอมหรือมีการรู้เห็นเป็นใจ หรือเป็นผลมาจากการละเลยในส่วนของการกรรมการ ผู้จัดการ เลขาธิการ หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันในองค์กรของนิติบุคคลดังกล่าว บุคคลนั้นจะมีความผิดในการกระทำความผิดเช่นเดียวกัน และหากมีการพิพากษาลงโทษก็จะต้องระวางโทษเช่นเดียวกัน

ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย

ข้อกำหนดใด ๆ ในสัญญาการจ้างงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสิทธิหรือลดทอนสิทธิผลประโยชน์ หรือการคุ้มครองใด ๆ ก็ตามที่ลูกจ้างพึงได้รับภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

บันทึกค่าจ้างและการจ้างงานที่นายจ้างเก็บไว้ภายใต้กฎหมายการจ้างงาน ควรระบุจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด (รวมถึงเวลาทำงานที่ไม่เต็มชั่วโมง) ที่ลูกจ้างทำงานในรอบค่าจ้าง หาก:

- ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมีผลบังคับใช้กับลูกจ้าง **และ**
- ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่า \$17,600 เหรียญสองงกต่อเดือน¹²

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างที่กำหนดคือ \$17,600 เหรียญสองงกต่อเดือน¹² นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นไว้ นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขในการเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดหรือไม่ก็ตาม

ตามคำนิยามของเพดานค่าจ้างรายเดือนที่กำหนด (\$17,600 เหรียญสองงก¹²) ที่กำหนดเป็นการยกเว้นนายจ้างจากข้อกำหนดในการเก็บบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างทั้งหมดนั้นมีเงื่อนไขเหมือนกับในกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ เงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลาคลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) ไม่ควรนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องชำระตามรอบค่าจ้าง ดังนั้น ในการพิจารณาว่าค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างนั้นไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างรายเดือนหรือไม่ ไม่ควรรวมการจ่ายเงินส่วนนี้เข้าไป (ถ้ามี)

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง เป็นต้น เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และป้องกันการเกิดข้อพิพาทโดยไม่จำเป็น



ข้อมูลเพิ่มเติม

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย: แนวทางอ้างอิงสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

หมายเหตุ:

- 1 หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2026 อยู่ในรอบค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะเป็น \$43.1 ต่อชั่วโมง โดยมีผลกับชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2026
- 2 สำหรับรายละเอียดโปรดดูที่ คู่มือฉบับย่อว่าด้วยกฎหมายการจ้างงาน (*A Concise Guide to the Employment Ordinance*) (<https://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm>)
- 3 สำหรับคำนิยามโปรดดูกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณ์สมมติ (1) (ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินตอบแทนที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน ในการคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่ายจึงไม่ต้องหักเงินออกจากค่าตอบแทน
- 5 การพักรับประทานอาหารโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่นั้นและวิธีการคำนวณค่าพักรับประทานอาหารเป็นเงื่อนไขการจ้างตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากการพักรับประทานอาหารของลูกจ้างอยู่ภายใต้เงื่อนไขของชั่วโมงทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (โปรดดูหัวข้อ "ชั่วโมงทำงาน" ด้านบน) ควรรวมเวลาดังกล่าวในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงานจะต้องไม่นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 เงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้างหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับช่วงพักรับประทานอาหารและวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักรับประทานอาหารถือเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (2)

(ช่วงพักรับประทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้างและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้าง) ในช่วงพักรับประทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ $\$1,100$ ($\$11,000 \div 26 \text{ วัน} \div 10 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารอาจแตกต่างกันไปจากนี้หากจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์โหลมากที่สุด ในตัวอย่างนี้

- 8 เงื่อนไขในการจ่ายค่าจ้างหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์ถือเป็นเงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง
- 9 เงื่อนไขในการจ่ายเงินหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ถือเป็นเงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (รวมวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ $\$1,466.7$ ($\$11,000 \div 30 \text{ วัน} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้หาก จำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้เคียงมากที่สุด
- 10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์อาจแตกต่างไปจากนี้หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ เช่น หากวิธีคำนวณตามที่ตกลงสำหรับ ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เท่ากับ $\$43.1$ ต่อชั่วโมง $\times 9$ ชั่วโมง ค่าจ้างของวันหยุด ประจำสัปดาห์ 4 วัน ในเดือนนั้นจะเท่ากับ $\$1,551.6$ ($\$43.1 \text{ ต่อชั่วโมง} \times 9 \text{ ชั่วโมง} \times \text{วันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วัน}$) หากเดือนใดมี 31 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 27 วัน) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด สำหรับเดือนนั้นจะเท่ากับ $\$10,473.3$ ($27 \text{ วัน} \times 9 \text{ ชั่วโมง} \times \43.1) ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินทั้งสิ้น $\$12,024.9$ ($\$10,473.3 + \$1,551.6$) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 11 เงื่อนไขในการจ่ายเงินหรือจัดการในลักษณะใด ๆ สำหรับการพักรับประทานอาหาร และวิธีการคำนวณค่าพักรับประทานอาหารถือเป็นเงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (4) (มีการจ่ายค่าจ้างทั้งในช่วงพักรับประทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์) ค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ $\$953.3$ ($\$11,000 \div 30 \text{ วัน} \div 10 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารอาจแตกต่างไปจากนี้ หาก จำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับเปอร์เซ็นต์ใกล้เคียงมากที่สุด
- 12 เพดานยอดเงินรายเดือนจาก $\$17,200$ เป็น $\$17,600$ มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2026 เป็นต้นไป ตามวันที่อัตรา SMW ใหม่มีผลบังคับใช้

ติดต่อสอบถาม

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

สอบถามข้อมูลด้วยตนเองที่สำนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน: รายละเอียดนี้จัดทำขึ้นเมื่อเดือนสิงหาคม 2026 และที่อยู่ของสำนักงานที่เกี่ยวข้องอาจมีการเปลี่ยนแปลง สำหรับรายละเอียดล่าสุด โปรดไปที่เว็บไซต์ www.labour.gov.hk/eng/tele/1r1.htm หรือโทรไปที่สายด่วนบริการตลอด 24 ชั่วโมง ที่เบอร์ 2717 1771



หน้าเพจของกรมแรงงาน: 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.