



คู่มือว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Thai version)

37.5

เหรียญสองกตอชั่วโมง

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019



勞工處
Labour Department

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (SMW) ชั่วโมงละ 37.5 เหรียญฮ่องกง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019¹ โดยหลักการแล้ว เมื่อครบรอบการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในแต่ละครั้ง เมื่อเฉลี่ยตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดแล้ว จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แผนพืชนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายข้อกำหนดที่สำคัญบางประการของค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายด้วยคำศัพท์ง่ายๆ การตีความตามบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึดข้อความตามต้นฉบับ และบทบัญญัติฉบับสมบูรณ์ได้มีการอัปเดตไว้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ของบทบัญญัติแห่งกฎหมายของฮ่องกงในเว็บไซต์กระทรวงยุติธรรมที่ www.elegislation.gov.hk

กรอบการใช้บังคับของบทบัญญัติ

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หรือลูกจ้างอื่นๆ และไม่ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาแบบต่อเนื่องหรือไม่ก็ตาม² ตามที่ระบุไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน โดยมีข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

- จะไม่คุ้มครองบุคคลที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน²
- ผู้ที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน³ ทุกเพศ ทุกเชื้อชาติ และทุกสัญชาติ
- นักศึกษาฝึกงานตามที่กำหนดไว้³ หรือนักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานซึ่งอยู่ระหว่างการยกเว้น³

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุกพหุผลภาพเช่นกัน โดยจัดให้มีการทำข้อตกลงพิเศษขึ้นภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ลูกจ้างทุกพหุผลภาพได้มีโอกาสเลือกให้มีการประเมินตามผลงาน และได้รับค่าจ้างตามผลการประเมิน สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ *คู่มือฉบับย่อสำหรับการประเมินผลงานสำหรับลูกจ้างทุกพหุผลภาพ* ภายใต้หลักเกณฑ์กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

จำนวนเงินรวมของค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบการจ่ายแต่ละครั้งจะต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คำนวณดังต่อไปนี้:





$$\text{ค่าจ้างขั้นต่ำ} = \text{จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบค่าจ้าง} \times \text{อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (คือ 37.5 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019)}$$

ชั่วโมงทำงาน

การคำนวณค่าจ้างรายชั่วโมง (รวมทั้งเวลาที่ไม่เต็มชั่วโมง) มีวัตถุประสงค์เพื่อจะนับเวลาทำงานของลูกจ้างให้สอดคล้องกับสัญญาจ้างหรือข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง:

- โดยจะนับการเข้าทำงานตั้งแต่ลูกจ้างได้รับมอบหมายงาน หรือเข้ารับการฝึกอบรมอยู่หรือ
- การเดินทางไปทำงาน ที่ไม่ใช่การเดินทาง (ไป-กลับ) ระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงาน (ยกเว้นกรณีการไปทำงานที่ไม่อยู่ในฮ่องกง และไม่ใช่งานปกติของลูกจ้าง การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักอาศัยของลูกจ้างกับที่ทำงานจะนับรวมอยู่ด้วย)

สถานที่ทำงานหมายถึง สถานที่ที่ลูกจ้างได้ไปปฏิบัติงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือตามข้อตกลง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นอกจากบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ระบุไว้แล้ว ชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตามสัญญาจ้างหรือการตกลงกับนายจ้างนั้นจะต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 1 ลูกจ้างซึ่งโดยปกติแล้วจะทำงานจนถึงเวลา 18.00 น. ตามสัญญาการจ้างงาน แต่วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00 น. ถึง 19.00 น. เวลาที่เกินมาหนึ่งชั่วโมงคือชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ตัวอย่างที่ 2 ลูกจ้างทำงานให้กับบริษัทแห่งหนึ่งในฮ่องกง ช่วงเวลาที่ใช้เดินทางจากที่พักมายังบริษัทไม่ถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ แต่วันหนึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างต้องเดินทางจากบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างเพื่อส่งเอกสาร จากนั้นจึงกลับเข้าบริษัท เวลาที่ใช้ในการเดินทางระหว่างบริษัทไปยังสำนักงานของลูกจ้างถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้าง

นิยามของคำว่าค่าจ้างสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะสอดคล้องกับนิยามภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น คำว่า “ค่าจ้าง” ในบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานหมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด รายได้จากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงเบี่ยเลี้ยงสำหรับการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าจ้างล่วงเวลา เงินรางวัลและเงินให้พิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการให้บริการ ซึ่งไม่ว่าจะใช้ชื่ออะไรหรือคำนวณอย่างไร แต่สามารถอธิบายได้ในแง่ของตัวเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามงานที่ทำหรือที่จะทำ แต่ทั้งนี้อยู่ภายใต้ข้อยกเว้นบางประการ²

เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำไม่รวมเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี ค่าจ้างในวันลาคลอด ค่าจ้างในวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างกรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้ง จะไม่นำมาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง (หรือเรียกว่า “ค่าจ้างที่จะต้องจ่าย”) บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นการพิจารณาจำนวนเงินที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ว่าค่าจ้างที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามข้อกำหนดของค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่

หากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างมีจำนวนน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินส่วนต่าง (หรือเรียกว่า “เงินค่าตอบแทนเพิ่ม”) ทั้งนี้สัญญาจ้างของลูกจ้างจะต้องระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มในรอบค่าจ้างนั้นด้วย และเงินค่าตอบแทนเพิ่มดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการคำนวณสิทธิที่จะได้รับภายใต้กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำและบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานไม่ได้ระบุว่า จะต้องมี การจ่ายค่าจ้างช่วงพักทานอาหารหรือวันหยุดประจำปี ช่วงเวลาพักทานอาหารและวันหยุดประจำปีจะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้นเป็นเรื่องที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ช่วงพักทานอาหารถือเป็นชั่วโมงทำงานและ/หรือจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ วันหยุดประจำปีจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ รอบค่าจ้าง การคำนวณค่าจ้าง การคำนวณและข้อตกลงในการจ่ายค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อลดข้อขัดแย้ง นายจ้างและลูกจ้างควรตกลงกันเพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทามติเป็นไปตามข้อกำหนดในการจ้างงาน บนพื้นฐานของกฎหมายและความสมเหตุสมผล โดยจัดให้มีการเจรจาในระดับแรงงานกับฝ่ายบริหาร ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน นายจ้างจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเพียงลำพัง กรมแรงงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ นายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน หากลูกจ้างสงสัยว่าถูกริดรอนสิทธิในการจ้างงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากกรมแรงงานได้ โดยกรมแรงงานจะติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง





ตัวอย่างที่ 3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย 37.5 เหรียญฮ่องกง ต่อชั่วโมง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019

สถานการณ์สมมติ

• ตามสัญญาจ้าง :

- ค่าจ้างเดือนละ 8,000 เหรียญฮ่องกง วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์
- วันจันทร์ถึงวันเสาร์ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และพักทานอาหารวันละ 1 ชั่วโมงทุกวัน
- ค่าจ้างในเดือนนี้ (รอบค่าจ้าง) ซึ่งมี 30 วัน (รวมวันอาทิตย์ 4 วัน) จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเท่ากับ 208 ชั่วโมง (26 วัน × 8 ชั่วโมง)

สถานการณ์สมมติ (1) ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **7,800 เหรียญฮ่องกง** ($208 \text{ ชั่วโมง} \times 37.5 \text{ เหรียญฮ่องกง}$)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁴: 8,000 เหรียญฮ่องกง
 - ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินไม่น้อยกว่า (i) ถือว่าเป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่ม

สถานการณ์สมมติ (2) ช่วงพักทานอาหารที่จ่ายค่าจ้าง⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **7,800 เหรียญฮ่องกง** ($208 \text{ ชั่วโมง} \times 37.5 \text{ เหรียญฮ่องกง}$)
- (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
7,111.1 เหรียญฮ่องกง ($8,000 \text{ เหรียญฮ่องกง} - \text{ค่าจ้างช่วงพักทานอาหารจำนวน } 888.9 \text{ เหรียญฮ่องกง}^7$)
 - ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **8,000 เหรียญฮ่องกง** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกเป็นเงิน **688.9 เหรียญฮ่องกง** ($7,800 \text{ เหรียญฮ่องกง} - 7,111.1 \text{ เหรียญฮ่องกง}$) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน **8,688.9 เหรียญฮ่องกง** ($8,000 \text{ เหรียญฮ่องกง} + 688.9 \text{ เหรียญฮ่องกง}$)

สถานการณ์สมมติ (3) ช่วงพักทานอาหารที่ไม่จ่ายค่าจ้าง และวันหยุด ประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง⁸

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **7,800 เหรียญออสเตรเลีย** (208 ชั่วโมง \times 37.5 เหรียญออสเตรเลีย)
 - (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
6,933.3 เหรียญออสเตรเลีย (8,000 เหรียญออสเตรเลีย - ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวน 1,066.7 เหรียญออสเตรเลีย⁹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **8,000 เหรียญออสเตรเลีย** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก **866.7 เหรียญออสเตรเลีย** (7,800 เหรียญออสเตรเลีย - 6,933.3 เหรียญออสเตรเลีย) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน **8,866.7 เหรียญออสเตรเลีย** (8,000 เหรียญออสเตรเลีย + 866.7 เหรียญออสเตรเลีย)¹⁰

สถานการณ์สมมติ (4) ทั้งช่วงพักทานอาหาร⁵ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่จ่ายค่าจ้าง

การคำนวณ

- (i) ค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนนี้ตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดเป็นเงิน: **7,800 เหรียญออสเตรเลีย** (208 ชั่วโมง \times 37.5 เหรียญออสเตรเลีย)
 - (ii) ค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในเดือนนี้⁶:
6,162.9 เหรียญออสเตรเลีย (8,000 เหรียญออสเตรเลีย - วันหยุดประจำสัปดาห์ที่มีการจ่ายค่าจ้าง 1,066.7 เหรียญออสเตรเลีย⁹ - ช่วงพักทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง 770.4 เหรียญออสเตรเลีย¹¹)
- ตามตัวอย่างนี้ เนื่องจาก (ii) มีจำนวนเงินน้อยกว่า (i) นอกจากจะจ่ายค่าจ้างรายเดือน **8,000 เหรียญออสเตรเลีย** ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีก **1,637.1 เหรียญออสเตรเลีย** (7,800 เหรียญออสเตรเลีย - 6,162.9 เหรียญออสเตรเลีย) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินค่าจ้างทั้งหมดเป็นเงิน **9,637.1 เหรียญออสเตรเลีย** (8,000 เหรียญออสเตรเลีย + 1,637.1 เหรียญออสเตรเลีย)

การกระทำผิดกฎหมาย

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงาน การไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามจำนวนถือเป็นการละเมิดข้อกำหนดว่าด้วยค่าจ้าง นายจ้างที่เจตนาและไม่มีเหตุเพียงพอในการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกำหนด จะถูกดำเนินคดี และหากพบว่ากระทำความผิดจริง จะถูกปรับเป็นเงิน 350,000 เหรียญออสเตรเลีย และจำคุกเป็นเวลา 3 ปี ในกรณีที่การกระทำความผิด





เกี่ยวกับค่าจ้างโดยนิติบุคคลได้รับการพิสูจน์แล้วว่าได้กระทำโดยได้รับความยินยอม หรือมีการรู้เห็นเป็นใจ หรือเป็นผลมาจากการละเลยในส่วนของการกรรมการ ผู้จัดการ เลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันในองค์กรของนิติบุคคลดังกล่าว บุคคลนั้น จะมีความผิดในการกระทำความผิดเช่นเดียวกัน และหากมีการพิพากษาลงโทษ ก็จะต้อง ระวังโทษเช่นเดียวกัน

ห้ามทำข้อตกลงขัดต่อกฎหมาย

ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อกำหนดใดๆ ในสัญญาการจ้างที่มี วัตถุประสงค์เพื่อตัดสิทธิหรือลดทอนสิทธิผลประโยชน์ หรือการคุ้มครองใดๆ ก็ตามที่ ลูกจ้างพึงมีถือเป็นโมฆะ

นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของลูกจ้าง

ตามบทบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานกำหนดไว้ นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าจ้างและการจ้างงาน รวมทั้งจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด (รวมเวลาทำงานที่ไม่เต็ม ชั่วโมงด้วย) ของลูกจ้างในรอบค่าจ้างไว้ หาก:

- ได้มีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาใช้กับลูกจ้าง และ
- ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในรอบค่าจ้างนั้นต่ำกว่า 15,300 เหรียญฮ่องกงต่อ เดือน¹²

ดังนั้น หากค่าจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรอบนั้นต่ำกว่าเพดาน 15,300 เหรียญฮ่องกง ต่อเดือน¹² นายจ้างจะต้องเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของลูกจ้างในรอบ ค่าจ้างนั้นไว้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่านายจ้างจะเก็บข้อมูลจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของ ลูกจ้างไว้หรือไม่ การจ่ายค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนด

ตามค่านิยามของค่าจ้างได้กำหนดเพดานเงินรายเดือน (คือจำนวน 15,300 เหรียญ ฮ่องกง¹²) ตรงกับค่านิยามที่ระบุไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ คือการจ่ายเงินให้กับ ลูกจ้างในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน (เช่น ค่าจ้างในวันหยุดประจำ สัปดาห์ ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันลาพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างวันลา คลอด ค่าจ้างวันลาเพื่อดูแลบุตรในระหว่างภรรยาคลอดบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น) จะไม่นับเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่ายในรอบค่าจ้าง ดังนั้น ในการคำนวณ ค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ไม่ว่าจะมีความถี่ถึงเพดานเงินรายเดือนหรือไม่ จะต้องหักการ จ่ายเงินเหล่านี้ (ถ้ามี)

นายจ้างและลูกจ้างควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง เป็น ต้น เพื่อใช้คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และป้องกันการเกิดข้อพิพาท โดยไม่จำเป็น

หมายเหตุ:

- 1 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะขึ้นจาก 34.5 เหรียญฮ่องกง เป็น 37.5 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง หากวันที่ 1 พฤษภาคม 2019 อยู่ในรอบค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายจะเป็นชั่วโมงละ 37.5 เหรียญฮ่องกง จะใช้บังคับกับชั่วโมงทำงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019
- 2 สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่ *คู่มือโดยสังเขปว่าด้วยบทบัญญัติการจ้างงาน*
- 3 สำหรับคานียาม โปรดดูบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ
- 4 เนื่องจากลูกจ้างในสถานการณ์สมมติ (1) (ช่วงพักทานอาหารและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ในตัวอย่างนี้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินตอบแทนที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงานในการคำนวณค่าจ้างที่ต้องจ่าย จึงไม่ต้องหักเงินออกจากค่าตอบแทน
- 5 ช่วงพักทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานอาหารถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากช่วงพักทานอาหารของลูกจ้างอยู่ภายใต้ชั่วโมงของการทำงาน ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (โปรดดูที่ส่วน“ชั่วโมงทำงาน” ด้านบน) ช่วงเวลาดังกล่าวควรนำมาคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำด้วย
- 6 ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาใดก็ตามที่ไม่ใช่ชั่วโมงทำงาน จะต้องไม่นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย
- 7 ช่วงพักทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานอาหารถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างสมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (2) (ช่วงพักทานอาหารที่มีการจ่ายค่าจ้าง และวันหยุดที่ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง) ค่าจ้างในช่วงพักทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ 888.9 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ $8,000 \text{ เหรียญฮ่องกง} \div 26 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักทานอาหารอาจแตกต่างไปจากนี้หากจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุด ในตัวอย่างนี้
- 8 วันหยุดจะมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 9 วันหยุดจะมีการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วัน) ค่าจ้างวันหยุดในเดือนนั้นจะเท่ากับ 1,066.7 เหรียญฮ่องกง (กล่าวคือ $8,000 \text{ เหรียญฮ่องกง} \div 30 \text{ วัน} \times \text{วันหยุด 4 วัน}$) จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดอาจแตกต่างไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้





10 จำนวนเงินค่าจ้างในวันหยุดอาจแตกต่างกันไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันหยุดในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันไปจากตัวอย่างนี้ เช่น หากวิธีคำนวณตามที่ตกลงสำหรับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับ 37.5 เหรียญสองกงต่อชั่วโมง $\times 8$ ชั่วโมง ค่าจ้างของวันหยุด 4 วัน ในเดือนนั้นจะเท่ากับ 1,200 เหรียญสองกง (กล่าวคือ $37.5 \text{ เหรียญสองกงต่อชั่วโมง} \times 8 \text{ ชั่วโมง} \times \text{วันหยุด 4 วัน}$) หากเดือนนั้นมี 31 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 27 วัน) จำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่ยึดตามจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดสำหรับเดือนนั้นจะเท่ากับ 8,100 เหรียญสองกง (กล่าวคือ $27 \text{ วัน} \times 8 \text{ ชั่วโมง} \times 37.5 \text{ เหรียญสองกง}$) ดังนั้น ลูกจ้างควรได้รับเงินทั้งสิ้น 9,300 เหรียญสองกง (กล่าวคือ $8,100 \text{ เหรียญสองกง} + 1,200 \text{ เหรียญสองกง}$)

11 ช่วงพักทานอาหารจะมีการจ่ายค่าจ้างหรือเป็นอย่างอื่นหรือไม่นั้น และวิธีการคำนวณค่าจ้างช่วงพักทานอาหารถือเป็นข้อกำหนดการจ้างงานที่ต้องตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในตัวอย่างนี้สมมติว่าหนึ่งเดือนมี 30 วัน (ประกอบด้วยวันหยุด 4 วันและวันทำงาน 26 วัน) สำหรับสถานการณ์สมมติ (4) (มีการจ่ายค่าจ้างทั้งในช่วงพักทานอาหารและวันหยุด) ค่าจ้างในช่วงพักทานอาหารในเดือนนั้นจะเท่ากับ 770.4 เหรียญสองกง (กล่าวคือ $8,000 \text{ เหรียญสองกง} \div 30 \text{ วัน} \div 9 \text{ ชั่วโมง} \times 26 \text{ มื้อ}$) จำนวนเงินค่าจ้างในช่วงพักทานอาหารอาจแตกต่างกันไปจากนี้ หากจำนวนวันในปฏิทินหรือจำนวนวันทำงานในเดือนที่เกี่ยวข้อง หรือวิธีการคำนวณตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันไปจากตัวอย่างนี้ สำหรับจุดประสงค์ของการให้ตัวอย่างประกอบ ตัวเลขดังกล่าวจะถูกปิดเศษให้ใกล้เคียงกับจำนวนเต็มมากที่สุดในตัวอย่งนี้

12 การปรับเพดานเงินรายเดือนจาก 14,100 เหรียญสองกงเป็น 15,300 เหรียญสองกง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2019 เป็นต้นไป

ติดต่อสอบถาม

โทรศัพท์สายด่วนบริการ 24 ชั่วโมง: **2717 1771** (ให้บริการโดย "1823")

สอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pok Fu Lam Road, 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.
Sha Tin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

หน้าโฮมเพจของกรมแรงงาน:

www.labour.gov.hk