

**ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
ปรับปรุงล่าสุด**

30 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556

**การประเมินผลผลิตแรงงานสำหรับบุคคลที่ทุพพลภาพ
ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย**

**Productivity Assessment for Persons with Disabilities
under the Statutory Minimum Wage Regime
(Thai version)**



**ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย : ปรับปรุงล่าสุด
30 เหรียญฮ่องกงต่อชั่วโมง
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556**

สิทธิและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างผู้ทุพพลภาพภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เบื้องต้นคือ 28 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพจะได้รับความคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแบบเดียวกัน และมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่า 28 ดอลลาร์ต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ย อย่างไรก็ตาม

เมื่อพิจารณาถึงอุปสรรคในการจ้างงานที่อาจเป็นไปได้ซึ่งพบในผู้ทุพพลภาพบางคน บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำจึงได้จัดเตรียมข้อตกลงพิเศษขึ้น เพื่อที่บุคคลที่ทุพพลภาพซึ่งอาจมีผลผลิตแรงงานที่ต่ำกว่าอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพจะได้มีสิทธิที่จะเลือกให้ผลผลิตแรงงานของตนเองได้รับการประเมิน เพื่อพิจารณาว่าพวกเขาควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายหรือไม่ หรือในอัตราที่เทียบเท่ากับผลผลิตแรงงานของพวกเขา

เพื่อป้องกันการนำไปใช้ในทางที่ผิด

สิทธิในการเรียกร้องให้มีการประเมินผลผลิตแรงงาน (การประเมิน)

จึงตกเป็นของบุคคลที่ทุพพลภาพไม่ใช่ นายจ้าง

สำหรับบุคคลที่ทุพพลภาพซึ่งไม่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับการประเมิน

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไว้ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายที่สอดคล้องกับบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักเกณฑ์และขั้นตอนในการเรียกร้องให้มีการประเมิน

บุคคลที่ทุพพลภาพจะต้องถือ “บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ”

ซึ่งออกโดยสำนักทะเบียนกลางเพื่อการฟื้นฟูของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการ

เพื่อที่จะใช้สิทธิในการเลือกการประเมินแบบฟอร์มไบสมัคร

“บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ”

สามารถขอรับได้จากสำนักทะเบียนกลางเพื่อการฟื้นฟูของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการ องค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องซึ่งดูแลเรื่องการฟื้นฟู

หรือรับที่สำนักงานเขตของกระทรวงกิจการภายใน

หรือสามารถดาวน์โหลดได้จากหน้าโฮมเพจของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการ

(www.lwb.gov.hk/eng/forms/)

ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับการออกและการต่ออายุ

“บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ” หากมีข้อสงสัยในประเด็นที่เกี่ยวกับเรื่องการสมัคร

“บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ” สามารถโทรสอบถามได้ที่หมายเลข 2810 3859

หรือ 2810 3861 หรือ 2810 3841

หลังจากที่ได้มีการนำบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างใหม่ซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพอาจทำความตกลงกับนายจ้างก่อนที่จะเริ่มการจ้างงาน ให้จัดให้มีระยะทดลองงาน (“ระยะทดลองงาน”) หมายเหตุ
วัตถุประสงค์ของระยะทดลองงานคือเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่ทุพพลภาพได้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานจริง และได้คุ้นเคยกับงานที่ทำก่อนที่จะถูกประเมิน ช่วงระยะทดลองงานคือ 4 สัปดาห์หรือจนกระทั่งถึงวันที่การประเมินบุคคลที่ทุพพลภาพจะสิ้นสุดลง แล้วแต่ว่าช่วงระยะเวลาใดจะสั้นกว่า ในช่วงระยะทดลองงาน บุคคลที่ทุพพลภาพคือลูกจ้างซึ่งได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างตามสัญญาการจ้างงาน และควรได้รับเงินค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 50% ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย หากบุคคลที่ทุพพลภาพและนายจ้างได้ทำการสมัครร่วมกันในการที่จะขยายระยะทดลองงานออกไปก่อนที่จะสิ้นสุดระยะทดลองงาน กรมแรงงานก็สามารถขยายช่วงระยะทดลองงานออกไปได้ภายใต้สถานการณ์พิเศษ หากต้องการรายละเอียด โปรดโทรไปที่สายด่วนสอบถามของกรมแรงงานที่หมายเลข 2717 1771

หมายเหตุ: หลังจากที่ได้มีการนำบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 บุคคลที่ทุพพลภาพซึ่งได้รับการว่าจ้างแล้วอาจเลือกเรียกร้องให้มีการประเมินการทำงาน หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงในแง่ของสัญญาการจ้างงานเกี่ยวกับประเภทของงานที่จะทำภายใต้สัญญาเมื่อมีการเรียกร้องให้มีการประเมิน บุคคลที่ทุพพลภาพจะถูกประเมินโดยตรงโดยไม่มีการผ่านช่วงระยะทดลองงาน อย่างไรก็ตาม หากข้อกำหนดในสัญญาการจ้างงานมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประเภทของงานที่จะทำภายใต้สัญญาเมื่อมีการเรียกร้องให้มีการประเมิน บุคคลที่ทุพพลภาพอาจตกลงกับนายจ้างให้ทำการประเมินในช่วงระยะทดลองงาน ก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะมีผลบังคับใช้

การประเมิน

เนื่องจากการประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่าระดับผลผลิตแรงงานของบุคคลที่ทุพพลภาพในการปฏิบัติงานที่กำหนดภายใต้สัญญาการจ้างงานว่าได้รับผลกระทบจากความทุพพลภาพของเขา/เธอหรือไม่ การประเมินจึงต้องดำเนินการในสถานที่ทำงานจริงของบุคคลที่ทุพพลภาพผู้นั้น

การประเมินควรจะดำเนินการโดยผู้ประเมินที่ได้รับการอนุมัติ (“ผู้ประเมิน”) บุคคลที่ทุพพลภาพสามารถเลือกผู้ประเมินคนใดก็ได้ให้ทำการประเมิน ผู้ประเมินไม่ควรทำการประเมินผลผลิตแรงงานของบุคคลที่ทุพพลภาพซึ่งทำงานในองค์กร (บริษัทสาขา) เดียวกับผู้ประเมิน หรือองค์กร (บริษัทสาขา) ที่ผู้ประเมินแนะนำ

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประเมินได้ระบุไว้ในบันทึกของผู้ประเมินที่ได้รับการอนุมัติ **บุคคลที่ทุพพลภาพสามารถเรียกดูและค้นหาผู้ประเมินที่ได้รับการอนุมัติผ่านหน้าโฮมเพจ**

จของกรมแรงงาน (www.labour.gov.hk)

หรือเรียกดูบันทึกซึ่งมีอยู่ได้ที่สำนักงานต่อไปนี้ของกรมแรงงานในชั่วโมงทำการ (9.00 ถึง 13.00 น. และ 14.00 ถึง 18.15 น. ตั้งแต่วันจันทร์ถึงศุกร์ ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์):

ฝ่ายดูแลค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

กองดูแลการคัดเลือกการบรรจุเข้าทำงาน

สำนักงานในฮ่องกง: G/F, East Wing, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, HK

สำนักงานในเกาลูน: G/F, Ngau Tau Kok Government Offices, 21 On Wah Street, Ngau Tau Kok, Kowloon

สำนักงานในนิวเทอริทอรี: 2/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, อริส์: Tsuen Wan, New Territories

การประเมินจะดำเนินการในวันที่ทำความเข้าใจกับบุคคลที่ทุพพลภาพ นายจ้าง และผู้ประเมิน

หากบุคคลที่ทุพพลภาพเลือกที่จะให้มีช่วงระยะทดลองงานตามบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ ตามหลักการแล้ว

การประเมินก็ควรที่จะดำเนินการในระหว่างช่วงระยะทดลองงานนั้น

รัฐบาลจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมของผู้ประเมิน

บุคคลที่ทุพพลภาพและนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมใดๆ ให้แก่ผู้ประเมิน หรือบุคคลอื่นใดสำหรับการประเมิน

เกณฑ์สำหรับผู้ประเมินที่ได้รับการอนุมัติ

ผู้ประเมินที่ได้รับการอนุมัติจะรวมถึงบุคคลที่ทำงานในหมวดหมู่ต่อไปนี้:

- นักอาชีวบำบัด หรือนักกายภาพบำบัด หรือนักสังคมสงเคราะห์ที่ได้ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 7 ปี จะต้องมีการสอบการณด้านอาชีวบำบัด หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดูแลลูกจ้างที่ทุพพลภาพอย่างน้อย 3 ปี
- แพทย์ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปีในองค์การด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน ซึ่งกรมแรงงานรับรอง จะต้องมีการสอบการณด้าน อาชีวบำบัดหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดูแลลูกจ้างที่ทุพพลภาพอย่างน้อย 5 ปี

บุคคลทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะต้องผ่านการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมแรงงานในระดับ ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ เพื่อที่จะเป็นผู้ประเมินที่ได้รับการอนุมัติ

หลักการเบื้องต้นของการประเมิน

ก่อนที่จะทำการประเมิน

ผู้ประเมินจะต้องอธิบายให้บุคคลที่ทพพผลภาพและนายจ้างได้รับทราบเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบตามลำดับของพวกเขากายใต้ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

สิทธิในการเรียกร้องให้การประเมินตกเป็นของบุคคลที่ทพพผลภาพไม่ใช่ นายจ้าง

ผู้ประเมินควรมีความเป็นกลางและไม่ลำเอียงตลอดการประเมิน

เป็นหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะรับรองว่าจะไม่เกิดความขัดแย้งกันขึ้นระหว่างหน้าที่ของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ประเมินกับผลประโยชน์อื่นๆ ของตน

ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

ในการประเมิน

ผู้ประเมินควรเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับงานของบุคคลที่ทพพผลภาพ (รวมถึงลักษณะของงาน ข้อกำหนด และขั้นตอนของงาน) โดยผ่านนายจ้าง

บุคคลที่ทพพผลภาพและบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้อง (หากเหมาะสม)

ที่มีส่วนช่วยในการทำให้เกิดความเข้าใจในงาน (เช่น ลูกจ้างคนอื่นๆ

ของนายจ้างที่ทำงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน)

และจากข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับงานที่ได้เก็บรวบรวมมา

ผู้ประเมินควรใช้ความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนและตัดสินใจจากปัจจัยต่างๆ

ที่เหมาะสม ได้แก่ ความเร็วในการทำงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน

หรือข้อกำหนดอื่นๆ สำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องพิจารณาในการประเมิน

ด้วยการอ้างอิงถึงปัจจัยต่างๆ ข้างต้นที่เลือกไว้

ผู้ประเมินควรที่จะประเมินระดับผลผลิตแรงงานของบุคคลที่ทพพผลภาพ

ด้วยการนำวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ เช่น

การสังเกตและการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานจากปัจจัยข้างต้น

หากหลังจากที่ผู้ประเมินได้พิจารณาถึงข้อเท็จจริงและหลักฐานทั้งหมดแล้ว

มีความเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทพพผลภาพ

และระดับผลผลิตแรงงานในวันที่ประเมินได้รับผลกระทบในทางลบไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใ

ดก็ตาม ที่เป็นเหตุให้บุคคลที่ทพพผลภาพนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

ผู้ประเมินก็สามารถที่จะปรับระดับผลผลิตแรงงานของบุคคลที่ทพพผลภาพให้เพิ่มสูงขึ้นไ

ได้อย่างสมเหตุสมผล

ผลการประเมิน

ผู้ประเมินจะต้องให้ใบรับรองการประเมิน (“ใบรับรอง”)

แก่บุคคลที่ทพพผลภาพและนายจ้าง

ซึ่งระบุถึงระดับของผลผลิตแรงงานของบุคคลที่ทพพผลภาพในทันทีที่สามารถทำได้

หลังจากที่ได้ทำการประเมินแล้ว

การประเมินจะถือว่าสมบูรณ์เมื่อผู้ประเมินได้มีการลงชื่อในใบรับรองนั้น

หลังจากที่เสร็จสิ้นการประเมินแล้ว บุคคลที่ทุพพลภาพจะต้องไม่ได้รับการประเมินใดๆ เพิ่มเติมในงานเดียวกันและนายจ้างคนเดียวกัน

หากการประเมินเสร็จสมบูรณ์ภายในช่วงระยะทดลองงาน

หรือหากลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพไม่จำเป็นต้องผ่านช่วงระยะทดลองงาน

นับตั้งแต่วันแรกหลังจากที่ลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพและนายจ้างได้มีการลงชื่อร่วมกันในใบรับรองแล้ว

ระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพจะต้องไม่น้อยกว่าระดับของผลผลิตแรงงานที่ประเมินไว้ซึ่งระบุไว้ในใบรับรอง กล่าวคือ:

ระดับค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพหลังจากการประเมินแล้ว	=	ระดับของผลผลิตแรงงานที่ประเมินซึ่งระบุไว้ในใบรับรองการประเมิน	×	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (28 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง)
--	---	---	---	---

เมื่อการประเมินเสร็จสมบูรณ์หลังจากหมดช่วงระยะทดลองงานแล้ว

หลังจากที่ลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพและนายจ้างได้มีการลงชื่อร่วมกันในใบรับรองแล้ว

ค่าจ้างขั้นต่ำที่เทียบเท่ากับระดับของผลผลิตแรงงานซึ่งระบุไว้ในใบรับรองจะมีผลย้อนหลังนับจากวันแรกหลังจากที่หมดช่วงระยะทดลองงานแล้ว

โปรดทราบว่าหลังจากการประเมินแล้ว ลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพจะยังคงต้องถือ

“บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ”

เพื่อที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่เทียบเท่ากับระดับของผลผลิตแรงงานที่ประเมินซึ่งระบุไว้ในใบรับรองเพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อไป “บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ” ใดๆ

ก็ตามซึ่งใกล้ที่จะหมดอายุแล้ว

จำเป็นที่จะต้องต่อบัตรใหม่โดยเร็วที่สุดเท่าที่ทำได้ก่อนที่บัตรจะหมดอายุ มิฉะนั้นแล้ว

นายจ้างจำเป็นที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เมื่อ “บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ” ไม่มีผลใช้ได้ ดังนั้น

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงควรใส่ใจต่อวันหมดอายุของ

“บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ”

ไม่ว่าในกรณีใดๆ

ก็ตามที่ลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพหรือนายจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ลงชื่อในใบรับรอง

ลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพควรจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย นับจากวันแรกหลังจากที่เสร็จสิ้นการประเมิน

การปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งทุพพลภาพซึ่งเลือกข้อตกลงในการโอนย้ายก่อนที่จะมีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายไปใช้ปฏิบัติ

บุคคลที่ทุพพลภาพซึ่งได้รับการว่าจ้างอยู่แล้วก่อนที่จะมีการนำบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2554

และได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (28

ดอลลาร์ต่อชั่วโมง) สามารถเลือกที่จะให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของตนได้ด้วยการกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนและลงชื่อร่วมกับนายจ้างก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 ในแบบฟอร์มทางเลือก (Option Form) ซึ่งระบุโดยกรมแรงงาน และเรียกร้องให้มีการประเมินในเวลาใดก็ได้หลังจากที่มีการนำค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายมาใช้ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 ทั้งนี้

ไม่มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาสำหรับการประเมินซึ่งสามารถดำเนินการเมื่อใดก็ได้ ตราบเท่าที่บุคคลที่ทุพพลภาพยังคงได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างปัจจุบันเพื่อให้ทำงานที่รับผิดชอบอยู่ และตราบเท่าที่ยังคงถือ “บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ” อยู่ก่อนที่จะประเมิน

บุคคลที่ทุพพลภาพมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าระดับค่าจ้างตามสัญญาปัจจุบัน

และหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในระหว่างนี้ก็จะมีใช้บังคับกับบุคคลที่ทุพพลภาพนี้ด้วยเช่นกัน ฟังระลึกว่าหลังจากวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 นี้แล้ว ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพที่ทำงานอยู่ยังคงต้องถือ “บัตรลงทะเบียนสำหรับผู้ทุพพลภาพ” ต่อเพื่อให้สิ่งที่ตนเลือกมีผลใช้ได้ต่อไป

ในกรณีที่มีข้อซักถาม

โปรดทราบว่า การแปลความหมายของบทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ (บทที่ 608) จะยึดตามข้อความต้นฉบับ

บทบัญญัติว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำได้รับการอัปเดตไว้ที่ระบบข้อมูลกฎหมายสองภาษาของกระทรวงยุติธรรมที่เว็บไซต์ www.legislation.gov.hk/eng/index.htm

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติมสามารถสอบถามได้ที่กรมแรงงาน ผ่านช่องทางต่อไปนี้:

สายด่วนบริการสอบถามหมายเลข ตลอด 24 ชั่วโมง	2717 1771 (สายด่วนนี้ดูแลโดย “1823”)
อีเมล	enquiry@labour.gov.hk (คำถามของคุณจะได้รับการประมวลผล และตอบกลับภายในห้าวันทำการ แต่หากคุณไม่ได้รับคำตอบในช่วงเวลานี้ จะมีการส่งคำตอบแบบเฉพาะกาลไปให้กับคุณก่อนเพื่อเป็นข้อมูล)
โทรสาร	หมายเลขโทรสาร: 3101 4705
ทางไปรษณีย์	ที่อยู่: Statutory Minimum Wage Division (ฝ่ายดูแลค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย) 1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

กรมแรงงาน

(Rev. 3/2013)