

Isinabatas na “Minimum Wage” Pinakabagong Rebisyon

\$30 kada oras
Simula sa Mayo 1, 2013

**Isang Maikling Gabay para sa mga
Isinabatas na Minimum na Pasahod**

**Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Tagalog version)**

Ang Isinabatas na Minimum na Pasahod [Statutory Minimum Wage] o SMW ay nagtatakda ng minimum na pasahod para pangalagaan ang interes ng maliliit na mangagawa.

Ang SMW ay opisyal na magiging epektibo sa ika-1 ng Mayo 2011 at ang paunang halaga ng SMW ay \$28 kada oras. Sa kabuuan, ang pasahod na dapat matanggap ng isang manggagawa sa loob ng isang itinakdang panahon ng pasahod, kapag sinuma ang kalahatan at hatiin sa bilang ng oras ng trabaho (muli, sa loob ng isang itinakdang panaho ng pasahod), ay hindi dapat bababa sa itinakdang halaga ng SMW.

Ang polyetong ito ay naglalayong ipaliwanag sa simpleng salita ang mga mahahalagang kinakailangan para sa SMW. Dapat tandaan na ang interpretasyon ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod (Cap. 608) ay nai-upload na sa Bilingual Laws Information System sa website ng Kagawaran ng Hustisya sa <http://www.legislation.gov.hk/eng/index.htm>.

Nasasaklaw ng Ordinansa

Ang SMW ay sumasaklaw sa lahat ng empleyado, maging sila man ay buwanan ang suweldo, arawan ang suweldo, permanente, kaswal, full-time, part-time o iba pang klase ng empleyado, maging sila man ay empleyado o hindi sa ilalim ng tuloy-tuloy na kontrata¹ na isinasaad sa Ordinansa ng Empleyo, at may sumusunod na kataliwasan:

- mga taong di nasasaklaw ng Ordinansa ng Empleyo²
- mga stay-in na kasambahay³, maging ano pa man ang kanilang lahi o kasarian
- mga estudyanteng interno³ at mga mag-aaral na nagsasanay sa loob ng panahon ng pagtatrabaho³

Mga dapat tandaan: Ang SMW ay sumasaklaw sa mga empleyadong may kapansanan man o wala. Ang espesyal na areglo ay posible ayon sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod, nang sa gayon ay maaring piliin ng mga taong may

¹ Ayon sa Ordinansa ng Empleyo, ang isang manggagawa na napapaloob sa isang “tuloy-tuloy na kontrata” ay isang empleyado na napapaloob sa kontrata ng empleyo ng iisang amo sa loob ng apat na buwan o higit pa at nagtrabaho ng mahigit 18 oras sa bawat linggo (o ang tinatawag na “4-18” na atas).

² Ang Ordinansa ng Empleyo ay hindi nasasaklaw ang sumusunod: (a) miyembro ng pamilya na nakatira sa pamamahay ng amo; (b) ang empleyado na nasasaklaw ng Ordinansa ng Kontrata ng Empleyo sa Labas ng Hong Kong [Contracts of Employment Outside Hong Kong Ordinance]; (c) isang taong nagseserbisyo sa ilalim ng kasunduan ng tripulante na nasasaklaw ng Ordinansa ng Komersyal na Paglalayag (Mandaragat), o sa isang barko na hindi nakarehistro sa Hong Kong; (d) isang aprendis o aralan na ang kontrata ng pagka-aprendis ay nakarehistro sa Ordinansa ng Pag-Aprendis. Para sa (d), gayung ang ilang probisyon ng Ordinansa ng Empleyo ay nasasaklaw ang mga nakarehistrong aprendis, hindi kasaba rito ang SMW.

³ Basahin ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod para sa mga pakahulugan ng mga salitang ito.

kapansanan na humingi ng pagsusuri sa pagiging produktibo (productivity assessment). Para sa mga detalye, basahin ang polyeto ng “Pagsusuri sa Pagiging Produktibo para sa Mga Taong may Kapansanan Sa ilalim ng rehimen ng Isinabatas na Minimum na Pasahod”.

Halaga ng Minimum na Pasahod

Ang pasahod na ibabayad sa empleyado para sa itinakdang panahon ng pasahod ay hindi dapat bababa sa itinakdang minimum na pasahod, ayon sa sumusunod na kalkulasyon:

$$\text{Minimum na pasahod} = \text{Kabuuang oras ng trabaho ng manggagawa sa loob ng itinakdang panahon ng pasahod} \times \text{Halaga ng SMW (o \$28)}$$

Oras na ginugol sa trabaho

Para sa pagbibilang ng minimum na pasahod, ang oras na iginugol sa trabaho (kabilang na ang mga hindi aabot sa isang oras) ay sumasaklaw sa lahat ng panahon, naaayon sa kontrata o kasunduan sa ilalim ng direksyon ng amo, kung saan ang empleyado ay:

- Nasa lugar ng empleyo, maging siya man ay nagtatrabaho o nagsasanay sa loob ng panaho na iyon; o
- Naglalakbay dahil sa kanyang trabaho, hindi kasama ang paglalakbay mula sa kanyang tirahan patungo sa lugar ng empleyo o mula sa kanyang opisina pabalik sa kanyang tirahan, maliban na lang kung ito ay paglalakbay papalabas ng Hong Kong at hindi tungo sa kanyang kadalasang lugar ng pagtatrabaho.

Ang lugar ng empleyo ay tumutukoy sa lugar kung saan ang empleyado ay, naaayon sa kontrata ng empleyo, o sa kasunduan, o sa ilalim ng direksyon ng amo, ay tumutungo para sa pagtatrabaho o pagsasanay.

Maliban sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod, kung ang oras na pinag-uusapan any kinokonsidera bilang oras na iginugol ng empleyado sa trabaho sa ilalim ng kontrata o kasunduan sa amo, ang oras na ito ay dapat maidagdag sa total ng minimum na pasahod.

Halimbawa 1:

Ang isang manggagawa ay kadalasang nagtatrabaho hanggang 6:00 ng gabi bilang ito ay naaayon sa kanyang kontrata. Isang araw, nagdagdag trabaho siya mula 6:00 ng gabi hanggang 7:00 ng gabi, alinsunod sa direksyon ng kanyang amo. Ang isang oras na dagdag trabahong ito ay isasama sa kalkulasyon ng minimum na pasahod.

Halimbawa 2:

Ang isang empleyado ay nagtatrabaho sa isang kumpanya sa Hong Kong. Ang oras na ginugugol niya sa paglalakbay mula sa kanyang tinitirhan papunta sa kumpanya, at hindi ito isasama sa kalkulasyon ng kanyang minimum na pasahod. Isang araw, sa direksyon ng kanyang amo, ang empleyadong ito ay naglakbay mula sa kumpanya patungo sa opisina ng kliyente upang maghatid ng ilang dokumento, saka siya nagbalik sa kanilang kumpanya. Ang oras na ginugol sa paglalakbay mula sa kumpanya papunta sa tanggapan ng kliyente at pabalik ay isasama sa kalkulasyon ng minimum na pasahod.

Pasahod na nararapat ibayad sa empleyado ayon sa itinakdang panahon ng pasahod

Ang pakahulugan ng pasahod para sa SMW ay nalalapit sa pakahulugan nito sa ilalim ng Ordinansa ng Empleyo. Maliban kung taliwas ang nakasaad, ang “pasahod” ay nangangahulugan ng kabayaran, kita, allowance (kasama na ang allowance para sa paglalakbay, allowance para sa pagdalo, kumisyon, dagdag pasahod sa overtime, tip at karagdagang singil para sa serbisyo), kung paano man ito isinaad o kalkulahan, na maaring igawad sa pamamagitan ng pera, o maaring ibayad sa empleyado para sa trabahong nagawa o gagawin, na maaring saklaw sa ilang pagbubukod.

Dahil ang pagbibilang sa minimum na pasahod ay di sinasaklaw ang oras na di ginugol sa trabaho, ang mga oras na bayad ngunit di ginugol sa trabaho (tulad ng leave pay para sa bakasyon, taunang leave pay, leave pay para sa pagbubuntis, allowance para sa pagkakasakit, etc) ay di isasama sa kalkulasyon ng minimum na pasahod na dapat ibigay sa empleyado. Ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod ay nagtatakda kung may iba pang halaga na dapat ibilang sa pasahod na dapat ibayad sa empleyado sa itinakdang panahon ng pasahod, nang sa gayon ay malaman kung ang pasahod na ito ay naabot ang minimum na pasahod.

Kung ang pasahod na dapat ibayad sa empleyado sa itinakdang panahon ng pasahod ay mas mababa sa itinakdang minimum na pasahod, dapat ay ibigay sa empleyado ang kakulangan na ito (o ang tinatawag na karagdagang kabayaran). Ang kontrata ng empleyo ng isang empleyado ay sapat na probisyon para magtakda na maibigay sa kanya ang karagdagang kabayaran na nararapat sa panahon ng pasahod na iyon. Ang karagdagang kabayaran ay maari ring gamitin sa ibang kalkulasyon na nasasaad sa mga nalalapit na batas o ordinansa.

Ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod at Ordinansa ng Empleyo ay hindi nagsasaad na ang pahinga para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay dapat bayaran. Ang pagkakaroon ng dagdag na sahod para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay isang bagay na dapat pagkasunduan ng empleyado at amo. Ang

mga detalye tulad ng pagkakaroon (o kawalan) ng bayad para sa oras ng pananghalian, pagkakaroon (o kawalan) ng bayad para sa mga araw ng pahinga, panahon ng pasahod, kalkulasyon ng pasahod, pagkuwenta at pagbibigay ng komisyon atbp ay mahalaga para sa kabuuang kalkulasyon ng minimum na pasahod. Kung ang mga umiiral na tuntunin ng empleyo sa mga bagay na ito ay kinakailangang linawin o baguhin dahil ang mga ito ay malabo, o ang mga amo ay nahihirapang sagutin ang dagdag na gastusin na ito, dapat ay magkaroon ng konsultasyon kasama ang mga empleyado upang makarating sa isang kasunduan na ligal, patas at makatwiran sa pamamagitan ng komunikasyon at negosasyon sa pagitan ng amo at empleyado. Ayon sa Ordinansa ng Empleyo, ang mga amo ay hindi dapat bigla-biglang baguhin mag-isa ang termino at kundisyon ng kontrata ng kanilang mga empleyado. Ang Kagawaran ng Paggawa ay handang tulungan ang mga amo at empleyado upang makarating sa isang kasunduan at maisaayos ang kanilang mga problema. Kung sa tingin ng mga empleyado ay naaapi ang kanilang mga karapatan, maari silang tumungo sa Kagawaran ng Paggawa at humingi ng tulong. Ang Kagawaran ng Paggawa ay susuriin ang mga kasong ito.

Halimbawa 3:

Ipagpalagay

- na ang sumusunod na tuntunin ay naaayon sa kontrata ng empleyo:
 - » kabayaran: \$5,000 kada buwan, at araw ng pahinga ang Linggo
 - » mga oras ng pagtatrabaho: Lunes hanggang Sabado – walong oras ng trabaho kada araw, kasama ang isang oras ng pahinga para sa pananghalian kada araw
- sa isang takdang panahon ng pasahod na may 30 araw (kasama na ang 4 na Linggo), ang kabuuang oras ng trabaho ay 208 oras (26 araw X 8 oras)
- ang halaga ng SMW: \$28

Sitwasyon (1) walang bayad para sa oras ng pananghalian at araw ng pahinga

Kalkulasyon

- (i) Minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras ng trabaho sa buwan na ito: **\$5,824**
(208 oras X \$28)
 - (ii) Sahod na dapat ibayad sa empleyado sa buwan na ito⁴: \$5,000
- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mas konti sa (i), maliban sa pagbabayad ng buwanang sahod sa empleyado na **\$5,000**, ang amo ay dapat magbigay ng dagdag na kabayaran na **\$824** (\$5,824 – \$5,000) para maabot ang itinalagang

⁴ Dahil ang empleyado sa halimbawang ito ay di binabayaran sa mga oras na ginugol sa trabaho, walang kailangang ikaltas sa pagkalkula ng kanyang pasahod na dapat matanggap sa buwan na iyon.

minimum na pasahod. Kung kaya ang empleyado ay dapat bayaran ng kabuuan na **\$5,824**.

Sitwasyon (2) may karagdagang bayad para sa oras ng pananghalian⁵; ang mga araw ng pahinga ay walang bayad

Kalkulasyon

- (i) Ang minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras ng trabaho sa buwan na ito ay: **\$5,824** (208 oras X \$28)
- (ii) Ang pasahod na dapat ibigay sa empleyado sa buwan na ito⁶:
\$4,444 (\$5,000 – \$556 kabayaran para sa oras ng pananghalian⁷)
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mas kaunti sa (i), maliban sa pagbabayad ng buwanang pasahod na **\$5,000**, ang amo ay dapat magbigay ng karagdagang bayad na **\$1,380** (\$5,824 – \$4,444) para maabot ang tinalagang minimum na pasahod. Ang empleyado ay dapat bigyan ng kabuuang **\$6,380**.

Sitwasyon (3) walang bayad ang oras ng pananghalian; may bayad ang araw ng pahinga⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras na ginugol sa trabaho sa buwan na ito: **\$5,824** (208 oras X \$28)

⁵ Ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod at Ordinansa ng Empleyo ay hindi nagsasaad na ang pahinga para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay dapat bayaran. Ang pagkakaroon ng dagdag na sahod para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay isang bagay na dapat pagkasunduan ng empleyado at amo. Ayon sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod, kung ang oras ng pananghalian ay isasama sa tinatawag na oras ng trabaho (maaring basahin ang seksyon na **“Oras na ginugol sa trabaho”** sa itaas), ito ay dapat isama sa kalkulasyon ng minimum na pasahod.

⁶ Sa ilalim ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod, ang kabayaran na ibinigay sa isang empleyado na hindi napapaloob sa kabuuang oras na ginugol sa trabaho ay hindi dapat isama sa kalkulasyon ng nakatalagang pasahod ng empleyado.

⁷ Ang pagkakaroon ng dagdag na sahod para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay isang bagay na dapat pagkasunduan ng empleyado at amo. Sa halimbawang ito, ipinalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng trabaho). Sa Sitwasyon (2) (may bayad ang oras ng pananghalian; at walang bayad ang araw ng pahinga), ang bayad para sa oras ng pananghalian sa buwan na ito ay $\$556$ (o $\$5,000 \div 26 \text{ araw} \div 9 \text{ oras} \times 26 \text{ oras ng pananghalian}$). Ang kabuuang halaga ng oras ng pananghalian ay maari mag-iba sa kalkulasyon ng halimbawa na ito kung ang dami ng araw sa isang buwan o ang paraan ng kalkulasyon nito ay naiiba ayon na rin sa napagkasunduan ng amo at empleyado. Para sa paglalarawan, naka round up ang mga numero (inalis ang decimal) para sa halimbawang ito.

⁸ Ang pagbibigay ng bayad para sa araw ng pahinga ay kabayaran para sa oras na hindi ginugol sa pagtatrabaho, kung kaya ito ay hindi dapat bilangin bilang bahagi ng pasahod sa empleyado. Ang Ordinansa ng Minimum na Pasahod at Ordinansa ng Empleyo ay hindi nagsasaad na ang pahinga para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay dapat bayaran. Ang pagkakaroon ng dagdag na sahod para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay isang bagay na dapat pagkasunduan ng empleyado at amo.

(ii) Pasahod na ibabayad sa empleyado sa buwan na ito⁶:

\$4,333 (\$5,000 – \$667 na kabayaran para sa araw ng pahinga⁹)

- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mas maliit kaysa sa (i), maliban sa pagbabayad ng buwanang suweldo na **\$5,000**, ang empleyado ay kinakailangang magbigay ng dagdag na kabayaran na **\$1,491** (\$5,824 – \$4,333) para maabot ang itinakdang minimum na pasahod. Kung kaya't ang empleyado ay dapat mabayaran ng kabuuan ng **\$6,491**¹⁰.

Sitwasyon (4) bayad ang oras ng pananghalian at araw ng pahinga

Kalkulasyon

(i) Ang minimum na pasahod ayon sa kabuuang oras na ginugol sa trabaho sa buwang ito ay: **\$5,824** (208 oras X \$28)

(ii) Pasahod na dapat ibayad para sa empleyado sa buwang ito⁶:

\$3,852 (\$5,000 – \$667 bayad para sa araw ng pahinga⁹ – \$481 bayad para sa oras ng pananghalian¹¹)

- Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mas maliit sa (i), maliban sa pagbabayad sa empleyado ng pasahod na **\$5,000**, ang amo ay dapat magbigay ng dagdag na kabayaran na **\$1,972** (\$5,824 – \$3,852) para maabot ang itinakdang minimum na pasahod. Kung kaya't ang empleyado ay dapat bayaran ng **\$6,972**.

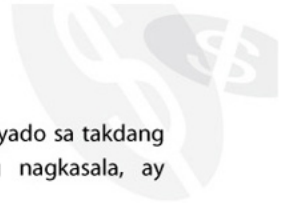
Paglabag

Ang kabiguang magbayad ng minimum na pasahod ay isang paglabag sa mga probisyon patungkol sa pasahod sa ilalim ng Ordinansa ng Empleyo. Ang isang amo

⁹ Ang pagkakaroon ng dagdag na sahod para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay isang bagay na dapat pagkasunduan ng empleyado at amo. Sa halimbawang ito, pinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga). Ang kabayaran para sa mga araw ng pahinga sa buwang ito ay \$667 (o $\$5,000 \div 30$ araw x 4 araw ng pahinga). Ang halaga ng araw ng pahinga ay maaring maiba kung ang bilang ng araw sa kalendaryo, bilang ng araw ng pahinga sa buwan na pinag-uusapan, o ang paraan ng kalkulasyon ay naiiba sa halimbawang ito, base na rin sa napagkasunduan ng empleyado at amo.

¹⁰ Ang kabuuang halaga ng bayad para sa mga araw ng pahinga ay maaring maiba kung ang bilang ng araw sa kalendaryo, bilang ng araw ng pahinga sa buwan na pinag-uusapan, o ang paraan ng kalkulasyon ay naiiba sa halimbawang ito, base na rin sa napagkasunduan ng empleyado at amo. Halimbawa, kung ang napagkasunduang paraan ng kalkulasyon ay \$28 kada oras x 8 oras, ang kabayaran para sa 4 na araw ng pahinga sa buwan na ito ay \$896 (o $\$28$ kada oras x 8 oras x 4 araw ng pahinga). Kung ang buwan ay may 31 araw (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 27 na araw ng trabaho), ang kabuuang halaga ng minimum na pasahod base sa kabuuang oras na ginugol sa trabaho sa buwang iyon ay \$6,048 (o 27 araw x 8 oras x $\$28$). Kung kaya't ang empleyado ay dapat mabayaran ng \$6,944 sa kabuuan (kasama na ang bayad para sa araw ng pahinga).

¹¹ Ang pagkakaroon ng dagdag na sahod para sa oras ng pananghalian at mga araw ng pahinga ay isang bagay na dapat pagkasunduan ng empleyado at amo. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama na ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng pagtatrabaho). Para sa Sitwasyon (4) (may bayad ang oras ng pananghalian at araw ng pahinga), ang kabayaran para sa oras ng pananghalian sa buwan na iyon ay \$481 (i.e. $\$5,000 \div 30$ araw $\div 9$ oras x 26 oras ng pananghalian). Ang halaga ng bayad para sa oras ng pananghalian ay maaring mag-iba kung ang bilang ng araw sa kalendaryo, bilang ng araw ng pahinga sa buwan na pinag-uusapan, o ang paraan ng kalkulasyon ay naiiba sa halimbawang ito, base na rin sa napagkasunduan ng empleyado at amo.



na sadya at walang dahilan na hindi nagbabayad ng pasahod sa empleyado sa takdang panahon ay mahaharap sa prosekusyon at, kapag napatunayang nagkasala, ay magbabayad ng multa na \$350,000 at pagkakakulong ng tatlong taon.

Bawal ang Kontratang taliwas sa Ordinansa

Ang anumang probisyon sa isang kontratang pang-empleyo na nagsasaad ng pagtanggap sa o pagpapaliit sa karapatan, benepisyo at proteksyon ng empleyado ay di tatanggapin ng Ordinansa ng Minimum na Pasahod.

Ang Amo ay magtatala ng record ng kabuuang oras ng pagtatrabaho

Bilang bahagi ng Ordinansa ng Empleyo, ang mga talaan ng pasahod at empleyo na itinatala ng amo ay dapat na nagsasaad ng total na bilang ng oras (kasama na ang bahagi ng oras) na iginugol ng empleyado sa trabaho, ayon sa nakatakdang panahon ng pasahod, kung:

- ang SMW ay sumasaklaw sa empleyado; **at**
- ang sahod na dapat ibayad sa itinakdang panahon ng pasahod ay mas mababa sa \$11,500 kada buwan.

Kung kaya naman, kapag ang pasahod na dapat ibayad sa empleyado sa isang takdang panahon ng pasahod ay di aabot sa \$11,500 kada buwan, ang amo ay kinakailangang siguruhin na hindi lalampas ang oras ng pagtatrabaho na iginugugol ng empleyado sa nakatakdang panahon na iyon. Ngunit, mahalagang tandaan na ang amo ay kinakailangang bayaran ang empleyado ng hindi bababa sa minimum na pasahod, maging kailangan man o hindi ang tala ng kabuuang oras ng pagtatrabaho.

Pagdating naman sa buwanang cap na halagang \$11,500 para mailibre ang mga amo mula sa tuntunin na magtabi ng talaan ng oras na ginugugol sa trabaho ng bawat empleyado, sang-ayon na rin sa pakahulugan nito na nalalapit sa pakahulugan na napapailalim sa Ordinansa ng Minimum na Pasahod. Ang kabayaran sa loob ng itinakdang panahon ng pasahod na hindi para sa oras na ginugol sa trabaho (tulad ng leave pay para sa bakasyon, taunang leave pay, allowance para sa pagkakasakit, leave pay parasa pagbubuntis, leave pay para sa araw ng pahinga, atbp) ay hindi dapat isama sa tinatawag na pasahod na dapat ibayad sa panahon ng pasahod. Kung kaya, sa pagbibilang kung ang pasahod na ibabayad sa isang empleyado sa loob ng itinakdang panaho ng pasahod ay hindi bababa sa buwanang cap, ang mga kabayaranang ito, kung maaari, ay di dapat isama.

Mga dapat tandaan: Kung ang amo at empleyado ay nakakapagtala ng maayos na record ng pagdalo, oras ng pagtatrabaho, pasahod atbp, makasisigurong mapoproteksyonan ang karapatan at benepisyo ng bawat isa, at maiiwasan ang mga di kinakailangang pagtatalo.

Mga Komento

Ang mga empleyado ay mahalaga sa isang kumpanya. Hinihingi namin sa mga amo na ituring ng mabuti ang kanilang mga empleyado para mapanatili ang mapayapang ugnayan sa paggawa. Ang mga amo ay dapat na maging maingat sa panunuri sa maaring maging epekto ng anumang desisyon sa kanila at sa kanilang mga empleyado, bago gumawa ng hakbang. Kung maari, ang amo ay di dapat babaan ang pasahod at benepisyo para sa kanilang empleyado ngayong naipasa na ang SMW, at di dapat biglang babaan ang kanilang pasahod kumpara sa tinatanggap nila bago maipasa ang SMW. Ang sapat na komunikasyon sa pagitan ng amo at empleyado ay kinakailangan para sa implementasyon ng SMW. Mas magiging tapat at magkakaroon ng pakikisama ang mga empleyado kapag ang kanilang mga amo ay matapat at positibong aasikasuhin ang kanilang mga makatwirang hiling. Magiging mabuti rin ito para sa operasyon at negosyo ng kumpanya, kung kaya't sa huli ay parehong makikinabang ang amo at empleyado.

Mga Katanungan

Linya para sa mga katanungan: 2717 1771 (ang linyang ito ay pinamamahalaan ng 1823 Call Centre)

Personal na pagbisita sa Tanggapan ng Relasyon ng Paggawa sa ilalim ng Kagawaran ng Paggawa

Hong Kong

Hong Kong East Office

34/F, Revenue Tower,
5 Gloucester Road,
Hong Kong.

Hong Kong West Office

3/F, Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong.

Kowloon

Kowloon East Office

Room 1206, 12/F, Stelux House,
698 Prince Edward Road East,
San Po Kong, Kowloon.

Kowloon West Office

Room 1009, 10/F,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road,
Shamshuipo, Kowloon.

Kowloon South Office

2/F, Mongkok Government Offices,
30 Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon.

Kwun Tong Office

6/F, Kowloon East Government Offices,
12 Lei Yue Mun Road,
Kwun Tong, Kowloon.

New Territories

Tsuen Wan Office

5/F, Tsuen Wan Government Offices,
38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories.

Kwai Chung Office

6/F, Kwai Hing Government Offices,
166 - 174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories.

Tuen Mun Office of the Labour Relations Division was relocated to **Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories** on 20 May 2013.

Sha Tin & Tai Po Office

Rooms 304 - 313, 3/F,
Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Sha Tin, New Territories.



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

Homepage ng Kagawaran ng Paggawa

<http://www.labour.gov.hk>