

සේවකයන්?

කොන්ත්‍රාත්කරු / ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයා?

මිබේ අන්‍යෝන්‍යතාවය සහ අයිතීන් දැන ගන්න



කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

Employee? Contractor/ Self-employed Person?

Know your Identity and Rights

(Sinhala Version)

සේවකයා? කොන්ත්‍රාත්කරු / ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයා?

ශ්‍රීවිසුමකට එළඹීමට ප්‍රථම තමා සේවකයෙක් ද කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක්ද නැතහොත් ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයෙක්ද යන්න පැහැදිලිව වටහා ගැනීම හා අදාළ පුද්ගලයින්ගේ අන්‍යෝන්‍යවයන් සහ ඔවුන්ගේ අරමුණුට අදාළව ඔවුන්ගේ සහයෝගීතාවයේ තත්වය පැහැදිලි කර ගැනීම වරදවා වටහා ගැනීම සහ ආරවුල් මඟ හරවා ගැනීම සඳහා උපකාරී වේ. මෙය අන්‍යෝන්‍ය අයිතීන් සහ ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කර ගැනීමට උපකාරී වේ.

"කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක් හෝ ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයෙක්" ගෙන් "සේවකයකු" වෙන්කර හඳුනා ගන්නේ කෙසේද?"

● "කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක් හෝ ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයෙක්" ගෙන් "සේවකයකු" වෙන්කර හඳුනා ගැනීම සඳහා තනි තීරණාත්මක පරීක්ෂණයක් නොමැත. මෙම අන්‍යෝන්‍ය දෙක වෙන් කොට හඳුනා ගැනීමේදී සිද්ධිය සම්බන්ධ සියලු කරුණු සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එමෙන්ම එක් සුවිශේෂී සාධකයක් කෙතරම් වැදගත්දැයි තීරණය කිරීමට ස්ථාවර හා කඩිනම් නීතියක් නොමැත. පොදු වැදගත් කරුණු වන්නේ:

- කාර්ය පටිපාටි, වැඩ කරන කාලය හා ක්‍රමවේද පාලනය කල හැකි බව
- වැඩ උපකරණ , මෙවලම් හා ද්‍රව්‍ය වල හිමිකම හා සැපයීම
- පුද්ගලයා ආයෝජනය හා කළමනාකරණ වගකීම් සහිතව තමා විසින් ම ව්‍යාපාර කටයුතු කරගෙන යන්නේද?
- මෙම පුද්ගලයා සේවා යෝජකයාගේ සංවිධානයේ කොටසක් ලෙස නිසි ලෙස සලකනු ලැබේද?
- රැකියාවට සහාය වීම සඳහා උපකාර කරන්නන් කුලියට ගැනීමට එම පුද්ගලයාට හැකියාව තිබේද නැද්ද යන්න
- ව්‍යාපාරයේ මූල්‍ය අවදානම දැරීම (උ.දා .: ලාභ හෝ අලාභ අවදානම)
- බදු හා රක්ෂණ වගකීම්
- වෙළඳාමේ හෝ වෘත්තියේ සාම්ප්‍රදායික ව්‍යුහය හා භාවිතය
- උසාවිය විසින් අදාළ යැයි සලකා බලනු ලබන වෙනත් සාධක

● එක් එක් සිද්ධියෙහි සැබෑ තත්වයන් එකිනෙකට වෙනස් විය හැකි බැවින්, ආරවුලකට භාජනය වුවහොත් අවසාන තීරණය උසාවිය විසින් ගනු ලැබේ.

සේවකයින් සඳහා වැදගත් කරුණු

- සේවකයෙක් සේවක ගිවිසුමට ඇතුළු වීමට පෙර තමන්ගේ සේවියා කවුරුන්දැයි හඳුනා ගත යුතුය. අවශ්‍ය නම්, රැකියාව ආරම්භ කිරීමට පෙර සේවා නියුක්ති ආඥා පනතට අනුව සේවා නියුක්ති කොන්දේසි පිළිබඳව ලිඛිත ලියවිල්ලක් සේවියාගෙන් ඉල්ලා ලිඛිත ඉල්ලීමක් සිදු කළ හැක. බදු ඉල්ලීම් සටහන් , පැමිණීමේ වාර්තා සහ වැටුප් වාර්තා වැනි වැදගත් ලියකියවිලි ද සේවකයා ළඟ තබා ගත යුතුය.
- සේවකයෙක් තම රැකියාවේ ස්වභාවය කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක් හෝ ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක් බවට මාරු කරන්නේ නම් එවැන්නකින් ඇතිවිය හැකි වාසි හා අවාසි සැලකිල්ලට ගත යුතු අතර එමගින් අහිමිවිය හැකි ප්‍රතිලාභ හා අයිතිවාසිකම් තක්සේරු කළ යුතු වේ.
- සේවා යෝජකයා තම සේවකයාගේ තත්ත්වය ඒකපාර්ශ්විකව කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකු ලෙසට වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැතිනම්, සේවකයාට තිබෙන වාතාවරණය යටතේ, සේවා යෝජකයා සමඟ ඇති සේවා ගිවිසුමේ නියමයන් ප්‍රකාරව අසාධාරණ වෙනස්කම් වලට එරෙහිව ඔහුගේ සේවයෝජකයාට හිමිකම් පෑමක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය. එපමණක් නොව, සාමාන්‍ය නීතිය යටතේ එලදායී සේවයෙන් පහ කිරීම මත සිය සේවයෝජකයාගෙන් වන්දි ඉල්ලා සිටීමට සේවකයාට හැකිය.
- සේවියා වලංගු සේවක වන්දි රක්ෂණයක් ලබා නොගත් බව සේවකයෙකු සාධාරණ ලෙස සැක කරයි නම්, හැකි ඉක්මණින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත දැනුම් දිය යුතුය. තවද සේවක වන්දි රක්ෂණය සේවකයින්ට පමණක් අදාළ වේ. කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක් හෝ ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක් තමන් විසින්ම ප්‍රමාණවත් ආවරණයකින් යුත් පෞද්ගලික හදිසි අනතුරු රක්ෂණයක් ලබා ගැනීම සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

“සේවකයා” සහ “කොන්ත්‍රාත්කරු / ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයා” විසින් භුක්ති විඳින අයිතිවාසිකම්

සහ ප්‍රතිලාභ වල යම් යම් වෙනස්කම්

අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ	සේවකයා සටහන 1	කොන්ත්‍රාත්කරු / ස්වයං-රැකියා නියුක්තිකයා
සේවා නියුක්ති ආඥා පනතට අනුව මූලික ආරක්ෂාව සඳහා හිමිකම් ඇත. "අඛණ්ඩ ගිවිසුම" යටතේ සටහන 2, වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු, ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු වැටුප්, සෞඛ්‍ය දීමනා, කාලීන දීමනා හෝ දිගු කාලීන සේවක දීමනා ආදී රැකියා ප්‍රතිලාභ සඳහා හිමිකම් ලැබිය හැකිය.	✓	X
සේවා නියුක්ති ආඥාපනත යටතේ ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ආරක්ෂාව ඇතුළු අවම වැටුප් හිමිකම්	✓	X
සේවක වන්දි ආඥා පනත යටතේ ලෙඩ නිවාඩු සහ රැකියාව අතරතුර සිදුවන අනතුරු සඳහා වන්දි හිමිකම්	✓	X
<u>සේවායෝජකයාගේ දායකත්වය</u> ඇතුළුව අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් දීමනා ආරක්ෂාව සඳහා ආඥා පනත යටතේ හිමිකම් ඇත.	✓	X සටහන 3

සටහන 1 තනි ආඥා පනත් යොදා ගැනීමට අවශ්‍ය අවස්ථා වල කරුණාකර අදාළ අන් පත්‍රිකා භාවිතා කරන්න.

සටහන 2 එකම සේවා යෝජකයෙකු ලෙස සති හතරක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් එක දිගට සේවය කරන සේවකයෙකු සතියකට අවම වශයෙන් පැය 18ක් එම රැකියාවේ නියුක්ත වේ නම් ඒ සේවකයා අඛණ්ඩ ගිවිසුමක් යටතේ සේවයට බඳවා ගෙන ඇතැයි සැලකේ.

සටහන 3 කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හෝ ස්වයං රැකියාවල නියුක්ත පුද්ගලයෙකු අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රමයට තම දායකත්වයෙන් දායක මුදල් ගෙවිය යුතුය.

සේවා යෝජකයන් සඳහා වැදගත් කරුණු

- සේවා යෝජකයා තම සේවකයාගේ තත්ත්වය ඒකපාර්ශවිකව කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකු ලෙසට වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැතිනම්, සේවකයාට සේවා යෝජකයා සමඟ ඇති සේවා ගිවිසුමේ නියමයන් සහ සාමාන්‍ය නීතිය ප්‍රකාරව ඔහුගේ සේවාවේ යෝජකයාට එරෙහිව හිමිකම් පෑමක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය.
- සේවා යෝජකයෙක් විසින් කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකු ලෙස සේවයට අයෙක් බඳවා ගැනීමට සඳහා ගිවිසුමකට ඇතුළුවීමට පෙර අවදානම තක්සේරු කළ යුතුය. සේවකයා සමඟ සේවා-සේවක සම්බන්ධතාවයක් තිබෙන අවස්ථාවක ස්වයං රැකියාවක නියුක්ත පුද්ගලයෙකු ලෙස හෝ කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු ලෙස නම් කර ඇති නමුදු, සේවා යෝජකයා විසින් අදාළ ස්වයං රැකියාලාභියෙක් ලෙස ව්‍යාජ ලෙස නම් කළ පුද්ගලයා වෙනුවෙන් ඔහුගේ වගකීම් ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය වන අතර එම සේවකයාට හිමි විය යුතු ව්‍යවස්ථාපිත දීමනා ආපසු ගෙවිය යුතු වේ. තවද, එය අදාළ සේවා ව්‍යවස්ථාව යටතේ සේවා යෝජකයා සාපරාධී දණ්ඩනයන්ට යටත් විය හැකිය.

ආශ්‍රිත නඩු තීන්දු

නඩු තීන්දුව 1

පුත් මහතා වායු සමීකරණ සේවකයෙකු විය. වායුසමීකරණ යන්ත්‍රයක් ස්ථාපිත කිරීමේදී අනතුරට ලක්වීමෙන් ඔහුගේ වම් ඇසේ පෙනීම අර්ධ වශයෙන් හානියට ලක් විය. කොන්ත්‍රාත් සමාගම ඔහුව ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක් ලෙස සැලකූ අතර සිදුවූ හානිය සඳහා වන්දි ගෙවීම ප්‍රතික්ෂේප කළේය. මේ අනුව පුත් මහතා උසාවියට දන්වා සිටියේය. දිසා අධිකරණයේ සහ අභියාචනාධිකරණයේ ඔහුගේ නඩුව විභාග කිරීමෙන් අනතුරුව ඔහු අභියාචනාධිකරණයට අවසන් අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන ලදී. එම නඩු විභාගයෙන් අනතුරුව අවසානයේ ඔහු විත්තිකාර සමාගමේ සේවකයෙකු වන බවටත් අතර, ඔහුට ලැබිය යුතු වන්දි ගෙවිය යුතු බවටත් අධිකරණය තීරණය කරන ලදී. විනිශ්චය සඳහා පදනම පහත පරිදි විය:

1. වායු සමීකරණ ව්‍යාපාරය විත්තිකාර සමාගමට අයත් වූ බැවින්, පුත් මහතාට මූල්‍යමය අවධානමක් නොතිබුණි. ඔහුට දිනපතා දීමනා ලැබුණා පමණි. වැඩ කාර්යයන් සඳහා භාණ්ඩ මිලදී ගැනීමට සිදු වූ විට හෝ ගමන් වියදම් දැරීමට සිදුවූ විට විත්තිකාර සමාගම විසින් එය ආපසු ගෙවන ලදී;
2. වූදින සමාගම විසින් පුත් මහතාට පැවරිය යුතු රැකියාව තීරණය කළ අතර එකඟ වූ දිනපතා ගාස්තුවක් ඔහුට ගෙවූ අතර අමතර අතිකාල දීමනාද ගෙවන ලදී. පුත් මහතා දක්ෂ වායු සමීකරණ කම්කරුවෙකු ලෙස කටයුතු කළ අතර, වැඩ කටයුතු කරගෙන යාමේදී ඔහුව අධීක්ෂණය කිරීමක් අවශ්‍ය නොවීය;
3. විත්තිකාර සමාගම ඔහු භාවිතා කළ උපකරණ බොහොමයක් සපයන ලදී;

4. පුත් මහතා පෞද්ගලිකව ඔහුට පැවරුණේ කාර්යය සිදු කල අතර ඔහු සහයට කිසිවකු යොදා ගත්තේ නැත;
5. ඔහු විත්තිකාර සමාගමට මෙන්ම තවත් සමාගම් කිහිපයකට එක වර තම සේවය සැපයීම නීතිය අනුව වන්දි ලබා ගැනීමට ඇති ඔහුගේ අයිතියට බාධාවක් නොවීය;
6. අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදලේ අරමුණු සඳහා පුත් මහතා ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙකු ලෙස පෙනී සිටි නමුදු පාර්ශව දෙක අතර සේවා-සේවක සම්බන්ධතාවයක් ඇති තහවුරු කිරීමට මූලික සාධක දැඩි ලෙස ප්‍රබල විය. විත්තිකාර සමාගම වන්දි ගෙවීමට නීත්‍යානුකූලව බැඳී සිටියි.

<නඩු අංක: FACV14/2006>

නඩු තීන්දුව 2

ලීන් මහතා ප්‍රධාන දිවයිනක් හා හොංකොං දේශ සීමා මාර්ගයන් අතර ලොරි රියදුරෙකු ලෙස කටයුතු කිරීම සඳහා විත්තිකාර සමාගම සමඟ "ගිවිසුම්ගත ප්‍රවාහන කටයුතු සඳහා ගිවිසුමකට" ඇතුළත් විය. තම ගිවිසුම්ගත සම්බන්ධතාව අවසන් කිරීම හේතුවෙන් ලූං මහතා විත්තිකාර සමාගමට එරෙහිව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළද, ලීන් මහතා එහි සේවකයකු නොවන බවට අදාළ සමාගම චෝදනා කළේය.

ලීන් මහතා විත්තිකාර සමාගමේ සේවකයෙකු වන බව කම්කරු විනිශ්චය සභාව සොයා ගත් අතර, එම නිසා හිමිකම් තහවුරු කළේය. විත්තිකාර සමාගම අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන ලද නමුත්, මහාධිකරණය එම අභියාචනය ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර, ලූං මහතා විත්තිකාර සමාගමේ සේවකයෙකු ලෙස කටයුතු කළ බව මහාධිකරණය තීරණය කරන ලදී. එහි විනිශ්චය පදනම පහත පරිදි විය:

1. ලීන් මහතා විසින් ධාවනය කළ ලොරිය විත්තිකාර සමාගම විසින් ලබා දෙන ලදී;
2. ලීන් මහතාට කිසිදු ආකාරයක ආයෝජනයක් සිදු කිරීමේ හෝ මූල්‍යමය අවධානමක් ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් නොවූ අතර විත්තිකාර සමාගම ලොරිය නඩත්තු කල අතර ලීන් මහතාගේ රාජකාරියට අදාළ සියලු වියදම් දරණ ලදී;
3. ලීන් මහතාගේ සහයට සේවකයෙකු බඳවා ගැනීමට ඉඩ නොතිබිණි;
4. විත්තිකරු විසින් ලීන් මහතාගේ වැඩ පටිපාටිය පාලනය කළේය. නිදසුනක් වශයෙන්, ලීන් මහතාට දේශ සීමාව ඉක්මවා යාමට පෙර විත්තිකරුගේ සමාගමේ උපදෙස් ලබා ගත යුතු අතර නිවාඩු ලබා ගැනීම සඳහා විත්තිකරුට දන්වා සිටිය යුතු විය. විත්තිකරු සමාගම කලින් කලට වැඩ උපදෙස් නිකුත් කරනු ලැබීය;
5. ලූන් මහතාට වෙනත් ඇණවුම් ලබා ගැනීමට අවසර තිබුණු අතර සමාගමේ ලොරිය ඒ සඳහා භාවිතා කිරීමට අවසර දී තිබුණි. නමුත් ඔහුගේ කාලයෙන් වැඩි කොටසක් විත්තිකාර පාර්ශවයට සේවය සැපයීම වෙනුවෙන් වැය වී තිබූ අතර එබැවින් ඔහු වෙනත් පෞද්ගලික සේවා දායකයෙකුට සේවය සපයා නොතිබුණි;
6. විත්තිකාර පාර්ශවය ලීන් මහතා වෙනුවෙන් කිසිදු වාර්ෂික දීමනාවක් හෝ නිවාඩු ලබා දී නොතිබූ අතර අර්ථ සාධක වැනි දෑ ද ගෙවා නොතිබුණි. එමෙන්ම ලීන් මහතාට ගෙවූ වියදම්

සේවකයෙකු නොවන අයෙකුට කළ ගෙවීම් ලෙස බදු ගෙවීම් වලදී ලෙස හඳුන්වා තිබුණි. විනිසුරුවරයා පෙන්වා දුන්නේ එවන්කක් මඟින් දෙපාර්ශවය අතර තිබූ සේවා-සේවක සම්බන්ධතාවයට වෙනසක් සිදු නොවූ බවයි.

<නඩු අංක.: HCLA43/2006>

නඩු තීන්දුව 3

විත්තිකරු විසින් පවත්වාගෙන ගිය සම්බාහන ආයතනය වසා දැමීමෙන් පසු වැන් මෙනවිය සහ තවත් 14 දෙනෙක් ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දීමනා සහ කාලීන දීමනා ඉල්ලා සිටියේය. විත්තිකරු සමාගම මෙම පිරිස් සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බව කම්කරු විනිශ්චය සභාව සොයා ගන්නා ලදී. විත්තිකරු සමාගම මෙම විසින් මෙම පිරිස සේවකයින් නොවන බවත්, එම නිසා රැකියා ගිවිසුම යටතේ අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභවලට හිමිකම් නොලැබෙන බවත් චෝදනා කරමින් මහාධිකරණයට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන ලදී. අදාළ සියලු සාධක සැලකිල්ලට ගත් මහාධිකරණය එම අභියාචනය ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර මෙම පිරිස සේවකයින් බවත්, විත්තිකරු අදාළ ගෙවීම් කළ යුතු බවත් තීරණය කළේය. විනිශ්චය පදනම පහත පරිදි විය;

1. මෙම පිරිසේ ක්‍රියාපටිපාටීන් පිළිබඳ විත්තිකරු පාර්ශවයට ප්‍රමාණවත් පාලනයක් තිබිණි. නිදසුනක් ලෙස ඔවුන්ට නිල ඇඳුම්න් ඇරඹි එම සමාගම් පරිශයේ සේවය කිරීමට සිදු විය. නිවාඩු සඳහා අයදුම් කිරීමට සිදු විය. ඔවුන් පිටත් ව යන විට සමාගමට දැනුම් දීමට සිදු විය. කිසිදු වැඩක් නොමැති වුවද සමාගමේ පරිශ්‍රයේ රැඳී සිටිය යුතු විය. ඔවුන්ගේ නිල ඇඳුම සහ ලොකර් සඳහා තැන්පතුබක් ගෙවීමට සිදුවිය; එමෙන්ම සමාගම විසින් මෙම සම්බාහන නිලධාරීන් කුමන සේවාදායකයින් සමඟ වැඩ කළ යුතුදැයි තීරණය කරන ලදී.
2. සම්බාහන තෙල්, ඇඳන්, ඇඳ ඇතිරිලි, තුවා සහ නිල ඇඳුම වැනි මෙවලම් සහ ද්‍රව්‍ය සමාගම විසින් ලබා දෙන ලදී;
3. සම්බාහන නිලධාරීන්ට ඔවුන්ගේ සේවාව සම්බන්ධ මූල්‍ය අවධානමක් නොතිබිණි. සමාගම ඔවුන් වෙනුවෙන් බදු පිරිවැටුම් ඉල්ලුම් කළ අතර සම්බාහන නිලධාරීන්ට වැටුප් වෙනුවෙන් බදු ගෙවීමට සිදුවිය.

<නඩු අංක.: HCLA82/1994>

*"සේවකයා" හා "කොන්ත්‍රාත්කරු හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකු" අතර ඇති වෙනස්කම් ඉස්මතු කර දැක්වීම මෙම අත්පත්‍රිකාව මඟින් අරමුණු කරයි. මෙහි දක්වා ඇති නීතියේ විධිවිධාන හා අදාළ නඩු විභාග අර්ථකථනය කිරීම සඳහා අදාළ නියමයන් සහ උසාවි නියෝගයන් එලෙසම බල පවත්වනු ඇති බව සලකන්න.*

## විමසීම් සහ වෝදනා

සේවකයෙක් ද කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක්ද නැතහොත් ස්වයං රැකියා නියුක්තියෙක්ද යන්න අතර වෙනස්කම් වැඩි දුරටත් හඳුනා ගැනීමට අවශ්‍යනම්,

- විමසීම් අංකය අමතන්න: 2717 1771 (මෙම අංකය මෙහෙයවන්නේ “1823” විසිනි)
- කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා අංශයේ කාර්යාල වෙත පැමිණෙන්න.
- කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවිය වෙත පිවිසෙන්න: <http://www.labour.gov.hk>

අදාළ සේවා ව්‍යවස්ථාව යටතේ සිය වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයා අසමත් වුවහොත් සේවකයාට 2815 2200 ඇමතුම් අංකය අමතා (තොරතුරු විශ්වාස කටයුතු කරනු ලැබේ) හෝ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට පැමිණ පැමිණිලි කිරීමේ හැකියාව පවතී.



<b>HONG KONG</b>	
<p><b>Hong Kong East</b> 12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong</p>	<p><b>Hong Kong West</b> 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
<b>KOWLOON</b>	
<p><b>Kowloon East</b> UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p><b>Kowloon West</b> Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.</p>
<p><b>Kowloon South</b> 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p><b>Kwun Tong</b> 6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon.</p>
<b>NEW TERRITORIES</b>	
<p><b>Tsuen Wan</b> 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p><b>Kwai Chung</b> 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p><b>Tuen Mun</b> Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p><b>Shatin &amp; Tai Po</b> Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

02/2018