法定最低工資
Statutory Minimum Wage

वैधानिक न्यूनतम मज़दूरी के लिए संक्षिप्त मार्गदर्शिका

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Hindi version)

$37.5

प्रति घंटा

1 मई 2019 से प्रभावी

勞工處
Labour Department

1 मई 2019 से वैधानिक न्यूनतम मज़दूरी (SMW) की दर $37.5 प्रति घंटा होगी[1]। संक्षेप में, मज़दूरी की किसी भी अवधि के दौरान किसी कर्मचारी को देय मज़दूरी, मज़दूरी की अवधि में काम किए गए कुल घंटों के औसत के हिसाब से, SMW दर से कम नहीं होनी चाहिए।

इस पत्रक में कुछ प्रमुख SMW आवश्यकताओं की व्याख्या सरल शब्दों में की गई है। न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश (कैप. 608) की व्याख्या उसके मूल पाठ पर आधारित होनी चाहिए। अध्यादेश का पूरा पाठ न्याय विभाग के हाँग-काँग ई-विधान की वेबसाइट www.elegislation.gov.hk पर अपलोड किया गया है।

अध्यादेश का कवरेज

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वे मासिक-दर, दैनिक-दर, घंटावर-दर, स्थायी, आकस्मिक, पूर्णकालिक, अंशकालिक या अन्य कर्मचारी हों, और चाहे वे रोज़गार अध्यादेश में परिभाषित किसी निरंतर अनुबंध के तहत कार्यरत हों या नहीं[2], निम्नलिखित अपवाद सहित:

- जिन व्यक्तियों के लिए रोज़गार अध्यादेश लागू नहीं होता है[2]
- लिव-इन घरेलू मज़दूर[3], चाहे उनका लिंग, नस्ल या राष्ट्रीयता कुछ भी हो
- निर्दिष्ट छात्र इंटर्न[3] के साथ-साथ छात्रों को रोज़गार दिए जाने के समय की अवधि के दौरान कार्य अनुभव वाले छात्र[3]

SMW दिव्यांग कर्मचारियों पर भी लागू होता है। न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के तहत विशेष व्यवस्था की जाती है ताकि उन्हें उत्पादकता मूल्यांकन में हिस्सा लेने का मौका मिले और मूल्यांकन परिणाम के आधार पर मज़दूरी मिल सके। विवरण के लिए, कृपया वैधानिक न्यूनतम मज़दूरी नियम के तहत दिव्यांग कर्मचारियों के लिए उत्पादकता मूल्यांकन की संक्षिप्त मार्गदर्शिका देखें।

न्यूनतम मज़दूरी की राशि

किसी भी मज़दूरी अवधि के दौरान एक नियोक्ता द्वारा एक कर्मचारी को देय मज़दूरी निम्न सूत्र से गणना की गई न्यूनतम मज़दूरी की राशि से कम नहीं होनी चाहिए:

न्यूनतम मज़दूरी	=	मज़दूरी की अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटे	x	SMW दर (यानी 1 मई 2019 से $37.5 प्रति घंटा)

काम किए गए घंटे

न्यूनतम मज़दूरी की गणना के उद्देश्य से, काम किए गए घंटे (घंटे के किसी भी हिस्से सहित) में वे सभी समय शामिल हैं, जब कर्मचारी रोज़गार के अनुबंध के अनुसार या समझौते या नियोक्ता के निर्देश पर काम करता है:

- रोज़गार के स्थान पर उपस्थिति, चाहे उस दौरान उसने काम किया हो या प्रशिक्षण लिया हो; या
- रोज़गार के सिलसिले में यात्रा करना, अपने निवास स्थान और रोज़गार के स्थान (रोज़गार की जगह के अलावा जो कि हाँग-काँग के बाहर है और रोज़गार का सामान्य स्थान नहीं है) के बीच यात्रा (दोनों ही दिशाओं में) को छोड़कर।

रोज़गार के स्थान का मतलब है कि कोई भी स्थान जिस पर कर्मचारी रोज़गार के अनुबंध के अनुसार या समझौते के तहत या नियोक्ता के निर्देश पर काम करने या प्रशिक्षण प्राप्त करने के उद्देश्य से उपस्थित हो।

न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के अलावा, अगर समय को कर्मचारी द्वारा नियोक्ता के साथ अनुबंध या समझौते के तहत काम किए गए घंटों के रूप में माना जाता है, तो ऐसे समय को न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 1: एक कर्मचारी अपने रोज़गार के अनुबंध के अनुसार शाम 6 बजे तक काम करता है। एक दिन, वह नियोक्ता की निर्देश से शाम 6 बजे से 7 बजे तक ओवरटाइम काम करता है। न्यूनतम मज़दूरी की गणना में इस एक घंटे के ओवरटाइम को भी शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 2: एक कर्मचारी हाँग-काँग में काम करता है। अपने निवास स्थान और कंपनी के बीच यात्रा करने में बिताया गया समय न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल नहीं किया जाता है। एक दिन, नियोक्ता के निर्देश पर, कर्मचारी दस्तावेजों को वितरित करने के लिए कंपनी से ग्राहक के कार्यालय तक यात्रा करता है और फिर वापस कंपनी में लौटता है। कंपनी और ग्राहक के कार्यालय के बीच यात्रा करने में लगने वाला समय भी न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल किया जाता है।

मज़दूरी की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय मज़दूरी

SMW के लिए मज़दूरी की परिभाषा को रोज़गार अध्यादेश के तहत रखा गया है। जब तक रोज़गार अध्यादेश में निर्दिष्ट नहीं किया जाता है, तब तक "मज़दूरी" का अर्थ है सभी पारिश्रमिक, आय, भत्ते, यात्रा भत्ते, उपस्थिति भत्ते, कमीशन, ओवरटाइम वेतन, टिप्स और सेवा शुल्क, तथापि नामित या गणना, पैसे से व्यक्त होने में सक्षम, किसी कार्य के पूरा हो जाने या किए जाने के संबंध में किसी कर्मचारी को देय, कुछ छूट के अधीन।[2]

चूँकि न्यूनतम मज़दूरी की गणना में वह समय शामिल नहीं किया जाता जिन घंटों में काम नहीं किया गया है, कर्मचारी को किसी भी ऐसे समय के लिए किया गया भुगतान जो काम के घंटों के तहत नहीं आता है (उदाहरण के लिए, आराम के दिन का वेतन, छुट्टी का वेतन, वार्षिक छुट्टी का भुगतान, मातृत्व अवकाश का भुगतान, पितृत्व अवकाश का भुगतान, बीमारी भत्ता, आदि) को न्यूनतम मज़दूरी की गणना के लिए मज़दूरी की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय मज़दूरी (यानी "देय मज़दूरी") के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश यह भी निर्धारित करता है कि क्या निश्चित रकम को विशिष्ट स्थितियों में देय मज़दूरी के रूप में गिना जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि मज़दूरी न्यूनतम मज़दूरी के प्रावधान को पूरा करती है या नहीं।

अगर मज़दूरी की अवधि के दौरान कर्मचारी को देय मज़दूरी न्यूनतम मज़दूरी से कम हो, तो मज़दूर को इस अंतर का भुगतान किया जाना चाहिए (**यानी "अतिरिक्त पारिश्रमिक"**)। कर्मचारी के रोज़गार का अनुबंध यह सुनिश्चित करने के लिए किया जाना चाहिए कि वह उस मज़दूरी की अवधि के दौरान अतिरिक्त पारिश्रमिक का हकदार है। अतिरिक्त पारिश्रमिक अन्य प्रासंगिक कानून के तहत एंटाइटेलमेंट की गणना में भी लागू होता है।

न तो न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश और न ही रोज़गार अध्यादेश यह बताता है कि भोजन अवकाश और आराम के दिनों का भुगतान किया जाना चाहिए या नहीं। क्या भोजन अवकाश और आराम के दिन वेतन के साथ हैं या अन्यथा रोज़गार की शर्तें हैं जैसा कि नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमति है। क्या भोजन अवकाश और/या आराम के दिनों को काम किए गए घंटे माना जाना चाहिए, क्या मज़दूरी की अवधि, मज़दूरी गणना, कमीशन भुगतान की व्यवस्था आदि न्यूनतम मज़दूरी की गणना में प्रासंगिक हैं। जहां आवश्यक हो, नियोक्ताओं और कर्मचारियों को श्रम-प्रबंधन संचार और परामर्श के माध्यम से कानूनी, समझदार और उचित आधार पर रोज़गार की शर्तों पर आम सहमति लेनी चाहिए। रोज़गार अध्यादेश के अनुसार, नियोक्ताओं को कर्मचारियों के रोज़गार के नियम और शर्तों को कर्मचारियों के हिसाब से अलग-अलग नहीं करना चाहिए। श्रम विभाग नियोक्ताओं और कर्मचारियों को उनकी समस्याओं को हल करने और आम सहमति बनाने में मदद के लिए हमेशा तैयार रहता है। अगर कर्मचारियों को संदेह है कि उनके रोज़गार के अधिकारों को कम कर दिया गया है, तो वे श्रम विभाग से मदद ले सकते हैं। श्रम विभाग ऐसे मामलों का सक्रिय रूप से जाँच करेगा।

उदाहरण 3: $37.5 प्रति घंटा की SMW दर **1 मई 2019 से प्रभावी**

यह मानते हुए

- रोज़गार के अनुबंध के अनुसार:
    - आराम के दिनों में रविवार सहित $8,000 प्रति माह का पारिश्रमिक
    - सोमवार से शनिवार - प्रति दिन 8 घंटे का काम और साथ ही प्रतिदिन 1 घंटे का भोजन अवकाश
- 30 दिनों के एक महीने (मज़दूरी की अवधि) (4 रविवार सहित), काम किए गए घंटे की कुल संख्या 208 घंटे हैं (26 दिन × 8 घंटे)

परिदृश्य (1) भोजन अवकाश और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$7,800** (208 घंटे × $37.5)
(ii) इस महीने देय मज़दूरी[4]: $8,000

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम नहीं है, न्यूनतम मज़दूरी की आवश्यकता पूरी होती है और नियोक्ता को किसी भी अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं होती है।

परिदृश्य (2) भोजन अवकाश के लिए भुगतान[5]; और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$7,800** (208 घंटे × $37.5)
(ii) इस महीने देय मज़दूरी[6]:
$7,111.1 ($8,000– $888.9 भोजन अवकाश भुगतान[7])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$8,000** के कर्मचारी के मासिक मज़दूरी का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम मज़दूरी की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **$688.9** ($7,800 – $7,111.1) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$8,688.9** ($8,000 + $688.9) का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (3) भोजन अवकाश के लिए कोई भुगतान नहीं[8];और आराम के दिन के लिए भुगतान

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$7,800** (208 घंटे × $37.5)

(ii) इस महीने देय मज़दूरी[6]:

$6,933.3 ($8,000 – $1,066.7 आराम के दिन का भुगतान[9])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$8,000** के कर्मचारी के मासिक मज़दूरी का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम मज़दूरी की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **$866.7** ($7,800– $6,933.3) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$8,866.7** ($8,000 + $866.7) का भुगतान किया जाना चाहिए।[10]

परिदृश्य (4) भोजन अवकाश[5] और आराम के दिन[8] दोनों के लिए भुगतान

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी: **$7,800** (208 घंटे × $37.5)

(ii) इस महीने देय मज़दूरी[6]:

$6,162.9 ($8,000 – $1,066.7 आराम के दिन का भुगतान[9] – $770.4 भिजन अवकाश का भुगतान[11])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$8,000** के कर्मचारी के मासिक मज़दूरी का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम मज़दूरी की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **$1,637.1** ($7,800 – $6,162.9) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$9,637.1** ($8,000 + $1,637.1) का भुगतान किया जाना चाहिए।

अपराध

रोज़गार अध्यादेश के तहत मज़दूरी प्रावधानों के उल्लंघन के लिए न्यूनतम मज़दूरी राशि का भुगतान करने में विफलता। रोज़गार अध्यादेश के अनुसार, एक नियोक्ता जो उचित तरीके से और बिना उचित बहाने के किसी कर्मचारी को तब मज़दूरी का भुगतान करने में विफल हो जाता है जब वह देय हो और अभियोजन के लिए उत्तरदायी होता है, तो दोषी ठहराए जाने पर $350,000 का जुर्माना और तीन साल के कारावास की सजा दी जा सकती है। जहां किसी निकाय कॉरपोरेट द्वारा किया गया मज़दूरी से जुड़ा अपराध साबित हो गया हो, या किसी भी निदेशक, प्रबंधक, सचिव या निकाय के अन्य समान अधिकारी की ओर से किसी भी उपेक्षा के लिए प्रतिबद्ध हो, तो ऐसे व्यक्ति को ऐसे अपराध के लिए दोषी माना जाएगा और उसे समान दंड दिया जा सकता है।

कोई करार नहीं

रोज़गार के अनुबंध का कोई भी प्रावधान जो न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश द्वारा कर्मचारी को प्रदत्त किसी भी अधिकार, लाभ या संरक्षण को समाप्त या कम करता है, अवैधानिक माना जाएगा।

नियोक्ताओं को कर्मचारी द्वारा काम किए गए घंटो की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखना होगा

रोज़गार अध्यादेश के तहत नियोक्ता द्वारा रखे गए मज़दूरी और रोज़गार रिकॉर्ड में मज़दूरी की अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटे की संख्या (हर घंटे के सभी हिस्से सहित) शामिल होनी चाहिए अगर:

- SMW कर्मचारी पर लागू होता है; ***और***
- उस मज़दूरी की अवधि के संबंध में देय मज़दूरी $15,300 प्रति माह से कम है[12]।

इसलिए, जब मज़दूरी की अवधि के संबंध में देय मज़दूरी $15,300 प्रति माह[12] की मौद्रिक कैप से कम होती है, तो नियोक्ता को उस मज़दूरी की अवधि में कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटों की संख्या का रिकॉर्ड रखना ज़रूरी होता है। नियोक्ता को कर्मचारी को न्यूनतम मज़दूरी से कम भुगतान नही करना चाहिए, भले ही काम किए गए कुल घंटों का रिकॉर्ड रखने की आवश्यकता हो या नहीं।

नियोक्ताओं को कर्मचारियों द्वारा काम किए गए कुल घंटों के रिकॉर्ड रखने की आवश्यकता में छूट मिलने के लिए मासिक मौद्रिक कैप (यानी $15,300[12]) के लिए मज़दूरी की परिभाषा न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के समान है। कर्मचारी को किसी भी ऐसे समय के लिए किया गया भुगतान, जो काम के घंटों के तहत नहीं आता है (जैसे कि आरामे के दिन का भुगतान, अवकाश का भुगतान, वार्षिक अवकाश का भुगतान, मातृत्व अवकाश का भुगतान, पितृत्व अवकाश का भुगतान, बीमारी भत्ता, आदि) को मज़दूरी की अवधि के दौरान देय मज़दूरी के भाग के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। इसलिए, यह निर्धारित करने में कि किसी कर्मचारी को देय मज़दूरी मासिक मौद्रिक कैप से कम नहीं है, ये भुगतान, जहां लागू हो, शामिल नहीं किए जाने चाहिए।

नियोक्ता और कर्मचारियों को अपने संबंधित अधिकारों और लाभों की सुरक्षा के लिए उपस्थिति, काम किए गए घंटे, मज़दूरी आदि के संबंध में उचित रिकॉर्ड रखना चाहिए और अनावश्यक विवादों से बचने में मदद करनी चाहिए।

ध्यान दें:

1 1 मई 2019 से, SMW की दर $34.5 से बढ़कर $37.5 प्रति घंटा हो जाएगी। अगर 1 मई 2019 मज़दूरी की अवधि के भीतर आती है, तो उस मज़दूरी की अवधि के लिए न्यूनतम मज़दूरी की गणना में 1 मई 2019 को या उसके बाद काम के घंटे पर $37.5 प्रति घंटे की SMW दर लागू होगी।

2 कृपया रोज़गार अध्यादेश की संक्षिप्त मार्गदर्शिका देखें।

3 कृपया परिभाषाओं के लिए न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश देखें।

4 जैसा कि इस उदाहरण में परिदृश्य (1) (भोजन अवकाश और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं) के तहत कर्मचारी उस समय के भुगतान के लिए हकदार नहीं है, जो काम किए गए घंटों में नहीं आते, उसके देय मज़दूरी की गणना में पारिश्रमिक में कोई कटौती करने की आवश्यकता नहीं है।

5 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। फिर भी, यदि किसी कर्मचारी का भोजन अवकाश न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के तहत काम किए गए घंटों की परिस्थितियों में आता है (कृपया ऊपर दिए गए "काम किए गए घंटे" पर अनुभाग देखें), तो ऐसी स्थिति में न्यूनतम मज़दूरी की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

6 न्यूनतम मज़दूरी अध्यादेश के अनुसार, किसी भी समय काम नहीं करने वाले कर्मचारी को किए गए भुगतान को देय मज़दूरी के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए।

7 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है कि महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन और 26 कार्य दिवस शामिल हैं)। परिदृश्य (2) के लिए (भुगतान सहित भोजन अवकाश, और बिना भुगतान के आराम के दिन), उस महीने भोजन अवकाश का भुगतान $888.9 होगा (यानी $8,000 ÷ 26 दिन ÷ 9 घंटे × 26 भोजन अवकाश)। भोजन अवकाश के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है अगर संबंधित महीने में कार्य दिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। चित्रण उद्देश्य के लिए, आंकड़े इस उदाहरण में निकटतम पूर्णांक माने गए हैं।

8 चाहे आराम के दिन के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और आराम दिन के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है।

9 चाहे आराम के दिन के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और आराम दिन के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है कि महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन शामिल है)। उस महीने आराम के दिन का भुगतान $1,066.7 (यानी $8,000 ÷ 30 दिन × 4 आराम के दिन) होगा। आराम के दिन के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है अगर कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में आराम के दिनों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है।

10 आराम के दिन के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है अगर कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में आराम के दिनों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। उदाहरण के लिए, अगर आराम के दिन के भुगतान के लिए सहमत गणना विधि $37.5 प्रति घंटा × 8 घंटे है, उस महीने में 4 आराम के दिनों के लिए भुगतान $1,200 (i.e. $37.5 प्रति घंटा × 8 घंटे × 4 आराम के दिन) होगा। अगर उस महीने में 31 दिन हैं (4 आराम के दिन और 27 कार्य दिवस सहित), तो महीने के लिए काम किए गए कुल घंटों के आधार पर न्यूनतम मज़दूरी की राशि $8,100 (यानी 27 दिन × 8 घंटे × $37.5) होगी। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल $9,300 का भुगतान किया जाना चाहिए (यानी $8,100 + $1,200)।

11 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है कि महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन और 26 कार्य दिवस शामिल हैं)। परिदृश्य (4) के लिए (भोजन अवकाश और आराम के दिन दोनों के लिए भुगतान), उस महीने भोजन अवकाश का भुगतान $770.4 होगा (यानी $8,000 ÷ 30 दिन ÷ 9 घंटे × 26 भोजन अवकाश)। भोजन अवकाश के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है अगर कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में कार्य दिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। चित्रण उद्देश्य के लिए, आंकड़े इस उदाहरण में निकटतम पूर्णांक माने गए हैं।

12 1 मई 2019 से, मौद्रिक कैप $14,100 से बढ़कर $15,300 प्रति माह हो जाएगी।

पूछताछ

24-घंटे पूछताछ हॉटलाइन: **2717 1771** (“1823” द्वारा नियंत्रित)

श्रम विभाग के श्रम संबंध प्रभाग के कार्यालयों के संबंध में पूछताछ

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.

श्रम विभाग का होमपेज:

www.labour.gov.hk

(Hindi version)
2019