



Maikling Gabay tungkol sa Minimum na Pasahod Ayon sa Batas

Concise Guide to
Statutory Minimum Wage
(Tagalog version)

\$37.5

kada oras

Na may bisa simula 1 Mayo 2019



勞工處
Labour Department

Ang Minimum na Antas ng Pasahod Ayon sa Batas (Statutory Minimum Wage o SMW) ay \$37.5 kada oras simula 1 Mayo 2019¹. Samakatuwid, hindi dapat bababa sa antas ng SMW ang mga sahod na ibabayad sa isang empleyado sa loob ng panahon ng *wage period* kapag kukunin ang *average* ng kabuuang oras ng ipinagtrabaho.

Layunin ng *leaflet* na ito na ipaliwanag sa simpleng mga salita ang ilang mga pangunahing hinihingi ng SMW. Ang pagpapakahulugan sa *Minimum Wage Ordinance* (Cap. 608) ay dapat naaayon sa orihinal na teksto nito. Ang kabuuang teksto ng Ordinansang ito ay inilagay rin sa website ng Kagawaran ng Katarungan (*Department of Justice*) ng Hong Kong e-Legislation sa www.elegislation.gov.hk.

Saklaw ng Ordinansa

Ang SMW ay sumasaklaw sa lahat ng empleyado, sila man ay pinapasahod nang buwanan, arawan, kada oras, permanente, *casual*, *full-time*, *part-time* o iba pang uri ng mga empleyado, at kahit na nagtatrabaho pa sila o hindi sa ilalim ng isang *continuous* na kontrata² ayon sa itinakda ng *Employment Ordinance*, na may mga sumusunod na eksepsyon:

- mga taong hindi saklaw ng *Employment Ordinance*².
- mga *foreign domestic worker* na *live-in* o nakatira sa mismong lugar na pinatratrabahuhan³, maging anupaman ang kanilang kasarian, lahi o nasyonalidad
- mga espesipikong mag-aaral na intern³ pati na rin ang mga mag-aaral na may karansan sa pagtatrabaho sa loob ng panahon ng *exempt student employment*³.

Saklaw din ng SMW ang mga empleyadong may kapansanan. May *special arrangement* na ibinibigay sa ilalim ng *Minimum Wage Ordinance* upang sila ay magkaroon ng karapatan na piliing sumailalim sa “*productivity assessment*” at tumanggap ng mga sahod batay sa resulta ng nasabing *assessment*. Para sa mga detalye, maaaring tingnan ang Maikling Gabay kaugnay ng Pagtatasa sa Pagiging Produktibo para sa mga Empleyadong may Kapansanan Sa ilalim ng Rehimen sa Minimum na Sahod Ayon sa Batas (*Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime*).

Halaga ng minimum na Pasahod

Ang sahod na dapat ibayad ng isang *employer* sa kanyang empleyado sa loob ng panahon ng *wage period* ay hindi dapat bababa sa halaga ng kinakulang minimum na sahod tulad ng sa sumusunod:

Minimum
na sahod





=

Kabuuang oras na
ipinagtrabaho ng
empleyado sa loob ng
wage period

x

Rate ng SMW
(halimbawa: \$37.5 kada oras
na may bisa simula 1 Mayo
2019)





Oras na ipinagtrabaho

Para sa layuning ng pagkalkula ng minimum na sahod para sa oras na ipinagtrabaho (kasama ang anumang bahagi sa loob ng isang oras) kasama ang anumang oras kung kailan ang empleyado, alinsunod sa kontrata o kasunduan o sa pamamagitan ng utos ng employer, ay:

- pumasok para magtrabaho, siya man ay binigyan ng trabaho o nagsasanay sa panahong iyon; o
- bumibiyaha nang may kaugnayan sa kanyang trabaho, hindi kabilang ang biyahe (sa alinmang direksyon) sa pagitan ng kanyang lugar na tinitirahan at sa kanyang lugar na pinagtatrabahuhan (maliban sa iba pang lugar ng pinagtatrabahuhan na nasa labas ng Hong Kong at hindi ang kanyang nakagawiang lugar).

Ang *place of employment* o lugar ng pinagtatrabahuhan ay nangangahulugan ng saan mang lugar kung saan ang empleyado, alinsunod sa kontrata o kasunduan o sa pamamagitan ng utos ng employer, ay pumasok para sa layuning magtrabaho o magsanay.

Bukod sa *Minimum Wage Ordinance*, kung ang pinag-uusapan ay oras na nagtrabaho ang empleyado sa ilalim ng kontrata o kasunduan sa employer, ang naturang panahon ay dapat isama sa pagkalkula ng minimum na sahod.

Halimbawa 1: Ang isang empleyado ay nagtatrabaho nang hanggang alas 6 ng gabi alinsunod sa kanyang kontrata. Isang araw, nag *overtime* siya mula alas 6 ng hapon hanggang alas 7 ng gabi ayon sa utos ng kanyang employer. Ang isang oras na *overtime* na ito ay dapat isama sa pagkalkula ng minimum na sahod.

Halimbawa 2: Ang isang empleyado ay nagtatrabaho sa Hong Kong. Ang oras na ginugol sa pagbibiyaha sa pagitan ng kanyang lugar na tinirahan at ng kanyang kumpanya ay hindi kabilang sa oras ng trabaho para sa pagkalkula ng minimum na sahod. Isang araw, sa utos ng kanyang employer, bumiyaha ang empleyado mula sa kanyang kumpanya patungo sa opisina ng isang kliyente upang maghatid ng mga dokumento at pagkatapos ay bumalik sa kanyang kumpanya. Ang oras na ginugol sa biyahe sa pagitan ng kanyang kumpanya at opisina ng kliyente ay kabilang din sa oras ng trabaho para sa pagkalkula ng minimum na sahod.

Mga Sahod na ibabayad sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng panahon ng pagpapasahod

Ang kahulugan ng sahod para sa SMW ay inihanay sa ilalim ng *Employment Ordinance*. Maliban na lamang kung tinukoy sa nasabing Ordinansa, na ang "wages" ay nangangahulugan ng lahat ng remunerasyon, mga kita, baon (*allowances*) kabilang ang *allowance* sa pagbiyahe, *allowance* sa pagpasok sa trabaho (*attendance*), komisyon, bayad sa *overtime*, tips at *service charges*, paano man itinakda o kinalkula, kung maiihayag bilang pera, na ibabayad sa isang empleyado sa pagsasaalang-alang ng ginawa o gagawin pang trabaho, na sasailalim sa ilang mga eksklusyon.²

Dahil hindi kasama sa kalkulasyon ng minimum na sahod ang mga oras na hindi nagtrabaho, ang ibinigay na bayad sa empleyado para sa anumang panahon na mga oras na hindi nagtrabaho (*halimbawa, rest day pay, holiday pay, annual leave pay, maternity leave pay, paternity leave pay, sickness allowance, atbp.*) ay hindi dapat kabilang sa bahagi ng sahod na ibabayad sa empleyado (*iyon ay, "wages payable"*) sa pagsasaalang-alang ng *wage period* para sa pagkalkula ng minimum na sahod. Itinatakda rin ng *Minimum Wage Ordinance* kung ang ilang mga partikular na kabuuan ay dapat isama bilang mga sahod na ibabayad sa mga espisipikong sitwasyon upang m adetermina kung ang mga sahod ay nakatugon sa minimum na sahod.

Kung ang ibabayad na sahod sa empleyado sa pagsasaalang-alang ng *wage period* ay mas mababa kaysa sa minimum na sahod, siya ay nararapat na bayadan ng kaibahan (**iyon ay, "karagdagang remunerasyon"**). Ang kontrata ng empleyado sa pagka-empleyo ay kailangang kuhanin upang may magsaad na siya ay nararapat sa karagdagang remunerasyon sa pagsasaalang-alang ng naturang panahon ng *wage period*. Ang karagdagang remunerasyon ay angkop din sa pagkalkula ng mga karapatan sa ilalim ng nauugnay na batas.

Walang alinman sa *Minimum Wage Ordinance* at sa *Employment Ordinance* ang nagsasabing may bayad dapat ang mga pahinga para kumain (*meal break*) at mga araw ng pahinga. Ang *meal breaks* o *rest days* ay maaaring may bayad o wala, batay sa napagkasunduan ng *Employer* at Empleyado. Kung ang *meal breaks* o *rest days* ay pinagtrabahuhan na may bayad, ang *wage period*, ang pagkalkula sa pasahod, at paraan ng pagbibigay ng komisyon; ang mga ito ay maaaring isama na basehan ng pagkalkula ng *minimum wage*. Kung kinakailangan, mag-usap at magkasundo ang *Employer* at Empleyado kung ano ang nararapat at makatarungang batayan sa *employment terms*, ito ay dapat idaan sa *labor-management communication and consultation*. Batay sa Ordinansa sa Pagka-empleyo, hindi dapat iba-ibahin ng mga nag-eempleyo ang mga tadhana sa pagka-empleyo at ang mga kondisyon ng mga empleyado nang may-pagsasarilinan. Laging handa ang Kagawaran ng Paggawa (*Labor Department*) na tulungan ang mga nag-eempleyo at ang mga empleyado na lutasin ang kanilang mga problema at makamit ang pagkakaisa. Kung maghihinala ang mga empleyado na ang kanilang mga karapatan sa

pagka-empleyo ay nilabag, maaari silang humingi ng tulong mula sa Kagawaran ng Paggawa. Ang Kagawaran ng Paggawa ay aktibong susubaybay sa mga naturang kaso.

Halimbawa 3: Ang antas ng SMW ay \$37.5 kada oras na may bisa simula 1 Mayo 2019

Ipagpalagay na

- alinsunod sa kontrata sa pagka-empleyo:
 - remunerasyon na \$8,000 kada buwan na may mga araw ng pahinga tuwing Linggo
 - Lunes hanggang Sabado – may 8 oras ng trabaho kada araw at 1 oras na meal break araw-araw
- sa isang buwan (*wage period*) na may 30 araw (kasama ang 4 na Linggo), ang kabuuang dami ng mga oras ng trabaho ay 208 na oras (26 na araw x 8 oras)

Sitwasyon (1) mga pahinga para kumain (*meal breaks*) at mga araw ng pahinga (*rest days*) na walang bayad

Kalkulasyon

- Minimum na sahod alinsunod sa kabuuang oras na pinagtrabahuan para sa buwang ito: **\$7,800** (208 na oras x \$37.5)
- Mga sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁴: \$8,000
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay hindi mababa kaysa (i), ang iniaatas na minimum na sahod ay natugunan at ang nag-eempleyo ay hindi aatasang magbayad ng anumang karagdagang remunerasyon.

Sitwasyon (2) mga pahinga para kumain (*meal breaks*) na may bayad⁵; at mga araw ng pahinga (*rest days*) na walang bayad

Kalkulasyon

- Minimum na sahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuan para sa buwang ito: **\$7,800** (208 na oras x \$37.5)
- Mga sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶: \$7,111.1 (\$8,000 – \$888.90 meal break pay⁷)
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **\$8,000**, kailangan ding magbayad ang nag-eempleyo ng karagdagang remunerasyon na **\$688.90** (\$7,800 – \$7,111.1) upang matugunan ang iniaatas na minimum na sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$8,688.90** (\$8,000 + \$688.90) sa kabuuan.

Sitwasyon (3) may mga pahinga para kumain na na walang bayad; at mga araw ng pahinga na may bayad⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na sahod ayon sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito: **\$7,800** (208 na oras × \$37.5)
- (ii) Mga sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$6,933.30 (\$8,000 – \$1,066.7 rest day⁹)
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **\$8,000**, kailangan ding magbayad ang *employer* ng karagdagang remunerasyon na **\$866.7** (\$7,800 – \$6,933.3) upang matugunan ang iniaatas na minimum na sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$8,866.7** (\$8,000 + \$866.7) sa kabuuan¹⁰.

Sitwasyon (4) parehong may bayad na mga pahinga para kumain⁵ at mga araw ng pahinga⁸

Kalkulasyon

- (i) Minimum na sahod ayon sa sa kabuuang oras na pinagtrabahuhan sa buwang ito: **\$7,800** (208 na oras × \$37.5)
- (ii) Mga sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng buwang ito⁶:
\$6,162.90 (\$8,000 – \$1,066.7 bayad sa araw ng pahinga⁹ – \$770.4 bayad sa *meal break*¹¹)
 - Sa halimbawang ito, dahil ang (ii) ay mababa kaysa (i), bukod pa sa pagbabayad sa empleyado ng buwan-buwang sahod na **\$8,000**, kailangan ding magbayad ang nag-eempleyo ng karagdagang remunerasyon na **\$1,637.1** (\$7,800 – \$6,162.9) upang matugunan ang iniaatas na minimum na sahod. Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng **\$9,637.10** (\$8,000 + \$1,637.1) sa kabuuan.

Opensa

Ang kabiguang mabayaran ang mga minimum na halaga ng sahod at ang paglabag sa mga probisyon sa ilalim ng *Employment Ordinance*. Ayon sa Ordinansa, ang *employer* na sinadya at sa walang makatuwirang kadahilanan ay hindi nagbayad ng sahod ng kanyang empleyado kung ito ay dapat nang bayaran ay mananagot sa isang pag-uusig, at kung mapapaturunan, ay pagmumultahin ng \$350,000 at makukulong ng tatlong taon. Kung ang isang opensang may kaugnayan sa sahod ay ginawa ng isang katawan ng korporasyon at napatunayang ginawa nang may pahintulot ang o kakutyaba ng, o maipaparatang sa anumang pagpapabaya sa parte ng, sinumang direktor, manedyer, sekretarya o iba pang katulad na opisyal o katawan ng korporasyon, ang naturang tao ay nagkasala ng katulad na opensa, kapag nahatulan, ay mananagot sa katulad na parusa.



Walang pakikipagkontrata sa labas

Ang anumang probisyon ng isang kontrata sa pagka-empleyo na may intensyong alisin o bawasan ang anumang karapatan, benepisyo o proteksyong ipinagkaloob sa empleyado ng *Minimum Wage Ordinance* ay mawawalan ng bisa.

Itatago ng employer ang mga rekord ng kabuuang dami ng oras na nagtrabaho ang empleyado

Ang mga *wage and employment records* na itinago ng *employer* sa ilalim ng *Employment Ordinance* ay dapat kasali ang kabuuang oras (kabilang ang anumang bahagi ng isang oras) na ipinagtrabaho empleyado sa loob *wage period* kung:

- Ang SMW ay angkop sa empleyado; **at**
- ang sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng *wage period* ay mas mababa kaysa \$15,300 kada buwan¹².

Samakatuwid, kapag ang mga sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng *wage period* ay mas mababa kaysa sa *monetary cap* na \$15,300 kada buwan¹², ang *employer* ay nararapat na magtago ng mga rekord ng kabuuang oras na ipinagtrabaho ng kanyang empleyado sa naturang *wage period*. Kailangang bayaran ng *employer* ang kanyang empleyado nang hindi bababa sa minimum na sahod, kahit pa ang mga rekord ng kabuuang oras ng ipinagtrabaho ay kailangang itago o hindi.

Ang kahulugan ng sahod para sa buwanang *monetary cap* (iyon ay, \$15,300¹²) sa hindi pagsasali sa mga nag-eempleyo mula sa iniaatas na pagtatago ng rekord ng kabuuang dami ng oras na nagtrabaho ang mga empleyado ay kapareho ng nasa *Minimum Wage Ordinance*. Ang bayad sa empleyado para sa anumang oras na hindi mga oras ng trabaho (*hal., rest day pay, holiday pay, annual leave pay, maternity leave pay, paternity leave pay, sickness allowance, etc.*) ay hindi dapat kabilang sa bahagi ng sahod na ibabayad sa pagsasaalang-alang ng *wage period*. Samakatuwid, sa pagpapasiya kung ang mga sahod ba na ibabayad sa empleyado ay hindi mababa kaysa buwanang hangganan ng pera, ang mga bayad na ito, saan man naaangkop, ay hindi dapat isama.

Ang mga *employer* at mga empleyado ay kailangang magtago ng mga naaangkop na rekord na may kaugnayan sa pagpasok sa trabaho o *attendance*, mga oras na nagtrabaho, mga sahod, etc., upang mabantayan ang kani-kanilang mga kaukulang karapatan, benepisyo at upang maiwasan ang mga alitan.

Mga dapat tandaan:

1. Simula 1 Mayo 2019, ang antas ng SMW ay tataas mula \$34.5 sa \$37.5 kada oras. Kung ang 1 Mayo 2019 ay tumapat sa loob ng *wage period*, ang antas ng SMW na \$37.5 kada oras ay angkop para sa anumang oras na nagtrabaho sa araw na iyon o pagkatapos ng 1 Mayo 2019 sa pagkakalkula ng minimum na sahod para sa naturang panahon ng pagpapasahod.
2. Mangyaring sumangguni sa *Maikling Gabay para sa Ordinansa sa Pagka-employo*
3. Mangyaring sumangguni sa *Minimum Wage Ordinance* para sa mga depinisyon.
4. Ang empleyadong nasa ilalim ng Sitwasyon (1) (*meal breaks and rest days* na walang bayad) sa halimbawang ito ay hindi nararapat sa sahod para sa mga oras na hindi nagtrabaho, walang iniaatas na kabawasan sa kanyang remunerasyon sa pagkakalkula ng mga sahod na ibabayad sa kanya.
5. May bayad man o wala ang *meal breaks*, at ang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa *meal breaks* ay *employment terms* ayon sa napagkasunduan ng *employer* at mga empleyado. Gayunpaman, kung ang *meal break* ng isang empleyado ay tumapat din sa ilalim ng pagkakataon ng "*hours worked*" na nasa ilalim ng *Minimum Wage Ordinance* (mangyaring sumangguni sa seksyon sa "**Mga Oras na Nagtrabaho**" na nasa itaas), ang naturang panahon ay kailangang isama sa pagkakalkula ng minimum na sahod.
6. Ayon sa *Minimum Wage Ordinance*, ang pagbabayad sa empleyado para sa anumang oras na hindi nagtrabaho ay hindi dapat isama bilang bahagi ng mga sahod na ibabayad.
7. May bayad man o wala ang *meal break* ang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa *meal break* ay mga *employment terms* ayon sa napagkasunduan ng *employer* at mga empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng trabaho). Para sa Sitwasyon (2) (*meal breaks* na may bayad; at *rest days* na walang bayad), ang bayad para sa *meal break* sa pagsasaalang-alang ng buwan na iyon ay magiging \$888.9 (iyon ay, $\$8,000 \div 26 \text{ na araw} \div 9 \text{ na oras} \times 26 \text{ na } meal \text{ break}$). Maaaring magkaiba-iba ang halaga ng bayad para sa *meal break* kung ang dami ng mga araw na pinagtrabahuhan sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan sa pagitan ng *employer* at ng mga empleyado ay iba sa halimbawang ito. Para sa layuning maipakita, ang mga numero ay binigyan ng halagang nasa pinakamalapit na integer sa halimbawang ito.





8. May bayad man o wala ang mga araw ng pahinga ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa araw ng pahinga ay *employment terms* ayon sa napagkasunduan ng *employer* at mga empleyado.
9. May bayad man o wala ang mga *rest day*, ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa *rest day* ay *employment terms* ayon sa napagkasunduan ng *employer* at ng mga empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kabilang ang 4 na araw ng *rest day*). Ang bayad sa *rest day* sa pagsasaalang-alang ng naturang buwan ay \$1,066.7 (iyon ay, $\$8,000 \div 30 \text{ araw} \times 4 \text{ na } \textit{rest day}$). Ang halaga ng bayad para sa *rest day* ay maaaring mag-iba kung ang dami ng mga araw sa kalendaryo o ang dami ng mga *rest day* sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ay ayon sa napagkasunduan ng *employer* at ng mga empleyado ay iba pa sa halimbawang ito.
10. Ang halaga ng bayad para sa *rest day* ay maaaring mag-iba kung ang dami ng mga araw sa kalendaryo o ang dami ng mga araw ng pahinga sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan ng *employer* at ng mga empleyado ay iba pa sa halimbawang ito. Halimbawa, kung ang napagkasunduang paraan ng kalkulasyon ng bayad para sa araw ng pahinga ay \$37.5 kada oras \times 8 oras, ang bayad para sa 4 na araw ng pahinga ay magiging \$1,200 (iyon ay, $\$37.5 \text{ kada oras} \times 8 \text{ oras} \times 4 \text{ na araw ng pahinga}$). Kung ang buwang iyon ay may 31 araw (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 27 na araw ng trabaho), ang halaga ng minimum na sahod batay sa kabuuang dami ng oras na nagtrabaho para sa buwang iyon ay magiging \$8,100 (iyon ay, $27 \text{ araw} \times 8 \text{ oras} \times \37.5). Samakatuwid, dapat bayaran ang empleyado ng \$9,300 (iyon ay, $\$8,100 + \$1,200$) sa kabuuan.
11. May bayad man o wala ang *meal break* ang paraan ng kalkulasyon ng bayad sa araw ng pahinga ay *employment terms* ayon sa napagkasunduan ng *employer* at ng mga empleyado. Sa halimbawang ito, ipinapalagay na may 30 araw sa isang buwan (kasama ang 4 na araw ng pahinga at 26 na araw ng trabaho). Para sa Sitwasyon (4) (parehong may bayad na mga *meal break* at *rest day*), ang bayad sa *meal break* sa pagsasaalang ng naturang buwan ay magiging \$770.4 (iyon ay, $\$8,000 \div 30 \text{ araw} \div 9 \text{ na oras} \times 26 \text{ na } \textit{meal break}$). Maaaring magkaiba-iba ang halaga ng bayad para sa *meal break* kung ang dami ng mga araw na nagtrabaho sa kinauukulang buwan o ang paraan ng pagkakalkula nito ayon sa napagkasunduan ng *employer* at ng mga empleyado ay iba pa sa halimbawang ito. Para sa layuning maipakita, ang mga numero ay binigyan ng halagang nasa pinakamalapit na integer sa halimbawang ito.
12. May bisa simula 1 Mayo 2019, ang *monetary cap* ay itinaas mula \$14,100 sa \$15,300 kada buwan.

Mga Tanong

24 oras na Telepono (Hotline) para sa mga Katanungan: 2717 1771
(pinamamahalaan ng “1823”)

**Kung magtatanong nang personal sa mga Tanggapan ng Dibisyon ng
Kagawaran ng Paggawa para sa mga Ugnayan sa Paggawa
(Labor Relations Division, Labor Department)**

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

Homepage ng Labor Department:
www.labour.gov.hk