



सांविधिक न्यूनतम वेतन की संक्षिप्त गाइड

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Hindi version)

\$ 34.5

प्रति घंटा

1 मई 2017 से प्रभावी



勞工處
Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

मई 2017¹ से सांविधिक न्यूनतम वेतन (SMW) की दर \$34.5 प्रति घंटा प्रभावी होगी। संक्षेप में, किसी भी वेतन की अवधि के संबंध में, जब वेतन अवधि के दौरान काम करने की कुल घंटे से अधिक काम करने पर, एक कर्मचारी को मिलने वाला वेतन, SMW दर से कम नहीं होना चाहिए।

इस पर्चे का उद्देश्य SMW के कुछ प्रमुख जरूरी आवश्यकताओं को सरल शब्दों में समझाना है। न्यूनतम वेतन अध्यादेश (कैप. 608) की व्याख्या अपने मूल पाठ के आधार पर की जानी चाहिए। अध्यादेश का पूरा विस्तार हांग कांग के न्याय विभाग की वेबसाइट www.elegislation.gov.hk पर अपलोड किया गया है।

अध्यादेश का विस्तार।

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वे मासिक-दर पर, दैनिक-दर पर, प्रतिघंटा-दर पर, स्थायी, अस्थायी, पूर्णकालिक, अशंकालिक या अन्य कर्मचारी, चाहे वे रोजगार अध्यादेश में परिभाषित के अनुसार किसी निरंतर अनुबंध² के तहत कार्यरत हैं या नहीं, निम्न अपवादों के साथ:

- ❖ व्यक्ति जिसपर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता है²
- ❖ साथ रहने वाले घरेलू कामदार³ भले ही किसी भी लिंग, जाति या राष्ट्रीयता के हो
- ❖ निर्दिष्ट इंटरन छात्र³ साथ ही साथ वे छात्र जो छूट प्राप्त रोजगार³ की अवधि के दौरान अनुभव के लिए काम करते हैं

SMW विकलांग और सक्षम शरीर वाले कर्मचारियों पर समान रूप से लागू होता है। न्यूनतम वेतन अध्यादेश के तहत विशेष व्यवस्था भी प्रदान की गई है ताकि विकलांग कर्मचारियों को यह अधिकार प्राप्त हो कि वो उत्पादकता मूल्यांकन को चुने। विवरण के लिए, कृपया देखें *संक्षिप्त संदर्शिका सांविधिक न्यूनतम वेतन व्यवस्था के तहत विकलांग व्यक्तियों के लिए उत्पादकता का मूल्यांकन।*

न्यूनतम वेतन की राशि

किसी भी वेतन अवधि के संबंध में एक नियोक्ता द्वारा एक कर्मचारी को देय वेतन निम्न प्रकार से गणना की गई न्यूनतम वेतन से कम नहीं होना चाहिए:

$$\text{न्यूनतम वेतन} = \text{वेतन अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा किये गये काम के कुल घंटे} \times \text{SMW दर (यानी \$34.5 प्रति घंटा 1 मई 2017 से प्रभावी)}$$

काम किए गए घंटे

न्यूनतम वेतन संगणन करने के लिए, काम किए गए घंटे का (एक घंटे के किसी भी हिस्सा सहित) कोई भी समय जब कर्मचारी, रोजगार के अनुबंध के अनुसार या समझौते के अनुसार या नियोक्ता की निर्देशन के अनुसार :

- ❖ रोजगार की जगह पर उपस्थित हो, बिना इस बात की परवाह किए कि उसे कोई काम दिया गया हो या उस समय प्रशिक्षण प्रदान किया गया हो; या
- ❖ उसके काम से संबंधित सफर करना पड़े, उसके घर की जगह से और उसके काम करने वाली जगह (हांगकांग के बाहर काम करने वाली जगह के अलावा और जो उसका सामान्य काम करने वाला स्थान नहीं है के अलावा) के बीच के सफर (किसी भी दिशा में) को छोड़कर

रोजगार की जगह का मतलब है कोई भी जगह जहाँ कर्मचारी, रोजगार अनुबंध के अनुसार या समझौते के अनुसार या नियोक्ता की निर्देशन के अनुसार, काम करने के प्रयोजन से या फिर प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए उपस्थित हुआ हो।

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अलावा, यदि प्रश्न समय का है और इसको रोजगार अनुबंध या नियोक्ता के साथ हुए समझौते के तहत कर्मचारी द्वारा किए गए काम के घंटों को माना जाता है तो, ऐसे समय को भी न्यूनतम वेतन संगणन में शामिल करना चाहिए।

उदाहरण 1: एक कर्मचारी अपने रोजगार अनुबंध के तहत 6 बजे तक काम करता है। एक दिन, नियोक्ता के निर्देशन पर वो 6 बजे से लेकर 7 बजे तक अतिरिक्त समय के लिए काम करता है। न्यूनतम वेतन संगणन के लिए यह एक-घंटा अतिरिक्त समय भी काम किया गया समय है।

उदाहरण 2: कर्मचारी हांगकांग में काम करता है। जो समय वो अपने घर की जगह से अपने कंपनी के बीच सफर करने में बिताता है वो समय संगणन न्यूनतम वेतन के लिए काम किया गया समय नहीं है। एक दिन, नियोक्ता के निर्देशन पर, कर्मचारी अपनी कंपनी से ग्राहक के कार्यालय पर दस्तावेजों को देने के लिए सफर करता है और फिर अपनी कंपनी पर वापस आता है। जो समय उसने कंपनी और ग्राहक के कार्यालय के बीच सफर करते समय बिताया है वो भी न्यूनतम वेतन संगणन के अनुसार काम किए गए घंटे है।

वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय वेतन

SMW के लिए वेतन की परिभाषा रोजगार अध्यादेश के तहत परिभाषा के साथ मिलाकर गठबंधन किया गया है। जब तक रोजगार अध्यादेश में अन्यथा निर्दिष्ट न किया गया हो, "वेतन" का मतलब सभी पारिश्रमिक, कमाई, भत्ता जिसमें यात्रा भत्ता, उपस्थिति भत्ता, कमीशन, अतिरिक्त समय भुगतान, टिप्स और सेवा शुल्क आदि, कैसे भी नामित या हिसाब किया गया, जो पैसे के रूप में सक्षम तौर पर व्यक्त किया जा सके, किए गए या किए जाने वाले कार्य के संबंध में कर्मचारी देना बाकी हो, कुछ अपवाद के अधीन।²

क्योंकि न्यूनतम वेतन की गणना में काम न किए गए घंटों को शामिल नहीं किया गया है, कर्मचारी को काम न किए गए किसी भी समय का भुगतान करते समय (जैसे कि छुट्टी के दिन का वेतन, अवकाश वेतन, वार्षिक छुट्टी के दिन का वेतन, मातृत्व अवकाश दिन के वेतन, पितृत्व अवकाश दिन के वेतन, बीमारी भत्ता, इत्यादि) वेतन अवधि के न्यूनतम वेतन संगणन के संबंध में वेतन (यानी "भुगतानी वेतन") के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। न्यूनतम वेतन अध्यादेश में यह भी पारित किया गया है कि किसी विशेष परिस्थिति में कुछ निश्चित रकम को भुगतानी वेतन के तौर पर गणना की जाएगी जिससे यह निर्धारित किया जा सके कि दिया गया वेतन न्यूनतम वेतन के अनुरूप है कि नहीं।

किसी भी वेतन अवधि के दौरान कर्मचारी का देय वेतन न्यूनतम वेतन से भी कम हुआ तो, वो बाकी रही रकम पाने का हकदार बनता है (यानी "थप पारिश्रमिक")। रोजगार अनुबंध से सुनिश्चित करना चाहिए जिस वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी अतिरिक्त पारिश्रमिक पाने का हकदार है। थप पारिश्रमिक अन्य संबंधित कानून के तहत के हकों की गणना करने के लिए भी लागू होता है।

न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश में और न ही रोजगार अध्यादेश में यह निर्धारित किया गया है कि भोजन अवकाश और छुट्टी के दिन के लिए भुगतान किया जाना चाहिए। भोजन अवकाश और छुट्टी के दिन वेतन के साथ होंगे या अन्यथा, यह नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमति के रूप में रोजगार की शर्तों होंगी। भोजन अवकाश काम किए गए घंटे हो और/या वेतन के साथ हो, छुट्टी के दिन वेतन के साथ है या अन्यथा, वेतन अवधि, वेतन गणना, अनुमानित कमीशन की गणना/भुगतान की व्यवस्था, आदि न्यूनतम वेतन संगणन के लिए प्रासंगिक है। जहाँ जरूरी हो, नियोक्ताओं और कर्मचारियों को रोजगार शर्तों पर वैध, समझदार और उचित आधार पर "श्रम प्रबंधन संचार और परामर्श" के माध्यम से आम सहमति कर सकते हैं। रोजगार अध्यादेश अनुसार, कर्मचारी के रोजगार नियमों और शर्तों में नियोक्ता एक तरफा हेरफेर नहीं कर सकता है। श्रम विभाग समस्याओं को हल करने और आम सहमति तक पहुंचने के लिए नियोक्ताओं और कर्मचारियों की सहायता के लिए तैयार खड़ा है। यदि कर्मचारियों को संदेह हो कि उनके रोजगार अधिकार को कम आंका गया है तो वे श्रम विभाग से सहायता की मांग कर सकते हैं। श्रम विभाग सक्रिय रूप से इस तरह के मामलों की जाँच करेगा।

उदाहरण 3: SMW की दर \$34.5 प्रति घंटा 1 मई 2017 से प्रभावी

यह मानते हुए

- ❖ रोजगार अनुबंध के अनुसार:
 - ❖ पारिश्रामिक \$7,500 प्रत्येक महिना साथ में रविवार को छुट्टी
 - ❖ सोमवार से शनिवार – प्रत्येक दिन 8 घंटा काम साथ 1-घंटा भोजन अवकाश
- ❖ एक महीने में (वेतन अवधि) 30 दिन (4 रविवारको मिलाकर), कुल काम किए गए घंटे 208 घंटे है (26 दिन × 8 घंटे)

परिदृश्य (1) भोजन अवकाश और छुट्टी बिना वेतन के

गणना

- (i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **\$7,176** (208 घंटे × \$34.5)
 - (ii) इस महीने के संबंध में देय वेतन⁴: \$7,500
- ❖ इस उदाहरण में, क्योंकि (ii) कम नहीं है (i) से, इसलिए न्यूनतम वेतन आवश्यकता पूरी होती है और नियोक्ता को कोई अतिरिक्त पारिश्रामिक भुगतान करने की जरूरत नहीं है।

परिदृश्य (2) भोजन अवकाश वेतन के साथ⁵; और छुट्टी बिना वेतन की

गणना

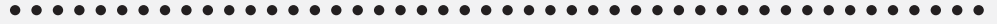
- (i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **\$7,176** (208 घंटे × \$34.5)
 - (ii) इस महीने के संबंध में देय वेतन⁶: \$6,667 (\$7,500 – \$833 भोजन अवकाश वेतन⁷)
- ❖ इस उदाहरण में क्यों कि (ii) कम है (i) से इसलिए नियोक्ता कर्मचारी को **7,500** डालर की मासिक मजदूरी का भुगतान करने के अलावा **509** डालर अतिरिक्त पारिश्रामिक का भुगतान करेगा न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पूरी करने के लिए (7,176 डालर – 6,667 डालर) इस प्रकार कर्मचारी को कुल **8,009** डालर मिलने चाहिए (7,500 डालर + 509 डालर)।

परिदृश्य (3) भोजन अवकाश बिना वेतन; और वेतन के साथ छुट्टी⁸

गणना

- (i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **\$7,176** (208 घंटे × \$34.5)
- (ii) इस महीने के संबंध में देय वेतन⁶: \$6,500 (\$7,500 – \$1,000 वेतन के साथ छुट्टी⁹)

- ❖ इस उदाहरण में क्योंकि (ii) कम है (i) से इसलिए कर्मचारी को मासिक वेतन **7,500** डालर के अलावा नियोक्ता न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पूरी करने के लिए **676** डालर (7,176 – 6,500 डालर) के अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान करेगा। इस प्रकार कर्मचारी को कुल **8,176¹⁰** डालर (7,500 + 676 डालर) का भुगतान मिलेगा।



परिदृश्य (4) दोनों भोजन अवकाश⁵ और छुट्टी⁸ वेतन के साथ

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **\$7,176** (208 घंटे × \$34.5)

(ii) इस महीने के संबंध में देय वेतन⁶:

\$5,778 (\$7,500 – \$1,000 वेतन के साथ छुट्टी⁹ – \$722 भोजन अवकाश वेतन¹¹)

- ❖ इस उदाहरण में क्योंकि (ii) कम है (i) से इसलिए नियोक्ता कर्मचारी को **7,500** डालर मासिक वेतन के अलावा **1,398** डालर (7,176 डालर – 5,778 डालर) का अतिरिक्त पारिश्रमिक देगा ताकि न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पूरी हो। इस प्रकार कर्मचारी को कुल **8,898** डालर (7,500 डालर + 1,398 डालर) मिलेगा।

अपराध

न्यूनतम वेतन की मात्रा न दे पाना रोजगार अध्यादेश के अधीन वेतन प्रावधान का उल्लंघन करना है। रोजगार अध्यादेश अनुसार, कोई भी नियोक्ता जो जानबूझकर और बिना उचित कारण के अपने कर्मचारी को जब उचित समय पर वेतन भुगतान नहीं करता है तो वो अभियोजन का भागी होता है और, जुर्म साबित होने पर, \$350,000 का जुर्माना और तीन साल के लिए कारावास हो सकता है।

अनुबंध से बाहर न करे

रोजगार अनुबंध के न्यूनतम वेतन अध्यादेश द्वारा कर्मचारी को मिले किसी भी अधिकार, फायदे या सुरक्षा को खतम करने के लिए या कम करने के अभिप्राय से जो भी प्रावधान किया गया हो उसे शून्य माना जाएगा।

नियोक्ता को अपने कर्मचारी द्वारा काम किए गए घंटों का हिसाब रखना चाहिए।

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत, नियोक्ता द्वारा रखे वेतन और रोजगार रेकार्ड में वेतन अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटों (एक घंटे के किसी भी हिस्से सहित) को भी समावेश करना चाहिए यदि :

- ❖ SMW कर्मचारी पर लागू होता है; और
- ❖ देय वेतन अगर संबंधित वेतन अवधि के दौरान \$14,100 प्रति महीना¹² कम हो तो।

इसलिए, जब देय वेतन संबंधित वेतन अवधि के दौरान मौद्रिक कैप जो \$14,100 प्रति महीना¹² है से कम है तो, नियोक्ता को चाहिए कि वो अपने कर्मचारी के द्वारा उस संबंधित वेतन अवधि के दौरान काम किए गए कुल घंटों का रेकार्ड रखे। नियोक्ता को चाहिए कि वो अपने कर्मचारी को न्यूनतम वेतन से कम भुगतान न करे, चाहे काम किए गए कुल घंटों का रेकार्ड रखने की जरूरत है कि नहीं।

कर्मचारियों द्वारा काम किए गए घंटों की कुल संख्या का रेकार्ड रखने के आवश्यकता से नियोक्ताओं को छूट के लिए वेतन की परिभाषा मासिक मौद्रिक कैप (यानी \$14,100¹²) और न्यूनतम वेतन अध्यादेश में एक समान है। कर्मचारी द्वारा काम न किए गए घंटों का भुगतान करने के लिए (उदाहरण छुट्टी के लिए वेतन, अवकाश वेतन, वार्षिक छुट्टी वेतन, मातृत्व अवकाश वेतन, पितृत्व अवकाश वेतन, बीमारी भत्ता इत्यादि) एक वेतन अवधि के संबंध में देय वेतन के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। इसलिए, यह निर्धारित करने के लिए की कर्मचारी को देय वेतन मासिक मौद्रिक कैप से कम नहीं है, इन भुगतानों को, जहां लागू हो, शामिल नहीं करना चाहिए।

अपने संबंधित अधिकार और लाभ की रक्षा करने और अनावश्यक विवादों से बचने में मदद करने के लिए नियोक्ताओं और कर्मचारियों को उपस्थिति, काम किए गए घंटे, वेतन इत्यादि के संबंध में उचित रिकॉर्ड रखना चाहिए।

टिप्पणियाँ (नोट)

1. यदि 1 मई 2017 मजदूरी अवधि के भीतर आता हो तब वैधानिक न्यूनतम मजदूरी की दर 34.5 डालर प्रति घंटे के हिसाब से हर घंटे के लिए लागू होगी यदि न्यूनतम मजदूरी की दर की गणना 1 मई 2017 को या उसके बाद की अवधि के लिए करती हो।
2. कृप्या रोजगार संबंधी अध्यादेशके लिए संक्षिप्त गाईड देखें।
3. परिभाषाओं के लिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश देखें।
4. इस उदाहरण में परिदृश्य में जो कर्मचारी है। जिसे भोजन का अवकाश व विश्राम के दिन भुगतान नहीं किया जा रहा उसे उस समय के लिए भुगतान प्राप्त नहीं होगा। जितने घंटे उसने काम नहीं किया है, उसे मजदूरी का भुगतान की गणना करते समय उसको दिए जाने वाले वेतन में से कटौती नहीं की जाएगी।
5. यदि भोजन के विराम के लिए भुगतान किया जा रहा है अन्यथा नियोक्ता व कर्मचारी के बीच रोजगार तय करते समय ऐसी शर्त हो तब भोजन विराम की गणना पद्धति के अनुसार की जानी चाहिए। जैसा तय हुआ है। फिर भी यदि न्यूनतम वेतन अध्यादेश (कृप्या ऊपर लिखित काम के घंटे संबंधित अनुभाग देखें) के अनुसार कर्मचारी के भोज विश्राम काम किए गए घंटों की परिस्थितियों के तहत आते हो तब ऐसे समय या अवधि को न्यूनतम मजदूरी दर की गणना करते समय शामिल किया जाना चाहिए।
6. न्यूनतम अध्यादेश के अनुसार यदि किसी भी कर्मचारी को किसी भी ऐसी अवधि के लिए भुगतान किया जा रहा है। जो उसके काम के घंटों में न आता हो तब उसे वेतन के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए।
7. यदि भोजन विराम के लिए वेतन सुनिश्चित हो या अन्यथा भोजन विराम के भुगतान के लिए गणना की पद्धति वह होगी जो नियोक्ता और कर्मचारी के बीच सहमति से रोजगार की शर्तों द्वारा निश्चित किया गया हो। इस उदाहरण में यह माना गया है कि एक माह को काम के 30 दिन है। (जिनमें 26 कार्य दिवस हैं व 4 दिन अवकाश के हैं) तब उस माह में भोजन विराम के साथ वेतन व अवकाश बिना वेतन के हों) तब उस माह में भोजन विराम के लिए भुगतान 833 डालर होगा। (यानि 7,500 डालर ÷ 26 दिन ÷ दिन नौ घंटे ₹26 भोजन विराम) भोजन विराम के भुगतान की राशि प्रासंगिक माह के कार्य दिवसों कि संख्या अनुसार भिन्न हो सकती है। यदि इस उदाहरण के लिए उसकी गणना उस विधि द्वारा तय की जा सकती है। जैसा नियोक्ता व कर्मचारी के बीच सहमति द्वारा निर्णय किया जाए। उदाहरण के प्रयोजन से इस मिसाल के लिए आंकड़े निकटतम पूर्णांक में गिने जाते हैं।
8. चाहे अवकाश के दिनों का वेतन दिया जाना हो अन्यथा अवकाश के दिनों के वेतन की गणना पद्धति व होगी जो नियोक्ता व कर्मचारी के बीच सहमति से रोजगार की शर्तों द्वारा तय की गई हो।

9. चाहे अवकाश के दिनों का वेतन दिया जाना हो अन्यथा अवकाश के दिनों के वेतन की गणना पद्धति वही होगी। जो नियोक्ता व कर्मचारी के बीच सहमति से रोजगार की शर्तों द्वारा तय की गई हो। इस उदाहरण में यह माना गया है कि एक माह में 30 दिन है। (जिसमें 4 बाकि अवकाश के दिन शामिल हैं।) तब उस माह में अवकाश के दिनों का भुगतान 1,000 डालर होगा। (यानि 7,500 डालर ÷ 30 तीस दिन × 4 दिनों की संख्या के हिसाब से भिन्न हो सकती है। या इस रकम की गणना की विधि उस हिसाब से की जा सकती है। जैसा नियोक्ता व कर्मचारी के बीच सहमति से तय किया गया हो जो इस उदाहरण से भिन्न है।
10. अवकाश के दिनों के भुगतान की रकम यदि प्रासंगिक माह में कैलेंडर दिनों की संख्या या अवकाश के दिनों की संख्या भिन्न हो या इसकी गणना की विधि का तरीका नियोक्ता व कर्मचारी के बीच सहमति के अनुसार हो वह इस उदाहरण से अलग है) मिसाल के तौर पर यदि अवकाश के दिन के वेतन के लिए सहमत गणना पद्धति 34.5 डालर प्रति घंटा हो × 8 घंटे, तब 4 अवकाश के दिनों का भुगतान 1,104 डालर होगा। (यानि 34.5 डालर प्रति घंटा × 8 घंटे × 4 अवकाश के दिन) यदि उस माह में 31 दिन हो (जिसमें 4 अवकाश के दिन व 27 कार्य दिवस) तब न्यूनतम वेतन की राशि उस माह में कुल काम किए गए घंटों के अनुसार 7,452 डालर होगी। यानि 27 दिन × 8 घंटे × 34.5 डालर) तब कर्मचारी को कुल 8,556 डालर का भुगतान अदा करना होगा। (यानि 7,452 डालर + 1,104 डालर)
11. यदि भोजन विश्राम वेतन के साथ हो अन्यथा भोजन विश्राम के भुगतान की गणना पद्धति नियोक्ता व कर्मचारी की सहमति के अनुसार रोजगार की शर्तों पर आधारित हो। इस उदाहरण के लिए यह माना गया है कि एक माह में 30 दिन है। जिनमें 4 अवकाश के दिन व 26 कार्य दिवस है) परिदृश्य 4 के लिए (दोनों भोजन विश्राम व अवकाश के दिन वेतन के साथ है) तब भोजन विश्राम का वेतन उस माह में 722 डालर होगा। (यादि 7,500 डालर ÷ 30 दिन ÷ 9 घंटे × 26 भोजन विश्राम) भोजन विश्राम के भुगतान की राशि प्रासंगिक माह में आने वाले कार्य दिवसों के अनुसार भिन्न की राशि प्रासंगिक माह में आने वाले कार्य दिवसों के अनुसार भिन्न हो सकती है या इस उदाहरण के लिए उसकी गणना विधि नियोक्ता व कर्मचारी के बीच सहमति के अनुसार तय की जा सकती है। उदाहरण के तौर पर इस मिसाल के लिए आंकड़े निकटतम पूर्णांक में गिने जा सकते हैं।
12. 1 मई 2017 से मैट्रिक सीमा में 13,300 डालर से 14,100 प्रति माह की वृद्धि प्रभावी हो जाएगी।

24-घंटे की पूछताछ हॉटलाइन: 2717 1771
("1823" द्वारा संचालित)

श्रम विभाग के श्रम संबंध प्रभाग के कार्यालयों में व्यक्तिगत रूप से पूछताछ के लिए

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam 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, Shamshuipo, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, 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.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

श्रम विभाग के होमपेज :
www.labour.gov.hk