

ඔබේ රැකියා තත්ත්වය පැහැදිලි කරන්න
ඔබේ අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කරන්න



කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

Clarify Your Employment Status
Protect Your Rights and Benefits
(Sinhala Version)

ඔබේ රැකියා තත්ත්වය පැහැදිලි කරන්න

ඔබේ අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කරන්න

ගිවිසුමකට එළඹීමට ප්‍රථම තමා ජේවකයෙක් ද කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක්ද නැතහොත් ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක්ද යන්න පැහැදිලිව වටහා ගැනීම හා අදාළ පුද්ගලයින්ගේ අනන්‍යතාවයන් සහ ඔවුන්ගේ අරමුණට අදාළව ඔවුන්ගේ සහයෝගීතාවයේ තත්ත්වය පැහැදිලි කර ගැනීම, වරදවා වටහා ගැනීම් සහ ආරවුල් මඟ හරවා ගැනීම සඳහා උපකාරී වේ. මෙය අන්‍යෝන්‍ය අයිතීන් සහ ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කර ගැනීමට උපකාරී වේ.

"කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක් හෝ ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක්" ගෙන් "ජේවකයකු" වෙන්කර හඳුනා ගැනීම "

● කොන්ත්‍රාත්කරුවෙක් හෝ ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක්" ගෙන් "ජේවකයකු" වෙන්කර හඳුනා ගැනීම සඳහා තනි තීරණාත්මක පරීක්ෂණයක් නොමැත. මෙම අනන්‍යතා දෙක වෙන් කොට හඳුනා ගැනීමේදී සිද්ධිය සම්බන්ධ සියලු කරුණු සැලකිල්ලට ගත යුතුය. එමෙන්ම එක් සුවිශේෂී සාධකයක් කෙතරම් වැදගත්දැයි තීරණය කිරීමට ස්ථීර හා කඩිනම් තීරණයක් නොමැත. පොදුවේ 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 ජේවා යෝජකයාගේ ආයතනයේ 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 දැනුවත් විය යුත්තේ

- සේවකයෙක් සේවක ගිවිසුමට ඇතුළු වීමට පෙර තමන්ගේ සේව්‍යයා කවුරුන්දැයි හඳුනා ගත යුතුය. අවශ්‍ය නම්, රැකියාව ආරම්භ කිරීමට පෙර සේවා නියුක්ති ආඥා (EO) පනතට අනුව සේවා නියුක්ති කොන්දේසි පිළිබඳව ලිඛිත ලියවිල්ලක් සේව්‍යයාගෙන් 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 එමඟින් අහිමිවිය හැකි ප්‍රතිලාභ හා අයිතිවාසිකම් තක්සේරු කළ යුතු වේ.
- සේවා යෝජකයා තම සේවකයාගේ තත්වය කොන්ත්‍රාත්කරුවකුට හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයකුගේ තත්වයට ඒකපාර්ශවිකව සේවකයාගේ කැමැත්තෙන් තොරව වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැතිනම්, සේවකයාට සේවා යෝජකයා සමඟ ඇති EO නියමයන් සහ සාමාන්‍ය නීතිය ප්‍රකාරව ඔහුගේ සේවායෝජකයාට එරෙහිව හිමිකම් පෑමක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය. එපමණක් නොව, සාමාන්‍ය නීතිය යටතේ එලදායි සේවයෙන් පහ කිරීම මත සිය සේවායෝජකයාගෙන් වන්දි ඉල්ලා සිටීමට සේවකයාට හැකිය.
- සේව්‍යයා 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 නියුක්තිය” විසින් භුක්ති විඳින අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ වල ඇති වෙනස්කම්

අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ	සේවකයා ^{සටහන 1} 1	කොන්ත්‍රාත්කරු / ස්වයං-රැකියා නියුක්තිය
සේවා EO 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 හිමිකම	✓	X
සේවක වන්දි ආඥා පනත යටතේ ලෙඩ නිවාඩු සහ රැකියාව අතරතුර සිදුවන අනතුරු සඳහා වන්දි හිමිකම	✓	X
<u>සේවයෝජකයාගේ දායකත්වය</u> ඇතුළුව අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් දීමනා ආරක්ෂාව සඳහා ආඥා පනත යටතේ හිමිකම ඇත.	✓	X ^{සටහන 3}

^{සටහන 1} තනි ආඥා පනත් යොදා ගැනීමට අවශ්‍ය අවස්ථා වල කරුණාකර අදාළ අත් 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 යෝජකයා දැනුවත් විය යුත්තේ

- සේවා යෝජකයා තම සේවකයාගේ තත්වය කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකුට හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකුගේ ඒකපාර්ශවිකව සේවකයාගේ කැමැත්තෙන් තොරව වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැතිනම්, සේවකයාට සේවා යෝජකයා සමඟ ඇති EO නියමයන් සහ සාමාන්‍ය නීතිය ප්‍රකාරව ඔහුගේ සේවයෝජකයාට 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 සේව්‍ය-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 කල 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

POON මහතා වායු සම්කරණ සේවකයෙකු විය. වායුසම්කරණ යන්ත්‍රයක් ස්ථාපිත කිරීමේදී අනතුරට ලක්වීමෙන් ඔහුගේ වම් ඇසේ පෙනීම අර්ධ වශයෙන් හානියට ලක් විය. කොන්ත්‍රාත් සමාගම POON මහතා ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයෙක් ලෙස සැලකූ අතර සිදුවූ හානිය සඳහා වන්දි ගෙවීම ප්‍රතික්ෂේප කළේය. මේ අනුව POON මහතා උසාවියට දන්වා සිටියේය. දිසා අධිකරණයේ සහ අභියාචනාධිකරණයේ ඔහුගේ නඩුව විභාග කිරීමෙන් අනතුරුව POON මහතා අභියාචනාධිකරණයට අවසන් අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන ලදී. එම නඩු විභාගයෙන් අනතුරුව අවසානයේ POON මහතා 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, POON 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. චූදිත සමාගම විසින් POON මහතාට පැවරිය යුතු රැකියාව තීරණය කල අතර එකඟ වූ දිනපතා ගාස්තුවක් ඔහුට ගෙවූ අතර අමතර අතිකාල දීමනාද ගෙවන ලදී. POON 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. POON මහතා පෞද්ගලිකව ඔහුට පැවරුණේ කාර්යය සිදු කල අතර ඔහු සහයට කිසිවකු යොදා ගත්තේ නැත;
5. POON මහතා විත්තිකාර සමාගමට මෙන්ම තවත් සමාගම් කිහිපයකට එක වර නම සේවය සැපයීම නීතිය අනුව වන්දි ලබා ගැනීමට ඇති ඔහුගේ අයිතියට බාධාවක් නොවීය;
6. අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදලේ අරමුණු සඳහා POON මහතා සේවය රැකියා නියුක්තිකයෙකු ලෙස පෙනී සිටි නමුදු පාර්ශව දෙක අතර සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවයක් ඇති නහවුරු කිරීමට මූලික සාධක දැඩි ලෙස ප්‍රබල විය. විත්තිකාර සමාගම වන්දි ගෙවීමට නීත්‍යානුකූලව බැඳී සිටියි.

<නඩු අංක: FACV14/2006>

නඩු තීන්දුව 2

LEUNG මහතා ප්‍රධාන ගොඩබිම හා හොංකොං දේශ සීමා මාර්ගය අතර ලොරි රියදුරෙකු ලෙස කටයුතු කිරීම සඳහා විත්තිකාර සමාගම සමඟ "ගිවිසුම්ගත ප්‍රවාහන කටයුතු සඳහා ගිවිසුමකට" ඇතුළත් විය. නම ගිවිසුම්ගත සම්බන්ධතාව අවසන් කිරීම හේතුවෙන්

LEUNG මහතා විත්තිකාර සමාගමට එරෙහිව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළද, LEUNG මහතා එහි සේවකයකු නොවන බවට අදාළ සමාගම චෝදනා කළේය.

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

1. LEUNG මහතා විසින් ධාවනය කළ ලොරිය විත්තිකාර සමාගම විසින් ලබා දෙන ලදී;
2. LEUNG මහතාට කිසිදු ආකාරයක ආයෝජනයක් සිදු කිරීමේ හෝ මූල්‍යමය අවධානමක් ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් නොවූ අතර විත්තිකාර සමාගම ලොරිය තබන්නු කල අතර LEUNG මහතාගේ රාජකාරියට අදාළ සියලු විෂයදම් දරණ ලදී;
3. LEUNG මහතාගේ සහයට සේවකයෙකු බඳවා ගැනීමට ඉඩ නොතිබිණි;
4. විත්තිකරු විසින් වැඩ පටිපාටිය පාලනය කළේය. නිදසුනක් වශයෙන්, LEUNG 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. LEUNG මහතාට වෙනත් ඇණවුම් ලබා ගැනීමට අවසර තිබුණු අතර සමාගමේ ලොරිය ඒ සඳහා භාවිතා කිරීමට අවසර දී තිබුණි. නමුත් LEUNG කාලයෙන් වැඩි කොටසක් විත්තිකාර පාර්ශවයට සේවය සැපයීම වෙනුවෙන් වැය වී තිබූ අතර එබැවින් LEUNG මහතාට වෙනත් පෞද්ගලික සේවා දායකයෙකුට සේවය සපයා නොතිබුණි;
6. විත්තිකාර පාර්ශවය වෙනුවෙන් කිසිදු වාර්ෂික දීමනාවක් හෝ නිවාඩු ලබා දී නොතිබූ අතර අර්ථ MPF වැනි දෑ ද ගෙවා නොතිබුණි. එමෙන්ම LEUNG මහතාට ගෙවූ විෂයදම් සේවකයෙකු නොවන අයෙකුට කළ ගෙවීම් ලෙස බදු ගෙවීම් වලදී ලෙස හඳුන්වා තිබුණි. විනිසුරුවරයා පෙන්වා දුන්නේ එවන්තක් මඟින් දෙපාර්ශවය අතර තිබූ සේවය-සේවක සම්බන්ධතාවයට වෙනසක් සිදු නොවූ බවයි.

නඩු තීන්දුව 3

LO මහතා විත්තිකරුවන් තිදෙනාට අයත් රූපලාවණ්‍යාගාරයේ කොණ්ඩා මෝස්තර සහායකයෙක් ලෙස සේවය කළේය. සේවයෙන් පහකිරීමෙන් පසු දැනුම් දීමක් වෙනුවට ගෙවීම් සහ, වාර්ෂික නිවාඩු වැටුප් යනාදිය ඉල්ලා සිටියේය. විත්තිකරුවන් එම භාණ්ඩ ගෙවිය යුතු බව කම්කරු විනිශ්චය සභාව සොයා ගත්තේය. LO මහතා ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙක් බවත්, එම නිසා EO යටතේ අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ නොලැබෙන බවත් චෝදනා කරමින් විත්තිකරුවන් මහාධිකරණයට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කළේය. සියලු සාධක සලකිල්ලට ගත් මහාධිකරණය එම අභියාචනය ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර LO මහතා සේවකයෙකු බව තීන්දු කළේය. විනිශ්චයේ පදනම පහත පරිදි වේ:

1. LO මහතාගේ වැඩ කටයුතු විත්තිකරුවන්ට පාලනයට නතු විය. නිදසුනක් වශයෙන්, සෑම දිනකම LO මහතාට වැඩ ආරම්භ කරන සහ අවසන් කරන වේලාව සටහන් කිරීමට සිදු වූ අතර, වාර්තා වලට අනුව ඔහු නියමිත වේලාවට රැකියාවට වාර්තා කල බවයි; අසනීප තත්ත්වයක් හේතුවෙන් ඔහු නොපැමිණීම ගැන LO මහතාට විත්තිකරුවන්ට දැනුම් දීමට සිදුවිය.
2. LO මහතාට ඔහුගේම සහායකයින් බඳවා ගැනීමට අවසර නොලැබුණි.
3. විත්තිකරුවන් විසින් භාවිතා කරන මෙවලම් සහ ද්‍රව්‍ය සපයන ලදී. LO මහතාට ආයෝජන, කළමනාකරණ හෝ මෙහෙයුම් වියදම් කිසිවක් නොතිබූ අතර මූල්‍ය අවදානමක් දරා තිබුණේ නැත.
4. දෙපාර්ශවය විසින් අත්සන් කරන ලද ලිඛිත ගිවිසුමේ LO මහතා ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකු ලෙස හඳුන්වා තිබුණද, විත්තිකරුවන් ඔහුට එම්පීඑෆ් සංවිධානය කර හෝ සේවා යෝජකයෙකු ලෙස ඔහු වෙනුවෙන් බදු වාර්තා ගොනු කර නොමැති බව අධිකරණය විසින් ප්‍රකාශ කරන ලදී. නමුත් මෙම සම්බන්ධතාවය සේවායෝජක-සේවක සම්බන්ධතාවයෙන් බැහැර බවට අවස්ථානුකූල සාක්ෂි මගින් පෙන්වුම් කරන පරිදි තීන්දු කල නොහැකි බවත් ප්‍රකාශ කරන ලදී.

"සේවකයා" හා "කොන්ත්‍රාත්කරු හෝ ස්වයං රැකියාවක නියුතු පුද්ගලයෙකු" අතර ඇති වෙනස්කම් ඉස්මතු කර දැක්වීම මෙම අත්පත්‍රිකාව මගින් 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 පැමිණිලි

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: www.labour.gov.hk

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

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සම්බන්ධතා අංශය

HONG KONG	
Hong Kong East 12/F, 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, Sham Shui Po, Kowloon.

Kowloon South 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, 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.	Shatin & Tai Po Rooms 304 – 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

නොවැම්බර් 2019