

旅游业内的「雇员」与「自雇人士」

行业特性

源于行业的独特性，旅游业内的某些从业员可能以「自雇人士」的身份与业内的机构合作。本单张由劳工处酒店及旅游业三方小组*编制，旨在向业内从业员阐明「雇员」与「自雇人士」在享有法定权益及保障的分别，列举分辨两种身份的主要考虑因素，并重点指出他们应注意的若干事项。

「雇员」与「自雇人士」在权益方面的一些分别

- 「雇员」可根据《雇佣条例》规定享有各项福利和保障，例如工资保障、休息日、法定假日、有薪年假、疾病津贴、遣散费/长期服务金等。
- 「雇员」在受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤或死亡，可根据《雇员补偿条例》获得补偿。「自雇人士」则不会享有上述的法定保障。如有需要，他应考虑为工作时发生的意外购买个人意外保险。
- 「雇员」与「自雇人士」在《强制性公积金计划条例》下，参与计划及供款方面的安排亦有不同。雇主有责任为其「雇员」供款，而「自雇人士」须自行参加强积金计划并作出供款。

如何分辨「雇员」与「自雇人士」

- 没有任何单一因素可区别「雇员」与「自雇人士」。要分辨这两种身份，需要考虑所有相关的因素，而某个因素该占多大的比重也没有一成不变的定律。常见的重要因素包括：
 - 报酬的计算方法及工作范围
 - 对工作程序的控制权
 - 生产工具及物料的拥有与提供
 - 可否雇用帮工
 - 对业务风险的承担（盈利或亏本的风险）
 - 保险及税务的责任
 - 行业或专业的传统结构及惯例

每个个案的实际情况均有不同，如有争议，最后的诠释，须以法庭的判决为依归。

* 酒店及旅游业三方小组成员(排名以笔划序):

商会

香港中国旅游协会有限公司

香港外游旅行团代理商协会有限公司

香港旅游业议会

香港酒店业协会

国际华商观光协会有限公司

香港日本人旅客手配业社协会

香港旅行社协会

香港酒店业主联合会

香港华商旅游协会有限公司

港台旅行社同业商会

工会

香港旅游业雇员总会

香港导游总工会

港九西商酒店酒楼工会

香港专业导游总工会

酒店及餐饮从业员协会

重点提示

- 为避免不必要的误会及争拗，从业员在受聘前，必须确切了解合约内容，依据自己及聘用者的意愿厘定彼此合作的性质及辨清自己的身份。
- 如雇佣合约为书面合约，雇主须在合约签署或生效程序完成后，将合约的副本给予雇员参考及保留。
- 雇员亦可按《雇佣条例》的规定，在入职前以书面要求雇主，提供有关雇佣条件的书面资料。
- 雇主不可单方面将雇员转为「自雇人士」，否则雇员可根据《雇佣条例》下有关不合理更改雇佣合约条款的规定，向雇主提出补偿申索。此外，雇员亦可根据普通法，视有关转变为变相解雇，向雇主追讨解雇补偿。
- 雇员如欲转为「自雇人士」，他必须非常审慎评估利弊，包括可能因此而丧失的雇佣权益。
- 即使雇主声称雇员为「自雇人士」，或雇员在合约中自称为「自雇人士」，但如果双方实质上存在雇佣关系，雇主仍须履行他在有关法例下的责任。

本单张旨在简述「雇员」与「自雇人士」享有法定权益和保障的分别。单张内提及的法例，其条文的诠释，应以有关法例原文为依归。

查询

查询热线：2717 1771（此热线由「1823」接听）

劳工处网页：<http://www.labour.gov.hk>

亲临劳资关系科各分区办事处：<http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm>