

工作形式双方定 辨清身分保权益

前言

一直以来，不同人士均可根据自身的意愿和情况，以适合自己的方式参与劳动市场。不少人士会以雇员身份为雇主工作，亦有部分人士选择以自雇人士/承包人形式提供服务，以达致更大程度的自主或获取更多利润。此外，随着信息及通讯科技发展一日千里，社会大众较以往更容易透过网站或流动应用程序（数码平台）找寻工作机会。为清楚自身权益，大家在订定合约或合作模式前，必须仔细了解彼此合作的性质，辨清自己属于雇员还是自雇人士/承包人的身分，避免误会或争拗。

「雇员」与「自雇人士/承包人」在雇佣权益方面的主要分别

权益	雇员	自雇人士/承包人
享有《雇佣条例》、《雇员补偿条例》及《最低工资条例》的雇佣权益及保障 ¹	是	非
须按《强制性公积金计划条例》相关规定作出强制性公积金（强积金）供款	是 ²	是 ³

如何分辨「雇员」与「自雇人士/承包人」

没有任何单一因素可区别雇员与自雇人士/承包人。要分辨这两种身分，必须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：

1. 对工作程序、时间及工作方式等安排的控制权
2. 工作时所需器材、工具及物料的拥有与提供
3. 是否自行经营业务及负上投资及管理责任
4. 是否合理地被视作雇主机构的成员
5. 是否有权自行雇用帮工协助工作
6. 对业务财政风险的承担（盈利或亏本的风险）
7. 保险及税务的责任
8. 行业或专业的传统结构及惯例
9. 法院认为相关的其他因素

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。

¹ 就个别条例的适用范围，请参阅有关的小册子。

² 雇员亦可享有雇主强积金供款。

³ 自雇人士/承包人须自行参加强积金计划并作出供款。

注意事项

在订立雇佣合约前，雇员必须清楚谁是自己的雇主。如有需要，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。此外，雇员亦应保存重要文件如税单及工资纪录等。

如双方考虑订立自雇人士/承包人的合约，或考虑由雇员身分转为自雇人士/承包人身分前，必须审慎评估利弊，包括在不同身分的情况下雇佣权益的重大分别，清楚衡量风险，切勿贸然作出决定。

如雇员不同意，雇主不可以单方面将雇员转为自雇人士/承包人，否则雇员可视乎个案情况，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⁴。

如果双方实质上存在雇佣关系，即使雇主声称雇员为自雇人士/承包人，甚或雇员在合约中被称为自雇人士，雇主仍必须履行他在有关劳工法例下的责任，向被假称为自雇人士的雇员偿付可追溯的法定权益。此外，雇主亦可能要负上触犯有关法例内相关权益条款的刑责。

雇员如合理地怀疑雇主并未持有有效的工伤补偿保险单，或雇主没有履行有关法例下的责任，可致电劳工处投诉热线 2815 2200 举报，资料会保密处理。此外，工伤补偿保险只适用于雇员，如属自雇人士/承包人，须考虑自行投购有足够保额的个人意外保险。

法院个案参考

个案一

潘先生为一名冷气技工，在一次安装冷气机的过程中遇上意外，令左眼失去部份视力。由于承接此项工程的公司认为潘先生是自雇人士而拒绝作出工伤补偿，潘先生遂向法院提出申索。个案经区域法院及高等法院上诉法庭审讯后，潘先生再向终审法院提出上诉。终审法院最后裁定潘先生为被告公司的雇员，被告公司须支付工伤补偿。以下为裁决的理据：

1. 由于冷气业务属被告公司所有，潘先生不用承担任何财务风险，他只收取以每日计算的薪酬。若因工作需要购买用品或支付交通费用，被告公司均会发还有关费用；
2. 被告公司决定安排哪些工作予潘先生，并按照议定的日薪向其支付工资和超时工资。由于他是一名熟练的冷气技工，潘先生的工作方式无须别人监管；
3. 被告公司提供大部份生产工具；
4. 潘先生亲自进行获指派的工作，没有聘请任何人士协助；
5. 潘先生虽曾同时以临时性质为被告公司及其他公司工作，但这并不影响他在法例下可获补偿的权益；
6. 纵然潘先生在处理强积金事宜时报称为自雇人士，但客观事实已充分支持双方存在雇佣关系，被告公司必须履行法例下的责任。

〈 案件编号：FACV14/2006 〉

⁴ 此外，雇员如因雇主的行为而使合约有实质和根本上的改变，该等改变未得雇员同意并对雇员造成不利，雇员可视为遭变相解雇及向雇主追讨解雇补偿。如双方有争议，须由法庭作出裁决。

个案二

何先生于被告公司的工厂从事装修及维修工作。被告公司向何先生先支付杂项费用，并以支票向他支付「装修费用」。可是当何先生工作了半个月后，因被告公司欠租，工厂被业主关闭并禁止有关人员进入。何先生其后于劳资审裁处向被告公司申索欠薪继而得直，但被告公司不服并向高等法院提出上诉，指称何先生是自雇人士，且他们没有在开工前就报酬达成共识。高等法院考虑所有相关因素后，裁定何先生为雇员，并维持被告公司须支付欠薪的裁断。以下为裁决的理据：

1. 何先生是按月薪受聘负责一般的维修工作，而不是就维修项目向被告公司报价、开单或收取酬劳。高等法院亦不接纳被告公司声称事前没有与何先生就酬劳达成共识的说法；
2. 被告公司透过每天安排何先生如何做事，控制他的工作；
3. 被告公司先支付杂项材料费用给何先生，而非由何先生自行购买再作报销。

〈案件编号：HCLA16/2019〉

个案三

卢先生在三名被告经营的发型屋任职发型助理，在被解雇后申索代通知金、有薪年假等，劳资审裁处裁定被告须支付有关款项。被告不服并向高等法院上诉，指卢先生是自雇人士，因此不应享有《雇佣条例》下的权益。高等法院考虑所有相关因素后，裁定卢先生为雇员，并驳回上诉。以下为裁决的理据：

1. 被告对卢先生的工作有控制权，例如：卢先生上下班都要打卡，打卡记录显示他每天都准时上班和下班；卢先生因病不能上班，也必先通知被告；
2. 卢先生不能聘请帮工；
3. 使用的工具和物料由被告提供，卢先生没有投资、管理或经营的成本，亦没有财政风险；
4. 即使双方签署了书面协议，卢先生被称为自雇人士，不获被告安排强积金及以雇主身份报税，但法庭认为如果客观环境显示雇主雇员关系确实存在，有关协议也不能推翻这关系。

〈案件编号：HCLA43/2015〉

本单张简介「雇员」与「自雇人士/承包人」的分别。单张内提及的法例及法院个案，其条文的诠释及内容细节，应以有关法例原文及法院判词为依归。

查询及投诉：

- 一般查询：2717 1771（此热线由「1823」接听）
- 投诉热线：2815 2200（资料会保密处理）
- 亲临劳工处劳资关系科办事处：

www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm



- 浏览劳工处网页：

www.labour.gov.hk



2024年4月