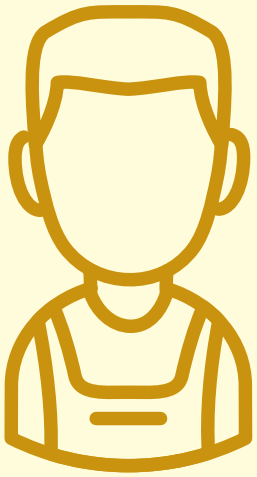
有关分辨「雇员」与「自雇人士/承包人」的法院个案参考

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〉

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〉

劳工处
劳资协商促进科
2023 年 3 月