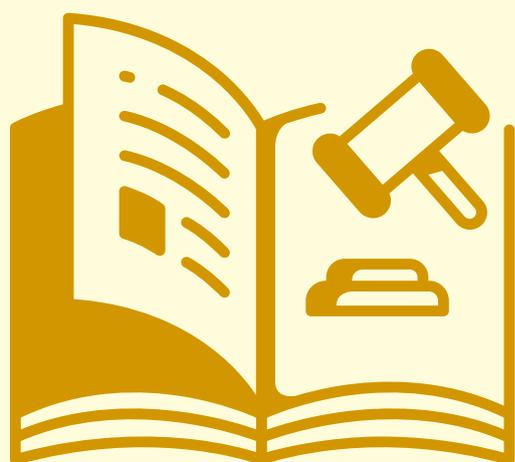
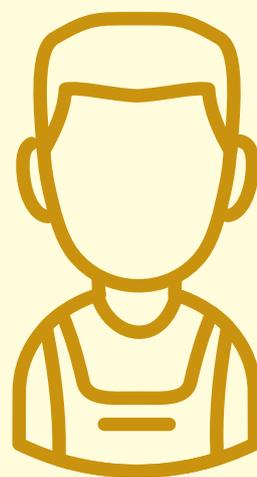


有關分辨「僱員」與「自僱人士 / 承攬人」的法院個案參考

個案一

潘先生為一名冷氣技工，在一次安裝冷氣機的過程中遇上意外，令左眼失去部份視力。由於承接此項工程的公司認為潘先生是自僱人士而拒絕作出工傷補償，潘先生遂向法院提出申索。個案經區域法院及高等法院上訴法庭審訊後，潘先生再向終審法院提出上訴。

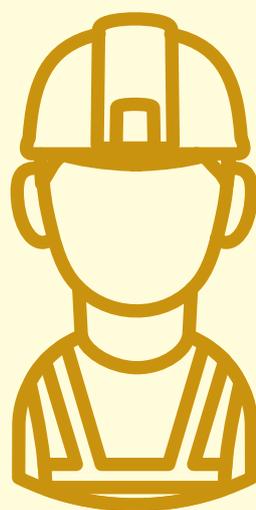


司須支付工傷補償。以下為裁決的理據：

1. 由於冷氣業務屬被告公司所有，潘先生不用承擔任何財務風險，他只收取以每日計算的薪酬。若因工作需要購買用品或支付交通費用，被告公司均會發還有關費用；
2. 被告公司決定安排哪些工作予潘先生，並按照議定的日薪向其支付工資和超時工資。由於他是一名熟練的冷氣技工，潘先生的工作方式無須別人監管；
3. 被告公司提供大部份生產工具；
4. 潘先生親自進行獲指派的工作，沒有聘請任何人士協助；
5. 潘先生雖曾同時以臨時性質為被告公司及其他公司工作，但這並不影響他在法例下可獲補償的權益；
6. 縱然潘先生在處理強積金事宜時報稱為自僱人士，但客觀事實已充分支持雙方存在僱傭關係，被告公司必須履行法例下的責任。

個案二

何先生於被告公司的工廠從事裝修及維修工作。被告公司向何先生先支付雜項費用，並以支票向他支付「裝修費用」。可是當何先生工作了半個月後，因被告公司欠租，工廠被業主關閉並禁止有關人員進入。何先生其後於勞資審裁處向被告公司申索欠薪繼而得直，但被告公司不服並向高等法院提出上訴，指稱何先生是自僱人士，且他們沒有在開工前就報酬達成共識。高等法院考慮所有相關因素後，裁定何先生為僱員，並維持被告公司須支付欠薪的裁斷。以下為裁決的理據：



1. 何先生是按月薪受聘負責一般的維修工作，而不是就維修項目向被告公司報價、開單或收取酬勞。高等法院亦不接納被告公司聲稱事前沒有與何先生就酬勞達成共識的說法；
2. 被告公司透過每天安排何先生如何做事，控制他的工作；
3. 被告公司先支付雜項材料費用給何先生，而非由何先生自行購買再作報銷。

〈案件編號：HCLA16/2019〉

個案三

盧先生在三名被告經營的髮型屋任職髮型助理，在被解僱後申索代通知金、有薪年假等，勞資審裁處裁定被告須支付有關款項。被告不服並向高等法院上訴，指盧先生是自僱人士，因此不應享有《僱傭條例》下的權益。高等法院考慮所有相關因素後，裁定盧先生為僱員，並駁回上訴。以下為裁決的理據：



1. 被告對盧先生的工作有控制權，例如：盧先生上下班都要打卡，打卡記錄顯示他每天都準時上班和下班；盧先生因病不能上班，也必先通知被告；
2. 盧先生不能聘請幫工；
3. 使用的工具和物料由被告提供，盧先生沒有投資、管理或經營的成本，亦沒有財政風險；
4. 即使雙方簽署了書面協議，盧先生被稱為自僱人士，不獲被告安排強積金及以僱主身份報稅，但法庭認為如果客觀環境顯示僱主僱員關係確實存在，有關協議也不能推翻這關係。



〈案件編號：HCLA43/2015〉