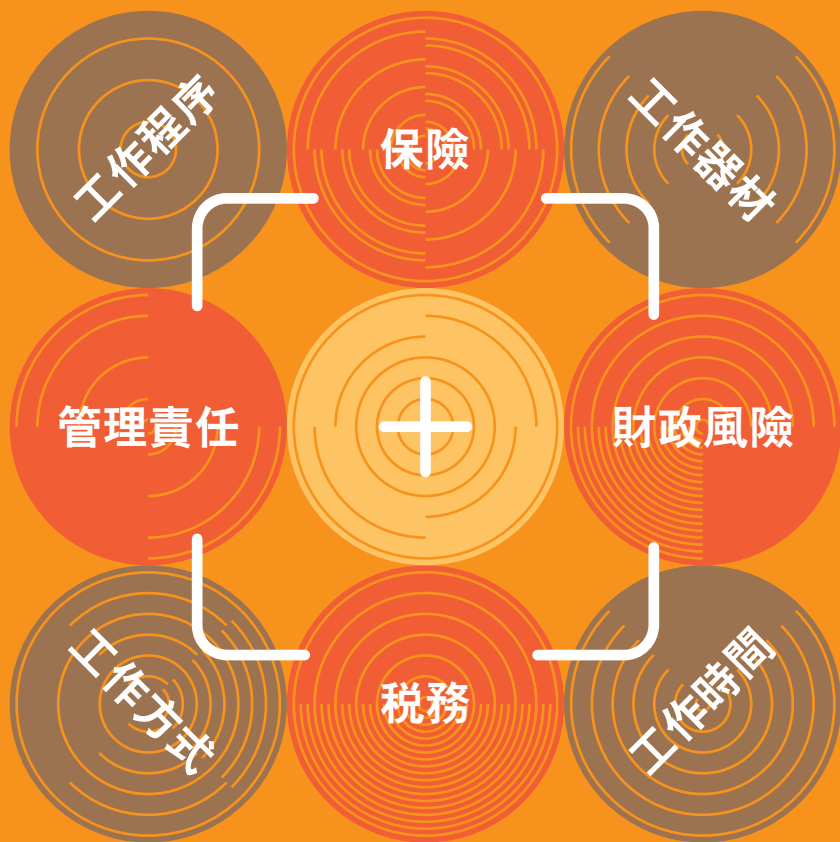


工作形式雙方定 辨清身分保權益



前言

一直以來，不同人士均可根據自身的意願和情況，以適合自己的方式參與勞動市場。不少人士會以僱員身為僱主工作，亦有部分人士選擇以自僱人士 / 承攬人形式提供服務，以達致更大程度的自主或獲取更多利潤。此外，隨著資訊及通訊科技發展一日千里，社會大眾較以往更容易透過網站或流動應用程式（數碼平台）找尋工作機會。為清楚自身權益，大家在訂定合約或合作模式前，必須仔細了解彼此合作的性質，辨清自己屬於僱員還是自僱人士 / 承攬人的身分，避免誤會或爭拗。

「僱員」與「自僱人士 / 承包人」

在僱傭權益方面的主要分別

權益	僱員	自僱人士 / 承包人
享有《僱傭條例》、《僱員補償條例》及《最低工資條例》的僱傭權益及保障 ^{註一}	✓	✗
須按《強制性公積金計劃條例》相關規定作出強制性公積金（強積金）供款	✓ ^{註二}	✓ ^{註三}

註一 就個別條例的適用範圍，請參閱有關的小冊子。

註二 僱員亦可享有僱主強積金供款。

註三 自僱人士 / 承包人須自行參加強積金計劃並作出供款。

如何分辨「僱員」與「自僱人士 / 承攬人」

沒有任何單一因素可區別僱員與自僱人士 / 承攬人。要分辨這兩種身分，必須考慮所有相關的因素，而某個因素該佔多大的比重也沒有一成不變的定律。常見的重要因素包括：



對工作程序、時間及工作方式等安排的控制權



工作時所需器材、工具及物料的擁有與提供



是否自行經營業務及負上投資及管理責任



是否合理地被視作僱主機構的成員



是否有權自行僱用幫工協助工作



對業務財政風險的承擔（盈利或虧本的風險）



保險及稅務的責任



行業或專業的传统結構及慣例





法院認為相關的其他因素

每個個案的實際情況均有不同，如有爭議，最後的詮釋，須以法庭的判決為依歸。

注意事項



- 在訂立僱傭合約前，僱員必須清楚誰是自己的僱主。如有需要，可按《僱傭條例》的規定，在入職前以書面要求僱主提供有關僱傭條件的書面資料。此外，僱員亦應保存重要文件如稅單及出糧紀錄等。
- 如雙方考慮訂立自僱人士 / 承包人的合約，或考慮由僱員身分轉為自僱人士 / 承包人身分前，必須審慎評估利弊，包括在不同身分的情況下僱傭權益的重大分別，清楚衡量風險，切勿貿然作出決定。

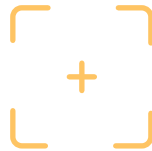
- 
- 
- 如僱員不同意，僱主不可以單方面將僱員轉為自僱人士 / 承攬人，否則僱員可視乎個案情況，根據《僱傭條例》下有關不合理更改僱傭合約條款的規定，向僱主提出補償申索^{註四}。

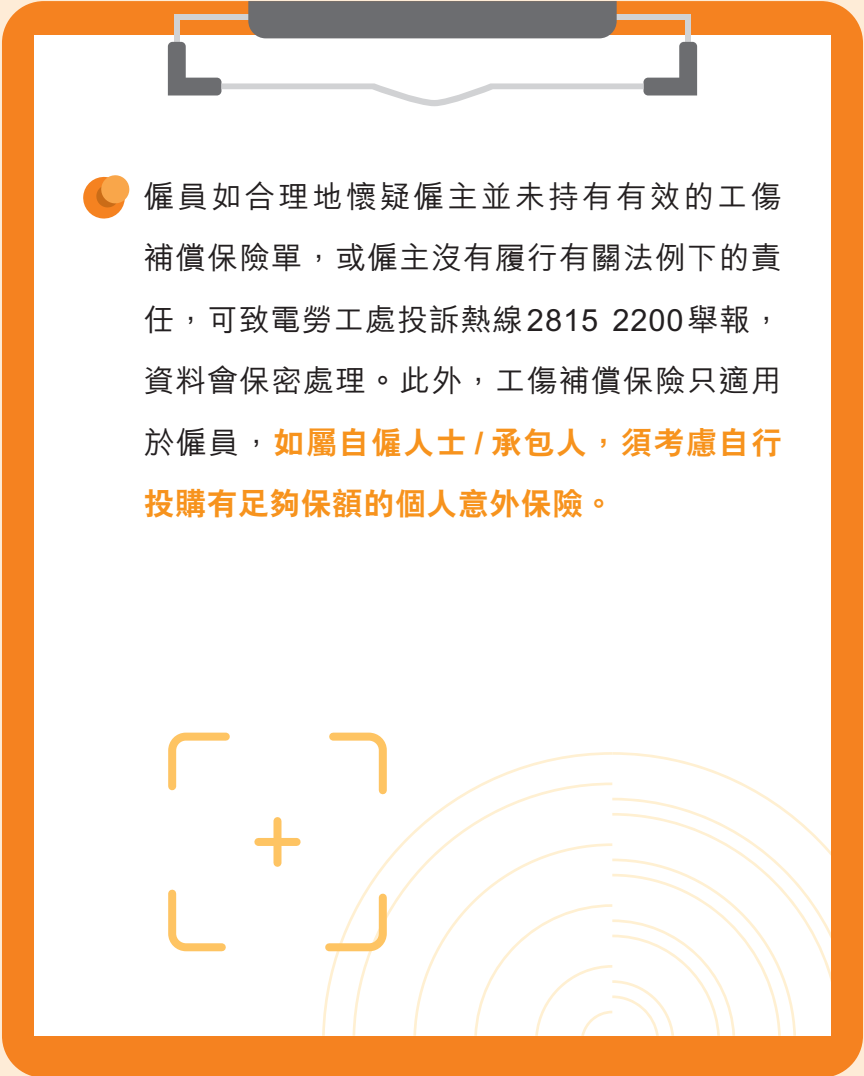
^{註四} 此外，僱員如因僱主的行為而使合約有實質和根本上的改變，該等改變未得僱員同意並對僱員造成不利，僱員可視為遭變相解僱及向僱主追討解僱補償。如雙方有爭議，須由法庭作出裁決。

注意事項



- 如果雙方實質上存在僱傭關係，即使僱主聲稱僱員為自僱人士 / 承包人，甚或僱員在合約中被稱為自僱人士，僱主仍必須履行他在有關勞工法例下的責任，向被假稱為自僱人士的僱員償付可追溯的法定權益。此外，僱主亦可能要負上觸犯有關法例內相關權益條款的刑責。



- 
- A graphic of a clipboard with a white sheet of paper and a grey clip at the top. The paper contains a list item. The background of the page is orange with decorative circular patterns. At the top and bottom of the page, there are decorative elements consisting of a plus sign inside a square frame.
- 僱員如合理地懷疑僱主並未持有有效的工傷補償保險單，或僱主沒有履行有關法例下的責任，可致電勞工處投訴熱線2815 2200舉報，資料會保密處理。此外，工傷補償保險只適用於僱員，**如屬自僱人士 / 承包人，須考慮自行投購有足夠保額的個人意外保險。**


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。終審法院最後裁定潘先生為被告公司的僱員，被告公司須支付工傷補償。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。


案件編號：FACV14/2006

法院個案參考

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。



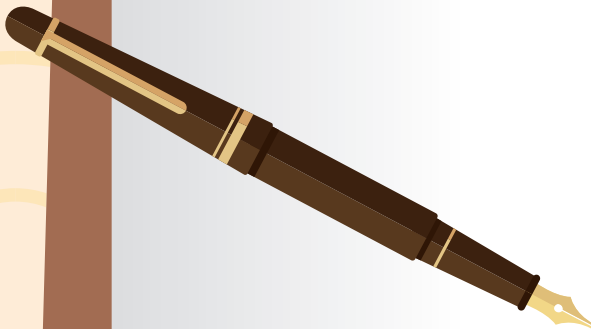
案件編號：HCLA16/2019

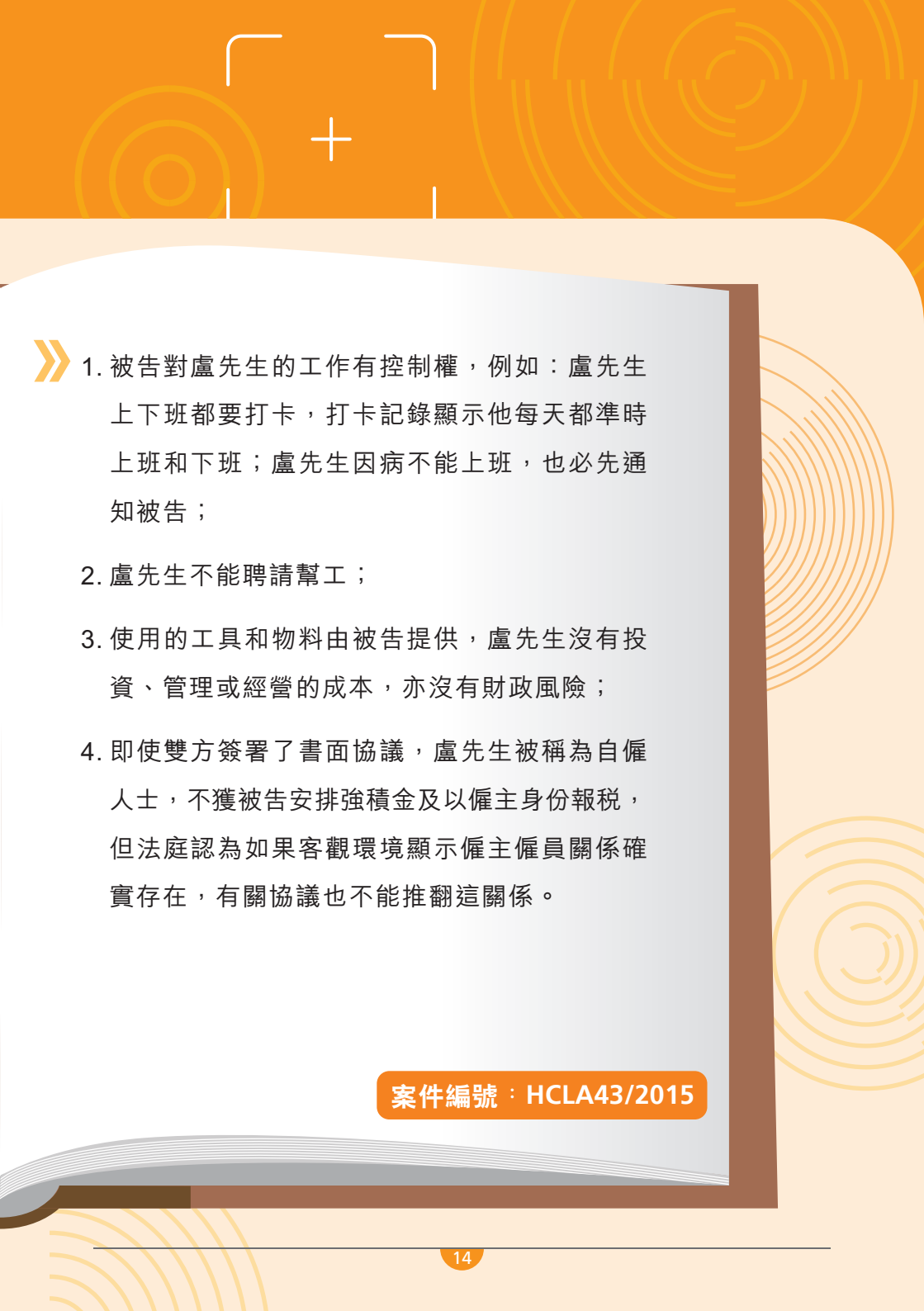
法院個案參考

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

● REC

HD 99%

本單張簡介「僱員」與「自僱人士 / 承攬人」的分別。單張內提及的法例及法院個案，其條文的詮釋及內容細節，應以有關法例原文及法院判詞為依歸。

00:00:00:00

MENU ☰

查詢及投訴：

- 一般查詢：**2717 1771**（此熱線由「1823」接聽）
- 投訴熱線：**2815 2200**（資料會保密處理）
- 親臨勞工處勞資關係科辦事處：
www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm



- 瀏覽勞工處網頁：
www.labour.gov.hk

