

## 僱員？判頭/自僱人士？

爲了避免誤會或爭拗，有關人士在訂定合約前，必須根據雙方的意願，清楚了解彼此合作的性質，辨清自己屬於僱員還是判頭或自僱人士的身份，以確保權益。

### 如何分辨「僱員」與「判頭或自僱人士」

- 沒有任何單一因素可區別僱員與判頭或自僱人士。要分辨這兩種身份，須要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
  - 行業或專業的傳統結構及慣例
  - 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，須以法庭的判決爲依歸。

## 重點提示 - 僱員方面

- 在訂立僱傭合約前，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、工咭、出糧紀錄等。
- 僱員在考慮轉為判頭或自僱人士身份前，必須審慎評估利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益。
- 僱主不可以單方面將僱員轉為判頭或自僱人士，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。僱員亦可根據普通法，視有關轉變為變相解僱，向僱主追討解僱補償。
- 僱員如合理地懷疑僱主並未持有有效的工傷補償保險單，應儘早通知勞工處。此外，工傷補償保險只適用於僱員，判頭或自僱人士須考慮自行投購有足夠保額的個人意外保險。

### 「僱員」與「判頭或自僱人士」在權益方面的一些分別

權益	僱員 <sup>註一</sup>	判頭或自僱人士
受《僱傭條例》的基本保障，如屬「連續性合約」 <sup>註二</sup> ，可享有有薪年假、法定假日薪酬、疾病津貼、遣散費或長期服務金等僱傭權益	✓	X
受《最低工資條例》保障，包括享有法定最低工資	✓	X
受《僱員補償條例》保障，包括享有工傷病假及補償	✓	X
受《強制性公積金計劃條例》保障並享有 <u>僱主供款</u>	✓	X <sup>註三</sup>

<sup>註一</sup> 就個別條例的適用範圍，請參閱有關的小冊子。

<sup>註二</sup> 僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

<sup>註三</sup> 判頭或自僱人士須自行參加強積金計劃並作出供款。

## 重點提示 - 僱主方面

- 僱主不可以單方面將僱員轉為判頭或自僱人士，否則僱員可根據《僱傭條例》及普通法，向僱主追討補償。
- 僱主如考慮與他人訂立判頭或自僱人士的合約，必須非常審慎評估所涉及的風險。如果雙方實質上存在僱傭關係，即使僱主聲稱僱員為判頭或自僱人士，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的刑責。

## 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〉

### 個案二

梁先生與被告公司簽訂「承判貨運業務協議」，擔任香港與內地的跨境貨車司機。雙方關係結束後，梁先生向被告公司提出申索，但被告公司聲稱梁先生並非其僱員。

勞資審裁處裁定梁先生為被告公司的僱員，因此梁先生的申索得直。被告公司不服，提出上訴，但被高等法院駁回，並裁定梁先生為被告公司的僱員。以下為裁決的理據：

1. 梁先生駕駛的貨車由被告公司提供；
2. 梁先生無須出資或承擔任何業務財政風險；貨車的維修亦由被告公司負責；被告公司承擔梁先生所有與工作相關的開支，包括泊車費及跨境貨車司機登記費等；
3. 梁先生不得自行僱用幫工；
4. 被告公司對工作程序有控制權，例如梁先生在過境前須得到被告公司的指示、放取假期也須知會被告公司及被告公司不時會發出工作指引等；
5. 雖然雙方的協議指出梁先生可以自行承接訂單，並可在被告公司同意下使用其貨車，但法官指出，被告公司指示的工作已佔去梁先生大部份時間，而事實上梁先生從沒成功接獲任何私人訂單；
6. 儘管被告公司沒有為梁先生作出強積金供款及給予其任何年假或法定假期、在報稅表上亦只將他的報酬納入「非僱員付款」，但法官卻指出，這些安排不損雙方在本質上存在僱傭關係的客觀事實。

〈案件編號：HCLA43/2006〉

### 個案三

陳小姐與另外十四人在被告的按摩公司結業後，向其追討法定假日薪酬及遣散費，勞資審裁處裁定被告公司須向這批按摩師支付有關款項。被告公司不服並向高等法院上訴，指這批按摩師不是僱員，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，駁回上訴，並裁定該批按摩師為僱員，被告公司須支付有關款項。以下為裁決的理據：

1. 被告公司對按摩師的工作程序有充足的控制權，例如，按摩師須穿着

制服及在被告公司經營場所內工作；她們放假須申請，離開時，亦須通知公司；即使沒有工作，她們仍須留在公司內；她們須為其制服和儲物櫃繳付按金；公司有權分配客人給她們；

2. 生產工具及物料如按摩油、床、床單、毛巾和制服均由公司提供；
3. 按摩師無須承擔業務風險；公司為按摩師申報稅項以及她們須繳納薪俸稅。

〈案件編號：HCLA82/1994〉

*本單張簡介「僱員」與「判頭或自僱人士」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。*

### 查詢及投訴

如就「僱員」與「判頭或自僱人士」的分別有進一步查詢，可以

- 致電查詢熱線: 2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)
- 親臨勞工處勞資關係科辦事處
- 瀏覽勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>

如僱主沒有履行有關法例下的責任，僱員可致電勞工處投訴熱線 2815 2200 舉報(資料會保密處理)，或親臨勞資關係科各分區辦事處尋求協助。

**勞工處勞資關係科各分區辦事處地址：**

[www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm)

2013 年 5 月