

# 認清自僱與受僱的分別

讀者查詢，指她為家庭主婦，但因經濟原因要兼職幫公司計，經朋友介紹到一家公司清潔。細閱服務合約，該公司認定讀者為自僱人士，不會給予任何僱員保障，也不會供款強積金，讀者希望了解自僱與受僱的分別。

要認清受僱還是自僱，並非取決於書面合約的標示(label)，而是要弄清雙方的實際勞動關係，因這會直接影響讀者會否受到《僱傭條例》、《僱員補償條例》及其他相關法例的保障。

現時香港相關的成文法並沒有明確界定受僱和自僱人士的分別，且不同行業或企業會有不同的行業特性，也不可能一刀切作判斷。即使如此，但在普通法下，我們可參考過往法庭的判案理據，找出端倪。法庭一般會把自僱人士擁有的權利及需負上的責任與實際的工作對比，加以分析。一般而言，自僱人士有高工作自由度，通常自備生財工具，並有權自行聘請幫工，對工作的程序及時間有較大的自主權，也需要承擔業務虧損的風險，同時也得自行安排意外保險、稅務及自僱人士強積金供款等。

與此對比，當工作工具由聘任者提供，員工毋須承擔業務風險〔如經營虧損〕，且員工的工作範圍、程序及工作時間由聘任者支配，以及聘任者會作出強積金供款等安排，以上種種舉措多數會被視為建立了僱傭關係。

至於讀者提及的強積金供款情況，根據《強制性公積金計劃條例》，凡年滿十八但未滿六十五歲人士，在書面或口頭僱傭合約下受僱滿六十天，不論全職或兼職，也不論每周工作時數，僱主都必須安排員工參與強積金計畫並作出供款。所以讀者最好與將會服務的公司商討清楚合作模式及關係，以免誤墜法網。



蕭馳執業  
律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。