

2009 年 11 月 19 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

僱員與自僱人士的比較

目的

本文件旨在向委員簡介《僱傭條例》（第 57 章）及《僱員補償條例》（第 282 章）下的僱員權益、僱員與自僱人士的權利和責任的依據，以及勞工處在處理假自僱問題上採取的措施。

概述《僱傭條例》及《僱員補償條例》下的僱員權益和福利

2. 《僱傭條例》是規管本港僱傭條件的主要法例，為根據僱傭合約受聘的僱員提供全面的僱傭保障及福利，包括工資保障、休息日、有薪假日、有薪年假、疾病津貼、生育保障、遣散費、長期服務金、僱傭保障、保障僱員不會因參與職工會活動而遭歧視等。

3. 《僱員補償條例》適用於所有根據僱用合約或學徒訓練合約受僱的僱員。該條例是以個別僱主的法律責任作為實施條文的基礎，僱員如在受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷或患上指定的職業病，僱主須向僱員支付補償。

4. 無論是賦予的權利或施加的責任，《僱傭條例》和《僱員補償條例》均只適用於僱員。至於自僱人士或獨立承辦商的利益和責任，則由他們與另一方因應所提供的服務而訂定的服務合約或協定條款界定。

自僱作為參與勞動市場的另一模式

5. 在全球多個國家，自僱是經濟活動的重要一環。從事自由工作的專業人士（例如特約攝影師）、工藝師（例如手織匠）及商販（例如古董經紀）均屬較為傳統的自僱模式。現今科技進步，

加上經濟多元化，積極參與勞動市場的途徑實在多不勝數。除了簽訂僱傭合約外，部分人士可能會選擇自僱方式以達致更大程度的自主，而不欲受單調工作模式或固定工作時間束縛。有些人則可能選擇創業，或為不同顧客提供服務，以獲取最大利潤。此外，亦有人因為家庭、健康或其他種種個人理由，選擇或不得不留在家中從事自由工作，或其他完工後即獲報酬的計劃或項目，這等工作均不列入僱傭關係的範疇。

6. 基於經濟實況和工作需要，承包服務和真正自僱在許多行業均有出現，雖然在若干行業（例如建造、物流和保險等）的某些特定工序，這種服務模式似乎較為普遍。隨著資訊及通訊科技發展，特別是互聯網的普及，自僱人士亦可從事平面設計、程式編寫和線上交易等其他職業。真正自僱可以成為推動經濟發展的動力，同時亦可保留及創造工作機會。對一些人來說，在從事受薪工作前，自僱也是取代失業的可行選擇。

7. 根據政府統計處進行的綜合住戶統計調查，在 2009 年第二季，全港共有約 241 600 名自營作業人士（約佔全港就業總人口的 6.9%），與 2008 年第二季的 253 900 人（約佔全港就業總人口的 7.2%）比較，錄得輕微下降。

為假自僱人士提供的保障

8. 最近，部分立法會議員及工會人士非常關注被僱主稱為「自僱人士」的僱員數目陸續增加，儘管他們實際具備僱員身份的所有特性。他們指出部分求職者可能求職心切，對被稱為「自僱人士」的身份不太瞭解。同時，亦有指稱謂僱主單方面將僱員轉為判頭或自僱人士。

9. 事實上，重要的不是協定雙方對兩者關係的稱號，而是當中的實質內容。僱傭關係存在與否，往往須審視所有相關事實後才能作出決定。即使僱主與某人以自僱人士身份協約，但雙方如在本質上存在著僱傭關係，則僱主仍須履行其根據法律而須承擔的責任。從法庭以往對《僱傭條例》及《僱員補償條例》下申索個案的裁決可見，法庭不是單單根據某人身份的稱號來決定是否存有僱傭關係，而是引用下文第 15 段所列的不同驗證，以檢視某工人是僱員還是自僱人士。

10. 爲了避免誤會或爭拗，以及保障勞資雙方的權益，勞工處透過不同的宣傳活動及藉著所提供的服務，推廣這方面的重要信息，以提醒協約雙方在訂定合約前，必須根據本身的意願，清楚瞭解彼此合作的性質，辨清有關人士屬於僱員還是判頭／自僱人士。如有需要，僱員可按《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。

11. 我們同時強調，僱主如欲與他人訂立判頭或自僱人士的合約，必須審慎評估所涉及的風險。即使僱員在合約中被描述爲判頭或自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍須履行他在有關法例下的責任。這點至爲重要，因爲僱主必須向該等被假稱爲「自僱人士」的僱員償付可追溯的法定福利。視乎情況，僱主亦可能要承擔觸犯《僱傭條例》或《僱員補償條例》下所訂罪行的後果。

12. 此外，僱主不可以單方面將僱員轉爲判頭或自僱人士，否則僱員可根據《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，視有關轉變爲變相解僱，向僱主追討解僱補償。

13. 僱員如欲轉爲判頭或自僱人士，必須審慎衡量利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益。此外，爲使自己在因工受傷時受到保障，自僱人士宜自行作出保險安排，例如購買個人意外保險。

14. 在僱主清盤／破產的情況下，僱員會受到《破產欠薪保障條例》（第 380 章）的保障。勞工處會彈性處理被稱爲自僱而實質上並非真正自僱人士的申請，並會考慮所有相關的因素，以研究所涉關係的性質。如果雙方確實存在僱傭關係，勞工處會根據《破產欠薪保障條例》考慮發放特惠款項予申請人。

分辨僱員與自僱人士

15. 沒有一項驗證方法可以完全區別「僱員」與「自僱人士」／「判頭」。要分辨這兩種身份，我們應考慮所有相關因素，而個別因素應佔的比重也沒有一成不變的定律。¹ 多年來，法庭透過案

¹ 正如 Cook J 在 *Market Investigations v Minister of Social Security* [1969] 2 QB 173 一案中表示，並沒有詳盡無遺的清單能夠羅列出所須考慮的因素，以決定某名工人是否僱員或承判商。此外，不同的因素在個別情況所佔的比重亦不一樣。在 *Lee Ting-sang v Chung Chi-keung* [1990] ICR 409 一案中，樞密院也引用了此原則。

例訂立多項驗證方法，以決定工人是自僱人士／判頭還是僱員，其中包括但不限於：

- 彼此之間可有任何提供及接受工作的相互責任；
- 雙方對彼此關係的看法；
- 被指稱為僱主的一方對被指稱為自僱人士者在工作上的控制程度；
- 行業或專業的傳統結構及業內安排；
- 被指稱為自僱的人士是否－
 - 自行經營業務或經營合約另一方的業務；
 - 投放任何資金於業務上，以賺取收入和利潤；
 - 進行任何企業活動；
 - 須承受財務風險，即承擔合約下不合規格或不合標準工作的成本，以及有關風險的性質和程度；
 - 對工作本身，工作的方式、時間、地點，以及是否親自執行工作有控制權；
 - 控制自身的工作時間以履行職責；
 - 提供所需物料以完成工作；
 - 提供工作所需的器材和機械（行業所需的小型工具除外）；
 - 可按自訂的條款聘請其他人士進行已承諾的工作；以及
 - 合理地視作被指稱為僱主的機構的成員。

根據香港法院就過去多宗案例所作驗證的結論，在這些個案中，被僱主稱為或視為自僱者或獨立承判商的人士，其實都是僱員。這些案例證實法律是關乎事實的，不論僱主利用任何手段隱瞞僱員真實的僱傭身份。

修訂《僱傭條例》及《僱員補償條例》以涵蓋自僱人士及／或被不當地標籤為「自僱人士」的僱員所帶出的問題

16. 《僱傭條例》及《僱員補償條例》旨在保障僱員。若把上述條例的保障範圍擴闊至所有自僱人士，會大大偏離純粹保障僱員的立法原意，變成所有根據服務合約提供服務的人士也受到保障。如修訂法例，要求所有僱用他人服務的人士或公司均須提供《僱傭條例》的權益，並須根據《僱員補償條例》購買強制意外保險，則無可避免地會在經濟及財政方面造成重大影響。此外，服務合約性質五花八門（尤其是一次過或短期服務的合約），在執法上亦存在實際困難。

17. 亦有建議指政府應修訂法例，以清楚區別僱員與自僱人士。這項建議原意雖佳，但即使能巨細無遺的界定假自僱的準則，亦可能會適得其反，因為不良僱主會因利成便，從中找出逃避法例約束的辦法。訂立界定真正受僱或假自僱的權威性法定清單，可能無法顧及個別工種及行業或有的特性。² 再者，有關措施亦無形中阻礙創業及創意，以及窒礙立約的自由。

勞工處採取三管齊下的措施處理假自僱問題

18. 鑒於公眾對假自僱數目大增的指稱感到關注，勞工處採取下述三管齊下的措施處理這個問題。

(I) 加強推廣及宣傳工作以提高市民的意識

19. 勞工處已印備單張，提高市民對如何分辨僱員與自僱人士的瞭解。這些單張（載於附錄 I 及 II）列明僱員與判頭或自僱人士在《僱傭條例》及《僱員補償條例》下的權益分別，並附有對僱主與僱員的重要提示，又透過引用相關法庭個案，說明法院裁定

² Mummery J 於 Hall v Lorimer 一案中表示（Poon Chau-nam v Yim Siu Cheung trading as Yat Cheung Airconditioning & Electric Co.[2006 年第 14 號終院民事上訴案]一案亦有引用）：「在決定某人是否經營自身的業務時，必須從各個不同方面去考慮該人的工作活動。在作出決定時，不能只機械式的瀏覽清單上各項因素是否在該個案中存在。正確的方法是以累積的資料描繪一幅圖畫，並在一段距離外觀看該幅仔細繪成的圖畫，然後對整個個案作出全面瞭解、周詳考慮和準確評估。我們應評估細節的整體情況，而整體情況未必等同個別細節加起來的情況。無論如何，並非所有細節都佔相同比重或同樣重要。在不同情況下，各項細節的重要程度亦可能不同。」

工人的僱傭身份時一般考慮的因素或準則。有關單張除上載到勞工處網頁外，亦透過不同管道廣泛派發。此外，我們在報章刊登特稿，並在全港各區舉行的《僱傭條例》巡迴展覽設置展板，凸顯有關信息，以加深公眾人士對這課題的認識。我們亦定期在 18 個人力資源經理會的會議上，以及由勞工處人員主講的《僱傭條例》講座中，與人力資源從業員討論和分享有關課題及相關的法庭個案，以避免誤會或可能出現的糾紛。

20. 除透過現有管道和活動提高市民對有關課題的認識外，勞工處會加強推廣工作，重點向中小型企業(“中小企”)僱主宣傳使用假自僱這種手法可能帶來的法律後果。具體而言，勞工處會：

- 印製特別設計的海報，提醒僱主及僱員在訂立合約前必須清楚瞭解彼此合作的性質，並強調即使僱員在合約中被稱為判頭或自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱員並不會因此而喪失有關的僱傭權益及保障；
- 在特定的地點張貼海報，以便向從事普遍被視為自僱行業的人士，宣傳有關信息；以及
- 加強與相關行業的工會及僱主組織的緊密合作，提高有關人士對分辨僱員與自僱人士／判頭的認識。

(II) 為涉及「假自僱」糾紛的僱員提供更方便的諮詢及調解服務

21. 勞工處建議僱員在訂定合約前應小心釐清自己的聘用身份，如有疑問，可向勞工處勞資關係科辦事處查詢。我們的職員會向查詢者解釋僱員與自僱人士所享有的不同權益。我們亦製作了一份資料套，協助查詢者分辨僱員與自僱人士。如果雙方對僱傭關係及《僱傭條例》下應得的權益存有爭議，勞工處會提供調解服務，根據法庭過往的判決協助雙方解決爭議。倘若勞資雙方經調解後仍未能達成協定，有關個案會被轉介勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處，作出裁決。

22. 在工傷個案方面，若僱傭雙方在僱傭關係上存有爭議，勞工處會根據個案的實際情況，並參照法院在裁定僱傭關係時通常考慮的因素以及《僱員補償條例》的規定，為雙方提供協助和意見。如果在提供協助後仍未能解決爭議，有關個案便需交由法院

裁決。勞工處會視乎需要轉介有關僱員予法律援助署，以便該署提供協助。

(III) 加強執法以保障僱員的法定權益

23. 勞工處透過積極的執法行動，致力保障僱員的法定權益。勞工督察主動巡查工作場所，查核僱主有否遵從法例規定，並教育僱員認識勞工法例對他們的保障。如發現僱主涉嫌違反法例的規定，勞工督察會徹查個案，並在有足夠證據的情況下向違例的僱主提出檢控。我們鼓勵懷疑本身被剝削法定權益的僱員作出投訴，並提供僱傭條款的詳細資料，供本處跟進調查。有關人士可透過本處的投訴熱線（2815 2200）作出舉報。由於根據法例，勞工處必須就作出舉報以助執法的人士的身份嚴守保密原則，僱員向勞工處提供資料以便我們進行突擊巡查，並不會損害他們的就業機會，僱員大可安心。

24. 如果有申索人投訴其僱主違反《僱傭條例》拖欠工資或法定權益，但僱主辯稱投訴人是一名自僱人士而並非其僱員，勞工處會查核雙方的實質關係而非只看形式上的關係。如有足夠證據證明申索人應為僱員，而其僱主違反《僱傭條例》，勞工處會向僱主提出檢控。

徵詢勞工顧問委員會

25. 於 2009 年 11 月 4 日，我們曾就這項議題徵詢勞工顧問委員會（勞顧會）的意見。勞顧會的僱主及僱員委員認同我們對修訂《僱傭條例》及《僱員補償條例》以涵蓋自僱人士及／或被不當地標籤為「自僱人士」的僱員所帶出的問題的看法(請參閱上文第 16 及 17 段)。僱員代表表示，雖然他們不排除在將來要求就有關事項立法的可能性，但同意勞工處及僱主代表的看法，認為在現階段，勞工處提出的三管齊下措施是一個較為務實及可取的做法。勞顧會特別要求勞工處加強推廣工作，鼓勵僱員向我們作出舉報以助執法(第 23 段)。他們亦要求勞工處重點向中小企 — 尤其是假自僱較普遍的行業 — 舉辦宣傳活動，讓僱主清楚知悉假自僱的代價沉重且得不償失(第 11 及 12 段)。應委員的要求，勞工處承諾會收集有關假自僱個案的統計數字，以助瞭解有關問題。

未來路向

26. 真正的自僱對經濟發展有所裨益，並且讓市民享有可按照其個人情況獲得及提供服務的彈性；假自僱卻剝奪僱員的權益，且會導致僱主觸犯法紀，因此必須予以遏止。然而，透過法律條文一刀切地界定何謂自僱，無疑為那些有意剝削別人的人提供指引，結果適得其反。雖然有意見認為現時《僱傭條例》及《僱員補償條例》的條文未夠清晰，但正正由於這兩條法例覆蓋的範圍廣闊，可免有所遺漏，因此相對而言較為可取。無論法例如何撰寫，我們相信透過教育及推廣（包括鼓勵那些懷疑因假自僱而受屈的人士向勞工處舉報），以及積極的執法行動，才是處理假自僱問題的關鍵。

勞工及福利局

勞工處

2009 年 11 月

辨清身份 了解權益

僱員與判頭
或自僱人士



勞工處
Labour Department

辨清身份 了解權益



「僱員」與「判頭或自僱人士」

- 為了避免誤會或爭拗，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，才能確保權益。

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，需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：

- ☐ 報酬的計算方法及工作範圍
- ☐ 對工作程序的控制權
- ☐ 生產工具及物料的擁有與提供
- ☐ 可否僱用幫工
- ☐ 對業務風險的承擔（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

- 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。

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。
- 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》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。此外，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。
- 僱員如欲轉為判頭或自僱人士，必須非常審慎評估利弊，包括可能因此而喪失的僱傭權益。

「僱員」與「判頭或自僱人士」在權益方面的一些分別

權益	僱員	判頭或自僱人士
受《僱傭條例》的基本保障，如屬「連續性合約」 ^{註一} ，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	✓	✗
受《僱員補償條例》保障，包括享有工傷病假及補償	✓	✗ ^{註二}
受《強制性公積金計劃條例》保障並享有僱主供款	✓	✗ ^{註三}

註一 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」。

註二 判頭或自僱人士應考慮為工作時發生的意外購買個人意外保險。

註三 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》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。此外，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。
- ◆ 僱主如欲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。即使僱主聲稱僱員為判頭或自僱人士，或僱員在合約中自稱為自僱人士，但如果雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍須履行他在有關法例下的責任。以下簡述兩個法院個案，以供參考：

法院個案一

原告人指被告公司僱用他為木工匠。由於遭被告公司拖欠薪金達四個月，所以原告人在合約終止後向被告公司追討欠薪及遣散費或長期服務金。被告公司則稱原告人為獨立承辦商而非其僱員，只承認尚欠原告人工作費用，但拒絕支付遣散費或長期服務金。

高等法院裁定原告人為被告公司的僱員，理由包括：被告公司對原告人工作的品質有所監控；原告人沒法基於損益的考慮因素而參與控制成本或制定價錢；原告人未曾亦從未獲告知可以自行僱用幫工；所有材料和生產工具均由被告公司提供；以及被告公司曾多次替原告人申報稅項等。此外，法官亦不接納被告公司以沒有向原告人支付疾病津貼、法定假日薪酬及年假薪酬為抗辯理由。因此，法院裁定被告公司須向原告人支付欠薪及遣散費。

（詳情請參閱勞資審裁處上訴案件1996年第1418號）

法院個案二

申索人為一名銷售員，在被告公司安排的指定百貨公司內銷售被告公司的產品。最初，雙方並無簽訂書面合約，其後申索人簽署了一份自僱合約，報酬是每天300元，另加按每日銷售額計算的佣金，被告公司每月再按申索人的收入支付2.5%予申索人作為強積金供款。合約終止後，申索人向被告公司追討代通知金、有薪年假、法定假日薪酬及遣散費。被告公司則指與申索人並無僱傭關係。

勞資審裁處基於各種因素，包括被告公司給予申索人每日300元作為底薪；被告公司負責安排銷售場地及提供貨品，並透過有關的百貨公司監管申索人的出勤及工作；申索人須按被告公司的指引銷售貨品；以及申索人無需出資或承擔商業風險，也不能聘請幫工等，裁定申索人得直。

被告公司不服判決，提出上訴，但被高等法院駁回。法官指出，縱然申索人曾推辭到被告公司安排的地點工作，但不能基於這獨立事例而推翻被告公司有對申索人行使作為僱主的控制權。另外，被告公司如果不是僱主，斷無理由會額外每月多付佣金的2.5%予申索人，讓她供強積金。此外，即使申索人曾簽署一份自僱合約，又自行保管客戶的資料，但將這些論點和其他因素一併考慮時，並不足以推翻雙方有僱傭關係的裁斷。

(詳情請參閱勞資審裁處上訴案件2006年第11號)

辨清身份？了解權益

本單張旨在簡介「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辭為依歸。

查詢



2717 1771 (此熱線由「1823 電話中心」接聽)



<http://www.labour.gov.hk>



親臨勞工處勞資關係科辦事處查詢

勞工處勞資關係科各分區辦事處地址

香 港	
東港島 香港灣仔告士打道5號 稅務大樓34樓	西港島 香港薄扶林道2A 西區裁判署3樓
九 龍	
南九龍 九龍旺角聯運街30號 旺角政府合署2樓	西九龍 九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10樓1009室
東九龍 九龍新蒲崗太子道東698號 寶光商業中心12樓1206室	觀塘 九龍觀塘鯉魚門道12號 東九龍政府合署6樓
新 界	
葵涌 新界葵涌興芳路166-174號 葵興政府合署6樓	屯門 新界屯門屯喜路2號 屯門栢麗廣場27樓2720室
沙田及大埔 新界沙田上禾輦路1號 沙田政府合署3樓304-313室	荃灣 新界荃灣西樓角道38號 荃灣政府合署5樓

2009年10月

僱員補償

「自僱」與「受僱」 人士 須知



勞工處

僱員 若在受僱工作期間因工遭遇意外而引致受傷或死亡，僱主在一般情況下須對僱員負起《僱員補償條例》下的補償責任。

根據《僱員補償條例》，次承判商的僱員因工受傷，如未能成功向其僱主追討補償時，他有權直接向有關總承判商索取補償。受傷僱員可以書面要求僱主（即次承判商）提供總承判商的名稱及地址，以便向總承判商提出索償要求。

在工傷補償的申索案件中，僱主即使能出示合約顯示工人是屬於自僱形式的分包承判商，即俗稱的「包頭」、「判工」或「判頭」，法院仍有權根據個案中的事實，裁定雙方是否有「僱傭關係」。如果雙方有「僱傭關係」，僱主便須根據《僱員補償條例》向因工受傷的工人作出補償。

法院個案參考：

香港特別行政區高等法院上訴法庭在審理1998年第273號民事上訴案時，裁定一名搭棚工人在工作時從高處墜下身亡，其家人可根據《僱員補償條例》獲得補償。在該個案中，僱主聲稱他已將工程分判了給該搭棚工人，所以該工人是獨立承判商，屬於自僱人士而並非他的僱員。但是，法院在詳細分析有關証供及案中的事實後，最終裁定該工人是以僱員身份而不是獨立承判商的身份工作，僱主須負起工傷補償的責任。以下是法院在驗證僱傭關係時的考慮因素。（案件編號：CACV273/98）

法院驗證「僱傭關係」及「承包關係」的考慮因素：

- (一) 雙方有否議定以一筆固定的報酬做整件工作，及工作是否有固定的範圍。但需注意，在僱傭關係中，雙方有時候亦會商議以每一件工作來計算工資。
- (二) 僱主在工作上有沒有控制權。一般而言，僱主在生產程序、時間及工作方式上的控制權越大，則這因素越是傾向顯示雙方有僱傭關係。
- (三) 工人是否自備工具。僱主一般都會為其僱員提供工作時所需要的器材及工具。但需注意，在很多行業中，僱員都會隨身帶備自己最常用的工具。
- (四) 有否僱用幫工，誰人決定幫工的聘請及解僱。如果僱主有僱用其他員工協助工人工作，則這因素傾向顯示工人是僱主的另一個僱員的可能性較高。
- (五) 工人所受的財務風險有多大。一般僱員，即使以件工形式受僱，都不須承擔賺蝕的風險。
- (六) 投資及管理的責任有多重。一般的僱員並沒有投入資金或參與管理的責任。
- (七) 工人透過工作上的有效管理賺取利潤的機會有多大。一般的僱員並沒有這種機會。
- (八) 法院認為相關的其他因素。例如雙方的意願。

自僱人士應考慮投購個人意外保險

自僱人士由於並不受到《僱員補償條例》的保障，所以他們應小心評估其工作的危險性，並投購適當金額的個人意外保險，以保障其個人及家人的利益。但值得注意的是，投購個人意外保險者未必一定就是自僱人士，因為僱員也可以自行投購個人意外保險，以增強其受保障的程度。

受僱人士注意

受僱人士應確定其僱主已持有有效的工傷補償保險單。一般僱主（家庭傭工的僱主除外）需在工作場所的當眼處，展示有效的保險單通告。僱員如發現僱主並未持有有效的工傷補償保險單，應盡早通知勞工處（電話：2815 2200）。

勞工處僱員補償科辦事處地址：

香港辦事處 (香港及離島區個案)	香港軒尼詩道130號 修頓中心16字樓
九龍辦事處 (九龍區及政府僱員個案)	九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10字樓
荃灣及葵涌辦事處 (荃灣、葵涌及新界西區個案)	荃灣西樓角道38號 荃灣政府合署6字樓
沙田辦事處 (沙田及以北區域個案)	新界沙田上禾輦路1號 沙田政府合署2字樓
死亡案件辦事處	中環統一碼頭道38號 海港政府大樓6字樓

勞工處網址：[http:// www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

勞工處電話諮詢服務：2717 1771

(由「1823」政府熱線接聽)

2006年12月版