

2021年6月15日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

數碼平台工作者和零散工的僱員權益及福利

目的

應委員的要求，本文件向各委員簡介數碼平台工作者和零散工的僱員權益及福利，以及勞工處為協助相關人士認清他們與服務公司的關係上採取的措施。

受僱與自僱

2. 根據政府統計處綜合住戶統計調查按季統計報告(2021年第1季)，香港的就業人數達3 614 100，其中包括約3 315 000 (91.7%)為僱員¹，另約有207 800 (5.8%)為自僱人士。《僱傭條例》(第57章)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。不論僱員受僱期或每周工作時數長短(包括零散工)，《僱傭條例》適用的僱員均受到條例就支付工資、限制扣除工資、享用法定假日，及防止歧視職工會等方面的保障。如僱員以連續性合約²受僱及符合條例訂明的相關條件，可享有其他僱傭福利，例如休息日、有薪法定假日、有薪年假、疾病津貼、遣散費及長期服務金等。另一方面，《僱員補償條例》(第282章)為在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，或因工作的性質引致患上《僱員補償條例》訂明的職業病的僱員，讓他們可根據該條例的規定獲得僱員補償。《僱員補償條例》適用於所有根據僱傭合約或學徒訓練合約受僱的全職或兼職僱員(包括零散工)。無論是賦予的權利或施加的責任，上述《僱傭條例》及《僱員補償條例》均只適用於僱員。

¹ 根據政府統計處綜合住戶統計調查按季統計報告(2021年第1季)，有關香港的就業人數及僱員人數包括外籍家庭傭工的數字。

² 根據《僱傭條例》，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，其僱傭合約便屬「連續性合約」，或簡稱「4-18」。

3. 除了上述受僱形式外，在全球不同地方，自僱亦是經濟活動的其中一環。部分人士可能會選擇自僱方式以達致更大程度的自主，而不欲受單一工作模式或固定工作時間束縛。有些人則可能選擇創業，或為不同客戶提供服務，以獲取最大利潤。此外，亦有人因為家庭、健康或其他個人理由，選擇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，這等工作並非僱傭關係的範疇。自僱人士的利益和責任，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。

數碼平台工作的發展

4. 參考國際勞工組織於 2021 年 2 月發表有關數碼勞動平台的報告³，「數碼勞動平台」主要可被分為兩個類別，其中一類為透過線上互聯網平台(online web-based platforms)，即該工作由工作者於線上和遙距執行，例如提供翻譯、設計、軟件或程式開發等服務。而另一類型則是在實地位置平台(local-based platforms)提供的工作，即該職務由工作者在指定工作地點及範圍內完成，例如充當網約車司機、提供外送及家居服務等。

5. 我們注意到，世界各地對數碼平台工作的發展表示關注，一些國家或經濟體開始就這新興工作模式下的工作者（包括自由工作者及數碼平台工作者）的保障及平台的責任作出探討，並擬定相應的政策或建議。而不同地方就處理數碼平台工作者的保障有不同政策及方向。然而，各地的政策發展尚在起步階段，有關成效仍有待觀察⁴。此外，鑑於各地的社會制度及經濟發展各有不同，其政策或建議只可為香港提供一般性的參考。

³ 有關報告為“World Employment and Social Outlook 2021 – The role of digital labour platform in transforming the world of work”。

⁴ 以英國及美國加州為例，這些地區分別基於法庭的訴訟結果就個別平台工作者的身份作出界定。然而，判決是否適用於該地區的所有平台工作者，尚有待觀察。此外，新加坡及內地不少省市則以非立法的形式為自由工作者及數碼平台工作者制定切合他們需要的措施以提供基本保障。

香港的情況

6. 就香港而言，政府統計處沒有「數碼平台工作者」的相關統計數字。數碼平台工作者和零散工一般身兼多職，視乎他們個別工作的實質情況，即使根據雙方訂立的合約或協議，數碼平台工作者或零散工被稱為「自僱人士」，但如果合約雙方實質上存在僱傭關係，合約的另一方必須負起該等人士在該僱傭關係下的法定僱傭權益的責任（包括法定最低工資的保障），否則可能負上觸犯《僱傭條例》、《僱員補償條例》及其他勞工法例內相關權益條款的刑責。

7. 為了避免誤會及爭拗，以及保障勞資雙方的權益，勞工處一直採取下述三管齊下的措施，協助相關人士認清他們與服務公司的關係。

(I) 推廣及宣傳

8. 勞工處透過不同渠道和多元化的推廣工作，向僱主、僱員及市民大眾宣傳僱員與自僱人士的分別，以及他們的權益和責任。有關的主要宣傳及推廣活動包括製作宣傳海報及單張；在電視及電台播放政府宣傳信息；透過公共交通網絡刊登廣告；於報章刊登專題特稿；舉辦展覽；透過 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會及九個行業性三方小組，與人力資源從業員及有關人士討論和分享有關課題；並於各大職工會聯會期刊刊登廣告等。

(II) 提供諮詢服務及協助

9. 任何人士在不自願的情況下與僱主訂立了自僱人士合約，並打算提出僱傭申索，可向勞工處勞資關係科分區辦事處查詢，我們會協助他們根據相關因素釐清他們與訂立合約的另一方的實質合作關係，亦會為涉及假自僱糾紛的人士提供調停服務。倘若雙方經調停後仍未能達成協議，有關個案會應申索人要求被轉介勞資審裁處作出裁決。

10. 在僱員補償方面，若合約雙方在僱傭關係上存有爭議，勞工處僱員補償科會盡力作出協調，協助受傷僱員辨別其僱員身份及向雙方解釋《僱員補償條例》的規定。如爭議最終未能透過勞工處的協助得以解決，勞工處會轉介受傷僱員尋求法律援助，把個案交由法院裁決。

(III) 加強執法

11 勞工處透過積極的執法行動，致力保障合資格僱員的法定權益。勞工督察主動巡查各行業的工作場所，查核僱主有否遵從相關勞工法例的規定，並向僱主和僱員解釋其在僱傭合約和勞工法例下的權益和責任。如發現任何涉嫌違反勞工法例的個案，勞工處會迅速作出跟進調查，並在有足夠證據的情況下向違例的僱主提出檢控。僱員如懷疑因假自僱而令其法定勞工權益受損，可透過勞工處的投訴熱線（2815 2200）作出舉報，勞工處會依法調查收到的投訴。

未來路向

12. 我們會繼續密切留意數碼平台工作者的工作模式及特徵的發展和趨勢，並會與政府統計處探討就香港的數碼平台工作者的工作情況進行主題性住戶統計調查的可行性。鑑於這個議題複雜多變，任何政策改動必須在社會上已有廣泛共識的基礎上進行。此外，勞工處會繼續向市民、僱員及僱主作出宣傳教育，讓他們認識「僱員」與「自僱」的分別，及相關權益及責任，並透過積極的執法行動，確保僱員得到勞工法例的保障。

13. 請各委員省覽本文件的內容。

勞工及福利局

勞工處

2021年6月