

僱員與獨立合約員工

多年前筆者在明報專欄曾經提供與本題有關的文章。因為發覺目前仍然有很多小東主在僱用員工時沒有尊守法則，所以再作以下報導。

僱員 (**Employee**) 與獨立合約員工 (**Independent Contractor**) 的辨別是一個長期以來不斷爭議的問題。為甚麼呢？因為利益與立場不同。從僱主或企業立場來看，把工作人員列為獨立合約 (以下簡稱獨約) 當然便宜得多，因為僱主要替僱員付出一半的社安稅 (**Social Security Tax**)，及全部的失業稅 (**Unemployment Tax**)，加上僱員福利，例如醫療保險及退休福利等負擔。若工作人員能夠被列為獨約，僱主可以減免上述負荷，自然大受歡迎。從員工方面來看，不但沒有福利，同時需要多付社安稅。如果希望有失業及工傷保障，獨約員工要自付失業稅及工傷保險。這樣的利益衝突，不但是僱主與員工間的界別矛盾，亦是一個重要社會問題。試想如果員工們沒有自付上述多項支出，一旦有事發生，政府可以坐視不理嗎？

多年以來，政府、法院及各界均盡力找尋解決僱員與獨約的界別辦法。在不同程度上成果可以說是有的，但是要徹底解決，卻並不容易。

全美最高法院 (**U.S. Supreme Court**) 從「民通法則」(**Common Law**) 著手，數年前裁定了一個界別方式。這個方式以測試僱主在僱用時能否有效地執行控制工作人員的工作方法、時間、崗位、以及如何完成工作的態度為準則。但是美式法律層面甚多，在「民通法」(**Common Law**) 外還有另外法則。因為僱主或企業與獨約員工往往會有一份合約，雖然很多情況都是「口頭合約」，但是「合約法則」(**Contract Law**) 卻沒有規定一定要白紙黑字寫下來才算是合法合約。除了有特別法律規定者外，「口頭合約」同樣是合法的合約。這麼一來，當「民通法」與「合約法」出現矛盾時，執法者十分煩惱。究竟用高院裁定的「民通法」方式來辨別還是以「合約法」的條文來執法呢？

經過多年來的嘗試及執行經驗，加上融合另外有關法規要點，國稅局 (**IRS**) 終於定下了以下 **20** 個試題作為僱員與獨約的辨別測試。這個測試亦得到其他部門的認同。試題雖然是 **20** 個，但是並不需要 **20** 個全部通過，一切酌情處理。

1. 工作人員需要遵守一切指示嗎？
2. 工作人員有接受培訓的機會嗎？
3. 工作崗位是僱主營業的一部分嗎？
4. 工作人員是否需要親自提供服務？
5. 工作人員可否行使僱用、主導其他員工的職權？
6. 是否有長期及連貫性關係存在？
7. 上下班時間是否由僱主固定？
8. 工作時間員工可否同時作另外工作呢？
9. 工作崗位在何處呢？

10. 操作過程及秩序是否由僱主安排呢?
11. 員工需要向僱主按時作出工作報告嗎?
12. 酬勞是按時, 按月還是按件呢?

13. 出差費用由誰支付呢?
14. 工具及材料由誰提供呢?
15. 工作人員需否在工作地點有所投資呢?
16. 工作人員有機會分享營利嗎? 需要分擔虧損嗎?
17. 工作人員可以同時給多個機構提供服務嗎?
18. 工作人員會否向公眾提供服務?
19. 解僱權力在誰人手上?
20. 工作人員有權隨意離職嗎?

陳操勳會計師提供