

## 被外派出去的勞工保障

2025年3月23日

顏烈洲

疫情之前，阿強做了廿年廚師。「日復一日，每日企足 12 個鐘，火爐有幾百度高溫。」社會「復常」之後，阿強卻未能復職，反而成了「斜槓中年」，派傳單、樓面、洗碗、外送員、包裝，阿強都做過。

「隨時上班，每日現金出糧，而且不用扣強積金。」經朋友介紹，阿強認識了一位介紹「長期散工」的「工頭」。按工頭指示，阿強在手機上安裝一個應用程式：該程式是一個工作轉介平台，登記帳戶之後，程式會分派不同工作崗位，主要是酒店及飲食業；使用者接受工作安排就可以上班，工資每日結算；用人單位不會直接出糧予工人，而是由平台公司會向用人單位收取「服務費」後，再發放到工人帳戶內的「電子錢包」。

「一個推一個，雙方都話不是僱主身份。」阿強被安排到一家餐廳工作，負責執檯、水吧、清潔等。阿強做了一年多，每日做足 12 小時，不過薪金比較理想，而且穩定有工開。近來，阿強腰患又起，於是向餐廳主管告假去求診，「你同平台講，我們不是僱主」，阿強於是聯絡工頭，「你可以自由接單的，想休息不接單就可以。」阿強休息了三日，再打開手機程式時，卻已經無任何工作安排。

「勞工處沒有權力去裁決是否存在僱傭關係。」突然被單方面停工，阿強隨即到勞工處求助。勞工處聯絡餐廳及平台公司，雙方都否認阿強是其僱員；平台公司願意支付\$300「恩恤金」，條件是阿強要簽紙承認不是僱員身份。「要自己證明有僱傭關係，才可以追討代通知金同有薪假期。」

「有關係卻無控制，有控制卻無關係。」過去涉及「僱傭關係」的爭議，多數只存在於勞資雙方之間，只有法庭有權力裁決是否僱傭關係。按過往的案例，工作控制權誰屬、生財工具的擁有權、勞資雙方承擔財務風險的比重等，都是法庭判斷是否僱傭關係的指標。然而，「派遣勞動」模式之下，勞資雙方之間多出一個「派遣平台」，令本來爭議的案情變得更難處理：「派遣平台」直接招募工人，但是對工人的工作不會過問，其收益是來自用人單位支付費用，而非工人所從事的業務；「用人單位」掌握最大的工作控制權，但是他們與工人之間沒有僱傭協議，亦不會支付工資予工人。勞動者，派遣平台及用人單位三方，在這種不協調的關係下，工人在證明僱傭關係之前，還要指出何方才屬於其僱主，實在難上加難。

按統計處數據，2023 年度從事臨時工作的工人有逾 74 萬人。政府當局並無定義何謂「零散工」，此數據可能低估了真實情況；科技發展亦造就派遣平台愈趨興盛，平台甚至不用親身接觸工人，已經能夠掌控其勞動情況。

如果相關法例及政策，不能趕上勞動市場的發展，基層勞工就只能在新興經濟洪流中載浮載沉。

教區勞工牧民中心—港島 供稿