

勞務契約使用宣導說明參考資料

勞務契約係指以勞動形式提供服務之民事契約，如僱傭、承攬、委任等，由於不同勞務契約對於兩造權利義務之影響甚深，近年來坊間時有如保險業務員、遊覽車駕駛、食品外送員、高爾夫球場桿弟(娣)等因勞務契約性質，所引起之社會關注案件，至公部門如原住民族電視台、台灣中油與中華郵政，亦曾因此而產生爭議，至日前發生博客來事件亦同，希冀透過宣導協助事業單位正確運用符合營運需求之勞務契約，以落實相關人員權益保障。

一、法令定義

- (一) 承攬：依民法第 490 條規定，稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。以民法概念來看，著重於承攬人完成所交付工作，經定作人驗收符合履約項目後，由定作人給付報酬予承攬人，勞務給付僅為手段，而非目的。
- (二) 僱傭：依民法第 482 條規定，稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬契約。著重勞務給付之過程，而非結果。
- (三) 委任：依民法第 528 條規定，稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。著重事務之處理，而非結果，依約定情形，不必然有報酬。
- (四) 勞動契約：依照勞動基準法第 2 條第 6 款規定，勞動契約謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

二、勞務契約特徵：

	勞動契約	僱傭契約	承攬契約	委任契約
適用法律	勞動基準法	民法	民法	民法
定性	勞基法第 2 條第 6 款：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。	民法第 482 條：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。	民法第 490 條：稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。	依民法第 528 條規定，稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。
目的	勞務給付	勞務給付	完成工作結果	事務之處理
當事人	雇主與勞工	僱用人與受僱人	定作人與承攬人	委任人與受任人
要式性	不要式	不要式	不要式	不要式
從屬性	具人格、經濟及組織上從屬性。	具人格、經濟及組織上從屬性。	不具從屬性，承攬人可同時對不特定人提供勞務，無固定之勞務給付對象	不具從屬性，委任固然有指示，惟僅具參考性意義。
對價性	具有	具有	具有	不必然具有
契約期限	原則不定期，例外定期	自由決定	自由決定	自由決定
特約限制	需受勞動基準法競業禁止條款與最低服務年限規定之限制。	無規範	無規範	無規範
終止	法定事由	自由決定	自由決定	自由決定

(一) 勞動契約之認定：基於契約自由原則，事業單位可與工作者依勞務給付內容，自行訂定僱傭、承攬或委任等勞務契約，若其內容不違反法律強制禁止規定或公序良俗，皆屬有效。然契約性質仍應依實質內涵而定，於爭議發生時，應視雙方之實際關係加以判斷，不受契約之形式或名稱拘束。

(二) 勞動契約認定標準：

依照勞動部所定「勞動契約認定指導原則」，從屬性可分別從「人格」、「經濟」、「組織」與「其他」項目分別探討判斷：

1. 人格從屬性：從「工作時間」、「給付勞務方法」及「勞務地點」受到事業單位指揮或管制約束，「不能拒絕事業單位指派的工作」、「勞務提供者必須接受事業單位對其考核」、「必須遵守服務紀律及懲處」、「須親自提供勞務」及「不得以自己名義提供勞務」等8項要素進行判斷。
2. 經濟從屬性：從「勞務提供者依其所提供勞務向事業單位領取報酬，而非結果，且勞務提供者無須負擔營業風險」、「提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護」、「勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務」、「勞務提供者僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報酬」、「勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易」等5項要素進行判斷。
3. 組織從屬性：勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作。
4. 其他判斷參考：如「事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金」、「事業單位以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報」、「事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約」等。

(三) 雇主責任：但凡雇主與勞務提供者間屬勞動契約關係者，應適用勞動基準法等勞動法令。若雙方所約定之勞動條件低於勞動基準法之最低標準，其約定無效。如符合勞工保險條例、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險法、勞工退休金條例要件等，即應依法為所屬員工投保保險與提繳退休金。

三、爭議問題：目前常見勞務契約爭議問題，不在承攬、委任制度本身，而在事業單位濫用其經濟上之優勢地位，表面與勞務提供者為承攬、委任之約定，復於業務執行行使實質之指揮、監督與管理權責，藉以規避勞動法令之義務，為落實保障相關人員權益，地方勞政主管機關應確實依照勞務契約屬性，並就下列事項輔導事業單位調整管理模式：

(一) 為因應有關聘僱關係爭議之問題，勞動部已研訂「勞動契約認定指導原則」同時併附「勞動契約從屬性判斷檢核表」，詳列 25 項檢核事項，提供雇主與勞工訂定勞務契約之參考外，以協助雙方訂定適合之勞務契約。

(二) 勞資雙方可透過協商機制，妥善就營運需求、人力使用方式及勞資和諧之間取得平衡等議題，決定勞務契約使用之屬性，並符合各該法令之規定，避免勞務爭議。

(三) 如有勞務契約認定上之疑義，或認有勞動權益受損情形，均可撥打勞動部 1955 申訴諮詢專線，提供 24 小時免付費之專業法令諮詢與申訴受理服務。