組織上從屬性指勞工被納入雇主生產體系,其實是人格上從屬性的一部分;經濟上從屬性所謂勞工對工資的依賴性,因部分工時、兼職等普遍,非每份工作都是勞工的主要經濟來源,故經濟上從屬性應非判斷勞工身分不可或缺的絕對標準。

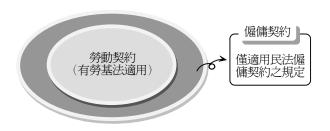
故人格上從屬性應屬判斷勞動契約不可或缺之核心特徵。然人格上從屬 性會隨工作性質、企業規模、企業文化等因素而生差異,例如在具高度 專業或技術之工作,勞工可能在勞務提供上有高度自主性,其人格上從 屬性即隨之降低,此時即可透過其他從屬性特徵加以補強。

### 三、勞動契約與僱傭、承攬、委任契約之區別

勞動契約與民法上僱傭、承攬、委任契約如何區別?首先應注意判斷上 不得僅以契約名稱或職稱形式判斷,應依契約之內容實質判斷。至於其間 區別如下:

#### ⊖勞動與僱傭:

1.以是否適用勞基法為區別:通說認為勞動與僱傭契約本質上並無差異,二者皆具有從屬性,只是因民法僱傭契約之規定未含有保障勞工之理念,故另以勞基法將大部分僱傭契約列入保障<sup>3</sup>,亦即適用勞基法之僱傭契約則為勞動契約。



<sup>3</sup> 關於勞基法的適用範圍,勞基法第3條第3項規定:「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者,並經中央主管機關指定公告之行業或工作者,不適用之。」

2.以是否具從屬性為區別:少數見解認為僱傭契約之當事人間立於平等 對立之狀態,勞動契約之勞工則除經濟上從屬性外,尚有受雇主指揮 監督之人格上從屬性<sup>4</sup>。

#### □勞動與承攬:

- 1. 契約目的不同:承攬契約注重成果,目的在於完成一定之工作,並以 一定工作之完成換取報酬;勞動契約非注重勞務給付之成果,因目的 僅在於勞務提供本身,只要提供勞務即得領取工資。
- 2. **自主性高低不同**(從**屬性之有無**):承攬人對於其勞務提供具有自主性,原則不受定作人指示;勞工的勞務提供則受雇主指揮監督,自主性低。

#### 三勞動與委任:

- 1. 契約目的不同:委任契約目的在於事務之處理,勞務提供僅爲手段, 且委任不一定受有報酬,也不一定具繼續性;勞動契約目的在於勞務 提供本身,且屬有償、繼續性契約。
- 2. **自主性高低不同**(從**屬性之有**無):受任人對於事務之處理同樣具有 自主性,在授權範圍內得自行裁量事務之處理方式;勞工的勞務提供 則受雇主指揮監督,自主性低。

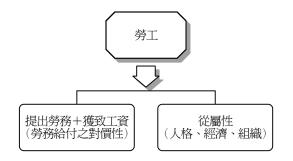
	勞動契約	僱傭契約	承攬契約	委任契約
	勞基法第2條第6	民法第482條:	民法第490條第1	民法第528條:
	款:「勞動契	「稱僱傭者,謂	項:「稱承攬	「稱委任者,謂
	約:謂約定勞雇	當事人約定,一	者,謂當事人約	當事人約定,一
	關係之契約。」	方於一定或不定	定,一方爲他方	方委託他方處理
		之期限內爲他方	完成一定之工	事務,他方允爲
		服勞務,他方給	作,他方俟工作	處理之契約。」
		付報酬之契	完成,給付報酬	
		約。」	之契約。」	
契約目的	勞務給付	勞務給付	完成一定工作	事務之處理
當事人	雇主與勞工	僱用人與受僱人	定作人與承攬人	委任人與受任人

<sup>4</sup> 鄭津津,『職場與法律』,新學林(2006年10月),5頁以下。

	勞動契約	僱傭契約	承攬契約	委任契約
從屬性	具人格、經濟、	同左,僅不適用	不具從屬性,不	不具從屬性,爲
	組織上屬性	勞基法	受指揮監督,且	處理事務有自主
			無固定給付勞務	裁量權限
			對象	
報酬有無	有償	有償	有償	未必有償

法院之見解過往會嚴格區分勞動與委任或承攬之差異,近來則多回歸從屬性之認定來判斷<sup>5</sup>。另須注意者爲,最高法院認爲:關於勞務給付之契約,其具有從屬性勞動性質者,縱兼有承攬、委任等性質,亦應屬勞動契約(最高法院89年台上字第1301號判決參照)。

由上述內容,讀者應可發現,一旦題目的爭點是「特定工作者是否爲勞工」?其與他方間是否屬「勞動契約關係」?該勞工有無勞基法之適用?讀者務必要從題目資訊中找到「勞務給付之對價性」及「從屬性要素」,特別是人格從屬性之要素如:受他方指揮監督、考核、懲戒、工作時間或地點由他方指示等。





# → 時事專欄

## 大學兼任助理6是否為受僱大學之勞工?

⊖過去幾年間,因發生減薪、薪水遲發、研究室公傷意外等原因,有不少

<sup>5</sup> 最高法院98台上1834判決參照。

<sup>6 「</sup>專任助理」為勞工則無爭議。