

勞動法部分：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：

(一) 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¹，亦即適用勞基法之僱傭契約則為勞動契約。



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²。

(二) 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，勞務提供僅為手段，且委任不一

¹ 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 鄭津津，『職場與法律』，新學林（2006年10月），5頁以下。

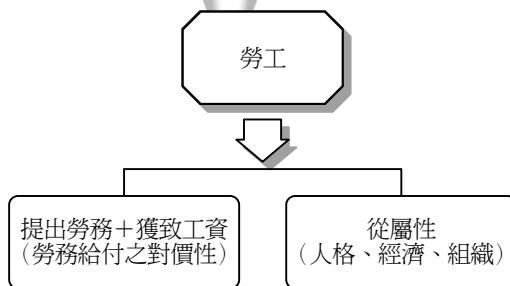
定受有報酬，也不一定具繼續性；勞動契約目的在於勞務提供本身，且屬有償、繼續性契約。

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
條文定義	勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」	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條第1項：「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。」	民法第528條：「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。」
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
從屬性	具人格、經濟、組織上屬性	同左，僅不適用勞基法	不具從屬性，不受指揮監督，且無固定給付勞務對象	不具從屬性，為處理事務有自主裁量權限
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³。另須注意者為，最高法院認為：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「特定工作者是否為勞工」？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。



3 最高法院98台上1834判決參照。

社會法部分：多層次職災損害填補機制

表6-1、職業災害相關法制

功能	法規	主要功用
事前預防	勞動檢查法	地方主管機關勞動檢查
	職業安全衛生法	課與雇主一般預防義務、源頭管理及風險分級管理機制。增加勞工緊急退避權等
	就業保險促進就業實施辦法	中央主管機關為協助雇主促進職場勞工身心健康，得公告補助計畫
事後損害填補與重建	民法	損害賠償
	勞動基準法	職業災害補償
	勞工保險條例	保險給付
	職業災害勞工保護法	職業災害補助等

職業災害所造成的損害，事後要如何加以恢復，又事涉民法、勞動法與社會法三個領域。具體而言，我國關於職業災害的事後損害填補機制，主要有：

- (一) 民法損害賠償。
- (二) 勞動基準法職業災害補償。
- (三) 勞工保險條例職業災害保險給付。
- (四) 職業災害勞工保護法之相關補助。

四種給付請求權各自獨立，要件也未必相同，僅事後發生是否得抵充或損益相抵問題，整理職業災害填補機制如下。

表6-2、職業災害填補機制

機制	原理	相關條文	項目
民法損害賠償	過失責任→無過失責任或中間責任	民法第227條、民法第227條之1、民法第483條之1、民法第487條之1、民法第184條第2項、民法第196條、職業災害勞工保護法第7條	醫療與復健費用、不能工作損失、勞動能力損失、精神慰撫金、物之損害、遺屬慰撫金等
勞動基準法職業災害補償	雇主無過失責任	勞動基準法第59條	醫療費用、不能工作損失、殘廢補償、喪葬費與遺屬補償
勞工保險條例職業災害給付	社會保險	勞工保險條例第34、39、54、64條	傷病給付、醫療給付、失能給付、遺屬年金（或遺屬津貼）、喪葬給付

【高點法律專班】

27
版權所有，重製必究！

機制	原理	相關條文	項目
職業災害勞工保護法之補助	社會促進？	職業災害勞工保護法第6、8、32條	對未加入勞保勞工之給付、生活津貼、輔具補助、看護補助等

由上表整理可看出，關於職業災害造成的損害，國家以不同制度加以因應。而制度的發展，也正反映了由「民法到勞動法」，再由「勞動法到社會法」的演變歷程。

一、民法與勞動法途徑

民法人人平等且理性的假設，在伴隨工業化而生的職業災害事故中，傳統「過失責任原則」，勞工一方面在生產組織中難以對抗雇主，另一方面也往往難以舉證雇主的故意過失，於是出現兩種想法：

(一)調整舉證責任：

如民法第487條之1與職業災害勞工保護法第7條。

民法第487條之1第1項

I 受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。

職業災害勞工保護法第7條

勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。

(二)於特定種類損害、課予雇主無過失責任：

如勞動基準法第59條以下的職業災害補償制度。

但廣義來說，兩者均是「民法的社會化」，也就是嘗試在既有民事法律關係內，藉由調整過失主義來解決問題。此時，勞工雖看似可無後顧之憂，但卻面臨了雇主無支付能力或無支付意願的現實。

二、社會保險途徑

面臨空有債權卻難以實現的困境，於是便有透過社會保險制度，由風險共同體分攤此一社會風險的想法，以確保勞工能確實獲得給付，並減輕雇主因職業災害而生的賠償經濟壓力。勞工保險條例中的職業災害相關給付，便是以社會保險方式，來試圖填補職災所生損害。

【高點法律專班】

28
版權所有，重製必究！

三、職業災害勞工保護法的出現

但在我國，有鑑於五人以下企業之勞工並非勞工保險的強制納保對象，且時有雇主違法未替勞工加保，勞工未必能獲得社會保險的保障。因此，2001年新立法的「職業災害勞工保護法」第6條就針對未加入勞工保險的勞工提供失能與死亡等補助。

職業災害勞工保護法第6條

- I 未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。
- II 前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額。
- III 依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第十等級規定之項目及給付標準。
- IV 雇主依勞動基準法規定給予職業災害補償時，第一項之補助得予抵充。

此外，由於立法當時勞工保險條例並無年金給付之設計，故職災勞工保護法第8條另提供「勞工保險被保險人」各種生活津貼與補助⁴，同法第9條亦提供「未加入勞工保險者」部分補助。

綜上所述，勞工面對職業災害所生損害，將直接面臨民法、勞動基準法、勞工保險條例與職業災害勞工保護法等四套法律制度，而方式則可區分如下：

- (一)調整舉證責任（民法損害賠償）。
- (二)直接加重雇主責任（勞基法職災補償）。
- (三)社會互助（職業災害之勞工保險給付與職災勞工保護法之補助）。

概念解說

三個法域的交錯關鍵，在於勞基法第59條與勞基法第60條，藉由「抵充」規定，連結「勞保職災給付」、「勞基法職災補償」與「民法損害賠償」三種意旨不同的制度（詳見本書勞動法第8章第3節「補（賠）償責任之抵充」）。

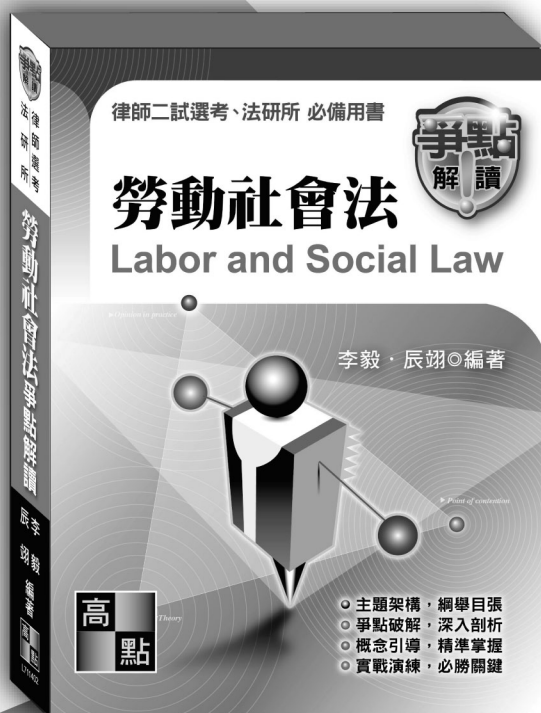
4 含：職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、家屬補助。

105年最新版

榮獲最多律師選考勞社法組考取生推薦必買！

勞動社會法爭點解讀 | 李毅 辰翊

以爭點為主軸，輔以實務見解，建立完整體系架構
精選重要試題，分析命題方向，輕鬆掌握答題關鍵



律師選考·法研所 適用

- ★體系建構，穩固基礎
- ★爭點整理，累積實力
- ★重要學說，資料完整
- ★試題解析，無往不利

建議售價：520 元



高點文化事業
publish.get.com.tw



線上試讀、優惠購買
請至高點網路書店