

第 360 場工商講座活動紀要刊登網站

主辦單位：中華民國工商協進會

時 間：114 年 10 月 3 日(星期五)下午 2 時

地 點：臺中市工商發展投資策進會會議室

主 題：企業經營不踩雷：雇主必知關鍵勞動法令

主講人：有澤法律事務所主持律師黃馨慧

摘要：

一、僱傭、委任、承攬契約的區別

僱傭、委任、承攬契約的分辨不得僅以契約名稱形式判斷，應依契約之內容實質判斷。

(一) 僱傭、委任、承攬契約定義對照

一個人幫另一個人做事的契約主要分為以下三種類型：

1. 僱傭契約

(1) 民法第 482 條規定：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。

(2) 勞務債權人之指揮監督密度高，但有勞務即有報酬；契約期限主要以不定期為原則，勞工有工時上限及規定的休假，雇主對於勞工有社會保險之投保義務且除歇業、轉讓等特定事由外不得任意中止契約。

2. 委任契約

(1) 民法第 528 條：委任者，乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。

(2) 勞務債權人之指揮監督密度中等；勞務與報酬間的關係、契約期限、勞工工時、休假等權力依照當事

人雙方約定，雇主對於勞工無社會保險之投保義務。

3. 承攬契約(俗稱外包)

(1)民法第 529 條規定：承攬者，則謂當事人約定，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。

(2)勞務債權人之指揮監督密度低，但完成工作始能請求報酬；契約期限、勞工工時、休假等權力依照當事人雙方約定，雇主對於勞工無社會保險之投保義務。

	僱傭	委任	承攬
勞務債權人之指揮監督密度	高	中	低
勞務與報酬間之關係	有勞務即有報酬	依當事人約定	完成工作始能請求報酬
契約期限	不定期為原則	依當事人約定	依當事人約定
是否有工時上限、休假	有	依當事人約定	依當事人約定
勞務債權人是否負社會保險之投保義務	是	否	否
勞務債權人得否任意終止契約或約定終止事由	否	是	是
勞務債務人之所得類型	薪資所得	薪資所得/執行業務所得	薪資所得/執行業務所得

(二) 勞動契約的判斷

1. 勞動契約之判斷應依實質認定，法院通常以從屬性為主要判斷依據：

(1)人格從屬性：是否受指揮監督提供勞務。

(2)經濟從屬性：有無負擔生產成本、有無底薪。

(3)組織從屬性：是否與其他員工分工合作並受組織規章拘束。

2. 勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，即使兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約；又契約類型之判斷區分上有困難時，基於勞工保護之立場原則上

應認定係屬勞動契約關係。

二、勞動契約之約定與履行

(一) 勞動契約的種類

依照勞動基準法第 2 條規定，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

1. 定期契約

依勞動基準法第 9 條規定，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約。該法施行細則第 6 條進一步說明認定標準如下

- (1) 短期性工作：可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作。
- (2) 臨時性工作：無法預期之非繼續性工作，其工作期間在 6 個月以內者。
- (3) 季節性工作：指的是受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在 9 個月以內者。
- (4) 特定性工作：可在特定期間完成之非繼續性工作。具有專案性質(完成後工作標的即不復存在、薪資有特定費用來源)，較易被認為屬於特定性工作。

2. 不定期契約

沒有約定期限即為不定期契約，對勞工較有保障，契約效力終了方式分為雙方合意終止或單方行使終止權。臨時性工作及短期性工作因續約關係有可能轉換為不定期契約。

(二) 薪酬制度與勞基法上的工資定義

1. 勞動基準法第 2 條第 3 款規定，「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。

2. 工資係勞工勞務所得之對價，且為其賴以維持生活所必需，影響勞工的權益甚鉅。是否屬於工資，可能影響的人事管理事項：

- (1) 平均工資的計算
- (2) 勞健保的投保基礎
- (3) 新制勞工退休金的提繳基礎
- (4) 是否得由雇主片面調整金額
- (5) 雇主是否得規定發放日不在職即不具領取資格

(三) 契約終止的注意事項

1. 合意終止

- (1) 勞雇雙方若協商合意終止契約，雇主不得以強迫或其他不利對待之手段，要求勞工同意自請離職，來規避勞動法令之相關責任。
- (2) 如提供協議書，員工希望攜回，宜給予審閱、思考的時間；如係合意資遣，應預留辦理資遣通報的時間。

2. 單方終止

(1) 雇主單方終止勞動契約

勞動基準法就雇主得單方終止勞動契約之事由有明文規範，雇主如無符合勞動基準法等規定事由，不得任意單方終止勞動契約。

(2) 勞方單方終止勞動契約

勞工如因個人因素而欲終止勞動契約，得依勞動基準法規定提前預告雇主；若雇主有未給付加班費、未依法投保勞工保險等違反勞工法令之行為，導致勞工權益受損，勞工可不經預告終止契約。

三、勞資爭議處理機制

企業經營常見的勞資爭議處理方式主要分成調解、仲裁及訴訟三種，個別分析如下：

	調解	勞資爭議仲裁	訴訟
特殊程序要件	無	須雙方書面同意或共同提出申請	無
費用	勞資爭議調解：無 勞動調解(法院)：低	無	高
耗費時間	短	短	長
拘束力	調解 <u>成立</u> 後依調解筆錄履行。	依仲裁判斷履行	依判決履行
是否可上網搜尋結果	否	否	可

(一)勞資爭議調解

1. 當雇主與勞工兩造發生糾紛，雙方都可以申請勞資爭議調解，透過第三方採公正、中立的處理方式，提供勞資雙方當事人及時且方便的紛爭處理途徑。
2. 調解過程會由調解委員協助進行，透過聽取雙方陳述來檢視案情資料及調查事實，而形成適當的調解方案。
3. 如要申請勞資爭議調解，可以由勞雇中的任一方向勞務所在地的地方政府提出申請，並說明請求調解的事項(如發給加班費、資遣費、補提撥退休金等)。
4. 調解最大的優點在於快速、免費，但缺點則為缺乏強制力，若有不肯讓步的情況，最終仍必須透過民事訴訟方式解決。

(二)勞資爭議仲裁

1. 勞資爭議亦可申請仲裁，亦屬訴訟外紛爭處理機制，處理上較訴訟便利，也具有保密、便利等特性。
2. 而與訴訟相較，也具有程序較簡便、迅速、結果與法院確定判決有同一效力等益處。仲裁審理由公正之專業人士擔任，多為律師與法學教授等專家學者，或

曾擔任過司法人員者，以有助於審慎作成仲裁判斷。

(三) 司法訴訟

1. 訴訟依照具體個案情形，勞工可能會提出給付工資、獎金、加班費、資遣費、退休金等涉及金錢給付的要求，或是請求法院確認僱傭關係存在、確認調職違法等涉及勞工身分變動的訴訟。
2. 訴訟的優點，在於法院判決結果具有強制力，雙方都必須遵守最後的確定判決結果，且勝訴方可以持判決聲請強制執行，具有執行力。但最大的缺點就在於訴訟需付出的成本較高，除裁判費、律師費外，時間成本也必須納入考量。

黃律師最後強調，勞資雙方並非對立關係，而是彼此相互依存的合作夥伴。若能透過完善的契約與制度設計，事先預防爭議、降低衝突風險，不僅有助於保障雙方權益，更能促進良性的勞資互動。對雇主而言，勞動案件的勝敗，不僅關乎個別訴訟的成敗，同時也牽動企業的形象與聲譽。每次爭議的處理方式，都是檢驗企業制度健全度與管理文化成熟度的重要指標。健全的溝通機制與制度化的管理，是營造和諧勞資關係的重要基礎。

本講座會後開放意見交流，與會來賓踴躍提問，現場氣氛熱烈，共有 70 餘位企業界人士參加。



第 360 場工商講座一隅



邱一徹代理秘書長(右)及黃馨慧律師(左)共同主持 Q&A 互動交流。