

「勞動契約認定指導原則」 概要說明

勞動部勞動關係司秘書 蔡勝傑

勞動契約認定指導原則

協助事業單位確切認知勞動契約，避免損及勞工權益



指導原則對於勞動契約的主要判斷標準
分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」
逐一舉出具體判斷要素

為讓事業單位與受僱勞工之間，對彼此的法律關係能有更明確之認知，勞動部蒐集歸納各級民事、行政法院判決、大法官解釋及行政機關函釋之後，於民國 108 年 12 月 19 日訂定「勞動契約認定指導原則」，透過勞動契約的要素與特徵，明定勞動契約認定之標準。另外，為了便利勞務提供者及事業單位檢核契約是否為勞動契約，勞動部同時研

訂「勞動契約從屬性判斷檢核表」，詳列 25 項檢核事項，除可提供勞資雙方自行檢視外，各地方政府及勞動檢查單位也可利用該檢核事項，更快速有效地釐清爭議個案之契約關係，維護勞工的勞動權益。

事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但不論從「大法

官第 740 號解釋」或法院實務判決觀之，法律關係是否為勞動契約，均認應本個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。因此，「勞動契約認定指導原則」對於勞動契約的主要判斷標準，遂分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」等構面，逐一舉出具體判斷要素，個案事實及整體契約內容如具有前開判斷要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者是在相當程度或一定程度的從屬關係下提供勞務者，其與事業單位間之法律關係即應屬勞動契約。

另關於從屬性之判斷要素，依「具人格從

屬性之判斷」、「具經濟從屬性之判斷」、「具組織從屬性之判斷」及「其他判斷參考」等構面，分述如下：

一、人格從屬性之判斷

勞動契約認定指導原則係依勞務提供者之工作時間、提供勞務之方法、地點是否須受到事業單位的指揮監督，勞務提供者是否須親自履行勞務、得否拒絕事業單位指派之工作，以及是否須受事業單位考核、遵守事業單位的服務紀律及接受懲處等從屬性特徵，研擬判斷要素，詳述如下：

(一) 勞務提供者之工作時間受到事業單位之



指揮或管制約束。

- (二) 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。
- (三) 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。
- (四) 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。
- (五) 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。
- (六) 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。

(七) 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。

(八) 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。

二、具經濟從屬性之判斷

勞動契約認定指導原則以營業風險之分擔、勞務提供者是否為自己為營業之目的而提供勞務等從屬性特徵研擬判斷要素，詳述如下：

- (一) 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。
- (二) 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。





斷之參考，詳述如下：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約。

另為了便利勞務提供者及事業單位檢核契約是否為勞動契約，勞動部同時研訂「勞動契約從屬性判斷檢核表」(如附表)，依據判斷要素提供實務檢核內容，作為判斷從屬性之參考。勞務提供事實如符合檢核表之任一個項目，即代表具有從屬性之特徵，但從屬性程度的高低，仍然應依照個案事實及整體契約情形判斷。另外，如果符合項目越多，越可合理推論該契約趨近於勞動契約，但同樣須視整體契約內容及事實上受拘束之程度，綜合判斷之。

勞工與事業單位之間，雖得本於契約自由，約定勞務契約類型，惟如有發生爭議，法院或行政機關非以契約之形式或名稱逕予推認，係依個案事實及整體契約內容，由從屬性程度之高低，實質認定是否為勞動契約。未來「勞動契約認定指導原則」及「勞動契約從屬性判斷檢核表」除得提供勞務提供者及事業單位參考運用，亦可提供法院及勞工行政主管機關相關判斷標準，以判別勞動契約，維護勞工權益。

- (三) 勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。
- (四) 事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。
- (五) 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。

三、具組織從屬性之判斷

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。

四、其他判斷參考

除人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性外，勞動契約指導原則亦列出實務上可供判

勞動契約從屬性判斷檢核表

- 一、本檢核表係供判斷從屬性之參考。任一項目如勾選為「符合」，代表該項目有從屬性特徵，但程度之高低，仍須視個案事實及整體契約情形判斷。
- 二、整體檢核結果，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需視整體契約內容，及事實上受拘束之程度，綜合判斷。

項次	內容	檢核情形
一	具人格從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束	
1.1	勞務提供者不能自由決定工作時間及休息時間	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者未於工作時間出勤，未請假時會受懲處或不利益待遇（包含停止派單或任意調換工作區域）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	勞務提供者上下班應簽到打卡或輔以電子通信設備協助記載	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二)	勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束	
2.1	勞務提供者僅得依事業單位決定的工作執行方式完成工作，違反者，會受懲處或不利益待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三)	勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束	
3.1	勞務提供者不能自由決定提供勞務之處所、路線或區域	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
3.2	勞務提供者應服從事業單位調派至其他處所、路線或區域提供勞務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四)	勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作	
4.1	勞務提供者拒絕事業單位指派的工作會遭受懲處或不利益待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五)	勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價	
5.1	勞務提供者之工作表現有接受事業單位之考核的義務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(六)	勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律（如適用事業單位之工作規則或其他內部規章），並須接受事業單位之懲處	
6.1	勞務提供者需遵守事業單位的工作規則或其他內部規範，違反者會受懲處或不利益待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(七)	勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人	
7.1	事業單位要求勞務提供者親自從事工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
7.2	事業單位會不定期查核勞務提供者是否親自工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

(八)	勞務提供者不得以自己名義，提供勞務	
8.1	勞務提供者必須以事業單位名義提供勞務，不能以個人名義招攬業務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
8.2	勞務提供者不得以自己名義對外表彰自己所提供之勞務成果，僅能對外表彰事業單位或其負責人之名義	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
二	具經濟從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險	
1.1	不論勞務提供者有無工作成果，事業單位皆計付報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位依據勞務提供者提供勞務之時間長度及時段計付報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	不論事業單位是否收到款項，都自己吸收損失，不影響報酬之計付	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二)	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	
2.1	勞務提供者被要求必須使用事業單位提供或指定之設備（或工具等）提供勞務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三)	勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務	
3.1	勞務提供者僅係為事業單位之事業而貢獻勞力，不須負擔營業風險	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四)	事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。	
4.1	勞務提供者只能按事業單位所訂立的標準獲取報酬，事業單位片面變更報酬標準時，勞務提供者僅能接受	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五)	事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易	
5.1	勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
三	具組織從屬性之判斷	
(一)	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	
1.1	勞務提供者須依事業單位要求定期排班、輪班或值班。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者無法獨力完成工作，需與其他同事分工共同完成工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
四	其他判斷參考	
1.1	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	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	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	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

修正「職業安全衛生設施規則」規定，強化外送作業安全及健康

勞動部職業安全衛生署 組長 李文進
科長 陳志祺
技正 陳永楠



近來食品外送作業勞工車禍頻傳，引起社會關注。有鑑於食品外送作業除存有交通事故及因戶外高低氣溫環境引起之相關疾病危害外，亦可能承受過量工作負荷及送達時限之壓力，造成勞工身心健康危害。為強化食品外送作業之安全衛生防護措施，勞動部於本(109)年3月2日修正發布「職業安全衛生設施規則」，除要求雇主應置備安全帽、反光標示、高低氣溫危害預防等防護設施外，並應依勞動部發布之相關指引，訂定食品外送作業危害防止計畫；亦應評估交通、

天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，合理分派工作，以保護勞工身心健康。

勞動部為增進食品外送員勞動安全措施，於去(108)年10月2日訂定「食物外送作業安全指引」(1.0)，要求業者落實交通事故預防及處理、熱危害防止等安全管理作為，另為再強化食品外送作業安全及權益保障，經參考各界建議及實務需求後，於同年12月2日修正發布「食品外送作業安全指引」(2.0)，納入合理派單、保險種類及額度、避

免工作負荷造成勞工身心健康危害等預防措施。本次修訂「職業安全衛生設施規則」，特別強化食品外送作業之相關安全衛生防護規定及指引法效性，雇主如未依規定辦理，依「職業安全衛生法」規定，最高可處新臺幣 30 萬元罰鍰。本次修正重點，簡要說明如下：

一、加強安全衛生防護措施

為強化食品外送作業安全及健康，增訂對於使用機車、自行車等交通工具從事食品外送作業，雇主應置備安全帽、反光標示、緊急用連絡通訊設備等合理及必要之安全衛生防護設施，使勞工確實使用；並應提供冷熱適應、足夠飲用水、多層次保暖、透氣工作服、定時休息及健康管理等高低氣溫環境危害預防措施；另規範事業單位從事食品外送作業勞工人數在 30 人以上，應訂定食品外送作業危害防止計畫，據以執行，於勞工人數未滿 30 人者，得以執行紀錄或文件代替，以保障作業勞工之健康安全。

二、合理分派工作

近期屢有食品外送作業之勞工，因工作負荷及送達時限之壓力等因素，而致發生交通意外事件，為避免造成勞工身心健康危害，增訂雇主應採取適當之評估，如評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並透過資訊系統之應用程式設計或演算法則合理分派工作等措施，以避免發生災害或危及勞工安全與健康。

三、交付個人承攬而未具僱傭關係之準用

新經濟型態食品外送作業，亦有可能事業單位交付無僱傭關係之個人從事工作，並由其親自履行勞務完成工作之情形，為預防其發生職業災害，增訂事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業，準用前開外送作業危害預防及身心健康保護措施之規定。

唯有確保職場安全健康，方能保障廠商及勞工之權益，本規則修正施行後，勞動部將規劃推動輔導訪視計畫，適時指導事業單位改善安全衛生設施，以達防止職業災害發生之目的。此外，為提供雇主於訂定食品外送作業危害防止計畫時，得據以執行上述相關規定，勞動部也同步發布「食品外送作業安全衛生指引」(3.0) 供業者依循。

