

## 僱傭關係與承攬關係

**僱傭關係**是指，一方是雇主，一方是勞工，雙方約定工作範圍及時間，再由雇主給付報酬，多數上班族與老闆都是這樣的關係，許多兼職也屬於僱傭關係，如學生下課到餐廳打工，雇主一樣要幫工讀生參加勞健保、提撥 6% 退休金。

**承攬關係**則常見於專業技工行業，例如水電工、室內設計師等自營作業者，為不固定的他方提供勞務，也因此權益須自理，例如在職業工會參加勞健保。

那麼，在職業工會參加勞健保，權益有何不同呢？健保署承保組代理科長游千慧表示，健保的就醫權益不受影響，只是職業工會會員沒有雇主幫忙繳保費，保費自行負擔 6 成，而一般上班族只要繳 3 成（雇主負擔 6 成、政府補助 1 成）；勞保保費也是相同情形，職業工會會員須繳 6 成，一般上班族則只需繳 2 成（雇主負擔 7 成、政府補助 1 成）。

要提醒的是，職業工會會員因為非受僱勞工，所以無法參加就業保險，如果遭遇非自願性失業，無法享有失業給付和育嬰留職停薪津貼，另外，退休金須自理，不像上班族有雇主強制提繳 6% 新制退休金的權益。





	勞動基準法	勞保	就業保險	勞工退休金	健保
<b>權益</b>	工資、舊制退休金、資遣費、工時、休假等有最低標準	有生育、傷病失能、老年、死亡、職業災害醫療等給付	有失業給付、育嬰留職停薪津貼	雇主須按月提撥工資6%新制退休金	就醫及住院保障
<b>僱傭承攬</b>	○ ×	○ ×	○ ×	○ ×	○ ×

## 權益比一比

承攬慘敗

勞保、勞退須自理

我是接案水電工  
沒有固定雇主  
在**職業工會**加勞健保

我是屋主  
不須幫水電工繳勞健保  
更別提退休金

“  
承攬關係  
”







“ 總結 ”

**僱傭關係**  
 一方是僱主  
 一方是勞工  
 權益最完整

**承攬關係**  
 勞工為他方  
 提供勞務  
 無固定僱主  
 權益須自理

【搞懂承攬僱傭】外送員是承攬還僱傭？ 眉角就在業者每月要多付這8千元  
 【搞懂承攬僱傭】職災身亡補償比一比 僱傭領45個月工資承攬一毛錢都沒有

何謂「**僱傭契約**」？「**僱傭契約**」和「**勞動契約**」之關係為何？何謂「**委任契約**」？何謂「**承攬契約**」？試舉例並說明這三者之區別。

(一)「**僱傭契約**」是指當事人約定，受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，而僱用人給付報酬之契約(民法第 482 條)。僱傭契約是以服勞務為契約內容及以勞務本身之給付為契約為目的，並在雇主之指揮監督下服勞務，亦即勞動力受雇主之支配，與承攬是以服勞務為其手段而完成一定之工作不同。在僱傭契約中，僱用人之主要義務為給付報酬，縱使受僱人提供之勞務未達到預期之結果，僱用人仍需給與受僱人報酬。僱傭契約之舉例：律師與事務所間之聘雇契約、職棒球員與職棒公司間的職棒選手契約、教師與學校間的聘雇契約等。受僱於公司企業的勞工，亦屬僱傭契約。於此種僱傭關係，為保護處於弱勢的勞工，易發展出所謂的勞動契約，故對勞動契約之終止設有特別規定(勞動基準法)，並以之為基礎建構勞動法，二者之關係可表述如下：

(二)「**委任契約**」乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方承諾處理之契約(民法第 528 條)。所謂處理事務，凡屬於債之客體之一切事項均屬之。委任契約之舉例：委任律師處理遺產事宜、委任醫師治療傷口、委任代為銷售房屋等。處理事務得為法律行為(如代為租賃)或事實行為(如代為除草)，但違法行為(如委任他人購買贓物)、性質上不得委任他人處理之事務(如訂婚及結婚等)，則不得為委任之標的。

(三)「**承攬契約**」乃當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方等到工作完成，給付報酬之契約(民法第 490 條)。承攬是以勞務之成果為給付內容，以工作之完成為契約目的。故承攬契約之特徵，在於承攬人應完成所約定的一定工作，其重點在於著重結果。所謂完成一定之工作，首先為有體物之製作或變更，例如：房屋之修繕和或油漆、西裝之訂製、燙頭髮、製作假牙等。其次為無體物之精神創作，但得藉有體物予以形體化，例如：廣告設計、藝術創作等。此外，工作亦可能僅是勞務之實施，但仍具有完成結果之特性，例

如：法律意見之提供。在承攬人完成一定工作，定作人應給付報酬，但承攬契約之報酬，應以金錢給付為限。

(四)僱傭契約、委任契約、承攬契約三者之區別：**僱傭契約提供的是勞務，狹義的指勞力，廣義的尚包括受僱人的智慧、專業、經驗、人脈及技術等。**而承攬契約通常包括一定工作之完成，除包括勞務的提供以外，承攬人尚需提供工作場所、設備、材料及原料等。亦即僱傭關係只負責「工」，承攬關係則是「連工帶料」。承攬人雖然亦提供一定勞務或勞動，而近似於僱傭契約或委任契約，但承攬契約的特徵，在於承攬人應完成契約約定之一定工作，亦即著重在其結果。且承攬人的報酬請求權是以工作完成，即完成契約約定之一定結果為前提，因此承攬人即使已經提供材料、勞力及工作時間等，若未能完成契約約定之一定工作，則無報酬請求權。但在僱傭契約，僱用人之主要義務為給付報酬，縱使受僱人提供之勞務未達到預期之結果，僱用人仍需給付受僱人報酬。再來，承攬人有自行選擇要以何種方式完成工作的權利，定作人對於如何完成契約約定之工作，並無任何干預之權利。但僱傭契約中，僱用人對於受僱人，得具體指定應服勞務之內容及方法；委任契約中，受任人處理事務，亦應遵循委任人之指示。