

## 勞動部公布「勞動契約認定指導原則」

邇來新興網路平台經濟模式不僅改變消費型態，也吸引勞動者改變工作模式，從事平台接单代送服務。業者與代送員間的法律關係不一而足，有約定為僱傭關係，亦有約定為承攬關係。因各網路平台業者之作法並不相同，致使代送員不當然享有雇主應提供之保險及退休金等權益。

在社會各界對於代送員勞動權益之關切，及勞動主管機關的重視下，勞動部於108年11月19日公布「勞動契約認定指導原則」，除提供勞資雙方自行檢視外，亦可使地方政府及勞動檢查單位更快速有效對爭議個案釐清契約關係，以維護勞工的勞動權益。

### 一、指導原則重點

修法重點	說明
■ 適用範圍	■ 包括各種勞務關係，不限於僱傭關係、承攬關係
■ 明列主要判斷標準	■ 參照大法官第740號解釋及法院實務判決，勞動契約之認定，應依勞資雙方間從屬性的高低做實質認定 ■ 明定「勞動契約從屬性判斷檢核表」，共25項檢核事項 ■ 主要判斷標準包括「人格從屬性」、「經濟從屬性」、「組織從屬性」，及「其他」，例如：事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約，亦屬判斷參考事項之一
■ 判斷方法	■ 如有符合任一事項，代表該項目有從屬性之特徵，勾選符合的項目越多，越可合理推論該契約趨近於勞動契約，但仍須視整體契約內容，及事實上勞務提供受事業單位拘束的程度來做綜合判斷
■ 判斷結果之處理	■ 若屬勞動契約關係，應適用勞動基準法等勞動法令，事業單位應負擔雇主之法律責任，有違反者，由主管機關依法裁罰 ■ 勞務提供者認為事業單位為其雇主時，得循民事訴訟程序請求救濟

### 二、我們的觀察及提醒

- 地方政府及勞動檢查機關未來將有明確的判斷標準可資依循，行政機關有可能就爭議個案事實自行認定是否屬勞動契約關係，企業宜先依檢核表自我檢視現行作法是否合規，並依法為必要之調整。
- 未來勞動契約關係之爭執若循民事訴訟程序進行，此亦有勞動事件法之適用，包括應依勞動事件法規定先行調解，勞務提供者亦得聲請法院定暫時狀態處分，故不排除法院於訴訟期間同意雙方暫時為僱傭關係，此可能對於企業之日常人員管理產生重要影響；企業宜儘早瞭解



及評估相關規定對企業之影響及妥為因應，以減少風險，並維穩定、和諧的人員任用關係。

(本文以下空白)

## PwC Legal Contacts

單位	姓名	職稱	電話	E-mail
普華商務法律	蔡朝安	主持律師	886-2-2729-5200 #26687	Eric.tsai@tw.pwc.com
事務所	張哲熙	協理	886-2-2729-5200 #23887	Jersey.chang@tw.pwc.com

<https://www.pwc.tw/zh/services/legal.html>

版權聲明：本普華法律新知僅提供參考使用，非屬普華商務法律事務所(以下簡稱「普華」)對相關特定議題表示的意見，閱讀者不得據以作為任何決策之依據，亦不得援引作為任何權利或利益之主張。其內容未經普華同意不得任意轉載或作其他目的之使用。若有任何事實、法令或政策之變更，普華保留修正本普華法律新知內容之權。