

新聞中的法律 / 從外送員意外談僱傭與承攬

用LINE傳送

2019-11-17 22:40 經濟日報 記者林于蘊採訪整理

許修豪

近期外送員意外事件受各界關注，外送員與外送平台究竟是「僱傭關係」還是「承攬關係」也有爭論。不過，其重點不應是法律問題，而是政策問題--政府對外送經濟產業期待的發展方向為何，以及我們如何達到對多數人最有利的結果。

從法律上來看，聘用一個人來幫公司做事有三種方式，僱傭關係、承攬關係及委任關係。委任通常是公司內部高階人員，或是處理特殊性質的工作，例如公司內部董事、總經理等，以及公司外部的委任律師。



剩餘的活動金幣 **3000** 枚

免費活動金幣僅能作為灌溉新聞使用，不能折現、亦不能另作其他用途。參與贊助後，可以參加活動抽獎，並成為 udn 產品的搶先使用者。

贊助好新聞

 如何使用金幣灌溉新聞

至於「僱傭關係」、「承攬關係」的認定及差異；一般辨別標準在於僱傭關係的三大從屬性，人格從屬、經濟從屬及組織從屬。僱傭關係被視為公司內部員工，服從雇主權威、接受考核，為他人的經濟目的而勞動，領取固定薪水，此外，被納入公司體系，須與他人內分工完成工作。

簡言之，僱傭奉獻時間給公司，在規定時間遵守公司要求，領取固定報酬，同時，也享有退休金及勞健保的福利。承攬則有一定獨立性、自由自在，不但不需要進公司，且可自主決定工作時間，與公司約定好做一個特殊的專案或工作，完成後能夠獲得報酬。

外送平台從共享資源的角度出發，人人都是老闆、自主接案、順路送貨，如今多數人拿來當主業、副業，而這種工作者與公司間究竟屬於僱傭或承攬之爭議，並不是新的問題，傳統產業亦自來有之。

實務上最有名的例子就是保險業務員與保險公司之關係。依公司與業務員間從屬性由緊到鬆的關係，可能被定性為「僱傭關係」，「僱傭與承攬混合或並存」，或純「承攬關係」。

在相關之訴訟，尤其是民事訴訟，由於每家公司設計之工作型態都有不同，法院會個案認定，並不會強制皆認定為是僱傭關係。過去有大法官釋字740號，大法官認為，並非其均受到保險業務員管理規則，就代表一定屬於僱傭關係，畢竟實務上確實有全年不需進公司，且沒有限制工作時間的。

推究法院在此類案件中，保持較不強勢介入的立場，係因為本質正當的民事關係，本來就應該讓雙方當事人有依契約自由決定的空間，實務上有軍事化管理、也有自由化管理的保險公司，應視個案而定；其次，僱傭及承攬各有優缺點，並不見得適用僱傭對員工比較有利，業績好的員工多偏好用承攬。

而外送經濟之所以能迅速發展，主因就是產業型態的自由和活力，公司和外送員之間的從屬性並不緊密，外送員有極高的自由及自主性。

「從屬性」的概念並不是全有全無，而是程度的關係，再怎樣自由的保險公司或是外送平台，都會有最基本的從屬要求，例如執行業務的最基本禮儀和商標使用等。

如果主管機關只為了要給外送員交通事故的勞基法職業安全保障，故著重些許的從屬特徵，硬生生將本質自由較接近承攬的外送平台與外送員間的關係轉化為僱傭關係，則主管機關所做的，已經超越單純的法律解釋，而是介入並阻撓產業、經濟發展。

(本文由國際通商法律事務所律師許修豪口述)