

委任、承攬、僱傭

傻傻分不清楚？



民法上規定的契約類型多達20幾種，
而在工作關係中常見的有委任、承攬、僱傭三種契約類型，
這三種的主要差異在於勞資雙方的從屬性強度的不同，
也就是受到出資者指揮監督管理的強度來區隔。

什麼是委任關係？

指由「委任人」委託「受任人」去處理事務。例如：請畫廊經紀人出售作品。



委任關係的核心是信任，相信受任人會用自己的能力盡力完成工作，通常在履約過程中有較高的自主性（裁量、判斷空間較大），委任不一定要進行驗收，因為委任不需要像承攬一樣，以達到一定成果作為給付報酬的要件。

提醒：相對於僱傭、承攬，雙方可以約定無報酬的委任關係，此時受任人負有的注意義務程度，會比有報酬的委任契約來得低。

什麼是承攬關係？

指由「承攬人」為「定作人」完成一定之具體工作成果，完成約定的工作內容才可獲得報酬。例如：承攬製作公共藝術作品。

承攬人對於工作成果有品質保證的責任。當瑕疵發生時，需要由承攬人負擔瑕疵擔保責任。如果是因為定作人提供的材料性質、錯誤指示造成瑕疵，經承攬人舉證證明，例外無須負擔保責任。



「定作人」會於一定期限內驗收，工作過程原則上不受「定作人」的指揮監督。而驗收是指承攬者依約完成一定工作，經由定作人確認完成之工作符合契約約定之規格。驗收合格為給付報酬之要件；驗收不合格，定作人得要求限期改善後給付，或於不改善時扣除自行改善費用後給付。

什麼是僱傭關係？

僱傭關係的從屬性強度高，像是受僱人要依照僱傭人規定的時間上下班、在指定地點工作、要聽雇主的指揮監督、有無最低保障之薪酬，同時也受到《勞動基準法》的保障。

常見的從屬性判斷要素：**1 人格從屬性** 規定的時間上下班、指定地點工作、聽雇主的指揮監督

2 經濟從屬性 薪資、設備由雇主提供

3 組織從屬性 藉由與他人分工完成工作

等會兒請清潔一下環境~

僱傭人
(雇主)

我是雕塑家
平常也在咖啡店兼職

受僱人
(員工)

注意!

假承攬, 真僱傭

常有雇主，以承攬或委任作為契約名稱，但實際工作卻是從屬性很高，出現爭議的時候，實質上的法律關係還是會依個案事實實質認定。

要研判自己是否為僱傭關係，可透過勞動部頒佈之「勞動契約認定指導原則」及其附件「勞動契約從屬性判斷檢核表」加以認定。





了解自己是屬於承攬、委任、僱傭的工作關係後，就容易理解自己要簽哪種契約了！

委任、承攬、僱傭的差異比較

委任 民法第528條

承攬 民法第490條

僱傭 民法第482條、民法第484條、勞基法第2條、勞基法第3條

締約目的

一方委託他方處理事務。

一方為他方完成一定工作，他方給付報酬。(民法第 490 條)

一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬。

當事人

委任人 & 受任人

定作人(業主) & 承攬人

僱用人(雇主) & 受僱人(員工)

給付報酬

是否提供報酬，或以特定成果為給付報酬之要件，視當事人間約定內容。

以完成工作為給付報酬之要件(無論提供勞務之時間長短)。

縱使提供的勞務未達預期結果，有依約提供勞務即須給付報酬。

從屬性

低 相對於僱傭，委任人處理事務有較高的自主裁量權。

低 除滿足驗收條件外，承攬人不受定作人指揮監督。

高 受僱人在人格上、經濟上、組織上有從屬性，僱用人對受僱人有指揮監督權。

社會保險
投保義務

(可參考法規指引社會保險篇)

原則上由受任人自行加保、扣繳保費。

原則上由承攬人自行加保、扣繳保費。

多數情形，雇主負有強制投保、扣繳保費之義務。

常見實例

畫廊經紀人出售作品

接案設計師

咖啡廳職員