

「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」第二點修法摘要及說明

勞動部於111年10月17日以勞職授字第11102054501號令修正「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」第二點規定，該點規定係為落實職業安全衛生法第二十六條及第二十七條之施行(關於監督原事業單位於交付承攬時，應善盡危害告知及統合安全衛生管理義務)，對承攬關係之認定進行規範。

本次第二點規定修正增添第(九)項：「港口管理機關(構)將公用碼頭工作場所交由其他事業單位從事貨物之裝卸、搬運及處理等作業時，因對於工作場所、通路、照明及裝卸作業等仍負有相關管理責任，應認定為承攬。」將本項規定情形明確認定屬承攬關係，至於第二點第(一)項至第(八)項規定則未修正。

本次修正後之「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」第二點規定全文及說明如下：

◎注意事項第二點規定全文：

二、承攬關係之認定

(一) 承攬與僱傭

「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」；「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」，於民法第四百八十二條及第四百九十條定有明文。承攬在當事人二者之間不具從屬關係，有關承攬關係之認定，除依上述原則外，仍應就民法債編中所提承攬人特徵，如品質保證、瑕疵修補、解約或減少報酬損害賠償、危險負擔等加以分析認定。

(二) 勞動契約與承攬契約

勞動契約係以勞動給付為目的，承攬契約係以勞動結果為目的；勞動契約為於一定期間內受僱人應依雇方之指示，從事一定種類之活動，而承攬契約承攬人只負完成一個或數個工作之責任。

(三) 事業單位將工程部分工作，以代工不帶料方式交付自然人施工，勞動檢查機構應調查該自然人是否以提供勞務為主，及事業單位對該工程是否具統籌規劃、管理及指揮監督權限。調查事實及證據時，應就整體工程範圍之

統籌規劃、管理及指揮監督權等層面認定之，且勞務給付部分，只要存在有部分從屬性，即可從寬認定為勞動契約。

- (四) 以計件為要件，且受管理、指揮、監督，訂定之勞動契約不視為承攬。
- (五) 自營作業之認定，以管理、監督、指揮之有無決定之，如未能證明其不受管理、監督、指揮，一般以僱傭關係視為勞工。
- (六) 事業單位僅將部分工作交由他人施工，本身仍具指揮、監督、統籌規劃之權者，應不認定具承攬關係。
- (七) 移動式起重機「連人帶車」之租賃關係，如出租人除出租移動式起重機供租用人使用外，並指派操作人員完成租用人之一定工作（吊掛作業），則雖名為租賃，其間並非單純之起重機租賃關係，而係租賃兼具承攬關係。
- (八) 事業單位廠房、設備之檢修、保養及增添機器、設備之安裝工作，如僅以僱工方式從事者，不認定為承攬。
- (九) 港口管理機關構將公用碼頭工作場所交由其他事業單位從事貨物之裝卸、搬運及處理等作業時，因對於工作場所、通路、照明及裝卸作業等仍負有相關管理責任，應認定為承攬。

◎注意事項第二點規定分析：

- 上開(一)、(二)項規定，對承攬與僱傭之區分、勞動契約與承攬契約之區分進行原則性之說明：
 1. 關於承攬與僱傭之區分，除依民法第 482 條及 490 條規定進行判斷外，尚應就雙方之從屬關係、品質保證、瑕疵修補、解約或減少報酬損害賠償、危險負擔等民法債編規定之特徵加以分析認定。
 2. 關於勞動契約與承攬契約之區分，須考量契約係以勞動給付為目的(勞動契約)或係以勞動結果為目的(承攬契約)，且應考量勞動契約之受僱人應依僱用人之指示，具從屬關係，而承攬契約之承攬人只負責完成工作，與定作人間不具從屬關係。
- 上開(三)至(九)項規定，則例示數種特定情形之契約性質，並規範應如何進行認定，其認定方式仍以契約雙方間「是否以提供勞務為主」、「是否具管理及指揮監督權限之從屬關係」判斷究屬勞動契約或承攬契約，本次增列第九項規定則特別針對「港口管理機關構將公用碼頭工作場所交由其他事業單位從事貨物之裝卸、搬運及處理等作業」認定應屬承攬契約。

- 如依「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」第二點規定認定屬承攬性質，事業單位即應依職業安全衛生法第 26 條、第 27 條及加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項等規定，於交付承攬時對承攬人進行危害告知，並於與承攬人分別雇用勞工共同作業時，由事業單位採取防止職業災害之必要措施。

- 然如依「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項」第二點規定認定非屬承攬者，亦不代表無須負擔任何職業安全衛生法之義務，例如依職業安全衛生法第 32 條規定，雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。