

保險業務員、醫師或律師，是勞工嗎？

文:陳俊愷 (認證法律人) · 勞動·工作 · 2022-12-20

本文

實務上判斷勞工身分是指勞工給付勞務，受領薪資，並依據「從屬性」作為判斷標準。常見的從屬性判斷標準例如，受雇主指揮監督（人格上從屬性）、由雇主提供生產工具、倚靠薪資生活（經濟上）、納入雇主企業體系（組織上），符合從屬性判斷標準，即具有勞工身分，縱使律師、醫師亦可受僱用，具有勞工身分，受相關法律保護。（見圖1）

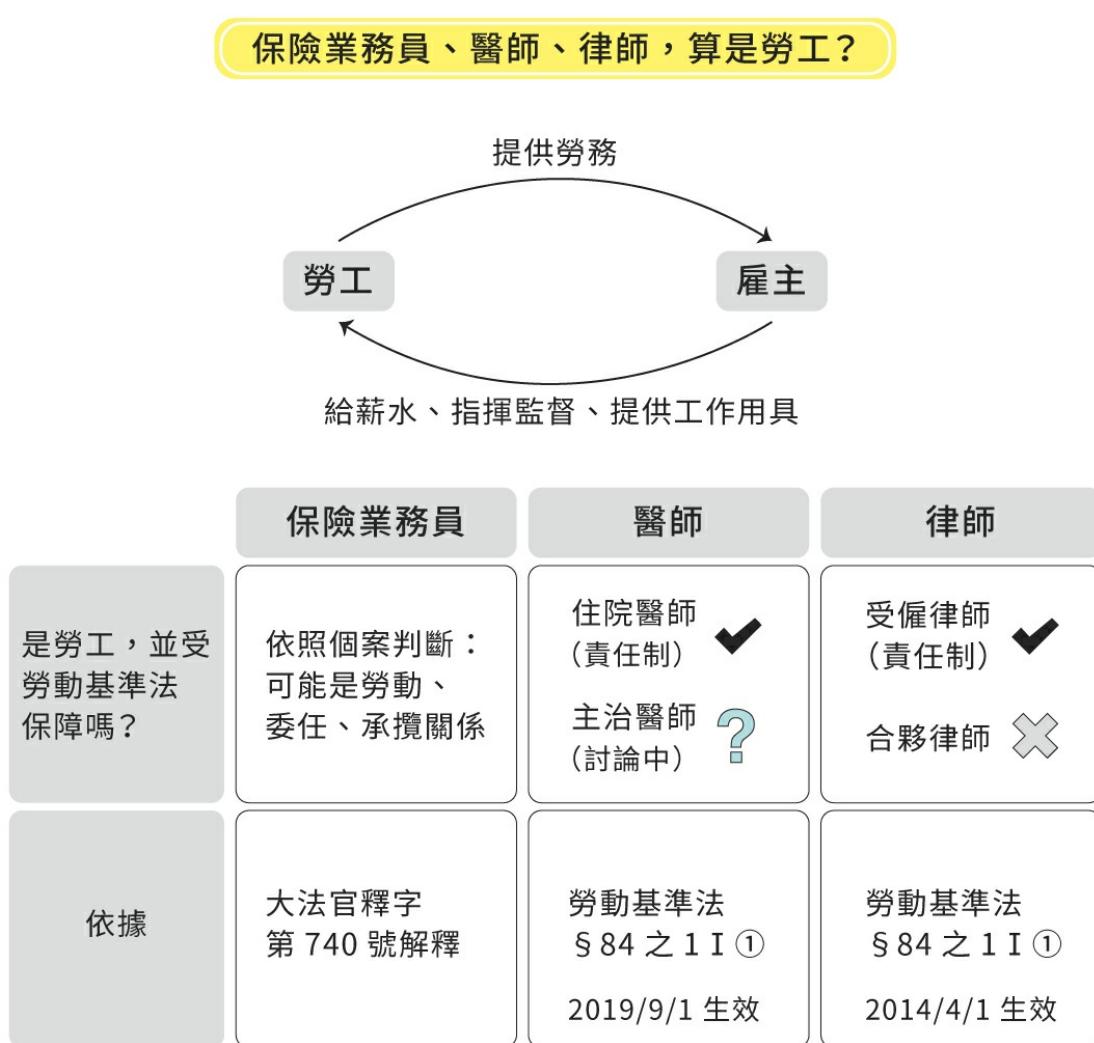


圖1 保險業務員、醫師、律師，算是勞工？

資料來源：陳俊愷 / 繪圖：Yen

一、勞工法令適用範圍

我國由於勞動法令規範目的與適用範圍不同，雖具備勞工身分，但是否適用不同之勞動法規則須個別認定。大體可分為三區塊、最低勞動基準保障之「勞動基準法^[1]」、社會保險領域之「勞工保險條例^[2]」、勞工團結權之「工會法^[3]」等。

例如受僱律師自2014年4月1日起始適用勞動基準法，為責任制勞工^[4]；但醫師目前尚未適用勞動基準法。

而保險業務員、醫師、律師只要具勞工身分，其雇主皆負強制投保、分攤勞健、保費義務；同時三者也皆可依照工會法組織工會。

二、實務個別職業認定應注意之處

(一) 保險業務員

過去主管機關就保險業務員身分，曾以保險業務員管理規則認定皆屬勞工，但大法官解釋^[5]認為應回歸個案審酌從屬性高低判斷，例如應視保險業務員得否自由決定工作給付方式、工作時間或是自行承擔業務風險。

保險業務員可能與公司同時存在僱傭、承攬、委任^[6]之混合契約，例如先以承攬或僱傭契約之後升任經理簽訂委任契約，此時原承攬、勞動契約是否與經理人委任契約同時存在，亦或終（中）止，實務上以個案由雙方當事人意思認定。

(二) 受僱醫師、受僱律師

醫師、律師等從事高度技術性工作之人，實務上常以人格及經濟上從屬性判斷是否為勞工，例如從醫師也須接受排班、診斷設備由醫院提供、不自負盈虧等理由，作為判斷基礎。

實務上醫師具勞工身分已經有許多肯定判決，不論是在行政法院認定醫院主治醫師層級也具備勞工身分而強制投保^[7]，或者是醫師過勞死案件中，都認為具勞工身分^[8]。受僱醫師是否納入勞基法，多年來一直有爭議，但勞動部目前已經公告將住院醫師在2019年9月1日納入勞基法適用範圍^[9]，至於是否納入全部受僱醫師（例如主治醫師），仍在討論之中。

律師是否具勞工身分的判斷目前欠缺判決見解，不過受僱律師的判斷可以參考一般案件判斷標準，例如案件承接是否由雇主所指派，工作時間、地點是否自由，不論接的案件量多寡都有固定薪水或者有無投保勞健保等綜合判斷。

註腳

[1] 勞動基準法。

[2] 勞工保險條例。

[3] 工會法。

[4] 行政院勞工委員會勞動1字第1020132124號公告 (2013/10/14) , 勞動基準法第84條之1第1項第1款

◦

[5] 司法院大法官釋字第740號解釋。

[6] 最高法院104年度台上字第603號民事判決。

[7] 最高行政法院103年度判字582號判決、最高行政法院103年度判字第547號判決，涉及長庚醫院醫師保費分攤案，共有數百名醫師，故臺北高等行政法院有許多判決內容重複，茲不贅述。

[8] 臺灣高等法院臺南分院102年重勞上字1號民事判決、臺灣臺北地方法院104年度勞訴字第70號民事判決

◦

[9] 勞動部官方新聞稿。

標籤

👉 受僱醫師，受僱律師，勞工從屬性，勞動契約，保險業務員