

臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1046號

111年2月17日辯論終結

原告 Uber Portier B.V.

代表人 Uber Management B.V (代表人：Gore-Coty, Pierre-Dimitri Nicolas)

訴訟代理人 李彥群 律師

戴廷哲 律師

杜柏賢 律師

被告 勞動部職業安全衛生署

代表人 鄒子廉 (署長)

訴訟代理人 張書銘

黃錫麟

張勝峻

上列當事人間勞動檢查法事件，原告不服勞動部中華民國109年7月6日勞動法訴一字第1090165834號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

01 按「原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。但於公益之
02 維護有礙者，不在此限。」「訴之撤回，應以書狀為之。但
03 於期日得以言詞為之。」行政訴訟法第113條第1、3項定有
04 明文。原告起訴主張：「(一)、原處分及訴願決定均撤銷。
05 (二)、訴訟費用由被告負擔。」(本院卷一第11-12頁)，嗣
06 於民國110年1月14日準備程序時，本院詢問原告：「在本件
07 行政訴訟，原告有無不服被告108年11月26日函？倘有，請
08 說明該函是否為行政處分、發生何法律效果？倘無，原告之
09 聲明是否應更正為：『原處分、訴願決定關於原處分部分均
10 撤銷。』(原處分是指被告108年11月6日勞職北5字第10810
11 47676函。)？」，原告以言詞表示：「訴之聲明減縮為：
12 (一)、原處分、訴願決定關於原處分部分均撤銷。(二)、訴訟費
13 用由被告負擔。」(本院卷二第105頁)，即表示原告將訴
14 願決定關於被告108年11月26日函部分予以撤回，不再列為
15 請求審理之範圍。本院亦認為其撤回於公益之維護無礙。

16 二、事實概要：

17 原告經被告於108年10月25日派員實施勞動條件專案檢查，
18 發現原告僱用勞工唐英貴、張哲脩及林冬成(下稱系爭外送
19 員)未依法置備勞工名卡、未訂立工作規則、未舉辦勞資會
20 議、未為勞工提繳勞工退休金、未投保勞工保險，違反勞動
21 基準法第7條第1項、第70條、第83條，勞工退休金條例第14
22 條第1項及勞工保險條例第6條第1項之規定。案經被告查證
23 屬實，乃依勞動檢查法第25條規定，於108年11月6日以勞職
24 北5字第1081047676號函(下稱原處分)檢送勞動檢查結果
25 通知書，限令原告於指定期限內改善，且應將檢查結果通知
26 書於違規場所顯明易見處公告7日以上。原告對該勞動檢查
27 結果通知書關於其違反勞動基準法第7條、第70條、第83條
28 規定部分提出異議，被告以檢查結果並無違誤，於108年11
29 月26日以勞職北5字第1080312507號函(下稱被告108年11月
30 26日函)復原告。原告不服被告108年11月6日函及108年11
31 月26日函，提起訴願，關於被告108年11月26日函部分遭訴

01 願不受理，關於被告108年11月6日函部分則遭訴願決定駁
02 回，原告遂提起本件行政訴訟。

03 三、本件原告主張：

04 (一)、系爭服務之營運模式：

05 1、系爭服務係連結餐廳、運送服務提供者（包含貨運公司及其
06 承攬之外送員）及消費者等各方需求，並代交易之各方處理
07 款項之收付（代收代付）。消費者選定下單，餐廳收單後由
08 貨運公司透過其承攬之外送員進行取餐及運送。個別外送員
09 得自由決定是否接單，如接單則前往餐廳收取餐點並送至消
10 費者，如拒絕接單，則系統會自動徵詢其他外送員。原告僅
11 提供平台連結服務，本身不負責亦不介入外送業務。

12 2、消費者之訂單完成（收到餐點）後，原告進行以下代收代付
13 行為，並按約定收取系爭服務之服務費：

14 (1)、透過消費者於系爭服務綁定之信用卡向消費者收取費用。

15 (2)、自前述款項扣除餐廳應付給運送服務提供者之運費後，代消
16 費者付款給餐廳。

17 (3)、代餐廳將應付給運送服務提供者之運費分別匯款給貨運公司
18 及外送員。就此，貨運公司係委託原告，將其本應自行支付
19 外送員之承攬報酬，自原告代餐廳支付之運費中扣除後代為
20 支付予外送員。

21 (二)、原處分為行政處分：

22 原處分命原告限期改善並公告7日以上，如未改善將由權責
23 機關依違反之各該法規裁罰，如未公告7日以上，被告得依
24 勞檢法第36條規定對原告裁罰，此為被告於110年1月14日開
25 庭時所承認。可見原處分已對原告產生規制力。原處分第2
26 頁「一、檢查結果違反規定事項」及「二、重要提示事項」
27 確認原告與系爭外送員間具勞雇關係，且原告違反五項勞動
28 法規云云，具有確認效果，勞動部勞工保險局（下稱勞保
29 局）即本此確認效果命令原告為系爭外送員提繳勞退金，勞
30 動部及勞保局亦本此確認效果開立23張裁處書，原告亦有義
31 務且已給付罰鍰，且勞保局今後仍將繼續依原處分之確認按

月開立裁處書，無停止之跡象，可知原處分對原告之規制力及影響迄今仍在。最高行政法院及勞動部均認同勞檢結果通知係行政處分。原處分除宣讀原告違犯之法條外，明確要求原告限期改善，並揭示原告如未限期改善，將依法處理。而原告未改善，確實遭到勞保局及勞動部裁罰，此等情形與一般下命處分本身無裁罰效果，待相對人不履行時，再由權責機關裁罰之情形並無不同，原處分係行政處分無疑。

(三)、外送員之工作特性不具備勞動契約之從屬性，亦與其他受僱勞工普遍之特性完全不同，顯見原告與外送員間無勞動契約：

1、本件應適用之勞動契約之判斷標準：司法院釋字第740號解釋、最高行政法院107年度判字第708號判決、最高行政法院106年度判字第233號判決、最高行政法院108年度判字第407號判決、勞動部108年11月19日發布之「勞動契約認定指導原則」（下稱「指導原則」）及「勞動契約從屬性判斷檢核表」（下稱「檢核表」）。

指導原則與檢核表整理25項判斷勞動契約從屬性之參考因素，其內容綜合釋字第740號解釋、法院判決及行政機關關於勞動契約認定標準之函釋，故亦得作為本件判斷外送員是否成立勞動契約之參考依據。其中，指導原則「二、」表示：「法律關係是否為勞動契約…依從屬性之高低實質認定」，檢核表「二、」亦表示：「整體檢核，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約」，可知勞動部亦認為應具備相當程度之從屬性始能成立勞動契約。指導原則與檢核表雖係於本件勞檢（108年10月25日）後才發布，惟核其性質應屬行程法第159條第2項第2款所定之解釋性行政規則。而實務、學說向來認為解釋性行政規則係闡釋法規之含義，其效力附屬於法規，故原則上應自法規生效時起適用，此有大法官釋字第287號解釋、學者吳庚及陳敏之見解，以及最高行政法院56年度判字第212號判決意旨可資參照。故指導原則與檢核表應自勞基法生效之日即73年8月1日起適用，自

01 得適用於本件原處分。被告以最高法院81年度台上字第347
02 號民事判決，主張只要有部分從屬性即成立勞動契約云云，
03 顯屬謬論。

04 2、外送員之主要工作特性如下：

- 05 (1)、是否接單、外送時間長短、何時於何地外送均得自主決定，
06 不受原告或貨運公司之干涉，無須打卡，不工作亦無需請
07 假。外送員接到訂單時，因任何原因不想執行，得於60秒內
08 拒絕，無任何懲處。
- 09 (2)、原告從未對外送員實施日常及直接之指揮監督，外送員若許
10 久未上線，形同失聯，原告不會主動聯絡外送員要求其上
11 線，縱然外送員上線，原告亦不會命令外送員接單。外送員
12 外送過程中均自行完成，無須向原告報告或與原告接觸，原
13 告形同不存在。
- 14 (3)、報酬為按完成之外送件數計酬，有外送始有報酬，無外送即
15 無報酬，無固定底薪。
- 16 (4)、工作設備（包含交通工具、手機、行動網路、安全帽等）均
17 自備，無需穿制服。
- 18 (5)、得同時與其他外送平台合作或從事外送以外之工作。
- 19 (6)、無須遵守原告或貨運公司內部之考核、工作規則、員工守則
20 或晉升規定，亦無職級或年資累積。
- 21 (7)、未以貨運公司或原告為投保單位參加勞健保。

22 3、外送員之工作特性不符合司法院釋字第740號解釋、最高行
23 政法院判決、勞動部指導原則與檢核表所揭示之從屬性標
24 準，顯無勞雇關係：

25 外送員對於是否上線、何時上線、上線多久、是否接單均得
26 自由決定，且其報酬完全依其完成之工作件數而定，且外送
27 工具及油資均自備，可知外送員得自由決定工作時間且自行
28 承擔業務風險，此亦為被告所承認。外送員顯無勞雇關係。
29 經原告比對，確認外送員之工作特性完全不符合指導原則與
30 檢核表中之各個項目，顯見外送員不具人格、經濟及組織從
31 屬性，其與原告間顯無勞動契約。系爭外送員既同為使用系

01 爭服務之外送員，其等之工作特性自同樣不符合上述從屬
02 性，自與原告間無勞雇關係。外送員對於取餐及送餐之路
03 線，完全由其自行決定，此有「UberEats合作外送夥伴新手
04 指南」（108年8月版，下稱「新手指南」）第15頁：「3. 前
05 往餐廳接案後，可使用內建導航系統前往餐廳，也可依您熟
06 悉的路線前往」及第17頁：「5. 出發前往顧客指定地點可參
07 考導航路線前往，也可依您熟悉的路線前往」可稽。從未有
08 外送員因未遵循導航系統建議之路線而遭受不利處分。

09 4、系爭外送員拒單率極高，益證其非勞工：

10 如附件6第「一、(一)1.1」點所述，外送員得拒絕接單且不
11 會有任何處罰。以系爭外送員為例，依其等108年9月接單情
12 形統計表（參原證8）可知，其等之接單率（接單次數／派
13 案次數）僅21%至27%，拒單率超過70%。如外送員係勞工
14 （僅假設），如何可能10件工作裡拒絕超過7件，且無任何
15 處罰？此證外送員對於是否接單具備極高之自主性，顯非勞
16 工。

17 5、臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）及臺北市勞動檢查處
18 （下稱北市勞檢處）均已變更原先之認定，認為外送員與原
19 告間並無勞雇關係：

20 北市勞動局曾因原告未依職業安全衛生法之規定，於8小時
21 內通報另案外送員黃治齊之車禍意外，對原告處罰鍰，經原
22 告提起訴願後，北市勞動局發函撤銷上開裁罰，稱係依原告
23 之訴願書辦理，並於理由欄中稱：「Uber Portier B.V.
24 （即原告）與罹災者黃治齊君之間依人格、組織及經濟從屬
25 性三面向探討僱傭關係尚待釐清。」，雖然語帶保留，實際
26 上應係同意原告之主張。北市勞檢處另案進行勞檢後，認定
27 羅尹宏等5位外送員與原告具勞動契約，而原告未於8小時內
28 通報渠等之職業災害違反職安法云云。經原告提起訴願後，
29 北市勞檢處發函撤銷上開勞檢結果，稱係依原告之訴願書辦
30 理，實際上應係同意原告之主張。在檢視原告提出之理由及
31 證據後，北市勞動局及北市勞檢處已同意原告有關外送員不

具勞動契約之主張，進而主動撤銷原先之處分。上開兩件撤銷案件雖係針對其他外送員，惟每位外送員之工作特性均一致，自得於本件比附援引。

6、外送員彼此間及與原告間不具一般事業單位科層化及組織體系之關係，報酬亦不因年資或表現有差異，顯無組織從屬性及人格從屬性。

7、最高行政法院107年度判字第708號判決、臺灣高等法院107年度勞上字第31號民事判決、臺灣高等法院105年度勞上字第36號民事判決、臺灣高等法院95年度勞上字第58號民事判決、臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第4號民事判決等案例中，工作者擔任郵務員、送貨員或司機，與本件外送員之工作類型有類似性。該等工作者多工作時間自由且得拒絕接受工作，工具及油料費自行負擔，此與外送員之工作特性類似，其報酬給付或分配之方式亦與外送員與貨運公司類似，自得於本件比附援引。上開案例中，工作者甚至有固定底薪、須穿著制服、未到班須請假、或有業主為工作者投保勞健保等情，此情形均為本件所無，惟法院仍認定上述工作者並非勞工，舉重以明輕，益徵本件外送員並非勞工。

(四)、從外送員之締約對象、其訂立之契約文義及負給付外送員報酬義務之人等角度，亦可證原告與外送員間無勞動契約：

1、外送員之真意係與貨運公司成立承攬契約，原告與外送員就運送事宜無任何契約關係，自無勞動契約可言：

(1)、按司法院釋字第740號解釋，蔡明誠大法官提出、陳春生及黃虹霞大法官加入之協同意見書指出：當事人有選擇契約形式之自由，如係訂立承攬契約之意思，卻逕予判定為勞動契約，則違反私法自治或契約自由原則。

(2)、實際從事運送服務者係貨運公司，原告僅提供電子連結服務供貨運公司使用，不從事亦不介入外送業務，此有原告與易得汽車貨運股份有限公司（本件發生時與原告合作且與系爭外送員訂立承攬契約之貨運公司，下稱「易得公司」）簽訂之「服務合作協議」（下稱「易得合作協議」）第6條，及

01 與另一貨運公司弘運貨運有限公司（原告終止與易得公司合
02 作後，與原告合作之貨運公司之一，下稱「弘運公司」）簽
03 訂之「服務合作協議」（下稱「弘運合作協議」）第7條之
04 約定可稽。

05 (3)、由以下可證外送員至今均與貨運公司成立承攬契約，係貨運
06 公司之承攬人，與原告間就運送事宜無任何契約關係：

07 易得公司與外送員透過線上點擊簽訂之「服務合約之司機補
08 充說明」（下稱「易得外送員合約」）開宗明義定義外送員
09 係獨立承攬人，且該合約係承攬合約。弘運公司與外送員透
10 過線上點擊簽訂之「送餐駕駛人員／配送夥伴與貨運服務業
11 者之服務合約」（下稱「弘運外送員合約」）亦有相同約
12 定。易得合作協議第9條及弘運合作協議第12條亦明定外送
13 員與貨運公司間之關係係承攬關係。外送員在註冊成為外送
14 員時，既已明知其即將與貨運公司簽立之契約係承攬契約並
15 點擊同意，則其係以訂立承攬契約之意思與貨運公司訂約自
16 明。外送員與貨運公司之真意應予尊重，自應認外送員係與
17 貨運公司訂立承攬契約，而與原告間無勞動契約可言。

18 2、貨運公司負有給付外送員報酬之義務，原告僅係受貨運公司
19 委託為貨運公司代付外送員報酬，並非給付報酬之義務人，
20 自非外送員之雇主：

21 易得外送員合約第2.4條後段、弘運合作協議第1頁及第7條
22 以及弘運外送員合約第2.3條均明確約定：貨運公司應給付
23 外送員報酬，原告係貨運公司之有限支付代理人，僅受貨運
24 公司之指示或授權，代貨運公司向外送員匯出報酬。由此可
25 知，原告本身非外送員報酬之給付義務人，自無可能成為外
26 送員之雇主。

27 (五)、系爭軟體與網路購物平台、計程車叫車應用程式及代收代付
28 服務平台並無不同，故原告並不會僅因提供系爭服務而成為
29 外送員之雇主。

30 (六)、原處分作成前之調查過程違法，且被告未撤銷原處分亦違反
31 平等原則及行政自我拘束原則：

01 1、被告未經詳盡調查即草率定調外送員具勞雇關係，顯係「先
02 有結論，再做調查」，故意忽略對原告有利之證據，顯已違
03 反行程法第8、9條：

04 本件起因於108年10月13日數起外送員車禍死亡案例（一起
05 為系爭平台即黃員案，其他為其他平台）引起社會大眾之關
06 注，被告於108年10月14日對原告勞檢，在勞檢還在進行中
07 時，即於當日火速向媒體公布外送員與原告間有勞動契約。
08 惟系爭服務係新型商業模式，原告與貨運公司及外送員間之
09 法律關係複雜，需花費相當時間始能確認。被告未及了解相
10 關事實及審閱相關文件，甚且於勞檢還未做完時即向媒體定
11 調，實屬率斷，顯係基於媒體與輿論壓力所為之政治決定，
12 欠缺實質之法律基礎。本件勞檢係於108年10月25日，惟被
13 告早在同年月14日向媒體定調外送員具勞雇關係。被告係先
14 認定外送員有勞雇關係再開始訪談證人及蒐集資料，明顯係
15 「先有結論，再做調查」，其調查過程及結論必然有所偏
16 頗。被告在本件勞檢過程中刻意不採納原告提出之諸多有利
17 證據，而偏採對原告不利但理由牽強之事證。此等調查程
18 序，顯然違反行程法第9條及第8條規定，而基於此違法程序
19 所作之原處分自亦屬違法。

20 2、被告未撤銷原處分違反平等原則及行政自我拘束原則：

21 勞保局原於109年1月15日發函命原告為黃員及系爭外送員提
22 繳勞退金（下稱「命令函」），嗣於109年3月12日發函撤銷
23 命令函之黃員部分，其說明三引用北市勞動局於另案撤銷有
24 關黃員之處分之理由：「貴單位與罹災者黃治齊君之間依人
25 格、組織及經濟從屬性三面向探討僱傭關係尚待釐清」，可
26 證勞保局亦認為黃員與原告間之勞雇關係尚待釐清。凡使用
27 系爭軟體外送之外送員，其工作模式及特性均相同，此點被
28 告亦承認。黃員與系爭外送員既同為使用系爭軟體外送之外
29 送員，渠等之工作模式與特性自亦相同。勞保局既於黃員案
30 認黃員與原告之勞雇關係不明而撤銷黃員之處分，基於平等
31 原則及行政自我拘束原則，自應認本件系爭外送員與原告之

01 勞雇關係亦不明而應撤銷。上開關於黃員之認定及撤銷處分
02 雖係勞保局所作，惟勞保局與被告均係勞動部之下級機關，
03 法理上係勞動部之一部，基於保障人民正當信賴及法秩序之
04 安定，勞保局就相同事件新作成之認定及撤銷處分，被告亦
05 應比照辦理。被告無正當理由未比照勞保局關於黃員案之認
06 定及處分，已違反平等原則及行政自我拘束原則。原處分所
07 舉原告違反之勞動法規，均以原告與系爭外送員間「有」僱
08 傭關係為前提。原告與系爭外送員間「無」僱傭關係或僱傭
09 關係「不明」，均不符合「有」僱傭關係之前提，無論何
10 者，原處分均屬違法。被告之抗辯毋寧係認為凡不能證明
11 「無僱傭關係」者均應適用勞基法，此顯不合法。108年10
12 月25日勞檢時，原告代理人郭瑋萍律師明白表示：系爭外送
13 員與黃員之合約及從事外送工作之方式均相同，此有當日談
14 話記錄可證。由被告於本件舉證時均援引所有外送員均適用
15 之新手指南、易得外送員合約、及張竣凱之談話記錄，且從
16 未特別針對系爭外送員舉證可知，被告自己亦認為所有使用
17 系爭軟體外送之外送員工作模式與特性均相同，黃員與系爭
18 外送員自不例外。被告現在卻稱黃員案與本件不同云云，顯
19 自相矛盾。

20 (七)、考量其他政策因素，亦應認系爭外送員與原告無勞雇關係並
21 撤銷原處分：

22 1、被告當初認定系爭外送員為勞工，係因政策考量，而非基於
23 法律理由，現當初之政策考量已不復存，自應回歸法律撤銷
24 當時違法之處分。

25 主管機關逐步建立外送員之保護機制，包括勞動部109年3月
26 2日修正之職業安全衛生設施規則（下稱「職安規則」）第2
27 86條之3、324條之7及325條之1；勞動部同日公布之「食品
28 外送作業安全衛生指引」；被告108年12月2日訂定之「食品
29 外送作業安全指引」；以及臺北市政府109年3月27日發布之
30 「臺北市外送平台業者管理自治條例」等。具體措施例如要
31 求平台業者為外送員投保死亡／失能最高額新台幣300萬

元、24小時全時段之團體傷害保險，及採取戶外高溫環境引起之危害預防措施等。現今外送員之權益與安全已透過正確之方式獲得足夠保障，甚至比部分雇主對勞工之照顧更為周到。可見縱然不將外送員視為勞工，其權益亦能透過相關機制予以妥善保障。被告當初堅持外送員係勞工之政策理由已不復存。

2、系爭平台此種App美食外送業，唯有採取承攬制始有運作之可能，如採取僱傭制，此種行業可能將不復存在。原處分強勢將僱傭制套用於此行業，將損及外送員及整體社會之利益，此惡果在COVID-19疫情肆虐之時更加明顯，足見原處分之認定不符公益，反之，撤銷原處分並不會損及系爭外送員之權益，兩相權衡下，自應撤銷原處分。

3、依台北美國商會及台灣勞工陣線所作之調查，多數外送員並不認為其與平台間係僱傭，且青睞非僱傭之工作模式，可知原處分強勢認定外送員係勞工，不僅於法不合，亦違反多數外送員之意願。

4、各該勞工法所定之雇主義務係以僱傭制之特徵為前提，惟原告及外送員並不具備此等特徵，課予原告雇主義務欠缺法理上之正當性且無從執行，故原處分實應撤銷：

僱傭制之特徵在原告與外送員間並不存在。例如，外送員工作時間自由，故許多外送員一日只外送1、2小時，甚至數日或數週才外送一次。外送過程中亦不受原告之指揮監督，且大部分之運費由外送員獨自享有。在此情形下，重新界定原告與外送員間之契約義務，要求原告「照顧」外送員，負擔外送員之勞健保費、提繳勞退金、負職災補償責任，並無正當性。又因外送員無「正常工時」，勞基法上基本工資、加班費、出勤紀錄等規定亦無從執行或無執行之必要。且因外送員每月報酬均變動甚大，加班費、勞健保費、及勞退金提繳數額均無從核算。或有謂若有外送員全職外送（每週外送40小時），卻無勞健保及勞退金，其權益似劣於全職工作之勞工云云。惟查，原告將外送員依其完成趟次所賺取之報酬

全部回饋予外送員。如個別外送員全職外送，其能獲取之報酬在社會上可達中等收入，完全有能力自行以自營作業之身分加入勞保及提繳勞退金，其權益不會劣於全職工作之勞工。

(八)、被告辯稱外送員具人格、經濟與組織從屬性，且外送員之相關事務均由原告處理，而與易得公司無涉，故外送員與原告間有勞動契約云云，其理由均不可採：

1、被告主張外送員具從屬性並成立勞動契約之最主要理由，顯不足採：

被告稱原告給予外送員若干指示云云，惟被告所舉多僅係建議或說明性質，與雇主具強制性之命令顯不相同。況且最高行政法院判決揭示：此等指示存在於所有類型之勞務契約（例如委任、承攬、僱傭），不能以此作為判定勞動契約之依據。再者，被告所舉原告給予外送員之所謂指示，均係貨運公司委託原告代為制定，且其內容均係根據政府指引或為貫徹法律或為外送員進行外送工作所必要之說明（不為此說明外送員無法進行外送工作），與勞雇關係中雇主基於指揮監督對勞工下達工作指示完全不同。正因委任、承攬及勞動契約中均存在勞務債權人得對勞務債務人下達工作指示之特徵，如僅以此點認定構成勞雇關係，將生所有委任及承攬關係均變成勞雇關係之荒謬結果（如本件）。最高行政法院判決及司法院釋字第740號才會捨棄「是否需依勞務債權人之指示而提供勞務」，而將勞動契約之判斷重點置於「工作時間是否自由」及「是否承擔業務風險（如按工作之完成還是工作時間而受報酬、是否需自備工具）」。而依此標準，外送員顯無勞雇關係。被告迴避外送員不具備勞動契約最重要之兩項要素—工作時間不自由、不承擔業務風險—之事實，只能舉出些許枝微末節、常見於承攬契約且根本屬於使用系爭軟體外送之必要說明或建議，作為外送員具勞雇關係之依據，顯欠缺法理依據，顯不可採。

01 2、被告舉易得公司協理張竣凱之談話紀錄，主張外送員與原告
02 間有勞動契約云云，顯無理由：

03 (1)、外送員係透過線上點擊方式與易得公司簽訂承攬合約即易得
04 外送員合約，可知系爭外送員均同意訂立該承攬合約。足證
05 張竣凱所言不實。又查，在被告與張竣凱108年11月1日之會
06 談中，僅簡單詢問張竣凱兩個問題：1. 易得公司與原告間
07 之關係；2. 有無補充事項。然查，被告該時已有易得外送員
08 合約且已於同年10月25日訪問過原告代理人郭瑋萍律師，被
09 告明知張竣凱之說詞明顯與易得外送員合約記載之內容及郭
10 瑋萍律師之說詞不符，卻未進一步核實該不符之處，該訪談
11 顯有重大瑕疵。

12 (2)、張竣凱雖稱外送員之招募、帳號管理及給付報酬等事務均由
13 原告處理云云，惟查：

14 本件之爭點厥為「系爭外送員與原告間是否有勞動契約」，
15 成立此點之要件有二：1. 系爭外送員外送事宜之契約存在於
16 其與原告之間；2. 該契約係勞動契約，即外送員之工作特性
17 具有高度從屬性。因此，縱認張竣凱所言屬實（僅假設，原
18 告否認），至多只能證明外送員外送契約之締約對象並非易
19 得公司，不能證明外送員之工作特性具有高度從屬性而成立
20 勞動契約。外送員之工作特性既不具從屬性，而係承攬，則
21 無論渠等締約對象係易得公司或原告，其仍然係承攬人，而
22 非勞工，差別僅在於其等係易得公司還是原告之承攬人，均
23 不能證明其與原告間成立勞動契約。況且，易得外送員合約
24 已明載該合約係承攬契約，且當事人係外送員與易得公司，
25 此合約亦經系爭外送員同意，自應認系爭外送員係承攬人，
26 且承攬關係存在於渠等與易得公司之間。被告迄今未能舉證
27 系爭外送員究竟何時、以何種方式與原告訂立勞動契約，反
28 而逕自介入私人法律關係，武斷地認定原告與外送員間有勞
29 雇關係，形同強制為當事人訂定合約，顯屬濫權，亦違反憲
30 法保障人民之契約自由。

01 (3)、貨運公司係依其與原告間之合約，委託原告代為處理外送員
02 有關事務，此為原告作為系爭軟體之營運商所提供之服務之一
03 一，不因此成立原告與外送員之勞動契約：

04 原告雖處理有關外送員之事務，例如提供如何註冊系爭軟體
05 之訊息、匯付外送員報酬、教育宣導等，惟此等事務均係貨
06 運公司依其與原告間之合約委託原告代為處理，原告於此僅
07 係貨運公司之代理人，此有原告與易得公司間之易得合作協
08 議、易得外送員合約、弘運合作協議及弘運外送員合約相關
09 約定可稽。蓋原告在許多國家均提供同一套服務，已發展出
10 標準化流程，由原告代為處理相關事務，自比貨運公司自己
11 處理更有效率。原告在台灣除易得公司外（惟易得公司現已
12 與原告終止合作），亦與其他貨運公司合作，為使不同貨運
13 公司承攬之外送員有統一穩定之服務品質，由原告為所有外
14 送員提供統一之教育宣導，自屬合理且必要。此種將業務外
15 包予他人之情形在業界誠屬常見，並不會改變當事人間之法
16 律關係。例如業界有許多公司將員工／承攬人之教育訓練或
17 報酬給付業務外包予專業機構，然並不因此使該專業機構成
18 為該公司員工之雇主或承攬人之定作人。又被告稱原告負責
19 招募外送員云云，查原告僅提供如何註冊系爭軟體之訊息，
20 非招募廣告，且外送員無須如正常員工一樣須投遞履歷、通
21 過面試才能成為外送員，只需具備最基本之證件（例如身分
22 證、駕照、良民證，如選擇自行車外送甚至無須駕照）即可
23 註冊成為外送員，此在勞雇關係絕無可能。之所以能如此輕
24 易成為外送員係因「成為Uber Eats外送員」其本質不過係
25 「成為系爭軟體之使用者」，與消費者註冊成為系爭軟體或
26 任何手機App之使用者並無二致。在手機App上註冊帳號並使
27 用之，不會因此成為該App開發商之勞工，同理，外送員在
28 系爭軟體上註冊帳號之行為並非招聘程序，亦不會使外送員
29 成為原告之勞工。張竣凱所舉原告處理之其他事務，例如提
30 供媒合平台服務及外送員帳號管理云云，此等事宜均與指導
31 原則及檢核表所列從屬性之判斷項目無關，且本就係原告提

01 供系爭服務之一部分，亦係原告向貨運公司、外送員及餐廳
02 收取服務費之對價，正如同網路購物平台會提供平台服務並
03 管理使用者帳號一樣，與指揮監督無關。

04 3、被告以新手指南及易得外送員合約為據，辯稱外送員具人格
05 從屬性云云，顯不可採：

06 新手指南係原告應貨運公司之指示代為製作，故其中之內容
07 係貨運公司對外送員之建議或指引，並由原告代為執行，此
08 有新手指南封面：「本守則係應合作貨運業者指示，由Uber
09 Eats協助發佈」可證。查新手指南中僅有執行外送業務所必
10 要且直接相關之說明或建議，與一般雇主工作規則中會規定
11 受僱、資遣與解僱、工時、加班、休假、請假、退休、考
12 勤、升遷、福利、勞資會議等之狀況完全不同，此有勞動部
13 制定之工作規則參考手冊可參。且外送員違反新手指南亦不
14 會遭受原告對員工之內部紀律處分。可見新手指南中之建議
15 或說明並未如一般雇主透過工作規則或內部規範對員工實施
16 指揮監督。被告所舉新手指南及易得外送員合約中給予外送
17 員之相關建議或約定，多係基於政府指引或法規要求所必須，
18 依上開司法院釋字第740號解釋意旨，不得作為勞雇關係
19 之認定依據。其餘部分則均構成指導原則「三、（一）
20 2.」或「三、（一）6.」所稱「該方法／遵守該服務紀律係
21 提供勞務所必須者，不在此限」或係承攬契約之本質始然，
22 且多不具強制性，均不得作為認定勞雇關係之依據。

23 4、被告主張外送員具經濟從屬性云云，顯不可採：

24 經濟從屬性係指工作者非為自己之營業目的提供勞務，且不
25 承擔業務風險（即按工作時間而非工作成果領取報酬、不自
26 備工作工具）。被告辯稱外送員有經濟從屬性之理由均不符
27 合經濟從屬性之定義，顯不可採。

28 5、被告主張外送員有組織從屬性云云，顯不可採：

29 按組織從屬性係指工作者納入雇主之組織生產體系，需與同
30 僚分工合作始能完成工作。常見之觀察指標如工作者是否為
31 正式編制之員工；有職級及年資累積；有上司、下屬及所屬

部門；與其他同僚適用同一套內部規則、管理系統及給薪系統；請假時須找同事代理等。外送員接單、取餐，至完成送餐之外送過程，均獨立完成，各自為政，無須與他人分工合作。外送員無正式編制；無職級及年資；無上司、下屬及所屬部門；無需適用工作規則、員工守則；無固定底薪；亦不透過員工給薪系統領取報酬，與一般員工所使用之規則及系統完全不同。足證外送員並未納入原告之生產組織體系，自無組織從屬性。

6、被告主張原告與外送員間係兼有承攬性質之僱傭契約云云，顯無理由：

承攬與僱傭／勞動契約有本質上之不同，且與勞基法上之各該規定格格不如。本件外送員之工作型態符合承攬契約之主要特徵（即工作時間自由、按工作成果而非工作時間受有報酬），則外送員係承攬人（無論其契約相對人係貨運公司或原告），自不可能成立勞動契約。至於原告受貨運公司委託對外送員在執行外送工作上給予若干建議或說明，部分係為執行法規之要求，其餘部分應理解為定作人對承攬人之必要工作指示，不應反客為主地認為此係兼有承攬性質之僱傭契約。

7、被告認定外送員符合檢核表中13個項目之理由，均不可採：被告又以110年9月24日函針對檢核表25項目中，其中12項勾選「符合」，就其餘13項已承認「不符合」。惟就12項被告勾選「符合」之項目，被告認為符合之理由均係基於對事實之誤解及相關參考項目之錯誤解讀，均不可採。

8、被告所提及之他案認定外送員具勞雇關係之判決，論理可議且案例事實與本件相差甚大，均不值本件參考：

被告所指判決應指臺北地方法院109年度簡字第228號行政訴訟判決及本院109年度訴字第789號判決。惟查，此二判決均係關於另外一家線上外送平台「卡個位(Cutaway)」，並非原告經營之系爭平台。且細閱該二判決可知，卡個位之運作模式與系爭平台差異甚大，與本件根本無可比性。

01 (九)、美國加州及英國之裁決，以及英國最高法院判決，均不應作
02 為本件之參考。

03 (十)、本件縱以原處分作成時為違法判斷基準時，已可認原處分違
04 法；惟本件實應以言詞辯論終結時為基準時，更可證原處分
05 違法而應撤銷：

06 1、原處分尚未執行且具持續性效力，依學說實務見解，應以言
07 詞辯論終結時為基準時。

08 原處分尚未執行，此為被告所不爭執。原處分命原告限期改
09 善之項目包含：按月提繳勞退金、投保勞保（按月繳付勞保
10 費）及召開勞資會議等，均屬持續性作為。且勞保局根據原
11 處分確認原告與系爭外送員間具勞雇關係之認定，命令原告
12 為系爭外送員按月提繳勞退金，此命令具持續效力。勞保局
13 進而自109年3月起以原告未為系爭外送員提撥勞退金為由按
14 月開立22張裁處書，最後一張係110年12月30日開立，且將
15 繼續開立。可證原處分具持續性效力。原處分既尚未執行且
16 具持續效力，則依判決及學者見解，本件自應以言詞辯論終
17 結時為違法判斷基準時。

18 2、考量訴訟經濟等因素，亦應認本件違法判斷基準時應以事實
19 審言詞辯論終結時為準：

20 學者陳清秀指出：關於違法判斷基準時之判斷，應考量：
21 (1)、有效的權利保護（即應避免當事人須反覆訴訟始能維護
22 權利）；(2)、訴訟經濟與程序經濟（即紛爭應一次解決）；
23 (3)、事件本質的合理性要求（即應考量行政機關之判斷餘
24 地）；(4)、預測可能性（訴訟當事人能預測法院將以何時點
25 為裁判基準）；(5)、權力分立原則（司法權應適當尊重行政
26 權）等5項因素。本件即使根據原處分作成時之事實狀態，
27 原告與外送員間已顯無勞雇關係，已如先前書狀詳述。原處
28 分作成後，相關事實及文件均有變更，此變更後之事實狀態
29 更可支持外送員與原告間無勞雇關係，且被告似亦如此認
30 為。本件若以言詞辯論終結時為基準時，將能使本件之裁判
31 結果符合現在、且兩造似無爭議之事實狀態，將能使本件紛

01 爭一次解決，符合「有效的權利保護」及「訴訟經濟與程序
02 經濟」之目標，避免原告可能需提起新訴針對現在之事實狀
03 態尋求救濟，自較符合有效的權利保護及訴訟經濟。本件之
04 核心爭點為「系爭外送員是否具有從屬性而成立勞動契
05 約？」此為純粹之法律判斷問題，法院比行政機關更適合對
06 此問題作出判斷。又被告已被賦予充分機會就原處分作成後
07 變更之事實狀態陳述意見。本院若以言詞辯論終結時之事實
08 狀態判斷原處分之合法性，並無侵害被告第一次判斷權或行
09 政權之疑慮。本院既於開庭時提出此問題，兩造應可預測本
10 院可能以言詞辯論終結時為本件之違法判斷基準時。綜上，
11 考量學者提出之訴訟經濟等五項因素，亦應認本件原處分之
12 違法判斷基準時應以言詞辯論終結時為準。

13 3、依本件言詞辯論終結時之事實狀態，更可認外送員與原告無
14 勞雇關係：

15 (1)、由原處分作成後，被告三次對原告執行勞檢後未核發勞檢結
16 果通知書可知，被告似認為外送員現在與原告已無勞雇關
17 係：

18 在原處分作成後，被告曾分別於109年9月23日、109年10月1
19 2日、110年3月2日三度對原告執行勞檢（下合稱「系爭三次
20 勞檢」）。由前兩次勞檢要求之資料中包含：工作規則；勞
21 資會議資料；10位外送員之合約書、管理規範、基本資料、
22 外送服務時段紀錄、報酬紀錄、承攬管理執行情形等資料；
23 第一次勞檢所詢38個問題以及第三次勞檢所詢3個問題可
24 知：系爭三次勞檢查核之重心均係「原告與外送員間是否有
25 勞雇關係？」。系爭三次勞檢執行完畢後，迄今被告未曾核
26 發勞檢結果通知書，亦未為任何移送裁罰之作為。如系爭三
27 次勞檢中，有任何一次被告認為原告與外送員間具勞雇關
28 係，必定會如同本件一樣，核發勞檢結果通知書，確認原告
29 與外送員間有僱傭關係，並命原告為外送員履行提撥勞退金
30 等雇主義務，並移送相關機關裁罰。惟系爭三次勞檢後，被
31 告均未核發勞檢結果通知書，亦未為任何移送裁罰之作為，

01 由此可知，被告根據該三次勞檢之調查結果，顯然已不認為
02 原告與外送員間具勞雇關係。

03 (2)、被告於110年4月接受媒體訪談，似承認其認為外送員與平台
04 業者無勞雇關係：

05 被告代表人鄒子廉署長及北區職業安全中心主任朱金龍主任
06 於110年4月15日許接受蘋果日報訪談之報導，鄒署長表示：

07 「去年10月再度專案勞檢食物外送業者，每一家抽10人，並
08 依勞動部『勞動契約認定指導原則』檢視，平台與外送員是
09 否是『僱傭關係』，結果發現，業者修正契約內容，大幅偏
10 向『承攬關係』」。可見鄒署長似亦認為外送員現已無勞雇
11 關係。報導並稱：「勞動部評估若再認定為『僱傭』，恐有
12 法律爭議」，可見勞動部似亦認為外送員現非勞雇關係。原
13 處分作成後，原告針對外送員所作之改變主要均聚焦於履行
14 職業安全相關法令針對外送員安全之要求。至於外送員主要
15 工作特性中與勞雇關係從屬性有關之部分，並無重大變化，
16 此有原告為配合109年9月23日及109年10月12日勞檢委任律
17 師所出具之109年9月23日及109年10月12日律師函及所附資
18 料可證。故若現在被告似認為外送員無勞雇關係，可反證原
19 處分作成時外送員亦無勞雇關係。朱金龍主任受訪時稱：
20 「去年底勞檢時，發現業者已開放外送員在多家平台接單，
21 不限制穿制服或用指定裝備…從屬性降低。」可知朱金龍主
22 任似認為外送員原先構成勞雇關係之重要理由係：不可在多
23 家平台接單、必須穿制服等。惟查，本件案發時，原告即未
24 限制外送員不得在其他平台接單，亦未要求外送員須穿制
25 服。依朱主任之標準，本件案發時與原告合作之外送員應無
26 勞雇關係。

27 (3)、依109年9月23日勞檢時原告提供之資料可證外送員於該時更
28 無勞雇關係。

29 (4)、自110年2月起，原告於我國提供之系爭服務，已由優食台灣
30 股份有限公司（下稱「優食公司」）承接，與貨運公司亦終

01 止合作，則自該時起，外送員更無任何與原告成立僱傭關係
02 之可能。

- 03 □、並聲明：1、原處分及訴願決定關於原處分之部分均撤銷。
04 2、訴訟費用由被告負擔。

05 四、被告則以：

06 (一)、被告於108年10月25日派員實施勞動檢查時，發現原告僱用
07 食物外送員唐員、張員及林員等人，未依法置備勞工名卡、
08 未訂立工作規則、未舉辦勞資會議、未為勞工提繳勞工退休
09 金及未為勞工投保勞工保險，此有原告會同檢查人員(受託
10 人)郭瑋萍律師簽認之勞動檢查會談紀錄、談話紀錄及勞動
11 檢查結果通知書為證，違規情事洵堪認定。

12 (二)、本案原告違反勞動基準法、勞工退休金條例及勞工保險條例
13 規定，且具罰則規定之事項，依據違反勞動基準法罰鍰案件
14 處理要點規定，應由地方主管機關作成罰鍰處分，違反勞工
15 退休金條例及勞工保險條例規定亦移請勞動部勞工保險局處
16 理，故被告之檢查結果通知書為主管機關作成罰鍰處分前之
17 先行行政作為，僅為事實敘述通知，應非屬行政處分。

18 (三)、原告雖主張其與易得公司（代表人：張竣凱）於106年9月1
19 日簽訂服務合作協議，受易得公司委託代為處理外送員之事
20 務、代付報酬予外送員。惟查，外送平台實際主導、運作為
21 原告全權負責，包含提供媒合平台服務及外送員招募所需相
22 關資料，外送員帳號許可、異動、留存及終止皆經由平台審
23 核與管理，外送員之招募管理、教育訓練等亦由原告負責，
24 外送員接單後完成運送服務，工作報酬也由原告與外送員議
25 定並直接匯款給外送員，易得公司並未實質指揮管理外送
26 員，外送員如有報酬計算問題或有必要聯繫事項，均透過該
27 平台與後端管理人員聯繫，易得公司無介入解決外送員所提
28 之問題，此有108年11月1日易得公司協理張竣凱談話紀錄為
29 證，原告有實際監督、指揮外送員之事實，並為報酬給付之
30 主體，認定外送員受僱於原告。

31 (四)、僱傭關係中從屬性：

- 01 1、人格從屬性部分：系爭外送員雖可自原告提供之外送平臺AP
02 P系統資訊自行選擇性接單，且交通工具、油資皆自理，然
03 原告於新手指南明文禁止外送員以任何形式與管道，向餐
04 廳、顧客收取現金、私下攬客、詐領獎金，禁止外送員使用
05 非本人之帳號、登記車輛，禁止外送員擅自使用Uber與Uber
06 Eats公司品牌。原告對於外送員於外送時之服儀、態度皆有
07 要求，另要求外送員抵達指定地點後，須先透過APP致電聯
08 繫顧客2次，並每次保持20-25秒，若無回應將觸發倒數計時
09 器，開始等待10分鐘，不得擅自取消行程，若有多次錯誤交
10 付餐點紀錄，將予以帳號停權及扣除獎勵，顯見原告對外送
11 員提供勞務時之行為規範有指揮管理及監督之權利。
- 12 2、經濟從屬性部分：外送員配送物件之行程收入及獎勵方案，
13 皆由原告單方決定，外送員並無訂價及議價權利。原告以外
14 送員於特定區域接受派案，或於每日尖峰或是離峰時段完成
15 之趟次給付外送員報酬，且原告建議外送員送餐需使用Uber
16 Eats專屬保溫裝備提供勞務，使人一望即知該外送業務為原
17 告所經營，顯見原告對外送員提供勞務時具經濟從屬性。
- 18 3、組織從屬性部分：Uber Eats新手指南規定外送員之接案流
19 程，包含上線／下線、接案、前往餐廳、領取餐點、出發前
20 往顧客指定地點、完成行程等，皆有明確要求，且透過外送
21 平台APP系統追蹤外送員取餐、送餐時間及地點等資訊，作
22 為客戶服務、計算費用、統計等管理目的之用，外送員亦應
23 隨時向原告提供服務之資訊。再者，每筆訂單需藉由原告外
24 送平APP系統與外送員兩端共同合作才能完成，如運送過程
25 發生餐點倒翻或車禍等特殊情況，外送員需聯繫或回報原告
26 之客服，由客服協助釐清與處理，兩者需彼此分工合作，顯
27 見外送員與原告營運存在組織分工合作情形。
- 28 4、綜上，系爭外送員從事外送業務，須受原告規範及拘束，為
29 原告營業目的執行職務、依所提供之勞務領取報酬，且為原
30 告組織體系之一部分，雙方顯具有相當程度之人格、經濟及

01 組織上之從屬關係，而為勞動契約，縱其間兼有承攬之性
02 質，仍不影響雙方實質為僱傭關係之認定。

03 (五)、並聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

04 五、本院之判斷：

05 (一)、事實概要欄所述之事實，業據提出被告108年10月25日一般
06 事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷第9-11頁）、
07 被告之北區職業安全衛生中心108年10月25日談話記錄（原
08 處分卷第13-14頁）、被告之北區職業安全衛生中心108年11
09 月1日談話記錄（原處分卷第15-16頁）、原處分（本院卷一
10 第41-44頁）、被告108年11月26日函（訴願卷一第198
11 頁）、訴願決定書（本院卷一第45-58頁）為證，堪信為
12 真。本件之主要爭點為：被告108年11月6日函性質是否為行
13 政處分？原告與系爭外送員之間是否存在勞動基準法第2條
14 第6款所稱的勞動契約？

15 (二)、被告108年11月6日函性質是行政處分

16 1、依勞動檢查法第25條規定：「（第1項）勞動檢查員對於事
17 業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其
18 有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於10日內以
19 書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣
20 （市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應
21 另副知其目的事業主管機關督促其改善。（第2項）事業單
22 位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告7日以
23 上。」勞動檢查法施行細則第21條規定：「（第1項）事業
24 單位對勞動檢查機構所發檢查結果通知書有異議時，應於通
25 知書送達之次日起10日內，以書面敘明理由向勞動檢查機構
26 提出。（第2項）前項通知書所定改善期限在勞動檢查機構
27 另為適當處分前，不因事業單位之異議而停止計算。」勞動
28 檢查法施行細則第22條規定：「本法第25條第2項所稱檢查
29 結果，指勞動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善
30 之檢查結果通知書。」次按勞動基準法第72條規定：「（第
31 1項）中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，

01 設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理
02 之…。前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

03 （第2項）前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定
04 之。」勞動部職業安全衛生署組織法第1條規定：「勞動部
05 為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查
06 及監督相關業務，特設職業安全衛生署（以下簡稱本
07 署）。」勞動部職業安全衛生署組織法第2條規定：「本署
08 掌理下列事項：五、職業安全衛生與勞動條件檢查之推動、
09 執行及監督。八、其他有關職業安全衛生、勞動檢查及職業
10 災害勞工保護事項。」因此，被告辦理執行系爭勞動檢查，
11 於法有據。

12 2、勞工退休金條例第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一
13 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
14 分之六。」勞動基準法第7條第1項規定：「雇主應置備勞工
15 名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程
16 度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險
17 投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。」勞動基準法第70
18 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業
19 性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公
20 開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別
21 休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法
22 及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應
23 遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解
24 僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福
25 利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞
26 雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」勞動基準
27 法第83條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工
28 作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關
29 會同經濟部訂定，並報行政院核定。」

30 3、被告於108年10月25日對於原告進行勞動檢查，認定原告有
31 下列違反規定事項：勞工退休金條例第14條第1項、勞工保

險條例第6條第1項、勞動基準法第7條第1項、勞動基準法第70條、勞動基準法第83條，重點違法事實包括：被告認定原告與外送員唐英貴、張哲脩及林冬成具有僱傭關係，因此，雇主應為勞工退休金條例第7條第1項所規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。且因該外送員為年滿15歲以上，65歲以下之規定範圍勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。原告應置備勞工名卡。應依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示、應舉辦勞資會議。於是以系爭函檢送勞動檢查結果通知書，限原告在指定期限內（即文到即日起）改善，並於違規場所明顯易見處公告7日以上（本院卷一第41-44頁），已對原告產生規制效力，乃基於公權力之行使所為之單方行政行為，應為行政處分。被告主張系爭函並非行政處分，只是勞動檢查法做後續處分之前的先行行政行為等語，忽略了原處分所發生的確認效果以及命原告在指定期限內改善，並於違規場所明顯易見處公告7日以上的下命效果，而無可採。

(三)、本件應以原處分作成時的法令與事實狀態為準

撤銷訴訟之裁判基準時點，除法律別有規定外，原則上以原處分作成時的法令與事實狀態為準。本件為撤銷訴訟，並無法令有特別規定須以裁判時法為裁判基準時點。且由於被告是以作成原處分當時的法令與事實狀態為基礎，進而認定事實適用法律而作成原處分，因此，本件裁判基準時點，自應以原處分作成時的法令與事實狀態為準，不應以裁判時法令作為基準法。故原告此部分主張並無可採。

原告雖主張應以裁判時的狀態為準，並主張原處分作成後，被告三次對原告執行勞檢後未核發勞檢結果通知書，可知被告似認為外送員現在與原告已無勞雇關係。被告於110年4月接受媒體訪談，似承認其認為外送員與平台業者無勞雇關係。依109年9月23日勞檢時原告提供之資料可證外送員於該時更無勞雇關係。以及自110年2月起，原告於我國提供之系

01 爭服務，已由優食公司承接，與貨運公司亦終止合作，則自
02 該時起，外送員更無任何與原告成立僱傭關係之可能等語。
03 惟查，由原告上開主張可知，原告在本件勞動檢查之後，已
04 終止與貨運公司合作，在外送員的新手指南規範上也有調整
05 而與本件檢查時的版本內容不完全相同，更可證明本件原處
06 分並未斟酌之後的事實變動情形，因此，如果以原處分未曾
07 斟酌的裁判時的事實狀態去判斷原處分的合法性，顯然會因
08 為認定事實錯誤而可能導致適用法規錯誤，更能證明應以原
09 處分作成時的法令與事實狀態為準。況且，被告在後續的勞
10 動檢查後並未作成任何認定，既然不是依據本件的事證為基
11 礎，則被告究竟是基於何種原因而不作成如本件相同的認
12 定，仍與本件並無關係，也不是本件的訴訟標的，本院無從
13 審理。至於被告接受媒體採訪的發言，是在本件原處分之
14 後，也不是本件的訴訟標的，本院仍無從審理。故原告之主
15 張顯無理由，並無可採。

16 (四)、原告與系爭外送員之間是勞動基準法第2條第6款所稱的勞動
17 契約

18 1、相關法令

19 憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，
20 增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護
21 勞工及農民之政策。」勞動基準法第1條規定：「（第1項）
22 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，
23 促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其
24 他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得
25 低於本法所定之最低標準。」勞動基準法第2條第1、2、6款
26 分別規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱
27 用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、
28 事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
29 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

30 (1)、依司法院釋字第740號解釋理由書：「勞動契約之主要給
31 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞

務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（即勞基法第2條第6款）所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第177條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係……。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。」

- (2)、再依最高行政法院109年度上字第664號判決意旨：「勞動基準法並非使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬勞動基準法第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否有高度從屬性而定。倘勞務債

務人對於選擇與勞務債權人締結之勞務契約有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有高度從屬性者，即非勞動基準法所欲保障之對象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞動基準法之規範。」「參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞動基準法規範之勞雇關係。」雖然從屬性可能因為外在表現的差異，在概念上可以區分為人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性與親自履行，但是勞動基準法其實只規定了從屬性的要件，並沒有明文區分為人格、經濟、組織等不同分類的從屬性或親自履行，更沒有要求必須人格、經濟、組織上從屬性或親自履行兼具時，才能認定是勞雇關係，因此，在解釋從屬性時，不應以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親自履行為要件，而是應探究從屬性的程度是否已經達到需要認定為勞動關係而給予勞動相關法令的保護程度，所以不宜以某項從屬性的特徵較不明顯，就全盤否定有勞雇關係的存在。且在實際勞雇關係認定上，有可能某項特徵同時符合上述4個判斷標準的全部或其中一部分，因此，雖然從屬性在分類上可以從人格、經濟、組織、親自履行等不同角度予以說明，但是仍不宜忽略某項特徵在不同層面上在不同程度上符合上

述數個分類標準的可能，且縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應從寬認定為勞動基準法規範之勞雇關係。

- (3)、勞動部也認為應從實質上認定勞動契約，以勞動部108年11月19日勞動關2字第1080128698號函所發布的「勞動契約認定指導原則」規定：「……二、事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但其法律關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。三、個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關係下提供勞務者……，其與事業單位間之法律關係應屬勞動契約：(一)具人格從屬性之判斷：1. 勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。2. 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。3. 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。4. 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。5. 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。6. 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係提供該勞務所必須者，不在此限。7. 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。8. 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。(二)具經濟從屬性之判斷：1. 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。2. 勞務提供者所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。3. 勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。4. 事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。5. 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。(三)具組織從屬性之判斷：勞務

01 提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完
02 成工作。……。」核其內容為行政程序法第159條所規定協
03 助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實，而訂頒之解釋
04 性規定，在符合司法院解釋及法律規定範圍內，亦得予以適
05 用。

06 2、勞動契約之主要給付是勞務之提供，而原告要求外送員需親
07 自履行

08 (1)、易得外送員合約的前言提及，「若要使用優步服務，司機與
09 配送公司必須同意下文所載的條款和條件。司機簽立本補充
10 說明後（無論以電子或其他方式）司機與配送公司將受本文
11 所載條款及條件的拘束）。」（原處分卷第43頁、訴願卷一
12 第90頁、本院卷一第107頁）第2條優步服務的使用，第2.1
13 供應方ID規定「供應方ID。司機將會就提供配送服務而獲簽
14 發一個供應方ID以使司機能夠根據本補充說明在裝置上存取
15 和使用供應方App，司機將對其供應方ID保密且不與任何第
16 三方共享。若有任何實際或涉嫌違反行為或對供應方ID或供
17 應方App的不當使用或披露將立即通知配送公司。」（原處
18 分卷第44頁、訴願卷一第91頁、本院卷一第108頁）可知
19 外送員需簽署易得外送員合約，才能使用優步服務而獲得配
20 發一個供應方ID，外送員不得與任何第三方共享。

21 (2)、在易得外送員合約第2.6條裝置的規定，「若司機獲得任何
22 優步裝置，司機確認該等裝置（a）僅可用於使司機能夠使
23 用優步服務的目的及（b）不得以任何方式轉讓、租借、出
24 售或另行提供給任何其他地方。若司機選擇使用任何司機自
25 備裝置則司機確認，…優步須提供供應方App以供安裝在該
26 等司機自備裝置上。司機同意不向任何第三方提供、分發或
27 共享供應方App（或任何相關資料）或授權進行該等提供、
28 分發或共享。…」

29 (3)、在易得外送員合約第2.4司機與優步的關係的規定，「…若
30 存在違反本補充說明的行為…司機存取或使用供應方App或
31 優步服務的權限可能會被停用或以其他方式受到限制…」

(原處分卷第45頁、訴願卷一第92頁、本院卷一第109頁)可知，外送員若違反第2.1供應方ID規定，不親自履行外送服務者，將可能面臨停權或其他限制。故外送員必須親自履行。

- (4)、在易得外送員合約第3條司機的要求，「司機同意期將始終
- (i) (倘該司機以汽車形式提供配送服務) 持有及維持具有適當認證水平且可證明駕駛火分配車輛之資格的有效駕駛執照及
 - (ii) 在服務地區內向第三方提供乘客配送服務所必需的所有執照、許可、批文及授權
 - (b) 擁有適當及現實認可水平的培訓、專業知識及經驗能夠以應有的技能、謹慎和勤勉及專業的方式提供配送服務及
 - (c) 維持高標準的專業性、服務及禮儀。司機同意其可能須不時接受某些背景及駕駛記錄檢查以確保符合及維持提供配送服務的資格。若司機未能滿足本司機補充說明中所載的要求或配送提供者未能滿足合約中所載的要求，則司機存取或使用供應方App或優步服務的權限可能會被停用或以其他方式受到限制(原處分卷第46頁、訴願卷一第93頁、本院卷一第110頁)。可知原告既然對於司機本身的各項資格、服務水準予以要求，自是以外送員親自履行始有意義，且不親自履行者將可能被停權或受限制。故外送員必須親自履行。
- (5)、在新手指南的平台重大規範，關於「使用非本人帳號、登記車輛」方面，原告要求外送員不應登入、使用非本人的帳號，亦不可出借帳號給他人使用。僅可使用帳號登記車輛，若有變更車輛需求，請於帳號內進行設定(訴願卷一第98頁、本院卷一第122頁)。由此可知，原告確實要求外送員必須親自履行外送服務。

3、系爭外送員與原告間有人格上從屬性

- (1)、依新手指南(原處分卷17-42頁，訴願卷一第95-142頁、本院卷一第119-148頁)其中食品安全規範與送餐守則，對於提供送餐服務的每一個過程與環節，都有相當詳盡的規範，包括取餐、保溫袋、服儀與態度、個人衛生、送餐等，並稱

是為確保衛生安全及品質要求，請夥伴送餐時務必遵守服務規範與流程。其中包括：①、取餐、請確認訂單編號及餐點內容、避免錯誤缺漏。注意食品包裝完整無外漏，冷熱食品應隔開。切勿自行打開重行包裝以免食物變質腐敗、責任難以區分。②、保溫袋：①、為確保食物品質，建議送餐全程都需使用Uber Eats專屬保溫袋，且確保密封(完全拉上拉鍊或黏扣)後再行送餐，避免食品遭外部污染或劇烈之溫度變動等。②、定期清潔，作成紀錄。③、若同時配送冷食、熱食，請透過杯座、隔板等方式將冷、熱食品分開放置，產品堆疊保持穩固再進行配送，以確保食物品質。④、禁止放在機車前踏板，或將餐點放置車箱、掛勾、踏板等處。⑤、為避免造成餐點污染，保溫袋請勿堆放雜物或同時裝載非餐點之其他物品。③、服儀&態度①、友善態度與餐廳、顧客溝通，若有任何問題請透過APP回報。②、與客服聯繫時，請配合核對身分以利後續事項進行。③、未下雨時避免穿著露趾拖鞋、背心。④、個人衛生①、請注意個人及車輛、保溫袋衛生整潔。②、送餐時，不得有吸菸、嚼檳榔、嚼口香糖、飲食或其他可能污染食品之行為。③、生病不適時，建議應休息並儘速治療，如罹患可能造成食物污染之疾病（如A肝、手部皮膚病、出疹、膿瘡、外傷、結核病、傷寒等）請勿從事外送活動。④、應經常保持手部清潔。⑤、送餐①、若無法配送，請根據規範選取原因，遵守取消趟次規範。②、切勿以不實理由選擇無法配送，私自取走餐點。③、請遵循訂單內容，將餐點送至顧客指定地點。④、請確認餐點交付對象，並於確實送達客戶後再點選完成行程。⑤、若抵達後無法聯繫顧客，請使用倒數計時器，切勿擅自取消行程。⑥、為避免消費爭議，疊單者請詳加確認送餐內容與對象，並留意其他待送餐點避免遭偷竊或受污染。⑦、交付餐點時，請從保溫袋取出後直接遞送給顧客，以避免餐點受陽光直曬、雨淋等外部污染可能。⑥、此外，在接案流程的說明，要求上線接案時，請勿穿著露趾拖鞋（雨天除

外)與無袖背心。為維持專業形象，也不可以在送餐時嚼食檳榔、抽菸（原處分卷第19-20頁、訴願卷一第99-100頁、本院卷一第123-124頁）。前往位在百貨公司內的餐廳取餐時，勿將保溫袋帶入商場內取餐，但配送過程中仍需使用保溫袋。抵達餐廳取餐時，要求送餐員需主動告知餐廳：您好Uber Eats合作外送夥伴前來取餐。若發生出餐時間拖延，應禮貌詢問出餐狀況，若拖延時間超過10分鐘即回報客服（原處分卷第29頁、訴願卷一第111頁、本院卷一第135頁）。若餐廳不允許核對餐點時，外送員需跟餐廳解釋：不好意思，此流程為公司規範，以保障餐廳與顧客權益。送餐地點若是大樓，應禮貌告知警衛為Uber Eats合作外送夥伴。抵達顧客門口時，主動且禮貌告知：您好Uber Eats合作外送夥伴送餐，這是您的餐點。若顧客反應餐點有誤，則告知顧客：麻煩您在系統回報，將由客服人員為您處理。若顧客索取發票，請告知我們將於email提供電子收據，若另需發票，建議顧客詢問客服（原處分卷第30-31頁、訴願卷一第112-113頁、本院卷一第136-137頁）。也就是說，外送員確實只負責將餐點從餐廳送到顧客的這段勞務提供，並且需依照原告的明確指示進行取餐與送餐，包括送餐員的服裝、儀容、態度、衛生、清潔、送餐全程都需使用Uber Eats專屬保溫袋、並指明保溫袋禁止放置的位置。若有詢問，需說明是公司規範，或是回報客服，由客服處理。可知外送員並無獨立決定如何提供勞務的空間，確實有人格上從屬性。

- (2)、在新手指南的平台重大規範，原告要求外送員「遵循服務規範及流程」。在「收取現金、私下攬客、詐領獎金」方面，要求外送員切勿經由任何形式與管道，向餐廳或顧客收取任何費用。請勿經由任何形式與管道私下攬客，影響UBER與Uber Eats平台。切勿使用任何形式以詐領獎金。在「使用非本人帳號、登記車輛」方面，要求外送員不應登入、使用非本人的帳號，亦不可出借帳號給他人使用。僅可使用帳號登

01 記車輛，若有變更車輛需求，請於帳號內進行設定。在「擅
02 自使用公司品牌」方面，未經官方允許，擅自使用UBER與Ub
03 er Eats公司商標、名義、品牌與其企業識別（Logo），均
04 屬於嚴重侵害他人合法權益。在「散播不實言論」方面，要
05 求外送員在遇到不清楚的資訊時，請先向客服或合作夥伴中
06 心求證。未經官方確認，切勿透過任何形式與管道公布非正
07 確資訊與言論。在「侵犯與騷擾」方面，要求外送員未經餐
08 廳及客戶允許，經由任何形式與管道擾、侵犯、洩漏個人資
09 料【包括但不限於姓名、出生年月日、國民身分證、統一編
10 號、聯絡方式（含手機號碼、住家電話、地址）】隱私及自
11 由。夥伴必須恪守中華民國有關法律，包括個人資料保護
12 法，以免產生相關民事、刑事責任，一切相關責任後果自
13 負，如有重大違反或有其他影響所有平台使用者權益的行
14 為，將會取消獎勵方案且終止合作關係（訴願卷一第98頁、
15 本院卷一第122頁）。可知原告在服務規範與流程方面，對
16 於外送員都有甚為明確的指示，違規者會受到處分。因此，
17 外送員並無決定如何提供送餐服務的自由，負有競業禁止的
18 義務，必須親自履行，其人格上、經濟上、組織上從屬性均
19 甚為明顯。雖然新手指南就此部分有記載「以上規則由合作
20 貨運業者訂定」，但從實質而言，外送員是與原告有直接的
21 勞雇關係，所謂合作運送業者僅是每月依原告所提供之報表
22 向原告收取約12萬元服務費，並開立發票給完成運輸服務的
23 餐廳（詳後述），並不介入原告與外送員之間的勞雇關係，
24 故上開記載不影響實質上是原告對於外送員作成指示與規
25 範。

26 (3)、此外，在易得外送員合約（原處分卷第43-54頁、訴願卷一
27 第90-94頁、本院卷一第107-118頁），第2條優步服務的使用，
28 其中第2.2配送服務的提供，「當供應方App啟用時如果
29 司機可提供服務且位於使用者附近，使用者的配送服務請求
30 可透過供應方App向司機顯示。如果司機接受使用者的配送
31 服務請求，優步服務將透過供應方App向司機提供若干使用

者資訊，包括使用者的姓名和接客點。為提高使用者對優步手機應用程式和司機的配送服務滿意度建議司機（i）遵守用戶有關有關取貨及交付詳情的指示（如，收取/交付包裹的建築地址之內部位置等）及（ii）於用戶或配送接收方現身於指定取貨或交付地點前，至少等候十分鐘。司機將從使用者處獲得目的地資訊或者在接到使用者時由其提供或者自供應方App獲得（若使用者選擇透過優步的手機應用程式輸入該目的地資訊）。司機確認並同意一旦其接受使用者的配送服務請求，優步服務可將有關司機的若干資訊提供給使用者包括司機的名字、聯絡方式、配送公司實體名稱、照片和位置以及司機車輛的型號及車牌號碼。司機不得為履行配送服務以外的任何原因聯絡使用者或使用任何使用者的個人資料。司機同意其聯絡及/或保險資訊可應使用者的合理要求而透漏給使用者。司機須根據相關使用者的指示將物品直接運送至其指定目的地且不得擅自中斷服務或停車。」從以上約定可知，原告對於外送員應如何提供外送服務、如何與客戶應對、如何依據客戶指示而提供服務等環節，都有具體指示規範，可證外送員對於原告有人格上從屬性。

(4)、再依易得外送員合約第2.5評分的規定，其中第2.5.1條規定訂餐客戶可以對外送員評分，外送員亦需對使用者評分。第2.5.2條規定原告可以對外送員施以停權的條件。第2.5.1條規定：司機同意(a)在使用者接受配送服務後優步的手機應用程式將提示使用者對該配送服務和司機的評分並可選擇提供有關該配送服務和司機的評論或回應及(b)在司機提供配送服務後供應方App將提示司機提供對使用者的評分並可選擇提供有關該使用者的評論或回應。司機應真誠提供評分和回應。第2.5.2條規定：為繼續獲得對供應方App及優步服務的使用權，司機確認其必須維持超越優步為服務地區設立的可接受最低平均分數（優步可能會不時全權酌情更新該評分下文簡稱「最低平均分數」的平均分數。若司機的平均分數低於最低平均分數司機可能會獲提供一定期限以將其平均分

數提升至最低平均分數以上。司機同意若司機並未在允許的期限（若有）內將其平均分數提升至最低平均分數以上，優步可停用該等司機存取供應方App及優步服務的權限。司機同意司機在登入供應方App期間多次未能接受使用者的配送服務請求會讓使用者產生有關優步手機應用程式的負面體驗。為此，司機同意若其登入供應方App即會努力接受大部分使用者配送服務請求而若其在某個時段內不希望接受使用者的配送服務請求則會登出供應方App（原處分卷第45頁、訴願卷一第92頁、本院卷一第109頁）。因此，外送員為了繼續獲得服務報酬避免被停權，會努力達成原告要求的標準，否則將會被停權，形同無法繼續從事此項外送員的工作。外送員若有多次錯誤交付餐點紀錄，將導致帳號停權及扣除獎勵（原處分卷第33頁、訴願卷一第115頁、本院卷一第139頁），以上均足證原告對於外送員未達標準或違規行為有懲戒、處分權限，這更顯示外送員在人格上的從屬性。

4、系爭外送員與原告間有經濟上從屬性

- (1)、在新手指南的銀行帳戶資訊FAQ內容，關於款項結算時間與出帳時間，Uber Eats基本車資及獎勵方案，將會於不同時間匯款。基本車資將在下週一結算，並於下週二經由國外出帳，國外匯款需要三至十個工作天。獎勵方案將在下週一結算，並於下週二經由國外出帳，國外匯款需要三至十個工作天等規定（原處分卷第21頁、訴願卷一第103頁、本院卷一第127頁），由此可知外送員是因為工作而獲得報酬，經原告計算其勞務提供的數量後，才能定期收到原告所給付的報酬，外送員不必再開立發票給原告而請款，或是在契約約定的末日才給付報酬，這是勞動契約具有經濟上從屬性的一個判別標準。
- (2)、在新手指南行程收入方面，其中基本車資分為一般狀態與疊單計算，前者是從餐廳至客戶指定地點的公里數，後者是從餐廳至距離一，以及由距離一至距離二，兩者合計的距離。每個案件可賺取的收入，機車平台費為25%，自行車/走路平

01 台費為30%。路程距離計算以系統判定為主，若有疑問，可
02 使用APP系統回報客服，由線上專員協助。外送員可在在Ube
03 r Eats官網查詢基本車資與當週獎勵（原處分卷第22頁、訴
04 願卷一第104頁、本院卷一第128頁）。可知原告對於計算基
05 本車資的方式有明確而一體適用於全體外送員的規範，而且
06 是依實際運送餐點的距離而定，原告並不是與外送員個別磋
07 商，因此，外送員比較符合受雇主僱用從事工作而不是獨立
08 的承攬人，亦可證明外送員的從屬性。

- 09 (3)、新手指南的獎勵方案，包括自動加成獎勵、每日趟次獎勵。
10 在自動加成獎勵方面，在自動加成獎勵時段於特定區域接受
11 派案，行程費用將依加成倍數計算。在每日趟次獎勵方面，
12 於每日尖峰或是離峰時段完成之趟次，可領到相對應之獎
13 勵。尖峰時段的午餐10：00-14：00與晚餐17：00-20：00之
14 間，完成3趟之趟次獎勵為新臺幣（下同）35元，完成7趟之
15 趟次獎勵為110元，完成11趟之趟次獎勵為240元，完成14趟
16 之趟次獎勵為340元，完成16趟之趟次獎勵為480元，完成19
17 趟之趟次獎勵為620元，完成22趟之趟次獎勵為730元。在離
18 峰時段的下午14：00-17：00與夜晚20：00-00：30之間，完
19 成3趟之趟次獎勵為25元，完成5趟之趟次獎勵為60元，完成
20 6趟之趟次獎勵為110元，完成11趟之趟次獎勵為220元，完
21 成14趟之趟次獎勵為310元，完成17趟之趟次獎勵為430元，
22 完成20趟之趟次獎勵為600元，至於在宵夜時段23：00-00：
23 30之間，每趟加給20元（原處分卷第23頁、訴願卷一第105
24 頁、本院卷一第129頁）。可知其趟次獎勵的計算方式完全
25 是原告單方面規定而適用於所有外送員，並不需要與個別外
26 送員磋商，外送員只能依照原告的規定計算趟次獎勵，故外
27 送員的從屬性甚為明顯。此外，透過APP介面點選主畫面上
28 方的追蹤器，外送員可以即時查看當日的費用摘要。左右滑
29 動追蹤器可以追蹤前一趟、當週賺取的行程費用及達標狀況
30 （原處分卷第25頁、訴願卷一第107頁、本院卷一第131
31 頁）。外送員也可以在費用明細查看每一趟行程乙及當日或

01 當週的行程費用紀錄。或可以登入後台查看完整帳單。在最近
02 的交易資訊方面，可以查看過去的交易紀錄與餘額。在額
03 外獎勵方面，查看時段性的優惠與獎勵。讓外送員更有效率
04 地賺取更多行程費用（原處分卷第26頁、訴願卷一第108
05 頁、本院卷一第132頁）。由以上說明可知，由於尖峰時段
06 是大多數人用餐的時間，為了確保有足夠的外送員在該時段
07 上線提供送餐服務，使得使用原告APP的客戶獲得迅速便利
08 的送餐服務，原告設計的每日趟次獎勵會使得外送員提高在
09 該時段上線接單提供送餐的意願。外送員更可以透過費用明
10 細、最近交易資訊、額外獎勵之資訊，了解如何賺取更多給
11 付，使得外送員對於原告有更多的依賴，從屬性很高。

12 (4)、綜合上述獎勵方案的自動加成獎勵與每日趟次獎勵、基本車
13 資分為一般狀態與疊單計算，前者是從餐廳至客戶指定地點
14 的公里數，後者是從餐廳至距離一，以及由距離一至距離
15 二，兩者合計的距離。每個案件可賺取的收入，機車平台費
16 為25%，自行車/走路平台費為30%一併觀察，以及關於款項
17 結算時間與出帳時間合併觀察，都可以知道外送員的收入是
18 依其所提供的送餐服務而計算，計算標準與給付金額由原告
19 決定，外送員並不負擔財務風險，也就是說，原告是否能從
20 客戶獲得款項，是原告自己要負擔的風險。由於原告設計的
21 報酬給付與獎勵方案，使得外送員提供的外送服務必須達到
22 一定的次數才能獲得較高報酬，又由於送餐服務大多集中在
23 固定用餐時間內，所以外送員也必須在密集時間內完成外送
24 服務，或者必須延長工作時間，以便獲取維持生活的收入水
25 準，可知外送員對於原告存在經濟上從屬性。

26 5、系爭外送員與原告間有組織上從屬性

27 (1)、由於原告經營的Uber Eats平台，一方面讓餐廳提供餐點選
28 項，消費者可以訂餐，另一方面由外送員負責於一定時間內
29 送餐至指定地點，可知原告經營的業務在性質上類似貨物運
30 送公司，所運送的貨物是餐點，外送員就是司機。而且外送
31 員必須先獲准加入原告的Uber Eats平台後，才能開始使用

01 平台而獲得送餐機會，依據原告的各项指示規範進行送餐服
02 務，外送員代表的就是Uber Eats這個運用數位科技提供送
03 餐服務的平台品牌，而不是外送員自己的名義或品牌形象，
04 已如前述，在這個脈絡之下，外送員都被納入原告的組織之
05 內，具有組織上從屬性，甚為明顯。

06 (2)、在外送員至餐廳取餐以及到指定地點送餐的過程，遇到行程
07 配送案件之問題與緊急狀況時，原告會有客服人員（電話號
08 碼：00-0000-0000）提供協助，而不是由外送員自己解決所
09 遇到的問題。因此，如果外送員遇到例如距離過遠、餐點毀
10 損、領取餐點後，客戶/餐廳取消訂單、客戶變更地址/地址
11 錯誤、餐點品項過多/過大/無法放入保溫袋、抵達後店家餐
12 點未完成、App無法完成行程等，可以與客服人員聯絡協助
13 處理（原處分卷第19、33頁、訴願卷一第99、115頁、本院
14 卷一第123、139頁）。可知，原告為了完成客戶訂單，必須
15 配置外送員以及緊急時由客服人員參與分工共同完成外送工
16 作，外送員是被納入原告組織而與原告其他部門人員一同完
17 成送餐服務的一部分。

18 (3)、原告對於外送員的工作表現有評分機制，對於未達標者可以
19 施以停權處分，若是多次錯誤交付餐點紀錄，將導致帳號停
20 權及扣除獎勵，均如前述，可知原告是將外送員納入其組織
21 內，對於不符合原告的工作規範、指令要求或表現不佳者施
22 以停權、扣除獎勵等處分。亦可證實外送員對於原告有組織
23 上的從屬性。

24 (五)、原告所辯不可採

25 1、依事實優先原則，原告主張系爭外送員不是原告的員工，原
26 告不是系爭外送員的雇主，系爭外送員是與易得公司成立承
27 攬合約部分（原處分卷第13-14頁），並不足以阻斷原告與
28 外送員之間成立勞雇關係，原告上開主張並無可採。

29 (1)、查，原告透過Uber Eats平台在全世界提供Uber Eats的服
30 務，此為本院職務上所知悉，毋庸舉證。原告在我國的經營
31 模式，就本件原處分作成時點而言，原告雖然仍然是透過平

01 台招募、管理外送員，但原告在形式上卻是透過兩份與易得
02 公司為名義的契約，讓外送員在外觀上看似易得公司旗下人
03 員，而不直接與原告有關係，但這樣的契約安排與實際情況
04 不符，從勞雇關係應從實質認定原則的脈絡而言，外送員仍
05 是直接與原告有勞雇關係。

06 (2)、首先，原告與易得公司之間的易得合作協議自106年9月1日
07 起生效，約定易得公司欲透過原告Uber Eats行動應用程式
08 提供貨運服務予使用Uber Eats行動應用程式的客戶而簽
09 約，該協議內容包括車輛標準、送餐駕駛人員標準、保險、
10 合約期間、個人資料保護、資訊科技服務、定價、支付代理
11 人、行銷、獨家協議、保密、準據法等（訴願卷第85-89
12 頁、本院卷一第211-215頁）。其次，外送員還簽立易得外
13 送員合約，表示外送員是獨立承攬者而與易得公司（配送公
14 司）之間有承攬關係以便履行配送服務（原處分卷第43-54
15 頁、訴願卷一第90-94頁、本院卷一第107-111頁）。

16 (3)、不過，依被告為張竣凱所製作的108年11月1日談話紀錄，易
17 得合作協議的實質內容為餐廳所有運費金流部分由原告處
18 理，外送員之招募、管理、教育訓練等也都由原告負責，外
19 送員之報酬亦由原告直接計算並匯款給外送員，易得公司並
20 未與外送員簽訂承攬合約，外送員招募均經由Uber Eats平
21 台申請，亦由原告處理後續審核之程序，易得公司未直接介
22 入經營，每月依原告所提供之報表向原告收取約12萬元服務
23 費，並開立發票給完成運輸服務的餐廳。易得公司與Uber E
24 ats平台分工，由該平台媒合其服務，由餐廳發出運送需
25 求，透過平台由線上外送員決定是否接單，完成該次運送服
26 務，外送員報酬統一由平台彙整直接撥付給外送員，易得公
27 司未經手。價金議定是原告與外送員雙方約定，易得公司未
28 介入。外送員相關資料異動留存終止皆由原告管理負責，報
29 酬計算問題或其他必要事項均透過平台後端管理人員聯繫，
30 易得公司不介入外送員所提出的問題。原告旗下外送員資料
31 均由原告管理等語，有該談話記錄可參（原處分卷第15-16

頁)。由於外送員要加入Uber Eats平台才能利用平台提供送餐服務獲取報酬，由此可知，實際上的勞雇關係存在於原告與外送員之間，易得公司並不參與其中，故張竣凱上開陳述應可採信。原告雖然在形式上透過與易得合作協議，以及外送員須同意易得外送員合約才能使用優步服務，但實際上仍然是由原告透過平台直接招募外送員、獲取外送員資料、施以教育、訓練、指示、並給付外送員報酬，易得公司並不介入其中。故原告意圖在原告與外送員的直接關係中安排易得公司作為中介者，但是依勞動關係的實質認定原則，原告上開形式上安排的契約關係並不發生阻斷效果，實際上勞雇關係仍發生於外送員與原告之間。

(4)、原告而非易得公司在事實上才是對外送員進行審核與訓練，要求外送員提供銀行帳戶以利匯款，自備機車以利提供送餐服務等，外送員提供外送服務的過程遇到任何問題時，是向原告的客服中心、線上專員或服務中心現場專員求助。保溫袋破損也需要至各城市合作夥伴中心負擔1,000元耗材費，由專員為外送員更換（原處分卷第17-42頁，訴願卷一第95-142頁、本院卷一第119-148頁）。這不是易得公司所能做的事情。原告主張並非雇主，外送員是與易得公司成立契約等語，就勞雇關係的認定而言，並無可採。

2、關於原告主張外送員工作特性不具從屬性或亦無需親自履行部分，仍無可採

(1)、外送員實質上並無接單與否、是否上線的自主決定權

雖然原告強調外送員可以自由決定是否上限或接單。惟查，新手指南並未記載外送員享有完全不上線或完全不接單的權利，反而是規定派案後有60秒時間可選擇是否接案（原處分卷第28頁，訴願卷一第110頁、本院卷一第134頁），選擇接案後，即依規定進行送餐服務。新手指南另有進階App功能—無縫接案，當外送員即將抵達目的地，系統會偵測外送員即將完成行程，並指派下一個案件，此時螢幕下方會出現邀約的閃爍畫面，外送員有60秒的時間接受行程，點擊畫面後，

系統將會在外送員完成目前行程後提供給外送員下一個行程資訊。也就是說，當外送員即將抵達目的地且附近有預約行程時，Uber Eats平台會預先安排下一個案件以增加外送員賺錢的效率。但如果外送員希望完成目前行程後就能夠直接下線休息，不再接受派案，外送員必須透過停止新預約關閉無縫接案功能（原處分卷第35頁，訴願卷一第117頁、本院卷一第141頁）。也就是說，系統預先設定是外送員上線接案後，會有無縫接案功能，外送員可以持續接案，為了原告的利益而持續提供勞動力，換取外送員可以獲取的報酬，除非外送員不接受派案或關閉無縫接案功能下線休息。

- (2)、再依易得外送員合約第2.5.1條規定，訂餐客戶可以對外送員評分，第2.5.2條規定，外送員為了能繼續使用Uber Eats平台，必須維持超越原告為服務地區所設立的最低平均分數。若無法達標，外送員可能會被要求在一定期限內提升至最低平均分數以上。逾期未提升者，原告可停用該外送員的使用平台權限。再者，原告為了避免外送員在登入平台期間多次未能接受配送服務請求，會讓使用者產生負面體驗，於是要求外送員同意於登入平台後就會努力接受大部分使用者配送服務請求。不接受使用者的配送服務請求則會登出（原處分卷第45頁、訴願卷一第92頁、本院卷一第109頁），已如前述。因此，外送員一旦加入平台後，一方面就要盡量接受派案而不應拒絕派案，另一方面就要維持服務地區的最低分數標準，等於原告至少是透過上述二種有停權效果的作法，讓外送員必須努力達成原告要求的標準，否則停權形同無法繼續從事此項外送員的工作，就無法繼續獲得服務報酬。原告採取上述兩種作法的效果會使外送員在最大程度能依照平台的派案去接案而不是拒絕接案，除非外送員想下線休息。由此可知，外送員實質上並無接單與否、是否上線的自主決定權。故原告僅從形式上稱外送員得自由決定是否及何時工作，不須排定班表、上線時間自己決定，進而稱自無請假或

01 打卡的問題部分（本院卷一第89-90頁、本院卷三第189
02 頁），亦無可採。

03 (3)、至於原告稱接單後取消過於頻繁會收到簡訊提醒等機制已於
04 109年1月取消，外送員此後可任意取消訂單，在109年1月前
05 縱然因取消過於頻繁遭停權，只需至服務中心即可輕易恢復
06 權限而與懲處完全不同（本院卷三第191頁），但本件所審
07 理的時間點並未及於109年1月，故上述情形尚非本院所得考
08 慮。惟從原告上述說明，似亦表示109年1月前因取消過於頻
09 繁而遭停權者，仍然必須親自至服務中心才能恢復權限，原
10 告並不會主動為已停權者復權，可見其停權效果仍在，性質
11 上確實類似於懲處。

12 (4)、原告雖又稱外送員如果完全不想接單，只需登出平台即可，
13 並無登入時間或業績要求，勞工豈有可能任意拒絕工作或直
14 接下班（本院卷三第192頁）。惟查，外送員實質上並無接
15 單與否、是否上線的自主決定權，均如前述，原告始終避重
16 就輕，忽略其無縫接案的功能，且制度上要求外送員加入平
17 台後，必須盡量接受派案而非拒絕，外送員要維持服務地區
18 的最低分數標準，這二種有停權效果的作法，讓外送員必須
19 努力達成原告要求的標準，再搭配報酬計費方式與獎勵金額
20 的設計與誘因，在這些制度交錯設計之下，透過平台演算法
21 的安排與管理外送員如何提供外送服務即可達成原告的獲利
22 目標，又何須另外硬性規定登入時間或業績要求。而這確實
23 是數位平台經濟下的勞雇關係的特色之一，演算法既然能夠
24 更為精確的計算原告的最大獲益與所需要的外送員送餐服
25 務，我們也應該在這個脈絡之下去觀察勞動關係，不必拘泥
26 於非數位平台經濟的典型勞雇關係的刻板印象。

27 (5)、原告雖又稱新手指南的內容有的是要求遵循法規，例如108
28 年9月18日訂定之「網路美食外送平台業者自主衛生管理指
29 引」，有的是與承攬或委任關係相同的指示，不應認為是原
30 告對外送員的指揮監督（本院卷一第90-91頁、本院卷三第1
31 94頁）。惟查，勞雇關係的認定應採事實優先原則，並從寬

01 認定。本件用以認定勞雇關係存在的主要文件，除新手指南
02 以外，仍須檢視包括易得公司合作協議、易得外送員合約在
03 內的資料。外送員欲使用原告經營的Uber Eats平台提供服
04 務賺取報酬，需直接加入Uber Eats平台，提供資料給原告
05 審核後才能使用，原告對於送餐服務的每個流程環節都有詳
06 細指示與規範，包括取餐、保溫袋、服儀與態度、個人衛
07 生、送餐等，並稱是為確保衛生安全及品質要求，請夥伴送
08 餐時務必遵守服務規範與流程等，均如前述，無論是否是遵
09 循法規所要求。外送員就此而言，對於工作時間、時段等勞
10 務給付方式的支配自由甚低，且無需自行負擔工作完成所涉
11 之企業風險，此與承攬契約是當事人約定，一方為他方完成
12 一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬（參照民法第490
13 條），承攬契約的債務人因此無人格從屬性且有經濟上獨立
14 性的特徵明顯不同。況且，本院是從人格、經濟、組織上從
15 屬性、親自履行等各個層面綜合觀察而依事實優先原則認定
16 原告與系爭外送員之間有勞雇關係，並不局限於人格上從屬
17 性的單一面向。故原告上開主張仍無可採。

18 (6)、原告雖稱不介入消費者、餐廳及外送員之間相互評價的評分
19 機制，無須遵守原告為全球各地員工所設立之工作規則等內
20 部規範（本院卷一第93-94頁）。惟查，外送員的工作表現
21 有評分機制，未達原告設定的標準者，原告可施以停權處
22 分。在多次錯誤交付餐點紀錄時，原告對外送員得處以停權
23 及扣除獎勵的處分，均如前述。可知原告對於不符合原告
24 的工作規範、指令要求或評分未達標準而表現不佳者施以停
25 權、扣除獎勵等處分，其基礎即在於原告將外送員納入其組
26 織內，故外送員對於原告有組織上的從屬性。原告並非不介
27 入，故原告上開主張並無可採。

28 (7)、原告雖主張外送員具高度可取代性、無需親自履行（本院卷
29 一第95頁）。惟查，正因數位勞動平台（digital labor pl
30 atform）所招募或使用的外送員的技術門檻較低，可取代性
31 較高，為了避免雇主濫用其優勢地位，對於外送員產生剝削

01 勞動力而不提供勞動保護的不良後果，國家對於此等外送員
02 更值得給予勞動法令的保護。又查，原告要求外送員不應登
03 入、使用非本人的帳號，亦不可出借帳號給他人使用。僅可
04 使用帳號登記車輛，若有變更車輛需求，請於帳號內進行設
05 定，有新手指南可參，均如前述（訴願卷一第98頁、本院卷
06 一第122頁）。可知原告確實要求外送員必須親自履行。

07 (8)、原告雖又主張外送員可同時使用其他外送平台，無競業禁止
08 之限制（本院卷一第95、98頁），108年12月至109年5月為
09 例，每位外送員平均報酬介於11,000元至13,000元，難以維
10 持生活，可見多數外送員另有正職或同時使用其他平台接單
11 （本院卷三第198頁）。惟查，在「遵循服務規範及流程」
12 方面，要求外送員勿經由任何形式與管道私下攬客，影響UB
13 ER與Uber Eats平台。如有重大違反或有其他影響所有平台
14 使用者權益的行為，將會取消獎勵方案且終止合作關係（訴
15 願卷一第98頁、本院卷一第122頁）。所謂①經由「任何形
16 式與管道」私下攬客與②影響UBER與Uber Eats平台，兩個
17 要件相連結適用，可知當然包括外送員不能私下從事與原告
18 外送業務相同或相似的送餐服務，因為會影響原告所屬外送
19 員所可以提供給Uber Eats平台使用的勞動力的數量，進而
20 可能影響消費者、餐廳對於原告平台的使用滿意度。且原告
21 上開資料統計期間是在本件原處分之後，並非本件所得審理
22 範圍，其資料無從作為判斷原處分是否合法的依據，故原告
23 上開主張仍無可採。

24 六、被告依據事實實質認定系爭外送員與原告之間有勞雇關係，
25 經核並無違誤，原告各項辯解經核均無可採。本件原處分合
26 法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理
27 由，應予駁回。

28 七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
29 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必
30 要，一併說明。另兩造對於國際上有關類似的外送平台與外
31 送員之間是否有勞雇關係的裁判雖有表示意見，惟由於各國

立法及外送平台的實務操作與我國情形可能不盡相同，尚難直接套用。而數位勞動平台固然帶來就業機會與創新，相當有效率，但透過演算法對於勞動力的管理，如果主要是以極大化平台業者收益為其目的，或者當事人協商地位的不平等，或者當事人之間權利義務不明確，或試圖隱瞞勞雇關係時，都有可能使得外送員的權利受到不同程度的損害，導致勞工與社會產生嚴重問題，剝奪勞工獲得適當保護，甚至從根本地阻礙勞雇關係的建立，進而無法達成尊嚴勞動（decent work）的目標。被告作為勞動基準法的中央主管機關，應更為積極促進勞工在數位勞動平台中應獲得的保護，以便達成勞動基準法第1條「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」的立法宗旨。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 3 月 17 日
臺北高等行政法院第六庭

審判長法 官 陳心弘

法 官 高維駿

法 官 郭銘禮

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟 代理人之情形	所 需 要 件
---------------------	---------

(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出□所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 111 年 3 月 17 日

書記官 林淑盈