

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第228號

110年8月30日辯論終結

原告 賽米資訊股份有限公司

代表人 王耀誠

訴訟代理人 簡榮宗律師

許寶仁律師

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間勞工保險條例及就業保險法事件，原告不服行政院中華民國109年5月20日院臺訴字第1090174183號訴願決定，向臺北高等行政法院提起行政訴訟，經該院以109年度訴字第841號裁定移送前來，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告不服被告民國108年12月5日勞局納字第10801816691、0000000000號勞動基準法罰鍰裁處書（下合稱原處分）所裁處原告罰鍰新臺幣（下同）106,148元及21,280元部分而涉訟，是本件爭訟之罰鍰數額在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用簡易訴訟程序，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。

貳、爭訟概要：

原告於108年間未依規定為其員工李柏昇、楊政達、許景

01 雲、葉思妤、陳世賢、許庭瑋等外送員（下稱李君等人）申
02 報加入勞工保險及就業保險，嗣經被告所屬職業安全衛生署
03 （下稱職安署）對原告實施食物外送平臺業專案檢查發現上
04 情，經被告審查後，以原處分裁罰原告106,148元及21,280
05 元。原告不服原處分，提起訴願，經行政院109年5月20日院
06 臺訴字第1090174183號訴願決定駁回，原告仍表不服，於10
07 9年7月17日向臺北高等法院提起行政訴訟，經該院以109年
08 度訴字第841號裁定移送本院審理。

09 參、原告起訴主張及聲明：

10 一、原告主張要旨：

11 （一）原告和李君等人無人格從屬性：

12 1. 原告為全台第一個結合傳統代排及運送服務的線上平台，專
13 門解決各種限量商品的排隊問題，消費者透過原告平台下單
14 原告產品之代排、代購、代送服務，由和原告合作的李君等
15 人（即卡個位「管家」）專單專送，1個排隊管家只負責1張
16 訂單，原告則依據產品費用給予李君等人不等的報酬，李君
17 等人則依照自己的意願決定接單與否；原告與李君等人之間
18 並未簽訂任何契約，若有意願成為「管家」者，需先同意遵
19 守「Cutaway(卡個位)管家合作手冊1.7」（下稱「管家合作
20 手冊」），管家合作手冊係為原則性規範，提醒「管家」於
21 進行接單和提供服務時的態度及注意事項等。

22 2. 原告和李君等人間並未約定上下班時間，更無須請假，上班
23 時間由李君等人自行決定，不受原告之拘束。原告亦未限制
24 李君等人不能拒絕訂單及必須要親自履行訂單內容，亦未約
25 束李君等人不得兼職，李君等人無須服從原告之指揮監督，
26 亦無獎懲，李君等人僅須遵守相關法令之要求從事運送商
27 品，自有別於僱傭關係體制內一般執行事務之員工，原告與
28 李君等人間自不具人格從屬性之特徵，非屬勞動基準法所規
29 範之勞動契約，應為承攬關係，原告自無須為李君等人申報
30 加入勞工保險及就業保險，原處分自有違誤。

31 （二）原告和李君等人並無經濟上從屬性：

01 1. 李君等人之報酬並非原告給付底薪，而係按訂單計酬，於半
02 個月結算1次，倘李君等人未完成送貨，原告無須給付報
03 酬，李君等人因完成訂單內容之工作而獲取獎金報酬，實與
04 為自己經營事業無異，而非依附於原告，此與勞動基準法
05 (下稱勞基法)第2條第3款所定義之工資性質不符，亦與一般
06 勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情形有別，是原
07 告和李君等人間契約並不具有勞動契約之經濟上從屬性。

08 2. 李君等人如以正職方式從事管家工作，每月平均可獲取6萬
09 元至7萬元不等的報酬，其薪資甚至遠高於被告宣布之基本
10 工資甚多，此與一般勞工薪資將隨其年資及考績評等而調整
11 有所不同。另管家都可以就個案議價取得之報酬，足徵李君
12 等人取得報酬仍為自己之經濟活動為主要收入，並非為原告
13 提供勞務之對價，其勞工性甚低，核與一般員工以提供「一
14 定」勞務為而請求給付「一定」薪資之情形有別，尚難認有
15 何經濟上之從屬性可言。

16 (三)原告和李君等人並無組織上從屬性：

17 李君等人並無隸屬於原告任何部門，而僅係為個人接單之總
18 金額據以計算其應得之報酬，其從事管家乙職之核心事項，
19 均由其獨立為之，無須與其他管家分工始能完成之情，倘李
20 君等人自行停止業務，亦不會造成原告或整個管家體系之停
21 頓，原告僅從旁擔任協助管家的角色，和提供即時的消費者
22 服務，李君等人為原告進行工作時，與其他管家並無隸屬或
23 合作關係，並不具組織上之從屬性。

24 (四)綜上，李君等人得自行安排工作之時間及運送商品時程與流
25 程，不具有勞務之專屬性，不受原告指揮監督之拘束，亦未
26 受到原告實質上之獎懲，且李君等人之運送係獨立完成，於
27 運送完成後即得自行離去，無庸停留於原告之營業處所內，
28 亦不受被告其他制約，與其他管家間亦無所謂分工合作之狀
29 態，另李君等人係以勞務完成之結果為目的，據此獲致報
30 酬，其與原告間並無人格、經濟或組織上之從屬性，核與勞
31 基法關於勞工之定義不符，原告和李君等人間之契約關係，

01 非屬勞動契約，而係承攬契約，原處分自有違誤。

02 二、聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

03 肆、被告答辯及聲明：

04 一、答辯要旨：

05 被告為確立勞動契約之認定標準，以108年11月19日勞動關2
06 字第1080128698號函頒「勞動契約認定指導原則」及附件
07 「勞動契約從屬性判斷檢核表」（下稱從屬性檢核表），被
08 告依從屬性檢核表審認原告與李君等人間已符合人格、經濟
09 及組織上之從屬性。又原告接單後倘客戶未付錢，損失則由
10 原告承受，李君等人則不需自行負責業務風險，且從原告所
11 提出之對話紀錄顯示，係由原告管理階層主動加價，管家則
12 被動接受，管家對外表彰原告名義，而非個人名義，故原告
13 與李君等人間為勞動契約，被告就原告未依規定將其所屬員
14 工李君等人申報加入勞工保險及就業保險而加以裁罰，並無
15 違誤。

16 二、聲明：原告之訴駁回。

17 伍、爭點：

18 原告與李君等人間是否具有勞基法第2條第6款所稱之勞動契
19 約？

20 陸、本院的判斷：

21 一、應適用之法令：勞工保險條例第6條第1項第2款、第11條、
22 第72條第1項、就業保險法第5條第1項第1款、第6條第3項、
23 第38條第1項(附錄)。

24 二、如爭訟概要欄所載之事實，除後述之爭點外，其餘為兩造所
25 不爭執，並有被告職安署108年11月21日勞職北1字第108105
26 05591號函(見原處分卷第1頁)、一般事業單位勞動條件檢查
27 會談紀錄表(見原處分卷第3至4頁)、108年10月17日談話紀
28 錄(見原處分卷第5至6頁背面)、108年10月24日談話記錄(見
29 原處分卷第7至8頁)、勞動條件檢查結果通知書(見原處分卷
30 第9至10頁)、管家人事資料表(見原處分卷第11頁)、108年7
31 月至108年9月管家接單紀錄(見原處分卷第12至27頁背

面）、Cutaway管家合作手冊1.7(見北高行卷第145至153頁)、原處分(見北高行卷第45至56頁)及訴願決定(見北高行卷第57至69頁)在卷可佐，該情堪以認定。

三、原告與李君等人間之契約性質，係屬勞基法第2條第6款所稱之勞動契約：

(一)按勞基法第2條第1、2、3、6款規定可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞基法所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素。民法之僱傭契約及勞基法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。一般學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1.人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；2.親自履行，不得使用代理人；3.經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；4.組織上從屬性，納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347號判決、92年度台上字第2361號判決意旨參照），亦即基於勞動保護之社會性，只要當事人的法律關係中具有相當從屬性的特徵，縱其部分職務內容具一定程度的獨立性，仍應寬認屬勞基法規範的勞僱關係（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

(二)查李君等人為原告之外送員，觀諸原告代表人王耀誠於職安署108年10月17日訪談時陳稱：「原告分為營運（負責訂單處理及管理管家狀況）、行銷（負責廣告）、業務（負責與其他公司簽午餐等契約）及專案人員（負責特別檔期）支援小組」、「管家藉由原告網路平台上選擇我要接單，並於指

01 定時間內送達」、「管家於每天的第1張單取餐前30-60分鐘
02 前必須登入系統，如消費者預訂11時20分送餐抵達的話，管
03 家需於10時50分前到達商家等待餐點」、「原告有規定管家
04 要保持乾淨整齊，不可穿拖鞋、短褲」、「向消費者收費方
05 式為對30分鐘99元、送單為99元起跳（1公里20元），原告
06 給付管家的方式為雇主為消費者收費金額15%及管家85%，管
07 家會2個禮拜至公司結帳1次」、「管家葉思妤108年9月薪資
08 明細為何：管家葉思妤接單金額計算方式為〔（服務費+運
09 費）*85%〕，108年9月份總金額31088.75元」等語（見本院
10 卷第56至59頁），足見就接單平台系統及客戶來源係由原告
11 相關行銷、業務及專案人員負責，而管家則負責在指定期間
12 送達，李君等人與同僚分工合作；係由原告決定向消費者收
13 取費用之金額，李君等人僅得透過原告之平台提供勞務，並
14 無權決定收取費用之價格。再依被告函頒「勞動契約認定指
15 導原則」及附件「勞動契約從屬性判斷檢核表」及前述之管
16 家合作手冊及對話紀錄（見本院卷一第145至174頁）顯示可
17 知，原告透過平台接單後，再由管家負責外送，依管家合作
18 手冊第1點規定，要求管家要與客人和店家進行良好友善溝
19 通，且於運送過程務必攜帶外送箱，管家固定於每月第1週
20 和第3週至公司結帳並繳回對應之發票，並要求管家不可有
21 口出穢言等影響原告形象之行為；依管家合作手冊第2點規
22 定，管家需親自履行工作，不容許李君等人將勞務轉包給其
23 他人去完成，再賺取中間抽成；依管家合作手冊第4點規
24 定，管家應依原告要求方式與店家對餐、發票打統編、餐點
25 漏灑處理方式及與客人對餐等；依管家合作手冊第5點規
26 定，管家不可過早取餐、如有額外支出袋子須依原告要求在
27 記事本留言中回報；依管家合作手冊第6點規定，管家應準
28 時送達且不可私下與客人聯繫更改送達時間，並應依原告要
29 求的置放方式放餐點，另如客人資訊有誤，必須依原告要求
30 方式聯繫客人後寄送，且須現場向客人收該筆額外運費，如
31 客人詢問發票，回應統一由原告於3天內以郵件寄送發票；

01 依管家合作手冊第2點規定，原告訂有每月5點的違規點數，
02 倘若管家在接單後，超時轉單會被計1點、超時釋出2點；依
03 管家合作手冊第9點規定，視違規情況輕重會受到暫時退出
04 群組、停權、永久退出群組、停權等不利益。綜上，足見李
05 君等人接單後不得拒絕工作，須親自完成外送，不得由他人
06 代為履行，且應依原告要求方式取餐及送餐，所有發票均須
07 以卡個位（指原告公司）名義開立，且使用原告之統一編
08 號，發票再由原告寄送予消費者，李君等人不得以自己名義
09 對外表彰，李君等人倘有違規情事，原告則依管家合作手冊
10 第9點予以懲處，倘若客人如決定取消訂單而導致管家空
11 跑，原告仍須給付管家100元空跑費，益徵李君等人依原告
12 要求方式提供勞務，即可獲得約定報酬，不須負擔營業風
13 險。從而，李君等人提供勞務過程中，雖有部分之自主空
14 間，例如可自由決定是否登錄系統接單、每月提供最低外送
15 服務、無固定上、下班時間，具有相當程度之彈性，然李君
16 等人與原告間仍具有上述人格、經濟及組織上之從屬性特
17 徵，渠等間具有勞基法第2條第6款所稱之勞動契約甚明。是
18 被告以原告未依規定為李君等人申報加入勞工保險及就業保
19 險，依勞工保險條例第72條第1項、就業保險法第38條第1項
20 規定裁處罰鍰，洵屬有據。

21 （三）原告雖主張李君等人沒有固定上、下班時間，無須打卡或請
22 假，得自行安排工作時間及運送商品時程與流程，不受原告
23 拘束等語。然如上所述，李君等人每月有應完成訂單的最低
24 門檻，且接單後應準時取餐及送餐，應遵守管家合作手冊所
25 規範之衛生安全、服裝儀容、對餐點、取餐等之程序，違反
26 者視違規情節輕重，而有受到處罰之可能性，實難認李君等
27 人對於外送商品之流程不受原告管理與監督，故原告上開主
28 張，尚難採認。

29 （四）原告對於違反管家合作手冊之相關規範，諸如違反管家合作
30 手冊第1點之穿涼鞋、違反管家合作手冊第2點之超時釋單、
31 違反管家合作手冊第4點之缺少品項及違反管家合作手冊第6

點之遲到，可為輕、中、重不同嚴重程度之註記，縱然原告未實際依管家合作手冊第9點規定對李君等人施以處罰，然原告對於李君等人提供勞務過程是否符合管家合作手冊之相關規範，卻有具有監督、管理之權。故原告主張不會因管家工作方式而有獎勵或處罰，顯與上開規範不符，亦難採信。

(五)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

柒、結論：

原處分認事用法並無違法，訴願決定遞予維持，核無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。又第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

中 華 民 國 110 年 9 月 22 日
行政訴訟庭 法 官 黃子濫

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀(含上訴理由，應表明原裁判所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原裁判有違背法令之具體事實)，並繳納上訴裁判費3,000元；其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書，逾期未提出者，毋庸命補正，即得逕以裁定駁回之。

中 華 民 國 110 年 9 月 22 日
書記官 藍儒鈞

附錄(參考法條)：

1. 勞工保險條例第6條第1項第2款：

年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，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：

二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。

2. 勞工保險條例第11條：

符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入

會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

3. 勞工保險條例第72條第1項：

投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

4. 就業保險法第5條第1項第1款：

年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

一、具中華民國國籍者。

5. 就業保險法第6條第3項：

依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險。

6. 就業保險法第38條第1項：

投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。