

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第377號

原告 郭志清

訴訟代理人 趙友賢律師

被告 富胖達股份有限公司

法定代理人 方俊強

訴訟代理人 陳信翰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國111年11月2日言詞辯論終結，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、原告起訴主張經審理後略以：原告自民國108年起受僱於被告，擔任外送員，並在被告線上平台簽署電子合約，約定採取按件計酬之方式，由原告前往商家領取物品，並將物品送至消費者手中。又原告於服務期間須著被告制式服裝及使用制式保溫箱、配件，外送作業有明確行為規範與管制，倘無法提供服務應立即通知被告，原告之行為完全受被告指揮監督，違反被告規範會遭暫停或終止提供服務或其他懲處，具人格上之從屬性；原告訂單及配送價格均由被告決定，原告僅有決定接受或不接受之自由，原告非為自己事業而經營，而係依附該平台事業貢獻勞力，具經濟上之從屬性；原告執行外送作業，均應完成APP登入並結案，而各項外送作業由指定專屬平台、客服及外送員共同組成，外送員為平台生產組織體系密不可分之成員，具組織上之從屬性。是兩造雖簽訂勞務承攬合約，惟依合約規範及勞動關係之具體內容，實具有人格、經濟及組織等從屬性，故兩造間應為僱傭關係。復原告於110年7月13日向中華民國勞資關係協進會申請勞資爭議調解，於同年9月8日進行調解，因兩造意見不一致而調

01 解不成立，爰依民事訴訟法第247條第1項規定提起本件訴訟
02 等語。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

03 二、被告答辯意旨略以：原告於108年間曾承攬被告之外送業務
04 ，並於109年10月30日簽署勞務承攬合約，原告自109年11月
05 11日曾上線完成外送訂單後，自此連續132日均未曾上線等
06 候外送訂單之派送，故該勞務承攬合約於110年3月3日終止
07 ，嗣兩造於110年4月3日另行簽署勞務承攬合約。觀之兩造
08 間勞務承攬合約，可知被告並無以指令之方式要求原告須於
09 何時段提供勞務，原告可自行決定工作時間，且原告無底薪
10 ，其獲取報酬之方式係以完成訂單遞送為前提，非以其勞務
11 提供時間之長短、時段計算報酬，意即原告須自行承擔可否
12 獲取報酬之業務風險，顯然欠缺勞動契約必要約定事項，況
13 且原告須自行準備遞送之車輛及行動電話，油資、保養、稅
14 務等均由原告自行負擔，而被告未禁止原告從事其他外送平
15 台工作，亦無要求原告穿著、使用被告指定服裝及設備，及
16 增加原告得「拒單」選項，優化服務期間自主性，開放次承
17 攬權利，刪除評鑑制度之限制，足證兩造間並非僱傭契約關
18 係。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
20 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
21 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
22 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
23 告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不
24 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
25 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張兩造間存有
26 僱傭關係，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，
27 即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此
28 種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提
29 起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利
30 益。

31 四、本院之判斷：

01 (一)原告自108年8月起擔任被告之外送員，負責前往商家領取物
02 品，並將物品送至消費者手中，並約定按件計酬，由原告自
03 備外送之車輛、與客戶聯繫之行動電話等工具，及自行負擔
04 車輛之維修、保養、油資、行動電話通話費用，亦未約定固
05 定之工作時間及時數，兩造曾於110年4月3日簽訂勞務承攬
06 合約、切結書、工作危害因素告知單、推廣暨廣告合約，被
07 告曾自108年9月10日起至111年6月24日止給付原告擔任外送
08 員之報酬；而原告自110年12月22日起至111年4月11日止，
09 亦為訴外人優食台灣股份有限公司（下稱優食公司）之外送
10 合作夥伴等事實，為兩造所不爭執，並有前揭承攬合約、切
11 結書、工作危害因素告知單、推廣暨廣告合約、原告之中國
12 信託商業銀行帳戶交易明細表及優食公司111年9月30日函等
13 件為證，堪信為真實。

14 (二)按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定
15 勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1款、第
16 6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇
17 主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬
18 性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監
19 督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理
20 人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營
21 業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不
22 承擔雇主營業之風險。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應
23 就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者
24 對於受領者之從屬性程度高低判斷之（參見大法官會議釋字
25 740號解釋之理由書）。原告固主張其係本於兩造間僱傭契
26 約而為被告提供勞務等語，然為被告所否認，並以前詞置辯
27 ，經查：

28 1.原告於本院審理時自承：伊外送客戶之取得係由被告外送派
29 單系統依照外送員之位置派送客戶訂單，外送員可自行決定
30 是否接受訂單，而每日工作時間由伊自行排定，每週三被告
31 會要伊自行決定下週每日可上班時間，會照伊回覆之時間上

線外送派單系統等語（見本院卷第351頁），再就被告所提出之外送派單系統翻拍畫面以觀（見本院卷第131頁至第148頁），可知被告之外送員在外送派單系統中可自行選擇外送之區域、提供外送之時段，系統派送客戶訂單予外送員後，外送員可選擇是否接受訂單，而外送員不欲進行外送時，亦可自由排定休息時段等情無誤，原告對此亦無爭執，足見原告就其提供勞務之時間、地點可自由決定，被告未加干預，亦無制定任何請休假之規範；再者，被告於109年2月、3月、7月至9月、12月、110年1至4月、9月、10月均未有給付原告報酬之情形，有前揭原告之銀行帳戶交易明細可憑，亦為原告所不爭執，已有悖於一般勞工之工資給付情形，復參以原告須自備運送之車輛、與客戶聯繫之行動電話等工具，及自行負擔車輛之維修、保養、油資、行動電話通話費用；原告於擔任被告之外送員期間，亦為優食公司之外送合作夥伴等情，堪認原告為被告提供服務之時間能自行支配，具有高度彈性及自主性，勞務專屬性甚低，且兩造乃約定以原告完成一定之工作後按件計算報酬，即著重於一定工作之完成為給付酬金之對價，並由原告自行承擔營業風險，原告係為自己取得報酬而工作，實欠缺勞動契約特有之人格、組織及經濟等從屬性。

2. 又原告雖主張被告要求其於服務期間須身著制式服裝，並使用制式保溫箱、配件，未依規定會遭扣除廣告費用，且取單率低於百分之85會遭扣半薪等語，然觀諸前揭推廣暨廣告合約之內容（見本院卷第37頁），兩造係約定原告提供外送服務時使用含有被告品牌圖樣標示之品項，係為自費推廣並為被告廣告之行為，此行為將使原告額外獲得合作推廣獎勵金，若原告未依前開約定使用相關品項者，原告將無法獲得合作推廣獎勵金，足見被告並無強制原告必須使用含有被告品牌圖樣標示之服裝、制式保溫箱或配件，而係原告使用含有被告品牌圖樣標示之服裝等品項，將額外獲得合作推廣獎勵金，若未使用亦僅未能取得合作推廣獎勵金；再者，原告每

單外送訂單「預計」可獲得之報酬係由配送費、區域動態費、消費者回饋費、廣告費所組成，非固定之數額，而區域動態費係於該計算報酬區間，在被告營運部預先公告之指定時間或地區內完成接單，達成短區間指定單量目標，即可獲得相對應之獎勵金額，而取單率需達百分之85，即符合達標獎勵領取資格乙節，亦有被告所提出之雙北地區獎勵公告及外送訂單報酬計算方式等件附卷可考（見本院卷第461頁至第467頁），顯見該區域動態費係外送員取單率達百分之85，被告始發給該項獎勵，並非必然發給之款項，亦非原告取單率未達標準即遭扣除報酬之情形，是無從僅以原告未能取得合作推廣獎勵金或區域動態費等節，而認定被告對原告有為懲戒之情形，況原告迄今未提出任何證據證明被告有對其行使懲戒權而扣除報酬之情形，是原告前揭主張難認有據，不予採信。

(三)從而，因兩造間欠缺人格、經濟及組織等從屬性，並非僱傭契約關係，而屬以一定工作之完成為目的之承攬契約甚明，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在自非有據。

五、綜上所述，兩造間之契約性質既非屬僱傭關係，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 翁 偉 玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日
書 記 官 王 曉 雁