

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第62號

原告 臺北市全國外送產業工會

法定代理人 陳昱安

訴訟代理人 翁瑋律師

楊子敬律師

被告 富胖達股份有限公司

法定代理人 黃逸華

訴訟代理人 陳信翰律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

(一)按多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴，民事訴訟法第44條之1第1項定有明文。查原告為依工會法設立登記之社團法人，其章程第3條規定：「本會以促進勞工團結，提升勞工地位、改善勞動生活為宗旨。」、第5條規定：「本會之任務如下：...3、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進……。11、協助會員有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項。12、其他合於第3條之宗旨及法律規定之事項」，有原告之章程附卷可查（見本院卷一第171頁）。附表所示選定人A 0 1、張耀鐘、A 0 3（以下分別逕稱其名，合稱A 0 1等3人）皆係原告之社員，有渠等入會申請書、原告之第1屆第17次理事會議會議記錄可參（本院卷一第47至51頁），則A 0 1等3人提出選定書（見本院

卷一第39至43頁），共同選定原告為被選定人，為其等提起本件訴訟，依上開規定，應予准許。

(二)按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；但於有訴訟代理人時訴訟程序不當然停止；又承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；而聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第173條前段、第175條第1項及第176條分別定有明文。經查，被告法定代理人原為方俊強，嗣於審理中變更為湯俊章，又變更為A 0 8，並先後經湯俊章、A 0 8聲明承受訴訟，有被告提出之聲明承受訴訟狀及經濟部商工登記公示資料查詢服務可參（本院卷一第271至273、547至549頁），於法相符，應予准許。

(三)按原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時聲明為…二、被告應依附表1所示A 0 1等3人之解僱日起至復職日止，按月給付A 0 1等3人如附表1月薪資欄所示之金額，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；三、被告應依附表1所示A 0 1等3人之解僱日起至原告復職之日止，按月提繳如附表1每月勞退應提繳額欄所示之金額至A 0 1等3人之勞工退休金個人專戶…。嗣於民國114年1月8日具狀減縮為…二、被告應依附表1-1所示A 0 1等3人之解僱日起至復職日止，按月給付A 0 1等3人如附表1-1月薪資欄所示之金額，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；三、被告應依附表1-1所示A 0 1等3人之解僱日起至原告復職之日止，按月提繳如附表1-1每月勞退應提繳額欄所示之金額至A 0 1等3人之勞工退休金個人專戶…（見本院卷三第303至304頁、第309頁）。嗣114年3月10日再具狀減縮為…二、被告應依附表1-2所示A 0 1等3人之解僱日起至復職日止，按月給付A 0 1

01 等3人如附表1-2月薪資欄所示之金額，及各該月給薪日之翌
02 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；三、被告應依附
03 表1-2所示A 0 1等3人之解僱日起至原告復職之日止，按月
04 提繳如附表1-2每月勞退應提繳額欄所示之金額至A 0 1等3
05 人之勞工退休金個人專戶…（見本院卷三第502、505頁）。
06 經核與前揭規定相符，應予准許。

07 (四)再按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上
08 利益者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有
09 明文。又按所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關
10 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
11 而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法
12 院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，原告主
13 張A 0 1等3人與被告間存在勞動（僱傭）契約關係，被告
14 則否認此情，是以A 0 1等3人關於受僱人地位陷於不明確
15 之狀態，致上述3人私法上地位有受侵害之危險，且此種危
16 險得以確認判決予以除去，依上開說明，本件具有即受確認
17 判決之法律上利益，併此說明。

18 貳、實體方面：

19 一、原告主張：

20 (一)A 0 1等3人均受僱於被告，擔任外送員，並在被告線上平
21 台簽署電子合約，約定採取按件計酬之方式，由原告前往商
22 家領取外送商品，並將外送商品送至消費者手中。A 0 1自
23 108年10月間任職於被告，採取按件計酬之方式敘薪，月薪
24 資約為新臺幣（下同）36,417元，於111年6月7日遭被告不
25 附具體事由，僅以空泛「持續未達承攬服務品質且狀況未改
26 善」等語解僱。而A 0 2則自108年8月27日起任職於被告，
27 採取按件計酬之方式敘薪，月薪資約為24,763元，於111年4
28 月12日亦遭不附理由遭解僱。又A 0 3自108年8月間起任職
29 於被告，採取按件計酬之方式敘薪，月薪資約為19,754元，
30 於111年10月19日（按：此係誤繕，實際終止日應為111年10
31 月12日，參見本院卷一第185頁），遭被告不附任何理由，

01 僅以「持續未達承攬服務品質且狀況未改善」之抽象理由解
02 聘。A O 1 等3人於111年間遭被告無故解僱後，向被告詢問
03 解僱之事由時，被告皆僅以自動回覆之罐頭訊息：「造成餐
04 廳與顧客有負面體驗」、「我們無法提供客訴的內容」云
05 云，未給予正面回應，也未給予任何救濟之管道，與勞動基
06 準法（下稱勞基法）第11條及第12條各項解僱法定事由顯有
07 未合，被告與A O 1 等3人間之僱傭關係仍存在，原告爰為
08 本件選定人A O 1 等3人，起訴請求確認被告與A O 1 等3人
09 間之僱傭關係存在。

10 (二)被告與A O 1 等3人間係屬僱傭契約關係而有勞基法之適
11 用，內容如下：

12 1.被告所公布之承攬服務條款（下稱系爭條款）中，「暫停派
13 單/終止外送合約」一節第3條第9款即規定：「如本公司合
14 理懷疑以下事項，可能未經通知立即或在後續承攬期間暫時
15 停止派單，並依情節輕重考慮後續合作關係：在不符法定
16 要求前提使用非本人帳戶進行承攬。蓋承攬契約並不具勞務
17 專屬性，承攬人應得自行決定是否要親自履行勞務，惟被告
18 卻以其單方制定且一體適用於A O 1 等3人之「承攬服務條
19 款」規定A O 1 等3人必須親自履行勞務，否則將會面臨重
20 達停權之處分。是以，A O 1 等3人與被告間，顯非承攬契
21 約，而屬須親自履行勞務之僱傭契約。

22 2.又依據系爭條款一般條款部分第4條規定：「為保障食品安
23 全、校園安全、衛生規範、消費者權益及服務品質等，外送
24 廠商凡提供服務時，應避免有下述之行為，如有發生或疑似
25 有類似情形，公司可能暫時停止派單並考慮後續是否繼續合
26 作關係：口語或肢體之衝突、侮辱……未送餐至消費者指定
27 地點（含抵達樓層）……不正常或不道德之交易。」、建議
28 之一般承攬流程部分、第3條第3款：「餐廳取餐作業：自行
29 確認餐點之外包裝、品項、數量、金額、溫度、餐具、發票
30 或免用統一發票收據正確。」、第4條第2款：「送達時作
31 業：應確認餐點溫度及外觀狀態。如有餐點打翻、失溫，建

01 議立即聯繫通知派單中心；如餐點有輕微傾斜撒出，可將餐
02 點容器扶正並將外包裝擦拭乾淨後，再交付給消費者。」、
03 第5條第7、8款：「送達時作業：建議勿短時間內多次重覆
04 按鈴或長按電鈴」，此參被告內部訓練時之簡報表示：『外
05 送員必備用語：到達店家取餐前，請禮貌地向店家說你好，
06 我是foodpanda外送員，我要取幾點幾分、訂單編號、取餐
07 金額的餐點。』核對餐點時務必念出來，你要確認餐點內容
08 包含：『品項、數量、金額、發票、溫度、餐具』到達客人
09 住處樓下時，請先檢查：『餐點的完整性，先確認是否有溢
10 出或打翻。』餐點送到客人手上時，請熱情的向客人說：

11 『你好我是foodpanda外送員，這是你的餐點祝你用餐愉
12 快。歡迎常訂餐！』」可稽。且依據系爭條款暫停派單/終
13 止外送合約部分第3條第1款亦直接表示若違反系爭條款之規
14 定則會受到停權之處分：「如本公司合理懷疑以下事項，可
15 能未經通知立即或在後續承攬期間暫時停止派單，並依情節
16 輕重考慮後續合作關係：違反承攬服務條款」，而被告有亦
17 以「送餐態度不佳」之理由終止與選定人間之契約關係，足
18 見A O 1等3人接單、取餐至送餐各階段，皆須遵守被告之
19 勞務提供方法限制，被告並有相關懲處規定，顯與承攬契約
20 重點在工作之完成不同，具僱傭契約之人格從屬性甚明。

- 21 3.就被告之排班機制，係規範外送員必須依據其APP所登記之
22 區域（以各縣市為分區），於一週前依據被告所提供之時段
23 選定服務時間（例如，被告會於前週週二，提供下週每日
24 9：00、15：00、20：00、23：00之時段供排定），並且須
25 在前述「登記區域時段」前半小時上線，才符合該區域時段
26 的上線資格，上線後，被告則會依據各縣市之分區提供具體
27 工作時間（例如大台北地區分作21區，選定人上線後則會出
28 現「台北西1小時」、「新店3小時」時段地點選項供排班）
29 而A O 1等3人選擇後，則應依該排班結果須如實履約，若
30 離開該選定區域，或未於選定時段上線，甚至會遭被告平台
31 系統上線及催回原排班地點，已然可見選定人之工作時間、

地點實係受被告之平台系統所拘束，並非可自由選擇工作地點，且應依排班結果提供勞務。又被告之上開排班制度，係以所謂「分組選班制」運作，亦即被告平台系統以「分組」方式配合「選班/排班」，分組方式則是由平台綜合評比外送員的表現（分組項目：準時提早上線、遲到上線、曠班、早退、上線時間長短、完成單數等）後為評分作為基準，評分最高的外送員會被分配在第一組，可以優先選班，若是評分最低者則會排在第四組，只能等第一、二、三組選完之後，才能選班。是以，此一「分組選班制」的作用即是透過平台演算法之方式，讓A O 1等3人為了獲得優先選班的機會而無法自由決定是否登入系統及接單的狀態。此外，若在選定人實際送餐之過程中，消費者超出原外送範圍更改送餐地址時，被告平台系統亦會直接指派A O 1等3人至新地址送餐，若拒單則會遭被告暫停派單處分；而若店家出餐太慢A O 1等3人要將該訂單轉給其他外送員時，亦會受到被告系統GPS偵測以及等餐時間之限制，若選定人未於平台所定位之店家位址或未達等餐時間限制，則會遭被告停止派單處分，皆可徵被告對於A O 1等3人之工作地點及接單自由之指揮監督權限。綜上，A O 1等3人之接單自由、工作時間地點安排，皆受到被告及被告平台演算法所支配，顯與典型承攬契約工作時間自由之模式不合，被告透過平台演算法之指揮監督，具人格從屬性而為僱傭契約。

- 4.復依系爭條款中「暫停派單/終止外送合約」一節第3條第1、9款即規定：「如本公司合理懷疑以下事項，可能未經通知立即或在後續承攬期間暫時停止派單，並依情節輕重考慮後續合作關係：違反承攬服務條款、在不符法定要求前提使用非本人帳戶進行承攬。」，若A O 1等3人有非親自履行勞務之情況，或者是接單、取餐至送餐各階段，未遵守被告之勞務提供方法限制，甚至是被告恣意認定A O 1等3人有態度不佳之情況時，均有可能會遭被告施予停止派單甚至是停權之懲處。此外，就前揭所述之分組選班制，A O 1等

01 3人能否優先選定排班之時間，則被告平台依A O 1等3人是
02 否準時提早上線、遲到上線、曠班、早退、上線時間長短、
03 完成單數等各種項目考核，而決定A O 1等3人之分組順
04 序，進而實際影響其排班之優劣與否，且若未依據被告指派
05 服勞務，亦會招致被告動輒暫停派單拉休之處分，實屬對於
06 A O 1等3人之出缺勤狀況之實質考核控管。是以，就被告
07 對A O 1等3人之獎懲考核權限觀之，亦顯與以工作成果為
08 導向之典型承攬契約有違，應具人格從屬性而為僱傭契約甚
09 明。

10 5. A O 1等3人利用被告所提供之外送平台為其生產工具，並
11 為被告之利益提供勞務：承前所述，A O 1等3人所從事之
12 美食外送勞務，均須仰賴被告所提供之外送平台系統與其他
13 外送員排班、接單、派單及送餐。亦即，A O 1等3人不能
14 使用被告之外送平台系統，即不可能提供外送服務。是以，
15 被告所有之外送平台系統在，核屬平台營運模式中的最重要
16 生產工具。且參系爭條款代收貨款結算部分第1點：「外送
17 廠商應於每上線時段結束後，時段內收取貨款匯至外送廠商
18 專屬帳戶，有金額上的差異請透過接單系統之幫助選項中選
19 擇錢包問題進行回報。」足徵A O 1等3人皆係為了被告之
20 經濟利益服勞務，並非可獨自取得外送貨款，具經濟從屬性
21 甚明。

22 6. A O 1等3人之薪資，皆係由被告單方以定型化契約所制
23 定，並未與個別外送員磋商，A O 1等3人僅能按被告所訂
24 立或片面變更之標準獲取報酬，倘被告片面變更報酬標準
25 時，A O 1等3人僅能接受，已與典型承攬報酬之計算有
26 違。再者，細譯被告給付給A O 1等3人之薪資結構，係由
27 「每單預計收入」加「額外加碼獎勵」兩部分組成，就前者
28 而言，則細分為配送費、區域動態費、安全獎勵及廣告費四
29 部分，配送費係依據外送時間、配送距離及各區地域條件，
30 而區域動態費則係依據前述外送員於「分組選班制」中選定
31 之時段及外送地點之熱門程度（例如市中心地點或於午餐晚

餐餐期時段，該區域動態費就會比較高），給予5元至60元不等之報酬，但該區域動態費，需要A O 1等3人之取單率高於85%時，才會符合領取資格，實際控制A O 1等3人之勞務履行時間。而「額外加碼獎勵」部分，則係於被告所指定之時段區間達成指定單量目標（例如週日送達45單），即可獲得相對應的獎勵金額，實類似於僱傭契約中績效獎金之工資設計，且亦需A O 1等3人之取單率高於85%時，才會符合領取資格。是以，在在可見被告之報酬給付方式，並非如典型承攬工作單純按件計酬，而係諸於勞務提供本身，即依據A O 1等3人提供勞務之時間長度、時段以及被告所設計之績效來計算，並且綁有以被告指揮監督為導向之「取單率」、「分組選班制」作為報酬計算之方法，甚至取單率未達85%則不得領取部分報酬，具透過獎酬制度之指揮監督人格從屬性以及工資給付之經濟從屬性甚明。且就外送期間A O 1等3人所面臨之不可抗力因素，所導致之經濟風險（如未能完成訂單收費）亦係由被告單方承擔，而非A O 1等3人來承擔經濟風險。選定人所從事之美食外送勞務，均須仰賴被告所提供之外送平台系統與其他外送員排班、接單、派單及送餐，是以，若A O 1等3人不能使用被告之外送平台系統，即不可能提供外送服務。故A O 1等3人係被要求使用被告提供之外送平台系統，才能完成工作。綜上，具經濟從屬性甚明。

7. 依據勞動部訴願勞動法訴一字第0000000000號決定書，其中被告於勞動條件檢查訪談紀錄曾表示被告係透過外送平臺APP系統追蹤外送員取餐、送餐時間及地點等資訊，作為客戶服務、計算費用、統計等管理目的之用，外送員亦應隨時向被告提供服務之資訊，已可見A O 1等3人於提供勞務時，已受到被告之實質指揮監督。縱使被告稱外送員可以隨時退單，但若外送員於接單後惡意棄單，被告則可以對其施以停權處分，不許外送員接單，更可見被告係基於勞動契約雇主地位，對選定人等人有指揮監督之懲處權限，當具人格屬

01 性。又從經濟從屬性觀之，被告依據前揭訴願決定書，被告
02 指派外送員之餐點，若客戶棄單或外送之餐點有毀損，皆由
03 訴願人負擔費用，並非由外送員自行吸收，外送員接單報酬
04 亦不因此有所扣減，更可見被告實際上係營運風險之承擔
05 者，選定人當具經濟從屬性甚明。綜上所述，選定人於提供
06 勞務時，實際上受有被告實質指揮監督，被告並有懲處權
07 限，且營業風險均係由被告承擔，選定人當屬勞基法上之勞
08 工。

09 8. A 0 1 等3人係納入被告之外送平台後，才能開始使用平台A
10 PP而獲得送餐機會，並接受系統排班而提供勞務，被告並透
11 過廣告獎勵之約定，使A 0 1 等3人代表被告之平台品牌，
12 而非選定人之名義或個人品牌形象。此外，A 0 1 等3人亦
13 皆須與被告之其他外送員及線上客服人員，分配接單與相互
14 合作提供勞務，外送員彼此之間也有排班分組之機制，若訂
15 單商品負載過量，派單系統會將訂單分拆予其他外送員，得
16 徵勞務提供者無法獨力完成工作，需與其他同事分工共同完
17 成工作。顯見A 0 1 等3人，皆係包含在被告企業組織整體
18 中，非為其個人提供勞務，與承攬人及定作人間個別獨立之
19 關係顯有未合，具組織從屬性，而屬僱傭契約。綜上所述，
20 被告與A 0 1 等3人間須親自履行勞務；接單、取餐至送餐
21 各階段，皆須遵守被告之勞務提供方法限制，並就工作時
22 間、接單自由有評級、評分之機制，且就其提供勞務之過程
23 及方法有懲處甚至於停權之考核獎懲權限，具人格從屬性。
24 又被告有平台系之生產工具所有權，且單方決定薪資並承擔
25 經營風險，具經濟從屬性，與典型承攬契約之性質顯有不
26 符，屬僱傭契約關係，而有勞基法之適用。

27 (三)原告之請求權基礎及範圍，分別如下：

28 1. A 0 1 於111年6月7日遭被告不附具體事由，僅以空泛「持
29 續未達承攬服務品質且狀況未改善」等語解僱。而A 0 2則
30 於111年4月12日亦遭不附理由遭解僱。又A 0 3則於111年1
31 0月12日遭被告不附任何理由，僅以「持續未達承攬服務品

01 質且狀況未改善」之抽象理由解聘。既然本件有勞基法之適用，而依據勞基法第11條及第12條及按勞基法第11條規定雇
02 主預告勞工終止僱傭契約之事由，為使勞工適當地知悉其所
03 可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護
04 勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即
05 難認終止僱傭契約為合法，被告解僱A O 1等3人，自應敘
06 明解僱之事由以及所依據之法令，但被告卻捨此不為，僅以
07 罐頭訊息回覆A O 1等3人「造成餐廳與顧客有負面體
08 驗」、「我們無法提供客訴的內容」云云，未明示解僱之具
09 體事由及法令，當然違反解僱法定事由明示原則，被告解僱
10 顯非適法，被告與A O 1等3人間之僱傭關係繼續存在。

12 2.被告終止僱傭契約顯屬違法，被告於111年6月7日不附具體
13 事由解僱A O 1，而A O 2則於111年4月12日亦遭不附理由
14 解僱，又A O 3於111年10月12日遭被告不附任何理由解
15 僱，屬被告預示拒絕A O 1等3人提供勞務，並構成受領遲
16 延。是以，依據民法第487條前段規定，被告即應按月繼續
17 給付薪資，且A O 1等3人並無補服勞務之義務而仍得請求
18 工資，故原告請求被告自A O 1等3人遭解僱日起至A O 1
19 等3人復職日止，分別給付如附表1-2薪資日欄位之月薪資，
20 應屬有據。

21 3.本件被告係違法解僱A O 1等3人，被告即應持續負擔勞工
22 退休金條例（下稱勞退條例）第6條規定之雇主責任。故原
23 告請求被告自A O 1等3人遭解僱日起至A O 1等3人復職日
24 止，分別提繳如附表1-2勞工退休金欄位之金額，至A O 1
25 等3人之新制勞工退休金專戶。綜上所述，被告與A O 1等3
26 人間，具人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，與典型承
27 攬契約之性質顯有不符，屬僱傭契約關係，而有勞基法之適
28 用。故被告於111年間，不附實質理由，分別終止與A O 1
29 等3人之僱傭契約關係，與勞基法第11條及第12條各項解僱
30 法定事由顯有未合，被告解僱A O 1等3人顯非適法。

31 (四)並聲明：

01 1.確認被告與A O 1等3人之僱傭關係存在。

02 2.被告應依附表1-2所示A O 1等3人之解僱日（按：A O 3部
03 分實際應為111年10月12日，原告誤繕為111年10月19日）起
04 至復職日止，按月給付A O 1等3人如附表1-2月薪資欄所示
05 之金額，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%
06 計算之利息。

07 3.被告應依附表1-2所示A O 1等3人之解僱日起至原告復職之
08 日止，按月提繳如附表1-2每月應勞退應提繳額欄所示之金
09 額至A O 1等3人之勞工退休金個人專戶。

10 4.如獲勝訴判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告則辯以：

12 (一)被告與外送夥伴間（例如：選定人）並非勞動契約關係，自
13 不適用勞基法，原告訴請確認被告與A O 1等3人間僱傭關
14 係存在及訴之聲明第2至3項基於僱傭關係之相關請求，均無
15 理由。因僱傭契約之勞工單純提供勞務即可取得報酬而不承
16 擔報酬風險，然參照A O 1等3人之勞務承攬合約，該合約
17 之承攬人取得報酬之條件係以完成訂單之遞送為前提，並非
18 單純提供勞務即可取得報酬，顯然與僱傭契約之特徵不符。
19 又該合約之承攬人就其自行準備遞送使用之車輛，須由承攬
20 人負擔油資、保養、稅務等項可知，在在與僱傭契約之特徵
21 不符，被告與選定人間顯然非屬勞動契約關係。且勞基法雖
22 有規範按件計酬之工資，然按件計酬之勞動契約仍以「工作
23 時間限制」為必要約定事項，A O 1等3人不因單純上線等
24 候接單時間而獲取報酬，其方式並非以工作時間計算，且被
25 告亦無指令要求選定人提供勞務之時間、時段，足認選定人
26 獲取報酬之內涵與勞基法之按件計酬工資顯然不同。

27 (二)由A O 1等3人之勞務承攬合約中，被告並無以指令之方式
28 要求渠等須於何時段提供勞務，可知渠等可自行決定提供勞
29 務之時間，且渠等之報酬計算亦非以工作時間計算，而係以
30 完成遞送服務為前提，顯然欠缺勞動契約必要約定事項，本
31 無可能歸類為勞動契約：

01 1.選定人之勞務承攬合約關係中，並無正常工作日或正常工作
02 時間之要求，亦無每日固定工作時數之規範，更無同勞基法
03 之勞工有請假額度限制之問題。選定人可依自行規劃自由決
04 定提供勞務之時間，自主性極高，與一般勞動契約具有本質
05 上差異。選定人得自行「選擇」上線等候外送訂單之地點及
06 時段，並非由被告片面指定，即足認選定人可自由決定勞務
07 給付之時間，被告並非如勞動關係之雇主得指揮勞工於特定
08 時段工作。因被告與A O 1等3人間並無正常工作時間之約
09 定，被告並無權要求A O 1等3人於何時間、何地點、提供
10 多長時段之勞務。舉例而言，如逢降雨，被告平台訂單暴
11 增，被告並無權命令渠等上線接單，藉以消化暴增之訂單。
12 如選定人同時間為優食台灣（UberEats）之外送夥伴，被告
13 亦無權利要求選定人優先承接、執行被告平台之訂單。由此
14 可見，被告就連命令選定人於任一時間上線接單的權利都沒
15 有，被告顯然欠缺僱傭契約中之雇主權威、勞務命令權，兩
16 造間實欠缺人格上從屬性。

17 2.A O 1等3人並未支領固定底薪，獲取報酬均以成功完成遞
18 送服務為前提。換言之，渠等為自己之營業而提供勞務，核
19 與一般勞工僅得被動性接受固定報酬且無法對自己所從事工
20 作加以影響之情節有異，故被告與A O 1等3人間應非屬勞
21 動契約甚明。勞動契約係以勞動給付為目的，勞工提供勞務
22 給付，不論結果是否達成雇主要求，均可獲致報酬。但承攬
23 契約係以工作完成為目的，即使有勞務之給付，但若工作未
24 完成，仍不得請領工作報酬。因選定人是否獲得報酬，完全
25 取決其工作是否成功完成遞送服務，並不因其實際勞務之提
26 供而可獲得任何報酬。選定人如於上線時段等候而未有外送
27 訂單，或者於上線時段但不想接單而拒單，並不因該上線等
28 候時間而取得報酬。易言之，選定人須自行承擔業務風險，
29 即可否獲取報酬之風險。

30 3.A O 1等3人與勞動契約外送員，在報酬及工作時間上，二
31 者本質上有明顯差異。勞務提供者於締約、選擇契約類型

時，本得基於自身利益、風險之考量所為之決定；選擇承攬外送合約之承攬人，可享受自由決定工作時間之利益並承擔可否獲取報酬之風險。意即，選定人本得考慮勞動契約與承攬契約之差異，既然選擇一方面得自由決定工作時間，一方面亦自行承受業務風險（報酬風險）之承攬契約，選定人不應嗣後為謀求特定利益，反而爭執該契約為勞動契約。如某勞務契約幾無限制自然人工作時間之時段、時長（例如：選定人等之勞務承攬合約），該自然人可基於其自由選擇，為單一或多數勞務債權人提供勞務賺取報酬，甚至可同時經營自有公司、行號之事業營利，則該自然人之時間，並無受單一勞務債權人拘束，而係基於其自由意志而為利用。此際，顯與勞動契約之勞工有別。

4.111年之每小時基本工資為168元。如前述，勞動契約之勞工每月至少須給付647元（255+392）之勞工保險、全民健康保險自付額，即以領取基本工資之勞工為例，每月工作時間有3.85小時之工資係單純給付該自付額，3個月合計11.55小時。然而，被告之外送夥伴承攬外送訂單之時長，單筆訂單可能在10分鐘內完成。以選定人之勞務承攬合約而言，選定人得自由支配其承攬訂單之時間，甚至可同時承攬其他平台之訂單，該承攬訂單以外之時間亦為選定人得自由利用，該選定人自行選擇承攬工作之「時間」所賺取之報酬，就連勞動契約最低之勞保、健保自付額之報酬都可能未達到，顯然與勞動法令所認為之勞動契約勞工有別。由上可知，選定人之勞務承攬合約，就提供勞務之工作時間、時段、時長極為自由，顯然與勞動契約之勞工受拘束之程度完全不同，而非勞動契約。至於如有外送夥伴選擇以多數時間進行被告平台之承攬外送工作，乃係其基於自由意志之選擇，並非契約義務，此種選擇之權利即屬勞動契約勞工所欠缺。

5.由A 0 1等3人之報酬明細可知，渠等可自由決定承接被告承攬外送訂單，故比較半個月的報酬數額，即可看出明顯差距。例如：A 0 2於110年11月上半月報酬為3,815元，A 0

01 1 於111年2月下半月報酬為25,102元，差距約6.58倍。再
02 者，由A O 3 111年5月3日至6月11日之上線紀錄可知，A O
03 3 111年5月3日14時45分14秒系統下線後，直至111年6月11
04 日11時3分59秒始上線系統，中間連續間隔38日均未上線，
05 完全無需向被告請假，此種情形顯無可能發生在勞動契約之
06 情形；另A O 3 原自行事先排定111年6月11日17時上線時
07 段，惟A O 3 於該日17時30分28秒始上線，差距30分鐘，A
08 O 3 並不會受何不利待遇，亦無須向被告請假。由上可知，
09 選定人等可自由決定承接被告承攬外送訂單以及進行承攬外
10 送的時間、時段，顯與勞動契約之勞工作息須受雇主支配之
11 情形，截然不同，益加可認渠等並非勞動契約之勞工。

12 (三)A O 1 等3人得上線後任意休息（系統不再派單）或結束休
13 息時間，足認承攬外送夥伴（例如：選定人）得自行決定工
14 作時間之時段、長短，顯與勞動契約之特徵不符。就拒絕接
15 單部分，由選定人對於派送之訂單通知，尚且得考慮是否接
16 受或拒絕，顯然與勞動契約之勞工須完全服從雇主勞動指令
17 不同。且得自行決定工作時間之時段、長短，並得任意選擇
18 休息或結束休息時間，或選擇拒絕接受派送之訂單通知，足
19 認被告與A O 1 等3人間顯非勞動契約關係。又現行諸多外
20 送平台興起，一方面為被告之承攬外送夥伴，另一方面同時
21 為其他外送平台（例如：UberEats）提供服務者，被告並無
22 禁止承攬外送夥伴服務其他外送平台，益加可認被告與承攬
23 外送夥伴間並非勞動契約關係。尤有甚者，如被告尚鼓勵現
24 為其他外送平台（例如：UberEats）提供外送服務者，同時
25 擔任被告之外送夥伴。例如：被告於111年7月，推出「7月
26 新夥伴-UberEats限定特別任務」，鼓勵現為UberEats平台
27 提供外送服務者，同時擔任被告之外送夥伴，殊難想像勞動
28 契約之雇主可容許其勞工「同時」為相類競爭業者提供服
29 務。另被告鼓勵公務人員擔任被告之承攬外送夥伴，公務人
30 員公務繁忙、上下班時間嚴格管制，正因被告完全沒有要求
31 承攬外送夥伴之工作時間，承攬外送夥伴得自由決定工作時

01 間，公務人員方有可能擔任被告之承攬外送夥伴。例如：A
02 O 1 同時為UberEats及被告平台之外送夥伴；A O 3 同時為
03 全球快遞、優食台灣（UberEats）、小蜂鳥（Lalamove）及
04 被告平台之外送夥伴；A O 2 於服役期間仍可執行被告平台
05 之承攬工作。由被告之承攬外送夥伴具有高度自主性之特徵
06 而言，顯然非屬勞動契約之勞工，且因兩造間並非勞動契約
07 關係，又勞務契約本係以契約當事人得以任意終止為原則，
08 被告終止與選定人等間之勞務承攬合約，本有所據。此外，
09 被告自108年12月起，即無要求承攬人穿著及使用被告指定
10 服裝及裝備，並增加承攬人得「拒單」選項，優化服務期間
11 自主性，開放次承攬權利，並刪除評鑑制度之限制。故兩造
12 間並非僱傭契約，本無適用勞基法有關僱傭契約終止之特別
13 規定，應回歸契約自由原則，勞務契約之債權人本係以得任
14 意終止為原則，可參照民法第511、549條。

15 (四)如外送夥伴拒單後，仍隨即有訂單派送，意即外送夥伴如不
16 欲承接承攬訂單而拒單，無拉休30分鐘之事。又外送夥伴於
17 其選擇之外送時段、區域進行承攬外送，於該時段屆至後，
18 該外送夥伴盼能持續在該區域進行承攬外送工作，為節省外
19 送夥伴重新選擇時段、區域之程序，故平台系統可由外送夥
20 伴上線前或上線中自由「選擇」是否延長時段。有關原告指
21 出分組排班、考核等陳述，參照外送夥伴系統畫面截圖，外
22 送夥伴可無須排班、隨時上線、下線等語，以為抗辯。並聲
23 明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，
24 願供擔保請准免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項（本院卷四第440至441頁）：

26 (一)A O 1 於110年10月13日與被告簽署被證1勞務承攬合約。

27 (二)A O 2 於109年12月9日與被告簽署被證2勞務承攬合約。

28 (三)A O 3 於109年10月15日與被告簽署被證3勞務承攬合約。

29 (四)A O 1 於111年6月7日遭被告通知以「持續未達承攬服務品
30 質且狀況未改善」終止合約；A O 2 於111年4月12日經被告
31 通知以「持續未達承攬服務品質且狀況未改善」之理由終止

01 合約；A 0 3 於111年10月12日經被告通知以「持續未達承
02 攬服務品質且狀況未改善」之理由終止合約。

03 (五)A 0 1 等3人之勞務報酬，係由被告依其提供服務前公告之
04 服務費率計算方式，支付報酬予A 0 1 等3人。

05 (六)A 0 1 等3人勞務報酬結構中所謂取單率，係以系統自動生
06 成之訂單與實際取單數之比例做計算。（實際取單率計算方
07 式：實際取單數/系統生成訂單數×100%）

08 (七)A 0 1 於111年6月至112年8月以劉筱薰之外送夥伴帳號進行
09 被告之外送訂單，原告同意將此期間自被告領取之外送報酬
10 做為中間收入扣除。

11 (八)被告114年間之外送夥伴申請加入需觀看影片與合作須知
12 「通過測驗」，上傳「身分證」、「6個月內警察刑事紀錄
13 證明」、「臺幣帳戶存摺資料檔案」、「普通重型機車或大
14 型重型機車駕照檔案」、「機車車主之行照」、「效期1個
15 月以上之強制責任保險檔案」，提出線上申請，及線上完成
16 簽署「勞務承攬合約」，購買裝備。（參卷四第303頁、被
17 證53）

18 (九)就本件已函詢優食台灣股份有限公司，詢問選定人A 0 3 與
19 選定人A 0 1 之收入狀況，兩造均不爭執優食台灣股份有限
20 公司回函之金額。（參卷四第477至496、508頁、卷五第23
21 頁）

22 四、本院之判斷：

23 (一)選定人A 0 1 等3人與被告間是否為僱傭契約關係？倘若為
24 僱傭契約關係，則該僱傭契約關係是否繼續存在？

25 1.按以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱之勞動契
26 約，仍應就個案事實及整體契約內容，探求勞務債務人與勞
27 務債權人間之從屬性程度之高低以為斷。再就釋字第740號
28 解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇
29 主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得最大勞動價值
30 與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指
31 示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞

動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力（對於勞工之指揮監督）下，予以觀察、理解。又外送員與其所屬外送平台間所簽訂之勞務契約，基於私法自治原則，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，甚至其他無名契約，其選擇契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（外送員）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（例如按實際成功外送訂單為基礎計算其報酬）以為斷。

2.再按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，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，即受僱人並不是為自己之營業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，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年度台上字第1054號民事判決意旨參照）。另本院參考勞動部公布之勞動契約從屬性判斷檢核表，認定如下：

(1)A 0 1 等3人欠缺人格上從屬性：

①A 0 1 等3人可自由決定工作時間及休息時間：依被告與A 0 1 等3人分別簽訂之勞務承攬合約書（本院卷一第451至480頁），兩造並未就A 0 1 等3人所提供之勞務約定固定之上下班時間，及固定工作地點；A 0 1 等3人可自行決定選擇提供勞務之時段、區域、規劃外送之途徑及進度、決定外送

之種類等；上線後可任意休息或結束休息，並無次數、時長限制，此有111年1月2日外送員系統操作畫面可佐（本院卷一第481至498頁），堪認被告所辯屬實。原告雖主張外送員必須依所登記區域，於一週前依被告提供時段選定服務時間，並需在登記區域時段前半小時上線，才符合上線資格，且上線後被告會依分區提供具體工作時間，若離開選定區域或未上線，甚至會遭被告上線及催回原地點，並有分組選班制運作，惟原告所提出之外送範圍分區圖，並未記載外送員僅得選定某特定區域，係由外送員自由選擇；且一週前選擇時段亦非規定強制選擇，選擇時段後可在開始前30分鐘上線，但並未規定時段開始後不得上線，上線後依分區提供工作時間，但亦非強制履行，況原告所提出之原證13登記時段畫面、原證14對話訊息，均未顯示對話之時間、對象，對話內容亦非A 0 1等3人所在地區，難認係被告與A 0 1等3人之對話，自不足認與被告及A 0 1等3人間之契約內容有關。又原告所指以分組配合選班制，雖提出原證15簡報畫面，然亦無足認係A 0 1等3人所拍攝而屬其等勞務合約內容；另原證16對話有關強制拉休內容，顯非屬A 0 1等3人所在區域，亦未顯示時間、對象；又原告謂原證28係強制延長30分鐘外送時間，然訊息中雖有延長30分鐘之記載，並無規定必須強制接單不得休息，且該訊息亦看不出時間、地點，或是否與A 0 1等3人有關，尚難採為對原告有利之認定；綜上，均難認原告主張勞務提供者不能自由決定工作、休息時間一情為可採。

②勞務提供者未於工作時間出勤，未請假時並不會受到懲處或不利益待遇：

觀之被告與A 0 1等3人所簽訂之契約，並無要求須於特定時間上線接單，亦無關於接單區域之約定，且任意選擇上線或休息時間，並無限制規定，亦無關於外送夥伴事前選擇上線時段、區域，然未上線時，有何不利之待遇規定。原告固持上述原證15、16主張會遭到分組選班、停權等之不利處

01 分，然已如前述，尚不足認定係A O 1等3人任職時之契約
02 內容；另原證17（本院卷一第211至212頁）關於報酬計算及
03 取單率、加碼獎勵，係於112年5月29日始實施，亦難認係被
04 告與A O 1等3人原契約之約定，原告之主張難認可採。

05 ③勞務提供者上下班無須簽到打卡或輔以電子通信設備協助記
06 載：A O 1等3人與被告所簽訂之契約，並無約定正常工作
07 時間，渠等於被告之平台操作上線、下線，僅使被告透過外
08 送平台知悉渠等處於得承接訂單之狀態，上線時間長短與報
09 酬計算無關，且A O 1等3人得隨時選擇上線或休息下線，
10 無須以簽到打卡等方式計算其服勞務時間。原告雖執A O 1
11 等3人須於一週前選定時段，且必須在登記時段前半小時上
12 線，始符合該區域時段上線資格，然並未舉證以實其說，且
13 渠等縱使選擇上線，亦與領取勞務報酬無關，原告主張自不
14 可採。

15 ④勞務提供者是否僅得依事業單位決定的工作執行方式完成工
16 作，違反者，會受懲處或不利待遇：查為因應國人飲食型態
17 轉變及電商興起、國人使用網路美食平台APP訂餐日益頻
18 繁，食品藥物管理署（下稱食藥署）於108年9月19日公告
19 （110年9月30日修正）「網路美食外送平台業者自主衛生管
20 理指引」（下稱系爭指引），美食外送平台業者（即被告）
21 係屬食品業者，應依食品安全衛生管理法規定辦理登錄，並
22 依循該指引之管理原則。透過指引的規範，平台業者被鼓勵
23 盡監督合作餐飲店家衛生條件之義務，並確保外送員在運送
24 過程中操作符合衛生要求。此種規範構成消費者權益保障基
25 礎。業者遵循系爭指引，使源頭至終端之食安風險得以降
26 低，進而提升消費者對外送餐點信任度與滿意度，透過產業
27 自律，強化外送生態系食安防護，最終達保障消費者之目
28 的。原告以原證8（本院卷一第189至192）承攬服務條款、
29 原證9外送員必背外送用語（同上卷第193頁），認A O 1等
30 3人需依被告約定方式完成工作，否則將受暫停派單、終止
31 合作等不利待遇云云；惟查，系爭條款中之一般條款第4條

各款規定：關於抽煙、喝酒或嚼食檳榔，為系爭指引、道路交通管理處罰條例所禁止；未將餐點置於符合政府相關法令之保溫箱內，亦屬系爭指引所要求裝載容器、運輸保溫管制，且應完整包覆之規定；擅自開啟食品外包裝或直接碰觸飲食內容物，亦係為符合食品衛生及系爭指引之要求，應完整包覆，食品應遮蔽、覆蓋或適當管理，防止交叉污染措施，並非被告對A O 1等3人之單方約束；未送餐至消費者指定地點（含抵達樓層），此係關於承攬契約勞務提供之完成，必須成功遞送訂單至消費者指定地點，並非僱傭（勞動）契約之唯一特性。口語或肢體之衝突、侮辱、欺騙、偷竊、妨害名譽、傷害或破壞，此等行為本構成刑法傷害罪、公然侮辱罪、妨害名譽罪、詐欺罪、竊盜罪、毀損最等違法行為；不正常或不道德交易，係避免外送夥伴遭利用運送毒品、槍枝、詐騙資料、或遞送菸酒予未成年等違法或違反善良風俗行為；經由任何形式或管道洩漏第三人之個人資料，或利用取得之個人資料侵犯第三人隱私及自由，洩漏與承攬服務無關之未公開資訊等，本屬違反個人資料保護法規定；又送餐進高中（含）以下各教育階段學校校園及宿舍，係為保障校園安全，且教育部主管機關並未全面開放高中以下校園訂購外食，為免違反學校衛生法、學校餐廳廚房員工生消費合作社衛生管理辦法之規定所必然。上述各條款係被告依照法令要求所制定，非可認其係本於雇主所為之指揮監督事項；亦非涉A O 1等3人應以何種方式提供勞務，或提供何種內容之勞務，始能依渠等簽訂之契約約定獲取報酬，更不影響渠等契約約定之一定成果始能獲取報酬之前提，故難認A O 1等3人就從事外送工作一事，因上開條款之制定而有人格上從屬性。被告雖要求外送夥伴取餐食需確認餐點外包裝、品項、數量、金額、溫度、餐具、發票或收據正確，此為完成其完整遞送之工作內容；又如有餐點打翻、失溫，應聯繫派單中心，有傾斜灑出可將容器扶正並將外包裝擦拭乾淨，亦係符合系爭指引之食安要求；又縱有建議勿多次重複

01 按鈴或長按電鈴，向店家、消費者告知為foodpanda外送員
02 等服務態度相關事項，然未依上述建議方式提供勞務，仍可
03 領取勞務報酬，並不必然遭受停止派單或終止合約，尚難認
04 符合此項檢核標準。

05 ⑤勞務提供者可自由決定提供勞務之處所、路線或區域：被告
06 並未限制A O 1等3人得自由選擇工作處所、區域。雖被告
07 有提供導航系統，會規劃路線，但並不具拘束性，若未依導
08 航建議路線，並不會有任何不利處分。

09 ⑥勞務提供者不需服從事業單位調派至其他處所、路線或區域
10 提供勞務：A O 1等3人係自行選定服務區域，並非被告所
11 指定，原告亦未舉證被告有權或曾經命令A O 1等3人至選
12 定區域外進行外送。

13 ⑦勞務提供者拒絕事業單位指派的工作不會遭受懲處或不利待
14 遇：被告並無從指派A O 1等3人工作，亦無規定外送夥伴
15 不可拒單，且原告並未舉證A O 1等3人曾因未上線或拒絕
16 接單遭受何種不利處分。

17 ⑧勞務提供者的工作表現並無接受事業單位考核之義務：被告
18 依系爭指引固應建立客訴處理流程並作成紀錄，消費者亦得
19 依各筆外送餐點進行回饋評價，並無接受被告考核之義務，
20 且被告亦無與考核相關之升遷、降級機制；如消費者評價較
21 高者，則被告會依每筆訂單給予消費者回饋費，但若評價極
22 低者，僅無法獲取消費者回饋費。

23 ⑨勞務提供者不需遵守事業單位的工作規則或其他內部規範，
24 違反者並無懲處：被告並未就外送員制定工作規則或內部規
25 範，A O 1等3人並無需遵守被告之工作規則。被告雖於系
26 爭條款定有相關指引及法令應遵守事項，然不論何種勞務給
27 付之債，其勞務給付必須符合勞務債權人之需求，對於勞務
28 債權人始有意義。承攬人為完成其工作，亦需接受定作人之
29 要求，此乃承攬實務所常見，尚難認定定作人之要求即構成工
30 作規則，亦難以逕行引為從屬性之特徵。

31 ⑩事業單位要求勞務提供者親自從事工作：被告與A O 1等3

人之勞務承攬合約第6.1前段約定「承攬人及次承攬人均應遵守本合約條款...」，足認被告並未要求外送夥伴必須親自從事工作，只要符合法令規定，仍可由次承攬人提供勞務。而依民法規定，除具人身專屬性之勞務外，原則上均得次承攬，然契約亦可另行約定不得次承攬，本諸私法自治原則，就開放次承攬之條件當可藉由契約自由約定。雖被告於系爭條款中另規定「在不符法定要求前提使用非本人帳戶進行承攬」，將可能遭暫停派單或終止合作關係（本院卷一第191頁），惟依系爭指引，外送服務員從業期間應定期接受食品安全、衛生及品質管理之教育訓練，使其運送食品作業，符合衛生安全及品質管理要求；外送員若有接觸到食品之虞，應依GHP準則規定，先經醫療機構健康檢查合格後，始得聘僱；僱主每年應主動辦理健康檢查至少一次；被告應符合上開指引之要求，或因從事外送必須取得駕照等法令要求，如外送夥伴使用非本人帳戶進行承攬，則難以落實上開法令規定，是以本項規定係基於行政管理及落實食品安全之必要，尚難遽認係必須親自提供勞務之依據。

⑪事業單位無法查核勞務提供者是否親自工作：被告雖已規定不符法定要求前提使用非本人帳戶進行承攬，可能遭停止派單或終止合作，然實際上無法查核。參以A 0 1曾自111年6月至112年8月以劉筱薰之帳號為被告進行外送，被告迄本件訴訟前均未能查核，足認並不符此項檢核標準。

⑫勞務提供者必須以事業單位名義提供勞務，不能以個人名義招攬業務、不得以自己名義對外表彰自己所提供之勞務成果，僅能對外表彰事業單位或其負責人之名義部分：被告並未限制外送夥伴不得以個人名義招攬業務，亦未限制A 0 1等3人不得經營其他事業；又A 0 1等3人固利用被告提供之外送平台從事外送服務，然並未限制其於提供勞務時不可以自己名義對外表彰勞務成果，其縱對外自稱係被告之外送員，亦僅係便於消費者識別取餐對象，亦非不得以自己名義與消費者聯繫外送事項，此二項檢核標準均有未符。

01 (2) A O 1 等3人欠缺經濟上從屬性：

02 ①勞務提供者需有工作成果，事業單位始計付報酬：依勞務承
03 攬合約第5.1、5.2約定「定作人就每筆成功遞送之訂單，按
04 公告之服務費率計算，支付承攬報酬予承攬人。」、「倘承
05 攬人未成功遞送訂單（包括但不限於：商品未送達或商品送
06 達時已毀損），承攬人將無法得到未成功遞送訂單之報
07 酬。」（參見本院卷一第453、463、473頁）足認被告與A
08 O 1 等3人之合約，係以完成一定之工作成果而獲取報酬。

09 ②事業單位並非依據勞務提供者提供勞務之時間長度及時段計
10 付報酬：被告不會基於A O 1 等3人上線時間長度及時段為
11 依據而給付報酬，係依據成功遞送訂單之工作成果，而依公
12 告之服務費率標準計算。

13 ③不論事業單位是否收到款項，都自己吸收損失，不影響報酬
14 之計付：被告依A O 1 等3人成功遞送訂單，即認已完成工
15 作，被告縱未向餐廳或消費者取得款項，亦需給付報酬，固
16 符合此項檢核標準，然不問何種類型之勞務契約，均可能發
17 生此種情形，尚難作為經濟從屬性之唯一判斷依據。

18 ④勞務提供者並未被要求必須使用事業單位提供或指定之設備
19 （或工具等）提供勞務：

20 A O 1 等3人提供服務時，需自備機車、行動電話，亦需自
21 行負擔機車保養費、電話費用，亦可選擇步行、自行車或以
22 汽車進行外送，被告均未提供。又依系爭指引規範，裝載於
23 運輸用容器內的食物，應完整包覆或有防止交叉污染之措
24 施。運輸過程中，食物應有遮蔽、覆蓋或其他適當管理措
25 施，避免日光直射、雨淋、劇烈之溫度或濕度之變動及運輸
26 用容器積水等。故外送服務員有使用保溫箱之需求，被告提
27 供A O 1 等3人得選購有其公司標誌之保溫箱或上衣，並非
28 必須，縱不使用被告之保溫箱僅不賺取合作推廣獎勵金，亦
29 可不穿著被告品牌標示上衣，且得使用他牌保溫箱為被告進
30 行外送服務。

31 ⑤勞務提供者須負擔營業風險：A O 1 等3人加入被告成為外

送夥伴，係為獲取自己為被告完成工作之報酬，若未成功遞送訂單（包括但不限於：商品未送達或商品送達時已毀損），將無法得到未成功遞送訂單之報酬，此有勞務承攬合約可參，可見A 0 1等3人係為自己之營業利益而貢獻勞力，並已完成一定之工作或結果而獲得報酬，且需為自己可歸責事由負擔未能完成工作之風險。雖原告指稱被告所公告之注意事項指出「實際取單數：完成取單就算1筆，若為夥伴不可抗力因素（店家拖餐、車禍）導致無法完成取單，將不影響實際取單率」（本院卷一第216頁），然此係112年5月29日始生效之規定，且係列於「特殊獎勵」：因氣候因素或需求高時，參與限時單單加碼活動，始以此方式計算取單率，故難謂為A 0 1等3人與被告之契約內容，原告主張尚難採信。

⑥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：被告雖以事先預定之定型化契約及公告內容，規範外送夥伴之報酬標準，惟外送夥伴於接單時，系統會顯示該筆訂單之預計收入，如不願接受得選擇拒絕；且於每筆訂單工作完成後，該報酬數額亦不因被告事後調整計算方式而必須受影響；被告如調整報酬計算方式，亦會事先公告，A 0 1等3人得自行選擇是否上線，是否承接訂單，並非必須接受被告之變更，故此檢核標準亦未符合。

⑦勞務提供者未必僅透過事業單位提供勞務，且得與第三人交易以獲取報酬：被告並未限制A 0 1等3人從事其他勞務獲取報酬，A 0 1曾同時擔任被告及第三人UberEats外送夥伴，A 0 3曾同時為被告、第三人全球快遞、UberEats、小蜂鳥外送提供勞務，此為原告所未爭執之事實，並有渠等自第三人獲取勞務報酬之收入明細等資料可佐，堪認並不符本項檢核標準，A 0 1等3人與被告間並不具經濟上從屬性。

(3)A 0 1等3人欠缺組織上從屬性：

01 ①勞務提供者不需依事業單位要求定期排班、輪班或值班：
02 被告並無要求外送夥伴須定期排班、輪班或值班，A O 1 等
03 3人可自由決定其欲上線承接承攬訂單之時間、時段、區
04 域，且選項甚多，亦得上線後任意休息(系統不再派單)或結
05 束休息時間，並無次數限制。足認A O 1 等3人得自行決定
06 工作時間之時段、長短及休息時間，被告並無規定排班、輪
07 班或值班機制，顯與勞動契約此項特徵不符。

08 ②勞務提供者自己獨力完成工作，無需與其他同事分工共同完
09 成工作：A O 1 等3人於進行外送工作時，乃係一人駕駛交
10 通工具為之，不需與他人進行分工合作即可獨立完成。而現
11 代企業為拓展業務，本會將行政支援（後勤同仁）與第一線
12 業務員進行功能性分工合作。此種分工合作乃基於「企業營
13 運之效能優化」，並不同於公司對業務員具有人格上的指
14 揮監督，而A O 1 等3人利用被告之平台完成外送工作，雖
15 可能與平台維護或服務人員聯繫，然於承攬契約中定作人應
16 負協力義務者實屬常見，亦不應據此認定具組織上從屬性特
17 徵。至原告指稱於外送訂單量龐大時，A O 1 等3人需於拆
18 單情形下與其他外送員分工合作完成訂單，足認無法獨立完
19 成工作云云；惟此情況實屬例外，且於拆單之際，外送員係
20 個別完成自己之外送工作，各筆訂單價格獨立計算，並不因
21 此減少其外送報酬，亦不受其他外送員是否完成工作之影
22 響；果A O 1 等3人不欲接受拆單，亦得選擇拒絕接單，被
23 告並未有強制接受拆單之規定，原告此部分主張亦不足採。

24 (4)其他參考：

25 ①事業單位並未為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供
26 者提繳勞工退休金：被告並無為A O 1 等3人加入勞工保
27 險，亦未提繳勞工退休金。次按為保障勞工生活，法令固課
28 以雇主擔任勞工保險之投保單位，為其所屬勞工辦理加保及
29 其他有關社會保險事務處理之公法上義務，並以被保險人投
30 保薪資作為計算勞工保險保險費繳納之依據。然勞務契約，
31 其私法上權利義務之實質內容，究屬僱傭或承攬、委任關

01 係，仍應以其是否具備從屬性為斷。衡諸我國社會現況不乏
02 實際上無任職事實，卻為享有勞、健保相關福利，虛以投保
03 之狀況存在；況勞退條例尚規定非勞工亦得自願提繳，故亦
04 不得僅以加保勞工保險或提繳勞工退休金，據以認定被保險
05 人與投保單位間勞務契約內容是否具從屬性之證明方法。

06 ②事業單位是否以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦
07 理扣繳憑單申報：按所得稅法所謂之薪資所得，與勞基法所
08 謂之工資，兩者涵蓋的範圍本不相同。所得稅法第14條之
09 「薪資所得」，至少包含：（1）公、教、軍、警及其他公部
10 門或公營事業人員之所得。（2）私人事業勞動契約勞工之所
11 得。（3）私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（例如：
12 委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。因此，所得稅法第
13 14條之薪資所得範圍遠大於勞基法第2條所定義之「工
14 資」，自難僅以依所得稅法第14條「薪資所得」進行申報，
15 即謂其係以勞動契約勞工之身分從私人事業受領勞基法之工
16 資。

17 ③事業單位其他提供相同勞務者之契約性質均非為勞動契約：
18 被告與A O 1等3人之外其他外送夥伴，均係勞務承攬契
19 約，並非簽訂僱傭契約，無厚此薄彼之情事。

20 3.原告雖以108年之定型化勞務承攬合約第5.2、5.3、5.4、5.
21 6條規定：「承攬人提供服務需即時、有禮、盡責，且盡應
22 盡注意，具備應有之技能和能力，並對公司負有注意義
23 務。」、「承攬人應隨時向公司提供其所需任何關於服務之
24 資訊。」、「如於承攬人於自行選擇之時段開始服務後，因
25 任何原因而無法提供服務，承攬人應立刻以書面、簡訊、LI
26 NE或WhatsApp訊息通知公司。」、「承攬人應遵守所有合理
27 且合法的安全標準，承攬人不得對公司或其客戶提起請求，
28 承攬人提供服務時，應著體面之乾淨有領襯衫或上衣和全長
29 長褲或宜按照公司所不時建議的服裝規定著裝，承攬人應且
30 有義務保持服裝及裝備乾淨整潔，承攬人為公司以外的個
31 人、單位或其他公司提供服務時，不得穿著公司服裝規定所

載服裝。」（參見本院卷三第166頁），惟此契約並無劉皓等3人之簽名，難認係被告與渠等間之約定內容。又被告對A 0 1等3人所終止者，應係A 0 1、A 0 2、A 0 3分別於109年10月13日、109年12月9日、109年10月15日所簽訂之勞務承攬合約（本院卷一第451至480頁），縱原告主張A 0 1等3人曾於108年間簽署勞務契約，然本於契約自由原則，渠等與被告既已簽訂上開合約，於兩造已有明示合意下，自應以新合約之內容替代舊合約，而被告終止與A 0 1等3人合約時，上開合約並無原告首揭所指規定之義務記載，亦無需穿著公司服裝之要求，自難以此作為從屬性之認定依據。

4. 綜上，本件被告與A 0 1等3人間之契約性質，既不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，洵難認係僱傭關係，原告主張A 0 1等3人與被告間應僱傭關係存在云云，尚無可採。

(二) A 0 1等3人與被告間既非屬僱傭關係，則被告依勞務承攬合約第7條之約定，隨時可不附理由通知對方終止合約，被告既已分別於111年6月7日、111年4月12日、111年10月12日通知A 0 1、A 0 2、A 0 3終止合約，於到達渠等時已生終止效力，A 0 1等3人與被告並無僱傭契約存在，原告請求被告應按月給付A 0 1等3人如附表1-2所示之工資及遲延利息、及提繳勞工退休金至渠等勞工退休金個人專戶，即無理由，均不應准許。

五、綜上所述，原告請求確認被告與A 0 1等3人間僱傭關係存在，及依勞動契約法律關係及民法第487條規定，請求被告按月給付A 0 1等3人自解僱日起至復職之日止，如附表1-2所示之薪資及各期法定遲延利息，及依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求被告自解僱日起至復職之日止，按月提撥如附表1-2所示勞工退休金金額至A 0 1等3人之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既被駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 8 月 31 日

勞動法庭 法 官 薛嘉珩

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 115 年 8 月 31 日

書記官 馮姿蓉

附表1：

	遭被告解僱日	月薪資（新臺幣）	每月勞退應提繳額 （新臺幣）
選定人1：A 0 1	111年6月7日	49,850元	3,036元
選定人2：A 0 2	111年4月12日	45,000元	2,748元
選定人3：A 0 3	111年10月19日	39,332元	2,406元

附表1-1：

	遭被告解僱日	月薪資（新臺幣）	每月勞退應提繳額 （新臺幣）
選定人1：A 0 1	111年6月7日	36,417元	2,292元
選定人2：A 0 2	111年4月12日	24,939元	1,515元
選定人3：A 0 3	111年10月19日	19,754元	1,200元

附表1-2：

	遭被告解僱日	月薪資（新臺幣）	每月勞退應提繳額 （新臺幣）
選定人1：A 0 1	111年6月7日	36,417元	2,292元
選定人2：A 0 2	111年4月12日	24,763元	1,515元

(續上頁)

01

選定人3：A 0 3	111年10月19日	19,754元	1,200元
------------	------------	---------	--------