

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第8號

上訴人 郭志清
訴訟代理人 趙友賢律師（法扶律師）
被上訴人 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事件，上訴人對於中華民國111年11月30日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第377號第一審判決提起上訴，本院於113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為方俊強，於訴訟進行中變更為湯俊章，復變更為甲○○，並經渠等具狀聲明承受訴訟（見本院卷第289、357頁），於法相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國108年8月起受僱於被上訴人，擔任外送員，約定採按件計酬方式，由伊前往商家領取物品，將物品送至消費者手中。伊於服務期間須穿著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上訴人，違反規範會遭暫停或終止提供服務或其他懲處，具人格上從屬性。伊訂單及配送價格均由被上訴人決定，伊僅有決定接受或不接受之自由，伊非為自己事業而經營，具經濟上從屬性。伊執行外送作業，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

01 之成員，具組織上從屬性。故兩造間具有人格、經濟、組織
02 從屬性，應為僱傭關係。爰求為命確認伊與被上訴人間僱傭
03 關係存在之判決。

04 二、被上訴人則以：上訴人於108年間承攬伊之外送業務，於109
05 年10月30日簽訂勞務承攬合約，上訴人於109年11月11日上
06 線完成訂單後，連續132日未曾上線等候訂單之派送，故該
07 勞務承攬合約於110年3月3日終止，兩造於110年4月3日另行
08 簽訂勞務承攬合約（下稱系爭合約）。由系爭合約可知，伊
09 並無以指令方式要求上訴人須於何時段提供勞務，上訴人可
10 自行決定工作時間，且上訴人無底薪，其獲取報酬之方式係
11 以完成訂單遞送為前提，非以勞務提供時間之長短、時段計
12 算報酬，意即上訴人須自行承擔可否獲取報酬之業務風險，
13 顯然欠缺勞動契約必要約定事項。況上訴人須自行準備遞送
14 之車輛及行動電話，油資、保養、稅務等均由上訴人自行負
15 擔。伊未禁止上訴人從事其他外送平台工作，亦未要求上訴
16 人穿著、使用伊指定服裝及設備。伊增加上訴人得「拒單」
17 選項，優化服務期間自主性，開放次承攬權利，刪除評鑑制
18 度之限制，足證兩造間並非僱傭關係等語，資為抗辯。

19 三、本件經原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並
20 上訴聲明：(1)原判決廢棄。(2)確認上訴人與被上訴人間僱傭
21 關係存在。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

22 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第100頁）：

23 (一)上訴人自108年8月起擔任被上訴人之外送員，負責前往商家
24 領取物品，將物品送至消費者手中，約定按件計酬，由上訴
25 人自備外送之車輛、與客戶聯繫之行動電話等工具，及自行
26 負擔車輛之維修、保養、油資、行動電話通話費用，未約定
27 固定之工作時間及時數。

28 (二)兩造於110年4月3日簽訂系爭合約、切結書、工作危害因素
29 告知單、推廣暨廣告合約。

30 (三)被上訴人曾於108年9月10日至000年0月00日間給付上訴人擔
31 任外送員之報酬。

01 (四)上訴人於110年12月22日至000年0月00日間亦為訴外人優食
02 台灣股份有限公司（下稱優食公司）之外送合作夥伴。

03 五、兩造爭執要點為：兩造為僱傭關係或承攬關係？茲就兩造之
04 爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)按勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，指當事人之
06 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
07 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
08 明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上
09 從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，
10 一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之
11 契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞
12 務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定
13 之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於
14 勞基法保護勞務提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性
15 無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之
16 認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙
17 方簽訂之契約名稱記載為承攬契約而異（最高法院113年度
18 台上字第343號判決意旨參照）。

19 (二)系爭合約4.1約定：「由於定作人（即被上訴人）或其合作
20 夥伴可能會要求承攬人（即上訴人）從其客戶收取現金作為
21 支付方式之一，承攬人有責任向定作人繳回所收取的全額現金
22 金」，4.3約定：「如果承攬人未於定作人通知期限內繳回
23 收取之現金全額，定作人保留由承攬人所賺取的服務費中扣
24 除該積欠款項的權利，且承攬人可能遭暫停或終止對定作人
25 提供服務」，5.1約定：「定作人應就每筆成功遞送之訂
26 單，按公告之服務費率計算，支付承攬報酬予承攬人」（見
27 原審卷第118、119頁）。又上訴人執行外送作業，須先登入
28 被上訴人APP系統平台，接獲派單，執行外送作業流程為：
29 ①務必打電話聯繫消費者及留意消費者備註。②與消費者確
30 認完訂單按下"已致電並進行拍照"。③送達完成後，清楚拍
31 攝訂單及可辨識位置的標誌。④拍攝完成後，按下"確認已

01 送達"。聯繫不到消費者時，作業流程為：①通知派單。②
02 等待10分鐘，在等待期間致電消費者2次，並於消費者聊天
03 室告知已抵達。③輕按門鈴1次提醒消費者。④提供3張照片
04 截圖給派單，包括：1.告知已抵達及已等候10分鐘的消費者
05 聊天室截圖"我們已致電給您，並在此等候10分鐘，系統確
06 認後將取消訂單，如有任何問題，請透過客服中心聯
07 繫！"2.撥打2次的通話記錄。3.訂單與門牌地址的合照，有
08 被上訴人外送員接單流程規定可憑（見原審卷第485至487
09 頁，本院卷第179至183頁）。另上訴人於110年12月21日收
10 到被上訴人通知：「近期收到消費者或店家回報你在送餐時
11 有多筆負面客訴導致未達服務品質。造成消費者與店家有負
12 面體驗的可能因素為：取/送餐態度不佳、未送達指定地
13 點、餐點打翻、未核對餐點、未確認消費者指示送餐、重複
14 收款或找錯費用、辱罵、騷擾消費者。因狀況並未改善或涉
15 及違法事項正在調查當中，因此暫時停止合作，我們將於20
16 21/12/29開始繼續與你合作。如未有改善，我們將持續評估
17 是否與你保持合作關係。建議你可以參考Panda知識庫，以
18 保持良好的服務品質。……」（見本院卷第185頁），復於1
19 11年8月25日收到被上訴人通知：「我們收到你在送餐時的
20 未送達指定地點或未通知消費者，態度不佳狀況未改善，導
21 致未達訂單品質。因此foodpanda將暫時與你停止合作並展
22 開調查，開始合作時間請依接單系統（pandarider）顯示為
23 主。……如持續未改善，我們將評估是否與你保持合作關
24 係。提醒你，上線前請先閱讀承攬服務條款。……」（見本
25 院卷第63頁）。再者，依被上訴人110年4月16日起適用之雙
26 北地區報酬計算方式，外送員每筆訂單報酬乃由配送費、區
27 域動態費、廣告費、消費者回饋費組成：①配送費：取餐費
28 20元，加上如取餐、送餐里程任一大於1.5公里，每公里平
29 均加新臺幣（下同）10元之取餐加碼費、送餐加碼費。②區
30 域動態費：於該計算報酬區間，在營業部預先公告之指定時
31 間或地區內完成接單，將獲得每單5元至60元的區域動態

01 費。若該計算報酬區間，取單率需達85%，則符合區域動態
02 費領取資格。③廣告費：於該計算報酬區間，上線穿戴「官
03 方大保溫箱＋官方安全帽」或「官方大保溫箱＋官方上衣或
04 外套」，並著於最外層，獲得每單5元廣告費。④消費者回
05 饋費：於該計算報酬區間，消費者評價星數平均大於（含）
06 4顆星，獲得每單5元消費者回饋費。另有額外加碼獎勵：①
07 達標獎勵：若該計算報酬區間，取單率需達85%，符合達標
08 獎勵領取資格，如一區間（3日或4日）完成45筆訂單，獲取
09 150元獎勵，完成90筆訂單，獲取450元獎勵，完成120筆訂
10 單，獲取1,200元獎勵，完成150筆訂單，獲取1,500元獎
11 勵。②特殊獎勵：若該計算報酬區間，取單率需達85%，符
12 合達標獎勵領取資格，因氣候因素或需求高時，於營業部即
13 時公告之指定時間或地區內完成接單，將獲得每單再加碼的
14 特殊獎勵（見原審卷第461至467頁）。

15 (三)由上可知，上訴人進行外送時，被上訴人就執行作業流程訂
16 有詳盡規定（打電話聯繫消費者及留意消費者備註、與消費
17 者確認完訂單按下"已致電並進行拍照"、送達完成清楚拍攝
18 訂單及可辨識位置標誌、拍攝完成後按下"確認已送達"），
19 聯繫不到消費者時，亦有詳盡作業流程（通知派單、等待10
20 分鐘，等待期間致電消費者2次，並於消費者聊天室告知、
21 輕按門鈴1次提醒消費者、提供3張照片截圖給派單），而就
22 上訴人向客戶收取現金應於通知期限向被上訴人繳回，並於
23 系爭合約約定明確，被上訴人通知上訴人遭客訴時，亦一併
24 提醒上訴人上線前先閱讀承攬服務條款，或建議上訴人參考
25 Panda知識庫，以保持良好服務品質，足認上訴人之勞務提
26 供係受被上訴人指派調遣，不能用指揮性、計畫性或創作性
27 方法對所提供勞務加以影響，此與承攬契約著重者為一定工
28 作之完成，工作具有獨立之性質顯有不同。又上訴人如違反
29 承攬服務條款，而有取/送餐態度不佳、未送達指定地點或
30 未通知消費者、餐點打翻、未核對餐點、未確認消費者指示
31 送餐、重複收款或找錯費用、辱罵、騷擾消費者等情事，被

01 上訴人得進行調查，暫時停止與上訴人合作一段期間，如上
02 訴人持續未改善，被上訴人並將評估是否終止與上訴人之合
03 作關係，而上訴人如未於被上訴人通知期限內繳回收取之現
04 金全額，系爭合約約明被上訴人得由上訴人所賺取之服務費
05 中扣除該積欠款項，且上訴人可能遭暫停或終止對被上訴人
06 提供服務，可知被上訴人保有對上訴人工作內容規範、工作
07 紀律、考核懲處等高權。此外，上訴人每筆訂單報酬係由配
08 送費、區域動態費、廣告費、消費者回饋費組成，另有達標
09 獎勵、特殊獎勵等額外加碼獎勵，其中區域動態費、達標獎
10 勵、特殊獎勵之領取資格為於該計算報酬區間，取單率需達
11 85%，則被上訴人系統派單後，上訴人是否取單即影響其取
12 單率，而取單率又涉及是否符合區域動態費、達標獎勵、特
13 殊獎勵之領取資格，對每筆訂單報酬多寡影響甚大，另廣告
14 費之取得與上訴人執行外送時，最外層有無穿戴「官方大保
15 溫箱＋官方安全帽」或「官方大保溫箱＋官方上衣或外套」
16 有關，消費者回饋費之取得，亦與上訴人執行外送時是否合
17 於作業流程規定，消費者評價星數是否平均大於（含）4顆
18 星有關，而達標獎勵係在一區間（3日或4日）完成一定筆數
19 訂單所獲取之獎勵，特殊獎勵則係氣候因素或需求高時，在
20 指定時間或地區內完成接單所獲取之獎勵，是系爭合約固未
21 就上訴人取單率、何時接單、接單數量、是否穿戴「官方大
22 保溫箱＋官方安全帽」或「官方大保溫箱＋官方上衣或外
23 套」、執行外送時須合於作業流程規定等事項有所約定，惟
24 被上訴人乃藉由每筆訂單報酬多寡、相關費用、獎勵是否具
25 備取得資格、能否取得等事項，影響上訴人之行為決定，對
26 上訴人已構成相當之間接強制力（同此見解，參照邱羽凡、
27 張文祈，數位控制模式下之平台外送員從屬性認定－以歐盟
28 及其會員國近期發展為參考，臺北大學法學論叢，第128
29 期，第89至179頁，112年12月）。再者，上訴人在外係以被
30 上訴人名義提供取餐及送餐服務，係為被上訴人營業之目的
31 提供勞務，並非以其個人名義招攬業務。另上訴人執行外送

01 作業，須先登入被上訴人APP系統平台，接獲派單，與消費
02 者確認完訂單後須按下"已致電並進行拍照"，送達完成拍攝
03 訂單及可辨識位置標誌後須按下"確認已送達"，聯繫不到消
04 費者時，須通知派單，等待、致電、輕按門鈴後仍聯繫不
05 到，則要提供3張照片截圖給派單，是上訴人加入被上訴人
06 之APP系統平台運作，即納入被上訴人之組織體系，成為被
07 上訴人完成客戶取餐及送餐服務團隊之一部分，具備彼此分
08 工完成工作之事實。足見上訴人與被上訴人間具有相當人格
09 從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵，自為僱傭關
10 係。況自上訴人中國信託銀行帳戶之存款交易明細觀之，被
11 上訴人於108年9月10日至000年0月00日間各筆匯入金額至該
12 帳戶之摘要欄，均記載「薪資」（見原審卷第362至427
13 頁），又依上訴人108至110年度之稅務電子閘門財產所得明
14 細調件明細表（見原審限閱資料卷），上訴人在該段期間自
15 被上訴人之所得類別均屬「薪資所得」，益徵上訴人、被上
16 訴人間為僱傭關係，而非承攬關係。

17 (四)被上訴人雖辯稱：上訴人可自行決定工作時間，並得「拒
18 單」，且上訴人無底薪，其獲取報酬係按件以完成訂單遞送
19 為前提，伊未禁止上訴人從事其他外送平台工作，上訴人於
20 110年12月22日至000年0月00日間亦為優食公司之外送合作
21 夥伴，另系爭合約已明確約定為勞務承攬合約，足證兩造間
22 並非僱傭關係云云。然由前述可知，被上訴人系統派單後，
23 上訴人是否取單影響其取單率，而取單率又涉及是否符合區
24 域動態費、達標獎勵、特殊獎勵之領取資格，與每筆訂單報
25 酬多寡影響甚大，另達標獎勵與在一區間完成多少筆數之訂
26 單相關，特殊獎勵則與因氣候因素或需求高時，在指定時間
27 或地區內完成接單相關，故即便上訴人可自行決定工作時
28 間，並得「拒單」，被上訴人仍得藉由每筆訂單報酬多寡、
29 相關費用、獎勵是否具備取得資格、能否取得等事項，影響
30 上訴人之行為決定，對上訴人已構成相當之間接強制力，自
31 不能據此而謂兩造間不具從屬性。至上訴人固無底薪，薪資

01 多寡係依當月累積每筆訂單報酬之按件計酬方式，惟由勞基
02 法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定
03 或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各
04 項目計算方式明細；按件計酬者亦同」可知，按件計酬本屬
05 勞動契約工資給付方式之一，無從憑此即認兩造為承攬關
06 係。另依首揭最高法院判決意旨，兩造只要有部分從屬性，
07 即足成立僱傭關係，上訴人是否同時亦為優食公司之外送合
08 作夥伴，不致影響僱傭關係與否之認定，亦不因系爭合約名
09 為勞務承攬合約，系爭合約內容存在「承攬工作」、「承攬
10 人費用」等字樣而足以改變認定。被上訴人此部分所辯，難
11 認有理。

12 六、綜上所述，兩造為僱傭關係乙節，應堪認定。則上訴人訴請
13 確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在，核屬有據，應予准
14 許。原審為上訴人敗訴之判決，即有未洽。上訴意旨指摘原
15 判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決廢
16 棄，改判如主文第2項所示。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
18 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
19 明。

20 八、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第450條、第7
21 8條，判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 8 月 27 日

23 勞動法庭

24 審判長法官 邱 琦

25 法官 高明德

26 法官 張文毓

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
29 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狀
30 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
31 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師

01 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項
02 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
03 者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 8 月 27 日

05 書記官 劉文珠