

最高法院民事判決

113年度台上字第2152號

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

被上訴人 郭志清

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國113年8月27日臺灣高等法院第二審判決（112年度勞上字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

□本件被上訴人主張：伊自民國108年8月起受僱上訴人，擔任外送員，約定由伊前往商家取物送達消費者，採按件計酬方式。伊於服務期間須穿著制服、使用制式保溫箱及配件，違反外送作業行為規範與管制，將遭暫停或終止服務或其他懲處，具人格上從屬性；訂單及配送價格由上訴人決定，伊僅有接受或不接受自由，非為自己事業而經營，具經濟上從屬性；伊執行外送作業，應完成APP登入，各項外送作業由指定專屬平台、客服及外送員共同組成，為平台生產組織體系密不可分之成員，具組織上從屬性，兩造間應為僱傭關係。爰求為確認伊與上訴人間僱傭關係存在之判決。

□上訴人則以：被上訴人於108年間承攬伊之外送業務，109年10月30日簽訂勞務承攬合約，於同年11月11日上線完成訂單後，連續132日未曾上線等候派單，該合約於110年3月3日終止，嗣兩造於110年4月3日另簽訂勞務承攬合約（下稱系爭合約）。依系爭合約，被上訴人可自由決定工作時間，無底薪，獲取報酬之方式以完成訂單遞送為前提，非以勞務提供時間之長短、時段計算。被上訴人須自行準備遞送之車輛、行動電話，及自行負擔油資、保養、稅務等。伊未禁止被上訴人從事其他外送平台工作，亦未指定服裝及設備，並增加得「拒單」選項，優

01 化服務期間自主性，開放次承攬權利，刪除評鑑制度之限制，
02 兩造間非僱傭關係等語，資為抗辯。

03 □原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，是
04 以：

05 (一)兩造不爭執被上訴人自108年8月起擔任上訴人外送員，負責前
06 往商家取物送達消費者，約定按件計酬，由其自備外送車輛、
07 與客戶聯繫之行動電話，及自行負擔車輛之維修、保養、油
08 資、行動電話通話費，無固定之工作時間及時數，嗣兩造於11
09 0年4月3日簽訂系爭合約。

10 (二)兩造間為僱傭關係：

11 1. 被上訴人執行外送作業，須登入上訴人APP系統平台接取派
12 單，並以上訴人名義提供取餐及送餐服務，係為上訴人營業之
13 目的提供勞務，非以個人名義招攬業務，並須遵守上訴人執行
14 外送作業流程規定，即須打電話聯繫消費者及留意消費者備
15 註、與消費者確認訂單並拍照、送達完成清楚拍攝訂單及可辨
16 識位置標誌後按下"確認已送達"，倘聯繫不到消費者亦有詳盡
17 作業規定（通知派單、等待10分鐘，等待期間致電消費者2
18 次，並於消費者聊天室告知、輕按門鈴1次提醒消費者、提供3
19 張照片截圖給派單）。上訴人藉APP系統平台運作將被上訴人
20 納入其組織體系，成為上訴人完成客戶取餐、送餐服務團隊之
21 一部分，彼此分工完成工作。

22 2. 又系爭合約4.1約定，向客戶收取之現金應於通知期限內繳回
23 上訴人；佐以因被上訴人遭客訴，上訴人於110年12月21日、1
24 11年8月25日通知被上訴人時，一併提醒被上訴人上線前先閱
25 讀服務條款，或建議參考Panda知識庫，以保持良好服務品
26 質。足認被上訴人之勞務提供受上訴人指派調遣，與承攬契約
27 著重為一定工作之完成，工作具有獨立之性質顯有不同。

28 3. 觀諸前開110年12月21日、111年8月25日通知，被上訴人因有
29 多筆負面客訴導致服務品質不佳、送餐未達指定地點或未通知
30 消費者，態度不佳狀況未改善，導致未達服務品質等違反系爭
31 合約情事，上訴人表明將進行調查、暫停合作，如被上訴人持

續未改善，將評估是否終止合作關係。又系爭合約4.3約明，被上訴人如未於通知期限繳回收取之現金全額，上訴人得自被上訴人賺取之服務費中扣除，且可能暫停或終止其提供服務。可知上訴人保有對被上訴人工作內容規範、紀律、考核懲處等高權。

4. 依上訴人110年4月16日起適用之雙北地區報酬計算方式，被上訴人每筆訂單報酬係由配送費、區域動態費、廣告費、消費者回饋費組成，另有達標獎勵、特殊獎勵等額外加碼獎勵，其中區域動態費、達標獎勵、特殊獎勵之領取資格，取決於該計算報酬區間，被上訴人於系統派單後取單率需達85%；廣告費與被上訴人執行外送時，最外層有無穿戴「官方大保溫箱＋官方安全帽」或「官方大保溫箱＋官方上衣或外套」有關；消費者回饋費與被上訴人執行外送時是否合於作業流程規定，及消費者評價星數（大於或含4顆星）有關。即便被上訴人可自行決定工作時間，並得「拒單」，上訴人仍得藉由每筆訂單報酬多寡、相關費用、獎勵是否具備取得資格、能否取得等事項，影響被上訴人之行為決定，已構成相當之間接強制力（控制力）。

5. 另被上訴人無底薪，薪資以每月累積訂單報酬之按件計酬方式，本屬勞動契約工資給付方式之一，無從憑此認兩造關係為承攬；兩造間只要有部分從屬性，即足成立僱傭關係，不受被上訴人於110年12月22日至111年4月11日間亦為訴外人優食台灣股份有限公司外送合作夥伴之影響，亦不因系爭合約名為勞務承攬契約，內容存在「承攬工作」、「承攬人費用」等字樣而改變認定。

(三)綜上，被上訴人與上訴人間具有相當人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性之特徵，自為僱傭關係。從而，被上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由等詞，為其判斷之基礎。

□本院判斷：

01 (一)按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方（勞工）為他
02 方（雇主）在從屬關係下從事工作（提供職業上勞動力），而
03 由他方（雇主）給付工資（報酬）之契約。此觀該法第2條第1
04 至3款、第6款規定可明，故勞動契約以具有從屬性為其特質
05 。其與委任或承攬關係下之勞務提供，前者重在事務之處理，
06 後者重在一定工作之完成，均享有相當獨立性者，並不相同。
07 關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即
08 受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制
09 裁之義務。(二)勞務專屬性，即受僱人需親自履行勞務，不得使
10 用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞
11 動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從屬
12 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
13 等項特徵。所謂從屬性，並非指勞工對雇主有絕對之依賴關
14 係，其檢核標準應視具體個案中雇主對勞工所提供勞務之拘束
15 程度高低而定。復以勞動基準法係依憲法第15條保障人民生存
16 權、工作權及第153條改良勞工生活、實施保護勞工政策之意
17 旨，立法規範勞工勞動條件之最低標準，基於該法保護勞務提
18 供者之立法目的，從勞雇關係整體觀察，勞務提供者對於事業
19 經營者已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，縱未完足全部，仍
20 應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞動基準法予以規
21 範，不因其兼具承攬、委任等性質，或雙方簽訂之契約名稱記
22 載為承攬或委任而異，俾充分落實上開憲法規範旨趣。準此，
23 在數位經濟型態下，外送員為其所屬外送平台業者從事外送業
24 務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，本有契約形式及內
25 容之選擇自由，而其選擇之契約類型是否為勞動契約，應觀察
26 個案事實及契約整體內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債
27 務人與債權人間之從屬性程度高低判斷之。原審本於認事、採
28 證之職權行使，綜合相關事證，合法認定被上訴人執行外送業
29 務，須登入上訴人系統平台（APP）接單工作，並嚴格遵守上
30 訴人執行外送作業流程規定，上訴人透過該經營模式直接指示
31 （派單）被上訴人，而將被上訴人納入上訴人之生產組織體系

01 中；被上訴人為上訴人從事外送服務，代表上訴人（品牌）提
02 供服務，為其營業利益而勞動，非為自己之營業而勞動；上訴
03 人以消費者評價星數（評分系統）、暫停接單、終止服務等
04 （懲罰系統）及前述報酬計算方式，直接或間接達到拘束被上
05 訴人無法自由決定勞務給付方式，而具有組織上、經濟上及人
06 格上相當程度之從屬性，不因外送員可自由決定工作時間、可
07 「拒單」、報酬採按件計酬方式，並得自不同外送平台獲工作
08 機會（接單）從事外送工作，或系爭合約內容有承攬等字樣而
09 受影響，因以上揭理由，認定兩造間為僱傭關係，有其依據。

10 (二)惟按確認法律關係存在或不存在之訴，關於為訴訟標的之法律
11 關係是否存在，係以事實審言詞辯論終結時為準，原告起訴時
12 存在之法律關係，如因情事有所變更，至事實審言詞辯論終結
13 時已不存在，而不影響其他現在之法律關係者，仍應認原告之
14 訴為無理由。查原審固認定兩造間之契約為僱傭關係，不因系
15 爭合約名為勞務承攬契約而異。然上訴人於原審抗辯：伊受交
16 通部公路局（下稱公路局）通知被上訴人之駕照遭吊銷，因其
17 遲未回傳有效駕照，為避免無照駕駛，已於111年11月3日通知
18 被上訴人終止系爭合約等語，檢附駕照無效終止合作通知信函
19 為證，並請求法院函詢公路局查明被上訴人是否有駕照遭吊
20 銷、吊扣之情事及其期間、事由為何等節（原審卷第422頁、
21 第429至430頁、第457頁）。上開事項攸關上訴人是否合法終
22 止系爭合約，兩造間之僱傭關係於本件事實審113年8月6日言
23 詞辯論時是否消滅之判斷，為上訴人重要防禦方法，原審未予
24 查明，亦未說明不可憑採之理由，遽為上訴人敗訴之判決，自
25 嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理
26 由。

27 (三)末按確定判決既判力之客觀範圍即訴訟標的如何決定，應以原
28 告起訴時依民事訴訟法第244條第1項第2款所應載明特定之訴
29 訟標的及其原因事實為據。本件被上訴人於第一審主張其確認
30 之僱傭關係以108年9月10日為起始日（一審卷第350、358
31 頁）；上訴人則抗辯原契約已終止，被上訴人爭執者應為110

01 年4月3日簽訂之系爭合約（同上卷第433至434頁）。究竟被上
02 訴人聲明求為確認與上訴人間僱傭關係存在，係何所指，關涉
03 本件既判力之客觀範圍，案經發回應注意闡明釐清，附此敘
04 明。

05 □據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、
06 第478條第2項，判決如主文。

07 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

08 最高法院勞動法庭第二庭

09 審判長法官 林 金 吾

10 法官 陳 靜 芬

11 法官 蔡 孟 珊

12 法官 藍 雅 清

13 法官 高 榮 宏

14 本件正本證明與原本無異

15 書 記 官 林 沛 侯

16 中 華 民 國 114 年 6 月 23 日