

從外送員的角度討論僱傭制與承攬制之差別及其改善方式

-以 Foodpanda 約聘制度的爭議事件為例-

一、前言

食物外送平台是近年才開始的新興產業，由於沒有前例可以參考，許多制度的內容和規定都顯得模糊，仍未有明確規範而不可避免地，隨著食物外送平台的興盛，潛在問題會逐一浮上檯面。外送員其實是個危險的工作，要不斷在繁忙的馬路上穿梭，才能將食物送到顧客手中。他們在外送的路上若是遇到事故或糾紛等等問題，他們能夠受到應有的保障嗎？2019 年雙十連假接連兩名外送平台的外送員在外送過程中身亡，因此使政府正視外送平台的外送員權益，也因此衍生出了一假承攬、真僱傭的爭議。我們想藉由比較兩種約聘制度—僱傭制、承攬制之內容形式和勞動部如何判定這兩種制度，了解 Foodpanda 外送平台之外送員所受到的保障以及相關問題。我們將先介紹兩種約聘制度的形式，再聚焦兩種制度的三大差異以及我們認為能夠改善的部份，並分析兩種約聘制度對外送平台之外送員可能之利與弊，最後總結我們的立場。

二、僱傭與承攬制度形式概要

(一) 勞雇關係的判斷依據：是否具備從屬性

僱傭制具備從屬性，承攬制則否。根據最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決所述：「按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1. 人格上從屬性，即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，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。」其中上文所提及之勞動契約又為何？而實際上勞動契約屬於僱傭契約，兩者皆具備從屬性，其中兩者的差異在於：前者適用勞基法，勞基法將大部份僱傭契約列入保障範疇；然則後者僅受到民法的規範，民法中並無給予這些僱傭契約保障。

如同方才引用之最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決所

提，從屬性可大致分為三種：

1. 人格從屬性：

受僱者須聽從雇主的指揮、規範和權威，且雇主有權給予受僱者懲處。同時，受僱者須親自履行契約，不得以他人代理。

2. 經濟從屬性：

受僱者為雇主之事業和利益而勞動，而非為了經營自身事業而履行此勞務。受僱者並非以勞務成果計酬，雇主須經常性給予受僱者報酬。受僱者不得私下為雇主之外之第三者提供勞務。

3. 組織從屬性：

受僱者納入雇主方之組織之下，並且須與其他同為此雇主之受僱者分工合作，一併完成雇主交代之任務。

（二） 僱傭制

《民法》第 482 條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」雇主提供一正式職位給予受僱者，即受僱者會成為雇主的員工並為其工作。而僱傭制的契約以雇用期間為約聘基準，而非以勞方是否完成雇主要求的特定成果為擬定契約之基準——即僱傭制為以時計薪，不以成果計薪，因此雇主應經常性給予受僱者報酬。

（三） 承攬制

《民法》第 490 條：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。約定由承攬人供給材料者，其材料之價額，推定為報酬之一部。」雇主以為達成某任務、成果為目的，招聘他人來為其完成此任務——即承攬制的契約基準是建立在成果之上，勞動者根據契約應完成雇主所交待的任務才能拿取報酬。

（四） 判斷勞雇關係方式

法院判定一勞雇關係屬於何種並非以此份勞雇契約的名稱和內容

條款來論定一而是勞雇雙方間的實際關係。這是由於承攬制不須要受到勞基法的規範，有些想要規避勞基法責任的雇主會以承攬制之名，行僱傭制之實。法院為了減少此種事件的發生，若此勞雇雙方的實際關係中符合從屬性中部份事實，通常法院會從寬認定此份契約屬於僱傭契約，但實際判決仍須以事件情況而定。

三、 關於外送平台約聘制度的爭議-假承攬，真僱傭？

（一） 爭議事件緣由

在 2019 年的國慶連假，也就是 10 月 10 日至 10 月 13 日這段時間內，台灣分別於台北及桃園發生了兩起外送員的死亡車禍。由於在短期內發生了連續兩起嚴重事故，使勞工團體意識到了這個工作環境的險惡，並呼籲政府應正視外送員的權益，於是勞動部針對這次事件對兩位外送員所屬公司-Foodpanda、UberEat 展開調查。

（二） 勞動部說法

於 10 月 14 日，勞動部、桃園市勞檢處及台北市勞檢處一同前往兩家公司檢查其合約，並發現業者與外送員之間的合約內容包含：

- 無法於選擇時段提供服務須於 24 小時內回報公司
- 服務期間需要穿著制服
- 使用制式品牌圖樣保溫箱
- 黏貼機車車身品牌圖樣貼紙

由以上幾點，勞動部研判業者與外送員有一定的指揮關係，另外依據「勞動契約組織從屬性檢核表」（如圖一）的結果，認定業者與外送員間存在組織從屬性。綜上所述，勞動部認定兩者為僱傭關係。

勞動契約從屬性判斷檢核表		
一、本檢核表係供判斷從屬性之參考，任一項目如勾選為「符合」，代表該項目有從屬性特徵，但程度之高低，仍須視個案事實及整體契約情形判斷。		
二、整體檢核結果，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需整體契約內容，及事實上受拘束之程度，綜合判斷。		
108年11月19日製表		
項次	內容	檢核情形
一 具人格從屬性之判斷		
(一) 勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制的束		
1.1	勞務提供者不能自由決定工作時間及休息時間	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者未於工作時間出勤，未請假時會受懲處或不利待遇（包含停止派單或任意調換工作區域）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	勞務提供者上下班應簽到打卡或輔以電子通信設備協助記載	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二) 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制的束		
2.1	勞務提供者係得依事業單位決定之工作執行方式完成工作，違反者，會受懲處或不利待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三) 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制的束		
3.1	勞務提供者不能自由決定提供勞務之處所、路線或區域	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
3.2	勞務提供者應服從事業單位調派至其他處所、路線或區域提供勞務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四) 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作		
4.1	勞務提供者拒絕事業單位指派的工作會遭受懲處或不利待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五) 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價		
5.1	勞務提供者之工作表現有接受事業單位之考核的義務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(六) 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律（如適用事業單位之工作規則或其他內部規章），並須接受事業單位之懲處		
6.1	勞務提供者需遵守事業單位的工作規則或其他內部規範，違反者會受懲處或不利待遇	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(七) 勞務提供者須親自提供勞務，並未經事業單位同意，不得使用代理人		
7.1	事業單位要求勞務提供者親自從事工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
7.2	事業單位會不定期查核勞務提供者是否親自工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(八) 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務		
8.1	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	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

3

8.2	勞務提供者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	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
二 具經濟從屬性之判斷		
(一) 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險		
1.1	不論勞務提供者有無工作成果，事業單位皆計付報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位依據勞務提供者提供勞務之時間長度及時設計付報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	不論事業單位是否收到款項，都自己吸收損失，不影響報酬之計付	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二) 提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行建置、管理或維護		
2.1	勞務提供者被要求必須使用事業單位提供或指定之設備（或工具等）提供勞務	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三) 勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務		
3.1	勞務提供者僅係為事業單位之事業而貢獻勞力，不須負擔營業風險	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四) 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。		
4.1	勞務提供者只能按事業單位所訂立的標準獲取報酬，事業單位片面變更報酬標準時，勞務提供者僅能接受	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五) 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易		
5.1	勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
三 具組織從屬性之判斷		
(一) 勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同儕分工始得完成工作		
1.1	勞務提供者須依事業單位要求定期排班、輪班或值班。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者無法獨立完成工作，需與其他同事分工共同完成工作	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
四 其他判斷參考		
1.1	事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

圖（一）

（三） 外送平台說法

在勞動部提出他們的檢查結果後，外送平台也提出了他們的聲明（如圖二）。其中，聲明中強調：

- 為了能有效的利用零散的人力資源
- 讓外送員能自由彈性的賺取報酬

所以 Foodpanda 堅持與外送員為承攬關係。且表示雖然業者與外送員間為承攬關係，但 Foodpanda 提供所有外送員優於法定規範與主要同業的保險保障，而保險範圍涵蓋死亡、殘廢、第三人體傷、第三人財物損失及超跑事故財物損失，據他們所說其提供給外送員的保障以經優於法律給予僱傭關係的要求。



【foodpanda 聲明稿】針對勞動部 10 月 14 日
針對 foodpanda 勞檢結果發表內容

針對勞動部 10 月 14 日針對 foodpanda 勞檢結果發表內容，foodpanda 聲明如下：

我們很遺憾我們的外送夥伴在 10.11 服務的過程當中不幸發生交通事故身亡，在此 foodpanda 再次表達最深的關懷與不捨。關於此外送夥伴的後續協助，foodpanda 已經於第一時間聯繫家屬給予必要協助，並提供家屬該外送夥伴應得的保險賠償與優於勞基法 59 條的撫卹金，希望能陪同家屬度過難關。

foodpanda 目前與外送夥伴為承攬關係，透過平台的資源，零碎的勞力資源得以有效利用，也讓付出的勞動者可以彈性的賺取報酬。面對這樣的新型態勞動力需求，公司因此採取較為適用的承攬制度。foodpanda 進入台灣之初即在台合法設立公司，一直以來均恪守當地法規，在建立外送夥伴承攬關係前，已仔細研究台灣法條，並諮詢台灣本地大型律師事務所，在理解此營運模式符合台灣的法規、一切合法合理原則下才啟動營運。

外送員的安全與工作權益是我們公司最重視的。我們提供所有外送夥伴優於法定規範與主要同業的保險保障，保險範圍涵蓋死亡、殘廢、第三人體傷、第三人財物損失及超跑事故財物損失。所有外送夥伴在上線前即享有以上保障。針對最近發生的個案，我們也早在主管機關與媒體介入前，就主動提供優於勞基法第 59 條的撫卹金。即使我們與外送夥伴為承攬關係，我們所提供的保障已超過法定僱傭關係的要求，絕非外界所說的藉承攬制度規避企業責任。

圖（二）

（四） 小結

而此事件就在雙方爭執下落幕。我們從上述事件可以知道，從政府的角度來看，外送員的權益是最主要的考慮點，因此勞動部主張業者與外送員為僱傭關係。但反觀外送平台業者這邊，他們希望能夠符合新型態勞動力的需求，因此選擇對其公司運營較有利的承攬制度。

四、 制度之差異討論及改善方法

（一） 僱傭與承攬制度三大差異比較

1. 權益

若雇主與外送員之間為僱傭關係，則根據法律外送員應該享有以下幾種權益：

- 勞動基準法：對於工資、工時…等有最低標準

- 勞保：有生育、傷病失能、老年、死亡、職災醫療等給付
- 就業保險：有失業給付、育嬰留職停薪津貼
- 勞工退休金：雇主按月提撥工資 6%新制退休金
- 健保：就醫及住院保障

但若雇主與外送員之間為承攬關係，則不包含上方任何一個權益，僅剩雇主與外送員所簽訂之合約所給予的保障。相較於承攬制，僱傭制給予勞工的權益保障是更為完善。

2. 工時

若雇主與外送員為僱傭關係，根據勞基法的規定，勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。另雇主徵得勞工同意可以延長工作時間，也就是所謂的加班，其工作時常連同正常工作時間不得超過 12 小時，每月延長工作時間總時數不可以超過 46 小時。簡單來說，外送員一天最多也只能接 12 小時的訂單。

而另一方面，如果雇主與外送員為承攬關係，則不受勞基法限制，可以自由調整每天的工時。例如有些外送員選擇在一天接 14 小時的訂單，而減少其他天的工作時長，在承攬關係下是可以做到的。

所以當雇主與外送員之間為承攬關係時，外送員更能自由的決定工時。

3. 工資

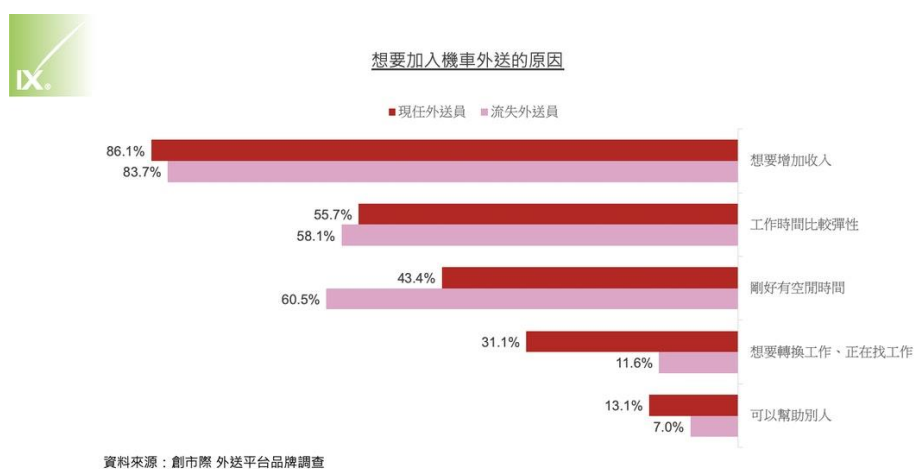
若雇主與外送員為僱傭關係，根據勞基法的規定，工資是勞工因工作、提供勞務而獲得之報酬，雇主應全額、定期、直接給付，且不得低於基本工資（每小時 158 元）。所以在僱傭關係下，外送員不論接了多少訂單，皆是領取相同的時薪。

若雇主與外送員為承攬關係，則外送員之工資是在完成指定工作，雇主才給予報酬，且並沒有基本工資之限制。所以在承攬關係下，工資是依照外送員所完成的訂單數量而定，也就是說外送員可以多完成幾個訂單，增加完成的工作量，進而提高額外的工資。

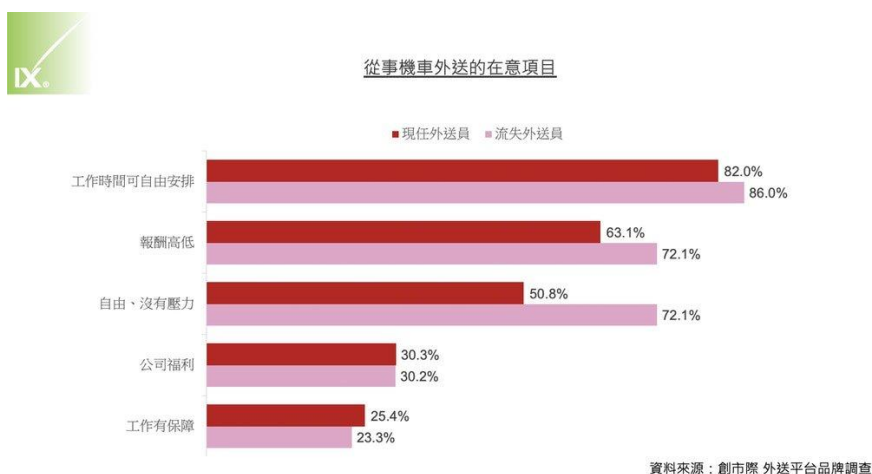
綜合上面所述，當雇主與外送員處於承攬關係下，外送員能自己決定自己想要完成的工作量，更自由的賺取報酬。

（二） 外送員的心聲

以下為兩張國內針對外送平台的外送員所做的調查（由於我們現在是要聚焦討論的是現任外送員，因為對已流失的來說，制度無法再影響到他們，所以我們此報告中不探討已流失外送員）：



圖(三)



圖(四)

綜觀兩張圖表，我們可發現外送員最在意的工作條件之前兩項，其實與加入外送的動機不謀而合：高報酬、彈性工時——因此承攬制的以單計薪和彈性工時形式才符合外送員對此份工作的期待。

意外的是，在第二圖表中發現：工作保障並不是外送員的主要考量，甚至是五項中最後一名——因此僱傭制在權益方面的優勢對於外送平台此新興產業不再顯得突出。雖然如此，我們仍認為外送員的權益是不可忽略的，我們在下一段落會針對承攬制的權益作強化。

2019 年國慶連假中接連發生兩起外送平台的外送員車禍身亡事故，104 人力銀行因此舉行了記者會，同時邀請兩名外送員甲、乙現身說法，其中兩名皆認為承攬制較佳。截取此記者會中兩名外送員的部份發言如下：

甲：「我覺得僱傭制比較好，因為有勞健保，或是可以加入職業工會，因為外送很可能會不小心出車禍，遇到酒駕、闖紅燈之類的。」但記者接著詢問：「如果因為變成僱傭制，導致公司成本提高，導致獎金或接單的酬勞下降，還會希望改為僱傭制嗎？」甲外送員承認自己「有點矛盾」，並說：「我比較喜歡彈性的狀態，這樣的話我可能還是會選承攬制吧。」

乙外送員則表明比較支持承攬制：「因為還是維持現在的狀態，讓大家傳說中的（單月外送酬勞）10 萬塊才有可能達到，如果變成僱傭制的话，這樣業者還會願意嗎？外送員還會積極的去跑嗎？」「會去跑外送，都是有（零碎）時間才會去在路上跑外送，如果直接限制只能跑 12 小時，或是那還不如把時間拿去做其他兼職工作，會去跑外送主要原因也要增加自己的（額外）收入。」

甲、乙兩位外送員的說法再次呼應到前兩張圖表，並點出外送員的心聲——可以看到他們偏好承攬制的原因不外乎是因為承攬制所提供在工時安排上的彈性和可以由自己決定收入的上界。但此同時，可發現甲外送員仍是在乎權益方面上的保障，只是相較於彈性工時和彈性的酬勞誘因較為沒有如此重要。

（三） 如何對承攬制度進行改善

就現今狀況而言，依承攬契約之勞動者可以前往地方相關職業工會辦理加勞工保險。依法加勞工保險者若發生保險條款所涵蓋之事故，得依規定請領普通事故保險或職業災害保險之相關給付。根據勞動部勞工保險局勞保局資訊站所提供的資訊：

- 受雇者所受勞保中，10%為政府補助，70%為雇主負擔，而自己僅須負擔另外 20%。
- 自行投保者所受勞保中，40%為政府補助，而自己需負擔另外 60%。

以月薪 3 萬 5000 元、勞工保險費率 10%，也就是全部勞工保險費為 3 千 500 元為例：若為受僱勞工，雇主會替勞工負擔的七成，且政府替勞工補助一成，因此每月只需自付兩成，也就是 700 元；但自行投保勞工保險之勞工無雇主之補助，但政府補助四成，勞工仍須自付六成，即為 2100 元，可看出承攬契約之勞工的負擔為僱傭契約之勞工的三倍。

然而，自行投保勞工須自付之金額稍嫌多，這也是為什麼並非所

有承攬制的勞工都會選擇自己額外加保。針對此點，我們深入了解並分析我國現有的保險制度，發現國民年金保險的條件對於年滿 25 歲、未滿 65 歲且無參加勞保的國民相當優渥。國民年金之保障範圍相當廣：老年年金給付、老年基本保證年金、生育給付、身心障礙年金給付、喪葬給付、遺屬年金給付、原住民給付等等。由於目的是使承攬契約之勞工有與僱傭契約之受僱者能夠受到相當的權益保障，我們只聚焦在國民年金保險中勞工保險同樣涵蓋的生育及老年給付。先就國民年金保險之生育給付而論，按被保險人分娩或早產當時之月投保金額一次發給兩個月生育給付（舉例若月投保金額是 18,282 元，則被保險人會收到 $18,282 \times 2 = 36,564$ 元）再就老年年金給付而論，計算公式有 A 或 B 兩者：

- A 式：月投保金額 \times 國保年資 $\times 0.65\%$ + 基本保障 3,772 元
- B 式：月投保金額 \times 國保年資 $\times 1.3$

若被保險人無欠費，則以給付金額較多之 A 式計算；欠費者則繳清期間領給付金額較少的 B 式，在補繳期限到期之前還清者，即可轉回 A 式。舉月投保金額 1 萬 8,282 元、保險費率 9% 為例，繳納 3 年保險費為 3 萬 5,532 元，65 歲起領取老年年金，就算是按 B 式計算，每月領 713 元；若是以 A 式計算，則每月領 4,129 元。

另外，政府也正在商議未來是否要要求外送平台業者為外送員投保商業保險，其中包含團體傷害保險及機車第三人責任險。

我們認為在勞保的部分，改善的一種方法即是提高政府對自行投保勞保的補助，以提升為受雇勞工投保勞保的意願。而另一種方法則是，鼓勵未受雇勞工申請國民年金及領取地方補助，再加上政府擬訂要求外送平台業者未外送員投保商業保險，雖然無法完全涵蓋到勞保所有的內容，但已經包含大部分的基本保障。

五、我們的立場-以承攬制為基礎，強化保障

從僱傭制與承攬制的三大差異比較可發現在權益保障方面上承攬制居於劣勢，但若調查外送員的意見可發現權益保障相較於承攬制擁有的彈性工時和可自主決定接單量來說，權益保障並非外送員的主要考量——意即選擇加入此產業的外送員來說，他們不外乎是被此新興產業的高彈性和自主性所吸引，因此承攬制才符合外送平台之外送員對此項工作之期待。再者，由於一勞工的權益保障是不容忽略的事，我們期許承攬制之勞工能受到不比僱傭制受僱者差太多的保障——我們提出了兩種改善承攬制權益保障之方式：（一）希望政府能夠提高對承攬制勞工之補助。（二）勞工善加利用國民年金給付和當地政府之津貼補助，同時政府能加緊要求外送平台強制投保商業保險。

六、 參考資料

- (一) 宋庭語，《餐飲外送平台經濟工作者勞動關係之探討－以美國加州法規範為比較》，國立交通大學科技法律研究所碩士論文，二〇一〇年四月
- (二) 勞動部勞工保險局全球資訊網-勞工保險-書表及範例-承保業務所需表格-一般單位保險費分擔金額表 <https://www.bli.gov.tw/0011588.html>
- (三) 什麼是勞保、勞退？我要付出多少？可以領回多少？
https://bank.sinopac.com/sinopacBT/webevents/ibrain/blogs_detail_011.html
- (四) 就業保險與勞工保險大不同 <https://www.bli.gov.tw/0103991.html>
- (五) 外送員想的和你不一樣？市調：外送員兼職佔 7 成以上，最在乎「自由、彈性、高報酬」
<https://www.thenewslens.com/feature/2020foodpanda-recruitment/131381>
- (六) 「國民年金」是什麼？
<https://www.mohw.gov.tw/cp-3923-41125-1.html>
- (七) 就業保險投保申請書（就保及勞退 2 合 1 表格）
https://www.gov.tw/news3_content.aspx?n=2&sms=9037&s=381661
- (八) 銀髮族專屬錢包！一次看懂老年年金&老人津貼-文章總覽
<https://www.ifare.org.tw/index/IsuShow.aspx?CDE=GIU201908301132171WT>
- (九) 連假四天二個外送員身亡！外送平台誰來管？
<https://www.gvm.com.tw/article/68790>
- (十) 「保障超過法定僱傭關係」foodpanda 千字聲明曝光
<https://www.setn.com/news.aspx?newsid=618600>
- (十一) 【搞懂承攬僱傭】圖解：10 張圖看出「承攬」「僱傭」權益大不同
<https://www.mirrormedia.mg/story/20191031fin001/>
- (十二) 勞動部-勞動基準法權益簡介
<https://www.mol.gov.tw/topic/3066/5837/19493/>
- (十三) 送員想的和你不一樣？市調：外送員兼職佔 7 成以上，最在乎「自由、彈性、高報酬」
<https://www.thenewslens.com/feature/2020foodpanda-recruitment/131381>
- (十四) 和員工簽承攬契約有效嗎？不懂這 3 點小心吃虧！
<https://www.518.com.tw/article/331>
- (十五) 僱傭承攬大不同？談外送平台與外送員間契約關係爭議
<https://udn.com/news/story/6877/4271991>

(十六) 勞動名詞大對決！四種類型教你看懂勞動契約
<https://twworkforce.com/2017/11/22/laborcontracts/>