

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第67號

原告 黃雅涵

訴訟代理人 林泓帆律師（法律扶助）

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

上列當事人間請求請求職業災害補償事件，經本院於民國113年3月7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

一、原告起訴主張：

（一）原告受僱被告擔任送貨員，民國110年1月17日於上班外送途中與訴外人顏聆哲發生交通事故，致受有腦震盪、右頸扭傷、右足踝挫傷後脛後肌腱拉傷併部分撕裂、左膝前十字韌帶部分撕裂及內側半月板撕裂傷、隱神經受損等職業傷害。原告因上開交通事故受傷，共支出醫療費用新台幣（下同）516,414元；另原告發生上開交通事故前6個月平均薪資新台幣（下同）25,000元，自原告受傷日起，算至112年1月16日止，計24個月無法工作，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款、第2款請求職業災害補償，請求工資補償600,000元（25,000×24），以上共計1,116,414元。為此，提起本件訴訟。

（二）並聲明：

1.被告應給付原告1,116,414元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

01 3.原告願供擔保請准予宣告假執行。

02 二、被告抗辯：

03 (一) 被告與外送夥伴間並非勞動契約關係，不適用勞基法，無
04 職業災害補償之適用：

05 1.因僱傭契約之勞工單純提供勞務即可取得報酬而不承擔報
06 酬風險，然參照系爭契約，該合約之承攬人取得報酬之條
07 件係以完成訂單之遞送為前提，並非單純提供勞務即可取
08 得報酬，顯然與僱傭契約之特徵不符。又該合約之承攬人
09 就其自行準備遞送使用之車輛，須由承攬人負擔油資、保
10 養、稅務等項可知，在在與僱傭契約之特徵不符。被告與
11 外送夥伴間顯然非屬勞動契約關係。

12 2.被告與外送夥伴間並無要求每日工作時間、時段及每週工
13 作日外送夥伴可自由決定工作時間；外送夥伴並無底薪，
14 獲取報酬「均以完成一定工作為前提而非依工作時間計
15 算」，外送夥伴須自行負擔可否獲取報酬之業務風險；以
16 外送夥伴進行承攬工作時，提供勞務之主要設備、成本，
17 諸如：行動電話及機車須由外送夥伴自備，油資及機車保
18 養亦由外送夥伴自行負擔，益加證明外送夥伴係為自己營
19 業而提供勞務，與勞動契約之勞工有別；承攬外送夥伴得
20 自由選擇上線時段、區域，且選項甚多。承攬外送夥伴
21 亦得上線後任意休息（系統不再派單）或結束休息時間，
22 足認承攬外送夥伴得自行決定工作時間之時段、長短，顯
23 與勞動契約之特徵不符；就拒絕接單部分，由被告之承攬
24 外送夥伴對於派送之訂單通知，尚且得考慮是否接受或拒
25 絕，顯然與勞動契約之勞工須完全服從雇主勞動指令不
26 同。

27 (二) 並聲明：

28 1.原告之訴駁回。

29 2.訴訟費用由原告負擔。

30 3.若受不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

31 三、兩造不爭執之事實及爭執事項：

01 (一) 兩造不爭執事實：

02 1.兩造於109年12月18日簽署勞務承攬合約（被證9，見本院
03 卷第249-258頁，下稱系爭契約）；訴外人張振航於109
04 年10月17日與被告簽署勞務承攬合約（被證1，見調解卷
05 第195-198頁），張振航將其在被告處之外送帳號轉借給
06 原告（見調解卷第29頁）。

07 2.原告於000年0月00日下午1時58分騎乘車牌號碼000-0000
08 號機車，以訴外人張振航之帳號（Benny C）完成外送訂
09 單後，又以本人之kiki帳號所接訂單（同日下午1時48分
10 接單），欲到臺南市○○區○○街00○0號之豪記食堂取
11 餐，在同日下午2時許，在臺南市永康區三村一街桂田停
12 車場前，與訴外人顏聆哲駕駛之車牌號碼0000-00自小客
13 車發生碰撞，致原告受有有腦震盪、右頸扭傷、左下腹挫
14 傷、雙下肢挫擦傷、右手挫擦傷之傷害（下稱系爭車禍事
15 故）。

16 3.訴外人顏聆哲因系爭車禍事故經本院刑事庭以110年度交
17 簡字第2264號刑事判決判處：「顏聆哲犯過失傷害罪，處
18 罰金新臺幣玖萬元，如易服勞役，以新臺幣壹仟元折算壹
19 日。」，本院刑事庭111年度交簡上字第20號上訴駁回，
20 並緩刑貳年確定。

21 4.訴外人顏聆哲因系爭車禍事故，於本院111年度新簡字第
22 126號與原告達成和解，顏聆哲給付原告60萬元。（見本
23 院卷第277頁）。

24 (二) 兩造爭執事項：

25 1.原告主張：兩造間之系爭契約性質為僱傭契約，是否有理
26 由？

27 2.原告主張：系爭契約性質為僱傭契約，原告在履行契約時
28 發生系爭車禍事故，應屬遭遇職業災害而受傷，被告依勞
29 基法第59條第1款、第2款，應賠償原告下列款項，是否有
30 理由？

31 (1)醫療費用516,414元（原證3）。

01 (2)原告自110年1月17日受傷起至112年1月16日止，計24個
02 月因醫療不能工作，被告應補償工資600,000元。

03 四、得心證之理由：

04 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
05 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，謂當事
06 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，
07 給付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項分別定有
08 明文。次按所謂勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資
09 者。所謂雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營負責人或
10 代表事業主處理有關勞工事務之人。所謂勞動契約，係謂
11 約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1、2、6款分別定有
12 明文。又勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監
13 督之關係，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
14 有：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇
15 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得
16 使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人並非為自己之營
17 業勞動而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納入
18 雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等特
19 徵。再按勞基法第二條第六款：「勞動契約：謂約定勞雇
20 關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標
21 準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟
22 民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。
23 是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契
24 約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有
25 關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負
26 擔業務風險，以判斷是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契
27 約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書可資參照）。

28 (二)原告主張其擔任被告公司外送員，原告與被告公司之間具
29 有人格上、經濟上及組織上之高度從屬性，兩者間之法律
30 關係為勞動契約關係，被告公司應負勞動基準法之雇主責
31 任云云。被告則辯稱兩造間之契約為承攬契約，不適用勞

基法，即無職業災害補償之適用。揆諸前揭說明，自應審酌兩造間之關係是否有勞動契約（僱傭關係）所應具備之從屬性特徵。經查：

1.關於人格從屬性之判斷：

(1)按人格上之從屬係指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰而言。

(2)原告固主張其擔任被告公司外送員必須親自履行提供勞務；外送時必須著用被告公司之制式服裝、安全帽及保溫箱；被告公司訂有詳細之外送流程及規範，外送員不能自由決定提供勞務之方法；外送時如遇問題或異常狀況，外送員必須聯繫派單中心並聽從其指示，不得自行處理決定；被告公司對外送員有評分機制，及警告、停止派單之懲處權；被告公司對外送員有評分機制，及警告、停止派單之懲處權；被告公司對外送員有評分機制，及警告、停止派單之懲處權。因此，具有人格上從屬性云云。

(3)經查，依據兩造於109年12月18日簽署系爭契約（見本院卷第249-258頁）第1條載：「承攬人得於自列名於定作人之遞送服務承攬人名單之日起，至本合約終止日止，依本合約條款提供服務。」第3.1條：「承攬人係以獨立承攬人身份為定作人提供服務，本合約任何內容均不使承攬人成為定作人的員工、勞工、代理人或合夥人或作上開解釋。」第5.1條、第5.2條：「定作人應就每筆成功遞送之訂單，按公告之服務費率計算，支付承攬報酬予承攬人。」、「倘承攬人未成功遞送訂單（包括但不限於：商品未送達或商品送達時已毀損），承攬

01 人將無法得到未成功遞送訂單之報酬。」第5.3條前
02 段：「本合約係關於提供服務之合約，而非僱傭合約，
03 因此承攬人將全權自責且自行支付所有稅款，包含但不
04 限於承攬人個人就服務費用應負擔之所得相關稅負、或
05 與車輛相關任何稅負等。」第6.1條前段：「承攬人及
06 其『次承攬人』均應遵守本合約條款…」。

07 由系爭契約條款用語「次承攬人」可知，原告可將承攬之外送工作
08 交由此承攬人履行，顯與人格上從屬性之「親自履行，
09 不得使用代理人」，並不相同。又兩造間簽有「推廣暨
10 廣告合約」，依該契約第2-4條之約定「2. 承攬人茲此
11 知悉，如於執行勞務承攬合約中所約定服務時使用含有
12 定作人品牌圖樣標示之品項，係為自費推廣並為定作人
13 廣告之行為，此行為將使承攬人『額外獲得』合作推廣
14 獎勵金。3. 定作人應依公告費率向承攬人支付合作推廣
15 獎金。4. 若承攬人違反第2條規定，未依約定使用相關
16 品項者，承攬人將無法獲得合作推廣獎勵金（見本院卷
17 第258頁）。依上開約定可知，外送員著被告公司之制
18 式服裝、安全帽及保溫箱，係為獲取推廣獎勵金，縱然
19 違反而未著用被告公司之制式服裝、安全帽及保溫箱，
20 亦僅係無法獲取獎勵金，別無其他懲戒或制裁。另停止
21 派單、評分機制之情形，亦僅係平台客服人員以外送員
22 有突發狀況無法完成訂單，暫時停止派單30分鐘，尚難
23 謂此即為懲戒。且被告公司經中時新聞網於108年12月5
24 日發布於媒體，即已刪除「評鑑制度」限制（見本院卷
25 第261、262頁）。由以上可知，外送員得以自己決定何
26 時、何地以及是否承接工作，無須隨時待命，在勞工有
27 礙企業秩序及運作時，並無施以懲罰之措施，自難認定
28 有人格上之從屬性。

29 2. 關於經濟上從屬性之判斷：

- 30 (1)按經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組
31 織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，

而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。

(2)原告主張其擔任外送員僅能依被告公司單方訂定調整之公告費率領取報酬，無個別議價磋商之可能；被告公司逕按完成訂單件數計算報酬，定期匯入外送員帳戶，外送員無須向被告公司請款；外送員不負擔消費者未付款之風險；外送員並非為自己之營業目的提供勞務。因此，具有經濟上從屬性云云。

(3)經查，釋字第740號解釋文中「自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）」，即為經濟上從屬性之內涵，核心概念即為勞務債務人是否承擔報酬風險。被告之外送夥伴並不因上線時間而獲取報酬，端視其完成承攬訂單之遞送，始可獲取報酬，即原告須承擔可否獲取報酬之風險。至於原告主張：其無個別議價磋商之可能、外送員無須向被告公司請款、外送員不承擔消費者未付款之風險等，均與判斷經濟上從屬性所需斟酌「被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動」無關，無從依此即認定有經濟上之從屬性。

3. 關於組織上從屬性之判斷：

(1)按組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。

(2)原告主張其擔任外送員係代表被告公司品牌，無個人品

01 牌形象；外送員必須與被告公司其他員工分工合作，共
02 同完成工作；外送員必須登入使用被告公司之系統，方
03 能接單提供勞務，且被告公司可追縱訂單進度及位置等
04 資訊；被告公司對於外送員之工作表現有評分機制，且
05 有警告、停止派單等懲處權限；被告公司係以薪資所得
06 為原告辦理扣繳。因此，具有組織上從屬性云云。

07 (3)經查，原告擔任外送員，如前所述，並無強制著用被告
08 公司之制式服裝、安全帽及保溫箱，僅不能獲取獎勵金
09 而已；又外送員乃一人駕駛機車遞送物品，無需與他人
10 分工合作，至於必須登入被告公司系統方能接單提供勞
11 務，此為外送平台能夠提供接單之訊息使然，並非其提
12 供勞務遞送物品至消費者處，需仰賴被告公司之系統及
13 其他外送員，與組織上從屬性之判斷無涉。至於被告公
14 司係以薪資所得為原告辦理扣繳，亦僅是給付承攬報酬
15 之方式，並非判斷組織上從屬性之標準。此外，原告提
16 出大額訂單分拆資料，主張外送員一人無法獨力完成，
17 應該自己找人協助，而不是請被告公司派人，可見有從
18 屬性云云。惟查，大額訂單分拆乃外送之變態，並非常
19 態，關於從屬性特徵之判斷，應以常態為準，以變態之
20 情形加以判斷，難免以偏蓋全，不適合作為判斷依據。

21 4.據上，原告與被告間系爭契約關係不具人格上、經濟上及
22 組織上之從屬性，揆諸首揭規定及說明，即非屬勞動契
23 約，應係成立承攬之法律關係，而非原告主張之僱傭關
24 係。故兩造間既不存在勞動契約，原告即不適用勞基法第
25 59條第1項第1、2款之規定。

26 (三)原告主張系爭契約性質為僱傭契約，原告在履行契約時發
27 生系爭事故，應屬遭遇職業災害而受傷，被告依勞基法第
28 59條第1款、第2款之規定，應賠償原告醫療費用516,414
29 元。原告自110年1月17日受傷起至112年1月16日止，計24
30 個月因醫療不能工作，被告應補償工資600,000元云云。

01 被告則以輔英科技大學附設醫院、成大醫院診斷證明書所
02 示傷勢與本案應無因果關係等語置辯。經查，原告與被告
03 間系爭契約關係不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，
04 即非屬勞動契約，應係成立承攬之法律關係，而非原告主
05 張之僱傭關係，均已如前述。故兩造間既不存在勞動契
06 約，原告即無從適用勞基法第59條第1項第1、2款之規
07 定。因此，原告請求醫療費用、不能工作期間之工資補
08 償，均無需再予判斷，附此敘明。從而，原告依上開規定
09 請求被告應給付：醫療費用516,414元、不能工作期間工
10 資補償600,000元，合計1,116,414元，及自起訴狀送達翌
11 日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均屬無
12 據。

13 五、綜上所述，本件兩造間並無僱傭或勞動契約關係存在，則原
14 告依勞基法第59條第1項第1、2款之規定，請求被告給付：
15 醫療費用516,414元、不能工作期間工資補償600,000元，及
16 如其聲明所載之金額、遲延利息，為無理由，應予駁回。其
17 假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援
19 用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
20 果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 113 年 4 月 25 日
23 勞動法庭 法 官 張麗娟

24 以上正本係照原本作成。

25 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。

26 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
28 書 記 官 高培馨