

裁判選輯及評釋：行政

楊岡儒*

【裁判字號】最高行政法院107年度判字第708號判決

【案由摘要】勞動基準法事件

【裁判日期】民國107年11月29日

【裁判要旨】

勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。又契約自由為私法自治之基礎以及個人自主發展與實現自我之重要機制。當多種契約類型均可達相同之締約目的時，除依法律有類型強制之規定外，人民對契約之類型，應有選擇之自由。當雙

方就選擇之契約類型應如何歸屬有爭議時，行政機關及法院應按雙方契約約定之主要給付義務內容及其實際履約之情形，依其所構成之類型特徵判斷之，而不應拘泥於雙方所使用之契約名稱；更不得無法律依據，逕以行政機關解釋或法院判決，形成契約類型之強制。

【評釋】

一、本件基礎原因事實及思考該案「契約是否具有從屬性之勞動契約特徵？」

（一）案件事實概況：

本件原審判決為高雄高等行政法院106年訴字第382號行政判決¹，原因事實（爭訟概要）略以：「原告（中華郵政）係經營郵政遞送等業務之公營事業，為適用勞動基準法之行業。被告（高雄市勞工局）於105年7月間，派員至原告

*本文作者係執業律師，中華民國律師公會全國聯合會編輯委員會委員

註1：本件原審之見解及分析，令人萬分敬佩（類似的判決，請參考高雄高等行政法院107年訴字第317號行政判決，同樣令人讚嘆無比），請詳見後續內容之整理。茲先就原審所列之8大重點（從屬性程度分析）臚列如下，謹請先供參考：

- 1.關於「工作場所、工作時間」之從屬性程度。
- 2.關於「工作方式與工作態度」之從屬性程度。
- 3.關於「能否委由他人代為履行工作」之從屬性程度。
- 4.關於「有無監督、管考、懲戒」之從屬性程度。
- 5.關於「工作機具之投資及成本負擔」之從屬性程度（經濟上獨立性之特徵）。
- 6.關於「承受企業風險與分享利潤」之從屬性程度。
- 7.關於「勞務之技術程度及是否屬日常核心業務」之從屬性程度。
- 8.關於「工作持續期間」之從屬性程度。

所屬鳳山郵局實施勞動檢查，發現原告與外包郵務士即訴外人秦○○、李○○簽訂之「**承攬郵件投遞契約書**」內容，**具有從屬性之勞動契約特徵**，核認秦員、李員為原告所僱用之勞工，惟原告未置備秦李二員自105年4月至6月出勤紀錄。被告審酌調查事實證據及原告陳述意見後，**核認原告違反勞基法第30條第5項規定事實明確**，爰依行為時同法第79條第2項及第80條之1等規定，以106年2月24日高市勞條字第10630461900號裁處書（下稱原處分）裁處新臺幣9萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，提起訴願，經訴願駁回，遂提起本件行政訴訟。」

（二）訴訟概況：案經原告（中華郵政）提起行政訴訟，原審駁回其訴，原告依法上訴，最高行政法院依原審確認之事實認已可自為判決，經最高行政法院107年度判字第708號判決將原判決廢棄，自為判決將原訴願決定及原處分均撤銷，並命第一審及上訴審訴訟費用由被上訴人高雄市政府勞工局負擔。

二、原審原告（中華郵政）之起訴主張：

一個深刻的省思：本件較為特殊的，是該案中的二名員工係透過「政府採購法規定對外辦理承攬郵件委外投遞工作之招標所定之契約」，本件原告之主張

雖較為特殊，但若仔細省思，其所凸顯的問題在於「承攬契約及勞動契約間判斷」及「其間所生之權益衡平」；嚴格言之，正是兩個類型的契約間（包含混合契約）在企業主體（雇主）、勞工、勞動主管機關等，就課題或權益上聯動或對應乃至衝突，所產生對當事人間權益的整體影響，是以爰整理原審之原告起訴主張及聲明如下²，祈請參考：

（一）系爭契約應屬承攬契約：「原告依政府採購法規定對外辦理承攬郵件委外投遞工作之招標，事先已公告承攬契約內容及相關投標須知，李員及秦員於參與投標前應已明確知悉承攬契約之內容，並於得標後與原告簽訂承攬契約，是原告與秦員、李員等人主觀上所訂立之法律關係係屬承攬而非僱傭關係，客觀上亦訂立承攬契約，原告與秦李二員既已選擇承攬作為契約類型，則依契約自由原則，系爭契約應屬承攬契約，而非勞動契約，自無勞動基準法之適用。」

（二）本件無經濟上從屬性、不具勞動契約上之人格從屬性：

「依系爭契約第5條第1款及第3條第2款、第11條、第12條約定可知，秦員及李員係以完成郵件投遞工作為報酬請求權取得之依據，需預繳履約保證金2萬元，並自備交通工具及負擔油費、維修費、勞工

註2：本件由於具有參考價值，且此類型之契約係透過政府採購法招標等程序後訂立，請注意該段「引號內」係引用原審原告之主張，此僅為「原告（中華郵政）之主張」，祈請特別諒察。

保險、健康保險、意外險及使用車輛之保險等費用，顯示秦員及李員與原告並無經濟上從屬性³。又訴外人秦員與李員等二人應完成之工作項目與內容均明訂於系爭契約中，就履約期間之工作可獨立決定履約之方式，無須與原告組織內部或團隊共同完成工作，且依系爭契約第8條第6款約定，渠等進入原告郵局後，亦僅能在指定之範圍內作業，不得至其他場所走動，足見並無納入作為員工，而無組織上之從屬性。再者，原告無從指派渠等從事系爭契約所約定外之其他工作或調動工作內容、地點，且原告與渠等並無訂立工作規則，而秦員及李員無需上、下班簽退，亦不受交通部頒布獎懲規定之限制，是原告對秦員及李員，並無存在一般性之指揮、監督、管理、考核及懲戒處分之權利，而不具勞動契約上之人格從屬性。」

(三) 本件適用政府採購法第65條，無

勞務專屬性：

「原告係依據政府採購法向秦員、李員採購勞務，則依政府採購法第65條規定，得標廠商應自行履行工程、勞務契約，不得轉包，此係為確保公共工程或公共勞務之品質而設。系爭契約第10條第3項、第13條第5項規定承攬人不得委託他人代為投遞或將契約之部分或全部轉讓予他人，亦係因投遞郵件工作有其特殊性質，投遞品質關係社會大眾通訊自由之憲法權利保障及個資保障之權益，原告為確保投遞郵件確實履行，及遵守政府採購法第65之規定，始有上開約款之訂定，而非謂此一工作具有勞務專屬性。」

(四) 其他理由：

略以：

1. 穿著服誌及配戴識別證⁴，與是否構成僱傭關係並無實質上之關聯？

2. 投遞如未完成⁵，亦僅係依民法

註3：另請參考：該案中，原審原告主張，郵局與承攬人所訂立之「承攬郵遞投遞契約」，性質上屬承攬契約，而非勞動契約，並提出臺灣高等法院臺南分院100年度勞上易字第17號、101年度勞再易字第1號等判決供參考。惟查，就其所主張以觀，關於「勞工保險暨勞動檢查等事項之適用」或「契約類型之判斷」，仍建議回歸本件裁判評釋之原審及最高行政法院裁判見解，再依個案為分別審酌為妥。

註4：原告主張：「兩員進行投遞郵件工作時，須穿著郵局所指定樣式、顏色之工作制服，乃係為方便民眾辨識以免除民眾就收受投遞郵件疑慮之考量，並於投遞郵件時佩帶郵局所發給記有投遞人員之識證，固可認其乃以中華郵政股份有限公司之名義投遞郵件，然係因應投遞郵件業務之需要，是縱使穿著工作制服，與是否構成僱傭關係並無實質上之關聯。」惟查，此部分如就「僱用人之連帶賠償責任或損害賠償之連帶責任以觀」，實務上係以「外觀上是否執行職務？受僱人是否濫用職務？利用職務上之機會？執行職務之時間或處所等？行為是否具有密切關係（關連）？外觀在客觀上是否得認與執行職務有關？」等為判斷，原告此部分之主張，似與實務上常見見解較不同。

註5：原告雖如此主張，但宜另注意：「（本件中）高雄郵局定有承攬投遞郵件業務詳情表、承攬投遞郵件工作守則及應遵守之相關法令規定，就二員每日須完成原告所指定之郵件種類、數量之投遞，並

債務不履行之方式處理，非懲戒權之行使。

- 3.其他諸如「從屬性特徵」、「不適用勞工請假規則」、「有無有指揮監督權限？」、「自備機車為運送工具及無庸負擔保費」等等，祈請參考原審判決是幸。

三、原審之分析及見解：

(一) 主文：一、原告之訴駁回。二、訴訟費用由原告負擔。(原告不服高雄市政府訴願決定，提起行政訴訟)

(二) 本件重要爭點：

原告遞送郵件之秦李二員是否屬勞基法第2條第1款所指「勞工」？亦即雙方是否成立勞基法第2條第6款所稱之勞動契約關係？

(三) 是否為原告勞工之判斷：

- 1.秦李二員為原告之勞工，雙方成立勞基法第2條第6款勞動契約關係：原審認為：「應適用之法規為勞基法第2條第1款、第2款及第6款及引用司法院釋字第740號解釋文：「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(……)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……)以為斷」。…是以，勞務給付之契約關係，倘定性為勞動契約，即有勞基法之適用，該私法契約即被賦與社會化之法律效果，雇主將被課以保護勞工之行政法上義務。」

換言之，「應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性(或稱人格從屬性)有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定所稱勞動契約。」、「仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之」(參照司法院釋字第740號解釋理由書)。從而，勞基法主管機關或行政法院只能就個案契約內容之各項具體特徵予以觀察，分析其從屬性或獨立性程度之高低，再綜合整體契約之法律關係，在2個相衝突之契約概念中做出選擇，據以判斷是否為勞動契約⁶。

按投遞區段、里程、工作時間、郵件處理、投遞程序、偶發事故之處理、及遵守工作守則等完成投遞郵件。至於此是否係承攬契約工作之標的，定作人對承攬人承攬工作內容之指示性質，旨在保障用郵大眾權益，確保渠等二人所承攬之投遞工作得以安全無虞執行完畢，縱使二員未能依據上開工作時間履行工作，是否如原告主張得依承攬契約處以違約金或僅係依民法債務不履行之方式處理而非懲戒權之行使？係另一問題。」

註6：此部分請參考，原審認為之理由：「原告雖係以政府採購案公開招標方式，而與秦李2員訂立系爭契約。然此種公開招標方式僅是選擇締約對象之方法，至於將來締結契約之本質為何，究屬勞動契

(四) 原審重要分析(系爭契約從屬性程度判斷之各項因素)以下茲就原審之判決理由整理,祈請參考:茲就影響系爭契約從屬性程度判斷之各項因素,分析評估如下:

1.關於「工作場所、工作時間」之從屬性程度:

是否須簽到及簽退(實務上常見為打卡),是否每日至少工作幾小時,是否固定於一個工作場所之限制,而本案中,二員係只須將每日郵件遞送整理完畢,即可結束工作返家等情,為兩造所不爭。

惟查,本件仍需考量以下因素:

- (1)承攬投遞郵件業務詳情表,其中包含:「二、投遞區段里程」顯示投遞狀況之固定於郵局及上開投遞區段路程之一定區域。
- (2)業務詳情表之「三、工作時間」。
- (3)「承攬投遞郵件工作守則⁷及應遵守之相關法令」。

小結:綜合上開分析結果,就工

作時間、工作場所之關連因素而言,雖顯現相當程度人格獨立性之特徵,惟獨立性高於從屬性之程度,並非相當明顯。

2.關於「工作方式與工作態度」之從屬性程度:

(1)工作方式部分:依系爭契約第6條第6項規定及業務詳情表。其進出郵局及履行郵件投遞工作時,須穿著原告指定樣式、顏色之工作制服,佩帶記載姓名、編號、黏貼照片,並載有「高雄郵局」字樣之工作證,另依承攬工作守則及法令工作準則規定請容略,即投遞途中不得從事與履約無關之行為。依契約內容,可見工作方式受到相當程度之控制。

(2)工作態度部分:即包含儀容或投遞時態度之規定,依契約內容,可見工作態度受到嚴格之要求,其表現自由受到限制。

小結:綜合上開分析結果,就

約、承攬契約或其他契約,仍應視其契約條款內容及履約事實態樣而定。原告主張依辦理政府採購案而締結系爭契約,應屬承攬契約云云,尚無可採。再者,判斷契約性質上是否屬勞動契約時,應依從屬性程度予以分析,依契約具體權利義務內容之實質關係加以判斷,已如前述,自不應拘泥契約之文字、用語,而單從形式上予以判斷。故系爭契約之名稱雖為承攬郵件投遞契約書,亦不當然定性為承攬契約。」

註7:本件之工作準則(一):

「工作開始、結束:依契約規定時間準時工作,於郵件投遞完成、辦理龍潭園區手續後且無待辦手續後,方可離開」(處分卷第186頁)。此外,系爭契約第6條第7點中段明定,原告要求於非約定工作時間投遞郵件時,秦李2員不得拒絕。另秦李2員到庭證述之工作事實情況,亦與上開約定內容,大致相符合,可見秦李2員之勞務給付,雖非採打卡準時上下班制度,但仍有一定範圍工作時間之限制。

工作方式、工作態度之關連因素而言，原告對秦李二員有相當高之控制力，從屬性明顯高於獨立性，足以採為認定屬勞動契約之重要特徵之一。

3.關於「能否委由他人代為履行工作」之從屬性程度：

(1)二員必須親自履行遞送郵件之工作：依系爭契約第10條第3項規定，秦李二員必須親自履行遞送郵件之工作，不得委託他人代為投遞。亦即秦李二員不得雇用他人或委託他人協助工作、或代替自己工作。可見原告對秦李二員有相當高之人格信賴感，合於傳統之僱傭關係，而與承攬關係之本質有異。

(2)關於契約從屬性之判斷：係純就雙方約定之條款內容及工作事實態樣，藉以分析契約本質。至於雙方當事人究係依法律規定或依市場客戶之需求，將某些內容約定為契約條款，不影響此項判斷方法⁸。

小結：綜合上開分析結果，就限制秦李二員**不得委託他人代為履行之關連因素**而論，呈現原告對秦李二員具有相當控制

力之特徵，**從屬性明顯高於獨立性**，亦足以採為認定屬勞動契約之重要特徵之一。

4.關於「有無監督、管考、懲戒」之從屬性程度：

(1)原告主張秦李二員獨立完成工作云云，惟查此是郵務工作之特性，不能作為從屬性或獨立性判斷之因素。另依系爭契約第6條第11項，二員仍須接受郵局稽查人員或指派人員之查驗，足見其就其獨立完成之工作，仍須接受組織上一定程度之監督。

(2)原告另主張秦李二員不受交通部頒布事業員工獎懲規定之約制，原告無從考核及懲戒，可作為具獨立性之判斷因素。參照系爭契約第10條就工作上表現不佳情形，僅有按次或按件罰款之規定，而無人格上或職務上懲處之規定內容，就此點而言，確實有獨立性之明顯特徵。

小結：綜合上開分析結果，就**有無監督、管考、懲戒規定之關連因素而論**，雖有相當程度顯現人格獨立性之特徵，惟**獨立性高於從屬性之程度，亦非相當明顯**。

註8：原審認為：「原告主張因郵政法第6條規定除受中華郵政公司委託者外，任何人不得以追送郵件信函為營業、政府採購法第65條規定得標廠商不得轉包，為遵守此等法規，才有此親自履行條款之約定云云，核不影響本院上開從屬性之分析判斷。」

5.關於「工作機具之投資及成本負擔」之從屬性程度（經濟上獨立性之特徵）：

(1)原告主張秦李二員為履行投遞郵件工作，須自備機車，因車輛其配備所生費用，包括油料、裝載郵件之容器、修理及保養費用，均由秦李二員自行負擔等情，為系爭契約第3條第2款、第6條第4款所明定，固已顯現經濟上獨立性之特徵。惟查，機車之財產價值較低，尤其是中古機車，與貨車或卡車不能相比，參照我國一般社會之經濟觀念，核屬一般人均可輕易擁有之日常生活交通工具，而非須投資鉅資之生財工具。因此，秦李二員使用其日常交通工具作為履行工作之機具，尚難認為有增加投資支出或企業風險之疑慮。

(2)依系爭契約第6條第21條訂有**油價漲幅之補貼條款**。

(3)系爭契約第12條規定，秦李二員應自行負擔勞工保險、健康保險、機車保險、工作意外保險之強制性保險費，固可作為支持秦李二員具有經濟上獨立性之重要特徵。惟在原告給付秦李二員之價金中，事先已經過精算，而將每1人於1年契約期間內，

包括勞保費1,879元、健保費1,025元、職災保費48元、勞退基金2,088元，共計5,040元，均計算在內作為價金總額之一部分，此有原告「投遞外包段價金計算參考表」附處分卷（第160頁）可參。**故契約形式上雖由秦李二員自行負擔勞工保險費，實質上仍是由原告負擔。**

小結：綜合上開分析結果，就自備機車、自行負擔油料、機車修理保養費用、勞工保險費之關連因素而言，**固具有經濟上獨立性之特徵，惟其高於從屬性之程度，並非相當明顯。**

6.關於「承受企業風險與分享利潤」之從屬性程度：

(1)幾乎無企業風險，亦無個人可分享之利潤可言（約定1年價金總額若干，除以12為每月價金，按月給付）。

(2)契約權利無法移轉他人藉以獲得轉售利益。

小結：依此分析結果，就承受企業風險與分享利潤之關連因素而論，秦李二員無須負擔企業風險為代價，亦無法從中獲得盈利，**顯然經濟上獨立性甚低**，具有較高之經濟上從屬性，亦足以採為認定屬勞動契約之重要特徵之一。

7.關於「勞務之技術程度及是否屬日常核心業務」之從屬性程度：

(1)本案不具技術層次：並無具備一定技能或執照之要求，顯然欠缺專業人員所需之執行業務獨立性。

(2)屬日常核心業務：秦李二員提供之投遞郵件勞務給付，核屬原告所營「郵政業務」之日常性核心工作，與原告之核心業務經營，具有密切關聯性。

小結：綜合上開分析結果，就勞務之技術程度及是否屬日常核心業務之關連因素而論，顯然從屬性高於獨立性，亦足以採為認定屬勞動契約之重要特徵之一。

8.關於「工作持續期間」之從屬性程度：

依據政府採購案簽訂1年期之系爭契約，其勞務工作之期間，依約至少將可存續1年。惟秦員已為原告持續工作8年，李員則已持續工作3年，性質上接近於具有忠誠性之傳統雇主與勞工關係。

小結：依此分析結果，就工作持續期間之關連因素而論，顯然從屬性高於獨立性，亦足以採為認定屬勞動契約之重要特徵之一。

原審就「本件二員是否原告為勞工」之結論或判斷：綜合上開1至7點，各項關連因素之整體評估結果，無論在數量上或質量上，審酌二員在人格上、

經濟上從屬性程度，明顯高於獨立性。從而，被告衡酌各情況予以評價，在兩個相衝突之契約概念中，選擇具優勢之一方，做出屬於勞動契約之判斷，原審認定該二員確屬於原告之勞工。

四、代結論：本件最高行政法院見解：一個宏觀的角度，人民對契約之類型，應有選擇之自由，但透過本件個案省思，亦建議應兼顧整體間權益之衡平：

(一)契約之基礎判斷：

最高行政法院107年度判字第708號判決認為：「勞基法係就屬於勞動契約之勞雇關係為規範。該法第2條第6款所稱「勞動契約」，並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。又契約自由為私法自治之基礎以及個人自主發展與實現自我之重要機制。當多種契約類型均可達相同之締約目的時，除依法律有類型強制之規定外，人民對契約之類型，應有

選擇之自由。當雙方就選擇之契約類型應如何歸屬有爭議時，行政機關及法院應按雙方契約約定之主要給付義務內容及其實際履約之情形，依其所構成之類型特徵判斷之，而不應拘泥於雙方所使用之契約名稱；更不得無法律依據，逕以行政機關解釋或法院判決，形成契約類型之強制。」

(二) 勞務契約關係是否屬勞基法第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否有從屬性而定：

據此，本件判斷之關鍵在於「勞雇關係」，亦即「勞雇關係之從屬性」，最高行政法院107年度判字第708號判決提出以下兩個關鍵：

1. 完全之自主決定權：

倘勞務債務人對於選擇與勞務債權人締結之勞務契約有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有從屬性者，即非勞基法所欲保障之對象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其

契約內容，不受勞基法之規範。

2. 勞動契約之類型特徵⁹：

(1) 人格之從屬性：勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，不能自由支配工作時間、時段。

(2) 經濟上之從屬性：勞務債務人係按其工作時間而受報酬。

(三) 比對上而言，民法之承攬契約，其人格上無從屬性，亦即勞務債務人對於工作時間、時段等勞務給付方式有支配之自由，但需自行負擔工作完成所涉之企業風險，且其經濟上呈現獨立性或稱勞務債權人無經濟上之從屬性。

較為特殊的是，本號最高行政法院判決進一步認為：「勞務契約之債，勞務之給付必須符合勞務債權人之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義。是故，不論該勞務契約之契約類型為何，勞務債務人提供之勞務，均須按勞務債權人之指示，並盡一定之注意程度。因此，勞務債務人是否

註9：最高行政法院107年度判字第708號判決指出：勞基法第2條第6款僅規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未就其類型特徵直接加以界定，故必須自勞基法關於勞動契約之主要給付義務規定，歸納得知其特徵。而勞基法關於勞動契約之主要給付義務表現於第3章工資及第4章工時、休息、休假之強制規定，依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段（此即人格之從屬性）；關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間給付勞務，無論其工作成果優劣、預定目標是否達成，勞務債權人均須依約定給付該工作期間內之報酬，勞務債務人無須負擔企業風險，亦即，勞務債務人係按其工作時間而受報酬（此即經濟上之從屬性），從而，當一勞務契約具備前述勞基法所規定主給付義務之特徵時，方屬於勞基法所稱之勞動契約。

必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵。申言之，是否為勞動契約之判斷，於人格從屬性上，著重於自由決定工作時間在人格自由發展上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，而不應片面置重於勞務之指揮監督。」此部分之論證，顯然與傳統著重於「勞動債權人指示勞動債務人，作為勞動契約之基礎判斷思惟不同」，亦值得參考之。

- (四) 其他：至於本號最高行政法院判決中，針對該案判斷秦李二員為承攬工作亦即每日郵件投遞整理工作完成、不受工作時間之限制或未納入郵政內部組織而予以整

體或個別控制等而顯無人格上之從屬性，以及履行投遞郵件工作應自備機車及負擔車輛配備所生費用且應自行承擔工作品質不良之業務風險具有經濟上獨立性，進而判斷非屬於勞基法所稱之勞動契約。此部分之判斷屬該號判決涵攝事實之事實認定暨適用法規問題，應予尊重，至其餘論證或涉更正原審判斷部分，例如認為原判決以秦李二員持續為上訴人如此長期間之工作，性質上接近於具有忠誠性之傳統雇主與勞工關係，據以採為認定屬勞動契約之重要特徵，亦有法律涵攝事實不當之違誤¹⁰，亦應予與尊重，併此敘明。

註10：此部分筆者認為原審之判斷允妥，原審係認定：「秦員就同一投遞區段之同一工作內容，已為原告持續工作8年，李員則已持續工作3年，秦李2員持續為原告如此長期間之工作，性質上接近於具有忠誠性之傳統雇主與勞工關係。」蓋就時點及期間觀察，確實時間性（期間性）為重要之斷依據之一。考實務上之雇主及勞工間之忠誠義務，筆者爰整臺灣桃園地方法院102年勞訴字第23號民事判決（確認僱傭關係存在）見解如下，以供司法賢達參考：「雇主得否以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞動基準法第11條第5款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，為綜合之考量，方符勞動基準法在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨（最高法院98年度台上字第1198號判決意旨參照）。又勞動契約為繼續性及專屬性契約，勞雇雙方之間，非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、勞工之忠誠義務，亦存在於契約間，勞動契約不應祇有契約自由原則之適用，正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素，亦應顧慮之。是以，勞動基準法第11條之解釋適用上，應要求雇主將勞動契約之終止作為懲戒勞工之最後手段，倘尚有其他懲戒手段可為，即不得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。2.所謂勞工違反忠誠履行勞務給付之義務、其所擔任之工作確不能勝任之具體情事，以被告所舉最高法院86年度台上字第688號判決為例，乃指勞工於上班期間未請公假而處理工會事務或參加工會活動，經常擅離工作崗位，不服勞務之情形頻繁；又如最高法院86年度台上字第82號判決所涉者，乃受僱於報社之記者，因有缺乏團隊精神、常漏失重大新聞之情形，而有查明斟酌其是否違反忠誠履行勞務給付之義務，而達到不能勝任工作程度之餘地。」