

數位浪潮下各國零工經濟勞動者保護機制轉變之啟示

勞動部勞動及職業安全衛生研究所助理研究員 高慧珠
政治大學勞工研究所教授 劉梅君



壹、前言

數位經濟崛起，當以完成差事為主的零工大軍崛起，原有的全職工作漸漸地被企業進行自動化或委外，透過平臺來派發工作，根據國內外相關調查均顯示，未來此類從業人員的數量將大幅提升，然而在這波零工經濟浪潮下，一些屬於勞動市場中較為弱勢、沒有議價能力、技術門檻較低的清潔服務、外送服務勞動者，在這個終身僱用制式微的年代，這些零工經濟勞動者連最基本的職災權益保障，都沒有跟上零工經濟規模的快速擴張，淪為名符其實的危

境勞工，國內去年發生兩起外送員死亡車禍事件，社會才驚覺原來外送員不屬於僱傭制，沒有保勞保，沒有後續職災保障，凸顯此類勞動者所處的高風險、低保障現況。

事實上，在網路平臺興起之前，勞動者和用人單位之間就已經存在很多介於從屬與非從屬之間的關係，平臺與零工經濟的興起雖然深刻改變了勞動市場的結構，卻沒有改變從事勞務工作的本質，正職勞工可能面臨的職業災

害風險，零工經濟勞動者也不例外，勞動相關政策法規仍必須在活絡勞動市場的就業機會與保護勞動者職業安全之間尋求平衡。

因此，針對零工經濟的興起，如何完善零工經濟勞動者的勞動權益與職業災害保護制度，對類似外送員等零工經濟勞動者建立合理及適當的保護機制，預防此類人員因工作壓力而發生意外，及進一步強化類似作業的勞動及安全法令規定，是刻不容緩的工作。



本文試圖借鏡英、美等國實踐經驗，藉由簡介前開國家針對零工經濟勞動者保護機制，並就上述國家相關之重要判決結果研析後續影響，俾供我國參考借鏡與學習，如常言謂：「他山之石，可以攻錯」，試圖為建立我國零工經濟勞動者保護機制提供與時俱進之思考方向。

貳、各國零工經濟勞動者之勞動保護機制 - 以美國、英國、德國及澳洲為例

一、美國

美國是典型的普通法系國家，以判例法為主要的立法形式，強調遵循先例，法律規範由大量案例累積而成，美國的法律制度，不論是其司法制度或立法制度，基本上仍保持雙元制度 (dual system)，由美國國會通過全國性勞動基準規範，作為各州執法之準據，另各州則依據當地區域特性與需求，分訂不同法令規範或執行策略，以切合實務上之執行需求。惟各州自訂之法令標準如低於聯邦法令標準時，仍以聯邦法令標準為執法依據，正式雇員主要受普通法 (Common Law Rules) 的保護，所謂的普通法係指規範勞雇間權利義務關係之基本法。

美國公民的就業狀況分為五個類別，分別是雇員 (employee)、獨立承攬人或自營作業者 (independent contractor or self-employed)、法定員工 (statutory employee)、法定非員工 (statutory nonemployee) 和公職人員 (government worker)¹。

獨立承攬人或自營作業者 (independent contractor or self-employed) 依照職業分類，主要為醫生、牙醫、獸醫、律師、會計師或拍賣人等等，他們從事獨立的交易、生意或專業，為公眾提供服務。

1. <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee>

法定員工 (statutory employee) 則涵蓋壽險銷售員、家內勞動者、食物飲料配送員及全職銷售代表四種職業，且符合下列三種要件：

1. 服務合約中明訂或暗示，絕大部分的服務都必須由本人完成。
2. 他們並未對執行服務時要用到的設備或財產做實質性的投資（除了投資在交通運輸工具上以外）。
3. 此服務持續地提供給同一位付款人。

依據美國國家就業法計畫 (National Employment Law Project, NELP)，所列舉的「正式雇員」或「獨立承包商」間勞動條件與社會保險保障差異，獨立承包商不能享有最低工資、加班費、失業保險、組建工會和集體談判的權利及退休金福利等保障；在工作成本負擔方面，雇主通常不能從工資中扣除正式雇員任何所須的工作費用，例如制服等；而獨立承包商則要自行負擔諸如油錢，工具等運營成本。在社會安全稅與失業保險稅方面，一位正式的雇員與雇主平均分攤各 7.65% 的稅金，而獨立承包商則須自付共 15.3% 社會安全稅與失業保險稅，獨立承包商與正式員工在基本勞動條件與社會保險權利上存有明顯的差異²。

在美國，食物飲料外送員明文歸類為法定員工，享有相應之權利保護，惟 Uber 司機由於其工作性質，各州認定標準不一，但政府以訂定高額罰款及嚴格執法來保護零工經濟勞動者，使其避免被雇主錯誤分類，例如在加州，

依據加州勞動法第 226.8 節，如雇主將正式員工錯誤歸類為自營業者或獨立承包商，將面臨勞工就業發展局處以 5,000 美元至 15,000 美元的民事罰款。美國國稅局 (IRS) 施加的罰款甚至更高，任何人出於故意企圖逃避或違反美國稅法規定，而將雇員錯誤地歸類為獨立承包商的人，均可能被判犯有重罪，最高可被罰款 10 萬美元和監禁 5 年。

二、英國

英國公民的就業狀況分為五個類別，分別是合約勞工 (worker)、雇員 (employee)、自營業者或獨立承攬人 (self-employed and contractor)、公司董事 (director) 和公職人員 (office holder)³。零工經濟勞動者被納入上述自營業者或獨立承包商的範疇，是零工經濟的重要組成部分，零工經濟勞動者在自營業者或獨立承包商的制度下，並不受「僱傭法」的保障，即便仍然享有基本的健康和安全方面的保護，亦受反就業歧視保護，但諸如最低工資、帶薪休假並不受法律保障，主要的勞動條件亦由零工經濟勞動者與企業所簽訂的契約條款所規定。

零工經濟的勞動者除了被歸類為自營業者或獨立承攬人的身分外，另一部分的零工經濟勞動者則與企業簽署「零工時契約」(zero hour contract)。「零工時契約」係指勞雇雙方並未在簽約時訂定最低工時，僱主可根據

2. Sarah Leberstein & Catherine Ruckelshaus(2016), "Independent Contractor vs. Employee: Why independent contractor misclassification matters and what we can do to stop it", NELP

3. <https://www.gov.uk/employment-status>

4. <https://maternityaction.org.uk/advice/zero-hours-contracts-maternity-and-parental-rights/>

公司需求安排工作，勞工也可為多個雇主工作，不必然接受單一雇主之工作指派。與平臺企業簽署「零工時契約」的零工經濟勞動者，與一般受僱勞工一樣享有相同的法定年假（以工時比例計給）和全國最低工資，但須保證可「隨傳隨到」，因工作所須的待命時間，雇主仍須支付薪資，但由於工時與所得不穩定，勞雇關係也相當脆弱⁴。

針對日益擴大的零工經濟規模，前工黨首相布萊爾幕僚、英國皇家文藝學會執行長馬修·泰勒（Matthew Taylor）在2017年7月發表「好工作：泰勒現代工作實踐評論」，其主要建議包括⁵：

（一）根據英國皇家藝術、製造、商務促進學會（RSA）的《好的零工經濟》（Good Gigs）報告指出，零工經濟對於年輕人特別有吸引力，在16至30歲族群中，有四分之一表示未來會考慮打零工，這也顯示零工經濟的快速成長。報告中指出，雖然英國勞動力市場看似強勁，而且很大一部分要歸功於勞動力市場的彈性，但也有許多不安因素，其中最重要的就是員工與雇主之間的權力不對等日益擴大，這可能導致工作條件惡劣，以及薪資偏低。相較於專業服務或技能交易平臺而言，低就業門檻（例如送貨員）的平臺出現，為年輕人提供不少就業機會，調查中顯示年輕人（32%）從事零工經濟工作主因是他們在其他地方找不到工作，是中高齡勞工（14%）的兩倍

以上。儘管零工經濟在幫助年輕人打入勞動力市場中發揮著重要作用，卻也易導致勞雇權力不對等，可能是因為員工無法選擇雇主，尤其若雇主在某一在地產業或技術產業占據主宰地位，員工更無選擇權，受害最深的往往是低技術員工，因為他們必須在失業與忍受不滿意工作兩者之間掙扎。

- （二）儘管大多數的年輕人（65%）認同零工經濟為他們提供了更多的自由和自主性，例如零工時契約工作。但與雇主相比，零工時契約的靈活性往往對雇主而言更具優勢，因為雇主最終可以控制工人何時上下班。
- （三）根據「經濟合作暨發展組織」（OECD）的勞工保護指標，英國勞工受到的保護遠低於法國或德國，英國對於臨時工的規範也較法國及西班牙鬆散，政府應加強對英國勞工的保護。
- （四）政府應出版官方指南用以幫助勞工和企業確定不同的就業權利和相關的稅收義務。對於那些考慮以不同方式對勞工進行分類的企業而言，這可以作為簡單的在線資源，而勞工也能根據上述指南確認自身權利。
- （五）政府應指定就業中介機構為所有勞工（無論自營業者或雇員）提供培訓和發展機會。某些平臺（例如Uber）確實提供了培訓（如英語課程），而其他平臺則擔心對零工經濟勞動者提供培訓，可能會被解釋類似於雇主而不是中介者。

5. Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy

鑑於培訓對公司和勞工均有利，因此政府須明確指出，中介機構（例如代理機構和在線平臺）可以為所有勞動者提供這種支持，而不論他們的就業狀況如何。

- (六) 泰勒報告認為政府應致力促進公平就業環境，儘管社會上有最低薪資規定和救濟系統，但唯有公平公正的工作環境，才能讓民眾，尤其是低收入民眾有晉升管道，有機會提高薪資，並且在工作時受到尊重對待。報告中針對英國就業環境提出多項建議，其中之一就是讓勞工的聲音被聽見。報告指出：「員工能對公司決策有更多參與，才能創造出一個管理層及員工相互合作的環境，也會提升員工成就感及生產力。」

英國政府隨後回應，並表示將以某種方式對《泰勒評論》的大部分建議採取行動。特別是，英國政府也認為目前對零工經濟勞動者的就業狀況，的確是缺乏明確的掌握，並已開始就新科技對就業的影響以及如何在立法中對其進行定義與進行協商，政府進一步還打算開發一種在線工具，來確定零工經濟勞動者之就業狀況問題。

三、德國

在德國勞動及社會安全網規範下，政府通過授權立法的形式將就業狀況分為三個類別分別是指「勞工」、「自營作業者」與「類似

勞工」三種身分，適用不同勞動保護規範。

依據德國的「社會法典」（Social Code）第4編第7條第1項的規定，所謂「僱用」是指：勞動者身處於就業關係的脈絡下，成為雇主控制的組織內的成員，從事「從屬性的工作」，而且在工作過程中持續受到雇主或主管等他人的指揮監督（Perulli,2003:19）。從事「從屬性工作」的勞工在工作過程中，持續受到雇主或主管等他人的指揮監督，明顯不同於由「自營作業者」（self-employed persons）自行完成工作的「自營作業之工作」。所謂「自營作業者」則是指下列三類勞動者的其中一種：第一，依據德國的「社會法典」第4編第12條第2項的規定，必須加入強制性社會保險的「家內工作者」（homeworkers）或是在自行選擇的工作場所內為他人提供勞務的勞動者；第二，依據「藝術工作者社會安全法案之包裹立法」（Artists' Social Security Act）的規定，必須加入強制性社會保險的自營作業的藝術工作者或作家；第三，依據「社會法典」第6編第2條第1項的規定，必須加入強制性年金保險、而且只有接受單一客戶訂單與一些其他客戶訂單的「獨立自營作業者」（solo self-employed persons）（Chesalina,2018:18）⁶。

「類似勞工」的概念最先來自德國「家庭勞動法」（Heimarbeitsgesetz），訂立的初衷是為獨立記者之類自由職業者提供法律保

6. 李健鴻，零工經濟的因應途徑：德國、義大利、西班牙的「中間類型勞動者」制度分析，台灣勞工季刊，第59期。

7. Matthias Schäfer&Natascha Schwarzkopf(2019)，Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market?

護。根據德國「團體協約法」第 12a 條第 1 款第 1 項規定，所謂「類似勞工」是指 (1) 他們不得自行完成勞務契約的工作 (service contract)，基本上沒有僱傭其他人幫忙；(2) 他們主要是為某個人工作或者他們收入的一半以上由某個人支付。類似勞工一詞涵蓋所有在經濟上有依附性且需要保護的從業人員。被視作類似勞工的進一步條件是為某一個人工作，且至少全部收入的一半來自這份工作。這一術語有效覆蓋了因缺乏業務整合而不能被歸入此類的依附型僱傭。⁷ 換言之，符合「類似勞工」身分的認定，必須是零工經濟勞動者的收入全部或者一半以上來源於平臺業者，平臺業者的僱傭與否會直接影響其經濟收入的穩定，否則也有存在無法納入類似勞動者進行保護的法律風險。從這個角度而言，「類似勞工」最顯著的特徵是勞動行為是由他人決定的，故在經濟上具有天然的依附性。在這樣的立法背景下，零工經濟勞動者雖有爭議，但仍暫被納入上述「類似勞工」的範疇，即「未受單一雇主指揮，但仍有經濟從屬關係」，德國政府正透過暫以「類似勞工」的概念，縮小自營作業者與雇員之間的差距。

德國在各類法律法規上對於「類似勞工」的勞動權益保護，主要規定於德國「聯邦休假法」第 2 條第 2 款規定，「類似勞工」的假期天數根據實際工作天數來計算，若每週工作 5 天，則可享有和勞工相同的假期天數。又比

如，德國團體協議法第 12a 第 1 款第 1 項規定，「類似勞工」有權成立工會團體、締結集體合同，並得到本法相應的保障。此外社會保險的強制繳納、職業安全衛生基準的適用、有條件地賦予平臺業者連帶賠償責任等等，也都是針對「類似勞工」的具體保護⁸。

另依據德國刑法第 266a 條扣留和挪用薪酬、德國稅法第 370 節偷稅漏稅之規定，如雇主錯誤地將勞工歸類為獨立自營作業者，將有受到刑事法律懲罰之風險。即便是臨時雇員，其權利仍受「德國臨時僱傭法 (ANU)」管轄，如果獨立自營作業者實際上是雇員，那麼雇主就必須承擔納稅和繳納社會保險的義務⁹。

四、澳洲

澳洲公民的就業狀況分為五個類別，分別是全時雇員 (full-time)、部分工時雇員 (part-time)、臨時雇員 (casual)、定期契約工 (fix-term)、輪班制雇員 (shift worker)、按日或按週雇員 (daily hire and weekly hire)、試用期雇員 (probation) 和外包工 (outworkers)。由於工時或工作內容不確定，在澳洲，零工經濟勞動者可能被歸類於臨時雇員的身分 (casual employees) 之下，雖無年假或帶薪病假，惟雇主仍須為其提撥退休金及支付加班費¹⁰。

若零工經濟勞動者被歸類於臨時雇員 (casual employees) 身分之下，此類員工和全

8. 莊志剛，另闢蹊徑的新型勞務者權益保障機制，檢察風雲，2019 年 9 期。

9. Gig economy report: Employment status, pwc legal

10. <https://www.fairwork.gov.au/employee-entitlements/types-of-employees>

時雇員一樣也是公司僱傭的員工，但是沒有固定的工作時間、工作時數，或工作內容，也沒有年假或是有薪病假。

這樣的型態看起來並不穩定，但臨時雇員 (casual employees) 想離職也可以馬上走，無須提前通知，由於公司不用負擔他們在休假方面的福利，通常他們可以領比全職員工較高的薪資，不過他們還是可以請無薪假，包括兩天的家庭照顧假，兩天喪假，五天家暴保護假，以及社區服務假。

此外，另一種情況是，從事零工經濟的勞動者完全可以自行決定他們在任何一天或任何一週內是否工作、何時工作以及工作多長時間，這種情況下的勞動者通常被歸類為獨立承包商。根據澳洲的法律，獨立承包商和雇員享有不同的權利。由於獨立承包商不是雇員，因此不受行業獎勵或國家就業標準 (NES) 的保

護。因此，獨立承包商沒有最低工資或最低工資標準之適用，但可以與勞務需求方自由協商一部分合約的付款條件。此外，除非勞務需求方與獨立承包商談判達成獨立合約，否則獨立承包商不會獲得諸如請假，退休金或工人補償金的就業保護。

但這並不是說在澳洲零工經濟勞動者作為獨立承包商不受法律保護。如前所述，獨立承包商與勞務需求方之間的關係的性質，與雇主和雇員之間的關係完全不同。獨立承包商經營自己的業務，並在合約的基礎上對完成的工作內容與方式，具有更高的控制權或自主權。由於存在明顯的區別，澳洲法律賦予了零工經濟勞動者作為獨立承包商更大的談判或議價能力。

依據澳洲聯邦政府 2006 年所訂定的「獨立承包商法案」，即是針對獨立承包商是否遭受不公平或苛刻的合約待遇所進行的審查保護，勞務需求方與獨立承包商一旦發生合約爭議，法院將考慮雙方的相對議價立場，是否施加了不當影響以及合約中規定的總薪酬是否少於從事類似工作的雇員的薪酬，並允許爭議合約被擱置或根據法院命令做出調整¹¹。

面對數位科技的發展，勞務給付趨向多元形態，要認定勞務提供者之從屬性而歸類其屬僱傭關係更顯複雜與不易，針對當前勞動法令落後於就業現況，澳洲政府正在進行的



11. Food for Thought From Foodora: Independent Contractor Vs Employee

就業法令修正方向與策略，傾向於將對雇員的基本保護範圍擴大到所有勞動者，不管他們是否為傳統的僱傭關係，以提供零工經濟勞動者更周全的保護。這些對雇員的標準保護包括：基本時薪、加班或按天計算的獎金、失業保護、工資稅。

參、各國重要判決與後續發展

英美法律體系屬於普通法系，其最大特徵在於判決的結果，往往對於龐大的零工經濟勞動者未來適用於怎樣的勞動保護機制具有重大指標性意義，因其不僅僅提高單一平臺業者未來的營運成本，更對共享經濟產業的營利模式及零工經濟勞動者保護規範產生深遠影響，因之實有必要對相關重要判決進行研究。

以下試就近年來美國、英國、德國與澳洲相關重要判決結果及其後續影響進行簡要分析：

一、美國

在美國，對零工經濟勞動者的就業與勞動條件權益保護，由於各州對勞動關係的認定標準不盡相同，且美國法律並未對勞動關係的界定標準予以明文規定，而是與時並進，依據不同的案件進行僱傭關係的實質審定，因此以往的判例就成為地方法院和聯邦法院認定個案時的重要依據和參考。在各州的司法判例中，以 *Dynamex Operations West Inc.* 案件及最近舊金山高等法院裁定線上叫車平臺業者 (Uber、Lyft) 駕駛員為正式雇員身分案最令人矚目，也帶來深遠的影響。

Dynamex 為美國一家全國性快遞與送貨服務的公司，其業務與 Uber 平臺商業模式類似，本件原告駕駛員 Charles Lee 及 Pedro Chevez，在 2004 年前原是公司的正式員工，均依公司要求穿戴公司的制服並在其車輛上貼上公司品牌標誌，公司接到客戶的載送需求後，分配特定路線給原告，公司除依據加州的工資令給付原告正式員工的薪資，也允許原告為其他運輸公司提供送貨服務。然而，2004 年這些駕駛員被公司重新歸類為獨立承包商，而非正式雇員，於是原告為確認彼此間的僱傭關係因而展開長達 14 年的訴訟¹²。



本案加州最高法院依據“ABC test”，勞動者如符合以下條件，則可以將其分類為獨立承攬人：

- (一) 勞動者在執行工作時不受雇主的控制和指示。
- (二) 勞動者從事的工作並不是企業的核心或常規業務。
- (三) 勞動者在該行業能以獨立作業方式完

¹² *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*(2018)

成工作。

本案最大的成果，不僅是原告歷經 14 年後終於贏來最終勝利，而是最高法院引用 “ABC test” 取代沿用多年的多因素檢驗 “Borello test” 來認定僱傭關係是否存在，對加州的眾多雇主產生了深遠的影響，更有利於保護勞工。表面上看，“ABC test” 與 “Borello test” 僅是測試因素多寡的差異，但事實上兩者的核心區別則是分析起點的不同，“ABC test” 預先假設爭議的勞資雙方是僱傭關係，先把獨立承攬人的三個測試因素列出，如符合三個測試因素，則屬於獨立承攬人樣態，反之亦然，與此前的 “Borello test” 則是預先假設雙方不是僱傭關係，勞工必須具備正式員工具有的主要特徵，但由於對正式員工特徵測試條件較多，究竟哪一個或幾個是最重要的判斷條件，各州判斷標準並不一致，且究竟滿足了幾個因素才算是僱傭關係，各地法院也沒有定見，完全由法官自由裁量，不同法官裁判標準也不統一，因此在實際案例中，促使企業更多地將員工視為獨立承包商。

“ABC test” 與 “Borello test” 不同的分析起點實際上是反映了美國法院不同的判斷價值。“ABC test” 代表的判斷前提是勞資雙方本身權力、資源各方面並不對等，勞資關係不能用類似民法的消費行為，以雙方條件對等下的契約自由精神來看待，身處權力不對等的勞工需要特別的保護，而 “Borello test” 則假定勞資雙方具有相同的選擇能力，屬於平等

的個體，勞雇雙方均享有平等的保護。“ABC test” 只要爭議人具有企業員工的任何特徵之一，就可以判定為僱傭關係；而 “Borello test” 則反之，零工經濟勞動者即便具有很多正式員工所具備的特徵，但凡只要有一個特徵不符，都有可能被法院認為是獨立承包商。顯然，“ABC test” 更加簡單實用，更有利於保護勞工。

再者，“ABC test” 也將舉證責任轉換由資方來承擔，資方必須證明勞方完全符合 “ABC test” 三項檢驗標準之要件，才能將其歸類為獨立承攬人，始得豁免其於加州勞動法上之責任，至於勞方提供勞務所使用之工具是否為資方提供則非判斷上關鍵因素，限縮資方對於獨立承攬人的認定範圍。

加州最高法院援用 “ABC test” 後，加州州長紐森 (Gavin Newsom) 2019 年 9 月於議會通過了第 5 號議案 (AB5)，並於 2020 年 1 月起嚴格限制獨立承攬人的認定資格，提高依賴這類勞務提供者的平臺企業責任，以期能更加保障零工經濟勞動者的基本權益。

在 AB5 法案中，立法者加入 “ABC test”，用來判定零工經濟的勞工屬於獨立承攬人還是正式員工，如果勞工符合企業的正常流程，則企業必須賦予其最低薪資和基本福利。類似形式的 “ABC test” 在許多州都已列入法律，理論上來看，這項法案使得平臺企業更難主張旗下勞工是獨立承包商而不是雇員，它為零工

13. <https://www.jurist.org/news/2020/08/california-judge-blocks-uber-lyft-from-classifying-drivers-as-independent-contractors/>

提供了勞動保護和福利，例如雇主負擔的健康保險，加班費和帶薪病假，在獨立承包商身分下，他們目前無法獲得這些保護。

儘管 AB5 法案已於今 (2020) 年 1 月 1 日起生效，Uber 和 Lyft 線上叫車平臺企業仍堅拒上開 AB5 法律，稱其核心業務為科技平臺中介商，非運輸服務商。隨後同年 5 月，加州總檢察長 Xavier Becerra 以及洛杉磯、舊金山和聖地亞哥等城市檢察官對 Uber 和 Lyft 線上叫車平臺企業提起訴訟，聲稱依據 AB5 法律，Uber 和 Lyft 公司違反法律將旗下駕駛員錯誤歸類為獨立承包商 (independent contractors)，而非正式雇員 (full employees)。他們並於 6 月向法院提起一項初步禁制令，要求 Uber 和 Lyft 公司立即停止將駕駛員歸類為獨立承包商。

同年 8 月，舊金山高等法院法官伊桑·舒爾曼 (Ethan Schulman) 裁定線上叫車平臺業者 (Uber、Lyft) 駕駛員為正式雇員，並批准初步禁制令，該禁令要求線上叫車平臺企業停止將駕駛員歸類為獨立承包商。法院形成該裁定的重要理由包括¹³：

- (一) 被告 Uber 和 Lyft 公司聲稱他們不適用 AB5 法律，他們宣稱自己僅是平臺媒合中介商，並非運送服務提供商，因而與駕駛員間不存在僱傭關係。法院否決該項論點，認為 Uber 和 Lyft 是僱用駕駛員的運送服務提供商。
- (二) 依據 AB5 法律，勞動者從事企業的核心或常規業務以外的業務始得被歸

類為獨立承包商，而駕駛員從事都是 Uber 和 Lyft 公司的常規業務，因此渠等不應被歸類為獨立承包商。

- (三) 雇主將正式員工錯誤歸類為獨立承包商存在重大損害推定，AB5 法律係為保護公眾而製定的法規，違反該法律則可以推定可預見之損害發生，原告在其主張中顯示出勝訴的可能性。

雖然法院延後該項禁制令的生效日，給 Uber 和 Lyft 公司規劃如何遵守 AB5 法律的時間，Uber、Lyft 和其他平臺業者仍發起於今 (2020) 年 11 月 3 日大選的投票倡議，該議案旨在爭取所有線上叫車平臺業者免於適用 AB5 法律，從而允許其將駕駛員分類為獨立承包商，以換取更多的工人保護，例如最低收入保證、費用報銷、醫療補貼和工傷保險，惟法院的命令明確指出：即使投票倡議獲得通過，也不能溯及既往，駕駛員仍可為叫車平臺業者過去的違法行為提起損害賠償之訴。

本案揭示當前在零工經濟中，即據稱以科技平臺中介者經營的企業，實際上是出於自己的營業目的，而僱用從事零工經濟的勞動者。那麼他們所僱用的個人可能會成為正式雇員 (full employees)，因此應當受益於某些法律權利和保護。

二、英國

在普通法僱傭關係的法律框架下，英國法院在審查涉及勞務提供的合約時，勞務合約的

14. Mr Y Aslam, Mr J Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd (2016)

內容不是決定性的，法院會審視潛在情況以確定雙方關係的真實性質，由此確定了一些是否為實質雇主有關的因素。

英國就業法庭 (Employment Tribunals) 針對一起 Uber 司機確認僱傭關係之訴訟，裁定 Uber 司機屬於合約勞工 (worker) 的身分，享有相應的權利，形成該決定的重要因素包括¹⁴：

- (一) 司機為工作內容和執行方式都取決於 Uber 公司的規範，而非乘客需求，所以司機應該被視為員工。
- (二) Uber 公司對司機進行了面試，並進行職前培訓，而後提供他們個人應用程式 APP，並就他們的行為預期標準給出了一套建議。
- (三) Uber 公司設立違規條款，司機如不遵守規定可能會構成違反了他們與公司之間的關係管理條款。
- (四) Uber 公司經由監控司機的評分和客戶的評論，如果司機的負面評價太多，可能導致司機被從應用程式上被剔除資格。

本案原告 Uber 司機究係屬於英國公民就業分類中的「合約勞工」 (workers) 或是「自營業者」 (self-employed) 是本案爭點所在。隨著科技的創新，越來越多的線上平臺企業有使用勞動力的事實，卻沒有提供正式的工作給勞務提供者。由於在英國勞動法體制下，

幾乎所有工作場所保護措施僅適用於雇主和合約勞工 (worker) 或雇員 (employee) 身分，這些所謂在合約中簽訂身分為「自營業者」 (self-employed)，幾乎難以享有諸如加班和反歧視保護之類的基本權利。

從本案法院審酌的過程中，值得注意的是，就業狀況從未單單取決於公司是否控制了工作場所或執行過程的細節。相反，今天的企業相當程度地影響工作條件時就成為了雇主，即使是從合約簽訂關係的層次掩蓋了這種權力。

關於工作控制力，平臺企業將控制權從直接監管的方式，巧妙地透過塑造與績效相關的獎勵或檢舉制度轉移出去，以至於出現了更多的潛在性、實質性雇主。例如，如果大企業控制著與分包商或承包商的關係 (例如產品的生產方式，生產產品的人工成本產品)，則只要掌握住對勞動成果的直接控制，企業即可握有承包商在工作執行過程中的有效控制力。如同本案 Uber 公司經由監控司機的評分和客戶的評論，間接但實質地控制了司機執行工作過程與工作條件。

隨著零工經濟規模的不斷擴大，越來越多的相關勞動者走上法庭，英國總工會於 2018 年協助英國快遞業龍頭 Hermes 名下 15 名外送員，是否具備工人身分，於就業法庭提起訴訟，法庭裁定該公司的 15 名快遞員有權獲得工人身分，而不是成為自僱承包商，該裁決後

15. <https://www.personneltoday.com/hr/self-employed-plus-status-agreed-for-hermes-couriers/>

16. Klooger v Foodora Australia Pty Ltd - Fair Work Commission[2018] FWC 6836

續促成了雙方達成一項開創性協議，Hermes 讓旗下 14,500 名外送員可自由選擇「自我僱用 Plus」的僱用身分，該身分介於獨立承包商與正式雇員之間，選擇此身分的外送員能夠享有最低工資與假日工資（按比例分配，最多 28 天），然而，這些外送員也同時喪失自己選擇送貨路線的自由，得依公司命令行事。不願冠上「自我僱用 Plus」之名的獨立工作者，仍能保有自由，但卻也無法獲得上述福利¹⁵。

三、澳洲

Foodora Australia Pty Ltd (以下簡稱 Foodora) 為澳洲一家經營食物外送服務的線上平臺公司，其業務與 Uber eats 商業模式類似，本案原告 Josh Klooger 因接受電視節目採訪，並且在社群軟體建立一個外送員群組，談論外送員的薪資與工作條件，而後接到公司要求他交出管理權限並立即離開群組，他拒絕公司要求，之後便被解僱。Klooger 在運輸工會 (Transport Workers Union) 的協助下提出訴訟，要求 Foodora 對不公平解僱做出賠償。

澳洲公平工作委員會 (Fair Work Commission) 做出 Foodora 應賠償原告之裁決，理由包括¹⁶：

(一) 對工作方式的控制程度：外送員工作的執行都是透過 Foodora 的應用程式選擇的班次執行的。即便外送員可以透過使用該應用程式進行的報價，選擇是否接受該班次，但輪班的開始和結束時間以及特定的地理位置由 Foodora 確定。

(二) 工作時間以及是否根據協議決定工作時間以完成特定任務：即便 Foodora 宣稱旗下的外送員都是自主接单，然則實際上 Foodora 對於外送員有一套嚴密的產量管理系統 (Batch System)，根據他們的績效，分成 6 個班次，績效好的可以先選擇何時上班接单，顯示 Foodora 對於工時有高度的控制，外送員無法自主決定。

(三) 平臺是否規範勞務提供者不得為其他食物外送平臺工作：原告外送員確實在不同時間為其他送貨公司做過一些有限的工作，並且證據清楚地表明這種關係是在非排他性基礎上建立的。Foodora 雖然不禁止其外送員同時為其他食物外送平臺工作，但經由公平工作委員會調查，要同時為兩家食物外送平臺工作有相當大的實際困難。

(四) 勞務提供者須親自提供勞務，且未經平臺同意，不得使用代理人：公平工作委員會認為，僱傭的服務性質通常需要勞務提供者親自履行，不被允許任意將



17. Wann dürfen private Fahrer gegen Geld chauffieren? In: Deutsche Anwaltsauskunft. Deutscher Anwaltverein, 27. April 2014, abgerufen am 12. September 2014

自身工作分包出去，Foodora 在此方面有明確的規定，僅有在勞務提供者在此時段不能從事該工作，且必須要 Foodora 同意。況且輪班或工作調動的安排是在正式僱傭關係中經常遇到的情況，Foodora 則涉及多項輪班的決定權。

本案 Foodora 將自己定義為線上媒合平臺，從該公司的角度來看，平臺使所有相關人員受益。外送員享有靈活的工作方式，顧客享有選擇和便利，餐廳則能夠通過提供外賣來擴大顧客群。實際上，為確保訂單順利且高效分配給各個外送員，平臺企業會在外送員換班時擷取 GPS 定位信息，儘管平臺聲稱此舉只為質量管理，外送員們卻要時時受到監控，且平臺企業利用這些數據進行績效排名（平均時間內完成的訂單數量或出車次數），並主導付給外送員完成訂單的報酬計算基準，過去可能僱用工人提供外賣食品的餐館現在可以通過 Deliveroo 或 Foodora 僱用這些外送員，並與外送員簽訂獨立承包商合約來將工作成本轉移給外送員。

本案經由公平工作委員會實際調查結果，所繪製出來外送員的真實就業狀況，與平臺聲稱給予外送員之高度自主性是截然不同的，為維持企業獲利的持續穩定，這些平臺企業透過各種應用程式、期望回饋或績效管理系統，實則對外送員的工作方式及時間進行更為嚴密的控制，公平工作委員會調查過程嚴謹細密，

將問題根源清楚交代，對零工經濟下勞務提供者與平臺企業間不易認定的僱傭關係指引值得參考的方向。

四、德國

法蘭克福地方法院裁定 Uber 公司所提供的 Uber Pro 這項服務違反德國「載客運輸法」及「公平競爭法」規定，這項業務並禁止在德國營運。形成該決定的重要因素包括¹⁷：

- (一) 在德國若要執行載送乘客的營利服務，司機須取得執照，但是 Uber 公司僅向司機索要良民證和聯邦汽車管理局頒發的積分結餘信息，沒有經過校準的里程表，沒有 12 個月的車輛技術條件證明，也沒有對駕駛員的健康狀況進行檢查（例如眼部檢查），且載客計程車司機通常需要每 5 年更新一次客運駕駛執照，Uber 私家車司機並未取得這項執照，這樣的運作模式在事故發生時並未充分確保駕駛或乘客的安全。
- (二) 其次，Uber Pop 這種私人隨行帶走乘客並從中獲取利潤的商業模式，違反了德國「載客運輸法」。依據德國「載客運輸法」，該法律禁止使用 Uber Pop 的私人司機在路上提供隨叫隨停的載客服務。依據該法，司機必須返回一個常設機構，從那裡接受進一步的載客命令。而 Uber Pop 卻取代了機構，該應用程式可識別在道路上有載送需求的新客戶並立即提供載客服務。
- (三) 通過 Uber 應用程式安排載送服務不僅

不符載客服務法，同時也是不公平競爭行為。法院還認為，Uber Pop 通過智能手機應用程式收費的模式，係屬在非專業私人駕駛員和乘客之間建立聯繫，與運輸服務密不可分，因此應歸類為德國法律意義上的運輸服務。Uber 不應被視為中介人，應被視為提供載客服務的運輸服務提供商，因此 Uber 公司必須擁有自己的租車牌照。Uber Pop 是一項受合約約束的收費運輸服務，而不是乘車共享服務。



本案探討零工經濟崛起後，Uber 叫車平臺的營運模式究竟是「就業不公平競爭」或是「滿足勞工對靈活工作模式的需求」。德國司法實務上，勞動權益與競爭法也不斷地被討論，本案 Uber 公司透過龐大資本及規避法規的方式，用低價收費吸引乘客，並要求司機必須自備符合規格的車輛以投入市場進行不公平競爭，所有違法風險及內部成本全部外部化給司機、乘客及社會去承擔，造成當地政府未來必須處理包括運輸業正當經營秩序、乘客安全

保護漏洞及相關法律責任難以釐清的複雜問題，最終，法蘭克福地方法院透過對 Uber 公司應有法律上地位的釐清，認定 Uber 公司係屬運送服務提供商，而非平臺媒合中介商，要求 Uber 公司應承擔運輸商應有的法律責任。

肆、結語—對我國的啟示與建議

從上述美、英等國實踐經驗，我們可以發現，在僱傭關係認定方面，英美法系國家由法院實質審定廣泛控制力 (pervasive control)，大陸法系國家則以現行法令擴大解釋僱傭關係：和我國不同的是，對於美國、英國與澳洲這種以判例法為傳統的國家，法院在判斷平臺企業與勞務提供方之間是否存在僱傭關係之審查上，主要以平臺企業對勞務提供方執行之工作細節等方面，是否存在廣泛控制力進行衡量。

以美國法院援用“ABC test”為例，法院假設前提是雙方為僱傭關係，法院的判斷則聚焦於資方對於勞務給付過程中的實質控制力，法院以勞資雙方本身權力、資源各方面並不對等，勞資關係不能用類似民法的消費行為，以雙方條件對等下的契約自由精神來看待，身處權力不對等的勞工需要特別的保護，僱傭關係的認定不拘泥於雙方所簽定的合約內容或工作所須的設備或工具的歸屬權，而是基於公平勞動法中的要件，對於客觀事實進行嚴謹判斷。

在德國，平臺企業多數宣稱自己為媒合中介，但仍有不少平臺挑戰了獨立承攬人與依附

18. <https://www.uber.com/gb/en/drive/insurance/>

型承攬人的契約內容，遊走在法律中間。儘管如何處理零工經濟勞動者的僱傭關係認定在德國引起諸多爭論，德國政府仍暫以透過引入現有的法令中，有關「類似勞工」的概念，將零工經濟勞動者納入「類似勞工」的範疇，縮小自營作業與雇員之間勞動權益保護的差距。

由於我國勞務契約並不以民法所規定之僱傭契約為限，故不強調工作控制力與否，而以有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為僱傭關係，但此種判斷方式並不適合平臺零工的勞務提供性質，因其勞務給付本質具有高度不確定性，且在接單間隔時間，存在更多不確定性，短則幾分鐘長則數小時，此乃工作本身性質所致，要以工作時間或指揮監督關係認定從屬性有其困難，現有的法令面臨無法適用數位科技發展的就業變化。

本文認為，因應數位科技的發展，當前勞務給付趨向多元形態，要認定勞務提供者之從屬性而歸類其屬僱傭關係更顯複雜與不易，因而吾人以為法制應化繁為簡，如同澳洲法制發展走向，對受僱者的基本保障範圍擴大到所有的勞動者，亦即不限於傳統的僱傭關係，只要有勞動付出的事實，就應該享有基本的權益保障。

不論從企業或勞工的需求來看，國內零工經濟的就業型態已然成形，而且未來可能數量會越來越多。當務之急，政府優先考量的應該是

如何引導零工經濟勞動者都能受到基本勞動及職災權益保障，如何避免彈性剝削，不再落入僱傭關係的有無來決定全有全無的勞動保障，實質審酌企業、雇主與員工的強弱與相互關係，並據此分配各方的責任和義務。因此，現階段有必要擴大勞動樣態光譜，從傳統的二分法（僱傭 vs 非僱傭）至平臺經濟勞動者均能享有最低職災保障。

至於推動平臺為其所屬外送員投保，建議參酌 Uber 公司與 AXA 安盛保險的合作模式，於歐洲 21 國（包括法國、德國、西班牙、英國等）推出「Partner Protection Insurance」，為符合一定資格之食物外送員（過去 8 週內外送 30 次以上）或 Uber 司機（過去 8 週內完成 150 次載客服務）免費提供全時段保險之保障。保險保障期間區分為「提供服務時間」與「非提供服務時間」，給予不同的保險保障。在提供服務時間，即外送員接受外送訂單或 Uber 司機接受載客指令時起，至該項服務完成後 15 分鐘，提供外送員 /Uber 司機意外身故、喪葬費用、失能、傷害醫療費用與住院造成之不便保險保障；在非提供服務時間，外送員 /Uber 司機仍有重大傷病、陪審服務及產假與陪產假之基礎保障¹⁸。該保險透過「保障期間之區隔」及「差異化保險內容」提供平臺企業較有彈性之保障方案，亦對零工經濟勞動者提供了基本之最低職災等保障，且該保險對外送員或 Uber 司機之投保資格也進行限制，亦避免了相關道德風險，值得我國借鏡。

此外，參酌美國經驗，不少工會著手開發或利用新型應用程式，解決零工工人團結意識難以凝聚，或提高勞動權益效能不彰、工會覆蓋率低的問題。例如 Jornaler@App 是一款專門針對那些收入按天數計算的零工所設計的應用程式 app，防止工資盜竊等侵權事件。使用者可以在 app 上分享建築工地的信息和圖片，包括汽車牌照，工地許可證等。如果日後雇主拖欠工資，這些都會是有用的證據。而且通過這個 app，零工工人還能確認你拿到的薪資是否符合當地勞動市場的水平。此外，Service Employees International 工會推出了 WorkersReport 應用程式，利用人工智慧及勞資專家幫助工人舉報工資侵權或者觸犯勞工安全相關法律的事件。工會不僅可利用實體和網路或社群媒體，在特定時段為其零工經濟勞動者提供量身訂做的線上課程或訓練，更可以利用或開發新型有助於提高勞工權益的應用程式，提高工會功能之覆蓋面。

參考文獻

1. Blanaid ni Bhraonain, "Empowerment or Exploitation? Legal Responses to the 'Gig Economy' The King's Student Law Reviews, Vol 9 Issue, 3-18, 2019
 2. Wann dürfen private Fahrer gegen Geld chauffieren? In: Deutsche Anwaltauskunft. Deutscher Anwaltverein, 27. April 2014, abgerufen am 12. September 2014
 3. Keith Cunningham-Parmeter (2016), 'From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy', Boston University Law Review, Vol. 96, p. 1673-1727
 4. Kim, C, Cho, Y (2017): Does Unstable Employment Have an Association with Suicide Rates among the Young? International journal of environmental research and public health
 5. Matthias Schäfer & Natascha Schwarzkopf (2019), 'Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market?', Konrad-Adenauer-Stiftung
 6. Rogers, Brishen (2016), Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. Harvard Law and Policy Review. 10.
 7. Sarah Leberstein & Catherine Ruckelshaus (2016), "Independent Contractor vs. Employee: Why independent contractor misclassification matters and what we can do to stop it", NELP
 8. Standing, G (2011): The precariat: the new dangerous class, London, Bloomsbury Academic
 9. Taxi vs. Uber: Taxi Deutschland will Rechtsverstöße ahnden lassen, heise online, Retrieved Jan. 25 2020, from: <https://www.heise.de/newsticker/meldung/Taxi-vs-Uber-Taxi-Deutschland-will-Rechtsverstoesse-ahnden-lassen-4639102.html>
-

