

新經濟模式下的勞動權益爭議—以 Uber 集體訴訟案為例

一、前言

行動裝置與科技網路的普及促成了新的經濟模式，實現「經濟共享」，原本無法與公司競爭的個人獲得大量與市場接觸的機會，利用平台提供各種服務與商品，非典型勞動（非單一全職的工作型態）成為趨勢，謂之零工經濟（gig economy）。面對微型創業者、零工者與自由職業者的大量出現，現行勞動法規卻仍以單一全職的勞動型態之設計思維為主，使得大量工作者暴露於不穩定的潛在風險之下，無法獲得傳統的工作福利保障，如：可預期的收入、最低工資、勞健保、失業保險、退休福利等。根據《紐約時報》的報導，加州勞工委員會（California Labor Commission）於 2015 年 6 月 3 日裁定 Uber 司機應屬於員工，而非獨立承包商。¹在此訴訟案中，Uber 主張司機並非受雇者，聲稱自己只是一個中立的技術平台，目的是為了讓司機與乘客進行運輸業務交易；而 Uber 司機則主張自己是 Uber 員工，應有權向 Uber 報銷油錢及汽車保養等支出，並享受員工保險和其他福利保障。時至今日，相關訴訟仍持續地進行中。由此案例可發現，新經濟模式使勞雇關係定義產生模糊地帶，但現行社會尚未建立明確法規處理相關爭議。零工經濟的興起雖使勞方擁有更多的勞動自主權，卻也失去了傳統的工作福利保障。本論文將要以 Uber 和 Uber 司機的勞動關係糾紛為例，探討新經濟模式下勞雇關係的改變，以及其引發的相關勞動權益爭議。

二、共享經濟興起與勞動結構改變

（一）新經濟模式的背景與趨勢

共享經濟（sharing economy）的基本概念主要是將資產剩餘（物品的價值剩餘或人力的時間剩餘）進行重分配，進而創造出新的價值。²其興起可以追溯到 2008 年金融海嘯，全球景氣受到衝擊，人們為了創造更多收入，開始思考將閒置資產分享、再利用的可能性。例如於 2008 年創立的住宿共享 Airbnb、以及 2009 年創立的運輸共享 Uber。而讓共享經濟得以快速擴大的關鍵是行動科技的發展，2007 年一月蘋果公司（Apple Inc.）第一支 iPhone 上市，智慧型手機開啟了行動數位科技的大時代。根據資誠聯合會計事務所（PwC）2015 年的調查報告，2013 年全球共享經濟產值約為 150 億美元，估計 2025 年可達到 3,350 億美元，成長幅度高達二十倍。44%的美國受訪者表示對共享經濟是熟悉的，其中 19%的受訪者實際參與共享經濟之中；超過八成的人認為共享經濟讓生活更加方便，降低了生活成本，且創造更多收入。³

零工經濟便是依附在共享概念下誕生的新經濟模式，⁴隨著各種線上平台的出現，個人進入市場的門檻（服務上架的成本）降低，個人不再侷限於單一全職的工作型態，

¹ Mike Isaac & Natasha Singer, "California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor", *The New York Times*, 2015/06/17, <https://cn.nytimes.com/business/20150618/c18uber/zh-hant/dual/>

² 張書瑋，〈共享經濟 傳統與創新的戰爭〉，《會計研究月刊》，378 期，2017 年 5 月，頁 60

³ "The Sharing Economy", PWC, 2015,

<https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/library/consumer-intelligence-series/sharing-economy.html>

⁴ 類似的概念還有數位經濟（digital economy）、平台經濟（platform economy）、按需經濟（on-demand economy）…等。這些新興名詞並沒有明確定義，但都屬於共享經濟的延伸。

可以透過平台多工、彈性、跨領域的賺取報酬。經濟合作暨發展組織（OECD）觀察數據顯示，72%的美國人口都直接或間接參與了共享活動或使用共享服務，並預估這樣的隨選勞動市場（on-demand labor market）到 2020 年每年會成長 18%。⁵這些調查結果都指出了「個人在平台市場參與度越來越高」的趨勢。

（二）新工作型態的結構改變

典型的勞動力運用模式主要是由雇主（資方）提供工作機會，受雇者（勞方）受到組織的監督與指揮，是單一、長期、垂直的聘雇關係；而在共享經濟的模式下，工作者橫跨不同平台提供不同領域的服務，可以自由支配工作時間、地點、報酬，轉變成多管道、短期接案、平行的工作型態。而面對快速變動的市場，企業的求才需求也有所轉變。利用網路快速連接供需雙方的優勢，招攬不同領域的人才，組織成團隊，完成階段性的企劃或任務，並依據企業政策、生產模式或組織結構的變動隨時調整。這種「碎片式用工」滿足企業快速、變動的需求，按需支付酬勞不但降低人力成本，也減少資產閒置的風險。

平台服務市場成為扮演中介者的新角色，重組了勞動供需的結構，也讓勞資界線產生模糊地帶。工作者與平台的互動不具明顯主從關係，工作者擁有選擇或離開平台的自主權；然而基於商業品質與信譽考量，平台對參與者具篩選權力，對價格制定、利潤分配也有一定程度的掌控能力，雇員（employee）或獨立合約商（independent contractor）的區分與判斷標準很難界定。以下藉由 Uber 司機於加州集體訴訟之案例來探討勞雇關係之界定與相關權益問題。

三、Uber 加州集體訴訟案例

（一）Uber 營運模式與案例陳述

提到共享經濟，最為著名的例子就是 Uber。Uber 是一間交通網路公司，開發一款行動應用程式來連結司機與乘客，提供載客車輛租賃及實時共乘的分享型經濟服務。Uber 具有特殊的營運模式，他們將計程車行業結合網際網路，轉型成為線上社群平台。需要叫車服務的客戶透過手機下載的 APP，便能與欲兼職司機的 Uber 用戶和有閒置車輛的租戶間進行三者聯絡，一旦交易成功，Uber 公司即按比例抽取傭金。

2015 年，三名 Uber 司機在加州舊金山聯邦法院對 Uber 提起告訴，控訴公司將司機們當作外包工，產生許多費用無法報銷、諸多福利也享受不到的問題。該年 6 月 3 日，加州勞工委員會做出裁定，表示 Uber 司機應屬員工而非獨立承包商；同年 9 月，美國舊金山地方法院法官鄭一芳於判決中稱，此訴訟可被視為集體訴訟，⁶在這之後，原告方可以更好地與 Uber 就和解協議去談判。2016 年 4 月，雙方以美金總和約一億元達成和解協議，雖看似為一大筆金額，但真正落實到每一位司機身上卻只有 24 美元，當地法院法官認為該和解將有損司機應得之權益，因此此協議於同年 8 月遭到駁回。⁷

⁵ “New forms of work in the digital economy”, *OECD Digital Economy Papers*, 2016, pp.11
https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en

⁶ 〈加州 Uber 司機起訴案被視為集體訴訟〉，《鉅亨網新聞中心》，2015 年 9 月 12 日，
<https://news.cnyes.com/news/id/145570>

⁷ 〈不只外患還有內憂，Uber 在美國遭到 3.5 萬名 Uber 司機集體訴訟〉，《T 客邦》，2016 年 9 月 15 日，
<https://www.techbang.com/posts/46106-not-just-foreign-threats-but-also-domestic-troubles-uber-in-the-united-states-by-35000-uber-driver-class-action-lawsuit>

然在此之後，雙方共同提交聯合報告，要求美國聯邦上訴法院給予商討期，表示會繼續磋商，願能達成和解協議。

（二）原告與被告之主張

Uber 司機身為這起訴訟案之原告，控訴 Uber 把他們當成外包商，如此便無須對許多事情負責任，產生司機們所支出的費用無法報銷、福利得不到保障等問題。他們在此案提出自己應被 Uber 視為正式員工，以報銷汽車保養費用、油費等，然而就目前的狀況而言，一切支出皆是由司機自行吸收、負擔。再者，關於工作的各種福利方面也有相同的情況，像是員工保險、退休福利，都是司機主張身為員工應享有的保障。

Uber 則將自己定位為一家「後勤公司」，而非擁有數萬名員工的車隊，僅僅只是供司機和乘客便於進行私人交易，對司機的工作時長並無管制，也沒有要求司機載客的最低次數。他們主張自己只是個中立的技術平台，司機並不屬於他們旗下的受雇者，因此無須為司機支付失業保險、社會安全基金、養老金等等之福利。而在本訴訟案被視為集體訴訟時，Uber 公司認為這起訴訟案不能當作集體訴訟，他們堅稱每一位司機的情形都有所不同，依據不一樣的具體狀況應有不同的處理方式。

四、雇傭關係之判準

勞務提供者是否享有勞動權益保障，前提是「雇傭關係是否存在」。歐盟法院對雇傭關係的定義闡明如下：「雇傭關係的本質為個人在特定時段內接受他人的指揮控制並提供服務，他人給予報酬作為對待給付。」⁸我國勞動契約法修正草案中第一條條文為「稱勞動契約者，謂當事人約定，一方基於從屬關係，為他方提供其職業上之勞務，而他方給付報酬之契約。」⁹由此可看出，定義雇傭關係是否存在需滿足三個條件，分別為「從屬關係」、「勞務提供」、「報酬給付」。考量到平台和服務提供者的特殊互動模式，現行法規之定義也許無法準確衡量，但仍提供一個脈絡供我們理解兩者的勞雇關係。

（一）從屬關係

勞務提供者需在雇主的指揮管理之下執行勞務，也就是監督關係（control criteria）是否存在。儘管共享經濟下工作者看似不受他人管理，可依自主意願提供服務，然而還是存在變相的監督，最常見的方式就是平台利用客評指數控制甚至強迫服務下架。Uber 的評價模式是 1-5 顆星，完成載客後，司機與乘客都可以互相評價；若司機評價低於 4.6 星，將被召回檢討，素行不良則無法繼續當司機。¹⁰評價制度是平台管理品質的有效方法，也可視為監督工作者的手段。

（二）勞務提供

⁸ 沈怡伶，〈美國與國際組織對新經濟領域中勞動地位與重要勞動議題之探討〉，《科技法律透析》，29 卷 3 期，2017，頁 62

⁹ 碩豐法律事務所，〈勞動契約判斷標準〉，2016 年 9 月 15 日，http://shuofeng.com.tw/commentdetail_1_10.html

¹⁰ 轉運手的筆記本，〈開 Uber 真的比較好賺嗎？一個小黃運將的親身實驗〉，《The News Lens 關鍵評論網》，2017 年 1 月 11 日，<https://www.thenewslens.com/article/58942>

所謂職業上的勞務，不一定指專職技能為限，只要工作者具有提供勞務以獲取報酬之意識，且該勞務性質以社會一般標準評價為可換取報酬的程度即可。很明顯的，Uber 司機付出時間和勞力，在平台上提供載客服務，為 Uber 系統中的主要勞動者，應符合勞務提供之條件。

（三）報酬給付

報酬給付為最直接的判別依據，服務提供者若沒有收取報酬或僅接受補貼成本，就不是雇員。2015 年 1 月 Uber 政策研究部負責人 Jonathan Hall 和普林斯頓大學經濟與公共事務學教授 Alan Krueger 聯合發布了一份對旗下駕駛的調查報告，¹¹全職 Uber 司機約 38%；以 Uber 為全職，並有其他兼職工作為 30%；擁有全職工作、只在業餘兼職為 31%。可見有六成左右的司機都是以 Uber 這個平台作為主要收入來源，Uber 卻宣稱司機只是「合作夥伴」。

綜以上三點可知，司機對 Uber 公司具有從屬關係、有勞務提供、有報酬給付之事實，應可證實雙方有雇傭關係，司機具有雇員之身分。

五、共享模式下工作者的勞動權益

雇傭關係的判准影響到勞動當事人的重大權益。根據全球就業法計畫（National Employment Law Project, NELP）所列舉雇員與獨立承包商在勞動條件保障的差異，¹²雇員享有最低薪資與加班費、相關工作補償（如：職業災害補償）、失業保險、反性騷擾與反歧視、成立工會或集體磋商工作條件的權利、雇主提供的退休福利，獨立承包商則以上全無；至於工作成本的比較，雇主和雇員分別依雇員薪資額度，負擔 7.65% 的社會安全稅和失業保險稅（雇主通常會從雇員的薪資中扣除部分來繳稅），獨立承包商則需按淨收入繳納 15.3% 的社會安全稅，並有每季繳交預估稅的義務；雇主需為雇員投保工商保險，獨立承包商則需自行投保；雇主通常需要付出一定的成本讓雇員完成工作（如制服、工作必備工具），獨立承包商所有營運成本則是自行負擔（如油錢）。

在多數情況下，工作者並沒有機會和平台對等談判，而是與其簽定定型化契約，而契約當中常有許多抽成陷阱。例如 Uber 為吸引消費者，曾推出「菁英優步車資優惠 15%」，但這 15% 的損失卻是由司機吸收，引起司機罷駛抗議。¹³此舉頗有壓低勞動成本之嫌，卻因不存在雇傭關係而無法協調；Uber 也以「司機不屬於員工，本來就可以彈性上、下線」為由，否定罷駛一事。契約也鞏固了平台在利潤分配上的優勢。加入 Uber 無須任何費用，只要通過相關申請審查即可，車資計算則根據交通、路況、天氣有所不同，顧客叫車時即透過 Uber 軟體即時顯示。假設平均每日約 8-10 小時，扣掉每趟車資抽成 25%（計程車車隊抽成 6%），司機約實拿 260-280 元的時薪；而 Uber 降價後，每小時平均剩 200 元左右。Uber 為此提供「保障方案」：只要司機能保持每小時超過 1.3 趟載客，就有 280-330 元的保障收入，差額將由 Uber 補足；然

¹¹ Hall Jonathan & Alan Krueger, "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States", 2015, <http://www.nber.org/papers/w22843>

¹² Sarah Leberstein & Catherine Ruckelshaus, "Independent Contractor vs. Employee", NELP, 2016, <http://www.nelp.org/content/uploads/Policy-Brief-Independent-Contractor-vs-Employee.pdf>

¹³ 呂紹玉，〈Uber 宣布「15% 優惠」，這次不是公司補貼、是壓低司機勞動成本〉，《科技新報》2016 年 5 月 18 日，<http://technews.tw/2016/05/18/uber-announce-15-discount-drivers-stroke/>

而此為未抽成的保證收入，以 280 元計，扣掉 Uber 抽成 25%，司機實拿只剩下 210 元，甚至低於傳統計程車收入。¹⁴

在共享模式下，Uber 要求司機簽署相關契約，司機作為接受方，只能單方面承擔契約風險；即便司機選擇離開 Uber 系統，對 Uber 來說也只是契約結束，不包含任何勞資上的責任，不需給付差遣費、勞健保等費用，司機的勞務沒有任何保障。平台與工作者看似互利的合作關係，實則不具對等談判能力。

六、結語

共享經濟帶來的效益與衝擊所涉及的面向之廣仍待社會治制定完善法規以平衡期發展，本論文之目的即希望能聚焦在勞動結構改變所引發的勞動權益爭議進行探討。以 Uber 司機在加州的集體訴訟案為例，Uber 公司宣稱自己為中立的技術平台，僅提供司機與乘客媒合的服務，司機並非旗下受雇者，而是獨立合約商。但是根據勞動契約法對雇傭關係的定義，司機對 Uber 公司具從屬關係，且有提供勞務、報酬給付的事實，本論文傾向支持「Uber 司機應具雇員之身分」的立場。然而，新經濟模式下的勞動性質仍與典型雇傭關係有所差距，用現行勞動法規之定義強行解釋有失偏頗，其根本問題為現行法律尚未制定完善的架構來因應共享經濟的改變趨勢，造成勞資雙方無圭臬可循，各說各話。與其用二分法區分勞動力，建立勞動樣態光譜（從全職、大規模營利業者到微型、業餘的服務提供者、自由工作者）並分別給予合理的規範，¹⁵ 似乎更能符合新經濟模式的發展趨勢。

共享經濟重塑了勞動結構，產生諸多勞動權益問題，工作者不僅失去了傳統的工作福利保障，例如：可預期的收入、最低工資、勞健保、失業保險、退休福利等，也被迫居於契約制定與利潤分配的弱勢地位。儘管工作者獲得更多彈性與自主，是否代表他們必須合理承擔這些風險？平台企業順應共享的潮流而起，儘管主要作用是媒合供需雙方，其對市場仍具有相當程度的影響力，是否應負起較大的法律責任？

共享經濟之發展是不可逆且值得期待的，它創造了龐大的經濟利益與便利性，但重要的是實得經濟利益的分配正義。社會應盡速建立完善的法規，讓分享的果實合理分配給此經濟模式下的每個角色，並確保每個角色都能在適度規範與保障下平衡發展。

資料來源

Mike Isaac & Natasha Singer, "California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor", *The New York Times*, 2015/06/17, <https://cn.nytimes.com/business/20150618/c18uber/zh-hant/dual/>

Sarah Leberstein & Catherine Ruckelshaus, "Independent Contractor vs. Employee", *NELP*, 2016, <http://www.nelp.org/content/uploads/Policy-Brief-Independent-Contractor-vs-Employee.pdf>

¹⁴ 轉運手的筆記本，〈開 Uber 真的比較好賺嗎？一個小黃運將的親身實驗〉，《The News Lens 關鍵評論網》，2017 年 1 月 11 日，<https://www.thenewslens.com/article/58942>

¹⁵ 沈怡伶，〈美國與國際組織對新經濟領域中勞動地位與重要勞動議題之探討〉，《科技法律透析》，29 卷 3 期，2017，頁 54

“The Sharing Economy”, *PWC*, 2015,
<https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/library/consumer-intelligence-series/sharing-economy.html>

“New forms of work in the digital economy”, *OECD Digital Economy Papers*, 2016,
https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en

Hall Jonathan & Alan Krueger, “An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States”, 2015, <http://www.nber.org/papers/w22843>

沈怡伶，〈美國與國際組織對新經濟領域中勞動地位與重要勞動議題之探討〉，《科技法律透析》，29 卷 3 期，2017，頁 41-71。

張書瑋，〈共享經濟 傳統與創新的戰爭〉，《會計研究月刊》，378 期，2017 年 5 月，頁 58-69。

鄭仔健，〈「共享經濟」圖利誰？Uber 事件背後的爭議〉，《報導者》，2016 年 8 月 10 日，<https://www.twreporter.org/a/opinion-uber-sharing-economy>

轉運手的筆記本，〈開 Uber 真的比較好賺嗎？一個小黃運將的親身實驗〉，《The News Lens 關鍵評論網》，2017 年 1 月 11 日，
<https://www.thenewslens.com/article/58942>

編輯部，〈面對共享經濟新局，別在各說各話〉，《火箭科技評論》，2016 年 8 月 12 日，<https://rocket.cafe/talks/78509>

林禹瑄，〈要分享，也要公平：共享經濟的烏托邦？〉，《報導者》，2017 年 2 月 3 日，<https://www.twreporter.org/a/share-economy>

北美新浪，〈加州 Uber 司機起訴案被視為集體訴訟〉，《鉅亨網新聞中心》，2015 年 9 月 12 日，<https://news.cnyes.com/news/id/145570>

ifanr，〈不只外患還有內憂，Uber 在美國遭到 3.5 萬名 Uber 司機集體訴訟〉，《T 客邦》，2016 年 9 月 15 日，<https://www.techbang.com/posts/46106-not-just-foreign-threats-but-also-domestic-troubles-uber-in-the-united-states-by-35000-uber-driver-class-action-lawsuit>

碩豐法律事務所，〈勞動契約判斷標準〉，2016 年 9 月 15 日，
http://shuofeng.com.tw/commentdetail_1_10.html

呂紹玉，〈Uber 宣布「15% 優惠」，這次不是公司補貼、是壓低司機勞動成本〉，《科技新報》2016 年 5 月 18 日，<http://technews.tw/2016/05/18/uber-announce-15-discount-drivers-stroke/>