

# 英國最高法院 *Uber v. Aslam* 案 對「勞工」概念界定之啟示

陳豐年\*

## 壹、引言

英國最高法院 (Supreme Court of the United Kingdom, SCUK) 於2021年2月19日對 *Uber BV and Others v. Aslam and Others* 案<sup>1</sup> 作出判決，可謂對目前新興平台經濟 (platform economics) 下如何界定勞工概念深具衝擊，其影響力擴及世界其他各處。

本案先由服務於Uber BV<sup>2</sup>公司 (下稱Uber公司) 的駕駛向英國勞動法庭 (Employment Tribunal, ET) 提起訴訟，接著敗訴的Uber公司再向勞動上訴法庭 (Employment Appeal Tribunal, EAT) 與上訴法院 (Court of Appeal) 提起救濟<sup>3</sup>，最後將允許向英國最高法院提起上訴。

該院最後支持歷審法庭與法院見解，亦即Uber公司駕駛乃Uber公司之勞工。其所持理由中核心解釋方法——「目的性解釋法」(purposive approach)，對非傳統之新興平台

經濟下勞務提供者如何定性此節，尤具啟發性。

臺灣目前實務見解多以三項從屬性——人格從屬性、組織從屬性、經濟從屬性——作為判斷標準，對於新興平台經濟——諸如餐飲外送平台——從業人員究竟是否為勞工？是否受勞動法規保障？等議題，目前已作出之有關判決為數甚少。因之，該判決對實務而言，實深具參考價值。

準此，本文以下將詳述該案事實並梳理判決理由脈絡，最後作出結論，以提供未來研究者後續研究之基礎。

## 貳、本案主要事實與法規概述

### 一、主要案件事實與相關爭議

#### (一) 背景事實

本案上訴人之一Uber公司原係於2009年3月創立於美國之公司，目前營業項目包含共享

\* 本文作者係國立政治大學法學博士、前臺灣新北地方檢察署檢察官，現為臺灣與紐約州執業律師  
註1：[2021] UKSC 5 (on appeal from: [2018] EWCA Civ 2748).

註2：本件上訴人共有三個法人：Uber BV (母公司)、Uber London Ltd與Uber Britannia Ltd，後兩者皆為Uber BV之子公司。而Uber London Ltd自2012年5月起，取得在倫敦從事私人運輸業執照；Uber Britannia Ltd則是取得在倫敦外英國其他地區從事私人運輸業執照，合先敘明。

註3：在英國，若勞工認為遭受到不法對待時，可以請求勞動法庭處理。而對於勞動法庭判決或決定的救濟管道是：在決定或判決送達起14天內，以書面請求勞動法庭重新審視 (reconsider the decision or judgment)；如果認為決定或判決有法律上錯誤，也可以上訴至勞動上訴法院。再者，如果認為勞

乘車平台、食物外送（Uber Eats）平台、包裹寄送等等<sup>4</sup>。本件訴訟所涉及者即有關共享乘車平台系統中駕駛的法律地位相關爭議。

本案其中之一上訴人Uber BV（荷蘭公司）擁有系爭Uber應用程式（下稱Uber App）。若旅客想要使用Uber公司提供的運輸服務，需要先於智慧手機下載並安裝Uber App，並填載個人資料與指定付費方式（a method of payment）。接著，旅客打開Uber App並輸入所在位置，並點送出乘車請求（request）。而Uber App透過全球定位系統定位旅客位置，接著將旅客位置與派車請求發送至距離最近且已登入的Uber駕駛。同時，駕駛會被告知旅客名字（first name）與車資費率，且有10秒時間可以決定是否接受前述派車請求。若被通知的最近駕駛拒絕，系統則將前述資訊通知次近距離之駕駛。若是次近距離的駕駛接受請求，則此次的派車將指派給該駕駛，同時系統會將駕駛姓名與車輛相關細節傳送給旅客。

接著，在旅客支付費用之後，駕駛才會被告知旅客所在地。在駕駛按下開始旅程（star trip）時，才會從旅客或Uber App得知旅客的目的地。Uber App接著開始規劃並提供路線給予駕駛。駕駛可以不遵循系統規劃的路線，但若是旅客因此抱怨時，駕駛車資將會因此而被扣減。

最後，當車輛抵達目的地時，駕駛按下「完成旅程鍵」（complete trip）後車資將會

自動依據耗費時間與距離被Uber App計算出來。同時，倘若乘車時段或地點是熱門時段或地點時，旅客將被收取較高費率之車資。又Uber BV禁止駕駛於完成運送後與旅客交換聯絡資訊或私下接觸旅客，除非要歸還旅客不慎遺留物品。

此處，駕駛可以選擇向旅客收取低於Uber app計算出之車資；但即便如此，Uber BV依然會依據Uber app計算出的服務費（service fee）。至於小費（tips）部分，駕駛允許可以向旅客收取，但Uber BV並不鼓勵駕駛主動索取之。

有關車資支付部分，車資會被記帳於旅客留於Uber app內的借記卡（debit card）或信用卡上，並由系統寄出含收據之電子郵件（email）給旅客。相對地，Uber app也會將名為收據（invoice）文件以駕駛名義寄給旅客，收據中會顯示旅客名字（first name）但不會顯示姓氏與聯絡方式。事實上，旅客並不會收到這張收據，只會由駕駛收到，作為運送與費用的紀錄。

另外，有關於Uber BV與駕駛之間清算關係，是由Uber BV於每周結算一次所有旅客支付給特定駕駛車資，於扣除Uber BV服務費用後給付給駕駛。

再者，有關Uber集團與駕駛間所存在的法律協議內容頗為複雜，卻是本案最主要爭點所在。截至案發當時，Uber集團中Uber BV曾

動上訴法院判決有誤，再取得該院或上級法院允許後，即可上訴至上訴法院（Court of Appeal）再行救濟。UK Government, courts, sentencing and tribunals (2021)  
<https://www.gov.uk/appeal-employment-appeal-tribunal/if-you-lose-your-case>(last visited: 04/04/2021).

註4：Uber official website (2021), About Us,  
<https://www.uber.com/tw/en/about/>(last visited: 08/23/2021)

與駕駛間簽訂兩份協議——第一份是2013年7月1日合夥條款（Partner Terms），第二份則是2015年10月以電子簽章形式簽署的服務協議（Services Agreement）（下稱系爭協議）。由於兩者差異不大<sup>5</sup>，故本文在此僅敘述後者內容。

在系爭協議中，Uber BV稱對造為「顧客」（customer），並對之定義為：一家從事運輸服務事業之獨立公司（an independent company in the business of providing transportation services）<sup>6</sup>。系爭協議並要求「顧客」須承諾於簽約後，另覓得其他個別駕駛並與之簽訂系爭協議中所提供制式格式之駕駛附約（Driver Addendum）。事實上，在Uber駕駛簽訂系爭協議當下，絕大多數是以個人名義簽署，且事後也未再以獨立公司名義尋覓並僱用其他駕駛<sup>7</sup>。

另外，系爭協議約定Uber BV提供包含使用Uber app與支付系統之電子服務（electronic services）給駕駛，而駕駛同意提供運輸服務予乘客。同時，顧客承認並同意Uber BV不提供運輸服務，一旦顧客透過Uber app接受乘客運送要約，顧客就必須自行負責提供服務，

並因此直接形成顧客與乘客間法律與商業關係，不論Uber BV或任何Uber關係企業均非當事人<sup>8</sup>。

又系爭協議第4.1條（clause 4.1）約定「顧客」與Uber公司間有關車資支付方式與法律關係，成為雙方爭執與歷審認定事實之重要基礎，頗為重要。該條內容為：「…顧客：(i)指定Uber BV僅就受領車資成為限額支付收帳代理人，…，透過Uber服務所提供支付處理功能代理顧客；且(ii)同意使用者對Uber BV支付應視為等同於使用者直接支付予顧客」<sup>9</sup>。

其中，該條關於車資另有較為詳細規定。本條雖約定車資金額由Uber BV決定，但內容卻描述成為是由顧客收取且該金額是「推薦金額」（a recommended amount）——因為顧客可以在未經Uber BV同意下自行減少推薦金額。又每週Uber BV會將該週總車資扣除服務費用（service fee）後之餘額匯入顧客帳戶，據此結算<sup>10</sup>。

在2016年本件爭議發生時，Uber公司在倫敦擁有約3萬名駕駛、全英國境內約4萬名駕駛，且有約2百萬乘客下載Uber app登記成為使用者<sup>11</sup>。

註5：Ibid., note 1, para. 22.

註6：Ibid., para. 23.

註7：Ibid., para. 24.

註8：Ibid.

註9：原文為：“… Customer: (i)appoints Uber [BV] as Customer's limited payment collection agent solely for the purpose of accepting the Fare… on behalf of the Customer via the payment processing functionality facilitated by the Uber Services; and (ii)agrees that payment made by User to Uber [BV] shall be considered the same as payment made directly by User to Customer.”

註10：Ibid., note 1, para. 25.

註11：Court of Appeal, Press Summary (Dec. 2018)

<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-v-aslam-appeal-press-summary-1.pdf>  
(last visited: 07/22/2021)

## （二）相關爭點

本件爭議源於Uber集團（Uber group）<sup>12</sup>下多位英國倫敦駕駛向其提出訴訟，主張：在整個Uber app代步服務生態中，Uber app使用者與Uber締結運送契約，而Uber則是僱傭駕駛來履行此契約義務。詎料Uber集團竟否認其等「勞工」（worker）身分，進而：1.未給付假日工資（holiday pay），故違反英國1998年工時規則（Working Time Regulations 1998）；2.短付工資（under-payments of wages），故違反英國1998年國家基本工資法（National Minimum Wage Act 1998）。從而，被上訴人即Uber駕駛乃起訴請求假日工資與短付工資<sup>13</sup>。

而Uber集團對此主要抗辯為<sup>14</sup>：Uber在此共享平台經濟生態系統中，只是扮演仲介者角色，提供駕駛與乘客訂位系統與支付服務（booking and payment services），並非僱用人身分。駕駛人係提供運輸服務給乘客之獨立承攬人（independent contractor），與Uber毫

無關係。歷審法院嚴重忽略代理法原則（basic principles of agency law），才會作出對Uber集團不利判決。

## 二、本案涉及法規

本案中被上訴人主張上訴人Uber BV等公司必須支付：1.依據英國1998年國家基本工資法（National Minimum Wage Act 1998）與相關行政法令所定最低基本工資；2.依據1998年工時規則（Working Time Regulations 1998）給予有薪年假（paid annual leave）；3.對兩位被上訴人而言，依據1996年僱傭權利法（Employment Rights Act 1996）不因為吹哨（whistleblowing）而受有不利對待。

從而，被上訴人是否可主張前述權利，皆繫諸於被上訴人是否構成「勞工」。有關勞工定義見諸下列英國法規：

（一）1996年僱傭權利法第230條第3項  
（Section 230(3) of Employment Rights Act 1996）<sup>15</sup>

註12：本案有3位上訴人：第一位是Uber BV，前已述及。第二位是Uber London Ltd（ULL），是Uber BV在倫敦子公司，自2012年5月後獲得許可在倫敦提供私人僱用運輸服務；第三位則是Uber Britannia Ltd，則是另一家Uber BV在英國子公司，擁有在倫敦外英國境內提供私人僱用運輸服務之執照。為行文方便，除非有必要，否則本文以下統稱Uber集團，合先敘明。

註13：Ibid., note 11, para. 5.

註14：Uber BV and Others v. Aslam and Others [2018] EWCA Civ 2748, para. 33.

註15：Section 230(3) of Employment Rights Act 1996 provides that “In this Act “worker” (except in the phrases “shop worker” and “betting worker”) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)—

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker's contract shall be construed accordingly.”

已經締結下列契約或基於下列契約而工作者（或者，當僱傭關係已經終止，仍然工作者）：

1. 僱傭契約，或；
2. 任何其他契約——不論明示或默示且不論是否有書面，藉此契約，個人對他造承諾將親自承擔或履行任何工作或服務，而他造並非個人前述所提供服務或工作的專業或事業上客戶；

並且，任何提及勞工之契約均應相應地為相同解釋。

(二) 另有關僱傭契約的定義則規定在同條第2項 (Section 230(2) of Employment Rights Act 1996)。該項定義為：<sup>16</sup>明示或默示的服務契約或實習契約 (apprenticeship)，且在明示情形，不論是否為口頭或書面。

(三) 至於受僱人意義，根據同條第1項規定，指締結僱傭契約的個人或在僱傭契約下工作的個人，抑或當僱傭契約已經中止後仍持續工作的個人<sup>17</sup>。而僱主依照同條第4項，則是指「相對於受僱人或工人，僱主在本法係指僱用受僱人或工人者，抑或在僱傭契約中

止後仍僱用受僱人或工人者」<sup>18</sup>。

### 參、本件判決所涉法律爭點解析

從巨觀層面以觀，誠如該院於判決引言中所指出，在該案最核心關鍵問題是：在數位平台經濟下從事勞動者的法律地位為何。

於本案中，該問題具體展現為兩大爭點：第一，根據與Uber間工作契約 (workers' contracts)，透過Uber手機應用程式 (the Uber app) 分派工作之駕駛，究竟能否享有基本工資 (national minimum wage)、帶薪年假 (paid annual leave) 與其他勞工權益？此處，Uber公司抗辯稱：駕駛僅是為自己工作的獨立承攬人，並非受僱於Uber公司。換言之，Uber公司駕駛在法律本質上，是自己與旅客間訂定承攬契約，Uber公司僅是中間的訂位仲介商 (booking agent)。

第二，如果Uber與駕駛間工作契約法律性質上屬於僱傭契約，下一層次問題則是：是否當駕駛在允許執業地區登入 (log in) Uber 應用程式，願意並準備好隨時載運旅客時，就開始起算工作時間？抑或是如Uber公司所抗辯，只有在駕駛載運旅客至指定目的地期間，才算是工作時間？

註16：Section 230(2) of Employment Rights Act 1996 provides that “In this Act “contract of employment” means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing.”

註17：Section 230(1) of Employment Rights Act 1996 provides that “In this Act “employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.”

註18：Section 230(4) of Employment Rights Act 1996 provides that “In this Act “employer”, in relation to an employee or a worker, means the person by whom the employee or worker is (or, where the employment has ceased, was) employed.”

從個別法條觀察，此處涉及本案Uber BV駕駛究竟是否為前述1996年僱傭權利法第230條第3項(b)款規定之工人。英國最高法院在先前*Bates van Winkelhof v. Clyde & Co LLP*案中，分析前述相關英國勞動法規後將受僱人區別為三種類型：<sup>19</sup>

1. 在僱傭契約下受僱者；
2. 自僱者在從事自己事業時為其顧客工作；
3. 中間型態自僱者，亦即雖為自僱狀態，但提供服務卻是他人事業所提供服務之一環節<sup>20</sup>。

另外，該院以為本條項僱傭契約包含三項要件：1. 個人藉此契約對他造承諾提供勞務或服務；2. 承諾親自提供勞務或服務；3. 他造並非個人承諾將提供勞務或服務之客戶。<sup>21</sup>

總結而言，本案就法規解釋角度而言，最重要的問題是：從立法目的層面觀察，究竟Uber BV駕駛應該被認定為基於與Uber BV契約下工作，藉以履行先前對Uber BV之服務承諾？抑或如Uber BV所抗辯，Uber BV駕駛只是透過Uber London居間仲介，單獨履行對旅客之契約義務？

## 肆、英國最高法院對「勞工」概念界定：保護勞工導向之目的性解釋方法

首先，該院認為Uber London並非如其所抗辯在本案中僅扮演訂位仲介角色。由於Uber London與駕駛間並未有書面契約，因此該院僅能從案件的事實與法律脈絡中推論雙方法律關係為何。以下即先說明英國最高法院推論過程。

### 一、Uber London公司、駕駛與旅客間法律關係

其次，除非持有得在倫敦經營私人受僱運送之經營執照，否則任何人在倫敦私自從事私人運送即為不法行為；且透過Uber App接受運送要約與提供私人運送服務，且有持有前述經營執照的唯一自然人或法人，就是Uber London。因此，該院認為除非有反證存在，否則此處可以合理推論雙方均有意願遵守前述法律規範。

詳言之，根據1998年倫敦私人受僱運送法（Private Hire Vehicles (London) Act 1998, PHVA 1998）第4條2項規定<sup>22</sup>，從事倫敦私

註19：Bates van Winkelhof v. Clyde & Co LLP [2014] UKSC 32; [2014] 1 WLR 2047, paras 25 and 31.

註20：此類型類似臺灣民法第269條利益第三人契約，附此說明。

註21：Uber BV and Others v. Aslam and Others [2021] UKSC 5.

註22：Section 4(2) of PHVA 1998 provides that “A London PHV operator shall secure that any vehicle which is provided by him for carrying out a private hire booking accepted by him in London is—

(a) a vehicle for which a London PHV licence is in force driven by a person holding a London PHV driver's licence; or

(b) a London cab driven by a person holding a London cab driver's licence.”

人受僱運送經營者 (operator) 應確保用以履行私人運送義務的車輛，必須是擁有有效倫敦PHV執照，並由具有倫敦PHV駕駛執照者來駕駛。因此，從法律解釋角度而言，綜觀前述Uber BV公司接案流程，只能解釋為：Uber London公司此一合法PHV經營者執照對旅客承諾提供私人受僱運送服務，而為履行此運送旅客義務，再Uber London公司與駕駛締結契約，由駕駛為Uber London代向旅客提供運輸服務<sup>23</sup>。

理由是：若將Uber駕駛也解釋為直接與旅客締結運輸契約之私人受僱運送經營者，則根據前述PHVA 1998第4條2項規定，該負責實際運送的Uber駕駛由於沒有倫敦PHV執照，將形成違法狀態。這種狀態應非Uber London與駕駛所樂見者，所以也應不能如此解釋三方法律關係。

第三，由於並未有證據證明Uber駕駛有授與代理權予Uber London，所以Uber London公司無法被解釋為Uber駕駛之代理人，代理駕駛與旅客締結運送契約。詳言之，雖然Uber公司與旅客所締結之契約中確有旅客條款 (Rider Terms)，記載：Uber London (或其他當地Uber公司) 於接受私人受僱訂單時，「扮演運輸提供者 (本人) 之顯名代理人」 (acting as disclosed agent for the Transportation Provider (as principal))<sup>24</sup>；從而，在Uber London (或其他Uber當地公司) 接受訂單時，將使旅客與運輸提供者兩

者間發生提供運輸服務的契約 (give rise to a contract for the provision to [the rider] of transportation services between [the rider] and the Transportation Provider)。但由於Uber駕駛曾未收到Rider Terms，更遑論有同意過該條款。因此，英國最高法院認為，該案並無任何證據足以支持Uber London或其他當地Uber公司是駕駛人的代理人<sup>25</sup>。

另外，從表現代理原則 (principle of apparent authority) 觀察，該院亦無法得出Uber駕駛有此種型態之授權行為。因為，表現代理原則的適用前提，必須本人 (principal) 對第三人表示已授與代理權給代理人，且第三人也因此信賴該表示。然而，該院無法於本案中找出駕駛客觀上有以任何公然行為 (an overt act) 授權Uber London公司之事實，亦未曾向旅客表示過其等已授權Uber London公司之事實<sup>26</sup>。

有趣的是，當英國最高法院要求Uber公司提出證明駕駛有授與代理權予Uber公司時，其抗辯：當Uber駕駛加入Uber London公司並提呈相關文件時，就代表已經授權Uber London公司在Uber app上代理駕駛。然而，該院基於下列理由拒絕此抗辯。因為，在欠缺雙方事先溝通下，就有理性之一般人而言，Uber駕駛實在無法瞭解提出加入Uber London文件，就表示授權給Uber London公司代表自己與旅客締結運送契約。毋寧，駕駛在提出此等申請加入Uber London公司文件時，應該僅瞭解自己是

註23：Ibid., note 1, para. 47.

註24：Ibid., para. 50.

註25：Ibid., para. 51.

註26：Ibid., para. 53.

在申請一份Uber駕駛工作而已<sup>27</sup>。

準此，從上述Uber公司之實際運作脈絡觀察，Uber London公司絕無法在無受僱人或次承攬人（subcontractor）下，自行履行對旅客之運送義務。故可得到下列結論：Uber London公司與駕駛間有締結契約，並在此契約下由駕駛承擔Uber London公司因旅客之訂單而需履行之私人受僱運送義務<sup>28</sup>。

## 二、目的性法律解釋方法：Autoclenz案 啟示

為加強說理基礎與力道，英國最高法院於本案亦援引該院前案即*Autoclenz Ltd v. Belcher*案（下稱Autoclenz案）<sup>29</sup>中有關目的性解釋法（purposive approach）。

在Autoclenz案中，Clarke勳爵（Lord Clarke）提出目的性解釋方法論述：「…契約雙方的相對議價能力（relative bargaining power of the parties）應該在解釋契約條款真意時被納入考量，據此決定所有書面協議條款是否真實呈

現雙方合意內容；通常協議之真意必須仔細挖掘所有之主客觀情狀才能決定，書面文字往往僅只是考量因素之一部分。這種解釋方法可以稱為對問題的『目的性解釋法』」。若是如此，我滿意此種描述方式。」<sup>30</sup>

為回應此種目的性法律解釋方法，Uber公司抗辯：承審法院在解釋契約條款時可援引此一解釋方法的前提是——系爭契約條款尚未傳達雙方真意，然此須由考量案件所有相關情境加以判斷。從而，若書面契約各條款間並未有相互矛盾，抑或契約各造間關係與真實世界運作情形未有背離者，法院即無捨棄書面契約條款而適用目的性解釋方法之餘地。此一意見亦經上訴法院Underhill法官（Underhill LJ）在不同意見所認同<sup>31</sup>。

英國最高法院在本案判決理由中，特別對此表示意見，並補強Autoclenz案之法理基礎。首先，該院明確指出Autoclenz案中原告訴求的並非契約上權利（contractual rights），而是**法定權利**（rights created by

註27：Ibid., para. 54.

註28：Ibid., para. 56.

註29：Autoclenz Ltd v. Belcher [2011] UKSC 41; [2011] ICR 1157.

註30：原文為：“So the relative bargaining power of the parties must be taken into account in deciding whether the terms of any written agreement in truth represent what was agreed and the true agreement will often have to be gleaned from all the circumstances of the case, of which the written agreement is only a part. This may be described as a purposive approach to the problem. If so, I am content with that description.” Autoclenz Ltd v. Belcher [2011] UKSC 41; [2011] ICR 1157.

註31：原文為：“It is an essential element in that ratio [ie of the Autoclenz case] that the terms of the written agreement should be inconsistent with the true agreement as established by the tribunal from all the circumstances. There is nothing in the reasoning of the Supreme Court that gives a tribunal a free hand to disregard written contractual terms which are consistent with how the parties worked in practice but which it regards as unfairly disadvantageous (whether because they create a relationship that does not attract employment protection or otherwise) and which might not have been agreed if the parties had been in an equal bargaining position.”



legislation)。因此，承審該案的勞動法庭與法院之任務，並非認定Autoclenz公司是否已於契約內同意支付原告法定基本工資或帶薪年假。毋寧，該案重點在於認定原告是否落入相關法規中「勞工」概念，不論契約內是否有約定法定基本工資或帶薪年假。質言之，該案此處所涉及者乃法律解釋問題，而非契約解釋問題。

質言之，在解釋法條文字時，需關照法條目的後對法條文字進行解釋，務必盡可能使法條解釋結果最大程度滿足立法目的。亦即，法院在分析案件事實時，若從擬適用法規之目的觀察，某一事實對此並無關聯性時，法院可忽略不理此一事實<sup>32</sup>。

### 三、保護勞工之立法目觀點下本案法律適用

英國最高法院清楚指出本案與前述Autoclenz案兩案中，原告援引之相關勞動法規基本立法目的，均在於保障弱勢勞工避免其領取薪資低於所付出勞力，被要求超時工作或遭受其他形式不當待遇（例如吹哨者遭到報復）等。事實上，1996年僱傭權利法第230條第3項第(b)款定義的勞工並非典型勞工，但立法者之所以會將之包含於內，是因

為此等非典型勞工也有與傳統勞工一樣的受法律保護必要性。

關此，Recorder Underhill法官在Byrne Bros (Formwork) Ltd v Baird案中闡釋相當精確<sup>33</sup>：

「包括(b)款類型勞工背後的政策目的…在於擴張保護利益至此類勞工，而此類勞工需要與嚴格意義受僱人（employees *stricto sensu*）相同程度之保護——亦即，不論正式僱傭地位為何，有義務被要求超時工作的勞工（或根據1996年僱傭權利法第二篇或1998年全國基本工資法，可能遭受非法減薪者）受僱人被認為需要此等保護的理由是，因為相對於雇主而言，他們居於受支配與從屬性地位（in a subordinate and dependent position vis-à-vis their employers）。工時規則（Working Time Regulations 1998）的目的在於擴張其保護傘，至實質上與經濟上與典型勞工相當地位之勞工。因此，勞工與承攬人間分野的重點在於，前者的從屬性與受僱人實質上相同；而承攬人則因具有充足公平交易基礎與獨立性地位，因此可被視為在相關事項可自我照料。」

接著，英國最高法院更進一步補充指出：「從屬性」雖然有時是區別勞工與自僱者（self-employed）之重要因素，但並非放諸四海皆準之準繩<sup>34</sup>。例如，像是在有限責任合

註32：此意見為Reed勳爵在UBS AG v. Revenue and Customs Comrs中所表示者。See UBS AG v. Revenue and Customs Comrs [2016] UKSC 13; [2016] 1 WLR 1005, paras 61-68.同一判決中，Reed勳爵也引用Ribeiro PJ在Collector of Stamp Revenue v. Arrowtown Assets Ltd 案中雋永深刻的名言：最終問題是相關法規是否——從目的性解釋角度來看——為立法者想要適用於——從實際運作層面觀察——系爭交易。原文：“The ultimate question is whether the relevant statutory provisions, construed purposively, were intended to apply to the transaction, viewed realistically.” See Collector of Stamp Revenue v. Arrowtown Assets Ltd (2003) 6 ITLR 454, para 35.

註33：Byrne Bros (Formwork) Ltd v Baird [2002] I.C.R. 667, para 17(4).

註34：Ibid., note 1, para. 74.

夥 (Limited Liability Partnership, LLP) 制之法律事務所內擔任初級律師 (solicitor) 者性質上應屬於勞工，理由是他 (她) 可能無法獨立以自己名義而非事務所名義銷售自己法律服務，故他 (她) 的法律服務是事務所重要的一部分。從而，無法獨立行銷自我法律服務將使初級律師對事務所產生依賴性，進而產生個人被事務所剝削之脆弱性<sup>35</sup>。

另外，英國最高法院指出與受僱人暨立於相似地位之勞工的從屬性與依賴性相關者，乃雇主所得行使對勞動條件 (working conditions) 與報酬 (remuneration) 之控制權。該院參酌加拿大最高法院對判斷僱傭關係之意見：「決定何人處於僱傭關係…在本質上是指檢視下列兩個綜效面向 (synergetic aspects) 在僱傭關係中如何運作：第一，雇主對勞動條件 (working conditions) 與報酬 (remuneration) 行使之控制權；第二，勞工方的相對依賴性。若個人勞動生活受控制程度越強，則個人依賴性將越深，因此渠等在職場上經濟、社會與心理脆弱性也將越強」。<sup>36</sup>

職是之故，英國最高法院在本案中指出，書面契約條款絕無法作為認定「一個人是否屬於勞動法規定義下的勞工」之起點，蓋如此作法毋寧正是勞動法規立法目的想要避免

者。理由是，雇主在絕大多數情形下對於契約內容均有主導權，而受僱人幾少有能力與之磋商討論，此正是前述法規保護之所以產生原因。反面而言，倘若爭議中的雇主可以藉由書面協議就可以影響對造是否為勞工之認定，則此等保護勞工的立法目的無疑將嚴重折損。

準此，英國最高法院將此標準適用於本案後認為，Uber公司與駕駛間之服務協議 (Services Agreement) 是由Uber公司律師單方面所擬訂並提給駕駛審閱，但駕駛必須要同意該協議才能使用或繼續使用Uber app<sup>37</sup>。實際上，駕駛不太可能去閱覽協議書上眾多條款；縱使駕駛真有閱讀，但也很可能無法瞭解這些條款背後代表的法律上重要性，更遑論駕駛實際上擁有與Uber公司議約能力。綜上，倘若將「服務協議」作為界定各造法律關係性質之起點，毋寧授予Uber公司決定權，進而可對「駕駛是否適用於保護勞工之勞動法規」乙節擁有決定權，其不合理之處，至為灼然<sup>38</sup>。

又英國最高法院指出相關勞動法規也禁止契約任一造得以契約排除保護勞工之法規規定。例如，英國最高法院舉出前揭1996年僱傭權利法第203條第1項<sup>39</sup>以及1998年基本工

註35：Ibid.

註36：McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP 2014 SCC 39；[2014] 2 SCR 108, para 23.

註37：Ibid., note 1, para. 84.

註38：Ibid., para. 85.

註39：Section 203(1) of Employment Rights Act 1996 provides that “Restrictions on contracting out.  
(1) Any provision in an agreement (whether a contract of employment or not) is void in so far as it purports—  
(a) to exclude or limit the operation of any provision of this Act, or  
(b) to preclude a person from bringing any proceedings under this Act before an [F]employment tribunal.”

資法 (National Minimum Wage Act 1998) 第 49 條第 1 項<sup>40</sup>均規定，任何契約條款要是排除或限制前揭兩法律內法條適用，或排除個人依據前述兩法向勞動法庭提起救濟者，即屬無效。因此，服務協議中第 2.3 條<sup>41</sup>與第 2.4 條<sup>42</sup>涉及限制法院認定系爭契約效力，以及駕駛是否屬於前述法規中「勞工」概念，即屬無效。

在否定雙方契約條文作為解釋法律「勞工」概念之起點後，該院援引該院前身上議院 (House of Lords) 於 *Carmichael v. National Power plc* 案 (下稱 *Carmichael* 案)<sup>43</sup> 標準，作為適用勞動法規中勞工概念之準繩。詳言之，上議院贊同 *Carmichael* 案中勞資法庭 (industrial tribunal) 所提出三項標準：1. 雙方通信文字；2. 雙方關係運作方式；3. 雙方對於彼此關係理解之證據。易言之，這並非代表書面協議可以被忽略，而是協議中各造行為與其他證據可以呈現書面協議在事實上是如何被理解的，與其如何作為雙方權利義務

之書面紀錄——該紀錄也可能是雙方法律關係最終定調的關係。然而，反面言之，吾人不能從法律上推定契約文件必定包含契約當事人間所有權利義務，僅僅因為當事人簽屬文件<sup>44</sup>。

總而言之，英國最高法院指出，在適用相關勞動法規時，最重要的是務實地檢視個案事實並謹記法規之立法目的。如前所述，**相關勞動法規對勞工保護之必要性源自於其等脆弱性，而脆弱性又來自在勞動中對他造之依賴性與從屬性。而依賴性與從屬性檢驗標準端視個案中所謂雇主是對個人所提供之勞務或服務的控制程度。亦即，控制程度越強，則提供勞務或服務之個人被定性為勞工之可能性越大；反之，則否**<sup>45</sup>。

#### 四、小結：本家中駕駛應屬於勞工

英國最高法院肯認在某些面向上，Uber 駕駛有相當程度之自主性與獨立性。詳言之，駕駛可以自由選擇何時、駕駛多久時間及何

註40：Section 49(1) of the National Minimum Wage Act 1998 provides that (1)Any provision in any agreement (whether a worker's contract or not) is void in so far as it purports—

(a)to exclude or limit the operation of any provision of this Act; or

(b)to preclude a person from bringing proceedings under this Act before an employment tribunal.

註41：The Clause 2.3 of the Services Agreement stipulates that “Customer acknowledges and agrees that Customer's provision of Transportation Services to Users creates a legal and direct business relationship between Customer and the User, to which neither Uber [BV] nor any of its Affiliates in the Territory is a party. …”

註42：The Clause 2.4 of the Services Agreement stipulates that “... Uber and its Affiliates in the Territory do not, and shall not be deemed to, direct or control Customer or its Drivers generally or in their performance under this Agreement specifically, including in connection with the operation of Customer's business, the provision of Transportation Services, the acts or omissions of Drivers, or the operation and maintenance of any Vehicles.”

註43：Carmichael v. National Power plc [1999] 1 WLR 2042.

註44：Ibid., note 1, para. 85.

註45：Ibid., para. 87.

處提供勞務<sup>46</sup>。同時，Uber London與駕駛間服務協議也不會拘束到非處於工作狀態之駕駛。惟縱使如此，間歇性工作也不會妨害提供勞務者在提供勞務時同樣地被定性為勞工。例如，短期性或臨時性工作者——如服務生或採收水果工人——也屬於勞工<sup>47</sup>。

英國最高法院指出，雖然本案中涉及三造——Uber公司、駕駛與乘客——關係，但重點還是要回歸到駕駛與Uber公司間關係之本質為何。關此，有二項主要需要聚焦議題：第一，駕駛與Uber公司各別對乘客提供運送服務之控制程度為何。此處特別需要考量得是：何人決定運費價格，以及何人負責界定運送服務內容並提供之；第二，Uber公司與乘客間協議究竟在多少程度上可以使駕駛有行銷自己運送服務之可能，並藉此發展自己獨立事業。

接著，本案中勞動法庭曾對此臚列下列五大重點，說明駕駛在運送期間應該是Uber公司之勞工無訛，英國最高法院也贊同此等見解<sup>48</sup>。依次說明如下：

(一) 首先也是最重要的是，駕駛可獲得之報酬完全取決於Uber公司，前者對之毫無置喙餘地。換言之，車資完全是由Uber app計算後決定，駕駛不得向乘客收取超過Uber app計算所得之車資<sup>49</sup>。

理論上，如前所述雖駕駛可以向乘客收取較少車資，但如此作法將減損駕駛自身收入，對之並無利益。Uber公司如此作法就是要阻斷駕駛透過運送過程與乘客發展私人情誼，之後進一步跳過Uber app自行對該乘客提供運送服務。又Uber公司也會從車資中扣除一部分金額作為自己的服務費。此外，Uber公司還會透過乘客滿意度調查結果，來決定是否扣除車資全部或一部作為回饋。

(二) 所有服務協議條款皆是由Uber公司擬定，駕駛對此只能選擇是否完全接受或不予加入，毫無協商空間存在<sup>50</sup>。

(三) 一旦登入Uber app後，駕駛選擇是否接客的空間將受到Uber公司限縮。按倫敦的私人受僱運送經營者與駕駛並無任何必須接受運送要約之行政法上義務<sup>51</sup>。Uber公司也是因此享有絕對裁量權限，可以自由決定是否接受乘客要約。然而，一旦乘客線上要約透過Uber app被傳送至駕駛，Uber公司就透過下述兩種方式行使控制力，以左右駕駛是否接受乘客下單要約：

**1.控制傳送給駕駛的資訊內容。**Uber公司雖然會傳送給駕駛下單乘客的評

註46：Ibid., note 1, para. 90.

註47：See eg McMeechan v Secretary of State for Employment [1997] ICR 549; Cornwall County Council v Prater [2006] EWCA Civ 102; [2006] ICR 731.

註48：Ibid., note 1, para. 93.

註49：Ibid., para. 94.

註50：Ibid., para. 95.

註51：Ibid., para. 96.

價等級，讓駕駛可以避開高負評的乘客，但事先不會傳送目的地給駕駛。要直到乘客已經上車，駕駛無法反悔拒載時才會告知<sup>52</sup>。

**2. 監控高拒載率的駕駛，給予一定懲罰。**亦即，如果駕駛接受乘客下單要約比率低於Uber公司預設門檻時，就會收到Uber公司訊息警告其須改善，否則將自動遭到Uber app系統登出，10分鐘之內不得再登入，作為懲罰（penalty）。其作用與雇主對勞工扣薪具有相同經濟效果，同樣致使駕駛處於從屬地位<sup>53</sup>。

（四）Uber公司也對駕駛如何提供運送服務具有高程度控制力。亦即，Uber公司限定駕駛的車輛種類。又對於運送服務最核心技術——即Uber app——完全掌握在Uber公司手中，成為控制駕駛的工具<sup>54</sup>。例如，駕駛可以不認同、不遵守Uber app規劃出來的交通路線，惟一旦乘客不滿意駕駛自行選擇的路線而有所客訴時，駕駛將面臨遭扣款之財務風險。另外，Uber公司也可以透過設定駕駛的拒載率（rate of acceptance）與顧客滿意度（ratings）標準進而管控駕駛。

需要特別說明的是，該院指出為何此處顧客滿意度功能不同於其他線上

平台顧客滿意度，而是具有控制駕駛之機能。理由是，一般線上平台顧客滿意度機制在於，促使供貨或服務提供者積極提升品質以提升評價等級，俾以吸引更多客戶<sup>55</sup>。然而，Uber公司顧客滿意度資訊並不會揭露給乘客，並在乘客選擇較高評價等級駕駛時收取較高車資。毋寧，Uber公司僅將之用為內部工具作為管理駕駛表現，與決定是否終止與駕駛間關係之依據。因之，本案Uber公司顧客滿意度機制與一般線上平台有所不同。

（五）最後，Uber公司限制駕駛與乘客間溝通至最低程度，藉此防止駕駛與乘客建立進一步關係。承前所述，不論是在傳遞駕駛與乘客相關資訊、收取車資、處理客訴、甚至開立發票，都是透過Uber app系統進行，大幅降低駕駛與乘客間直接溝通與接觸之機會。甚而，除了返還遺失物之外，Uber公司也禁止駕駛與乘客間相互交換聯絡資訊，抑或於旅程結束後相互見面<sup>56</sup>。

英國最高法院綜合上述分析，認為乘客運送服務由Uber公司緊緊地掌握與控制，駕駛對此並無控制權。易言之，駕駛在Uber公司設計與規劃的營運模式下成為可恣意取代的一員，而Uber公司可以收割乘客忠誠與好評。

註52：Ibid.

註53：Ibid., para. 97.

註54：Ibid., para. 98.

註55：Ibid., para. 99.

註56：Ibid., para. 100.

從駕駛角度觀察，渠等亦無法藉由努力打磨其專業駕駛技術與商業技術來改善其經濟地位。渠等唯一可以增加收入方式，就是增加工作時間來換取。

另外，該院指出Uber公司經營模式及與駕駛間關係與一般數位平台並不相同。該院舉出最常見線上訂房平台（hotel booking system）為例<sup>57</sup>，比較兩者間相異處：首先，住宿並非線上平台所界定之標準化產品。顧客可以在線上選購一系列不同房型、配備、設施等等旅館，每間都有不同特色與地點。至於旅館等級與服務內容，也是旅館業者自行定義與提供者，並非線上訂房平台。更重要者，是旅館業者而非線上平台業者擁有訂價權。且線上訂房平台業者雖然也有評價系統，但功能是提供給平台使用者選擇住宿旅館之參考，並非其作為內部控管合作旅館之基準。甚者，線上平台業者也不會限制消費者與旅館業者直接溝通機會與內容。因此，透過線上訂房平台，合作旅館正是從事本業，且透過提供不同住宿品質與價格彼此競爭。

結論是，英國最高法院認為，Uber公司與駕駛間關係——即後者究竟處於受

僱人地位或是獨立承攬人地位？乃須從調查與評估事實脈絡方式來決定的「事實問題」（a question of fact），應歸屬於第一層級法庭（the first level tribunal）來決定；縱使其有認定爭議，也是歸於其上級法院（或法庭）來審判<sup>58</sup>。而英國最高法院以為勞動法庭所認定之事實——亦即根據前述相關勞動法規，Uber駕駛是依照雙方勞動契約下為Uber公司提供勞務之勞工——並未有謬誤之處，誠值贊同。

## 伍、關於Uber駕駛工時之認定

在肯認Uber駕駛地位是勞工後，下一個層次問題自然浮現而出：何時段可以認為是駕駛的工時？

承前所述，勞動法庭認為滿足下列三項條件時，就可以認為駕駛正在依據雙方契約而工作：1.線上登入Uber app；2.駕駛正位於被授權得使用Uber app的地區；3.準備妥當並願意接受訂單<sup>59</sup>。然而，Uber公司提出下列理由抗辯縱使駕駛是勞工，但渠等工時也僅限於乘客上車至目的地此一時段而已。蓋縱使駕駛登入Uber app系統，渠等也無義務被迫一定要接受承客發送之運送要約<sup>60</sup>。承如前述，Uber駕駛也經常不理或拒絕承客運送要約，除非因前揭拒絕頻率超過Uber公司設定上限

註57：Ibid., para. 105, 107.

註58：See Lee Ting Sang v Chung Chi-Keung [1990] 2 AC 374, 384-385; Clark v Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125, paras 38-39; the Quashie case, para 9.

註59：Ibid., note 1, para. 123.

註60：Ibid., note 1, para. 125.

被強制暫時登出app十分鐘，否則沒有不利益。再者，縱令駕駛登入Uber app，在等待期間渠等也可以接受其他線上運送平台之要約。

此處，英國最高法院指出，駕駛有權拒絕接受乘客請求並非否認駕駛具有勞工身分之關鍵，而是此處是否存在「最低限度義務」（an irreducible minimum of obligation）才是重點<sup>61</sup>。質言之，拒絕權存在與行使無法成為否定駕駛勞工身分之關鍵事實，只要駕駛有提供一定分量工作之義務，就會該當於勞工身分。

此處，英國最高法院指出雖然從駕駛與Uber公司間服務協議很難看出是否存在駕駛的「最低限度義務」，但勞動法庭已經指出該義務體現在Uber公司使未達成最低限度接案數量的駕駛，直接強制登出Uber app且10分鐘內不得再登。此種措施就是設計來給予未達最低接案數量義務之駕駛的懲罰。從而，此處可謂駕駛已經被課予「最低限度義務」。<sup>62</sup>

接著，最核心問題是：究竟從何時起可以計入駕駛之工時？根據前述1998年工時規則第2條第1項規定，<sup>63</sup>所謂工時是指「相對於勞工而言，指任何勞工服膺雇主指揮權限並

履行其義務或活動之時段而言...」。此處，當駕駛登入Uber app候勤（on call）時，無疑地即落入此等定義下工時無訛。蓋歐盟法院（Court of Justice of the European Union, CJEU）在此已經作出數個相關判決<sup>64</sup>，認定後勤時間也計入工時，而此等判決以維護歐盟工作時間指令（Working Time Directive）立法目的為出發，此指令又是英國須要以行政規則落實於內國法。

另外，令執筆本件判決的Leggatt勳爵認為較難解決的是，Uber駕駛在登入Uber app後仍然可以接受其他PHV經營者的要約，如此還可以說駕駛是為Uber London工作且在其控制之下？Leggatt勳爵思考後認同本案勞動上訴法庭Eady QC法官意見。亦即此問題是事實與程度問題，並非法律問題。Eady QC法官以為，如果事實上Uber公司在線上叫車系統市場占有率已經高到一定程度，導致從實務上來看，駕駛根本無法分身再加入其他PHV經營者行列，則可以認定駕駛處於Uber London公司控制下提供勞務。但是，如果駕駛事實上得以加入其他其他PHV經營者行列時，則上開論述將不會成立<sup>65</sup>。

結論是，只要駕駛在倫敦登入Uber app處於隨時可以接案之狀態，縱使是待命亦計入工

註61：See *Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner* [1984] ICR 612, 623 (Stephenson LJ), approved by the House of Lords in *Carmichael v National Power plc* [1999] 1 WLR 2042, 2047.

註62：Ibid., note 1, para. 127, 129.

註63：Regulation 2(1) of Working Time Regulations stipulates that “working time”, in relation to a worker, means-(a)any period during which he is working, at his employer's disposal and carrying out his activity or duties, ...”

註64：See, e.g., *Ville de Nivelles v Matzak* (Case C-518/15) EU:C:2018:82; [2018] ICR 869. CJEU在本案中指出，消防員被要求在家中待命，而其住家則被要求必須是距離消防局8分鐘內交通距離。此處，消防員待命時間被認定為工作時間。

註65：Ibid., note 1, para. 136.

作時間指令與英國行政規則之工時無訛。

## 伍、對臺灣平台經濟之勞工身分認定啟示——代結論

若從時間脈絡來看，論者有以為臺灣法院實務對勞工身分判斷標準，可以明顯劃分為下列三階段<sup>66</sup>：第一階段：即最高法院81年度台上字第347號判決。其判決要旨略為：「一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇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。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受雇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。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關

係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。」

第二階段原則是立基於前述最高法院81年度台上字第347號判決意旨，或將其中親自履行勞務當作補強認定標準<sup>67</sup>，或整併為人格、經濟與組織從屬性三項標準<sup>68</sup>，抑或僅以人格與經濟從屬性兩項標準<sup>69</sup>，不一而足。

第三階段，以司法院大法官釋字第740號解釋為分水嶺<sup>70</sup>。該號解釋以「得否自由決定勞務給付之方式」與「自行負擔業務風險」兩項為判斷標準：前者似與人格從屬性輔助標準契合，後者則與經濟從屬性有相關性。在該號解釋後，後續最高法院相關見解則將該號解釋限縮適用於保險業務員案件<sup>71</sup>，其餘勞動案件則一樣援引先前實務判斷標準。截至目前為止，實務上惜尚未見有臺灣法院對新興平台經濟下工作者身分發表見解之判決<sup>72</sup>。

註66：宋庭語（2020），《餐飲外送平台經濟工作者勞動關係之探討——以美國加州法規範圍比較》，第79-92頁，國立交通大學科技法律研究所碩士論文。

註67：例如，臺灣高等法院92年勞上字第55號、94年度重上勞字第16號。

註68：例如，最高法院96年台上字第2630號、98年度台上字第2154號、104年度台上字第1294號判決皆是。

註69：例如，臺灣高等法院98年勞上字第52號、99年度勞上易字第87號。

註70：司法院大法官釋字第740號解釋文：保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）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（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。

註71：宋庭語，前揭註28，第91頁。例如，最高法院107年度台上字第1650號、107年度台上字第2201號、106年度台上字第2945號。

註72：筆者以「平台&勞動」、「平台&僱傭」為關鍵字搜索「司法院法學資料檢索系統」，雖有獲得數筆判決，然均為有關餐飲外送平台外送員交通事故之損害賠償，抑或身為平台外送員當事人之消費者債務清理事件，並無討論平台經濟下工作者與平台商間法律關係。有興趣可造訪司法院法學資料檢索系統，網址：

<https://law.judicial.gov.tw/>。



近年來，由於餐飲外送平台外送員屢屢發生嚴重交通事故，卻因身分爭議無法獲得勞工保險等社會保障，引發社會注目與撻伐<sup>73</sup>。勞動部為因應於此，業於2019年11月19日以勞動關2字第1080128698號函公布「勞動契約認定指導原則」，並附以「勞動契約從屬性判斷檢核表」。然而，此等指導原則與檢核表雖已盡力歸納實務與學說見解後臚列並具體化，但究竟符合多少須符合多少項目才算是「可合理推論趨近於勞動契約」？是否每一項目重要性均屬相同而適合給予相同權重？判斷符合與否基礎是否依據契約約定內容？或須個案探究雙方關係本質與勞動脈絡？尚待釐清。尤其，平台經濟業者憑恃雄厚資力，多可重金禮聘法律專家針對前開檢核表項目量身訂做契約，即可能繞開勞基法規種種課予雇主之義務<sup>74</sup>。如此作法恐有治

絲益焚之嫌。

從比較角度而言，英國最高法院於本案所採之目的性解釋方法，因此所認定之勞工範疇較臺灣目前實務見解以「從屬性」為依歸者放寬許多。蓋誠如前述，從屬性雖然有時是區別勞工與自僱者之重要因素，但並非放諸四海皆準之準繩。若強以契約解釋角度出發，往往因資方擁有強大財力而得聘請律師，極易以契約條款將雙方法律關係約定為非僱傭關係，對勞務提供者相當不公平，已如前述。不如以立法目的出發，探討事業事實上運作模式與雙方間關係脈絡與本質，藉此釐清企業主是否事實上擁有控制權，非但可以降低從屬性認定模糊空間，亦可避免概念法學流於表面形式認定之弊端。職是之故，該案前述判決理由，當可提供臺灣實務上認定勞工概念之新方向。

註73：例如：ETtoday新聞雲（2020），〈20歲科大生兼職熊貓慘死路上母撫兒屍淚崩…心碎收下死亡證明〉，

<https://www.ettoday.net/news/20201118/1857078.htm#ixzz71KPxGfM2>（最後瀏覽日：07/22/2021）。

註74：舉例而言，2019年12月著名餐飲外送平台Foodpanda公司即配合前述勞動部行政指導原則，修訂該公司「內部外送員行為準則」，目的顯然在增強其不具從屬性的立論。該準則更改的部分主要包含：1.接單程式增加「拒單」選項：提供取、送餐地址，由外送員決定是否接單。2.裝備選擇權：廢除關於未穿著長褲與包鞋的處罰規定。3.開放「次承攬」權利：若外送員無法提供外送服，可以告知業者後，自主安排其他Foodpanda外送員代為完成。4.刪除「評鑑制度」：原先Foodpanda針對違反行為準則的行為設置扣點制度。此即為適例。