

# 數位勞動平台成立僱傭關係之 「認定」與「推定」<sup>\*</sup>

——最高行政法院110年度上字第488號暨  
臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決  
評釋



邱羽凡

陽明交通大學科技法律學院副教授

## 摘要

數位勞動平台利用演算法技術發展出數位控制，使平台工作者具有「自由上、下線」的靈活表象，為從屬性的認定帶來新挑戰。本文評釋兩則關於外送員的勞工身分認定之行政法院確定判決，分析法院就平台交錯運用「胡蘿蔔與棍子」的策略以對於外送員施以「軟控制」的邏輯，揭露了無固定工作時間與打卡機制中所隱含的從屬性。就演算法控制中不易調查與不易舉證的從屬性問題，歐盟成員國於2024年3月就改善平台工作之工作條件指令草案達成的協議，將「僱傭關係推定」納入，為促進正確分類平台工作者身分的重要立法，值得我國參考。

DOI: 10.53106/27889866040607

關鍵詞：從屬性、勞工身分推定、平台外送員、演算法管理、歐盟平台工作指令草案

<sup>\*</sup> 本文曾發表於「勞動法理與判決之相互輝映論壇」，主辦單位：臺北大學勞動法研究中心，2023年10月26日，感謝與談人林良榮副教授惠賜之寶貴意見，惟一切文責當由作者自負。另感謝陽明交通大學科技法律研究所研究助理陳文澤之研究協助。

## 目次

### 壹、導論

### 貳、此兩則判決之重要性

### 參、判決理由

### 肆、本案判決之重要突破和價值

### 伍、本文分析

### 陸、本案判決評釋

### 柒、結論

## 壹、導論

隨著勞動力運用策略的轉型，數位平台上的零工經濟（Gig economy）於近年成為一個全球性現象，而數位控制介入所帶來的非典型勞動關係，讓平台運用演算法管理（algorithmic management）創造出的數位調控不易辨識，而提高了在虛擬線上平台上定性勞動關係時認定勞動從屬性（subordination）的難度<sup>1</sup>，平台工作者從而更容易面臨錯誤分類而遭遇「虛假自僱」（bogus self-employment）的困境。而在地平台工作者陷入錯誤分類的風險遠高於在線平台工作者，如從事餐飲外送、運送服務與清潔工作的工作者<sup>2</sup>，臺灣實務上的爭議亦是聚焦於餐飲外送平台上，優食（Uber Eats）與富胖達（foodpanda）公司為來自美國與德國之餐飲外送平台，分別於2012年與2016年進駐臺灣，目前已壓倒性地占據國內餐飲外送產業，亦面臨相同的爭議。

就平台工作者的勞工身分錯誤認定問題，經過數年的爭論，無論在臺灣或是外國的法制發展上，近期均有重大的發展，尤其是自2024年更有重要的規範實施。除了德國聯邦勞動法院（BAG）早於2020年肯定處於數位控制下的平台工作者為勞工之外<sup>3</sup>，歐盟亦2021年12月9日即已通過「關於改善平台工作之工作條件指令草案」（下稱「歐盟平台工作指令草案」）<sup>4</sup>，而今

<sup>1</sup> Chrispas Nyombi, A Response to the Challenges Posed by the Binary Divide between Employee and Self-Employed, *INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW AND MANAGEMENT* 57(1), 3-16 (2012).

<sup>2</sup> 邱羽凡、張文祈，數位控制模式下之平台外送員從屬性認定——以歐盟及其會員國近期發展為參考，*臺北大學法學論叢*，128期，2023年12月，97、105、106頁。

<sup>3</sup> 同前註，115-120頁。

<sup>4</sup> European Commission, Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council on Improving Working Conditions in Platform Work, COM (2021) 762 final 2021/0414 (Dec. 9, 2021); EU

經過數年的討論，歐盟各成員國於2024年3月11日就此平台工作指令，終於在2月8日的折衷版本達成了協議（下稱「2024年2月版本」），將「僱傭關係存在推定」（presumption of employment）納入規範，以達到打擊、遏制虛假承攬工作的目標，該指令將於近期的歐盟理事會和歐洲議會正式通過，歐盟的27個成員國將有兩年時間將該指令納入其國家立法，落實平台工作者之勞工身分之「法律推定」（Legal presumption）的立法規範<sup>5</sup>。

在臺灣，勞動部職業安全衛生署（下稱「職安署」）於2019年10月17日及24日對foodpanda、Uber Eats、lalamove、Cutaway、Quick Pick等十一間美食外送平台業者實施之專案勞檢<sup>6</sup>，就裁罰結果衍生的後續訴訟案件，其中的最高行政法院110年度上字第488號判決確認該案中外送員與本土外送企業賽米公司（即Cutaway）間為僱傭關係（判決日期：2023年3月24日），此判決為我國第一則針對數位勞動平台工作者之勞務契約為定性的最高行政法院判決。至於臺灣二大外送平台中的foodpanda多未對於上述專案勞檢的裁罰結果提出行政訴訟<sup>7</sup>，而Uber Eats雖提出的行政訴訟<sup>8</sup>，但於臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決亦確認外送員與Uber Eats間存在僱傭關係，而Uber Eats雖提出上訴，但於2023年10月26日撤回上訴（最高行政法院111年度上字第359號），本案因而確定。平台外送員的僱傭關係爭議案件，自臺灣外送員於2019年間連續發生死亡車禍而啟動勞動檢查迄今，行政訴訟部分幾乎均告確定而肯定外送員的勞工身分（參文末附表）。

平台工作的問題在近年引發各國在經濟、政治、法律和技術問題上有

---

Rules on Platform Work (European Council), 30 Jun. 2023. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (last visited Mar. 8, 2024).

<sup>5</sup> Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (Employment and social policy), 11 March 2024. <https://www.consilium.europa.eu/en/meetings/epsco/2024/03/11/>.

<sup>6</sup> 勞動部職安署公布食物外送平台業專案檢查結果，要求業者保障外送員勞動權益，勞動部，2019年10月30日，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/42294/>（最後瀏覽日：2024年3月24日）。

<sup>7</sup> 本文以Uber Eats與Foodpanda之事業單位名稱「Uber Portier B.V.」、「富胖達股份有限公司」為關鍵字，檢索勞動部勞工保險局處以罰鍰之公布名單（更新日期：2024年2月15日）、查詢勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）系統之裁罰紀錄，截至最後查詢日期2024年2月26日，總共有51件處分（統整如附表）。包含中央（勞動部勞工保險局）40件，地方11件（臺北市7件；桃園市1件；高雄市2件；臺南市1件）；若以事業單位區分，51件處分中，包含Uber Portier B.V. 36件（未提起訴願3件；訴願中1件；訴願駁回4件；行政訴訟撤回28件），富胖達股份有限公司15件（未提起訴願12件；訴願駁回34件），但於司法院裁判書查詢系統中以「Uber Portier 從屬性」從屬性或「富胖達股份有限公司 從屬性」為關鍵字，搜尋行政訴訟裁判書，可得歷審裁判關於foodpanda為0件。

<sup>8</sup> Uber Eats對於上述專案勞檢的裁罰結果雖有提出訴願，但均遭駁回，本文此處直接以行政訴訟案件為討論對象。

關未來工作的爆炸性討論<sup>9</sup>，由演算法進行控制、而非人類主管，此一新興的科技發展的特徵，挑戰了各國法律系體對於「從屬性」的認識與認定，上述的歐盟平台指令可視為對於此一討論的一個立法上總結，而臺灣的行政法院迄今一致地認定外送員與平台間存在僱傭關係，故本文將併同評釋上開兩則判決以分析數位勞動平台的僱傭關係認定問題，並進一步討論僱傭關係推定立法的意義。

## 貳、此兩則判決之重要性

最高行政法院110年度上字第488號判決為我國第一則針對數位勞動平台工作者之勞務契約為定性的最高行政法院判決，本案為Cutaway平台未對所屬外送員依勞工退休金條例規定申報提繳勞工退休金，平台遭裁罰不服提出訴願遭駁回後，再向臺北高等行政法院提起行政訴訟，由109年度訴字第789號判決駁回其訴後，再經最高行政法院駁回上訴而判決確定，認定Cutaway平台外送員為具有從屬性之勞工。

至於臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決，本案則為多起行政訴訟案件的基礎。本案背景為Uber Eats對其外送員未依法製備勞工名卡、訂立工作規則、舉辦勞資會議、提繳勞工退休金、投保勞工保險而遭裁罰，平台不服提出訴願遭駁回提起訴訟後，109年度訴字第1046號判決認定Uber Eats平台外送員為具有從屬性之勞工，而在同樣以Uber Eats為原告的行政法院判決中，臺北高等行政法院在109年度訴字第1213號案中，裁定「本件於本院109年度訴字第1046號行政訴訟事件確定前，停止訴訟程序。」理由為：「原告與3名外送員間僱傭關係之存在，乃為本件原處分適法有據之基礎。然關於勞動部職安署108年11月6日函適法性之爭訟，經本院109年度訴字第1046號判決駁回原告之訴，惟原告提起上訴由上訴審審理中，本院因認上開行政訴訟結果足以影響本件行政訴訟之裁判，為避

<sup>9</sup> 相關研究不勝枚舉，僅列舉具代表性數篇英文文獻供參：Aloisi, Antonio, *Demystifying Flexibility, Exposing the Algorithmic Boss: A Note on the First Italian Case Classifying a (Food-Delivery) Platform Worker as an Employee*, COMPAR. LAB. L. & POL'Y J. 1, 1-11 (2021); Aloisi, Antonio, *Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead* 13(1) EUR. LAB. L. J. 4, 4-29 (2022); Borelli, Silvia & Gualandi, Sofia, *Which Social Security Regime for Platform Workers in Italy?*, 74 (3-4) INT'L SOC. SEC. REV. 133, 133-154 (2021); De Stefano, Valerio, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": on-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, COMPAR. LAB. L. & POL'Y J. 37(3), 461-471 (2016); Hiebl, Christina, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, Forthcoming, COMPAR. LAB. L. & POL'Y J. 1, 1-74 (2022).

免發生裁判結果互相矛盾及重複調查之情形，在該行政訴訟事件終結前，裁定停止本件訴訟程序。」在Uber Eats撤回對於109年度訴字第1046號案之上訴後，嗣後Uber Eats亦於2024年1月17日撤回109年度訴字第1213號案之訴訟，本案因此終結並確定（參文末附表）。

然而，臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決的影響不止如此，因在涉及Uber Eats外送員僱傭關係的訴訟中，包含臺北高等行政法院110年度訴字第815號案、110年度訴字第1336號案、111年度訴字第844號案、110年度訴字第280號案、111年度訴字第142號案、111年度訴字第1225號案均涉及勞工退休金條例的問題，法院認為上開案件均需待109年度訴字第1213號案的結果，而在Uber Eats撤回最高行政法院111年度上字第359號案後（亦即對於109年度訴字第1046號之上訴，以上均參文末附表），Uber Eats外送員之勞動關係定性的判決即以109年度訴字第1046號案為基礎，亦即Uber Eats與其外送員間係成立僱傭關係，復以此則判決對於數位勞動平台之運作分析詳盡，此均為本案選取此則判決之理由。

## 參、判決理由

此兩則判決之爭點，均在認定數位餐飲平台與外送員間是否具有勞基法第2條第6項規定的勞動契約關係。以下摘錄二案之判決理由。

### 一、最高行政法院110年度上字第488號判決理由

本件判決主要理由即在於認定從屬性，法院見解為：「勞動基準法之立法目的在於強制規定勞動條件之最低標準，故從勞雇關係觀之，提供勞務者在從事職務上非如委任契約之受任人或承攬契約之承攬人一般享有獨立性，而對於所屬事業已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足從屬性之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞動基準法予以規範，俾能落實憲法保護勞工權益之意旨。」並從而認定：「外送員之工作應受上訴人之指揮監督，具人格上及組織上從屬性，且已納入上訴人所營服務業務之體系內，有為上訴人之營業提供勞動之客觀事實，其提供勞務並非為自己之營業目的，與上訴人之營業間具有經濟上之從屬性。」

### 二、臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決理由

在從屬性的認定上，法院強調「不應以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親自履行為要件，而是應探究從屬性的程度是否已經達到需

要認定為勞動關係而給予勞動相關法令的保護程度」，但本案中，法院仍認定外送員兼具三項從屬性。首先，因Uber Eats對於外送員未達標準或違規行為有懲戒、處分權限，具備人格從屬性，因此「外送員並無決定如何提供送餐服務的自由」，更重要的是，法院認為「外送員為了繼續獲得服務報酬避免被停權，會努力達成原告要求的標準……，顯示外送員在人格上的從屬性。」在經濟從屬性上，審酌平台報酬給付方式、外送員對原告的收入依賴性，具經濟從屬性：「原告對於計算基本車資的方式有明確而一體適用於全體外送員的規範，而且是依實際運送餐點的距離而定，原告並不是與外送員個別磋商，因此，外送員比較符合受雇主僱用從事工作而不是獨立的承攬人。」、「由於原告設計的報酬給付與獎勵方案，使得外送員提供的外送服務必須達到一定的次數才能獲得較高報酬，...以便獲取維持生活的收入水準，可知外送員對於原告存在經濟上從屬性。」最後在組織從屬性上，法院表示：「外送員是被納入原告組織而與原告其他部門人員一同完成送餐服務的一部分。……原告是將外送員納入其組織內，對於不符合原告的工作規範、指令要求或表現不佳者施以停權、扣除獎勵等處分。亦可證實外送員對於原告有組織上的從屬性。」

## 肆、本案判決之重要突破和價值

數位勞動平台的特色為強調自由上、下線所具有的工作自由，Cutaway平台建置平臺系統，讓外送員「搶單」，爭取提供服務、賺取報酬的機會，此一平台營運模式在過去不少法院判決中被認定為欠缺從屬性的重要特徵，但在社會各界對於數位平台的營運模式深入認識之後，法院對此種演算法控制方式與從屬性的關係，在臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決中，法院明確指出：「透過平台演算法的安排與管理外送員如何提供外送服務即可達成原告的獲利目標，又何須另外硬性規定登入時間或業績要求。而這確實是數位平台經濟下的勞雇關係的特色之一，演算法既然能夠更為精確的計算原告的最大獲益與所需要的外送員送餐服務，我們也應該在這個脈絡之下去觀察勞動關係，不必拘泥於非數位平台經濟的典型勞雇關係的刻板印象。」

法院兼顧到數位平台經濟中的工作控制特殊性，不因外送員未負有直接的接單義務即否定從屬性的存在，此見解突破典型勞雇關係中尚拘泥於

「受僱人單純提供勞務，有如機械<sup>10</sup>，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地」<sup>11</sup>，此種早已不合時宜的從屬性刻板認定，而顯示出此則判決與時俱進的進步性與創新性，也與國際間對於平台外送員的從屬性解釋內涵相符，殊值肯定。

## 伍、本文分析

### 一、平台工作者身分正確分類之保障發展

各國對於外送員、司機等在地平台工作者的身分認定，迄今已有為不數不少的判決認定此類零工工作者的「勞工」身分，最為人所知的是西班牙最高法院裁定Glovo食品遞送員為勞工的判決，該判決也影響了西班牙2021年8月12日騎士法（Riders' Law）的立法<sup>12</sup>。美國的勞工律師國際網路組織（International Lawyers Assisting Workers Network, ILAW Network）在2022年出版研究報告「Taken for a Ride」<sup>13</sup>，選取18個國家的相關判決並進行分析，其中例如法國最高法院裁定Take Eat Easy的外送員<sup>14</sup>與Uber司機<sup>15</sup>均為勞工。同樣的，在拉丁美洲國家中，智利Concepción上訴法院支持了Pedidos Ya的外送員為勞工<sup>16</sup>，烏拉圭勞工上訴法院也在一名Uber司機的案件中做出了類似的判決<sup>17</sup>。ILAW Network總結觀察指出：「這些判決中許多的共同點是認識到『零工經濟』勞工和他們虛擬雇主之間的交易權力不對等，以及強調事實和實質優於書面合同和形式的認定。」均揭示了平台工作者的保障需求，此除了強調個案認定上適用事實優先原則

<sup>10</sup> 底線為本文所加。

<sup>11</sup> 最高法院早期於83年度台上字第1081號、臺灣臺北地方法院111年度勞簡字第90號、臺灣桃園地方法院112年度勞簡字第31號民事判決。

<sup>12</sup> 參見邱羽凡、張文祈，同註2，108-115頁；黃品慈，外送平台工作者勞工身分推定之立法研究——以西班牙騎士法為參考，陽明交通大學科技法律學院科技法律研究所碩士論文，2023年6月，72-76頁。

<sup>13</sup> Taken for a Ride: ACCELERATING TOWARDS JUSTICE (ILAW Network), 2022. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/12/ISSUE-BRIEF-Taken-for-a-Ride-2.pdf>.

<sup>14</sup> Cour de cassation (Cass.), soc., Nov. 28, 2018, n. 2018/1737, ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737 (Fr.). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>.

<sup>15</sup> Cour de cassation (Cass.), soc., n. 2020/374, Mar. 4 2020, ECLI:FR:CCASS: 2020:SO00374 (Fr.). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>.

<sup>16</sup> Corte de Apelaciones de Concepción (C. Apel.), 15 enero 2022, “Arredondo Montoya v. Pedidos Ya Chile SPA,” Rol N° 395-2020 (Chile). <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/01/6.1.-ICA-DE-CONCEPCION-ROL-N%C2%B0395-2020.pdf>.

<sup>17</sup> Recursos Tribunal Colegiado Montevideo, Queimada, Estaban c/Uber B.V. y otro, 3 junio 2020, IUE No: 0002-003894/2019. [https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/01/sent2daint\\_03-06-20\\_laboral\\_uber.pdf](https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/01/sent2daint_03-06-20_laboral_uber.pdf).

(principle of primacy of fact) 之外<sup>18</sup>，更重要的是分析演算法管理對於勞動關係帶來的影響。

在歐盟平台工作指令草案的2024年2月版本中，草案第5條1項規定，數位勞動平台與透過該平台從事平台工作的人之間的合約關係，如發現有呈現控制和指揮的事實，法律上即應推定存在僱傭關係。在此指令正式實施後，估計在歐盟地區將會有170萬至410萬人可能脫離錯誤分類而被重新歸類為勞工，惟若平台可能調整商業模式而不再進行指揮與控制，則亦會產生一定數量的自營作業者<sup>19</sup>。至於數位平台上的控制，草案對於以演算法為基礎技術的自動監控或自動決策系統（automated monitoring or decision-making systems），對數位勞動平台發展，特別在於演算法取代企業管理者的通常職能上，如分配職務、為各項職務定價、確定工作時間表、下達指示、評估所完成的工作、提供獎勵或施予制裁等。然而，與此同時，受到演算法管理從事平台工作的工作者，往往無法獲得有關演算法運作的資訊，亦無法得知哪些個人行為如何影響自動系統所做決定的資訊，也無得知自動化系統做出決定所考量的因素<sup>20</sup>。在難以證明演算法控制的內涵下，推定勞工身分的立法方式，即是促進平台工作者身分得以正確分類的作法，讓平台承擔舉證責任——用以推翻僱傭關係的存在，而不是要求平台工作者在第一時間即承擔證明從屬性的責任。

本文對於上述外國判決的介紹，並不在說明平台外送員必然為勞工，而是在於揭露抑賴演算法運作的勞動平台，其運作方式衍生了對於工作自主性的控制，致使工作者仍難以擺脫從屬性的狀況。此處附帶說明，由於本文作者對於勞務關係之定性，無論由承攬契約「完成一定之工作」特徵進行分析<sup>21</sup>，或是直接以剖析數位控制模式下之平台外送員從

---

<sup>18</sup> Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Papers, International Labour Organization, 2021. 國際勞工組織 (ILO) 的第198號僱傭關係建議書 (R198 - Employment Relationship Recommendation) 第9條所強調：「就保護僱傭關係中的勞動者的國家政策而言，確定此種關係的存在，應主要以與勞動者從事勞務並獲得報酬相關的事實作指導，而不論在各方當事人之間可能商定的任何契約性或其他性質的相反安排中的關係特點。」

<sup>19</sup> Proposal for the DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work - Analysis of the final compromise text with a view to agreement, Council of the European Union, Brussels, 8 March 2024. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf>.

<sup>20</sup> Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council Employment, *supra* 5.

<sup>21</sup> 邱羽凡，何謂勞務承攬？從承攬契約之要素檢討勞務契約類型區別標準，9-11頁，發表於：勞務承攬或勞動派遣？——勞基法17條之1施行後之回顧與展望研討會，主辦單位：中正大學法律學系、中正



屬性<sup>22</sup>，以及外國法院對於數位控制下的從屬性分析問題<sup>23</sup>，均曾為文說明，加上囿於篇幅之故，本文以下將省略演算法控制的整體性分析，僅聚焦於數位平台上的工作時間安排與從屬性的問題為分析。

## 二、「自由上、下線」之表象與勞動從屬性

平台工作者以「自由上、下線」的接單自由來踐行時間主權（Time Autonomy），為一般人於平台經濟發展初期對平台的認識，然迄今演算法控制已被認為是管理當今平台經濟的主要特徵，演算法管理代表了一種新形式的泰勒主義或數位泰勒主義（digital Taylorism）<sup>24</sup>，近年來，有越來越多的研究聚焦於分析演算法控制的勞動過程，各研究以不同的分析方式指出，勞動平台的發展早已脫離單純中介工作的角色，其功能經由特獨類型的工作組織和治理機制而延伸至勞動力的配置上。換言之，在平台工作的模式中，一套規則、規範和規定被嵌入到由App中自動演算法所主導的程式中<sup>25</sup>，讓平台不僅可以選擇工作者和分配工作，還可以根據勞動過程的即時數位監控來評估工作者的績效<sup>26</sup>，這也是平台被認為其破壞零工經濟賦予工人自主性和靈活性之承諾的原因<sup>27</sup>。「自由上、下線」為臺灣社會熟知的平台工作廣告詞與宣傳口號，然近期對於我國平台外送員的實證研究也指出：「外送員經常要遵守平台業者諸多工作規定，舉凡排班、行為、裝備、報酬都有其規範，這些壓力與規定加諸在外送員身上，讓這工作並不如外界所想的彈性自由。」<sup>28</sup>除了表面上可以觀察到的排班、裝備等限制之外，在數位平台上的虛擬生產模式，外送平台所採用的控制技術，可以區分為四種演算法驅動策略，分別為「智慧機械控制」（smart

---

大學勞工關係學系，2023年4月14日。

<sup>22</sup> 邱羽凡，勞動契約從屬性認定標準之趨勢與反思——兼論平台工作者之「勞工性」，臺北大學法學論叢，119期，2021年9月，141-229頁；邱羽凡，假承攬，真僱傭？——平台餐飲外送員之勞動保護與「勞工身分」簡析，月旦法學教室，206期，2019年12月，64-76頁。

<sup>23</sup> 邱羽凡、張文祈，同註2。

<sup>24</sup> Debra Howcroft, Birgitta Bergvall-Kåreborn, *A typology of crowdwork platforms*. *Work, EMPLOYMENT AND SOCIETY* 33(1), 21-38 (2019).

<sup>25</sup> Susan J. Ashford, Brianna Barker Caza, Erin M. Reid, *From surviving to thriving in the gig economy: a research agenda for individuals in the new world of work*, *RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* 38, 23-41 (2018).

<sup>26</sup> Alessandro Gandini, *Labour process theory and the gig economy*, *HUMAN RELATIONS* 72(6), 1039-1056 (2019).

<sup>27</sup> Aaron Shapiro, *Between autonomy and control: strategies of arbitrage in the "on-demand" economy*, *NEW MEDIA AND SOCIETY* 20(8), 2954-2971(2018); Schor, J.B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M. et al, *Dependence and precarity in the platform economy*, *THEOR SOC* 49(5-6), 833-861 (2020)

<sup>28</sup> 蔡宛芸，超級外送員：使命必達的省時戰，2023年8月，172頁。

machinery control)、「資訊壟斷」、「多方利害關係人控制」(management by multi-stakeholders)與「胡蘿蔔與棍子的恩威並施法」<sup>29</sup>，而且各種控制技術互相配合，以符合平台的運作計劃，以下分析之。

### (一) 演算法支援之智慧機械控制

數位平台運用數位自動化系統來管理和監控機器設備的運作，如外送平台上的訂單派送系統和媒合系統，在大數據處理、機器學習和人工智慧的技術支援下，將每位外送員的特徵（外送員的所在位置、配送速度能力統計、配送量統計等）和客觀條件（餐廳的出餐速度、天氣狀況、交通和地理條件以及未來的訂單預測）等因素整合在數據庫中，然後在完成數據模擬分析後對外送員進行派單，以在適當的時間將訂單分配給系統所認定最合適的外送員。系統於一項任務完成後，再通知外送員下一個配送訂單的所在地，以實現勞動力的最大利用的目的，此在外送的尖峰時段尤其重要<sup>30</sup>。

### (二) 資訊壟斷

由於平台上的派單、動態性報酬係經由演算法而計算，外送員無法知悉平台計算派單、趟次獎勵等事項的依據，平台亦不會提供規律讓外送員遵循，由於資訊不對稱，外送員往往會盡快接受派單，以免錯過訂單、或是很難再接到下一筆派單，此一資訊不對等的模式，形成一種對於外送員之行為的軟控制（soft control）的方法<sup>31</sup>。

### (三) 平台上的胡蘿蔔與棍子

上開演算法派單與配單方式再配合「胡蘿蔔與棍子的恩威並施法」，創造出數位平台上的「虛擬自由」與「志願性順服」的勞動型態<sup>32</sup>，並激發了外送員的保持上線與持續接單的自我動力。詳言之，在平台標榜按件計酬制度下，不同的平台運用最低送單量要求、分組選班制、動態報酬制與評級、評分系統與停權規範，讓外送員不再有接單與上、下線的真正決策自由。換言之，Uber Eats與foodpand等平台，除了運用登入系統時間規

<sup>29</sup> Hui Huang, *Algorithmic management in food-delivery platform economy in China*, NEW TECHNOLOGY, WORK AND EMPLOYMENT 38, 185-205.

<sup>30</sup> Hui Huang, *supra* 29.

<sup>31</sup> Hui Huang, *supra* 29.

<sup>32</sup> Angela Ke Li, *Beyond Algorithmic Control: Flexibility, Intermediaries, and Paradox in the On-Demand Economy*, INFO., COMMUN & SOC'Y 25(14), 2012-2018 (2022); Aaron Shapiro, *Between Autonomy and Control: Strategies of Arbitrage in the "On-Demand" Economy*, NEW MEDIA & SOC'Y 20(8), 2954, 2956-59 (2018).

則、最低送單量要求與分組選班制<sup>33</sup>，以及評級、評分系統與停權規範<sup>34</sup>等如同「棍子」般的限制來調控在線外送員的數量外，更加精巧地運用「區域動態費」與「趟次挑戰」等如同「胡蘿蔔」的獎勵方案<sup>35</sup>，來控制外送員工作時間的安排自由。德國聯邦勞工法院在2020年12月1日的判決中所述，平台的評分等級系統描述被「遊戲化」，透過提供經驗值點數所連結的獎勵機制，激發了使用者的「遊戲本能」，平台不需予工作者合約義務，但這些具有激勵機制指令已具有約束力，限制了勞工的自主權。

#### （四）多方利害關係人控制

與雇主對勞工的管理策略相比，平台的管理模式進一步擴大將外送流程的關鍵利害關係人均予納入，主要為顧客與餐廳，平台利用app引導利害關係人參與管理活動，而平台本身擔任協調者的角色，此讓外送員處於一種多面相的監督網路。以顧客為例，顧客可透過數位回饋評估系統對外送員的績效管理發揮關鍵作用，平台對顧客開放的系統可能包括總體評分、評價指標和附加評論，高分和好評可能給予外送員額外獎勵，低分和投訴則可能導致停權的結果，此讓外送員的表現、行為受到嚴密的規制<sup>36</sup>。平台上的待命的工作者「就像棋盤上的『馬』」，平台「訂了象棋遊戲規則，也就是演算法，司機們也只能照章全收。」<sup>37</sup>星級評價不夠高，平台工作者就會被下架，連讓自己成為商品的機會也沒有。於是在平台上工作「沒有雇主，但有下指令的上司。」所以 Uber司機在沒有人指使下，也——會將車輛維持在最佳水準，所謂的自由工作者（Freelancer）根本不存在<sup>38</sup>。

## 陸、本案判決評釋

相較於傳統勞動關係中，雇主對於勞務提供者的工作時間與地點、具體勞務提供之種類為單方決定且為懲戒，並透過要求遵守事業單位之工作

<sup>33</sup> 有關平台上的登入系統時間規則、最低送單量要求與分組選班制與從屬性關係，參見邱羽凡、張文祈，同註2，141-145頁。

<sup>34</sup> 有關平台上評級、評分系統與停權規範與從屬性關係，參見邱羽凡、張文祈，同註2，147頁。

<sup>35</sup> 有關平台上的「區域動態費」與「趟次挑戰」等獎勵方案與從屬性關係，參見邱羽凡、張文祈，同註2，145-147頁。

<sup>36</sup> Hui Huang, *supra* 29.

<sup>37</sup> 柳慶鉉、俞秀珍著，游芯歆譯，滿意的話，請給我五顆星！：零工經濟時代，外送宅配、寵物保姆、清潔打掃、外包接案，10個你不知道的平台勞動者困境與難題，2023年9月，251頁。

<sup>38</sup> 邱羽凡，星級時代下，勞動力商品化的極致悲歌，今週刊，2023年10月11日，<https://www.businessstoday.com.tw/article/category/183027/post/202310110031/>（最後瀏覽日：2024年4月7日）。

規則（如工作日、休假、工作時間之起迄等）的方式來展現從屬性，對於欠缺固定的工作時間與打卡制的平台工作，改由平台指令演算法支援之智慧機械控制來分派並監督工作任務的完成，此種演算法所開展的出來「軟控制」，法院對此均有精闢的分析。臺北高等行政法院109年度訴字第1046號行政判決原則性地提出了觀察數位平台從屬性的角度：「演算法既然能夠更為精確的計算原告的最大獲益與所需要的外送員送餐服務，我們也應該在這個脈絡之下去觀察勞動關係，不必拘泥於非數位平台經濟的典型勞雇關係的刻板印象。」

對於「自由」與「勞動從屬性」之間的關係，與本文所評釋的最高行政法院110年度上字第488號，同樣在處理Cutaway平台外送員有從屬性的臺北高等行政法院110年度簡上字第156號判決，法院對此指出：「人格從屬性與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指揮監督下被客體化，再透過組織體制使勞工內化成為雇主對外表彰其商品服務之品牌之一部分，並以績效考核之方式趨使勞工付出其勞動力。」法院所稱「以績效考核之方式趨使勞工付出其勞動力」，即是本文上述「平台上的胡蘿蔔與棍子」的策略。

對此，臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決，對於Uber Eats僅從形式上稱外送員得自由決定是否及何時工作，不須排定班表、上線時間自己決定，進而稱自無請假或打卡的問題部分，法院認為「亦無可採」，並進一步指出：「外送員一旦加入平台後，一方面就要盡量接受派案而不應拒絕派案，另一方面就要維持服務地區的最低分數標準，等於原告至少是透過上述二種有停權效果的作法，讓外送員必須努力達成原告要求的標準，否則停權形同無法繼續從事此項外送員的工作，就無法繼續獲得服務報酬。原告採取上述兩種作法的效果會使外送員在最大程度能依照平台的派案去接案而不是拒絕接案，除非外送員想下線休息。由此可知，外送員實質上並無接單與否、是否上線的自主決定權。」可知法院對於數位勞動平台的運作模式與平台工作者的勞動過程，已有深入的了解與掌握，亦顯示司法實務與時俱進的進步性。

## 柒、結 論

在勞動部勞動及職業安全衛生研究所2022年委託研究案中，顯示受訪的食品外送平台外送工作者中，有66.2%認為自己應該屬於勞工而應適用

勞動基準法（下稱「勞基法」），僅16.1%受訪者認為不應適用勞基法<sup>39</sup>，此亦顯示平台外送產業發展數年之後，平台在數位控制中創造的「自由意識」，已不足以吸引外送員堅守「頭家」（自營作業）的身分，面對此一社會變遷，更顯示科技發展從來就不是單純的技術問題，用以規範社會秩序的法規範更需與時俱進。臺灣的兩大平台相較於2019年間尚著重以「停權」懲罰式的手段，或是「排班制」、「制服與保溫箱規範」等硬性要求來控制外送員，近年來各平台更加著重於「減少棍子」，同時增加如報酬獎勵等「胡蘿蔔」的方式，讓演算法的數位控制更加精細且難以捉摸。

面對此一變化，我國法院雖然已正確掌握數位勞動平台上的演算法控制邏輯，而能正確分類勞工與承攬人之身分，但相關案件所憑據的證明，均由勞動檢查單位運用公權力搜集取得，平台工作者在民事案件中仍然負有舉證從屬性存在的責任，而在相關資訊均存在平台一方而呈現資訊壟斷下，未來對於平台工作者的保障應值得參考歐盟平台工作指令中對於「勞工身分推定」的立法，對於平台透過電子工具監督工作或評核工作品質，或是運用電子工具有效地限制工作者的決定自由（尤其為上下線的工時自主性）時，亦應立法推定此種條件下的工作具有勞工的身分，以符合國際勞工組織（ILO）的第198號僱傭關係建議書第10條所要求：「成員國應推廣明確的方法來指導勞工和雇主確定僱傭關係的存在。」以及第11條「為了便於確定是否存在僱傭關係，各成員應在本建議提及的國家政策框架內考慮以下可能性：(a)允許採用廣泛的手段來確定僱傭關係的存在；(b)在存在一個或多個相關指標的情況下，規定僱傭關係的法律推定（legal presumption）」。

我國過去對於平台工作者的保障多著重無「準勞工」的立法或是擴大勞工定義的範圍<sup>40</sup>，然本文認為，真正的問題為演算法管理下，平台工作者的從屬性具有不易調查與不易舉證的特性，此問題經由僱傭關係的法律推定之立法<sup>41</sup>，即能在相當程序上獲得解決，而歐盟立法即為可供參考之對象。♣

<sup>39</sup> 陳麗萍、王素鸞，透過平台業者APP程式提供勞務之國內工作者工作態樣研究——以食品外送平台為例，2022年6月，51、105頁。

<sup>40</sup> 邱羽凡，自營作業之勞動保護與「準勞工」立法之初步分析——以德國法為參考，月旦法學雜誌，314期，2021年7月，26-46頁。

<sup>41</sup> 國內相關之研究，參黃品慈，同註12，89-115頁。

附表：2019年職安署美食外送平台專案勞檢衍生之行政訴訟一覽表

裁判日期	裁判字號	所涉平台	法院對於僱傭關係之認定	備註
2021/05/06	臺北高等行政法院109年度訴字第789號判決	Cutaway	外送員具勞工身分	上訴案件為最高行政法院110年度上字第488號判決。
2021/09/22	臺北地院109年度簡字第228號	Cutaway	外送員具勞工身分	上訴案件為臺北高等行政法院110年度簡上字第156號判決。
2022/01/10	臺北高等行政法院110年度訴字第815號裁定	Uber Eats	無	法院裁定臺北高等行政法院109年度訴字第1213號行政訴訟事件終結前，停止本件訴訟程序，而Uber Eats於2024年1月17日撤回臺北高等行政法院109年度訴字第1213號案。
2022/03/17	臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決	Uber Eats	外送員具勞工身分	Uber Eats上訴，但於2023年10月26日撤回上訴（最高行政法院111年度上字第359號）。
2022/04/29	臺北高等行政法院110年度簡上字第156號判決	Cutaway	外送員具勞工身分	確定判決。原審為台北地院109年度簡字第228號。
2023/01/04	臺北高等行政法院110年度訴字第1336號裁定	Uber Eats		法院裁定臺北高等行政法院109年度訴字第1213號行政訴訟事件終結前，停止本件訴訟程序，而Uber Eats於2024年1月17日撤回臺北高等行政法院109年度訴字第1213號案。
2023/01/31	臺北高等行政法院111年度訴字第844號裁定	Uber Eats	無	
2023/03/10	臺北高等行政法院110年度訴字第280號裁定	Uber Eats		
2023/03/24	最高行政法院110年度上字第488號判決	Cutaway	外送員具勞工身分	確定判決。
2023/04/17	臺北高等行政法院111年度訴字第142號裁定	Uber Eats		法院裁定臺北高等行政法院109年度訴字第1213號行政訴訟事件終結前，停止本件訴訟程序，而Uber Eats於2024年1月17日撤回臺北高等行政法院109年度訴字第1213號案。
2023/04/24	臺北高等行政法院111年度訴字第1225號裁定	Uber Eats	無	
2023/05/08	臺北高等行政法院109年度訴字第1213號裁定	Uber Eats		

裁判日期	裁判字號	所涉平台	法院對於僱傭關係之認定	備註
2023/10/26	最高行政法院111年度上字第359號	Uber Eats	無	Uber Eats於2023年10月26日撤回本案上訴，而原審認定Uber Eats外送員具勞工身分（臺北高等行政法院109年度訴字第1046號判決）。
2024/01/17	臺北高等行政法院109年度訴字第1213號裁定	Uber Eats	無	Uber Eats於2024年1月17日撤回本件訴訟。

資料來源：本文製表。



相關文獻 ◀ 月旦知識庫 [www.lawdata.com.tw](http://www.lawdata.com.tw)，更多裁判分析 ▶ 月旦法律分析庫 [lawwise.com.tw](http://lawwise.com.tw)

### 作者著作



- 社會變遷下勞動法、法院與實務之調適 | 周兆昱、邱羽凡等著
- 勞動保護的未來 | 林佳和、邱羽凡、張譯文、鍾秉正
- 勞動訴訟與勞動事件法 | 黃程貫、邱羽凡、張義德等著
- 勞動訴訟實務 | 郭玲惠、侯岳宏、林佳和、邱羽凡等著
- 勞動事件法解析 | 黃程貫、陳建文、邱羽凡等著
- 工資與工時精選判決評釋——航空、運輸及醫療保健業 | 蘇文生、蔡正廷、陳業鑫、郭玲惠、邱羽凡等著
- 平台外送員之勞務關係定性分析（影音） | 邱羽凡
- 平台經濟工作者之集體勞動權（影音） | 邱羽凡
- 勞動事件審判程序：以加班費事件與舉證責任為例（影音） | 邱羽凡
- 勞動 4.0 與自由業者之勞動保護（影音） | 邱羽凡
- 勞動事件法解析與實務（影音） | 陳建文、邱羽凡、韓仕賢、吳俊達