



勞工e勁報

新北市政府勞工局
發行人/陳瑞嘉

共享經濟? & 零工經濟?



自然人承攬的風險與危機

零工經濟的現實與危機

自然人承攬的勞資糾紛

食物外送の安全指引

就業無界限，人生新起點

勞權Q & A

你不可不知的勞工大小事

職訓補給站



零工經濟的 現實與危機

鮮魚、蔬果代買、美食外送，現代「零工經濟」的新型工作模式起飛，這群工作者究竟是自主管理好自由？還是法律保護的遺漏者呢？

零工經濟勞工的現況

「零工經濟」原始定義為自由、兼職勞動者在短期、完成少量工作且得到一次性報酬。以往此類工作能讓勞工在閒暇時提供服務、獲得報酬，但在數位平台興起後，便利的服務吸引了民眾的支持、創造出大量的勞力需求，新商業模式也隨之成形，如：載客－Uber、美食外送－foodpanda、deliveroo 等。

而數位平台為追求商譽和利益，通常立有獎勵、懲罰機制。以某美食外送平台為例，除了完成趟數給付獎金外，尖峰時段亦會提高獎勵金。而懲罰方面，若評分過低、取消趟數過多時，可能會喪失獎勵金、停止合作等。

零工經濟勞工的困境

此情形下，外送員勢必會有困境，如：

收入不穩定：獎勵金受到尖峰或離峰時段、同地區司機人數的競爭、評分機制等影響

長工時勞動：若外送員依賴獎勵金為主要收入，在不穩定收入下，必然拉長自身的工時，甚至導致過勞

意外風險：目前多數平台認為與外送員為「承攬」關係，不承擔勞、健保，導致外送員缺乏保障，又因為取消外送委託可能會受到懲罰，外送員可能會忽略危險（如：夜間視線不良、無視交通號誌），進行外送而容易發生意外。



他山之石，可以為錯－德國

零工經濟在世界各國也有相同的困擾。各國的因應不盡相同，如英國並未立新法，是由法院視個案判決，如：2017/11，倫敦法院裁定，事實認定 Uber 司機為受僱員工，非獨力承攬勞務者。

德國法令中，已有「類似勞工」的定義，即「未受單一雇主指揮，但仍有經濟從屬關係」；且德國政府目前的出發點雖為「零工經濟之勞動者非勞工，是自營工作者」，但此觀點仍有許多辯論。德國民間團體認為，無論何種身分，基本的權益不可缺乏，同時應引入「攜帶式個人權益」，將退休金、保險等權益納入，以確保每位勞工的基本權益。

而台灣，勞動部日前頒布了「食物外送作業安全指引」，要求業主應提供安全衛生教育訓練，同時業主和外送員都應注意工作環境，特別在運輸的過程中，務必以外送員安全為優先，若有危險之虞，即使停止工作也不受懲罰。目前台灣對零工經濟仍有諸多討論，但無論如何，企業和勞動者都應以人身安全、社會保障為最基本考量；謀生，是讓彼此都能過更好的生活，對雇主、勞工雙方都是如此。

自然人承攬的勞資糾紛



數位平台的崛起，讓越來越多的個體勞工們，以「獨立接案」、「自由分配時間」的方式賺取工資。隨著新興產業的壯大，各種糾紛也逐漸浮上檯面。我們邀請了資深調解人－林敏雄老師與大家分享，在這模糊地帶間，可能有什麼糾紛？以及應怎麼保護自己呢？

Q1
就過往調解的經驗中，「自然人承攬」或「零工經濟」等工作模式所引起的爭議，能否請您分享案例並介紹其中的糾紛點，讓讀者更了解呢？

自然人承攬的勞資問題，由來以久。舉例來說，家人委請工匠協助客廳的油漆，工匠必須要完成油漆，才能獲得報酬。這類委託就偏向承攬關係、而非僱傭關係。在過往的調解經歷中，曾遇到網紅與直播平台間的勞資糾紛，他們之間的勞動契約，也存在著雙方是承攬？或是僱傭關係的認知差異。

在該案例裡，雙方因溝通誤差導致工時認定的糾紛。而在調解過程中，直播平台認為雙方並非僱傭關係為承攬關係；但網紅的看法不同，他認為勞動契約中敘明平台對網紅有單周最低直播時數的要求，同時網紅必須到指定的地點進行直播，故網紅認為是僱傭關係。由於雙方堅持各自的看法，最終調解也不成立。

Q2
就您的經驗裡，有那些條件會被做為界定「聘雇」或「承攬」的認定呢？（如：管理、薪資等...）

實務判斷上，是否存在僱傭關係，會從三個面向考量：

- **人格的從屬性**：比如說某員工受僱於某公司，就必須接受雇主或主管的指揮監督，因此建立了工作上的主從關係。

- **經濟的從屬性**：如果勞工勞動的成果非屬自己，而是為了雇主的營業活動，且勞工的生活主要依賴這份工資，那麼經濟的從屬性就可能被判定存在。例如某公司規定，禁止勞工兼職，那麼就會導致勞工的主要收入僅能從該公司獲得，因此就有經濟的從屬性。
- **組織的從屬性**：勞工必須要配合公司、組織各層級的規定，比方說必須配合單位開會、部門間互相合作作法，此情況之下，從公司組織的角度來看，就會有組織的從屬性。

上述三者從屬性，只要部分符合，就可能被判定屬於僱傭關係。

Q3
「零工經濟」已成為不可逆的趨勢，可預見將有勞動者將此類業務作為生活的主要收入。就您的看法中，此類勞動者該如何保護自己呢？
（如：自行加保、參加職訓以待轉職等）

勞健保為最基礎的保障，即便雇主不提供勞健保，勞工也應向相關職業工會尋求投保。而倘若從事外送，因為與交通有緊密的關係工作風險較高，也可考慮增加意外險的保障。同時必須要遵守交通規則相關規定，因為違反交通規則而受傷，勞保也可能不予理賠。

另外勞工們要了解的是，此類職業可能技術門檻較低，換言之，此類工作的被取代性高；從長期的角度來看，零工經濟較適合「兼差、閒暇之餘」的次要、短期性的工作。建議勞工朋友應從培養自己的專長，可從參加職業訓練、考取證照方面著手，進而尋找轉職的機會，如此對個人的生涯規劃，才有較完整和周全的保障。

食物外送の安全指引

一鍵點擊就外送！

想吃什麼都方便！

路上美食外送員隨處可見，
新興產業也衍生了許多沒想過的情況。
勞工、老闆們要怎麼保護自己？
又有那些需要特別注意的呢？



安全管理原則

外送前應檢視是否投保相關保險，如：意外險等。而工作前應檢查車況，如油量、燈、煞車與輪胎等；同時應嚴格遵守交通法令、保持適當車距、避開其他駕駛之視野死角，務必以自身安全為要。

若外送時不幸發生車禍，應立即停車閃雙黃燈，同時應在車後方放置三角牌警告、避免追撞。撥打 110 請警方採證；若有傷亡，立即打 119 尋求救護。

台灣夏季濕熱，熱傷害、中暑、脫水時有所聞，若有高血壓、心臟病、糖尿病、消化潰瘍、內分泌失調及腎臟病等疾病，或肥胖、高年齡者，應避免長時間高溫戶外作業。且作業期間需服用抑制排汗、利尿劑等藥劑，也應先諮詢醫師專業建議。

雇主管理原則

雇主應建立安全評估機制、流程等，針對外送員工作環境、危害，實施風險評估管理。如：颱風天有可預見風險時，應停止外送作業，以維護生命安全。而外送員受指派出發前認為有風險，使生命遭受威脅，應以生命安全為重，不要冒險前往；如因而未達成外送任務，或發現有立即發生危險之虞時，依規定自行停止作業及退避，也不應予以不利處分。

而對於新進食物外送員，應實施 3 小時以上之安全衛生教育訓練，並依工作性質及風險，實施必要的在職教育訓練。而業主應依事業之規模、性質，設置職業安全衛生管理單位或管理人員，以利管理、督導職業安全業務。同時企業應依風險評估結果，訂定食物外送安全作業標準，納入工作守則中並定期檢討更新。

資料來源：「食物外送作業安全指引」－ 勞動部職業安全衛生署 108 年 10 月 2 日勞職安 1 字第 1081040118 號函

就業無界限，人生新起點

新北有愛、就業無礙。「108年度身心障礙就業促進成果展」在市政府1樓大廳熱鬧開辦囉～娛樂與學習兼具的成果展，在10月21至26日展出，現場有VR生活體驗、輪椅乘坐體驗、庇護工場成品展示等，透過趣味、互動的設計及庇護工場商品展示體驗，展現今年度新北市促進身心障礙就業服務的成果。

勞工局陳瑞嘉局長說明，為了讓身心障礙者、高中職及大專院校特教老師、社福團體及市民朋友更了解職業重建的資源與樣貌，今年首度於市府舉辦為期1週的展覽。希望透過靜態展示、互動體驗及舞台展演三大樣貌，呈現給市民朋友更加深入的感受，靜態展示區包含職業重建服務成果及庇護工場特色產品；動態展示區包含由宏碁、台灣師範大學及心路基金會共同合作的職場體驗互動式VR、愛盲基金會的視障輔具及社會局輔具中心的輪椅體驗、盲人重建院的小金人穴位按摩展示等，舞台展演區更邀請身障街頭藝人表演、庇護工場產品手作體驗及身障街頭藝人技藝教學課程。不僅有造型氣球教學、還有DIY手作杯子蛋糕等課程，保證讓市民學好、學滿，開開心心地充實生活；同時每日都有街藝表演，有吉他演唱、豎笛表演等，絕對讓民眾們大呼過癮，更加了解到身心障礙者的工作活力！

而且現場還安排導覽服務，唐氏症基金會暨所屬三重重新小作所、新莊中港小作所、汐止康復之家、三重五華日間照顧服務中心、新北市康復之友協會附設新莊工作坊、石碇高中及瑞芳國中等團體都已報名導覽，相信透過導覽，市民們將會更加了解「就業無界限，人生新起點」的意涵。

除上述特色外，該展的每日都有免費視障按摩讓更多民眾體驗、放鬆身心疲憊。「新北有愛、就業無礙」，新北勞工局更多活動資訊請上「新北勞動雲」查詢。



Q4 雇主不發非自願離職證明?!

勞動電信 4G 勞權 Q&A 100%

神奇海螺

求救神奇海螺🥺🥺 ~~~ 公司資遣我卻不給我非自願離職證明，讓我沒辦法去請失業給付怎麼辦？🥺🥺🥺🥺🥺🥺

已讀

神奇海螺

如果公司不願開非自願離職證明，並符合下列情形之一，也可以直接向縣市勞工局等申請查明後發給：
 (一) 資遣勞工時，已依法列冊、並向當地主管機關通報
 (二) 關廠、歇業或雇主失蹤，經主管機關查明屬實
 (三) 申請人與原雇主間因離職事由發生爭議，經調解有案
 (四) 經地方主管機關查證確定
 (資料來源：勞基法第19條；就業保險法第25條第3項；勞工委員會96年10月31日勞資2字第0960079273號函；83年4月18日台勞資二字第25578號函)

勞權

Q&A

PART II

Q5 教育訓練也算工作時間嗎？

勞動電信 4G 勞權 Q&A 100%

神奇海螺

神奇海螺你好，想請問，老闆叫我的下班後參加與工作相關的教育訓練，那上課的時間也算工作時間嗎？🙄

已讀

神奇海螺

算工作時間喔！
 雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練應計入工作時間。
 而訓練與工作時間合計如逾正常工時，應依勞基法第24條計給延長工時工資。
 (資料來源：勞動部勞動基準法常見問答)

Q6 加班費強制換補休？

勞動電信 4G 勞權 Q&A 100%

神奇海螺

請問神奇海螺~老闆說公司加班只能換補休🥺，這樣是對的嗎？

已讀

神奇海螺

補休的選擇權在勞工，雇主不可以片面要求只能補休！
 加班後，雇主要照勞基法第24條給付加班費，如果勞工有意補休，並經過雇主同意後，才可以依第32條之1規定，換成補休的時數。另要注意，簽署類似「XXX同意日後加班無條件選擇補休」等一次性拋棄未來加班費的文件，是沒有有效力的。
 小小的提醒，若因管理需求，員工加班後，公司一律給付加班費，沒有違反勞動基準法規定的喔。
 (資料來源：勞基法第32條之1；勞基法施行細則第22條之2)

2019/11
NOVEMBER

一	二	三	四	五	六	日
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

108 年度 職訓 成果 展

地點：三重體育館
時間：11/9 (六) 10:00-16:00
電話：施小姐 02-8969-2150#308

第 6 屆 新北 庇護 禮 發表 會

地點：新北市府六樓新聞發佈室
時間：11/11 (一) 10:00-12:00
電話：胡小姐 02-2960-3456#6588

108 年度 身心 障礙 就業 促進 論壇 暨 頒獎 典禮

地點：新北市政府六樓大禮堂
時間：11/14 (四) 09:00-17:00
電話：邱先生 02-2960-3456#6329

身障 街藝 尾牙 媒合 暨 紀錄片 巡迴 啟動 記者會

地點：新北市政府 511 會議室
時間：11/26 (六) 09:00-12:00
電話：簡小姐 02-2960-3456#6332



第 6 屆 工 安 盃 路 跑

地點：二重疏洪道運動公園
時間：11/9 (六) 06:00-09:00
電話：張先生 02-2981-6127#14
高小姐 02-2252-3299#306





【職訓補給站 - 11月】



課程名稱	報名時間	課程時間	聯絡電話
機器腳踏車修護丙級證照輔導班(1)	10/14-12/20	01/04-02/22 (2020年)	02-8969-2150#204
金銀珠寶飾品加工丙級證照輔導班	10/14-12/20	01/05-05/03 (2020年)	02-8969-2150#204
通信技術(電信線路)丙級證照輔導班(2)	07/08-11/20	11/30-12/29	02-8969-2150#312
網頁設計丙級證照輔導班—原住民優先班	09/10-11/07	11/10-12/22	02-8969-2150#202
108年度批發業勞動條件法令宣導會	10/18-11/11	11/14	02-2252-3299#317



詳情請上職訓補給站

