

# 工作的未来：

## 零工经济中的劳动关系诉讼

企业法律责任 年度简报 | 2019 年 3 月

世界上的工作正在改变，律师可以发挥重要的作用影响其走向。运用智能手机技术的新商业模式的崛起以及公司降低劳动力成本的一贯要求使得工作变得更加不稳定，临时性和非正规的工作越来越多。然而，这种趋势在法庭日益受到挑战，工人们对他们的雇主提起诉讼，指控雇主企图错误地把他们界定为独立承包人（independent contractors），从而否定他们的基本劳动权利和理应享有的保护。

迅猛发展的零工经济，如知名的数字平台运营商优步（Uber）、来福车（Lyft）和任务兔子（TaskRabbit）等公司侵蚀了传统的雇佣概念，采用了一些非传统的工作协议，通过短期、临时、特约、按需或“零工”雇佣等方式来提高效率和收益。

虽然这种灵活性适合部分工人，但将工人错误地界定为“独立承包人”而非雇员使得公司可以从便利的管理中获利，而不用承担劳动法规定的保护工人权利的责任。[最新的估计](#)显示，把司机和其他零工工人定为雇员而非独立承包商将使公司的成本平均增加 20%-30%。

但只有被合法地界定为“雇员”，工人才能享有国际上认可的权利和保护，如固定或有保障的职位、最低工资、加班工资等；只有成为“雇员”，工人才能被纳入包括医疗、生育、就业和养老保险在内的社会保障系统。没有这些社会保障，工人常会遇到低工资、劳动剥削和经济收入不稳定等问题。

面对上述问题，越来越多的非传统工人想通过法院维护自身权益；工人们向雇主提起诉讼，要求他们处理申诉和改善工作条件。全球多个法域的此类诉讼提供了通过判例法确立新的雇佣标准的契机。法庭在澄清、解释和界定新的劳动关系，批判性地检验该领域的法律规范，以及推动政府修订和弥补现有立法的不足等方面发挥着日益重要的作用。

对工人而言，2018 年是成功与失败并存的一年。正如报告和附录中的案件简介所述，全世界的法院援引了不同的标准，就工人是否被公司错误地界定得出了不同的结论。

很多起诉零工公司的案件在庭外和解，其他诉讼还处于上诉阶段。公司的目的是阻止法庭确立具有法律约束力的判例，避免引发其他零工工人提起类似的诉讼。

单个原告通常无力承担旷日持久的诉讼的成本，这使得他们更容易接受和解。因而，零工工人逐渐联合起来，对他们的雇主提起集体诉讼，从而分摊诉讼成本。

集体诉讼的另一个优点是法庭的判决允许境况类似的原告从补救中获益。但最近的判例显示，许多公司正在积极地阻挠工人的联合，防止他们发起集体诉讼。这些公司在合同中设置了强制仲裁条款，防止工人发起或加入集体诉讼。

公司还阻挠通过倾向劳方的法规，以抵制此类诉讼。美国的零工公司正在游说一些州的立法机构改写本州的雇佣法案和推翻地方法规。然而，全球的立法者们通过各种举措，如颁布法案和行政令以及成立特别工作组等在不同程度上弥补了保护的不足。工人和民间社会组织专注于重新定义合法的雇佣条款，并重新考虑劳动关系发生变化背景下的工会应对策略。

为了创造一个共享繁荣而非不平等加剧的未来，我们必须把人权放在劳工谈判和劳动关系的中心位置。政府和工商企业只有联合起来，才有机会利用科技构建更加包容的经济。只有分担风险，分享成果和提供平等的机会，才能构建为工人提供收入安全和职场保护的经济环境。在这种环境中，工人享有集体规划和定义未来工作的权利。

展望未来，为所有人创造更好的工作需要抓住三个契机：

### 1. 企业肩负尊重人权的责任

公司必须根据《联合国工商企业与人权指导原则》履行尊重人权的责任，尤其是尊重劳动权利。这意味着公司至少应该：

(1) 正确地对工人进行界定，以确保他们能全面的享受劳动权利和社会保障；恪守提供上述保护的政策和法律。

(2) 落实人权政策和程序、补救措施和人权尽责；和

(3) 提供补救程序或配合该程序的合法化工作，在与工人签订的合同中废除强制仲裁条款。

### 2. 立法改革

全世界的立法者必须确保立法提案有利于雇员身份的推定，为零工工人提供与雇员同样的权利和保护，包括最低工资、加班工资、失业保险、工伤赔偿、事假、病假和集体谈判等。公司不应游说反对这些必要的立法改革。

### 3. 企业激励

政府必须转变当前的模式，即从鼓励企业将工人界定为“独立承包人”或“非雇员”转变为鼓励企业将工人界定为“雇员”，以此加强工人们在工作场所的谈判权。