

Employment

“零工经济”——重大法庭裁决

近年来，“零工经济”兴起。虽然这样可以为双方提供灵活性，但代价往往是员工会失去工作安全感。为了确立劳动权利和纳税义务的问题，此裁决也提出了确定它们地位的问题。

是否为自雇者？

概括一下，在英国法律中，个人可以有三种工作状态：雇员、工人或自雇者。自雇者的权利有限：他们的健康和安全受到保护，此外他们有权不受歧视。工人们有更多的权利，包括带薪年假和最低工资。雇员拥有最多的权利：以上所有的权利，还有产假、裁员工资等权利，更重要的是，他们有不被不公平解雇的权利。

没有单一的标准来确定一个员工的身份是自雇、工人还是雇员，法院会考虑很多因素。2月19日星期五，英国最高法院做出裁决。在Uber BV和其他诉Aslam和其他有关的劳动状况的背景下，出租车司机通过Uber手机应用程序工作。

Uber BV和其他诉Aslam以及有关案例分析。

2016年，两名前Uber司机将Uber带到劳动法庭，称他们为该公司工作。Uber称，这些司机是自雇身份，他们是独立的承包商，与客户签订合同，他们的应用程序只是一个让司机与乘客联系的中介平台。法庭驳回了这一论点，裁定Uber司机是工人身份，而非自雇身份，因此有权享受带薪假期和国家最低工资待遇。

随后Uber先后三次对该判决提起上诉，最近一次是在英国最高法院，最高法院再次支持法庭的判决，确认Uber司机是工人身份，因此有权享受带薪假期和国家最低工资待遇。

法院在判决中考虑了几个因素，指出Uber制定车费、分配乘客、确定路线，并运行一个评估系统来管理司机。法院得出的结论是，Uber和司机之间的关系更像是雇佣关系，而不是简单的商业安排，Uber充当预订代理的角色。

这项裁决的含义

虽然此案的赔偿问题尚未得到解决，但提起诉讼的Uber司机可能有权获得追溯日期的法定最低工资和最长两年（或更长）的假期工资。

这项裁决可能会产生巨大的影响。大约有500万人在英国零工经济中工作，这一决定可能会为这一群体的类似索赔打开闸门，给那些以类似Uber的方式聘用员工的雇主带来重大责任。

同样值得注意的是，正如在这个决定中再次证明的那样，劳动关系实际运作的方式优先于合同中规定的雇佣状态。

由于不建议只依赖书面条款，所以在草拟劳动合约或顾问协议时，最好征求专业法律意见。否则企业将有可能支付昂贵代价。

Daniel Gray
Solicitor/Employment
E: daniel.gray@3cslondon.com



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please contact us.

Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please



3CS Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.

The registered office of 3CS Corporate Solicitors Ltd is 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3cslondon.com

