

平臺外送員報酬透明化法制之探討： 以歐盟改善平臺工作之 工作條件指令為觀察*

辛昀浩

淡江大學公共行政學系
E-mail: eric2613581@gmail.com

摘要

盱衡我國外送員權益保障及外送平臺管理法雖已就不透明演算法衍生之報酬爭議，定有資訊揭露、定型化契約規制及申訴救濟等規定，惟其要求揭露資訊範圍、透明度及申訴機制顯有不足。本文認為應參照歐盟改善平臺工作之工作條件指令與法院見解，明定平臺業者須揭露演算法之主要參數、權重、程序與原則，並修正舉證責任規定，落實平臺業者對報酬之舉證責任。此外，中央主管機關應詳列定型化契約應記載及不得記載事項，避免平臺外送員遭不當扣減報酬，並透過施行細則定明簡明、可理

© 中央研究院歐美研究所

投稿日期：114.12.30；接受刊登日期：115.4.14；最後修訂日期：115.4.22

責任校對：商寧、范馨文、曾嘉琦

* 作者目前服務於國立高雄科技大學人力資源發展系。本文係國科會研究計畫「澳洲零工經濟勞動法制變遷對我國相關法制發展之啟示」（計畫編號 115-2410-H-032-004-）之部分研究成果。本文出版之時（2026 年 9 月），本計畫主持人及執行機構皆已移轉至目前服務單位。作者衷心感謝匿名審稿人深入且具建設性的審查意見，使本文更加完善，並感謝編輯細心協助，惟文責仍由作者自負。

解原則之操作概念及受理單位資格與權限，俾落實渠等之權益保障。

關鍵詞：平臺外送員、演算法、資訊不對稱、報酬透明化、改善平臺工作之工作條件指令

壹、前言

諸多數位平臺以演算法計算勞動報酬，未揭露參數及報酬形成過程等資訊，致平臺勞動者因欠缺充足資訊，難以確認報酬是否合理或減少，自 2020 年即有不少平臺外送員（下稱外送員）抗議報酬不透明，報酬計算每天都不一樣，平臺業者（下稱業者）縱宣稱改變計算報酬方式，係為改善遠距外送報酬，達到公平結果，實則外送里程增加，報酬卻不增反減（張智琦，2021）。

在勞務付出與報酬失衡之結構下，業者未擔負解釋責任，使外送員無從驗證報酬正確性；因缺乏有效之爭議解決機制與關鍵資訊，外送員難以申訴及爭訟，行政、司法機關或專家亦因演算法資訊不透明，難以實質審查外送員之權益有無減損，外送員長期處於不利處境（張智琦，2021；陳麗萍等人，2023: 159；黃薇婕，2024: 48-51；Agosti et al., 2023: 34）。

勞動基準法（下稱勞基法）第 23 條第 1 項雖有工資各項目計算方式明細之規定。惟其僅要求揭露報酬結構及金額，未及於各結構之數額形成邏輯，及勞務提供者之行為或個資對報酬決策，或報酬因素比重之影響，亦未規範資訊揭露之透明度及救濟途徑，此等規定要求之透明度不足，無助於解決報酬不透明之問題，遑論該法僅適用具勞工身分者（勞動部，2024）。此外，新北市、臺中市及高雄市議會固然均制定外送平臺業者管理自治條例（下稱外送自治條例），明定業者對外送員負有報酬資訊揭露義務，惟各縣市未必皆定有此類規範，況業者聲明在接單前顯示之金額僅供參考（Uber Eats, 2023），外送員完成工作所獲報酬如未符該金額，仍難以釐清業者有無依約為給付。

上開外送自治條例與勞基法第 23 條規定，均僅有整筆報酬之細項及數額，未規範個別細項中變動項目之運算邏輯、調整資訊之

揭露，外送員將無從知悉變動報酬中之指標權重或運算邏輯之調整情形，且外送自治條例亦未設有救濟規範。

觀諸業者自外送員獲取大量個資，卻壟斷報酬資訊為自己作成最適決策，使外送員居於不利之地位，無法依其自主意思，與業者協商較公平之契約內容（謝哲勝，2005：24-29），僅存形式上締約自由，自應立法確保外送員之自主決定（楊宏暉，2013：1-3）。我國縱於 2026 年 1 月 6 日通過外送員權益保障及外送平臺管理法（下稱外送專法），惟就實現報酬透明化之目的而言，規範之細緻程度與配套措施仍有不足。

相較而言，歐盟於 2019 年通過之透明與可預測工作條件指令（Directive 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions; TPWCD）首度明文保障平臺勞動者（Thompson, 2021: 252）；為解決演算法對渠等報酬等工作條件產生之影響，歐盟更通過改善平臺工作之工作條件指令（Directive [EU] 2024/2831 on Improving Working Conditions in Platform Work; PWD），於 2024 年 12 月生效（European Union, 2024）。

演算法對平臺勞動者工作條件之影響甚廣，報酬更為渠等維生之根本，本文遂聚焦探討報酬不透明議題，先梳理國內相關爭議，再於爬梳歐盟報酬透明化規範暨相關基礎後，研析可資借鏡之處，作為未來修法之參考。

貳、零工經濟下平臺外送員報酬之計算與挑戰

一、零工經濟平臺之運作

零工經濟之特徵在於業者透過平臺媒合勞務，勞務提供者在平臺尋找工作，並與業者進行聯繫與溝通（Eurofound, 2022）；而平臺

勞動者即係在業者所設平臺接單後提供勞務之人，外送員即為其一 (Cherry, 2019: 200; De Stefano, 2016: 471-474)。透過大數據及演算法進行資訊之自動化處理，業者將決策之判斷簡化成一系列之運算方法，應用在評估經營風險與資源之分配，成為交易市場中資訊主要持有者，取得制定市場價格或規則之優勢地位，並將具有經濟價值之資訊藏於演算法，而獲得極大之締約優勢。與之締約者則因欠缺充足資訊，處於締約之劣勢地位 (Pasquale, 2015: 3, 6-9, 15, 216)，交易過程宛如覆蓋一層面紗般的不透明 (Waeyaert et al., 2022: 7-9)，資訊可謂極度不對等 (Pasquale, 2015: 17)。

二、平臺外送員報酬之計算方式與衍生爭議

在外送平臺中，業者以演算法監控市場，在設定參數與定價策略後，就勞務訂定報酬金額並進行滾動式調整 (Kloostera, 2022: 119; Ponce Del Castillo & Naranjo, 2022: 2-3)，惟其常主張演算法屬營業秘密，不願公開所設指令、參數等資訊，使外送員及外界難以確認 (Calacci & Pentland, 2022: 1-2)，或對決策加以爭執 (Zhang et al., 2022: 12-16)。

外送員之每筆訂單結構多為固定報酬與變動報酬混合結構，計算方式亦因個別業者之策略而異。Uber Eats 之基本報酬依預估外送時間、距離計算，並按地點及交通流量等因素給予加成報酬；Foodpanda 依每筆訂單之預估取貨與送貨距離費率計算配送費，並納入時空間、消費需求、AI 設定之區域動態費，及活動等指標調整 (Foodpanda, 2025; Uber Eats, 2023)。相較過往外送報酬為固定給付費率，自業者將每筆訂單改由固定與變動項目組成並導入演算法後，僅部分報酬項目之金額固定 (如取餐費 20 元)，其餘報酬均由

演算法依上開指標計算，大幅降低報酬之可預測性及透明性（楊書瑋、邱宇軒，2021）。研究亦指出外送員面臨以下報酬困境：

其一係報酬結構繁瑣且計算不透明。鑑於各報酬細項計算方式及領取標準迥異，縱業者公告報酬結構，外送員亦難核實確認報酬（陳麗萍等人，2023: 159）。再者，部分變動報酬與取單率連動（邱羽凡、張文祈，2023: 145），拒單或棄單均影響上開報酬之取得（邱羽凡，2019: 70），故外送員縱處於資訊不對稱，為免取單率未達門檻而僅獲基本費用，多僅能選擇接單（鄭博謙，2023: 30-31），議價能力顯受影響（Georgiou, 2022: 195-196; Thompson, 2021: 238）。業者固然提供訂單及報酬資訊供查閱，惟未必逐一列出報酬結構，外送員仍難以確認報酬金額正確性（黃薇婕，2024: 48）。

其二係業者片面調整報酬結構與計算方式，報酬為契約必要之點，經雙方合意後，未經協商前不可任意變更，惟業者多透過演算法掌握市場供需資訊，精算成本後，逕自調整每筆訂單報酬計算機制及平臺參數以符自身最佳利益（陳哲森，2023: 86-89; 黃薇婕，2024: 48）。過往更曾發生調整措施實施後，外送員接單量提高，報酬卻減少之現象（張智琦，2021），惟業者就報酬僅作抽象描述，未說明變動項目之比重及對報酬整體數額之影響（Uber Eats, 2023）。

其三為每筆訂單報酬換算成每小時報酬，低於基本工資，2024 年有外送員外送 849 分鐘之報酬僅 2,140 元，換算成時薪約 152 元，並有下降之傾向（黃薇婕，2024: 50-51; 鄭津津，2020: 121）。

其四係外送員缺乏暢通之申訴或救濟管道（黃薇婕，2024: 49），不利爭端解決及權益之迅速回復，使外送員難有自我決定之自主性（Ceballos et al., 2022: 3-5），難以基於自我決定、自我負責，評估收入以妥適規劃個人之職涯與生活（謝哲勝，2005: 23-24;

Thompson, 2021: 226-227)，無疑危及渠等之經濟安全（鄭博謙，2023: 50-51）。

三、保障平臺外送員報酬透明化之必要性

（一）資訊不對稱

資訊不對稱（information asymmetries）為勞務契約常見爭議，資訊分配使業者壟斷契約條件與市場，得作成有利於己之經營決策，且滾動式修正；由於契約重要資訊難以皆預先明確化，實務上常由具豐沛資源與市場壟斷力之業者主導契約內容，使外送員處於弱勢之締約地位（Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2019: 150-152, 154; Razzolini, 2010: 279-280）。

變動報酬具高度可操作性，並直接影響外送員訂單報酬之變動幅度，若業者僅列出每項結構或最終金額，而未揭露運算出各報酬項目金額之邏輯、方式、參數，兩者間資訊顯不對稱（Ceballos et al., 2022: 3-4）。資訊遭壟斷，外送員自無從透過了解演算法計算出特定金額之過程，確認報酬數額之正確性（邱羽凡，2024: 119；陳哲森，2023: 85-89），致渠等之報酬處於不透明及浮動狀態而紛爭不斷（黃薇捷，2024: 49-51；Thompson, 2021: 239-240），渠等若認業者未履行債務而欲主張權利時，在訴訟上常面臨不易舉證之窘境（Ceballos et al., 2022: 3-4）。

衡諸約定以提供勞務換取報酬之法律關係屬民事契約關係，有契約自由原則之適用。此等理念在於承認自我決定、自我負責與自我拘束，傳統民法之假設係認為人人皆致力於追求個人福祉，而自願進行交易，故當事人依其意思形成權利義務關係，原應予尊重（王澤鑑，2021: 80；謝哲勝，2005: 23-26）。惟資訊不僅影響交易行為

能否完成，亦為當事人作成自主決定之重要因素，個人須仰賴充分資訊，避免被誤導或隱瞞，方能確保其自主決定（牛曰正，2012: 108；楊宏暉，2013: 3, 8）。倘有一方利用資訊產生之不公平優勢，追求個人利益，如趁他方當事人無法精確評斷商品或服務之價值時，在不提供資訊之前提下，謀取額外利益（牛曰正，2012: 111-112；楊宏暉，2013: 3, 8），或透過隱匿關鍵資訊扭曲定價，對資訊弱勢者造成不公平之結果；該處於弱勢地位之他方，即因缺乏交易所需資訊，無法作成符合自身最佳利益之決策，導致市場失靈（牛曰正，2012: 107-113；Bloomenthal, 2024: 1; Choudary, 2018: 5; Pettinger, 2019: 1）。

相較其他勞務給付契約，報酬數額在締約時即可確定或可得確定，外送員之報酬係持續陷於不確定之狀態，由演算法機制決定，僅能選擇接單與否。縱契約自由屬私法自治之基礎，惟資訊不對稱造成之市場失靈，嚴重削弱外送員之協商能力，渠等欠缺充分資訊，即難與業者立於實質平等地位磋商公平合理之報酬，尚有賴立法落實契約自由之保護（Razzolini, 2010: 280），而報酬透明化功能即係使渠等掌握充分資訊，協商合理之報酬（Schoukens et al., 2018: 225）。

（二）協商實力不對等

協商實力係指主導勞動市場及影響報酬決策之權力，當締約一方對市場有較大之支配力，得片面決定契約條件，他方僅能選擇接受或退出，而無從就該條件與其協商時，即屬欠缺協商實力（Machlup, 1952: 369-370）。例如消費者與餐廳業者皆須支付外送費，惟提供服務之外送員無法參與促銷活動之決策或要求一定之利潤，各該活動之規劃與費率皆由業者決定。外送員除僅能被動接受

外 (侯英冷, 2021: 107-108, 111), 又因演算法計算報酬之過程不透明, 使業者取得優勢之協商實力; 外送員則因資訊不透明致協商能力弱化, 立於更不對等地位 (Harris, 2018: 7-9; International Labour Organization, 2022: 23, 50)。報酬透明化即係透過揭露報酬, 強化外送員之協商能力 (Südkamp & Dempsey, 2021: 342)。

參、我國保障平臺外送員之法理與規範

一、平臺外送員報酬透明化之法理基礎

演算法報酬透明之規定, 除提升個人契約自主決定及落實真正的締約自由外, 亦係對外送員之生存基礎, 及知悉、追溯個資被處理及利用歷程權利之保障, 分屬契約自由、生存權、資訊自主權等憲法保障之法益, 共同成為報酬透明化基礎; 對業者支配演算法之干預, 則屬財產權限制, 爰併予探討。

契約自由係指任何人得依其意志締約 (陳自強, 2018: 141), 並形成權利義務關係之自由 (王澤鑑, 2021: 80), 包括締約之決定、對象選擇、方式, 及契約類型、內容形成、變更及終止之自由, 乃奠基私法自治之重要支柱 (許政賢, 2013: 97; 陳聰富, 2015: 5), 受憲法第 22 條保障。¹ 契約自由代表自我決定、自我負責及自我拘束之理念 (謝哲勝, 2005: 24), 惟自主決定應建立在當事人有實質決定自由之前提; 自我負責係要求當事人承擔交易風險, 並自我蒐集締約所需資訊, 以爭取有利之契約條件 (楊宏暉, 2013: 6, 10)。若契約自由僅存是否締約之選擇, 契約內容實質上由他方主宰時, 當事人即欠缺自主決定之空間。

¹ 司法院釋字第 576 號解釋。

報酬係業者應履行之主給付義務，² 倘外送員對此有不能確定或預測情事，能否謂渠等締約時存在事實上之決定自由，並能自我承擔、自我負責即非無疑（楊宏暉，2013: 3, 8）。外送員既喪失決定報酬之自由，就締約與否之自由，亦因處於資訊弱勢地位，而僅有形式上自由，為實現平臺外送契約自我決定之自由，應有立法介入之正當性（楊通軒，2022: 333）。

另，隱私權為我國釋憲實務確立，屬「維護人格尊嚴、個人主體性和個人人格發展完整性」之權利，同受憲法第 22 條保障，兼具「私生活不受干擾」與「資訊自主」之內涵（陳聰富，2008: 181; 楊智傑，2013: 203）。前者涉及私人生活範疇，強調私領域不可侵犯；後者則係個人「得自由決定是否及如何揭露個資」與「對其個資之使用有知悉及控制權及資料記載錯誤之更正權」。憲法法庭 111 年憲判字第 13 號判決（下稱系爭憲法判決）重申資訊自主保障內涵為「人民決定是否揭露其個資、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個資之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權」，³ 且闡明資訊自主之保障，包括個資主體就其個資「於受利用前，有同意利用與否之事前控制權」、「受利用中之控制權」及「受利用後之事後控制權」。由是可知，個資主體之個資自主控制權甚廣，涵蓋個資蒐集、處理與利用之各階段與資料表現形態，並包括是否主動揭露、同意，及對個資使用情形之知悉與控制，其保障內容不限於資料控制權，亦包括知悉個資蒐集、處理及利用之權利。⁴

² 司法院釋字第 740 號解釋。

³ 此處之人民，即系爭憲法判決之「個資主體」，亦即個資法所稱之「個資當事人」。

⁴ 憲法法庭 111 年憲判字第 13 號判決蔡宗珍大法官提出，林俊益大法官、張瓊文大法官加入之部分協同部分不同意見書，頁 3（「個資當事人對此等個人資料之蒐集、處理

即便具備合法蒐集事由或獲得同意後，個資主體須容忍其個資被利用，惟其對個資被利用中至利用後之自主控制權未受限制，除資料經處理客觀上已無從還原而識別特定個人外，凡資料依其型態或本質，客觀上仍有間接識別性，仍屬資訊隱私權保障範疇；又資料涉及個人生活區域、行動軌跡、職業環境、社會生活事件及個人決策模式者，均屬私密敏感事項，如受侵害，將對個資主體造成嚴重之危害，足見此等資料之重要性。⁵ 就外送員之報酬而言，其中之變動報酬，涉及渠等之行動軌跡、職業環境及社會生活等資料，包含外送時間、距離、行程、地點、活動，及拒單或棄單行為皆可能為影響報酬因素⁶ (黃薇婕，2024: 11, 18-19, 23-25, 40, 48, 50) 涉及個人決策事項，顯係利用個別外送員之個資，方有個人化報酬數額之可能。

又依 Foodpanda 網站所載，其計算並給付外送員報酬，或因派送訂單、聯繫、紀錄業務完成、維持業務品質、暫停派送訂單或終止合作等目的所為之行為，均可能蒐集、處理及利用外送員之身分識別資料、聯絡資料、帳戶資料、承攬業務資料、裝置資料及地理位置資料等識別性個資 (Foodpanda, 2024)。業者既可依個別外送員之個資，作成調整報酬之決策，當屬處理、利用具識別性資料之行為。

與利用之自主控制權，包括自主決定其是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露，以及對其個人資料之使用之知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權等，應受憲法第 22 條資訊隱私權之保障」)、頁 9 (「人民受憲法資訊隱私權所保障之個資自主控制權涵蓋廣泛，凡涉及個資之蒐集、處理與利用之各種階段與資料表現形態均受保障」)、頁 15 (「個資當事人於憲法上即享有廣泛之個資自主控制權，包括自主決定是否主動揭露、被動同意以及個資使用情形之知悉與控制等」)。

⁵ 憲法法庭 111 年憲判字第 13 號判決 (前註 4)，理由第 35-37 段。

⁶ 公平交易委員會 113 年 1 月 18 日公服字第 11312600251 號函。

善用個資固使個資主體受有若干利益，如獲得提供勞務之機會，惟該個資主體付出之代價，將係大量個資被蒐集、利用，該等個資看似零碎，卻能形塑出其自身之數位軌跡 (digital trails) 而為業者所掌握。此種結果使業者得以積累資訊力 (informational power)，可大量識別、連結特定外送員之個資，尚能使渠等選擇自由受到限縮。倘若持續蒐集、監控外送員之個資，除侵害渠等隱私外，亦不利渠等之自我發展。據此，欠缺個資主權 (data sovereignty) 與資訊控制權，將使個資主體之個資有被濫用之風險，在業者取得大量外送員個資用於報酬決策之情形，渠等資訊自主與自由亦將受箝制 (翁清坤，2018: 954)。

如前所述，倘對個資受利用之知悉及自主控制係個人主體性之展現，則肯認業者以自動化方式處理外送員之個資並作成報酬決策，得完全脫離個資主體自主控制權之範疇，無異於使外送員喪失作為隱私權歸屬主體之主體性，而淪為被支配之客體。政府若未能適當管制，不啻消極容任業者持續無視當事人權益，而濫用或疏於保護個資主體之個資，並得憑藉其資訊優勢地位追求自身利潤極大化，該個資被利用之外送員，反因資訊缺乏，無法立於平等地位從事交易 (翁清坤，2018: 954)。基於外送員資訊自主之保障，應有立法要求業者揭露渠等之個資如何被用於報酬決策完整過程之正當性。

又憲法第 15 條之生存權旨在確保人民係以符合「人性尊嚴」之「人」而存在，即對人民生存條件提供最低限度之保障，制定工作條件之最低標準亦屬之，⁷ 兼具延續生命與經濟安定之保障 (李惠宗，2013: 107-108)。另從制憲理由，可知生存權除具消極防禦

⁷ 司法院釋字第 694 號解釋 [葉百修大法官協同意見書]。

權之功能，制憲者亦有意將生存權視為請求國家積極給付之請求權，具請求國家給付之功能（許宗力，2002: 73-74），得確保人之生存所必要之條件，係憲法層次給予勞務提供者權利保障之基礎（黃越欽，2012: 70-73），國家負有落實此權利之誠命。⁸

衡諸外送員實際可獲得之收入高度取決於變動報酬，從而業者計算及動態調整該等報酬之機制，究參採何種指標、其權重，及運算、調整之邏輯，仍直接影響外送員實際可得之收入，攸關渠等之生存甚鉅。惟業者一方面多憑藉演算法掌握資訊與權力之優勢，引導外送員之行為模式，藉此達到勞動力之最大利用，以謀取最大化利益（邱羽凡，2024: 119-120）。另一方面透過制度設計將經營成本與風險外部化，轉嫁由外送員承擔，致減損渠等之報酬收益，故此種演算法運作機制顯係以犧牲渠等報酬利益為代價，使渠等身處於經濟不利之處境（立法院，2025: 28-29; Jiang et al., 2023: 2, 6-9; Schulze et al., 2022: 1-3）。

外送員面臨之報酬不透明困境，非僅止於無從知悉平臺派單及計算各項獎勵等事項之依據，更在於業者得為維持利潤，動態調整演算法報酬及參數（邱羽凡，2024: 119-120）。如未揭露決策相關資訊，業者僅需修正程式碼，便可在不被察覺之情況下，作成不利外送員之調整（鄭博謙，2023: 29, 32-33; Agosti et al., 2023: 34）。此外，業者尚利用派單與定價之演算法，將所蒐集外送員之個資轉化為差異化定價作成之基礎，對無法滿足其預期結果之外送員，採取限制其接單或排班權利之隱性制裁（鄭博謙，2023: 38; Kerrigan et al., 2023: 12）；由於業者未充分揭露此類演算法機制之相關資訊，且其結果已重大影響外送員之接單與經濟收益，外送員在面對報酬

⁸ 司法院釋字第368號解釋〔吳庚大法官協同意見書〕。

不合理減少或扣減，無法確知報酬減少原因，更易立於不利處境，從而業者應負揭露演算法邏輯與報酬計算關鍵資訊之義務，以確保報酬之透明性（立法院，2025: 51; Kerrigan et al., 2023: 12）。報酬透明化之要求除在於釐清契約權利義務外，亦係對外送員最低限度之保障。

國家對演算法之干預，涉及業者經營權及財產使用、收益及處分之限制，固為憲法保障財產權之範疇，國家原則上不得予以剝奪或限制（劉建宏，2004: 1-8）。惟財產權亦具社會義務性，國家為維護重大公益非不得立法施以適當之限制，而其限制若屬輕微且未逾越社會義務所應忍受範圍，即未悖於憲法保障財產權意旨。⁹ 透明之報酬攸關外送員能否經濟生活安定並於社會上自立，如未積極保障，將危及渠等經濟安全（Tremblay, 2008: 117-118），要求業者揭露報酬計算之關鍵資訊，縱對其財產權造成限制，然考量外送員受演算法影響而陷於經濟不利處境，為保障渠等生存基礎之重大公益目的所為之立法，應具有正當性。

二、外送員報酬透明化相關規範

（一）民法

為保護締約前因準備或磋商契約而建立之信賴關係，民法第245條之1第1項第1款明定契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約，如就訂約有重要關係之事項，對他方之詢問，惡意隱匿或為不實之說明者，對非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任，學說上稱之締約過失責任（王澤鑑，2021: 268-269）。

⁹ 司法院釋字第564號解釋。

關於此規定之成立要件，盱衡不論在準備、契約磋商或單純有締約可能之交涉階段，咸認當事人已產生特殊信賴關係，締約當事人自應保持必要之注意義務（鄭冠宇，2015: 257）。縱肯認締約雙方，無須洩盡底牌，惟雙方若處於資訊不對等地位，當事人就締約具重要關係之資訊，經他方詢問而不實說明、惡意隱匿或主動提供不實資訊，基於貫徹締約上過失規範意旨（王澤鑑，2021: 270-271, 273-274），資訊揭露義務之違反，如發生在契約成立前，不論嗣後契約是否進入磋商階段，或是否成立、有效，均應有締約上過失之適用（鄭冠宇，2015: 257）。

關於「訂約有重要關係之事項」，學者認為應係指締約時會予以審酌之交易基礎或前提要件，締約當事人未盡資訊揭露義務，始有構成締約上過失責任之可能（周伯峰，2018: 283）。惟按通說見解，締約上過失責任之法律效果，僅在於使受損害之締約他方得就信賴利益受損害，包括所受損害及所失利益，取得損害賠償請求權，例如對締約他人因準備或磋商締約所產生消極利益損害，及放棄與他人交易而預期可得利益之積極利益損害，向未履行資訊揭露之當事人請求損害賠償，縱「報酬」屬契約成立後之主給付，且必然屬準備或磋商階段之重要關係事項，可能導出業者對外送員有資訊揭露義務，惟損害賠償之效果，應在於請求信賴利益，包括成本之支出與放棄機會可得利益，不及於履行利益（王澤鑑，2021: 278-279; 鄭冠宇，2015: 259）。

因此，民法第 245 條之 1 具規範契約準備或磋商階段之事前揭露資訊義務的功能，並能確保外送員在接單前意思自主（張義德，2017: 183）。惟外送員無法據以要求業者依訂單之預估金額給付報酬，以解決報酬不透明衍生爭議。

(二) 外送平臺業者管理自治條例

自 2020 年起，六都先後通過外送自治條例，作為明確以外送員為適用對象之勞動權益保障規範，惟各地就報酬不透明之規範密度有間。迄今六都過半之外送自治條例皆規範業者與外送員成立每筆外送訂單「前」，應揭露報酬之計算方式，供外送員作為是否接單之考量，係為確保外送員在充分知悉勞務報酬資訊之前提下，與業者合意成立外送訂單，並訂定行政罰敦促業者履行此法定義務，惟外送員所在行政區內若無相關規範，便無法受到保障。

此外，外送自治條例未規範業者作成報酬最終數額決策時，應揭露其演算法運作邏輯及使用參數暨各參數比重等重要資訊，亦欠缺救濟機制，故業者在外送訂單成立前，如已揭露每筆訂單報酬之組成結構，並界定各報酬結構可能之數額範圍，似難謂未盡揭露「每筆訂單報酬之計價（算）方式」之義務。

(三) 外送員權益保障及外送平臺管理法

我國近期公布外送專法，在外送員勞動權益保障方面，可謂邁進一大步，惟仍有若干未盡周延之處。

首先，參酌外送專法第 3 條第 4 款報酬之規範及其立法理由，係因實務上業者普遍將每筆訂單報酬拆分成基本費率與其他獎金，為使訂單報酬可預測及可驗算，且至少獲得基本費之保障，將外送員之報酬定義為外送員依外送服務契約提供外送服務所獲得之勞務對價，包括基本費及各項獎金，以釐清何等給付項目應屬報酬之範疇，惟業者與外送員就報酬之核心爭議係變動報酬之計算邏輯，與形成變動報酬所採參數及其權重不透明致難以驗算報酬正確性。其次，第 3 條第 13 款係因實務上業者可能採夾單、疊單或其他方式提供訂單，為明確第 5 條所定基本報酬之計算，故明定訂單係指

一個取件地點以及一個送達地點之訂單；其未就同一趟次多筆訂單遞送加以禁止，得避免業者因外送員之不同訂單行程重疊而降低個別訂單之報酬，致減損渠等完成不同訂單後實際可獲得之報酬總額。從功能面檢視，其仍著重於保障訂單之基本報酬數額，而非解構變動報酬形成之過程，就解決資訊不對稱、提升報酬透明化之效果有限。

此外，外送專法第 3 條第 6 至 8 款分就外送服務、外送服務期間及上線時間設有定義性規定，搭配同法第 5 條第 1、2 項以「訂單外送服務期間依比例換算最低工資法所定每小時最低工資之 1.25 倍」及「新臺幣 45 元」，並逐年公告調整，係就每筆訂單報酬設定報酬下限，提供外送員基本收入保障。惟業者使用演算法計算報酬所生問題，涉及報酬過低及報酬難以核實二個層次，第 5 條第 1、2 項僅解決業者給予外送員報酬過低之問題，卻未提供支持外送員向業者主張報酬透明化之依據，仍難以進一步解決業者是否確依外送員接單時所同意條件計算之問題。

外送專法第 4 條第 1 項規定，中央主管機關應就業者與外送員成立外送服務契約之重要權利義務事項，擬定定型化契約應記載及不得記載事項，並公告之；同條第 2 項規定，上開事項包括報酬計算與給付方式；第 5 條第 3 項前段規定業者給付外送員報酬，應全額直接給付，由於外送員報酬如何給付和計算係屬契約中重要權利義務事項，中央主管機關應可透過擬定上開事項，在契約層次上明確化雙方權利義務，避免業者恣意扣減外送員之報酬，以確保外送員報酬之全額直接給付；惟須注意者，係該項後段以「雙方另有約定」作為全額給付之其中一項例外，仍留有較大解釋空間，倘業者在外送服務之定型化契約與外送員約定排除特定項目，基於外送員通常只能選擇締約與否，缺乏與業者就個別條款進行磋商之可能，

本文認為中央主管機關在擬定上開事項時，須盡量地將可能被排除之例外情況訂在不得記載事項中，方得在業者所設條款牴觸不得記載事項時，使該契約條款歸於無效而達到保障外送員報酬之效果。否則即便對照該法第 4 條第 4 項規定變更或增補外送服務契約之重要權利義務事項，須獲外送員同意始得為之，似僅規範業者不得違反外送員意願修改契約內容，而未及於初次締約條件之保障，亦即在不得記載事項未臻健全之前提下，新加入之外送員仍可能被要求同意修改後之契約條件，而有無法受領全額報酬之風險。

至於外送專法第 5 條第 4 項規定業者每月應提供外送員報酬明細表，記載報酬總額、每筆訂單報酬之計算方式及金額、依法令或雙方約定得扣除之項目及其金額、實際發給之金額（下稱事後資訊揭露義務）；同條第 5 項規定業者應置備外送員報酬清冊，將給付報酬總額、報酬明細等事項記入；報酬清冊應保存五年，前述規定看似已提升報酬之透明度，惟實質保障猶未盡周延。蓋細繹其立法理由，此二項係參考勞基法第 23 條而定，且規範結構相仿，解釋上應作同一脈絡之理解。然勞動部過往對工資明細見解係採寬鬆之解釋，認為明細僅須揭露各給付項目與金額，毋須詳列算式及邏輯。如循此解釋脈絡，業者在報酬明細僅列出「基本費」與「各項獎金」之最終數額，縱未敘明該數額係依何種參數、各參數權重（各參數所占比例）及邏輯演算得出，亦難謂與法不合（勞動部，2024），至報酬清冊基本上記載內容與報酬明細無異，若報酬明細本身所揭露資訊即已不足，縱有報酬清冊亦無法發揮保障外送員權益之功能。

外送專法第 6 條雖另課予業者揭露訂單重要資訊之義務（下稱事前資訊揭露義務），如取餐、送餐地點（包括行車里程、步行距離、抵達區域及樓層等）、預估可獲得之報酬、預估取餐與送達時間及其他合理提示，固可稍微補充上開規定報酬透明性之不足。惟業者縱

遵守事前資訊揭露義務，使外送員知悉里程數、送餐地點及時間等用於計算報酬之參數，仍無法對接到事後資訊揭露義務，保障不啻流於形式。在前揭報酬明細僅有揭露基本費與各個獎金項目之實際領取總額資訊時，外送員依據上述接單前取得之資訊，仍無從知悉業者如何將這些資訊轉化為具體數額，難以核實報酬之正確性而缺乏實質意義。

復參外送專法第 7 條第 1、2 項規定，業者因外送員違反法令或外送服務契約情節重大，而為終止契約或為不利渠等之決定時，應敘明完整、簡明及可理解之理由通知渠等，業者就其理由負舉證責任並應給予渠等申訴機會，此規定看似明確，實則存在規範解讀與適用上之疑義。揆諸外送專法之立法理由及背景，此規定旨在消弭業者對外送員採取終止契約、停權或其他不利其權益之決定時，渠等因資訊不對稱而處於舉證不易之不利地位，經由調整舉證責任分配，使業者就其不利決定之正當性負舉證責任。因此，外送員得否主張業者須就其「所獲實際報酬低於接單時知悉報酬」說明理由並負舉證責任，將繫於此等情況是否構成所謂之不利決定。惟參酌勞基法第 74 條及職業安全衛生法第 39 條等規範，就事業單位對勞動者所為懲處措施，如扣發獎金、不給予選定或排定班別，常以不利處分稱之（勞動部，2025），與外送專法第 7 條之不利決定用語相近，是否指外送員得主張業者應敘明理由及負舉證責任之情況，限於業者之懲罰措施，不無疑問；遑論產生報酬不合理短少之結果未必與違反外送服務契約有關，如業者主張報酬數額不符預期與違反契約無涉，外送員得否依該規定要求業者提供說明即非無疑。另此規定要求理由之說明須符合完整、簡明及可理解之原則，卻未於其他條文或立法理由補充說明可操作之概念，未來仍留待中央主管機關依外送專法第 27 條授權制定細則予以明確化。

最後，外送專法第 9 條規定業者應建立申訴制度，使外送員得就報酬金額、計算方式及給付時間、對渠等不利決定，及因外送服務與商家或消費者所生爭議進行申訴。就終止契約爭議，業者應成立獨立處理小組受理申訴。業者依該規定固有義務建立申訴制度，處理外送員與業者因停權、報酬及不利決定所生爭議，及外送員與商家或消費者間之爭議，惟須成立獨立處理小組之情況，限於「契約終止所涉爭議」，非屬契約終止爭議事項僅得循業者提供之申訴管道處理，其他爭議事項如報酬正確性，若不服業者之處理結果，僅得透過調解或循司法途徑救濟。

綜上，外送專法固已分別從報酬計算方式與定義、基本費、契約規制、事前、後之透明化及申訴機制等面向加以規範，仍不足以有效因應外送員面臨之報酬爭議。

肆、歐盟平臺勞動者工作條件保障法制之發展與規範

一、歐盟平臺勞動者工作條件保障法制發展沿革

(一) 透明化與可預測工作條件指令

在平臺勞動出現前，歐盟曾於 1991 年制定書面聲明指令 (Written Statement Directive; WSD)，明定企業須確保工作條件明確且透明，惟該指令僅適用於具勞工身分之勞務提供者，無法被認定為勞工之勞務提供者即不適用 WSD (Eurofound, 2019; European Commission, 2017: 32-37; Georgiou, 2022: 194)。歐洲議會雖於 2019 年 6 月通過 TPWCD，修正 WSD，將從事平臺工作之勞務提供者納入適用範疇 (EUR-Lex, 2019; Thompson, 2021: 252)，惟僅適用於直接受企業控制、自行承擔經營風險者

(Georgiou, 2022: 205)，難規範以演算法計算報酬之業者 (EUR-Lex, 2019)。

(二) 改善平臺工作之工作條件指令

歐盟執委會指出，平臺勞動者不論身分，皆可能受演算法之影響，而無法獲悉與自身工作條件相關之資訊 (European Commission, 2021b)。歐盟一般個人資料保護法 (General Data Protection Regulation; GDPR) 雖規範自然人個資之處理，特別涉及個人化之自動決策，應符合合法、公平及透明化原則，¹⁰ 惟因 GDPR 適用之限制，平臺勞動者於司法救濟方面仍遭遇重大困難而有特別立法之必要 (European Commission, 2021a)。

鑑於平臺工作衍生之勞務給付型態，已非歐盟既有保護體系所能規範，尤其平臺勞動者存在錯誤分類問題。此外，業者普遍以演算法系統進行自動化之勞務管理並作成決策，惟此機制易對個人重要權利造成影響，若搭配自動化監控系統 (automated monitoring systems; AMS)，無疑加劇當事人權利影響之風險。¹¹ 蓋當事人若無法知悉資料控管者之個資處理行為，難以行使權利並追究資料控管者之侵害個資責任，故透明化原則之落實攸關當事人個資權利之保護 (張陳弘，2021: 43)。

由於平臺勞動者係以平臺作為履行勞務之媒介，倘業者先利用平臺監控平臺勞動者提供勞務過程，再大量蒐集此類個資，用於評估、作成決策，難謂不會影響渠等之工作條件。況平臺勞動者難以探知演算法之運作，不僅難以知悉演算法使用哪些個資類型，亦難

¹⁰ Directive (EU) 2024/2831, on Improving Working Conditions in Platform Work, recitals 9 & 12.

¹¹ *Id.* recitals 5, 6, 8, 50 & 65.

以知悉個人行為如何影響自動化系統作成決策，及自動化系作成或支持決策之理由。是以，建立演算法透明化機制以解決上開資訊揭露不足問題，甚為重要，而平臺勞動者復缺乏可溝通之窗口，若欲對該決策結果提出異議，請求更正或提出救濟，更將面臨權利救濟之現實障礙（另參鄭伊廷，2021: 13）。¹²

為解決上開問題，同時將非僱傭之平臺勞動者納入保障（EUR-Lex, 2021: 38; European Commission, 2021a; European Council & the Council of the European Union, 2024），並考量既有規範相當零碎，為對營運範圍跨境之平臺建立一致性規範，爰制定 PWD 確保所有平臺勞動者之勞動權利（EUR-Lex, 2021: 8-9）。

PWD 前言明確揭示保障平臺勞動者之法律基礎係歐盟運作條約第 153 條及第 16 條之規定，前者係為落實歐洲社會憲章（the European Social Charter），及歐洲共同體勞工社會基本權共同憲章（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）所揭示之社會權，亦包含勞動者之報酬等工作條件；¹³ 後者則明文保障渠等之個資（楊通軒，2017: 5-6, 10; European Union, 2024）。PWD 並援引歐盟基本權憲章（the Charter of Fundamental Rights of the European Union）包括第 31 條賦予所有勞動者獲得公平、公正工作條件之權利；第 27 條規定保障勞動者獲得資訊及協商之權利；第 12 條保障集會與結社之自由；第 16 條營業自由保障及第 21 條禁止歧視等條文說明其立法基礎。¹⁴ 此外，PWD 更援引歐洲社會權支柱中關於「公平工作條件」之原則，包括知情權、救濟權及

¹² *Id.* recitals 6 & 8.

¹³ The Treaty on The Functioning of the European Union, arts. 151, 153(1) & 16(2).

¹⁴ Directive (EU) 2024/2831, recitals 2 & 3.

隱私保護 (European Union, 2023)，補充社會權論述，進而強化制定 PWD 之正當性 (Lörcher & Schömann, 2016: 6-9)。

二、透明、公平及問責之三大原則

演算法欠缺透明度，係因業者利用演算法進行勞務管理、蒐集大量個資，平臺勞動者之工作條件亦常受其影響，惟業者多不會主動告知其如何利用所蒐集資料，及作成特定決策採納哪些標準，在資訊不夠透明之情況下，自無從知悉與自身工作條件相關之決策如何作成，縱獲得決策結果，亦難提出異議 (Mannino, 2025: 46)。賦予平臺勞動者要求提供資訊之權利，目的在於使業者承擔演算法透明化之義務，確保演算法之決策過程處於可被監督之狀態，此等權利植基於個人之資訊自決及隱私保護之概念 (45-48)，西班牙即循此邏輯，要求業者運用演算法作成涉及平臺勞動者工作條件之決策時，須揭露相關參數、指令及檔案等資訊 (Waeyaert et al., 2022: 1, 7-8)，係歐盟第一個規範以演算法計算報酬須落實透明化之國家。

為建立監管數位平臺之法律框架，歐盟透過 PWD¹⁵ 就自動化決策 (automated decision-making; ADM) 所涉工作條件與個資保護，提供更多保障，並承認平臺勞動者與業者係處於不對等之關係，渠等對自身個資被自動化系統處理之同意，並非自願，不存在真正選擇之自由，無法在不損及契約關係之前提下，拒絕或撤回同意 (Dubal, 2025: 426-427)，從而納入演算法管理 (algorithmic management) 之規範。

此外，PWD 前言指出若不對演算法加以監管，可能導致平臺勞動者受到監視，並加劇權力不對等及決策不透明現象，進而對渠

¹⁵ Directive (EU) 2024/2831, recitals 14 & 16.

等之工作條件（含職業安全、平等待遇及隱私權）造成風險。¹⁶ 平臺勞動者受到演算法管理之影響，除無法獲得關於演算法之運作、個資如何被利用，個人行為如何影響 ADM 作成等資訊，亦無從知悉支持或作成決策之原因，並獲得決策之解釋；而由於平臺欠缺聯繫窗口，渠等亦無法就這些決策進行討論、提出異議、請求糾正或補救措施。上述內容均顯示演算法被業者用於管理平臺工作時，平臺勞動者作為個資當事人之主體性備受威脅；就演算法造成個資保護與工作條件之影響，歐盟之立法文件明確揭示得透過增加演算法透明度、加諸個資蒐集、處理限制、人為監督與重大決策審查等方法落實報酬等工作條件之透明化（另參見 McKenzie, 2024: 113），¹⁷ 可見歐盟已關注到演算法對渠等資訊隱私權之影響，及演算法揭露義務與隱私保護之關係，並以此為發展 PWD 保障規範之基礎（EUR-Lex, 2021: 22-23）。

為規範演算法對平臺勞動者資訊及工作條件之影響，PWD 首先將平臺工作定義為透過數位勞動平臺進行組織，並由個人根據與平臺或與居間人之契約關係提供勞務之工作類型。¹⁸ 其次，PWD 納入個資處理之限制、演算法之資訊透明化、人工監督與審查、救濟、諮詢權，及無僱傭關係之平臺勞動者準用等規範，除提高對業者演算法運用上之透明化要求，藉以保障平臺勞動者接近演算法運作等關鍵資訊之權利，尚明定業者主動告知演算法管理相關資訊，及向渠等之代表或其本人諮詢之義務，強化對渠等工作條件之人工監督（human monitoring）；此外，PWD 納入平臺勞動者對業者作成之 ADM，有請求業者解釋、與業者釐清，及請求業者重新審視決策等

¹⁶ Directive (EU) 2024/2831, recital 4.

¹⁷ *Id.* recitals 8 & 54.

¹⁸ Directive (EU) 2024/2831, art. 2(1)(b).

規範 (European Union, 2024)，冀達 PWD 第 1 條揭櫫業者使用人工智慧 (artificial intelligence; AI) 及演算法作成決策之行為，應符合透明性 (transparency)、公平性 (fairness) 與問責 (accountability) 之意旨。

關於透明性，演算法可能影響或決定平臺勞動者工作條件，或造成歧視性決策；由於資訊不夠充分透明，使渠等受到不利影響時，難以進行救濟，歐盟認為強化演算法透明性 (algorithmic transparency) 之措施，得避免 AI 應用所生演算法透明性不足，及難以接近演算法資訊之風險；關於公平性，PWD 前言強調平臺勞動者應享有公平之工作條件、權利及社會保護，並指出促進數位平臺永續發展之同時，亦應賦予平臺勞動者權利並妥適保障 (European Union, 2024)。至於問責，盱衡演算法之管理、運作涉及大量個資之蒐集、處理及利用，GDPR 第 5 條第 2 項及第 24 條皆強調資料控管者應採行適當之技術上或組織上措施 (Formiti, 2020)。為建立釐清 AI 與演算法權責歸屬機制，歐盟指出應要求 ADM 之透明性，或就自動化系統造成渠等工作條件之影響進行人工審查，及請求就 ADM 重新審視 (European Union, 2024)。

三、演算法管理之透明化規範

為實現透明性、公平性，與問責之誡命，PWD 於第 3 章及第 4 章納入多項業者之法定義務，且無論平臺勞動者勞動身為何，均準用 PWD 之演算法管理透明化規範 (European Union, 2024)。

PWD 第 3 章涵蓋演算法透明化之主要規範，將可能對平臺勞動者工作條件造成影響之自動化系統，包括 AMS 與自動化決策系統 (automated decision-making systems; ADMS) 皆納入監管 (De Petris, 2024: 472-473)。前者係指以電子方式監控、監督或評估平

臺勞動者之工作表現或活動，包括蒐集平臺勞動者之個資；¹⁹ 後者係以電子方式作出或支持對平臺勞動者具有重大影響之決策的系統，其影響包括但不限於涉及對渠等招聘、工作之取得與分派、報酬、安全與健康、工時，亦包括對契約之影響，如對外送員停權或終止契約。²⁰

(一) 自動化處理個資之限制

在演算法管理之規範方面，業者不得利用 AMS 或 ADMS 從事六大類個資處理行為，包括蒐集平臺勞動者履行勞務與非履行勞務期間之個資、處理私人間交流之個資，預測渠等行使集體勞動權，及對渠等敏感性個資所為之處理，²¹ 此等規定擴及業者使用自動化系統作成或支持對渠等產生任何形式影響之決策，即便該系統對渠等影響輕微，業者仍負有不得處理之不作為義務 (Aloisi & Potocka-Sionek, 2025: 17)。²²

(二) 演算法資訊揭露義務

業者應向平臺勞動者、其代表及主管機關告知自動化系統利用之情形，並明列業者應揭露資訊，包括三大與此系統有關之類別，此為事前透明化 (*ex ante* transparency) 之規定 (Aloisi & Potocka-Sionek, 2025: 20)。²³ 第一類 AMS 之應揭露資訊涵蓋：1. 引進或使用此等系統之事實；2. 監控、監督、評估資料與行為之類型；3. 監控目的與方法，及 4. 業者以此系統處理平臺勞動者之個資時，

¹⁹ Directive (EU) 2024/2831, art. 2(1)(h).

²⁰ *Id.* art. 2(1)(i).

²¹ Directive (EU) 2024/2831, art. 7(1).

²² *Id.* art. 7(3).

²³ Directive (EU) 2024/2831, art. 9(1).

資料之接收者與此類個資之傳輸或傳送。第二類 ADMS 之應揭露資訊包括 1. 此等系統引進或使用之事實；2. 作成或所支持決策之類型；3. 系統作成決策所考量之資料類別與主要參數，及 4. 該參數對決策作成之相對重要性，包括業者蒐集關於平臺勞動者之個資或行為如何影響決策之作成等，而此處稱主要參數係指自動化系統作成特定決策之主要依據 (International Labour Organization, 2025: 8-9)，至少涵括作成工作行程安排、任務分配或職務表現相關決策所使用之指標 (Aloisi & Potocka-Sionek, 2025: 23-24)，包括準時與否、訂單完成率、於特定區域停留時間、轉單率、工時、效率及顧客回饋等資訊 (Zappalà, 2023: 625-626)。業者若透過此系統作成涉及停權或終止平臺勞動者帳戶、拒絕給付報酬、契約存續與否，抑或對契約可能產生不利影響之決策時，另應揭露理由。至於第三類應揭露之資訊，涵蓋以上述兩類自動化系統作成或支持任何影響平臺勞動者之決策。為避免業者宣稱其作成決策未對平臺勞動者產生重大影響而拒絕揭露資訊，PWD 擴張 ADMS 之定義，使業者就任何自動化方式作成或支持，並對渠等產生任何形式影響之決策，均負有事前揭露之義務 (European Commission, 2026: 47, 49)。²⁴

儘管 PWD 第 9 條第 1 項用語上未盡精確 (Durri et al., 2025: 90-91)，惟有認為此規定保留解釋之彈性，更有認為此等規定實際係就 GDPR 第 12 條至 15 條加以補充及明確化之結果 (European Commission, 2026: 47)。另從規範構架以觀，歐盟引進利害關係人之參與，使受演算法影響之平臺勞動者及其代表，以及演算法之主管機關等利害關係人，皆得參與演算法之揭露過程，以落實改善工

²⁴ *Id.* art. 9(1)(3).

作條件及減少不正義之目的，並重新調整演算法下資訊不對稱所造成權力不對等關係 (Mannino, 2025: 49)。

值得注意者，係此等透過透明化調和資訊與權力不對等，藉此消弭 AI 對個資主體基本權利負面影響之機制，於歐盟 2024 年 8 月生效之歐盟人工智慧法 (European Union Artificial Intelligence Act; AIA) 下，已從勞動權利保障，進一步提升至 AI 系統治理之範疇 (Nowik, 2025: 293)。AIA 採風險分級概念，將 AI 系統區分為「不可接受之風險、高風險、特定透明風險及最低風險」等不同風險級別予以監管，並使提供者與部署者負擔不同程度之資訊揭露義務 (王士維，2025: 85-86)。

鑑於演算法管理高度依賴 AI 系統之運作，並蒐集個別平臺勞動者之行為或特徵，進行工作分派、監控或績效與行為評估，據以作成影響平臺勞動者工作條件之決策，涉及對平臺勞動者之剖繪及 ADM，同時符合 AIA 第 6 條及附件三第 4 點屬於「就業、勞工管理及自僱近用之旨在用於作出影響工作相關關係、促進或終止工作相關契約關係、基於個人之行為或特徵分配任務，或監控及評估此類關係中人員表現與行為」之高風險 AI 系統 (Ponce Del Castillo, 2025; Ponce Del Castillo & Taes, 2025: 356)，業者運用演算法機制決定平臺勞動者之報酬等工作條件，須遵守 AIA 關於高風險 AI 系統之具體要求及部署者之義務，受上開高風險 AI 系統影響之平臺勞動者並能藉此獲得 AIA 中透明化規定之保障，而依 AIA 第 26 條第 7 項規定，雇主應在投入或使用高風險 AI 系統前，向勞工代表及受影響之勞工告知可能受到該系統之影響，倘業者與平臺勞動者具僱傭關係，業者即負有此資訊揭露義務。雙方縱無僱傭關係，依同條第 11 項規定，在使用高風險 AI 系統作成或協助作成與平臺

勞動者相關之決策時，業者亦負有告知此類系統對渠等造成影響之義務 (Rosin & Parviainen, 2025: 478-479)。

(三) 演算法資訊揭露方式

為落實透明化須符合「清楚、透明、可理解及容易獲得」之原則，且應使用清晰明瞭之語言之立法意旨，²⁵ 業者履行前揭事前透明義務時，應以簡明 (concise) 格式，向平臺勞動者揭露：1. PWD 第 9 條第 1 項所列資訊；2. 直接影響渠等工作條件之自動化系統及其功能之相關資訊；²⁶ 業者並應主動向渠等之代表揭露全面且詳盡之資訊，包括所有相關系統及其功能資訊。²⁷ 相較而言，業者應向代表揭露資訊之範圍較廣，且納入代表集體參與，得強化渠等要求揭露資訊之權利。關於揭露時點，業者若預期使用自動化系統作成或支持決策，應於開始利用該系統時揭露資訊，引進該系統有造成平臺勞動者之工作條件或組織產生重大改變之可能，須於事前揭露；除上開時點，於渠等之代表提出要求時，業者應履行揭露上開資訊之義務；至於揭露範圍，凡與平臺勞動者契約相關之決策，不論是完全由自動化系統作成，或以此系統輔助作成，亦不論是否對渠等產生重大影響，業者皆負有資訊揭露義務 (Aloisi & Potocka-Sionek, 2025: 17)。

(四) 演算法資訊透明性之措施

為確保演算法資訊之透明性，PWD 第 10 條規定創設自動化系

²⁵ Directive (EU) 2024/2831, recital 44.

²⁶ *Id.* art. 9(3).

²⁷ *Id.* art. 9(4).

統人工監督之機制，明定業者應在平臺勞動者代表之參與下，每兩年至少評估一次 AMS 及 ADMS 作成或支持個別決策之影響，包括對平臺勞動者之工作條件或工作過程中是否受到平等對待，且應置備充足人力執行自動化系統之有效監督與評估，而就上開決策之評估，縱無法透過自動化處理分析所有決策，仍應採代表性抽樣方式，評估業者之決策對渠等之系統性影響 (European Commission, 2026: 53)。倘平臺勞動者之代表經由上開監督或評估程序，發現使用 ADMS 存在歧視之高風險，或已確認該系統所作成或支持之個別決策，構成渠等權利之侵害，業者應有採取必要措施之義務，包括修改或停用該自動化系統，避免類似事件反覆發生，並應將上開評估資訊提供給平臺勞動者之代表；主管機關要求時，亦同。²⁸ 就此，AIA 第 26 條另規範 AI 部署者告知義務涵蓋「在工作場所投入或使用高風險 AI 系統之前，作為雇主的部署者應告知工人代表和受影響之工人，將受到該系統之影響」，與 PWD 方向一致，惟其實質意義更在於確保平臺勞動者代表提前至業者引入 AI 管理系統時即享有參與決策之權利，具有補強 PWD 規定，銜接事前揭露至事後監督之功能 (Guglielmetti, 2024: 137-138)。

此外，為促進演算法管理之社會對話，確保平臺勞動者與業者對話、協商之機會，²⁹ 業者就演算法管理決策，如是否引進新的 AMS 或 ADMS，或就既有之系統進行重大改變等，負告知平臺勞動者或其代表相關資訊並諮詢其意見之義務，此等規定係透過要求業者履行揭露並納入協商程序，確保渠等對演算法進行協商之權利，進而強化演算法之透明度及問責 (Nowik, 2025: 305, 309)；³⁰

²⁸ *Id.* art. 10.

²⁹ Directive (EU) 2024/2831, recital 52.

³⁰ *Id.* art. 13.

又慮及演算法管理有高度複雜性，渠等未必具足夠智識，同條第 3 項規定渠等得選擇請專家協助，且同一平臺有超過 250 名平臺勞動者時，業者應按比例負擔專家費用。惟亦有認為，欲精確評估演算法對平臺勞動者之實質影響，勢須取得演算法運作之完整技術文件。而此類評估涉及高度專業之程式碼稽核，非專家或業者協力難以執行且所費不貲。若業者未依請求提供充分之技術文件，政府將難以監管演算法，故應由主管機關或法院依職權，命業者自費進行稽核並提出相關報告 (Agosti et al., 2023: 34)。

觀諸業者作成影響平臺勞動者工作條件或契約狀態之決策，多係在不透明之程序中進行，渠等僅能被動接受決策結果，欠缺與業者磋商之機會，在契約關係中立於不對等地位，若有渠等代表之介入，無論係涉及個別影響平臺勞動者權利或實質變動自動化系統之決策，將能使決策作成之程序變得更加透明，得以調和此權力失衡狀態 (Mannino, 2025: 50)。惟平臺勞動者未必會加入工會組織，故為保障渠等權益，應逕行以書面或電子方式提供，且為免渠等無法充分理解資訊內容，資訊揭露須符合「清楚、透明、可理解及容易獲得」之原則。³¹ PWD 本身固未就此原則之實際內涵予以明確規範，惟其用語與 GDPR 第 12 條之透明化規定相仿，應可參照歐盟個人資料保護委員會 (European Data Protection Board; EDPB) 《透明化指引》(*Guidelines on Transparency under Regulation 2016/679*) 之操作性概念據以認定 (Ponce Del Castillo, 2023)。就此，EDPB 認為資料控管者須有效率、簡潔地呈現資訊及溝通，若揭露資訊中包含有關與無關資訊，應予以清楚區隔，使個資主體得以直接跳到欲存取之特定部分，以避免資訊疲勞 (Article 29 Data

³¹ Directive (EU) 2024/2831, art. 14.

Protection Working Party, 2018b: 7)，此等觀點亦呼應到前述歐盟法見解，認為應提供實際應用之程序及原則等資訊，蓋個資主體所獲資訊中若參雜過多無關資訊，勢將耗費過多心力篩選方能找到所需資訊。

於本文所探討平臺勞動之情況，業者須確保運用演算法時，平臺勞動者可獲得影響其報酬權益之相關資訊，且不應提供過於概括之資訊。縱業者已揭露相關資訊，為符合「清楚」之原則，業者須盡可能以簡要方式表達，避免複雜之語句或結構，且內容應具體明確，不得抽象含糊或模稜兩可 (Article 29 Data Protection Working Party, 2018b: 9)。此外，揭露之資訊亦須平臺勞動者可理解，始符合 PWD 第 14 條規定之原則。至於資訊是否可理解，應界定資訊預期提供之群體，並按該群體中之成員普遍可理解之程度據以認定 (7-8)。準此，業者向平臺勞動者揭露資訊時，其資訊內容是否可理解，應視該資訊是否已達渠等普遍可理解之程度而定，而非以具備專業技術知識者之理解程度為判斷依據。又為確保資訊容易獲得，業者須確保平臺勞動者知悉可於何處獲得資訊，使渠等立即、清楚地知悉獲得資訊之管道，例如直接提供資訊之副本、網路連結、清楚地標示，或以其他足使渠等無須額外搜尋即可知悉資訊所在處之方式為之 (8)。

PWD 第 11 條人工審查之事後透明化 (*ex post* transparency) 為另一項確保透明性之措施 (Aloisi & Potocka-Sionek, 2025: 18)，涵蓋「賦權」與「課予義務」兩部分。前者係指賦予解釋權，使平臺勞動者得要求業者就演算法作成之決策進行解釋；後者係指課予業者積極作為義務 (Dubal, 2025: 428-429)。解釋權旨在確保平臺勞動者獲得有關其個資被處理之邏輯，以及導出潛在後果之解釋等有意義資訊 (Keller & Aplin, 2026: 22)，PWD 中有關解釋權之權

源，可連結至 GDPR 關於個人化自動決策之規定。³² GDPR 第 22 條第 1 項規定，當事人不受完全以自動化系統作成決策之法律效果或類似重大影響拘束，所謂 ADM 係指未有人為介入，單純透過演算法等自動化方式，處理當事人之個資並作成決策（鄭伊廷，2021: 13）；當中所稱之法律效果，係指對當事人法律上權利或地位造成影響，即當事人是否依據法律享有特定權利或資格；其他類似重大影響，則指未更動當事人權利義務，惟對當事人權益影響甚鉅，近乎產生法律效果之程度，例如以 ADM 結果對當事人工作機會產生影響（張陳弘，2021: 39）。

GDPR 第 22 條第 3 項復規定，資料控管者須採適當保護措施，維護當事人之自由權利及正當利益；而當事人對資料控管者應有人為參與、表達意見並挑戰其決策之權利；同法第 12 至 14 條規定，資料控管者將當事人之個資用於 ADM 或剖繪前，應告知資訊包括 ADM 內在邏輯、重要意涵與預設結果等有意義資訊。GDPR 第 15 條資訊近用權規定，同樣賦予當事人要求資料控管者提供前揭有意義資訊之權利，此規定或具擴張解釋第 22 條第 3 項之功能，有將其中「對 ADM 提出質疑」，解釋為係「要求解釋之權利」之可能（黃詩淳，2023: 944-946；廖淑君，2020: 131；劉靜怡，2019: 16, 18-19）。

惟依 GDPR 第 15 條第 1 項第 h 款規定，個資主體請求近用演算法運作邏輯及其他有意義資訊，須同時符合 GDPR 第 22 條之「完全基於自動化處理」及「產生法律效果或類似重大影響」之要件（Abraha, 2023: 178-179）。就此，EDPB 在自動化決策與剖繪之指引中，就前者之要件採較寬鬆之見解，認為此條固限縮適用於完全

³² Directive (EU) 2024/2831, recital 12.

基於自動化處理所作成之決定，而於決策有人為干預時排除適用。惟為免資料控管者規避解釋義務，所謂「人為干預」須有人為之實質介入始足當之。決策作成過程縱形式上存在人為干預，若未實質影響決策結果，仍應視為完全自動化方式作成之決策。是以，資料控管者須確保對決策結果之人為介入具有實質意義，且須有參與及變更權力者之實質監督，始得排除第 22 條之適用 (Article 29 Data Protection Working Party, 2018a: 20-21)。後者可再細分為「法律效果」與「類似重大影響」二者。法律效果係指自動化處理之決策，實質影響個人合法權利 (如結社自由、訴訟權)，或影響其法律地位或契約上權利 (如終止契約)；類似重大影響係指決策未影響個人之合法權益或義務，惟產生與之法律效果相當，足以影響個資主體之行為、處境、選擇，或對個資主體產生長期、永久之影響，甚或造成個資主體遭歧視或排除，應被視為與法律效果相當之重大影響。EDPB 並認為基於個人資料或特徵之 ADM 所導致之差異化定價，如造成個人就業機會被剝奪或處於嚴重不利之地位，亦將構成重大影響；針對特定個案，剖繪過程對個資主體之侵入程度，包括是否涉及對個資主體跨網站、裝置或服務之追蹤或利用個資主體之脆弱性，亦可能作為判斷重大性之標準 (21-22)。

值得注意者，係在 2021 年一件涉及演算法透明化之案件中，司機主張「定價系統」涉及個資處理並具有決定車費之功能，而「撮合系統」則分析司機專業表現、可靠性、行為、位置和移動軌跡，構成對司機之剖繪。據此，司機請求 Uber 說明前述系統之運作方式，並就其自動化之定價及撮合機制提供演算法邏輯與有意義資訊。阿姆斯特丹地方法院於 2021 年 3 月 11 日作成之判決指出依 GDPR 第 15 條第 1 項第 h 款，個資主體固得向資料控管者請求確認是否存在使用自動化系統作成決策及剖繪之事實，並得請求提供

所涉邏輯之有意義資訊，及此類處理活動對個資主體之重要性與預期後果，惟前提係其處理行為須符合 GDPR 第 22 條規定之 ADM 與剖繪，亦即法院認為須審視該處理是否「全由自動化系統進行而未有人為介入」，以及「決策是否對個資主體產生法律效果或類似之重大影響」，並援引 EDPB 之自動化決策與剖繪指引作為界定第 22 條適用之基礎。本案爭點係此系統是否影響司機基於法律上或契約上權利之行使，或造成類似之重大影響 (Hiessl, 2022: 8; Rechtbank Amsterdam, 2021: paras. 4.57-4.68)。³³ 倘依 EDPB 之見解，此系統決定運價之計算並影響司機之行為模式、選擇與處境，此等影響無疑係長期甚至永久地，而定價系統所產生之差異化定價，亦存在造成特定司機被排除或歧視之隱憂，或至少可能導致特定司機經濟層面受到不利，其決策之後果縱未達解除或終止契約之程度，至少可認為對司機已產生重大影響。惟阿姆斯特丹地方法院採較嚴格解釋，認此系統即便對 Uber 與司機間勞務契約之履行造成某種程度之影響，若司機無法充分證明此等系統作成決策對其產生法律效果，或類似之重大影響，自不得認為係 GDPR 第 22 條之 ADM，故拒絕司機之請求。此等見解明顯過度限縮司機請求 Uber 解釋演算法之權利，而該院就該 ADM 產生重大影響須提出充分之證明，更增加司機作為個資主體行使解釋權之難度 (Wulf & Seizov, 2024: 237)。

相較阿姆斯特丹地方法院趨於保守而採嚴格解釋，義大利個資保護委員會 (Garante per la protezione dei dati personali，下稱 Garante) 立場則與 EDPB 相同 (Vale & Zanfir-Fortuna, 2022: 26)，對 ADM 規定之適用，均傾向採取較寬鬆但保障勞動者之解釋。

³³ 本判決之非官方英文譯本，另參見 Ekker Advocatuur (2021)。

Garante 針對業者 Foodinho 與 Deliveroo 是否遵守 GDPR 規定發動調查，並分別於 2021 年作成處分 (Kerrigan et al., 2023: 12)。在 Foodinho 案中，Garante 認為 Foodinho 透過外送員之效率、回饋及客戶評分結果等參數計算出優異分數，以此作為派單基礎，優先將訂單分派給評分較高者，故認此訂單分派機制對外送員具有重大影響，構成 GDPR 第 22 條重大影響外送員之剖繪 (12)。同年，Garante 在 Deliveroo 案的裁決中，對 GDPR 第 22 條之適用，維持較寬鬆之認定。Garante 發現，每位外送員皆須簽屬協議且將 App 安裝在手機上，才能獲得 App 之存取權，並排定外送時間，及接收或回應系統上外送之請求。Deliveroo 蒐集外送員之大量個資，並利用演算法系統計算外送員之「關鍵時段之可用性」、「履行預約（即預約時段是否實際進行外送）可靠性」及「送餐速度」參數，得出優異分數，分數較高者能獲得優先派單之機會 (Dutta Roy, 2021: 1-2)。Deliveroo 辯稱此系統未對外送員造成法律或相當之重大影響，不適用 GDPR 第 22 條規定，惟 Garante 指出此系統對外送員之前述參數進行剖繪，構成派單機制重要之一環，決定渠等在預約時段內能否獲得工作機會，而實質支配渠等之收入，對渠等已產生重大影響 (Kerrigan et al., 2023: 12)。在 Deliveroo 案中，由於系統之派單機制受 GPS 定位、車輛資訊、配送速度、可靠性及預定時段可用性等參數之實質影響，Garante 認為，Deliveroo 自負有揭露上開參數之義務，其未履行顯構成未「提供關於資料處理邏輯以及此類處理對資料主體的重要性和後果的任何有意義之資訊」之情事 (Dutta Roy, 2021: 2; Garante per la protezione dei dati personali, 2021)。

綜上，可發現 ADM 與剖繪之判斷，在涉及平臺勞動案件中，可能存在顯著落差。就自動化系統或剖繪是否產生足以重大影響平

臺勞動者之效果，雖阿姆斯特丹地方法院與 *Garante* 均引述 EDPB 之指引，惟各採寬嚴不一之標準，產生迥異之結論。此外，阿姆斯特丹地方法院要求處於資訊劣勢之平臺勞動者須負擔較大之舉證責任 (Dutta Roy, 2021: 2)，證明演算法對其造成之重大影響，方能取得演算法資訊並請求解釋，此種見解不僅未充分考量處境不利群體舉證不易之困境，亦大幅增加渠等行使解釋權之難度，而使解釋權之保護規定易形同具文 (Abraha, 2023: 179)。相對於此，*Garante* 觀察到演算法系統如何實質影響平臺勞動者之經濟收益，使特定平臺勞動者限於處境不利地位，以此認定演算法之決策影響之重大性，遂將 EDPB 自動化決策及剖繪指引轉化為適用解釋權之認定標準，明確將演算法對平臺勞動者生存條件之掌控力，歸類為指引中所謂對個人處境造成長期、永久不利影響之重大後果，而符合 GDPR 第 22 條之類似重大影響，藉以達降低解釋權適用門檻之作用。惟欲避免規範形同具文，並保障平臺勞動者透過行使解釋權獲得實質救濟之權利，尚有賴於「有意義資訊」意涵之界定。

就此，歐盟法院認為³⁴ GDPR 第 15 條中之「有意義資訊」，可被解讀為「涵蓋個資以及其他資料在經過自動化後處理後產生特定結果之廣泛結果」且包括程序與結果之所有相關資訊，除具重要性與預設結果資訊外，尚涵蓋透過 ADM 利用個資獲得特定結果之程序及原則有關之所有資訊。其次，在過往判決中，GDPR 第 13 條及第 14 條被認為係對資料控管者附加額外資訊揭露義務，與第 15 條構成完整之權利，參酌 GDPR 第 12 條透明化之意旨，係確保個資主體能夠理解資料控管者向其揭露之資訊，從而認為資料控管者履行此義務時，應確保以簡明、透明、易懂及容易取得方式為之，

³⁴ Judgment of 27 February 2025, *Dun & Bradstreet Austria*, Case C-203/22, ECLI:EU:C:2025:117, paras. 42-66.

不得僅提供複雜之演算法公式，或單純描述 ADM 之步驟。歐盟法院並指出，資料控管者向個資主體揭露演算法作成決策之實際應用程序、原則、資料產生特定結果之重要性及特定結果等資訊，其資訊揭露應達個資主體可以理解演算法之邏輯，進而得有效行使 GDPR 第 22 條第 3 項所賦予「表達個人意見」及「對決策結果提出異議」權利之程度，方符合以簡明、易懂方式提供有意義資訊；而資料控管者固然無須揭露完整之演算法資訊，惟須描述實際運用之程序與原則，使個資主體得理解其個資在所涉 ADM 中如何被使用，不得僅以 ADM 操作過程複雜性，即免除提出解釋之義務。有認為若合併觀察 PWD 第 9 條規定，該條所詳列業者在使用 ADMS 作成影響平臺勞動者工作條件之決定時應揭露之資訊，本質上已具體化平臺勞動者得要求解釋之範圍 (Rosin & Parviainen, 2025: 484)，此觀點與前述 Garante 之認定近似。申言之，凡「業者之演算法系統所使用、實質影響平臺勞動者報酬或其他工作條件之資訊」，即屬平臺勞動者主張解釋權之核心範疇，業者不得以技術複雜性或營業秘密為由拒絕說明，惟相較 GDPR 對自動化系統有重大性之要求，PWD 第 9 條則未有此要求，適用範圍更廣，從而未造成重大影響之決策亦涵蓋在內 (European Commission, 2026: 49)。

另就自動化方式作成或支持之決策，平臺勞動者有請求解釋之權利，該業者接獲平臺勞動者請求後，不得藉故拖延，須以口頭或書面方式為之，並確保其內容以透明及可理解方式呈現，且以渠等易於理解之語言進行解釋，³⁵ 至於決策是否指任何類型之個別決策，或 ADMS 所作成或支持一般性之決策清單之疑義，歐盟執委會指出平臺勞動者得請求業者解釋範圍，應涵蓋任何類型之決策，包

³⁵ Directive (EU) 2024/2831, art. 11(1).

括單一決策、消極地不為決策或一系列決策；平臺勞動者在登入平臺後，若長時間未收到任務分派之訊息，而同區之其他平臺勞動者卻有收到，業者亦有解釋義務 (European Commission, 2026: 57)。

再者，業者以自動化系統作成或支持有關暫停或終止平臺勞動者帳戶、拒絕給付工作報酬，涉及影響契約狀態或類似法律效果，或影響僱傭或其他契約關係之決策，經平臺勞動者要求解釋時，業者須在不遲於決策生效之日前，以書面提出理由。惟為強化平臺勞動者之保障，其代表同時被賦予得對上開不利決策進行審查之權利，且業者接獲請求後，應於二週內提供內容足夠精確且有充分依據之回復。³⁶

綜上，平臺勞動者及其代表各自享有解釋權及決策審查權皆因上開規定而更臻明確；而歐盟執委會亦說明 PWD 第 9 條與第 11 條相輔相成。前者係規定業者應事前揭露可能影響平臺勞動者權益之一般性理由與基準；後者則係要求業者事後就個別之決策提供更為具體之說明，得以提供平臺勞動者更為完整之保護 (European Commission, 2026: 58)。不過，基於此規定未就代表予以詳盡規範，即衍生得審查 ADM 之代表是否限於具簽訂團體協約權利之工會，或須達一定規模，及工會得否代表非勞工身分之平臺勞動者參與 ADM 審查之問題。就此，歐盟執委會指出此處所稱代表包括工會與其他自由選出之代表。若為代表平臺勞動者之工會無上開資格限制，惟工會得否參與業者作成對平臺勞動者不利決策審查之權利，應視在各會員國法律與實務運作，是否承認該特定工會具有代表集體協商或簽訂團體協商之權利；工會以外之組織能否代表平臺勞動者，則視該組織是否由渠等自由選舉產生而定。至關於工會得否參

³⁶ Directive (EU) 2024/2831, arts. 11(1) & (2).

與業者對非勞工身分之平臺勞動者所為不利決策之審查，歐盟執委會則認為應取決各會員國是否承認工會對非勞工身分勞動者之代表權而定，惟此等觀點亦遭質疑係鼓勵各會員國對工會之代表權加諸限制，於業者透過自動化方式作成決策，致非勞工身分之平臺勞動者受到不利影響之情況，將可能使工會因不具代表權，而無法介入審查業者之決策 (18-20)。

有關業者回應解釋或審查要求之形式，則因該自動化系統作成之決策是否對平臺勞動者不利，而有不同程度之要求，原則上業者得以書面或口頭方式提出解釋，如涉及不利決策之解釋，基於此類型之決策有侵害渠等權益之虞，有保全證據之必要，以利渠等日後尋求救濟，應以書面提出為限，惟實際上業者仍可能透過自動生成系統產出通用性的證明，以規避書面證明之要求，故就此書面要求，應解釋成針對請求者之個案提出書面，若非就具體個案所做成，堪認未依請求為之 (De Petris, 2024: 474)。

另關課予聯繫義務部分，係考量若未建立適當溝通管道，平臺勞動者仍無從對業者提出請求，並就涉及工作條件之相關決策，與業者討論或釐清，將導致解釋權或審查權難以實現，使該等立法形同具文，而規定業者應指派人員作為聯繫窗口，並確保平臺勞動者得與之聯繫，討論及釐清決策作成之事實、情況及理由，避免無法及時提出救濟，然由於 PWD 未明確規定業者應事先向平臺勞動者告知聯絡窗口，亦可能存在如何落實之問題。就此，歐盟執委會指出，為使平臺勞動者有效行使權利，業者仍以提供電子郵件或電話號碼等方式，確保平臺勞動者清楚知悉如何聯繫聯絡窗口 (European Commission, 2026: 57-58)。

同時，為免該人員以未獲授權為由，消極不處理或延宕平臺勞動者之請求，PWD 明定該人員應接受相關專業訓練並具備履行職

責之專業能力與權限。而上開自動化系統作成或支持之決策，若損及平臺勞動者權益，業者至遲應於決策通過後二週內，就該決策進行糾正，例如自動化系統若誤將平臺勞動者停權，須立即將其帳號復權 (Nowik, 2025: 304)；倘無糾正可能性，應就其所受損害給與補償，並採取必要措施，如透過修正或停止使用 ADMS 等方式，避免類似事件再次發生。³⁷ 因此，縱使損害仍可能發生，惟採取上開預防或補償措施，至少可降低演算法不透明對工作條件及隱私權再次造成不利影響之風險 (De Petris, 2024: 476)。

(五) 救濟權之保障

盱衡若欠缺確保業者依請求提供資料，或提供資料是否已充分，而達到可以釐清報酬爭議程度之規定或救濟程序等配套措施，平臺勞動者尚難獲充分保障。PWD 第 19 條規定平臺勞動者之爭議應及時、有效且公正地獲得解決，第 20 條規定平臺勞動者之代表或依法維護其利益之法人組織得參加救濟程序，協助平臺勞動者。此外，平臺勞動者若係因報酬之計算與業者產生爭議，基於釐清事實之關鍵資訊藏於演算法之指令中不易取得，加上業者可能以維護營業秘密考量拒絕公開或藉故拖延，對業者主動或依平臺勞動者請求揭露充分資訊欠缺期待可能性，導致取證困難。PWD 第 21 條進而規定法院與主管機關在相關程序中，得命業者揭露持有之相關證據，例如行政機關接獲申訴後，為確認業者是否遵守資訊揭露義務，於行政調查或裁處決定程序中，得要求業者提供相關演算法資訊，或法院為審理平臺勞動者與業者之私權紛爭，確認業者是否依約給付報酬時，得命業者提出釐清案情所必需之演算法資訊。³⁸ 本文認

³⁷ Directive (EU) 2024/2831, art. 11(3).

³⁸ Directive (EU) 2024/2831, arts. 21 & 24(5).

為此等規定乃基於證據偏在業者一方，為實現武器平等原則而設；惟為免對揭露資訊毫無限制，要求揭露資訊範圍過於廣泛，可能過度侵害業者之權利，並導致機密資訊一經揭露後造成難以回復之損害，是以，法院於救濟程序中要求業者提交之證據若具機密性，除須與該程序相關外，另應採有效措施維護資訊機密性，始得為之，俾在保障平臺勞動者救濟權利與兼顧業者正當利益間取得平衡。

(六) 不利對待禁止

為免平臺勞動者提出申訴或救濟遭到報復，PWD 第 22 條明定業者不得因渠等及其代表進行內部申訴、向主管機關申訴、循司法途徑提出救濟程序，或因渠等為主張 PWD 保障權利，而予以不利對待；PWD 第 23 條更規定業者不得因平臺勞動者行使權利而終止契約或有同等效果之行為，亦不得有相關準備行動。³⁹ 平臺勞動者如認其因行使 PWD 賦予權利，遭終止契約或受有其他效果相當之不利對待，得要求業者就該行動，以書面充分解釋其理由。⁴⁰ 慮及業者利用自動化系統作成不利平臺勞動者之決策時，演算法可能掩蓋掉其中產生不利結果之規則，而不易查明該決策作成之真正原因，致平臺勞動者難以提出質疑 (Dubal, 2025: 434)。PWD 第 23 條第 3 項遂採取調整舉證責任分配方式，於平臺勞動者向法院或主管機關提出足以推定終止契約或類似行為之事實存在後，由業者證明其終止契約或相關行為，非基於平臺勞動者申訴或主張權利所為。

³⁹ Directive (EU) 2024/2831, art. 23(1).

⁴⁰ Directive (EU) 2024/2831, art. 23(2).

(七) 聯繫與溝通管道之建立

揆諸個別平臺勞動者得自由選擇提供勞務之時間，提供勞務過程中，並無共同之工作場所，在多數情況下，均無與其他平臺勞動者接觸或對話之機會，故為保障渠等互相認識與溝通之機會，並避免渠等因缺乏共同工作場所而無法共同維護利益之困境，PWD 第 20 條明定業者應建立使平臺勞動者得以彼此溝通、聯繫，並提供渠等之代表得以聯繫各該平臺勞動者之管道。⁴¹

(八) 處罰與行政監督

歐盟將演算法透明化視作個資保護之一種手段，⁴² 故於 PWD 第 24 條規定，由個資保護監管機關負責監督、執行 PWD 演算法管理之規定，由各會員國制定處罰標準，執行有效、具嚇阻性之處罰。⁴³

為確保主管機關得掌握平臺勞動者之工作狀況，以及渠等與業者之締約類型與內容，PWD 第 16 條明定業者向主管機關申報平臺勞動者從事工作之義務，並於第 17 條就申報事項訂定細節性規範，明確規範業者應向主管機關申報內容，包括平臺勞動者人數、契約狀態、平均活動時間、平均每週工時及平均收入、契約條款內容，及與業者存在合作關係之其他締約對象，除微型及中小型規模之平臺得以年為單位申報外，其他業者應每半年更新資訊，且資訊產生實質變動時，即須更新。

⁴¹ *Id.* recital 62.

⁴² Directive (EU) 2024/2831, recital 54.

⁴³ *Id.* art. 16.

伍、歐盟報酬透明化法制之啟示與可供我國借鏡之處

一、我國法制之省思

鑑於外送員依靠每筆訂單之報酬維生，若未獲充分之報酬資訊，協商能力將深受影響，且無法妥適規劃自己與家庭之經濟生活。演算法固未必造成外送員報酬短少之結果，惟渠等完成工作後受領報酬低於預估金額之情形所在多有，且業者未提供可驗證是否依同意接單時之條件給付報酬之資訊，此即業者難以擺脫演算法不透明指控之原因。

我國縱有部分市議會制定外送自治條例，賦予外送員請求業者在「每筆訂單成立前」揭露報酬計算方式之義務，惟基於以下原因，本文認為上開規範對外送員報酬透明化之保障仍相當有限。

外送員雖未必皆得認為勞工，惟渠等與勞工均同樣具備欠缺協商實力之特徵。此特徵一方面展現在外送員欠缺報酬主導性或協商空間，僅得由業者任意調整之特性；另一方面則展現在業者對市場相關資訊之壟斷，業者利用演算法作成有利自身經營之決策，所利用者卻係外送員之個資，及其在提供勞務過程中，自消費者所蒐集之個資。外送員在無形中奉獻出個資，卻無法了解這些個資在業者演算法之處理下，如何形成最終報酬數額，致最終報酬與平臺預示數額存在差異時，無從進行確認，而形成資訊之不對稱並造成雙方不平等之締約地位。

鑑於外送自治條例雖皆多定有業者於外送員接單前，應揭露每筆訂單報酬計算方式之規範，惟此等規定僅課予業者事前揭露報酬計算方式之義務，並未規範外送員受領最終報酬與事前揭露資訊有所落差之情形，外送員縱認業者未依約給付報酬，一旦業者以營業

秘密為由拒絕提供相關資訊，外送員即無從確認，對以每筆訂單報酬收入為生存基礎之外送員保護似未盡周延。此外，上開「每筆訂單報酬之計算方式」之內涵尚待商榷，若以解釋論之視角，得否解為揭露資訊範圍包含演算法形成報酬之過程、運算邏輯與影響因子等內在資訊亦非無疑。

我國雖已通過外送專法，如該法第 4 條引進擬定定型化契約應記載及不得記載事項，並明定抵觸上開事項之法律效果，固可肯定係為明確化外送服務契約之權利義務及契約內容合理性，惟該法授權中央主管機關針對定型化契約訂定規制之條款目前尚未明朗，仍留待勞動部進一步公告補充。此外，就提升報酬保障之相關措施而言，外送專法第 5 條明定每筆訂單基本費之下限及計算方式，惟功能仍在於防止外送員領取過低報酬，然造成外送員報酬不透明之原因主要來自變動報酬，故此等規定就提升報酬透明度效果有限。至於外送專法第 5 條第 4 項固明定定期提供報酬明細義務，惟此規定與勞基法第 23 條工資明細之條文結構相仿，如按勞動部過往見解，報酬明細載明各給付項目與總額即為適法，僅於該條立法理由進一步說明應包含外送服務時間，鑑於外送員常非以時薪計酬，如報酬明細僅記載外送服務時間、各給付項目及數額，僅能驗證業者給予之基本報酬是否符合法令，尚無充分資訊可供確認整筆訂單報酬之正確性。據此，上開要求業者提供明細之規範，能否落實透明化不無疑義。縱使該法第 6 條另要求業者事前應揭露訂單重要資訊，惟事後（接單後）未有足夠之資訊，仍難以比對、驗證報酬之正確性。而就外送專法第 7 條規定，該條包含透明度、舉證責任轉換與申訴救濟，可謂具前瞻性之規定，惟如前述，不利決定之具體內涵是否包括單純之債務不履行，抑或限縮在不利處分造成報酬嗣後未符接單時預期數額之結果，或外送員得否技術性地主張業者係因不利處

分造成報酬短少而適用此規定，實存在條文解讀與適用之疑義。在救濟方面，外送專法第 9 條引進獨立處理小組之爭議處理機制，惟限縮適用於外送服務契約遭終止，無法適用於解決變動報酬計算產生之爭議。

另值得注意者，係對照我國外送專法、外送自治條例與 PWD 規定，可發現 PWD 非但明定業者應揭露以演算法計算報酬所使用參數資訊，以及解釋此等資訊如何影響其形成工作條件之決策，尚明定業者報酬資訊揭露程度應達「透明、易於理解以及便於取得」之程度，且以清晰簡明之語言呈現，始符 PWD 要求之透明性。相較而言，我國關於報酬透明化之規範均未明定透明化程度，且要求揭露之資訊範圍僅止於報酬之結構與數額，無論在揭露報酬資訊之範圍及透明程度，皆有所不足。

從保障財產權之觀點，業者之營業秘密固應受保障，惟考量每筆訂單報酬對外送員而言，其意義上並非僅為履約後之對待給付，尚為外送員維繫個人及其家庭基本經濟生活之來源，與外送員經濟安全密不可分，則演算法運作下之報酬計算方式，可能衍生外送員接單量與報酬不成比例，或履約後報酬低於預估金額之現象，勢將嚴重影響外送員之生存。基於生存權與財產權同受憲法第 15 條保障，且相較於業者之財產權，在兩相權衡下，應有優先保障廣大外送員生存權之必要。此外，系爭憲法判決亦指出，資料控管者縱係合法取得個資，個資主體仍未因此喪失對自身個資之控制權，在演算法被廣泛地使用之資訊化時代更具意義，蓋系爭憲法判決不僅係補充司法院釋字第 603 號解釋中，就隱私權具體之權利內涵闡述不足之處，使得資訊隱私權之內涵更為完滿；尤其係強調個資主體知悉及控制個資權利之部分，為演算法資訊透明化立法提供更明確之憲法基礎。

從保障資訊自主之觀點，外送員作為隱私權歸屬權利主體，既受憲法第 22 條保障，且資訊自主保障內涵中有關「對其個資之使用有知悉及控制權」部分，係指該權利主體不僅就自身個資有知悉權利，並有對其被利用前、中、後之控制權，⁴⁴ 由於業者在作成個別外送員之報酬決策時，必然會使用到外送員之個資，業者可大肆利用此等個資滾動式調整外送員之報酬，為自身創造最大利潤，甚至作為停止派單或終止契約之依據 (Foodpanda, 2025)，反觀外送員作為隱私權主體，卻僅能陷於自身個資如何被利用無知悉及控制權之境地，對外送員資訊自主之保障顯有不周。

復自契約法之視角，締約他方若係在未獲充分資訊之前提下締約，事實上是否有決定自由，已非無疑 (楊宏暉，2013: 3, 8)。況勞務需求者與勞務提供者約定之報酬，通常於締約時即自始確定或可得確定，從而勞務需求者於受領勞務後，是否有未給付約定報酬之情事較易確認，勞務需求者給付之報酬低於約定數額時，勞務提供者自得依債務不履行規定主張權利。惟外送員所面臨之困境，係業者最終給付報酬與接單前揭露報酬數額有落差之情況，此際因最終報酬數額係由業者單方面以演算法納入各項參數計算之結果，且業者未揭露報酬運算過程，及各參數如何影響報酬之資訊，在資訊不對等之情況下，外送員甚至無從確認業者是否依約履行，難以透過主張債務不履行請求損害賠償。是以，要求報酬資訊之透明性，應係在平衡業者財產權及外送員之生存權與資訊自主之保障，乃至於確保外送員之意思自主，使其得以在與業者立於對等地位之基礎上行使權利。

⁴⁴ 參見憲法法庭 111 年憲判字第 13 號判決。

二、歐盟法對我國之啟示

綜整、分析上開內容後，本文認為歐盟法對我國制定勞動法制之啟示，可分為立法思維、立法基礎、賦予 ADM 解釋權明確依據、建立透明度審查標準及建立實質暢通之申訴管道：

(一) 立法思維

傳統勞動法以具備勞工身分作為適用前提，不具勞工身分者所受保障較為有限。相較而言，PWD 著重在法律責任之妥適分配，並自創造特定風險者須為該風險負責之思維，連結至勞動保護規範，作為勞務提供者受保障之正當性基礎，具有擴大勞動法保障範圍之功能（林佳和，2021: 23）。國家循此途徑制定勞動權益保障立法，係從風險可歸責於勞務需求者之角度切入，說明限制勞務需求者財產權或經營權，並課予相應法律責任之正當基礎。

此等立法思維之特色在於突破勞動身分之框架，直接將特定群體納入規範，從而勞務需求者與勞務提供者若皆符合適用法律之資格，無論雙方之契約關係為何，均無礙於國家對勞務需求者課予法定義務，勞務提供者亦得據以主張權利。觀諸平臺勞動者，特別係外送員勞動身分不易認定之情況尤為明顯，PWD 之若干保障規範同時涵蓋僱傭與非僱傭身分，與我國外送專法以外送員為保障對象之作法實有異曲同工之妙，惟歐盟於 PWD 前言清楚闡明非僱傭身分之平臺勞動者基於相同不利處境而有同受保護必要性之作法，更能強化對平臺勞動者之保障，在立法政策上採取不區分勞動身分而予以相同保障之正當性，實值我國參考。

(二) 立法基礎

PWD 從貫徹資訊隱私權保障之觀點出發，並結合工作條件保

障之立法方式，除有助於保障勞務提供者知悉及控制其個資如何被蒐用之權利，亦有助於渠等追溯個資如何被用作計算報酬等工作條件之功能，同時改善渠等工作條件之透明度，而得以因應「個資被用於作成決策，對報酬等工作條件造成影響」之爭議類型。

惟縱觀我國保障勞務提供者之立法，多以憲法第 15 條工作權、生存權⁴⁵ 或第 7 條平等權⁴⁶ 為基礎，較少涉及隱私權保障（徐婉寧，2017: 1955-1956；張義德，2019: 89-91），且側重於個人隱私不為他人所知之權利。衡諸系爭憲法判決對資訊隱私權之突破性見解，已將資訊隱私權之內涵延伸至涵蓋個資主體就其個資在利用前、中、後各階段之控制權，呼應前揭 PWD 規範演算法管理下勞務提供者工作條件保障之思維，未來制定演算法管理之相關勞動權益保障規定時，應可藉此契機帶入資訊隱私權結合工作條件保障之概念，強化在勞動法中納入規範演算法之條文。

（三）賦予自動化決策解釋權明確依據

衡諸業者廣泛應用演算法之結果，不僅對平臺勞動者之隱私造成高度風險，亦可能對渠等之工作條件造成影響，⁴⁷ 惟渠等囿於自動化系統處理之過程不透明，除無從掌控個資如何被利用，甚至在個資被用於決定工作條件時亦無置喙餘地，歐盟乃嘗試將 GDPR 中關於解釋權之規定連結至 PWD，藉此對平臺勞動者行使 ADM 解釋權提供更為明確之成文法上依據。此外，歐盟法院作成判決釐清所謂有意義之資訊，即包括作成決策之實際應用程序、原則、資料產生特定結果之重要性及特定結果等資訊。歐盟之 AIA 更從 AI 治

⁴⁵ 司法院釋字第 494 號解釋。

⁴⁶ 如性別平等工作法第 1 條。

⁴⁷ Directive (EU) 2024/2831, recital 8.

理角度，明定業者若部署影響勞動者工作條件之高風險 AI 系統，須向勞動者揭露該系統對渠等之影響，進一步強化受演算法影響之平臺勞動者要求揭露資訊之權利。國內雖有報酬演算法透明化之呼籲（陳麗萍等人，2022: 152; 鄭博謙，2023: 91-92），外送專法更要求業者應定期提供報酬明細。惟此次立法未將演算法明確入法，為有效因應演算法產生不透明問題，實有透過修法將自動化系統作成或輔助作成之決策明確入法之必要。具體而言，就報酬資訊揭露範圍，考量不同平臺計算報酬所用參數未盡相同，雖未必所有業者均使用演算法計酬，惟國內外送人數較多之平臺，普遍使用演算法系統計算報酬，故應在外送專法第 5 條中另增訂第 6 項明確規範演算法系統，並納入「演算法計算報酬之邏輯及使用參數暨比重（含評分程序與原則）」之揭露義務，以確保外送員取得足以驗算報酬之必要資訊。詳言之，應區分兩種情況，業者未使用演算法時，其報酬明細應適用該法第 4 項之規定；而於業者使用演算法輔助或作成外送員報酬之決定時，則透過增訂條款要求業者應揭露各個報酬項目得出特定金額所根據之主要參數（例如外送之時間、地點、距離、取單率及活動加成等影響數額之資訊）、各參數所占比重、實際計算報酬所應用之程序及原則。

目前，我國於 2026 年 1 月公布之人工智慧基本法，已就 AI 之應用提供基本之法律框架，當中之第 15 條第 2 項亦規定，政府應積極弭平 AI 發展所造成之技能落差，保障經濟安全，並落實尊嚴勞動，應得作為國家立法依據之一。據此，我國欲因應演算法帶來之挑戰，特別係業者以演算法作為定價機制而產生之報酬爭議，國家另可以該法作為立法基礎，進一步課予業者強化演算法透明度之義務，強制業者提供解釋（王士維，2025: 76, 89-90）。

(四) 建立透明度審查標準

歐盟法院近來判決揭示資訊揭露須達到透明、易於理解以及便於取得之程度，且須以清晰簡明之語言呈現，如資料控管者係提供複雜之演算法公式，或單純描述 ADM 之步驟，⁴⁸ 均無法滿足透明度，亦即簡明、可理解之要求。基於貫徹解釋權，資料控管者須以簡單方式向個資主體揭露 ADM 作成之依據，包括實際運用之程序與原則之描述，不得僅以 ADM 之複雜性免除解釋之義務。⁴⁹ 上開合於 GDPR 之審查標準及 PWD 第 9 條第 2 項、第 11 條第 1 項應可作為審查業者是否有依要求提出解釋之依據。此外，EDPB 透明化指引亦闡述清楚、透明、易於理解與便於取得之操作性概念。外送專法第 7 條固亦納入簡明及可理解，惟未明確化此解釋原則之操作，EDPB 就簡明之概念，認為資料應以簡潔且有效率的方式呈現，使個資主體迅速存取其所須資訊；對可理解之概念則明定為以接收資訊之對象是否普遍可理解作為認定標準，而非考量具專業技術或知識者之理解程度，此等內容可補充我國現行法透明度要求未臻明確之處。

(五) 建立實質暢通之申訴管道

無暢通管道得供平臺外送員提出內部申訴或救濟，係報酬爭議未獲解決之原因（黃薇捷，2024: 49）。就此，PWD 規定業者除應指派人員作為聯繫窗口，確保平臺勞動者得與之聯繫討論及釐清決策作成之事實、情況及理由；而為避免該等人員以未獲授權為由，消極不處理或延宕平臺勞動者之請求，PWD 尚進一步明文規範指

⁴⁸ Judgment of 27 February 2025, *Dun & Bradstreet Austria*, Case C-203/22, ECLI:EU:C:2025:117, paras. 48-59.

⁴⁹ *Id.* at 60-61.

派人員之專業訓練、專業能力及權限。外送專法第 9 條僅要求業者建置申訴制度應包括受理單位、處理流程、處理時間、回復方式及申訴成立後之補償措施等內容，並公開揭示，惟衡諸外送員多僅能透過平臺系統向業者申訴，若不對受理申訴單位有更細緻之要求，倘遇受理單位以知能或權限欠缺為由，僅回復制式內容，外送員即難透過業者提供之管道進行有效之申訴救濟。據此，上開申訴制度之規定應參照 PWD，要求受理單位之相關人員須接受專業訓練，且具有處理相關申訴事項之專業能力與權限，以避免受理單位推諉卸責，致申訴管道形同虛設，無法迅速、有效定紛止爭。

陸、結語

數位平臺雖提供諸多彈性之工作，惟外送員對報酬多無置喙餘地，僅能按業者訂定之計算方式，於完成工作後受領報酬。近年來，因業者納入變動之報酬結構，並片面調整外送員報酬計算方式，使渠等之報酬不易預測及確認。觀諸業者多利用外送員個資作成報酬決策，渠等作為個資主體，對自身個資如何被利用應有知悉及掌控權，而報酬與渠等能否於社會生存關係甚鉅，若缺乏透明之演算法與解釋權為基礎，渠等將難以行使對個資之掌控權及檢驗報酬之正確性，後續難以救濟。外送專法基本上固已朝向要求業者應履行資訊揭露義務之方式，惟在要求業者揭露之報酬資訊內容、透明度及申訴救濟之保障等方面尚明顯不足，不論係對渠等之資訊隱私權，或因應演算法機制所衍生爭議均未盡周延。

其中，外送專法第 6 條及第 5 條分別明定業者關於報酬資訊之事前揭露義務及事後揭露義務。就第 6 條之事前資訊揭露義務而言，已規定業者負有在提供訂單時，向外送員揭露訂單重要資訊之義務，應可相當程度地緩和資訊不對稱，並確保外送員接單之自主性。

惟就事後資訊揭露義務部分，參酌第 5 條立法理由及勞動部過往對勞基法第 23 條之解釋，似僅有外送服務時間、訂單報酬內含項目暨其總額為較明確之揭露範疇。鑑於演算法可隨時調整且不易被察覺，為確保外送員得事後確認報酬，本文認為應明定業者除適用外送專法既有報酬明細規定外，另應參酌 PWD 規定及歐盟法院見解，在第 5 條下再增訂第 6 項規定，要求業者如以自動化系統作成報酬決定，應額外提供計算各項目數額所根據之主要參數及其權重、實際計算報酬所應用之程序及原則。我國雖囿於個資法未有自動化系統及剖繪之明確規範，缺乏演算法解釋權之成文法上依據，惟國家基於保障契約自由、生存權及資訊隱私權之法益，應有憲法上之論據。此外，甫實施之人工智慧基本法第 15 條第 2 項亦可作為依據，國家應得本於消弭演算法技術落差、保障外送員經濟安全及落實尊嚴勞動之目的，於外送專法納入演算法之解釋權，以因應演算法決策不透明所衍生爭議。不過，於外送專法納入解釋權固可解決燃眉之急，惟為從根源解決其作為個資主體缺乏解釋權之問題，未來仍應於個資法補足自動化系統與剖繪之一般性規定，使外送專法得連結至個資法，強化外送員權利之保障。

此外，外送專法第 7 條雖課予業者說明理由之義務，惟針對業者未依接單時之條件計算報酬之情況，似有排除適用之疑慮，而此等規定涉及外送員申訴救濟之保障，對能否適當調整舉證責任，使業者負舉證及說明義務以釐清爭議影響甚鉅，對於該條文解讀及適用上之疑慮，未來應透過修法予以明確化。此外，關於簡明及可理解原則之規定，亦缺少規範操作性之概念，未來勞動部訂定相關細則時，應得參照歐盟法院之見解及 EDPB 指引補充之。

為避免業者在初次締約即於契約中訂入不公平條款，致不當損及外送員之報酬權益，建議勞動部擬定定型化契約應記載及不得記

載事項時，應盡可能詳細羅列與外送員權利義務相關事項。特別係針對不得記載事項部分，為免業者於締約時將不公平條款訂入契約並主張符合第 5 條第 3 項全額給付之例外，減損外送員之報酬權益，應就可能造成報酬數額減少之條件予以明確化。

最後，外送專法第 9 條就受理單位缺乏細緻規定，此部分得由勞動部於細則中定明業者應指定人員及其資格，藉此避免受理單位以缺乏相關知能或權限為由推諉卸責，致外送員未能獲得及時有效之救濟。

參考文獻

- 王士維 (2025)。〈人工智慧下個資保護兼論平臺業者之規範——從歐盟相關法案探之〉，《台灣法學雜誌期刊》，1, 1: 71-93。
(Wang, S.-W. [2025]. Personal data protection and platform regulation in the era of artificial intelligence: A study on EU legislation with a focus on data governance. *Taiwan Modern Law Review*, 1, 1: 71-93.)
- 王澤鑑 (2021)。《債法原理》。作者。(Wang, T.-C. [2021]. *Principles of obligations*. Author.)
- 牛曰正 (2012)。〈資訊揭露與公平交易法——以公平交易法第24條為核心〉，《公平交易季刊》，20, 4: 105-160。(Niou, Y.-J. [2012]. Information disclosure and Fair Trade Act—Focusing on Article 24 of the Fair Trade Act. *Fair Trade Quarterly*, 20, 4: 105-160.)
- 立法院 (2025年11月6日)。〈立法院「外送平臺管理暨從業人員權益保障法草案」及「外送員權益保障及外送平臺管理法草案」公聽會報告〉。https://ppg.ly.gov.tw/ppg/SittingAttachment/download/2025103143/PPGB60500_4500_20688_1141117_0010.pdf (The Legislative Yuan. [November 6, 2025]. *Report on the public hearing for the “draft act on the management of food delivery platforms and the protection of practitioners’ rights” and the “draft act on the protection of food delivery workers’ rights and the management of food delivery platforms.”*)
- 李惠宗 (2013)。《中華民國憲法概要：憲法生活的新思維》。元照。
(Li, H.-Z. [2013]. *An introduction of the Constitution of the Republic of China [Taiwan]: New thinking on constitutional life*. Angle.)
- 邱羽凡 (2019)。〈假承攬、真僱傭？——平臺餐飲外送員之勞動保護與「勞工身分」簡析〉，《月旦法學教室》，206: 64-76。
(Chiu, Y.-F. [2019]. Sham contracting, real employment?—A brief analysis of labor protection and “employment status” for platform food delivery workers. *Taiwan Jurist*, 206: 64-76.)

- <https://doi.org/10.3966/168473932019120206012>
- 邱羽凡 (2024)。〈數位勞動平臺成立僱傭關係之「認定」與「推定」——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〉，《月旦實務選評》，4, 6: 110-124。(Chiu, Y.-F. [2024]. “Determination” and “presumption” of employment relationships established by digital labor platforms: Commentary on the Supreme Administrative Court’s Judgment No. 488 of 2021 and the Taipei High Administrative Court’s Judgment No. 1046 of 2020. *Journal of New Perspectives on Law*, 4, 6: 110-124.) <https://doi.org/10.53106/27889866040607>
- 邱羽凡、張文祈 (2023)。〈數位控制模式下之平臺外送員從屬性認定——以歐盟及其會員國近期發展為參考〉，《臺北大學法學論叢》，128: 89-179。(Chiu, Y.-F., & Chang, W.-C. [2023]. Subordination test under digital managerial control for platform couriers: With reference to recent developments in the legal system of the EU and its Member States. *Taipei University Law Review*, 128: 89-179.)
- 周伯峰 (2018)。〈論「對不期待之契約」的法律上處理——以締約上過失為中心〉，《政大法學評論》，155: 219-295。(Chou, P.-F. [2018]. On the legal treatment of the unexpected contract by *culpa in contrahendo*. *Chengchi Law Review*, 155: 219-295.) <https://doi.org/10.3966/102398202018120155004>
- 林佳和 (2021)。〈後釋字第740號解釋之勞動趨勢分析〉，《月旦法學雜誌》，314: 6-25。(Lin, C.-H. [2021]. Analysis of labor trends in Interpretation No. 740. *The Taiwan Law Review*, 314: 6-25.) <https://doi.org/10.3966/1025593131401>
- 侯英伶 (2021)。〈論美食外送服務網路平臺之法律性質探討——以Uber Eats為例〉，《數位平臺之相關法律問題》，頁93-122。元照。(Hou, I.-L. [2021]. A study on the legal nature of online food delivery platforms—Taking Uber Eats as an example. In *Legal issues related to digital platforms* [pp. 93-122]. Angle.)
- 翁清坤 (2018)。〈賦予當事人個人資料財產權地位之優勢與侷限：以美國法為中心〉，《臺大法學論叢》，47, 3: 941-1051。(Ueng,

- C.-K. [2018]. The strengths and weaknesses for granting property rights in personal information to data subjects: Focusing on the U.S. laws. *National Taiwan University Law Journal*, 47, 3: 941-1051.) [https://doi.org/10.6199/NTULJ.201809_47\(3\).0001](https://doi.org/10.6199/NTULJ.201809_47(3).0001)
- 徐婉寧 (2017)。〈勞工隱私權之保護：以日本法上勞動關係存續中勞工健康資訊之隱私保護為中心〉，《臺大法學論叢》，46，4：1953-2013。(Hsu, W.-N. [2017]. Protection for employees' privacy: Aimed at protection for employees' right to their health information in a continuous employment relationship in Japan. *National Taiwan University Law Journal*, 46, 4: 1953-2013.) <https://doi.org/10.6199/NTULJ.2017.46.04.06>
- 陳自強 (2018)。《契約之成立與生效》。元照。(Chen, T.-C. [2018]. *The formation and effectiveness of contracts*. Angle.)
- 陳哲森 (2023)。《以演算法誘導勞動：外送平臺勞動過程的建構與成本外部化》[未出版之碩士論文]。東海大學。(Chen, J.-S. [2023]. *Seducing labor with algorithms: Construction of labor process and cost externalization of food delivery platforms* [Unpublished master's thesis]. Tunghai University.)
- 陳聰富 (2008)。〈論侵權行為法之違法性概念〉，《月旦法學雜誌》，155：155-195。(Chen, T.-F. [2008]. On the concept of unlawfulness in tort law. *The Taiwan Law Review*, 155: 155-195.)
- 陳聰富 (2015)。〈契約自由之限制——國家政策或契約正義？〉，《契約自由與誠信原則》，頁1-52。元照。(Chen, T.-F. [2015]. Limitations on freedom of contract—National policy or contractual justice? In *Freedom of contract and the principle of good faith* [pp.1-52]. Angle.)
- 陳麗萍、王素鸞、彭素玲、彭佳玲、吳祐誠 (2022)。《透過平臺業者APP程式提供勞務之國內工作者工作態樣研究——以食品外送平臺為例》。勞動部勞動及職業安全衛生研究所。(Chen, L.-P., Wang, S.-W., Peng, S.-L., Peng, C.-L., & Wu, Y.-C. [2022]. *A study on the working conditions of domestic workers who provide labor services through the app program of the platform*

- industry—Using the food delivery platforms as a case study.* Institute of Labor, Occupational Safety and Health, Ministry of Labor.)
- 陳麗萍、王素鸞、彭素玲、彭佳玲、林良榮 (2023)。《外送平臺工作者報酬結構公開透明之可行性研究》。勞動部勞動及職業安全衛生研究所。(Chen, L.-P., Wang, S.-W., Peng, S.-L., Peng, C.-L., & Lin, L.-J. [2023]. *A study regarding the feasibility of openness and transparency in the remuneration structure for delivery platform workers.* Institute of Labor, Occupational Safety and Health, Ministry of Labor.)
- 許宗力 (2002)。〈基本權利：第二講——基本權的功能〉，《月旦法學教室》，2: 72-80。(Hsu, T.-L. [2002]. *Fundamental rights: Part II—The functions of fundamental rights.* *Taiwan Jurist*, 2: 72-80.)
- 許政賢 (2013)。〈契約結果導向的司法控制——初探民事裁判結果導向案例〉，《政大法學評論》，135: 87-173。(Hsu, C.-H. [2013]. *The consequentialist approach to the regulation of contracts: A preliminary study on court decisions.* *Chengchi Law Review*, 135: 87-173.) <https://doi.org/10.3966/102398202013120135002>
- 張陳弘 (2021年1月)。《GDPR施行兩周年評估報告之分析及相關議題研析委託研究計畫結案報告》。國家發展委員會。(Chang, C.-H. [2021, January]. *An analysis of the GDPR implementation two-year anniversary assessment report and related issues.* National Development Council.)
- 張智琦 (2021年3月12日)。〈時薪減到不如工讀生！臺中百名熊貓外送員罷送〉，《苦勞網》。<https://www.coolcloud.org.tw/node/95387> (Chang, C.-C. [2021, March 12]. *Hourly wages are reduced to below those of part-time workers! Hundreds of Foodpanda delivery riders in Taichung go on strike.* *Coolcloud.*)
- 張義德 (2017)。〈雇主的勞動條件明示義務與勞動契約締約上過失責任——評臺灣高等法院九十八年度重勞上字第十八號民事判決〉，《月旦法學雜誌》，269: 160-183。(Chang, I.-T. [2017]. *Employer's obligation to disclose working conditions and pre-*

- contractual liability in labor contract—A review of the Taiwan High Court's civil judgment No. 18 of 2009 [Chonglao Shang Zi]. *The Taiwan Law Review*, 269: 160-183.) <https://doi.org/10.3966/102559312017100269010>
- 張義德 (2019)。〈論勞工隱私權之保障——以日本法為借鏡〉，《政大法學評論》，156: 79-165。(Chang, I.-T. [2019]. On workers' privacy rights protection: A lesson from Japan. *Chengchi Law Review*, 156: 79-165.) <https://doi.org/10.3966/102398202019030156002>
- 勞動部 (2024年2月16日)。〈工資各項目計算方式明細〉。<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28206/nodolist> (Ministry of Labor. [2024, February 16]. *The details of wage computation.*)
- 勞動部 (2025年12月16日)。〈《勞工請假規則》部分條文修正相關問答Q&A〉。<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28218/86988/87100/post> (Ministry of Labor. [2025, December 16]. *Q&A on the amendment of partial provisions of the Regulations on Labor Leaves.*)
- 黃越欽 (2012)。《勞動法新論》。翰蘆。(Huang, Y.-G. [2012]. *New theories on labor law*. Hanlu.)
- 黃詩淳 (2023)。〈AI可解釋性的法學意義及其實踐〉[特刊]，《臺大法學論叢》，52, S: 931-972。(Huang, S.-C. [2023]. Legal significance of explainable AI and its practice [Special issue]. *NTU Law Journal*, 52, S: 931-972.) https://doi.org/10.6199/NTULJ.202311/SP_52.0001
- 黃薇捷 (2024)。《數位平臺工作者最低報酬保障之研究——以美國紐約市食品外送員最低報酬規則之立法為參考》[未出版之碩士論文]。國立陽明交通大學。(Huang, W.-C. [2024]. *A study on the minimum pay protection for digital platform workers—Comparative analysis to minimum pay for food delivery workers' law in New York City, US* [Unpublished master's thesis]. National Yang Ming Chiao Tung University.)
- 楊宏暉 (2013)。〈從民法與公平交易法的規範面向論述締約前資訊揭露義務——兼論丹堤咖啡加盟案〉，《公平交易季刊》，21,

- 3: 1-68。(Yang, H.-H. [2013]. On the pre-contractual duty to inform in view of the different regulatory gravities in the Civil Law and Fair Trade Act—Supplementary comment on Dante Coffee cases. *Fair Trade Quarterly*, 21, 3: 1-68.)
- 楊書瑋、邱宇軒 (2021年5月13日)。〈平臺外送員新制後職災風險更高，當國際規範保障日趨積極，勞動部能行動嗎？〉，《報導者》。<https://www.twreporter.org> (Yan, S. -W., & Chiu, Y.-H. [2021, May 13]. Occupational risks rise for platform couriers under new rules: As global standards advance, can the Ministry of Labor step up? *The Reporter*.)
- 楊通軒 (2017)。〈論歐洲聯盟社會基本權之規範與實踐〉，《東海大學法學研究》，51: 1-66。(Yang, T.-S. [2017]. Fundamental social rights in the European Union: Norms and practice. *Tunghai University Law Review*, 51: 1-66.)
- 楊通軒 (2022)。《個別勞工法：理論與實務》。五南。(Yang, T.-S. [2022]. *Individual labor law: Theory and practice*. Wu-Nan.)
- 楊智傑 (2013)。《資訊法》。五南。(Yang, C.-C. [2013]. *Information law*. Wu-Nan.)
- 廖淑君 (2020)。「人工智慧應用與個人資料保護之研究——以GDPR自動化個人決策與側寫規定為核心」，《財金法學研究》，3, 1: 103-137。(Liao, S.-C. [2020]. Application of artificial intelligence and personal data protection: Taking automated individual decision-making and profiling under the GDPR as a main topic. *The Financial Law Review*, 3, 1: 103-137.)
- 鄭伊廷 (2021)。〈試析「一般資料保護規則」下自動化決策的解釋權爭議〉，《經貿法訊》，279: 13-23。(Cheng, Y.-T. [2021]. An analysis of the controversy over the interpretation of automated decision-making under the General Data Protection Regulation. *Economic and Trade Law News*, 279: 13-23.)
- 鄭冠宇 (2015)。《民法債編總論》。新學林。(Cheng, K.-Y. [2015]. *General principles of the law of obligations*. Sharing.)
- 鄭津津 (2020)。〈平臺業者與平臺勞務提供者間法律關係之研究〉，《月旦法學雜誌》，301: 118-130。(Cheng, C.-C. [2020]. A study on the legal relationship between platform operators and

- platform workers. *The Taiwan Law Review*, 301: 118-130.)
<https://doi.org/10.3966/102559312020060301007>
- 鄭博謙 (2023)。《演算法管理與平臺外送員報酬保障之研究——以歐盟改善平臺工作之工作條件指令草案為參考》[未出版之碩士論文]。國立陽明交通大學。(Cheng, P.-C. [2023]. *A study on algorithmic management and platform delivery workers' remuneration protection—A comparative analysis to the proposal for a directive on improving working conditions in platform work of European Union* [Unpublished master's thesis]. National Yang Ming Chiao Tung University.)
- 劉建宏 (2004)。〈基本權各論基礎講座 (12)——財產權〉，《法學講座》，29: 1-16。(Liu, C.-H. [2004]. Lectures on specific fundamental rights (12)—Property rights. *Law Lectures*, 29: 1-16.)
- 劉靜怡 (2019)。〈淺談GDPR的國際衝擊及其可能因應之道〉，《月旦法學雜誌》，286: 5-31。(Liu, C.-Y. [2019]. A brief discussion on the international impact of GDPR and possible responses. *The Taiwan Law Review*, 286: 5-31.) <https://doi.org/10.3966/102559312019030286001>
- 謝哲勝 (2005)。〈契約自治與管制〉，《月旦法學雜誌》，125: 23-30。(Shieh, J.-S. [2005]. Contractual autonomy and regulation. *The Taiwan Law Review*, 125: 23-30.)
- Abraha, H. (2023). Regulating algorithmic employment decisions through data protection law. *European Labour Law Journal*, 14, 2: 172-191. <https://doi.org/10.1177/20319525231167317>
- Agosti, C., Bronowicka, J., Polidoro, A., & Priori, G. (2023). *Exercising worker' rights in algorithmic management systems: Lessons learned from the Glovo-Foodinho digital labour platform case* (Report No. 2023.11). European Trade Union Institute (ETUI). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4606803>
- Aloisi, A., & Potocka-Sionek, N. (2025, April 22). *House of gigs. Domestic workers, algorithmic management and the Platform Work Directive*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5161650>
- Article 29 Data Protection Working Party. (2018a, February 6).

- Guidelines on automated individual decision-making and profiling for the purposes of Regulation 2016/679* (WP251 rev.01). European Commission. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053>
- Article 29 Data Protection Working Party. (2018b, April 11). *Guidelines on transparency under Regulation 2016/679* (WP260 rev.01). European Commission. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/622227>
- Bloomenthal, A. (2024, August 22). Asymmetric information in economics explained. *Investopedia*. Retrieved April 21, 2026, from <https://www.investopedia.com/terms/a/asymmetric-information.asp>
- Calacci, D., & Pentland, A. (2022). Bargaining with the black-box: Designing and deploying worker-centric tools to audit algorithmic management. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 6, CSCW2: 1-24. <https://doi.org/10.1145/3570601>
- Ceballos, M., Masselot, A., & Watt, R. (2022). Pay transparency across countries and legal systems. *Cesifo Forum*, 23, 2: 3-11.
- Cherry, M. A. (2019). Job automation in the 1960s: A discourse ahead of its time (and for our time). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41, 1: 197-220.
- Choudary, S. P. (2018, May 15). The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. *International Labour Organization*. https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2018/07/wcms_630603.pdf
- De Petris, P. (2024). Protection against the risks and abuses of algorithmic management in the European legal system: The need for an integrated approach. *US-China Law Review*, 21, 10: 465-478. <https://doi.org/10.17265/1548-6605/2024.10.001>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy.” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 3:

- 471-504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Dubal, V. (2025). Data laws at work. *The Yale Law Journal Forum*, 134: 405-447. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5135393>
- Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2025). The Platform Work Directive: A milestone or a nothingburger? In S. Sabato, D. Ghailani, & S. Spasova (Eds.), *Social policy in the European Union: State of play* (pp. 81-98). European Trade Union Institute & European Social Observatory.
- Dutta Roy, C. (2021). *GDPR violation case study: Deliveroo Italia srl* [Unpublished course paper]. Department of Computer Science, Brown University. <https://cs.brown.edu/courses/csci2390/2021/assign/gdpr/cduttaro-deliveroo.pdf>
- Ekker Advocatuur. (2021, March). *Uber drivers v. Uber (transparency requests)* [Unofficial English translation]. <https://ekker.legal/wp-content/uploads/2021/03/Uber-drivers-v.-Uber-transparency-requests-.docx>
- EUR-Lex. (2019, June 20). *Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>
- EUR-Lex. (2021, December 9). *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=en>
- Eurofound. (2019, December 3). Written Statement Directive. In *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved February 11, 2025, from <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/written-statement-directive>
- Eurofound. (2022, September 23). *Platform work*. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/platform-work>
- European Commission. (2017, December 21). *Commission staff working document: Impact assessment: Accompanying the document proposal for a Directive of the European Parliament*

- and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union*. https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVI/EU/6837/imfname_10775554.pdf
- European Commission. (2021a, December 9). *Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>
- European Commission. (2021b, December 9). *Questions and answers: Improving working conditions in platform work*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606
- European Commission. (2026). *Report: Expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/0e51e718-2922-4706-a07c-81a6be1d7f21_en
- European Council & the Council of the European Union. (2024, October 16). *EU rules on platform work*. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>
- European Union. (2023, October 24). *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- European Union. (2024, October 23). *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance)*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>
- Foodpanda. (2024年7月29日)。〈外送夥伴隱私權政策〉。 <https://pandarider.foodpanda.com.tw/otherPage/31>
(Foodpanda. [2024, July 29]. *Delivery partner privacy policy*.)
- Foodpanda. (2025)。〈報酬計算方式〉。取自2026年2月7日， <https://pandarider.foodpanda.com.tw/orderReward/49>
(Foodpanda. [2025]. *Calculation of remuneration*.)
- Formiti. (2020, December 12). *GDPR and the accountability principle*. Lexology. <https://www.lexology.com/library/detail>.

- aspx?g=34144a92-3aa2-4c75-b1c3-346be0719117
- Garante per la protezione dei dati personali. (2021). *Abstract of Italian SA's order as issued against Foodinho S.r.l.* <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9677611>
- Georgiou, D. (2022). The new EU directive on transparent and predictable working conditions in the context of new forms of employment. *European Journal of Industrial Relations*, 28, 2: 193-210. <https://doi.org/10.1177/09596801211043717>
- Guglielmetti, M. (2024). Automated work and workers' rights: Platform work and AI work management systems. In A. Ponce Del Castillo (Ed.), *Artificial intelligence, labour and society* (pp. 127-140). European Trade Union Institute.
- Harris, B. (2018, February 27). *Information is power: Fostering labor market competition through transparent wages*. Brookings Institution. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/es_2272018_information_is_power_harris_pp.pdf
- Hiessl, C. (2022). Algorithmic management in the workplace: Taking stock of case law and litigation in Europe. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 9, 2: 1-21.
- International Labour Organization. (2022, October 10-14). *Summary record of proceedings: Meeting of experts on decent work in the platform economy*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_864252.pdf
- International Labour Organization. (2025, April 2). *Decent work in the platform economy: Law and practice*. <https://www.ilo.org/publications/decent-work-platform-economy-law-and-practice-update-april-2025>
- Jiang, J., Lippert, I., & Alizadeh, A. (2023, December). *Workers' perceived algorithmic exploitation on online labor platforms* [Paper presentation]. Forty-Fourth International Conference on Information Systems (ICIS 2023), Hyderabad, India. https://www.researchgate.net/publication/374547774_Workers'_Perceived_Algorithmic_Exploitation_on_Online_Labor_Platforms

- Keller, P., & Aplin, T. (2026). Reconciling trade secrets and AI public transparency. *The Cambridge Law Journal*, 85, 1: 1-35. <https://doi.org/10.1017/S0008197325101086>
- Kerrigan, C., Kazim, E., & Grazette, M. (2023). AI governance and risk management: Regulations and case law in 2023. In C. Kerrigan (Ed.), *AI, machine learning & big data 2023* (5th ed., pp. 1-16). Global Legal Group.
- Kloostera, J. (2022). Algorithmic pricing: A concern for platform workers? *European Labour Law Journal*, 13, 1: 108-126. <https://doi.org/10.1177/20319525211060360>
- Lörcher, K., & Schömann, I. (2016, October 27). *The European Pillar of Social Rights: Critical legal analysis and proposals* (ETUI Research Paper—Report 139). European Trade Union Institute. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2859976>
- Machlup, F. (1952). *The political economy of monopoly: Business, labor, and government policies*. The Johns Hopkins University Press.
- Mannino, F. (2025). Ley rider: A new era for digital platform workers' rights in Spain. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1: 21-57. <https://doi.org/10.14276/2531-4289.4895>
- McKenzie, S. (2024). Practical challenges to addressing age discrimination in Spain. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 9, 2: 113-137. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2024.i02.05>
- Nowik, P. (2025). AI auditing under labour law: Insights from the AI Act and the Platform Work Directive. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej [Studies on Labour Law and Social Policy]*, 32, 4: 293-314. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.25.021.22025>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019, April 25). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Harvard University Press.

- <https://doi.org/10.4159/harvard.9780674736061>
- Pettinger, T. (2019, November 28). *Information failure*. Economics Help. <https://www.economicshelp.org/blog/glossary/information-failure/>
- Ponce Del Castillo, A. (2023, November 22). *Regulating algorithmic management in the Platform Work Directive: Correcting risky deviations*. Global Workplace Law & Policy. <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/regulating-algorithmic-management-in-the-platform-work-directive-correcting-risky-deviations/>
- Ponce Del Castillo, A. (2025, February 11). *Algorithmic management in Europe: From key features to governance and beyond*. Foundation for European Progressive Studies. <https://feps-europe.eu/algorithmic-management-in-europe-from-key-features-to-governance-and-beyond/>
- Ponce Del Castillo, A., & Naranjo, D. (2022, October 12). *Regulating algorithmic management: An assessment of the EC's draft directive on improving working conditions in platform work*. European Trade Union Institute. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4243530>
- Ponce Del Castillo, A., & Taes, S. (2025). Artificial intelligence and labor law. In N. A. Smuha (Ed.), *The Cambridge handbook of the law, ethics and policy of artificial intelligence* (pp. 339-366). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009367783.021>
- Razzolini, O. (2010). The need to go beyond the contract: “Economic” and “bureaucratic” dependence in personal work relations. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 3, 2: 267-302.
- Rechtbank Amsterdam. (2021, March 11). *ECLI:NL:RBAMS:2021:1020* (Case No. C/13/687315 / HA RK 20-207) [Court decision]. Rechtspraak.nl. <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:1020>
- Rosin, A., & Parviainen, H. (2025). Improving the transparency of

- algorithmic management in platform work: The role of the Platform Work Directive. *European Labour Law Journal*, 16, 4: 472-493. <https://doi.org/10.1177/20319525251375023>
- Schoukens, P., Barrio, A., & Montebovi, S. (2018). The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers? *European Journal of Social Security*, 20, 3: 219-241. <https://doi.org/10.1177/1388262718798393>
- Schulze, L., Trenz, M., Cai, Z., & Tan, C.-W. (2022, December). *Algorithmic unfairness on digital labor platforms: How algorithmic management practices disadvantage workers* [Paper presentation]. Forty-Third International Conference on Information Systems (ICIS 2022), Copenhagen, Denmark. https://www.researchgate.net/publication/365871238_Algorithmic_Unfairness_on_Digital_Labor_Platforms_How_Algorithmic_Management_Practices_Disadvantage_Workers
- Südkamp, C. M., & Dempsey, S. E. (2021). Resistant transparency and nonprofit labor: Challenging precarity in the art + museum wage transparency campaign. *Management Communication Quarterly*, 35, 3: 341-367. <https://doi.org/10.1177/0893318921993833>
- Thompson, L. M. (2021). Striking a balance: Extending minimum rights to U.S. gig economy workers based on E.U. directive 2019/1153 on transparent and predictable working conditions. *Indiana International & Comparative Law Review*, 31, 1: 225-261. <https://doi.org/10.18060/25251>
- Tremblay, D. G. (2008). From casual work to economic security; The paradoxical case of self-employment. *Social Indicators Research*, 88, 1: 115-130. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9205-4>
- Uber Eats. (2023)。〈外送行程費用結構〉，《Uber Blog》。取自 2025 年 7 月 4 日，<https://www.uber.com/zh-TW/blog/delivery-partner-earnings/> (Uber Eats. [2023]. Delivery trip compensation structure. *Uber Blog*.)
- Vale, S. B., & Zafir-Fortuna, G. (2022, May). *Automated decision-*

- making under the GDPR: Practical cases from courts and data protection authorities*. Future of Privacy Forum. <https://fpf.org/wp-content/uploads/2022/05/FPF-ADM-Report-R2-singles.pdf>
- Waeyaert, W., Lenaerts, K., & Gillis, D. (2022, February 16). *Spain: The “riders’ law,” new regulation on digital platform work*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>
- Wulf, A. J., & Seizov, O. (2024). “Please understand we cannot provide further information”: Evaluating content and transparency of GDPR-mandated AI disclosures. *AI & Society*, 39, 1: 235-256. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01424-z>
- Zappalà, L. (2023). Transparency and comprehensibility of working conditions and automated decisions: Is it possible to open the black box? *The Italian Law Journal*, 9, 2: 623-651.
- Zhang, A., Boltz, A., Wang, C.-W., & Lee, M.-K. (2022). Algorithmic management reimagined for workers and by workers: Centering worker well-being in gig work. In S. Barbosa, C. Lampe, C. Appert, D. A. Shamma, S. Drucker, J. Williamson, & K. Yatani (Eds.), *CHI '22: Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (Article 14, pp. 1-20). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3491102.3501866>

On Regulating Transparent Remuneration for Platform Riders: The EU's Directive on Improving Platform Working Conditions

Yun-Hao Hsin

Department of Public Administration, Tamkang University
E-mail: eric2613581@gmail.com

Abstract

Regarding disputes over remuneration related to opaque algorithmic mechanisms, although Taiwan's Law on the Protection of Delivery Workers' Rights and the Management of Delivery Platforms contains provisions on information disclosure, standardized contract regulations, and complaint procedures, the scope of required information disclosure, transparency, and the complaint and remedy mechanisms remain insufficient. Drawing on the EU's Directive on improving working conditions in platform work and the relevant case law, this article argues that platform operators should be explicitly required to disclose the main parameters, weights, procedures, and principles of their algorithms. Furthermore, rules on burden of proof should be amended to ensure that platform operators bear the burden of proof regarding remuneration determinations. Furthermore, the central competent authority should specify the mandatory or prohibited provisions of standard contracts to prevent improper deductions from remuneration. Finally, the Enforcement Rules should provide operational interpretation of the principle of being "concise and understandable," as well as clarify the qualifications and authority of the complaint-handling unit to effectively ensure the rights and interests of platform delivery workers.

Key Words: platform rider, algorithm, information asymmetries, pay transparency, directive on improving the working conditions in platform work