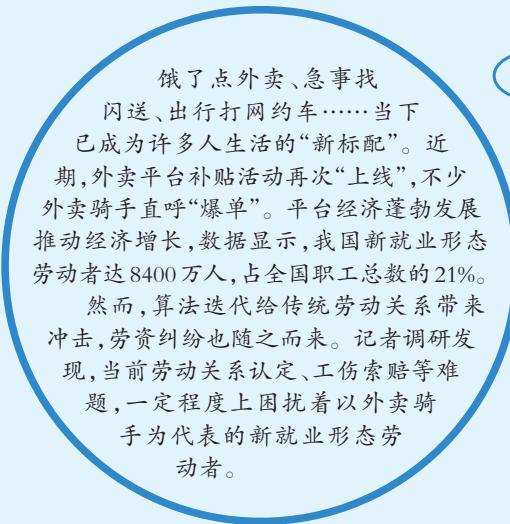


有合同却没劳动关系,送单路上被撞不算工伤?

外卖“小哥”维权痛点调查



(CFP)

A 骑手受伤认定维权难

邓伟(化名)是一位外卖骑手。2020年4月,他与某运输公司签订了劳务合同。合同约定,邓伟不属于公司员工,双方不建立劳动关系,不存在劳动关系下的任何权利义务。

3年多来,邓伟非常努力,最多时整月无休。他每月需送够400单,才能拿到2500元底薪,超出部分每单有6.5元报酬。

2023年6月26日,邓伟在送餐路上被一辆汽车撞倒,右腿受伤。交警部门认定他对事故无责,肇事车辆投保的保险公司为他支付了医疗费用。

但伤病让他无法再继续工作。“工作时受的伤肯定算工伤吧?”带着这个朴素的想法,邓伟向人社部门申请工伤认定,不料工伤认定需要提交他与运输公司存在劳动关系的证明材料。而他签订的劳务合同却白纸黑字写着“邓伟不属于公司员工”。

为了争取工伤赔偿,邓伟申请劳动仲裁,但仲裁庭依据劳务合同确认二者不存在劳动关系。邓伟对判决结果不服诉至法院,也未获得一审法院的支持。

类似遭遇并非个案。2020年2月,同为外卖骑手的周永(化名)在“候单”期间被一辆小汽车撞翻,受伤严重。事故发生时,周永刚结束前一单的配送。在骑手系统里,他仍处于“平台在线”的状态。

出院后,周永向人社部门申请工伤认定。然而,与他签约的公司认为,虽然二者签订的是《劳动合同》,但事故发生时,周永并没有从事配送服务,不符合工伤认定的“三工”要素(工作时间、工作场所、因工作原因受伤),公司先后申请行政复议、提起行政诉讼。

“‘候单’受伤就不算工伤了吗?‘候单’也是为了工作啊。”周永实在想不通这些问题。

样获得了工伤认定。

2024年年底,对一审判决结果不服的邓伟上诉至成都市中级人民法院。这一次,他没有失望。

在邓伟案件审理过程中,“我们发现,邓伟根据公司要求参加培训考试,应视为受运输公司规章制度管理。运输公司通过微信群及指定的APP向邓伟安排送餐任务,邓伟不能自由选择到其他门店送餐,事实上形成支配性管理关系。公司还根据邓伟完成单量情况按月向他支付工资。邓伟的工作内容也属于运输公司的业务组成部分。”成都市中级人民法院民二庭员额法官陈进梅说。

确定了这些实质后,原本的“面纱”被刺破,成都市中级人民法院二审判决认定了双方的劳动关系,邓伟也因此获得工伤赔偿。“候单”时受伤的周永,在历经行政复议、一审、二审之后,同

关键在于如何理解‘三工’要素。对新就业形态而言,‘三工’要素的审查前提是厘清外卖骑手工作流程和行业特点。”陈进梅说。

“现实中,骑手会在前一订单结束后,前往订单密集的区域‘候单’。此时的骑手虽然没有直接从事配送服务,但他是基于工作原因发生了位置上的变化,这符合‘三工’要素条件。”她解释道。

相关平台负责人向记者表示,平台正持续通过加强与配送合作商代表、骑手之间就劳动保障、算法规则、申诉机制等方面开展民主协商,收集近千条意见建议,并作出针对性改进。同时,平台也正建立公开和改进算法机制,搭建骑手常态化沟通机制,解决骑手在工作生活中遇到的问题。

B 逃避工伤认定“套路”多

四川省法学会劳动和社会保障法学研究会副会长王蓓说,与传统行业的用工模式相比,外卖行业具有工作时间灵活、工作地点多变、工作任务随机等特点。王蓓列举了一些公司为了规避劳动关系而使用的“变通之法”。

一是签订“非劳动关系”协议,掩盖实际用工事实。企业以劳务合同、合作协议等名义与劳动者签订协议,强调“自愿接单”“无固定工作时间”,以此规避劳动关系认定。

二是诱导骑手注册个体工商户,转移雇主身份。一些企业强制要求外卖骑手注册为个体工商户,将劳动关系转化为“商业合作”,导致骑手无法主张工伤赔偿、社保缴纳等权益。

三是构建复杂的外包体系,模糊用工主体。记者从相关平台了解到,外卖骑手与提供服务的外包公司签约,已是外卖行业的惯例。一些企业构建多级分包、代理商合作等模式转移用工责任。面对长长的外包链条,劳动者需层层追责,极易陷入“踢皮球”困境。四川省人

大代表、律师杜伟在代理的一些案件中发现,部分代理商甚至不具备用工资质。

面对企业的“十八般武艺”,骑手维权面临多重困境:

一是劳动关系认定门槛高。王蓓说,在企业利用优势地位刻意规避劳动关系的情况下,劳动者很难追溯到真正的用工主体,再加上缺乏合同、考勤记录等证据,导致举证困难。

二是工伤索赔难。杜伟认为,当前一些企业虽然为骑手购买了商业意外险,但往往保额低、免责条款多。像周永那样在“候单”期间受伤的劳动者,面对企业看似合理的“三工”要素抗辩理由,往往一筹莫展。

三是维权周期长。当前我国对劳动争议案件实行的是“一调一裁两审”制度,往往耗时数月甚至数年,相当一部分案件因证据不足败诉。

有关专家还表示,由于骑手群体分散、流动性强,难以形成集体协商力量,一些企业利用信息差和格式合同压制个体诉求的情况客观存在。

C 厘清工作流程抓“三工”本质

为更好地撑起新业态从业者的劳动权益“保护伞”,2022年7月,人社部在北京、上海、四川等7省市开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点。截至2024年年底,试点省份已覆盖超1000万人。今年全国两会上,人力资源和社会保障部部长王晓萍表示,将扩大新就业形态人员职业伤害保障试点,准备将试点省份从7个增加到17个,并逐步推动在全国实施。

多家外卖平台也陆续宣布开始试点骑手养老保险补贴,并将骑手商业保险全覆盖,在新险试点区域实现职业伤害保障理赔责任全部由新商保产品覆盖。

受访专家及法官指出,当前

需要进一步加强劳动法律的普及,提升劳动者的法律意识和平台企业的责任意识。有关专家也向广大新就业形态劳动者“支招”:

一是与企业签订劳动合同时,要注意明确合同内容。特别是关于工作性质、工作时间、报酬支付等关键条款。“尤其要明确这份工作是要签订劳动合同,还是‘打零工’,以及工作量、工作时间等影响收入分配的问题。”陈进梅说。

二是注意工作记录、订单信息、职业伤害等相关证据留存,以便在发生纠纷时提供有力证据。而用人单位也应进一步完善用工时长、报酬等相关信息的透明化,确保劳动者权益不受侵害。(新华 吴光于 李力可)