



海都故事绘

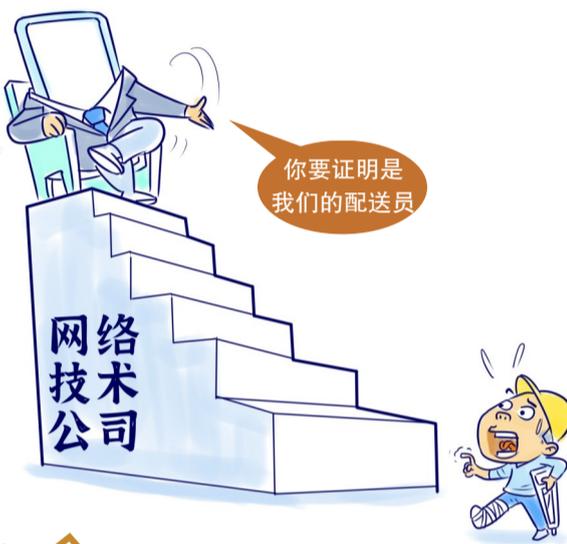
编者按:外卖小哥被引导注册为个体工商户,送单途中受伤,平台要赔吗?未签劳动合同,但日常工作接受考勤约束,外卖骑手为何不是“平台的人”?众包“兼职”骑手买了意外险,猝死在出租屋内,保险公司能拒赔吗?本期《海都故事绘》三个案例与外卖小哥权益保护有关,一起来看看法院是如何判决的。



未签劳动合同送餐受伤 外卖平台要赔吗?

许某在苏州某外卖站点从事外卖配送员工作,受到外卖配送平台App中排班管理,工资由外卖配送平台App发放,其中2022年7月至2023年5月期间工资由重庆某物流有限公司支付,2023年6月工资由上海某网络技术有限公司(以下简称上海某网络技术公司)支付。

2023年6月15日,许某在送餐途中发生交通事故。苏州市人社部门确认许某为职业伤害。许某申请劳动仲裁,要求确认自2023年5月1日至今与上海某网络技术公司之间存在劳动关系。仲裁委对许某仲裁请求不予支持,许某不服,向法院提起诉讼。



法院审理 认定骑手与被告企业存在劳动关系

一审法院以许某未能提供与上海某网络技术公司之间的书面劳动合同等证据,对其诉求不予支持。许某不服提出上诉。

2025年1月22日,苏州中院作出二审判决,以双方存在用工事实,构成支配性劳动管理为由,撤销了一审判决,认定许某与上海某网络技术公司自2023年5月24日起存在劳动关系。

“本案中,案涉站点对许某劳动具有支配性特征。”苏州市中院劳动法庭庭长沈军芳说,根据许某与站点站长孙某聊天记录,可以认定许某无权自主接单,请假需要向站长报备,不得随意下线,许某还受到严格的排班管理,说明许某在提供劳动过程中,对于是否接单、何时接单、接单内容并无实质自主决定权,日常工作接受上海某网络技术公司考勤制度约束,双方之间具有明显管理与被管理的关系,且上海某网络技术公司对许某的管理具有明显支配性特征。

法院审理认为其提供劳动后所获劳动报酬来源于上海某网络技术公司,且构成其主要收入来源,对上海某网络技术公司的经济依赖程度高。最终,二审法院判决认定骑手许某与被告企业存在劳动关系。

法官说法 要找到真正用工主体

法官表示,通过层层转包或者诱导劳动者注册为个体工商户,实际上就是规避法律风险的“马甲”,法院不能简单依据双方签订协议的“纸面”内容去判定,而是要剥破面纱,找到真正用工主体,以此保障劳动者合法权益。

(法治日报)

外卖小哥猝死 意外险遭拒赔

2022年3月20日,一向忙碌到晚10点的外卖骑手田某一反常态——当天下午2点半后,他没有再接过单,手机上也沒有任何主叫或被叫记录。两天之后,他才被发现猝死在独自居住的出租屋内。

与专职骑手不同,田某这样的众包骑手属于“兼职”。他们的工作时间和地点自由,个人注册参与平台配送,接单赚钱,每天开工接单前,众包骑手必须先在平台上购买价值3元的一日意外险。田某意外猝死后,家人欲索赔,却遭保险公司拒绝。于是诉至法院。

法院审理 家属获赔60万元

法院审理认为,田某3月20日购买的保险有效时间截至3月21日1时30分0秒。但公安机关根据现有证据,也难以认定田某死亡是否超过上述时间。

此时,不应苛责猝死者及其家属有能力证明。且田某在3月20日下午2点30分后,没有任何生活、工作活动迹象,这与常理严重不符。因此,结合逻辑推理和日常生活经验,可以认定田某的猝死事件发生在保险期间内存在高度盖然性。

法院认为,根据田某日常接单习惯,其在下午2点到5点间往往选择休息,为晚高峰时段继续接单补充体力。故不能因田某系在出租屋内猝死,即认定该事故发生非在工作时间、非工作岗位。

案涉保险的性质系人身保险、商业保险,目的是保障骑手的人身安全。无论表面形式如何,实际上的投保人及被保险人,均应是客观上有投保需求和保险利益且实际支付了保费的骑手。保险公司提示说明义务的履行对象,应当是实际投保人即骑手。因保险公司未能充分举证其就免责条款向实际投保人进行了提示告知,故该免责条款对骑手不发生法律效力。

最终二审判决作出后,田某的妻子及一儿一女,很快收到了60万元保险赔偿款。

法官说法 判决后保险公司自发和解其他纠纷

法官表示,案子判了之后,保险公司就众包骑手意外险引发的批量性纠纷,自发地与骑手们进行和解,并调整了保险产品的入市模式和条款。

同时,法院以本案为契机,针对保障外卖骑手这一新业态劳动者权益问题,向监管部门发送司法建议并得到回函。(人民法院新闻传媒总社)



建隆/漫画

外卖小哥被引导注册为个体工商户

来自安徽农村的“95后”小伙圣某欢,通过手机注册申请成为某外卖配送平台苏州虎丘浒墅关片区的外卖骑手。2019年8月24日晚10点多,当他送单路过一加油站时被一辆倒车的小轿车碰撞,导致头部着地、颅脑损伤,后经司法鉴定构成九级伤残。

交警部门认定小轿车驾驶员负事故全部责任,圣某欢无责任。面对巨额医药费和其他一系列损失,在家人和律师支持下,圣某欢向用人单位依法维权,却接连遇到一堆棘手难题。原来,当初圣某欢通过外卖平台App注册外卖员的过程中,经过人脸识别,又根据提示必须自己讲出“我要成为个体工商户”,才能通过骑手的注册,导致他现在面临尴尬的局面。为此,圣某欢将承包某外卖配送平台苏州虎丘浒墅关片区外卖配送服务的某网络科技公司起诉到虎丘区法院,请求确认与被告某网络科技公司存在劳动关系。

法院审理 原告与被告存在劳动关系

虎丘区法院院长吴万江表示,经法院审理查明,原告圣某欢下载某外卖配送平台App,在注册骑手时进行了人脸识别并根据提示讲出“我要成为个体工商户”,之后原告开始外卖配送,被告为原告购买了某外卖配送平台物流配送合作商雇主责任险。

2019年5月30日,被告某网络科技公司(甲方)与第三人诚某公司(乙方)签订《“订个活”平台服务协议》。协议约定,甲、乙双方不成立劳动关系、雇佣关系等非平台服务合同关系,甲方将发布的项目转包给乙方,乙方承接项目订单后可以另行与接活方签署项目转包协议。接活方在执行任务期间受到或对任何第三方造成人身、财产损害,甲方应自行承担后果,不得要求乙方承担侵权等赔偿责任。

法院还查明,圣某欢在工作期间与第三人诚某公司完成《个人工作室注册协议》电子签章,并领取了名称为“某县某镇壹壹肆零壹号‘订个活’商务工作室”的个体工商户营业执照,并约定双方系独立的民事承包关系,乙方不接受甲方的任何管理,甲方也不向乙方支付工资而是支付承包费用,不属于劳动关系。

2019年6月至9月期间,原告的薪资账单截图页面均显示有“江苏某网络科技有限公司-某站薪资规则说明”字样,薪资构成包括底薪提成、补贴奖励、骑手活动奖励三部分,底薪均为0元。

最终,虎丘区法院作出一审判决,支持圣某欢的诉讼请求,判决其与被告存在劳动关系。

法官说法 从业者存在用工事实构成支配性劳动管理

法官表示,该案指导意义在于,法院将劳动管理的“支配性”考察重点放在被告公司对从业者进行排班、考勤等日常管理,从业者不得拒绝派单,由此将“支配性”具化为用人单位直接安排工作、直接管理等。概括来说,只要从业者存在用工事实,构成支配性劳动管理,就应当依法认定存在劳动关系。(法治日报)

外卖骑手为啥不是平台的人?