

签了合同却没劳动关系 送单路上被撞不算工伤？ ——外卖“小哥”劳动维权痛点调查

据新华社北京7月22日电 饿了点外卖、急事找闪送、出行打网约车……当下已成为许多人生活的“新标配”。近期，外卖平台补贴活动再次上线，不少外卖骑手直呼“爆单”。平台经济蓬勃发展推动经济增长，数据显示，我国新就业形态劳动者达8400万人，占全国职工总数的21%。

然而，算法迭代给传统劳动关系带来冲击，劳资纠纷也随之而来。记者调查发现，当前劳动关系认定、工伤索赔等难题，一定程度上困扰着以外卖骑手为代表的新就业形态劳动者。



在山东省滕州市善国路，一名外卖小哥为顾客送餐。新华社发（资料图片李志军摄）

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。

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。

厘清工作流程抓“三工”本质

2024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，同样获得了工伤认定。

“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。

专家支招“避坑”“套路”

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，在新职险试点区域实现除职业伤害保障外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。