



“网约工”工作中受伤，谁来赔？

□本报记者 杨琳琳/文 邵怡明/绘图

主持人：本版编辑

嘉宾：北京市劳动模范、北京市常鸿律师事务所主任 常卫东
北京市劳动模范、北京市华伦律师事务所律师 金晓莲
北京市劳动模范、北京市谦君律师事务所主任 武丽君
全国五一劳动奖章获得者、北京福茂律师事务所主任 时福茂
全国五一劳动奖章获得者、北京市总工会法律服务中心副主任、北京市总工会公职律师 褚军花

伴随数字经济和平台经济的高速发展，以外卖、代驾、网约车司机等为代表的“网约工”大量涌现，平台经济已成为当前劳动者实现就业的重要渠道。与此同时，劳动者与平台之间也产生了一系列亟待解决的新的法律问题。2021年1月15日，本报刊发《“网约工”与平台：劳动关系？》一文，对“网约工”与平台之间的法律关系性质进行了探讨交流，受到读者的广泛关注。那么，“网约工”工作中一旦发生意外，能不能享受到相关待遇？谁来负责“买单”？本期，北京市总工会法律服务中心特邀5位劳模律师，结合当前法律规定，就此继续进行专题探讨。

工作中受伤，谁来赔？



【律师观点】

常卫东：结合两者之间的法律关系，应具体问题具体分析。

可以依据劳动者和平台之间可能存在的劳动关系、劳务关系、合作关系，区分不同情况进行归责。如双方为劳动关系，用人单位应为其缴纳工伤保险费。职工因工遭受事故伤害或患职业病进行治疗的，享受工伤保险待遇。如双方为劳务关系，通常认为劳务关系中不存在工伤问题，雇员在工作中受到伤害的，可以侵害人身权为由来维权。在程序上，劳动者直接向人民法院起诉。如双方为合作关系，由于劳动者和平台之间不具有劳动关系和劳务关系，因此，既不能主张工伤保险待遇，又不能主张侵权责任，劳动者可通过商业保险来维护自身权益。

武丽君：可从“非标准化劳动关系”的视角来对“网约工”因工受伤进行保障。

资料表明，20世纪80年代以后，劳动关系在全世界范围内都呈现出非标准化的趋势。未来，处于这种中间地带的用工方式会越来越多。现阶段，在此类从业人员日渐趋多的情形下，应保障他们的一些基本权益，如制定最高工时基准、延长工时基准、劳动定额基准等；还可采取多种保险机制，为他们购买一些商业保险，保障他们发生意外、受到伤害时，能够得到赔偿。而实践中，在推动工伤保障职业人群全覆盖方面，一些地方也在积极探索。如，广东将工伤保险与劳动关系脱离，将“网约工”、退休返聘人员、实习生等特定人员纳入工伤保险范围，允许相关岗位从业者在不建立劳动关系的情况下，单项缴纳工伤保险，并享受工伤保险待遇，实现从业人员的工伤保障。但是需要强调的是，探讨“网约工”劳动权益保护，并不等于劳动关系的认定，而是寻求现有法律对“网约工”权益保障的支持。

金晓莲：平台作为受益方，应给“网约工”一定补偿，同时建议建立准工伤保险制度。

基于当前法律规定，劳动者必须与用人单位存在劳动关系，才能享受到全面的劳动权益。随着平台经济等新经济形式的兴起，这种劳动关系与社会保障“捆绑”的思路需重新审视。平台作为受益方，应给因工发生意外的“网约工”一定补偿。同时，在现有劳动保障模式基础上，应与时俱进探索建立职业保障制度。如通过商业保险，给予“网约工”更充分的保障，一方面，平台应为“网约工”购买商业保险，同时鼓励“网约工”自行购买补充意外保险；另一方面，可探索为“网约工”建立普惠制职业意外保险、雇主责任保险等，通过这些准工伤保险，实现对“网约工”的保障。

褚军花：平台应当承担一定的法律责任，同时建议在立法和政策上寻求突破。

平台作为受益方，应当承担一定的赔偿责任。目前，很多“网约工”并不直接与平台签订劳动合同，而是与平台关联公司或第三方合作公司签订合同。在这种情况下，可借鉴农民工工资支付制度，建立工伤赔偿保证金制度，比如要求平台出具一定数额的工伤赔偿保证金，一旦发生“网约工”负伤或死亡等事件，如果赔偿不到位，先由工伤赔偿保证金来赔偿，再由平台向相关第三方追偿。同时工伤赔偿保证金可实行差异化管理，对一定时间内“网约工”发生事故较少的平台，实施减免措施；对发生事故较多的平台，提高缴费比例。从“劳动者”的公平对待来说，“网约工”不应是“被遗漏”的群体，理应享受劳动权益保障，建议出台政策，让“网约工”可自行缴纳社会保险费，与其他劳动者一样可以公平地享受

工伤保险、医疗保险、养老保险等待遇。北京在这方面已进行了积极探索，2020年9月，北京市人社局出台《支持多渠道灵活就业实施办法》，将网络送餐、快递物流等新业态平台的从业人员纳入到灵活就业人员范围中，规定这些人员可依法参加北京市社

会保险。

时福茂：“网约工”因工受伤或死亡，应依法获得赔偿。

基于本人关于两者之间关系可类比劳动关系来处理的立场，“网约工”应依法获得赔偿，可根据《工伤保险条例》第14、15条关于工伤的规定和第39条关于

工伤的规定来具体进行认定。按照相关法律法规规定，在北京发生因工死亡的赔偿范围为一次性因工死亡补助金（上一年度全国城镇居民人均可支配收入×20年）、丧葬费（北京市上年度职工月平均工资×6月）、被扶养人抚恤金等。

【以案说法】

案例一：确认工伤，公司赔偿

2017年12月9日，洪某入职某科技服务公司，岗位是外卖骑手。在职期间，公司未给洪某缴纳社会保险。2017年12月25日，公司以转账形式向洪某预付12月工资2744元。2017年12月22日，洪某在送外卖时发生交通事故，医院诊断为“肋骨骨折、血气胸、锁骨骨折”。后洪某起诉至北京市平谷区劳动人事争议仲裁委，申请工伤认定，要求公司支付其一次性伤残补助金42336元、一次性工伤医疗补助金53560元、一次性伤残就业补助金53560元。仲裁委经审理认定洪某已达到职工工伤与职业病致残等级标准九级，裁决公司支付洪某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金共计149456元。公司不服，诉至北京市平谷区人民法院。

北京市平谷区人民法院经审

理，认定公司与洪某存在劳动关系以及洪某因工受伤的事实。法院认为，洪某所受工伤等级经鉴定为九级，公司未为洪某缴纳社会保险，洪某在职期间发生工伤，公司应当依照相关规定支付相关费用。根据《工伤保险条例》第37条、第62条第二款，以及《关于北京市工伤保险基金支付项目标准及相关问题的通知》有关规定，经核算，仲裁裁决的补助金数额均不高于法定标准，判令公司按平谷区劳动人事争议仲裁委裁决金额向洪某支付补助金。后公司不服，上诉至北京市第三中级人民法院，三中院经审理维持原判，为终审判决。

案例二：未认定劳动关系，公司无赔偿责任

2015年5月28日，严某与某汽车服务公司签订《代驾驾驶员合作协议》。2015年8月26日，严某按照公司推送的信息提供代驾

服务，并依据与公司协议，订单保险扣费2元。代驾服务结束后，严某返程途中遭遇交通事故，经抢救无效死亡。事故发生后，公司协助严某家属办理保险理赔事宜，但拒不承担赔偿责任。严某家属起诉至江西省劳动争议仲裁委，要求确认公司与严某之间存在事实劳动关系。仲裁委驳回其仲裁请求。严某家属不服，诉至北京市朝阳区人民法院和北京市第三中级人民法院，均被驳回。

后严某家属诉至北京市石景山区人民法院，要求公司承担严某死亡赔偿金186560元。北京市石景山区人民法院经审理认定，严某与公司签订的代驾协议系双方真实意思表示，内容不违反法律、行政法规强制性规定，属有效合同，双方均应依约履行。公司对严某交通事故的发生没有责任，合同亦未约定公司对交通事故应承担赔偿责任，故驳回严某家属诉讼请求。

【相关链接】

《关于印发〈北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法〉的通知（京人社办发〔2020〕19号）》

第二条 本办法所称灵活就业人员主要包括：

（一）个体经营者；

（二）非全日制从业人员；

（三）新就业形态人员（包括依托电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业，但未与新业态平台相关企业建立劳动关系的从业人员）；

（四）法律、法规、规章规定的其他灵活就业人员。

第三条 本市农业户籍劳动力（男性未满60周岁、女性未满50周岁）实现灵活就业并办理就业登记的人员和就业见习期间的见习人员可以参加本市社会保险。