

外卖骑手送餐途中受伤，如何获得赔偿？

近年来，平台经济发展迅速，依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者数量大幅增加，新就业形态劳动者的职业安全保障问题也成为社会关注的热点。为此，人社部等部门联合印发《新就业形态就业人员职业伤害保障办法（试行）》（以下简称《职业伤害保障办法》）。本文结合具体案例，对外卖骑手送餐途中受伤如何获得赔偿等问题进行法理剖析。

基本案情

苏先生在与某公司之间的劳动合同期满终止后，一直未能找到合适的工作。一位送外卖的朋友跟他说，虽然干这行很辛苦，但收入还不错，时间也可以自己支配，劝他加入送外卖行列。苏先生被说得心动了，就通过手机软件注册成为一名外卖骑手，在某平台接单派送，获取报酬。苏先生送餐的交通工具等装备是网购的，每天是否接单也是完全自主决定。

2024年1月16日中午，由于路滑，苏先生在送餐途中不慎摔倒受伤，随即被好心人送往医院，被诊断为小腿和手背两处骨折，住院治疗10多天后回家休养。此次事故，导致苏先生直接支付医疗费、交通费等约3万余元，误工费等相关损失的数额尚待确定。

法理剖析

那么，苏先生该如何维护自身合法权益呢？其作为外卖骑手能享受哪些社会保障待遇？在这里，分6个问题对此进行阐释。

【问题1】

新就业形态劳动者在劳动中受伤，是否属于工伤？

评析

通常情况下，工伤的认定以劳动者与用人单位之间存在劳动关系为前提。新就业形态劳动者在工作中遭遇职业伤害的，如果其与平台企业之间不存在劳动关系，就难以获得工伤认定。本案中，由于苏先生与平台企业之间没有建立劳动关系，故其在送餐途中摔伤不属于工伤。

【问题2】

平台企业应当如何保障新就业形态劳动者权益？

评析

平台企业应当为新就业形态劳动者参加职业伤害保障，缴纳职业伤害保障费，从而保障遭受职业伤害的新业态劳动者获得医疗救治和经济补偿。《职业伤害保障办法》规定，平台企业应当依照本办法规定参加新业态劳动者职业伤害保障，为通过平台注册并接单，以平台企业名义提供出行、外卖、即时配送和同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新业态劳动者缴纳职业伤害保障费，实现每单必保、每人必保。新就业形态劳动者在多个平台注册接单的，平台企业均应当为其参加职业伤害保障。平台企业缴纳的的职业伤害保障费及其利息收入纳入工伤保险基金统一管理。

需要指出的是，对于新业态企业与劳动者之间存在劳动关系的，企业应当依法为劳动者参加工伤保险，不适用职业伤害保障。

另外，平台企业可以通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，进一步保障新就业形态劳动者的权益。

【问题3】

新就业形态劳动者遭受的哪些伤害可以确认为职业伤害？

评析

根据《职业伤害保障办法》第十条规定，新就业形态劳动者有下列情形之一的，应当确认为职业伤害：（一）在执行平台订单任

务期间（指接受平台订单任务起至平台订单任务完成后一个小时内），因履行平台服务内容受到事故伤害、暴力等意外伤害或者发生事故下落不明的；（二）在指定时间前往指定场所接受平台企业常规管理要求，或者在执行平台订单任务返回日常居所的合理路线途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（三）在执行平台订单任务期间，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效的；（四）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；（五）原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，在平台就业期间旧伤复发的；（六）法律、行政法规规定应当确认为职业伤害的其他情形。新业态劳动者符合前述的规定，但是因下列情形之一导致本人在执行平台订单任务中伤亡的，不得确认为职业伤害：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。

本案中，苏先生在送餐途中摔伤，无疑属于职业伤害之列。另外，经治疗伤情相对稳定后如果存在残疾，影响劳动能力的，苏先生本人或平台企业应当提出劳动能力鉴定申请，由职业伤害发生地的劳动能力鉴定委员会进行劳动能力鉴定，确定伤残等级。

【问题4】

遭遇事故伤害，由谁负责提出职业伤害确认申请？

评析

新就业形态劳动者发生职业伤害等情形，平台企业应当在事故伤害发生之日起3个工作日内，通过全国信息平台向当地人力资源和社会保障部门提出职业伤害待遇给付申请。平台企业未按规定提出职业伤害待遇申请的，新就业形态劳动者或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起30个工作日内，可直接向当地人力资源和社会保障部门提出职业伤害待遇给付申请。

人力资源和社会保障部门应当在收到职业伤害待遇给付申请后的30个工作日内作出确认结论。事实清楚、权利义务明确的

职业伤害确认申请，应当在10个工作日内作出确认结论。

【问题5】

职业伤害保障待遇包括哪些项目，由谁支付？

评析

就本案而言，如果平台企业为苏先生参加了职业伤害保障，则职业伤害保障待遇从工伤保险基金中赔付。职业伤害保障待遇包含医疗待遇、伤残待遇和死亡待遇，具体包括以下费用：（一）医疗费用和康复费用；（二）安装配置伤残辅助器具所需费用；（三）生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；（四）因职业伤害死亡的，其近亲属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性职业伤害死亡补助金；（五）一级至十级伤残人员的一次性伤残补助金、一级至四级伤残人员按月领取的伤残津贴；（六）五级、六级伤残人员的一次性津贴。

对于苏先生在治疗职业伤害期内的生活保障费用，可参照《工伤保险条例》第三十三条停工留薪期的规定执行，由平台企业承担。

【问题6】

平台未参加职业伤害保障，劳动者的损失谁来赔？

评析

就本案来说，如果平台企业未为苏先生参加职业伤害保障，则其损失全部由平台企业赔付。《职业伤害保障办法》第三十条规定：“本办法未尽事宜，参照《工伤保险条例》执行，但其中涉及劳动关系处理及与劳动关系处理有关的待遇保障规定除外。”而《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”所以，未参加职业伤害保障的新就业形态劳动者遭遇职业伤害后，由平台企业按照《职业伤害保障办法》规定的职业伤害保障待遇项目和标准赔付。潘家永 律师

被公司挂名法定代表人员工有权诉请法院涤除

编辑同志：

我所在公司为了逃避债务、规避风险，将只是普通职工、无需参与公司决策性经营管理的我“挂名”法定代表人。由于担心受到牵连，我曾多次要求公司予以变更。可是，公司一直置之不理。

请问：我能否就此提起行政诉讼？

读者：赵慧慧

赵慧慧读者：

你可以诉请法院涤除法定代表人身份。

一方面，公司的行为违法。

《公司法》第十条规定：“公司的法定代表人按照公司章程的规定，由代表公司执行公司事务的董事或者经理担任。担任法定代表人的董事或者经理辞任的，视为同时辞去法定代表人。”即公司的法定代表人应与公司之间存在实质关联性，必须参与公司决策性的经营管理。而你只是公司的普通员工，不仅不是董事或者经理，甚至不是股东，公司之所以将与其并无实质关联、无需参与公司决策性经营管理的你“挂名”法定代表人，只是为了逃避债务、规避风险。你需要承担因公司经营问题可能带来的征信受损、限制高消费、限制出境、罚款、拘留甚至被追究刑事责任等诸多风险。

另一方面，你可以要求撤销登记。

《市场主体登记管理条例》第四十条规定：“提交虚假材料或者采取其他欺诈手段隐瞒重要事实取得市场主体登记的，受虚假市场主体登记影响的自然人、法人和其他组织可以向登记机关提出撤销市场主体登记的申请。”

《市场主体登记管理条例实施细则》第五十一条规定：“受虚假登记影响的自然人、法人和其他组织，可以向登记机关提出撤销市场主体登记申请。涉嫌冒用自然人身份的虚假登记，被冒用人应当配合登记机关通过线上或者线下途径核验身份信息。涉嫌虚假登记市场主体的登记机关发生变更的，由现登记机关负责处理撤销登记，原登记机关应当协助进行调查。”

依据上述规定，你有权申请登记机关撤销相应的登记。在这方面，最高人民法院（2020）最高法民再88号民事裁定书中亦表明：当事人提出的变更公司法定代表人工商登记的诉讼请求应否受理的问题，属平等主体之间的民事争议，具有诉的利益，属于人民法院受理民事诉讼的范围。这对于你也不例外。

廖春梅 法官

公司不得以“义务劳动”名义克扣加班工资

【案例】

欧阳女士就职于一家服装加工公司。前段时间，公司接到了一笔较大订单，如果仅靠现有职工每天工作8小时肯定不能如期交货。于是，公司号召全体职工加班加点干活，并将这种加班行为称之为“义务劳动”，要求大家与企业同呼吸共命运，想企业之所想，急企业之所急，干企业之所需，且将是否参加“义务劳动”作为考核职工是否忠诚企业的标准。但是，公司未向参加“义务劳动”的职工支付加班工资。

欧阳女士说，她与很多同事是因担心不参加“义务劳动”被解聘才参加公司组织的“义务劳动”。最近，有人向公司提出按照加班标准支付劳动报酬，公司

答复称职工参加“义务劳动”体现的是义务和觉悟，如果支付报酬就失去“义务劳动”的意义了。因此，不同意欧阳女士等人支付加班费的要求。

那么，公司组织这样的“义务劳动”是否需要向职工支付加班费呢？

【解析】

在这里，有必要厘清什么是义务劳动。所谓义务劳动，是指不计定额，不要报酬，自觉自愿地为社会提供劳动。在现实生活中，人们自觉参加义务植树、美化社区、清除白色垃圾、敬老爱老等属于义务劳动，其体现出的鲜明的公益性及社会性。本案中，公司是为了抢工期完成订单，组织职工参加所谓的义务劳动。这种做法与义务劳动完全是

风马牛不相及的事情，而是一种纯粹的生产经营行为。

从本质上讲，企业赚取的是利润，是利润就要有成本。职工付出的是劳动，是劳动就要有报酬。既然公司要求职工加班劳动，那就要严格按照法律规定支付加班费用。对此，《劳动法》第44条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（1）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；（2）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；（3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。”另外，《工资支付暂行规定》第13条及其他法律法规也有这样的

规定。

从以上规定可以看出，用人单位向劳动者支付加班工资的前提，是用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的。即只要是用人单位安排的加班，用人单位就必须按照相关规定的标准支付加班费。本案中，公司要求职工抢工期抢任务，无疑是公司的安排，并非职工自发组织的，也不是职工的自觉自愿，且公司明确将之列为对职工的忠诚度的考核，导致职工担心被解聘而“自愿”参加所谓的义务劳动，但实际上并非职工真正意义上的自愿。在这种情况下，获取额外利益的公司在不能打着“义务劳动”的旗号克扣职工的加班工资。

程文华 律师