

## 关注

## 一纸健康证如何不再让外卖骑手犯难?

杨召奎

近期,四川、天津等地的外卖骑手向媒体反映,当地医院不给人办健康证,但平台又要要求上传健康证,不上证没法接单。

在媒体报道之后,四川、天津两地相关部门积极处理。目前,在四川,多家外卖平台已不再强制要求骑手上传健康证。

虽然四川、天津两地的外卖骑手因为一纸健康证无法跑单的问题得以解决,但关于外卖骑手要不要办健康证、不强制骑手办健康证能否全国推广的讨论仍在持续。

## A 骑手要不要办健康证,规定不一

食品安全法第四十五条规定,从事接触直接入口食品工作的食品生产经营人员应当每年进行健康检查,取得健康证明后方可上岗工作。但外卖骑手算不算从事直接接触入口食品的工作人员,国家法律法规层面并无明确规定,各地标准不一。

广东、上海、河南、陕西等地出台了针对网络餐饮服务的食品安全监督管理办法,明确要求送餐人员需持健康证上岗。

四川省卫生健康委员会官方网站2024年10月21日发布的《从业人员预防性体检常见问题问答》(以下简称《问答》)第五条明确,外卖送餐人员不需要办理从业人员预防性体检合格证(即健康证)。

## B “办证难”导致“跑单难”

尽管各地政策不一,但笔者从美团、饿了么等平台了解到,目前平台要求外卖骑手必须上传健康证才能跑单,平台新手有14天缓冲期,超期不上传健康证就会限制接单。然而,一些地方也出现了骑手“办证难”导致“跑单难”的问题。

今年4月,天津一些医疗机构停止办理个人自费健康证业务,而外卖平台仍坚持要求骑手持健康证上岗,导致一些骑手陷入“无证不能接单”的困境。

6月17日,天津市卫生健康委员会相关负责人表示,此次出现的“办证难”,症结在于天津市外卖骑手大部分集中到该市此前经媒体曝光的两家医疗机构进行体检并获取健康证。目前,这两家机构正在进行整改,暂停了健康体检服务。面对这一突发状况,该委迅速反应、果断施策:第一时间向全市指定医疗机构提出要求,重申必须畅通为有需求的市民(包括外卖骑手)进行健康体检及证明材料出具的服务渠道。

从2024年11月开始,成都的医院、体检机构不再接受外卖骑手体检,然而几家外卖平台仍要求骑手必须上传健康证图片,否则接单受限制。

今年5月,四川省市场监管局与多家外卖平台负责人沟通并重申入职体检不等于健康体检,体检机构可对外卖员出具健康证明或体检结果,但不办理健康证。多家外卖平台表示,将按照四川省相关政策,逐步采取措施,不再强制要求当地外卖骑手上传健康证。

对此,一家外卖平台相关负责人告诉笔者,今后如果地方政策明确骑手不需要办理健康证,那么平台也会根据当地的政策进行调整。

## C 从“证件审核”转向“过程管理”

随着四川省率先取消外卖骑手健康证办理要求,一些网友也在讨论:不强制骑手办健康证能否全国推广?

对此,广东省食品安全保障促进会副会长朱丹蓬表示,随着“食安封签”的普及,骑手直接接触食品的可能性已经大幅降低。作为守护外卖食品安全的一道“安全锁”,封签可以使外卖源头封口、拆开留痕,加强对外卖的保护,这就杜绝了外卖骑手直接接触到食物的可能。

中国社会科学院法学研究所研究员王玉也表示,我国法律法规要求办理健康证的主要是两类人员:一类是从事接触直接入口食品工作的食品生产经营人员,另一类是公共场所直接为顾客服务的人员。从外卖送餐流程来看,骑手既不是食品生产经营人员,也不是公共场所服务人员,其仅是做配送工作。要求外卖骑手办理健康证不应采取“一刀切”的强制性措施。

“可借鉴四川的做法,不再强制要求骑手办理,变‘强制办理’为‘鼓励办理’,让消费者来选择是否需要由上传了健康证的骑手来配送。”中国农业大学食品科学与营养工程学院副教授朱毅则说。

那么,如果取消外卖骑手办理健康证的要求,能否更好地保证食品安全呢?首都经济贸易大学劳动经济学院副教授张成刚认为,取消外卖骑手健康证要求,不是降低食品安全要求,而是更加强化有关部门、平台从“证件审核”转向“过程管理”,例如强化餐饮企业“食安封签”管理,要求骑手定期清洗消毒配送箱、取餐时确保食品配送密封性等,保障配送过程中食品不受污染。同时,有关部门以及平台也要加强对骑手的食品安全培训和管理,帮助他们增强食品安全意识,保证消费者网络订餐安全。

## 外卖小哥专属“防暑险”上线

据中工网 6月27日,美团宣布启动“2025夏季清凉行动”,从7月1日起分批为全国300多万名骑手免费提供“防暑险”,覆盖热射病等严重中暑情形,减轻高温天气下的医疗负担。该保险由美团全额出资,是继“新职伤”和商业意外险后新增的保障举措。

美团骑手保障组负责人表示,今夏专项投入预计达16亿元,极端天气下保障资源不设上限。除保险外,平台将发放防晒衣、冰袖等防暑物资,设立健康驿站,增配藿香正气水等药品,并派出冰饮车巡游50城,为骑手免费提供冷饮。

此外,美团将优化配送路线,动态调整配送半径,剔除高温差评,并延长配送补时。骑手还可享受线上问诊、购药优惠及体检折扣。

## 扶风县启动“百日千万招聘专项行动”

本报讯(李小玮)6月26日,扶风县启动2025年“百日千万招聘专项行动”,采取线上线下相结合的方式,首期线下招聘会为期两天,提供就业岗位4000余个,130余人达成就业意向。

据了解,本次行动以“职引未来 筑梦青春”为主题,将持续开展100天左右,重点面向2025届高校毕业生及往届未就业高校毕业生,同时兼顾农民工、城镇失业人员、脱贫劳动力等群体,开发归集千万条就业岗位信息,集中组织岗位对接,提供就业服务。

招聘会现场,72家企业携4000余个岗位进场招贤纳士,岗位涵盖电子信息、计算机、人工智能、教育管理等行业领域,其中8家企业为残疾人提供40余个就业岗位。同时,活动通过“扶风就业”“云端会”等抖音平台开展直播带岗、入企探岗,在线观看人数超2万人次。

## 西安2025年度住房公积金缴存基数调整

执行期间为2025年7月至2026年6月

本报讯(张毅)根据国务院《住房公积金管理条例》《西安市住房公积金管理条例》《西安市住房公积金缴存实施细则》等规定,日前,西安住房公积金管理委员会调整2025年度住房公积金缴存基数,西安地区2025年度住房公积金缴存基数自7月1日起调整,调整后的缴存基数执行期间为2025年7月至2026年6月。

## 缴存基数

2025年度在职职工住房公积金缴存基数调整为职工本人2024年(自然年度)月平均工资,缴存基数每年7月核定一次。

2025年1月1日(含)后新参加工作的职工从参加工作的第二个月开始缴存住房公积金,缴存基数为职工本人当月全月应发工资。

2025年1月1日(含)后新调入的职工从调入单位发放工资之日起缴存住房公积金,缴存基数为职工本人当月全月

应发工资。

2025年1月1日(含)后新参加工作或新调入的职工,遇到本年7月缴存基数统一调整时,以该职工本年度发放的月平均工资作为其住房公积金缴存基数。

按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》(统制字(1990)1号),计算缴存基数的工资总额组成包括:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。

2025年度住房公积金缴存基数,上限不得高于2024年西安市城镇非私营单位就业人员月平均工资的三倍31761元,下限不得低于现行的西安市最低工资标准。职工月平均工资超过上限的,其住房公积金缴存基数按上限金额执行;职工月平均工资低于下限的,其住房公积金缴存基数按西安市最低工资标准执行;职工月平均工资处于上下限区间范围内的,其住房公积金缴存基数应为实际月平均工资。

新城区、碑林区、莲湖区、灞桥区、未

央区、雁塔区、阎良区、临潼区、长安区、高陵区、西咸新区最低工资2160元/月;鄠邑区、蓝田县、周至县最低工资2050元/月。西铁分中心、长庆油田分中心缴存单位职工最低工资参照2160元/月执行。

## 缴存比例

单位和职工住房公积金缴存比例下限分别为5%,上限分别为12%。单位可在规定的缴存比例上下限区间内自主确定缴存比例。

## 月缴存额

住房公积金月缴存额由职工个人缴存额和单位缴存额两部分构成,月缴存额等于职工月缴存基数分别与职工和单位缴存比例的乘积之和。缴存基数、个人缴存额和单位缴存额应分别四舍五入到元,取整数。

## 其他事项

单位和个人缴存的住房公积金及其



利息属于职工个人所有,依照国家有关规定免交所得税。

缴存住房公积金确有困难的企业,经职工代表大会或工会讨论通过,可按相关规定向西安住房公积金管理中心申请缓缴。单位在办理住房公积金缴存基数调整前,应先核对和完善职工个人账户姓名、身份证号码、手机号码等信息,确保职工缴存信息真实、准确、完整后再调整缴存基数。单位完成年度缴存基数调整后,应当及时汇缴本年7月的住房公积金。住房公积金涉及职工的切身利益,单位应按相关规定如实统计、核定与申报职工住房公积金缴存基数,并将缴存基数调整情况告知职工,接受职工监督。自主缴交人的住房公积金缴存基数及缴存比例参照上述规定执行。

## 客户赖账,公司却让员工“背锅”,合理吗?

卢越

周某曾在某文化公司担任销售主任,并作为该公司签约代表与某电缆公司签订了广告发布合同。双方公司因合同履行产生争议诉至法院。法院判决电缆公司向文化公司支付广告发布费、违约金等共计260多万元。

电缆公司拒不履行,文化公司申请仲裁,要求周某赔偿广告销售合同未回的经济损失和逾期利息等。仲裁委不予受理,文化公司便将周某诉至法院。

庭审中,文化公司认为,周某作为合同经办人和公司销售主任,不履行岗位职责,导致公司遭受损失,请求法院判令周某赔偿经济损失79万余元。

周某认为,造成合同违约的根本原因在于公司决策层与对方无法协商解决,而非自己的责

任。自己当时只是一名基层销售员工,并且违约发生后,自己已配合追偿广告款,因此他不应承担高额赔偿。

法院经审理认为,该文化公司主张周某违反公司规定给其造成经济损失,但提交的证据不足以证明周某在履职中存在故意或者重大过失,直接导致公司遭受经济损失。最终,法院判决驳回原告诉讼请求。二审驳回上诉,维持原判。

需要提醒的是,生产经营中,部分用人单位为了减轻自身利益损失,美其名曰“同甘共苦”,实则把部分经营风险在规章制度、协议约定中变相转嫁给劳动者。事实上,劳动者在履职过程中,其行为属于职务行为,企业的经营风险责任不应由劳动者承担。劳动者在遇到相关情况的时候要注意分辨风险,维护好自己的合法权益。



近日,由西安市莲湖区养老保险经办中心工作人员组成的“莲小帮”服务团队,为高龄、行动不便的老人提供上门服务。该中心聚焦企业和群众关切的问题,坚持

传统服务与智能化服务并行,重点关注高频服务事项。图为工作人员为退休人员进行养老金领取资格认证。

通讯员 冯雅斐 摄

## 典型案例

“醉酒作业死亡”是否必然排除工伤认定?近日,北京市密云区人民法院审理了一起工伤争议案件,认定案发泵房一氧化碳浓度严重超标,员工即使不饮酒,中毒结果也无法避免,判决撤销人社部门不予认定工伤的决定。

老宋为某物业公司维修职工,工作岗位为公共维修。一日深夜,小区水泵房突发故障,老宋第一时间赶赴现场。然而,在水泵房抢修汽油机水泵作业时,老宋意外死亡。经司法鉴定,老宋血液中乙醇含量高达114.6mg/100ml,远超法定醉酒标准。一氧化碳检测数据显示,其碳氧血红蛋白饱和度达28.5%,符合一氧化碳中毒后溺死。

事发后,物业公司主动为老宋申请了工伤认定,但人社局以老宋血液中检出含量114.6mg/100ml的乙醇,属于醉酒,作出不予工伤认定决定。物业公司不服,向法院提起诉讼。

法院认为,本案中,老宋虽然在工作时间内饮酒,并达到法律规定的醉酒标准,但一氧化碳为无色、无臭、无味气体,普通人无法通过嗅觉感知,且案发泵房一氧化碳浓度严重超标,老宋不仅无法通过其嗅觉闻出一氧化碳,且在通过案发泵房入口并下爬至泵房底部过程中就足以吸入过量一氧化碳,导致中毒死亡。因此,老宋醉酒与其在工作时间内死亡之间并无因果关系。被告人社局提出老宋因醉酒为由,仅依据《工伤保险条例》第十六条的规定作出不予工伤认定决定,属于认定事实不清,适用法律错误,应予以撤销,并对物业公司提交的工伤认定申请重新作出决定。

裁判后,人社局不服,提起上诉。二审法院驳回上诉,维持原判。目前该案判决已生效。

本案主审法官代祖勇表示,《工伤保险条例》第十六条虽然规定“醉酒不得认定工伤”,但司法实践中需要结合具体案情判断。首先,案发泵房的客观环境与老宋死亡结果具有必然性。案发泵房一氧化碳浓度超标23倍,且属无色无味气体,即使未饮酒,作业人员仍无法通过感官察觉危险,中毒结果不可避免。其次,物业公司管理缺陷系主因。物业公司从未对汽油泵进行危害辨识,未制定操作规程,未开展安全培训,管理人员未尽到隐患排查义务,这些管理漏洞直接导致作业环境存在致命风险。

代祖勇认为,当劳动者用生命敲响安全生产的警钟时,司法有责任穿透形式表象,守住权益保障的底线。对于劳动者醉酒后在工作中伤亡的,不构成工伤为通常情形,本案仅是例外情形。劳动者应严格遵循制度规定,切勿工作期间饮酒。企业必须切实履行安全生产主体责任,完善安全操作规程,加强作业现场管理,做好安全教育培训。无论是劳动者还是用人单位,都应准确理解工伤认定的法律标准,依法维护自身合法权益。

## 员工酒后作业身亡,为何法院判决认定工伤

张雪泓 刘雨

## 未完成请假手续紧急返乡照顾病重父亲遭解雇

用人单位因过度惩戒被判直接解除劳动合同违法

谢君源 麦淑晶 林绮虹 黄瑜

## 以案说法

当家人突发疾病需要照顾,请假手续未完成便离岗是否构成旷工?近日,广东省广州市花都区人民法院结了一起劳动争议案,认定某公司以“未批先假”的理由解除劳动合同违法,判令该公司支付赔偿金6万余元。

2024年10月13日,某公司员工严某接到父亲突发脑梗住院的消息,立即向公司申请9天事假(10月14日至10月22日)。公司人事因恰巧有事外出,便让严某找总经理签字并拍照发给他。当天中午,严某找总经理签字,总经理表示“放桌上就行”。严某遂将此情况告知人事,人事回复称请假需按照员工手册的规章制度执行,事假单要有总经理的签字,未经审批擅自离岗的当旷工处理。考虑到父亲病情危重且身处外省,心急如焚的严某在未获书面批复的情况下于当晚赶回老家。

10月19日,公司人事联系严某,要求其返岗补办事假手续,否则按旷工

处理。严某向人事发送医院定位,并解释称其父亲一直在进行各项身体检查,暂时无法返岗。10月23日,严某仍未返岗,公司人事向严某发送通知书,要求严某于两天后必须返岗就岗事实进行解释说明,否则将依法解除劳动合同。10月25日,严某按照公司人事的要求回到公司上班,并向总经理、人事解释其请假延迟两天返岗是因为其父亲病重,并提交了病历、往返老家的车票等证明材料。

10月26日,公司向严某发送《解除劳动合同通知书》,以“连续旷工10天”为由解除劳动合同。严某难以接受,遂申请劳动仲裁。仲裁委裁决公司解除行为违法,须向严某支付违法解除劳动合同赔偿金。公司不服仲裁结果,起诉至花都区法院。

花都区法院审理后认为,严某因直系亲属病重请假具有正当性,且已通过可行方式履行告知义务,主观上无旷工故意,企业应给予必要宽容。对于已补交证明材料的合理请假,可通过谈话、警告等方式督促其严格遵守公司管理规定,直接解除劳动合同属于过度惩戒,显属不当,应按劳动合同法相关规定对劳动者进行赔偿。法院遂判决某

公司向严某支付违法解除劳动合同赔偿金6万余元。

公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决驳回上诉,维持原判。

## 法官说法

本案争议的焦点是:公司解除与严某之间的劳动关系是否属于违法解除。

首先,严某的家人病重住院,严某请假照顾家人符合人之常情,其因情况紧急未及时按公司规章制度办理请假手续,但已在可行范围内以必要方式提出请假,并非故意旷工。其次,在公司发出通知要求严某限期返岗并就岗事实进行说明时,严某亦按要求到岗,并在当天向公司说明了情况,也提交了家人的病历材料。即便公司认为严某未及时办理请假手续,在请假程序上存在瑕疵,亦可通过谈话、警告等方式督促其严格遵守公司管理规定,但公司直接据此解除与严某之间的劳动关系,缺乏合理性。综上,公司

以上理由解除双方的劳动关系,显属不当,属于违法解除,应向严某支付违法解除劳动合同关系经济赔偿金。

劳动者因特殊紧急情况需要请假,用人单位应合理进行用工管理,在善意可行的限度内对请假行为予以理解和宽容,有效保障劳动者的休假权利,让员工感受到人性化关怀。而劳动者在工作中也应当自觉遵守公司管理规定,请假前做好沟通、履行必要手续、交接好工作,避免因自身行为给公司生产经营造成负面影响。

