

关注

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

吴光于 李力可



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，外卖平台补贴活动上线，骑手们直呼“爆单”。平台经济蓬勃发展，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，算法迭代冲击着传统劳动关系，劳资纠纷随之而来。笔者调研发现，劳动关系认定难、工伤索赔难，正困扰着以外卖骑手为代表的

A 骑手受伤认定维权难

邓伟（化名）是名外卖骑手。2020年4月，他与某运输公司签订劳务合同，明确约定“邓伟不属于公司员工，双方不建立劳动关系”。

三年来，邓伟勤勉工作，最多时整月无休。他需每月送够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，他在送餐途中被汽车撞伤右腿，交警部门认定其无责，肇事方保险公司支付了医疗费。

但伤病让他无法工作。“工作时受伤该算工伤吧？”邓伟向人社部门申请工伤认定，却被告知需提交劳动关系证明。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”。

申请劳动仲裁失败后，邓伟诉至法院，一审仍未获支持。

类似遭遇并非个案。2020年2月，外卖骑手周永（化名）在“候单”时被撞重伤。事故发生时，他刚结束前一单的配送，系统仍显示“平台在线”。

出院后，周永申请工伤认定，但签约公司认为他“候单”期间未从事配送，不符合工伤“三工”要素（工作时间、工作场所、因工作原因受伤），并为此提起行政复议和诉讼。“‘候单’不也是为了工作？”周永难以理解。

B 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指出，外卖行业灵活用工的特点被一些企业利用来规避责任，常见“套路”包括：

签订“非劳动关系”协议，掩盖实际用工事实。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。

诱导骑手注册个体工商户，转移雇主身份。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。

构建复杂的外包体系，模糊用工主体。笔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，劳动者需层层追索，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。王蓓指出，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，举证也存在困难。

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。

C 厘清工作流程抓“三工”本质

2024年底，不服一审判决的邓伟上诉至成都市中级人民法院，终获改判。成都中院法官陈进梅解释关键：“我们发现，邓伟受公司培训、通过指定App和微信群接单、不能自由选择送餐门店、按单量发月薪，其工作属公司业务组成部分，形成了实际的管理支配关系。”法院据此“剥破面纱”，认定劳动关系，邓伟获工伤赔偿。周永案历经复议和诉讼后，同样获得工伤认定。

“关键在于理解新业态下的‘三工’要素。”陈进梅强调，“骑手‘候单’虽未直接配送，但为接单停留在订单密集区，是基于工作原因的位置移动，符合‘三工’条件。”

相关平台负责人表示，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。

D 专家支招“避坑”和防“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。

千里讨薪路 工会暖人心

——清涧县总工会为3位渝籍农民工追回“血汗钱”

本报全媒体记者 王何军

7月19日下午，远在千里之外的重庆黔江区，农民工喻绍祥用刚追回的钱给孙子交上了暑期兴趣班费用。电话那头，他难掩激动，对身旁的老乡感慨：“遇到难事别怕，工会就是咱的靠山。以后干活，俺们第一句就问‘签不签合同’！”

喻绍祥此刻的“安逸”，源于一段跨越1300公里的艰辛讨薪路。故事的开端，要回溯到两个月前那通焦灼的电话。

跨省求助：三位农民工的“三重难”

“喂，是清涧县总工会吗？俺们在你们那儿的高铁工地干活，快半年了，四万多元工资一直没拿到……”5月13日，清涧县总工会12351职工维权热线响起，电话那头，57岁的重庆农民工喻绍祥声音哽咽。

2024年寒冬，喻绍祥与同乡李学明、石化建奔赴陕西清涧县，投身延榆高铁七标段建设。从12月10日到次年1月17日，他们在零下十几摄氏度的工地上绑钢筋、支模板，常常日工作近十个小时。然而工程未完，他们因家中急事不得不返乡。临行前，包工头杨明红只撂下一句“年后再说”，便再无音讯。

回重庆后，三人的讨薪之路陷入困境，面临“三重难”：

无凭无据——当初干的是零工，包工头以“都是老乡，啥签合同”为由未签书面协议，如今缺乏维权凭证；

路远难返——从重庆黔江到陕西清涧，单程转乘耗时超20小时，往返路费对经济拮据的他们是沉重负担；

责任推诿——找包工头，对方推说“总包中铁隧道局没结款”；联系总包方，又被指“你们是分包湖北筑安劳务公司招的人”，各方互相“踢皮球”。

“家里就指着这笔钱给孙子交学费、还春耕贷款啊。”喻绍祥在电话中反复念叨。他手机里存着密密麻麻的记账记录：“12月15日，装模打灰10小时”“1月3日，加班浇筑至凌晨2点”……这些电子“证据”，成了他们最后的希望。

工会攻坚：二十天的“双线作战”

“农民工兄弟的血汗钱，一分都不能少！”清涧县总工会经济法律保障室主任刘艳接到电话，当即请示领导成立维权专班。一支由工会干部和劳动仲裁员组成的队伍，迅速投入这场跨地域的维权行动——

现场追根：拨开迷雾锁源头。5月14日清晨，专班直奔延榆高铁七标段工地。在尘土飞扬的项目部，他们逐一走访指挥部、总包单位和分包老板，反复

休息时间用微信处理工作，算加班吗

刘欢 杨兰



服判决，提起上诉。近日，武汉市中级人民法院二审维持原判。

本案承办法官表示，对于劳动者隐性加班问题，不能仅因劳动者未在用人单位工作场所工作未经用人单位审批而否定加班事实，应虚化工作场所概念，综合考虑劳动者是否提供实质工作内容认定加班情况。

本案承办法官张敏表示，近些年，从最高人民法院、人社部通过典型案例明确“996工作制”违法，到2022年北京、山东等9省市集中开展超时加班排查整治工作，再到“隐形加班”写进最高人民法院工作报告……国家释放出了保障劳动者合法权益、纠偏畸形加班文化的鲜明信号，确保劳动者“在线工作有收益，离线休息有保障”。

法官建议，劳动者应注意留存加班证据，用人单位也应规范用工管理，保障劳动者合法权益。“当更多劳动者敢于直面对不合理要求说‘不’，当用人单位懂得自我约束，职场氛围才会更加健康、和谐。”张敏说。

休息时间用微信处理工作，算加班吗？湖北省武汉市青山区人民法院在审理某公司与李女士劳动争议纠纷一案时，经过综合考虑劳动者是否提供实质工作内容，给出了肯定答复。

2021年，李女士入职某公司，双方签订了固定期限劳动合同。工作期间，李女士经常在休息时段，如周末、下班后、国家规定的法定节假日等，收到公司高层领导发来的微信消息，包括回复工作指令、修改方案等，李女士按照要求完成了相应的工作。2023年下半年，因公司业务调整，李女士与某公司就离职一事进行协商。李女士要求公司支付休息日的加班工资，共计12万元，因协商未果，李女士将某公司诉至法院。

法庭上，公司辩称，加班须经过审核确认，否则不视为加班。而且李女士从入职至解除劳动合同期间未提出加班申请，其主管领导也从未安排过加班，她本人也从未向公司人事部门申请补加班时长或申请调休。李女士则认为，公司未实际履行审批手续并不影响她在法定标准工作时间以外加班这一事实的存在。

法院经审理认为，虽然双方的劳动合同施行的是标准工时制，但根据李女士提供的微信聊天记录、工作事项统计表等证据证明其利用休息时间回复工作相关问题，且已超出简单沟通范畴，需要进行实质性处理，对于其提交微信聊天记录显示在工作时间之外处理工作事项的时长应当认定为加班时长。

经核算，法院判决公司向李女士支付2021年至2023年加班费9万元。该公司不

新兴领域党建工作的双重使命及实现途径

随着平台经济、共享经济的蓬勃发展，外卖骑手、网约车司机、快递员、直播主播、自由职业者等新就业形态劳动者数量的快速增长，该群体逐渐成为推动我国经济社会发展的重要新生力量。在强国建设、民族复兴的伟业中，“推动新兴领域党建工作持续健康发展，不断增强党在新兴领域的号召力凝聚力影响力”便显得尤为重要。

习近平总书记对加强新兴领域党的建设多次作出重要论述和重要指示。党的二十届三中全会《决定》强调“探索加强新经济组织、新社会组织、新就业群体党的建设有效途径”。今年1月中央召开的2025年新兴领域党建工作座谈会及前不久召开的陕西省新兴领域党建工作座谈会，对进一步加强新兴领域党的建设作出重要部署、提出具体要求，为我们做好新兴领域党建工作提供了根本遵循。

职工群众在哪里，党建的阵地就应该在哪里。新经济组织、新社会组织、新就业群体党的建设意义重大，是党的建设的重大政治命题，关系党的执政基础的巩固和治理能力的提升。新时代新征程，做好新兴领域党建工作的途径就是要围绕“着力健全党的组织体系，着力强化政治引领和服务管理”的双重使命展开，既要强化政治引领，巩固党的执政根基，又要服务保障群体权益，激发治理活力。

首先，强化政治引领，巩固党的执政根基是党建工作的根本要求，核心在于将党的组织和工作有效覆盖到新兴领域，不断增强基层党组织的政治优势和组织优势。一是强化思想引领，提高

基层党组织的凝聚力。建立常态化、系统化学习机制，组织党员干部深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的路线方针政策，并结合新兴领域特点开展专题学习和培训，确保党的理论在新兴领域的传播和落实。根据新兴领域从业人员的特点，增强教育的贴近性和吸引力，将党的奋斗目标与新兴领域每名从业者的发展愿景相连接，形成统一的文化和价值共识，团结引导新兴领域数百万从业者听党话、跟党走。二是创新组织体系架构设置，着力完善党建工作体制机制。搭建党组织和新兴领域群体的制度化联系桥梁，填补新就业群体党的建设空白盲区，完善“地方党委领导、社会工作部牵头、行业部门推动、街道社区管理、新业态企业配合”的工作格局，形成更广泛区域内党建的联建联学模式。坚持抓龙头带全面，积极探索园区党组织、楼宇党组织建设，总结推广影响力大、示范性好的重点新兴领域党组织工作经验。三是针对新兴领域企业规模和性质的多样性，进一步探索单独组建党支部、区域联建、行业统建等多种形式，确保党组织的覆盖面和有效性；对于流动性强、分布分散的从业人员，探索“功能型党组织”“网络党支部”等新形式，灵活设置党组织，确保党的工作覆盖到每个角落；培育一批新兴领域党建工作示范点，通过开展现场观摩、经验交流等活动，以点带面推动新兴领域党建工作整体提升，最大限度实现党的组织覆盖。

其次，服务保障权益，激发治理活力是党建工作的关键所在，核心在于有

效呼应群体的实际关切，实现新兴领域从业者参与基层治理，增强他们的归属感、认同感和获得感。一是做好基础服务保障工作。整合政府、工会、企业、社会组织等多方力量，提供资金、人力、物力和空间阵地等资源的支持，为新就业群体提供职业规划、技能培训、心理咨询和法律援助等针对性、长期性的福利服务。二是推动新兴领域党员干部参与城市社会治理。相关部门提供应急公共安全、日常志愿服务、社区运行管理等服务能力培训，借助社区共治、社情反馈等组织化方式整合新就业群体分散的力量；凝聚集体力量，推动共建，发挥新兴领域从业者群体力量，推动共治，保障新就业群体，推动共享，在共建共治共享的实践中提升社会治理现代化水平；引导他们参与社会治理，搭建新兴领域从业者参与社会治理的平台，鼓励他们发挥自身优势，积极参与基层治理、文明创建等工作，对表现突出的给予表彰奖励，增强其社会责任感和职业荣誉感。三是建立常态化意见建议反馈机制。党组织借助线上线下平台积极调研并解决新就业群体在劳动报酬、社会保险、职业安全等方面的共性诉求，调解劳动争议、指导群体协商，完善并落实相关劳动保障法律法规与政策体系，建立高水平的和谐劳动关系。

再次，新兴领域党建工作的双重使命，是党在新形势下面临的重大课题，核心在于深刻理解并统筹担当，不断创新发展党建工作方式方法，努力开创新兴领域党建工作新局面。一是健全工作领导体制，全省各地紧扣“管行业、管党建”责任落实，健全完善党

建工作领导体制。将新兴领域党建工作纳入基层党建大格局中，同谋划、同部署、同推进，并作为基层党建述职评议考核的重要内容，加强组织部门与行业主管部门的沟通协作，形成齐抓共管的工作合力。二是在政治引领中深化服务保障，用服务保障促进企业生产经营健康发展，将党建工作融入企业生产经营全过程，探索“党建+业务”模式，以党建引领企业发展，推动二者同向发力、同频共振。三是创新党员教育管理方法。各级党组织要借助“三新”组织内部平台线上线下定时开展党员活动，将组织生活内容与日常工作实际相结合，采用互动性强、趣味性高的教育形式，如短视频、直播等，增强思想政治教育的吸引力。以各级党群服务中心为阵地，多种形式开展党务、政务、商务服务，凝聚各方力量，培育骨干力量，激发新兴领域从业者向上向善正能量，共同推动新兴领域党建工作创新发展。

总之，加强新兴领域党的建设是巩固党的执政基础、激发创新创造活力、提升社会治理水平的必然要求。要准确把握新形势新任务，提高政治站位，强化使命担当，锐意改革创新，不断增强党在新兴领域的号召力凝聚力影响力，奋力开创新兴领域党建工作新局面，在进一步推动高质量发展、服务高品质生活、实现高效能治理中充分发挥党建引领作用，为谱写陕西新篇、争做西部示范作出更大贡献。（戴雯欣）

理论实践

深法宣

公司能否以报销方式发放绩效工资

【案情回放】

2011年至2022年，刘某就职于深圳一家保险公司，双方约定工资由基本工资和绩效组成，绩效以发票报销的方式发放。2022年11月初，该员工认为保险公司拖欠工资，向其邮寄了《被迫解除劳动合同通知书》，双方于两日后解除劳动关系。

2022年12月中旬，刘某提交了谈及报销的微信聊天记录与《绩效工资单》，申请劳动仲裁，要求保险公司支付拖欠的绩效工资6697.9元、克扣工资630.93元。保险公司称，该员工所指的报销内容，是其在保险销售业务中产生的费用，不能证明报销款是绩效工资。劳动仲裁委支持了刘某的请求。

保险公司不服，诉至深圳市罗湖区人民法院，请求法院判令无须支付上述绩效工资和克扣工资。

【法院判决】

法院认为，虽然保险公司称聊天记录中提及的报销是保险销售业务中产生的汽油费、交通费等报销费用，但当刘某询问绩效时，工作人员回复“绩效工资增加在销售成本中，并通过费用报销的方式发放”。同时，工作人员在微信中多次向刘某发送报销表格，并说明已报销金额和剩

余金额。因此，保险公司关于报销款不构成刘某工资的主张，法院不予采信。

办案法官表示，根据《绩效工资单》记载，2022年1月至2022年11月初，刘某尚有6697.9元未报销，而保险公司无证据证明已支付了报销剩余额。因此，刘某关于保险公司应支付剩余绩效工资6697.9元的诉讼请求，法院予以支持。

法院还认定，根据《绩效工资单》记载，2022年1月和2月刘某应获得绩效工资9008.66元，而保险公司通过第三人个人账户向刘某转账了8377.73元，并称扣除税金630.93元。法律规定，保险公司无证据证明扣除的630.93元是个人所得税，因此属于应发放给刘某的绩效工资。

【法官提醒】

办案法官表示，个别企业与员工约定劳动报酬以“基本工资+绩效”形式发放，同时要求员工通过“假报销”形式来获取绩效工资，这可能侵犯劳动者的合法权益。绩效工资的企业生产运营全过程，探索“党建+业务”模式，以党建引领企业发展，推动二者同向发力、同频共振。三是创新党员教育管理方法。各级党组织要借助“三新”组织内部平台线上线下定时开展党员活动，将组织生活内容与日常工作实际相结合，采用互动性强、趣味性高的教育形式，如短视频、直播等，增强思想政治教育的吸引力。以各级党群服务中心为阵地，多种形式开展党务、政务、商务服务，凝聚各方力量，培育骨干力量，激发新兴领域从业者向上向善正能量，共同推动新兴领域党建工作创新发展。