

# 外卖骑手上岗前,签订合同有“四要”

■本版文字 舒翼 制图 朱臻

自身发生意外和送餐途中发生交通事故,是外卖骑手们经常面对的两大问题。结合近期公布的两起涉及外卖骑手的侵权案件,江苏东晟律师事务所蒋丽艳律师认为,无论是自身发生意外后的索赔和送餐发生事故后的赔偿,前提都是骑手与公司之间存在真实的劳动或劳务关系,因此作为骑手上岗之前,在与公司签订合同时,一定要做到“四要”,保留为公司提供劳动或劳务的相关证据,才能维护好自身权益。



## 符合4个条件,合作合同难掩劳动关系本质

**案例:**张某到某电子商务公司应聘外卖派送工作,签订《配送宣传协议》一份,载明双方同意合作,由张某从甲方提供的平台,接收客户订单并进行配送。张某在配送过程中,保证使用印有相关logo的服饰及配送箱等,以达到本协议约定的宣传目的……双方系平等的合作主体,除本协议约定的权利义务外,双方再无其他法律关系。

一次在送外卖过程中,张某突发疾病死亡。因赔偿问题与公司协商未果,申请仲裁又被以不属于受理范围为由不予受理,张某亲属便起诉至济南平阴法院,请求依法认定张某与公司之间存在劳动关系。但公司认为双方没有劳动关系,而是合作关系,不用承担责任。

法院审理后认为,劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下,提供由用人单位支付报酬的职业劳动,从而产生的权利义务关系。根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定,劳动关系认定的本质,在于劳动者和用人单位之间形成人身、经济上的隶属性,劳动者为用人单位付出了一定劳动,并已经获得或应当获得劳动报酬和有关福利待遇。判断是否存在劳动关系,应依照该条规定,对双方是否具备劳动关系的基本特征进行审查。

具体到本案:第一、公司和张某均符合建立劳动关系的主体资格;第二、公司对骑手进行招聘,张某在公司要求下注册登记外卖APP成为骑手、参加上岗前培训、办理健康证、根据公司排班表上班并打卡考勤、统一着装……可见公司对张某的日常管理,已经对张某的人身和工作内容形成了明显的控制和支配,无论从事形式、工作内容还是报酬支付方面,张某实际接受公司管理,提供的劳

动是公司业务的组成部分,具有事实劳动关系的特征;第三、公司享有与美团外卖约定的特定区域配送业务,招聘骑手并进行管理,接单量的直接获益者为公司。综上,法院认定张某与公司之间存在劳动关系。公司提起上诉,二审维持原判。

法官表示,本案中,用人单位与员工签订“配送宣传协议”,试图通过建立所谓的合作关系规避企业用工主体责任。法院紧紧把握劳动者权益与促进劳动市场灵活性的平衡关系,综合考虑用人单位与“外卖骑手”之间的人身依附程度、劳动成果归属、报酬核算依据等事实,依法认定双方存在事实劳动关系,从而保障了“外卖骑手”等新业态从业者的合法权益。

**记者:**这个案例能否说明,外卖骑手与公司之间的关系,并非签的是什么合同就是什么关系?

**蒋丽艳:**确实是这样的。对于外卖骑手与公司之间是否存在劳动关系,不是简单地通过骑手提供事实劳动,就能一概而论地认定存在劳动关系,需要考察双方之间的实际权利义务内容进行综合考量和认定。只有符合以下4个条件:1、用人单位和劳动者具有主体资格;2、用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者;3、劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;4、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分的时候,双方即使没有书面劳动合同或是签了其他名称的合同,也构成劳动关系。

**记者:**是不是外卖骑手与公司之间除了劳动关系外,还会有其他关系?

**蒋丽艳:**确实如此,双方之间还存在另外4种情况。

(1)合作关系。例如骑手与公司签订的是合作协议而非劳动合同,并且骑手在

平台上自由接单,无人安排、干预,劳动时间自由,接单获得报酬,就能被认定为合作关系。(2)劳务关系。例如骑手被视为提供一次性工作成果的劳务提供者,而不是持续提供劳动的雇员。(3)个体经营者模式:有时外卖骑手会注册为个体工商户,就被视为“自担风险、自负盈亏”的个体经营者,失去“劳动者”的主体资格,构不成劳动关系。(4)平台经济下的特殊性:由于平台经济下用工形式的灵活性和多样性,法院在认定劳动关系时会考虑包括工作管理要求、劳动报酬组成、绩效评估奖惩机制、平台经营模式等多方面因素。如果这些因素表明骑手与公司之间不存在劳动关系的从属性特征,就不会被认定为劳动关系。

**记者:**骑手在与公司签订合同时,应该如何做才是最好的自我保护?

**蒋丽艳:**外卖骑手在签订合同时,一定要做到四要:一要明确合同性质,确保签订的是劳动合同而非其他形式的合同;二要了解合同内容,特别是关于工作内容、工作时间、报酬、休息休假、社会保险、劳动保护等方面的条款;三要保留工作时间记录、考勤安排、平台绩效管理记录等,以备发生争议时作为证据;四要增强法律意识,避免因信息不对称而被公司利用,如通过劳务合同规避劳动法的风险。

对于公司而言,应该与骑手签订劳动合同,而不是像案例中这样玩花招。避免不必要的风险和增加用工成本的关键,在于签订劳动合同明确双方的权利和义务,在于依法规范管理,健全完善企业劳动人力资源制度,规范劳动合同的签订、履行、变更和解除。



## 外卖骑手与公司有劳务关系,事故后由公司担责

**案例:**李某系某外卖平台(由某科技公司开发运营)注册的骑手,与某外包公司签订了服务合作协议,约定李某根据该外卖平台内的订单信息,自主完成接送单任务后,获得外包公司的相应服务费用。外包公司以李某为被保险人,投保了骑手意外险附加个人责任保险20万元。

一天,李某在驾驶电动车送货时,撞伤行人崔某,需承担事故全部责任。崔某住院治疗期间,李某垫付医疗费3万多元。后经鉴定,崔某被鉴定为十级伤残。协商赔偿时,崔某对李某、外包公司、保险公司的回复不满,诉至法院要求赔偿医疗费、护理费、残疾赔偿金等共计9万余元。

青岛黄岛区法院审理认为,李某按外包公司的要求将货物送到客户手中,提供劳务且只能向外包公司领取报酬,说明李某与外包公司之间存在劳务关系,外包公司应承担赔偿责任。外包公司为李某投保了附加个人责任保险,根据保险法的规定和有利于当事人方便诉讼出发,李某与保险公司的保险合同可以与本案一起处理,故保险公司应在保险金额20万元内承担赔偿责任。

最终,法院判决保险公司赔偿崔某医疗费等各项损失共计4万余元,保险公司给付李某垫付的医疗费3万余元。

**记者:**骑手发生事故造成他人损伤的,是不是都要先由骑手赔付医疗费,再等伤者治疗完成后,由保险公司最终赔付?

**蒋丽艳:**根据《民法典》的规定,用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任,也就是需要双方之间存在劳动或劳务关系。因此案例中法院是先确认骑手与公司之间存在劳务关系,才能明确骑手送外卖期间发生事故的,责任由骑手所在公司承担。

法律没有明确规定肇事者必须先垫付医药费,但是从道义和实际效果出发,李某主动垫付医疗费可被视为对受害人的一种救助行为,有助于缓和双方之间的矛盾,是值得鼓励的,更何况垫付的医药费也由保险公司进行了弥补。

如果是骑手自己受伤且负有事故责任的话,公司只需承担相应的责任。骑手的医疗费用等可由保险公司赔付。超出保险范围的由用人单位承担。如果骑手因故意或重大过失导致事故发生,用人单位在承担赔偿责任后,可以向骑手追偿。

**记者:**如果因为公司疏忽或骑手入职时间太短,尚未来得及办理保险,是不是所有的赔偿都要由骑手本人来承担?

**蒋丽艳:**如果公司疏忽或骑手入职时间太短未办理保险,导致保险无法覆盖事故损失,理论上仍应由公司承担相应的赔偿责任,除非

公司能够证明其已尽到合理的保险办理义务,由于骑手个人原因(如未及时提供必要信息)才导致保险未能办理,骑手才需要承担部分或全部赔偿责任。

**记者:**是不是骑手与公司之间是劳动或劳务关系,才可以像案例中那样处理?如果骑手与公司之间属于别的关系,就不能这样处理了?

**蒋丽艳:**处理骑手发生交通事故中的责任和赔偿问题时,骑手与公司之间的关系类型确实对事故责任和赔偿方式有重要影响。

双方是劳动或劳务关系:骑手在送外卖过程中造成他人损害时,公司承担侵权责任。如果公司为骑手投保了相应保险,保险公司将在保险责任范围内先行赔偿,不足部分由公司承担。

双方是合作关系:交通事故责任承担和赔偿流程会有所不同。此时骑手被视为独立承包商而非公司员工,因此需要自行承担赔偿责任,除非能够证明公司存在过错。如果双方之间的合作协议中有关于责任保险的条款,需根据保险合同的约定进行赔偿,但前提是骑手自己购买了保险。

**记者:**骑手一旦遭遇事故,应该如何做才是最好的?

**蒋丽艳:**我建议骑手按以下流程进行处理。(1)立即停车并确保自己和他人的安全,避免二次事故的发生。(2)检查自己和他人的伤势情况,如果有人受伤,立即拨打120,不要轻易移动伤者,以免加重伤情。(3)拨打110或122报警,积极配合警方的调查工作。(4)可以用手机拍照或录像,记录事故现场的情况,包括车辆的位置、路面的痕迹、交通标志和信号灯、现场环境、天气情况、道路状况等信息,最好能找到目击者。(5)及时联系保险公司报告事故情况,提供相关证据和资料,如医疗费用发票、维修账单等进行理赔。(6)在责任未明确之前,最好不要与对方私下和解,以免影响后续的保险理赔和法律维权。(7)根据交警的事故认定结果和保险公司的理赔决定,处理事故后续事宜。

通过以上步骤,骑手可以有效地处理交通事故,保护自身权益,尽量减少事故带来的损失。



**蒋丽艳** 江苏东晟律师事务所律师,擅长民商事、经济纠纷诉讼及非诉讼代理。