

外卖小哥倒在送餐路上,人伤心更伤

“从出事起,你就不是我们公司的员工了”

法官说,劳动合同一定要签啊!



外卖小哥出车祸

本报记者 高敏 通讯员 西法

“从你出事的那天起,你就不是我们公司的员工了。”这恐怕是23岁的小崔听过最狠的话了。

小崔是个外卖小哥,一辆电动车、一个送餐箱、一部需要时刻关注的手机,就是他的全部工作装备。他每天走街串巷、风雨无阻,直到在送餐路上发生意外。身体受了伤,他却得到公司如此冷冰冰的回应。

外卖送餐行业飞速发展,很多人投身到“外卖小哥”的队伍中,背后却留存着诸多隐患。近日,记者对此做了调查。

就是“一拖再拖”。不过,确认了劳动关系,工伤赔偿程序正在进行当中。

记者介入后才拿到赔款

采访中,记者发现,绝大多数外卖小哥都没有与公司签订劳动合同。尽管公司给他们提供送餐的业务机会,但这种关系在一些企业看来属于承揽合同关系,而不是劳动关系。这样的情况下,外卖小哥一旦发生意外,获取工伤赔偿比较困难。

河南人任师傅也曾做过一段时间的外卖小哥,去年10月,他介绍自己的小舅子小杜进入杭州合一物流有限公司当外卖小哥。去年12月,杭州学院路与天目山路口,小杜在骑电动车送餐途中被一辆轿车撞了个人仰车翻。任师傅告诉记者,小杜出事后,合一物流公司的负责人就没怎么露面,他多次拿着医院催款单跑到公司“借钱”,可都“借不下来”。



外卖小哥发生交通事故,谁负责、谁买单?记者了解到,一些公司的做法是选择为外卖配送人员购买保险,一旦发生事故保险公司可以理赔。但有些公司规定,购买保险后,员工每单拿到的提成就会减少,或者要求员工从提成中拿出一部分用于购买保险。

任师傅说,公司一直声称为员工购买过保险,但他之前从来没有看到过相关保单。“直到小杜出事,保单号才可以查询得到,我怀疑小杜出事后公司才去买的保险。”任师傅说。

任师傅还说,因为没有拿到保险赔款,他曾向新闻媒体求助,在有关记者介入采访后,公司才给了钱。

自己都搞不清为谁工作

审理过相关案件的法官向记者表示,外卖小哥发生交通事故后,一般涉及两方面法律问题,除了工伤赔偿的问题,还有交通事故赔偿,但不管是处理哪个问题,首先都需要确认劳动关系。

李师傅曾在“饿了么”平台下的蜂鸟配送团队工作,工作地点在杭州东新路万家星城。2年前,他也是送餐路上发生车祸,交警认定他负全责。“上班期间发生的事故,我个人无能力赔偿,要看公司的。”李师傅说。但事实上,他自己都不清楚到底谁才是“用人单位”。

经法院审理查明,“饿了么”网上订餐平台是上海拉扎斯信息科技有限公司开发营运的,而李师傅的电动车是拉扎斯公司专门配给“饿了么”蜂鸟配送团队配送员的,蜂鸟配送“准时达”也是拉扎斯公司旗下提供的服务。上海饿了么公司是给“饿了么”网上订餐提供食品集散服务的,饿了么公司杭州万家星城店是配送

员接受“饿了么”网上订餐指令后的取餐场所。

在这起侵权责任纠纷案中,拉扎斯公司和饿了么公司均表示李师傅不是自己公司的员工,不存在劳动关系。李师傅表示,他不清楚自己是给谁工作,但有一点是确认的,派送的外卖订单全部来源于“饿了么”平台。法院认为,李师傅接受拉扎斯公司分配的工作,属于拉扎斯公司的工作人员,发生事故时,李师傅正在执行工作任务,拉扎斯公司应该承担赔偿责任。

但在实践中,并不是所有外卖小哥的劳动关系都能得到确认。

董师傅曾在达达配送平台上注册为会员,从事达达送餐工作。在某次送餐过程中,董师傅的电动车与吴女士相撞。吴女士将董师傅与达达配送平台的经营者达疆网络科技(上海)有限公司杭州分公司一并告上法庭。

但法院认为,达达平台只是为商家和送餐员报告订立合同的机会或者提供订立合同的媒介服务,对注册用户无人身上的管理,也无法证明从配送服务中收取任何费用,董师傅无证据证明自己是达达配送平台的员工,最后判决董师傅赔偿吴女士医疗费等相关费用。

法官表示,由于外卖小哥往往与网络订餐平台、餐饮管理公司之间形成复杂的关系模式,又因为没有签订书面劳动合同,一旦发生纠纷,这种劳动关系的确认就会相当麻烦。

一定要重视签劳动合同

“互联网+”等新兴业态下,劳动关系的认定相对特殊且复杂,有些情形下的用工是否存在劳动关系实践中往往无法认定。也正因为如此,从业者和企业有时候有意无意地忽略了这方面的用工管理。

杭州西湖区法院民一庭相关法官表示,劳动合同法规定用人单位应当与劳动者签订书面劳动合同,书面劳动合同是确认劳动关系的重要依据。

但现实中,用人单位不与劳动者签订书面劳动合同的情况比比皆是。一方面,劳动者的法律意识淡薄,不注重劳动合同的签订;另一方面,即使劳动者认识到劳动合同的重要性,但由于劳动者处于相对弱势的地位,往往也不愿意为了签订劳动合同而丢掉工作。

对此,法官强调,劳动者一定要积极争取签订劳动合同。如果不签订劳动合同,在工作中也可以保留相关的主要痕迹、材料,以证明劳动关系的存在,如工资发放凭证、银行流水清单、社保缴费记录、工作证件、考勤记录以及单位安排工作的通知包括书面材料、短信、微信等。“一些管理公司会使用APP接单、派单,相关记录也能反映外卖人员提供劳动的情况,进一步佐证劳动关系的存在。”法官表示。



本报职业道德监督电话:0571-87054423

打官司才确认劳动关系

5个月前,小崔决定离开杭州。最直接的原因,就是去年夏天的那场车祸。

小崔告诉记者,去年6月,他到杭州稼穡餐饮管理有限公司西湖科技园站点应聘,当时出面录用他的是站点负责人徐某。双方没有签订正式的劳动合同,但徐某和他签了一个合作协议。

就这样,小崔上岗了。6月,他是兼职,同年7月转为全职,但劳动合同还是没签。小崔说,就西湖科技园站点,像他这样的“骑手”有四五十号人,基本上都没有签劳动合同。他们骑着自己的电动车,穿着公司发放的印有“蜂鸟配送”的背心,风里来雨里去。

对外卖配送员来说,时间就是金钱。“通知取餐的电话都是在送餐路上打的,为的是节省时间,一旦晚点被投诉,

还有可能被罚款。”小崔说。公司根据配单地址的距离远近,给“骑手”们规定时间,限时送到客户手中,“3公里左右的1小时内,近的则要在半小时内,一旦晚点超时,这一单的钱要减半,收到投诉或者差评就没钱了,还要被扣100元。”

2016年7月23日,小崔在送餐途中发生交通事故,后被诊断为右颞弓骨折、右头面部皮肤撕裂伤,住院治疗10天。小崔随后向公司提出工伤赔偿,然而徐某却说,“从你出事的那天起,你就不是我们公司的员工了。”

2016年11月,小崔向杭州市西湖区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认劳动关系,请求被驳回后,他又找了律师,向西湖区法院提起诉讼。最终,法院确认小崔与杭州稼穡餐饮管理有限公司存在劳动关系。

官司打赢后,小崔和律师又去过公司商量工伤赔偿,但小崔说,公司的态度

