

# 因为这份“专属保险” 外卖骑手送餐中受伤获赔 10 万余元

和传统行业不同,新就业形态往往是“一对多”的用工关系。一旦发生事故,“小哥”们面临找不到“东家”承担责任的困境。

外卖骑手、快递小哥、网约车司机等新业态就业人员在工作中受到伤害,到底谁来负责?

近日,北京市房山区人民法院审结了这样一起外卖骑手在送餐中受伤获偿职业伤害保障待遇的案件。



(资料图)

## 案情介绍

张先生通过手机软件注册成为一名外卖骑手,每天在平台接单派送。平台企业为张先生交纳了职业伤害保障费。

一天下午,张先生在送餐途中不慎摔倒骨折,随即被送往医院住院治疗。

经区人力资源和社会保障局确认,张先生所受伤害为职业伤害。经劳动能力鉴定委员会鉴定,张先生构成八级伤残。

事发后,职业伤害保障基金向张先生支付了医疗费和一次性伤残补助金10万余元。平台企业向张先生支付了5000余元的生活保障费。

因赔偿项目、金额等方面有分歧,张先生与平台企业多次协商未果,遂诉至法院。

张先生在工作中受伤,平台企业应按工伤标准支付停工留薪期工资和一次性伤残就业补助金。公司作为网络平台的经营者,与张先生之间并非劳动关系。张先生所受伤害被认定为职业伤害而非工伤,公司已经按照职业伤害保障要求支付了生活保障费,不应再支付其他费用。

## 法院审理

房山区法院经审理后认为,张先生并未被认定为工伤,他主张工伤项下的一次性伤残就业补助金待遇缺乏依据;

张先生被认定为职业伤害,在治疗职业伤害期内,由平台企业支付生活保障费而非停工留薪期工资,平台企业支付张先生的生活保障费计算天数有误,经核算应补足差额。

最终,法院依法判决平台企业补足张先生生活保障费差额800余元,驳回张先生的其他诉讼请求。

宣判后,双方均未提起上诉。该判决现已生效。

## 法官说法

职业伤害保障制度是为外卖骑手等新业态就业群体创设的一项新型保障制度。

根据《新业态就业人员职业伤害

保障办法(试行)》规定,平台企业应在每笔订单中为新业态就业人员缴纳职业伤害保障费,同一事故伤害不能同时享受工伤保险待遇和职业伤害保障待遇。

本案中,平台企业为张先生交纳了职业伤害保障费,并为张先生申请了职业伤害确认,故张先生应享受职业伤害保障待遇而非工伤保险待遇。

需要特别指出的是,对于新业态中企业与劳动者之间符合确认劳动关系情形的,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。

## 法官提醒

广大新业态从业人员若在提供劳动过程中遭遇事故伤害,可通过平台企业的应用客户端进行“一键报案”,保存就医票据,到当地人社部门申请职业伤害认定和致残等级鉴定,方便快捷地享受职业伤害保障。

## 多知道点

2022年7月,新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作启动。

试点工作在7个省市的出行、外卖、即时配送、同城货运4个行业开展,涵盖了7家平台企业。截至2023年底,参保人数达731万人。

中国人民大学教授、中国社会保障学会秘书长鲁全说职业伤害保障是建立和完善平台从业人员社会保障制度体系的积极探索。政策精准回应了平台从业人员目前面临的重大职业风险——职业伤害,能够有效维护平台从业人员劳动权益。中国政法大学教授姜宇说职业伤害保障最大的亮点是不用确认劳动关系,强制平台承担缴费责任,这为保障平台从业人员权益提供了有力抓手。全国人大代表、中国太保战略研究中心主任周燕芳说试点工作开展近两年来,新就业形态就业人员职业伤害保障在不同地区之间政策尚不平衡,不同平台企业之间保障也不平衡。建议有序扩大试点地区,逐步扩大试点平台企业范围,切实扩大新就业形态就业人员职业伤害保障范围。

来源综合:工人日报、人民法院报

## 女子请假照顾病重父亲被辞退? 法院判了!

汪女士是北京某公司的一名财务经理,因其父生病手术,汪女士请假十日后仍需请假陪护,公司未批准后,汪女士继续陪护父亲。此举引来公司不满,公司以汪女士旷工为由,与汪女士解除劳动合同。汪女士认为公司行为违法,将公司诉至法院。北京三中院审理认定,在劳动者请假事由合理的情况下,被告公司解除劳动合同的行为显属不当,应该支付汪女士违法解除劳动合同赔偿金4万元。

据了解,因汪女士父亲患脑胶质母细胞瘤,需要在大连医院手术及护理,2022年8月1日至8月2日,汪女士向公司申请年假2天,公司批准;2022年8月3日至8月12日,汪女士又申请事假8天,公司相关人员同意批准。因父亲手术后未完全清醒,还需要陪护,8月15日,汪女士再次申请事假5天,但公司没有批准。虽然公司没有准假,汪女士仍然继续在大连陪护父亲,没有到公司上班。

公司认为,在公司未准假的情况下,汪女士未到岗的行为属于旷工,严重违反了公司的《员工手册》。8月25日,该公司向汪女士发送《解除劳动合同通知书》,称因为汪女士连续旷工五天的行为违反了公司管理制度规定,自2022年8月25日起解除与汪女士的劳动合同,薪资结算以实际出勤日为主。

案件审理过程中,汪女士提交了与公司上级的微信聊天记录、其工作邮箱往来邮件记录,证据显示,2022年7月25日至8月18日期间,汪女士曾线上协助办公。

一审法院审理后,判决被告公司支付汪女士违法解除劳动合同经济赔偿金40000元。宣判后,公司提起上诉。

三中院审理认为,汪女士的行为并无不当。法官认为,汪女士因父亲生病需回家照顾向公司申请事假,该情形既是处理家庭事务,亦属尽人子孝道,符合中华民族传统的人伦道德和善良风俗。同时,汪女士按照程序履行请假手续,符合公司要求,体现了对公司劳动秩序的维护和规章制度的遵守。

公司的行为属于违法解除劳动合同吗?法院认为,汪女士请假事由合理、程序规范,公司应对此给予充分的尊重、理解和宽容,公司不予批准,显然不近人情,也有违事假制度设立之目的。公司解除劳动合同,属罔顾事件背景缘由、机械适用规章制度、严格施行用工管理的行为,显属不当,属于违法解除,应向汪女士支付违法解除劳动合同赔偿金。最终,北京三中院判决驳回上诉,维持原判。

法官建议,员工以父母病重需要照顾为由进行请假应按照公司要求履行请假手续,提交请假证明,遵守公司规章制度,维护公司劳动秩序,尊重用人单位的用工管理权;用人单位在管理过程中,需要刚性的制度,更需要人情的温度,应合理行使用工管理权,遵循合理、善意和限度原则,以人为本,积极承担社会责任,构建和谐用工关系。

来源:北京日报微信公众号

