

通过平台提供劳动，劳动者履职时受伤害由谁担责？

外卖配送员在送餐途中发生交通事故，网络平台一句“我们之间不存在雇佣关系”就能免责吗？答案是否定的。因为，无论用人单位通过签订“合作协议”还是“承揽合同”等形式规避劳动关系，司法机构及有关部门均能透过现象看本质，准确界定其与劳动者之间的用工关系，并会根据事实依法确定其应当承担的劳动用工责任。

【案例1】通过平台进行外卖配送，应透过实质确定用工主体

2024年9月，在一家餐饮公司代为管理的网络平台注册后，孙旭升成为一名外卖配送员。工作期间，餐饮公司按月向孙旭升发放劳动报酬，并由通过微信群向他及同事发布涉及考勤、值班、请假、补贴加激励方案等通知。在配送接单、送单等方面，则由网络平台发出指令。

2025年3月，孙旭升在送外卖途中发生交通事故并受伤。经交警认定，孙旭升与对方负同等责任。为认定工伤，孙旭升提起劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决确认孙旭升与餐饮公司存在劳动关系。餐饮公司不服该裁决，向法院诉称：“孙旭升是根据网络平台指派接单、送单，餐饮公司对其如何接单、接单多少等相关配送服务过程不做管理，仅根据平台记录的送单量等劳务成果计算劳务费用，双方之间不存在管理与被管理的关系，亦不存在劳动关系。”然而，法院作出了与仲裁一致的判决结果。

【评析】

在案证据显示，孙旭升在对外卖配送过程中需着统一服装，接受工作规范管理；从孙旭升所在的“全职骑手微信工作群”中可以看出，日常有专人对孙旭升等骑手发布涉及考勤、值班、请假、补贴加激励方案等管理；孙旭升的工资组成包含全勤奖、单量提成、差评扣款、好评奖励等。

因孙旭升与餐饮公司符合法

律法规规定的主体资格，孙旭升提供的外卖配送劳动是餐饮公司的业务组成部分，孙旭升的劳动报酬由餐饮公司按月发放而非某网络平台，双方之间完全符合劳动关系构成要件，所以，法院判决双方之间存在劳动关系是正确的。

【案例2】穿透承揽合作假象，确认劳动用工关系

甲公司系外卖配送服务商，其承接某网络平台外卖配送业务后，随即与乙公司签订《平台服务协议》，约定其将外卖配送业务发包给乙公司。而赵平则按照甲公司的要求，在该平台注册为个体工商户，经营范围包括外卖配送服务。当日，赵平又以个体工商户名义，先与乙公司签订《项目转包协议》，后与甲公司签订《承揽合作协议》，该合作协议特别约定双方无劳动关系，只是业务合作关系。

2025年12月初，赵平准备接单配送外卖时，其正在充电的电动车因电池故障引发火灾并将其烧伤。赵平以甲公司为用人单位提出工伤认定申请，并被认定为工伤。甲公司不服该工伤认定结果，申请行政复议后又提起行政诉讼，但均未得到支持。

【评析】

本案中，甲公司虽与乙公司签订了《平台服务协议》，将外卖配送业务发包给乙公司，乙公司再转包给有关商事主体。但实际用工情况为甲公司仍是实际管理人，其向赵平派单，赵平接单对外提供配送服务，乙公司仅是赵平应得劳动报酬的代付主体，未实际参与相关业务的承包、转包。因此，应当认定甲公司为实际用工主体。

虽然赵平应甲公司要求注册成立个体工商户，并以个体工商户名义与甲公司签订《承揽合作协议》，但是，该个体工商户并未实际经营。因此，赵平符合劳动者主体资格。甲公司通过平台软件、微信群对赵平进行排班和

考勤管理，赵平按照甲公司指定APP上线，接受甲公司派单后进行外卖配送，甲公司事实上对赵平劳动过程具有管理、监督和控制权，双方之间具有较强人格从属性。另外，从经济从属性看，平台企业向赵平持续、规律性支付报酬，赵平提供的劳动是平台配送业务的一部分。

通过上述分析可知，甲公司与赵平之间存在事实劳动关系。在此情况下，认定赵平所受伤害属于工伤是正确的。

【案例3】为外卖平台提供劳动，履职时侵权平台需担责

在外卖平台注册后，刘东岩驾驶电动自行车从事配送业务。一天，他在送餐途中与王某的三轮小货车相撞，导致王某受伤。经交警认定，王某负事故主要责任。刘东岩认为，其作为外卖配送员在履行送餐职责时发生意外，应当由外卖平台承担赔偿责任。但是，外卖平台以其与刘东岩不存在劳动关系为由，拒绝为刘东岩的交通肇事行为承担用工主体责任。

【评析】

《民法典》第1191条规定：“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。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”

刘东岩与外卖平台之间的用工关系在形式上与传统的劳动关系有所不同，但从本质上看，外卖平台对刘东岩有着一系列的管理措施，如平台向刘东岩发布订单信息，并限定他在一定的时间内完成送餐任务，要求他在规定的时间内反馈相关信息等。如果刘东岩未能按照平台的服务标准进行操作，平台会对他进行处罚。此外，刘东岩在工作时要穿着平台提供的工作服、工作帽、佩戴工作证。所有这些均表明刘东岩接受外卖平台的劳动管理。

另外，从劳动报酬方面来看，平台根据刘东岩工作成果为

其发放劳动报酬，此系刘东岩从事用人单位安排的有报酬的劳动。从业务组成方面来看，刘东岩的送餐行为是平台业务的重要组成部分。因此，双方之间已经形成事实劳动关系。在此情况下，依据上述法律规定，外卖平台应当为刘东岩在工作中发生的交通事故承担赔偿责任。

【案例4】遭遇职业伤害，无劳动关系亦可享受工伤待遇

2026年2月初，外卖配送员冯健骑电动自行车进入某小区送餐。在通过小区进出口处的电动门时，他被正在关闭的电动门撞伤并送医治疗。事发后，平台运营公司认为，平台仅为注册骑手提供抢单信息，不设工作时间、区域和接单量要求，不禁止多平台运营，因此，双方之间并不存在劳动关系。在此情况下，冯健无权向其主张工伤待遇赔偿。

经冯健投诉，在有关部门协调下平台运营公司向他支付了工伤待遇。

【评析】

人力资源和社会保障部、全国总工会等九部门制定并施行《新就业形态人员职业伤害保障办法(试行)》规定，新就业形态人员在遭受职业伤害时，有权获得医疗待遇、生活保障待遇、伤残待遇和死亡待遇，且不以新就业形态人员与平台等用人单位之间存在劳动关系为前提。该办法第17条规定，职业伤害保障赔偿项目包括一次性伤残补助金等列支科目，与工伤保险基本相同。另外，该办法第31条规定：“平台企业未按照规定及时、足额缴纳职业伤害保障费的，依照社会保险法律、行政法规有关规定处理。因平台企业责任漏报、瞒报有关信息造成参保个人无法享受职业伤害保障待遇的，由平台企业支付相关待遇。”因此，无论冯健与平台运营公司是否存在劳动关系，其均享有职业伤害金等工伤待遇。

(文中人物系化名)
杨学友 检察官

公司无故取消录用 依法承担缔约过失责任

编辑同志：

经朋友介绍，我与公司法定代表人谢某相识。此后，谢某邀请我入职公司担任销售经理。今年2月7日，通过公司面试考核，我从原单位离职并开具了离职证明。公司与我约定，让我2026年3月16日到岗上班，月薪为1.3万元。但是，3月15日，公司通知我我不再予以录用。

请问：在劳动合同缔约过程中，用人单位无正当理由由取消录用，应当承担哪些法律责任？

读者：李培培（化名）

李培培读者：

劳动合同关系是特殊的合同关系。如果用人单位与劳动者之间尚未形成劳动关系，若用人单位存在过错需承担缔约过失责任，劳动者可依法向其主张损失赔偿责任。

所谓缔约过失责任，是指当事人在订立合同过程中，因过错违反先合同义务，导致合同不能成立，或者合同虽成立但被确认无效、被变更或撤销，给对方造成损失时应承担的民事责任。缔约过失责任以诚信原则为基础，贯穿于合同交易的各个环节。

首先，您与公司已进入实质性缔约磋商阶段。结合您应聘公司岗位并通过面试的情形，可认定双方就入职时间、工资标准等核心事宜已达成初步一致，故您有充分理由信赖双方将按约定建立劳动关系，并为此等待公司安排入职。

其次，公司违反诚实信用原则下的先合同义务。公司在与您就入职事宜达成初步共识后，未及时订立劳动合同、建立劳动关系，亦未以正式书面形式告知您变更或取消录用的决定，该行为明显违背了缔约过程中应遵循的诚实信用原则，以及必要的通知、协助义务，存在明显过错。

其三，公司的过错行为造成您的信赖利益损失。

《民法典》第五百条规定：“当事人在订立合同的过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。”

同时，《劳动合同法》第三条第一款规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”

因此，用人单位和劳动者在订立合同过程中均享有缔约自由，但在相互接触和磋商过程中双方应遵从诚实信用原则。在缔约过程中，用人单位因自身行为导致劳动者形成合理信赖并基于此信赖遭受损失的，用人单位应当对该损失承担赔偿责任。

关于具体损失数额，应综合考虑您入职时的等待时长、双方约定的劳动报酬标准、公司的过错程度、您为签订劳动合同所做的准备工作及待业情况等因素合理确定。

张兆利 律师

违法解聘至恢复上班期间，职工虽未工作也应支付工资

读者李欢欢（化名）近日咨询说，公司无任何正当理由将她解聘时，她与公司之间的劳动合同还有3年多的时间才到期。目前，经劳动争议仲裁机构审理，已认定公司构成违法解除劳动合同。可是，公司不服裁决向法院提起诉讼，同时声称若一审法院不支持其主张还要上诉至二审法院。看这种架势，即使公司最终败诉，与她打官司的时间也要持续一年甚至更长的时间。

她想知道：在其要求继续履行劳动合同的情况下，她能否要求公司支付从其劳动合同被违法解除之日起至继续上班前一日的工资？公司能否以其未上班为由，拒绝支付这部分工资？

法律分析

根据李欢欢的讲述可知，其有权要求公司支付其被违法解除劳动合同之日起至其继续上班前一日没有工作期间的工资。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

该规定表明，用人单位违法解除劳动合同时，劳动者有选择要求继续履行劳动合同和不要求继续履行劳动合同的权利。本案中，因公司系无任何理由解除李欢欢的劳动合同，故在劳动合同能够继续履行的情况下，李欢欢有权要求公司继续履行劳动合同。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》第十八条规定：“用人单位违法解除、终止可以继续履行的劳动合同，劳动者请求用人单位支付违法解除、终止决定作出后至劳动合同继续履行前一日工资的，用人单位应当按照劳动者

提供正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。用人单位、劳动者对于劳动合同解除、终止都有过错的，应当各自承担相应的责任。”

据此，虽然李欢欢被违法解除劳动合同后直至继续上班前未为公司提供劳动，甚至没有为公司创造任何经济价值，但基于李欢欢对解除劳动合同没有任何过错，公司应当依法承担违法解除劳动合同的法律责任。上述规定是对用人单位违法解除劳动合同的惩处，其承担责任的方式就是向李欢欢支付相应期间的工资。

颜东岳 法官