

外卖小哥与平台合作公司签订合同提供劳动，却因为签的是“劳务合同”，在送餐受伤后无法获得工伤待遇。

为此，我们代理外卖小哥提起劳动仲裁，要求确认他和公司属于“劳动关系”。在仲裁胜诉后，公司又提起了诉讼……

送外卖途中受伤

徐庆（化名）是一位大连的“外卖小哥”。2023 年 6 月的一天，他在送餐途中遭遇意外。由于摩托车在行驶过程中被路上的异物卡住，他整个人被摔飞出去，胳膊受了重伤。

徐庆接受治疗后，第一时间找到了雇用自己的外卖平台合作商——一家餐饮管理公司，对方告诉他可以为他申报雇主责任险，但徐庆了解到，这一保险的赔偿数额远远不够覆盖医疗费用。

“我是在工作中受的伤，为什么不能享受工伤待遇呢？”在公司拒绝为他申报之后，他自己去了工

外卖小哥 送餐途中受伤 仲裁加诉讼 确认劳动关系

□ 北京瀛和(大连)律师事务所 张荣君 王睿思



资料图片

伤保险机构咨询，得知由于他和公司签订的是《劳务协议》，从形式上看不具备劳动关系，而是属于劳务关系，因此无法获得工伤保险赔偿。

无奈之下，徐庆只得寻求法律帮助。

揭示劳动关系实质

接受委托后，我们迅速组织了律师团队，召开案件讨论会并制定了“维权计划”，团队成员齐心协力，深入研究相关法律规定，挖掘劳动者胜诉案例，全面搜集有利证据。

我们首先对徐庆和餐饮管理公司的关系，以及他平时的工作情况进行了详细了解。

通过调查我们得知，该餐饮公司采用了“站长管理+劳务协议+第三方发薪”的方法，显然是试图模糊劳动关系与劳务关系的界限，试图撇清劳动关系和相关义务，并且凭借这一方法赢得多起类似的员工要求认定劳动关系和工伤的诉

讼。

然而，“万变不离其宗”，我们认为《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）的相关内容，对于新业态劳动者劳动关系的认定依旧是适用的。

该《通知》明确：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

- （一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；
 - （二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，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；
 - （三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。
- 用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：
- （一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
 - （二）用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证

明身份的证件；

（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；

（四）考勤记录；

（五）其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

因此，我们认为本案取胜的关键在于证明徐庆受该餐饮管理公司的劳动管理，名为劳务关系，但实质是劳动关系。

我们团队的李娇娇律师从徐庆的工作聊天记录、请假截图、工资截图等大量旁证入手，从中筛选出有力证据，包括站长曾在群中发布“早会 8 点 45 必须开会”“每日须干够 16 单”等指令。

此外，我们发现徐庆的工资虽由第三方发放，但发放的时间和形式是基本稳定的，这样可以从侧面印证他与公司构成的是稳定的劳动关系。

仲裁庭上，我们据理力争，指出该餐饮管理公司与外卖平台是合作关系，不属于平台的下属公司，具有独立聘用和管理劳动者的权限，因此属于徐庆的实际用工单位，理应独立承担责任。

餐饮公司在仲裁员询问时也承认，如果骑手在送餐时遇到特殊情况，公司会在后台进行人工改派，这足以说明骑手在接单上是受制于餐饮公司的，对公司具有极强的依附性。

经过仲裁审理，2024 年 6 月，大连市劳动人事争议仲裁委员会作出裁决：徐庆与该餐饮管理公司存在劳动关系。

法院认定“劳动关系”

仲裁获胜后，餐饮公司一方不服裁决，向法院提起诉讼。我们团队中的关晴律师又参与补充了关键证据，

进一步夯实证据链。

庭审中，餐饮公司聘请的律师强调，骑手都是通过外卖平台用自己的手机接单，餐饮公司仅负责支付相关劳务报酬，和骑手之间不构成劳动关系。

对此，出庭的关晴律师着重指出，相关证据表明，公司站长和组长对于骑手的接单量有最低要求，且要求骑手出席早会并签到。骑手送单如不达标会被罚款，存在极强的人身依附性。

就在本案审理期间，与新业态劳动者相关的劳动法问题也引起了媒体的关注。有权威媒体发表了《外卖专送骑手竟成了配送业务承揽方》一文，分析指出了“众包骑手”和“专送骑手”的区别。

我们深度梳理了该餐饮公司对骑手的管理方式，包括分组、轮班制及通过组长发布工作规范等体系化管理措施，整理了上千条聊天记录，提交了录屏视频和配送截图等证据，有力地证明了骑手工作受控于餐饮公司，日常须接受餐饮公司的管理。

第三次庭审时，我们又补充了站长在工作群以及和徐庆私信聊天的记录，充分证明了代表公司的站长对骑手进行了严格的劳动管理，发布的通知代表着公司的意志。

经过三次庭审的激烈交锋，法院于 2025 年 1 月作出判决，确认徐庆与该餐饮管理公司存在劳动关系。

但用人单位不服一审判决，提出了上诉。

庭审中，法官详细询问了徐庆是如何入职以及公司是如何排班的，对于这些问题，我们在庭前已经做了充分的准备，在法庭上向法官详细讲述了具体的过程和细节。足以使法官相信，餐饮公司对骑手采取了严密的管理措施。

我们强调：新业态用工企业不能因为采用了新的技术手段与管理方式，一概排斥劳动关系情形，这容易导致企业利用优势地位逃避承担法律责任。

2025 年 4 月，二审法院对案件作出了终审判决：驳回公司的上诉，维持原判。

在获得劳动关系的认定后，徐庆后续就有望通过工伤认定和劳动能力鉴定，最终获得工伤保险待遇。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址：恒丰路 399 号达邦协作广场 33 楼
电话：400-6161-000

北京盈科(上海)律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE



全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一：上海市静安区江苏路 181 号盈科律师大厦
办公地址二：上海市静安区裕通路 100 号宝矿国际商务中心 1/2/50/51 层
盈科亚太总部：上海市浦东新区银城中路 501 号 39 楼
加入我们：13020237763 | 案件咨询：13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出