

2023 年第二十一届“理律杯”

模拟法庭比赛

起 诉 状

队伍编号： 第 12 号代表队

持方： 原告方 鲁慎之

书状类型： 起诉状

- 第 12 号代表队原告方呈递 -

目录

第一部分 当事人基本信息	1
第二部分 诉讼请求	1
第三部分 本案事实及焦点问题	2
第四部分 法律适用	4
第五部分 程序部分的理由	5
第六部分 实体部分的理由	7
第一章 原告鲁慎之与被告间存在事实劳动关系	7
第一节 原被告间未签订或勾选任何合同或协议	7
第二节 原被告间存在事实上的劳动关系	8
一、事实劳动关系认定方法	8
二、原被告均具备法律、法规规定的劳动关系的主体资格	9
三、原告鲁慎之与被告之间具有较强的从属性	10
第三节 被告提出的抗辩理由均不成立	20
一、原被告间并非为平等主体之间的中介合同关系	20
二、原被告间并未是平等民事主体之间的合作关系	21
三、本地人资商芳岚公司并非为原告鲁慎之的用人单位	22
第二章 被告应当承担工伤保险责任	22
一、原告鲁慎之因工作原因受伤，符合工伤认定的标准并已经过工伤认定	22
二、被告没有履行为职工鲁慎之参加工伤保险的法定责任	24
三、被告为骑手购买商业保险并不能免除为职工缴纳工伤保险的责任	25
四、被告应向原告鲁慎之支付工伤保险待遇项目和标准的费用	25
第七部分 反思与启示	28
一、对平台企业用工关系的反思	28
二、平台企业用工关系有待进一步规范	28
第八部分 附件	30

第一部分 当事人基本信息

原告：鲁慎之

所在地址：XX 省 XX 市

身份证号：XXXXXXXXXXXXXXXXXX

联系电话：1XXXXXXXXXX

被告：水泊网络技术公司

所在地址：XX 市 XX 区

统一社会信用代码：XXXXXXXXXXXXXXXXXX

法定代表人：宋明泉

联系电话：1XXXXXXXXXX

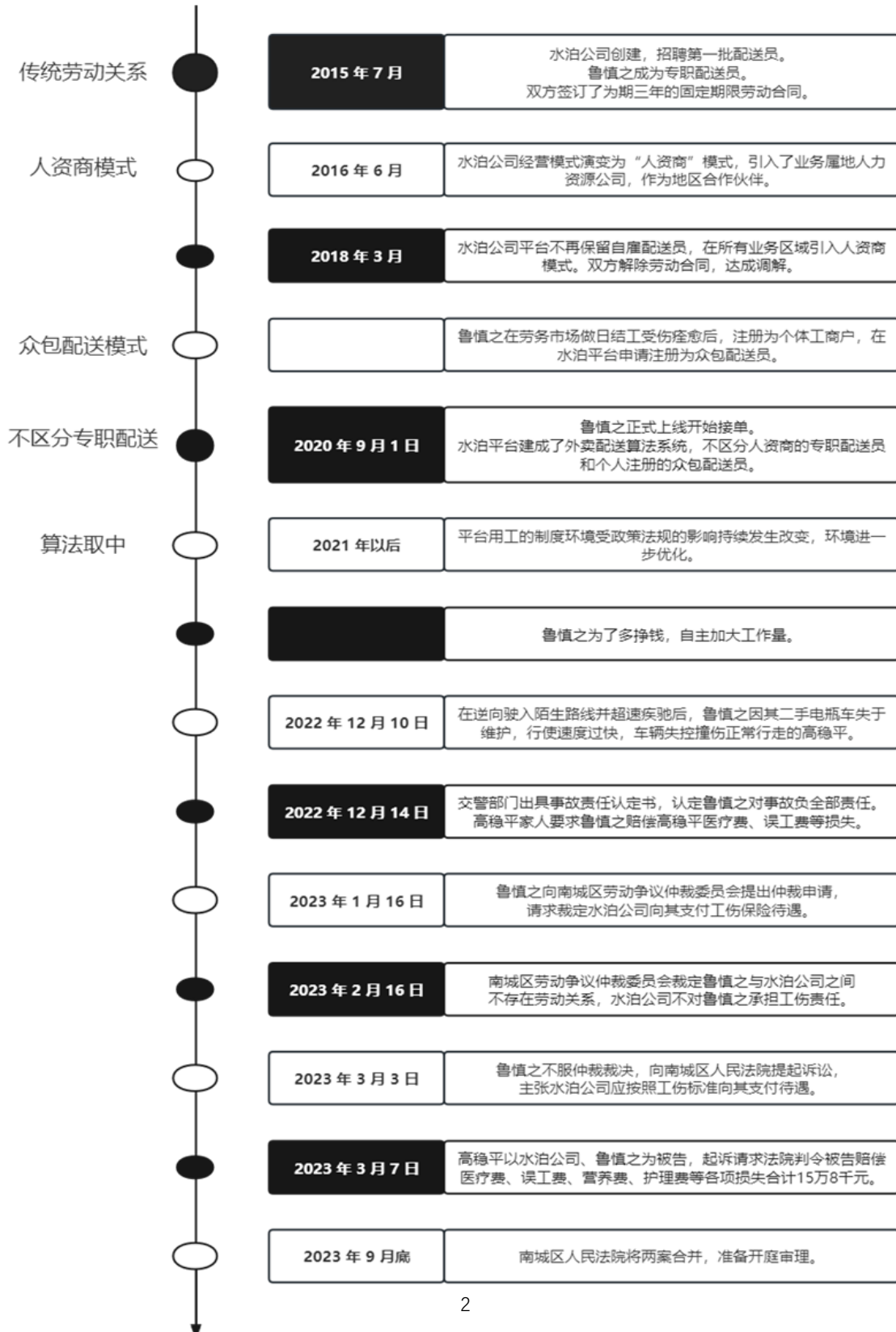
第二部分 诉讼请求

原告现就被告合同纠纷一案，提起如下诉讼请求：

1. 请求确认鲁慎之与水泊网络技术公司之间的劳动关系。
2. 请求判令被告水泊网络技术公司按照工伤标准向原告赔偿医疗费 XXX 元，康复费 XXX 元，伙食补助费 XXX 元，交通食宿费 XXX 元，护理费 XXX 元，停工留薪期工资 XXX 元，伤残辅助器具费 XXX 元，一次性伤残补助金 XXX 元，劳动能力鉴定费 XXX 元，合计 XXX 元。
3. 请求判令由水泊网络技术公司承担本案的诉讼费。

第三部分 本案事实及焦点问题

第一节 本案主要时间轴



第二节 案件事实

2015年7月，水泊网络技术公司成立，经营范围为外卖送餐、城区即时送货、代买代送跑腿等。2020年，鲁慎之通过水泊公司平台申请注册为众包配送员，在App注册时，鲁慎之根据平台的要求一并注册成为个体工商户，之后开始线上接单。

2022年12月10日中午，鲁慎之在外卖配送过程中发生交通事故，撞伤路边正常行走的高稳平。高稳平右臂骨折，全身多处软组织挫伤。鲁慎之左侧肋骨两根骨折，左腿膝关节挫伤，大腿皮肤较大面积擦伤。2022年12月14日，交警部门出具了事故责任认定书，认定鲁慎之对本次事故负全部责任。

2023年1月16日，三方协商赔偿未果，鲁慎之向南城区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求裁定水泊公司向其支付工伤保险待遇。南城区劳动争议仲裁委员会于2023年2月16日作出裁决，裁定对鲁慎之的仲裁请求不予支持。鲁慎之不服，于2023年3月3日向南城区人民法院提起诉讼，主张水泊公司应按照国家工伤保险标准向其支付待遇。高稳平于2023年3月7日向南城区人民法院提起诉讼，以水泊公司、鲁慎之为被告，请求法院判令被告赔偿各项损失合计15万8千元。

第三节 争议焦点问题

一、原被告间是否为劳动关系

- (一) 原被告间是否签订合理确定双方权利义务的协议
- (二) 原告鲁慎之的个体工商户身份是否阻碍其作为劳动者的主体资格
- (三) 原被告间是否存在事实劳动关系
- (四) 原被告间是否为中介合同关系、平等民事主体间的合作关系

二、被告是否应当承担工伤保险责任

- (一) 原告鲁慎之是否经过工伤认定
- (二) 原告鲁慎之是否符合《工伤保险条例》第14条的认定标准
- (三) 被告是否应当按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准向原告鲁慎之支付费用

第四部分 法律适用

本案适用的法律、司法解释、国家标准、行业规范等如下表所示：

法规名称	法规简称	发布部门	实施日期
法律			
《中华人民共和国民法典》	《民法典》	全国人民代表大会	2021.01.01
《中华人民共和国劳动法》	《劳动法》	全国人大常委会	2018.12.29
《中华人民共和国劳动合同法》	《劳动合同法》	全国人大常委会	2012.12.28
《中华人民共和国民事诉讼法》	《民事诉讼法》	全国人大常委会	2021.12.24
《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	《劳动争议调解仲裁法》	全国人大常委会	2007.12.29
《中华人民共和国社会保险法》	《社会保险法》	全国人大常委会	2018.12.29
司法解释			
《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》		最高人民法院	2020.12.29
行政法规			
《工伤保险条例》		国务院	2011.01.01
其他			
《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》		最高人民法院	2022.12.26
《关于确立劳动关系有关事项的通知》		原劳动和社会保障部	2005.05.25
《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》		劳动和社会保障部	1995.08.04
《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》	《指导意见》	八部门	2021.07.16

第五部分 程序部分的理由

本案属于劳动诉讼。在我国，劳动诉讼是法院以民事诉讼的方式来审理和解决劳动争议案件，实体上适用《劳动法》，程序上适用《民事诉讼法》。同时为避免产生程序法和实体法的冲突，消除《民事诉讼法》对劳动诉讼的不适应，需要适用劳动诉讼的特别程序规则即《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》。¹

一、鲁慎之是本案适格原告

根据《中华人民共和国民事诉讼法》第121条第1款，“原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织”，在我国民事立案审查的司法实践中，往往基于民事诉讼法的有关诉讼主体的规定，将民事诉讼当事人限制为民事权益被侵犯或有争议的利害关系人范畴。

本案中，原被告间存在事实劳动关系，但被告未与原告鲁慎之签订书面劳动合同，未给其办理工伤保险，致使原告在发生工伤之后无法认定为工伤，无法获得工伤赔偿，严重损害了鲁慎之的合法权益。故原告鲁慎之与本案有直接利害关系，是本案适格原告。

二、水泊网络技术有限公司是本案适格被告

水泊网络技术公司未履行给职工鲁慎之办理工伤保险的法定义务，致使鲁慎之因工作原因发生工伤事故后，无法获得工伤保险，对鲁慎之造成了经济财产损失。水泊网络技术公司其所在地址为：XXX市南城区XXX，统一社会信用代码为：XXXXXXXXXXXXXXXXXX，法定代表人为：宋明泉，联系电话：1XXXXXXXXXX。

本案被告水泊公司作为企业法人，具有拟制人格，拥有相应民事权利能力和民事行为能力，能够依法承担民事责任，具备诉讼主体资格。综上，本案被告水泊公司适格，具有明确的名称、住址、联系方式，故本案被告明确，符合起诉条件。

三、本案符合法定的起诉条件

根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条，劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。依据《劳动争议调解仲裁法》第5条，发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。本案符合劳动争议发生后，原被告协商不成，不愿调解，向南城区劳动仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服，向人民法院提起诉讼的情况。

根据《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》第1条第2款，劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；第1条第7款，劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷。

本案属于劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷。同时，劳动者因工伤请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷。均已经过仲裁前置程序。原告鲁慎之对仲裁裁决不服，遂向人民法院提起诉讼。有具体的诉讼请求与事实、

¹ 参见王全兴：《劳动法》，法律出版社2015年版，第450页

理由，符合法定起诉条件。

四、法院具有管辖权

根据本案案件事实，原被告之间并无管辖协议，因此应根据相关法律规定确定管辖。根据《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》第3条，劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。法律另有规定的，依照其规定。

因此，根据本案事实，南城区人民法院有管辖权。

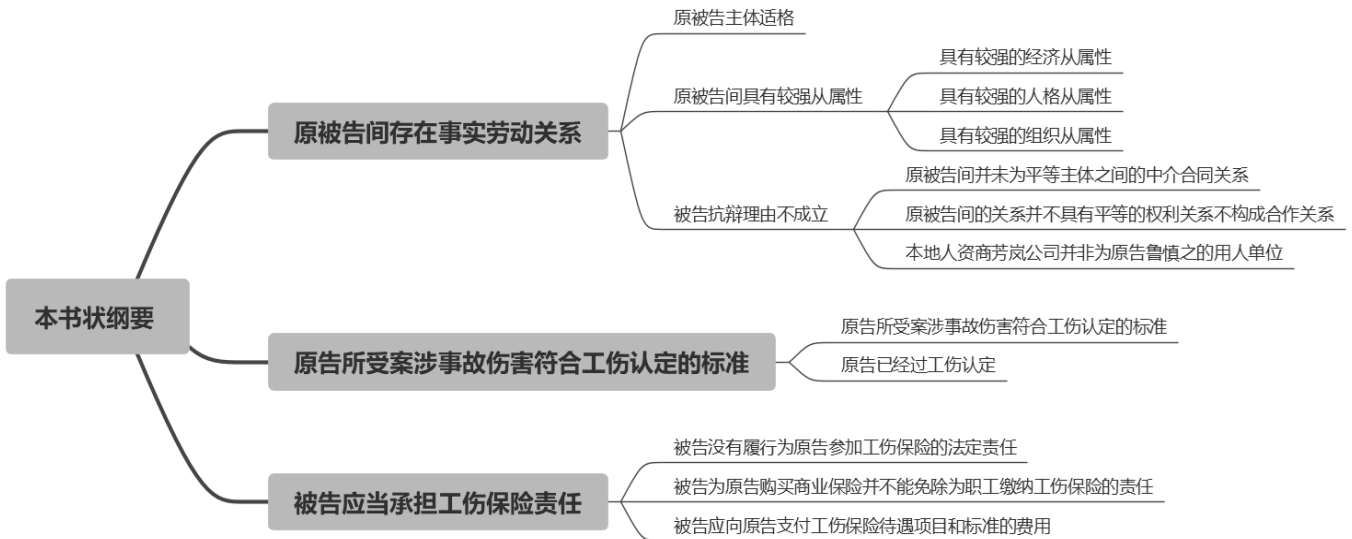
五、本次诉讼未超过法定诉讼时效

依据《民法典》第188条，向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年；诉讼时效期间自权利人知道或应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。根据《劳动争议调解仲裁法》第50条，当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

本案中，南城区劳动争议仲裁委员会于2023年2月16日作出裁决，故本案诉讼时效应为2023年2月17日至2023年3月4日，鲁慎之于2023年3月3日向南城区人民法院提起诉讼。因此至原告起诉时，未超过法定诉讼时效。

综上，原告鲁慎之符合就本案提起民事诉讼的法定条件，恳请南城区人民法院依法受理并作出裁判。

第六部分 实体部分的理由



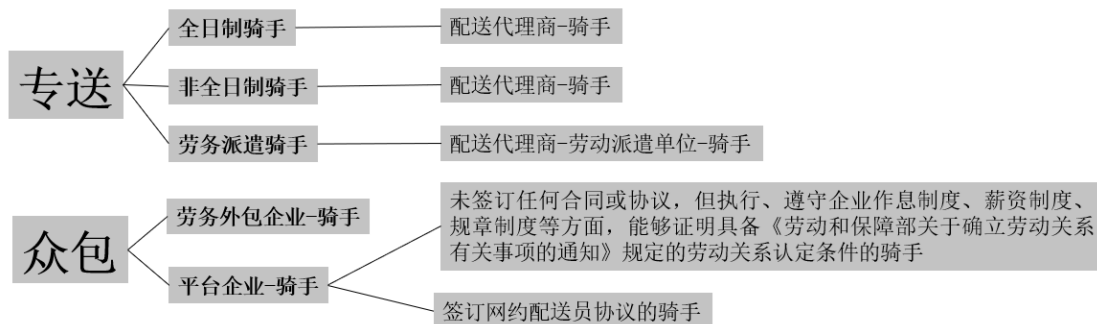
第一章 原告鲁慎之与被告间存在事实劳动关系

第一节 原被告间未签订或勾选任何合同或协议

《劳动合同法》第 10 条²规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》第 1 条第 2 款规定，符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。

一、被告作为用人单位并未与原告鲁慎之订立书面劳动合同

外卖骑手的配送模式主要可以分为两种，专送模式和众包模式。³



第一种，代理商模式是指外卖平台将配送业务整体外包给相应的代理商，由他们统一安排相应地区的配送服务，同时也由其管理本地区所有骑手，正如本案中的林闯所属的专职方

² 《劳动合同法》第 10 条：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”

³ 《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见（试行）》，宁人社规〔2021〕4 号，2021 年 4 月 14 日发布。

式。一般多会由代理商与其招募的骑手之间订立，内容多为是承揽合同，合作合同，有很少一部分是劳动合同。

第二种，众包模式是指平台、商户、配送员通过 App 直接对接，骑手一般通过线上 APP 注册即可进行外卖配送工作。平台与骑手不签订书面劳动合同而是订立网约配送员协议。本案中，被告作为用人单位并未与原告鲁慎之订立书面劳动合同。仅要求原告鲁慎之在被告开发的水泊平台 APP 上注册为众包配送员且在平台的指引和要求下注册成为个体工商户即可。

二、原被告间并未签订或勾选其他任何合同或协议

被告与原告鲁慎之并未签订合理确定企业与劳动者的权利义务的书面协议以及其他任何形式的合同或协议。本案中，原告鲁慎之在注册成为被告的水泊平台的配送员时，并没有需要勾选或者签订一揽子电子化框架协议环节，也没有遇到任何需要勾选或签订合理明确双方权利义务关系协议的环节。根据行业惯例，骑手会被要求使用平台应用程序签订或勾选一揽子电子化的框架协议，如饿了么《蜂鸟众包用户协议》和《服务合作协议》、美团《众包平台服务协议》和《网约配送员协议》，签订或勾选后即可参与配送。⁴

根据本案事实以下，可以推断原告鲁慎之在注册时水泊平台 APP 确实没有环节要求注册者签订或勾选电子框架协议。

第一，被告的水泊平台 APP 注册为配送员的环节要求简单，步骤清晰。只要没有犯罪记录并身体健康，经过平台审核就接单配送。注册过程中没有签订和勾选协议的环节。

第二，原告鲁慎之的具有较强的法律意识，在注册中若有签订或勾选协议的选项，肯定会被鲁慎之发现。首先，鲁慎之在 2018 年 3 月拿到芳岚公司的合同后发现，该合同并非劳动合同，而是名为合作协议，随后向水泊公司提出异议。其次，鲁慎之在注册配送员的过程中对自己不了解的法律概念“个体工商户”十分谨慎，甚至向工友询问其涵义。因此，原告并不会忽略附有确定双方权利义务的协议。

第三，被告平台 APP 当时的众包模式构建尚不成熟。被告公司自 2015 年 7 月成立，外卖配送模式是自营骑手配送。2018 年 3 月，水泊公司提出理顺平台经营模式，平台不再保留自雇配送员，在所有业务区域引入人资商模式，推出了新的外卖配送模式—专职骑手配送模式。而后又经发展，推出众包配送模式。可见，水泊平台的众包配送模式出台时间晚，使用时间短，众包骑手相对少仅是补充，主力仍是专职骑手，还没有形成具体的众包骑手电子框架协议的需求和能力。

因此，原被告间未签订或勾选任何合同或协议

第二节 原被告间存在事实上的劳动关系

事实劳动关系是指用人单位与劳动者没有订立书面合同，但双方实际履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。实践中，由于各种原因，存在用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，而双方均符合法律、法规规定的主体资格，亦实际履行了劳动权利义务的情形，这实际构成了事实劳动关系。虽然劳动法律法规未对事实劳动关系做出明确的定义，但根据《劳动合同法》第 7 条、第 10 条第 2 款及第 11 条及《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 17 条，事实劳动关系作为一种特殊的法律关系，同样受到法律保护。

一、事实劳动关系认定方法

在我国司法实践中，对事实上的劳动关系的认定标准仍主要采用我国原劳动和社会保障部于 2005 年颁布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》，其明确了事实上的劳动关系判断

⁴ 协议文本查阅时间为 2023 年 9 月 20 日。

的基本方法。而随着我国互联网平台的迅速发展,传统劳动关系判定理论虽然总体上并未过时,但面临网络平台用工形式与传统用工形式的差异,传统劳动关系的认定标准受到了挑战。2018年3月,北京市第一中级人民法院发布的《劳动争议审判白皮书(2010-2018)》在分析劳动争议审判面临的困难和挑战时,提及的第一个挑战即为:“传统劳动关系认定标准难以完全适应不断涌现的新业态就业的要求。”

新业态就业者的劳动状态受到了社会的广泛关注,主管部门出台了多项政策规定。其中,人社部等八部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》的第18条⁵要求,坚持“事实优先”的劳动关系认定原则,根据用工事实认定企业和劳动者的关系。人社部、最高法发布了新就业形态劳动争议典型案例,认为⁶,对新就业形态劳动者与平台企业之间是否存在劳动关系,应当对照劳动管理的相关要素,综合考量人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及强弱。

因此,在认定原告鲁慎之与被告水泊公司之间是否存在劳动关系时,应当先考量双方是否符合劳动关系的适格主体,进而综合考量原告对被告的从属性强弱。

二、原被告均具备法律、法规规定的劳动关系的主体资格

(一)原告具备劳动者主体资格

原告满足相关法律、法规规定的劳动者的年龄要求和能力要求。同时,个体工商户身份并不影响其“劳动者”的认定,原告鲁慎之具备劳动者主体资格。

1.符合劳动者的年龄要求

根据《劳动法》第15条⁷规定,禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。《劳动合同法》第44条第2款规定,有下列情形之一的,劳动合同终止:(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。由此可知,原则上,劳动者的最低年龄要求是年满十六周岁,最高年龄是依法享受养老保险待遇或领取退休金。本案中,原告鲁慎之案发时为28岁,符合劳动者的年龄要求。

2.符合劳动者的能力要求

由于劳动者进行劳动只能由劳动者亲自进行,因此要求劳动者必须具有劳动能力。本案中,原告鲁慎之具备外卖骑手的所需的劳动能力。

3.个体工商户身份不影响原告鲁慎之“劳动者”的认定

根据《民法典》第54条,个体工商户是从事工商业经营并依法登记的自然人。个人经营的个体工商户,其债务以个人财产承担。学界普遍认为,个体工商户是具备权利能力、行为能力、责任能力及商事人格权的商个人。⁸因而,平台用工企业将平台劳务提供者注册为个体工商户,将其劳务提供行为界定为个体经营活动,使平台劳务提供者成为具备商主体资格

⁵ 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》第18条,“各级法院和劳动争议调解仲裁机构要加强劳动争议办案指导,畅通裁审衔接,根据用工事实认定企业和劳动者的关系,依法依规处理新就业形态劳动者劳动保障权益案件。各类调解组织、法律援助机构及其他专业化社会组织要依法为新就业形态劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务。”

⁶ 《人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布6起第三批劳动人事争议典型案例》,人社部函〔2023〕36号,2023年4月24日发布。

⁷ 《劳动法》第15条,“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须遵守国家有关规定,并保障其接受义务教育的权利。”

⁸ 蒋大兴:《〈商法通则〉〈商法典〉的可能空间?——再论商法与民法规范内容的差异性》,载《比较法研究》,2018年第5期,第44-70页。

的商个人，在一定程度上回避了从属劳动关系。⁹

本案中，原告鲁慎之在水泊平台APP注册成为众包骑手的过程中，被要求注册成为个体工商户，如果不同意就不能进入下一个环节。由此，原告鲁慎之按照平台环节要求注册成为个体工商户。个体工商户自担风险、自负盈亏的性质决定了其无法受到劳动法保护，故经此设计，水泊平台向外剥离的人力成本、区隔用工风险最终全部落到了作为个体工商户的平台骑手身上。¹⁰由此，在新业态早期，法院在面对具有个体工商户身份的骑手时，更倾向认为这显示骑手“为自由职业者，权利义务不适用劳动合同法的规定”，并据此否定了骑手与配送商存在劳动关系的主张。¹¹

随着平台从业者的劳动状态受到了社会的广泛关注，主管部门出台了多项政策规定，情况发生了改变。根据《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》第7条，平台企业或者用工合作单位要求劳动者登记为个体工商户后再签订承揽、合作等合同，或者以其他方式规避与劳动者建立劳动关系，劳动者请求根据实际履行情况认定劳动关系的，人民法院应当在查明事实的基础上依法作出相应认定。此后，最高院发布典型案例，认为¹²，坚决防止“去劳动关系化”规避用工责任，充分保障劳动者各项劳动保障权益。

因此，虽然鲁慎之被动地成为个体工商户，但是从法律主体资格看，劳动者注册为个体工商户后，既可以作为自然人与其他用人单位建立劳动关系，也有权以个体工商户名义开展市场经营活动。只要鲁慎之为被告水泊公司提供劳动的事实成立，与被告之间的关系符合劳动关系的特征，具备认定劳动关系的法定要素，也即双方具有事实劳动关系或实质性劳动关系，法院就可以应劳动者的请求，依据法律和事实认定劳动关系成立，不会因为原告鲁慎之的个体工商户身份而影响其“劳动者”的认定。¹³

综上，原告鲁慎之具备劳动者主体资格。

（二）被告水泊公司具备用人单位的主体资格

根据《劳动合同法》第2条¹⁴规定，中华人民共和国境内的企业与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。本案中，被告属于中华人民共和国境内企业，具备与劳动者建立劳动关系的能力。

综上，原被告均具备法律、法规规定的劳动关系的主体资格。

三、原告鲁慎之与被告之间具有较强的从属性

原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条明确，在用工单位与劳动者之间未订立书面合同的情况下，应以“从属性”作为劳动关系判定的基准。劳

⁹ 李梦云：《平台用工“去劳动关系化”的裁审困境与制度应对——以外卖配送员注册为个体工商户的案件为样本》，《工会理论研究（上海工会管理职业学院学报）》，2023年第3期 53。DOI:10.19434/j.cnki.ghllyj.2023.03.004。

¹⁰ 参见北京致诚农民工法律援助与研究中心课题组：《平台经济下合作用工模式劳动关系分析——以外卖平台为例》，载《人民司法》第7期，第25页。

¹¹ 参见上海市宝山区人民法院（2020）沪0113民初25574号民事判决书。

¹² 《人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布6起第三批劳动人事争议典型案例》，人社部函（2023）36号，2023年4月24日发布。

¹³ 《江苏省苏州市中级人民法院发布2021年度十大典型案例之四：江某传诉益大家公司劳动争议纠纷案——将专职外卖骑手注册为个体工商户规避企业用工主体责任》，江苏省苏州市中级人民法院，2022年2月24日发布；（2021）参阅案例22号，《江苏省高级人民法院公报》，第23-28页；（2023）粤01民终19285号判决书

¹⁴ 《劳动合同法》第2条，“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

动法学界也多认可此项标准,因为“从属性是劳动关系区别于雇佣关系等其他社会关系的本质属性”。¹⁵然而,随着平台经济兴起,合作用工采用的是多主体、数字化的管理方式与单一用人单位通过人工进行管理的方式存在显著区别,这使得原有的劳动关系认定标准难以适应用工的新特点。从属性、劳动关系认定、标准劳动关系和劳动法的调整对象,这几者间的逻辑自洽随着非标准就业的繁荣导致的劳动关系边界的模糊而不断受到挑战。¹⁶

人社部和最高法发布典型案例¹⁷,认为,当前认定新就业形态劳动者与平台企业之间是否存在劳动关系,应当对照劳动管理的相关要素,综合考量人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及强弱。从经济从属性看,主要体现为平台企业是否掌握劳动者从业所必需的数据信息等重要生产资料,是否允许劳动者商定服务价格;劳动者通过平台获得的报酬是否构成其重要收入来源等。从人格从属性看,主要体现为平台企业的工作规则、劳动纪律、奖惩办法等是否适用于劳动者,平台企业是否可通过制定规则、设定算法等对劳动者劳动过程进行管理控制;劳动者是否须按照平台指令完成工作任务,能否自主决定工作时间、工作量等。从组织从属性看,主要体现在劳动者是否被纳入平台企业的组织体系当中,成为企业生产经营组织的有机部分,并以平台名义对外提供服务等。

(一) 原告鲁慎之对被告具有较强的经济从属性

经济从属性是指劳动者是为用人单位提供劳动,生产组织体系、生产工具及原料等均为用人单位所有,由此产生的风险责任也由用人单位承担,劳动者与用人单位之间存在着经济上的依赖关系。¹⁸经济从属性是人格从属性的基础和前提,正因为雇员对雇主的经济从属性,雇主对雇员施加控制,或者雇员从属于雇主才具有正当性。因此,经济从属性仍然是判断劳动关系存在与否的重要因素。¹⁹

1. 被告掌握劳动者从业所必需的数据信息等重要生产资料

劳动关系是劳动力与生产资料相结合的体现,劳动关系的建立体现为劳动者将自身劳动力让渡给用人单位,以获取劳动报酬,用人单位则根据生产经营的需要进行控制、使用。组织调配劳动力、生产资料进行生产是用人单位开展生产经营的本质。

在互联网经济下新的用工模式中,交通工具(头盔、电瓶车等)并不是主要的生产资料,而平台从业所必需的数据信息才是真正重要的生产资料。²⁰

本案中,水泊平台开发的供骑手使用的App、供其自身使用的外卖算法配送系统以及掌握着所有站点和所有骑手的全部核心数据,才是真正重要的生产资料。²¹骑手自备的头盔、手机、电动车等辅助工具成本远低于外卖平台在系统和软件上的研发和维护成本。在实践中,法院也认为平台本身的信息和技术手段系平台从业者进行工作的重要生产资料,系由平台向骑手提供。虽然骑手自备车辆从事配送业务,但是合理利用自有的生产工具是共享经济下优化资源配置的体现,相较于市场信息等核心生产资料而言,骑手自备车辆的事实不足以成为否定劳动关系的独立要素。²²

¹⁵ 参加林嘉:《劳动法的原理、体系与问题》,法律出版社2016年版,第84页。

¹⁶ 肖竹:《劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成》,载《法学》,2021年第2期。

¹⁷ 参见《人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布6起第三批劳动人事争议典型案例》,人社部函(2023)36号,2023年4月24日发布。

¹⁸ 黄越钦著:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第95页。

¹⁹ 谢增毅:《互联网平台用工劳动关系认定》,载《中外法学》,2018年第6期。

²⁰ 参见北京致诚农民工法律援助与研究中心课题组:《平台经济下合作用工模式劳动关系分析——以外卖平台为例》,载《人民司法》第7期,第25页

²¹ (2020)湘0112民初6328号判决书

²² (2023)粤01民终19285号判决书

在平台用工过程中，数据被牢牢控制在平台手中，并通过 App 这一载体指挥骑手。一方面，骑手完成劳动给付必须借助外卖平台的生产资料，即 App 背后的大数据孕育的算法；另一方面，骑手每完成每一单都是在生产新的数据，让外卖系统变得更精准，更有竞争优势，外卖平台正是通过与配送商相互配合对数据进行收集和加工，才得以实现资本增值。此外，外卖平台还可用这些数据进行市场营销，开发新的业务，甚至将数据进行交易等。

2. 原告鲁慎之通过水泊平台获得的工资构成其长期稳定的收入来源

首先，原告鲁慎之领取的劳动报酬完全符合计件工资的特征，即劳动关系的特征之一。《国家统计局关于工资总额组成的规定》第4条规定，工资包括计时工资、计件工资，奖金等。本案中，原告明显是计件(按单量)工资，被告根据原告等骑手完成单量、满意单量、不满意单、超时单量、假日出勤奖励、加班奖励等考核，发放工资。此外，原告鲁慎之可以随时提现平台支付的工资，虽然与传统劳动关系的工资按月结算的支付方式有所区别，但形式的创新并不否定媒介使用者的实际管理行为。²³

其次，原告鲁慎之作为平台配送员并非是利用空闲时间偶尔为之的兼职者，而是将送餐工作作为其主要收入来源投入时间和精力，²⁴与平台之间形成长期稳定的用工关系，获得主要生活来源的劳动者，符合劳动关系的基本特征。²⁵

对于网约配送员来说，由于工作的灵活性，平台骑手从事的是专职还是兼职，从业时间长短，是否通过平台获得的工资构成其稳定收入来源，是判断劳动关系是否存在应考虑的重要因素²⁶。以上要素均在一定程度上也表明骑手和平台公司二者关系的紧密程度以及骑手对平台公司的经济依赖程度，是经济从属性的重要体现。

本案中，原告鲁慎之在2020年9月1日到2022年12月10日案涉事故发生期间，一直作为被告的水泊平台配送员工作，全程全职参与泊平台的配送工作。通过平台获得的工资是鲁慎之的长期稳定收入。虽然鲁慎之在农忙时回家务农，但这并不能构成主要收入，也不影响鲁慎之从水泊平台获得的收入是长期稳定收入。农忙时间短，次数少，收益小，并且鲁慎之在农忙结束后便立刻返回城市开始外卖配送。

因此，原告鲁慎之的主要稳定收入来源依然是从水泊平台的获得的工资。

3. 原告鲁慎之的从业行为具有较强持续性和稳定性

持续性和稳定性最能反映出劳动的真实性与有效性特征，是将劳动与一次性、临时性的活动，或是与承揽等重在成果给付的活动相区分的关键。此时，劳动对价就体现为一段时间内劳动者持续稳定活动的对价，是对劳动过程的体现。²⁷

本案中，原告鲁慎之的从业行为具有较强持续性和稳定性。具体理由如下：

第一，原告鲁慎之一直作为被告的配送员，持续为被告工作两年有余。原告鲁慎之于2015年从农村进城务工，加入被告的水泊平台成为配送员。鲁慎之虽在2018年时中途因为一些纠纷更换了行业，但在2020年9月1日到2022年12月10日案涉事故发生期间，一直作为被告的水泊平台配送员工作，全程全职参与水泊平台的配送工作。

第二，鲁慎之日均从事配送的时间长。鲁慎之于2020年9月1日开始接单后便保持着日均九小时的工作时间。在平台算法系统建好后，鲁慎之的日均工作时间随着平台惩罚与派单奖励的双管齐下，只会进一步提升。在得知家中老人住院后，鲁慎之更是一改往常作息，

²³ (2023)京01民终3895号判决书。

²⁴ (2019)黑1081民初1146号判决书。

²⁵ (2022)苏1311民初6384号判决书。

²⁶ 阙梓冰：《外卖平台灵活用工背景下劳动关系的司法认定》，载《中国应用法学》，2021年第4期。

²⁷ 李雄，黄琳涵：《新就业形态下劳动关系认定的创新研究》，载《河北法学》2023年7月。

每天从早六点就上线接单，直到晚九点，日均工作时间达到了15个小时。我国目前绝大多数外卖骑手为农村户籍、年龄分布在21-45岁，²⁸且美团、饿了么的研究报告显示，有超过50万外卖骑手曾是国家建档立卡贫困人口，²⁹其外卖收入可能是贫困家庭的主要生活来源，所以日均配送时间大都较长。

第三，鲁慎之回家农忙一事并不能否认其从业行为具有稳定性和持续性。鲁慎之曾在2020年平台管控不严格时，回家帮助父母农忙，但由于鲁慎之帮助家庭农忙的时间短，次数少，没有直接收入，并在农忙完成之后又匆匆返回城市进行外卖配送。

因此，原告鲁慎之的从业行为具有较强持续性和稳定性。

4. 被告单方制定服务费用结算标准，原告鲁慎之无法商定服务价格

劳动报酬作为劳动者付出劳动行为的物质衡量，通常由用人单位按照符合自身生产经营水平的薪酬制度进行计算，并非由劳动者决定。由于劳动者自身没有掌握劳动资源，需要通过用人单位获取劳动资源，并通过提供劳动获取报酬，以保障基本的生存。即劳动者愿意让渡自身劳动力投入到用人单位的生产经营之中，其前提是从用人单位处获取劳动报酬。

不同于传统意义上的规则体系，计算机运行程序这种虚拟的规则网络不经谈判协商，其完全由水泊公司单方决定，而原告鲁慎之实际上只是其规则体系的被动接受者，无法商定服务价格。

首先，骑手的每单配送价格由被告确定，原告鲁慎之无法商定。就工资规则的制定而言，被告根据平台算法系统对骑手鲁慎之每单配送的距离和时间段的计算得出相应每单配送价格，由此为基准给骑手支付每单报酬。司法实践中，³⁰法院认为，骑手配送外卖属于平台企业的业务经营范围，平台根据其掌握的薪酬计算规则为骑手发放劳动报酬，对劳动报酬的计算标准，骑手没有决定权，只能选择接受与否。故骑手与平台之间符合经济从属性特征。

其次，骑手的派单奖励的金额与措施由被告确定，原告鲁慎之无法商定相关评级也与收入挂钩。被告推出派单奖励措施，给骑手设置等级积分评级机制，“跑得多、好单多、积分多、提成多”，该机制通过一定的方式按照骑手鲁慎之每次完成的订单换算成积分，并且骑手每日送单越多，当日的每单配送积分越高，等级进而也就会更高，不同等级的骑手有不同的订单价格，骑手等级越高，得到的派单数量和质量也会越高，换言之，被告推出的派单奖励措施实质为等级积分评级机制，对骑手进行绩效评测，间接决定骑手鲁慎之的提成与收入。

最后，骑手送餐补贴的项目与金额由被告确定，原告鲁慎之无法商定。水泊公司在2021年7月26日后，将订单配送要求吸收了天气、节假日等要素，在规定的情况下可以获得配送补贴。但都是为了符合政策要求，而并非是与原告等骑手商讨后决定的。

小结：原告鲁慎之对被告具有较强的经济从属性

被告水泊公司通过外卖平台算法系统，占有用户需求数据信息，单方制定服务费用结算标准；原告鲁慎之从业行为具有较强持续性和稳定性，其通过平台获得的服务费用构成其稳定收入来源，体现了明显的经济从属性。

²⁸ 北京义联劳动法援助与研究中心：《新业态从业人员劳动权益保护2020年度调研报告（一）》，2021年1月19日。

²⁹ 美团研究院：《2019年外卖骑手就业扶贫报告》，2020年3月12日，第3页；阿里新服务研究中心：《阿里巴巴本地生活骑手就业扶贫报告》，2021年8月17日，第4页。

³⁰ 参见《重庆四中院判决陈某诉重庆某公司确认劳动关系纠纷案——平台用工模式下劳动关系从属性的认定》，载《人民法院报》2022年06月23日第7版。

（二）原告鲁慎之与被告之间具有较强的人格从属性

人格从属性指将劳动者个人置于用人单位的控制范围内，并支配劳动者的人身、人格，具体考察要素包括工作内容、工作量、劳动过程、劳动强度等。³¹随着技术发展，平台对骑手的控制管理方式更加隐蔽和复杂，平台混合使用各式扑朔迷离的隐蔽控制手段，对骑手进行不同程度的管理，以提高送单效率。作为应对，从属性作为标准亦有与时俱进的空间。因此，对于人格从属性的考察，应从形式偏向于实质，裁判者应充分意识到平台地位和算法技术对骑手的影响，对人格从属性的判断应注重综合性、实质性的考察。³²

本案中，虽然平台对劳动者的控制管理形式与传统雇佣关系中的有所不同，但从平台的用工关系实质来看，骑手鲁慎之与水泊平台之间仍具有较强的人格从属性。

1. 原告鲁慎之须服从被告制定的工作规则、劳动纪律、奖惩办法

劳务提供者是否接受用人单位规章制度约束。劳动力作为一种生产要素纳入用人单位的生产经营之中，需要符合用人单位生产利益最大化的根本目标。为使生产利益最大化，用人单位必然要对劳动力进行合理管理。而劳动力具有极强的人身属性，与劳动者不可分割，用人单位对劳动力的管理、使用必然构成对劳动者进行人身上的约束，从而使劳动者对用人单位具有人身依附性。

①被告通过工作规则、劳动纪律对原告进行劳动管理。

本案中，原告鲁慎之须遵守被告水泊公司制定工作规则与劳动纪律。这些规则散布在水泊平台 App 中的服务规范中，规范涉及骑手劳动过程的方方面面。

首先，原告鲁慎之须严格遵守被告制定的每单配送时限送达时间。本案中，水泊平台骑手的每单配送时限完全由水泊平台的外卖配送算法系统决定，其根据配送员的等级和位置设定取餐和送餐路线以及每单配送时限。平台算法甚至会根据骑手的配送的区域和速度不断压缩时间。若原告鲁慎之若未能在每单配送时限内完成订单配送，一方面会影响鲁慎之自身数据即绩效考评，从而降低日后的系统派单量，间接影响工作报酬。另一方面，鲁慎之将遭到水泊平台的罚款，罚款金额由水泊平台系统自动计算。法院在处理类似的案件时，也往往认为是平台对骑手配送时限有算法、路线等引导与制约³³。

其次，原告鲁慎之须遵守平台的路线规划。本案中，路线规划完全由水泊平台的外卖配送算法系统根据配送员的等级和位置设定。鲁慎之等平台骑手必须按照平台 APP 所指定的路线规划进行配送。这其中的原因就在于：第一，实时路况复杂，加上订单之间的地址差异，骑手难以凭借一己之力做出优于算法系统的路线规划；第二，在一般情形下，骑手天然对科技算法具有信赖，难免对其产生依赖性；最后，平台的规则要求与其发布指令紧密关联，平台对骑手的配送时间要求是基于算法为骑手规划的路线而计算得出的。³⁴

最后，原告鲁慎之须遵守被告制定的其他平台管理服务规范。现实中，按照外卖配送行业惯例，美团，饿了么平台对骑手的管理服务规范通常包括入职注册、审核、派单、骑手到店、骑手取餐、配送异常、罚单申诉等³⁵。直接与各位骑手的日常工作表现挂钩，包括

³¹ 参见林嘉：《劳动法的原理、体系与问题》，法律出版社 2016 年版，第 95 页

³² 阙梓冰：《外卖平台灵活用工背景下劳动关系的司法认定》，载《中国应用法学》，2021 年第 4 期。

³³ 《江苏省苏州市中级人民法院发布 8 起新业态劳动权益保障典型案例之一：圣某诉某平台管理公司确认劳动关系案》，江苏省苏州市中级人民法院，2021 年 12 月 28 日发布；《四川省高级人民法院发布十个劳动争议典型案例之一：某服务外包公司与姜某确认劳动关系纠纷案——外卖骑手与外卖平台服务外包公司之间人格和经济从属性较强的，应认定成立劳动关系》，四川省高级人民法院，2023 年 5 月 1 日发布。

³⁴ 罗寰昕：《算法控制视域下平台用工劳动关系认定的困境与出路》，载《交大法学》，2023 年第 2 期。

³⁵ 协议文本查阅时间为 2023 年 9 月 20 日。

异常取消率、坏单率、超时率、好评率、老骑手留存情况、有效活跃骑手人数和其他扣分项等。本案中，被告水泊公司也同样存在这些外卖配送行业惯例的规范，否则无法支撑被告做大做强。同时，原告鲁慎之须遵守被告在运用过程中新制定的规范，如骑手不按照平台要求在电瓶车上贴上标识、穿戴头盔和工作服的将会面临扣分的惩罚。

因此，被告通过工作规则、劳动纪律对原告进行劳动管理。

②被告通过扣分和罚款的惩戒方式来实现对骑手鲁慎之的控制与管理

本案中，水泊平台不仅有严格的规章制度和监督，而且一般伴随着严格的惩戒措施。平台配送员违反规章制度或者未按平台的指示提供服务，将不同程度的受到扣分，降级，罚款，按照行业惯例做法，甚至可能面临被水泊平台封号处理，丧失继续提供服务的机会。

第一，一旦骑手的配送超时，将会面临来自水泊公司的罚款。当时，水泊公司在外卖行业发展中期，市场规模以超常速度增长，各外卖平台竞争进入白热化阶段，在优质供给、配送体验、软件体验等各维度展开了全方位的比拼。艾媒咨询的数据显示，60.7%的消费者在选择平台时会优先考虑该平台的配送时效。³⁶因此，对于被告这类即时配送企业来说，配送时效和准时率无疑是其核心竞争力之一，所以，被告通过严格的罚款来迫使骑手提升配送时效和准时率。本案中，水泊平台建成外卖配送算法系统后，通过设定算法根据骑手配送的区域和速度不断压缩时间，将每单配送时间压缩得尽可能得短，一旦骑手配送超时，就会遭受来自水泊平台的罚款。

根据行业惯例，美团对差评、超时等情况的处理从2021年后开始就由罚款改为扣分，通过全月累计积分来评定骑手的服务质量，从而确定对应奖励，以降低偶发状况对骑手收入造成的影响，减轻配送压力，保障配送安全。³⁷本案中，被告虽然修正了配送算法，以“算法取中”替代“最严算法”，将配送时间点改为时间段，但是并未调整其严厉的配送超时罚款。在司法实践中³⁸，法院会倾向于认定这些是用人单位惩罚劳动者努力工作所采取的手段。具有较强的人格从属性。

第二，一旦骑手没有做到平台规定的服务规范行为，如在电瓶车上贴上标识、穿戴头盔和工作服等，将会面临被告的扣分处罚。本案中，被告水泊公司构建了骑手等级积分机制，来激励骑手提升配送效率，并以此将平台制定的服务规范在骑手身上强制落实下去。等级积分影响算法系统给骑手的派单数量和质量以及每单单价，实际上直接影响骑手的薪资待遇。

因此，被告通过扣分和罚款的惩戒方式来实现对骑手鲁慎之的控制与管理。

2. 被告通过外卖配送算法平台对原告鲁慎之执行配送任务的情况进行监督

劳动关系与承揽关系的根本区别就在于前者包括对劳动过程的监督，而后者仅是对劳动结果的监督。虽然外卖骑手的工作是以区域为单位，地点不固定，且送餐过程一直是动态的，现有条件难以实现对外卖骑手的直接监视，但是平台并没有放弃对外卖骑手的监视，而是转变了监视的方式。³⁹本案中，被告得益于平台配送算法系统的建成和智能手机的应用，可以对外卖骑手的位置、送餐路线、送餐进度进行实时监控和记录。这种监控和记录时时刻刻都对送餐过程中的骑手进行监督和控制。

³⁶ 江西网络广播电视台：“闪送平台吸引超百万人就业，即时物流提速社会运营效率”，2020-10-28，<https://cn.chinadaily.com.cn/a/202010/28/WS5f992202a3101e7ce972bd8b.html>，访问时间 2023-09-29。

³⁷ 美团外卖：《2021年度美团骑手权益保障社会责任报告》，2022年3月3日发布

³⁸ (2022)辽01民终7226号判决书

³⁹ 参见冯向楠、詹婧《人工智能时代互联网平台劳动过程研究——以平台外卖骑手为例》，载《社会发展研究》2019年第3期，第72页。

首先，被告的算法系统会对骑手的位置、送餐路线、送餐进度进行实时监控和记录。水泊平台会结合当前的订单量总数和骑手的实时位置进行再派单，以此避免“爆单”即平台运力已满致使新的消费者无法下订单。由此，在早晚送餐高峰期间，骑手往往是手里的订单还没送完，系统又派来新的订单。因此，高峰期的骑手根本没有休息的时间，每一笔订单的剩余时间都会倒逼骑手拼命送单。

其次，外卖平台要求和督促外卖骑手穿戴有平台 logo 的标识，并通过实时抽检的方式对此进行监督。实时抽检的监视依托于互联网技术的进步，实现了对平台旗下外卖骑手的实时监控。本案中，水泊平台对于不按照平台要求在电瓶车上贴上标识、穿戴头盔和工作服的骑手有扣分的惩罚。根据行业惯例，这种实时抽检的实现方式是通过算法系统随机抽取骑手，要求骑手在规定的较短时间内，实时进行刷脸认证并上传穿戴有平台 logo 的相应图片，对其服装和安全装备进行检核。被抽中的骑手需在规定时间内完成拍照上传，不符平台要求或者不上传视为不通过，不通过则会受到扣分或罚款等惩罚。正如美团外卖平台的实时抽检“微笑行动”，饿了么外卖平台的实时抽检“蓝色风暴”。⁴⁰

综上，被告通过平台配送算法系统和平台 APP，可以对外卖骑手的位置、送餐路线、送餐进度进行实时监控和记录。这种监控和记录时时刻刻都对送餐过程中的骑手进行监督和控制

3. 原告鲁慎之并无太多的自主选择权来决定是否送餐

在传统劳动关系中，劳动者被要求服从用工单位的行政管理，用工单位与劳动者之间是否存在管理与被管理的关系也成为劳动法中判定是否确认劳动关系的重要标准。在互联网经济中，区别于传统的用工管理方式，互联网企业平台对劳动者的工作时间、工作地点、工作日程等规定比较宽松，劳动者具有一定的工作自主安排的权利。但是，这种自由选择权徒有虚名，原告鲁慎之等众包骑手对关乎其工作的重要决策难以产生实质意义上的影响力。⁴¹

①在骑手对所谓工作过程实现自主选择背后，仍旧是平台在对影响骑手工作持续性和收入情形、关系绩效产出的关键要素发挥操控作用

本案中，水泊平台通过算法调整骑手每单配送价格和平台派单奖励，营造“跑得多、好单多、积分多、提成多”的积分等级机制，也就是说，通常骑手提供的配送时间和服务数量越多，提成比例以及优质配送订单接收率越高，间接导致收入越高。配送时间和配送数量达不到一定指标将面临收入损失甚至失去配送机会。水泊平台制定的这些规则将鼓励服务提供者提供更长时间的服务。这迫使众包骑手为了获得较高收入，必须加大接单的数量，使得过去自由接单的主动权不断下滑。在现实中，以美团为例，一旦众包骑手登录 app，美团平台会期待骑手接受由平台 app 派送的每一单任务安排，若骑手选择拒绝派送该订单，平台则将会通过算法对拒绝者实施降低配送账户接受订单优先级和失活的惩罚。面对来自美团平台的强大压力，骑手对订单的自主控制显得苍白无力。虽然骑手可以控制每一个订单是否配送，每日工作时间和工作量，但是平台却是其工资收入的唯一掌控者。平台独立设定资费标准并设置处罚金额，骑手则对此类关乎工资收入的条款没有谈判和发言权。

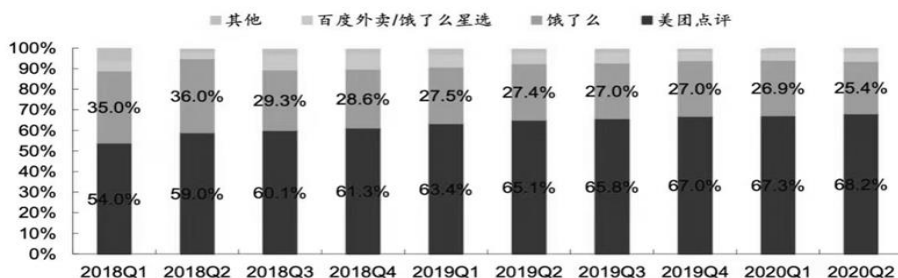
⁴⁰ 协议文本查阅时间为 2023 年 9 月 20 日。

⁴¹ 参见常凯、郑小静：《雇佣关系还是合作关系？——互联网经济中用工关系性质辨析》，载《中国人民大学学报》2019 年第 2 期。

②随着配送平台的垄断和外卖员的数量不断增加导致的竞争加剧，使得这一权利逐渐萎缩

现实中，市场上存在的大型外卖配送平台只有美团、饿了么两大平台，骑手自由选择平台的余地很小。信息资源的高度集中使得骑手对配送平台产生了信息依赖，脱离了配送平台的骑手基本难以再从事外卖配送行业。

美团外卖 VS 饿了么市占率



资料来源: Trustdata, 西部证券研发中心

③水泊平台因信息技术的发展可以通过大数据与算法提前预测与知悉劳骑手地点与行为，所以对骑手规定具体的工作时间与地点已无太大意义

第一，由于中国相对丰富的劳动力资源，通过平台提供服务的骑手人数相当可观，即便允许骑手自由决定是否提供服务，也可以保证一定数量的骑手。现实中，互联网经济创造了大量的低技能、低门槛、低收入的灵活就业机会，能有效吸收农村转移劳动力。2022年有624万骑手通过美团获得收入，其中81.6%是来自县域乡村地区的农村转移劳动力。然而在劳动力市场存在着大量同质劳动力的情况下，任一劳动者都很容易被替代。

第二，由于平台骑手的报酬方式是计件收入，除非兼职从业人员，骑手为了保证其基本收入，必须提供一定数量或时长的服务。本案中，鲁慎之属于以外卖送餐作为主要谋生手段的外卖骑手，并无其他的收入来源，且每日接单时间较长，在好友林闯发生事故前，日均工作时间为9小时；在林闯发生事故后，达到了15小时的日均工作时间。并且长期从事水泊平台的配送员这一职业，实质上对于决定是否送餐，工作时间长度，工作量并无太多的自主选择权。

第三，即便水泊平台不做强制要求，通过自身外卖算法系统，可以测算出某一时点的消费者的订单数量，而后通过浮动定价机制，派单奖励措施调整不同时间段的骑手配送每单单价和补贴，来控制提供服务的骑手人数及其工作时间，保证一定数量的骑手提供相当时间的服务。而且，现在的网络平台服务一般都是骑手和顾客一对一的服务，和传统的工厂式“流水线”生产方式有很大不同，某个骑手是否提供服务并不影响平台公司业务的开展。

因此，原告鲁慎之并无太多的自主选择权来决定是否送餐。

小结：原告鲁慎之对被告具有较强的人格从属性

被告通过水泊平台APP向原告鲁慎之派发订单、监督鲁慎之执行配送任务的工作情况。并通过公司制定的工作规则、劳动纪律、奖惩办法对鲁慎之进行管理与奖惩。例如扣减服务费等方式对鲁慎之的接单行为、服务质量等进行管理，体现了较强的人格从属性。

（三）原告鲁慎之与被告之间存在组织从属性

在传统的从属性体系中，从属性标准一般被拆解为包含人格从属性、经济从属性和组织从属性三方面要素，在体系上又以人格从属性为核心认定标准，以经济从属性为参考、以组织从属性为补充。⁴²但在新业态下应提高二者的比重，以应对灵活用工对劳动关系认定的挑战。⁴³从组织从属性看，主要考察劳动者是否被纳入平台企业的组织体系当中，成为企业生产经营组织的有机部分，并以平台名义对外提供服务等。

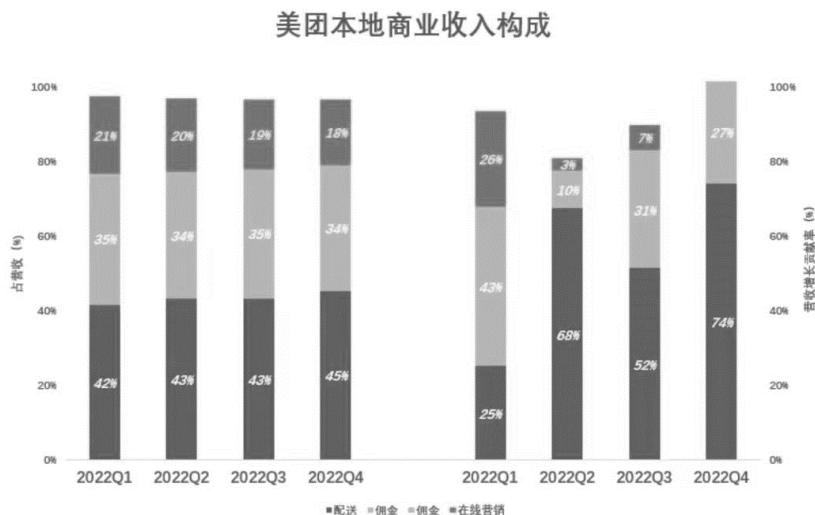
1. 原告鲁慎之从事的外卖配送业务属于被告水泊公司业务的重要组成部分

随着互联网时代企业分工越来越细化，外包业务发展，判断外卖配送业务是否属于被告水泊公司的组成部分变得越来越困难。主要原因是水泊公司的业务范围也越来越模糊，特别是随着政府对企业经营范围管制的放松，企业经营范围越来越多元化。⁴⁴但从各方面看，被告并不能否认提供外卖配送服务是公司平台的业务。

本案中，水泊公司是随移动互联网兴起的科技公司，开发运营水泊配送平台。该平台提供外卖送餐、城区即时送货、代买代送跑腿等多种服务项目，消费者在该平台注册后可以选择所需要的服务。消费者在平台上选取中意的餐厅及食品并下单付款，由配送员送餐上门。尽管水泊公司经营模式发生了转变，选择通过人资商招聘专送骑手，或者通过外卖APP招聘众包骑手。

不管形式如何，其本质都是通过使用这些骑手提供的劳动来完成其商业模式中的重要部分。

首先，骑手提供的配送服务是水泊公司赖以存在的基础，是被告获利的主要来源。被告获利并不是来自其所谓的技术服务，而是来自通过水泊平台依靠配送员提供的服务项目。若没有骑手为其提供劳务进行配送服务，水泊公司开发运营的配送平台与其所谓的技术服务将毫无意义；根据行业情况，即便是美团外卖、饿了么，配送服务所得收入占总收入构成都在45%左右。



本案中，水泊公司仅是一家成立不足10年的公司，在2016年至2018年间，水泊公司经过一年多的持续投资，已经形成了相对稳固的市场份额，服务覆盖的区域不断扩大，从大

⁴² 参见肖竹：《劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成》，载《法学》2021年第2期。

⁴³ 参见班小辉：《“零工经济”下任务化用工的劳动法规制》，载《法学评论》2019年第3期。

⁴⁴ 参见谢增毅：《互联网平台用工劳动关系认定》，载《中外法学》第6期，第1560页。

型城市延伸至县乡。但远远未达到仅靠提供所谓的技术服务为主要获利方式，而是来自通过水泊平台依靠配送员提供的服务项目开展业务。

其次，水泊平台的运营商离不开骑手的参与，水泊公司能够直接从骑手提供的运输服务中获益，其利润与骑手的工作量直接相关。

再次，被告从骑手的劳动中获益并对这项业务进行了严格管理和经营，以期望获得更多的利润，而不是仅提供技术服务。水泊平台的盈利模式是将商户提供的商品按时送到消费者手中，整个业务运作流程都是为外卖平台的盈利而服务的，事实上水泊平台也从骑手的劳动中获得了大量的利润。本质上，外卖平台正是通过外卖配送算法系统安排对外卖配送服务这项业务进行了全面的控制，包括配送员的进入和退出、业务招揽与分配、服务标准、服务监督、服务价格，尤其是公司对服务价格进行实时调控，骑手没有任何决定权或议价权。同时与人资商的分工合作实现对专职骑手的管理和协作，统一结合形成业务模式的有机体，从而帮助被告实现最大的利益。

因此，从业务范围看，骑手鲁慎之提供的配送服务属于被告业务的重要组成部分。

2. 原告鲁慎之以平台名义对外提供服务

本案中，在原告鲁慎之同意注册个体工商户，通过平台审核后，并很快拿到了平台送来的配送员服装、头盔和平台公司标识。原告鲁慎之在配送外卖时，必须穿戴带有水泊平台 logo 的头盔、衣服、配送箱等配送物品。由此可见，骑手系代表外卖平台并以平台名义对顾客提供配送服务，其工作外观充分表现为外卖平台的服务行为，⁴⁵水泊平台通过对骑手工作外观的控制，让消费者感受到来自于外卖平台的服务内容而非仅仅把外卖平台视作信息中介。

司法实践中法院也认为，骑手通过平台接单进行送餐服务时，须身着平台提供的工服，并配置平台提供的装备，体现出由平台提供生产资料，骑手基于平台要求的工作身份外观，为顾客提供送餐服务，与通常情况下较为松散自由的合作模式并不相符。⁴⁶

小结：原被告间存在事实劳动关系

从经济从属性看，被告是否掌握鲁慎之从业所必需的数据信息等重要生产资料，不允许鲁慎之商定服务价格；鲁慎之通过被告获得的报酬构成其重要收入来源等。从人格从属性看，被告制定的工作规则、劳动纪律、奖惩办法等适用于鲁慎之，被告通过制定规则、设定算法等对鲁慎之劳动过程进行管理控制；鲁慎之须按照被告的指令完成工作任务，并无太多自主决定工作时间、工作量的机会。从组织从属性看，鲁慎之被纳入被告的组织体系当中，成为被告生产经营组织的有机部分，并以平台名义对外提供服务等。原被告间具有较强的从属性，符合劳动关系的特征。

⁴⁵ (2018)渝 0112 民初 15083 号判决书。

⁴⁶ (2022)京 01 民终 10936 号判决书

第三节 被告提出的抗辩理由均不成立

一、原被告间并非为平等主体之间的中介合同关系

被告水泊公司在原告鲁慎之发生交通事故后，表示自己是科技公司，不是原告的用人单位，仅发挥中介作用。在审判实践中⁴⁷，平台往往辩称其是“提供信息浏览的平台，是否订立合同都由用户选择”，“平台仅为商户和用户交易提供网站的网站，并不参与实际商业行为，亦非交易主体”，在否认劳动关系的判决中，也常见法院采纳这一抗辩。然而，在本案中，尽管水泊公司自认为是一个信息中介平台或只发挥中介作用，但其采用的外卖配送商业模式显示，原被告间并非是中介合同关系。被告认为自己收取的只是信息服务费，类似于中介费，理由不能成立。

（一）被告的水泊平台具有选任行为

在传统的雇佣关系中，雇主往往都会对被雇佣者进行选任，通过挑选具备一定能力的被雇佣者来满足自己的需求。本案中，水泊平台在招募骑手时有选任要求。结合行业惯例，选人要求包括无犯罪记录、具有真实有效的健康证、具备使用特定交通工具的能力等，只是由于骑手自身的从业门槛较低，使得配送平台看似不存在具体的选任活动。

（二）水泊平台对骑手的行为有实质的介入权

根据《民法典》第961条，中介合同是中介人向委托人报告订立合同的机会或者提供订立合同的媒介服务，委托人支付报酬的合同。由此可见，中介人是扮演提供协助订立合同的角色，并不实际介入委托人与第三人之间的合同，只负责向委托人报告订立合同的机会或者为委托人与第三人订约居中斡旋，传达双方意思⁴⁸。本案中，但是在骑手鲁慎之和水泊平台的关系中，平台除了协助鲁慎之接单以外，还对于骑手的着装、配送的时间、服务的态度等有所要求。而且，通过等级积分制度对骑手进行评价，对骑手的接单优先级和奖金收入有所影响，甚至对于超时行为还可以进行罚款，而罚款的金额却并不会直接交给消费者，而是由平台没收。因此，被告对于鲁慎之的管理明显超出了一个居间人或者中介的范围，不能认定为是居间关系。

（三）原告鲁慎之以平台名义配送外卖，并不直接与商家和消费者发生法律关系

本案中，原告鲁慎之仅能通过水泊平台获得平台配送订单，而不是直接进入市场与同业者竞争，以水泊平台名义配送外卖，并不直接与商家和消费者发生法律关系。原告鲁慎之不能与消费者发生直接的缔约行为，而只能从水泊平台获得消费者的订单配送信息。⁴⁹在此模式下，水泊平台基于对劳动需求信息的垄断而形成了一个隔离于劳动需求市场的“内部劳动力市场”，由水泊平台与众多骑手构成，骑手的交易对象只能是平台。⁵⁰骑手无论使用哪个平台软件或者同时使用多个平台软件，都不能直接与消费者缔约。

因此，原告鲁慎之处于水泊平台垄断信息所形成的“内部市场”中，不是真正的市场参与者。

综上，原被告间并非为平等主体之间的中介合同关系。

⁴⁷ 参见武汉市东西湖区人民法院民事判决书，(2019)鄂0112民初993号。法院认为，被告达疆网络公司为商户和用户提供居间服务。参见广州市中级人民法院民事判决书，(2020)粤01民终25315号。

⁴⁸ 参见潘伟峰：《论众包外卖骑手的权益保障路径》，载《上海法学研究》集刊，2022年第1卷。

⁴⁹ (2018)渝0112民初15083号判决书。

⁵⁰ 参见王天玉：《互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系》，载《环球法律评论》2020年第3期，第95页。

二、原被间并未是平等民事主体之间的合作关系

合作关系中双方共同利益的实现需要双方具有相对平等的谈判权利，否则合作关系难以形成且无法持续。观察本案中原告鲁慎之与被告水泊公司的关系，可以发现，两者之间并非具有平等的权利关系，且在被告的运营模式下，劳资权利关系不断向被告倾斜，骑手鲁慎之的权利弱势地位愈加突显。

（一）水泊公司具有权利优势。

首先，在信息获取方面，互联网企业主导企业运营，其掌握所能获取的有关外卖运营的所有信息。相比骑手可见的零碎的步骤性信息以及简单的二元选择操作，水泊公司可以实时获取广泛的市场需求信息、劳动者分布数据、市场竞争者情况等。⁵¹ 本案中，被告水泊公司以其意愿向骑手分配信息，主导骑手可获取的信息内容、信息的呈现方式和步骤，并可随时对骑手界面进行调整，根据情况隐藏或呈现某些信息。这显著削弱了骑手对工作的有效判断和自主决策权，但水泊公司则因此获得了更多的权利优势。

其次，在本案中，可以看出水泊公司在规则制订方面，能够单方主导规则的制订和调整，而骑手则难以对这一过程产生影响。互联网企业设计开发拟运营的计算机应用系统，以计算机算法的形式将其预定的雇主规则、商业规则、运行规则等写入计算机程序，以其自身意志开发完成计算机应用系统，同时将各种规则网络嵌入其中。骑手一旦接入系统，便在水泊公司的操作索引下完成学习规则和接受、服从规则的过程。不同于传统意义上的规则体系，计算机运行程序这种虚拟的规则网络不经谈判协商其完全由水泊公司单方决定，而劳动者鲁慎之实际上只是其规则体系的被动接受者。

（二）原告鲁慎之处于权利弱势地位。

首先，从所处的社会政治经济环境来讲，受劳动力市场全球化、自由化、自动化、数字化因素的影响，社会产生并存在大量的、持续的剩余劳动力资源，这部分劳动者通常低学历、低技能，就业竞争能力差，难以被正规经济部门所吸纳。伴随互联网平台经济的发展，大量的社会剩余劳动力涌入这一领域，为了获取更高收入开展激烈的同质竞争。

因此，平台劳动者不稳定的工作和收入状态从根本上削弱了其与雇主的谈判权利。

其次，从平台劳动者的工作性质来看，互联网平台工作的进入门槛低，仅需劳动者具有基本技术能力。劳动者通过登录平台，按照互联网企业系统平台的服务标准和步骤要求执行相关操作，即可完成推送任务。因此，在劳动力市场存在大量剩余劳动力和同质竞争的情形下，低技能、高标准化、高替代性的互联网平台工作性质难以为平台劳动者带来有效的谈判权利。

再次，从平台劳动者的集体谈判权利来看，分散化、个体化的互联网平台劳动者，除了工作地点不一致，其甚至都无法确定为同一个互联网平台企业工作的劳动者，这使得个体劳动者对集体的认同度不高，难以形成平台劳动者集体；即使形成集体组织，组织者也无法确认谁会真正参与，基于此，平台劳动者在形成集体形式的谈判权利方面面临巨大挑战。

综上，被告在该商业模式明显不同于作为信息中介的居间平台，而是通过对劳动者鲁慎之进行组织和管理，使他们按照一定模式和标准以平台名义对外提供服务，因此，其应当作为用人单位承担相应法律义务和责任。

⁵¹ 参见常凯：《雇佣关系还是合作关系？——互联网经济中用工关系性质辨析》，载《中国人民大学学报》2019年第2期。

三、本地人资商芳岚公司并非为原告鲁慎之的用人单位

被告辩称，“2018年3月，水泊公司提出理顺平台经营模式，平台不再保留自雇配送员，在所有业务区域引入人资商模式。水泊公司在某一城市开通平台服务后，由当地的人资商芳岚公司组织配送员，完成水泊平台所吸纳的服务订单，原告鲁慎之应向芳岚公司主张相应赔偿。”

首先，本案中，不存在原告与芳岚公司任何有直接联系的合同或协议。换言之，承包组织芳岚公司与劳动者鲁慎之未订立任何形式的劳动、劳务、合作协议，但劳动过程管理基本由水泊平台企业主导完成，人资商芳岚公司未承担任何形式的管理工作，依据用工主体劳动管理权限比重，应认定其为“假”平台三角用工，由水泊平台企业承担用人单位责任。在此情形中，劳动管理基本由水泊平台线上通过算法设计、标准化服务要求和计酬规则制定完成。承包组织芳岚公司仅承担对专送骑手的部分管理，并未对原告鲁慎之这类众包骑手有任何线上线下管理。被告水泊公司与芳岚公司合作经营，对于众包骑手来说，更多的是为平台企业发挥“断裂”劳动关系的职能。当原告鲁慎之为获取收入而长时间以平台品牌名义提供服务时，其对平台企业便具备了较强的从属性，应由平台企业作为用人单位直接承担责任。

其次，若将“用人单位”认定为是配送合作商而非外卖平台，会使得外卖平台得以正式规避被认定为用人单位之可能，而将用工责任全数转由配送合作商承担。长远来看，如此权利义务安排存在正当性和可行性两方面风险。正当性方面，平台与配送合作商共同实施劳动管理，根据上文“算法控制”所揭示的平台对劳动的控制过程可知，平台系直接行使对从业者的管理控制，主导与从业者密切相关的一系列劳动条件，却不承担任何劳动保护方面的义务与责任，构成权利与义务的不对等，有失公平。可行性方面，全国各地的众多配送合作商多为本地小微企业或个体工商户，经营缺乏持续性和稳定性，风险抵御能力差，一旦遭遇较大经营风险导致关闭或破产，届时平台从业者将面临投告无门的局面。⁵²

第二章 被告应当承担工伤保险责任

《工伤保险条例》第62条第2款规定，依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。本案中，原被告之间存在事实劳动关系，并且原告鲁慎之作为被告的职工在完成工作的过程中，因工作原因受伤，符合工伤认定的标准。被告没有履行为鲁慎之参加工伤保险的法定责任，故应当依法承担工伤保险责任。

一、原告鲁慎之因工作原因受伤，符合工伤认定的标准并已经过工伤认定

工伤认定，也称工伤行政确认，是指工伤认定机构按照法定的程序，依据一定的标准对职工遭受伤害或患病是否属于工伤进行确认的行为。工伤认定属于劳动保障行政部门的职责和权限，劳动仲裁委员会和人民法院不能代替行政部门的职权，并在审理劳动争议案件中无权对劳动者是否构成工伤作出认定。⁵³本案中，原告鲁慎之因工作原因受伤，符合工伤认定的标准并已经过工伤认定。

⁵² 罗寰昕：《算法控制视域下平台用工劳动关系认定的困境与出路》，载《交大法学》，2023年第2期。

⁵³ 杨曙光：《工伤行政确认研究——以法律适用的实际问题为视角》，法律出版社2016年版

（一）原告鲁慎之所受案涉事故伤害符合工伤认定的标准

根据《劳动法》第70条⁵⁴、第73条⁵⁵、《工伤保险条例》第14条⁵⁶、第16条⁵⁷规定，可知工伤认定的需要满足以下条件。

①鲁慎之因案涉事故受到伤害

本案中，原告鲁慎之于2022年12月10日中午在配送水泊平台订单的过程中，发生了案涉事故，造成鲁慎之左侧肋骨两根骨折，左腿膝关节挫伤，大腿皮肤较大面积擦伤。因此，鲁慎之因案涉事故受到伤害。

②鲁慎之与被告具有劳动关系

受到伤害的劳动者必须与用人单位存在劳动法上的劳动关系才具备申请工伤待遇的资格条件。《社会保险法》第33条规定，职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。职工是劳动关系或雇佣关系下受雇人的概括，根据《工伤保险条例》第2条，职工包括各类用人单位的职工和个体工商户的雇工。

如前文论述，原告鲁慎之与被告间存在事实上的劳动关系。

③鲁慎之所受伤害符合《工伤保险条例》规定的应当认定为工伤的情形

根据《工伤保险条例》第14条第1款，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。因此，工伤认定应把工作时间、工作场所、工作原因放在首位。“三工”中最核心的“工作原因”因素是构成工伤的充分条件，“工作场所”和“工作时间”更多的证明工作原因的辅助因素，同时也对工作原因起补强作用。⁵⁸

本案中，原告鲁慎之在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害。

首先，原告鲁慎之是因执行配送外卖工作而受到事故伤害。于2022年12月10日中午接单后，鲁慎之在路上配送外卖时发生的交通事故，其所遭受的人身伤害是由于其在配送平台外卖订单过程中不慎与行人高稳平碰撞造成。

其次，原告鲁慎之在工作时间受到事故伤害。根据《人社部〈工伤保险条例〉若干问题的意见(三)》第1条第1款，“《条例》第十四条和第十五条规定的“工作时间”，是指法律规定的或者用人单位要求职工工作的时间。包括：1) 劳动合同约定的工作时间，2) 用人单位规定的工作时间，3) 完成用人单位临时指派或特定工作任务的时间，4) 法律规定的工作时间。” 本案中，鲁慎之是在配送外卖的过程中受到案涉事故伤害，配送外卖的过程是原告鲁

⁵⁴ 《劳动法》第70条，“国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”

⁵⁵ 《劳动法》第73条，“劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：（一）退休；（二）患病、负伤；（三）因工伤残或者患职业病；（四）失业；（五）生育。劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。”

⁵⁶ 《工伤保险条例》第14条，“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

⁵⁷ 《工伤保险条例》第16条，“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。”

⁵⁸ 参见栾居沪：《工伤认定疑难案例解析与要点剖析》，法律出版社2015年版，第28页。

慎之为了完成被告分配的任务的过程，实质上属于用人单位规定的时间。因此，配送外卖的过程所在时间当然符合鲁慎之的工作时间。

最后，原告鲁慎之在工作场所受到事故伤害。根据《人社部〈工伤保险条例〉若干问题的意见(三)》第1条第2款，《条例》第十四条规定的“工作场所”，是指与职工工作职责相关的区域以及因履行工作职责所需的合理区域。包括：1) 用人单位能够对从事日常生产经营活动进行有效管理的区域，2) 职工为完成某项特定工作所涉及的单位以外的相关区域，3) 职工因工作来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域。本案中，原告鲁慎之执行配送工作并未超出被告能够对从事日常生产经营活动进行有效管理的区域。因此，其在受到事故伤害时，仍属于在工作场所内。

④鲁慎之所受伤害不符合《工伤保险条例》第16条规定的禁止认定工伤的情形

根据《工伤保险条例》第16条，职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：(一)故意犯罪的；(二)醉酒或者吸毒的；(三)自残或者自杀的。本案中，原告鲁慎之并未有《工伤保险条例》第16条规定的禁止认定工伤的情形。

综上，原告鲁慎之在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害，应当被认定为工伤。

(二) 根据案件事实可以推断出，原告鲁慎之已经过工伤认定

根据本案案情，可知鲁慎之已经进行过工伤认定。理由如下：

首先，工伤认定和工伤等级鉴定是处理工伤劳动争议不可缺少的两个前提条件。同时，工伤认定是一种行政行为，是劳动行政部门依据法律的授权作出的，劳动者要求用人单位支付工伤保险待遇属劳动争议案件，应当具备已经由劳动行政部门作出工伤认定这一前提条件⁵⁹，劳动仲裁委员会和人民法院不能代替行政部门的职权，并在审理劳动争议案件中无权对劳动者是否构成工伤作出认定。根据《工伤保险条例》第17条，⁶⁰工伤职工鲁慎之或其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向被告水泊公司所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

其次，南城区劳动仲裁委员会受理了鲁慎之提出的请求裁定水泊公司向其支付工伤保险待遇的仲裁申请，并做出了裁决，并未以材料不足不予受理鲁慎之的申请。以此可以推断出，原告鲁慎之已经通过相关工伤认定部门的工伤认定。

此外，本案中，原告鲁慎之经诊断，左侧肋骨两根骨折，左腿膝关节挫伤，大腿皮肤较大面积擦伤。根据《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级(GB/T16180—2014)》第5条第10款第1项，⁶¹原告鲁慎之属于十级工伤。

综上，原告鲁慎之所受伤害符合工伤认定标准，并且已经过工伤认定。

二、被告没有履行为职工鲁慎之参加工伤保险的法定责任

工伤保险是劳动者在工作中或法定的特殊情况下发生意外事故，或因职业性有害因素危

⁵⁹ (2022)吉07民终440号裁定书。

⁶⁰ 《工伤保险条例》第17条，“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”

⁶¹ 《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级(GB/T 16180—2014)》第5条第10款第1项“器官部分缺损，形态异常，无功能障碍或轻度功能障碍，无医疗依赖或者存在一般医疗依赖，无生活自理障碍。”

害，而负伤（或患职业病）、致残、死亡时，对其本人或其供养亲属给予物质帮助和经济补偿的一项社会保险制度。根据《社会保险法》第33条规定⁶²，原告鲁慎之应当参加工伤保险，由被告缴纳工伤保险费，鲁慎之不缴纳工伤保险费。本案中，原告鲁慎之与被告之间具有事实上的劳动关系，是被告公司的职工。被告作为用人单位，应当为其职员鲁慎之办理并缴纳工伤保险。然而，结合全案事实来看，被告并未履行法定责任，未给其职员鲁慎之办理工伤保险。

因此，被告没有履行为原告鲁慎之参加工伤保险的法定责任。

三、被告为骑手购买商业保险并不能免除为职工缴纳工伤保险的责任

原告取得商业保险赔偿金后，仍可向被告主张其依法应享有的工伤保险待遇。工伤保险待遇是基于劳动关系，属于劳动者的法定权利。《工伤保险条例》第2条第1款⁶³规定，为职工鲁慎之缴纳工伤保险费是公司的法定义务，该法定义务不得通过任何形式予以免除或变相免除。同时，法院也认为⁶⁴，用人单位为职工购买商业性人身意外伤害保险的，不因此免除其为职工购买工伤保险的法定义务。

本案中，被告虽然为原告鲁慎之购买了三元人身意外险，但依法缴纳工伤保险是被告作为用人单位的法定义务，该项义务不能通过为职工购买商业意外险予以免除。被告为原告鲁慎之购买的商业性意外伤害保险性质上是用人单位给劳动者提供的一种福利待遇。

因此，原告鲁慎之以人身意外险受益人身份取得商业保险赔偿金后，仍有权向被告主张其依法应享有的工伤保险待遇。

四、被告应向原告鲁慎之支付工伤保险待遇项目和标准的费用

我国《社会保险法》第38条、第39条对工伤保险待遇作出了明确规定。其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。具体的工伤保险待遇一般包括医疗费、住院伙食补助费、交通食宿费、护理费、伤残津贴、一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、劳动能力鉴定费、停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金等项目。依据《社会保险法》第36条第1款⁶⁵，原告鲁慎之因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；根据《工伤保险条例》第62条第2款，“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

本案中，由于被告未按规定为劳动者鲁慎之缴纳工伤保险，鲁慎之受工伤后，所有的工伤保险待遇项目和费用均由被告承担。

（一）医疗费

根据《工伤保险条例》第30条第1款，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。第30条第3款，治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准，由国务院社会保险行政部门会同国务院卫

⁶² 《社会保险法》第33条，“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”

⁶³ 《工伤保险条例》第2条第1款，“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。”

⁶⁴ 参见安民重、兰自姣诉深圳市水湾远洋渔业有限公司工伤保险待遇纠纷案，《最高人民法院公报》2017年第12期。

⁶⁵ 《工伤保险条例》第36条第1款，“职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。”

生行政部门、食品药品监督管理部门等部门规定。本案中，原告鲁慎之的医疗费为XXX元。

（二）康复费

根据《工伤保险条例》第30条第6款，工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。本案中，原告鲁慎之的康复费为XXX元。

（三）伙食补助费、交通食宿费

根据《工伤保险条例》第30条第4款，职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。本案中，伙食补助费、交通食宿费的支付的具体标准由南城区人民政府决定。原告鲁慎之的伙食补助费为XXX元、交通食宿费XXX元。

（四）护理费

根据《工伤保险条例》第33条第3款，生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。本案中，原告鲁慎之的护理费为XXX元。

（五）停工留薪期工资

根据《工伤保险条例》第33条第1款，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。第33条第2款，停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。可知， $停工留薪期工资 = 停工留薪期 * 原工资待遇$ ， $停工留薪日期计算 = 《分类目录》确定期 + 延长期 + （或不加）工伤康复期 + （或不加）取内固定期$ 。本案中，原告鲁慎之的停工留薪工资为XXX元。

（六）伤残辅助器具费

根据《工伤保险条例》第32条，工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。本案中，原告鲁慎之的伤残辅助器具费为XXX元。

（七）一次性伤残补助金

根据《工伤保险条例》第32条，职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从第1款工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。本案中，原告鲁慎之的一次性伤残补助金为XXX元。

（八）劳动能力鉴定费

根据《工伤保险条例》第 12 条第 1 款，工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于本条例规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。本案中，原告鲁慎之的劳动能力鉴定费为 XXX 元。

总结：

原告恳请合议庭以事实为依据，以法律为准绳，充分考虑原告代理人的代理意见，客观中立地作出裁判，宣判被告应向原告支付医疗费 XXX 元，康复费 XXX 元，伙食补助费 XXX 元，交通食宿费 XXX 元，护理费 XXX 元，停工留薪期工资 XXX 元，伤残辅助器具费 XXX 元，一次性伤残补助金 XXX 元，劳动能力鉴定费 XXX 元，合计 XXX 元，并承担本案全部诉讼费用。

第七部分 反思与启示

本案主要围绕新就业形态下劳动关系的认定问题、骑手工伤保险待遇问题展开，本案结合了我国全新的立法动向和司法实践，因此更具有时代性和启发性，在起草代理意见书的过程中，代理人作出如下反思：

一、对平台企业用工关系的反思

平台经济是近年来中国经济发展的新兴力量和重要形式。平台企业的用工方式和用工机制，表现出与传统企业用工方式和用工机制的不同特点。平台用工属于何种类型和性质的用工？这类用工有何特点？如何适用法律对其予以规制？这些问题不仅涉及平台劳动者基本权利的保障和平台和谐劳动关系的构建，而且关涉平台经济的健康发展和社会秩序的稳定安全。

（一）平台众包从业者权益保障处于不稳定状态

目前关于众包模式下外卖骑手和平台之间的关系缺乏相应的法律去进行明确或者规定，实务中出现过多种关系的认定，导致对于外卖骑手的保护力度差距较大。他们的法律身份究竟如何界定，应当适用劳动法还是民法进行规制，学界对此存在意见分歧。在实践中，裁判机关的认定结果在传统劳动者和民事劳务提供者之间摇摆，同案不同判现象并不罕见，无法达到定分止争的效果，有损司法权威。无论如何选择，在现有法教义学理论下，劳动法与民法之间存在着彼此对立的藩篱，平台众包从业者权益保障面临“全有或全无”极化的窘境。质言之，认定为传统劳动者，则受劳动法全面保护；认定为民事劳务提供者，则不受劳动法保护。因此，平台众包从业者权益保障处于不稳定状态。

（二）《指导意见》内容较为抽象，实务操作性有所欠缺

法政策是由国家对社会和政治生活进行塑造的规范，并没有直接的法律效力。法政策只有经过一定时间稳定后，才能转化成一国的法教义内容。作为法政策性规范，《指导意见》内容较为抽象，实务操作性有所欠缺，其蕴含的政策价值之贯彻终将系于具体的法律规则设计。因此，只有立足于统一法理进一步辨析不完全劳动关系的法律属性，平台众包从业者的权益保障才能透过未来立法得以实现。

二、平台企业用工关系有待进一步规范

（一）遏制以规避法律为目的的“去劳动关系化”

目前外卖平台联合配送商、灵活用工平台等利用我国劳务外包法律漏洞将大量符合确立劳动关系情形的专送骑手以“表面外包、实质合作用工”等方式“去劳动关系化”。这将不合理地扩大我国非正规就业的规模，未缴纳社会保险的情况可能导致未来我国社保资金储备不足，从而严重阻碍我国在人口结构发生巨大转变的同时保障经济平稳向前发展，诱发、深化一系列结构性的社会问题。

（二）切实保障广大骑手的合法权益

平台经济的特点是一个大平台+人数众多的骑手，一旦快速演变的用工模式因缺乏有效规范而导致权利义务分配不平衡，就会不可避免地引发出重大群体性事件的现实风险。据不完全统计，自2016年起全国各地均发生过大规模骑手抗议事件，且数量呈逐年增长态势，个别工伤权益得不到保障的骑手还容易引发恶性案件。平台经济健康发展离不开和谐稳定的

劳动关系，因此必须加快梳理外卖平台用工中存在的问题，保障广大骑手的合法权益。

（三）积极探索职业伤害保障制度，将不完全符合确立劳动关系情形下的众包骑手纳入制度保障范围

随着平台经济的发展，我国“不完全符合确立劳动关系情形”劳动者数量愈发庞大，因此必须尽快为其建立保障制度，并且通过政府补贴、商业保险让利等途径，保证相关待遇能够与工伤保险待遇基本持平。目前，江苏、浙江等部分地区已经开展了试点工作，未来应结合试点的成果经验在全国进行制度推广。

（四）加强对平台方的监管和约束

无论是何种用工形式，平台方都普遍通过大数据的方式，对于骑手接单的数量、配送的时间、服务的态度、外表着装等都有着很大程度的管控。许多骑手被迫高强度送餐或者为了及时配送而超速、逆行等。虽然在骑手注册时，平台会要求其签署《骑手安全承诺书》，保证自己不违反交通规则，不超速行驶等。但是，平台又推出诸多激励计划，对送餐达到一定数量的骑手予以奖励。因此，平台主观上更倾向于鼓励骑手违反交通规则更高效的完成自己的任务，但是为了逃避法律责任，在形式上要求骑手签署《骑手安全承诺书》。因此，对于骑手的交通事故或者猝死等情形的发生，平台方不可避免地存在一定程度的过错。为此，有关部门应当加大对于平台的监管力度，令其在派单时或骑手接单时注意数量和时间等方面的要求，同时要求其通过 GPS 定位以及大数据等算法，严格规范骑手的配送行为，减少意外发生的概率。不但如此，在与骑手有关的侵权结果发生时，可以尝试将平台的派单过错或者管理过错也纳入相应程度的考量，令其在侵权损害赔偿中根据过错程度承担一定的责任。

第八部分 附件

附件一，先予执行申请书

先予执行申请书

申请人：鲁慎之，男，20XX年XX月XX日出生，X族，身份证号：XXXXXXXXXXXX，住XX省XX市XX区XX路XX号。联系电话：XXXXXXXX。

被申请人：水泊网络技术有限公司，法定代表人：宋明泉，住所地：XX市南城区。

联系电话：XXXXXXXXXXXX

请求事项：

依法先予执行医疗费XXX元

事实和理由：

贵院受理的申请人鲁慎之与被申请人水泊网络技术公司工伤保险待遇纠纷一案，申请人与被申请人之间权利义务关系明确，被申请人有履行能力，且被申请人拒不履行将严重影响申请人的正常生活。为此，申请人特根据《中华人民共和国民事诉讼法》第106条、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第170条之规定向贵院提起先予执行申请。

申请人愿以XXXX作为担保。如因申请人申请先予执行给被申请人造成不应有的损失的，申请人愿意负责赔偿，望贵院依法准予为谢！

特此申请

此致

南城区人民法院

申请人：鲁慎之

20XX年XX月XX日

附件二：授权委托书

民事授权委托书

委托人：鲁慎之

受委托人：

姓名：XXA 单位：XX 律师事务所职务：律师

联系电话：XXXXXXXXXX

姓名：XXB 单位：XX 律师事务所职务：律师

联系电话：XXXXXXXXXX

现委托上列受委托人在我与水泊网络技术有限公司劳动争议一案中，作为我方诉讼代理人。代理人XXA，XXB的代理权限为：

1. 代为承认、放弃、变更诉讼请求；
2. 代为起诉、答辩、调查、收集证据；
3. 进行和解；
4. 提出反诉、上诉；
5. 庭辩举证、质证、辩论；
6. 领取法律文书。

本委托书有效期自签订之日起至本案一审终结止

委托人：鲁慎之
受委托人：XXA，XXB
XX 律师事务所（章）
二〇二三年 XX 月

注：本授权委托书一式三份，交人民法院一份、委托人与律师事务所各持一份

附件三：类案检索汇总表

根据最高人民法院发布的《关于统一法律适用加强类案检索的指导意见（试行）》与《最高人民法院司法责任制实施意见（试行）》要求，为辅助法庭裁判，特此制作下表，明确相关待证事实的引用类案及裁判要点。

序号	案件名称	案号/来源	裁判要旨
证明事项：骑手被注册成个体工商户不影响其劳动关系的认定			
1	江某传诉益大家公司劳动争议纠纷一案——将专职外卖骑手注册为个体工商户规避企业用工主体责任	江苏省苏州市中级人民法院发布2021年度十大典型案例之四	法院认为：“协议虽约定江某传须成立个体工商户才能“承揽”外卖配送服务，但不能据此认定双方不存在劳动关系，而应根据实际情况进行判断。益大家公司招聘江某传在其站点工作，负责管理的站长系该公司员工，江某传工资亦由该公司逐月考核发放，符合劳动关系的法律特征，故二审判决驳回上诉，维持原判。”
2	林某与重庆某物流公司劳动争议案	重庆市高级人民法院发布第九批劳动争议十大典型案例之二	法院认为：“在新就业形态中，外卖骑手按照外卖平台公司的要求先注册为个体工商户，再以个体工商户的名义与外卖平台公司签订承包协议等，但实际上外卖平台公司仍通过互联网平台对外卖骑手进行长期、稳定、持续的用工管理的，双方之间符合劳动关系的法律特征，仍应认定双方之间存在劳动关系。”
3	某网络科技有限公司诉梁某劳动争议案——用人单位不得以引导劳动者注册为“个体工商户”的形式规避用工主体责任	福建省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例之三	法院认为：“梁某提供的考勤记录、薪资账单、薪资明细、短信通知、个人纳税信息截图以及保险在线理赔的查询结果截图等，均体现某网络科技有限公司需负担梁某的薪资，并且该薪资中包含全勤奖励、扣除保险费用等项目，证明梁某在该网络科技有限公司从事餐饮配送工作，领取该网络科技有限公司发放的劳动报酬，接受该网络科技有限公司的管理，从事的劳动属于该网络科技有限公司的业务范围。无论梁某是否在从事配送业务后注册了个体工商户，因何原因注册了个体工商户，其均系作为平台骑手从事餐饮配送工作，其配送工作属该网络科技有限公司经营业务范围的组成部分，需遵守平台规定的各项服务规范和规则，应当认定梁某与该网络科技有限公司自用工之日起建立了事实劳动关系。”
证明事项：经济从属性-平台掌握劳动者从业所必需的数据信息等重要生产资料			
4	浙江兢择商务服务有限公司广州分公司、浙江兢择商务服务有限公司等劳动争议案	(2023)粤01民终19285号	法院认为：“蜂鸟平台A某某本身的信息和技术手段系平台从业者进行工作的重要生产资料，系由兢择广州分公司、兢择公司、天伦之乐公司向杜朝俊提供。虽然杜朝俊自备车辆从事配送业务，但是合理利用自有的生产工具是共享经济下优化资源配置的体现，相较于市场信息等核心生产资料而言，杜朝俊自备车辆的事实不足以成为否定劳动关系的独立要素。”
5	长沙博志餐饮管理有限公司、欧胜万劳动争议案	(2021)湘01民终5855号	法院认为：“博志餐饮公司系互联网经济发展模式下产生的新业态企业，经营和用工方式呈现出智能化特点，就业人员在工作内容、职业特色等方面与传统的标准劳动关系模式存在一定的差距。博志餐饮公司辩称其与欧胜万建立的是劳务关系，但结

			合本案查明的事实。可见，博志餐饮公司给欧胜万设定了固定的工作时间和工作等待地点，工作量由博志餐饮公司统一安排，且博志餐饮公司也自认欧胜万工资跟配送量相关。虽欧胜万配送交通工具系自备，但互联网经济下的新用工模式中，交通工具并非唯一的生产资料，由博志餐饮公司运营方通过互联网技术所掌握的信息才是更为重要的生产资料。”
证明事项：经济从属性-劳动者通过平台获得的报酬构成其重要收入来源			
6	宿迁富宁言通网络科技有限公司、王永钢劳动争议案	(2022)苏1311民初6384号	法院认为：“富宁言通公司通过招募王永钢从事其主营业务并对王永钢进行管理和发放薪酬，王永钢将送餐工作作为其主要收入来源投入时间和精力，双方之间形成长期稳定的用工关系，符合劳动关系的基本特征，应认定双方之间形成事实劳动关系。富宁言通公司虽然提供了双方签订的非全日制用工合同意图证实双方并非劳动关系，但通过富宁言通公司关于配送员配送费标准以及工作时间的规定，结合王永钢派送费为5元/单的事实，可以看出王永钢出勤天数应当是超过25天，是长期稳定的为富宁言通公司从事配送工作。”
7	绥芬河市及食送代送物品有限公司与李春亭劳动合同纠纷案	(2019)黑1081民初1146号	法院认为：“本案中，绥芬河市及食送代送物品有限公司通过招募送餐员完成其主营业务并对送餐员管理和发放薪酬，送餐员将送餐工作作为其主要收入来源投入时间和精力，双方之间形成长期、稳定的关系，符合劳动关系的基本特征，应认定双方之间形成事实劳动关系。”
证明事项：经济从属性-“外卖配送”这一劳动资源并非由骑手自行获取，是因外卖平台公司的市场经营行为产生			
8	重庆四中院判决陈某诉重庆某公司确认劳动关系纠纷案	(2021)渝04民终1554号	法院认为：“本案中，陈某虽然是在某外卖平台上接单，但是“外卖配送”这一劳动资源并非由陈某自行获取，是因某外卖平台公司的市场经营行为产生，而某外卖平台公司将其某区域的外卖配送业务通过合作形式交由重庆某公司管理，重庆某公司从而掌握了在该地区的“外卖配送”这一劳动资源。换言之，如果不是重庆某公司经营需要，招聘陈某等骑手配送外卖，则陈某无法自行获得某外卖平台的外卖配送工作。因为，在特定区域范围，该外卖平台“外卖配送”这一劳动资源系由重庆某公司进行管理、分配。”
证明事项：人格从属性-平台制定考勤规则，对骑手服务进行监管，尤其是对配送时限有算法、路线等引导与制约，对超时配送根据客户评价予以惩罚，			
9	圣某诉某平台管理公司确认劳动关系案	江苏省苏州市中级人民法院发布8起新业态劳动权益保障典型案例之一	法院认为：“圣某注册成为骑手后，通过平台APP接单且无法拒绝平台派发的订单，其从事的外卖配送服务属平台管理公司的主营业务，公司不仅向其发放薪资，还制定考勤规则，对其服务进行监管，尤其是对配送时限有算法、路线等引导与制约，对超时配送根据客户评价予以惩罚，应当认定平台管理公司对圣某进行日常用工管理。”
证明事项：人格从属性-对于每日接单时间较长和以外卖送餐作为主要谋生手段的外卖骑手来说并无太多的自主选择权来决定是否送餐			

10	于某某诉某区块链管理有限公司确认劳动关系纠纷案	宁波市劳动人事争议仲裁院发布2019年度十大劳动人事争议典型案例之六	法院认为：“公司一般都会为外卖骑手提供了固定站点充电、休整，满足了所需的劳动条件和劳动配套资源。外卖骑手在站点进行休整，而且部门公司为提升积极性，也会进行站点内的排名和奖惩措施，这属于对人格自由权的一种压抑，也是使之产生内心强制，这属于人身依附性，应也属于管理与被管理的认定范围。”
11	某网络公司诉商丘市人力资源和社会保障局工伤认定案	河南省法院发布一批典型行政案例之二	法院认为：“外卖骑手送餐途中受伤或死亡是否应被认定为工伤，关键之一是对劳动关系的认定。外卖骑手与互联网公司之间的关系相较于传统劳动关系具有一定的灵活性体现了互联网信息技术介入传统劳动关系后的新特征，对二者之间的关系应结合骑手接单情况以及是否以此作为主要谋生手段等具体情形来分析。对于每日接单时间较长和以外卖送餐作为主要谋生手段的外卖骑手来说，其需要通过完成一定的工作量来维持生活所需，并无太多的自主选择权来决定是否送餐。这种情形下，外卖骑手送餐途中受伤或者死亡应被认定为工伤。而对于偶尔接单、接单时间短、单数少，不以外卖送餐作为主要谋生手段的外卖骑手来说，其与互联网公司之间缺乏经济从属性，因而不宜认定为与互联网公司存在劳动关系，其在送餐途中受伤或者死亡不应被认定为工伤。”
证明事项：组织从属性-骑手以平台的名义对外提供服务			
12	光山县开源人力资源服务有限公司与北京钱袋宝支付技术有限公司等劳动争议案	(2022)京01民终10936号	法院认为：“开源人力公司基于经营权的行使，从实体上对工服、装备等的配备，到非实体上对站点的组织和对平台的使用，都有充分的支配、管理的权利，王松加入该生产组织并隶属于该组织从而取得收入，收入多寡的标准取决于开源人力公司完成该公司与其甲方之间合同约定的情况。”
证明事项：依法缴纳工伤保险是用人单位的法定义务，该项义务不能通过当事人协商予以免除			
13	安民重、兰自姣诉深圳市水湾远洋渔业有限公司工伤保险待遇纠纷案	《最高人民法院公报》2017年第12期	法院认为：“水湾公司应向原告安民重和兰自姣支付安东卫依法应享有的工伤保险待遇。水湾公司虽然为安东卫购买了意外伤害商业保险，并与安东卫在聘用合同中约定在聘用期内如因工伤亡，按有关意外保险条款执行，但依法缴纳工伤保险是用人单位的法定义务，该项义务不能通过当事人协商予以免除。安民重和兰自姣以意外伤害保险单受益人身份取得商业保险赔偿金后，仍有权主张工伤保险赔偿。”