

外卖小哥撞伤行人，谁来承担赔偿责任？

法院：与骑手存在劳务雇佣关系的公司担责

本报讯 外卖小哥配送过程中撞伤行人，导致行人受伤、车辆受损，公司已为外卖小哥购买意外险，赔偿责任如何认定？广州市中级人民法院7月21日通报了一宗案例，给出了答案。

廖某为某外卖APP实名注册骑手。2021年1月23日凌晨，廖某在开展外卖跑单服务过程中，持C1驾驶证驾驶普通二轮摩托车与横过道路的行人林某发生碰撞造成林某受伤及廖某车辆损坏。交警部门认定廖某、林某分别承担事故的主要责任、次要责任。事故后，林某住院治疗37天，产生医疗费156292.91元。

某外卖APP与甲公司存在配送服务合作关系，约定配送区域内及配送服务期间的管理由甲公司负责。廖某在注册骑手过程中需同意甲公司提供的《网约配送员协议》才可注册成功。协议部分内容如下：“2.2 为了保障您在配送服务提供过程中的安全，本公司将为您投保意外险。您同意，如您在一个自然日期间，如约承接了一单或以上的订单，每日需支付3元的保险费，该费用将从您的服务费用中予以扣除；2.3 您保证能按时并且安全地完成与配送需求相关的配送事宜，您已知悉，因您的原因导致的任何第三方的损失，您应该承担包括但不限于赔偿的责任。若您因故意或过失行为造成其他任何第三方损失由本公司实际承担的，本公司有权向您追偿全部损失。”

《网约配送员协议》还规定：“6.2 本公司负责处理您在配送服务期间发生的所有包括但不限于用工、服务质量、事故、纠纷等问题。”

此外，甲公司作为投保人，以廖某为被保险人，通过电子投保方式在平安财险投保了“某外卖骑手意外险平安财险3元版”保险，保险期间从2021年1月23日0时0分至1月24日1时30分，第三者责任



■资料配图

扩展条款约定每次事故每人赔偿限额20万元、累计赔偿限额25万元。事发后，保险公司已理赔10万元给林某。

林某将廖某、外卖公司、甲公司及保险公司起诉至法院，请求上述被告共同赔偿其医疗费、误工费、护理费、营养费等各项损失。

法院审理后认为，本案中，甲公司与外卖服务人员的关系应为劳务雇佣关系，而非承揽关系。第一，从甲公司提供的《网约配送员协议》内容看，甲公司已确认提供服务者是其公司的服务人员，并通过不时修订《配送服务规范》对服务人员的服务活动提出相应的要求，甲公司通过平台对廖某的配送服务时间、路线均有明确的要求，说明双方并非完全平等的民事主体之间的承揽关系，而是具有一定管理和被管理关系的属性。

第二，甲公司的经营范围包括人力资源服务、道路货物运输等，其通过外卖服务人员履行本公司业务内容，上述协议中

还有关于由甲公司支付服务费及负责处理配送过程中的用工、事故等问题的约定，故廖某与甲公司之间符合劳务雇佣关系的特征。廖某在履行职务过程中发生涉案事故，应由甲公司承担赔偿责任。甲公司对外承担赔偿责任后，可以依照约定或法律规定向廖某追偿。

广州市中级人民法院二审判决：保险公司赔付10万元给林某；甲公司赔付173769.02元给林某。

广州市中级人民法院法官王汇文提醒，随着网络技术的发展，越来越多的人通过网上配送方式取得商品，但因外卖服务人员不规范管理等问题导致的侵权损害纠纷案件也随之增加。首先，外卖服务人员要提高安全意识，减少因自身原因导致的交通事故。其次，平台及劳务公司要加强对外卖服务人员安全意识、职业技能等方面的规范管理。最后，最好通过购买保险等方式分散因交通事故导致的损害赔偿风险。（王汇文）

遭公司单方解除劳动合同，还被拖欠两个月工资

工会律师介入调解 包装工成功维权

本报讯（全媒体记者林婷玉 通讯员蒋艺翎）实践中，有不少用人单位在与劳动者解除劳动合同关系时，常以未到支付时间为由拖延支付工资。近日，广州市白云区总工会成功调解了这样的一起劳动纠纷，助一名包装工讨回两个月工资。

据了解，刘某于2022年3月入职广州市某包装材料有限公司（以下简称“包装公司”）担任卸货员一职。双方一直未签订劳动合同。2022年6月，包装公司提出要延长工作时间，双方无法就此达成一致，包装公司就此提出解除劳动合同关系。

与包装公司协商无果后，刘某向白云区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决公司支付5月、6月工资9000元；请求裁决公司支付赔偿金4500元，以及支付未签订劳动合同的双倍工资差额13500元，总计27000元。

白云区总工会委派工会律师陈玮玮跟进该案件。陈玮玮律师联系刘某了解案情，得知包装公司于2022年6月辞退刘某后以日期尚未到约定的工资发放时间为由，拒不为其一次性结清5、6月工资。陈玮玮律师联系包装公司，公司负责人表示愿意调解，但仅同意支付尚未结清的工

资，不同意支付赔偿金、双倍工资差额。经多次沟通，用人单位最终同意提高金额。最终，双方一致同意“包装公司一次性支付10000元”，达成调解。

“本次案件经调解，劳动者刘某的权益获得了保障，节省了案件处理的社会成本。根据《工资支付暂行规定》第九条规定，劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。”陈玮玮律师表示，“用人单位负有及时结清劳动者工资的义务，不得以任何理由拖延支付工资，否则将可能承担相关责任。”

以案说法

员工未完成工作任务，自动离职是否有效？

【案情回顾】

王阿飞于2014年8月5日入职深圳某珠宝公司，双方最后一份劳动合同期限自2017年8月5日至2023年8月4日。

王阿飞在《2018年区域开店责任书》手写承诺不按季度考核，按年度考核，2018年度完成公司的任务指标，如未完成，自动离职。后王阿飞确实未按其所承诺完成任务，公司依据王阿飞签字的《2018年四川区域开店责任书》的承诺和工作表现，单方解除与王阿飞之间的劳动合同。

离职前王阿飞月平均工资为6587.48元。王阿飞于2019年2月26日向深圳市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金108000元。

劳动仲裁委裁决，公司支付违法解除劳动合同赔偿金59287.32元。

公司不服，提起诉讼。

【法院判决】

一审法院认为，公司解除劳动关系的行为属于违法解除，应当向王阿飞支付违法解除劳动合同赔偿金59287.32元（6587.48×4.5个月×2倍）。公司不服，提起上诉。二审判决，驳回上诉，维持原判。

【法官释法】

本案双方争议的焦点在于：此情况下公司单方解除是否违法？是否应当支付王阿飞违法解除劳动合同赔偿金？

《中华人民共和国劳动合同法》对用人单位与劳动者双方可否约定劳动合同的解除条件并未作出明确规定，但《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十三条规定用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

参照上述法律的规定，用人单位与劳动者原则上关于劳动合同解除条件的约定系无效的。本案中，虽然王阿飞对其未完成工作任务作出自动离职的单方承诺，公司亦同意，可视为双方有此约定，但参照上述法律的规定，该约定应为无效。

另据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；……

王阿飞未能完成承诺的工作任务，应当视为不能胜任工作，根据上述法条的精神，即使劳动者有不能胜任的情况，也应当经过培训或者调岗，仍然不能胜任工作，用人单位才有权单方解除劳动合同。

（钟才网）