



骑手要维权 “娘家人”来“撑腰”



■供稿:海宁市总工会

随着互联网平台经济迅速发展,依托互联网平台就业的网约配送员(俗称“外卖骑手”)等新就业形态劳动者数量大幅增加,无论是在大街小巷,还是在楼宇院落,我们每天总能看到外卖骑手匆忙送餐的身影。然而,外卖骑手与所在的外卖平台或配送服务公司劳资关系不稳定,部分用人单位不依法参加工伤保险等,导致维护该群体的劳动权益保障面临许多新情况新问题。外卖骑手熊某就遇到了工伤赔付难题,所幸海宁工会的“娘家人”,积极联合多个部门,提供全方位的调解服务,全力保障了外卖骑手的合法权益。

基本案情

熊某于2022年3月初入职某网络服务有限公司从事外卖配送工作。2022年4月,熊

某在工作期间因车祸导致左侧锁骨骨折,两次住院动手术,花去医疗费3万多元。同年9月,他被认定为工伤。历经漫长等待,2023年10月,伤情鉴定结果出炉,他被确定为十级伤残。可面对熊某依法应得的工伤待遇,公司始终采取推诿态度。他们抛出未参加工伤保险这一事实,企图逃避责任,全然不顾法律规定即未参保,用人单位也需承担工伤赔付义务。不仅如此,公司还以熊某上班时间短为由,进一步拒绝落实工伤待遇,全然忽视劳动者在工作期间受伤理应得到保障这一基本权益。

维权经过

2023年12月,熊某向海宁市法律援助中心总工会工作站提出法律援助申请。受理后,市法律援助中心指派曾是基层工会主席的浙江潮乡律师事务所律师余谷红承办该案。余谷红认为,熊某已与该公司形成事实劳动关系,符合享受工伤保险待遇的条件。根据《工伤保险条例》和《浙江省工伤保险条例》有关规定,该公司未依法参加工伤保险,应由其按照国家和省规定的工伤保险待遇项目

和标准向熊某支付医疗费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金等费用。据此向海宁市劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

经海宁市劳资纠纷人民调解委员会、海宁市矛调中心职工维权室联合主持调解,双方最终达成协议,该公司同意支付熊某各类工伤保险待遇共9.8万元。2024年3月,海宁市劳动人事争议仲裁委员会出具仲裁调解书,确认了上述调解协议。

经验总结

本案中,职工法律援助工作人

员根据《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》中关于“用人单位未依法参加工伤保险,应由用人单位按照国家规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用”的规定,提出该公司应向熊某支付各项工伤保险待遇的仲裁请求,并在确保熊某最大化经济利益的基础上,反复沟通,据理力争,促使双方最终达成了调解协议,既很好地维护了新就业形态劳动者熊某的合法权益,又达到了化解劳资双方矛盾,维护社会稳定的目的。海宁工会“娘家人”同时提醒用人单

位,应依法为劳动者缴纳工伤保险,保障劳动者合法权益,建立和谐用工关系,助力企业良性发展。

为更好地服务职工,维护职工的合法权益,自2024年起,海宁市总工会在线上答疑基础上,每周三下午均会安排工会法律服务队队员、专业律师,就劳动合同、工资、工伤等劳动相关问题,以及职工在日常生活中可能遇到的婚姻法、继承法等民法问题,现场为全市职工提供线下一对一、面对面法律咨询服务。

链接

维权建议,骑手必看!

根据《工伤保险条例》第十四条,外卖骑手的工伤认定需满足以下条件:

工作时间:包括实际配送时间、接单准备时间(如检查车辆、装备)及收尾时间(如返回站点)。
工作场所:配送路线、取餐点、送餐目的地等均视为“工作场所延伸”。
工作原因:事故需与配送任务直接相关(如躲避行人、交通事故等)。若因私事

绕道受伤,则可能不认定为工伤。

若骑手与平台/代理商签订劳动合同,并受其管理(如考勤、派单等),可直接申请工伤认定。若为临时合作或众包模式,需通过民事诉讼索赔(按过错比例划分责任)。要注意保留工资流水、工作服、接单记录等证据,证明实际用工关系!另外,发生交通事故后务必报警,以获取责任认定书。争议较大时,尽早寻求专业帮助。

送“典”入企护权益

本报讯 记者胡朔 通讯员江纤兮摄影报道 近日,由台州市总工会、台州市司法局、台州市交通运输局联合主办的台州市2025年“民法典宣传月”活动在温岭市大溪镇茗星配(台州仓)启动。活动以“普法惠新、司法护新、一路畅新、工惠暖心”为主题,通过政企联动为新就业群体提供精准法治服务。

启动仪式上,浙江茗星配供应链有限公司负责人表

示,企业要把民法典作为规范经营的根本遵循。作为一名中国共产党员,货车司机代表江文俊发出安全倡议,号召从业者“与法规同行、为安全护航”。

现场同步开展民法典趣味游园活动,设置法律知识问答、法治拼图等互动环节。古茗科技(总部)还举办专题座谈会,50余名中小企业主与律师就用工合规展开研讨。



普法课堂

劳动者 你的权益由民法典保障

通讯员宁司报道 《中华人民共和国民法典》是新中国成立以来第一部以法典命名的法律,被誉为“社会生活的百科全书”和“保障民事权利的宣言书”。今年5月,是《中华人民共和国民法典》实施以来的第五个“民法典宣传月”。一起来看,与每一位劳动者的生活息息相关的法律知识。

问:什么样的劳动合同是无效的?

答:如果用单位或职工认为对方有欺诈、胁迫或者乘人之危等违背了自己真实意思而订立的劳动合同,要求确认无效的,可以协商终止劳动合同;如协商不成的,可提交劳动争议仲裁委员会或人民法院确认其效力。

法律依据:《中华人民共和国民法典》第一百四十六条:行为人与相对人以虚假的意思表示实施的民事法律行为无效。以虚假的意思表示隐藏的民事法律行为的效力,依照有关法律规定处理。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条:下列劳动合同无效或者部分无效:

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变

更劳动合同的;

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

问:劳动合同无效的职工领取的报酬是否要返还?

答:即使劳动合同无效,但因为劳动者提供了劳动义务且这种义务不能返还,所以,应参考相同或类似的岗位的报酬给予折价补偿。

法律依据:《中华人民共和国民法典》第一百五十七条:民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后,行为人因该行为取得的财产,应当予以返还;不能返还或者没有必要返还的,应当折价补偿。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条:用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立之日起向劳动者支付双倍工资。《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条:用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准加付赔偿金:

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;

(三)安排劳动者延长工作时间加班的,未按规定支付加班工资的;

(四)解除或者终止劳动合同,未依照本法规定支付经济补偿的。

法律依据:《中华人民共和国民法典》第七百零三条:法人解散的,除合并或者分立的情形外,清算义务人应当及时组成清算组进行清算。

法人的董事、理事等执行机构或者决策机构的成员为清算义务人。法律、行政法规另有规定的,依照其规定。清算义务人未及时履行清算义务,造成损害的,应当承担民事责任;主管机关或者利害关系人可以申请人民法院指定有关人员组成清算组进行清算。

问:用人单位所在地和劳动者合同履行地不在同一区域,劳动者不服仲裁裁决,应向哪个人民法院起诉?

答:在劳动争议中,若劳动者不服劳动仲裁裁决而起诉的,可以向用人单位所在地的法院起诉,也可以向劳动合同履行地的法院起诉。劳动者可以选择向自己最方便的人民法院起诉。如果劳动者和用人单位都不服,向不同的有管辖权

法院起诉的,由最先立案的人民法院管辖。

法律依据:《中华人民共和国民事诉讼法》第六十三条:法人以其主要办事机构所在地为住所。

依法需要办理法人登记的,应当将主要办事机构所在地登记为住所。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释一》第八条: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。

问:违法分包或转包发生工伤事故找谁赔?

答:违法分包或转包发生工伤事故的,劳动者可以主张工伤保险及损害赔偿,属于两个法律关系,应分别分析。用人单位违反法律、法规的规定将承包业务分包给不具备相应资质条件的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用人单位承担工伤保险责任;个人承包经营违反《中华人民共和国劳动合同法》规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,劳动者可主张发包的组织或者个人承包经营者承担连带赔偿责任。

维权107

维权107 权益大小事 统统要拎清

遭遇职场“性别歧视” 请勇敢说“不”!

记者羊荣江 通讯员胡云峰、唐学基报道 在职场,女职工遭遇“性别歧视”时,要敢于拿起法律武器维护自身的合法劳动权益。

2025年2月,某投资公司发布招聘总监岗位信息,杨女士前去应聘,笔试成绩第一,面试表现也很优秀,没想到最后却遭到淘汰。杨女士不服,以公司推出的招聘条件中有“男士优先”,认为该行为涉嫌存在就业性别歧视,遂向当地劳动部门进行举报。经核实,公司在招聘、录用过程中的确存在“男士优先”的事实行为。

依据劳动法第十三条明确规定,妇女享有与男子平等的就业权利,在录用职工时,除非是国家规定不适合妇女的工种或岗位,否则不得以性别为由拒绝录用妇女,也不得提高对妇女的录用标准。同时,妇女权益保障法也对完善就业保障政策措施、防止和纠正就业性别歧视、为妇

女营造公平的就业创业环境作出了具体且明确的规定。

此外,早在2019年,人力资源和社会保障部等九部门联合印发的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》就已强调,各类用人单位、人力资源服务机构不得限定性别或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,更不能差别化地提高对妇女的录用标准。

由此可见,该公司“男士优先”的招聘行为,看似只是对求职者性别偏好的简单表达,实则暗藏对女性劳动者权益的严重侵害,涉嫌就业性别歧视,严重违反了相关法律法规。在劳动部门的协调下,经过协商,该公司最终决定聘用杨女士。这一结果不仅维护了杨女士的合法权益,也彰显了法律对就业性别歧视零容忍的态度,为构建公平就业环境提供了有力支撑。



新规速递

个保合规审计时代来临!

随着数字化时代的到来,个人信息的收集、存储、使用 and 共享变得愈发频繁,个人信息保护问题也日益凸显。为了规范个人信息处理活动,保护个人信息权益,《个人信息保护合规审计管理办法》(以下简称《办法》)自今年5月1日起施行。总结而言,该《办法》的创新之处主要表现为以下几个方面。

合理设置不同的审计模式,有效避免过重的义务负担。《办法》设置了外部审计和内部审计两种审计模式。外部审计是指个人信息处理者委托外部的专业机构进行合规审计;内部审计是指个人信息处理者自行开展个人信息保护合规审计。此外,《办法》明确规定处理超过1000万人个人信息的个人信息处理者,应当每两年至少开展一次个人信息保护合规审计。这有助于对个人信息处理者的安全风险状况进行全方位、短周期的评估和审查。

明确专业机构、审计人员和审计活动的独立客观性。《办法》设置了“同一专业机构及其关联机构、

同一合规审计负责人不得连续三次以上对同一审计对象开展个人信息保护合规审计”的要求。在审计人员方面,《办法》对审计人员的审计行为和职业操守作出了详细规定,包括专业机构主要负责人、合规审计负责人应当在审计报告上签字并加盖专业机构公章,专业机构不得泄露或者非法向他人提供在履行个人信息保护合规审计职责中获得的个人信息、商业秘密、保密商务信息等。

充分发挥合规审计的监督和整改效果。该《办法》明确要求个人信息处理者按照保护部门要求开展个人信息保护合规审计的,应当对合规审计中发现的问题进行整改,在整改完成后15个工作日内,向保护部门报送整改情况报告。

该《办法》是我国个人信息保护立法工作的又一创新成果,有助于督促个人信息处理者切实保障好公民的个人信息权益,高效促进个人信息的合理利用和充分流动,夯实个人信息保护成效。

据网信中国公众号等

播撒法治种子 护“未”健康成长



近日,德清县人民检察院联合该县实验学校举办“携手关爱 共护未来”检察开放日活动,将真实的司法程序转化为生动的普法课堂。学生们

通过现场模拟法庭,体验了“审判”“公诉”“辩护”等庭审流程,在潜移默化中接受法治教育。

通讯员王树成 摄