

自发参与足球运动 受伤风险由谁承担？



AI制图

江苏帝伊律师事务所是经江苏省司法厅批准设立的徐州市市区较早由个人设立的律师事务所，办公地点位于复兴北路金凯隆商务大厦912、913、914、915室，有律师和工作人员十余名、法律硕士3名。其中，律师事务所主任张玉龙获清华大学法律硕士学位。联系电话：0516—83832509、13305212880（微信），网址：www.jsdylaw.com。

律师观点 仅供参考
本报记者 孟丽 整理



本期解答律师
张玉龙

江苏帝伊律师事务所

晨报法律援助团成员单位、江苏帝伊律师事务所主任，清华大学法律硕士。自从事专职律师以来，办理各类案件数百件，现重点办理民商事案件。2011年6月被徐州市司法局评为2010年度徐州市法律援助优秀律师。江苏帝伊律师事务所被徐州市司法局评为2012年度法律援助先进单位。

案例 01

2025年一天下午，某高校足球场内，小明、小华等几名大三学生自发开展足球活动。完成热身之后，小明带球至中场起脚射门。彼时小华身处球门区域，担任守门任务，足球击中小华头部，造成小华头皮挫伤、头部外伤、右外耳道损伤。小华被送往医院住院治疗3天，双方协商赔偿未果，小华将小明诉至法院，要求对方承担侵权赔偿责任，小华的诉求能否得到支持？

解答

民法典规定：自愿参加具有一定风险的文体活动，因其他参加者的行为受到损害的，受害人不得请求其他参加者承担侵权责任；但是其他参加者有故意或者重大过失的除外。案涉足球活动属于具有群体性、对抗性、人身危险性的文体活动，足球射门属于常规动作，小明射门不存在明显的主观过错。足球运动本身具备高强度、高动态的特点，参与者需要自行预判运动潜在风险，本次伤害属于体育运动中的常规可预见的轻微碰撞类意外，故小明不承担侵权责任。

案例

02 签订《劳务合同》，是否排除劳动关系？

2023年8月，王某入职某电气公司从事焊接工作，双方签订《劳务合同》，约定了工作时间、考勤制度、工资标准、奖惩规则及离职程序等内容。电气公司未给王某缴纳社会保险，王某日常工作由电气公司负责人统一安排，劳动报酬按月固定支付，具有连续性与稳定性。

解答

认定劳动关系不能仅以合同名称作为判断标准，应结合合同内容与用工事实综合判断。司法实践中判断劳动关系，不看合同抬头是劳务/服务/合作协议，重点审查人格从属性、经济从属性、组织从属性。三个方面同时满足，即便签署劳务合同，也会被认定为事实劳动关系。双方签订的《劳务合同》已包含用工期限、工作内容、劳

案例

03 平台管控骑手，未缴医保该赔医疗费吗？

某同城物流公司将线上配送业务外包给某网络科技公司，由该公司招募骑手提供配送服务。2023年7月，赵某通过“某城骑士”App注册上岗，与网络科技公司签订《共享经济平台服务协议》，接受订单调配、调度管理、日常考核并获取服务费。

2025年5月7日，赵某因病住院治疗，产生医疗费

解答

劳动关系的核心在于是否存在支配性劳动管理。外卖、同城配送、网约车等平台用工，法院不会仅以“服务协议、合作模式”直接定性，重点审查平台是否拥有派单、考核、罚款、奖惩的管理权。只要平台对劳动者的工作时长、服务标准、业绩处罚等进行管控，按月结算收

案例

04 代驾接单高度自主，是否构成劳动关系？

某人力资源公司承接江苏省区域内代驾业务。2024年3月28日，田某与该人力资源公司签订为期一年的代驾服务合作协议。签约上岗前，公司委托第三方对田某开展软件操作、道路交通安全培训，履行合同期间田某享有高度自主权，可自主决定上线时段、接单与否，平台

解答

对是否存在用工事实，构成支配性劳动管理的判断应当结合人格从属性、经济从属性、组织从属性综合判断。区分劳动关系和劳务/合作关系的关键：劳动者是否高度自主，能否自主选择接单、工作时间，用人单位没有考核、罚款、考勤、强制派单等管控措施。代驾、网约车、零工类用工，满足自主接单、自主安排工作、自负经营成

2025年6月14日，王某在上班途中发生交通事故受伤。王某申报工伤，申请劳动仲裁，请求确认与电气公司存在劳动关系。仲裁裁决支持王某申请，电气公司不服，以双方系劳务关系为由诉至法院。王某与电气公司是否存在劳动关系？

动报酬、考勤管理、奖惩制度等劳动合同必备条款，王某接受公司工作安排、考勤管理与纪律约束，从事的焊接工作为公司主营业务组成部分，按月领取稳定劳动报酬，双方具备人格从属性、经济从属性和组织从属性，符合劳动关系的本质特征，王某与电气公司存在劳动关系。

186150.22元。网络科技公司未为赵某缴纳医保。赵某申请劳动仲裁，请求确认其与两家公司存在劳动关系，并要求支付全部医疗费。仲裁裁决赵某与网络科技公司存在劳动关系，由网络科技公司支付医疗费93603元。网络科技公司不服仲裁裁决，诉至法院，其诉讼请求能否得到支持？

入，会被认定为劳动关系。本案中网络科技公司对赵某进行订单调度、考核管理，赵某按照标准完成配送，劳动具有持续性、稳定性，已被实际支配和管理，双方成立劳动关系。因网络科技公司未给赵某缴纳医保，应当赔偿赵某医保可报销部分医疗费损失。

不强制派单、不固定工作时间，服务完成后可通过代驾软件自主提现。2024年4月29日，田某接单代驾骑行电动车途中摔倒受伤，主张工伤权益，向劳动仲裁委提起仲裁，要求确认双方存在劳动关系。仲裁裁决驳回田某请求，田某不服诉至法院，请问能得到支持吗？

本风险的，司法认定为平等民事合作关系，不成立劳动关系。本案中人力资源公司未对田某实施日常考勤、工作安排等劳动管理，田某可自主决定工作时间、工作安排以及接单与否，不受指令约束。公司开展的软件使用与安全培训，属于保障平台运营、规范服务标准的运营管理行为，并非劳动用工管理行为。