

高考后他靠送外卖还妈妈买手机钱

上岗首日,妈妈偷偷跟了3公里后感慨:孩子真的长大了

潇湘晨报·晨视频记者陈诗娴
实习生魏楚轩 报道

“我的男孩真的长大了。”近日,长沙一位妈妈用视频默默记录下儿子送外卖的背影。十几秒的视频中,开着电动车、戴着头盔的孩子,并不知道妈妈在后方。

这段几十秒的视频被她发到网上后引发了不少关注——一个刚刚高考完的考生,选择用送外卖的方式度过这个夏天。

8月9日,潇湘晨报·晨视频记者联系上视频的发布者马女士。她告诉记者,这段视频其实拍摄于7月初,儿子今年高考后提出要试试骑手兼职,她陪同孩子在站点签完合同后,看着孩子骑车的背影,忍不住跟了一小段路并记录了下来。



▲跑了一段时间外卖后,邓博文的手和胳膊颜色分明。

◀马女士拍摄的孩子第一天送外卖的视频截图。组图/受访者提供

孩子

把送外卖这件事当成研究课题

“拍这段视频的时候,他是第一天上岗。”马女士告诉记者,7月3日的早晨,儿子第一天去站点报到,骑车走芙蓉北路,从汽车北站过浏阳河往北辰方向。马女士开车跟在后面,默默跟了3公里。

马女士告诉记者,儿子邓博文今年18岁,刚被东北石油大学录取,8月20日即将前往学校报到,高考完这个暑假,是孩子自己主动提出要出去兼职做骑手。

这不是邓博文第一次提出兼职,三年前,刚刚中考结束,邓博文就跟妈妈提出,想去做兼职,马女士并未直接否定,而是找了几个朋友询问,得知不少兼职岗位都需要年龄满十八岁,邓博文这才放弃。“高考完我们先去了外地旅游,7月初他就自己面试了这个骑手,3号就开始工作了。”

让马女士有点意外的是,从7月3日开始跑单至今,儿子已经连续工作了35天,没有一天休息。每天十点半开始跑单,系统也有规定的最低单量。虽然正常排班到晚上八点,但儿子一般都会晚

一点回来。回家后,母子俩都会讨论一下送外卖的过程,平台的评分机制很复杂,送达率、准确率、好评率、安全分、服务分、电联率……每一项都要达标。

邓博文把这件事当成了研究课题。“他会去考虑每一个评分机制到底是因为什么来的,然后根据情况去提高送餐效率。”一个月的积累下来,他的评分在站点排到了前三分之一,服务分接近94分。“上升速度是他们站点最快的那一批。”

送外卖这一个月,邓博文遇到的情况五花八门。顾客写错地址、电话是空号;顾客的定位和实际位置差800米;有人把楼栋号、门牌号写错的情况时有发生。偶尔马女士会接到儿子发来的工作视频,“发现问题,他一般会先打电话沟通,电话打不通就去判断大概位置”。

对于这些突发状况,马女士虽然有点担心,但更多的时候,她理解儿子并非求助,而是跟她分享这个过程,她更多是做一个“情绪安抚”的角色。“你没有办法真正帮他解决问题,但是你可以让他尽量在解决问题的时候不带情绪。”

妈妈

看到了他对待工作的态度

马女士告诉记者,除了儿子第一次上岗,跟了他三公里,之后就没了在路上遇到过儿子。

“我经常从北辰、四方坪路过,想问他中午有没有吃饭,想带他吃个饭之类的,他基本上都没有时间。”

这份暑期兼职将在8月18日结束,第二天邓博文就要启程去大学报到。35天里,他提取过一次工资900多元,账户里还有2000多元。平均下来一天收入100到120元。

“这笔钱是属于他自己的,他来决定。”马女士告诉记者,刚刚高考完邓博文就找她“借支”的一笔钱购买了新手机,所以这笔工资到账后,邓博文最终决定先把借支的手机钱还给马女士,等于自己用假期兼职赚来的收入,购买了这

学生暑期打工“护身”指南

打一份暑期工就攒一份社会阅历,成为许多学生的假期标配。然而,也有可能付出换不来应得的报酬,意外受伤却无人担责,“社会初体验”可能变成维权“拉锯战”。暑期工与用人单位之间是劳动关系还是劳务关系?工作中受伤了能否认定为工伤?被拖欠工资该如何维权?

高考后打工受伤,公司被判担责

2024年高考后,勤工俭学的小杨来到某乳业公司做临促暑假工。其间,某乳业公司未与小杨签订劳动合同,也没有为小杨购买保险。

工作期间,小杨不慎摔伤,住院34天,共花费医疗费3万余元。小杨及其家人希望某乳业公司能承担医疗费、误工费、营养费、鉴定费等各项费用。但某乳业公司认为,小杨对其自身损害存在重大过错,其应当承担主要或全部责任。

邵阳市双清区人民法院审理后认为,小杨在某乳业公司打暑假工期间属于假期短期临时务工,并未建立长期稳定的劳动关系。某乳业公司在招聘临促

人员时未签订合同、未为临促人员购买相关保险,在管理制度上存在过错,其提供的证据不足以证实小杨的损伤系从无踏板的一侧楼梯直接下地所致。但小杨未尽到安全注意义务,自身存在一定过错。综上,法院酌定由某乳业公司对小杨的经济损失承担70%的赔偿责任。

饭店欠工资,学生起诉全额追回

中国裁判文书网公布案例显示,小李于2025年6月21日至8月11日期间,在某火锅店处从事暑假工劳务,双方口头约定每日劳务报酬为100元,月全勤奖100元。小李一共在该火锅店打工46天,火锅店老板黄某支付小李工资1500元后未再支付小李其余报酬。小李提起诉讼。

一审法院认为,原、被告虽未签订书面劳务合同,但双方之间形成事实劳务合同关系。被告未按约定足额向原告支付劳务报酬,构成违约。经核算,被告应支付原告小李劳务报酬及全勤奖合计4700元,被告已支付1500元,尚欠3200元未付。法院最终判处某火锅店向小李支付劳务报酬3200元。

链接 未建立劳动关系,不算工伤能索赔吗

暑期工与用人单位究竟是劳动关系还是劳务关系?受伤了算不算工伤?被拖欠工资该找谁?

陕西丰瑞律师事务所高级合伙人律师朱长江认为,并非所有暑期务工均统一认定为劳务关系。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条明确规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。该条款也是多数普通暑期兼职认定劳务关系的核心法律依据。

“学生务工身份可分为两种核心情形。”朱长江表示,第一种为在读学生利用寒暑假短期务工,双方不存在稳定的用工隶属关系,依法认定为劳务关系。第二种为就业型务工,在校学生已完成全部学业、即将毕业,以正式求职就业为

目的入职单位,此时学生具备合法劳动者主体资格,可依法认定建立劳动关系。

“多数暑期工属于劳务关系,这就导致务工受伤无法适用《工伤保险条例》。”朱长江说,未认定工伤不代表无法索赔,劳务关系受伤可依法主张人身损害赔偿。朱长江提醒,学生务工受伤后要第一时间固定证据,留存工作排班记录、现场照片视频、工友证言、就医病历、缴费票据、诊断报告等核心材料。

工资拖欠是暑期工最频发的务工纠纷,在校生暑期务工多为劳务关系,不属于劳动争议受理范围。“劳务关系欠薪纠纷不适用劳动仲裁前置程序,学生可直接通过民事诉讼维权。”朱长江说,即便双方未签订书面协议,只要能够举证证明劳务约定与务工事实,即可认定权责有效。(华商报)