

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕1551-1 号

申请人：黄金喜，男，壮族，1986 年 1 月 30 日出生，住址：广西来宾市兴宾区。

委托代理人：曾裕雯，女，广东华然律师事务所律师。

委托代理人：钟紫薇，女，广东华然律师事务所律师。

被申请人：广州市永强钢结构工程有限公司，住所：广州市海珠区沥滘村第七社工业区南洲路 85 号之 13 自编 06。

法定代表人：赵仕兵。

委托代理人：查琴芳，女，广东伯方律师事务所律师。

委托代理人：刘倩，女，广东伯方律师事务所律师。

申请人黄金喜与被申请人广州市永强钢结构工程有限公司关于工伤待遇等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人曾裕雯和被申请人法定代表人赵仕兵及委托代理人查琴芳、刘倩到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 29 日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、被申请人支付申请人2020年11月20日至2021年11月19日未签订劳动合同双倍工资132000元；二、被申请人支付申请人2020年11月20日至2021年11月19日停工留薪期间工资144000元；三、被申请人支付申请人一次性伤残补助金108000元；四、被申请人支付申请人一次性工伤医疗补助金24000元；五、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金96000元；六、被申请人支付申请人2020年11月22日至2021年12月7日住院期间伙食补助费1500元、护理费2250元；七、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿18000元；八、被申请人支付申请人2021年11月11日至2022年3月22日工资10046元；九、被申请人支付申请人2020年11月20日至2022年2月22日交通费5000元；十、被申请人支付申请人劳动能力鉴定费390元。申请人本案共提出十一项仲裁请求，另有一项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、本案属于人身损害赔偿法律关系，仲裁委不应受理本案。二、申请人主张的二倍工资已超过仲裁时效。无论申请人主张的停工留薪期间工资系否错误，部分停工留薪期间工资已超过仲裁时效。三、申请人主张的本案仲裁请求没有法律依据和事实依据。申请人在我单位处作业1天，实际工作不到3小时即受伤，此后未再来上班。申请人无权主张二倍工资，且计算基数没有依据。我单位与申请人不存在劳动关系，申请人主张的工伤待遇没有任何依据，仲裁委应予以驳

回。申请人停工留薪期在 2021 年 11 月 19 日结束，如若双方存在劳动关系，申请人应在 2021 年 11 月 20 日返回我单位上班，从其未上班的事实可确认双方不存在劳动关系。申请人父亲在停工留薪期满后超过 5 个月时间发送解除通知，假设双方存在劳动关系，申请人此后未上班的行为足以说明其单方解除劳动关系，我单位无需支付经济补偿。同时，申请人提供的证据均系其家属与被申请人之间的沟通记录，其本人并无与被申请人直接沟通，故我单位法定代表人不认识申请人，双方并非劳动关系。申请人主张的部分请求存在重复。综上，申请人本案仲裁请求没有事实依据和法律依据，请求仲裁委予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。申请人主张其于 2020 年 11 月 20 日入职被申请人处任焊工，入职当天因工作原因受伤，此后未再提供劳动，在职期间双方未订立书面劳动合同。被申请人主张申请人系由案外人带至工地作业，其与申请人并不存在劳动关系。本委认为，依庭审查明的事实可知，申请人在进入首日提供劳动当天即发生受伤事故，此后处于停工治疗，未再提供劳动，即便双方存在劳动关系，该情形在客观上亦导致被申请人无法履行与之订立书面劳动合同的义务。劳资双方建立劳动关系的首月，系法律赋予双方就劳动合同条款进行沟通、洽谈和协商的期限，因此，被申请人在该一个月的协商期内未与申

请人订立书面劳动合同，属于行使法律豁免的权利，并不违法。本案中，虽然双方在劳动关系存续期间并无订立书面劳动合同，但依前述，申请人在提供劳动当天受伤，从而导致双方协商劳动合同签订事宜的期限中断，此并非被申请人主观故意所致，若将该责任归由被申请人承受，明显缺乏合理性及公平性。加之申请人在受伤后未再返回被申请人处工作，亦造成被申请人未能与其继续协商劳动合同签订事宜的障碍事实。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于停工留薪期间工资问题。经查，广州市海珠区人力资源和社会保障局于2022年1月21日作出的《工伤认定决定书》载明，被申请人招用申请人后将其安排在工程项目从事钢结构安装拆卸工作，申请人在2020年11月20日在作业过程中不慎从高处坠落地面受伤，该受伤情形属于工伤；广州市劳动能力鉴定委员会于2022年3月7日出具的《初次鉴定（确认）结论书》载明申请人劳动功能障碍等级为玖级，停工留薪期为2020年11月20日至2021年11月19日。申请人主张其工资为400元/天，在职期间未曾领取工资；被申请人对此不予确认，主张双方不存在劳动关系，不清楚申请人与案外包工头之间约定的工资标准。另查，被申请人未为申请人缴纳工伤保险费。本委认为，鉴于本案查明的事实显示申请人在工作期间未曾领取工资，故其主张的工资标准缺乏依据予以证明；另因被申请

人亦无提供任何证据证明申请人实际的工资数额，故根据《关于进一步做好我省建筑业工伤保险工作的实施意见》第四条之规定，本委以申请人受伤前广州市职工月平均工资 10292 元作为计算其相关工伤待遇的基数。因此，根据《广东省工伤保险条例》第二十五条之规定，被申请人应支付申请人 2020 年 11 月 20 日至 2021 年 11 月 19 日停工留薪期间工资 123504 元（10292 元×12 个月）。

三、关于一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金问题。本委认为，因本案查明的现有证据无法证明双方在停工留薪期满后依然存在劳动关系项下的基本权利义务要素，故本委认定双方在此后已不具备劳动关系的实质要件。鉴于被申请人未举证证明已依法履行为申请人缴纳社会保险费之法定义务，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据《广东省工伤保险条例》第五十五条之规定，被申请人应按照该条例规定的工伤保险待遇项目和标准向申请人支付费用。综上，根据《广东省工伤保险条例》第三十二条之规定，被申请人应支付申请人一次性伤残补助金 92628 元（10292 元×9 个月）、一次性工伤医疗补助金 20584 元（10292 元×2 个月）、一次性伤残就业补助金 82336 元（10292 元×8 个月）。

四、关于伙食补助费、护理费问题。经查，申请人于 2020 年 11 月 22 日至 2020 年 12 月 1 日期间住院 9 天，2021 年 12 月 1 日至 2021 年 12 月 7 日期间住院 6 天。被申请人未向申请

人支付伙食补助费以及未安排人员对申请人进行护理，但其主张已向申请人支付 23000 元的补偿。被申请人对此提供微信聊天记录予以证明。申请人对此反驳称，该款项系用于其出院后的后续医疗费。另查，《工伤认定决定书》载明申请人被诊断多处挫伤及骨折等情形。本委认为，被申请人虽主张其向申请人支付的 23000 元属补偿费用，但其并无提供充分证据证明该款项的实际性质及用途，故无法有效证实该款项系用于额外补偿申请人此次受伤事故，进而未能反驳申请人关于该款项系后续治疗费之主张。因被申请人系支付款项的主体，故其在未能提供证据对自身主张予以证明的情况下，对此应承担举证不能的不利后果，因此，本委对其该项主张不予采纳。综上，根据《广东省工伤保险条例》第二十四条之规定，被申请人应支付申请人 2020 年 11 月 22 日至 2021 年 12 月 7 日住院期间伙食补助费 750 元（50 元×15 天）。另，根据申请人受伤情形及程度，以及结合其因工受伤劳动功能障碍等级级别，申请人在住院期间需要护理符合常识常理，并未超出大众可接受的合理范围。据此，由于被申请人未举证证明已安排人员在申请人住院期间进行护理，故根据《广东省工伤保险条例》第二十五条之规定，被申请人应支付申请人住院期间护理费 1800 元（120 元×15 天）。

五、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未为其缴纳社会保险费，故通过其父亲于 2022 年 3 月 21 日向被申请

人发出解除劳动关系通知。被申请人对此辩称，双方不存在劳动关系，且申请人系在医疗期满后5个月方向其发出解除劳动关系通知，即便双方存在劳动关系，申请人亦早已通过单方行动解除劳动关系。本委认为，申请人未提供任何证据证明其在停工留薪期满后仍存在需接受治疗而无法正常工作的情形，故无法有效证明其在停工留薪期满后未上班的行为具有合理依据及事实基础。申请人作为劳动者，切实提供劳动系其应尽之法定义务，其在未提供充分证据证明已向被申请人作出返岗上班的意思表示或实际行动的情况下，无法证明其依然存在欲与被申请人建立劳动关系的意思表示。因此，申请人在停工留薪期满后4个月之久方以被申请人未为其缴纳社会保险费为由提出离职，该行为无法对其在停工留薪期满至提出解除劳动关系之日期间未上班的行为作出合理有效的说明及解释，亦不能排除其在停工留薪期满后已通过实际行动解除与被申请人劳动关系的可能性。综上，本委认为申请人因未能提供证据对上述存疑事宜予以合理解释，故仅凭其父亲在2022年3月21日发出的解除通知，不能以此有效作为证明双方劳动关系实际解除原因的依据。因此，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

六、关于工资问题。本委认为，本委已裁决被申请人支付申请人停工留薪期间工资，故申请人再行主张2021年11月19日及之前工资依据不足，本委不予支持。另依前所述，本委已

认定双方劳动关系已于停工留薪期间后解除，故申请人要求被申请人向其支付此后工资于法无据，本委对此亦不予支持。

七、关于交通费问题。本委认为，根据《广东省工伤保险条例》第二十四条之规定，工伤职工在经批准转地级以上市以外门诊治疗、康复及住院治疗、康复的，其在城市间往返一次的交通费用及在转入地所需的市内交通由工伤保险基金按照相关规定的标准支付。鉴于申请人未提供证据证明其存在经批准转地级以上市接受治疗或进行康复的情形，故不能证实其符合上述规定的由工伤保险基金支付交通费的事实。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

八、关于劳动能力鉴定费问题。申请人提供微信支付凭证拟证明其支付劳动能力鉴定费 390 元。被申请人以该证据未有原件核对为由未确认真实性。本委认为，申请人虽未提供微信支付凭证原件以供核对，但被申请人当庭亦无举证证明申请人进行劳动能力鉴定的费用系由其单位支付的事实。由于进行劳动能力鉴定需要支付相应鉴定费属于客观不争的事实，故即便申请人未能提供原件以对上述证据予以核对，但被申请人作为反驳证据效力的当事人，如若其已向承担鉴定费的支付责任，理应提供相应的证据凭证以证明该事实的客观存在，进而否定申请人自行支付鉴定费的事实。但由于被申请人在本案中并无有效履行自身应尽之反驳义务，故本委对申请人提供的证据予以采纳。因被申请人未举证已为申请人缴纳工伤保险费，故由

此导致申请人未能享受工伤保险基金支付鉴定费的权利之后果，应由被申请人承担。因此，根据《广东省工伤保险条例》第四十七条之规定，被申请人应支付申请人劳动能力鉴定费 390 元。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2022〕1551-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工伤保险条例》第二十四条、第二十五条、第三十二条、第四十七条、第五十五条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2020 年 11 月 20 日至 2021 年 11 月 19 日停工留薪期间工资 123504 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人一次性伤残补助金 92628 元、一次性工伤医疗补助金 20584 元、一次性伤残就业补助金 82336 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2020 年 11 月 22 日至 2021 年 12 月 7 日住院期间伙食补助费 750 元、护理费 1800 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人劳动能力鉴定费 390 元；

五、驳回申请人关于二倍工资、经济补偿、工资、交通费之仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年三月二十二日

书 记 员 曾焜恒