

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案字〔2023〕2348号

申请人：蔡舒兴，男，汉族，1993年11月16日出生，住址：湖北省丹江口市武当山特区。

委托代理人：杨子健，男，广东南方福瑞德律师事务所律师。

委托代理人：杨伟锋，男，广东南方福瑞德律师事务所律师。

被申请人：广州市远顺智能科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2433号之一302室。

法定代表人：严优，该单位总经理。

委托代理人：罗其锋，男，该单位员工。

申请人蔡舒兴与被申请人广州市远顺智能科技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。申请人的委托代理人杨子健和被申请人的委托代理人罗其锋到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年4月6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2022年4月20日至2022年7月19日停工留薪期工资36072元；二、被申请人支付申请人一次性伤残补助金103662元；三、被申请人支付申请人一次性工伤医疗补助金23036元；四、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金92144元；五、被申请人支付申请人住院伙食补助400元；六、被申请人支付申请人支付护理费600元。

被申请人辩称：一、关于停工留薪工资和一次性伤残就业补助金问题。申、被双方于2022年4月28日签订劳动合同，约定工作时间五天八小时，月薪4800元，因此上述两项应按4800元工资标准结算；二、关于一次性工伤医疗补助金和一次性伤残补助金问题。我单位为申请人缴纳社会保险，上述费用应由社会保险基金支付，需申请人配合提供相关材料，但因申请人拒接配合我单位及时递交资料，直到申请人申请仲裁后才领取到相关材料，已在办理工伤待遇相关手续，但仍有部分材料需要申请人配合补正，等工伤待遇申请下来后，由工伤基金直接向申请人的社保账户进行支付；三、关于住院伙食费、住院费、护理费问题。申请人发生事故后我单位已及时履行救护义务，第一时间呼叫救护车进行救治，送医后我单位及时垫付医疗费，应申请人要求购买护具，各项费用已支付19490.3元，我单位已递交相关发票拟证明上述事实。住院期间我单位聘请专业人员进行护理，申请人主张要求住院伙食费、护理费缺乏

事实依据，申请人出院后一直住在我单位所在地进行休养，我单位另外聘请护理人员对申请人进行护理，相关伙食也是由我单位解决。

本委查明事实及认定情况

一、关于一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、住院伙食补助费问题。申、被双方确认申请人于2022年4月8日入职被申请人处，任职施工员。经查，根据申请人提供的《工伤认定决定书》载明申请人主张其于2022年4月20日在工作地点施工过程中不慎摔倒致胸部受伤，该受伤情形被广州市海珠区人力资源和社会保障局认定为工伤。且根据申请人提供的《初次鉴定（确认）结论书》载明申请人经广州市劳动能力鉴定委员会鉴定为劳动功能障碍程度玖级、生活自理障碍程度未达级。被申请人对上述证据的真实性予以认可，但主张其单位为申请人缴纳了工伤保险并已向工伤保险基金申报工伤待遇申领。申请人确认被申请人上述主张，但反驳称因被申请人未按其实际工资缴纳工伤保险，故要求被申请人支付该两项补助金差额。本委认为，首先，依查明事实可知，被申请人已为申请人缴纳工伤保险，而根据《广东省工伤保险条例》第二十四条及第三十二条的规定，一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金及住院伙食补助费均应由工伤保险基金支付，被申请人并非法定的支付主体，故申请人要求被申请人向其支付上述费用

无法律依据，本委不予支持。其次，申、被双方均确认工伤待遇正在申领中，现申请人以申领的一次性伤残补助金及一次性工伤医疗补助金存在差额为由要求被申请人支付上述两项费用，缺乏事实依据，本委不予认可。综上，本委认为申请人要求被申请人支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金及住院伙食补助费之请求，缺乏事实依据及法律依据，故不予支持。

二、关于停工留薪期工资问题。经查，根据申请人提供的《初次鉴定（确认）结论书》载明申请人的停工留薪期为2022年4月20日至2022年7月19日。申请人主张根据被申请人在2022年5月19日及2022年5月26日分别支付的3724元及1596元，核算出其工资标准为433元/天，故其每月工资标准应为11518元/月。被申请人辩称其单位发放的工资分别系申请人2022年4月20日至2022年4月30日期间的工资及2022年5月的病假工资，且申请人的工资标准应按照劳动合同所约定为准。被申请人提供劳动合同拟证明上述事实，该劳动合同载明申请人工资4800元/月，每天工作8小时，每周工作5天。申请人不确认该劳动合同载明的工资标准及工作时间并主张其工作时间应为每周工作6天，月休4天。本委认为，在现实生活中，不乏有个别用人单位在与劳动者签订劳动合同时为了规避企业责任，在劳动合同中约定了较低数额作为劳动者的基本工资，而在实际支付工资时则以较高的数额支付劳动者工资，故

应按实际履行工资支付的数额作为判定劳动者工资数额的依据。在本案中，被申请人虽提供劳动合同拟证明申请人的工资标准，但该工资数额与被申请人实际发放数额不一致。被申请人虽当庭说明发放工资的所述期限，但该主张未能提供有效证据加以证明，故无法以此证明其主张的客观存在。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对工资支付产生的争议事项负有举证责任，现被申请人未能举证证明其发放工资数额及依据，故其对自身主张的事实应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于工资标准之主张。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2022年4月20日至2022年7月19日停工留薪期工资34554元（11518元×3个月）。

三、关于一次性伤残就业补助金问题。申请人主张其受伤后并未再上班，故其主张其离职日期为停工留薪期的次日（2022年7月20日）。被申请人主张申请人受伤后未再向其单位提供劳动，而双方口头协商申请人于2022年5月27日离职。本委认为，虽双方对离职日期之主张存有异议，但申、被双方均确认双方劳动合同已予以解除，并确认申请人在受伤后并未再向被申请人提供实质性的劳动。因此，离职前月平均工资应与受伤前的月平均工资数额一致。根据《广东省工伤保险条例》第三十二条、第六十四条之规定，被申请人应支付申请人一次性伤残就业补助金92144元（11518元×8个月）。

四、关于护理费问题。被申请人主张其单位在申请人住院期间及出院后均有为申请人聘请护工为其护理。申请人确认被申请人为其聘请护工，但主张被申请人仍需支付其住院期间的护理费用。本委认为，根据现查明事实可知，被申请人已派人对申请人进行住院期间的护理，现申请人仍向被申请人主张护理费，缺乏事实依据，本委不予支持。

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、第六十四条之规定，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2022年4月20日至2022年7月19日停工留薪期工资34554元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人应支付申请人一次性伤残就业补助金92144元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 陈隽英

二〇二三年五月三十日

书 记 员 杜卓霖