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〔2023〕3861-1号

申请人：熊成虎，男，汉族，1971年9月26日出生，住址：湖北省嘉鱼县。

委托代理人：黄翔，男，广东雄宇律师事务所律师。

被申请人：保利物业服务股份有限公司广州商业管理分公司，住所：广州市海珠区阅江中路688号601房(自编606-608单元)。

负责人：邹福顺。

委托代理人：王鹏，男，该单位员工。

申请人熊成虎与被申请人保利物业服务股份有限公司广州商业管理分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。申请人熊成虎及其委托代理人黄翔和被申请人的委托代理人王鹏到庭参加庭审。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7月11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2023年5月1日至2023年

5 月 31 日停工留薪期间工资 6500 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 12 日工资 3287.4 元；三、被申请人支付申请人劳动合同期满未续签劳动合同经济补偿 9750 元；四、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金 57712 元；五、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 29 日至 2022 年 8 月 29 日护理费 3000 元；六、被申请人支付申请人垫付的医疗费 1106.07 元；七、被申请人退还申请人 2022 年 6 月 28 日至 2022 年 7 月 28 日伙食补助费 1500 元；八、被申请人支付申请人工资及经济补偿 100%赔偿金 19537.4 元；九、被申请人支付申请人后续治疗产生的护理费 3000 元；十、被申请人支付申请人后续治疗期间产生的停工留薪期间工资 19500 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、申请人停工留薪期为 2022 年 6 月 28 日至 2022 年 12 月 27 日、康复期为 2023 年 1 月 31 日至 2023 年 2 月 28 日，现申请人将 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 6 月 12 日认为属停工留薪期无法律依据。申请人已享受工伤保险待遇，不应重复索偿。二、我单位于 2023 年 5 月 24 日向申请人发出调岗通知等，申请人并未提出异议。申请人在 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 12 日未按规定完成入职手续办理，对我单位提供的劳动合同条款不确认，无视主管多次沟通及协商。2023 年 6 月 12 日，我单位人员到项目现场协助申请人办理劳动合同续签事宜，但申请人情绪无故激动，一度失控，要求相关人员提

供劳动合同给其审查，事后并提出要求单位安排其指定的人员与其对接，并拒绝对接其他人员，不办理劳动合同续签手续。申请人的行为违反规章制度，扰乱正常经营秩序，未履行应尽义务。2023 年 6 月 16 日，申请人再次采取极端方式前往单位闹事，严重违反管理制度。我单位在 2023 年 7 月 8 日以手机彩信和快件方式向申请人发出签订劳动合同意向书等文件，告知申请人按时完成续签手续，但申请人无视公司要求。因此，未续签劳动合同的责任在于申请人。三、根据法律规定，工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，享受伤残待遇。我单位在 2023 年 3 月和 4 月向申请人支付全额工资，申请人不应重复索偿，故应退还已领取的工资 13000 元。申请人主张的一次性伤残就业补助金应扣除上述全额工资。四、申请人生活自理障碍等级不满足法律规定的支付护理费的条件。五、申请人使用医保支付的费用已核报，剩余 1129.23 元被核定为不予支付金额，故其主张要求我单位承担医疗费无事实及法律依据。六、申请人已办结住院伙食补助费申请，因款项为我单位垫付，费用划入我单位账户。申请人工伤期间，我单位垫付申请人伙食费及其他费用 4714.10 元，申请人已签字确认。七、《重返工作建议书》建议申请人可渐进式返回原岗位，但其在康复治疗期后一直未到公司报到，亦无返回原岗位。申请人未按要求前往新岗位办理入职手续，未在新项目指定的考勤系统考勤，处于缺勤状态，无法向我单位提供工资计算依据。因此，申请人行为严重违反

规章制度。八、申请人主张的后续护理费和停工留薪期间工资无依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年5月和2023年6月工资问题。申请人主张其于2022年5月1日入职被申请人处任主管，负责黄埔区绿化工作，每月工资为6500元，但被申请人并未向其支付2023年5月和2023年6月工资。被申请人确认申请人主张的入职时间，但辩称申请人负责绿植修剪工作，每月工资由基础工资2300元和补贴构成；被申请人另主张申请人在工伤医疗期和康复期结束后，从2023年3月1日开始未返岗上班，经催促返岗后依然拒绝沟通，在单位向其发出岗位调动通知后，亦未按要求前往指定地点报到。被申请人对此提供《重返工作建议书》拟证明申请人可重返原岗位上班。申请人对该证据真实性予以确认，但反驳称其在2023年2月底向被申请人询问工作安排，而被申请人要求其继续等待通知，并无通知其返岗，至2023年5月24日收到被申请人发出的调岗通知后，其在2023年6月1日前往被申请人指定的工作地点报到，然因被申请人未为其开具打卡权限，故其通过拍照方式进行考勤。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。被申请人对此不予认可，主张微信聊天的相对方与申请人仅为同事关系，并无代表单位的相关权限。经查，申请人提供的《工伤认定决定书》载明其2022年6月28

日受伤情形为工伤;《初次鉴定（确认）结论书》载明停工留薪期为 2022 年 6 月 28 日至 2022 年 12 月 27 日、康复期为 2023 年 1 月 31 日至 2023 年 2 月 28 日。另查，申请人提供的收入纳税明细显示其申报税额的收入金额为 6500 元。本委认为，劳动关系存续期间，用人单位与劳动者之间存在管理与被管理的人身依附性，用人单位对劳动者在职期间的休息休假和工作履职等情况享有安排及管理的权利。因此，基于权利义务对等原则，用人单位在享有管理权利的情况下，对与用工管理相关联及相对应的休息和工作事宜负有举证证明义务。被申请人虽主张申请人在 2023 年 3 月后未再上班，但其既无提供充分有效证据证明在此后已催促申请人返岗上班，亦无举证证明对申请人此后未上班的行为作出相应处理。鉴此，无法通过被申请人对申请人的具体行为举措而证明申请人未上班的事实，亦不能证实被申请人对申请人未上班行为持否定及抗拒态度。是故，被申请人对申请人未上班的行为反应，与其当庭陈述的事实无法形成相互印证的效果，其该项主张难以采信。据此，本委采纳申请人主张的未上班的原因，即其对未上班的事宜不具有主观故意过错责任。另，申请人提供的收入纳税明细显示的申报税额的收入金额与其主张的月工资数额一致，故本委采信申请人主张的工资标准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日期间工资 6500 元、支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2023

年6月12日期间工资2390.8元（6500元÷21.75天×8天）。

二、关于未续签劳动合同经济补偿问题。经查，申、被双方订立的劳动合同期限至2023年6月12日。申请人主张被申请人在劳动合同期满后未与其续订劳动合同；被申请人则辩称因原项目于2023年6月到期，故其在2023年5月24日向申请人发出调岗通知，但申请人拒绝续签劳动合同。被申请人提供微信、采信和快件记录拟证明申请人拒收签订劳动合同意向书及说明函。申请人对此不予确认。本委认为，被申请人提供的调岗通知仅可直接证明其向申请人发出岗位调整通知的事实，无法由此当然证明其向申请人发出续签劳动合同的意思表示，加之在劳动关系存续期间，用人单位掌握着拟定劳动合同文本以及决定系否与劳动者续订劳动合同的主动权，故被申请人对欲与申请人续订劳动合同的意愿及劳动合同条件负有首要的举证责任。本案中，被申请人未提供续订的劳动合同文本以证明新的劳动合同条件不低于原劳动合同条件，而快件记录等证据仅能证明其向申请人发出询问续订劳动合同意愿的通知以及说明，但判断劳动合同条件有无降低，应以新旧劳动合同条款及内容作为对比基础，在未有证据证明被申请人向申请人提供已载明具体条款的新劳动合同文本的情况下，以上证据不足以证明其欲续订的劳动合同存在《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第（五）项规定的除外情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不

能的不利后果。由于被申请人未举证证明存在维持或提高劳动合同条件与申请人续订劳动合同的情形，本委据此认定双方劳动关系在劳动合同期满后终止，且申请人对此不负过错责任。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人终止劳动合同经济补偿9750元（6500元×1.5个月）。

三、关于一次性伤残就业补助金问题。经查，申请人劳动功能障碍等级为玖级。本委认为，申请人月平均工资低于广州市职工月平均工资60%，即7616.4元（12694元×60%），故根据《广东省工伤保险条例》第六十四条之规定，应以7616.4元作为计发一次性伤残就业补助金的基数。因此，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就业补助金60931.2元（7616.4元×8个月）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于2022年7月至2022年8月护理费问题。申请人主张其出院后无法自行生活，其间系由其妹妹进行护理，故要求被申请人向其支付护理费。经查，《初次鉴定（确认）结论书》载明申请人多处骨折。本委认为，根据庭审查明的证据可知，申请人身体多处骨折。由此表明，申请人受伤程度较为严重，且结合其劳动功能障碍等级，申请人受伤后需要他人进行护理具有事实基础和必要性。现因被申请人未安排人员为申请人进

行护理，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7月29日至2022年8月29日期间护理费3840元（120元×32天）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

五、关于垫付的医疗费和伙食补助费问题。申请人主张其自行垫付医疗费1106.07元，并已将相关发票交给被申请人，被申请人员工李谷峰亦表示会报销到账。经查，被申请人为申请人缴纳社会保险费至2023年4月。申请人另主张该项仲裁请求时间笔误，其要求被申请人退还相关票据，自行申报费用。被申请人表示不清楚票据情况。本委认为，鉴于被申请人已为申请人缴纳社会保险费，故根据《广东省工伤保险条例》第二十四条之规定，治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，以及伙食补助费从工伤保险基金支付。因此，被申请人在已为申请人缴纳工伤保险费的情况下，不具有向申请人承担医疗费和伙食补助费的法定责任，故申请人该两项仲裁请求于法无据，本委对此不予支持。

六、关于100%赔偿金问题。申请人主张其已就工资等问题进行投诉，劳动行政部门回复已处理，但其并未收到相关款项。本委认为，申请人未提供劳动行政部门责令用人单位限期支付劳动报酬和经济补偿的限期整改指令书和被申请人逾期未履行

该指令书的证据，故其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

七、关于后续护理费和停工留薪期间工资问题。申请人主张其后续仍需治疗，将产生相应护理费及停工留薪期间工资。本委认为，申请人虽主张其后续存在需治疗之情形，但其并无提供证据证明已实际支出该费用，无法确定后续治疗属于已发生之事宜，相关的具体费用具有不确定的性质，且申请人亦无提供第三方鉴定机构出具的鉴定报告证明后续停工留薪具体期限，因此，本委认为申请人该两项仲裁请求缺乏充分有效的依据，对此不予支持。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕3861-2 号仲裁裁决书。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条，《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 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日期间工资 6500 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2023年6月1日至2023年6月12日期间工资2390.8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终止劳动合同经济补偿9750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一次性伤残就业补助金57712元；

五、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7月29日至2022年8月29日期间护理费3000元；

六、驳回申请人关于垫付医疗费、伙食补助费、加付赔偿金、后续护理费和后续停工留薪期间工资之仲裁请求。

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

二〇二三年九月十三日

书　记　员 刘轶博