

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〕775号

申请人：周锦春，女，汉族，1987年2月7日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：许平，女，广东韬普律师事务所律师。

被申请人：广州市霆源百货有限公司，住所：广州市海珠区叠景路160号707房。

法定代表人：叶兰英。

委托代理人：邓绍红，女，该单位员工。

申请人周锦春与被申请人广州市霆源百货有限公司关于经济补偿、工伤待遇的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人许平和被申请人的委托代理人邓绍红到庭参加诉讼。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12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2022年2月15日至2022年10月11日停工留薪期工资26817.51元；二、被申请人支付申

请人 2022 年 2 月 15 日至 2022 年 3 月 4 日的护理费 2550 元；
三、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金 108216 元；四、
被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金 11938.5 元。

被申请人辩称：我单位同意支付申请人第一至第三项的仲裁请求，但因申请人为主动提出离职，故我单位不同意支付申请人经济补偿。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2019 年 3 月 1 日入职被申请人处任卖场专柜销售员，工资标准为底薪 2000 元/月，另有提成，双方签订了两份劳动合同，期限分别为 2019 年 3 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日和 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日，被申请人为申请人缴纳了 2021 年 1 月至 2022 年 8 月的社会保险费。广州市海珠区人力资源和社会保障局于 2022 年 9 月 21 日作出穗海人社工认〔2022〕315742 号《工伤认定决定书》，认定申请人于 2022 年 2 月 15 日受伤情形属于工伤，广州市劳动能力鉴定委员会于 2022 年 10 月 27 日作出《初次鉴定（确认）结论书》（〔2022〕149385 号），鉴定申请人劳动功能障碍等级为八级，生活自理障碍等级未达级，停工留薪期为 2022 年 2 月 15 日至 2022 年 10 月 11 日，暨南大学附属第一医院广州华侨医院出院记录显示，申请人住院期间为 2022 年 2 月 15 日至 2022 年 3 月 4 日，住院天数为 17 天，出院医嘱载明“院外规律起居，注意

休息，建议全休 1 月；住院期间留陪护 1 人……”的内容。申请人于 2022 年 11 月 22 日离职，《合同到期离职申请》载明“……我个人的上一份合同已经于 2022 年 8 月份到期……本人在收到续签合同的通知时，因为第三次的头部手术无法到场续签……我做出了一个艰难的决定，不准备再续继下一份合同。希望公司能给予我一份离职证明……”，落款处印有申请人姓名字样的手写签名，落款日期为 2022 年 11 月 22 日。

一、关于停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金问题。庭审中，申、被双方对该两项仲裁请求的数额均无异议，被申请人亦同意向申请人支付该两项仲裁请求的数额。因此，根据《广东省工伤保险条例》第二十五条、第三十二条、第三十三条的规定，被申请人应支付申请人 2022 年 2 月 15 日至 2022 年 10 月 11 日停工留薪期工资 26817.51 元以及一次性伤残就业补助金 108216 元。

二、关于护理费问题。庭审中，被申请人确认住院期间未派人 against 申请人进行护理，亦未向申请人支付护理费，但主张该护理费应由肇事方承担，其单位无需支付申请人该费用。本委认为，根据《广东省工伤保险条例》第二十五条的规定，工伤职工在停工留薪期间生活不能自理需要护理的，由所在单位负责。所在单位未派人护理的，应当参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准向工伤职工支付护理费。因此，被申请人应支付申请人 2022 年 2 月 15 日至 2022 年 3 月 4 日住院期间护

理费 1700 元（100 元×17 天）。

三、关于经济补偿问题。庭审中，申请人主张《合同到期离职申请》系因其需要申请一次性工伤医疗补助金的待遇需要提供离职证明，被申请人表示需由申请人提出离职申请方可出具离职证明，故其向被申请人提交了《合同到期离职申请》，实际上，其系由于被申请人没有支付停工留薪期工资亦不配合申报工伤而离职。本委认为，劳动关系的解除属于法律行为，劳动关系的解除权系以一方当事人向对方当事人有效送达了解除意思表示而实现，因此，当劳动者主动作出解除意思表示时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。基于此，认定劳动关系的解除事由，应以劳动者在行使解除权时有效告知的解除原因为准，至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因。本案中，申请人于 2022 年 11 月 22 日已经向被申请人送达解除劳动关系的意思表示，解除权于当日形成，故应以申请人当日作出的实际解除理由作为本案认定解除原因的依据。鉴于申请人 2022 年 11 月 22 日行使解除权时所示的离职原因并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形，故申请人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。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条,《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》第二十五条、第三十二条、第三十三条之规定,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2月15日至2022年10月11日停工留薪期工资26817.51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就业补助金108216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2022年2月15日至2022年3月4日住院期间护理费1700元;

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 李文舒

二〇二四年一月五日

书 记 员 易恬宇