

广州市荔湾区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗荔劳人仲案〔2023〕2354 号

申请人：林运强，男，*****，住址：广东省兴宁市。

委托代理人：李坤豪，男，广东科东律师事务所律师。

被申请人：广州市特嘉印刷包装有限公司，住所：广州市荔湾区东漖镇文昌路 68 号 103 室。

法定代表人：关勇强。

案由：确认劳动关系、停工留薪期工资、一次性伤残补助金、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、解除劳动合同补偿金、代通知金、二倍工资差额、年休假工资、高温津贴等争议。

申请人就上述争议于 2023 年 10 月 24 日向本委提起申请，本委依法立案并公开开庭审理，申请人的委托代理人李坤豪，被申请人的法定代表人关勇强参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、请求确认申请人与被申请人 2008 年 7 月 1 日至 2023 年 10 月 11 日期间存在劳动关系；二、请求被申请人支付 2022 年 10 月 12 日至 2023 年 3 月 11 日期间停工留薪期工资 38250 元；三、请求被申请人支付一次性伤残补助金 137700 元；四、请求被申请人支付一次性工伤医疗补助金 76500

元；五、请求被申请人支付一次性伤残就业补助金 382500 元；六、请求被申请人支付解除劳动合同补偿金 114750 元；七、请求被申请人支付解除劳动合同代通知金 7650 元；八、请求被申请人支付未签订劳动合同二倍工资差额 84150 元；九、请求被申请人支付 2009 年 7 月至 2023 年 7 月期间年休假工资 51000 元；十、请求被申请人支付 2012 年至 2023 年期间高温津贴合计 11250 元。

本案相关情况

双方以下事项无争议：

一、申请人的工作岗位：啤烫机操作工。

二、申请人的工资发放方式：被申请人每月通过法定代表人关勇强微信转账的方式向申请人发放工资。

三、申请人工伤和劳动能力鉴定情况：2022 年 10 月 12 日申请人在工作中受伤，2023 年 3 月 6 日广州市荔湾区人力资源和社会保障局出具编号【2023】11194 号《认定工伤决定书》认定申请人为工伤；2023 年 4 月 28 日广州市劳动能力鉴定委员会出具编号【2023】74409 号《初次鉴定（确认）结论书》鉴定申请人劳动功能障碍等级为伍级，生活自理障碍等级为未达级，确认停工留薪期为 2022 年 10 月 12 日至 2023 年 3 月 11 日。

四、被申请人 2022 年 11 月至 2023 年 10 月期间有为申请人参加社会保险。

双方有争议事项及本委认定情况如下：

一、关于申请人要求确认双方劳动关系问题。庭审时，申请人称 2008 年 7 月 1 日入职，2023 年 10 月 11 日离职，是申请人以提起劳动仲裁的方式解除劳动关系。对此，被申请人辩称不记得入职时间，申请人的工作年限大概 10 年左右，申请人 2023 年 2-3 月份受伤部位治好后就离职了，是申请人自动离职。本委认为，关于入职时间，申请人虽主张 2008 年 7 月入职，其提供的证据微信聊天记录中，被申请人法定代表人没有否认申请人的工作年限，结合庭审被申请人也确认申请人工作年限 10 年左右，应属于当事人的自认，但基于确认劳动关系属于具有身份关系的确认之诉，不能仅以当事人自认作为认定标准，申、被申请人双方需要提交证据予以证明，根据申请人提交的《支付证明单》可知，最早的工资支付日期是 2016 年 4 月 30 日，根据本月支付上月工资的惯例，本委认定申、被申请人建立劳动关系的时间为 2016 年 3 月 1 日；关于劳动关系解除时间，申请人主张 2023 年 10 月 11 日以提起劳动仲裁的方式解除劳动关系，鉴于申、被申请人均确认在申请仲裁前双方均未向对方提出解除劳动关系的意思表示，根据申请人提交的《仲裁申请书》可知，申请人陈述“被申请人一直未与申请人签订书面劳动合同，也未按法律规定支付足额工资、年休假工资、高温津贴，申请人以申请劳动仲裁之日起解除劳动关系之日”，申请仲裁的日期是 2023 年 10 月 24 日，被申请人于 2023 年 11 月 2 日收到该《仲裁申请书》，

故本委认定申请人通过申请仲裁的方式向被申请人作出解除劳动合同的意思表示，2023年11月2日被申请人收到该意思表示之日为双方劳动关系解除时间。综上，本委确认申请人与被申请人2016年3月1日至2023年11月2日期间存在劳动关系。

二、关于申请人受伤前12个月的平均工资。庭审时，申请人虽主张该金额为7650元，并提交微信支付转账电子凭证予以认可，从该证据可知，被申请人在2022年1月至12月期间工资的转账金额及时间均无规律性，不足以证明申请人的工资主张，根据被申请人提交的微信聊天记录可知，被申请人法定代表人在2021年2月9日、2022年1月28日分别有向申请人发送申请人2020年及2021年全年的工资支付情况，其中申请人2021年1月至12月期间工资标准均为7000元/月，故本委认定申请人受伤前12个月平均工资应为7000元，经核算，该金额低于2021年度广州市职工月平均工资的百分之六十，故应按2021年度广州市职工月平均工资的百分之六十即7214.4（12024×60%）元计算申请人本人工资。

三、关于停工留薪期工资。本委认为，依照《广东省工伤保险条例》第二十五条规定，职工因工伤需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。申请人停工留薪期为2022年10月12日至2023年3月11日，申、被申请人均确认被申请人2023年1月至3月期间陆续有支付申请人生活费合计10000元及垫付社保个人部分合计

1455.36 元，应予以抵扣申请人停工留薪期间的工资，故被申请人还应支付申请人停工留薪期工资差额 24616.64（ $7214.4 \times 5 - 10000 - 1455.36$ ）元。

四、关于支付一次性伤残补助金 137700 元、一次性工伤医疗补助金 76500 元及一次性伤残就业补助金 382500 元。依照《广东省工伤保险条例》第三十条规定，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，由工伤保险基金支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为十八个月的本人工资。五级、六级伤残职工本人提出与用人单位解除或终止劳动关系的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系。补助金标准如下：（一）一次性工伤医疗补助金：五级伤残为十个月的本人工资。（二）一次性伤残就业补助金：五级伤残为五十个月的本人工资。本案中，本委已认定双方劳动关系于 2023 年 11 月 2 日解除，且已认定申请人受伤前 12 个月的平均工资为 7214.4 元，鉴于被申请人 2022 年 11 月至 2023 年 10 月期间均有为申请人参加工伤保险，根据粤人社规【2019】22 号《广东省人力资源和社会保障厅 国家税务总局广东省税务局关于印发广东省工伤保险基金省级统筹业务规程的通知》第一百六十五条第一款规定，因工受伤的，支付参保后解除或终止劳动合同时的一次性工伤医疗补助金。故申请人的一次性工伤医疗补助金应由工伤保险基金支付，对于该项请求，本委不予支持，被申请人应支付申请人一次性伤残补助金 129859.2

(7214.4×18)元、一次性伤残就业补助金 360720 (7214.4×50)元，因申、被申请人均确认被申请人 2023 年 6 月 5 日至 6 月 10 日有向申请人转账合计 80000 元，申请人庭审时也同意该笔费用可以抵扣工伤待遇赔偿，综上，被申请人应支付申请人一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金差额合计 410579.2 (129859.2+360720-80000)元。

五、关于未签订劳动合同二倍工资差额问题。本案中，申请人与被申请人均确认没有签订书面劳动合同，但本委已认定双方劳动关系于 2016 年 3 月 1 日建立，2017 年 3 月 1 日起视为双方订立无固定期限劳动合同，被申请人无需支付 2016 年 3 月 1 日之后未签订劳动合同二倍工资差额，鉴于申请人于 2023 年 10 月 24 日申请仲裁，其要求被申请人支付 2022 年 10 月 24 日前未签订劳动合同二倍工资差额的请求已过一年的仲裁时效，申请人未能举证证明存在时效的中止、中断情形，故被申请人无需支付申请人 2022 年 10 月 24 日前未签订劳动合同二倍工资差额。综上，申请人要求支付未签订劳动合同二倍工资差额请求缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

六、关于申请人要求被申请人支付年休假工资及高温津贴。本案中，申请人于 2023 年 10 月 24 日申请仲裁，其要求被申请人支付 2022 年 10 月 24 日之前的年休假工资及高温津贴请求，均已过一年的仲裁时效，本委不予支持。申请人 2022 年 10 月 24 日至 2023 年 11 月 2 日应享有 5 天年休假，被申请人未能举

证证明有安排申请人享受带薪年假，故被申请人应支付申请人2022年10月24日至2023年11月2日期间5天带薪年假工资3218.4（ $7000 \div 21.75 \times 5 \times 2$ ）元。申请人2022年10月12日起没有再继续上班，不符合领取高温津贴的条件，故被申请人无需支付申请人2022年10月24日至2023年11月2日期间高温津贴。

七、关于解除劳动关系的经济补偿金和代通知金。本案中，申请人虽主张因被申请人一直未与申请人签订书面劳动合同，也未按法律规定支付足额工资、年休假工资、高温津贴，申请人以申请劳动仲裁之日起解除劳动关系之日。但本委认为，被申请人虽未与申请人签订劳动合同，但申请人以此为由提出解除劳动关系缺乏法律依据，本委不予采信；本案的争议焦点在于被申请人是否存在申请人解除劳动关系时提出的未及时足额支付工资、年休假工资及高温津贴的情形。本委认为，法律赋予劳动者单方解除劳动合同权的目的在于督促双方当事人审慎、诚信履行劳动合同，在用人单位确存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的明显过错时，劳动者可行使解除权，但对于用人单位是否存在过错有争议的情况下，不能作为劳动者解除劳动合同并要求经济补偿金的依据。本案中，本委虽支持了申请人部分年休假的补发请求，但此项请求本身存在争议，且金额较小，本委虽支持了停工留薪期工资差额和工伤赔偿待遇，但此项请求本身存在争议，且被申请人2023年1月至11月期间陆续有向申请人转账

支付生活费、房租、工伤赔偿费用及全额垫付社保费用，不宜认定被申请人对于未足额支付上述项目存在主观故意或重大过失，故本委认为此情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的应支付经济补偿金的法定情形，因此申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿金及代通知金的请求缺乏事实和法律依据，本委均不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《广东省工伤保险条例》第二十五条、第三十条、第三十一条、第四十一条、第六十四条、第六十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条、第五十条，参照《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人 2016 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 2 日期间存在劳动关系；

二、本裁决书发生法律效力之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 10 月 24 日至 2023 年 11 月 2 日期间 5 天带薪年休假工资 3218.4 元；

三、本裁决书发生法律效力之日起三日内，被申请人一次性支付申请人一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金差额合

计 410579.2 元；

四、本裁决书发生法律效力之日起三日内，被申请人一次性支付申请人停工留薪期工资差额 24616.64 元；

五、驳回申请人其余的仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人对本裁决不服的，可自收到本裁决书之日起十五日内向荔湾区人民法院起诉。期满不起诉的，本裁决书发生法律效力。一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以依照《中华人民共和国民事诉讼法》的有关规定向人民法院申请执行。

仲裁员：范 康 时

本件与原件核对无误

二〇二三年十二月十二日

书记员：卢 韵 仪

送达日期： 2023 年 月 日