

广州市越秀区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗越劳人仲案〔2022〕1679 号

申请人：吴协驹，男，汉族，某年某月某日出生，身份证住址：广东省开平市。

委托代理人：廖永升，北京市中伦文德（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市越秀区旺角食街，地址：广州市越秀区水荫路七号广州长岭广岭酒店一楼。

经营者：张宪池。

案 由：确认劳动关系、补缴社会保险等争议。

申请人吴协驹诉被申请人广州市越秀区旺角食街的劳动争议一案，申请人向本委提起本次劳动仲裁申请，本委依法受理并于 2022 年 8 月 9 日进行开庭审理。申请人委托代理人廖永升，被申请人经营者张宪池，到庭参加庭审，本案现已审理终结。

申请人仲裁请求为：一、要求确认申请人与被申请人在 2021 年 11 月 11 日至 2022 年 4 月 30 日期间存在劳动关系；二、要求被申请人支付 2021 年 12 月至 2022 年 5 月未签订劳动合同双倍工资差额 24000 元（ 4000×6 ）；三、要求被申请人支付 2022 年 4 月 30 日至 6 月 30 日医药费暂计

50428.18 元；四、要求被申请人补缴 2021 年 11 月 11 日至 2022 年 4 月 30 日期间的社会保险；五、要求被申请人支付申请人 2022 年 5 月 1 日起至康复出院时止（4000 元/月的 80%）的治疗期间工资。

本案相关案情及本委认定

双方以下事项无争议：

一、申请仲裁时间：申请人于 2022 年 6 月 27 日向本委提起本次劳动仲裁申请。

二、劳动关系情况：申请人与被申请人在 2021 年 11 月 11 日至 2022 年 4 月 30 日期间存在劳动关系。被申请人没有为申请人缴纳社会保险，双方也没有签订书面劳动合同。

三、工资情况：申请人为固定工资 4000 元/月，被申请人每月以现金方式发放申请人上月工资。

基于以上事实，本委确认申请人与被申请人在 2021 年 11 月 11 日至 2022 年 4 月 30 日期间存在劳动关系。

双方以下事项存在争议：

一、关于 2021 年 12 月至 2022 年 5 月未签订劳动合同双倍工资差额：申请人与被申请人没有签订书面劳动合同，申请人主张由于身体不适，2022 年 5 月 1 日经送“南部战区空军医院”治疗后诊断为脑出血并住院至本案庭审之日，故被申请人应支付 2021 年 12 月至 2022 年 5 月期间未签订劳动合同额外一倍工资；被申请人则认为双方劳动关系已于 2022 年 4 月 30 日终结，申请人 2022 年 5 月 1 日因病住院，

不具备劳动关系存续合意，未签订劳动合同额外一倍工资应自 2021 年 12 月起计发至 2022 年 4 月。

本委认为：首先，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。申请人与被申请人自 2021 年 11 月 11 日起建立劳动关系，被申请人应在 2021 年 12 月 11 日前与申请人签订书面劳动合同，鉴于目前无证据显示未签订劳动合同的责任在于申请人，故被申请人应依据上述法律规定向申请人支付 2021 年 12 月 11 日至 2022 年 4 月 30 日期间未签订书面劳动合同的额外一倍工资 18758.62 元[计算公式：4000 元 ÷ 21.75 天 × 15 天 + 4000 元 × 4 个月]。其次，劳动关系的建立与解除或终止，均系劳动者与用人单位之间达成合意或单方意思表示的体现，由于本案申请人和被申请人系劳动关系的适格当事人，故双方劳动关系若实际解除，理应以一方当事人向对方实际送达解除意思作为认定标准和依据。本案现有证据中，未显示被申请人或申请人有向对方提出解除双方劳动关系的意思表示，也未有任何证据显示双方劳动关系已实际解除，故本委对被申请人关于双方劳动关系已于 2022 年 4 月 30 日终结之主张不予采信。再者，根据申请人庭审自认事实可知，其自 2022 年 5 月 1 日被送院治疗后诊断为脑出血，并住院治疗至本案庭审当天，由此可见，申请人在客观上无法完成订立劳动合同的行为，而劳动合同属于人身

性合同，也无法由他人代为订立，即申请人的客观条件决定双方无法订立劳动合同，被申请人并无主观和客观的过错，因此，不需要支付带有惩罚性的二倍工资差额，故本委对申请人要求被申请人支付 2022 年 5 月 1 日起的未签订书面劳动合同额外一倍工资暂不予支持。

二、关于补缴社会保险：《中华人民共和国社会保险法》第六十三条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。《社会保险费征缴暂行条例》第十三条的规定，缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保险行政部门或者税务机关责令限期缴纳。据此，申请人要求被申请人补缴社会保险费，应向社会保险费征收机构等部门提出权利保护主张，本委对其请求不予调处。

三、关于医药费：申请人主张被申请人未依法缴纳社会保险，导致其无法享受医疗保险报销待遇，被申请人应承担该医药费，申请人提供了收费收据项目汇总表及发票佐证，其上显示申请人 2022 年 5 月 19 日至 6 月 7 日在广东省第二中医院住院治疗期间医药费共计 22038.71 元，其中城乡居民基本医疗医保已统筹 11639.15 元，个人自付 10399.56 元，但申请人未提供上述证据原件或原始数据载体核对；申请人另表示，经其自行统计，剔除城乡居民基本医疗医保统筹后，被申请人仍需支付其在南部战区空军医院、广东省第二人民医院住院治疗期间的医疗费共计 50428.18 元

(35458.3+10399.56+4570.32)，但申请人未就该主张提供证据。被申请人否认上述情形，主张其司未见过任何医院收费票据，不应由其司承担医药费。

本委认为：《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。申请人虽提交了2022年5月19日至6月7日在广东省第二中医院住院收费收据项目汇总表及发票，拟证明被申请人应支付其2022年4月30日至6月30日医药费，然而，该证据为无法与原件或原始数据载体核对的复印件或复制品，且现无有效证据表明申请人存在其他需住院或治疗的情形，因此，在申请人未能就其上述主张进行充分举证的情况下，本委对其该项诉求不予支持。

四、关于治疗期间工资：申请人主张被申请人应按照月固定工资4000元的80%为标准，支付其2022年5月1日起至康复出院时止的治疗期间工资。被申请人对此不予确认，主张申请人自2022年5月1日起住院治疗，没有回司上班。

本委认为：《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条、第四条、第五条规定，职工患病医疗期为用人单位在一定期间内不得解除劳动合同的时限，并非患病而当然享有的病假天数，医疗期需根据病休天数累计计算，则说明申请人应通过相关医疗机构出具专业的病假建议，方能在一定期间内享受医疗期病假工资。具体到本案，申请人虽自2022年5月1日已因病就医，并主张陆续复诊及进行

相关检查，但其未能提供医疗机构出具的相关检查报告或病历、病假建议，即其缺勤不能当然视为病假，不应计发工资，故本委对其要求支付2022年5月1日起至康复出院时止的治疗期间工资不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条、第四条、第五条等规定，裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在2021年11月11日至2022年4月30日期间存在劳动关系；

二、自本裁决生效之日起十日内，被申请人一次性支付申请人2021年12月11日至2022年4月30日期间未签订书面劳动合同的额外一倍工资18758.62元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本仲裁裁决之日起十五日内向有管辖权的人民法院提出诉讼。逾期不起诉的，本裁决书即发生法律效力。一方当事人逾期不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可根据《中华人民共和国民事诉讼法》的规定向人民法院申请执行。

（此页无正文）

仲 裁 员：岑丽萍

二〇二二年八月十二日

书 记 员：许慧敏