重庆市人力资源和社会保障局​

发布劳动争议仲裁十大典型案例

**编者按：**2020年，重庆市各仲裁机构立案受理劳动人事争议案件33041件，同比减少2.89%，当期结案率96.7%。在经济转型升级加快经济结构调整不断深化，新冠肺炎疫情冲击及新模式、新业态、新经济用工不断发展的形势下，行业旧问题与产业新特点并存，传统用工与灵活就业交叉，劳动人事争议案件呈现出主体多元、表现多样、请求复合等特点，案件处理难度增大。在“十四五”开局之年，为了更好地推动劳动者和用人单位学法用法守法，进一步保障双方的合法权益；更好地营造诚实信用的社会氛围，进一步促进人力资源市场的健康有序发展；更好地推动劳动人事争议仲裁工作高质量发展，为进一步优化营商环境提供良好法治保障，重庆市人力社保局筛选出2020年度劳动争议仲裁十大典型案例，予以发布。

**一、廖某某与某影视公司劳动报酬争议案**

**裁决要旨**

劳动关系自用工开始建立，仅签订劳动合同而无用工行为的，劳动关系未建立。若存在入职前考察的，应当审查入职考察中劳动者是否接受用人单位的工作安排、劳动管理，考察内容是否是被申请人的经营业务、是否与劳动者工作内容相关。对于仅签订劳动合同而无用工行为，劳动者与用人单位就劳动合同产生纠纷的，不受劳动法律法规的调整。

**基本案情**

2020年1年9日，廖某某应聘沙坪坝区某影视公司市场营销总监一职，并在1月9日至11日期间试岗三天，试岗内容是自行寻找客户合作制作某电视台的电视节目。

试岗通过后，双方在2020年1月14日签订书面劳动合同，但因即将春节放假，于是双方将合同起始时间及签订时间均写为1月31日，并约定自该日开始上班。随着新冠疫情爆发，该影视公司停工停产，廖某某也一直在家未到公司工作。

2020年4月28日，该影视公司向廖某某出具《终止（解除）劳动合同决定书》，以廖某某工作调配不能胜任岗位为由，解除了双方劳动合同。

后廖某某申请仲裁，要求某影视公司支付2020年1月31日至4月27日期间的工资。

**仲裁裁决**

廖某某试岗三天实际上属于应聘考察，其目的是检验廖某某是否符合入职的基本条件，虽然考察内容属于某影视公司的业务范围，但该公司仅就廖某某的工作结果进行考察，试岗过程中廖某某既无需接受公司的工作安排和劳动管理，也未获取任何工资报酬，不属于用工。

廖某某还陈述疫情期间自己居家通过微信联系工作，但未能举证证明，且廖某某也承认事实上疫情期间自己根本无法见到公司管理人员及客户，故客观上并不具备开展工作的条件，因此该期间廖某某也未能提供劳动。

《中华人民共和国劳动合同法》第十条第三款规定：“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

可见，劳动关系的成立应以实际用工作为标准，本案中虽然廖某某与某影视公司订立了书面劳动合同，该公司还出具《终止（解除）劳动合同决定书》，但某影视公司自始至终都未对廖某某实际用工，故双方之间未能建立劳动关系。

由于工资的支付、获取一般须以劳动关系成立作为前提，故廖某某请求2020年1月31日至2020年4月27日期间工资，缺乏劳动关系成立这一必要条件，仲裁委裁决驳回了廖某某的仲裁请求。

**二、涂某与某建筑公司劳动报酬争议案**

**裁决要旨**

劳动者主张用人单位拖欠其劳动报酬，应当对其已提供劳动及工资标准承担举证责任。在用人单位自认拖欠劳动报酬，且对劳动者举示的所有证据均予以认可的情况下，在审理中仍应严格审查证据的真实性、合法性，不能仅凭双方当事人对事实和证据无争议，而裁决支持劳动者的请求。

**基本案情**

涂某与巴南区某建筑公司签订《劳动用工协议》，协议中约定“双方于2015年3月6日签订《劳动用工协议》；合同期限从2014年12月1日起至工程完工；甲方每月定期以货币形式支付乙方（即涂某）工资，甲方的工资发放日为每月30日；乙方工作任务或职责为材料员、安全员；乙方的工作地点位于某市某饭店工程；乙方工资标准为8500元/月；若甲方中途停工及其它原因，应按合同每月工资的60%支付工资”等内容。

涂某自述该建筑公司之前正常发放工资，从2015年6月起未支付其工资，其向某建筑公司主张2015年6月1日至2019年12月30日期间欠付的工资共计391,000元。

某建筑公司举示的《管理人员工资表》（五人表）上记载“某建筑公司支付给涂某工资月数为25个月，扣除40%即85,000元，涂某实际领取76,500元”。某建筑公司未按照仲裁庭要求提交向涂某发放2014年12月至2015年5月工资的相关记录。

案涉项目从2015年5月底起停工。停工后，涂某未再回工地上班。

**仲裁裁决**

虽然涂某举示了双方签订的劳动用工协议，拟证明其月工资标准为8500元，且若某建筑公司中途停工及其它原因，应按合同每月工资的60%支付工资，但涂某工作的项目从2015年5月底即停工，至2019年12月长达四年零七个月，该期间某建筑公司未对涂某的工作地点进行调整，且还同意按照工资的60%支付停工期间工资（实际为停工期间生活费），这不符合一般企业特别是建筑行业企业的管理惯例。

同时，某建筑公司提交的《管理人员工资表》不仅与《劳动用工协议》中约定的每月30日发放工资不相符合，且《管理人员工资表》（五人表）存在逻辑错误。其中备注支付工资月份为25个月，基本工资为212,500元，扣除40%即85,000元后，实际支付76,500元。实际前述两笔款项相扣后应为127,500元。涂某在领取工资签字时，对差额达到51,000元的工资数额未觉察也未提出异议，仍然签字领取，不符合常理。

综上，虽然双方当事人对对方举示的证据均予以认可，但双方自认的事实与其当庭举示的证据及当庭陈述不符。涂某的证据不足以证明某建筑公司存在欠付工资的客观事实，故对涂某要求某建筑公司支付2015年6月1日至2019年12月30日期间欠付的工资共计391,000元的仲裁请求，不予支持。

裁决作出后，涂某向法院提起诉讼。法院作出判决前，涂某自愿撤诉。

**三、田某某与某物业公司带薪年休假工资报酬争议案**

**裁决要旨**

年休假天数根据职工累计工作时间确定，应将其在同一或不同用人单位的工作时间，包括视同工作时间累计计算。职工休病假时间未达到不享受当年带薪年休假相应情形的，用人单位应依法安排带薪年休假。用人单位未举示证据证明已安排劳动者带薪年休假或已支付未休年休假工资报酬的，应承担相应不利后果。

**基本案情**

田某某于1980年2月经原某农业局招聘为蚕桑员，工作至2001年2月被清退。

2015年9月25日，田某某与綦江区某物业公司建立劳动关系。

2018年10月27日，田某某因交通事故受伤后休病假3个月零7天。

2019年8月31日，田某某与该物业公司解除劳动关系。

田某某于2020年8月25日申请劳动仲裁，主张带薪年休假工资报酬。

该物业公司辩称，田某某之前的工作经历与物业公司无关，不应作为累计工作时间计算，2018年10月发生交通事故，田某某承担主要责任，医疗期间休假3个月零7天，应抵扣年休假。

**仲裁裁决**

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定，年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当记为累计工作时间。

田某某1980年2月至2001年2月的工作期间应计入关于带薪年休假的累计工作年限。田某某于2015年9月25日与该物业公司建立劳动关系，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。

根据《职工带薪年休假条例》第三条第一款、第四条第（五）项，田某某累计工作满20年以上，年休假15天，其2018年请病假不足4个月，不属于不享受当年带薪年休假的相应情形，仍应享受带薪年休假15天。

某物业公司未举证证明其已依法安排申请人休带薪年休假或已支付未休年休假工资报酬。

综上，仲裁委裁决该物业公司承担相应的带薪年休假工资报酬支付责任。

**四、邓某某与某机械公司经济补偿争议案**

**裁决要旨**

虽然劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，但系劳动者主动从原单位辞职后重新入职到新单位，不应认定为《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条所规定的劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的情形，新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，不予支持。

**基本案情**

邓某某于2010年8月10日被江津区某人力资源公司派遣至某机械公司从事护理工作。因该机械公司招工，邓某某于2014年12月因个人原因与某人力资源公司解除劳动合同。

从2015年1月1日起，邓某某与某机械公司建立劳动关系，并签订劳动合同，工作岗位未变。

2020年8月31日，某机械公司与邓某某共同协商一致，决定于2020年9月30日解除双方劳动合同，并向邓某某支付经济补偿。

2020年10月20日，邓某某提出仲裁申请，要求把在某人力资源公司的工作年限（2010年8月至2014年12月）合并计算为某机械公司的工作年限，并由该机械公司补发经济补偿。

**仲裁裁决**

2010年8月10日至2014年12月，邓某某与某人力资源公司建立劳动关系，由某人力资源公司派遣到某机械公司工作。

2014年12月，通过竞争应聘，邓某某成功通过某机械公司的应聘考核。随后，邓某某为了成为某机械公司的正式员工，以个人原因为由提出与某人力资源公司解除劳动关系，并于2015年1月1日起与某机械公司建立劳动关系，签订劳动合同。

虽然邓某某的工作场所、工作岗位在这过程中没有变化，但邓某某系以个人原因为由主动提出与某人力资源公司解除劳动关系，属于劳动者主动从原单位辞职后重新入职到新单位，并非《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条所规定的非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作。

因此，邓某某2010年8月10日至2014年12月期间在某人力资源公司工作年限不应合并计算为某机械公司的工作年限，故对邓某某的仲裁请求不予支持。

**五、陶某与某实业公司违法解除劳动合同赔偿金争议案**

**裁决要旨**

用人单位根据生产经营需要，依照劳动合同约定，且未对劳动者的切身利益造成重大影响的情况下，调整劳动者的岗位，如该调岗行为具备正当性、合理性，应当尊重用人单位的生产经营权和用工自主权。劳动者收到调岗通知后拒不到新岗位提供劳动，构成旷工的，用人单位依照法定程序，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，以劳动者严重违反用人单位规章制度为由解除劳动合同，劳动者要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的，不予支持。

**基本案情**

陶某为北碚区某实业公司员工。

2014年2月1日，陶某作为乙方与甲方某实业公司签订书面劳动合同。

劳动合同第一页载明：“……乙方已认真阅读和了解甲方的《员工管理规定》和《薪酬管理规定》并愿意遵守……”，第二条约定“乙方的工作区域或工作地点为甲方及其子（分）公司注册登记地及生产经营管理场所，以及甲方业务需要派出的生产经营管理场所”，第三条约定“乙方同意由甲方根据生产经营需要和乙方的技术专长、工作能力、工作表现等情况调整乙方岗位（工种）及工作内容”。

2019年11月7日，某实业公司向陶某出具《员工调动通知单》，通知将陶某由焊接车间生产操作岗安排到发动机车间从事生产操作岗位工作，并要求当天报到时间。

此次调动系因原工作岗位劳动力有闲置而新岗位劳动力紧缺。

陶某不同意此次调动，2019年11月7日至11月13日均未到发动机车间生产操作岗正常提供劳动。

2019年11月13日，某实业公司根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，向陶某出具《终止（解除）劳动合同通知书》。

陶某收到该通知后，提出仲裁申请要求某实业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

**仲裁裁决**

某实业公司因车间劳动力不均衡的调配需要，通知陶某由焊接车间生产操作岗到发动机车间生产操作岗，均属生产操作岗的类型；工作地点均位于同一街道，相距不足2公里；以上变化未反映出对陶某的切身利益造成重大影响，调岗具有正当性和合理性，且该行为没有违反双方当事人在劳动合同中的约定。

2019年11月7日，陶某接到某实业公司《员工调动通知单》后，应当服从某实业公司的工作安排去新的工作岗位提供劳动。陶某2019年11月7日至11月13日均未到发动机车间生产操作岗正常提供劳动。

某实业公司以陶某在此期间旷工为由提出解除劳动合同，该解除行为依据的是某实业公司依法制定的规章制度，且某实业公司工会也同意该次解除劳动合同行为。

某实业公司解除与陶某劳动合同的行为符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，陶某要求某实业公司支付违法解除劳动合同赔偿金，不予支持。

**六、黄某与某电脑制造公司违法解除劳动合同赔偿金争议案**

**裁决要旨**

劳动者为限制民事行为能力人，与用人单位建立劳动关系，可以从事与其智力与行为能力相适应的工作。但在劳动者无法完全辨认解除劳动关系行为结果的情况下，用人单位主张劳动者在离职申请上签字的行为属自愿离职，未经劳动者法定代理人追认，不予采纳。

**基本案情**

黄某患右脑囊肿，导致智力下降，持有三级智力残疾人证，并被评定为限制民事行为能力人。

2017年8月，黄某在其法定代理人杨某知悉工作情况并予以默认的情况下进入某电脑制造公司从事技能工工作，建立了劳动关系。

2019年11月，黄某签署《技能工离职核签单》，其中核准黄某最后工作日为2019年11月7日，离职原因为“另谋发展”，但该核签单中仅有亲笔签名部分为黄某自己书写，离职原因、工作岗位、离职时间等其他内容均为某电脑制造公司其他员工填写。

2019年12月4日，某电脑制造公司向黄某出具《离职证明书》，载明离职理由为“本人离职”。

黄某法定代理人杨某知悉该情况后，以某电脑制造公司违法解除劳动关系为由，于2020年5月提出仲裁申请，要求某电脑制造公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

**仲裁裁决**

根据《中华人民共和国民法总则》第二十二条规定，“不能完全辨认自己行为的成年人为限制民事行为能力人，实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认，但是可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其智力、精神健康状况相适应的民事法律行为。”

因此，甄别劳动者的行为是否符合其行为能力主要在于判断其是否能够完全辨别自己的行为。

本案中，黄某经重庆市医科大学附属第一医院、第三军医大学大坪医院诊断存在反应慢、计算差、理解判断均较差等情况。重庆市精神卫生中心司鉴定黄某为轻度精神发育迟滞，在平时工作中，仅能从事一些简单重复劳动，但解除劳动关系不仅仅是劳动者向用人单位停止劳动获取报酬的事实行为，更涉及到用人单位与劳动者在劳动关系存续期间和解除之后产生的各项权利义务的处分，是一项复杂的法律活动，以黄某的智力和精神水平不足以清楚认识到解除劳动关系的法律后果。

黄某虽然在《技能工离职核签单》中签字，但未必能够清楚认识签署《技能工离职核签单》的意义，该行为也未经黄某法定代理人同意。某电脑制造公司因此主张黄某为自愿辞职，仲裁委员会不予采纳。

某电脑制造公司填写《技能工离职核签单》并交由黄某签字的行为应当认定为是某电脑制造公司主动实施了解除劳动关系的行为，因该解除行为不符合法律法规规定的解除条件，仲裁委员会裁决某电脑制造公司解除行为违法并支付黄某违法解除劳动关系赔偿金。

**七、某科技公司与何某违约金争议案**

**裁决要旨**

专业技术培训是用人单位出于生产经营需要，对部分岗位或特殊岗位人员就专项技能或专项知识提供的专业性培训，区别于一般的职业培训。用人单位以劳动者违反服务期约定为由请求劳动者支付违约金的，应就其完成了专业技术培训负举证责任。

**基本案情**

何某是渝中区某科技公司员工，任高级文员，双方订立了期限为2019年9月16日至2022年9月16日的《劳动合同》。

2019年9月16日，双方签订《员工专项培训协议》，约定某科技公司向何某提供健康管理师的专业技术培训，培训时间为2019年9月23日至27日，专项培训费用为24000元。

培训期间，某科技公司委托其法定代表人担任培训师，通过让何某抄写其认为重要的健康管理师知识的方式完成培训。

2019年10月9日，何某提交辞职申请书，劳动合同解除。

**仲裁裁决**

专业技术培训的目的是为了使劳动者能胜任更高层次或更加专业的工作，培训具有专业性和个体性。

一般来讲，用人单位应当委托具有培训和教育资格的第三方进行培训，并且有第三方出具的货币支付凭证。

本案中，何某的岗位是高级文员，日常工作不涉及健康咨询、指导，参加健康管理师培训不能为其带来与工作内容相关的特殊知识和技能；某科技公司的法定代表人作为培训师不具有培训和教育资格，未取得健康管理师证书，也不清楚考试日期、科目以及合格认定方式；在仲裁庭调查培训方式时，该法定代表人称“我觉得书上有用的知识就让何某抄在笔记本上”，亦未系统地向何某讲解传授知识。

综上，某科技公司虽提交了员工专项培训协议、某科技公司向其工会支付培训费的凭证、何某抄写的载有健康管理师相关内容的笔记本予以证明培训费用及内容，但亦不足以证明其完成了健康管理师培训。

故，仲裁裁决驳回了某科技公司违约金的仲裁请求。

**八、某外籍劳动者与某健身俱乐部二倍工资差额争议案**

**裁决要旨**

外国人来华工作需按照《外国人在中国就业管理规定》第十六条第一款之规定，持许可证书、劳动合同、护照等证件办理就业证。经审核获得中华人民共和国外国人工作许可证的，可以综合推定劳动者已与用人单位订立书面劳动合同。

**基本案情**

某外籍劳动者于2019年9月1日入职某健身俱乐部从事泰拳教练工作。双方口头约定月薪15000元，每月10日支付上月工资。

2020年5月12日，该健身俱乐部出具《离职证明》，表示其于2020年5月10日与该外籍劳动者解除劳动关系。

该外籍劳动者申请劳动仲裁，要求某健身俱乐部支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额。

**仲裁裁决**

根据《外国人在中国就业管理规定》第十六条第一款规定：“用人单位应在被聘用的外国人入境后15日内，持许可证书、与被聘用的外国人签订的劳动合同及其有效护照或能代替护照的证件到原发证机关为外国人办理就业证，并填写《外国人就业登记表》。”

该外籍劳动者于2019年8月15日经发证机关审核通过，领取中华人民共和国外国人工作许可证。双方依法订立的《劳动合同》为审核获批中华人民共和国外国人工作许可证的必要条件。故，该外籍劳动者称双方未签订书面劳动合同，不符合相关行政审批程序。

某健身俱乐部举示有双方当事人于2019年7月1日订立的《劳动合同》扫描打印件，并称原件留存于发证机关。

虽然该外籍劳动者陈述劳动合同上签字非本人所签，但未按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定举示相应证据反驳，应承担相应的不利后果。

综合该外籍劳动者来华工作事实及关于外国人在中国就业的相关规定，可以推定双方当事人已于2019年7月1日订立书面劳动合同。

故其要求某健身俱乐部支付未订立书面劳动合同二倍工资差额，缺乏事实依据，依法不予支持。

**九、柴某某与某电梯公司工伤保险待遇争议案**

**裁决要旨**

《社会保险费申报缴纳管理规定》第八条规定：“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工申请办理社会保险登记并申报缴纳社会保险费。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费”。用人单位在期限内申办社保登记并申报缴纳社会保险费的，可不受相关部门对超期未申办社保登记和申报缴费的处罚，但该三十日并非用人单位工伤保险待遇支付的免责期。职工在入职三十日内发生工伤但未参加工伤保险的，仍属于依照《工伤保险条例》规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的情形，应当由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

**基本案情**

柴某某于2019年5月31日入职某电梯公司，双方同日订立劳动合同，约定劳动报酬实行计件工资制，发薪日为每月30日。

2019年6月5日9时15分左右，柴某某在车间操作时，不慎受伤，经诊断为：左手第5指末节开放性骨折。

2019年6月13日被认定为工伤，经劳动能力鉴定为伤残拾级，无生活自理障碍。某电梯公司未给柴某某参加工伤保险。柴某某自2019年5月31日入职后至6月5日发生工伤前，共在某电梯公司工作4个工作日，之后未再提供劳动。

2019年8月5日，被申请人通过银行代发方式向申请人支付工资2014元。

2020年1月20日，柴某某通过中国邮政EMS特快专递向某电梯公司邮寄《劳动者解除劳动合同通知书》，以因工受伤后不能继续上班为由提出解除劳动合同，该邮件于2月13日由被申请人收发室签收。

柴某某因工伤待遇支付与某电梯公司无法达成一致意见，申请仲裁，请求裁决某电梯公司支付柴某某停工留薪期待遇、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、鉴定期间生活津贴、交通费、护理费、营养费等。

**仲裁裁决**

《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的各类企业、有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的各类企业的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

该条例第六十二条规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

仲裁裁决某电梯公司支付柴某某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期待遇差额，驳回柴某某其他仲裁请求。

**十、冯某某与某洁具公司工伤保险待遇争议案**

**裁决要旨**

工伤职工经过复查鉴定伤残等级提高的，不能重复享受停工留薪期，用人单位无需再次支付停工留薪期期间待遇。

**基本案情**

冯某某于2008年7月10日入职某洁具公司。

2017年3月23日诊断为职业性陶工尘肺壹期。

工伤认定后，于2017年11月13日经劳动能力鉴定为伤残柒级，无生活自理障碍。

2018年6月21日，冯某某又被诊断为职业性陶工尘肺贰期。

2019年1月7日经复查鉴定为伤残肆级，无生活自理障碍。

申请人申请劳动仲裁，要求某洁具公司支付2019年度住院治疗工伤53天的住院期间护理费。

**仲裁裁决**

《工伤保险条例》第三十三条规定，“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病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，由所在单位负责。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责”。

冯某某于2017年3月23日初次诊断为职业病（职业性陶工尘肺壹期），参照《重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市工伤职工停工留薪期管理办法的通知》（渝劳社办发〔2004〕210号）规定，其停工留薪期应当从初次诊断次日（2017年3月24日）起算三个月。

冯某某请求某洁具公司支付2019年度住院53天的护理费，该期间已超出申请人停工留薪期，不属于《工伤保险条例》第三十三条第三款规定的应由用人单位护理的情形。

故冯某某2019年度住院53天，某洁具公司无需支付住院期间护理费。

来源：重庆市劳动人事争议仲裁院

编辑：重庆市人社局

http://rlsbj.cq.gov.cn/zwxx\_182/tzgg/202105/t20210506\_9245920.html