

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〔2021〕2589号

申请人：方海华，男，汉族，某年某月某日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：广州家俬洁家政服务有限公司，住所：广州市海珠区琶洲蟠龙新街3号1508室。

法定代表人：钟玉环。

申请人方海华与被申请人广州家俬洁家政服务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人方海华和被申请人的法定代表人钟玉环到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月27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2021年8月11日至2021年8月26日工资4740元；二、被申请人支付申请人赔偿金8000元；三、被申请人支付申请人2021年8月11日至2021年8月26日未签订书面劳动合同二倍工资8000元。

被申请人辩称：一、申请人于2021年8月10日通过面试入职我单位，申请人阅读了招聘录用条件须知及岗位说明内容，及填写了入职表，申请人已确认签名。二、在申请人入职后，我单位安排其他同事及主管带教培训，希望申请人能尽快独立工作。三、申请人于2021年8月20日跟随另一位培训毕业的同事梁某去客户家清洗抽油烟机，但因二人未按照公司服务流程对现场做好保护膜，导致客户的抽油烟机外壳和灶台受到清洁药剂的腐蚀，从而我单位赔偿了客户15000元的赔偿金。事后，我单位与二人协商赔偿事宜，申请人就开始旷工，一直未到岗，我单位发出返岗通知予申请人，申请人仍未到岗。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2021年8月11日入职被申请人处，任家电清洗学徒，其被告知需跟师傅去客户处做实地工作，被申请人安排其具体工作内容和工作地点，约定工资标准为基本工资2500元，车费报销300元，伙食补贴300元，还有提成，被申请人至今未发放2021年8月工资。申请人提交其与被申请人的工作人员的微信聊天记录拟证明其主张。根据申请人提交的微信聊天记录载述，在2021年8月11日至2021年8月24日期间，有12天工作任务记录。被申请人对该证据的真实性予以确认，但被申请人辩称申请人于2021年8月10日填写入职申请表，2021年8月11日至2021年8月21日

是培训时间，故申请人入职时间为 2021 年 8 月 22 日。被申请人另主张申请人基本工资 2500 元，而提成、车费补贴、伙食补贴系需得到好评后才能得到，且培训期间不发放工资，故申请人真正独立工作的天数为 2 天；因申请人的工作时间为大小周，故 2021 年 8 月计薪天数为 27 天，其工资仅为 186 元。对此，申请人主张其 2021 年 8 月考勤为全勤并仅休息 1 天，故其不同意被申请人主张其 2021 年 8 月工资金额，但其主张其仲裁请求中的工资金额是以 27 天计薪天数来计算。在庭审中，申、被双方均确认申请人的最后工作日为 2021 年 8 月 24 日。经查，根据被申请人提供的《家俪洁劳务协议》中载明：“本协议期限为 24 月，本协议为 2021 年 8 月 11 日至 2023 年 8 月 11 日。”“每月劳务费：入职前三个月底薪 2500 元/月+绩效考核奖励 1000 元（按考核内容百份比例计算）+工单提成（附加在明细表+工单奖励），每月报销费：每月公司安排的任务的外勤交通费进行实报实销（凭单据报销）或常规性报销费 300 元/月补贴发放。”该协议首页乙方处为手写签名：“方海华”，协议盖有被申请人公章。申请人确认协议上首页乙方处为其签名并确认该协议的真实性。本委认为，首先，被申请人系作为核发劳动者工资待遇的用人单位，其在与申请人建立劳动关系时，必然存在与之约定薪资待遇之情形，此属于市场经济中劳资双方达成用工合意时首要谈及内容之范畴，符合大众认知的一般用工常识。被申请人提供的《家俪洁劳务协议》中已约定了申请人的工资构

成，与之庭中陈述前后矛盾，被申请人未能提供相应的证据予以佐证双方对工资构成进行过变更，仅凭其口述无法证实事实客观存在。其次，用人单位安排劳动者岗前培训，系出于满足其自身用工需求的目的，通过提升劳动者工作技能的方式确保劳动者入职之后尽快上岗、提供高效能的劳动输出，故先培训再上岗的情形之下，培训期间应当视为双方在履行劳动关系中的权利义务。在本案中，被申请人主张申请人在岗前培训期间，不属于正常到岗上班，故不发放工资。岗前培训属于申请人根据被申请人安排的到岗培训，该培训期间，申请人系跟师傅去客户处做实地工作，且已受被申请人管理，系为被申请人今后提供劳动作准备，也为之提供了相应的劳动，故在无证据证明存在其他约定的情况下，应当认定申请人培训期间系劳动关系，培训起始时间即为劳动关系建立之时。故被申请人主张申请人培训期间无需支付工资，该主张无事实依据和法律依据，本委不予认可。再次，被申请人当庭主张需申请人得到好评后才能得到车费补贴和伙食补贴。故被申请人作为核算工资、伙食补贴和车费补贴的主体，被申请人对申请人伙食补贴和车费补贴支付应负举证责任。但因被申请人在本案中未提供任何证据对申请人主张的车费补贴和伙食补贴予以反驳或加以举证，故其对该待证事实理应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。最后，被申请人主张申请人的工作时间为大小周工作制，即计薪天数为 25.75 天（21.75 天+2 天*200%）。但申请

人当庭主张其仲裁请求的计薪天数为 27 天，该计薪天数在法定范围内，属于当事人意思自治，系对其权利义务的自由处分。另，被申请人作为具有管理权限的用人单位，应对劳动者进行工作安排的考勤管理，被申请人未能提供证据证明申请人实际工作天数，故其应承担举证不能的不利后果。因此，本委采信申请人提供的微信聊天记录载述的其被安排工作任务天数 12 天作为实际工作天数。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 2021 年 8 月 11 日至 2021 年 8 月 24 日期间工资 1377.78 元 $[(2500 \text{ 元} + 300 \text{ 元} + 300 \text{ 元}) \div 27 \text{ 天} \times 12 \text{ 天}]$ 。

二、关于赔偿金问题。申请人主张其被要求其赔偿 5000 元给予客户，其害怕偿还该金额，故其于 2021 年 8 月 24 日不敢再回被申请人处上班。被申请人主张申请人于 2021 年 8 月 24 日开始旷工，其一直催申请人回来上班，但申请人一直不同意回去上班。被申请人提供《关于员工违纪的警告通知》拟证明上述主张。申请人主张其收到该通知时，已提交了仲裁申请。本委认为，根据申请人所述，其离职原因系因害怕赔偿而不再回被申请人处上班，且申请人未能提供证据证明系被申请人解除双方的劳动关系。据此，申请人所陈述的离职原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条所规定的用人单位应支付赔偿金之法定情形，故本委认为其该请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，但承认双方有签订劳务协议。被申请人确认双方签订劳动协议，并提供《家俬洁劳务协议》拟证明上述事实。本委认为，首先，根据庭审查明事实可知，申、被双方确认签订劳务协议，该劳务协议具有劳动合同必要的条款，可视为劳动合同。虽申请人仅在该劳务协议首页乙方处签名，落款处有被申请人盖有公章。由此表明，申、被双方对双方订立劳动合同已形成合意，故申、被双方并不存在未订立书面劳动合同之情形。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，用人单位支付二倍工资的前提系用人单位自用工之日起超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同的情形。在本案中，申请人入职时间不满一个月，且申、被双方已然存在订立书面劳动合同的事实。因此，申请人要求被申请人向其支付二倍工资缺乏必要前提和基础。综上所述，申请人要求被申请人支付未签订劳动合同二倍工资，缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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 2021 年 8 月 11 日至 2021 年 8 月 24 日期间工资 1377.78 元;

二、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 

二〇二一年十月二十八日

书记员 