

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〕2293 号

申请人：杨顺哉，男，汉族，某年某月某日出生，住址：
广东省雷州市附城镇。

委托代理人：欧舞静，女，广东泰旭律师事务所律师。

委托代理人：吴文琪，女，广东泰旭律师事务所实习人员。

被申请人：广州尊盛装饰工程有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南和平中街 3 号 1604 房。

法定代表人：陈勇坚，该单位总经理。

委托代理人：郑碧浩，男，广东合拓律师事务所律师。

申请人杨顺哉与被申请人广州尊盛装饰工程有限公司关于工资、双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人欧舞静和被申请人的委托代理人郑碧浩到庭参加诉讼。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 5 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 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 1

月 17 日工资 29500 元；二、被申请人支付申请人垫付费用 543.4 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 4 月 22 日未签订劳动合同的双倍工资差额 60750 元；四、被申请人支付申请人 2020 年 6 月至 2020 年 10 月高温津贴 750 元。

被申请人辩称：一、关于 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 1 月 17 日的工资以及垫付费用，申请人在职期间出现重大工作失误，导致我单位损失数十万元工程款，当时经双方协商一致，以申请人该期间的工资及垫付费用用作赔偿上述经济损失，故申请人之后并未要求我单位补发该期间工资。现申请人离职后又要求我单位支付该期间工资，缺乏契约及诚信精神。二、关于双倍工资差额，申请人于 2019 年 9 月中旬入职，其该项仲裁请求已超过仲裁时效。三、关于高温津贴，申请人工作地点在室内，主要负责室内装修，并不符合高温补贴发放条件。。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人入职时的月工资标准为 5500 元，自 2020 年 9 月起调整为 6500 元，被申请人未支付申请人 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 1 月 17 日期间的应发工资为 29500 元。被申请人主张该工资金额并未扣除申请人的个人社保费用。申请人则主张双方约定的工资标准并不包含其个人社保费用。被申请人主张因申请人在职期间存在重大工作失误，双方当时已协商一致以申请人 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 1 月

17日期间工资作为赔偿所造成的损失。被申请人为了证明该主张向本委提供了天汇三期1.2.4栋项目情况、工程通知单、监理工作联系单、天汇花园三期1.2.4栋室内装修微信群聊天记录、变更结算汇总表、超量结算汇总表等证据予以证明。申请人对上述证据均不予确认。另查，被申请人为申请人参加了社会保险。申请人主张其2020年9月至2021年1月每月个人缴费金额为304.24元，有社保缴费记录为证。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人主张双方约定其工资标准不包含个人社保费用，但未举证证明，本委不予采信。被申请人主张双方已协商一致以申请人2020年9月1日至2021年1月17日期间的工资冲抵申请人对其单位造成的经济损失，被申请人对此负有举证责任，现被申请人并无证据证明双方存在以申请人2020年9月1日至2021年1月17日期间的工资冲抵其单位经济损失之协商过程及结果，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2020年9月1日至2021年1月17日期间的工资27978.8元（29500元-304.24元×5个月）。如若被申请人认为申请人需赔偿其单位经济损失，理应另循法律途径追偿。

二、关于双倍工资差额问题。申请人主张其于2019年9月入职被申请人处工作，但不清楚具体日期。被申请人则主张申

请人于 2019 年 9 月 15 日入职，并提供了《管理人员花名册》、《管理员工工资发放记录表》、《工资发放表》、转账记录等证据予以证明。申请人对上述证据予以确认。另，被申请人没有与申请人订立书面劳动合同。本委认为，申请人确认其于 2019 年 9 月入职，但对具体入职日期陈述不清。而被申请人对申请人的入职时间提供了相关证据予以证明，故本委对被申请人主张的入职时间予以采信。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应向申请人支付未订立书面劳动合同双倍工资的期间为 2019 年 10 月 15 日至 2020 年 9 月 13 日，并自 2020 年 9 月 14 日起视为双方已经订立无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付 2020 年 9 月 14 日及之后未订立书面劳动合同双倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人 2021 年 8 月 5 日向本委申请仲裁，本案并无证据证明其关于未订立书面劳动合同双倍工资差额的权利要求存在时效中止或时效中断的情形，故申请人要求被申请人支付 2020 年 8 月 6 日之前未订立书面劳动合同双倍工资差额的请求，已超过仲裁时效，本委亦不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人 2020 年 8 月 6 日至 2020 年 9 月 13 日未订立书面劳动合同的工资 7429.58 元（ $5500 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 26 \text{ 天} + 6500 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 13 \text{ 天}$ ）。

三、关于高温津贴问题。申请人在被申请人处任职资料管理员，从事商品房室内装修方面的工作。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，由于申请人并非从事露天岗位工作，申请人亦未能举证证明其作业场所温度在 33℃ 以上，故申请人要求被申请人支付高温津贴，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于垫付费用问题。申请人主张其因工作原因产生垫付费用 543.4 元，并向本委提交了费用报销单予以证明，该费用报销单中的受款人处均有申请人签名。庭审中，申请人主张为简便双方报销手续，其在提交费用报销单时便需要在受款人处签名，待其领款后则无需再另行签名。被申请人对申请人主张的垫付费用不予确认，不同意支付该垫付费用。本委认为，按照申请人的陈述，申请人在费用报销单中的受款人处签名实际上是其对领取报销款的确认行为。现申请人提供的费用报销单中的受款人处均有其签名，但申请人并无其他证据予以推翻自身签署的报销单，且被申请人对其垫付费用也不予确认。故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国

国劳动合同法》第七条、第八十二条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条,《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2020年9月1日至2021年1月17日期间的工资27978.8元;

二、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性加倍支付申请人2020年8月6日至2020年9月13日未订立书面劳动合同的工资7429.58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;期满不起诉的,仲裁裁决书发生法律效力。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 温嘉毅

二〇二一年九月三十日

书 记 员 郭杏怡