

# 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〔2022〕867号

申请人：郭志辉，男，汉族，1969年5月27日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市海珠区光大同福幼儿园，住所：广州市海珠区革新路康榕街24号。

法定代表人：李文华，该单位园长。

委托代理人：彭浩中，男，广东纬韬律师事务所律师。

委托代理人：钟易扬，男，广东纬韬律师事务所实习人员。

申请人郭志辉与被申请人广州市海珠区光大同福幼儿园关于经济补偿金、高温补贴等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郭志辉和被申请人的委托代理人彭浩中、钟易扬到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1月15日向本委申请仲裁，于2022年2月25日、2022年2月28日分别向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2019年11月1日

至 2021 年 7 月 12 日没有签订劳动合同双倍工资 73500 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 336000 元；三、被申请人返还申请人 2019 年 12 月至 2021 年 7 月扣除的学杂费 4900 元；四、被申请人支付申请人因 2019 年 11 月没有购买工伤保险的经济补偿 7000 元；五、被申请人返还申请人 2020 年 8 月 29 日、8 月 30 日和 9 月 1 日因技能考试请假扣除的工资 841.6 元；六、被申请人支付申请人 2020 年 6 月至 2021 年 7 月高温补贴差额 750 元；七、被申请人返还申请人没收的红包 10 元和扣除的廉政奖励 100 元。

被申请人辩称：一、申请人先后于 2019 年 11 月 28 日、2020 年 12 月 1 日知悉并同意与某人才服务公司签订了劳动合同，由某人才服务公司支付劳动报酬和购买社保，我单位仅系用工单位，双方不存在劳动关系，故申请人提出未签订劳动合同支付双倍工资没有事实依据；二、申请人于 2021 年 7 月 12 日同意与某人才服务公司解除劳动关系，某人才服务公司已依法足额支付其经济赔偿金，申请人再次请求支付经济补偿于法无据；三、我单位的全体教职工在园区用餐均每月交 300 元伙食费，因中国工商银行进行代扣款时不支持“职工伙食费”摘要，故我单位只能使用相近的“学杂费”代替标注。我单位不存在违法侵权扣费的情形；四、申请人 2019 年 11 月 27 日试工，2019 年 12 月开始购买社会保险，满足三十日内购买的法律规定，故不存在没有购买社保而支付经济补偿的情况；五、申请人实际

是2020年8月28日、8月29日和9月2日请事假，该期间无实际进行工作，用人单位扣除事假期间的工资并无不妥，不存在违法扣工资的事实；六、某人才服务公司一直以“清饮补贴+高温补贴”200元发放申请人高温补贴费，某人才服务公司在2020年6月、7月、8月、9月每月已超额发放申请人高温津贴，其中申请人2020年7月和8月在厨房工作才20天，加之申请人并非每天均在高温岗位工作，申请人2021年6月至7月轮岗至烹饪岗才5天，但某人才服务公司已发放及补发申请人2021年6月和7月高温津贴合共500元；七、廉政奖金系福利并非工资，申请人收受供应商红包，违反我单位规章制度及经其签字确认的承诺书，某人才服务公司扣回多发的廉政奖励合法合理。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于没有签订劳动合同双倍工资、解除劳动合同经济补偿及2019年11月没有购买工伤保险的经济补偿问题。申请人2019年11月在被申请人处试工3天后，自2019年12月1日开始从事厨工工作至2021年7月12日。经查，申请人与案外人某人才服务公司签订了期限从2019年12月1日至2021年11月30日的劳动合同，该合同约定申请人的工作内容系在被申请人处任厨工，期间某人才服务公司每月支付申请人工资，为申请人缴纳社会保险费用，申请人与某人才服务公司于2021

年7月12日解除劳动合同，某人才服务公司支付了申请人经济补偿金。上述事实有双方举证的劳动合同、工行借记卡账户历史明细清单、社会保险个人缴费证明、解除劳动合同确认书、转账明细等为证。申请人主张其当初应聘及试工的主体均系被申请人，双方亦不符合劳务派遣的法律规定。本委认为，首先，建立劳动关系的主观合意是劳动关系成立的重要要素，结合本案查明的证据可见，申请人与某人才服务公司通过书面合同就劳动与报酬交换达成合意，系合同当事人对建立劳动关系的意思表示。其次，申请人在被申请人处开展的工作属于其履行与某人才服务公司的劳动合同义务的内容，同时某人才服务公司支付申请人对价的劳动报酬，属于申请人接受某人才服务公司工作安排的体现。最后，某人才服务公司对申请人履行缴纳社会保险费用的用人单位义务、行使用人单位解除权，双方切实履行了劳动关系项下的权利义务。鉴于本案现有证据未能证实申请人与被申请人就建立劳动关系达成合意，本委认为，申请人与被申请人不存在劳动关系，申请人要求被申请人支付没有签订劳动合同双倍工资、解除劳动合同经济补偿以及没有购买工伤保险的经济补偿的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于返还扣除的学杂费问题。申请人工作期间在被申请人处用餐。被申请人每月通过银行划款的方式以“学杂费”的名义向申请人收取伙食费300元。申请人主张被申请人未经

其同意每月从其银行账户扣取 300 元属于违法行为，要求被申请人返还该费用。被申请人主张其单位因银行没有伙食费的备注选项才选择了学杂费，且每月扣除的 300 元另由某人才服务公司以伙食补贴的工资形式支付给申请人。经查，被申请人每月均会通过微信提前告知全体教职工扣取伙食费。申请人举证的工资条有伙食补贴 300 元的项目。本委认为，申请人在被申请人处用餐，被申请人向申请人收取伙食费本无不妥，被申请人每月向申请人收取伙食费时均有提前告知，申请人理应知悉被申请人每月扣取的“学杂费”实指伙食费。双方在长达 2 年期间一直按该方式履行，加之申请人举证的工资条佐证了申请人每月收入含有等额的伙食补贴。因此，申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于返还扣除事假工资问题。申请人 2020 年 8 月 28 日、8 月 29 日和 9 月 2 日以考厨师证为由向被申请人申请事假 3 天，其当月所得工资未计算该 3 天没有出勤的工资。本委认为，如前所述，申请人与被申请人不存在劳动关系，且根据《广东省工资支付条例》第二十五条的规定，申请人因事假未提供劳动期间，用人单位可以不支付工资，由此，申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于高温补贴差额问题。申请人每月分别在烹饪岗、消洗岗和配餐岗被安排轮岗工作，其中消洗岗、配餐岗所在空间有空调及风扇。申请人举证的工资条显示，申请人 2020 年 6

月、7月、9月、10月、2021年6月和7月每月有清凉饮料补贴100元和高温补贴100元的工资项目。申请人据该工资条主张被申请人未足额支付其高温津贴，要求被申请人按150元/月支付2020年高温津贴差额及按300元/月支付2021年高温津贴差额，2020年8月被申请人有安排其回校准备开学工作及为回校的老师准备食物。本委认为，如前所述，申请人与被申请人不存在劳动关系。其次，结合申请人的工资条可见，申请人领取的清凉饮料补贴和高温补贴，均系针对每年6月至10月高温天气而发放，该2笔补贴均应属高温津贴范畴。同时参照《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条之规定，高温津贴系基于用人单位不能采取有效措施将劳动者作业场所温度降低到33度的前提、同时根据劳动者实际出勤且从事高温作业的天数而支付，结合本案查明的事实，申请人属室内作业且每月中仅部分天数轮岗至相对高温的烹饪岗，综合考虑申请人2020年6月至10月及2021年6月和7月实际在烹饪岗的工作时间折算后，申请人领取的高温津贴不低于现行法律法规规定的高温津贴标准。由此，申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

五、关于返还扣除的红包及廉政奖励问题。申请人被以收取供应商红包为由扣取“廉政奖励”100元。被申请人举证了2021年2月光大同福幼儿园“廉洁文化”进校园承诺书、绩效加分情况汇总表、工资条拟证明申请人违反其单位的廉政制度，并应扣回已发放给申请人的“廉政奖励”。该“廉洁文化”进校

园承诺书载有做好个人师德师风廉政防控提醒，承诺不收受学生家长礼金红包等内容；绩效加分情况汇总表显示申请人2021年3月分别就廉政评议加1分和关爱睡眠加0.4分，承诺书和绩效加分情况汇总表均有申请人姓名字样的签名。工资条显示申请人2021年3月有绩效评比140元。申请人主张承诺书和绩效加分情况汇总表的签名均不属于其本人所签，对该2组证据不予确认，其此前并不知道被申请人不允许收红包。本委认为，如前所述，申请人与被申请人不存在劳动关系。其次，被申请人举证的证据可以证明其单位已告知申请人相关廉政要求，也佐证了申请人2021年3月所得的绩效奖励系基于廉政评议等加分事实，虽申请人不确认被申请人举证的承诺书和绩效加分情况汇总表，并主张不知悉被申请人规定不允许职工收受红包，但申请人未能举证反驳该证据的内容，故应承担举证不能的不利后果，本委对申请人该主张不予采信。现申请人确存收受红包的情形，不符合领取廉政奖励的要求。由此，申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第二十五条，参照《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年四月十五日

书 记 员 李文舒