

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〕4711 号

申请人：龚巧，男，汉族，1968 年 12 月 9 日出生，住址：重庆市江津市。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：广州市金碧大世界饮食娱乐有限公司，住所：广州市海珠区工业大道南 701 号。

法定代表人：邢宾杰，该单位总经理。

委托代理人：杨柳青，女，该单位员工。

委托代理人：蔡丽，女，该单位员工。

申请人龚巧与被申请人广州市金碧大世界饮食娱乐有限公司关于加班工资、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。申请人龚巧及其委托代理人廖海燕和被申请人的委托代理人杨柳青、蔡丽到庭参加庭审。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 10 月 17 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 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 7 日工资 1834.48 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 10 月 7 日延长工作时间加班工资 17453.45 元、休息日加班工资 10874.14 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 2022 年 10 月 7 日高温补贴 2400 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 4 月 24 日至 2022 年 3 月 23 日未签订劳动合同的二倍工资差额 58300 元。

被申请人辩称：申请人 2022 年 10 月 1 日至 10 月 7 日没有上班，其中 10 月 4 日至 10 月 7 日亦非国家法定节假日。至 2022 年 10 月 17 日申请人才申请仲裁主张加班费，其请求 2021 年 8 月 1 日至 2021 年 10 月 17 日加班费已超过法定仲裁时效。申请人的工资构成为正常工作时间工资、加班费、个人奖金，其中加班费按正常工作时间工资标准 2650 元/月为计算基数。申请人所在岗位执行每周上班 6 天的工时制度，周总工作时长不超过 40 小时，对其涉及加班的，我单位已足额支付加班费。申请人清楚自己的工资结构、岗位、上班时间，从未对工资金额提出异议。我单位的员工均在酒店大楼室内工作，夏天有冷气，冬天有暖气，不存在高温工作的环境。申请人的招聘表和人事变动表已明确岗位、薪资、工作内容等劳动合同核心要素，故双方已签订劳动合同，申请人无权主张二倍工资差额，且二倍工资不属于劳动报酬，适用仲裁时效，其请求 2021 年 4 月 24 日至 2022 年 3 月 23 日二倍工资差额已超过法定仲裁时效。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人于2021年3月24日入职被申请人，岗位为电工，每周上班6天，从2022年10月1日起没有再上班，并于2022年10月7日向被申请人提交《被迫解除劳动合同通知书》。被申请人未向申请人发放2022年10月工资。申请人表示国庆期间其没有上班是因为在前期调解中被申请人承诺让其补休，没有对其排班。对此，被申请人予以否认，但确认没有对申请人不上班的行为作出处理。被申请人提供、经申请人确认真实性的工资表载明，申请人的工资结构为正常工资时间工资2650元+休息日加班工资，工资表列明申请人每月加班时间，经折算，休息日加班工资数额系以正常工资时间工资为基数计算的结果。另查，2022年9月23日申请人就加班费的问题向广州市海珠区劳动人事争议调解中心（下称调解中心）申请调解，经调解中心组织双方调解，被申请人表示需核实申请人主张的加班时长，再确定是否采用调休或支付加班费方式解决，申请人表示不同意采用调休方式解决，双方未能达成一致意见，后申请人申请本案劳动仲裁。本委认为，工资系劳动的对价，除法律规定的情形外，对未提供劳动期间主张工资的，当事人应当提供证据证明其符合计薪情形。本案双方在仲裁前曾经调解中心组织调解，未能达成一致意见，调解过程中被申请人为达成调解协议或者调解目的所作出的妥协或提议不作为认定案件事实的依据，且协商当前被申请人并无对申

请人主张的加班事实作出确认，所谓的调休提议亦需在确定加班事实的前提下方有实施的可能，存在不确定性，况且申请人彼时已表态不同意以调休方式解决加班争议，显然与其本案的主张相矛盾。故而，在申请人无正式向被申请人履行调休报批手续的情况下，申请人主张未提供劳动期间为补休，本委不予采纳，但10月1日至10月3日为国家法定节假日，属于带薪休假，应当予以计薪。结合申请人的薪资结构标准，因此，被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年10月7日工资365.52元（2650元÷21.75天×3天）。

二、关于加班工资问题。申请人每天工作8小时（含两次就餐时间），需打卡考勤，被申请人向申请人提供食宿。申请人向本委提供交接班登记本（部分日期）、微信聊天记录，拟证明其存在排班之外的延长工作时间加班。其中，交接班登记本显示手写工作记实，当班时间为17时30分至次日8时30分或7时至17时30分，每班十条左右的工作记录，包括巡查楼层、抄写配电运行数据、修复电器、处理马桶等，每条工作记录时长大部分在十分钟至半小时不等，总工作时长基本不超8小时，除申请人自己的签名外，交班及接班主管签名处没有相关人员的签名；微信聊天记录显示为部门工作群的工作沟通，其中有安排申请人上中夜班的通知。申请人以微信聊天记录被删除为由未能当庭出示该证据原载体。被申请人对上述证据均不予确认，表示交接班登记本系申请人自行记录，内容未经其

单位确认，当中某些日期并无对应打卡记录，可见与事实不相符；微信聊天记录不属于其单位的工作群，其单位无法查找核实该微信聊天记录的真实性。另查，申请人在调解中心调解时，曾表示其在交接班登记本上记录的工作时长不准确，且领导要求其不能多写工作内容（不超十条），交接班登记本由其掌握，但其亦会发到微信群给领导看；被申请人有分早、中、晚班次，但很多时候并非按班次排班，没打下班卡也是因为领导只要求打上班卡，申请人还表示每次用餐时间虽然有 1.5 小时，但经常因工作忙，过饭点被压缩用餐时间。本委认为，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，就当就加班事实的存在承担举证责任。本案申请人应当就其延长工作时间加班的主张提供证据证明。经审查，交接班登记本上的工作内容由申请人自行填写，工作内容未经被申请人相关人员确认，对于交接班登记本出现工作记录的日期却无打卡记录，申请人亦未能作出合理说明，结合申请人的陈述，可见交接班登记本工作内容存在非如实记录之可能，退一步讲，即使交接班登记本的记录情况属实，依据记录的当班时间及实际工作时长，亦可看出申请人虽待岗时间较长但劳动强度不大，系可自行合理安排作息时间的，从常理上理解，电工岗位亦不可能处于持续工作状态，且交接班登记本的工作日期有所选取，是否存在后续调休未能反映。因此，申请人主张延长工作时间加班，依据不足，

本委不予采纳。关于每周第6天上班的加班工资，从被申请人对申请人实行的工时制度及申请人的工资结构标准来看，被申请人对申请人实行不同于标准工时制的固定工时制度（每周上班6天）且劳动报酬相对固定的双固定用工模式，被申请人对申请人休息日加班工资之计算亦不违反法律法规之强制性规定，故申请人再行主张休息日加班工资，本委不予采纳。综上，申请人请求延长工作时间及休息日加班之加班工资，本委均不予支持。

三、关于双倍工资差额问题。被申请人没有与申请人签订劳动合同。经查，申请人2021年10月应发工资为6000元，2021年11月至2022年2月应发工资共计20597.87元，2022年3月应发工资为5300元。本委认为，招聘表和人事变动表不具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定之劳动合同必备条款，被申请人据此主张已与申请人签订劳动合同，不成立。因此，被申请人应当支付申请人未订立书面劳动合同的二倍工资。又，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，至2022年3月23日申请人在被申请人处工作满一年且未订立书面劳动合同，视为申、被双方自2022年3月23日起已订立无固定期限劳动合同，故申请人请求2022年3月23日双倍工资差额，本委不予支持。再，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人于2022年10月17日申请劳动仲裁主张双倍工资权利，现被申请人提出

仲裁时效之抗辩意见，鉴于本案无证据显示双倍工资之争议存在仲裁时效中止或中断之法定情形，故申请人请求 2021 年 4 月 24 日至 2021 年 10 月 17 日双倍工资差额，已超过申请仲裁的一年时效期间，本委亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人 2021 年 10 月 18 日至 2022 年 3 月 22 日未订立书面劳动合同的工资 27068.84 元（6000 元÷31 天×14 天+20597.87 元+5300 元÷31 天×22 天）。

四、关于高温补贴问题。作为一名电工，申请人未能向本委提供证据证明其属于室外高温作业人员，其请求高温补贴，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法》第四十四条，《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、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26 号）第四十二条之规定，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 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 7 日工资 365.52 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 2021 年 10 月 18 日至 2022 年 3 月 22 日未订立书面劳

动合同的工资 27068.84 元；

三、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 吴紫莉

二〇二三年二月二日

书 记 员 曾艺斐