

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〔2023〕2585号

申请人：何发雄，男，壮族，1970年9月21日出生，住址：广西横县。

被申请人：广东省科安电梯工程技术有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南1276号四楼403室。

法定代表人：周志军。

委托代理人：何绍色，男，该单位员工。

委托代理人：何灿健，男，该单位员工。

申请人何发雄与被申请人广东省科安电梯工程技术有限公司关于二倍工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何发雄和被申请人的委托代理人何绍色、何灿健到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年4月28日向本委申请仲裁，于2023年5月18日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人退还申请人工衣费400元、培训费1600元；二、被申

请人支付申请人 2022 年 3 月 2 日至 2022 年 8 月 31 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 28800 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日的工资差额 1200 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 2 日至 2022 年 8 月 31 日加班费 5296 元；五、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 4800 元；六、被申请人支付申请人华侨医院对重块安装费 200 元。

被申请人辩称：一、依据《员工入职登记表》，申请人已签名确认知悉公司为新入职员工配备劳保用品，含工衣、工裤、工鞋、安全帽等，入职之后工作未满一年离职需支付相关费用，工衣 100 元/件、工裤 100 元/条、工鞋 100 元/双、安全帽 50 元/顶。在任职期间考取资格证书（如工程师证、电梯证、电工证等），从报考之日起未满 3 年的，需支付考证的相关费用的内容，申请人在职期间领取了 2 件工衣，且在我单位考取电梯证，因此，须向我单位支付 200 元工衣费及考评费用 1600 元。另外，申请人在 8 月离职时住项目宿舍产生的水电费 100 元未支付给房东，因此，我单位代扣水电费 100 元并交给房东。申请人 2022 年 8 月拒绝代岗，因此，综合工资处于 4000 元/月的状态，经核算，申请人需向我单位支付工衣费 200 元、水电费 100 元、考证费 1600 元，所以应发工资为 2100 元，而我单位实际已支付申请人工资 2800 元。二、我单位已通知申请人签订劳动合同，申请人拒绝签订，虽然没有书面劳动合同，但有可证明我单位

通知申请人签订劳动合同的人证，并且申请人已签订劳动协议类的书面文件，如《员工入职登记表》已有劳动报酬证明及申请人离职时系由于个人原因，也承诺双方没有任何纠纷，申请人在《离职证明》已签名确认双方就劳动关系无其他未了事宜，因此，申请人请求我单位支付的工资、二倍工资差额不成立。鉴于申请人已离职 10 个月，现以不适当收入为目的，在没有证据情况下虚假伪造高收入现象来恶意向我单位索赔，完全违背了劳动法诚实守信精神，并且申请人惯性利用拒绝签订劳动合同为由向其他公司同样实施恶意索赔，同样以不诚实守信为前提向其他公司诈取不适当收入为目的。综上，申请人的请求不应得到支持。三、根据《员工入职登记表》，申请人的试用期工资为 3 个月，综合工资为 4000 元/月，包含工资、奖金、加班费、工程款、提成等所有款项，因此，申请人要求我单位支付工资差额无事实依据，我单位有证据证明申请人所述无依据，违反了劳动法第三条诚实信用原则，并且我单位实际发放给申请人 4 月、5 月的综合工资为 4300 元/月，存在多发放工资 600 元的情形。四、申请人要求加班工资没有事实依据，其该项请求不成立。五、申请人因个人原因离职，我单位也向申请人开具《离职证明》，而《员工离职表》和《离职证明》均有申请人的亲笔签名，确认双方就劳动关系无其他未了事宜，因此，申请人请求我单位支付经济补偿不成立。六、我单位需对申请人关于华侨医院对重块安装费的 200 元进行核实，如确有此事，

我单位可向申请人支付该安装费。

本委查明事实及认定情况

一、关于入职时间问题。申请人主张于2022年3月1日入职被申请人，任职维保员。被申请人则主张申请人于2022年3月2日入职，任职维保员。双方确认申请人最后工作至2022年8月31日离职。另查，申请人提供的仲裁申请书载明入职时间为2022年3月2日，申请人解释称其在2022年3月1日已搬到宿舍和驻点，当天开始熟悉环境，在2022年3月2日办理入职手续。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。本案中，按申请人自述，申请人在2022年3月1日并未实质为被申请人提供劳动，故申请人主张当天与被申请人建立劳动关系，本委不予支持。而申请人已在仲裁申请书载明其入职时间为2022年3月2日，与被申请人之主张吻合，故本委采纳被申请人主张的入职时间。

二、关于工资差额问题。申请人主张双方约定试用期工资为4000元/月，从2022年4月1日起调整为4800元/月，被申请人支付2022年3月至8月的工资分别为4000元、4300元、4300元、4600元、4800元、2800元，已足额支付2022年3月、7月、8月的工资，但未足额支付2022年4月至6月的工资。被申请人则主张申请人的工资为4000元/月，从2022年6月1

日起调整为 4300 元/月，另有岗位补贴 300 元，7 月份申请人顶岗所以获得额外 200 元，对于申请人所述已发放的工资无异议，属于足额支付工资。被申请人提供经申请人确认的微信聊天记录显示申请人于 2022 年 5 月 17 日询问被申请人人员由于上岗证过期工资暂定为 4000 元/月，现已重新考回上岗证，工资是否可以按回原约定的 4800 元/月，对方回复 4800 元/月是领班的工资，让申请人做熟悉后升为副领班，工资再调整为 4800 元/月，并告知申请人刚入职的人员工资才是 3500 元/月，申请人先后回复“哦”“多谢领导”“系”等内容。申请人还称其曾就工资发放提出异议，并要求被申请人补发工资，但被申请人不同意。本委认为，据双方确认的微信聊天记录可知，双方从未就申请人工资为 4800 元/月达成过一致协议，反而证明双方入职时商定的工资标准为 4000 元/月的事实，且从申请人已领取的工资情况来看，与被申请人主张的工资标准及调整情况一致。其次，申请人虽称其不认可被申请人发放的 2022 年 4 月至 6 月工资，但其未能举证证明其曾就此提出过异议，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，即本案未有证据证明申请人在职期间曾对被申请人发放的工资持异议，可推断申请人系知悉并认可被申请人的工资标准及工资计发方式。综上，本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 4 月至 2022 年 6 月工资差额请求不予支持。

三、关于加班费问题。申请人主张其每天工作时间为9时至18时，期间有吃饭、休息的时间，每月休息4天，如若搭档休息，其则需连续在岗，故其存在平日延时加班，被申请人应支付平日延时加班费。被申请人确认申请人所述工作时间，但称申请人并非持续工作，只系有任务安排时才需工作，申请人并不存在加班事实。另查，申请人当庭称其无法说明具体加班时间，亦未能当庭提供证明加班事实存在的证据。本委认为，虽然申请人每天在岗时间为9小时，但申请人同时确认其每天有用餐、休息的时间，故本委认为每天扣除1小时作为申请人午饭和午休时间更为符合日常工作规律和生活常理，即申请人每天实际工作时间并不超过8小时，并未超过法定日工作时间。其次，申请人作为主张权利的当事人，对自身请求事项首先应陈述具体且明确，而其当庭表示无法说明具体加班时间，即无法证明其请求的加班费金额系基于客观实际而统计得出，故申请人对此请求所依据的事实并未承担必要的说明责任及举证责任，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，申请人应承担举证不能的不利后果。综上，申请人未能充分举证证明加班事实的存在，故其关于加班费的请求缺乏事实基础，本委对申请人该项请求不予支持。

四、关于工衣费、培训费问题。申请人主张被申请人从其2022年8月份的工资中扣除了工衣费400元、培训费1600元，

应当予以返还。被申请人则主张其单位只扣除了工衣费 200 元、培训费 1600 元。另查，申请人签名确认的《员工入职登记表》载明被申请人为员工配备劳保用品，含工衣等，入职之后工作未满一年离职需支付相关费用，具体标准为：工衣 100 元/件等；被申请人提供经申请人确认的微信聊天记录显示被申请人的人员告知申请人，电梯证的报考费 1600 元由被申请人先垫付，若申请人工作满 3 年被申请人将不扣钱，若未做满 3 年，申请人需向被申请人支付 1600 元，申请人回复“好的，谢谢”；申请人在职期间领取了 2 件工衣，离职时间已退还给被申请人。本委认为，由查明可知，双方提及的工衣费、培训费均系从申请人的 2022 年 8 月份工资中扣除的，该部分费用属于申请人工资的一部分，即申请人本案请求的工衣费、培训费实质为工资差额。申请人虽称被申请人扣除其工资 400 元作为工衣费，但其未有证据证明其具体主张，而从其签名确认的登记表可知，被申请人已明确告知工衣费的标准，与被申请人主张的标准吻合，加之，综合被申请人扣除的金额及已支付的工资数额，亦与申请人的月工资标准吻合，故本委采纳被申请人主张扣除的工衣费数额。现申请人已向被申请人退还工衣，被申请人仍扣发申请人的工资作为工衣费，缺乏依据，故被申请人应返还申请人工资差额 200 元（工衣费）。其次，考取电梯证系对申请人自身技能的增值，该证书的考取不单适用于被申请人，同时申请人在其他单位任职亦可使用，故此对申请人的就业具有较大帮助。

而据聊天记录可知，考取电梯证需要培训费 1600 元，而该费用本应由申请人自行支付，然而被申请人作为申请人先行垫付，此后双方就该费用的最终承担方作出了明确约定，即聊天过程中的如若工作满 3 年由被申请人承担，未满 3 年由申请人自行承担，此属于双方当事人对该费用达成一致的约定，对双方当事人均有约束力，现申请人在被申请人处工作未满 3 年，按双方之约定，申请人应向被申请人支付 1600 元培训费，故申请人要求被申请人返还该项培训费，理据不足，本委不予支持。

五、关于华侨医院对重块安装费问题。申请人主张被申请人安排其完成华侨医院对重块安装工作，并承诺支付 200 元/人，该工作于 2022 年 4 月已完成，但被申请人未支付该费用。被申请人确认其单位有向申请人承诺支付对重块安装费 200 元，并称已支付该项费用，但其单位未有举证。本委认为，双方当事人对于被申请人应支付申请人对重块安装费 200 元作出了具体约定，而该部分费用属于申请人付出劳动后应得的劳动报酬，现被申请人未有充分证据证明其单位已履行该支付责任，应承担举证不能的不利后果，故被申请人应支付申请人华侨医院对重块安装费 200 元。

六、关于二倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，应支付二倍工资差额。被申请人则主张其单位有通知申请人签订书面劳动合同，申请人予以拒绝，且申请人填写的员工入职登记表载明有劳动报酬的内容，属于双方

签订劳动协议类的文件，另外，申请人已在《员工离职表》《离职证明》上签名确认双方就劳动关系无其他未了事宜。被申请人举证了《员工入职登记表》《员工离职表》《离职证明》，其中《员工入职登记表》载有申请人的个人信息、受教育情况、工作经历等内容，部门负责人意见处有“试用期 3 个月，工资 4000 元”的手写内容；《员工离职表》申请离职原因栏打印有“声明：本人在工作期间不存在工伤、职业病和因工作引起的任何身体不适症状，社保已按双方约定处理完毕，工资、奖金、工程款、提成等所有应收款项已结清，双方没有任何纠纷”的内容，离职人签名处有“何发雄”字样的签名；《离职证明》载明有“现该员工已完成离职手续，双方确认就劳动关系无其他未了事宜”的内容，签收人处有“何发雄”字样的签名。申请人对《员工入职登记表》予以确认，确认《离职证明》签收人处的签名为其本人的签名，但不确认《员工离职表》离职人签名处的签名为本人签名，并申请了笔迹司法鉴定。本委对申请人的笔迹司法鉴定申请委托了广东天正司法鉴定中心对《员工离职表》离职人签名处的“何发雄”字样签名进行笔迹鉴定，提供有《离职证明》《员工入职登记表》《劳动人事争议仲裁申请书》《证据清单》《劳动人事争议仲裁变更仲裁请求申请书》《庭审笔录》等作为样本，该中心于 2023 年 6 月 30 日作出鉴定意见，认定《员工离职表》离职人签名处的“何发雄”字样签名与上述样本签名不是同一人所写。本委认为，第一，劳动合同是明确用

人单位与劳动者之间权利、义务的书面协议，可以证明双方间劳动关系的存在，并以书面形式对劳动合同期限、工作岗位、工作地点、工资标准、工作时间等重要事项作出明确约定，故此《中华人民共和国劳动合同法》第十七条对劳动合同应当具备的基本内容作出了明确。本案中被申请人提交的《员工入职登记表》绝大部分内容为申请人的个人信息、教育状况、工作经历等个人资料，当中对于劳动合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假等内容均没有具体约定，与《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定劳动合同应当具备的内容相距甚远，鉴此，本委对被申请人提出《员工入职登记表》属于双方签订的劳动合同文件的主张不予采纳。第二，被申请人主张其单位已通知申请人签订书面劳动合同，然而申请人拒绝签订，其单位未能就此举证证明，应承担举证不能的不利后果。第三，经广东天正司法鉴定中心鉴定《员工离职表》离职人签名处的签名并非申请人本人的签名，即该表不能证明申请人曾作出过双方就劳动关系有关争议不存在任何纠纷的声明。第四，《离职证明》系由被申请人单方作出，该证明中的内容无需经得申请人的同意，故证明中的内容更多系被申请人单方的意思表示，另由该证明的设定来看，申请人系作为签收人在该证明上签名，此仅代表申请人收到该份证明，并不代表申请人作出放弃其他权利的声明，故单凭该份离职证明，不足以证明申请人确认了双方劳动关系的争议已全部清结。综上，被申请人未

依法与申请人签订书面劳动合同，根据《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合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人2022年4月2日至2022年8月31日未签订书面劳动合同的二倍工资差额。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，申请人无证据证明其关于二倍工资差额的请求存在仲裁时效中止或中断的情形，结合申请人申请仲裁的时间，申请人要求被申请人支付其2022年4月2日至2022年4月28日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，已超过一年仲裁时效，故本委对申请人该部分请求不予支持。综上，被申请人应支付申请人2022年4月29日至2022年8月31日未签订书面劳动合同的二倍工资差额18586.67元（4300元÷30天×2天+4300元+4600元+4800元+2800元+200元+1600元）。申请人要求被申请人支付其2022年3月2日至2022年4月1日未签订书面劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

七、关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人不足额发放工资，其被迫提出离职，当时系通过微信方式提出，因手机丢失，无法提供证据。被申请人则主张申请人系因个人原因提出辞职。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，劳动者提出解除劳动合同而用人单位应当支付经济补偿的条件为劳动者根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定解除劳动合同，且其理由被认定成立。本案

由查明可知，双方的劳动关系系由申请人主动行使解除权而解除，故申请人有责任举证证明其当时提出离职的具体原因，现申请人没有就此举证，即无证据证明申请人当时的真实解除理由，无法判定申请人提出的解除理由是否符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形之一，申请人应承担对待证事实举证不能的责任，故此，申请人要求被申请人支付其解除劳动合同经济补偿的请求，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合同法》第七条、第十七条、第三十八条、第四十六条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条，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）》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，被申请人一次性返还申请人 2022 年 8 月工资差额 200 元（工衣费）；

二、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 4 月 29 日至 2022 年 8 月 31 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 18586.67 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人华侨医院对重块安装费 200 元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本案笔迹司法鉴定费用 3600 元已由申请人先行支付，被申请人应向申请人直接支付该鉴定费用。

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 梁炜珊

二〇二三年八月二十九日

书 记 员 方正贤