

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〕4347号

申请人：李天琼，男，汉族，2000年1月2日出生，住址：广东省怀集县。

被申请人：广州市正友休闲娱乐有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1088号1088号之一会展南五路3号凤浦中路801号803号-101房（自编23）。

法定代表人：简丽。

申请人李天琼与被申请人广州市正友休闲娱乐有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李天琼到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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8月23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2023年6月30日至2023年8月23日高温津贴600元；二、被申请人支付申请人2023年6月30日至2023年8月23日周末加班工资7372.8元；三、被

申请人支付申请人 2023 年 6 月 30 日至 2023 年 8 月 23 日未订立书面劳动合同二倍工资 3825 元；四、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 4000 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 8 月 15 日扣工资 153 元；六、确认申请人与被申请人于 2023 年 6 月 30 日至 2023 年 8 月 23 日存在劳动关系；七、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 23 日工资 3678.1 元。

被申请人未提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于 2023 年 6 月 30 日入职被申请人处任卡丁车安全员，工作期间由法定代表人简丽和店长彭欣进行工作安排和管理，每月工资通过彭欣的微信转账发放，其最后工作至 2023 年 8 月 22 日。经查，申请人提供的招聘网页截图载明招聘的职位详情及招聘者名称；微信聊天记录显示微信备注名称为“店长(正友 kk 卡丁车俱乐部)”，对方微信用户向申请人发送了定位地点，具体位置与被申请人注册地址基本一致；工作服照片则显示“正友 kk 卡丁车”的字样。被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，申请人作为主张与被申请人存在劳动关系的当事人，在本案中已提供招聘信息截图、微信聊天记录和工作服照片等证据予以证明，而当中证据所显示的信息亦可反映“正友”字样，虽然证据内容

未完全体现被申请人的名称，但不可否认证据的表面形式及内容与被申请人的名称存在一定的关联。基于申请人存在劳动者举证能力较弱、举证范围受限的被动客观事实，故在其已提供初步证据拟证明双方存在劳动关系的情况下，被申请人若否认与其存在劳动关系，则应承担提供反证加以反驳的举证义务，然被申请人并未提供任何证据对本案查明的事实及上述材料予以反驳，故无法证实申请人所述内容及其提供的证据真实性存疑。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。鉴于被申请人未对申请人主张的入职时间和离职日期予以反驳，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）》第四十四条之规定，本委采信申请人之主张，据此确认申请人与被申请人于2023年6月30日至2023年8月22日期间存在劳动关系。

二、关于高温津贴问题。申请人主张其在户外工作，每周工作6天，工作地点仅搭建了铁皮棚，只配备风扇，但无空调。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，在劳动关系存续期间，劳动者的工作内容、工作地点及工作环境等与工作条件相关的方面，均系由用人单位进行安排及决定，即用人单位对劳动者享有工作管理和安排的权利。故根据权利义务对等原则，被申请人对申请人在职期间工作环境和场所应承担举证证明义务。庭审中，被申请人未能举证证明申请人工作场所温度

低于 33℃，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认定申请人属于高温作业人员。根据《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号）之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 6 月 30 日至 2023 年 8 月 22 日期间高温津贴 576 元（13.8 元+300 元+13.8 元×19 天）。

三、关于加班工资问题。申请人主张其每月工资为 4000 元，每周工作 6 天，休息日存在加班情形。本委认为，依查明的事实可知，被申请人在与申请人建立劳动关系时，已与其约定每周工作 6 天，每月工资为 4000 元。由于每月工资数额实际系当月工作天数的劳动对价，二者相互对应，故被申请人向申请人告知每月工作天数及每月工资数额时，即表明双方约定的月薪数额与每月工作天数相互契合，具有按劳取酬的性质。现行劳动法律虽赋予劳动者休息的权利，但亦规定用人单位在一定范围内安排劳动者于法定工作时间外提供劳动后，可通过支付加班工资的方式弥补劳动者额外工作导致无法休息的损失，故被申请人与申请人约定每周工作 6 天的行为，并不必然违反法律规定，其现给予申请人每周至少休息 1 天，符合法律规定的基本要求，而经折算，双方约定的每月工资数额并未低于以最低工资标准计算后的工资金额。因此，被申请人安排申请人每周工作 6 天，且约定每月工资 4000 元并无违反法律强制性规定，应认定为该工资标准已包含每月正常工作时间工资及休息日加班工资。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，

本委对此不予支持。

四、关于二倍工资问题。申请人主张在职期间未订立书面劳动合同。被申请人对此未提供证据予以反驳。本委认为，鉴于被申请人未举证证明已履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人2023年7月30日至2023年8月22日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额3096.77元（ $4000\text{元} \div 31\text{天} \times 2\text{天} + 4000\text{元} \div 31\text{天} \times 22\text{天}$ ）。

五、关于经济补偿问题。申请人主张其因被申请人未为其购买社会保险而提出离职。经查，申请人在本案中未提供相关证据予以证明，其当庭表示有录制视频可证明离职原因，但其未在举证期限内提供。本委认为，因申请人未在举证期限内提供证据以证明其当庭所主张的解除事由，故本案查明的现有证据无法证实其所述离职原因符合客观事实。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果，遂本委认为其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

六、关于2023年7月1日至2023年8月15日克扣工资问题。申请人主张2023年7月有31天，故其认为该月应获取多1天的工资。本委认为，双方约定的工资标准以月为单位，并非日薪或时薪，在被申请人向申请人支付的月工资数额符合双

方约定，且未违反法律强制性规定的情况下，即不存在未足额支付工资的情形。因此，申请人主张的内容不足以成为认定被申请人克扣工资的充分理由，其该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

七、关于 2023 年 8 月工资问题。申请人主张已领取 2023 年 8 月工资 2541.14 元。本委认为，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 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 22 日期间工资 2957.98 元 $[4000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (16 \text{ 天} + 3 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。因此，被申请人仍应向申请人支付上述期间工资差额 416.84 元（2957.98 元 - 2541.14 元）。

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，《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规〔2021〕9 号），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）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2023 年 6 月 30 日至 2023 年 8 月 22 日期间存在劳动关系；

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 2023 年 6 月 30 日至 2023 年 8 月 22 日期间高温津贴 576

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 2023 年 7 月 30 日至 2023 年 8 月 22 日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额 3096.77 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 22 日期间工资差额 416.84 元；

五、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 郑泽民

二〇二三年十月二十日

书 记 员 李政辉