

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〔2024〕264号

申请人：何振文，男，汉族，2000年12月30日出生，住址：广东省新丰县。

被申请人：福祿（广州）体育科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路20号之二103房。

法定代表人：张国强。

委托代理人：彭伟，男，该单位员工。

委托代理人：张溪林，女，该单位员工。

申请人何振文与被申请人福祿（广州）体育科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何振文和被申请人的委托代理人彭伟、张溪林到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年11月2日向本委申请仲裁及于2023年11月13日向本委申请增加、变更仲裁请求，最终提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年6月27日至2023年

10月31日期间工资低于广州市最低工资标准的工资差额1200元；二、被申请人支付申请人2023年7月27日至2023年10月31日未签署劳动合同的二倍工资6900元；三、被申请人支付申请人2023年6月27日至2023年10月31日高温补贴1255.2元。

被申请人辩称：一、申请人从事教学工作，需取得教师资格证，此属于双方协商一致约定在申请人取得教学证书前的薪资待遇过渡期，获得教学资格后，将调整其工资数额。二、申请人的工作地点系室内休闲场馆，外派校内教学地点都有遮阳棚，故不受高温天气影响。三、我单位在申请人入职后已将加盖公章的劳动合同给予申请人签署，但申请人收到后一直未将劳动合同归还，且并未告知我单位其未归还的原因，故我单位不同意支付二倍工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申、被双方确认申请人于2023年6月27日入职被申请人处，任高尔夫教练，大小周工作制，每月工资标准为底薪2000元+课时费（私教课200元/节，学校课程45元/节）。申请人主张双方约定的底薪2000元低于广州市最低工资标准，故被申请人需支付其工资差额。被申请人辩称申请人每月工资均高于2300元。经查，申请人提供经被申请人确认的工资明细表显示，申请人2023年7月至2023年9月应

发工资分别为 3911 元、3205 元、2805 元。申请人主张被申请人向其支付的 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日的工资低于广州市最低工资标准。另查，申请人提供经被申请人确认的工资转账记录显示，申请人 2023 年 6 月工资为 633.33 元。本委认为，首先，根据庭审查明的事实可知，申、被双方确认双方约定大小周工作制，即申请人实行有别于标准工时的工时制度。申请人在职期间均按照上述工作时间出勤，且双方约定申请人每月的工资标准为底薪加课时费。申请人未提供证据证明其在职期间曾对工资标准及工作时间提出异议，结合其在职期间均系按照要求正常提供劳动及履行职责的行为，且其亦提供每月的工资明细表拟证明工资数额及构成，据此表明其对被申请人关于工作时间及工资数额系持知悉且接受的态度。其次，最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。在本案中，虽被申请人与申请人约定底薪 2000 元，但申请人每月工资构成实际还包含课时费，即申请人实际应发工资系申、被双方约定基于申请人的工作时间而支付的相应劳动对价。加之，如前所述，因申请人未能提供证据证明其对双方约定的工资标准及工作时间提出异议，故本委认为申请人每月领取的工资已包含当月正常工作时间劳动报酬及休息日加班工资。经折算，申请人每月领取的工资数额不低于广州市最低工资标准折算的工资数额 2722.99 元。结合本案

已查明的证据可知，被申请人所支付的应发工资已高于广州市最低工资标准，故申请人要求被申请人支付低于广州市最低工资标准的工资差额，缺乏事实依据，本委不予支持。再次，申请人主张被申请人向其支付的2023年10月1日至2023年10月31日的工资低于广州市最低工资标准，但其未能提供证据加以佐证，故其需承担举证不能的不利后果。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签署劳动合同，故其要求被申请人支付二倍工资。被申请人主张其单位在申请人入职后已将盖章的劳动合同交付给申请人签署，但申请人领取后并未将劳动合同返还。被申请人提供其单位员工与申请人聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，被申请人于2023年9月18日要求申请人将劳动合同带回。申请人确认聊天记录的真实性，并确认被申请人曾交付劳动合同给其签署，但其在事后发现劳动合同载明的工资数额低于广州市最低工资标准，且劳动合同中的竞业限制条例存在权利义务不对等的情形，故其不同意签署该劳动合同。被申请人主张申请人在职期间并未就劳动合同条款事宜向其单位提出异议。本委认为，申请人主张被申请人所给付的劳动合同部分条款存在不合理的情况，但其未能提供证据证明其在职期间曾经就劳动合同的条款向被申请人提出过异议，故无法证明客观情况如其当庭所述。即便劳动合同如申请人所述存在不合理或不合法的

情况，申请人应当提供证据证明双方存在就劳动合同的条款进行商议的情形，而现查明证据无法证实双方就劳动合同条款存在协商的情形，故无法排除存在被申请人已依法履行与申请人签订书面劳动合同的法定义务，但系因申请人个人原因导致双方未签订劳动合同之情形。而根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，用人单位支付二倍工资的前提，系基于用人单位未依法与劳动者签订书面劳动合同，但在本案中，被申请人已交付劳动合同于申请人，并且有催促申请人交还该合同，据此可知，被申请人已履行其单位的法定义务，而申请人无证据或合理理由证明未签订劳动合同的原因。且二倍工资系属于用人单位在法定期限内不与劳动者签订书面劳动合同所承担的惩罚性赔偿责任，而该法律规定旨在稳定劳资关系，保护劳动者的合法权益，防止用人单位逃避义务。本案中，在被申请人已提供劳动合同，而申请人无合理理由解释未签订劳动合同之原因的情况下，再要求被申请人因此受到惩罚，有违公平合理原则。因此，申请人要求被申请人向其支付二倍工资差额缺乏必要前提和基础，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

三、关于高温补贴问题。申请人主张其每天在户外工作时间大约在 1-2 小时之间，故被申请人需支付其高温补贴。被申请人辩称申请人每天户外工作的时间仅为 1 小时，且其单位的户外教学地点都有遮阳棚，故不受高温天气影响。被申请人提

供申请人教学时的照片拟证明上述事实，该照片可看出有遮阳设施。申请人反驳称被申请人未提供其在户外教学的照片。本委认为，被申请人已提供证据证明申请人在职期间实际的工作内容以及工作环境和场所，而申请人未能提供证据对此加以反驳，而申请人亦无证据证明其户外工作环境温度高达或超过33℃，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委据此采信被申请人的主张。因此，申请人要求被申请人支付高温补贴，缺乏事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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 陈隽英

二〇二三年十二月二十九日

书 记 员 刘轶博