

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〕837 号

申请人：李兰花，女，瑶族，1983 年 3 月 5 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广东汉朝凤仪中医养生保健服务有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 53 号 4028-4。

法定代表人：安丽蓉。

委托代理人：吴瑞雪，女，广东百科律师事务所律师。

申请人李兰花与被申请人广东汉朝凤仪中医养生保健服务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。申请人李兰花和被申请人的委托代理人吴瑞雪到庭参加诉讼。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 12 月 6 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 2 月 1 日至 2023 年 7 月 4 日工资 19000 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 7 月 3 日未签订劳动合同经济补偿 57200 元；

三、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 7 月 4 日餐补 1500 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 4 日至 2023 年 6 月 30 日加班工资 429 元。

被申请人辩称：申请人已在越秀区劳动人事争议仲裁委员会就相同事实申请仲裁，若两案同时处理将增加我单位诉累。申请人未提供劳动合同，其提供的证据不能证明劳动关系，其系否与其他单位存在劳动关系应由其举证。请求驳回申请人仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其通过 BOSS 直聘网投递简历，当时发布招聘信息的单位为广东汉朝名人健康管理中心咨询产业有限公司，其在面试后于 2022 年 11 月 3 日入职被申请人，入职后在越秀区工作，在职期间签订空白劳动合同，试用期为 3 个月，每月工资为 2300 元，试用期后每月工资调整为 3500 元、餐补 300 元和提成，后于 2023 年 7 月 4 日离职。被申请人主张其与申请人于 2023 年 6 月后签订劳动合同，但申请人将劳动合同文本带走，单位目前并无留存，签订劳动合同前系由法定代表人进行专项培训。经查，申请人提供的转账记录显示其领取的款项为 5000 元；申请人在仲裁申请书中计算工资总额时将该 5000 元予以扣减。本委认为，被申请人答辩中虽表示申请人提供的证据不能证明劳动关系，但其当庭自认已与申

请人签订劳动合同，且申请人在本案中亦主张入职被申请人处，由此表明，双方存在建立劳动关系的主观合意。至于申请人在职期间在何处办公，工作地点系否被申请人注册经营地址，此均属于申请人不能控制和决定的范畴，申请人作为劳动者具有接受安排和管理的义务，其从事的工作行为系接受被申请人的用工指派和安排，属于服从用工管理而履行劳动义务的体现。因此，申请人工作地点不能作为否定与被申请人存在劳动关系的理由。另，根据《中华人民共和国劳动法》第六十八条之规定，用人单位应当建立职业培训制度，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。是故，被申请人基于自身管理经营需要而要求劳动者在正式工作前接受培训，实则系依法履行上述法律规定的培训义务，此属于劳动关系建立后的义务范畴。否则，如若双方劳动关系尚未建立，被申请人对申请人进行培训缺乏基础和前提；加之目前劳动法律法规并无将劳动者接受用人单位培训的行为独立于劳动关系之外，故结合现行法律规定，本委认为被申请人对申请人进行的培训行为属于履行劳动关系项下的义务体现，培训期系劳动关系期限的组成部分。由于被申请人未提供证据对申请人主张的月工资标准及拖欠工资的事实予以反驳，故其并无实际履行《广东省工资支付条例》第四十八条规定的举证义务，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，本委因此采信申请人主张的工资标准。综上，根据《中华

《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2月1日至2023年7月4日期间工资差额12821.84元（ $3500\text{元} \times 5\text{个月} + 3500\text{元} \div 21.75\text{天} \times 2\text{天} - 5000\text{元}$ ）。

二、关于餐补问题。本委认为，如前所述，基于双方当事人举证和能力，本委已采信申请人主张的工资标准。因被申请人未举证证明已支付申请人在职期间生活补贴，故其对此应承担举证不能的不利后果。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2月1日至2023年7月4日期间餐补1527.59元（ $300\text{元} \times 5\text{个月} + 300\text{元} \div 21.75\text{天} \times 2\text{天}$ ）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于加班工资问题。本委认为，申请人作为主张加班工资的当事人，对加班事实的存在负举证责任，但其在本案中并无提供充分有效的证据对此予以证明，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，故本委认为其该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

四、关于经济补偿问题。本委认为，申请人当庭自认在职期间已订立劳动合同，其虽主张劳动合同为空白文本，但二倍工资罚则系为督促用人单位履行与劳动者订立书面劳动合同义务，对不与劳动者签订劳动合同行为的惩罚。申请人在职期间既已签订劳动合同，则表明被申请人不存在未与其签订书面劳

动合同的情形。至于劳动合同系否空白文本，并非法律规定用人单位应承担二倍工资支付义务的法定条件。因此，鉴于申请人在劳动关系存续期间已签订劳动合同，故其要求被申请人向其承担未签订劳动合同法律责任缺乏依据，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第六十八条，《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》第四十八条之规定，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2023年2月1日至2023年7月4日期间工资差额12821.84元；

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2月1日至2023年7月4日期间餐补1500元；

三、驳回申请人其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年二月二日

书 记 员 李政辉