

# 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〕3983号

申请人：李俊文，男，中国香港籍，1999年12月30日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：广州基正管理软件有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路13-2号6楼。

法定代表人：张策。

委托代理人：张俊英，女，该单位员工。

委托代理人：刘艳琳，女，该单位员工。

申请人李俊文与被申请人广州基正管理软件有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李俊文和被申请人的委托代理人张俊英、刘艳琳到庭参加诉讼。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7月25日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年7月13日工资5775元。

被申请人辩称：一、申请人在自离时仍处于全脱产培训学习期，并未产生任何劳动成果。申请人于 2023 年 2 月 20 日与我单位签订培训协议，自愿参加我单位举办的为期 6 个月的专业技能培训学习，并承诺为我单位提供相应的劳动服务期。根据双方签订的培训协议和劳动合同约定：申请人的培训学习期为 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日，劳动合同期限为 2023 年 9 月 1 日至 2028 年 8 月 31 日，其中 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 8 月 31 日为参加工作后的学徒期；培训学习期间，我单位为其提供生活补助费 4200 元/月，并承担培训师资费不低于 800 元/月/人）、学习资料、办公设备与用品等费用，合计培训成本不低于 5000 元/月；培训学习内容由我单位根据劳动岗位专业工作要求进行统一安排，主要包括员工仪态素养、企业管理基础理论与方法、数据库开发与应用技术、Delphi 编程技

COMMS 一体化集成与应用技术以及其他必要的新技术、COMMS 超级大平台的操作与应用培训、现场实践培训等。我单位在申请人身上投入不低于 14015.04 元的培训成本。二、我单位通知申请人参加仪态素养训练，其谎称身体不适，拒不参加培训。申请人并未提交相应的医生证明，亦未按照我单位要求提前办理请假手续，2023 年 7 月 18 日至 2023 年 7 月 20 日无故缺席，属于旷工行为。三、申请人寻衅滋事，煽动我单位员工离职，给我单位造成巨大损失及极其恶劣的影响。四、因申请人在培训学习期间自离，属于违约行为，需偿还我单位为其承担的全

部技术技能培训与学习费用。

### 本委查明事实及认定情况

申、被双方确认申请人于2023年3月9日正式上班，双方在2023年2月20日签署《管理软件研发工程师培训协议书》约定6个月培训期，并约定在培训期间发放生活补助4200元/月，但需扣除相应餐费及水电费等生活成本，申请人于2023年6月1日至2023年7月13日期间产生生活成本共计492.02元（368.94元+123.08元），培训时间从上午8时到11时30分，下午1时30分到6时，大小周工作制，需打卡考勤，被申请人未为申请人缴纳社会保险费用及住房公积金。申请人主张其2023年6月整月考勤为全勤，而2023年7月8日请事假一天，2023年7月15日下午请事假0.56天，2023年7月17日下午请病假0.56天，2023年7月18日至2023年7月20日均请病假，但均没有提交病假单，因为其一直并未返回被申请人处，故无法提交病假单，其亦不清楚请假流程。被申请人确认申请人所主张的考勤情况，但主张根据其单位的请假制度规定，如需连续请两天及以上的需经过总负责人批准，其单位并未批准申请人的请假申请。被申请人另主张因双方约定了五年服务期，而申请人在培训期离职，违反双方约定的服务期，申请人应需返还其单位培训费，故未发放申请人2023年6月1日至2023年7月13日期间工资。申请人反驳称非其自身原因离职，系因

其于 2023 年 7 月 19 日与被申请人法定代表人发生口角后，被申请人将其踢出工作群。被申请人否认将申请人踢出工作群，仅系担心申请人发布不好的言论，将申请人踢出了培训群。经查，申请人提供经被申请人确认的考勤记录载明 2023 年 7 月 1 日（周六）、2023 年 7 月 2 日（周日）、2023 年 7 月 9 日（周日）、2023 年 7 月 16 日（周日）出勤描述均显示为“休”，2023 年 7 月 8 日、2023 年 7 月 14 日至 2023 年 7 月 15 日、2023 年 7 月 17 日至 2023 年 7 月 20 日异常原因显示为“缺勤”，其余日期均存在打卡记录，存在打卡记录的天数合计为 9 天。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条规定，“劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。”及根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”据此可知，培训费用及工资在本质上存在一定的区别，就此本委分析如下：其一，培训费用系基于专业技术培训而产生的直接费用，而工资系基于劳动关系存续期间用人单位向劳动者支付的劳动报酬。其二，培训费用系因用人单位安排劳动者参加培训而产生，工资系依据国家相关法律法规所规定及劳动合同约定而产生。从两者之间的产生依据亦可得出，培训费用的支付对象系培训服务单位

或第三人，工资的给付对象为履行了劳动义务的劳动者。因此，培训费用与工资存在实质性的区别。在本案中，被申请人所称的培训学习的生活补助费实质为劳动关系下的劳动报酬，而被申请人现以申请人未履行完服务期为由拒绝发放申请人工资，此属于混淆概念，此举有规避其单位作为用人单位支付劳动报酬义务之嫌。其次，培训费用系指用人单位为了提升劳动者的技能而向第三人支付的费用。被申请人应当提供票据或其他有效证据证明其单位向第三人支付了培训费用，证明其自身实际损失后再向申请人主张其自身权利，而非直接扣减申请人的工资。因此，被申请人关于扣减工资作为返还培训费之主张于法无据，本委不予支持。再次，申请人系基于双方的劳动关系，接受被申请人的管理及脱产培训，该培训目的是提升申请人个人技能，使其能够为被申请人创造更大的经营效益。因此，申请人参加培训的行为，应当视为履行对被申请人的劳动义务，据此，被申请人应当按照双方约定支付申请人该期间工资。再者，申请人在本次仲裁请求中仅要求被申请人支付其2023年6月1日至2023年7月13日期间工资，此属于当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年6月1日至2023年7月13日工资5175.94元 $[4200\text{元}+4200\text{元}\div(21.75\text{天}+2\text{天}\times 200\%)\times 9\text{天}-492.02\text{元}]$ 。

## 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实施条例》第十六条，《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：

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1日至2023年7月13日工资5175.94元。

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 陈 隽 英

二〇二三年九月十五日

书 记 员 李 政 辉