

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〕1016号

申请人：黄宇杰，女，汉族，2000年7月4日出生，住址：广东省封开县。

被申请人：广州市固本中医诊所有限公司，住所：广州市海珠区鳌洲大街28号201室。

法定代表人：张文瑶。

委托代理人：张嘉蓓，女，该单位财务。

申请人黄宇杰与被申请人广州市固本中医诊所有限公司关于确认劳动关系、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。申请人黄宇杰和被申请人的委托代理人张嘉蓓到庭参加庭审。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12月19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年8月21日至2023年10月18日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年9月21日至2023年10月18日未签订书面劳动合同二倍工资

差额 5000 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 18 日工资 2500 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 3 日至 2023 年 10 月 17 日餐补 450 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日扣除的工资 666 元；六、被申请人支付申请人因 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日扣除、拖欠薪酬造成被迫解除劳动合同的经济补偿金 2500 元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的请求，申请人与我单位签订了劳动合作协议，且不存在强迫签订的情形，协议上约定申请人离职需提前 30 天告知我单位，但是申请人没有做到。餐补在劳动合作协议中是没有规定的，是我单位自愿给申请人的。我单位委托第三方给申请人培训 7 天，培训费是 8000 元/人，合同期满我单位会退回这 8000 元的，申请人称没有钱，出于人道主义，代理人就帮她们申请每月扣 666 元。除了生活补贴外我单位还给申请人订餐。申请人 2023 年 10 月 18 日提出离职，我单位与申请人和另外三名员工沟通后，继续做 30 天，等新的人员到岗后再行离职，申请人等也同意第二天继续上班，然第二天申请人就向我单位发出了解除劳动关系通知书。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、二倍工资问题。经查，申请人于 2023 年 8 月 21 日入职被申请人，任职康复理疗师，签订《劳

动合作协议书》，培训期 1 个月，3000 元/月+餐补 30 元/天，试用期 3 个月，保底 5000 元/月+餐补 30 元/天，月休 4 天，2023 年 10 月 19 日离职。上述事实有双方确认的《固本国医馆入职表》、《劳动合作协议书》、工资表、转账记录等予以证明，其中《劳动合作协议书》显示，甲乙双方分别为被申请人与申请人，合同期限自 2023 年 8 月 21 日起至 2025 年 11 月 30 日止，含 1 个月培训期，3 个月试用期，申请人培训期间工资 3000 元/月，试用期工资 5000 元/月。据此，本委确认申请人与被申请人自 2023 年 8 月 21 日起至 2023 年 10 月 18 日止存在劳动关系。如上所述，申请人与被申请人签订有劳动合作协议书，该协议书具有合同期限、工资标准等劳动合同必备条款，故申请人要求被申请人支付 2023 年 9 月 21 日至 2023 年 10 月 18 日未签订书面劳动合同双倍工资差额的请求，本委不予支持。

二、关于 10 月工资和餐补问题。申、被双方确认扣除申请人 2023 年 10 月水电费后，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月工资和餐补共 2912 元。据此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月工资和餐补共 2912 元。

三、关于克扣工资问题。申请人主张经被申请人确认的其 9 月份工资表中，被申请人扣除了其 666 元培训费，应当返还。被申请人主张，该培训费在双方签订的劳动合作协议书中有说明，被申请人将扣除申请人培训费合计 8000 元（培训期工资和

试用期第一个月工资),之后在申请人12个月工资中每月返还,但因申请人当时表示身上无钱支付生活开支,故被申请人同意从申请人12个月工资中每月扣除666元培训费,该培训是指理疗器械的培训。劳动合作协议书显示第四条劳动报酬中第2点内容为“甲方安排培训老师给乙方培训,在培训期间所得的工资和试用期第一个月的工资,将会在乙方正式上钟服务客户之日起分12个月支付给乙方”。申请人表示该培训费系在其参加完培训后产生的,且开始的培训系被申请人的员工进行的。本委认为,在被申请人未提供产生专项培训费用相关凭证的情形下,本案申、被双方关于培训费的约定,不符合《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条的规定,且被申请人未有证据显示该培训费用系8000元,加之申请人对该培训费并未认可,被申请人应承担举证不能的不利后果,故被申请人应支付申请人2023年9月1日至2023年9月30日克扣的培训费666元。

四、关于经济补偿问题。经查,申请人与其他3名员工于2023年10月18日向被申请人提出离职,被申请人与申请人等4名员工沟通后,申请人等4名员工当场拿回了工衣,之后申请人于2023年10月19日向被申请人发送《被迫解除劳动关系通知书》,以被申请人变相克扣拖欠工资被迫解除与被申请人的劳动关系。申请人主张被申请人系劝其他3名员工继续上班,对其是表示因其在工作群里与老板叫嚣,即使回去上班,老板也不会同意。被申请人主张,因申请人拿回了工衣,所以默认

申请人也是同意第二天继续上班，但第二天申请人等4名员工都未继续上班，且申请人直接向其单位发送了《被迫解除劳动合同关系通知书》。本委认为，解除权属于形成权，该权利的实现以一方当事人向对方当事人作出明确意思表示为生效要件。本案，申请人于2023年10月18日向被申请人提出解除劳动合同的意思表示，在与被申请人沟通后，申请人10月19日亦未再继续上班，虽之后申请人又向被申请人发送了被迫解除劳动合同关系通知书，但该事后行为不能作为判定案件事实的依据。退一步讲，按照申请人提出的被迫解除的原因分析，被申请人扣减的系培训费，且10月19日未到双方约定的发放申请人2023年10月工资的时间，申请人提出的解除原因不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形。综上，本委对申请人系被迫离职的主张，不予采纳，故对申请人要求被申请人支付被迫解除劳动合同关系经济补偿的请求，不予支持。

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》第二十二条、第三十八条，《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：

一、确认申请人与被申请人自2023年8月21日起至2023年10月18日止存在劳动关系；

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 10 月工资和餐补共 2912 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 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日克扣的培训费 666 元；

四、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。

仲 裁 员 段晓妮

二〇二四年三月十四日

书 记 员 易恬宇