

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〕3482 号

申请人：欧祁阳，男，汉族，1987 年 10 月 10 日出生，住址：湖南省祁阳县。

被申请人：深圳轻喜到家科技有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区新滘中路 583 号大院 2 号 201。

负责人：王友鹏。

委托代理人：雷弘成，男，该单位员工。

申请人欧祁阳与被申请人深圳轻喜到家科技有限公司广州分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。申请人欧祁阳和被申请人的委托代理人雷弘成到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 5 月 22 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 2024 年 3 月 25 日至 2024 年 4 月 25 日工资 4500 元；二、被申请人支付申请人工具物料费 1000 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人于 2024 年 4 月 1 日签订劳动合同，劳动报酬实行计件制，每月 22 日发放工资，故申请人主张其月工资为 4500 元系说法错误。我单位已按照约定支付申请人劳动关系存续期间劳动报酬。我单位与申请人签订《特殊综合保底补贴协议》，约定综合保底补贴周期为 2024 年 3 月 15 日至 2024 年 5 月 14 日，补贴金额为 9000 元，在该周期内，无论何原因离职，我单位有权取消申请人补贴，按实际上单量计算服务费。二、我单位关联公司具有培训资质，系面向社会有需求的人员提供有偿培训的专业培训机构，培训结束后申请人可自主选择是否建立劳动关系。申请人签订培训协议，约定培训事项及费用，其中教学耗材费用由其承担，故此费用争议不属于劳动争议范畴。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2024 年 4 月 1 日入职被申请人处任工程师，每月保底工资 4500 元，最后工作至 2024 年 4 月 24 日，但被申请人并未足额向其支付在职期间工资。被申请人确认申请人主张的入职时间和工作岗位，但辩称申请人入职后至 2024 年 5 月 14 日期间每月综合保底工资为 4500 元，只有在工作满 2 个月以及正常出勤、未有客户投诉的情况下方可按上述标准领取工资，否则仅向其支付实际订单量的工资；被申请人另主张双方约定未工作满 6 个月的情况下，申请人需

返还领取的跟师费 300 元，故在扣除工具损耗费 500 元后，已向申请人支付在职期间工资 2020 元。经查，被申请人提供的《家居服务（工程师）专项培训协议书》约定“甲方提供免费培训，培训周期内入户跟单，发放补贴 50 元/单，补贴上限为 300 元/人。入户跟单补贴发放后，入职不满 6 个月离职的需全额扣回跟单补贴”，该协议书签订的日期为 2024 年 3 月 25 日。申请人对被申请人主张的工具损耗费数额予以确认，但反驳称其工作期间并未领取跟师费。本委认为，首先，在劳资双方存在劳动关系且无证据证明劳动者无故缺勤的情况下，根据《广东省工资支付条例》第四条之规定，用人单位确定劳动者工资标准不得低于广州市最低工资标准。也即，不论被申请人系否与申请人就工资标准进行协商约定，抑或被申请人就工资标准存在单方规定，均不得违反上述法律关于工资标准的下限要求，否则与劳动法律法规相悖，应属无效。其次，劳动者向用人单位让渡劳动力使用权的根本目的，系为获取劳动报酬以维持生存的基本需求及满足物质与文化发展的要求。劳动关系中用人单位支付劳动报酬的前提和条件，理应与平等民事主体间就合作关系而达成的合作费用存在本质区别，基于劳动报酬与劳动者及其家人生活及发展诉求相关联的特征，以及劳动报酬权较其他债权优先受偿的属性，已决定劳资双方就劳动报酬的约定不存在完全的契约自由及绝对的意思自治权利。再次，被申请人提供的现有证据无法有效证明申请人领取保底工资，需以工作满

相应月数为前提，故被申请人在未能提供充分证据对自身主张予以证明的情况下，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，本委故而对其该项主张不予采纳，据此认定申请人每月工资为 4500 元。最后，《家居服务（工程师）专项培训协议书》明确约定在入职未满 6 个月的情况下需扣回跟单补贴，由此表明，申请人接受培训的行为实与建立劳动关系相关联，该培训实为正式提供劳动前的岗前培训，培训的目的系为被申请人提供高效高质量用工服务，亦系为申请人快速有效履行劳动义务奠定基础，故该培训与劳动关系的建立具有不可分割性，二者不可相互独立，该培训活动对劳动关系的建立不具有排他性。是故，本委确认双方建立劳动关系的日期为 2024 年 3 月 25 日。综上，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 2024 年 3 月 25 日至 2024 年 4 月 24 日期间工资差额 1980 元（4500 元-2020 元-500 元）。

二、关于工具物料费问题。经查，申请人向被申请人支付工具费 1000 元。被申请人辩称申请人该费用系培训期间的款项，其系在培训后入职。本委认为，被申请人作为用人单位，在与申请人劳动关系存续期间，其负有向申请人提供劳动条件的法定义务，而该义务则包括劳动工具、劳动设备及工作环境的供给和保障。工具属于生产资料的范畴，而劳动关系本质上即为用人单位向劳动者提供生产资料，从而占有、使用及支配

劳动力的过程。依前所述，本委已认定双方劳动关系自2024年3月25日起建立，故申请人在此后接受的培训即为岗前培训，此系被申请人作为用人单位应尽的法定义务范畴，被申请人现主张由申请人承担工具费，实属将自身应尽提供劳动条件的法定义务转嫁至申请人，属于变相由申请人承担用工成本的情形，该行为既不合理，亦不合法，明显缺乏公平性，本委对此不予认可。因此，被申请人应退还申请人工具物料费1000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》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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2024年3月25日至2024年4月24日期间工资差额1980元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性退还申请人工具物料费1000元。

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 郑泽民

二〇二四年七月十七日

书 记 员 刘轶博