

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〕3481号

申请人：严钦呈，男，汉族，2000年10月22日出生，住址：广东省陆丰市。

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。

申请人严钦呈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。申请人严钦呈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15日至2024年4月30日工资6750元及工具费1000元；二、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿2250元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人于 2024 年 3 月 22 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 22 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、申请人于 2024 年 4 月 28 日向我单位提出离职，并表示不要继续向其派单。申请人该行为已产生单方解除劳动合同行为的效力。申请人通过企业微信方式通知我单位解除劳动合同符合法律规定，故其属主动提出离职而非我单位辞退。三、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、关于工资和工具费问题。申请人主张其于 2024 年 3 月 22 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 25 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；被申请人另主张申请人2024年3月工资为负值，且双方约定未工作满6个月的情况下，申请人需返还领取的跟师费300元，故在扣除社会保险费318.94元、工具损耗费500元及跟师费300元后，已向申请人支付在职期间工资1171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15日。申请人对被申请人主张的社会保险费及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，且对被申请人扣除该费用的行为不予认可。另查，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，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。因此，被申请人主张申请人2024年3月工资为负值实则与法律规定相悖，缺乏法律依据及合理基础。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，本委故而对于该项主张不予采纳，据此认定申请人每月工资为4500元。从次，被申请人虽提供证据拟证明申请人工作未满6个月的情况下需退还跟师费，但本案查明的事实未能证明其在申请人培训期间已按月及时支付跟师费，且如前所述，劳动者正常工作时间的劳动报酬不得低于广州市最低工资标准，故本委对其上述主张不予采纳，据此对其扣除申请人跟师费的行为不予支持。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15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15日至2024年4月25日期间工资差额4216.96元（ $4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 11 \text{ 天} + 4500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 19 \text{ 天} - 318.94 \text{ 元} - 500 \text{ 元} - 1171 \text{ 元}$ ）。另，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15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费1000元。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人单方取消其企业微信账号，单方解除与其劳动关系。被申请人对此不予确

认，辩称申请人于2024年4月24日左右主动提出离职。经查，被申请人提供的聊天记录显示，申请人向对方表示“这保底标准都没讲清楚，就是一笔带过……搞到现在单也没有，工资也没发，又要到6月22号，那我们员工都饿成干尸了……”“反正这边我是不会给你们干的啦……”本委认为，申请人未举证证明被申请人存在单方解除与其劳动关系之情形，故其主张的解除事由依据不足，本委不予采信。根据本案查明的证据可知，申请人系因工资标准及工资未发放事由表示不再提供劳动。依前查明的事实可知，被申请人并未及时足额支付申请人工资，故申请人据此要求离职符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿2250元（4500元×0.5个月）。

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15日至2024年4月25日期间工资差额4216.96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费 1000 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解除劳动关系经济补偿 2250 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