

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕2077-2080号

申请人：广州基正管理软件有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张策，该公司总经理。

委托代理人：张俊英，女，该公司员工。

被申请人（2077号）：许婉嫒，女，汉族，1999年11月24日出生，住址：河南省郸城县。

被申请人（2078号）：李志杰，男，汉族，2000年8月10日出生，住址：湖南省宜章县。

被申请人（2079号）：李俊文，男，1999年12月30日出生，香港身份证。

被申请人（2080号）：张凯，男，汉族，1998年10月15日出生，住址：湖南省宁远县。

4位被申请人共同委托代理人：张文明，男，广东芳华律师事务所律师。

案由：其他争议。

申请人广州基正管理软件有限公司诉被申请人许婉嫒、李志杰、李俊文、张凯劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人法定代表人张策及委托代理人张俊英、被

申请人许婉嫒、李俊文及 4 位被申请人共同委托代理人张文明参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：

（2077 号）请求被申请人许婉嫒偿还申请人所有培训成本费用 57419.98 元人民币，其中专业技术培训费 3 万元，培训生活补助费 27419.98 元。

（2078 号）请求被申请人李志杰偿还申请人所有培训成本费用 55966.53 元人民币，其中专业技术培训费 3 万元，培训生活补助费 25966.53 元。

（2079 号）一、请求被申请人李俊文偿还申请人所有培训成本费用 50358.01 元人民币，其中专业技术培训费 3 万元，培训生活补助费 20358.01 元；二、请求被申请人李俊文赔偿申请人招聘与培训损失 10126.76 元人民币。

（2080 号）请求被申请人张凯偿还申请人所有培训成本费用 57419.98 元人民币，其中专业技术培训费 3 万元，培训生活补助费 27419.98 元。

本案相关情况

各方无争议事项及本委查明情况：

一、培训协议：申请人与 4 位被申请人均签订《管理软件研发工程师培训协议书》，期限为，许婉嫒 2023 年 3 月 15 日至 9 月 14 日、李志杰 2023 年 2 月 23 日至 8 月 22 日、李俊文 2023 年 3 月 1 日至 8 月 31 日、张凯 2023 年 2 月 1

日至7月31日，培训学习内容根据申请人劳动岗位专业工作要求，由申请人统一安排，主要包括员工仪态素养、企业管理基础理论、企业管理信息化理论与方法、数据库开发与应用技术、Delphi 编程技术、COMMS 一体化继承与应用技术以及其它必要的新技术、COMMS 超级大平台的操作与应用培训、现场实践培训等。培训期内申请人每月付给许婉嫒 6600 元、李志杰 3900 元、李俊文和张凯各 4200 元作为生活基本保障费用，并约定培训期满后 5 年为服务期。协议还约定违约责任，若由于各被申请人个人原因，不能工作至服务期满的，各被申请人须偿还申请人提供的技术技能培训成本费用。

二、劳动合同：申请人与 4 位被申请人均签订了劳动合同，合同期限均为上述培训期满之次日起 5 年，劳动合同约定岗位为管理软件研发工程师。

三、生活补助支付情况：申请人每月通过银行转账方式向 4 位被申请人支付上月生活补助。

四、出勤：4 位被申请人最后出勤至 2023 年 7 月至 8 月期间。

五、社会保险：申请人未为 4 位被申请人缴纳社会保险。

六、仲裁情况：1、李俊文以广州基正管理软件有限公司（以下简称“基正公司”）为被申请人向广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求基正公司支付其 2023 年 6 月 1 日至 7 月 13 日工资 5775 元。广州市海珠区劳

动人事争议仲裁委员会于 2023 年 9 月 15 日作出穗海劳人仲案字〔2023〕3983 号仲裁裁决书，终局裁决，基正公司支付李俊文 2023 年 6 月 1 日至 7 月 13 日工资 5175.94 元。2、许婉嫔以基正公司为被申请人向本委申请劳动仲裁，请求确认双方 2023 年 3 月 16 日至 8 月 30 日期间存在劳动关系、基正公司支付 2023 年 7 月 1 日至 8 月 30 日期间工资 11499 元、基正公司支付解除劳动关系经济补偿金 6600 元。本委于 2023 年 12 月 25 日作出穗劳人仲案〔2023〕16781 号仲裁裁决书，非终局裁决，确认双方 2023 年 3 月 16 日至 8 月 30 日期间存在劳动关系、基正公司支付许婉嫔 2023 年 7 月 1 日至 8 月 30 日期间工资 11499 元、基正公司支付许婉嫔解除劳动关系经济补偿金 3062.92 元、驳回许婉嫔其他仲裁请求。

七、申请仲裁日期：2023 年 12 月 18 日。

各方有争议事项及本委认定情况：

一、关于返还培训成本费用。申请人主张，自 4 位被申请人入职起，其对各被申请人从数据库培训、程序员培训、管理专业等方面进行培训。其与广州方策企业管理顾问中心（以下简称“方策中心”）签订了《委托培训框架协议》，方策中心提供培训，其向方策中心支付培训费。广东省佛山市凤铝铝业有限公司（以下简称“凤铝公司”）系申请人驻佛山的研发中心，与申请人系业务合作关系，凤铝公司提供培

训的餐饮住宿，申请人向凤铝公司支付餐饮住宿费。2023年7月中旬申请人调4位被申请人到广州培训，但4位被申请人陆续请假、闹事、消极怠工，未再上班，除许婉嫔外其余3位被申请人都离开未进行考核，仅对许婉嫔进行综合考核，考核结果为未通过。至庭审当日，申请人与4位被申请人劳动关系未解除，仍存在劳动关系。4位被申请人均享受了相关培训以及住宿、餐饮，应当返还培训成本费用，该成本包含第三方专业技术培训费、生活补助费、导师费、餐饮住宿费。另主张，关于穗劳人仲案〔2023〕16781号裁决书，申请人准备向法院提起诉讼；关于穗海劳人仲案字〔2023〕3983号裁决书，申请人已向广州市中级人民法院提起诉讼，请求撤销裁决，目前该案在审理中。申请人提供委托第三方单位培训协议、培训协议、培训保证书、劳动合同、培训签到表、培训学习打卡记录表、培训生活补助费用发放表、解约手续办理方法告知书、李俊文滋事闹事视频、李俊文事件导致的招聘成本与培训损失、许婉嫔《四则运算分析文档》计算器实现结果及考核测评结果等证据，全部证据均为复印件或打印件，未提供原件或原始载体核对。

4位被申请人主张，培训协议是劳动合同的组成部分，并非独立存在，培训协议约定被申请人需遵守申请人的规章制度等，双方具备人身隶属性，双方建立劳动关系。申请人实际未安排各被申请人进行培训，也未证实支出过培训费，

4 位被申请人实际上是在凤铝公司提供劳动，该公司是申请人商业合作方，申请人发放的生活补助实际为劳动报酬。穗劳人仲案〔2023〕16781 号、穗海劳人仲案字〔2023〕3983 号裁决书均已生效，裁决书中认定申请人支付的培训生活补助费实质为劳动关系下的劳动报酬。各被申请人与申请人的劳动关系已经解除。请求驳回申请人的仲裁请求。4 位被申请人提供了工牌、排班表、工资银行流水、纳税记录、仲裁裁决书等证据。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。第一，申请人提供其与案外人方策中心签订的《委托培训框架协议》，各被申请人对该证据的真实性、合法性和关联性不予确认，主张申请人没有告知过与第三方签订该协议，且该协议为 2010 年签订，与常理不符。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条，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。申请人提供的《委托培训框架协议》为复印件，未提供原件核对，且未提供支付记录或相关票据等，不能证实其

基于上述协议向方策中心实际支付培训费、导师费，申请人也未提供证据证实向凤铝公司支付各被申请人的住宿餐饮等费用，不能证实损失实际发生，本委对申请人该证据及主张不予采信。第二，申请人提供培训签到表、培训学习打卡记录表等，各被申请人对该证据的真实性不予确认。申请人提供的上述证据均为电子证据截图，未提供原始载体核对，也未提供电子证据公证文件，表格上未显示有各被申请人签名确认，不能证实各被申请人全脱产培训的事实，不能证实申请人已向各被申请人提供了协议约定的培训学习内容，本委对申请人该证据及主张不予采信。第三，根据《中华人民共和国劳动法》第六十八条，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。该条规定的职业培训与《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定的专项技术培训是两种类型的培训。职业培训指对准备就业和已经就业的人员，以开发职业技能为目的而进行的技术业务知识和实际操作能力的教育和训练；而专项技术培训是为了满足特殊岗位的需要，针对特定的工作领域、岗位技能或者专业知识进行的有针对性的培训。从培训对象看，申请人对包含4位被申请人在内的新员工进行培训，新员工完成培训并经考核通过后才能上岗工作，属于对新员工的岗前培训。依劳动合同约定，

各被申请人受聘意向为管理软件研发工程师，从培训内容看，培训协议约定的培训内容均与各被申请人自身业务相关联，申请人提供培训目的是为使各被申请人更好的熟悉、掌握与其工作岗位相关的技能和业务，特别是实操技术技能，从而胜任岗位工作，而非以此获得专门技术或取得专门资质，培训内容未超出各被申请人日常工作业务范畴，该培训有别于针对特定的专项技术进行的培训。申请人主张为各被申请人提供了专项技术培训，本委不予采信。第四，劳动合同约定，培训与学习属各被申请人工作内容的组成部分，申请人基于劳动关系对各被申请人的培训，目的是提高各被申请人的实操技术技能，从而为其创造更大的经营效益，故申请人向各被申请人支付的生活补助费实质应为工资，申请人主张返还生活补助费无事实依据。第五，申请人提供的证据不足以证实因各被申请人个人原因导致劳动合同解除，对此亦应承担举证不能的后果。综上，申请人的证据不能相互印证形成完整的证据链，不能证实已向4位被申请人提供专项技术培训，其为此向方策中心、凤铝公司支出培训费、导师费、餐饮住宿费等，应承担举证不能的后果，本委对申请人该主张不予采信，对申请人主张4位被申请人返还培训成本费用的仲裁请求不予支持。

二、关于李俊文赔偿损失问题。申请人主张，李俊文在培训室里闹事、散播谣言导致正在培训的7、8个员工离职，

该行为给其造成损失，包含路费、招聘会费用、相关招聘费用等合计 10126.76 元。申请人提供李俊文滋事闹事视频文字整理稿、李俊文事件导致的招聘成本与培训损失、其他员工离职申请书等证据。被申请人李俊文不确认散播谣言及造成损失的事实。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，申请人应当对损失的产生及该损失与李俊文行为之间的因果关系进行充分举证。申请人提供李俊文滋事闹事视频文字整理稿为申请人自行制作，未提供该视频原始载体，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19 号）第九十条第（五）项，无法与原件、原物核对的复制件、复制品不能单独作为认定案件事实的根据。本委对该证据不予采信。且，从该文字整理稿的内容显示，2023 年 7 月 19 日申请人法定代表人张策与李俊文发生冲突，并不能证实李俊文闹事、散播谣言导致其他员工离职的事实，其他员工离职申请书也并未显示系因李俊文原因导致离职。申请人提供的李俊文事件导致的招聘成本与培训损失系其自行统计制作，未提供支付记录等佐证，也不能证实该损失与李俊文行为之间的因果关系，申请人应承担举证不能的后果。综上，申请人主张李俊文赔偿损失事实及法律依据不足，本委对该请求不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动法》第六十八条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条之规定，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九十条之规定，裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。

仲 裁 员：崔 征

二〇二四年一月二十九日

书 记 员：谢 馨 颐