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〔2025〕356号

申请人：何某梅，女，汉族，1994年12月14日出生，住址：广东省徐闻县。

被申请人：广州某某管理有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：卢某华。

委托代理人：黄悦，女，广东启源律师事务所律师。

委托代理人：马梦儿，女，广东启源律师事务所实习人员。

申请人何某梅与被申请人广州某某管理有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何某梅和被申请人的委托代理人黄悦、马梦儿到庭参加庭审。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11月20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10月1日至2024年10月31日工资14870元；二、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年11月19日工资8534元；三、被申请人支付

申请人违法解除劳动合同赔偿金73965元；四、被申请人支付申请人2024年6月1日至2024年10月31日加班费5405元；五、被申请人支付申请人2023年11月18日至2024年11月18日未休年假工资6827元。

被申请人辩称：一、因双方对2024年10月和11月工资金额争议较大，故我单位暂未支付申请人该两个月工资。申请人2024年10月工资需要扣除罚款500元和退回因会员退费业绩提成1346元。申请人于2024年10月1日私教课上失职造成安全事故，我单位依照规章制度对其作出留职查看决定，但申请人在此期间多次出现违规违纪行为，我单位为保障会员利益及自身市场声誉，从2024年11月起不再安排申请人上课，该月工资按应底薪2500元的标准折算；二、根据法律规定，申请人2024年度应休年假天数为4天，但申请人2024年实际休年假5天，不存在应休未休年假的情况，申请人请求2023年11月至2024年11月未休年假工资没有事实依据，仲裁庭应依法驳回；三、根据我单位的薪酬制度，申请人每月工资由基本工资和课时费等组成，课时费“多上多得”，包含加班费。我单位打卡系统设置打卡时间为9时至18时，而实际中，部分会员有下班后或者周末、节假日上课需求，申请人作为教练与会员双向选择上课，不存在我单位安排申请人加班的情形，我单位不认可申请人主张的加班时间也不同意支付加班费；四、我单位制定相应规章制度明确规定瑜伽教练岗位规准、处罚措施，且经申

请人本人签名确认，因此，我单位制定的规章制度程序合法，申请人应当遵守。2024 年 10 月 1 日，申请人在给私教会员董女士授课过程中因辅助不到位造成董女士受伤，引起董女士的不满和投诉，申请人却隐瞒不报，违反了《瑜伽教练工作岗位守则制度》第十二条“奖惩制度”表格第 2 行、第 4 行规定，我单位于 2024 年 10 月 7 日对申请人作出处罚决定，对申请人罚款和留职查看。申请人留职观察期间继续上私教课玩手机、课不对版、上课离位、未对会员进行引导、未做好会员档案管理多次违规违纪，违反了《瑜伽教练工作岗位守则制度》第二条第⑤点规定。鉴于申请人出现重大违规违纪行为被处罚后仍继续多次违反规章制度，不仅严重扰乱我单位管理秩序，无法保证课程质量，严重损害消费者会员的合法权益的行为，我单位依照规章制度、劳动法律法规解除劳动合同，属于合法行使解除权，不构成违法解除，无需支付赔偿金。综上，申请人的仲裁申请均缺乏事实和法律依据，恳请仲裁庭予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经审查，申请人于 2022 年 5 月 27 日入职被申请人处任瑜伽教练，双方签订了期限自 2022 年 5 月 27 日至 2025 年 5 月 26 日止的劳动合同。被申请人于 2024 年 10 月 7 日向申请人作出《关于宏宇同创汇何某梅工作失职处罚决定》，内容为申请人在 2024 年 10 月 1 日在给会员董某授课过程中辅助不到位，

手拉墙绳使董某瞬间在墙绳倒立体式中摔倒在地（头颈先着地），且在事故发生后没有及时向上级领导汇报，按《瑜伽教练工作岗位守则制度》第五条第3点、第4点的规定，对申请人进行处罚500元等处理，正文下方空白处有申请人签名。上述事件经过描述与被申请人提交、经申请人确认的2024年10月1日监控视频内容基本一致。被申请人自2024年11月1日起没有安排申请人上课，申请人向被申请人表示不接受调整工作岗位、恶意降薪的安排，被申请人没有另作调整，至2024年11月19日，被申请人向申请人送达《解除劳动合同通知书》，双方解除劳动合同。申请人2023年11月至2024年9月工资依次为16575.6元、19190.6元、12800元、5373.91元、9114元、19601元、17532元、14456元、14170元、19984元、13850元。经计算，合计162647.11元。

一、关于工资问题。经查，申请人在职期间执行每周休息1天的工时制度，月工资由基本工资、课时费、业绩提成等构成，申请人提供劳动至2024年11月18日。申请人确认被申请人核计其2024年10月应得工资为14870元。被申请人主张申请人上述工资除有代扣代缴个税748元和社保费用547.24元外，另有扣款500元和因会员退费需退回提成1346元；因申请人11月没有上课，故按2500元/月的标准核发该月出勤工资。被申请人举证了会员协议2份、收款收据2份、律师函拟证明2024年10月存在会员退费。上述证据显示被申请人分别在2024

年4月18日和6月27日收取会员陈女士共31000元，陈女士在11月1日通过律师函提出，因被申请人擅自更换其瑜伽教练（何某梅），要求被申请人退款。申请人表示客户退费并非其个人原因造成，不同意退回提成。本委认为，对于2024年10月工资。上述查明的《关于宏宇同创汇何某梅工作失职处罚决定》经申请人签名确认，应推定申请人对该决定当中内容知悉且接受，故被申请人据上述决定对申请人进行500元扣款处理，本委予以采纳。又被申请人举证的会员协议、收款收据及律师函不足以证实被申请人退费已实际产生，加之律师函可以印证该会员退费原因是其对被申请人更换老师的行为不满，被申请人要求申请人退回提成，依据不足，本委不予支持。经计算，被申请人应支付申请人2024年10月工资13074.76元（14870元-个税748元-社保费用547.24元-扣款500元）。对于2024年11月工资，申请人工作岗位为瑜伽老师，工作收入以课时费为主，被申请人安排申请人停课直接影响申请人的工作收入，在申请人明确提出异议的情况下，被申请人对申请人作停课处理并主张按2500元/月核发工资，缺乏依据，本委不予采纳，并酌按申请人离职前十二个月月平均工资，即14751.43元[（162647.11元+14870元-500元）÷12个月]，作为核算申请人2024年11月工资的基数。结合申请人的工时制度，经计算，申请人请求2024年11月工资8534元，未超出本委核算的金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于加班工资问题。申请人主张其超过正常上班时间累计76小时，超出的正常上班时间有属于客户约私教课，也有属于店长安排团课，2024年10月11日至10月14日每天被安排9时至22时打电话给客户卖课。申请人举证了打卡记录、微信记录拟证明其上述主张。本委认为，加班行为并非仅系简单的时间经过，而系强调体现在一定时间内所从事的具体劳动过程，申请人仅凭上下班打卡起止时间主张系其实际劳动时长，而缺乏证据证实其在上述期间从事被申请人的工作以及具体的工作内容，显然依据不足。且申请人月收入包含的课时费发放系以授课量为前提，该些授课必然有部分发生于约定正常工作时间之外即加班时间。由于申请人的月收入主要根据其当月完成的授课情况进行计发，若申请人欲获取较高工资收入，则必须增加授课的完成量，此过程具有多劳多得的性质，也由此必然导致申请人的工作量增加以及出现延长工作时间的结果。鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间对此工作时间存在异议，应视申请人为了提高劳动报酬而自主决定增加工作量。现申请人获取的课时费与工作内容及时间相对应，实际系对其约定工时外额外劳动付出的对价，与加班工资具有相似的性质。综上，申请人请求2024年6月1日至2024年10月31日加班费，本委不予支持。

三、关于年休假工资问题。经查，申请人在2024年3月27日、3月29日、3月30日、5月2日、5月3日、11月1日

休年假。申请人主张2024年3月和5月休假5天属于2022年5月至2023年5月的年休假,11月1日休假属于次年的年休假。被申请人不认可申请人该主张，表示其单位没有安排职工年休假跨年休假。本委认为，鉴于本案没有证据证明双方约定被申请人跨年度安排申请人年休假，以及申请人在2023年5月27日前已存在连续工作满十二个月的情形，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条的规定，申请人自2023年5月27日起享受年休假，并根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，经折算，申请人2023年应休年休假为3天（219天÷365天×5天，不足一天部分不享受年休假），2024年应休年休假为4天（323天÷365天×5天，不足一天部分不享受年休假）。结合申请人的工时制度，计算得出申请人日工资为495.85元[14751.43元÷（21.75天+4天×200%）]，故被申请人应支付申请人2023年未休年休假工资2975.1元（495.85元×3天×200%）。申请人2024年已休满年休假，其请求2024年未休年休假工资，本委不予支持。

四、关于违法解除赔偿金问题。经查，被申请人以申请人自2024年10月起多次严重违反公司纪律为由提出与申请人解除劳动合同，具体理由包括上述查明申请人2024年10月1日授课期间董女士受伤事件，还有10月14日申请人在大器械团课期间大部分时间坐在旁边闲聊，在女神一字马团课休息术未

站在教练位置上和引导会员，以及申请人10月24日为2位会员上课时，没有按照为会员制定的课程内容授课。被申请人举证了监控视频、《体态评估信息表》《课程确认表》拟证明其单位作出解除决定的依据。其中，监控视频内容为申请人授课情形，1分至8分多钟不等。申请人确认上述证据的真实性，表示其根据会员当时实际情况临时存在调整课程内容的情况，会员没有对课程质量提出异议。本委认为，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。本案中，对于申请人2024年10月1日授课期间董女士受伤事件，被申请人对申请人该工作过失行为已明确作出过处罚决定，被申请人对申请人工作过失的处理应以此终结。对于申请人10月14日和10月24日的授课表现，即便申请人存在授课行为未按岗位守则规定进行的情形，被申请人作为管理主体，也应当首先作出批评和警告处理，现本案查明的证据，不足以证实申请人工作期间存在严重违反劳动纪律、工作严重失职等行为。用人单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定作出解除劳动合同是一种严厉的解雇行为，应充分有效履行举证义务，否则承担违法解除劳动合同之不利后果。现被申请人未能充分有效举证证明申请人存在严重违反劳动纪律或被申请人规章制度的情形，故其单位作出的解除行为依据不足，应属违

法，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金73757.15元（14751.43元×2.5个月×2倍）。

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》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第九条、第十条、第十一条、第十二条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，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10月工资13074.76元;

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2024年11月工资8534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年未休年休假工资2975.1元;

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金73757.15元;

五、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　吴紫莉

二〇二五年一月二十七日

书　记　员　张秀玲