

# 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〕1485号

申请人：许某丽，女，汉族，1990年2月10日出生，住址：江西省赣州市大余县。

委托代理人：金旺龙，男，北京市隆安（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市某某瑜伽有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某，该单位总经理。

委托代理人：杜金敏，女，广东红棉律师事务所律师。

申请人许某丽与被申请人广州市某某瑜伽有限公司关于病假工资、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。申请人许某丽及其委托代理人金旺龙和被申请人的委托代理人杜金敏到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年2月7日向本委申请仲裁。申请人请求：  
一、被申请人支付申请人2024年9月6日至2024年12月5日

病假工资 21904 元；二、被申请人支付申请人 2023 年度、2024 年度未休带薪年假工资差额 8951.82 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 48675.56 元。

被申请人辩称，一、申请人与我单位于 2023 年 5 月 2 日签订劳动合同，2023 年 6 月 15 日经双方协商一致签订劳务合同，双方从劳动关系变更为劳务关系。根据劳务合同约定，申请人需要遵守我单位规章制度、接受我单位管理，合同附件薪酬表显示申请人薪酬构成为底薪 3000 元+全勤 500 元，另外薪酬项目若未完成当月任务，需扣减相应数额，因此，申请人主张其与我单位存在劳动关系、底薪 5000 元/月与事实不符；二、关于病假工资，申请人与我单位系劳务关系，申请人 2024 年 9 月 6 日请假一个月，于 2024 年 10 月 5 日请假期满，2024 年 10 月 13 日申请人再次向我单位请假至年底，但未向我单位提供任何证据材料，我单位基于双方合作关系同意其请假。即使双方是劳动关系，以及如申请人主张存在患病医疗期，根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条和《广东省工资支付条例》第二十六条规定，根据申请人实际参加工作年限和在我单位的工作年限，申请人的医疗期为 3 个月，即在 2024 年 12 月 5 日期满，故我单位仅需按照广州市最低工资标准 2300 元/月的 80%即 1840 元/月支付 3 个月病假工资。申请人在 2024 年 12 月 31 日期满后没有返岗工作、请假或说明情况，双方以实际行动解除劳动或劳务合同。申请人主张的应发工资包含 KIP

考核工资、提成或绩效，均需要申请人在岗或提供相应课时服务才可以拿到，此外，还包含申请人与我单位、案外三家公司合作的躺瘦项目工资，该应发工资未真实反映申请人实际工资情况；三、申请人不存在未休年休假，即使双方是劳动关系，根据《职工带薪年休假条例》第四条的规定，申请人请假超过2个月不应再计算年休假工资；四、关于违法解除的问题，我单位从未有辞退申请人的意思表示，申请人仅凭被移出群聊且在人事否认的情况下认为我单位作出辞退并要求赔偿金，无任何事实和法律依据，实际上是申请人请假期满后未在回我单位上班，双方以实际行为解除劳动或劳务关系。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于病假工资问题。经查，申请人于2023年5月2日入职被申请人处任瑜伽老师和店长，双方签订了自即日起3年期限的劳动合同。被申请人与申请人于2023年6月15日签订了劳务合同，双方在该合同中根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》协商一致约定如下内容：被申请人安排申请人承担福泽园店店长工作，申请人工作时间根据被申请人安排，申请人应遵守被申请人员工守则及规章制度，达到被申请人各项要求和标准并接受被申请人的管理等等，没有约定合同期限。合同附件一《福泽园店合伙人店长薪酬表》显示申请人底薪由“无责”3000元、“全勤”500元、“月度

总结、月度计划、薪酬表” 300 元、“8 次/月培训” 100 元/次和“4 次/月话聊” 100 元/次构成，另有 kpi 奖励、业绩提成、课时费、奖励分红等。申请人于 2023 年 9 月 12 日经广州市海珠区市场监督管理局核准登记为股东。申请人工作期间使用钉钉打卡，申请人每月制作福泽园店职工工资表，经财务核对后被申请人向申请人月结工资。申请人自 2024 年 9 月 6 日起向被申请人申请病假 1 个月，并提交了相应的就诊材料，此后申请人没有再提供劳动，至 10 月 13 日，申请人向被申请人法定代表人陈某表示，其复查时医生告知其目前嗓子情况最少需要 3 个月时间恢复，其与家里人商量后决定 2024 年不工作了，在家调理身体，对方回复好的。上述查明事实有劳动合同、劳务合同、微信聊天记录为证。申请人主张双方签订的劳务合同明确了其工资构成，是作为此前签订的劳动合同的补充协议。因其术后声带神经受损无法说话，无法正常开展其岗位工作，故向被申请人申请自 2024 年 10 月 6 日起休病假至年底，陈某作为被申请人负责人是表示同意的。被申请人主张双方签订劳务合同是从原劳动关系变更为合作关系，申请人作为店长可以取得整个门店的业绩提成。申请人在 2024 年 10 月 6 日后没有向其单位提供任何就诊资料，其单位同意申请人休事假。申请人向本委提交了微信聊天记录，该证据显示申请人告知用户“珠江医院。甲状腺黎医生”其发不出声，对方回复神经水肿慢慢消退的，不用担心。被申请人确认该证据真实性，并表示该证据

不属于医生的诊断结果及证明。本委认为，首先，本案中，双方于2023年5月2日签订劳动合同，达成建立劳动关系的合意。虽双方在2023年6月15日以劳务合同名义另达成书面协议，但结合该协议内容以及双方实际享有和履行的权利义务来看，申请人通过为被申请人提供劳动获取劳动报酬，在提供劳动过程中需服从被申请人的指挥管理、接受被申请人的规章制度约束，双方具有管理与被管理的人身隶属性，双方签订的劳务合同具备劳动关系项下的权利义务内容，因此，被申请人据双方签订该劳务合同的行为主张双方自2023年6月15日建立劳务关系，缺乏依据，本委不予采纳，并认定双方存在劳动关系。

其二，经被申请人同意，申请人2024年9月6日至2024年10月5日休病假，被申请人应支付该期间病假工资。根据《广东省工资支付条例》第二十四条的规定，鉴于本案没有证据证明双方就申请人病假工资计发标准另达成协议，故被申请人应参照广州市最低工资标准80%，即1840元/月（2300元×80%），支付申请人2024年9月6日至2024年10月5日病假工资1840元（1840元×1个月）；其三，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人作为主张权利的当事人，对其主张符合休病假条件的主张负有首要的举证责任。申请人在本案中未能提供相关就诊诊断材料证明其在2024年10月6日至2024年12月5日符合休病假的条件，故经被申请人同意申请人2024年10月6日至2024年12月5日休假，应属于事

假。申请人请求 2024 年 10 月 6 日至 2024 年 12 月 5 日病假工资，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于年休假问题。经查，被申请人已核发申请人 2024 年 9 月工资 653 元。双方确认用工关系履行至 2024 年 12 月 31 日。申请人主张其每月休息 1 天，在职期间没有休年休假，其 2024 年 1 月至 8 月的工资依次为：9455.13 元、6141.47 元、16768.9 元、3703.75 元、8775.13 元、9112.55 元、21216.89 元、8158.27 元，另被申请人与案外几家公司合作联营“躺瘦”项目，被申请人安排其负责整个项目的运营工作，该项目单独核算提成，其中 2024 年 4 月其负责“躺瘦”项目的培训，无法参与被申请人月度总结等工作，故其该月没有发放 KIP 和全勤，其 2024 年 3 月至 8 月获得该项目提成如下：5600 元、12795.19 元、6429.8 元、6429.34 元、4946 元、1530 元，属于工资收入。被申请人主张申请人除上课、店长赋能外，其余时间自行安排休假，年休假已休完，且申请人请事假累计 20 天以上，不再享有年休假，其单位确认“躺瘦”项目由其单位与案外几家公司合作联营，申请人是其中两家公司的股东，故才有资格参加该项目，该项目单独核算的提成不属于申请人服务其单位的劳动或劳务报酬。申请人向本委提交了如下证据：1. 微信聊天记录，显示申请人在 2023 年 8 月至 2024 年 9 月期间先后与用户“人事梁某”和“邓某萍”沟通薪资、业绩结算的内容，对方向申请人发送名为月份薪（工）资表、业绩表、躺瘦体验卡工资、

报销汇总表等电子文档;2.富泽园店工资表(2023年6月至2024年8月),显示有底薪、KIP、全勤、月度总课费、提成、业绩等明细,申请人表示员工姓名“伊一”即指其本人,其中2024年4月申请人的底薪为1050元,KIP、全勤均为0元;3.躺瘦薪资表(3月至8月),显示由课费、业绩提成等项目。被申请人对上述第一项证据予以确认,对第二项和第三项证据不予确认。被申请人未向本委提交申请人原始工资支付台账。本委认为,其一,根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定,被申请人属于统筹安排职工休年休假的用工主体,对申请人年休假休假情况负有举证责任,鉴于被申请人在本案中并未提供证据证实申请人年休假休假情况,也未能举证证明其单位在申请人2024年10月6日至2024年12月5日请事假期间仍正常核发工资,故被申请人关于申请人已经休完年休假或申请人请事假累计20天以上不再享有年休假的主张,均缺乏依据,本委不予采纳。其二,根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十二条的规定,鉴于本案没有证据证实申请人在2024年5月2日前已连续工作满12个月以上符合休年休假的条件,故本委认定申请人自2024年5月2日起享受年休假,经折算,申请人2024年应休年休假为3天(244天 $\div$ 365天 $\times$ 5天,不足一天部分不享受年休假)。其三,根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定,被申请人作为用人单位,对申请人的工资支付情况负有举证责任。现申请人已举证了微信聊

天记录、富泽园店工资表、躺瘦薪资表拟证明其工作收入情况，且被申请人未能举证证实申请人参与“躺瘦”项目系申请人作为股东身份自主选择参与，申请人举证的2024年4月富泽园店工资表可以印证申请人关于其因2024年4月参与“躺瘦”项目培训而未能完成富泽园店月度总结的主张，从而可以佐证申请人从事“躺瘦”项目工作是在其工作时间内进行，属于申请人接受被申请人安排的工作内容范畴，故申请人参与“躺瘦”项目所获取的收入应属于申请人为被申请人提供劳动的对价。鉴于被申请人未向本委提供原始工资支付台账等证据证明申请人离职前十二个月月工资支付情况，故被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张2024年1月至8月的工资数额，包括富泽园店工资和“躺瘦”项目薪资，均予以采纳。经计算，申请人2024年1月至2024年8月总收入为121062.42元（9455.13元+6141.47元+16768.9元+3703.75元+8775.13元+9112.55元+21216.89元+8158.27元+5600元+12795.19元+6429.8元+6429.34元+4946元+1530元），申请人离职前十二个月月平均工资为10296.29元 $[(121062.42\text{元}+653\text{元}+1840\text{元})\div 12\text{个月}]$ ，结合申请人的工时制度，申请人日工资为288.01元 $[10296.29\text{元}\div (21.75\text{天}+7\text{天}\times 200\%)]$ ，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人2024年未休年休假工资1728.06元 $(288.01\text{元}\times 3\text{天}\times 200\%)$ 。申请人请求2023年度未休带薪年休假工资，

本委则不予支持。

三、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。经查，被申请人经营门店所在物业在2024年12月26日对外发出《“广州市某某瑜伽有限公司退租声明》，内容为“广州市某某瑜伽有限公司”已退租，将于2024年12月31日起不再继续于该物业营业。申请人主张双方于2025年1月1日解除劳动关系，原因是被申请人即日起停止经营。被申请人主张虽其单位门店不再经营，但其单位仍可以给申请人提供工作岗位及相关职务，申请人请假期满未返岗，双方于2024年12月31日解除劳务关系。本委认为，被申请人所经营的门店自2024年12月31日起停止对外经营，虽被申请人主张双方此后未再履行用工关系系申请人请假期满未返岗提供劳动，但被申请人并未能举证证明其单位在2024年12月31日以后有主动与申请人沟通工作安排事宜和催促申请人上班，而申请人表示拒绝，故被申请人该主张缺乏依据，本委不予采纳，并认定双方因被申请人停止对外经营而无法继续享受和履行用工关系的权利义务，自2024年12月31日起解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿。虽申请人在本案中请求违法解除劳动合同赔偿金，但考虑赔偿金与经济补偿金同属解除或终止劳动合同的补偿范畴，为减少诉累，本委按经济补偿处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系

经济补偿 20592.58 元（10296.29 元×2 个月）。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》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，《职工带薪年休假条例》第四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第九条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第二十四条、第四十八条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条之规定，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 9 月 6 日至 2024 年 10 月 5 日病假工资 1840 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 年未休年休假工资 1728.06 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 20592.58 元。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤

销裁决。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

二〇二五年四月十日

书 记 员 张秀玲