

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〕7669号

申请人：徐春珠，男，汉族，1964年3月18日出生，住址：湖南省耒阳市。

被申请人：上海佩琪信息技术有限公司深圳分公司，营业场所：深圳市福田区。

负责人：吴佳洋。

委托代理人：何智聪，男，该公司员工。

案由：解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人徐春珠诉被申请人上海佩琪信息技术有限公司深圳分公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人徐春珠、被申请人委托代理人何智聪参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付2019年7月10日至2024年3月10日期间的年休假工资差额13275元；二、被申请人支付2022年5月至2024年3月18日期间法定节假日加班费10620元；三、被申请人支付违法解除劳动关系经济补偿金11500元（当庭明确仲裁请求为被申请人支付解除劳动关系经济补偿金11500元）；四、被申请人依法为申请人补缴2019年至2024年3月18日期

间的养老、医疗、工伤、失业保险及住房公积金。

相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、工作岗位：广州广电物业处任保安。

二、签订劳动合同情况：双方签订有书面劳动合同。

三、工作时间：每周上班六天。

四、考勤方式：面部识别打卡考勤。

五、工资情况：每月工资固定4600元；没有工资条；每月中旬被申请人总公司通过银行转账方式向申请人支付上个自然月工资。

六、保安班组交接班记录本：申请人上班时会填写保安班组交接班记录本。

七、加班费约定：劳动合同中约定加班费计算基数为2300元/月。

八、最后工作日：2024年3月17日。

九、劳动关系情况：双方劳动关系已终止，因申请人达到法定退休年龄。

十、申请劳动仲裁日期：2024年4月11日。

双方有争议的事项及本委认定的情况：

一、关于劳动关系的问题。庭审中，被申请人主张，申请人第一次入职其单位日期为2022年5月6日，但申请人于2022年12月31日因个人原因而离职，后又于2023年3月1日再次入职，两次入

职分别签订有劳动合同，中途离职时有写辞职申请，其出具离职证明时申请人有在存根上签名确认，均已提交证据及原件予以核对；申请人2024年3月18日已满60周岁，出现劳动合同的法定终止情形，故其向申请人发出终止劳动合同通知书告知双方劳动关系于2024年3月18日终止。申请人主张，其2022年5月6日入职被申请人处，不存在中途离职的情况，后收到被申请人发出的终止劳动合同通知书，与被申请人劳动关系于2024年3月17日解除；被申请人所提交的辞职申请、出具离职证明存根有原件，但是两份文件上签名字样均非其本人所签，但不申请对其签名字样做笔迹鉴定；其所提交的银行流水中，缺少了2023年1月、2月工资的发放记录，是因为这两个月的工资发放至其建设银行卡，该两个月工资的发放单位为广东圣隆保安服务有限公司，转账备注为工资，当时其主管要求其于广东圣隆保安服务有限公司签订劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人虽不确认存在2022年12月31日中途离职的情况，但是，被申请人已提交辞职申请、出具离职证明存根以证明申请人存在中途离职情况，该两份证据有原件予以核对，申请人虽不确认其上签名字样为其本人所签，但不申请笔迹鉴定，且确认其2023年1月、2023年2月工资由广东圣隆保安服务有限公司并与该公司签订有劳动合同，故本委采信被申请人所提交该两份证据，认定申请人于2022年12月31日因个人原因离职，并于2023年3月1日重新入职被申请人处，2024

年3月18日双方已无劳动关系。

二、关于仲裁时效的问题。庭审中，被申请人主张，申请人2022年12月31日离职，此前的诉求均已过仲裁时效。本委认为，前述本委已认定申请人于2022年12月31日离职，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，申请人直至2024年4月11日才向本委申请仲裁提出本案关于2022年12月31日前的仲裁请求，且未提交有效证据证明其在本案的仲裁请求存在时效中止或中断情形，应对此承担相应不利后果。据此，申请人关于2022年12月31日前的未休年休假工资差额、法定节假日加班费、解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求，因已过仲裁时效，本委均不予支持。

三、关于2024年3月解除劳动关系的问题。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。本案中，双方劳动关系因申请人达到法定退休年龄而终止，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位需支付经济补偿金情形，故申请人要求解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求，本委依法不予支持。

四、关于2023年1月1日起的未休年休假工资差额的问题。前述本委已认定申请人2022年12月31日从被申请人处离职，直至2023年3月1日再次入职，故2023年1月1日至2023年2月28日期间双方不存在劳动关系，申请人要求被申请人支付该期间未休年休假工资缺乏事实依据，本委依法不予支持。根据《企业职工带薪年

休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。申请人2023年3月1日入职，直至2024年2月29日入职满一年，故申请人要求被申请人支付2023年3月1日至2024年2月29日期间的未休年休假工资不符合规定要求，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条规定，申请人2024年3月1日至2024年3月17日期间可享受年休假天数经折算不足1天，按上述规定，不足1整天部分不折算，故该期间申请人可享受年休假天数为0天，申请人要求被申请人支付未休年休假工资差额的仲裁请求缺乏事实依据，本委依法不予支持。

五、关于2023年1月1日后的法定节假日加班费问题。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）》第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任；但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。庭审中，申请人主张，其2023年1月1日至2024年3月17日期间全部法定节假日均无休息，但被申请人未支付法定节假日加班费，并提交了保安班组交接班记录本以证明出勤情况。被申请人主张，2023年1月1日至2023年2月29日期间双方不存在劳动关系，2023年3月1日至2024年3月17日期间不清楚申请人的具体上班情况，但未支付过法定节假日加班费，因双方为包薪制；其确认申请人所提交保安班组交接班记录本的真实性。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，

有责任提供证据。首先，前述本委已认定，2023年1月1日至2023年2月28日期间双方不存在劳动关系，申请人要求被申请人支付该期间法定节假日加班费缺乏事实依据，本委依法不予支持。其次，关于2023年3月1日至2024年3月17日期间法定节假日加班费的问题。被申请人于庭审中主张其将于庭后5个工作日内提交申请人在职期间的考勤情况，但庭后未提交。本案中，申请人需要通过面部识别考勤，并提交有保安班组交接班记录本，被申请人虽不确认申请人主张的加班情况，但确认交接表记录本的真实性，而被申请人未提交证据证明申请人出勤情况，故被申请人应承担举证不能的不利后果，本委依法采信申请人主张的2023年3月1日至2024年3月17日期间法定节假日11天加班的事实。双方约定加班费计算基数为2300元/月，经核算，被申请人应支付申请人2023年3月1日至2024年3月17日期间11天法定节假日加班费3489.66元(计算公式： $2300\text{元/月} \div 21.75\text{天/月} \times 11\text{天} \times 300\%$)。

六、关于补缴社会保险、住房公积金的问题。申请人要求被申请人补缴社会保险和住房公积金的仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的受案范围，本委对此不予调处。

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、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第二十七条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、《中华人

民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十二条之规定，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）》第四十二条的规定，裁决如下：

一、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3月1日至2024年3月17日期间11天法定节假日加班费3489.66元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

(此页无正文)

仲 裁 员：提 璐

二〇二四年五月二十一日

书 记 员：江 婉 雯