

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〔2021〕2869 号

申请人：孙兰芬，女，汉族，1972 年 8 月 11 日出生，住址：湖北省黄石市铁山区。

委托代理人：张卉，女，广东盈隆（海口）律师事务所律师。

委托代理人：伍晓桐，女，广东盈隆律师事务所律师。

被申请人：广州海珠意达血液透析中心有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南 779 号二层之二。

法定代表人：段南林。

委托代理人：黄斯诺，女，该单位主管。

委托代理人：吴斌，男，广东广强律师事务所律师。

申请人孙兰芬与被申请人广州海珠意达血液透析中心有限公司关于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。申请人的委托代理人张卉、伍晓桐和被申请人的委托代理人黄斯诺、吴斌到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 9 月 18 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违法解除劳动合同关系的赔偿金 126804.6 元；二、被申请人支付申请人 2020 年 1 月至 2021 年 8 月期间延长工作时间加班工资 74018.48 元；三、被申请人支付申请人 2020 年 1 月至 2021 年 8 月期间法定节假日加班工资 30559.22 元；四、被申请人支付申请人 2020 年 8 月至 2021 年 8 月期间休息日加班工资 27517.7 元；五、被申请人支付申请人 2018 年至 2021 年未休年休假工资 77734.4 元；六、被申请人支付申请人 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日未订立无固定期限劳动合同的二倍工资差额 232475.1 元；七、被申请人向申请人出具离职证明；八、被申请人在裁决书生效之日删除由其单位收集、保存的申请人的生物识别信息与个人信息。

被申请人辩称：关于第一项仲裁请求，我单位与申请人是协商一致解除劳动合同，我单位当初答应按 18000 元/月的标准补偿三个月工资给申请人，申请人同意后办理工作交接手续及离职手续，故申请人主张我单位违法解除劳动合同不属实；申请人在双方已经协商一致后又向我单位邮寄不同意终止劳动合同的诉求，显然属于事后反悔行为，违反诚实信用原则，亦不能证明其没有同意解除劳动合同。关于第二项和第四项仲裁请求，根据我单位规章制度，申请人加班是需要申请的，申请人实行每周 6 天工作制，每周工作时间为 40 小时，其周六上班属于正常上班时间，若申请人需加班，应按规定提前申请或事后

补申请，否则不计算为加班时间，申请人负责管理日常加班申请单事宜，但其从未提交过任何加班申请单。即使申请人确存在额外需要延长的工作时间，我单位也已支付加班费用或安排补休，不存在申请人主张的延长工作时间情况；另，申请人自行统计加班时数有部分没有上班或下班打卡记录，其将此部分也算作加班并不合理，其提出的加班请求重复且计算错误。关于第三项仲裁请求，根据我单位管理制度及加班规定说明中有关于法定节假日员工上班的工资计算标准，申请人在法定节假日上班的工资已经按规章制度发放了加班费，故该部分费用不应重复支付，申请人对我单位的加班费支付方式及计算标准从未提出异议，表明其对此是认可的。即使需补发法定节假日加班工资，也应当以双方均认可的 600 元/天的标准计发。关于第五项仲裁请求，申请人入职至离职期间，其社保关系一直在湖北，申请人既与我单位建立劳动关系，又以劳动关系为由在湖北参保，其工作年限不应计算为我单位的工作年限，也不应在我单位享受福利待遇。申请人应向为其参保单位主张福利待遇。根据申请人的年休假申请单及休假记录，有记载申请人 2020 年和 2021 年已休假十天，其中五天虽然未写明是年休假，但我单位并未扣除申请人该五天的工资待遇。因此，申请人即使有十天年休假，也已经休完，我单位无需再支付未休年休假工资。关于第六项仲裁请求，双方签订第三次劳动合同时，我单位有提出续订无固定期限劳动合同，但申请人主动提出以固定期限

续订第三次劳动合同，其也同意并签署了第三次固定期限的劳动合同，虽然与申请人连续签订了三次固定期限劳动合同，但三次均是一年一签，也经过申请人主动提出并同意，不存在应当签订而未签订无固定期限劳动合同的情形，故申请人主张双倍工资差额缺乏事实和法律依据。关于第七项仲裁请求，我单位同意向申请人出具离职证明。关于第八项仲裁请求，职工档案信息属于我单位内部管理资料，也是合法获取的，我单位有权利依法妥善保管，即使申请人离职，也属于我单位的内部管理资料，现申请人并无证据证明我单位利用其个人信息损害其合法权益，故申请人该请求缺乏事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资差额问题。经查，申请人于2018年9月3日入职被申请人处工作，任职护士长，工作内容包括操作设备为病人做血液透析以及管理下属护士等。双方签订了三次固定期限劳动合同，最后一次劳动合同的签订时间为2020年9月1日，约定的合同期限从2020年9月1日起至2021年8月31日止，双方确认签订该劳动合同时不存在欺诈、胁迫和乘人之危等情形。申请人主张虽然其已在第三次劳动合同上签字，但并不代表其同意该合同约定的固定期限，被申请人当时依法应与其签订无固定期限劳动合同而未签订，也未举证证明系其本人主动提出要求签订固定期限劳动合同，故认为被申请人应支

付其 2020 年 9 月 1 日至 2021 年 8 月 31 日未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额。本委认为，劳动合同系劳动者与用人单位对双方劳动关系权利义务进行合意的载体，当中约定的条款系双方协商一致之结果。本案申请人并无证据证明其与被申请人签订第三次劳动合同时曾向被申请人提出过签订无固定期限劳动合同而被申请人拒绝签订，双方亦确认签订该劳动合同时不存在欺诈、胁迫和乘人之危等情形，故本委认定该劳动合同之约定系双方真实意思表示。现申请人在签订该劳动合同一年之后再以被申请人当时没有与其签订无固定期限劳动合同为由要求被申请人支付二倍工资差额，于法无据，本委不予支持。

二、关于延长工作时间、休息日和法定节假日加班工资问题。申请人在 2020 年 8 月之前每周工作 5 天，每天工作 8 小时，自 2020 年 8 月起每周工作 6 天，每天工作 7 小时，需指纹打卡考勤。申请人作为护士长，负责登记其自身与下属每月的排班、加班补休和考勤情况并提交给被申请人进行确认。申请人确认若其在病人做血液透析或监测病人指标时正值下班时间的，其会待处理完病人的事务后才下班。双方约定申请人的月工资为 18000 元，申请人 2020 年 1 月至 2021 年 8 月期间的工资水平维持在 18000 元至 21500 元左右，该期间工资中包含了 2020 年 10 月法定节假日加班工资 1800 元、2021 年 2 月法定节假日加班工资 1800 元、2021 年 4 月法定节假日加班工资 600 元、2021 年 5 月和 6 月法定节假日加班工资 620.69 元/月。申请人关于

平日延长工作时间加班工资的仲裁请求系以其 2020 年 1 月至 2021 年 8 月期间存在平日延长工作时间加班 477 小时作为计算依据；申请人关于休息日加班工资的仲裁请求系以其 2020 年 8 月至 2021 年 8 月期间每周工作 6 天，扣除其已补休的时间后，仍存在休息日加班未补休 133 小时作为计算依据。申请人关于其法定节假日加班工资的仲裁请求系以其 2020 年 1 月至 2021 年 8 月期间存在法定节假日加班 116 小时作为计算依据。被申请人不认可申请人上述主张的加班事实，同时主张按照其单位的员工手册规定，申请人加班需要提出申请，并经审批同意后才算加班并安排补休，加之按照双方约定的工时制度，申请人每周第 6 天上班属于正常上班时间，故亦不存在休息日加班一说。申请人提交了护士排班表予以证明，该证据为申请人及其他护士的排班情况，显示申请人在 2020 年 8 月之后未再登记其自身工时、存休及欠休等情况，而其他护士则有登记。被申请人对申请人该证据不予确认，但确认申请人需上交排班表。被申请人提交了员工手册和打卡记录予以证明，其中，员工手册规定了员工确因工作需要加班的，由被申请人组织统筹，并提前填写《加班审批表》，由中心主任、中心护士长批准后生效，因临时要求加班未能提前进行审批的，需于加班后 2 个工作日内及时补办加班相关手续，未经审批的延时工作一律不视为加班等内容；打卡记录则显示申请人存在部分日期只有一次上班打卡记录、有部分月份中的部分时间没有打卡记录等情况。申

请人对员工手册不予确认，称该员工手册并未向其公示告知；对考勤记录予以确认。本委认为，本案双方对加班工资问题提出了各自主张及证据，对此，本委予以综合审查分析。第一，被申请人确认申请人需上交排班表，但对申请人举证的排班表不予确认，被申请人未提供证据推翻申请人该排班表，故本委采纳该排班表。从查明情况可知，申请人属于管理人员，负责对自身及其下属每月的排班、加班补休和欠休等情况进行登记，并以排班表的形式上报给被申请人，由此表明申请人具有对其自身每月加班、补休情况进行自主统计确认的过程，如若其认为自身每月存在加班未补休情况，完全可以如实在排班表中登记，然申请人并未在排班表中登记自身加班、欠休情况，故排班表之统计结果应属其对自身每月加班、欠休情况的确认行为。第二，申请人作为护士工作者，其理应知悉自身工作具有一定的特殊性，在工作时间上具有不稳定性，毕竟护士工作者的工作需要视病人情况而定，不可能做到每天都能准时下班。现申请人并无充分有效的证据证明其入职后曾对其每月工资数额提出过异议，故推定申请人在与被申请人约定薪资待遇时应已充分考虑到其职业特点，其薪资待遇应已涵盖了其履行职务所应得的全部报酬。第三，本案被申请人提供了员工手册拟证明申请人加班需要申请并经审批，虽申请人对该员工手册不予确认，但申请人作为管理人员，且负有管理下属护士加班、补休情况的职责，加之其在被申请人处工作近3年时间，其主张不知悉

该员工手册不合情理，难以让人信服，本委不予采信。又因加班行为并非仅系简单的时间记录，而系强调体现在一定时间内所从事的具体劳动过程，加上申请人的工作具有一定的特殊性，故被申请人以员工手册对员工实行加班申请审批制度，规范加班管理有其必要性，应属于用人单位合理行使用工自主权的范畴，故认定被申请人的员工手册对申请人具有约束力，申请人应予以遵守。经审查，本案双方约定的工时制度并未违反《中华人民共和国劳动法》有关规定。即使申请人存在超出约定工作时间以外的打卡记录，但根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条以及参照《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，用人单位支付加班工资的前提，系用人单位安排劳动者在正常工作时间以外加班；而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。本案中，申请人应先举证证明其超出法定工作时间外的打卡记录系基于被申请人的要求而为之，否则便无法形成完整的证据链条予以证明其主张的加班事实。现申请人确无证据证实其超时打卡部分系因被申请人安排其加班劳动所致，也未举证证明其超时打卡部分已依规定申报加班并经被申请人审批确认，故申请人现有证据并不足以证实其主张的加班事实。第四，申请人在被申请人处工作近3年，其对自身工作时间、加班补休等情况系主动登记上报，故被申请人对应申请人上报的工作时间情况发放其工资报酬，属常理

范畴，结合被申请人亦有给予申请人补休或发放申请人法定节假日加班工资的事实，被申请人实际上并不存在拒不发放加班工资的主观恶意，反而，被申请人系根据申请人主动确认的工作时间情况发放对应工资报酬。如若申请人认为被申请人未按照其上班时间足额支付对应延长工作时间、休息日和法定节假日加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门投诉的权利，但申请人并无证据证明其在职期间就其自身工作时间及加班工资问题向被申请人主张过相关权利或者向有关部门进行过投诉，由此表明申请人在职期间，基于对被申请人及其自身情况，比如对个人劳动价值、对劳动力市场供求关系、对行业和岗位工资支付的行规惯例以及其工作性质所对应的薪酬待遇约定等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人的计薪方式以及被申请人每月发放的工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。最后，本案申请人在为病人检查或对病人进行指标监测而又正值下班时间时，其不可能丢下病人不顾而自己下班离开，这是由护士工作本身的特殊性所决定。众所周知，护士作为救死扶伤的医疗服务工作者，被誉为“白衣天使”，肩负着神圣的职业使命，其职业的核心价值是对病人的关爱和奉献，这就意味着护士工作者应具备爱岗敬业、无私奉献的精神。由于病人系护士工作主要的服务群体，这一特殊群体时时刻刻都可能存在医疗服务

方面的需求，而为了保障病人的生命安全和健康，护士工作者难免会存在根据病人需求而延长自身工作时间，为病人提供更贴心更全面医疗服务的情况，此系护士工作特殊性的体现，亦系护士工作者应有之职业道德要求，更是护士工作者的使命和社会价值所在。综上，本委对申请人要求被申请人支付其延长工作时间、休息日和法定节假日加班工资的仲裁请求均不予支持。

三、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人发出的《终止劳动合同通知书》载明“经公司研究决定，在您与公司当前履行的劳动合同到期后，不再与您续签……请您于2021年8月26日前将工作交接手续及离职手续办理完毕”。申请人收到该通知后，于2021年8月26日办理了离职交接手续，同月27日和30日，申请人分两次向被申请人发出《继续履行无固定期限劳动合同通知》，表示其不同意在劳动合同期满后终止劳动合同，并要求被申请人与其签订无固定期限劳动合同，未果，双方于2021年8月31日终止劳动合同关系。被申请人认为申请人系经协商一致同意终止劳动合同后办理离职交接手续，其事后要求继续履行劳动合同属于事后反悔行为，其单位不予认可。根据申请人收入纳税明细，申请人2020年9月至2021年8月期间每月工资薪金依次为18000元、18000元、19800元、18000元、18000元、18600元、21672元、21640.4元、21183.4元、21430.19元、21263.59元、4500元（一次性奖金）和20935.6

元,该期间工资薪金总额为 243025.2 元,月平均工资为 20252.1 元(243025.2 元 $\div$ 12 个月)。本委认为,被申请人并无证据证实双方存在协商一致终止劳动合同的过程,故其单位主张双方系协商一致终止劳动合同缺乏依据,本委不予采信。虽然申请人在 2021 年 8 月 26 日办理了离职交接手续,但此系基于被申请人通知申请人在劳动合同期满不再续签的要求,当时双方劳动合同期限尚未届满,申请人依法有权向被申请人提出签订无固定期限劳动合同的要求,且根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条的规定,申请人已符合签订无固定期限劳动合同的情形,在申请人提出签订无固定期限劳动合同之后,被申请人亦应当与申请人续订无固定期限劳动合同,然被申请人仍于劳动合同期限届满之日即终止双方之间的劳动合同关系,有违上述法律规定,属于违法终止劳动合同。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终止劳动合同赔偿金 121512.6 元(20252.1 元 $\times$ 3 个月 $\times$ 2 倍)。

四、关于 2018 年至 2021 年未休年休假工资问题。经查,申请人离职时社保累计缴费年限超过 25 年。申请人 2020 年 11 月已休年休假 3 天,2021 年 4 月已休年休假 2 天。被申请人主张申请人除在 2020 年 11 月和 2021 年 4 月休年休假 5 天之外,还在 2021 年 2 月请假 5 天,其单位并未扣除申请人该 5 天请假的工资,据此认为申请人该 5 天请假亦属于休年休假。申请人

对此反驳称该请假系补休假。另，被申请人主张申请人 2021 年 1 月工资也包括法定节假日加班工资 600 元，申请人对此不予确认。本委认为，结合申请人的社保累计缴费年限可知，其入职时的累计工作年限已超过 20 年，故根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，申请人法定年休假天数应为 15 天。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人未能举证证明其关于 2018 年和 2019 年未休年休假工资之权利主张存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付其 2018 年和 2019 年未休年休假工资的请求，因已超过申请仲裁的一年时效，本委不予支持。对于 2020 年和 2021 年未休年休假工资问题，双方对申请人 2021 年 2 月请假 5 天是否属于年休假存有争议，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人作为用工管理方理应对申请人该请假的性质负有举证责任，现被申请人并无证据证明申请人该请假系年休假；而结合其单位对申请人加班会进行调休的事实，即使其单位并未扣减申请人该请假期间的工资，其单位也未能举证证明未扣减工资的原因系基于申请人年休假而非加班调休，故被申请人主张申请人 2021 年 2 月请假 5 天系年休假，依据不足，本委不予采纳。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，申请人 2020 年未休年假天数为 12 天（15 天-3 天），2021 年未休年休假天数为 8 天（243 天 ÷ 365 天 × 15 天-2 天）。又根据《广东省工

资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人对其单位主张2021年1月工资中包含加班工资未提供申请人的工资支付原始台账予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其单位该主张不予采纳。结合双方确认的申请人离职前12个月工资中所包含的加班工资情况，经核算，申请人离职前12个月剔除加班工资后的月平均工资为19798.66元〔（243025.2元-1800元×2个月-600元-620.69元×2个月）÷12个月〕。因此，被申请人应支付申请人2020年和2021年未休年休假工资36411.33元（19798.66元÷21.75天×20天×200%）。

五、关于出具离职证明问题。本案被申请人同意向申请人出具离职证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具终止劳动合同的证明。

六、关于删除申请人的生物识别信息与个人信息问题。申请人主张其入职时应被申请人要求提供了住址、身份证信息、银行卡信息、指纹信息（即生物识别信息），其因劳动关系存续需要而提供的上述个人信息应受到法律保护，现双方已终止劳动合同，故其要求被申请人对其上述个人信息予以删除。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条、《广东省工资支付条例》第十六条以及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，用人单位应当建立用工管理台账（包括：职工名册、录用登记、工时台账、工资台账等），并至少保存两

年。申请人上述主张的住址和身份证信息属于职工名册和录用登记的必要内容，亦是劳动合同的必备条款，银行卡信息在被申请人支付申请人工资的记录中必然有所体现，属于工资台账范畴，而指纹信息则与申请人考勤打卡数据相关联，属于工时台账范畴。因此，申请人上述主张的个人信息均属于用工管理台账之内容，被申请人有权依法妥善保管该些信息。现申请人并无证据证明被申请人存在违法处理其个人信息或违反个人信息保护有关规定的行为，故申请人要求被申请人删除其上述个人信息，依据不足，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第五十条、第四十七条、第五十条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第十六条、第二十条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，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

请人违法终止劳动合同赔偿金 121512.6 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 2020 年和 2021 年未休年休假工资 36411.33 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具终止劳动合同的证明；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二一年十二月二日

书 记 员 李梓铭