

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〔2022〕4647 号

申请人：夏香芝，女，汉族，1972 年 6 月 17 日出生，住址：湖南省汉寿县。

委托代理人：周长平，男，申请人配偶。

被申请人：广州文胜家政服务有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中 151 号四楼（部位：自编 434、435 房）。

法定代表人：石胜强，该单位执行董事。

委托代理人：唐秀琼，女，广东杰海律师事务所律师。

委托代理人：崔洋洋，男，广东杰海律师事务所律师。

申请人夏香芝与被申请人广州文胜家政服务有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人夏香芝及其委托代理人周长平和被申请人的委托代理人崔洋洋到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 9 月 5 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经济补偿 68671.34 元；二、被

申请人支付申请人一个月工资代通知金 5282.41 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 8 月 30 日未休年休假工资 2185.83 元。

被申请人辩称：一、申请人在 2022 年 6 月 17 日年满 50 周岁，根据法律规定，劳动合同依法终止，我单位于 2022 年 6 月 30 日向其发出劳动合同终止通知符合法律规定，无需支付经济补偿和代通知金。二、申请人在 2022 年 6 月 17 日达到法定退休年龄，双方劳动合同终止，根据法律规定，其 2022 年年休假天数为 2 天，可享受 2 天年休假，我单位无需支付未休年休假工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。申请人主张其于 2016 年 6 月入职被申请人处任管理员，每月工资约 5000 元，被申请人因竞投未能中标，自 2022 年 7 月 1 日起退出增城区人民医院护理项目；2022 年 6 月 30 日，被申请人以申请人年满 50 岁达到退休年龄为由通知从 2022 年 7 月 1 日起终止劳动合同，但其系以灵活就业人员参保，根据规定退休年龄应为 55 周岁，故被申请人属于违法终止劳动合同。被申请人对此辩称，申请人于 2022 年 6 月 17 日年满 50 周岁，已达到法定退休年龄，故单位于 2022 年 6 月 30 日通知申请人终止劳动合同符合法律规定。本委认为，申请人虽主张其工作性质属管理层干部，但本案查明的现有证

据并未能证明双方已约定申请人所在岗位属于管理岗性质，故缺乏认定双方已对申请人属于管理岗工作人员的事实达成一致意见的依据。另，申请人虽表示其以灵活就业人员身份参保，但以灵活就业人员身份参保仅系其参保的形式和参保的身份，参保形式和身份与参保者实际的身份并非同一概念，二者并不必然一致。根据查明的事实可知，申请人系以劳动者的身份，出于获取劳动报酬的目的而为被申请人提供劳动，故双方存在劳动关系项下的实质权利义务要素。也即，申请人在以灵活就业人员身份参保的同时，已具有劳动法律规定的劳动者身份，并为被申请人履行相关劳动义务，故其实际系以劳动关系下的劳动者身份参加灵活就业人员的保险项目，并不具有灵活就业人员的身份性质。因此，本委认为申请人该项主张缺乏依据，对此不予采纳，认定申请人所在工作岗位为工人岗位。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”之规定，双方劳动关系于2022年6月17日后终止，被申请人在此后终止与申请人之间的劳动关系符合上述法律规定，其该终止劳动关系的行为并不违法。据此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于代通知金问题。本委认为，如前所述，本委根据查明的事实和证据已认定被申请人终止与申请人劳动关系的行为符合法律规定，故申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共

和国劳动合同法》第四十条规定之情形，本委对此不予支持。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，但被申请人仅安排其休2天带薪年假，尚有3天年休假未休。被申请人确认申请人2022年已休2天带薪年假，主张申请人在2022年6月17日已达到法定退休年龄，经折算，该年度可休年休假为2天。本委认为，依前所述，双方劳动关系在2022年6月17日后终止，故申请人在此后不再享有劳动关系项下的带薪年假权利。根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人在2022年1月1日至2022年6月17日期间享有带薪年假2天（ $168 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。根据查明的事实可知，申请人在2022年已休2天带薪年假，故被申请人不存在需向其支付未休年休假工资的义务。因此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条，《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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



二〇二二年十二月十二日

书 记 员

