

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〕5162号

申请人：林俊慈，男，汉族，1991年11月13日出生，住址：广东省廉江市。

第一被申请人：多信慧网（北京）科技有限公司，住所：北京市海淀区。

法定代表人：李杰。

第二被申请人：北京伯渡人力资源有限公司，住所：北京市丰台区。

法定代表人：林真伟。

两被申请人共同委托代理人：何颖盈，女，广东商达（佛山）律师事务所律师。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、工作时间及休假、其他。

申请人林俊慈诉第一被申请人多信慧网（北京）科技有限公司、第二被申请人北京伯渡人力资源有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林俊慈、两被申请人共同委托代理人何颖盈参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与第一被申请人于2022年7月18日至2023年2月28日期间存在劳动关系；二、

两被申请人共同支付申请人在 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 2 月 28 日期间工作日加班 135 小时 05 分工资共 11062.58 元；三、两被申请人共同支付申请人在 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 2 月 28 日期间休息日加班 111 小时 24 分工资共 12164.36 元；四、两被申请人共同按照申请人实际工资补缴在 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 2 月 28 日工作期间的社保、公积金差额（当庭撤回该项仲裁请求）；五、两被申请人因故意拖欠工资共同支付申请人 1 个月经济补偿金 9500 元；六、两被申请人共同支付申请人 2022 年 7 月 18 日至 2022 年 12 月 31 日期间应休未休假工资 2001.9 元、2023 年 1 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日期间应休未休假工资 363.98 元；七、第一被申请人向申请人支付 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 2 月 28 日期间未签订劳动合同的双倍工资差额共 68000 元；八、第一被申请人依据《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解除劳动合同的证明。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职日期：2022 年 7 月 18 日。

二、工作岗位：设计师。

三、劳动合同签订情况：申请人与第二被申请人签订期限为 2022 年 7 月 18 日至 2025 年 7 月 17 日的劳动合同。劳动合同中

约定，申请人同意被指派至第二被申请人的客户单位即第一被申请人处工作。

四、工资发放情况：第二被申请人每月通过银行转账形式向申请人发放上个自然月工资。第二被申请人支付申请人工资至2023年2月28日。

五、工作时间：每周工作5天，每天工作8小时。

六、劳动关系解除时间：申请人以个人原因为由通过微信向人事及上级领导发送辞职通知，双方之间的劳动关系于2023年2月28日解除。

七、最后工作日：2023年2月28日。

八、申请仲裁日期：2024年2月23日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系及承担责任问题。《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。本案中，申请人系与第二被申请人签订书面劳动合同，双方之间符合建立劳动关系的特征。同时，申请人与第二被申请人签订的劳动合同明确约定，第二被申请人将申请人指派至第一被申请人处工作，且申请人的劳动报酬由第二被申请人发放。由此可见，申请人与第二被申请人存在劳动关系，申请人本案仲裁请求应由第二被申请人承担支付责任；其与第一被申请人不存在劳动关系，第一被申请人无需承担责任。故申请人要求确认与第一被申

请人存在劳动关系，并要求第一被申请人支付未签劳动合同二倍工资差额及出具离职证明的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

二、关于加班费问题。《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。申请人主张其2022年7月18日至2023年2月28日期间延长工作时间加班135小时、休息日加班111小时24分，但申请人提供的2022年7月及8月打卡记录、加班时间表没有原件进行核对；加班微信聊天记录仅为沟通聊天记录，不足以证明申请人的实际加班情况，且第一被申请人对上述证据均不予确认，本委对上述证据不予采纳。同时，申请人庭审中确认加班曾调休过，说明申请人如存在加班，有通过调休方式休息。故申请人要求第一被申请人支付延长工作时间加班费、休息日加班费的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

三、关于经济补偿金问题。申请人主张第二被申请人拖欠加班费及最后一个月工资而要求支付一个月工资的经济补偿金，于法无据，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条关于职工连续工作满12个月以上可享受带薪年休假的规定，申请人庭审中确认其在入职第二被申请人前在其他单位未连续工作满12个月，且申请人入职第二被申请人亦未

工作满 12 个月，其不符合享受年休假的条件。故申请人要求第二被申请人支付 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 2 月 28 日期间未休年休假工资差额的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

五、关于撤回仲裁请求问题。申请人当庭撤回要求补缴 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 2 月 28 日工作期间的社保、公积金差额的仲裁请求，系其对自身权利的自由处分，本委予以照准。

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》第十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，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）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条之规定，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。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。

(本页无正文)

仲 裁 员：叶 水 芳

二〇二四年五月三十日

书 记 员：胡 培 培