

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〕7281号

申请人：卢倩影，女，汉族，1988年10月27日出生，住址：广州市花都区。

第一被申请人：依兰县贞子科技有限公司，住所：黑龙江省哈尔滨市。

法定代表人：王辉。

第二被申请人：依兰县贞品游乐有限公司，住所：黑龙江省哈尔滨市。

法定代表人：王辉。

两被申请人共同委托代理人：李秋菊，女，黑龙江孟繁旭律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假、其他。

申请人卢倩影诉第一被申请人依兰县贞子科技有限公司、第二被申请人依兰县贞品游乐有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人卢倩影、两被申请人共同委托代理人李秋菊参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人2024年2月1日至2024年3月2日工资6500元(当庭撤回该项仲裁请求)；

二、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 14 日至 2024 年 3 月 2 日法定节假日加班工资 36708 元（当庭明确该项仲裁请求为：两被申请人共同支付申请人 2021 年 9 月 14 日至 2024 年 3 月 2 日法定节假日加班工资 36708 元）；三、被申请人支付申请人 2021 年 9 月 14 日至 2024 年 3 月 2 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 300000 元（当庭明确该项仲裁请求为：两被申请人共同支付申请人 2021 年 9 月 14 日至 2024 年 3 月 2 日未订立书面劳动合同二倍工资差额 300000 元）；四、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金 20000 元（当庭明确该项仲裁请求为：两被申请人共同支付申请人解除劳动关系经济补偿金 20000 元）；五、被申请人为申请人出具解除劳动关系证明（当庭明确该项仲裁请求为：两被申请人共同为申请人出具解除劳动关系证明）。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、劳动合同签订情况：当事人双方未签订有书面劳动合同。

二、社会保险缴纳情况：两被申请人未为申请人缴纳有社会保险。

三、申请劳动仲裁日期：2024年3月18日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系问题。

申请人主张，其 2021 年 9 月 14 日入职，与公司法定代表人张磊对接，其与张磊一直有工作沟通，张磊通过微信向其转账支付工资。

两被申请人主张，其与申请人不存在劳动关系，2021 年 11 月前张磊曾担任第二被申请人法定代表人，2021 年 11 月之后张磊不再在两被申请人处担任任何职务，也不担任股东，张磊向申请人转账行为系其个人向申请人进行的支付，与两被申请人无关。

本委认为，两被申请人虽不确认申请人提供的证据《证明》（其中载明申请人在第二被申请人处工作，公司盖章：“依兰县贞品游乐有限公司”，日期为 2021 年 11 月 14 日）；但其未提供相反证据证实，该主张缺乏事实依据，本委不予认可。其次，因未有证据显示申请人陈述的“张磊”与曾担任第二被申请人法定代表人的张磊非同一人，故本委采信申请人主张其所述“张磊”曾担任第二被申请人法定代表人。综上，通过对各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系进行综合审查判断，申请人主张与第二被申请人存在劳动关系，本委予以认可；申请人主张与第一被申请人存在劳动关系，事实依据不足，本委不予认可。故申请人要求第一被申请人对其仲裁请求承担责任，本委依法不予支持。

二、关于 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 3 月 2 日工资问题。庭审中，申请人将该项仲裁请求撤回，对此本委视为其对个人权益的自治处分，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，予以照准。

三、关于 2021 年 9 月 14 日至 2024 年 3 月 2 日法定节假日加班工资问题。《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。本案中，第二被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人每月领取工资后长时间未有证据显示其对加班费等项目提出异议，说明申请人已了解第二被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资核算标准和工资金额进行了实际认可，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和加班时间的加班费。由上所述，申请人请求支付加班费，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于 2021 年 9 月 14 日至 2024 年 3 月 2 日未订立书面劳动合同二倍工资差额问题。本案中，按照申请人主张其 2021 年 9 月 14 日入职，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，第二被申请人自用工之日起满一年的当日（即 2022 年 9 月 14 日）应视为第二被申请人已与申请人订立了无固定期限劳动合同，第二被申请人无需再支付申请人 2022 年 9 月 14 日以后的未签订书面劳动合同二倍工资。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，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，申请人 2024 年 3 月 18 日申请劳动仲裁请求

支付 2022 年 9 月 13 日以前未订立书面劳动合同的二倍工资，已超过一年的仲裁时效，本委不予支持。

五、关于解除劳动关系经济补偿金问题。

申请人主张，其 2024 年 2 月 2 日通过微信向张磊说因想找个更好的工作而申请辞职只是发泄个人的情绪，并不是真的辞职，其最后工作日为 2024 年 3 月 2 日。

两被申请人主张，根据案外人张磊反馈，申请人于 2024 年 2 月 2 日以微信形式提出辞职申请，并在 2024 年 3 月 2 日正式离岗，双方解除了用工关系，张磊支付了 3 月份两天的工资给申请人。

本委认为，首先，申请人作为成年人，理应对自己的行为负责，其 2024 年 2 月 2 日提出辞职，并在 2024 年 3 月 2 日正式离岗。则自 2024 年 3 月 2 日起，申请人与第二被申请人的劳动关系解除。其次，按照申请人上述陈述，其提出辞职理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条关于劳动者被迫解除劳动关系、用人单位应支付经济补偿金的规定。综上，申请人上述请求缺乏事实和法律依据，本委依法不予支持。

六、关于解除劳动关系证明问题。《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。本案中，前文认定，申请人劳动关

系已解除，根据上述法律规定，第二被申请人应向申请人出具解除劳动合同证明。

裁决结果

本案经调解无效。依照《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第五十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人向申请人出具解除劳动合同证明；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可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；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：姚 仕 真

二〇二四年六月二十六日

书 记 员：陈 春 燕