广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会

**仲 裁 裁 决 书**

穗云劳人仲案〔2022〕354号

申请人：庄琪，女，汉族，1998年7月6日出生，住址：广东省汕头市。

第一被申请人：广东俏美人化妆品实业有限公司，地址：汕头市潮南区。

法定代表人：周绵烽。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第二被申请人：广州市宝琳化妆品有限公司，地址：广州市白云区。

法定代表人：周绵雄。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第三被申请人：广州润琳科技有限公司，地址：广州市白云区。

法定代表人：欧阳晓露。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第四被申请人：广州市芭宝莉科技有限公司，地址：广州市越秀区。

法定代表人：周绵燕。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第五被申请人：广州市白云区三元里宝丽娜化妆品店，地址：广州市白云区。

负责人：周绵娜。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

第六被申请人：广州市白云区三元里特别为你化妆品商行，地址：广州市白云区。

负责人:周绵燕。

委托代理人：梁桂常，女，该公司人事。

申请人庄琪诉被申请人广东俏美人化妆品实业有限公司、广州市宝琳化妆品有限公司、广州润琳科技有限公司、广州市芭宝莉科技有限公司、广州市白云区三元里宝丽娜化妆品店、广州市白云区三元里特别为你化妆品商行劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人庄琪，六被申请人共同委托代理人梁桂常到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于2019年5月7日入职第一被申请人处，担任包装设计工作，工资为试用期4500元，转正工资5500元，试用期转正后，被申请人一直按照4500元的标准支付工资，经多次催告，被申请人仍未支付工资，也未为申请人缴纳社会保险费。申请人入职之日起一直在广州白云区云城西路绿地中心888号3202室工作，工作地点从未改变，该地址是第三、第四、第五被申请人的注册地址，被申请人为逃避其责任，成立多个公司，至少6个牌子，一套班子，属于混同用工。为此，申请人提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人2019年5月7日至2021年4月30日期间存在劳动关系；二、被申请人支付失业保险待遇3000元；三、被申请人支付2019年至2021年期间年休假工资4137.93元；四、被申请人支付2020年5月7日至2021年4月30日期间未签书面劳动合同二倍工资49500元；五、被申请人支付试用期满后工资差额20000元；六、裁决第二至第六被申请人对申请人第二项至第五项仲裁请求承担连带责任。

第一被申请人辩称：1.申请人主张被申请人支付失业保险待遇无事实依据，申请人是因想换工作辞职，其离职原因不符合申请失业保险金的条件。2.申请人的年休假已经休完，其要求年休假工资无合理依据；3.被申请人无需支付未签劳动合同二倍工资及试用期满后的劳动报酬差额，申请人入职时被申请人已经发放《聘用通知书》明确试用期1个月，工资为4000元，转正后视其工作能力再议工资，根据申请人在职期间的工作表现，被申请人在其转正时，确认其工资为4500元，故其要求按照5500元/月的标准支付工资差额，没有事实依据。申请人入职时签署的劳动合同期限为2019年5月7日至2020年5月7日，后申请人转正时，提交的《申请报告表》约定劳动合同延长至2年，申请人离职时，双方劳动合同期限并未届满，故申请人主张的二倍工资没有依据，并且申请人2020年9月30日前二倍工资的诉求已过一年仲裁时效。

第二至第六被申请人辩称：申请人是第一被申请人的员工，第二至第六被申请人与第一被申请人不是关联公司，不应当承担本案的责任。

本委审理查明：第一被申请人是1999年6月25日依法注册成立的有限责任公司，第二被申请人是2014年11月28日依法注册成立的有限责任公司，第三被申请人是2018年10月24日依法注册成立的有限责任公司，第四被申请人是2019年7月1日依法注册成立的有限责任公司，第五被申请人是2019年12月6日依法注册成立的个体工商户，第六被申请人是2012年12月11日依法注册成立的个体工商户，申请人于2021年11月15日向本委申请仲裁。

申请人在2019年5月7日入职第一被申请人处，担任包装设计师，被申请人向申请人出具《聘用通知书》，明确申请人试用期工资为4000元，转正后薪资视实际工作能力再议；申请人试用期为一个月，试用期被申请人按照4000元/月支付申请人工资，试用期满后，被申请人按照4500元/月的标准支付申请人工资；入职时双方签订劳动合同，期限为2019年5月7日至2020年5月7日。申请人向第一被申请人辞职，在2021年4月30日办理离职手续，申请人签名的《员工离职交接表》载明申请人声明其离职原因为想换一份工作，其与被申请人已经签订书面劳动合同，不存在工资及加班费拖欠的情况。在职期间，第一至第六被申请人均未为申请人缴纳社会保险费。

庭审中，申、被双方对申请人的劳动合同的期限、转账后的工资标准、是否安排年休假以及第二至第六被申请人是否应当承担连带责任等均存在较大的分歧。

关于劳动合同期限。被申请人主张申请人的劳动合同期间已经在2019年6月申请人转正时，双方约定延长为2年，即变更为2019年5月7日至2021年5月7日，为证明其主张，被申请人提供《申请报告表》，其表示内容记载“合约2年”是指延长劳动合同的约定。申请人对该表签名予以确认，但认为合约2年的字样不是申请人本人所写，并且不能证明该内容属于劳动合同的期限约定。

关于转正后工资标准。申请人认为其转正后的工资为5500元/月，对此申请人未提供证据予以证实。被申请人认为申请人转正后工资为4500元，被申请人已经按照该标准足额支付申请人工资，为证实其主张，被申请人提供证据《申请报告表》，载明转正后工资4500元，申请人对该表签名予以确认，但认为转正后工资字样不是申请人本人所写。

关于年休假工资。被申请人认为其每年春节已经安排申请人休年休假，但未能提供证据予以证明。申请人则认为被申请人未安排申请人休假。

此外，申请人认为第二至第六被申请人与第一被申请人属于关联公司，申请人在职期间偶尔有为第二至第六被申请人提供劳动；六被申请人则认为申请人是第一被申请人的员工，与第二至第六被申请人之间不存在劳动关系，六被申请人属于独立核算的主体，不应当对申请人的请求承担连带责任。

以上事实，有申请人的陈述、被申请人委托代理人的陈述、有关书证、庭审笔录等为据，证据确实，足以认定。

本委认为：申请人入职第一被申请人单位工作，双方劳动关系成立，其合法权益受法律保护。

关于劳动关系的问题。申请人在2019年5月7日入职第一被申请人处，担任包装设计工作，至2021年4月30日离职，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条的规定，结合银行转账记录、离职证明等证据，本委确认2019年5月7日至2021年4月30日期间申请人与第一被申请人存在劳动关系。

关于失业保险待遇的问题。申请人2021年4月30日向第一被申请人辞职，并声明辞职原因为想换一份工作，根据《中华人民共和国社会保险法》第四十五条规定，申请人与第一被申请人解除劳动关系的原因，不符合领取失业保险金的条件，其要求第一被申请人承担失业保险待遇损失的请求，依据不足，本委不予支持。

关于工资差额的问题。申请人主张其转正后工资为5500元，但未能提供证据予以证实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，申请人应当承担举证不能的不利后果。同时，申请人在职期间，第一被申请人一直按照4500元/月的标准向申请人支付工资，结合被申请人提供的《申请报告表》内容载明申请人转正后工资为4500元的事实，申请人与第一被申请人实际约定转正后工资为4500元/月。故申请人要求第一被申请人按照5500元/月的标准支付在职期间的工资差额，缺乏事实依据，本委不予支持。

关于未签订劳动合同二倍工资差额的问题。庭审中，第一被申请人认为已经与申请人约定延长劳动合同期限，但其提交的《申请报告表》载明的“合约2年”，并未明确指劳动合同期限，故本委对此不予采纳。第一被申请人与申请人签订第一期劳动合同在2020年5月7日到期，之后双方未续签书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，第一被申请人应当支付申请人未签订书面劳动合同二倍工资。此外，申请人在2021年11月15日才申请劳动仲裁，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，申请人2020年11月15日前未签订劳动合同二倍工资仲裁请求，已过一年仲裁时效，本委对此不予支持。综上，第一被申请人应当支付申请人2020年11月16日至2021年4月30日未签订书面劳动合同二倍工资差额24775.86元（4500元/月÷21.75天× 11天＋4500元/月×5个月）

关于年休假工资问题。第一被申请人主张已经安排申请人休年休假，但未能提供证据予以证实，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，其应当承担举证不能的不利后果。申请人在2021年11月15日申请劳动仲裁，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条及《职工带薪年休假条例》第五条规定，申请人2019年度年休假工资请求已过一年时效，本委不予支持。综上，根据《职工带薪年休假条例》第三条及《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十条的规定申请人在2021年4月30日离职，第一被申请人应当支付申请人2020年度及2021年度带薪年休假工资2482.75元（4500元/月÷21.75天×6天×200%）。

申请人受第一被申请人聘用，与第一被申请人签订劳动合同，接受第一被申请人管理，其最后也是向第一被申请人辞职，解除双方劳动关系，六被申请人均具备独立主体资格，而申请人未能提供证据证明第一被申请人与第二至第六被申请人之间存在实际混同用工，故申请人要求第二至第六被申请人对其仲裁请求承担连带责任的主张，依据不足，本委不予采纳。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条、第五十条，《中华人民共和国社会保险法》第四十五条，《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》第五条、第十条及《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条之规定，裁决如下：

1. 确认申请人与第一被申请人在2019年5月7日至2021年4月30日期间存在劳动关系；
2. 本裁决书生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2020年11月16日至2021年4月30日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额24775.86元；
3. 本裁决书生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2020年度及2021年度带薪年休假工资2482.75元；
4. 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：唐 秀 琼

本件与原件核对无异 二〇二二年七月四日

书 记 员：林 楚 诗