

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2025〕2166-2168号

申请人（2166号）：何奖琪，男，汉族，1983年6月13日出生，住址：广州市荔湾区。

申请人（2167号）：潘洪亮，男，汉族，1973年12月5日出生，住址：广州市天河区。

申请人（2168号）：武巨朝，男，汉族，1970年12月2日出生，住址：广东省从化市。

共同委托代理人：李亚楠，女，广东凡天律师事务所律师。

共同委托代理人：周美娟，女，广东凡天律师事务所律师。

第一被申请人：广州市海社联劳务有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈志华，该单位总经理。

委托代理人：张文彬，男，该单位员工。

第二被申请人：广州丽新汽车服务有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：陈良忠，该单位董事长。

委托代理人：曹喆，男，广东南国德赛律师事务所律师。

委托代理人：徐紫帆，男，广东南国德赛律师事务所律师。

第三被申请人：广汽丰田汽车有限公司，住所：广州市南沙区。

法定代表人：閻先庆，该单位董事长。

委托代理人：周莉，女，该单位公司律师。

委托代理人：刘晔晴，女，该单位员工。

案由：确认劳动关系、劳动报酬、解除劳动合同。

申请人何奖琪、潘洪亮、武巨朝与第一被申请人广州市海社联劳务有限公司、第二被申请人广州丽新汽车服务有限公司、第三被申请人广汽丰田汽车有限公司劳动争议案件，本委依法受理并进行了开庭审理。申请人何奖琪、潘洪亮、武巨朝、三位申请人共同委托代理人周美娟、第一被申请人委托代理人张文彬、第二被申请人委托代理人曹喆、第三被申请人委托代理人周莉、刘晔晴到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人何奖琪的仲裁请求为：一、确认与第一被申请人 2014 年 12 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日存在劳动关系；二、第一被申请人支付 2024 年 8 月 1 日至 9 月 14 日的工资 6647.71 元；三、第一被申请人支付 2014 年 12 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日违法解除劳动合同赔偿金 103278.6 元；四、第二被申请人、第三被申请人对上述二至三项仲裁请求承担连带赔偿责任。

申请人潘洪亮的仲裁请求为：一、确认与第一被申请人 2013 年 5 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日存在劳动关系；二、第一被申请人支付 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日的工资 6284.54 元；

三、第一被申请人支付 2013 年 5 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日违法解除劳动合同赔偿金 115328.9 元；四、第二被申请人、第三被申请人对上述二至三项仲裁请求承担连带赔偿责任。

申请人武巨朝的仲裁请求为：一、确认与第一被申请人 2008 年 1 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日存在劳动关系；二、第一被申请人支付 2024 年 8 月 1 日至 9 月 14 日的工资 6383.43 元；三、第一被申请人支付 2008 年 1 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日违法解除劳动合同赔偿金 169967.36 元；四、第二被申请人、第三被申请人对上述二至三项仲裁请求承担连带赔偿责任。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职情况：何奖琪于 2014 年 12 月、潘洪亮于 2013 年、武巨朝于 2008 年 1 月 1 日分别入职第一被申请人，三位申请人被劳务派遣至第二被申请人工作，由第二被申请人安排在租赁车辆的客户单位即第三被申请人上班。

二、工作岗位：三位申请人离职前均任职司机。

三、签订劳动合同情况：三位申请人均与第一被申请人签订有多期劳动合同。

四、工资标准和发放情况：三位申请人月工资由基本工资+绩效奖+考核奖/安全奖+餐费补贴+加班费等项目构成，第一被申请人每月 20 日左右通过银行转账方式支付上个自然月的工资，偶尔提供工资清单，但无需签收。

五、工作时间和考勤情况：三位申请人每周休息 2 天，工作时间不固定，通过现场签到方式考勤。

六、调整工作情况：第三被申请人因公务用车整体调整，于 2024 年 8 月 1 日将包含三位申请人在内的部分司机和车辆退回第二被申请人。

2024 年 8 月 2 日，第一被申请人向申请人发出《到用工单位上班通知》，要求三位申请人 2024 年 8 月 5 日到广州市天河区黄埔大道东 651 号 3 楼签到上班，用工单位（即第二被申请人）业务部负责考勤，工资待遇保持不变，即每月 2998.33 元（含基本工资 2300 元，绩效奖 498.33 元，餐费补贴 200 元）。三位申请人以工作地点和工作条件不一致为由，通过微信告知第一被申请人不同意到新地点上班。2024 年 9 月 5 日，第一被申请人再次发出《到用工单位上班通知》，要求三位申请人 2024 年 9 月 9 日到用工单位上班。

七、休年休假情况：何奖琪、武巨朝于 2024 年 8 月 6 日至 2024 年 8 月 19 日休年休假，潘洪亮于 2024 年 8 月 7 日至 2024 年 8 月 20 日休年休假。

八、支付工资情况：第一被申请人已支付三位申请人 2024 年 8 月应发工资何奖琪 1792.1 元、潘洪亮 1929.96 元、武巨朝 1808.1 元，第一被申请人未支付三位申请人 2024 年 9 月的工资。

九、解除劳动关系情况：2024 年 9 月 14 日，第一被申请人向三位申请人分别发出《解除劳动合同通知》，以三位申请人未按

要求到用工单位上班，累计旷工超过3天违反延续劳动合同协议书约定，决定自当日解除劳动合同。双方确认，三位申请人于当日离职，双方解除劳动关系。

十、离职前12个月平均工资：何奖琪5163.93元/月，潘洪亮5014.3元/月、武巨朝4999.04元/月。

十一、申请劳动仲裁日期：三位申请人于2024年12月10日向本委申请劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于劳动关系和承担责任问题。

根据本案查明事实，三位申请人由第一被申请人劳务派遣至第二被申请人工作，三位申请人与第一被申请人存在劳动关系，第二被申请人为劳务派遣的用工单位，第一、第二被申请人作为劳务派遣用工的用人单位和用工单位应依法承担本案的法律责任。而第三被申请人系与第二被申请人存在车辆租赁的经济合作关系，与三位申请人实际并不存在劳动关系或劳务派遣用工关系，三位申请人要求第三被申请人承担本案连带赔偿责任的仲裁请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于入职日期问题。

虽然，第一被申请人提交劳动合同拟证明何奖琪2014年12月8日、潘洪亮2013年8月1日入职；但是，签订劳动合同仅表明双方以书面协议明确了各自权利和义务，不能仅凭劳动合同的起始日期认定为劳动者的入职日期。若该抗辩的逻辑成立，则

未签订劳动合同的二倍工资差额争议均可以不存在劳动关系进行抗辩不予支付；可见，该抗辩理由不能成立，本委不予采信。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）第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。第一被申请人作为用人单位，理应向本委提供入职表、培训记录等能证明三位申请人实际入职日期的证据，但其在具备优势举证地位的情况下仅提供劳动合同，按照上述法律规定，第一被申请人应承担举证不能的不利后果。

据此，本委依法采纳三位申请人的主张，确认三位申请人的入职日期为何奖琪2014年12月1日、潘洪亮2013年5月1日、武巨朝2008年1月1日。何奖琪要求确认与第一被申请人2014年12月1日至2024年9月14日存在劳动关系、潘洪亮要求确认与第一被申请人2013年5月1日至2024年9月14日存在劳动关系、武巨朝要求确认与第一被申请人2008年1月1日至2024年9月14日存在劳动关系的仲裁请求，理据充分，本委予以支持。

三、关于解除劳动合同问题。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）项规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可以解除劳动合同。本案庭审中，第一、

第二被申请人均确认，第三被申请人退回部分租赁车辆司机导致三位申请人原工作岗位被取消，属于客观情况发生重大变化；如此，按照上述法律规定，第一、第二被申请人与申请人的劳务派遣劳动合同无法继续履行，双方应协商变更劳动合同。第一被申请人两次向三位申请人发送《到用工单位上班通知》，即属于协商变更劳动合同的意思表示，三位申请人对此明确拒绝，系个人行使自由选择权的体现，说明双方经协商未能达成一致。于此情形，第一被申请人可依法与三位申请人解除劳动合同并支付经济补偿，但其直接以三位申请人不同意调整构成旷工并据此解除劳动合同，系对上述法律规定的错误理解和对用工管理权的滥用，明显不符合法律规定，应依法予以纠正。

由上所述，通过对本案各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断，本委认定，第一被申请人与三位申请人解除劳动合同，缺乏事实和法律依据，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条、第九十二条第二款的规定，第一、第二被申请人属于劳务派遣用工，应承担连带赔偿责任，第一、第二被申请人应按照经济补偿标准的二倍，连带支付三位申请人违法解除劳动合同的赔偿金。按照双方确认的三位申请人离职前12个月平均工资标准和上文认定的工作年限，经核算，何奖琪赔偿金为103278.6元（计算公式：5163.93元/月×10个月×2倍），潘洪亮赔偿金为115328.9元（计算公式：5014.3元/月×11.5个月×2

倍)，武巨朝赔偿金为 169967.36 元（计算公式：4999.04 元/月×17 个月×2 倍）。

四、关于工资问题。

《中华人民共和国劳动合同法》第五十八条第二款规定，被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。本案庭审中，第一、第二被申请人均确认三位申请人 2024 年 8 月 1 日后属于报到待岗等待分配期间，则该期间属于为被派遣劳动者实际无工作期间，按照上述法律规定，第一被申请人应按照广州市最低工资标准即 2300 元/月，支付三位申请人的工资。按前文认定，第一被申请人主张三位申请人旷工不能成立，结合双方确认三位申请人 2024 年 8 月的工资条记载已支付工资情况，根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款规定，经核算，第一、第二被申请人应连带支付三位申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 14 日的工资差额，其中何奖琪 1565.37 元（计算公式：2300 元-1792.1 元+2300 元/月÷21.75 天/月×10 天），潘洪亮 1427.51 元（计算公式：2300 元-1929.96 元+2300 元/月÷21.75 天/月×10 天），武巨朝 1549.37 元（计算公式：2300 元-1808.1 元+2300 元/月÷21.75 天/月×10 天）。

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》第四十条第（三）项、第四十七条、第四十八条、第五十八条第二款、

第八十七条、第九十二条第二款、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条之规定，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）第四十四条，裁决如下：

一、确认何奖琪与第一被申请人2014年12月1日至2024年9月14日期间存在劳动关系、潘洪亮与第一被申请人2013年5月1日至2024年9月14日期间存在劳动关系、武巨朝与第一被申请人2008年1月1日至2024年9月14日期间存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，第一、第二被申请人一次性连带支付三位申请人2024年8月1日至2024年9月14日的工资差额，其中何奖琪1563.37元、潘洪亮1427.51元、武巨朝1549.37元；

三、本裁决生效之日起三日内，第一、第二被申请人一次性连带支付三位申请人违法解除劳动合同赔偿金，其中何奖琪103278.6元、潘洪亮115328.9元、武巨朝169967.36元；

四、驳回三位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：杨 华 锋

二〇二五年一月二十六日

书 记 员：钟 秋 玲