

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〕2237-2238 号

申请人(2237号)：苏涛，男，汉族，1990年9月28日出生，
住址：广东省潮州市潮安区。

申请人(2238号)：林少童，男，汉族，1989年2月28日出生，
住址：广东省潮州市枫溪区。

第一被申请人：广州恒大材料设备有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：苏鑫。

第二被申请人：广东恒大物流有限公司，住所：深圳市南山区。

法定代表人：徐保亭，该公司执行董事。

委托代理人：欧阳军，男，该公司员工。

案由：解除、终止劳动合同争议。

申请人苏涛、林少童诉第一被申请人广州恒大材料设备有限公司、第二被申请人广东恒大物流有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人苏涛、林少童、第二被申请人委托代理人欧阳军参加了庭审。第一被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人苏涛的仲裁请求：被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 120000 元（当庭明确为：两被申请人共同支付解除劳动关系经济补偿金 120000 元）。

申请人林少童的仲裁请求：被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 156000 元（当庭明确为：两被申请人共同支付解除劳动关系经济补偿金 156000 元）。

本案相关案情

两申请人与第二被申请人无争议事项：

一、劳动合同签订情况：两位申请人均与第二被申请人签订期限为 2023 年 10 月 1 日起的无固定期限劳动合同，约定工作岗位为一般管理。

二、工资支付情况：2023 年 10 月起第二被申请人通过银行转账方式向两位申请人支付工资。

三、停工情况：2024 年 10 月 12 日，第二被申请人向两位申请人发出《停工留职通知书》，以公司经营困难为由通知两位申请人自 2024 年 10 月 13 日至 2025 年 10 月 12 日停工留职。两位申请人均书面回复不同意停工留职。

本委查明情况：

一、两申请人与第二被申请人签订劳动合同前均与第一被申请人签订过劳动合同，最后一期劳动合同期限：苏涛 2023 年 9 月 1 日起无固定期限、林少童 2017 年 4 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日。

二、第一被申请人为两位申请人参加社会保险，参保期间分别为：苏涛 2015 年 9 月至 2024 年 10 月、林少童 2014 年 5 月至 2024 年 10 月。

三、两位申请人 2023 年 10 月之前的工资由第一被申请人通过银行转账方式支付。

四、第一被申请人为两位申请人缴存住房公积金，最后缴存至 2024 年 10 月。

五、申请仲裁日期：2024 年 11 月 18 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于第一被申请人缺席问题。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条规定，申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。第一被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委依法对第一被申请人缺席裁决。

二、关于责任承担问题。根据《中华人民共和国劳动法》第十六条规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。本案两位申请人 2023 年 10 月 1 日后与第二被申请人签订劳动合同确立了劳动关系并明确了双方的权利和义务，第二被申请人向两位申请人支付劳动报酬，本委依法确认 2023 年 10 月 1 日之后双方存在劳动关系，第二被申请人应承担用人单位的法律责任。两位申请人入职第二被申请人前均与第

一被申请人签订劳动合同，第一被申请人向两位申请人支付了2023年10月之前的劳动报酬，两位申请人入职第二被申请人后，第一被申请人仍为两位申请人缴纳社保及住房公积金；经查，两被申请人均为深圳恒大材料物流集团有限公司全资子公司，两被申请人存在密切的关联关系，无证据显示两位申请人劳动合同主体由第一被申请人变更为第二被申请人时与第一被申请人的劳动关系已解除或终止，本委依法认定2023年10月之后，第一申请人与第二被申请人对两位申请人构成混同用工，两被申请人应就本案仲裁请求承担共同支付责任。

三、关于解除劳动关系问题。两位申请人主张，因第二被申请人安排两位申请人从2024年10月13日开始停工一年且停工期间按最低工资标准发放工资，所以两位申请人以公司未提供劳动保护或劳动条件、未及时足额支付劳动报酬为由书面通知解除双方劳动关系，通知书已于2024年11月30日邮寄至第二被申请人注册地址，收件人为人事部经理李素华。两位申请人庭前提供被迫离职通知书及邮件交寄单、快递查询记录（显示2024年12月2日签收）、李素华个人身份信息等证据予以证明。第二被申请人确认上述证据的真实性、合法性，本委对上述证据予以采信，并据此对第二被申请人关于未收到两位申请人的解除通知，双方劳动关系未解除的主张不予采信。上述证据可以佐证两申请人关于解除劳动关系的主张，本委确认两位申请人系以第二被申请人未按照劳动合同约定提供劳动保护及劳动条件、未及时足额支付劳

动报酬为由于 2024 年 12 月 2 日书面通知解除双方劳动关系。第二被申请人虽然安排两位申请人停工，但无证据显示存在未提供劳动保护或未及时足额支付劳动报酬的事实，两位申请人该两项解除理由，依据不足，本委不予采信。关于第二被申请人安排两位申请人停工是否构成未按照劳动合同约定提供劳动条件，本委分析如下：首先，劳动者接受用人单位的用工管理，从事用人单位安排的劳动的前提是用人单位向其提供了相应的工作岗位、工作场所、工作工具等劳动条件，提供符合标准的劳动条件是用人单位的基本责任和义务，也是保障劳动者权益的重要措施。本案第二被申请人与两位申请人签订劳动合同，双方明确约定了工作岗位及工资标准等，第二安排两位申请人 2024 年 10 月 13 日起停工一年，停工期间第二被申请人事实上确实未按照劳动合同约定为两位申请人提供足以正常提供劳动的劳动条件，两申请人也因此无法获得正常提供劳动后的劳动报酬，其劳动权益受到损害。其次，虽然用人单位可以根据生产经营情况自主用工，但其用工自主权的行使应以不损害劳动者的合法劳动权益为前提。用人单位因市场需求订单等周期性变化、原材料短期供应不足、设备故障或自然灾害不可抗力等因素导致的周期性或短期性的停工停产，且可预期后续可正常复工的，属于企业正常且合理的生产安排，是其用工管理自主权，应予以尊重。但本案第二被申请人停工留职通知中已明确安排停工的原因是“集团及地区公司保交楼工作接近尾声，保交楼项目数量大幅下降，随着公司经营收入的锐

减,公司出现经营困难”,该情形导致的停工并非周期性或短期性,且可预期该情形将导致双方劳动合同无法继续履行。另外,根据众所周知的恒大系公司的经营情况及其对已停工停产员工的后续安排情况,本委认为第二被申请人对两位申请人的安排亦非短期性停工,第二被申请人无证据显示其能确保停工期满后仍能为两位劳动者正常提供工作岗位及正常支付劳动报酬,其安排两位申请人停工一年势必会对两位申请人的合法权益造成损害。综上,在未与两位申请人协商一致的情况下,第二被申请人单方面安排两位申请人停工一年,已构成未按照劳动合同约定提供劳动条件的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一项的规定,用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同,《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第一项的规定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。第二被申请人未按照劳动合同约定向两位申请人提供劳动条件,按前述本委认定的责任承担,第一、第二被申请人应共同向两位申请人支付解除劳动关系经济补偿金。关于工作年限问题。两被申请人均为深圳恒大材料物流集团有限公司全资子公司,存在密切的关联关系,无证据显示系因申请人原因导致其劳动合同主体由第一被申请人变更为第二被申请人,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)第四十六条的规定,在计算解除劳动关系经济补偿金时,两位申请人的在第一被申请

人处的工作年限应连续计算。两位申请人主张的入职日期与其提交的 EMS 系统个人工作信息截图显示的入职日期一致，且有社保缴费记录予以佐证，本委予以采信，确认苏涛 2015 年 9 月 1 日、林少童 2014 年 4 月 1 日入职第一被申请人，截止 2024 年 12 月 2 日，累计工作年限分别为：苏涛 9 年 3 个月余、林少童 10 年 8 个月余。关于两位申请人离职前 12 个月平均的工资问题。根据《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，人力资源社会保障部门、劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据作出认定。用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平，按照有利于劳动者的原则计算确定。第二被申请人未提供证据证明两位申请人的工资支付情况，应承担举证不能的不利后果。两位申请人提交的 EMS 系统工资单数据与其提交的薪资卡银行流水可相互印证，本委予以采信，并酌情根据 EMS 系统工资单显示的 2023 年 9 月至 2024 年 8 月期间“应发薪资额”核算两位申请人离职前 12 个月的平均工资为：苏涛 9263.17 元/月[计算公式：（9492 元+2608 元+9058 元+10000 元+10000 元+10000 元+10000 元+10100 元+10000 元+10000 元+10000 元+9900 元）÷12 个月]、林少童 12227.75 元/月[计算公式：（10410 元+7501 元+11722 元+13000

元+13000 元+13000 元+13000 元+13100 元+13000 元+13000 元+13000 元+13000 元) ÷ 12 个月]。根据《中华人民共和国合同法》第四十七条规定，经核算，第一被申请人、第二被申请人应共同支付两位申请人解除劳动关系经济补偿金：苏涛 88000.12 元（计算公式：9263.17 元/月 × 9.5 个月）、林少童 134505.25 元（计算公式：12227.75 元/月 × 11 个月）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第十六条，《中华人民共和国合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条、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）第四十六条之规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人、第二被申请人一次性共同支付两位申请人解除劳动关系经济补偿金：苏涛 88000.12 元、林少童 134505.25 元；

二、驳回申请人苏涛、林少童的其他仲裁请求。

本裁决为非终局裁决。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：刘 亚 丽

二〇二五年一月二十一日

书 记 员：张 树 苑