

枣庄市劳动人事争议仲裁委员会 通知

案 件 号	枣劳人仲案字〔2026〕第 50 号
被申请人	枣庄凯迪坤驰汽车销售服务有限公司、山东凯迪坤驰汽车销售服务有限公司、润华汽车控股有限公司
地 址	
通知事由和 事项	开庭 仲裁员：牛永新 孙 宁 张筱颖 书记员：贾惠茹
开庭时间	2026 年 4 月 27 日 14 时 30 分
开庭地点	枣庄市新城民生路 366 号一楼仲裁庭
发送时间	2026 年 3 月 11 日
注：1. 被通知人应持本通知准时到庭。 2. 若申请人无正当理由不按时到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，将视为撤回仲裁请求；若被申请人无正当理由不按时到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，则作缺席裁决。 3. 劳动争议仲裁公开进行，当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密、军事秘密和个人隐私的除外。	

枣庄市劳动人事争议仲裁委员会电话：0632-3321513

枣庄市劳动人事争议仲裁委员会

答辩通知书

枣劳人仲案字〔2026〕第50号

枣庄凯迪坤驰汽车销售服务有限公司、山东凯迪坤驰汽车销售服务有限公司、润华汽车控股有限公司：

本委受理王其兵与你（单位）劳动争议案件，现将其劳动仲裁的申请书（副本）送与你（单位），并将有关事项通知如下：

一、被申请人应当在收到仲裁申请书（副本）十日内按申请人人数向本委提供答辩书和有关证据，不按时提交或不提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

二、被申请人如是单位的，需填写法定代表人（或主要负责人）身份证明书、单位注册登记证书复印件；如委托代理人的需填写授权委托书，于第一次开庭前送交本委。

三、被申请人如提出反诉申请，需在答辩期内提出，逾期作另案处理。

二〇二六年三月四日

附：申请书（副本）一份，法定代表人（或主要负责人）身份证明书一份，授权委托书一份。

劳动仲裁申请书

申请人：王其兵，男，汉族，1982年10月2日出生，身份证号：370481198210020932，住址：山东省枣庄市市中区车益巷35号院道南里9号楼2单元2701室，联系电话：15063255788

被申请人一：枣庄凯迪坤驰汽车销售服务有限公司，统一社会信用代码：91370402057916212Q，地址：山东省枣庄高新区张范街道企兴路与光明大道交叉口润华汽车园，联系电话：0632-7600018/13455066077

法定代表人：崔江涛，职务：执行董事兼

被申请人二：山东凯迪坤驰汽车销售服务有限公司，统一社会信用代码：913701007871575969，地址：济南市高新区1号路西首路北，联系电话：0531-87527700

法定代表人：崔江涛，职务：执行董事

被申请人三：润华汽车控股有限公司，统一社会信用代码：913701000839621320，地址：山东省济南市槐荫区段店镇古城村西（雷克萨斯），联系电话：0531-87527700

法定代表人：栾航乾，职务：董事长

仲裁请求

1、确认申请人与被申请人一自2015年5月1日至2025年12月31日存在劳动关系，且该劳动关系系由申请人自2005年1月1日起在“润华旗下”关联企业（枣庄信通汽车销售服务有限公司、枣庄凯迪坤驰汽车销售服务有限公司）连续工作而形成，工龄应合并计算为21年；

2、确认申请人与被申请人一之间的劳动关系因被申请人未按照劳动合同约定提供劳动条件，申请人依据《中华人

民共和国劳动合同法》第三十八条之规定被迫解除；

3、裁决被申请人一连带向申请人支付解除劳动合同经济补偿金人民币 189,525 元（计算方式：离职前 12 个月平均工资 9,025 元/月×21）；

4、裁决被申请人一连带向申请人支付 2008 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间的未休带薪年休假工资差额 124,500 元；

5、裁决被申请人一连带向申请人支付 2025 年 6 月至 9 月期间的防暑降温费 720 元；

6、裁决被申请人一连带为申请人补缴 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 11 月期间的社会保险（养老、医疗、失业、工伤、生育）；

7、裁决被申请人二、被申请人三对上述第三项、第四项、第五项、第六项请求承担连带责任。

事实与理由

申请人于 2005 年 1 月 1 日入职“润华旗下”关联企业枣庄信通汽车销售服务有限公司。2014 年 11 月 2 日，经用人单位单方安排，申请人被调动至被申请人一处工作，劳动关系主体相应变更，但工作年限连续计算。申请人自 2015 年 5 月 1 日起与被申请人一建立劳动关系，并连续工作至 2025 年 12 月。期间，申请人长期担任管理职务（销售负责人），并于 2023 年、2024 年、2025 年分别由被申请人三、被申请人二（润华汽车控股有限公司、山东凯迪坤驰汽车销售服务有限公司）直接发文聘任为“销售负责人”。

2025 年 12 月，被申请人单方面决定关闭被申请人的销售部，撤销申请人所在岗位。被申请人相关负责人在多次

沟通中明确告知申请人：销售部解散、岗位已不存在，且无法提供与原岗位相匹配的管理岗位，仅能提供降级至一线销售员或附加苛刻条件的销售主管等调岗方案。该等调岗方案构成对劳动合同约定岗位、职务及劳动条件的根本性变更，申请人无法接受。

鉴于被申请人单方撤销岗位，且经协商未能就劳动合同变更达成一致，导致劳动合同无法继续履行，被申请人已构成“未按照劳动合同约定提供劳动条件”。申请人于2025年12月30日通过EMS向被申请人一邮寄送达《被迫解除劳动合同通知书》，被申请人已于2025年12月31日签收。双方劳动关系于通知送达之日依法解除。

三被申请人同为“润华集团”控制下的关联企业，存在股权控制、管理混同、交叉用工的事实，对申请人进行共同管理，且引发本案争议的关闭销售部决定系由被申请人三作出。根据相关法律规定，三被申请人应对申请人的劳动权益承担连带责任。

为维护自身合法权益，申请人现向贵委提起仲裁，请求依法裁决，支持申请人的全部仲裁请求。

此致

枣庄市劳动人事争议仲裁委员会

申请人：



年 月 日

枣庄市劳动人事争议仲裁委员会 举 证 通 知 书

为保证仲裁活动的正常进行，依法维护双方当事人的合法权益，根据《劳动争议调解仲裁法》及有关规定，现将当事人举证要求通知如下：

一、发生劳动人事争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。如：

- 1、证明劳动人事关系发生、变更、消灭等事实的证据；
- 2、证明当事人仲裁主体资格的证据；
- 3、确定争议标的数额的证据；
- 4、证明案件是否已由其他仲裁委员会受理或审理过的证据；
- 5、其他与案件争议事项有关的证据。

用人单位应当在规定期限内提供其掌握管理的与争议事项有关的证据，以及仲裁庭要求用人单位提供的证据，逾期不提供的，应当承担不利后果。

二、当事人应当在 2026 年 4 月 27 日庭审结束前完成举证。确需延长举证时限的，须经仲裁庭批准并在规定的时限内举证。

三、证据分为书证、物证、证人证言、视听资料、当事人陈述、鉴定结论、勘验笔录。

1、当事人应当对其提交的证据材料逐一分类编号并制作证据清单，对证据材料的来源、证明对象和内容做简要说

明，签名盖章，并按仲裁庭和对方当事人人数提交副本。

2、证据应当在仲裁庭审理时出示，由当事人质证，未经质证的证据，不能作为认定事实的依据。

3、当事人提供的证据系在中华人民共和国领域外形成的，该证据要经所在国公证机关予以证明，并经中华人民共和国驻该国使领馆予以认证，或者履行中华人民共和国与该所在国订立的有关条约中规定的证明手续；当事人提供的证据是在香港、澳门、台湾地区形成的，要履行相关的证明手续。

4、书证与物证应当提交与原件、原物核对无异的复印（制）件、照片、副本、节录本；当事人提供外文书证或者外文说明资料应当附有中文译本；仲裁庭审理时当事人对书证与物证的原件、原物进行质证。

5、证人应当出庭作证，接受当事人的质询。证人出庭作证的，当事人要在开庭审理前提交证人名单，证人确有困难不能到庭的，经仲裁委员会同意，可以提交书面证言；不能正确表达意思的人，不能作证；证人作证时不得使用猜测、推断或者评论性的语言；仲裁员和当事人要对证人进行询问，证人不得旁听仲裁庭审理，询问证人时，其他证人不得在场，仲裁庭认为有必要的，可以让证人进行对质。

四、当事人应当客观、全面地提供证据，不得伪造、毁灭证据，不得以暴力、威胁、贿赂等方法阻止证人作证或指使、贿赂、胁迫他人作伪证。否则，当事人要承担法律责任和败诉后果。

劳动人事争议当事人风险告知书

一、仲裁请求不当的风险。当事人申请仲裁时，应依据客观事实和有关劳动法律、法规提出自己的请求事项。因请求不当，会承担败诉或者部分败诉的法律后果。

二、举证不能的风险。当事人对自己的主张有提供证据的责任。因用人单位除名、辞退、终止和解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任，否则就要承担对己不利的法律后果。

三、开庭不按时出庭的风险。当事人收到书面开庭通知后，因不可抗力等原因可以申请更改开庭时间，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭，对申请人按撤诉处理，对被申请人可以缺席裁决。

四、不能充分提供证据的风险。当事人提出自己的仲裁请求所依据的事实或者反驳对方的仲裁请求所依据的事实，有责任提供证据加以证明。没有证据或证据不足的，由负有举证责任的当事人承担不利甚至败诉的后果。