

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〕3443号

申请人：张佳辉，男，汉族，1998年2月6日出生，住址：广东省揭西县。

第一被申请人：泽恩科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：何春平，该单位董事。

第二被申请人：广州信诚信息科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：余梅凤，该单位总经理。

两位被申请人共同委托代理人：梁卫婷，女，第一被申请人员工。

案由：确认劳动关系、劳动报酬。

申请人张佳辉诉第一被申请人泽恩科技有限公司、第二被申请人广州信诚信息科技有限公司劳动争议一案，申请人到本委申请仲裁，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托张佳辉、两位被申请人共同委托代理人梁卫婷到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、确认申请人与两位被申请人2020年11月4日至2023年1月11日存在劳动关系；二、

两位被申请人共同支付 2020 年 11 月 4 日至 2023 年 1 月 11 日驻点补贴 12460 元；三、两位被申请人共同支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 1 月 11 日未休年休假工资 6206.89 元；四、要求被申请人支付申请人诉讼费用（包括但不限于受理费、保全费、保函费、公告费、材料费等）500 元（当庭撤回该项仲裁请求）。

本案案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、劳动关系相关情况：申请人于2020年11月4日入职第一被申请人，任职Java开发工程师，有与第一被申请人签订劳动合同，劳动合同期限为2020年11月4日至2023年11月3日，履行期间因业务变动与第二被申请人签订劳动合同，劳动合同期限为2022年1月1日至2024年12月31日，签订劳动合同的公司以银行转账形式发放申请人上月工资，有发放电子版工资单；申请人每周工作5天，通过钉钉打卡考勤，最后工作至2023年1月11日，2023年1月11日离职，离职原因是由第二被申请人提出、经双方协商一致解除劳动关系，双方有签订解除劳动合同协议书，协议书约定：“……自2023年1月11日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；2. 乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资时间。3. 甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币9000元（税前）……本协议是解决双方之间劳动争议的所有

安排和规定，双方之间不再存在其他任何劳动争议……”，庭审中双方确认该协议已履行完毕。

二、申请仲裁时间：2024年1月10日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于确认劳动关系问题。庭审中，双方确认申请人入职后先后与第一、第二被申请人签订劳动合同，并先后由第一、第二被申请人发放工资和进行用工管理，由此可见申请人先后与第一、第二被申请人存在劳动关系。根据双方确认的劳动合同期限及申请人在第二被申请人的离职时间，本委确认申请人与第一被申请人2020年11月4日至2021年12月31日存在劳动关系、与第二被申请人2022年1月1日至2023年1月11日存在劳动关系。申请人要求确认其与第二被申请人2020年11月4日至2021年12月31日存在劳动关系、与第一被申请人2022年1月1日至2023年1月11日存在劳动关系的仲裁请求，缺乏事实依据，本委不予支持。

二、关于驻点补贴、未休年休假工资问题。其一，关于2020年11月4日至2021年12月31日的驻点补贴问题。申请人未提供证据证明其符合享受驻点补贴的条件，也未提供证据证明第一被申请人应支付驻点补贴的依据，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人要求第一被申请人支付上述期间驻点补贴的仲裁请求不予支持。其二，关于2022年

1月1日至2023年1月11日驻点补贴、2022年1月1日至2023年1月11日未休年休假工资的问题。《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）第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效”。本案中，申请人与第二被申请人已就解除劳动合同等事项协商一致并达成协议，本案并无证据证明协议内容有违反法律、行政法规的强制性规定以及存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，因此本委对该协议的有效性予以认可。《解除劳动合同协议书》签订时间为申请人离职之日，该协议中明确约定“双方之间不再存在其他任何劳动争议”，而申请人本案所主张的驻点补贴、未休年休假工资均发生在正常履行劳动关系期间，即申请人签订协议时理应清楚驻点补贴、未休年休假工资是否已结清，其在协议书上签名的行为可视为其对驻点补贴、未休年休假工资支付无争议。现申请人再行要求第二被申请人支付驻点补贴、未休年休假工资的仲裁请求，有违协商一致、诚实信用原则，本委对此不予支持。综上，本委对申请人该两项仲裁请求均不予支持。

三、关于诉讼费用问题。本委认为，申请人撤回该项仲裁请求属于其对权利的合法处分，并未违反法律规定，根据

《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委同意申请人撤回该项仲裁请求。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条的规定，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）第三十五条的规定，仲裁裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人2020年11月4日至2021年12月31日存在劳动关系、与第二被申请人2022年1月1日至2023年1月11日存在劳动关系；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

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：卢 若 鸾

二〇二四年三月十五日

书 记 员：陈 春 燕