

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案字〔2023〕1404号

申请人：周向阳，男，汉族，1996年5月1日出生，住址：河南省沈丘县。

被申请人：广州暗耀晶石网络信息科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街23号自编B2栋（部位：22层自编01）。

法定代表人：姚祁译。

委托代理人：何静怡，女，该单位员工。

委托代理人：田世基，男，广东归藏律师事务所律师。

申请人周向阳与被申请人广州暗耀晶石网络信息科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周向阳和被申请人的委托代理人田世基到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年2月9日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿24000元；二、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年11月

16日工资4000元；三、被申请人支付申请人2020年4月17日至2023年1月16日未休年假及加班工资10141元；四、被申请人支付申请人2021年未发放的30%年终奖1650元。

被申请人辩称：一、根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定，劳动者与用人单位协商一致可以解除劳动合同，同时根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十条之规定，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、经济补偿或赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效，因此案涉《协商解除劳动合同协议书》合法有效。二、《协商解除劳动合同协议书》是为协商解除劳动合同而签订的协议，对解除劳动关系之前的加班工资、奖金、补贴等劳动报酬进行结算是应有之义，申请人作为完全民事行为能力人在签订该协议书时应已充分衡量及计算相关劳动报酬，若不同意被申请人提出的合同条款，完全可以不签署《协商解除劳动合同协议书》而是通过劳动仲裁和民事诉讼等法律途径解决相关争议。申请人在协议书上的签字，应视为对其权利的处分，应对其在法律文书中签字的法律行为承担相应的法律后果。因此，申请人与被申请人双方均应按《协商解除劳动合同协议书》的约定履行各自的义务。三、在《员工离职交接审批表》中，申请人明确因个人原因离职，并承诺对离职事实无异议，已结清

全部离职手续，不再向公司主张任何权益，故申请人离职后提起仲裁违背诚实信用原则，仲裁请求不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2020年4月17日入职被申请人，刚入职时实行大小周工作制，2022年5月1日起每周工作5天，每天工作8小时，钉钉打卡考勤，双方签订有书面劳动合同，申请人入职时月工资为5500元，2022年2月起月工资调整为8000元，每月15日通过银行转账方式发放上个月工资，最后工作日为2023年1月16日。申请人主张被申请人于2023年1月16日将其辞退，被申请人应支付其2023年1月工资、未休年休假工资、加班工资、年终奖差额及解除劳动关系的经济补偿。申请人提交《广东省劳动合同》《协商解除劳动合同协议书》《离职证明》、微信聊天记录等证据拟证明其主张。其中《广东省劳动合同》载明劳动合同期限2022年4月17日至2025年4月16日，试用期工资8000元等内容。其中《协商解除劳动合同协议书》载明“……甲乙双方于2020年04月17日签订劳动合同，现甲乙双方经过友好协商，达成如下条款：一、基于协商一致，甲乙双方自2023年1月16日起（含该日）解除原劳动合同……三、自本协议生效之日起，甲方双方基于劳动关系产生的一切权利义务已经结清，互无纠葛……”其中《离职证明》载明“兹证明周向阳……至2023年1月16日在我司担任前端

cocos2dx……经个人申请准予离职，现已与公司解除劳动关系”落款有被申请人字样的盖章及申请人字样的签名。被申请人对申请人提交的该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张2023年1月16日申请人与其单位协商一致解除劳动合同，双方签署《协商解除劳动合同协议书》，明确双方劳动关系权利义务两清，其单位已支付申请人2023年1月工资，不应再支付申请人其他款项。被申请人提交《协商解除劳动合同协议书》《员工离职交接审批表》拟证明其主张。其中《员工离职交接审批表》载明申请人因个人原因离职，并承诺对离职事实无异议等内容。申请人对该两份证据的真实性均予以确认，确认《员工离职交接审批表》上“个人原因”字样系其本人所写，签名系其本人所签，但辩称其系于2023年1月16日签订了《协商解除劳动合同协议书》，当时被申请人让其申请离职，但实际上其系被辞退。本委认为，首先，申请人庭审中确认其已收到2023年1月1日至2023年1月16日工资，现申请人另行要求被申请人支付其该期间的工资，没有事实和法律依据，本委不予支持。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务，现申请人虽主张被申请人于2023年1月16日将其辞退，但未提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。再次，《员工离职交接审批表》载有申请人因个人原因离职，并承诺对离职事实无异议等内容，故申请人要求被申请人支付其解除劳动关系的经济补偿，

没有事实和法律依据，本委不予支持。最后，双方签署的《协商解除劳动合同协议书》载明了双方解除劳动合同的时间及相关权利义务等内容，如若申请人认为双方解除劳动合同的情形应当由被申请人向其支付经济补偿，其有权提出异议，亦或者不签署该协议。然申请人最终在协议书上签名，其作为完全民事行为能力人，对自身准备实施的包括签订相关协议在内的民事行为，理应具有一般人的注意义务和预见能力，其对自身已经实施的民事行为理应承担相应的后果。另外，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十五条的规定，在未有证据证明申请人签署《协商解除劳动合同协议书》时存在欺诈、胁迫或者乘人之危等的情形下，该协议属于双方为解决劳动关系存续期间相关争议而达成的终局性协议，该协议之结果应属双方对自身权利的自主处分，在没有违反法律强制性或禁止性规定，且未对第三人合法权益造成损害的情况下，属合法有效，应予以尊重并照准。如若对双方协商一致在先，单方反悔在后的行为予以支持，则明显有违普遍大众对经协商一致达成协议后应当依法履约的认知常理，当事人单方反悔的行为亦有违诚实信用原则。该协议书属于双方对劳动关系存续期间权利义务进行清结的终局性协议，现申请人要求被申请人支付其2023年1月工资、未休年休假工资、加班工资、年终奖差额及解除劳动关系的经济补偿金，没有事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十五条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 宋 静

二〇二三年四月十三日

书 记 员 李政辉