

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〔2024〕192号

申请人：石旷，女，汉族，1992年1月11日出生，住址：广东省深圳市龙岗区。

委托代理人：邬贤明，女，1967年11月3日出生，住址：广东省清远市清新区。

被申请人：广州田橙信息科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路6号之三208。

法定代表人：刘远，男，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：曾绪钟，男，广东安寅律师事务所律师。

申请人石旷与被申请人广州田橙信息科技有限公司关于加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人石旷及其委托代理人邬贤明，被申请人的委托代理人曾绪钟到庭参加诉讼。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11月1日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人将原离职证明中“予以辞退”字眼删除，

重新出具离职证明；二、被申请人支付申请人2022年12月6日至2023年7月27日的加班费24599元。

被申请人辩称：一、辞退是我单位在自愿、平等、协商一致的基础上与申请人确认的事实，故离职证明只是如实、客观记载“辞退”的事实，是诚实信用原则的具体体现，故我单位不应向申请人重新出具《离职证明》。申请人确认并认可辞退的事实。离职证明是客观、真实记载辞退的事实，符合劳动合同法关于诚实信用原则的规定。离职证明与平等就业原则无关，同时劳动者的就业机会亦与离职证明无关。申请人主张离职证明违反平等就业原则和减少或丧失就业机会不成立。二、申请人没有在平时、休息日、法定节假日加班，故我单位不应向申请人支付加班费。申请人签署的考勤表记载其没有在日常、休息日和法定节假日加班，我单位提交的打卡明细亦证明申请人没有在平时、休息日、法定节假日加班，除此之外，我单位均在法定节假日单独发布了放假通知，全公司均未上班，因此，申请人关于加班的事实，我单位无需支付加班费。综上，申请人的请求应当全部驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，双方当事人确认如下事实：申请人于2022年12月6日入职被申请人，任职客户专员，申请人与被申请人签订了《解除劳动合同关系协议书》，该书载明的内容如下：双方确认

申请人与被申请人于 2022 年 12 月 6 日签定的劳动合同,于 2023 年 7 月 27 日予以辞退,即从该日起双方的劳动关系终止,之后与被申请人不存在劳动关系;被申请人于 2023 年 8 月发放工资日向申请人一次性支付 26457.85 元,该款项包括但不限于结清申请人在解除劳动合同关系之日前的工资和加班工资、解除劳动合同的经济补偿金/赔偿金、在职期间涉及各类休假工资、各类福利待遇;申请人承诺在 2023 年 8 月 27 日前对关于前期在职期的业务进行咨询和解释工作;申请人收到上述款项后,被申请人不存在任何拖欠申请人工资、奖金、加班工资、或者福利待遇等其他任何应付未付的情形。如有任何其他享有的权利,申请人均予以放弃;申请人与被申请人之间因劳动关系产生的权利义务全部结清,申请人不得再以任何事由任何理由向被申请人主张任何权利。另查,申请人称其对于上述《解除劳动合同关系协议书》载明的内容和约定履行的义务予以认可。申请人确认上述协议书载明的款项已支付完毕。

一、关于加班工资问题。申请人主张其每天都需要在不同时间投放数据、报日报、时报,投放时间不分工作日、休息日、法定节假日,相当于全年无休,其按每天 0.5 小时予以计算其在职期间工作日延时、休息日、法定节假日的加班工资。被申请人则主张申请人在职期间不存在加班事实。本委认为,申请人与被申请人在解除劳动合同时签署了《解除劳动合同关系协议书》,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）》第三十五条的规定，双方签订的《解除劳动合同关系协议书》属于有效协议，对双方当事人均有约束力。根据内容可知，该协议书系双方当事人在解除时对劳动关系存续期间有关权利义务进行清结的载体，当中达成的协议内容应属双方当事人达成的最终解决方案，协议书中不只一次提及加班工资的内容，如若申请人认为被申请人还应支付其加班工资，其应当在协议书列明，又或者因协议书并未全面体现其应得权利，而拒绝签订该协议书，现申请人最终选择签署该协议书，且申请人亦表明其对协议书的内容予以认可，表明愿意承担由此产生的责任。综上，申请人与被申请人已明确被申请人不存在任何拖欠申请人加班工资等应付未付款项的情形，现被申请人已按协议完成其单位的支付责任，故申请人在本案中再要求被申请人支付其加班工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于重新出具离职证明问题。申请人主张被申请人出具的离职证明载明有“予以辞退”的内容，影响其再就业，被申请人应当删除“予以辞退”的内容，重新为其出具离职证明。被申请人则主张“予以辞退”的内容系双方确认并认可的辞退事实，其单位在离职证明中载明的均属客观、真实的内容，符合法律规定，无需重新出具。另查，申请人举证经被申请人确认的《离职证明》载明的内容为“兹证明石旷（证件号码……）于2022年12月6日入职我司客户部门担任客户专员岗位，现予以辞退，至2023年7月27日离职，现已与我司解除劳动关

系且已办理完离职交接手续”。本委认为，申请人与被申请人所称之为离职证明实质为《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定的解除劳动合同的证明。现申请人主张离职证明中不应载明“予以辞退”的内容，但我国现行法律法规并没有禁止用人单位在离职证明或解除劳动合同的证明中载明双方的解除原因，而且“予以辞退”系申请人与被申请人在《解除劳动合同关系协议书》确认的解除事由，该内容与事实相符。其次，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定了解除劳动合同的证明应当载明的内容，现被申请人向申请人出具的离职证明已基本具备前述条例规定的应当载明的内容。最后，申请人与被申请人已在《解除劳动合同关系协议书》明确双方之间因劳动关系产生的权利义务全部结清，申请人不得再以任何事由任何理由向被申请人主张任何权利，故申请人在本案中要求被申请人重新出具离职证明，缺乏依据。综合上述理由，本委对申请人要求被申请人重新为其出具离职证明的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，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）》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 梁炜珊

二〇二四年一月二十九日

书 记 员 李政辉