

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〕268号

申请人：张圩，男，汉族，1988年5月27日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广州星炫网络科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街23号自编B2栋（部位：21层自编01，21层自编04）。

法定代表人：戴腾辉。

委托代理人：罗捷章，女，该单位员工。

委托代理人：沈金超，男，该单位员工。

申请人张圩与被申请人广州星炫网络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。申请人张圩和被申请人的委托代理人罗捷章、沈金超到庭参加庭审。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2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2023年7月3日和2023年

7月4日工资2285.71元；二、被申请人支付申请人2019年5月至2023年7月调休假加班工资64014.22元；三、被申请人支付申请人经济补偿77740.63元。

被申请人辩称：一、我单位同意支付申请人2023年7月未结工资2285.71元。二、申请人主张的加班工资无事实依据和法律依据，不应支持。申请人未提供有效证据证明其存在44.81天未调休假，亦未提供证据证明我单位掌握其加班事实的证据，故其应承担举证不能的不利后果。申请人与我单位于2021年7月1日签订劳动合同、建立劳动关系，其要求我单位支付此前加班工资无理无据。双方经协商一致签署并生效的《协商解除劳动合同关系协议书》约定无任何争议事项，申请人现主张加班工资无事实依据和法律依据，且违反诚实信用原则。三、我单位同意支付申请人经济补偿77740.63元。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资和经济补偿问题。被申请人当庭表示同意支付申请人第一项和第三项仲裁请求金额。本委认为，因被申请人当庭表示同意支付申请人以上两项仲裁请求，此属当事人对自身权利的自由处分，故根据意思自治原则，本委对此予以尊重并照准，遂对申请人该两项仲裁请求予以支持。

二、关于加班工资问题。申请人主张其在职期间存在休息日加班尚未补休的情形，被申请人曾表示在离职时将统一结算，

且在其离职当日，被申请人向其提供有关加班工资的结算单。申请人对此提供U盘拟证明其存在44.81天未调休天数，以及被申请人具有加班和调休制度、加班工作内容等。被申请人对此不予确认，辩称该证据非原始载体，无法证明是否存在篡改，且未能证实其安排申请人加班的事实。经查，申请人提供的《协商解除劳动关系协议书》约定“本协议签订之日起，甲乙双方就劳动合同不存在任何争议，同时乙方放弃就该解除劳动关系的上诉权”，落款日期为2023年7月4日。庭审中，申请人表示U盘中的微信聊天和录音发生于劳动关系解除后，但其主张U盘中的微信聊天记录系自动保存并传送，内容及时间无法人为修改，被申请人存在调休制度可证明加班事实的存在，且其在离职时被申请人曾出示过未盖章的加班调休结算单，因此，上述协议书系在误导的情况下签订。本委认为，其一，申请人提供的《协商解除劳动关系协议书》载有其本人的签名字样，因其未提供任何充分有效证据证明系在意识受阻、意志受限的情况下签署该证明材料，故无法证明当中的内容存在违背其真实意思表示之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对此应承担举证不能的不利后果。鉴于申请人并无举证证明上述《协商解除劳动关系协议书》违反法律、行政法规的强制性规定，且存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，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，本委认定申

请人签订的《协商解除劳动关系协议书》应当有效。其二，申请人虽提供U盘拟证明其在职期间存在尚未补休的休息日加班天数，但依查明的事实可知，相关微信聊天记录和录音均系发生于双方劳动关系解除之后，即其系在签署《协商解除劳动关系协议书》后再行向相关人员询问及确定有关加班事宜，故根据时间节点判断，发生于上述协议书签署后的沟通行为，不能当然推翻或否定双方在自愿情况下所签署的《协商解除劳动关系协议书》之合法效力。同时，申请人虽主张被申请人在与其签订以上协议书时，向其出示加班时数的材料，但不论该事实系否成立，因现有证据未能证明被申请人曾向申请人承诺在上述《协商解除劳动关系协议书》约定的支付范围及款项外，将另行向其支付加班工资，故无法突破双方在该协议书约定的责任范围而要求被申请人向其承担加班工资支付义务。其三，申请人签署该《协商解除劳动关系协议书》的日期为离职当天2023年7月4日，即其系在双方劳动关系解除时签署该协议书，并非系在劳动关系正常存续时所签署，故不存在不知晓在职期间自身依法可享有的全部权利的可能。因此，既然申请人在解除劳动关系时，同意在载明双方不存在任何劳动争议内容的证明材料签名，则代表其对该内容的认可和接受。加之如前所述，本案并无证据证明被申请人向申请人承诺支付上述协议书以外的款项，故缺乏认定被申请人需向其支付加班工资的责任。其四，申请人签订的《协商解除劳动关系协议书》涉及劳动关系

解除的相关事宜，且对双方劳动关系存续期间的争议作了不存在任何争议的表述。按常理可知，解除劳动关系的协议系用人单位根据劳动者在职期间实际情况及双方劳动关系的权利义务，而与劳动者经协商、磋商后达成的合意，当中必然涉及劳动者的切身利益。特别系当协议中载有双方劳动关系存续期间权利义务两清或不再具有任何劳动争议内容的情况下，劳动者作为享有权利的当事人，若认为当中表述与事实不符或侵犯其合法权益，理应提出异议并拒绝签署名字。但在本案中，申请人并无提供证据证明其对上述协议的内容曾表示异议，故根据其签署名字的行为，可推定其对当中内容并不持相反意见。由于申请人签名确认的上述协议中载明双方就劳动合同不存在任何劳动争议，此应属于彼此间为解决劳动关系存续期间相关争议，而达成的终局性解决方案。申请人在未能提供任何证据证明双方在该协议载明的内容外仍存在尚未约定及处理的其他事项，故不能否定或排除该协议具有对双方劳动关系存续期间权利义务的终局性解决之效力。其五，申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。签字行为并非儿戏，每个具有认知和控制能力的当事人均需对自身行为负责到底。如若申请人对《协商解除劳动关系协议书》的内容不认可、不理解或不接受，则应行使拒绝签字的权利，或向相关部门进行咨询后再行作出是否签字的决定，而非如其于本案中所表现

的在签字后另行对协议内容及效力予以否认的行径。因此，申请人在事先对协议书内容签字确认，事后再向被申请人主张权利，该行为违反意思自治原则，且违背契约精神，亦同时有违诚实信用原则，本委对此行为予以否定评价。综上，本委认为该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

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问题的解释（一）》第三十五条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2023 年 7 月 3 日和 2023 年 7 月 4 日工资 2285.71 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人经济补偿 77740.63 元；

三、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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 郑泽民

二〇二四年一月十一日

书 记 员 李政辉