

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〕846号

申请人：叶强，男，汉族，1988年9月22日出生。

被申请人：广州市出格展览服务有限公司，住所：广州市海珠区晖悦三街20号3402房。

法定代表人：刘亚军，该单位董事长。

委托代理人：梁浓好，女，广东法匠律师事务所律师。

委托代理人：蔡佳绚，女，广东法匠律师事务所律师。

申请人叶强与被申请人广州市出格展览服务有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人叶强和被申请人的委托代理人梁浓好到庭参加庭审。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12月7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金60800元；二、被申请人支付申请人2023年2月17日至2023年11月28日未订立书面劳动合同二倍工资68400元。

被申请人辩称：一、申请人因个人原因离职，与我单位签订《劳动合同解除协议》以及《员工离职交接表》结清双方之间的劳动责任，上述文书的签订并未违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或乘人之危情形，申请人未举证证明其对该协议存在重大误解，故双方签订的协议具有约束力。根据该协议内容，解除劳动合同之日前的劳动报酬在我单位统一的发薪日结清，申请人不再因原劳动合同的履行、解除，向我单位要求支付其他任何费用、补偿或赔偿，故申请人主张补偿金及二倍工资应不予支持。二、申请人单方拖延续签劳动合同，直至2023年8月28日申请人才与我单位补签《劳动合同》，该劳动合同系申请人自愿签订，系合法有效的，尽管不是马上续签，但补签并不影响书面劳动合同的效力，因此我单位不需要向其支付二倍工资。综上，申请人的主张缺乏法律依据，应予驳回。

本委查明事实及认定情况

关于二倍工资问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2017年2月17日入职被申请人处，担任设计师岗位，大小周工作制，月工资标准为7600元。申请人主张其与被申请人劳动合同于2023年2月17日到期，被申请人直至2023年8月才通知其续签劳动合同，故应支付其该期间未签订书面劳动合同二倍工资。被申请人主张申请人已于2023年8月28日与其单位

续签劳动合同，该合同期限为2023年2月17日至长期。被申请人提交《劳动合同》载明甲方为被申请人，乙方为申请人，合同期限为2023年2月17日至长期，落款处有被申请人盖章字样及落款日期为2023年2月17日，申请人签名字样及落款日期为2023年8月28日。申请人确认该《劳动合同》的真实性。本委认为，首先，双倍工资中加倍支付的工资系对用人单位违反法律规定、未依法履行与劳动者订立书面劳动合同义务的惩罚金，其立法目的系提高书面劳动合同签订率、规范劳动用工行为、明晰劳动关系中的权利义务。本案中，申请人与被申请人对双方已续签的书面劳动合同之事实无异议，由此可见，被申请人并未存在以不签订劳动合同来规避用人单位法定责任的主观故意。其次，依据查明的事实可知，劳动合同期限为2023年2月17日起至长期，申请人签署时间为2023年8月28日，即签订劳动合同的日期与劳动合同起始日期并不相同，此属于补签劳动合同的情形。被申请人已通过要求申请人补签劳动合同以弥补和纠正为按法律规定及时与之续签劳动合同的过错行为，申请人在此情况下同意补签劳动合同并签字，即该补签行为系在双方平等自愿、协商一致的基础上达成的共识，不违反法律法规的规定，符合当事人意思自治的原则，即该行为系有效的，故被申请人不存在未履行与申请人订立书面劳动合同义务的事实。因此，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

关于经济补偿金问题。申请人主张被申请人于2023年11月28日强迫其签订《劳动合同解除协议》并与其解除劳动关系，该协议签订系其在被申请人员工谢燕飞言语胁迫下签署，因只有签署该协议后被申请人才发放其在职期间拖欠的两个月工资，故其被迫签署该协议。被申请人主张申请人系自愿签署《劳动合同解除协议》及《员工离职交接表》，如申请人对解除协议内容有异议其有权利不签署，故被申请人不存在胁迫其签订的情形。被申请人提交《劳动合同解除协议》显示甲方为被申请人，乙方为申请人，协议载明“2、甲、乙双方在此确认：解除劳动合同之日前的劳动报酬在公司统一的发薪日结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿”，落款处有被申请人公章及申请人签字字样。

《员工离职交接表》原件显示员工离职原因处勾选为另求发展，本人签字处有申请人签字字样。申请人对解除协议真实性予以确认，对离职交接表真实性不予确认，主张其并未填写过离职交接表，申请人提交其与谢燕飞的录音拟证明其签订解除协议存在胁迫情形。该录音中谢燕飞称“你要想拿赔偿，不可能”

“一分都没有”申请人称“说刘总的事情逼着我辞职，我是不愿意的。”对方称“你不愿意也得愿意”“把合同一签”，申请人称“这个我也不签”，对方称“你不签你要走是不是，随便你，你走吧”。被申请人确认该录音中谢燕飞为其单位员工，但不确认该录音中存在逼迫申请人签订协议之情形。本委认为，首先，

《劳动合同解除协议》属于双方当事人协商一致达成合意的载体，如若双方未协商一致或者双方对该协议内容存在异议，理应不存在在该协议中签章的可能性和必要性，且申请人作为完全民事行为能力人，其对自身实施的包括签署上述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，如若其认为该协议内容不真实或实际上未经双方协商一致，又或者其并不认可该协议中的内容，其有权不予签署；而申请人最终在该协议签名的行为，则表明其对该协议中所载之内容持认可态度，同时也是其对自身权利进行自由处分之体现，申请人应当对自身签署该协议之行为承担相应的法律后果。其次，申请人主张其在签署《劳动合同解除协议》时存在胁迫的情形，其提供的录音中被申请人员工谢燕飞亦告知其“你不签你要走是不是，随便你，你走吧”，故被申请人并无强迫其进行签署，如申请人不愿意签署该协议亦可直接离开，然申请人经权衡考虑后选择签署该协议，系其真实意思表示，故参照《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，本委认定《劳动合同解除协议》约定的内容系双方的真实意思表示，并无存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，即为有效协议，该协议属于双方为解决劳动关系存续期间相关权利义务争议而达成的终局性协议，对双方均具有约束力。综上，申请人在确认不再因劳动合同的履行、解除向被申请人要求支付补偿后再行提出本案仲裁请求，并要求被申请人支付解除劳动

合同的经济补偿金，于法无据，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 陈柳萍

二〇二四年二月一日

书 记 员 王嘉南