

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〕2301 号

申请人：唐宏财，男，汉族，1963 年 7 月 10 日出生，住址：广西兴安县。

委托代理人：唐乳燕，女，汉族，1986 年 8 月 14 日出生，住址：广东省云浮市云安县六都镇六都居委云安中学宿舍，系申请人女儿。

被申请人：广东宏德科技物业有限公司广东广州分公司，住所：广州市海珠区广州大道南 911 号 102 室。

负责人：封期春。

委托代理人：王芳，女，该单位员工。

申请人唐宏财与被申请人广东宏德科技物业有限公司广东广州分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。申请人唐宏财及其委托代理人唐乳燕和被申请人的委托代理人王芳到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 6 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2011年7月27日至2023年5月31日法定节假日加班工资16905元；二、被申请人支付申请人2011年7月27日至2023年5月31日高温补贴8941元。

被申请人辩称：申请人在职期间已补休，且我单位已向其支付高温补贴，故对申请人本案仲裁请求不予认可。

本委查明事实及认定情况

关于本案仲裁请求问题。申请人主张其于2011年7月27日入职被申请人处任绿化工，在户外从事绿化及卫生工作，在职期间存在法定节假日加班情形，但被申请人仅向其支付正常工作时间工资，且部分月份未足额或未发放高温补贴。申请人提供银行流水拟证明其工资发放情况。被申请人主张申请人入职时间为2022年6月1日，岗位为清洁工，考勤记录并未显示申请人法定节假日加班，且申请人工作环境包括室内和户外，其已按照每月65元的标准向申请人支付高温补贴。被申请人对此提供考勤记录和工资签名表予以确认。经查，以上两份证据均载有申请人名字的手写签名字样。申请人确认上述证据签名系其本人所签署，但反驳称其法定节假日并无休息，且其在签收工资时并未看具体明细；申请人另主张其在职期间已就加班工资和高温补贴事宜向被申请人提出异议。被申请人对此不予确认。另查，被申请人提供的《解除劳动关系协议书》显示甲乙双方分别为被申请人及申请人，当中载明“劳动合同存续期

间双方约定的所有工资福利及其他法定福利，甲方均已全部支付给乙方”“乙方不得以再以任何理由和方式向甲方主张任何权利，包括但不限于经济补偿金、赔偿金、加班费（含工作日超时加班/休息日加班/法定节假日加班）、年休假薪金、高温补贴、公积金、社保等所有法定项目”。申请人对该证据予以确认。本委认为，首先，被申请人提供的《解除劳动关系协议书》载有申请人的签名字样，因申请人未提供任何充分有效证据证明该协议书内容存在违反法律、行政法规的强制性规定，以及欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，无法证实其系在意识受阻、意志受限的情况下签署该证明材料，故未能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。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《解除劳动关系协议书》应当有效。其次，申请人签署的《解除劳动关系协议书》系对双方劳动关系存续期间相关权利义务事项的约定，如若其认为协议书的内容与事实不符，或约定事项不包括尚未处理及结清的款项及相关权利，理应对当中内容明确知悉，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，既然申请人同意在载明不再向被申请人主张任何权利的协议书签名，则代表其对该内容认可和接受。即便确实存在仍未处理完毕的相关事项，亦应属于申请人对自身权利

的自由处分。再次，申请人签订的《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其不再主张相关费用或赔偿的表述。按常理可知，解除劳动合同的证明系用人单位根据劳动者在职期间实际情况所作的证明材料，当中必然涉及劳动者的切身利益。特别系当证明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了不再向被申请人主张任何权利，此体现双方劳动关系存续期间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。最后，申请人作为具备完全民事行为能力当事人，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《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主张权利，此行为系对该协议内容及效力予以否认的行径。因此，申请人事先对上述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，本委认为申请人本案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：

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 郑泽民

二〇二四年四月二十二日

书 记 员 刘轶博