

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〔2025〕354号

申请人：高某，男，汉族，1972年6月26日出生，住址：四川省南部县。

被申请人：广州某某服装设计有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：王某明，该单位执行董事。

委托代理人：彭长虹，男，广东一粤律师事务所律师。

申请人高某与被申请人广州某某服装设计有限公司关于确认劳动关系、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。申请人高某和被申请人的委托代理人彭长虹到庭参加庭审。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11月20日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2024年5月7日起至2024年9月20日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年5月19日、5月26日、6月23日、9月7日、9月14

日、9月15日休息日加班工资差额3310元；三、被申请人支付申请人2024年7月1日至7月24日放假期间的工资9241元；四、被申请人支付申请人2024年6月7日至2024年9月20日未签订劳动合同的二倍工资差额49531元；五、被申请人支付申请人违法终止劳动关系的赔偿金13545元。

被申请人辩称：我单位与申请人于2024年9月20日经协商一致解除劳动合同关系并签署了书面的《劳动关系解除协议书》，该协议书明确双方就劳动合同关系存续期间的劳动报酬进行了结算，双方就解除劳动合同关系作出了所有的安排，不存在其他未了的劳动争议，双方互不追究。协议金额经双方核对一致无误，并已全额向申请人发放。因此，请求驳回申请人本案的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申、被双方确认，申请人于2024年5月7日入职被申请人，担任打版师，每周上班6天，工资12000元/月，另有加班工资，申请人工作至2024年9月20日离职。被申请人向本委提供了《劳动关系解除协议书》，拟证明双方经协商一致解除劳动合同关系且已结清相关报酬及补偿。上述《劳动关系解除协议书》显示签订协议的甲乙双方分别为被申请人（甲方）与申请人（乙方），协议载明：双方自2024年9月20日起解除劳动合同关系，双方的权利义务随之终止，被申请人一次性支付申请人劳动报酬、经

经济补偿金共计 8340 元，协议是双方解决劳动关系的所有安排和约定，就劳动关系的解除及此前劳动合同订立、在职期间的劳动报酬、社保福利、解除劳动合同补偿金等事宜，双方不存在其他劳动争议，双方基于劳动关系产生的权利义务互不追究等。上述协议书甲乙双方落款处分别盖有被申请人的公章及“高某”的签名字样（其中“高某”签名处加按指印），落款日期为 2024 年 9 月 20 日。

申请人不认可上述《劳动关系解除协议书》，并就是否对协议落款处“高某”的签名申请笔迹司法鉴定拒绝发表意见。申请人主张 2024 年 8 月被申请人通知其本人在内的所有员工签署空白（协议划线位置未填写内容）的解除协议，被申请人声称不签该协议明天就离职，为保住工作其签署了该协议，被申请人不让其看协议内容，其无法确认 8 月签署的解除协议即被申请人所提交的《劳动关系解除协议书》，且协议中的款项仅结算其 2024 年 9 月工资，其未从协议中获得任何补偿或利益，不符合逻辑，签署该协议不具有意义。申请人向本委举证其与被申请人财务的微信聊天记录，拟证明系被申请人通知其离职。该微信聊天记录反映 2024 年 9 月 20 日“许某婷”向申请人表示老板娘觉得其不适合公司，并让其联系老板娘。被申请人对上述微信聊天记录予以确认，并表示该证据说明双方系经协商一致解除劳动关系并签署《劳动关系解除协议书》。同时，被申请人指出申请人关于为保住工作而签署空白的解除协议的说辞并

不具有合理性，申请人已经历多起劳动仲裁案件，具有高度的维权意识，亦具备完全民事行为能力，其不可能不清楚签署解除协议意味着解除劳动关系而非延续工作。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，本案申请人未提供证据证明其存在签署空白解除协议、被排除法定权利的情形，亦未能提供证据予以推翻被申请人所提供的《劳动关系解除协议书》，申请人应承担举证不能之不利后果，故本委采纳《劳动关系解除协议书》作为认定案件事实的依据。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）》（法释[2020]26号）第三十五条的规定，《劳动关系解除协议书》为申、被双方就解除劳动关系、结算工资报酬等劳动关系项下权利义务所达成的协议并经双方盖章或签字生效，申请人是否从协议中获得补偿或利益，非否定协议法律效力的充分依据。现《劳动关系解除协议书》表明双方不存在其他劳动争议且互不追究，此系双方对解除劳动合同所涉权利义务的最终处置方案，根据意思自治原则，结合申请人已收到协议款项，因此，申请人请求加班工资差额、放假工资、二倍工资差额、赔偿金，本委均不予支持。关于确认劳动关系存续期间，属对劳动关系事实的确认之诉，不涉及经济给付，有关内容未在《劳动关系解除协议书》载明，结合双方对劳动用工起止时间不持异议，因此，本委确认申请人与被申请人自2024年5月7日起至2024年9月20日止存在劳动关系。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《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）》（法释[2020]26号）第三十五条之规定，本委裁决如下：

- 一、确认申请人与被申请人自 2024 年 5 月 7 日起至 2024 年 9 月 20 日止存在劳动关系；
- 二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 苏 莉

二〇二五年一月二十日

书 记 员 曾 闻