

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〕1247号

申请人：吴某某，女，汉族，1994年5月19日出生，住址：广东省恩平市。

被申请人：广州某某商贸发展有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：苏某。

委托代理人：方黛，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：刘佩珊，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

申请人吴某某与被申请人广州某某商贸发展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。申请人吴某某和被申请人的委托代理人方黛、刘佩珊到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2025年1月10日向本委申请仲裁，申请人请求：

- 一、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿28815.05元；
- 二、被申请人支付申请人2024年10月1日法定节假日加班工

资 896 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 9 月 28 日至 2024 年 11 月 10 日休息日加班工资 2280 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 11 月 30 日未休年休假工资 149 元。

被申请人辩称，我单位与申请人就协商一致解除劳动关系签订协议，该协议系双方真实意思表示。双方就协议中约定解除劳动关系办理相关手续，支付工资、加班工资、经济补偿等内容无违反法律规定，不存在欺诈、胁迫等情形。申请人的仲裁请求中已确认我单位按协议约定支付的款项，说明我单位已经支付了一部分金额，申请人对此无异议，故其主张的仲裁请求无事实依据和法律依据。根据双方签订的协议约定，协议金额包含加班工资、2024 年 11 月工资等内容，申请人对我单位发放的 2024 年 11 月工资并未提出异议。我单位已按照双方签订劳动合同的约定，以 2300 元为基数足额支付申请人加班工资及年休假工资。因此，双方就解除劳动关系签订的协议应属合法有效。

本委查明事实及认定情况

关于本案仲裁请求问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2021 年 7 月 19 日入职被申请人处任电商运营专员，入职后每月工资由 5500 元及提成构成，自 2024 年 2 月 1 日起，每月工资构成为 7000 元及提成，申请人于 2024 年 11 月 30 日离

职。申请人主张在职期间存在法定节假日加班 6 小时、休息日加班 22.9 小时以及未休年休假 1 小时，但被申请人并未依法足额支付其加班工资及未休年休假工资，且被申请人后以经营问题为由解除与其劳动关系，其被迫接受该解除决定。申请人对此提供排班表、考勤表、加班工资明细表及微信聊天记录等证据予以证明。被申请人确认申请人存在上述加班事实及未休年休假 1 小时，但辩称其单位主动提出解除与申请人劳动关系，经双方协商后就解除事宜达成一致意见并签订《协议书》，当中约定支付的 2024 年 11 月工资包含加班工资及未休年休假工资，以及就解除经济补偿等问题亦协商完毕。被申请人对此提供工资明细表、银行电子回单及《协议书》等证据予以证明。经查，该《协议书》约定工资结算至 2024 年 11 月 30 日，该金额包括但不限于加班工资等全部工资总额，以及被申请人向申请人支付经济补偿 30464.85 元，该经济补偿分三期支付；双方确认就《劳动合同》的履行和解除事宜不存在任何争议，协议书落款日期为 2024 年 11 月 13 日，落款处盖有被申请人公章及载有申请人手写签名字样。申请人确认该《协议书》的签名系其本人所签署，但主张其系在被申请人的要求下签署该《协议书》，在签字后其再次向被申请人索要《协议书》进行查看，发现当中约定的内容违反法律规定、侵害其合法权益，故要求取回已签字的两份《协议书》，然被申请人最终仅同意归还其中一份。申请人对此提供仅有其本人签字，但无加盖被申请人公章的另一

份《协议书》。被申请人对此表示其不存在胁迫申请人签订协议书的情形，协议书约定的内容系经双方协商一致后达成的意见，申请人签字后在强烈要求的情况下确实取走一份协议书，但协议书并不因此而无效。本委认为，关于协议书加盖公章的问题：依查明的事实可知，被申请人已与申请人签订《协议书》，该证据已盖有被申请人公章及载有申请人的签名字样，即该证据证明双方已存在签订协议的事实。协议书虽为涉及劳动关系人身隶属性的特殊协议，但其在本质上依然属于民事协议的范畴，根据签订协议的常识性行为判断，协议的签字和盖章系在双方对当中内容条款达成一致意见后才实施的最后行为，而签字和盖章亦不可能同时进行，总有先后顺序，故申请人即便系先行签订协议书，被申请人事后加盖公章亦属合理且正当的行为范畴，不能以此作为证明双方协商不一致或协议书无效的依据。再者，依申请人所述，其在签字后对当中条款存有异议而向被申请人收回已签字的协议书文本，该行为如若在被申请人加盖公章前，在客观上确实可发生阻却协议书发生法律效力的效果，但申请人事实上并无收回全部的《协议书》，即其明知自身签订两份协议书，却仅收回其中一份，据常理可推断，其完全可预测被申请人将在另外一份协议书加盖公章的可能性，故其遗留另外一份协议书而未取回的行为，理应视为放任或让渡被申请人在该遗留协议书中行使加盖公章的权利。因此，被申请人在该《协议书》加盖公章而导致协议书发生法律效力的后果应由

申请人承担。关于《协议书》的效力问题：其一，申请人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《协议书》，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。鉴于未有证据证明《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《协议书》应当有效，对双方具有法律约束力。其二，《协议书》属于双向协议，当中对合同主体的权利义务均作明确约定，且协议的生效系以合同当事人签字或盖章为必要条件，故协议的内容应属双方当事人经协商沟通后所达成的意思表示，属于当事人主观合意的书面载体，根据诚实信用原则及契约自由的要求，当事人对自身所表达且已通过书面形式加以确定的协议理应遵守并执行。其三，申请人系在双方劳动关系解除当月签署该《协议书》，此时其对自身有无尚未处理及未结清的款项及相关权利理应明确知悉，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双方不存在任何争议的协议书签名，则代表其对该内容的认可和接受。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。其四，申请人签订的《协议书》涉及双方建立法律关系的相关事宜。申

请人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在签字时对上述协议书的内容曾表示异议，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。双方签订的《协议书》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书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书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证明内容及效力予以否认的行径。因此，申请人在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

本案经调解无效。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

二〇二五年三月十七日

书 记 员 余育霖