

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕5242 号

申请人：徐基民，男，汉族，1969 年 12 月 6 日出生，住址：
广东省佛山市。

委托代理人：贺文年，男，广东六达律师事务所律师。

委托代理人：林晓玲，女，广东六达律师事务所实习人员。

被申请人：广东中园电梯工程有限公司，住所：乳源县乳城镇。

法定代表人：管铁锋，该单位执行董事、经理。

委托代理人：卓楚云，女，广东正平天成律师事务所律师。

案由：劳动报酬。

申请人徐基民与被申请人广东中园电梯工程有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人贺文年和林晓玲、被申请人委托代理人卓楚云到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付 2022 年年终奖 250000 元；二、被申请人支付人 2022 年 9 月 1 日至 2023 年 2 月 10 日少发的工资 58509.2 元。

本案相关情况

双方无争议及本委查明的事项如下：

一、入职时间：2021年8月1日。

二、工作岗位：副总经理。

三、劳动合同：双方有订立书面劳动合同。

四、社会保险：被申请人有为申请人缴纳社会保险至2023年1月。

五、工资支付形式：被申请人每个月20日之前通过银行转账的形式发放申请人上个月工资，可通过APP（薪酬查询系统）查询工资明细。

六、工资支付情况：被申请人已支付工资至2023年2月10日。

七、最后工作日：2023年2月10日。

八、离职原因和离职时间：双方协商一致解除劳动关系，并于2023年2月10日签订《解除劳动合同协议书》，申请人于2023年2月11日离职。

九、另查明，被申请人已履行了《解除劳动合同协议书》上的支付责任。

十、本案申请仲裁日期：2024年2月8日。

双方有争议的事项及本委认定情况如下：

关于年终奖和工资问题。本委认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解

除劳动合同。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）第三十五条规定，劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。本案中，申请人主张其与被申请人签订的《解除劳动合同协议书》并非其真实意思表示，其在签协议前反复强调希望保留关于年终奖的追索，也一直都在向集团申请年终奖，但因不签署协议书就无法拿到离职证明再就业才被迫签署了《解除劳动合同协议书》。但是，申请人提交的相关谈话录音均在签订协议书之前，且谈话内容亦多次涉及到年终奖问题，可见申请人系在明知其与被申请人存在年终奖支付争议的情况下还签署了包含有“甲（指被申请人）、乙（指申请人）双方在此承诺：明白并同意以上各项条款。上述各项办理完毕后，甲乙双方再无其他任何劳动与经济争议，并不再就双方解除劳动关系事宜以及衍生出来的任何事项提出任何索赔要求”条款的《解除劳动合同协议书》，申请人作为具有完全民事行为能力的人，应对其自行签名确认的文书承担相应的责任。其次，申请人主张被申请人以其失职为由降职降薪不合法，但申请人并未向本委提交证据证明其在收到被申请人相关降职降薪处罚通报及被降薪后有向被申请人提出异议，且申请人在双方协商解除劳动关系时也

未曾就工资少发的问题提出异议，可见申请人在职期间实际上已认可被申请人的降职降薪处罚。再者，申请人也并未向本委提供证据证明被申请人以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使其违反真实意思表示的情况签订《解除劳动合同协议书》，且协议书内容并不违反法律、行政法规的强制性规定，本委认定该协议真实有效。根据协商一致、诚实信用原则，被申请人已履行了协议书的支付责任，申请人再行要求被申请人支付少发的工资和年终奖的仲裁请求，缺乏事实依据，且于法无据，本委均不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条之规定，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，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。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：洪 桂 娜

二〇二四年四月二十三日

书 记 员：华 俊 杰