

# 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〕1021号

申请人：张某某，男，汉族，1989年5月22日出生，住址：广东省五华县。

被申请人：广东某某展览有限公司，住所：广州市海珠区。  
法定代表人：邹某某。

申请人张某某与被申请人广东某某展览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。申请人张某某和被申请人的法定代表人邹某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月25日向本委申请仲裁，申请人请求：  
一、被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年12月16日工资21080.48元；二、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年12月16日休息日加班工资2574.72元；三、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年12月16日未休年休假工资5793.12元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动

合同赔偿金 56000 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 16 日交通报销 136.3 元。

申请人于 2025 年 2 月 17 日庭审中向本委申请撤回上述第五项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

被申请人辩称，一、我单位已支付 2024 年 11 月工资，2024 年 12 月工资尚未支付。二、申请人主张的加班工资和未休年休假工资无依据，我单位不予认可。三、我单位对申请人主张的赔偿金不予认可。四、申请人主张的报销款已支付，申请人属重复请求。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认以下事实：申请人于 2023 年 3 月 2 日入职被申请人处从事平面设计工作，被申请人已支付申请人 2024 年 11 月工资，尚未支付 2024 年 12 月工资 6840.16 元。本委认为，鉴于被申请人已支付申请人 2024 年 11 月工资，故申请人再行主张该月工资依法无据，本委不予支持。另因被申请人尚未支付申请人 2024 年 12 月工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 16 日期间工资 6840.16 元。

二、关于休息日加班工资问题。申请人主张其在职期间尚有 2 天休息日加班，即 17 小时未调休。申请人对此提供考勤记录予以证明。被申请人对该证据予以确认，但主张加班需经审

批，且单位规定加班以补休方式补偿，并无加班工资，因行业性质问题，加班并不频繁，考勤记录仅可证明前往单位的时间，不能证明加班。被申请人提供员工手册拟证明加班需经申请及审批。申请人对该证据予以确认。本委认为，申请人作为主张加班事实存在的当事人，虽提供初步证据证明自身主张的加班事实，但被申请人提供的员工手册已规定加班需履行申请及审批流程，由于现行劳动法律法规并无限制或禁止用人单位根据经营管理需要而制定的相关加班流程，故被申请人要求内部员工加班前履行审批流程并无不当。申请人现未提供证据证明已按规定履行应尽的申请和审批流程，且无证据证明被申请人存在安排其加班的情形，故考勤记录作为直接登记及体现劳动者上下班打卡时间的证明材料，仅可反映申请人到达单位及离开单位的打卡时间节点，在现查明的事实及被申请人提供的证据对该考勤记录证明效力予以削弱的情况下，基于被申请人已规定加班需经申请及审批，故申请人加班事实的成立，应以其依约定履行加班申请且获得批准为前提。鉴于申请人未提供相关证据证明其已按规定切实履行该加班申请程序，或举证证明被申请人事后对其主张的加班行为予以认可，因此其主张的加班事实不符合员工手册规定的成就条件。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，故其该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。申请人提供未休年休假系统截图拟证明其仍有3天带薪年假未休讫。被申请人对该证据予以确认，但主张被申请人已于2024年12月16日已补休1天。申请人对此反驳称，该补休实为2024年12月14日的加班调休。经查，申请人月平均工资为14000元。本委认为，被申请人作为具备管理职权的用人单位，其对申请人在职期间有无休假及休假性质、天数负有首要的举证证明责任。现因被申请人未提供充分证据证明已安排申请人休讫在职期间带薪年假，故根据查明的证据，本委采信申请人尚有3天带薪年假未休讫。因此，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2024年1月1日至2024年12月16日期间未休年休假工资3862.07元（ $14000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 3 \text{天} \times 200\%$ ）。

四、关于赔偿金问题。被申请人提供《资产负债表》《利润表》及《股东会决议》拟证明其因经营不善而严重亏损，故于2024年12月9日经股东会决议提前解散。申请人对此不予确认，主张被申请人目前仍在经营，并无解散。被申请人辩称其因需处理部分劳动者的劳动纠纷，故尚未正式解散，目前正在申请注销手续。本委认为，申请人未提供证据证明《股东会决议》真实性存疑，故无法排除或否定该证据证明效力。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条之规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。据此，被申请人提供的股东会决

议已显示股东决议解散被申请人，此符合上述法律规定的公司解散之法定要件。至于被申请人目前有无办理注销手续，此属于工商行政管理部门对企业解散后的规范性管理要求，属于行政管理的范畴，与劳动法律项下所规定的劳动合同终止情形并无关联。即便被申请人在决议提前解散后未及时按行政法律规定要求办理相应的注销手续，此系其应承担的相应行政法律责任的问题，不能因此而否定劳动法律所规定的因决议解散而导致劳动合同发生终止的法律效果。综上，本委认定双方劳动关系因被申请人决议解散而导致终止。由于赔偿金和经济补偿均为解除劳动关系的补偿范畴，为避免诉累，本委对此一并处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人终止劳动关系经济补偿 28000 元（14000 元×2 个月）。

### 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 12 月 1 日至 2024 年 12 月 16 日期间工资 6840.16

元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年1月1日至2024年12月16日期间未休年休假工资3862.07元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人终止劳动关系经济补偿28000元；

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

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

二〇二五年三月三日

书 记 员 陈柳萍