

自证3年多加班2514小时,海口一美容师离职后索要11万元加班费败诉,法院认定加班费主张理据不足

单纯“走得晚”不等于加班

■法治时报全媒体记者 李成沿

美容师符某在职3年多,离职后主张加班费11万余元。她提供了考勤记录,证明自己超时工作2514小时。海口市琼山区人民法院经审理驳回了她的加班费请求。原来,符某与公司签订的双方劳动合同明确约定:加班须经审批,且每月工资发放前双方会对加班费进行核对确认。符某在职期间从未对加班费提出异议。琼山法院认定,现有证据足以证明公司已按约定支付加班费,符某主张加班费理据不足。



AI制图

案情经过:美容师离职后主张加班费11万元遭公司拒绝

2022年1月12日,符某入职海口某公司担任美容师,双方签订为期3年的劳动合同。合同约定实行以周为周期的综合计算工时工作制,并明确约定:员工需要延长工作时间的,应向某公司提出加班申请,经事先书面审批后方可认定为加班。每月工资发放前,双方对含加班费在内的薪酬汇总表进行签字确认。合同到期后,符某继续工作至2025

年4月29日离职。离职后,符某向海口市琼山区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,确认自己和某公司2022年1月12日至2025年4月29日期间存在劳动关系,某公司应支付未签订劳动合同的2倍工资差额1.3万余元,以及支付加班费11万余元。

符某主张,根据其自行整理的考勤记录,2022年3月至2025年4月期间,其法

定标准工作时长为6680小时,实际工作时长高达9194小时,加班2514小时,按各年度月平均工资计算,加班费应为11万余元。符某称,某公司通过口头或工作群通知安排加班,所谓“加班审批制度”未依法公示,对她没有约束力。要求某公司支付加班费11万余元。但仲裁委裁决驳回了其加班费请求。符某不服,向海口市琼山区人民法院提起诉讼。

律师说法:主张加班费须证明“公司安排”而非“自愿滞留”

“这起案件是加班费争议中非常典型的一种,劳动者认为自己‘工作时长’就是加班,但合同约定:‘加班须经公司安排或审批’。”海南瑞来律师事务所律师符雯妃表示,根据劳动合同法及相关司法解释,加班费的认定需同时满足三个条件:一是在法定工作时间之外延长工作时间;二是延长工作时间是由用人单位的安排;三是劳动者实际提供了劳动。

“该案中,符某最大的举证难点在于:无法证明超时工作是用人单位安排的。”符雯妃分析,劳动合同明确约定加班须经审批,而符某自行记录的考勤表只能证明其“在岗时间长”,但不能证明这段时间是在从事公司安排的工作任务,还是午餐、休息或其他个人事务。同时,符某提交的证据显示,双方每月都对含加班费的工资进行核对确认,符某签字确认后未提出异议,这也成为符某维权的有利因素。

符雯妃提醒,劳动者主张加班费时,应注意以下几点:一是保留加班证据,包括加班审批单、工作群通知、加班期间的工作成果、打卡记录等;二是及时提出异议,如果公司发送的工资明细中加班费计算有误,应在当月提出书面异议,避免被认定为“默认”;三是明确加班系公司安排,单纯“走得晚”不等于加班,需要证明是公司要求延长工作时间。同时,用人单位也应注意:一是依法建立加班审批制度并公示告知;二是加班费计算应符合法定标准;三是每月工资明细应列明加班费计算基数、时长、金额,由员工签字确认,避免事后争议。

法院判决:劳动合同约定审批制度合法且已按月确认,加班费主张不成立

琼山法院经审理认为,双方签订的《劳动合同》明确约定加班须提出申请并经某公司审批。某公司提交的《加班审批表》和企业微信聊天记录显示,符某在职期间曾多次提交加班审批申请,且均获通过。同时,每月工资发放前,某公司将含加班费在内的工资明细发送给符某,双方进行核对确认后,某公司再按确认金额支付工资。上述证据足以证明:符某明知且认可加班须经审批的约定,双方实际按照

该约定履行义务。

法院认为,符某提交的考勤记录仅能反映其到达和离开某公司的时间,其所主张的工作时间安排包含午餐或晚餐时间,不足以证明其在考勤记录显示的时间里全部在岗工作,也未举证证明某公司超出法定工作时间向其安排工作任务或要求延长工作时间。根据“谁主张,谁举证”原则,符某应承担举证不能的不利后果。

综上,法院认定符某主张加班费11万余元依据不足,不予支持。但仲裁裁决确认双方2022年1月12日至2025年4月29日期间存在劳动关系,以及某公司应支付未签订劳动合同的2倍工资差额1.3万余元,双方均未提出异议,法院予以确认。

最终,琼山法院判决确认双方存在劳动关系;公司支付未签订劳动合同期间2倍工资差额1.3万余元;驳回符某其他诉讼请求。

生意合伙人如何分担债务?

白沙两合伙人为分担28万元赔偿款对簿公堂,法院认定双方未协商一致须共担风险平摊债务

■法治时报全媒体记者 李成沿

“人是你私自雇的,跟我没关系!”“合伙做生意,出事就该一起担!”白沙黎族自治县男子付某和吴某是生意合伙人,所雇的工人在干活时不幸身亡,两人为“28万元赔偿款该由谁出”一事对簿公堂。近日,海南省第二中级人民法院对这起合同纠纷案作出终审判决,合伙人之间未约定债务分担比例的,应平均分担。一方已垫付的款项,另一方须按比例返还。

案情经过:

伐木工人意外死亡,生意合伙人为分担赔偿款对簿公堂

付某与吴某系朋友关系,双方口头约定共同出资、共同经营、共负盈亏,合伙从事橡胶树的采伐和出售业务,但未签订书面合伙合同。

2024年5月9日,付某、吴某雇佣黄某等人从事采伐林木工作。当天,黄某在砍树过程中被树砸中,身受重伤,被紧急送往医院抢救,后因伤势过重抢救无效死亡。

事故发生后,黄某的家属姚某与吴某于2024年5月18日签订《和解协议书》,约定由付某、吴某共同向姚某支付死亡赔偿金、丧葬费、精神损失抚慰金等共计25万元。在此之前,付某已代姚某向医院垫付黄某的医疗费3万元。上述赔偿款合计

28万元。

此后,付某、吴某陆续向姚某支付了上述赔偿款。2025年8月5日,姚某出具《赔偿款结清证明》,确认28万元赔偿款已全部付清。

然而,付某与吴某因为28万元赔偿款的分担问题产生了严重分歧。付某认为,双方应平均分担,各承担14万元。吴某则认为,黄某是付某私自雇佣的,自己并未同意,且双方曾协商,付某同意吴某最多承担7万元或8万元,所以不应平摊。

双方协商未果,付某将吴某诉至白沙黎族自治县人民法院,要求吴某偿还其多垫付的赔偿款8.2万元,即吴某应承担的14万元减去已支付的5.8万元。

法院判决:

未阻止雇佣视为默认,口头协商不成仍须平摊分担

白沙法院经审理认为,从双方的微信聊天记录来看,双方曾就赔偿款如何承担、合伙利润如何分配等问题进行过协商,但付某在聊天中虽提出让吴某承担7万元或8万元,但也提及用土地或其他债务抵扣,并明确要求吴某“出合同”确认。双方最终并未签订书面协议,未能就债务分担达成一致。因此,吴某主张其仅应承担7万元或8万元,缺乏事实和法律依据。

法院认为,由于双方对债务分担比例未达成一致,且双方出资额均为1.59万元,根据民法典第九百七十二條“无法确定出资比例,由合伙人平均分配、分担”的规定,双方应平均分担28万元的合伙债务,每人14万元。吴某

已向姚某支付5.8万元,并同意将其出资额1.59万元折抵赔偿款,所以白沙法院判决吴某仍须向付某返还其垫付的合伙债务6.61万元(14万元-5.8万元-1.59万元)。

吴某不服白沙法院判决,向省中院提起上诉,主张黄某是付某私自雇佣,未经其同意。省中院经审理认为,在开工典礼现场,付某带黄某到场,随后黄某进行作业。吴某虽称未事先同意,但其对黄某参与作业并未阻止,应视为默认。黄某为合伙事业作业时发生事故,其赔偿责任应由合伙人共同负担。

近日,省中院作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

律师说法:

“知道且未反对”可认定为合伙人对合伙事务的追认

“对外赔偿完了,对内怎么分账?这是非常典型的一种合伙纠纷。”海南瑞来律师事务所律师符雯妃表示,该案的核心法律问题有两个:一是“默认”的雇佣行为算不算合伙行为?二是口头协商没签合同,算不算达成一致?虽然付某未事先征得吴某同意就带黄某来干活,但吴某在现场并未阻止,而是默认了黄某参与作业。在法律上,这种“知道且未反对”的行为,可以认定为合伙人对合伙事务的追认。因此,由此产生的债务,合伙人仍需共同承担。

符雯妃解释,根据民法典第九百六十七條、第九百七十二條,合伙合同是两个以上合伙人为了共同的事业目的,订立的共享利益、共担风险的协议。合伙的利润分配和亏损分担,首

先按照合伙合同约定;没有约定的,由合伙人协商;协商不成的,按照实缴出资比例分担;无法确定出资比例的,由合伙人平均分担。本案中,双方对债务分担比例未达成一致,且无法确定出资比例,因此法院判决平均分担,符合法律规定。

符雯妃分析,法律并不否定口头协议的效力,但口头协议必须有证据证明双方已就所有条款(包括债务金额、承担方式、支付期限等)达成一致。该案中,双方的聊天记录显示,付某虽提出让吴某承担7万元或8万元,但附加了“用土地抵扣”“出合同”等条件,且最终未签订书面协议,说明双方并未达成一致。因此,吴某不能仅凭部分聊天记录主张已达成协议。

法律咨询

17608998460

邮箱:fzsb888@163.com



海小文普法



外卖骑手逆行撞伤行人如何索赔?

万宁刘先生咨询:我步行过马路时,被一名逆行的外卖骑手骑电动车撞倒,导致左脚踝骨折,住院治疗花费2.3万元。交警认定骑手负全责。骑手声称自己是某平台注册骑手,但平台称“骑手是第三方劳务公司派遣,平台不承担责任”。该劳务公司则称“骑手与公司是合作关系,非劳动关系”。请问,我应该找谁赔偿?

解答:您可以要求外卖平台或劳务公司承担赔偿责任。即使骑手与平台或公司之间被认定为“合作关系”而非劳动关系,根据民法典第一千一百九十一条,用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。对于外卖骑手在送餐途中发生交通事故,司法实践中通常认定其属于执行工作任务,由其所属单位承担替代责任。您不需要纠结于骑手与公司之间的具体法律关系,可直接将平台公司、劳务公司及骑手列为共同被告。您的维权步骤:第一,保留事故认定书、医疗记录及费用凭证、与骑手的沟通记录;第二,通过平台客服渠道要求其披露骑手所属公司信息;第三,向法院提起人身损害赔偿诉讼,要求责任方赔偿医疗费、护理费、误工费、营养费、残疾赔偿金(若构成伤残)、精神损害抚慰金等。若平台无法提供有效信息,平台自身需承担先行赔付责任。

前同事在社交平台诽谤侵权受害者如何维权?

琼中王女士咨询:我与前同事王某曾有矛盾。近期,王某在其拥有2万粉丝的社交账号上发布长文,指名道姓说我“利用职务之便收受回扣”,并配发我的工作照片。我要求王某删除文章并道歉,王某拒绝。请问,我该如何维权?能否要求精神损害赔偿?

解答:王某的行为已涉嫌诽谤,侵犯了您的名誉权。根据民法典第一千零二十四条,任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。王某发布不实指控,且无法提供证据证明其“事实”属实,即构成侵权。您的维权措施:第一,立即对侵权文章、账号信息、转发评论数量等进行公证取证,防止对方删除;第二,向社交平台投诉,要求删除侵权内容;第三,委托律师向王某发送律师函,要求其删除文章、公开赔礼道歉、消除影响;第四,向法院提起名誉权侵权诉讼,要求王某停止侵害、赔礼道歉(在社交平台置顶道歉声明,持续一定时间)、赔偿精神损害抚慰金及维权合理支出(公证费、律师费)。对于公开发布且造成较大影响的诽谤行为,法院通常支持数千至数万元的精神损害赔偿。若情节严重,还可向公安机关报案,追究其诽谤的行政或刑事责任。

(法治时报全媒体记者 李成沿整理)

办理案件有温度有速度有力度

(上接1版)

“感谢你们的帮助,现在我可以安心回去治病了。”2025年6月7日9时许,洋浦海事局接到举报称,停泊于洋浦港6号泊位的某货轮上,船员陈某因被拖欠近4个月薪资与船东发生冲突。

洋浦海事局迅速启动案件信息对接机制,联合洋浦法庭组建调解小组介入纠纷处理。在各部门的共同努力下,船东当场同意接受调解并全额支付拖欠薪资,纠纷得到实质性化解。

从接到举报到纠纷解决仅耗时2小时,此次纠纷的快速处理,标志着“洋浦航运争议多元化解中心”正式进入试运行阶段。

向前走一步让群众少跑腿

“不用往返法院,在船上通过网络就可以参与庭审,真是太方便了。”一宗船员劳务合同纠纷案件的当事人肖某高兴地说。

针对开渔期间船员无暇兼顾生产与诉讼的现实困难,雷鸣在肖某等人劳务合同纠纷案件中引导船员选择适

用申请支付令程序,从立案到法律文书生效仅用了18天的时间,在此期间所有程序均通过电话和网络办理,真正让船员实现“零跑腿”,受到了船员们的高度好评。

船员是保障航运业稳定运转的关键力量,他们长期远离陆地漂在海上,工作十分艰辛,长期欠薪不仅给家庭带来很大的经济负担,还可能造成消极怠工,甚至带来难以想象的严重后果。

针对此情况,雷鸣和同事制定12项便民服务措施,为船员开启“云端”诉讼服务新模式,通过电话、邮件+互联网方式开展“菜单式”司法服务指引、诉讼、一键退费等内容,全面建立船员案件快立、快审、快执、快结“绿色通道”,降低了船员诉讼时间成本,实现船员不下船即可参与案件全流程。

推动新规则建设为类案处理树立标杆,探索多元解纷机制构建航运治理新模式……雷鸣将自己长期以来的基层工作经验,转换为管理法庭的智慧,让他口中常说的“小法庭也有大作为”有了具象化的呈现。



AI制图