

守护劳动用工生态 助力行业健康发展

——合肥中院梳理劳动争议难点堵点

本报记者 周瑞平 本报通讯员 储穗栋 蒋元媛

导读:

“十五五”规划纲要提出，加强就业服务和劳动者权益保障。当前，就业形态不断丰富，劳动用工领域的新情况、新问题不断涌现，依法妥善化解劳动争议、构建和谐稳定劳动关系，是人民法院服务经济社会发展的重要职责，也是服务保障民生、优化营商环境的关键举措。为引导用人单位依法规范用工、劳动者依法理性维权，近期，安徽省合肥市中级人民法院聚焦劳资双方关切的热点难点问题，发布“守护劳动用工生态，助力行业健康发展”劳动争议典型案例，涉及科技产业、建设工程、医疗专业等领域，涵盖超龄劳动者劳动关系、农民工权益保护、劳动者离职补偿、竞业限制等纠纷，通过司法裁判推动形成企业守法经营、劳动者依法维权、劳资双方和谐共赢的良好氛围，共同构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系，为经济社会持续健康发展筑牢坚实法治根基。



图为一起劳动争议纠纷庭审现场。

朱晓伟 摄

案说·多元解纷

典型意义

竞业限制制度的立法本意是保护用人单位的商业秘密和知识产

权。认定竞业限制合同的合法性，应审查劳资双方意思表示是否真实、竞业限制协议的必要性、合理性以及内容是否违背公序良俗、是否损害社会公共利益。本案中，杜

某作为门诊部全科医生，从事医疗专业技术工作，具有公益性质，在无证据证明杜某系高级技术人员且知晓商业秘密的情况下，应认定案涉竞业限制协议无效。

劳动者超龄后保持原用工状态 应认定双方存在劳动关系

2023年2月20日，某物业公司与汪某签订了《劳务合同》，约定汪某负责定时巡线工作，某物业公司有权对其工作质量、工作目标等方面进行监督管理，若汪某履职不佳，可以予以处罚或解除合同。汪某人职时未达到法定退休年龄，达到退休年龄后仍继续

工作。后双方就劳动关系性质产生争议，某物业公司以汪某达到法定退休年龄为由，诉至法院，请求法院确认双方不是劳动关系，只是劳务关系。

安徽省合肥市瑶海区人民法院经审理认为，虽然双方签订的是《劳务合同》，但应依据实际用工情况认定

劳动关系。汪某与某物业公司存在人身和经济上的从属性，双方之间形成事实劳动关系。汪某达到退休年龄后仍在原公司工作，公司自始未为汪某缴纳社会保险，汪某未享受职工基本养老保险待遇，故判决确认汪某与某物业公司之间构成劳动关系。

典型意义

劳动关系的认定应根据用工管理的实质性特征进行判断。劳动者

入职时未达法定退休年龄，并接受用人单位的劳动管理、获取劳动报酬的，应当认定双方建立了劳动关系。劳动者达到法定退休年龄后仍继续工作的，劳动关系是否自动转

化为劳务关系，应结合劳动者是否享受基本养老保险待遇、双方是否是否实际用工等因素综合认定。劳动关系不因劳动者达到法定退休年龄而自动终止或转为劳务关系。

劳动者违反竞业限制协议 综合考量合理确定违约金

刘某人职某动力能源公司担任研发工程师，双方签订《保密和竞业限制协议》，并约定离职后如违反竞业限制义务，刘某应支付违约金100万元。2023年，刘某从公司离职，双方签署《履行〈保密和竞业限制协议〉告知书》及确认书，明确竞业限制期为6个月。某动力能源公司陆续向刘某支付竞业限制补偿金3万余元。后某动力能源公司发现，

刘某在竞业限制期内在竞争企业某电源公司工作，在申请仲裁未获支持后，某动力能源公司诉至法院，要求刘某返还补偿金、支付违约金100万元及调查费等费用。

安徽省合肥市瑶海区人民法院审理后认为，刘某违反竞业限制约定，应当返还已收取的竞业限制补偿金并承担违约责任，判令刘某返还竞业限制补偿金并支付违约金50万元。刘某不服一审

判决，提起上诉。合肥市中级人民法院二审认为，违约金数额应根据可能造成的经济损失、经济补偿数额等因素合理确定，一般不宜超过竞业限制经济补偿总额的5倍。根据双方的陈述和举证情况，综合考量某动力能源公司调查的合理支出、刘某在公司的收入以及竞业限制补偿金的金额、刘某的违约情形等情况，判决刘某返还竞业限制补偿金并支付违约金12万元。

实际损失、劳动者已获得的补偿金数额等因素综合考量，避免违约金过高加重劳动者负担，影响其基本生存权。

典型意义

劳动者违反有效竞业限制协议的，应当承担违约责任。但违约金的确定，应当结合劳动者违约情节、用人单位的

超龄劳动者下班途中受伤 参照工伤保险待遇达成调解

王某系一名已超过法定退休年龄的劳动者，受聘于某渔具厂担任操作工，每天工作12小时左右。2025年7月16日，王某在下班途中驾驶电动自行车与李某驾驶的电动自行车发生碰撞，导致王某身体多处骨折。经公安交管部门认定，王某与李某对该起事故负同等责任。

事故发生后，王某提起诉讼，请求法院判令自己与某渔具厂之间存在劳动关系，某渔具厂承担用工主体责任。

安徽省巢湖市人民法院审理后认为，用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工人员，在工作时间内、因工作原因伤亡的，或是在上

下班途中受到非本人主要责任的交通事故伤害的，应当参照《工伤保险条例》有关规定进行工伤认定并享受相应待遇。该案经法院组织调解，双方在工伤保险待遇的框架下达成了调解协议，某渔具厂向王某一次性支付医疗费、后续治疗费及生活补偿款等共计8.5万元。

典型意义

当前，超龄劳动者权益保障问题为社会所关注。

人民法院在审理此类劳动争议案件时，应始终坚持“保护劳动者合法权益与促进企业规范用工并重”，积极探索适应老龄化社会需求的纠纷解决新路径。用人单位应

重视超龄劳动者的权益保障，完善用工管理与风险防范机制；超龄劳动者在提供劳动过程中也应注意自身安全，自身权益受损时可通过合法途径理性维权。

离职拒不返还工作微信号 违反离职交接义务

吕某入职某咨询公司后，公司向吕某提供工作手机及工作微信号，并将该微信号实名认证人修改为吕某。吕某使用该微信号添加、维护客户。后吕某因个人原因提出解除劳动合同，公司表示同意。吕某离职后，称工作手机丢失，并自行解绑工作微信号的实名认证信息，拒不配合返还工作手机及工作微信号。某咨询公司认

为，吕某未按照规定办理离职手续，并将工作手机丢失，拒不配合找回工作微信号，致使工作微信号中的客户在长达半年的时间里没有进行开发和维护，造成公司巨大损失。某咨询公司诉至法院，要求吕某赔偿工作手机损失3000元、返还工作微信号并赔偿损失10万元。

安徽省合肥市蜀山区人民法院审理后认为，劳动合同解除后，劳动者应当按

照双方约定办理工作交接。吕某使用工作微信号添加客户的行为系职务行为，微信号中积累的客户信息属于公司的经营资源，公司对该微信号享有占有、使用权益，吕某应在离职时进行工作交接。吕某离职后拒不返还的行为，违反离职交接义务。经组织调解，吕某配合公司找回微信密码并返还工作微信号，公司按规定向吕某支付欠付的工资。

账号内积累的客户资源等经营信息，应归属于用人单位。劳动者离职时，应当按照规定办理工作交接，将工作微信号及相关客户资源返还公司，不得擅自占有或处置。

技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。安徽某医疗管理公司并未举证证明杜某具备上述身份，杜某作为门诊部全科医生，不属于竞业限制的适格主体，故认定安徽某医疗管理公司与杜某签订的《竞业限制合同》无效。

典型意义

随着数字经济的发展，微信已成为

企业日常办公和客户维护的重要工具。微信号作为网络虚拟财产，依法受法律保护。由用人单位提供或基于职务行为注册、用于开展工作的微信号，其使用权及

要求离职医生履行竞业限制义务 竞业限制合同无效

2015年11月，杜某入职安徽某医疗管理公司，工作岗位为全科医生。2023年7月，双方签订《竞业限制合同》。次年，杜某因个人原因提出辞职。2024年9月，安徽某医疗管理公司向杜某出具《解除（终止）劳动合同证明书》。同日，杜某收到安徽某医疗管理公司开出的《竞业限制开始通知书》，要求杜某履行竞业限制义务。

后，杜某向劳动人事争议仲裁委员会申请裁决确认其与安徽某医疗管理公司签订的《竞业限制合同》无效。仲裁裁决支持了杜某的申请。该公司不服，向法院起诉，请求确认《竞业限制合同》有效。

安徽省肥西县人民法院审理后认为，《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条第一款规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技



司法观察

充分发挥审判职能作用 构建和谐稳定劳动关系

“十四五”以来，合肥市净流入人口超70万，常住人口总量突破千万，2025年地区生产总值突破1.4万亿元，成为全国第16座万亿GDP、千万人口的“双万”城市。数据显示，近三年年均35万名大学生到合肥就业创业，合肥常住人口累计净增长超50万人。合肥凭借强劲的产业发展和丰厚的人才政策，稳步实现就业增长，对人才的吸引力也不断增强。

就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程。促进高质量充分就业离不开法治的保障。合肥市两级法院坚持依法保护劳动者合法权益与促进企业规范健康发展并重，充分发挥审判职能作用，妥善平衡劳资双方权利义务。加强专业化审判团队建设，推行繁简分流、快慢分道，提升劳动争议案件审判质效。坚持把

非诉讼纠纷解决机制挺在前面，搭建多元联动化解平台，全面推行调解优先、调判结合工作模式，针对群体性纠纷，采用“示范判决+批量调解”，积极促成劳资双方握手言和；针对简易劳动纠纷实行快速调处，有效降低劳动者维权成本，大量劳动争议纠纷得到实质性化解。

持续强化裁审衔接，凝聚多方工作合力。合肥中院加强与劳动仲裁、人社、工会等部门的沟通协作，建立裁审衔接长效机制，2026年1月15日，合肥中院和合肥市人力资源和社会保障局联合会签《关于建立健全劳动争议仲裁与诉讼衔接工作机制的实施细则》，健全联席会议、信息共享、工作会商、调解联动等机制，进一步深化府院联动协作，推动形成劳动争议预防、调处、审判全链条联动工作合力。

深化司法延伸职能，助力源头预防治理。深入开展劳动争议普法宣传活动，通过巡回审判、送法进企业进农村、发布典型案例、发放用工指引手册等形式，向企业和劳动者普及劳动法律法规，提升劳资双方法治意识。针对审判中发现的企业用工不规范、管理制度不完善等问题，及时发出司法建议，从源头减少纠纷发生。

聚焦民生权益保障，彰显司法为民温度。紧盯劳动者急难愁盼问题，对农民工讨薪、工伤赔偿等涉民生劳动争议案件开通司法服务绿色通道，切实保障劳动者合法权益。严格落实法律规定，依法规制企业违法用工、拖欠薪酬、规避用工责任等行为，同时兼顾企业合法经营权益，平衡劳资双方利益，引导企业规范用工、守法经营，助力构建和谐稳定的劳动关系。