

加班费认定、调岗降薪边界、竞业限制责任 AI浪潮下的这些劳动争议,法院这样判

本报记者 俞可薇 通讯员 魏澜 宋嘉玲

“早九点半晚十点半”,公司领导在微信群里这样要求,还隔三差五通报嘉奖加班同事、承诺做好后勤保障,离职时却以“加班未经审批”为由拒付加班费,法院会怎么判?

“五一”国际劳动节前夕,杭州市中级人民法院召开新闻发布会,发布《杭州法院劳动争议审判白皮书(2021—2025)》(以下简称“白皮书”)及一批涉人工智能企业与从业人员权益保护典型案例,围绕加班费认定、调岗降薪边界、竞业限制责任等争议焦点给出了清晰的法律指引。

微信群里“早九点半晚十点半”, 加班费不能赖

孙某是杭州某人工智能科技公司的算法工程师。在职期间,公司领导多次在微信工作群强调“正常全勤时间为9:30到22:30”,并发布“加班情况公示”,表示会给加班同事做好后勤保障。工作日晚上开

会更是“家常便饭”。

离职后,孙某申请劳动仲裁要求支付加班费,但仲裁结果不如预期,他提起诉讼。

法庭上,公司拿出了规章制度:设有加班审批制度,加班必须走流程、经审批才能认定。孙某虽有打卡记录,但没经过审批,不能算公司安排的加班。

但孙某提交的证据显示,微信工作群里领导一次次发出工作安排、运营例会的会议纪要写着晚上开会的时间地点,还有对加班同事的“嘉奖通报”和后勤保障承诺。

萧山法院认为,孙某提供的微信聊天记录、例会纪要等证据,足以证明公司多次要求孙某在工作日晚上参加公司会议,并在工作群通报嘉奖工作日晚上加班的员工。这些事实表明,公司确实存在安排孙某在工作日延长工作时间的客观情况。

“加班审批制度不能滥用。”本案主审法官强调,休息权是劳动者的基本权利。当公司通过微信群通知、会议安排、工作指令等方式,实质上已经安排员工延长工作

时间时,即便没有走审批流程,加班事实依然成立。用人单位不得仅以内部审批流程为由拒绝支付加班费。

最终,法院判决公司支付孙某在职两年多的加班费共计14万余元。

AI来了岗位没了? 公司不能以技术革新为由随意降薪解约

周某在一家科技公司从事AI大模型问句质检工作,月薪25000元。公司以项目受AI技术冲击为由,提出协商调岗,将薪资降至15000元。协商未果后,公司直接通知解除劳动合同。

公司认为:引入AI导致岗位需求变化,属于“客观情况重大变化”,可以调整岗位甚至解除合同。

余杭法院认为,企业主动引入AI技术是为适应市场竞争而实施的技术革新,并不必然等同于导致劳动合同无法履行的“客观情况重大变化”。公司提供的降薪方案不构成合理协商方案,判决公司构成违法解除,须支付赔偿金。

法官在判决中特别指出:AI技术可以

用于提升企业效率、解放劳动、增进员工福祉,企业可以顺势转型,但同时应兼顾劳动者合法权益,不能以技术变革之名行单方降薪解约之实。

侵犯商业秘密被判刑, 竞业限制违约金还得照付

赵某从某机器人公司离职后,当月便以实际控制人身份成立科技公司经营同类业务。后赵某被法院以侵犯商业秘密罪判处有期徒刑。原公司另案起诉,主张其违反竞业限制义务,要求退还补偿款并支付违约金。

“我已经被判刑了,该承担的刑事责任都承担了,为什么还要再赔违约金?”赵某不服,滨江法院给出明确答案,刑事追责依据的是非法获取、披露、使用商业秘密的事实,民事追责依据的是违反竞业限制义务的约定,两者相互独立。劳动者违反竞业限制约定,不仅可能因侵犯商业秘密承担刑事责任,还需依约承担相应的民事责任。法院判决赵某退还竞业限制补偿并支付违约金。

擅入生产作业区 遭碾压谁担责?

台州政法融媒体中心 杨宁 通讯员 黄欢

非作业人员擅自进入企业生产高危区域受伤,责任该如何划分?企业张贴“闲人免进”标语是否就意味着尽到安全管理义务?近日,台州市椒江区人民法院审理了一起用人单位责任纠纷,认定企业因管理疏漏、个人因未尽安全注意义务,均需承担相应责任。

2024年5月,赵某前往水泥公司探望友人黄某,其间擅自进入轨道移动行车生产作业区并逗留于轨道上,被正由黄某作业的行车碾压致左足重伤。事故发生后,赵某经住院治疗行左小腿截肢术,花费医疗费、假肢配置费等费用,经鉴定构成七级残疾。因赔偿事宜协商未果,赵某将水泥公司诉至法院,索赔医疗费、残疾赔偿金等共计71万余元,黄某作为第三人参与诉讼。

法院审理后认为,水泥公司生产区域属非开放区域,赵某由该公司员工黄某带入厂区,事发时赵某在行车轨道逗留,黄某作业前未确认环境安全,且水泥公司虽张贴“生产重地、闲人免进”标语,却未采取有效物理隔离及人员管控措施,存在管理疏漏。因黄某系执行工作任务时未履行安全操作义务,其侵权责任应由用人单位水泥公司承担。水泥公司承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。同时,赵某作为完全民事行为能力人,明知生产区域存在风险仍擅自进入逗留,对自身受伤存在较大过错,可依法减轻水泥公司责任。法院逐项审查赔偿项目并剔除不合理部分,最终酌情确定水泥公司对赵某合理损失承担35%赔偿责任,共计赔偿各项损失及精神损害抚慰金23万余元,驳回赵某其他诉讼请求。

法官说法:

民法典第一千一百九十一条规定,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;第一千一百七十三条规定,被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可减轻侵权人的责任。本案中,水泥公司虽张贴安全警示标语,但未采取物理隔离、专人管控等实质性安全措施,属于“形式化”管理,不能免除其安全保障义务。这也给生产型企业敲响警钟:安全生产需落实全链条管控,绝非“纸面警示”就能免责。

治理欠薪

人力资源社会保障部近日发布数据显示,2025年治理欠薪冬季行动期间,全国共查处欠薪案件28万件,为147.78万名劳动者追发工资148.28亿元。

新华社 商海春



装潢像某连锁酒店,挂的却是别家招牌 法院:构成不正当竞争,赔偿并道歉

通讯员 柳卓然 郑书逸
本报首席记者 许梅

熟悉的门头、统一的色调、标志性的家具,看着像是某连锁酒店,可推门而入却发现挂着别的招牌。近日,衢州市衢江区人民法院就审结了一起因酒店装潢高度“撞脸”引发的案件,认定被告构成不正当竞争,判令被告承担赔偿责任并道歉。

原告A公司系国内知名连锁酒店品牌A某的国内品牌管理运营方,其设计的某甲版本装修风格具有较高的市场知名度。被告B公司经营的酒店却打起“擦边球”,未经授权,从大厅到客房,从家具到地砖,装潢“撞脸”某甲版本,不仅前台布局、桌椅灯饰款式一致,连专门为A公司研发的定制家具也一同照搬。

A公司发现后,立即向衢江法院起诉B公司,要求B公司停止涉案不正当竞争行为,赔偿经济损失、维权费用,并登报道歉。被告B公司辩称,某甲版本缺乏显著

性特征,且B公司酒店的店招、标识与A公司酒店不存在任何相同或近似,也不存在与B公司酒店相混淆的可能。

案件受理后,法官前往现场勘验、比对,发现被告装潢在整体布局、色彩搭配及家具样式上与原告主张权利的装潢构成实质性相似,为后续认定侵权事实奠定了基础。

不久,法院收到了B公司所在地市场监管部门通过“法护知产”平台发送的侵权预警函,称其查明B公司在招牌及网络平台突出使用“C某”字样(系A公司合作品牌),构成商标侵权及混淆行为,已责令被告整改并处以罚款。

行政处罚虽然让被告改了名,但实体店的装潢却基本未动。法官再次上门调取财务账册,并告知被告即便改了名,装潢的高度相似仍可能构成侵权。经过法官的释法明理后,被告在线上平台更换了部分宣传图片,并在前台放置“本酒店与A公司无关联”的提示牌,但依然保留了内部近似装潢。

这些措施远远不够。法院认为,A公司某甲版本装潢具备区别商品来源的显著特征,属于反不正当竞争法规定的“有一定影响的”装潢标识。虽然装潢中包含部分公有元素,但其整体组合方式具有显

著性,公有元素的存在并不削弱整体装潢的保护力度。此外,“A某”商标与该装潢长期捆绑亮相、相互强化,商标积累的知名度也为这套装潢“投票”,增强了其市场识别度和影响力。B公司擅自使用与之高度相似的装潢,足以导致相关公众混淆误认,构成不正当竞争行为。

最终,法院认定被告构成擅自使用与他人有一定影响的装潢相同或近似的标识的不正当竞争行为,判令其停止不正当竞争行为,赔偿损失25万元及合理维权费用87819元,并在相关媒体刊登声明、消除影响。案件上诉后,双方协商达成和解,就酒店装潢进行整改,赔偿金额不变,被告撤回上诉,案件已生效。

法官提醒:

酒店的特色装潢并非简单的视觉装饰,而是凝聚了企业设计研发成本、品牌经营心血的无形资产,更是市场信任与品牌价值的具象化载体。擅自“撞脸”不仅侵蚀他人商誉,更动摇消费者对服务品质的基本预期。文旅消费升级背景下,消费者对品牌识别的敏感度持续提升,市场竞争更应坚守诚信底线、恪守法律边界。任何模糊边界、“搭便车”的行为都将面临法律与市场的双重反制。

声明公告

乐建芳假冒本法定代表人身份,非法刻制浙江天地钢结构制造有限公司公章(编号33089810017974),自始一律无效。
浙江天地钢结构制造有限公司法定代表人周腾
2026年4月30日