



# 上海市嘉定区人民法院 劳动争议司法典型案例 ( 审判篇 )

上海市嘉定区人民法院

2026年4月

# 上海市嘉定区人民法院

## 劳动争议司法典型案例（审判篇）

### 目录

典型案例 1	新就业形态下网络主播劳动关系的认定.....	1-3
典型案例 2	违法分包、转包情形下工伤保险责任主体的认定.	4-5
典型案例 3	附条件劳动报酬约定的效力认定.....	6-8
典型案例 4	用人单位在从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查前终止劳动合同行为的认定.....	9-11
典型案例 5	虚假履历致劳动合同无效的认定.....	12-13
典型案例 6	女职工孕期内被解除劳动关系性质的认定.....	14-16
典型案例 7	劳动者是否违反竞业限制义务的认定.....	17-18
典型案例 8	新就业形态下隐蔽用工的认定.....	19-20
典型案例 9	混同用工情形下仲裁时效的认定.....	21-23

## 案例一

### 新就业形态下网络主播劳动关系的认定

#### 王某诉上海某传媒公司确认劳动关系纠纷案

##### 【基本案情】

王某与某传媒公司签订《艺人经纪代理合同》，约定王某委托某传媒公司作为其全权经纪代理人，委托代理内容包括各类平台、影视表演、广告表演和广告活动、声乐代理等；某传媒公司按照实际代理行为形成的收益收取佣金，并按照直播净利润的 50% 支付费用给王某，王某每月做满 26 天，某传媒公司保障王某每月最低收益（为期 3 个月），考勤不合格按提成结算工资，涉及其他收益的，以双方共同商定为准。此后，王某在某传媒公司安排下开始在各大平台进行直播，某传媒公司通过银行转账方式按月向王某支付收益。后王某因某传媒公司未按时发放工资而不再从事主播工作，并申请劳动仲裁，要求确认与某传媒公司之间存在劳动关系，要求支付工资、提成差额、回流款等。王某诉至法院，要求确认与某传媒公司之间存在劳动关系，并由该公司支付相应期间工资。

##### 【裁判结果】

法院经审理认为，王某在某传媒公司提供的直播场地，利用公司提供的设备从事娱乐主播，并因此获取打赏收益，王某的工作内容属于某传媒公司的业务组成部分。双方间的

收益分配方式以及关于“保底工资”的承诺说明王某无需与某传媒公司共担经营风险，且收益分配方式上符合劳动关系中按月支付劳动报酬的特征。此外，直播收益由某传媒公司掌控，而相关收益分配的决定权在某传媒公司，王某只能被动接受，而无自主权，说明双方具有财产从属性。另，某传媒公司对王某的日常行为以“罚款”形式规范，并从工资中扣除，王某服从某传媒公司的日常管理，双方之间存在人身依附性。因此，法院审理后认为双方间存在人身依附性、财产从属性，故判决确认王某与某传媒公司之间存在劳动关系，并由某传媒公司支付王某工资6万余元。

### 【典型意义】

本案系新就业形态劳动关系认定问题。数字经济的飞速发展推动劳动力市场数字化，网络平台经济催生网络主播的新型职业，网络主播就业形态区别于传统就业形态，具备建立劳动关系的合意不明、用工形式更为灵活、企业管理更为弱化等特点，实质认定网络主播劳动关系对于新就业形态劳动者的权益保障具有重要意义。本案通过树立兼顾劳动者权益保护与平台新经济形态发展的司法价值理念，在认定劳动关系上，坚持事实优先原则，从业务组成部分、人身依附性和经济从属性等方面进行判断，综合考虑主播的从业状况、用工单位对主播的管理程度、主播收入分配方式等因素，认定网络主播与合作公司之间存在劳动关系，既促进了新形势、新业态、新模式的灵活就业，也在保障网络主播权益的

同时推动网络直播等新业态行业规范治理，实现劳动者权益保护与平台经济良性发展互促共进。

## 案例二

### 违法分包、转包情形下工伤保险责任主体的认定

#### 李某某诉上海某市政工程公司工伤保险待遇纠纷案

##### 【基本案情】

2019年12月3日，李某某至上海某地块建设项目工作。2019年12月8日，李某某在工作中因塔吊所吊的钢筋摆动撞伤左手。2020年1月12日，案外人杨某某通过微信转账支付李某某工资3,122元。李某某所在工程项目由上海某市政工程公司从案外人承包后，又由不具备用工主体资格的内部人员方某承包。后李某某所受伤害经上海市嘉定区人力资源和社会保障局认定为工伤，上海某市政工程公司为承担工伤保险责任的单位。李某某的伤残情况经鉴定为因工致残程度九级。李某某诉至法院，要求上海某市政工程公司向其支付医疗费、一次性伤残补助金等费用。上海某市政工程公司则认为，李某某由案外人招用，因此其与李某某之间不构成劳动关系，无需承担各类损失。

##### 【裁判结果】

法院经审理认为，具备用工主体资格的承包单位违反规定将承包业务转包、分包给不具用工主体资格的组织或自然人，该组织或自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位依法应承担的工伤保险责任。李某某的认定工伤决定书载明上海某市政工程公司

系工伤保险责任单位，上海某市政工程公司并未在法律规定的期限内主张权利，故相应后果由其自行承担。因上海某市政工程公司未为李某某缴纳工伤保险费，故其作为承担工伤保险责任的单位应当按照规定支付李某某工伤待遇。上海某市政工程公司以与李某某无劳动关系为由不予承担责任的意见，法院不予采纳。

### 【典型意义】

本案明确了建筑施工等领域违法转包、分包情形下，具备用工主体资格的承包单位须承担工伤保险责任，不以存在直接劳动关系为前提。根据《工伤保险条例》及相关司法解释，承包单位将工程转包、分包给不具备用工主体资格的组织或自然人，该组织或自然人招用的劳动者因工伤亡的，由承包单位承担工伤保险责任。本案中，上海某市政工程公司将项目违法交由无资质的个人承包，导致李某某在工作中受伤，虽双方无劳动关系，但法院依据认定工伤决定书判决承包单位支付工伤待遇，有力维护了劳动者的基本生存权和健康权。

## 案例三

### 附条件劳动报酬约定的效力认定

#### 上海某网络科技有限公司诉潘某劳动合同纠纷案

##### 【基本案情】

潘某于2019年7月25日进入上海某网络科技有限公司处工作，双方签订期限至2020年7月25日的劳动合同，约定工资由基本工资、年终奖、十三薪组成，岗位基本工资25,000元/月（现实付每个月15,000元，现金流好转后按实际入职时长每月补10,000元，不足月按10,000元/工作日×实际天数补）。上海某网络科技有限公司已支付潘某在职期间工资78,950元。2020年2月13日，上海某网络科技有限公司提出，因工作推不动，拟将解除劳动合同，并以外包形式继续合作，双方就外包合作方案初步达成一致。2020年3月1日，双方就工作交接等事宜进行沟通。因双方对解除劳动合同的合法性及工资约定是否附条件等产生争议，上海某网络科技有限公司诉至法院。

##### 【裁判结果】

法院经审理认为，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，但用人单位附加支付条件的劳动报酬必须是属于其依法可自主决定是否可发放的劳动报酬范围。用人单位与劳动者约定的基本工资并不属于用人单位可以自主决定的范

畴。本案“现金流好转”与潘某的工作能动性并无关联，不属于劳动合同项下可附条件支付劳动报酬的情形。用人单位应当将工资以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资，上海某网络科技有限公司以现金流不好为由，仅向潘某给付劳动合同约定的工资的部分，已然不合法。同时，根据《劳动合同法》第二十六条的规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效。因此上海某网络科技有限公司所主张的附条件支付工资不具有合法性与合理性。故法院最终依据劳动合同确定的工资标准判决上海某网络科技有限公司还应支付潘某相应期间未付工资。

### 【典型意义】

本案准确区分了基本工资与激励性劳动报酬的性质，明确了劳动合同中约定的基本工资不属于用人单位可以附条件支付的范畴。用人单位以“现金流好转”等经营状况为由，对劳动者固定工资附加支付条件，实质上克扣或拖欠了劳动者的基本工资，违反了法律规定。虽然法律尊重意思自治，但用人单位不得通过格式条款或附条件约定，免除自身法定支付义务、排除劳动者获取固定报酬的合法权益。本案裁判有助于引导用人单位依法规范薪酬管理制度，警示其不得将经营风险变相转嫁给劳动者；同时也提醒劳动者关注劳动合同中隐含的不合理支付条件，增强法律意识，依法维护自身合法权益。对构建公平、诚信、稳定的劳动关系具有积极示

范意义。

## 案例四

### 用人单位在从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗 前职业健康检查前终止劳动合同行为的认定

#### 孙某某诉上海某汽车部件有限公司劳动合同纠纷案

##### 【基本案情】

2015年7月31日，孙某某入职上海某汽车部件有限公司，从事模具工工作。后因个人原因提出辞职。2018年12月17日，孙某某再次入职上海某汽车部件有限公司，劳动合同期限至2021年12月16日。2021年11月30日，上海某汽车部件有限公司因孙某某工作表现不佳而通知合同到期不再续签。孙某某2014年至2021年期间的上海职业健康检查报告显示接触有害因素噪声，检查结论均载明“双耳高频听损”“其他疾病或异常”，建议加强听力防护、定期随访，其中2021年11月9日的报告显示建议脱离噪声作业48小时复查，结论为职业禁忌证（噪声）。2021年11月20日，上海市嘉定区中心医院职防办向双方发出职业健康检查复查通知单。2021年12月23日孙某某经复查后建议不宜从事噪声作业；2021年12月27日孙某某的复检结论职业禁忌证。孙某某陆续就医治疗，诊断结论为耳聋。后经上海市嘉定区人力资源和社会保障局认定，孙某某患有噪声聋职业病，构成工伤。其伤情经鉴定构成因工致残十级。孙某某诉至法院，要求上海某汽车部件有限公司支付违法终止劳动合同赔偿

金、一次性伤残就业补助金。

### 【裁判结果】

法院经审理认为，劳动合同期满，从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。其一，上海某汽车部件有限公司在接到医疗机构的复查通知后，仍于2021年11月30日通知孙某某劳动合同期满终止，而且至2021年12月16日合同期满时，孙某某的复查结论尚未作出。其二，孙某某长期从事接触职业病危害因素岗位，上海某汽车部件有限公司清楚知晓历次检查结论，但自始至终未对孙某某进行妥善安置，最终导致孙某某被认定为工伤，存在重大过错。其三，上海某汽车部件有限公司作为用人单位，应当按照职业健康检查机构要求的时间安排孙某某复查和医学观察，劳动合同应顺延至相应情形消失时终止。因此，上海某汽车部件有限公司属于违法终止与孙某某的劳动合同，应当支付违法终止劳动合同赔偿金及一次性伤残就业补助金。

### 【典型意义】

本案明确了从事接触职业病危害作业的劳动者在离岗前职业健康检查未完成时，劳动合同依法自动顺延，用人单位不得以期满为由随意终止。用人单位明知劳动者复查结论尚未作出，仍通知合同期满终止，构成违法终止。该裁判强化了用人单位对职业病危害岗位的管理责任，警示企业必须

严格按照职业健康检查机构的要求安排复查和医学观察，妥善安置存在职业禁忌或健康损害的劳动者，不得将经营风险或对劳动者工作表现的不满凌驾于法定保护义务之上。

## 案例五

### 虚假履历致劳动合同无效的认定

#### 江某某诉上海某文化传播公司劳动合同纠纷案

##### 【基本案情】

江某某于2023年5月30日入职上海某文化传播公司，双方未签订书面劳动合同。江某某向上海某文化传播公司提供的简历载明，教育经历“北京大学，本科，企业管理，2009年至2010年，短期培训性质，周末培训；西华师范大学，本科，心理学，2001年至2005年，大学全日制本科，拥有教师资格证”，工作经历“2005年9月至2006年12月在某学院担任班主任/辅导员，2008年9月至2015年4月在央企下属投资二级子公司担任人力资源经理/主管，2015年4月至今在上海某企业管理有限公司担任人力资源总监”。在江某某入职后，上海某文化传播公司发现其存在编造学历的情况，且2017年至2024年期间江某某先后与十家以上不同的用人单位发生劳动争议，相关法律文书载明江某某的工作时间均为短期，其工作经历亦存在造假。上海某文化传播公司认为，江某某提供的简历虚假，存在欺诈行为，导致公司在违背真实意思的情况下作出错误的意思表示，遂解除劳动合同关系。江某某据此主张上海某文化传播公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

##### 【裁判结果】

法院经审理认为，劳动合同法规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的，劳动合同无效。江某某向上海某文化传播公司提供的简历中的教育经历、工作经历与实际严重不符，江某某违反诚信原则，提供与订立劳动合同直接相关的虚假个人履历，存在欺诈的故意，导致上海某文化传播公司基于此陷入错误而在违背真实意思的情况下录用江某某并建立劳动关系。因江某某的严重过错，劳动合同被确认无效，故对江某某的诉讼请求未予支持。

### 【典型意义】

本案明确了劳动者在求职过程中必须恪守诚实信用原则。劳动合同的订立以双方真实、自愿、平等为基础，劳动者提供虚假学历、伪造工作经历等行为，直接违背了诚信义务，构成欺诈。根据《劳动合同法》第二十六条，以欺诈手段使对方在违背真实意思下订立的劳动合同无效。对于超出一般简历瑕疵，严重扰乱正常用工秩序的行为，法院依法认定劳动合同无效，并驳回其违法解除赔偿金的请求，传递了“虚假履历不受法律保护”的鲜明导向，有助于引导劳动者如实提供求职信息，杜绝“碰瓷式”就业；同时鼓励用人单位在招聘中加强核实，但更警示劳动者诚信才是职业发展的根本。

## 案例六

### 女职工孕期内被解除劳动关系性质的认定

#### 上海某咨询有限公司诉邢某劳动合同纠纷案

##### 【基本案情】

2020年12月1日，邢某入职上海某咨询公司从事前台工作，双方签订期限至2022年3月1日的劳动合同。2021年4月2日，邢某经诊断确认怀孕。2021年4月9日医院为邢某开具休息证明。2021年4月12日，邢某将期限为4月9日至22日的病假单发送给公司管理人员。2021年5月14日，邢某通过微信将期限分别为4月22日至5月5日、5月5日至18日的病假单发送给公司管理人员。同日，公司人事向邢某发送短信称，工资已结清，公司在收到邢某4月9日至22日的病假单后再没有收到任何消息，邢某也未再上班，故默认邢某离职。邢某对此不予认可，并通过微信再次将期限至5月18日的病假单发送给该人事。2021年5月17日，公司人事告知邢某病假单于5月18日到期，并要求邢某5月19日到岗上班。2021年5月19日，邢某将期限为5月19日至6月1日的病假单发送给公司人事。2021年5月20日，公司发出通知书，以邢某于4月22日至5月12日共计20天未经请假批准未上班、私自旷工，影响正常工作为由，视为自动离职。此外，公司仅支付邢某工资至2021年4月22日，此后未再支付工资。双方因工资及解除劳动关系事宜

发生争议，上海某咨询公司诉至法院。

### 【裁判结果】

法院经审理认为，劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤时依法享受医疗期待遇；医疗期是指劳动者患病或者非因工负伤停止工作治病休息，而用人单位不得因此解除劳动合同的期限。女职工的合法权益受法律保护，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低工资、予以辞退、解除劳动合同。上海某咨询公司在邢某医疗期内单方解除劳动合同，违反法律规定，属于违法解除。用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行。双方劳动关系不存在不能恢复的情况，且邢某仍处于哺乳期，为维护女职工的合法权益，法院最终判决上海某咨询公司应与邢某恢复劳动关系。

### 【典型意义】

本案系女职工怀孕且处于医疗期内被公司违法解雇的典型案件，女职工是社会经济发展的重要人力资源，依法享有特殊劳动保护，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、与其解除劳动合同。从立法层面看，我国已制定《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，对全面综合保护妇女合法权益作出了具体而详细的规定。但仍有一些企业违反女职工保护相关规定，侵害女职工权益。本案判决彰显了人民法院严格落实女职工职业特殊保护及对女职工合法权益的切实保护，有利于

营造维护妇女权益良好的法治环境，让女职工无后顾之忧地实现自身职业价值。

## 案例七

### 劳动者是否违反竞业限制义务的认定

#### 某机械公司与徐某某竞业限制纠纷一案

##### 【基本案情】

徐某某于2007年5月进入某机械公司的关联公司某机械太仓公司，双方签订《保密及竞业禁止协议》，约定竞业限制期限两年，如违反竞业限制义务，应支付的违约金数额为徐某某的20倍工资。2008年7月，徐某某、某机械公司及某机械太仓公司签订三方协议，约定某机械公司承继某机械太仓公司劳动合同的所有权利及义务。此后，徐某某与某机械公司签订劳动合同，徐某某担任销售经理。2020年11月2日，徐某某离职。2020年11月6日，某机械公司通知徐某某履行竞业限制义务，并自该月起按月支付徐某某竞业限制补偿金。后因徐某某是否违反竞业限制义务双方产生争议，某机械公司起诉至法院，要求徐某某支付违反竞业限制违约金六十余万元。

##### 【裁判结果】

法院经审理认为，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。某机械公司主张徐某某离职后入职与其有同业竞争关系的公司，违反竞业限制义务。但并未提供充分及有效的证据证明徐某某存在违反竞业限制义务的行为，某机械公司提供的录音、快递签收记录、发票

等证据均无法达到徐某某在某机械公司所列明的同业竞争单位工作的证明目的，反而徐某某提交了劳动合同、工资支付记录及缴纳社会保险记录等反证，足以反驳某机械公司的主张。鉴于某机械公司提供的证据不足以证明徐某某存在违反竞业限制义务的行为，故其要求徐某某支付违反竞业限制义务违约金的诉讼请求，法院不予支持。

### 【典型意义】

随着数字经济背景下新质生产力要素流动性的显著提升，人才流动更加频繁，市场竞争愈加激烈，竞业限制制度的价值愈加凸显。劳动者是否违反竞业限制义务是竞业限制纠纷中最核心的事实审查问题，相对于一般劳动争议案件而言，违反竞业行为通常具有一定的隐蔽性，亦是司法审查的难点问题之一。本案通过明晰举证规则，强化对证据真实性、合法性和关联性的审查，有效排除了用人单位通过“推测性”或“无法关联”的泛化证据，防止用人单位以“保护商业秘密”为名行“限制人才流动”之实，维护了社会诚信和劳动者的基本生存权和择业自由权。

## 案例八

### 新就业形态下隐蔽用工的认定

#### 上海某快递有限公司与伍某某确认劳动关系纠纷案

##### 【基本案情】

伍某某于2023年2月1日至上海某快递公司从事送快递业务，双方未签订书面合同。上海某快递公司每月25日左右向伍某某银行转账，并备注“工资”。2023年3月4日，伍某某右足拇指被砸伤，经医疗机构诊断为右足第一远节跖骨远端骨折。上海某快递公司诉至法院，要求确认与伍某某之间不存在劳动关系。

##### 【裁判结果】

法院经审理认为，用人单位支付劳动者工资，劳动者的工作是用人单位业务的组成部分或受用人单位的管理、约束等，可认定双方间存在劳动关系。上海某快递公司于2023年3月24日至6月26日期间按月向伍某某转账款项，备注“工资”，且该公司法定代表人还以预支生活费的名义向伍某某转账款项，双方之间存在经济从属性，亦符合劳动关系中按月支付劳动报酬的特征。伍某某的工作内容为上海某快递公司的业务组成部分，其接受上海某快递公司的用工管理及规章制度的约束，存在支配性劳动管理，双方符合劳动关系的特征。故判决确认双方2023年2月1日至2023年3月4日期间存在劳动关系。

### 【典型意义】

本案系新就业形态劳动争议典型案例。劳动关系是集结了大众生存、价值创造等要素，为现代社会所承认的一种最基本社会关系，也被称为当代社会和谐“晴雨表”和“风向标”。随着平台经济、零工经济、共享经济等新就业形态的兴起，快递行业普遍采用更为灵活的用工模式，由此导致“快递小哥”劳动关系认定复杂化。本案通过“支配性劳动管理”的具象化标准，根据实际用工情况，穿透形式审查，进一步强化了对此类涉新业态从业者隐蔽劳动关系的识别能力，保障了新业态从业者获得工伤赔偿、劳动保障等合法权益，同时也有利于引导和规范新业态用工秩序，构建良好和谐的用工关系。

## 案例九

### 混同用工情形下仲裁时效的认定

#### 宫某某诉上海某冷却工程有限公司追索劳动报酬纠纷案

##### 【基本案情】

2013年至2016年期间，宫某某等5人与上海某冷却工程有限公司建立劳动关系，被派至该公司的关联企业河北某冷却科技有限公司工作，双方未签订书面劳动合同。2016年6月2日，上海某冷却工程有限公司发出通知，决定停止经营，工资发放至2016年6月，员工有异议的可与河北某冷却科技有限公司联系。发出该通知时，上海某冷却工程有限公司尚未支付宫某某等人2015年6月至2016年6月期间工资。2016年8月17日，河北某冷却科技有限公司向宫某某等人发送加盖上海某冷却工程有限公司公章、法定代表人印章和河北某冷却科技有限公司公章的《工资情况说明》。2016年10月29日，上海某冷却工程有限公司出具承诺函，承诺于2016年12月30日前全部偿还完毕工资欠款（另附所欠款项清单），并加盖河北某冷却科技有限公司公章。同时，上海某冷却工程有限公司出具加盖公章的《上海人员欠薪统计表》，载明欠付宫某某等5人的工资具体明细。此后，上海某冷却工程有限公司未支付拖欠宫某某等人的薪资。2017年8月21日起，曾某多次代表宫某某等人向上海某冷却工程有限公司董事、河北某冷却科技有限公司监事索要工资，

均未果，故宫某某、曾某等人诉至法院，要求上海某冷却工程有限公司支付欠付的薪资。

### 【裁判结果】

法院经审理认为，我国劳动争议调解仲裁法规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算；仲裁时效因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断；从中断时起，仲裁时效期间重新计算。宫某某等人要求上海某冷却工程有限公司支付拖欠的薪资，该公司辩称其请求已超过仲裁时效。但根据其发出的通知，其已向劳动者明确，对于履行劳动合同过程中的事宜劳动者可向其关联企业联系，表明该公司认可劳动者向关联企业主张权利。结合二者之间混同用工、共同管理的事实，宫某某等人积极向河北某冷却科技有限公司主张权利，构成时效中断。据此，判决上海某冷却工程有限公司支付宫某某相应工资。

### 【典型意义】

本案系混同用工情形下仲裁时效认定的典型案例。在当前我国大力推进诚信建设制度化的过程中，人民法院依法适用时效中断制度具有重要意义。为了防止义务人利用时效制度恶意逃避债务，损害权利人权利，人民法院在审理案件中要尊重立法本意，从司法角度促进诚信社会建设。具体至劳动法领域，劳动者付出劳动后，有权获得劳动报酬，人民法

院应依法保障劳动者的合法权益。但当前市场内的用工环境仍不理想，许多企业存在混同用工情形。在出现用人单位与其关联企业对劳动者混同用工情形时，基于用人单位的承诺以及用人单位与关联企业之间经营行为、管理行为一定程度的关联性，劳动者向关联企业主张权利，应当视为到达用人单位，具有仲裁时效中断的效力。本案明晰了遵从立法本意背景下的仲裁时效中断的具体判断规则，有利于保障劳动者获得劳动报酬的权利。

# 上海市嘉定区人民法院

 上海市嘉定区德富路1221号

 021-59521000

 201821