

上海高院关于劳动争议法律适用疑难问题的最新审判口径

作者：辜鸿鹄 | 林宇琛

近日，上海市高级人民法院民事审判庭发布《劳动争议法律适用疑难问题研讨观点摘编》（“《观点摘编》”），自 2025 年 1 月 1 日起施行。《观点摘编》专门就上海地区关于劳动合同续订宽限期、违法解除医疗期劳动合同的医疗补助费、第二次劳动合同到期续签事宜等问题的裁判口径予以明确，进一步规范司法实践的裁判尺度、促进裁审机构的适法统一。

本文对劳动争议法律适用疑难问题的重点意见进行梳理汇总，明确现阶段上海地区裁审机构的处理口径及方向，并提出针对性的实务建议，旨在进一步增强劳动用工中的合规水准，顺应最新的审判观点，供读者借鉴。

一. 续订劳动合同情况下，用人单位以其仍享有一个月签订劳动合同宽限期，并主张不应支付该一个月未签劳动合同二倍工资差额的，如何处理？

关于用人单位续订劳动合同时是否享有 1 个月宽限期，在实践中一直存在较大争议。根据《观点摘编》，劳动合同期满后的用工并非简单的重复用工，劳动者的工作岗位、薪资报酬、合同期限等事项并非固定不变的，实践中双方仍需就续订的新劳动合同重新磋商以达成新的合意。同时，考虑到《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，续订劳动合同情况下，可以再给予用人单位续订劳动合同 1 个月宽限期，与劳动者协商续订事宜，否则二倍工资差额的支付期限将超过 11 个月的最长期间，也与二倍工资差额的性质以及双方利益的平衡不相适应。因此，用人单位有权以其仍享有 1 个月续订劳动合同宽限期，并主张不应支付该 1 个月未签劳动合同二倍工资差额。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

实务建议：用人单位在劳动合同、员工手册等用工文本中明确约定续订情形下的 1 个月宽限期，并及时完成劳动合同的续签事宜，超过 1 个月未签订劳动合同的，仍需承担二倍工资差额风险。若因劳动者个人原因延迟签订或拒绝签订的，用人单位应妥善留存协商和沟通的相关书面记录以证明非自身过错。

二. 用人单位违法解除医疗期内或医疗期满劳动者的劳动合同，劳动者主张违法解除劳动合同赔偿金，同时要求用人单位支付医疗补助费，如何处理？

根据《观点摘编》，1995 年原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309 号)第 35 条以及 2002 年《上海市劳动合同条例》第四十四条未将违法解除包含在医疗补助费的支付情形之内。考虑到医疗补助费规定于《中华人民共和国社会保险法》实施前，当时职工基本医疗保险制度尚不健全，而随着医保制度的不断健全，现行医保制度已覆盖劳动者就其自身疾病治疗所产生的相关费用。因此，医疗补助费的支付条件应限定在上述地方法规以及部门规章所规定的特定情形，即以用人单位对医疗期满劳动者依法解除劳动合同的法定情形为支付前提，而不宜随意扩大适用。如用人单位违法解除医疗期内或医疗期满劳动者的劳动合同，用人单位无须支付不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

实务建议：用人单位可以在员工手册或其他规章制度中，对医疗补助费的支付前提和条件予以明确，严格按上述地方法规以及部门规章所规定的特定情形执行。同时，用人单位应当确保为劳动者足额缴纳基本医疗保险费，降低医疗费用争议风险。

三. 用人单位与劳动者连续订立两次及以上固定期限劳动合同，最后一次劳动合同期满后，劳动者要求签订无固定期限劳动合同的，如何处理？

根据上海地区以往的司法实践和处理口径，上海的裁审机构通常倾向于连续两次固定期限劳动合同到期时，在双方协商续订劳动合同的前提下，劳动者要求签订无固定期限劳动合同，用人单位才必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。也就是说，即使劳动者提出签订无固定期限劳动合同，如用人单位无续签意向，用人单位仍有权单方终止，属于合法终止。

《观点摘编》将统一上海地区关于第二次劳动合同到期续签事宜的最新裁判口径，用人单位不再存在续订与否的选择权。根据上海高院的研讨意见，在订立第二次固定期限劳动合同时，应当预见到期满后存在订立无固定期限劳动合同的可能。如果劳动者在固定期限劳动合同期间遵纪守法，完成了工作任务，可以依法要求与用人单位续订无固定期限劳动合同，用人单位也应当续订，这有利于引导劳动者遵纪守法努力工作，也符合用人单位的利益。因此，如劳动者连续订立二次固定期限劳动合同并提出续订无固定期限劳动合同的，无论用人单位是否有续签意愿，用人单位必须签订无固定期限劳动合同。用人单位在第二次劳动合同期满时，将丧失单方终止权，如不再续签、到期终止，将被认定为违法终止。

实务建议：用人单位在与劳动者订立的第一次固定期限劳动合同届满前，应当对劳动者在固定期限劳动合同期间的工作表现、工作态度、业绩目标、综合能力等进行考核，慎重决定是否与其订立第二次固定期限劳动合同。一旦签订了第二次固定期限劳动合同，将来除非发生法定的解除和终止事由，用人单位很难单方面解除或者终止劳动合同。

四. 劳动合同被判令恢复的，劳动者请求用人单位支付恢复期工资的，该工资的起算时间如何确定？

实践中，用人单位一般自解除之次日起不再支付劳动者工资，故双方恢复劳动合同关系后，劳动者因违法解除而导致的恢复期工资损失应由用人单位支付，但该恢复期工资的起算时间尚未统一，主要存在“劳动者申请调解或提起仲裁之日”和“工资停发之日”这两种起算方式。《观点摘编》将恢复期工资起算时间确定为劳动者申请调解或仲裁之日。

首先，参照《上海市企业工资支付办法》(沪人社综发〔2016〕29号)第二十三条的规定，企业解除劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤销企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。

其次，考虑到现行的劳动争议仲裁制度规定了一年的时效期限，统一以劳动者申请调解或仲裁之日为恢复期工资的起算时间，不仅能够有效促使劳动者在劳动合同解除争议发生后及时维护自身合法权益，而且也可避免部分劳动者利用较长仲裁时效怠于行使权利却能获得同等保护的道德风险。

实务建议：用人单位应当慎重解除劳动合同，避免员工要求恢复劳动合同履行，支付提起仲裁诉讼期间的工资报酬。

五. 用人单位为劳动者在其注册地缴纳社会保险费后将其派往外省市工作，如劳动者发生工伤，而劳动合同履行地的工伤待遇赔付标准高于参保地的，劳动者要求用人单位支付两地之间待遇差额的，如何处理？

由于各地劳动者可享有的工伤保险待遇存在差异，在劳动合同履行地与工伤保险参保地的工伤待遇赔付标准不同的情况下，涉及跨省市工作的劳动者往往会取孰高，并要求用人单位予以补差。

根据《观点摘编》，首先，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，有关劳动者的劳动保护等事项，劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，按照劳动合同履行地的有关规定执行。但前述法规中“劳动保护”的事项范围并未明确包含工伤保险待遇，故跨省市工作的劳动者无权按照劳动合同履行地的有关规定来确定其可享有的工伤保险待遇。

其次，参照人社部发布的《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》(人社部发〔2016〕29号)的相关规定，用人单位已在注册地为员工参加并缴纳了工伤保险费，员工亦在该地进行了工伤认定、

劳动能力鉴定的,即应按照参保地的规定确定其工伤保险待遇。并且,该意见既属于工伤保险待遇的特别规定,又属于《中华人民共和国劳动合同法实施条例》之后的新规定,故应优先参照适用。

因此,用人单位为劳动者在其注册地缴纳社会保险费后将其派往外省市工作,如劳动者发生工伤,根据上海高院的研讨意见,在这种情况下,应当按照劳动者工伤保险参保地的有关规定确定其工伤保险待遇,不得在参保地已取得的待遇基础上、按照劳动合同履行地的高标准补足差额。

实务建议: 用人单位在劳动合同、员工手册或其他用工文本中,明确约定劳动者工伤保险待遇适用参保地标准,无论劳动合同履行地与工伤保险参保地的工伤待遇赔付标准孰高,均应以工伤保险参保地的有关规定为准,进一步降低劳动者主张两地工伤待遇差额的风险。

六. 劳动者主张其实际工作场所、工作岗位并无变化,累计工作已满十年,期间劳动关系非因本人原因发生变化,要求与现用人单位订立无固定期限劳动合同,如何处理?

实践中,用人单位可能会因业务需要、集团调动等非劳动者本人原因,安排劳动者到新用人单位(如原用人单位的关联企业)工作。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》规定,劳动者在原用人单位和新用人单位的工作年限可连续计算,但此种“工作年限连续计算”的法律后果,仅限于经济补偿或赔偿金、可享受带薪休假天数等涉及工作年限累积计算的情形,而非劳动关系的合并,在计算是否符合签订无固定期限劳动合同条件的工作年限时并不适用。

根据《观点摘编》,《中华人民共和国劳动合同法》规定的“劳动者在该用人单位连续工作满十年的”属于应订立无固定期限劳动合同的情形,此处的“十年”应是在同一用人单位连续工作满十年,其强调的是不间断地与同一用人单位连续保持劳动关系的时间。

因此,即使劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,在计算是否符合签订无固定期限劳动合同条件工作年限时,劳动者在原用人单位的工作年限不应按照同一用人单位的连续工作年限合并计算在新用人单位处,在这种情形下,劳动者无权以工作年限连续计算达到累积工龄十年及以上为由,要求与用人单位直接签订无固定期限劳动合同。

实务建议: 用人单位在与劳动者、新单位签订劳动关系变更三方协议时,严格对“工作年限连续计算”的法律后果进行约定,明确劳动者相关工作年限仅在计算经济补偿或赔偿金时可予合并计算,与“在同一单位连续工作”属两个不同的概念,避免后续产生相关争议纠纷。

七. 其他问题的处理口径

除了前述劳动争议法律适用疑难问题的重点意见外,《观点摘编》还对工伤保险责任、未及时足额支付劳动报酬的范围、同一终局仲裁裁决的合并审理等问题进行了说明和解释,归纳如下:

- (1) 用工单位违法转包、分包或出借资质让其他组织或个人挂靠经营，其他组织或个人聘用的职工因工伤亡，如用工单位被认定为工伤保险责任单位，伤亡职工或其家属在工伤保险待遇纠纷等劳动争议案件中向用工单位主张工伤保险待遇的，应由用工单位支付工伤保险基金理赔部分及用人单位赔付部分等全部工伤保险待遇。
- (2) 工伤保险基金未予理赔部分的医疗费用，劳动者向用人单位主张，不宜由用人单位承担。
- (3) 劳动者以用人单位未支付未休年休假工资、高温费、车贴饭贴等福利待遇为由提出解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿的，对于劳动者以用人单位未支付未休年休假工资、高温费为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，可予支持，但对于车贴饭贴等福利待遇不予支持。
- (4) 劳动者与用人单位针对同一终局仲裁裁决分别提起起诉和申请撤销时，一般由基层法院就双方的请求进行合并审理，基层法院对于用人单位的撤销仲裁请求仅应依照法律规定进行法律适用或程序性审查。但需要注意的是，如用人单位申请撤销的争议事项包含在劳动者起诉的争议事项内，则基层法院应对双方诉争的事项进行实体审理并依法作出裁判。

综上所述，在上海地区法院对劳动争议相关问题审判观点趋于统一的情况下，用人单位应当严格遵循《观点摘编》的指导意见及裁判导向，依法管理、规范用工，在实际操作中重点关注劳动合同管理、解除程序合规、社保缴纳规范及跨地区用工风险防控，同时留存书面证据以备争议解决，从而有效降低劳动争议败诉风险，维护劳资关系稳定。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2025