

劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

第 113 回 最高人民法院关于劳动争议纠纷问题的相关意见

（撰稿人：殷利华）

2015 年 9 月 29 日

2015 年 5 月，最高人民法院发布了《全国民事审判工作会议纪要（2015 年 4 月征求意见稿）》（以下称“纪要”），其中就劳动争议纠纷案件的若干问题提出了意见。尽管纪要没有法律效力，但是纪要中的相关意见是司法实践经验和倾向性意见的总结，因此对于法院处理劳动纠纷具有一定的指导意义。

一、关于劳动合同履行中的相关问题

1. 除非劳动合同另有约定，否则用人单位在劳动合同期限内通过“末位淘汰”（根据员工业绩解雇）或“竞争上岗”（使职位产生竞争）等形式单方解除劳动合同属于违法解除。
2. 劳动者因见义勇为为受伤害的，视同工伤。
3. 发包人将建设工程发包给承包人，承包人又转包或者分包给实际施工人，实际施工人招用的劳动者请求确认与发包人之间存在劳动关系的，人民法院不予支持。
4. 关于符合无固定期限劳动合同签订条件，劳动者提出签订无固定期限劳动合同而用人单位不同意签订时如何处理，司法实践中分歧较大。纪要中说明了就该问题的两种意见，并且未说明以哪一种意见为准。一种意见认为此时应认定劳动者与用人单位之间存在无固定期限劳动合同；另一种意见认为，法院应驳回劳动者关于签订无固定期限劳动合同的请求，同时告知劳动者可以请求用人单位承担违法解除劳动关系的赔偿金。实务中发生该等情形的，应注意具体确认所在地司法实践中的倾向性意见，以明确可能的风险。

二、关于劳动争议仲裁和诉讼的衔接

1. 仲裁期间未提出超过仲裁时效的抗辩，进入诉讼之后再提出该抗辩的，法院不予支持。仲裁机构以仲裁申请超过仲裁时效为由不予受理后当事人起诉的，法院应当审查是否超过仲裁时效，但当事人未提出仲裁时效抗辩的不予审查。
2. 因仲裁中无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭仲裁机构按照自动撤回仲裁处理后，当事人又提出仲裁申请，仲裁机构不予受理的，可以向人民法院起诉。法院

受理后审查认为确有无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭情形的,裁定驳回起诉。

3. 仲裁后当事人同时向劳动合同履行地和用人单位所在地起诉的,同时受理的由劳动合同履行地管辖,不同时受理的由先受理的法院管辖。
4. 除非对方当事人同意或有相反证据足以推翻,否则当事人在诉讼中否认其在仲裁程序认可的事实的,法院不予支持。
5. 因不服仲裁相关裁决、决定等向法院起诉后,撤回起诉或被法院按照撤诉处理的,再次起诉不予受理。
6. 用人单位为劳动者办理了社会保险手续,但因欠缴、拒缴社会保险费或者因缴费年限、缴费基数等发生争议,劳动者起诉的,人民法院不予受理,应向劳动行政部门申请解决。