

法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的规范

文/陈艳飞

内容提要 法院审理按撤回劳动仲裁申请处理的案件，在程序上，有不予受理、驳回起诉和直接受理 3 种方式，在实体上，对劳动者及劳动仲裁委在仲裁阶段行为的评判有回避型、肯定型和否定型 3 种样态。司法实践对此类案件的处理存在不同，直接原因是司法规范与仲裁规范衔接不明，深层原因是法官对裁判规范的认知存在偏差，根源在于审判与劳动仲裁关系的定位不清。欲正确处理此类案件，应从理论上明确以下两个问题：关于劳动仲裁的性质，应定位为一种半官方的准司法性仲裁；关于审判与劳动仲裁的关系，应定位为一种有限的事后间接监督。由此可以进一步明确，法院对此类案件的审理对象限于劳动者的诉讼请求，应不及于劳动者、劳动仲裁委在仲裁阶段的行为。当然，为避免此类问题的延续，应出台裁审衔接规范，修正按撤回仲裁申请处理的法律后果，即，对于被按撤回仲裁申请处理的案件，劳动者再次申请仲裁的，仲裁委应予受理。如此，可避免审判与仲裁的规则对立导致劳动者救济渠道的堵塞，损害处于弱势地位的劳动者的合法权益。

《劳动人事争议仲裁办案规则》（以下简称《办案规则》）第三十九条规定：“申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。”基于该规定，从劳动争议仲裁实践来看，对于劳动者因忘记开庭、迟到等原因未到庭 / 未及时到庭的，劳动争议仲裁委员会（以下简称“劳动仲裁委”）通常会以劳动者无正当理由拒不到庭为由，按劳动者撤回劳动仲裁申请处理。而当劳动者再次申请仲裁时，劳动仲裁委又会以劳动者曾无正当理由拒不到庭为由出具不予受理通知书，同时会在通知书中载明如果不服可在收到通知书之日起十五日内

向有管辖权的法院起诉。对劳动者因此而起诉至法院的案件，法院当前的处理方式并不统一，存在不予受理、驳回起诉和直接立案受理 3 种方式，在立案后进行实体审理时，又存在是否需要审查劳动者未到庭的理由是否正当等争议。可以说，法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的处理规则，深刻影响到劳动者的诉讼权利及实体权利，有必要进行统一和规范。

一、法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的实践样态

从中国裁判文书网等检索到的裁判文书来看，法院审理被劳动仲裁委按撤回劳动仲裁申请处理案件的裁判规则并

应用

不统一，无论是在程序上还是对实体结果的处理上，都存在着不同的做法，有必要进行实证观察和研究。

（一）法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的程序处理样态

1. 不予受理、驳回起诉

对于被劳动仲裁委按撤回劳动仲裁申请处理并出具不予受理通知书的案件，部分法院会对案件不予受理，或在受理后驳回起诉。其主要理由是，劳动者无正当理由拒不到庭是对自己权利的放弃和对仲裁庭的藐视，故没有必要再通过司法途径处理相关劳动争议。笔者认为，这种处理方式值得商榷。不予受理是法院对收到的诉讼材料进行审查后认为不符合起诉条件，进而作出的一种阻却起诉进入法院审判程序的处理方式。驳回起诉是法院在受理当事人不符合起诉条件的起诉之后采取的一种补救措施，旨在终结法院的审理裁判活动。^①不予受理和驳回起诉均是排除法院对案件进行审理和裁判，而劳动者就劳动争议寻求官方救济的路径仅有劳动仲裁和诉讼两种，对于劳动仲裁委不予受理的案件，如果法院再不予受理或驳回起诉，将堵塞劳动者的救济渠道，有失公允。

2. 直接立案受理

部分法院在立案阶段则不设置程序性障碍，而是根据劳动争议仲裁委出具的不予受理通知书赋予当事人的权利直接立案受理。笔者认为，这种处理方式是妥当的。理由有三：一是不予受理通知书明确载明不服可以向法院起诉，法院直接立案受理实现了和劳动仲裁委出具的法律文书的有效衔接。二是劳动争议调解仲裁法明确规定对于劳动仲裁委不予受理的案件，当事人不服可以向法院起诉。因此，当事人持劳动仲裁委的不予受理通知书到法院起诉是其法定权利，不容剥夺，法院应予受理。三是关于立案受理后劳动者的诉讼请求是否成立等问题，则应交由审判庭进行实体审理，在立案阶段无须进行实体审查。

（二）法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的实体审查样态

不同的法院在立案后进行实体审理时，对于劳动者未到庭的理由是否正当，或者说对于仲裁委出具的按撤回劳动仲裁申请处理决定是否适当的问题，也存在不同的做法，有回避型、肯定型和否定型3类。

1. 回避型：对劳动者未到仲裁庭理由是否正当避而不谈

从法院的相关裁判文书来看，部分法院在裁判结果上对劳动者的相关诉讼请求进行实体审理，但是回避对劳动者未到庭的理由是否正当、劳动仲裁委出具的按撤回劳动仲裁申请处理决定是否适当的问题进行评判。法官如此操作，主要有两方面的原因：一是对前述问题评判与否对案件的裁判结果没有影响；二是说多错多，因说理不当可能会引发不必要的麻烦，还不如不说。

2. 肯定型：对劳动者未到仲裁庭理由是否正当进行评判

部分法院在受理案件后对案件进行实体审理时，仍然要对劳动者未到庭的理由是否正当、劳动仲裁委出具的按撤回劳动仲裁申请处理决定是否适当进行审查，甚至是作为庭审的焦点问题进行审理。但最终的处理结果又有不同，有的法院将裁判结果和劳动者未到庭的理由是否正当相挂钩，如果理由正当，则其诉讼请求可得到支持，如理由不正当，则可能不予支持；而有的法院仅是对前述劳动者、仲裁委的行为是否存在问题进行评判，但该评判不作为法院处理当事人诉讼请求的依据。

3. 否定型：对劳动者未到仲裁庭是否有正当理由不予评判

部分法院则认为，法院无须对劳动者未到庭的理由是否正当进行审查，亦无须对劳动仲裁委出具的按撤回劳动仲裁申请处理决定是否适当进行审查，因为这些事项不属于法院的审查范围。主要理由在于，这些行为均是发生在劳动仲裁阶段，在法律、劳动仲裁委的不予受理通知书赋予其到法院起诉权的情况下，法院应进行实体审理，劳动者在劳动仲裁阶段的行为与其相关诉讼请求能否得到支持无关，且法律并未赋予法院直接对劳动仲裁委的裁决行为是否合法、是否正当进行直接评判的权力，因此，法院也无须对劳动者在劳动仲裁阶段的相关仲裁行为进行评判。

二、法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的争议缘由

法院审理被劳动仲裁委按撤回劳动仲裁申请处理案件的裁判规则之所以不统一，直接原因是司法规范对该问题未作出明确规定，缺少直接的法律依据，深层原因是司法实务界对该问题的认知存在偏差，当然，最根本的原因还在于

^①王合静：“我国民事驳回起诉程序的设置机理及规范”，载《湖南社会科学》2025年第1期。

劳动争议案件中审判与劳动仲裁的关系定位不清。

(一) 规范短缺: 司法规范与仲裁规范衔接不明

根据《办案规则》第三十九条的规定,被劳动仲裁委按撤回仲裁申请处理的,申请人重新申请仲裁的,仲裁委员会不予受理。该办案规则应属部门规章,因此,劳动仲裁委不予受理经其按撤回仲裁申请处理的案件有明确的规章作为依据。而根据劳动争议调解仲裁法第二十九条的规定,对劳动仲裁委不予受理的,申请人可以就该劳动争议事项向法院提起诉讼。由此可知,只要是劳动仲裁委不予受理的案件,劳动者均可以向法院起诉,而不问不予受理的原因。亦即,对于被劳动仲裁委按撤回仲裁申请处理后再次申请仲裁又被不予受理的案件,劳动者可以向法院提起诉讼。然而,案件被劳动仲裁委按撤回仲裁申请处理后,申请人直接向法院起诉的,法院应当如何处理,民事诉讼法及相关司法解释均未作出规定,缺乏明确权威的司法规范。法律、司法解释是法律适用的直接依据,在法律、司法解释对此种情形未作出明确规定的情况下,法官又不得拒绝裁判,因此,法官只能根据自己对该问题的理解或解释进行裁判。而不同的法官对同一问题的理解和解释存在不同不可避免,作出不同的裁判结果也就在所难免。

(二) 认知偏差: 对裁判规范的认知存在误解

1. 对司法审查范围的认知存在偏差

对于审理因不服劳动争议仲裁裁决而起诉至法院的案件,法院审查的范围是否包括仲裁委裁决的正确性,是否包括劳动者在仲裁阶段的相关行为,比如,未到庭的理由是否正当等,尚缺乏明确的法律依据。从实践来看,部分法官认为对前述问题不仅应当进行审查,而且还应当进行重点审查,因此,在裁判文书中对这些问题进行了详细论述。而有的法官则认为不属于法院审查的范围,故在裁判文书中对相关问题只字未提。

2. 对劳动仲裁前置的认知存在偏差

对劳动争议案件须仲裁前置不存在争议,但对于是否需要经劳动仲裁委进行实体处理后法院才能处理,则存在不同的认识。对于本文所讨论的情形,由于劳动者第一次申请仲裁时被劳动仲裁委以无正当理由拒不到庭为由按撤回仲裁申请处理,而劳动者第二次申请仲裁,则被仲裁委

以不符合受理条件不予受理,劳动者在此种情况下向法院起诉,实际上就是在未经仲裁委实体处理的情况下向法院起诉,这就涉及如何理解仲裁前置的问题。部分法官认为仲裁前置必须经劳动仲裁委进行实体处理,在未经实体处理的情况下,法院应不予受理,已经受理的,应裁定驳回起诉。而有的法官则认为,只要经劳动仲裁委处理过即可,是否实体处理在所不问,否则将会堵塞劳动者的救济渠道。

(三) 定位不明: 审判与劳动仲裁的关系定位不清

1. 监督抑或独立定位不明

前述认知偏差的主要原因在于审判和劳动仲裁的关系定位不清。如果认为审判是对劳动仲裁的监督,类似于二审法院对一审法院的监督,则需要对劳动仲裁委的裁决是否正确、是否适当进行审查,因而劳动者是否属于无正当理由拒不到庭也就成为法院审查的范围,甚至是审理焦点。如果认为审判不是对劳动仲裁的监督,二者是相互独立的,则根本无需审查劳动者及仲裁委在仲裁阶段的相关行为。对于审判和仲裁究竟系何种关系,尚无明确的法律规定。有观点认为,我国的劳动仲裁委具有司法性或准司法性,仲裁机构和一审法院相当于一审和二审的关系,但属于特殊的一审和二审的关系。^①也有观点认为,劳动仲裁裁决的权威不足,大部分的劳动争议最终仍然是由法院完成争议解决的目标,因此与普通民商事案件的两审终审制相比,劳动争议多了一重劳动仲裁的前置程序,实质上形成了特殊的劳动争议处理制度。^②还有观点认为,劳动仲裁委和法院系两套不同的劳动争议救济系统,二者在处理劳动争议问题上虽然存在先行后续的关系,但二者本质上仍然是相互独立的,法院不能对劳动仲裁委的裁决结果进行评判,相应地,也不应对劳动者在仲裁阶段的行为进行评判。基于此种观点,法院在审理劳动争议案件过程中,即便发现仲裁活动存在明显的违法行为,也不会与劳动争议仲裁机构就法律适用或事实认定方面进行沟通、反馈,更不会因此而产生责任追究机制,这也客观上造成了裁审分离、各行其是的现象。^③可见,对因当事人不服劳动仲裁裁决而起诉至法院的案件的审判活动如何定位,不仅关系法院对劳动争议案件的审判范围的框定,还触及审判与劳动仲裁的关系定位问题,需要进一步厘清。

①周湖勇:“劳动人事争议仲裁衔接机制构建的新思考”,载《政法论丛》2017年第5期。

②侯玲玲:“劳动争议一裁终局制度的反思与改革”,载《法商研究》2017年第3期。

③柴方胜:“劳动争议仲裁制度的完善”,载《青岛行政学院学报》2019年第6期。

2. 审判与劳动仲裁的权力配置不清

审判与劳动仲裁的关系定位不明,根源还在于审判与劳动仲裁在解决劳动争议问题上的权力配置尚需澄清。与普通民商事仲裁一裁终局的规则不同,劳动仲裁设置了不服的救济途径,即向法院起诉。从国家权力配置的角度看,审判属于国家的司法权无可争议,而劳动仲裁是否属于国家权力的一部分进而属于国家何种权力,则有待进一步探讨。有观点认为,劳动仲裁委的办事机构与人力资源社会保障行政部门内设的劳动争议处理机构多是“两块牌子,一班人马”,又隶属于地方劳动行政部门,容易被误认为是行政机构。^①这应该是对劳动仲裁委实际运行状况的写实性描述。还有观点认为:“我国劳动争议仲裁委员会虽不是行政机关,但其设在劳动行政部门,人力和财力依赖于行政机关,使其带有浓厚的行政色彩……”^②对劳动仲裁的权力配置,直接决定着审判与劳动仲裁的关系定位。众所周知,司法权可以监督行政权,但需通过行政诉讼来实现对行政行为的监督。然而,法院审理劳动争议案件,与审理行政诉讼案件存在显著差别,劳动争议案件的双方当事人仍然是劳动者和用人单位,并不涉及劳动仲裁委,而行政案件的双方当事人是行政机关和行政相对人,法院显然不能按照审理行政案件的方式审理劳动争议案件。因此,显然无法将劳动仲裁定性为一种行政权力。此外,法院在审理劳动争议案件时,能否按照审级监督规则对劳动仲裁委的错误仲裁直接进行纠正,曾经存在不同认识。就此,《最高人民法院对劳动部〈关于人民法院审理案件几个问题的函〉的答复》第2条明确规定:“劳动争议当事人对仲裁决定不服,向人民法院起诉的,人民法院仍应以争议的双方为诉讼当事人,不应将劳动争议仲裁委员会列为被告或者第三人。在判决书、裁定书、调解书中也不应含有撤销或者维持仲裁决定的内容。”毕竟,仲裁和诉讼是两套不同的纠纷解决机制,不能将二者强行融合起来处理。可见,劳动仲裁也不能视为是法院的“一审行为”,那种意图将劳动仲裁设计为类似于法院的一审行为的观点也是缺少法理依据的。可以说,就现阶段劳动争议的处理而言,法院与劳动仲裁委的权力配置究竟如何,尚缺乏明确的法律依据,法理依据也有待探讨。

①侯玲玲:“劳动争议一裁终局制度的反思与改革”,载《法商研究》2017年第3期。

②熊诗瑶:“论劳动争议仲裁前置程序存在的问题及其重构”,载《河北企业》2020年第1期。

③周湖勇:“劳动人事争议仲裁衔接机制构建的新思考”,载《政法论丛》2017年第5期。

三、法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的应然之道

通过对法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件实践样态的观察和总结,对争议缘由的探讨,为如何解决相关问题提供了思路。

(一)理论透视:审判与劳动仲裁关系的应然定位

1. 性质探讨:审判与劳动仲裁的应然定位

从性质上讲,法院审理劳动争议案件和审理其他民商事案件一样,都是通过司法途径来解决纠纷,从而实现定分止争,本质上是司法救济,是通过司法权来解决劳动争议纠纷。而劳动仲裁裁决劳动争议案件,相较于其他民间性质的民商事仲裁机构裁决纠纷,仲裁员来自劳、资、政三方,是通过一种半官方的带有准司法性质的仲裁模式来解决劳动纠纷,本质上是一种半官方的仲裁救济,是通过仲裁权来解决劳动争议。申言之,劳动仲裁既非司法权,亦非行政权,而是一种特殊的带有官方性质的准司法性仲裁权。有别于普通民商事仲裁的纯民间性,此种半官方的仲裁应定性为一种特殊的仲裁,应属于国家权力的一部分。劳动仲裁作为裁决性纠纷解决机制,要符合裁决规律,需要保障裁决者的中立地位,以获得其应有的权威和公信力。这和司法权有相通之处,因此,司法性或准司法性当然应成为劳动仲裁获得权威最理想的选择。^③由此可见,劳动争议仲裁前置的制度设计,直接目的是使劳动者既能获得一种带有国家公信力性质的仲裁救济,如对仲裁救济不服,还可以获得司法救济,深层目的是使劳动者获得双重保护、倾斜保护,从而实现使处于弱势地位的劳动者在面对强大的资方时免遭不公平对待。

2. 关系厘清:审判对劳动仲裁系有限的事后间接监督

在明确了劳动仲裁的性质之后,再来讨论劳动仲裁与审判之间的关系,就会明朗得多。正所谓有权利就有救济,有权力就有监督。在明确法院审理劳动争议案件是司法救济,而劳动争议仲裁委处理劳动争议案件属于仲裁救济之后,还需进一步厘清二者之间的关系。首先,劳动争议仲裁前置决定了二者属于先后后续的关系,即,只有经过劳动仲裁先行处理,才能通过司法途径处理。其次,法院审理劳动争议案件的范围限于劳动者与用人单位之间的纠纷,而

不及于劳动仲裁委仲裁结果的对错。申言之,法院即便认为仲裁委的裁决是错误的,也不能判决撤销仲裁委的裁决,而只能根据当事人的诉讼请求,作出其认为正确的判决。再次,基于前述第二点,法院审理劳动争议案件的审理对象,也不应及于劳动者或用人单位在劳动争议仲裁阶段的行为的适法性及适当性。其背后的逻辑在于,仲裁委的仲裁结果是基于当事人的行为作出,法院不评判仲裁委的仲裁结果,亦不应评判当事人在仲裁阶段的行为才适当。最后,法院受理经劳动仲裁委裁决的案件后,仲裁裁决结果即不发生法律效力,劳动争议须以法院的裁判结果作为执行依据。司法机关并不审查仲裁裁决的合法性,而是对案件重新进行全面审理,这也正是二者相互独立的体现。但诉讼后置的格局,导致不合法的或不符合法院观点的仲裁裁决经司法程序会得到“纠正”,从而使得法院实际上或间接地对仲裁进行了监督。^①法院作为争议的第二道保护关卡,只是一种事后监督和最后的救济,仅在仲裁失效时实施“补救”措施。^②概而言之,审判对劳动仲裁是一种事后间接监督,而且是一种有限的事后间接监督。

由此,回到本文讨论的问题——法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件应如何处理,可以得出如下结论:就程序问题而言,只要经劳动仲裁委处理,无论是劳动仲裁委作出实体裁决还是仅是从程序上不予受理,法院均应受理,而不能不予受理或驳回起诉。即,不论是劳动者在仲裁阶段有无正当理由未到庭,均不影响法院受理其在法定期限内向法院提起诉讼。就实体问题而言,法院在进行实体审理过程中,不应考虑劳动者在劳动仲裁阶段未到庭理由的正当性问题,更不应将此作为是否支持其诉讼请求的依据。

(二) 依据完善:审判与劳动仲裁衔接的漏洞填补

1. 修正视为撤回仲裁申请的法律后果

前已论及,对于劳动仲裁委按撤回仲裁申请而不予受理的案件,法院在审理此类案件时无须考虑劳动者在劳动仲裁阶段的相关行为的适法性及合理性问题,可对劳资双方的诉讼请求进行审理后直接作出实体裁判。但需要指出的是,此种做法实际上是将仲裁前置予以虚化,客观上改变“一裁两审”的劳动争议处理制度,且有可能导致劳动者群起效仿,架空劳动仲裁。因此,为避免此种情况的发生,

宜对现有的仲裁规则进行修正。即,明确对于被劳动仲裁委按撤回仲裁申请处理的案件,劳动者再次申请劳动仲裁且符合立案条件的,劳动仲裁委应予受理。如此操作,不仅可以解决前述仲裁前置虚化的问题,而且和法院按撤诉处理后当事人可以再行起诉的诉讼规则保持一致,也和当事人申请撤回仲裁可再行申请仲裁的规则相一致,符合仲裁、诉讼的通行做法和原理。毕竟,无论是申请撤诉、申请撤回劳动仲裁,还是按撤诉处理、按撤回劳动仲裁申请处理,实质上都是当事人对其诉权的处分,申请撤诉、申请撤回劳动仲裁属于当事人对诉权的积极处分,按撤诉处理、按撤回劳动仲裁申请处理属于当事人对诉权的消极处分,无论是积极处分还是消极处分,其法律后果都应当是一致的,不宜也不应有所区别。

如此设置,一方面是对劳动者的特殊保护,因为劳动争议案件区别于其他普通民事案件的一个核心特点就是当事人双方的不平等性,劳动者无论是在诉讼能力还是在证据的持有和掌握等方面都处于劣势,因此,不宜在仲裁程序上设置比诉讼程序还严苛的失权性规则,避免本就失衡的状态进一步恶化。另一方面,此种设置也并不会对劳动仲裁制度产生实质冲击,相反是在贯彻执行仲裁前置的根本制度安排。那种以劳动者曾无正当理由未到庭而不予受理的做法,实质上是应将本应经仲裁前置处理的案件直接交由法院通过诉讼解决,是与设置“一裁两审”的制度要求和目的相悖的。

2. 出台裁审衔接规范

前已提及,关于被劳动仲裁委按撤回仲裁申请处理并不予受理的案件,劳动者向法院起诉后如何处理的问题,目前尚无法律及司法解释对此作出规定。仅有北京等部分地方法院与劳动仲裁委联合出台了规范性文件。这些规范性文件虽然对辖区的仲裁和审判尺度统一有指导作用,但效力层级偏低,不能作为裁判的直接依据,且不及于辖区之外。因此,制定司法解释来明确此问题是较为理想的处理思路。如此,既可以规范劳动仲裁委的仲裁行为,也可以避免出现法院对同一问题作出不同裁判的情况。

(三) 规则构建:法院审理按撤回劳动仲裁申请处理案件的规则确立

通过前面的论述,可以得出结论:法院审理劳动争议

^①沈建峰、姜颖:“劳动争议仲裁的存在基础、定性与裁审关系”,载《法学》2019年第4期

^②洪文慧:“劳动争议‘先裁后审’制度研究的新视角”,载《湖北工业学院学报》2016年第4期。

案件，是对劳动仲裁委仲裁劳动争议案件的有限的间接监督，并不对其所作出的仲裁结果进行直接监督。由此，有必要对法院审理劳动争议案件的范围进行框定。首先，法院不审理仲裁过程中的程序性事项。如前所述，对于仲裁阶段的行为，无论是当事人的行为还是仲裁委的行为，均是在仲裁过程中所发生的行为，法院不宜也不应进行审理和评价。因为现行法律、司法解释、司法规范性文件均未赋予法院对仲裁过程中的事项进行评判，而司法权的核心特征是中立性、被动性，在无法律依据的情况下，不能自我赋权。其次，法院审理的实体范围限于劳动者向法院提出的诉讼请求范围。亦即，法院应围绕当事人向法院起诉时的诉讼请求进行审理，不应及于劳动仲裁阶段的实体处理事项。其中最为典型的就，法院不能对仲裁委的裁决结果进行评判，即便仲裁结果有误，法院也只能根据案件事实和法律规定作出正确的裁判，而不能对仲裁结果予以撤销或给予其他否定性评价，背后的原理在于，法院审理的是当事人之间的劳动争议，而不是当事人与仲裁委之间就仲裁而产生的争议。再次，法院审理的实体范围限于当事人曾经向仲裁委提出的仲裁请求范围。实践中，部分当事人在申请劳动仲裁时仅提出一项请求，但不服仲裁结果向法院起诉时，却增加了其他请求，在这种情况下，法院应仅审理经仲裁处理过的请求，因为从本质上讲，其向法院起诉时新增的请求并未经过仲裁前置处理，不宜进入法院的审理范围。

结语

由于劳动仲裁规则设置了被按撤回劳动仲裁申请处理的案件，劳动者再次申请仲裁不予受理的规定，导致本应由劳动仲裁前置的案件直接进入了诉讼程序，在客观上虚置了劳动仲裁前置的制度。由于司法实践对于被劳动仲裁委按撤回劳动仲裁申请处理的后果存在不同认识，对于此类案件是否应当受理、受理后是否需要审查劳动者未到庭的理由正当与否、劳动仲裁委作出的按撤回仲裁申请决定是否正确等存在争议，导致“同案不同判”现象突出。究其原因，源于法律规范对该问题缺乏明确规定、源于仲裁与审判的关系定位不清、源于仲裁与审判的权力配置不明。为消除劳动仲裁实践及审判实践的争议，宜明确审判是对劳动仲裁的有限的间接监督，这种监督不是对劳动仲裁阶段劳动者的行为、劳动仲裁委的仲裁结果的直接评判，而是针对劳动者起诉至法院的诉讼请求进行实体审理后作出支持与否的裁判，以裁判结果来实现对仲裁结果的间接监督。即，如裁判结果与仲裁结果相同，说明劳动仲裁委的处理结果正确，如裁判结果与仲裁结果不同，则意味着仲裁结果错误或失当。同时，为避免劳动争议“一裁两审”制度被架空，宜明确无论是劳动者主动撤回仲裁申请还是被仲裁委按撤回仲裁申请处理，劳动者再次申请劳动仲裁的，劳动仲裁委均应受理。如此，不仅可以保障作为弱势一方的劳动者的合法权益，亦可避免一系列的程序空转，实现实质化解劳动争议。

（作者单位：北京市房山区人民法院）