

法官提醒:

# 法院受案范围有限制 劳动者起诉需注意

□本报记者 李婧 通讯员 梁诗晨

女职工周女士因退休事宜与用人单位打起了官司;杨先生要求法院确认自己的工资标准;万先生要起诉,要求法院判令单位给自己补缴社保……然而这些职工的起诉都被法院依法裁定驳回,这是为什么呢?

法官介绍,职工与用人单位发生纠纷时,当事人有权依法申请劳动仲裁、提起诉讼。然而,有些争议却不属于法院劳动争议的受理范畴。为避免当事人错误地选择处理方式导致仲裁不予受理或被法院裁定驳回起诉,海淀法院法官以案件为例,提醒劳动者,受案范围有限制,起诉需注意。

## 确认工资标准非法院受理范围

杨先生于2010年7月23日至2017年10月31日期间在某公司工作,后因公司迁址河北固安,杨先生认为,公司的新址太远,放弃随公司迁去新址工作。在协议解除双方劳动合同时,杨先生认为,公司给其缴纳的社保基数与他的实际工资流水不符,据此诉至法院要求确认其在职期间工资基数。

法院经审理后认定杨先生所要求确认的客体指向的是一项事实而非法律关系,属于没有具体的诉讼请求,作出裁定驳回了杨先生的起诉。

## 法官释法

法官介绍,在起诉时,原告要明确地向法院提出诉讼请求。什么叫诉讼请求呢?法理观点认为,诉讼请求是原告所要追求的具体的法律地位或者具体的法律效果的主张。

案件根据当事人诉讼请求内容的不同,可分为给付之诉、确认之诉、变更之诉。确认之诉,就是指原告请求人民法院确认与

被告之间存在或不存在某种法律关系的诉讼。

在司法实践中,还有当事人要求法院确认其工作岗位、确认其工作内容能接触导致白血病的有害物质、确认自己拿到的合同是伪造、确认工程责任事故与劳动者无关等,这些均不属于劳动争议确认之诉的受案范围。

## 事业单位人员退休手续的办理事宜非法院受理范围

周女士诉称,其为某技工学校事业编制内职工,于2014年5月已满55岁退休,本人希望60岁再办理退休,但是遭到了学校拒绝。周女士表示,学校声称为其办了退休手续,强行中断其工作,并按退休给她发钱至今已五年。因此起诉请求法院判令学校为其补缴2014年5月至今的基本养老保险和职业年金,并核查学校违法办理退休的事宜。

法院经审理后认为,人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。本案中,该学校是事业单位法人,周女士为事业编制,周女士的诉讼请求均是基于退休年龄的核定、退休手续的办理而产生的争议,不属于人民法院应当受理的人事争议案件的范畴,所以对周女士的起诉依法予以驳回。

## 法官释法

根据《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的解释》,人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。除上述情形外,劳动者与事业单位发生的争议不属于人民法院民事案件的受理范围。

审理实践中,安置档案、认定行政级别及确认单位侵害其工作权、住房权的非法性等情形均

不属于因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

## 补缴社会保险非法院受理范围

万先生诉称,其于2004年9月2日入职某科技公司工作,2005年1月至2007年12月,公司一直以低于其应得工资的标准缴纳社会保险,2008年1月至2018年6月,公司未为其缴纳社会保险,请求法院判令某科技公司支付其未足额缴纳社会保险金差额部分以及未缴纳社会保险金的损失。法院经审理后认定,双方间就此产生的争议是社会保险征收与缴纳之间的纠纷,属于行政管理的范畴,不属于人民法院民事案件的受理范围,因此依法驳回了万先生的起诉。

## 法官释法

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》规定:劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失而发生争议的,人民法院应予受理。而劳动者主张用人单位未为其建立社会保险关系、欠缴社会保险费或未按规定的工资基数足额缴纳社会保险费的,法院则不予受理,劳动者需通过劳动行政部门解决。此外,劳动者通过其他渠道缴纳保险费后,要求单位支付费用的,因劳动者违反社会保险法的规定,对社会保险费的登记、核定、缴纳、支付等正常秩序造成影响,法院也不予受理。

## 住房公积金缴纳非法院受理范围

贺女士于2002年1月至2011年12月期间与某公司存在劳动关系。贺女士称公司未为其缴纳住

房公积金,其未向住房公积金部门投诉补缴,据此要求公司支付其折现补偿20000元。贺女士提起仲裁后,仲裁委员会以不属于其受理范围为由对贺女士的仲裁请求不予受理。后贺女士不服仲裁不予受理决定,诉至法院。法院认定,本案中贺女士要求公司支付2002年1月至2011年12月期间未缴纳住房公积金补偿款的请求,不属于法院民事案件的受理范围。

## 法官释法

根据2009年8月17日出台的《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第3条,劳动者与用人单位因住房公积金的缴纳、办理退休手续发生的争议,不属于劳动争议案件受理范围。因此当劳动者与用人单位因住房公积金的缴纳发生争议时,应该到住房公积金管理中心办理稽核,而非通过仲裁、诉讼的方式解决。

## 法官提醒

海淀法院法官介绍,实践中常见的不属于人民法院劳动争议案件受理范围的典型案例还包括劳动者要求转移户口、归还户口页、终止用人单位与人才中心户口保管合同的纠纷等。

法官介绍,法院受理劳动争议案件的范围一般有:因确认劳动关系发生的争议;因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议以及法律、法规规定的其他劳动争议。

法官提醒劳动者,当与用人单位产生纠纷时,应明晰解决问题的途径,了解法院案件受理范围,避免影响维权。

## 公司被股东悄悄注销 员工可向股东讨欠薪

编辑同志:

我们从公司离职时,公司因为资金周转困难无法向我们付清工资,向我们出具了欠薪条。近日,我们得知公司股东高某等已悄悄利用虚假的清算报告,欺骗登记机关注销了公司。当我们要求支付被拖欠的工资时,高某等人表示,他们只能以出资额为限承担清偿责任,可是,他们的出资已经亏得一分不剩了。请问:在公司已被注销不复存在的情况下,我们能不能直接要求高某等股东清偿欠薪?

读者:魏琳琳等13人

魏琳琳等读者:

你们有权直接要求高某等股东清偿欠薪。

按照法律规定,有限责任公司的股东的确是以其出资额为限对公司承担责任,股东的责任是有限的。只要股东没有利用公司的独立性、没有滥用股东职权侵害他人,原则上是不能追究股东的法律责任的。但是,如果股东利用公司的独立性、滥用职权侵害他人就要另作他论。从高某等人的行为看,在偿还欠薪上他们有撇不开的责任:

一方面,高某等侵害了你们的合法权益。

《公司法》第187条第1款规定:“清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后,发现公司财产不足清偿债务的,应当依法向人民法院申请宣告破产”。

《企业破产法》第7条第3款规定:“企业法人已解散但未清算或者未清算完毕,资产不足以清偿债务的,依法负有清算责任的人应当向人民法院申请破产清算”。

上述规定表明,当公司财产不能足额清偿债务或者明显缺乏清偿能力时,依法应当向法院申请破产清算。而高某等人明知公司的资产不足以清偿债务,既未通知包括你们在内的债权人,亦未依法向法院申请进行破产清算,反而以虚假的清算报告骗取登记机关注销登记,无疑属于对公司独立地位和股东职权的滥用,构成故意侵权。

另一方面,高某等应当承担清偿欠薪的责任。

《公司法》第20条第3款、第189条第3款分别规定:“公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任,逃避债务,严重损害公司债权人利益的,应当对公司债务承担连带责任。”“清算组成员因故意或者重大过失给公司或者债权人造成损失的,应当承担赔偿责任。”

本案中,因为高某等实施违法清算行为、以虚假清算报告注销公司,这是对法人独立地位和股东有限责任的滥用,该行为既不能产生使公司免于清偿债务的法律后果,高某等人也不再受到股东有限责任原则的保护,其必须依法承担相应的侵权责任,赔偿你们的损失。

廖春梅 法官

# 员工因防疫期间闯园区被开除合法吗?

□本报记者 李婧 通讯员 夏毓璇

员工王某某在防疫期间,带无证妻母硬闯园区,并与保安发生争执。事后,单位以严重违纪为由将其开除。王某某不服,与单位打起了官司。违反防疫要求,算严重违纪吗?公司因此与员工解除劳动合同有依据吗?

王某某于2017年7月17日入职某科技公司,先后担任理货员、售后维修工程师。双方签订有固定期限劳动合同。今年3月7日,王某某驾车携妻母(无出入证)进入科技公司所在的科创中心工作区,被科创中心保安叫停后进行体温测量,经保安反复确认,王某某与其妻体温异常,保安告知其家属不得进入科创中心园区内,并要求三人返回,王某某与保安发生争执。值班路过的科创中心主任见状劝阻,王某某与该

主任产生冲突,争吵20分钟后,王某某驾车离去。某科技公司从科创中心知悉该情况后,多次对王某某进行说服教育,要求其检讨自己行为,王某某均未有悔改之意。3月17日,某科技公司以严重违反劳动纪律、严重损害企业声誉为由与王某某解除劳动合同。王某某向丰台仲裁委提出申请,请求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委驳回王某某仲裁请求。仲裁委认为,王某某体温异常,并携无证的妻母进入工作区域,还与防疫工作人员发生冲突,其行为已严重违反国家相关法规与政策要求。此外,某科技公司本身要接受科创中心园区的管理,王某某不接受防疫工作人员及科创中心园区领导的管理,并与之产生冲突,已

对某科技公司乃至整个科创中心园区的管理秩序产生不良影响。某科技公司与王某某解除劳动合同并无不妥,因此驳回王某某的仲裁请求。

仲裁员介绍,在疫情防控的背景下,配合检疫是每个公民的义务。按照《最高人民法院、最高人民检察院关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》关于危害公共安全罪的规定及《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》关于依法严惩妨害疫情防控的违法犯罪的规定,对违反防疫要求,拒绝检疫或不配合检疫,扰乱社会秩序的行为,情节严重者追究其刑事责任;不构成犯罪的,由公安机关依照治安管

理处罚法相关规定对扰乱单位秩序、冲撞警戒线等行为进行行政处罚。

在本案中,王某某携无出入证的家人进入工作区域本身不符合防疫要求,且当时其及家人确实处于体温异常状态,在园区保安禁止入内时,强行要求进入园区,违反疫情防控的政策要求。在未确定王某某及家人身体是否健康,未排除其为疑似病例的前提下,其行为确实会导致用人单位、乃至整个工作园区工作秩序混乱及人员恐慌,并有导致病毒传播的可能。因此王某某的行为不仅不符合用人单位管理要求,而且对园区的生产秩序和劳动纪律都产生破坏作用,其行为属于严重违纪,用人单位因此与之解除劳动合同,并无不妥。