

当心！不守诉讼规定可致权益丧失

人民法院作为定纷止争的最后一道防线，其对与诉讼有关的法律规定的落实必然是严格的。因为，只有这样才能维护社会的公平正义。然而，由于对法律规定了解不多、理解不深、甚至有一定程度的误解，职工小王、小吴等人在起诉或被诉后，要么忘记出庭时间、错过开庭审理进而导致败诉，要么在庭审过程中不能控制个人情绪、未经法官许可拂袖而去，最终未能实现自己的诉讼目的。

以下4个案例通过对小王、小吴等人的诉讼经历的分析，告诉当事人在诉讼过程务必要遵守法律规定，听从法官指挥，尽量避免因个人失误造成自身合法权益的丧失。

案例1 拂袖去，终止庭审悔不迭

因劳动合同纠纷，小王与其所在公司之间积怨较深。在案件开庭审理过程中，小王针对公司提出的辩解理由十分恼火，因控制不住自己过分冲动的情绪，她未等法庭辩论结束即扔下一句话：“有理走遍天下，无理寸步难行，我不和你胡搅蛮缠。”此后，她竟然在未经法庭许可的情况下拂袖离去，庭审活动不得不中止。

事后，小王找到办案法官，并向其诚恳地解释说：“我那天径直离去，不是对法官、法庭审理有意见，而是向无理狡辩的公司表示抗议。”接下来，小王恳求法院继续审理她的案子。

然而，法官没有答应小王的请求。相反，法院还裁定本案按照撤诉处理。小王对此后悔不迭，但只能接受。

点评

《民事诉讼法》第一百四十三条规定：“原告经传票传唤，无正当理由拒不到庭的，或者未经法庭许可中途退庭的，可以按撤诉处理；被告反诉的，可以缺席判决。”

本案中，小王是原告，从她的经历可以看出：当原告仅凭理直气壮是不够的。在案件进入法律程序后，其必须严格遵守法律对当事人参加诉讼的有关规定，遵守法庭纪律。否则，不仅自己应有的权利无法行使和实现，反而会徒增诉累。

案例2 迟交费，起诉并未成诉讼

小吴一直在单位从事销售工

作，离职后他和两个原来的同事合伙创办一家公司。后来，因一起货物买卖合同纠纷，他成了案件的原告。该案件经法院经济庭审查立案后，法院书面通知其自接到该通知的次日起7日内预交诉讼费用。但是，小吴既逾期未交诉讼费用，亦未在此期间提出缓、减或免交诉讼费的申请。

于是，法院依据有关规定，裁定本案按自动撤诉处理。

点评

国务院《诉讼费用交纳办法》第二十条规定：“案件受理费由原告、有独立请求权的第三人、上诉人预交。被告提起反诉，依照本办法规定需要交纳案件受理费的，由被告预交。追索劳动报酬的案件可以不预交案件受理费。”

《诉讼费用交纳办法》第二十二规定：“原告自接到人民法院交纳诉讼费用通知次日起7日内交纳案件受理费；反诉案件由提起反诉的当事人自提起反诉次日起7日内交纳案件受理费……当事人逾期不交纳诉讼费用又未提出司法救助申请，或者申请司法救助未获批准，在人民法院指定期限内仍未交纳诉讼费用的，由人民法院依照有关规定处理。”

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第一百四十三条规定：“原告应当预交而未预交案件受理费，人民法院应当通知其预交，通知后仍不预交或者申请减、缓、免未获人民法院批准而仍不预交的，裁定按自动撤诉处理。”

本案中，小吴因忙于手头上的生意而忽视法院的缴费通知，结果被法院按照上述法律规定裁定按自动撤诉处理。无奈，他只得另行起诉。

案例3 未出庭，有理无理任人说

老杨因自身过错导致公司合法权益受损，离职后公司将他诉至法院索赔。法院受理公司的起诉后，老杨以充足的事实和理由及时向法院提出了反诉的诉讼请求。

遗憾的是，老杨因记错案件开庭审理的时间而未能按时出庭，法院作出了不利于杨某的缺席判决，并承担诉讼费用1000多元。

面对这样的结果，老杨无奈地说：“这起案子标的额不大，我完全胜券在握，但因未能按时出庭而导致败诉，还白白承担了诉讼费用。”

点评

《民事诉讼法》规定，开庭是法院查清案件事实，分清是非责任，对案件做出公正处理的必经程序。在法庭上，当事人可以充分陈述自己的观点，提供相关证据，对有关审判人员提出回避申请，进行反驳，提出反诉；对案件事实没有争议的，负有义务的一方可以依法请求法院调解，取得对方的谅解和同情，使对方在违约金、赔偿金、利息等方面做出让步。这样做不仅可以减少损失，而且可以维系双方的关系。

相反，如果一方当事人经合法传唤无正当理由拒不到庭，其上述权利就无法行使，法院则会依照法定程序作出缺席判决。

案例4 超时效，白白丧失请求权

李某为筹备儿子婚事，向好友邹某借款3万元。双方在借据中约定：借款期限为1年。令人

遗憾的是，直到4年后邹某才想起催促李某归还借款，而李某以无能力偿还为由拒绝。无奈，邹某将李某告上法庭。

庭审中，邹某诉称，他因家庭经济困难，常年在外打工，好不容易积攒了几万元钱。因其与李某是同村的好朋友，所以，当李某有求于他时，他就慷慨地答应了，并将手头的全部积蓄借给李某。然而，李某不仅不知恩图报，还以无能力偿还赖账，于情于理于法都说不过去。

李某辩称，其所欠邹某借款是事实，但该借款已经超过4年诉讼时效，邹某不能再请求其偿还借款。

法院审理认为：原邹某与被告李某之间的借款合同关系合法有效，借款事实清楚。但是，邹某未在法律规定的诉讼时效期间内主张权利，亦未提供其对相应借款有过主张或李某有过承认等产生诉讼时效中止、中断、延长事由的相关证据，诉讼时已超过法律规定的3年诉讼时效。据此，法院对邹某的诉讼请求不予支持，并判决驳回了邹某的诉讼请求。

点评

诉讼时效是指民事权利受到侵害的权利人在法定期间内不行使权利，当时效期间届满时，人民法院对权利人的权利不再进行保护的制度。

《民法典》第一百八十八条第一款规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。”也就是说，在法定诉讼时效期间届满后，权利人行使请求权的，人民法院不再予以保护。本案中，双方对还款时间有明确约定，原告因自身问题而忽视了诉讼时效，结果导致大额借款打了水漂。 张兆利 律师

档案与身份证内容不同 退休年龄以哪个为准？

编辑同志：

我的身份证记载的出生日期即年龄比人事档案记录的年龄大一岁多。依据身份证记载的出生日期，现在我已达到退休年龄。可是，当我持身份证申请办理退休手续时，公司称：根据档案记载，我现仍未达到退休年龄，不能为我办理退休手续。

请问：职工退休年龄是以身份证为准，还是以职工档案为准？

读者：张守民

张守民读者：

关于几份材料所记载的职工年龄不一致时如何认定，先后有过不同的规定。

1989年公安部《关于在全国范围内实施居民身份证使用和查验制度的请示的通知》中规定：居民身份证是国家法定的证明公民个人身份的证件，具有一定的权威性，并可用作办理聘用、雇用和离退休手续。

原劳动部办公厅《关于核定职工退休年龄问题的复函》规定：“在启用身份证以前办理职工退休手续时，原则上应以职工原始档案中记载的出生日期为准；《居民身份证条例》和《居民身份证条例实施细则》发布以后，凡启用了身份证的，在办理职工退休手续时，应以职工身份证记载的出生日期为准”。

1999年3月，原劳动和社会保障部《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》（劳社部发〔1999〕8号）规定：“对职工出生时间的认定，实行居民身份证与职工档案相结合的办法。当本人身份证与档案记载的出生时间不一致时，以本人档案最先记载的出生时间为准。”至于“以本人档案最先记载的出生时间为准”的规定是否合理，虽然存在争论，但近些年实践中处理职工年龄不一致问题时，都是按该规定执行的。

随着社会的发展进步，国家相关登记制度的实行和进一步规范，《民法典》对自然人年龄的认定依据亦作出了权威的规定。

《民法典》第十五条规定：“自然人的出生时间和死亡时间，以出生证明、死亡证明记载的时间为准；没有出生证明、死亡证明的，以户籍登记或者其他有效身份登记记载的时间为准。有其他证据足以推翻以上记载时间的，以该证据证明的时间为准。”在这里，对自然人出生时间的确定依据作出了明确具体的规定。因此，应当树立登记公示的权威，用人单位在认定职工年龄时，不应再以（劳社部发〔1999〕8号）文件为依据，而应当执行《民法典》的规定。

从你的讲述可以看出，你应该是上个世纪六十年代出生的。由于那个时候一般无出生证，所以，公司应当以你的户口簿或者身份证登记记载的出生时间来确定你是否达到退休年龄。

潘家永 律师

递交辞呈须慎重 送达之后难撤回

案情简介

王女士是一家商贸公司职工，在此已经工作3年，她的最后一份劳动合同终止期限为2022年7月4日。2020年5月底，她因申请调岗失败，遂于同年6月3日提交辞职书。公司收悉后，让她于同年7月3日办离职手续。

然而，王女士因身体不适于2020年6月15日上午到医院做检查，意外发现自己已怀孕六周。同年6月17日，王女士即以自己怀孕六周为由向公司书面申请撤销辞职书。对此，公司人力资源部称将会同相关部门研究决定。

王女士本以为公司会同意她的请求，没想到公司却在2020年7月3日安排她办理离职手续。她认为商贸公司的做法既不公平也不符合法律规定，于是就以公司的行为违法为由向劳动人事争议仲裁委提出恢复劳动关系、继续履行劳动合同的仲裁请求。

庭审中，王女士诉称，其在申请辞职时对自己已经怀孕的事实并不掌握构成重大误解，其辞职不是本人真实意思表示。况且，法律明确规定用人单位无权辞退已经怀孕的妇女。商贸公司辩称，王女士系自行辞职并非公司单方辞退，其无权要求恢复劳动关系。

劳动人事争议仲裁委经审理认为，王女士辞职时不知晓其怀孕之事实，不能列入重大误解之范畴，遂裁决对王女士的仲裁请求不予支持。

法理剖析

首先，劳动者享有预告辞职权，但提交辞职书后不能任意反悔。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”该规定表明，劳动者的辞职书在用人单位收到后，其

辞职行为即发生法律效力，用人单位可以根据需要让其继续上班30天，也可以当天批准让其走人。而劳动者在30日的预告期内能否撤回辞职申请，主动权和选择权完全掌握在用人单位手里。当然，如果劳动者的辞职行为系重大误解所致，或者具有受欺诈、胁迫等情形，那才属于例外。

其次，不知晓自己已经怀孕并不属于法律意义上的重大误解。

根据规定，行为人因对行为的性质、合同的内容等产生错误认识，进而导致其行为后果与自己的意思相悖，才能够认定为重大误解。本案中，王女士称辞职之意思表示不真实，系其在获悉怀有身孕之事实后才称其辞职之意思表示不真实，该做法有违事物发展顺序，难以被仲裁机构采信。事实上，王女士不知自己已怀孕系对自身生理状况的认识错误，并非对其辞职行为的性质产

生错误认识，故不属于重大误解的范畴。

最后，法律只是规定用人单位不得辞退“三期”女工，而对包括“三期”女工在内的劳动者主动辞职则无限制性规定。本案中，王女士系自行辞职，并非公司提出解约。王女士提出辞职系对其自身权利的处分，是否知晓其已怀孕并不影响这一处分行为的法律效力。

综上所述，王女士的辞职申请不具有可撤销的事由，劳动人事争议仲裁委裁决驳回其仲裁请求并无不当。应当注意的是劳动者辞职无需任何理由，只需提前通知用人单位，这有利于促进人才流动，提高企业劳动生产率。但是，劳动者一旦提出辞职申请或通知已送达至对方，再想反悔就要看用人单位的脸色了。因此，劳动者应当谨慎行使辞职权，免得追悔莫及。 潘家永 律师