

的单位均为当事人。”据此规定，徐某在申请劳动仲裁时，应将甲、乙两家公司列为共同被申请人，要求两家公司就其经济补偿金支付等事宜承担连带责任。

### 超出受诉范围

林某起诉其所在的公司，称未依法为其缴纳养老保险，导致无法办理退休手续，现要求公司为其补缴社会保险，办理退休手续。法院审理认为，林某的诉讼主张不属于法院受理范围，遂驳回其诉讼请求。

**点评：**现实中，有些劳动争议并不属于法院的受理范畴。《民事诉讼法》第一百二十二条规定：“起诉必须符合下列条件：（一）原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织……（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。”《社会保险法》第六十三条第一款规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”根据上述规定，用人单位不缴纳社会保险费，违反的是行政管理法律法规，并非劳动争议当事人之间的民事关系，不属于法院受案范围。公司职工要求补缴社会保险的，应向社会保险经办机构提出。此外，要求办理退休手续、确认工龄和工资标准等主张，同样不属于人民法院受理劳动争议案件的范围。

根据《解释一》第一条规定，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发生的纠纷的，人民法院应予受理。本案中，林某应以向公司主张赔偿损失为由提起诉讼，而不是要求补缴社保费。

### 忽视举证责任

董某在某培训中心工作一年后，双方解除劳动合同。一个月后，董某申请劳动仲裁，主张日常工作延时加班及休息日加班费，但未提供任何证据。培训中心则辩称其严格执行法定的工作时间，并提供了劳动合同、考勤表等证据予以反驳。最终，法院以证据不足为由，驳回了董某的诉讼请求。

**点评：**《民事诉讼法》第六十七条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条第二款规定：“在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

关于加班证据，《解释（一）》第四十二条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”由此可知，关于加班的举证责任在劳动者一方。如果劳动者有证据证明用人单位掌握加班的相关证据，此时举证责任才转移到用人单位，但前提是劳动者应提供较为完整的、初步的证据，如考勤卡原件、工资条等，而不能误以为举证责任在用人单位一方而消极等待。