



海都故事绘

马上就要退休了,突然被调到薪酬较低的子公司;退休后,却发现养老保险少缴了6年……临退休人员都盼着平稳顺利地走完职业生涯“最后一公里”,可部分企业却不遵守法律法规,出现少缴欠缴社保、劳动关系不明,甚至变相降薪解雇等问题,直接影响劳动者的合法权益和退休待遇。

在职场“最后一站”,遇到上述情况应该怎么办?法院结合典型案例讲解了劳动者的维权门道。



被变相降薪 打拼十几年当上高管 “一纸调令”让去子公司

北京西城区人民法院近日通报了多起涉临退休人员劳动争议典型案例。有些临退休劳动者工资水平在企业内部处于较高水平,级别也不低,当企业要裁员、降低人力成本时,就成了被“优化”的首选。

1965年出生的范先生在一家公司工作了十几年,靠着一脚一个脚印打拼当上了高管,并与集团公司签订了无固定期限劳动合同。2023年10月,再干一年多就退休的范先生突然接到集团公司发来的工作调动通知,将他的工作岗位调整到另一集团子公司。因工作岗位和薪酬都没有确定,范先生没有同意。

3个月后,公司再次告知范先生,根据他连续3年绩效考核等级情况,已达到必须转岗交流使用的条件,自2024年1月起调动至下属子公司,薪酬由下属子公司核定发放。

范先生认为,子公司薪酬标准低,公司这是明摆着要给自己降薪,他再次拒绝。很快,公司以范先生拒不服从岗位调整和工作安排为由,解除与他的劳动合同关系。

北京西城法院审理后认为,根据法律规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。集团公司将范先生调整工作岗位至薪酬标准较低的下属子公司,并要求范先生与下属子公司签订劳动合同,须与范先生协商一致,范先生不同意变更的,集团公司不得单方面解除。集团公司在范先生不同意调岗的情况下,以不服从工作安排为由解除与范先生的劳动合同,属于违法解除。法院判决公司向范先生支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官提醒 变更合同应协商 任性调岗属违法

西城法院调研发现,对临退休劳动者的降薪、解除方式呈现多样化、隐秘化,部分用人单位以削减待遇、调离核心岗位、免除领导职务等方式迫使劳动者主动提出辞职。

在劳资关系上,企业比劳动者更强势。企业要调岗,员工可以不同意吗?

北京西城法院民四庭副庭长徐澜涛介绍,调岗、降薪都属于变更劳动合同,需要与劳动者协商一致,不是用人单位单方面想调就调的。企业调岗到底是正常的经营管理还是变相挤对人,可以从正当性、必要性及合法性几个方面考量。

首先,要看调整后的岗位是否具有歧视性或侮辱性。有些企业将负责技术工作的员工调整到保洁岗,这种与劳动者的知识结构、能力水平不匹配的调整就明显不合理。

其次,企业将劳动者调到距离很远的岗位,如果没有在交通和考勤上提供相应的便利和弥补,也会成为调岗不合理的考量标准。

再者,要看企业调岗、降薪是不是经营上的客观需要,有没有与劳动者充分协商。

最后,要看用人单位对岗位要求有没有明确的制度或者合同约定。如果没有公开合理的制度,未协商一致就任性调岗容易被认定为违法行为。

职场最后一站 如何优雅退场

被降本裁员 公司经营困难甩“包袱” 派老员工去远郊门店

屈女士作为基层门店的普通职员,在一家公司工作了整整20年,等年满50岁就可以退休了。谁知临退休还不到一年时,公司陷入经营困境,营收下滑、亏损严重,难以维持现有人员规模,屈女士所在的门店裁撤了,公司要将她调到几十公里外的远郊区门店工作。

因为离家太远,屈女士不愿意接受调动。公司立即发出通知,以客观情况发生重大变化无法继续履约为由,解除与屈女士的劳动合同。

根据我国劳动合同法的规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

通俗地说,如果企业确实难以为继,岗位裁撤调整,与员工又无法协商一致的,可以在提前30天通知或额外支付一个月工资的前提下解除劳动合同。

但屈女士在公司连续工作已满15年,且距法定退休年龄不足5年,对于这样临退休的老员工,法律规定用人单位不得以客观情况发生重大变化为由解除劳动合同。因此,法院审理后认为公司解除与屈女士劳动合同的行为属于违法解除,应当向屈女士支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官提醒 辞退临退休老员工 解约赔偿少不了

徐澜涛说,在同一单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的劳动者,法律给予了特殊保护。如果违法与这样的劳动者解约,用人单位也要算笔经济账。

根据法律规定,违法解除劳动合同的赔偿金,根据劳动者在单位工作的年限,每满一年支付两个月工资的标准来计算。

以屈女士为例,她在公司已连续工作20年,还有不到一年就退休了,公司此时违法解除劳动合同,要支付屈女士相当于40个月工资的赔偿金。

“如果企业没能与临退休的老员工协商一致调整合适的岗位,企业又选择与劳动者解除劳动合同,劳动者也不再要求继续履行劳动合同的情况下,那企业就应当依法承担支付违法解除劳动合同赔偿金的责任。”徐澜涛说。



建隆/漫画

被漏缴社保 退休后发现漏缴6年社保 每月退休金缩水

退休后,本该是颐养天年,却发现养老保险少缴了6年,导致每月应领取的退休金缩水。原告要求公司赔偿损失,法院会支持吗?

近日,湖南株洲市石峰区法院云龙法庭审结了一起劳动争议纠纷案。

2002年3月,原告陈女士进入被告株洲某公司工作,在后勤、行政等多个岗位任职。陈女士工作了21年,于2023年8月办理了退休手续,每月退休金1227.84元。陈女士退休后发现,公司漏缴了其2002年3月至2008年3月的养老保险。经测算,如按补缴后年限计发,陈女士每月退休金可增加347.28元。陈女士遂诉至法院,要求公司赔偿漏缴养老保险导致的损失。公司则认为陈女士已办理了退休手续,劳动关系已终结,不属于给予补偿的情形。

法庭经审理认为,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,属于劳动争议。为劳动者按时足额缴纳社会保险费是用人单位的法定义务,该义务非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。本案中,被告公司并未完全履行该义务,未为陈女士按时足额缴纳养老保险,在陈女士退休时也未补缴,其漏缴行为与陈女士损失之间具有因果关系,应对陈女士因养老保险待遇减少所产生的损失承担责任,具体损失参照人身损害赔偿标准中全国人口平均预期寿命标准75周岁计算年限,一次性计算为83347.2元(347.28元/月×12个月×20年),遂判决公司向陈女士支付养老保险待遇损失83347.2元。

判决作出后,陈女士和公司都未上诉,公司按判决将83347.2元全部支付到位。

法官提醒 平时应勤查社保 退休没法找后账

“现在通过APP查询社保、公积金非常方便,劳动者在职时就应该经常核查自己的社保缴纳情况。如果发现少缴欠缴,要与用人单位及时确认补缴,必要时向相关部门主张权利。等到退休核算时发现争议再维权,即便能解决问题,也会耽搁劳动者享受退休待遇的时间。”徐澜涛特别提醒,补缴社保耽误不得,一旦签字确认办理退休,享受了养老待遇,行政机关一般情况下就不再启动复查稽核。

劳动关系断档大多因公司改制引起,如果自己就职的单位出现过改制,劳动者就应留心核实自己的劳动关系。另外,确认劳动关系不适用诉讼时效的规定,也就是说,劳动者如果发现工龄缩水,想确认劳动关系,即便像张先生这样过去20多年也可以。

(北京晚报 澎湃新闻)