

临近退休,劳动者如何维护自身合法权益?

在职业生涯的“最后一公里”，临近退休的劳动者普遍比较关注自身的合法权益。近日，北京市西城区人民法院召开涉临退休人员劳动争议案件典型案例新闻通报会，通过以案说法的形式对有关问题作出了法律解析。

案例1 名为调岗实为降薪，违法解除劳动关系应予赔偿

1965年出生的范某于2009年9月入职某集团子公司，并于2013年5月与集团公司建立劳动关系。2016年5月，双方签订无固定期限劳动合同。2023年10月，集团公司向范某发送工作调动通知：“因工作需要，经集团公司研究决定，将您调整工作岗位至另一集团子公司。”范某回复称，因工作的岗位和薪酬尚未确定，暂不同意调动。

2024年1月，集团公司告知范某，因其连续3年绩效考核等级欠佳，且已达到必须转岗交流使用的条件，自本月起调动至下属子公司相关岗位工作，薪酬由下属子公司按照有关标准核定发放。范某对此未予同意。半个月后，集团公司以范某拒不从岗位调整和工作安排为由与其解除劳动关系。

范某申请劳动争议仲裁，要求集团公司支付违法解除劳动合同赔偿金。经审理，仲裁机构裁决部分支持范某要求的赔偿金额。双方均不服该裁决，起诉至法院。法院查明案件事实，依法判决支持范某的主张。

法官说法

《劳动合同法》第35条规定，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。变更劳动合同，应当采用书面形式。

本案中，集团公司将范某调整工作岗位至薪酬标准较低的集

团下属子公司，并要求范某与下属子公司签订劳动合同的行为，属于变更劳动合同相对方，须与范某协商一致。如范某不同意变更，集团公司不得单方面解除其劳动合同。而集团公司在范某不同意调岗的情况下，以其不服从工作安排为由解除其劳动合同属于违法，应当按照范某在集团公司的工作年限向其支付经济赔偿。

法院的判决提示用人单位调整劳动者工作岗位应当合理合法。对于工作多年、临近退休的劳动者，用人单位应当肯定其贡献，在双方未协商一致的情况下借故调岗并降低薪酬违反法律规定，应当承担赔偿责任。

案例2 企业经营虽有困难，解除劳动关系需依法而行

1974年出生的屈某（女）于2003年5月起在公司从事非管理岗位工作，双方多次签订劳动合同，之后续签无固定期限劳动合同。2023年4月，公司向屈某送达协商变更劳动合同告知书：“因公司营收下滑、亏损严重，难以维持现有人员规模，需要裁撤组织、优化人员，将您调整到公司其他区域工作。如双方未就此达成一致，公司将于次日依法解除与您的劳动合同。”收到该告知书后，屈某未反馈意见。次日，公司以客观情况发生重大变化无法继续履行原劳动合同为由，解除屈某的劳动关系。

此后，屈某申请劳动争议仲裁，要求确认与公司存在劳动关系、支付违法解除劳动关系赔偿金额。经审理，仲裁裁决支持屈某的全部仲裁请求。公司不服仲裁裁决提起诉讼，法院依据查明的事实判决公司支付屈某违法解除劳动关系赔偿金额。

法官说法

《劳动合同法》第40条规

定：有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）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。

另外，《劳动合同法》第42条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：……（5）在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。

本案中，屈某所在门店因经营不善关停，屈某原工作岗位亦不存在，原劳动合同继续履行的客观情况发生重大变化，双方就岗位问题进行了协商，但未能达成一致意见，该情形符合《劳动合同法》第40条的规定。但是，屈某作为女性，从事非管理岗位工作，其法定退休年龄为50周岁。公司以客观情况发生重大变化无法继续履行劳动合同为由解除双方劳动关系时，屈某已在公司连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年，根据《劳动合同法》第42条规定，公司不得依据该法第40条规定的情形解除劳动关系。因公司的行为属于违法，故应向屈某支付经济赔偿。

本案的判决表明，虽然法律规定客观情况发生重大变化、双方协商未能达成一致的可以解除劳动合同，但应注意上述法律规定的例外情形。

案例3 退休前须确认劳动关系，如档案缺失应尽早补正

1965年出生的张某于2024年申请劳动争议仲裁，要求确认其与公司于2003年7月至2006年3月期间存在劳动关系。张某主张其

于2003年6月至2006年3月就职于该公司，在职期间参与过该公司的项目，双方曾签订劳动合同但现在无法找到，此外，该公司未为其缴纳社会保险。公司辩称，张某主张的就业期限距今已过20余年。经公司核对，时任相关人员早已离职，公司也几经搬迁，相关材料均无法查实，无法核实张某的身份情况与其主张的内容。

经审理，仲裁机构裁决驳回张某的仲裁请求。张某不服该裁决，起诉至法院。诉讼中，张某提交加盖公司印章的会员证。依据张某申请，法院至档案馆调取张某曾参与项目的档案材料，相关人员签字处确有张某签字，相关材料所体现的最晚时间为2006年2月。据此，法院判决确认张某与公司于2003年7月至2006年2月期间存在劳动关系。

法官说法

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第91条规定：人民法院应当依照下列原则确定举证证明责任的承担，但法律另有规定的除外：（1）主张法律关系存在的当事人，应当对产生该法律关系的基本事实承担举证证明责任；（2）主张法律关系变更、消灭或者权利受到妨害的当事人，应当对该法律关系变更、消灭或者权利受到妨害的基本事实承担举证证明责任。

本案中，为在退休前补缴社会保险，张某积极主张确认劳动关系。虽然其与公司解除劳动关系已过多年，但其能够提供多年前工作的档案材料以证明其主张，为后续办理退休手续、领取退休金提供了便利条件。由此，法官提示劳动者应当及时关注自己的档案流转情况，临近退休前更应主动了解社会保险缴纳情况，如发现问题，尽早、积极与用人单位协调，必要时向相关部门主张权利。

本报记者 杨琳琳
通讯员 袁慧 刘莉

超过法定退休年龄 能否申领失业保险?

编辑同志：

我于2013年到公司上班，公司一直为我缴纳基本养老保险、失业保险等社保费。今年4月，公司以我超过法定退休年龄为由与我解除了劳动关系。可是，我的基本养老保险缴费年限不足15年，不符合办理退休的条件，无法享受基本养老保险待遇。

请问：在这种情况下，我是否可以享受失业金等失业保险待遇？又能领取几个月失业保险金呢？

读者：鲍友杰（化名）

鲍友杰读者：

《失业保险条例》第十四条规定：“具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已办理失业登记，并有求职要求的。失业人员在领取失业保险金期间，按照规定同时享受其他失业保险待遇。”由此可以看出，达到或超过法定退休年龄人员并未被排除在享受失业保险金范围之外，对达到或超过法定退休年龄但尚未依法享受基本养老保险待遇的参保失业人员，其中领、享受失业保险待遇的条件与普通失业人员完全一样。

根据人社部办公厅《关于进一步推进失业保险金“畅通领、安全办”的通知》，对超过法定退休年龄但尚未依法享受基本养老保险待遇的参保失业人员，经办机构应在其办理失业登记后，按规定发放失业保险金。同时，优化申领环节，失业人员申领失业保险金，经办机构应当同时为其办理失业登记和失业保险金发放，实行“一门、一窗”办理，避免“进多个门，跑多次腿”。

本案中，你已缴失业保险费超过1年、不是自己自愿中断就业，是符合申领失业保险金条件的。你只要到社保经办机构办理失业登记，即可按月领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。

至于可以领取多长时间的失业保险金，你可以根据当地规定计算。以北京市为例，《北京市失业保险规定》第十七条第一款规定：“失业人员领取失业保险金的期限，根据失业人员失业前累计缴费时间确定：（一）累计缴费时间1年以上不满2年的，可以领取3个月失业保险金；（二）累计缴费时间2年以上不满3年的，可以领取6个月失业保险金；（三）累计缴费时间3年以上不满4年的，可以领取9个月失业保险金；（四）累计缴费时间4年以上不满5年的，可以领取12个月失业保险金；（五）累计缴费时间5年以上的，按每满1年增发1个月失业保险金的办法计算，确定增发的月数。领取失业保险金的期限最长不得超过24个月。”

潘家永 律师

散会后急于如厕，被绊倒摔伤是工伤吗？

读者王聪聪（化名）在咨询时说，今年4月中旬，他所在公司召开一次全体职工大会。开会前，公司要求与会者必须严格遵守会议纪律。开会时，会议主持人又明确宣布禁止与会人员中途上厕所，否则将给予严惩。待主持人宣布散会后，急于如厕的他被意外绊倒摔伤。此后，公司认为他上厕所属于非“工作原因”，其自行乱跑对可能出现的损害听之任之存在自残的间接故意，并以此为由否认他构成工伤。

他想知道：公司的理由成立吗？

法律分析

根据王聪聪读者介绍的情况，可以确认公司的理由不能成立，即其所受伤害构成工伤。之所以如此，理由如下：

虽然因“工作原因”受到伤

害是认定工伤的核心要素，但值得注意的是，工作原因包括直接工作原因和间接工作原因。所谓直接工作原因，主要指在工作时间和工作场所内从事的生产经营活动。所谓间接工作原因，一般指在工作过程中为临时解决或满足合理的基本生理需要等而必须从事的事项。

早在2004年9月，最高人民法院在其公布的指导案例《何文良诉成都市武侯区劳动局工伤认定行政行为案》的“裁判摘要”中就指出：“劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利，是劳动法规定的基本原则，任何用人单位或个人都应当为劳动者提供必要的劳动卫生条件，维护劳动者的基本权利。劳动者在日常工作中‘上厕所’是其必要的、合理的生理需求，与劳动者的正常

工作密不可分，应当受到法律的保护。”与之对应，公司以王聪聪只是上厕所为由，认为属于非“工作原因”，无疑不能成立。

同时，《工伤保险条例》第十九条第二款规定：“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”《工伤认定办法》第十七条规定：“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由该用人单位承担举证责任，用人单位拒不举证的，社会保险行政部门可以根据受伤害职工提供的证据或者调查取得的证据，依法作出工伤认定决定。”《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第一条规定：“人民法院审理工伤认定行政案件，在认定是否存在《工伤保险条例》第十四条第

六项‘本人主要责任’、第十六条第二项‘醉酒或者吸毒’和第十六条第三项‘自残或者自杀’等情形时，应当以有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见和人民法院生效裁判等法律文书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书和结论性意见的除外。”

根据上述规定，本案中公司认为王聪聪着急去厕所所系自行乱跑且有自残故意，如公司既不能提供证据，也不能提供权威机构出具的结论性意见，那就必须承担不利后果。即公司应当为王聪聪申报工伤，待其被认定为工伤并认定伤残等级后享受相应的工伤待遇。如果公司未为王聪聪缴纳工伤保险，那么，公司应当按照王聪聪应当享受的工伤待遇标准向其支付赔偿金。

廖春梅 法官