50岁“被退休”，一女职工获赔32万

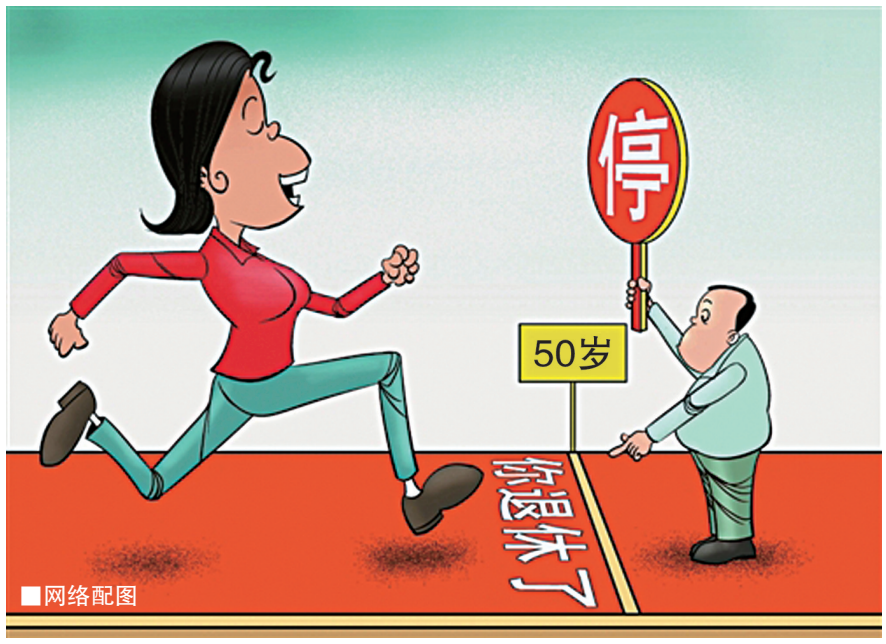
本报讯（全媒体记者王艳 通讯员江楠）50岁女组长原本身处公司管理岗位，却被公司当成普通女职工强制提前退休。近日，东莞市中级人民法院二审审结一起劳动争议案，认定该公司的行为构成违法解雇，应支付违法解除劳动合同赔偿金约32万元。

郑女士是东莞一家公司员工，双方签订了无固定期限劳动合同，约定郑女士的工作部门是管理部，负责工厂稽核工作。其间，郑女士职务发生变动，到2020年年底已是查核组组长。

2023年3月，公司认为，郑女士年满50周岁，且随着公司后续架构的整合，其岗位已不具备管理岗位性质，其应按普通女职工退休年龄退休，故向其发出《终止劳动关系通知书》。但郑女士主张自己是管理人员，退休年龄应为55周岁，公司该行为属于违法解除劳动合同，故诉请公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

东莞市第一人民法院一审判决该公司向郑女士支付违法解除劳动合同赔偿金约32万元。该公司不服，提起上诉。

东莞市中级人民法院经审理认为，对女职工现岗位的认定，应以用人单位与劳动者签订的劳动合同为依据，凡在现岗位工作一年以上，均应以现岗位认定其身份。女职工退休年龄在工人岗位的按50周岁，在管理岗位的按55周岁。郑女士与公司签订的无固定期限劳动合同载明其工作部门为管理部岗位，公司整编后的组织架构及郑女士的工牌均显示其职务为查核组组长。同时，经公司盖章的一份涉缴存社保的《承诺书》也载明郑女士为公司管理人员，工作内容为管理类的稽核工作。综合上述证据可见，郑女士从事的是管理工作，法定退休年龄为55岁，公司的行为构成违法解除劳动合同，应支付赔偿金。一审判决并无不当，故驳回上诉，维持原判。



■网络配图

法官说法

女职工退休时如何界定岗位性质？

本案承办法官表示，女职工的退休年龄，在工人岗位工作的原为50周岁，在管理岗位工作的原为55周岁，根据2024年9月13日公布的《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》，将渐进式从原50周岁、55周岁分别延迟至55周岁、58周岁。对于管理岗位、技术岗位和非管理岗位应当如何区分和界定，法律没有明确规定。如双方就岗位性质发生争议，法律上主要以用人单位和劳动者退休前最后一份劳动合同约定的岗位性质为依据，如果劳动合同中无明确约定，则以用人单位的规章制度、岗位架构等文件为依据。在既无约定也无规章制度规定的情况下，则由用人单位与劳动者协商一致确定岗位。如通过以上三个方面仍无法确定岗位性质，裁审机关将结合劳动者实际履行的工作内容、岗位职责、通常的社会经验等因素综合进行判断。用人单位应根据劳动者的岗位性质正确判断劳动者的退休年龄，以免因违法解雇而承担高额赔偿金。

续签劳动合同时被通知降薪，怎么办？

本报讯 与公司续签劳动合同时遭遇调岗降薪，劳动者拒绝续签并要求公司支付经济补偿，诉求能否得到法院支持？近日，揭阳市中级人民法院对一起劳动争议案作出二审判决，驳回上诉，维持原判，判令某制造企业向黄先生支付经济补偿7.5万元，并为其办理档案和社保关系转移手续。

员工续签劳动合同时被通知降薪

2017年11月，黄先生与某制造企业签订《劳动合同》和《劳动合同补充协议书》，约定了劳动合同固定期限5年、月工资1.5万元及工作时长、工作内容、其他权利义务等。2022年11月，在劳动合同期限届满前，该制造企业通知黄先生，续签的劳动合同要将其从技术指导岗调整至焊接流水线岗，工资也由原来的1.5万元固定薪水调整为按件计酬。黄先生认为，企业的行为系变相降低薪资待遇，遂要求以原岗位原待遇续签合同，但未获得企业同意。之后，黄先生主动将工作手续移交给制造企业，并在劳动合同期满后离开。

同年12月，黄先生申请劳动仲裁，请求企业支付经济补偿等，后双方均不服仲裁结果，分别向揭阳市揭东区人民法院提起诉讼。

法院判企业支付经济补偿

揭东区人民法院经审理认为，某制造企业提供的续签劳动合同与原来双方签订的合同相比，并没有维持或提高原劳动合同约定的条件，应支付黄先生经济补偿。黄先生关于某制造企业要为其办理档案和社保关系转移手续的请求合理合法，法院依法予以支持。

制造企业不服一审判决，提起上诉。

揭阳市中级人民法院二审审理认为，某制造企业续签劳动合同变更了工种及工资薪酬，变相降低了黄先生的工资待遇，符合劳动合同法第四十六条中列举的用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形，一审法院适用法律正确。关于某制造企业为黄先生办理档案和社保关系转移手续的一审判决，也并未超出法院受理范围，依法予以维持。揭阳市中级人民法院遂依法作出上述判决。

法官表示，该案中，某制造企业变相调整工作岗位、降低薪资待遇，符合劳动合同法第四十六条第五项用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。法院依法判决用人单位支付经济补偿，既维护了劳动者的合法权益，也打击了企业任意调岗、降低劳动者待遇的行为，有助于营造良好的就业环境。

（李洁）

法律Q&A

毕业后，档案怎么查？

Q：人事档案是怎么形成的？

A：人事档案通常是以高中学籍档案为基础逐步形成的。考入大学后，高中学籍档案随即转入大学进行管理，在毕业时形成毕业生档案。毕业后，毕业生档案转往工作单位（机关、国有企事业单位）或公共就业人才服务机构（流动人员人事档案管理服务机构）管理，形成人事档案。

Q：档案一般存放在哪些地方？

A：曾在机关、国有企事业单位工作过的人员，如没有到原单位申请调出档案，则档案可能还会在原单位继续保管。此外，也可能会存在以下几种特殊情况：因干部出现辞职、出国不归或者被辞退、解除（终止）劳动（聘用）合同、开除公职等情况，在党委（党组）或者组织人事等有关部门对当事人作出结论意见或者处理处分，经保密审查后，档案可能会转递至相应的干部人事档案工作机构、公共就业人才服务机构或本人户籍地的社会保障服务机构，常见的为流动人员人事档案管理服务机构。

如果原单位出现撤销合并、职能划转、职责调整等情况，则档案可能会被统一移交到主管单位或由承接原单位职能的单位进行管理。

如果原单位已经破产，可能会有破产清算组或留守人员保管档案。

如果原单位已被收购，也可向发起收购的单位查找档案下落。

Q：流动人员的档案一般存放在哪里？

A：因流动人员人事档案通常是由户籍所在地或现工作单位所在地的流动人员人事档案管理服务机构进行管理，因此档案也可能会存放在流动人员人事档案管理服务机构（可通过中国人力资源市场网，查询全国范围内流动人员人事档案管理服务机构的联系方式）。

Q：查找不到档案的原因有哪些？

A：一是相关信息与实际不符。在查询档案的过程中，如果提供的姓名、身份证号码等信息有误，或存在曾用名、别名等情形，可能会出现档案查询不到的情况。二是未及时跟踪去向。在毕业后或工作变动时，本人没有及时转递档案并关注其流转去向，也未确认档案的新保管单位，则可能会导致档案去向不明。三是从未建立过人事档案。一般情况下，若未曾接受过高中（含中专）及以上学历层次的教育，所在的工作单位也从未代为建立人事档案，则可能会存在无人事档案的情况。

Q：如何查找自己的档案？

A：劳动者可通过微信“电子社保卡”小程序扫码登录全国人社政务服务平台，在“就业创业”板块的“跨省流动人员人事档案管理服务”专栏进行查询。

档案保管在广东省内的流动人员人事档案管理服务机构的人员，可通过微信“电子社保卡”小程序扫码登录广东省流动人员人事档案管理服务信息系统后，选择“档案存储地查询”进行查找；也可通过“粤省事”公众号或小程序，经实名认证登录后，搜索“档案存储地查询”进行查找。

（来源：深圳人社）