

弹性退休制度暂行办法今年起实施

充分体现自愿、弹性原则

邱超英 陈凌武



根据《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》(以下简称《决定》),从2025年1月1日起,男职工和原法定退休年龄为55周岁的女职工,法定退休年龄每4个月延迟1个月,分别逐步延迟至63周岁和58周岁;原法定退休年龄为50周岁的女职工,法定退休年龄每2个月延迟1个月,逐步延迟至55周岁。

人力资源社会保障部、中共中央组织部、财政部等部门发布《实施弹性退休制度暂行办法》(以下简称《暂行办法》)。弹性退休制度具体如何实施?“往前弹”和“往后弹”如何选择?怎样更好保障职工相关权益?笔者采访了人力资源社会保障部有关司局负责人及专家。

弹性退休制度如何实施?

《暂行办法》提出:“职工达到国家规定的按月领取基本养老金最低缴费年限,可以自愿选择弹性提前退休,提前时间距法定退休年龄最长不超过3年,且退休年龄不得低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁的原法定退休年龄”“职工自愿选择弹性提前退休的,至少在本人选择的退休时间前3个月,以书面形式告知所在单位”“职工达到法定退休年龄,所在单位与职工协商一致,可以弹性延迟退休,延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年”。

具体如何操作?专家举例说,1968年9月出生的王先生,改革后的法定退休年龄是61岁,如果想早一点退休,在满足按月领取基本

养老金最低缴费年限的前提下,可提前3个月向单位书面告知,选择在60岁至61岁之间的任一月份退休。王先生达到法定退休年龄时,如果所在单位想继续留用王先生,王先生也愿意在单位继续工作,双方协商一致,应提前1个月以书面形式明确延迟退休时间等事项,王先生可以在61岁至64岁间弹性延迟退休。

“过去我国法定退休年龄是比较刚性的,而实施弹性退休制度赋予了职工更多选择。”南开大学经济学院教授、中国人口学会副会长原新认为,《暂行办法》对《决定》中提到的“自愿”“弹性”“渐进式”等做了进一步细化,对用人单位和职工来说可操作性更强、灵活性更大,职工可在弹性区间内选择提前或延迟退休。

对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员李长安表示,《暂行办法》明确了提前告知、协商一致等程序,细化了弹性退休具体要求,这对稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革规范落地具有重要指导意义。

“往前弹”和“往后弹”如何选择?

职工退休年龄从过去的“到点就退”变成了“弹性区间”,那么“往前弹”和“往后弹”该如何选择?

上海财经大学公共经济与管理学院副院长张熠分析,退休选择与职工的职业类型、身体状况、家庭情况等要素有关。如身体状况欠佳,或忙于照顾家庭,更适合弹性提前退休;一些经验要求较高的工作,职工希望延长职业生

涯,更适合弹性延迟退休。中国人民大学教授、中国社会保障学会秘书长鲁全建议,职工可权衡几组关系:劳动能力与岗位需求、工作与家庭、劳动收入与养老

金水平,“职工能胜任工作,单位需要职工继续创造价值,就可选择弹性延迟退休。”

选择“往后弹”,对职工有哪些影响?张熠表示,从待遇来看,选择弹性延迟退休,职工的工资待遇可能会高于退休后养老金待遇,且相对于返聘等方式,职工的劳动权益能得到更好保障。另外,选择弹性延迟退休的职工,养老保险缴费时间更长,职工最终领取的养老金待遇也会更高。

无论是“往前弹”还是“往后弹”,职工的合法权益将得到更好保障。比如,《暂行办法》明确:弹性延迟退休期间,所在单位与职工的劳动关系或人事关系延续,单位和职工应按时足额缴纳社会保险费。

如何方便群众办理弹性退休业务?

《暂行办法》提出:“各级社会保险经办机构要探索扩展退休服务,主动为临近退休年龄的参保人员提供关于办理退休手续的预先指导和提前受理等服务。”

人力资源社会保障部有关司局负责人介绍,各地社会保险经办机构将调整完善社保经办业务规程,简化程序、优化流程,方便单位和职工办理业务。据介绍,2025年一季度,

能够正常办理弹性退休,不受提前1个月或3个月告知的影响。各地社保经办机构和12333人社服务热线都会提供咨询服务,供广大职工查询。

“推动弹性退休制度稳妥有序实施需要多方协同发力。”张熠表示,比如一些居民会到社区、单位等咨询退休和养老金事项,应做好相关政策衔接,加强政策解释工作,提高政策知晓度。此外,改革还涉及相关政策和法律法规的调整,应加快健全完善。

中国劳动和社会保障科学研究院院长莫荣认为,从促进人力资源开发的角度看,未来可把发展老龄产业与开发老年人人力资源结合起来,制定完善就业政策和规章制度,既更好保障低龄老年人的劳动权利,又更好释放人力资源红利。



新华社发 徐骏作

九部门联合开展“春暖农民工”服务行动

新华社北京1月3日电(记者 姜琳)人力资源社会保障部、公安部、民政部等9部门3日发布通知,提出1月至2月联合开展2025年“春暖农民工”服务行动,部署了加强出行保障、加强就业服务和权益维护、强化兜底帮扶等一系列举措。

据国家统计局数据,截至2024年三季度末,我国外出务工农民工超过1.9亿人。春节前后是农民工集中出行期、换岗高峰期,做好农民工服务保障工作十分重要。

通知要求,结合农民工节后返乡、节后返岗需求,强化运力保障和运输组织调度,根据需求组织开展“点对点”包车、专列(车厢)、飞机等服务。按规定落实跨省外出务工脱贫人口(含防止返贫监测对象)一次性交通补助。

在就业服务方面,通知提出,鼓励各地因地制宜提供供需对接服务,摸排节后返乡农民工的节后返岗意愿,引导农民工节后返岗返工。加大岗位信息归集力度,组织线上线下招聘服务,促进农民工求职就业。

春节前是工资结算高峰期,通知强调,维护好农民工工资报酬等权益,扎实推进治理欠薪冬季行动,高效解决欠薪问题,畅通农民工维权渠道,加大违法惩戒力度。落实拖欠农民工工资“快立、快调、快审、快结”长效机制。

通知还要求,强化兜底帮扶。及时为符合条件的困难农民工提供社会救助,对遭遇突发性、紧迫性、灾难性困难导致基本生活暂时出现严重困难的农民工,取消户籍地、居住地申请限制,由急难发生地实施临时救助。及时为符合条件的失业农民工发放失业保险待遇。

个人所得税综合所得汇算清缴管理办法公开征求意见

据新华社北京1月3日电(记者 王雨箫)记者3日从国家税务总局获悉,为更好推进个人所得税综合所得汇算清缴工作常态化、规范化、法治化,国家税务总局研究起草了《个人所得税综合所得汇算清缴管理办法(征求意见稿)》,于1月3日起正式向社会公开征求意见。

国家税务总局所得税司有关负责人介绍,2019年起,我国开始实施综合与分类相结合的新个人所得税制。每年年度终了后,纳税人需对上一年度取得的工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费四项综合所得合并计税,向税务机关办理汇算,结清应退或者应补税款。2019至2023年,税务部门每年发布公告,明确汇算内容、适用情形、办理时间、办理方式等事项。

办法总体延续此前汇算公告的基本框架和主要内容,并将其中实施效果明显、纳税人感受较好的举措以制度形式予以固化,进一步健全汇算服务管理体系。比如,将税务机关提供申报项目预填服务、汇算初期预约办理服务以及对符合汇算退税条件且生活负担较重的纳税人的优先退税服务等举措写入办法,方便纳税人快捷办理汇算等。

办法更加重视保护纳税人的合法权益,更为清晰界定汇算各方权利义务关系。比如,要求税务机关和工作人员应当依法为个人相关涉税信息保密,并列示了纳税人合法权益受到侵犯时的法律救济渠道。

据介绍,此次征求意见将持续到2月2日,税务部门将认真梳理研究可行性意见建议,进一步优化完善办法。

商南县开展治理欠薪冬季行动

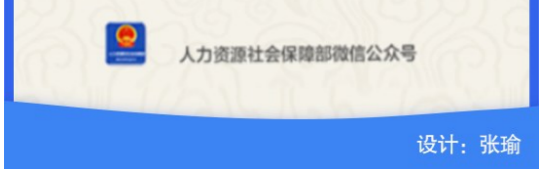
本报讯(代铸刚 常乐)近日,商洛市商南县扎实推进治理欠薪冬季行动,有效维护农民工合法权益。

商南县成立保障农民工工资支付专班,先后召开冬季行动部署及推进会议,明确责任分工,为冬季行动顺利开展提供有力保障。县人社局先后印发《关于开展2024年治理欠薪冬季行动的通知》《关于进一步做好春节前欠薪矛盾隐患排查化解工作的通知》《关于开展治理欠薪多部门“一厅式”集中办公的通知》等行动方案,明确了工作重点、行动内容、单位职责,确保活动有序开展。围绕政府投资项目和农林、水利、乡村振兴等方面小型基础设施项目,认真落实冬季行动相关工作,持续加大欠薪风险隐患排查整治力度,靶向攻坚、分类施策,坚决抓好根治欠薪工作。加大劳动保障案件查办力度,严格办理时效和程序,对极易引发信访矛盾、问题复杂的欠薪案件,实行专班管理,定期通报处理进展情况,做到及时发现、及时查处、及时反馈。强化部门沟通对接,建立高效会商机制,形成市县一体、信息共享、协同作战的工作机制。

该县加大对各行业特别是工程建设领域监督检查力度和巡查频次,坚决把欠薪隐患消除在萌芽状态。以工程建设、劳动密集型加工制造、餐饮服务等行业为重点,对全县建筑施工、矿山开采、加工制造、餐饮服务、物流快递等行业开展了全面排查,摸清摸准欠薪情况,建立工作台账,实行动态清零,及时妥善处置欠薪问题。自冬季行动以来,累计排查56家用人单位,清欠工资40余万元,有效维护了农民工合法权益。县人社局组织工作人员先后12次深入建筑工地、加工企业、餐饮服务等行业,通过张贴维权二维码,发放宣传彩页、走访民工等形式广泛宣传劳动保障法律法规,累计发放宣传彩页2000余份,提供现场咨询600余人,营造了“知法、守法、学法、用法”的和谐用工环境。



可以认定为工伤,根据《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见(二)》第四条规定:职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。因此,职工在参加单位统一组织的集体活动受伤的,属于工作原因,可以认定为工伤。



设计:张瑜

员工“早退”1分钟 公司“派发”辞退函

法院:是否严重违反规章制度,应综合审查制度的合法性和实施的合理性

本报讯(蔡萼 王博)按时上下班是员工的基本操守,若员工因迟到违反基本规章制度,公司有权进行处理。然而,因为几次提前1分钟离开工位被认定早退就发出辞退函,该做法是否合法合理呢?近日,湖北省武汉东湖新技术开发区人民法院审理了这样一起劳动争议案。

2022年2月21日,陈某至武汉某科技公司工作,双方签订为期三年的书面劳动合同,同时陈某于该日签字确认愿意遵守武汉某科技公司下发的员工手册中的公司制度。制度中载明“年度累计迟到、早退达6次及以上者属于严重违反公司劳动纪律,经人力调查核实后,将给予开除处理。”

2022年12月6日,武汉某科技公司通过邮件向陈某发送辞退函,写明“陈某未经公司审批同意,于9月3日早退11分钟、10月22日早退1分钟、10月27日早退1分钟、11月18日早退1分钟、11月22日早退1分钟、12月5日早退1分钟,累计6次,公司将依法解除与陈某的劳动合同。”

该公司监控显示,上述时间陈某均在中午12点前1分钟左右离开工位等待电梯。陈某认为武汉某科技公司对“早退”缺乏明确认定标准,属于违法解除劳动合同,故向武汉市劳

动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及未支付的年休假工资等。仲裁委员会裁决支持陈某的诉求。该公司不服,诉至武汉东湖新技术开发区法院。

法院审理后认为,解除劳动合同是较为严厉的处罚。认定员工严重违反规章制度,并以此为由行使劳动合同解除权的,除应审查制度的合法性之外,还应考量实施的合理性。本案中,武汉某科技公司提交的视频截图显示陈某确有在中午12点前1分钟左右离开工位的情形,但以提前1分钟离开工位认定为“早退”明显欠缺合理性。另外,按常理,用人单位按月发放工资的同时,应当按月审查员工的出勤情况,但此前武汉某科技公司从未向陈某提及早退事宜,亦未提出整改或进行处罚,其仅在最后发出解除劳动合同通知时一次性提出,行为明显不当。故武汉某科技公司解除劳动合同的行为,缺乏依据亦不合理,应认定为违法解除,应当向陈某支付赔偿金。据此,法院判决驳回武汉某科技公司的全部诉讼请求。

该案一审宣判后,武汉某科技公司提出上诉。武汉市中级人民法院二审维持原判。该判决已发生法律效力。

法官说法

法律依法保障劳动者的合法权益,同时也赋予用人单位管理员工的权利,二者形影不离又泾渭分明。用人单位设立规章制度的根本目的就是要保障劳动者劳动权利和劳动义务,故应当依法建立、合法使用。违法解除劳动合同案中,应当对规章制度的合法性与合理性进行审查。严重违反规章制度的行为认定应遵循公序良俗、公平、处罚相当性等原则。本案裁判依据一般社会观念评判标准考量单位规章制度的合理性,同时考虑公司类型、规模与职工行为的性质以及该行为给企业带来的负面影响的大小等因素,综合作出评判,为规范规范企业双方行为提供了司法示范指引。

中途离职等于年终奖“泡汤”? 不,视具体情况而定

最高法指导案例指出,年终奖是否发放应结合劳动者离职时间、原因和对单位的贡献程度等综合考量

赵欢

阅读提示

在年终奖发放前,已离职的劳动者可否获得年终奖?笔者发现,根据具体案情不同,法院结合离职原因、离职时间等因素综合考量,作出的判决结果也不同。

作时间为准。最终,成先生拿回了离职当年年终奖5.5万元。

规定“提前离职没有年终奖”有效吗

如果离职员工所在的公司通过员工手册或其他规章制度规定“员工在年终奖发放前离职的,不能享有年终奖”,那么是否意味着离职员工无法领取年终奖?针对这一问题,最高人民法院此前发布的一个指导案例作出了阐释:应当结合劳动者离职原因、离职时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

指导案例中,房女士在某保险公司担任战略部高级经理,2017年10月,该公司撤销战略部,房女士的岗位被取消,随后,双方就变更劳动合同协商两个月未果。2017年12月29日,公司向房女士发出《解除劳动合同通知书》。房女士不满,经劳动仲裁后起诉要求恢复劳动关系,并要求支付2017年度奖金。公司称《员工手册》规定若员工在奖金发放前离职则不能享有年终奖。该公司年终奖在次年3月发放。

上海市黄浦区法院审理后认为,房女士不符合公司《员工手册》规定的奖金发放情形。房女士提起上诉。

二审法院审理后认为,该公司调整组织架构,双方未能就劳动合同变更达成一致,导致劳动合同被解除。房女士工作至当年12月29日,此后两天为双休日,已在该公司工作满一

年。同时,公司未能举证房女士2017年工作业绩、表现不合规,可以认定房女士为公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责。最终,法院作出终审判决,该公司应支付房女士2017年度年终奖138600元。

对此,最高人民法院表示,用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖,但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所致,且劳动者已经完成年度工作任务,用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准,年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的,人民法院应予支持。

奖金发放应遵循公平合理原则

日前,宁夏银川市西夏区人民法院披露了一起案件。2022年12月15日,某公司与杨某解除劳动关系,随后双方约定一次性结清因解除劳动合同关系产生的各项补偿、赔偿及其他相关一切费用共计90600元。

2023年5月5日,杨某申请仲裁,要求公司支付2022年度年终奖1.8万元。该公司《薪酬管理制度》写明“发放前离职者无年终奖领取资格”,2023年1月19日,公司又印发《关于发放2022年度绩效奖金的通知》,表明绩效奖金发放范围为截至奖金发放日公司所属单位在岗员工,标准为人均9000元。

法院审理后认为,杨某不符合公司规定中

发放年终奖的条件,且双方为协商一致解除劳动合同关系,其发放年终奖时不在职并非公司违法解除导致。因此,杨某年终奖的诉讼请求无事实和法律依据,法院不予支持。

都是中途离职提起年终奖诉求,为何法院判决各不同?

成都大学法学院教授、四川省诉讼法学研究会理事张居盛表示,房女士与杨某的案例的核心区别有两个,一是劳动合同解除方式不同,二是对年终奖发放是否有约定,导致了不同的判决结果。

陈伟也表示,关于“提前离职不享有年终奖”的规定是否有效,不能一概而论,需要结合年终奖性质、年终奖发放依据、劳动者离职原因等因素进行综合考量。

“我国现行法律法规并未强制规定年终奖应如何发放,这需要根据用人单位经营状况、员工业绩表现等,自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准,制定更加明确的年终奖发放规则,这样才能符合年终奖发放标准,构建和谐劳动关系。”张居盛认为,制定年终奖的发放规则应遵循公平合理原则,根据员工的考核结果、业绩表现、工作年限等计算年终奖金额,不能以是否仍在岗作为唯一的决定性标准。同时,制定流程也应符合企业内部规章制度制定程序,并向职工公开。

张居盛还建议,劳动者中途离职签订各种协议时,应该认真约定协议内容,明确自己的各种权利义务。“若劳动者因提前离职年终奖权益受到侵害,首先应注意收集和保留证据,包括原来的劳动合同、工作时间、工作贡献、考核结果、年终奖发放情况等。其次,可以通过与单位协商,有理有据地提出合理诉求,或向劳动监察部门投诉、申请劳动仲裁等方式维权。”张居盛说。

