

关于内退职工劳动权益的那些事儿

核心
阅读

内退全称应为“内部退养”“离岗休养”，即劳动者离开岗位但保留劳动关系，主要是国企对一些无法安排合适岗位但又未达到退休年龄的老员工采取的过渡性办法。这些内退职工有素质、有技术、有经验，往往成为中小型企业劳动用工的“香饽饽”。那么，对于内退人员，原单位能否与其解除劳动关系呢？入职新单位后能否享受劳动法上的权利呢？在工作中受伤又该谁来承担工伤责任呢？



读者信箱

离岗未体检，时隔3年 查出职业病也可认定工伤

编辑同志：

我在一家公司上班时，所在车间有大量噪音。合同到期后，公司没有对我进行离职前职业健康检查便终止了我的劳动合同。时隔3年，因听力越来越不好，我就去医院进行了职业病诊断，诊断结果为“职业性中度噪声聋”。请问：我能否认定为工伤？

读者 刘菲菲

刘菲菲读者：

你虽然已经离职3年，同样可认定为工伤。

《中华人民共和国职业病防治法》第35条规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。……对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”公司未对你进行离岗前职业健康检查即终止劳动合同，无疑与之相违。基于职业病具有潜伏期长的特点，无论是《职业病防治法》还是《工伤保险条例》乃至相关政策中，均没有对职业病的诊断期限加以限制，也就意味着无论离职时间多长，都可以进行职业病诊断。

《工伤保险条例》第17条规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。”即30日的起算点是“事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日”而非离职之日。结合本案，正因为公司没有对你进行离职前健康检查，而你在离职3年后才被诊断为“职业性中度噪声聋”，决定你同样可以在30日内申请工伤认定且应认定为工伤。

律师 颜梅生

1

对于内退职工，企业能否解除劳动合同？

案例

2022年9月，某公司为了减员增效，就动员接近退休年龄的老员工办理内退手续，说内退后不仅每月有生活费、公司继续缴社保，大家还可以再找份工作干，张某等20多名已经找到新去处的老员工就办了内退。可最近公司称，让一部分员工内退并没有减轻公司多少负担，因此就动了与张某等内退人员直接解除劳动合同的心思。那么，公司可以与内退职工解除劳动合同吗？

说法

国务院印发的《国有企业富余职工安置规定》第9条规定：“职工距退休年龄不到5年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。已经实行退休费用统筹的地方，企业和退出工作岗位休养的职工应当按照有关规定缴纳基本养老保险费……”该规定明确了办理内退的条件和内退后的待遇等。对于处于内退期间而未达到退休年龄的

职工，企业一般无权单方解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第42条第5款规定：“在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的”劳动者，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。据此，如果张某等内退职工同时符合上述第5款规定的两个条件，那么公司就无权以该法第40条预告辞退或该法第41条经济性裁员的方式解除劳动合同，否则就构成违法。

2

内退人员到新单位工作，能否享受劳动法上的权利？

案例

汪某从某国有公司内退后，公司每月发给生活费2900元，并为其缴纳社保。内退后不久，汪某应聘进入一家物业公司从事维修工作，每天上班8小时，还经常被安排加班，物业公司每月支付的工资只有1600元。最近，汪某得知当地的最低工资标准是1980元，于是要求物业公司依法支付工资并发给加班费。可物业公司说汪某是有单位的人，在与原单位之间劳动关系未解除的情况下，不能再形成另一个劳动关系，双方之间建立的只能算劳务关系，所以不应按劳

动法相关规定执行。那么，内退人员再就业是否建立了劳动关系？

说法

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第32条第2款规定：“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”据此，与原用人单位保留劳动关系的“下岗”“内退”职工到另一家单位从事有偿

劳动，接受管理的，应视同双方建立了劳动关系，即这些再就业人员存在双重劳动关系。在双重劳动关系情形下，无论是劳动者还是用人单位，均应按劳动法律法规享受相应权利，承担相应义务。

本案中，汪某内退后进入物业公司工作，即使双方未订立书面劳动合同，但汪某接受物业公司的管理，遵守其规章制度，显然已经形成了事实劳动关系，应当适用劳动法律法规的规定。因此，物业公司应当按当地最低工资标准支付劳动报酬，并补齐之前的差额部分，还应当依法支付加班费和缴纳社保等。

3

内退职工再就业期间受伤，由谁承担工伤赔偿责任？

案例

宣某从某煤矿内退后被甲公司录用。2024年3月，宣某在工作时受到事故伤害，获得工伤认定，后被鉴定为工伤伤残八级。宣某要求甲公司承担工伤赔偿责任，而甲公司对宣某说：“你与煤矿之间仍存在劳动关系，因此你与我方之间应属于雇佣关系，而非劳动关系。我方没有为你缴纳工伤保险费的法定义务，当然就不应承担工伤赔偿责任。”宣某申请劳动仲裁，请求确认双方存在劳动关系并由甲公司承担工伤责任。劳动仲裁机构经审理，

支持了宣某的仲裁请求。

说法

职工内退后，原单位要继续为其缴纳社保，但这并不意味着新单位就无需为内退人员上工伤保险，不需要承担工伤赔偿责任。《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3条规定：“职工与两个或两个以上单位建立劳动关系，工伤事故发生时，职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位。”据此，新单位与内退人员建立劳

动关系后，应当为其上工伤保险；内退人员在新单位发生工伤的，不能用原单位的工伤保险。

本案中，宣某内退后到甲公司提供劳动、接受管理，双方之间建立了劳动关系，宣某应享受工伤保险等劳动权利。由于甲公司未给宣某上工伤保险，导致其无法从工伤保险基金获取赔偿，故甲公司应自行承担赔偿责任，即应按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准，向宣某支付待遇。

潘家永