

# 内退职工享有哪些劳动权益?

内退职工是与用人单位保留劳动关系但又无需在岗的劳动者。在这些职工中，有的人以其技术特长或其他优势实现了再就业。此时，原用人单位能否与其解除劳动关系或者要求其重返工作岗位？入职新单位后，其能否享受劳动法上的权利？如果在工作中受伤，由谁为其承担工伤赔偿责任？现通过4个案例，对相关问题作出详细的法律解析。

## 【案例1】 对于内退职工，单位能否解除劳动合同？

2022年9月，公司为了减员增效动员接近退休年龄的职工办理内退手续，并称内退后不仅每月有生活费，公司还将继续为其缴纳社保。除此之外，内退职工可以再找份活儿干，多拿一份钱。在这种情况下，张某等20多名职工办理了内退手续，且找到了新的工作单位。可是，公司最近又说，让一部分职工内退并没有减轻企业多少负担，因此，就动了与张某等内退职工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？

### 【点评】

国务院印发的《国有企业富余职工安置规定》第九条规定：“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

退后的待遇等事宜。

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。在这方面，《劳动合同法》第四十二条第五项规定，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四十条、第四十一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五项规定的两个条件，那么，公司就无权以《劳动合同法》第四十条预告辞退或《劳动合同法》第四十一条经济性裁员的方式解除劳动合同，否则，将构成违法解除劳动合同。

## 【案例2】

### 内退职工到新单位工作，能否享受劳动法上的权利？

汪某从公司内退后，公司每月发给他生活费2900元，并为他缴纳各项社会保险费用。内退下来不久，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，而物业公司每月支付的工资只有2000元。最近，汪某得知当地的最低工资标准是2420元，遂要求物业公司依法补足工资差额并发放加班费。可是，物业公司称汪某是

有工作单位的人，其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，因此，双方之间建立的是劳务关系，汪某不应按照劳动法相关规定主张加班工资及工资差额等。

那么，内退职工再就业后能否与新单位建立劳动关系？

### 【点评】

《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)》第三十二条第二款规定：“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”职工到另一家用人单位从事有偿劳动，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，服从其安排，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，并补足之前的工资差额部分，同时还应当依法支付加班费和缴纳社会保险费等。

## 【案例3】

### 内退职工被要求返岗，能否拒绝？

老刘从一家铝业公司办理内

退手续后，经朋友介绍，进入某建筑公司工作。老刘在建筑公司工作2年后，突然接到铝业公司的返岗通知书，让他在2天后回到原岗位工作。该通知还向老刘告知了拒不返岗的后果，即解除双方之间的劳动关系。

那么，老刘可以不返回原工作单位上班吗？

### 【点评】

从法律性质上讲，内退是用人单位和劳动者双方协商一致变更劳动关系。签订内退协议后，双方均应遵守该协议的内容，未经双方协商一致，任何一方均不能随意变更内退协议。也就是说，内退职工申请返岗，或者用人单位要求内退职工重返原岗位，均应通过协商来解决。

由此来看，如果铝业公司与老刘签订的内退协议中无特别约定，那么，在老刘不愿意返岗的情况下，铝业公司无权强行要求其返岗。相应地，对于拒绝返岗的内退职工，用人单位无权解除双方之间的劳动关系，除非具有法定的解除理由。一旦用人单位构成违法解除劳动合同，那就要承担相应的法律后果，即依据《劳动合同法》第八十七条规定向内退职工支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 【案例4】

### 内退职工再就业期间受伤，由谁承担工伤赔偿责任？

宣某从一家煤矿办理内退手续后来到甲公司应聘并被录用，双方还签订一份用工协议。2024年3月，宣某在工作时受到事故伤害，被人社部门认定为工伤，后被鉴定为工伤伤残八级。据

此，宣某要求甲公司承担工伤赔偿责任，甲公司则称：“你与煤矿之间仍存在劳动关系。在原劳动关系未解除的情况下，你与甲公司之间不能建立劳动关系，双方之间只能形成雇佣关系，而非劳动关系。基于这个原因，甲公司没有为你缴纳工伤保险费的法定义务，当然也不应承担工伤赔偿责任。”无奈，宣某申请劳动争议仲裁，请求确认其与甲公司存在劳动关系，并由甲公司承担工伤赔偿责任。经审理，劳动争议仲裁机构裁决支持宣某的仲裁请求。

### 【点评】

职工内退后，其社会保险关系并没有终止，原单位应当继续缴纳相关费用，但这并不意味着新单位在雇用内退人员时就无需为其缴纳工伤保险、不需要承担工伤赔偿的法律义务。对此，《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》第三条规定：“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，应当为其缴纳工伤保险费。内退职工在新单位发生工伤的，不能使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、接受甲公司的管理，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。由于甲公司没有为宣某缴纳工伤保险，导致其无法从工伤保险基金获取工伤待遇，因此，甲公司应依法承担工伤保险待遇赔偿责任，即应按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准，向宣某支付相关工伤待遇。

潘家永 律师

## “刷单炒信”有违诚信 垫付货款难以讨回

随着网购的日益普及，“刷单”俨然成为一大网络“增收产业”。然而，约定好的“刷单”却没有如期获得报酬，这样的报酬和已经支付的购物款能否要回呢？近日，房山区法院审理一起为网购店铺“刷单”却在交易中遭遇实际支付的货款未退还的纠纷，并判决认定“刷单炒信”合同无效，驳回“刷单人”黄女士的全部诉讼请求。

### 案情回放

罗先生经营多家网购店铺，为了增加店铺曝光率，提高交易量，罗先生与黄女士约定“刷单炒信”，即由黄女士在网络上操作购买货物、支付款项，而店铺不发货并将支付款项返还给黄女士。同时，罗先生定期向黄女士支付报酬。为此，黄女士还邀请亲人、朋友帮助“下单”，为罗先生的店铺“炒信”。然而，这种

交易模式进行半年后，双方却发生了纠纷。

黄女士称，罗先生有28余万元货款本金未退还，经多次讨要未果便一纸诉状将罗先生告上法院。罗先生认为，其已经支付足额货款，因黄女士遗漏许多交易记录才导致争议。

法院审理认为，黄女士与罗先生的刷单行为属于虚假交易，该行为不仅违反网购平台的管理制度，还导致消费者难以获得真实有效的销售信息，严重违背诚实信用原则，应当认定为无效。此外，黄女士虽然主张自己为罗先生垫付了费用，但该行为属于不法给付行为，不受法律保护。因此，法院判决驳回黄女士的全部诉讼请求。

该案宣判后，黄女士提起上诉。经审理，二审法院驳回上诉，维持原判。目前，该判决已经生效。

### 法官说法

2024年7月1日施行的《消费者权益保护法实施条例》，首次明确规定禁止商家“刷单炒信”行为。“刷单炒信”是基于虚假交易获得收益的不法行为，不仅违反商业道德，造成不良的网络竞争环境，同时也损害消费者和其他经营者的合法权益，破坏市场秩序。

为“炒信”而签订的“刷单”合同，因违背公序良俗，扰乱市场秩序，应属无效合同。为此遭受的所谓“支付货款损失”“报酬”都将视为真正的消费行为，当事人的返还不能获得法律的支持。本案的判决结果再次表明，诚信不仅是对相约双方兑现承诺，更是对社会的一种守信，以牺牲他人利益、公共利益换取的“不诚信”钱款不能得到法律的保护。

王竹萌 房山区法院

## 公司承诺分期偿付欠薪 首期违约可要求全部提前到期

读者谢莹莹(化名)反映说，她离职时公司尚欠她5个月工资未支付。由于经营业绩较差，公司与她协商暂缓支付工资并向她出具了欠薪条。在欠薪条中写明公司分三期付清欠薪，每期支付欠薪总额的三分之一，其中第一期在3个月内、第二期在6个月内、第三期在9个月内。目前，第一期支付欠薪期限已经到期，公司没有如约支付欠薪。当她向公司提出履约请求时，公司却对她不予理睬。

她想知道：在这种情况下，她能否提起诉讼请求法院判令公司提前支付所有欠薪？

### 法律分析

谢莹莹可以诉请法院判令公司提前支付所有欠薪。

本案涉及合同提前到期又称加速到期问题。在这方面，《民法典》第五百六十三条、第五百七十八条分别规定：“有下列情形之一的，当事人可以解除合同：(一)因不可抗力致使不能实现合同目的；(二)在履行期限届满前，当事人一方明确表示

或者以自己的行为表明不履行主要债务；(三)当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行；(四)当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的；(五)法律规定的其他情形。”“当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行合同义务的，对方可以在履行期限届满前请求其承担违约责任。”因此，当一方当事人具备《民法典》第五百六十三条规定的情形时，另一方当事人享有解除合同，主张合同提前到期的权利。

结合本案，虽然第二期、第三期欠薪还未到谢莹莹与公司约定的支付期限，但由于公司没有按期支付首期欠薪，构成“迟延履行主要债务”。况且，公司在谢莹莹要求支付欠薪后仍不予理睬，这就意味着公司虽然没有明确表示不支付欠薪，但已构成“以自己的行为表明不履行主要债务”。在此情况下，谢莹莹有权解除双方关于第二期、第三期支付时间的约定，要求公司提前支付所有欠薪。

廖春梅 法官