# 关于内退人员的劳动合同问题

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-08-30

*第一篇：关于内退人员的劳动合同问题关于内退人员的劳动合同问题基本案情：李某原在某国有企业从事燃气技术开发工作，后企业于2024年实行“劳动优化组合方案”，为李某办理了内退，期间一直闲置在家无所事事。2024年10月北京某燃气技术公司（以下...*

**第一篇：关于内退人员的劳动合同问题**

关于内退人员的劳动合同问题

基本案情：

李某原在某国有企业从事燃气技术开发工作，后企业于2024年实行“劳动优化组合方案”，为李某办理了内退，期间一直闲置在家无所事事。2024年10月北京某燃气技术公司（以下简称燃气公司）招聘科研人员，给出的待遇是月薪5000元，并规定不限学历、年龄，只要有技术就可以应聘。李某经公司人力资源经理应聘考核通过后于2024年11月办理入职手续，李某对于这次新的工作格外重视，在工作中加班加点兢兢业业，为公司克服了不少技术难关。但自李某入职后公司一直未与李某签订劳动合同，公司也没有为李某支付加班费、也没有办理社会保险。李某便找公司交涉要求签订劳动合同，支付加班费并办理社会保险。燃气公司答复称李某系内退人员，按规定与李某只能形成雇佣关系，也不适用加班费和社会保险等规定。后李某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

裁决：

仲裁委审理后认为，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

（三）》第８条规定，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，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。李某作为内退职工由原单位为其按月发放工资，但并没有办理正式的退休手续，未享受基本养老保险待遇，李某仍然是劳动法意义上的适格劳动者。因此，燃气公司与李某之间形成了劳动关系，而非雇佣关系。经多次调解无效，仲裁委裁决燃气公司支付李某未订立劳动合同双倍工资16500元并支付加班费、办理社会保险手续。案件评析：

内退，全称“内部退养”或“内退内养”或“离岗退养”，“这严格来说并不是真正的办理了退休手续，只是在单位内部的一种近似退休待遇的办法，办理内退的人员可不在单位工作，但每月可从单位领取一定数额的内退费，不过这些人的社会保险并没有终止，而是由单位继续在社保中心缴纳，一直到到达退休年龄条件后正式办理退休。单位一般也对内退设置一定的年龄界限（譬如距法定退休年龄5年内等等）。所以，这实际上是一种保留劳动关系但又无须在岗的情形，一般在国企较多，主要是对一些无法安排合适岗位但又未达到退休年龄的老员工的过渡性办法。主要法律依据是《国有企业富余职工安置规定》、1994年劳动部发布的《劳动部关于严格按照国家规定办理职工退出工作岗位休养问题的通知》，以及劳动部、财政部、国资委《关于印发国有大中型企业主辅分离副业改制分流富余人员的劳动关系处理办法的通知》等文件。

关于内退人员能否与新的用人单位建立劳动关系曾存在一段时间异议期。2024年9月13日最高人民法院发布《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

（三）》第八条明确规定：“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，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理”。根据上述司法解释的规定，结合相关法律法规，停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员与新用人单位之间的用工关系应认定为劳动关系。相应地，劳动者与新的用人单位之间因劳动关系产生的争议也应当适用劳动法律、法规。具体来说，第一，新的用人单位有缴纳社会保险的义务。在停薪留职、提前退休、下岗待岗、企业经营性停产放长假等情形下，劳动者与新用人单位建立用工关系的，应当由新用人单位与劳动者按照相关规定缴纳社会保险费用。第二，发生工伤事故时新的用人单位有赔偿的义务。根据相关政策、法规依据可知，在劳动者于新用人单位工作期间发生工伤事故的，应当由新用人单位承担工伤待遇的各项义务。第三，在劳动合同解除或终止后新的用人单位有补偿的义务。在劳动者与新用人单位解除或终止劳动合同的，有关解除权的产生、行使以及解除或终止后的法律后果包括经济补偿金、赔偿金等事项，都应当适用《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。

律师建言：

根据上述案例，企业在招聘停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员时应当依照国家有关规定与其签订劳动合同并依法缴纳社会保险。因为据笔者所了解，一些企业存在着使用停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员的情形，而且这一类人员多数为技术类人员，但由于企业对相关政策的不了解认为与“退休人员”一样实行的是雇佣合同，而没有签订书面的劳动合同也没有缴纳社会保险。为了防止发生像本案中类似的纠纷，建议企业及时梳理企业人员类型，及时采取弥补措施防止受到不必要的损失。

【终止劳动合同】内退职工合同到期后劳动合同终止吗

案情简介：张某是本市某化工厂的职工，1996年初，张某与工厂签订期限自1996年1月1日至2024年1月1日止的《劳动合同书》。1998年1月，张某因身体不适等原因，要求工厂为其办理厂内退休，于1998年2月批准并为张某办理了“厂内退休”。张某自此不再上班，并享受“厂内退休”待遇。2024年11月，工厂通知张某劳动合同到期不再续签，并于2024年1月办理了终止劳动合同手续。张某不服，请求继续享受退休待遇。经仲裁委调查核实：双方的劳动合同终止时，张某尚未达到法定的退休年龄，工厂与张某终止劳动合同并无不妥。（2024年1月1日前）

仲裁结果：驳回申诉人的申诉请求。评析：厂内退休是企业行为，而正式退休属国家规定的保险系列。两者审批的机关和程序不同，性质也不同。相对而言，职工办理厂内退休，是企业与职工的一种约定行为，该“约定”是一种固定无期限的，严格说，该“约定”可以认定是《劳动合同书》的附件，在《劳动合同书》有效期限内，“厂内退休”实际上是离岗休息，即等岗状态，职工在未达到法定退休年龄前，如身体状况可以从事工作，工厂安排张某上班，张某应该上班。在这种意义上讲，《劳动合同书》到期，工厂不再续签而办理终止并不违反法律规定。另外，劳动行政部门对办理内退做了严格的年龄等方面的限制，张某在办理“内退”时，不足55岁，不符合政策规定的年龄，应属“发现一起，纠正一起”的范围。内部退养是国家在计划经济形势下，为解决就业压力，而采取的一项措施。但现在企业已进入市场经济，政企也相应的分离，国家对企业的内退调控是否还有作用?企业是国家管理?还是企业自我管理?这是审理本案的焦点，如依国家管理，企业放宽年龄扩大内退界限是不对的，但如是企业自我管理再依国家对企业的具体规定，是否不太合适了，那企业的自主权如何体现。仲裁委认为：既然《企业法》中已赋予了企业有用人自主权、经营自主权、管理自主权和分配自主权，为此国家管理部门就不应再干预企业管理的权力，而是给企业创造一个良好的经营秩序和环境，具体内部管理由企业自主确定。

**第二篇：解决内退人员及其管理问题**

内退人员是存续事务人员中人数众多的一个群体。所谓“内退”，是“退出工作岗位休养”的简称。国务院1993年《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五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位修养期间，由企业发给生活费。”可见，内退是企业富余职工退出工作岗位休养的一种劳动管理形式，它是适应经济体制改革、转变企业经营机制的产物，对妥善安置企业富余职工、减轻企业负担，增强企业活力发挥了积极的历史作用。然而，“存续分立，主业改制上市”的做法，并没有从根本上解决国有企业存在的人员问题，实际上是一种把“人员难题挂起来再说”的权宜之计。目前，在一些中央特大型企业内退人员问题已经积累到了相当严重的程度，解决起来难度很大，一方面表现在多数存续企业自身无法实现正常经营，难以有效解决内退人员面临的各种问题;另一方面如果通过上市公司利用股市融资及业务收入反哺存续公司也存在诸多法律问题。应当说，如何避免存续企业的困境和内退人员问题的扩大化，是国有企业改制中应当妥善处理的一个重大问题。对于当前已经存在的劳动关系及待遇差距问题如何进行化解，也是一个重大的法律问题。

（一）内退人员面临的问题及原因分析

1、从改制历史看，国有企业在解决“内退”人员问题时，大多数地方和单位在改革中严格执行了国务院《国有企业富余职工安置规定》及其他相关法律明确的3个条件：距退休年龄不到5年的职工，由本人写出书面申请，经企业领导批准。但有一些地方和单位为了完成上级下达的“减员增效”指标，以吸纳新鲜血液、增强活力、提高效率、降低成本等理由，对一些未达到内退年龄的职工做工作，动员其申请内退，甚至在做不通工作时干脆对未达到 “内退”年龄的职工直接办理“内退”或以“内退”对待处理。还有部分地方和单位在动员职工内退时夸大改制风险，诱导或强行分配内退指标，并放宽国家关于内退人员的年龄限制。这些历史上不规范的操作方式为日后的内退人员管理埋下了众多隐患。

2、在部分中央企业集团，随着上市公司业务的快速发展，内退人员与上市公司职工的收入和生活待遇差距越拉越大，内退人员存在收入偏低、配偶下岗、子女就业困难等实际困难，要求企业提高生活福利待遇的利益诉求越来越多。

3、相当一部分内退人员赋闲在家，他们心态复杂、精神空虚,加之他们就业能力低、渠道狭窄，对当初选择内退感到后悔，不少企业内退人员提出返岗要求的愿望越来越强烈。

4、由于以上因素引发的劳动争议仲裁与诉讼案件与上访事件频频发生，特别是由于国有企业职工思想观念、对政策的理解、社会环境影响、个人现实问题等种种因素影响，对立情绪比较明显，习惯于利用上访等一些非理性的方式。调查发现，绝大多数省(市)曾经发生过内退人员到本省上市公司或地方政府的群体性上访事件，乃至到企业集团总部或国家相关部委群体性上访，而且上访频繁。这一问题如果不能得到及时有效的疏导和解决，会对上市公司声誉与经营活动造成不利影响，并有可能产生许多社会不稳定的因素，极容易激发社会矛盾。

（二）解决内退人员及其管理问题的指导原则

1、必须落实中央文件精神，贯彻科学发展观和建设和谐社会精神，尊重内退人员分享改革发展成果的权力

坚持以科学发展观统领经济社会发展全局，按照民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的总要求，以解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点。构建社会主义和谐社会是一个不断化解社会矛盾的持续过程，它要求我们科学分析影响社会和谐的矛盾和问题及产生的原因，更加积极主动地正视矛盾、化解矛盾，最大限度地增加和谐因素，最大限度地减少不和谐因素，不断促进社会和谐。内退人员作为国有企业改革发展过程中出现的历史遗留性问题，企业必须按照科学发展观和和谐社会建设的基本精神，以高度负责任的态度努力解决存续事务人员问题。

2、促进企业深化改革，确保企业可持续健康和谐发展，必须尽快解决内退人员问题

国有企业如不着手解决内退人员存在的问题和矛盾，企业不稳定，甚至影响企业正常运行，将难以实现健康持续和谐的发展目标。

3、劳动关系规范化和相关法律的制定完善，要求企业在法律框架下尽快解决内退人员问题

内退人员问题主要涉及劳动关系的调整、再就业和工资收入及福利待遇的调整。当前国家在进一步规范企业劳动用工关系，近期出台或修订了一系列相关法律，要求企业必须重视内退人员在劳动用工及薪资待遇方面遗留的历史问题，并按照有关政策法规办理。

4、内退人员待遇调整必须按照国家政策及企业自身的有关规定办理。国家出台的有关内退人员待遇及其调整办法的法律法规是明确的，各企业必须坚决遵守。当然，各个企业可以根据各自的经济实力，作出相应的经济补偿或提高生活福利待遇。

（三）解决内退人员及其管理问题的常见做法

1、经济赎买

以中石油为例，2024年在上市和存续企业实行员工自愿有偿解除劳动合同的政策，对距退休年龄5年以下的内退人员4800元。有偿解除了劳动合同，根据工龄，每年补给企业继续负担由企业交的社保费用，其余社保费用由自己交，至退休。内退人员待遇除奖金外其他待遇与在职职工基本一致。每月工资的发放按80%的标准，其余20%每季度按生活补贴方式发放。内退人员工资增长与在职职工同时进行，按基数的80%的标准增长，其余20%转成生活补贴。

当前解决内退人员的问题，可以从以下几个方面考虑

整合资源，确保内退人员分享公司改革发展成果。尊重内退人员为公司的改制上市所做出的积极贡献。从一定意义上说，内退人员承担了企业改革的成本，却未能享受改革改制的成果，因而，这一部分群体对企业改革、社会发展的认同感较差，容易产生对社会、对受益群体(上市公司职工)的不满情绪，这一点必须引起我们重视。在企业主营业务发展的同时，企业要统一领导，全面统筹，整合上市公司和存续企业的相关资源，让内退人员分享到公司改革发展的成果。对于困难职工加大帮扶力度，建立特困人员补助基金制度，根据内退人员中困难群体的具体构成确定优先支持的对象。

三、内退工资标准如何定（问答）

1、公司单方面要变更我的工作岗位，是否符合劳动法？公司现在要裁员，同意我办理内部退养手续，决定每月支付我一千多元直到我退休，而我平常工资要2024多元。我想咨询一下，此举是否合法？内部退养的工资标准是如何的？屠先生

【解答】

根据我国 《劳动合同法》之规定，用人单位不得单方面变更与劳动者签订的劳动合同内容，确需变更的，须与劳动者达成一致协议。

根据我国劳动和社会保障部相关规定，实行职工内部退养必须满足以下三个条件：

一、本人提出申请，且经领导批准的；

二、职工距退休年龄不到5年的；

三、年老体弱不能坚持正常生产工作的。对国家关于企业职工退休年龄和条件的规定，各地区、各部门和企业及职工必须认真执行，不得随意降低，严禁扩大适用范围，今后，凡是违反国家规定办理提前退休、退职的企业，要追究有关领导和当事人的责任，已办理提前退休、退职的职工要清退回企业。

可见，国家对于内部退养是有明确规定的，用人单位不得随意扩大。因此，您有权拒绝用人单位要求您内部退养的要求，双方继续履行原劳动合同内容。

至于您提到的内部退养的工资标准，离岗退养人员在离岗退养期间除不享受奖金和特殊

岗位津贴外，其他工资待遇照发。

新劳动法实施后是否该取消内退

河北省长途通信传输局40名内退职工申请劳动仲裁，这一“职工内退案”从一个侧面反映了“内退”这个特殊历史背景下出台的退休政策，目前正处于一种尴尬境地。法学界人士对“内退”政策是否该随新的劳动合同法的实施而取消，也持不同观点。

新劳动法实施后，是否该取消“内退”？

2、“内退”员工申请劳动仲裁

11月29日，《中国经济周刊》从河北省石家庄市劳动仲裁委员会获悉，由于对内退政策不满，河北省长途通信传输局的40名员工最近向该劳动仲裁委员会提交申请书，申请劳动仲裁。据记者了解，此案暂定于12月12日开庭仲裁。

根据公开的资料显示，河北省长途通信传输局是河北网通分公司的下属单位，主要担负微波通信、卫星通信及光缆传输的维护工作。

2024年，河北省长途通信传输局为部分员工办理了内退手续。现年51岁的李学业是此次内退职工之一，同时也是这次劳动纠纷中职工维权的代表之一。李学业说，由于微波业务的萎缩，河北长途通信传输局以“企业改制，减员增效”为口号，制定了企业内退政策。

“企业的内退政策规定男45岁(或工龄满25至30年)，女40岁即可内退。如不够条件，可报病退，年龄还可提前(病退不需劳动部门审批)。(企业)配合此政策，在操作过程中进行了一系列的„诱导‟动员，包括无岗、待岗、不参加竞聘、下岗、除名等；并承诺在3年内将大批人员进行内退处理、先走得实惠，以2万元一次性奖励为诱饵，限期签字。”李学业对《中国经济周刊》说。

来自河北省长途通信传输局唐山分局的内退职工王雨中对记者说，内退前他每月的工资奖金将近5000元，如果加上一些津贴，一年的收入能达到7万多元。而内退后每月的收入只有1400元左右，一年总共才一万多块钱。

王雨中说：“内退后，很多人每月才八九百块钱。这批内退职工大多处在中年，上有老下有小，这点钱维持生活都困难。”

石家庄市劳动仲裁委员会的一位工作人员对《中国经济周刊》说，引发双方争议的关键是，网通公司员工的收入较高，办理内退后的员工收入降幅较大。

内退职工的代理律师河北冀华律师事务所赵敏娜认为，传输局内退政策违背了1993年4月20日国务院111号令《国有企业富余职工安置决定》第9条：职工距退休年龄不到五年的经本人申请企业领导批准，可以退出工作岗位休养(国家规定男55岁，女50岁以上方可自愿申请内退)。

“内退是对劳动合同的变更，既然是合同就要坚持双方自愿协商一致的原则进行。传输局在内退过程中存在着欺骗、胁迫、诱导等行为，所以此内退协议自始无效，没有„协商一致‟这一法定程序的内退行为应当予以纠正。”赵敏娜对《中国经济周刊》说。

《中国经济周刊》就此事致电河北省长途通信传输局，11月30日，河北省长途通信传输局人力资源部主任冯慧琴对《中国经济周刊》说：“此事已经进入了法律程序，我们不方便对此事发表任何意见。”

“2024年机构改革，所有的文件政策全是由中国网通公司指定的，具体的实施办法是网通河北分公司制定的，我们只是一个执行单位。这件事情省公司是非常重视的，开了好多次会，也非常认真的考虑了整个工作的全过程，到现在为止没有在任何重要环节有问题。40名职工要去仲裁，那是他们的权利，这是很正常的。”冯慧琴对《中国经济周刊》说。

四、“内退”的由来

上世纪90年代中后期，一批特大型中央企业(集团)开展了重组改制和境外上市的工作，主要采用“存续分立式”的改制方案，将成长性好的优良资产上市，剥离原来不良资产和富余

人员进入存续企业，形成了规模巨大的国有存续企业和存续事务人员。内退人员是存续事务人员中人数众多的一个群体。所谓“内退”，是“退出工作岗位休养”的简称。

1993年，国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》(国务院令第111号)第九条规定：“职工距退休年龄不到五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位修养期间，由企业发给生活费。”

曾参与劳动法制定的华东政法大学教授董保华认为，内退是为了解决国有企业富余职工问题，使国有企业富余职工退出工作岗位休养的一种劳动管理形式，它是配合经济体制改革、转变企业经营机制的产物，对妥善安置企业富余职工、减轻企业负担，增强企业活力发挥了积极的历史作用。

今年上半年，国务院发展研究中心人力资源研究培训中心发布的题为“建设和谐社会要尽快解决国有企业内退人员问题”的报告(下称“解决内退问题报告”)，报告认为“存续分立，主业改制上市”的做法，并没有从根本上解决国有企业存在的人员问题，实际上是一种把“人员难题挂起来再说”的权宜之计。

五、现在是否应该取消“内退”

“解决内退问题报告”认为：国有企业内退人员存在着“一多、二低、三高”的实际情况。“一多”是指内退人员队伍庞大，总量偏多。“二低”是指内退人员知识技能水平低、收入水平低；“三高”是指大量的中青年内退人员当前面临着就业门槛高、供养负担高、收入差距拉高的困境。内退人员在国有企业各类人员中，情况最为复杂、队伍最不稳定、矛盾最为突出。

曾办理过多起由于“内退”引发的劳动纠纷案件的赵敏娜律师认为，由于缺乏相应的配套监督机制，原本是以保护职工合法权利为目的的“内退”政策，现在已经演变成了企业肆意侵犯职工权利的工具。

赵敏娜认为，虽然《国有企业富余职工安置规定》及其他相关法律明确了3个条件：距退休年龄不到5年的职工；由本人写出书面申请；经企业领导批准。同时，国家也出台了大量关于办理内退的相关规定，比如，1993年，国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》1994年劳动部发布的《劳动部关于严格按照国家规定办理职工退出工作岗位休养问题的通知》，以及劳动部、财政部、国资委《关于印发国有大中型企业主辅分离副业改制分流富余人员的劳动关系处理办法的通知》等文件。

“但是，由于缺乏相应的监督机制，这些政策很难落到实处。”赵敏娜对《中国经济周刊》说。

赵敏娜认为，导致“内退”政策扭曲失控的原因有很多，第一，企业处于强势地位，实施“内退”政策的企业大多是垄断型国企，财大气粗，有些企业比当地的劳动执法部门级别还高，劳动执法部门很难监督其行为。第二，工会组织未发挥应有的作用。根据《劳动法》第27条规定：“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工的意见，经向劳动部门报告后，可以裁减人员”。在办理内退期间，如果涉及到职工人数较多，应当经企业职工代表大会讨论同意，在工会的监督下进行。但是，在很多由„内退‟引发的劳动纠纷案件中，很难看到工会的影子。

“现在，国有企业改制基本完成了，《劳动合同法》马上也要实施了，没有必要再执行„内退‟政策了，我认为应该取消“内退”，统一纳入《劳动合同法》管理范畴。”赵敏娜对《中国经济周刊》说。

董保华认为，现在关于内退有两个问题，一是内退的操作是否符合规范的问题；二是如果内退的操作符合规范，那么这种形式是否还应该保留。他认为，取消内退是很容易的，但问题是取消内退后的后果会是什么。

“内退虽然不是什么最好的方法，但它是一种没有办法的办法。内退是为了解决国有企

业富余职工问题，说到底是解决劳动力劳动问题。我认为《劳动合同法》实施后内退反而会增加。”董保华对《中国经济周刊》说。

六、其它问答

1、企业内退政策，国家是怎么规定的？工资及福利怎么领取？

改制企业内退人员是指：离法定退休年龄不足5年（即男性职工55周岁以上；女性工人45周岁以上；女性干部50周岁以上）或参加工作时间至企业改制时间止，工作年限满30年。

由于内退人员年龄偏大，实现再就业比较困难，为了使其生活有保障，依据文件规定，企业改制时，在计算安置费用中，已将内退人员的生活费、社保费预留到法定退休年龄时间止。因此，改制企业内退人员的生活费每月由企业（留守处）分别发放并为其代缴纳社保保险金直至法定退休年龄止。达到法定退休年龄时，再正式办理退休手续，进入养老序列，养老金由劳动和社会保障部门进行社会化发放

观点：“内退政策”为何能够延续至今（田海滨）

几年来，网通内退员工通过各种途径反映问题，这其中包括与企业的协商对话、向公司总部进行信访申述，甚至将问题反映到了国资委、国务院。在毫无进展的情况下，又不得不拿起了法律武器走上了劳动仲裁之路。但所有这些努力最终还是未能达到目的，维权路上困难重重，阻碍巨大。对于这个结果我也常常在进行思考，问题的根源究竟在哪里？

去年，我针对这些情况写了《内退员工的实际问题和困难为什么得不到解决》文章，文章中对内退员工的问题得不到解决的原因进行了分析，当时因本人的思路所限，将问题的根源归结于企业的所作所为，并且还充满了疑惑：就这么一个简单的问题，为什么会变得如此复杂。

时至今日，困惑之中猛然开窍，终于对其中的原委有了一些领悟。今天我所写的这篇题为《 “内退政策”为何能够延续至今》的文章，就是要对这方面的问题进行一下探讨。

内退员工的实际问题和困难得不到解决，企业固然是其中的一个重要原因（减员增效实质上为了实现暂时的政绩），但另外一个最根本的因素在当时我却忽略了，那就是国家及相关部门对企业内退员工的态度。关于这个问题，我们从以下三个方面可以看出国家及相关部门对企业内退员工究竟抱着什么样的态度：一是内退员工多次到国家有关部门信访，不是被来回推诿，就是犹如石沉大海而没有任何结果；二是国家已连续多年并将继续给企业的离退休人员增加养老金；三是国家以及各省每年都公布企业工资增长指导线，并且有的省已做出了强制规定。如河北省公布的2024年企业工资增长指导线分别为上线25%、中线20%、下线8%，并且该省劳动和社会保障厅把工资增长指导线由原来的参考作用变为了刚性要求，要求各类企业工资增长一般不得低于工资指导线的中线，即20%。从上面的情况中我们可以看出，企业内退员工反映问题国家不重视，而关于内退员工生活费增长的长效机制国家也没有制定相关的政策。企业离退休人员养老金的增长由国家管，企业在岗员工的工资增长由企业管，而内退员工则成了没人管的、没人问、被边缘化了的群体。企业高兴了，就给每一个内退员工增加几十元，让你吃不饱也饿不死。

上面所说的只是个现象问题，如果从更深层次来分析，我个人认为出现这种状况的根源不外乎有以下几点：

（一）相对于企业离退休人员和企业在岗员工人数来说，企业内退员工这个群体还比较弱影响力还比较小，未能引起国家及相关部门的重视。

据原劳动和社会保障部发布的《2024劳动和社会保障事业发展统计公报》公布的数

据，截至2024年末，国内城镇单位在岗职工11427万人；参保离退休人员4954万人；而关于企业内退人员的情况在原劳动和社会保障部发布的公报中则没有任何数据予以反映，这也表明内退员工这一群体根本就没有在国家及有关部门中引起重视。为了能有一个较为准确的全国内退员工总人数，我经过艰苦而繁琐的查找，只是在国家统计局发布的《2024年中国劳动统计数据》中找到了相应的数字，即2024年全国“不在岗职工”人数为11760599人。按照国家规定的统计指标口径和解释，不在岗职工是指“离开本单位仍保留劳动关系”的职工，而内退员工只是包括在这个范围内。至今我也没能查找到一个比较完整准确的全国内退职工总人数（我个人估计至少应在四、五百万人以上）。由此可见，企业内退员工这一群体究竟处在一个什么样的社会地位。

（二）从“宏观”上考虑，企业“内退政策”的延续以及内退员工的存在，在很大程度上能够缓解国家在解决就业和社会养老保险统筹即支付养老金上的压力。

内退员工离开了工作岗位但仍与企业保留着劳动关系，因此内退员工还是属于企业的在册员工，不能列入失业人群。另一方面，企业在大搞员工内退后又招聘了大量的劳务工或是聘用工，在一定程度上减轻了国家的就业压力，降低了社会失业率。这只是内退员工之所以能够存在的一个原因。

由于企业内退员工每月所领取的是较低的生活费，这样一来就直接导致内退员工个人所缴纳的基本养老保险的数额减少，个人账户存储额也必然减少，到正式退休后所计算的养老金数额肯定也会减少，很显然国家的负担肯定也会减轻。这是内退员工为什么能够存在的一个最为关键的原因。

为什么这样讲呢？下面我将给予解读。

首先我们还是先来了解一下国家关于企业员工退休方面的相关政策，说的具体点也就是关于社会保险统筹的问题。按照《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》（国发[1995]6号）、《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》（国发[1997]26号）的相关规定和要求，企业退休人员实行社会统筹与个人账户相结合的养老保险制度，并对企业退休人员养老金的计发，实行“老人”老办法、“新人”新办法、“中人”中办法的制度。

关于“老人”、“新人”、“中人”的含义：“老人”是指1998年月1日之前已经离退休的人员，原计发养老金的办法不变；“新人”是指1996年1月1日起参加工作的职工，这些人退休后养老金的计算是按基础养老金（上社会平均工资的20%）和个人账户养老金两部分计发；“中人”是指1995年12月31日之前参加工作，1998年1月1日后退休的人员，这些人退休后养老金的计算由四部分组成，基础养老金、个人账户养老金、过渡性养老金、补贴和调节金。很显然，现在企业的内退员工都是属于“中人”的范畴。

关于“中人”的养老金计算办法，我在以前的文章中已经较为详细的说明了，在此也就不作赘述了。我只想提醒的是，“中人”退休后计算出的养老金的高低最关键的是两个方面，一是缴费年限（含视同缴费年限），缴费年限长计算的养老金就高；第二个是个人账户存储额，也就是说个人账户中的存储额越多计算出来的养老金也就越高（个人账户存储额÷120）。

由于国家实行养老保险社会统筹的时间还不是很长，因此养老金支付的缺口较大，负担较重。我个人认为，这种状况虽然逐年有所好转，但要根本扭转这种局面大约要到2024年前后。因为现在国家所支付给“老人”的养老金，基本上全部用的是社会统筹这部分（单位缴纳的20%）。“中人”由于个人缴费的时间不长（是从1992年开始的，也就是国家开始实行“内退政策”的前一年），个人账户中的存储额不会很多，所以支付给这些“中人”的养老金大部分也要用社会统筹这部分，而且这种状况还将持续下去。只有到了退休人员全部是“新人”的情况下，才会彻底改观。

从上面所说的情况我们可以看出，决定“中人”和“新人”退休后养老金的高低，个人账户存储额是其中一个最为关键的数字。为了缓解养老金支付上的压力，国家从2024年1月开

始调整了个人账户养老保险的缴纳比例，即由原来的11%调整为8%（原来为个人缴纳8%，单位缴纳3%），取消了单位给个人缴纳3%的那部分。内退员工由于内退生活费低而导致个人缴纳的那部分也随之大幅度地下降，退休后养老金的计发也会有较大幅度的降低，这就从另一个方面缓解了国家在养老金支付上的压力。

例：河北省公布的2024全省在岗职工年平均工资为19911元，月平均工资为1659.25元。今年河北省内企业的在岗员工（在这里主要指电信企业），如果按300%的上线缴纳为1659.25元×300%×8%＝398.22元/月，全年为398.22×12＝4778.64元。而内退员工按月平均生活费1000元计算，1000×8%＝80元/月，全年为80元×12＝960元。两者的个人账户存储额相差3818.64元，这还只是一年的。由于实行企业职工个人缴纳基本养老保险的时间还不长（从1992年开始），而且刚开始每人每月只缴纳几元钱，因此那些已经办理了内退的“中人”，个人账户中的存储额都不会太多，退休时这些“中人”所拿能到多少养老金也就可想而知了。

三、企业内退员工的多少以及内退员工生活费的高低，丝毫不影响国家对社会基本养老保险费的征缴。

近几年，国家在征缴企业基本养老保险费上加大了力度，处罚也越来越严厉。因为企业所上缴的这部分是国家建立统一的社会养老保险制度的资金基础，养老保险社会统筹靠得就是这部分。自2024年1月起，国家统一了企业上缴的比例，那就是企业全部职工工资总额的20%。

由于企业（网通）内退员工的生活费是从拨备费用中列支，而不是从工资总额中列支，因此企业所缴纳的20%并没有将内退员工的生活费也列入其缴费基数，所以说企业内退员工的多少以及内退员工生活费的高低丝毫也不会影响到国家对社会基本养老保险费的征缴。

但企业内退员工生活费的高低却直接关系到企业的成本支出和国家在这些内退员工退休后养老金的支出，内退员工生活费高，企业的支出成本就高，国家在若干年后养老金支出的负担也重。所以一些地方在规定内退员工生活费标准的时候，都是以“不低于当地最低工资标准”作为界限也就不足为奇了。

将上面所说的进行一下简要的归纳，也许有助于理解：

一是因为内退员工相对于企业的离退休人员和企业的在岗员工来说，这个群体的影响力还比较弱小，希望引起国家重视的程度不够；

二是企业“内退政策”的延续和内退员工的存在，能够在一定时期内和一定程度上减轻国家在解决就业和支付养老金上的负担，缓解压力；

三是企业内退员工的多少以及内退员工生活费的高低不影响国家对社会养老保险费的征缴，企业也没有增加上缴费用的负担。

**第三篇：内退人员工作总结（范文模版）**

从工作岗位上内退下来，我仍能发挥余热，有所作为。以心态平静，从事单位上安排的力所能及的工作，同时参与些业余爱好娱乐活动等。

作为内退的职工，我始终把握一个正确的定位、保持好一个积极的心态、培养一个健康的习惯，在单位内发挥老同志的作用，在家庭中尽到家庭一分子的义务，在社会上树立良好的形象，做好过渡，以平和的心态面对退休后的生活。

日常生活中，我快速转变，时刻保持疏朗心情；积极参加相关单位部门组织的相关活动，积极发挥好组织协调的作用，保证自己身退心不退，人走茶不凉，发挥出的作用，树立起积极向上的社会形象。

**第四篇：内退人员返聘协议书范本**

内退人员返聘协议

甲方(单位名称)： 法定代表人或委托代理人： 经济类型： 注册地址： 乙方(员工)姓名：性别： 年龄：身份证号码： 户籍所在地：本市居住地址：

鉴于乙方人员性质，不具备劳动法律关系的主体资格。根据《中华人民共和国民法通则》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等协商一致，自愿签订本返聘协议，共同遵守本协议所列条款：

一、双方约定本协议期限按以下种方式：

A、固定期限：自至年月日止。

B、以完成一定工作任务为期限：自成本项工作任务之日止。

二、工作要求

1.甲方聘用乙方从事工作内容为：岗位从事工作。在该工作范围内乙方应服从工作需要，并服从甲方按照合理诚信原则的正常工作调动；

2.甲方安排乙方所从事的工作内容及对乙方提出的工作要求，应当符合国家法律、法规规定的劳动基准和甲方依法制定并以公示的规定制度。乙方应按岗位职责和规范要求，按甲方要求完成工作任务。

三、工作时间和休息休假

（一）甲乙双方协商确认按以下平均每周工作不超过40小时。

A、甲方实行每天小时工作制。具体作息时间，甲方安排如下：

每周周至周工作，上午下午每周周为休息日。

B、甲方安排乙方的双方依法执行综合计算工时工作制规定。

（二）甲方严格遵守国家有关加班加点工作规定，保证乙方的休息与身心健康。依法保证乙方的休息休假权利。

（三）乙方在协议期内遵守甲方的作息时间制度，以及规章制度。

四、劳动保护和工作条件

（一）甲方根据乙方工作岗位的实际情况，按公司有关规定向乙方提供必要的劳动保护用品，并每/月/日）免费安排乙方进行体检。

（二）乙方必须严格遵守岗位操作规程和公司有关安全生产制度。

五、工作报酬待遇

（一）甲方按照乙方提供工作完成情况，确定乙方月薪酬费用。

1.因乙方属于内退人员，甲方将不承担其社会保险费用。

2.经双方协商一致，具体支付标准如下：乙方薪酬为每月元，薪酬已包含一定保密津贴在内。

（二）甲方每月日向乙方支付上月薪酬；

六、协议的变更

任何一方要求变更本协议的有关内容，都应以书面形式通知对方。双方经协商一致，可以变更本协议，并办理书面变更手续。

甲方变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响本协议的履行。甲方发生合并或者分立等情况，本协议继续有效，由承继甲方权利和义务的单位继续履行。

七、协议的解除

（一）经双方协商一致，可以解除本协议。

（二）乙方有下列情形之一，甲方可以立即解除本协议且无需支付违约金，如乙方的行为对甲方造成损害的，甲方可依法追究乙方的法律责任：

1.严重违反甲方的规章制度的；

2.严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

3.被依法追究刑事责任的。

（三）除本条第（一）、（二）项规定情形外，甲、乙双方若单方面解除本协议，需提前提出解除本协议的一方，按工资标准应向对方支付一个月经济补偿金。

八、协议的终止

有下列情形之一的，本协议终止：

（一）协议期满；

（二）乙方在返聘期间患病或负伤，不能继续胜任工作的，协议终止。

九、工作交接

本协议终止、解除后，乙方应在天内办理工作交接。

十、双方约定的其他内容：

本协议未尽事宜，双方应友好协商确定，并订立书面补充协议。

十一、争议处理

履行本协议过程中如发生争议，双方应友好协商解决。协商不一致的，依法申请仲裁或提起诉讼。

十二、其他事项

本协议一式两份，经甲、乙双方签字生效，双方各执一份。

甲方(盖章)：乙方（签字或盖章）：

法定代表人或委托人（签字或盖章）

签订日期：年月日

**第五篇：内退人员劳务合同**

篇一：返聘退休、内退人员劳务协议(个人)返聘退休、内退人员劳务协议

甲 方：

乙 方： 甲 方： 注册地址： 电 话：

乙方：姓名性别户口性质 身份证号码 电话 家 庭 住址 户口所在地 甲乙双方经平等协商一致，乙方并提供内退人员单

位为其缴纳社会保险证明；退休人员退休证复印件。自愿签订本协议，共同遵守本协议所列条款。

第一条、本协议于年月日至 年月日止。

第二条、乙方同意根据甲方的需要，被派遣至担 任工作。

第三条、乙方工作应达到甲方及派遣输入单位标准。

第四条、次月 日前以货币形式支付乙方工资，月工资标准 按执行。

第五条、乙方应遵守甲方及派遣输入单位根据生产经营需要，依

法制定规章制度和劳动纪律以及劳动安全、操作规程、职业道德等各项规章制度。第六条、如出现乙方违反甲方和劳务输入单位规定的规章制度以

及劳动纪律的情况时，甲方有权根据规章制度以及劳动纪律进行处理，直至解除本协议。第七条、甲乙双方可以随时解除本协议，但应提前10天以书面 形式通知对方。（并办理完工作交接）。

第八条、乙方违反甲方和劳务输入单位制定的有关管理规定，给

甲方和劳务输入单位造成经济损失的，应按损失程度承 担赔偿责任。第九条、因乙方不具备法律、法规所规定的缴纳社会保险条件，甲方无法为乙方缴纳社会保险。因此产生的一切费用及责任，均由乙方承担。第十条、本协议届满时，可根据劳务输入单位的需要，甲乙双方 协商一致后，可续签本劳务协议。本协议一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方（盖章）乙方（签章）

法定代表人或

委托代理人（签章）

年月日 年月日篇二：关于内退人员的劳动合同问题 关于内退人员的劳动合同问题 基本案情：

李某原在某国有企业从事燃气技术开发工作，后企业于2024年实行“劳动优化组合方案”，为李某办理了内退，期间一直闲置在家无所事事。2024年10月北京某燃气技术公司（以下简称燃气公司）招聘科研人员，给出的待遇是月薪5000元，并规定不限学历、年龄，只要有技术就可以应聘。李某经公司人力资源经理应聘考核通过后于2024年11月办理入职手续，李某对于这次新的工作格外重视，在工作中加班加点兢兢业业，为公司克服了不少技术难关。但自李某入职后公司一直未与李某签订劳动合同，公司也没有为李某支付加班费、也没有办理社会保险。李某便找公司交涉要求签订劳动合同，支付加班费并办理社会保险。燃气公司答复称李某系内退人员，按规定与李某只能形成雇佣关系，也不适用加班费和社会保险等规定。后李某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。裁决：

仲裁委审理后认为，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

（三）》第８条规定，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，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。李某作为内退职工由原单位为其按月发放工资，但并没有办理正式的退休手续，未享受基本养老保险待遇，李某仍然是劳动法意义上的适格劳动者。因此，燃气公司与李某之间形成了劳动关系，而非雇佣关系。经多次调解无效，仲裁委裁决燃气公司支付李某未订立劳动合同双倍工资16500元并支付加班费、办理社会保险手续。案件评析：

内退，全称“内部退养”或“内退内养”或“离岗退养”，“这严格来说并不是真正的办理了退休手续，只是在单位内部的一种近似退休待遇的办法，办理内退的人员可不在单位工作，但每月可从单位领取一定数额的内退费，不过这些人的社会保险并没有终止，而是由单位继续在社保中心缴纳，一直到到达退休年龄条件后正式办理退休。单位一般也对内退设置一定的年龄界限（譬如距法定退休年龄5年内等等）。所以，这实际上是一种保留劳动关系但又无须在岗的情形，一般在国企较多，主要是对一些无法安排合适岗位但又未达到退休年龄的老员工的过渡性办法。主要法律依据是《国有企业富余职工安置规定》、1994年劳动部发布的《劳动部关于严格按照国家规定办理职工退出工作岗位休养问题的通知》，以及劳动部、财政部、国资委《关于印发国有大中型企业主辅分离副业改制分流富余人员的劳动关系处理办法的通知》等文件。

关于内退人员能否与新的用人单位建立劳动关系曾存在一段时间异议期。2024年9月13日最高人民法院发布《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

（三）》第八条明确规定：“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，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理”。根据上述司法解释的规定，结合相关法律法规，停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员与新用人单位之间的用工关系应认定为劳动关系。相应地，劳动者与新的用人单位之间因劳动关系产生的争议也应当适用劳动法律、法规。具体来说，第一，新的用人单位有缴纳社会保险的义务。在停薪留职、提前退休、下岗待岗、企业经营性停产放长假等情形下，劳动者与新用人单位建立用工关系的，应当由新用人单位与劳动者按照相关规定缴纳社会保险费用。第二，发生工伤事故时新的用人单位有赔偿的义务。根据相关政策、法规依据可知，在劳动者于新用人单位工作期间发生工伤事故的，应当由新用人单位承担工伤待遇的各项义务。第三，在劳动合同解除或终止后新的用人单位有补偿的义务。在劳动者与新用人单位解除或终止劳动合同的，有关解除权的产生、行使以及解除或终止后的法律后果包括经济补偿金、赔偿金等事项，都应当适用《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。律师建言：

根据上述案例，企业在招聘停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员时应当依照国家有关规定与其签订劳动合同并依法缴纳社会保险。因为据笔者所了解，一些企业存在着使用停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员的情形，而且这一类人员多数为技术类人员，但由于企业对相关政策的不了解认为与“退休人员”一样实行的是雇佣合同，而没有签订书面的劳动合同也没有缴纳社会保险。为了防止发生像本案中类似的纠纷，建议企业及时梳理企业人员类型，及时采取弥补措施防止受到不必要的损失。

【终止劳动合同】内退职工合同到期后劳动合同终止吗 案情简介：张某是本市某化工厂的职工，1996年初，张某与工厂签订期限自1996年1月1日至2024年1月1日止的《劳动合同书》。1998年1月，张某因身体不适等原因，要求工厂为其办理厂内退休，于1998年2月批准并为张某办理了“厂内退休”。张某自此不再上班，并享受“厂内退休”待遇。2024年11月，工厂通知张某劳动合同到期不再续签，并于2024年1月办理了终止劳动合同手续。张某不服，请求继续享受退休待遇。经仲裁委调查核实：双方的劳动合同终止时，张某尚未达到法定的退休年龄，工厂与张某终止劳动合同并无不妥。（2024年1月1日前）

“对于聘用内退、退休及已参保人员的注意事项”

公司有一建立“劳务关系”的人员。42 岁，工作性质是技术顾问。现在他与公司的合 作方式：不用在公司坐班，公司也没有给他参加社会保险，据了解他自己的社会保险关系现在“挂”在一个外服公司，由他自己缴纳。他根据公司的要求临时提供技术服务，接受劳务费。此人之前是有与公司签订《劳动合同》，后因身体原因辞职。现在身患糖尿病。现在打算聘请他到一个施工场地提供技术支持，该场地工作环境较差。担心若他因身体不支出现病情恶化等情况时，公司可能会承担什么法律责任？ 【分析意见】：

1、首先，我国民事法律体系内并没有成文法律明确界定什么是劳务关系，“劳务关系”的概念仅出现在相对成熟的法学理论中。

2、在不明确他的劳动关系是与哪个公司建立、他的年龄没有达到法定退休 年龄、他还没有开始享受养老保险待遇的情况下，建议福达公司不应自己单方面 认为与他建立的是“劳务关系”。

3、若公司不能提供明确的证据证明他的劳动关系明不在公司（即他究竟是与哪家公司签订有劳动合同或参加社保？），结合上述第1、2 条分析意见，在发生重大工伤、人身意外的情况下，有可能被裁判为与之建立了“事实劳动关系”而造成对公司不利的法律风险：包括但不限于未签订书面《劳动合同》需要支付二倍工资的风险、未参加社会保险的风险、同工不同酬的风险、解除劳动关系的经济补偿金和赔偿金等。综上分析，本法律顾问从上述个案出发，结合公司今后还有可能录用未能在公司参加社保的人员的情况，整理成以下的《注意事项》，供公司人事部作为办事流程对照，或作为决策时参考信息：

一、法律风险说明：

使用已在其他单位参保且不能把社保关系转入公司的人员（无论公司自己如何定义这些人员，比如定义为“劳务合作者”，但又无法证实该人员 的实际劳动关系在何方，或者无确切证据证明其劳动关系不在福达公司）的法律 风险主要有以下三方面：

1、社会保险是国家强制性购买的，不能由个人决定或申请不购买。单位不 购买的将面临行政处罚的风险；

2、当员工给原单位造成经济损失的，公司作为录用未了解劳动关系的 新单位，须承担连带赔偿责任（《劳动法》99 条以及《劳动合同法》第91 条）；

3、如果在福达公司工作期间发生工伤、患病，福达公司未参保的，若与其现有参保单位无协议，有关社保法律法规规定的待遇全部责任由公司承担（包括医疗费、鉴定费、一次性残疾或死亡补助金、一次性伤残就业补助金和伤残医疗补助金等）。

二、如果因特殊的原因，一定要录用社保关系不在公司的人员，则需要按照以下情况分别处理：

1、聘用内退人员时：（1）、请把内退人员提供的他在原单位的《内退证明》和参保清单核实后复印，并要求该人员在该《内退证明》和已参保清单上的复印件上声明是由他本 人自愿提供这些资料的意见，并签名、署日期后存档。（2）、请内退人员自己书写一份解释不愿或不能在公司参加社保，并自愿承担一切法律责任的申请书（此申请书在法律上属于无效，但是于情理应当提交）。（3）、公司与内退人员的原单位签订《借调协议》（附件一），约定内退

人员的原单位同意内退人员借调或在福达兼职。若在公司劳动期间若发生工伤事故的，由原单位申报工伤保险，但规定由用人单位承担的工伤保险责任由公 司承担。若原单位不同意采用《借调协议》（附件一）的，也可由原单位出具《保 证不追究连带责任的承诺函》（附件二），此为必须环节。（4）、由于公司是迫于某种特殊原因在待录用人员的社保手续不完善的情况下录用的，所以需请相对方（例如提出此特殊要求的客户）向公司出具《自愿承担法律风险的承诺函》（附件三），此环节尽量争取，可以省略。（5）、公司与内退人员签订《聘用顾问协议书》，说明公司不能参加当地社保的原因，约定双方属于劳务关系等。（6）、为聘用的内退人员参加商业意外保险，有条件的再参加雇主责任险。

2、聘用退休人员时：（1）、请退休人员提供《退休证明》，验原件收复印件，并要求该人员在

该《退休证明》的复印件上声明这些文件是自愿提供，并签名署日期后存档。（2）、公司与退休人员签署的《离退休人员聘用协议书》。（3）、为退休人员参加商业意外保险，有条件的再参加雇主责任险。

3、聘用已参保（村里、个人参保或已经在其他单位参保）人员时：分两大环节 进行：

第一环节：坚持不予录用：（1）、人事经理（主管）介入与待录用人员沟通，说明利害，要求其在入

职后一个月内把社保转入福达公司。一个月内转入的，签订《劳动合同》并从建 立用工关系之日当月开始补缴社保；（2）、坚持原则，对此类人员不予录用。若迫于某种特殊原因的压力，必

须录用为员工时：须报请福达公司人事部高层领导决定并转入第二环节，并采取 补救措施： 第二环节：在完善下列手续后，经公司高层领导决定，可以录用：（1）、公司与待录用人员的原单位签订《借调协议》（附件一），约定待录用人员的原单位同意待录用人员借调至公司或在公司兼职。若在公司劳动期间若发生工伤事故的，由原单位申报工伤保险，并约定由用人单位承担的 工伤保险责任由公司承担。若原单位因故不同意采用《借调协议》的，也可由原单位出具《保证不追究连带责任的承诺函》（附件二），此为必须环节。（2）、由于公司是迫于某种特殊原因的压力在待录用人员的社保手续不完善的情况下录用的，所以需请施加压力的相对单位（若有）向公司出具《自愿承担法律风险的承诺函》（附件三），此环节尽量争取，可以省略。（3）、请待录用人员自己书写一份解释不愿或不能在公司参加社保，并自愿承担一切法律责任的申请书（此申请书在法律上属于无效，但是于情理应当提交）。（4）、公司与待录用人员签订《聘用顾问协议书》，说明福达公司不能参加当地社保的原因，约定双方属于劳务关系等。（5）、须请待录用人员每季度提供一次现已在某单位参加社保的社保清单原件（初次提供时，要求提供在某单位已参保的全部清单），并要求待录用人员在已参保清单上写明是他自己自愿提供并签名并署日期后存档；（6）、此时待录用人员可改称员工，为其参加商业意外保险，有条件的再参加雇主责任险。（7）、注意此后每季度仍然要员工按照上述（5）提供已在某单位参加社 保的社保清单原件并按照（5）的要求完成手续。附件一：

借 调 协 议甲方：(现单位)乙方：(原单位）

丙方：(被借调的原单位员工)甲、乙、丙三方就甲方借调丙方为其提供劳务服务的有关事宜，根据中华人

民共和国的相关法律、法规和规章，本着平等、自愿的原则，经协商一致，达成 如下协议：

一、本协议有效期始自 年 月 日至 年 月 日止。协议到期，若三

方均未提出终止，则本协议自动延长，延长期限为6 个月，并依此类推。

二、本协议有效期内，丙方将被借调至甲方工作，具体工作内容由甲方确定。协 议期间甲方有权变更丙方的工作内容以及相应的劳务报酬。

三、本协议有效期内，乙方与丙方继续保持劳动关系，且丙方的各项社会保险及 住房公积金的缴纳仍均由乙方办理。甲方无需向乙方支付任何借调费用。

四、本协议履行期间，需遵守甲方所有的规章管理制度和聘用制度，且服从甲方 管理。由于丙方过失或故意所为，给甲方造成损失时，甲方有权要求丙方进 行经济赔偿，或追究丙方相应的法律责任。

五、本协议履行期间，甲方需按月向丙方支付劳务报酬并负责代扣代缴丙方的个 人所得税。详情请见甲方与丙方另行签订的《聘用顾问协议》。

六、甲方借调未与乙方解除或终止劳动合同的丙方，给乙方造成损失的，乙方同 意不追究甲方的连带赔偿责任。

七、在借调期间，若丙方发生工伤事故的，由乙方以乙方名义申报工伤。若依法 需由用人单位承担一次性伤残就业补助金和一次性伤残医疗补助金的，由甲 方承担。

八、本协议履行期间，甲、乙、丙三方任何一方欲解除本协议，均应提前30 日 以书面形式通知其他两方（其中丙方未提前30 日通知甲方解除的，应向甲 方支付相当于丙方30 日的劳务费标准的金额作为违约金），但如丙方因严重 违反甲方的规章制度而被甲方辞退则不在此限。丙方离职时应做好交接工作 并得到甲方的书面认可。丙方完成工作交接后，甲方为其结清劳务费。因甲、丙双方不存在劳动关系，故甲方终止或解除本协议时，无需向丙方或乙方支 付任何补偿金。

九、本协议期满前三十日，三方中任一方以书面形式提出不再续签本协议时，本 协议自动终止。

十、本协议一式三份，甲、乙、丙三方各执一份。甲方签字（盖章）乙方签字（盖章）丙 方签字（盖章）日期： 日期： 日 期： 附件二：

关于保证不追究连带法律责任的承诺书（样本）致： 公司：

兹证明劳动者：，身份证号：，目前与我公司尚未脱离劳动关系，且由我公司为其参加社会保险（工伤、养老、医疗、生育、失业、住房公积金）。

一、我公司清楚的了解以下法律法规的涵义：

1、《中华人民共和国劳动法》第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

2、《中华人民共和国劳动合同法》第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

二、因此我公司同意并向贵司承诺：

1、对于我公司同意借出上述劳动者到贵公司兼职期间以及该劳动者在与贵公司解除兼职聘用关系后2 年内，对造成我单位经济损失的，我公司保证不引用有关法律法规追究贵公司连带赔偿责任。

2、如果贵公司为该员工参加兼职社会保险，我公司承诺给予必要的协助。

3、因贵公司客观不能为该员工参加兼职社会保险，则在在借调期间，若劳动者发生工伤事故的，由我公司以我公司名义申报工伤。若依法需由用人单位承担一次性伤残就业补助金和一次性伤残医疗补助金的，由贵司承担。

本承诺书作为我公司与贵公司签订《借调协议》的组成部分，是我公司真实意愿的体现，本承诺书自做出后不可撤消，至上述劳动者与贵单位解除兼职劳动 关系2 年后失效。原单位（盖章）： 年 月 日 附件三：

自愿承担法律责任的承诺函（样本）公司：

我公司（备注：即给福达公司因某种压力，要求福达公司录用未参保人员 的一方）根据业务需要，需要使用××市（内退或已在某处参保）人员×××（姓 名）从事×××（岗位）：负责××××工作。由于×××是×××有限公司内 退员工（或已经参保人员）且已在该公司参加当地的社会保险。贵公司无法为其 在当地重复参保。贵公司已经提醒我司注意：如果不为其参加社会保险将存在不 确定概率的风险：若在我司与贵司开展合作期间，发生可以认定为工伤、疾病、意外等事故，贵司将因未为其参加社会保险被追究法律责任而承担损失责任。因 此贵公司已提醒我公司，建议不要聘用其为员工，也不宜直接录用其为我公司服 务。

但是考虑到业务工作实际需要，我司已知晓继续安排此人提供劳务可能承 担法律风险。仍然需要贵司与其签订《顾问聘用协议书》，我司承担其意外商业 保险费。若将来不幸发生风险，被×××追究法律责任的由我公司承担全部不利 法律后果；若劳动仲裁、法院判决等裁判由贵司承担连带赔偿责任的，我司承诺 全额予以偿还。特此承诺为据。单位（盖章）年 月 日

这份文件的起草背景：易才公司作为劳务派遣单位，通常会有客户单位基于某种需要要求派遣单位录用这类人员 为员工、并转派至客户处工作。现在在实际工作中，公司也有可能基于某个合作单位的压力，录用未参保人员为劳务人员。若不存在这种情况，本附件三的情况，不必考虑。附件四：相关法律依据（摘录）：

1、《中华人民共和国劳动法》第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同 的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

2、《中华人民共和国劳动合同法》第九十一条 用人单位招用与其他用人单 位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担 连带赔偿责任。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找