

超龄劳动者基本权益这样保障

核心
阅读

实践中,一些人在退休后基于种种原因,仍然应聘到用人单位从事劳动生产,发挥余热。那么,这些超龄劳动者享有哪些基本权益呢?在工作期间受到事故伤害算不算工伤呢?近期国家出台的相关规定给出了答案。



1

超龄劳动者与用人单位是什么法律关系?

● 案例 ●

在电焊工岗位干了20多年的老张,在退休后因闲得慌,于是到某公司重新做起了电焊工。公司要求他服从管理,遵守各项规章制度,按月给其发薪。在签订用工协议时,公司特别说明:双方之间建立的是劳务关系而非劳动关系。那么,老张与该公司之间形成的究竟是什么关系呢?

● 说法 ●

为使超龄劳动者“劳有所得、权有所护”,人社部等5部门印发了《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称

《暂行规定》),自2026年7月1日起施行。

“长期以来,超龄劳动者多被简单以达到法定退休年龄为由认定为劳务关系,脱离劳动法律保护范畴,基本权益难以得到保障。因此,《暂行规定》将超龄劳动者权益保障与劳动关系解绑,其第2条规定:“中华人民共和国境内的用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者(以下简称超龄劳动者),超龄劳动者受用人单位劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动,适用本规定。符合规定已提前退休的劳动者,退休后被用人单位招用的,依照本规定执行。”这种“超龄劳动者受用人单位劳动管理、从事用

人单位安排的有报酬的劳动”被称为“不完全劳动关系”。因此,目前的用工关系主要包括劳动关系、“不完全劳动关系”和劳务关系,并分别适用劳动法、《暂行规定》和民法典的规定。如果用人单位对超龄劳动者实行考勤、奖惩,按月固定发薪,那双方建立的就是“不完全劳动关系”。

本案中,由于老张要服从公司管理,遵守公司的各项规章制度,按月领取劳动报酬,故双方之间形成的是“不完全劳动关系”,而非纯粹的劳务关系,该公司应当按照《暂行规定》的要求,保障老张的基本权益。

2

超龄劳动者享有哪些基本权利?

● 案例 ●

江某是一位技术骨干,2026年6月退休后,某公司抛来橄榄枝,邀请他前去担任技术指导,每周只需上4天班。江某同意入职该公司,但想弄清楚:双方要不要签订个书面协议?自己可以享有哪些基本权益?

● 说法 ●

《暂行规定》第5条第2款规定:“用人单位应当保障超龄劳动者获得劳动报

酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。”为避免用人单位与超龄劳动者在权利义务方面产生争议,《暂行规定》第6条明确要求用人单位必须与超龄劳动者订立书面用工协议,书面协议中应当载明用工期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件、职业危害防护等事项。

同时,对超龄劳动者基本权益的具体内容作出了规定,明确要求用人

单位在劳动报酬方面,应当及时足额支付劳动报酬,且不低于最低工资标准;在休息休假方面,应当遵守法定工作时间规定和年节纪念日放假办法,一般不安排超龄劳动者加班,安排加班的应当遵守劳动法的有关规定;在劳动安全卫生方面,应当安排合适的工作岗位和劳动强度,进行安全生产和职业卫生的教育和培训;在工伤保障方面,应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险等。

3

超龄人员工作中受伤,能否获得工伤赔偿?

● 案例 ●

年满60岁的王某在办理退休手续后立马入职一家超市,从事理货工作,接受超市日常考勤和奖惩等,按月领取固定劳动报酬。上个月的一天,王某在整理货物时,被从货架上掉落物品砸伤,入院治疗十多天。当他提出自己应享受工伤保险待遇时,超市认为由于双方之间仅形成劳务关系而非劳动关系,不存在工伤一说,况且之前也未买工伤保险,

故拒绝进行工伤赔偿。那么,超市的说法对吗?

● 说法 ●

《暂行规定》第15条规定:“用人单位应当为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费,个人不缴纳工伤保险费。超龄劳动者因工作原因受到事故伤害或者患职业病的,按照规定进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应的工伤

保障待遇。超龄劳动者工伤保险办法另行制定。”

本案中,由于王某要服从超市的管理,按月领取固定工资,故双方之间形成的是“不完全劳动关系”,应当适用《暂行规定》。相应的,王某可以向人社局申请工伤认定,在获得工伤认定后,由于超市没有为王某购买工伤保险,故王某可以要求超市承担全部工伤保险赔偿责任。

潘家永



读者信箱

工程师被调去看大门 主动离职也可索要补偿

编辑同志:

因工作问题产生争执后,公司基于报复,未与我协商更没有达成一致意见,借口行使用工自主权,将身为工程师的我调去看大门。我忍无可忍向公司提交了辞呈。而公司以我系自动离职为由,拒绝向我支付经济补偿金。请问:公司的做法对吗?

读者 钟萍萍

钟萍萍读者:

公司的做法是错误的。

一方面,虽然用人单位具有用工自主权,但该权利的行使必须遵循合法和诚实信用原则,不得滥用权利损害劳动者权益。就调岗而言,需综合考量岗位关联性、是否具有侮辱性、待遇是否受损、是否提供必要过渡等多重因素。

本案中,基于从工程师到“看门员”的跨越,不仅违反常规与合理逻辑,明显偏离正常用工管理轨道,也就表明属于公司滥用权利。

另一方面,根据《劳动合同法》第17条、第35条之规定,工作内容和劳动条件是劳动合同应当具备的条款即核心条款,对核心条款的变更应当由用人单位与劳动者协商一致。基于“工程师”与“看门员”在专业技能、工作性质、职业内容等方面有着本质差异,公司为了了一己之私,将身为工程师的你调岗去看大门,无疑是对劳动合同核心条款的变更,公司未与你协商一致便强行为之,无疑属于根本违约,也构成未按照劳动合同约定提供劳动条件。

而该法第38条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的……”即你有权据此解除劳动合同。

再一方面,《劳动合同法》第46条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的;……”正因为涉案情形当属其一,决定了公司应当向你支付经济补偿,而不得拿你主动辞职说事。

律师 廖春梅