

汉坤法律评述

2026 年 7 月 14 日

北京 | 上海 | 深圳 | 杭州 | 武汉 | 海口 | 香港 | 新加坡 | 纽约 | 硅谷 | 伦敦

《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》正式施行：企业用工合规要点解析

作者：贾维恒 | 宗敏慧

前言

2026 年 5 月 10 日，人力资源社会保障部、国家卫生健康委、应急管理部、国家税务总局、国家医疗保障局联合发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（以下简称“《暂行规定》”），并已于 2026 年 7 月 1 日起正式施行。

《暂行规定》是延迟退休制度改革的重要配套规则。长期以来，退休返聘人员、顾问人员以及其他超龄劳动者与企业之间的法律关系一直处于模糊地带，此次《暂行规定》虽未将超龄劳动者与用人单位之间的关系界定为劳动关系或劳务关系，亦未明确是否适用二倍工资罚则、经济补偿金、无固定期限合同等制度，但通过工伤保险强制参保、劳动报酬保障、劳动安全卫生保护以及专门争议解决机制等安排，显著提高了企业的用工合规要求。

新规已正式施行，企业超龄用工管理将面临新的合规要求。本文拟就《暂行规定》的核心要点及实务问题作简要分析，以供参考。

一、核心要点

（一）“超龄劳动者”的范围

达到法定退休年龄的人员，包括依法提前退休后又被用人单位返聘的人员。但不包括依据法律规定弹性延迟退休的人员，在弹性延迟退休期间，其与用人单位之间仍按照劳动关系进行管理，适用《劳动合同法》等相关规定。

（二）工伤保险的强制缴纳

本次新规最大的变化之一，《暂行规定》明确要求用人单位为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。

（三）养老保险和医疗保险非强制缴纳

如劳动者未享受养老保险、医疗保险待遇，选择继续参保的，可由超龄劳动者自行缴纳，但双方亦可协商约定由用人单位缴纳，并代扣代缴个人应缴部分；如劳动者已享受上述保险待遇，可继续享受不受影响。

（四）部分争议适用劳动仲裁程序

劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生及工伤保障等劳动者基本权益争议适用劳动仲裁前置程序。

（五）用工协议

类别	规定
用工协议的内容	协议期限、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
用工协议的签订	应当订立书面合同，但未明确要求用人单位承担《劳动合同法》项下未订立书面合同的“二倍工资差额”等责任
用工协议的变更	用人单位与超龄劳动者协商一致，可以变更用工协议约定的内容
用工协议的终止	根据《暂行规定》第8条，如下情形下用人单位与劳动者之间签订的用工协议终止： 1. 协议期限届满 2. 双方约定的工作内容完成 3. 双方约定的终止条件出现 4. 双方协商一致解除用工协议 （《暂行规定》并未要求用人单位必须支付解除或终止用工协议的经济补偿金、代通知金等。原则上用人单位可在订立合同时依据上述情形3，约定用人单位的单方解除权）

（六）劳动者基本权益保护

类别	规定
劳动报酬	■ 最低工资标准：应当按照不得低于用人单位所在地的最低工资标准支付劳动报酬 ■ 支付周期：至少每月一次（以货币形式按约定及时足额将劳动报酬支付给超龄劳动者本人不得以实物或者有价证券等其他形式替代，不得克扣或者无故拖欠）
休假、工作时间	■ 适用休息日、法定节假日 ■ <u>未明确是否适用带薪年假</u> ■ 原则上不安排超龄劳动者加班，如需加班，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时
劳动安全	■ 不得安排超龄劳动者从事危害其身心健康的劳动或者危险作业 ■ 对超龄劳动者进行安全生产、职业卫生的教育和培训，执行安全生产、职业卫生的规程和标准，预防事故和职业病发生

总体而言，《暂行规定》并未改变超龄劳动者法律关系性质的认定框架，而是在工伤保险、劳动报酬、劳动安全卫生及争议解决等方面建立了基本权益保障制度。对于企业而言，新规的重点并非重新界定用工关系，而是进一步提高了超龄劳动者用工的合规管理要求。

二、实务问题

（一）工伤保险基金支付范围外的费用如何承担

《暂行规定》要求企业为超龄劳动者缴纳工伤保险，但超龄劳动者发生工伤后，工伤保险基金支付范围外的费用应如何承担，目前并未有明确的全国性规定。

从现有地方实践看，各地规定并不完全一致。上海地区规定，五级至十级伤残人员解除或终止用工协议时，可由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险基金支付范围外的费用，由双方根据协议约定处理¹；而江苏地区则明确规定无需支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金²。

司法实践亦呈现类似趋势。以上海地区相关案例为例，法院普遍认为，一次性伤残就业补助金旨在补偿劳动者因工伤导致劳动能力下降而影响后续就业。对于已达到法定退休年龄、不再具备建立劳动关系法定条件的人员，原则上不属于该项待遇的保障对象，因此通常不予支持³。

但值得注意的是，北京地区的最新案例（（2026）京 03 民终 12 号判决书）则作出了不同层面的考量。法院虽然同样认可一次性伤残就业补助金具有补偿劳动者就业损失的功能，但对于已达到法定退休年龄、因养老保险缴费年限不足而无法享受退休待遇的劳动者，认为其仍存在现实就业需求，因此判令用人单位支付一次性伤残就业补助金⁴。

总体来看，超龄劳动者工伤待遇范围及企业责任边界仍有待进一步明确。建议企业在目前使用的退休返聘协议、劳务协议或其他类似协议文本（以下统称“用工协议”）中对工伤处理程序及费用承担原则作出明确约定。

（二）超龄劳动者《用工协议》的解除是否适用经济补偿金等制度

《暂行规定》要求企业与超龄劳动者签订书面用工协议，同时规定，（1）协议期限届满；（2）约定工作内容完成；（3）约定终止条件出现；或（4）双方协商一致解除，均可导致用工关系终止。但并未明确该书面用工协议是否适用《劳动合同法》关于经济补偿金、代通知金、无固定期限劳动合同等制度，也未规定用人单位解除《用工协议》时应承担相应补偿责任。原则上用人单位可以根据《暂行规定》第八条，在协议中约定明确的终止条件及相应的解除机制，而无需当然承担《劳动合同法》项下的经济补偿金支付义务。

现有司法实践亦基本延续这一思路。以上海地区相关案例为例，法院普遍认为，劳动者达到法定退休年龄后继续受聘于用人单位，双方之间形成的是劳务关系而非劳动关系。在此基础上，用人单位解除劳务协议的，劳动者通常无权主张经济补偿金、未休年休假折算工资等⁵。

《暂行规定》虽首次建立了超龄劳动者基本权益保障框架，但相关制度的具体适用仍有待后续配套规则及司法实践进一步明确。因此，建议企业在用工协议中对协议期限、终止条件、通知程序及双方权

¹ 《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于印发〈关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的实施意见〉的通知》第 6 条、第 8 条。

² 《江苏省超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法》第 11 条。

³ 参见上海市金山区人民法院（2025）沪 0116 民初 9993 号判决书。同时，（2025）沪 0106 民初 29377 号、（2023）沪 01 民终 1148 号判决书中，法院亦持类似观点。

⁴ 参见北京市第三中级人民法院（2026）京 03 民终 12 号判决书。

⁵ 参见上海市第二中级人民法院（2025）沪 02 民终 9358 号判决书，上海市静安区人民法院（2024）沪 0106 民初 22317 号判决书。

利义务作出明确约定，以降低未来争议风险。

三、企业合规重点

（一）排查超龄劳动者用工情况

建议企业尽快对现有退休返聘人员、顾问人员及其他超龄劳动者进行专项排查，确认超龄劳动者的人数、类型，同时可建立超龄劳动者管理台账，便于实时跟踪管理。依据《暂行规定》，企业可重点关注如下内容：

- 是否已达到法定退休年龄，是否属于提前退休后再次受聘人员；
- 是否已享受养老、医疗保险待遇；
- 是否已办理工伤保险参保手续；
- 是否已签署书面用工协议。

（二）检视修订现有劳务用工协议

企业目前使用的用工协议文本需根据新规进行调整完善，重点明确协议期限、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。鉴于前述一次性伤残就业补助金等费用暂无全国性支付标准，建议企业在协议中予以明确是否向员工支付一次性伤残就业补助金等工伤保险基金支付范围外的费用，并对《用工协议》的解除、终止条件等予以详细规定。

（三）持续关注实施细则及后续配套指引

《暂行规定》仅搭建了超龄劳动者权益保护的基本框架，关于工伤保险待遇的享受、工伤保险基金的支付范围以及相关争议处理规则，仍有待进一步细化。

未来各地人社部门预计将陆续出台配套政策和操作指引。对于超龄劳动者用工比例较高的企业而言，建议持续关注相关政策动态，并及时调整内部制度和用工安排。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

贾维恒

电话： +86 21 6080 0396

Email: weiheng.jia@hankunlaw.com