上津云客户端
看往期电子报

2026年11月24日 星期二 责编:祁振 美编:单君 TIANJINDAILY | 天津日报

“银发务工族”老有所为亦需老有所护

——让超龄劳动者告别维权“糊涂账”

■ 记者 孙启明 韩雯



清晨七点,大型居民社区的长廊里,年近六旬的赵某推着保洁车开启一天的工作。她在入职时已超过法定退休年龄。一纸《劳务协议》、每月2800元报酬,再加上一场下班途中遭遇的交通事故,将她卷入司法纠纷。她希望确认与用人单位存在劳动关系,以此享受工伤保险待遇,但不清楚寻求工伤保险待遇的诉求将如何实现。

“是不是超龄了,就没人管了?”这是“银发务工族”心中共同的困惑。在天津的社区、医院、写字楼内,活跃着这样一个群体:他们大多出生于上世纪五六十年代,已达到或超出法定退休年龄,依旧依靠劳动获取收入、服务社会,他们便是超龄劳动者。

过去,这一群体长期游走于法律适用的模糊地带:一边是实实在在的劳动付出,一边是配套规则的供给不足。如今,随着社会对超龄劳动者的价值愈发重视,相关制度保障正在逐步完善。

2026年1月1日,最高人民法院新版《民事案件案由规定》正式施行,首次增设“超龄劳动者用工纠纷”“超龄劳动者劳务合同纠纷”两类案由。2026年7月1日,《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》落地实施。

新规出台之后,天津市第二中级人民法院(以下简称二中院)审结本地首例超龄劳动者用工纠纷案,清晰阐明裁判逻辑:超龄用工关系不等同于劳动关系,但纳入独立的法律保护体系,确认劳动关系不再是超龄劳动者维权的唯一途径。在此之前,天津市西青区人民法院(以下简称西青法院)通过“支付令+调解”模式,帮助10名退休再就业劳动者追回被拖欠的劳务报酬共计36万余元。我市各级法院在新规落地过程中持续探索统一、明晰的裁判尺度,让超龄劳动者权益保护不再是一笔“糊涂账”。

一、超龄务工上岗,劳动保护不落空

“我在上班途中遭遇交通事故,想要申请工伤认定,却被告知要先确认劳动关系。”赵某的遭遇,是很多超龄劳动者面临的现实困境。

出生于1968年的赵某入职天津某公司从事保洁工作时,已经超过法定退休年龄。她与公司签订了劳务协议,每月领取2800元劳务报酬。任职期间,赵某在乘坐上下班班车途中发生交通事故。当她准备申请工伤认定时,却被人社部门告知其需先行确认劳动关系。赵某遂诉至法院,请求确认其与用人单位存在劳动关系。

一审法院经审理认为,赵某入职时已超过法定退休年龄,且其未曾缴纳过养老保险,无法享受养老保险待遇的后果不应归责于用人单位。参照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》中“劳动者达到法定退休年龄、依法享受基本养老保险待遇,劳动合同终止”等相关规定,一审法院驳回赵某确认劳动关系的诉讼请求。赵某不服,提起上诉。

二中院经二审审理,厘清了核心裁判规则:劳动者超过法定退休年龄,并不意味着就丧失法律层面的劳动保护,只是不再成立传统意义上的劳动关系,转而由超龄用工关系规则予以规制和保护。

二中院在判决书中明确,赵某入职时已超过法定退休年龄,不满足劳动关系的法定构成要件,故对其确认劳动关系的诉求不予支持,但这并不代表用人单位可以免除全部法律责任。依据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》,只要超龄劳动者接受用人单位管理,从事单位安排的有偿劳动,就受该规章保护。用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议,明确约定工作内容、劳动报酬、休息休假、劳动保护等事项,同时为超龄劳动者缴纳工伤保险费。超龄劳动者因工受伤的,可以依法申请工伤认定、进行劳动能力鉴定,享有对应的工伤保险待遇。

案件审理过程中,用人单位辩称案外人乙公司属于共同用工主体。但现有证据仅能证实乙公司收取服务费、租车费,不足以证明乙公司实际对赵某实施考勤、工作安排等用工管理,法院对该答辩意见不予采信。最终,二审法院虽然维持一审判决结果,但在判决书中同时划清超龄用工的权利义务边界:即便无法确认劳动关系,超龄劳动者依旧有权主张工伤保险相关权益,维权渠道并未封闭。

不少老年人可能会产生疑问:既然不属于劳动关系,发生事故该如何维权?这份判决给出了明确答案:签订规范的书面用工协议、由单位缴纳工伤保险费,是超龄务工群体的两大“护身符”。即便不能认定劳动关系,劳动者发生工伤事故时,依然可以依据专门规章享受工伤保险待遇,不必陷入维权僵局。

“该案破除了不少老年务工者的认知误区。”承办该案件的二中院民一庭副庭长庞艺表示,很多劳动者朴素地认为,只要为单位提供劳动、领取报酬,就必然构成劳动关系。虽然法定退休年龄是构成传统劳动关系主体资格的硬性门槛,但法律并未将超龄劳动者排除在保护范围之外,而是引入“超龄用工关系”这一保护路径。

二、多元机制解忧,讨薪维权少跑腿

“活干完了,钱却拿不到。我们年纪大了,耗不起漫长的诉讼。”被拖欠劳务报酬,是超龄劳动者面临的另一大维权痛点。

新规出台之前,涉及这一群体的纠纷不能适用劳动关系相关制度,当事人无法通过劳动仲裁程序维权。劳务报酬被拖欠后,许多老年人不清楚维权渠道,又担心诉讼流程烦琐、时间和精力成本过高,于是便选择隐忍。

西青法院曾受理了一批超龄劳动者集体讨薪案件。方某、卢某、韩某等十名当事人,均在退休后被一家门诊部聘用,该门诊部长期拖欠劳务报酬,单人欠薪金额从数千元到数万元不等,累计拖欠总额达36万余元。

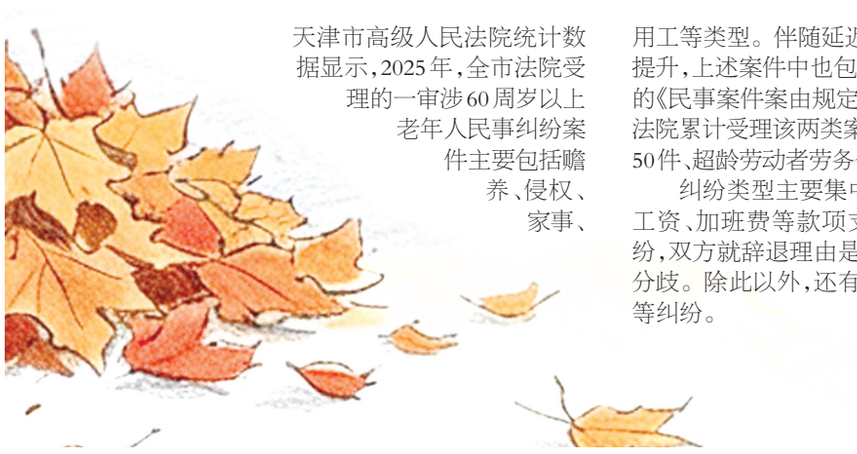
这批案件的当事人普遍年龄偏高,诉讼能力有限。如果全部走完开庭审理流程,将会给老人们带来较重的负担。为降低老年群体的维权门槛,西青法院多措并举,打出了多元解纷组合拳。

在受理务工老人们提出的支付令申请后,西青法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》中关于支付令的相关规定审查证据,如认定双方债权债务关系明确、合法,即向该门诊部发出支付令。如果门诊部未提出有效异议,务工老人可直接申请强制执行,无须进入法院诉讼。对于部分案件,法院对接人民调解组织开展委托调解,调解达成协议后当即办理司法确认,司法确认裁定书同样具备强制执行力。对于已经立案的案件,法官居中开展调解,向门诊部释明相应法律后果,督促其主动履行付款义务。通过多渠道协同发力,十名务工老人全部成功追回被拖欠的劳务报酬。

据案件承办法官介绍,现实中不少企业会与超龄劳动者签订劳务协议,但部分老年人碍于情面或者法律意识淡薄,不仔细审阅合同文本,甚至没有留存书面协议。一旦发生欠薪纠纷,手中仅有微信聊天记录、转账凭证等简单材料,举证维权难度大幅提升。

为此,法官提醒“银发务工族”:无论协议名称是劳务协议还是用工协议,务必留存签字盖章的书面原件,要在协议中将每月报酬、发薪时间、工作时间、工作地点等关键内容约定清楚。领取劳动报酬优先选择银行转账方式,尽量避免现金结算,妥善保管银行流水、工作证、排班记录等证据。遇到报酬拖欠不必惧怕维权,除向法院提起诉讼外,还可以向街道司法所、人民调解组织寻求帮助。

三、剖析纠纷症结,举证短板待补齐



天津市高级人民法院统计数据显示,2025年,全市法院受理的一审涉60周岁以上老年人民事纠纷案件主要包括赡养、侵权、家事、用工等类型。伴随延迟退休政策推进、老年人再就业意愿提升,上述案件中也包括一部分超龄用工纠纷。自修订后的《民事案件案由规定》于2026年1月1日施行以来,全市法院累计受理该两类案件92件,其中超龄劳动者用工纠纷50件、超龄劳动者劳务合同纠纷42件。

纠纷类型主要集中在两方面:一是劳动报酬类,多为工资、加班费等款项支付争议;二是用工终止引发的纠纷,双方就辞退理由是否正当、应否支付补偿或赔偿产生分歧。除此以外,还有劳动关系确认、工伤保险待遇给付等纠纷。

“这类案件审理的两大难点在于:一是法律关系性质认定,二是案件事实查明。”天津市高级人民法院民一庭法官齐晨灿介绍,不少超龄劳动者从事临时性岗位工作,用人单位考勤、工资台账管理并不规范,部分报酬以现金形式发放,双方仅作口头约定;还有企业混用劳务协议与劳动合同,利用格式条款规避自身法定责任。一旦发生纠纷,工资标准、加班事实、受伤经过均难以举证。加之老年当事人对仲裁、诉讼程序不够熟悉,维权能力偏弱,需要适老型诉讼服务与法律援助机制共同兜底。

四、用好新规利器,明晰维权新路径

2026年7月1日,《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》正式实施,该规章为法院处理超龄劳动者务工纠纷提供了重要指引。不少人会疑惑,新规到底保护哪些人?遇到矛盾又该走哪条路维权?

据介绍,按照新规,判断是否纳入保护范围,不再仅以劳动者是否领取养老金作为评判标准。依据新规第二条,企业招用已超过法定退休年龄的劳动者,劳动者服从单位管理、从事用人单位安排的有偿劳动,即受该规章保护;即便是符合规定提前退休后重新就业的人员,同样受其保护。

不少务工老人分不清,遇到纠纷不知该申请仲裁,还是直接向法院起诉。新规把纠纷做了清晰划分:如果是涉及劳动报酬、休息休假、劳动安全、工伤保障等基本劳动权益的争议,应当先行申请劳动仲裁;如属于人身损害、财产损失类纠纷,则可直接向法院提起民事诉讼。清晰的路径划分,避免群众四处碰壁、走冤枉路。

书面用工协议是超龄劳动者手中最重要的凭证。新规明确要求用人单位与超龄劳动者签订书面用工协议,写清工作内容、薪资待遇、休息休假、工伤保障等关键内容。“《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》对书面用工协议的内容作出指引,企业要结合用工实际依法拟定协议。”齐晨灿表示。

法律落地,不是法院一家的事。我市法院主动对接人社部门,围绕工伤受理、工伤保险参保、仲裁受理标准等现实问题开展互通协作,推动行政、仲裁、司法各环节裁判尺度统一,打通权益保障完整链条。

值得注意的是,新规并没有把超龄用工直接等同于普通劳动关系。这是一套专门为银发打工人搭建的独立保护体系。对劳动者而言,工资不得低于天津市最低工资标准,企业不得随意克扣、拖欠劳动报酬;原则上不得安排超龄劳动者加班;确需加班的,应当支付相应加班报酬;工伤保险费由用人单位全额缴纳,劳动者个人无需缴费。当然,超龄劳动者可主张的具体权益,要看双方书面协议约定以及法律法规相关规定,法院依法保护超龄劳动者的合法诉求。

(文中当事人均为化名)

记者手记

守护超龄劳动者合法权益

老年人外出务工,并不仅仅是简单的“闲不住”。有的希望补贴家庭开支,有的希望维系社会联结。他们值守在医院、社区、商场等岗位,处于法律关系适用的全新领域。超龄劳动者不是社会的“多余群体”,而是维持城市运转不可或缺的力量。

“超龄用工关系不是劳动关系”,这句话绝非用人单位推卸责任的借口,而是提示社会各界:权益保护的法律路径发生变化,但用人单位的保护责任不能缺位。用人单位应当清楚,签署劳务协议并不等于可以免除全部法定义务;劳动者也应当明白,起诉确认劳动关系并非维权的唯一途径。留存书面协议、做好证据搜集,或是申请调解、仲裁、工伤认定等,都是维护自身权益的有力抓手。

法院通过司法判决厘清权利义务边界,借助支付令、调解机制简化维权流程,依托新规落地统一裁判尺度,最终目标就是让每一位愿意劳动、能够劳动的老年人,工作得安心、受伤有保障、遭遇欠薪有说理渠道。

“老有所为”值得鼓励,“老有所依”是底线要求。守护超龄劳动者的合法权益,既需要法律明晰规则,也离不开社会善意引导,更需要劳动者自身树立证据意识,让每一份银发余热都得到妥善守护。