

## 新规速递：《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》解读及建议

作者：刘宇翔、吴琼、王旭颖

### 引言

2026年5月10日，人力资源和社会保障部会同国家卫生健康委、应急部、税务总局和国家医保局等五部门联合出台了《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（“[《暂行规定》](#)”）。作为延迟退休政策的配套规定，《暂行规定》明确了用人单位与超龄劳动者的权利和义务，填补了现行劳动法律制度在超龄劳动者权益保障规则适用方面的空白。《暂行规定》将于2026年7月1日起正式生效。

### 一、背景概述

对于用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，基于《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》中关于劳动者享受基本养老保险待遇或达到法定退休年龄、劳动合同终止的基本规定，此前司法实践普遍认定双方构成劳务关系，权利义务主要依据双方约定，原则上不强制适用劳动法律规范。

而伴随人口老龄化加剧、人均预期寿命延长和劳动力结构深刻调整，为保障超龄劳动者基本权益，自2025年1月1日起实施的《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》（“[《延迟退休办法》](#)”）第六条提出，用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障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。

此次《暂行规定》的发布，体现出了与《延迟退休办法》协调一致的导向。文件在保障超龄劳动者基本权益的同时，亦尊重了既有的劳动关系主体资格划分标准与现行社保体系框架，未进行颠覆性调整。在法律定性上，其明确此类用工不构成劳动关系，但对传统劳务关系纯粹意思自治的模式予以修正，增设了多项法定权益保障底线。该规定在一定程度上回应和厘清了诸多实务争议问题，对于企业聘用超龄劳动者具有重要的指导意义。

### 二、要点解读

#### 1、适用范围

《暂行规定》第二条规定：“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。”该规定第二十三条规定：“根据国家有关规定弹性延迟退休的劳动者，在弹性延迟退休期间，适用《中华人民共和国劳动合同法》、《事业单位人事管理条例》等法律法规规定。”

基于上述，该规定的适用主体原则上为超过法定退休年龄的劳动者。在此基础上，规定对于以下特殊情形进行了明确：

(1)虽未到法定退休年龄但已办理提前退休的劳动者，属于本规定适用范围。

(2)已办理弹性延迟退休的劳动者，虽然已经超过法定退休年龄，但是不适用本规定。在弹性延迟退休期间，仍然按照劳动人事关系

处理。

(3) 对于用人单位聘用已超过法定退休年龄、但因缴费年限不足导致尚未领取基本养老保险待遇的劳动者，是否构成劳动关系问题在司法实践中长期存在争议。结合《暂行规定》中前述适用范围条款以及第十六条关于继续缴纳养老保险的相关规定，我们倾向于认为该类人员应同样适用该规定，即实现了用工关系认定与社保待遇领取情况相脱钩。

## **2、超龄劳动者的权利义务确定——兼顾意思自治与四大基本权益保障**

《暂行规定》第五条首先强调了用人单位和超龄劳动者应通过合法、公平、平等、自愿、协商一致、诚实信用的原则确定双方的权利和义务，同时明确了用人单位应当保障超龄劳动者在劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障四大方面的基本权益，体现了兼顾意思自治与超龄劳动者基本权益保障的原则。

《暂行规定》第九条至第十五条则具体明确了在上述基本权益保障方面，需强制适用的规则：

**(1)工作时间及休息休假：**《暂行规定》第九条明确了超龄劳动者同样适用工作时间限制，可以享受休息日和法定节假日。用人单位安排超龄劳动者加班的，应当遵守《中华人民共和国劳动法》第四十一条、第四十二条和第四十四条的规定（即关于加班时长限制及加班费计算的规定）。

值得注意的是，规则中并未明确超龄劳动者应享有法定带薪年假或医疗期等相关权益。因此，笔者倾向于认为该类事项对于超龄劳动者而言不属于法定强制范畴，应以双方协商约定为准。该观点亦有待司法实践进一步检验。

**(2)劳动报酬：**《暂行规定》第十至十二条明确了超龄劳动者享受最低工资保护，且用人单位负有及时、足额按照约定支付劳动报酬的义务。

**(3)劳动安全卫生：**《暂行规定》第十三条和第十四条规定了用人单位应当合理确定超龄劳动者的工作岗位和劳动强度，明确了用人单位为超龄劳动者提供劳动保护的义务。

**(4)工伤保险：**《暂行规定》第十五条明确了用人单位应当为劳动者缴纳工伤保险的义务，超龄劳动者享受相应工伤保险保障。在此之前，多地已陆续出台关于超龄劳动者单险种参加工伤保险的属地政策，为制度落地提供了保障。另外，《暂行规定》提及超龄劳动者工伤保障办法将另行制定，因此超龄劳动者工伤情形的具体待遇和处理方式，还有待细化规则出台。

## **3、用工协议的变更和终止——尊重双方约定**

《暂行规定》第七条规定了用工协议的变更需经双方协商一致。《暂行规定》第八条则规定了用工协议终止的几种情形，包括用工协议期限届满、双方约定的工作内容完成、双方协商一致终止、双方约定的终止条件出现。值得注意的是，新规赋予了用人单位与超龄劳动者事先约定终止用工协议条件的权利，且不强制适用《劳动合同法》中关于劳动关系解除与终止的相关规则。

## **4、超龄劳动者的社会保险缴纳——工伤保险强制缴纳，养老、医疗可选择**

《暂行规定》第十五条至第十七条规定了超龄劳动者的社会保险缴纳规则，除强制要求用人单位为超龄劳动者缴纳工伤保险外，基本养老保险及基本医疗保险的处理方式如下：

(1)如超龄劳动者已正常享受职工基本养老保险待遇和/或职工基本医疗保险待遇，则其继续工作不改变其享受相关保险待遇的状态，此类人员也无需继续缴纳基本养老或基本医疗保险。

(2)如超龄劳动者未享受职工基本养老保险待遇和/或职工基本医疗保险待遇，则其可以选择以个人身份继续缴纳，也可以在与用人单位协商一致后，由用人单位和个人共同缴纳。换言之，如超龄劳动者未享受职工基本养老保险待遇和/或职工基本医疗保险待遇，希望用人单位继续为其缴纳的，需要以用人单位同意为前提。

《暂行规定》对于生育保险、失业保险及住房公积金的缴纳规则未予明确，但由于其适用对象均为“职工”（即与用人单位建立劳动关系的劳动者），而超龄劳动者与用人单位之间不存在劳动关系，实践中社会保险及住房公积金的经办机构通常也不受理超龄劳动者的失业保险、生育保险及住房公积金的登记，因此，我们倾向于认为用人单位无需为超龄劳动者缴纳生育保险、失业保险及住房公积金。

## **5、超龄劳动者争议处理——根据争议事项分类处理**

《暂行规定》第十九条明确，用人单位与超龄劳动者之间，关于劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障这四大基本权益保障产生争议的，按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》处理，即需要履行劳动仲裁前置程序。因其他事项发生争议的，可向人民法院提起诉讼，即按照民事纠纷（劳务合同纠纷）处理。

与此相关，《最高人民法院关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》（法〔2025〕226号）也已规定，在第二级案由“十九、劳动争议”项下增加“208.超龄劳动者用工纠纷”，在第三级案由“144.劳务合同纠纷”项下增加“（1）超龄劳动者劳务合同纠纷”，为上述争议事项的分类处理提供了程序保障。

## **6、用人单位违规的法律责任——行政监管同样适用**

《暂行规定》第二十条、第二十一条明确，用人单位未足额支付劳动报酬和加班费的，超龄劳动者可向人力资源社会保障行政部门投诉，相关部门有权实施监察并对用人单位施以行政处罚；用人单位违反《安全生产法》《职业病防治法》的，相关安全生产、职业病防治监管部门亦应当依法处理。

## **三、建议**

《暂行规定》将于2026年7月1日生效，基于规定中对原有司法实务中用人单位聘用超龄劳动者规则的突破和权利义务的进一步明确，我们建议企业在此之前，采取如下行动：

### **1、全面梳理企业现有超龄劳动者情况**

企业应对现有劳动者情况进行全面梳理，包括：是否超过法定退休年龄、是否已享受职工基本养老保险待遇、社会保险缴纳情况等，明确哪些人员属于《暂行规定》的适用范围，哪些人员属于劳动关系人员。

对于属于《暂行规定》适用范围内的人员，已享受职工养老保险待遇的，应确认其工伤保险参保状态，落实工伤保险的强制参保义务；对于未享受职工养老保险待遇的人员，还需核实其个人参保情况，并就用人单位是否继续为其缴纳养老、医疗保险进行评估和决定。

### **2、审查、完善用工协议**

建议企业根据《暂行规定》的合规要求，审查、完善与超龄劳动者之间的用工协议内容和执行情况，重点明确用工期限、工作内容、工作时间、休息休假安排及加班费计算标准、劳动报酬标准及支付方式、用工协议终止条件、社会保险缴纳安排（工伤保险强制缴纳，养老、医疗保险协商确定）、劳动规章制度等内容。对于已签订用工协议的超龄劳动者，可以通过签订补充协议或变更协

议的方式对上述事项予以明确和完善。

### 3、完善薪酬福利调整及休假管理制度

超龄劳动者依法享有最低工资保护、加班费及休息日和法定节假日，对于其他权益和待遇原则上可以由双方进行约定。用人单位应据此调整内部管理制度，包括但不限于：核查现有超龄劳动者的工资标准，确保不低于当地最低工资标准；明确加班费计算基数及支付方式；如企业希望通过协议约定给予年休假、病假等福利待遇，可在用工协议中明确其性质为“协议福利”等。

### 4、完善终止用工的协议约定及操作流程

《暂行规定》允许双方事先约定终止用工协议的条件，用人单位应充在用工协议中设置合理、具体、明确、可执行的终止条款。同时，应建立终止用工的书面通知及送达流程，留存相关证据，降低争议风险。

## 本文作者



刘宇翔 (LIU Yuxiang)

合伙人

liuyuxiang@haiwen-law.com



扫描二维码  
查阅律师简历



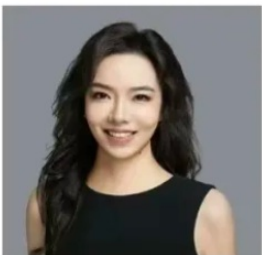
吴琼 (WU Qiong)

合伙人

wuqiong@haiwen-law.com



扫描二维码  
查阅律师简历



王旭颖 (WANG Xuying)

资深顾问

wangxuying@haiwen-law.com



扫描二维码  
查阅律师简历

声明：本文所载信息仅供参考之用，并不代表我们的法律建议或法律意见。如您需要进一步讨论，请联系您在本所的日常联系人或联系海问劳动法团队的以上人员。

