

超龄职工因工负伤享有哪些工伤待遇？

超过退休年龄的职工在一家蛋糕店工作期间因工受伤，并被认定为工伤。此后，劳动能力鉴定机构认定其构成九级伤残。在这种情况下，该职工能同时获得一次性伤残补助金与一次性医疗补助金待遇吗？本文对相关案情及判决作出详细的法律解析。

超龄职工因工构成九级伤残，主张赔偿工伤待遇仲裁机构未予受理

通过朋友介绍，55周岁的马敏（化名）于2021年初到一家蛋糕店从事糕点制作工作。期间，她的工资按每小时13元计算，月实发工资平均4100元左右。2024年8月29日上午8时许，她与老板娘李某一起操作搅面机搅完糯米粉后继续进行操作，准备将机台里的面团取出。就在此时，她的右手不慎被机台绞伤。经送医治疗，被诊断为开放性右桡骨下段及远端骨折、右腕部指伸肌腱开放性断裂，右手第2-4近节指骨骨折等。此次受伤，她住院治疗32天。此后，她又转院进行手术治疗25天。期间产生的59956.37元医疗费，均由蛋糕店支付。

2025年3月24日,经人社部门认定，马敏在此次事故中所受伤害构成工伤。同年4月27日,劳动能力鉴定机构认定其构成九级伤残。因蛋糕店没有为马敏办理工伤保险，双方未能就工伤保险待遇等赔偿达成协议。为此,她提起劳动争议仲裁申请，请求裁决蛋糕店向其赔付各项工伤待遇。

2025年9月30日，仲裁机构以马敏已经达到退休年龄，本案不属于劳动争议受理范围为由，作出不予受理决定。

收到仲裁机构不予受理决定通知后，马敏于2025年10月16日诉至一审法院，请求：1.判决确认她与蛋糕店于2025年9月30日解除劳动关系；2.判决蛋糕店向她赔偿各项工伤保险待遇149703元。其中包括：后续医药费10000元、住院期间伙食补助费2850元、护理费11337元、停工留薪工资35532元、交通费2000元、一次性伤残补助金45684元、

一次性工伤医疗补助金42300元等。

一次性医疗补助金未获支持，其他合理工伤待遇由蛋糕店赔偿

蛋糕店在庭审中提出，马敏主张的后续治疗费不属于工伤保险待遇项目，其所主张的停工留薪期工资、护理费过高，一次性工伤医疗补助金不符合法律规定。

一审法院认为，根据《劳动合同法实施条例》第21条规定，争议双方之间的用工关系应当认定为劳务关系。马敏主张与蛋糕店之间系劳动关系，缺乏法律依据，不予采纳。

双方共同确认马敏受伤后未再到蛋糕店上班，双方亦未协商解除劳务合同关系，马敏于2025年9月30日提起劳动争议仲裁，请求解除双方用工关系并赔偿工伤保险待遇，现马敏请求判决确认双方用工关系于2025年9月30日解除，合理合法，一审法院予以支持。

一审法院认为，虽然马敏与蛋糕店之间系劳务关系，但超龄劳务人员在劳动工作过程中的劳动权利应受法律保护，用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工人员，在工作时间内、因工作原因伤亡的，不影响对其进行工伤认定。马敏所受伤害被认定为工伤后，双方均未在法定期限内申请行政复议或提起行政诉讼，可以作为认定本案事实的依据。

关于马敏主张的后续治疗费，因该费用尚未实际产生，其可待实际发生后另行主张。马敏主张的交通费，因其并未到统筹地区以外就医，该主张缺乏事实依据，一审法院不予支持。

对于停工留薪期工资，经查询当地工伤职工停工留薪期分类目录可知，对于尺桡骨双折损伤所规定的停工留薪期为4-6个月。结合马敏的伤情，一审法院酌情认定其停工留薪期为6个月。马敏受伤前12个月平均工资为3005元，该工资低于统筹地区职工平均工资，根据《工伤保险条例》第64条第2款“……本人工资低

于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算”的规定，现马敏主张按统筹地区上年度社会平均工资8460元/月的60%即每月5076元计算停工留薪期工资，合理合法，应予支持。经核算，马敏的停工留薪期工资应为30456元。

关于一次性伤残补助金，一审法院认为，马敏的伤情经鉴定为九级伤残，应当计算9个月工资。

根据《工伤保险条例》第37条规定，劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。但该规定中一次性工伤医疗补助金是为保障劳动就业年龄范围内工伤劳动者在终止或者解除劳动合同之后治疗所需而给付的一种补助，本案中马敏属于达到法定退休年龄后再就业的工伤职工，不符合《工伤保险条例》中一次性工伤医疗补助金的支付条件，对其该项请求一审法院不予支持。

综上，一审法院于2025年11月24日判决：1.确认马敏与蛋糕店之间的劳务关系于2025年9月30日解除；2.蛋糕店支付给马敏住院伙食补助费、住院期间护理费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金共计90327元。

蛋糕店不服该判决提起上诉。经审理，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】超龄职工可认定工伤，工伤待遇因有无劳动关系存在差异

2024年12月，最高人民法院、最高人民检察院、人力资源和社会保障部《关于共同推进社会保障领域行政争议预防与实质化解的座谈会纪要》强调要将更多劳动者纳入工伤保险范围，打破“无劳动关系即无工伤保障”的观念。

2025年9月施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适

用法律问题的解释（二）》第21条规定：本解释自2025年9月1日起施行。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第32条第1款同时废止。该被废止的条款规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”由此可见，新的司法解释确立了超龄用工关系的实质审查标准，不再以年龄为单一判断依据，而是结合劳动者是否已依法享受城镇职工基本养老保险待遇或领取退休金，以及双方实际用工形态综合判定。

根据上述法律、法规及司法解释规定，用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工人员，在工作时间内、因工作原因伤亡的，无需以存在劳动关系为前提，不受年龄限制，不影响对其进行工伤认定。而这正是马敏被认定为工伤的法律依据。

根据《工伤保险条例》第37条规定，劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。该规定中用人单位向劳动者支付的一次性伤残就业补助金系对劳动就业年龄范围内工伤劳动者部分丧失劳动能力影响就业的一种补偿，一次性工伤医疗补助金则是为保障劳动就业年龄范围内工伤劳动者在终止或者解除劳动合同之后治疗所需而给付的另一补助。

本案中，马敏属于达到法定退休年龄后再就业的工伤职工，不符合一次性工伤医疗补助金与一次性伤残就业补助金的支付条件。由于工伤认定不是判断劳动关系成立的标准，实践中存在工伤认定与劳动关系相分离的情形,所以,马敏以其已经工伤认定为由主张与蛋糕店存在劳动关系，应当享受劳动法律关系范畴内的工伤保险待遇，这项主张缺乏依据,故未能获得法律的支持。

杨学友 检察官

在欠薪催收单上签字是否属担保人继续担保？

编辑同志：

林某在一家公司向我出具欠薪条时，承诺承担连带责任担保，担保期为公司还款期限届满后的六个月内。由于自己疏忽，我没有在六个月的担保期内向林某主张权利，但林某事后在我提供的欠薪催收单上签了字。

请问：如果林某没有 在欠薪催收单上明确其是否愿意继续承担保证责任、承担何种保证责任及保证期限的情况下，我还能否要求其担责？

读者：张岚岚（化名）

张岚岚读者：

你不能要求林某承担责任。

《民法典》第六百九十三条规定：“一般保证的债权人未在保证期间对债务人提起诉讼或者申请仲裁的，保证人不再承担保证责任。连带责任保证的债权人未在保证期间请求保证人承担保证责任的，保证人不再承担保证责任。”正因为林某对欠薪提供的是连带责任担保，而你没有在约定担保期限的六个月内请求其承担连带清偿欠薪的责任，意味着林某已无需再承担连带保证责任。

那么，林某在欠薪催收单上签字，是否等于重新担保或者说承诺继续担保呢？回答是否定的。因为保证合同是保证人和债权人约定的，当债务人不履行到期债务或者发生当事人约定的情形时，由保证人履行债务或者承担责任的合同。

对此，《民法典》第六百八十五条、第四百九十条分别规定：“保证合同可以是单独订立的书面合同，也可以是主债权债务合同中的保证条款。”“法律、行政法规规定或者当事人约定合同应当采用书面形式订立，当事人未采用书面形式但是一方已经履行主要义务，对方接受时，该合同成立。”

也就是说，保证合同成立的前提是保证人与债权人之间就提供保证达成清晰、确定、不含糊其辞或存在歧义的合意，而书面形式是证明保证人意思表示的重要证据，如果保证人的意思表示不明确，除非保证人已经履行保证，否则不能认定保证合同成立。

结合本案，正因为林某只是在欠薪催收单上签名，没有明确其是否愿意继续承担保证责任、承担何种保证责任及保证期限，所以，林某签名仅能表明其收到欠薪催收单，而不能“推定愿意”或“默示愿意”承担保证责任。

颜东岳 法官

为获得赔偿举报公司少缴社保、偷漏税，是否构成敲诈勒索罪？

□本报记者 赵新政

基本案情

2019年10月9日，贺某入职公司从事销售工作。此后，双方先后签订3份固定期限劳动合同。其中，最后一份合同的截至期限为2028年10月8日。2025年8月22日，公司以严重违纪、营私舞弊，给公司造成重大损失为由，向贺某发出解除劳动合同通知书。由此，双方产生纠纷。

在提起劳动争议仲裁前，贺某找到公司总经理祝某协商，要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金及加班费等费用12万元。同时，要求公司为其补缴在职期间未足额缴纳的社保费用。

遭拒后，贺某一方面准备劳动争议仲裁证据，一方面向人社部门及税务部门举报公司未依法足额缴纳职工社保费用和偷漏税等问题。

劳动争议仲裁机构通知公司立案后，公司主动约谈贺某。在公司办公室商谈时，祝某安排人员私下录音。当贺某表明公司应向他支付违法解除劳动合同赔偿金、加班费、销售提成、补缴社保等事项时，祝某一直采取回避态度，同时直接向贺某提出撤回举报需要多少钱，并表明如贺某撤回对公司违法事项举报将向其支付14万元。

贺某同意祝某的要求，祝某要求他出具承诺书，载明收到相应款项立即撤回对公司的投诉举报材料。贺某按要求手写一份承诺书，祝某以公司转账的方式向其支付5万元。同时，贺某在公司打印好收款事由等内容的收据上签名，收款事由为“撤销投诉公司的费用”。

岂料，贺某尚未离开公司，祝某即以敲诈巨额钱款为由向公

安机关报案，公安机关当场将贺某抓获。

法院判决

经审理，法院依法判决贺某不构成敲诈勒索罪。

法律分析

依据判决书载明的内容可知，贺某的行为之所以不构成敲诈勒索罪主要原因有以下两点：

一是贺某的行为不具备敲诈勒索罪中“以非法占有为目的”的主观特征。

本案中，贺某与公司之间确实存在劳动争议纠纷。在与公司的商谈过程中，贺某始终要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、加班费等劳动争议款项，且在商谈失败后即申请劳动争议仲裁。此外，贺某未在劳动争议款项之外另行向公司索要撤回举报

的钱款，因此，贺某对于公司不存在非法占有的主观故意。

二是贺某未实施敲诈勒索罪“以威胁、要挟手段，强索公私财物”的客观行为。

贺某向人社部门及税务部门的举报行为有事实依据，不属于敲诈勒索罪中的“威胁、要挟”手段，而是其争取民事权利的一种方法，且事后证明其举报内容属实。

从商谈给付款项金额到出具承诺书再到支付5万元的过程看，每一步均由公司主动提出并实施，尤其是公司在已经报案并由公安机关立案后仍主动向贺某支付5万元,不符合敲诈勒索案中被害人受胁迫、不得不为之的情形。

综上，贺某的行为不符合敲诈勒索罪的主、客观构成要件，其行为目的具有合法性，手段亦适当，应对其宣告无罪。