

法律合规小课堂

第八期

案例：苏某 2023 年 10 月入职某餐饮公司担任面点师，月工资 6490 元，入职时苏某已过退休年龄。双方未签订劳动合同。公司没有给苏某缴纳各项社会保险。2024 年 2 月 2 日，苏某在后厨面点房操作压面机时被压面机挤压右手受伤，被送往医院住院治疗 7 天。2024 年 9 月 20 日，苏某所受事故伤害被认定为工伤。2025 年 3 月 11 日，经劳动能力鉴定委员会鉴定，苏某的伤情为十级伤残。苏某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，裁决公司支付苏某一次性伤残补助金 45430 元、一次性工伤医疗补助金 38940 元等。

法律分析：一审法院认为，《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》中规定：“用人单位聘用的超过法定退休年龄务工，在工作期间内，因工作原因伤亡的，应当适用〈工伤保险条例〉进行工伤认定”。依据该规定精神，苏某所受的伤害已被认定为工伤，苏某可向公司主张相应工伤保险待遇。苏某的伤情为十级伤残，公司应支付苏某一次性伤残补助金 45430 元、一次性工伤医疗补助金 38940 元、住院伙食补助费 105 元。综上，一审判决如下：公司支付苏某一次性伤残补助金 45430 元、一次性工伤医疗补助金 38940 元；住院伙食补助费 105 元。

公司上诉理由：苏某入职时已超过法定退休年龄，社保系统对其参保设置了限制，公司无法为其办理工伤保险，该参保不能的后果不应由公司全部承担。公司为解决超龄人员就业问题提供了就业机会，却因不可预见的意外事故及行政系统限制，需承担与劳动关系同等的工伤保险赔偿责任，加重了用工风险。

二审法院认为，《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第六条规定：“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。国家加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”结合《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》内容可知，劳动者提供劳动时已达法定退休年龄，依法认定为工伤后，用人单位应按照《工伤保险条例》相关规定承担相应工伤保险待遇。在案证据显示苏某在公司提供劳动过程中受伤，已经法定程序认定为工伤，一审判决认定公司应承担苏某相应工伤保险待遇，符合法律规定和本案实际，并无不当。

（整理自公众号“劳动法库”）。

2026 年 3 月 23 日