市场星报
07~08
2025年3月5日 星期三
编辑 吴笑文
组版 阮 进 校对 刘 洁

相 约 美 好 乐 享 生 活
健康养老周刊
安徽省养老协会 指导
市场星报电子版
www.scxb.com.cn
安徽财经网
www.ahcaijing.com

智慧养老，托起幸福“夕阳红”

星报讯（记者 祁琳）“空巢”老人的照料问题一直以来是许多家庭的心头难题。作为全国居家和社区养老服务改革试点地区，合肥市以老年人实际需求为导向，创新构建居家、社区、机构相协调，医养康养相结合的养老服务体系，通过智慧赋能，推动养老服务从“有保障”向“有质量”迈进，为全国养老服务体系建设提供了“合肥样板”。

积极探索智慧养老新模式

2023年，谢大爷因突发脑梗住院，考虑到子女不在身边，老伴身体欠佳，出院后他选择入住合肥包河区义城街道居家社区养老服务综合体。经过两个多月的专业治疗和康复训练，谢大爷的身体逐渐恢复，精气神也足了。如今，谢大爷已经在这里住了快两年了。

这座于2023年4月投入使用的综合体，由上海天与养老服务有限公司运营，集养生保健、慢病管理、居家照料、营养指导、心理咨询、短期托养、长期护理等功能于一体，全方位满足老年人的多样化需求。社区食堂、居民健身中心、中医理疗室等功能区一应俱全，换床单、做饭、打扫卫生、洗澡、剪头发等生活服务细致入微，护理人员24小时值班，每天定时给老人测量血压、体温，确保老人健康无忧。目前已有30多位符合条件的老人入住该综合体。

在提升硬件设施的同时，合肥市也一直在积极探索智慧养老新模式。义城街道以居家社区养老服务综合体为基础，着力构建智慧养老机构、智慧居家养老和社区养老服务相结合的智慧养老服务体系，通过互联网、物联网、大数据等高科技手段，串联托养、上门服务等应用场景，实现老年人需求“一键表达”，养老服务“一键送达”。2024年，义城街道进一步拓宽养老服务覆盖面，将经济困难老人、残疾老人、失能老人等群体纳入智慧养老服务信息平台，探索线上线下相结合的温情服务方式，满足多元化的养老需求。

打造“一站式”智慧康养中心

据悉，近年来，合肥市大力发展养老服务综合体，整合养老、医疗、餐饮、娱乐等多类功能设施，打造“一体化资源统筹、一站式综合服务、一门式服务窗口、一网式信息管理”的智慧康养中心，为老年人提供日间照料、助浴、助餐、居家康复护理、文体娱乐、老年教育、互助与志愿服务、心理咨询等全方位服务。截至目前，合肥市已累计建成并运营54个养老服务综合体，提供养老床位1200张，为有需求的老年人提供了家门口的专业化养老服务，日均服务老年人近4万人次。通过智慧赋能与服务升级，合肥市正逐步实现由“老有所养”向“老有优享”转变的目标。

未来，合肥市将继续深化养老服务改革，推动智慧养老与社区服务深度融合。持续推进社区居家养老综合体建设，2025年建设11个社区居家养老服务综合体。到2025年底，全面摸清小区配建养老服务用房使用情况，社区养老服务用房达标率100%。推进村级养老服务站建设，到2025年全市覆盖率不低于50%。持续提升养老机构智慧服务能力，到2025年，每个县（市）区至少建设2家智慧养老机构。实施特殊困难老年人家庭用电监测，到2025年底，实现特殊困难老年人居家安全监测全覆盖。开展家庭适老化改造工作，2025年实施居家适老化纳入以旧换新促消费行动，进一步满足老年人多样化、多层次的养老需求。

超龄再就业，合同怎么签？

以案说法

随着人口老龄化程度加深，越来越多的超龄劳动者仍然在正常工作，但他们在工作过程中难免遇到一些问题：有没有年休假？加班有没有加班费？高温津贴能不能拿？如何保障他们的劳动权益日益受到关注。记者调查发现，司法实践中，这一群体往往在劳动报酬、休息休假、劳动保护等方面存在维权困难，而产生争议的原因多因他们与工作单位在达成就业合意时，没有签订合同或约定不明……“原本以为多工作就有加班费，没想到却是白付出啊。”拿到终审判决书，68岁的老孙还是有点想不通，自己付出了劳动，为什么没有得到相应的报酬。

法律专业人士认为，超过法定退休年龄的劳动者，在与工作单位签订协议时，应对报酬、加班费、年休假工资、高温津贴等相关权益有明确约定，企业也应规范用工管理。

有人拿到加班费，有人却拿不到

2021年4月，年满68岁的老孙入职乌鲁木齐某清洁公司，从事除草、浇水等绿化工作，双方对工资及工作时间进行了口头约定。

2021年10月19日，乌鲁木齐某清洁公司告知老孙不用再来公司工作。老孙向乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委作出不予受理的通知。



认为权益受到侵害的老孙向法院提起了诉讼，老孙要求公司支付其4月至10月期间应休未休假的补偿，但公司方却否认双方对带薪休假有过约定。一案两审，因双方约定不明，两级法院对老孙的各项请求不予支持。

与老孙诉求带薪休假不同，同样是领了退休金再上岗的郑女士，对年休假工资及高温费的诉讼请求于法无据，但她拿到了加班费。2021年10月，郑女士与某公司签订了劳务协议，到公司车间从事操作工工作，她工作到2022年2月。根据考勤记录统计，郑女士工作期间休息日加班753.50小时，延时加班1048.50小时，法定休假日加班56小时。公司已经支付郑女士上述期间加班费合计44327元。

郑女士向法院起诉请求公司支付：2021年年终奖6000元、加班费差额51048.24元、年休假工资7970.40元、2021年高温费900元等。同样一案两审，最终法院认定，公司支付郑女士加班费差额3339.42元，对其提出的年终奖、年休假工资、高温费等不予支持。

有无加班费应事先有约定

老孙重新工作时，年龄已达68岁，已超过法定退休年龄，而且他已经开始领取退休金。对此，法院认为，乌鲁木齐某清洁公司雇佣已经超过法定退休年龄的人员的行为，与老孙之间形成的关系应为劳务关系，双方发生的用工争议不属于劳动争议，老孙基于劳动关系而主张的各项请求，法院不予支持。且老孙未提供证据证明其与公司在劳务合同中约定加班费，故其诉讼请求不能成立。

郑女士在工作期间因加班费的计算方式多次找公司的人事和领导交涉，无效后方离职起诉。法院审理后认为，根据当地最低工资标准为加班费的计算基数，结合郑女士的考勤记录核算，公司应当支付郑女士加班费差额3339.42元。

但是，关于年休假工资、高温费等劳动关系相关权益，因郑女士不属于我国劳动法规定的劳动者，且郑女士与公司之间并无支付上述款项的约定，故公司无相应的支付义务。郑女士要求公司支付年休假工资及高温费的诉讼请求，于法无据，不予支持。

有合同依据才能更好维护权益

法院认为，我国劳动法规定，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。但超龄就业人员一般与单位形成的是劳务关系，劳务合同是双方法律关系的依据。在劳务法律关系中，劳务工作者可以与用人单位协商确定合理的劳务报酬、工作时间和工作内容等。如果发生争议，可以通过法律途径维护自己的权益。

福建金海湾律师事务所合伙人吴运福认为，一些已达到法定退休年龄的劳动者拥有丰富的工作经验，其退休后想继续发光发热，同时，企业聘用他们也可节约用工成本。但实践中单位与超龄劳动者时常发生纠纷，主要体现为劳动报酬、休息休假权益、工伤赔偿等方面。

吴运福律师表示，在老孙与乌鲁木齐某清洁公司、郑女士与某公司两个案例中，老孙、郑女士已超过法定退休年龄，并且均已领取退休金，故其与用人单位构成劳务关系，而非劳动关系。应根据民法典相关规定处理，不属于劳动法和劳动合同法调整的对象，老孙和郑女士不再具备劳动法意义上的劳动者主体资格。在劳动者与用人单位存在劳动关系的前提下，劳动者才有权享有年终奖、年休假工资、高温费、经济补偿金等劳动保障待遇。因老孙、郑女士各自与工作单位不存在劳动关系，且双方与用人单位在协议中未约定相应的权利义务内容，所以用人单位无需向其支付年终奖、年休假工资、高温费。

吴运福建议超龄劳动者与用人单位签订书面协议时，可与用人单位协商，争取在协议上明确约定用人单位应支付报酬、加班费、年终奖、年休假工资、高温津贴等内容，劳动者在主张相应权利时有合同依据，才能更好维护自身合法权益。企业雇佣超龄劳动者的，也应注意与其签订劳务合同以明确权利义务内容，规范用工管理，采取有效的风险防范措施，可以通过购买雇主责任险、人身意外伤害险等商业保险，以避免出现人身伤害事故给企业造成经济损失。

此外，政府应出台更多支持政策，鼓励企业为超龄劳动者提供更多保障；另一方面，老年人自身也需要增强法律意识，在签署任何协议前仔细审阅条款内容，确保自身合法权益不受侵害。

据《工人日报》