

工商時報

勞基法第54條修訂 鼓勵高齡者繼續貢獻職場

2024.08.22 / 03:00 / 工商時報 法律觀點



立法院7月15日三讀通過勞基法第54條修正草案，明定勞雇雙方得協商延後強制退休年齡。圖 / 本報資料照片

文 / 馬靜如、許芳慈 ■ 國際通商法律事務所主持律師、律師

有鑑於缺工危機蔓延，少子化又導致勞動力缺口不斷擴大，為避免強制退休規定影響高齡勞動人力持續投入勞動市場，立法院7月15日三讀通過勞動基準法（下稱「勞基法」）第54條修正草案，明定勞雇雙方得協商延後強制退休年齡。究竟本次修法對於勞雇雙方各自之權益有何影響，謹說明如下。

一、與舊法之差異：

勞基法第54條規定，除非勞工「年滿65歲」或「身心障礙不堪勝任工作」，雇主不得強制其退休，旨在保障勞工在年滿65歲前持續受僱之

工作權。

而本次修法將勞資協商延後強制退休年齡明文列為法律，鼓勵有人力需求的雇主與仍有意繼續投入職場的勞工透過協商的方式延後退休年齡，且亦可依勞工的身心狀態一併協議調整工作內容及薪資等（例如：一周只工作三天，並因工作時間減少而減少薪資）。

二、修法後，雇主是否仍可強制年滿65歲的勞工退休？

修法後，雇主仍可強制年滿65歲的勞工退休。本次修法並未改變雇主在勞工年滿65歲後得強制其退休的規定，且實際上對於勞雇雙方各自權益並無重大變動。

修法後只是增加了「強制退休年齡得由勞雇雙方協商延後」的規定，法條使用「得」字，代表協商並非強制性，但若協商後未能達成共識，雇主也可以拒絕，仍然強制勞工退休。

事實上，修法前本來就可以透過協商延後退休，勞基法第54條只是賦予雇主「得」強制勞工退休的權利，但雇主也可以選擇不行使這項權利，繼續雇用年滿65歲的勞工。然而，鑒於修法前有些雇主誤以為留任年滿65歲的勞工會違法，且為鼓勵事業持續雇用健康且有意願之資深勞工，本次修法將協商延後年齡明確入法，避免前述誤解，也給予勞雇雙方在處理延後退休時一個明確的指引。

三、中高齡及高齡者就業促進法禁止對中高齡勞工之就業歧視：

另，中高齡及高齡者就業促進法第12條規定：「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。」所謂差別待遇，包括薪資或各項員工福利等事項。因此，一旦勞雇雙方已協商同意延後勞工之退休年齡，雇主不得要求勞工維持原本的工作內容不變，卻予以減薪，亦不得僅因勞工年事已高為由，減少其薪資福利，

否則可能面臨新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名。

本次修法將延後退休之規定明確化，期望有效推動高齡勞工持續投入職場，以紓解勞動力不足之窘境，與此同時，亦應一併與中高齡及高齡者就業促進法搭配，避免年齡歧視，打造友善的就業環境。

Copyright © 2023 工商財經數位股份有限公司 China Times Group, All Rights Reserved.