

勞動基準法第 54 條於 113 年 7 月 31 日修正公布

第54條舊條文：

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一 年滿六十五歲者。
- 二 身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

第 54 條新條文：

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一 年滿六十五歲者。
- 二 身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

新舊條文兩相比較，新條文僅增列「得由勞雇雙方協商延後之」，兩者差異不大。依舊條文規定，勞工屆滿 65 歲，雇主可以強制勞工退休，也可以不強制勞工退休，雇主若未強制勞工退休，則勞工可以繼續延後工作。新條文雖然規定可以「協商延後退休」，但雇主可以不同意勞工延後退休。

依舊或新條文規定，勞工屆滿 65 歲，雇主不強制勞工退休時，除非勞工已符合自請退休條件，可自請退休，否則勞工只能繼續工作。

勞工屆滿 65 歲者，如績效良好、經驗豐富、技能優者，對公司之貢獻大，雇主樂意留用勞工繼續工作。也有雇主讓屆滿 65 歲者退休，但改以較高職位繼續留用，職稱也改變（如改為顧問），薪資也提高。

勞工屆滿 65 歲，雇主強制勞工退休，通常是依慣例，因勞動基準法規定勞工屆滿 65 歲，雇主可以強制勞工退休，但也有是成本考量或其他因素，成本考量者，認為屆滿 65 歲者，通常年資長薪資也高，新僱用之接替退休者，年輕薪資也較低。另有些勞工為了領取勞工保險養老給付也希望能辦理退休。

勞動部表示延後退休之勞工，雇主不得減薪，否則依照《中高齡及高齡者就業促進法》第 12 條規定，地方勞動主管機關可對雇主處以重罰。筆者認為如協商勞工工時減少，應可依比率減薪；又如公司確實遭遇困境，也可以減薪，但如減薪後勞工不願繼續工作，則可辦理退休。

依《中高齡及高齡者就業促進法》規定，65 歲以上勞工，雇主得以定期契約僱用，年資重新起算。雇主以定期契約僱用 65 歲以上勞工，仍應為勞工提繳 6% 退休金、投保職災保險、投保健保；勞工仍應適用請假規則、特別休假規定。高齡者也有其優點，請參本書第二章第四節。