

勞僱雙方 協商及 雙延退 後休 退休再 後參 年受指 齡僱引

HIGHLIGHTS

重點內容一次看

POINT 1

年滿65歲勞工續留職場方式

不另特別約定繼續履行原勞動契約

雙方協商延後退休年齡

- 年資不中斷，繼續履行原有勞動契約
- 注意不得單方變更勞動條件，如需調整應經雙方合意
- 協商延後之退休年齡應以書面紀錄
- 退休與保險制度延後不中斷

退休後再受僱

- 可依「中高齡者及高齡者就業促進法」簽訂定期勞動契約
- 定期勞動契約內容應雙方協商合意，並以書面約定
- 契約期間雇主不得再以年滿65歲為由終止勞動契約

POINT 2

誰可以提出協商？

- 勞工可以向雇主提出協商
- 雇主如有繼續僱用高齡勞工的意願,也可以向勞工提出協商

何時協商？

- 勞基法並未限制協商延後退休年齡的時點
- 勞雇雙方可以依據勞工工作情形、產業趨勢或職業特性等,本誠信原則適時協商

POINT 3

成功協商的基础

確立 清單

評估方式

思考延後退休或退休後再僱用，何種更適合自己

確認目標

- 若延後退休年齡：期望延後到幾歲？未來變更的條件為何？
- 若退休再僱用：期望的定期契約起訖？

協商 條件

調整彈性

是否需要調整工作內容、地點或時間

【例如改為部分工時】

公平待遇

注意！雇主不得因年齡為由給予差別待遇

專業 支持

尋求支持

勞動契約雖係勞雇雙方合意訂定，但勞工如果認為有需要，事業單位有工會者，可請工會陪同。

協商結束

1

協商情形作成會議紀錄

記載包含協商日期、時間、地點、協商及陪同協商人員、協商內容、協商結果

2

格式範例

協商紀錄可參考本指引附錄之協商延後退休年齡
協商紀錄表格式

POINT 5

結語

無論選擇哪條路徑，協商關鍵在於基於誠信充分溝通
共同打造一個共榮、永續的職場環境

繼續僱用

維持現狀 穩定延續

協商延後退休年齡

明確約定 共創永續

退休後再僱用

彈性合作 開啓新篇