

勞工退休(準備)金新舊制爭議 案例、勞保老年(年金)給付 與修法分析

講師：周建序
和諧國際法律事務所
和諧國際管理顧問有限公司

1

周建序小檔案

- 學歷：國立政治大學法學碩士
 - 現職：
 - 和諧律師事務執行長
 - 勞資和諧公司總經理
 - 東海大學、文化大學講師
 - 台北金融發展基金會講師
 - 行政院勞委會勞工教育師資
 - 台北縣市勞資爭議調解人員
 - 中國青年創業協會總會法規諮詢顧問
 - 全省各縣市政府工商投資策進會勞工法令講師
 - C.F.P.理財規劃師(模一、二、三、五、六)講師
 - 財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會講師
 - 中華民國職工福利發展協會講師
 - 社團法人中華民國中小企業協會講師
- 經歷
 - 經濟部榮譽指導員
 - 中船民營化勞動法顧問
 - 台北金融發展基金會講師
 - 全省各縣市政府勞工局講師
 - 財團法人保險事業發展中心講師
 - 經濟部中小企業處創業諮詢顧問
 - 新竹科學園區管理局人才培訓講師
 - 經濟部中小企業處各縣市工策會外聘講師
 - 台灣法律網勞資關係專欄作者及諮詢顧問
 - 網站：台灣勞資網
<http://www.twlabor.net>
 - Email：jjs@twlabor.net
 - 電話：02-29495910

2

和諧律師事務所專業領域

■ 勞資制度規劃/爭議訴訟

無薪休假、各種人資管理制度與薪資結構等規劃、人事保證、營業秘密、競業禁止、智慧財產權歸屬等契約之擬訂、勞工退休金之領回及規劃結清舊年資

■ 民事/刑事訴訟

土地、契約、買賣、贈與、租賃、借貸、委任、合夥、旅遊、票據、保險及侵權行為等訴訟 重大犯罪及少年事件之辯護、警詢、接見

■ 公司/商業

公司法規、公司章程訂定修改
貸款、工程款、票款等訴訟

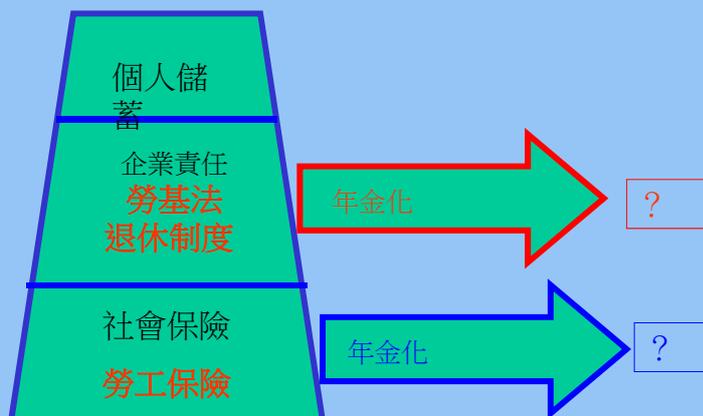
■ 訴願/行政訴訟

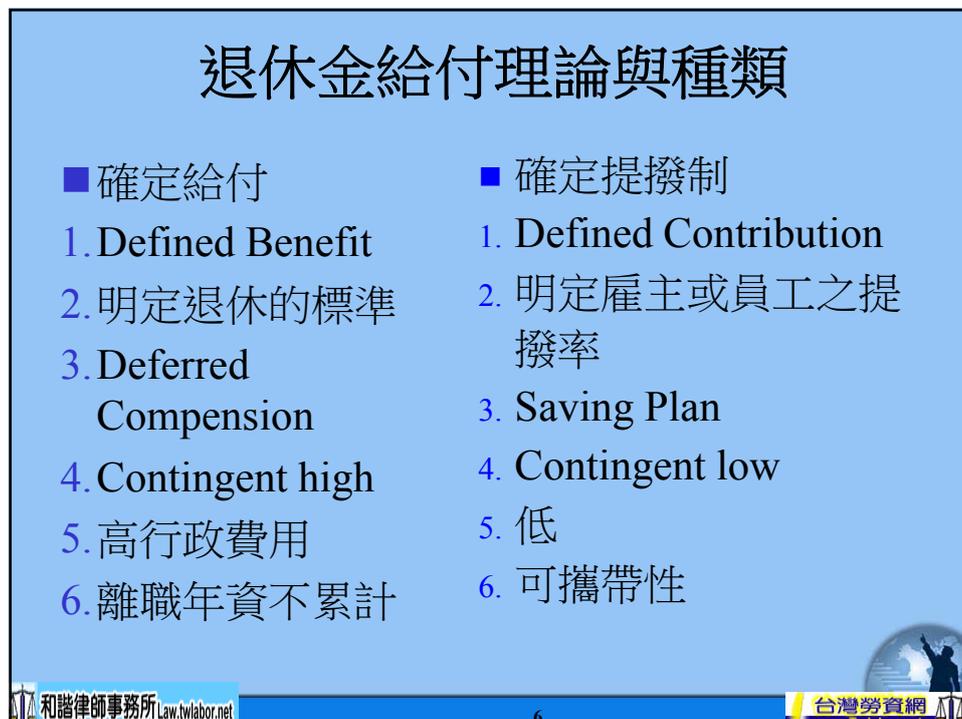
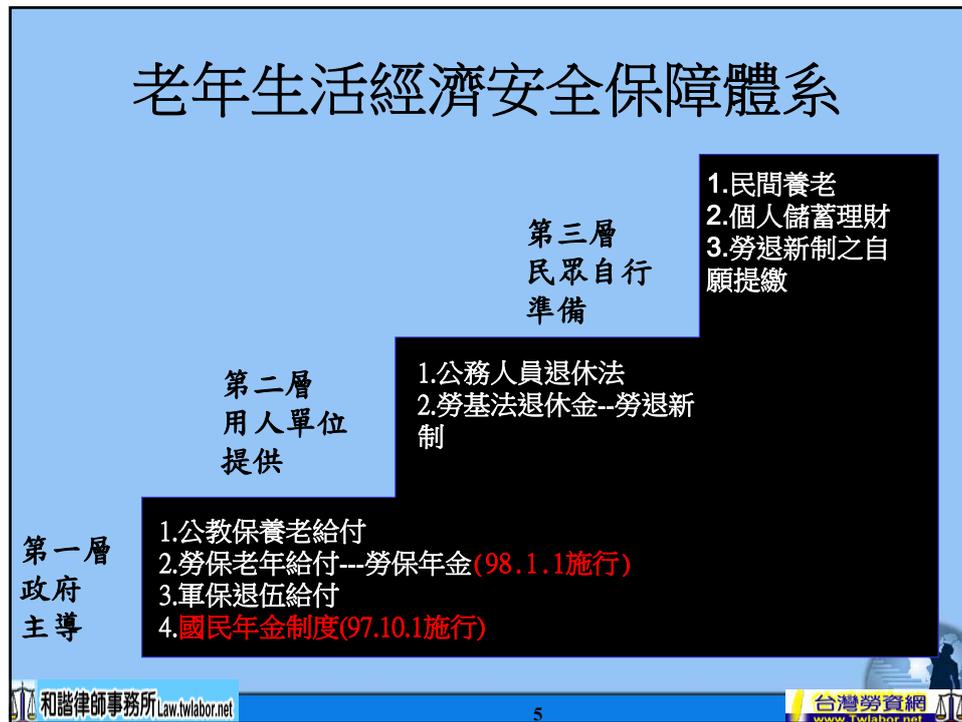
所得稅、贈與稅、遺產稅等各種稅務之訴願及行政訴訟
各種行政處分之訴願、行政訴訟、國家賠償各種行政罰鍰及裁決之訴願、行政訴訟

■ 身分法/婚姻/夫妻分別財產/子女親權

提供有關婚姻財產之法律意見及規劃收養、認領、贈與、繼承、遺囑之設計規劃及執行離婚(資產、債務、子女扶養權、探視權、贍養費、子女教育費)保障規劃離婚協議、離婚訴訟

退休金的來源有哪些？





退休金給付理論與種類

■ 確定給付

1. Defined Benefit
2. 明定退休的標準
3. Deferred Compensation
4. Contingent high
5. 高行政費用
6. 離職年資不累計

■ 確定提撥制

1. Defined Contribution
2. 明定雇主或員工之提撥率
3. Saving Plan
4. Contingent low
5. 低
6. 可攜帶性

相對提撥 V.S. 非相對提撥

■ 相對提撥

1. 雇主與員工共同負擔
2. 勞工保險之老年給付
3. 一次給付
4. 98.1.1年金化

➡ 勞保年金

■ 非相對提撥

1. 雇主全額負擔
2. 勞基法之退休金
3. 一次給付
4. 94.7.1年金化

➡ 勞退新制

勞基法與勞退條例 提撥退休準備金的規定

- 本法施行後，雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保。其提撥率，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
勞工退休基金，由中央主管機關會同財政部指定金融機構保管運用。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率計算之收益；如有虧損由國庫補足之。
雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二。（勞基56）
- 為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用①**勞動基準法退休制度**與②**保留適用本條例前**工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於**五年內足額**提撥勞工**退休**準備金，以作為支付退休金之用。（勞退13I）

5年足額提撥

- 勞工退休金條例：
 1. 雇主應依.....勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算.....提撥率，繼續.....按月於**五年內足額**提撥（§13 I）。
 1. 「五年」，流動性的5年
 2. 「足額」，不確定法律概念
- 勞工退休準備金**提撥及管理辦法**：
 - 各事業單位之提撥率由雇主在前條規定範圍內依據左列因素擬定之。一、勞工工作年資；二、薪資結構；三、最近**5年**勞工流動率；四、今後**5年**退休勞工人數...（§3）。
 - 各事業單位提撥.....累積至**足**以支應勞工退休金時，.....報請主管機關核准暫停**提撥**（§5）。

提撥金額，如何計算

- 每月提撥金額（由公司自行計算）
 1. 每月薪資總額 * 勞工局核備之提撥率
 2. (?) * (2%~15%)
 3. 每月薪資總額之範圍：
 - 1) 選擇舊制
 - 2) 選擇新制保留舊制年資
 - 3) 外籍勞工之工資仍應列入；
惟事業單位已依法結清舊制保留年資之勞工、委任經理人及94年7月1日之後新進之勞工，其工資得不予列入。

精密的法律設計工程

- 雇主應依.....勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算.....提撥率，繼續.....按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用（§13 I）。
- 「足額」二字
不見???
- 雇主違反§13 I，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣2~30萬罰鍰，並應按月連續處罰（§50）
 1. 舊制勞基法第79條罰鍰（新臺幣6千~6萬）停止適用
 2. 應執行未執行時，公務員考績法令相關處罰規定辦理

未繼續按月提撥勞工退休準備金

- 勞退 §50：雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，並應按月連續處罰。**勞動基準法第七十九條第一款之罰鍰規定，不再適用。**

主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。

第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第二項勞工退休基金。
- 勞退 §5 III：監理會成立後，勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理。

勞基法罰則

- 勞基法第七十九條（罰則）
- 有下列行為之一者，**處新台幣二萬以上三十萬元以下罰鍰**：
 - 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、**第五十六條第一項**、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者。
 - 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令者。
 - 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

違反第四十九條第五項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

未提撥退休準備金，勞工可要求資遣

- 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：
 - 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
 - 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
 - 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
 - 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
 - 六、雇主違反勞動契約或勞基法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。
- 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。
第十七條規定於本條終止契約準用之。
- 勞基 14

勞基法之退休金 (§53、§54)

- 自請退休 (勞基法§53)
勞工有左列情形之一者，得自請退休：
 - 一、工作15年以上年滿55歲者。
 - 二、工作25年以上者。
 - 三、工作10年以上年滿60歲者。
- 強制退休 (勞基法§54)
勞工非有左列情形之一者，雇主不得強制其退休：
 - 一 年滿65歲者。
 - 二 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。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55歲。

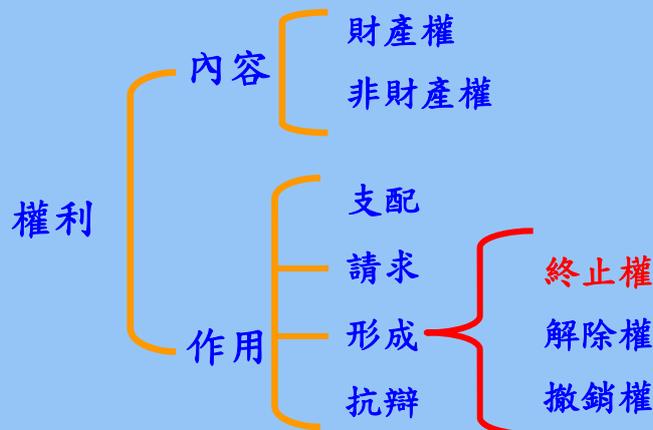
Q：勞工某甲之工作年資5年，年滿65歲，得否退休？

A：.....

勞工自請退休需要預告雇主嗎？

- 第十五條 (勞工須預告始得終止勞動契約之情形)
 - 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。
 - 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。
- 第十六條 (雇主終止勞動契約之預告期間)
 - 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
 - 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
 - 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之
- 第七十九條 (罰則)
 - 有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：
 - 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、.....規定者。

權利體系



形成權

- 形成權
 - 形成權者，係依據權利人之一方之意思表示，即得發生一定法律效果之權利者。

```
graph LR; A(終止權) --- B(行使主體); B --- C(勞工); B --- D(雇主); C --- E(勞基14、53); C --- F(職保24); D --- G(勞基11、12、54); D --- H(職保23);
```

和諧律師事務所 Law.twlabor.net 19 台灣勞資網 www.twlabor.net

優惠退休辦法

- 認定原則：
 1. 勞工得自請退休之年齡、年資限制較該法第53條規定為短者。
 2. 強制勞工退休之年齡較該法第54條規定為長，並尊重勞工意願者。
 3. 勞工退休金基數較該法第55條規定為高者。
 4. 其他相當於退休金給與標準較該法規定為高者。
- 優惠退休辦法，送勞工局備查：
 1. 專案處理，載明申請期間，非長期有效。
 2. 雇主擁有准駁權利，保持彈性。

和諧律師事務所 Law.twlabor.net 20 台灣勞資網 www.twlabor.net

優惠休雇主保有准駁權

- 行政院勞工委員會八十五年八月二十二日台（八五）勞動三字第一二八六六〇號函釋「事業單位所訂優於勞基法規定之員工提前退休辦法，如為兼顧營運需要及人力需求之考量，而保有准駁員工申請之權利，應屬可行」。

優惠退休辦法

- 員工有下列情形之一者：(一)服務滿十五年以上年齡滿五十歲者。(二)服務滿二十年以上者。」，相較於勞基法第五十三條所定「勞工有左列情形之一者，得自請退休：一工作十五年以上年滿五十五歲者。二工作二十五年以上者」，系爭工作規則有關勞工自請退休之要件，顯優於勞基法，應為兩造所遵循。又勞基法規定勞工得自請退休，係基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於自請退休時，即發生終止勞動契約之效力，無須得雇主之同意。故勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，屬形成權，於權利人行使時，即發生形成之效力。
- 而系爭工作規則第四十七條規定，除自請退休之要件優於勞基法外，亦僅稱「員（勞）工有下列情形之一者，得自請退休」，是其適用與勞基法規定相同，即被上訴人符合該工作規則自請退休之要件而申請退休時，兩造間之勞動契約即終止，不必得上訴人之同意。

雇主放棄核准駁權

- 係指事業單位於訂立優於勞基法規定之員工提前退休辦法時，如為兼顧營運需要及人力需求之考量，得於相關工作規則中明訂保留核准員工退休與否之權利。系爭工作規則既未明訂上訴人對於員工自請退休保留核准之權利，與上開函釋情形自有不同。
- 至系爭工作規則第五十二條規定「員工請領退休金之權利，自核准退休之次月起，因五年間不行使而消滅」，雖有「核准」乙語，惟其適用既未限於自請退休要件優於勞基法規定部分，則於合於勞基法第五十三條規定時，如謂勞工自請退休應經上訴人核准，顯違反該勞基法之規定。是系爭工作規則第五十二條規定，尚不足以認定上訴人公司員工依優於勞基法規定自請退休時，上訴人保有核准之權利。

上訴人臨訟補証

- 上訴人於被上訴人申請退休後，方於九十一年十二月十一日以新產資發字第九一〇五五三號函知會公司各單位，自九十一年十二月一日起實施修訂後之職員工作規則，該規則第五十二條規定「一職員有下列情形之一者，得自請退休：(一)在本公司工作十五年以上年滿五十五歲者。(二)在本公司工作二十五年以上者。二未符上項情形，但工作滿二十年以上，『經董事長核准者』，得退職，本公司並酌發予離職金。」
- 94年台上43

事業單位可否自訂低於65歲之 強制退休年齡規定？

- 依勞動基準法第54條第1項規定，勞工非年滿65歲者，雇主不得強制其退休；同條第2項規定：「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55歲。」故依上開規定，事業單位應報請中央主管機關（行政院勞工委員會）予以調整退休年齡後，強制退休年齡始得少於65歲。
- 另，勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，如事業單位退休辦法明定勞工年滿60歲經雇主同意者，得自請退休，係優於勞動基準法之規定，尚無不可，惟仍應於徵得勞工同意，並報經當地主管機關核備後，始得自勞工退休準備金專戶支用。

勞工已達自請退休條件尚未提出申請前， 離職或被解僱得否向雇主請求退休金？

- 本文認為依勞動基準法第十八條規定，有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求「預告期間工資」及「資遣費」：一、依第十二條或第十五條規定終動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」，並未將退休金包括在內。足見雇主依勞動基準法第十二條第一項第六款規定終止勞動契約時，勞工僅不得向雇主請求加發「預告期間工資」及「資遣費」而已，基於退休金乃屬延期後付之工資，為一既得權，勞工並非不得向雇主請求退休金。同見解之判決如台灣彰化地方法院九十二年勞訴字第一號判決認為：「而原告至八十三時，其工作已二十五年以上，符合勞動基準法第五十三條第二款所定得退休的要件，且被告對於原告陳稱其於九十一年一月間，已同被告申請退休的事實，亦不否認，則被告辯稱因原告自九十年十二月十三日起，未辦理請假手續，又無正當理由連續曠工三日以上，已為被告於同年月二十止勞動契約等語，縱為實在，原告之退休金請求權仍不因此而消滅，自得向原告請求退休金。被告辯稱原告不能請求給付退休金等語，無從憑取。」。
- 綜上，勞工一旦達到自請退休要件即使尚未表達退休之意，則不論構成解僱要件或自請離職要件，其退休金請求權均不會喪失。

勞工優惠退休辦法訂重點

■ 勞工優惠退休辦法：

1. 定實施期間
2. 定准駁權
3. 報主管機關核備

員工主張應領退休金而非僅資遣費

■ 三、兩造不爭執之事項：

- (一)原告原係被告之員工，嗣經被告資遣。原告之到職日期、資遣日期、已領取資遣費，各如附表一所示。此並有原告之資遣單影本（本院卷第32頁至第37頁）在卷足憑。
- (二)被告資遣原告時，同時給付原告預告工資，其金額如附表三所示。
- (三)系爭優退辦法第2.0條規定：「凡受雇於本公司正式編制同仁，符合本優惠退休之條件者，得經主管核准後適用本辦法。」第3.0條規定：「**申請期限：97年12月1日至97年12月31日**。98年1月1日起恢復原依勞基法所訂定之退休條件及辦法。」第5.3條規定：「**申請本辦法須經單位主管核准並送請總經理核准始可辦理退休**。」第5.4規定：「申請程序：申請人提出正式申請→單位主管核准→總經理核准→人力資源部辦理相關作業。」此並有系爭優退辦法在卷可稽（本院98年度湖勞調字第39號卷〈下稱調解卷〉，第27-9頁）。

優退辦法應屬邀約之引誘

- 惟按，系爭優退辦法既已明定被告得對原告之申請保有審核、准駁之權，則系爭優退辦法性質上應係要約之誘引，如原告提出申請，則屬對原告為要約，尚待被告之承諾（核准原告適用系爭優退辦法），兩造始達成適用系爭優退辦法之意思表示合致。準此，原告主張若其等提出優惠退休之申請，被告即必須核准，並依系爭優退辦法給付退休金云云，已與系爭優退辦法之明文規定不符。

員工主張公司故意隱匿優退辦法 應屬無據

■ (一)被告已公告系爭優退辦法：

原告主張被告未公告系爭優退辦法，致其等無從知悉系爭優退辦法之存在云云，惟被告則否認之。經查，被告抗辯：其於97年12月1日至同月3日，將系爭優退辦法張貼於公司公布欄內，足使員工知悉乙節，有拍攝日期為97年12月1日之

照片2紙附卷為證，應堪信為真實；而被告張貼系爭優退辦法之公布欄，確為原告等員工每日必經之處，此亦為原告所自承（本院卷第27頁背面），則原告主張被告故意隱匿不告知系爭優退辦法云云，即屬無據。再者，被告告知員工系爭優退辦法，原無一定要式，或以紙本張貼、傳閱，或公布於網站，或由單位部門主管轉知，均無不可，原告以被告未於內部網站公布為由，遽予指稱原告故意隱匿系爭優退辦法云云，即非可採。且依兩造不爭執之事實(三)所示，被告對提出優惠退休申請之員工仍有審核、准駁之權限，自難認被告有故意隱匿之必要。

雙準駁權之設計

- (二)被告對申請優惠退休之員工，有審核、准駁之權：
原告主張：原告均符合系爭優退辦法之申請條件，且原告所知有提出申請者均經核准通過，故如原告提出申請，被告必定會准許云云，惟為被告所否認。經查，依據兩造不爭執之事實(三)所示，系爭優退辦法第2.0條、第5.3條明訂依系爭優退辦法申請優惠退休，需經單位主管核准並送請總經理核准；第5.4條亦明訂申請流程為：申請人提出正式申請後，需先經單位主管核准，再送總經理核准後，始交由人力資源部辦理相關作業。換言之，申請優退之員工尚須經被告單位主管與總經理核准，堪認該條款約定將適用對象限於經被告同意之人，即被告保留否准員工申請優退之權利。

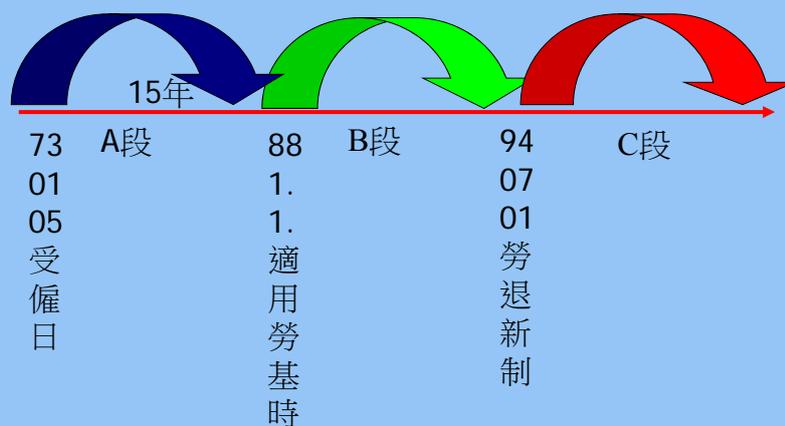
系爭優退辦法並非基於法律之 強制規定予以訂立，

- 且勞動基準法之立法目的係為規定勞動條件之最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該最低標準，此觀諸勞動基準法第1條之規定即明。而系爭優退辦法並非基於法律之強制規定予以訂立，被告自得考慮公司成本支出、員工反應、人事調度、營運狀況等因素，而於系爭優退辦法中明文規定由被告保有審核、准否員工優惠退休之權限。原告主張其等提出優惠退休之申請後，被告即必須核准並依系爭優退辦法給付退休金云云，顯無可採。
綜上，本件原告並未於系爭優退辦法適用期間內之97年12月1日至97年12月31日提出優惠退休之申請（要約），被告原無從核准（承諾）。

資遣員工確定

- 被告既合法資遣原告，並依勞動基準法之規定給付資遣費及預告工資完畢，自無何違失之處，原告主張被告有違公平誠信原則云云，尚非有據。從而，原告依系爭優退辦法，起訴請求被告給付退休金，為無理由，其訴應予駁回。
- 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘爭點、主張及所提出之證據，於判決結果不生影響，無庸一一論述，附此敘明。

退休金分三段



退休金之給與標準(§55)

- I 勞工退休金之給與標準如左：
- 一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。
 - 二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給20%。
- II 前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。
- III 第1項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

職災退休金給與標準

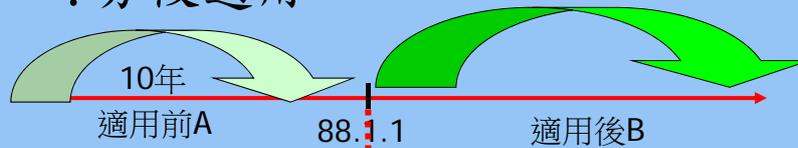
- 依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。(勞基 55 I 二)

舊年資分勞基前及勞基後分段適用

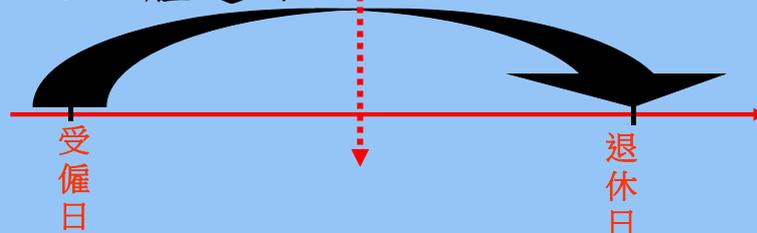
- 第八十四條 之二 (工作年資之計算)：勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，**①依其當時應適用之法令規定計算**；**②當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或③勞雇雙方之協商計算之**。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

適用勞基法前後應分段適用

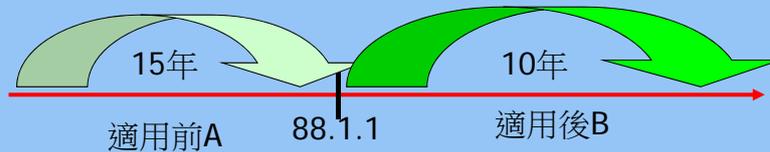
一. 分段適用：



二. 一體適用：



例一：依工廠法



1. 依其當時應適用之法令規定計算：

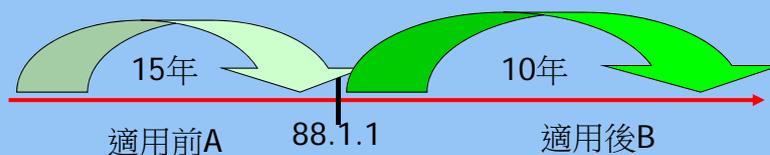
退休前6個月平均工資10萬

退休前3個月平均工資10.5萬

A段應領： $15 \times 2 \times 10.5 = 315$ 萬

B段應領： $10 \times 1 \times 10 = 100$ 萬

例二：公司自訂1年1個基數



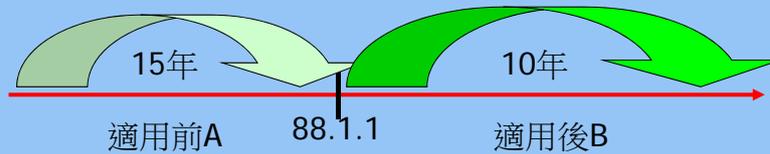
2. 依各該事業單自訂之規定：

退休前6個月平均工資10萬

答案一： $[(15 \times 1) + (10 \times 2)] \times 10 = 350$ 萬？

答案二： $(15 \times 1 + 10 \times 1) \times 10 = 250$ 萬？

例三：公司無自訂辦法



退休前6個月平均工資10萬：

答案一：[(15x0)+(10 x ②)]x10=200萬？

答案二：(15x0+10 x ①)x10=100萬？

xx市政府提供的勞工退休辦法

(公司全銜)勞工退休辦法(加蓋公司章)(一式三份)

第一章 總則

第一條 為照顧勞工退休生活促進勞資關係增進工作效率特訂定本辦法。

第二條 凡經本公司僱用從事工作獲致工資之勞工均適用之。

第三條 依勞動基準法第五十六條規定。

第二章 退休

第四條 勞工有下列情形之一者，得申請自願退休：

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

二、工作二十五年以上者。

第五條 勞工有下列情形之一，應命令其退休：

一、年齡滿六十歲者，但經公司留任，得繼續服務，但至多以 年為限。

(年限未填者，以不得留任論)

二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

(漏列 勞基§54 II)

第六條 退休年齡之認定，以戶籍記載為準，自出生之日起十足計算。

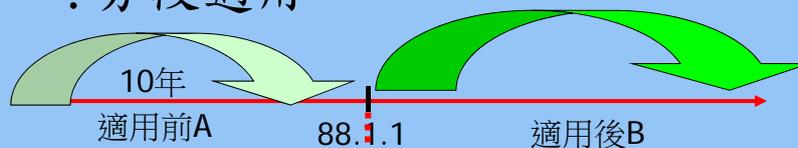
XX市政府提供的勞工退休辦法

■ 第八條 勞工之退休金之給予規定如下：

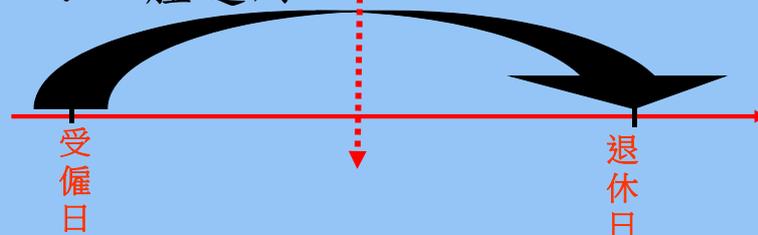
- 一、依第四條自願退休及第五條命令退休之勞工按其工作年資，每滿一年給與兩個基數，但超過十五年之工作年資(卅個基數)後，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計，滿半年者以一年計。退休金基數的標準，係指核准退休時一個月平均工資。

適用勞基法前後應分段適用

一. 分段適用：



二. 一體適用：



正確勞工退休辦法

- 依第4條自請退休及第5條命令退休之勞工，退休金之給與標準如下：
- (1)適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。
- (2)適用勞動基準法後之工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資（30個基數），每滿1年，給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者以1年計。依第5條第2款規定命令退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，則依前款規定，再加給20%。退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。

適用勞基法後之退休金基數 究竟如何計算？

- 行政解釋 (87年勞動三字043879號)：視前段給多少以決定後段之基數：
- 一、勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其適用本法後工作年資，在全部工作年資十五年以內之部分，每滿一年給與二個月平均工資，超過十五年之部分，每滿一年給與一個月平均工資；
- 二、勞工適用本法前之工作年資其退休給與低於當時法令標準者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿一年給與兩個基數，超過十五年之部分，每滿一年給與一個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

不論是否已適用勞基法年資自受 雇日起算

- 勞基法公佈施行前已在同一個事業單位作之年資應合併計算
- 被上訴人在勞動基準法施行後之工作年資九個月，係屬超過十五年之工作年資，依該法第五十五條第一項第一款規定，上訴人僅應給與一個基數之退休金。原審將被上訴人在該法施行前後之工作年資分別計算，認該九個月工作年資，係屬未超過十五年之工作年資，進而認上訴人應給與被上訴人二個基數之退休金，則有違誤。上訴論旨，關此部分，指摘原判決為違法，求予廢棄，非無理由。（75年台上字第469號判決）
- 民國 74 年 10 月 14 日司法院第七期司法業務研究會亦採此見解，收錄於司法院民事法律專題研究 (三) 第 438-440 頁
- 86台上字第2393號、89台上字第42號

年資自受僱之初起算

- 按勞基法第五十五條第一項第一款之工作年資，應自受僱之初起算，其「每滿一年給與兩個基數」之十五年工作年資，亦應自受僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而於勞基法施行後退休者，以分段通用方法計算其退休金，即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第五十五條規定計算，其工作年資於勞基法施行前計算已十五年者，勞基法施行後之工作年資每滿一年即應按勞基法給與一個基數，而非自勞基法施行時起另行起算「前十五年」工作年資退休金給與標準。原審以上開理由為上訴人敗訴之判決，經核尚無違誤。上訴人認應自勞基法施行起另行起算「每滿一年給與兩個基數」之工作年資，容有誤會。其執以指摘原判決對其不利部分不當，聲明廢棄，為無理由。（89台上字第42號）

經理人不屬勞動基準法 所稱之勞工

- 行政院勞工委員會釋示**銀行業委任經理人適用**勞基法之界定疑義
- 主旨：依**公司法委任之經理人及依民法第五百五十三條委任有為商號管理事務及為其簽名之權利之經理人**，均不屬勞動基準法所稱之勞工，不適用勞動基準法，請查照。
- 說明：依據行政院八十五年十二月三日台八十五勞字第四三六五九號函辦理。

委任經理人之退休金

- **公司法委任之襄理，副理、董事等經理人，其退休金不得自勞工退休準備金專戶支應**

公司法委任之總經理、副總經理、董事等經理人，**非屬勞動基準法上受僱之勞工**，故其退休金不得自依法所提撥之勞工退休準備金專戶支應，可由事業單位以當年度費用列支，事業單位可依所得稅法第三十三條第一項之規定，擇一提列職工退休金準備或提撥職工退休基金。至於經理人之退休條件與依據，可依公司自定之退休辦法或經理人與公司自行約定之。

依據：行政院勞工委員會85年4月16日台85勞動三字第112680號函

黛安芬最高行政法院判決

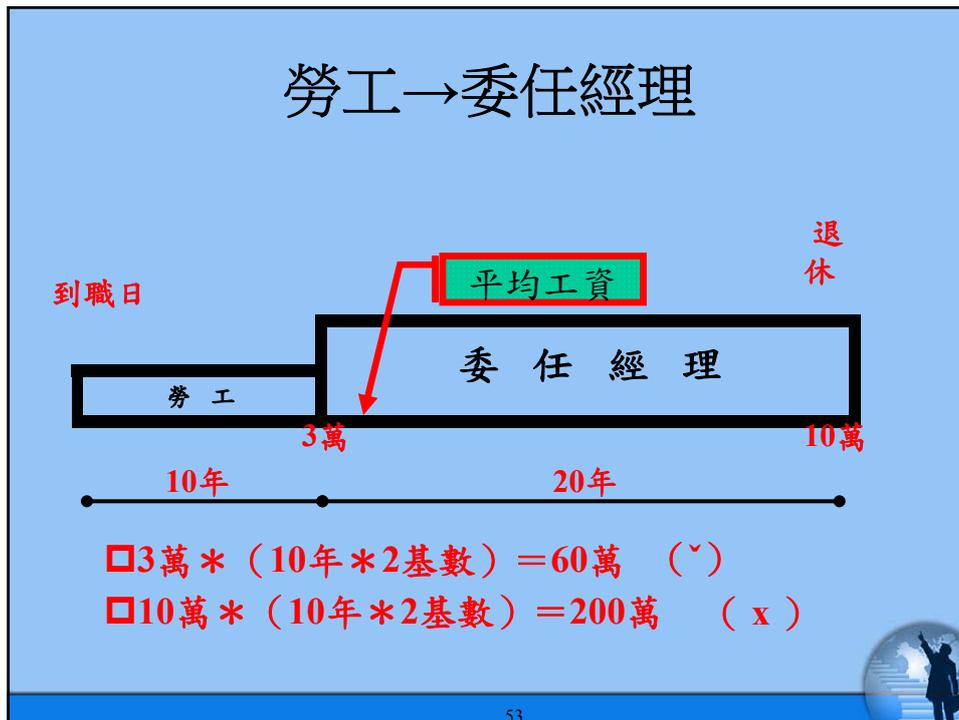
- 勞動基準法第五十六條規定雇主應按月提撥之勞工退休準備金，係為勞工而非為雇主所準備，所謂「勞工」係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，所謂「雇主」係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動基準法第二條第一款、第二款定有明文。「本法所稱公司負責人在．．．股份有限公司為董事。」「公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於委任之規定。」亦為公司法第八條第一項、第一九二條第三項所規定。又依公司法第二十九條規定經理人與事業單位間係屬委任關係，非屬勞動基準法所稱受雇主僱用之勞工。查鮑耀強自民國五十七年三月（再審原告成立時）起即一直擔任再審原告總經理職務，係依公司法委任之經理人，為該公司雇主，非勞動基準法上之勞工，再審原告雖於八十三年十月將鮑耀強職稱由「總經理」變更為「董事長特別助理」之勞工身分，惟迄至八十四年四月三十日退休時止，其勞工人資亦僅六個月而已，不符合勞動基準法第五十三條所定勞工自請退休之條件。
- (最高行政法院87,判,1226)

曾任委任經理人，而後於 勞工身份退休

- 勞工曾擔任委任經理人，而後於勞工身份時退休，其前後擔任勞工人資可否併計，而由勞工退休準備金項下支領退休金

行政院勞工委員會八十六年一月三十日台八十六勞動三字第〇〇二六六一號函

勞工轉任委任經理人退休時，其屬於勞工身份之工作年資與年齡如符合勞工退休要件者，該部份之退休金始得由勞工退休準備金項下支應；其餘屬於委任經理人年資部份，由事業單位另行籌措。



- ### 勞工→委任經理
1. 工作規則核備
 - 事業單位若於報經主管機關核備之工作規則中規定曾任勞工之委任經理人或董事，其屬於勞工身分工作年資之退休金由勞工退休準備金項下支應，尚無不可，
 2. 委任期間，不得採計
 - 但非屬勞工身分之工作年資之退休金則不得自該退休準備金支應，仍應另行籌措，
 3. 平均工資之計算時間點
 - 至其屬於勞工身分年資退休金之平均工資計算，基於衡平原則，應以其為勞工身分時之平均工資計算。

(86年8月27日台勞動三字第036058號函)
- 54

退休準備金動支/領回法定事由

	事 由	法律依據
1	自請退休	§53(勞基)
2	強制退休	§54(勞基)
3	優惠退休	§55(勞基)
4	結清金來源	§13II(勞退)
5	全體員工依勞退條例結清年資後	§8III前(提管)
6	全體員工已無適用勞基退休制度	§8III後(提管)
7	事實歇業一	§6II(提管)
8	事實歇業二	§6III(提管)
9	法定歇業	§8IV(提管)
10	超額提存部分	90勞動三字第0036266號
11	併購	

55

結清年資

- 法律意義
- 結清的標準
- 結清的效力
- 結清的法效
- 結清金來源
- 違反標準的法效
- 結清金的給付
- 契約注意事項

結清年資的法律意義

- 事實年資
- 給付年資(權利年資)

年資保留與年資結清

- 第十一條 (工作年資之保留)
- 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。
- 前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。
- 第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

結清年資後的特別休假及預告期間

- 特別休假、預告期間等事實年資：
雖然勞資雙方均合意終止勞動契約後，勞工再重新受僱用，勞工之受僱日從九十四年七月一日起算重新開始，法律上雖然並無合併計算之義務。而結清年資是在勞動契約存續期間，經雙方合意而結清舊有的年資，勞工的「事實年資」還是存在，此種解決方案目的是為了解決勞工的「給付年資」，建議企業還是將「事實年資」合併計算，對於特別休假、預告期間年資合併計算，更可以此為優渥的勞動條件來留才或吸引合意的員工以達勞資和諧、共創雙贏。

結清金的來源

- 第十三條（勞工退休準備金之提撥）
- 為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。
- 勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。

結清契約仍需注意原則

- 契約自由原則
- 權利預先拋棄
- 定型化契約規制
- 民法第二百四十七條之一規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」
- 銀行信用卡延遲利息約定過高、保險契約、金融卡被盜領或存摺存款之印鑑識別責任歸屬、預售屋之買賣等定型化契約，過去被法院判決約定無效者不計其數。而勞工之年資結算究竟以1.7個月或以0.7個月結算，算不算是顯失公平，也是很不確定的法律概念，即使現在公平，十年後要退休時也可能就變成顯失公平，只能由法院依事實來認定。

違反法效

- 行政處罰：
- 民事請求：雇主違反此規定，勞退條例雖未訂有相關罰則，但法律行為，違反法律強制或禁止規定者，無效，顯見本條項之反面解釋即為結清年資標準之強制規定。勞退條例施行後，依優先適用之原則，雇主雖未必遭受行政機關處罰，但導致契約無效的後遺症，日後必定會引起更多的勞資爭議。

結清年資的法律效果

- 特別休假、預告期間等事實年資：
- 而結清年資是在勞動契約存續期間，經雙方合意而結清舊有的年資，勞工的「事實年資」還是存在，此種解決方案目的是為了解決勞工的「給付年資」，建議企業還是將「事實年資」合併計算，對於特別休假、預告期間年資合併計算，更可以此為優渥的勞動條件來留才或吸引合意的員工以達勞資和諧、共創雙贏。

合意終止勞動契約

- 法律意義
- 是否得合意終止？
- 法律效果
- 注意事項-年資併計與否？

契約解除行使方式

- 民法第258條規定，勞動契約存續期間如無另行表達終止之意，則契約並不當然終止，故此時如約定將來結清年資後，勞工每年之特別休假天數及終止契約之預告期間重新起算，則構成違反勞基法第38條及16條。
- 民258
- 解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。契約當事人之一方有數人者，前項意思表示，應由其全體或向其全體為之。
- 解除契約之意思表示，不得撤銷。

解釋函說可以

- 勞退條例於去年(九十三年)經總統公佈後，勞委會於93年7月23日以勞資二字第0930035908號函釋：「勞動基準法第11條至第15條係為勞雇單方欲終止勞動契約的強制規定，如勞雇雙方合意終止契約，則因無法律強制禁止規定，自無不可。」
- 復於93年9月29日以勞動字第0930046816號函釋：「查勞雇雙方終止勞動契約，勞動基準法並無離職給與之規定，且不定期勞動契約終止後，重新僱用，除勞雇雙方另有約定，依法年資得不予併計。」因此，勞雇雙方於勞退新制實施前，合意終止契約應屬可行。

合意終止勞動契約

- 合意終止勞動契約，當然目的也是為了結清年資，此合意終止契約是附帶條件且,或是以第二個契約達到結清年資的目的。雖然目的係為結清年資，但過程不一樣、法律依據大不相同，法律效果更不相同。既然是「合意」，勞方如認為條件不好，當然可以拒絕，雇主亦不能以詐欺或強暴脅迫的方式讓勞工簽署同意書或聲明書。所以，員工在簽署時要經過深思熟慮，雇主也必須與員工充分溝通且讓員工在自由的意願下簽署契約，才不致產生後遺症。

合意的條件低於結清金標準？

- 勞資雙方合意以低於勞動基準法退休金給與標準結清年資是否可行」乙案，
- 於九十三年十一月十六日以勞動四字0930055969號函：「一、復台端九十三年十一月九日勞字第0九三一—0五九0五0號函。二、約定結清之退休金若以低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，其約定結清之退休金，不得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應，且勞工及雇主雙方亦不得於事前以契約排除勞動基準法及本條例相關條文之適用。**但本於私法「契約自由」原則，當勞工取得權利後**，勞工及雇主雙方尚非不能就此債權成立和解。」來看

和解效力

- 勞委會以「當勞工取得權利後」，因此當勞資雙方合意終止勞動契約時，勞工既已取得權利，此時勞工要拋棄多少權利，本於私法「契約自由」原則，於契約上載明所拋棄的權利因此而消滅，自屬有效。其和解內容，倘以他種法律關係替代原有法律關係者，則係以和解契約創設新法律關係，有最高法院民事判決83年3月18日台上字第620號可參。
- 第七百三十六條（和解之定義）
- 稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。
- 第七百三十七條（和解之效力）
- 和解有使當事人所拋棄之權利消滅，及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。

年資併計？

- 第十條（工作年資之合併計算）
- 定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

合意終止後又另訂不定期契約 年資合併計算？

- 勞委會勞資關係處於93年8月6日以勞資二字第0930038190號函：「查勞動基準法第十條：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。」之規定，係指定期契約屆滿後，未滿三個月而訂定新約，或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月後繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。故勞資雙方合意終止不定期勞動契約後，另訂不定期勞動契約，勞工前後工作年資，應否合併計算，法無明文規定，得由勞雇雙方自行約定；...。」

高院座談會見解

- 但82年08月26日台灣高等法院台南分院曾就關於勞動基準法第十條「因故停止履行」之解釋開過座談會，其結論是，本法條之因故停止履行並無明文例示，為保證勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復職而訂立新約，或繼續履行原約時亦包括在內，也就是年資併計之意。

最高法院認為

- 之後，於八十六年最高法院認為，合意終止勞動契約，勞工雖再受僱，乃係成立另一新的勞動契約，年資應認業已中斷(八十六年度台上字第二三九六號)。勞資雙方為因應勞退新制之際，合意終止勞動契約，再重新僱用勞工，終止契約前的年資，未來如仍要併計，雇主豈不是又是花錢買罪受！併計與否之重要關鍵，其實在於合意終止勞動契約之第二個契約稱為協議書，其性質屬於和解，效力適用和解規定，前已述及是創設新的法律關係。

勞工主張

- 本件上訴人主張：
- 伊自民國五十五年二月二十一日起在被上訴人公司任職，被上訴人於八十四年十一月三十日預告終止勞動契約，伊乃工作至八十五年一月十日，在被上訴人公司任職已逾二十九年，依勞動基準法第五十三條第二款規定，已符合退休條件，被上訴人依法應給付伊退休金新台幣（下同）一百二十四萬四千八百五十元，但被上訴人僅給付資遣費五十五萬零五十元，尚應給付短少之退休金六十九萬四千八百元等情，求為命被上訴人如數給付，並加給自八十五年二月九日起算法定遲延利息之判決。

雇主主張

- 被上訴人則以：
- 上訴人原在伊之前身即大信航務股份有限公司任職，於六十五年十二月三十一日自願退職，並領得退職金四萬零二百四十元，嗣自六十六年一月一日起始由伊重新僱用，上訴人年資僅十九年，且未滿五十五歲，不符勞動基準法規定之退休條件，自不得請求退休金，伊並未脅迫上訴人退職等語，資為抗辯。

高院見解

- 原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果以：
- 上訴人主張伊原在被上訴人公司任職，被上訴人於八十四年十一月三十日以部分船務代理業務結束為由，預告終止勞動契約，伊工作至八十五年一月十日，被上訴人以伊之年資為十九年，按平均薪資發給伊十九個月之資遣費計五十五萬零五十元之事實，業據其提出預告終止勞動契約為證，堪信為真實。
- 上訴人自五十五年二月二十一日起在被上訴人之前身即大信航務股份有限公司（原判決誤載為大信船務代理股份有限公司）任職，並於六十五年十二月三十一日依該公司辦事細則第三十四條第二款規定，向被上訴人領取退職金四萬零二百四十元等情，有所得扣繳暨免扣繳憑單、證明書、大信航務股份有限公司辦事細則可證。

勞保年金與國保年金

- 第五十八條 之一（老年年金給付之方式）
- 老年年金給付，依下列方式擇優發給：
 - 一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。
 - 二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

A式：平均月投保薪資x年資x0.775%+3000

B式：平均月投保薪資x年資x1.55%

A式：月投保金額x年資x0.65%+3500

B式：月投保金額x年資x1.3%

勞保請領資格

- 第五十八條（老年給付之情況）
 - 年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
 - 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
 - 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。
- 本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：
- 一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
 - 二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。
 - 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。
 - 四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
 - 五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。

勞保請領資格 2/2

- 依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。
- 被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。
- 第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。
- **被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。**
- 被保險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。
- 第二項第五款及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之。

時效消滅及近期有利被保人修法

- **第三十條（保險給付受領權之消滅時效）**
- 領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。
- **第二十九條（保險給付受領權及扣減）**
- 被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。
- 被保險人或受益人依本條例規定請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用。
- **前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。**
- **第二十九條之一（保險付給期間規範）**
- 依本條例以現金發給之保險給付，經保險人核定後，**應在十五日內給付之**；年金給付應於次月底前給付。如逾期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息。

生育補助費六十日

- 第三十二條（生育給付之標準）
- 生育給付標準，依下列各款辦理：
 - 一、被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日，流產者減半給付。
 - 二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，**並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。**
 - 三、分娩或早產為雙生以上者，分娩費及生育補助費比例增給。
- 被保險人難產已申領住院診療給付者，不再給與分娩費。
- 被保險人同時符合相關社會保險生育給付或因軍公教身分請領國家給與之生育補助請領條件者，**僅得擇一請領。**但農民健康保險者，不在此限。

報告完畢！

周建序老師

賜教處：新北市中和區景平路366號2樓

電話：02-2949-5910

信箱：jjs@twlabor.net

Line Id:twjerry123

FB:<https://www.facebook.com/twlabor>

秘書：陳小姐

信箱：lily@twlabor.net

網站：www.twlabor.net