

雇主應逐年檢視舊制勞退準備金專戶提撥狀況 【勞工局】

勞動基準法修正案已於 104 年 2 月 4 日經總統公布生效，此次最重要之修正內容為第 56 條之規定，除將勞工退休準備金提撥及管理辦法所定之提撥率規定，提升位階至本法規範外；雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足給付未來一年內符合退休資格勞工退休金所需者，應於期限內補足差額；且金融機構辦理核貸業務，得向當地主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥之必要資料。

勞動基準法第 56 條第 2 項之規定：「雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，**雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額**，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」

同法第 78 條並提高雇主未依規定給付資遣費及退休金之處罰；雇主未於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況或未依限補足差額者，課予**處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下之罰鍰**。

舉例說明，雇主於 104 年度終了前，其退休準備金專戶餘額為新臺幣(以下同)300 萬元整，105 年其所僱勞工甲工作 15 年滿 55

歲，乙工作 10 年滿 60 歲，丙工作未滿 10 年但滿 65 歲。甲、乙、丙於 105 年分別符合自請退休條件或強制退休條件，雇主預估依法計算之退休金給付金額為 400 萬元，該金額與其提撥之勞工退休準備金短差 100 萬元，故雇主應於 105 年 3 月底前一次補足差額 100 萬元。

建議 貴公司配合法令變動辦理下列事項：

- (一)檢視員工資料確認是否仍有舊制年資之員工，包含：
 - 1.勞退新制實施前已到職之員工，雖選擇新制但仍未辦理結清之舊制年資者；
 - 2.仍選擇適用勞退舊制者。
- (二)年底確認上述員工計算至次年底之年資(選擇新制但仍未辦理結清之舊制年資者，仍應計算工作年資至次年底)是否符合勞基法 53 條之規定(工作>15 年且滿 55 歲、工作>25 年、工作>10 年且滿 60 歲)。
- (三)確認上述員工至次年底是否符合勞基法第 54 條第 1 項規定(滿 65 歲)。
- (四)依勞基法第 55 條計算符合上述(二)(三)條件之員工退休應給付之退休金。
- (五)比較前項計算之應給付之退休金與公司已提撥至勞工退休準備金專戶之金額，如有不足則應於次年 3 月底前補足差額。