

衝擊企業財務！舊制勞退金 雇主必須足額提撥

2015-10-29 03:18聯合報 記者許俊偉／台北報導

為保障勞工老本，勞基法年初修正通過，要求明年起，雇主每年三月前須撥足當年度符合退休資格者的舊制勞退金，以「老」員工多的傳產業衝擊最大。

勞動基準法今年初三讀修正通過，要求雇主每年三月前須撥足當年度符合退休資格者的舊制勞退金，明年起上路。新制上路在即，勞動部近日公告修正勞基法施行細則，明確定義須足額提撥的勞工人數、工作年資和平均年資採計方式，以利雇主因應準備。由於目前超過八成企業都是提撥百分之二，新規定要求一次提足，對企業的財務衝擊不小。



註／今年6月資料 資料來源／勞動部 製表／許俊偉 聯合報

目前企業舊制勞退帳戶數約十三萬個，舊制勞工人數有一百廿八萬。新制實施後，儘管首年全國應足額提撥的勞工人數和總金額須待企業盤點後才清楚，但十多萬家企業恐將受到程度不等的影響，尤以「老」員工多的傳產業衝擊最大。

不少中小企業主說，許多老員工都想再拚下去，但新制規定，公司需提足上千萬甚至好幾億元的資金凍結在專戶裡，面對不景氣的財務應變力會更形困難；台塑、台泥等大型企業則表示，一切會依法辦理。

為免關廠工人和華隆案類似情事重演，勞基法新增每年滾動式足額提撥，雇主在每年年度終了前，須檢視舊制勞退帳戶餘額；若餘額不足支付隔年符合退休資格的員工老本，隔年三月前就得撥足，違者可罰九萬到四十五萬元，並公布雇主姓名。



舊制勞退足額提撥 雇主準備好了嗎？

強制退休年齡

65歲

自請退休資格

- 工作15年以上、年滿55歲
- 工作25年以上
- 工作10年以上、年滿60歲

舊制勞退金 發多少

- 最多45個基數。前15年的工作年資，每滿1年給2個基數；超過15年部分，每滿1年給1個基數
- 基數：退休時月平均工資

明年起，符合上述退休資格的舊制勞工，即使仍在職，雇主須每年3月足額提撥舊制勞退金

哪裡可試算

<http://www.mol.gov.tw/topic/3078/3302/3307/>

資料來源／勞動部 製表／許俊偉

聯合報

勞動部近日明確定義足額採計方式，其中，「勞工人數」是指當年度終了時適用舊制勞退的在職勞工，且下一年度符合退休資格者，「工作年資」採計到下一年度，「平均工資」則是當年度終了時的月平均工資。

以明年上路首年來說，雇主須在今年底清點明年符合退休資格的舊制勞工人數，逐一計算每個人明年時的年資、基數，再根據每個人今年底時的月平均工資，估算出整體勞退金額後，若現有舊制勞退帳戶不夠支應，明年三月前就得補足。

舉例來說，某企業有員工一千人，舊制勞退帳戶有一億元，原已有一百人符合退休資格，明年再新增廿人符合退休資格；假設這一百廿位老員工月平均工資七萬元，每人都可拿到最高的四十五個月舊制勞退金，共須三點七八億元的老本，企業明年三月得至少再撥入二點七八億元。

依現行規定，雇主每月需提存員工薪資總額的百分之二到十五的舊制勞退金，當有舊制勞工退休時，雇主即可從帳戶中撥錢給勞工。目前超過八成企業都是提撥百分之二。

中華民國一百零四年二月四日總統華總一義字第 10400012401 號令修正公布第 17、28、55、56、78、79、86 條條文；增訂第 80-1 條條文；除第 28 條第 1 項自公布後八個月施行外，自公布日施行

勞動基準法第 56 條：

雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

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五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，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。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。

前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

勞動基準法施行細則第 29-1 條：

本法第五十六條第二項規定之退休金數額，按本法第五十五條第一項之給與標準，依下列規定估算：

一、勞工人數：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第十一條第一項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件者。

二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。

三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。

前項數額以元為單位，角以下四捨五入。

中華民國一百零四年六月三日總統華總一義字第 10400064421 號令修正公布第 4、30、79、86 條條文；並自一百零五年一月一日施行

勞動基準法第 30 條：

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。