

# 勞工退休金條例施行細則簡介<sup>1</sup>

勞工退休金條例（以下簡稱為「勞退條例」）即將在今年七月正式實施，但因勞退條例對於一些實際執行的問題，並未提供明確的解答，而有賴施行細則與相關子法補充。而主管機關行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）於今年一月十九日，亦已正式公布勞退條例施行細則與勞工退休金月提繳工資分級表等子法，對於勞退條例之執行方式與制度銜接等問題有了初步的釐清。本文以下即初步簡介勞退條例施行細則的重點，提供給各位讀者參考。

## 一、制度的選擇

### (一)新舊制度的選擇

依據勞退條例的規定，勞退施行前已適用勞動基準法之勞工，於勞退條例施行後，若仍服務於同一事業單位，即得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定或轉而適用勞退條例所規定的退休金制度，而雇主亦應於勞退條例公布後至施行前一日之期間內，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，即自勞退條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定（參照勞退條例第 8 條 第 9 條）而勞退條例施行細則更針對勞工的選擇權行使方式與程序，作了更細部的規定如下（參照勞退條例施行細則第 5 條）：

1. 雇主以書面徵詢勞工時，應由勞工親自簽名，並應將徵詢結果填具勞工退休金制度選擇及提繳申報表寄交勞保局，且留存一份。
2. 為確保勞工選擇退休金制度的權益，勞工選擇勞退條例所規定的勞工退休金制度時，並得以書面向勞保局聲明。雇主申報如與勞工聲明不同者，以勞工聲明為準。

### (二)實施年金保險制事業單位所屬勞工之退休金制度選擇

依據勞退條例的規定，事業單位若符合勞退條例第 35 條所定要件並經主管機關核准後，即得實施年金保險制度，但要符合勞退條例第 35 條之規定須經一定的程序，故事業單位很可能無法在一開始即實施年金保險制度，再者，勞退條例本身也未針對未選擇參加年金保險制度的勞工，其退休金制度的選擇與適用等問題加以規定，而留下不少解釋的空間。而實施年金保險制之事業單位所屬勞工，能否在退休金專戶制與年金保險制中進行選擇，亦有疑義。有鑑於此，勞退條例特別針對實施年金保險制事業單位所屬勞工之退休金制度選擇為下述規定：

---

<sup>1</sup> 本文作者顏雅倫現為益思科技法律事務所律師。

1. 事業單位未經核准實施年金保險前，應為勞工提繳退休金至個人退休金專戶（勞退條例施行細則第 6 條）。
2. 勞工未選擇參加年金保險者，除選擇適用勞動基準法之退休金制度者外，雇主應為其提繳退休金至個人退休金專戶（勞退條例施行細則第 7 條第一項）。
3. 新進勞工未選擇參加年金保險者，雇主應為其提繳退休金至個人退休金專戶（勞退條例施行細則第 7 條第 2 項）。
4. 選擇適用勞退條例退休金制度（不論是年金保險制或勞工退休金專戶制）之勞工，得變更原選擇適用之退休金制度，改為參加個人退休金專戶或年金保險，但此一變更，一年以一次為限（勞退條例第 13 條）。

## 二、退休金專戶與年金保險制度的銜接

目前勞退條例僅對於適用年金保險制度的勞工於離職後再就業時的退休金制度選擇及年金保險的存續方式等事項為規定（參照勞退條例第 38 條），但對於此退休金專戶與年金保險制度兩者如何銜接、轉換等問題，卻付之闕如。為便勞退條例的推行，並確保勞工在轉職過程中面臨退休金制度轉換時權益不致受損，勞退條例施行細則遂規定如下：

1. 選擇適用個人退休金專戶之勞工，離職後再就業，而選擇投保年金保險時，得選擇保留已提存之個人退休金專戶，或一次將其個人退休金專戶之本金及收益移轉至年金保險，但其已提繳退休金之期間，不得低於二年（勞退條例第 14 條第 1 項、第 3 項）。
2. 選擇投保年金保險之勞工，離職後再就業，選擇由雇主為其提繳退休金至個人退休金專戶時，得選擇保留已提存之年金保險，或一次將其年金保險之保單價值準備金移轉至個人退休金專戶，但其已提繳保險費之期間，不得低於四年（勞退條例第 14 條第 2 項、第 3 項）。
3. 若勞工依前述規定將年金保險之保單價值準備金全額移撥至個人退休金專戶者，其參加年金保險的工作年資，即得與退休金專戶實際提繳退休金之年資合併計算（勞退條例第 35 條）。

## 三、提繳之要求、期間與方式

另外，勞退條例的另外一個重點，就是針對勞工退休金專戶的提繳與請領等事項，作了更多補充勞退條例的具體規定。舉其要者，諸如：

### (一)提繳率的認定

就雇主為勞工每月負擔之強制勞工退休金提繳率，勞退條例施行細則雖規定原則上應依相同之提繳率按月提繳，但是卻也開放雇主申報以不同提繳

率為個別勞工提繳（勞工退休金條例施行細則第 16 條第 1 項），因此雇主未來得針對個別勞工提高提繳率或為區別規劃。但須注意的是，雇主如未申報提繳率或申報未達 6% 者，即依勞退條例第 14 條第 1 項規定之最低提繳率 6% 計算（勞工退休金條例施行細則第 16 條第 2 項）。

對於自願提繳的部分，或許是為了避免自願提繳的免稅優惠過度擴大致使稅基流失的情況太過嚴重，勞退條例施行細則遂配合勞退條例原有文字，對於自願提繳率設有更明確的上限規定，而訂明實際從事勞動之雇主及不適用勞動基準法之本國籍工作者或委任經理人，依勞退條例第 7 條第 2 項規定自願提繳退休金時，其提繳率不得高於 6%，但若其自願提繳，雇主得在百分之六之提繳範圍內，另行為其提繳（勞退條例施行細則第 20 條），其與強制提繳之提繳率處理模式顯有不同，值得注意。

## (二)工資的認定方式

為了方便雇主計算應為勞工提繳的退休金數額，勞退條例施行細則第 15 條即規定，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報其應提繳的退休金。而目前月提繳工資分級，共計六十一個工資等級，申報工資及提繳勞工退休金之原則為：(1)勞工每月工資低於 1,500 元者，依 1,500 元之 6% 提繳退休金；(2)勞工每月工資介於 1,501 元至 147,900 元者，依工資落於月提繳工資分級表之等級最高金額之 6% 提繳退休金；(3)勞工每月工資高於 147,901 元者，依 150,000 元之 6% 提繳退休金。但勞工每月工資如不固定者，則以最近三個月工資之平均為準，且除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。

## (三)提繳與否的釋疑

而針對勞退條例通過後，常見的疑問諸如兼職勞工、勞工遭遇職業災害應否提繳，以及勞工自願提繳部分何時可停止提繳等問題，勞退條例施行細則亦作了明確規定如下：

- (1) 由於勞退條例的基本精神在於，不論是兼職或專職、定期或不定期的勞工，只要有受雇的事實，雇主即應以不低於勞工每月工資 6% 的提繳率為勞工提繳退休金，勞退條例施行細則遂於第 9 條明文規定，勞工同期間受僱於二個以上之雇主者，各該雇主應分別提繳。
- (2) 由於勞動基準法第 59 條第 2 款規定，勞工因遭遇職業災害而在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。故勞退條例施行細則第 10 條並規定，勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞動基準法第 59 條第 2 款規定之原領工資，依月提繳工資分級表按月為勞工提繳退休金。
- (3) 針對勞工自願提繳的部分應何時停止一事，勞退條例施行細則規定如勞工

不願提繳並通知雇主、因可歸責於勞工之事由而屆期未繳納，或因勞工離職、死亡、留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前而雇主依法申報停止提繳退休金(參照勞退條例第 18 條與第 20 條第 1 項)時，勞工自願提繳部分即得予以停止。

#### 四、結語

勞退條例施行細則在千呼萬喚中，終於在今年一月份定案，而對於勞退條例未明確規定的事項作了部分補充。然而此次定案的勞退條例施行細則，與先前勞委會曾對外公佈的草案內容，明顯地簡易許多，對於草案中一些較具爭議性的規定，諸如退休金請領標準的放寬、經理人的定義、強制適用相同提繳率等，均已不再復見。由於勞退條例在立法當時，對於許多具體執行面的問題，均漏未規定而有賴相關子法補充，勞退條例施行細則更是攸關勞退條例能否順利實施的關鍵之一，其未來的發展與修正，均值得我們密切注意。