

結清年資疑義

一、依勞工退休金條例（新制）第11條第1項規定勞工必須具備下列要件，其適用勞動基準法退休金制度（舊制）之工作年資，始應予保留：（一）該條例施行前已適用勞動基準法之勞工（二）該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工（三）該條例施行後選擇適用新制之勞工。具備上開三要件之勞工，始有保留年資規定之適用，勞雇雙方才可依同條第3項規定，約定結清年資。基此，若勞工選擇繼續適用舊制，因其既無選擇新制之事實，本無「舊制退休金年資」與「新制退休金年資」須分段計算之必要，更無涉結清保留年資。

二、依該條例第11條第3項規定，勞雇雙方於勞動契約存續期間，約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2所規定之給與標準結清保留年資者，從其約定。因此雇主如與勞工約定以低於上開標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條第1項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留；且雇主應依該條例第13條第1項規定，繼續按月提撥勞工退休準備金。

三、有關勞雇雙方依該條例第 11 條第 3 項約定結清保留年資之金額，係依勞動基準法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第 29 條第 1 項規定，雇主須於 30 日內發給勞工。

四、勞工退休金條例第 1 條僅規定勞工退休金事項優先適用之，故該條例規定結清之保留工作年資，僅限於依勞動基準法退休金標準計給退休金之工作年資；至於勞工特別休假之權益，仍應依勞動基準法之規定，按勞工工作年資核計，且「自受僱日起算」。（行政院勞工委員會 94 年 4 月 29 日勞動 4 字第 0940021560 號令）

年資結清之疑義

一、新制實行前不得結清年資議題

現行勞動法令，並無任何有關勞雇雙方得合意結清年資之規定，事業單位為因應勞工退休金條例（新制）之實施，欲結清勞工適用勞動基準法退休金制度（舊制）之工作年資，應於該條例施行後，

即 94 年 7 月 1 日後始得為之。

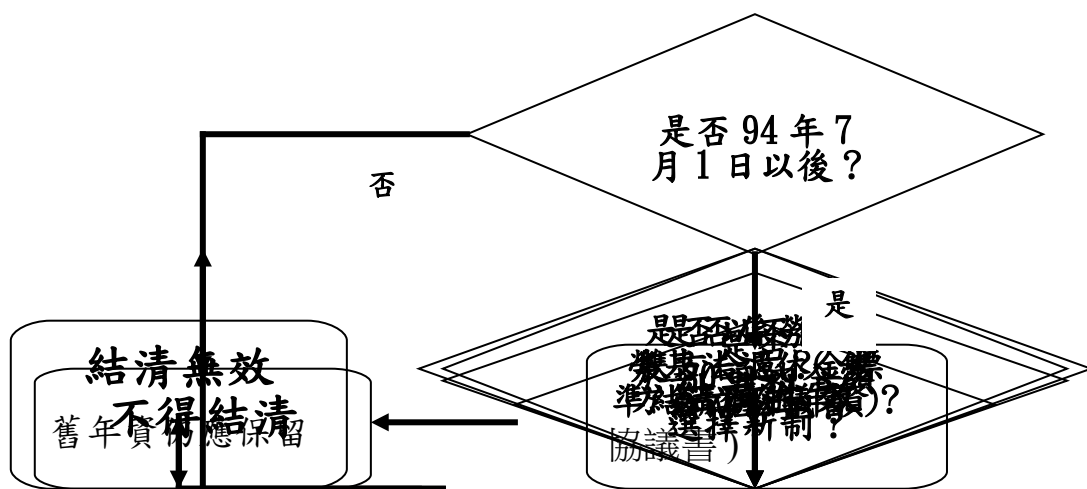
二、結清舊制年資之標準不得低於勞基法第 55 條及第 84 之 2 規定之退休金標準

結清舊制年資之標準不得低於勞基法第 55 條及第 84 之 2 規定之退休金標準，低於此一標準者與法不合，其結清金不得自勞工退休準備金專戶支應，勞工退休準備金之賸餘款亦不得主張領回。

三、特別休假年資不併同結清

依勞工退休金條例結清舊制年資，其勞動契約屬於存續狀態，並非終止，故勞雇雙方雖依法定標準結清舊制退休金年資，採計特別休假之年資則不受影響。

勞資雙方合意結清舊制退休金年資流程圖



否

是

否

是

否

是

否

是