

## 員工申退權益

1. 依據勞動基準法第 2 條第 3 款~所謂工資：即為勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、獎金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常給與均屬工資。

2. 依據勞動基準法第六章(退休)~

**第 53 條**：勞工有下列情形之一，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。

**第 54 條**—勞工非有下列情形之一，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 1 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。

**第 55 條**—勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿一年給與一個基數，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 20。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起 30 日內給付，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。

**第 56 條**—雇主應依勞工每月薪資總額百分之 2 至百分之 15 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 53 條或第 54 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 3 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 2 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2/3；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。

**第 57 條**-勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第 20 條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

**第 58 條**-勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因 5 年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

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。

3. 退休金計算方式：

$=X(\text{年資})+Y(\text{滿 15 年作年資，每滿一年給與一個基數})\times\text{月領工資金額}+\text{退休金提撥}(\text{月領工資金額}\times\text{年資}\times 0.65\%)$

4. 依據勞動基準法第 56 條規定~雇主應按每月提撥勞工退休準備金，匯集為勞工退休基金。(如應為而未為可循管道申訴)