【 積欠工資墊償 】

壹、簡　　介

貳、實務作業

參、業務問答

肆、法令解釋

伍、法　　規

壹、簡介

工資為勞工的工作報酬，亦為勞工及其家屬主要經濟來源，退休金及資遣費則是勞工退休（退職）生活之所繫，所以工資、退休金及資遣費之保障非常重要。為使勞工能在雇主歇業、清算或宣告破產而積欠工資、退休金及資遣費時受到即時保障，免於勞工驟失生活依存，政府特別在勞動基準法（下稱勞基法）第 28 條訂定積欠工資墊償基金制度，以發揮企業互助精神及社會連帶責任，加強對勞工經濟生活的保障，凡是適用勞基法的事業單位，由雇主每月按僱用勞工投保薪資總額萬分之 2.5 提繳積欠工資墊償基金，當雇主發生歇業、清算或宣告破產時，勞工因此而被積欠之工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費，可以由該基金先行墊付，而雇主應於規定期限內，將墊償款償還給積欠工資墊償基金。

勞動基準法第 28 條第 1 項明定，雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

(一) 本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分。

(二) 雇主未依本法給付之退休金。

(三) 雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

政府為進一步保障勞工未獲得清償之積欠工資、勞基法退休金及資遣費，勞基法第 28 條第 2 至 6 項並訂定積欠工資墊償基金制度，規定雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，當雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，所積欠之下列債權，經勞工請求而未獲清償時，由積欠工資墊償基金墊償；雇主並應於規定期限內，將墊償款償還積欠工資墊償基金。

(一) 本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分。

(二) 雇主未依本法給付之退休金及未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費，合計數額以 6 個月平均工資為限。

基金之提繳、墊償與管理運用等相關作業規定，訂有積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法；積欠工資墊償基金，由勞動部積欠工資墊償基金管理委員會管理之；基金之提繳及墊償業務委任勞動部勞工保險局（下稱勞保局）辦理；基金運用業務由勞動部勞動基金運用局辦理。

貳、實務作業

一、提繳作業

（一）提繳單位

1. 凡適用勞基法之投保單位（含僅參加就業保險單位），依同法第 28 條規定均應提繳積欠工資墊償基金。
2. 勞保局每月按所僱用勞工投保薪資總額的萬分之 2.5，計算各雇主應提繳墊償基金之數額，繕具繳款單於次月底前寄送雇主，於繳納同月份勞保費時，一併繳納。
3. 雇主若於次月底前尚未收到繳款單，應按上月份提繳金額暫繳，並於次月份一併沖轉結算。
4. 雇主對於繳款單所載金額如有異議，應先照額繳納後，再向勞保局申述理由，經查明確有錯誤者，於計算次月份提繳金額時一併沖轉結算。
5. 目前除下列行業不適用勞基法外，其餘各業均已適用納入勞基法。
   (1) 國際組織及外國機構。
   (2) 未分類其他餐飲業（依行業標準分類第 6 版）。
   (3) 家事服務業。

（二）提繳對象

1. 凡適用勞基法投保單位之受僱勞工（含僅參加職業災害保險及就業保險之被保險人）均為適用對象，雇主應為其提繳積欠工資墊償基金。
2. 另符合下列勞動部指定不適用勞基法之工作者，免提繳積欠工資墊償基金：
   (1) 公務機構（技工、工友、駕駛人、臨時人員、清潔隊員、停車場收費員、國會助理、地方民代助理除外）之工作者。
   (2) 公立各級學校及幼兒園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等（技工、工友、駕駛人、臨時人員除外）之工作者。
   (3) 公立醫療院所（技工、工友、駕駛人、臨時人員除外）之工作者。
   (4) 公立社會福利機構（技工、工友、駕駛人、臨時人員除外）之工作者。
   (5) 公立學術研究及服務業（技工、工友、駕駛人、臨時人員除外）之工作者。
   (6) 公立藝文業（技工、工友、駕駛人、臨時人員除外）之工作者。
   (7) 私立各級學校之編制內教師、職員及編制外僅從事教學工作之教師。
   (8) 國防事業（非軍職人員除外）之工作者。
   (9) 醫療保健服務業之醫師（不含住院醫師）。
   (10) 職業運動業之教練、球員、裁判。
   (11) 未分類其他組織中，國際交流基金會、教育文化基金會、社會團體、地方民意代表聘（遴）、僱用之助理人員、依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者及大廈管理委員會，適用勞基法。除上開情形外，其

餘皆不適用。

註：① 依據勞基法第 84 條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。

② 公營事業單位如係勞基法之適用行業，有關積欠工資墊償基金提繳，除公務員兼具勞工身分者免提繳外，其餘勞工皆比照一般適用勞基法之行業，提繳積欠工資墊償基金。

3. 其他不適用者：
   (1) 事業單位之雇主、委任經理人。
   (2) 技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生。

（三）提繳金額

1. 墊償基金由雇主全額負擔，並可依法列支為當年度之費用。
2. 凡符合勞動部指定排除或適用勞基法之工作者，投保單位應於其加保或身分轉換時填報「勞工保險單位被保險人提繳／免提繳積欠工資墊償基金申報表」至勞保局，以利覈實計算應提繳之基金金額。
3. 墊償基金提繳費之計算，舉例說明如下：
   (1) 投保單位行業適用勞基法【製造業等】，如僱用 40 人，每月投保薪資總額為 100 萬元，按提繳費率萬分之 2.5 計算，則每月應提繳金額為 250 元。
   (2) 投保單位行業適用勞基法，惟其中部分被保險人排除適用【醫療保健服務業之醫師等】，如僱用人數 40 人，扣除其中 5 人不適用勞基法，餘 35 人之投保薪資總額為 80 萬元，按提繳費率萬分之 2.5 計算，則每月應提繳金額為 200 元。
   (3) 投保單位行業不適用勞基法，惟其中部分被保險人指定適用【公務機關之技工、工友、駕駛人及清潔隊員等】，如僱用人數 40 人，但技工、工友、駕駛人共 5 人其投保薪資總額為 20 萬元，按提繳費率萬分之 2.5 計算，則每月應提繳金額為 50 元。

（四）逾期未繳之處理

1. 投保單位對應提繳之墊償基金逾期未繳者，勞保局按月以掛號函催繳。
2. 對逾期未繳者，按月將欠費資料轉送勞動部資訊處，提供各縣市政府查處，另依法移送行政執行。

（五）罰則

逾期未繳者，由各縣市政府依勞基法第 79 條之規定處新台幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；並依同法第 80 條之 1 規定處以公布姓名之處分。

二、墊償作業

（一）申請墊償要件

1. 事業單位因歇業、清算或宣告破產，而積欠勞工工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費(以下簡稱工資、退休金或資遣費)，經勞工請求未獲清償者。（事業單位若僅是停工狀態，尚有復工之可能，與歇業、清算或宣告破產有別，其勞工尚不得申請墊償。）
2. 事業單位必須已提繳積欠工資墊償基金。雇主欠繳本基金，嗣後已補提繳者，勞工亦得申請墊償。

（二）申請墊償範圍

1. 範圍：積欠工資墊償基金墊償範圍為事業單位歇業、清算或宣告破產時，所積欠之下列債權：
   (1) 雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內本於勞動契約所積欠之工資。（係自雇主歇業、清算或宣告破產當日向前逆算之。例：某事業單位自 106 年 9 月 10 日歇業，則其勞工可申請墊償期間應為 106 年 3 月 10 日至 106 年 9 月 9 日止所積欠之工資。）
   (2) 雇主未依勞基法給付之退休金、資遣費或未依勞工退休金條例給付之資遣費，合計數額以 6 個月平均工資為限。
2. 對象：勞基法第 2 條第 1 款所謂勞工，係受雇主僱用從事工作獲致工資者方可申請墊償。事業單位的負責人或與事業單位具委任關係的人，及承攬契約與訓練契約人員均不可申請墊償。
   例：公司之法定代理人或股份有限公司的董事、監察人因與事業單位具委任關係，不是勞基法第 2 條第 1 款所稱的勞工，均不可申請墊償。
3. 金額：
   (1) 雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內本於勞動契約所積欠之工資：勞基法第 2 條第 3 款所謂工資的定義係勞工因工作而獲得之報酬。不符合工資定義的項目，則不屬墊償基金墊償範圍，不予墊償。而墊償金額係按實際工資金額墊償。
   所謂因工作而獲得之報酬包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。而勞基法施行細則第 10 條所列舉的各款給與，則非屬墊償範圍。
   又「預告工資」及「因契約終止而應休未休之特別休假工資」係因勞動契約之終止，雇主依勞基法第 16 條第 3 項及第 38 條第 4 項規定應發給之工資，乃屬勞動契約終止後雇主附隨義務，與前開規定「雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內本於勞動契約所積欠之工資」之範圍不符，故非屬墊償範圍。
   (2) 雇主未依勞基法給付之退休金、資遣費或未依勞工退休金條例給付之資遣費，合計數額以 6 個月平均工資為限：

A. 退休金：勞基法第 55 條勞工退休金之給與標準規定，按其工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 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 1 年計。另依同法第 54 條第 1 項第 2 款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給 20%。
所謂退休金基數之標準，係指核准退休時 1 個月平均工資。

B. 資遣費：

(A) 舊制：勞基法第 17 條規定，雇主終止勞動契約者應依規定發給勞工資遣費，其中在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費；依前款計算之剩餘月數，或工作未滿 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以 1 個月計。

(B) 新制：勞工退休金條例第 12 條規定，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 1/2 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞基法第 17 條之規定。

（三）申請墊償應檢附之申請書表及相關證明文件

1. 申請書表：

(1) 積欠工資墊償基金墊償申請及切結書與申請墊償說明及應備書件 1 份。

(2) 積欠工資墊償基金墊償名冊 1 份。

(3) 積欠工資墊償基金墊償收據及勞工代表委託書（每位申請人 1 張，並浮貼存摺封面影本及身分證正反面影本）。

2. 證明文件：

(1) 歇業證明：

A. 事業單位或事業單位之分支機構已註銷、撤銷、廢止工廠、商業或營利事業登記，或辦理解散登記，經主管機關開具之證明。

B. 事業單位或事業單位之分支機構已終止生產、營業、倒閉、解散，未辦理相關登記，經事業單位或事業單位之分支機構所在地縣市政府勞工行政主管機關依歇業事實認定之證明。

以上所稱分支機構，係指人事、財務均獨立，且依法登記在案者。

(2) 債權證明：

A. 雇主、清算人或破產管理人出面簽署債權，確認積欠之事實及數額（程序包括須至勞保局接受訪問，並與勞保局共同至臺北市中正區公所調解委員會完成調解程序）：

(A) 事業單位已歇業者，由雇主親自出面簽署債權。

(B) 事業單位已清算或宣告破產者，由清算人或破產管理人出面簽署債權，並列入清算或破產債權。

(C) 若雇主、清算人或破產管理人委託第三人簽署債權，須出具由雇主、清算人或破產管理人及受任人親自簽章並經公證程序之委任狀。

B. 雇主無法出面簽署債權時，每位申請人下列文件擇一檢附：

(A) 勞資爭議經調解成立或仲裁者，向法院聲請准予強制執行之裁定暨確定證明書正本。

※包含勞資爭議調解紀錄（或仲裁判斷書）影本。

(B) 向法院聲請支付命令（或提起民事訴訟），並取得支付命令（或民事判決）暨確定證明書正本。

※包含民事聲請支付命令狀(或民事起訴狀)影本。

(C) 民事執行事件經強制執行無結果，由執行法院發給債權人收執之債權憑證正本。

(3) 佐證文件：

A. 工資：

(A) 積欠工資前 3 個月以上及積欠工資期間之薪資帳冊(薪資明細表、薪資總冊、薪資條)。

(B) 勞工個人銀行或郵局薪資轉帳存款簿封面及內頁影本、薪資現金收訖證明或公司薪資轉帳明細表。

B. 退休金或資遣費：

(A) 平均工資之證明（例如離職日前 6 個月期間之薪資明細表、薪資總冊、薪資條或薪資轉帳存款簿封面及內頁影本）。

(B) 工作年資、到離職之證明（勞動契約、服務或離職證明書）。

(C) 符合勞基法退休或資遣規定之證明。

（四）申請墊償的相關規定

1. 同一事業單位的勞工請求墊償，應以一次共同申請為原則，並從申請勞工當中選任 1 名為勞工代表，代表申請。
2. 「積欠工資墊償基金墊償申請及切結書與申請墊償說明及應備書件」、「積欠工資墊償基金墊償名冊」、「積欠工資墊償基金墊償收據及勞工代表委託書」等空白書表，可親洽勞保局索取，或至勞保局全球資訊網 https://www.bli.gov.tw 直接下載，詳閱填表說明後，依式填具並簽名或蓋章。
3. 勞工請求墊償，勞保局應自收件日起 30 日內核定。如需會同當地主管機關或勞動檢查機構調查該事業單位有關簿冊、憑證、勞工退休準備金專戶及其他相關文件後核辦者，得延長 20 日。
4. 勞保局於墊償勞工工資、退休金或資遣費時，應依所得稅法規定代為扣繳所得稅。
5. 勞工對勞保局之核定事項有異議時，應於接到核定通知之次日起 30 日內，繕具訴願書，經由勞保局向中央主管機關提起訴願。
6. 墊償申請核定後，由勞保局直接轉帳匯款至申請人之郵局或銀行帳戶，如勞

工死亡時，依勞基法第 59 條第 4 款規定之遺屬順位領取，無遺屬者，撤銷其墊償，遺屬順位如下：①配偶及子女②父母③祖父母④孫子女⑤兄弟姐妹。

（五）其他應注意事項

1. 勞保局、雇主或勞工代表為勞工辦理墊償手續，均不得收取任何費用。
2. 勞保局依規定墊償勞工工資、退休金或資遣費後，在墊償金額範圍內，承受勞工對雇主之債權，並得向雇主、清算人或破產管理人請求於一定期間內償還墊款。
3. 勞保局全球資訊（網址：https://www.bli.gov.tw）內有積欠工資墊償基金的詳細說明，並有勞基法暨相關附屬法規、解釋令可供查閱，歡迎上網查詢。
4. 當雇主無法清償工資、退休金或資遣費時，勞工應儘速請其出具未清償之證明；並應立即向當地勞工行政主管機關報備，以利主管機關瞭解並掌握事業單位之營運狀況，俾於未來開具事實歇業日期證明。
5. 勞工向當地勞工行政主管機關報備或申請處理積欠工資、退休金、資遣費之爭議時，對於積欠事實、積欠期間、金額、名單、停工期間等應詳實告知，以利主管機關查證。
6. 勞工平時應將工資給付之證明資料，如出勤紀錄、薪資袋、薪資明細表、扣繳憑單等妥善保存，於申請處理積欠工資、退休金、資遣費爭議及申請墊償時一併檢附，俾於實際積欠金額及期間發生疑問時，供勞工行政主管機關及勞保局作為墊償金額之參考。
7. 事業單位已終止生產、營業或倒閉，惟未辦理歇業或解散登記，且有積欠勞工工資、資遣費或退休金等情事，經依勞資爭議處理法規定調解後，勞工得向地方主管機關請求核發歇業事實之證明文件。
8. 勞工故意隱匿事實或拒絕、妨礙查詢，或為不實之舉證或證明文件者，不予墊償。
9. 勞保局於勞工依規定請求墊償時，經查證仍未能確定積欠工資、退休金或資遣費金額及工作年資者，得依其勞工保險（下稱勞保）或就業保險（下稱就保）投保薪資及投保年資認定後，予以墊償。

參、業務問答

一、提繳業務

1. 事業單位如何提繳積欠工資墊償基金？

答：凡適用勞基法之事業單位且參加勞保、就保者，勞保局依雇主所僱用勞工之投保薪資總額的萬分之 2.5 計算其應繳金額，按月隨同勞保費繳款單一併計收。

2. 雇主按月提繳之積欠工資墊償基金，於停、歇業後無發生積欠員工工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費時，可否退還？

答：積欠工資墊償基金，為各事業單位雇主按月繳納由政府管理，並指定用途之共同基金，且雇主已依法列支為當年度費用，故無法退還。

3. 雇主未按時提繳墊償基金如何處理？

答：勞保局除按月以掛號催繳外，經催收仍未繳納者再加強以電話催繳，並移送行政執行。

4. 雇主未按時提繳積欠工資墊償基金，勞工可否申請墊償？

答：雇主如欠繳本基金，一旦發生歇業、清算或宣告破產，積欠員工工資、勞基法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費時，應補提繳後始可申請墊償。

5. 經催繳後雇主仍不繳納墊償基金如何處理？

答：勞保局按月將欠費資料轉送勞動部資訊處，提供給各縣市政府依法處以新台幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

6. 勞工是否需要繳墊償基金？

答：依規定適用勞基法之事業單位雇主應繳納積欠工資墊償基金，勞工不必提繳。

7. 就保法施行後僅選擇參加就保是否需提繳積欠工資墊償基金？

答：就保法施行後，對僱用勞工未滿 5 人之事業單位，均納入就保範圍，如屬勞基法適用對象，雇主仍應依該法第 28 條規定繳納積欠工資墊償基金。

8. 勞工留職停薪期間，雇主是否需提繳墊償基金？

答：積欠工資墊償基金是以勞保投保薪資計算，並按月隨同勞保費繳款單一併計收，又性別平等工作法第 16 條第 2 項規定略以，勞工於育嬰留職停薪繼續加保期間，原應由投保單位負擔之保險費，免予繳納。惟其他種類之留職停薪，續保期間的保險費仍由投保單位負擔。因此，僅育嬰留職停薪不需由雇主繳納保險費及積欠工資墊償基金，其他類型留職停薪雇主仍需繳納保險費及積欠工資墊償基金。

二、墊償業務

1. 積欠工資墊償基金可申請墊償範圍？

答：積欠工資墊償基金墊償範圍為事業單位歇業、清算或宣告破產時，所積欠之下列債權：

(1) 雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內本於勞動契約所積欠之工資。

(2) 雇主未依勞基法給付之退休金、資遣費或未依勞工退休金條例給付之資遣費，合計數額以 6 個月平均工資為限。

2. 發生積欠工資、勞基法退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費，且雇主不願出面時，勞工該如何求償？

答：雇主可委任第三人(須經過法院或民間公證人公證)代為出面，或由勞工循司法途徑取得「民事判決暨確定證明書」或「支付命令暨確定證明書」後向勞保局申請。

3. 雇主欠繳積欠工資墊償基金，勞工該如何申請墊償？

答：雇主欠繳積欠工資墊償基金，應補提繳其應繳之基金，始得申請墊償。

4. 核定之墊償如何發放給勞工？

答：利用轉帳方式直接發給勞工。

5. 申請墊償核定時間要多久？

答：勞保局應自收件日起 30 日內核定。如需會同當地主管機關或勞動檢查機構調查該事業單位有關簿冊、憑證、勞工退休準備金專戶及其他相關文件後核辦者，得延長 20 日。

6. 申請墊償要不要繳納費用？

答：勞保局、雇主或勞工代表為勞工辦理墊償手續，均不得收取任何費用。

7. 勞工獲得墊償後，要不要繳納稅捐？

答：勞保局於墊付勞工工資、退休金或資遣費時，應依法代為扣繳所得稅；雇主或清算人或破產管理人償還墊款時，不再重複扣繳。

8. 勞工對勞保局核定墊償有關事項如有異議時如何處理？

答：勞工對勞保局之核定事項有異議時，應於接到核定通知之次日起 30 日內，繕具訴願書，經由勞保局向中央主管機關提起訴願。

9. 墊償工資、退休金或資遣費後雇主要不要歸還？

答：勞保局依規定墊償勞工工資、退休金或資遣費後，在墊償金額範圍內，承受勞工對雇主之債權，並得向雇主、清算人或破產管理人請求於一定期間內償還墊款。

10. 何處可獲得積欠工資墊償基金相關的資訊？

答：勞保局全球資訊（網址：https://www.bli.gov.tw）內有積欠工資墊償基金業務的詳細說明並有勞基法暨相關附屬法規、解釋令可供查閱，歡迎多多上網查詢。

肆、法令解釋

1. 勞工請求墊償工資時，依個案認定。

勞工因事業單位歇業積欠工資，已向雇主請求不獲清償，向積欠工資墊償基金請求墊償時，當地主管機關應依歇業事實個案認定，必要時可交由該管社政機關會同建設機關實地查證後，再行開具證明文件。

內政部（2）75 年 8 月 29 日台（75）內勞字第 430091 號函

2. 事業單位欠繳積欠工資墊償基金者應處罰鍰。

積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 14 條第 2 項規定「雇主欠繳基金者，除追繳並依勞動基準法第 79 條規定處罰鍰外，並自墊付日起計收利息。」又依該辦法第 2 條及第 14 條第 1 項規定之意旨，雇主欠繳基金由勞工保險局負責追繳，必要時由勞工保險局逕行通知當地主管機關依法處以罰鍰。

內政部 75 年 8 月 29 日台（75）內勞字第 430090 號函

3. 勞工申請墊償積欠工資之開始日期。

勞動基準法第 28 條規定「雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權。雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。」依上開規定墊償勞工工資之經費來源係以雇主繳納基金支應，其意義至為明顯。又積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 23 條規定「本基金開始提繳及墊償日期，由中央主管機關以命令定之。」旨在確使提繳基金足以因應墊償之用。因此本基金提繳日期定為本（75）年 11 月 1 日而墊償日期定為 76 年 2 月 1 日。

事業單位歇業、清算或宣告破產之事實發生在 76 年 2 月 1 日以後者，始得申請墊償。

內政部 75 年 9 月 22 日台（75）內勞字第 430352 號函

4. 目前得暫不參加提繳積欠工資墊償基金之事業單位。

積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 7 條規定「本基金墊償範圍以申請墊償勞工之雇主已提繳本基金者為限。」下列事業單位得暫不參加提繳本基金：

(1) 雖適用勞動基準法，但依勞工保險條例第 6 條規定非為強制投保對象，且未參加勞工保險之事業單位。

(2) 公營事業機構屬勞動基準法第 84 條及同法施行細則第 50 條所稱公務員兼具勞工身分者，其保險係適用公務員法令，除具公、勞保雙重身分經選擇志願參加勞工保險者外，該公營事業提繳本基金時，得剔除該等人員，不須參加提繳本基金。

(3) 漁業公司僱用之船員，係屬勞動基準法適用範圍，各該事業單位自應提繳本基金，惟目前專業漁撈船員係由漁會加保，提繳作業無法進行，俟勞工保險條例修正定案，對有一定雇主之漁民改由雇主投保後，再由雇主依法提繳本基金。

至由船公司自行僱用之非專業漁撈之人員，如輪機、報務員等仍應提繳本基金。

內政部 75 年 9 月 22 日台（75）內勞字第 430353 號函

5. 積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 17 條之規定，與稅法配合事項，補充規定。

積欠工資墊償基金係由本部設積欠工資墊償基金管理委員會管理，其收繳及墊償等業務係委託勞工保險局辦理，該基金之孳息收入可依所得稅法第 4 條第 18 款規定，免納所得稅。

勞工保險局代辦該基金有關業務，非屬修正營業稅第 6 條規定之營業人，該基金孳息收入應免徵營業稅。

該基金所書立之憑證及勞工因雇主積欠工資，依該辦法規定請求墊償工資所立之收據，均得分別依印花稅法第 6 條第 1 款及第 8 款規定，免納印花稅。

勞工保險局墊償勞工工資時，應依所得稅法第 88 條規定代為扣繳所得稅，故雇主或清算人或破產管理人償還墊償時無須再行扣繳。

內政部 75 年 10 月 23 日台（75）內勞字第 448559 號函

6. 勞工保險局向雇主或清算人或破產管理人請求償還墊款之時效。

勞工保險局墊償勞工工資後，得以自己名義代位行使最優先受清償權，依法向雇主或清算人或破產管理人請求於限期內償還墊款，該項請求權受民法第 126 條時效之限制。勞工保險局基於事實需要，得視個案情形，決定自墊償日起限期一次或分期償還。

民法第 126 條規定「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權因 5 年間不行使而消滅。」

內政部 76 年 1 月 26 日台（76）內勞字第 458364 號函

7. 事業單位歇業、清算或宣告破產之事實亦包含積欠工資之事實。

本部 75 年 9 月 22 日台內勞字第 430352 號函釋「事業單位發生歇業、清算或宣告破產之事實，發生在民國 76 年 2 月 1 日本基金開始墊償日以後，始得申請墊償」，上開函釋係包含積欠工資之事實在內。

勞工無法取得雇主積欠工資之金額證明亦無法查證時，可不予墊償。

內政部 76 年 2 月 4 日台（76）內勞字第 471348 號函

8. 事業單位欠繳工資墊償基金之處理。

事業單位如有欠繳積欠工資墊償基金之情形，由勞工保險局負責追繳，並函送當地主管機關，依「違反勞動基準法罰鍰案件處理要點」處理，及同法第 79 條裁定罰鍰數額。

事業單位如係因是否適用勞動基準法發生疑義致欠繳積欠工資墊償基金者，應先由勞工保險局依本部所訂「勞動基準法適用事業之認定原則」處理；如仍有疑義，則由該局函送當地主管機關認定，當地主管機關應將處理結果函復事業單位，並副知該局；如認定尚有困難，再由當地主管機關層轉上級主管機關處理。

內政部 76 年 2 月 24 日台（76）內勞字第 472305 號函

9. 公務員兼具勞工身分者，免予提繳積欠工資墊償基金。

(1) 本部 75 年 9 月 22 日台內勞字第 430353 號函釋，有關事業單位得暫不參加提繳本基金說明 2 之⑵，「公營事業機構屬勞動基準法第 84 條及同法施行細則第 50 條所稱公務員兼具勞工身分者，其保險係適用公務員法令，除具公、勞保雙重身分經選擇志願參加勞工保險者外，該公營事業於提繳本基金時，得剔除該等人員，不須參加提繳本基金。」

(2) 茲修正上開規定如左：

「（二）公營事業機構屬勞動基準法第 84 條及同法施行細則第 50 條所稱公務員兼具勞工身分者，均免予提繳本基金。」

(3) 公營事業機構於本解釋函發佈後，依說明三辦理。

內政部 76 年 7 月 10 日台（76）內勞字第 517583 號函

10. 勞工應如何保障已身權益。

雇主未按期給付工資時，即應向雇主取得證明俾於嗣後持憑申請積欠工資墊償基金墊償。

行政院勞工委員會 77 年 1 月 5 日台 77 勞動 2 字第 11410 號函行政院勞工委員會 77 年 8 月 30 日台 77 勞動 2 字第 19405 號函

11. 確有積欠工資事實，勞工無法提供相關文件證明積欠工資之金額，應如何墊償。

所提文件無法足資證明積欠工資之金額時，勞工保險局得先依其投保薪資或比照其他勞工之投保薪資予以墊償。

行政院勞工委員會 78 年 1 月 21 日台 78 勞動 2 字第 00847 號函

12. 勞工保險局核定墊償勞工工資，如勞工未領取是否有時效限制。

勞工保險局核定墊償勞工工資，勞工未能領取，應適用民法第 126 條 5 年消滅時效之規定。

民法第 126 條規定「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權因五年間不行使而消滅」。

行政院勞工委員會 78 年 8 月 4 日台 78 勞動 2 字第 21362 號函

13. 終止營業前六個月內所積欠者，始得申請積欠工資墊償。

查勞動基準法第 28 條所稱之歇業，係指雇主終止營業而言。該法施行細則第 15 條規定：「本法第 28 條第 1 項所定最優先受清償權之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠者為限。」準此，雇主本於勞動契約積欠勞工之工資應以終止營業前 6 個月內所積欠者，始得申請積欠工資墊償基金予以墊償。

行政院勞工委員會 81 年 5 月 13 日台 81 勞動 2 字第 13773 號函

14. 非屬勞動基準法所稱之勞工，應不予墊償。

關於未加入勞工保險而申請墊償之勞工應否予以墊償，請依本會 81 年 1 月 7 日台 81 勞動 2 字第 34717 號函辦理。另事業單位負責人依勞動基準法第 2 條第 2 款之定義，係屬該法所定之雇主，應不得墊償，至於其他業務主管人員，請查明其與事業單位是否為委任關係，如是，亦不得墊償。

行政院勞工委員會 82 年 4 月 21 日台 82 勞動 2 字第 18638 號函

15. 事業單位停業期間無庸提繳積欠工資墊償基金。

事業單位依法令申請停業，並於停業期間未僱用勞工從事工作，則於該期間無庸提繳積欠工資墊償基金。

行政院勞工委員會 83 年 6 月 29 日台 83 勞動 2 字第 45232 號函

16. 關於公務機構僱用之臨時工，是否適用勞動基準法疑義。

查本會已於去年 9 月 1 日公告指定公務機構技工、駕駛人、工友及清潔隊員自 87 年 7 月 1 日起適用勞動基準法。故凡於公務機構擔任技工、駕駛人、工友及清潔隊員，均應依該法規定辦理。至於按日計酬臨時僱用人員，如其所從事之工作與上開人員工作相同，即屬上開該等人員之範圍，應適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 87 年 1 月 5 日台 86 勞動 1 字第 056414 號函

17. 新指定適用勞動基準法之事業單位，以指定適用該法之日為積欠工資墊償基金開始提繳日及得申請墊償之日。

行政院勞工委員會 87 年 5 月 12 日台 87 勞動 2 字第 019433 號函

18. 事業單位負責人行蹤不明，勞工無法取得雇主積欠工資之金額證明，尚不得逕持憑雇主所開具已到期跳票之支票作為工資債權憑證申請墊償積欠工資。

行政院勞工委員會 87 年 8 月 7 日台 87 勞動 2 字第 027835 號函

19. 雇主依勞工保險條例第 8 條第 3 款規定加保者，其依勞動基準法第 28 條規定提繳積欠工資墊償基金，有關雇主部分免於提繳，亦不得墊償。

(1) 勞動基準法第 28 條第 2 項規定，雇主應繳納積欠工資墊償基金，作為墊償同條第 1 項積欠工資之用。積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 3 條並規定，其係依勞工保險投保薪資總額萬分之 2.5 按月提繳。而查勞工保險條例第 8 條第 3 款規定，實際從事勞動之雇主，得參加勞工保險，致勞保投保薪資包括該等雇主在內。

(2) 惟本會 82 年 4 月 21 日台 82 勞動 2 字第 18638 號函略以：「另事業單位負責人依勞動基準法第 2 條第 2 款之定義，係屬該法所定之雇主，應不得墊償……」。雇主既非屬該法所稱之勞工，自非屬積欠工資墊償基金墊償對象。參加勞保之實際從事勞動之雇主其既不得墊償，則應免予提繳積欠工資墊償基金。

行政院勞工委員會 87 年 9 月 14 日台 87 勞動 2 字第 040916 號函

20. 事業單位變更行業時未即時通知辦理業別更正，事後始告知，如變更前之行業即適用勞動基準法，應依法追溯補收積欠工資墊償基金；如此變更之行業登記尚未適用該法，其溢繳之積欠工資墊償基金，則應予退還。

行政院勞工委員會 87 年 9 月 18 日台 87 勞動 2 字第 041739 號函

21. 國中、小學所僱廚工適用勞動基準法。

依行政院人事行政局 87 年 9 月 16 日 87 局企字第 022250 號函釋，受僱之廚工亦屬工友之範圍，故應適用勞動基準法。臨時人員從事之工作，若與廚工相同者，亦適用該法。

行政院勞工委員會 88 年 2 月 1 日台 88 勞動 1 字第 001903 號函

22. 事業單位停工之原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間所積欠之工資為積欠工資墊償基金之墊償範圍。

雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，如有可歸責於雇主原因之停工期間工資，經勞工請求未獲清償者，得依法向勞工保險局申請由積欠工資墊償基金墊償之，惟如勞工於停工期間受僱於其他事業單位並領取工資者，其領取之工資應予扣除。

行政院勞工委員會 89 年 8 月 18 日台 89 勞動 2 字第 0036018 號函

23. 預告期間工資非屬積欠工資墊償基金之墊償範圍。

勞工申請積欠工資墊償基金墊償雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠之工資，以本於勞動契約所積欠之工資為限，且雇主需已依法繳交積欠工資墊償基金，勞工始能獲得墊償。預告期間工資及資遣費係終止勞動契約後，雇主依勞動基準法第 16 條、第 17 條規定所發給者，非屬前開墊償範圍，依法不予墊償。

行政院勞工委員會 89 年 8 月 25 日台 89 勞動 2 字第 0035346 號函

24. 事業單位因停工（或申請暫停營業），本於勞動契約所積欠之工資不得申請積欠工資墊償。

勞動基準法第 28 條第 1 項規定：「雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權。」而雇主按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，係作為墊償前項積欠工資之用，此為該條文第 2 項所明定。事業單位之停工，與歇業、清算或宣告破產有別，故仍應符合前開歇業、清算或宣告破產事實時，方得依法申請積欠工資墊償基金墊償。

行政院勞工委員會 91 年 1 月 18 日台 91 勞動 2 字第 0910000188 號函

25. 雇主有未（欠）繳工資墊償基金情事，得准完備補（提）繳要件後予以審核墊償。

勞工保險局於受理勞工工資墊償申請時，如發現雇主有未（欠）繳情事，得准完備（提）繳要件後予以審核。

民國 91 年 7 月 9 日後，因雇主未提（補）繳基金，經勞工保險局核定不予墊償或未予受理，但尚可向本會積欠工資墊償基金管理委員會提異議而未提出者，以及已向本會積欠工資墊償基金管理委員會提出異議且於審議中者，得於完備補（提）繳要件後，重行向勞工保險局提出申請。

行政院勞工委員會 91 年 7 月 9 日勞動 2 字第 0910035172 號令

26. 縣（市）政府公有路邊收費停車場業務人員應提繳積欠工資墊償基金。

依本會 90 年 12 月 7 日台 90 勞動 1 字第 0060408 號令：「公有路邊收費停車場自『中華民國行業標準分類』第 7 次修訂生效日即 90 年 1 月 21 日起適用勞動基準法。本會 90 年 6 月 4 日台（90）勞動 1 字第 0025778 號函停止適用。」基上，凡受僱於縣（市）政府從事停車場業務人員，無論其簽訂勞動契約之對

象為縣（市）政府、警察局或交通局，均自 90 年 1 月 21 日起有勞動基準法之適用。雇主僱用前開人員，應依該法第 28 條第 2 項規定，繳納一定數額之積欠工資墊償基金。

行政院勞工委員會 91 年 8 月 9 日勞動 2 字第 09100398 號函

27. 分支機構歇業認定。

(1) 有關「積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法」第 8 條所稱分支機構，係指人事、財務均獨立，且依法登記在案者。如非上開所稱之分支機構，則應以事業單位主體（總公司）有歇業事實時，始符合積欠工資墊償要件。

(2) 公司登記地址與實際不符時，請就公司登記地與勞工實際服勞務地兩地查明有無符合「地方勞工行政主管機關辦理事業單位歇業事實認定應行注意事項」第 6 項所定標準認定之。

行政院勞工委員會 92 年 2 月 12 日勞資 3 字第 0920004657 號函

28. 分支機構人事、財務應獨立。

依本會 92 年 2 月 12 日勞資 3 字第 0920004657 號函釋略以：所稱分支機構，係指人事、財務均獨立，且依法登記在案者。至於所稱人事、財務均獨立應指備有獨立之經營簿冊或可單獨辦理事業登記而言。

行政院勞工委員會 94 年 11 月 23 日勞資 3 字第 0940065783 號函

29. 已參加公教人員保險或軍人保險之被保險人如另受僱於適用勞動基準法之事業單位，仍應提繳積欠工資墊償基金。

查勞動基準法第 28 條第 2 項規定：「雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用…」同條第 4 項規定「雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之…」準此，凡適用勞動基準法之事業單位，雇主應依上開規定，按其僱用勞工投保薪資總額及費率，繳納積欠工資墊償基金，俾允嗣後依法墊償；至各該勞工是否並具有公教人員保險或軍人保險之被保險人身分，並不影響工資之墊償。

行政院勞工委員會 96 年 10 月 2 日勞動 2 字第 0960025943 號函

30. 指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員，自 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

(1) 公部門各業，包括公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等 5 業。

(2) 非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本會公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理。

行政院勞工委員會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告

31. 公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員，自 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法，但不包括依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員。

核釋本會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告所稱公部門各業非依

公務人員法制進用之臨時人員範疇，不包括依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員。

行政院勞工委員會 97 年 6 月 23 日勞動 1 字第 0970130317 號令

32. 指定工商業團體自 98 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

本會 87 年 12 月 31 日台（87）勞動 1 字第 059605 號公告人民團體不適用勞動基準法。為確保人民團體項下工商業團體所僱用之勞工勞動權益獲得基本保障，爰自 98 年 1 月 1 日適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 97 年 8 月 29 日勞動 1 字第 0970130678 號公告

33. 公告已完成財團法人設立登記之私立幼稚園教師及職員自 98 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

已完成財團法人設立登記之私立幼稚園教師及職員，曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰自 98 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 97 年 12 月 22 日勞動 1 字第 0970130962 號公告

34. 公告社會團體自 98 年 5 月 1 日起適用勞動基準法。

社會團體曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰自 98 年 5 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 98 年 3 月 11 日勞動 1 字第 0980130167 號公告

35. 訂定「自由職業團體適用勞動基準法」，並自 98 年 7 月 1 日生效。

自由職業團體曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰自 98 年 7 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 98 年 5 月 13 日勞動 1 字第 0980130354 號公告

36. 訂定「依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者適用勞動基準法」，並自 98 年 9 月 1 日生效。

依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059604 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰自 98 年 9 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 98 年 6 月 26 日勞動 1 字第 0980130449 號公告

37. 訂定傳教機構僱用之勞工適用勞動基準法，並自 99 年 1 月 1 日生效。

傳教機構曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，該機構僱用之勞工已無不適用之理由，爰自 99 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 98 年 9 月 8 日勞動 1 字第 0980130696 號公告

38. 訂定「會計服務業僱用之會計師適用勞動基準法」，並自 99 年 1 月 1 日生效。

會計服務業僱用之會計師曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰

自 99 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 98 年 10 月 13 日勞動 1 字第 0980130773 號公告

39. 訂定「私立學術研究及服務業之研究人員適用勞動基準法」，並自 99 年 3 月 1 日生效。

私立學術研究及服務業之研究人員曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，私立學術研究及服務業之研究人員已無不適用之理由，爰自 99 年 3 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 98 年 12 月 11 日勞動 1 字第 0980130937 號公告

40. 訂定「私立藝文業適用勞動基準法」，並自 99 年 3 月 1 日生效。

藝文業曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，私立藝文業已無不適用之理由，爰自 99 年 3 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 99 年 1 月 4 日勞動 1 字第 0980131007 號公告

41. 訂定「私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業之教師職員適用勞動基準法」，並自 99 年 3 月 1 日生效。

私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業之教師職員曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業之教師職員已無不適用之理由，爰自 99 年 3 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 99 年 1 月 12 日勞動 1 字第 0990130009 號公告

42. 核釋勞工退休金條例第 12 條規定，以比例計給係指於未滿 1 年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示

核釋勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 2 分之 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第 17 條之規定。」所稱「以比例計給」，於未滿 1 年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。

本會 94 年 9 月 7 日勞動 4 字第 0940048956 號令自即日廢止及 97 年 11 月 11 日勞動 4 字第 0970082745 號書函自即日停止適用。

例如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為 3 年 6 個月 15 天，則資遣費基數為 $\frac{1}{2}\times\{3+[(6+\frac{15}{30})\div 12]\}=1\frac{37}{48}$

行政院勞工委員會 101 年 9 月 12 日勞動 4 字第 1010132304 號令

43. 核釋勞動基準法第 17 條規定，以比例計給之係指先將未滿 1 個月之畸零工作年資，以 1 個月計，再將未滿 1 年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算

核釋勞動基準法第 17 條第 1 項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以 1 個月計。」所稱「以比例計給之」，先將未滿 1 個月之畸零工作年資，以 1 個月計，再將未滿 1 年之畸零工作年資，以月數換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。

例如：勞工適用勞動基準法退休金規定工作年資為 3 年 6 個月 15 天，則資遣費基數為 $1\times\{3+[(6+1)\div12]\}=3\frac{7}{12}$

行政院勞工委員會 101 年 9 月 12 日勞動 4 字第 1010132306 號令

44. 訂定「法律服務業僱用之律師適用勞動基準法」，並自 103 年 4 月 1 日生效。

法律服務業之律師曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動 1 字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰自 103 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 102 年 10 月 14 日勞動 1 字第 1020132124 號公告

45. 訂定「未分類其他社會服務業中之大廈管理委員會適用勞動基準法」，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者，自 103 年 7 月 1 日生效；未依該條例成立或報備者，自 104 年 1 月 1 日生效。

未分類其他社會服務業曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動一字第 059605 號函公告不適用勞動基準法。為使未分類其他社會服務業項下中之大廈管理委員會所僱用之勞工勞動權益獲得基本保障，爰分階段適用勞動基準法。依公寓大廈管理條例規定成立並報備者，自 103 年 7 月 1 日起適用勞動基準法；未依該條例成立或報備者，自 104 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 103 年 1 月 13 日勞動 1 字第 1030130004 號公告

46. 訂定「私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用勞動基準法」，並自 103 年 8 月 1 日生效。

(1) 旨揭所稱編制外之工作者，指未納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內者。

(2) 旨揭所稱僅從事教學工作之教師，指僅從事國民中小學、高級中等學校相關課程綱要所列課程，及大專校院發給學分或授予學位之課程教學者。

(3) 本次公告適用對象，亦不包括業經行政院勞工委員會公告指定自 87 年 12 月 31 日起適用勞動基準法之私立各級學校非屬教師或職員之工作者。

行政院勞工委員會 103 年 1 月 17 日勞動 1 字第 1030130055 號公告

47. 訂定「農民團體適用勞動基準法」(不含農田水利會)，並自 104 年 1 月 1 日生效。

農民團體曾經本會於 87 年 12 月 31 日以台（87）勞動一字第 059605 號函公告不適用勞動基準法，惟經檢討與評估，已無不適用之理由，爰自 104 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

行政院勞工委員會 102 年 10 月 16 日勞動 1 字第 1020132159 號公告

備註:農田水利會自 109 年 10 月 1 日起改制為公務機關。

48. 公部門各業原依「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」進用之特殊教育相關專業人員及特殊教育相關助理人員(不含約聘僱人員)，自 102 年 9 月 11 日起適用勞動基準法。

(1) 核釋勞動基準法第 3 條規定，有關公部門各業原依「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」進用之特殊教育相關專業人員及特殊教育相關助理人員(不包括依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員)，自中華民國 102 年 9 月 11 日起適用勞動基準法。

(2) 查「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」，業經教育部 102 年 9 月 9 日臺教學(四)字第 1020127647B 號令發布廢止，自 102 年 9 月 11 日廢止生效日起，上開人員即非屬改制前行政院勞工委員會 97 年 6 月 23 日勞動一字第 0970130317 號令所稱依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等不適用勞動基準法之人員。

勞動部 104 年 6 月 3 日勞動條 1 字第 1040130177 號令

49. 民事訴訟法第 521 條修正公布後，支付命令仍得作為債權證明。

民事訴訟法第 521 條修正公布後，如勞工持憑該法修正生效後取得之支付命令申請墊償，仍符合積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第 9 條規定之債權證明文件。

勞動部 104 年 7 月 20 日勞動條 2 字第 1040131426 號函

50. 訂定「醫療保健服務業僱用之住院醫師(不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者)適用勞動基準法」，並自 108 年 9 月 1 日生效。

(1) 醫療保健服務業之醫師曾經勞動部改制前行政院勞工委員會於 87 年 12 月 31 日以台(87)勞動 1 字第 059605 號公告不適用勞動基準法。惟經檢討與評估，醫療保健服務業僱用之住院醫師已無不適用之理由，爰自 108 年 9 月 1 日起適用勞動基準法。

(2) 旨揭所稱住院醫師，指依醫師法第 7 條之 1 授權訂定之專科醫師分科及甄審辦法或醫療法第 18 條第 2 項規定，接受畢業後綜合臨床醫學訓練(一般醫學訓練)、專科醫師訓練或負責醫師訓練之醫師、牙醫師及中醫師。

勞動部 108 年 3 月 12 日勞動條 1 字第 1080130207 號公告

伍、法規

一、積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法

中華民國 75 年 2 月 7 日行政院台 75 內字第 2787 號函核定
中華民國 75 年 2 月 21 日內政部 75 台內勞字第 378562 號令發布中華民國 85 年 4 月 20 日行政院 85 勞字第 10973 號函核定修正
中華民國 85 年 6 月 29 日行政院勞工委員會台 85 勞動 2 字第 122324 號令修正發布第 3 條及第 19 條
中華民國 89 年 2 月 2 日行政院勞工委員會台 89 勞動 2 字第 0004492 號令修正發布第 2 條
中華民國 90 年 10 月 24 日行政院勞工委員會台 90 勞動 2 字第 0050538 號令修正發布第 8 條
中華民國 94 年 1 月 3 日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0930065278 號令修正發布第 2、7、13、18 條
中華民國 96 年 8 月 29 日行政院勞工委員會勞動 2 字第 0960130771 號令修正發布第 19 條
中華民國 103 年 12 月 10 日勞動部勞動條 2 字第 1030132563 號令修正發布第 2、9、10、11、17、18、19、20、22 條條文
中華民國 104 年 5 月 20 日勞動部勞動條 2 字第 1040130711 號令修正發布第 7～10、12、14～17、21 條條文

第 1 條　本辦法依勞動基準法（以下簡稱本法）第二十八條規定訂定之。

第 2 條　1 積欠工資墊償基金（以下簡稱本基金）由中央主管機關設積欠工資墊償基金管理委員會（以下簡稱管理委員會）管理之。

2 本基金之收繳及墊償等業務，委任勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理；運用業務由勞動部勞動基金運用局（以下簡稱基金運用局）辦理，必要時，並得將其運用，委託金融機構辦理。

3 勞保局為辦理本基金之收繳及保管事宜，應訂定相關作業規範，提經管理委員會通過，並報請中央主管機關核定。

4 本基金運用之監理，由中央主管機關行之。

第 3 條　本基金由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之二・五按月提繳。

第 4 條　1 勞保局每月計算各雇主應提繳本基金之數額繕具提繳單，於次月底前寄送雇主，於繳納同月份勞工保險費時，一併繳納。

2 前項提繳單，雇主於次月底前未收到時，應按上月份提繳數額暫繳，並於次月份提繳時，一併沖轉結算。

第 5 條　雇主對於提繳單所載金額如有異議，應先照額繳納後，再向勞保局申述理由，經勞保局查明確有錯誤者，於計算次月份提繳金額時沖轉結算。

第 6 條　雇主提繳本基金，得依法列支為當年度費用。

第 7 條　1 本基金墊償範圍，以申請墊償勞工之雇主已提繳本基金者為限。

2 雇主欠繳本基金，嗣後已補提繳者，勞工亦得申請墊償。

第 8 條　1 雇主有歇業之情事，積欠勞工之工資、本法之退休金、資遣費或勞工退休金條例之資遣費（以下簡稱工資、退休金或資遣費），勞工已向雇主請求而未獲清償，請求墊償時，應檢附當地主管機關開具已註銷、撤銷或廢止工廠、商業或營利事業登記，或確已終止生產、營業、倒閉、解散經認定符合歇業事實之證明文件。

2 事業單位之分支機構發生註銷、撤銷或廢止工廠登記，或確已終止生產、營業經當地主管機關認定符合歇業事實者，亦得請求墊償。

第 9 條　1 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事，勞工請求墊償時，應檢附雇主積欠工資、退休金或資遣費之債權證明文件；雇主清算或宣告破產者，並應檢附向清算人或破產管理人申報債權之證明文件。

2 勞保局於勞工依前項規定請求墊償時，經查證仍未能確定積欠工資、退休金或資遣費金額及工作年資者，得依其勞工保險或就業保險投保薪資及投保年資認定後，予以墊償。

第 10 條　1 同一雇主之勞工請求墊償時，應備申請書及下列文件向勞保局申請之：

一、請求墊償項目、金額及勞工名冊。

二、第八條或前條所定證明文件。

三、墊償收據。

2 前項之申請應一次共同為之。但情況特殊者，不在此限。

第 11 條　勞工故意隱匿事實或拒絕、妨礙查詢，或為不實之舉證或證明文件者，不予墊償。

第 12 條　勞工請求墊償，勞保局應自收件日起三十日內核定。如需會同當地主管機關或勞動檢查機構調查該事業單位有關簿冊、憑證、勞工退休準備金專戶及其他相關文件後核辦者，得延長二十日。

第 13 條　勞工對勞保局之核定事項有異議時，得於接到核定通知之日起三十日內，繕具訴願書，經由勞保局向中央主管機關提起訴願。

第 14 條　1 勞保局依本法第二十八條規定墊償勞工工資、退休金或資遣費後，在墊償金額範圍內，承受勞工對雇主之債權，並得向雇主、清算人或破產管理人請求於一定期間內償還墊款；逾期償還者，自逾期之日起，依基金所存金融機構當期一年定期存款利率計收利息。

2 雇主欠繳基金者，除追繳及依本法第七十九條規定處罰鍰外，並自墊付日起計收利息。

第 15 條　1 本基金之墊款，應直接發給勞工；勞工死亡時，依本法第五十九條第四款順位交其遺屬領取，無遺屬者，撤銷其墊償。

2 前項墊款由遺屬請領者，應檢附下列文件：

一、載有勞工本人死亡日期之戶口名簿影本。

二、請領人之戶口名簿影本。

三、請領人及勞工非同一戶籍者，其證明身分關係之相關戶口名簿影本或其他相當證明文件。

3 同一順位之遺屬有二人以上者，應委任一名遺屬代表請領全部墊款，並負責分配之。

4 第一項之墊款，匯入勞工本人或其遺屬指定之國外金融機構帳戶者，相關國外匯款手續費，由本基金編列之行政事務費項下支應。

第 16 條　勞保局或雇主為勞工辦理墊償手續，不得收取任何費用。

第 17 條　1 本基金孳息收入，依所得稅法有關規定免徵所得稅。

2 勞保局及基金運用局辦理本基金有關業務，依有關稅法規定免繳稅

捐。

3 勞工請領墊款之收據，依印花稅法有關規定免徵印花稅。

4 勞保局於墊償時，應依法代為扣繳墊款之所得稅；雇主或清算人或破產管理人償還墊款時，不再重複扣繳。

第 18 條　勞保局及基金運用局辦理本基金業務，其每年所需行政經費，應編列預算，經管理委員會審議通過，並報請中央主管機關核定，由本基金孳息支應。

第 19 條　1 本基金之運用範圍如下：

一、存放於金融機構。

二、以貸款方式供各級政府辦理有償性或可分年編列預算償還之經濟建設或投資支出之用。

三、購買上市公司股票、國內基金管理機構所發行或經理之證券投資信託基金之受益憑證、國內資產證券化商品。

四、購買調節本基金經常收支所需票券或債券。

2 前項第三款運用金額，不得超過本基金淨額之百分之三十。

3 管理委員會得請基金運用局就年度基金運用情形列席報告。

4 本基金之收益，除前條規定支應行政經費外，應併入本基金運用。

第 20 條　勞保局應於每年度結束後編具業務報告，並分別按月將下列各報表請管理委員會轉報中央主管機關備查：

一、提繳事業單位及勞工人數統計表。

二、本基金收繳及墊償會計報表。

三、本基金概況表。

第 21 條　勞保局取得工資、退休金或資遣費債權後，有下列情形之一，其債權之全部或一部，得經管理委員會審議通過，報請中央主管機關准予呆帳損失列支：

一、債務人因逃匿或行蹤不明，無從追償者。

二、取得債務人確已無力清償墊款之證明文件或法院債權憑證者。

三、與債務人達成和解而未獲清償之墊款，並取得和解證明者。

四、可償還之金額不敷追償費用者。

五、依有關法令規定雇主可免除其清償債務責任者。

第 22 條　本辦法所規定之各種書表格式，由勞保局及基金運用局定之。

第 23 條　本基金開始提繳及墊償日期，由中央主管機關以命令定之。

第 24 條　本辦法自發布日施行。

二、勞動基準法（與積欠工資墊償基金制度相關之規定）

中華民國 113 年 7 月 31 日總統華總一義字第 11300068311 號令修正公布第 54 條條文

第 2 條　本法用詞定義如下：

一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

第 3 條　1 本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

2 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

3 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

4 前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 4 條　本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 17 條　1 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。
2 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

第 20 條　事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第 28 條　1 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：
一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
二、雇主未依本法給付之退休金。
三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。
2 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：
一、前項第一款積欠之工資數額。
二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。
3 積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。
4 第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。
5 雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。
6 積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 53 條　勞工有下列情形之一，得自請退休：
一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
二、工作二十五年以上者。
三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條　1 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：
一、年滿六十五歲者。
二、身心障礙不堪勝任工作者。

2 前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；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，但不得少於五十五歲。

第 55 條　1 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。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

2 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。

3 第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，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　1 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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 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。

6 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。

7 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。

8 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。

9 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，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條　1 勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

2 勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

3 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。

4 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。

第 79 條　1 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

2 違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

3 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

4 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 80－1 條　1 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

2 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

第 84 條　公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84－2 條　勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十

七條及第五十五條規定計算。

第 86 條　1 本法自公布日施行。

2 本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。

3 本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。

三、勞動基準法施行細則（與積欠工資墊償基金制度相關之規定）

中華民國 113 年 3 月 27 日勞動部勞動條 2 字第 1130147857 號令修正發布第 2 條條文

第 2 條　依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：

一、發生計算事由之當日。

二、因職業災害尚在醫療中者。

三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。

四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。

五、依勞工請假規則請普通傷病假者。

六、依性別平等工作法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。

七、留職停薪者。

第 3 條　本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。

第 4 條　本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。

第 5 條　1 勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。

2 適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第 10 條　本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

一、紅利。

二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。

三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

五、勞工直接受自顧客之服務費。

六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

七、職業災害補償費。

八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

九、差旅費、差旅津貼及交際費。

十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

第 15 條　本法第二十八條第一項第一款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第 16 條　1 勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。

2 前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。

第 27 條　本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

第 50－4 條　本法第二十八條第二項中華民國一百零四年二月六日修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第二項第二款規定之數額內，依同條第五項規定申請墊償。

四、勞工退休準備金提撥及管理辦法（與積欠工資墊償基金制度相關之規定）

中華民國 **104** 年 **11** 月 **19** 日勞動部勞動福 3 字第 1040136302 號令修正發布全文 16 條；並自發布日施行

第 5 條

1 事業單位歇業，雇主、勞工退休準備金監督委員會主任委員或副主任委員行蹤不明或其他原因未能簽署時，經當地主管機關查明屬實，由勞工退休準備金監督委員會三分之二委員簽署支用，其簽署應於歇業後六個月內為之。

2 事業單位歇業，其勞工退休準備金未能依前項程序支用時，由勞工持憑執行名義請求當地主管機關召開退休金或資遣費請求人會議；當地主管機關並應依該會議決議，函請指定之金融機構支付。

3 勞動部勞工保險局（以下簡稱勞工保險局）依積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法第十四條第一項規定墊償勞工退休金或資遣費後，在墊償金額範圍內，得持憑勞工對雇主之執行名義，請當地主管機關依前項規定辦理。

第 10 條

1 事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得先行作為本法之勞工資遣費，再作為勞工退休金條例之勞工資遣費。有賸餘時，其所有權屬該事業單位。

2 前項勞工退休準備金賸餘款，事業單位勞工退休準備金監督委員會未能依第四條規定領回時，得由該事業單位向指定之金融機構申領。

第 13 條

當地主管機關及勞工保險局得視實際需要，函請受指定保管運用勞工退休基金之金融機構提供有關資料。

五、勞工退休金條例（與積欠工資墊償基金制度相關之規定）

中華民國 108 年 5 月 15 日總統華總一義字第 10800049101 號令修正公布第 4、7、8-1、14、23、26～29、33、34、41～44、50、53、54 條條文；增訂第 45-1、53-1、54-1、56-1～56-3 條條文；刪除第 47 條條文

第 11 條

1 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。

2 前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。

3 第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

4 公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

第 12 條

1 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

2 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

3 選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。