

## 受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人請假返國辦法草案總說明

為保障受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人於聘僱許可期間返國休假權益，避免因就業服務法第五十二條第四項規定修正，刪除外籍勞工聘僱期滿應出國一日規定後，影響外國人請假返國權益，同時兼顧雇主業務經營及被看護者照顧權益，爰依就業服務法第五十二條第五項規定：「從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意之規定，並授權中央主管機關訂定請假之方式、日數、程序及其他相關事項之辦法」，爰擬具「受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人請假返國辦法」（以下簡稱本辦法）草案，計七條，其要點如下：

- 一、 本辦法之法源依據。(草案第一條)
- 二、 本辦法之適用對象。(草案第二條)
- 三、 外國人受聘僱同一雇主滿一年以上得申請以特別休假返國一次，雇主不得拒絕。但再次請假返國應與雇主協商。(草案第三條)
- 四、 為兼顧雇主業務經營及被看護者照顧權益，爰明定申請以特別休假返國之外國人人數逾一定比例時，雇主得與外國人協商排定請假期間。(草案第四條)
- 五、 外國人請假返國之申請手續及應備證明文件。(草案第五條)
- 六、 雇主未依規定同意所聘僱外國人請假返國，地方主管機關得以書面限期完成協商。(草案第六條)
- 七、 本辦法施行日期。(草案第七條)

# 受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人請假返國辦法草案

條 文	說 明
第一條 本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第五十二條第五項規定訂定之。	配合就業服務法（以下簡稱本法）第五十二條第五項規定新增，爰訂定授權依據。
第二條 本辦法適用於受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人。	基於訂定本辦法之目的係為保障在臺受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，不因聘僱許可期間屆滿應出國一日之規定刪除，致影響渠等於聘僱許可期間內返國探親之權益，爰明定本辦法適用對象。
<p>第三條 前條外國人受同一雇主聘僱之許可期間滿一年以上時，得於聘僱許可有效期間內向雇主請求以特別休假返國一次，雇主不得拒絕。</p> <p>外國人已依前項規定請假返國者，於同一聘僱許可有效期間內再次請求以特別休假返國時，應由勞雇雙方協商；協商不成時，勞工當年度應休特別休假日數之半數，得由雇主依事業經營或被看護者需要予以排定，其餘由勞工自行排定。</p> <p>適用勞動基準法之外國人以特別休假併計其他假別及日數返國時，應依據勞動基準法、性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。</p> <p>不適用勞動基準法之外國人以特別休假併計其他假別及日數請假返國時，應依性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。</p>	<p>一、目前受僱於事業單位或漁船之外籍勞工已有勞動基準法保障休假權益，實務上家庭類外籍勞工之勞動契約已訂有休假相關約定，外籍勞工若計畫返鄉，可於聘僱期間或期滿時安排休假回國。故為保障上開外國人受同一雇主聘僱之期間不因本法第五十二條修正而影響其請假返國權益，並考量外國人返國探親亦需花費相當交通費用及往返時間等成本，爰明定外國人受同一雇主聘僱之許可期間滿一年以上時，即得請求以特別休假返國一次，且雇主不得拒絕。</p> <p>二、第一項規定已保障外國人於受同一雇主聘僱之三年許可期間內，至少得請求以特別休假返國一次之權益，且考量雇主業務經營或被看護者照顧需求，外國人已依第一項規定請假返國後，如於同一聘僱許可有效期間內欲再次請假返國時，應與雇主協商，爰明定第二項規定。至於勞雇雙方無法達成協議時，則應請當地勞工主管機關協調。</p>

	<p>之，惟如勞雇仍無法協商排定者，則參照內政部七十六年四月二十一日台(七六)內勞字第四八八四八五號函釋意旨，得以勞工當年度應休特別休假日數之半數，由雇主依事業經營需要予以排定，其餘由勞工自行排定。惟若協商不成，且勞雇雙方因此而無繼續聘僱關係之共識，則外國人得終止聘僱關係請求返國或轉換雇主。</p> <p>三、為確保勞雇雙方對於外國人請假返國方式有所遵循之依據，故適用勞動基準法規定之外國人，請求以特別休假返國時，如欲結合喪假、婚假、事假、家庭照顧假或產假等假別返國者，須依勞動基準法、性別工作平等法之規定辦理，爰明定第三項規定。</p> <p>四、至不適用勞動基準法之外國人，請求以特別休假返國時，如欲併計其他假別請假返國者，應依性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。</p>
<p>第四條 雇主所聘僱之前條第一項外國人請求以特別休假返國，且同一工作日合計請假返國之外國人人數達聘僱外國人總人數二分之一者，其得與逾規定比例人數之外國人另行協商排定請假期間。</p>	<p>一、考量本法第五十二條規定修正前，外國人三年期滿均應強制出國，實務上事業類雇主為避免生產之空窗期，亦透過分批引進方式，使外國人於聘僱許可期滿時得分批出國，以為因應。又因第三條第一項已明定外國人請特別休假返國一次，雇主不得拒絕，惟為避免雇主所聘僱外國人同時多人請假返國，進而影響雇主經營維持之權益，予以訓示規定雇主同意外國人請假返國之人數，若同一工作日請假返國之外國人達所聘僱外國人總人數二分之一時，雇主與該逾請假返國比例之外國人另得行協商</p>

	<p>排定請假期間。例如雇主聘僱製造業外國人總人數計三人，其中所聘僱外國人 A 君已申請自一百零六年十一月一日至十日共計十日期間請假返國，但所聘僱外國人 B 君亦同時於上開時段申請請假返國，則雇主得與外國人 B 君另行協商請假返國期間。惟勞雇雙方協商不成立時，且外國人請假有正當理由者，因雇主尚有本國及其他外國勞工可資運用，則雇主不得拒絕。</p> <p>二、至聘僱一名外國人之雇主，無須訂定請假返國比例。</p>
<p>第五條 第三條外國人應於事前親自以口頭或書面敘明假別、理由及日數，向雇主請假返國。但遇有急病或緊急事故無法事前請假時，得委託他人代辦請假返國手續。</p> <p>前項外國人辦理請假返國手續時，雇主得要求外國人提出有關證明文件。</p>	<p>一、明定外國人請假返國之程序，即向雇主請假返國時原則上毋須證明文件，但以特別休假外之其他假別請假者，例如外國人請事假返國者，是否需要證明文件，適用勞動基準法者仍應依勞工請假規則辦理，不適用該法者，則依勞雇雙方於勞動契約之約定。</p> <p>二、外國人請假返國手續原則上應親自以口頭或書面辦理，例如有急病或緊急事故無法事前請假時，得委託他人代辦。</p>
<p>第六條 雇主未依第三條第一項規定同意所聘僱外國人請假返國，經查證屬實者，地方主管機關得以書面通知雇主限期與所聘僱外國人進行協商，屆期未協商或協商未成者，應依本法第五十七條第九款及第七十二條第二款規定裁罰。</p>	<p>一、第三條第一項已明定，符合該項規定條件時，外國人請假返國，雇主不得拒絕。倘雇主不同意所聘僱外國人請假返國，經地方主管機關限期與所聘僱外國人進行協商，屆期未協商或協商結果未同意外國人請假返國，應由地方主管機關以雇主違反本法第五十七條第九款規定，依本法第六十七條第一項規定處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並由本部依本法第七十二條第二款規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部。</p>

	<p>二、配合本法第五十二條第五項規定課予雇主應予同意所聘僱外國人請假返國之義務，考量雇主若係第一次違反且違法情節尚屬輕微，宜予限期改善，爰明定得由地方主管機關以書面通知限期與所聘僱外國人進行協商。</p>
第七條 本辦法自發布日施行。	本辦法之施行日期。