

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

條 文	說 明
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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鄉探親之權益，爰明定本辦法適用對象。</p>
<p>第三條 前條所定之外國人於聘僱許可有效期間內，合於勞動基準法規定或勞動契約約定而取得特別休假時，得向雇主請求以特別休假返國，並自行排定請假返國期日，雇主應予同意。但雇主基於企業經營或被照顧者之急迫需求，得與外國人協商調整返國期日。</p> <p> 雇主依前項但書規定與外國人協商調整不成立時，應依外國人原排定之返國期日同意其返國。</p>	<p>一、 依據本法第四十六條第三項規定雇主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應訂立書面勞動契約，目前受僱於事業單位或漁船之外國人已有勞動基準法保障特別休假權益，實務上家庭類外國人勞動契約亦訂有特別休假相關約定，故現行外國人若計畫返國，可於聘僱許可有效期間內安排特別休假回國或於聘僱許可期間屆滿時返國。</p> <p>二、 為保障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返國探親權益，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，爰參照一百零六年一月一日修正施行之勞動基準法第三十八條規定，明定外國人受同一雇主聘僱之許可期間，適用勞動基準法，滿六個月以上取得特別休假者；不適用勞動基準法則依勞動契約取得特別休假者，渠等向雇主請求以特別休假返國時，請假返國之期日，由外國人自行排定，雇主</p>

	<p>應予同意。但雇主基於企業經營或被照顧者之急迫需求，得與外國人協商調整已排定之返國日期。又協商調整返國期日不成時，考量本法第五十二條第五項已明定外國人請假返國，雇主應予同意。為確保外國人之休假權與返鄉權使其得以家人團聚，且避免雇主藉由協商拖延致使外國人難以依本法規定返國，故訂定雇主仍應同意外籍勞工原排定之返國期日，以保障外國人之人權。</p>
<p>第四條 適用勞動基準法之外國人於聘僱許可有效期間內，向雇主請求以特別休假以外之假別返國時，應依勞動基準法、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於聘僱許可有效期間內，向雇主請求以特別休假以外之假別返國時，應依性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。</p>	<p>一、 外國人以特別休假請假返國，倘若同時有發生請其他假別返國者，或單獨以特別休假以外之其他假別返國者，不論有無適用勞動基準法規定之外國人，於聘僱許可有效期間內向雇主請求以特別休假以外之假別返國時，如喪假、婚假、事假、家庭照顧假及產假等假別返國者，則回歸勞動基準法、性別工作平等法辦理。另雇主與外國人之約定倘優於法律時，則依勞動契約之約定辦理。</p> <p>二、 本條係為使勞雇雙方對於外國人請假返國方式有遵循之依據，屬訓示規定，倘若雇主不予同意外國人請特別休假以外之假別時，應依勞動基準法及性別工作平等法規定辦理。</p>
<p>第五條 前二條所定之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>前項外國人依前條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、 外國人請假返國手續原則上應親自以口頭或書面辦理，例外有急病或緊急事故無法事前請假時，得委託他人代辦。</p> <p>二、 外國人請假返國之程序，外國人向雇主請特別休假返國時毋須檢附證明文件。但以特別休假以外之其他假別請假者，例如外國人請事</p>

	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辦理。
第六條 本辦法自發布日施行。	本辦法之施行日期。