

外籍勞工請假返國 QA

勞動力發展署 106 年 4 月 27 日

一、 外籍勞工可利用何種假別申請返鄉休假？

答：適用勞動基準法的外籍勞工，可依勞動基準法取得之特別休假；不適用勞動基準法的外籍勞工，可依勞動契約約定取得之特別休假，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前返國。

二、 外籍勞工可否申請以特別休假以外之假別返國？

答：外籍勞工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。另雇主與外籍勞工之約定倘優於法律時，則依勞動契約之約定辦理。

三、 外籍勞工申請返鄉休假，是否需要辦理請假返國手續？

答：外籍勞工申請返鄉休假，原則上應親自以口頭或書面敘明假別、理由及日數，向雇主請假返國，例外有急病或緊急事故無法事前請假時，得委託他人代辦。另為使外籍勞工休假結束得返台繼續工作，雇主應先至當地移民署服務站辦理重入境許可，俾憑外籍勞工返鄉假期結束後持該許可證明入境。

四、 外籍勞工申請返鄉休假，雇主得否要求提出有關證明文件？

答：外籍勞工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，例如外籍勞工請事假返國者，是否需要證明文件，則區分為適用勞動基準法者，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。

五、雇主基於企業經營或被照顧者之急迫需求，得否拒絕外籍勞工的請假返國？

答：外籍勞工向雇主請求以特別休假返國時，請假返國之期日，由外籍勞工自行排定，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，得與外籍勞工協商調整已排定之返國日期。協商調整返國期日不成時，雇主仍應同意外籍勞工原排定之返國期日。

六、外籍勞工申請返鄉休假，雇主得否拒絕？有無罰則？

答：就業服務法第 52 條已明定外籍勞工於聘僱許可期間得請假返國，雇主應予同意。雇主如無故拒絕，經主管機關查明屬實，已違反就業服務法第 57 條第 9 款規定處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，及依同法第 72 條規定廢止雇主聘僱外籍勞工之招募許可及聘僱許可之一部或全部。

七、外籍勞工可否同時請特別休假及事假？工資如何發給？

答：外籍勞工於聘僱許可期間返鄉探親的假別，應依現行勞動基準法規定及勞動契約約定辦理，外籍勞工可請特別休假

或事假返鄉。倘若以特別休假返鄉者，特別休假工資應由雇主照給，如請事假返鄉者，事假期間雇主得不給工資。

八、雇主同意外籍勞工請假返國，其返國機票款項由誰負擔？

答：雇主依規定同意外籍勞工請假返國，有關返國機票負擔事宜，宜由雙方基於契約自由及誠信原則協議約定。

九、外籍勞工請假返國後，於母國聲明因個人因素或其他原因不再返臺工作，則雇主應如何處理？

答：雇主得依現行外籍勞工返鄉未歸處理程序辦理後續事宜。因外籍勞工入國工作係持單次簽證入境，雇主應先至當地移民署服務站辦理重入境許可(註:該許可以核發1個月效期為原則)，俾憑外籍勞工返鄉假期結束後持該許可證明入境，倘若外籍勞工未於約定時間返國，且已逾重入境許可1個月內效期，雇主得依規定申請遞補新外籍勞工，依現行審查相關規定，應備申請文件為：申請書及護照註記重入國期限之影本。

另因外籍勞工辦理重出入境許可後返國休假，於母國單方聲明因個人因素或其他原因不再返臺工作，係非與雇主合意終止聘雇關係，不須通知當地主管機關辦理解約驗證。