

無薪休假相關答客問：

Q1.

勞雇雙方可透過勞資會議就應否採行所謂「無薪休假」進行議決，不需經過個別勞工同意嗎？

A1. 查「無薪休假」（或行政假）並非法律名詞，更非雇主得以恣為之權利。因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採行所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。

Q2.

勞雇雙方協商同意實施無薪休假期間，雇主如有使勞工於原約定已排定免出勤之日出勤，得僅給予所謂「補休」，而未給付工資嗎？

A2.

一、按勞動基準法第 22 條規定，工資應全額直接給付勞工。勞工如有提供勞務之事實，雇主自應依法給付工資。

二、事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟仍不得低於基本工資。至雇主如有使勞工於原約定已排定免出勤之日出勤，仍應徵得勞工同意，並應依法給付當日正常工作時間之工資；當日若有延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依勞動基準法第 24 條規定辦理。

三、除前開延時工資，應於勞工事後拋棄請求並協議補休外（按權利不得於事前拋棄），當日正常工作時間之工資仍應依法給付，無得拋棄工資請求而選擇補休。

四、部分雇主恣意變動原協商排定免出勤之期日，甚有對無法配合出勤之勞工以「曠職處分」、「列入考核」及「優先裁員」等手段相脅；

勞工同意或勉為出勤時，雇主亦有僅給予所謂「補休」，未給付工資之情事者，諸此之類均與前開規定有間，亦與法理不合。

Q3.

事業單位因業務緊縮而實施「無薪休假」工資可否低於基本工資？

A3.

雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方協商同意，故可暫時縮減工作時間及依比例減少工資，惟為保障勞工基本生活，原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資。

註：基本工資金額如有調整，以調整後之金額為據。

Q4.

勞雇雙方合意因景氣因素協商暫時縮減工時及減少工資期間，員工適逢產假，仍可縮減工時工資嗎？

A4.

一、勞動基準法第 50 條第 1 項規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。」同條第 2 項規定：「前項女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。」，上開規定係指因分娩或妊娠 3 個月以上流產之女性員工，雇主應停止其工作，並依曆計給產假，受僱 6 個月以上者，產假期間之工資，雇主應依勞動契約之約定發給，未滿 6 個月者減半發給。

二、所謂「無薪休假」係勞雇雙方為因應景氣因素，所為暫時性停止勞務提供之協議，縱使勞工前已同意實施所謂「無薪休假」，惟產假期間，雇主依法本應停止其工作，該期間自無得實施所謂「無薪休假」，並應依無薪休假前之原勞動契約所約定工資數額給付。

Q5.

事業單位實施縮減工時（無薪休假）屬變更勞動契約之約定事項，未經雙方協商同意或訂定協議，如雇主逕自變更致生爭議，是否仍應依原約定給付報酬？

A5.

查勞動基準法施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。前開協商變更勞動條件雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證責任，雇主如無法提供相關證明，仍難認其排定之「無薪休假」業經勞工同意，雇主仍應依原約定給付報酬。所生未全額給付勞工工資情事，主管機關可限期雇主給付工資，並依相關規定裁罰。另查勞資雙方針對縮減工時如已協商同意及訂定協議，除協議之內容有違反法令強制或禁止之規定者外，允屬有效，惟勞工如對原協議書之內容有疑義或認有調整之必要，仍應由勞雇雙方重新協商合致。

Q6.

雇主未經勞工同意逕自排定「無薪休假」，屬無效之變更，勞工未於「無薪休假」當日出勤，勞工是否有補服勞務之義務？雇主是否需應依原約定給付報酬？

A6.

依勞動基準法施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。雇主未經勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。所生未全額給付勞工工資情事，主管機關可限期雇主給付工資，並依相關規定裁罰。另查所謂「無薪休假」，事涉個別勞工勞動條件之變更，故除勞工委託工會代為協商並決定者外，尚不得以產業工會理事、監事會議已同意，即謂業經勞資雙方之合意。

Q7.

放了無薪假，我的勞健保會受影響嗎？

A7.

會，因為實施無薪休假後，勞工薪資總額就會發生變動，如果勞健保投保薪資級距出現變更，就須按實際領取工資申報調整，不過提醒民眾，由於無薪假期間企業最少還是要提供基本工資，因此投保級距不能低於該分級表第一級。

Q8.

實施無薪休假會影響我退休以後之退休金嗎？

A8.

新制勞工退休金，雇主原則上要依員工實際工資提繳，但勞工為確保權益，協商時，可要求雇主依原來約定工資提繳。

Q9.

如果放無薪假，我急需賺錢補貼家用可以兼差嗎？

A9.

可以，根據勞動部制訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」，企業實施無薪假期間，勞工在不影響原有勞動契約及在職教育訓練執行的前提下，可以另行兼職，不過得注意的是，雖然這段期間，勞工不受原契約禁止兼職之限制，但仍應保守企業機密。

Q10.

如果公司一定要實施無薪休假，我不想放無薪假怎麼辦？

A10.

如果業主未與勞工協商同意，仍然要依法給付工資，不能片面減薪，除非勞工簽下「勞雇雙方協商減少工時協議書」，無薪假才可以進行。因此，如果雇主有違反勞動契約、導致勞工權益受損，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費；同時，由於這屬非自願性失業，可申請失業保險給付。

育嬰留職停薪相關答客問：

Q1.

申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

A1.

- 依性別工作平等法第 16 條規定，任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪期間不得超過二年。
- 同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依上開規定申請育嬰留職停薪。
- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

Q2.

育嬰留職停薪期間投保勞、健、公、軍保等社會保險之規定為何？

A2.

- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，但不包括參加勞工保險之職業災害保險。
- 受僱者繼續參加原有之社會保險，應於原投保單位繼續投保。
- 原由雇主負擔之保險費，免予繳納。
- 原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

Q3.

育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可定定期契約？

A3.

育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，雇主得與其簽訂定期契約。

Q4.

父母同時撫育 1 名子女並均已辦理育嬰留職停薪，可請領幾個月育嬰

留職停薪津貼？

A4.

父母均為被保險人並符合請領條件者，可分別申請 6 個月津貼，但期間不得重疊，同一名子女父母分別請領合計最長可請領 12 個月。

Q5.

父母同為被保險人，如同時撫育 2 名未滿 3 歲之子女，可否以不同子女之名義，同時請領育嬰留職停薪津貼？

A5.

不可以。基於社會保險不重複保障原則，父母不論同時撫育幾名子女，應於不同時期分別請領育嬰留職停薪津貼；同 1 名子女，父母 2 人合計可請領 1 年津貼，2 名子女可領取 2 年津貼補助。

Q6.

勞工於育嬰留職停薪期間同時擔任其他單位掛名負責人，可否繼續請領育嬰留職停薪津貼？

A6.

不可以。依育嬰留職停薪實施辦法第 7 條規定與立法意旨，受僱者如於育嬰留職停薪期間，所免除原勞動契約約定應提供勞務之時段，兼任其他單位負責人，已有從事非育嬰之情事，自不符合性別工作平等法育嬰留職停薪規定之目的，勞保局會自其擔任他單位負責人之日起停發津貼。

Q7.

就保被保險人於未經法院裁定認可前之收養兒童，可否依相關規定請領育嬰留職停薪津貼？

A7.

依 104 年 2 月 4 日新修正之就業保險法第 19-2 第 3 項規定，如係依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，得依就保法相關規定請領育嬰留職停薪津貼。惟事後如因可歸責於被保險人之事由，法院裁定不認可收養者，被保險人應返還所受領之津貼，屆期未返還者，依法移送法院強制執行。

勞工如對上述問題或對無薪休假及育嬰留職停薪仍有疑義，可逕洽本局環安組電話 03-5773311#2311~2316。