

## 為了育嬰或出國念書，我可以申請留職停薪嗎？

文:康立賢（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-30

### 案例

【案例一】勞工A在B公司工作已滿1年了，最近初為人父的A很興奮地迎接孩子的出生，A心想孩子的成長只有一次，不想要錯過陪伴孩子成長的機會，但也不想失去得來不易能在B公司工作的機會。A心想父親可以請育嬰假嗎？可以請多久呢？育嬰假期間是否會影響原有的社會保險？會不會讓工作不保呢？

【案例二】勞工C目前在D公司的工作都很順利，但C一直有出國深造的人生規劃，學成歸國後也想回到D公司繼續打拼。C十分猶豫，不曉得是否該為了一圓出國夢而放棄目前理想的工作，更對於回國後是否還可以回到D公司也充滿不確定。

### 本文

#### 一、什麼是留職停薪？

從文字上來看，是指「（勞工<sup>[1]</sup>）保留職務而（雇主）停止付薪」，也就是勞工暫時不用提供勞務，雇主也不用給付薪資，但勞雇雙方間的勞動契約關係並未消滅，只是暫時停止的一種狀態<sup>[2]</sup>。

#### 二、留職停薪的分類

留職停薪依照勞工申請的原因，可以分為育嬰留職停薪（也稱育嬰假）與一般留職停薪。（見圖1）

## 留職停薪學問大，不同類型比一比

	育嬰留職停薪 (育嬰假)	一般留職停薪
條件？	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 勞工任職滿 6 個月、在子女滿 3 歲前，最多可申請 2 年</li> <li>■ 勞工任職未滿 6 個月，雇主同意也可辦理</li> </ul> <small>性別工作平等法 § 16</small>	例如： 普通傷病 ( 勞工請假規則 § 5 )、 照顧家人、出國進修等原因 都可能，但沒有通則規定
雇主必須同意嗎？	雇主一定要同意	雇主不一定要同意，需要按照公司的工作規則或團體協約
保險？	留職停薪期間可以繼續參加 勞工保險、就業保險 <small>性別工作平等法 § 16 II</small>	只有法律特別規定 ( 例如服兵役、 職災請假 2 年內 )，才可繼續參加 勞工保險、就業保險 <small>勞工保險條例 § 9、就業保險法 § 40</small>

法律百科  
Legispedia

圖1 留職停薪學問大，不同類型比一比

資料來源：康立賢 / 繪圖：Yen

### (一) 育嬰留職停薪

育嬰留職停薪是性別工作平等法第16條第1項<sup>[3]</sup>所明文規定的，只要勞工符合任職滿6個月以上、在子女滿3歲前，均可申請最多2年的育嬰留職停薪，雇主依法不可以拒絕。如果任職未滿6個月，仍可與雇主協商，經雇主同意後辦理<sup>[4]</sup>。

### (二) 一般留職停薪

至於一般留職停薪，不論是因為普通傷病、照顧家人或出國進修等，因勞動基準法就這些並沒有通則性的規範，而必須參考個別的規定。例如勞工請假規則第5條規定，普通傷病假符合一定條件可以申請留職停薪；但從條文規定「得予」留職停薪，可以知道我國法制並沒有強制雇主一定要給予留職停薪<sup>[5]</sup>。此外，也無法課予雇主制定一般留職停薪相關辦法的義務。亦即，無法強迫雇主制定一般留職停薪的規定。

### 三、雇主一定要同意勞工的留職停薪嗎？

依照性別工作平等法申請的育嬰留職停薪，雇主不得拒絕，違反會面臨最高30萬元的罰鍰<sup>[6]</sup>。

但如果勞工是基於普通傷病、照顧家人或出國進修等原因，想要申請留職停薪的話，因為並無法律強制雇主在上面的情形下一定要准予勞工辦理留職停薪<sup>[7]</sup>。因此，勞工可否以前面的理由申請一般留職停薪，則應視公司的工作規則、團體協約等有無規範及約定，如果沒有則由勞雇雙方自行協商。

#### 四、留職停薪的期間可以繼續參加原有的社會保險嗎？

##### (一) 育嬰留職停薪

依性別工作平等法第16條第2項規定<sup>[8]</sup>，勞工可以在育嬰留職停薪期間繼續參加勞工保險、就業保險，並且享有相關的保障及累計保險年資。附帶一提，如果任職未滿6個月，但雇主同意育嬰留職停薪，勞工也可比照性別工作平等法同一條的規定，繼續參加原有的社會保險<sup>[9]</sup>。

至於大家關心的保費繳納，續保期間（也就是育嬰留職停薪期間）由雇主負擔的保費不須繳納，勞工應負擔的保費還可以依意願選擇延後3年再繳，以減輕勞工在育嬰期間的負擔。

##### (二) 一般留職停薪

因為勞工保險是屬於在職保險，原則上實際有從事工作的員工才能由雇主申報加保；如勞工沒工作，除非法律另有規定，才可以繼續加保。例如前述性別工作平等法規定的育嬰留職停薪；以及勞工保險條例第9條<sup>[10]</sup>的情形，如服兵役、職災請假2年以內等，勞工才可以在留職停薪期間繼續參加勞工保險。

#### 五、案例說明

##### (一) 案例一

依性別工作平等法第16條第1項的規定，得申請育嬰留職停薪的「任職滿6個月之受僱者」，並不限制申請者的性別，因此初為人父的A任職於B公司已滿1年，依法當然可以申請育嬰留職停薪。而A在子女滿3歲以前都可以申請，育嬰留職停薪期間最長以2年為限。

另依性別工作平等法第16條第2項規定<sup>[11]</sup>，A可於育嬰留職停薪期間繼續參加勞工保險、就業保險，並且享有相關的保障及累計保險年資；A也有保費延後3年再繳的選擇。

最後A所顧慮的工作權保障問題，性別工作平等法也有規定勞工於育嬰留職停薪期滿申請復職時，雇主應回復勞工原有的工作<sup>[12]</sup>。因此，A不用擔心因為申請育嬰留職停薪而造成工作不保，可以安心地請育嬰假陪伴孩子成長<sup>[13]</sup>。

##### (二) 案例二

因為法律上並沒有強迫雇主必須給予出國進修勞工留職停薪的規定，所以必須看D公司內部有無制定相關出國

進修的留職停薪規定、或勞工C與D公司之間有無就留職停薪的條件另行協商。也就是說，勞工C並不一定能以出國進修為由申請留職停薪；而即使可以申請留職停薪，回國後是否能在D公司回復原有的工作，也須看D公司的規定或C與D公司間的約定。

#### 註腳

- [1] 本文僅討論「勞工」的留職停薪，以性別工作平等法及勞工請假規則為主；至於公務人員或教職人員的留職停薪，可能另外涉及[公務人員留職停薪辦法](#)、[教育人員留職停薪辦法](#)等規定，為了避免篇幅過長，本篇限縮在勞工留職停薪的討論。
- [2] 此可參[臺灣高等法院103年度勞上字第43號民事判決](#)指出：「按留職停薪係使原本為繼續性契約性質之勞動契約處於暫時停止之狀態，勞工毋庸提供勞務、雇主亦毋庸支付工資，……。」
- [3] [性別工作平等法第16條第1項](#)：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其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。」
- [4] [勞動部（104）勞動條4字第1040130693號令（2015/04/27）](#)：「雇主優於性別工作平等法第16條第1項規定，同意受僱者任職未滿6個月申請育嬰留職停薪者，該等人員育嬰留職停薪期間社會保險及原由雇主負擔之保險費，適用本法第16條第2項規定。」
- [5] [勞工請假規則第5條](#)：「勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。」
- [6] [性別工作平等法第21條](#)：「  
I 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。  
II 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」  
[性別工作平等法第38條](#)：「  
I 雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。  
II 有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- [7] 例如[行政院勞工委員會（76）台勞動字第9409號函釋（1987/12/11）](#)：「勞工依勞工請假規則第五條規定申請留職停薪，雇主得否拒絕，可由事業單位於工作規則訂定，或由勞資雙方於勞動契約、團體協約中預先訂定，若對該項未明文規定者，則於勞工提出申請時，由勞資雙方自行協商。」這個函釋指出，勞工普通傷病假期滿未痊癒申請留職停薪，雇主有不准的空間，並沒有強制雇主應准許勞工留職停薪的申請。
- [8] [性別工作平等法第16條第2項](#)：「受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，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。」
- [9] [勞動部（104）勞動條4字第1040130693號令（2015/04/27）](#)。
- [10] [勞工保險條例第9條](#)：「

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：

- 一、應徵召服兵役者。
- 二、派遣出國考察、研習或提供服務者。
- 三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。
- 四、在職勞工，年逾六十五歲繼續工作者。
- 五、因案停職或被羈押，未經法院判決確定者。」

[11]性別工作平等法第16條第2項。

[12]性別工作平等法第17條第1項：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。」

復職的定義，[性別工作平等法第3條](#)第9款：「本法用詞，定義如下：……九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」所以，當勞工育嬰留職停薪期滿申請復職時，只要雇主沒有第1項第1至4款所定情形，即應使勞工「復原職」。

[13]另補充因A已於B公司任職滿一年，符合請領育嬰留職停薪津貼之資格，A可備妥相關文件向勞工保險局提出請領育嬰留職停薪津貼之申請。相關規定請參[就業保險法第11條](#)第1項第4款：「本保險各種保險給付之請領條件如下：……四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。」；[就業保險法第19條之2](#)第1項：「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月」。

## 延伸閱讀

1. 梁芷蓉（2020），《什麼是育嬰留職停薪？申請後相關的保險、津貼與復職等有什麼影響？》。
2. 謝宜霓（2019），《育嬰留職停薪期滿復職，遭公司刁難怎麼辦？》。

## 標籤

留職停薪，育嬰留職停薪，一般留職停薪，育嬰假，性別工作平等法