

# 无薪休假法律问题探讨

## ——基于台湾地区劳动立法与学说的考察

胡 玉 浪

(福建农林大学 人文学院, 福建 福州 350002)

**[摘 要]** 无薪休假是对传统休假制度之反动,是雇主应对普遍性景气危机所采取的暂时措施。无薪休假应透过集体谈判达成劳资合意实施。无薪休假期间雇主缩短工时同时比例减少工资,不受基本工资的限制,但是政府基于社会安全政策的考虑,有必要对企业和劳工给予适当的经济帮助。无薪休假期间雇主不得以急单为由要求劳工上班,事后以补休方式抵充工资,也不得禁止劳工在外兼职,劳资双方均不得随意终止劳动契约。

**[关键词]** 经济危机; 无薪休假; 工资支付义务

**[中图分类号]** D922.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2010)05-0076-05

2008年下半年以来,受全球金融危机的影响,世界各国都陷入了严重的经济危机。面对景气下滑产品销售和服务需求大幅降低,雇主纷纷减少生产产量和服务数量,雇佣市场则以减少工作时数(或工作日数)为主要应对策略。由于工资与工时彼此对应存在着某种联动关系,因此雇主缩短工时势必比例减少工资,于是“无薪休假”一词频繁见诸于报端,成为雇主裁员解雇之外的一项常见选择。我国台湾地区以外向型经济为主,受本次经济危机殃及之企业和劳工数量非常庞大。根据“行政院”劳工委员会的统计,2009年上半年通报实施无薪休假的企业最高达 847家,通报人数最高峰达 238975人。为了避免雇主滥用无薪休假损害劳工利益,劳工委员会先后颁布了一系列的解释命令进行规范,引起社会各界的广泛关注。根据经验法则,无薪休假多发生于经营危机期间,由于景气荣枯会动态演替,往往并非一次了结,一旦无薪休假成为雇主习以为常之劳动力调节手段,而后再出现营运不佳时恐难免其会重施此计作为因应,因此在景气回暖危机阴云逐步弥散之际,对台湾地区关于无薪休假之相关规定和理论研究成果进行总结和反思,这对于完善大陆地区劳动立法,应对可能再次发生的无薪休假浪潮,无疑具有重要的理论和现实意义。

### 一 对无薪休假应有之认识

无薪休假并非法律名词,亦无专法规定。根据学者的解释,所谓无薪休假是指雇主在特定经济状况下,与劳工合意一段时间内减少劳动契约原定之工作日数或工作时数,同时减少约定薪资之暂时状况<sup>[1][10]</sup>。把握无薪休假的涵义,需要

注意以下几点:

#### 1 无薪休假是对传统休假制度之反动

众所周知,传统休假制度有两个重要的特点:一是法定性;二是有给性。例如,台湾地区“劳动基准法”第 36条规定的例假(周休日)、第 37条规定的休假(法定节假日)以及第 38条规定的特别休假(带薪年假),有一个共同的特征就是法定有给假,休假期间劳工无工作义务,雇主必须继续支付工资,其法理皆是基于劳工保护而缩短工时之原理,而以法律介入劳动契约关系,其是片面有利于劳工,而不利于雇主,强制雇主给予劳工停止劳务给付之请求权利,并负有继续支付工资的义务,以便于劳动者能放松身心、续养能力,提高劳动力品质,避免过劳造成职业灾害。无薪休假则是雇主在一段时间内缩短工时同时比例减少工资以及其它附随之福利权益,显然不符合现行劳动法体系下不减低劳工权益而缩短工时之给假之意义,不可以因雇主自称其缩短工时或停工期间系给予劳工休假,即系给予劳工“假”之福利<sup>[2]</sup>。

#### 2 无薪休假是企业因应景气危机订单下滑财务困难之暂时措施

从法理上讲,因企业之订单减少或销售降低,以致于劳工的劳务给付对于雇主而言,丧失价值或失去意义,这种情形应如同其它双务契约,必须由债权人自行承受给付标的是否具有利用价值之风险,此谓雇主之“经营风险”,故劳工之劳务于订单萎缩而显多余,虽无实益雇主仍需支付工资<sup>[1][17]</sup>。例如,1994年台湾地区“行政院”劳工委员会劳动 2字第 35290号函明确指出:“停工原因如系可归责于雇主,而非可归责于劳工时,停工期间之工资应由雇主照给。另停

**[收稿日期]** 2010-09-04

**[基金项目]** 福建省教育厅社会科学基金项目“海峡两岸劳务合作与交流法律问题研究”资助(编号:JA10157S)

**[作者简介]** 胡玉浪(1971-),男,福建尤溪人,福建农林大学人文学院副教授,法学博士。

工原因如属雇主经营之风险者,为可归责于雇主之事由。”无薪休假是因普遍无可避免之经济状况下企业控制人事成本的常见手段,且系短暂、未来可预见会回复全时工作状态之过渡措施,一方面减少劳工之劳务供给数量(即减少工时),另一方面减少雇主支出薪资之成本(即减少工资),以缓和企业所面临的经济压力,帮助企业渡过难关。

3. 无薪休假是劳资双方共体时艰维持劳动契约关系的重要手段

从现实情况看,本次经济危机呈现出不分产业、集体牵连的结果,并非个别企业所能承受。一般来说企业为了因应订单锐减必须停工,除减少派遣劳工和裁撤分支机构外,首先采取的手段就是要求劳工在停工期间以特别休假抵扣,避免损及劳工工资权益。然而特别休假日数毕竟有限,在特别休假日数用罄后,停工需求未见和缓,只好依序采取无薪休假以减少工时降低工资,以及最后采取留职停薪、资遣解雇等手段。留职停薪比无薪休假对劳工更为不利,不仅生活资金来源完全无着落,连带劳保、健保、劳工退休金等福利亦刹那间全部归零<sup>[3]174</sup>,而解雇则为冲击最大之手段,劳动关系不复存在,劳工沦为失业人员。无薪休假则是一种缓和机制。无薪休假期间雇主虽然缩短工时同时比例降低工资,但劳动关系继续存在,并且具有一旦实施期间届满(未经劳资双方合意延长)即自动复原劳动契约之优点。可以说,无薪休假不仅是避免失业保护劳工的重要手段,对于雇主而言也是避免资遣费用同时因应急单产能需求之重要措施。

## 二 无薪休假之决定与实施

### 1. 无薪休假应由劳资双方合意实施

工资是劳动给付之所得,劳动交换之对价,是劳动者的基本生存保障。由于无薪休假涉及工资、工时等劳动契约主要内容的变更及劳工利益的不利益调整,基于契约关系的本质特征以及透过正当程序保证妥适结果产生的观点,无薪休假需经劳资双方合意实施自属当然。故除劳工委托工会代为协商并决定者外,尚不得以产业工会理事、监事会议已同意,即谓业经劳资双方之同意<sup>①</sup>。劳雇双方可透过劳资会议就应否采用所谓无薪休假进行讨论,惟此协议,因涉及个别劳工劳动条件之变更,仍应征得劳工个人之同意,以求劳资关系和谐,保障劳工权益<sup>②</sup>。雇主未经劳工同意径自排定无薪休假,属劳动契约无效之变更,劳工纵未于无薪休假当日出勤,劳工无补服劳务之义务,雇主应依原劳动契约给付薪资<sup>③</sup>。综上所述,无薪休假期间雇主暂时减少工作时间并减少工资,必须征得劳工同意,在未经劳工同意之前,或劳工拒绝同意减薪,雇主仍应依劳动契约原来之约定给付工资。

### 2. 劳资双方合意实施无薪休假的判断标准

无薪休假应经劳资双方合意实施。雇主未经劳工同意径自实施无薪休假,即构成片面减薪,劳工得请求雇主支付短少的工资,并可依“劳动基准法”第 14 条、第 17 条之规定不经预告终止劳动契约并请求雇主支付资遣费。由于劳工相对于雇主而言处于弱势地位,因此在司法实践中,法院对于雇主取得劳工同意实施无薪休假之认定,向来采取严格、审慎的态度:雇主必须有劳工同意实施无薪休假之明确意思

表示(例如签署同意书)始足当之。雇主仅口头告知显然不可;劳工单纯沉默或消极领取薪资之行为,甚至按雇主排班结果出勤,亦未能推断劳工具有同意之意思;雇主以公告方式告知即将停工一段期间且停工期间不发薪资或事后再行补发之方式,亦为法院所不采<sup>[4]</sup>。

3. 集体谈判应成为劳资双方合意实施无薪休假的法定程序

无薪休假之实施前提为取得劳工的同意,但是否出于劳工自由意志所为之同意,因限于劳工讨价还价能力的不足而很难丈量 and 期待。与此同时,虽然从表面上看无薪休假所涉及的问题是个别劳动契约工资条件之合意变更,但是其发生背景却是具有集体性之不景气所致,受牵连的不是个别或零星的劳动契约,而是同一企业的多数劳动契约,也因此非仅以“个别劳工之同意作为改变契约内容”即可轻易解决<sup>[1]125</sup>。集体谈判是由代表劳工一方的工会与雇主或雇主组织进行对等谈判,由于工会具有法人资格,又有众多的工人为后盾,在必要时还能组织工人行使罢工的权利,因此能够与雇主立于较为平等的地位,相应的透过集体谈判决定是否实施无薪休假是一个可以期待的正途。同时以集体谈判作为实施无薪休假的法源依据,也可以防止个别雇主利用经济危机可能导致裁员解雇的想象心理,故意营造劳工要顾全大局、同舟共济、共体时艰的环境氛围,赶搭无薪休假之顺风车而损害劳工的利益。

## 三 无薪休假与雇主的工资支付义务

根据契约法原理,在无薪休假期间劳资双方经由约定减少部分时段之工作时间,劳工免除该时间之劳务给付,雇主无受领迟延之问题;雇主依约定减少工资支付,亦不发生给付迟延债务不履行问题。有疑义的是,劳资双方约定减少工时同时比例降低工资,如因订单锐减,工时减少比例过高,导致工资对应减至低于基本工资(最低工资),雇主应依劳资约定减薪后之状态支付——纵低于基本工资,还是至少支付基本工资——纵使企业处于停工状态,仍需“停工不减薪”?这是此波无薪休假主要争议问题之一<sup>[1]118</sup>。

关于无薪休假期间雇主所支付的工资能否低于基本工资?台湾地区“行政院”劳工委员会的意见前后不一。2008 年下半年无薪休假浪潮爆发后,劳工委员会最初维持 2001 年 7 月 16 日劳动 2 字第 0029826 号函与 2007 年 7 月 24 日劳动 2 字第 0960071719 号函内容,强调无薪休假必须与劳工协商得其同意才可实施,如得劳工同意而实施无薪休假,薪资可依照休假比例降低,不受基本工资 17280 元的限制,但劳保投保薪资仍以基本工资 17280 元为计算级距。由于受到台湾地区劳工团体的极力反对,劳工委员会于 2008 年 12 月 22 日更改见解,指出:“核释劳动基准法第 21 条第 1 项规定:‘工资由劳雇双方约定之。但不得低于基本工资。’指雇主给付劳工之工资,应依劳动契约之约定发给,并不得低于基本工资。雇主若受景气因素影响致停工或减产,经劳雇双方协商同意,固可暂时缩减工作时间及依比例减少工资,惟为保障劳工基本生活,原约定按月计酬之全时劳工,每月给付之工资仍不得低于基本工资”<sup>④</sup>。违反者依“劳动基准

法”第79条第1款规定,处新台币六千元以上六万元以下罚款。关于无薪休假期间雇主所支付的工资是否仍受基本工资的限制,确实是一个两难问题,台湾学者的认识也不尽一致。

(一)主张无薪休假期间应当维持基本工资的主要理由

1. 基本工资是一个劳动者依其职位付出劳动,满足其生存与工作尊严应予换算之最低价值。这个最低底线,不因环境干扰而受影响,即使面临无薪休假期间,劳动者之最低生存需求还是存在并不消灭,从这个角度来看,基本工资似应予维持<sup>[5]</sup>。

2. 由于无薪休假期间劳动关系仍然存续,不属于失业范畴,这些被迫与雇主共体时艰休无薪假又领不到基本工资的劳工,也没有办法得到就业安全体系的协助,这些劳工虽有工作,但其收入水平和保障程度甚至低于失业劳工。

3. 无薪休假期间缩短工时同时比例减少工资,如果减薪幅度过大劳工无法承受,只得自动请辞,依“劳动基准法”第18条第1款之规定,劳工预告终止不定期劳动契约(自动辞职)不得向雇主请求资遣费,这对于劳工而言,无异于伤口撒盐,二度伤害;对雇主而言,则可能成为推向免除资遣费之解雇之契机<sup>[3]</sup> 195。

(二)无薪休假强绑基本工资可能产生的问题

1. 违背基本工资制度中工资与工时的基本对价关系。台湾地区“劳动基准法”第21条规定:“工资由劳雇双方议定之。但不得低于基本工资。”根据“劳动基准法施行细则”第11条规定:“本法第二十一条所称基本工资系指劳工在正常工作时间内所得之报酬”;第13条规定:“劳工工作时间每日少于八小时者,除工作规则、劳动契约另有约定或另有法令规定者外,其基本工资得按工作时间比例计算之。”可见,基本工资是劳动者在正常工作时间内付出正常劳动所应获得的最低限度,工时与工资之间至少存在着给付和对待给付之相当对价关系。如果劳工每日工作时间少于正常时间,“基本工资得按工作时间比例计算之”。在无薪休假期间,劳工无法维持原约定的每月正常工作时间,亦同时失去“每月基本工资”适用的可能性,必须改以日薪或时薪来判断约定工资是否低于法定基本工资,因此行政主管部门纵使是为了保障劳工权益,仍不宜轻易跨越此一界线,强令约定工作时间已远低于一般按月计薪者,仍应适用每月基本工资之规定<sup>[9]</sup> 134。

2. 忽视劳工面对无薪休假理性计算之可能。就业是生存之本。面对景气危机企业无法承受的风险,劳工可能认为与其企业无法承受续付工资因而歇业丧失工作不如减少薪资,或者自我评估这种过渡阶段不会持续太久或考虑个人家计并不沉重而同意减薪。总之,工资风险分配理论定出雇主续付工资之法规范,但当事人以合意方式缩短工时减少工资应当可以发生效力。反之,忽视劳动者理性计算机会成本或风险代价之可能,强绑基本工资,万一企业不堪承受而关厂歇业或径以裁员解雇因应,失业之结果仍由劳工承受,未必真正符合其利,如果依当初自我评估减薪渡过,或许不会造成停工、失业的局面<sup>[5]</sup> 173。

3. 引发不同劳动者之间公平性之隐忧。如果无薪休假仅涉及同一企业个别部门,或者同一部门中的部分劳工,规定缩短工时比例减薪低于基本工资部分一概由雇主补足,那么休无薪假之劳工所获得的单位工资可能高于这些劳工全时工作状态所得(薪资总额减少但劳动者之单位工资却提高),也高于未休假之其他劳工,引发公平性之困扰。如果再与同一部门真正的部分工时劳工相比,无薪休假强绑基本工资,也会造成全部工时劳工无薪休假期间所获得的单位工资高于同一部门从事相同工作之部分工时劳工,两相比较,亦显不公<sup>[5]</sup> 173。

(三)比较法上的观察与借鉴

1. 日本的停工津贴制度。为因应景气冲击,平衡劳资双方当事人的利益,日本主要采取两项对策:一是《劳动基准法》第26条规定,因可归责于雇主之事由而停工时,停工期间雇主对劳工应支付平均工资百分之六十以上之津贴。根据日本学者的解释,所谓可归责于雇主之事由,应以“雇主在自己之责任下经营企业时,为避免休业,在社会通念上有否善尽最大之努力”为判断基础,亦即,雇主对企业之经营当然可预见之经营危险应负有善尽努力之义务,究竟是否已善尽努力义务仍无法避免发生休业,由此判断。易言之,除不可抗力之事由外,此休业则可归咎于雇主<sup>[7]</sup>。无薪休假期间因景气因素导致订单锐减之经营障碍,通常不得视为不可抗力,雇主不得免除休业津贴之给付义务<sup>[3]</sup> 199。二是《雇用保险法》第62条规定:“政府为了关于被保险人、曾经是被保险人及欲成为被保险人之预防失业、改善雇用状态、增加雇用机会及谋求雇用之安定,得实施如下之雇用安定事业:(1)因景气之变动、产业构造之变化及其它经济上之理由而被迫缩小事业活动时,对于使劳工停止出勤之事业主及其它采取图谋劳工雇用之安定所必要措施的事业主,进行必要之赞助以及支持……。”根据本条规定,对于景气变动、产业构造变化等因素而被迫实施事业紧缩之雇主,当其采取如停工等谋求雇用安定措施时,以劳资缔结协议为条件,由政府给付一定比例之雇用调整奖励金(大企业为停工津贴的二分之一,中小企业为停工津贴的三分之二),亦即只要雇主是由劳资协商程序并缔结协议才实施停工者,得由政府补助一部分停工津贴以减轻雇主负担。相对于《劳动基准法》直接课雇主对劳工支付较高比例的停工津贴义务而言,《雇用保险法》以提供补助形式促使雇主就停工问题与劳工进行协商并签订劳资协议,除减少不景气对劳资双方之影响外,更寓有间接鼓励劳资自治之功效,不失为一石三鸟之策<sup>[6]</sup> 140。

2. 德国的缩短工时津贴制度。根据《德国社会法典》第3编的规定,因经济景气原因一般性之缩短工时,减薪劳工原则上可获得短工津贴补助,称为景气性短工津贴。根据该法第169条的规定,企业申请短工津贴需要具备4个要件:第一,企业因经济性或不可抗力原因造成工作减少,以致必须暂时减少劳工工资;第二,必须为至少雇用一人以上之企业;第三,受影响之劳工必须具有受雇事实并处于加保状态;第四,企业一旦实行缩短工时,雇主有义务向当地劳工主管机关通报,并附上职工代表大会对缩短工时的立场和意见。

短工津贴的发放原则上最长为 6 个月(第 177 条第 1 项),若特定产业之劳动市场状况出现特殊情况,可由授权命令延长至 12 个月,整体劳动市场出现特殊情况,则可延长至 24 个月(第 182 条第 1 项)。津贴额度则依失业津贴标准计算,给予未减工之前约定工资与减工之后实际工资差额的 67%,未抚养小孩者给予差额的 60%(第 178 条)。

综上所述,无薪休假根源于普遍性的景气危机,这种危机并非个别雇主所能承受,也并非依靠个别雇主一己之力所能克服,但是危机的蔓延势必会造成劳资双方关系的紧张,甚至导致劳工被解雇的命运,引发更严重的失业问题。因此,面对普遍性的景气危机所引发的业务紧缩订单下滑,不应仅局限于个人的或契约的层面,应该由问题的社会性层面转化为雇主个人的、劳资一起的、社会共同的等多层次的角度看待,合意打破“经营风险应由雇主承担”这一基本原则,由劳工以工资利益的损失或减少,来协助分担部分“经营风险”,提高劳资关系的存续可能,同时政府也有从社会安全政策考虑对雇主和劳工的损失给予适当补贴之必要<sup>[8]</sup>。通过劳、资、政三方的共同努力,帮助企业渡过难关,保障劳工基本生活,而不是局限于无薪休假期间雇主所支付的工资能否低于基本工资这一问题本身,无疑应成为解决无薪休假期间工资支付问题的思考方向。

#### 四 无薪休假期间劳动契约的履行与终止

无薪休假是普遍无可避免之经济状况下企业采取之经济手段,且系短暂、未来可预见会回复全时工作状态之过渡性措施。无薪休假期间原本存在于劳资双方之劳动契约并不消灭,一旦约定无薪休假期间届满即自动恢复原劳动契约,因此,无薪休假最多可视为原劳动契约之暂时变更。与此同时,除工时和工资依新约定履行外,其余仍应依原劳动契约约定的条件实行,雇主不得作任意变更。

(一)无薪休假期间雇主能否以急单为由要求劳工上班事后以补休方式抵充工资

无薪休假虽名为休假,且系征得劳工同意所为劳动契约之变更,但休假劳工却不因可以合法免除工作义务而安心休假,反而因担心休假之后随即成为下一批裁员对象,为表现对于企业之忠诚,休假劳工通常“无心休假”,而于休假期间回厂工作,导致雇主可能籍此变相强迫劳工仍提供劳务却合法减少薪资之支付<sup>[9]</sup><sup>142</sup>。对此,台湾地区“行政院”劳工委员会明确指出,无薪休假期间雇主如有需要使劳工于原约定已排定无须出勤之日出勤,仍应征得劳工同意,并依法给付当日工资,不得有强迫劳工于无薪休假期间上班而不给薪,或给予“补休”替代薪资给付等变相减薪行为<sup>⑤</sup>。雇主未经劳工同意径自排定无薪休假,属劳动契约无效之变更,劳工纵未于无薪休假日出勤,亦无补服劳务之义务,雇主应依原约定给付报酬<sup>⑥</sup>。所生未全额支付劳工工资情事,主管机关可依照“劳动基准法”第 27 条责令雇主限期给付,并依相关规定予以处罚<sup>⑦</sup>。

(二)无薪休假期间劳工能否在外兼职

有关雇主是否有权禁止劳工兼职问题,长期以来一直存在争论,主张雇主有权禁止劳工在外兼职的学者认为,兼职

除有泄露企业机密造成雇主损害之虞外,并有减损劳工劳动力的完整性,妨碍其劳务正常遂行的可能<sup>[9]</sup>。然而,劳工在配合雇主实施无薪休假期间,除少数特例外势必直接影响其生活水准,而且此一结果是起因于雇主实施无薪休假。在此情况下,劳工如欲通过兼职来维持原有之生计亦属情有可原<sup>[6]</sup><sup>137</sup>,也有利于防范个别雇主滥用权力,通过禁止劳工在外兼职,导致劳工生活困难自动请辞,从而规避给付退休金或资遣费的义务。当然,无薪休假期间劳工在外兼职应有一定的限制,包括不得影响在职教育训练计划的执行,不得违反竞业禁止义务,也不得影响正职(《劳雇双方协商减少工时协议书范例》第 1 条第 5 项)。

(三)无薪休假期间劳资双方能否随时终止劳动契约

1 无薪休假期间雇主能否随时终止劳动契约? 台湾地区“行政院”劳工委员会公布的《劳雇双方协商减少工时协议书范例》第 1 条第 4 项规定,无薪休假“实施期间甲方承诺不终止与乙方之劳动契约。但有劳动基准法第 12 条或第 13 条但书或第 54 条规定情形时,不在此限。”这一规定堪称合理,诚属协议书中不可或缺之部分。这是因为劳工放弃部分工资收入最重要的对价即为雇主不资遣的承诺,亦即“以一时之牺牲换取长期的安定就业”。雇主如一边实施无薪休假一边却又对配合之劳工进行资遣,无异于对配合者之背叛,要难容忍<sup>[6]</sup><sup>137</sup>。

2 无薪休假期间劳工能否随时终止劳动契约? 《劳雇双方协商减少工时协议书范例》第 1 条第 2 项规定:无薪休假“实施期间乙方得随时终止劳动契约,此时,甲方仍应比照劳动基准法、劳工退休金条例规定给付资遣费、但符合退休资格者,应给付退休金。”这一规定值得检讨。首先,劳资双方已通过协商达成实施无薪休假之合意并签订协议书,则雇主已无不按照劳动契约给付工资可言(“劳动基准法”第 14 条第 1 款第 5 项),亦难谓系违反劳动契约致有损害劳工权益之虞(“劳动基准法”第 14 条第 1 款第 6 项)。既不该当于“劳动基准法”第 14 条之规定,劳工又如何主张随时终止劳动契约并请求资遣费<sup>[6]</sup><sup>136</sup>? 其次,既然双方约定无薪休假期间暂时减少工时降低工资,又如何劳工得随时终止劳动契约,却剥夺雇主之终止权<sup>[10]</sup>? 简言之,如同在正常条件下劳资双方对劳动契约依约定内容履行具有强烈期待一样,劳资双方一旦约定实施无薪休假,在无薪休假期间新的法律状态同样应成为约束双方之法律基础,任何一方不得随意终止劳动契约,以维护双方当事人的合法权益,维护正常的生产和生活秩序。

注释:

①“行政院”劳工委员会 2009 年 2 月 13 日劳动 2 字第 0980130085 号函。

②“行政院”劳工委员会 2009 年 4 月 24 日劳动 2 字第 0980070071 号函。

③“行政院”劳工委员会 2009 年 2 月 13 日劳动 2 字第 0980130085 号,2009 年 3 月 5 日劳动 2 字第 0980130120 号函。

④“行政院”劳工委员会 2008年 12月 22日劳动 2字第 0970130987号函。

⑤“行政院”劳工委员会 2009年 4月 8日劳动 2字第 0980130255号函。

⑥“行政院”劳工委员会 2009年 2月 13日劳动 2字第 0980130085号函。

#### [参考文献]

- [1] 吴姿慧. 无薪休假与劳动基准法之规范 [C] //“行政院”劳工委员会. 2009年度劳动基准法实务争议学术研讨会论文集. 2009 105- 127.
- [2] 谢棋楠. 劳动契约与劳工权益 [Z] //“行政院”劳工委员会. 2009年度劳动契约宣导会会议手册. 2009 41.
- [3] 邱骏彦. 雇用调整目的下劳动契约变动之法律问题探讨 [J]. 华冈法粹, 2010(43): 194- 199

- [4] 吴姿慧. 企业实施无薪休假减少工时与工资之要件及其规定 [J]. 台湾法学, 2009(142): 193
- [5] 吴姿慧. “我国”无薪休假之现况与争议问题 [M] //“行政院”劳工委员会. 2009年当前法律问题学术研讨会论文集. 2009 142- 173.
- [6] 周兆昱. 无薪休假相关问题之探讨 [C] //“行政院”劳工委员会. 2009年度劳动基准法实务争议学术研讨会论文集. 2009 128- 142
- [7] [日]野见山真之. 日本劳动基准法浅释 [Z]. “行政院”劳工委员会译印, 1989 101.
- [8] 陈建文. 工资问题的思维方式与推理方法 [J]. 万国法律, 2009(167): 23- 24
- [9] [日]土田道夫. 劳动契约法 [M]. 有斐阁, 2008 103
- [10] 林佳和. 无薪休假、过劳与劳动三法 [J]. 台湾法学杂志, 2009(120): 218

## On the Leave without Pay

—According to the Labor legislation and theory of Taiwan

HU Yu- lang

(Fujian Agriculture and Forestry University, Fuzhou 350002 China)

**Abstract** The leave without pay is a reaction to the traditional holiday system and a temporary measure to the universal economic crisis, and it should be implemented through the collective labor agreement. During the period of leave without pay, the employer reduces the wage in proportion to the shortened working hours and is not subject to the restriction of basic wage; the government should provide appropriate financial grant to the employer and the worker; the employer can not ask the worker to work overtime on the emergency order and provide compensatory time to offset the wages in later; the employer shall not prohibit the worker to engage in plural of- fice; and both the employer and the workers can not terminate the labor contract freely.

**Key words** economic crisis; leave without pay; obligation to pay wages