

勞動部勞動法令查詢系統

列印時間：110/12/17 15:07

行政函釋查詢內容

發文單位：行政院勞工委員會

發文字號：勞職外字第 0940503645 號函

發文日期：民國 94 年 06 月 09 日

資料來源：就業服務法解釋令彙編（98年10月版）第 131-132 頁

相關法條：就業服務法 第 40、43、44、57 條（民國 92 年 05 月 16 日版）
雇主聘僱外國人許可及管理辦法 第 28、29 條（民國 93 年 01 月 13 日版）

要 旨：雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 28、29 條、入出國及移民法第 22、29、34、59 條、外國人停留居留及永久居留辦法第 4 條及就業服務法第 40、43、44、57 條，雇主或外籍勞工所受之損害得循司法途徑請求損害賠償

全文內容：一、按本法第 43 條規定，除本法另有規定外，外國人未經雇主申請「許可」，不得在中華民國境內工作。以本法第 46 條第 1 項第 8 款至 11 款規定工作之外國人為例，上開所稱「許可」係指依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 28 條、第 29 條規定申請取得之「聘僱許可或展延聘僱許可」而言；至於該外國人取得（受聘僱工作）居留資格，依「入出國及移民法」第 22 條、第 29 條及「外國人停留居留及永久居留辦法」第 4 條之規定，應該「外國人」向「主管機關」申請「外僑居留證」，違反者，依「入出國及移民法」第 34 條、第 59 條規定，處外國人「得強制驅逐出國」或「罰鍰」之行政處分，合先敘明。

二、本會職業訓練局網址（WWW.EVTA.GOV.TW）就外籍勞工來臺工作各項申請規定中，有關「如何辦理外僑居留證」（另連結內政部警政署網站）一節，係考量外籍勞工不諳我國法令，故「宣導」雇主協助該外籍勞工依規定辦理之，並非科予雇主應為其所申請聘僱之外籍勞工辦理外僑居留證之義務。

三、準上所述，若本案外籍勞工於聘僱（展延聘僱）許可合法存續期間，未依規定辦理居留（居留展延）而繼續受聘僱於雇主從事工作者，該外籍勞工係涉嫌違反「入出國及移民法」相關規定，若該外籍勞工經該主管機關為驅逐出國之處分，並函（副）知本會者，依本法第 73 條第 6 款、第 74 條規定，廢止其之聘僱許可，並即令其出國，不得再於中華民國境內工作。又本案外籍勞工係於聘僱（展延聘僱）許可合法存續期間受聘僱於雇主從事工作，故本案雇主尚未違反本法第 44 條、第 57 條第 1 款或第 57 條第 9 款之規定；又若本案仲介公司未善盡代為辦理外籍勞工之居留（居留展延）事宜，依前開說明，違反「入出國及移民法」相關規定之法律效果係歸屬於「外籍勞工」，故仲介公司之上開行為，亦與本法第 40 條第 15 款（貴分局誤植為第 5 款）規定要件不符，惟該雇主或外籍勞工所受之損害，得循司法途徑請求損害賠償。

停止適用**1101217勞動發管字第
1100519957號函釋-即日停止適用
94年6月9日勞職外字第
0940503645號函釋**

資料來源：勞動部勞動法令查詢系統