

106年度

# 外籍勞工

法令案例實錄彙編(三)

# 局長序

新北市外籍勞工朋友有 9 萬 2,000 多人，高居全國第三，他們分別來自越南、印尼、菲律賓和泰國，飄洋過海前來臺灣工作，不論是協助照顧家中長輩，或是在工廠生產線工作，都對新北市的經濟和家庭照顧，扮演著重要的角色。

隨著外籍勞工人數增加，各種違法案件也日漸增多。依據本局統計，106 年度截至 8 月違反外籍勞工聘僱管理相關裁罰案件高達 362 件，其中以「聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人」及「指派所聘僱外國人從事許可外工作」為最大宗，顯見國人對外籍勞工聘僱及管理法令的認識仍待加強。

有鑑於此，勞工局致力於外籍勞工相關法令宣導，101 年首次出版「外籍勞工法令案例實錄彙編」，收錄新北市發生之裁罰案例，輔以專家學者議題專欄，受到廣大雇主及民眾的迴響。繼 103 年度出版第二版後，今年再次彙整 105 年至 106 年期間之裁罰案件，推出「外籍勞工法令案例實錄彙編（三）」，希望藉此提升雇主對於聘僱管理相關法令的認識，減少違法情事發生。

展望 107 年，誠心祝福雇主朋友事業亨通，外籍勞工朋友們工作順利，共同建立勞雇互信、互重的和諧關係。

新北市政府勞工局 局長



106.11



# 目錄 Contents

---

002	局長序	
004	目錄	
006	第一篇 法令開講	「我們要的是勞工，可來的卻是人」呀… 劉梅君
012		謊報外籍勞工行蹤不明之行政與刑事責任 朱瑞陽
016		我國非法聘僱或不當使用外籍勞工之相關法律責任 朱瑞陽
019		雇主對外籍勞工職場性騷擾事件所應採取之預防及糾正措施 鄭津津
024		現行我國雇主通報外籍勞工行蹤不明機制之探討 陳聰勝
029		我國外籍勞工聘僱法令與民法等其他法規間關係之探討 楊通軒
034		我國外籍勞工直接聘僱制度及其效益之初探 成之約 林國榮 蕭晴惠
041		有關外勞休假返國對於雇主所生影響及因應作為 謝棋楠

---



046	僱主如何因應外籍勞工懷孕或感染肺結核、愛滋病	謝棋楠
051	外勞意外死亡後？從仲介與僱主對外勞管理，談就業服務法修訂	彭雪玉
062	<b>第二篇 案例彙集</b>	
	聘 僱 篇 (01-13)	
088	指派工作篇 (14-18)	
098	行政流程篇 (19-25)	
112	仲 介 篇 (26-29)	
119	<b>附錄篇</b>	
	就業服務法有關外國人工作重要條文	
136	僱主指派所聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外籍工作者變更工作場所認定基準	
145	受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人請假返國辦法	
146	外籍勞工諮詢相關單位一覽表	

## 「我們要的是勞工，可來的卻是人」 呀…

國立政治大學勞工研究所  
劉梅君 教授

“We asked for workers, we got people instead” 這句廣為引述的經典之詞，係出自瑞士劇作家、小說家兼評論家 Max Frisch 之筆，這是他觀察二次大戰後德國實施客工計畫後的深刻感觸，一針見血的戳破隱藏在客工制度背後，移工所面臨的勞動剝削與人身權益被侵害的真相。客工制度不僅蓬勃地存在於上個世紀許多先進國家，至今仍是許多國家的主要移工政策。但正如這句話道出的矛盾與殘酷，客工制度背後的問題是一籬筐：人身權益被侵害、勞動保護被漠視、人格尊嚴被踐踏，這類移工悲歌，不僅存在於新興富裕國家，也經常發生在老牌福利國家，檢討批判之聲從不停歇，但除非徹底改變[客工]性質，否則這些問題必然如影隨形地跟隨著移工全球移動。

任何移工政策定性為[客工]者，幾乎注定是表裡不一，名實不符！因為[客工制度]明確標示，來者僅能是做客般的短暫居留，無論居留久暫，最終是要離開並返回所來之地，這是主客兩方無須明言的共識；同時，主客之道也有可資依循之社會規範，例如，主人這端的待客之道必須是以禮相待，以誠相處，客人這端當然也有為客之道，客隨主便、心存感謝等等。然，諷刺的是，幾乎所有檢討客工制度的研究，都不約而同地指出了[客工制度]底下所存在的嚴重剝削、歧視、甚至是前封建年代經常出現的奴役狀態。換言之，在日常生活中應該被[主人]客氣有禮對待的[客人]，在藍領移工身上完全不見蹤影！曾幾何時，[客工制度]幾乎淪為[奴役制度]的代名詞！

國際社會關於客工的研究、報告、書籍、紀錄片及口述歷史已累積非常多，台灣則是在近年來也陸續有記錄與討論藍領移工的出版品，如顧玉玲的《回家》、《我們：移動與勞動的生命記事》、李雪莉、林佑恩、蔣宜婷及鄭涵文的《血淚漁場》、逃逸

移工著的《逃：我們的寶島，他們的牢》、藍佩嘉的《跨國灰姑娘》及夏曉鶯、陳信行及黃德北等編著的《跨界流離：全球化下的移民與移工》就很清楚地呈現移工在台的處境，一趟跨國勞動之旅，固然對一些移工而言，是一個出國開眼界且能賺錢改善家境的難得機會，但對不少藍領移工而言，竟是一場夢想的破滅、身心的摧殘與不堪回首的夢魘。

事實上，台灣自從 1992 年 [ 就業服務法 ] 立法後，開啟正式引入藍領移工之大門後，不僅台灣本地研究者與工運 / 社運組織開始長期關注他們的工作與生活處境，連遠在國外的人權機構也持續嚴肅地指出台灣移工的人權問題，例如美國國務院每年三月所發布的例行性人權報告書。台灣長期以來一直是該人權報告的被觀察國家，今年三月公布的各國人權紀錄中，台灣的藍領移工仍是首要被提及的人權難題，其中四方面挑戰至今仍無實際進展，本短文限於篇幅，僅針對這四面分別予以討論，最後再來討論 [ 就業服務法 ] 去年修訂第 52 條的爭議與影響。

首先，台灣移工人權問題中，每年均出現在美國人權報告的一個問題是，家庭看護工至今仍排除在勞動基準法的適用對象之外，除了機構的看護工外，其他外籍看護工是與雇主或被照顧者同住一屋簷底下，因而長期以來家庭看護工勞動權益（工資、工時、休假、職業傷病等）及人身侵犯的問題最為嚴重，家庭看護工一直以來有最高的 [ 逃跑率 ]，這是因為 [ 逃跑 ] 是移工在語言有困難、被孤立於家戶內且無處言說之下，最為沉痛的反抗方式，也是最不得已的反抗形式！因為一旦逃跑，移工在台的身分由合法轉非法，非法身分意味著，他將是國家警政與國家邊境管制單位 [ 緝捕 ] 的對象，緝捕成功，立刻遣送回國；非法身分也意味著，日後他必須躲躲藏藏，暗夜出沒，彷彿他已是罪犯；非法身分更意味著，台灣再如何自詡的進步法治規範也不及於他們！這些逃跑的移工在台灣是徹底的 [ 他者中的他者 ] ！

如何不要讓移工走上這條艱險的道路？在對此問題的理解上一定要有的認識是，移工逃跑是不良政策結構下的必然產物，以逃跑率來看，移工的工作地點（家庭內或工廠內）與其逃跑率之間是存在某種對應關係。菲律賓移工就是一個極佳的對照，因為早期菲律賓移工是最受歡迎的家庭看護工，但後來因為逃跑率高而不受喜愛，取而代之的是越南移工，然而越南移工的逃跑率也開始躍昇後，遂轉由被認為溫馴的印尼移工取代，但勞動統計顯示，過去被認為逃跑率高的菲律賓及泰國藍領移工，卻有著相對低的逃跑率，反而被認為聽話乖順的印尼及越南移工則逃跑率高出許多，恰恰好

菲律賓與泰國藍領移工主要是在廠場工作，印尼及越南則主要是在家戶工作。這個事實點出了家庭移工是處於有勞動與人身權益被侵害之虞的環境裡。因而，要解決逃跑問題，不是開發新的更溫馴的移工來源國，也不是增加外勞督察人力，更不是（以獎金誘因）加強查緝之警力，而是處理來台移工落入人身準奴役狀態的結構！

其次，美國這份人權報告延續往年所關注的仲介剝削問題，似乎不因為官方這些年來採取若干監督管理仲介的措施而有很大的改善，如從評鑑的扣分、到每年分四次查核，超標者處新台幣 6 萬元至 30 萬元罰鍰，且一年累計罰鍰四次以上者，再處停業處分；以及重訂兩年內仲介引進外勞人數入國 3 個月內行蹤不明比率，超標者即不再換發許可證。這些在仲介眼中「一罪三罰」的重懲，是否對移工的處境起了改善之效？官方統計顯示，仲介受罰的案例仍是層出不窮，美國人權報告掌握的數據是，2015 年因不法仲介行為遭官方開罰的案例就有 109 件，其中有 12 家被撤銷許可禁止營業，這是檯面上遭正式處分的數字，而檯面下不法仲介的黑數或遊走在灰色地帶的案例應是前述的數倍或數十倍？

再者，美國人權報告於勞工權利這一節第二部分特別提到了法律禁止各種形式的強迫或強制勞動，且也指出台灣對於強迫勞動最高可處七年有期徒刑，但也遺憾地指出台灣的法院對此類違法，經常判以輕判或處以罰鍰，因而無法有效地嚇阻犯行。所有的調查研究報告不約而同地指出，外籍藍領勞工最容易成為強迫勞動的受害者，其中是那些漁船終年不靠岸、長時期在狹小擁簇船艙中工作的外籍漁工身上，在他們身上，一而再、再而三的發生令人不忍聽聞之強迫勞動悲劇。誠如《血淚漁場》一書中所指出，台灣的遠洋漁業年產值新台幣 483 億，擁有全球最多的遠洋漁船，[但撐起整個產業的基層漁工，卻是長期被犧牲的一群人]。其中漁業政策在這個問題背後所扮演的角色，不得不在此特別提出來，早在日本殖民時期，台灣已開始發展遠洋漁業，國民政府來台後也利用美援，進一步讓台灣的遠洋漁業脫離日本商社的掌握。在職業選擇有限的當時，[走船]曾經是台灣基層男性打拼生活的一個職業選擇，待台灣經濟開始起飛後，漁工的族群身分跟著轉變，早期漢人而後原住民的討海人，到 1980 年之後也不再上船了，此時漁業缺工的問題浮現，這使得農委會在業者強大的壓力下，於 1976 年准許台灣漁船在國外港口僱用外籍漁工，就業服務法實施後，外籍漁工的[境內僱用]也開始啟動，至此[境內僱用]及[境外僱用]外籍漁工兩軌制並行，但要命的是，這兩軌不是僅止於地理上的境內及境外的差異，更涉及的是相關法令是否一體適用的問題，[境外僱用]的外籍漁工，雖然雇主是台灣籍老闆，卻因漁船係境外

註冊且境外僱用，而免於勞基法等相關台灣勞動法令的適用，這為海上奴役開了方便大門，2016年監察院對漁業署的一份糾正案，就正是起因於一起印尼境外僱用漁工的死亡事件，此事件暴露的正是漁工不受任何法令保障，雇主可以享有為所欲為之無上權力下的悲劇！

最後，該人權報告提出來檢討的是藍領移工無法享有自由轉換雇主的權利。雖然勞動部有訂定幾種可以轉換雇主的條件，例如被看護對象死亡或不再需要看護了、或企業停止營業或緊縮、或雙方同意終止僱用契約，在這些不可歸責於勞工的情況下，移工可以轉換雇主。此項轉換雇主的規定，看似有部分自由，但顯然這類自由是有條件式的自由！但問題是，在這些表訂條件外的情況發生時，如事業單位或家戶雇主剝奪其人身自由、凌虐、甚至人身侵犯等違反人權的情況，移工能夠以此主張更換雇主嗎？就制度面而言，官方若知悉這類情事發生，移工會被暫時安置在收容所，此時的確是有轉換雇主的機會，然而實務上這些移工仍面臨兩個大障礙。首先，要能讓外界知道這些違反人權的事情，必須是移工或其友人撥打申訴電話、或提出檢舉、或願意勇敢站出來，這一步對移工而言，其實是非常艱難，其中一個原因是要提出申訴或檢舉的同時，也必須要能提出一些證據，但在勞雇權力不對等且人身被高度監督管理的情況下，蒐證這件事對移工何其困難，除非身體上有明顯被凌虐的痕跡；第二原因是，即使勉強蒐集到一些證據且也勇敢地提出申訴，但接下來要轉換雇主這事件卻沒那麼容易，因為有意僱用移工的雇主對這些離開原雇主的移工，抱持相當疑慮的態度；而仲介在無利可圖的情況下，轉介移工到下一個雇主的意願是興趣缺缺的，因此，在另尋雇主有一定的時間期限下，這類移工能否在期限內順利轉介出去，都是未定之天，若不幸沒能轉出去，對移工而言，是更大的恐懼與災難，特別是來台工作不到一年的移工，來台工作前為籌措仲介費而欠下鉅額負債，若未能順利轉換雇主，意味著移工將負債回國。這也解釋了不少移工面臨人身精神的凌虐下，若非逃逸自尋生路，就是只好咬牙忍了下來！

面對在台移工長期以來因政策使然，致使其相關基本人身權利被踐踏的現實，對照目前國際社會規範移工最重要的國際公約，就屬聯合國1990通過且在2003生效的《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》，台灣在移工人權上顯然做得非常不足。例如，該公約呼籲要以國民待遇原則來對待移工，而非[最低標準]，更有甚者，這個原則不僅及於合法移工，也包括非法移工。這點許多人不能理解，但事實上保障非法移工，除了有基本人權保護的概念外，更重要的考慮是，唯有將非法移工也納入

保護之列，當地工人的勞動條件才能受到保障。移工勞動條件越是低劣，本地工人的勞動條件也會跟著探底。兩者是命運共同體！但很遺憾的是多年來一直有雇主團體遊說主張移工薪資要與勞基法的基本工資脫鉤，顯然此項主張根本就是違反國際社會的標準！

最後，在結束本短文之前讓我們來檢視 2016 年 10 月 21 日 [ 就業服務法 ] 第 52 條的修訂，該修訂的意義與影響。修法前，[ 就業服務法 ] 第 52 條的規定是：聘僱外國人從事工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱需要者，雇主得申請展延。但聘僱許可期屆滿的移工，應該出境一日後，始得再入台工作。修法後，取消了聘僱許可期屆滿後應出境至少一日始入台工作的規定。針對這項修訂，我們很遺憾地看到仲介團體在修法過程中不斷高分貝地宣稱，取消至少出境一日的修法，會產生不利的後果，包括（1）雇主空窗期增加、（2）逃跑率增加、（3）移工挑工作／隨意轉換雇主。然而，事實是，取消 3 年出國 1 日的規定，並不影響原有的良好勞雇關係，若勞雇關係好，當然可以直接續約，反而沒有出境至少一日的空窗期問題；即便雇主要更換移工，也因辦理聘工的程序由國外轉為國內辦理，事實上更可能便捷快速，因此可以降低等待的空窗期。至於逃跑率增加的問題，更是無稽之言，因為取消 3 年重新出入境，即無再次被收取高額仲介費的問題，從而可以排除移工因不願再一次背負高額仲介費而選擇約滿逃跑的結構性因素，因此外勞逃跑率反而可能得以降低。至於此修法會導致移工挑工作與自由轉換雇主，更是一派胡言，因為《就業服務法》第 59 條規定，轉換雇主的條件包括受照顧者死亡、船舶無法作業、關廠／歇業，以及其他不可歸責於移工之事由，此次修法根本無涉移工自由選擇雇主的權利。總之，廢止三年期滿必須出境至少一日，不僅不影響雇主人用的彈性（或者期滿終止聘僱，或者中途解約），也不影響用人的延續性，合用則一直聘僱下去，卻同時可以免去移工為了繼續在台賺錢，而選擇以逃逸來規避出境，因為當移工要再度入境時，得再次背負鉅額仲介費！

限於篇幅，本短文不再繼續討論移工的其他問題，而是想回到本文一開始引述的那句話：[ 我們要的是勞工，來的卻是個人 ]，這句話令人不勝唏噓！出國討生活的藍領移工，都是在其最年輕力壯的年紀，而這樣的年紀恰巧與談戀愛並結婚生子重疊，然而客工制度實際上是不容許有家眷的他們攜家帶眷，而尚未結婚的在台灣找個人談戀愛也成為奢侈，更不要說婚嫁生子了！嚴格說來，前述 [ 就業服務法 ] 第 52 條的修訂，固然消除了移工三年期滿再度背負鉅額仲介費的問題，但卻為德不卒！因為現行

規定移工在台最長期限是 14 年，且也在 [ 入出國及移民法 ] 於民國 96 年修法時已排除藍領移工申請歸化國籍的可能性。換言之，即便在台貢獻大半青春，這些藍領移工是絕無歸化國籍的機會，不能歸化國籍，僅能以居留身分在台工作，如何讓他們能有攜家帶眷或安心結婚生子的可能性？這兩項法制規定擺在眼前的現實是，我們只要他們作為勞動機器，提供勞動生產力付出，而不願意正視他們做為一個人的社會性需求與精神滿足。

台灣社會從政策、到雇主、到一般民眾，什麼時候才能開始不再把移工以生產要素來看待，而能將其看成是我們的兄弟姊妹一般的融入相待？台灣藍領移工的存在，什麼時候才可能不再是國家法治眼界下的化外之民，人權紀錄上的大污點？！

# 謊報外籍勞工行蹤不明之行政與刑事責任

國巨律師事務所  
朱瑞陽 律師

## 壹、前言

依據勞動部之統計，自民國（下同）92 年以來，每年約有超過萬名在台之外籍勞工發生行蹤不明的情形，約佔全體外籍勞工 3-4%，甚至於 105 年度突破 2 萬大關，在在引發外籍勞工管理上之種種隱憂。在此背景下，就業服務法第 56 條遂規定：「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。」其立法意旨即為明確外國人行蹤不明程序及窗口，並利掌握行蹤不明外國人協尋黃金時間，爰明定雇主遇有外國人曠職失去聯繫時，應立即向入出國管理機關及警察機關通知並得選擇執行查察協尋。

然而，近年來此一規定遭到部分無良雇主、仲介或其他有心人士濫用，其明知外籍勞工並無逃逸事實，卻透過向主管機關或警察機關謊報之行為，藉以遂行勞力剝削之目的。正因如此，有論者即在媒體上抨擊就業服務法第 56 條漸漸成為「蓄奴條款」，因為要向主管機關或警察機關通報逃逸外勞，只需填寫一紙文件十分容易，但要撤銷失聯外勞註記卻要等待長期調查釐清才能還以清白，此規定未能顧及外籍勞工之公平權益，而有加以檢討修正之必要。事實上，國內法令對於謊報外籍勞工行蹤不明之行為並非沒有對應規定，以下將以國內司法判決之個案事實出發進行介紹，提醒雇主及仲介在通報前應多加查證，以免觸法。

## 貳、個案事實

甲係某市人力仲介有限公司之負責人，受乙委託引進外籍看護工以照顧其母丙。其於 93 年引進越勞丁時，丙竟已死亡，乙因其母親丙過世後已無繼續僱用越勞之必要，乃通知甲將越勞丁轉介予其他雇主。

然而，甲竟未依乙要求辦理轉介，亦未將越勞丁送回國，而是將越勞丁留用於自己親戚家中協助照顧老人及小孩之工作。況且，甲明知越勞丁一直待在自己親戚家中而未逃逸，竟為繼續留用，先隱瞞完全不知情的乙，再利用乙之授權向行政院勞工委員會職業訓練局（現改制為「勞動力發展署」）及某警察局陳報越勞丁逃跑曠職之不實事項，致使行政院勞工委員會職業訓練局承辦人員將前開不實事項登載於職務上所掌之電腦「外籍勞工作業整合系統」內，並依據該系統內資料，廢止該名越勞之聘僱許可，亦使某市警察局承辦人員，將該名外勞逃逸之不實事項登載於職務上所掌之電腦「警政署居、停留電腦系統」內，並通報協尋。甚至，為取信於乙，其進一步向某市勞工局進行備查。

【本案部分個案事實整理自臺灣士林地方法院 95 年度易字第 984 號刑事判決】

## 參、法律分析

### 一、謊報外勞逃逸之行為將有可能構成刑法第 214 條使公務員登載不實罪，最高面臨 3 年有期徒刑

依據我國刑法第 214 條規定，「明知為不實之事項，而使公務員登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處三年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。」由此可見，任何人故意向公務員通報不實事項，而使其登載於公文書上，進而造成不正確之結果時，即可能構成本罪，最高將面臨 3 年有期徒刑。

本案中，越勞丁在被警察以逃逸外勞名義查獲之前，一直在甲安排之地點從事照顧小孩、老人等工作，可見其並沒有發生在辦理轉介予其他雇主期間逃逸之行為。越勞丁既未逃逸，甲卻向入出國管理機關及警察局謊稱其已逃逸，以致上開各機關陷於錯誤，分別在其職務上所掌之公文書內註記越勞丁逃逸並發佈協尋，使外勞因此受到警方追緝，同時導致上開各機關管理外勞事務正確性受到影響，所以在本案中甲最後被法院以構成刑法第 214 條使入出國管理機關及警察局之公務員登載不實罪為由，處有期徒刑 6 個月。

然而，法院也指出，依據最高法院 73 年台上字第 1710 號判例，刑法第 214 條所謂使公務員登載不實事項於公文書罪，須一經他人之聲明或申報，公務員即有登載之義務，並依其所為之聲明或申報予以登載，而屬不實之事項者，始足構成，若其所為聲明或申報，公務員尚須為實質之審查，以判斷其真實與否，始得為一定之記載者，即非本罪所稱之使公務員登載不實。在本案中，越勞丁逃跑事項，雖屬不實，然而某市勞動局對此部分僅就越勞丁逃跑曠職事項僅予以備查、並未將該不實之事項登載於其所掌之公文書，是以在本案中法院並未就勞動局僅予備查部分另行論處刑法第 214 條之罪。

## 二、謊報外勞逃逸之行為最高可能處以 150 萬元罰鍰，仲介機構甚至可能面臨 1 年以下之停業處分

為避免外國人非法於我國從事工作，並保障雇用人權益，且避免發生誤為通知情況，就業服務法第 56 條規定，「受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。」

而依據本法第 5 條第 2 項第 5 款規定，「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：…五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。」同法第 40 條第 1 項第 8 款則對「仲介」訂有類似之要求，明定「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：…八、不實資料或健康檢查檢體。」對於違反上述規定之情形，本法第 65 條第 1 項則規定，「違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」由此可見，無論是雇主或仲介，就外籍勞工管理均負有誠實義務，如其有謊報外勞工勞逸之行為，將可依就業服務法第 65 條規定對該雇主處以最高 150 萬元之罰鍰。甚而，如果經發現是仲介謊報外勞逃逸之情形，主管機關另可依第 69 條第 1 款規定對仲介機構處以 1 年以下停業處分。

## 肆、結論

近年來國內相繼發生部分雇主或仲介濫用就業服務法第 56 條規定之情形，在明知外籍勞工並無逃逸事實之情形下，向主管機關或警察機關謊報之行為，藉以遂行勞

力剝削之目的。對此，我國就業服務法第 5 條、第 40 條及第 65 條訂有相關行政責任，如雇主或仲介故意提供不實資訊時，最高可處以 150 萬元罰鍰。除此以外，謊報外籍勞工逃逸之行為，不僅可能被處以罰鍰，如果因提供不實事項而使公務員就其公文書登載不正確之內容時，另可能涉及刑法第 214 條使公務員登載不實罪之犯罪，可能會面臨 3 年以下有期徒刑。因此，建議雇主或仲介在通報逃逸外勞時，應先確實做好查證，莫因一時私心誤觸法網、因小失大。

## 伍、參考資料

- 一、就業服務法。
- 二、勞動基準法。
- 三、臺灣士林地方法院 95 年度易字第 984 號刑事判決。
- 四、最高法院 73 年台上字第 1710 號判例。

# 我國非法聘僱或不當使用外籍勞工之相關法律責任

國巨律師事務所  
朱瑞陽 律師

## 壹、前言

依據我國勞動部之統計，截至民國 106 年 5 月底止，我國共有 647,915 名外籍勞工在台工作（男性 287,119 名、女性 360,796 名），與去年同期相比，增加了 8.38%，顯見雇主聘僱外籍勞工作於我國之比率日益漸增，雇主聘僱外籍勞工時，就應注意不得違反相關規定，以避免受罰。我國就業服務法針對「非法聘僱」、「不當使用」之態樣規定於第 44 條、第 57 條各款，而違反者主管機關將可能處以第 63 條、第 68 條、第 72 條之裁罰（包含罰鍰或廢止一定數量之聘僱許可）甚至是面臨刑罰制裁。本文以下以二個案研析之方式予以說明。

## 貳、個案研析

### 案例一：臺灣高等法院 103 年上易字第 2572 號刑事判決

#### （一）案例事實

甲在乙所出資經營養護中心工作，受乙之委任處理養護中心之所有事務。但甲卻聘僱許可失效的越南籍勞工丙，在養護中心內從事看護工作，而該養護中心先前於 100 年間即曾因聘僱非法外勞，而遭主管機關處罰養護中心及代表人乙之紀錄，則本次（102 年）又再次違反，甲乙之相關責任為何？

#### （二）相關法律責任

就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主聘僱外國人不得有聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。而依同法第 63 條對於初犯者，主管機關將先處以新台幣 15 萬元以上 75 萬元以下之裁罰若其 5 年內再犯者將可能面臨 3 年以下之有期徒

刑。應予特別注意者，本行為之違法，是就業服務法對於非法聘僱或不當使用外勞之處罰中，少數有刑事責任之規定。

而對於刑事責任而言，在本案例事實之情況下，養護中心已有違法聘僱之過往紀錄，乙不是初犯並無疑問，換言之，乙即有構成刑事之罪責。但對甲而言，甲是否可能面臨刑責即有疑問？而本案例之法院判決認為，甲僅是從業人員，只有在從業人員本身曾經因為「自己」的違法行為遭受裁罰時，才會有 5 年內再因同樣違法行為，而有刑事責任之可能。因此，本案中甲既在過去未曾因就業服務法第 57 條第 1 款之規定，而遭主管機關以第 63 條第 1 項前段科處罰鍰，甲本次雖遭查獲違法聘僱許可失效之外籍勞工，但甲應僅屬初犯，核其與就業服務法第 63 條第 1 項後段所指之 5 年內再違法之構成要件即有不合，法院因此便諭知甲無罪之判決。

## 案例二：高雄高等行政法院 99 年度簡字第 339 號簡易判決

### （一）案例事實

甲經濟狀況不佳，一直以從事資源回收的工作，而甲的配偶因身體狀況不好，故甲聘僱印尼籍看護乙照顧其配偶，甲的配偶偶爾會帶著看護乙至甲工作場所，而甲的配偶看甲工作辛苦，即會要看護乙幫忙從事資源回收（將回收鐵罐敲平）之工作。甲是否有相關之責任？

### （二）相關法律責任

就業服務法第 57 條第 3 款規定禁止「雇主指派外籍勞工從事許可以外之工作」，依本案之情形觀之，雇主甲似乎並無指示看護從事資源回收的工作。但依行政院勞工委員會（改制後名稱為勞動部）91 年 7 月 24 日勞職外字第 0910205078 號函，「所謂雇主係指名義上雇主。且在雇主明示或默示下，代替雇主居於管理監督地位之人士，所為指派外籍勞工從事許可以外工作之行為，亦視為該雇主之指派行為。」故本案因甲的配偶指示看護乙為甲從事非許可範圍之資源回收工作，依上開函釋，其仍視為甲的指派行為，故而有違反就業服務法 68 條第 1 項規定，得處以 3 萬元以上 15 萬元以下之罰鍰。

依上說明，雖在查緝實務上，時常會有雇主如本案之情況，向主管機關表示不知情，但雇主身在「工作現場」，且其「可得而知」外籍勞工從事許可以外之工作之情形。雇主本應予阻止而不阻止，仍視同積極行為之違法。簡言之，除積極指派行為之外，在「明知或可得而知」下之消極容認行為，亦屬於違法行為。

本案法院認為甲聘僱外籍勞工乙本係為看護其配偶，而乙於資源回收場從事將回收鐵罐敲平等工作時，甲在工作現場並為該資源回收場之負責人，可認乙係受甲指派工作，且縱甲未予指派，甲亦係明知乙從事資源將回收鐵罐敲平工作而容忍未加阻止，從而符合就業服務法第 57 條第 3 款中之「指派」要件，即屬違法，主管機關因而裁處甲 3 萬元之罰鍰，認事用法並無違誤。

## 參、結論

雇主使用外籍勞工時，常發生因一時不察，而遭主管機關認定為非法聘僱、或為貪圖一時之便，將外籍勞工為不當使用，進而遭到主管機關之裁罰。鑒於我國雇主聘僱外籍勞工作為人力之情形逐年增加，雇主違法之情形將屢見不鮮。為避免雇主遭到主管機關裁罰之情形屢次發生，實有就雇主常見違法情形，與司法實務、主管機關對於相關法規之闡釋予以說明，以期雇主更能了解法令並遵循。

## 肆、參考資料

- 一、就業服務法
- 二、雇主聘僱外國人許可及管理辦法
- 三、臺灣高等法院 103 年上易字第 2572 號刑事判決
- 四、高雄高等行政法院 99 年度簡字第 339 號簡易判決
- 五、臺北高等行政法院 105 年訴字第 1634 號判決

# 雇主對外籍勞工職場性騷擾事件所應採取之預防及糾正措施

國立中正大學法律系  
鄭津津 教授

## 壹、前言

2016年9月，一名印尼籍女性監護工遭男性雇主性侵的事件震驚台灣社會。據報導，該名外勞遭到男性雇主數次性侵，雖曾向仲介公司求救，但卻未獲得任何處理，只好在雇主對其性侵時，以手機錄影蒐證，並將影片上傳網路，引起印尼媒體的注意，仲介公司方才通報勞工局並報案，安置該名外勞。該名外勞因身心受創一度情緒崩潰，割腕輕生。BBC駐台記者亦曾撰文指出，外籍勞工在台灣工作時遭到性侵之個案，每年都有100多起，受害人多是擔任家庭監護工，行為人則多是雇主或雇主之親屬。

根據勞動部「1955」外籍勞工24小時諮詢保護專線之統計顯示，我國2013年有383件外勞遭到性騷擾與性侵害之申訴案件，其中性騷擾有319件、性侵害有64件；2014年外勞遭到性騷擾之申訴案件有346件、性侵害則有65件；2015年外勞遭到性騷擾之申訴案件有316件、性侵害有49件。由上述統計數字可知，近年來每天至少有1名外勞遭到性騷擾或性侵害，令人怵目驚心。

雖然外勞皆有可能受到性騷擾或性侵害，但以外籍監護工受到性騷擾或性侵害之情形最為嚴重。由於外籍監護工主要係在家庭中提供勞務，其與雇主以及雇主家屬共同生活，每天近距離的接觸互動，無形當中增加了外籍監護工被性騷擾或性侵害的風險，且封閉的職場（家庭）使得外籍監護工對外求援相對困難。

雖然外籍監護工並無勞基法之適用，但性別工作平等法（下稱「性工法」）有關性騷擾之規定適用於所有的雇主與受僱者之間，僱用外勞之雇主若未依性工法相關規定防治性騷擾，皆有可能受罰。

## 貳、性工法有關性騷擾防治之規定

### 一、性騷擾之定義

性工法將性騷擾分為兩種類型，詳述如下：

#### （一）敵意環境性騷擾

敵意環境性騷擾係指「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」此種類型之性騷擾，受害人為受僱者，行為人可為任何人，包含雇主、雇主之代理人、管理監督階層受僱人（主管）、一般受僱人、職場外之第三人。對外勞而言，性騷擾行為人可能是仲介、雇主本人、雇主家屬、主管、外勞之同事等。此種性騷擾涵蓋範圍極大，小至開黃腔、講黃色笑話，大至猥褻、性侵害，其特質主要在於行為人之言詞或行為對於受僱者造成「敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境」。

#### （二）交換式性騷擾

交換式性騷擾係指「雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」此種類型之性騷擾，受害人是求職者或受僱者，行為人則是與受僱者或求職者有從屬關係的雇主。此種性騷擾之特質，在於行為人利用其所擁有之職場權力優勢，或威脅或利誘，以勞務契約之成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等，「交換」受僱者或求職者接受雇主之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

### 二、雇主責任

#### （一）防治性騷擾行為發生

性工法第 13 條第 1 項前段規定「雇主應防治性騷擾行為之發生」。畢竟工作場所為雇主所提供，且為雇主所管理，本應負起防治職場性騷擾之責任。

#### （二）訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

性工法第 13 條第 1 項後段規定「雇主僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示」。性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之規定，應依勞動部所訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」規定辦理，詳述如下：

### 1. 性騷擾防治措施

性騷擾防治措施，應包含下列之項目：

- (1) 實施防治性騷擾之教育訓練。
- (2) 頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
- (3) 規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
- (4) 以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- (5) 對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

### 2. 性騷擾申訴管道

雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

### 3. 性騷擾之調查處理

雇主處理性騷擾之申訴應以不公開方式為之，並得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。申訴處理委員會調查時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理；如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

#### (三) 知悉性騷擾即應採取立即有效之糾正及補救措施

性工法第 13 條第 2 項規定「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」。當雇主知悉有職場性騷擾情事發生時，即應立即介入處理，進行相關事項之調查，並進一步採取相關糾正或補救措施，不得遲至雇主認有性騷擾情事發生時才為處理。

## 參、個案探討

歷年來，外勞在我國工作因性騷擾發生爭議事件不少，有些外勞會向雇主提出申訴。但在某些個案中，雇主可能因不諳相關法令，在處理性騷擾申訴時，未能遵守性工法之相關規定，致生後續法律責任。以下僅以兩則判決為例，說明雇主在知悉性騷擾之後，若未依法採取必要措施可能衍生之責任。

#### (一) 高雄高等行政法院 100 年度簡字第 180 號判決

##### 1. 事實概要

A 公司外勞宿舍管理員甲，會評論或尺量外勞性器官大小、拉開浴簾觀看或偷看

外勞洗澡。仲介公司知悉後即告知 A 公司，但 A 公司並未針對前述事件進行調查處理，亦未採取任何糾正與補救措施。A 公司之後被主管機關以違反性工法第 13 條第 2 項規定處以罰鍰 10 萬元，A 公司不服提起行政訴訟。

## 2. 判決要旨

A 公司知悉該公司宿舍管理員甲疑有評論或尺量外勞性器官大小、拉開浴簾觀看或偷看外勞洗澡等性騷擾外勞之情事，但卻未先將甲調離原職務，造成被性騷擾之外勞持續處於敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。A 公司亦未就連署之數十名外勞所為之申訴進行積極查證，僅委由仲介公司隨意抽樣調查 5 名外勞之意見，並據以認定甲無被指控之性騷擾情事。A 公司顯然在知悉性騷擾之後，未採取立即有效之糾正及補救措施，故而違反性工法第 13 條第 2 項之規定。

### (二) 臺中地方法院 105 年度簡字第 31 號行政訴訟判決

#### 1. 事實概要

外勞乙向勞動部 1955 專線及地方主管機關勞工局申訴，主張其遭到雇主 B 公司所僱用之本國籍勞工觸摸身體、拍打屁股，並以不雅言語辱罵等性騷擾情事，且 B 公司在知悉該性騷擾情事後，未採取立即有效之糾正及補救措施。外勞乙之後經勞工局協助安置，地方主管機關則以 B 公司知悉乙所指控之性騷擾情事後，消極應對，未審慎調查及採取立即有效之糾正及補救措施，違反性工法第 13 條第 2 項規定，處以罰鍰 10 萬元。B 公司不服，之後提起行政訴訟。

#### 2. 判決要旨

在本案中，法院認為縱使受到性騷擾之員工在職期間並未對雇主正式提出性騷擾之申訴，惟當雇主收到外部申訴函文或接受主管機關之訪談時，當下應已知悉其前員工在職期間受到性騷擾之情事。即使該員工已不在職，雇主仍應啟動調查機制，審慎調查並採取立即有效之糾正及補救措施。此外，無論是否有足夠證據支持性騷擾之指控，B 公司均應審慎處理，即時啟動調查機制，並採取具體有效之措施。被申訴人之行為是否成立性騷擾，與雇主應採取立即有效之糾正及補救措施之責任無關。本案 B 公司在知悉乙之性騷擾指控後，非但未立即啟動調查機制，反而消極應對，未審慎調查，也未採取任何糾正及補救措施，違反性工法第 13 條第 2 項甚明。此外，即使乙對行為人提出之性騷擾告訴經地檢署為不起訴處分，B 公司仍不得執此作為免罰之理由。

## 肆、結語

外勞來台工作遭到職場性騷擾固然無法完全避免，雇主仍應盡力預防性騷擾之發生，並在知悉有性騷擾情事時，採取立即有效之糾正及補救措施。在事前防治方面，雇主應明確宣示其禁止性騷擾之政策、設置暢通之性騷擾申訴管道、建立具體之性騷擾調查處理機制、並將前述所有政策與機制在工作場所公開揭示。在事後處理方面，雇主在知悉性騷擾後，應立即啟動調查機制，並應在調查結束後，依調查結果採取必要之措施。如果申訴人與被申訴人係在同一場域內工作，為避免雙方同處一工作場域可能產生之尷尬與衝突，宜先將兩造當事人之工作場域分開。雇主在調查過程中亦應針對所有申訴人之指控積極查證，而非抽樣調查。即使該員工已離職，雇主仍應啟動相關機制，審慎調查後採取立即有效之糾正及補救措施。

# 現行我國雇主通報外籍勞工行蹤不明機制之探討

國立政治大學勞工研究所  
陳聰勝 副教授

## 壹、現況

### 一、行蹤不明外籍勞工現況

(一) 外籍勞工行蹤不明發生率介於 3% 至 4%

外籍勞工在台人數，由 95 年底 33 萬 8,755 人增加至 106 年 1 月底 62 萬 6,599 人；而外籍勞工行蹤不明發生率，則介於 3.01% 至 4.19% 間。自開放起至 106 年 1 月底累計行蹤不明未查獲人數為 5 萬 3,302 人。

(二) 未查獲出境行蹤不明外籍勞工以越南籍最多

依據 106 年 1 月統計資料，在台外籍勞工人數依國籍別區分，以印尼籍外籍勞工人數 24 萬 7,046 人居各國之首，越南次之，計 18 萬 4,454 人。行蹤不明未查獲外籍勞工部分，以越南籍勞工 2 萬 5,883 人最多，約佔在台行蹤不明外籍勞工人數 48.56%；印尼籍次之，有 2 萬 3,974 人，約佔 44.98%。

### 二、外籍勞工行蹤不明發生原因

(一) 依據勞動部 105 年「防制行蹤不明外籍勞工對策研究計畫」（調查對象為在我國收容所內行蹤不明外籍勞工），初步發現：

1. 收容所內行蹤不明外籍勞工（1）其離開原合法雇主主要原因，依序為金錢因素、雇主因素、工作量及環境因素。（2）以其行蹤不明前之工作類別區分，製造業部分，主要為金錢因素；看護工與漁工部分，主要皆為雇主因素。
2. 金錢因素源頭為勞工出國工作必須支付仲介費、訓練費及機票費用等，勞工必須在母國貸款以繳交各項費用；然來台後實質薪資不如預期或過低，以及非法

工作可賺取較高薪資，誘使外籍勞工發生行蹤不明。

3. 工作環境與壓力因素部分，家庭類勞工容易因工時過長、工作繁重，且勞雇關係欠佳、或遭受雇主不合理對待等原因，造成長期身心壓力，導致行蹤不明；產業類勞工則因工作環境不佳及工作量大，超過負荷，若再受不法工作高薪誘惑等，則易行蹤不明。

(二) 依勞動部 103 年度「外籍勞工工作及生活關懷調查報告」（調查對象為在台合法外籍勞工），外籍勞工認為同鄉發生行蹤不明的原因：

1. 事業類外籍勞工認為希望獲得較高待遇（44.7%）、聘僱期限即將屆滿（36.7%）、受其他外籍勞工慫恿、轉介（29.5%）。
2. 家庭類外籍勞工則認為主要因為：與雇主相處不融洽（74.1%）、工作環境無法適應（42.9%）與勞資爭議（29.6%）。

(三) 依勞動部 105 年度「外籍勞工管理及運用調查報告」（調查對象為聘僱外籍勞工之雇主）指出，外籍勞工發生行蹤不明原因：

1. 事業單位雇主認為主要是受其他外籍勞工慫恿（58.7%）、希望獲得較高待遇（30.8%）、聘僱期間即將屆滿（27.4%）。
2. 家庭類雇主認為主要是受其他外籍勞工慫恿（57.4%）、勞雇雙方溝通不良（36.9%）、聘僱期間即將屆滿（26.6%）及希望有較高待遇（26.6%）。

## 貳、防制外籍勞工行蹤不明現行機制

### 一、預防面：

#### (一) 入國前

1. 協調來源國辦理外籍勞工職前講習與華語課程，協助瞭解我國法令及國俗民情，並要求外籍勞工申請入國簽證時提供行為良好證明。
2. 規定外籍勞工來台工作前所借貸之費用，應記載於「外國人入國工作費用及工資切結書」上，其金額需經外籍勞工簽署切結同意，並經雇主、外籍勞工、我國仲介公司及外國人力仲介公司簽署切結，再交由外籍勞工來源國政府查驗。
3. 落實推動家庭類外籍勞工之雇主聘前講習，自 105 年 7 月 1 日起實施首次聘僱外籍家庭看護工或外籍幫傭之雇主，於申請聘僱外籍勞工許可前，應參與聘前講習，其內容包含雇主聘僱外國人之相關法令、人口販運防制、外國人之本國風俗民情、勞資關係及相關保險規定、勞動契約與薪資給付、聘僱關係終止之處理等相關事項。

## (二) 入國後

1. 設立桃園、高雄國際機場外籍勞工關懷服務站，提供外籍勞工入境接機服務、法令宣導講習、諮詢申訴等權益保障服務。
2. 成立 1955 勞工 24 小時諮詢保護專線，提供 24 小時免付費雙語專線，提供工作法令諮詢及快速處理申訴，派案至縣市政府查處及追蹤處理情形。
3. 編印雇主手冊、外籍勞工手冊及防制人口販運手冊、並藉由廣播節目、電視短片、報紙、廣播廣告及宣導 DM，分別向雇主及外籍勞工宣導聘僱管理相關法令及保護措施。
4. 雇主應依「外國人生活照顧服務計畫書」妥善處理外籍勞工膳宿、生活設施等事宜及履行勞動契約，並於外籍勞工入國 3 日內通報地方政府進行生活訪視，並訪查雇主給付薪資與仲介公司收費情形。
5. 雇主未經所聘僱外籍勞工同意而扣留或侵占其護照、居留證件及財物，或無正當理由拒絕返還，或亦持有所有上開財物之行為，處以罰鍰、廢止聘僱及招募許可，2 年內不得申請外籍勞工。
6. 補助各地方政府設置外籍勞工諮詢服務中心及訪視人員，除提供法令、生活資訊、工作適應、勞資爭議等諮詢申訴服務，及補助法律訴訟費用與轉介法律扶助外；另例行訪查及查處檢舉非法僱用或指派許可外工作案件，訪視雇主生活照顧事宜，訪察仲介公司有無超收仲介服務費及其他違反外籍勞工管理事項。

## 二、查處面：

### (一) 內政部移民署已建立常態性查察機制

內政部移民署結合各治安機關（警政署、行政院海岸巡防署、法務部調查局等）聯合查處行蹤不明外籍勞工，地方政府並應積極配合聯合查處行動。

### (二) 核發查緝行蹤不明外籍勞工團體績效獎勵金及民眾檢舉獎勵金。

(三) 依據就業服務法第 56 條規定：受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。雇主如違反第 56 條規定者，處新台幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

### 三、裁罰面：

- (一) 從重落實非法雇主違法處分，非法僱用行蹤不明外籍勞工之雇主，按違法情事行蹤不明外籍勞工人數，採級距式提高罰鍰額度。
- (二) 淘汰引進外籍勞工行蹤不明比率過高仲介公司，仲介公司接受委任引進之外籍勞工入國 3 個月內，發生行蹤不明情事達一定比率，處罰鍰 6 萬元至 30 萬元，其設立許可證效期屆滿，不予重新設立許可。

### 四、政策法令面：

- (一) 協調來源國加重外籍勞工行蹤不明返國後罰則，以越南為例，包括對越南勞工處以罰鍰、管制 2 至 5 年內禁止出國工作、鼓勵行蹤不明勞工自動投案及調降越勞赴臺工作總費用（含仲介費）等。
- (二) 修法提高非法雇主及非法媒介者罰則
  1. 非法容留外籍勞工從事工作、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外籍勞工，或以本人名義聘僱外籍勞工而為他人工作等行為，按非法容留或聘僱行蹤不明外籍勞工之人數累計科處，最高處以 75 萬元罰鍰。5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 120 萬元以下罰金。
  2. 為有效遏止非法媒介，規劃修法提高非法媒介者之罰則為 30 萬元至 150 萬元以下罰鍰，5 年內再違反者，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 240 萬元以下罰金，並按非法媒介行蹤不明外籍勞工之人數累計科處。

### 參、防制外籍勞工行蹤不明配合措施

#### 1. 重視溝通協調，建立雙贏機制

外勞問題涉及雙方國家主權及人權，復因彼此利害關係不同，亟需溝通協調，建立同心協力、互助雙贏的共識。除制定合時、合宜、合理、可行之法制與政策外，更應建立與強化我國與外勞母國政府間之溝通協調機制，除定期會議外，並善用適時、有效處理特定問題之專案會議。

#### 2. 運用事前防範勝於善後處理原則

由於外勞問題事關外勞、外勞僱用者、外勞媒介者等利害關係人之權益與利害，以及社會成本問題，尤其是外勞與其僱用者之利害關係有時是相對與互為消長的，故

政府在事前的制度設計、法規制定及事中的行政執行、事後的客觀檢討上，均應重視宣導、輔導及教育訓練工作，站在制高點妥善處理，俾防範未然，消弭紛爭於無形，既降低國家社會成本，亦維護政府形象及國際觀瞻。

### 3. 實施獎懲併濟的執行策略

外勞引進存在外勞自身、外勞仲介及外勞使用者之間的利害關係，政府站在國家人民的高度，建立為國家、社會、人民謀最大利益、最低傷害之制度與執行。對守法者應予保障及獎勵，對亂紀者予以懲處與導正；既不可避重就輕，亦不能是非不分，方可建立一個尊重法治、重視公平正義的社會。而有效執行之前提，則在實施教育、重視宣導，嚴謹考核，賞罰分明。

### 4. 建構一個外勞引進與運用的實施經驗回饋機制

經驗不可能憑空而得，有時要付出高昂代價，有時則帶來珍貴的啟示。俗語說：經一事長一智，經驗乃無價之寶。此一外勞引進與運用的實戰經驗，無論是失敗或成功的，都值得我們建構一個迴饋運用的機制，用心體悟與善用，讓過去的努力不會白費，而協助我們逐步邁向成功。

# 我國外籍勞工聘僱法令與民法等其他法規間關係之探討

國立中正大學勞工關係學系  
楊通軒 律師

## 壹、前言

基於我國人民工作權保障之基本原則，外國籍人士原則上必須先取得主管機關的工作許可，始可在我國境內工作。也就是說，外國籍人士在我國工作，係屬於勞動市場法的一環，必須以我國勞動人力的需求為優先考量。但是，另一方面，基於國際公約的人權要求，對於移工的入境工作，又必須盡量做到平等對待的國民待遇原則。

## 貳、外籍勞工之法律規範

外國籍勞工的法律規範，除了就業服務法外，還有一系列相關的子法及函釋的規定，形成一個龐雜、且不易透徹的法律體系。尤其是其子法的內容，包括雇主聘僱外國人許可及管理辦法、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準（簡稱「工作資格及審查標準」）、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則等，並非僅是定義性或程序性的規定，而是有不少涉及實質性的、攸關當事人權利義務的重要事項，甚且有逾越母法規定的疑慮。例如依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 22 條規定，「雇主、被看護者或其他共同生活之親屬；或者雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對曾聘僱之第二類外國人，有刑法第 221 條至第 229 條規定情事之一者。」中央主管機關應不予許可之聘僱申請。由於此一規定涉及刑法妨害性自主罪，且與公眾利益密切相關，似宜將之移至就業服務法規定。

## 參、外籍勞工之招募契約與勞務提供契約

### 一、招募契約

雇主如委任私立就業服務機構代其甄選、錄用外國籍勞工，必須與之訂立招募契約，以規範雙方間之權義關係及責任歸屬（私立就業服務機構許可及管理辦法第 3 條第 1 款）。招募契約必須以書面方式為之。辦理重新招募或聘僱時亦同（私立就業服務機構許可及管理辦法第 20 條第 1 項）。在此，招募契約雖然會涉及仲介人有義務招募、引進外籍勞工等字句，但並不因此使外勞亦成為招募契約中之當事人。同理亦適用於仲介人依據雇主在招募契約之授權而為之代訂勞動契約之情形。因此，雇主如委任仲介人進行招募，則其在招募契約中除記載私立就業服務機構許可及管理辦法第 20 條第 2 項七項事項外，如欲與雇主約定增列其他項目，亦應以雙方之事項為限。吾人如觀官方所草擬以供人民參考用之委任招募契約範本（全名為：雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人定型化契約範本），即可發現其條文中並無任何一條涉及第三人（即勞工）之權利義務。

### 二、勞動契約

依據就業服務法第 46 條第 3 項規定，雇主與外籍勞工必須訂立定期勞動契約，不得訂立不定期勞動契約；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。上述的定期書面勞動契約，應以中文為之，並應作成該外國人母國文字之譯本（私立就業服務機構許可及管理辦法 21 條第 3 項、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 42 條參照）。同樣地，針對就服法第 46 條第 1 項第 1-7 款之工作（白領外勞），例如屬於第 1 款專門性或技術性工作之外籍機師，我國雇主亦僅能與之訂立定期勞動契約。

### 三、承攬契約

我國雇主對於外籍勞工的聘僱，可否以承攬契約的方式為之？也就是雇主以定作人的地位，將工作外包給在國外的承攬人完成，為此，承攬人乃將其所僱用勞工派往我國工作？在實務上是否存在此種聘僱型式？此係一值得思考之問題。

緣承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約（民法第 490 條第 1 項）。承攬契約之當事人，一方為承攬人，另一方為定作人。無論任何一方均可為自然人或法人，也不問其為本國人或外國人。換言之，

外國人也可以向本國人承攬一定之工作。但因其已涉及外國人，故須遵守我國涉外民事法律適用法之規定。

首先，承攬人之提供勞務以完成一定之工作，並無須聽命於定作人的指揮命令，其具有完全的自主性與獨立性。雖然在實務上定作人不乏對於承攬人之進行工作提供意見者，惟此並不表示承攬人即須照單全收，而是僅提供承攬人作成決定的參考而已。也因為承攬人之自主性與獨立性，因此民法第 189 條乃規定，「承攬人因執行承攬事項，不法侵害他人之權利者，定作人不負責任。但定作人於定作或指示有過失者，不在此限。」

承攬契約與僱傭契約之區別，在於後者只須有一定之勞務提供之事實，即會發生報酬給付之權義（民法第 482 條），而前者則須完成一定之工作始可。此處之完成一定之工作，指施以勞務而造成一定結果之謂。至於工作之種類，雖然我國民法承攬契約章第 490 條以下，多有關於「工作物」完成之規定，似以有形的物品的完成（如建築物或藝術品）為主，但實不以此為限。亦即工作之種類亦可及於無形的結果，只須其能滿足人們的須要，即屬之。在往昔，由於工商業尚未高度發達，甚至係以製造業為主，故承攬的工作種類，尚侷限在傳統的種類。惟現今以服務業為主之社會，各種新型的工作種類不斷出現，只須其不違反公序良俗或法律的強制禁止規定（如代理孕母），均無妨作為承攬之標的，諸如清潔公司或保全公司承攬他公司的工作，而為其完成清潔工作或保全（警衛）工作，即是相當普遍的著例。

#### 四、派遣勞動契約

同樣地，我國雇主對於外籍勞工的聘僱，可否以勞動派遣契約的方式為之？也就是雇主以要派機構的地位，與在國外的派遣機構訂立契約，並由派遣機構派遣勞工進入我國境內工作？在實務上是否存在此種聘僱型式？此係一值得思考之問題。

緣由於科技的發展、人力的短缺、對短期人力需求的利益、以及促使現有人力的流動等因素，使得在公司工作之勞動者越來越多係來自於其他的公司。這種現象不僅見之於工業先進國家，即在我國勞動派遣的案例也日益增多。此種人力需求上的轉變，使得企業體內的勞動者被區分成兩類，一類是企業內的核心勞動者，另一類則是企業外隨時可以增加或減少的、具彈性的邊緣勞動者，然而其權利義務之內容卻不相同。

在勞動派遣中涉及三方的契約關係，其當事人分別是：派遣機構（派遣公司）、派遣勞工、以及要（受）派機構（要派公司）。簡言之，派遣機構與派遣勞工訂定一勞動契約或僱傭契約，雙方言明派遣勞工將至要派機構處提供勞務。派遣機構與要派機構訂立一服務契約（service contract），明定派遣機構負有為要派機構選定一適當的勞務提供人之義務。至於派遣勞工與要派機構之間，則是一單純的使用關係，雙方並無契約關係存在。

由於我國目前尚無勞動派遣法之訂定，主管機關雖已有意識到立法之必要性、且早已完成勞動派遣法草案、並請送請行政院審查，但是由於牽涉到三方當事人利益之平衡照顧，何時會立法通過，仍在未定之天。因此，目前實務上之作法，毋寧係在契約自由原則之下，由三方當事人透過契約的約定，明定個自所擁有或所須履行之權利與義務。當然，毋庸諱言的是，現行的勞工保護法的相關規定，尤其是勞動基準法的規定，對於勞動派遣的三方當事人仍有其適用之餘地。

## 肆、外籍勞工勞動關係法律問題

### 一、工資

我國雇主大抵以基本工資作為外籍勞工的勞務對價。在外國籍勞工基本工資的計算上，另一個值得思考的問題是，中央勞政機關認為可以包括膳宿等實物在內。即其認為勞基法第 22 條規定，工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部分以實物給付之。因此，雇主提供勞工之膳宿、水電費用等均得約定為工資之一部分，連同以法定通用貨幣給付之部分，若不低於基本工資，應屬合法。即提供外勞膳宿費用可由勞雇雙方自行於契約內納入工資給付之項目。

### 二、工作內容與地點

依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 12 條規定，雇主申請聘僱第二類外國人，必須登載求才廣告，內載求才工作類別、專長或資格、工作地點等內容。在與外國籍勞工簽定勞動契約時，亦必須將工作內容及工作地點明定於契約。而後在申請聘僱許可時，雇主應繳交已簽妥之勞動契約。如此嚴謹的規範，無非係出自於行政管制的目的。所以，在實務上，當雇主與勞工訂定工作地點時，有者明確規定在某特定地點工作，有者則只規定：在雇主所屬工廠或工地內工作。如此，雇主並不得以其指示權，將勞工調往他廠或他地工作。

### 三、勞動契約之終止

當雇主因經濟上或企業經營上原因而需解僱勞工時，如勞工中參雜著本國勞工及外國籍勞工時，雇主得否自由決定解僱之對象？或者應先解僱外國籍勞工，以保障本國勞工之工作權？此即是台灣有無『本國勞工優先留用原則』之迷思。對此，法院認為在「同一職務」的前提下，應該優先解僱外國勞工。中央勞政機關亦採取同樣之見解。

# 我國外籍勞工直接聘僱制度及其效益之初探

成之約、林國榮、蕭晴惠

## 壹、外勞直接聘僱之策略目標

勞動部為保障雇主及外籍勞工權益，減輕外籍勞工來台工作之負擔，以期符合我國重視國際人權及社會公益之期待，於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘中心）單一服務窗口，使雇主聘僱外籍勞工之管道更趨多元化、便捷化，以展現政府便民服務之重要施政措施，並減輕雇主及外籍勞工之仲介費用負擔。

直聘中心係為階段性策略方式推動計畫，首先 2008 年以直接聘僱重新招募同一家庭看護工之雇主為優先對象，2009 年再開放其他業別（製造業、漁船、營造業、機構看護工及家庭幫傭）之雇主可採直接聘僱方式重新招募同一外籍勞工。為擴大服務範圍，勞動部完成建置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，並於 2012 年 1 月 1 日起對外啟用，透過網路與各國人力資料庫結合，簡化行政程序，提供雇主直接線上選工機制，故不論初次招募或重新招募皆可採直接聘僱方式引進。另自 2015 年起，勞動部與來源國合作專案選工服務，客製化提供招工引進作業。

根據勞動部所揭櫫之我國成立外勞直聘中心的政策目標，包括：（勞動力發展署，2016）

- 一、省時：透過跨部門協調簡化引進流程
- 二、省力：成立單一受理窗口資訊整合服務
- 三、省錢：提供優質服務減少勞雇仲介費用

而陳晴馨(2015)則認為，推動外勞直接聘僱制度，除可增加聘僱外籍勞工管道，促使市場朝向正面發展，並符合我國重視國際人權及社會公益之期待；以及減輕雇主及外籍勞工的經濟負擔，促進勞雇和諧，打造雙贏局面外，並具有以下積極之經濟效益：

- (一) 簡化聘僱外籍勞工引進作業，協助雇主自行辦理外籍勞工聘僱作業；
- (二) 縮短外籍勞工再次來台之時程；
- (三) 提供聘僱外籍勞工多元管道；
- (四) 直聘之外籍勞工及雇主不需繳納服務費(惟需支付政府相關規費)。

## 貳、直接聘僱聯合服務中心業務成效

目前採用直接聘僱方式引進外籍勞工之事業單位，多屬國際品牌在臺供應商，為了因應其品牌供應商保護外籍勞工權益準則，要求雇主必須返還外籍勞工入台前相關招募費用，爰採用直接聘僱服務以符合接單規範。

直接聘僱聯合服務中心每年服務案件與時俱增。以2015年為例，服務雇主計26,295人，服務外勞件數26,015人。另接受電話諮詢案件總計有150,488人，現場諮詢案件總計有30,133人。收案件數以申請招募24,470案居首，其次依序為代送驗證20,375案、代寄簽證19,667案、申請聘僱7,724案，申請引進則僅有202案。

而據直接聘僱聯合服務中心統計及自我評估外勞直聘業務施行效益資料顯示，自2007年12月31日開辦「直接聘僱聯合服務中心」迄2016年8月，總計服務13萬7,273名雇主及14萬5,393名外籍勞工，為雇主節省登記費及介紹費及外籍勞工國外仲介費共61億2,436萬元。

## 參、直接聘僱制度效益評析

雖然外勞直接聘僱的目的，在於替雇主及外勞減少人力仲介費用負擔，進而達到省時、省錢、省力的效果，但李世偉(2015)研究成果卻顯示，真正透過直接聘僱模式，遠比直接聘僱後委託仲介管理來的少。而勞動部所辦理之「民國101年外籍勞工管理及運用調查」統計分析結果亦反應，僅有1成6的事業單位表示願意使用直接聘僱模式，事業單位不願意使用的原因主要為沒時間親自辦理，經統計居然高達68.2%。因此，現行我國直接聘僱所推動之相關措施，雖已趨於成熟，且採用直接聘僱人數維持

一定成長，然為促使更多之雇主及外籍勞工採用直接聘僱，亟需檢討現行運作方式，透過參考其他國家之直接聘僱措施，為我國直接聘僱制度注入新思維。

## 一、直接聘僱之「省時」效益

直接聘僱主要成立一專門協助雇主不想透過仲介公司之手申請外勞，透過直接聘僱模式可大幅減少引進的時間，可讓雇主等待外勞的期間遠比仲介申請快，而直接聘僱模式的外勞管理機制可分為入國前申辦程序及入國後管理程序，而雇主辦理入國前申辦程序為：招、入、驗、簽、後等直聘錦囊口訣，主要為辦理（重新）「招」募許可函申請、「入」國引進許可函申請、「驗」證文件申請、「簽」證文件申請及入國「後」應辦等事宜，透過直接聘僱模式辦理入國前程序比仲介公司辦理快速且簡化許多流程，直接聘僱省時的效益是入國前申辦程序上的省時。

尚未修正就業服務法第 52 條（即取消出境 1 日）規定前，朱致慧（2009）認為，雇主藉由直接聘僱引進可替外勞節省入境時間。一般仲介業者申請外勞來台工作經取得招募許可函後，仍要等待天數多達 20 至 60 天的國外等待期。但如經由直接聘僱模式申請外勞，等待期最快只要 1 日，外勞馬上就可從母國再回台工作，如此便利的政策，雇主很願意使用與接受；又依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定：雇主取得招募許可後，於 6 個月內雇主得從外勞來源國引進外勞，如逾期招募許可即失效。但透過直接聘僱中心的雇主與外勞如是初次媒合的話，因透過直接聘僱中心，雇主對於外勞的特徵、需求及習慣等都已從直接聘僱中心的資料庫中取得，故也可提早來台工作；而重新再次來的外勞因與雇主早已熟識，故最快 1 日即可來台工作。

另直聘中心自行評估資料顯示，透過直聘中心重新招募同一名外籍勞工，雇主得於外籍勞工期滿前 4 個月辦理重新招募許可函，並於勞工離境前 60 天申請入國引進許可函，雇主復持相關文件辦理勞動契約驗證，最後於勞工離境前 15 天透過直聘中心代寄簽證申請文件。勞工返國後最快 1 天即可領取簽證返臺工作。惟實務上勞工返國併同休假，勞雇雙方自行議定返臺時間，返鄉時間約計 1 個月不等。

## 二、直接聘僱之「省錢」效益

由於 1994 年國際勞工組織（International Labour Organization；簡稱 ILO）所舉辦之第 81 屆國際勞工會議（International Labour Conference），曾對於私立就業服務機構（Private Employment Service；簡稱 PREA）廣泛討論，其並經會員同意後修正第 96 號公約，往後在 1997 年私立就業服務機構第 181 號公約，對於私立就業服務機構

不但採取開放原則，更是採取支持的態度。而我國自 1989 年開放外勞時，對於仲介公司及其引進外籍勞工的收費、給付關係間，基本上是採用尊重市場機制的態度；一直到了 2001 年才立法規定仲介可收取的費用，其主因是當外勞遠從母國漂洋過海來到臺灣工作 3 年卻掙不到什麼錢時，外勞唯有選擇逃跑一條路，（詹火生 2010）而行方不明外勞在台期間更是影響社會治安的因素之一，因此政府為有效協助外勞避開仲介的管理及控制，特成立直接聘僱中心協助雇主聘僱外勞，減低被仲介超額收取就業服務費用的機會。（成之約，2006）

根據李世偉（2015）的研究，雇主藉由直接聘僱的方式引進外勞，依法令可省下登記費及介紹費（不得超過 1 個月的薪資，如產業類不得超過 21,009 元，社福類不得超過 17,000 元）和 2,000 元的仲介服務費用；藍領外勞在國內可省下每月應給付第一年的 1,800 元/月 × 12 月、第二年的 1,700/月 × 12 月及第三年的 1,500/月 × 12 月的服務費用以及國外銀行貸款及管理費用（8,616/月 × 9 月），因此當雇主透過直接聘僱中心引進外勞時，雇主及外勞都可省下應支付的委任、服務、貸款及管理費用。

由於仲介業者辦理引進外勞作業程序可分為五個階段，其細分為：入境前的作業、報到作業、職前訓練、在台期間的服務及其他服務等；仲介業者透過了引進，而在雇主與外勞中有了獲取利潤的空間，也就是登記費用、仲介費用及服務費用等。（呂鴻進，2007）

由於直接聘僱模式的「省錢」主要是在入國前申辦程序取代了仲介的角色，當然勞工與雇主雙方也就省去應給仲介公司的登記費及服務費用，政府除了可用直接聘僱來減少不肖的仲介業者外，更可提升國內人力仲介的服務品質；（成之約，2008）但因無人力仲介辦理入國後管理流程，雇主需自行管理，直接聘僱中心則取代了仲介，須時時提醒雇主注意辦理入國後通報時間。（朱致慧，2009）

### 三、直接聘僱之「省力」效益

直接聘僱中心以單一服務窗口的方式，協助符合聘僱外勞資格的雇主（含家庭看護工、製造業、海洋漁撈、營造業、機構看護工及家庭幫傭）辦理申請作業，包括製造業及自由貿易港區 3K 資格審理、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 16 條第 1 項第 5 款證明書、外勞招募許可函、入國引進許可、聘僱許可及展延許可函申請、各國在台辦事處勞動契約驗證文件及我國各駐外辦事處核發入國簽證等作業，如雇主無法親

至服務窗口辦理也可郵寄申請辦理，讓雇主免於奔波節省力氣。（勞動部勞動力發展署，2013）

雇主透過直接聘僱中心於外勞入境前可節省與仲介簽訂之委任契約、與外勞簽訂之工作服務內容契約，如果是重新招募原本的外勞，則可免去挑選外勞的程序，但是如果是初次招募則可藉由直接聘僱中心以線上的方式，將雇主的需求逐一輸入後，由資料庫中跑出合適之外勞讓雇主挑選，惟目前只有泰國勞動部配合國內以線上挑選模式；另如是直接聘僱的案件，雇主於外勞入境後可減少外勞的在職訓練以及與外勞的溝通程序。（朱致慧，2009）

直接聘僱模式除可減少外勞被超額收取就業服務費用外，更可以藉由直接聘僱模式，淘汰不肖的人力仲介業者，使得整個外勞至臺灣工作更有法制化，在國家在與國家會議談判時更是有利的籌碼，而政府更可以安定國內的企業及勞工，必竟由不肖人力仲介業者超額收取就業服務費用情形與日俱增，促使被超額收取就業服務費用的外勞轉變為行方不明外勞，該情形必會減少國內勞工就業機會，而雇主透過直接聘僱模式也不會再擔憂聘僱到非法外勞而受罰。（成之約，2006；朱致慧，2009；詹火生，2010）

另外直接聘僱中心網站可以提供雇主在辦理招募時應檢附的文件，以及檢送各縣市政府的入國通報的文書，雇主也可以填妥後交予直接聘僱中心代為寄送；但只有外國人入國通報，雇主應自行親辦或者寄送當地政府主管機關辦理入國通報事宜，如此一來大多應辦理的文件透過直接聘僱平台都可以下載使用，這樣就減少雇主許多的麻煩。葉明貴、唐孝明（2008）認為，外勞的申辦 e 化申請作業系統，有助雇主辦理引進外勞的手續及進度，透過網路作業系統，減少雇主對仲介的依賴，以及妥適的辦好申請的手續。

就直接聘僱中心宣導的申辦須知顯示，雇主辦理外勞招募許可函，須等待 12 個工作天，此不包含郵寄時間，另取得招募許可函後，雇主須再申請「入國引進許可函」，此一入國許可雇主於外勞離境前 60 天提出，且待取得入國許可函後檢附相關文件代寄各國駐台辦事處辦理「驗證文件」，其取得驗證文件之戳章後，即可辦理外勞離境手續，而外勞離境返國後攜帶護照正本、簽證費及「簽證領取憑證」至我國外交部駐當地辦事處領取簽證後，外勞即可再返台工作，此一循序模式，為雇主透過直

接聘僱中心辦理引進外勞手續，為節省雇主應親至服務窗口辦理，雇主可透過郵寄以節省力氣。

直接聘僱模式為入國前申辦及入國後管理流程，而省力除在入國前的申辦程序上提供了節省了雇主的應辦氣力外，在入國後的管理上，雇主與外勞的溝通事項也可透過直接聘僱中心來進行溝通、協商，因直接聘僱中心取代了仲介的角色，已有一條鞭式的管理體系，這也是雇主考量選用直接聘僱之原因。（成之約，2006；朱致慧，2009）

## 肆、結語

勞動部為保障雇主及外籍勞工權益，減輕外籍勞工來台工作之負擔，以期符合我國重視國際人權及社會公益之期待，特於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘中心）單一服務窗口，使雇主聘僱外籍勞工之管道更趨多元化、便捷化，以展現政府便民服務之重要施政措施，以減輕雇主及外籍勞工之仲介費用負擔。

雖然外勞直接聘僱的目的，在於替雇主及外勞減少人力仲介費用負擔，進而達到省時、省錢、省力的效果，但相關研究文獻分析結果顯示，真正透過直接聘僱模式，遠比委託勞務仲介聘僱來的少。而勞動部所辦理之「民國 101 年外籍勞工管理及運用調查」統計分析結果亦反應，僅有 1 成 6 的事業單位表示願意使用直接聘僱模式，事業單位不願意使用的原因主要為沒時間親自辦理，經統計居然高達 68.2%，此外尚包括沒有外勞就業服務，以及生活照顧能力與人力。因此，現行我國直接聘僱所推動之相關措施，雖已趨於成熟，且採用直接聘僱人數維持一定成長，然為促使更多之雇主及外籍勞工採用直接聘僱，亟需檢討現行運作方式，透過參考其他國家之直接聘僱措施，為我國直接聘僱制度注入新思維。

## 參考文獻

- 成之約（2006），「外勞引進與管理政策的探討」，財團法人國家政策研究基金會國政分析，10 月 11 日，社會（析）095 - 017 號，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/095/SS-B-095-017.htm>。
- 成之約（2008），《臺灣女性外籍勞工勞動人權之研究》，行政院勞工委員會委託研究計畫。

- 朱致慧（2009），《直聘與仲介引進越南外籍勞工考量因素之探討－以桃園地區六家製造業為例》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 呂鴻進（2007），《我國外勞管理與強迫勞動之研究》，中央警察大學外事警察研究所外事組碩士論文。
- 李世偉（2015），《來台外籍勞工直接聘僱制度效益之研究》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 張崇信（2009），《私立就業服務機構服務品質評鑑對外勞仲介業者經營之影響》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 陳晴馨（2015），「直接聘僱聯合服務中心簡介」，外籍勞工直接聘僱說明會，臺北：中華民國全國中小企業總會，2015年10月17日，<http://www.nasme.org.tw/ezfiles/nasme1/img/img/172845/158753538.pdf>。
- 勞動部勞動力發展署（原行政院勞工委員會職業訓練局）（2013），《中華民國101年外籍勞工管理及運用調查報告》，臺北：勞動部勞動力發展署（原行政院勞工委員會職業訓練局）。
- 勞動部勞動力發展署「直接聘僱聯合服務中心」全球資訊網，<http://dhsc.wda.gov.tw/intro.html>，瀏覽日期：2016年7月31日。
- 葉明貴、唐孝明（2008），「家庭外籍看護工e化申審管理作業之介紹」，《就業安全半年刊》，7(2)：125-131。
- 詹火生（2010），「健全外勞管理機制減少外勞問題」，財團法人國家政策研究基金會國政分析，12月1日，社會（析）099-020號，<http://www.npf.org.tw/post/3/8450>。
- 衛民、許繼峰（2011），《勞資關係：平衡效率與公平》，臺北：前程文化。

# 有關外勞休假返國對於雇主所生影響及因應作為

私立中國文化大學勞工關係學系  
謝棋楠 教授

## 一、前言

為配合 105 年 11 月 3 日修正公布之就業服務法第 52 條規定，其中刪除外勞聘僱期滿應出國 1 日，才能再入國工作之規定，並保障第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外勞休假返鄉權益，勞動部於 106 年 4 月 18 日依據第 52 條第 5 項規定，訂定發布外籍勞工請假返國辦法，明定外勞請假的方式、日數、程序及其他相關事項。該辦法核心原則是為確保外勞依法請特休假返國的權利，因而其規範係採「雇主原則須予以許可，例外方可協商」。勞工合於勞基法及勞動契約取得特休假時，得向雇主申請返國，並自行排定返國日期，雇主應予同意。

依第 52 條第 5 項規定，外籍勞工於聘僱許可期間請假返國，雇主應予同意。為保障外勞返國休假權益，外勞在聘僱許可期間內，依據勞動基準法或勞動契約取得特別休假後，即可利用該休假自行排定返國時間，雇主應予同意。但雇主在外勞排定返國時間同時，若遇有企業需求或家庭被看護者照顧迫切需求時，雇主可與外勞協商調整返國期日。不過，協商不成立時，仍應依外勞原排定日期，同意外勞返國。此外，外勞請求以特別休假以外之假別如婚假、喪假、事假等返鄉探親時，則回歸勞動基準法、性別工作平等法或勞動契約之約定辦理。雇主違反外籍勞工請假返國規定時，地方勞工主管機關將依法予以處罰。

## 二、對於我國雇主所生影響

依該辦法外勞請假天數，適用勞基法之外籍勞工（如產業外勞）若請求特休假返國，可依勞基法、性平法及勞動契約假別辦理。不適用勞基法者（如外籍看護工），則

依性別工作平等法及勞動契約約定辦理。產業外勞有請婚假、喪假等需求，可依勞工請假規則辦理，看護工則主要以勞動契約為主，目前勞動契約約定一年有七天特休假。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。由於外籍勞工在聘僱許可期間請假返國，該請假期間並非等同於聘僱關係終止且廢止聘僱許可，故請假期間聘僱許可仍然有效，雇主仍應依規定繳納就業安定費。

事實上，每個外籍勞工請休假返國是非常個別性之行為。外勞請假返國也屬非常態性之行為，且勞基法也沒有外勞請假時之相關特別規定，外勞返鄉權利，理應依原則辦理即可。外籍勞工返國休假事涉該外籍勞工請假返國權益及雇主業務經營及被看護者用人需求，攸關雇主及外籍勞工權益之特殊情形，由於有罰則規定，除可處罰6萬至30萬元，還同步廢止聘僱許可。另外，產業雇主外勞配額將被管制兩年。雇主拒絕外勞請假返國，雇主違法代價大。

然而，對於我國雇主而言，給付障礙是屬於對雇主之管理權領域之限制或提高風險範圍，其必然會發生有外勞勞務給付障礙之產生。外籍勞工行使其休假之權利，必然會生使得其勞務提供於雇主發生障礙之影響。甚且結束休假往返外國與我國間之交通之意外狀況，無法返回工作之風險。

#### （一）急迫需求之影響

雇主基於企業經營或被照顧者之急迫需求，得與外勞協商調整返國日期；惟協商不成時，應依外勞原排定之返國日期。該辦法中規定有，雇主基於企業經營或被照顧者之急迫需求，得與外勞協商調整返國日期；惟協商不成時，應依外勞原排定之返國日期。惟急迫需求如何認定：

##### 1. 人力替代調度方面認定：勞務給付欠缺足夠其他人力可替代而發生影響

對於工廠外勞而言，若某一工廠之外籍勞務外籍勞工數多，本國勞工比例也多，則其一位或數位外籍勞工之請假返國，因替代之勞工尚可能以因應之。但即使如此，也還是可能產生集體要求休假返國之情況產生。而外籍勞工數少的雇主調派人力彈性低，就更一定會大受影響。

##### 2. 勞務專屬特殊性方面認定：其他勞工無法專屬性提供勞務而發生影響

不論是僱傭契約或勞動契約，尤其是外籍看護工，其與受看護雇主，完全倚賴於

勞工個人之服勞務而甚至才能生存。而僱傭契約和勞動契約與其他關係不同，其勞務給付為時間上定期性行為，也就是說此種定期性，與時間因素密不可分。因而勞務專屬特殊性者，難於覓暫時性、一時性之提供勞務者。

對於一般如買賣契約給付，這些給付都有可能替代補行，而忽略專屬特殊性工作則不行，因為勞工給付義務難於替代。與時間因素密不可分，其時間經過後，可能勞務不再被需求。所以即使外籍勞工之勞務給付是暫時性、一時性如休假之給付障礙，事實上也可造成無法補行給付。在請假期間，勞務給付障礙，雖不可歸責於雙方當事人，但對於我國雇主卻有衝擊之影響。因為，其請求暫時性、一時性給付障礙期間之替代勞工困難。

## （二）為配合入出境與外籍勞工的管理事務影響

### 1. 所往之地點與其國家不符合者

外籍勞工休假返國，其勞工在我國之居所地地址，與其休假期間之居所地地址必然不同，萬一外籍勞工宣稱已出境，卻隱匿其行蹤而未出境，或出境未返還其母國，其於與雇主勞動契約或僱傭契約關係上，並未違反。而其工作許可，仍然存續。但依該辦法第5條雖規定外籍勞工應於事前親自以口頭或書面敘明假別、理由及日數，向雇主請假返國。但遇有急病或緊急事故無法事前請假時，得委託他人代辦請假返國手續。並未要求外籍勞工提示其是否出境之文件，出境是否返國之文件。以口頭甚至可由他人代為請假，就移民與外籍勞工的管理事務之資訊必然產生影響。若有欠薪爭議時，更是可能產生跨海爭訟事件。

### 2. 休假後不返回工作

其實，將給付障礙加以劃分，基於請假直接發生或放假後延伸之障礙，萬一所僱外籍勞工如果不返回，是放假後延伸之障礙，但外籍勞工還是有可能以原護照簽證與工作許可而再進入我國。滋生雇主之相關負擔的困擾。

## 三、因應作為

### （一）雇主急迫需求之影響因應

#### 1. 人力替代調度方面之因應：

為同一企業人力調度之急迫需求，同一企業產業外勞集中請假，影響企業經營，宜可認定同一企業產業外勞集中請假，影響企業經營，若有同一雇主而若於同一工作日合計請假返國外籍勞工數達聘僱外籍勞工半數時，可認定之為急迫需求情形。而可與超過比例的外籍勞工，另行協商排定請假期間。

## 2. 勞務專屬特殊性方面之因應

雇主勞務專屬特殊性急迫需求之影響時，應許雇主於暫時性、一時性替代人力覓得前，另行協商排定請假期間。

### (二) 入出境與外籍勞工的管理事務之影響之因應

參考新加坡作法，可以如此因應：

#### 1. 為因應外勞隱匿行蹤之作為：外籍勞工行程，停留地址以及聯絡方式申報轉知

如果雇主的外籍勞工返國休假，外籍勞工必須申報其行程表，預定停留地址及聯絡方式予雇主，並由雇主轉知於入出境管理單位與勞動部。為此，必須由雇主申報外籍勞工所告知之返國居住地之相關資訊，說明其外外籍勞工所告知該次返國休假所提供之行蹤資料：

(1) 外籍勞工的名字

(2) 工作許可證號碼

(3) 工作許可證申請日期

(4) 返回的國家

(5) 機票（對應於外籍勞工休假回國期間往返內容），一旦外籍勞工返台，雇主並必須再次申報更新外勞所在居所地址。

#### 2. 為因應返國休假外籍勞工如果不返回之作為

萬一所僱外籍勞工如果不返回，應該參考新加坡之作法要求雇主採取某些步驟。在外籍勞工離開我國之前，雇主應該：與外館查詢，了解外國人入出境之要求，外籍勞工可以在返回我國時不會有入出境的問題。要求外籍勞工確保其有攜帶工作許可證和護照，以便他們可以重新進入我國。

如果外籍勞工離開後不返回我國，雇主應：

申請取消其工作許可證，雇主可以不必繼續繳交就業安定費。而且提示該外籍勞工旅行證件的副本或出發日程表紀錄作為證明。

在勞動部與入出境單位確認回覆該外籍勞工確定已離開我國而未重新進入我國後，而免除雇主之相關責任。

#### 四、結論

外籍勞工可能休假回他們的國家。在新加坡是准雇主可以在他們離開的期間，雇主有得免繳交該部分就業安定費之權益。因在該期間內，事實上並未使用外籍勞工，我國似可參考訂定相關制度。

不論僱傭契約或勞動契約，勞工提供勞務皆有人格屬性的特質(Personal Character)，與其他一般契約不同，根據誠信原則雙方間必需互負有許多複雜的附隨義務。某一外籍勞工於其對某一位雇主提供勞務的過程，對於該一外籍勞工其實是該勞工之個人人格開展的一種形式，而雇主也應該保護該勞工之人格權益。因而，勞工請休法定休假之權益，除了係勞工財產權權益外，對於離鄉背井在他國工作之外籍勞工而言，也是其人格自由之維護。因而國家介入我國雇主與其外籍勞工之勞雇之間，要求我國雇主應予外籍勞工返國休假之行使，而制訂該辦法。

#### 參考文獻

- 1.Ministry of Manpower, Singapore, If my foreign workers are on home leave or overseas assignment, must I update their address in OFWAS ? 請參閱，新加坡人力部網頁，<http://www.mom.gov.sg/faq/work-permit-for-foreign-worker/if-my-foreign-workers-are-on-home-leave-or-overseas-assignment-must-i-update-their-address-in-ofwas>. 2017年8月1日進入。
- 2.Ministry of Manpower, Singapore, Overseas Leave For Foreign Worker. 請參閱，新加坡人力部網頁，<http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/overseas-leave>. 2017年8月1日進入。

# 雇主如何因應外籍勞工懷孕或感染肺結核、愛滋病

私立中國文化大學勞工關係學系  
謝棋楠 教授

## 一、前言

應定期接受健康檢查為在台工作外籍勞工之法定義務，外籍勞工進入我國工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月之日前（後）30 日內，應至指定醫院辦理健康檢查事宜，另外，工作期滿續聘或期滿轉換雇主者，自新聘僱許可生效日起，亦同。外籍勞工來台前感染肺結核或愛滋病，無法在我國受僱工作，而外籍勞工於受聘僱期間罹患肺結核、結核性肋膜炎、愛滋病，會遭受廢止聘僱許可，被終止勞動契約，而無法繼續在我國工作。惟外籍勞工之身體檢查，已取消驗孕一項，且雇主不得歧視懷孕生產外籍勞工。在外籍勞工向雇主提供了懷孕生產證明等證據，外籍勞工可請求休產假的權利，雇主的外籍勞工有權享受 8 週帶薪產假。且外籍勞工不能因為懷孕而被解僱。

## 二、雇主如何因應外籍勞工懷孕

事實上，從外籍勞工確認懷孕的那一天開始，直至重返工作的那一天，都受到保護。否則雇主有可能會被罰款。若有不利益對待，外籍勞工可以向性別工作平等委員會申訴，委員也會決定是否對案件進行調查處理。即使外籍勞工有婚外懷孕或墮胎這樣的事實，也不宜有以倫理觀來予以歧視之言行。

### （一）、外籍勞工在我國享有懷孕生產與產假的權利

在我國工作的任何受僱人員，不僅國人，外籍勞工亦有權享有懷孕權利和產假。儘管外籍勞工可能和雇主都會盡量避免懷孕，而不會影響到其的工作表現，但外籍勞工懷孕也會發生，生產的問題也發生，雖雇主不能侵犯其勞工的生育權利。雇主因應外籍勞工之懷孕與產假，採取避孕措施，例如，避孕注射。以及另外的因應做法，雇

主與外籍勞工進行懷孕問題的理性溝通。有雇主可能會認為外籍勞工在締結勞動契約之前未告知已懷孕是有違約的。事實上，求職之外籍勞工並不必告訴雇主其已懷孕了！但外籍勞工拒絕告知雇主這些信息並非不合法。

### 1. 溝通與避孕措施協助

雇主不能強迫外籍勞工進行避孕措施，雇主可以做的是先坦白溝通。雇主可以問外籍勞工關於她的婚姻狀況，生育計劃，正使用中的避孕措施等。外籍勞工如果不願意提供相關資訊，也不可強迫其說出相關資訊。菲律賓和印尼的外籍勞工可能很難得到避孕用具，也可能沒有適當的性教育。在菲律賓，只有最近才能在便利店買到安全套，避孕藥不能在沒有處方的情況下出售。在印尼，使用安全套的未婚夫婦感到羞恥，安全套不容易獲得。因此，雇主應該明白，他們可能不知道相關資訊，也不知如何自我保護。作為雇主，您可以為她提供避孕套，而不是強迫要求進行避孕措施。而勸導外籍勞工實施避孕措施，甚至注射，本身並不是非法的，但是雇主這樣做要遵守自由意志原則。避孕措施或注射應該使其自願採取，而其已在我國工作中時，雇主協助他們的外籍勞工，在他們休假之前獲得到避孕措施協助，甚至避孕注射，也是一種避免她們懷孕的對應方式。外籍勞工可能會要求雇主協助，因為個別外籍勞工也會不想懷孕，而且其避孕措施方法與性教育，可能在該外籍勞工的國家，根本沒有獲得。

若迫使外籍勞工這樣做是作為其工作表現而迫其做出決定，或使外籍勞工會擔心其工作會被終止，或如果外籍勞工不同意接受注射，外籍勞工的特別休假將被不利處理，則有違防制性別就業歧視之法律。雇主需設想自己是一個正常的女性員工，如果被雇主強制要求採取避孕措施甚至避孕注射，女性員工會怎麼看待此事。

此外，外籍勞工對懷孕的觀點，可能與我國雇主不同，因為她們來自不同的文化。雇主一定要適應這些差異，特別是對於看護工看護家庭裡的老年人來說，這些老年人需要花更多的時間來了解這些差異，而進行溝通。不要做出強制的事情。

### 2. 如果外籍勞工懷孕了該怎麼回應

雇主依法需要給外籍勞工產假。雇主可能需要僱傭替代勞工。外籍勞工可能要墮胎，或在我國或外籍勞工的祖國生產。一些外籍勞工可能擔心醫療費用會很高，我國醫院的產檢和分娩是不貴的。雇主可和外籍勞工談談懷孕期間工作，可轉換較輕易之工作。雇主也必須向外籍勞工解釋外籍勞工孩子在我國居留的問題，以及如果外籍勞工選擇在我國照顧所生產出子女，是否有能力撫養容納的問題。

### 三、雇主因應外籍勞工感染肺結核與愛滋病

肺結核（TB）是全球關注的傳染性細菌性疾病。在 2013 年期間，全球約有 900 萬例肺結核例發生。大多數（82%）在包括南非和菲律賓在內的 22 個國家診斷出來，南非每 10 萬人每年發病 860 例，菲律賓每年 10 萬人發病 292 例。2015 年馬來西亞醫生甚至說該國外勞經檢查有半數有感染肺結核。而其非法外勞因為被檢查，更感染肺結核外勞人數擴大之主要原因。而有人積極主張應由雇主負擔其相關費用，而不是由納稅人來負擔。根據 2008 年美國疾病預防控制中心（CDC）的報告，全球近三分之一的人口感染肺結核，每年導致近 160 萬人死亡。肺結核現在是僅次於愛滋病之世界上傳染病死亡的第二大原因。

#### 1. 確定患肺結核病外籍勞工免於再感染他人：包括醫護人員

美國職業安全衛生署 2015 年 6 月 30 日有頒布「職業暴露於肺結核的執法和程序安排」指令。提供在進行職業暴露於肺結核的檢查和發布引文時應遵循的一般執行政策和程序。該指令之目的（1）檢測目前肺結核病的可能性（2）確定處於危險中的醫護人員的免疫狀況（3）保護患者免於潛在地感染到醫護人員。

#### 2. 履行傳染病通報義務與紀錄

##### （1）履行通報義務

在我國傳染病防治法中，將「通報」義務依專業性分成「通知」及「報告」兩類。報告義務人：醫師、法醫師及其他醫事人員等專業人員如發現傳染病或疑似傳染病時，應立即採行必要之感染控制措施，並報告當地主管機關。運輸工具之所有人、管理人或駕駛人、機關、學校、學前教（托）育機構、事業、工廠、礦場、寺院、教堂、殯葬服務業或其他公共場所之負責人或管理人。安養機構、養護機構、長期照顧機構、安置（教養）機構、矯正機關及其他類似場所之負責人或管理人、旅行業代表人、導遊或領隊人員應於發現疑似傳染病病人時，應於 24 小時內通知當地主管機關。

##### （2）做職業病紀錄

而若該病是因為職業傷害或職業病而生，依職安法第 37 條事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。因而要負擔紀錄義務，美國職業安全衛生署行政規則第 1904.0 條規範紀錄和報告職業傷害和疾病之義務。這個規則的目的是要求雇主記錄和報告與工作有關的死亡，傷害和疾病。該署就該條的注意事項說明更明載，記錄或報告與工作有

關的傷害、疾病或死亡並不意味著雇主或受僱員工有過錯，也不是美國職業安全衛生署的規則已被違反，或受僱員工有資格獲得職災賠償或其他好處。規則第 1904.4 條的描述了記錄與工作有關的傷害和疾病的記錄標準。確定包括肺結核的特定傷害或疾病是否能夠被記錄。

### 3. 協助外籍勞工履行據實陳述義務

為了確實與及時掌握疫情，傳染病防治法第 31 條更針對傳染病人及其家屬規範了「據實陳述」之義務，應就醫療機構人員詢問相關病史、就醫紀錄、接觸史、旅遊史及其他與傳染病有關之事項，據實陳述。雇主應積極協助其外籍勞工履行據實陳述義務。

### 4. 參與響應雇主協同之愛滋病防治活動

工作場所對人們的社會態度、價值觀甚至性行為會產生強大的影響。除了謀生之外，勞工無論是在工廠、辦公室還是在礦場，都會社交、交流資訊和經驗交流，從而影響對方的意見和行為。在這種情況下，同儕群體壓力成為勞工思想和行為的關鍵因素。工作場所也透過形成一種共同的身份和社群感來約束人們。愛滋病是一個具有深遠影響的大流行病，雇主應參與愛滋病毒防治的問題。各地外籍勞工的雇主都在質疑愛滋病是否對企業產生負面影響。答案是肯定的。愛滋病問題有其敏感性，如何處理外籍勞工對性與性行為問題的態度，以及與感染愛滋病相關的污名化，不僅是對於公共衛生挑戰，是與複雜的社會問題相互交織在一起。也會影響雇主之企業形象。而雇主對於響應愛滋病在工作場所的影響，大多數雇主都只關心如何保護其工作人員免受愛滋病毒感染，以及如何協助那些已經感染的人。雇主往往也缺乏資金和專門知識，特別是中小企業以提供照顧、支持醫療、諮詢，替代工作安排。雇主應對愛滋病的實際舉措，需和政府與周圍社區的愛滋病防範結合。提供人力資源人員，指導管理人員和鼓勵員工支持。

## 四、結論

外籍勞工懷孕與其感染肺結核與愛滋病，依我國的制度其適用的法律之效果，差異極大。

外籍勞工於受聘僱期間罹患肺結核、結核性肋膜炎、愛滋病，會遭受廢止聘僱許可，被終止勞動契約，而無法繼續在我國工作。惟外籍勞工之身體檢查，已取消驗孕一項，而且勞動部的政策，遵循國際人權規範與我國相關勞工法規。雇主不能侵犯任

何人的生孕權利，雇主的外籍勞工不需要向雇主披露其生孕計劃。雇主不得歧視懷孕生產外籍勞工。

### 參考文獻

1. Centers for disease control and prevention. “Tuberculosis Among Temporary Visa Holders Working in the Tourism Industry — United States, 2012 - 2014” Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR) Weekly / March 25, 2016 / 65(11) ; 279 - 281. <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/65/wr/mm6511a3.htm>.
2. P. Aruna & Desiree Tresa Gasper “Almost half of foreign workers infected with TB, say doctors” Nation. 12 March 2015. <http://www.thestar.com.my/news/nation/2015/03/12/alarm-raised-over-foreign-workers-more-accidents-during-this-years-cny-compared-to-last-year-almost/#O5H8owqwpTkg4FDZ.99>
3. Timothy Achariam, “Employers Should Bear the Medical Cost of Foreign Employees and Not Have Them Subsidized by Tax Payer's Ringgit” .

## 外勞意外死亡後？從仲介與雇主對外勞管理，談就業服務法修訂

私立中國文化大學勞工關係學系  
彭雪玉 助理教授

### 一、前言

1989年10月為因應推動重大公共工程以及解決國內產業基層勞力不足的問題，1990年底行政院勞工委員會公佈「十四項重要工程人力需求因應實施方案」，於1991年2月同意六年國建工程廠商引進第一批外勞並於同年10月公布六大行業十五職種可引進外勞，係開啟我國外勞政策的序幕。

外勞引進最初是以藍領勞動力為主。當外勞政策開放之際，為顧及外勞在台可能產生之社會問題以及外勞人力進入後對我國基層勞工就業問題產生的衝擊，尤指基層勞動的失業問題，採行「補充性及限業限量原則」，為實際上藍領外勞在台工作人數也是持續成長，近10年來已是倍數成長：2007年底357,937人（產勞195,709人）至2017年6月653,804人（產勞410,000人），顯見藍領外勞在台工作對國內社會之影響力日趨增強。基於國民待遇原則與落實世界人權宣言，政府對於外勞在台工作之勞動人權保障，不應因其為外國人身份而受歧視，當並受我國勞動相關法令保障。1992年政府訂定《就業服務法》為引進我國外勞行政之法源基礎，法令規範要求僱用外勞雇主對其所僱用之外勞，應盡雇主責任，內容包括：工作上的管理以及生活上的保護。同時亦依據該法第46條制定僱用外勞雇主與外勞人力仲介公司之「雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人契約」（以下簡稱A委任契約）以及外勞與外勞人力仲介公司之「從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」（以下簡稱B服務契約）。在實務上，係因A委任契約與B服務契約之簽訂，法令規範雇主應盡之責任，常是由外勞人力仲介公司所承擔。

本短文以一起外勞意外死亡事件，探討僱用藍領外勞雇主與外勞人力仲介公司（法規範稱之私立就業服務機構），對外勞在台工作管理之分工實況，藉以提出 105 年 11 月《就業服務法》第 52 條，刪除外籍勞工聘僱許可期滿應出國一日，始得再入國工作之規定。換言之，修法後事業單位僱用外勞（通稱廠勞）在台工作之年限，得以展期不超過 12 年；家庭看護工外勞得以展期不超過 14 年，可能產生對外勞管理上需要被通盤因應作為，提出淺見。

## 二、外勞雇主對藍領外勞的雇主責任

雇主聘用藍領外勞在台工作，依〈雇主聘僱外國人許可及管理辦法〉雇主應盡之責任，分二項：工作上之管理（第 43 條）與生活上之照顧（第 19,19-1 條）。

### （一）工作上之管理

1. 依勞動契約給付薪資並提供印有該外勞母語之書面薪資明細：薪資給依勞動契約約定、薪資明細表（含實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式以及該名外勞應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金，或如有法院或行政執行機關之扣押命令所扣押金額、或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額）。該薪資明細除交予該外勞收存外，雇主亦要自行保存五年。外勞每月應得之工資，除該名應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。
2. 備置及保存相關文件（勞動契約書、經驗證之外勞工作費用及工資切結書）供主管機關檢查。

### （二）生活上之保護

雇主應制定外國人生活照顧服務計畫書並確實執行（第 19 條）。

生活照顧服務計畫書規劃之事項：1. 飲食及住宿之安全衛生。2. 人身安全之保護。3. 文康設施及宗教活動資訊。4. 生活諮詢服務。5. 住宿地點及生活照顧服務人員。6. 其他經中央主管機關規定之事項。雇主有變更住宿地點及生活照顧服務人員時，應於變更後 7 日內，以書面通知外勞工作所在地及住宿地點之當地主管機關。

## 三、外勞人力仲介公司與藍領外勞之服務契約關係

在台工作之藍領外勞，係指〈雇主聘僱外國許可及管理辦法〉第二條之第二類外國人：指受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 至第 10 款規定工作之外國人。實

務上，可分為家庭類與事業類，即一般所稱之家庭看護工與廠勞。目前聘用藍領外勞之國籍有泰國、印尼、越南、菲律賓等。

外勞來台工作與本國外勞人力仲介公司會簽訂 B 服務契約。依據 B 服務契約，外勞人力仲介公司依該契約第二條對外勞提供服務之項目，包括：

- (一) 告知：外勞在台工作之法令、風俗、民情、薪資、福利、法定費用扣繳及工作權益等相關資訊；外勞辦理健檢及核備文件。
- (二) 協助安排接送外勞至雇主指定工作處，及當聘僱關係契約終止或聘僱許可期間屆滿返國。
- (三) 協助外勞與雇主溝通、協調、糾紛排解，並將雇主之工作規則以及生活管理事項翻譯成外勞母國文字讓外勞熟悉與瞭解。
- (四) 協助外勞在規定期限至內政部移民署製作指紋紀錄並辦理居留業務；
- (五) 協助排解工作壓力與生活適應及管理事項。
- (六) 協助處理外勞發生意外事故（包括重傷或死亡）時，提供免費善後協商服務。協助外勞之雇主聯絡外勞家屬及協助來台處理善後事宜或協助外勞返國即將遺體及私人物品運送返國；外勞觸犯法令或因故遭遣返時協助辦理出國事宜。
- (七) 定期訪視外勞，提供翻譯、諮詢服務。

外勞接受人力仲介公司提供服務，應依「私立就業服務機構收費項目及金額標準」繳納服務費予人力仲介公司，外勞繳納服務費依 B 服務契約第三條：第一年每月 1,800 元，第二年每月 1,700 元，第三年起每月 1,500 元。

在實務上，外勞人力仲介公司提供之服務項目：外勞就醫看診之接送、金融卡或健保卡遺失、年度報稅、護照延期、刑事出庭、外勞旅遊、外勞特殊慶典等。

#### 四、外勞雇主與外勞人力仲介公司之委任契約關係

《就業服務法》對私立就業服務機構專章（第四章）管理，第 35 條得經營之就業服務業務含：職業介紹或人力仲介業務、接受委任招募員工，是外勞仲介公司與僱用外勞雇主合法商務行為之依據。雇主有僱用藍領外勞之需要，會與外勞人力仲介公司簽訂之委任契約，業界稱「聘僱外籍勞工委任契約書」或稱「招募合約」。委任契約之合約書內容，大致上是引用勞動部制定之 A 委任契約。依 A 委任契約第二條：外勞人力仲介公司對雇主應提供之服務項目：協助雇主瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等；依雇主

需求招募適當外國人，並負責安排接送外國人至雇主指定工作處所；協助雇主與外國人溝通、協調、糾紛排解，並將雇主之工作規則及生活管理事項讓外國人熟悉與瞭解；於雇主所聘僱之外國人入國後，依就業服務法相關規定通知當地勞工主管機關，勞動部申請聘僱許可；於雇主聘僱之外國人入國後，依就業服務法相關規定按時安排雇主聘僱之外國人至指定醫院做定期健康檢查，並於雇主收到指定醫院核發所聘僱之外國人健康證明後，於就業服務法相關規定期限內，將健康檢查結果函報當地衛生主管機關，並告知雇主辦理居留業務之情形；協助雇主辦理外國人之離境、遞補、展延及管理事宜；雇主聘僱之外國人發生死亡或重傷致終止僱用時，協助雇主將該名外國人遺體或其私人財務運送返國；雇主聘僱之外國人發生觸犯法令規定情事或因故遭遣返時，協助雇主將外國人遣返。外勞人力仲介公司對外勞雇主提供上述協助服務，依 A 委任契約之第三條：外勞人力仲介公司除可向雇主請求委託代辦事項之費用外，依每名外勞每年由雇主給付服務費 2,000 元。

實務上外勞人力仲介公司向外勞雇主收費項目除登報費、文件驗證費或其他規費，是以實支實付外，委任書上所指明之登記費、介紹費、以及每名外勞每年可向雇主收取之 2000 元服務費，據外勞人力仲介公司表示，因業務競爭日劇通常在簽委任契約，直接以 0 元填寫。同時，外勞人力仲介公司提供協助之服務並沒有減少。實務上，雇主僱用外勞應對外勞生活上之照顧或協助，如：外勞就醫看診負責接送、辦理金融卡或健保卡遺失、辦理年度報稅、展延護照、刑事出庭，甚至舉辦外勞旅遊、外勞特殊慶典等，都是由外勞人力中介公司出面處理。如果外勞雇主因僱用外勞人數很多，通常也有在委任契約書直接要求外勞人力仲介公司出資聘僱一名有外勞母語通譯能力者，進駐雇主的廠區，接受雇主持揮監督處理外勞工作上與生活上的管理事宜。

## 五、問題發現：以一起外勞意外死亡事件為例

註：外勞雇主（以下即稱雇主）。外勞人力仲介公司（以下分稱本國仲介公司、外國仲介公司）。死亡外勞：帛帕（泰國籍，虛構名）。

-----

2005 年 10 月 31 日：下午雇主接獲通報外勞帛帕在竹南溪邊抓魚溺斃。雇主公司的主管與公司泰勞宿舍管理員（此名管理員即是雇主依與仲介公司簽訂之委任合約，要求仲介公司出資僱用派駐雇主公司擔任泰勞宿舍管理員）一起趕至帛帕

出事的現場了解，並至新竹縣香山鄉警察局報案。當晚本國仲介公司接獲雇主通知此起意外死亡事。本國仲介公司通知在泰國仲介公司本件不幸事件。

2005年11月1日：上午救難人員尋獲帛帕遺體，新竹縣香山鄉警察局向苗栗地檢署通報驗屍。雇主與本國仲介公司至失事現場了解，並至香山警局做筆錄。本國仲介公司通知葬儀社將遺體運送殯儀館保存。為消除意外事件的不幸，本國仲介公司請二名泰國和尚到失事現場、殯儀館、宿舍誦經。外國仲介公司向外勞家屬說明事件原委並請家屬申請辦理後續事宜。

2005年11月2日~2005年11月16日：外國仲介公司收到家屬送達文件（身分證、父母親結婚證書、全戶戶口名簿、授權書）後，轉送泰國外交部辦理文件，再送台北經濟文化辦事處認證（TECO）。

2005年11月17日：外國仲介公司將認證文件予本國仲介公司。本國仲介公司通知雇主已收到文件，並進行文件譯成中文。

2005年11月18日：本國仲介公司將文件送我國外交部領事事務局認證。

2005年11月22日：文件送法院認證。

2005年11月23日：文件完成法院認證。本國仲介公司將文件送雇主公司。

2005年11月24日：雇主送授權書至地檢處，由檢察官開出准於火化證明書。本國仲介公司聯繫葬儀社商討遺體火化日期。葬儀社取得死亡證明並安排火化時間（火化日期：11月28日）。

2005年11月25日：本國仲介公司通知外國（泰國）仲介公司告知家屬火化日期。

2005年11月28日：舉行告別式及火化。由本國仲介公司安排一名返鄉泰勞協助攜帶帛帕骨灰回泰國。

2005年11月29日：雇主向勞保局申請死亡給付。

2005 年 11 月 30 日：帛帕骨灰被送抵曼谷，由其家屬帶回家鄉。

2005 年 12 月 1 日：本國仲介公司將准予火化死亡證明書譯成英文。

2005 年 12 月 2 日：本國仲介公司送火化死亡證明書至法院認證。

2005 年 12 月 5 日：本國仲介公司將法院認證之火化死亡證明書送外交部領事事務局認證。

2005 年 12 月 9 日：外交部完成認證文件。

2005 年 12 月 22 日：本國仲介公司送泰國駐台經濟文化辦事處認證。

2006 年 1 月 4 日：本國仲介公司將火化死亡證明文件快遞外國（泰國）仲介公司轉送家屬辦理除戶。

2006 年 4 月間：本國仲介公司匯款國外仲介公司 90 多萬元（含勞保死亡給付 40 多萬、團保給付（到職未滿一年）轉交帛帕家屬。

以上過程中，本國仲介公司致贈奠儀、派員出席告別式、也通知外國仲介公司與家屬至機場接骨灰。

本件外勞帛帕發生意外死亡後之處理，包括：意外死亡之通報、死者遺體之處理、死亡證明文件之國內與國外之認證、家屬之通報、死亡給付之請領，除意外事故之通報、請領外勞死亡給付外，其餘事項是由本國仲介公司所承擔，然本國仲介公司在辦理證明死亡證明等文件以及與外勞家屬之接觸，是由外國仲介公司配合處理。本國仲介公司能即時通知外勞家屬以及得到外勞家屬提供文件順遂，係因有外國仲介公司的即時配合。至於實際僱用外勞的我國雇主，除第一時間派員至發生意外現場與警局報案做筆錄外，甚至向勞保局申請死亡給付之證明文件，都是等待仲介公司提供完備認證文件，顯現僱用外勞雇主的法定責任，是轉嫁給人力仲介公司。因而可以歸納以下二項發現。

發現一：雇主僱用外勞之雇主責任僅屬通知與申請死亡給付。

從案例之作業流程，可以發現 A 委任契約第二條之人力仲介公司的「協助」，實務上都是「主辦」，反而外勞雇主只有在為死亡外勞申請勞保的死亡給付時才是主辦，然相關文件卻仍是由國內、外的人力仲介公司通力完成後提供給外勞雇主。

發現二：人力仲介公司對外勞提供服務功能由協助轉為主辦，也扮演著外勞在台的家屬。

人力仲介公司性質屬私立就業服務機構，有學者以「仲介」之法律關係為民法上之「居間」契約關係。民法第 565 條稱「居間」者，謂當事人約定，一方為他方報告訂約之機會或為訂約之媒介，他方給付報酬之契約。就本實例，外勞人力仲介公司顯然對於出事外勞之處理從遺體之處理、報案、通知家屬、後事之辦理（接洽葬儀社、骨灰之送回國等），即便是死亡給付金之送交亡者家屬，均由本國外勞人力仲介公司所為、泰國人力仲介公司接觸家屬並協助完成證明文件之辦理與認證。外勞人力仲介公司非僅是承擔雇主對所僱用者之照顧責任，甚而扮演外勞在台的家屬，處理亡者的後事。究其原因與「從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」（即簡稱 B 服務契約）第二條提供服務項目有關，也與僱用外勞雇主與本國外勞人力仲介公司所簽定之「從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」（即簡稱 A 委任契約）之委任服務項目有關。換言之，雖 A 委任契約條文之外勞人力仲介公司應協助雇主對外勞之服務內容，與 B 服務契約之外勞人力仲介公司對外勞提供之服務內容相同，僱用外勞的雇主很自然的對其所僱用的外勞之照顧，直接轉通知外勞人力仲介公司來承擔，轉嫁理由有很正當，因為本國外勞人力仲介公司每個月向外勞收取服務費，依該外勞在台工作年資由 1,800 元，逐年遞減至 1,500 元。至於外勞來台工作後，其母國人力仲介公司對其持續提供服務，係與其來台工作之人力仲介公司引介來台公司之約定有關。

## 六、代結論：對《就業服務法》第 52 條修訂做建議

有關外籍藍領勞工來台工作涉入之人力仲介公司之評價，除其母國人力仲介公司向仲介來台工作之勞工所收取的仲介費是否過高或是來台工作後外勞每個月向本國人力仲介公司繳交服務費是否合理等，負面批判多於正面肯定。負面批判與 105 年底《就業服務法》第 52 條修法旨意具相關連性。引述勞動部針對就業服務法第 52 條取消外

籍勞工出國 1 日規定之說明：…基於簡化續聘手續進而可縮短雇主人力需求之空窗期及人力調配有彈性，且可降低外籍勞工負擔高額國外仲介費，…。第 52 條修法概述：藍領外勞在台工作年限延長，廠勞在台工作累計不得逾十二年、家庭看護者不得逾十四年。取消期滿須出國 1 日之限制。

在修法後，來台工作外勞其聘約期滿，其雇主如與外勞確認有續聘之意願，且雇主是具勞動部許可有效之招募許可者，雇主可申請在經勞動部許可後，該名即可續留臺工作。換言之，該名外勞繼續在台灣工作無需回母國，無須再有母國人力仲介公司的媒介即可繼續在台工作。該等外勞確實能達無需支付仲介費給母國的人力仲介公司之情事。對於《就業服務法》第 52 條修訂，與本案例直接相關者為外勞母國人力仲介公司的服務功能消失。因為相對輸出國一方，對於我國修法外勞在台工作，在聘僱期滿可以自行與台灣雇主做續留工作所做的對應，依據駐台北印尼經濟貿易代表處辦理續聘 3 年不需返國，認證勞動契約相關程序，該處之勞工部發出一則公告，內容略述：為保護在台灣的印尼勞工權益，自 2016 年 12 月 23 日起，駐台北印尼經濟貿易代表處已開始接受續聘 3 年不返國業務…，按照 2004 年第 69 條第 39 號函法令，對於安置及國外移民工人的保護，法規要求文件中就切結書內容外加“印尼仲介公司不再負責對續聘勞工的風險”。此公告自中華民國 106 年 2 月 17 日起生效。或是越南勞動部 4576 號公文：

#### 1. 對於之前是引進的外勞出國直接在台灣續聘

- 跟台灣仲介公司通知工人要辦理解約手續，若外勞不能在法律規定的期間內回國做解約可以委託在越南的合法代理人跟越南仲介辦理解約手續。
- 在外勞不配合做解約也不委託合法代理人的狀況下越南仲介可以按法定單方做解約手續

#### 2. 對於即將入境台灣工作的外勞

- 跟外勞簽署合約要按照招募函，初招函或遞補函。
- 服務費，仲介費要依照外勞所簽署合約及法定收取。
- 越南仲介公司要跟外勞宣導有關就業服務法第 52 條取消出國一日的規定。特別強調外勞在合約期滿後續聘要有解約的責任或委託合法代理人在法律規定的期間內跟越南仲介做解約。

二者均以來台工作之外勞如期滿依法得續留台灣工作，將不再與其母國人力仲介公司有關係，換言之，該名外勞在台工作之生活照顧（服務），僅有台灣之雇主與本國人力仲介公司（外勞仍會繼續向本國人力仲介公司繳納每月 1,500 元服務費）。以本實例，泰國人力仲介公司在接獲帛帕放假日釣魚發生意外死亡，立即聯繫他的家人以及協助提供需要證明文件之認證等，係因此等服務在母國人力仲介公司有收取帛帕的仲介費之服務內容，其服務期間就是以引介帛帕來台工作的聘僱期限。如果本國外勞人力仲介公司沒有帛帕在泰國人力仲介公司可以協助，即時地與帛帕的家屬通知、辦理證明文件之認證等，在時效上可能是棘手的問題。如何在不幸事件發生後，在短時間內找到外勞的家人，以筆者之見，勞動部需要與外交部做預防性的因應。

目前在台工作藍領外勞主要輸出國：泰國、越南、印尼及菲律賓。我國駐外單位：印尼 -- 駐印尼台北經濟貿易代表處、泰國 -- 駐泰國台北經濟文化代表處、越南 -- 駐越南台北經濟文化代表處、菲律賓 -- 駐菲律賓台北經濟文化代表處。對於該條文修定後，外勞母國人力仲介公司的消失，依勞動部的回應：有關外籍勞工發生意外事件本國業者必須承擔所有責任部分，本部將於雙邊會議協調來源國成立來台工作勞工之專屬基金或使該國勞工來台投保商業保險，以因應外籍勞工非因工作發生意外或罹患疾病之情形時，支付相關醫療、安置及返國等費用。依照勞動部的回應，是以商業保險來支應可能需要的費用。以本實例之服務流程，能儘速的找到外勞的家屬，以利快速辦理後續事宜才是重點，至於所稱要協調雙邊會議，以外勞議題基本上與外交無法脫勾，要以雙邊會議作為對策，以台灣目前的外交處境，是不是讓我國駐外單位自己動起來更是務實作為。筆者建議繼立法院之修法後，行政機關包括勞動部與外交部均要有因應。外交系統的駐外單位，如何對來台工作的外勞資料建立檔案，以利查詢、通訊，如果是以查：無此人或目前正在查詢中”回應相關之本國人力仲介公司或雇主，相信類似意外事件之積極處理，恐將損及該條文修法之美意：…提升台灣國際形象…。

對本個案資料取得自國內具規模之外勞人力仲介公司，處理發生於 2005 年底一位泰籍外勞於休假日釣魚發生意外溺斃死亡事件之作業流程。從案例流程中顯現外勞在台於休閒期間發生意外死亡，外勞人力仲介公司（含本國與外國）之處理，由本為「協助」轉為「主導」處理之實況，推測《就業服務法》第 52 條 後，外勞在台續聘工作後，因無其母國人力仲介公司之服務，恐有產生聯繫外勞家屬之效率與困難，作為兼談《就業服務法》第 52 條修法後，對於外勞在台工作之管理 / 協助需要有的對策。

105 年 11 月《就業服務法》修法，對於聘僱外勞雇主與外勞人力仲介公司均有新的規範，譬如：外勞可向雇主申請返鄉探親，雇主不得拒絕，可能將使其雇主在人力調配上出現空窗期；或是對於原雇主不續聘而該外勞有意繼續在台工作外勞，在無法順利找到新的雇主時，是否能順利回其母國，而不致於出現增加逃跑的風險等，均為本短文建議後續研究之命題。

#### 參考資料：

- 一、勞動法規：1.《就業服務法》、2.《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》。
- 二、契約範本：1.「雇主任任跨國人力中介招募聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人契約」、2.「從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」。
- 三、修法說明：1. 勞動部針對就業服務法第 52 條取消外籍勞工出國一日規定之說明、2. 雇主聘僱外國人許可及管理辦法部分條文修正草案總說明。
- 四、勞動統計查詢網：[https://statfy.mol.gov.tw/statistic\\_DB.aspx](https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx)
- 五、新北市政府勞工局主編（105）《外籍勞工法令案例實錄彙編（二）》。台北。



## 外國人持投資居留 證件來臺，也須向 勞動部申請工作許 可才能在臺工作

# Q



### 案例說明

越南籍的阿華，因嚮往臺灣的美食文化，所以用投資居留的身分來臺成立公司，預計在臺灣開餐飲店，於是先到朋友所開的水餃店學習如何煮餐點、進貨及櫃檯結帳等工作，某日，該店遭檢舉僱有外國人非法工作，新北市政府勞工局會同法務部調查局新北市調查處派員查緝，並當場查獲阿華於該餐飲店從事工作。

阿華表示他是合法來臺投資開公司的，並持有投資之居留證件，在朋友所開的餐飲店是為做將來要開店的短暫學習，並沒有獲取任何薪資及酬勞，所以並不是工作。

阿華雖然是來臺投資之外國人，但依規定即使未獲取薪資，只要有提供勞務就必須申請工作許可才可以在臺工作，阿華違反就業服務法第 43 條規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元，而非法容留阿華從事工作之雇主違反就業服務法第 44 條規定，處以罰鍰新臺幣 20 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 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。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

外國人在我國工作係採許可制，持投資居留之外國人，想在臺灣從事工作，也要由雇主向勞動部申請工作許可。若外國人未經許可即從事工作，即違反就業服務法第 43 條之規定。

另外任何形式的勞務提供（例如：學習、實習或試作），不論是否有獲取酬勞，皆屬於工作。因此，外國人想來臺工作一定要瞭解臺灣之法令規定，若不清楚應向勞動部或當地勞工主管機關諮詢相關規定，以免觸法。



▲非法工作模擬示意圖

## 不得讓外籍廠工下班後到自己經營的餐廳打工換食，若係故意違犯將加重處分

# Q



### 案例說明

工廠老闆志明平時很照顧自己請的外勞，但因為現在一例一休，志明為了節省人事成本，所以也不讓外勞加班。有天外勞莉莉向志明抱怨說現在都沒有加班，平常休息日都不敢出去花錢，有時候也乾脆不吃晚餐。所以問志明有沒有其他賺錢的機會，志明想幫助莉莉便請她下班後來自己開的餐廳裡幫忙，並約定以勞力換取餐食，未料即遭新北市政府勞工局據報查獲。

志明表示莉莉是自己開的工廠的外勞，到餐廳只是來幫忙，未支付薪水，並不知道讓外勞以勞力換取餐食是違法的。由於志明明知莉莉僅能在工廠工作，但仍指派到餐廳工作之事實明確即屬故意違犯，工廠及餐廳分別違反就業服務法第 57 條第 3 款及第 44 條規定，經新北市政府分別處以罰鍰新臺幣 3 萬元並限期改善及 25 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 72 條第 3 款規定，雇主有第 57 條第 3 款、第 4 款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。



### 該怎麼做？

雇主不能讓外國人在店裡幫忙工作，即便未支付薪水，亦為觸法。且可告知欲幫忙或兼差打工的合法外籍勞工，若被查獲在外幫忙或兼差打工，即會被廢止聘僱許可，並將遣返回國，再也不能來臺工作。

另外雇主若明知法令規定仍違犯，將會被加重處分。

## 不能讓外籍親屬， 在所經營的小吃店 幫忙顧店

# Q



### 案例說明

大美是一名越南外籍配偶，與丈夫經營燒烤店，大美的妹妹小美為合法在臺工作之外籍看護工，小美在休假時常會到店裡與大美敘舊，偶爾店裡忙不過來時，小美會幫忙姊姊整理食材或收銀結帳。

一日新北市政府勞工局據報至燒烤店檢查，當場查獲小美在店內幫忙，雖大美辯稱小美只是基於姊妹情誼幫忙顧店而已，並未僱用其妹妹小美。

由於大美容留合法家庭看護工小美於店裡工作之事實明確，違反就業服務法第 44 條規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 72 條第 3 款規定，雇主有第 57 條第 3 款、第 4 款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。



### 該怎麼做？

外國人在我國工作係採許可制，又「工作」並非以形式上之契約型態或報酬與否加以判斷，僅以外國人被容留且有提供勞務即已構成，縱使彼此為親屬關係者亦然，因此即便是無償，仍應視為有工作事實。

外籍親屬以探親名義來臺，只能協助從事家務分擔，不能涉及營利性質之行為。



▲非法工作模擬示意圖

## 工廠外勞不得在下 班後於小吃店兼差

# Q



### 案例說明

越南籍外勞阿香受僱於新北市某金屬加工廠工作，阿香看到宿舍對面的熱炒店貼出徵人廣告，為了多賺錢，就前往應徵洗碗清潔工。阿香告訴熱炒店王老闆自己是合法的外勞，可以在台灣工作，於是王老闆就答應阿香，每周四到周日晚上來店裡打工，不料工作 1 個月後，遭新北市政府勞工局據報上門查獲。

王老闆表示，由於阿香不是逃跑的外勞，並不知道合法在臺的外勞亦不得僱用。王老闆未經許可非法僱用外國人，違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元。阿香私自在外打工，經勞動部廢止聘僱許可限期令其出國。



### 法令規定：

就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

僱主聘僱外國人工作，應檢具有關文件向勞動部申請許可，未經申請即任意僱用他人所申請的外籍勞工從事工作，屬於觸法行為，經查獲將遭受高額罰鍰，不可不慎。

## 僱用自稱新住民之 員工，應確實核對 其身分

# Q



### 案例說明

某天有位自稱是越南嫁來臺灣的外籍配偶阿嬌來阿明師的包子店裡，說想要向阿明師學習做包子的技術，並且表示不需要支付她薪水，阿明師便答應教導阿嬌製作包子，並約定好每週 5 天、每天 2 小時教導。阿明師認為阿嬌不僅學習認真，又幫店裡很大的忙，於是給阿嬌每天 200 元車馬費當作補貼。

1 個月後，分局員警據報至店裡當場查獲阿嬌是逃逸外勞，阿明師這才知道阿嬌的真實身分，阿明師表示阿嬌國語發音算是標準，且曾有位自稱阿嬌老公的臺灣男子陪伴上下班，因此沒想太多就請阿嬌在店裡幫忙。阿明師沒有查證身分即非法僱用外國人，違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 48 條第 1 項前段規定，雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。
- 2、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 3、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 6 條第 3 項規定，雇主聘僱依親新住民從事工作前，應核對外國人之外僑居留證及依親戶籍資料正本。



### 該怎麼做？

新住民依規定無須申請許可即可在臺灣工作，但雇主在僱用前仍應比對其所持「居留證」及「依親戶籍資料」「正本」。

為防止前來應徵之外籍人士所提供給雇主的是偽造證件，應於面試時核對其身分證件「正本」以確認身分，並確認證件上的照片為應徵者本人，以防止逃逸或逾期居留之外勞拿他人證件應徵，另亦應將其所提供之證件「彩色」影印留存」，作為已善盡查證義務之佐證。

關於外國人居留證可上內政部移民署居留證查詢網查詢（網址：[https://icinfo.immigration.gov.tw/NIL\\_WEB/NFCData.aspx](https://icinfo.immigration.gov.tw/NIL_WEB/NFCData.aspx)）。

## 僱用外國留學生工作，應確認是否有申請工作許可

# Q



### 案例說明

某日外國留學生阿德至謝老闆的麵店應徵工作，阿德向謝老闆表示，自己是在台灣某大學唸書的留學生，希望能在下課時兼差打工賺取生活費，謝老闆便答應讓阿德平日下課及假日來打工，某日遭新北市政府勞工局據報當場查獲阿德在店內工作。

阿德持就學簽證來臺，屬未經許可不可在臺工作之外國留學生。謝老闆雖表示不知道來臺灣唸書的留學生工作也需要申請工作許可，但仍然不能作為免責之事由，違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元。另留學生也違反就業服務法第 43 條規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 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。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 3、就業服務法第 50 條規定，雇主聘僱留學生從事工作，其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

外籍學生在台灣工作（包含在校內或校外）必須先申請並取得工作許可證方得工作。未依規定即受僱為他人工作，將被處罰鍰，並可能喪失居留資格，需立即出境。

另留學生工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時。留學生申請工讀條件可參考「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 30 條至第 35 條規定。



▲非法工作模擬示意圖

## 勿貿然僱用醫院小廣告所介紹的新住民幫忙照顧住院家人

# Q



### 案例說明

小花的爸爸因病突然住院，急需找人幫忙照顧，情急之下想到了曾經在醫院外面有拿到某看護中心發送的廣告傳單，小花就按照傳單上的資訊打給該看護中心，當天該看護中心就介紹了一位自稱是新住民的阿滿來幫忙照顧爸爸，小花第一次見到阿滿時只有簡單問過阿滿住哪、還有怎麼算薪水，卻沒確認阿滿是不是真的是新住民，直至 1 個月後被警察查獲阿滿為逃逸外勞才恍然大悟被騙。

小花表示她並不知道阿滿是非法看護，且她與阿滿初見面時有問阿滿是否為新住民，阿滿亦回答是，就讓她先照顧她爸爸。小花未加以查證阿滿身分即僱用，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 15 萬元。該看護中心雖未收取介紹費，亦因非法媒介外國人工作遭新北市政府處以罰鍰新臺幣 10 萬元。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 48 條第 1 項前段規定，雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。
- 2、就業服務法第 45 條規定，任何人不得媒介外國人非法為他人工作。違者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 60 萬元以下罰金。意圖營利而違反第 45 條規定者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。
- 3、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 4、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 6 條第 3 項規定，雇主聘僱依親新住民從事工作前，應核對外國人之外僑居留證及依親戶籍資料正本。



### 該怎麼做？

坊間有許多逃逸外勞偽裝為新住民，為免不慎聘僱到逃逸外勞，於聘僱新住民前應主動檢視依親居留證、戶籍資料等身分證件「正本」，千萬不可隨意透過他人介紹即僱用，經查獲將被處以高額罰鍰。

## 僱用外國留學生工作，應確認是否有申請工作許可

# Q



### 案例說明

一名在工廠工作的外籍勞工阿迪，因在南部工作適應不良，原雇主同意他轉換雇主後，由一家合法仲介公司帶阿迪至北部工廠面試，實質上卻在工廠提供勞務，後遭新北市專勤隊據報查獲，移由新北市政府勞工局裁處。

阿迪於調查筆錄中表示她有提供勞務試作，而工廠也不否認，另仲介公司表示因業務人員有事而中途短暫離開，離開時有告知工廠不得試作，直至新北市專勤隊通知才返回工廠。仲介公司非法媒介外勞事實明確，違反就業服務法第 45 條規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 10 萬元整。工廠違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 45 條規定，任何人不得媒介外國人非法為他人工作。違者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 60 萬元以下罰金。意圖營利而違反第 45 條規定者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第 45 條規定者，除依前 2 項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。
- 2、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 3、就業服務法第 69 條規定，私立就業服務機構有違反第 45 條規定者，由主管機關處 1 年以下停業處分。



### 該怎麼做？

仲介公司應善盡監督管理之責，若帶等待轉換之外國人至工廠面試時，應全程陪同，聘僱前切勿讓外勞於工廠提供勞務。



## 事業單位應落實門禁管理，查核來訪之外勞朋友為合法身分後始得進入，並防範其提供勞務

# Q



### 案例說明

食品工廠老闆老李合法聘僱 2 名外籍勞工，某天逃逸外勞阿蒂來工廠找其中 1 名合法外勞阮君聊天，並幫忙做蛋糕，後遭新北市專勤隊查獲，移由新北市政府勞工局裁處。

老李表示當日不在現場，阿蒂只是偶爾來找員工阮君玩，並不是專程特別找來幫忙工作的，只是單純員工的朋友來訪而已，很難預防且更無從得知其為逃逸外勞的身分。

然依現場蒐證影像，查獲當日阿蒂穿著工作圍裙且正使用大量蛋糕原料，認定係協助工廠製作蛋糕產品。

老李的工廠容留逃逸外勞工作事實明確，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元整，另該工廠所合法聘僱 2 名外勞，亦被勞動部廢止聘僱許可。



### 法令規定：

就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

工廠為僱主具管領權之處所，應善盡防止身分不明外籍人士幫忙工作，以免觸法。也應告知工廠的合法外籍勞工不可帶外籍朋友到廠幫忙工作，一經查獲除了高額罰鍰外還將被廢止原有外勞之聘僱許可。



## 雇主聘僱「雙重國籍」且「未在國內設籍」之外僑，仍應依規定申請聘僱許可

Q



### 案例說明

越南華僑阿姑已取得身分證並在國內設籍，阿姑的妹妹阿鳳為兼具越南及中華民國國籍，但在臺灣未設有戶籍。阿姑因不了解法令，以為阿鳳擁有中華民國護照及居留證就能在臺工作。阿姑介紹阿鳳至成衣工廠工作約 1 個月，即被新北市政府勞工局會同新北市專勤隊於成衣工廠當場查獲。

成衣工廠應徵阿鳳時，以為有中華民國護照及居留證就能工作，未向勞動部申請聘僱許可，違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 20 萬元；阿鳳未經勞動部許可即在中華民國境內工作，違反就業服務法第 43 條規定，被處以罰鍰新臺幣 3 萬元，另阿姑則因非法媒介違反就業服務法第 45 條規定，被處以罰鍰新臺幣 10 萬元整。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 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。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 45 條規定，任何人不得媒介外國人非法為他人工作。違者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 60 萬元以下罰金。意圖營利而違反第 45 條規定者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。
- 3、就業服務法第 48 條規定，雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。
- 4、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 5、就業服務法第 79 條規定，無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。



### 該怎麼做？

雇主進用外僑身份之員工，若其為雙重國籍身分，而未在國內設戶籍者，應向勞動部申請聘僱許可始得於中華民國境內從事工作。

## 雇主應於期限內為 聘僱許可已被廢止 的外勞辦理轉換登 記，不得使外勞繼 續工作

Q



### 案例說明

大意公司前因再次擅自變更外籍勞工之工作場所而被勞動部廢止 1 名外勞聘僱許可，但大意公司並未依廢止函上所載，於期限內至當地公立就業服務機構為原聘僱之外勞辦理轉換雇主或徵其同意使其離境，而仍繼續聘僱許可已被廢止的外勞於廠區工作，本案經由勞動部函送新北市政府勞工局裁處。

大意公司雖表示係因公司內部行政疏失及誤解仲介公司說明所致，惟大意公司違法繼續雇用被廢止聘僱許可的外勞從事工作事實明確，違反就業服務法第 57 條第 1 項規定，處以罰鍰新臺幣 20 萬元。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 4 條規定，勞動部廢止原雇主之聘僱許可，其所聘僱之外國人有就業服務法第 59 條第 1 項各款規定情事之一時，原雇主應於勞動部所定期限內，向公立就業服務機構辦理轉換登記。



### 該怎麼做？

雇主於收到勞動部核發之廢止聘僱外國人工作許可函，即應依規定在期限內辦理外國人轉換雇主或使其離境，不得讓外國人繼續工作。

請他人代為尋找看護工，仍應善盡監督管理之責，確實核對其身分

Q



案例說明

老林是由社會局安置在養護機構的住民，因突然重病昏迷需住院，養護機構張主任找一位配合已久的臺籍看護工小陳過去醫院照顧老林，但小陳臨時有事無法幫忙，故張主任請小陳幫忙找另一位自稱新住民的看護工阿梅去照顧老林，未料阿梅照顧老林不到 4 天，經派出所員警據報查獲阿梅為偽冒新住民的逃逸外勞。

張主任表示自己從未見過阿梅，亦不知道阿梅是逃逸外勞，係委由小陳幫忙找人，並由小陳代為給付薪資予阿梅。然養護機構與阿梅已具僱傭關係之事實，未確實查驗阿梅的身分，違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 15 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 6 條第 3 項規定，雇主聘僱依親新住民從事工作前，應核對外國人之外僑居留證及依親戶籍資料正本。



### 該怎麼做？

雇主委請他人介紹看護工時，仍應盡監督管理之責，確實查驗看護工身分是否為本國籍或新住民。且雇主不得以相信介紹人為由，而免於查驗相關責任。新住民雖依規定毋須申請許可即可在臺灣工作，但雇主仍應比對其所持居留證及依親戶籍資料「正本」，確認無誤後始得僱用。



## 雇主謊報外勞逃逸， 將觸犯刑法使公務 員登載不實或偽造 文書罪及遭處高額 罰鍰

Q



### 案例說明

新北市永和分局接獲線報前往大機公司宿舍查獲 1 名逃逸外勞阿福，但阿福表示他是大機公司合法聘僱之製造業外籍勞工，因發生職災需休養 3 個月，故一直都居住於工廠宿舍休養沒有離開，不知為何變成逃逸外勞。經查大機公司經理坦承，因公司不想支付高額的職災賠償金，明知道阿福因傷於宿舍休養並未逃逸，仍蓄意提供不實資料委由仲介公司向勞動部謊報阿福逃逸，已涉嫌違反就業服務法第 5 條第 2 項第 5 款提供不實資料、刑法第 210 條偽造文書及第 214 條使公務員登載不實等相關規定，經新北地方法院檢察署偵辦予以緩起訴後，新北市政府處以新臺幣 30 萬元罰鍰。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 5 條第 2 項第 5 款規定，雇主辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，不得有提供不實資料或健康檢查檢體之情事。違者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。
- 2、刑法第 210 條規定，偽造、變造私文書，足以生損害於公眾或他人者，處 5 年以下有期徒刑。
- 3、刑法第 214 條規定，明知為不實之事項，而使公務員登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或 500 元以下罰金。
- 4、行政罰法第 26 條規定，一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。如經不起訴處分、緩起訴處分確定或為無罪、免訴、不受理、不付審理、不付保護處分、免刑、緩刑之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之。



### 該怎麼做？

無論是本國籍或外籍勞工，皆是公司重要資產，當外籍勞工遇到職業災害時，雇主應負起照顧責任。若欲以謊報逃逸來規避相關賠償責任，將會以觸犯刑法使公務員登載不實、偽造文書罪被移送地檢署偵辦，即使為緩起訴，地方主管機關仍可處以高額罰鍰，不可不慎。

## 雇主不得任意變更 外勞的工作場所

# Q



### 案例說明

佳佳公司是石材製造業，僱用 2 名外勞從事石材製造相關工作，公司工廠登記在新莊區，但石材原物料需要大量儲放空間，新莊工廠無法放置，所以佳佳公司在八里區租賃大型廠房，並私自調派 2 名外勞前往八里從事石材切割的工作。

某日，新北市政府勞工局查獲佳佳公司違法調派，佳佳公司擅自變更外勞工作場所，違反就業服務法第 57 條第 4 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元並限期改善。

2 個月後，佳佳公司又被新北市政府查獲仍將該 2 名外勞調派至八里廠從事工作，除了遭新北市政府處以罰鍰新臺幣 4 萬元外，另被勞動部廢止佳佳公司的外勞名額。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 4 款規定，雇主聘僱外國人不得未經許可，指派所聘僱之外籍廠工變更工作場所。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 72 條第 3 款規定，雇主有違反第 57 條第 4 款規定，經限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。



### 該怎麼做？

外勞皆須於勞動部所核准的工作地工作，不得任意變更，除符合「外籍工作者變更工作場所認定基準」相關規定外，應向勞動部申請許可始得調派，以免違法受罰。



## 雇主不得讓外籍看護工「順便」從事幫傭的工作

# Q



### 案例說明

志明與春嬌夫妻是一對雙薪家庭，家中有 1 位 85 歲母親及 2 位就讀幼稚園兒女，還養了 1 隻寵物犬「小白」，並以志明的身分向勞動部申請聘僱 1 名印尼籍家庭看護莉莉照顧母親。

勞工局的人員前去例行訪查時，莉莉表示每天除了照顧阿嬤的日常起居外，還要準備三餐給雇主家人、接送 2 位小朋友去幼兒園、帶「小白」去外面散步及清掃每間房間、廚房、客廳及浴室，從早到晚都在工作，都快累死了。

志明與春嬌夫妻雖然辯稱，他們知道莉莉有幫忙這些事，都是莉莉自己願意去做的。但雇主只要知道外勞有做許可以外的工作而且沒有阻止，仍然違反就業服務法第 57 條第 3 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元並限期改善。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 3 款規定，雇主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 72 條第 3 款規定，雇主有違反 57 條第 3 款、第 4 款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。
- 3、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 3 條第 4 款規定，家庭看護工作乃指在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧等相關事務工作。例如：為受監護人在許可工作地點調理膳食、餵食受監護人、洗滌衣物、清潔環境等不涉及營利性質者，可視為原許可監護工作之範圍。



### 該怎麼做？

雇主對所聘外勞負有指揮監督權，指派所聘僱之外籍勞工工作，千萬要注意聘僱許可之工作範圍，尤其許多雇主長期將看護工與幫傭的工作內容混淆不清，或者有些雇主總以為同在屋簷下，是外勞自願幫忙，有何不可，但如果雇主未積極反對或阻止，包括非直接指派但卻在可得知的範圍下，消極容認均屬違法。所以雖然平日把外籍勞工的看護工作安排好，但仍應與外勞溝通好何者該做、何者不必做，不要心存僥倖，認為讓外籍勞工多做一點，沒什麼關係，尤其是雇主或家屬不可養成隨意指派外勞從事看護外工作之習慣。

## 雇主不得指派所僱 用之家庭看護工至 小吃店幫忙

Q



### 案例說明

志明聘僱 1 名印尼籍家庭看護工莉莉照顧家中老母親，由於志明所經營的滷味攤人手不足，因此指派莉莉至所經營之滷味攤協助前置作業，諸如鴨頭拔毛、清洗豬頭皮等工作，經新北市政府勞工局於滷味攤當場查獲。

志明表示，平日滷味攤忙碌且人力不足之餘，就會請莉莉協助幫忙。志明指派莉莉至滷味攤從事許可外工作，違反就業服務法第 57 條第 3 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元並限期改善。



▲非法工作模擬示意圖



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 3 款規定，雇主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 72 條第 3 款規定，雇主有違反 57 條第 3 款、第 4 款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。
- 3、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 3 條第 4 款規定，家庭看護工作乃指在家庭從事身心障礙者或病之患日常生活照顧等相關事務工作。例如：為受監護人在許可工作地點調理膳食、餵食受監護人、洗滌衣物、清潔環境等不涉及營利性質者，可視為原許可監護工作之範圍。



### 該怎麼做？

雇主指派家庭看護工從事與照顧被看護者的生活起居無關工作，即屬許可外工作，若從事之工作與被看護者有關，亦應考量其相關程度。不可為省人事成本，而指派外籍看護工去店裡幫忙許可外工作，若經第 1 次查獲後仍再犯，除罰鍰外亦將被廢止聘僱許可，得不償失。

## 雇主不得指派外籍 製造業廠工至家中 做家事

Q



### 案例說明

新北市政府勞工局至某民宅訪查，現場查獲印尼籍女性外勞亞妮在場從事清潔打掃等幫傭工作，經查亞妮是某科技公司所聘僱的製造業外勞。且該公司聘僱多名越南籍男性外勞，但只有聘僱亞妮 1 名女性印尼籍外勞。

該公司負責人坦承，當公司訂單少時，會讓亞妮至家中協助家務，由於公司讓製造業外勞去做幫傭的工作，違反就業服務法第 57 條第 3 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元。負責人也因非法容留外勞從事幫傭工作，且明知相關法令仍為之，遭處以罰鍰新臺幣 20 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 57 條第 3 款規定，雇主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 3、就業服務法第 72 條第 3 款規定，雇主有第 57 條第 3 款、第 4 款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。



### 該怎麼做？

雇主不得指派所聘僱之外籍廠工從事製造業產品製造或與其有關之體力工作以外之工作，如有聘僱外籍看護或家庭幫傭之人力需求，應符合申請資格並依相關流程申請，始得合法聘僱，千萬不可便宜行事，以免違法受罰。



## 養護機構間不可相互調派所聘僱之外勞

Q



### 案例說明

大大、方方及小小養護中心均位在同樓層，三間養護中心之負責人相互認識，所經營的養護中心屬性亦相同，並分別申請外勞來照顧住民。某日，遭新北市政府勞工局查獲大大養護中心裡有方方及小小養護中心的外勞在從事照顧老人工作。大大養護中心坦承因人力不足，所以跟方方及小小養護中心調來 2 名外勞幫忙工作。

大大養護中心非法容留方方及小小養護中心的外勞從事工作，違反就業服務法第 44 條規定，遭新北市政府處以罰鍰新臺幣 25 萬元。而方方及小小養護中心則因指派所聘僱外勞到大大養護中心工作，違反就業服務法第 57 條第 3 款規定，分別處以罰鍰新臺幣 3 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 44 條規定，任何人不得非法容留外國人從事工作。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 57 條第 3 款規定，雇主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

每一養護機構所申請之外勞，僅得於該養護機構內從事工作，不可因地利之便或熟識而相互留用所聘僱之外勞，屬違法行為將遭開罰，亦將被廢止原本合法外勞的名額，實屬得不償失。



## 雇主應於外勞入國 3 日內，通報當地 勞政主管機關

Q



### 案例說明

阿宏於 105 年 9 月 10 日引進印尼籍家庭看護工阿莉，但忘了在入國 3 日內向新北市政府勞工局辦理入國通報，直到 105 年 10 月 12 日才完成通報作業。

阿宏表示因對於聘僱外籍勞工之相關行政流程不清楚，且於引進阿莉期間身體不適不便外出，才會一直遲至 10 月多辦理通報。阿宏聘僱外國人自應注意各办理流程之時效，阿宏仍有應注意能注意而未注意之過失，違反就業服務法第 57 條第 9 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 9 款規定，雇主聘僱外國人不得有其他違反本法或依本法所發布之命令。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
- 2、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 27 條之 1 規定，雇主申請聘僱外國人者，應於外國人入國後 3 日內，檢附應備文件通知當地主管機關實施檢查。



### 該怎麼做？

雇主應於外籍勞工入國後或接續聘僱其他外勞後 3 日內（包含假日），檢附相關文件到申請許可工作地點所在的縣市政府勞工局辦理入國通報。（相關文件及通報事項亦可洽詢各縣市勞工局或直接聘僱中心）



## 雇主應於與外勞終 止聘僱 3 日內辦理 通報

# Q



### 案例說明

王伯伯與外籍看護娃蒂於 106 年 5 月 11 日雙方同意終止勞動契約，並經勞動部發函同意娃蒂自 106 年 5 月 11 日起轉至其他雇主接續聘僱，並廢止王伯伯聘僱許可，但是王伯伯未於終止聘僱後 3 日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。

王伯伯表示仲介公司曾有告知就業服務法相關規定，因和娃蒂解約時被照顧人業已往生，為處理後事事宜導致未能及時通報，王伯伯違反就業服務法第 56 條規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元整。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 56 條規定，受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
- 2、以下情形可免終止聘僱通報：
  - (1) 外勞免經驗證程序即可離境者：
    - ① 預定於聘僱許可屆滿前 14 日內出國。
    - ② 外國人於受聘僱期間罹患中央衛生主管機關指定之傳染病或健康檢查不合格，經所在地衛生主管機關不予備查。
    - ③ 經廢止聘僱許可或不予核發聘僱許可並限令出國。
    - ④ 經司法機關、警察機關依入出國及移民法等法令限期出國。
  - (2) 雇主已辦理驗證程序，且經當地主管機關開具證明書者。（依據雇主辦理與所聘僱第二類外國人終止聘僱關係之驗證程序第 7 條）



### 該怎麼做？

3 日之時間計算是翌日起算 3 日內，但末日遇星期六、日、國定假日或其他休息日者，以該日之次上班日為期間之末日。以本例來說，娃蒂於 106 年 5 月 11 日（星期四）與雇主終止聘僱關係，雇主原應於 106 年 5 月 14 日（星期日）前通報，但遇假日故末日遞延至次上班日，於是雇主應於 106 年 5 月 15 日（星期一）前通報。

## 雇主應於接續聘僱 外勞 15 日內，向勞 動部辦理聘僱許可

# Q



### 案例說明

老張因母親生病需人照顧，鄰居阿德得知後，介紹自己直聘的看護工亞娣給老張，亞娣因原本照顧的被看護人往生，如果近期沒找到新雇主就要離境；老張平日見亞娣工作勤勞，人體貼又有耐心，在鄰里間也是人人稱讚，加上阿德說直聘可以省下一筆仲介費，便帶著相關文件到新北市政府勞工局櫃檯辦理接續聘僱亞娣，卻未於接續聘僱之翌日起 15 日向勞動部提出申請，導致違反了就業服務法相關規定。

老張表示其母親不喜歡別人照顧，所以只讓亞娣做了 2 日，以為沒向勞動部提出申請便會自動失格；而阿德再以三方合意方式再將亞娣轉給了小芳。後新北市政府勞工局經查屬實，老張因未向勞動部辦理聘僱許可，未經許可聘僱亞娣 2 日，違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 15 萬元；而阿德則以同一位外國人亞娣，同時與老張及小芳簽署三方合意證明書，違反第 57 條第 9 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 1 款規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。違者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。
- 2、就業服務法第 57 條第 9 款規定，雇主聘僱外國人不得違反本法或依本法所發布之命令。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
- 3、外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 17 條第 1 項第 6 款、第 19 條第 1 項第 2 款及第 20 條第 2 項第 3 款規定略以，外國人、原雇主及符合第 7 條第 1 項第 1 款或第 2 款申請資格之雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件者，應於接續聘僱日起 3 日內通知當地主管機關，接續聘僱翌日起 15 日內直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人。
- 4、外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 21 條規定，接續聘僱之雇主或原雇主依本準則接續聘僱或轉出外國人時，不得以同一外國人名額，同時或先後簽署雙方或三方合意接續聘僱證明文件，或至公立就業服務機構接續聘僱或轉出外國人。



### 該怎麼做？

直聘雖可省下仲介費，但若不諳法令仍可能會因此賠上一筆為數不小的罰鍰，民眾應事先上勞動部勞動力發展署網頁 (<http://www.wda.gov.tw/>) 瀏覽資訊，熟稔相關法令及流程後再行為之。而簽署三方合意接續聘僱外勞後便負雇主責任，並開始繳交就業安定費，除應於接續聘僱日起 3 日內通知當地主管機關，仍要記得於接續聘僱翌日起 15 日內直接向勞動部申請接續聘僱外國人；若過程中發覺外勞不適任，仍應完成前述流程再將外勞轉出，以免受罰。

## 外籍勞工住宿地點 遷移，雇主應於 7 日內通報當地勞政 主管機關

# Q



### 案例說明

春嬌所聘僱的外籍看護工莉莉的居留地址申請於新北市石碇區靜安路，但新北市政府勞工局派員至新北市板橋區光復街訪查時，發現莉莉在這從事看護工作，春嬌表示，由於光復街離阿公定期回診的醫院較近，因此讓莉莉住在這照顧阿公，又有可能隨時搬回去石碇區靜安路居住，才未辦理住宿地變更。

春嬌未依規定於住宿地變更 7 日內，以書面通報新北市政府勞工局辦理住宿地變更登記，違反就業服務法第 57 條第 9 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 9 款規定，雇主聘僱外國人不得有其他違反就業服務法或依就業服務法所發布之命令。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以上罰鍰。
- 2、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19 條之 1 第 3 項規定，外國人宿舍地點若有變更，雇主應於變更後 7 日內以書面通知外國人工作所在地及住宿地之當地主管機關。



### 該怎麼做？

雇主如為所聘僱之外國人變更住宿地點，應於變更後 7 日內，檢具外國人住宿地點變更通報單、外國人生活照顧服務計畫書、變更住宿地點之外國人名冊等文件向外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關辦理通報。

## 外勞連續曠職 3 日 失去聯繫後，雇主應 於 3 日內辦理通報

Q



### 案例說明

印尼籍看護工阿惠是第 2 次來臺，來照顧阿宏有智能障礙的女兒。某日阿宏下班回家，卻發現阿惠不在家裡，只有女兒一個人在床上，後來才發現阿惠的私人衣物都帶走失聯了，但阿宏因忙著工作賺錢，忘記通報外勞逃逸。

阿惠逃逸後四處在外打工，但因非法身分常找不到工作，經過約一年半後想回印尼，阿惠主動到移民署專勤隊自首，專勤隊人員查詢電腦才發現阿宏未依規定通報逃逸。

新北市政府勞工局經審查後確認阿宏確實有疏失，阿宏違反就業服務法第 56 條規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 3 萬元。



### 法令規定：

就業服務法第 56 條規定，受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。違者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

發現外籍勞工有找不到人，行動電話不通，疑似有逃逸情況時，先不要急著通報，依照法令規定，需於 3 日後確認找不到人了，再進行通報。這 3 日內可試著找尋或打電話，詢問外籍勞工狀況，等確認外籍勞工有逃逸事實時，於第 4 日至第 6 日內以書面方式向勞工局、移民署專勤隊及警察局等三個單位通報，並副知勞動部。

## 雇主應於規定期限 內帶外籍勞工健康 檢查

# Q



### 案例說明

外籍看護工綺綺於 104 年 7 月 25 日入境工作，依規定雇主春嬌應於 106 年 1 月 25 日之前後 30 日內辦理工作滿 18 個月健康檢查，卻遲至 106 年 3 月 12 日始前往醫院接受健康檢查，已逾健康檢查期限。

春嬌表示，因綺綺滿 18 個月健康檢查期間正好處於過年期間，而家裡大小皆事務繁忙，導致不慎錯過健康檢查效期，春嬌違反就業服務法第 57 條第 5 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 5 款規定：雇主聘僱外國人應依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元下罰鍰。
- 2、受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 5 條第 1 項第 3 款規定：入國工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月之日前後 30 日內，雇主應安排其至指定醫院接受定期健康檢查；本法 105 年 11 月 5 日修正生效後，自聘僱許可生效日起，滿 6 個月、18 個月及 30 個月之日前後 30 日內者，亦同。



### 該怎麼做？

健康檢查起計日之判定原則：

- 1、聘僱許可函發文日期在 105 年 11 月 4 日以前者，健康檢查起計日以「入境日期」計算。
- 2、聘僱許可函發文日期在 105 年 11 月 5 日以後者，健康檢查起計日以「工作起始日」計算。
- 3、另外國人轉換雇主或工作，或重新核發聘僱許可，而逾 1 年未健檢的外勞，雇主應自外勞聘僱許可生效日之次日起 7 日內應接受「補充健檢」。

## 雇主應於外勞聘僱 許可期限屆滿前使 其出國

# Q



### 案例說明

三三公司所聘僱的外籍勞工阿莉聘僱許可期限至 106 年 6 月 12 日止，依規定應在聘僱許可期限屆滿前出國，但三三公司一直到 106 年 6 月 28 日才讓阿莉出國。

三三公司表示阿莉是公司自行管理，沒委託仲介，但因目前人事部門工作忙碌，一時疏忽未詳加注意阿莉的聘僱許可期限，才會違反規定，三三公司違反就業服務法第 57 條第 9 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 57 條第 9 款規定，雇主聘僱外國人不得有其他違反本法或依本法所發布之命令。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
- 2、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 46 條第 1 項規定，雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。



### 該怎麼做？

雇主應注意外籍勞工的聘僱許可期限，並在屆滿前辦理手續並讓其回國，以免觸犯法令受罰。

# 仲介公司許可證到期後，不得繼續從事就業服務業務

Q



## 案例說明

新北市勞工局於 105 年 11 月派員至雇主小張家，執行外籍勞工入國通報訪視，於訪視時發現該法仲介公司收取小張家的印尼籍看護工婷婷 105 年 8 月至 105 年 10 月的服務費及國外貸款。

該法仲介公司雖曾經是勞動部許可之私立就業服務機構，但經查該法仲介公司的私立就業服務機構許可證效期已於 105 年 6 月到期，且未獲得勞動部展延許可證效期，因此該法仲介公司在許可證失效後仍向外籍勞工收取相關費用，違反就業服務法第 34 條第 2 項規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 30 萬元。





### 法令規定：

就業服務法第 34 條第 2 項規定，未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。違者，處新臺幣 30 萬元以上至 150 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

人力仲介公司非經勞動部核發設立許可，不得在國內從事任何就業服務業務。其中每次核發之許可證有效期間為 2 年，未展延即失效，若持續從事任何就業服務業務，即屬違法。

## 仲介公司不得向外 勞收取膳宿費

# Q



### 案例說明

強強公司委任「太陽仲介公司」辦理外籍勞工相關事務，並請太陽仲介代租外勞宿舍。因此太陽仲介直接向強強公司的外勞們收取膳宿費，且直接由外勞們的帳戶內轉帳相關費用服務費及膳宿費至太陽仲介的關係企業「月亮仲介公司」之帳戶內。

依規定，外勞的膳宿費用是雇主才能收取，太陽仲介直接收取屬規定標準外之費用，即違反就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款規定；另外月亮仲介並無受強強公司委任，卻幫太陽仲介收取強強公司的外勞膳宿費及服務費，亦違反就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款規定。太陽仲介及月亮仲介，經新北市政府分別處以不正利益金額之 10 倍罰鍰。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 35 條第 2 項規定，私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。
- 2、就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。違者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當金額，處 10 倍至 20 倍罰鍰。



### 該怎麼做？

若雇主委託仲介公司管理外勞宿舍，外勞的膳宿費用應由雇主自工資中扣除後，再由雇主給予仲介公司。仲介公司不得代雇主向外勞收取費用。

另外，又如未受雇主及外勞委任辦理就業服務業務之仲介公司，不得代其他仲介公司收取費用。

## 外勞經勞動部廢止 聘僱許可後，雇主 應於期限內辦理轉 換雇主作業

# Q



### 案例說明

王先生因母親年老行動不便，故透過星星仲介公司聘僱外籍看護工亞蒂來照顧母親，因亞蒂語言不通與母親及家屬無法溝通，無法妥善照顧母親生活起居，協調後勞雇雙方同意終止聘僱關係。

星星仲介公司 105 年 8 月 26 日協助雇主發函終止聘僱關係並變更住宿地，安置亞蒂至仲介宿舍。勞動部發函廢止王先生聘僱許可，該函並於 105 年 9 月 7 日送達。

依規定，王先生應於送達後 14 日內至公立就業服務機構辦理亞蒂轉換雇主或工作；或由王先生徵詢亞蒂同意後於 14 日內為其辦理出國手續並使其出國，或於該函發文日起 60 日內由新雇主接續聘僱亞蒂。但一直到 105 年 11 月 21 日才由新雇主林先生承接，已逾該函規定 60 日（應於 105 年 11 月 3 日前）內轉換雇主。

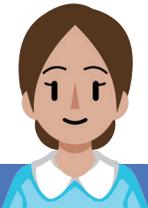
雖然王先生表示外勞事務均委任星星仲介公司處理，但是勞動部已來函告知就業服務法相關規定並限期辦理，王先生身為雇主仍有疏失並違反就業服務法第 57 條第 9 款及雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 46 條第 2 項規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。

另星星仲介公司受王先生委任辦理外勞事務，未善盡受任事務，致雇主違反本法規定，已違反就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定，經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。



### 法令規定：

- 1、就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定，私立就業服務機構及其從業人員辦理就業服務業務，不得未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。違者，處新臺幣 6 萬元整以上 30 萬元以上罰鍰。
- 2、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 46 條第 2 項規定，外國人聘僱許可經廢止者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國。
- 3、外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 4 條規定，勞動部廢止原雇主之聘僱許可，其所聘僱之外國人有就業服務法第 59 條第 1 項各款規定情事之一時，原雇主應於勞動部所定期限內，向公立就業服務機構辦理轉換登記。
- 4、就業服務法第 57 條第 9 款規定，雇主聘僱外國人不得違反本法或本法所發布之命令。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。



### 該怎麼做？

雇主與外勞終止聘僱關係後，勞動部將發函廢止原雇主之聘僱許可，並限期於該函送達後 14 日內至公立就業服務機構辦理外國人轉換雇主或工作；或由雇主徵詢外國人同意後於 14 日內為其辦理出國手續並使其出國，或於該函發文日起 60 日內由新雇主接續聘僱外國人。



## 仲介公司辦理就業 服務業務，應依規 定簽訂書面契約

# Q



### 案例說明

阿福委任「月亮仲介公司」辦理聘僱外勞業務事宜並簽訂委任契約書，同時阿福另與「太陽仲介公司」簽訂委託書一份，而該委託書卻未依「私立就業服務機構許可及管理辦法」規定載明契約應載明事項，經新北市政府勞工局查獲。

月亮仲介公司說明表示與太陽仲介公司為關係企業，並由太陽仲介公司之員工協助辦理外勞申請文件之送件及領件。因此請阿福另與太陽仲介公司簽訂委託書，以親送親領之方式可加快辦理速度，並表示未有進行文件簽證之動作。

太陽仲介公司即使只協助阿福辦理外勞申請文件之送件及領件事宜，仍應依法簽訂書面契約，並載明規定之應載明事項，太陽仲介公司經新北市政府處以罰鍰新臺幣 6 萬元。





### 法令規定：

- 1、就業服務法第 40 條第 1 項第 1 款規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職者簽訂書面契約。違者，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
- 2、私立就業服務機構許可及管理辦法第 20 條規定，私立就業服務機構為雇主辦理聘僱外國人，應與雇主簽訂書面契約，前項書面契約應載明下列事項：
  - (1) 費用項目及金額。
  - (2) 收費及退費方式。
  - (3) 外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民未能向雇主報到之損害賠償事宜。
  - (4) 外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民入國後之交接、安排接受健康檢查及健康檢查結果函報衛生主管機關事宜。
  - (5) 外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民之遣返、遞補、展延及管理事宜。
  - (6) 違約之損害賠償事宜。
  - (7) 中央主管機關規定之其他事項。

雇主聘僱外國人從事家庭幫傭工作或家庭看護工作，書面契約應由雇主親自簽名。



### 該怎麼做？

仲介公司接受雇主任辦理就業服務業務，不論接受委任辦理就業服務事項之內容為何，均應依規定簽定書面契約，且所簽訂之契約內容亦應包含規定之應載明事項。

# 附錄

## 就業服務法有關外國人工作重要條文

### 第一章 總則

#### 第 5 條

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

一、為不實之廣告或揭示。

二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

### 第四章 民間就業服務

#### 第 34 條

私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。

未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更

新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

### 第 35 條

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

- 一、職業介紹或人力仲介業務。
- 二、接受委任招募員工。
- 三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- 四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

### 第 36 條

私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

### 第 37 條

就業服務專業人員不得有下列情事：

- 一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 二、違反法令執行業務。

### 第 38 條

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

- 一、仲介外國人至中華民國境內工作。
- 二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
- 三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

### 第 39 條

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

### 第 40 條

私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
- 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。

十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。

十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。

十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。

前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

#### 第 41 條

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

### 第五章 外國人之聘僱與管理

#### 第 42 條

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

#### 第 43 條

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。

#### 第 44 條

任何人不得非法容留外國人從事工作。

#### 第 45 條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

#### 第 46 條

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：

- (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
- (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
- (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。

四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。

五、運動教練及運動員。

六、宗教、藝術及演藝工作。

七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。

八、海洋漁撈工作。

九、家庭幫傭及看護工作。

十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。

續約時，亦同。

#### **第 47 條**

雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

## 第 48 條

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
- 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

## 第 48-1 條

本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

## 第 49 條

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

## 第 50 條

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

## 第 51 條

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

- 一、獲准居留之難民。
- 二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 四、經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

## 第 52 條

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

### 第 53 條

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

## 第 54 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

- 一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
- 二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
- 三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。
- 四、曾非法僱用外國人工作。
- 五、曾非法解僱本國勞工。
- 六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
- 七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
- 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
- 十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
- 十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。
- 十二、刊登不實之求才廣告。
- 十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
- 十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
- 十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十五款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。

### 第 55 條

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。

加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

### 第 56 條

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

### 第 57 條

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。

三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。

四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。

五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。

六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。

七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。

八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

#### 第 58 條

外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

### 第 59 條

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

- 一、雇主或被看護者死亡或移民者。
- 二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
- 三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
- 四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

### 第 60 條

雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

- 一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。
- 二、遣送事由可歸責之雇主。
- 三、被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

### 第 61 條

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

### 第 62 條

主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

## 第六章 罰則

### 第 63 條

違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

### 第 64 條

違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。

意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

### 第 65 條

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

### 第 66 條

違反第四十條第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第五款規定者，依前項規定處罰之。

### 第 67 條

違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

### 第 68 條

違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。

### 第 69 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

- 一、違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。
- 二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
- 三、一年內受罰鍰處分四次以上。

### 第 70 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

- 一、違反第三十八條、第四十條第二款、第七款、第九款或第十四款規定。
- 二、一年內受停業處分二次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於二年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

### 第 71 條

就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

### 第 72 條

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。
- 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
- 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
- 四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五、違反第六十條規定。

### 第 73 條

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 一、為申請許可以外之雇主工作。
- 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- 五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。
- 六、違反其他中華民國法令，情節重大。
- 七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

#### 第 74 條

聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

- 一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。
- 二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

#### 第 75 條

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

#### 第 76 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

### 第七章 附則

#### 第 77 條

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

#### 第 78 條

各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。

前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

#### **第 79 條**

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

#### **第 80 條**

大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。

## 雇主指派所聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外籍工作者變更工作場所認定基準

工作類別	規定	說明
一、海洋漁撈工	<p>(一) 同一雇主有甲、乙二艘以上合法登記之漁船且均在同一雇主指揮監督下，得免經本部許可，逕調派甲漁船所聘僱之外籍工作者至乙漁船從事海洋漁撈工作。</p> <p>(二) 雇主自甲漁船調派至乙漁船外籍工作者人數、乙漁船原有聘僱之外籍工作者人數與本國船員總人數，合計不得超過乙漁船漁業執照規定之船員人數。</p>	<p>一、「調派」，指就業服務法第五十七條第四款規定之變更工作場所（以下各工作類別均同）。</p> <p>二、「審查標準」，指外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作資格及審查標準（以下各工作類別均同）。</p> <p>三、「同一雇主」，指同一公司法人或同一自然人。不同公司負責人屬同一自然人者，非屬同一雇主（以下各工作類別均同）。</p> <p>四、本項海洋漁撈工作，須符合審查標準第八條、第九條規定。</p>
二、家庭幫傭	<p>雇主得免經本部許可，逕調派所聘僱之外籍工作者至雇主新住所從事家庭幫傭工作。</p>	<p>本項家庭幫傭工作，須符合審查標準第十條、第十一條規定。</p>

<p>三、製造工</p>	<p>(一)一般製造業：</p> <p>1、工廠（甲工廠）調派工廠（乙工廠）：</p> <p>（1）同一雇主有甲、乙二個以上製造業工廠，得免經本部許可，逕調派所聘僱之甲工廠外籍工作者至乙工廠從事製造工作。</p> <p>（2）同一雇主自甲工廠調派外籍工作者至乙工廠工作人數與乙工廠原有聘僱之外籍工作者人數，合計不得超過乙工廠所聘僱本國員工人數百分之三十。</p> <p>2、工廠（甲工廠）調派承租廠房（乙工廠）：</p> <p>（1）雇主向他人（自然人或法人）承租廠房，訂有租賃契約且經法院或民間公證人辦理公證者，得免經本部許可，逕調派所聘僱之甲工廠外籍工作者至承租之乙工廠從事製造工作。</p> <p>（2）雇主自甲工廠調派外籍工作者至乙工廠工作之人數與乙工廠原有聘僱之外籍工作者人數，合計不得超過乙工廠所聘僱本國員工人數百分之三十。</p> <p>(二)重大投資、特定製程、特殊時程製造業：</p>	<p>一、本項所稱一般製造業，指審查標準第十三條規定以外之產業。</p> <p>二、本項所稱承租廠房，不以具備合法工廠登記證者為限，雇主使勞工於違章工廠工作，應由查獲機關移由該業務主管機關依工商管理相關法令處理。</p> <p>三、本項所稱重大投資製造業，須符合九十五年十二月八日修正發布之審查標準第十三條第一項第一款、第二款規定。</p> <p>四、本項所稱特定製程及特殊時程製造業，須符合審查標準第十三條第一項第一款、第二款規定。</p>
--------------	---	---

- 1、同一雇主有甲、乙二個以上製造業工廠，甲工廠有歇業（註銷）、門牌整編、全部或部分設備搬遷情形之一者，雇主應檢附相關文件向本部申請許可後，始得調派所聘僱之甲工廠外籍工作者至乙工廠從事製造工作。
- 2、同一雇主有甲、乙二個以上製造業工廠，均具審查標準第十四條之二規定之特定製程製造業資格且為同一級別者，因部分設備搬遷，得免經本部許可，逕調派所聘僱之甲工廠外籍工作者至乙工廠從事製造工作。但雇主自甲工廠調派外籍工作者至乙工廠工作之人數與乙工廠原有聘僱之外籍工作者人數，合計不得超過乙工廠依審查標準第十四條之二所定聘僱員工人數之比率。
- 3、雇主自甲工廠調派外籍工作者至乙工廠工作之人數與乙工廠原有聘僱之外籍工作者人數，需納入本部每年二月、五月、八月及十一月定期查核，且雇主聘僱外籍工作者之比例或人數不得超過「製造業特定製程與特殊時程行業及接續聘僱重新招募案定期查核基準」規定。

<p>四、營造工</p>	<p>(一)一般營造業：          同一雇主承包甲、乙二個以上訂有「書面契約」之營造工程，得免經本部許可，逕調派所聘僱之甲工程外籍工作者至乙工程從事營造工作。</p> <p>(二)重大工程、民間百億工程、專案百億工程：          1、「重大工程、民間百億工程、專案百億工程」(甲工程)調派同一雇主「重大工程或民間百億工程」(乙工程)：          (1)同一雇主有甲、乙二個以上工程，須經甲工程主辦機關同意，並事先向本部申請經許可後，始得調派所聘僱之甲工程外籍工作者至乙工程從事營造工作。          (2)同一雇主自甲工程調派外籍工作者至乙工程工作之人數與乙工程原有聘僱外籍工作者人數，合計不得超過乙工程依工程經費法人力需求模式計算所需人力之百分之四十。          2、「重大工程或民間百億工程」(甲工程)調派至同一雇主專案百億工程(乙工程)：          (1)同一雇主有甲、乙二個以上工程，須經甲工程主辦機關同意，並事先向本部申請經</p>	<p>一、本項所稱重大工程，須符合審查標準第十七條第一項各款規定。但不包含工程主辦機關收取投標單期間或簽訂工程契約在九十年五月十六日後之工程。</p> <p>二、本項所稱民間百億工程，須符合行政院勞工委員會(現已改制為勞動部)九十二年十二月二十四日勞職外字第○九二○二○八四四九號公告規定。</p> <p>三、本項所稱專案百億工程，須符合九十六年二月十六日勞職外字第○九六○五○二○八四號令訂定「專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要建設工程聘僱外籍營造工作業規範」規定。</p> <p>四、本項所稱統籌申請外籍工作者，指雇主依重大工程、民間百億工程、專案百億工程規定向本部申請引進外籍工作者，再統籌分配外籍工作者予各個別工程。</p>
--------------	--	--

許可後，始得調派所聘僱之甲工程外籍工作者至乙工程從事營造工作。

- (2) 同一雇主自甲工程調派外籍工作者至乙工程工作之人數與乙工程原有聘僱外籍工作者人數，合計不得超過乙工程依工程經費法人力需求模式計算所需人力之百分之四十。

3、重大工程（甲工程）調派工程製品之製造廠（乙工廠）：

- (1) 同一雇主欲調派甲工程所聘僱之外籍工作者至乙工廠，須經工程主辦機關書面證明需要，並事先向本部申請經許可後，調派所聘僱之甲工程外籍工作者至乙工廠從事工作，但每次調派期限以六個月為限。
- (2) 同一雇主自甲工程調派外籍工作者至乙工廠工作之人數與乙工廠原有聘僱外籍工作者人數，合計不得超過乙工廠所聘僱本國員工平均勞保投保人數之百分之三十【以申請月之二個月前（含申請月）十二個月之平均數計算】。

4、專案百億工程（甲工程）調派  
同一或不同專案百億工程（乙  
工程）：

（1）同一雇主於同一或不同計畫  
工程內有甲、乙二個以上之  
工程，須經甲工程主辦機關  
同意，並事先向本部申請經  
許可後，調派所聘僱之甲工  
程外籍工作者至乙工程從事  
營造工作。

（2）同一雇主自同一或不同計畫  
工程內之甲工程調派外籍工  
作者至同一或不同計畫工程  
內之乙工程工作人數與乙工  
程原有聘僱之外籍工作者人  
數，合計不得超過乙工程依  
工程經費法人力需求模式計  
算所需人力之百分之四十。

（三）重大工程、民間百億工程及專  
案百億工程不得調派之情事：

1、「重大工程、民間百億工程、  
專案百億工程」（甲工程）調  
派同一雇主一般營造工程（乙  
工程）：

雇主不得調派所聘僱之甲工程  
外籍工作者至乙工程從事工作。

2、「民間百億工程或專案百億工  
程」（甲工程）調派工程製品  
之製造廠（乙工廠）：

雇主不得調派所聘僱之甲工程

	<p>外籍工作者至乙工廠從事工作。</p> <p>3、驗收期間之調派：        同一雇主有甲、乙二個以上之營造工程，甲工程或乙工程於驗收期間，雇主不得調派所聘僱之甲工程外籍工作者至乙工程從事工作。</p> <p>4、統籌申請外籍工作者之調派：        同一雇主有甲、乙二個以上之營造工程，甲工程為統籌申請外籍工作者之「重大工程、民間百億工程、專案百億工程」，雇主不得調派所聘僱之甲工程外籍工作者至乙工程從事工作。</p>	
<p>五、機構看護工</p>	<p>(一) 審查標準第二十條第一款機構：</p> <p>1、審查標準第二十條第一款機構（甲院所）調派同一雇主合法設立屬審查標準第二十條第一款附設機構（乙院所）：</p> <p>(1) 同一雇主得免經本部許可，逕調派所聘僱之甲院所外籍工作者至乙院所從事機構看護工作。</p> <p>(2) 雇主自甲院所調派外籍工作者至乙院所工作人數與乙院所原有聘僱外籍工作者人數，合計不得超過乙院所實際收容人數每三人聘僱一名外籍工作者之規定比例，且不得超過乙院所本國看護工之總人數。</p>	<p>本項所稱機構，須符合審查標準第二十條規定。</p>

2、審查標準第二十條第一款機構  
（甲院所）調派同一雇主合法  
設立屬審查標準第二十條第二  
款附設機構（乙院所）：

（1）同一雇主得免經本部許可，  
逕調派所聘僱之甲院所外籍  
工作者至乙院所從事機構看  
護工作。

（2）同一雇主自甲院所調派外籍  
工作者至乙院所工作人數與  
乙院所原有聘僱外籍工作者  
人數，合計不得超過乙院所  
依法登記之床位數每五床聘  
僱一名外籍工作者之規定比  
例，且不得超過乙院所本國  
看護工之總人數。

（二）審查標準第二十條第二款機構：

1、審查標準第二十條第二款機構  
（甲院所）調派同一雇主合法  
設立屬審查標準第二十條第一  
款附設機構（乙院所）：調派  
規定與上開五、機構看護工一  
之1、同。

2、審查標準第二十條第二款機構  
（甲院所）調派合法設立屬審  
查標準第二十條第二款附設機  
構（乙院所）：調派規定與上  
開五、機構看護工一之2、同。

<p>六、家庭看護工</p>	<p>(一) 調派至雇主或他人之住(居)所： 雇主得免經本部許可，逕調派所聘僱之外籍工作者隨同被看護者從事家庭看護工作。</p> <p>(二) 調派至醫療院所： 雇主得免經本部許可，逕調派所聘僱之外籍工作者隨被看護者至醫療院所照料該被看護者。但調派所聘僱之外籍工作者至上開醫療院所附設之護理之家機構、慢性病床、呼吸照顧病床照料該被看護者，須事先由雇主檢附相關文件向本部申請許可後始得調派所聘僱之外籍工作者隨同被看護者至上開病床從事家庭看護工作，每次申請調派期間原則不得超過二個月，期滿後，雇主得申請延長，惟一年內累計調派期間不得超過六個月。</p> <p>(三) 雇主調派所聘僱之外籍工作者隨同被看護者至養護機構從事家庭看護工作，須事先由雇主檢附相關文件向本部申請許可後始得調派所聘僱之外籍工作者隨同被看護者至養護機構從事家庭看護工作，每次申請調派期間原則不得超過二個月，期滿後，雇主得申請延長，惟一年內累計調派期間不得超過六個月。</p>	<p>一、本項雇主，須符合審查標準第二十二條、第二十三條規定。</p> <p>二、第(三)點所稱「養護機構」，指審查標準第六章規定之場所。</p>
----------------	--	---

# 受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人請假返國辦法

## 第 1 條

本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第五十二條第五項規定訂定之。

## 第 2 條

本辦法適用於受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人。

## 第 3 條

前條所定之外國人於聘僱許可有效期間內，合於勞動基準法規定或勞動契約約定而取得特別休假時，得向雇主請求以特別休假返國，並自行排定請假返國期日，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，得與外國人協商調整返國期日。

雇主依前項但書規定與外國人協商調整不成立時，應依外國人原排定之返國期日同意其返國。

## 第 4 條

適用勞動基準法之外國人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，應依勞動基準法、性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。

不適用勞動基準法之外國人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，應依性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。

## 第 5 條

前二條所定之外國人應於事前親自以口頭或書面敘明假別、理由及日數，向雇主請假返國。但遇有急病或緊急事故無法事前請假時，得委託他人代辦請假返國手續。

前項外國人依前條辦理請假返國手續時，雇主得要求外國人提出有關證明文件。

## 第 6 條

本辦法自發布日施行。

# 附錄

## 外籍勞工諮詢相關單位一覽表

### 新北市政府外籍勞工諮詢服務專線

受理外籍勞工與雇主之諮詢服務、爭議協調及終止聘僱關係之驗證等業務。

項目	諮詢服務電話及分機	諮詢服務專線
泰國籍（泰語）	6460、6461	02-89682605
菲律賓籍（英語）	6462、6501、6502	02-89659091
印尼籍（印尼語）	6463、6464、6465	02-89651014
越南籍（越南語）	6455、6456、6457	02-89651044

### 勞動部 24 小時外籍勞工諮詢保護專線：1955

外勞、雇主或一般民眾皆可透過市話、手機或公共電話，免費撥打全國性 24 小時諮詢申訴窗口「1955」專線尋求協助。該專線提供雙語服務（中文、泰語、印尼語、越南語、英語）、法令諮詢服務、受理申訴服務、提供法令扶助諮詢資訊、轉介保護安置服務等。

### 其他諮詢服務電話

名稱	地址	電話／傳真
勞動部	臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓	0800-085151
勞動部勞動力發展署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓	02-89956000
直接聘僱服務窗口 - 臺北中心	臺北市中正區中華路 1 段 39 號 11 樓	02-66130811
勞動部勞工保險局	臺北市中正區羅斯福路 1 段 4 號	02-23961266

勞保局新北市辦事處	新北市新莊區中平路 439 號	02-89952100
新北市政府 警察局外事科	新北市板橋區府中路 32 號	02-80725454
內政部移民署	臺北市中正區廣州街 15 號	02-23889393
內政部移民署 新北市服務站	新北市中和區民安街 135 號 1 樓	02-82282090
內政部移民署 新北市專勤隊	新北市中和區民安街 135 號 2 樓	02-82215701







106年度

# 外籍勞工

## 法令案例實錄彙編(三)

發行單位：新北市政府勞工局

發行人：謝政達

總編輯：許秀能

編輯：廖武輝、夏樂祥、陳冠廷、王曉雲、李芷婷

地址：新北市板橋區中山路一段161號7樓

電話：(02)2960-3456

傳真：(02)8965-8697

出版日期：中華民國106年11月初版

GPN：1010601490

ISBN：978-986-05-3619-5