



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

就業服務法之外國人聘僱 管理研析

目 錄

壹、跨國勞動力規範

貳、跨國勞動力政策

參、外國人權益保障措施

肆、外國人生活照顧管理

壹、跨國勞動力規範

就業服務法相關子法

- 就業服務法(下稱本法)第42條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定
- 雇主聘僱外國人許可及管理辦法(依據就業服務法第48條第2項規定)
- 外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準(依據就業服務法第46條第2項規定)
- 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(依據就業服務法第46條第2項規定)
- 受聘僱外國人健康檢查管理辦法(依據就業服務法第48條第3項規定)
- 外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定之轉換雇主或工作程序準則(依據就業服務法第59條第2項規定)
- 私立就業服務機構許可及管理辦法(依據就業服務法第34條第3項)
- 私立就業服務機構收費項目及金額標準(依據就業服務法第35條第2項)

人才專法相關子法

- 外國專業人才延攬及僱用法(下稱人才專法)第2條規定，外國專業人才在中華民國從事專業工作、尋職，依本法之規定；本法未規定者，適用就業服務法、入出國及移民法及其他相關法律之規定
- 短期補習班聘僱外國專業人才從事教師工作資格及審查標準(依據人才專法第5條規定)
- 外國專業人才從事藝術工作許可及管理辦法(依據人才專法第10條規定)
- 勞動部受理外國專業人才延攬及僱用法第十五條及第二十六條成年子女工作許可申請案件審查作業要點(依據人才專法第15條規定)
- 短期補習班聘僱外國專業人才從事教師工作其他應備文件

工作類別—白領

本法	<ol style="list-style-type: none">專門性或技術性之工作。(本46)華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。(本46)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、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、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。(本46)依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。(本46)運動教練及運動員。(本46)宗教、藝術及演藝工作。(本46)商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。(本46)
人才專法	<ol style="list-style-type: none">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，或具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定之短期補習班教師(人4)外國特定專業人才就業金卡。(人9)外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可。(人10)受聘僱從事專業工作之外國專業人才取得永久居留之成年子女，得不經雇主申請，逕向本部申請許可。(人15、26)

工作類別—藍領、個人式或無須申請

藍領	1. 海洋漁撈工作。（本46） 2. 家庭幫傭及看護工作。（本46） 3. 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。（本46） 4. 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。（本46）
無須申請	1. 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。（本48） 2. 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。（本48） 3. 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。（本48） 4. 外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其本人、配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，經許可永久居留者，在我國從事工作不須申請許可。（人7）
個人式許可	1. 就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生、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。（本50） 2. 獲准居留之難民。（本51） 3. 獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿5年，品行端正，且有住所者。（本51） 4. 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。（本51） 5. 人口販運被害人工作許可（人販法28）

工作類別—簽證視為許可

簽證視為許可

1. 外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在我國境內從事專門技術性或僑外資主管契約範圍內之工作。(本51)
2. 非以入國工作為主要目的之國際書面協定，其內容載有同意外國人工作、人數、居（停）留期限等者。(雇4)
3. 為公益目的協助解決因緊急事故引發問題之需要，從事專門技術性工作。(雇5)
4. 經各中央目的事業主管機關認定或受大專以上校院、各級政府機關及其所屬機構邀請之知名優秀專業人士從事演講或商務技術指導工作。(雇5)
5. 受各級政府機關、各國駐華使領館或駐華外國機構邀請，並從事非營利性質之藝文表演或體育活動。(雇5)
6. 經入出國管理機關核發學術及商務旅行卡，並從事演講或商務技術指導工作之外國人。(雇5)

工作類別—其他

外交人員	<ol style="list-style-type: none">各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可。(本49)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。(本78)
無國籍、港澳地區	<ol style="list-style-type: none">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。(本79)香港、澳門居民受聘僱在臺灣地區工作，準用就業服務法第5章至第7章有關外國人聘僱、管理及處罰之規定。(港澳條例13)

貳、跨國勞動力政策

白領人才來臺工作

外國專業人才申請類型

免申請許可

如政府研究機構聘請顧問、大學講座

個人申請許可

如取得永久居留外國人

雇主申請許可

如專門性技術性外國人、投資事業主管

現行聘僱外國人才法源

就業服務法

(勞動部主管)

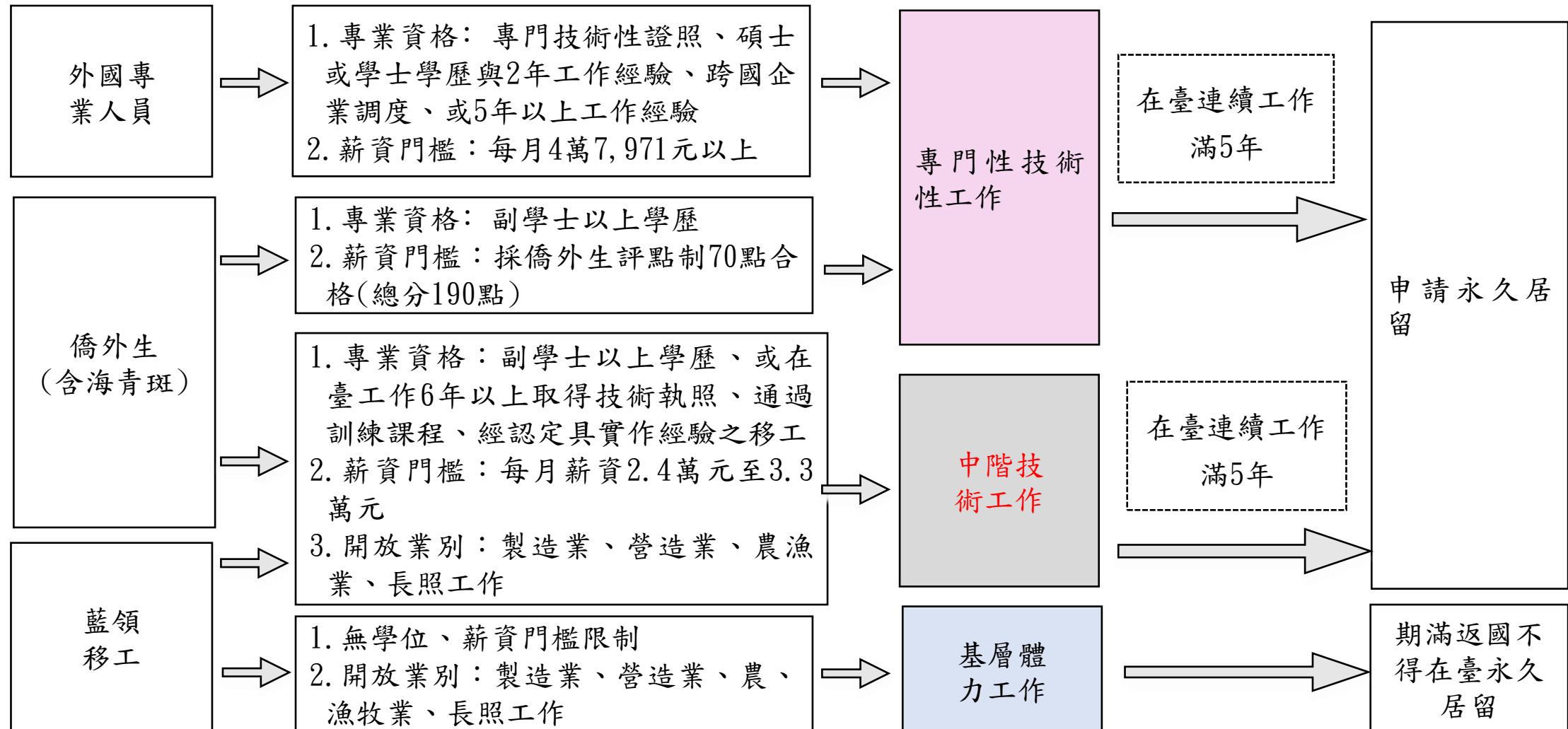
外國專業人才 延攬及僱用法

(國家發展委員會主管)

特別規定，優先適用

註：就服法第46條第1項第3款學校教師於107年2月8日改由教育部許可

跨國勞動力延攬政策



外國專業人員工作資格

工作類別	受聘僱資格條件
專門性或技術性工作	<p>應具備下列資格之一：1. 取得證書或執業資格者。2. 碩士以上學位者或學士學位有2年以上工作經驗者。3. 服務跨國企業滿1年以上指派來我國任職者。4. 經專業訓練，或自力學習，有5年以上相關經驗，而有創見及特殊表現者。</p> <p>※受聘僱薪資需符合月平均4萬7,971元整。※學士2年工作經驗訂有專案會商機制。</p>
華僑或經核准投資或設立事業之主管	<p>應具備下列資格之一：1. 依華僑回國或外國人投資條例核准投資之公司，其華僑或外國人持有所投資事業之股份或出資額，合計超過該事業之股份總數或資本總額1/3以上之公司經理人。2. 外國分公司經理人。3. 經中央目的事業主管機關許可代表人辦事處之代表人。</p>
學校教師	107年2月7日起改由教育部辦理
補習班專任外國語文教師	<p>應具備下列資格之一：1. 年滿20歲。2. 大專以上學校畢業。惟未取得學士學位者，另應具有語文師資訓練合格證書。3. 教授之語文課程為其護照國籍之官方語言。</p>
運動教練及運動員工作	<p>1. <u>運動教練</u>應具備下列資格之一：(1)持有國家單項運動協會核發之國家運動教練證。(2)曾任運動教練實際工作經驗2年以上，並經國家(陳)單項運動協會(總)會推薦。</p> <p>2. <u>運動員</u>應具備下列資格之一：(1)曾代表參加國際或全國性運動競賽，並有相關證明文件。(2)曾任運動員實際工作經驗1年以上，並經國家(陳)單項運動協會(總)會推薦。</p>
宗教、藝術及演藝工作	<p>1. <u>宗教神職工作</u>：無須申請工作證。</p> <p>2. <u>藝術及演藝工作</u>：應出具藝術及演藝工作證明文件，或其所屬國官方機構出具之推薦或證明。</p>

僑外生評點制

●**政策目的：**為**留用自行培育之人才**，配合國發會規劃，本部自103年7月起採行評點方式經許可者得從事專門技術工作

●**政策對象：**外國留學生、僑生或其他華裔學生具下列資格：

1. 在我國大學畢業，取得**學士**以上學位。
2. 在我國大專校院畢業，取得**製造、營造、農業、長期照顧或電子商務等相關科系之副學士**學位。(自5之1)

●**評點項目與配額**

以學歷、聘僱薪資、工作經驗、擔任職務資格、華語語文、他國語言能力或他國成長經驗、配合政府政策、及**在校就讀期間領取獎學金或成績優異者**等9個項目進行評點，總點數為**190點**，經各項評點累計達**70點**以上，即為合格。

吸引白領人士來臺規劃

□ 國發會強化人口及移民政策

- 主要機關：國發會、經濟部、教育部、勞動部、僑委會
- 目標：至2030年延攬4萬人外國專業人才、2萬外國特定專業人才
- 3項策略：
 1. 強化延攬外國專業人才：擬定攬才計畫、完善法規架構、建構友善工作及生活環境。
 2. 擴大吸引及留用僑外生：強化海外招生誘因、針對缺人力業別進行科系調整
 3. 留用外國技術人力：開設年輕移工在職進修專班，並建立招生機制、年輕移工畢業前後之就業媒合機制、修正就業服務法相關子法留用在臺資深移工

白領標準新修正重點

條文	修正重點
5-1	為擴大吸引及留用我國自行培育之僑外生，將取得我國大專校院副學士學位僑外生納入僑外生評點配額機制適用對象，並限於在我國大專校院畢業，取得製造、營造、農業、長期照顧或電子商務等相關科系。
10	增列交通事業之航運事業外國人工作範圍，包括裝卸作業之機具操作、指揮及調度工作為專門性或技術性工作。
5-1附表	評點表增列： 1. 「學歷」-「副學士」(點數5點) 2. 「配合政府政策」增列「就讀配合國家政策所開設專班或經由G2G管道入學之畢業僑外生」(點數20點) 3. 新增「在校就讀期間領取獎學金或成績優異者」-「在校就讀期間領取政府提供之獎學金或成績達前百分之三十者」(點數10點)與「在校就讀期間領取學校獎學金或成績達前百分之五十且GPA達三分者」(點數5點)。

引進藍領外國人基本原則

- 一、不妨礙國人就業機會**：先辦理國內招募程序，確認本國勞工不願從事，始可引進外籍勞動力。但目前對於外籍專業人才未實施國內招募。（本47）
- 二、補充性原則**：後續如國人願意從事開放外籍勞動力之基層勞動工作，即可停止引進外籍勞動力。（本47）

外國人來臺工作資格

●來臺工作資格：

1. 需年滿16歲。(藍7)
2. 檢附行為良好證明。(雇32)
3. 檢附健康檢查合格報告。(雇32)

產業
移工

●來臺工作資格：

1. 需年滿20歲。(藍8)
2. 通過衛福部90小時「照顧服務員訓練實施計畫」訓練(專長證明)。(藍8)
3. 檢附行為良好證明。(雇32)
4. 檢附健康檢查合格報告。(雇32)

家庭外籍
看護工及
幫傭

外國人工作期間及工作年限

- 每次工作期間最長3年。(本52)
- 工作3年期滿後免出國1日(本52)
- 在臺累計工作年限最長12年。但外籍家庭看護工自力學習或專業訓練，有特殊表現，符合本部所定資格者，得延長為14年。(本52)

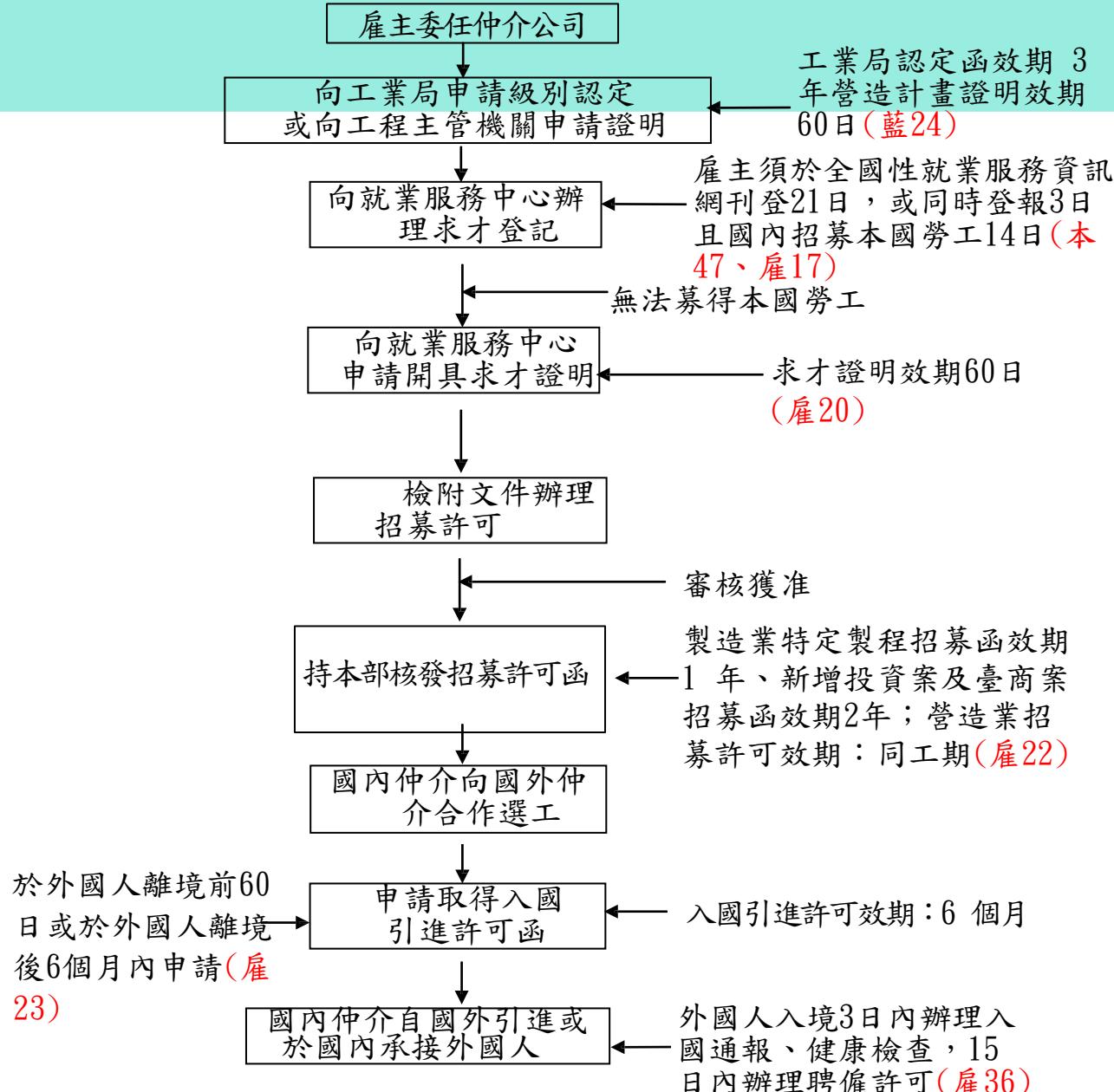
補充性原則與國民待遇原則

- 一、補充性原則
- 動態管控
限業及符合特定資格
國內招募
- 二、設置跨國勞動力政策協商諮詢小組，透過勞資政學各界代表共同研商適切跨國勞動力政策。(本52)
- 三、外國人權益保障國民待遇原則，在臺工作同受勞工相關法令保障

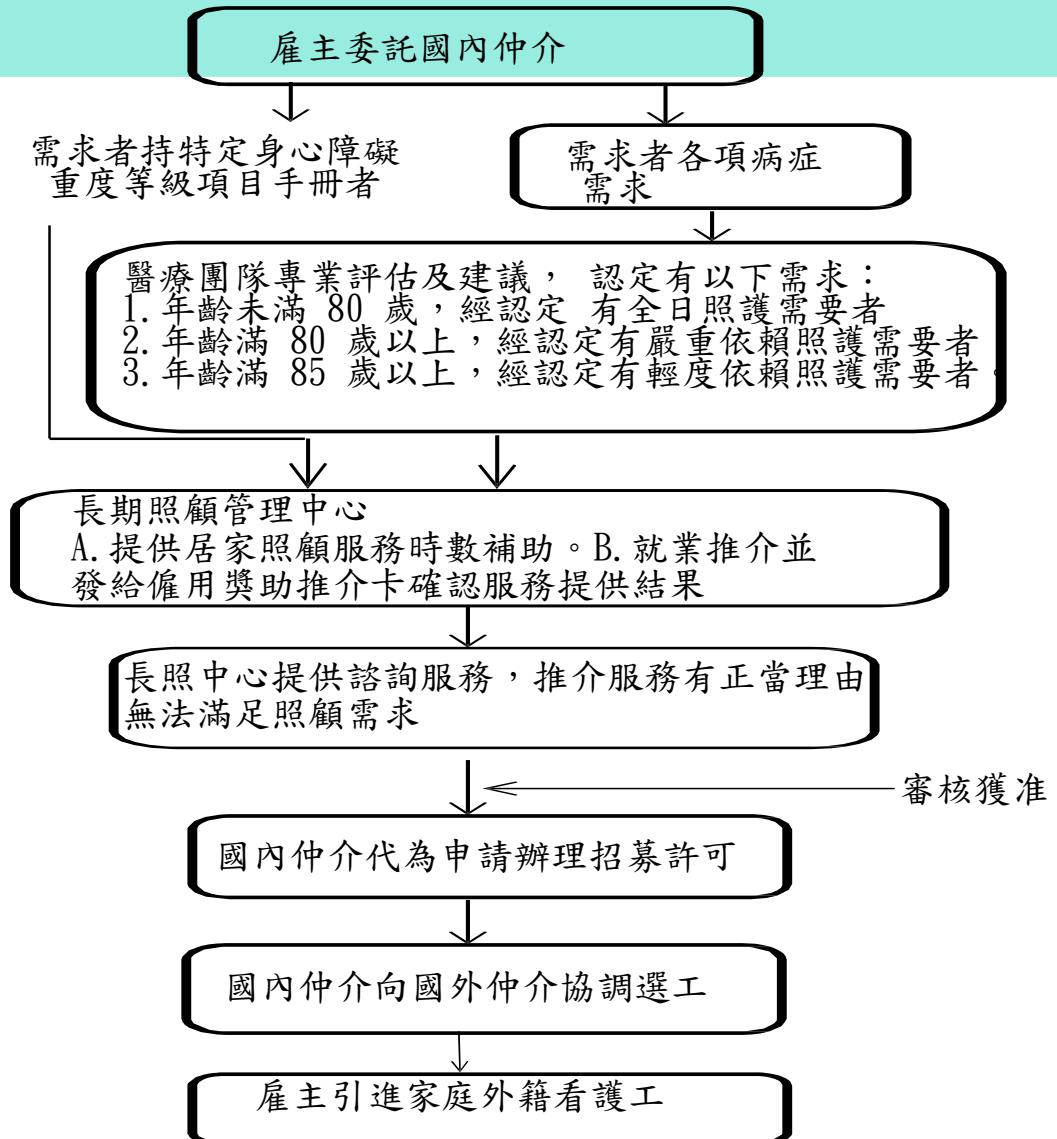
外國人警戒指標

- 外國人總額管理方式：自96年7月起由勞資學政代表定期召開政策小組會議，共同檢視移工與本勞人數比率、定期查核製造業本國勞工與移工僱用等統計資料，參考當下勞動情勢與經濟發展需求，動態警戒控管移工人數。
- 試辦外國人警戒指標：鑑於移工人數持續攀升，為有效管控引進人數，本部依就業服務法第52條規定精神，並依目的性、關聯性、資料可及性及產業移工與社福移工分流等原則，訂定移工警戒指標，經政策小組第25次會議確認指標項目，並試辦1年。
- 持續檢討外國人警戒指標：警戒指標經提報政策小組第33次會議報告，目前移工引進對國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展與社會安定，並未明顯增加負面影響，建議移工開放措施維持現狀。

引進產業類外國人流程



引進社福類外國人流程



移工轉換雇主機制

現行轉換雇主規定

移工轉換雇主：原則禁止、例外同意

就業服務法第53條第4項：

- 不得任意轉換雇主。
- 除有第59條第1項各款規定之情事，經中央主管機關核定。

就業服務法第59條第1項：

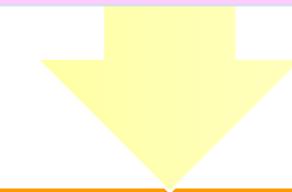
- 原雇主或被看護死亡或移民。
- 漁船被扣抽、沈沒或修繕而無法繼續作業。
- 原雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬，終止勞動契約。
- 其他不可歸責受聘僱外國人事由。**

移工轉換雇主機制

現行轉換雇主規定

一般轉換

符合就業服務法第59條第1項規定

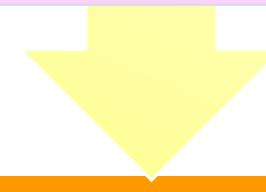


轉換方式

- 公立就業服務機構
- 移工、新舊雇主「三方合意」或「雙方合意」

期滿轉換

移工聘僱期滿前2個月至4個月內雇主與移工協議

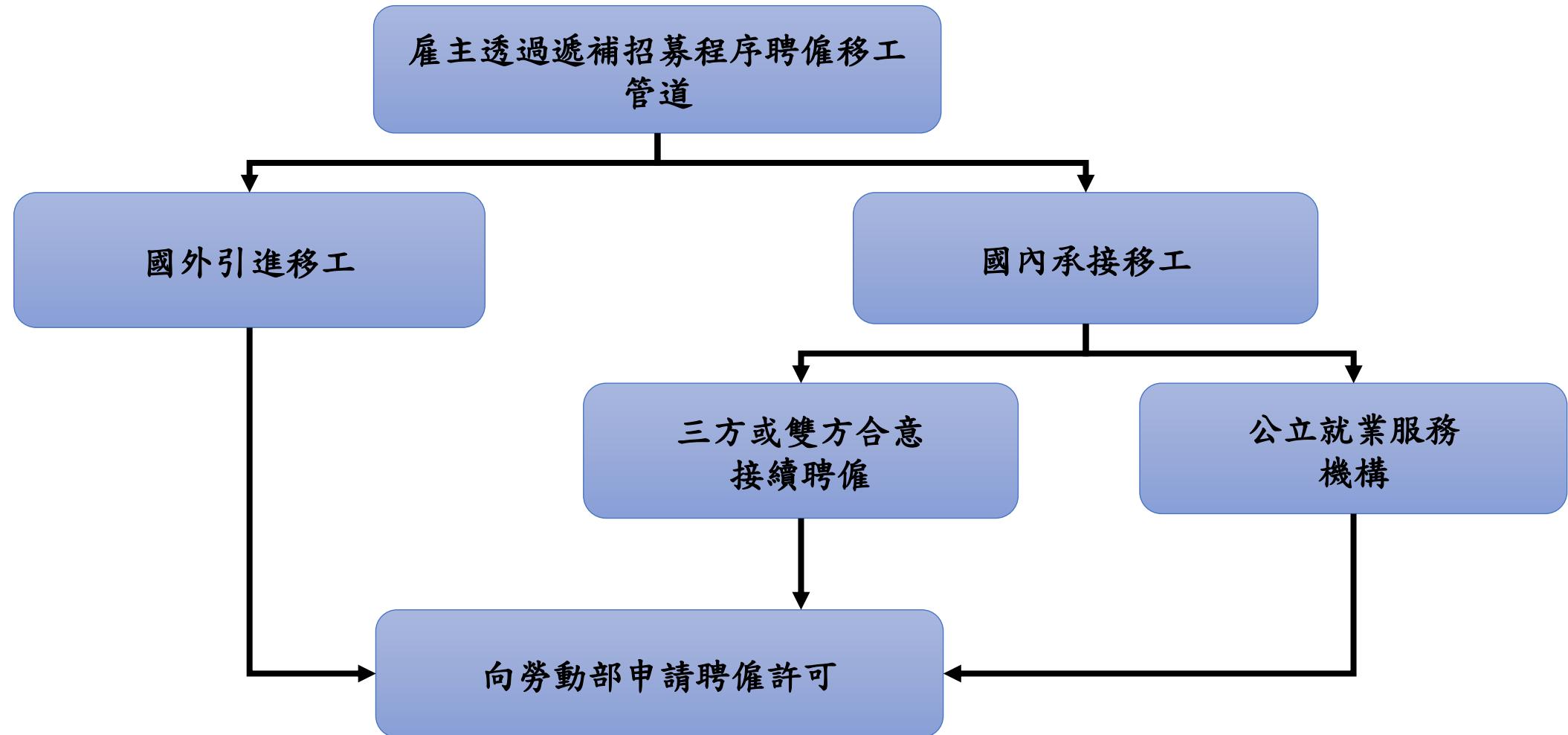


轉換方式

- 公立就業服務機構
- 移工與新雇主「雙方合意」
(移工轉換資料登載於轉換雇主系統)

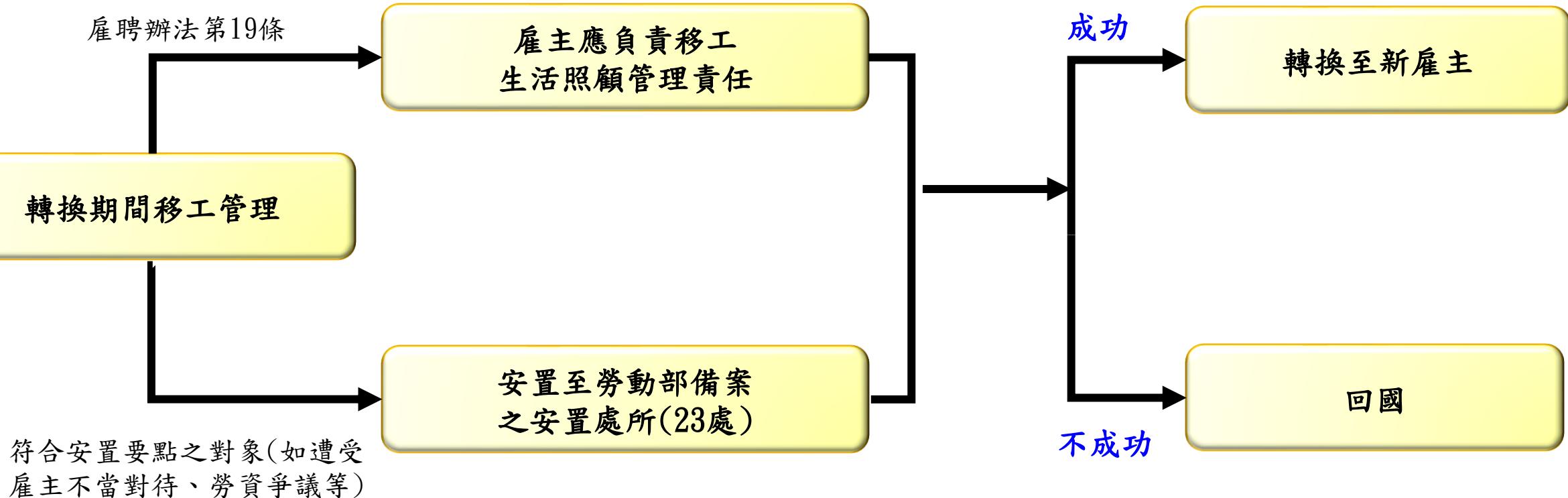
移工轉換雇主機制

聘 僱 移 工 管 道



移工轉換雇主機制

轉換期間移工管理



轉換準則修正新規定

◆ 修正重點

- 一、聘僱期間原則禁止例外同意轉換雇主：**依據就業服務法第53條及第59條規定，聘僱期間原則禁止移工轉換雇主，但有不可歸責事由，始得例外同意轉換；另移工3年聘僱期間屆滿，如無意願與原雇主期滿續聘，得採期滿轉換方式自行選擇新雇主，且得跨業轉換。
- 二、轉換制度已影響雇主及移工權益：**修法前轉換雇主機制，針對同一工作類別或不同工作類別的雇主，在承接順位上並無區分優先性，實務上係由移工自行選擇新雇主，進而造成移工以怠工或其他方式要求轉換雇主，影響聘僱安定性，嚴重影響失能者家庭之用人權益。

轉換準則修正新規定

◆ 修正重點

一、移工轉換應由同一工作類別之雇主優先承接

明定移工轉換雇主時，於規定連續14日期間內應由同一工作類別之雇主優先承接，倘連續14日內未有同一工作類別第1順位及第2順位之雇主登記承接，移工始得跨業轉換雇主。該14日期間，本部將隨疫情及勞動市場狀況彈性調整。

二、移工非完全禁止跨業轉換

移工遭人身傷害或經本專案同意跨業轉換案件，不受本次修正限制，得跨業轉換雇主。另本次修法未涉及期滿轉換，移工採期滿轉換方式，得自行選擇其他業別持招募許可函之新雇主。

轉換準則修正新規定

◆ 修正重點

第7條：

增列第1及第2順位雇主，為與外國人原從事同一工作類別之招募許可函及符合聘僱外國人資格(持工業局函或需受看護證明)，原第1至第3順位向後順延為第3至第5順位。

第8條、第32條、第33條：

配合前揭順位修正，修正順位相關規定。

第10條：

增列第7項，於本部規定之期間內(連續14日)，外國人無符合第1及第2順位之雇主登記接續聘僱者，始得由第3至第5順位之雇主登記接續聘僱。

轉換準則修正新規定

◆ 修正重點

→配合發布2令釋：

一、110年8月30日勞動發管字第11005137704令

核釋本準則第9條第1項規定所稱「其他中央主管機關指定之條件」，指雇主至外國人預定工作場所以外之公立就業服務機構申請登記，且屬本準則第7條第1項第3款或第4款規定者，公立就業服務機構辦理外國人轉換作業時，應不得選定為第9條第2項之接續聘僱申請人。但外國人有本準則第8條第1項第2款或第3款情事者，不在此限。

二、110年8月30日勞動發管字第11005137704令

核釋本準則第10條第7項規定所稱「中央主管機關規定之期間」，指公立就業服務機構受理外國人轉換登記，於辦理轉換作業期間內，未有符合本準則第7條第1項第1款或第2款規定之申請人登記接續聘僱連續達14日。但外國人如有變更登錄中央主管機關指定資訊系統之預定工作地點情事，該14日之期間，應重新計算。

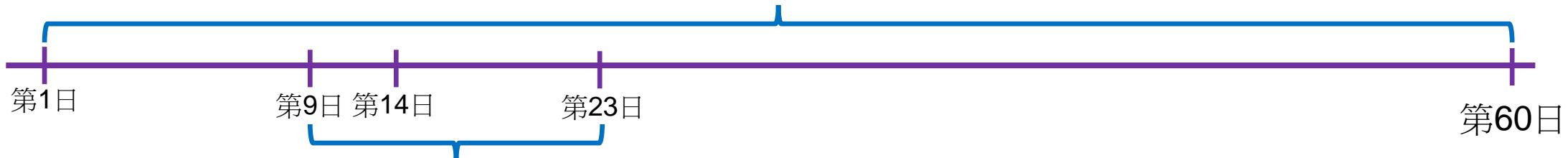
轉換準則修正新規定

令釋實務舉例

※類型1：移工自公立就業服務機構受理移工登記轉換雇主之翌日起至有效轉換期間內，有第1或第2順位雇主登記承接，不論雇主登記人數或移工是否合意接續聘僱，移工即構成令釋連續14日之要件。

※類型2：移工自公立就業服務機構受理移工登記轉換雇主之翌日起，假使第10日至第23日連續14日無第1或第2順位雇主登記承接，則該移工第24日起，得由第1至5順位之雇主承接。

類型1：連續14日即構成令釋要件



類型2：

連續14日無同一業別雇主登記承接，則該移工第24日起，得跨業別轉換雇主或工作

雇主－常見違法行為

- 非法指派外國人從事許可以外工作(本57.3)
- 非法僱用行蹤不明外國人(本57.1)
- 未提供外國人休息與休假(勞30)
- 積欠外國人薪資(雇66)
- 扣留護照、居留證(本5)
- 對外國人人口販運及勞力剝削(本54.16、人口販運防制法)
- 對外國人性侵害及性騷擾(本54.16、性侵害犯罪防治法、性別工作平等法)

外國人-常見違法行為

- 發生行蹤不明
- 非法從事許可外工作。
- 觸犯我國刑事法律(例如竊盜、酒後駕車、吸毒)。
- 違反動物保護法行為
- 虐待被看護者
- 盜伐山林樹木違反森林法
- 騎乘改裝車輛違反交通規定

外國人-工作定義

- 本部107年11月27日勞動發管字第1070507378號函，外國人在不影響本國人工作機會情況下，符合附表所列情形之行為，尚非屬本法第43條規定之範疇，無須申請許可。如附表中之外國人行為之類別五、其他非為境內任何人提供勞務為目的，且無妨礙本國人就業機會。4、外國人受左列機關、學校或組織邀請或補助進行文化或藝術交流在邀請期間內從事所邀請範圍內之行為。
- 舉例：日本籍外國人受相關機關、學校或組織邀請或補助進行文化或藝術交流(例如駐村藝術家、音樂祭、管樂表演、舞蹈表演)，**在邀請期間內從事所邀請範圍內之行為，因其未向我國境內任何人有勞務之提供，則尚無受本法第43條規範，爰毋須申請聘僱許可。**

外國人-工作定義

- 本部107年11月27日勞動發管字第1070507378號函，外國人在不影響本國人工作機會情況下，符合附表所列情形之行為，尚非屬本法第43條規定之範疇，無須申請許可。如附表中之外國人行為之類別五、其他非為境內任何人提供勞務為目的，且無妨礙本國人就業機會。1、外國人受僱於境外之政府機構、境外非政府組織及事業機構或個人，來臺進行新聞採訪、新聞報導或從事取景、拍攝或後製作電影、電視或戲劇等工作，或來臺擔任旅遊領隊；或外國人臨時性受邀參與新聞媒體訪談。
- 舉例：外國人來臺拍攝旅遊影片於網路平台上播放，未有臺灣公司提供任何薪資及僅受美國帳戶轉來捐款行為等情事，尚無對境內特定之自然人及法人提供勞務，而無本法規範之工作事實，尚無受本法第43條規範，爰毋須申請聘僱許可。

外國人-工作定義

- 本部110年9月13日勞動發管字第11005117021號函補充說明移工下列行為非本法第43條規範範疇：
 1. 受邀於社區內，或非自己居住縣市的博物館、園區內進行導覽等，基於社會責任或社會參與，而參與之輔助性服務，或基於個人專長受邀參與活動之行為；又或其受政府機關等邀請，從事所邀請範圍內之文化或藝術創作、推廣或交流等。
 2. 受邀擔任移民和移工相關會議與談人或擔任多元文化課程之講師、出席文化相關諮詢會議擔任委員等，如其屬一次性而非常態性質之活動。
 3. 移工受邀擔任多元文化活動之策展人、展演人員等，若其係為工作之餘，非經常性從事文化活動，且與活動主辦單位不具指揮監督關係。
 4. 受邀擔任翻譯/通譯，尚須視於何種場合、邀請對象及擔任通（翻）譯之內容，係基於社會責任或社會參與，而參與之輔助性服務，或基於個人專長受邀參與活動之行為。

外國人-工作定義

- 本部110年9月13日勞動發管字第11005117021號函補充說明移工下列行為非本法第43條規範範疇：
 5. 自願參與志工服務或社區之公益活動，若其主要目的係基於社會責任或社會參與，而參與之輔助性服務。
 6. 受邀參與表演其他移工慶典之活動，若其係為工作之餘，非經常性從事文化活動，且與活動主辦單位不具指揮監督關係。
 7. 受邀接受新聞媒體採訪，若其非為特定對象提供勞務，其參與新聞訪問或發表意見，尚無影響國人就業機會。
 8. 受邀擔任電影或電視或戲劇等角色，尚須視拍攝內容及擔任角色等，參與移工議題紀錄片拍攝及角色。

中階技術工作-移工留才久用方案

總統指示

國發會
召集5首長
會議決議

請國發會提出人口及移民政策規劃，留下**經驗豐富移工**，成為穩定中階技術人力

勞動部規劃**移工留才久用方案**：

- ✓ 在臺工作**6年以上資深移工**符合薪資條件、技術條件，得從事中階技術工作
- ✓ **副學士僑外生**符合薪資條件、技術條件，得從事中階技術工作

2030年留用目標



資深移工

8萬人



副學士學位僑外生
(含透過評點制留用數)

8萬人

中階技術工作-移工留才久用方案

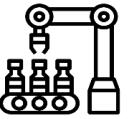
適用法規



就業服務法第46條第1項第11款，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**

開放類別

1



產業類：**製造業、營造業、海洋漁撈、農業**(限外展、農糧)

2



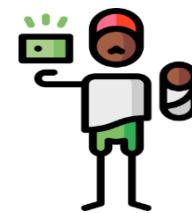
社福類：**機構看護工、家庭看護工**

3



其他**經部會指定**之國家重點產業

申請永居



外國人從事中階技術**工作滿5年**，得依移民法規定申請永久居留(需符合每月**總薪資5萬500元**以上或取得**乙級**專業技能證明)

中階技術工作-移工留才久用方案

留用資格

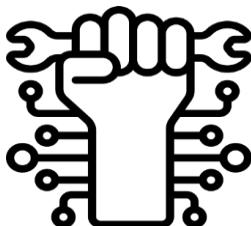


外國人 資格

薪資條件：

- ✓ 產業類：每月經常性薪資應達**3.3萬元**以上，或年總薪資達**50萬元**以上(僑外生首次聘僱**3萬元**，續聘回歸**3.3萬元**)
- ✓ 社福類：

1. 機構看護：每月經常性薪資應達**2.9萬元**以上
2. 家庭看護：每月總薪資應達**2.4萬元**以上



技術條件—符合下列條件之一：

產業類：**專業證照**：各部會指定證照範圍

訓練課程：應累計時數達80小時，課程由各部會提出

實作認定：各部會訂定認定規範及審查機制

產業類經常性薪資達3.5萬元以上，免技術條件

社福類：通過**我國語文能力**測驗及完成**20小時教育訓練**課程

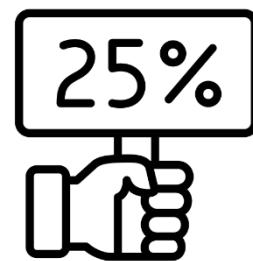
中階技術工作-移工留才久用方案

雇主資格



雇主資格與聘僱移工條件相同，符合資格者由雇主申請聘僱，每次許可**3年**

名額核算



➤ 基於保障國人就業，產業類雇主申請中階人力**名額**，**不超過移工核配比率25%**(例如：雇主核配移工100人，中階人力不得超過25人)



➤ 移工、中階人力及外國專業人才合計**不超過總員工50%**(例如：雇主聘僱員工100人，其中移工+外國專業人才+中階人力，最多合計不得超過50人)

中階技術工作資格

□ 適用對象與申請人(雇43)

1. 現受聘僱從事工作，且工作期間達6年以上。

=>由聘僱期間之雇主於聘期屆滿前2個月之前，或新雇主於聘期屆滿前2至4個月內申請

2. 曾受聘僱從事工作期間達6年以上出國後，再次入國工作累計工作期間已達12年或14年年限。

=>由雇主於聘期屆滿前2至4個月內申請

3. 曾受聘僱從事工作之期間，累計已達12年或14年年限，並已出國。

=>由原雇主申請。

第三類外國人在國內

□ 申請聘僱許可應備文件(雇44)

1. 申請書
2. 公司登記、工廠登記、負責人身分證。
3. 求才證明書、聘僱國內勞工名冊。
4. 無違反法令證明書
5. 受聘僱外國人名冊、護照影本。
6. 審查費。
7. 其他規定文件。

第三類外國人在國外

□ 申請入國簽證應備文件(雇45)

1. 聘僱許可。
2. 3個月內健康檢查合格報告。
3. 工資切結書(雙語、廚師、僑外生免付)。
4. 外國人知悉本法相關工作規定之切結書。
5. 其他規定文件。
(免附專長證明)

中階技術工作與藍領移工差異表

項目	藍領移工	中階技術人力	法規依據
1.國內求才	√	√	就業服務法第47條第1項、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第42條
2.由雇主申請聘僱許可	√	√	就業服務法第48條、
3.在臺工作年限限制	√	✗	就業服務法第52條第4項、第6項
4.雇主繳納就業安定費	√	✗	就業服務法第55條第1項
5.健康檢查	√	√	就業服務法第48條第3項、受聘僱外國人健康檢查管理辦法第5條
6.入國生活管理	√	√	雇主聘僱外國人許可及管理辦法第34條
7.解約驗證	√	√	雇主聘僱外國人許可及管理辦法第68條
8.聘僱期間自由轉換雇主	✗	✗	就業服務法第53條第4項
9.申請永居資格	✗	√	入出國及移民法第25條第1項
10.申請眷屬依親資格	✗	√	入出國及移民法第23條第1項

參、外國人權益保障措施

基本原則

- **產業移工**：受僱雇主從事之行業均為公告適用勞動基準法行業，故同受我國勞動法令保障。
(勞3)
- **家庭外籍看護工及幫傭**：家事勞工因工作型態特殊，非公告適用勞動基準法之行業，為保障家庭外籍看護工及幫傭勞動條件權益，目前以勞動契約之約定保障其工資、工時及休假等勞動權益。

外國人權益保障重要措施

入國前

入國後

出國前

- 移工應繳良民證及**3個月內健康檢查合格證明**，始得申請入國簽證。
- 移工來源國辦理職前講習或訓練。(雇32、藍8)
- 移工、雇主及仲介3方簽署入國工作費用及工資切結書，載明收費項目及金額。(雇32)

機場服務

- 移工入國指引及法令講習
- 發送移工關懷卡，提供申訴專線 資訊
- 發送移工在臺工作須知手冊

庇護安置

- 已備案24處安置中心
- 協助不可歸責移工轉換雇主
- 每人每日最高補助500元安置費用

- 其他事項：**移工入國後3日內，以及入國工作、期滿續聘日或期滿轉換日滿6、18及30個月完成定期健康檢查(健5)。**

- 機場設置4國移工申訴專線及櫃檯受理移工諮詢申訴
- 協助轉介庇護安置

查察諮詢

- 入國3個月內檢查生活管理
- 全國22個移工諮詢服務中心
- 設置1955『勞工諮詢申訴專線』
- 建立中途終止契約驗證
- 提供法律訴訟費用補助

法令宣導

- 委辦13個中外語廣播節目
- 補助辦理移工節慶活動

- 中階技術人員
1. 無需繳交良民證
 2. 入簽無專長證明
 3. 僑生、雙語、廚師
無工資切結書
 4. 須辦理定期健檢

入國前—來源國辦理職前講習或訓練

目的

為避免移工來臺工作後因未具有相關工作訓練，遭雇主以工作不適任解約遣返而影響其工作權益

實施內容

- 明定移工申請入國簽證應備有專長證明文件(雇32)，中階無須檢附
- 協商各來源國政府辦理外國人職前講習或訓練(藍8)
- 要求外籍看護工來臺工作，應依衛生福利部所提供之「照顧服務員」之訓練課程標準，接受90小時之訓練，且需取得專長證明方得來臺工作

入國前—明定移工來臺工作費用及工資

目的

為避免外國人於入國前遭受不當剝削並保障外國人權益

實施內容

- 規定外國人申請入國簽證，應檢附經其本國主管機關部門 驗證之「外國人入國工作費用及工資切結書」(以下稱工 資切結書)及簽妥之勞動契約等文件，且切結書應登載外國人來臺後工資及相關費用，並經雇主、外國人、我國仲介 及國外仲介簽署切結，再交由移工來源國政府查驗，並不得 為不利外國人之變更(雇35)
- 工資切結書入國後交由地方主管機關辦理入國通報，作為 查處仲介是否超收費用之依據，若有超收則依法核處(本40)
- 工資切結書規定我國仲介不得接受債權人委託在臺代為收取外國人之國外借款，違者以超收費用論處

入國前—雇主聘前講習

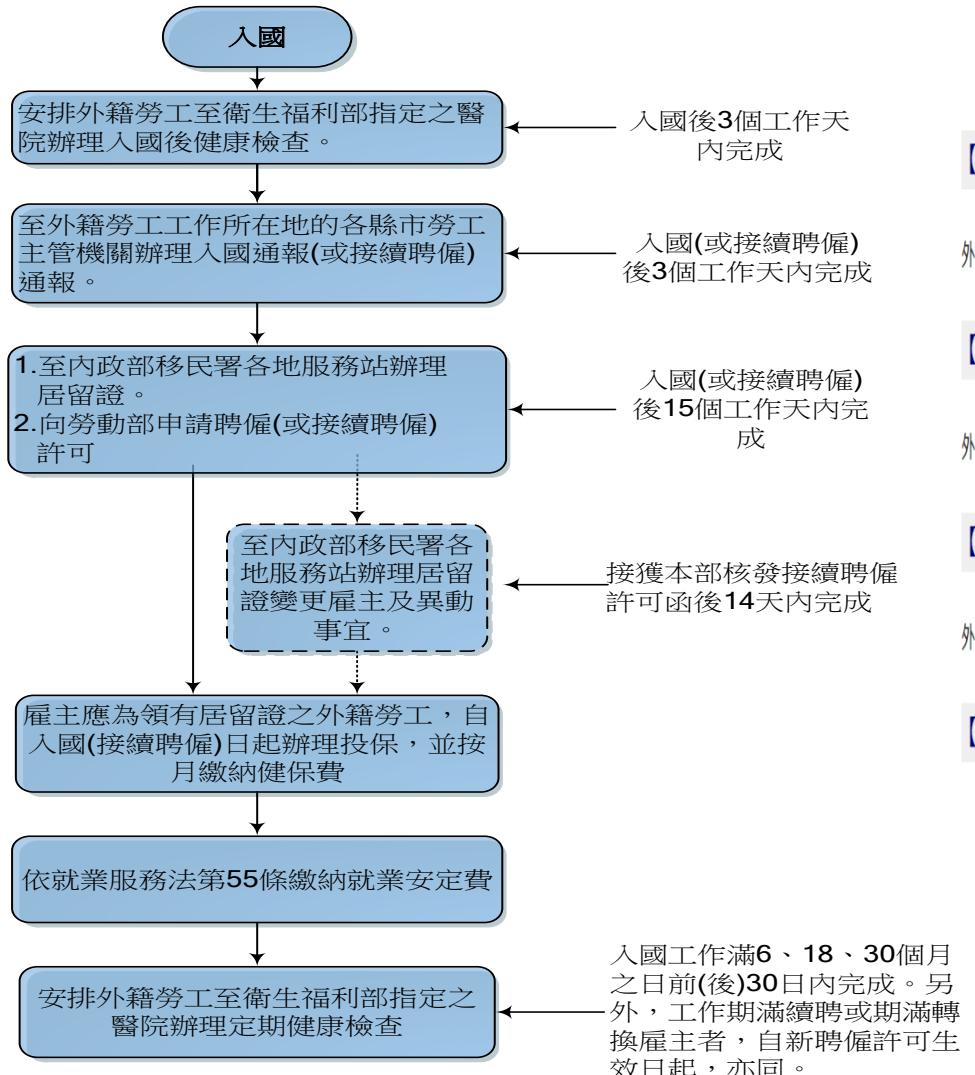
目的

為使初次聘僱家庭類外國人之雇主知悉相關法令規定

實施內容

- 明定本國雇主於第1次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加聘前講習，並於申請聘僱許可時檢附已參加講習之證明文件（本48-1）
- 聘前講習於105年7月1日實施，採「網路講習」、「臨櫃講習」及「團體講習」等3種方式辦理，聘前講習時數為1小時。
- 講習內容：聘僱外國人之相關法令、外國人健康檢查及其罹患法定傳染病之處置、聘僱外國人入國後應辦理事項、外國人權益保障、其他與外國人聘僱管理有關事項

移工入國後應辦事項流程



【步驟一】辦理入國通報

外國人入國3天內須辦理入國通報，請至許可工作地點之各縣市勞工行政主管機關辦理。

【步驟二】辦理入境健康檢查

外國人入國後“3日內”，雇主應安排其至衛生福利部指定之醫院辦理健康檢查。

【步驟三】申請外僑居留證

外國人入國15天內須辦理外僑居留證，請逕洽移民署各地服務站辦理。

【步驟四】於外國人入國後15日內備齊相關文件，申請聘僱許可函

入國後－提供移工出入國機場服務

目的

透過服務，協助雇主完成接機程序，提供外國人在臺工作、法令相關資訊宣導，並協助外國人離臺前解決在臺各項爭議或糾紛等問題

實施內容

- 於桃園機場及高雄機場設置移工機場服務站
- 提供入境移工全程接機指引通關服務
- 對入境外國人進行法令宣導講習
- 發送「移工在臺生活須知」等文宣，宣導政府相關政策法令資訊及勞工須注意之各種事項
- 機場設置移工服務臺及外語申訴專線，受理外國人諮詢、申訴案件，協助外國人於離臺前解決在臺各項爭議或糾紛

入國後一建置1955勞工諮詢申訴專線

目的

為強化外國人諮詢申訴網絡，提供外國人、雇主及一般大眾方便記憶及撥打之諮詢申訴專線，爰建置1955免付費、雙語及24小時之專線號碼

實施內容

- 本計畫共75人，安排接線服務員採3班制輪班方式24小時接聽專線電話
- 提供諮詢申訴服務、法律扶助資訊服務、轉介保護安置服務及提供其他相關部門服務資訊
- 以電子派案方式請地方勞工主管機關進行申訴或爭議案件查處，並落實相關案件後續處理之追蹤管理機制

入國後－設置移工諮詢服務中心

目的

為協助外國人儘速適應在臺生活及加強對外國人輔導工作，以保障外國人在臺合法工作權益

實施內容

- 補助22縣市政府設置移工諮詢服務中心
- 進用通曉外國人母語人員
- 提供法令、心理諮商、工作適應、勞資爭議等諮詢申訴服務
- 提供法律訴訟費用補助及協助轉介其他法律扶助資源

入國後—提供臨時安置保護

目的

為處理外國人因法令爭議、檢舉雇主非法使用、遭受人身侵害或雇主違反契約任意遣返等情事，所衍生之安置問題

實施內容

- 訂定受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點，使外國人於上開情事之處理期間，可獲得妥善照顧或管理，不致衍生行蹤不明之情事
- 如外國人屬在等待轉換雇主或遣返回國期間、面臨雇主關廠、歇業、或負責人行蹤不明、因主動檢舉或其他原因發生之勞資爭議情事及雇主不當對待，經地方主管機關認定雇主無法妥善照顧者，即屬上開要點之安置對象，並由地方主管機關協處安置事宜

入國後－協助人口販運被害人臨時安置保護

目的

為配合內政部移民署推動防制人口販運及落實人口販運被害人之保護，使人
口販運被害人於停(居)留期間提供安置協助，安心協助人口販運案件之偵審

實施內容

- 訂定「持有工作簽證之人口販運被害人及疑似人口販運被害人安置保護及
費用墊付催收呆帳處理要點」
- 持工作簽證之外國人經司法、警察及移民機關識別疑似人口販運被害者，
即通知地方政府，於外國人居留期間內協助安置於經本部或地方政府委託之
臨時安置處所
- 提供被害人人身安全保護、醫療協助、通譯服務、法律協助、心理輔導及
諮商服務以及必要之經濟支持

入國後－協助人口販運被害人核發工作許可

目的

為配合內政部移民署推動防制人口販運及落實人口販運被害人之保護，使人口販運被害人於停(居)留期間得申請工作許可在臺灣地區工作，以安心協助人口販運案件之偵審

實施內容

- 經鑑別為人口販運被害人，且獲移民署核發臨時停留許可或已持有合法有效之停(居)留許可者，得向勞動部申請核發工作許可，在臺灣地區從事工作且不限工作業別
- 公立就業服務中心建立單一窗口機制，主動提供被害人就業服務並運用多元就業開發方案、就業融合計畫、職場學習及再適應計畫等工具協助就業
- 各分署將主動聯繫已取得工作許可之被害人安置單位，瞭解個案參加職業訓練意願及提供課程招生資訊，協助參加適性之職業訓練，並免負擔訓練費用

入國後—建立通譯陪同接受詢問機制

目的

為協助外國人接受縣市政府詢問談話時，能充分陳述意見及主張權益

實施內容

- 訂定「地方政府辦理非營利組織陪同外國人接受詢問作業要點」
- 運用地方政府諮詢服務中心及非政府組織通譯人才，陪同勞工接受詢問
- 提供被害人法律權利義務資訊
- 費用計算：
 1. 日間通譯費用：每案次前2小時內補助600元，第3小時起，每1小時補助300元
 2. 夜間通譯費用：執行通譯時間為夜間時段（22時至翌日6時）者，每案次前2小時內補助1,200元，第3小時起，每1小時補助600元
 3. 每案次前2小時跨日間及夜間時段，採夜間通譯費用計算。第3小時起若跨日間及夜間時段，則該跨越時段之費用，以夜間通譯費用計算，其餘依各時段通譯費用計算
 4. 通譯人員之交通費用，比照第六點陪同人員之規定覈實補助

外國人勞動權益網

目的

為使移工、雇主、仲介及一般民眾知悉相關聘僱權益資訊，爰建置多國語(含中、英、菲、泰、印及越語)網站

實施內容

- 建置有私立就業服務機構專區、雇主聘前講習專區、外籍家庭看護工補充訓練專區、移工專換雇主專區、中文基礎訓練教課程專區、1955專線之申訴案件進度查詢及1955專線常見問答等功能
- 提供最新消息、相關法令、及時聘僱權益資訊及地方政府辦理活動等相關訊息
- 網址：<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/pre-index>

出國前—建立終止聘僱關係驗證機制

目的

為保障外國人工作權益，避免外國人因雇主強迫終止聘僱關係而遭強行遣返

實施內容

- 訂定終止聘僱管理之驗證程序，以利地方主管機關於外國人(含中階)出國前探求移工真意，協處外國人解約驗證事宜(雇68)
- 雇主與外國人合意終止聘僱關係時，應做成通知書，其內容包含雙方之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限等相關資料，並由雇主、外國人簽名後，通知地方主管機關
- 地方主管機關應依通知書查核雙方資料，並以電話、親自訪談或親至指定地點辦理驗證，雙方無異議者逕予開立驗證證明書，任一方有異議者，應依勞資爭議處理程序處理
- 後續雇主辦理申請遞補案時，應檢具該驗證證明書，未檢具者，申請遞補將不予以許可

雇主責任

- 合法指派外國人從事許可之工作(藍3至6)
- 紿予外國人適當休息及休假(請假辦法)
- 提供移工與中階人員生活照顧服務，但同一雇主移工轉任中階，無須通報計畫書(雇33、47)
- 履行就業服務法規定聘僱管理責任(雇37、46)：
 1. 安排移工與中階人員健康檢查(健5)、協助辦理居留證(移民法22)
 2. 辦理入國或接續通報(雇34、47)
 3. 期滿2-4個月內徵詢移工續聘轉聘意願(雇39)或中階屆滿前4個月內展延聘僱意願(雇48)
 4. 協助辦理期滿出國(本74、雇69)
 5. 辦理行蹤不明通報(本56、雇68)
 6. 繳納就業安定費(本55)、但僱用中階人員無須繳納就安費

全額直接給付薪資

- 規定雇主除了外國人應負擔之保險費、所得稅或膳宿費、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額外，應全額給付薪資予外國人或中階人員(雇66)
- 規定雇主發放外國人薪資須檢附「薪資明細表」，並以勞工母國文字詳列內容交外國人收存，並保存5年備查(雇66)
- 如查獲有代扣服務費等非屬法定規定費用之情事，致未全額給付工資者，可處新臺幣6萬元至30萬元罰鍰，並廢止雇主之招募許可及聘僱許可，並同意外國人轉換雇主

肆、外國人生活照顧管理

一、外國人生活照顧管理概述

- 執行外國人入國通報之例行訪視雇主案件，瞭解雇主僱用外國人工作及生活管理情形，查察雇主有無依外國人生活照顧服務計畫書規定妥善處理飲用水與伙食、宿舍是否有足夠空間與盥洗設備並注重隱私、是否有提供適當休閒設施等，違反者經限期改善，屆期未改善者，可處6萬至30萬元罰鍰。(雇33、47)
- 補助地方政府設置336名外國人業務訪查員執行查察業務。
- 另查察雇主有無違反就業服務法規定等事宜，並訪視仲介公司查察收費情形，有無涉及非法媒介，及其他違反外國人管理事項。
- 109年6月30日修正發布裁量基準，略以修訂飲用水規定、刪除通道規定及新增雇主聲明事項(雇主應於入國通報時於外國人生活照顧服務計畫書聲明是否廠住分離、是否位於危險場所附近、是否辦理建築物公安申報及是否辦理消防設備安全檢修申報)。
- 110年2月18日再次修正裁量基準，增列雇主及所聘僱外國人應遵守中央主管機關依中央流行疫情指揮中心指揮官指示，實施應變處置或措施。

二、法令規定

依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第33條及47條修訂

- ◆ 雇主申請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，應依**外國人生活照顧服務計畫書**確實執行

- ◆ 外國人生活照顧服務計畫書應規劃
 - 一、飲食及住宿安全衛生
 - 二、人身安全及健康保護
 - 三、文康設施及宗教**活動資訊**
 - 四、生活諮詢服務
 - 五、**住宿地點及生活照顧服務人員**
 - 六、其他經中央主管機關規定事項

§ 33、
47

- ◆ 雇主**違反規定**，經當地主管機關認定情節輕微者，得先以書面通知限期改善

- ◆ 雇主為**住宿地點及生活照顧服務人員**之變更，應於**變更後7日內**，以書面通知外國人工作所在地及**住宿地點**之當地主管機關。

三、外國人生活照顧服務計畫書裁量基準修正

項目	修正前規定	110.01.01 修正實施	110.02.18 修正實施
法規依據	雇主應依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」 <u>第19條之1</u> 規定，規劃外國人生活照顧服務計畫書，規定其事項及基準如下	-	雇主應依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」 第19條 規定，規劃外國人生活照顧服務計畫書，規定其事項及基準如下
適用對象	<ul style="list-style-type: none">◆ 海洋漁撈工作(陸上居住)、養護機構看護工作、製造工作、營造工作、屠宰工作及外展農務工作部分◆ 海洋漁撈工作(船上居住)部分◆ 家庭幫傭工作、家庭看護工作及乳牛飼育工作部分	<ul style="list-style-type: none">◆ 海洋漁撈工作(陸上居住)、養護機構看護工作、製造工作、營造工作、屠宰工作、外展製造工作及外展農務工作部分◆ 海洋漁撈工作(船上居住)部分◆ 家庭幫傭工作、家庭看護工作及農、林、牧或魚塭養殖工作	-

三、外國人生活照顧服務計畫書裁量基準修正

項目	修正前規定	110.01.01 修正實施	110.02.18 修正實施
飲用水	合乎飲用標準之飲用水，須有外國人易懂之文字或標示，以資識別	應充分供給飲用水，如須煮沸方能飲用時，應置備煮水設備，且須有外國人易懂之文字或標示，以資識別	海洋漁撈工作(船上居住)：應充分供給飲用水，每人每日2,000毫升以上，如須煮沸方能飲用時，應置備煮水設備，且須有外國人易懂之文字或標示，以資識別
居住面積	外國人之居住面積，指雇主提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數，每人應在 <u>3.2</u> 平方公尺以上，每一外國人均應有其個人之床舖，並應提供衣物櫃(計入居住面積)	外國人之居住面積，指雇主提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數， 每人應在3.6平方公尺以上 ，每一外國人均應有其個人之床舖，並應提供衣物櫃(計入居住面積)	-

三、外國人生活照顧服務計畫書裁量基準修正

項目	修正前規定	110.01.01 修正實施	110.02.18 修正實施
宿舍通道	<p>宿舍區應設置寬敞暢通之通道，通道兩側有寢室者，其寬度應為1.6公尺以上；其他情形者，為1.2公尺以上；同一樓層內之居室樓地板面積未滿200平方公尺（地下層時為未滿100平方公尺）者，為1.2公尺</p>	<p>宿舍區應設置寬敞暢通之通道， 且不得堆積物品。</p>	—
保險	—	<p>雇主聘僱外國人從事家庭幫傭工作或家庭看護工作，應依勞動契約規定為其辦理參加意外保險</p>	—

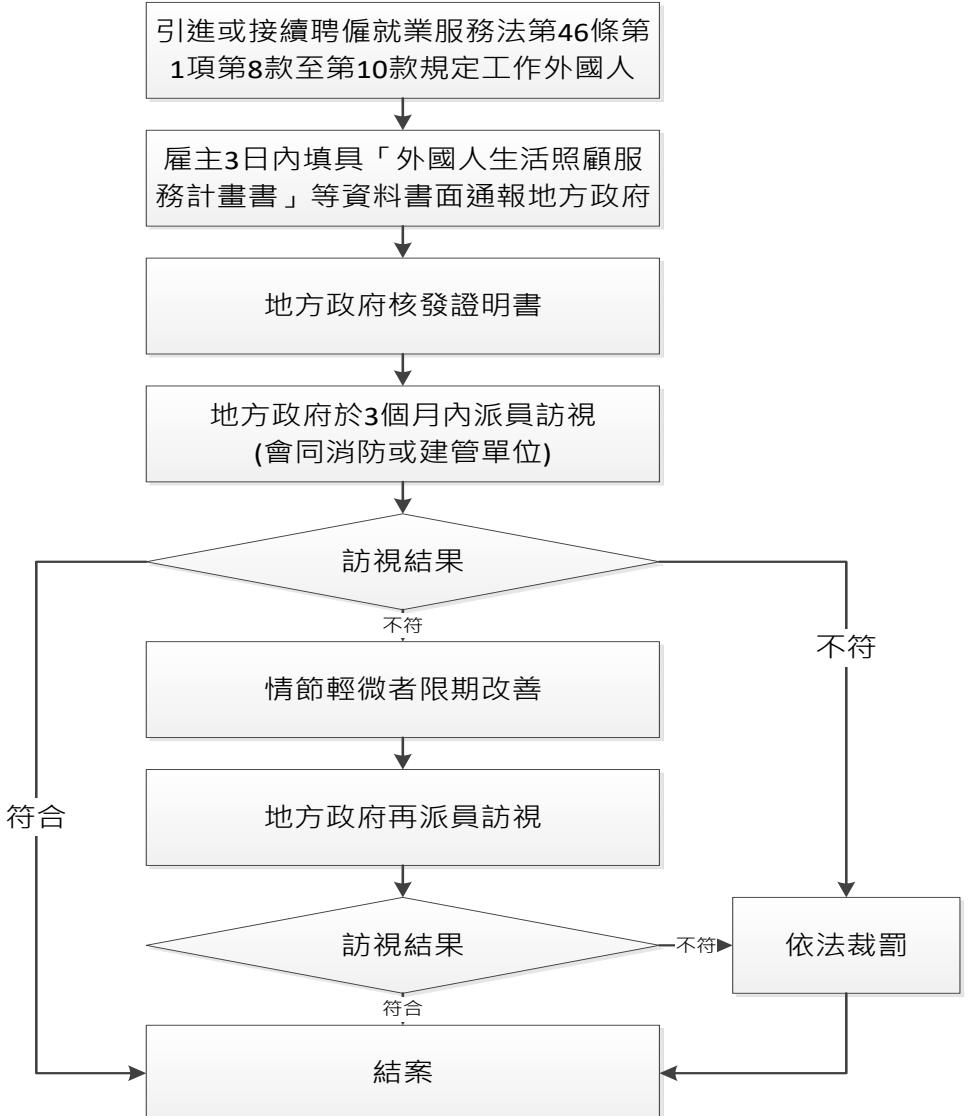
三、外國人生活照顧服務計畫書裁量基準修正

項目	修正前規定	110.01.01 修正實施	110.02.18 修正實施
隔離措施	<ul style="list-style-type: none">◆ 經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人，應安排隔離措施	-	<ul style="list-style-type: none">◆ 經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人，應安排隔離措施◆ 雇主及所聘僱外國人應遵守中央主管機關依中央流行疫情指揮中心指揮官指示，實施應變處置或措施◆ 雇主或其委託之私立就業服務機構安排之外國人自主健康管理地點應儘量一人一室，如有困難，應保持1.5公尺以上距離，佩戴口罩、落實消毒作業

三、外國人生活照顧服務計畫書裁量基準修正

項目	修正前規定	110.01.01 修正實施	110.02.18 修正實施
附表一 雇主聲明事項	-	<ul style="list-style-type: none">◆ 廠住未分離：指移工宿舍與廠房為上下樓層、同一樓層或相鄰(如緊鄰、設有連通道或緊鄰防火巷等)◆ 住宿地點位於危險性工作場所：甲類、乙類及丙類危險性工作場所◆ 已辦理建築物公共安全檢查申報◆ 已辦理消防安全設備檢修申報【集合住宅、住宅(原H-二類組建築物供特定人住宿之場所)，任一住宅單位之任一樓分層間為6個以上使用單元或設置10個以上床位之居室，應實施消防檢修申報，如非屬前開應依法辦理消防安全檢修申報之對象者，應設置住宅用火災警報器)◆ 外國人生活照顧服務計畫書填寫不實裁罰等教示條款	-

外國人生活照顧服務訪視流程



訪視前

- 「移工查察暨諮詢管理資訊系統」於108年12月13日與營建署完成建築物安全檢查、109年6月30日與消防署完成檢修申報之資訊系統介接
- 地方政府於出訪前查詢「移工動態查詢系統」及「移工查察暨諮詢管理資訊系統」瞭解移工住宿地點最新辦理情形

訪視時

- 地方政府於核發通報證明書3個月內派員實施檢查
- 必要時會同消防及建管單位聯合訪視

訪視後

- 不符規定且情節輕微者，經地方政府書面限期改善，屆期末改善者，將依本法裁處新臺幣6萬至30萬元，並廢止招募及聘僱許可之一部或全部，及管制申請案件2年
- 地方政府於訪視將訪視結果登錄「移工查察暨諮詢管理資訊系統」，透過系統回饋營建署及消防署

常見問題(Q&A)

Q1. 雇主提供所聘僱外國人之住宿地點，是否即為建築法相關規定所稱之「宿舍」疑義。

說明：

- 一、**雇主應**依雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱本辦法)第19條規定，確實執行外國人生活照顧服務計畫書，**規劃移工住宿地點**。
- 二、**外國人生活照顧服務計畫書**(下稱**生照書**)備註三**已載明**「雇主設置之外國人住宿地點，應符合建築及消防法規規定，倘經建築或消防主管機關檢查不合格，並限期停止使用者，本部將依違反本法相關規定據以裁處。
- 三、雇主所規劃之外國人住宿地點已符合上開規定，即尚未違反本法相關規定，至**外國人住宿地點**於建築法所規範事項，仍應從建築法之相關規定。

常見問題(Q&A)

**Q2. 雇主委任私立就服機構與物業管理公司簽訂書面契約，委託管理外國人
住宿地點之建築物疑義。**

說明：

- 一、查雇主聘僱外國人達10人以上，應依本辦法第40條規定設置生活照顧服務人員。私立就服機構可依本辦法第40條之1規定接受雇主委託辦理外國人生活照顧服務。上開私立就服機構及其分支機構依本法第34條及私立就業服務機構許可及管理辦法第3條第2款規定申請設立許可，始得從事就業服務業務。
- 二、物管公司與私立就業服務機構約定管理移工住宿地點建築物之代理人，非屬經主管機關許可設立之私立就服機構，其所屬人員不得視為私立就服機構所派人員，惟協助私立就服機構執行生活照顧服務項目，如飲用水供應、維持住宿地點整潔與相關公告張貼等工作，係為代理行為，尚無不可。

常見問題(Q&A)

Q3.有關「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」之住宿面積計算疑義。

說明：

- 一、有關外國人住宿面積，係以外國人宿舍中移工居住空間為計算範圍，依外國人居住空間除以住宿人數，不計公共空間，每人平均居住面積應達3.6平方公尺以上。
- 二、另移工住宿地點衛浴設備如為供公眾使用則屬公共空間，倘為套房內含獨立衛浴，得計入居住空間。

常見問題(Q&A)

Q4. 雇主已提供移工住宿地點，惟移工表示欲自行在外租屋，是否須依生活照書檢查疑義。

說明：

- 一、依公民與政治權利國際公約第12條第1款規定，在一國領土內合法居留之人，在該國領土內有遷徙往來之自由及擇居之自由。
- 二、雇主所聘僱之外國人不願於雇主所安排之住宿地點居住，**自行租屋**為其住宿地點，**基於擇居之自由，法規尚無禁止**。又本辦法第19條規定，係規範雇主負安排所聘僱外國人住宿地點責任，**倘雇主刻意規避**安排外國人生活照顧服務責任，**不安排其住宿地點**，要求所聘僱外國人切結自行在外租屋，**經查獲屬實**，將依違反本法相關規定裁處。

常見問題(Q&A)

Q5.有關外國人入境後衍生居住環境清潔、噪音等鄰里居住管理及移工因等候離境時之短期安置處所檢查問題疑義。

說明：

- 一、我國參酌世界人權宣言第7條規定，爰外國人在臺工作期間與本國勞工享有相同之基本權益，並同受我國法規之規範。
- 二、外國人如**違規棄置垃圾**、**製造噪音**或深夜喧嘩、妨害公眾安寧者，依廢棄物清理法第27條及第50條與社會秩序維護法第72條第3款規定，**將處以罰鍰**。
- 三、另接機業者或私立就服機構因應外國人入出境所設置之**短期住宿地點**，仍屬於雇主應辦理之生活照顧服務事項，如有**檢查不合格**之處，得依據規定**通知限期改善**。

常見問題(Q&A)

Q6. 雇主或仲介公司將移工安置於醫管公司所提供之不合格處所，相關法令適用疑義。

說明：

- 一、依本辦法第19條及第28條規定，雇主應自外國人入境日起負雇主責任，並依生照書辦理外國人生活照顧及管理事項。如外國人住宿地點變更，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點之當地主管機關。
- 二、雇主委由仲介公司辦理所聘僱外國人住宿地點變更事宜，受委任之仲介公司未通報，仍應負擔未通報之責任。
- 三、仲介公司如受雇主委任辦理外國人生活照顧服務事項，將該等事務交由第三人辦理時，因第三人係在仲介公司監督指示下，輔助仲介公司辦理就業服務業務，如有違反規定，其法律效果將歸屬於仲介公司，該仲介公司已違反本法第40條第1項第15款規定，應依規定裁處。

常見問題(Q&A)

Q7.有關雇主未依生照書執行，經地方政府通知限期改善屆期未改善之裁罰疑義。

說明：

雇主未依本辦法第19條規定確實執行生照書，經地方政府書面限期改善，屆期未改善者，將依雇主聘僱第2類外國人違反就業服務法第72條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準(下稱72條裁量基準)第15款(九)規定，雇主違反行為次數與應止許可外國人人數，採1:1比例，廢止招募及聘僱許可。

常見問題(Q&A)

Q8.有關雇主未確實執行生照書，違反消防法及建築法等規定，致外國人死亡或喪失部分或全部工作能力者之裁罰疑義。

說明：

一、依72條裁量基準第9款規定，雇主違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且經裁處者，前開災害屬職業災害者，應依下比例廢止招募及聘僱許可：

(一)死亡者：採1:5比例廢止招募及聘僱許可。

(二)喪失部分或全部工作能力：採1:1比例廢止招募及聘僱許可。

二、另有前開情事之一且屬職業災害，雇主未依勞基法及職業災害勞工保護法等相關規定辦理職災補償，經裁處者，採1:1比例廢止招募及聘僱許可。

三、雇主所安排外國人之住宿地點有消防法第37條或建築法第91規定之情事，經地方政府限期停止使用，採採1:1比例廢止招募及聘僱許可。

常見問題(Q&A)

Q9.有關雇主未確實執行生照書，違反職業安全衛生法或其他保護勞工法令等規定，致外國人死亡或喪失部分或全部工作能力者之裁罰疑義。

說明：

一、依52條裁量基準第15款規定，**雇主因**違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依相關法令補償或賠償，經裁處者，應依下列比例不予許可及中止引進：

(一)**死者**：採**1:6比例**不予許可及中止引進。

(二)**喪失部分或全部工作能力**：**採1:2比例**不予許可及中止引進。

二、雇主所安排外國人之住宿地點有消防法第37條或建築法第91規定之情事，經地方政府處以停業或停止使用之處分者，採**1:1比例**不予許可及中止引進。

敬 請 指 教