

雇主違反就業服務法第五十四條規定不予許可及中止引進裁量基準修正規定

違反款次	規定內容	裁量基準	說明
第一款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請案內之「預定工作場所」有就業服務法（以下簡稱本法）第十條規定之罷工或勞資爭議情事存續中，應不予許可及中止引進。	外國人預定工作之場所有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事，為避免雇主引進外國人，影響國內勞工權益，爰對雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請案不予許可及中止引進。
第二款	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。	<p>雇主提出「初次招募」、「重新招募」、外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）第七條第一項第二款（以下簡稱第二順位接續聘僱）、第四款（以下簡稱第四順位接續聘僱）或第五款（以下簡稱第五順位接續聘僱）之「接續聘僱」許可申請時，有下列情事之一，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、不實陳述工作困難性或危險性等情事。</p> <p>二、求才登記之職類別屬非技術性工，以技術不合為理由拒絕僱用求職</p>	一、參酌「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十五條規定，雇主於國內招募時，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，基於保障國人就業權益，經主管機關通知雇主提供求職者工作機會，或再次配合參加公立就業服務機構徵才活動，如雇主未依規定辦理或經主管機關依行政程序法第三十六條至第四十三條及第一百零二條規定查證認定雇主符合本款規定者，不予許可及中止引進。惟雇主拒絕僱用本國勞工有不可抗力或不

		<p>者。</p> <p>三、其他無正當理由拒絕僱用本國勞工之情事如下：</p> <p>(一)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、星座、血型或以往工會會員身分、學歷、經驗、身高、體重、專長、未經甄選測驗以技術不合、不適任、無適合職缺、無工安知識或無法提供膳宿等條件之一，拒絕僱用本國勞工。</p> <p>(二)甄試測驗內容與勞工所從事工作內容無直接關聯性。</p> <p>(三)以等候通知（超過二星期）或其他方式延後僱用本國勞工者。</p> <p>(四)未依求才廣告之內容錄用公立就業服務機構推介之本國勞工或自行前往求職者。</p> <p>(五)聘僱本國勞工之勞動條件低於刊登求才廣告之勞動條件者。</p> <p>(六)雇主與本國勞工所定勞動契約之工作期間短於外國人之聘僱期</p>	<p>可歸責於雇主之事由者，得檢附相關證明文件作個案認定。</p> <p>二、為解決實務上常發生雇主面試求職者時，未依刊登求才廣告之內容予以錄用，使求職者無法錄取所應徵之工作，爰予規範如左列第三款第四目之內容。</p> <p>三、查審核實務上發現雇主於國內招募面試時，直接告知求職者缺外籍勞工，不缺本國勞工或工廠目前無訂單，需無薪休假多日，導致求職者放棄工作。基於保障本國勞工權益，爰予規範如左列第三款第七目之內容。</p>
--	--	---	--

		<p>間者。</p> <p>(七)以無缺工、無薪休假或其他不供給工作之方式,拒絕僱用本國勞工者。</p>	
第三款	聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請之日前二年內,扣除雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準簡表規定(如附表一)之行蹤不明外國人人數,而仍有超過規定之人數或比例,按雇主所超過行蹤不明或藏匿外國人數與其得申請許可之人數,採一比一比例,應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、雇主所聘僱之外國人達本部所定行蹤不明外國人人數或比例者,為避免其餘現有外籍勞工因雇主違反本款規定而須轉換雇主,不利其固有之工作權益,故本款僅限於雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可時不予許可及中止引進。</p> <p>二、本款雖無罰責規定,惟為使雇主善盡管理責任,爰採一比一之比例,不予許可及中止引進。</p>
第四款	曾非法僱用外國人工作。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內,曾非法僱用外國人工作,按雇主曾非法僱用外國人之人數與其得申請許可之人數,採一比二之比例,應不予許可及中止引進。又上開所僱用之外國人符合本法第五十六條規定連續曠職三日失去聯</p>	<p>一、雇主非法僱用外國人從事工作之行為,因該當本法第五十七條第一款之規定,可處新臺幣(以下同)十五萬元至七十五萬元罰鍰,爰採一比二之比例,不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主僱用行蹤不明外國人從事工作,除未依規定辦理國內招募,嚴重剝奪</p>

		<p>繫情事者(以下簡稱行蹤不明外國人),按雇主曾非法僱用行蹤不明外國人之人數與其得申請許可之人數,採一比五之比例,應不予許可及中止引進。</p>	<p>本國人之就業機會,亦規避繳納就業安定費,影響辦理促進國民就業、提升勞工福祉等相關事宜;受聘僱從事工作之外國人,未依規定辦理定期健康檢查,影響國內防疫安全,亦不利國內之社會安定。另配合達成九十六年度行政院人口販運「靖運專案」工作計畫及依據行政院九十六年二月份治安會報院長裁示事項訂定行蹤不明外勞(含防止及查緝)及仲介剝削目標管理等具體作為,本部九十六年五月三日勞職外字第0九六0五0三七四九號函請各直轄市及縣(市)政府執行重罰措施,爰將雇主僱用行蹤不明外國人,不予許可及中止引進比例調高為一比五。</p>
<p>第五款</p>	<p>曾非法解僱本國勞工。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內,曾為聘僱外國人而非法解僱本國勞工,按雇主曾非法解僱本國勞工之人數與其得申請許可之人數,採一比五之比例,應不予許可及中止引進。</p>	<p>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。雇主為聘僱外國人,進而非法解僱本國勞工,顯已悖離本法第四十二條之規定意旨,雇主此舉之非難性高,爰調高不予許可及中止引進之比例。</p>

第六款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經主管機關查證屬實，按雇主因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件之勞工人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。	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。如雇主聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，已悖離本法第四十二條之規定意旨，雇主此舉之非難性高，爰調高不予許可及中止引進之比例。
第七款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因可歸責於雇主之事由，未善盡外國人之生活管理責任，致所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，按被裁處外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	雇主經本部許可聘僱引進外國人入國從事工作，應善盡外國人生活管理之責任。若可歸責於雇主之事由，未善盡外國人之生活管理責任，致所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序者，採一比一之比例，不予許可及中止引進。
第八款	曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，曾經受聘僱外國人請求返還護照、居留證件或財物，無正當理由拒絕返還，或易持有為所有者，按雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止	<p>一、有關「曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」經本部九十一年七月二十二日勞職外字第0九一〇二〇五三五三號函釋在案。</p> <p>二、有關雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，依本法規定可處六萬元至三十萬元罰鍰，應採一比</p>

		<p>引進。又雇主扣留外國人護照、居留證件或財物，藉以剝削外國人勞力等，按雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p>	<p>一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>三、配合行政院九十五年十一月八日院授研綜字第0九五00二一九九四號函頒「防制人口販運行動計畫」，為避免部分不肖雇主藉由扣留外國人護照、居留證件或財物，企圖達到性剝削、勞力剝削或摘取器官的目的，進而採取強暴、脅迫、恐嚇、監控、藥劑、催眠術、詐術、不當債務約束或其他強制的方法，將外國人（即被害人）加以組織、招募、運送、轉運、藏匿、媒介、收容或使其隱蔽等行為，爰調高採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p>
第九款	<p>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。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，有限期繳納屆期不繳納或繳納不足所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用情事，應不予許可及中止引進。</p>	<p>為促使雇主遵期繳納外國人遣送出國相關費用之目的，若雇主提出申請時仍有限期繳納屆期不繳納或繳納不足所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用情事，應對雇主之申請許可案件，不予許可及中止引進。</p>
第十款	<p>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。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情形之一，應不予許可及中止</p>	<p>一、雇主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之情形，顯於就業市場之招募機制產生一定衝</p>

		<p>引進：</p> <p>一、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，應對雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構所提出之外國人申請案件不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構，嗣後將申請外國人案件轉由其他私立就業服務機構辦理者，按雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p>	<p>擊，致外國人被超收費用風險增高衍生後續爭議，該等違法情事經主管機關查證屬實者，應對雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構所提出之外國人申請案件不予許可及中止引進。</p> <p>二、至雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構嗣後將申請外國人案件轉由其他私立就業服務機構辦理且原私立就業服務機構所引進之外國人皆已轉出或出境者，雖雇主委任招募外國人之業務已由他機構承辦，且雇主並未對他機構要求、期約或收受不正利益，惟雇主仍有不法情事，經查獲屬實，應以雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進，以落實管理。</p>
<p>第十一款</p>	<p>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。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，於辦理聘僱外國人之申請許可、招</p>	<p>一、雇主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者，可處三十萬元至一百五十萬</p>

		<p>募、引進或管理事項時，依相關法規明定雇主辦理聘僱外國人應備文件之提供，有偽變造行為或消極不作為，致與其實事不符者，按下列情形處理：</p> <p>一、雇主提供涉及人數採計之不實或失效資料與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主提供之應備文件不涉及人數採計之不實或失效資料者，應不予許可及中止引進。但雇主所提供應備文件不涉及人數採計之不實或失效資料者，以同一廠場及工程為限。</p>	<p>元罰鍰。</p> <p>二、若雇主提供涉及人數採計之不實或失效資料，採一比五之比例，不予許可及中止引進。又雇主提供不涉及人數採計之不實或失效資料者（例如：提供不實僱用本國勞工之勞工保險加保資料；工廠登記證經商業主管機關公告註銷後，未依規定重新取得工廠登記證，又該工廠之機具設備不存在且無營運事實等，仍持憑向本部申請），對於雇主之當次申請案不予許可及中止引進。</p> <p>三、經查審核實務上，雇主所提供應備文件不涉及人數採計之不實資料之樣態，有製造業工廠登記註銷案、被看護者死亡、診斷證明書偽造案等，又製造業雇主如有二工廠以上，且分別經本部核准聘僱外國人，若其中一工廠經本部認定提供不實資料者，雇主所屬其他工廠亦會受連帶處分，基於比例原則，不予許可及中止引進對象，僅限於同一廠場及工程為限。</p>
--	--	---	---

第十二款	刊登不實之求才廣告。	雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請時，有刊登不實求才廣告之情事，應不予許可及中止引進。	雇主應刊登求才廣告之情形，僅限於「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可之申請案。若雇主該等申請案內查有刊登不實求才廣告之情事者，不予許可及中止引進。
第十三款	不符申請規定經限期補正，屆期未補正。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本部所定「不符申請規定經限期補正，屆期未補正」之相關令釋規定辦理，應不予許可及中止引進。	為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主補正相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時仍有不符申請規定經限期補正，屆期未補正之情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。
第十四款	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。	(如附表二)	
第十五款	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，且未依法補償或賠償。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償，經裁處者，應依下列比例，不予許可及中止引進：</p> <p>一、外國人發生死亡者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比六之</p>	雇主違反職業安全衛生法規定，因而造成所聘僱外國人死亡，且未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，經裁處者，顯示雇主未善盡管理照顧之責任，情節重大，嚴重影響外國人之工作權益及本法第四十二條規定所規範之立法意旨，符合本款「違反保護勞工之法令情節重大者」之情形，爰加重採一比六之比例，不予許可及中止

		<p>比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p>	<p>引進。另雇主違反前開規定，造成所聘僱外國人發生喪失部分或全部工作能力，則依左列第二款規定，加重採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p>
第十六款	其他違反保護勞工之法令情節重大者。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情事之一，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、未依勞工保險條例辦理保險事宜，致外國人未能依法申請保險給付者。</p> <p>二、未依全民健康保險法辦理保險事宜，致外國人發生保險事故時，未能於保險醫事服務機構享有醫療保健服務者。</p> <p>三、經地方主管機關認定未依勞動基準法第十一條或第十二條規定終止勞動契約者。</p> <p>四、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有性騷擾防治法第二十五條規定之</p>	<p>一、雇主對於勞動法令所規定事項及勞工人身安全，應遵守及予以保障，倘雇主有違反左列第一項第一款至第五款規定之情事者，應對雇主依該情事所生違反之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、為保障外國人住宿安全，賦予雇主應依消防法規定安排外國人住宿地點之責任，另依消防法第三十七條規定：「違反第六條第一項消防安全設備設置、維護之規定或第十一條第一項妨礙物品使用之規定，經通知限期改善，逾期不改善或複查不合規定者，處其管理權人新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰；經處罰鍰後仍不改善者，得連續處罰，並得予以三十日以下之停業或停止其使用之處分。」故雇主經營</p>

		<p>情事，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>五、雇主經地方主管機關處分有性別工作平等法第七條至第十一條、第十三條及第二十一條規定之情事者。</p> <p>六、雇主所安排外國人之住宿地點有消防法第三十七條規定之情事，經地方主管機關處以停業或停止使用之處分者。</p> <p>七、雇主所安排外國人之住宿地點有建築法第九十一條規定之情事，經地方主管機關限期停止使用者。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，對所聘僱之外國人有下列情事之一，全部應不予許可及中止引進：</p> <p>一、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有刑法第二百零二十一條至第二百零二十九條、第二百七十七條、第二百七十八條、第二百零九十六條、第二百零二條、第二百零四條或第二百零五條規</p>	<p>地主管機關處以停業或停止使用者，應對雇主依該情事所生違犯之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進，爰規定如左列第一項第六款之裁量基準。</p> <p>三、為保障外國人住宿安全，賦予雇主應依建築法規定安排外國人住宿地點之責任，另依建築法第九十一條規定：「有左列情形之一者，處建築物所有權人、使用人、機械遊樂設施之經營者新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期改善或補辦手續，屆期仍未改善或補辦手續而繼續使用者，得連續處罰，並限期停止其使用。」故雇主經當地主管機關限期停止使用者，應對雇主依該情事所生違犯之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進，爰規定如左列第一項第七款之裁量基準。</p> <p>四、為擴大保障外國人之身安全及自由，倘雇主對所聘僱之外國人有刑法相關規定所定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審</p>
--	--	---	---

		<p>定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>二、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱外國人為人口販運防制法所定人口販運之行為，而犯人口販運防制法、刑法、勞動基準法、兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法或其他相關法規之罪，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且經裁處者，應依下列規定比例，不予許可及中止引進：</p> <p>一、外國人發生死亡者，按雇主所生違犯之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違犯之外國人人數與其得申請許可</p>	<p>判決有罪者，係屬犯行重大之情事，應對雇主二年內之申請案件全部不予許可及中止引進，爰規定如左列第二項第一款之裁量基準。</p> <p>五、為避免外國人遭人口販運，倘雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱外國人為人口販運防制法所定人口販運之行為，而犯人口販運防制法、刑法、勞動基準法、兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法或其他相關法規之罪，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，顯屬犯行重大之情事，應對雇主二年內之申請案件全部不予許可及中止引進，爰規定如左列第二項第二款之裁量基準。</p> <p>六、雇主違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令之規定情節，因而造成所聘僱外國人死亡者，經裁處者，顯示雇主未善盡管理照顧之責任，嚴重影響外國人之工作權益及本法第四十二條規定所規範之立法意旨，符合本款「違反保護勞工之法令情節</p>
--	--	---	--

		<p>之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>三、有前二款情事之一且屬職業災害者，雇主未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，對所聘僱之外國人有第十五款規定以外之違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且經裁處者，應依下列規定比例，不予許可及中止引進：</p> <p>一、外國人發生死亡者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>	<p>重大者」之情形，爰規定如左列第三項第一款，採一比五之比例，不予許可及中止引進；如雇主違反前開規定，造成所聘僱外國人發生喪失部分或全部工作能力，經裁處者，則依左列第三項第二款規定，採一比一之比例，不予許可及中止引進。有前開情事之一且屬職業災害，雇主未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，經裁處者，應再依左列第三項第三款規定，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>七、有關雇主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，且未依法補償或賠償之裁處，依本裁量基準第十五款規定辦理。至雇主違反職業安全衛生法規定，因而造成所聘僱外國人死亡、喪失部分或全部工作能力，經裁處者，雖雇主已依法辦理職業災害補償，然雇主未善盡管理照顧之責任，影響外國人之工作權益，仍有本法第四十二條規定及本款「違反保護勞工之法令情節重</p>
--	--	---	--

			<p>大」之情形，爰規定如左列第四項，採一比一之比例，不予許可及中止引進。惟如經依第十五款規定裁處者，依一行為不二罰原則，從一重處罰，不再適用本項規定重複裁處。</p>
--	--	--	--

備註：

一、雇主違反本基準規定，中央主管機關不予許可及中止引進之順序如下：

(一) 依外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）第十四條之二規定各款比率所提出之申請案為優先不予許可及中止引進，倘不予許可及中止引進人數仍有不足，再依審查標準第十四條之三規定提高比率所提出之申請案不予許可及中止引進。

(二) 依前目規定不予許可及中止引進外國人人數仍有不足者，再以審查標準第十四條之五第三項但書及第十四條之十第二項再提高比率所提出之申請案不予許可及中止引進。

二、雇主曾違反本基準規定，其所提「初次招募」等申請之日前二年內可取得配額已予扣除者，後續申請案無須再次不予許可。

三、本基準所稱「初次招募」許可，包含「入國引進」許可；所稱「聘僱」許可，包含「聘僱」、「接續聘僱」、「期滿續聘」及「期滿轉換」許可。

附表一

雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準簡表

一、事業單位類：(採人數或比例管制)

雇主申請聘僱外國人之日前二年內		
曾聘僱外國人人數	其聘僱之外國人自本基準發布生效日起，有以下情形之一者：	
	行蹤不明人數	行蹤不明比例 ^(註)
二人至十人	三人以上	百分之五十八點二以上
十一人至五十人	四人以上	百分之十九以上
五十一人至一百人	六人以上	百分之七點六以上
一百零一人至一百五十人	七人以上	百分之五點六以上
一百五十一人以上	十三人以上	百分之四點三以上

註 1：行蹤不明比例=行蹤不明人數/雇主申請聘僱外國人之日前二年內曾聘僱外國人人數。
 註 2：上表所稱外國人行蹤不明人數及比例，指雇主提出申請時，扣除已查獲遣返出國之行蹤不明外國人人數。

二、家庭類：(採人數管制)

雇主申請聘僱外國人之日前二年內，其聘僱之外國人自本基準發布生效日起有：
行蹤不明人數
二人以上

註：上表所稱外國人行蹤不明人數，指雇主提出申請時，扣除已查獲遣返出國之行蹤不明外國人人數。但受聘僱從事家庭看護工作之外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，雇主具有不可歸責之原因，並依規定通知入出國管理機關及警察機關者，該外國人人數不計入雇主申請聘僱外國人之日前二年內之行蹤不明人數。

附表二

違反條文	內容	說明
<p>本法第五條第二項第四款 指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因違反本法第五條第二項第四款規定被裁處者，按其所生違反之人數與得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>雇主招募或僱用員工，指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作，依本法第六十五條規定，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，爰採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p>
<p>本法第四十二條 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。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情事之一，按雇主所生違反本國勞工、本國籍派遣勞工或外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位終止本國籍派遣勞工之勞動契約時，未以合理勞動條件或未依限辦理徵詢被資遣本國勞工或經終止勞動契約之本國籍派遣勞工有無意願從事外國人之工作（以下簡稱徵詢作業），或經徵詢作業後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工者。</p>	<p>一、配合本部一百零二年三月一日勞職管字第一〇二〇五〇三三五號修正發布之解釋令及為臻明確周延適用，雇主有左列第一項各款情事之一，顯已悖離本法第四十二條之規定意旨，爰按雇主所生違反之本國勞工、本國籍派遣勞工及外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可或中止引進。</p> <p>二、如雇主已於現階段或可得確定時期對同工作性質之本國勞工實施無薪假，復另申請招募聘僱外國人工作，將對已實施無薪假本國勞工之工作權影響重大，爰規定如左列第二項之裁量基準。</p> <p>三、考量實務雇主未依原刊登</p>

	<p>二、對與所聘僱外國人從事同一性質工作之本國勞工施以無薪休假，而所聘僱之外國人正常工作，或雇主積欠本國勞工薪資，而正常給付外國人薪資者。</p> <p>雇主有對本國勞工施以無薪休假，復又申請招募與無薪休假之本國勞工從事同質性工作之外國人者，其「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可之當次申請案件應不予許可。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請時，對於國內招募所聘僱之本國勞工，有下列情事之一，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、雇主未依求才廣告內容聘僱公立就業服務機構推介之本國勞工或自行前往應徵者。</p> <p>二、雇主聘僱本國勞工之勞動條件低於刊登求才廣告之勞動條件。但經本國勞工同意變更者，不在此限。</p> <p>三、雇主與本國勞工所定勞動契約之工作期間短於外國人之聘僱期間者。</p>	<p>求才廣告內容及勞動條件聘僱本國勞工等情事，影響本國勞工工作權益。爰規定如左列第三項之裁量基準。</p> <p>四、考量雇主已妥善安排所資遣本國勞工轉任其他事業單位工作，及資遣勞工屬主管及監督人員（註：依主計處職業標準分類第五次修正及本部統計處職類別薪資調查報告，主管及監督人員係指秉承企業負責人及主管人員之決策從事生產及作業之規劃、指導及協調工作之人員，包括企業主管、經理人員、副理、襄理、主任、科長及股長等），因其工作內容屬管理層面，與外國人工作性質不同，辦理徵詢願意從事外國人之作業顯無實益，爰規定如左列第四項之裁量基準。</p> <p>五、配合「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」修正發布，爰明訂左列第五項裁量基準。</p> <p>六、配合前簽奉核定之「定期辦理雇主聘僱機構外籍看護工人數是否超過本國看護工人數之查報機制」，爰明訂左列第六項裁量基</p>
--	---	---

	<p>第一項第一款所稱資遣或解僱本國勞工，指雇主於申請日前二年內，以勞動基準法第十一條第一款至第四款、第十三條或勞工以第十四條第一項之事由終止勞動契約。但有下列情事之一者，無須辦理徵詢作業：</p> <p>一、雇主資遣本國勞工時，已妥善安排所資遣本國勞工轉任其他事業單位工作。</p> <p>二、雇主資遣本國勞工所擔任之工作為主管及監督人員等管理工作。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主聘僱外國人，經本部依「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」規定通知限期改善，屆期未改善或依審查標準第十四條之四、第十四條之五或第十四條之九規定所定外國人入國滿一年起之首次定期查核超過規定人數或未達薪資規定之雇主，按雇主超過規定上限部分人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可</p>	<p>準。</p>
--	---	-----------

	<p>申請之日前二年內，雇主聘僱外國人從事機構看護工作，經查報其聘僱外國人人數已超過本國看護工人數，雇主未依通知限期聘僱足額之本國看護工者，按雇主超過規定上限部分人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	
<p>本法第四十四條 任何人不得非法容留外國人從事工作。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，非法容留外國人從事工作，按雇主非法容留外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。又上開所僱用之外國人符合本法第五十六條規定之行蹤不明外國人，按雇主非法容留行蹤不明外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。但符合下列條件者，按雇主非法容留外國人從事工作之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進；如係容留行蹤不明之外國人從事工作者，按容留之人數與其得申請許可之人數，採一比二之比例，不予許可及中止引進，不適用前段規定：</p> <p>(一) 雇主與他方訂有書面承攬契約或買賣契約。</p> <p>(二) 承攬契約或買賣契約之</p>	<p>一、雇主非法容留外國人從事工作，可處十五萬元至七十五萬元罰鍰，爰採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主僱用行蹤不明外國人從事工作，除未依規定辦理國內招募，嚴重剝奪本國人之就業機會，亦規避繳納就業安定費，影響辦理促進國民就業、提升勞工福祉等相關事宜；受聘僱從事工作之外國人，未依規定辦理定期健康檢查，影響國內防疫安全，亦不利國內之社會安定。另配合達成九十六年度行政院人口販運「靖運專案」工作計畫及依據行政院九十六年二月份治安會報院長裁示事項訂定行蹤不明外勞（含防止及查緝）及仲介剝削目標管理等具體作為，本部九十六年五月三日勞職外字第0九六0五0三七四九號函請各直</p>

	<p>他方將所非法聘僱或容留之外國人指派至雇主所有或管領之處所，且雇主未善盡注意義務而容留外國人從事工作。</p>	<p>轄市及縣（市）政府執行重罰措施，爰將雇主僱用行蹤不明外國人，不予許可及中止引進比例調高為一比五。</p> <p>三、參照行政院一百零七年十二月十九日院臺訴字第一〇七〇二一五六二八號訴願決定意旨，受裁處人無參與工程施作，致未察悉外國人而客觀上有容留於承包場處從事工作之事實，其違法情節及可歸責程度相較於明知而容任從事工作者，尚屬輕微，應依比例原則另為裁量，爰雇主有左列但書情形，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進：如非法容留之外國人符合本法第五十六條規定之行蹤不明外國人者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。</p>
<p>本法第四十五條 任何人不得媒介外國人非法為他人工作。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因違反本法第四十五條規定被裁處者，按其媒介外國人之人數與得申請許可</p>	<p>雇主媒介外國人非法為他人工作，依本法第六十四條規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，爰採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p>

	之人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。	
<p>本法第四十八條之一第一項</p> <p>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。</p>	<p>雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭，未依本條規定參加聘前講習者，其申請聘僱許可或接續聘僱許可，應不予許可及中止引進。</p>	<p>雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭者，應於申請聘僱或接續聘僱時，參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並取得完訓證明，始得聘僱或接續聘僱外國人。</p>
<p>本法第五十條</p> <p>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：</p> <p>一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。</p> <p>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。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反本法第五十條規定，聘僱外國留學生、僑生及其他華裔學生從事工作，其工作時間除寒暑假外，每星期超過二十小時，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>考量外國留學生、僑生及其他華裔學生來臺主要係以就學為主，體驗我國生活民情從事工作為輔，為免混淆其來臺主要目的，爰規範其非寒暑假期間之每星期工作時數最長為二十小時，故雇主有違反左列規定情事者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>
<p>本法第五十五條</p> <p>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。</p> <p>前項就業安定費之數</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依規定期限繳納或繳納不足就業安定費，經通知限期繳納屆期仍未繳納者，應不予許可及中止引進。</p>	<p>為促使雇主遵期繳納就業安定費之目的，若雇主提出申請時仍有未遵期繳納或繳納不足就業安定費情事，應對雇主之申請許可案件，不予許可及中止引進。</p>

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>本法第五十七條</p> <p>雇主聘僱外國人不得有下列情事：</p> <p>一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列規定情事之一，按雇主再次違反</p>	<p>一、雇主違反本條各款規定事由，可處三萬元至十五萬元、六萬元至三十萬元、十五萬元至七十五萬元不等罰鍰，為明定不予許可</p>

<p>之外國人。</p> <p>二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。</p> <p>三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。</p> <p>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。</p> <p>八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。</p> <p>九、其他違反本法或依本法所發布之命令。</p>	<p>下列規定所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、違反本條第三款規定，指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作，經主管機關裁處罰鍰並限期改善屆期未改善。</p> <p>二、違反本條第四款規定，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，經主管機關裁處罰鍰並限期改善屆期未改善。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反本條第五款規定，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，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反本條第一款（聘僱未經許可、許可</p>	<p>之比例，若法定罰鍰額度低於六萬元或於六萬元至三十萬元，採一比一之比例，法定罰鍰額度於十五萬元至七十五萬元，採一比二之比例，法定罰鍰額度於三十萬元至一百五十萬元、依立法意旨或配合相關政策於雇主非難性高者，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、本條不予許可及中止引進之比例，依上述說明定之。</p> <p>三、配合達成九十六年度行政院人口販運「靖運專案」工作計畫及依據行政院九十六年二月份治安會報院長裁示事項訂定行蹤不明外勞（含防止及查緝）及仲介剝削目標管理等具體作為，本部九十六年五月三日勞職外字第0九六0五0三七四九號函請各直轄市及縣（市）政府執行重罰措施，爰將雇主僱用行蹤不明外國人，不予許可及中止引進比例調高為一比五。</p>
--	--	---

	<p>失效或他人所申請聘僱之外國人)或第二款(以本人名義聘僱外國人為他人工作之情事)規定,按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數,採一比二之比例,應不予許可及中止引進。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內,有下列情事之一,按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數,採一比五之比例,應不予許可及中止引進:</p> <p>一、違反本條第一款規定,聘僱行蹤不明外國人從事工作。</p> <p>二、違反本條第六款規定,聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。</p> <p>三、違反本條第七款規定,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。</p>	
<p>本法第六十一條</p> <p>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。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時,未依規定代為處理外國人有關喪葬事務,應不予許可及中止引進。</p>	<p>為促使雇主代為處理有關外國人喪葬事務之目的,若雇主提出申請時仍有左列情事情事存續中,應對雇主之申請許可案件,不予許可及中止引進。</p>
<p>本法第六十二條</p> <p>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</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時,規避、妨礙或拒絕主管機關、</p>	<p>雇主規避、妨礙或拒絕相關主管機關之檢查,不予許可及中止引進。</p>

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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之檢查，經通知限期改善屆期未改善者，應不予許可及中止引進。</p>	
<p>雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）第十三條</p> <p>雇主依第十二條規定辦理國內招募所要求之專長或資格，其所聘僱之第二類外國人亦應具備之。中央主管機關必要時，得複驗該第二類外國人之專長或資格。經複驗不合格者，應不予許可。</p> <p>雇主於國內招募舉辦甄選測驗，應於辦理求才登記時，將甄試項目及錄用條件送受理求才登記之公立就業服務機構備查。公立就業服務機構對該專長測驗，得指定日期辦理測驗，並得邀請具該專長之專業人士到場見證。</p> <p>前項甄試項目及錄用條件，得由中央主管機關依工作類別公告之。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可時，外國人不符合雇主辦理國內招募所要求之專長或資格，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>外國人不符合雇主辦理國內招募所要求之專長或資格，按該不符合專長或資格外國人之人數與雇主得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第十六條</p> <p>雇主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，</p>	<p>一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管</p>

<p>件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但有下列情形之一，免附特許事業許可證：</p> <p>(一)聘僱外國人從事營造工作者。</p> <p>(二)其他依相關法令規定，免辦特許事業許可證者。</p> <p>三、求才證明書。但聘僱家庭看護工作者，免附。</p> <p>四、雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工作者，免附。</p> <p>五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具證明文件：</p> <p>(一)已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。</p> <p>(二)已依規定繳納積欠工資墊償基金。</p>	<p>未依本條第一項第一款至第六款及「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定，檢送文件申請招募許可者，應不予許可及中止引進。</p>	<p>機關規定之文件」經本部發布令釋在案。</p> <p>二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。</p>
--	--	--

<p>(三)已依規定繳納勞工保險費。</p> <p>(四)已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。</p> <p>(五)已依規定舉辦勞資會議。</p> <p>(六)第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。</p> <p>(七)無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。</p> <p>(八)無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。</p> <p>六、審查費收據正本。</p> <p>七、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>前項第五款第六目至第八目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。</p> <p>雇主申請聘僱外國人有下列情形之一者，免附第一項第五款規定之證明文件：</p> <p>一、聘僱家庭幫傭及家庭看護工。</p> <p>二、未聘僱本國勞工之</p>		
---	--	--

<p>自然人雇主與合夥人約定採比例分配盈餘，聘僱外國人從事海洋漁撈工作。</p> <p>三、未聘僱本國勞工之自然人雇主，聘僱外國人從事農、林、牧或魚塭養殖工作。</p> <p>雇主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之身分證、護照或外僑居留證影本。</p>		
<p>本辦法第十七條</p> <p>雇主聘僱之第二類外國人因不可歸責於雇主之原因出國，而依本法第五十八條第一項規定申請遞補者，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、外國人出國證明文件。</p> <p>三、直轄市、縣（市）政府驗證雇主與第二類外國人終止聘僱關係證明書。但雇主與外國人聘僱關係終止而無須依第四十五條規定驗證者，免附。</p> <p>四、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p>前項雇主因外國人死</p>	<p>雇主提出「遞補招募」許可申請時，未依本條第一項第一款至第三款、第二項第一款、第二款、第三項第一款、第四項第一款、第二款及「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定，檢送文件申請遞補者，應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」經本部發布令釋在案。</p> <p>二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。</p>

<p>亡而申請遞補者，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、外國人死亡證明書。</p> <p>三、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p> 雇主因聘僱之第二類外國人行蹤不明，而依本法第五十八條第一項、第二項第一款或第二款規定申請遞補者，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、其他經中央主管機關規定之文件。</p> <p> 雇主同意聘僱之家庭看護工轉換雇主或工作，而依本法第五十八條第二項第三款規定申請遞補者，應備下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、外國人由新雇主接續聘僱許可函影本或出國證明文件。</p> <p>三、其他經中央主管機關規定之文件。</p>		
<p>本辦法第十七條之一</p> <p> 雇主依本法第五十八條第一項規定申請遞補第二類外國人者，應於外國人出國、死亡或行蹤不明依規定通知入出國管理機關及警察機關屆滿六個月之日起，六個月內申請遞補。</p> <p> 雇主依本法第五十八條第二項規定申請遞補家庭看護工者，應依下列規定期間申請：</p>	<p>雇主提出「遞補招募」許可申請時，未依本條第一項至第三項規定，檢送文件申請遞補者，應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、有關「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」經本部發布在案。</p> <p>二、雇主逾本條規定期間申請遞補者，應不予許可及中止引進之規定。</p>

<p>一、依本法第五十八條第二項第一款規定申請者，於發生行蹤不明情事之日起六個月內。</p> <p>二、依本法第五十八條第二項第二款規定申請者，於發生行蹤不明情事屆滿三個月之日起六個月內。</p> <p>三、依本法第五十八條第二項第三款規定申請者，於新雇主接續聘僱或出國之日起六個月內。</p> <p>雇主於本辦法中華民國一百零三年三月二十八日修正生效前，已符合本法第五十八條第一項外國人行蹤不明依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月，或符合本法第五十八條第二項第二款外國人發生行蹤不明之情事滿三個月且未逾六個月，而得申請遞補第二類外國人規定者，應於本辦法修正生效日起六個月內向中央主管機關申請遞補。</p> <p>雇主逾前三項申請遞補期間，中央主管機關應不予許可。</p>		
<p>本辦法第十八條</p> <p>雇主申請聘僱第二類外國人，不得於辦理國內招募前六個月內撤回求才登記。但有正當理由者，不在</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請時，於辦理國內招募前六個</p>	<p>雇主無正當理由於辦理國內招募前六個月內撤回求才登記，不予許可及中止引進。</p>

<p>此限。</p>	<p>月內撤回求才登記，且無正當理由，應不予許可及中止引進。</p>	
<p>本辦法第十九條</p> <p>雇主申請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，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。</p> <p>前項外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、飲食及住宿之安全衛生。 二、人身安全及健康之保護。 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之事項。 <p>雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第三款及第四款規定事項。</p> <p>雇主違反第一項規定，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。</p> <p>雇主為第二項第五款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依外國人生活照顧服務計畫書執行，應不予許可及中止引進。 二、雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主為本條第二項第五款事項之變更，未於變更後七日內，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，按其所生違反外國人之人數與得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、雇主未依外國人生活照顧服務計畫書執行，且經地方主管機關裁處者，不予許可及中止引進。 二、違反本辦法第十九條第五項規定之雇主，以其違反本法第五十七條第九款規定，依本法第六十七條第一項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，爰採一比一之比例，不予許可及中止引進。

<p>作所在地及住宿地點之當地主管機關。</p>		
<p>本辦法第二十條</p> <p>雇主經中央主管機關核准重新招募第二類外國人，於原聘僱第二類外國人出國前，不得引進或聘僱第二類外國人。但有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>一、從事家庭看護工作之外國人，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。</p> <p>二、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聘僱許可有效期間屆滿，原雇主經許可繼續聘僱（以下簡稱期滿續聘）。</p> <p>三、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，聘僱許可有效期間屆滿，由新雇主依轉換雇主準則規定，許可接續聘僱（以下簡稱期滿轉換）。</p> <p>四、外國人因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，致須延後出國，並經中央主管機關專案</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，使原聘僱之外國人出國前，引進或接續聘僱新聘僱之外國人，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>雇主違反本條規定可處六萬元至三十萬元罰鍰，爰採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>

<p>核定。</p>		
<p>本辦法第二十一條 雇主申請聘僱第二類外國人時，於申請日前二年內，有資遣或解僱本國勞工達中央主管機關所定比例者，中央主管機關得不予許可。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，資遣或解僱本國勞工達以下比例之一者，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、雇主僱用人數在二百人以上，有資遣或解僱本國勞工人數達其僱用人數百分之十六。</p> <p>二、雇主僱用人數在二十人至一百九十九人，有資遣或解僱本國勞工人數達其僱用人數百分之三十七。</p> <p>三、雇主僱用人數在十九人以下，有資遣或解僱本國勞工人數達其僱用人數百分之七十六。</p> <p>前項各款所稱資遣或解僱本國勞工人數，指雇主於申請日前二年內，有勞動基準法第十一條、第十三條但書或第十四條第一項規定情形，由雇主與勞工終止勞動契約之人數。但有下列情事之一者，得不予列計：</p> <p>一、雇主所資遣或解僱本國勞工，於中央主管機關通知期限前已重新聘僱任用該等勞工之人數。</p> <p>二、事業單位買賣或併購部分生產設備，雇主所資遣本國勞工，由新設或受讓事</p>	<p>一、雇主資遣或解僱本國勞工達本部所定裁量基準，不予許可及中止引進。</p> <p>二、按現行審核實務，事業單位因買賣或併購部分生產設備，於該生產設備從事工作之本國勞工由新設或受讓事業單位接續聘僱，因勞工要求結清原工作年資，雇主依規定發予資遣費，惟因雇主資遣行為並無影響本國勞工之就業權益，故該等人數得不列入資遣或解僱本國勞工之人數計算，爰予規範如左列第二項第二款之內容。</p> <p>三、事業單位因遷廠或重組生產線等事由，經雇主辦理勞工工作安置或至新廠、工地工作之徵詢作業後，因勞工無意願至新址工作，確實有資遣或解僱本國勞工之需要，故不予列計其資遣或解僱之人數，爰予規範如左列第二項第三款之內容。</p> <p>四、考量事業單位關廠或歇業達三個月以上，因經營權變更（註：公司名稱及公司統一編號均相同，僅更換負責人，仍屬同一法人）後復業，雇主已依規定辦理徵詢作業，且已聘僱願意回任之</p>

	<p>業單位接續聘僱之人數。</p> <p>三、事業單位因遷廠或重組生產線等事由資遣本國勞工，雇主已依規定辦理徵詢作業之人數。</p> <p>四、事業單位因關廠或歇業達三個月以上，經營權變更後復業，雇主已依規定辦理徵詢作業，且已聘僱願意回任之本國勞工者，其原資遣之本國勞工之人數。</p> <p>第一項各款所稱僱用人數，指申請月前之二個月前（含申請月）二年內同一勞保證號之平均本國員工勞工保險投保人數。</p> <p>雇主同一勞保證號有二工廠以上，資遣或解僱本國勞工超過第一項規定之一者，雇主已辦理徵詢被資遣或解僱本國勞工轉任從事外國人工作，各廠之資遣或解僱本國勞工人數、僱用人數得單獨計算，並依第一項規定認定。</p> <p>雇主有下列各款情事之一，不適用第一項規定：</p> <p>一、雇主依審查標準第十三條規定，申請初次招募或聘僱外國人從事製造工作者。</p> <p>二、雇主依審查標準第十六條規定，申請重新招募或聘僱外國人從事製造工作</p>	<p>本國勞工，為考量雇主權益，不予列計其資遣或解僱之人數，爰予規範如左列第二項第四款之內容。</p> <p>五、茲因查核雇主資遣或解僱本國勞工人數是否超過規定，係以其同一勞保證號所屬工廠為基準，惟基於雇主經營之考量，且在不妨礙本國勞工就業權益下，得針對雇主個廠之資遣或解僱本國勞工人數、僱用人數單獨計算，並依第一項規定認定，爰予規範如左列第四項之內容。</p> <p>六、考量雇主聘僱外國人從事營造工作，於取得初次招募許可後，應進用一定數額國內勞工，始同意核發入國引進許可，並採定期勾稽雇主資遣本國勞工作業，且同時繼續聘僱外國人者，雇主仍應辦理徵詢作業，故不列入資遣或解僱本國勞工比例審查，另製造業雇主依審查標準第十三條、第十六條及轉換雇主準則第三十一條規定，申請聘僱外國人，如已納入定期查核本國與外國籍勞工比例者，應不列入資遣或解僱本國勞工比例審查，爰予規範如左列第五項之內容。</p>
--	---	---

	<p>者。</p> <p>三、雇主依轉換雇主準則第三十一條規定，申請重新招募或聘僱外國人從事製造工作者。</p> <p>四、雇主聘僱外國人從事營造工作者。</p>	
<p>本辦法第二十二條</p> <p>申請聘僱第二類外國人時，有下列情形之一，中央主管機關應不予許可：</p> <p>一、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，對曾聘僱之第二類外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者。</p> <p>二、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，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，應不予許可及中止引進。</p>	<p>為給予外國人安全之工作環境，雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、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於所聘僱之外國人有妨害性自主罪，經檢察機關起訴或司法機關一審有罪判決，不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第二十四條</p> <p>雇主申請聘僱第二類外國人時，有違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準或依本法第五十九條第二項所訂定之準則者，中央主管機關應不予許可。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，違反審查標準或轉換雇主準則情事之一者，不予許可及中止引進如下：</p> <p>一、外國人不符審查標準第六條、第七條規定之一，不予核發該外國人之許可。</p> <p>二、雇主申請資格不符審查標</p>	<p>本部依本法第四十六條第二項、第五十九條第二項分別訂定審查標準、轉換雇主準則及相關解釋令，故雇主申請聘僱外國人時有違反上開規定情事之一者，應不予許可及中止引進。</p>

	<p>準第八條、第十條、第十一條、第十三條、第十六條、第十七條、第十九條之一、第十九條之七、第十九條之九、第二十條、第二十二條、第二十三條、第二十四條之一、第二十四條之二、第二十五條、第二十七條規定及相關令釋規定之一，應不予許可及中止引進。</p> <p>三、雇主申請人數不符審查標準第九條、第十二條、第十四條之一至第十四條之五、第十四條之八至第十四條之十二、第十五條之五、第十五條之六、第十六條、第十八條、第十九條、第十九條之二、第十九條之三、第十九條之六、第十九條之八、第十九條之十、第二十一條、第二十四條、第二十四條之三、第二十六條、第二十八條及相關令釋規定之一，應不予許可及中止引進。</p> <p>四、雇主申請轉換雇主或工作之資格不符轉換雇主準則第二條、第七條、第十二條、第十四條、第十五條、第十七條至第二十四條、第二十九條、第三十一條至第三十三條規定</p>	
--	---	--

	<p>及相關令釋之一，應不予許可及中止引進。</p> <p>五、雇主申請轉換雇主或工作之申請人數或重新招募人數不符轉換雇主準則第十五條、第三十一條第二項及相關令釋規定之一，應不予許可及中止引進。</p>	
<p>本辦法第二十五條</p> <p>雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。</p> <p>雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。</p> <p>前項許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆滿之日前後三十日內，向中央主管機關申請延長，並以一次為限。</p> <p>前項許可經核准延長者，應於核准通知所定之日起三個月內引進。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定申請，應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」經本部發布令釋在案。</p> <p>二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第二十六條</p> <p>雇主不得聘僱已進入中華民國境內之第二類外國人。但有下列情形之一，</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，聘僱已進入中華民國</p>	<p>鑑於雇主不得於我國境內逕予聘僱外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，雇主違反本條規定</p>

<p>不在此限：</p> <p>一、經中央主管機關許可期滿續聘或期滿轉換。</p> <p>二、其他經中央主管機關專案核准。</p>	<p>國境內之外國人，按雇主當次所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>者，按雇主當次所生違反外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第二十七條之一第一項</p> <p>雇主申請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者，應於外國人入國後三日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：</p> <p>一、外國人入國通報單。</p> <p>二、外國人生活照顧服務計畫書。</p> <p>三、外國人名冊。</p> <p>四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第二十七條第二項規定者，免附。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，未依規定期限內檢附相關文件，通知當地主管機關依外國人生活照顧服務計畫書實施檢查，經主管機關限期改善屆期未改善者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>雇主經主管機關限期改善屆期仍未依規定檢附相關文件，通知當地主管機關依外國人生活照顧服務計畫書實施檢查，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第二十八條</p> <p>雇主於所招募之第二類外國人入國後十五日內，應備下列文件申請聘僱許可：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、中央衛生福利主管機關指定之國內醫院出具之健康檢查證明。</p> <p>三、審查費收據正本。</p> <p>四、依前條規定，經當地主管機關核發受理通報</p>	<p>雇主提出「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本條所定期限、文件及「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定，為外國人申請聘僱許可，應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」經本部發布令釋在案。</p> <p>二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。</p>

<p>之證明文件。</p> <p>五、其他經中央主管機關規定之文件。</p>		
<p>本辦法第二十八條之三</p> <p>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，其聘僱許可有效期間屆滿前二個月至四個月內，雇主有繼續聘僱該外國人之必要者，於該期限內應備下列文件，向中央主管機關申請期滿續聘許可：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、勞雇雙方已合意期滿續聘之證明。</p> <p>三、其他經中央主管機關規定之文件。</p>	<p>雇主提出「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本條所定期限及文件，為外國人申請期滿續聘許可，應不予許可及中止引進。</p>	<p>為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第二十九條</p> <p>有本法第五十二條第二項重大特殊情形、重大工程或聘僱外國人從事本法第四十六條第一項第十一款規定之工作，其聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該等外國人之必要者，於該期限內應備展延聘僱許可申請書及其他經中央主管機關規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。</p>	<p>雇主提出「展延聘僱」許可申請時，未依本條所定期限、文件及「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定，為外國人申請展延聘僱許可，應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」經本部發布令釋在案。</p> <p>二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第四十三條</p> <p>雇主依勞動契約給付第二類外國人工資，應檢附</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可</p>	<p>雇主違反左列規定情事之一者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，</p>

<p>印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人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、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，交予該外國人收存，並自行保存五年。</p> <p>雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。</p> <p>雇主依第二十七條第二項規定引進第二類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。</p> <p>第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人。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。</p> <p>第一項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。</p>	<p>申請之日前二年內，有下列情事之一，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、雇主依勞動契約給付外國人工資時，未依規定檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、外國人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、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，交予該外國人收存，並自行保存五年。</p> <p>二、雇主未依規定備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。</p> <p>三、雇主未全額給付外國人工資經主管機關裁罰，或經主管機關通知限期給付屆期仍未給付者。</p>	<p>採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>
<p>本辦法第四十五條</p> <p>雇主對聘僱之外國人有本法第五十六條規定之</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日</p>	<p>雇主未依規定通知主管機關驗證，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>

<p>情事者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知中央主管機關。</p> <p>雇主對聘僱之第二類外國人，於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，應於該外國人出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。</p> <p>第一項通知內容，應包括外國人之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及外僑居留證影本等資料。</p> <p>外國人未出國者，警察機關應彙報內政部警政署，並加強查緝。</p>	<p>前二年內，未依本條規定通知主管機關驗證，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	
<p>本辦法第四十六條第一項及第二項</p> <p>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。</p> <p>聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，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。但經入出國主管機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，未依規定期限為外國人辦理手續並使其出國，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>雇主違反本條規定可處六萬元至三十萬元罰鍰，爰採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>

<p>一、聘僱許可經廢止者。</p> <p>二、健康檢查結果表有不合 格項目者。</p> <p>三、未依規定辦理聘僱許可 或經不予許可者。</p>		
<p>外國人受聘僱從事就業服 務法第四十六條第一項第 八款至第十一款規定工作 之轉換雇主或工作程序準 則(以下簡稱轉換雇主準 則)第四條</p> <p>中央主管機關廢止原雇 主之聘僱許可或不予核發 聘僱許可，其所聘僱之外國 人有本法第五十九條第一 項各款規定情事之一時，中 央主管機關應限期外國人 轉換雇主或工作。</p> <p>原雇主應於中央主管機 關所定期限內，檢附第二條 第一項第一款、第三款及廢 止聘僱許可函或不予核發 聘僱許可函影本等，向公立 就業服務機構辦理轉換登 記。但外國人依本法或人口 販運防制法相關規定安置 者，不在此限。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補 招募」、「重新招募」、「聘僱」 或「展延聘僱」許可申請之日 前二年內，雇主未於中央主管 機關所定期限內，檢附申請 書、外國人同意轉換雇主或工 作證明文件及廢止聘僱許可 函或不予核發聘僱許可函影 本等文件，向公立就業服務機 構辦理轉換登記。</p>	<p>雇主未依規定期限為外國人向 公立就業服務機構辦理轉換登 記者，涉及事實認定，經查雇主 確違反本規定，且經地方主管機 關裁處者，按雇主所生違反外國 人之人數與其得申請許可之人 數，採一比一之比例，不予許可 及中止引進。</p>
<p>轉換雇主準則第二十條第 一項及第二項</p> <p>雇主接續聘僱從事本 法第四十六條第一項第八 款至第十款規定工作之外 國人者，應檢附下列文件通 知當地主管機關實施檢查：</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補 招募」、「重新招募」、「聘僱」 或「展延聘僱」許可申請之日 前二年內，接續聘外國人未依 規定期限內檢附相關文件，通 知當地主管機關依外國人生 活照顧服務計畫書實施檢</p>	<p>雇主經主管機關限期改善屆期 仍未依規定檢附相關文件，通 知當地主管機關依外國人生活 照顧服務計畫書實施檢查，按 雇主所生違反外國人之人數與 其得申請許可之人數，採一比 一之比例，不予許可及中止引</p>

<p>一、雇主接續聘僱外國人通報單。</p> <p>二、外國人生活照顧服務計畫書。但審查標準第八條第一款及第二款規定之雇主，免附。</p> <p>三、外國人名冊。</p> <p>四、外國人入國工作費用及工資切結書。</p> <p>五、中央主管機關規定之其他文件。</p> <p>前項雇主應於下列所定之期間通知當地主管機關：</p> <p>一、依第七條規定申請者，於公立就業服務機構發給接續聘僱證明書之日起三日內。</p> <p>二、依第十七條第一項第一款至第四款及第二項規定申請者，於前條第二項及第三項所定之事由發生日起六十日內。但原雇主於取得招募許可後至外國人未入國前有第十七條第一項第一款規定之情事者，符合第十七條第四項親屬關係之申請人，於外國人入國後三日內。</p> <p>三、依第十七條第一項第五款及第六款規定申請者，於雙方或三方合意接續聘僱日起三日內。</p>	<p>查，經主管機關限期改善屆期未改善者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可。</p>	<p>進。</p>
<p>轉換雇主準則第二十三條第一項 受聘僱從事本法第四</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日</p>	<p>雇主未依規定期限為期滿轉換之外國人辦理期滿轉換之申請者，涉及事實認定，經查雇主</p>

<p>十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，於聘僱許可期間屆滿前二個月至四個月內，經與原雇主協議不續聘，且願意轉由新雇主接續聘僱者（以下簡稱期滿轉換之外國人），原雇主應檢附下列文件向中央主管機關申請轉換雇主或工作。但外國人已於前開期間由新雇主申請期滿轉換並經許可者，原雇主得免向中央主管機關申請外國人轉換雇主或工作：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、外國人同意轉換雇主或工作之證明文件。</p>	<p>前二年內，雇主於聘僱許可期間屆滿前二個月至四個月內，未為期滿轉換之外國人辦理轉換雇主或工作申請，經裁處罰鍰者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可。</p>	<p>確違反本規定而經裁處罰鍰者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>
<p>轉換雇主準則第二十八條第一項</p> <p>雇主接續聘僱期滿轉換之外國人，應於下列所定之日起三日內，檢附第二十條第一項所定文件通知當地主管機關實施檢查：</p> <p>一、公立就業服務機構發給期滿轉換接續聘僱證明書之日。</p> <p>二、與外國人簽署雙方合意接續聘僱證明文件之日。</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，接續聘僱期滿轉換之外國人未依規定期限內檢附相關文件，通知當地主管機關依外國人生活照顧服務計畫書實施檢查，經主管機關限期改善屆期未改善者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可。</p>	<p>雇主經主管機關限期改善屆期仍未依規定檢附相關文件，通知當地主管機關依外國人生活照顧服務計畫書實施檢查，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>
<p>其他</p>	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有違反本法、本辦法、審查標準、轉換雇主準則及受聘僱外國人健康檢查管</p>	<p>本附表係以列舉方式規定辦理，為免漏列規定之虞，故於此概括規定。</p>

	理辦法規定之一者，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	
--	------------------------------	--