

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

立法委員吳玉琴、林淑芬等 22 位委員提案修正就業服務法（以下簡稱本法）第 52 條第 4 項，刪除外籍勞工聘僱許可期滿應出國 1 日，始得再入國工作之規定。經本部評估，該規定刪除後，在不影響本國勞工就業權益及無申請歸化我國國籍及永久居留之前提下，基於簡化續聘手續進而可縮短雇主人力需求之空窗期及使人力調配有彈性，且可降低外籍勞工負擔高額國外仲介費，有助於改善外籍勞工在臺工作權益，並提升臺灣國際形象，勞動部支持上開修法。

至於雇主及仲介團體關心本次修法後，所提相關疑慮，本部已擬具回應意見及相關配套措施如下表：

題號	外界疑慮	本部回應	相關配套
1	取消外籍勞工 3 年期滿出國 1 日規定，但外籍勞工可向雇主申請返鄉假，雇主不得拒絕，空窗期一樣存在？	<p>一、現行外籍勞工 3 年期滿應出國 1 日，實務上外籍勞工將藉該期間返鄉探親，故不論修法前後，均有空窗期。</p> <p>二、依現行規定外籍勞工返國後，須重新向其母國主管機關辦理工資切結書驗證及向我國駐外單位申請來臺簽證，修法後，可節省上開行政作業時間，空窗期將較現行縮短。</p> <p>三、外籍勞工原具補充性性質，不可</p>	<p>為避免外籍看護工返國休假期間之照顧空窗，本部將配套試辦外籍家庭看護工喘息服務計畫，鼓勵居家單位於外籍看護工返鄉期間派員服務，105 年業已編列新臺幣（以下同）2,000 萬元預算，106 年度將擴大辦理。</p>

		能完全取代雇主之人力需求，且修法後取消外籍勞工期滿強制出國之規定，既可兼顧雇主之人力調配又可考量外籍勞工返鄉之需求，於勞資雙方均屬有益。	
2	修法後，外籍勞工可向雇主申請返鄉探親，雇主不得拒絕，是否雇主除特休假外須額外給予外籍勞工 21 日返鄉假？	<p>一、依初審通過之本法第 52 條修正條文，規範外籍勞工於聘僱許可期間內，得向雇主請假返鄉探親，雇主應予同意。</p> <p>二、至於返鄉探親之假別，係依現行勞動基準法規定及勞動契約約定辦理。換言之，外籍勞工之返鄉假，得由勞雇雙方協議，使用當年度特別休假返鄉或請事假返鄉。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，休假期間雇主得不給工資。</p> <p>三、修法後並非除特別休假外額外再給 21 天返鄉假。</p>	<p>一、相關假別均依現行規定辦理，本部將加強向外籍勞工及雇主宣導返鄉假計算方式。</p> <p>二、針對未適用勞動基準法行業別之家事外籍勞工，本部就其返鄉權益，將協調各來源國明訂於勞動契約範本。</p>
3	外籍勞工於原雇主續聘後，並使用完返鄉探親假期後返回臺灣，卻未繼續在原雇主處工作而要求轉換雇主，則	一、現行外籍勞工於返鄉探親時，即有可能因故不再返回原雇主處工作，原雇主得持本部招募許可	依現行規定辦理。

	<p>雇主權益完全無法保障，雇主損失求償無門？</p>	<p>引進或接續其他外籍勞工。</p> <p>二、依規定外籍勞工轉換雇主必須有不可歸責之事由。又依初審通過本法第 52 條修正條文，規範外籍勞工返鄉探親，應於聘僱許可期間內。至於返鄉期間，仍由勞雇雙方自行議定。如發生勞資爭議，則依現行勞資爭議處理機制辦理。故此疑慮與本次修法無涉。</p>	
4	<p>外籍勞工行蹤不明可能增加？如外籍勞工無法勝任工作或素行不良，現行雇主可以在約滿出國後不續聘，未來修法後，外籍勞工可能於國內得知雇主不願續聘時即發生行蹤不明，雇主得否遞補外籍勞工？及外籍勞工因不續約行蹤不明後，卻未對該外籍勞工有懲戒機制是否應檢討？</p>	<p>一、現行外籍勞工聘僱 3 年期滿須返國 1 日，因部分外籍勞工不願返國而發生之行蹤不明，修法後此類情形將有所改善。</p> <p>二、為保障原雇主用人需求及外籍勞工就業權益，本部規劃原雇主與外籍勞工應於聘僱屆滿 60 日前協議是否繼續聘僱。若協議不續聘，而有發生行蹤不明情形，依現行規定，不論發生原因，雇主於 6 個月內(外籍家庭看護工之雇主於 3 個月內)均不得申請遞補，惟若雇主已依規定善盡管理</p>	<p>本部將從預防面、政策面、法制面、查察面等 4 大面向落實加強防止行蹤不明情事發生。</p>

		<p>責任及通報，而有不可歸責之情形，本部將研議是否不納入名額管控。</p> <p>三、外籍勞工發生行蹤不明的原因很多，續約與否係由勞雇雙方協議決定，雙方倘未續約，或是因外籍勞工本人因素所致，惟為防範本法刪除出國1日之規定所致外界質疑將增加外籍勞工行蹤不明情事，本部將加強外籍勞工管理措施。</p>	
5	<p>外籍勞工經常要求轉換雇主：此案一過，外籍勞工自認來臺工作一聘12年，他們對工作環境不滿，隨時可要求轉換雇主？製造業雇主勞短缺因管制2年而加劇權益受損如何解決？雇主是否有申訴平台？</p>	<p>一、為維護外籍勞工之工作權益、穩定雇主人力運用及兼顧本國勞工就業權益，本法第53條第4款規定，外籍勞工不得轉換雇主或工作，但符合本法第59條第1項規定，外籍勞工因不可歸責之事由，經本部核准，始得轉換雇主或工作。</p> <p>二、基上，外籍勞工除於3年聘僱期間屆滿，始得依其意願決定是否由原雇主續聘或轉聘至不同雇主，倘在聘僱期間，欲轉換至不</p>	<p>依現行規定辦理。</p>

		<p>同雇主處工作，仍應符合本法第59條第1項規定，不可歸責於外籍勞工之事由，始能轉換雇主。</p> <p>三、考量製造業雇主營運需求，外籍勞工及雇主雙方均具不可歸責事由，經本部同意外籍勞工得轉換雇主或工作者，研議放寬限制雇主於轉出名額2年後始得申請外籍勞工之規定。</p>	
6	<p>勞工於轉換雇主期間已無心工作，其住宿收容必須由雇主負擔?或是仲介負擔?抑或由國家負擔，若由國家負擔，此為勞工個人問題，豈可造成國家社會負擔。</p>	<p>一、依現行規定，雇主應自引進外籍勞工入國日起，依法應負外籍勞工生活照顧相關事項之雇主責任。</p> <p>二、為使外籍勞工因法令爭議、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，由本部設置之安置單位提供外籍勞工安置服務措施。</p> <p>三、綜上，外籍勞工聘僱期間屆滿出國前或轉至新雇主繼續聘僱前，除有前開法令事由得由安置單位進行安置，依規定雇主仍負</p>	<p>依現行規定辦理。</p>

		有生活照顧責任，故不會增加國家社會負擔。	
7	勞雇雙方之聘僱合約過去有本法第52條的汰弱留強機制，未來修法後對於不良勞工之汰換終止機制為何？	刪除外籍勞工免出國1日之規定，雇主可以選擇繼續聘僱該外籍勞工或不續聘，雇主仍保有汰換不良勞工之機制。	無。
8	勞資爭議增加	修法對於勞資雙方均有利，勞資爭議未必增加，現行本部對於勞資爭議已有處理機制，可循現行機制辦理。	無。
9	外籍勞工要求加薪否則怠工？雇主如何處理？	<p>一、按現行外籍勞工如於聘僱許可期間，要求加薪否則怠工1節，應回歸勞雇雙方所簽訂之勞動契約、外國人來臺費用及工資切結書及工作規則等雙方約定事項予以協商，並透過現有之勞資爭議處理機制，由各地方政府召開協調會予以處理，與本次修法尚無涉。</p> <p>二、至於外籍勞工如係於聘僱許可期間將屆時，向雇主提出需加薪以作為續聘條件，基於外籍勞工在臺工作薪資係由勞雇雙方自行合意議定，惟如外籍勞工已累積</p>	無。

		工作經驗或提升工作能力，雇主於聘僱許可期間屆滿，繼續聘僱時適度替外籍勞工加薪以資鼓勵，並得以穩定勞雇關係，本部亦樂見其成。	
10	雇主每3年重新申請	<p>一、現行制度外籍勞工3年期滿後，雇主仍須辦理重新招募，並藉以檢視雇主申請資格，以保障本國勞工就業權益。</p> <p>二、刪除外籍勞工需出國1日之規定，係減少外籍勞工仲介負擔，並未增加雇主負擔。</p>	無。
11	配合本法第52條修正，現行直聘中心及補助之費用是否廢除？	為減輕外籍勞工來臺工作之負擔，本部成立「直接聘僱聯合服務中心」(以下簡稱直聘中心)，提供多元外籍勞工引進管道，由專責人員協助雇主辦理直接聘僱外籍勞工，無需再完全依賴仲介提供服務，故此為本部減輕外籍勞工來臺工作之費用負擔之重要施政措施，並不因修法而使直聘中心發展停滯。	本部 規劃擴大直聘中心功能 ，將納入本次修法後，外籍勞工期滿，由原雇主續聘或由新雇主轉聘情形，且未委託外勞仲介代辦之申請案件。
12	外籍勞工來源更少，外籍勞工招募工人牛頭費暴增，訓練食宿費難以回	一、查鄰近國家如新加坡亦無外籍勞工工作期滿需返回母國之規	若確有外籍勞工來源不足之情況，本部將立即加強與來源國進行雙邊洽

	收，棄守臺灣仲介市場。	<p>定，然並不因此影響外籍勞工之引進；又外籍勞工來源國對本次修法亦表示支持，故實施期滿無須出國 1 日之規定，會導致外籍勞工引進來源不足情形之機率不大。</p> <p>二、外籍勞工來源問題主要係外籍勞工來臺薪資誘因減少，當另積極開發新的來源國。</p>	<p>談，並推動國對國直聘，以解決國人用人需求。另國外仲介費用之收取標準均由外籍勞工來源國規定，為避免取消取國 1 日規定後，發生外籍勞工國外仲介費用大幅提高及超收之情形，本部將積極進行防堵並與外籍勞工來源國合作，就超收費用之問題加強查處。</p>
13	<p>雇主付仲介費，台灣仲介只能向廠工雇主收取 2 萬 08 元，家庭外籍勞工 1 萬 7,000 元上限。雇主負擔增加，仲介公司無法營運，市場將會劣幣驅逐良幣？</p>	<p>一、按現行法規，仲介公司接受雇主任辦理就業服務業務，得向雇主收取登記費及介紹費，且上限金額為所招募員工之第 1 個月薪資；故仲介公司得向事業類雇主收取 20008 元，及向家庭類雇主收取 17000 元之登記費及介紹費。</p> <p>二、仲介公司可考量自身營運需要，依規定向雇主收取登記費及介紹費，查現行實務上，常見仲介公司為爭取事業類雇主訂單，多不向事業類雇主收取登記費及介紹費；又外界疑慮與本次修法</p>	<p>仲介公司如向雇主收取規定標準以外費用，將處以超收費用 10 至 20 倍罰鍰，另處 3 個月以上停業處分。</p>

		無涉。	
14	<p>未來沒有國外仲介服務？</p> <p>外籍勞工也許可以免除3年約滿再度來台國外仲介費，但萬一在台工作發生意外或身染重病，將再無國外仲介幫忙家屬申請所需文件或安排家屬來臺照護。</p>	<p>目前外籍勞工來臺工作，家庭類雇主會為其投保意外保險，而事業類雇主為其投保勞工保險，且事業類或家庭類皆須加入全民健康保險，若外籍勞工來臺發生事故或身染重病，因其事故係在國內發生，其所衍生的醫療等費用自可由保險給付支出，另國內仲介公司基於對外籍勞工的委任關係，且每月向外籍勞工收取服務費用，自有義務依服務契約內容提供服務；另如有須與外籍勞工家屬聯繫及安排來臺事宜，其可透過來源國駐台辦事處予以協助。</p>	<p>若外籍勞工未來發生意外、傷殘、重病、死亡等重大事故之個案情況，本部將與來源國聯繫，請其協助外籍勞工家屬來臺及行政作業等事宜。</p>
15	<p>買工費提高？目前印尼要求雇主負擔買工費1萬2千元至1萬8千元，日後再飆高，否則雇主無工可用。</p>	<p>一、雇主委任仲介公司招募引進外籍勞工所支付之登記費及介紹費應已包含所稱之仲介費用及國內外選工費用，故仲介公司向雇主收取登記費及介紹費，本應善盡招募選任合適外籍勞工予雇主之義務，而不應另向雇主收取額外之費用。</p> <p>二、另查鄰近國家如新加坡亦無外籍</p>	<p>仲介公司如向雇主收取規定標準以外費用，將處以超收費用10至20倍罰鍰，另處3個月以上停業處分。</p>

		勞工工作期滿需返回母國之規定，然並不因此影響外籍勞工之引進。又外界疑慮與本次修法無涉。	
--	--	---	--