

# 就業服務法第 52 條取消出國 1 日 QA

勞動力發展署 105 年 11 月 16 日

## 壹、政策及管理面

### 一、適用對象

#### (一)外籍勞工聘僱許可期滿免出國 1 日何時開始實施？

答：就業服務法第 52 條取消外籍勞工出國 1 日的規定，自總統 105 年 11 月 3 日公布起第 3 日，即 105 年 11 月 5 日生效。另勞動部已於 105 年 11 月 3 日於勞動力發展署網站公布外籍勞工聘僱期滿續聘的申請書，供民眾下載使用。

#### (二)外籍勞工於 105 年 11 月 4 日(含當日)以前到期，是否可免出國繼續留臺工作？

答：不可以。就業服務法第 52 條取消出國 1 日規定在 105 年 11 月 5 日才生效，所以外籍勞工聘僱許可期限如在生效日前已屆滿，雇主仍應依就業服務法與雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法規定，於聘僱許可期滿日前為外籍勞工辦理手續使其出國。

#### (三)聘僱許可期限於 105 年 11 月 5 日到期的外籍勞工，如何免出國可繼續留臺工作？

答：自 105 年 11 月 5 日起，聘僱許可期限到期的外籍勞工，如與原來的雇主雙方確認有續聘的意願，且雇主具有勞動部核發有效的招募許可，只要雇主提出申請，並經勞動部許可後即可繼續留臺工作。

**(四)從事哪些業別的外籍勞工可以繼續留臺工作?**

答：沒有行業限制。目前經許可聘僱來臺工作的外籍勞工，均得由雇主於許可有效期限屆滿前提出申請並繼續留臺工作。

**二、相關規定**

**(一)配合取消出國 1 日規定，相關應配合修正的規定有哪些?**

答：就業服務法第 52 條取消出國 1 日規定公布生效後，必須配合修正的法規命令，包括「雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法」，與「外籍勞工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」，為求周延，勞動部已於 105 年 11 月 15 日發布實施。

**(二)取消出國 1 日規定後，外籍勞工請假返國的規範為何?**

答：取消出國 1 日後外籍勞工請假返國之規範，勞動部正在進行法制作業程序中，並將於完成預告程序後，儘速發布實施。

**(三)何謂「期滿轉換之外籍勞工」?**

答：105 年 11 月 5 日就業服務法第 52 條修法生效後，已取消外籍勞工聘僱期間屆滿應出國 1 日之規定，外籍勞工於聘僱期間屆滿前 2 至 4 個月內，可視其意願與雇主協議是否續聘或轉換至其他雇主處工作，倘外籍勞工選擇與原雇主協議不續聘，且願意轉由新雇主接續聘僱者，稱為「期滿轉換之外籍勞工」。

### 三、過渡期措施：

(一)取消外籍勞工出國 1 日的規定經總統於 105 年 11 月 1 日公布後，為何在配合修正的法規命令實施前，需要發布令釋來處理過渡期？

答：就業服務法第 52 條雖然已經修正公布，但是配合修正的相關規定還要進行法制作業，採預告以蒐集外界意見後才發布實施，勞動部為保障空窗期外籍勞工及原雇主續聘的權益，業以 105 年 11 月 4 日勞動發管字第 1050514756 號令處理自 105 年 11 月 5 日起，外籍勞工期滿可以由原雇主續聘事宜，上開令釋可至勞動部勞動力發展署的網站下載。

(二)取消出國 1 日規定於 105 年 11 月 5 日生效起相關配套至子法修正發布生效前，原雇主如何申請外籍勞工期滿續聘留臺工作？申請程序為何？

答：105 年 11 月 5 日生效起至相關配套子法修正生效前，取得勞動部所核發招募許可的雇主於招募許可有效期限內，經與所聘僱期滿的外籍勞工協議續聘後，可以檢具雇主聘僱外籍勞工申請書，並依申請書所列欄位填寫必要資訊送件向勞動部申請期滿續聘該名外籍勞工。

(三)外籍勞工於 105 年 11 月 5 日聘僱期滿，勞雇雙方均無續聘意願，但外籍勞工仍想留下轉聘由其他雇主接續聘僱，雇主應如何處理？

答：外籍勞工原聘僱許可期限如在 105 年 11 月 5 日已經屆滿，考量其在臺居留與工作期限屆滿，雇主應依就業服務法與

雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法規定，於許可期滿前為該名外籍勞工辦理手續使其出國。

#### 四、健康檢查

(一)原雇主於外籍勞工許可期滿續聘或新雇主接續聘僱許可期滿之外籍勞工後，是否須自期滿續聘之日或接續聘僱之日起3日內安排外籍勞工接受健康檢查？

答：基於簡政便民，外籍勞工並非期滿出國後再入國工作，因此，原雇主於許可期滿時續聘外籍勞工，或新雇主於許可期滿後接續聘僱外籍勞工，均無須於續聘之日或接續聘僱之日起3日內安排外籍勞工接受健康檢查。

(二)外籍勞工經期滿續聘或期滿轉換後，雇主後續辦理定期健康檢查之時點為何？

答：原雇主於許可期滿續聘外籍勞工或新雇主於許可期滿接續聘僱外籍勞工，依規定應於期滿續聘日或期滿轉換日起滿6個月、18個月、30個月之日前後30日內安排外籍勞工至指定醫院接受定期健康檢查。

#### 五、外籍勞工入國通報與居留事宜

(一)原雇主期滿續聘外籍勞工，是否須自期滿續聘日起3日內向縣市政府通報？

答：基於簡化行政程序，原雇主於許可期滿時續聘外籍勞工，尚無須於期滿續聘時起3日內向縣市政府辦理通報。

**(二) 雇主承接續聘期滿轉換之外籍勞工，是否須自期滿轉換之日起 3 日內向縣市政府通報？**

答：考量雇主是承接其他雇主原聘僱許可期滿的外籍勞工，勞動部已修正「外籍勞工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」，規定雇主應於簽署雙方合意接續聘僱證明文件之日起 3 日內檢附相關文件向縣市政府辦理通報。

**(三) 雇主期滿續聘外籍勞工免通知地方政府實施檢查，是否易衍生勞資爭議或管理不當情形？**

答：考量地方勞工主管機關業於雇主首次聘僱該外籍勞工時實施入國通報檢查，確保外籍勞工生活照顧相關事項，且期滿續聘為雇主與外籍勞工雙方合意之行為，勞雇雙方關係、管理及生活與工作環境相對穩定，不致因續聘免再通報檢查而發生爭議或管理不當情形。惟勞雇雙方若有爭議情形，可透過「1955 勞工諮詢申訴專線」或洽地方主管機關提供協助，保障勞雇雙方權益。

**(四) 期滿續聘或期滿轉換的外籍勞工，如何辦理外僑居留證？**

答：雇主應於外籍勞工原外僑居留證到期前，憑勞動部許可之期滿續聘許可函或期滿轉換許可函等入出國及移民法規定文件，協助外籍勞工向內政部移民署申請外僑居留證。又雇主如已向勞動部申請期滿續聘或期滿轉換，但申請案因審查中尚未許可，且外籍勞工居留期限將屆滿者，得檢具申請續聘或轉聘之收件回條(採郵寄送件者，請檢附郵寄證明與申請書影本)，於原居留期限屆滿前向內政部移民署申請外僑居留證。

**(五) 雇主接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，於雙方簽署合意接續聘僱之證明文件後，應於何時通報地方主管機關實施檢查？**

答：基於管理需要，雇主接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，應於與外籍勞工簽署雙方合意接續聘僱證明文件之日起三日內通報地方主管機關，並由地方主管機關依據雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法第 19 條規定之程序進行生活照顧服務計畫書之檢查。

**(六) 雇主接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，於通報地方主管機關實施檢查後，為何不能撤回？**

答：雇主如有聘僱意思變更而向地方政府撤回通報，恐將導致外籍勞工於聘僱許可期滿後無法順利轉換雇主，即需依規定遣送出國，基於安定性及保障外籍勞工權益，因此雇主不得任意撤回通報。但如係因外籍勞工已無意願轉換雇主，而欲返國等原因變更時，則不在此限。

## **六、外籍勞工請假返國**

**(一) 取消出國 1 日的法規生效後，雇主如何與外籍勞工協調返鄉休假事宜？**

答：修法後，外籍勞工如欲返鄉休假，得由勞雇雙方協議，大幅增加排假及人力調配的彈性。勞動部亦已研訂外籍勞工聘僱許可期間請假返國辦法，將儘速發布實施，使勞雇雙方彼此遵循辦理。

**(二)外籍勞工申請返鄉休假，雇主得否拒絕？有無罰則？**

答：就業服務法第 52 條已明定外籍勞工於聘僱許可期間得請假返國，雇主應予同意。雇主如無故拒絕，經主管機關查明屬實，得限期改善，或逕將依違反就業服務法第 57 條第 9 款及第 72 條規定廢止雇主聘僱外籍勞工之招募許可及聘僱許可，並處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

**(三)未來雇主如何處理外籍勞工返鄉休假事宜？**

答：外籍勞工於聘僱許可期間返鄉探親的假別，應依現行勞動基準法規定及勞動契約約定辦理，外籍勞工可請特別休假或事假返鄉。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。

**七、不續聘處理**

**(一)如果勞雇雙方無續聘意願且外籍勞工想要返國，雇主後續應如何處理？**

答：

1. 如果外籍勞工沒有繼續留臺工作意願，則因雇主依現行規定於許可期滿前協助外籍勞工安排返國事宜。
2. 如果外籍勞工有繼續留臺工作意願，可以於許可期滿後依勞動部修正發布之轉換雇主準則相關規定辦理轉換雇主事宜。

**(二)如果勞雇雙方無續聘意願且外籍勞工申請許可期滿經轉換雇主後，仍無新雇主承接，雇主應如何處理？**

答：依據 105 年 11 月 15 日發布之轉換準則規定，雇主與外籍勞工協議不續聘轉出經登錄「外籍勞工轉換雇主網路作業

系統」，且於外籍勞工原聘僱許可期限屆滿前 14 日內仍無法轉換雇主或工作者，應由原雇主於聘僱許可期間屆滿前，負責為該外籍勞工辦理出國手續使其出國。

**(三)如果雇主不續聘且原外籍勞工選擇轉換雇主，是否會影響雇主聘僱新外籍勞工的名額？**

答：不會，雇主仍可申請重新招募，待原外籍勞工轉出後，即可聘僱或承接新的外籍勞工。如原外籍勞工於期限內無法轉換新雇主，即需依規定返回母國，不會影響雇主的名額。

**(四)外籍勞工如未在聘僱許可期滿前 2 至 4 個月內向勞動部申請期滿轉換，是否就無法在許可期滿後轉換雇主？**

答：為保障外籍勞工之就業權益，外籍勞工雖未在聘僱許可期滿前 2 至 4 個月內向勞動部申請期滿轉出，惟外籍勞工於聘僱許可期滿前，已有符合資格之新雇主願意接續聘僱，外籍勞工可與新雇主以雙方合意方式接續聘僱，直接向勞動部申請核發接續聘僱許可。

**(五)外籍勞工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 105 年 11 月 17 日發布施行後，外籍勞工之聘僱許可有效期間已不足 2 個月，但仍有意願繼續留臺工作，應如何辦理？**

答：為保障外籍勞工之就業權益，外籍勞工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 105 年 11 月 17 日發布施行後，外籍勞工的聘僱許可期間雖已不足 2 個月，但其仍有繼續留臺工作



之意願，則於聘僱許可期間滿前，只要有符合資格的新雇主願意接續聘僱，外籍勞工可與新雇主雙方合意接續聘僱，並向勞動部申請核發接續聘僱許可後，繼續留臺工作。

**(六)期滿轉換之外籍勞工於原聘僱許可期滿前14日內才有新雇主願意接續聘僱，惟原雇主已為外籍勞工購置機票，安排出國事宜，衍生之損失費用應如何處理？**

答：原雇主與外籍勞工合意不續聘轉出，依規定應於原聘僱許可期滿前14日前由新雇主申請接續聘僱事宜，如外籍勞工遲至原聘僱許可期滿前14日內才由新雇主申請接續聘僱者，原雇主因取消返國機票產生之費用損失，宜由原雇主與外籍勞工雙方依勞動契約之約定協議解決。

## 八、其他

**(一)取消出國1日的法規生效後，是否將無法淘汰不適任的外籍勞工？**

答：

1. 勞動部已配合本次就業服務法第52條修正，於雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法中明定相關申請程序及管理規定，雇主於許可期滿前可向勞動部提出申請繼續聘僱，審查通過後即核發3年的聘僱許可。
2. 外籍勞工之聘僱許可期滿時，雇主仍然可以選擇繼續聘僱該外籍勞工或不續聘。因此，雇主仍保有汰換不良外籍勞工之機制。

**(二)取消出國1日的法規生效後，雇主的仲介費用會不會因此增加？**

答：

1. 按現行規定，仲介公司接受雇主委任辦理就業服務業務，得向雇主收取「登記費及介紹費」與「服務費」，「登記費及介紹費」的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新臺幣（以下同）20,008 元（配合基本工資調整，106 年 1 月 1 日起為 21,009 元），及得向家庭類雇主收取 17,000 元之登記費及介紹費；至於「服務費」的上限則是每一員工每年不得超過 2,000 元。
2. 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。

**(三)提前通知外籍勞工不續聘，是否將使行蹤不明的情形更為惡化？**

答：外籍勞工行蹤不明的因素複雜，如同胞慫恿、聘僱期滿返國需再支付仲介費或不續聘都是可能的影響因素。勞動部已規劃於轉換雇主準則中明定申請程序，讓不被繼續聘僱的外籍勞工可以有充分的時間轉換至新雇主處繼續工作。另雇主與仲介公司亦應多提供相關協助，俾同時保障雇主的用人權益及外籍勞工的權益。

**(四)取消出國 1 日的法規生效後，是否會影響本國勞工就業機會？**

答：不會。本次修法目的是為了減輕外籍勞工出國後再返國需支付仲介費的負擔。依就業服務法第 47 條規定，雇主如有缺工需求，欲繼續聘僱外籍勞工，仍應先以合理勞動條件辦理國內招募求才，經招募人力不足時，才可以申請繼續聘僱外籍勞工，且如有無正當理由拒絕國內招募求職者

的情事，外籍勞工申請案件將不予許可，因此不會影響本國勞工的就業機會。

**(五) 取消出國 1 日規定前，雇主已先至國外辦理相關手續，後續如何處理？**

答：取消出國 1 日規定公告生效後，雇主申請期滿續聘、期滿轉換外籍勞工，已毋須再辦理國外簽證驗證、入境前國外健康檢查等事宜。

**(六) 雇主聘僱外籍家庭看護工及家庭幫傭，104 年 9 月起每月薪資 17,000 元。若雇主聘僱外籍家庭看護工及家庭幫傭是在 104 年 9 月前就以每月薪資 15,840 元簽訂勞動契約，則續聘時，勞動契約是否要重新簽訂？每月薪資金額如何約定？**

答：需重新簽訂勞動契約。考量雇主與外籍勞工雙方關係相對穩定和諧而合意續聘，新訂之勞動契約宜依 104 年 9 月起每月薪資新臺幣 17,000 元簽訂，不宜以每月薪資新臺幣 15,840 元簽訂。

**(七) 製造業外籍勞工期滿轉出後，該名額是否仍控管 2 年？**

答：不會，原外籍勞工期滿轉換新雇主後，雇主仍可依申請重新招募許可函聘僱或承接新的外籍勞工。如原外籍勞工於期限內無法轉換新雇主，即需依規定返回母國，不會影響雇主的名額。

**(八) 雇主已申請續聘並經本部許可，可以反悔取消嗎？**

答：為保障外籍勞工權益，雇主申請續聘並經本部核發聘僱許可後，不得反悔取消，須俟繼續聘僱許可之期間開始後，依本法規定辦理聘僱關係終止事宜。但如屬外籍勞工於原聘僱許可期間屆滿前，欲返國而取消繼續聘僱者，則例外同意。

**(九) 雇主如何取得取消出國 1 日之相關子法規定？**

答：可至勞動部勞動力發展署網站查詢下載，網址為  
<http://www.wda.gov.tw/index.jsp>。

**(十) 取消出國一日後之相關辦理事項流程為何？**

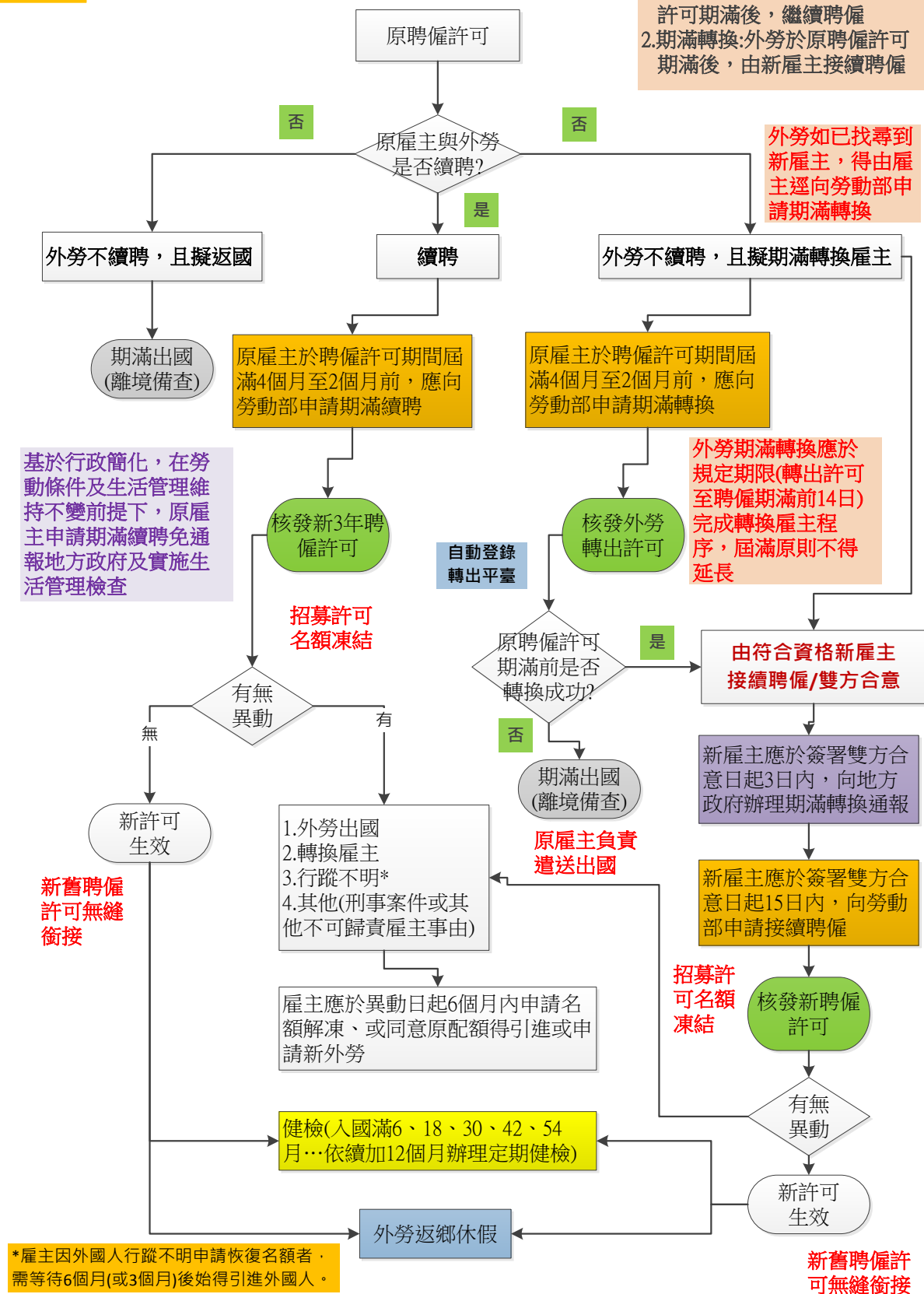
答：修法後，雇主辦理期滿續聘、期滿轉換或使外籍勞工出國，相關流程可參考流程圖(如附件)。

流程圖1

### 外勞免出國1日程序

#### 名詞定義:

- 1. 期滿續聘: 原雇主與外勞聘僱許可期滿後，繼續聘僱
- 2. 期滿轉換: 外勞於原聘僱許可期滿後，由新雇主接續聘僱



**(十一)原雇主已為聘僱許可期間屆滿之外籍勞工辦理轉出申請，則何時可申辦新的外籍勞工初次招募許可？**

答：原外籍勞工聘僱期滿，雇主與外籍勞工合意不續聘轉出，雇主應於外籍勞工由新雇主接續聘僱之日起或外籍勞工出國日起，依規定於資格證明有效期限內提出申請。

**(十二)若期滿轉換外籍勞工於轉換作業期間確無新雇主願意承接，於出國前可否申請臨時安置？**

答：不可以。外籍勞工於轉換作業期間確無新雇主願意承接，非屬得安置之對象，原雇主應於聘僱許可期間屆滿前，負責為該外籍勞工辦理出國手續並使其出國。

**(十三)期滿轉換之外籍勞工欲與新雇主面試，是否有求職假？**

答：參照現行勞動基準法之規定，勞工欲轉換新雇主，並無求職假，惟勞工可依規定請事假或休假參加面試。

**(十四)雇主與外籍勞工合意續聘或期滿轉換雇主，倘雇主已取得聘僱許可後，雇主或外籍勞工一方反悔，該如何辦理？**

答：倘雇主取得聘僱許可後，雇主或外籍勞工另一方反悔，仍應於新聘僱期間開始後，循外籍勞工轉換雇主程序辦理。

## 貳、申請程序面

### 一、期滿續聘何時可以開始申請？

答：總統 105 年 11 月 3 日公布修正就業服務法第 52 條條文，取消外籍勞工 3 年出國 1 日規定。上開規定已自 105 年 11 月 5 日生效，欲申請期滿續聘之雇主可依本部勞動力發展署網站

(<http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201310280103&flag=E>) 公布之期滿續聘申請書表送件申請。

### 二、外籍勞工需在聘僱期間屆滿前多久時間，與雇主協議是否續聘或轉換雇主？

答：外籍勞工應於聘僱許可期間屆滿前 2 個月至 4 個月內，與原雇主協議是否續聘或轉換新雇主。

### 三、為加速外籍勞工期滿轉換，可請當地公立就業服務機構協助嗎？

答：不需要。受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍勞工，於聘僱許可期間屆滿前 2 個月至 4 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，原雇主應向勞動部申請轉換雇主或工作，經勞動部核准後，即主動依外籍勞工之意願，於指定之資訊系統登錄必要資料，協助媒合。

### 四、外籍勞工免出國 1 日規定通過後，外籍勞工來臺工作 3 年期滿後繼續留臺工作是否仍須辦理國內求才與申請招募許可函？

答：按就業服務法規定，申請聘僱外籍勞工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。爰此，雇主欲聘僱外籍勞工，不論是否從國外引進，均須按雇主聘僱外國人許可籍管理辦法規定先行辦理國內招募申請招募許可函與入國引進許可函後，始能填具申請書申請聘僱外籍勞工。

**五、製造業、營造業雇主欲期滿續聘外籍勞工，已取得初次招募、重新招募許可函後，是否可以不必再申請入國引進許可？**

答：製造業、營造業雇主申請取得初次招募、重新招募許可函後，如欲期滿續聘外籍勞工，仍須申請取得入國引進許可。

**六、家庭類雇主期滿續聘現任外籍勞工，是否仍需申請重新招募許可？**

答：家庭類雇主申請期滿續聘前，仍需取得招募許可函始得申請期滿續聘。

**七、可否使用雇主聘僱外籍勞工網路線上申辦系統申請期滿續聘外籍勞工？**

答：有關期滿續聘外籍勞工之申請，初期採書面方式受理，網路線上申請開放上線時間將於系統公告。

**八、外籍勞工於聘僱許可期間請假返國，請假期間就業安定費如何計算？**

答：



- (一)依就業服務法第55條及雇主聘僱外國人許可及管理辦法第46條之2規定，就業安定費計算係依雇主聘僱外籍勞工之行業別、人數及聘僱起訖日期計算，如有聘僱關係終止情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，則計費至廢止聘僱許可前1日止。
- (二)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，雇主當依規定繳納之就業安定費。

**九、原雇主與外籍勞工期滿續聘，經勞動部核發聘僱許可後，於原聘僱許可期間屆滿前外籍勞工人行蹤不明，是否仍需通報？**

答：原雇主欲與外籍勞工期滿續聘，依規定申請期滿續聘並經核發聘僱許可，於原聘僱許可期間屆滿前，外籍勞工發生行蹤不明之情事，原雇主應依就業服務法第56條規定通報。

**十、已取得引進新外籍勞工簽證時，原外籍勞工又表達想續聘，這時雇主該如何處理？**

答：

- (一)如雇主已取得引進新外籍勞工之入國簽證，並與外籍勞工合意繼續聘僱，雇主應洽我國駐外館處，註銷該名外籍勞工之入國簽證，並於聘僱許可期間屆滿2個月至4個月前，向本部申請期滿續聘外籍勞工。
- (二)如雇主係取得引進入國許可，尚未取得引進新外籍勞工之入國簽證，並與外籍勞工合意繼續聘僱，雇主應於聘僱許

可期間屆滿 2 個月至 4 個月前，向本部申請期滿續聘外籍勞工。

### 十一、雇主可否用遞補函申請續聘外籍勞工？

答：現行「外籍勞工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 14 條規定，雇主接續聘僱外籍勞工之聘僱許可期間，以補足外籍勞工原聘僱許可期間為限。配合就業服務法第 52 條修正已刪除出國 1 日規定，外籍勞工由新雇主接續聘僱，倘新雇主持遞補招募函接續聘僱，勞動部即依就業服務法第 58 條規定賸餘遞補期間核發接續聘僱許可期間。

### 十二、續聘申請書上須填入國許可函號，是要填續聘外籍勞工當初入國許可函號，或是最近一次新申請的入國許可函號？若是最近一次新申請的入國許可函號，則因屆滿前 60 日始得申請入國許可，無法在續聘申請時提供，該如何處理？

答：

(一) 期滿續聘申請書需填入有效之招募許可函文號與有效之入國引進許可函文號，即此次申請期滿續聘之入國引進許可函號。

(二) 雇主如於申請續聘時未能檢附入國引進許可函時，應於本部通知期限內補正。另本部刻正研議修正文件效期相關規定，雇主後續於外籍勞工聘期屆滿前 4 個月即可申請入國引進許可函。

### 十三、原雇主已申請聘僱新外籍勞工，新外籍勞工入境日安排在原外籍勞工聘期屆滿日同一日，且原外籍勞工已成功轉聘於新雇主。則新雇主轉聘原外籍勞工未提出申請或未核

准許可前，原雇主申請新外籍勞工的聘僱許可，是否會核發？

答：基於原雇主聘僱之外籍勞工已轉聘至新雇主處，故與原雇主已無聘僱關係，原雇主自得申請聘僱新外籍勞工。

十四、雇主原規劃重新招聘同一外籍勞工，並透過直接聘僱已拿到核函及外籍勞工簽證，但因外籍勞工人還在臺灣，雇主可否申請續聘，已拿到的核函及簽證應如何處理？是否要申請註銷？

答：雇主若與外籍勞工合意辦理期滿續聘，外籍勞工即不出國，即無須再至外交部駐外單位領取簽證。另雇主應先再向直接聘僱聯合服務中心辦理註銷簽證，相關表格可於直聘官網-常見問答下載，並於外籍勞工聘僱期滿前，向勞動部勞動力發展署或透過直接聘僱聯合服務中心申請期滿續聘許可。

十五、雇主已透過直接聘僱中心送件申請新外籍勞工入境，且已取得駐外館處核發入國簽證，但之後雇主反悔想續聘原外籍勞工，雇主應該辦理什麼事項？

答：

(一)目前直接聘僱聯合服務中心針對新外籍勞工的服務主要為製造業專案選工，其相關外籍勞工簽證係由來源國勞工部門代為送件或親自辦理，如雇主欲取消引進新外籍勞工，應先向直接聘僱聯合服務中心連繫，並辦理註銷簽證，相關表格可於直聘官網-常見問答下載。

(二)另續聘外籍勞工部分，雇主應於勞工期滿前4個月辦理重新招募許可後，向勞動部勞動力發展署或透過直接聘僱聯合服務中心申請期滿續聘許可。

十六、免出國1日程序流程圖中，獲核發新3年續聘許可後，如因外籍勞工出國或行蹤不明等事由致續聘許可有異動時，雇主應於異動日起6個月內申請招募許可名額解凍或同意原配額得引進或申請新外籍勞工，請問招募許可名額的有效期限是否會一併延長？會延多長？

答：

(一)出國(返鄉未歸)：

1. 雇主須於異動日起6個月內檢具相關資料向本部申請恢復名額。

2. 恢復名額後之入國引進許可(家庭類為招募函)：

(i) 欲恢復之入國引進函(家庭類為招募函)尚有剩餘效期：雇主應自原入國引進許可函發文日起6個月引進外籍勞工，如有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由，得申請延長3個月，並以1次為限。

(ii) 欲恢復之入國引進函(家庭類為招募函)已無剩餘效期：雇主應自同意恢復外籍勞工名額函之發文日起3個月內引進外籍勞工，逾期未引進者，不得申請延長效期。

(2) 行蹤不明：

雇主於異動日起6個月內須檢具相關資料向本部申請恢復名額，並於外籍勞工人行蹤不明滿6個月或查獲出國後的6個月內重新申請入國引進許可，家庭類雇主則使用原核發之招募函，於外籍勞工人行蹤不明滿3個月(家庭看護工)

或滿6個月(家庭幫傭)或查獲出國後得6個月內自國外引進或在國內承接外籍勞工。

**十七、製造業或營造業雇主若要同時續聘2名以上外籍勞工，因為續聘申請書要求雇主及外籍勞工都要簽名，是否必須個別簽署在申請書上？還是可以合併在同一張申請書上簽署申請？**

答：製造業或營造業雇主如要同時辦理期滿續聘2名以上外籍勞工，應依期滿續聘申請表說明七規定：「表格如不敷填寫，請自行造冊檢附」處理。

**十八、續聘申請如有缺漏文件，未來是否可以退件或補件辦理？**

答：申請期滿續聘時，依其缺漏文件類型可退件、補正或不予許可，茲簡述如下：

- (一)程序問題：如係未完成國內求才程序等，給予第一次補正30日及第二次補正加計30日至60日補正期間，並視其補正文件予以准駁。
- (二)文件不齊或資料不齊：雇主已具合法資格者，僅未檢附雇主身分證明文件、申請書表欄位未填寫、未附入國引進許可函或填具錯誤等，退請雇主補正後視其補正文件予以准駁。
- (三)資格不符及得許可人數不符：雇主提出期滿續聘資格不符者（不含尚未申請入國引進許可經許可核發之情形），於本部作成不利益處分前，依行政程序法第102條規定，須函請雇主陳述意見，並依其所復意見審酌其是否有新事實或新證據足符相關審查規定，前開陳述意見期間為14日。

**十九、已取得新續聘許可，但在原聘僱許可期間，外籍勞工行蹤不明，雇主應辦理什麼事項？原聘僱許可及新續聘許可是否會廢止？**

答：依現行行蹤不明通報機制原雇主於所聘僱外籍勞工連續曠職3日失去聯繫後之3日內，應以書面通報當地主管機關、入出國管理機關、警察機關及中央主管機關。原雇主依規定廢止聘僱許可，新雇主所取得預核發之聘僱許可失其效力。(本部預核發之聘僱許可說明事項7文字如下：本案同意先核發旨揭外籍勞工之聘僱許可，但外籍勞工有期滿續聘日前出國、轉換雇主、期滿轉換雇主聘僱、外籍勞工連續曠職3日失去聯繫或其他經本部廢止聘僱許可情事者，依行政程序法第93條第2項第2款規定，該聘僱許可失其效力)。

**二十、申請期滿續聘應準備文件有哪些？**

答：原雇主於外籍勞工聘僱許可期限屆滿前應檢附申請書向勞動部申請期滿續聘。

**二十一、有關外籍勞工期滿續聘申請部分，民眾如仍有疑問，可至何處詢問？**

答：民眾若仍有疑問，可洽勞動部電話客服中心，電話：(02)8995-6000。或查詢勞動部勞動力發展署網站(<http://www.wda.gov.tw/index.jsp>)。

**二十二、接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，其雇主資格有何限制？**

答：考量聘僱安定性及外籍勞工管理需要，申請接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，其雇主資格以在招募許可函有效期間，得引進外籍勞工而尚未足額引進者為限。

**二十三、雇主申請接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，其資格為何以在招募許可函有效期限，得引進外籍勞工而尚未足額引進者為限？**

答：按就業服務法規定，聘僱外籍勞工之雇主需具備規定之資格。為確認雇主資格是否符合規定，雇主申請接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，仍須先取得招募許可函並於該函效期內申請。

**二十四、辦理期滿轉換接續聘僱之雇主，其聘僱許可期間為多久？**

答：外籍勞工由新雇主接續聘僱，除新雇主持遞補招募許可函接續聘僱，除依就業服務法第 58 條規定贖餘遞補期間核發接續聘僱許可期間，或外籍勞工累計在臺工作期間將逾 12 年期限而核予贖餘期限者外，其餘雇主持初次招募許可函或重新招募許可接續聘僱者，一律核發新雇主最長 3 年之聘僱許可期間。例如：甲新雇主持遞補招募許可函接續聘僱外籍勞工，該遞補招募許可函得遞補之期間僅餘 1 年，則核發新雇主 1 年之接續聘僱許可。

**二十五、外籍勞工如在聘僱期間屆滿前同時與 2 名以上新雇主持簽署合意接續聘僱文件，則應以何者作為外籍勞工之新雇主？**

答：依規定以先通報當地主管機關實施檢查之雇主為新雇主。

**二十六、期滿轉換之外籍勞工辦理轉換雇主或工作，是否以原從事行業之同一工作類別為限？**

答：因新雇主係持招募許可函接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，故該外籍勞工所從事之工作，得不以原從事之工作類別為限。但轉換工作類別之外籍勞工仍應符合「外籍勞工從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」所定資格條件，例如從事製造業外籍勞工轉換從事外籍看護工作，須具備專長證明等。

**二十七、原雇主已於聘僱許可期間屆滿之 2 至 4 個月內向勞動部申請外籍勞工轉換雇主或工作，可否撤回？**

答：可以。原雇主如與外籍勞工合意繼續聘僱且經許可時，可向勞動部撤回外籍勞工轉換雇主或工作之申請。

**二十八、若期滿轉換外籍勞工於於聘僱期間屆滿前發生行蹤不明之問題，原雇主該如何辦理？**

答：依就業服務法第 56 條規定，受聘僱之外籍勞工有連續曠職 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。

**二十九、雇主接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，應如何辦理聘僱許可？**

答：雇主透過「外籍勞工轉換雇主網路作業系統」與期滿轉換之外籍勞工媒合，或直接與期滿轉換之外籍勞工合意接續聘僱，新雇主與外籍勞工於雙方簽署合意接續聘僱證明文件後，可直接向勞動部申請接續聘僱許可。



三十、僱主與外籍勞工合意續聘或期滿轉換僱主，並在規定期間內申請聘僱許可，但僱主送件申請後，經審核其尚未具資格，是否可以補正？若不能補正，僱主與外籍勞工應如何處理？其法律效果為何？

答：僱主與外籍勞工合意續聘或期滿轉換且提出申請，後續經審僱主並未具資格，經限期補正屆期為無法補正者，如外籍勞工原聘僱許可已屆滿，除該次申請不予許可外，僱主因不具資格而聘僱外籍勞工，已涉就業服務法第 57 條第 1 款規定。至外籍勞工原聘僱許可尚未屆滿者，則該次申請不予許可，外籍勞工應由原僱主於原聘僱許可屆滿前辦理手續使其出國。

三十一、直聘僱主是否可向直聘中心申請續聘？應備文件為何？

答：

- (一) 因應外籍勞工 3 年期滿免出國規定，直接聘僱聯合服務中心擴大協助僱主申辦期滿續聘服務，僱主得透過直接聘僱聯合服務中心辦理招募許可後，於外籍勞工聘僱許可期限屆滿前檢附申請書向直聘中心申請期滿續聘。
- (二) 直聘中心將擴大協助僱主自行提出申請、並無委任私立就業服務機構辦理期滿續聘、不續聘轉出及期滿轉聘之申請程序。
- (三) 透過直聘中心辦理期滿續聘、不續聘轉出及期滿轉聘之應備文件刻正修正相關法令，屆時會將相關書表公告於直聘中心網站上。

### 參、仲介規定

一、取消出國 1 日的法規生效後，原雇主如於外籍勞工期滿後繼續聘僱，仲介公司得向外籍勞工收取服務費之金額？

答：原雇主如於外籍勞工聘僱許可期滿後繼續聘僱，仲介公司得向外籍勞工收取服務費之金額，每月不得超過新臺幣 1,500 元。

二、取消出國 1 日的法規生效後，原雇主如於外籍勞工期滿後不續聘，外籍勞工期滿轉換並由新雇主承接，仲介公司得向外籍勞工收取服務費之金額？

答：原雇主如聘僱許可期滿不續聘，外籍勞工期滿轉換由新雇主承接，仲介公司得向外籍勞工收取服務費之金額，勞動部將另以函釋補充說明。

三、取消出國 1 日的法規生效後，原雇主如期滿不續聘，外籍勞工期滿轉換由新雇主承接，仲介公司可向新雇主收取什麼費用？

答：原雇主如期滿不續聘，外籍勞工期滿轉換，並由新雇主透過委任仲介公司媒合承接，仲介公司得向新雇主收取登記費及介紹費，兩者合計不得超過外籍勞工第 1 個月薪資。

四、仲介公司受委任辦理續聘許可，未來是否會納入仲介公司評鑑項目？

答：

(一)依私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點第 4 點規定，本要點所定受評鑑對象為當年度之前一年度 12 月 31 日以前設立之仲介機構；其設有分支機構者，並

就當年度辦理從事仲介就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍勞工聘僱許可(初次、重招、遞補、承接)申請案之分支機構，擇一為評鑑對象。另附表 1 一、品質管理 1. 契約簽訂及保存之指標說明 1 略以，評鑑相關契約及資料之檢視，係由勞動部事先準備 10 位雇主及外籍勞工名單(仲介 10 位以下者，全數檢視)，以抽查方式當場請仲介機構提出該等雇主或外籍勞工之文件卷宗及相關契約書。

(二)依上，目前本部於實地評鑑檢視雇主及外籍勞工相關資料係以該仲介公司有辦理聘僱許可為抽選範圍，因此外籍勞工 3 年期滿後雇主委託仲介公司辦理續聘之聘僱許可亦為評鑑資料之檢視範圍。

## **肆、期滿轉出作業**

### **一、期滿轉換之外籍勞工應於何時開始辦理轉出作業?可否申請延長?**

答：期滿轉換之外籍勞工，應於勞動部核准轉出雇主或工作之日起至聘僱許可期間屆滿前 14 日內，辦理轉換作業。為避免外籍勞工在臺人數增加及基於管理需要，期滿轉換之外籍勞工如無法順利轉換雇主或工作時，不得申請延長轉換。

### **二、轉換作業期間是否太短?**

答：依規定外籍勞工於聘僱期間屆滿前 2 至 4 個月內，向勞動部申請期滿轉換雇主，轉換作業期間為勞動部核准轉出雇主或工作之日起至聘僱許可期間屆滿前 14 日內，惟外籍勞工於聘僱許可屆滿前於新雇主雙方合意接續聘僱，亦能

轉換至新雇主，該期間與現行等待轉換雇主 60 日尚無差距。

**三、如在聘僱期間屆滿前仍未找到新雇主，原雇主應負擔之責任？**

答：期滿轉換之外籍勞工如逾轉換作業期間仍無法轉換雇主或工作者，應由原雇主於聘僱許可期間屆滿前 14 日內，負責為該外籍勞工辦理出國手續並使其出國。

**四、外籍勞工如在聘僱期間屆滿前 14 日後，始有新雇主願意承接，可否辦理轉換作業？**

答：可以。外籍勞工可與新雇主以雙方合意接續聘僱方式，直接向勞動部申請核發接續聘僱許可。

**五、雇主接續聘僱期滿轉換之外籍勞工，應於何時開始負雇主責任？**

答：期滿轉換之外籍勞工，其新雇主應負責任之始日，應自接續聘僱許可日起，即原聘僱許可期間屆滿翌日，負雇主責任。