

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國112年3月29日印發

院總第 20 號 委員提案第 10033123 號

案由：本院委員吳玉琴、蔡易餘等 17 人，有鑑於現行法律規定受聘僱之外國人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，須依規定通知入出國管理機關及警察機關，產業移工經過六個月、家庭看護工經過三個月後，始得申請遞補。以致聘僱空窗期過長，造成產業及家庭之人力缺口甚鉅，應以修正為宜。爰擬具「就業服務法第五十八條條文修正草案」，適當縮短等待期間。是否有當？敬請公決。

提案人：吳玉琴 蔡易餘  
連署人：林楚茵 蘇巧慧 吳思瑤 王美惠 邱議瑩  
林宜瑾 范雲 鍾佳濱 劉世芳 余天  
黃秀芳 洪申翰 江永昌 郭國文 鄭運鵬

### 就業服務法第五十八條條文修正草案總說明

- 一、就業服務法第五十八條第一項規定有云：「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。」該六個月之查獲等待期間，特定於聘僱家庭看護工之雇主則另於第二項第二款規定，即：三個月。
- 二、受聘僱之外國人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，以致外國人與雇主間非經事先約定而因外國人之責任以致不能履行僱傭契約存續期間約定之勞務，即具備《民法》第四百八十九條第一項規定：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」之構成要件；於產業類勞工並構成《勞動基準法》第十二條第一項第六款規定：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」之雇主得不經預告終止契約要件；另於家庭類勞工則符合《就業服務法》第五十六條第一項規定：「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載明相關事項通知當地主管機關、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。」
- 三、再者，依據《就業服務法》第五十六條、第五十八條規定，於僱傭契約存續期間，因可歸責於外國人事由，如：曠職、行方不明，達規定日數以上者，應以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。入出國管理機關及警察機關於規定期間之內未查獲，則雇主得向中央主管機關申請遞補。
- 四、因不可歸責於雇主事由，以致僱傭契約所定之勞務給付不能，係以受僱人之失，損害僱用人之權益。僱用人有依據《民法》第四百八十九條第二項規定請求過失之一方負擔損害賠償之權，惟因該受僱人身分係屬外國人，於我國本無住所，甚無可供處分之財產，故雖有損害賠償之請求權，卻難為行使。同時，因受僱人之外國人身分，主管機關依據行政法的規定，以法律規定之查緝期間，作為准駁遞補許可之依據，雖於法有據，但其法律效果卻是受損害之一方於行政作為期間作犧牲。縱使法律未就該犧牲規定補償之方法，並考慮外國人聘僱所造成本國人就業機會影響，而採取消極之管制性立法。就行政作為期間雇主之犧牲程度，亦應符合比例原則。
- 五、等待行政作業期間，不論六個月或三個月，對於僱用人而言皆造成勞動力需求未能滿足之壓力，並且除非原所從事之工作於需求滿足前填補，否則該工作須由他人代為從事，欠缺之勞動力必須由他人填補。在有限的聘僱人力下，產業界面對此情境須提高其他受雇者的工時以填補，或限縮生產線以因應之；於家庭亦是，但特別的是家庭看護工作之照顧人力，有不可替代性，非該過失之受僱者承擔，則由家庭成員承擔；若家庭成員無力承擔，則須以更高價格

或非法律所允許之方法尋求補充人力。

六、等待行政作業期間越長，其效果即是造成受損害之一方承擔越多的犧牲，是故該等待期間應以隨時檢討，適當縮短為宜。歷經民國一〇二年十二月十日公布產業類等待期間縮短為六個月、家庭類三個月後，迄今已將近十年。若廢除等待期間規定有造成道德危險之虞，應以再行縮短為宜。故提案修正：

(一)產業類移工之行政作業等待期自六個月所短為三個月。(第一項)

(二)家庭看護工之行政作業等待期自三個月所短為一個月。(第二項第二款)

就業服務法第五十八條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五十八條 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<u>三</u>個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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<u>一</u>個月仍未查獲。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第五十八條 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<u>六</u>個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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<u>三</u>個月仍未查獲。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、就業服務法第五十八條第一項規定有云：「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。」該六個月之查獲等待期間，特定於聘僱家庭看護工之雇主則另於第二項第二款規定，即：三個月。</p> <p>二、受聘僱之外國人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，以致外國人與雇主間非經事先約定而因外國人之責任以致不能履行僱傭契約存續期間約定之勞務，即具備《民法》第四百八十九條第一項規定：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」之構成要件；於產業類勞工並構成《勞動基準法》第十二條第一項第六款規定：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」之雇主得不經預告終止契約要件；另於家庭類勞工則符合《就業服務法》第五十六條第一項規定：「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載明相關事項通知當地主管機關、入出國</p>

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。」

三、再者，依據《就業服務法》第五十六條、第五十八條規定，於僱傭契約存續期間，因可歸責於外國人事由，如：曠職、行方不明，達規定日數以上者，應以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。入出國管理機關及警察機關於規定期間之內未查獲，則雇主得向中央主管機關申請遞補。

四、因不可歸責於雇主事由，以致僱傭契約所定之勞務給付不能，係以受僱人之失，損害僱用人之權益。僱用人有依據《民法》第四百八十九條第二項規定請求過失之一方負擔損害賠償之權，惟因該受僱人身分係屬外國人，於我國本無住所，甚無可供處分之財產，故雖有損害賠償之請求權，卻難為行使。同時，因受僱人之外國人身分，主管機關依據行政法的規定，以法律規定之查緝期間，作為准駁遞補許可之依據，雖於法有據，但其法律效果卻是受損害之一方於行政作為期間作犧牲。縱使法律未就該犧牲規定補償之方法，並考慮外國人聘僱所造成本國就業機會影響，而採取消極之管制性立法。就行政作為期間雇主之犧牲程度，亦應符合比例原則。

五、等待行政作業期間，不論

六個月或三個月，對於僱用人而言皆造成勞動力需求未能滿足之壓力，並且除非原所從事之工作於需求滿足前填補，否則該工作須由他人代為從事，欠缺之勞動力必須由他人填補。在有限的聘僱人力下，產業界面對此情境須提高其他受雇者的工時以填補，或限縮生產線以因應之；於家庭亦是，但特別的是家庭看護工作之照顧人力，有不可替代性，非該過失之受僱者承擔，則由家庭成員承擔；若家庭成員無力承擔，則須以更高價格或非法律所允許之方法尋求補充人力。

六、等待行政作業期間越長，其效果即是造成受損害之一方承擔越多的犧牲，是故該等待期間應以隨時檢討，適當縮短為宜。歷經民國一〇二年十二月十日公布產業類等待期間縮短為六個月、家庭類三個月後，迄今已將近十年。若廢除等待期間規定有造成道德危險之虞，應以再行縮短為宜。故提案修正：

- (一) 產業類移工之行政作業等待期自六個月所短為三個月。(第一項)
- (二) 家庭看護工之行政作業等待期自三個月所短為一個月。(第二項第二款)