

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年2月27日印發

院總第 1537 號 委員提案第 23901 號

案由：本院委員蘇巧慧、吳秉叡、張宏陸、何志偉、伍麗華、林宜瑾等 28 人，鑒於雇主所聘僱之外國人若因依傳染病防治法，因受有遷入指定處所或管制區域之命令，以接受檢疫、防疫或治療等隔離管制措施而致其難以提供勞務，影響勞動契約之履行，恐將影響其勞動身分之存續與雇主營運；基於保障受雇者權益，並鼓勵聘僱之外國人履行我國防疫相關措施之社會責任與公益表現，爰擬具「就業服務法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、雇主所聘僱之外國人因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，以接受檢疫、防疫或治療等隔離管制期間，為落實檢疫、防疫或治療等疫情防治措施之目的與效果，應嚴格限制受有隔離管制人員之行動，故應禁止雇主利用指揮從屬關係之優勢地位，於所聘僱之外國人受有隔離管制期間，仍要求或容許其違背傳染病防治法及隔離管制命令，至工作場所等處提供勞務，以避免造成疫情擴散並危害企業正常經營與運作。（增訂第五十七條第一項第九款）
- 二、另針對前項第九款之規定，因疫情之發生多屬突發性及難以預測之不確定性，且企業規模不一，考量雇主調度人力需求，於其所聘僱之外國人因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，接受檢疫、防疫或治療等隔離管制期間，經雙方商議並合意一致時，輔之以科技技術或其他方式，讓所聘僱之外國人能於隔離管制命令所許可範圍內續行提供勞務者，經提報主管機關針對協議內容是否違反隔離管制命令、勞動條件變更是否抵觸法令等項目進行核定後，仍可准許所聘僱之外國人提供勞務，以保持雙方維持企業營運與生活所需之彈性。（增訂第五十七條第二項）
- 三、雇主對所聘僱之外國人於受有隔離管制期間，仍要求或容許其違背傳染病防治法及隔離管制命令，至隔離管制命令所指定範圍以外之地點提供勞務者，不但有礙於我國公共衛生安

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書

全，亦是嚴重危害勞動者人身健康權益，除對雇主處以罰鍰之處分外，中央主管機關於做成罰鍰處分後之五年內，不予受理該雇主於之後所提出之招募許可、聘僱許可及展延聘僱許可申請，以示懲儆。（增訂第六十七條第二項）

- 四、基於維護國內公共衛生安全之必要，現行第七十三條第四款之規定中，對於受有聘僱之外國人一經罹患中央衛生主管機關指定之傳染病，即構成廢止其聘僱許可之法律原因；然而，依據傳染病防治法之規定，中央衛生主管機關針對傳染病，依致死率、發生率及傳播速度等危害風險程度高低，有其不同之分類與處置措施，並非不分情節輕重，皆須施行有高強度之隔離管制等高壓性舉措，故若僅僅因其罹患傳染病，即廢止其聘僱許可，剝奪其勞動身分，顯有違傳染病防治法之立法設計與比例原則。但基於堅持維護國內公共衛生安全之必要，達成個人法益與公共利益之衡平性，故於第四款條文文字之後增加「而拒絕醫療者」之規定要件，以達完備。（增訂第七十三條第一項第四款文字）
- 五、雇主所聘僱之外國人於受有隔離管制命令期間，違背我國傳染病防治法及隔離管制命令，至隔離管制命令所指定範圍以外之地點提供勞務者，對於我國防疫、國人健康以及企業運作產生重大不利之威脅與風險，為可歸責於該外國人之事由，故應廢止其聘僱許可。（增訂第七十三條第一項第六款）
- 六、受有聘僱之外國人若因遭受雇主以強制或為其他不利待遇之方式，而被迫違反隔離檢疫或隔離治療之命令而於隔離管制命令所指定以外之處所從事勞動，此係不可歸責於該受有聘僱之外國人事由，故為保障其權益，准許該受有聘僱之外國人得以比照第五十九條第四款規定，申請轉換雇主或工作。（增訂第七十三條第二項）

提案人：	蘇巧慧	吳秉叡	張宏陸	何志偉	伍麗華
	林宜瑾				
連署人：	黃國書	何欣純	鍾佳濱	邱議瑩	賴惠員
	余天	吳思瑤	林楚茵	莊競程	周春米
	湯蕙禎	范雲	王美惠	王定宇	沈發惠
	吳玉琴	陳素月	江永昌	洪申翰	賴品好
	賴瑞隆	許智傑			

就業服務法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五十七條 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、<u>所聘僱之外國人依傳染病防治法之規定，須於指定處所或區域，接受檢疫、防疫或治療等隔離管制者，於隔離管制期間，雇主仍強制或容許其至工作場所從事勞動。</u></p> <p>十、其他違反本法或依本法所發布之命令。</p> <p><u>前項第九款之情形，經勞雇雙方協議且不違反隔離管制命令內容，並報中央主管機關核定，所聘僱之外國</u></p>	<p>第五十七條 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>一、新增第九款條文。</p> <p>二、考量勞雇間之指揮從屬關係特性，為能落實防疫措施、降低傳染風險與保護大眾之目的，應嚴格禁止雇主要求或容許所聘僱之外國人違反隔離管制命令所指定之處所區域，至工作場所或命令所指定以外之處所區域提供勞務，避免防疫之漏洞。</p> <p>三、原第九款款次調整為第十款。</p> <p>四、新增第二項。</p> <p>五、若有第一項第九款之情形者，但是在未違反隔離管制所指定之處所區域等命令內容，而仍能以其他方式提供勞務者，經勞雇雙方協議與合意一致，且經主管機關核定，仍可准許所聘僱之外國人提供勞務，以保持雙方維持企業營運與生活所需之彈性。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書

<p><u>人得繼續提供勞務。</u></p>		
<p>第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第十款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p><u>違反第五十七條第九款規定，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰，中央主管機關併於五年內不予受理其招募許可、聘僱許可及展延聘僱許可之申請。</u></p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依<u>第一項規定處罰之。</u></p>	<p>第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>一、配合第五十七條條文修正內容，修正本條第一項規定內，有關於第五十七條款次之變更。</p> <p>二、新增第二項。對於違反第五十七條第九款規定之雇主，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰，且主管機關於五年內不予受理該雇主於之後所提出之招募許可、聘僱許可及展延聘僱許可申請。</p> <p>三、配合第二項條文增修，修正項次。</p>
<p>第七十二條 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：</p> <p>一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。</p> <p>二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第十款規定情事之一。</p> <p>三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。</p> <p>四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。</p> <p>五、違反第六十條規定。</p>	<p>第七十二條 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：</p> <p>一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。</p> <p>二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。</p> <p>三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。</p> <p>四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。</p> <p>五、違反第六十條規定。</p>	<p>配合第五十七條條文之修正，修正本條第二款文字。</p>
<p>第七十三條 雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢</p>	<p>第七十三條 雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢</p>	<p>一、增修第四款文字。</p> <p>二、依傳染病防治法之規定，</p>

止其聘僱許可：

一、為申請許可以外之雇主工作。

二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。

三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。

四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病而拒絕醫療者。

五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。

六、違反檢疫、防疫或治療之隔離管制命令，而於工作場所從事勞動。

七、違反其他中華民國法令，情節重大。

八、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

受有聘僱之外國人受雇主以強制或其他不利待遇之方式，違反檢疫、防疫或治療之隔離管制命令而於工作場所從事勞動者，得依第五十九條第四款規定，申請轉換雇主或工作。

止其聘僱許可：

一、為申請許可以外之雇主工作。

二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。

三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。

四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。

五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。

六、違反其他中華民國法令，情節重大。

七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

中央衛生主管機關針對傳染病，依致死率、發生率及傳播速度等危害風險程度高低，有其不同之分類與處置措施，且並非不分情節輕重，皆須施行有高強度之隔離管制舉措，故若僅僅因其罹患有傳染病，即廢止其聘僱許可，剝奪其勞動身分，顯有違比例原則與傳染病防治法之立法設計。但基於維護國內公共衛生安全之必要，達成個人法益與公共利益之衡平性，故於條文文字之後增加「而拒絕醫療者」之規定要件，俾符法治國原則及兼顧公共衛生安全之必需。

三、新增第六款條文。

四、受有聘僱之外國人有違反檢疫、防疫或治療相關之隔離管制命令，而於工作場所從事勞動之行為者，係對於我國防疫、國人健康以及企業運作產生不利之威脅與風險，屬可歸責於該外國人者，廢止其聘僱許可。

五、配合第六款之增修，調整款次。

六、增訂第二項條文。

七、受有聘僱之外國人若係因受雇主以強制或為其他不利待遇之方式，而被迫違反隔離檢疫或隔離治療之命令而於工作場所從事勞動，係不可歸責於該受有聘僱之外國人事由，故應保障其權益，許其比照第五十九條第四款規定，得申請轉換雇主或工作。

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書