

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11月29日印發

院總第 20 號 委員提案第 10042943 號

案由：本院委員溫玉霞、游毓蘭等 16 人，因目前長照制度中居家及機構照顧的資源仍難滿足所有重症病患需求，致使家庭不得不聘僱移工。故現階段要回應日漸增高的長照需求，仍以將外國人家庭看護工與國內長照制度充分接軌為最上策，爰同步修正《長期照顧服務法》及《就業服務法》，將外國人受國人聘僱從事家庭看護工及幫傭等工作之規範相關條文，從本法第五章《外國人之聘僱與管理》，移轉至《長期照顧服務法》新增第五章之一，以統一事權，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、我國在民國八十年即開放申請外籍看護工，當時因政府鼓勵國人自行照顧，並未積極規劃公共長照政策；並且在保護本國人工作權的政策原則下，對外國人到台灣工作有限量限業的規定。
- 二、隨著國內家庭結構漸趨「雙薪化」及「小家庭化」，政府期待透過「三代同堂」作為解決長照問題主要手段的構想已經不切實際。因此，在國人長照需求不斷增高的情況下，政府放寬申請移工的門檻；又因長照政策上路，便開始試辦整合外籍勞動力與本國長照服務的接軌制度。然此制度於實施六年期間，超過八成以上有長照需求的家庭最後仍選擇申請移工，可見供需要求自然傾向「擴大移工」，故勞委會於一〇一年以後再度放寬移工申請標準。
- 三、長期以來，衛生福利部一直不願將移工納入長照制度。但是在另一方面，其長照設計卻強調「重症送機構」，居家以服務「亞健康」長照需求者為主，完全漠視國內重症病患有大量的居家照護需求，也完全不顧及重症患者有不同樣態，並非都能「機構化終老」（例：重度老年失智與嬰幼兒腦麻患者就不可能相同），任由重症患者自生自滅。更有甚者，完全

忽略國人居服人力供給量與重症患者服務需求量之間不成比例的事實，至今仍不願意改變政策，將移工納入長照制度。此舉完全不是以病患需求為中心的思考，形同從供需兩端「夾殺」病患及家屬，實為嚴重違反人權政策。

- 四、重症患者照護仍然必須具備一些基本的看護能力，如抽痰、拍背、翻身、協助進食等，甚至在患者發生緊急事故時第一時間的標準處置方式，如果不具備這些合格看護知識與技能，即使引進，也只是增加國人雇主的負擔。現行作業中對於國內外仲介引進外國人家庭看護是否具備這些能力，以及引進後的繼續教育和管理，都由勞動部主管；但是勞動部並不具備相關衛福專業，以致引進之外國人欠缺相關職能，反而成為變相的「逃逸跳板」。對此現象，重症患者及其家屬均認為根本解決之道在「分流管理」，產業移工仍維持由勞動部管理，家庭看護工及幫傭等屬於衛福職能領域的移工，應責成衛生福利部掌理。
- 五、我國長照制度近年來雖略有進步，然而目前居家及機構照顧的資源仍難滿足所有重症病患需求，致使家庭不得不聘僱移工。故現階段要回應日漸增高的長照需求，仍以將外國人家庭看護工及幫傭與國內長照制度充分接軌為最上策，爰同步修正《長期照顧服務法》及《就業服務法》，將外國人受國人聘僱從事家庭看護及幫傭等工作之規範相關條文，從本法第五章《外國人之聘僱與管理》，移轉至《長期照顧服務法》新增第五章之一，以統一事權。
- 六、各修正條文及立法說明，詳見所附「修正條文對照表」。

提案人：溫玉霞	游毓蘭			
連署人：廖婉汝	孔文吉	林思銘	林為洲	李德維
	吳怡玓	曾銘宗	馬文君	廖國棟
	張育美	陳玉珍	萬美玲	楊瓊瓔

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>第四十六條 僱主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。</p> <p>四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> <p>七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。</p> <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> <p>十、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管</p>	<p>第四十六條 僱主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。</p> <p>四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> <p>七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。</p> <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、<u>家庭幫傭及看護工作。</u></p> <p>十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> <p>十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從</p>	<p>配合「長期照顧服務法」之修正，將外國籍家庭幫傭及看護人員納入長照法管理，爰將本條第一項第九款「家庭幫傭及看護工作」刪除，其後款次依序調整。</p>

<p>機關專案核定者。</p> <p>從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>雇主依第一項第八款至第九款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>	<p>事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。</p> <p>從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>	
<p>第四十八條之一（刪除）</p>	<p>第四十八條之一 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>前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、配合「長期照顧服務法」之修正，將外國籍家庭幫傭及看護人員納入長照法管理，爰將本條刪除。</p>
<p>第五十二條 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。</p> <p>聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款及第九款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。</p> <p>前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標</p>	<p>第五十二條 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。</p> <p>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，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。</p> <p>前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標</p>	<p>一、配合第四十六條之款次調整，將原第十款改為第九款。</p> <p>二、因配合「長期照顧服務法」之修正，將外國籍家庭幫傭及看護人員納入長照法管理，爰將本條第六項及第七項刪除。</p>

，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款及第九款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但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，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第五十三條 雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之

第五十三條 雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之

配合第四十六條之款次調整，將原第十一款改為第十款。

<p>外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。</p> <p>受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十款規定之工作。</p> <p>受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，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。</p> <p>前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。</p>	<p>外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。</p> <p>受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十款規定之工作。</p> <p>受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，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。</p> <p>前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。</p>	
<p>第五十四條 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，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：</p> <p>一、於外國人預定工作之場所所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。</p> <p>二、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> <p>三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。</p> <p>四、曾非法僱用外國人工作。</p> <p>五、曾非法解僱本國勞工。</p> <p>六、因聘僱外國人而降低本</p>	<p>第五十四條 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，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：</p> <p>一、於外國人預定工作之場所所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。</p> <p>二、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> <p>三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。</p> <p>四、曾非法僱用外國人工作。</p> <p>五、曾非法解僱本國勞工。</p> <p>六、因聘僱外國人而降低本</p>	<p>配合第四十六條之款次調整，將原第十一款改為第十款。</p>

<p>國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。</p> <p>七、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。</p> <p>八、曾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、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>十、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>十一、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>十二、刊登不實之求才廣告。</p> <p>十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。</p> <p>十四、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。</p> <p>十五、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> <p>十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。</p> <p>前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。</p> <p>第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。</p>	<p>國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。</p> <p>七、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。</p> <p>八、曾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、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>十、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>十一、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>十二、刊登不實之求才廣告。</p> <p>十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。</p> <p>十四、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。</p> <p>十五、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> <p>十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。</p> <p>前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。</p> <p>第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。</p>	
<p>第五十五條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款及第九款規定之工作，應</p>	<p>第五十五條 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</p>	<p>一、配合第四十六條之款次調整，將原第十款改為第九款。</p>

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。

前項就業安定費之數額，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。

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。

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。

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。

主管機關並應定期上網公告完整之基金運用情形、完整之會議實況影像檔及完整之財務報告。

主管機關為辦理就業安定費數額之審議、就業安定基金之收支、保管及運用審議、執行情形之考核等事項，設就業安定基金管理會，

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。

前項就業安定費之數額，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。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其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，免繳納第一項之就業安定費。

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。

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。

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

二、配合「長期照顧服務法」之修正，將外國籍家庭幫傭及看護人員納入長照法管理，爰刪除第三項。

三、自從爆發高雄市政府以不符合就業安定基金使用目的挪用就業安定基金的事件以來，才令人發現就業安定基金的使用藏污納垢。就業安定基金管理會雖然依法開會，依法將基金運用之情形及相關會議紀錄公告於網路上，然多為摘要版，從公開資料中完全無法查知真正的基金使用狀況，及決策形成過程中各就業安定基金委員的發言內容、監督審查內容，以致發生高雄市政府挪用事件。由於就業安定基金是由人民繳納，理應向全民公開其使用情形，爰修正第六項，要求相關記錄應完全透明，以供全民檢視，以杜浮濫。

四、就業安定基金管理會之法源為行政命令「就業安定基金收支保管及運用辦法」，為顯慎重，爰新增第七項，為「就業安定基金管理會」提供法源。

五、就業安定基金管理會所聘委員，因所轄業務內容，於執行業務時適用利益迴避原則。

六、就業安定基金設置之目的在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。一般雙薪勞工家庭，如發生家中有中重度身心障礙者之情形，以目前長照的服務提供方式及價位不足以滿足

其組織及作業辦法，由主管機關定之。

就業安定基金管理會所聘委員執行業務，適用利益迴避原則。

雇主依第四十六條第一項第九款聘僱外國人擔任家庭看護工作，主管機關應考量所看護對象之身心障礙等級所需負擔費用及申請家戶實質可支配所得能力，自就業安定基金撥款，分級補貼受聘僱外國人薪資。

前項分級補貼及撥款之實施辦法及其他應遵行事項，由中央主管機關定之。

之一部或全部。

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。

病家的需求，勢需聘僱一名外籍家庭看護工或是幫傭協助，否則勢必造成家中重要收入來源喪失，形同剝奪國民就業權、剝奪勞工福祉。

七、目前對於移工薪資的規範，政府訂有相關準則，然其性質屬於「天花板價」，導致移工選擇容易照護的個案，越需要他人協助者反而越得不到協助。真正能夠反轉這一種「反需求」趨勢的方法是引進市場機制中價格誘因要素。爰修法要求政府依據身心障礙等級及申請者實質可支配所得能力，提供分級補貼受聘僱外國人薪資，以提高其照護中重症障礙者的誘因，以減輕勞工負擔。

八、本修正案雖取消聘僱外國人家庭幫傭及看護工繳交就業安定費的義務，是因家庭類移工並未替雇主創造經濟利益，然基於就業安定基金本具備「準社會保險」性質，前述補貼仍應以就業安定基金支付，始稱公允。爰增列第九項及第十項，以為規範。

第五十七條 雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款及第九款規定工作之外國人變更工作場所。

第五十七條 雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 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。

配合第四十六條之款次調整，將原第十款改為第九款。

<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>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>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三個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</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三個月仍未查獲者，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一個月仍未查獲。</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，由新雇主接續聘僱，或經中央主管機關廢止聘僱許可逾一個月未</p>	<p>配合「長期照顧服務法」之修正，將外國籍家庭幫傭及看護人員納入長照法管理，爰刪除第二項及第三項。</p>

立法院第 10 屆第 8 會期第 10 次會議議案關係文書

	<p>由新雇主接續聘僱。 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>第五十九條 外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：</p> <p>一、雇主或被看護者死亡或移民者。</p> <p>二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。</p> <p>三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。</p> <p>四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。</p> <p>前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。</p>	<p>第五十九條 外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：</p> <p>一、雇主或被看護者死亡或移民者。</p> <p>二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。</p> <p>三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。</p> <p>四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。</p> <p>前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。</p>	<p>配合第四十六條之款次調整，將原第十一款改為第十款。</p>
<p>第六十九條之一 私立就業服務機構有違反第四十條第一項第八款規定者，應退還雇主部分費用，並載明於雙方所簽訂契約或委託書中。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、雇主透過私立就業服務機構之仲介，引進外國人從事工作，私立就業服務機構應遵守契約簽訂方之義務，為其所仲介之外國人的能力。若引進之外國人不具備能力證明文件中所載之能力，應視為私立就業服務機構未善盡事前調查，造成雇主權益受損，自應退還雇主部分費用。</p> <p>三、所應退還費用，應載明於雙方所簽訂契約或委託書中。</p>

