



臺南市就業服務商業同業公會 會訊

公會資訊

規定法令資訊

新聞資訊

其他

附件：

網址：

編號：112053001

發布單位：勞動部

發布日期：112/5/26

有關貴公會所詢外國人委託代理人(第三人)投訴及處理勞資爭議並自行安置衍生之問題疑義一案，檢附回應說明如附件，請查照。





臺南市就業服務商業同業公會 會 訊

檔 號：

保存年限：

勞 動 部 函

地址：242030 新北市新莊區中平路439號南
棟4樓

承辦人：林純卉

電話：(02)8995-6183

電子信箱：d635@wda.gov.tw

710029

臺南市永康區中華路202-30號

受文者：臺南市就業服務商業同業公
會

發文日期：中華民國112年5月26日

發文字號：勞動發管字第1120506245號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

主旨：有關貴公會所詢外國人委託代理人（第三人）投訴及處理勞
資爭議並自行安置衍生之問題疑義一案，檢附回應說明如附
件，請查照。

說明：復貴公會112年4月7日南就服字第1120407001號函。



正本：臺南市就業服務商業同業公會

副本：

部長 許銘春

本案依分層負責規定授權勞動力發展署組室主管決行



臺南市就業服務商業同業公會 會訊

臺南市就業服務商業同業公會針對外國人委託代理人（第三人）投訴及處理勞資爭議之個案衍生之問題疑義彙整

- 一、「受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人臨時安置作業要點」規定：地方主管機關認定外國人符合前項規定後，應採行先安置後調查原則，並確保外國人不受相關爭議利害關係人影響下，探詢外國人之意願後，進行安置。

問題：

- (一)主管機關於收到外國人委託第三人投訴勞資爭議並主張自行安置之存證信函後，處理期限是否有較為明確性之規定？外國人未經主管機關調查或同意即自行安置，是否符合法令規定？外國人未經主管機關調查即逕自離開雇主提供之宿舍，脫離雇主掌握，應由何人通報住宿地變更？外國人受第三人慫恿主張自行安置期間，如發生意外致傷殘或死亡，應由何人協助處理善後問題？
- (二)地方主管機關完成調查後，若外國人存證信函所陳述之主張並非事實，當事人業已自行安置或於等候轉換雇主期間，甚至已完成轉換雇主，該如何適法處理？該外國人應如何懲罰？

本部說明：

- 一、有關爭議處理期限部分，主管機關辦理雇主與外國人勞資爭議，個案涉及勞雇雙方權益，即應依行政程序法規定調查事實證據審慎調查、釐清案情，並對當事人雙方有利及不利事項一律注意，以解決爭議、穩定勞動關係，並於公文處理期限內依規定回復。
- 二、有關外國人自行安置脫離雇主掌握之通報部分，依本部 112 年 5 月 17 日勞動發管字第 1120502870C 號「依就業服務法受聘僱之外國人曠職失去聯繫及自行離開雇主管理住宿地點處理原則」（以下簡稱處理原則），外國人自行離開雇主規劃安排之住宿地點，應於變更住宿地點 3 日內，將最新住宿地點之地址、計畫住宿期間及聯繫方式告知雇主，由雇主通知住宿地點所在地之當地主管機關，或自行通報上開資訊至住宿地點所在地之當地主管機關，以利雇主據以辦理通報變更



或由地方政府實施訪查。又雇主接獲外國人本人聯繫，但其未明確告知可供查認之住宿地點、住宿期間及聯繫方式，或接獲外國人本人告知其住宿地點、住宿期間及聯繫方式，經查認並非屬實而構成本部 112 年 5 月 17 日勞動發管字第 1120502870A 號「受聘僱外國人連續曠職三日失去聯繫認定基準」者，雇主應本法第 56 條規定續處。

- 三、有關外國人自行安置期間發生傷亡，應由何人協助處理善後問題部分，依「受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人臨時安置作業要點」（以下簡稱安置要點）規定，經地方主管機關認定符合本要點之安置對象，應採行先安置後調查原則。又外國人經依本部 112 年 5 月 17 日處理原則辦理者，後續如有受傷、死亡情事，雇主應依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定負外國人生活管理責任並依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。
- 四、有關地方主管機關完成調查後發現外國人存證信函所陳述並非事實，後續如何處理部分，按就業服務法(以下簡稱本法)第 73 條第 7 款規定略以，雇主聘僱之外國人，有依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實者，廢止其聘僱許可。併依第 74 條規定即令其出國，不得再於中華民國境內工作。至外國人如業由新雇主接續聘僱，其因未履行勞動契約所衍生對原雇主之損失，自得循民事訴訟途徑求償。

- 二、外國人存證信函業已主張終止契約，屬形成權，於行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意。是否構成就業服務法第 73 條第 1 項第 3 款聘僱關係終止？應先廢止其聘僱許可？

本部說明：

按雇主或外國人依勞動基準法或民法第 489 條規定，行使勞動契約或僱傭契約之終止權，依民法第 263 條準用第 258 條第 1 項規定，經向他方以意思表示為之且有送達雇主之證明，已生契約終止之效力。相關證明文件經送本部，且後續經本部調查屬實，將依本法第 73 條第 1 項第 3 款規定廢止聘僱許可。

- 三、「外國人同意轉換雇主或工作證明書」須由外國人簽名，外國



臺南市就業服務商業同業公會 會訊

人要求轉換雇主卻不願簽名即在外自行安置，雇主應如何處理？是否得由地方主管機關調查後，協助申請廢止聘僱許可函？

本部說明：

有關外國人自行在外安置與廢止許可部分，請依提案一說明辦理。

四、外國人業已自願離職，乃屬行使勞動契約終止權，於外國人行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人(即雇主)之同意。事後主張雇主違法，是否構成就業服務法第 73 條第 1 項第 3 款聘僱關係終止？應先廢止其聘僱許可？再適用就服法第 59 條得轉換雇主或工作？

本部說明：

- 一、有關外國人單方終止契約部分，請參依提案二說明。
- 二、有關外國人單方終止契約後之轉換或雇主違法之處理部分，按雇主與外國人終止契約後，本部續查明外國人是否有本法第 59 條規定不可歸責而得轉換雇主或工作之情事並依法核處。至雇主如經外國人反映有可歸責之事由，且經查明屬實者涉有本法第 72 條規定情事者，將廢止雇主招募許可及聘僱許可。

五、若業經主管機關廢止外國人聘僱許可限期離境，外國人提出訴願申請，訴願期間雇主應承擔何種法律責任與義務？又雇主如何確認外國人是否有提出訴願申請？

本部說明：

- 一、依雇主聘僱外國人許可及管理辦法，雇主應自引進外國人入國日或期滿續聘之日起，依本法之規定負雇主責任，雇主委任私立就業服務機構辦理外國人生活照顧服務計畫書所定事項者，應善盡選任監督之責。經主管機關廢止其聘僱許可後，於外國人出國前，雇主依規定仍應負生活管理責任。
- 二、另有關查明外國人是否提起訴願部分，可至行政院訴願服務查詢(<https://appeal.ey.gov.tw/Search/Search02>)，或洽主管機關查詢。



臺南市就業服務商業同業公會 會訊

六、勞工請假規則第六條規定，勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。若外國人已自行安置可否主張請公傷病假？雇主可否要求外國人回雇主提供之宿舍住宿，以利協助就醫或復健？

本部說明：有關外國人請假部分，請依勞工請假規則、雙方簽訂之勞動契約或僱傭契約辦理。又雇主自引進外國人入國日或期滿續聘之日起，即應依規定負雇主責任，考量外國人自行擇居自由，如已符合上開處理原則之規範，雇主仍應善盡生活管理照顧責任。