

勞動部勞動力發展署 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

100503

台北市中正區重慶南路一段10號11樓
1105室

受文者：台北市就業服務商業同業公
會

發文日期：中華民國112年10月31日

發文字號：發管字第1124002568號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關貴公會函詢中階技術人力返國休假未歸，雇主申請廢止
聘僱許可等疑義一案，復如說明，請查照。

說明：

一、復貴公會112年7月20日北市就服字第112072001號函。

二、適用法規：

(一)勞動基準法（下稱勞基法）第10條規定，定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。該法施行細則（下稱勞基法施行細則）第5條規定，勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

(二)勞基法第12條第1項第6款規定，勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。第43條規定，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞動部104年5月4日勞動條3字第1040130742號函釋略以，依勞動基準法及勞工請假規則等法令規定，勞工如有請假之事由，雇主依法應給假。

(三)就業服務法（下稱就服法）第54條第1項第11款規定，雇主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，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。第40條第1項第8款及第15款規定略以，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。

(四) 雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱雇聘辦法）第42條規定，雇主申請聘僱第3類外國人，應先以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理國內招募，有正當理由無法滿足需求者，得向中央主管機關申請聘僱外國人。但申請聘僱外國人從事中階技術家庭看護工作，應由直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心推介本國籍照顧服務員。

(五) 勞工職業災害保險及保護法第12條及第13條規定，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、離職之當日，列表通知保險人(勞工保險局)辦理投保或退保手續。又符合本法第6條規定之勞工，其保險效力自到職當日起算，至離職當日停止。

三、有關貴公會所詢疑義說明如下：

(一) 終止聘僱日期部分：

1、按本部104年5月4日勞動條3字第1040130742號函釋及勞工職業災害保險及保護法規定，勞工(移工)如有請假之事由，雇主依法應給假，且外國人休假期間與雇主之聘僱關係及勞工職業災害保險效力仍屬存在。

2、第2類及第3類外國人返國休假後，因個人因素未依預定日期返臺工作，應視雙方有無合意終止聘僱關係，如有合意終止時，以合意日期為廢止聘僱許可日。

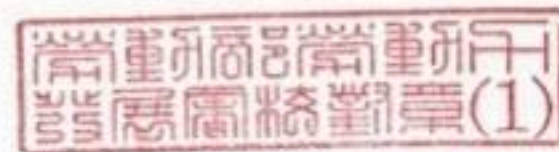
3、至雙方無合意，且外國人未依預定日期返臺，因外國人涉有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，

雇主應舉證自移工構成勞基法第12條第1項第6款規定不經預告終止契約之日起終止聘僱關係。至未適用勞基法之家事類外國人，則依雙方簽訂之勞動契約辦理終止，並由本部據以廢止聘僱許可。

4、雇主為所聘僱之外國人返鄉未歸申請廢止聘僱許可，得檢送「雇主聘僱外國人申請書」(申請項目：51離境備查)，出國原因勾選「返鄉未歸(HEP)」代碼，並提供外國人逾期未歸證明文件(包括差勤請假、逾假3日後未入境證明及終止勞動契約日期主張)或職業災害保險退保紀錄，經本部審核後以外國人曠職日或職業災害保險退保申報日據以廢止外國人聘僱許可。又係屬不可歸責於雇主之事由，雇主得依規定備齊相關文件重新申請聘僱其他外國人。

5、外國人返鄉未歸之認定及雇主申請廢止聘僱許可之文件，如雇主或其委託之仲介有不實申辦情事，本部將依行政程序法第117條及第118條撤銷原廢止聘僱許可之處分，並按雇主或其委託之仲介公司涉違反就服法第40條第1項第8款、第40條第1項第15款或第54條第1項第11款規定裁處。

(二)另中階技術人力經廢止聘僱許可後，欲受聘僱於原雇主，仍應依雇聘辦法第42條規定重新辦理。又其工作年資之計算，依勞基法第10條及勞基法施行細則第5條規定辦理，至未適用勞基法之家事類外國人，則應依勞雇雙方簽訂之勞動契約辦理。



正本：台北市就業服務商業同業公會
副本：

署長 蔡孟良