雇主違反就業服務法第五十四條規定不予許可及中止引進裁量基準修正規定

違反款次	規定內容	裁量基準	說明
第一款	於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請案內之「預定工作場所」有就業服務法（以下簡稱本法）第十條規定之罷工或勞資爭議情事存續中，應不予許可及中止引進。	外國人預定工作之場所有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事，為避免雇主引進外國人，影響國內勞工權益，爰對雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請案不予許可及中止引進。
第二款	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。	雇主提出第二類外國人之「初次招募」、「重新招募」、外國人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轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）第七條第一項第二款（以下簡稱第二順位接續聘僱）、第四款（以下簡稱第四順位接續聘僱）或第五款（以下簡稱第五順位接續聘僱）之「接續聘僱」許可申請時，有下列情事之一，應不予許可及中止引進： 一、不實陳述工作困難性或危險性等情事。 二、求才登記之職類別屬	一、參酌「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第二十一條規定，雇主於國內招募時，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，基於保障國人就業權益，經主管機關通知雇主提供求職者工作機會，或再次配合參加公立就業服務機構徵才活動，如雇主未依規定辦理或經主管機關依行政程序法第三十六條至第四十三條及第一百零二條規定查證認定雇主符合本款規定者，不予許可及中止引進。惟雇主拒絕僱用本國勞工有不可抗力或不可歸責於雇主之事由者，得檢附相關證明文件作個案認定。

		之本國勞工或自行前往求職者。 （五）聘僱本國勞工之勞動條件低於刊登求才廣告之勞動條件者。 （六）雇主與本國勞工所定勞動契約之工作期間短於外國人之聘僱期間者。 （七）以無缺工、減班休息或其他不供給工作之方式，拒絕僱用本國勞工者。 雇主提出第三類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」許可申請時，有前項各款情事之一，應不予許可及中止引進。	
第三款	聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請之日前二年內，扣除雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準簡表規定（如附表一）之行蹤不明外國人人數，而仍有超過規定之人數或比例，按雇主所超過行蹤不明或藏匿外國人數與其得申請許可之人數，採一比一比例，應	一、雇主所聘僱之外國人達本部所定行蹤不明外國人人數或比例者，為避免其餘現有外國人因雇主違反本款規定而須轉換雇主，不利其固有之工作權益，故本款僅限於雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可時不予許可及中止引進。 二、本款雖無罰責規定，惟為使雇主善盡管理責任，爰採一比一之比例，不予許可及中

			號函請各直轄市及縣（市）政府執行重罰措施，爰將雇主僱用行蹤不明外國人，不予許可及中止引進比例調高為一比五。
第五款	曾非法解僱本國勞工。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，曾為聘僱外國人而非法解僱本國勞工，按雇主曾非法解僱本國勞工之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。	為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。雇主為聘僱外國人，進而非法解僱本國勞工，顯已悖離本法第四十二條之規定意旨，雇主此舉之非難性高，爰調高不予許可及中止引進之比例。
第六款	因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經主管機關查證屬實，按雇主因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件之勞工人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。	為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。如雇主聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，已悖離本法第四十二條之規定意旨，雇主此舉之非難性高，爰調高不予許可及中止引進之比例。
第七款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因可歸責於雇主之事由，未善盡外國人之生活管理責任，致所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，按被裁處外國人之人	雇主經本部許可聘僱引進外國人入國從事工作，應善盡外國人生活管理之責任。若可歸責於雇主之事由，未善盡外國人之生活管理責任，致所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序者，採一比一之比例，不予許可及中止引進。

	期不繳納。	繳納屆期不繳納或繳納不足所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用情事，應不予許可及中止引進。	人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用情事，應對雇主之申請許可案件，不予許可及中止引進。
第十款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情形之一，應不予許可及中止引進： 一、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，應對雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就服機構所提出之外國人申請案件不予許可及中止引進。 二、雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構，嗣後將申請外國人案件轉由其他私立就業服務機構辦理者，按雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。	一、雇主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之情形，顯於就業市場之招募機制產生一定衝擊，致外國人被超收費用風險增高衍生後續爭議，該等違法情事經主管機關查證屬實者，應對雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構所提出之外國人申請案件不予許可及中止引進。 二、至雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構嗣後將申請外國人案件轉由其他私立就業服務機構辦理且原私立就業服務機構所引進之外國人皆已轉出或出境者，雖雇主委任招募外國人之業務已由他機構承辦，且雇主並未對他機構要求、期約或收受不正利益，惟雇主仍有不法情事，經查獲屬實，應以雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進，以落實管理。

		續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請時，有刊登不實求才廣告之情事，應不予許可及中止引進： 一、第二類外國人之「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」。 二、第三類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」。	位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可之申請案。若雇主該等申請案內查有刊登不實求才廣告之情事者，不予許可及中止引進。
第十三款	不符申請規定經限期補正，屆期未補正。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本部所定「不符申請規定經限期補正，屆期未補正」之相關令釋規定辦理，應不予許可及中止引進。	為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主補正相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時仍有不符申請規定經限期補正，屆期未補正之情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。
第十四款	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。	（如附表二）	
第十五款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償，經裁處者，應依下列比例，不予許可及中止引進：	雇主違反職業安全衛生法規定，因而造成所聘僱外國人死亡，且未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，經裁處者，顯示雇主未善盡管理照顧之責任，情節重大，嚴重影響外國人之工作權益及本法第四十二條規定所規範之立法意旨，符合本款「違反保護勞工之法令情節重大者」之情形，爰加重採一比六之比

		他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有性騷擾防治法第二十五條規定之情事，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。 五、雇主經地方主管機關處分有性別工作平等法第七條至第十一條、第十三條及第二十一條規定之情事者。 六、雇主所安排外國人之住宿地點有消防法第三十七條規定之情事，經地方主管機關處以停業或停止使用之處分者。 七、雇主所安排外國人之住宿地點有建築法第九十一條規定之情事，經地方主管機關限期停止使用者。 雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，對所聘僱之外國人有下列情事之一，全部應不予許可及中止引進： 一、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主	主依該情事所生違反之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進，爰規定如左列第一項第六款之裁量基準。 三、為保障外國人住宿安全，賦予雇主應依建築法規定安排外國人住宿地點之責任，另依建築法第九十一條規定：「有左列情形之一者，處建築物所有權人、使用人、機械遊樂設施之經營者新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期改善或補辦手續，屆期仍未改善或補辦手續而繼續使用者，得連續處罰，並限期停止其使用。」故雇主經當地主管機關限期停止使用者，應對雇主依該情事所生違反之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進，爰規定如左列第一項第七款之裁量基準。 四、為擴大保障外國人之人身安全及自由，倘雇主對所聘僱之外國人有刑法相關規定所定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，係屬犯行重大之情事，應對雇主二年內之申請案件全部不予許可及中止引進，爰規定如左列第二項第一款之裁量基準。 五、為避免外國人遭人口販運，倘雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理

		者，應依下列規定比例，不予許可及中止引進： 一、外國人發生死亡者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。 二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。 三、有前二款情事之一且屬職業災害者，雇主未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。 雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，對所聘僱之外國人有第十五款規定以外之違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且經裁處者，應依下列規定比例，不予許可及中止引進： 一、外國人發生死亡者，	七、有關雇主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之裁處，依本裁量基準第十五款規定辦理。至雇主違反職業安全衛生法規定，因而造成所聘僱外國人死亡、喪失部分或全部工作能力，經裁處者，雖雇主已依法辦理職業災害補償，然雇主未善盡管理照顧之責任，影響外國人之工作權益，仍有本法第四十二條規定及本款「違反保護勞工之法令情節重大」之情形，爰規定如左列第四項，採一比一之比例，不予許可及中止引進。惟如經依第十五款規定裁處者，依一行為不二罰原則，從一重處罰，不再適用本項規定重複裁處。

附表一

雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準簡表

一、事業單位類：(採人數或比例管制)

<table>
<tr><td colspan="3">雇主申請聘僱外國人之日前二年內</td></tr>
<tr><td rowspan="2">曾聘僱外國人人數</td><td colspan="2">其聘僱之外國人自本基準發布生效日起，有以下情形之一者：</td></tr>
<tr><td>行蹤不明人數</td><td>行蹤不明比例(註)</td></tr>
<tr><td>二人至十人</td><td>三人以上</td><td>百分之五十八點二以上</td></tr>
<tr><td>十一人至五十人</td><td>四人以上</td><td>百分之十九以上</td></tr>
<tr><td>五十一人至一百人</td><td>六人以上</td><td>百分之七點六以上</td></tr>
<tr><td>一百零一人至一百五十人</td><td>七人以上</td><td>百分之五點六以上</td></tr>
<tr><td>一百五十一人以上</td><td>十三人以上</td><td>百分之四點三以上</td></tr>
<tr><td colspan="3">註 1：行蹤不明比例=行蹤不明人數/雇主申請聘僱外國人之日前二年內曾聘僱外國人人數。
註 2：上表所稱外國人行蹤不明人數及比例，指雇主提出申請時，扣除已查獲遣返出國之行蹤不明外國人人數。</td></tr>
</table>

	國勞工或本國籍派遣勞工者。 二、對與所聘僱外國人從事同一性質工作之本國勞工施以減班休息，而所聘僱之外國人正常工作，或雇主積欠本國勞工薪資，而正常給付外國人薪資者。 雇主有對本國勞工施以減班休息，復又申請招募與減班休息之本國勞工從事同質性工作之外國人者，其「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可之當次申請案件應不予許可。 雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請時，對於國內招募所聘僱之本國勞工，有下列情事之一，應不予許可及中止引進： 一、雇主未依求才廣告內容聘僱公立就業服務機構推介之本國勞工或自行前往應徵者。 二、雇主聘僱本國勞工之勞動條件低於刊登求才廣告之勞動條件。但經本國勞	三、考量實務雇主未依原刊登求才廣告內容及勞動條件聘僱本國勞工等情事，影響本國勞工工作權益。爰規定如左列第三項之裁量基準。 四、考量雇主已妥善安排所資遣本國勞工轉任其他事業單位工作，及資遣勞工屬主管及監督人員（註：依主計處職業標準分類第五次修正及本部統計處職類別薪資調查報告，主管及監督人員係指秉承企業負責人及主管人員之決策從事生產及作業之規劃、指導及協調工作之人員，包括企業主管、經理人員、副理、襄理、主任、科長及股長等），因其工作內容屬管理層面，與外國人工作性質不同，辦理徵詢願意從事外國人之作業顯無實益，爰規定如左列第四項之裁量基準。 五、配合「雇主聘僱外國人從事製造工作定期查核基準」、「雇主聘僱外國人從事屠宰工作定期查核基準」修正發布，爰明訂左列第五項裁量基準。 六、配合前簽奉核定之「定期

	規定之雇主，按雇主超過規定上限部分人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。 雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主聘僱外國人從事機構看護工作，經查報其聘僱外國人人數已超過本國看護工人數，雇主未依通知限期聘僱足額之本國看護工者，按雇主超過規定上限部分人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	
本法第四十四條 任何人不得非法容留外國人從事工作。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，非法容留外國人從事工作，按雇主非法容留外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。又上開所僱用之外國人符合本法第五十六條規定之行蹤不明外國人，按雇主非法容留行蹤不明外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。但符合下列條件者，按雇主非法容留外國人從事工作之人數與其得申請許可之人數，採一	一、雇主非法容留外國人從事工作，可處十五萬元至七十五萬元罰鍰，爰採一比二之比例，不予許可及中止引進。 二、雇主僱用行蹤不明外國人從事工作，除未依規定辦理國內招募，嚴重剝奪本國人之就業機會，亦規避繳納就業安定費，影響辦理促進國民就業、提升勞工福址等相關事宜；受聘僱從事工作之外國人，未依規定辦理定期健康檢查，影響國內防疫安全，亦不利國內之社會安定。另配合達成九十

		留之外國人符合本法第五十六條規定之行蹤不明外國人者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。
本法第四十五條 任何人不得媒介外國人非法為他人工作。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因違反本法第四十五條規定被裁處者，按其媒介外國人之人數與得申請許可之人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。	雇主媒介外國人非法為他人工作，依本法第六十四條規定，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，爰採一比二之比例，不予許可及中止引進。
本法第四十八條之一第一項 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。	雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭，未依本條規定參加聘前講習者，其申請聘僱許可或接續聘僱許可，應不予許可及中止引進。	雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭者，應於申請聘僱或接續聘僱時，參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並取得完訓證明，始得聘僱或接續聘僱外國人。
本法第五十條 雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時： 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。 二、就讀於公立或已立案私	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反本法第五十條規定，聘僱外國留學生、僑生及其他華裔學生從事工作，其工作時間除寒暑假外，每星期超過二十小時，按雇主所生違反外國人	考量外國留學生、僑生及其他華裔學生來臺主要係以就學為主，體驗我國生活民情從事工作為輔，為免混淆其來臺主要目的，爰規範其非寒暑假期間之每星期工作時數最長為二十小時，故雇主有違反左列規定情事者，按雇主所生違反外國人之人數

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基金運用之情形及相關會議紀錄。		
本法第五十七條 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。 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。 六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。 七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列規定情事之一，按雇主再次違反下列規定所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進： 一、違反本條第三款規定，指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作，經主管機關裁處罰鍰並限期改善屆期未改善。 二、違反本條第四款規定，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，經主管機關裁處罰鍰並限期改善屆期未改善。 雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、	一、雇主違反本條各款規定事由，可處三萬元至十五萬元、六萬元至三十萬元、十五萬元至七十五萬元不等罰鍰，為明定不予許可之比例，若法定罰鍰額度低於六萬元或於六萬元至三十萬元，採一比一之比例，法定罰鍰額度於十五萬元至七十五萬元，採一比二之比例，法定罰鍰額度於三十萬元至一百五十萬元、依立法意旨或配合相關政策於雇主非難性高者，採一比五之比例，不予許可及中止引進。 二、本條不予許可及中止引進之比例，依上述說明定之。 三、配合達成九十六年度行政院人口販運「靖運專案」工作計畫及依據行政院九十六年二月份治安

	事工作。 二、違反本條第六款規定，聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。 三、違反本條第七款規定，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。	
本法第六十一條 外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依規定代為處理外國人有關喪葬事務，應不予許可及中止引進。	為促使雇主代為處理有關外國人喪葬事務之目的，若雇主提出申請時仍有左列情事情事存續中，應對雇主之申請許可案件，不予許可及中止引進。
本法第六十二條 主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。 對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，規避、妨礙或拒絕主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關之檢查，經通知限期改善屆期未改善者，應不予許可及中止引進。	雇主規避、妨礙或拒絕相關主管機關之檢查，不予許可及中止引進。
雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）第十九條 雇主依第十七條規定辦理國內招募所要求之專長或資格，其所聘僱之第二類外國人亦應具備之。中央主管機關必要時，得複驗該第二	雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可時，外國人不符合雇主辦理國內招募所要求之專長或資格，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之	外國人不符合雇主辦理國內招募所要求之專長或資格，按該不符合專長或資格外國人之人數與雇主得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。

（一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。 （二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。 （三）已依規定繳納勞工保險費及勞工職業災害保險費。 （四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。 （五）已依規定舉辦勞資會議。 （六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。 （七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。 （八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。 六、審查費收據正本。 七、其他經中央主管機關規定之文件。 前項第五款第六目至第八目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。 雇主申請聘僱外國人有下列情形之一者，免附第一項第五款規定之證明文件： 一、聘僱外國人從事家庭幫傭及家庭看護工作。 二、未聘僱本國勞工之自然人雇主與合夥人約定採比例分配盈餘，聘僱外國人從事海洋漁撈工作。		

者，應備下列文件： 一、申請書。 二、其他經中央主管機關規定之文件。 雇主同意聘僱之家庭看護工轉換雇主或工作，而依本法第五十八條第二項第三款規定申請遞補者，應備下列文件： 一、申請書。 二、外國人由新雇主接續聘僱許可函影本或出國證明文件。 三、其他經中央主管機關規定之文件。		
本辦法第二十四條 雇主依本法第五十八條第一項規定申請遞補第二類外國人者，應於外國人出國、死亡或行蹤不明依規定通知入出國管理機關及警察機關屆滿六個月之日起，六個月內申請遞補。 雇主依本法第五十八條第二項規定申請遞補家庭看護工者，應依下列規定期間申請： 一、依本法第五十八條第二項第一款規定申請者，於發生行蹤不明情事之日起六個月內。 二、依本法第五十八條第二項第二款規定申請者，於發生行蹤不明情事屆滿三個月之日起六個月內。 三、依本法第五十八條第二項第三款規定申請者，於新雇主接續聘僱或出國	雇主提出「遞補招募」許可申請時，未依本條第一項至第三項規定，檢送文件申請遞補者，應不予許可及中止引進。	一、有關「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」修正草案經本部發布在案。 二、雇主逾本條規定期間申請遞補者，應不予許可及中止引進之規定。

期間屆滿，由新雇主依外國人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轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）規定，許可接續聘僱（以下簡稱期滿轉換）。 四、外國人因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，致須延後出國，並經中央主管機關專案核定。		
本辦法第二十七條 雇主申請聘僱第二類外國人時，於申請日前二年內，有資遣或解僱本國勞工達中央主管機關所定比例者，中央主管機關得不予許可。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，資遣或解僱本國勞工達以下比例之一者，應不予許可及中止引進： 一、雇主僱用人數在二百人以上，有資遣或解僱本國勞工人數達其僱用人數百分之十六。 二、雇主僱用人數在二十人至一百九十九人，有資遣或解僱本國勞工人數達其僱用人數百分之三十七。 三、雇主僱用人數在十九人以下，有資遣或解僱本國勞工人數達其僱用人數百分之七十六。 前項各款所稱資遣或解	一、雇主資遣或解僱本國勞工達本部所定裁量基準，不予許可及中止引進。 二、按現行審核實務，事業單位因買賣或併購部分生產設備，於該生產設備從事工作之本國勞工由新設或受讓事業單位接續聘僱，因勞工要求結清原工作年資，雇主依規定發予資遣費，惟因雇主資遣行為並無影響本國勞工之就業權益，故該等人數得不列入資遣或解僱本國勞工之人數計算，爰予規範如左列第二項第二款之內容。 三、事業單位因遷廠或重組生產線等事由，經雇主

	勞工超過第一項規定之一者，雇主已辦理徵詢被資遣或解僱本國勞工轉任從事外國人工作，各廠之資遣或解僱本國勞工人數、僱用人數得單獨計算，並依第一項規定認定。 雇主有下列各款情事之一，不適用第一項規定： 一、雇主依審查標準第二十四條規定，申請初次招募或聘僱外國人從事製造工作者。 二、雇主依審查標準第三十七條規定，申請重新招募或聘僱外國人從事製造工作者。 三、雇主依轉換雇主準則第三十一條規定，申請重新招募或聘僱外國人從事製造工作者。 四、雇主聘僱外國人從事營造工作者。	事營造工作，於取得初次招募許可後，應進用一定數額國內勞工，始同意核發入國引進許可，並採定期勾稽雇主資遣本國勞工作業，且同時繼續聘僱外國人者，雇主仍應辦理徵詢作業，故不列入資遣或解僱本國勞工比例審查，另製造業雇主依審查標準第二十四條、第三十七條及轉換雇主準則第三十一條規定，申請聘僱外國人，如已納入定期查核本國與外國籍勞工比例者，應不列入資遣或解僱本國勞工比例審查，爰予規範如左列第五項之內容。
本辦法第二十八條 雇主申請聘僱第二類外國人時，有下列情形之一，中央主管機關應不予許可： 一、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，對曾聘僱之第二類外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者。 二、雇主之代表人、負責人	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者，經檢察機關起訴、	為給予外國人安全之工作環境，雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人對於所聘僱之外國人有妨害性自主罪，經檢察機關起訴或司法機關一審有罪判決，不予許可及中止引進。

	第五十條、第五十二條、第五十四條、第五十八條、第六十條及相關令釋規定之一，應不予許可及中止引進。 四、雇主申請轉換雇主或工作之資格不符轉換雇主準則第二條、第七條、第十二條、第十四條、第十五條、第十七條至第二十四條、第二十九條、第三十一條至第三十三條規定及相關令釋之一，應不予許可及中止引進。 五、雇主申請轉換雇主或工作之申請人數或重新招募人數不符轉換雇主準則第十五條、第三十一條第二項及相關令釋規定之一，應不予許可及中止引進。	
本辦法第三十條 雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。 雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。 前項許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定申請，應不予許可及中止引進。	一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」經本部發布令釋在案。 二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。

微者，得先以書面通知限期改善。 雇主於第二項第五款規定事項有變更時，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。	採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	
本辦法第三十四條第一項 雇主申請聘僱第二類外國人者，應於外國人入國後三日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查： 一、外國人入國通報單。 二、外國人生活照顧服務計畫書。 三、外國人名冊。 四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第三十二條第二項規定者，免附。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，未依規定期限內檢附相關文件，通知當地主管機關依外國人生活照顧服務計畫書實施檢查，經主管機關限期改善屆期未改善者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	雇主經主管機關限期改善屆期仍未依規定檢附相關文件，通知當地主管機關依外國人生活照顧服務計畫書實施檢查，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。
本辦法第三十六條 雇主於所招募之第二類外國人入國後十五日內，應備下列文件申請聘僱許可： 一、申請書。 二、審查費收據正本。 三、依前條規定，經當地主管機關核發受理通報之證明文件。 四、其他經中央主管機關規定之文件。	雇主提出「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本條所定期限、文件及「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」規定，為外國人申請聘僱許可，應不予許可及中止引進。	一、有關「雇主申請招募第二類外國人文件效期、申請程序及其他經中央主管機關規定之文件」經本部發布令釋在案。 二、為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。

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，無須辦理國內招募。 前項辦理國內招募及撤回求才登記，適用第十七條至第二十一條、第二十五條規定。	予許可及中止引進： 一、第二類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」。 二、第三類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」。	
本辦法第四十三條 第二類外國人在我國境內受聘僱從事工作，符合下列情形之一，得受聘僱從事中階技術工作： 一、現受聘僱從事工作，且連續工作期間達六年以上者。 二、曾受聘僱從事工作期間累計達六年以上出國後，再次入國工作者，其工作期間達本法第五十二條規定之工作年限。 三、曾受聘僱從事工作，累計工作期間達本法第五十二條規定之工作年限，並已出國者。 雇主應依下列規定期間，申請聘僱前項第一款規定之外國人從事中階技術工作： 一、原雇主：於聘僱許可有效期間屆滿日前二個月申請。 二、新雇主：於前款聘僱許可有效期間屆滿日前二個月至四個月內申請，並自其聘僱許可期間屆滿之翌日起聘僱。	雇主提出「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本條所定外國人資格或時限，為外國人申請聘僱或展延聘僱許可，應不予許可及中止引進。	為查核外國人之資格條件及其他相關資料，有使雇主於時效內檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時未符左列規定，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。

許可有效期限屆滿日前四個月內，向中央主管機關申請展延聘僱許可。 雇主無申請展延聘僱從事中階技術工作外國人之必要者，應備申請書及其他經中央主管機關規定之文件，於聘僱許可有效期間屆滿日前二個月至四個月內，為該外國人依轉換雇主準則規定，向中央主管機關申請期滿轉換，或得由新雇主依轉換雇主準則規定，申請接續聘僱為第二類或第三類外國人。 從事中階技術工作之外國人，經雇主依轉換雇主準則規定，接續聘僱為第二類外國人，除從事中階技術工作期間外，其工作期間合計不得逾本法第五十二條規定之工作年限。	續聘許可，應不予許可及中止引進。	申請時有左列情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。
本辦法第六十六條 雇主依勞動契約給付第二類外國人或第三類外國人之工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情事之一，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進： 一、雇主依勞動契約給付外國人工資時，未依規定檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、外國人應負擔之全	雇主違反左列規定情事之一者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。

國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。 第一項通知內容，應包括外國人之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及外僑居留證影本等資料。 外國人未出國者，警察機關應彙報內政部警政署，並加強查緝。		
本辦法第六十九條第一項及第二項 雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。 聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限： 一、聘僱許可經廢止者。 二、健康檢查結果表有不合格項目者。 三、未依規定辦理聘僱許可或經不予許可者。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，未依規定期限為外國人辦理手續並使其出國，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	雇主違反本條規定可處六萬元至三十萬元罰鍰，爰採一比一之比例，不予許可及中止引進。
轉換雇主準則第四條 中央主管機關廢止原雇主之聘僱許可或不予核發聘僱許可，其所聘僱之外國人	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主未於中央	雇主未依規定期限為外國人向公立就業服務機構辦理轉換登記者，涉及事實認定，經查雇主確違反本規定，且經地

給接續聘僱證明書之日起三日內。 二、依第十七條第一項第一款至第四款及第二項規定申請者：於前條第二項及第三項所定之事由發生日起六十日內。但原雇主於取得招募許可後至外國人未入國前有第十七條第一項第一款規定之情事者，符合同條第四項親屬關係之申請人，於外國人入國後三日內。 三、依第十七條第一項第五款及第六款規定申請者：於雙方或三方合意接續聘僱日起三日內。		
轉換雇主準則第二十三條第一項 受聘僱為第二類外國人或中階技術外國人，於聘僱許可期間屆滿前二個月至四個月內，經與原雇主協議不續聘，且願意轉由新雇主接續聘僱者（以下簡稱期滿轉換之外國人），原雇主應檢附下列文件向中央主管機關申請轉換雇主或工作。但外國人已於前開期間由新雇主申請期滿轉換並經許可者，原雇主得免向中央主管機關申請外國人轉換雇主或工作： 一、申請書。 二、外國人同意轉換雇主或	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，雇主於聘僱許可期間屆滿前二個月至四個月內，未為期滿轉換之第二類外國人或中階技術外國人辦理轉換雇主或工作申請，經裁處罰鍰者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可。	雇主未依規定期限為期滿轉換之外國人辦理期滿轉換之申請者，涉及事實認定，經查雇主確違反本規定而經裁處罰鍰者，按雇主所生違反外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。

工作年限，並已出國者。 四、在我國大專校院畢業，取得副學士以上學位之外國留學生、僑生或其他華裔學生。		
審查標準第六十三條 外國人受聘僱從事第六條第三款之中階技術工作，其在我國薪資應符合中央主管機關公告之基本數額。 前項外國人薪資符合中央主管機關公告之一定數額以上者，不受前條附表十三有關專業證照、訓練課程或實作認定資格之限制。	雇主提出「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，外國人薪資未符合中央主管機關公告之數額，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。	為查核外國人之薪資條件，有使雇主檢送相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時，外國人薪資未符左列規定，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。
其他	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有違反本法、本辦法、審查標準、轉換雇主準則及受聘僱外國人健康檢查管理辦法規定之一者，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	本附表係以列舉方式規定辦理，為免漏列規定之虞，故於此概括規定。