

國內求才注意事項

一、求才廣告：

1. 求才廣告刊登方式：在求才登記收據求才廣告刊登欄選擇國內新聞紙或台灣就業通，請謹慎勾選，中途不可變更刊登方式，雇主或委任仲介未依前開規定辦理者，應重新辦理求才登記。
2. 依據行政院勞工委員會於102年12月10日以勞職管字第1020507263號令修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法第12條」規定，雇主辦理國內求才登記後，於求才登記次日起應登載於台灣就業通，倘逢隔日為例假日之案件，則依「行政程序法第48條」規定，遇星期日、國定假日及休息日，順延至工作日登載。「例如：當週(星期五)辦理之外籍勞工求才登記案，適逢隔日為假日(星期六、星期日)之案件於次(星期一)登載於台灣就業通；若選擇登報者，亦同時刊登勞動部所規定之國內新聞紙。」
3. 若選擇刊登國內新聞紙應於『(高雄市及屏東縣-中國時報、聯合報、自由時報、蘋果日報、臺灣時報、中華日報、工商時報、經濟日報、人間福報、民眾日報、真晨報)、(台東縣-中國時報、聯合報、自由時報、蘋果日報、工商時報、經濟日報、人間福報、更生日報、民眾日報)、(澎湖縣-中國時報、聯合報、自由時報、蘋果日報、工商時報、經濟日報、人間福報、臺灣時報、澎湖日報、澎湖時報)』之其中一家新聞紙地區版刊登求才廣告3日。字體應清晰可辨識，至少以4段13行格式刊登於地區版求才廣告。
4. 依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第12條規定求才廣告內容應包括：求才工作類別、人數、專長或資格、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就業服務機構名稱、地址及電話。倘公司提供膳宿，則應於求才廣告內分別敘明每餐費用及住宿費用之數額，膳宿費合計以新台幣5,000元為上限。
5. 登報內容如未依求才登記內容刊登或刊登錯誤者，**應重新辦理求才登記，並於相關法定期間重行起算。**(依據102年12月30日勞職管字第1020508251號函)
6. 登報範例
○○公司、○○機構或○○雇主徵(操作工或機構看護工或家庭幫傭或漁工)
○○名，男女學歷經驗不拘，供膳宿(每餐扣○○元、住宿每月扣○○元)合計○○元，長期僱用，工作時間、休假方式(依求才登記表實際狀況填寫)，月薪○○~○○(若為輪班須刊登日班薪資○○~○○；夜班薪資○○~○○)，工作地點○○縣(市)○○(鄉鎮區)○○路，意者自即日起至○○就業中心登記，地址：○○○，電話：○○○。
***膳宿費用不得超過5,000元。**

- 二、補件期限：依據 100 年 10 月 5 日勞職業字第 1000130723 號函規定，若文件不齊需補件，補件期限為 7 個工作日；惟如有特殊原因可再補件 1 次，期限為 3 個工作日。若逾期未補正以原件退還雇主，視為未申請求才證明。
- 三、依據勞委會 95 年 10 月 27 日勞職外字第 0951180344 號函規定：雇主於辦理國內招募時所僱用之本國勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定為該等勞工辦理勞工保險，若雇主未依規定辦理者，公立就服機構應不予開具求才證明書。
- 四、依據 95 年 11 月 1 日勞職外字第 0951180319 號函規定，雇主辦理聘僱外籍勞工前國內招募時，有下列情事之一者，應不予核發求才證明書：
1. 主辦甄選測驗，未於辦理求才登記時將「甄試項目」及「錄用標準」送公立就業機構備查，而對於公立就業服務機構所推介之人員或自行前往應徵之求職者進行甄選測驗。
 2. 雇主舉辦甄選測驗依規定刊登求才廣告時，其專長或資格內容未載明甄選測驗之項目。
 3. 雇主辦理國內招募之應徵或實測地點，未於公立就業服務機構或外國人預定工作所在地舉行，或應徵、實測地點屬大眾運輸交通工具無法直接到達，而雇主未負責安排交通工具，並自受理求才登記之公立就業服務機構來回接送求職者前往應徵或實測。
 4. 雇主申請聘僱外國人從事重大工程工作，於辦理求才登記時，未提供經工程主辦機關或其所委託監造單位確認之求才需求工種及人數證明文件。
- 五、依據 95 年 11 月 1 日勞職外字第 0951180324 號函規定：雇主於辦理聘僱外籍勞工前國內招募時原則不得舉辦甄選測驗。
- 六、依據 95 年 8 月 3 日勞職外字第 0950507854 號函規定：
1. 營造業雇主辦理國內招募時，求才登記工種應包含體力工，求才需求工種及人數，應由工程主辦機關或其所委託監造單位確認，並開具證明後始得辦理求才。
 2. 雇主與本國勞工所訂勞動契約如為定期契約者，除重大工程以工程合約之工期認定外，其餘以 2 年認定。
- 七、依據勞動部 103 年 7 月 15 日勞動發管字第 10318094153 號令修定「雇主違反就服法第 54 條規定不予核發外籍勞工聘僱許可及中止引進裁量基準」：
1. 不實陳述工作困難性或危險性等情事。
 2. 求才登記之職類別屬非技術性工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。
 3. 以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分、學歷、經驗、身高、體重、專長、未經甄選測驗以技術不合、不適任、無適合職缺、無工安知識或

無法提供膳宿等條件之一，拒絕僱用本國勞工。

4. 甄試測驗內容與勞工所從事工作內容無直接關聯性。
5. 以等候通知（**超過二星期**）或其他方式延後僱用本國勞工者。
6. 未依求才廣告之勞動條件內容錄用公立就業服務機構推介之本國勞工或自行前往求職者。
7. 聘僱本國勞工之勞動條件低於刊登求才廣告之勞動條件。
8. 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。
9. 以無缺工、無薪休假或其他不供給工作之方式，拒絕僱用本國勞工者。

八、依據勞委會 98 年 11 月 24 日勞職許字第 0980502535 號函示：分公司為總公司之分支機構，本身並不具有獨立人格，不能為權利義務主體，故辦理聘僱外籍勞工前求才登記應以總公司之名義提出申請，始得受理其求才登記。

九、文件如有塗改者，請加蓋雇主或經辦人之印章，以示負責。

十、依據個人資料保護法第 29 條規定：「非公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。」所以「聘僱國內勞工名冊系統」僅提供雇主或委任仲介線上填報聘僱外籍勞工前之國內求才用途，不得移作他用，如有違反「個人資料保護法」相關規定洩漏求職者個人資料之行為，致使求職者權益受損，應自負相關法律責任。