

雇主聘僱第二類外國人違反就業服務法第七十二條規定廢止招募許可及聘僱許可裁量基準修正規定

項次	違反條款	違法情形	裁處條款	裁量因素及廢止基準
一	<p>就業服務法(以下簡稱本法)第五十四條第一項第二款：</p> <p>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>一、不實陳述工作困難性或危險性等情事。</p> <p>二、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。</p> <p>三、其他無正當理由拒絕僱用本國勞工之情事如下：</p> <p>(一)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、星座、血型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。</p>	本法第七十二條第一款	<p>雇主有左列違法情形之一者，如申請案業核准，應廢止雇主當次申請案所獲全部有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

		<p>(二)甄試測驗內容與勞工所從事工作內容無直接關聯性。</p> <p>(三)以等候通知(超過二星期)或其他方式延後僱用本國勞工者。</p> <p>(四)未依求才廣告之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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(七)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。</p>		
二	本法第五十四條第一項第五款：曾非法解僱本國勞工。	雇主為聘僱外國人，進而非法解僱本國勞工。	本法第七十二條第一款	按雇主非法解僱本國勞工人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。

三	本法第五十四條第一項第六款：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。	本法第七十二條第一款	按雇主因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件勞工人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
四	本法第五十四條第一項第七款：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。	雇主所聘僱外國人妨害社區安寧秩序，經警察機關依社會秩序維護法裁處。	本法第七十二條第一款	雇主因可歸責於己之事由，未善盡生活照顧服務責任，致有左列違法情形者，按其所聘僱經裁處外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
五	本法第五十四條第一項第十款：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。	雇主於委任私立就業服務機構辦理招募外國人時，要求、期約或收受不正利益。	本法第七十二條第一款	<p>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，廢止雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構所引進之現有有效許可外國人人數之全數招募許可及聘僱許可。</p> <p>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籍勞工皆已轉出或出境者，雖雇主委任招募外國人之</p>

				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，按雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就服機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可，以落實管理。
六	本法第五十四條第一項第十一款： 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。	雇主於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項時，依相關法規明定雇主辦理聘僱外國人應備文件之提供，有偽變造行為或消極不作為，致與其事實不符者。	本法第七十二條第一款	一、按雇主提供涉及人數採計之不實或失效資料與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。 二、雇主所提供應備文件不涉及人數採計之不實或失效資料者，以同一場廠及工程為限，應廢止雇主當次申請案所獲全部有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
七	本法第五十四條第一項第十二款： 刊登不實之求才廣告。	刊登不實之求才廣告。	本法第七十二條第一款	雇主有刊登不實求才廣告之情事，應廢止雇主當次申請案所獲全部有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
八	本法第五十四條	一、雇主違反職業安全		一、雇主有左列第一款情

	<p>第一項第十五款： 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。</p>	<p>衛生法，致所聘僱之外國人發生死亡事故，且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，經裁處者。</p> <p>二、雇主違反職業安全衛生法，致所聘僱之外國人喪失部分或全部工作能力，且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，經裁處者。</p>		<p>事，違反職業安全衛生法，致所聘僱之外國人發生死亡事故，且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，經裁處者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比六之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>二、雇主有左列第二款情事，違反職業安全衛生法致所聘僱之外國人喪失部分或全部工作能力，且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，經裁處者，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，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
九	<p>本法第五十四條第一項第十六款： 其他違反保護勞工之法令情節重大者。</p>	<p>雇主對所聘僱之外國人有左列情事之一，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部： 一、未依勞工保險條例辦理保險事宜，致</p>	<p>本法第七十二條第一款</p>	<p>一、雇主有左列第一款至第三款、第七款、第十一款或第十二款情事之一，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有</p>

		<p>外國人未能依法申請保險給付者。</p> <p>二、未依全民健康保險法辦理保險事宜，致外國人發生保險事故時，未能於保險醫事服務機構享有醫療保健服務者。</p> <p>三、經地方主管機關認定未依勞動基準法第十一條或第十二條規定終止勞動契約者。</p> <p>四、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、第二百七十七條、第二百七十八條、第二百九十六條、第三百零二條、第三百零四條及第三百零五條規定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p>	<p>效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。另左列第七款違反性別工作平等法第十三條規定情事，限於雇主未善盡事後補救責任，違反性別工作平等法第十三條第二項規定，且經地方主管機關裁處者。</p> <p>二、雇主有左列第四款至第六款情事之一，廢止雇主現有有效許可外國人人數之全數招募許可及聘僱許可。</p> <p>三、雇主有左列第八款情事，違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人發生死亡事故者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可；前開事故屬於職業災害，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，再按所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之</p>
--	--	---	--

		<p>五、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，對所聘僱外國人為人口販運防制法所定人口販運之行為，而犯人口販運防制法、刑法、勞動基準法、性侵害犯罪防治法、兒童及少年性剝削防制條例或其他相關法規之罪，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>六、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。</p> <p>七、雇主經地方主管機關處分有性別工</p>		<p>招募許可及聘僱許可。</p> <p>四、雇主有左列第九款情事，違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可；前開事故屬於職業災害，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，再按所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>五、雇主有左列第十款情事，違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人死亡者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可；致所聘僱之外國人喪失部分或全部工</p>
--	--	--	--	--

		<p>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。</p> <p>八、雇主違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人發生死亡事故，經裁處者；前開事故屬於職業災害，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，另經裁處者。</p> <p>九、雇主違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人喪失部分或全部工作能力，經裁處者；前開事故屬於職業災害，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，另經裁處者。</p> <p>十、雇主違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生</p>		<p>作能力者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
--	--	---	--	---

		<p>死亡、喪失部分或全部工作能力，經裁處者。</p> <p>十一、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。</p> <p>十二、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。</p>		
十	<p>本法第五十七條第一款：</p> <p>聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。</p>	<p>雇主聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>一、按雇主所生違反外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比二之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>二、雇主非法聘僱之外國人符合本法第五十六條規定之行蹤不明外國人者，按雇主非法聘僱行蹤不明外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
十一	<p>本法第五十七條第二款：</p>	<p>雇主以本人名義聘僱外國人為他人工作。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違反外國人人數與應廢止許可外國人人數，</p>

	以本人名義聘僱外國人為他人工作。			採一比二之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
十二	本法第五十七條第六款： 因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。	雇主聘僱外國人後，故意解僱或資遣本國勞工，並以外國人完全替代本國勞工工作之結果，即聘僱外國人與解僱或資遣本國勞工間互有因果關係。	本法第七十二條第二款	按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
十三	本法第五十七條第七款： 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。	雇主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。	本法第七十二條第二款	按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
十四	本法第五十七條第八款： 非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。	雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。	本法第七十二條第二款	一、按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。 二、雇主扣留外國人護照、居留證件或財物，藉以使外國人從事勞動與報酬顯不相當之工作，按雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘

				僱許可。
十五	本法第五十七條第九款： 其他違反本法或依本法所發布之命令。			
(一)	本法第五條第二項第四款： 雇主招募或僱用員工，不得指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。	雇主招募或僱用員工，不得指派求職人或本國、外國籍員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。	本法第七十二條第二款	按雇主所生違反求職人或員工之人數與應廢止許可外國人人數，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
(二)	本法第四十二條： 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。	<p>雇主有下列情事之一，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：</p> <p>一、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位終止本國籍派遣勞工之勞動契約時，未以合理勞動條件或未依限辦理徵詢被資遣本國勞工或經終止勞動契約之本國籍派遣勞工有無意願從事外國人之工作（以下簡稱徵詢作業），或經徵詢作業後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工者。</p> <p>二、對與所聘僱外國人從事同一性質工作</p>	本法第七十二條第二款	<p>一、雇主有左列第一項第一款及第二款情事之一，按雇主所生違反本國勞工人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>二、雇主有左列第一項第三款情事，按雇主所生違反或超過規定上限部分之外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>三、雇主有左列第二項、第三項各款規定情事之一，應廢止雇主當次申請案所獲全部有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>四、雇主有左列第五項規定情事，就超過規定上限</p>

		<p>之本國勞工施以無薪休假，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。</p> <p>三、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作者。</p> <p>雇主對本國勞工施以無薪休假，復又申請招募聘僱與無薪休假之本國勞工從事同質性工作之外國人者。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「重新招募」申請時，對於國內招募所聘僱之本國勞工，有下列情事之一，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：</p> <p>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。</p> <p>二、雇主聘僱本國勞工之勞動條件低於刊</p>		<p>部分人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
--	--	--	--	--

		<p>登求才廣告之勞動條件。但經本國勞工同意變更者，不在此限。</p> <p>三、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。</p> <p>四、雇主聘僱本國勞工施以無薪休假或其他不供給工作之方式者。</p> <p>第一項第一款所稱資遣或解僱本國勞工，指雇主於聘僱外國人期間，以勞動基準法第十一條第一款至第四款、第十三條或勞工以第十四條第一項之事由終止勞動契約。但有下列情事之一者，無須辦理徵詢作業：</p> <p>一、雇主資遣本國勞工時，已妥善安排所資遣本國勞工轉任其他事業單位工作。</p> <p>二、雇主資遣本國勞工所擔任之工作為主管及監督人員等管理工作。</p> <p>雇主聘僱外國人，經本部依「製造業特定製程與特殊時程</p>		
--	--	--	--	--

		<p>行業及接續聘僱重新招募案定期查核基準」規定通知限期改善，屆期未改善或依外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準(以下簡稱審查標準)第十四條之四、第十四條之五或第十四條之九規定所定外國人入國滿一年起之首次定期查核超過規定人數或未達規定薪資之雇主，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。</p>		
(三)	<p>本法第四十四條： 任何人不得非法容留外國人從事工作。</p>	<p>雇主非法容留外國人從事工作，違反本法第四十四條規定。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>一、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，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>二、雇主非法容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，採一比五之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p> <p>三、符合下列規定者，按雇主所生違反外國人之</p>

				<p>數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可；容留行蹤不明之外國人者，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，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可：</p> <p>(一) 雇主與他方訂有書面承攬契約或買賣契約。</p> <p>(二) 承攬契約或買賣契約之他方將所非法聘僱或容留之外國人指派至雇主所有或管領之處所，且雇主未善盡注意義務而容留外國人從事工作。</p>
(四)	<p>本法第四十五條： 任何人不得媒介外國人非法為他人工作。</p>	<p>雇主媒介外國人非法為他人工作，違反本法第四十五條規定。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>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，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
(五)	<p>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：</p>	<p>雇主聘僱外國留學生、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。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違反之外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	<p>一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。</p> <p>二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。</p>			
(六)	<p>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。</p>	<p>雇主未依規定代為處理外國人有關喪葬事務。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違犯之外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
(七)	<p>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</p>	<p>雇主規避、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。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之次數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。			
(八)	<p>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：</p> <p> 雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。</p> <p> 雇主違反前項規定，當地主管機關應以書面通知限期改善。</p>	<p>雇主未依外國人生活照顧服務計畫書執行，經當地主管機關書面通知限期改善屆期未改善者。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之次數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
(九)	<p>本辦法第十九條之一：</p> <p> 前條第一項規定之外國人的生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：</p> <p> 一、飲食及住宿之安全衛生。</p> <p> 二、人身安全之保護。</p> <p> 三、文康設施及宗教活動資訊。</p>	<p>雇主為外國人生活照顧服務計畫書之住宿地點或生活照顧服務人員等事項之變更，未於變更後七日內，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者。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之次數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	<p>四、生活諮詢服務。</p> <p>五、住宿地點及生活照顧服務人員。</p> <p>雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第三款及第四款規定事項。</p> <p>雇主為第一項第五款事項之變更，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。</p>			
(十)	<p>本辦法第二十條： 雇主經中央主管機關核准重新招募第二類外國人，於原聘僱第二類外國人出國前，不得引進或接續聘僱第二類外國人。但從事家庭看護工作之外國人，於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換</p>	<p>雇主未依規定於原聘僱第二類外國人出國前，卻引進或接續聘僱第二類外國人。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	雇主或工作，並由新雇主接續聘僱者，不在此限。			
(十一)	<p>本辦法第二十七條之一第一項：</p> <p> 雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人者，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：</p> <p> 一、外國人入國通報單。</p> <p> 二、外國人生活照顧服務計畫書。</p> <p> 三、外國人名冊。</p> <p> 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。但符合第二十七條第二項規定者，免附。</p>	<p>雇主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。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違犯之外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>
(十二)	<p>本辦法第四十條：</p> <p> 雇主聘僱本法第四十六條第</p>	<p>雇主未依規定設置足額之生活照顧服務人員或設置之生活照顧服務人員未符合條</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之次數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募</p>

	<p>一項第九款及第十款規定之外國人達十人以上者，應依下列規定設置生活照顧服務人員：</p> <p>一、聘僱人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。</p> <p>二、聘僱人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。</p> <p>三、聘僱人數達一百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少增設一人。</p> <p>前項生活照顧服務人員應具備下列條件之一：</p> <p>一、取得就業服務專業人員證書者。</p> <p>二、從事外國人生活照顧服務工作二年以上經驗者。</p>	<p>件，經當地主管機關通知限期改善屆期未改善者。</p>	<p>許可及聘僱許可。</p>
--	---	-------------------------------	-----------------

	<p>三、大專校院畢業，並具一年以上工作經驗者。</p> <p>雇主違反前二項規定者，當地主管機關得通知限期改善。</p>			
(十三)	<p>本辦法第四十一條：</p> <p>雇主聘僱第四十條之外國人達三十人以上者，其所聘僱外國人中，應依下列規定配置具有雙語能力者：</p> <p>一、聘僱人數達三十人以上未滿一百人者，至少配置一人。</p> <p>二、聘僱人數達一百人以上未滿二百人者，至少配置二人。</p> <p>三、聘僱人數達二百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少增配一人。</p> <p>雇主違反前</p>	<p>雇主未依規定設置足額之雙語能力外國人，經當地主管機關通知限期改善屆期未改善者。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之次數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	項規定者，當地主管機關得通知限期改善。			
(十四)	<p>本辦法第四十三條：</p> <p>雇主依勞動契約給付第二類外國人工資，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，並自行保存五年。</p> <p>雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費</p>	<p>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，並自行保存五年。</p> <p>二、雇主未依規定備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。</p> <p>三、雇主未全額給付外國人工資，經主管機關處罰鍰或經主管機關通知限</p>	本法第七十二條第二款	雇主有左列違法情形之一者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。

	<p>用及工資切結書，供主管機關檢查。</p> <p>雇主依第二十七條第二項規定引進第二類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。</p> <p>第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。</p> <p>第一項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。</p>	<p>期給付屆期仍未給付者。</p>		
<p>(十五)</p>	<p>本辦法第四十六條第一項及第二項：</p> <p>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。</p>	<p>雇主未依規定期限為外國人辦理手續並使其出國。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違反外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	<p>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。但經入出國主管機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：</p> <p>一、聘僱許可經廢止者。</p> <p>二、健康檢查結果表有不合格項目者。</p> <p>三、未依規定辦理聘僱許可或經不予許可者。</p>			
(十六)	<p>審查標準第二十四條之一：</p> <p>外國人受聘僱從事家庭看護工作之聘僱許可期間，經主管機關認定雇主有違反本法第五十七條第三款或第四款規定情事，中央主管機關得限期令雇主安排被看護者至指定醫療機構重新依規</p>	<p>雇主未依限安排被看護者重新辦理專業評估或被看護者經專業評估已不符審查標準第二十二條第一項或第二十四條規定資格。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主違反左列行為之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	<p>定辦理專業評估。</p> <p>雇主未依中央主管機關通知期限辦理，或被看護者經專業評估已不符第二十二條第一項或前條資格者，中央主管機關應依本法第七十二條規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部。</p>			
(十七)	<p>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)第二十條第一項及第二項：</p> <p>雇主接續聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人者，應檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：</p>	<p>雇主接續聘僱第二類外國人未依規定期限內檢附相關文件，通知當地主管機關實施檢查。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違犯之外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	<p>一、雇主接續聘僱外國人通報單。</p> <p>二、外國人生活照顧服務計畫書。</p> <p>三、外國人名冊。</p> <p>四、外國人入國工作費用及工資切結書。</p> <p>五、中央主管機關規定之其他文件。</p> <p>前項雇主應於下列所定之期間通知當地主管機關：</p> <p>一、依第七條規定申請者，於公立就業服務機構發給接續聘僱證明書之日起三日內。</p> <p>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，於第十九條第二項及第三項所定之事由發生日</p>			
--	---	--	--	--

	<p>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，符合第十七條第四項親屬關係之申請人，於外國人入國後三日內。</p> <p>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。</p>			
(十八)	<p>轉換雇主準則第二十八條第一項：</p> <p>雇主接續聘僱期滿轉換之外國人，應於外國人聘僱許可有效期間屆滿前與外國人簽署雙方合意接續聘僱證明文件，並於簽署</p>	<p>雇主接續聘僱許可期間屆滿轉換雇主之第二類外國人，未依規定期限內檢附相關文件，通知當地主管機關實施檢查。</p>	<p>本法第七十二條第二款</p>	<p>按雇主所生違犯之外國人人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。</p>

	日起三日內，檢附第二十條第一項所定文件通知當地主管機關實施檢查。			
十六	有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。	一、雇主指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。 二、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。	本法第七十二條第三款	雇主有左列違法情形之一，經主管機關限期改善，屆期仍未改善者，按雇主再次違反同一條款規定所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
十七	有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。	一、雇主未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查。 二、雇主未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。	本法第七十二條第四款	雇主有左列違法情形之一，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理者，按衛生主管機關不予核備外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
十八	違反第六十條規定。	雇主所聘僱外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其依法應由雇主負擔之所需旅費及收容期間之必要費用，經通知限期繳納，屆期不繳納或繳納不足。	本法第七十二條第五款	雇主經移送強制執行，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採一比一之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。
備註：雇主違反本基準規定，中央主管機關廢止招募許可及聘僱許可之順序如下： 一、依審查標準第十四條之二規定各款比率所取得之有效外國人人數之招募許可及聘僱許可為優先廢止，倘廢止人數仍有不足，再依審查標準第十四條之三規定提高比率所取得之有效外國人人數之招募許可及聘僱許可予以廢止。				

二、依前款規定廢止外國人人數仍有不足者，再以審查標準第十四條之五第三項但書及第十四條之十第二項再提高比率所取得之有效外國人人數之招募許可及聘僱許可予以廢止。