

各位雇主：您好！！

為使 貴公司洽辦聘僱移工前國內求才業務時，避免產生事後不必要的誤會與爭議，下列相關規定請 貴公司詳閱並協助配合，期使後續的作業更能順利完成，未來若有不符規定之情事，本中心將在求才證明書上註記。

※ 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

※ 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

一、為不實之廣告或揭示。

二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、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

六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

【就業服務法第 5 條】

※ 雇主聘僱外國人從事前條第 1 項第 8 款至第 11 款（亦即指漁船工、家庭幫傭、養護機構看護工、製造業操作工、雙語翻譯人員…）規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。**【就業服務法第 47 條】**

※ 雇主聘僱移工，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，所聘僱之本勞應依「合理勞動條件薪資基準」為所聘僱之勞工投保勞工保險。**【依勞動部公告之最新合理勞動條件薪資基準】**

※ 雇主申請聘僱第二類及第三類外國人（指受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人，亦即指漁船工、家庭幫傭、養護機構看護工、製造業操作工、雙語翻譯人員、中階技術工作…），應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求才登記後次日起，在中央主管機關依本法第二十二條所建立全國性之就業資訊網登載求才廣告，並自登載之次日起至少七日辦理招募本國勞工。但同時於中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家連續刊登二日者，自刊登期滿之次日起至少三日辦理招募本國勞工。

前項求才廣告內容，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。雇主為第一項之招募時，應通知其事業單位之工會或勞工，並於事業單位員工顯明易見之場所公告之。

【雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 17 條及第 42 條】

※ 雇主依規定辦理國內招募時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，得複驗該第二類外國人之專長或資格。經複驗不合格者，應不予許可。

雇主於國內招募舉辦甄選測驗，應於辦理求才登記時，將甄試項目及錄用條件送受理求才登記之公立就業服務機構備查。公立就業服務機構對該專長測驗，得指定日期辦理測驗，並得邀請具該專長之專業人士到場見證。前項甄試項目及錄用條件，得由中央主管機關依工作類別公告之。**【雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19 條】**

※ 雇主依第十七條第一項規定辦理招募本國勞工，有招募不足者，得於同條第一項所定招募期滿

次日起十五日內，檢附刊登求才廣告資料、聘僱國內勞工名冊及中央主管機關規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請求才證明書。原受理求才登記之公立就業服務機構，經審核雇主已依第十七條、第十九條規定辦理者，就招募本國勞工不足額之情形，應開具求才證明書。【雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 20 條】

※ 雇主依規定辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有下列情事之一：【雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 21 條】

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非技術性工或體力工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。

三、其他無正當理由拒絕僱用本國勞工之情事如下：

【雇主聘僱第二類及第三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】

(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。

(二) 甄試測驗內容與勞工所從事工作內容無直接關聯性。

(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。

(四) 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。

(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。

※ 雇主申請聘僱第二類外國人，不得於辦理國內招募前 6 個月內撤回求才登記。但有正當理由者，不在此限。【雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 25 條】

※ 所有檢附書表文件應齊全，影本應清晰可辨識，並加註「與正本無誤」之字樣，有修改之處應加蓋申請人印章，以示負責。

※ 罰則一

◇ 雇主於國內招募期間有違反就業服務法規定，依本法第 54 條規定，應不予核發外國人招募許可、聘僱許可或展延許可；已核發招募許可者，得中止引進。並廢止外國人聘僱許可及招募許可之一部或全部。【就業服務法第 54、72 條】

※ 罰則二

◇ 如有不實廣告或不實揭示或於外國人申請許可提供不實資料，得處以新台幣 30~150 萬罰鍰。【就業服務法第 65 條】；私立就業服務機構如未善盡受任事務，致雇主違反本法，得處以新台幣 6~30 萬罰鍰。【就業服務法第 67 條】

◇ 廢止設立許可或處一年以下停業處分。【就業服務法第 70 條或第 69 條】

※※缺工就業獎勵補助※※

為解決製造業缺工情形，鼓勵失業勞工儘速受僱特定製程或特殊時程行業從事工作，勞動部於 107 年 8 月 21 日修正「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點（簡稱缺工就業獎勵）」，獎勵受僱從事特定行業之失業勞工，最多可申請獎勵金達新臺幣 10 萬 8,000 元。

以上本公司均已瞭解亦願配合(負責人或聯絡人正楷親簽及加蓋公司大小章)：

仲介業者已瞭解願善盡轉達雇主之責任：(負責人或承辦人正楷親簽及加蓋公司大小章)：

年 月 日

112.06 版