

解聘-108-V01

# 外國專業人員辦理解聘 審查作業手冊



勞動部勞動力發展署

WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

108 年 12 月 編印

## 目 錄

一、辦理項目.....	2
二、應備文件.....	4
三、其他規範.....	9

### 手冊使用須知：

本部為使資訊公開化及提高審查作業透明度，編訂並公告本審查作業手冊。本手冊依相關法令編訂，審查標準仍以最新法規規定為準。然為彈性因應多元類型之申請案件，本手冊若有未盡事宜，將持續增修後公告周知。

# 解聘類

## 一、辦理項目

序號	項目	相關法規	注意事項
1	勞雇聘僱關係終止(提前解聘)	<p>1. 就業服務法(以下簡稱就服法)第 56 條及「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 45 條規定,受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事,雇主應於 3 日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外,並副知中央主管機關。</p> <p>受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職 3 日失去聯繫通知情事者,得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者,中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。</p> <p>2. 就服法第 73 條規定略以,雇主聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事,廢止其聘僱許可。</p>	送件時間:原則上聘僱關係提前終止,雇主應於 3 日內辦理解聘,惟外國人若屬聘期屆滿不續聘,則雇主無須申請辦理解聘。

		3. 就服法第 74 條規定略以， 聘僱許可期間屆滿或依 本法第 73 條規定廢止聘 僱許可之外國人，不得再 於中華民國境內工作。	
2	外國人曠職 且失聯後續 管制	就服法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審 查標準第 2 條之 1 第 4 款 規定略以，外國人於申請 日前 3 年內有連續曠職 3 日失去聯繫之情事，不得 從事本法第 46 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 4 款至第 6 款規定之工作。	1. 曠職且失聯處分須「連 續曠職 3 日」並「失去聯 繫」二要件都具備始構 成。 2. 以實際工作日連續曠職 3 日之首日做為其解聘日 (例如：10/11、10/12、 10/13 連續曠職 3 日， 10/11 即為其解聘日；依 本部 101 年 5 月 8 日勞職 管字第 1010504838 號函 釋)。 3. 外國人若於曠職 3 日內 出國，或曠職前已出 境，雖有曠職之情事， 惟因其出境構成勞雇一 方中途解約致聘僱關係 消滅，不符合曠職且失 聯處分之要件，非屬就 服法第 56 條所稱連續曠 職 3 日失去聯繫之情 事。

## 二、應備文件

序號	應備文件	審查原則	注意事項
1	申請書	1. 申請書各欄位如申請項目、申請單位名稱、申請單位統一編號、負責人、單位所在地址、本申請案回函投遞地址、連絡人、連絡人電話為必填欄位。 2. 應加蓋單位章及負責人章且申請單位名稱應與申請單位章一致。 3. 若委託私立就業服務機構辦理，該機構之名稱、字號、專業人員、單位圖記、簽名及聯絡電話欄位資料應填寫。	1. 申請提前解聘無須繳交審查費用。 2. 必填欄位未填寫完整者，將請雇主補正。
2	原聘僱許可函影本	應加蓋單位大小章，並註明「與正本相符」。	倘原許可函遺失或無法提供，則須提供說明函。
3	居留證影本		雇主無法提供則須提供說明函。
4	勞雇雙方同意解約證明文件	1. 解約同意書或離職相關證明文件，應載明下列事項： (1) 申請單位名稱。 (2) 受聘僱人為外國人全名(須與原聘僱許可函或護照、居留證	外國人因故未能到職或入境，以聘僱許可函之聘僱期間起始日為解聘日。

		<p>一致)。</p> <p>(3) 雙方合意終止聘僱關係日期(最後工作日之翌日)。</p> <p>(4) 須加蓋單位章及負責人章。</p> <p>(5) 須外國人簽名(如為中文名須附佐證文件)。</p> <p>2. 若勞雇雙方已合意終止聘僱關係，惟審查時外國人已出境或因故未入境，致無法取得外國人簽章者，雇主得檢具切結書，應載明下列事項：</p> <p>(1) 立切結書人應為申請單位。</p> <p>(2) 受聘僱外國人全名(須與原聘僱許可函或護照、居留證一致)。</p> <p>(3) 具體事由。</p> <p>(4) 終止聘僱關係日期(最後工作日之翌日)。</p> <p>(5) 須加蓋單位章及負責人章。</p> <p>※ 解約同意書或切結書(適用於雙方合意下外國人已出</p>	
--	--	---	--

		國或未入境)範本，請至本部勞動力發展署「外國人在臺工作服務網/申請表件」下載運用。(網址： <a href="https://ezworktaiwan.wda.gov.tw">https://ezworktaiwan.wda.gov.tw</a> )	
5	雇主依勞動基準法第 12 條規定單方終止聘僱關係相關證明文件	<p>雇主所立之切結書除前第 4 點載明事項外，應於切結書另載明終止聘僱關係之意思表示已獲外國人知悉或已竭盡所能連繫外國人仍無回應(聯繫情形)，並提供相關佐證文件如下：</p> <p>(1) 外國人人事資料及出勤狀況紀錄。</p> <p>(2) 外國人離職時，相關移交簽收文件。</p> <p>(3) 雙掛號或存證信函(含回執)影本。</p> <p>(4) 相關通聯文件(如 email、LINE 截圖、簡訊等，文件非中文作成者應檢附中譯本)應載明事項如下：</p> <p>① 受聘僱人為外國人全名(須與原聘僱許可函或護照、居留證一致)。</p> <p>② 聘僱人為申請單位名稱。</p>	

		<p>③ 終止聘僱關係具體事由及終止聘僱關係意思之表達。</p> <p>④ 終止聘僱關係日期(最後工作日之翌日)，並告知通報勞動部。</p> <p>⑤ 須加蓋申請單位圖記及負責人章。</p> <p>(5) 若外國人無故未到班，無法聯繫者，得提供向移民署專勤隊報案之外國人行方不明報案證明聯。</p>	
6	勞資爭議	勞雇雙方倘無法就終止聘僱關係達成協議，應由工作地所在之勞工行政主管機關進行調解，調解紀錄中若已載明勞雇雙方合意終止聘僱關係日期或列為雙方不爭執事項，於辦理解聘時應提供調解紀錄。	
7	曠職且失聯處分處理流程及應檢附文件	<p>1. 曠職且失聯處分處理流程：</p> <p>(1) 分別函請勞雇雙方就曠職提出說明。</p> <p>    雇主：函請雇主就外國人曠職提出具體證明。</p> <p>    外國人：倘外國人未離境，函請外國人說明。</p> <p>(2) 函請工作地所在之勞工</p>	<p>1. 曠職且失聯處分須「連續曠職3日」並「失去聯繫」二要件都具備始構成。</p> <p>2. 以實際工作日連續曠職3日之首日做為其解聘日(例如：10/11、10/12、10/13 連續曠職3日，10/11 即為其解聘日；依</p>



		<p>行政主管機關及移民署執行查察。</p> <p>(3)就勞雇雙方或相關機關所提供資料審核，倘外國人確有曠職且失聯情事，即廢止聘僱許可，並自發文日起管制3年。若經查證並未構成曠職且失聯，則確認是否符合解聘要件，如是，以一般解聘廢止外國人聘僱許可。</p> <p>2. 雇主通報外國人曠職且失聯應提供切結書載明具體事由(應載明事項請參考第4.2、5)及相關佐證文件如下：</p> <p>(1) 外國人人事資料及出勤狀況記錄。</p> <p>(2) 雙掛號或存證信函(含回執)影本。</p> <p>(3) 相關通聯文件(如email、LINE截圖、簡訊等，文件非中文作成者應檢附中譯本)應載明事項如下：</p> <p>①受聘僱人為外國人全名(須與原聘僱許可函或護照、居留證一致)。</p> <p>②聘僱人為申請單位名</p>	<p>本部101年5月8日勞職管字第1010504838號函釋)。</p> <p>3. 外國人若於曠職3日內出國，或曠職前已出境，雖有曠職之情事，惟因其出境構成勞雇一方中途解約致聘僱關係消滅，不符合曠職且失聯處分之要件，非屬就服法第56條所稱連續曠職3日失去聯繫之情事。</p> <p>4. 雇主通報外國人曠職且失聯須提供具體事由與外國人通訊地址，倘雇主不願提供外國人聯絡方式，即不得通報外國人曠職且失聯。</p>
--	--	---	---

		<p>稱。</p> <p>③終止聘僱關係具體事由及終止聘僱關係意思之表達。</p> <p>④終止聘僱關係日期(最後工作日之翌日)，並告知通報勞動部。</p> <p>(4) 向移民署專勤隊報案之外國人行方不明報案證明聯。</p>	
--	--	---	--

### 三、其他規範

序號	項目	相關規範及說明	注意事項
1	親自領件聲明書	欲親自領件者，應至本部櫃檯送件辦理，並填寫親自領件聲明書，不能以掛號方式辦理。	
2	用印原則	申請文件均應加蓋申請單位及負責人章，文件係影本者，應加註「與正本相符」之文字。	雇主所檢附之文件原則皆須加蓋單位及負責人章。惟政府機關或學校之申請案件，除申請書及勞雇雙方同意解約證明文件需蓋關防外，其餘文件得以單位或系所章替代。
3	文件翻譯	雇主所送文件倘非中文作成，應檢附中文譯本。(勞動部 107 年 2 月 9 日勞動發管字第 10705009021 號令)	

4	應備文件缺漏經通知補正，逾期未補正	未補正者視同未完成外國人提前解聘申請，倘若仍須申請外國人提前解聘，請另案提出。	
5	外國人死亡	雇主應另檢附死亡證明文件辦理解聘。	