



就業服務法 52 條修法 對外籍勞工聘僱影響與解析

邦達人力集團 副總經理 溫國忠 發言

本會 李維 整理

本會於 105 年 12 月 29 日舉辦「一例一休對紡織業的影響與因應」座談會，主持人卓名譽理事長欽銘邀請邦達人力集團說明就業服務法 52 條修法後的影響與因應，更分享關於外籍勞工管理的心得，為分享未能親臨參加之會員，特彙整其發言及提供資料，摘要報導如下，敬請卓參。

一、就業服務法第 52 條內容

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為 3 年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以 6 個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但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，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾 12 年，且不適用前條第一項第二款之規定。前項但書所定之外國人於聘僱期間受許可，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

立法院院會於 105.10.21 三讀通過《就業服務法》第 52 條修正案，取消過去外籍勞工在台工作 3 年期滿後須強制出境的規定。雖然相關單位各有立場，不過勞資各方皆共同呼籲，修正法案正式通過後，政府必須積極推動相關配套，才能夠避免勞資關係惡化、產生勞資糾紛，以及可能發生的社會問題。



二、就業服務法52條通過後，對雇主之影響

此次修法重點在於「取消外籍勞工滿3年必須出境一次」的規定。對外籍勞工而言，其可以省去外籍勞工3年期滿出國的仲介費用；現今外籍勞工若工作將滿3年，必須提前4個月和仲介公司或外籍勞工互相確認，是否需要續聘。而此次修法只要原雇主與外籍勞工有續聘的關係在，外籍勞工即不須再離境。

然而最近勞資的雙方的關係丕變，外籍勞工常常接觸到許多教會、人權團體。有些團體會教育外籍勞工在和原雇主簽完續聘之後，將原雇主所發的薪資單都上傳到相關檢測單位，檢查所有上班薪資單是否有超時的狀況或是其他的法律瑕疵，便教育外籍勞工向原雇主要求提領某些費用。

然而數間工廠皆曾發生過外籍勞工在續聘之後隨即離職去其他公司上班，而此時若原公司有任何違反勞動基準法的部分（例如：超時工作），外籍勞工皆可以向原公司要資遣費，外籍勞工一年是1個月的資遣費，3年即有3個月的本俸資遣費。

現在許多的團體或教會有在教育外籍勞工只要是續聘外勞，在台灣即為自由身分，對比尚未達3年、沒有續聘的外籍勞工皆是簽有定型化契約，所以任職滿3年為一期，但只要簽好續聘，即不受勞動契約約束。現在勞動部的規定下，雇主若是要留住該外勞，在工廠直接和原雇主續聘，僅需將前3年的勞動契約直接複製簽名即可，然而此已沒有經過國外單位、辦事處公證了，而目前越南、泰國、菲律賓都還沒有擬定出續聘的勞動契約，因此勞動部則讓勞資雙方複製影印本簽名，然而此時外籍勞工的身分已變成不定期

的勞工，勞資雙方已沒有定型化契約了，所以該外籍勞工在任何時間點皆可以要求轉換雇主。

本公司也有相關案例，例如桃園某上市公司剛和外籍勞工簽完續聘的第七天，外籍勞工即和雇主反應表示要轉換雇主，然而該外籍勞工其實在續聘前就已找好新工作，但在修法過後此狀況下的雇主不得拒絕。然而外籍勞工一旦發生轉換雇主之後，該工廠的外籍勞工名額將會受到管制，工廠使用的名額就會被管制1人2年。（因台灣的外籍勞工總量是受到管制的，所以外勞一旦轉換雇主，新雇主的外勞總量增加一名，原雇主即減少一名。）

三、薪資計算建議

有關外籍勞工之薪資，加班費計算一如一例一休改革後，“經常性給予”之部分會併入加班費計算。例如：雇主未給予住宿服務，由人力仲介公司作為託管，而相對就會給予外籍勞工膳宿費，而此作法在未來勞工局派員檢查時，只要雇主一年有給予兩次的伙食津貼，則此即要併入經常性計算，勞工局就會要求加班費的計算改為基本工資（21,009 + 伙食津貼/30天/8小時 × 1.33），且因可往前追溯五年的原因，因此可以勞工皆可以向雇主追溯要求之前沒有領取到的加班費差額。

針對此點，邦達人力集團建議，假如貴公司的外籍勞工的薪資單在膳宿相關的方面是列為“加項”的，可以將其併入工資中，在薪資單上不明計加減項目，否則將會被要求併入加班費計算中。

修法概要與影響解析請參見右頁表格。



《就業服務法》第 52 條，取消外籍勞工 3 年出國一日規定，總統 3 日公布修正，自 105 年 11 月 5 日生效。外籍勞工聘僱許可期間於 105 年 11 月 5 日屆滿者，可由雇主向勞動部申請續聘並經許可後，就可以不用出國，繼續留臺工作；至於雇主不續聘，外勞不出國在台轉換雇主。

NO	修法概要	修法前狀況	修法後影響	雇主關連影響
1	取消服務滿 3 年需出境 1 日	滿 3 年必須出境，再透過國外仲介公司重新引進簽約回鍋，約需支付約 NTS\$6~7.5 萬仲介費，及機票費用	滿 3 年不需出境可續約或不續約要求轉換新雇主，省下仲介費支出及節省來回機票款約 NTS\$6~7.5 萬。	無
2	屆滿前 4 個月須啟動 確認外勞續約與否事項	出境再回任作業約 1 個月	續聘後年資繼續計算，該外勞與本國員工之不定期契約幾乎無異，外勞可自由轉換雇主；外勞自由程度提高，也可因此要求原雇主提高其月薪對於管理問題&技術傳承問題甚大。	續約風險增加，完全轉移雇主，續約與非續約外勞制度不一管理差異 續聘外勞因可自由轉換雇主，造成同業間互相挖角。
3	續聘後年資累計計算，特休依照勞基法規定辦理，目前法令滿半年 3 天/滿 1 年 7 天/滿 3 年 14 天/滿 5 年 15 天/滿 10 年 16 天。	重新簽約年資重計，回鍋第 1 年視同服務滿半年給 3 天特休，每年 7 天，每次只有 14 天，因為不會滿 3 年。	續約年資會滿 3 年，故計第三年 14 天特休，先補假，往後再依年資類推。 ※續聘 3 年增加特休日數合計 29 天。	回歸勞基法，增加特休相對等於成本增加約 23,421 元 (含返鄉時勞健保，勞退未退金額)。
4	如續聘後雇主不想續用 or 發生勞資爭議，資遣費需給付 3 個月起跳計算。	非符合開除要件之不續用，有國外仲介為後盾進行協商，對談判成功大為有利。	台灣仲介已無國外仲介為後盾，無談判籌碼 (仲介費+保證金)，也無立場談判。 ※資遣基數由 3 個月基數 X 平均工資	回歸勞基法，外勞等同本國一樣具爭取資遣權益。
5	外勞若請特別休假返鄉，雇主不得拒絕，工資要照給，若拒絕經限期改善而不改善者，除應罰新台幣 6 萬元至 30 萬元罰鍰外，廢止招募許可及聘雇許可。	主導權在雇主，可權衡准假權利。	請長假返鄉(21 天)雇主不得拒絕且有罰則。 ※特休+事假(且返鄉期間:勞健保不能退及就業安定費不能停)	在合乎法規天數內，雇主無主導權，並且有罰則。
6	續聘後，因工人未再與「國外」仲介續簽服務契約，國外仲介均無義務協助任何事項，工人在台形同孤兒。	在台期間職災給付，國外家屬家庭異常狀況，國外仲介均可協助處理。	對外勞自己本身是否有影響，每個人思考不同。	異常發生時，雇主均會受外勞請託協助准假 or 處理。
7	續聘後，外勞如未做到聘雇期滿，中途外勞提出要求轉換新雇主，原雇主不得拒絕，需管控該名額 2 年無法申請新名額。	外勞無主動權要求轉換雇主。	外勞續約後可自由轉換新雇主，原雇主不得拒絕，需被管控該名額 2 年無法申請新重招名額。	非戰之罪，還得被控管該名額 2 年。 (政府總量管制政策)