

就業安全法二版 補充修正表

2019年08月

頁次	行次	原文	修正後內容
267	9行下 加入一段		我國自2018年2月8日施行的「外國專業人才延攬及僱用法」，即是有鑑於勞動人口結構性的改變，希望透過專業人才法規的鬆綁，吸引國際專業人才進入（駐）我國工作、甚至申請永久居留。其父母配偶子女並得隨同申請永久居留，以達到專業人力穩定及提升國家競爭力的目的。其為就業服務法的特別規定，優先適用之（第2條參照）。或者說，自該法施行後，外國籍人士進入我國工作，已形成雙軌制的現象。雖然如此，有關外國專業人才所從事之專業工作，仍然侷限在「依就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之工作。」（第4條第4款第1目）。而且，雇主之聘僱外國專業人才在我國從事第4條第4款第1目或第2目之專業工作，均應向勞動部申請許可（第5條及第6條參照）。
			、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（第5條第1項）。違反第5條第1項規定者，除了處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰外，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（第65條第1項、第3項參照）。另外，依據2018年11月28日修正施行的第5條第2項第6款規定，雇主招募或僱用員工，不得有「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。」其立法理由，係為杜絕薪資面議資訊不對稱之情形。蓋雇主常以薪資面議，隱藏其低薪或其他不利徵才之工作內容，損害求職者工作權甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展。違反本款規定者，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰（第67條第1項參照 ¹ ）。須說明者，1.所謂「經常性薪資」，應該僅指狹義的工資而言（勞務的對價、且具經常性給與的性格），不包括福利在內。這是因為福利的型態及給付原因多元，且常恃勞工的表現而定，再者，既然是福利，即應該給予雇主較大的決定自由。如此一來，福利似乎難以事先確定。2.所謂「薪資範圍」，解釋上係薪資總額，而非薪資的項目或名目（勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第14條之1參照）。亦即指新台幣4萬元以上或未達的薪資級距。3.所謂的「公開揭示或告知」，前者係指在求職網站及報紙求職廣告，刊登（公告）薪資而言。後者，係指對於個別的求職者，提前告知或通知薪資，讓求職者先行考慮薪資額度是否符合自己的要求，以避免面談時才獲知薪資範圍，在無充裕的思考時間下，陷入難以決定的窘境。只是，由於法未具體明訂時間，因此，解釋上「提前」可以是數日或

¹ 在此，第5條的立法說明謂「並修正就業服務法第六十五條將該款納入罰則」，顯然係一錯誤。相較於第65條之罰鍰處分，第67條第1項的罰鍰額度少了很多，這代表違反第5條第2項第6款屬於情節輕重程度較輕者。畢竟，雇主只要公告或通知一份基本工資以上的薪資範圍即可。本書以為，處以較輕的罰鍰，或許也在於避免影響雇主登廣告徵人的意願。

268	11~12	、五官、身心障礙或以往工會會員身分爲由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。	1日前，也可以是在求職者進入面談之短暫時間前，讓其知曉即可（例如在事業單位的大廳或求職者休息室公告或個別通知）。4.此處的「公開揭示或告知其薪資範圍」，並非雇主要約，因此雇主並不受拘束，雇主在面談時仍然可以改變此一起薪的額度（包括較公告或通知的薪資高、甚至4萬元以上的薪資）。求職者也有權要求改變。而且，即使雇主並未公開揭示或告知其薪資範圍（反面解釋，此意謂起薪爲新台幣4萬元以上），但經過面談後，雇主仍然可以客觀的理由，而與勞工約定不及4萬元的薪資。立法者並無意藉由本款之規定，強制薪資額度不得低於4萬元，政治並無法扭曲經濟法則。所以，對於實務上部分雇主以基本工資起聘的現象，此款並無改善的作用，只能達到求職者事先獲悉起聘是基本工資而已。
270	13	、五官、身心障礙或以	、五官、身心障礙、星座、血型或以
278	5~6	，立法者採取行政制裁的方式（就服法第65條第1項）。	，立法者採取行政制裁的方式。並且，對於違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰（就服法第65條第1項、第3項參照）。
278	18	同條第3項規定，	同條第4項規定，
279	2	我國中央勞工主管機關乃依據就服法第24條第3項及	我國中央勞工主管機關乃依據就服法第24條第4項及
282	9~11	、五官、身心障礙或以往工會會員身分爲由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」其係集所有可能歧視原因之大成，配合第65條第1項之制裁予以排除，	、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分爲由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」其係集所有可能歧視原因之大成，配合第65條第1項之行政罰鍰及第3項之公布姓名或名稱之制裁予以排除，
283	2	其中，除了第65條第1項的高額的行政罰鍰具有	其中，除了第65條第1項的高額的行政罰鍰及第3項之公布姓名或名稱之制裁具有
315	14	「基準指令」(Rahmenrichtlinie)	「平等待遇基準指令」(Rahmenrichtlinie)
315	26	行使就服法第65條之1項之行政罰鍰，殆皆.....	行使就服法第65條之1項之行政罰鍰及第3項之公布姓名或名稱之制裁，殆皆.....
344	2	類別所需之專長或資格。惟簽訂勞動契約時，	類別所需之專長或資格。至於依據「外國專業人才延攬及僱用法」僱用者，更應符合該法的各種規定，其未規定者，始適用就業服務法、入出國及移民法及其他相關法律之規定（第2條參照）。惟簽訂勞動契約時，
345	8	性騷擾方面，外國籍勞工亦應與台灣勞工獲得同等的保護。	性騷擾方面，外國籍勞工亦應與台灣勞工獲得同等的保護。而爲了強化外國籍勞工身體自主權的保護，2018年11月28日修正施行的就業服務法第40條第1項，且增訂「對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行爲」（第18款）及「知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人爲性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行爲，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機

			關、警察機關或其他司法機關通報（第19款） ² 。第19款的通報義務，係立法者加以就業服務機構協助行政機關及司法機關的公法義務。若私立就業服務機構違反第18款規定者，主管機關即得廢止其設立許可（第70條參照）。若違反第19款規定者，將會受到處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰之制裁（第67條第1項參照）。
345	14	即會受到第65條第1項罰鍰之處分。只是，	即會受到第65條第1項罰鍰及第3項之公布姓名或名稱之處分。只是，
347	1	等）訂定計畫外，	等、及照顧服務員 ³ ）訂定計畫外，
348	5	居留權者（或無住所者），而由雇主基於一定之目的（如家庭幫傭、	居留權者（或無住所者），而由雇主以（2018年2月8日施行之外國專業人才延攬及僱用法之）專業人才名義或基於一定之目的（如家庭幫傭、
350	20~21	招募契約必須以書面方式為之。辦理重新招募或聘僱時亦同（私立就業服務機構許可及管理辦法第20條第1項）。在此，招募契約	招募契約必須以書面方式為之（就服法第40條第1項第1款參照）。辦理重新招募或聘僱時亦同（私立就業服務機構許可及管理辦法第20條第1項）。依據就服法第40條，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，並不得為一定之行為，以免損害雇主之權益，例如違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件（第40條第1項第10款參照）、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損（第40條第1項第15款參照）。在此，招募契約
351	19~20	、留置身分證件、收取保證金等情事。另需注意者，	、留置身分證件、收取保證金、指派從事違反公序良俗之工作、辦理外國人僱用過程提供提供不實資料或健康檢查檢體、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等情事。一旦雇主違反，將會受到行政罰鍰的制裁（第65條第1項、第67條第1項參照）。另需注意者，
352	6行下加入一段		而為落實就服法第56條第1項、第73條第3款、第74條第1項之受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫，勞動部將依書面通知廢止外國人聘僱許可，並即令其出國，不得再於中華民國境內工作。勞動部並以民國107年6月4日勞動發管字第1070506159號函，核釋構成要件、通報主體、認定及處理原則，並自即日生效。
353	9行下加入一段		除了私法契約的約定外，在公法上，雇主並且負有通報之義務。依據就服法第56條第1項規定，受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三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。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。」然而，為確保外國人之工作權及居留權，應採嚴格舉證之曠職行為認定之。即雇主之通報不實者，受聘僱外國人…得向當地主管機關

² 本款的加害人並不涵蓋雇主的勞工。

³ 2018年11月28日修正施行的就業服務法第24條第3項參照。由於相較於同法第1項之弱勢勞工，照顧服務員的性質並不相同。故將之單獨成項規定。雖然如此，在體例上仍然略顯唐突。至於同條第4項之津貼或補助金，並不適用及之。

			<p>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。」（第56條第2項參照）雇主並應受到新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰之制裁（第68條第1項參照）。除了就服法的定期契約規定外，2018年2月8日施行的外國專業人才延攬及僱用法第7條、第10條，也是將契約界定在定期契約。依據第7條第1項規定，雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間最長為五年，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為五年，不受就業服務法第五十二條第一項規定之限制。」依據第10條第1項規定，外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制；其許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長為三年。」雖然是定期契約，但受聘僱之外國專業人才得向內政部移民署申請永久居留許可（第11條第1項參照）。</p>
354	1~2	<p>人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。……。依同法第60條、第61條及第62條之規定，</p>	<p>人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。……。九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。十、違反勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。……。十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致勞工權益受損。……。十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。……。依同法第65條第1項、第66條及第67條第1項、第2項之規定，</p>
354	5	<p>因此凡有違反修正前就業服務法第39條第6款情事者，應依同法第61條從</p>	<p>因此凡有違反修正前就業服務法第40條第5款情事者，應依同法第66條第1項、第2項從</p>