

外勞 勞資爭議 案例手冊

Panduan Mengenai Persengketaan Buruh yang Sering Ditemui

中印尼文版



臺北市勞動力重建運用處



編輯的話

隨著高齡化社會來臨，對於許多市民朋友而言，為了要兼顧家庭與工作，聘僱外籍勞工分擔照護工作似成為必然的選擇。現今本市外籍勞工人口數攀升至 4 萬 4,000 餘人，其中近乎九成為外籍看護工。這些人力不僅填補本市養護所或長照中心等對照護人力的需求，更減輕眾多家庭長期照顧的壓力。

惟因家庭類外籍勞工其工作型態、工作時間及薪資等勞動條件較為特殊，迄今尚未適用勞動基準法，故目前家庭類外籍勞工係與雇主簽訂各來源國公告之勞動契約，作為其勞動條件之基本保障。惟伴隨外籍勞工人數逐漸增長，加上國際間自由、平等化的人權理念漸受提倡，我國對於外籍勞工之權益保障亦相當重視，且有鑑於多數雇主因將聘僱家庭類外籍勞工事宜全權委託仲介公司處理而不諳法令，爰此，解決本市外籍勞工近年來日益增加的勞資爭議問題，乃成為刻不容緩之課題。

為建構本市友善安全有尊嚴的勞動環境，降低外籍勞工與雇主間之勞資爭議，本手冊透過常見的案例，以淺顯易懂方式提升雇主及外籍勞工們對於相關法令之認知，期許雇主給予外籍勞工平等尊重的對待，外籍勞工投更誠心的照護回報，讓彼此能互信互重，打造勞資雙贏的局面。



Salam dari Redaksi

Dengan munculnya penuaan masyarakat , bagi banyak orang, untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, dengan mempekerjakan pekerja asing untuk berbagi beban pekerjaan perawatan menjadi pilihan yang tidak dapat dielakkan. Sekarang pekerja asing yang ada di Taipei jumlahnya meningkat hingga mencapai sekitar 44 ribu orang, yang hampir 90 % diantaranya bekerja sebagai perawat. Pekerja asing ini tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga perawat di tempat perawatan ataupun pusat perawatan jangka panjang juga di tempat lainnya yang ada di Taipei, sehingga banyak keluarga diringankan beban perawatannya dalam jangka panjang.

Tetapi karena sistem, jam kerja, upah serta kondisi kerja khusus lainnya bagi pekerja asing di rumah tangga, belum diterapkannya standar hukum kerja, selama ini untuk yang bekerja di rumah tangga, pekerja asing dan majikan menandatangani kontrak kerja yang dikeluarkan dari negara asal pekerja , inilah yang menjadi jaminan dasar perlindungan kerja. Makin meningkatnya jumlah pekerja asing, ditambah dengan kebebasan secara internasional, mendorong kesetaraan hak asasi manusia, negara kami menjamin dan menghormati hak pekerja asing, ada banyak majikan yang mempekerjakan pekerja asing di rumahnya yang memberikan hak untuk mengatasi pekerja asing sepenuhnya kepada perusahaan agensi dan menjalankannya tidak sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga semakin meningkatnya persengketaan buruh yang harus diatasi dalam beberapa tahun terakhir , yang menjadi masalah yang mendesak untuk diselesaikan.

Untuk membangun kota berlingkungan kerja yang ramah, aman dan berwibawa, mengurangi persengketaan antara majikan dan pekerja asing, melalui buku “Panduan Mengenai Persengketaan Buruh yang Sering Ditemui” ini, dengan penyampaian yang mudah untuk di mengerti dapat meningkatkan pengetahuan hukum antara pekerja asing dengan majikan, juga diharapkan para majikan dapat memberi perlakuan yang sama dan menghormati pekerja asing, pekerja asing akan membalasnya dengan bekerja merawat dengan sepenuh hati, saling mempercayai dan menghormati, sehingga tercipta kondisi yang saling menguntungkan di kedua belah pihak.



目錄

Daftar Isi

僱主申請外籍勞工、 本處受理入國或承接及離境驗證作業流程

Majikan mengajukan permohonan tenaga kerja asing, departemen kami menerima proses verifikasi untuk masuk, melanjutkan serta meninggalkan Taiwan

4

常見案例分享

Berbagi informasi mengenai kasus yang sering ditemui

9

涉及前案例相關法令

Kasus sebelumnya yang berhubungan dengan hukum

29

快問快答

Tanya-jawab

47

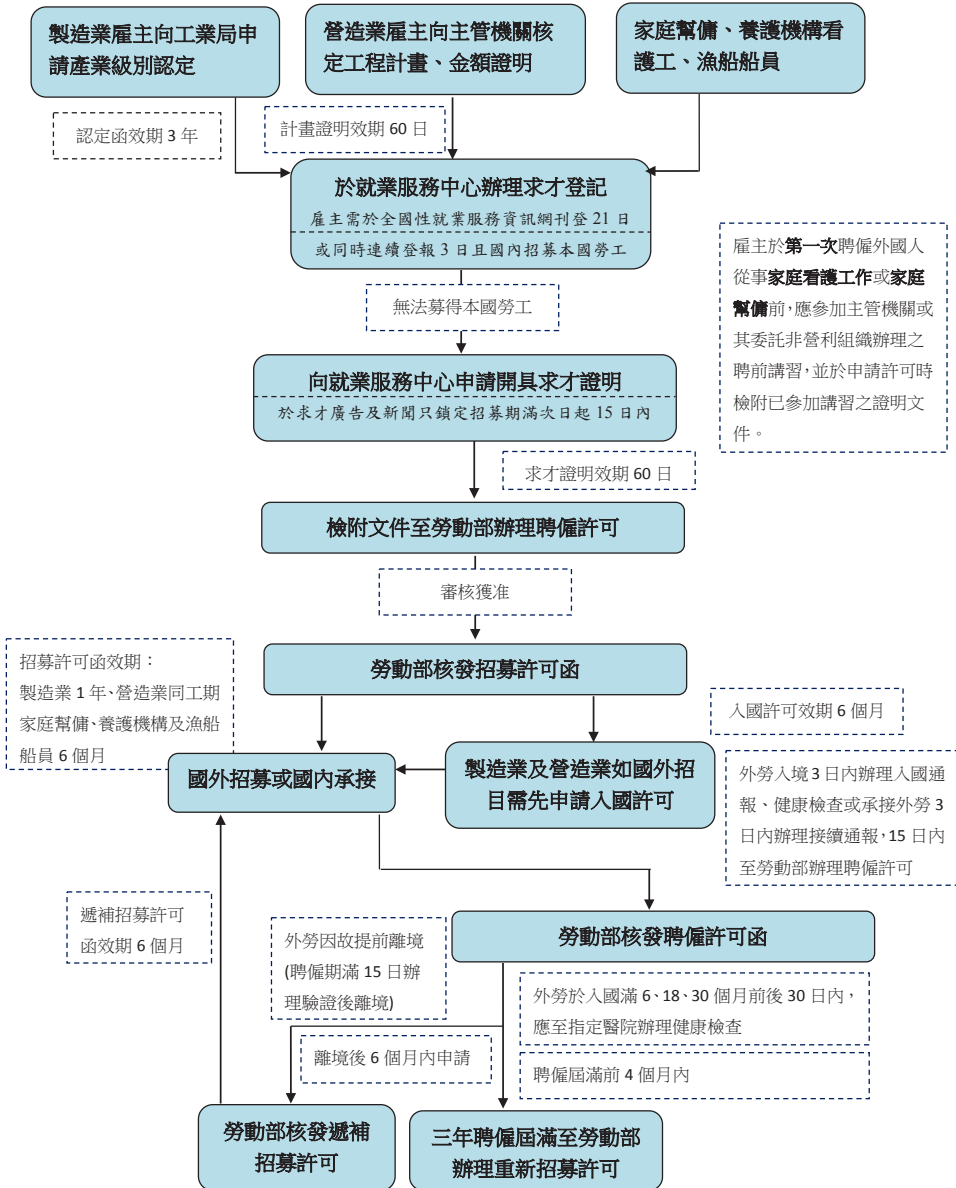
外籍勞工事務聯絡單位

Dinas instansi yang berhubungan dengan pekerja asing

54

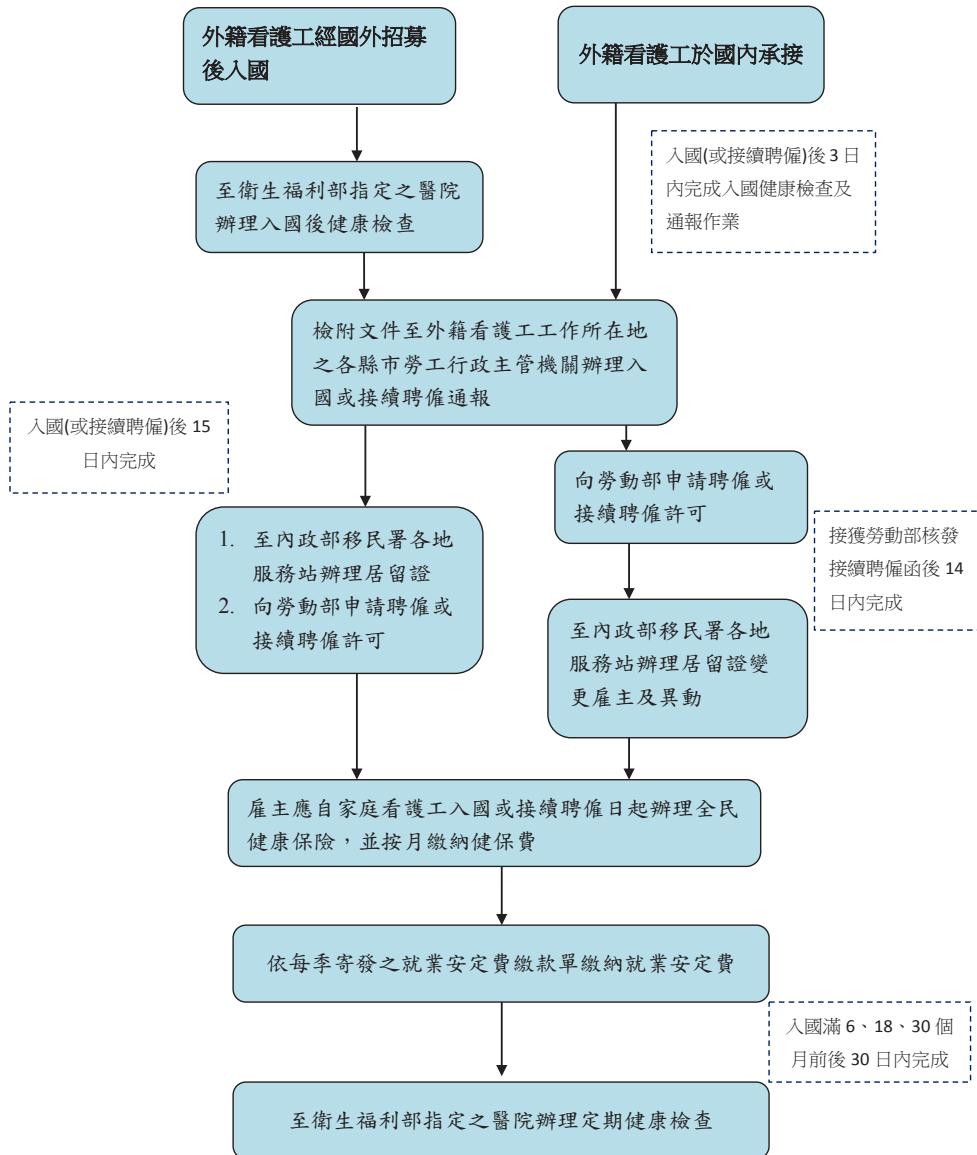
雇主申請外籍勞工、 本處受理入國或承接及離境驗證作業流程

雇主申請外籍勞工作業流程圖

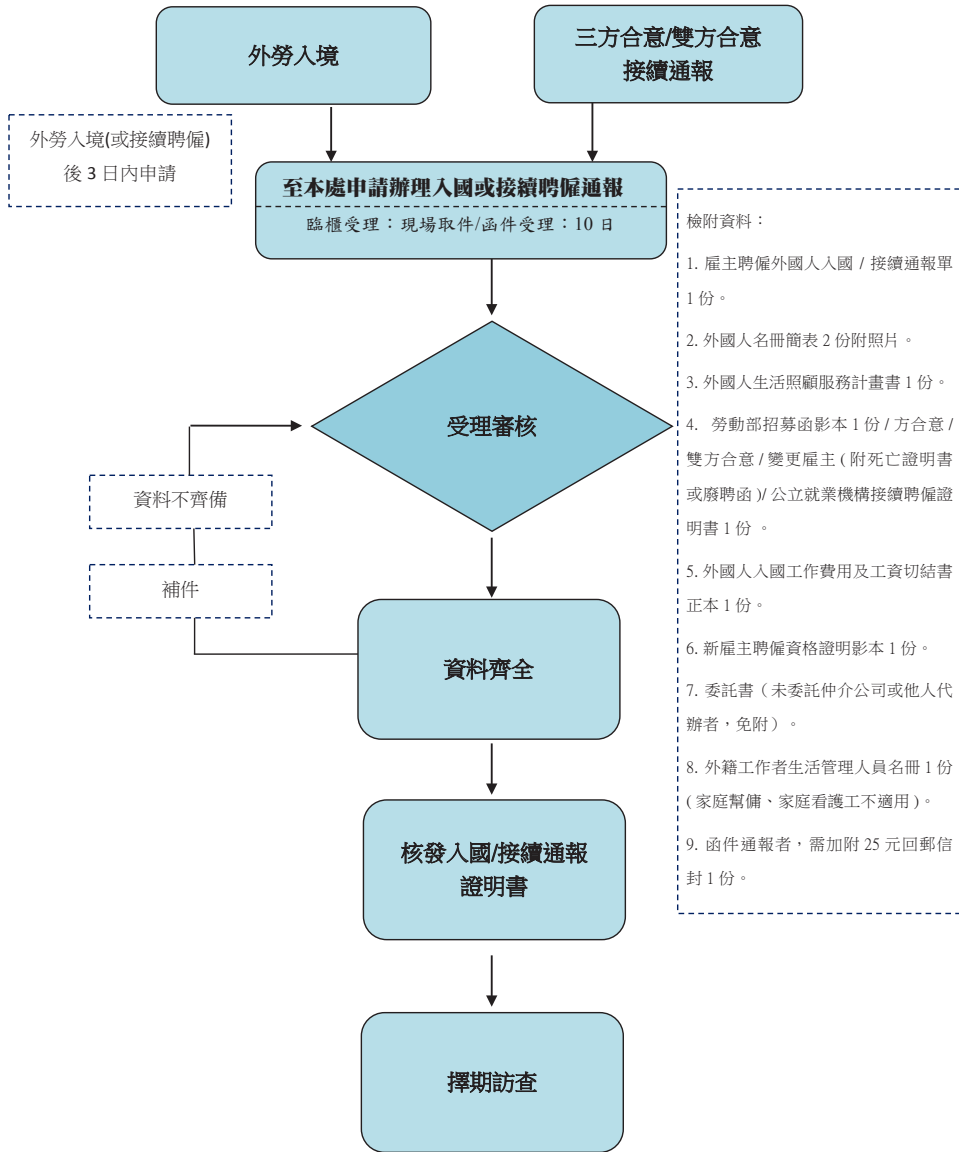




家庭看護工入國後應辦事項流程圖

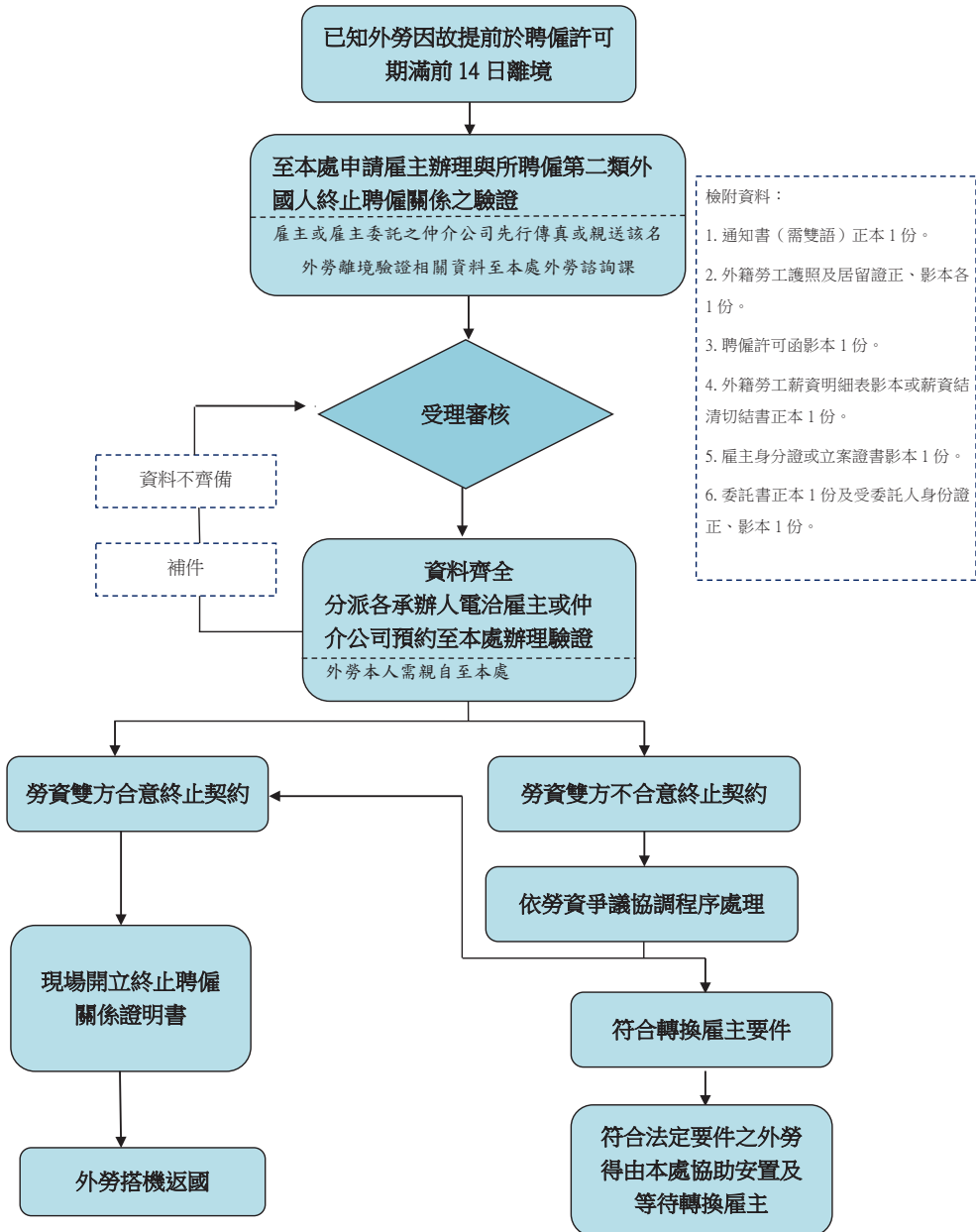


本處受理入國或接續通報流程圖

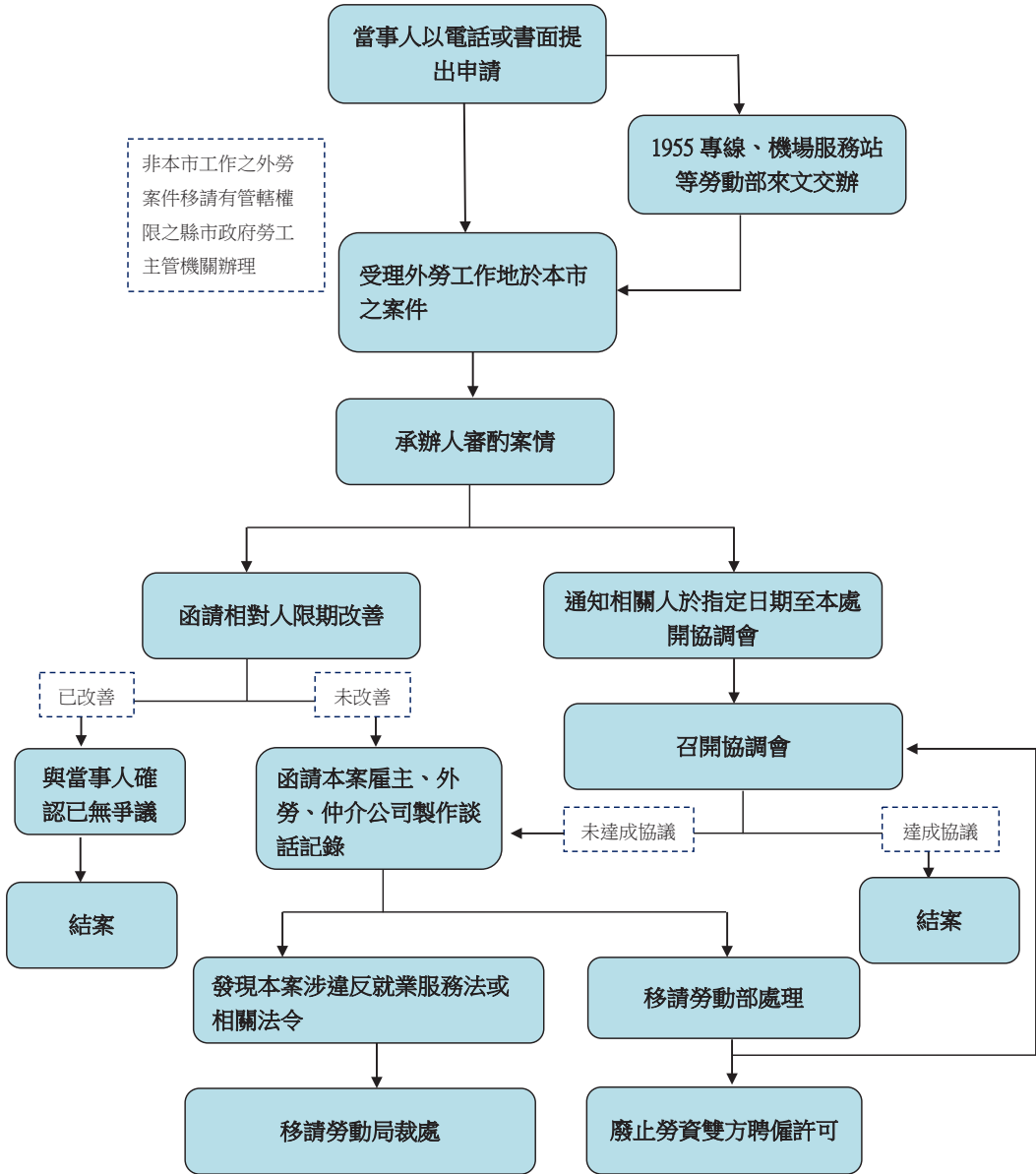




本處受理離境驗證流程圖



本處受理勞資爭議流程圖



2 常見案例分享

Berbagi informasi mengenai kasus yang sering ditemui.

(一) 證件保管

Penyimpanan dokumen

案例一：劉先生透過仲介公司聘請一位外籍家庭看護工娃蒂，仲介公司辦完居留證後連同護照一併交給劉先生保管，並讓娃蒂簽訂委託雇主保管同意書，直到娃蒂因護照到期欲辦理展延，請劉先生返還護照，劉先生因找不到護照只能花錢讓娃蒂重新辦理護照。



🔔 小提醒：

雇主不得非法扣留或侵佔所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。劉先生保管外國人之護照及居留證，涉嫌違反就業服務法第 57 條第 8 款之規定。雇主經外勞同意可代為保管相關證件，但外勞可以隨時要求雇主返還證件，即使已簽訂書面之保管同意書亦同。

Kasus1 : Tuan Liu melalui perusahaan agensi mempekerjakan seorang perawat asing yang bernama Wati, Perusahaan agensi setelah selesai mengurus ARC bersamaan dengan paspor semuanya diserahkan ke Tuan Liu untuk di simpan, dan meminta Wati menandatangani surat pernyataan persetujuan untuk minta di simpan oleh majikan, hingga tiba waktunya untuk mengajukan perpanjangan, Wati meminta paspornya ke Tuan Liu, karena Tuan Liu tidak menemukan paspornya hanya bisa mengeluarkan uang agar Wati mengajukan permohonan paspor baru.

🔔 Peringatan :

Majikan tidak boleh menahan atau menyimpan paspor, ARC atau harta dari pekerja asing yang dipekerjakan.

Tuan Liu menyimpan paspor dan ARC dari pekerja asing, dapat diduga melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan pasal 57 ayat 8. Majikan boleh menyimpan dokumen yang bersangkutan bila ada persetujuan dari pekerja asing, dan pekerja asing juga boleh sewaktu-waktu meminta kembali dokumennya ke majikan, juga menulis dan menandatangani surat persetujuan bersedia disimpan oleh majikan.



(二) 工資爭議：薪資、儲蓄款、加班

Perselisihan upah : Gaji, uang tabungan, uang lembur.

案例一：劉太太為外勞阿娣著想，想替阿娣存錢，好讓阿娣期滿後衣錦還鄉，所以每個月替阿娣把薪資存起來，並代為保管存摺，阿娣需要使用錢才跟劉太太說。



🔔 小提醒：

雇主給付外勞工資，除外勞應負擔之項目及金額外，應全額給付外勞。劉太太因為未全額給付薪資，涉嫌違反僱主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條第 4 項規定，應即返還予外勞全額薪資。

Kasus1： Nyonya Liu demi kebaikan pekerja asing Ati, berpikir membantu Ati untuk menabung, agar Ati jadi punya uang saat mau pulang mudik, karena itu tiap bulannya gaji Ati dia tabungkan, termasuk buku tabungannya juga dia bantu simpan, saat Ati butuh uang baru meminta ke nyonya Liu.

🔔 Peringatan :

Majikan memberi upah kepada pekerja asing, selain jumlah tanggungan yang harus di bayar oleh pekerja asing itu sendiri, seharusnya semuanya diberikan ke pekerja asing. Nyonya Liu karena tidak memberikan gaji sepenuhnya, di duga melanggar ketentuan UU mempekerjakan pekerja asing pasal 43 ayat 4, harus mengembalikan sepenuhnya upah pekerja asing



案例二：陳先生每月從外勞瑪麗亞薪資中扣所得稅新臺幣(下同)950元、仲介服務費1,500元、儲蓄款3,000元及健保費282元等，每個月瑪麗亞的薪水領不到1萬4,000元，但陳先生未給瑪麗亞薪資明細表，瑪麗亞也不知道薪水對不對。



提醒：

雇主給付外勞工資，應檢附印有中文及該外勞本國文字之薪資明細表。陳先生因未提供薪資明細表，涉嫌違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第43條第1項規定；另仲介公司向外勞收取服務費，縱外勞出具書面同意由雇主代扣非屬上開法定規定費用，雇主仍不得事先逕予代扣服務費或代扣臺灣仲介公司所代墊國外稅款、體檢費、居留證費、機票費及其他在臺灣辦件之代墊款項等費用。又仲介公司如辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反就業服務法或依該法所發布之命令，涉嫌違反該法第40條第1項第15款規定。





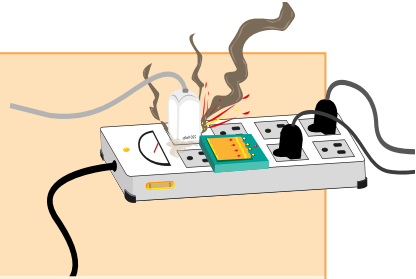
Kasus2 : Tuan Chen setiap bulan memotong gaji pekerja asing Maria sebesar 950 NT untuk pajak, biaya pelayanan agensi 1500 NT, untuk tabungan 3000 NT dan biaya askes 282 NT, dll, setiap bulannya Maria menerima gaji kurang dari 14.000 NT, Tuan Chen juga tidak memberikan daftar gaji secara rinci kepada Maria, sehingga Maria tidak tahu gaji yang di terima itu benar atau tidak.

 **Peringatan :**

Majikan saat memberikan gaji kepada pekerja asing, harus memberikan daftar rincian gaji dalam Bahasa mandarin di sertai Bahasa negara asal pekerja asing . Tuan Chen karena tidak memberikan daftar rincian gaji, di duga melanggar ketentuan mempekerjakan pekerja asing pasal 43 ayat 1; selain itu perusahaan agensi yang meminta biaya pelayanan ke pekerja asing, dari surat pernyataan pekerja asing setuju bila majikan memotong biaya selain yang ditetapkan ketentuan yang berlaku, majikan tidak boleh mewakili perusahaan agensi memotong gaji untuk biaya layanan atau biaya angsuran pajak dari luar negeri, biaya medikal, biaya ARC, biaya tiket pesawat serta biaya pengurusan dokumen lainnya. Pihak perusahaan agensi tidak melaksanakannya pelayanannya dengan baik, yang mengakibatkan pihak majikan melanggar UU ketenagakerjaan, diduga melanggar ketentuan pasal 40 ayat 1 no 15.



案例三：林太太因為家中電器經外勞阿雅使用後損壞，便要求阿雅賠償，且未經阿雅同意直接從薪資中扣除電器維修費用。



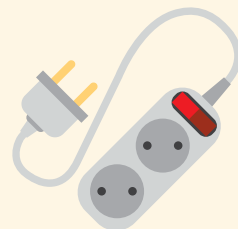
小提醒：

林太太應先全額給付阿雅薪資，另有關因阿雅使用後損壞之電器賠償，應經阿雅同意後再請阿雅賠償。林太太因直接從阿雅薪資扣維修費用，而未全額給付薪資，涉嫌違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條第 4 項規定。

Kasus3 : Nyonya Lin karena perabotan listrik di rumah rusak setelah di pakai oleh pekerja asing Aya, lalu minta ganti rugi ke Aya, dengan tanpa persetujuan Aya gajinya langsung di potong untuk biaya servis perabotan listrik.

Peringatan :

Nyonya Lin seharusnya memberikan gaji sepenuhnya dulu kepada Aya, mengenai ganti rugi kerusakan perabotan listrik, seharusnya setelah Aya setuju, baru meminta ganti rugi pada Aya. Nyonya Lin karena langsung memotong gaji Aya untuk biaya servis, apa lagi tidak memberikan gaji sepenuhnya, diduga melanggar ketentuan UU mempekerjakan pekerja asing pasal 43 ayat 4.





案例四：蘇珊已經在臺工作 3 年要期滿回國了，期間因為照顧被看護人都沒有休假過，因此向雇主陳小姐要求依約給付工作滿 1 年即應享有 7 天的特休假及每隔月第 5 週的休假代金。



小提醒：

雇主如與外勞協議，而未使外勞休假，應給予加班費及休假代金，否則因未全額給付薪資，涉嫌違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條第 4 項規定。

Kasus4 : Susan telah bekerja di Taiwan hampir genap 3 tahun mau pulang mudik, karena selama jadi perawat tidak pernah ambil cuti, untuk itu dia meminta ke majikannya Nona Chen sesuai kesepakatan 7 hari cuti yang seharusnya dia nikmati setelah bekerja genap 1 tahun dan hari libur di minggu ke 5 untuk diganti dengan uang.

Peringatan :

Sesuai kesepakatan antara majikan dengan pekerja asing, bila pekerja asing tidak mengambil cuti, harus memberikan uang lembur atau uang pengganti cuti , bila tidak memberikan gaji sepenuhnya, di duga melanggar ketentuan UU mempekerjakan pekerja asing dan manajemen pengawasan pasal 43 ayat 4.



案例五：養護中心聘僱越南籍看護工阿秀來照顧老人家，每個月從阿秀薪資中扣新臺幣(下同)5,000元膳宿費，經阿秀向1955申訴後，養護中心辯稱因為阿秀身體嬌小，擔心照顧老人會有體力不堪負荷情況，所以每個月都有特別煮藥膳給阿秀吃，而且阿秀是住在裝有冷氣機的房间，所以超收的2,500元是藥膳費和冷氣的電費。



小提醒：

養護中心因未依勞動契約及工資切結書約定每月膳食費新臺幣2,500元規定，而擅自扣除阿秀薪資，涉嫌未全額給付外勞薪資，違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第43條第4項規定。

Kasus5： Pusat panti jompo mempekerjakan pekerja asing asal Vietnam Ashiu untuk merawat lansia, setiap bulannya gaji Ashiu di potong 5000 NT untuk biaya asrama, setelah Ashiu mengadu ke 1955, pihak panti jompo memberikan alasan karena kondisi tubuh Ashiu yang kecil, dikhawatirkan terlalu berat untuk menjaga para lansia, untuk itu setiap bulannya ada khusus masak masakan obat untuk Ashiu, apalagi Ashiu tidur di kamar yang dilengkapi dengan AC, untuk itu kelebihan bayar 2500 NT itu untuk biaya masakan obat dan biaya listrik AC.

Peringatan：

Pihak panti jompo tidak melaksanakan ketentuan kesepakatan perjanjian kerja mengenai biaya asrama 2500NT per bulan, tidak berhak memotong gaji Ashiu, diduga tidak memberikan gaji penuh kepada Ashiu, melanggar ketentuan UU mempekerjakan pekerja asing dan manajemen pengawasan pasal 43 ayat 4.



(三) 工時管理：工時、休假

Manajemen jam kerja : jam kerja, cuti.

案例一：阿花想請假去探視剛來臺灣工作的丈夫，但雇主阿龍擔心媽媽沒有人照顧所以不准阿花休假，況且阿花和阿龍家工作前已經有約定全年無休，星期天阿龍都會付阿花加班費。



案例二：阿美因為照顧老奶奶晚上都睡不著覺、白天又很早起床，但是白天時候阿美要買菜、煮飯及洗衣服等，都沒有時間休息，致阿美長期睡眠不足，造成身體不適。

🌟 小提醒：

依照現行雇主與外勞所簽訂之勞動契約，外勞服務滿1年以上有7天特別休假；另每7天必須給予1天休假，外勞於休假日工作雇主都須給加班費（通常為1天薪資），有關給加班費或休假可以由勞雇雙方自行約定。此外雇主應依照各國勞動契約內容約定給予外籍勞工足夠休息時間。





Kasus1 : Ahua ingin libur mau mengunjungi suami yang baru datang bekerja di Taiwan, tetapi majikan Alung khawatir ibunya tidak ada yang menjaga sehingga melarang Ahua mengambil cuti, apalagi sebelum Ahua bekerja di rumah Alung, telah ada kesepakatan untuk tidak mengambil libur, pada hari Minggu pun Alung memberi upah lembur kepada Ahua.

Kasus2 : Amei karena menjaga nenek setiap malam tidak dapat tidur, apalagi harus bangun pagi sekali, siangya Amei belanja ke pasar, memasak, cuci baju, dll, sama sekali tidak ada waktu untuk istirahat, karena Amei dalam waktu yang panjang kurang tidur, sehingga mengakibatkan badannya kurang sehat.

Peringatan :

Berdasarkan perjanjian kerja yang berlaku yang telah ditanda-tangani antara majikan dan pekerja asing, pekerja asing setelah genap 1 tahun bekerja berhak mendapatkan 7 hari cuti; selain itu setiap 7 hari kerja harus diberikan 1 hari libur, majikan harus memberikan upah lembur (biasanya dihitung sebagai upah kerja 1 hari) bagi pekerja asing yang hari liburnya digunakan untuk bekerja, mengenai pemberian uang lembur atau cuti kedua belah pihak boleh adakan kesepakatan sendiri. Di samping itu pihak majikan harus memberikan waktu istirahat yang cukup kepada pekerja asing sesuai dengan yang tertera dalam perjanjian kerja masing-masing.



(四) 契約爭議：從事許可外工作、提前解約、

轉換雇主

Perselisihan kontrak : ijin kerja, pemutusan kontrak kerja lebih awal, ganti majikan.

1. 從事許可外工作

案例一：僱主黃先生聘僱外籍看護工阿芳從事照顧黃老先生之工作，而黃老先生休息時，因阿芳沒有事情做，黃先生便帶阿芳去其所經營的麵店協助端菜及備料等工作。



🔔 小提醒：

僱主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作，阿芳原係受聘僱於黃先生從事看護照顧工作，惟黃先生卻指派阿芳於自家麵店從事工作，係從事與許可工作內容不符之工作，涉嫌違反就業服務法第 57 條第 3 款規定。

1. Ijin kerja.

Kasus1 : Majikan Tuan Huang mempekerjakan perawat asing Afang untuk merawat Bapak Huang, saat Bapak Huang sedang istirahat, tidak ada yang dapat dikerjakan oleh Afang, Tuan Huang mengajak Afang ke depot mie untuk diperbantukan menyajikan masakan dan minuman serta pekerjaan lainnya.

🔔 Peringatan :

Majikan tidak boleh menugaskan pekerja asing bekerja di luar ketentuan ijin kerja, Afang mulanya di pekerjakan untuk jadi perawat, sementara Tuan Huang menugaskan Afang bekerja di depot mie miliknya, ini tidak sesuai dengan isi kontrak kerja, diduga melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan pasal 57 ayat 3.



案例二：看護工亞蒂的工作是在鄉下照顧陳奶奶，每當假日雇主陳小姐就會帶陳奶奶和亞蒂回去自己住所，並請亞蒂幫忙家務、洗車和照顧小孩等工作，而亞蒂因為陳小姐多給零用錢也會主動幫陳先生處理家務。



小提醒：

陳小姐指派或未阻止亞蒂於自家從事家務等非許可工作內容之工作，涉嫌違反就業服務法第 57 條第 3 款規定。該規定除雇主積極的指派行為外，在雇主「明知或可得而知」之情形下，消極容認而未阻止之行為亦視為積極的指派行為。

Kasus1 : Perawat Ati tempat kerjanya di desa untuk menjaga Nenek Chen, setiap hari libur majikannya Nona Chen akan mengajak Nenek Chen dan Ati untuk tinggal di tempatnya, dan meminta Ati membantu pekerjaan rumah, mencuci mobil, menjaga anak, dll, karena Nona Chen memberi uang jajan yang lebih kepada Ati, sehingga berinisiatif juga membantu Tuan Chen menyelesaikan pekerjaan rumah.

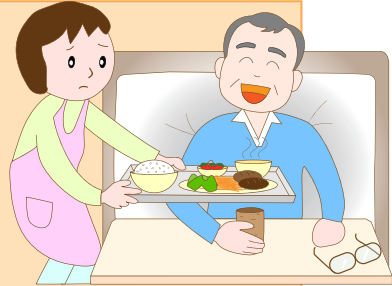
Peringatan :

Nona Chen mengutus atau tidak mencegah Ati untuk melakukan pekerjaan di luar ijin kerja, di duga melanggar UU ketenagakerjaan pasal 57 ayat 3. Selain ketentuan bekerja untuk majikan, dengan di bawah 「sepengetahuan atau harus di ketahui」 majikan, untuk mencegah memberikan pekerjaan di luar lingkup kerjanya.



2. 提前解約、轉換雇主

案例一：安娜無預警向雇主林太太表示不想繼續照顧臥床的老先生，想換到輕鬆的照護工作，雇主林太太無法接受安娜挑工作的行為，要求安娜回國並請仲介公司直接帶安娜去機場。



🌟 小提醒：

雇主欲與外勞提前解約，終止聘僱關係時，應通知當地主管機關等機關，並經當地主管機關驗證後，方可使外勞離境返國。林太太因直接強行使安娜返國，涉嫌違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 45 條第 1 項規定。

2. Pemutusan lebih awal kontrak kerja, ganti majikan.

Kasus1 : Ana tanpa ada pemberitahuan lebih dulu, mengatakan ke Nyonya Lin kalau tidak mau melanjutkan lagi merawat kakek tua yang terbaring di ranjang, ingin ganti pekerjaan merawat yang lebih ringan, majikan Nyonya Lin tidak dapat menerima keinginan Ana memilih pekerjaan, meminta Ana pulang kembali ke negaranya serta meminta perusahaan agensi untuk langsung menjemput Ana dan mengantarnya ke bandara.

🌟 Peringatan :

Majikan bila membatalkan kontrak kerja pekerja asing lebih awal, memutuskan kontrak kerja, harus menghubungi pihak berwenang setempat, setelah ada verifikasi atau surat pembuktian dari pihak berwenang setempat, baru dapat mendatangkan atau memulangkan pekerja asing. Nyonya Lin karena langsung memaksa Ana pulang ke negaranya, di duga melanggar ketentuan UU mempekerjakan pekerja asing dan manajemen pengawasan pasal 45 ayat 1.



案例二：瑟薇娜因無法忍受雇主阿志母親長期抱怨及嫌棄工作表現不好，而且會干涉瑟薇娜照顧阿志父親等等行為，因此向阿志表示想要回國不再繼續工作，但阿志無法排出時間親自照顧其父親，所以不同意瑟薇娜回國的要求。經本處協調及辦理驗證後，瑟薇娜願意繼續為阿志照顧其父親3個月，而阿志也請仲介公司趕快在3個月內從國外找新的外勞接手瑟薇娜的工作，好讓瑟薇娜能夠重新辦理驗證提早回國。



提醒：

辦理外國人離境驗證之終止聘僱日期可以協議在4個月內的時間，若雇主經本處驗證勞雇雙方終止聘僱關係並發放證明書，可持此證明書向勞動部辦理重新招募等事宜。又原則上不論是外勞轉換雇主或雙方終止聘僱關係之驗證，都需要勞雇雙方合意並於相關表單簽名才能辦理；建議若有此類勞資爭議可先尋求仲介公司從中協處，若雙方仍無法達成共識，可向本處申請勞資爭議協調。



Kasus2 : Sewina karena tidak tahan dalam jangka panjang menerima keluhan ibu majikannya Ache yang juga menilai pekerjaannya jelek, yang dapat mengganggu pekerjaan Sewina dalam merawat Ayah Ache, dll, untuk itu dia mengutarakan niatnya untuk tidak melanjutkan pekerjaannya dan pulang kampung, tetapi Ache tidak dapat meluangkan waktu untuk menjaga ayahnya sendiri, sehingga dia tidak menyetujui keinginan Ana pulang kampung. Setelah melalui konseling dan verifikasi, Sewina bersedia melanjutkan merawat ayah Ache 3 bulan, selain itu Ache juga meminta perusahaan agensi dalam waktu 3 bulan segera mencarikan pekerja asing yang baru dari luar negeri untuk melanjutkan pekerjaan Sewina, agar Sewina dapat mengajukan verifikasi lagi untuk lebih awal pulang kampung.

 **Peringatan :**

Pengajuan permohonan verifikasi penghentian kontrak kerja dapat diajukan dalam waktu 4 bulan, pihak yang berwenang akan mengeluarkan surat bukti verifikasi penghentian kontrak kerja antara majikan dengan pekerja asing, bukti verifikasi ini yang akan di ajukan ke kementerian tenaga kerja untuk dapat mengajukan perekrutan pekerja baru, dll. Pada prinsipnya verifikasi pekerja asing yang ganti majikan atau pemutusan kontrak kerja, semuanya perlu persetujuan dan tanda tangan kedua belah pihak untuk dapat di proses; disarankan bila ada sengketa dapat minta bantuan perusahaan agensi, bila kedua belah pihak masih tidak ada penyelesaian, boleh mengajukan permohonan ke departemen kami untuk membantu menyelesaikan sengketa.



(五) 爭議管理：適應問題、性騷擾

Pengelolaan sengketa : masalah adaptasi, pelecehan seksual

1. 適應問題、不當對待

案例一：西娣與被照顧者林奶奶同住，因為林奶奶早餐習慣喝牛奶，但西娣喝牛奶會過敏所以都沒有吃早餐，西娣透過仲介公司向雇主反映早上工作有體力不堪負荷的情況，又因為雇主長期出差無法處理。



案例二：雇主陳太太為了照顧 2 名雙胞胎子女及公公，聘請外籍幫傭阿紅協助處理家務，但因為家中人數多已無法提供多剩餘房間給阿紅住，晚上只能讓阿紅在陽台打地鋪睡覺。

1. Masalah adaptasi, perlakuan yang tidak selayaknya.

Kasus1 : Siti tinggal bersama nenek Lin yang dia rawat, kebiasaan nenek Lin sarapannya minum susu, karena Siti bisa alergi kalau minum susu maka dia tidak sarapan, Siti melalui perusahaan agensi meminta menyampaikan ke majikan kalau dia di pagi hari kewalahan akan pekerjaan yang membutuhkan tenaga, apalagi majikan tidak dapat mengatasi karena tugas kerja di luar.

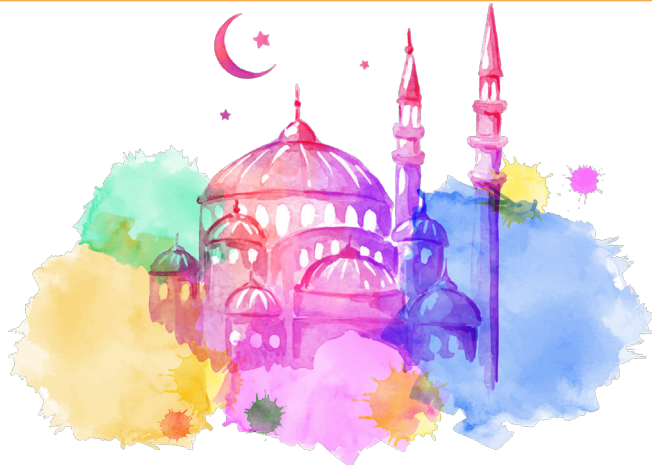
Kasus2 : Nyonya Chen demi menjaga 2 anak kembar laki-perempuan dan juga mertua laki-laki, memperkerjakan pekerja asing Ahong untuk membantu pekerjaan rumah, tapi karena banyaknya orang yang tinggal dalam serumah sehingga tidak ada kamar lebih untuk Ahong, sehingga hanya bisa membiarkan Ahong tidur malam hari di balkon.



案例三：莎琳妮是虔誠的回教徒，遵循每天5次身穿白衣朝著麥加的方向膜拜祈禱，但是被看護人王老太太非常不能接受，尤其是晚上常常會被身穿白衣的莎琳妮嚇到，因此拒絕讓莎琳妮膜拜。經本處協調後，王老太太願意讓莎琳妮晚上在自己的房間內做膜拜。



Kasus3 : Sarini seorang penganut agama Islam yang taat, setiap hari mengenakan mukenah putih untuk sholat 5 kali menghadap ke kiblat, tapi yang di rawatnya Nenek Wang sangat tidak bisa menerima, terutama pada malam hari seringkali di kagetkan oleh Sarini yang menggunakan jubah putih, sehingga tidak memperbolehkan Sarini Sholat. Setelah melalui perundingan dengan pihak kami, akhirnya Nenek Wang memperbolehkan Sarini sholat di malam hari di kamar pekerja asing sendiri





案例四：雇主阿華常常貪小便宜搶購超市即期食品，因分量多往往無法在保存期限內食用完畢。莉莉絲是阿華請來照顧其母親的外勞，但有次莉莉絲將過期食品煮來吃導致腹瀉，因此從此不敢吃家中的食物，只能自己買東西吃。



小提醒：

家庭看護工或幫傭按照外國人生活照顧服務計畫書及勞動契約，雇主有免費提供外國人三餐住宿、尊重其意願及宗教禁忌之義務。

雇主未依外國人生活照顧服務計畫提供外勞膳宿等，涉嫌違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19 條規定。

Kasus4 : Majikan Ahua sering memborong barang murah di toko swayalan, karena beli dalam jumlah yang banyak seringkali tidak habis di makan sebelum waktu kadaluwarsanya. Lili adalah pekerja asing yang menjaga Ibu Ahua, pada suatu kali Lili memasak dan memakan barang kadaluwarsa yang mengakitkannya diare, sejak itu Lili tidak berani makan makanan yang di dalam rumah, hanya bisa beli untuk dia makan sendiri.

Peringatan :

Perawat atau pembantu rumah tangga kehidupannya berdasarkan yang tertera dalam kontrak kerja, majikan menyediakan 3 kali makan dan tempat tinggal gratis, menghormati dan menerima keberadaan agamanya. Majikan bila tidak menyediakan tempat tinggal dan makanan seperti yang tertera dalam kontrak perjanjian kerja, di duga melanggar ketentuan UU memperkerjakan tenaga kerja asing pasal 19.



2. 性騷擾

案例一：烏咪工作內容是照顧郭老先生，而郭老先生因腿部舊傷需要烏咪按摩，但某天郭老先生脫光衣服要求烏咪按摩。烏咪感到不舒服並向雇主郭先生反映不願繼續照顧郭老先生。



🔔 小提醒：

依規定雇主應防治性騷擾行為之發生，另雇主於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。郭先生得知烏咪反映後，若無即刻採取補救措施，烏咪有向法院提告及向直轄市或縣（市）政府所設立之性別工作平等會提申訴之權利，若經性別工作平等會認定確實有性騷擾情事，則雇主郭先生即涉嫌違反性別工作平等法第 13 條第 2 項等規定。

2. Pelecehan seksual

Kasus1： Umi pekerjaannya menjaga Kakek Kuo, paha Kakek Kuo ada cedera lama sehingga perlu minta di pijat oleh Umi, tapi suatu hari Kakek Kuo menanggalkan semua bajunya dan minta Umi pijat. Umi merasa tidak nyaman mengutarakan maksudnya ke Tuan Kuo untuk tidak terus melanjutkan pekerjaannya menjaga Kakek Kuo.

🔔 Peringatan：

Berdasarkan ketentuan pihak majikan seharusnya mencegah terjadinya pelecehan seksual, selain itu ketika majikan mengetahui adanya tindakan pelecehan seksual, seharusnya mengambil langkah-langkah perbaikan secara efektif. Tuan Kuo setelah mengetahui tanggapan dari Umi, bila tidak mengambil langkah perbaikan, dan Umi menuntut ke pengadilan, menuntut haknya ke dinas keadilan jenis kelamin dalam bekerja yang di bentuk oleh pemerintah, bila oleh dinas diidentifikasi adanya tindakan pelecehan seksual, Tuan Kuo sebagai majikan di duga melanggar ketentuan UU kesetaraan jenis kelamin dalam bekerja pasal 13 ayat 2.

(六) 仲介爭議：服務不佳、國內仲介公司超收費用

Perselisihan dengan agensi : layanan yang buruk, pungutan biaya diluar ketentuan oleh perusahaan agensi domestik .

1. 服務不佳

案例一：黃媽媽聘僱珍妮佛照顧其母親，後來為了母親就醫方便特別和珍妮佛一起搬到臺北親戚家居住，搬家時也已通知仲介公司代為辦理，直到珍妮佛要辦理解約驗證時，才發現仲介公司從未代雇主辦理住宿地點變更通報。



🔔 小提醒：

外勞住宿地點如有變更，雇主應於變更後七日內，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。黃媽媽未於7日內做作住宿地點變更通報，涉嫌違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條之1第3項規定，另仲介公司因未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，亦涉嫌違反就業服務法第40條第1項第15款規定。

1. Layanan yang buruk

Kasus1 : Ibu Huang mempekerjakan Jenifer untuk merawat ibunya, lalu agar ibunya lebih praktis untuk berobat akhirnya bersama-sama dengan Jenifer pindah dan tinggal di rumah saudara yang ada di Taipei, saat pindah rumah telah di informasikan ke perusahaan agensi untuk mewakili pengurusan, hingga saatnya Jenifer melakukan verifikasi penghentian kontrak kerja, baru di ketahui perusahaan agensi tidak pernah mewakili majikan melaporkan perubahan tempat tinggal.

🔔 Peringatan :

Pekerja asing bila ada perubahan tempat tinggal, majikan dalam 7 hari harus mengadakan perubahan, mengadakan pemberitahuan secara tertulis kepada pihak berwenang setempat dimana tempat bekerja dan tempat tinggal pekerja asing . Ibu Huang tidak dalam waktu 7 hari melaporkan perubahan alamat, di duga melanggar ketentuan UU mempekerjakan pekerja asing dan manajemen pengawasan pasal 19 bagian 1 ayat 3, selain itu perusahaan agensi tidak melaksanakan tugasnya, yang mengakibatkan majikan melanggar ketentuan, di duga melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan pasal 40 ayat 1 no 15.



2. 國內仲介公司超收

案例一：阿妮欲與原雇主辦理轉換新雇主事宜，仲介公司以轉換新雇主為由向阿妮收取新臺幣 5,000 元作為代辦費。阿妮不想得罪仲介公司也擔心被媒介較辛苦的工作，只能自掏腰包給仲介公司。



🔔 小提醒：

仲介公司因超收阿妮規定標準以外之費用，涉嫌違反私立就業服務機構收費項目及金額標準第 6 條第 2 項及就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款規定。不論仲介公司向雇主或外勞收任何費用，請務必請仲介公司開立收據（有抬頭、公司章、金額等重要資訊），以免仲介公司以各種名義收取不當費用。

2. Pungutan biaya diluar ketentuan oleh perusahaan agensi domestik

Kasus 1 : Ani melakukan pergantian majikan, perusahaan agensi meminta dari Ani 5000 NT untuk biaya pergantian majikan. Ani tidak ingin di salahkan oleh perusahaan agensi juga karena takut diberikan pekerjaan yang lebih susah, hanya bisa mengeluarkan uang dari kantongnya sendiri untuk diberikan ke perusahaan agensi.

🔔 Peringatan :

Perusahaan agensi karena memungut biaya diluar ketentuan ke Ani, di duga melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan mengenai ketentuan dan besarnya pungutan oleh instansi swasta pada pasal 6 ayat 2 serta UU ketenagakerjaan pasal 1 ayat 5. Tidak peduli apakah perusahaan agensi memungut biaya apapun ke majikan atau ke pekerja asing, pihak perusahaan agensi harus memberikan tanda terima atau kwitansi (ada tertera nama, stempel perusahaan, besarnya pungutan, dll, termasuk keterangan penting), untuk menghindari berbagai pungutan yang tidak selayaknya oleh perusahaan agensi.

3 與案例相關法令

(一) 就業服務法

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
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。

第 05 條
第 02 項
第 05 款

私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，
不得有下列情事：

第 40 條

1. 辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
2. 為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
3. 違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
4. 扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
5. 要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
6. 行求、期約或交付不正利益。
7. 仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
8. 接受委任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。



9. 辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
10. 違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
11. 對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
12. 未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
13. 未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
14. 經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
15. 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。
16. 租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
17. 接受委任引進之外國人入國 3 個月內發生行蹤不明之情事，並於 1 年內達一定之人數及比率者。

前項第 17 款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。



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。

第 42 條

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

第 43 條

任何人不得非法容留外國人從事工作。

第 44 條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

第 45 條

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

第 46 條

1. 專門性或技術性之工作。
2. 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
3. 下列學校教師：
 - (1) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (2) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (3) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
4. 依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
5. 運動教練及運動員。
6. 宗教、藝術及演藝工作。



7. 商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
8. 海洋漁撈工作。
9. 家庭幫傭及看護工作。
10. 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
11. 其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

雇主依第 1 項第 8 款至第 10 款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。



第 46 條
第 01 項
第 08 款
第 11 款
第 02 項

第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 2 項

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

8. 海洋漁撈工作。
9. 家庭幫傭及看護工作。
10. 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
11. 其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

雇主依第 1 項第 8 款至第 10 款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。



本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

第 48-1 條

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。



雇主聘僱外國人從事前條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，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。

第 49 條

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。



本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。

第 50 條

前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 51 條

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第 46 條第 1 項、第 3 項、第 47 條、第 52 條、第 53 條第 3 項、第 4 項、第 57 條第 5 款、第 72 條第 4 款及第 74 條規定之限制，並免依第 55 條規定繳納就業安定費：

1. 獲准居留之難民。
2. 獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
3. 經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
4. 經取得永久居留者。

前項第 1 款、第 3 款及第 4 款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國 35 人在中華民國境內從事第 46 條第 1 項第 1 款或 2 款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第 48 條第 2 項及第 3 項所發布之命令規定申請許可。





第 52 條

聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款及第 11 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 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，許可期間最長為三年。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 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人，應出國 1 日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾 12 年。

從事第 46 條第 1 項第 9 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 14 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。



第 53 條

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於 2 以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第 51 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第 8 款至第 11 款規定之工作。

受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第 59 條第 1 項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第 52 條規定之限制。



第 54 條

雇主聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進。

1. 於外國人預定工作之場所有第 10 條規定之罷工或勞資爭議情事。
2. 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。
3. 聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。
4. 曾非法僱用外國人工作。



5. 曾非法解僱本國勞工。
 6. 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。
 7. 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。
 8. 曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
 9. 所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
 10. 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。
 11. 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。
 12. 刊登不實之求才廣告。
 13. 不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
 14. 違反本法或依第 48 條第 2 項、第 3 項、第 49 條所發布之命令。
 15. 其他違反保護勞工之法令情節重大者。
- 前項第 3 款至第 15 款規定情事，以申請之日前 2 年內發生者為限。
- 第 1 項第 3 款之人數、比例，由中央主管機關公告之。



第 55 條

雇主聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 9 款規定之家庭看護工作，免繳納第 1 項之就業安定費。

第一項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，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限 30 日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其未繳就業安定費 0.3% 滯納金。但以其未繳之就業安定費 30% 為限。

加徵前項滯納金 30 日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。



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。

第 56 條



雇主聘僱外國人不得有下列情事：

第 57 條

1. 聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
2. 以本人名義聘僱外國人為他人工作。
3. 指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
4. 未經許可，指派所聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人變更工作場所。
5. 未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
6. 因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
7. 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。
8. 非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
9. 其他違反本法或依本法所發布之命令。



第 58 條

外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿 6 個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 9 款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

1. 外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。
2. 外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿 3 個月仍未查獲。
3. 外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足 6 個月者，不予遞補。



第 59 條

外國人受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

1. 雇主或被看護者死亡或移民者。
2. 船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
3. 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬終止勞動契約者。



4. 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。
前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。



雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

1. 非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。
2. 遣送事由可歸責之雇主。
3. 被遣送之外國人。

前項第 1 款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。



第 60 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。



第 61 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、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

第 62 條



(二) 僱主聘僱外國人許可及管理辦法

第 19 條

僱主申請聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 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。但依第 27 條之 1 第 1 項第 2 款但書規定免附外國人生活照顧服務計畫書者，不在此限。

僱主違反前項規定者，當地主管機關應以書面通知限期改善。



第 19-1 條

前條第一項規定之外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：

1. 飲食及住宿之安全衛生。
2. 人身安全之保護。
3. 文康設施及宗教活動資訊。
4. 生活諮詢服務。
5. 住宿地點及生活照顧服務人員。

僱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 2 款及第 4 款規定事項。

僱主為第 1 項第 5 款事項之變更，應於變更後 7 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。



第 43 條

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 5 年。

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用及工資切結書，供主管機關檢查。

雇主依第 27 條第 2 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。

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。

第一項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。



第 54 條 第 01 項

雇主對聘僱之外國人有本法第 56 條規定之情者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知中央主管機關。但對聘僱之第二類外國人，因聘僱關係終止而通知者，當地主管機關接獲通知後，應於外國人出國前，探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。



(三) 外國人受聘僱就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款之第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則

第 16 條
第 01 項
第 01 款
第 06 款
第 07 款

有下列情形之一者，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第 2 條至第 13 條規定：

1. 原雇主有死亡、移民或其他無法繼續聘僱外國人之事由，申請人與原被看護者有第 3 項規定親屬關係或申請人為聘僱家庭幫傭之原雇主配偶者。
6. 經中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可之外國人及符合第 7 條第 1 項第 1 款或第 2 款申請資格之雇主，於中央主管機關核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱雙方合意接續聘僱）。
7. 外國人、原雇主及符合第 7 條第 1 項第 1 款或第 2 款申請資格之雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱三方合意接續聘僱）。





(四) 性別工作平等法

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

第 13 條

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

受僱者或求職者因第 12 條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

第 27 條

雇主違反第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

第 38-1 條
第 2 項





(五) 私立就業服務機構收費項目及金額標準

第 6 條

營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費。

前項服務費之金額，第 1 年每月不得超過新臺幣 1,800 百元，第 2 年每月不得超過新臺幣 1,700 元，第 3 年每月不得超過新臺幣 1,500 元。但曾受聘僱工作 2 年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣 1,500 元。

前項費用不得預先收取。



4 快問快答

Tanya jawab



Q1

僱主在外籍勞工聘僱期間未屆滿前，可以申請外勞提前解約離境嗎？要如何申請？解約後要如何申請遞補呢？

Majikan yang mempekerjakan pekerja asing sebelum masa kontraknya habis, apakah kontraknya boleh dihentikan atau dipulangkan lebih awal? Bagaimana cara mengajukannya?



A

如果工作地位於本市的僱主與外勞雙方合意提前終止聘僱關係，可至本處（地址：本市大同區迪化街一段 21 號 5 樓）申請辦理驗證，並由本處發給驗證證明書。

本處驗證程序採事先預約制，欲申請者請先填寫通知書並傳真 (2550-7024) 至本處，承辦人會再致電確認申請資料並安排驗證時間，通知書格式可至本處網站下載 (<http://www.fd.gov.taipei/> > 業務服務 > 外籍勞工生活管理暨 (文化) 諮詢服務 > 僱主聘僱外籍勞工 > 外籍勞工合意終止聘僱關係之驗證。)

請原僱主後續向勞動力發展署辦理申請外籍勞工遞補案時，檢附該份驗證證明書，才可以申請遞補。



Bila kedua belah pihak antara majikan dan pekerja asing telah sepakat untuk mengakhiri kontrak kerja lebih awal dan bila tempat kerja majikan di wilayah Taipei, dapat mengajukan permohonan verifikasi ke departemen kami (jalan Dihua sektor 1 no.21 lt 5 wilayah Datong, Taipei), departemen kami yang akan mengeluarkan surat bukti verifikasi.

Tahap proses verifikasi ini sebelumnya harus mengadakan perjanjian lebih dahulu, untuk itu surat permohonan harus di fax dulu ke departemen (2550-7024), pihak petugas akan memastikan penerimaan permohonan itu dan mengatur waktu verifikasi. Bentuk surat permohonan dapat diambil dari internet dalam situs (<http://www.fd.gov.taipei/>).

Berikutnya majikan yang semula dapat mengajukan permohonan ke Departemen Tenaga Kerja dengan melampirkan surat bukti verifikasi ini untuk mencari pengganti pekerja asing.



Q2

外勞每年需要申報所得稅？

Apakah pekerja asing setiap tahunnya perlu melaporkan pajak ?



A

如您僅以個人身分聘用外勞來臺從事家庭幫傭或家庭看護工之工作，由於您並非所得稅法規定之扣繳義務人，不論該外勞是「居住者」或「非居住者」，您於給付工資時不應代扣稅款，但該外勞仍須自行按勞動契約上每月約定工資計算所得稅額，依外籍幫傭及家庭看護工薪資低於每月基本工資 1.5 倍，其所得稅率均為 6%；若當年居留滿 183 天，於扣除免稅額後，無須繳納所得稅，但仍須辦理申報。若屬全年在臺居留未滿 183 天者，按所得稅率 6% 繳稅。對於外勞稅務申報，如仍有不清楚的地方，請逕洽詢財政部臺北市國稅局服務科外僑股。

電話：(02)23113711 轉 1116、1118

地址：臺北市萬華區中華路 1 段 2 號

網址：<http://www.ntbt.gov.tw/etwmain/?orgId=A05>



Bila anda hanya secara pribadi mempekerjakan pekerja asing sebagai pembantu ataupun perawat, dalam ketentuan pajak anda tidak termasuk sebagai orang yang harus membayar pajak, tidak peduli pekerja asing itu “menetap” ataupun “tidak menetap”, upah yang harus diberikan tidak seharusnya di potong untuk membayar pajak, tetapi dengan sendirinya sesuai yang tercantum dalam isi kontrak perjanjian kerja hitungan pajaknya di hitung perbulan, perawat dan pembantu rumah tangga untuk pekerja asing yang upahnya lebih kecil 1,5 kali dari upah minimum, akan dikenakan pajak 6% bila tinggal di Taiwan lebih dari 183 hari, setelah dipotong dari jumlah bebas pajak, tidak perlu membayar pajak pendapatan gabungan, walaupun tanpa membayar pajak, tetapi tetap juga melaporkan pajak. Bila dalam tahun itu tinggalnya belum mencapai 183 hari, sesuai dengan ketentuan dikenakan pajak 6%. Perihal pelaporan pajak pendapatan pekerja



asing, bila masih ada yang belum jelas, silahkan hubungi Departemen Keuangan Dinas Layanan Perpajakan, telepon : (02)23113711 sambung 1116,1118, alamat : Jalan Chunghua sektor 1 no.2 wilayah Wanhua kota Taipei, situs : <http://www.ntbt.gov.tw/etwmain/?orgId=A05>

Q3

如聘僱之外籍看護工休假或等待轉換雇主期間而雇主須照顧之需求，臺北市政府有無提供相關服務？

Dalam kebutuhan perawatan, layanan apakah yang disediakan pemerintah Taipei, bila pekerja asing mengambil cutinya atau masa menunggu pergantian majikan ?



A

設籍且實際居住於本市之雇主，如因外籍看護工休假等情事，而有喘息照顧之需求，本市衛生局長期照顧管理中心提供「機構式喘息服務」及「居家式喘息服務」，民眾可以電話申請 (02-27208889 或 1999 轉 5880) 或親自前往臺北市照護管理中心 (信義區市府路 1 號 B1 中央區，臺北市政府內) 或 4 區服務站任一服務窗口申請。



Bagi para majikan yang berdomisili dan bertempat tinggal di kota Taipei, bila perawat asingnya mengambil cuti atau lainnya, bila ingin beristirahat (bila di baca : "jhuansi"), Pusat pengawasan dan perawatan dalam masa panjang Departemen Kesehatan pemerintah menyediakan "instansi layanan jhuansi" dan "layanan jhuansi di rumah", masyarakat boleh mengajukan permohonan lewat telepon (02-27208889 atau 1999 sambung 5880) atau langsung ke Pusat Pengawasan dan Perawatan yang ada di Taipei (Wilayah Xin Yi Jalan Shi Fu No.1 lantai B1 kawasan zhong Yang, didalam gedung pemerintah kota Taipei) atau mengajukan permohonan ke pos layanan 4 daerah.



Q4

外籍勞工何時需要辦理定期健康檢查？

Kapan waktunya pekerja asing melakukan pemeriksaan medis secara periodik ?



A

外勞入國後 3 天內、滿第 6、18 及 30 個月的前後 30 天內，雇主需安排外籍勞工至指定醫院 (可向衛生福利部疾病管制署網站查詢，網址：<http://www.cdc.gov.tw>> 國際旅遊與健康 > 外國人健檢 > 健檢指定醫院) 辦理定期健康檢查，自 103 年 3 月 1 日起檢查報告由體檢醫院送交本市衛生局備查，有關外勞體檢事宜請逕洽本市衛生局 1999(市話：2720-8889) 分機 7137。



Pekerja asing setelah masuk Taiwan dalam waktu 3 hari, genap 6, 18 dan 30 bulan pada perhitungan 30 hari sebelum atau sesudahnya, majikan harus mengantar ke rumah sakit yang di tentukan (silahkan lihat di situs penanganan dan pengawasan penyakit Departemen Kesehatan, situs : <http://www.cdc.gov.tw>) untuk mengadakan pemeriksaan medis, sejak 1 Maret 2014 hasil laporan medis ini oleh pihak rumah sakit akan dikirimkan juga ke Departemen Kesehatan, bila ada hal yang perlu ditanyakan mengenai medis, pekerja asing dipersilahkan menghubungi Departemen Kesehatan 1999 (telepon : 2720-8889) sambung 7137.

Q5

若不透過仲介業者辦理聘僱外勞事宜，應如何辦理？

Bagaimanakah caranya, bila ingin mempekerjakan pekerja asing melalui perusahaan agensi ?



A

現行重新招募同一外籍看護工之家庭類雇主可選擇不透過仲介業者，以「直接聘僱」方式向勞動部申請外籍勞工，由於外勞不須支付仲介公司服務費，實領可領取較高的薪資，雇主也可省下如登記費、介紹費、選工費等。如有疑問可逕詢直聘中心臺北中心



服務電話：(02)6613-0811

地址：臺北市中正區中華路一段 39 號 11 樓

網址：<http://dhsc.evta.gov.tw>



Bila ingin mempekerjakan pekerja asing yang sama, baik itu pembantu atau perawat rumah tangga yang melalui perusahaan agensi dapat dengan cara 「direct hiring」 dengan cara mengajukan permohonan pekerja asing ke Departemen Tenaga Kerja, yang nantinya pekerja asing tidak perlu lagi membayar biaya layanan atau biaya servis ke perusahaan agensi, upah yang di terima juga lebih banyak, majikan juga dapat menghemat biaya iklan, biaya perantara, biaya penyingkiran pekerja dll. Bila ada yang ditanyakan dapat ditanyakan ke Pusat Layanan Direct Hiring yang ada di Taipei (telepon layanan (02)6613-0811, alamat : Jalan Chonghua sektor 1 No.39 Lt 11, situs : <http://dhsc.evta.gov.tw>)。

Q6

外勞居留證過期怎麼辦？

Bagaimana bila ARC pekerja asing telah melampaui jatuh temponya ?



A

外籍勞工逾期居留未滿 30 日，仍得持有效之工作許可，經處以行政罰鍰後，向內政部移民署重新申請居留證。若逾期居留 30~90 日者，得不予禁止入國；逾期居留 91 日以上未滿 1 年者，禁止入國 1 年。民眾如有其他問題可洽內政部移民署北區事務大隊臺北市服務站。

地址：臺北市廣州街 15 號 1 樓

電話：(02)2388-9393

網址：<http://servicestation.immigration.gov.tw/mp.asp?mp=S002>



Bila ARC pekerja asing telah melampaui jatuh temponya tidak lebih dari 30 hari, ijin kerjanya masih berlaku setelah membayar denda ke Dinas Keimigrasian untuk mengajukan permohonan ARC yang baru, bila jatuh temponya telah melampaui 30-90 hari, tidak diperbolehkan masuk di Taiwan atau harus meninggalkan Taiwan; bila melampaui lebih dari 91 hari tapi belum genap 1 tahun, tidak diperbolehkan masuk Taiwan 1 Tahun, Masyarakat bila ada pertanyaan yang lain silahkan bertanya ke Pos pelayanan keimigrasian di wilayah utara Departemen Dalam Negri, alamat : Jalan Guangchou No.15 Lt 1, telp : (02)2388-9393,situs: <http://servicestation.immigration.gov.tw/mp.asp?mp=S002> .

Q7

僱主每月要繳多少就業安定費？何時繳交？可否查詢是否有溢繳或欠繳？

Berapakah biaya kesejahteraan kerja yang harus di bayar oleh majikan setiap bulan? Kapan waktu pembayarannya ? bagaimanakah mengetahui kalau telah di bayar lunas atau masih ada tagihan ?



A

依勞動部現行公告，一般民眾（僱主及被看護人非中低收入戶、領有老人津貼或身心障礙者為中低收入戶領有生活補助者等特定資格）聘僱家庭看護工及養護機構聘僱機構內外籍看護工每個月須繳新臺幣（下同）2,000 元就業安定費；另本國人聘僱外籍家庭幫傭每個月繳 5,000 元，外國人聘僱外籍家庭幫傭每個月繳 1 萬元，其他外籍勞工行業別以勞動部公告為準。

僱主應會在每年 1、5、8、11 月 20 日收到上一季應繳納就業安定費繳款單，繳納期限為該月 25 日前，得寬限 30 日。僱主聘僱外國人之當月日數未滿 1 個月者，其就業安定費依實際聘僱日數計算。民眾如



有其他問題可洽詢勞動部勞動力發展署，聯絡電話：(02)8995-6000
分機 1811、1813、1816、1809，查詢繳納情況網址：<https://feeqry.wda.gov.tw/feeweb/login.jsp>



Berdasarkan pengumuman dari Departemen Tenaga Kerja, masyarakat umum (majikan atau yang di rawat tidak termasuk dalam katagori keluarga berpenghasilan menengah atau rendah, yang mendapat tunjangan lanjut usia atau yang mendapat tunjangan hidup penyandang cacat dari keluarga berpenghasilan menengah ke bawah, dll yang termasuk dalam ketentuan khusus) yang mempekerjakan perawat asing untuk merawat dalam rumah tangga dan lembaga konservasi yang juga mempekerjakan perawat asing setiap bulannya harus membayar biaya kesejahteraan kerja sebesar 2000 NT; sedangkan bagi warga yang mempekerjakan pekerja asing sebagai pembantu rumah tangga setiap bulan membayar 5000 NT, bagi orang asing yang mempekerjakan pekerja asing sebagai pembantu rumah tangga setiap bulan membayar 10.000 NT, untuk katagori lainnya ditentukan sesuai dengan ketentuan yang diumumkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Tiap tahunnya majikan pada bulan 1, 5, 8, 11 pada tanggal 20 akan menerima tagihan untuk pembayaran biaya kesejahteraan kerja tiap triwulan, jatuh tempo pembayarannya sebelum tanggal 25, dapat di toleransi hingga tanggal 30. Majikan mempekerjakan pekerja asing berdasarkan perhitungan harinya sebelum genap 1 bulan, besarnya biaya kesejahteraan kerja di hitung berdasarkan fakta jumlah hari yang dipekerjakan. Masyarakat dipersilahkan ke Dinas Pengembangan Tenaga Kerja bila ada hal lainnya yang ingin dipertanyakan, telepon : (02)8995-6000 sambung 1811、1813、1816、1809.

Situs untuk mengecek informasi pembayaran :

<https://feeqry.wda.gov.tw/feeweb/login.jsp> ◦

5 外籍勞工事務聯絡單位

Dinas instansi yang berhubungan dengan pekerja asing

(一) 申請聘僱外勞、就業安定費

勞動部勞動力發展署

地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓

電話：(02) 8995-6000

網址：<http://www.wda.gov.tw/index.jsp>

Permohonan mempekerjakan pekerja asing, biaya kesejahteraan kerja

Dinas Pengembangan Tenaga Kerja.

Alamat : Jalan Chongping No.439 gedung selatan lantai 4,

wilayah Hsincuang Taipei New City.

Telepon : (02) 8995-6000

Situs : <http://www.wda.gov.tw/index.jsp>



(二) 直接聘僱聯合服務中心臺北中心

地址：100 臺北市中正區中華路一段 39 號 11 樓

電話：(02)6613-0811

網址：<http://dhsc.evta.gov.tw/addCounter.dh?one=add&kind=ch>

Pusat Layanan Direct Hiring di Pusat Taipei.

Alamat : 100 Jalan Chonghua sektor 1 No 39 lantai 11 .

wilayah Chongcheng Kota Taipei

Telepon : (02)6613-0811

Situs : <http://dhsc.evta.gov.tw/addCounter.dh?one=add&kind=ch>



(三) 申請出入境、辦理居留證

內政部移民署北區事務大隊臺北服務站

地址：臺北市廣州街 15 號 1 樓及地下 1 樓。

電話：(02)2388-9393

網址：<http://servicestation.immigration.gov.tw/mp.asp?mp=S002>



Permohonan keimigrasian, permohonan ARC

Dinas Keimigrasian wilayah utara, Pos layanan Taipei

Alamat : Jalan Guangchou No.15 lantai 1 dan B1.

Telepon : (02)2388-9393

Situs : <http://servicestation.immigration.gov.tw/mp.asp?mp=S002>



(四) 外勞健康檢查

臺北市政府衛生局疾病管制處

地址：臺北市萬華區昆明街 100 號 6 樓

電話：(02) 2375-9800

網址： <http://health.gov.taipei/default.aspx>

Pemeriksaan medis untuk pekerja asing

Dinas Pengawasan Penyakit Departemen Kesehatan kota Taipei

Alamat : Jalan Kunming No.100 lantai 6 wilayah Wanhua kota Taipei

Telepon : (02) 2375-9800

Situs : <http://health.gov.taipei/default.aspx>



(五) 申請健保卡、健保費

衛生福利部健康保險署臺北業務組

地址：10047 臺北市中正區許昌街 17 號 8-9 樓

電話：(02)2523-2388

網址： <http://www.nhi.gov.tw/>

Permohonan kartu ASKES, biaya ASKES

Dinas Asuransi Kesehatan , Departemen Kesehatan.

Alamat : 10047 Jalan XuChang no.17 lantai 8-9 wilayah Chongcheng, Taipei.

Alamat : (02)2523-2388

Situs : <http://www.nhi.gov.tw/>



(六) 申報外國人綜合所得稅

財政部臺北國稅局服務科外僑股

地址：臺北市中華路 1 段 2 號

電話：(02)2311-3711 分機 1116、1118

網址：<http://www.ntbt.gov.tw/etwmain/?orgId=A05>

Layanan pajak penghasilan gabungan untuk orang asing

Departemen Keuangan Dinas Perpajakan untuk orang asing.

Alamat : Jalan Chonghua sektor 1 no.2, kota Taipei

Telepon : (02)2311-3711 sambung 1116, 1118

Situs : <http://www.ntbt.gov.tw/etwmain/?orgId=A05>



(七) 申請喘息照顧

臺北市衛生局長期照顧管理中心

地址：臺北市信義區市府路 1 號 B1 中央區

電話：(02)2720-8889 轉 5880 或 1999 轉 5880

網址：http://subweb.health.gov.tw/longterm_care_web/home.asp

Permohonan layanan beristirahat atau “jhuansi”

Pusat pengawasan dan perawatan dalam masa panjang Departemen Kesehatan kota Taipei

Alamat : Wilayah Xin Yi Jalan Shi Fu No.1 Lantai B1, kawasan Zhong Yang, didalam gedung pemerintah kota Taipei

Telepon : (02)2720-8889 sambung 5880 atau 1999 sambung 5880

Situs : http://subweb.health.gov.tw/longterm_care_web/home.asp



掃描QR CODE
閱讀電子版手冊

臺北市勞動力重建運用處

地址：10343 臺北市大同區迪化街一段 21 號 5F、6F

TEL：(02)2559-8518

網址：<http://www.fd.gov.taipei/>

廣告