

COVID-19 疫情三級以上警戒期間 暫緩轉換雇主或工作及調派程序問答集

110.06.00

依中央流行疫情指揮中心(下稱指揮中心)宣布，於嚴重特殊傳染性肺炎疫情(下稱 COVID-19)警戒標準提升至第 3 級以上之期間，暫緩雇主及移工依就業服務法(下稱本法)及相關規定進行轉換雇主或工作及調派之程序，相關問答說明如下。

壹、暫緩轉換雇主或工作

一、申請轉換雇主或工作

問題一：為何要實施暫緩轉換雇主或工作規定?暫緩實施內容?自何時開始實施?

回答：為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情警戒標準提升至第三級，自 110 年 6 月 6 日起暫停轉換雇主或工作。

- (一) 申請轉換雇主或工作的暫停起始日，係依「申請日」來限制，如申請日落在 110 年 6 月 6 日後，則無法辦理轉換雇主或工作。如果於 110 年 6 月 5 日前，業經本部核准轉換，且仍於有效轉換期間內，但尚未有新雇主接續聘僱者，暫停計算轉換期間。
- (二) 申請接續聘僱的暫停起始日，係依「合意日」來限制，如合意接續聘僱日落在 110 年 6 月 6 日後，暫停受理申請；已申請者，本部將不予核准轉換，且不予核發接續聘僱許可。如於 110 年 6 月 5 日已合意接續聘僱事實（即合意日為 110 年 6 月 5 日(含)以前），因為移工於 110 年 6 月 5 日前已到新雇主處工作，本部仍會許可新雇主接續聘僱移工。
- (三) 申請期滿轉換自 110 年 6 月 6 日起，暫停受理申請；已申請者，均不予許可。如於 110 年 6 月 5 日前已經本部許可期滿轉換，仍可辦理轉換雇主或工作。另雇主得於原聘期限屆滿

前，改與移工合意，申請期滿續聘。

問題二：暫緩申請轉換雇主或工作期間，有那些情形移工仍然可以轉換？

回答：

- (一) 移工有下列情事之一者，不受暫停轉換雇主之限制，亦即仍得依就業服務法(下稱本法)及外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則(下稱轉換準則)相關規定，辦理轉換雇主或工作。
1. 符合本法第 59 條第 1 項第 1 款至第 3 款所定雇主或被看護者死亡、船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業及雇主關廠、歇業情事者。
 2. 雇主違反本法或相關規定；或外國人有因雇主致遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打情事；或移工經鑑別為人口販運被害人等情形，且經本部廢止雇主聘僱許可一部或全部者。
 3. 移工於 110 年 6 月 5 日前，業經本部依本法第 59 條、雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱本辦法)第 28 條之 4 及轉換準則規定許可期滿轉換者。
- (二) 雇主及移工依上開規定，經本部核准轉換者，應依指揮中心規範及本部「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」，於一定期間安排所接續聘僱之外國人 1 人 1 室，落實工作場所及住宿空間分流，強化外國人生活管理，保持社交距離，及協助向外國人宣導勤洗手、個人衛生習慣及非必要不要外出，並注意外國人健康狀況，有相關症狀或接觸史時應協助就醫或篩檢，以加強防疫措施，維護社區防疫安全。

問題三：雇主於 110 年 6 月 5 日以前申請所聘僱移工廢止聘僱許可及轉換雇主或工作，但尚未經本部許可；或自 110 年 6 月 6 日(含)

起始提出申請者，本部是否同意核發廢止聘僱許可及轉換雇主或工作？該移工應由誰負生活照顧管理責任？

回答：本部同意自雙方合意終止聘僱關係日起，廢止其聘僱許可，除移工符合函釋所定本法第 59 條第 1 項第 1 款至第 3 款情事，本部同意辦理轉換雇主或工作外，暫緩移工辦理轉換雇主或工作。惟移工在未經本部同意轉換雇主或工作且未出國期間，仍應由雇主負移工生活照顧管理責任。

問題四：雇主與移工發生勞爭議，經召開協調會雙方同意轉換雇主，現暫緩轉換雇主，後續處理情形？

回答：申請轉換雇主或工作自 110 年 6 月 6 日起，暫停受理申請，已申請者，均不予核准，110 年 6 月 5 日前，業經本部核准轉換，且仍於有效轉換期間內，但尚未有新雇主接續聘僱者，暫停計算轉換期間。雇主與移工經召開協調會議合議轉換雇主或工作者，依前開規定辦理，申請者不予許可，已核准轉換者暫停轉換，暫停計算轉換期間。

問題五：移工與雇主勞資爭議經本府認定後安置，請問安置之移工可否轉換雇主？另安置期間已收到廢聘函是否可辦理轉換雇主？

回答：

- (一) 需視是否符合得例外轉換情事而定。雇主與移工於 110 年 6 月 6 日(含)後始合意接續聘僱者，暫停申請，已申請者將不予核准。雇主與移工接續聘僱之合意日為 110 年 6 月 5 日之前者，不在暫停轉換限制之內，若因新雇主資格不符而不予許可，其事由屬以下情事者，移工係可不受限制繼續轉換：
1. 符合本法第 59 條第 1 項第 1 款至第 3 款所定雇主或被看護者死亡、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業及雇主關廠、歇業情事者。
 2. 雇主違反本法或相關規定；或外國人有因雇主致遭受性侵害、

性騷擾、暴力毆打情事；或外國人經鑑別為人口販運被害人等情形，且經本部不予核發雇主入國聘僱許可或廢止雇主聘僱許可一部或全部者。

3. 外國人於 110 年 6 月 5 日（含）前，業經本部依本法第 59 條、本辦法第 28 條之 4 及轉換準則規定許可期滿轉換者。

（二）經地方政府安置之移工如符合前開得例外轉換情事，得不受暫緩轉換之限制。

問題六：被看護人已進住安養護機構，雇主已無聘僱移工之需求，移工是否能轉換雇主？

回答：可以。因被看護者已入住安養機構，受看護者已無照顧之需求，移工已無受聘僱從事照顧工作之情事，得比照本部 110 年 6 月 7 日函釋之例外情事，同意移工轉換雇主或工作，惟原雇主需提供被看護者入住安養機構證明文件。

二、申請合意接續聘僱

問題一：移工已收到本部合意接續聘僱許可函，可至新雇主工作嗎？

回答：可以。雇主與移工接續聘僱之合意日為 110 年 6 月 5 日之前者，不在暫停轉換限制之內，可持續於新雇主處工作

問題二：新雇主於 110 年 6 月 5 日前三方合意接續聘僱移工，並向本部申請接續聘僱，之後若因新雇主資格不符而不予許可，是否同意該移工辦理轉換雇主或工作？

回答：

（一）新雇主與移工於 110 年 6 月 5 日（含）前即簽署合意接續同意書，並向本部申請接續聘僱，但因新雇主不具聘僱資格，於審查程序中始發現新雇主違反本法或相關規定，可以本部 110 年 6 月 7 日函釋例外轉換。

（二）雇主及移工經本部核准轉換者，應依指揮中心規範及本部

「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」，於一定期間安排所接續聘僱之外國人1人1室，落實工作場所及住宿空間分流，強化外國人生活管理，保持社交距離，及協助向外國人宣導勤洗手、個人衛生習慣及非必要不要外出，並注意外國人健康狀況，有相關症狀或接觸史時應協助就醫或篩檢，以加強防疫措施，維護社區防疫安全。

問題三：倘新雇主於110年6月6日（含）後才合意接續聘僱，且移工非本部110年6月7日函釋得例外轉換之移工，本部將不予核准，後續移工由原雇主或新雇主負雇主責任？移工不予許後是否同意辦理轉換雇主或作？

回答：移工未具本部110年6月7日函釋得例外同意轉換情事，本部將就新雇主申請合意接續聘僱不予許可，並由新雇主負移工之雇主責任。經不許予可合意接續聘僱後，依本部110年6月7日函釋，原則不同意轉換。

問題四：家庭類移工，若原雇主死亡，被看護人及工作地點不變，是否可辦理接續聘僱事宜？

回答：可以。符合本法第59條第1項第1款至第3款所定雇主或被看護者死亡，不受暫緩申請之限制。

問題五：移工與雇主合意轉換雇主或工作，移工等待轉出，且未向本部申請合意轉換雇主工作，應如何處理？

回答：申請轉換雇主或工作自110年6月6日起，暫停受理申請，已申請者均不予核准。移工與雇主未向本部申請轉換雇主或工作，如未經本部廢止聘僱許可，聘期仍有效，移工可續為雇主工作，如有符合本部110年6月7日函釋之例外情事者，得向本部申請轉換雇主或工作。

問題六：移工與新雇主無特殊事由，於 110 年 6 月 6 日(含)後合意接續聘僱，是否同意核發許可？新雇主是否以未經許可聘僱雇主，交地方政府查處？移工是否同意轉換？

回答：雇主與移工於 110 年 6 月 6 日(含)後始合意接續聘提出申請者，本部將不予核准轉換，且不予核發接續聘僱可。若新雇主於 110 年 6 月 6 日(含)後仍合意接續移工者，本部原則將不予許可接續聘僱，並由新雇主負雇主責任；但移工有本部 110 年 6 月 7 日函釋，得例外轉換情事，不在此限。新雇主所申請合意接續聘僱申請案件不予許可後，移工除有本部 110 年 6 月 7 日函釋例外情事外，均暫停轉換。

問題七、移工與原雇主發生勞資爭議，前經地方政府協調後，原雇主同意移工轉出，倘新雇主於 110 年 6 月 6 日(含)後始合意接續聘僱該移工，是否同意核發聘僱許可？若不予可該移工應由原雇主或新雇主負生活照顧管理責任？

回答：雇主與移工於 110 年 6 月 6 日(含)後始合意接續聘者，移工前與原雇主發生勞資爭議，新雇主所提申請暫停受理；已提出申請者，本部將不予核准轉換，且不予核發接續聘僱可。若新雇主於 110 年 6 月 6 日(含)後仍合意接續移工者，本部原則將不予許可接續聘僱，並由新雇主負雇主責任；但移工有本部 110 年 6 月 7 日函釋，得例外轉換情事，不在此限。新雇主所申請合意接續聘僱申請案件不予許可後，移工除有本部 110 年 6 月 7 日函釋例外情事外，均暫停轉換。

三、申請期滿轉換

問題一：移工預計 110 年 7 月初期滿轉換，且地方政府已核發接續僱證明書，是否仍可向本部申請核准函？若已向本部申請核准函，是否仍暫緩轉換？那可否重新辦理原雇主期滿續聘？

回答：於 110 年 6 月 6 日起才向本部申請期滿轉換者，暫停申請，已申請者不予許可。原雇主請於原聘期限屆滿前，儘速與移工合意申請期滿續聘。但移工於 110 年 6 月 5 日（含）前，業經本部許可期滿轉換者，得續行期滿轉換。原雇主得於原聘期限屆滿前，改與移工合意，申請期滿續聘。

問題二：新雇主於 110 年 6 月 6 日(含)後向本部申請期滿轉換，或一直沒有向本部申請，移工期滿轉換起日為 110 年 6 月 6 日以後，也已簽署期滿轉換，可以繼續辦理轉換或承接嗎？

回答：期滿轉換自 110 年 6 月 6 日起，暫停受理申請；已申請者，均不予許可。

問題三：期滿轉換暫停起始日期是指接續日？簽署日？郵寄通報日？(例如接續日為 6/18，簽署日為 6/4，郵寄通報日為 6/7、申請為 6/10)

回答：期滿轉換暫停轉換日為向本部提送期滿轉換之「申請日」，自 110 年 6 月 6 日起，期滿轉換暫停受理申請；已申請者，均不予許可。移工於 110 年 6 月 5 日（含）前，業經本部許可期滿轉換者，仍可繼續辦理期滿轉換。

問題四：仲介在 110 年 5 月中旬向地方政府辦理期滿轉換通報，期滿轉換起日為 110 年 6 月 6 日之後，但尚未向本部申請期滿轉換接續聘僱，可否繼續期滿轉換？

回答：不可以。申請期滿轉換自 110 年 6 月 6 日起，暫停受理申請，已申請者，均不予許可。請雇主於移工原聘僱期間屆滿前，改與外國人合意申請期滿續聘。

問題五：新雇主在移工原聘期屆滿前送件申請期滿轉換接續聘僱，且該期滿轉換移工之新聘期是在 110 年 6 月 6 日（含）之後開始，惟因故未於 110 年 6 月 5 日（含）之前核發新雇主期滿轉換聘

僱許可，是否同意核發新雇主聘僱許可？若本部不予許可移工應由原雇主或新雇主負雇主責任？又是否同意該移工辦理轉換雇主或工作？

回答：

- (一) 新雇主 110 年 6 月 5 日(含)前向本部申請期滿轉換，倘新雇主符合資格，本部將核發期滿轉換聘僱許可。
- (二) 承上，倘因新雇主資格不符，本部將不予許可，移工由新雇主負雇主責任。移工依本部 110 年 6 月 7 日函釋，原則暫緩轉換。

問題六、新雇主在 110 年 6 月 6 日(含)之後送件申請期滿轉換接續聘僱，且該期滿轉換移工之新聘期是在 110 年 6 月 6 日(含)之後開始，移工也已至新雇主處工作，惟因故未於期滿轉換接續聘僱新聘期之前予以准駁，是否同意核發新雇主期滿轉換聘僱許可？該移工應由原雇主或新雇主負生活照顧管理責任？又本部是否同意該移工辦理轉換雇主或工作？

回答：不予許可並核發新雇主一段期滿轉換聘僱許可，移工由新雇主負生活照顧管理責任，依移工依本部 110 年 6 月 7 日函釋，原則暫緩轉換。

四、其他

問題一：雇主於 110 年 6 月 5 日(含)前已簽三方合意接續聘僱同意書，於 110 年 6 月 6 日後郵寄至地方政府辦理接續聘僱通報，是否暫緩停止收件？

回答：暫停合意接續聘僱以「合意日」為準，110 年 6 月 5 日(前)已合意接續聘僱，不在暫停轉換之內，地方政府仍會受理接續聘僱通報。

問題二：自 110 年 6 月 6 日起暫緩受理轉換雇主或工作，公立就業服務機構還會辦理移工或雇主轉出登記及後續協調會嗎？

回答：自 110 年 6 月 6 日起暫停轉換雇主或工作，但移工有下列轉換情事者，公立就業服務機構仍會規定辦理轉出登記及召開協調會。

(一)符合本法第 59 條第 1 項第 1 款至第 3 款所定情事雇主或被看護者死亡、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業及雇主關廠、歇業情事者。

(二)雇主違反本法或相關規定；或外國人有因雇主致遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打情事；或外國人經鑑別為人口販運被害人等情形，且經本部廢止雇主聘僱許可一部或全部者。

問題三：暫停轉換雇主或工作期間，雇主或移工未依規定於同意轉換函送達後於 14 日內至公立就業服務機構辦理登記，是否將受裁處？

回答：自 110 年 6 月 6 日起暫停轉換雇主或工作，除所規定之特殊情事外，公立就業服務機構依規定暫緩辦理轉出登記。如非所規定之特殊情事，因已暫停轉換程序，雇主或移工自無法辦理公立就業服務機構登記，亦不會被裁罰。

問題四：解除暫緩轉換雇主或工作限制後，公立就業服務機構如何重新辦理或計算轉出登記日期？

回答：暫緩受理轉換雇主或工作期間，將於三級以上警戒解除後通函重新轉換程序。

(一)收到本部核准之轉出函尚未於 14 日至公立就業服務機構辦理登記轉換公告者，自本部通函恢復轉換作業之指定期日內，至公立就業服務機構辦理登記。

(二)已向公立就業服務機構登記轉換並已公告轉換者，自動恢復轉換作業之日起公告轉換 60 日；移工如欲停止公告轉換，請向登記轉換公告之公立就業服務機構撤銷轉換公告。

問題五：暫緩轉換雇主或工作期間，移工是否可繼續於原雇主處工作？

回答：自 110 年 6 月 6 日起暫停轉換雇主或工作，如屬廢止聘僱許可轉出之移工，不可繼續於原雇主處工作或私下工作；如屬非廢止聘僱許可轉出之移工仍可繼續於原雇主處工作。

問題六：移工與雇主在聘僱有效期間，尚未辦理轉換雇主或工作，於暫停轉換雇主或工作期間，雇主可與移工終止契約嗎？

回答：雇主與移工於有效聘僱期間，因雙方合意得洽地方政府辦理解約驗證，雇主並應於解約驗證期限前安排移工返國。如有本法第 59 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定雇主或被看護者死亡、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業及雇主關廠、歇業情事情事，或其他本部 110 年 6 月 7 日函釋得例外轉換情事，亦得申請轉換雇主或工作程序。如非上敘情事，則屬暫停轉換範圍（包含合意廢止聘僱許可轉換雇主或工作之申請）。

問題七：暫停轉換雇主或工作期間，移工堅持不工作，屬不可歸責雇主之事由，雇主可終止聘僱契約嗎？雇主應如何處理？

回答：雇主得依民法向移工終止聘僱關係，且雇主具不可歸責事由，如有聘僱移工需要，得檢附相關證明文件，向本部提出申請。另若移工違反勞動契約所載雙方約定內容，致有相關違約賠償爭議，得向當地勞工主管機關協調，如經協調不成，應循司法途徑處理。

問題八：暫緩轉換雇主或工作期間，移工是由原雇主負責生活管理嗎？可向移工收取費用嗎？

回答：

- (一) 依本辦法第 28 條之 1 及轉換準則第 30 條規定，雇主由移工入國日、期滿續聘、接續聘僱、期滿轉換之日起負雇主責任。雇主與移工合意轉換雇主，尚未由新雇主接續聘僱前，原雇主仍負雇主責任，原雇主除可自行安置移工外，另可委

任仲介代行生活照顧。

(二) 至膳宿費用部分，考量雙方聘僱關係已然終止，因疫情影響暫緩轉換雇主或工作，此期間衍生之膳宿費，因雙方不可歸責，得由雇主與移工雙方自行協商議定，惟需合理作價。

問題九：移工已向地方政府辦理終止聘僱關係解約驗證，預計 6 月 30 日返國，但移工目前反悔想要留在台灣工作，但被看護人往生，請問該移工如何處置？

回答：移工與雇主已洽地方政府辦理解約驗證，如未申請撤銷解約驗證，雇主應於原訂終止聘僱關係期日前，安排移工返國。倘雙方已撤銷原解約驗證，則移工與雇主聘僱關係存續，移工因被看護者往生而需轉換雇主，係符合本部 110 年 6 月 7 日函釋得例外辦理轉換雇主或工作範圍，得由雇主或移工申請轉換雇主或工作。

貳、暫緩調派移工變更工作場所

問題一：因應指揮中心宣布，暫緩調派移工及工作延伸的規範為何？暫緩期間多久？

回答：依中央流行疫情指揮中心宣布，自 110 年 6 月 6 日起，為減少造成人員流動，於 COVID-19 疫情 3 級以上警戒期間，暫緩「雇主指派所聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所認定基準」及暫緩本部 105 年 2 月 15 日勞動發管字第 1040512600 號函規定(工作延伸)。

(一)自 110 年 6 月 6 日起，即不得指派移工變更工作場所。但於 110 年 6 月 5 日前已經本部許可調派者，不在此限。

(二)考量人道及被看護者需求，外籍幫傭及外籍看護工仍可以變更工作場所。

問題二：暫停調派哪些類別移工變更工作場所？是否有例外情形？

回答：除家庭幫傭及家庭看護工以外，其餘類別移工於 COVID-19 疫情第 3 級以上期間，暫緩變更工作場所。

問題三：僱主於 110 年 6 月 5 日前已經調派移工至其他工作場所，是否要使移工返回原工作場所？

回答：建議僱主使移工待在目前之工作場所，以避免移工流動增加染疫風險。

問題四：自 110 年 6 月 5 日起已暫緩僱主調派移工？是否包括不得指派外國人從事工作延伸？

回答：

(一) 是。自提升疫情警戒至第 3 級起，為減少造成人員流動，爰依中央流行疫情指揮中心指示，本部自 6 月 5 日起同時暫緩僱主依調派基準調派移工，及依本部 105 年 2 月 15 日勞動發管字第 1040512600 號函指派移工。

(二) 但製造業僱主於 110 年 6 月 5(含)前，已與買方簽訂書面買賣契約，且符合該契約載明購買商品之價金、數量及移工之地點、工作內容，依該行業習慣為必要行為並有本國勞工陪同，及當日(含)以前已有指派移工前往該地點之事實等條件者，不受影響。惟僱主仍應依「因應嚴重特殊傳染性肺炎僱主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」規定，在落實移工工作場所及住宿場所相關防疫措施下，進行指派。

(三) 另製造業僱主現行係採 5 級制核配比率，按僱主廠內本國勞工人數核給移工名額，爰僱主於暫緩指派期間，仍得妥善安排廠內本國勞工與移工之人力配置，履行買賣契約。

問題五：僱主於 110 年 6 月 6 日後未依規定調派移工變更工作場所，罰則為何？

回答：僱主如非法調派移工變更工作場所，違反本法第 57 條第 4 款規

定，依本法第 68 條第 1 項及第 72 條第 3 款規定，處 3 萬元至 15 萬元罰鍰，經限期改善仍未改善者，並將廢止其聘僱移工名額。

問題六、雇主指派外展農務移工至服務契約履行地，是否為本次暫緩調派範圍？

回答：

- (一) 否，移工受聘僱從事外展農務工作，依規定即應至服務契約履行地從事工作，亦非屬調派基準規定之對象，故不屬於本次暫緩調派之範圍。行政院農業委員會亦已請外展農務移工人數較多之工作場域，儘量減少指派移工變更工作場所，及請各工作場域遵守相關防疫規範。
- (二) 為維護移工工作權益及社會安定，請外展農務雇主及服務契約履行地依「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」規定，落實移工工作場所及住宿場所相關防疫措施。