

勞動法規



依據我國法令，家庭看護工適用於就業服務法，因此雇主應瞭解相關法令規定，以避免因觸法而受罰。以下將分別說明：

一、就業服務法中常見雇主違反法條之說明：

- 1.違反就業服務法第56條：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，雇主未於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關者。
- 2.違反就業服務法第57條第1款：聘僱未經許可、許可失效或使用他人所申請聘僱之外國人。
- 3.違反就業服務法第57條第2款：以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 4.違反就業服務法第57條第3款：指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。

貼心小叮嚀

在就業服務法第57條以及『外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準』中明文規定，家庭幫傭主要是在家庭內從事房舍清理、食物烹調、照料家庭成員起居或其他與家事服務有關的工作；而家庭看護工則是在家庭內從事病患、身心障礙者的日常生活照顧相關事務工作。

兩者之間的工作範圍有別。在此需貼心提醒您，千萬別指派「看護工」從事全戶打掃、洗車、照料家戶生活起居的工作，或幫忙店面的工作，否則將涉違反就業服務法第57條第3款規定，會受新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。

- 5.違反就業服務法第57條第4款：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。
6. 非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
7. 未依「外國人生活管理計畫書」執行者。

二、針對聘僱移工遭受性騷擾與性侵害相關法條說明：

1.性騷擾

依據性別工作平等法第12、13條規定，雇主有建立性別工作平等職場的義務，不得讓任何人在移工執行職務時，有性要求或具性意味、性別歧視之言詞或行為，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或其工作表現，雇主亦不得明示或暗示性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約交換條件，此外，亦需向移工清楚說明申訴的管道和流程。若不幸發生，雇主應立即啟動公平、公正、尊重的有效處理機制，如經查證屬實，也應有具體的處置措施。如違反以上規定，將處以新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並公布雇主姓名。如需諮詢請逕洽：臺北市政府勞動局(02)27208889分機7023。

2.性侵害

依據刑法第十六章妨害性自主罪之說明：

- (1). 對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。有加重情形者處無期徒刑。
- (2). 亦不得使男女與他人為性交或猥褻之行為，而引誘、容留或媒介以營利者，處五年以下有期徒刑，得併科十萬元以下罰金。
- (3). 詳細有關於性侵害相關規範及罰則請參照刑法第16章妨害性自主罪。

例如：雇主或是被照顧者不得以威脅移工要予以解聘等理由，要求與移工發生不當的肢體碰觸或是行為，違者將得處以上述各項刑罰。此外，如被照顧者因罹患特殊疾病而有可能發生上述性騷擾或是性侵害等行為，雇主亦應事先告知移工，並提供可行的因應方式以保護移工。

