**Q： 外傭入境後何時需要做體檢？**  
A： 外籍幫傭／看護工入境後3日內須做初次入境體檢，工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內，需至衛生署指定醫院接受定期健康檢查。  
  
  
**Q： 外勞工資是否可含住宿費用？**  
A： 勞基法第二十二條：工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。   
  
  
**Q： 外籍勞工的薪資所得如何扣繳？**  
A： 於一課稅年度（一月一日～十二月卅一日）內在華居留日數未超過183天者，按所得之20％扣繳。  
‧於一課稅年度（一月一日～十二月卅一日）內在華居留日數已超過183天（含183天）以上，按居住者（即比照國人）扣繳率標準扣繳6％～10％。  
‧上年度已住滿183天以上者，本年度提前離境時可比照上年度居住者稅率扣繳。 ‧上年度未住滿183天者，本年度仍應重行起算，如本年度仍未滿183天者，則應扣繳6 ％，如本年度已住滿183天以上者始可適用居住者之扣繳率標準扣繳。  
  
  
**Q： 外籍勞工在何種狀況下可以轉換雇主？**  
A： 就業服務法第五十九條：外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關核准，得轉換雇主或工作。  
‧雇主或被看護者死亡或移民者。  
‧船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者。  
‧雇主關廠、歇業錏不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。  
‧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。  
  
  
**Q： 雇主在何種狀況下可以免繳就業安定費？**  
A： 就業服務法第五十五條雇主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，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，經雇主依法陳報而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。  
  
  
**Q： 雇主如果沒有按時繳就業安定費會怎麼樣？**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **就業安定費注意事項：** | | |
| 1. | 依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」（下稱本辦法）第46條之2第2項規定， 雇主繳納就業安定費，應於次季第2個月25日前繳納 （例如：1、2、3月份帳單，於5月中旬寄發， 雇主應於5月25日前[**繳納**](https://feeqry.wda.gov.tw/feeweb/file/topay.pdf) ，並得寬限至6月24日止 （若該期繳納寬限期滿日遇例假或國定假日則順延滯納金起徵日）。 若於每年2、5、8、11月之20日仍未接到繳款通知單者， 請儘速向本署(02)8995-6000就業安定費查詢專線聯絡，俾便辦理補發作業。 | |
| 2. | 本辦法第46條之2第4項規定，雇主繳納之就業安定費，超過應繳納之數額者， 得檢具申請書及證明文件申請退還。若因聘僱資料異動或向本署申訴未收到帳單而減列之就業安定費或滯納金所產生之溢繳，因帳務尚未能確定， 該溢繳金額得作為扣抵下期應繳費用或請俟下期出帳後（每年2、5、8、11月之11日），再向本部申請退還。 | |
| 3. | 勞動部105年3月15日勞動發管字第10505025441號令， 修正「雇主聘僱外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第 10款規定之工作應繳就業安定費[**數額表**](https://feeqry.wda.gov.tw/feeweb/file/amount.pdf)」，並自105年3月16日生效。 | |
|  |  |

A： 雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日，於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之一滯金。但以其未繳之就業安定費一倍為限。 加徵前項滯納金三十日後，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，並廢止其聘僱許可之一部或全部。  
  
  
**Q： 外勞重出入境時應注意那些事項？**  
A： 外籍勞工工作滿一年則有七天特休，外勞可選擇在台或是回自己國家休假，如果外勞要返國渡假，一切相關費用（機票費、接送機費）則外勞要自行負擔，但在外勞出境前，必須先向移民署申請重入境證明，否則無法再入境。   
  
**Q： 那些狀況雇主會被撤銷聘僱外勞資格？**  
A： ‧於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。   
‧於國內招募時，無正當理由拒絕公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。  
‧聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。  
‧曾非法僱用外國人工作。  
‧曾非法解僱本國勞工。  
‧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。  
‧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。  
‧曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。  
‧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。  
‧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。  
‧於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料。  
‧刊登不實之求才廣告。  
‧不符申請規定經限期補正，屆期未補正。  
‧違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。 ‧其他違反保護勞工之法令情節重大者。  
  
  
**Q： 我需要每個月給外勞薪資明細表嗎？**  
A： 勞委會規定，雇主需檢附印有中文字及該外勞國籍文字之薪資明細表，其中需寫明實領工資、工資計算項目、扣款項目及金額等事項，交給外勞收存。同時僱主也可以保留外勞簽名或蓋印簽收的收據，做為發薪憑證。   
  
  
**Q： 何謂承接外勞？**  
A： 國內承接及經由國內合法申請管道向就業服務中心辦理承接「已在台工作，但原雇主家可能因為被照顧人已康復或經濟等因素無法繼續聘用而辦理轉出的家庭」的外傭。此方式聘僱的手續時間比從國外直接引進約縮短2~4個月的時間，但國內承接用三方合意 承接在台外勞若以診斷書 或核准函 勞動部皆已核發3年聘可 若以遞補函則以該函到期日為止 。   
  
  
**Q： 外勞因偷竊行為，正在司法程序進行中，可否繼續工作。**  
A： （一） 有關申請退休證金部分：   
依就業服務法（下稱本法）第五十五條第一項、第三項規定，雇主所聘僱外國人，經警察機關依規定遣送出境者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由雇主負擔。雇主聘僱外國人從事第四十三條第一項第七款規定之家庭幫傭工作，應繳納保證金，以擔保第一項之給付。依上開規定，為擔保外國人其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，雇主應於外國人離境後檢附外國人離境證明等相關文件，方得申請退保證金。本案該名外國人如尚在國內而未離境，雇主仍不得申請退保證金。   
  
（二） 有關申請停繳就業安定費部分：   
依本法第五十一條第一項規定，雇主聘僱外國人從事第四十三條第一項第七款規定之家庭幫傭工作，應向中央主管機關繳納就業安定費，作為促進國民就業之用。台端聘僱之菲傭雖涉嫌偷竊刻由地檢署偵辦中，惟法律之前人人平等，為保障其工作權並避免在司法程序進行中無居住處所及經濟來源而發生逃逸之情事，甚至挺而走險以謀溫飽，在該名菲傭未經法院羈押或判決有罪服刑前，其仍可繼續在華工作至聘僱許可期滿或法院判決有罪服刑日止，換言之，基於我國司法權之行使及程序正義保障原則，台端應仍依原勞動契約，聘僱該菲傭至聘僱許可期滿或法院判決有罪服刑日止，其間仍須依規定繳納就業安定費。   
  
  
**Q： 外勞居留證過期應如何處理？**  
A： 外勞要先到警察局繳納罰款，未繳納前是無法離境的（持工作簽證者離台時須繳驗居留證），繳完罰款後限期離境。另外；居留證過期的罰款，是依照過期之期間累計，所以過期越久，罰款越高。   
  
  
**Q： 外籍勞工來台工作是否有期限之規定？**  
A： 外籍勞工在台灣工作許可期間最長為2年，期滿後，雇主可申請延展一次，展延期間不得超過一年。受聘僱之外勞於聘僱許可期間無違反法令規定情勢而因聘僱關係終止，聘僱許可期間屆滿出或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，可以再入國工作，但外勞應出國一日後使得再入國工作，惟其在中華民國境內工作期間，累計不得逾9年。   
  
  
**Q： 看護工逃跑還可以再申辦嗎？**  
A： 外籍看護工於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關屆滿六個月仍未查獲，  
且經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功者，雇主可於外國人發生行蹤不明情事之日起 3個月屆滿後3個月內得申請遞補。  
  
  
**Q： 我家的看護工或是女傭可否到醫院或安養院照顧病人？**  
A： 雇主若要指派外傭至醫院（附設之安養中心或安養院照顧被看護者），則須事先經過勞委會報備許可。但外籍看護工至醫院（附設之安養中心）或安養院看護以一次兩個月，一年內累計不得超過六個月為限。   
  
  
**Q： 我該如何給我家看護工薪資？**  
A： 外籍幫傭／看護工入境後，仲介公司會依據「外國人來華工作費用及工資切結書」製作薪資表，並由雇主及外籍幫傭／看護工各執一份，每月發薪資時雇主須依據該薪資表發放外傭薪資，並於交付後由外傭簽收；雇主應協助外傭開立銀行帳戶，將外傭薪資存入其個人帳戶內，另雇主亦須依據薪資表，協助外傭處理支付國內仲介服務費、國外款項。  
  
  
**Q： 外籍幫傭／看護工是否可以兼職？**  
A： 聘僱外籍幫傭／看護工是違反就業服務法。根據規定，所有外籍幫傭／看護工均只限服務勞委會核准之雇主。任何其他形式的兼職，不論時間長短，或是否已取得雇主同意，均違反就業服務法規定。   
  
  
**Q： 我家申請的看護工，最近懷孕了，可以遣返她嗎？**  
A： 九十一年十一月九日以後，因外國人聘僱許可及管理辦法刪除女性妊娠檢查之禁孕條款如在台灣期間受孕，不得遣返，但若是入境前受孕仍可遣返，可否以不能勝任工作終止契約，視個案而訂。   
  
  
**Q： 已申請看護工並已核准，但尚未入境前就發生被看護人往生，該如何處理？**  
A： 依據勞委會規定，雇主須通知仲介公司立即停辦海外申聘作業，並向勞委會通報撤銷核准。   
  
  
**Q： 想聘雇原外籍看護工／幫傭，但是想更換所屬的仲介公司該如何處理？**  
A： 雇主與仲介公司間之委任契約，始於簽約交付文件，終止於外籍幫傭／看護工解約離境；若雇主要辦理重新   
  
  
**Q： 聘僱外籍幫傭／看護工期間，若被看護人死亡，是否可以解約不續用？**  
A： 依聘雇契約，勞雇雙方可終止契約，仲介公司並依就業服務法等相關規定協助將外勞辦理轉出作業。   
  
  
**Q： 外籍幫傭／看護工可否指定休假日？**  
A： 依據『僱傭契約』有關休假規定，並無規定外籍幫傭看護工休假日一定要為假日，雇主可自行斟酌指定外籍幫傭看護工休假日。   
  
  
**Q： 外籍幫傭／看護工可否外出過夜？**  
A： 相關法規規定外籍勞工工作滿一年可享七天年假，但因外籍幫傭／看護工是與雇主共同居住，應配合雇主之作息時間，一般來說；上午八點到晚上八點返家，較為恰當。   
  
  
**Q： 若所聘請的外籍勞工向雇主借錢或預支薪水，該怎麼辦？**  
A： 雇主可以先跟聘雇之外勞了解需要借錢的原因，因為外勞有可能是家中發生緊急狀況，需寄錢回家應急，並要時可請仲介公司代為了解事由原委。因為若是外勞是因家中有緊急事故也必須回家處理，有可能不再返台，雇主若是有借錢給外勞，那麼能取回借款的機會就變得微乎其微。   
  
  
**Q： 聘僱的外勞生病或受傷，看診是雇主應該支付嗎？**  
A： 外籍勞工來台依規定需加入全民健保，因看診費用不需雇主支付，如有特殊需求，本公司可指派翻譯人員協同外勞至醫院看診。   
  
  
**Q： 聘僱的外勞逃跑，該如何處理？**  
A： 若外勞在台工作期間失去聯繫達72小時，依據就業服務法規定視為逃逸，若發生外勞逃跑情事，本公司將協助雇主跟相關單位及如(移民署.當地勞工局.勞動部)此部分大部分仲介會處理完成報備手續，並行文至勞委會撤銷其聘僱許可，該逃逸外勞在台的合法工作權即為喪失 。  
  
  
**Q： 我可以要我家的幫傭到我親戚家中幫忙打掃家裡嗎？**  
A： 就業服務法規定：外籍幫傭只能在雇主家中執行工作，而不能替雇主以外的人工作。若雇主違反規定，將會被處新台幣3萬以上～15萬以下罰款，並廢止其招募許可之一或全部。   
  
  
**Q： 雇主是否須代扣外勞薪資所得？**  
A： 聘僱外勞的雇主不是所得稅法中規定的扣繳義務人，因此即使外勞簽具委託書，也不得協助保管或代扣，若違反規定的雇主，得依就業服務法處以新台幣6～30萬罰款。   
  
  
**Q： 雇主可以幫外勞保管護照或居留証嗎？**  
A： 根據就業服務法規定：雇主不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證或財物，因此雇主是無權強迫外勞將護照交出，代為保管的。   
  
  
**Q： 原本的仲介公司不願意提供之前的申請文件怎麼辦？**  
A： 仲介公司僅是為雇主提供委任代辦服務；因此所有申辦或勞委會及其他機關核發的文件皆是雇主所有，而非仲介公司，仲介公司不可以扣留雇主的文件；如果仲介公司有不法扣留文件等事宜，雇主可向勞委會提出投訴。   
  
  
**Q： 雇主如何防止舊外勞煽動新外勞做出違反工廠規定之舉動？**  
A： 在新外勞入境前就必須告知公司的規定以及違規處分，若情節嚴重可將其遣返，雇主也需明確告知外勞，煽動者即使沒有參加違規行動也會受嚴厲處分，（外勞若違反規定時，雇主也一定要落實處分，以便新進外勞能確實了解工廠的態度及作法）。   
  
  
**Q： 製造業工廠引進的外勞可否駕駛貨車，從事貨運行為？**  
A： 勞委會外勞管理組指出，貨車駕駛屬於職業駕駛工作的一種，屬於運輸業，製造業引進外勞就是製造工，僅能在工廠工作，不可駕駛貨車外出從事貨運工作，否則就是指派從事許可外的工作，雇主已違反就服法第57條第3款規定，可依就服法第68條規定，處新台幣3萬以上15萬以下罰款。  
  
  
**Q： 家有重病患者，急需外集看護工照料，如何辦理？**  
A： 依據新修正「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」2月29日生效，雇主得持診斷證明書接續聘僱家庭外籍看護工，不需經過長期照護中心評估，同時新雇主已有合意外勞人選，經3方合意同意轉換，仲介公司協助新雇主填寫制式表格，即可逕向勞委會辦理轉換申請，按照規定送件程序即可，不需要到當地就服中心登錄資料。   
  
  
**Q： 僱用外籍勞工是否應參加勞工保險？**  
A： 一般企業申請進用之外籍勞工，符合勞工保險條例第6條規定者，應強制參加勞工保險，至受僱於同條例第8條規定各業之外籍勞工以及受僱於自然人之外籍家庭幫傭、監護工，則屬於自願投保對象。   
  
  
**Q： 外籍勞工之保險費如何負擔？**  
A： 有一定雇主之被保險人，依照勞工保險條例第13條及第15條第1款規定，其普通事故保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，其餘10%由政府負擔；職業災害保險費則全部由投保單位負擔。又目前普通事故保險費率為6.5%，職業災害保險費率依各行業性質分別訂定。   
  
  
**Q： 外籍勞工請領本人死亡給付應備書件為何？外籍勞工請領本人死亡給付應備書件為何？**  
A：   
◎本人死亡給付申請書暨給付收據。  
◎死亡證明書或檢察官相驗屍體證明書。  
◎外籍勞工護照及居留證影本（其影本應由投保單位蓋章證明並註明與原件相符字樣）。  
受益人在國外未便來台領取時，得由受益人擬具委託書並附該國出具之身分證明文件（即親屬關係證明），均應包含中譯本，送我國駐外單位簽證，委託代領轉發。亦可匯入受益人金融機構帳戶，惟該帳戶亦需經簽證（如中譯本未簽證，可於台灣由法院或民間公證人公證）。   
  
  
**Q： 外籍勞工家屬（父母、配偶或子女）死亡，能否請領家屬死亡喪葬津貼？應備書件為何？**  
A：   
◎依原就業保險服務法第43條第5項規定，參加勞工保險之外籍勞工，其眷屬在勞工保險條例實施區域外死亡時，不得請領家屬死亡喪葬津貼。91年1月21日公布修正之就業服務法該項規定已經刪除。參加勞工保險之外籍勞工其父母、配偶或子女於該法公布生效（91年1月23日）後死亡者，得依勞工保險條例第62條規定申請家屬死亡喪葬津貼。應備書件如下： 家屬死亡給付申請書暨給付收據（申請書被保險人蓋章欄位，如外籍人士以中文名字加保，應加蓋印章，如係英文名字加保，以簽名辦理）。  
◎死亡證明書及親屬關係證明，均應包含中譯本，送我國駐外單位簽證（如中譯本未簽證，可於台灣由法院或民間公證人公證）。  
◎申請人之護照及居留證影本（其影本應由投保單位蓋章證明並註明與原件相符字樣）   
  
  
**Q： 外籍勞工被積欠工資可否申請墊償工資？**  
A： 外籍勞工若被雇主積欠工資時，可申請墊償工資，如何申請、申請條件與範圍均與本國勞工相同，申請墊償經勞保局核定後，直接轉帳匯款至申請人帳戶，若外籍勞工已回國，勞保局將透過該國在台灣分行匯款，均不另收匯費。   
  
  
**Q： 僱用外籍勞工如何辦理加保，表格應如何填寫？**  
A： 1.投保單位僱用外籍勞工加保，除填寫加保申報表外，應依勞工保險條例施行細則第19條規定，檢附中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作之證明文件影本。  
2.加保表上被保險人姓名、身分證號、出生日期及投保薪資均應填寫完整，並加蓋投保單位及負責人印章。  
3.姓名：可就英文姓名或中文姓名擇一填寫，但如填寫中文姓名，則所檢附之核准工作函或聘僱外國人名冊亦應加註中文姓名，以憑核對。  
身分證號：此欄位填寫護照號碼或居留證號碼。  
出生日期：依護照所記載出生年月日，換算為民國年填寫。  
投保薪資：依勞工之月薪資總額，按「勞工保險投保薪資分級表」所規定等級之金額填報。   
  
  
**Q： 我有聽我隔壁鄰居說要是替家裡的外籍勞工辦理直聘，對他們有很多好處，大概是那些呢？**  
A： 幫外籍勞工辦理直接聘僱，外籍勞工則無須付擔高額的海外仲介費，以及國內服務費用；但是辦理直聘的缺點是所有文件都必須雇主自行辦理，而且之後外勞要是有發生問題，有可能造成雇主自行無法處理的麻煩。嚴重的話雇主會被廢止聘僱許可及罰款 雇主應慎重考慮來選擇。   
  
  
**Q： 工人返鄉休假，也辦妥重出入境，但是休假期滿後，工人卻沒有在期限內回來台灣工作，那我可以馬上辦理後續補人事宜嗎？**  
A： 不可以。工人雖然假期結束，尚未返台工作，不能因為假期結束沒能回台灣工作，而馬上向勞委會提出遞補申請，而必須等到重出入境的有效日期過後，才能向勞委會提出補人事宜。   
  
  
**Q： 我目前有請一個外傭，照顧生病的媽媽，可是我的阿公前幾天突然中風了，請問我還可以用我的名字再申請一個外傭，照顧我的阿公嗎？**  
A： 可以。因為申請看護工是以受照顧者為主，只要有受照顧的條件，都可以依相關法令提出申請，所以同一個申請人可以同時申請照顧不同的病人，但同一個病人則不可以給不同申請人提出申請。   
  
  
**Q： 我的女傭日前跟我的阿嬤吵架，阿媽很生氣，外傭也很生氣，經仲介協調，雙方同意轉出，當下仲介也將外傭帶離開，一個月後仲介通知外傭已有新雇主願意承接，但是這個月的就業安定費我還是要支付，為什麼我還要支付這一個月的就業安定費？**  
A： 勞委會23日通過「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款規定之轉換雇主或工作程序準則」部分條文修正，轉出的外籍勞工在還沒找到新雇主前，原雇主仍需繳交就業安定費。