



資訊通報 INFORMATION

雇主聘僱第二類外國人同時資遣本國勞工，須依規定徵詢其擔任外國人工作之意願

為保障本國勞工就業權益，勞委會針對聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作外國人之雇主，如有依勞動基準法規定資遣本國勞工之情事，除係以該法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」原因資遣，或被資遣勞工係從事管理職，或雇主資遣本國勞工時已妥善安排轉任其他事業單位者以外，均會發函請雇主辦理被資遣本國勞工之徵詢作業，由勞工根據雇主所經營產業類別規定之合理勞動條件（薪資），選擇是否願意從事外國人之工作。

以往有關本項徵詢作業，係於雇主提出外國人申請案件時，依據雇主所聘僱本國勞工勞保投保人數，如有異常減少超過規定之情形，先由勞委會函請地方政府提供資遣通報資料，經確認資遣情事後，再函請雇主依期限辦理。及後經修正「事業單位雇主資遣或解僱本國勞工審查原則及程序」，自 98 年 11 月起受理雇主申請聘僱外勞案件之審查，係利用「網際網路就業服務系統」進行資遣比率查核，並按月辦理 2 個月前資遣案件徵詢作業，以減輕行政作業負擔，並縮短申請案件審查時效。

目前據統計本項徵詢作業查核區間自 97 年 1 月至 100 年 6 月，計辦理查核雇主數為 12,077 家，針對資遣本國勞工 39,741 人中之 19,569 人已完成徵詢，並有 385 人業經原雇主回聘。

【資料來源：勞委會職訓局】



資訊通報 INFORMATION

修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」加強保護外國人隱私及尊重其宗教飲食禁忌

為加強規範雇主尊重外國人宗教飲食禁忌及保護外國人隱私為先之原則；又鑑於勞委會職業訓練局免付費諮詢服務專線業納入 1955 外籍勞工 24 小時免付費諮詢保護專線，提供諮詢服務，爰勞委會於 100 年 8 月 2 日修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」。本次修正重點如下：

- 一、尊重外國人宗教信仰之飲食禁忌，避免雇主強迫外國人食用禁忌食物，影響我國之國際形象。
- 二、雇主為外國人住宿地點之安全裝設監視器，致外國人隱私權與宿舍安全相衝突時，仍以保護外國人隱私為優先之原則。
- 三、雇主應提供外國人有關「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」免付費申訴諮詢資訊。

勞委會再次呼籲國人，應尊重外籍勞工之宗教信仰自由，關懷並重視其隱私權，勞委會並鼓勵外籍勞工權益遭受侵害時，應運用相關申訴管道提起申訴，勞委會也將持續結合直轄市、縣（市）政府落實雇主例行訪查及不定期抽查，以確保外籍勞工權益。

【資料來源：勞委會職訓局】



雇主資訊通報簽收單

雇主名稱	宏源預拌混凝土有限公司
資訊通報期數	100A025~100A026
送達方式	<input type="checkbox"/> 親送 <input checked="" type="checkbox"/> 傳真 <input type="checkbox"/> E-mail
雇主/承辦人員 簽 收	
簽收日期	