

## 業務緊縮需資遣本勞或與派遣工不續約 勞動部提醒：聘有外勞之雇主，須辦理書面徵詢

聘有外勞雇主注意！勞動部強調，針對本勞或派遣勞工資遣通報、大量解僱等情事，將會要求雇主限期說明，若是查有未徵詢本勞工作意願就資遣，將會廢止配額並管制；另針對停工或有重大輿情事件的外勞申請案將主動予以管控，除外勞已入國聘雇許可申請案不禁止外，其餘招募許可案、遞補許可案等都會管制。

近日陸續傳出有科技大廠資遣本勞或與派遣勞工解約等情事，勞動部指出，聘有外勞的雇主以業務緊縮等勞動基準法第 11 條第 1 款至第 4 款、第 13 條事由終止勞動契約資遣本勞，或因業務緊縮或虧損裁減派遣人員，勞動部提醒，雇主資遣或解僱本勞前，應依規定期限內及以合理勞動條件，徵詢被資遣或解僱本勞是否願意擔任現職中外勞所擔任工作之意願後，始得資遣或解僱本勞；同樣對於派遣勞工契約屆滿或轉任其他工作，抑或已轉新要派公司等，要派公司都須辦理書面徵詢其意願。

勞動部 104 年核釋「就業服務法」第 42 條所稱「妨礙本國人之就業機會」，指雇主資遣本勞或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工，而有繼續聘僱外國人之情事相關情形。

勞動部說明，「妨礙本國人之就業機會」係指雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，未依就服法第 47 條所定之合理勞動條件及徵詢工作意願調查表，徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作；或經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工；或經勞動部限期通知辦理，屆期未辦理。



## 提醒雇主

勞動部強調，根據就服法第 42 條規定，聘僱外國人不得影響本勞工作機會。再依雇主違反就服法第 54 條與第 72 條規定裁量基準，雇主未依規定期限或未以合理勞動條件，徵詢被資遣或解僱本勞以及派遣勞工是否有意願擔任外勞工作，或是拒絕回聘願意擔任外勞工作，顯已違反就服法第 42 條規定，將依雇主違反本勞人數與其得申請許可人數，採 1:1 之比例，不予許可，已核發許可者，應廢止許可或中止引進，且依就服法第 67 條第 1 項規定，違反就服法 57 條第 9 款規定，可處新台幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

## 資料來源

外籍勞工通訊社/黃秀娟/107.12.25/臺北

MAN-STRONG  
MANPOWER

