

聘僱非法外籍勞工應負什麼責任？工作許可已失效的外籍勞工，自願來幫忙，我會觸犯什麼法律規定嗎？

文:楊志凱（認證法律人）· 勞動·工作 · 2023-04-21

案例

來台從事看護工作，但工作許可已到期失效之越南籍外勞A，常至同為越南籍B合法經營之牛肉麵店用餐，因此與B熟識成為朋友，但並無任何僱傭關係，B對A乃非法外勞之事實亦不知悉。某日，B一如往常於麵店工作，A亦來店用餐，A當時係基於一般朋友間之情誼，主動協助B招呼客人，B因工作忙碌無暇理會亦不以為意。豈知事後B竟遭內政部移民署專勤隊通知前往製作調查筆錄及陳述意見，並遭市政府開了張新臺幣15萬元之罰單，B深感莫名其妙，並認為政府在搶錢。

本文

聘請外籍勞工要注意！

合法聘請外籍勞工的方式

① 透過仲介

委任政府立案的合法仲介處理相關事項，收費上限依照勞動部訂定的「私立就業服務機構收費項目及金額標準」

② 直接聘僱

透過政府在各縣市設立的直接聘僱聯合服務中心（直聘中心）媒合
※需自行處理繁瑣的行政程序，所以實務上選擇直接聘僱的雇主較少



若非法容留、聘僱非法外籍勞工會有處罰！

先依客觀具體事實認定，判斷當事人和非法外籍勞工是否有聘僱關係？
例如有無約定報酬、當事人對外籍勞工有無指揮監督關係

無聘僱關係

有聘僱關係

非法容留外國人從事工作

處新臺幣 15 萬～ 75 萬元
罰鍰；5 年內再犯者，處 3
年以下有期徒刑、拘役或科
或併科 120 萬元以下罰金

就業服務法 § 44、63

聘僱未經許可、許可失效或 他人所申請聘僱之外國人

- ① 罰鍰同左，5 年內再犯者
刑責同左
- ② 及「廢止雇主招募許可及
聘僱許可的一部或全部」

就業服務法 § 57 ①、63、72 ②

法律百科
Legispedia

圖1 聘請外籍勞工要注意！

資料來源：楊志凱、余靜玟 / 繪圖：Yen

一、非法容留、聘僱非法外籍勞工的法律效果（見圖1）

（一）法律規範

要先判斷當事人與非法外籍勞工是否構成聘僱關係，若不構成聘僱關係，依據就業服務法第44條^[1]、第63條^[2]，「任何人不得非法容留外國人從事工作。」違反者將面臨罰鍰，甚至罰金。這裡的「非法容留」，即容

留（收留）外國人於某處所，為其從事勞務提供或工作事實的行為。所以不論與外籍勞工是否有對價的聘僱關係存在，只要未依據就業服務法及相關法令規定向主管機關申請許可，仍屬非法容留外籍勞工之行為。

若兩者間具聘僱關係，則為就業服務法第57條第1款^[3]之「聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。」所規範，法律效果除了與非法容留相同處以罰鍰，還應廢止雇主招募許可及聘僱許可的一部或全部^[4]。

（二）行政函釋

實務上對有無聘僱關係，認為應依客觀具體事實認定。如果該外籍勞工確實有提供勞務，而當事人對該外籍勞工有指揮監督關係，或有勞務報酬的約定，就可以認定聘僱關係存在^[5]。而所謂「工作」是指：「外國人有勞務提供或工作之事實，即令無償亦屬工作^[6]。」

二、店家容任、未制止非法外籍勞工的無償幫助，同樣觸法

由於就業服務法第44條已明文禁止任何人非法容留外國人從事工作，因此縱使店家與非法外籍勞工並無任何聘僱關係、有償行為存在，一旦客觀上非法外籍勞工有提供任何勞務，或為店家工作之事實，不論任何理由（例如：基於鄉親或友情）店家都將依就業服務法第63條遭受高額行政罰鍰之處罰，5年內如再犯，更將升級為刑事責任，將可處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬元以下罰金^[7]。

註腳

[1] 就業服務法第44條：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」

[2] 就業服務法第63條。

[3] 就業服務法第57條第1款。

[4] 就業服務法第72條第2款。

[5] 勞委會 91年9月11日勞職外字第0910205655令釋內容參照。

[6] 勞委會95年2月3日勞職外字第0950502128號函釋內容參照。

[7] 就業服務法第63條第1項後段參照。

標籤

► 外籍勞工，非法容留外籍勞工，非法聘僱外籍勞工