

法規名稱：就業服務法

修正日期：民國 112 年 05 月 10 日

第一章 總則

第 1 條

為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條

本法用詞定義如下：

- 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。
- 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
- 四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。
- 五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

第 3 條

國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。

第 4 條

國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。

第 5 條

- 1 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
- 2 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
 - 一、為不實之廣告或揭示。
 - 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
 - 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
 - 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
 - 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
 - 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

第 6 條

- 1 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 2 中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。
- 3 中央主管機關掌理事項如下：
 - 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
 - 二、全國性就業市場資訊之提供。
 - 三、就業服務作業基準之訂定。
 - 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
 - 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
 - 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
 - （一）仲介外國人至中華民國境內工作。
 - （二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
 - （三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
 - 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。
- 4 直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：
 - 一、就業歧視之認定。
 - 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
 - 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
 - 四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
 - 五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第 7 條

- 1 主管機關得遴聘勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，研議、諮詢有關就業服務及促進就業等事項；其中勞工、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。
- 2 前項代表單一性別，不得少於三分之一。

第 8 條

主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。

第 9 條

就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。

第 10 條

- 1 在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。
- 2 前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。

第 11 條

- 1 主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。
- 2 前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 二 章 政府就業服務

第 12 條

- 1 主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。
- 2 直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。
- 3 前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

第 13 條

公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。

第 14 條

公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。

第 15 條

（刪除）

第 16 條

公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。

第 17 條

- 1 公立就業服務機構對求職人應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。
- 2 前項服務項目及內容，應作成紀錄。
- 3 第一項就業諮詢、職業輔導及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 18 條

公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。

第 19 條

公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。

第 20 條

公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

第 三 章 促進就業

第 21 條

政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。

第 22 條

中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合就業保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。

第 23 條

- 1 中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。
- 2 前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 24 條

- 1 主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：
 - 一、獨力負擔家計者。
 - 二、中高齡者。
 - 三、身心障礙者。
 - 四、原住民。
 - 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
 - 六、長期失業者。
 - 七、二度就業婦女。
 - 八、家庭暴力被害人。
 - 九、更生受保護人。
 - 十、其他經中央主管機關認為有必要者。
- 2 前項計畫應定期檢討，落實其成效。
- 3 主管機關對具照顧服務員資格且自願就業者，應提供相關協助措施。
- 4 第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

第 25 條

公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。

第 26 條

主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。

第 27 條

主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

第 28 條

公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。

第 29 條

- 1 直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內低收入戶及中低收入戶中有工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。
- 2 公立就業服務機構推介之求職人為低收入戶、中低收入戶或家庭暴力被害人中有工作能力者，其應徵工作所需旅費，得酌予補助。

第 30 條

公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。

第 31 條

公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。

第 32 條

- 1 主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。
- 2 中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。

第 33 條

- 1 雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。
- 2 公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。

第 33-1 條

中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

第 四 章 民間就業服務

第 34 條

- 1 私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。
- 2 未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。
- 3 第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條

- 1 私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：
 - 一、職業介紹或人力仲介業務。
 - 二、接受委任招募員工。
 - 三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
 - 四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。
- 2 私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

第 36 條

- 1 私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。
- 2 前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

第 37 條

就業服務專業人員不得有下列情事：

- 一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 二、違反法令執行業務。

第 38 條

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

- 一、仲介外國人至中華民國境內工作。
- 二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
- 三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

第 39 條

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 40 條

- 1 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：
 - 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
 - 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
 - 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
 - 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
 - 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
 - 六、行求、期約或交付不正利益。
 - 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
 - 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
 - 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
 - 十、違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。
 - 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
 - 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
 - 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
 - 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
 - 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。
 - 十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
 - 十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。
 - 十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。
 - 十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。
 - 二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。
- 2 前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

第 41 條

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 五 章 外國人之聘僱與管理

第 42 條

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

第 43 條

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

第 44 條

任何人不得非法容留外國人從事工作。

第 45 條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

第 46 條

- 1 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：
 - 一、專門性或技術性之工作。
 - 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
 - 三、下列學校教師：
 - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
 - 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
 - 五、運動教練及運動員。
 - 六、宗教、藝術及演藝工作。
 - 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
 - 八、海洋漁撈工作。
 - 九、家庭幫傭及看護工作。
 - 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
 - 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。
- 2 從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
- 3 雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

第 47 條

- 1 雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

- 2 雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

第 48 條

- 1 雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：
 - 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
 - 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
 - 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。
- 2 前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
- 3 第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。
- 4 前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。
- 5 受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。
- 6 中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

第 48-1 條

- 1 本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機關或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。
- 2 前項講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 49 條

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

第 50 條

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

第 51 條

- 1 雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，

並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

一、獲准居留之難民。

二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。

三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。

四、經取得永久居留者。

- 2 前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。
- 3 外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

第 52 條

- 1 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。
- 2 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，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。
- 3 前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。
- 4 受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。
- 5 前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 6 從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。
- 7 前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第 53 條

- 1 雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。
- 2 第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。
- 3 受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同

條項第八款至第十一款規定之工作。

- 4 受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。
- 5 前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

第 54 條

- 1 雇主聘僱外國人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，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：
 - 一、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。
 - 二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
 - 三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。
 - 四、曾非法僱用外國人工作。
 - 五、曾非法解僱本國勞工。
 - 六、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。
 - 七、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。
 - 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
 - 九、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。
 - 十、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。
 - 十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。
 - 十二、刊登不實之求才廣告。
 - 十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
 - 十四、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。
 - 十五、違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。
 - 十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。
- 2 前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。
- 3 第一項第三款之人數、比率，由中央主管機關公告之。

第 55 條

- 1 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。
- 2 前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

- 3 雇主或被看護者符合社會救助法規定之低收入戶或中低收入戶、依身心障礙者權益保障法領取生活補助費，或依老人福利法領取中低收入生活津貼者，其聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，免繳納第一項之就業安定費。
- 4 第一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，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。
- 5 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零點三滯納金。但以其未繳之就業安定費百分之三十為限。
- 6 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，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。
- 7 主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

第 56 條

- 1 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，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。
- 2 受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。

第 57 條

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
- 六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
- 七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
- 八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

第 58 條

- 1 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。
- 2 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

- 一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。
- 二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿一個月仍未查獲。
- 三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，由新雇主接續聘僱，或經中央主管機關廢止聘僱許可逾一個月未由新雇主接續聘僱。
- 3 前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

第 59 條

- 1 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，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：
 - 一、雇主或被看護者死亡或移民者。
 - 二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
 - 三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
 - 四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。
- 2 前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

第 60 條

- 1 雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：
 - 一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。
 - 二、遣送事由可歸責之雇主。
 - 三、被遣送之外國人。
- 2 前項第一款有數人者，應負連帶責任。
- 3 第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。
- 4 雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

第 61 條

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

第 62 條

- 1 主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。
- 2 對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

第 六 章 罰 則

第 63 條

- 1 違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。
- 2 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

第 64 條

- 1 違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。
- 2 意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。
- 3 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

第 65 條

- 1 違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- 2 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。
- 3 違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

第 66 條

- 1 違反第四十條第一項第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。
- 2 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第五款規定者，依前項規定處罰之。

第 67 條

- 1 違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 2 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

第 68 條

- 1 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第

三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

- 2 違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 3 違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。
- 4 違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。

第 69 條

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

- 一、違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。
- 二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
- 三、一年內受罰鍰處分四次以上。

第 70 條

- 1 私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：
 - 一、違反第三十八條、第四十條第一項第二款、第七款、第九款、第十四款、第十八款規定。
 - 二、一年內受停業處分二次以上。
- 2 私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於五年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

第 71 條

就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

第 72 條

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。
- 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
- 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
- 四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五、違反第六十條規定。

第 73 條

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 一、為申請許可以外之雇主工作。
- 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。

五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。

六、違反其他中華民國法令，情節重大。

七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

第 74 條

- 1 聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。
- 2 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。
- 3 有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：
 - 一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。
 - 二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

第 75 條

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

第 76 條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

第 七 章 附 則

第 77 條

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

第 78 條

- 1 各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。
- 2 前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。
- 3 第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

第 79 條

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

第 80 條



大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。

第 81 條

主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

第 82 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 83 條

本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文自中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

Tên gọi: Luật dịch vụ việc làm

Ngày sửa đổi: Ngày 28 tháng 11 năm 2018

Loại pháp quy: Hành chính > Bộ Lao động > Hạng mục dịch vụ việc làm

Chương I: Quy định chung

Điều 1:

Để thúc đẩy việc làm cho người dân, để gia tăng phát triển xã hội và kinh tế, đặc biệt thiết lập Bộ luật này: Trường hợp Luật này chưa có quy định, thì áp dụng quy định của Luật khác.

Điều 2:

Từ ngữ trong Luật này được định nghĩa như sau:

I. Dịch vụ việc làm: Là dịch vụ hỗ trợ người dân tìm việc làm và Chủ thuê tìm nhân viên.

II. Cơ quan dịch vụ việc làm: Là Cơ quan cung cấp dịch vụ tìm việc; trường hợp do Cơ quan Chính phủ thiết lập, là Cơ quan dịch vụ việc làm công lập; trường hợp do tư nhân ngoài Chính phủ hoặc Đoàn thể thiết lập, là Cơ quan dịch vụ việc làm tư lập.

III. Chủ thuê: Là người thuê, tuyển dụng nhân viên làm việc.

IV. Trường hợp độ tuổi trung cao niên: Là người dân đủ 45 tuổi đến 65 tuổi.

V. Người thất nghiệp lâu dài: Là người thất nghiệp liên tục trong thời gian 1 năm trở lên, và có đăng ký thôi Bảo hiểm Lao động trong vòng 3 năm trước ngày thôi Bảo hiểm, tổng số năm Bảo hiểm đủ 6 tháng trở lên, và có đăng ký tìm việc làm với Cơ quan dịch vụ tìm việc làm công lập trong vòng 1 tháng gần đây.

Điều 3:

Người dân có quyền tự do lựa chọn việc làm. Nhưng trường hợp bị pháp luật nghiêm cấm, thì không thuộc phạm vi này.

Điều 4:

Người dân có năng lực làm việc, toàn bộ được bình đẳng tiếp nhận dịch vụ tìm việc làm.

Điều 5

Nhằm đảm bảo bình đẳng trong cơ hội việc làm cho công dân, Chủ thuê lao động không được kỳ thị người tìm việc hoặc nhân viên được thuê vì lý do chủng tộc, giai cấp, ngôn ngữ, tư tưởng, tôn giáo, đảng phái, nguyên quán, nơi sinh, giới tính, khuynh hướng tình dục, tuổi tác, hôn nhân, ngoại hình, ngũ quan, khuyết tật, cung hoàng đạo, nhóm máu hoặc vì từng là hội viên Công đoàn; trường hợp pháp luật có quy định rõ ràng khác, thì thực hiện theo quy định đó.

Chủ thuê lao động tuyển dụng hoặc thuê nhân viên, không được có những hành vi dưới đây:

1. Quảng cáo hoặc tiết lộ sai sự thật.

2. Trái với mong muốn của người tìm việc hoặc nhân viên, cất giữ chứng minh thư, giấy

phép làm việc hoặc giấy tờ chứng nhận khác của nhân viên, hoặc yêu cầu cung cấp thông tin riêng tư không cần thiết đối với công việc.

3. Cất giữ tài sản của người tìm việc hoặc nhân viên hoặc thu tiền đặt cọc.

4. Chỉ định người tìm việc hoặc nhân viên thực hiện công việc trái với trật tự công cộng hoặc thuần phong mỹ tục.

5. Việc làm giấy phép, tuyển dụng, dẫn nhập hoặc quản lý thuê người nước ngoài, mà cung cấp thông tin hoặc mẫu kiểm tra sức khỏe không đúng sự thật.

6. Mức lương bình thường cung cấp cho vị trí tuyển dụng chưa đạt đến 40 nghìn Đài tệ mà không công khai tiết lộ hoặc thông báo phạm vi tiền lương của họ.

Điều 6

Cơ quan Chủ quản nêu trong Luật này: Tại Trung ương là Bộ Lao động; tại thành phố trực thuộc là Chính phủ thành phố có thẩm quyền; tại huyện (thành phố) là Chính phủ huyện (thành phố).

Cơ quan Chủ quản Trung ương cùng với Ủy ban Dân tộc tổ chức các dịch vụ tìm việc làm cho người dân tộc thiểu số.

Cơ quan Chủ quản Trung ương thực hiện những việc sau:

I. Lập định Chính sách, Pháp lệnh, kế hoạch và phương án tìm việc làm cho người dân trên toàn quốc.

II. Cung cấp thông tin thị trường việc làm trên toàn quốc.

III. Lập định cơ sở tiêu chuẩn công tác dịch vụ tìm việc làm.

IV. Lập định hướng dẫn, điều chỉnh công tác dịch vụ tìm việc làm trên toàn quốc.

V. Chủ thuê đăng ký giấy phép và quản lý tuyển dụng lao động nước ngoài.

VI. Đăng ký giấy phép, ngừng kinh doanh và hủy giấy phép của Cơ quan dịch vụ tìm việc làm tư lập môi giới dưới đây:

(I) Môi giới người lao động nước ngoài đến Đài Loan làm việc.

(II) Môi giới người dân Hồng Kông, Macau, Trung Quốc Đại Lục đến Đài Loan làm việc.

(III) Môi giới người dân Đài Loan đến các khu vực ngoài khu vực Đài Loan làm việc.

VII. Các dịch vụ tìm việc làm và thúc đẩy việc làm khác có liên quan trên toàn quốc cho người dân.

Những điều mà Cơ quan Chủ quản trực thuộc huyện (thị), thành phố cần thực hiện như sau:

I. Nhận định về kỳ thị việc làm.

II. Quản lý và kiểm tra công tác của người nước ngoài trong nước Trung Hoa Dân Quốc.

III. Cấp giấy phép, ngừng hoạt động và hủy giấy phép đối với Cơ quan dịch vụ tìm việc làm tư nhân môi giới người Đài Loan làm việc trong nước.

IV. Quản lý các Cơ quan ngoài Cơ quan dịch vụ tìm việc làm tư lập được nêu tại khoản 6 mục trước và khoản trước.

V. Những việc phối hợp khác liên quan dịch vụ tìm việc làm cho người dân.

Điều 7

Cơ quan Chủ quản có thể mời lao động, Chủ thuê, đại diện Cơ quan Chính phủ và chuyên gia học giả, nghiên cứu thảo luận, tư vấn những hạng mục dịch vụ việc làm và thúc đẩy việc làm có liên quan; trong đó lao động, Chủ thuê và đại diện chuyên gia học giả, không được ít hơn 1/2.

Giới tính đơn nhất đại diện cho mục trước, không được ít hơn 1/3.

Điều 8

Cơ quan Chủ quản muốn thúc tiến kiến thức chuyên nghiệp và hiệu quả công tác của nhân viên công tác dịch vụ việc làm, thì phải tổ chức định kỳ các lớp huấn luyện tại chức.

Điều 9

Cơ quan dịch vụ việc làm và nhân viên của họ, không được công khai ra ngoài các thông tin của Chủ thuê và người tìm việc làm, ngoại trừ trường hợp cần thiết giới thiệu tìm việc làm.

Điều 10

Trong thời gian bãi công theo pháp luật, hoặc chấm dứt hợp đồng lao động có liên quan đến việc hòa giải tranh chấp giữa Chủ thuê và người lao động có liên quan đến quyền lợi của số đông người lao động, thì Cơ quan dịch vụ việc làm không được giới thiệu người tìm việc làm đến những nơi đang xảy ra bãi công hoặc tranh chấp giữa Chủ thuê và người lao động này để làm việc.

Số đông người lao động nêu tại mục trước, nghĩa là việc tranh chấp có 10 người lao động trở lên có liên quan Đơn vị ngành nghề, hoặc số lao động chưa đạt đến con số 10, nhưng đạt 1/3 số lao động tại nơi xảy ra tranh chấp.

Điều 11

Trường hợp việc thúc đẩy việc làm cho người dân của Cơ quan Chủ quản có đạt hiệu quả vượt trội, thì phải được khen thưởng và tuyên dương.

Điều kiện tư cách, hạng mục, phương thức và Biện pháp khác cần tuân thủ đối với việc khen thưởng và tuyên dương được nêu mục trước, sẽ do Cơ quan Chủ quản Trung ương lập định.

Chương II: Dịch vụ việc làm của Chính phủ

Điều 12

Cơ quan Chủ quản có thể thiết lập Cơ sở dịch vụ việc làm công lập tại các địa phương tùy theo nhu cầu nghiệp vụ.

Trường hợp dân số người dân tộc thiểu số trong huyện (thị), thành phố trực thuộc thẩm quyền đạt trên 20 nghìn người, thì có thể thiết lập Cơ sở dịch vụ việc làm công lập dân tộc thiểu số văn hóa đặc thù ứng biến.

Cơ sở dịch vụ việc làm công lập nêu tại hai mục trên, quy tắc thiết lập do Cơ quan Chủ quản Trung ương lập định.

Điều 13

Cơ quan dịch vụ việc làm công lập thực hiện dịch vụ việc làm, theo nguyên tắc miễn phí. Nhưng các chi phí do Chủ thuê ủy quyền chiêu mộ nhân tài, thì được yêu cầu Chủ thuê gánh vác.

Điều 14

Cơ quan dịch vụ việc làm công lập không được từ chối người tìm việc làm và Chủ thuê đăng ký tìm việc, tìm nhân tài. Nhưng những đăng ký này vi pháp Pháp lệnh hoặc từ chối cung cấp các thông tin liên quan giới thiệu việc làm, thì không thuộc phạm vi này.

Điều 15

(Xóa bỏ)

Điều 16

Cơ quan dịch vụ việc làm công lập phải thu thập, sắp xếp, phân tích các thay đổi về tiền lương trong khu vực nghiệp vụ, nhu cầu nhân lực và triển vọng trong tương lai, cung cấp thông tin cho thị trường việc làm.

Điều 17

Cơ quan dịch vụ việc làm công lập phải cung cấp tư vấn việc làm cho người tìm việc làm, sau đó dựa vào kết quả tư vấn việc làm hoặc đánh giá hướng dẫn việc làm, giới thiệu việc làm, huấn luyện việc làm, kiểm định kỹ năng, hướng dẫn tự lập nghiệp, tiến hành chuyển đổi việc làm hoặc nhận định thất nghiệp và đăng ký cũng như cung cấp

phí thất nghiệp.

Hạng mục dịch vụ và nội dung của mục trước, phải được làm thành sổ ghi chép.

Tư vấn việc làm, hướng dẫn việc làm và Biện pháp khác có liên quan tại mục 1, được Cơ quan Chủ quản Trung ương lập định.

Điều 18

Cơ quan dịch vụ việc làm và trường học trong khu vực dịch vụ của mình phải liên lạc mật thiết, hỗ trợ trường học tổ chức công tác hướng dẫn việc làm cho học sinh, và phối hợp các công tác giới thiệu học sinh tốt nghiệp tìm việc làm hoặc tham gia huấn luyện việc làm và hướng dẫn sau khi tìm việc làm.

Điều 19

Cơ quan dịch vụ việc làm công lập hướng dẫn người tìm việc làm thiếu kiến thức làm việc, được giới thiệu họ tham gia huấn luyện làm việc; phải hỗ trợ giới thiệu việc làm sau khi kết thúc khóa huấn luyện việc làm.

Điều 20

Cơ quan dịch vụ việc làm công lập phải giới thiệu việc làm hoặc giới thiệu họ tham gia huấn luyện việc làm đối với trường hợp đăng ký nhận Bảo hiểm việc làm do thất nghiệp.

Chương III: Thúc đẩy việc làm

Điều 21

Chính phủ nên điều tra dữ liệu liên quan đến tình hình việc làm và thất nghiệp, xây dựng các biện pháp điều phối cung cấp nhân lực, thúc đẩy vận dụng một cách có hiệu quả về nguồn lực và việc làm quốc dân.

Điều 22

Cơ quan chủ quản trung ương vì thúc đẩy cân bằng nhu cầu nguồn lực giữa các khu vực và phối hợp thực hiện việc chi trả bảo hiểm thất nghiệp việc làm, cần phải xây dựng mạng lưới thông tin việc làm mang tính toàn quốc

Điều 23

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。

Cơ quan chủ quản trung ương do suy thoái kinh tế dẫn đến thất nghiệp với số lượng lớn phải động viên chủ lao động thảo luận với công đoàn và người lao động, giảm thời gian làm việc, điều chỉnh tiền lương, tiến hành huấn luyện đào tạo... để tránh việc cắt giảm lao động; cần phải nhìn vào tình hình thực tế, tăng cường việc thực hiện huấn luyện đào tạo việc làm hoặc áp dụng việc tạo cơ hội việc làm tạm thời, thực hiện việc trợ cấp cho vay vốn lập nghiệp và biện pháp đào tạo khác; khi cần thiết nên phát trợ cấp hoặc tiền hỗ trợ giúp thúc đẩy họ tìm kiếm việc làm.

Đơn đủ điều kiện tiêu chuẩn xin phụ cấp lãi xuất, phụ cấp và trợ cấp ở mục trước, hạng mục, phương thức, thời gian, nguồn kinh phí xin trợ cấp và hỗ trợ vay lãi trên và những thứ khác cần tuân thủ các thủ tục hành chính do cơ quan chủ quản trung ương qui định.

Điều 24

Cơ quan có thẩm quyền cần đặt ra kế hoạch đối với người tìm việc tự nguyện sau, nỗ lực thúc đẩy việc làm cho họ; Khi cần thiết, có thể cấp phát trợ cấp hoặc tiền hỗ trợ liên quan:

1. Người độc lập gánh vác sinh kế gia đình.
2. Người từ trung niên đến cao tuổi.
3. Người khuyết tật.
4. Thổ dân bản xứ.
5. Người có năng lực làm việc trong hộ thu nhập thấp hoặc thu nhập trung bình thấp.
6. Người thất nghiệp trong thời gian dài.
7. Phụ nữ đi làm trở lại.
8. Nạn nhân bạo lực gia đình.
9. Người được bảo vệ tái hòa nhập cộng đồng.
10. Trường hợp được Cơ quan Trung ương có thẩm quyền cho là cần thiết khác.

Kế hoạch nói trên cần xem xét định kỳ, thực hiện đầy đủ hiệu quả.

Cơ quan có thẩm quyền cần cung cấp biện pháp hỗ trợ liên quan đối với người đủ tiêu chuẩn là nhân viên phục vụ chăm sóc và tự nguyện tìm việc làm.

Tư cách đăng ký, số tiền, thời gian, nguồn kinh phí để trợ cấp hoặc tiền hỗ trợ được nêu tại mục 1 và biện pháp của các hạng mục liên quan khác, do Cơ quan có thẩm quyền quyết định.

Điều 25

Cơ cấu dịch vụ việc làm công lập cần chủ động trung cầu cơ hội thích hợp cho người bị trở ngại về thể chất và tinh thần và việc làm cho người trung niên, và cần phải định

kỳ thông báo.

Điều 26

Cơ quan chủ quản sẽ đào tạo cho người một mình gánh vác trách nhiệm gia đình việc làm hoặc mang thai, sinh con hoặc phụ nữ do ly hôn tìm việc làm để nuôi dạy con, cần căn cứ theo nhu cầu thực tế, thực hiện đào tạo việc làm.

Điều 27

Cơ quan chủ quản vì hỗ trợ môi trường làm việc thích ứng cho người bị trở ngại về thể chất và tinh thần và người dân tộc, cần xem nhu cầu thực tế, thực hiện việc huấn luyện đào tạo thích hợp.

Điều 28

Cơ cấu dịch vụ việc làm công lập sau khi giới thiệu việc làm cho người bị trở ngại về thể chất và tinh thần và người dân tộc, cần tiến hành thăm hỏi theo dõi, hỗ trợ thích ứng với công việc của họ.

Điều 29

Cơ quan chủ quản của thành phố và huyện (thị trấn) trực thuộc cần đưa hộ có thu nhập thấp và người có khả năng lao động trong gia đình hộ có thu nhập trung bình thấp ở nơi của mình đưa danh sách cho đơn vị dịch vụ việc làm công lập địa phương để giới thiệu việc làm hoặc tham gia huấn luyện đào tạo việc làm.

Người có nhu cầu tìm việc mà được đơn vị dịch vụ việc làm công lập giới thiệu là hộ có thu nhập thấp, hộ có thu nhập trung bình thấp hoặc người bị hại bạo lực gia đình có khả năng lao động cần được hỗ trợ chi phí đi lại cần thiết cho việc tuyển dụng.

Điều 30

Đơn vị dịch vụ việc làm công lập cần có mối quan hệ mật thiết với cơ quan chính quyền địa phương, hỗ trợ giới thiệu việc làm cho cựu chiến binh hoặc tham gia huấn luyện sự nghiệp.

Điều 31

Đơn vị dịch vụ việc làm công lập cần có mối quan hệ mật thiết với hội bảo vệ phúc hội chức năng, hỗ trợ giới thiệu việc làm cho người được bảo vệ hoặc tham gia huấn luyện sự nghiệp.

Điều 32

Cơ quan chủ quản giới thiệu việc làm cho công dân hàng năm cần liệt kê ra dự toán ngân sách, căn cứ vào việc thực hiện trách nhiệm và quyền lợi thực hiện các biện pháp quy định này. Cơ quan chủ quản trung ương cần phải xem xét tình hình tài chính thực tế của cơ quan chủ quản thành phố trực thuộc, huyện (thị trấn) để tiến hành trợ cấp.

Điều 33

Khi chủ lao động bồi thường cho người lao động, cần cho lao động thôi việc trước 10 ngày, lấy danh sách công nhân được tiền bồi thường, giới tính, tuổi tác, địa chỉ, điện thoại, công việc đảm nhiệm, lý do bồi thường, có cần đào tạo việc làm hay không... lập danh sách thông báo tới cơ quan chủ quản địa phương và đơn vị dịch vụ việc làm công lập. Nhưng tiền bồi thường cho người bị ảnh hưởng bởi do thiên tai, sự cố hoặc sự cố bất khả kháng thực hiện trong vòng 3 ngày kể từ ngày công nhân thôi việc.

Đơn vị dịch vụ việc làm công lập sau khi nhận được giấy tờ thông báo trên đây, căn cứ theo nguyện vọng, năng lực làm việc của người được bồi thường hỗ trợ họ để tìm việc làm.

Điều 33-1

Cơ quan chủ quản trung ương quản lý đưa dịch vụ việc làm và khuyến khích giới thiệu việc làm theo quy định này, ủy thác đơn vị dịch vụ việc làm trực thuộc, ủy ban các thành phố, huyện (thị trấn) được cơ quan chủ quản ủy quyền hoặc các cơ quan (đơn vị) liên quan được ủy quyền, quản lý đoàn thể xử lý.

Chương 4 Dịch vụ việc làm tư nhân

Điều 34

Các đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân và các chi nhánh cần xin cơ quan chủ quản cấp phép, sau khi được cấp phép mới được bắt đầu thực hiện công việc dịch vụ việc làm; Giấy chứng nhận đó cần định kỳ cập nhật.

Nếu chưa được cấp phép, không được thực hiện dịch vụ giới thiệu việc làm. Các trường học, cơ sở huấn luyện đào tạo việc làm được lập theo luật hoặc tiếp nhận sự huấn luyện đào tạo ủy thác của cơ quan chính phủ, cơ sở (đơn vị) dịch vụ việc làm là tốt nghiệp sinh, nhân viên kết thúc huấn luyện hoặc người tìm việc, người cung cấp dịch vụ việc làm miễn phí không giới hạn ở đây.

Mục số 1 cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân và thiết lập các chi nhánh của họ cho phép điều kiện, thời gian, cho phép hủy bỏ giấy phép, thay đổi giấy phép và thực hiện các hạng mục quản lý do cơ quan chủ quản trung ương thiết lập.

Điều 35

Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân phải hoạt động với những dịch vụ việc làm như sau:

1. Giới thiệu việc làm hoặc hoạt động môi giới nhân lực.
2. Tiếp nhận ủy thác tuyển dụng lao động.
3. Hỗ trợ công dân tư vấn việc làm về kế hoạch phát triển sinh nhai hoặc kiểm tra tâm lý nghề nghiệp.
4. Những hạng mục dịch vụ việc làm khác thông qua cơ quan chủ quản trung ương chỉ định.

Đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân hoạt động công việc dịch vụ trên thu chi phí; các hạng mục thu phí đó và mức tiền do cơ quan chủ quản trung ương qui định.

Điều 36

Đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân phải có các nhân viên chuyên môn về dịch vụ việc làm đủ tư cách đáp ứng tiêu chuẩn và số tiền theo quy định.

Tiêu chuẩn và số tiền của nhân viên chuyên môn dịch vụ việc làm trên đây đối với đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân cho phép và quy định trong thủ tục quản lý.

Điều 37

Nhân viên chuyên môn dịch vụ việc làm không được có những tình huống như sau:

1. Cho phép người khác tham gia vào dịch vụ việc làm mang tên của mình.
2. Vi phạm pháp lệnh thực hiện nhiệm vụ.

Điều 38

Đơn vị dịch vụ việc làm cá nhân thực hiện nghiệp vụ môi giới dưới đây cần tổ chức theo hình thái công ty. Nhưng do cơ quan quản lý trung ương thiết lập hoặc thông qua cơ quan chủ quản trung ương cho phép thiết lập, chỉ định hoặc cơ quan hoặc đoàn thể của tổ chức phi lợi nhuận ủy thác, không được giới hạn tại đây.

1. Môi giới người nước ngoài đến Trung Hoa Dân Quốc làm việc.
2. Môi giới cư dân HongKong hoặc Macao, người dân khu vực Đại Lục đến Đài Loan làm việc.

3. Môi giới người trong nước ra ngoài khu vực Đài Loan làm việc.

Điều 39

Đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân căn cứ theo quy định chuẩn bị và lưu giữ các giấy tờ, khi cơ quan chủ quản kiểm tra không được trốn tránh, cản trở hoặc từ chối.

Điều 40

Cơ sở Dịch vụ Việc làm tư nhân và nhân viên làm việc tại Cơ sở này thực hiện nghiệp vụ dịch vụ việc làm, không được có hành vi dưới đây:

1. Tổ chức nghiệp vụ môi giới, ký kết Hợp đồng bằng văn bản với Chủ thuê lao động hoặc người tìm việc không theo quy định.
2. Quảng cáo hoặc tiết lộ không đúng sự thật hoặc vi phạm quy định mục 1 Điều 5.
3. Trái với mong muốn của người tìm việc, cất giữ chứng minh thư, giấy phép làm việc hoặc giấy tờ chứng nhận khác của người tìm việc đó.
4. Cất giữ tài sản của người tìm việc hoặc thu tiền đặt cọc giới thiệu việc làm.
5. Yêu cầu, thỏa thuận hoặc thu chi phí ngoài tiêu chuẩn quy định, hoặc lợi ích không chính đáng khác.
6. Đòi hỏi, thỏa thuận hoặc giao nộp lợi ích không chính đáng.
7. Giới thiệu cho người tìm việc thực hiện các công việc trái với trật tự công cộng hoặc thuần phong mỹ tục.
8. Chấp nhận ủy quyền thực hiện giấy phép dẫn nhập, tuyển dụng, dẫn nhập hoặc quản lý thuê người nước ngoài, cung cấp thông tin hoặc kiểm tra sức khỏe không đúng sự thật.
9. Có hành vi đe dọa, lừa gạt, chiếm đoạt hoặc bôi bẩn khi thực hiện nghiệp vụ dịch vụ việc làm.
10. Trái với mong muốn của Chủ thuê lao động hoặc người lao động, cất giữ giấy phép, chứng minh thư hoặc giấy tờ liên quan khác.
11. Không điền theo quy định hoặc điền sai những biểu mẫu mà Cơ quan có thẩm quyền quy định.
12. Không thực hiện đăng ký thay đổi, khai báo dừng kinh doanh hoặc cấp đổi, cấp lại hộ chiếu theo quy định.
13. Không công bố theo quy định đối với giấy phép, hạng mục thu phí và bảng chi tiết số tiền của Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân, chứng chỉ nhân viên chuyên nghiệp dịch vụ việc làm.
14. Bị Cơ quan có thẩm quyền xử phạt ngừng kinh doanh, thời hạn xử phạt chưa kết thúc đã tự tiếp tục kinh doanh.

15. Khi thực hiện nghiệp vụ dịch vụ việc làm, không làm tròn trách nhiệm, dẫn đến việc Chủ thuê lao động vi phạm Luật này hoặc mệnh lệnh được công bố theo Luật này, hoặc gây thiệt hại quyền lợi lao động.
 16. Thuê hoặc cho thuê lại giấy phép Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân hoặc chứng chỉ nhân vi chuyên nghiệp dịch vụ việc làm.
 17. Trường hợp người nước ngoài được ủy quyền nhập cảnh trong vòng 3 tháng sau khi nhập cảnh đã mất tích, và trong vòng 1 năm đạt đến số người và tỷ lệ nhất định.
 18. Có hành vi xâm hại tình dục, buôn người, gây trở ngại tự do, tổn thương nghiêm trọng hoặc giết người đối với người tìm việc hoặc người nước ngoài được tuyển dụng.
 19. Được biết người lao động nước ngoài được tuyển dụng nghi bị Chủ thuê lao động, người được chăm sóc hoặc người cùng chung sống khác, người đại diện Chủ thuê, người phụ trách hoặc người đại diện Chủ thuê xử lý các công việc liên quan đến lao động có hành vi xâm hại tình dục, buôn người, gây trở ngại tự do, tổn thương nghiêm trọng hoặc giết người, mà không thông báo cho Cơ quan có thẩm quyền, Cơ quan Quản lý Xuất nhập cảnh, Cơ quan Cảnh sát hoặc Cơ quan Tư pháp khác trong vòng 24 tiếng.
 20. Hành vi khác vi phạm Luật này hoặc mệnh lệnh được công bố theo Luật này.
- Số người, tỷ lệ và phương thức thẩm tra tại khoản 17 mục trên do Cơ quan Trung ương có thẩm quyền quy định.

Điều 41

Người nhận ủy thác đăng tải hoặc truyền bá mới quảng cáo, cần tính từ ngày quảng cáo, họ và tên, địa chỉ, điện thoại số CMTND hoặc số đăng ký hành nghề người lưu giữ ủy thác chờ tài liệu 2 tháng khi cơ quan chủ quản kiểm tra không được trốn tránh, cản trở hoặc từ chối.

Chương 5 Tuyển dụng và quản lý người nước ngoài

Điều 42

Để đảm bảo quyền làm việc của công nhân, công việc tuyển dụng người nước ngoài không được làm cản trở cơ hội việc làm của người trong nước, điều kiện lao động, phát triển kinh tế quốc gia và ổn định xã hội.

Điều 43

Trừ phi luật này có quy định khác, người nước ngoài chưa qua chủ sử dụng xin phép lao động không được làm việc tại Trung Hoa Dân Quốc

Điều 44

Bất cứ ai cũng không được lưu giữ người nước ngoài tham gia làm việc phi pháp.

Điều 45

Bất cứ ai cũng không được môi giới người nước ngoài làm việc phi pháp.

Điều 46

Những công việc mà chủ thuê tuyển dụng người nước ngoài làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, giới hạn trong các điều khoản dưới đây, ngoại trừ Luật này có quy định khác:

1. Công việc mang tính chuyên môn hoặc kỹ thuật.
2. Người hoa kiều hoặc người nước ngoài được Chính phủ phê duyệt đầu tư hoặc Chủ quản thành lập Doanh nghiệp.
3. Giáo viên các trường học sau đây:
 - (1) Giáo viên của các trường Cao đẳng công lập hoặc tư nhân đã cấp phép trở lên, hoặc giáo viên của trường dành cho người nước ngoài, ngoại kiều.
 - (2) Giáo viên khóa học ngoại ngữ hợp lệ của các trường trung học phổ thông công lập hoặc tư nhân đã cấp phép trở xuống.
 - (3) Giáo viên bộ môn của Bộ phận song ngữ trường trung học phổ thông thực nghiệm công lập hoặc tư nhân đã được cấp phép hoặc trường song ngữ.
4. Giáo viên toàn thời gian của lớp học thêm ngắn hạn được cấp phép theo Luật Giáo dục Bổ túc và Nâng cao.
5. Huấn luyện viên thể thao và vận động viên.
6. Công tác tôn giáo, nghệ thuật và biểu diễn.
7. Thuyền viên trên tàu thuyền thương mại, tàu thuyền công tác và các tàu thuyền được Bộ Giao thông cho phép khác.
8. Công việc đánh bắt cá trên biển.
9. Giúp việc gia đình và khán hộ công.
10. Các công việc được Cơ quan Trung ương có thẩm quyền chỉ định, để đáp ứng nhu cầu công trình xây dựng quan trọng của nhà nước hoặc phát triển kinh tế xã hội.
11. Trường hợp được Cơ quan Trung ương có thẩm quyền phê duyệt chuyên án bởi đặc thù tính chất công việc, trong nước thiếu hụt nhân tài trong lĩnh vực đó, thực sự cần thiết tuyển dụng người nước ngoài thực hiện nghiệp vụ.

Người nước ngoài làm những công việc trên đây, tư cách làm việc và tiêu chuẩn thẩm tra của họ, sẽ do Cơ quan có thẩm quyền về ngành nghề có mục đích của Trung ương Thương mại thuộc Cơ quan Trung ương có thẩm quyền quyết định, ngoại trừ luật pháp khác có quy định riêng.

Chủ thuê lao động tuyển dụng người nước ngoài theo quy định khoản 8 đến khoản 10 mục 1, cần lập Hợp đồng Lao động bằng văn bản, và giới hạn bằng Hợp đồng có thời hạn; trường hợp không quy định thời hạn, thì lấy thời hạn trong giấy phép lao động làm thời hạn của Hợp đồng Lao động. Khi gia hạn Hợp đồng, cũng thực hiện tương tự.

Điều 47

Chủ lao động tuyển dụng người nước ngoài tham gia làm việc theo quy định của khoản 8 mục 1 đến điều 11 trên đây trước hết cần thực hiện việc tuyển dụng trong nước về điều kiện lao động hợp lý, khi nhu cầu tuyển dụng của họ không thể đáp ứng được mới bắt đầu đưa ra xin đề xuất số người thiếu và khi tuyển dụng cần thông báo tới công đoàn và người lao động của đơn vị kinh doanh toàn bộ nội dung rồi thông báo nơi làm việc dự kiến của người nước ngoài.

Khi chủ sử dụng lao động căn cứ theo quy định trên thực hiện tuyển dụng trong nước, đối với người tìm việc mà được cơ sở dịch vụ việc làm công lập giới thiệu không có lý do chính đáng không được từ chối.

Điều 48

Chủ lao động tuyển người nước ngoài vào làm việc, cần kiểm tra tài liệu liên quan xin phép cơ quan chủ quản trung ương. Nhưng nếu có một trong những tình huống như

sau không cần phải xin cấp phép:

1. Các cấp chính phủ và cơ quan nghiên cứu học thuật trực thuộc tuyển người nước ngoài đảm nhiệm công việc cố vấn hoặc nghiên cứu.
2. Người nước ngoài kết hôn với công dân trong nước có quốc tịch Trung Hoa Dân Quốc và được phép cư trú.
3. Người nhận tuyển dụng việc giảng dạy, nghiên cứu học thuật tại đại học công lập hoặc đại học tư thông qua bộ giáo dục phê duyệt.

Xin phép trên, dùng cấp phép và biện pháp quản lý tuyển dụng liên quan sẽ do cơ quan chủ quản trung ương tư vấn cho cơ quan chủ quản mục đích kinh doanh trung ương qui định.

Mục 1 biện pháp quản lý kiểm tra sức khỏe trước và sau khi nhận tuyển dụng người nước ngoài nhập cảnh do cơ quan chủ quản an toàn vệ sinh trung ương tư vấn cơ quan chủ quản trung ương qui định.

Kiểm tra sức khỏe sau khi nhận tuyển dụng người nước ngoài nhập cảnh trên do cơ quan chủ quản an toàn vệ sinh trung ương chỉ định bệnh viện thực hiện; nhận giấy tờ đủ điều kiện, chỉ định, bãi bỏ chỉ định và biện pháp quản lý sẽ do cơ quan chủ quản an toàn vệ sinh trung ương qui định.

Người nhận kiểm tra sức khỏe thuê người nước ngoài nếu sức khỏe không đạt, chủ lao động cần thúc giục họ ra nước ngoài.

Cơ quan chủ quản trung ương thực hiện Điều 46 Mục 1 Khoản 8 đến Điều 11 quy định đối với người nước ngoài làm việc được quy định quốc tịch và số tiền của họ.

Điều 48-1

Chủ lao động trong nước thuê người nước ngoài lần đầu làm công việc tại gia đình hoặc giúp đỡ tại gia đình cần tham gia lớp huấn luyện trước khi tuyển dụng thực hiện bởi cơ quan chủ quản hoặc tổ chức ủy thác phi lợi nhuận và khi xin cấp phép đính kèm giấy tờ chứng minh đã tham gia lớp huấn luyện.

Đối tượng huấn luyện ở mục trước, nội dung, phương thức thực hiện, tư cách được nhận ủy thác xử lý, điều kiện và các biện pháp khác phải tuân thủ các hạng mục,

do cơ quan chủ quản Trung ương qui định.

Điều 49

Lãnh sự quán các nước tại Đài Loan, cơ quan nước ngoài tại Đài Loan, các tổ chức quốc tế tại Đài Loan và nhân viên của họ thuê người nước ngoài làm việc cần xin phép thông qua Bộ Ngoại Giao; Xin cấp phép cho họ, chấm dứt hoạt động của giấy phép và các biện pháp quản lý tuyển dụng liên quan đến họ do cơ quan chủ quản trung ương tư vấn Bộ ngoại giao qui định.

Điều 50

Chủ lao động tuyển dụng học sinh làm việc như dưới đây không bị hạn chế bởi Điều 46 mục 1 thời gian làm việc và trừ thời gian nghỉ hè ra mỗi tuần dài nhất là 20 giờ:

1. Là lưu học sinh nước ngoài học tại một trường đại học công lập hoặc đại học tư.
2. Là du học sinh và các du học sinh Đài Loan khác đã học tại trường cao đẳng công lập hoặc cao đẳng tư

Điều 51

Người sử dụng lao động thuê người nước ngoài sau đây làm việc, không chịu hạn chế của qui định tại mục thứ 1, mục 3 điều 46, điều 47, điều 52, mục 3, mục 4 điều 53, khoản 5 điều 57, khoản 4 điều 72 và điều 74, và miễn nộp phí ổn định nghề nghiệp theo qui định điều 55:

1. Dân tị nạn được phép tạm trú
2. Người liên tục được thuê làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, tạm trú đủ 5 năm liên tục, phẩm hạnh đoan chính, và có chỗ ở.
3. Người đã được cho phép cùng sống cùng với người có quan hệ huyết thống trực tiếp với họ mà được cấp hộ khẩu trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.
4. Người đã được cư trú vĩnh viễn.

Người nước ngoài ở khoản 1, khoản 3 và khoản 4 mục trước được phép không thông qua người sử dụng lao động, được phép xin qua cơ quan chủ quản Trung Ương.

Pháp nhân nước ngoài cần thực hiện các khế ước là ký hợp đồng, mua bán, hợp tác kỹ

thuật v.v... phải ủy nhiệm cho người làm việc trong phạm vi khế ước theo khoản 1 hoặc khoản 2 mục 1 điều 46 trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, người chưa mở công ty hoặc văn phòng đại diện trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, phải được ký kết bởi cơ quan hành chính sự nghiệp hoặc người đại diện giao quyền, được phép xin theo qui định chỉ thị được ban hành theo mục 2 và mục 3 điều 48.

Điều 52

Thuê người nước ngoài làm công việc theo qui định tại khoản 1 đến khoản 7 và khoản 11 mục 1 điều 46, cho phép thời gian dài nhất là 3 năm, hết hạn có nhu cầu tiếp tục thuê, người sử dụng lao động được xin gia hạn. Thuê người nước ngoài làm công việc theo qui định tại khoản 8 đến khoản 10 mục 1 điều 46, thời gian được cho phép dài nhất là 3 năm. Người có trường hợp đặc thù riêng biệt, người sử dụng lao động được xin gia hạn, tình hình đặc biệt của họ và thời gian do viện hành chính xác định theo chỉ thị. Nhưng người thuộc công trình trọng đại, việc xin gia hạn thời gian của họ, giới hạn dài nhất là 6 tháng. Tổng số người được đưa vào hàng năm ở mục trước, theo chỉ tiêu cảnh giới thuê lao động nước ngoài, do cơ quan chủ quản Trung ương mời cơ quan liên quan, lao động, người sử dụng lao động, học giả đại diện thương lượng.

Người nước ngoài được thuê trong thời gian cho phép thuê không có hiện tượng vi phạm qui định pháp luật mà vì quan hệ thuê mướn kết thúc, người hết nhiệm kỳ thời gian cho phép thuê mướn xuất cảnh hoặc vì kiểm tra sức khỏe không đạt đã về nước điều trị rồi kiểm tra đạt, được nhập cảnh lại để làm việc. Nhưng người nước ngoài làm công việc theo qui định tại khoản 8 đến khoản 10 mục 1 điều 46, thời gian làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc của họ, tính tổng lại không được vượt quá 20 năm, và không sử dụng qui định tại khoản 2 mục 1.

Người nước ngoài được qui định theo văn bản mục trước trong thời gian cho phép thuê mướn, được xin nghỉ về nước, người sử dụng lao động phải đồng ý; phương thức xin nghỉ của họ, số ngày, thủ tục và cách làm những việc liên quan khác, do cơ quan chủ quản Trung ương qui định.

Người nước ngoài làm công việc chăm sóc gia đình theo qui định khoản 9 mục 1 điều 46, và đã được huấn luyện chuyên nghiệp hoặc tự học, mà có biểu hiện đặc biệt, tư cách, điều kiện phù hợp với qui định của cơ quan chủ quản Trung ương, thời gian làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc của họ tính tổng lại không vượt quá 40 năm. Tiêu chuẩn tư cách, điều kiện, phương thức nhận định ở mục trước và các việc có liên quan khác, do cơ quan chủ quản Trung ương bàn bạc với cơ quan chủ quản hành chính sự nghiệp mục đích để quyết định.

Điều 53

Người nước ngoài được người sử dụng lao động thuê trong thời gian cho phép thuê mướn có hiệu lực, nếu muốn thay đổi người sử dụng lao động hoặc được thuê mướn bởi người sử dụng lao động thứ hai trở lên, phải được người sử dụng lao động mới xin cho phép. Khi xin thay đổi người sử dụng lao động, người sử dụng lao động mới phải kiểm tra giấy tờ chứng minh nghỉ việc của người nước ngoài được thuê mướn.

Người nước ngoài theo qui định tại khoản 1, khoản 3 mục 1 điều 51 đã được cơ quan chủ quản Trung ương cho phép, không sử dụng qui định mục trước.

Người nước ngoài được thuê làm các công việc theo qui định tại khoản 1 đến khoản 7 mục 1 điều 46 chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc, không được làm các công việc theo qui định tại khoản 8 đến khoản 11 cùng mục.

Người nước ngoài được thuê làm các công việc theo qui định tại khoản 8 đến khoản 11 mục 1 điều 46, không được chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc. Nhưng có tình huống theo các qui định tại mục 1 điều 59, người đã được cơ quan chủ quản phê chuẩn, không trong giới hạn này.

Người nước ngoài được thuê ở mục trước đã được cho phép chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc, thời gian được thuê của họ phải tính gộp, và được giới hạn theo qui định điều 52.

Điều 54

Chủ thuê tuyển dụng người nước ngoài làm các công việc quy định tại khoản 8 đến khoản 11 mục 1 Điều 46, xảy ra một trong những trường hợp dưới đây, thì Cơ quan Trung ương có thẩm quyền sẽ không cấp phát giấy phép tuyển dụng, giấy phép lao động hoặc gia hạn một phần hoặc toàn bộ giấy phép lao động; trường hợp đã cấp giấy phép tuyển dụng, có thể chấm dứt dẫn nhập:

1. Nơi người nước ngoài dự định làm việc xảy ra sự việc bãi công hoặc tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 10.
2. Khi tuyển dụng trong nước, từ chối tuyển dụng nhân viên ở được Cơ sở dịch vụ việc làm công lập giới thiệu hoặc người tự đến tìm việc mà không có lý do chính đáng.
3. Người nước ngoài được tuyển dụng không rõ tung tích hoặc ẩn giấu người nước ngoài đến số lượng hoặc tỷ lệ nhất định.
4. Từng tuyển dụng người nước ngoài làm việc phi pháp.
5. Từng buộc người lao động trong nước thôi việc phi pháp.
6. Vì tuyển dụng người nước ngoài mà giảm điều kiện lao động của người lao động trong nước, bị Cơ quan có thẩm quyền tại địa phương điều tra đúng sự thật.
7. Người nước ngoài được tuyển dụng đã làm cản trở trật tự an ninh cộng đồng, bị xử phạt theo Luật Bảo vệ Trật tự Xã hội.
8. Từng cất giữ phi pháp hoặc chiếm đoạt hộ chiếu, thẻ cư trú hoặc tài sản của người nước ngoài được tuyển dụng.
9. Chi phí đi lại cần thiết để đưa người nước ngoài được tuyển dụng xuất cảnh và chi phí cần thiết trong thời gian tạm giam, không nộp theo thời gian quy định.

10. Khi ủy quyền tuyển dụng người nước ngoài, yêu cầu, thỏa thuận hoặc thu nhận lợi ích với Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân không chính đáng.
 11. Cung cấp thông tin không đúng sự thật hoặc mất hiệu lực khi đại diện giấy phép xin tuyển dụng, dẫn nhập hoặc quản lý người nước ngoài được thuê.
 12. Đăng quảng cáo tuyển người không đúng sự thật.
 13. Không phù hợp quy định đăng p cần phải bổ sung điều chỉnh trong thời hạn quy định, đến hạn mà không bổ sung điều chỉnh.
 14. Vi phạm Luật này hoặc mệnh lệnh được công bố tại mục 2, mục 3 Điều 48, Điều 49.
 15. Vi phạm quy định Luật An toàn Vệ sinh Nghề nghiệp, dẫn đến việc người lao động được tuyển dụng bị tử vong, mất một phần hoặc toàn bộ năng lực làm việc, mà không bù đắp hoặc bồi thường theo quy định pháp luật.
 16. Trường hợp vi phạm Pháp lệnh Bảo vệ Người lao động với tình tiết nghiêm trọng. Những quy định tại khoản 3 đến khoản 16 mục trước, giới hạn trường hợp phát sinh trong vòng 2 năm trước ngày đărong .
- Số người, tỷ lệ tại khoản 3 mục 1 do Cơ quan Trung ương có thẩm quyền thông báo.

Điều 55

Người sử dụng lao động thuê người nước ngoài làm các công việc qui định tại khoản

8 đến khoản 10 điều 46, phải nộp phí ổn định công việc vào tài khoản chuyên ngân sách ổn định công việc do cơ quan chủ quản Trung ương thiết lập, như một cách để tăng cường tác dụng của việc thực hiện những việc có liên quan đến xúc tiến việc làm quốc dân, nâng cao phúc lợi của người lao động và xử lý những việc liên quan đến việc quản lý thuê người nước ngoài.

Mức phí ổn định công việc ở mục trước, do cơ quan chủ quản Trung ương tính toán sự phát triển kinh tế quốc gia, cung cầu của người lao động và điều kiện có liên quan đến lao động, và dựa theo loại nghề nghiệp của họ và tính chất công việc sẽ thương lượng với cơ quan liên quan để qui định.

Người sử dụng lao động hoặc người được chăm sóc phù hợp với hộ có thu nhập thấp hoặc hộ có thu nhập trung bình theo qui định của luật cứu trợ xã hội, lĩnh chi phí trợ cấp sinh hoạt theo luật bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật thể chất và tinh thần, hoặc lĩnh tiền trợ cấp sinh hoạt cho người có thu nhập trung bình theo luật phúc lợi cho người già, họ thuê người nước ngoài làm công việc chăm sóc gia đình theo qui định tại mục 1 điều 46, miễn nộp phí ổn định công việc ở mục 1.

Người nước ngoài được thuê ở mục 1 có trường hợp bỏ việc liên tục 3 ngày mất liên lạc hoặc đình chỉ quan hệ thuê mướn, được người sử dụng lao động thông báo theo qui định mà dùng giấy phép thuê, người sử dụng lao động không phải nộp lại phí ổn định công việc.

Người sử dụng lao động không nộp phí ổn định công việc theo thời hạn qui định, được gia hạn 30 ngày; hết thời gian gia hạn vẫn chưa nộp, bắt đầu từ ngày hôm sau của ngày hết thời gian gia hạn đến ngày hôm trước của ngày nộp xong, mỗi ngày quá hạn sẽ bị tính thêm tiền phạt là 0.3% phí ổn định công việc chưa nộp. Nhưng lấy 30% phí ổn định công việc chưa nộp làm giới hạn. Tiền phạt thu thêm ở mục trước sau 30 ngày, người sử dụng lao động vẫn chưa nộp, phí ổn định công việc chưa nộp và tiền phạt chuyển cường chế thi hành bởi cơ quan chủ quản Trung ương, và một phần hoặc toàn bộ giấy phép thuê mướn bị bãi bỏ.

Cơ quan chủ quản phải công cáo định kỳ trên mạng về tình hình sử dụng ngân sách và ghi chép cuộc họp liên quan.

Điều 56

Người nước ngoài được tuyển dụng bỏ việc mất liên lạc 3 ngày liên tiếp hoặc chấm dứt quan hệ tuyển dụng, Chủ thuê lao động phải gửi văn bản thông báo ghi rõ nội dung liên quan lên Cơ quan có thẩm quyền tại địa phương, Cơ quan Quản lý Xuất nhập cảnh và Cơ quan Cảnh sát trong vòng 3 ngày. Nhưng trường hợp người nước ngoài được tuyển dụng xảy ra bỏ việc mất liên lạc, Chủ thuê lao động có thể gửi văn bản thông báo cho Cơ quan Quản lý Xuất nhập cảnh và Cơ quan Cảnh sát thực hiện

điều tra.

Trường hợp lao động người nước ngoài được tuyển dụng bị Chủ thuê lao động thông báo gian dối là người lao động đó bỏ việc và mất liên lạc 3 ngày liên tiếp, thì được khiếu nại lên Cơ quan có thẩm quyền tại địa phương. Trường hợp điều tra thực sự có gian dối, Cơ quan Trung ương có thẩm quyền phải thu hồi lại lệnh xử phạt hành chính cũ về việc rút giấy phép tuyển dụng và yêu cầu xuất cảnh trong thời hạn quy định.

Điều 57

Người sử dụng lao động thuê người nước ngoài không được có các tình huống sau:

1. Thuê mướn chưa được cho phép, giấy phép mất hiệu lực hoặc người nước ngoài được người khác xin thuê.
2. Lấy danh nghĩa bản thân thuê người nước ngoài làm công việc của người khác.
3. Ủy nhiệm người nước ngoài được thuê làm công việc ngoài sự cho phép.
4. Chưa được cho phép, người nước ngoài được ủy nhiệm thuê làm công việc theo qui định tại khoản 8 đến khoản 10 mục 1 điều 46 thay đổi nơi làm việc.
5. Không sắp xếp cho người nước ngoài được thuê tiếp nhận kiểm tra sức khỏe theo qui định hoặc chưa đem văn kiện kết quả kiểm tra sức khỏe báo cho cơ quan chủ quản Y tế.
6. Vì thuê người nước ngoài dẫn đến phát sinh kết quả lao động nước mình bị sa thải hoặc giảm tiền công.
7. Hung dữ ức hiếp đối với người được thuê hoặc phương pháp bất hợp pháp khác, cưỡng chế họ làm việc.
8. Giam giữ bất hợp pháp hoặc chiếm đoạt hộ chiếu, giấy tạm trú hoặc tiền của của người nước ngoài được thuê.
9. Trường hợp khác vi phạm luật này hoặc chỉ thị được ban bố theo luật này.

Điều 58

Người nước ngoài trong thời gian giấy phép thuê mướn có hiệu lực, vì không được qui trách nhiệm nguyên nhân vì người sử dụng lao động mà xuất cảnh, tử vong hoặc phát sinh tình huống hành tung không rõ ràng được thông báo cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát theo qui định đủ 6 tháng vẫn chưa điều tra được,

người sử dụng lao động được xin cơ quan chủ quản Trung ương cho bổ sung dần.

Người sử dụng lao động thuê người nước ngoài làm công việc chăm sóc gia đình theo qui định tại khoản 9 mục 1 điều 46, vì không được quy nguyên nhân trách nhiệm, và có một trong các trường hợp dưới đây, cũng được xin cơ quan chủ quản Trung ương cho bổ sung dần:

1. Người nước ngoài ở sân bay xuất nhập cảnh hoặc đơn vị thu nhận phát sinh trường hợp hành vi không rõ ràng, thông báo cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát theo qui định.
2. Người nước ngoài tại nơi làm việc phát sinh hành tung không rõ ràng, thông báo cho cơ quan quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan cảnh sát theo qui định đủ 3 tháng vẫn chưa điều tra được.
3. Người nước ngoài trong thời gian giấy phép thuê mướn có hiệu lực được người sử dụng lao động đồng ý chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc, và được người sử dụng lao động mới tiếp tục thuê hoặc xuất cảnh.

Thời gian cho phép thuê mướn bổ sung dần ở hai mục trước, lấy thời hạn cho phép thuê ban đầu bổ sung đầy đủ làm giới hạn; thời gian còn lại của giấy phép thuê ban đầu chưa đủ 6 tháng, không được bổ sung dần.

Điều 59

Người nước ngoài được thuê làm công việc theo qui định tại khoản thứ 8 đến khoản 11 mục 1 điều 46, có một trong các trường hợp dưới đây, được cơ quan chủ quản Trung ương phê chuẩn, được chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc:

1. Người sử dụng lao động hoặc người được chăm sóc qua đời hoặc di dân.
2. Tàu thuyền bị giam giữ, đắm hoặc sửa chữa mà không thể tiếp tục làm việc.
3. Người sử dụng lao động đóng cửa xưởng, ngừng kinh doanh hoặc không thanh toán thù lao làm việc theo hợp đồng lao động đã kết thúc hợp đồng lao động.
4. Những trường hợp khác không thể quy trách nhiệm vào nguyên do sự việc ở người nước ngoài được thuê.

Thủ tục chuyển đổi người sử dụng lao động hoặc công việc ở mục trước, được cơ quan chủ quản qui định thêm.

Điều 60

Người nước ngoài được người sử dụng lao động thuê, được cơ quan quản lý xuất nhập cảnh trực xuất ra khỏi nước theo qui định, lộ phí cần khi bị trực suất và chi phí cần thiết trong thời gian thu nhận, phải được những người theo trình tự dưới đây đảm nhiệm:

1. Thu nhận, thuê mướn bất hợp pháp hoặc môi giới người nước ngoài làm việc.
2. Lý do trực suất được quy trách nhiệm cho người sử dụng lao động.
3. Người nước ngoài bị trực suất.

Có nhiều người như ở khoản 1 mục trước, phải chịu trách nhiệm liên đới.

Chi phí ở mục 1, do quỹ ổn định nghề nghiệp ứng trước, và sau khi ứng, được cơ quan chủ quản quỹ đó thông báo cho người phải chịu trách nhiệm nộp theo kỳ hạn; Người đến hạn không nộp, chuyển sang cưỡng chế thực hiện.

Tiền bảo lãnh được nộp bởi người sử dụng lao động, được kiểm tra các văn bản chứng minh có liên quan đến khoản tiền bảo lãnh dẫn nộp, xin cơ quan chủ quản Trung ương trả lại.

Điều 61

Người nước ngoài trong thời gian được thuê tử vong, phải được người sử dụng lao động thay thế xử lý việc mai táng có liên quan.

Điều 62

Cơ quan chủ quản, cơ quan quản lý người nước ngoài, cơ quan cảnh sát, cơ quan tuần phòng bờ biển hoặc cơ quan cảnh sát tư pháp khác được điều nhân viên mang theo văn bản chứng minh, đến nơi làm việc của người nước ngoài hoặc nơi làm việc khả nghi có người nước ngoài vi phạm pháp luật, điều tra thực tế.

Đối với việc kiểm tra ở mục trước, người sử dụng lao động, người đại diện người sử dụng lao động, người nước ngoài và những người có liên quan khác không được lẩn trốn, gây trở ngại hoặc từ chối.

Chương VI: Nguyên tắc xử phạt

Điều 63:

Người vi phạm quy định của khoản 1, khoản 2 điều 44 hoặc điều 57, sẽ bị phạt tiền từ 150.000 tân đài Tệ đến 700.000 tân đài tệ. Người tái vi phạm trong vòng 5 năm, xử phạt giam giữ có thời hạn dưới 3 năm, bắt giam hoặc xử phạt hoặc gộp lại phạt tiền dưới 1.200.000 tân đài tệ.

Người đại diện theo pháp luật, pháp nhân hoặc người thay thế ngẫu nhiên, người đã được tuyển dụng hoặc nhân viên khác làm việc, người do thực hiện nghiệp vụ vi phạm điều thứ 44 hoặc khoản 1, khoản 2 điều thứ 57, ngoài xử phạt hành vi này theo quy định trước ra, đối với pháp nhân này hoặc người ngẫu nhiên cũng phải chịu hình phạt hoặc khoản tiền phạt trên.

Điều 64

Người vi phạm quy định thứ 45, phạt tiền từ 100.000 tân đài tệ đến 500.000 tân đài tệ. Người tái phạm trong vòng 5 năm, xử phạt giam giữ có thời hạn dưới 1 năm, bắt giam hoặc xử phạt hoặc gộp lại phạt tiền dưới 600.000 tân đài tệ.

Người vì mục đích theo đuổi lợi nhuận mà vi phạm các quy định của Điều 45, sẽ bị xử phạt giam giữ có thời hạn dưới 3 năm, bắt giam hoặc xử phạt hoặc gộp lại phạt tiền dưới 1.200.000 Đài tệ.

Người đại diện theo pháp luật, pháp nhân hoặc người thay thế ngẫu nhiên, người đã được tuyển dụng hoặc nhân viên khác làm việc, người do thực hiện nghiệp vụ vi phạm điều thứ 45 ngoài xử phạt hành vi này theo 2 quy định trên ra, đối với pháp nhân này hoặc người ngẫu nhiên cũng phải chịu hình phạt hoặc khoản tiền phạt trên.

Điều 65

Trường hợp vi phạm quy định mục 1, khoản 1 mục 2, khoản 4, khoản 5 điều 5, mục 2 Điều 34, khoản 2 mục 1, khoản 7 tới khoản 9, khoản 18 Điều 40, xử phạt tiền hành chính 300 nghìn Đài tệ trở lên đến 1 triệu 500 nghìn Đài tệ trở xuống.

Trường hợp chưa được cho phép thực hiện nghiệp vụ dịch vụ việc làm vi phạm quy định khoản 2, khoản 7 đến khoản 9, khoản 18 mục 1 Điều 40, thì xử phạt theo quy định trên.

Trường hợp vi phạm quy định mục 1 Điều 5 bị xử phạt tiền hành chính, Cơ quan có thẩm quyền tại thành phố trực thuộc Trung ương, huyện (thị) công bố họ tên hoặc tên gọi của người đó, họ tên người phụ trách, và yêu cầu cải thiện trong thời hạn quy định; trường hợp hết hạn mà không cải thiện, cần xử phạt theo số lần.

Điều 66

Trường hợp vi phạm quy định khoản 5 mục 1 điều 40, theo yêu cầu của họ, thỏa thuận hoặc thu chi phí vượt quá mức quy định hoặc số tiền tương đương với lợi ích không chính đáng khác, xử phạt tiền gấp 10 lần hoặc 20 lần.

Trường hợp chưa được cho phép thực hiện nghiệp vụ dịch vụ việc làm vi phạm quy định khoản 5 mục 1 Điều 40, thì xử phạt theo quy định trên.

Điều 67

Vi phạm quy định khoản 2, khoản 3, khoản 6 mục 2 Điều 5, Điều 10, mục 1 Điều 36, Điều 37, Điều 39, khoản 1, khoản 3, khoản 4, khoản 6, khoản 10 đến khoản 17, khoản 19, khoản 20 mục 1 Điều 40, khoản 5, khoản 8, khoản 9 Điều 57 hoặc mục 2 Điều 62, xử phạt tiền hành chính 60 nghìn Đài tệ trở lên đến 300 nghìn Đài tệ trở xuống.

Chưa được cho phép thực hiện nghiệp vụ dịch vụ việc làm vi phạm khoản 1, khoản 3, khoản 4, khoản 6 hoặc khoản 10 mục 1 Điều 40, sẽ xử phạt theo quy định nói trên.

Điều 68

Trường hợp vi phạm quy định Điều 9, mục 1 Điều 33, Điều 41, Điều 43, mục 1 Điều 56, khoản 3, khoản 4 Điều 57 hoặc Điều 61, xử phạt tiền hành chính 30 nghìn Đài tệ trở lên đến 150 nghìn Đài tệ trở xuống.

Trường hợp vi phạm quy định khoản 6 Điều 57, căn cứ vào số người bị buộc thôi việc hoặc sa thải, mỗi người bị xử phạt tiền hành chính 20 nghìn Đài tệ trở lên đến 100 nghìn Đài tệ trở xuống.

Người nước ngoài vi phạm quy định Điều 43, cần lập tức trục xuất người đó, không được tiếp tục làm việc trong lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc.

Người nước ngoài vi phạm quy định Điều 43 hoặc có các tình tiết quy định tại mục 1, mục 2 Điều 74 sẽ bị trục xuất cảnh trong thời hạn nhất định, trường hợp đến hạn không xuất cảnh, Cơ quan Quản lý Cuất nhập cảnh được cưỡng chế xuất cảnh, trước khi chưa xuất cảnh, Cơ quan Quản lý Xuất nhập cảnh được giam giữ người đó.

Điều 69

Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân có một trong những hành vi dưới đây, do cơ quan có thẩm quyền xử phạt đình chỉ hoạt động kinh doanh trong vòng một năm:

1. Vi phạm quy định của khoản 4 đến khoản 6, khoản 8 mục 1 điều 40 hoặc điều

45.

2. Nếu cùng một lỗi trên, đã bị xử phạt 3 lần vẫn không cải thiện
3. Bị xử phạt 4 lần trở lên trong một năm.

Điều 70

Trường hợp Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân có một trong các sự việc dưới đây, Cơ quan có thẩm quyền được hủy bỏ giấy phép thành lập của Cơ sở đó:

1. Vi phạm quy định Điều 38, khoản 2, khoản 7, khoản 9, khoản 14, khoản 18 mục 1 Điều 40.
2. Trong vòng 1 năm bị xử phạt dừng kinh doanh 2 lần trở lên.

Trường hợp Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân bị hủy giấy phép thành lập, người phụ trách hoặc người đại diện Cơ sở đó đăon ký thành lập lại Cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân trong vòng 5 năm, thì Cơ quan có thẩm quyền sẽ không thụ lý.

Điều 71

Trường hợp chuyên gia dịch vụ việc làm vi phạm quy định tại Điều 37, thì cơ quan có thẩm quyền trung ương có thể bãi bỏ giấy chứng nhận chuyên môn về dịch vụ việc làm của người đó.

Điều 72

Người sử dụng lao động có một trong các trường hợp sau đây sẽ bị bãi bỏ một hoặc tất cả các giấy phép tuyển dụng và việc làm của họ:

1. Có một trong những hành vi ở tất cả các khoản mục 1 điều 54 quy định.
2. Có một trong những hành vi ở khoản 1, khoản 2, khoản 6 đến khoản 9 điều 57 quy định.
3. Có một trong những hành vi ở khoản 3, khoản 4 điều 57 quy định, đã cải thiện qua một thời gian, nhưng thời gian sau vẫn không cải thiện.
4. Có một trong những hành vi ở khoản 5 điều 57 quy định, đã được cơ quan y tế có thẩm quyền thông báo nhưng vẫn chưa thực hiện.
5. Vi phạm quy định của điều 60.

Điều 73

Người lao động được tuyển dụng là người nước ngoài, có một trong những hành vi sau, sẽ bị bãi bỏ giấy phép lao động:

1. Làm các công việc không nằm trong giấy phép
2. Không làm theo chỉ định của người sử dụng lao động mà tự ý làm các công việc không được phép khác.
3. Liên tục nghỉ không phép 3 ngày mà mất liên lạc hoặc chấm dứt việc làm

4. Từ chối chấp nhận kiểm tra sức khỏe, cung cấp lời khai sai, kiểm tra không đạt, tình trạng thể chất và tinh thần không thể tiếp tục công việc đã được chỉ định, hoặc các bệnh truyền nhiễm được chỉ định bởi cơ quan y tế trung ương.
5. Vi phạm với tính tiết nghiêm trọng tất cả các lệnh được ban hành theo mục 2, mục 3 điều 48, Điều 49.
6. Vi phạm các luật khác của Đài Loan với tính tiết nghiêm trọng.
7. Từ chối cung cấp hoặc cung cấp không xác thực các tài liệu cần cung cấp theo quy định.

Điều 74

Người lao động có giấy phép lao động hết hạn hoặc bị tước bỏ giấy phép căn cứ theo các điều khoản quy định, trừ trường hợp luật có thay đổi ra, lệnh phải xuất ngoại, không được phép quay lại làm việc trong khu vực Trung Hoa Dân Quốc.

Nếu người nước ngoài đã được thuê mất liên lạc trong vòng ba ngày liên tục, trước khi bãi bỏ giấy phép lao động, cơ quan xuất nhập cảnh có thẩm quyền trục xuất người này ra khỏi nước này.

Người có một trong những hành vi sau, không áp dụng quy định trục xuất ở mục 1.

1. Lưu học sinh nước ngoài, du học sinh hoặc sinh viên người hoa căn cứ theo quy định của bộ luật này được tuyển dụng làm việc, nếu giấy phép lao động hết hạn hoặc có một trong những trường hợp khoản 1 đến khoản 5 ở điều trước có quy định.
2. Người nước ngoài được tuyển dụng trong thời gian làm việc, không làm theo quy định tiếp nhận kiểm tra sức khỏe định kỳ hoặc kết quả kiểm tra không đạt, đã được cơ quan y tế có thẩm quyền đồng ý tái kiểm tra, mà kết quả tái kiểm tra phù hợp.

Điều 75

Hình phạt áp dụng theo Luật này sẽ do cơ quan có thẩm quyền của các thành phố và huyện (thị) thực thi.

Điều 76

Tất cả các khoản phạt trong bộ luật này đều có thời hạn đóng nộp, người không đóng nộp đúng hạn, sẽ bị cưỡng chế thi hành.

Chương VII: Nguyên tắc phụ

Điều 77

Trước khi sửa đổi thực hiện bộ Luật này, người nước ngoài làm việc trong khu vực lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc đã được phê duyệt theo quy định pháp luật có liên quan, sau khi sửa đổi thực hiện bộ luật này, người có thời gian đã được phê duyệt làm việc như trước đây nếu chưa hết hạn, thì trước thời hạn được miễn xin cấp phép theo quy định của luật này.

Điều 78

Gia quyền của các lãnh sự quán các nước tại Đài Loan, cơ quan nước ngoài tại Đài Loan, các tổ chức nhân viên quốc tế tại Đài Loan hoặc các tổ chức khác thông qua chuyên án bộ ngoại giao quốc tế báo cáo người nước ngoài của cơ quan chủ quản trung ương, người cần thiết có công việc làm trong phạm vi ở Đài Loan, sẽ do người nước ngoài đến Bộ ngoại giao để xin cấp giấy phép.

Không áp dụng quy định từ điều 46 đến điều 48, điều 50, điều 52 đến điều 56, điều 58 đến điều 61 và điều 74 cho người nước ngoài làm việc ở Trung Hoa Dân Quốc ở các mục đã nêu trên.

Xin giấy phép lao động, thu hồi giấy phép lao động ở mục 1 và các hạng mục quy định phải tuân thủ khác, đều do Bộ ngoại giao kết hợp với cơ quan chủ quản trung ương qui định.

Điều 79

Những người không quốc tịch hoặc công dân của Trung Hoa Dân Quốc có quốc tịch nước ngoài nhưng không có quốc tịch trong nước được thuê đến làm việc và phải tuân thủ các quy định của luật này liên quan đến người nước ngoài.

Điều 80

Người dân ở khu vực Trung Quốc được tuyển dụng tại khu vực Trung Hoa Dân Quốc để làm việc, việc làm và quản lý của họ trừ khi có luật khác quy định, sẽ áp dụng theo quy định liên quan của chương V.

Điều 81

Cơ quan có thẩm quyền phải tuân thủ các quy định của Luật này, chấp nhận đơn xin phép và cấp giấy phép, thu lệ phí kiểm tra và lệ phí cấp giấy phép, mức phí này do cơ quan chủ quản trung ương qui định.

Điều 82

Hướng dẫn chi tiết thực hiện bộ luật này, do cơ quan chủ quản Trung ương qui định.

Điều 83

Trước ngày thực thi bộ luật này, trừ quy định từ mục 1 đến mục 3 điều số 48 công bố chỉnh sửa vào ngày 21 tháng 1 năm 2002 và điều lệ chỉnh sửa của Trung Hoa Dân Quốc từ ngày 5 tháng 5 năm 2006 đến thực thi vào ngày 1 tháng 7 năm 2006 ra, còn lại có hiệu lực kể từ ngày công bố.