



## 外勞自行安排返鄉增加 雇主仍有責任

### 出境當日應即時確認 違者罰 6-30 萬元

過往外勞返鄉度假，都是由仲介協助訂購機票等事宜，但近期有越來越多外勞自己上網訂機票，在出境前自行安排其他行程，一旦未在期滿前出境，就會連帶雇主受罰。日前台中市就業服務公會發函，勞僱雙方若已約定由外勞自行處理聘僱屆滿時的返鄉作業，後續若因外勞個人因素未如期出境，雇主是否仍要承擔責任，由勞動部做更明確的解釋。

有仲介公司說，隨著網路的發達，越來越多外勞自行訂好機票出境，但因法令上雇主及受委任的仲介須負相對的外勞管理責任，一旦工人在外發生意外，仍須由仲介協助處理後續，因此仍傾向由仲介代訂接送機、訂機票及相關文件處理，控管風險。然而，雇主須尊重外勞的人身自由，無權強制外勞出境，是法令與現實間的矛盾之處。

勞動力發展署說明，外勞聘僱許可屆滿前，勞僱雙方議定期滿不續聘且外勞亦不辦理期滿轉換，應依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 46 條第 1 項規定，安排外勞出國手續並使其出國。如外國人欲自行購買機票搭機出國，並且告知出國日期及班機時間，雇主應親自或委託他人確認出國文件手續是否完備，以及機票時間是否無誤，且應在出國當日「即時確認」外國人是否完成登機手續並搭機離境，若未確認以致發生未依限離境的情事，即使無故意，仍屬違反就業服務法第 57 條第 9 款規定，認定雇主有過失而應受罰。

但若雇主確認外國人已購買返國機票且日期無誤，出國當日卻發生外國人未依約定時間至機場搭機離境、拒絕離境或因故無法立即離境，如生病受傷、護照遺失、提出申訴等不可歸責雇主的情事，雇主應立即檢具相關具體事證，向當地主管機關及勞動部提出說明，經個案認定確屬不可歸責雇主事由，始得據以主張免除違法責任。

雇聘辦法第 46 條第 1 項規定，雇主應於外勞聘僱許可屆滿前，為其辦理手續並使其出國，違反者，依就服法第 67 條第 1 項規定，處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。