

# 雇主違反就業服務法第五十四條規定不予許可及中止引進裁量基準修正規定

違反款次	規定內容	裁量基準	說明
第一款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請案內之「預定工作場所」有就業服務法（以下簡稱本法）第十條規定之罷工或勞資爭議情事存續中，應不予許可及中止引進。	外國人預定工作之場所有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事，為避免雇主引進外國人，影響國內勞工權益，爰對雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請案不予許可及中止引進。
第二款	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。	雇主提出第二類外國人之「初次招募」、「重新招募」、外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）第七條第一項第二款（以下簡稱第二順位接續聘僱）、第四款（以下簡稱第四順位接續聘僱）或第五款（以下簡稱第五順位接續聘僱）之「接續聘僱」許可申請時，有下列情事之一，應不予許可及中止引進： 一、不實陳述工作困難性或危險性等情事。 二、求才登記之職類別屬	一、參酌「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第二十一條規定，雇主於國內招募時，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，基於保障國人就業權益，經主管機關通知雇主提供求職者工作機會，或再次配合參加公立就業服務機構徵才活動，如雇主未依規定辦理或經主管機關依行政程序法第三十六條至第四十三條及第一百零二條規定查證認定雇主符合本款規定者，不予許可及中止引進。惟雇主拒絕僱用本國勞工有不可抗力或不可歸責於雇主之事由者，得檢附相關證明文件作個案認定。

	<p>非技術性工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。</p> <p>三、其他無正當理由拒絕僱用本國勞工之情事如下：</p> <p>(一)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、學歷、經驗、身高、體重、專長、未經甄選測驗以技術不合、不適任、無適合職缺、無工安知識或無法提供膳宿等條件之一，拒絕僱用本國勞工。</p> <p>(二)甄試測驗內容與勞工所從事工作內容無直接關聯性。</p> <p>(三)以等候通知(超過二星期)或其他方式延後僱用本國勞工者。</p> <p>(四)未依求才廣告之內容錄用公立就業服務機構推介</p>	<p>二、為解決實務上常發生雇主面試求職者時，未依刊登求才廣告之內容予以錄用，使求職者無法錄取所應徵之工作，爰予規範如左列第三款第四目之內容。</p> <p>三、查審核實務上發現雇主於國內招募面試時，直接告知求職者缺外籍勞工，不缺本國勞工或工廠目前無訂單，需減班休息多日，導致求職者放棄工作。基於保障本國勞工權益，爰予規範如左列第三款第七目之內容。</p>
--	--	--

		<p>之本國勞工或自行前往求職者。</p> <p>(五)聘僱本國勞工之勞動條件低於刊登求才廣告之勞動條件者。</p> <p>(六)雇主與本國勞工所定勞動契約之工作期間短於外國人之聘僱期間者。</p> <p>(七)以無缺工、減班休息或其他不供給工作之方式，拒絕僱用本國勞工者。</p> <p>雇主提出第三類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」許可申請時，有前項各款情事之一，應不予許可及中止引進。</p>	
第三款	聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請之日前二年內，扣除雇主聘僱之外國人行蹤不明人數或比例裁量基準簡表規定(如附表一)之行蹤不明外國人人數，而仍有超過規定之人數或比例，按雇主所超過行蹤不明或藏匿外國人數與其得申請許可之人數，採一比一比例，應</p>	<p>一、雇主所聘僱之外國人達本部所定行蹤不明外國人人數或比例者，為避免其餘現有外國人因雇主違反本款規定而須轉換雇主，不利其固有之工作權益，故本款僅限於雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可時不予許可及中止引進。</p> <p>二、本款雖無罰責規定，惟為使雇主善盡管理責任，爰採一比一之比例，不予許可及中</p>

		<p>不予許可及中止引進：</p> <p>一、第二類外國人之「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」。</p> <p>二、第三類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」。</p>	止引進。
第四款	曾非法僱用外國人工作。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，曾非法僱用外國人工作，按雇主曾非法僱用外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比二之比例，應不予許可及中止引進。又上開所僱用之外國人符合本法第五十六條規定連續曠職三日失去聯繫情事者(以下簡稱行蹤不明外國人)，按雇主曾非法僱用行蹤不明外國人之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。</p>	<p>一、雇主非法僱用外國人從事工作之行為，因該當本法第五十七條第一款之規定，可處新臺幣（以下同）十五萬元至七十五萬元罰鍰，爰採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主僱用行蹤不明外國人從事工作，除未依規定辦理國內招募，嚴重剝奪本國人之就業機會，亦規避繳納就業安定費，影響辦理促進國民就業、提升勞工福祉等相關事宜；受聘僱從事工作之外國人，未依規定辦理定期健康檢查，影響國內防疫安全，亦不利國內之社會安定。另配合達成九十六年度行政院人口販運「靖運專案」工作計畫及依據行政院九十六年二月份治安會報院長裁示事項訂定行蹤不明外國人（含防止及查緝）及仲介剝削目標管理等具體作為，本部九十六年五月三日勞職外字第0九六〇五〇三七四九</p>

			號函請各直轄市及縣（市）政府執行重罰措施，爰將雇主僱用行蹤不明外國人，不予許可及中止引進比例調高為一比五。
第五款	曾非法解僱本國勞工。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，曾為聘僱外國人而非法解僱本國勞工，按雇主曾非法解僱本國勞工之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。	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。雇主為聘僱外國人，進而非法解僱本國勞工，顯已悖離本法第四十二條之規定意旨，雇主此舉之非難性高，爰調高不予許可及中止引進之比例。
第六款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經主管機關查證屬實，按雇主因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件之勞工人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。	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。如雇主聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，已悖離本法第四十二條之規定意旨，雇主此舉之非難性高，爰調高不予許可及中止引進之比例。
第七款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，因可歸責於雇主之事由，未善盡外國人之生活管理責任，致所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，按被裁處外國人之人	雇主經本部許可聘僱引進外國人入國從事工作，應善盡外國人生活管理之責任。若可歸責於雇主之事由，未善盡外國人之生活管理責任，致所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序者，採一比一之比例，不予許可及中止引進。

		數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。	
第八款	曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，曾經受聘僱外國人請求返還護照、居留證件或財物，無正當理由拒絕返還，或易持有為所有者，按雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物之人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進。又雇主扣留外國人護照、居留證件或財物，藉以剝削外國人勞力等，按雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物之人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。	一、有關「曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」經本部九十一年七月二十二日勞職外字第0九一〇二〇五三五三號函釋在案。 二、有關雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，依本法規定可處六萬元至三十萬元罰鍰，應採一比一之比例，不予許可及中止引進。 三、配合行政院九十五年十一月八日院授研綜字第0九五〇〇二一九九四號函頒「防制人口販運行動計畫」，為避免部分不肖雇主藉由扣留外國人護照、居留證件或財物，企圖達到性剝削、勞力剝削或摘取器官的目的，進而採取強暴、脅迫、恐嚇、監控、藥劑、催眠術、詐術、不當債務約束或其他強制的方法，將外國人（即被害人）加以組織、招募、運送、轉運、藏匿、媒介、收容或使其隱蔽等行為，爰調高採一比五之比例，不予許可及中止引進。
第九款	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	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，有限期	為促使雇主遵期繳納外國人遣送出國相關費用之目的，若雇主提出申請時仍有限期繳納屆期不繳納或繳納不足所聘僱外國

	期不繳納。	繳納屆期不繳納或繳納不足所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用情事，應不予許可及中止引進。	人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用情事，應對雇主之申請許可案件，不予許可及中止引進。
第十款	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。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情形之一，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、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，應對雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就服機構所提出之外國人申請案件不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構，嗣後將申請外國人案件轉由其他私立就業服務機構辦理者，按雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p>	<p>一、雇主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之情形，顯於就業市場之招募機制產生一定衝擊，致外國人被超收費用風險增高衍生後續爭議，該等違法情事經主管機關查證屬實者，應對雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構所提出之外國人申請案件不予許可及中止引進。</p> <p>二、至雇主所要求、期約或收受不正利益之受委任私立就業服務機構嗣後將申請外國人案件轉由其他私立就業服務機構辦理且原私立就業服務機構所引進之外國人皆已轉出或出境者，雖雇主委任招募外國人之業務已由他機構承辦，且雇主並未對他機構要求、期約或收受不正利益，惟雇主仍有不法情事，經查獲屬實，應以雇主所要求、期約或收受不正利益之私立就業服務機構家數與其已申請許可之外國人人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進，以落實管理。</p>

第十一款	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。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項時，依相關法規明定雇主辦理聘僱外國人應備文件之提供，有偽變造行為或消極不作為，致與其事實不符者，按下列情形處理：</p> <p>一、雇主提供涉及人數採計之不實或失效資料與其得申請許可之人數，採一比五之比例，應不予許可及中止引進。</p> <p>二、雇主提供之應備文件不涉及人數採計之不實或失效資料者，應不予許可及中止引進。但雇主所提供之應備文件不涉及人數採計之不實或失效資料者，以同一廠場及工程為限。</p>	<p>一、雇主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者，可處三十萬元至一百五十萬元罰鍰。</p> <p>二、若雇主提供涉及人數採計之不實或失效資料，採一比五之比例，不予許可及中止引進。又雇主提供不涉及人數採計之不實或失效資料者（例如：提供不實僱用本國勞工之勞工保險加保資料；工廠登記證經商業主管機關公告註銷後，未依規定重新取得工廠登記證，又該工廠之機具設備不存在且無營運事實等，仍持憑向本部申請），對於雇主之當次申請案不予許可及中止引進。</p> <p>三、經查審核實務上，雇主所提供之應備文件不涉及人數採計之不實資料之樣態，有製造業工廠登記註銷案、被看護者死亡、診斷證明書偽造案等，又製造業雇主如有二工廠以上，且分別經本部核准聘僱外國人，若其中一工廠經本部認定提供不實資料者，雇主所屬其他工廠亦會受連帶處分，基於比例原則，不予許可及中止引進對象，僅限於同一廠場及工程為限。</p>
第十二款	刊登不實之求才廣告。	雇主提出「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接	雇主應刊登求才廣告之情形，僅限於「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順

		<p>續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可申請時，有刊登不實求才廣告之情事，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、第二類外國人之「初次招募」、「重新招募」、「第二順位接續聘僱」、「第四順位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」。</p> <p>二、第三類外國人之「聘僱」、「展延聘僱」。</p>	<p>位接續聘僱」或「第五順位接續聘僱」許可之申請案。若雇主該等申請案內查有刊登不實求才廣告之情事者，不予許可及中止引進。</p>
第十三款	不符申請規定經限期補正，屆期未補正。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請時，未依本部所定「不符申請規定經限期補正，屆期未補正」之相關令釋規定辦理，應不予許可及中止引進。	為查核雇主之資格條件及其他相關資料，有使雇主補正相關資料之必要，俾利核發授益之行政處分，故雇主於申請時仍有不符申請規定經限期補正，屆期未補正之情事存續中，應對雇主之申請案件不予許可及中止引進。
第十四款	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。	(如附表二)	
第十五款	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。	雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償，經裁處者，應依下列比例，不予許可及中止引進：	雇主違反職業安全衛生法規定，因而造成所聘僱外國人死亡，且未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，經裁處者，顯示雇主未善盡管理照顧之責任，情節重大，嚴重影響外國人之工作權益及本法第四十二條規定所規範之立法意旨，符合本款「違反保護勞工之法令情節重大者」之情形，爰加重採一比六之比

		<p>一、外國人發生死亡者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比六之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p>	<p>例，不予許可及中止引進。另雇主違反前開規定，造成所聘僱外國人發生喪失部分或全部工作能力，則依左列第二款規定，加重採一比二之比例，不予許可及中止引進。</p>
第十六款	其他違反保護勞工之法令情節重大者。	<p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，有下列情事之一，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，應不予許可及中止引進：</p> <p>一、未依勞工保險條例辦理保險事宜，致外國人未能依法申請保險給付者。</p> <p>二、未依全民健康保險法辦理保險事宜，致外國人發生保險事故時，未能於保險醫事服務機構享有醫療保健服務者。</p> <p>三、經地方主管機關認定未依勞動基準法第十一條至第十三條規定終止勞動契約者。</p> <p>四、雇主、被看護者或其</p>	<p>一、雇主對於勞動法令所規定事項及勞工人身安全，應遵守及予以保障，倘雇主有違反左列第一項第一款至第五款規定之情事者，應對雇主依該情事所生違反之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、為保障外國人住宿安全，賦予雇主應依消防法規定安排外國人住宿地點之責任，另依消防法第三十七條規定：「違反第六條第一項消防安全設備設置、維護之規定或第十一條第一項妨礙物品使用之規定，經通知限期改善，逾期不改善或複查不合規定者，處其管理權人新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰；經處罰鍰後仍不改善者，得連續處罰，並得予以三十日以下之停業或停止其使用之處分。」故雇主經當地主管機關處以停業或停止使用者，應對雇</p>

	<p>他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有性騷擾防治法第二十五條規定之情事，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>五、雇主經地方主管機關處分有性別工作平等法第七條至第十一條、第十三條及第二十一條規定之情事者。</p> <p>六、雇主所安排外國人之住宿地點有消防法第三十七條規定之情事，經地方主管機關處以停業或停止使用之處分者。</p> <p>七、雇主所安排外國人之住宿地點有建築法第九十一條規定之情事，經地方主管機關限期停止使用者。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，對所聘僱之外國人有下列情事之一，全部應不予許可及中止引進：</p> <p>一、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主</p>	<p>主依該情事所生違反之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進，爰規定如左列第一項第六款之裁量基準。</p> <p>三、為保障外國人住宿安全，賦予雇主應依建築法規定安排外國人住宿地點之責任，另依建築法第九十一條規定：「有左列情形之一者，處建築物所有權人、使用人、機械遊樂設施之經營者新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期改善或補辦手續，屆期仍未改善或補辦手續而繼續使用者，得連續處罰，並限期停止其使用。」故雇主經當地主管機關限期停止使用者，應對雇主依該情事所生違反之外國人人數，與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進，爰規定如左列第一項第七款之裁量基準。</p> <p>四、為擴大保障外國人之人身安全及自由，倘雇主對所聘僱之外國人有刑法相關規定所定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，係屬犯行重大之情事，應對雇主二年內之申請案件全部不予許可及中止引進，爰規定如左列第二項第一款之裁量基準。</p> <p>五、為避免外國人遭人口販運，倘雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理</p>
--	---	---

	<p>處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條、第二百七十七條、第二百七八條、第二百九十六條、第三百零二條、第三百零四條或第三百零五條規定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>二、雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱外國人為人口販運防制法所定人口販運之行為，而犯人口販運防制法、刑法、勞動基準法、兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法或其他相關法規之罪，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且經裁處</p>	<p>有關勞工事務之人，對所聘僱外國人為人口販運防制法所定人口販運之行為，而犯人口販運防制法、刑法、勞動基準法、兒童及少年性剝削防制條例、性侵害犯罪防治法或其他相關法規之罪，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，顯屬犯行重大之情事，應對雇主二年內之申請案件全部不予許可及中止引進，爰規定如左列第二項第二款之裁量基準。</p> <p>六、雇主違反勞動檢查法、消防法、建築法或其他相關法令之規定情節，因而造成所聘僱外國人死亡者，經裁處者，顯示雇主未善盡管理照顧之責任，嚴重影響外國人之工作權益及本法第四十二條規定所規範之立法意旨，符合本款「違反保護勞工之法令情節重大者」之情形，爰規定如左列第三項第一款，採一比五之比例，不予許可及中止引進；如雇主違反前開規定，造成所聘僱外國人發生喪失部分或全部工作能力，經裁處者，則依左列第三項第二款規定，採一比一之比例，不予許可及中止引進。有前開情事之一且屬職業災害，雇主未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償，經裁處者，應再依左列第三項第三款規定，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p>
--	---	---

	<p>者，應依下列規定比例，不予許可及中止引進：</p> <p>一、外國人發生死亡者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>三、有前二款情事之一且屬職業災害者，雇主未依勞動基準法或職業災害勞工保護法等相關規定辦理職業災害補償者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予許可及中止引進。</p> <p>雇主提出「初次招募」、「遞補招募」「重新招募」、「聘僱」或「展延聘僱」許可申請之日前二年內，對所聘僱之外國人有第十五款規定以外之違反職業安全衛生法規定，致所聘僱之外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且經裁處者，應依下列規定比例，不予許可及中止引進：</p> <p>一、外國人發生死亡者，</p>	<p>七、有關雇主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之裁處，依本裁量基準第十五款規定辦理。至雇主違反職業安全衛生法規定，因而造成所聘僱外國人死亡、喪失部分或全部工作能力，經裁處者，雖雇主已依法辦理職業災害補償，然雇主未善盡管理照顧之責任，影響外國人之工作權益，仍有本法第四十二條規定及本款「違反保護勞工之法令情節重大」之情形，爰規定如左列第四項，採一比一之比例，不予許可及中止引進。惟如經依第十五款規定裁處者，依一行為不二罰原則，從一重處罰，不再適用本項規定重複裁處。</p>
--	--	--

		<p>按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比五之比例，不予以許可及中止引進。</p> <p>二、外國人發生喪失部分或全部工作能力者，按雇主所生違反之外國人人數與其得申請許可之人數，採一比一之比例，不予以許可及中止引進。</p>	
--	--	---	--

備註：

一、雇主違反本基準規定，中央主管機關不予許可及中止引進之順序如下：

(一)依外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）第二十五條規定各款比率所提出之申請案為優先不予許可及中止引進，倘不予許可及中止引進人數仍有不足，再依審查標準第二十六條規定提高比率所提出之申請案不予許可及中止引進。

(二)依前項規定不予許可及中止引進外國人人數仍有不足者，再以審查標準第二十八條第三項但書及第三十一條第二項再提高比率所提出之申請案不予許可及中止引進。

二、雇主曾違反本基準規定，其所提「初次招募」等申請之日前二年內可取得配額已予扣除者，後續申請案無須再次不予許可。

三、本基準所稱「初次招募」許可，包含「入國引進」許可；所稱「聘僱」許可，包含「聘僱」、「接續聘僱」、「期滿續聘」及「期滿轉換」許可。