

勞動部 函

Liham mula sa Ministri ng Paggawa

發文字號：勞動發管字第 1080507452 號

Numero ng teksto: Labor isyu pamamahala numero walang. 1080507452

速別：普通件

Bilis ng kategorya: Pangkalahatang kaso

密等及解密條件或保密期限：

Kumpidensyal at iba pang mga kondisyon ng decryption o panahon ng kumpidensyalidad

附件：如主旨

Aneks: hal. keynote

主旨：有關移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則一案，請查照。

Keynote: Mangyaring suriin ang mga kaso hinggil sa mga prinsipyo ng paggamot na may kaugnayan sa pagbubuntis at iba pang mga karapatan at interes sa panahon ng trabaho ng mga migrant manggagawa.

說明： Tulong

一、依據總統府 108 年 8 月 12 日華總一信字第 10800079990 號函檢送 108 年 7 月 19 日總統府人權諮詢委員會第 36 次委員會議紀錄決議辦理。

Ayon sa pampanguluhan palasyo noong Agosto 12, 12019, ang liham na ipinadala ni No. 10800079990 ng liham na ipinadala sa Presidential Advisory Committee on Human Rights on Human Rights noong Hulyo 19, 2019, ang ika-36 na Komite ng Commission on Records resolution.

二、法令規定：Ang akreay ay nagbibigay para dito

(一)性別工作平等法第 11 條規定，略以雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

Ang Artikulo 11 ng Pagkakapantay-pantay sa Kasarian sa Gawain ay nagbibigay ng diskriminasyon batay sa sex o seksuwal na oryentasyon sa pagreretiro, paghihiwalay, paghihiwalay at pagtatapon ng mga empleyado. Trabaho patakaran, labor kontrata o grupo kasunduan ay hindi maaaring magbigay o pre-sumasang-ayon na ang isang empleyado ay dapat umalis o manatili nang walang bayad kapag siya ay may-asawa, buntis, panganganak o anak-pinalalaki;

(二)就業服務法(以下簡稱本法)第 73 條第 3 款及第 74 條規定，略以移工有聘僱關係終止之情事，應廢止其聘僱許可，且應即令其出國，不得再於我國境內工作。雇主聘僱外國許可及管理辦法(以下簡稱本辦法)第 45 條第 2 項規定，移工於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，雇主應於該外國人出國前通知當地主管機

關，由當地主管機關探求移工之真意，並驗證之（以下簡稱解約驗證）。

Ang Artikulo 73, talata 3, at artikulo 74 ng Employment Services Act (na tinukoy dito bilang Batas na ito) ay nagbibigay na, siguro sa kaso ng pagwawakas ng relasyon ng mga migranteng manggagawa, ang kanyang trabaho ay mababawi at uutusang lisanin kaagad ang bansa. Artikulo 45, talata 2, ng Mga Panukala para sa Employment of Foreign Permits at Administrative Measures (na tinukoy dito bilang mga Panukala) stipulates na kung ang isang migrant termino ay nagtatampok sa kanyang trabaho sa panahon ng pahintulot ng trabaho, aabisuhan ng employer ang lokal na awtoridad bago umalis ang dayuhan, at ang lokal na awtoridad ay magtatanong tungkol sa tunay na ideya ng paglipat at verify (na tinukoy dito bilang pagwawakas ng verification).

(三)本法第 58 條第 1 項、第 2 項及本辦法第 20 條第 4 款規定，略以移工於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國者，雇主得向本部申請遞補。雇主原聘僱移工因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，致須延後出國，並經本部專案核定，得於原聘僱移工出國前，引進或聘僱新移工。本辦法第 44 條規定，移工不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。

Ang artikulo 58, talata 1, item 2, at artikulo 20, talata 4, ng Batas na ito ay nagbibigay na, siguro, ang paglipat ng mga manggagawa sa panahon ng bisa ng trabaho ay pinapayagan, dahil ang responsibilidad ay hindi maaaring matukoy bilang dahilan ng paglisan ng employer, ang employer ay kailangang gamitin sa ministri ng Employment. Orihinal na tinanggap ng employer ang paglipat ng mga manggagawa dahil sa pagpigil, ang kaparusahan, malubhang pinsala o karamdaman o iba pang responsibilidad ay hindi matutukoy bilang sanhi ng mga gawain ng employer, na nagreresulta sa pagkaantala sa pag-alis sa bansa, at pagkatapos ng pagsang-ayon ng proyekto ng Ministry, ang orihinal na trabaho ng mga migranteng manggagawa bago pumunta sa ibang bansa, sa pagpapakilala o trabaho ng mga bagong migranteng manggagawa. Artikulo 44 ng mga Panukala stipulates na migrant manggagawa ay maaaring hindi dalhin ang kanilang mga pamilya upang manatili. Gayunman, walang ganitong paghihigpit kung ito ay isang taong gumaw

(四)本法第 59 條及外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換準則）第 11 條規定，略以移工經本部核准轉換雇主或工作，應於 60 日內依相關規定辦理轉換作業。但移工有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間 60 日，並以 1 次為限。

Artikulo 59 ng Batas na ito at Artikulo 11 ng artikulo 46, talata 1, talata 8 hanggang 11, ng Batas sa Employment Services ay nagbibigay na ang pagbabalik-loob ng mga manggagawa o ang mga patnubay para sa mga pamamaraan para sa conversion (na

tinukoy bilang mga gabay sa pagbabalik-loob) stipulates na ang paglipat ng mga manggagawa na inaprubahan ng Ministri para sa pagbabalik-loob ng mga employer o trabaho ay isasagawa sa loob ng 60 araw alinsunod sa kaugnay na mga probisyon. Gayunman, kung ang paglipat ng mga manggagawa kung may mga espesyal na sitwasyon na inaprubahan ng mga mahusay na awtoridad ng Taiwan awtoridad, ay maaaring magpalawak ng pagbabalik-loob sa loob ng 60 araw, hanggang sa isang pagkakataon.

三、基於保障僱主及移工權益，懷孕移工於受聘僱期間及後續工作權益，應依據下列規定辦理：Batay sa proteksyon ng mga karapatan at interes ng mga employer at migrant manggagawa, ang mga karapatan at interes ng mga buntis na migranteng manggagawa sa panahon ng trabaho at kasunod na trabaho ay dapat hawakan alinsunod sa mga sumusunod na probisyon

(一)禁止單方終止聘僱關係：當移工有懷孕、分娩等情事，僱主不得以上開事由終止聘僱關係。倘若僱主強迫遣返移工時，移工得透過 1955 專線或向地方政府提出申訴，另地方政府受理僱主解約驗證申請時，於向移工確認解約出國真意時，如有發現上開情事時，應不予同意解約驗證，以保障移工權益。倘僱主有違法片面終止聘僱關係之情事，已違反本法第 54 條第 1 項第 16 款其他違反保護勞工之法令情節重大，依本法第 54 條及第 72 條規定，應廢止或不予核發許可，並管制僱主 2 年不得提出申請。

Isa sa mga partido ay ipinagbabawal mula sa pagwawakas ng relasyon sa trabaho kapag ang transfer manggagawa ay buntis, panganganak, atbp., ang tagapag-employo ay hindi maaaring gamitin ang mga bakuran upang wakasan ang relasyon sa trabaho. Kung ang tagapag-employo ay sapilitang inuulit ang mga migranteng oras, ang migrant manggagawa ay maaaring mag-file ng reklamo sa lokal na pamahalaan sa pamamagitan ng linya ng 1955, at kapag tinanggap ng lokal na pamahalaan ang aplikasyon ng employer para sa pag-verification ng kontrata, hindi ito maaaring sumang-ayon sa pag-verification ng kontrata at protektahan ang mga karapatan at interes ng mga migranteng manggagawa kung matatagpuan ang mga ito para sa pag-verification ng kontrata. Kung ang tagapag-employo ay may labag sa batas at may tinapos na terminated ang relasyon sa trabaho, at iba pang mga gawa ng Batas na ito ay lumabag sa artikulo 54, talata 1, talata 16, iba pang paglabag sa Batas para sa proteksyon ng mga manggagawa, alinsunod sa mg

(二)移工得終止聘僱轉換僱主：勞雇雙方合意終止聘僱關係並經本部廢止聘僱許可，懷孕移工有本法第 59 條第 1 項第 4 款規定不可歸責之事由，本部將同意移工得轉換僱主或工作。另移工於轉換僱主期間如有身心不適之情事，移工應檢具醫療機構開具之懷孕診斷證明或孕婦健康手冊，向本部申請暫緩辦理轉換僱主，經本部核定同意，得暫緩轉換僱主期間最長至妊娠結束日起 60 日，該移工欲恢復轉換僱主，應於該期間屆至日起 10 日內，依行政程序法第 50 條規定，向本部

申請續行辦理轉換雇主，經本部核准者，得再延長轉換作業期限 60 日，並以 1 次為限。逾期申請者不予同意申請續行轉換雇主，並應依規定出國。

Ang paglipat ng mga manggagawa ay dapat tinapos ang trabaho ng employer ang employer at employer ay sumasang-ayon na tapusin ang relasyon sa trabaho at pagkatapos ng Ministry annuls ang pahintulot ng trabaho, mga buntis na migranteng manggagawa ay may responsibilidad ng artikulo 59, talata 1, talata 4 ng Batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang Ministri ng Batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang ministri ng batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang ministri ng batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang mga buntis na migranteng manggagawa ay may responsibilidad sa artikulo 59, talata 1, talata 4 ng batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang Ministri ng Batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang ministri ng batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang mga buntis na migranteng manggagawa ay may responsibilidad sa artikulo 59, talata 1, talata 4 ng Batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang Ministri ng Batas na ito ay hindi maaaring matukoy, ang mga buntis na migranteng mangga

(三) 雇主得聘僱新移工：原依據本法第 58 條規定及本辦法第 20 條第 1 款規定，移工需出國或轉換雇主由新雇主接續聘僱後，始得向本部申請遞補或引進新移工。考量雇主用人需求，針對移工因故需延後出國且經本部核定同意時，原雇主已合於本辦法第 20 條第 4 款不可歸責雇主事由之規定，得引進或聘僱新移工，另製造業之雇主，該人數依外國人從事就業服務法第 46 條 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）第 14 條之 7 第 1 項第 4 款但書規定，不計入聘僱外國人之總人數計算，且不計入審查標準第 14 條之 7 第 1 項第 2 款規定人數。

Ang mga employer ay kailangang kumuha ng mga bagong migranteng manggagawa Ayon sa artikulo 58 ng Batas na ito at artikulo 20, talata 1, ng mga Panukala na ito, kung ang paglipat ng mga manggagawa ay kinakailangan upang iwanan ang bansa o upang i-convert ang employer upang i-renew ng isang bagong employer, dapat silang mag-aplay sa Ministry para sa pagpapalit o pagpapalit ng mga bagong migranteng manggagawa. Isinasaalang-alang ang mga pangangailangan ng employer, ang orihinal na employer ay sumusunod sa mga kinakailangan na artikulo 20, talata 4, ng mga Panukala na ito ay hindi ` na kinikilala bilang employer ng dating employer kapag kailangang ipagpaliban ang paglipat para sa anumang dahilan at sa pag-apruba ng Ministry, at na ang mga bagong migrante ay dapat ipagpaliban bilang karagdagan sa mga employer sa industriya ng manufacturing industriya, ang bilang ng mga tao ay hindi bibilangin bilang kabuuang bilang ng mga dayuhang nagtatrabaho bilang karagdagan sa artikulo 14 7, talata 1,

(四) 移工安置：為保障移工遭受人身傷害、或發生勞資爭議、雇主違法等所衍生之安置問題，本部已訂有受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11

Changhua County Government, Yunlin County Government, Nantou County
Government, Jiayi Cou

副本：勞動部勞動力發展署署長室、勞動部勞動力發展署國會聯絡室、勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心、法源資訊股份有限公司(勞工法令查詢系統)、
勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組(第 2 科、第 4 科)

Mga Kopya: Opisina ng Direktor ng Labour Development of the Ministry of Labour,
Congressional Liaison Office of the Labour Development Department of the Ministry
of Labour, Transnational Labour Affairs Centre of the Labour Development
Department of the Ministry of Labour, Law Source Information Co., Ltd (Labour
Decree Inquiry System), Transnational Labour Development Center of the Labour
Development Of Labour, Law Source Information Co., Ltd (Labour Decree Inquiry
System of Labour Development)