



家事移工 雇主協助手冊

家事移工聘僱常見問題與協助資源



各位家事移工的雇主，你們好：

隨著台灣社會快速的高齡化，需要家事服務與相關家庭照顧的需求越來越多，家事移工也已經成為許多家庭支撐與維繫日常生活的重要幫手。

也因此，如何讓相關聘僱管理制度更加完善，能夠更保障雇主和移工的權益，並提升照顧品質，也是勞動部必須努力的方向。

在這樣的情境背景下，勞動部除了參考過往累積的業務執行經驗，也向多位專家學者與相關團體請益，編製了這本《家事移工雇主協助手冊》，目的就是期望透過更簡易的圖文，傳達從開始聘僱家事移工，到結束聘僱關係的過程中，所需要了解的相關法令觀念，以及各種可供利用的資源，讓聘僱移工的家庭能夠更加安心，以及更容易取得協助的資源。

因為我們很清楚，當雇主能夠更放心、合法地進行聘僱管理時，家事移工也才能在穩定、被尊重的環境下，投入心力好好工作，讓有聘僱需求的家庭，能夠得到穩定的服務工作品質。

因此，我們也希望，這本手冊的完成，能協助各位雇主，在面對各種管理、溝通或突發狀況時，更容易找到有效的方法與資源，去克服聘僱家事移工的過程裡，可能會遭遇的相關疑問與課題。

勞動部部長

洪申翰 敬啟



各章簡介

第一章 | 簽訂契約及開始聘僱

本章將帶您從「確認家庭需求」開始，逐步了解聘僱家事移工必經的程序。您需先評估家庭內家務工作的需求、被看護者需照顧的強度、同住家人能負擔的照顧量能，再決定是否申請聘僱移工。若確定聘僱移工，在移工入境後，您與移工需確認契約內容並於規定期限內完成健康檢查、居住地通報等作業，且需拿到聘僱許可才能讓移工合法工作。



第二章 | 移工的工作條件及生活管理

勞動契約是雙方權利義務的核心，契約內容應清楚列出工作項目、工時、休息、薪資及休假方式等工作條件。您可要求的工作內容需與聘僱許可之工作類別相符，例如看護工協助被照顧者日常生活照顧；幫傭協助您家庭的家務工作。薪資須按月全額給付、提供中文及移工母語的薪資明細表並保存紀錄。工時安排應兼顧家庭需求與移工健康，避免過勞，如需夜間照顧，也應合理安排休息。



第三章 | 雇主的照顧支持與協助資源

如看護工有傷病、休假或請長假返鄉、轉換雇主等短暫／長期空窗期情形時，本章提供您擴大喘息服務、短照服務、完整長照服務及臨時、短期、緊急的照顧人力等資源。若看護工對照顧技巧不熟悉，可運用免費的線上補充訓練資源或地方政府訓練課程，您也可提供示範，並確認看護工的日常照顧是否正確。若移工有學習中文的需求，可鼓勵移工善用免費的訓練資源，學習中文並適應在地文化，必要時可尋求仲介、1955 專線或直聘中心協助翻譯。



第四章 | 終止契約及結束聘僱

本章對於移工在工作上與雇主期待有所落差或遇到適應困難，或是因家庭需求改變，已無照顧需求等狀況，提供建議處理方式。若移工表現與雇主期待有所落差，經溝通後工作情形仍無法改善，您可與移工雙方合意終止聘僱關係，或三方(您、新雇主及移工)合意轉換雇主。如因家庭狀況改變，或移工本身情形需提前終止契約，或期滿不續約，提供您需注意的事項及建議作法，以保障您與移工雙方的權益。



目錄

前言

| | |
|------------------|---|
| 本手冊使用說明 | 3 |
| 聘僱移工前，雇主及家人的準備事項 | 5 |

第一章 簽訂契約及開始聘僱

| | |
|--------------------|----|
| 雇主委託仲介公司找移工需要注意什麼？ | 11 |
| 雇主可以先試用再正式聘僱移工嗎？ | 13 |
| 移工來臺前後，雇主需要完成哪些手續？ | 15 |
| 雇主和移工簽勞動契約需要注意什麼？ | 17 |

第二章 移工的工作條件及生活管理

| | |
|--------------------|----|
| 雇主可以要求移工做哪些工作內容？ | 23 |
| 移工的三餐與住宿應該由誰負責？ | 25 |
| 雇主支付移工薪資時需要注意什麼？ | 27 |
| 雇主如何安排合法的移工工時與休假？ | 29 |
| 雇主可以幫移工保管護照嗎？ | 31 |
| 雇主可以裝監視器瞭解移工工作狀況嗎？ | 33 |
| 雇主可以禁止移工講電話、戴耳機嗎？ | 35 |

第三章 雇主的照顧支持與協助資源

| | |
|----------------------------|----|
| 看護工不在的空窗期，照顧工作怎麼辦？ | 39 |
| 移工中文不好、不熟悉照顧技巧怎麼辦？ | 41 |
| 雇主可以要求看護工幫被看護者抽痰、打針嗎？ | 43 |
| 被看護者住院或進養護機構，可以要求看護工前往照顧嗎？ | 45 |
| 移工生病或受傷，無法工作怎麼辦？ | 47 |
| 移工懷孕了，雇主可以如何處理？ | 49 |
| 移工失聯曠職、行蹤不明怎麼辦？ | 51 |

第四章 終止契約及結束聘僱

| | |
|------------------------|----|
| 移工表現不如預期，雇主可以終止契約換人嗎？ | 55 |
| 移工不願配合工作，雇主可以提前終止契約嗎？ | 57 |
| 雇主與移工發生勞資爭議，可以如何處理？ | 59 |
| 若被看護者過世，看護工可以照顧其他人嗎？ | 61 |
| 聘僱期滿決定不與移工續約，雇主需要注意什麼？ | 63 |
| 聘僱期間提前終止契約，雇主需要注意什麼？ | 65 |
| 移工等待轉換雇主期間，雇主需要負什麼責任？ | 67 |

附錄

| | |
|--------------------------|----|
| 附錄一 勞資爭議諮詢及申訴管道 | 69 |
| 附錄二 聘僱看護工的家庭可以申請的政府服務與補助 | 75 |
| 附錄三 相關單位連結 | 78 |

前言

親愛的雇主，您好：

當您決定聘僱一位家事移工，不只是請來一位幫手，同時也代表一位來自遠方的新成員，即將加入您家的日常生活。

對您來說，也許是第一次經歷這樣的安排，心裡難免有點不確定、甚至有些壓力；而對初來乍到的看護工或幫傭來說，要在短時間內適應陌生的語言、環境與家庭節奏，更是一大挑戰。

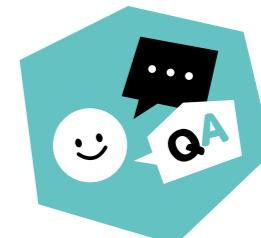
這份手冊希望陪您一步
步走過這段過程。從法
規常識、溝通技巧，到
實務建議與資源整理，
讓您在聘僱家事移工的
路上，不再感到孤單，
也更有方向。



Q 這本手冊將提供給您什麼？

1 遇到問題時的合法解方

解答25個家庭雇主的常見問題，以圖解提供合法的解決方案。



2 協助資源與諮詢管道

統整官方與民間資源，讓您能夠快速找到相關資訊。



Q 這本手冊的內容依據是什麼？

手冊詳細說明雇主與家事移工的權利義務，主要參考《就業服務法》及經移工來源國驗證的[勞動契約範本](#)。

勞動契約雖然不是法律，但由您與移工雙方簽訂，同樣具法律效力，您與移工都必須遵守。此外，您與移工同樣須遵守《民法》、《刑法》等各項法律、並受法律保障。

聘僱移工前， 雇主及家人的準備事項

公司如果有新同事報到，一定會有人帶他／她認識環境、進行教育訓練，並且和他／她交接工作。

聘僱家事移工也是如此，提前做好準備不只減少未來您與家人、移工、仲介間發生衝突的機會，也讓您與移工的合作可以更加順利！

如果您的家庭已選擇聘僱移工，可先提前準備相關事項：



TIP 1

召開家庭會議討論需求

□ 家庭共識要一致

每個家庭有各自的規定與習慣，建議您在移工到職前，和所有家庭成員一起討論移工的工作管理計畫、照顧細節、支出費用及休假方式等，讓大家有所認知與準備，減少日後彼此的摩擦。



□ 單一溝通窗口

家庭應選出主要決定者，作為移工及仲介公司間聯絡窗口。也盡量由主要決定者和移工溝通工作內容，使移工能夠掌握家庭的決策與照顧細節。



□ 避免私下贈與貴重物品

家庭可能於逢年過節或是贈送一些家中用品來表達感謝心意，建議送禮或送紅包前，家人要事先取得共識。



TIP 2

幫助移工適應新環境

為移工準備居住空間

移工將長時間與您和家人同住，建議雇主在移工到職前先規劃家中空間，並準備寢具、置物櫃等日常用品。您須確保移工居住空間整潔、安全且能保護隱私。



帶移工認識周遭環境

建議您帶移工實際走一遍住家附近的公車站、市場、公園、便利商店等，讓移工日後能獨自前往這些地方辦事。



留下緊急聯絡資訊

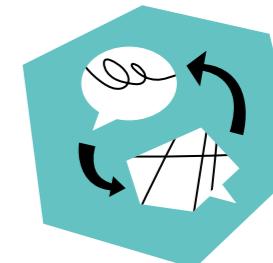
除了您或家人的聯繫方式，建議可留下被看護者常去的醫院資訊、消防隊及派出所電話等，萬一遇到緊急情況時可快速聯絡送醫。

**TIP 3**

和移工建立互信與溝通習慣

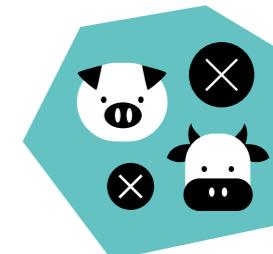
主動對話、雙向了解

剛開始相處難免需要磨合，不只是移工要適應，您和家人也可能有照顧上的調整。建議您主動安排時間與移工溝通，不僅能了解對方的困難，也能明確傳達自己的期待與生活習慣，減少誤會。



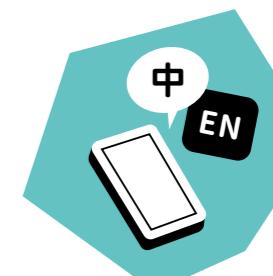
尊重文化與信仰差異

許多移工有特定的飲食禁忌（如不吃豬或牛）、宗教禮儀（如每日禱告、齋戒月等），建議雇主可事先了解基本文化背景，並與移工討論如何互相配合。



善用工具輔助溝通

語言不通可能會影響工作執行，建議使用簡單詞彙、圖卡、翻譯APP，或建立工作清單等方式幫助移工理解日常任務，也讓家人能更安心。



第一章

簽訂契約及開始聘僱

在成為雇主之前，您首先要瞭解如何聘僱與簽約。

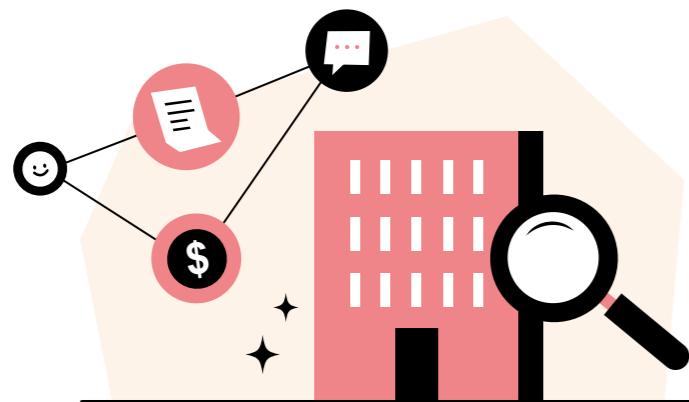
身為雇主，您需要清楚知道勞動契約中雇主與移工分別有什麼權利義務。如果您委託仲介公司找移工，仲介如何收費？又應該提供哪些服務？

這一章將詳細說明聘僱、簽約的重點注意事項，讓您與移工的合作穩健展開，奠定良好的工作關係。



雇主委託仲介公司找移工 需要注意什麼？

身為雇主，建議您這麼做



您可以選擇自行聘僱移工（可諮詢[直聘中心](#)協助），或是委託仲介公司協助，如果您決定找仲介公司協助，可以參考下列三個重點：

重點1 選擇合法且優質的仲介公司

您可以使用[「私立就業服務機構查詢系統」](#)瞭解仲介公司的違規紀錄和歷年評鑑結果。

您也可以透過[地圖模式](#)選擇鄰近您家優質的仲介公司。

重點2 瞭解仲介公司的收費及服務

仲介公司的服務範圍包含協助雇主辦理初次聘僱、續聘、移工轉換雇主等手續，您在聘僱期間也可以請仲介派員協助溝通、翻譯。**依法仲介只能向您收取下列兩種費用：**

→ ① 登記及介紹費

不能超過移工1個月的薪資，且仲介須有服務事實。

→ ② 服務費

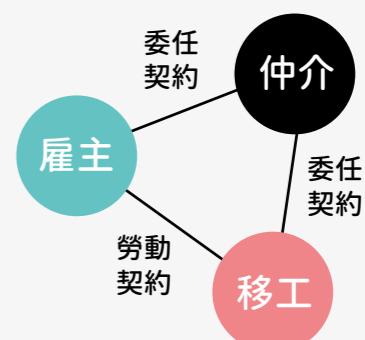
聘僱1位移工，每年不能超過2,000元。仲介公司如服務雇主未滿1年應依比例退費。建議您可向仲介索取收據，留存付費證明。

*俗稱買工費、牛頭費、轉單費等均非屬上述規定可收取費用。

⚠ 若您懷疑仲介公司超收費用或有相關疑問，可撥打1955專線諮詢或反映。

重點3 務必與仲介公司簽訂委任契約

雇主委託仲介公司聘僱移工必須簽訂「委任契約」，建議您參考勞動部提供的[契約範本](#)。



⚠ 若您懷疑仲介公司違法或有相關疑問，可撥打1955專線諮詢或反映。

⚠ 您有權隨時中止與仲介的委任契約。

*延伸參考：可參閱[「雇主常見問題」](#)，了解更多關於委託仲介需要注意的事項

雇主可以先試用 再正式聘僱移工嗎？



法律規範

雇主必須完成所有合法聘僱程序並正式簽約後，才能讓移工開始工作。您與移工簽訂勞動契約後，雙方皆有遵守及履行契約的義務。

沒有完成合法聘僱程序並簽訂勞動契約就讓移工實際工作，將被認定為非法聘僱，可能面臨15-75萬元的罰款，甚至廢止聘僱許可。

相關法條：《就業服務法》§ 57、《私立就業服務機構許可及管理辦法》§ 4

身為雇主，建議您這麼做

想找到適合的移工，建議您從決定聘僱開始，就詳細盤點工作需求及家中狀況、與移工密切溝通（亦可請仲介或[直聘中心](#)協助翻譯），讓您與移工對於工作有明確且一致的想像。

選工前 明確列出工作需求及條件

建議您可以在選工階段，與移工確認工作要求，避免移工開始工作後和想像有落差！

→ 例如：

- 詳述移工需要做的工作：如將長者抱起翻身、清理排泄物、陪同回診等。
- 瞭解移工過去工作經驗：如曾經照顧幾歲的病人？病況多嚴重？有清便經驗嗎？
- 列出其他您重視的條件：如中／英文溝通狀況？是否會騎腳踏車？家裡有狗會不會怕？

選工後 40天內密切觀察移工表現

您和移工簽約後40日內，如因移工適應不佳或移工個人因素導致勞動契約終止，雇主可以依法請求仲介公司重新推介一次或退還50%介紹費。

- ⚠ 如果終止契約原因為不可歸責於移工（如被看護者過世或移民等），則不適用上述規定。
- ⚠ 如果移工適應不佳，建議您參考[聘僱期間提前終止契約，雇主需要注意什麼？](#)

移工來臺前後， 雇主需要完成哪些手續？

身為雇主，建議您這麼做



在移工入國前後，雇主須依法完成相關手續，您也可以請仲介協助。

移工入國前 完成移工一站式服務

您須在移工（5年內未曾接受講習）入國日的5日前完成下列申請！實際上只要至[移工一站式服務暨機場關懷網](#)，即可一站式完成所有手續。

- 入國講習 ■ 生活照顧入國通報 ■ 居留許可
- 聘僱許可 ■ 職災保險 ■ 全民健保

移工入國後 安排移工健檢及辦理相關保險

① 移工入國後3個工作日內進行健康檢查

- 入國健檢：您須在入國講習完訓人員交接當日或隔日安排移工至[指定醫院](#)接受健康檢查。
- 定期健檢：聘僱許可生效日起，工作滿6個月、18個月及30個月的前後30日內皆須安排健檢，建議您可以利用[健檢日期查詢系統](#)確認詳細日期。

② 為移工投保意外險

須依照勞動契約，為移工投保30萬元以上意外險。

⚠ 「職災保險」與「意外險」您都必須為移工投保。

③ 定期繳交健保費

依法您須為移工投保全民健保，費用詳見[健保署網站](#)。

④ 定期繳交就業安定費

您會在每年2月、5月、8月、11月中旬收到繳款通知單，逾期未繳將產生滯納金，詳見[常見問題](#)。

⚠ 若您聘僱看護工且符合[經濟弱勢家庭資格](#)即免繳就業安定費。

⑤ 鼓勵投保

可自願為移工加保勞工保險或協助移工加保人身保險，分散風險。

相關法條：[《就業服務法》§ 55](#)、[§ 57](#)、[《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 32](#)

雇主和移工簽勞動契約 需要注意什麼？

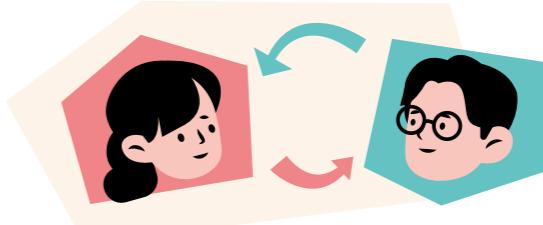
身為雇主，建議您這麼做



不論是否委託仲介，雇主都必須與移工簽訂勞動契約。勞動契約不只是政府核發聘僱許可的必要文件，更是未來發生勞資爭議時，保障彼此權益的重要依據！

重點1 一定要和移工簽書面契約

- ① 契約需同時有中文及移工母語版本
 - ② 契約內容由勞雇雙方共同協商
- ⚠ 提醒您，契約內容不可以違反法令規定、也不可以使用模糊語句。**
- ⚠ 您可參考各移工來源國的勞動契約範本。**



重點2 詳細確認契約中的工作條件與費用

印尼、越南、菲律賓及泰國等移工母國政府，已有針對移工的工作內容與條件個別訂定勞動契約範本。建議雇主簽約前，親自審閱確認以下幾個重點規定：

→ ① 明確約定薪資

薪資須明確寫在勞動契約及外國人入國工作費用及工資切結書中，且您與移工皆須簽名。

⚠ 提醒您，如有加班費、伙食費，您需要額外支付，不算在約定的每月薪資內。

*延伸參考：[雇主支付移工薪資時需要注意什麼？](#)

→ ② 明確約定工作地點

看護的工作地點須在被看護者的實際居住地址，若被看護者有多個居住地點，都需要寫在契約中。而幫傭的工作地點須在雇主的戶籍地址。

⚠ 提醒您，如果需要看護工隨同被看護者到醫院所附設之護理之家機構、慢性病床或呼吸照顧病床，需向勞動部申請。

*延伸參考：[被看護者住院或進養護機構，可以要求看護工前往照顧嗎？](#)

→ ③ 明確約定工作時間與休息時間

移工每天需有至少8小時休息時間，建議您讓移工有連續的休息時間，獲得充分睡眠。

*延伸參考：[雇主如何安排合法的移工工時與休假？](#)

→ ④ 明確約定休假日及請假規範

- 移工每週需有至少1天例假日，您可以和移工協議不休假，但您須支付額外的加班費。
- 如果移工因故需請假，雇主原則上不能拒絕，但建議您在契約中與移工約定事假／病假的工資。
- 移工工作滿1年後，雇主須提供每年7天的全薪特休假，但每個移工母國的契約範本規定有些微差異，建議您在簽約前詳細確認。
- 如果移工提出返鄉探親等較長時間的休假，建議您可以與移工協商日期，並在移工請假期間善用短照、長照或多元陪伴照顧服務。

*延伸參考：[雇主如何安排合法的移工工時與休假？](#)

→ ⑤ 明確約定食宿費、機票等各項費用

移工母國的契約範本中，大多約定由雇主免費提供三餐及服務期滿後返國的經濟艙機票。

⚠ 建議您可以在簽約前和移工討論每月食宿費、來臺及返國機票費用由誰支付，同時寫明在「勞動契約」及「[外國人入國工作費用及工資切結書](#)」中。

*延伸參考：[移工的三餐與住宿應該由誰負責？](#)

重點3 每3年需與移工重新簽約

您與移工簽訂的契約，聘僱許可3年期滿後需重新簽約。

→ ① 如果您有意願與移工續約

您需要在契約期滿前2-4個月辦理期滿續聘手續。

⚠ 3年期滿後移工不出國1日再入國工作，同一名看護工最多可在臺工作14年。

→ ② 如果您不想與移工續約

您需要為移工辦理轉換雇主手續，以免違法受罰。

*延伸參考：[聘僱期滿決定不與移工續約，雇主需要注意什麼？](#)



相關法條：[《就業服務法》§ 46](#)、[§ 52](#)、[§ 57](#)、

[《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 33](#)

第二章 移工的工作條件 及生活管理

當移工實際開始工作時，您會需要瞭解生活管理的重要事項。

例如：三餐怎麼安排？薪水怎麼給才正確？休假日工時該怎麼規劃才不違法？甚至遇到特殊照顧情況時，該不該讓移工幫忙？

這一章會帶著你一起釐清常見疑問，讓日常照顧更順利，也讓彼此的生活多一份安心與尊重。



雇主可以要求移工做哪些工作內容？



法律規範

雇主不可以要求移工從事許可外的工作，即使移工同意都不行。如要求看護工順便照顧其他家人、在雇主的店裡支援等，都可能違法被處以3-15萬元的罰款或廢止聘僱許可。

而移工也不能違法兼職（如網拍、到朋友店裡幫忙），即使是休息時間、休假期間也不行。如發現移工有疑似違法兼職，您可請仲介或[直聘中心](#)協助溝通或撥打1955檢舉。

相關法條：[《就業服務法》§ 57](#)、[§ 73](#)

身為雇主，建議您這麼做

除了釐清移工的工作內容外，建議您可以在移工入職初期製作一份中文與移工母語對照的工作清單，將每日、每週的固定工作清楚列出，讓移工可以依循。

重點1 釐清可以要求移工做哪些工作

若移工為看護工：

- 協助被看護者的日常生活照顧
- 為全家人煮飯打掃、接送及照顧小孩、照顧不屬於原申請對象的親屬

若移工為幫傭：

- 協助雇主家庭的家務工作
- 到雇主的工廠或店裡支援等等、協助打掃親朋好友家

重點2 列出工作清單，具體描述工作內容

例如：

準備午餐 → 中午11點開始準備阿嬤的午餐。餐點需為軟質、少鹽、少油的食物（例如：蒸魚、碎肉粥、燙青菜）。

幫忙洗澡 → 晚上8點，協助阿嬤洗澡。注意浴室地板防滑，水溫保持在40°C左右，洗完後要將身體和頭髮完全擦乾。

整理環境 → 每週三下午，清洗並更換阿嬤的床單、被套；擦拭房間內的床頭櫃和窗戶。

移工的三餐與住宿 應該由誰負責？



法律規範

從移工入國開始，到轉換新雇主或返國為止，雇主負有生活照顧責任。雇主必須依據外國人生活照顧服務計畫書¹，妥善安排移工的三餐、住宿。

身為雇主，建議您這麼做

安排移工三餐、住宿時，建議您可以同時與移工及同住家人討論，在尊重移工權利與家人生活習慣間取得平衡。

重點1 提供移工適當的住宿空間，並約定外宿規則

- **住宿空間安排：**您可以安排看護工和被看護者同睡一個房間，但須提供看護工一張獨立的床及衣物櫃。
- **協議外宿規則：**建議您確認勞動契約範本²規定，注意住宿地點約定，您與移工約定後皆需遵守。

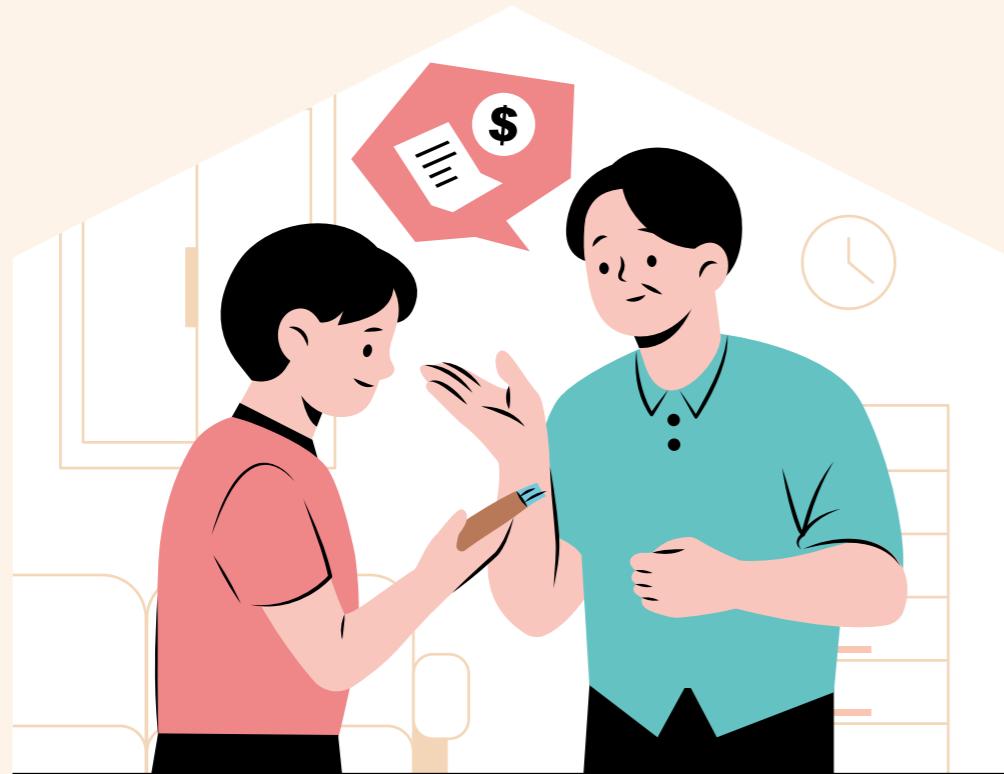
重點2 安排移工三餐，並尊重飲食文化差異

- **確認飲食禁忌：**在移工到職初期確認他／她的飲食禁忌，可以有效避免文化差異造成的衝突。
→ 例如：印尼移工普遍有伊斯蘭教信仰，不吃豬肉且在齋戒月時在日出到日落間會暫停進食。
- **無法提供三餐的替代方案：**建議您與移工討論，可提供食材或伙食費，由移工自理。

*延伸參考：移工等待轉換雇主期間，雇主需要負什麼責任？

相關法條：《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 33¹

雇主支付移工薪資時 需要注意什麼？



法律規範

雇主每月必須直接給付移工全額薪資，不可以任意代扣、代繳或代為儲蓄，皆屬違法行爲。

支付移工薪資時，雇主須提供印有中文及移工母語的薪資明細表，您可以使用[勞動部提供的範本](#)詳細填寫，檢附1份給移工同時自行保存1份。

身為雇主，建議您這麼做

支付薪資是勞雇雙方經常發生爭議的環節，建議您在一開始就與移工詳細約定，並且每月都詳細留下薪資明細作為證明。

重點1 全額給付薪資，並檢附薪資明細作為證明

- **須協議薪資給付方式：**如現金或匯款支付。

*如果協議匯款，須由移工親自到金融機構開戶並自行保管存摺。

- **須記載工資計算項目：**您須在薪資明細表中詳細記載工資計算項目，包括移工加班費或因故請假扣除日薪、代扣健保部分負擔費用等。

⚠️ 您可以扣除：健保費中移工負擔的費用，詳見[健保署網站](#)

⚠️ 您不能扣除：職災保險、意外險等應由雇主負擔的費用

⚠️ 您不能以「移工表現不佳」或「被看護者不在家」等任何勞動契約中未約定的理由扣薪。

重點2 讓移工自行繳納個人費用，不要代扣代繳

您不能從薪資中扣除移工須自行繳納的費用。

→ 例如：移工的所得稅、仲介服務費、國外借款、居留證費、體檢費、電信費帳單等費用

*移工繳納所得稅規定，可請移工參考[移工在臺工作須知手冊](#)。

雇主如何安排 合法的移工工時與休假？

身為雇主，建議您這麼做



移工的工時與休假是由雇主與移工的勞動契約約定。建議您向移工詳細說明照顧需求，在兼顧移工休息權利前提下協調工時與休假。

重點1 確保移工每日至少有8小時的休息時間

建議您可以與移工協調休息時間，並詳細討論若夜間被看護者有如廁或其他特殊需求的處理方式。

⚠ 夜間若需要看護工協助被看護者如廁、拍痰、翻身而中斷休息，建議您在日間提供移工休息時段，如午休，以免因精神不繼而造成照護上的疏失。

重點2 與移工討論例假日安排

① 例假日協議

原則上移工每週須有至少1天例假日，但您可以和移工協商提前或延後休假，但建議留下書面協議。

→ 例如：與移工協商一般例假日加班，在連假時集中補休。

② 不休假但支付加班費

您可以和移工協商在例假日不休假，但您須支付額外的加班費。

→ 加班費計算方式：月薪／30日（如月薪為20,000元，一日加班費則為667元）

重點3 與移工協商明確的請假規則

① 特休假

原則上移工工作滿1年後，雇主須提供每年7天的全薪特休假，但每個移工母國的契約範本規定有些微差異，建議您在簽約前詳細確認。

② 其他請假

雇主原則上不能拒絕移工請假，但建議您在契約中與移工約定事假／病假的工資。並與移工討論盡可能提前告知，讓您可以規劃替代方案。

⚠ 移工請事假／病假，您可以要求移工提出證明。但若移工請特休假，則無須檢附證明。

*延伸參考：[看護工不在的空窗期，照顧工作怎麼辦？](#)

雇主可以 幫移工保管護照嗎？



法律規範

無論是出於「代為保管」、「怕移工弄丟」還是「怕移工逃跑」等任何理由，只要雇主要求保管、持有其護照或居留證，就可能構成「非法扣留」。

這麼做的法律風險極高，不僅會面臨高額罰款和廢止聘僱許可處分，甚至可能涉及刑事責任。

身為雇主，建議您這麼做

如同您的身分證和護照一樣，移工有權利、也應該為自己的重要文件負責。尊重移工的人身自由與財產權，讓他們自己保管護照，是合法且能避免勞資糾紛的做法。

重點1 遵守證件由移工本人保管的原則

建議您在移工到職時就告知他務必保管好自己的證件。
即使移工主動請您保管，仍建議您婉拒。

⚠ 因為一旦發生爭議，若移工指控雇主「非法扣留證件」，您就必須耗費大量心力去證明自己的清白。

重點2 讓移工瞭解行蹤不明的風險與懲罰

若您擔心移工失聯，建議您可以和移工說明行蹤不明將面臨的風險，讓移工瞭解合法工作才有保障。



若經查獲將立刻被遣送出國並自行支付機票費，且永久不能來臺工作



若經查獲非法工作，會面臨高額罰款



不能使用健保，且無法獲得各項合法工作保障

相關法條：[《就業服務法》§ 57第8款](#)

雇主可以裝監視器 瞭解移工工作狀況嗎？



法律規範

如果是為了掌握被看護者的生活狀況及安全，有需要在家中安裝監視器，必須明確告知看護工、注意裝設位置之必要性，且不能隨意公開影像。**若處理不當，可能違反個人資料保護法，甚至可能涉及刑事責任。**

相關法條：[《刑法》§ 315-1](#)、[《個人資料保護法》](#)、
[《刑法》§ 319-1 條第1項（性影像）](#)

身為雇主，建議您這麼做

只要您秉持尊重隱私、明確告知、目的正當三大原則，就能在合法範圍內使用監視器，保障家人安全，同時也維護和諧的勞雇關係。

重點1 和移工誠實溝通、明確告知

建議您在移工到職時，或安裝監視器前先與移工溝通，如果是聘僱看護工，建議將目的**聚焦於「被看護者」的安全**，而非對看護工的不信任。

→ 例如：監視器是為了隨時看看阿嬤的狀況，怕她跌倒

重點2 謹慎規劃監視器的安裝位置

◎ 可以裝設的地點

- 客廳、廚房、走廊、玄關等公共空間
- 被看護者的房間

✗ 禁止裝設的地點

- 移工的個人臥室、浴廁
- 針孔、隱藏式攝影機

重點3 妥善保管影像、不可上網公開

如發生爭議，建議將錄影畫面交給警察！

⚠ 您不可以將錄影上網公開，否則問題未解決，反而可能面臨刑責與高額民事賠償。

雇主可以禁止移工 講電話、戴耳機嗎？



身為雇主，建議您這麼做

建議您與移工明確討論手機使用規定（亦可請仲介或[直聘中心](#)協助翻譯），讓移工瞭解並非完全禁止使用手機，但是在工作時間需要有所限制。

重點1 清楚溝通手機使用原則

建議您可以與移工溝通「工作時不可以用手機」的考量，讓移工理解您也尊重他的隱私。如果是聘僱看護工，建議讓看護工理解須尊重被看護者的安全與隱私。

- 例如：戴耳機、講電話可能會忽略被看護者的聲音
- 例如：開直播會侵犯被看護者及同住家人的隱私與肖像權
- ⚠ 千萬不要以「沒收手機」威脅移工，否則反而可能觸法。

法律規範

您可以和移工約定工作時間的手機使用規定，但無論如何都不能沒收或擅自查看移工的手機。

因為手機屬於個人物品，未經同意沒收或查看屬於違法行為，可能被處以6-30萬元的罰款，甚至可能涉及刑事責任。

相關法條：[《就業服務法》§ 57](#)、[《刑法》§ 304](#)

重點2 約定可以／不可以使用手機的時間

您可以與移工約定手機使用時間，並由雙方簽名遵守。重點在於讓移工工作時不要分心，但休息時可以自由使用手機。

- 例如：
 - 工作時間：避免聽音樂、開直播等會因分心影響照顧工作之行為。
 - 休息時間：可以使用手機，但需注意不要打擾其他家人。

第三章

雇主的照顧支持

與協助資源

聘僱家事移工的過程中，您可能會遇到一些令人措手不及的情況。對雇主來說，這些問題往往既棘手又充滿壓力。

本章整理各種實務上常見的問題情境，提供清楚的處理建議與合法步驟，協助雇主冷靜因應，保護自身權益，同時也尊重移工的基本權利。

此外，亦整理您可以善用的照顧支持資源，如多元陪伴、短照、擴大喘息、長照等服務。提供您在看護工請假等照顧空窗期時參考使用。

*各類情境下欲連結使用長照服務，被看護者均須經地方政府長期照顧管理中心評估核定長照需要等級第2級以上者。



看護工不在的空窗期，照顧工作怎麼辦？

身為雇主，建議您這麼做



情境1 短暫空窗期（如看護工傷病、休假等）

→ **申請擴大喘息服務 + 短照服務**

您可聯繫[長期照顧管理中心](#)評估，依據被看護者需求申請到宅協助、接送至日照中心、住宿式機構接受短期照顧。

申請資格 經評估符合長照需要等級第2級至第8級者

服務額度 合計每年最多可申請52日

*低收入戶全額由政府補助、中低收入戶由政府補助95%，一般戶則由政府補助84%。

諮詢管道 瞭解[完整計畫](#)或撥打1966長照服務專線

情境2 較長空窗期（如看護工返鄉探親、轉換雇主、期滿離境、行蹤不明）

→ **申請完整的長照服務**

若為返鄉探親、轉換雇主、期滿離境、行蹤不明等照顧空窗情境，您可以出示相關證明，即可被視為名下未聘有看護工，可申請完整長照服務。

申請資格 出示相關證明且經評估符合長照需要等級第2級至第8級者，即可申請完整長照服務

諮詢管道 瞭解[長照計畫](#)或撥打1966長照服務專線

*即使非空窗期，聘僱看護工的家庭也能申請長照「交通接送服務」、「輔具及居家無障礙環境改善服務」、「喘息服務」及30%「照顧及專業服務」額度可使用專業服務、到宅沐浴車、社區式服務交通接送、日間照顧及家庭托顧服務。

情境3 擴大喘息及短期照顧52日額度已用滿或需要臨時、短期、緊急的照顧人力

→ **申請多元陪伴照顧服務**

由勞動部委託專業的法人團體辦理，讓雇主有更公開安全的管道可以快速找到幫手、依自身需要安排時間及服務內容。

自費服務 由雇主全額自費，並洽試辦單位提供單次至少四小時以上或全日等彈性服務，依勞動部核定之服務費用收費。

諮詢管道 瞭解[多元陪伴照顧服務](#)或撥打1955專線

移工中文不好、 不熟悉照顧技巧怎麼辦？

身為雇主，建議您這麼做



情境1 移工中文不好

→ 善用免費的中文基礎訓練資源

您可以參考勞動力發展署的[中文基礎訓練教材課程專區](#)，包含實體課程及線上教材。此外，地方政府多有提供外籍移工的免費中文課程，您也可以洽詢當地主管機關。

TIP 建議您善用線上資源，讓移工在家也能學
[臺北移工學校YouTube頻道](#)
[Sekolah One-Forty 印尼移工線上學習頻道](#)
[外國人數位學習專區](#) (需用移工台灣就業通帳號登入)

情境2 看護工不熟悉照顧技巧

→ 善用免費的線上補充訓練資源

您可以參考勞動力發展署[外國人數位學習專區](#)，註冊後線上觀看免費多國語訓練教材，包含身體照顧、日常生活照顧等課程。

→ 參考地方政府訓練課程

如果您希望讓看護工接受更專門的訓練，可以參考報名地方政府訓練課程，包含集中及到宅訓練實體課程，課程可洽詢各地方政府。課程包括身體照顧服務、日常生活照顧服務、傷害預防、家事服務、文化適應、生活會話、溝通技巧、職場安全、失能者保護觀念加強移工之專業技能及照顧品質。

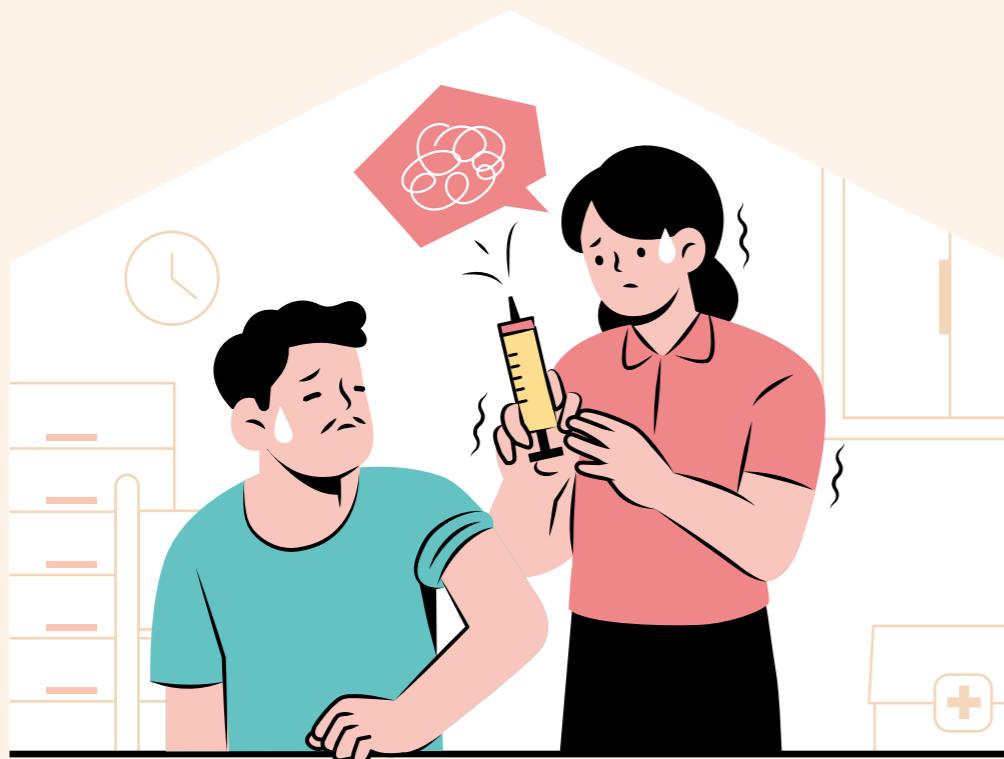
→ 建議您與看護工一同瞭解、熟悉照顧技巧

建議您與同住家人也可以試著瞭解照顧技巧，不只是可以示範給看護工看，也更能確認看護工的日常照顧是否正確。

TIP 其他參考資源（同時提供中文和移工母語）

[桃園市政府勞動局，外籍家庭看護工照顧技巧指導手冊](#)
[臺北市勞動力重建運用處，外籍看護照顧手冊](#)
[臺北市勞動力重建運用處，聘僱移工家庭失智症照顧手冊](#)
[高雄長庚紀念醫院，給在台外籍移工與雇主的認知症照護手冊](#)

雇主可以要求看護工 幫被看護者抽痰、打針嗎？



法律規範

法律規定只要不是醫療業務行為，不需要醫療專業判斷，屬於家屬可以自行幫家人做的身體照顧工作，亦可由看護工或其他非醫事人員協助。

但打針、氣管內抽痰都屬於「侵入性醫療行為」，依法只能由具備專業執照的醫護人員執行，雇主不可以要求看護工進行法律禁止的醫療行為。

相關法條：[《醫師法》§ 28](#)、[《護理人員法》§ 37](#)、[《就業服務法》§ 57](#)

身為雇主，建議您這麼做

如果被看護者有口腔內分泌物清潔、施打特定藥物（如注射胰島素）的需求，建議您參考下列合法且安全的流程。

① 鼻腔／口腔內(懸壅垂之前)或人工氣導管內分泌物清潔

→ 不涉及醫療專業判斷，可以由非醫護人員執行。

- ⚠️ 建議您諮詢醫護人員指示，因非醫護人員可以執行的「分泌物抽吸／清潔」與醫院臨床的「抽痰」有很大的差距。
- ⚠️ 建議您與看護工溝通清楚並取得同意。
- ⚠️ 建議您可以讓看護工參加「[外國人從事家庭看護工作補充訓練—口腔內\(懸壅垂之前\)及人工氣道管內分泌物之清潔、抽吸與移除](#)」課程。（視各分署開課情形）

*被看護者為長照對象可與社區整合型服務中心個案管理人員（A個管）申請使用居家護理指導。

② 注射胰島素

→ 屬於醫療行為，建議向醫師確認執行方式。

- ⚠️ 注射胰島素屬醫療行為，仍應由醫護人員執行。
- ⚠️ 如果醫師開立正式醫囑，確認「被看護者有行為能力且可自行施打胰島素」，經被看護者同意後可以請看護工協助。建議您與看護工溝通清楚並取得同意。

③ 其他醫療行為

→ 須由專業醫護人員執行，不可以要求看護工執行。

- ⚠️ 若被看護者行動不便或需要協助，建議您參考[醫療機構到府評估](#)及自費使用[居家護理服務](#)。

被看護者住院或進養護機構， 可以要求看護工前往照顧嗎？



法律規範

如果被看護者入住醫院的一般病房，雇主不需申請就可以請看護工到醫院協助照料。

如果被看護者住進醫院的附設護理之家、呼吸照顧病房、慢性病房，或相關養護機構，則雇主須向勞動部申請變更看護工的工作地點。

身為雇主，建議您這麼做

看護工的工作地點是與「被看護者」綁定的。如被看護者住院或入住養護機構，建議您參考下列合適的做法：

重點1 確認是否需要申請變更移工工作地點

情境1 當被看護者僅需短期住院（一般病房）

→ 您不須申請，可以直接請看護工到醫院協助照顧。

情境2 當被看護者入住醫院的附設護理之家、呼吸照顧病房、慢性病房，或養護機構

→ 您須申請變更看護工工作地點，如果需要看護工前往照顧，您須向勞動部申請變更移工工作地點。

重點2 瞭解看護工在醫院或養護機構的注意事項

⚠ 建議您讓看護工清楚瞭解醫護人員交代事項（如預防跌倒、定期翻身、拍痰等），您可以聯繫[直聘中心](#)或撥打1955專線使用線上通譯或請仲介派員協助翻譯。

⚠ 您仍須安排看護工三餐，建議您與看護工討論，可以為看護工訂醫院餐或提供伙食費由看護工自理。

⚠ 建議您提醒看護工只能照顧被看護者，不可以從事其他工作（如照顧其他病患、接受介紹工作）即使是休息時間、休假期間也不行。如發現看護工有疑似違法兼職，您可請仲介或[直聘中心](#)協助溝通或撥打1955檢舉。

移工生病或受傷，無法工作怎麼辦？



法律規範

依據相關規範，雇主有責任協助移工就醫及給予病假，且雇主不能因為移工傷病就單方面解僱。

如果發生重大傷病導致移工無法工作，雇主可以利用[「家庭看護移工重大傷病整合服務」](#)，政府將一站式提供移工醫療協助，也將提供雇主適切的轉介、諮詢及協助。

相關法條：[《就業服務法》§ 73第4款](#)、[§ 74第1款](#)、

[《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 26第5款](#)

身為雇主，建議您這麼做

移工可能會害怕就醫，反而讓小病拖成大病。建議您在發現移工有症狀時，盡快協助移工就醫或通報相關政府資源進行協助。

情境1 移工罹患傷病

→ **雇主須給予移工短暫休息及病假。**

- **病假及薪資：**病假日數及薪資依照勞動契約雙方約定，但雇主原則上須准假。
- **醫療費用：**由移工自行負擔，可就所加保之保險申請理賠支付（如健保、職業災害保險、自願加保之勞工保險及自行加保之人身保險等）。

*移工請假期間，建議您可參考[短照](#)、[長照](#)或[多元陪伴照顧服務](#)

情境2 移工罹患重大傷病，無法繼續工作

→ **求助相關政府資源。**

雇主可以向1955專線、直聘中心或地方政府通報，政府將提供下列整合協助：



提供雇主諮詢、洽
駐臺辦事處協助聯
繫移工母國親屬



協調移工與雇主續
聘、合意終止契約或
協助廢聘相關手續



提供雇主[照護空
窗期替代方案](#)



協助連結醫療資源
及安排移工安置

移工懷孕了， 雇主可以如何處理？



法律規範

移工同樣受到《性別平等工作法》保障，雇主不能因為移工結婚、懷孕就單方面解僱，即使事先與移工約定也會被認定無效。違法解僱可能處以30-150萬元的罰款，且可能讓雇主一段時間內不能聘僱移工。

相關法條：[《性別平等工作法》§ 11](#)、[§ 15](#)、[《就業服務法》§ 54](#)、[§ 58](#)、[§ 59](#)

身為雇主，建議您這麼做

情境1 移工有意願繼續工作

懷孕移工可繼續在臺工作，您不能因為移工懷孕就單方面解僱。如果移工有意願繼續工作，您應提供合適工作環境，以確保移工健康與安全。

情境2 移工有請假需求

懷孕移工可以請安胎休養請假、產檢假、產假，建議您可以瞭解移工的待產計劃（預計需請假的時間），預先安排移工請假期間的照顧替代方案。

- 若經醫師診斷需安胎休養，可採病假方式請假
 - 懷孕期間雇主須給予7日產檢假（薪資照給）
 - 分娩前後雇主須給予8週產假
- * 移工請假期間，建議您可參考[短照、長照或多元陪伴照顧資源](#)
 * 詳細產檢假及產假規定請參考[《性別平等工作法》§ 15](#)

情境3 移工無意願繼續工作

如果移工主動提出懷孕後無法繼續工作，則您可以與移工討論合意終止契約，原則上您須等待移工返回母國、轉換新雇主或廢止聘僱許可函發文日1個月後，才能申請聘僱新移工。

*建議您可參考[聘僱期間提前終止合約，雇主需要注意什麼？](#)

⚠ 您與移工合意終止契約後，若移工在等待轉換雇主期間因懷孕有身心不適之情事，且經勞動部核准「暫緩辦理轉換雇主」，則您不須等待移工找到新雇主，即可申請聘僱新移工。

*政府在北、中、南分別設置[外國籍婦幼諮詢服務中心](#)，如果對懷孕後的工作、醫療資源有疑問，您與移工都可以諮詢服務中心！

移工失聯曠職、 行蹤不明怎麼辦？



法律規範

如果移工「連續曠職3日且失去聯繫」，雇主有責任通報相關政府單位。若未依法通報，雇主將可能被處以3-15萬元的罰款且一段時間內無法再聘僱新移工。

雇主依法完成通報後，相關單位將展開協尋，**如果是聘僱看護工，1個月後看護工依然行蹤不明，雇主可以聘僱新的看護工。**

相關法條：[《就業服務法》§ 56](#)、[§ 57](#)、[§ 58](#)、[§ 68](#)、[§ 72](#)

身為雇主，建議您這麼做

如果您發現移工行蹤不明，建議您參考下列步驟。不僅能免於罰款，也能盡快重新聘僱移工。

⚠ 行蹤不明的定義：移工在應工作日連續曠工達3日且失去聯繫。

*若移工有訂定休息日、例假日或向雇主請假，皆不算在失聯日內。

*失去聯繫是指雇主、仲介或政府單位無法確知其位置或聯繫方式。

步驟1 嘗試聯繫移工並每日留下紀錄

一旦您與移工失聯，您不需等待3日，可立即報警協尋或利用[線上平臺通報](#)，系統會立即自動傳輸移民及警察機關一同協尋。

步驟2 失聯滿3日後，3日內依法完成通報

您或仲介需要通報地方主管機關、移民署服務站、警察機關，並副知勞動部。

如果是聘僱看護工，
通報1個月後仍未尋獲

步驟3 申請聘僱新看護工

廢聘後30日內，
移工自行返回雇主處

*等待遞補看護工期間，建議
您可參考[長照或多元陪伴照顧服務](#)

情境1 您願意繼續聘僱移工

您可以向勞動部申請取消行蹤不明通報。

情境2 您不願繼續聘僱移工

移工被遣送出國後，您即可申請聘僱新移工。

第四章

終止契約及結束聘僱

當您決定結束聘僱移工，您需要瞭解如何妥善收尾。

雖然您已決定不再繼續聘僱原本的移工，但身為雇主仍需要完成相關法定手續，除了避免受罰，也才能保障您未來聘僱其他移工的權益。

本章整理結束聘僱的不同情境，分別提供詳細的處理流程與建議方案，讓您與移工的合作能順利畫上句點。



移工表現不如預期， 雇主可以終止契約換人嗎？



法律規範

雇主不能隨意解僱移工，而移工也不可隨意要求轉換雇主。若您要更換移工，需要先和目前聘僱的移工合意終止契約，向勞動部申請移工轉出並取得廢止聘僱許可函，等待許可函發文日1個月／3個月後或移工返回母國、轉換新雇主後，才能申請聘僱新的看護工／幫傭。

相關法條：[《就業服務法》§ 58](#)、[§ 73](#)、

[《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 26](#)

身為雇主，建議您這麼做

若是移工語言溝通或照顧技巧不如預期，建議您可以先通知仲介或請[直聘中心](#)協助溝通及翻譯、或是參考政府提供的[訓練資源](#)。倘若移工真的不適任，再參考下列步驟與移工協商合意終止契約。

① 與移工協商「合意終止契約」

步驟1

與移工合意終止契約

⚠ 您須在合意終止聘僱關係日的14日前，向地方政府申請「[終止聘僱關係驗證](#)」

步驟2

申請聘僱新移工

⚠ 您須等待移工返回母國、轉換新雇主或廢止聘僱許可函發文日1個月／3個月後才能申請聘僱新看護工／幫傭

② 規劃新舊看護工銜接期間的照顧安排

方式1 不廢止聘僱，讓看護工找到新雇主前繼續工作
看護工找到新雇主後以三方合意（看護工、原雇主、新雇主）的方式辦理接續聘僱，原雇主即可申請聘僱新看護工。

方式2 廢止聘僱看護工，準備空窗期的照顧替代方案
勞動部將按雙方合意指定日期開始廢聘，在等待聘僱新看護工時，您可以參考[長照或多元陪伴照顧服務](#)。

移工不願配合工作， 雇主可以提前終止契約嗎？



法律規範

移工來臺工作，合約期滿前除非有特殊狀況，否則移工不能隨意更換雇主。

如果移工以不願配合工作的方式，想迫使雇主同意轉換雇主，您可以向1955專線申訴，若地方主管機關認定移工具可歸責事由，勞動部將依法廢止其聘僱許可，並令限期出國。

身為雇主，建議您這麼做

當您面臨移工不願配合工作、表達想終止契約時，建議您參考「先溝通協商、後尋求勞資爭議調解」的原則處理：

步驟1 先試著釐清原因，同時記錄存證， 以避免後續責任不明

您可以先通知仲介或請[直聘中心](#)協助溝通及翻譯，試著了解移工不願配合工作的原因，或許能找到化解問題的解方！

⚠ 在溝通協商期間，如果移工持續拒絕工作，建議雇主可以留下「無正當理由拒絕履行契約義務」的證據，以備不時之需。

* 每天定時請移工執行主要工作，如果移工拒絕，建議您避免正面衝突，但透過通訊軟體告知仲介處理，留下溝通紀錄。

步驟2 摘打1955申訴，申請勞資爭議協調

申請勞資爭議協調，將由中立的第三方介入。

⚠ 如果協調不成立，地方政府也將建議您如何辦理後續手續、縮短照護空窗期。

* 延伸參考：[勞資爭議諮詢及申訴管道彙整](#)

* 延伸參考：[聘僱期間提前終止契約，雇主需要注意什麼？](#)

雇主與移工發生勞資爭議， 可以如何處理？

身為雇主，建議您這麼做



您或移工都可以主動向地方政府申請勞資爭議協調，地方政府將派**公正第三方主持協調會議**，協助雇主與移工達成共識、解決爭議。

1 勞資爭議協調的申請重點

- 所需費用** 免費，一方當事人即可申請
- 花費時間** 依個案複雜程度不同，但相對訴訟簡便快速
- 申請方式** 詳見**勞資爭議諮詢及申訴管道彙整**

無論協調是否成立，都將提供書面記錄給您與移工。
若協調成立且經雙方簽署，效力視同一般契約。

2 找尋雙方都能接受的解決方案

勞資爭議協調的目的不是要「打贏」對方，而是「找到一個雙方都能接受的解決方案」。建議您進入協調會議前，參考下列兩個重點詳細準備及思考：

重點1 釐清權利與義務，準備相關證據

建議您冷靜下來，按照時間順序彙整爭議的客觀證據，並找出當初與移工簽訂的「勞動契約」，釐清雙方在法律上的權利義務。

→ 例如：

- 您與移工／仲介的對話截圖：釐清發生問題時的溝通紀錄
- 每月的薪資明細：證明支付薪資／加班費／扣除工資等紀錄

*如為照片或錄影證據須注意不能涉及移工的個人隱私

重點2 思考協調不成立的後續結果與成本

- 若協調不成立，您可以與移工合意終止契約

→ 您可以聘僱新的移工，如果是聘僱看護工，須處理新舊看護工轉換的照顧空窗期（詳見**提前終止契約流程**，並建議您參考**空窗期的照顧替代方案**）

- 若協調不成立，您仍可以尋求**其他爭議處理機制**

→ 您可以得到更具強制力的判決，但須付出額外時間與金錢。此外須注意，在聘僱關係結束前，您仍需負擔雇主相關責任。

若被看護者過世， 看護工可以照顧其他人嗎？



法律規範

看護工的工作與被看護者綁定，因此當被看護者過世時，您應為看護工辦理轉換雇主或出國手續。若未在期限內辦理出國將違法，可能被處以6-30萬元的罰款，並影響您後續聘僱新看護工的資格。

被看護者過世後，除了治喪事宜，您不可以指派看護工從事其他工作或照顧其他人，否則將會違法被處以15-75萬元的罰款。

身為雇主，建議您這麼做

建議您依照家中狀況，與看護工共同討論在原被看護者過世後，要採取「結束聘僱」或「辦理變更被看護者」。

情境1 結束聘僱，辦理看護工轉出

步驟1

30日內通報勞動部

⚠ 您須在被看護者過世30日內通報勞動部，勞動部將核發廢聘許可函。

步驟2

協助看護工轉換雇主或出國

⚠ 勞動部核發廢聘許可函後，看護工有60日等待轉換雇主期間。
⚠ 若超過60日轉換期間無法找到新雇主，則協助移工辦理出國。

情境2 有其他符合資格的家人需要看護工

- 如果您希望看護工轉為照顧其他家人：您仍須在原被看護者過世30日內通報勞動部，但若具備以下兩個條件，可以同時申請變更被看護者。

條件1 新被看護者須有聘僱看護工的資格

*有招募許可函或開立診斷證明書或持身心障礙證明。

條件2 新被看護者尚未聘僱其他看護工

- 如果您希望將看護工轉介給其他親友：須依照情境1辦理轉換雇主，可透過「合意轉換」的方式由新雇主接續聘僱。

相關法條：《就業服務法》§ 57、§ 59

聘僱期滿決定不與移工續約， 雇主需要注意什麼？



法律規範

不論您是否要繼續聘僱移工，您都必須在勞動契約期滿前2-4個月，辦理接續聘僱或不續聘相關手續。

如果您決定不續聘移工，您須為移工辦理轉換雇主或出國手續，若未在期限內辦理出國將違法，可能被處以6-30萬元的罰款，並影響您後續聘僱新移工的資格。

相關法條：[《就業服務法》§ 57](#)、[§ 67](#)、[《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 69](#)

身為雇主，建議您這麼做

建議您與移工提前討論是否繼續聘僱、轉換雇主或返國，並於聘僱期滿前2-4個月，辦理期滿續聘或期滿不續聘。

步驟1 聘僱期滿前2-4個月，與移工確認不續約

情境1 移工想轉換新雇主

⚠ 您須向勞動部申請「不續聘轉出」許可，勞動部核准後將自動辦理移工轉換雇主登記，您無須再辦理。

情境2 移工想返回母國

⚠ 您須協助移工辦理出國手續，如果移工在聘僱期滿前14日內出國，您無須辦理終止聘僱關係驗證及離境備查手續。

步驟2 結清所有應付費用

建議您與移工留下書面簽收紀錄避免爭議。

步驟3 申請聘僱新移工

您申請不續聘轉出，經勞動部核准後，移工有60日的等待轉換雇主期間。

⚠ 您須等待移工返回母國、轉換新雇主或廢止聘僱許可函發文日1個月／3個月後，才能申請聘僱新看護工／幫傭。

⚠ 若60日後無人承接，您須協助移工辦理出國，並於移工出國後30日內，檢具移工名冊及出國證明文件通知勞動部，辦理離境備查。

*延伸參考：[看護工不在的空窗期，照顧工作怎麼辦？](#)

聘僱期間提前終止契約， 雇主需要注意什麼？



法律規範

如果您在聘僱期間與移工合意提前終止契約，您須為移工辦理轉換雇主或出國手續，若未在期限內辦理出國將違法，可能被處以6-30萬元的罰款，並影響您後續聘僱新移工的資格。

相關法條：[《就業服務法》§ 73](#)、[§ 74](#)、[《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 26](#)
[《雇主辦理與所聘僱第二類及第三類外國人終止聘僱關係之驗證程序》](#)

身為雇主，建議您這麼做

步驟1 向地方主管機關申請終止聘僱關係驗證

您須在合意終止聘僱關係日的14日前提出申請。[→]

*地方主管機關將主動電話聯繫，確認雙方對合意終止契約無異議，並開具證明書。

步驟2 為移工辦理轉換雇主或出國手續

情境1 移工想轉換新雇主

⚠ 您須向勞動部申請「不續聘轉出」許可，勞動部核准後將自動辦理移工轉換雇主登記，您無須再辦理。

情境2 移工想返回母國

⚠ 您須協助移工辦理出國手續，如果移工在聘僱期滿前14日內出國，您無須辦理終止聘僱關係驗證及離境備查手續。

步驟3 結清所有應付費用

建議您與移工留下書面簽收紀錄避免爭議。

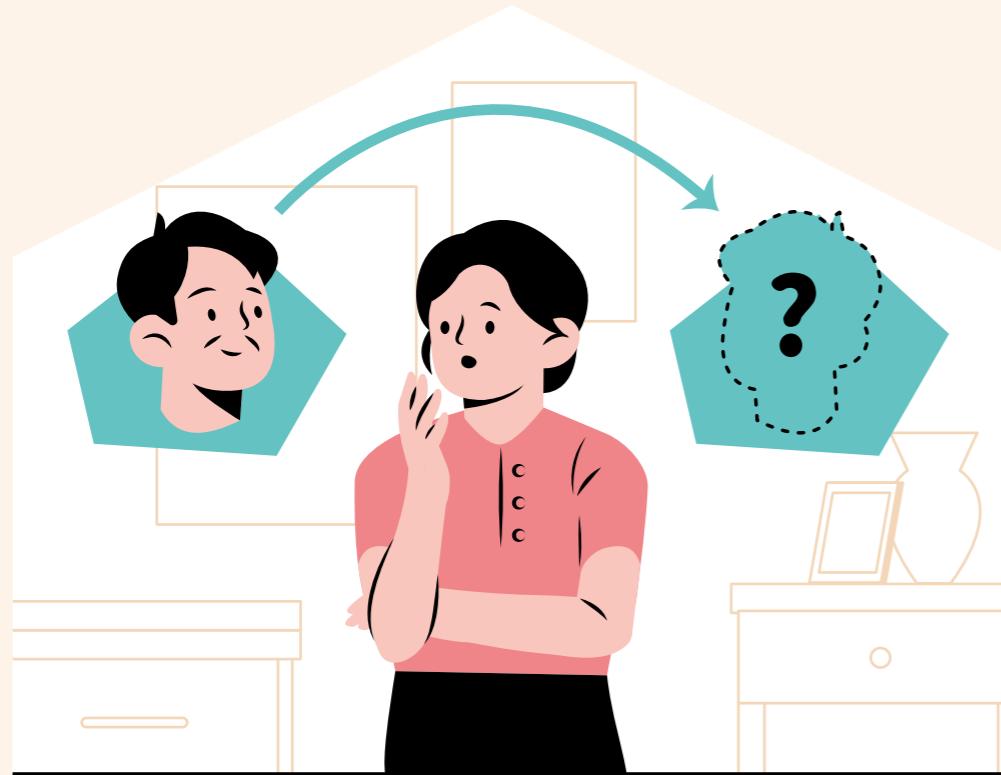
步驟4 申請聘僱新移工

您申請不續聘轉出，經勞動部核准後，移工有60日的等待轉換雇主期間。

- ⚠ 您須等待移工返回母國、轉換新雇主或廢止聘僱許可函發文日1個月／3個月後，才能申請聘僱新看護工／幫傭。
- ⚠ 若60日後無人承接，您須協助移工辦理出國，並於移工出國後30日內，檢具移工名冊及出國證明文件通知勞動部，辦理離境備查。

*延伸參考：[看護工不在的空窗期，照顧工作怎麼辦？](#)

移工等待轉換雇主期間， 雇主需要負什麼責任？



法律規範

在移工等待轉換雇主期間，依法原雇主仍需負責移工的食宿及生活照顧管理責任。

但如果勞動契約提前終止是可歸責於移工的原因，則食宿費由勞雇雙方自行協商議定。

身為雇主，建議您這麼做

若您與移工合意提前終止契約或期滿不續聘，移工將有60天可以轉換新雇主，建議您參考三個階段分別需要注意的法定責任：

階段1 您已申請轉出移工，但尚未取得廢聘許可函

- 您仍須負責移工食宿及生活照顧管理責任，且須繳交就業安定費和健保費。
* 您可以撥打1955諮詢，或請仲介公司代為安置移工。
- 您可以要求移工工作，但仍須給付薪資。

階段2 取得廢聘許可函， 但移工尚未轉換新雇主或出國

- 您仍須負責移工食宿及生活照顧管理責任，但不須繳交就業安定費及健保費。
- 您不可以要求移工工作，薪資計算至最後工作日。
⚠ 在收到廢聘許可函後14日內，您須為移工辦理轉換雇主登記或出國，未在期限內辦理將違法被處以6-30萬元的罰款並影響您後續聘僱資格。

階段3 超過60日轉換雇主期間，移工仍無人承接

- 政府將廢止移工的居留許可，您須協助移工辦理出國手續，返國機票費用依照勞動契約約定處理。

相關法條：《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》§ 33

附錄一：勞資爭議諮詢及申訴管道彙整

1955勞工諮詢申訴專線

免付費、24小時全年無休、雇主和移工都可以諮詢！

- **諮詢服務：**提供有關勞動契約、工資、工時、職災及仲介等相關問題之諮詢服務。
- **申訴服務：**如有勞資爭議、遭受不當對待或人身侵害等申訴案件，將協助轉介地方政府勞工機關或司法警察機關依法查處。
- **法律扶助諮詢：**如因勞資爭議產生相關法律問題，可提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。



勞動力發展署官方民意信箱

[官方民意信箱](#)由專人處理申訴或陳情，並且保護您個資隱私。

- 信件可以上傳附件資料，更清楚說明您遇到的狀況。
- 案件送出後，您可以查詢處理進度。

各縣市移工諮詢服務中心

上班時間提供服務、更詳細向您介紹縣市移工及雇主資源，各地服務中心電話及地址[詳見下頁附表](#)。

- 同樣提供諮詢、申訴、法律扶助等各項服務。
- 您可以詢問關於您居住縣市提供的雇主支持服務、補充訓練課程、移工活動等。

勞動力發展署LINE@移點通

勞動力發展署[LINE@移點通](#)，即時提供您聘僱管理移工相關資訊及常見問答。



附錄一：勞資爭議諮詢及申訴管道彙整

各地移工諮詢服務中心

各縣市服務中心的地址及電話可能變動，請以[網站最新資訊](#)為準

| 縣市 | 地址 | 電話 |
|-----|-------------------|------------------------------|
| 臺北市 | 臺北市萬華區艋舺大道101號4樓 | 02-2338-1600 |
| 新北市 | 新北市板橋區中山路1段161號7樓 | 02-8965-9091 02-8965-1044 |
| 基隆市 | 基隆市義一路1號 | 02-2427-8683 |
| 桃園市 | 桃園市縣府路1號4樓 | 03-334-4087 03-334-1728 |
| 新竹縣 | 新竹縣竹北市光明六路10號B棟4樓 | 03-552-0648 |
| 新竹市 | 新竹市國華街69號5樓 | 03-532-0674 |
| 苗栗縣 | 苗栗市府前路1號 | 037-370-448 037-559-058 |
| 臺中市 | 臺中市西屯區臺灣大道三段99號 | 04-2228-9111 |
| 彰化縣 | 彰化市中興路100號8樓 | 04-729-7228 04-729-7226 |
| 南投縣 | 南投縣南投市中興路660號1樓 | 049-223-8670 |

| 縣市 | 地址 | 電話 |
|-----|--------------------|---|
| 雲林縣 | 雲林縣斗六市雲林路2段515號 | 05-533-8087 05-533-8086 |
| 嘉義縣 | 嘉義縣太保市祥和新村祥和二路東段1號 | 05-362-1289 |
| 嘉義市 | 嘉義市中山路199號1樓 | 05-216-2633 |
| 臺南市 | 臺南市永華路2段6號8樓 | 06-295-1052 06-299-1111 |
| | 臺南市新營區民治路36號7樓 | 06-632-8047 |
| 高雄市 | 高雄市前鎮區鎮中路6號4樓 | 07-811-7543 |
| 屏東縣 | 屏東市自由路17號 | 08-751-0894 |
| 宜蘭縣 | 宜蘭市縣政北路1號 | 03-925-4040 |
| 花蓮縣 | 花蓮縣花蓮市府前路17號 | 038-239-007 038-220-931 038-232-582 |
| 臺東縣 | 臺東縣臺東市桂林北路201號3樓 | 089-328-254#369 |
| 澎湖縣 | 澎湖縣馬公市治平路32號 | 06-925-7248 |
| 金門縣 | 金門縣金城鎮民生路60號 | 082-373-291 |
| 連江縣 | 連江縣南竿鄉介壽村156號3樓 | 083-625-022#308 |

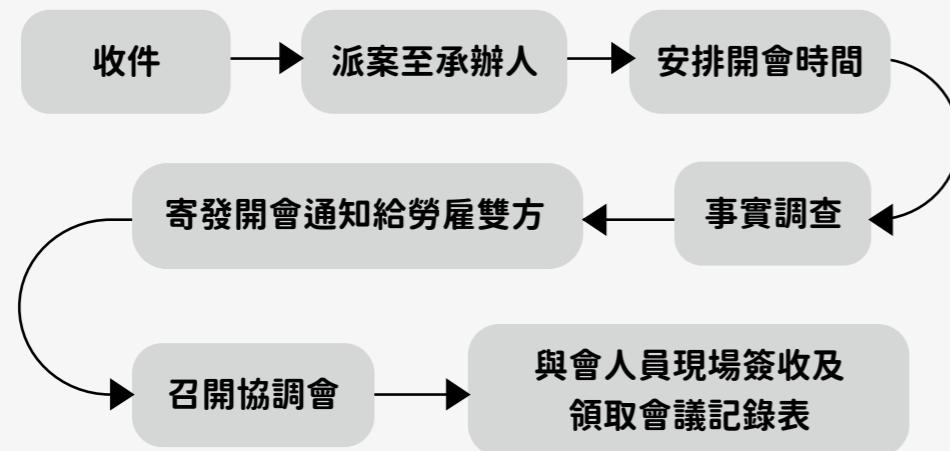
附錄一：勞資爭議諮詢及申訴管道彙整

勞資爭議處理機制簡介

① 勞資爭議協調

在提起訴訟或進入其他爭議處理機制前，您可以先申請地方政府的勞資爭議協調。

• 協調流程（依個案不同各階段時間不一）



- **若協調成立：**經雙方簽署，效力視同一般契約。
- **若協調不成立：**經勞雇雙方合意終止聘僱關係，且經查明外國人有可歸責事項者，始得依《就業服務法》[§ 73第3款後段](#)規定廢止外國人之聘僱許可。又若經查明外國人屬具不可歸責事由，始得依《就業服務法》[第59條第1項第4款](#)規定得核准外國人轉換雇主或工作。

② 勞資爭議調解

調解由地方勞工主管機關指派中立的調解人，協助雇主與移工尋求共識。

- **所需費用：**免費，一方當事人即可申請。
- **花費時間：**程序較訴訟簡便快速。
- **法律效力：**若調解成立，視同法院判決。若一方不履行，另一方可向法院聲請強制執行。

③ 勞資爭議仲裁

仲裁與調解一樣是保密且免費的爭議處理機制，由勞資雙方代表及專家學者組成的仲裁委員會。仲裁會做出裁決結果，判定誰是誰非。

- **所需費用：**免費，須由雙方當事人共同申請。
- **花費時間：**程序較訴訟簡便快速。
- **法律效力：**仲裁結果視同法院判決，具有強制執行的效力，雙方都必須遵守。

④ 訴訟

- **所需費用：**需付費，任一方當事人可提起。
- **花費時間：**須進行言詞辯論、證據調查等，相對最耗時。
- **法律效力：**法院確定判決後，則雙方都必須遵守。

附錄二：聘僱看護工的家庭 可以申請的政府服務及補助

多元陪伴照顧服務

由勞動部委託專業的法人團體辦理，讓雇主有更公開安全的管道可以快速找到幫手、依自身需要安排時間及服務內容。

- **自費服務：**由雇主全額自費，並洽試辦單位提供單次至少四小時以上或全日等彈性服務，依勞動部核定之服務費用收費。
- **諮詢管道：**瞭解[多元陪伴照顧服務](#)或撥打1955專線

經濟弱勢家庭免繳就業安定費

聘僱看護工的經濟弱勢家庭免繳就業安定費，若您符合資格勞動部將直接減免，您無需另外申請！

- ⚠ 補助資格為：符合低收入戶、中低收入戶、領取中低收入老人生活津貼或領取身心障礙者生活補助費。

擴大喘息服務 + 短照服務

您可聯繫[地方長期照顧管理中心](#)評估，依據被看護者需求申請到宅協助、接送至日照中心、住宿式機構接受短期照顧。

- **申請資格：**經評估符合長照需要等級第2級至第8級者
- **服務額度：**合計每年最多可申請52日
 - ⚠ 低收入戶全額由政府補助；中低收入戶由政府補助95%；一般戶則由政府補助84%。
- **諮詢管道：**瞭解[完整計畫](#)或撥打1966長照服務專線

長照服務

若為返鄉探親、轉換雇主、期滿離境、行蹤不明等照顧空窗情境，您可以出示相關證明，即可被視為名下未聘有看護工，可申請完整長照服務。

- **申請資格：**[出示相關證明](#)且經評估符合長照需要等級第2級至第8級者，即可申請完整長照服務
- **諮詢管道：**瞭解[長照計畫](#)或撥打1966長照服務專線
 - ⚠ 即使非空窗期，聘僱看護工的家庭也能申請長照「交通接送服務」、「輔具及居家無障礙環境改善服務」、「喘息服務」及30%「照顧及專業服務」額度可使用專業服務、到宅沐浴車、社區式服務交通接送、日間照顧及家庭托顧服務。

**如果您遇到照顧空窗期，
欲申請完整長照服務，
請參考準備下列證明文件**

情境1 看護工返鄉探親

- 重入國許可文件及出入國來回機票

情境2 看護工轉換雇主期間

- 外國人及新雇主雙方合意接續聘僱證明書
- 外國人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱證明書
- 移工由其他雇主接續聘僱證明書

情境3 看護工期滿離境

- 勞動部外國人離境備查申請書
- 地方政府勞政單位之雇主與第二類外國人終止聘僱關係通知書

情境4 看護工行蹤不明

- 移工異動通報書或警察局之案件證明單

附錄三：相關單位連結



辦理移工轉換
業務之公立就
業服務機構



內政部移民署
服務站及專勤
隊



各縣市衛生局



直接聘僱
聯合服務中心

移工來源國駐臺機構



馬尼拉經濟文
化辦事處勞工
中心



駐台北印尼經
濟貿易代表處



泰國貿易經濟
辦事處
(勞工處)



駐台北越南經
濟文化辦事處
勞工中心

家事移工 雇主協助手冊

家事移工聘僱常見問題與協助資源



掃描QR Code取得電子手冊
更便利使用手冊中內、外部連結



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

機關地址：242新北市新莊區中平路439號南棟4樓

聯絡電話：(02)8995-6000

諮詢服務專線：1955

網址：<https://www.wda.gov.tw/>

2026年1月初版