

RBA 販運與強迫勞工「費用定義」2019 年 1 月

(由RBA執委會於2018.11.1修訂。此版本於2019.1.1起生效)

定義：

所稱**外籍移工**係指為了特定雇用目的 [受招募]，而自其母國移居至其他國家之個人。[注意：適用於下方第 I.A、I.B、II 和 III 節的費用指南]

專業人員係指從事工作內容主要是以知識為主的工作人員，且本質上相異於更為規律之心智、手工、機械，或身體勞動工作；這類工作執行時需連續運用辨別與判斷，且所產生的成果或完成的結果本質上無法在一定時間內予以標準化。

範圍：

RBA 認知到負責任的就業和招聘，包括相關的費用和成本，對保護工人及其權利至關重要。最容易受到惡劣工作條件，虐待和剝削，或者在最壞的情況下，強迫勞動和人口販運的工人需要得到最大程度的保護。這部分與探討生產/時薪員工之 VAP 方法一致，後續下列的規定適用於除專業人員以外的所有工人。

外籍移工之定義，意指排除具永久居留權之勞工，和/或接受短期或長期國際派任之**專業人員**。

總則：勞工不應為其受雇而必須支付任何費用

輔助原則：

1. 全部涵蓋範圍 無論何時，勞工皆不應因應徵、招募、聘僱、人員配置而支付任何費用，也不應負擔處理費 (即第 I.A 節中的費用)。
2. 全部涵蓋範圍 勞工獲得雇用時，不應因此需支付任何費用 (即第 I.A、I.B 或 III 節中的費用)。
 - 除外事項 1：勞工若於離境時限前返鄉，則需自行負擔前述支出。
 - 除外事項 2：勞工若自行前往應徵，親至公司聘僱之現場，則其可能已支付或將支付於第 I.B 節中所涉之費用，例如護照、簽證、居留證、交通費，不應預期雇主會償還前述費用，因雇主並未於勞工所在之國家、省、州或原所在地區徵才。
3. 若費用未於「費用定義」列明，或不符合任何類別，則外籍勞工與移工也不應支付任何本地勞工不需支付之費用。
4. 勞工得自行負擔基本項目費用，以因應面談所需。例如準備履歷表、相片，既有文件與證明的影本，以及雜費。

招募費用的 VAP 相關指引

I. 自 2016 年 1 月 1 日起，勞工不應為取得或保留其受雇資格而支付任何費用。在法律規定勞工須直接支付費用或負擔支出的範圍內，自雇用生效日起，將償還勞工該款項，且應於雇用生效 90 日內為之。應檢具付款文件，但可能並非總是需要還款。

A. 下列招募與服務費用無需由勞工支付，包括暫時性、移居、學員、合約、直接雇用，或其他任何類型的勞工皆然：

於任何階段、或任何類型的應徵、推薦、招募、聘僱、人員配置和處理費，包括仲介、第二仲介、中介機構，或者與招募、遴選、聘僱，以及人員配置相關的雇主作業、行政和經常性支出。

B. 下列招募與服務相關支出，不應由**外籍移工**支付：

1. 離境前的費用與支出，包括但不限於：

- 技能檢定
- 其他證明
- 雇主或法律所規定的醫療檢查/篩檢
- 離境前的訓練或到職訓練
- 任何獲得工作機會的其他必要事項

2. 文件/許可，以及因取得前述文件與/或許可相關的支出：

- 因取得雇用所需而申辦之新護照/身分文件，包括因保留雇用資格而展延
- 簽證 (包括展延)
- 暫時性的工作或居留許可 (包括展延)
- 無犯罪記錄證明費用
- 出生證明費用
- 良民證費用

3. 交通與住宿費用 (包括所有稅款與費用)：

- 於提供雇用函並為其接受後的交通與住宿費用，於其輸出國內的居住地至離境出發處
- 由輸出國至輸入國入境處之交通
- 由輸入國入境處至提供者機構或提供住宿場所之交通

- 過境費用
 - 雇用開始後，如需調動之重新安置支出
 - 於雇用結束時，員工返回母國之交通
4. 抵達/到職所涉支出，包括但不限於：
- 新人培訓或到職訓練
 - 醫療檢查/篩檢
5. 法規要求的其他支出，包括但不限於：
- 押金和/或保證金 (包括並非法定者)

II. 若於合約中載明，則前述支出可由勞工負擔，並提供收據或付款記錄。不得加價。

1. 因應面談所需之基本開銷，例如履歷表、相片，既有文件與證明的影本、雜費
2. 為符合工作最低資格要求的支出，例如學位或證書
3. 因員工遺失或出錯，而需補發護照的支出。針對補發護照/許可，也包括相片、提供/影印任何文件等。
4. 宿舍與膳食 (必須符合合理市價，並符合國際衛生與安全標準)
5. 得徵收任何法規所允許的稅款，但須依比例予以扣除。於雇用結束時，除因嚴重違反紀律而解雇的情況外，不應對員工徵收任何結餘稅款項

III. 所有其他起初與後續雇用之工作相關設備、工具與服裝的開銷與費用均應由雇主負擔。若由仲介、第二仲介，或中介機構新增其他費用，而其並非法律規定或雇用場所必要，則勞工不應支付。

IV. 終止雇用與提前離職：

1. 若勞工已根據當地法律提供一定之事先告知期 不應收取任何費用
2. 若勞工並未提供一定之事先告知期：
 - 若無相關勞工提前離職之法規罰則，勞工至多須支付其 1 個月總底薪之 60 %
 - 勞工若因遭虐待或安全受威脅致提前離職，而未能提供一定之事先告知期，則不得由其支付任何費用

V. 針對未列出之費用，請查閱「原則」作為指引。

景暉科技有限公司 簡譯(www.cytech.com.tw)。如對中文內容有任何問題，請參考原文內容。

矩陣表

為協助了解費用，下列矩陣表列出「不得」由勞工支付，以及「得」由勞工支付之費用。矩陣表係依照招募與聘僱過程中，勞工的情況依階段進行劃分。針對未列出之費用，請查閱「原則」作為指引。

- 過程階段：下方第一欄是聘僱過程中的三階段：提供雇用函並為其接受前、提供雇用函並為其接受後，以及工作開始後。
- 勞工的情況：部分勞工可能會選擇親至即將工作之機構，可能會因此發生可能不予退還的支出 (例如文件、交通)。該情況於第二欄中列出。第三欄列出的情況為由公司發起之招募。

矩陣表 1：根據勞工的情況以及招募與聘僱過程階段，皆「不得」由勞工支付的費用。絕不由勞工支付 I.A 費用、押金，或保證金。以**粗體**顯示者，為兩種勞工情形的不同之處

於該等情況，皆「不得」由勞工支付載明費用 (如上所述)...	於機構所在地，由員工所發起 (無論是否為該國國民)	由公司所招聘之外籍移工或國民
提供雇用函並為其接受前	<ul style="list-style-type: none">● 於第 I.A 節中載明之費用 (非法定費用)● 技能檢定、其他證明、醫療檢查/篩檢	<ul style="list-style-type: none">● 於第 I.A 節中載明之費用 (非法定費用)● 技能檢定、其他證明、醫療檢查/篩檢
提供雇用函並為其接受後	<ul style="list-style-type: none">● 任何其他技能檢定、證明、醫療檢查/篩檢● 離境前的訓練或到職訓練 ● 若要求勞工調往另一地點，其交通與住宿的支出與費用● 法規要求的其他費用	<ul style="list-style-type: none">● 任何其他技能檢定、證明、醫療檢查/篩檢● 離境前的訓練或到職訓練● 文件 (包括護照、簽證) / 許可 / 費用與相關支出，包括為保留雇用資格而展延● 由居住地至機構，以及雇用結束時返家的交通與住宿支出與費用● 法規要求的其他費用

工作開始後	<ul style="list-style-type: none">● 抵達與到職● 其他法規要求● 後續仲介行政費用● 如需調動之重新安置支出	<ul style="list-style-type: none">● 抵達與到職● 其他法規要求● 後續仲介行政費用● 如需調動之重新安置支出
-------	---	---

矩陣表 2：根據勞工的情況及招募與聘僱過程階段，「得」由勞工支付的費用。雇主/機構得選擇負擔該費用。以**粗體**顯示者，為兩種勞工情形的不同之處

於該等情況， 「得」由勞工支付 載明費用 (如上所 述)	於機構所在地，由員工所發起 (無 論是否為該國國民)	由公司所招聘之外籍移工或國民
提供雇用函並為其 接受前	<ul style="list-style-type: none"> ● 因應面談所準備之基本項目，例如履歷表、相片，既有文件與證明的影本、雜費 ● 為符合工作資格的支出 ● 交通與住宿支出 ● 最初護照/簽證/居留證 	<ul style="list-style-type: none"> ● 因應面談所需之基本項目，例如準備履歷表、相片，既有文件與證明的影本 ● 為符合工作資格的支出 ● 交通與住宿支出
提供雇用函並為其 接受後	<ul style="list-style-type: none"> ● 因員工遺失/出錯補發護照，包括簽證、許可 ● 交通與住宿支出 (除非要求員工調動至其他地點) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 因員工遺失/出錯補發護照，包括簽證、許可
工作開始後	<ul style="list-style-type: none"> ● 宿舍/ 膳食 (若於合約中記載)，需符合合理市價，且符合 EICC H&S 標準 	<ul style="list-style-type: none"> ● 宿舍/ 膳食 (若於合約中記載)，需符合合理市價，且符合 EICC H&S 標準

結束