

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國105年6月1日印發

院總第 1121 號 委員提案第 19223 號

案由：本院委員李彥秀、徐榛蔚等 16 人，有鑑於勞動基準法第十四條第一項第二款規定雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病有傳染之虞者，勞工得不經預告終止契約，惟在我國立法體例上並無「惡性傳染病」之定義，故無法明確得知何種疾病屬惡性傳染病，故應參酌傳染病防治法第三條之法定傳染病種類，將其用語改為「法定傳染病」方為妥適。並刪除同法第三項中第四款之文字，因員工感染傳染病並非可歸責之事由，又可透過就醫治療，除該傳染病確實無法根治致使不能勝任工作者外，雇主自可依同法第十一條第五項之規定行使相關權利，故宜刪除「解僱」之文字，以避免雇主誤認得以員工感染任何類型傳染病為由與員工終止契約。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、勞動基準法第十四條規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。」，惟遍尋我國現行法制及相關函釋，僅有衛生署於 98 年回函勞工委員會稱 H1N1 不宜歸列為「惡性傳染病」，可見對於惡性傳染病之認定並無明確認定標準，故宜將其標準明確化，以傳染病防治法之定義為主以茲明確。
- 二、考量傳染病之危害風險程度高低，第一類及第二類法定傳染病屬中、高度風險之傳染病，酌認為應規定為「第一、二類法定傳染病」較為妥適。
- 三、同條第三項規定：「有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。」，然員工感染傳染病應非可歸責於己之事由，又絕大多數傳染病已可透過現今之醫療根治或已有有效之隔絕傳染方式，除該傳染病

立法院第 9 屆第 1 會期第 16 次會議議案關係文書

確實無法根治致使不能勝任工作者外，雇主另可依同法第十一條第五項主張相關權利，為避免雇主誤認如員工感染任何感染病均可依此解僱員工，故將「解僱」之文字刪除。

提案人：李彥秀 徐榛蔚

連署人：陳雪生 曾銘宗 陳宜民 簡東明 蔣萬安

王育敏 蔣乃辛 張麗善 羅明才 盧秀燕

柯志恩 徐志榮 鄭天財 林為洲

勞動基準法第十四條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十四條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <p>一、僱主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知僱主改善而無效果者。</p> <p>四、僱主、僱主代理人或其他勞工患有<u>第一、二類法定傳染病</u>，有傳染之虞者。</p> <p>五、僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。</p> <p>六、僱主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</p> <p>勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款或第四款情形，<u>僱主與該代理人之契約關係已中止或消滅，或患者已就醫者或解僱</u>，勞工不得終止契約。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p>	<p>第十四條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <p>一、僱主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、僱主、僱主家屬、僱主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知僱主改善而無效果者。</p> <p>四、僱主、僱主代理人或其他勞工患有<u>惡性傳染病</u>，有傳染之虞者。</p> <p>五、僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。</p> <p>六、僱主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</p> <p>勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款或第四款情形，僱主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p>	<p>一、第一項文字酌作修正。</p> <p>二、遍尋我國現行法制及相關函釋，僅有衛生署於 98 年回函勞工委員會稱 H1N1 不宜歸列為「惡性傳染病」，可見對於惡性傳染病之認定並無明確認定標準，故宜將其標準明確化，以傳染病防治法之定義為主以茲明確。</p> <p>三、考量傳染病之危害風險程度高低，第一類及第二類法定傳染病屬中、高度風險之傳染病，酌認為應規定為「第一、二類法定傳染病」較為妥適。</p> <p>四、同條第三項規定：「有第一項第二款或第四款情形，僱主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。」，然員工感染傳染病應非可歸責於己之事由，又絕大多數傳染病已可透過現今之醫療根治或已有有效之隔絕傳染方式，除該傳染病確實無法根治致使不能勝任工作者外，僱主另可依同法第十一條第五項主張相關權利，為避免僱主誤認如員工感染任何感染病均可依此解僱員工，故將「解僱」之文字刪除。</p>

立法院第 9 屆第 1 會期第 16 次會議議案關係文書