

審 查 會 通 過  
 委 員 蔣 萬 安 等 2 4 人 提 案  
 勞 動 基 準 法 第 十 四 條 條 文 修 正 草 案 委 員 李 彥 秀 等 1 6 人 提 案 ( 提 案 第 1 8 7 7 9 號 ) 條 文 對 照 表  
 委 員 李 彥 秀 等 1 6 人 提 案 ( 提 案 第 1 9 2 2 3 號 )  
 現 行 法

審 查 會 通 過 條 文	委 員 等	提 案	現 行 法	說 明	
( 修 正 通 過 ) 第 十 四 條 有 下 列 情 形 之 一 者 , 勞 工 得 不 經 預 告 終 止 契 約 : 一、 雇 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。 二、 雇 主、 雇 主 家 屬、 雇 主 代 理 人 對 於 勞 工 , 實 施 暴 行 或 有 重 大 侮 辱 之 行 為 者。 三、 契 約 所 訂 之 工 作 , 對 於 勞 工 健 康 有 危 害 之 虞 , 經 通 知 雇 主 改 善	委 員 蔣 萬 安 等 2 4 人 提 案 : 第 十 四 條 有 下 列 情 形 之 一 者 , 勞 工 得 不 經 預 告 終 止 契 約 : 一、 雇 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。 二、 雇 主、 雇 主 家 屬、 雇 主 代 理 人 對 於 勞 工 , 實 施 暴 行 或 有 重 大 侮 辱 之 行 為 者。 三、 契 約 所 訂 之 工 作 , 對 於 勞 工 健 康 有 危 害 之 虞 ,	委 員 李 彥 秀 等 1 6 人 提 案 : ( 提 案 第 1 8 7 7 9 號 ) 第 十 四 條 有 下 列 情 形 之 一 者 , 勞 工 得 不 經 預 告 終 止 契 約 : 一、 雇 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。 二、 雇 主、 雇 主 家 屬、 雇 主 代 理 人 對 於 勞 工 , 實 施 暴 行 或 有 重 大 侮 辱 之 行 為 者。 三、 契 約 所 訂 之 工 作 , 對 於 勞 工 健	委 員 李 彥 秀 等 1 6 人 提 案 : ( 提 案 第 1 9 2 2 3 號 ) 第 十 四 條 有 下 列 情 形 之 一 者 , 勞 工 得 不 經 預 告 終 止 契 約 : 一、 雇 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。 二、 雇 主、 雇 主 家 屬、 雇 主 代 理 人 對 於 勞 工 , 實 施 暴 行 或 有 重 大 侮 辱 之 行 為 者。 三、 契 約 所 訂 之 工 作 , 對 於 勞 工 健	第 十 四 條 有 左 列 情 形 之 一 者 , 勞 工 得 不 經 預 告 終 止 契 約 : 一、 雇 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。 二、 雇 主、 雇 主 家 屬、 雇 主 代 理 人 對 於 勞 工 , 實 施 暴 行 或 有 重 大 侮 辱 之 行 為 者。 三、 契 約 所 訂 之 工 作 , 對 於 勞 工 健 康 有 危 害 之 虞 , 經 通 知 雇 主 改 善 而 無 效 果 者。	委 員 蔣 萬 安 等 2 4 人 提 案 : 一、 雇 主 若 違 反 勞 動 契 約 或 勞 動 法 令 , 致 有 損 害 勞 工 權 益 之 虞 者 , 勞 工 雖 得 依 照 勞 動 基 準 法 第 十 四 條 第 一 項 第 六 款 規 定 , 不 經 預 告 逕 行 終 止 勞 動 契 約 , 並 得 向 雇 主 請 求 資 遣 費。 然 依 照 同 條 第 二 項 規 定 , 勞 工 應 自 「 知 悉 」 其 情 形 之 日 起 三 十 日 內 , 向 雇 主 表 示 終 止 勞 動 契 約 之 意 思 表 示 , 洵 屬 適 法。 二、 查 該 「 三 十 日 」

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
<p>而無效果者。</p> <p>四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。</p> <p>五、雇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、雇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。但雇主有前項第六</p>	<p>經通知雇主改善而無效果者。</p> <p>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。</p> <p>五、雇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、雇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。<u>前項第一款、第六款之雇主行為，其</u></p>	<p>康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。</p> <p>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。</p> <p>五、雇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、雇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，<u>應自行為結束之日起，三十日內為之。</u></p> <p>有第一項第二</p>	<p>康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。</p> <p>四、雇主、雇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、雇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、雇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</p>	<p>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。</p> <p>五、雇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、雇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，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡</p>	<p>性質為除斥期間，立法者考量勞雇關係首重安定，勞工是否行使終止權不應久懸未決。惟雇主違反勞動契約或勞工法令態樣不一，有一次性行為，例如違法調職者；有反覆實施或繼續存在狀態者，例如未依法投保勞工保險者。考量勞工多屬弱勢，對於勞動法令、權益保障認知不足，如不區分雇主違反行為態樣，一律以勞工「知悉」時為起算終止契約時點，不但對勞工顯失公平，且無異鼓勵雇主持續為違法或違約行為，殊非事理之平。</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
<p>款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，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><u>行為有反覆實施或繼續存在之狀態者，應自勞工知悉該行為或狀態結束之日起三十日內為之。</u></p> <p>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。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p>	<p>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。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p>	<p>款或第四款情形，<u>雇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>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>三、為維護勞動關係安定，考量雇主持續為違反勞動法令或勞動契約行為不值得保護，爰提案修正勞動基準法第十四條第二項規定，增列「前項第一、六款之雇主行為，其行為有反覆實施或繼續存在之狀態者，應自勞工知悉該行為或狀態結束之日起三十日內為之。」以保障勞工權益。</p> <p>四、委員蔣萬安等 3 人另提修正動議，說明如下： 查該「三十日」性質為除斥期間。實務上常發生雇主違法或違約行為，勞工行使終止權之起</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>算時點，究係自預告行為或行為結果發生之日起算，有不同看法。以違法調職為例，三十日除斥期間應自勞工收到調職令起算，或自調職令生效之日起算，我國司法實務有不同見解。為保障勞工權益，避免勞工不知法令、或無法判斷雇主違法或違約行為之預告對其權益造成之影響，導致遲延行使終止勞動契約權利而遭受不利益。爰於但書增列雇主有第一項第六款情形者，勞工於知悉「其情形之日」起，或依照但書規定於知悉「損害結</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>果之日」起三十日內，均得行使終止勞動契約之權利，以保障勞工權益。</p> <p>委員李彥秀等 16 人提案：( 提案第 18779 號 )</p> <p>一、本條契約終止權之 30 日除斥期間之規定無非是欲維持民事法律關係之安定性，然行為模式可區分為一次性及反覆實施性，前者一次性之行為例如違法降職、違法調職等；後者則屬可反覆實施之行為，例如每月均未替勞工加保勞工保險或每週固定工作時數均超過勞動基準法之規定等，然終止契約之除斥期間竟</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>未區分兩者之起算點，導致反覆違反勞工法令之行為可能因勞工一時思慮不周、因僱主之解釋或共體時艱等理由因而經過 30 天之除斥期而無法終止，又定期性契約勞工因無勞基法第十五條之預告終止權，如又經過 30 天之除斥期而無法依勞基法第十四條第二項終止契約，則無異強迫員工忍受在違反勞工法令或勞動契約下之環境持續工作，對勞工顯失公平，且勞工雖可向主管機關申訴，但須考量舉發後仍須於同一工作環境下工作，現實中</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>往往僅能畏於同儕壓力及恐公司日後有不利措施等情形下，忍氣吞聲以待契約期限屆滿。</p> <p>二、僱主之行為如違反勞工法令或勞工契約致有害勞工權益之虞，自無須過度保障僱主之信賴以及該法律關係之安定性，故應修改勞基法第十四條第二項除斥期間起算之規定，將「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」修正成「應自行為結束之日起，三十日內為之」，方可周延保障勞工權利，又可維持民事法律關係穩定。</p> <p>委員李彥秀等 16 人提</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>案：(提案第 19223 號)</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>



審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>四、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。</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>審查會： 照委員李彥秀等 3 人及委員蔣萬安等 3 人所提修正動議修正通過：</p> <p>一、為配合傳染病之法律用語，以及明確勞工受傳染之狀況，第一項第四款照委員李彥秀等 3 人修正動議修正為：「四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。」</p> <p>二、為明確勞工權益受損之知悉除斥期間，第二項後半段照委員蔣萬安等 3 人修正動議修正為：「但雇主有前項第</p>

審查會通過條文	委員	等	提案	現行法	說明
					<p>六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」</p> <p>三、針對患有傳染病之共同工作勞工，明確規定其就醫之規定，第三項照委員李彥秀等 3 人修正動議修正為：「有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。」</p>