

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國109年2月27日印發

院總第 1121 號 委員提案第 23903 號

案由：本院委員蘇巧慧、吳秉叡、張宏陸、何志偉、伍麗華、林宜瑾等 27 人，鑒於勞工若因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，以接受檢疫、防疫或治療等隔離管制措施而致其難以提供勞務，影響勞動契約之履行，恐將影響其勞動身分之存續與雇主營運；基於保障勞工權益，並鼓勵勞工對於履行防疫相關措施及徵調作業之社會責任與公益表現，爰擬具「勞動基準法第十三條之一、第四十二條及第七十七條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、勞工因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，以接受檢疫、治療等隔離管制措施，以致未能履行勞動契約，此係受有法律阻卻之正當理由，基於鼓勵勞工對於履行防疫相關措施及徵調作業之社會責任與公益表現，特予以保障其勞動身分之存續，雇主不得於勞工受有檢疫、防疫或治療等隔離管制或徵調期間，任意終止勞動契約。（增訂第十三條之一）
- 二、勞工因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，以接受檢疫、防疫或治療等隔離管制期間，為落實檢疫、防疫或治療等疫情防治措施之目的與效果，應嚴格限制受有隔離管制人員之行動，故應禁止雇主利用指揮從屬關係之優勢地位，於勞工受隔離管制期間，仍要求或容許勞工違背傳染病防治法及隔離管制命令，至工作場所等處提供勞務。（增訂第四十二條第二項）
- 三、傳染病疫情之發生多屬突發性，難以預測，而企業規模大小不一，考量雇主調度人力之需求，於其所聘僱勞工因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，接受檢疫、防疫或治療等隔離管制期間，經雙方商議並合意一致時，輔之以科技技術或其他方式，讓勞工能於隔離管制命令所許可範圍內續行提供勞務者，經提報主管機關核定後，仍可准許勞工提供勞務，以保持雙方維持企業營運與生活所需之彈性。（增訂第四十二條第二項）

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書

但書)

四、配合第十三條之一新增條文修正，對違反第十三條之一規定者，納入第七十七條規定之適用，以示懲儆。(增修第七十七條條文)

提案人：	蘇巧慧	吳秉叡	張宏陸	何志偉	伍麗華
	林宜瑾				
連署人：	黃國書	何欣純	鍾佳濱	邱議瑩	賴惠員
	余 天	周春米	吳思瑤	林楚茵	王美惠
	王定宇	沈發惠	湯蕙禎	范 雲	吳玉琴
	陳素月	洪申翰	賴品妤	賴瑞隆	許智傑
	江永昌				

勞動基準法第十三條之一、第四十二條及第七十七條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十三條之一 勞工依傳染病防治法之規定，於指定處所或區域，接受檢疫、防疫或治療等隔離管制者，於隔離期間，雇主不得終止契約。</p> <p>勞工依傳染病防治法之規定，受徵調協助疫情防治工作者，於徵調期間，非經主管機關核定，雇主不得終止契約。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、勞工因依傳染病防治法，受有遷入指定處所或管制區域之命令，以接受隔離檢驗或隔離治療，而未能提供勞務屢行勞動契約，此係受有法律阻卻之正當理由，不可歸責於勞工。</p> <p>三、對於配合防疫措施與命令之勞工，基於鼓勵及保障其對於履行社會責任之公益性，故對其勞動地位與權益明定保障條文，也避免勞工隱匿健康與疫情資訊，造成防疫漏洞。</p> <p>四、針對依傳染病防治法及其他法律，受有徵調而協助防治工作之勞工，此亦係受有法律阻卻之正當理由，不可歸責於勞工，且其有協助國家防疫政策之公益性存在，故自當保障其勞動法益。</p> <p>五、為保障勞工權益，並同時確保職場秩序以及徵調工作之指揮與調度能有所落實，於勞工受有徵調期間，若勞工因有勞動基準法第十二條情形或其他違反法律且情節重大者，經主管機關依個案情節審視與核定，雇主得終止勞動契約。</p>
<p>第四十二條 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。</p> <p><u>勞工依傳染病防治法之規定，於指定處所或區域，</u></p>	<p>第四十二條 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。</p>	<p>一、本條新增第二項。</p> <p>二、勞工因配合傳染病防治法之規定，於指定處所或區域，接受檢疫、防疫或治療等隔離管制措施，導致未能提供勞務而屢行勞動契約，係</p>

<p><u>接受檢疫、防疫或治療等隔離管制者，於隔離期間，雇主不得強制或容許其至工作場所從事勞動。但經雙方協議且不違反隔離管制命令內容，經主管機關核定，勞工得繼續提供勞務。</u></p>		<p>受有法律阻卻之正當理由，且基於鼓勵及保障其對於履行社會責任之公益性，為能落實防疫措施、降低傳染風險與保護大眾之目的，應嚴格確保受有隔離命令之勞工，無論是否受有雇主要求或容許，皆需依照隔離命令之內容與管制處所及區域以踐行隔離措施。</p> <p>三、另在未違反隔離管制命令所指定處所或區域內容之前提下，而仍能以其他方式提供勞務者，經勞雇雙方協議與合意一致，並提報主管機關針對協議內容是否違反隔離管制命令、勞動條件變更是否抵觸法令等項目進行審核後，仍可准許勞工提供勞務，以保持雙方維持企業營運與生活所需之彈性。</p>
<p>第七十七條 違反第十三條之一、第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。</p>	<p>第七十七條 違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。</p>	<p>配合第十三條之一新增條文修正，對違反第十三條之一規定者，納入本條規定之適用。</p>