

三、本院社會福利及衛生環境委員會報告併案審查委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」案。（本案經提本院第 9 屆第 1 會期第 14、8、16 次會議報告決定：交社會福利及衛生環境委員會審查。茲接報告，爰於本次會議提出討論。）

主席：宣讀審查報告。

### 立法院社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 7 月 4 日

發文字號：台立社字第 1054501503 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查委員本院委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」等 3 案，業經審查完竣復請查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴處 105 年 06 月 01 日台立議字第 1050703279 號、105 年 04 月 20 日台立議字第 1050701806 號、105 年 06 月 22 日台立議字第 1050703497 號函。

二、附審查報告乙份。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

本院委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」（提案第 18779 號）、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」（提案第 19223 號）等 3 案審查報告

一、本院委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」（提案第 18779 號）、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」（提案第 19223 號）等 3 案，經分別提本院第 9 屆第 1 會期第 14 次會議、第 8 次會議、第 16 次會議報告後，均決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。

二、本會於 105 年 6 月 13 日舉行第 9 屆第 1 會期第 31 次全體委員會議，進行本院委員蔣萬安等

24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」(提案第 18779 號)等 2 案之審查，會議由王召集委員育敏擔任主席，勞動部部長郭芳煜、衛生福利部疾病管制署簡任技正邱千芳、法務部參事劉成焜、行政院人事行政總處專門委員呂世壹、行政院主計總處公務預算處專門委員陳梅英、金融監督管理委員會法律事務處科長王朝安等分別應邀列席說明、備詢。

三、本會復於 105 年 6 月 27 日舉行第 9 屆第 1 會期第 35 次全體委員會議繼續進行審查，並將委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」(提案第 19223 號)併入審查，會議由王召集委員育敏擔任主席，勞動部部長郭芳煜、衛生福利部疾病管制署簡任技正邱千芳、法務部參事劉成焜等分別應邀列席說明。

四、委員蔣萬安說明提案要旨：

鑑於雇主違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益情形，勞工雖得依照勞動基準法第十四條第二項規定於知悉其情形之日起，三十日內主張終止勞動契約。然雇主違約、違法行為係反覆實施或繼續存在者，若仍以勞工「知悉」為起算點，對勞工權益保障顯有未洽，爰提案修正「勞動基準法第十四條」條文。茲將詳細情形說明如下：

(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)該「三十日」性質為除斥期間，立法意旨在於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，一律課以勞工以「知悉」起算終止契約三十日時點，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。

(三)據此，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「前項第一款、第六款之雇主行為，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。

五、委員李彥秀等 16 人之書面提案要旨(提案第 18779 號)：

有鑑於勞僱關係中時有雇主違反勞動契約或勞工法令以致損害勞工權益等情形，勞工雖得依勞動基準法第十四條第二項於「知悉」之日起三十日內主張終止契約，惟持續性違反勞動契約或勞工法令之行為若仍以「知悉」為起算點則對勞工顯失公平，特提案修正勞動基準法第十四條條文。茲將詳細情形說明如下：

- (一)勞僱關係中勞工有得不預告終止契約之情形中，較常出現之情況多為雇主違反勞動契約或勞工法令致勞工權益受損之情形，例如薪資之給付未達法定基本工資、未經員工同意降職或未替勞工投保勞工保險等情事，勞動基準法第十四條第二項規定員工得不經預告終止契約，惟需於 30 日內之除斥期間內為之。
- (二)該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、因雇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，而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。
- (三)雇主之行為如屬反覆違反勞工法令或勞工契約致有害勞工權益之虞，自無須過度保障雇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。

六、委員李彥秀等 16 人之書面提案要旨（提案第 19223 號）：

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。茲將詳細情形說明如下：

- (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。

七、勞動部部長郭芳煜就各委員提案提出說明：

針對李彥秀委員等 16 人及蔣萬安、羅明才委員等 24 人所提修正勞動基準法第 14 條，修正除斥期間之規定。本部意見如下：

勞動基準法第 14 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定，如雇主有前開所定行為，不論係「一次性」或「反覆實施性」，依有利勞工原則，係以勞工所知悉最近一次情事，為計算除斥期間之起算點。爰考量勞工資訊取得不對等，避免其未能及時於雇主違法或違約行為結束之日前，行使終止契約意思表示，並取得資遣費請求權，建議維持現行條文，較能兼顧勞工權益，所提修正條文，仍須審慎研議。

八、與會委員於聽取說明、詢答及大體討論後，旋即對法案進行逐條審查及縝密討論，經在場委員充分溝通交換意見後達成共識，將全案審查完竣。茲將審查結果臚列如下：

(一)第一項第四款照委員李彥秀等 3 人之修正動議修正通過，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。」

(二)第二項後半段照委員蔣萬安等 3 人之修正動議修正通過，修正為：「但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」

(三)第三項照委員李彥秀等 3 人之修正動議修正通過，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。」

九、爰經決議：

(一)全案審查完竣，擬具審查報告，提報院會。

(二)本案於院會進行二讀前，不交黨團協商。

(三)院會討論本法案時，由王召集委員育敏補充說明。

十、檢附條文對照表乙份。

審 查 會 通 過  
 委員 蔣萬安等 24 人 提案  
 委員 李彥秀等 16 人 提案 (提案第 18779 號) 條文對照表  
 委員 李彥秀等 16 人 提案 (提案第 19223 號)  
 現 行 法

勞動基準法第十四條條文修正草案

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，經通知雇主改善而無效果者。 四、雇主、雇主代	委員蔣萬安等 24 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，經通知雇主改善而無效果者。	委員李彥秀等 16 人 提案：(提案第 18779 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，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善	委員李彥秀等 16 人 提案：(提案第 19223 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，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善	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。 四、雇主、雇主代理人或其他勞工	委員蔣萬安等 24 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」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。

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

患有惡性傳染病，有傳染之虞者。

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。

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。

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。

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。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有第一、二類法定傳染病，有傳染之虞者。

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。

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。

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。

有第一項第二款或第四款情形，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，勞工不得終止契約。

而無效果者。

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。

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。

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。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自行為結束之日起，三十日內為之。

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。

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。

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。

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。

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。前項第一款、第六款之雇主行為，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。

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。

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。

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。

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。

有第一項第二款或第四款情形，

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。

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。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

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。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

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。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

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。

**委員李彥秀等 16 人  
提案：（提案第  
18779 號）**

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、因雇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。

二、雇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，自無須過度保障雇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。

委員李彥秀等 16 人提案：（提案第 19223 號）

一、第一項文字酌作修正。

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。

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。

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。

**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：

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。」

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。」

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。」

主席：審查報告已宣讀完畢，請王召集委員育敏補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

本案經審查會決議：「不交黨團協商」，請問院會，有無異議？（無）無異議，本案進行逐條討論時，逕依審查會意見處理。

現在進行逐條討論，宣讀第十四條。

### 勞動基準法第十四條條文修正草案（二讀）

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，經通知雇主改善而無效果者。
- 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。
- 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。
- 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。

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。

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。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

主席：第十四條照審查會條文通過。

本案已全部經過二讀，現有民進黨黨團、國民黨黨團提議繼續進行三讀。

民進黨黨團提案：

本案擬請院會於二讀後繼續進行三讀。

提案人：民主進步黨立法院黨團 吳秉叡

國民黨黨團提案：

本院國民黨黨團建請本（第 8）次會議討論事項第 3 案完成二讀後，繼續進行三讀，是否有當？敬請 公決。

提案人：中國國民黨立法院黨團 江啟臣

主席：請問院會，對本案繼續進行三讀，有無異議？（無）無異議，現在繼續進行三讀。宣讀。

### 修正勞動基準法第十四條條文（三讀）

—與經過二讀內容同，略—

主席：三讀條文已宣讀完畢，請問院會，對本案有無文字修正？（無）無文字修正意見。

本案決議：「勞動基準法第十四條條文修正通過。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。