

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

勞動基準法第 14 條修法(總統公布)

■ 20161116 勞動基準法第 14 條修正

中華民國 105 年 11 月 16 日華總一義字第 10500140131 號公布修正勞動基準法第十四條條文。

• 修法理由

- 一、第一項序文酌作文字修正。
- 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。爰修正原條文第一項第四款。
- 三、為明確勞工權益受損之知悉除斥期間，第二項後半段修正為：「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。」
- 四、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。」

修正前	修正後
<p>第 14 條</p> <p>有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>第 14 條</p> <p>有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

<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>四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有<u>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</u>。</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>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。</u></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<u>法定傳染病者依衛生法規已接受治療時</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>
---	--

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。