

說明勞工安全衛生法第十三條之疑義

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會89.3.6.(89)台勞資二字第0006808號

發文日期：民國89年3月6日

一、台端八十九年二月十四日函悉。

二、台端來函所詢問題，答復如次：

(一) 依勞工安全衛生法第十三條規定：「健康檢查發現勞工因職業原因致不能適應原有工作者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短其工作時間及為其他適當措施。」事業單位如確有違反該規定之情事，行政機關得依法予以裁量處罰；另如雇主所提供之工作物料、器具或工作環境對勞工安全、健康有危害之虞時，且通知雇主改善無效果，勞工得依勞動基準法第十四條第一項第三款規定，不經預告終止勞動契約，並請求雇主依同法第十七條規定給付資遣費。

(二) 依內政部主管勞工事務時期，於七十四年九月五日以(74)台內勞字第三二八四三三號函釋雇主如確有調動勞工工作必要，應依調動五原則辦理(如附件)，至雇主調動勞工工作是否有違上開調動原則仍應就個案事實，及雇主之調動是否涉及權利濫用，致勞工權益受損而為認定。如調動勞工工作係另本於既定懲戒規定所為之懲戒，且其懲戒事由有明確具體客觀事實者，另依個案處理。

三、雇主如確有違反勞工法令之情事，台端可逕向工作所在地勞工行政機關申訴，較為便捷。