

## 勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：龔小姐

電話：02-85902730

電子信箱：kmh1212@mol.gov.tw

受文者：

發文日期：中華民國115年4月13日

發文字號：勞動條3字第1150147957號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：為保障罹癌勞工相關勞動權益，請依說明輔導轄內事業單位依法辦理，請查照。

說明：

- 一、依據115年3月26日立法院第11屆第5會期社會福利及衛生環境委員會第3次全體委員會議口頭質詢辦理。
- 二、為保障罹癌勞工職場相關勞動權益，請輔導事業單位應依法辦理勞工權益，並就下列事項加強宣導：
  - (一)為保障罹癌勞工求職及僱傭關係成立後相關權益保障，勞工如經面試後經雇主通知錄取，勞雇雙方即已就勞動契約達成合意，如未另約定生效之附帶條件，則契約已成立並發生效力，雇主不得任意取消錄取約定。
  - (二)適用勞動基準法（下稱本法）之事業單位，雇主與罹癌勞工約定之工作時間、工資及請休假等事項，應依本法規定辦理。又依勞工請假規則第5條規定，勞工普通傷病假超過法定期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。勞工因罹癌留職停薪，於留職停薪期滿申請復職，事業單位應即予以復職，非有本法第11條、第12條或第13條但書規定情事，不得與勞工終止

勞動契約。又如雇主欲以本法第11條第2款所定「業務緊縮」為由終止勞動契約，必須符合客觀上確有縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍；且業務緊縮與否，應視實際業務狀況而定，非僅指營業項目或生產品有無變動。如雇主僅因一時營業額減少，但部門仍正常運作而需要勞工，難認係業務緊縮，仍應依個案事實審認。

- (三)罹癌勞工申請調整職務或請求提供教育訓練，雇主不得以此即認為勞工不可勝任工作而逕予解僱。另，雇主縱有本法第11條所列事由，仍應遵守解僱最後手段原則，亦即雇主善盡職場合理調整或工作安置義務後，勞工仍有無法勝任工作之情事，始得依法預告終止勞動契約，並依勞工退休金條例第12條或本法第17條規定給付資遣費，如雇主未依規定期間預告而終止契約者，則應給付預告期間之工資。另本部訂有「身心障礙者職場合理調整行政指導」，罹癌勞工如有符合相關情形，可向雇主提出職場合理調整，本部並於各直轄市、縣(市)政府建置職場合理調整諮詢輔導窗口，協助勞雇雙方實施職場合理調整（網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28652/80729/nodelist>）。

三、為維護罹癌勞工自身權益，應促進企業推動友善勞工職場：

- (一)罹癌勞工受雇主片面取消錄取通知、違法終止勞動契約等勞資爭議事件，請積極輔導其透過行政調解，並提供法律扶助等相關協助資訊，以維護其權益。
- (二)為協助企業推動友善勞工職場，本部每年對當前職場重要實務關懷議題，辦理員工協助方案教育訓練，將罹癌勞工之職場友善措施納入教育訓練主題，支持企業發展勞工關懷措施。

(三)另為鼓勵企業重視對罹癌勞工的關懷與協助，本部亦辦理「推動工作與生活平衡補助計畫」，於今(115)年度新增補助企業辦理罹癌勞工之關懷協助課程，以協助企業加強主管或同仁覺察重大傷病勞工之需求及關懷技巧能力，營造友善職場。

四、有關罹癌勞工相關勞動權益可至本部官網(網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28652/nodelist>) 下查詢「罹癌勞工相關勞動權益」，另相關教育訓練與補助申請資訊可至「工作生活平衡網」(<https://wlb.mol.gov.tw/>)瀏覽查詢，或撥打諮詢專線3343-1150。

正本：直轄市及各縣市政府、經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

副本：法源資訊股份有限公司、勞動部勞動關係司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司