

故事名稱	「被」自願離職
故事內容	<p>在公司工作已經 10 年的美美，能力優秀人緣也好，受到所有同仁的喜愛，但美美卻無預警的提出自願離職申請，無論同事怎麼追問離職原因，美美都不願透露隻字片語。原來她感染愛滋病毒，定期接受治療的事情被老闆發現了，老闆說因為她是一個感染者，無法勝任工作，如果美美不自請離職的話，就要在資遣理由寫上「罹患愛滋病毒，不足以勝任當前擔任工作」！驚慌失措的美美只好被迫趕緊提了自願離職，只想儘快逃離職場。</p>
爭點	公司可否以感染愛滋病毒無法勝任工作的理由，解僱員工？
人權指標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 《公政公約》第 26 條規定，人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。 2. 《經社文公約》第 2 條第 2 項規定，本公約締約國承允保證人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。 3. 《經社文公約》第 6 條第 1 項規定，本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採

	取適當步驟保障之。
國家義務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。不僅使所有人在法律面前平等，並有權受法律的平等保障，而且也禁止法律的任何歧視並保證所有的人得到平等的和有效的保障，以免受基於種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等任何理由的歧視（人權事務委員會第 18 號一般性意見及經社文委員會第 20 號一般性意見意旨）。 2. 工作權是一項受若干國際法律文書承認的基本權利。《經社文公約》第 6 條作出的規定比其他文書更全面論述了這項權利。工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分。每一個人均有工作的權利，使其生活地有尊嚴（經社文委員會第 18 號一般性意見）。 3. 締約國的主要義務是確保行使工作權的逐步實現。因此，締約國必須儘快通過實現充分就業的措施。而《經社文公約》對逐步實現作出規定，並承認因資源有限造成的限制，並規範締約國立即生效的各種義務。締約國在工作權方面有立即生效的義務，例如「保證」工作權之行使「不受任何歧視」（第 2 條第 2 項）和「採取種種步驟」（第 2 條第 1 項）充分實現第 6 條的義務。這類步

	<p>驟必須意圖明確、具體和以充分實現工作權為目標（經社文委員會第 18 號一般性意見第 19 段）。</p>
<p>解析</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 案例中，老闆認為感染愛滋病毒的員工，就無法勝任工作，因此要求美美自請離職，否則將依「勞動基準法」第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，預告終止與美美的勞動契約。愛滋病毒主要透過不安全性行為或血體液交換傳染，日常生活或工作環境之接觸並沒有傳染的風險，如果美美可勝任當時的工作，老闆是不可以因美美感染愛滋病毒的理由，預告終止勞動契約。 2. 案例中如果美美不自請離職的話，老闆就要在資遣理由寫上「罹患愛滋病毒，不足以勝任當前擔任工作」，此舉會違反「個人資料保護法」第 6 條、「人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例」第 14 條、「傳染病防治法」第 10 條等規定，甚至是民、刑法相關規定。 3. 愛滋病主要經由不安全性行為或血液、體液的交換而感染，日常生活跟一般工作環境之接觸，並沒有傳染愛滋病毒之虞，雇主不可以據此解僱，這個規定勞政主管機關早在 75 年就函釋過，以維護傳染病人的基本的就業權利。

