

勞資爭議類型化 個案選輯

SELECTIONS OF LABOR AND MANAGEMENT DISPUTES

第19輯

新北市政府勞工局



C O N T E N T S

- ▲ 04 第一篇 勞動基準法第59條第2款「醫療中不能工作」——究應如何認定職業災害之醫療期間？
劉師婷律師 / 莊智翔實習律師
- ▲ 14 第二篇 勞工簽署在職期間競業禁止之效力，約定對象能否包括勞工家人？與離職後競業禁止約定的規定有何關聯？
邱靖棠律師
- ▲ 24 第三篇 什麼是勞動基準法第9條第1項規定的「有繼續性工作」？雇主對於定期勞動契約常見的誤解及相關法律責任
鄧力璋調解人
- ▲ 37 第四篇 雇主得否以勞工未接種COVID-19疫苗為由逕行解僱，或拒絕受領其提供勞務？
沈以軒律師 / 胡炳華顧問
- ▲ 44 第五篇 何謂雇主資遣勞工前的安置義務？勞動基準法第11條第4款資遣事由的案例解析
李俊瑩律師
- ▲ 51 第六篇 目前法院對於職場罷凌構成要件的案例解析
華育成律師
- ▲ 60 第七篇 勞資雙方約定「保障年薪」的相關爭議案例解析
李佑均律師
- ▲ 69 第八篇 勞工發生通勤災害，雇主如何因應及妥善處理？
楊羽萱律師
- ▲ 84 第九篇 論派遣勞工之法律上地位的保障——以保險代位之對象為例
廖家宏律師
- ▲ 90 第十篇 勞動基準法第12條及第14條契約終止的除斥期間規定，如何起算？
蘇衍維律師





局長序

新北市政府勞工局 局長 陳瑞嘉

後疫情時代的來臨，振興經濟與勞權保障必須兼顧。為協助勞工渡過困境，勞工局以「新北勞權，持續向前」為主軸，提供「就業協助」、「工作安全」、「權益保障」、「勞工福利」的各項勞工協助作為。

在「權益保障」方面，針對疫情下外送產業蓬勃發展，但從業人員長時間勞動、騎快車遞送，很容易造成交通事故，也引發社會高度關注。我們在今年 8 月已正式施行「新北市外送平台業者管理自治條例」，希望透過自治條例的立法，規範平台業者義務，同時也保障外送員法定權益。

此外，今年度召開 2 次「外送平台業社會對話」，擴大邀集交通局、外送工會、主要外送業者、學者專家，就「提供完整保險保



障」、「避免工作過勞」、「實施教育訓練」、「提供契約內容文件」、「建立溝通管道」等 5 大議題進行討論，藉此建立溝通平台，持續推動勞資政學多方對話，讓理論與實務更多交流。

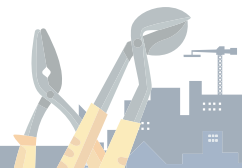
在新冠肺炎疫情影響期間，為了讓弱勢勞工爭取勞權免訟累，透過調解、仲裁等非訟機制，今年統計至 11 月已服務多達 3,700 件勞資爭議案，其中包含 50 件仲裁案，除仲裁案件居全國之冠外，為勞工爭取到的薪資、資遣費及退休金等法定權益亦逾 2.4 億元。

「勞資爭議類型化個案選輯」第 19 輯，收錄包括究應如何認定職業災害醫療期間，增以《勞工職業災害保險及保護法》於 111 年 5 月 1 日施行後的影響進行探討，其他篇章亦包括解僱保護、定期契約、在職期間競業禁止約定、保障年薪約定及法院對於職場罷凌構成要件見解等相關議題，邀集勞動法律師及專家就法令規定、案例解析、法律實務判決等面向綜合探討，除勞資爭議本身爭點外，亦論及調處及訴訟程序須知事項，期使民衆在汲取勞動法令知識之餘，更能了解爭議處理的相關議題，以保障自身權益。

新北市政府勞工局 局長

陳端嘉

111 年 12 月





勞資爭議案例評析

第一篇

勞動基準法第 59 條第 2 款
「醫療中不能工作」 -
究應如何認定職業災害之醫
療期間？

劉師婷 律師
莊智翔 實習律師



壹、個案摘要

勞工 X 自民國（下同）93 年起受僱於 Y 公司擔任臥式搪床操作員（輪船機械及零件製造）。然 Y 公司未確實督導所屬人員依法執行各項勞安措施，致 X 於 101 年 7 月 3 日操作臥式搪床時受有左手開放性骨折、左前臂創傷性不完全性截肢、多條肌腱受損斷裂傷等傷害（下稱系爭職業災害）。X 因系爭職業災害受傷後持續接受治療，於 103 年 1 月 6 日接受門診治療時，業經 Z 醫院主治醫師評估診斷為：「病人左手無法恢復正常之功能，需長期復健，宜從事低度勞力之工作」。Y 公司接獲上開診斷證明書後，即於同年 1 月 20 日以存證信函通知 X 返回公司上班，並允諾給予從事低度勞動之工作，然 X 主張其仍有持續接受門診或復健治療，已不能從事兩造間勞動契約原約定之工作內容；且患有恐慌症及中度憂鬱症，不能接觸原工作受傷情境之場所，仍屬醫療中「不能工作」之情形，試問 X 主張有無理由？

貳、所涉法令與法律爭點

一、勞工 X 主張其仍有持續接受門診或「復健」治療，且不能從事兩造間勞動契約原約定之工作內容，其後續復健行為是否仍屬勞動基準法第 59 條第 2 款規定之醫療中「不能工作」？

司法實務認為，倘勞工經治療後已「症狀固定，再行治療仍不能期待其治療結果」者，後續醫療行為即非屬職業災害之醫療期間。此可參最高法院 109 年度台上字第 3185 號民事判決：「惟倘勞工經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經診斷為永久失能，其治療即告終止，其後之醫療行為難謂係重建或維持其勞動力所必需，雇



主應依同條第 3 款規定，按勞工平均工資及失能程度，一次給予失能給付，無庸繼續給付醫療費用及原領工資。此觀同條第 1 款及第 2 款本文分別以『必需之醫療費用』、『醫療中不能工作』，**同條第 3 款則以『治療終止後』為要件即明**」。準以此言，勞工在遭遇職業災害後，後續持續治療從事之「復健」行為是否仍屬於醫療中「不能工作」之情形？**對於職業災害醫療期間之認定，原則上可以區分為以下二種情形：**

(一) 原則：持續治療至「能從事勞動契約約定之工作」時

勞工遭遇職業災害後，在症狀尚未固定前所從事之復健行為，仍屬職業災害之醫療期間；但如果**工作能力已恢復至「能從事勞動契約約定之工作」者**，即「不」符合勞動基準法第 59 條第 2 款醫療中「不能工作」之要件。勞動部 103 年 5 月 2 日勞動條 2 字第 1030130770 號函即認為：「勞動基準法（以下簡稱本法）第 59 條規定所稱職業災害醫療期間係指『醫治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形」。另依行政院勞工委員會 (87) 台勞動二字第 009919 號函：「**嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第十條規定，要求勞工提出有關證明文件**」，倘勞工遭遇職業災害後已能工作，雇主可以僅同意復健時間給予公傷病假，其餘時間勞工仍應出勤。



臺灣高等法院 111 年度勞上字第 19 號民事判決亦採取相同見解：「一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部 103 年 5 月 2 日勞動條 2 字第 1030130770 號函意旨參照）。是勞基法第 59 條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能從事勞動契約約定工作之醫療期間。而勞工因職業災害經治療後已回復工作能力者，即非屬職災保護法第 23 條所規範之職業災害勞工」。是以，勞動基準法第 59 條第 2 款所稱之「不能工作」，原則上指勞工未能從事勞動契約約定工作之情形。

（二）例外：勞工經治療雖不能從事原有工作，但經雇主合法調動其他工作

勞工經治療仍不能從事原有工作，雇主能否以勞工得從事「其他工作」為由，要求勞工復工？有司法實務見解亦認為，從「惡意勞工不受保護」之觀點，雖然勞工經職災醫療後不能從事原有工作，但如果勞工「已經雇主合法調動其他工作」時，勞工即負有提供勞務之義務；倘勞工仍以持續接受醫療、復健為由拒絕提供勞務，即屬惡意行為，不受勞動基準法第 13 條、第 59 條等規定所保障。臺灣高等法院民事判決 108 年度勞上字第 82 號判決認為：「勞工於職災傷害治療期間，如其工作無礙於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。另勞工因健康因素，不適應原有工作時，依職安法第 21 條規定，雇主有變更作業場所、更換工作、縮短工作時間及為其他適當措施之法定義務。是以勞工於職



災傷害醫療、復健期間，如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療、復健者，勞工即應依雇主之指示提供勞務。蓋勞工如已堪任原有工作，或已經雇主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務之義務，僅得以請假方式繼續接受醫療、復健，勞工如拒絕提供勞務造成企業生產運作之不當影響，即構成惡意怠惰其義務之違約行為」。

臺灣高等法院民事判決 109 年度勞上易字第 104 號判決亦認為：「經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態，經指定之醫院診斷審定其身體雖遺存殘廢，但仍能從事原定工作或經雇主調整，而為勞工能力所能負擔之工作，只需定期前往醫療院所從事復健時，勞工應本於勞動契約對僱主提供勞務給付，惟於再接受必要治療（包括復健）必要之期間，得請求僱主給予公傷病假；勞工如任意拒絕提供勞務給付，即構成違約行為，自不應受上開規定之保障」。

至於應如何認定雇主已有「合法調動其他工作」，此可參考行政院勞工委員會（90）台勞資二字第 0021799 號函：「勞工於職災復健期間，雇主以醫囑『勞工可從事簡易之行政工作』為由，『書面』通知勞工復職乙節，雇主宜事先與勞工協商，如逕以勞工構成曠職予以解僱，則其終止契約無效。惟案內該『簡易之行政工作』如客觀上為勞工所能勝任，



雇主通知勞工進行協商，而勞工拒絕協商，則應探究勞工拒絕協商之真意是否有終止勞動契約之意思」，原則上，雇主仍應與勞工「協商」是否能從事其他工作，如經**雇主合法調整其工作，且其工作已無礙於職業傷害之醫療者**，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。對此，最高法院 95 年度台上字第 323 號民事判決亦認為：「按勞基法第 59 條第 2 款所稱『勞工在醫療中不能工作』，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作。勞工並無從事勞動契約所約定以外工作之義務，故雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商」。

（三）勞工職業災害保險及保護法施行後之現況

為保障遭遇職業災害勞工及其家屬之生活，加強職業災害預防及職業災害勞工重建，以促進社會安全，立法院於 110 年 4 月間三讀通過「勞工職業災害保險及保護法」（下稱災保法）並於 111 年 5 月 1 日施行。就上開問題，災保法亦訂有相關規定，值得參考。災保法第 42 條第 1 項規定：「被保險人遭遇職業傷病**不能工作**，致未能取得原有薪資，**正在治療中者**，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付」，將「不能工作」規定為職災傷病給付之請領要件；至於應如何認定勞工「不能工作」，災保法施行細則第 53 條第 1 項規定：「本法第 42 條所定不能工作，應由保險人依下列事項綜合判斷：一、經醫師診斷**被保險人所患傷病需要之合理治療與復健期間及工作能力**。二、合理治療及復健期間內，被保險人有無工作事實」；同條第 3 項規定：「第



一項第一款工作能力之判斷，不以被保險人從事原有工作為限」，立法說明指出，工作能力之判斷不以被保險人從事原有工作為限，目的係為避免降低遭遇職業災害勞工重返職場意願，並兼顧實務執行可行性，參照日本勞災保險法對於工作能力之判斷，以不能從事一般工作為限。

又雇主能否要求醫療期間之勞工從事其他工作？災法第 67 條第 1 項規定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第一項所定復工計畫，並協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當之工作」，依上開規定，雇主在職災勞工「經醫療終止後」負有安置義務，原則上應協助勞工恢復原工作，例外在無法恢復原工作時，得經由「雙方協議」安置勞工於適當之工作。雖然上開規定是針對職災勞工「醫療終止後」之情形，但本文認為，倘雇主欲要求職災勞工在「醫療期間」提供勞務給付，為了保護職災勞工之權益，應比照上開規定，以恢復原工作為原則，例外在無法恢復原工作時應經「雙方協議」始能調動職務。上開關於傷病給付請領之災保法規定，對於未來司法實務認定勞動基準法第 59 條第 2 款「不能工作」時，會產生多少程度之影響？尚待觀察。

二、Y 公司得否依勞動基準法第 11、12 條等規定終止勞動契約？

勞動基準法第 13 條規定：「勞工在第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。」



但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限」。是以，雇主原則上不得在勞工遭遇職業災害之醫療期間終止勞動契約。

最高法院 100 年度台上字第 2249 號民事判決亦認為：「按勞工在勞基法第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，**同法第 13 條前段**定有明文。此項規定係因勞工受職業災害，其情堪憫，**為避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，而對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，不生契約終止之效力**。蓋在此種情形下，勞工雖不能提供勞動，但仍可獲得工資之給付（勞基法第 43 條參照），雇主如於該醫療期間對勞工解雇（終止契約），勞工所得頓時中斷，又無法轉往他處就職，將使其陷於困境，有違勞基法保障勞工權益及加強勞工關係之本意（勞基法第 1 條參照），爰對勞基法第 11 條及第 12 條所規定雇主之解雇權，明文加以限制，此乃雇主終止勞動契約之禁止及例外規定」。

本件勞工 X 主張其仍有持續接受門診或「復健」治療，該後續治療行為是否仍屬「醫療期間」？原則上仍應以 X 能否從事勞動契約約定之工作內容為斷。本件勞工 X 業已主張其不能從事兩造間勞動契約原約定之工作內容，惟依 Z 醫院醫師診斷書「……宜從事低度勞力之工作」內容，Y 公司以存證信函通知 X 返回公司上班，並允諾給予從事低度勞動之



工作，足認 Y 公司有意願與 X 協商調動工作內容，倘 X 拒絕與 Y 公司協商，進而拒絕提供勞務時，即有可能構成惡意行為，不受勞動基準法第 13 條、第 59 條等相關規定保護。

三、倘雇主對於醫院開立之診斷證明書內容有疑慮，應如何處理？

倘雇主或勞工雙方依診斷證明書內容判斷勞工可否恢復工作或從事其他工作有疑義時，應如何處理？依行政院勞工委員會（81）台勞動三字第 46887 號函：「勞工職業災害醫療後，雇主對於痊癒與否如有疑義，雖不得強制要求勞工至其指定之醫療機構診斷審定，但要求勞工自行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定，應無不可，惟勞工因前往就診所生之費用，應由雇主負擔」。是以，本件 Y 公司如果對於診斷證明書內容仍有疑慮，得要求勞工自行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定。

參、結論

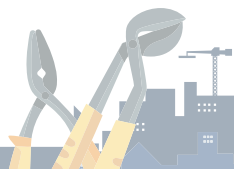
當勞工遭遇職業災害並經治療後，其後續之「復健」行為是否仍屬於醫療期間之醫療行為，應以勞工是否「症狀固定，再行治療仍不能期待其治療結果」作為判斷標準，不可一概而論。又勞工是否處於勞動基準法第 59 條醫療期間而「不能工作」，目前實務見解原則上是以勞工是否能從事勞動契約約定工作為斷；倘雇主認為勞工已能從事「其他工作」，雇主亦應先與勞工協商並經合法調動後，勞工始有提供勞務之義務。



然而，依 111 年 5 月 1 日施行之勞工職業災害保險及保護法規定，判斷職災勞工是否「不能工作」而符合傷病給付之請領要件，**對於工作能力之判斷並不以勞工能從事原有工作為限**（災保法第 42 條第 1 項、災保法施行細則第 53 條第 1 項）；又雖然災保法第 67 條第 1 項僅規定雇主對於職災勞工「經醫療終止後」，原則上應協助勞工恢復原工作，例外在無法恢復原工作時，經「雙方協議」安置勞工於適當之工作。但本文認為，倘**雇主欲要求職災勞工在「醫療期間」提供勞務給付，應比照上開規定**，以恢復原工作為原則，例外在無法恢復原工作時，仍應經「雙方協議」始能調動職務。上開災保法相關規定，未來對於法院判斷勞動基準法第 59 條第 2 款「不能工作」會產生多少程度之影響？尚待觀察。

又雇主對於醫院醫師開立之診斷證明書仍有疑慮時，得**要求勞工自行選擇其他經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定**。是以，勞資雙方處理職災補償及復工爭議時，應審慎看待勞工是否已達復工要件？是否惡意拒絕復工？雇主是否於合法調整勞工工作前已盡協商義務？等事宜，力求圓滿解決勞資爭議，共創勞資關係之雙贏。

（本文作者劉師婷律師現為旭婷聯合法律事務所主持律師、新北市政府勞資爭議調解委員、主任仲裁委員、仲裁委員及仲裁人，莊智翔實習律師為國立臺灣大學法律學院法律學系碩士、現任職旭婷聯合法律事務所）





勞資爭議案例評析

第二篇

勞工簽署在職期間競業禁止之效力，約定對象能否包括勞工家人？與離職後競業禁止約定的規定有何關聯？

邱靖崇 律師



案例：

甲於乙公司上班時，曾經在到任一開始即簽署勞動契約，其中規定「甲於在職期間，非經乙公司書面同意，不得以甲或甲之配偶或甲二親等內親屬之名義直接或間接投資或經營與乙公司有競爭關係之事業，甲亦不得任職於任何與乙公司有競爭關係之事業」，否則將遭乙公司以違反競業禁止為由，請求懲罰性違約金，甚至依勞動基準法（下稱勞基法）第 12 條第 1 項懲戒解僱。

壹、哪裡有問題？

雇主為防止公司的商業機密、營業利益或競爭優勢遭到外洩，常會與員工簽署勞動契約時約定競業禁止條款，而前開條款限制員工本身不可為與公司間之競業行為可以理解，但有疑問的是：

- （一）如乙公司除限制員工甲本身外，可否限制甲以一定親等之人之名義設立公司或投資、經營與乙公司有競爭關係之事業？
- （二）甲之一定親等之人因非屬乙公司之員工，可否以自己名義設立或投資、經營與乙公司有競爭關係之事業？
- （三）在職期間之員工，乙公司在訂定競業禁止條款時，有無勞基法第 9 條之 1 規定之適用？

貳、實務怎麼看？

- 一、有關競業禁止之規定，勞基法在民國（下同）104 年 12 月 16 日公布訂定第 9 條之 1 規定：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保



護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。（第一項）前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。（第二項）違反第一項各款規定之一者，其約定無效。（第三項）離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。（第四項）」；另外，在 105 年 10 月 7 日亦增訂勞基法施行細則第 7 條之 1 至第 7 條之 3 之相關規定。然前開法條皆係以「離職『後』競業禁止」做相關規定，且對於何謂競業禁止未有明確的定義，在職中的競業禁止亦付之闕如，故有加以探討之必要。

二、首先，依照勞動部發佈之「簽訂競業禁止參考手冊」，即有明確指出，所謂「競業禁止」乃係指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」。從前開定義可看出，員工在職期間也有受競業禁止之義務，此亦有最高法院 94 年台上字第 1688 號判決要旨可供參照：「受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務」，惟為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業，以



免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間、內容為合理時，與憲法工作權之保障無違」¹。

三、那麼上開一、所羅列的 3 個問題，相關實務見解又是怎麼看的呢？本文分述如下：

(一) 如乙公司除限制員工甲本身外，可否限制甲以一定親等之人之名義設立公司或投資、經營或受僱與乙公司有競爭關係之事業？

1、參照臺灣高等法院 111 年度勞上字第 43 號民事判決意旨：

「系爭保證書第 1 條第 1 項約定：『保證人（即○○○，下同）知悉下列各項均為嚴重損害公司（即上訴人，下同）行為，保證人保證絕不違反，如有違反，保證人願負相關刑事責任及民事賠償：1. 未經公司同意，私下自行或利用他人名義從事競業行為，包含下列各款：(1)以入股、合夥等方式與其他同業或以投資不動產獲利為目的之他人共同買賣、租賃不動產。…(2)意圖為自己或第三人之利益，未將有交易意願之客戶報知公司而私下交易或轉介至同業者。(3)為自己或他人籌設與公司相同性質公司」』（見原審卷第 23 頁）。

上開競業禁止約款，要求○○○於在職期間，不得有第 1 條第 1 項所定 3 款之競業行為，係為達成上訴人保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢之合理目的，且與○○○在職期間所負前述應忠於其職責之義務並不違背。又○○○於在職期間，既負有忠誠義務而不得為競業禁止之行為，倘有違反此義務，自有債務不履行之情事，如因此造成上訴人之損害，且該損害與忠誠義務之違反，兩者間復有相當因果關



係，上訴人非不得請求○○○賠償損害。因此，系爭保證書第1條第1項約定，○○○在職期間，負有不得為第1條第1項第1至3款所定3種競業行為，如有違反，應負相關刑事責任及民事賠償責任之約定，自未加重○○○之責任，亦未使○○○受有重大不利益，且上開約定所限制○○○不得為競業行為之範圍尚屬明確，並核與○○○所應負忠於其職責之義務，及憲法保障人民工作權之精神均不違背，亦未違反其他強制規定，從而，系爭保證書第1條第1項之約定應屬有效。」

2、承上判決內容可知，員工在職期間負有對公司之忠誠義務，因此，舉凡以自己名義，甚或利用「他人」名義（或一定親等關係之人之名義），因該他人或一定親等之人實質上即為員工從事競業行為之延伸，實際操縱者仍為員工本人，故乙公司當可在契約中做限制。

（二）甲之一定親等之人因非屬乙公司之員工，可否以自己名義設立或投資、經營或受僱與乙公司有競爭關係之事業？

1、按行政院勞工委員會（90）台勞資二字第 0021266 號函釋所示：「本案當事人如為勞雇關係，合約書內有關『本人及其配偶不得直接或間接為任何別家保險公司或保險期間輔助業務經辦或銷售人身保險，如違背此一約定時，公司有權立即終止合約』之約，其以受僱勞工配偶之作為或不作為當成受僱勞工之解僱與否之限制要件，顯然並非以受



僱勞工當事人本身之行為規範對象之『競業禁止條款』。本會認為該合約書有關前開說明所述限制條件之約定，並不符合勞動基準法第 12 條第 1 項各款所訂終止勞動契約之法定事由。」可知，甲之一定親等之人因非屬乙公司之員工，如非屬上開（一）係甲利用一定親等之人之名義從事競業行為，單單僅係該他人（例如配偶）任職於乙公司之競爭事業，甲及其配偶即須受乙公司競業條款之限制，不僅擴大限制非契約當事人，即甲之配偶須受競業條款之限制，尚且甲因配偶受雇於乙公司之競爭事業，亦有受解僱之風險，此時，該競業禁止條款依民法第 247 條之 1 定型化契約條款之效力，可能有顯失公平而構成無效。

- 2、惟，若乙公司在面試甲時，曾詢問甲是否有親屬任職於與乙公司處於競爭關係之事業時，若為虛偽、隱瞞的陳述，事後經乙公司發覺，則可能有遭乙公司懲戒解僱之可能。此可參臺灣臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 22 號民事判決：「原告不爭執其於 103 年 5 月 5 日填寫履歷表，向被告應徵業務經理職務時，在婚姻狀態欄填載已婚，家庭資訊欄填載父母之姓名、出生年月日及均退休，其他資訊欄『你有無任何親屬任職於被告或被告之競爭者（Do you have any relatives working with S Mobile or its competitors）？』填載無（No），嗣於被告面試時，另表示其配偶從事家族事業（見兩造不爭執事項（一）之 2.），實則原告當時之配偶○○○於 95 年 3 月至 103 年 10 月間

