

任職於H公司，擔任資深經理（見兩造不爭執事項（三）），且被告辯稱H公司為被告之競爭者等語，原告亦不爭執，則被告辯稱原告於訂立僱傭契約時為虛偽意思表示等語，即非無據。又被告辯稱：應徵者之親屬如任職於被告之競爭者，被告不會因此不錄用，惟錄用後將視情形，安排無利益衝突之職務，以杜絕私相授受等語，原告並不爭執，且參酌被告經營通信工程等事業（見卷一第13頁之公司登記資料），屬於高科技、高競爭性產業，兩造間僱傭契約第9條及員工行為守則第4.2條均有關於利益衝突迴避之規定（見兩造不爭執事項（二）、（五）、卷二第71、94頁）等情，可見被告係為避免員工因利益衝突而損害公司利益，乃詢問應徵者有無任何親屬任職於被告或被告之競爭者，考量被告並未強求原告提供其配偶之姓名等得以識別該個人之資料，堪認被告係要求原告提供就業所需之家庭背景資訊，且難認逾越基於經濟上需求等特定目的之必要範圍，並與目的間具有正當合理之關聯，尚非法所不許。則原告於履歷表及面試時虛偽表示無任何親屬任職於被告之競爭者及配偶從事家族事業，致被告誤信而訂立僱傭契約後，無從安排原告擔任適當之職務以避免可能發生之利益衝突，堪認被告因此有受損害之虞。…原告於履歷表及面試時虛偽表示無任何親屬任職於被告之競爭者及配偶從事家族事業，使被告誤信而訂立僱傭契約，致被告有受損害之虞，則被告依勞動基準法第12條第1項第1款規定，於103年12月12日不經預告終止契約，自非無據。」



(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？

1、針對本問題，可參臺灣高等法院 109 年度重勞上更一字第 15 號民事判決²：

「上訴人『在職』期間，未經被上訴人事先書面同意，不得受僱或經營與其業務性質相同、類似或有競爭關係之事業，核與上訴人於系爭僱傭契約存續期間，應負忠誠義務中之競業禁止義務相符，且上開限制認屬被上訴人經營所必要，並所限制之期間為上訴人任職被上訴人之期間，其範圍亦未逾越合理程度，應屬有效… 3、上訴人雖主張系爭競業禁止約款有違民法第 247 條之 1、行政院勞工委員會（改制為勞動部）89 年 8 月 21 日台 89 勞資二字第 0036255 號函釋（嗣於 104 年 12 月 16 日新增勞基法第 9 條之 1，予以明文化），應為無效云云。惟查，系爭競業禁止約款所約定競業禁止之期間為上訴人任職被上訴人之期間，已如前述，而前揭函釋與勞基法第 9 條之 1 規定，均係就勞工離職後，雇主與勞工得否為競業禁止之約定所為之規定與函釋，兩者顯屬有別，本件自無適用上開規定與函釋之餘地。又上訴人於系爭僱傭契約存續期間，負有忠誠義務，上開約定競業禁止之範圍，並未逾越合理程度，難認有顯失公平而無效之情形，並因係上訴人於任職期間之限制，不生應予合理補償之問題，亦無涉上訴人之轉業自由，未有上訴人所指違反憲法第 15 條所保障人民工作權之問題，是上訴人主張前揭約定為無效一節，洵不足採。」



2、依上開實務見解可知，員工在職期間依照勞動契約所負對雇主之忠誠義務，限制甲任職於乙公司期間皆須受競業禁止條款之拘束，而無勞基法第9條之1「最長2年競業禁止期間」之限制，且亦無合理補償等之問題，另，依照勞基法第9條之1之文義係以規定離職「後」乙公司如何約定對甲之競業行為之約定，與甲在職期間之情形不同，故並無勞基法第9條之1之適用。

（本文作者邱靖棠律師現為勝綸法律事務所所長、新北市政府勞資爭議獨任調解人及調解委員）

-
- ① 相同見解者，另可參臺灣高等法院 111 年度勞上字第 43 號民事判決：「按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，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務。又競業禁止約款，係事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求受僱人與其約定於在職期間，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作，如其限制範圍明確、合理、必要，而不影響受僱人之經濟及生存利益，該競業禁止之約定應非無效。」
- ② 相同見解者，另可參臺灣高等法院 111 年度勞上字第 43 號民事判決：「按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，如有加重他方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益之情事，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第 247 條之 1 第 2、3、4 款分別定有明文。所謂『按其情形顯失公平』，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判



斷而有顯失公平之情形而言。次按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第 15 條定有明文。而競業禁止約款，乃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於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；其限制範圍須明確、合理、必要，而不影響受限制人之經濟及生存利益，該競業禁止之約定始非無效（另雇主與勞工為離職後競業禁止之約定，尚須不得違反勞基法第 9 條之 1 第 1 項之規定，惟此與本件在職期間競業禁止之約定無關，爰不贅述）。」





勞資爭議案例評析

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

鄧力瑋 調解人



壹、下列常見個案，勞雇雙方得否合成立定期契約：

- (一) 勞工甲受公司乙僱用，從事「鷹架臨時工」，並約定工程期為 111 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日止或至不再需要鷹架為止。
- (二) 勞工甲受公司乙僱用，從事「年中慶臨時契約工」，並約定契約期間為 111 年 7 月 1 日至同年 8 月 31 日止。
- (三) 勞工甲受公司乙僱用，從事「人力派遣工」，並約定契約期間與丙公司之要派契約相同，即 111 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日止。
- (四) 勞工甲受公司乙僱用，從事「育嬰留停期間職務代理人」，並約定契約期間為勞工丙之育嬰留停期，即 111 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日止。
- (五) 勞工甲受公司乙僱用，從事「番茄採收工」，並約定契約期間為「番茄採收時節」。

貳、爭議事項與相關法令

(一) 相關法令及行政解釋

● 勞動基準法第 9 條之規定：

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。



二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過 90 日，前後契約間斷期間未超過 30 日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

● 勞動基準法第 10 條之規定：

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

● 勞動基準法第 79 條第 3 項之規定：

違反第 7 條、第 9 條第 1 項、第 16 條、第 19 條、第 28 條第 2 項、第 46 條、第 56 條第 1 項、第 65 條第 1 項、第 66 條至第 68 條、第 70 條或第 74 條第 2 項規定者，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

● 行政院勞工委員會民國 89 年 03 月 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號書函：

二、所詢「**有繼續性工作**」如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以**繼續性工作**為一般**常態**，**非繼續性工作**為**例外**，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事**非繼續性工作**之定期契約工採取**嚴格性之解釋**，以**避免雇主對受僱人力之濫用**。而該法中所稱「**非繼續性工作**」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之**相關職務工作**而言。至於**實務上認定工作職務是否為非繼續性**當視**該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職**



務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，則應視為有繼續性工作之認定參據。本會前曾就類似案件於 88 年 6 月 4 日以台 88 勞資 2 字第 024846 號函釋，一併檢附，僅供參考。

- 三、至於「短期性工作」與「特定性工作」如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第 9 條所稱「短期性工作」是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。「特定性工作」是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。

參、個案評析

（一）「鷹架臨時工」有可能成立合法「定期契約」：

1. 臺灣高等法院 93 年勞上字 16 號民事判決：

按勞基法第 9 條第 1 項明定，特定性之工作得為定期契約，是否為特定性工作之定期契約，並不以有明確之終止日期為必要，如以特定工作完成時為終止之期日，其終止日期亦可得確定，仍不失為定期契約之一種。查乙○○係為系爭工程而雇用被上訴人，其工作性質應屬可在特定期間完成之非繼續性工作。是故，被上訴人與乙○○間之勞雇關係應堪認定。

2. 最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決：

查上訴人所營事業，包括土石採取業、石材製品製造業、



投資興建公共建設業等相關工程業務，被上訴人受僱於上訴人期間，兩造雖先後締結定期之勞動契約多次，然被上訴人實際從事者，均為繼續性之行政等工作，並非特殊技能之工作，且上訴人於僱傭期間，未遵守勞動契約之約定，逕行指派被上訴人從事非勞動契約所約定工作範圍之繼續性工作，或接替正職人員，從事原由上訴人不定期契約工負責之工作，既為原審所確定之事實，且兩造間之勞動契約均接續簽訂未中斷長達5年以上，甚至十多年之久，被上訴人實際擔任之工作，更對於上訴人具有持續性之需要，亦有各該契約足憑。原審本此論斷兩造間之勞動契約性質為不定期契約，並以上述理由進而為上訴人不利之判決，依上說明，於法並無違背。

3. 小結：

- (1) 在大型工程中，經常有「某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者」，常見有：鷹架工、板模工及綑筋工等，雇主均得與此類勞工簽締特定性定期契約，並可以「系爭工項完成之日」為契約之末日。
- (2) 然，此種特定性定期契約勞工，於工作標的完成後，若再改調為其他非勞動契約所約定工作範圍之繼續性工作，或接替正職人員，從事原由上訴人不定期契約工負責之工作等，如：從事一般庶務性工作，其僅能為不定期契約。



(二)「年中慶臨時契約工」具繼續性，僅能締結不定期契約：

1. 勞動部勞動法訴字第 1050013826 號訴願決定書（花蓮縣政府 105 年 3 月 30 日府社勞字第 1050058431A 號處分）

理由：

二、查訴願人公司登記資料記載，其所營事業包含各種商品之批發零售，訴願意旨亦說明量販零售服務業員工有關雜貨商品之上架陳列、庫存管理、賣場清潔維護及顧客服務等基礎工作。按卷附訴願人與林君之定期僱傭合約書及訴願人 105 年 1 月 5 日家福字第 1050105001 號函說明，訴願人勞工林君係為**年中節慶活動期間大量短期人力協助活動**之進行所聘僱，惟探究訴願人所營事業包含**各種商品之批發零售**，縱依訴願人稱係為**各分公司所在區域之顧客消費特性**，規劃不同的特賣商品企劃，該活動之**本質仍應為其主要**，且有意維持之商品零售等經濟活動之範疇。

四、據上，訴願人**年中節慶活動期間之商品零售**為其有意維持之經濟活動，林君從事之工作亦為該經濟活動之範圍，屬繼續性工作，依法訴願人應與其訂定**不定期勞動契約**，而非簽訂定期勞動契約。是訴願人違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。則原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，處訴願人法定罰鍰最低額 2 萬元整，並公布訴願人名稱及負責人姓名，於法自屬有據。



2. 勞動部勞動法訴字第 1050015379 號訴願決定書（新北市政府 105 年 5 月 4 日新北府勞檢字第 1053442983 號處分）理由：

三、…本件勞工周君等 2 人所從事之工作（編按：收銀），與訴願人主要經濟活動（編按：綜合零售業）相關，屬有意持續維持之經濟活動，而非工作結束後即無類似之工作，且就同一部門亦有不定期契約員工，是難謂周君等 2 人之工作符合季節性或短期性之性質。

3. 小結：

(1) 一般常見之「年中慶臨時工」或「（暑期）工讀生」等，雇主或許在特定時節方有較大之人力需求，惟此等人力所從事之工作，均為雇主平日經營事業不可或缺，或平日即有不定期契約勞工從事相同工作者，舉凡：收銀、補貨或櫃台等均屬之。

(2) 是以，此種人力之使用，依勞動基準法第 9 條及行政院勞工委員會民國 89 年 03 月 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號書函之意旨，均屬「有繼續性之工作」，而僅能締結「不定期勞動契約」。

（三）「人力派遣工」具繼續性，僅能締結不定期契約：

1. 行政機關見解：

行政院勞工委員會 98 年 04 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函：

一、有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第 9 條第 1 項定有明文。凡以人力派遣為主要經濟活動者係屬



人力供應業，自 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法；
人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合
客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。違反上開規
定者，應依第 79 條第 1 項第 1 款規定處罰。

二、派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不
影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益；人
力派遣業者與派遣勞工終止勞動契約，仍應依勞動
基準法相關規定辦理。

2. 行政法院見解：

最高行政法院 101 年度判字第 230 號判決

人力派遣業者之主要經濟活動（意即經常性業務或經濟
活動）為人力派遣，若其僱用派遣勞工從事經常性工作
（意即業務性質有持續性，而非臨時性、短期性、季節
性之暫時需要或基於特定目的始有需要之工作）者，既
屬上揭規定之有繼續性工作，則應與所僱派遣勞工簽訂
不定期契約，倘配合要派客戶需求，與所僱派遣勞工簽
訂定期契約而違反規定者，即應依法處罰等意旨，俾人
力派遣業者確實遵行上揭規定，以保障所僱派遣勞工權
益。

3. 民事法院見解：

(1) 肯定見解（可締結定期契約）：

臺灣臺北地方法院 100 年度勞簡上字第 69 號民事判
決

兩造間勞動派遣兩造間勞動派遣契約之性質，實乃約
定以被上訴人從事要派企業服務需求之特定性工作為



內容之定期契約，亦即以完成特定要派企業之派遣服務需求作為兩造間勞動派遣契約之目的，依勞基法第9條之規定，該特定性工作完成後，兩造間之勞動派遣契約即因經濟目的已達而告終止。契約之性質，實乃約定以被上訴人從事要派企業服務需求之特定性工作為內容之定期契約，亦即以完成特定要派企業之派遣服務需求作為兩造間勞動派遣契約之目的，依勞基法第9條之規定，該特定性工作完成後，兩造間之勞動派遣契約即因經濟目的已達而告終止。

(2) 否定見解（不得締結定期契約）：

最高法院 104 年度台上字第 420 號民事判決

按勞基法第九條所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。而勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。派遣事業單位與派遣勞工間應為不定期勞動契約。

4. 小結：

(1) 我國勞動法經常具有公法及私法二種面向，前者



在課予雇主公法上義務，其違背者，常可處以罰鍰，後者則規範勞工與雇主間之民事法律關係，合先敘明。

- (2) 是以，在本案件中，即便雇主於民事訴訟中有勝訴之可能（同理，亦有敗訴之可能），但在行政主管機關及行政法院見解中，均不允許雇主締結定期契約，否則行政主管機關可處以罰鍰，故人力派遣業之雇主，不應與派遣勞工締結定期契約。

（四）「育嬰留停期間職務代理人」得締結特定性定期契約：

1. 行政院勞工委員會 91 年 04 月 12 日勞動二字第 0910017954 號令：

適用勞動基準法之勞工，依兩性工作平等法（編按：現為「性別工作平等法」）申請**育嬰留職停薪期間**，**雇主僱用替代人力執行其原有之工作時**，該替代人力之工作因係**育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質**，依**勞動基準法第 9 條及其施行細則第 6 條**規定，雇主得與其簽訂定期契約。

2. 育嬰留職停薪實施辦法第 6 條之規定：「**育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。**」

3. 小結：

(1) 是以，勞工依法申請育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力執行其原有之工作，並得與之締結定期勞動契約。

(2) 惟，須注意者是，若雇主使該名替代人力執行其他工



作，或育嬰留職停薪復職後，繼續僱用該名替代人力，且其從事之工作具繼續性，即成為不定期契約勞工。

（五）「番茄採收工」得締結季節性定期契約：

1. 行政院勞工委員會民國 87 年 04 月 13 日（87）台勞資二字第 013495 號函：

查勞動基準法施行細則第 6 條規定：「…二、短期性工作：係指可預期於短期間內完成之非繼續性工作。…三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作」。查蕃茄之生產有其季節性，如貴公司確於每年之十二月至三月間收購蕃茄並需立即加工處理。該等因應此類工作所僱用之勞工得依上揭規定，簽訂季節性定期契約。另因應市場需要，從事調理食品及其他果汁之生產而招募之勞工，按果汁尚非屬不得儲存之產品，雇主得視淡旺季情形調配適當人力，且調理與生產亦為事業單位內經常性工作，尚不得依前揭條文規定，簽訂定期契約。

2. 小結：

由於水果採收後，須立即處理，否則恐腐敗而不具經濟價值，惟若雇主除採收番茄外，其他時間復採收不同水果，或採收完畢後，尚使勞工從事其他食品加工工作，此等勞工之工作，即具繼續性，僅能締結不定期契約。

（六）有繼續性工作卻簽締定期契約之法律效果

1. 勞動部勞動法訴字第 1060016045 號訴願決定書

（1）事實



一、基隆市政府社會處於 106 年 4 月 14 日對訴願人實施勞動條件檢查，發現訴願人僱用臨時人員連○○（適用勞動基準法勞工）從事**住民生活照顧服務工作**，該工作為**訴願人主要業務**，應為**繼續性工作**，惟訴願人自 103 年 1 月 1 日起，**逐年與連君簽訂定期契約**（契約終止日：106 年 2 月 28 日），違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定。經原處分機關基隆市政府審查屬實，依**同法第 79 條第 3 項及第 80 條之 1 第 1 項**規定，以 106 年 6 月 5 日基府社關罰貳字第 1060221589 號裁處書，處訴願人**罰鍰新臺幣（以下同）2 萬元整**，並**公布訴願人名稱、負責人姓名及限期令其改善**。訴願人不服，向本部提起訴願。

(2) 理由

二、勞動基準法第 9 條第 1 項規定及勞委會 89 年 3 月 31 日函，現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態，係以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，對於從事**非繼續性工作之定期契約**採取嚴格性之解釋。是雇主僱用勞工所從事之**工作除非是非繼續性工作**，也就是雇主非有意持續維持之經濟活動所衍生之相關職務工作，否則**不得與勞工簽訂定期契約**，而與勞動基準法第 9 條第 1 項規定相悖，先予敘明。

三、…據此，**住民生活照顧服務顯為訴願人持續之主要業務**，依首揭勞委會 89 年 3 月 31 日函之意旨，



勞工連君之勞務性質，**應屬繼續性工作**。是訴願人自不得與連君簽訂定期契約，其違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(3) 小結：

- A. 依行政院勞工委員會民國 89 年 03 月 31 日 (89) 台勞資二字第 0011362 號書函之見解，現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以**繼續性工作**為一般**常態**，**非繼續性工作**為**例外**，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事**非繼續性工作**之定期契約工採取**嚴格性之解釋**，以**避免雇主對受僱人力之濫用**。
- B. 有繼續性工作卻簽締定期契約者，除恐受行政主管機關處以罰鍰並公布姓名者外，亦可能衍生資遣費或恢復僱傭關係及違法終止契約之日起，至恢復僱傭關係之日止之工資等爭議，不可不慎。

(本文作者鄧力瑋調解人現為新北市政府勞資爭議獨任調解人及調解委員)





勞資爭議案例評析

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



壹、案例提要

中央流行疫情指揮中心（下稱疫情指揮中心）110年12月5日公告，自111年1月1日起，教育部、經濟部、勞動部及衛生福利部業管之部分場所（域）防疫指引將強化 COVID-19 疫苗接種規範，所有工作人員 / 從業人員皆應接種 COVID-19 疫苗 2 劑且滿 14 天（110年12月8日公告擴大強制完整接種類別；111年4月22日起接種 3 劑疫苗方為完整接種），復業及新進人員於首次服務前，應同時提供自費 3 日內抗原快篩（含家用快篩）或 PCR 檢驗陰性證明；倘人員曾為 COVID-19 確診個案，且持有 3 個月內由衛生機關開立之解除隔離通知書者，可暫免檢具 COVID-19 疫苗接種證明；倘人員經醫師評估且開立不建議施打 COVID-19 疫苗證明或個人因素無法施打者，於首次服務前，應提供自費 3 日內 PCR 檢驗陰性證明，後續須每週 1 次自費抗原快篩（含家用快篩）或 PCR 檢驗陰性後，始得提供服務。

某勞工甲為任職於 A 賣場之收銀人員，屬疫情指揮中心 110 年 12 月 8 日擴大公告應於 110 年 12 月 17 日前完整接種 2 劑疫苗之場所從業人員。A 賣場自疫情指揮中心發布公告後，即要求所屬全體員工務必於 110 年 12 月 17 日前完成接種第 2 劑 COVID-19 疫苗，以利 111 年 1 月仍能維持正常營運所需人力。惟勞工甲以個人接種第 1 劑 COVID-19 疫苗時曾發生嚴重過敏不適為由，拒絕再次接種疫苗。A 賣場於是自 111 年 1 月 1 日起，要求勞工甲不得出勤、並逕以事假認定；嗣法定事假額度用罄，即改以曠工認定，並依連續曠工 3 日予以解僱。若此則勞工甲應如何主張權利？



貳、本案爭點

- 一、A 賣場是否得片面要求勞工甲不出勤、並逕以事假認定？
- 二、A 賣場是否得於勞工甲用罄法定事假額度後，以連續曠工 3 日而依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款予以解僱？或另以勞工甲未完整接種疫苗、不能從事勞動契約所約定之工作，故依勞基法第 11 條第 5 款予以資遣？

參、相關法令規定

- 一、傳染病防治法第 36 條：「民衆於傳染病發生或有發生之虞時，應配合接受主管機關之檢查、治療、預防接種或其他防疫、檢疫措施。」；第 70 條第 1 項第 2 款（罰則）：「拒絕、規避或妨礙主管機關依第 36 條規定所定檢查、治療或其他防疫、檢疫措施。」
- 二、傳染病防治法第 37 條：「地方主管機關於傳染病發生或有發生之虞時，應視實際需要，會同有關機關（構），採行下列措施：一、管制上課、集會、宴會或其他團體活動。二、管制特定場所之出入及容納人數。三、管制特定區域之交通。四、撤離特定場所或區域之人員。五、限制或禁止傳染病或疑似傳染病人搭乘大眾運輸工具或出入特定場所。六、其他經各級政府機關公告之防疫措施。」、「各機關（構）、團體、事業及人員對於前項措施，不得拒絕、規避或妨礙。」、「第一項地方主管機關應採行之措施，於中央流行疫情指揮中心成立期間，應依指揮官之指示辦理。」
- 三、行政院勞工委員會（今勞動部）98 年 09 月 14 日勞動 2 字第 0980083610 號函：「勞工未能出勤時，雇主如以事假處理，