

第一題（本題占 50 分）

藹西在行經密蘇里州的公路時，因汽車失控而翻覆。藹西在溝渠中被發現時，臉部向下，無法測知呼吸或心臟功能。急診醫護人員使其回復呼吸與心跳功能，並在昏迷中將其送往醫院。神經外科醫師診斷認為，藹西可能因為嚴重缺氧而發生腦部挫傷。為進行餵食及促進身體復原，醫師為藹西裝置餵食與點滴供給管，但其後的治療復原努力，均歸無效。藹西從此成為永久性植物人，住在密蘇里州立醫院，由州政府負擔照顧費用。

在藹西被認定為無法回復心智能力後，其父母要求醫護人員終止人工營養劑及點滴的供給。所有人員皆相信，去除上述設備，藹西即會死亡。醫護人員在欠缺法院命令下，拒絕藹西父母的請求。藹西父母因而尋求地方法院命令，希望終止藹西的醫療設備。

對於本案之問題，有以下不同意見：

法院採取肯定說，認為藹西有權拒絕維持醫療。其理由為：「一般人享有憲法上保護自由之利益，得以拒絕不必要的醫療行為。例如，為了個人自由利益之保護與政府預防疾病之利益，二者之間取得平衡，當事人得拒絕注射不必要的天花疫苗。原則上，法律賦予每個人，有權拒絕維持維生之醫療。」

法律規定雖然不得鼓勵自殺，但本案與自殺有三點不同：

- (1) 藹西已永久喪失能力且陷入永久痛苦；
- (2) 使她致死的方法並非積極行為，而僅係拒絕提供營養品的治療方法；
- (3) 拒絕實現她推測的願望，等於違反她身體的整體性。從而，藹西有權終止維持生命的點滴與營養供給，以達成死亡之目的。」

反對理由認為：「即便是為避免人類毅力所無法忍受的痛苦，仍不得作為自殺之理由。因為對於生命已成為一項負擔的人，例如罹患無法醫治的病痛或遭受致命傷害之人，她的生命與死刑犯的生命一樣，仍然受到法律保護。其保護，與充分享受生命、熱切期待生命繼續的人，並無二致。因而，某人在其妻可觸及的範圍內準備毒藥，以結束其妻因病症末期導致的痛苦，仍然被判處謀殺罪。」

再者，某人不以走入海洋的方式自殺，而坐在沙灘上，靜待潮水來襲而淹沒；某人非因故意而將自己鎖在冷藏室內，但當溫度下降到冰點以下時，卻不願走出室外。二個案例，並無重大區別實益。因而肯定說認為，使藹西致死的方法，僅為拒絕提供營養品，而非積極行為，即應予以准許，並非合理。換言之，消極致人於死與積極尋求死亡的細微區別並非重要。

最後，無論政府或個人，依法均得以干涉身體整體性的方式，避免重大犯罪（例如殺人、強奪）發生。這種一般性的規則在自殺問題亦應適用。」

試問：

一、 上述關於死亡權的正反論述，你覺得何者為可採？

另一則關於死亡權的案件：當重病患者，在病症末期，要求醫生提供處方，以提早結束生命，俾減輕其巨大痛苦時，美國法院認為，不作為讓病患死亡，與加工促使病患死亡，二者具有重大區別實益。基於下述理由，法律不允許醫生協助病患自殺：禁止故意殺人並保存生命；防止嚴重的自殺問題，特別是青少年、老年人及罹患痛苦不治之症、憂鬱症或其他精神疾病之患者；保障醫療業界之尊嚴及倫理，並維持醫師為其病患治療者之角色；保障貧者、老者、殘疾者、重病末期患者及弱勢團體之人不受漠視、歧視及心理及經濟壓力而結束其生命；並避免可能造成自願或甚至非自願安樂死之風氣。

二、美國法院一方面承認，每個人具有拒絕維持醫療的權利；另一方面卻否定醫生具有協助自殺的權利，法院的理由是否合理？若重病患者在病症末期，要求醫生停止醫療行為，與醫生協助自殺，有無不同？

第二題（本題占 50 分）

甲為生產、銷售藥品及保健食品之公司，在我國境內以經銷及直銷之方式銷售商品。乙於民國八十六年六月間受聘於甲，擔任營養講師，負責產品說明、推廣、市場行銷及與經銷商溝通聯繫之工作。依雙方簽訂之「聘僱合約」約定，除經甲之書面同意外，乙於契約終止後二年內，不得在我國境內從事相同或類似公司工作，亦不得對任何個人、廠家、公司及為乙所知或可得而知之甲客戶，兜攬生意、提供服務等行為。

詎乙於八十九年十一月五日自甲處離職後，旋即受聘於丙公司，擔任產品總監，從事相同職務及工作；更於八十九年十一月八日至十日間，多次分別徵求乙任職於甲公司期間所負責聯繫之經銷商，要求彼等終止與甲之交易關係，而與乙新任職之公司交易。

甲主張：乙之前述行為造成其莫大損失，依上開聘僱合約約定，即應給付甲於乙違約當時或最近十二個月之薪資及獎金計算之懲罰性違約金，且系爭競業禁止條款之約定，因本件甲有依競業禁止特約保護之利益存在，乙並非沒有特別技能、技術，系爭競業禁止之範圍及期間並無不合理之處，乙受領高薪已有填補因競業禁止所生損害之代償措施，乙之競業行為具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則等情事存在，上開約定應認並無違反公共秩序或善良風俗之情。又甲之產品並無乙所稱含有劇毒情事，且本件並無酌減違約金之必要。因此，甲依聘僱契約之約定，請求乙給付相當於其最近十二個月薪資數額之懲罰性違約金共新台幣八十七萬元之判決。

乙則以：系爭聘僱契約係以甲對乙赴美專業教育訓練為停止條件，茲甲既未對乙施以所謂專業教育訓練，所謂競業禁止之義務，即因條件未成就而不生效力；況甲對乙為詐欺，使甲為簽約之意思表示，乙自不應受系爭聘僱契約拘束。又乙任職期間僅有單方面專業知識之付出，並未參與甲業務，無從獲悉任何營業秘密，且甲之產品含有丙醇劇毒，乙為顧及良知，乃不得不離開甲公司，而該聘僱契約約定，已違反法律強制規定、公共秩序或善良風俗，並剝奪乙之工作權、生存權、財產權，應屬無效之約定，且該約定為定型化契約（或稱附合契約）並顯然加重乙之責任，使乙拋棄權利或限制乙行使權利，自對乙有重大不利益，按其情形顯失公平，此約定自始無效。又甲未就其受有損害與因果關係負舉證責任，足徵甲並未受有任何損害，況縱認乙須給付違約金，亦請斟酌乙上有高堂，下有幼兒，助學貸款尚未還清等情，予以酌減等語置辯。

茲有關乙答辯甲未依約派乙赴美專業訓練一事，甲則主張：雙方簽訂之「聘僱合約」約定內容，並未有乙所指附停止條件之約定事項。僅於系爭聘僱契約約定：「乙方在職期間，甲方得視工作需要及乙方個人發展方向，在適當時機給予乙方各種訓練機會，並得派乙方出國受訓進修，乙方同意如甲方派其（包括國內、國外）受訓，乙方應接受全程訓練，不得中斷，並應於受訓完畢後，依據原僱用條件，繼續在甲方公司工作至少兩年。」等詞，依該等文字內容所示，僅屬於約定乙在甲公司任職期間，甲得視「工作需要」及乙「個人發展方向」，決定是否提供訓練機會予乙，非謂若甲未提供受訓機會予乙，該聘僱契約即不生效力之問題。況乙曾接受甲安排，於八十八年十月十三日至同月二十一日，赴美西接受專業訓練。雖乙仍否認其有接受訓練等語，但僅空言否認，實無理由。

以上所引述之事實及問題，係參考我國法院判決。其主要爭議，在於聘僱契約中有關員工離職後競業禁止及保密義務問題。此屬於法律爭議，但於此不要求以解答法律問題方式回答此一問題，以及其解答在法律觀點上是否正確或有無理由，特此註明。惟解答本題時，請留意先分析整理其雙方之爭議及主張或答辯之要點，然後詳加論述何者之主張或答辯比較有理由？