

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第397號

原告 國立臺灣大學醫學院附設醫院企業工會

法定代理人 楊心慧

訴訟代理人 翁 瑋律師

楊子敬律師

被告 國立臺灣大學醫學院附設醫院

法定代理人 吳明賢

訴訟代理人 陳業鑫律師

葉智超律師

上列當事人間請求排除侵害事件，本院於民國113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴；前項訴訟，應委任律師代理訴訟，此為勞動事件法第40條第1項、第2項所明定。經查，原告主張其於民國107年6月30日合法成立，原告工會所屬會員中即包含被告醫院之員工，依原告工會章程第5條第2項、第3項規定「勞資爭議之處理」、「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」等為工會之任務（見本院卷第53頁）；因被告所訂定如附件所示「員工申請出國應行注意事項」（下稱注意事項）第8點第1、2、3款及第9點之規定（下稱系爭出國規定），將導致原告工會會員之休假權益及居住遷徙自由受到影響，造成原告工會所屬多數自然人會員之勞動條件遭受侵害，均違反勞動基準法（下稱勞基法）第36條、

01 第37條、第38條及第43條、勞工請假規則第2條、第7條及第  
02 10條及牴觸憲法第10條居住遷徙自由保障而無效，爰委請律  
03 師為訴訟代理人對被告提出本件不作為訴訟，以為救濟等  
04 節，業據提出臺北市工會登記證書、工會章程為證（見本院  
05 卷第51-59頁），應認原告提出本件請求禁止被告適用注意  
06 事項系爭出國規定之不作為訴訟，可避免原告會員先後訴訟  
07 裁判見解歧異，達到紛爭解決一次性之目的，並於原告獲得  
08 勝訴判決後，制止被告繼續適用，達到即時排除侵害勞工權  
09 益之集團性訴訟利益保護功能，核與上開勞動事件法第40條  
10 規定立法旨趣相符，應予准許，合先敘明。

11 二、又按勞資爭議，指權利事項及調整事項之勞資爭議；權利事  
12 項之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞  
13 動契約之規定所為權利義務之爭議；調整事項之勞資爭議，  
14 指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭  
15 議；權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁  
16 決程序處理之；法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應  
17 設勞工法庭；調整事項之勞資爭議，依勞資爭議處理法所定  
18 之調解、仲裁程序處理之；權利事項之勞資爭議事件，依勞  
19 動事件法之規定處理；調整事項之勞資爭議事件，法院無審  
20 判權限，勞資爭議處理法第5條第1項第1款、第2款、第3  
21 款、第6條第1項、第2項、第7條第1項、法院辦理勞資爭議  
22 事件應行注意事項第2項前段、第3項分別定有明文。原告主  
23 張被告訂定之系爭出國規定，違反勞基法第36條、第37條、  
24 第38條及第43條規定，依勞基法第71條、民法第71條、72條  
25 規定應屬無效。查注意事項第1點明文為被告為規範員工出  
26 國事宜，依公務人員請假規則、勞動基準法、勞工請假規則  
27 及相關規定所制定（本院卷第117頁），縱有依據公務人員  
28 請假規則訂立為管理內部員工出國事宜一般性規定之行政規  
29 則性質，仍同時具有以此行政規則做為適用於勞工之工作規  
30 則與勞動契約一部之性質，核屬私法上權利之爭執，而為民  
31 事訴訟之範疇，民事法院對之自有審判權。被告辯稱注意事

01 項為行政規則而適用行政訴訟法，應屬行政法院所管轄，民  
02 事法院並無審判權限，尚無足採。

03 三、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求  
04 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第  
05 2款定有明文。查原告起訴時原聲明：被告注意事項第8條及  
06 第9條，違反勞動基準法第36條、第37條、第38條及第43  
07 條、違反勞工請假規則第2條、第7條及第10條及抵觸憲法第  
08 10條居住遷徙自由保障之部分，應予禁止（見本院卷第7  
09 頁）；嗣於113年6月7日具狀變更為：被告注意事項系爭出  
10 國規定違反勞基法第36條、第37條、第38條及第43條、違反  
11 勞工請假規則第2條、第7條及第10條及抵觸憲法第10條居住  
12 遷徙自由保障，應屬無效，並應停止適用等語（見本院卷第  
13 169-170頁）。經核原告上開變更，係基於被告訂定之同一  
14 注意事項之系爭出國規定內容，屬請求之基礎事實同一，與  
15 前揭規定相符，應予准許。

16 貳、實體方面：

17 一、原告主張：

18 (一)被告就員工出國之申請訂有如附件所示之注意事項，係就勞  
19 基法第70條第6款「考勤、請假、獎懲及升遷」為明確規  
20 範，並由被告單方制定一體適用全體員工，即屬勞基法施行  
21 細則第39條所稱之單項工作規則。然如附件所示注意事項中  
22 第8點第1、2、3款及第9點之系爭出國規定，限制員工不論  
23 任何假別，只要休假出國，即應於院內差勤管理系統，檢具  
24 出國期間與地點，經被告核准後始得出國，否則將遭受考績  
25 不利益之懲處。若出國經奉准後，有變更出國日期者，應重  
26 新辦理出國暨請假手續，否則將遭到懲處。惟依相關法律規  
27 定，雇主對於勞工請休事假、婚假及特休假，並無因為員工  
28 安排出國，而有准駁休假與否之權限，於特休假之情況，勞  
29 工具有單方之特休排定權，雇主更不得事先審查勞工特休之  
30 事由，且於國定假日與例休假之情況，雇主更無可能對於勞  
31 工於假日欲從事何種活動予以事前審查及核准。而若原告之

01 會員違反系爭出國規定之限制，實際上亦會造成考績之不利  
02 益對待，甚至扣減年終獎金，最嚴重可遭致解僱之處分。

03 (二)系爭出國規定已造成籍制原告會員之居住遷徙自由與人格權  
04 之不利益效果，被告故意制定請假出國應事前審查並經核  
05 准，否則將受到懲處之工作規則，違反最小侵害之比例原  
06 則，侵害員工之居住遷徙自由，違反公序良俗，違反勞基法  
07 第36條、第37條、第38條及第43條、勞工請假規則第2條、  
08 第7條及第10條所建構使勞工自由利用例休假與自行排定、  
09 不受拘束利用特休之義務，以及違反勞基法第71條與民法第  
10 71、72條，應屬無效，並侵害原告會員之居住遷徙自由與人  
11 格權，構成民法第184條第1項前段與第2項之侵權行為與民  
12 法第18條之人格權侵害，原告依據民法第18條與第213條第1  
13 項，應得請求排除系爭出國規定之侵害，被告應具有使原告  
14 會員自由利用例休假與自行排定、不受拘束利用特休之義  
15 務，應停止適用注意事項中之系爭出國規定。

16 (三)原告爰依民法第184條第1項前段、第2項、民法第18條、第  
17 213條第1項規定提起本件不作為訴訟，並聲明：被告訂定之  
18 注意事項中系爭出國規定違反勞基法第36條、第37條、第38  
19 條及第43條、違反勞工請假規則第2條、第7條及第10條，違  
20 反勞基法第71條及違反民法第71條、72條規定，亦抵觸憲法  
21 第10條、15條居住遷徙自由保障，應屬無效，並應停止適  
22 用。

## 23 二、被告則以：

24 被告身為國內大型公立醫療院所，員工人數將近七千人且每  
25 日服務人數將近上萬人次，為符合主管機關法令、維持醫療  
26 業務順利運作，並嚴格落實預防疾病感染之管制需求，以保  
27 護所有院內人員含病患之生命身體健康，自95年即依照公務  
28 人員請假規則、行政院及所屬各級機關因公派員出國案件編  
29 審要點等規定，訂定注意事項，俾供被告所屬人員遵循辦  
30 理。注意事項之重點在於規範被告所屬人員出國之情況，不  
31 論旅遊、訓練進修、出國考察或開會、參與國際學術會議等

01 情事，皆須至差勤系統填寫，並非僅限於請休假出國者始需  
02 填寫，與人員請假無涉，被告更無拒絕員工出國而限制居住  
03 遷徙自由之情形。注意事項系爭出國規定並無禁止被告所屬  
04 人員出國，難謂有侵害任何基本權之情形。被告身負醫療業  
05 務執行及恪遵主管機關法令之特殊性，有維持醫療業務順利  
06 運作，並嚴格落實預防疾病感染之管制需求，而有系爭出國  
07 規定制定之必要。是縱認注意事項屬工作規則，自95年公布  
08 施行後，被告所屬人員並未表示反對意見且持續提供勞務，  
09 應認係默示承諾並同意遵守注意事項之意。綜上，系爭出國  
10 規定並未禁止被告所屬人員出國且未侵害被告所屬人員，且  
11 係基於大型醫療院所之特殊性，為符法令遵循，俾利醫療業  
12 務順利運作以維持醫療量能、以及預防疾病感染風險而依法  
13 制定，應具有合理性而得以拘束被告所屬人員，則原告表示  
14 反對並主張應禁止注意事項系爭出國規定適用，應無理由等  
15 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 16 三、得心證之理由：

17 兩造對於被告訂有如附件所示之注意事項，規範原告會員出  
18 國事宜並不爭執。而原告主張注意事項中第8點第1、2、3款  
19 及第9點關於員工休假出國須先經出國申請簽核，否則應予  
20 懲處之系爭出國規定，限制原告會員自由利用休假之權利，  
21 違反相關勞動法令、民法之禁止規定，以及違反憲法人民居  
22 住遷徙自由之保障，應予禁止適用，為被告所否認，並以前  
23 情置辯。則本件應審究者如下：

24 (一)按勞動基準法係「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權  
25 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」而制定（勞基法  
26 第1條參照），故其相關於勞動契約之規定乃屬最低要求，  
27 係對於民事勞動關係之權利義務設定其最低條件，部分規定  
28 並配合行政罰之機制，以該最低條件為資方應履行之行政法  
29 上義務，倘有違反，則課以一定之裁罰或不利處分，以確保  
30 制度之成效。又揆諸前揭立法目的可知，勞動基準法同時兼  
31 顧「加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」，勞工特別休假

01 排定權之本質乃為實現勞工自職場解放以休養生息之人格  
02 權，同時形成對於資方營業自由之一定干預，其目的、手段  
03 尚可謂符合比例原則之正當性，然相關規定不應全然向勞方  
04 傾斜，而對資方之權益不加聞問，造成利益失衡，侵及資方  
05 於憲法上所保障之營業自由（司法院釋字第738號理由書揭  
06 示「人民營業之自由為憲法第15條工作權及財產權所保障之  
07 內涵」），不僅增加資方營運之困難，亦同時危及勞資關係  
08 之和諧。故由合憲性解釋之角度出發，有關勞動基準法賦予  
09 勞工特別休假排定權之行使，應經由利益權衡，限縮於勞方  
10 排定之結果不致侵及資方營業自由而致顯然失衡之範圍內，  
11 自屬理性建構之行政秩序下之當然。倘勞方執意排定之特別  
12 休假期日將嚴重影響資方之營業自由，致生資方或第三方之  
13 重大損害而顯然失衡時，勞方之排定權應於該特定日期退  
14 讓，此時應認勞方所行使之排定乃屬無效，如勞工仍主觀享  
15 受其特別休假，恐生曠職結果，最高行政法院109年度上字  
16 第111號判決意旨參照。

17 (二)又於重大災害發生時，醫療機構應遵從主管機關指揮、派  
18 遣，提供醫療服務及協助辦理公共衛生，不得規避、妨害或  
19 拒絕。醫師對於天災、事變及法定傳染病之預防事項，有遵  
20 從主管機關指揮之義務，醫療法第27條第1項、醫師法第24  
21 條規定分別定有明文。是醫療院所，本質上即與一般著重以  
22 營利為目的之企業性質有異，除須負有提供日常醫療保健服  
23 務之公共任務，更須於及緊急突發狀況下，配合公衛主管機  
24 關之指揮提供醫療服務，辦理公共衛生協助事宜，此為國內  
25 歷經幾次世界流行性重大疫情，於病例急遽攀升之際，各級  
26 醫療院所均大量動員醫療人力、資源以救治病患，以防止疫  
27 情擴散保護全體國民健康，具有社會公益目的性質甚明；則  
28 被告身為教學醫學中心，為國內指標性地位之醫療院所，兼  
29 負國內災難醫療救援工作，重要性自不待言。則被告抗辯平  
30 時仍須備足備勤人力，對所屬員工之所處有所了解，方能於  
31 第一時間對醫療人力進行最快速、最有效率之調度運用，以

01 利醫療業務順利運作，實屬有據。衡以臺灣本島固然交通便利  
02 利，然若須出入境則尚須安排航空、船運方式為之，如遇國  
03 內發生不可預期之重大緊急醫療事故，並非當可即時返回工  
04 作崗位支援救急。是被告為求各醫療單位得以預為妥善安排  
05 日常各項業務執行之人力，並於遇緊急情形時得以迅速調度  
06 適當人力支援，以維護醫院於緊急情況下業務之合理運作，  
07 而須事先掌握員工出國人力之需求，始要求員工於排定休假  
08 出國，應依注意事項之系爭出國規定申報，尚屬合理。

09 (三)原告雖主張基於被告醫療院所之特殊性，注意事項中系爭出  
10 國規定仍不應違反勞基法中關於特休、例假日不得審查勞工  
11 對假日利用方式之保護規範，如要求原告會員休假出國必須  
12 經過審查核准，更甚至明文規範若不從者會遭受考績之不利  
13 對待，已然違反勞基法員工得以自由安排休假之相關規範，  
14 且導致憲法保障之居住遷徙自由遭受侵害。然查，被告係為  
15 維護醫院於緊急情況下業務得以正常運作，而事先要求員工  
16 於出國前先行申請，業如前述。則系爭出國規定並未禁止被  
17 告所屬人員出國，亦非對於休假出國之申請為准駁，實  
18 亦未曾有員工申請出國遭被告否准出國之情形，難認有構成  
19 不當限制員工休假之權利可言。再按憲法第10條固明文保障  
20 人民有居住遷徙之自由。所謂遷徙自由，乃係指人民得依個  
21 人意願自由遷徙或旅居各地（包括入出國境）之權利（司  
22 法院釋字第443、454、517、558、710號解釋參照）。是人民  
23 不僅得於國家領域之內自由行動及居住，亦有權往國外旅行  
24 或遷徙。然被告既未禁止員工出國，亦非對於休假出國之理  
25 由為准駁，亦難認有原告所指侵害所屬會員之憲法保障違反  
26 居住遷徙之自由。

27 (四)從而，被告注意事項中關於出國先行申請之系爭出國規定，  
28 係被告基於醫療院所特殊性質，本於社會公益考量，為維護  
29 醫院於緊急情況下，業務仍能正常運作之工作規則，由其內  
30 容觀之，並未限制員工於休假出國，僅係於出國前要求員工  
31 先行告知被告以作為預先人力規劃之使用，尚符必要及合理

01 性。是原告主張注意事項之系爭出國規定違反勞基法第36  
02 條、第37條、第38條及第43條，違反勞工請假規則第2條、  
03 第7條及第10條，違反勞基法第71條及民法第71條、72條違  
04 反法令強制或禁止之規定，及牴觸憲法第10條、15條居住遷  
05 徙自由，均無理由。則原告依民法第184條第1項前段、第2  
06 項、民法第18條、第213條第1項規定，提起不作為訴訟，請  
07 求注意事項之系爭出國規定應不予適用，即屬無據。

08 四、綜上所述，原告依勞動事件法第40條、民法第184條第1項後  
09 段、第2項、第18條、第213條第1項，請求注意事項第8點第  
10 1至3款及第9點之系爭出國規定不應予以適用，為無理由，  
11 應予駁回。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經本院  
13 詳予斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。  
14 至原告另聲請被告提出年度獎懲名單，然本件認定業經詳述  
15 如前，此部分亦無調查必要，附此敘明。

16 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 113 年 10 月 16 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 10 月 16 日  
23 書 記 官 林 昀 潔

24 附件：員工申請出國應行注意事項