

疫情期間不可出國？： 論勞工工作外行為義務之根據與限制*

張義德**

<摘要>

雖然勞工在勞動契約中的主給付義務為勞務提供義務，不過一般認為除此之外，也負有其他附隨義務以促進契約目的之達成。然而，在疫情期間，雇主為避免勞工遭受感染以致影響其企業之經營而採取了諸如要求勞工不可出國等防疫措施，但這些措施同時也增加勞工工作外行為義務而屬勞動條件之不利益變更。

然而，雇主之所以可採取這些措施的根據為何？又應受到如何之限制？對此雖有深入研究之必要性及迫切性，但我國目前具全面性而完整地先行研究並不多見。是以，本文擬先檢視我國目前對於賦予勞工工作外行為義務之各途徑，包括了以訂定或修正工作規則、於勞動契約中約定或增補、行使指揮命令權及透過作為附隨義務之內容而約定或導出之根據以及相關的限制，分析我國對於作為勞動契約基礎理論之勞工義務內容、對於雇主權限的限制以及勞動條件之變更問題等相關的法制作為本研究之基礎。其次，由於我國

* 本文之初稿曾發表於新北市政府勞工局於2021年10月2日所主辦之110年勞動議題研討會場次六，作者衷心感謝國立臺北大學法律學系郭玲惠教授之主持、廣騰國際法律事務所蘇衍維律師之與談，以及匿名審查人之意見而使本文更為完整，惟文責當由作者自負。

** 東吳大學法學院暨法律學系副教授、國立政治大學法學博士。

E-mail: ite@scu.edu.tw

- 投稿日：09/17/2021；接受刊登日：03/23/2022。
- 責任校對：辛珮群、李樂怡、林筠喬。
- DOI:10.6199/NTULJ.202303_52(1).0004

之勞動法制與日本具有高度類似性，故本文欲以日本法對於上述途徑及其限制所累積的學說及實務發展作為比較之對象，加以分析及檢討以作為我國法的借鏡。最後，再進一步分析在我國法中採取相關措施時所應注意之處並提出相關之建議，期盼能在疫情肆虐的當下尋求平衡勞資雙方利益之處理方式。

關鍵詞：工作外行為義務、工作規則合理性變更法理、指揮命令權、誠信原則、附隨義務、誠實義務、職場規律維持義務、勞動條件之不利益變更