

副本

檔 號：

保存年限：

## 新北市政府衛生局 函

地址：22006新北市板橋區英士路192-1號

承辦人：楊舒媛

電話：(02)22577155 分機2137

傳真：(02)22557926

電子信箱：AM6354@ntpc.gov.tw



24158

新北市三重區重新路5段646號8樓

受文者：新北市藥師公會

發文日期：中華民國106年9月29日

發文字號：新北衛醫字第1061918076號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：勞基新制施行後對醫療照護影響暨因應公聽會勞動部回應意見1份

主旨：函轉勞動部回應立法委員邱泰源辦公室106年8月22日召開「勞基法新制施行後對醫療照護影響暨因應公聽會」與會者之訴求，請參卓並遵守勞動基準法之規定，詳如說明段，請查照。

說明：

- 一、依據衛生福利部106年9月26日衛部醫字第1060128752號函轉勞動部106年9月19日勞動條1字第1060131869號函辦理。
- 二、檢附勞基新制施行後對醫療照護影響暨因應公聽會勞動部回應意見1份。
- 三、副本抄送本市各醫事團體公會，惠請轉知所屬會員參考。

正本：

副本：新北市藥師公會

局長 林奇宏

本案依分層負責規定授權業務主管決行

勞動部 函

機關地址：10346台北市大同區延平北路2段83號9樓  
聯絡人：林淑雲  
傳真：02-85902738  
電子信箱：terisa@mol.gov.tw

受文者：衛生福利部

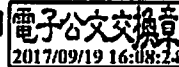
發文日期：中華民國106年9月19日  
發文字號：勞動條1字第1060131869號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如文 (A21000000I0000000\_A17000000J106013186900-1.docx)

主旨：有關貴委員辦公室106年8月22日召開「勞基法新制施行後對醫療照護影響暨因應公聽會」與會者所提訴求，涉本部業務部分，回應說明如附件，請查照。

說明：依公聽會會議紀錄辦理。

正本：立法委員邱泰源國會辦公室

副本：衛生福利部、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動關係司、勞動部秘書處(國會聯絡室)、勞動部勞動條件及就業平等司



衛生福利部 106/09/19



醫 1060128752

勞基新制施行後對醫療照護影響暨因應公聽會勞動部回應意見

項次	發言內容	回應內容
1	<p>休息日做 1 給 4，做 5 給 8，有懲戒資方的意味，而且員工遲到依遲到時數扣薪，休息日出勤 10 分鐘，雇主卻要給 4 小時加班費，不符比例原則。</p>	<p>考量雇主經勞工同意於休息日出勤工作，不論其出勤時間長短，均已破壞勞工休息日之完整性，為使雇主於指派勞工休息日出勤時更為審慎，爰本次修法採行「以價制量」，提高休息日加班費之方式，進而落實週休二日。</p>
2	<p>建議加班費計算方式應簡化，如採行優於勞動基準法薪資規定（優於基本工資），以統包方式（應指定額加班費）與員工約定薪資，不知是否可行。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」同法施行細則第 11 條規定：「本法第 21 條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。」現行基本工資為每月新臺幣（以下同）21,009 元；每小時 133 元（自 107 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 22,000 元，每小時基本工資調整為 140 元）；前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限（每週 40 小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。</li> <li>2. 次依勞動基準法施行細則第 7 條規定，工資之議定、調整、計算、結算等有關事項，應由勞雇雙方約定。</li> <li>3. 雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法第 24 條規定給付延長工作時間之工資（以下稱「加班費」）。</li> <li>4. 綜上，勞雇雙方如約定按月計酬，雇主如與勞工約定每月給付之工資總額中已包含加班費，且勞工當月如未有延長工作時間出勤，仍照給加班費，應無不可，惟該項約定應就勞工每月正常工作時間工資、平日每小時工資額之計算方式、加班費之金額，分別明確訂定，並且其約定之每月正常工作時間之工資，應不得</li> </ol>

項次	發言內容	回應內容
		低於 21,009 元 (自 107 年 1 月 1 日起, 每月基本工資調整為 22,000 元)。另, 勞工當月份延長工作時間出勤, 雇主應加給之加班費, 如超過原約定之加班費數額者, 雇主仍應依前開規定給付。
3	小型診所確與大型醫院遵守同一部法令, 實在是不合理, 能否分級管理。	查勞動基準法係規範「最低」勞動條件標準, 凡適用該法之事業單位或工作者, 其勞動條件自應不得低於該法之規範。勞雇雙方得於不違反該法相關規定之前提下, 依照事業單位營運特性及勞工需求約定最適管理方式。
4	在醫療業界有時是在醫院裡或甚至家裡待命, 如果都要算成加班的話, 很多事情會沒辦法運作, 希望待命能夠排除工時計算。	勞動基準法所稱之工作時間, 係指勞工在雇主指揮監督之下, 於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務及受令等待提供勞務之時間; 「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離, 自由利用之時間, 得不包括於正常工作時間內。醫院如使勞工於工作場域內且處於備勤狀態, 無法自由運用, 應認定屬工作時間。另在家待命時間究否屬工作時間及其工時如何計算, 仍應依前開有關工作時間定義, 就接到雇主通知後多少時間須返回、沒返回是否有懲處、懲處程度為何、多少人待命輪值、提供勞務與否等因素, 綜合判斷並釐清該時段內受雇主指揮監督程度多寡, 依個案事實釐清確明。
5	受僱醫師納入勞基法影響層面太廣, 應審慎考量。能否待衛生福利部中央健康保險署調整診療費補助之後, 再來談適用勞動基準法問題, 或改醫療法或另訂專法, 以為規範。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 查健保診療費補助是否調整與是否考量將醫師納入勞動基準法之適用, 並無直接關聯, 不宜作為評估醫師應否納入適用勞動基準法之前提或要件。</li> <li>2. 因醫師之工作性質特殊, 專業性高, 養成時間長, 且與病患就醫權益息息相關, 對於將醫師納入勞動基準法之適用, 確實必須同步考量工時及相關醫療制度之調整等配套措施。</li> <li>3. 本部已參與衛生福利部有關法案配套研商小組, 將與各相關機關、團體持續溝通, 以強化受僱醫師之勞動權益保障。</li> </ol>

項次	發言內容	回應內容
6	<p>微型診所，人力本就不足，排班已有困難，尤其在偏鄉地區情況更嚴重，希望 81 條之 1 能夠在偏鄉地區針對醫療服務業予以鬆綁。</p>	<p>勞動基準法第 84 條之 1 規定係因部分工作者確有特殊工時規範之必要所訂。事業單位如有長時間營運需求，除可徵求勞工配合延時工作或休假日出勤外，倘因人力調度所生之困難，仍盼優先採增僱人力方式因應，以避免勞工因過勞影響健康，甚或發生職災或職業病情事，反造成勞資對立、增加企業成本。</p>
7	<p>診所假日(六、日)開診，但勞動部卻要落實週休二日，兩者似乎有所抵觸。</p>	<p>勞動基準法週休二日新制規定，係為落實週休二日、縮減勞工工時。有關各該「例假」及「休息日」，本得由勞雇雙方於不違反該法相關規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工之需求自行約定，非僅限於星期六、日實施。如果事業單位有每日營運之需求，可將輪班之方式，亦即各勞工之例假或休息日期日，以排休方式處理。另診所屬於醫療保健服務業，為得適用 4 週彈性工時之行業，勞工之例假及休息日得依勞動基準法第 30 條之 1 規定彈性安排，可更加具有彈性。</p>
8	<p>有關勞基法 34 條所定輪班制人員，上班間隔 11 小時規定，據稱要延至 109 年實施，為保障經常輪三班的護理人員權益，希望能提前實施。</p>	<p>有關 105 年 12 月 21 日總統令修正公布之勞動基準法第 34 條第 2 項，輪班制勞工更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間規定，考量雇主需適度緩衝期，以調整工時及人力配置，爰該條項規定施行日期由行政院另定之。由於各行各業型態迥異，人力配置及缺口不同，本部已蒐集有關部會意見，提供建議予行政院參考；惟正式施行日期，仍將由行政院頒訂。</p>
9	<p>根據訪查結果，一例一休造成診所成本平均增加 5%，營業損失更是造成 10-20% 左右，希望能夠修正休息日加班費計算</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部已於官網之便民服務專區建置「加班費試算系統」(包含國定假日及例假，網址：<a href="https://labweb.mol.gov.tw/">https://labweb.mol.gov.tw/</a>)提供勞雇雙方進行試算。</li> <li>2. 勞動基準法新制甫施行一段期日，為齊一勞動基準法新制，本部採取「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查</li> </ol>

項次	發言內容	回應內容
	方式，依照實際出勤時數核給加班費才合理。	<p>後協助改善」4大措施，並結合各地方政府及目的事業主管機關資源，協助各產業調適週休二日新制。可轉知所屬會員向本部職業安全衛生署及各縣市政府申請輔導，本部將盡力協助事業單位調適及落實法令。</p> <p>3. 至於勞動基準法是否調整，仍應衡酌整體經濟、社會情勢，並蒐集勞資雙方意見，審慎評估。</p>
10	勞檢目的應該加強勞資和諧，應該要有更多輔導措施。	<p>1. 勞動基準法自 105 年 12 月 21 日修正公布施行後，考量各行業需要時間調適，本署規劃採取循序漸進方式，協助及督促事業單位遵守勞動基準法，本署與各地方政府於 106 年上半年「宣導期」及「輔導期」階段，針對醫療院所完成「臨場輔導」488 場次及「申請輔導」62 場次，另依醫療院所之特性辦理「集體輔導」16 團體次(參加事業單位數達 810 家)。</p> <p>2. 另因應 106 年 7 月 1 日起進入「檢查期」，本署已訂定「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，以「持續強化專業輔導」、「循序漸進分級檢查」之策略，協助事業單位逐步調適，避免因法令認知不足，造成過度衝擊或衍生檢查爭議，下半年迄 8 月 25 日，已針對高工時、高違規之事業單位輔導 2,207 場次。如醫療院所於適法上仍有疑義，亦可直接透過本署或向各地方主管機關尋求協助。</p>
11	勞基法第 38 條有關特休別假由勞工排定，確可保障勞工權益，惟可能引發勞工「集體休假」疑慮，建議改為得由勞資協商共同排定，以避免類似長榮航空集	<p>為使勞工可依其意願決定特別休假期日，化解外界所謂「看得到吃不到」疑慮，勞動基準法第 38 條第 2 項新增「特別休假之期日由勞工排定」之規定。修法時已併同考量企業營運需求，明定雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與另一方協商調整期日。</p>

項次	發言內容	回應內容
	體休假情況發生。	
12	醫師也是勞動者，希各縣市都能籌組工會，有關工資、加班時數、如何休假等等議題，都不應該透過法令予以規範，應該是強化工會力量，由勞資雙方透過對等談判與協商議定。	<p>1. 查現行工會法並無限制醫師組織工會，爰醫師如欲籌組工會，自得依工會法第6條及第11條規定辦理。另本部為對於勞工藉由結社權之行使，以保障勞動權益向來支持，並訂有「勞動部補助新成立工會辦理教育訓練實施要點」及「勞動部補助工會輔導勞工籌組企業工會及產業工會教育訓練實施要點」兩項補助要點，以協助勞工成立工會及輔導新成立之工會會務運作，各該工會如有需求，可向本部提出申請。</p> <p>2. 復查本部改制前行政院勞工委員會87年12月31日(87)勞動一字第059605號公告，指定醫療保健服務業之醫師工作者不適用勞動基準法，爰醫療保健服務業之醫師目前尚無勞動基準法之適用。若醫師組織工會，得就相關勞動條件，依團體協約法與醫療院所協商議定團體協約。</p>
13	緊急醫療行為(如器官移植)卻被勞檢認定不符突發事件定義，希望能夠正面表列何種情狀符合突發事件定義。請勞動部針對緊急醫療及突發事件等名詞發布解釋，俾利遵循。	有關勞動基準法第32條第3項及第40條所稱之「突發事件」，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否須緊急處理而定。惟是否確屬突發事件，仍應就具體個案事實加以認定。
14	勞檢員只看出勤紀錄認定工作時間，但有時是勞工自己要來上班，這樣的認定實在太過僵化。	1. 出勤紀錄並不是勞動檢查過程認定工作時間之唯一憑藉，但如對於工作時間有所爭議(無論勞工或雇主)，由於記載義務在於雇主，仍應由雇主盡到說明之義務與輔以佐證，必要時，亦得主動請勞動檢查員現場訪談勞工以了解實情。

項次	發言內容	回應內容
		<p>2. 另加班原則係基於雇主要求，或經由勞工告知雇主並徵得其同意始得為之，依據本部改制前行政院勞工委員會 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函略以，「事業單位實施加班申請制雖無不可，惟雇主如明知勞工有提供勞務之事實，卻未表示拒絕與採取防止措施，仍應認定為加班」。實務上時有勞工確因工作而經常性延遲下班之事實，卻因未有合理之加班申請制度而衍生爭議。若雇主確實不同意員工加班，鑑於職場管理為雇主之責，自需有更積極的出勤管理措施。</p>
15	<p>出勤紀錄要記載到分鐘，實在太細了，執行上有困難。</p>	<p>查勞動基準法第 30 條第 6 項規定略以，出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。此規定課予雇主記載出勤紀錄之義務，目的為使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，並作為職業災害認定之重要依據，仍應覈實記載至分鐘為止，始可明確勞資權益。至其記載方式，依同法施行細則第 21 條規定，以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間等工具，均無不可，惟仍需記載至分鐘為止。</p>
16	<p>颱風假勞工主動要來幫忙，卻被勞檢定說沒有事先開勞資會議被罰錢，實在是不合理。</p>	<p>1. 查勞動法令並無所謂「颱風假」，據本部發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，事業單位因業務性質需要，需特定勞工於天然災害發生時（後）出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。</p> <p>2. 與會人員所提倘是受檢時，有延長勞工工作時間等情事發生，但因未曾事先取得勞資會議之同意致遭勞檢人員認定違法，係加班法定程序要件之違反，與當日延長工作時間是否為颱風天並無關聯。</p>