



醫護勞動權益完全解密與保障策略

從責任制迷思到法律防護罩的實戰生存指南

許震宇 助理教授

樹德科技大學社會工作系

Sophist@stu.edu.tw

許震宇 樹德社工 助理教授



《國立中山大學中國與亞太區域研究所法律組博士》、《國立高雄大學法學院博士班》

《國立中山大學哲學研究所哲學碩士》、《國立中興大學國際政治研究所法學碩士》

《長榮大學社會工作學系碩士班》、《高雄醫學大學性別研究所碩士研究》

《國立高雄大學法律學系法學士》、《樹德科技大學社會工作系學士》

《111年行政院性別平等處獎勵地方政府性平業務訪視考核委員》

《司法院臺灣高雄少年及家事法院家事調解委員》、《專技人員社會工作師高考及格》

《教育部性別學術人才庫性別專家暨性平事件調查委員》

《考試院公務人員保障暨培訓委員會公務人員安全及衛生防護專家學者霸凌防治領域建議名單》

《勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫》、《50餘機關安全及衛生防護委員會霸凌防治及調查委員》

《教育部國教署高級中等學校申訴評議委員：法律專長》

《教育部人權諮詢暨資源中心人權專家》

《高雄市政府、嘉義市政府、雲林縣政府性別委員》

《高雄市政府性騷擾審議會委員》、《高雄市政府交通局、都市發展局、地政局、人事處、財政局性別委員》

《台南市政府衛生局、社會局、工務局、新聞及國際關係處、客家委員會、安定區、安平區、歸仁區公所性別委員》

《雲林縣政府勞動暨青年事務發展處就業歧視評議委員會委員》

《高雄市、台南市、苗栗縣、嘉義市、雲林縣、宜蘭縣、花蓮縣、彰化縣政府性別人才庫專家》

《勞資事務師、高雄市政府勞工局勞資爭議獨任調解人》

專長：超國界法律與全球化（含CEDAW、CRC、CRPD、兩公約）、基本人權與法律思想、智慧財產權與資訊網路法、性別與法律（含數位性別暴力）、人工智慧法（AI/ML/DL）、勞動法、醫事法律與救濟、運動體育與娛樂法、性別與社會工作、法律與社會工作等。



由號碼找：0921262868





臨床的迷思

**「護理界很小，
發聲會找不到工作」**

**超過 90% 的護理人員，並不知道自己
受勞基法保護，導致系統性的剝削。**



法律的真相



- 1998年7月1日：護理人員正式納入勞基法。
- 2019年9月1日：住院醫師正式納入勞基法。



**你並非毫無保障，
法律就是你的防護罩。**

防護網建立時間軸



醫院主管口中的「責任制」，對護理人員而言早在 2014 年就已徹底違法。

時間的法律界線：何謂「工作」？



核心判定基準：勞工是否受雇主指揮監督？
只要空間與時間受限，即屬工作時間。

「On-Call」狀態法律診斷矩陣

狀態	空間受限度	勞務機率	勞基法工時認定
備勤 (Standby)	醫院內	極高	✓ 完全計入工時
待命 (On-Call Restricted)	受雇主指定/限制 (如：要求30分鐘內返院)	高	✓ 視同工作時間
候傳 (On-Call Unrestricted)	自由活動	低/例外	✗ 原則上不計入 (直至實際召回)



法院實務判定標準：如果醫院限制你的活動範圍，或以懲處威脅你必須立即返回，這在法律上屬於「待命」（工作時間），絕非單純的「候傳」！

待命時間的「價值」與薪資計算

實際召回提供勞務

- 實際執行臨床工作
- 勞動強度極高
- 依延長工時（加班費）或休假日標準計薪



待命期間未實際執勤

- 空間受限但無實際勞務
- 勞動強度較低
- 應給付「一般工作時間工資」



待命時間不等於無薪！只要空間受限、處於隨時待命狀態，醫院就必須給付薪資，不能以「沒做事」為由拒付。

破解陷阱：拒絕背負「負時數」(積借休)

醫院的違法邏輯 (風險轉嫁)



法律的真實防護



引用民法第 487 條：
雇主受領勞務遲延



勞工無補服勞務之義務，
且仍得請求全額報酬！

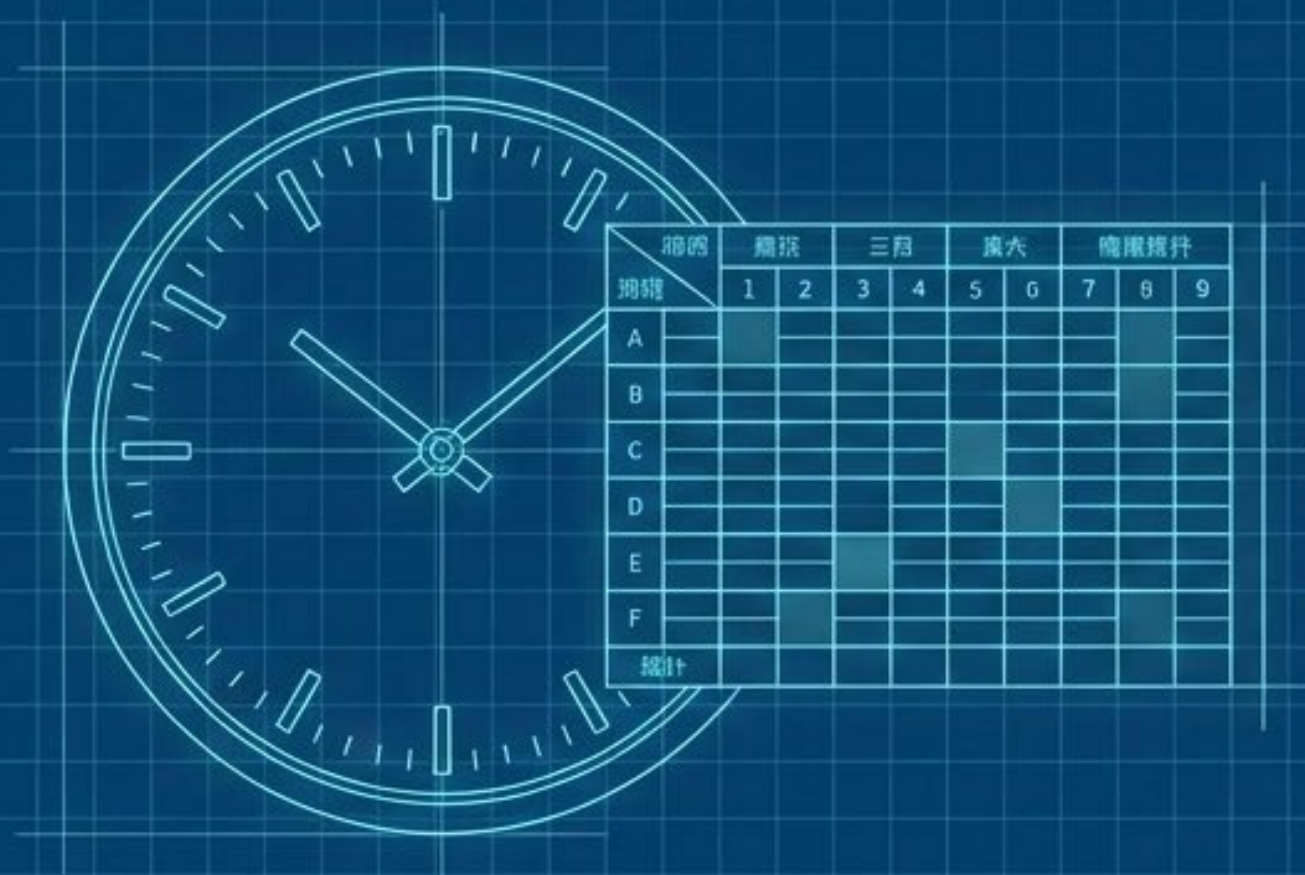


病人數減少是醫院的經營風險，依法絕對不能轉嫁成護理人員的「負時數」債務。

畸形班表（花花班）的生理摧毀與違法真相



勞基法第 34 條防護盾：更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。



護理排班的合法藍圖

勞動基準法實務操作與避險指南

給護理主管與基層同仁的權益與法遵手冊

過去 (Pre-2014)

~~責任制~~



系統現況

全面排除適用責任制

輪班、加班等皆須完全
符合「勞動基準法令」
相關規定。

護理人員自103年起，已全面啟動勞基法防護網。

排雷警示：拒絕「花花班」的健康耗損

 勞基法第34條第1項

⚠️ Red Zone (Illegal)

🕒	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
Week 1	白	小	小	OFF	大	大	大
Week 2	小	大	白	小	大	大	小
Week 3	大	小	小	OFF	大	大	大
Week 4	白	小	小	OFF	大	大	大

❌ 違規排班：
每週有 2 種以上班次

✅ Green Zone (Compliant)

🕒	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
Week 1	Morning	Morning	Morning	OFF	Morning	OFF	Morning
Week 2	Evening	Evening	Evening	OFF	Evening	Evening	OFF
Week 3	Night	Night	Night	Night	Night	Night	OFF
Week 4	Morning	Morning	Morning	Morning	Morning	OFF	OFF

✅ 合法排班：
規律輪替

排班的核心精神：勞資雙贏的平衡點



護理排班不僅是填補人力的數學題，更是維繫醫療品質與勞動法規的平衡藝術。

本指南將複雜法規轉化為四大實務模組：



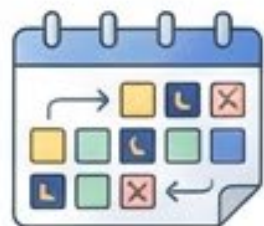
工時認定

精確界定上下班的法定邊界。



工資與加班

破解倍率，捍衛勞務報酬。



排班與休假

彈性工時與假別的合法調度。



危機與紅線

天災應變與絕對禁止的管理地雷。

什麼是法定的「輪班制」？



勞基法第34條第1項

定義

指工作地點及內容相同，僅「工作時段不同」且具有更換工作班次之情形。



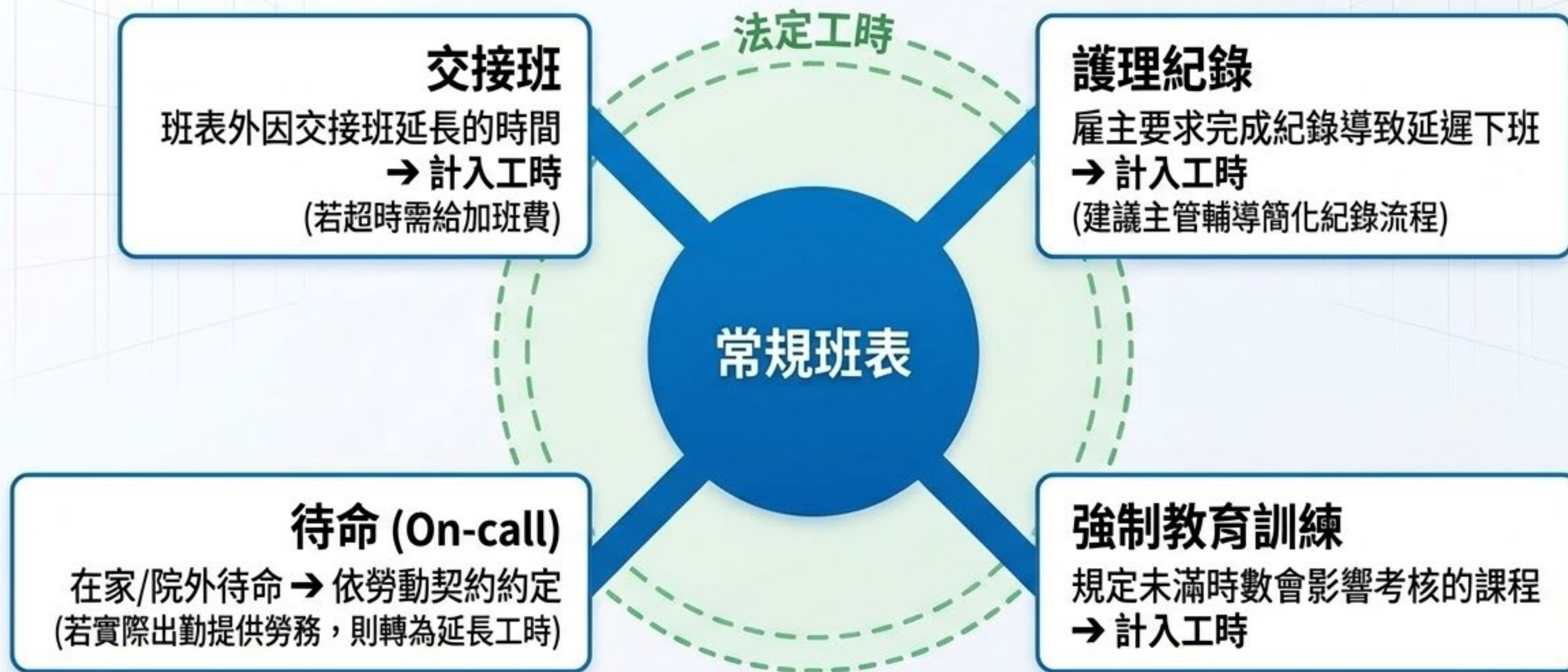
規定



原則：
工作班次，每週更換一次。

例外：
經勞工同意者不在此限。

隱形工時診斷圖：什麼才算「工作時間」？



只要是在雇主指揮監督下、或為履行勞動契約而提供的勞務，皆屬於工作時間！

Trust Blue：出勤紀錄的絕對法則：精確至「分鐘」



勞基法第30條第6項規定：出勤紀錄必須逐日記載至「分鐘」為止。這不僅是資方的管理責任，也是勞方的舉證防箭牌。

忘記刷卡/異常處理 SOP

Step 1：系統警示

電子或人工系統主動通知異常。



Step 2：確認原因

主管當日向同仁確認是遲到、晚退還是單純漏刷。



Step 3：註記更正

若確無加班事實，由同仁親自註明原因並補登正確時間。

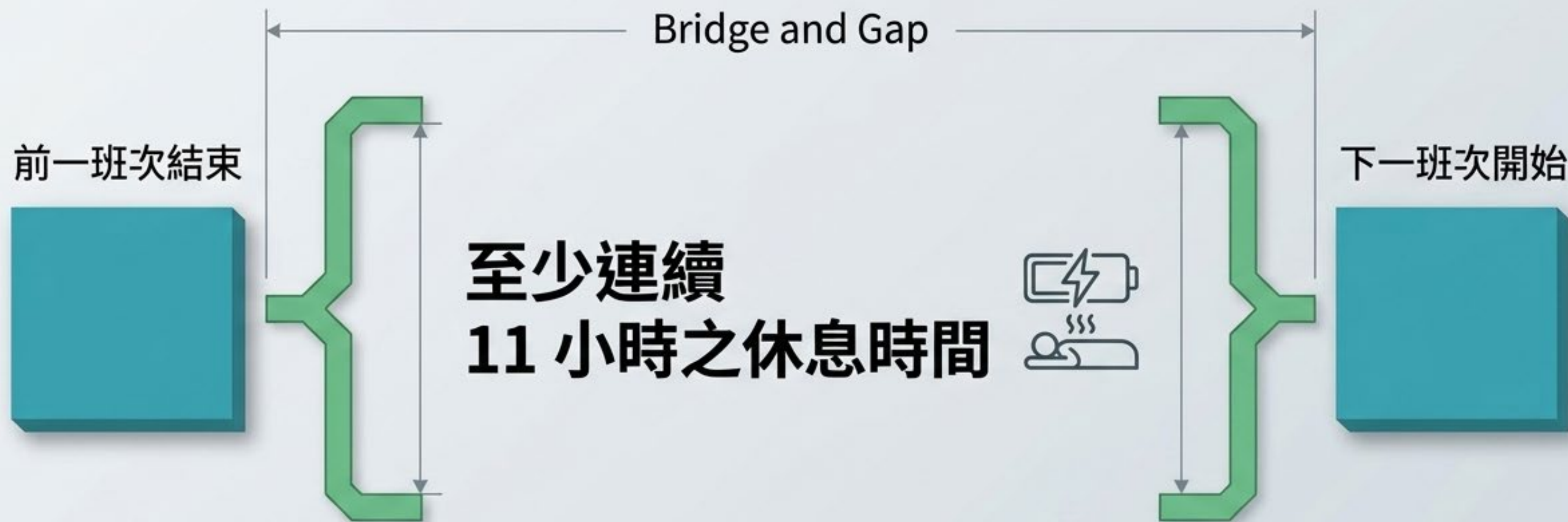


警告：雇主不可因同仁忘記刷卡而直接扣發薪資或全勤獎金，必須透過工作規則另行約定管理機制。

安全距離：換班間的「11 小時」絕對防線



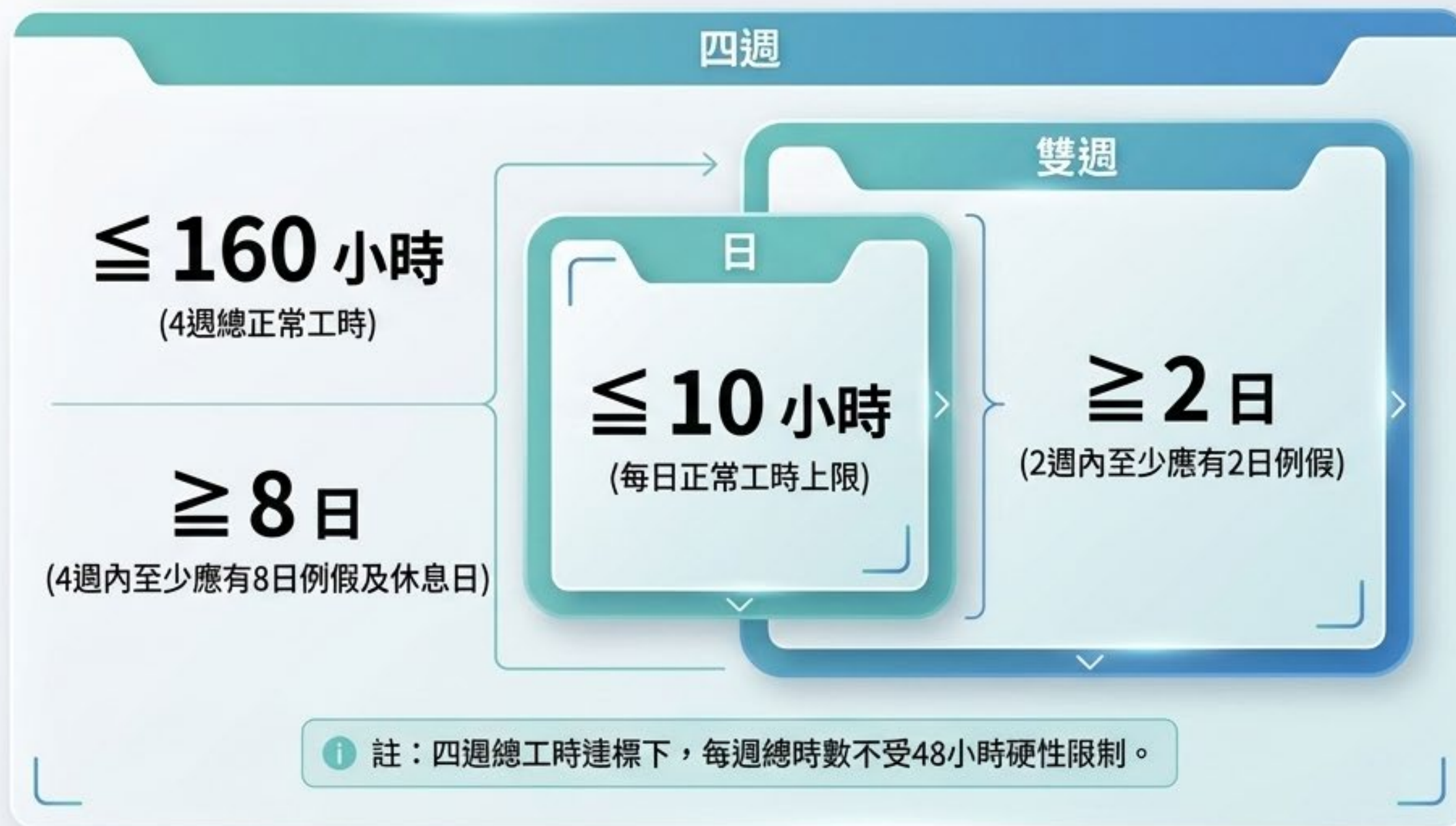
勞基法第34條第2項
(★107.3.1新制實施)



違法排班警戒：更換班次間隔 < 11小時，即屬違法。

工時儀表板：醫療業四週彈性工時架構

勞基法第30-1條
(醫療保健服務業適用)



排班制大解碼：彈性工時矩陣

適用週期	2週彈性	4週彈性 (醫療業最常適用)	8週彈性
正常工時上限	80小時	160小時	320小時
例假規定	每7天至少1天例假	每2週至少2天例假	每7天至少1天例假
休息日/例假總數	總計至少4天	總計至少8天	總計至少16天



合規要注

實施彈性工時必須經「工會同意」或「勞資會議同意」才算合法生效。

排班防護中控總表

	✓ 正常工時防線	⏸ 休息與例假	⚠ 極限/加班警戒	⚙ 排班規則
🕒 每日 (Daily)	≤ 10 小時		≤ 12 小時 (總量)	
🕒 換班 (Shift Change)		≥ 11 小時連續休息		
🕒 每週 (Weekly)				拒絕花花班 僅限 1 種班次
🕒 二週 (2-Weeks)		≥ 2 日例假		
🕒 四週 (4-Weeks)	≤ 160 小時	≥ 8 日休假	延長工時 ≤ 46小時/月 (彈性至54)	

假別光譜：出勤代價與紅線



國定假日大挪移：合法調移排班步驟

 **10/1**
國定假日



調移



10/5 
正常工作日

Step 1: 勞資協商



必須徵得護理人員個人同意，將特定國定假日與正常工作日對調。

Step 2: 明確標示



班表上需具體註明調移後的日期 (例如：10/1調移至10/5休假)。

Step 2: 明確標示

班表上需具體註明調移後的日期期 (例如：10/1調移至10/5休假)。

Step 3: 正常出勤



原國定假日當天出勤，視為「正常工作日」，無需發給加倍工資。

FAQ



Q: 如果調移後的休假日(10/5)又被叫回來上班怎麼辦？

A: 該日已成為休假日，若出勤必須依規定發給「加倍工資」。

天災與突發事件應變：雙重保障機制



颱風天

- **未到班：**因風雨阻礙無法出勤，不可歸責勞資雙方，雇主不宜扣薪，且不可記曠職或強迫請假。
- **出勤：**雇主除照給當日工資外，主管機關建議宜加給工資，並提供交通工具或津貼。



突發事件/災難加班

- **條件：**例如大量傷患湧入等突發事件。
- **權限：**不受工時上限限制，無須事先徵得同意。
- **補償：**無論加班幾小時，一律按平日時薪加倍發給（不受1.34/1.67限制）
+ 事後必須給予補假休息！

加班費破解指南：視覺化乘數表

平日加班

1.34x
基礎時薪 × 1.34 (加給 1/3 以上)

第 1-2 小時

1.67x
基礎時薪 × 1.67 (加給 2/3 以上)

第 3 小時起

休息日出勤

1.34x
基礎時薪 × 1.34
(另加給 1 又 1/3)

前 2 小時

1.67x
基礎時薪 × 1.67
(另加給 1 又 2/3)

第 3-8 小時

2.67x
基礎時薪 × 2.67
(另加給 2 又 2/3)

第 9 小時起

天災/突發 事件加班

2.0x
任何時數 → 基礎時薪 × 2.0 (加倍發給) + 事後補假



計算提示

平日每小時工資額 = 月薪 ÷ 240 (若約定以此基準)。包含夜班費等經常性給與皆須納入底薪計算！

紅色警戒線：延長工時 (加班) 的極限值

每日總量管制



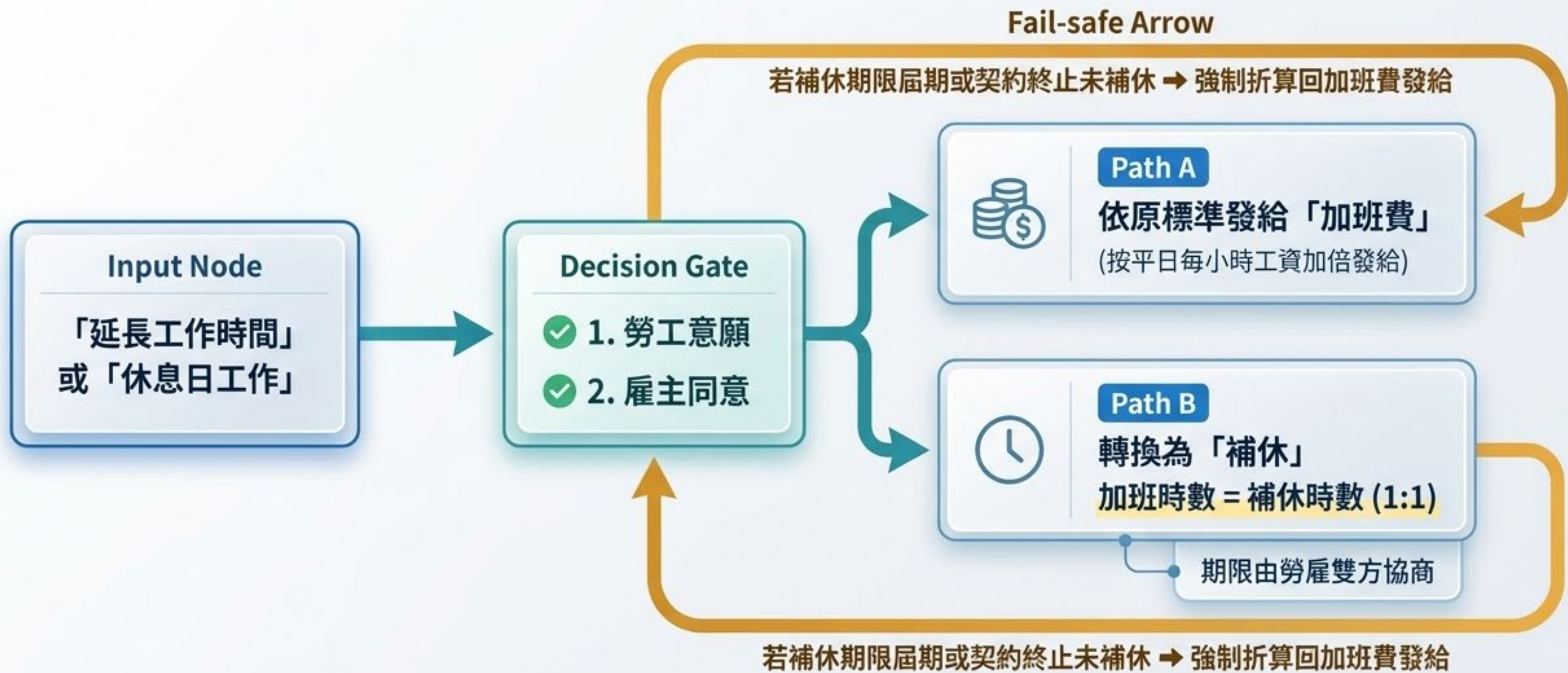
每月總量管制



權益分流：加班費與補休的轉換機制



勞基法第32-1條
(★107.3.1新制實施)



Trust Blue: 加班費 vs. 補休：選擇權在誰手上？

Panel 1：選擇權

- 加班後，勞工有**絕對的選擇權**決定要領「加班費」或換取「補休」。
- 雇主「**不可強制**」規定只能補休(違法紅線)。
- 補休時數依實際加班時數 1:1 計算。



Panel 2：沙漏機制

- **期限**：補休期限由勞資雙方協商。
- **折現**：補休期限屆期，或契約終止(離職)時尚未休完的時數，強制自動轉回工資！
- **費率**：必須依「當年加班當日」的工資計算標準與倍率發給。



建立勞資互信，守護醫療防線

合法排班不只是為了應付勞檢，
而是為了讓每一位第一線的護理人員，
能在身心健康的狀態下，提供最高品質的照護。

透明的工時界線，是勞資和諧的起點。

排班地雷區：絕對禁止的違規操作



負時數與預借休假

- 操作：因病房關床要求同仁先「欠班」，日後無償補班。
- 法規：勞動力無法儲存。工時不足不可歸責於勞工，不可要求買回時數或變相欠班。



強迫積假不給錢

- 操作：加班一律只能換積假，年底結算直接歸零或強制 1:1 換錢。
- 法規：加班費是首選，補休需勞工同意。屆期末休畢必須依原加班倍率折算現金。



遲到放大扣薪

- 操作：遲到 10 分鐘，直接扣 1 小時薪水或罰款。
- 法規：違反工資全額給付原則。遲到僅能依「實際未提供勞務之分鐘數」比例不計薪。

破解「四週彈性工時」的四大法定門檻



必須是主管機關指定行業（醫療保健業確實符合）



必須經過工會或勞資會議正式同意通過（許多醫院偽造或略過此步驟）



必須事先告知工時挪移與排班狀況（不可臨時任意更動）



四週正常總工時不可超過 160 小時（超出部分依法就是加班費！）

彈性工時只是合法「挪移」工時，
絕非醫院「超時不給錢」的萬能藉口。

合法護理排班黃金檢核表

在按下「發布班表」前，請確認以下 5 個條件皆已滿足：

- ☒ 工時上限檢核：採用4週彈性工時，總正常工時是否控制在 160 小時內？單日連同加班是否未超過 12 小時？
- ☒ 例休假檢核：4 週內是否確實排滿至少 8 天休假 (含至少 2 天絕對不可出勤的「例假」)？
- ☒ 國定假日檢核：遇國定假日是否已給假？若要求出勤，是否已完成「調移同意」或準備發給雙倍工資？
- ☒ 交接與會議檢核：班表是否考量了交接班、強制教育訓練的隱形工時？
- ☒ 輪班間隔檢核：(勞基法第34條) 更換班次之間，是否保留了連續 11 小時的休息時間？

達標即可發布班表，保障醫院與同仁雙方權益。

召回地雷解析：休假回院開會的代價

	週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日
王小明		休假		休假		休假	休假
李小華	休假						休假
李小華		休假				休假	
護理師小美	休假	休假		開會 (2小時)			休假
張偉		休假				休假	
王小明	休假					休假	休假
李小華	休假		休假				休假
張偉		開會 (2小時)			休假		

 **情境：**護理師小美今日排定「休假」，但醫院評鑑或病房會議，被召回醫院開會 2 小時。

 **迷思 vs. 正解：**

-  **迷思：**只要給 2 小時的加班費或補休就好？
 **錯誤！**
-  **正解：**只要在休假日(特休/國定假日)出勤，縱使只工作 1 分鐘，也打破了休假的完整性。**雇主必須加發「一整天」的工資**(即當日工資照給 + 額外加給一日工資)。

Manager's Takeaway

非緊急必要，絕對不要在同仁休假日安排會議或要求短暫支援。代價極高！

Trust Blue: 工資完整給付原則：打破「扣薪」迷思



工資是勞工生存的底線。雇主不得「預扣」工資作為違約金或賠償費用。

離職攻防戰：合法且無法阻擋的離職流程

1. 跳過護理長



護理長批准



離職單被護理長扣留？

依法離職不需主管「批准」。請將離職單（一式二份）直接送交人事室並要求蓋章簽收。

2. 遵守法定預告期



- 工作 3 個月~1 年：10 天前預告
- 工作 1 年~3 年：20 天前預告
- 工作 3 年以上：30 天前預告

3. 索取服務證明



醫院威脅不給離職證明？

勞基法第 19 規定，契約終止時，雇主要絕對「不得拒絕」發給服務證明書。

違約金與最低年限合約「X光片」

最低服務年限

法定檢驗 1 (勞基法 15-1 條)：
醫院是否有出錢讓你進行專業技術培訓 (如：加護病房證書)？

✘ 如果沒有 → 綁約條款無效！

高額違約金

法定檢驗 2 (勞基法 15-1 條)：
醫院是否有給予合理的補償金或留任獎金來換取你的年限？

✘ 如果沒有 → 罰款條款無效！

除非醫院出錢培訓或給予實質補償，否則單方面用違約金綁約，依法無效！

追討權益的黃金窗口：5 年

5年前

現在



依據民法第 126 條消滅時效規定：
如果醫院過去將你的「負時數」年底直接歸零而未給付薪水，
或者偷走你的加班費，你有長達 5 年的時間可以依法追討欠薪。



實戰建議：請立即備份並保留你的班表、打卡紀錄與薪資單。證據在手，隨時可發動追討。

終極防護罩：勞動三權

團結權

孤軍奮戰變為集體談判



團體協商權

簽訂優於勞基法的團體協約

爭議權

擁有合法罷工與抗爭的終極武器

法律是藍圖，**工會是盾牌**。了解勞基法能讓你**看穿**違法，但只有**加入工會**，才能真正**阻擋剝削**。

翻轉醫療環境的下一步



教育扎根

勞動法令應列入護理學校必修課程，
在踏入臨床前建立防禦認知。



工會主導

醫院在職教育應交由工會及法律
顧問辦理，拒絕資方單向洗腦。



自我覺醒

不要成為恐懼職場黑名單的羔羊，
成為捍衛自身與病人權益的戰士。

將這份生存指南，
分享給你的臨床戰友。

支持護理，是對生命尊嚴的看重。

*Save one life, you're a hero.
Save 100 lives, you're a nurse.*



衛生福利部

Ministry of Health and Welfare

促進全民健康與福祉