


祝您早日康復
請您按時服藥

主辦單位 |  勞動部
Ministry of Labor

承辦單位 |  青年勞動九五聯盟
Youth Labor Union 98

協辦單位 |  台灣醫療工會聯合會
Taiwan Federation of Medical Unions

 臺灣護理產業工會
Taiwan Nurses Union

 臺灣醫事檢驗產業工會

 新北市職能治療師職業工會

 台灣呼吸治療產業工會
Taiwan Respiratory Therapy Union



醫療職場求生指南

姓名 菜菜子

領藥號 A64

日期 2025

三個選擇： 過勞

離職

讀這本手冊

總量
60粒

天數
長期(工會)處方籤

服用法

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| V  早上 | V  中午 | V  晚上 |  睡前 |  飯前 |  飯中 |  飯後 |
|  $\frac{1}{4}$ 粒 |  $\frac{1}{2}$ 粒 | V  1粒 |  2粒 | V  耳用 | V  眼用 |  鼻用 |

撰稿團隊：

黃盛祥 (台灣醫療工會聯合會 常務理事)

高若想 (台灣醫療工會聯合會 秘書長)

蔡仲傑 (台灣醫療工會聯合會 秘書)

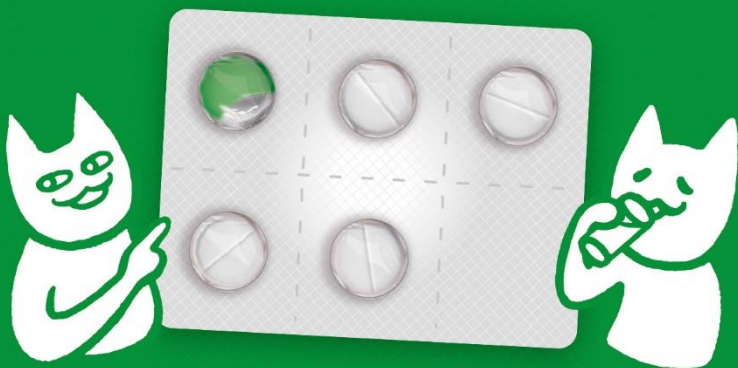
圖片設計、美編：POBY YANG

目錄

- 02 **第一帖 醫院求職與實習停看聽**
 - 03 第一節 履歷及實習的眉角
 - 06 第二節 同工不同酬？實習薪水迷思
 - 08 第三節 簽約變綁約？最低服務年限
- 10 **第二帖 醫療職場通關密語：勞基法**
 - 11 第一節 準時下班的權利，以及報加班的重要性
 - 14 第二節 誰決定你的假日？保護好你的休假
 - 17 第三節 錢錢去哪了？保護好你的薪水
 - 21 第四節 班表好複雜，怎麼看是否合法呢？
 - 26 第五節 別忘了休息的權益
- 28 **第三帖 勞動契約終止須知**
 - 29 第一節 離職前的權利與義務
 - 31 第二節 解僱 vs. 資遣
 - 34 第三節 捍衛權益：勞動檢舉&勞資爭議調解
- 39 **第四帖 你不是一個人！集體力量大**
 - 40 第一節 工會是什麼？我可以加入嗎？
 - 42 第二節 開始發聲是改變的契機
 - 44 第三節 醫院裡有哪些工會？企業工會、產業工會如何區分
- 46 **第五帖 職場不法侵害完全解析**
 - 47 第一節 職場不法侵害是什麼？
 - 49 第二節 你可以怎麼做？保護自己三步驟
 - 51 第三節 什麼是職場性騷擾？
 - 52 第四節 我們可以怎麼辦？
 - 55 第五節 初識職場誠信
- 57 **附錄**

*本手冊中所寫的「醫療人員」，指的是適用《勞動基準法》的醫療人員，部分醫療人員（如：主治醫師、公職身分等）不適用《勞動基準法》，則不包含在內。

第一帖



醫院實習與求職停看聽



撰稿人／黃盛祥(台灣醫療工會聯合會／常務理事)



蔡仲傑(台灣醫療工會聯合會／秘書)

對醫療相關科系的應屆畢業生來說，畢業後的頭號任務，通常就是——找到一份自己理想又適合的工作！其實許多同學早在臨床實習前，就已經開始觀察哪裡是未來想去的職場單位；有些人甚至會特地選擇離夢幻職場比較近的實習站，希望提早熟悉環境、累積人脈、卡位成功。

不過，醫療職場的風景這幾年也悄悄變了。過去因人力短缺，幾乎是「工作來找人」；但隨著疫情改變、政策調整以及人力培育量增加，現在則變成「人去找工作」。

也就是說：職缺還是有，但競爭者變多了、條件變細了，機會變得要靠準備和眼光才能抓得住。

現在多數醫療機構都會透過自己的網站、求職平台，或是各職類的學會、公會網站來公布職缺，對剛結束實習、考完國考的你來說，找資訊比以前方便許多。不過，要順利進入夢想單位，光靠點點滑滑還不夠，一份能讓人眼睛一亮的履歷，加上一場展現你熱情與實力的面試，才是讓你脫穎而出的關鍵！

簡單來說：履歷 + 面試 = 正式從學生身分跨入職場的第一道門檻。

如果你能提前了解產業趨勢、熟悉各單位的特色，加上清楚知道自己想要的是什麼樣的工作環境，那麼你在求職時就更有方向、更有優勢，也更可能找到真正適合自己、發揮得了的第一份醫療工作。

第一節 履歷及實習的眉角

剛開始寫履歷的時候，很多人都會卡住：

「我是不是沒有什麼能寫的？」

「寫太多會不會太浮誇？寫太少又怕人家沒興趣看...」

寫履歷真的不是什麼壓力測驗，也不是自我行銷大賽。它比較像是**讓對方快速認識你這個人、有沒有機會合作愉快的一張說明書。**

所以，與其拚命堆砌每一段實習、每張證書，不如先想一件事：

你現在是什麼狀態？對什麼事感興趣？

對方會想找怎樣的人？

然後你就照這個方向，把自己「好好介紹出去」。

沒錯，重點就是「對準對方」，但也不要掩蓋你自己。你不是來取悅對方，而是讓彼此確認：我們是不是合得來？

履歷不是列「全部」，是列「對的那一些」

不是要你什麼都寫上去，而是寫得剛剛好。像是對方在找一個可以快速進入狀況、有主動學習力的人，那你寫一大堆跟職缺無關的學會經歷、打工紀錄，其實也沒加分。倒不如寫一兩段你實習時主動解決小狀況的經驗，還比較有感覺。

如果你不確定自己要投的單位在找什麼樣的人，可以先上網查查它的網站、社群，看他們的價值觀、氛圍，甚至最近在關注什麼議題。這些資訊，能夠幫助你調整履歷的角度。

如果看完這些還是覺得：「可是我不知道自己可以怎麼寫才不普通.....」你可以先找找同職類的履歷範例，試著比對看看哪些語氣你喜歡、哪些敘述是你也能用的。

醫療科系限定：上班前先搞定「執業登記」

醫療人員才會特別遇到的關卡：執業登記。你可能會想：「反正我畢業了，就可以上班了吧？」其實還差一步。大多數醫療單位都會要求你在報到前，就得完成執業登記（像是拿到醫事人員證書那一類）。因為如果你還沒登記好，理論上就還不能「正式」上工。

不過，對於剛畢業的同學，有些職類可以用應屆畢業生條款上班——也就是你在畢業後的一段期間內，只要有已領證的學長姐帶著你，就可以先開始工作。只是注意喔，不是每個單位都願意接受這種安排，投履歷前最好先問清楚。

有了一份精彩的履歷後，接下來就是求職的應徵啦！常有人說：「魔鬼都躲在細節裡。」這句話拿來形容找工作，真的是一針見血。很多徵才資訊看起來中規中矩，什麼工資啦、加班制度啦、職務調動啦……看起來都差不多？但其實裡面可能暗藏很多「陷阱」，要是沒注意到，走進去才發現「啊，我是不是選錯路了？」

66 工資寫「面議」，就真的只能現場問？

有些職缺會寫「薪資面議」，結果面試現場才告訴你月薪多少，再來一句「這薪資已經包含加班費喔～」或「我們這裡的加班算是常態啦～」實際上可能已經違法囉。

根據法律規定，只要職缺的經常性薪資未達新臺幣四萬元，雇主就不能只寫「面議」搪塞過去，得把薪資範圍寫清楚。這是為了讓面試者能夠先評估是不是符合期待，而不是進去才知道，造成勞雇雙不必要的困擾。

而且重點來了——雇主給你的錢，不能夠低於法規中的最低工資，以 2025 年來說，我們的月薪至少要高於 28,590 元，才符合法規。而且這個月薪不能夠給你加加減減，比如說一定必須要配合加班月薪才會高於最低工資，那這樣雇主也是違法。

■你簽的是「定期契約」還是「不定期契約」？

當我們在面試的最後一關，簽勞動契約時，一定要留意你簽的合約到底是哪一種？勞動契約又可以分成「定期契約」與「不定期契約」，這兩種契約，簡單說，這就像你申辦手機資費一樣，是綁一、兩年的定期契約？還是沒有綁約期限的不定期契約？差很多！一般來說，簽定期或不定期契約應依勞工所從事工作是否有繼續性來認定，而簽不定期契約對於勞工比較有保障！

定期契約 vs. 不定期契約

| 契約類型 | 性質 | 終止契約 |
|-------|---------------------------------|---------|
| 定期契約 | 時間到了就結束，雇主可以不續約 | 不需要給資遣費 |
| 不定期契約 | 合約沒有固定終止日，只要沒有提出解除，會一直存在，穩定性較高。 | 需要給資遣費 |

有些僱主可能會在契約裡面寫「你要無條件配合加班、配合被調來調去」不論是加班還是調動，這些都影響勞工身心健康安全，這種條款在法律上可能是無效的。但你要記住：契約內容要睜大眼睛看清楚，覺得有疑慮立刻詢問。

重點提醒：醫療院所如果不是在聘臨時性、短期性、季節性或特定性工作的話，原則上不該用定期契約當常態。所以如果你投的單位開的是定期契約，記得問清楚為什麼。你應該要知道自己簽下去的契約內容是什麼。

現行法令已經規定的，並不屬於福利。包括勞保的投保，就業保險及勞工職業災害保險的投保、健保的投保，以及勞工退休金，都是法令規定僱主必須要提供的內容。

*診所未排除勞基法的適用，僱主當然也就包括職業災害補償等責任，因此僱主若誤以為只要以最低薪資投保而出現高薪低報的狀況，就可以免除僱主應承擔的相關責任，這就大錯特錯了。差額部分的職災賠償責任，僱主仍需要負擔。

法律小教室

《最低工資法》第5條：勞工與僱主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資為其工資數額。

《最低工資法》第3條第2項：本法所稱勞工、僱主、工資及事業單位之定義，依勞動基準法第2條規定。

《勞動基準法施行細則》第11條：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。

《勞動基準法》第32條第1項(指延長工時，即加班)：僱主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

《勞動基準法》第10-1條：僱主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，僱主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

第二節 同工不同酬？實習薪水迷思

在台灣現在的醫療實習制度規範下，實習與建教合作並不劃上等號：給即將實習的學長姐、即將畢業的新鮮人、實習站與學校的老師以及家長們，都應該知道的幾件事！

在台灣，臨床實習是一種「教育的一部分」，你還是學生，實習的內容是課程的一環，幫助你完成學分、取得國考資格。實習不是建教合作，也不是一種打工。雖然名字裡都有個「合作」，但其實差很多：建教合作主要是技職體系的一種職場訓練，比如在餐飲、觀光、機械等領域，學生提早進入職場、領薪水、適用《勞動基準法》保障。而醫療實習，像是護理、藥學、物治、放射...這些學程中的臨床訓練，是學校和教學醫院簽合作備忘錄來安排的，並不屬於勞雇關係。所以實習生雖然可能會拿到補助或津貼，但不是領薪水、勞健保、工時規範那些，現在你還不適用。

你可能會遇到一些狀況：工作量太重、休息時間不夠、有人對你態度不太友善，甚至有可能遇到騷擾或霸凌行為。這時候請記得，雖然實習不是打工，但不代表你

要接受不合理的對待。發現問題的時候，一定要告訴學校、找指導老師說清楚。實習是教育，不是放生。只要你開口，學校有責任介入協調、處理，甚至轉介相關單位協助你。我們都希望你能在這段時間裡好好成長，而不是被磨掉熱情。

對老師來說，其實你們每一位實習生，就像小苗一樣。我們要幫你找到陽光，也要幫你擋風。學校的老師會定期訪視，確認你在實習單位是不是學得順利、環境是不是安全。如果你覺得快撐不住了，也請你一定要說，實習不是比誰撐得久。我們在臨床學習，不是要把自己累垮，而是要讓你知道什麼節奏才適合你、什麼環境能讓你長得更好。

實習不只是技術的鍛鍊，更是讓我們提前知道這個行業的樣子。也包括人際互動、臨床責任、與壓力共處的能力。如果你一開始覺得不適應，沒關係，我們都是從這樣走過來的。慢慢來，別急。你會發現，有些你現在不擅長的事，會因為你認真練習、願意問、願意試，變成你未來的強項。

孩子要去「臨床實習」了？家長們應該瞭解的是，臨床實習，是醫療專業學程中的一部分課程安排，必須完成這段訓練，學生才能順利畢業、參加國考。這並不是一份打工，也不是被當作醫院的員工來使用，它和我們熟悉的「建教合作」制度不同——臨床實習目前並不受建教合作規範保障。

實習期間，孩子的權益不會完全比照一般受聘員工適用《勞動基準法》的規範，也許不一定會有勞健保或加班費。但學校和實習單位仍然有責任，保障孩子在學習過程中的安全與基本尊重。如果遇到爭議，不管是工時過長、人際衝突，甚至是職場騷擾，都應該盡快向導師或學校反映，由學校協助介入處理。

對許多孩子來說，這是他們第一次真正接觸職場，實習就像一場預演，會緊張、會辛苦、也會不確定自己行不行。家長不是旁觀者，你的理解和陪伴，是孩子面對專業訓練時最強的後盾。當他說累了、壓力大了，請不要急著要求「撐下去」，而是一起討論怎麼調整步伐、怎麼更穩地走。

如果孩子真的出現過勞的狀況、壓力太大，請不要猶豫，協助他與學校聯繫。家長的角色不只是「關心」，更是在旁協助他面對這段學習歷程——無論是安排通勤、住宿的安全，還是和孩子一起想像未來職場的模樣，都是非常實際、非常重要的支持。實習不是終點，是一段過渡期。孩子還在學，他們正在學著長大，走進專業、走進現場，也請你陪著他們，一起慢慢來。



第三節 簽約變綁約？最低服務年限

近期醫療業缺工，很多醫院會推出「久任獎金」或「留任獎金」，希望你趕快簽約留下來。你可能會想：「有錢拿，先簽了再說吧！」但，合約內容真的看清楚了嗎？

合約裡常見的條款？

簽約一年、兩年、三年，領多少錢都會寫得很清楚。

獎金可能一次發，也可能分月發。

但如果你提前離職，可能會碰到這些狀況：

- 要把拿到的獎金全部還回去，還可能從薪水扣款
- 可能得賠一個月薪水當違約金。
- 有些合約寫違約金是你拿獎金的 1.5 倍，提早走可能得多賠一大筆。
- 甚至不還錢就拿不到離職證明，還會被註記「違約離職」。
- 不依醫院調動單位或院區，也算違約。

勞基法「必要服務條款」怎麼看？

根據《勞動基準法》，醫院可以跟你約定

「必要服務期間」，意思是：你在簽約的期間裡，醫院投入資源培訓你，希望你能在這段時間內留下來服務。如果你提前離開，依規定需要「返還合理的培訓費用」或「獎金」，但不能要求你賠償與雇主所受損失顯不相當的違約金。**簡單來說，如果你想離職，雇主只能要求你返還合理的部分，不能亂加懲罰。**

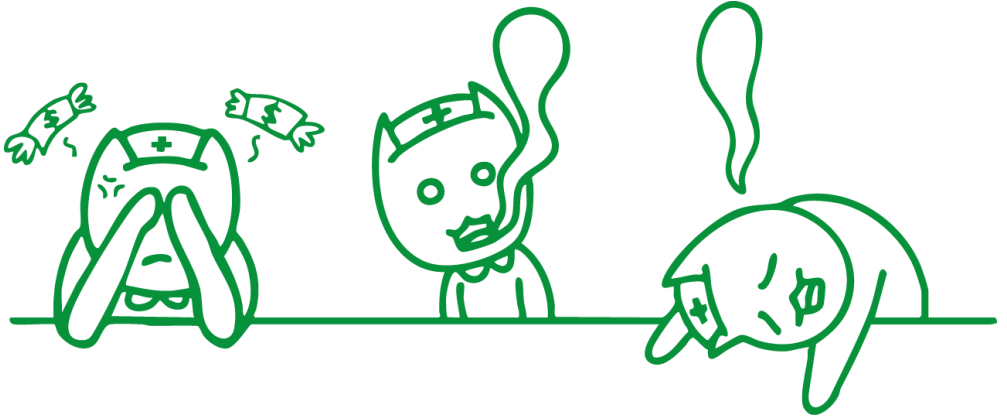
還有，如果醫院直接從你的薪水扣錢？這也是違法的！不管他怎麼說，都不能直接扣你的薪水。

違約金條款

常見的違約金條款：

1. 一年內離職，另賠償醫院一個月薪資
2. 須賠1.5倍違約金(若領10萬，要賠15萬)
3. 作為懲罰需要額外返還年終獎金

「如果認為上述條款不合理，你可以向民事法院訴請確認該約定無效或依民法第252條規定將過高之違約金裁減至相當之數額。」



獎金該怎麼還？

如果你提前離職，醫院要求你全額退還獎金，可以跟他討論「按比例還款」。依照勞動法規，公司如果要你簽最低服務年限的合約，必須提供合理的專業訓練跟補償。

如果不合理，要去法院處理比較好，法官會看醫院是否真的有給你培訓和合理獎金，才會決定怎麼還。

這些情況也不能發生：

- 醫院如果不給你離職證明，違法。
- 如果他在離職證明上寫「違約離職」也違法。

記住，簽約前多看一眼，別讓獎金變成你後面的麻煩！

這些小細節，都是保護你權益的關鍵。

第二帖



醫療職場通關密語：勞基法



撰稿人／蔡仲傑(台灣醫療工會聯合會／秘書)



高若想(台灣醫療工會聯合會／秘書長)

在古代，雇主付了錢給你，就可以要你一直工作。幸運的是，我們活在法治社會，「一天最多工作幾個小時」、「加班要有加班費」、「勞工有週休二日」、「不可以亂扣薪水」……等在我們的《勞動基準法》中，都有明確規範，保障受僱勞工的基本權利。

新聞上常看到「血汗醫療」，除了工作繁重之外，「燃燒自己照亮別人」、「醫德」等等的道德枷鎖，也造成醫療人員很大的壓力。醫療業，是這個社會上非常重要的行業之一，然而，這不代表醫療人員就要無窮無盡的奉獻自己。醫療業是一個相當辛苦的職場，因此，你更要知道自己的權利！

作為勞工你有哪些基本權利；如果踏入醫療業工作，你可能會遇到哪些情況、應該如何保護自己。醫療是很有價值的工作，重視自己的權益，才能做得久！一起加油吧！

第一節 準時下班的權利，以及報加班的重要性


醫院雖然 24 小時營運、病患源源不絕，但是醫院和其他所有行業一樣，都有「工作規範」。意思是，當醫院付薪水給你，他買的是你的「工作時間」，這個工作時間是有一定的量的，通常是一週五天、一天八小時。

在此之外，都是你的「個人」時間，超時工作，意味著佔用了原本屬於你個人的時間，雇主就要另外付加班費，勞動權益的第一課：**有加班就要如實申報，雇主應該要給加班費（或補休）！**

你可能會擔心，如果其他同事都可以準時在下班時間完成工作，你却要加班才能做完，是不是代表你的工作能力不好？千萬不要這樣想！需要加班的狀況百百種：醫生看診看太久了，跟診護理師被迫晚下班；今天分到手上的檢體或病患人數特別多；病人要急救、需要做評鑑作業、瞬間工作爆量.....等等。

如果你真的動作比較慢，也別擔心，主管應該協助你提升能力，增進工作效率。無論如何，有在認真工作，都要報加班喔！

有些主管會說，做某些事情不算加班。來看看什麼算加班、什麼不算

| 這些都是工作 算加班! | 不算加班的事項 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 開科會、督導會議• 交班、寫護理紀錄• 行政工作(例如：撰寫稽核表)• 主管會談、交辦業務• 收拾醫療器械設備、清點醫用耗材等• 更換工作服• 消防演練、業務相關的教育訓練 |  <p>自己留下來跟同事聊天</p> |

有些主管會說，你的薪水高於最低工資，所以已經包含加班費了，不可以再額外請加班。這是錯誤的，**不管你薪水多高，都可以報加班費。**

有些醫院會說，有拿夜班費就不可以拿加班費。這也是錯誤的，**你可以同時拿加班費和夜班費。**

有些主管會說，你先打下班卡，再討論看看能不能報加班。這叫做「偽造打卡紀錄」。沒有下班就不要打卡，**依據實際工作狀況來打卡**，是申報加班的重要基本原則。

如果你覺得「報加班會不會讓人覺得我很難搞」？請記得：你是在依法行使權益，如果某個流程導致大家常常因此加班，報加班才能夠凸顯這個問題，讓主管狀況，才有可能爭取調整工作內容、簡化程序或加派人手報加班，是你合法的權益，也讓醫院付出合理的成本。

另外，你超時工作，一定特別的累，因此加班費是有「乘數」的，會比一般的時薪高一點。如果你比較想要休息，而不是錢，也可以要求把加班的時數換成「補休」，而不領取加班費。要注意，**要經過你本人的同意，才能換補休喔！**

| 工作日加班 | 休息日加班 |
|--|--|
| 加班費： <ul style="list-style-type: none">· 工作第9、10個小時： 時薪*1又1/3· 工作第11、12個小時： 時薪*1又2/3 | 加班費： <ul style="list-style-type: none">· 工作第1、2個小時： 時薪*1又1/3· 工作第3個小時到第8個小時： 時薪*1又2/3· 工作第9個小時到第12個小時： 時薪*2又2/3 |
| 補休： <ul style="list-style-type: none">· 加班一小時換補休一小時 | 補休： <ul style="list-style-type: none">· 加班一小時換補休一小時 |

報加班怎麼做？每間醫院的流程不太一樣，但通常可以直接這樣做：

- 1.寫在交班紀錄或加班申請單
- 2.用 line 或 email 告知主管：「今天因為 ooo 事情加班到 xxx 點」
- 3.記得打下班卡的時間要與實際工作結束時間一致

最後一個有點為難的問題，你可以選擇不加班嗎？有事情還沒做完，但是想要準時下班，可不可以？這就要看狀況了。如果你下班時間要到了，卻突然被

交辦一些沒有急迫性的業務，那當然可以隔天再做。如果你今天運氣不佳，遇到兩床急救，導致其他你主護的病人，藥還沒發完、紀錄還沒寫，但你又真的有很緊急、重要的事情必須準時下班，請主管協調幫忙吧。

報加班，可以讓醫院知道合理工作量的界線在哪裡，醫療人員可以換得應有的報酬，或是相應的休息時間。醫療人員也有不加班的權利。千萬別忘囉！



第二節 誰決定你的假日？保護好你的休假

工作是為了生活，
好的 **生活品質**，需要 **合理休假**！

工作帶來的疲倦感會累積，好好放假之後，才能精神飽滿的回去繼續上班。這麼說來，勞工休假，對於雇主來說也是有好處的喔！因此，政府規定了好幾種休假，都是「雇主要給薪」的：

| | 一例一休 | 特休 | 國定假日 |
|---------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| 天數 | 原則每週2天 | 一年至少7天 越資深天數越多 | 一年16天 |
| 目的 | 落實週休二日 | 讓勞工可以安排自己的 長假，並慰勞資深員工 | 全國都放假，方便民俗 活動與親友團聚 |
| 可以 上班 嗎 | 休息日可以加班 例假日原則不可以加班 | 沒有休完可以換成錢 | 國定假日加班，工資加 倍發給 |

重點來了，由誰決定在哪一天放假呢？試想看看，同樣都是放特休，你可以提早排定哪幾天放假，和朋友相約一起出國玩！但也可能被主管「批班」，上班當天主管突然說

今天病人很少，你不用來了，放特休去吧。你多睡了兩小時，不知道要幹嘛，決定去洗衣服。朋友們都在上班，你也沒人可約，就這樣度過一個無聊的放假日。

「由誰決定哪天放假」是很重要的！保護好你的假日，避免被平白無浪

費掉了！」

| | 一例一休 | 特休 | 國定假日 | 加班補休 |
|--------|------|-------|------------------|------|
| 誰決定放哪天 | 勞資協商 | 勞工決定！ | 原則依內政部規定，但可以協商調移 | 勞資協商 |

依據《勞動基準法》，「特休」是由勞工決定日期。因此上面講到「批班」的狀況，是違法的。主管要放你特休，要經過你的同意才行。

你可能會問，醫院一年 365 天都在運作，端午、中秋、過年，真的可以放假嗎？如果你在門診、非緊急醫療部門上班，國定假日若醫院沒開診，通常就放假。但是在病房、急診等單位，確實仍需要一定的人力維持運作。我們會建議，盡可能和單位主管、同事協調班表，讓單位同事大家能輪流放到國定假日。

也要注意，國定假日工作，工資應該加倍發給(月薪制員工為除原本約定照給之當日工資外，再加發一日工資)，作為你在國定假日出勤的報酬，或是使用「協商調移」的方式，把假日改到其他工作天休假。自己要睜大眼睛，注意國定假日被改到哪天去了唷！

「過年」是比較特殊的狀況，醫院通常會關閉部分的病房，讓病房、急診等單位的醫療人員也能連續放個三、四天的假，回家吃團圓飯。有些單位，因為面臨人力不足的問題，過年期間可能無法連續休假，不過無論如何，《勞動基準法》明定「國定假日依法休假」，這是醫療人員的權利！

特休怎麼算？用不完怎麼辦？ 特休金計算

《勞動基準法》第 38 條：年資滿半年以上，每年 7~30 天不等，愈資深愈多。如果沒休完，年度終結時，雇主要結算工資，或勞雇雙方可協商遞延至下一年繼續使用特休。但如果是契約終止，則雇主必須結算工資。違法不給，雇主最高可被罰 100 萬元！

常用情境 x 對應

| 情境 | 主管說法 | 可以怎麼回覆呢？ |
|--------------|---------------|------------------------------------|
| 強制特休 | 「今天病人少，你休假吧！」 | 「依《勞動基準法》第 38 條，特休由勞工決定，今天我還是想上班。」 |
| 國定假日被調移，但未協商 | 「早公告了」 | 「請問我同意把假改到哪天？」 |
| 請假被拒絕 | 「大家都撐下來，你也可以」 | 「人力不足應由主管協調，我有依法請假的權利。」 |

醫療人員和所有勞工一樣適用事假、病假、婚假、產假、喪假、家庭照顧假等等。各種假別的天數、是否扣薪、相關權利，上網都能找到。

重點是，記住，放假是你的權利！單位人力不夠，是主管要去擔心、去協調解

決的事情。主管可能會嚴厲拒絕、甚至要你體諒、合群。單位的合群當然重要，但如果是透過「壓迫個人的法定權益」來達成的合群，掩蓋了「人力不足」問題，只會讓環境越來越糟糕而已。為了你自己，也為了醫療環境的健康，理直氣壯的休假、請假吧！

第三節 錢錢去哪了？保護好你的薪水

薪水不能低於「最低工資」，每天辛苦上班下班、薪水自動進帳，真的這麼簡單嗎？薪水是一個大秘寶，裡面有很多

眉眉角角。所以建議你搞清楚自己的薪水，薪水短少時才能夠即時發現、即時處理。

常會看到薪水被拆成很多不同的名目，比電信帳單還要複雜。來看看這位醫療人員的薪資單：

4/1進帳：31,600元

| 本薪 | 伙食津貼 | 生活津貼 | 單位津貼 | 證書津貼 | 交通費 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 20,000 | 3,000 | 1,500 | 4,000 | 2,200 | 900 |

4/5進帳：17,348元

| 績效獎金 | 紅利獎金 | 全勤獎金 | 教學獎金 | 夜班費 | 生日禮金 |
|-------|-------|------|------|--------|-------|
| 1,763 | 2,385 | 500 | 700 | 11,000 | 1,000 |

最簡單來說，我們可以把收到的錢分成兩種：「工資」和「其他錢」。

工資指的是，你付出勞力，換取的報酬。在法律上稱為「勞務對價性」。不管這個這個錢的名字叫做津貼、加給、獎金還是什麼，只要是「因為你工作所以才獲得的錢」，就是工資。

有些醫院或公司會說，只有「底薪」才是工資，錯！因為在特殊單位工作而有的單位津貼、有醫事執照才能執業的證

照津貼、帶實習生而有的教學獎金、上夜班而來的夜班費.....等等，都是「工資」！（上面表格標藍色的）。

其他部分呢？像是醫院賺錢而給員工的分潤，或是生日禮金等，很明顯和你的工作沒有「勞務對價性」的錢，就不算是工資（上面表格標紅色的）。

有些錢則在認定上比較模糊。比如說「績效獎金」，可能同時涉及盈餘分潤和工作表現。「交通費」呢，如果是每個月給固定金額，通常我們會認定是工資，但如果是拿加油發票實報實銷，或出差要每筆申報的通勤費用，就不會認定是工資。
(上面表格標黃色的)

頭昏了嗎？

我們為什麼要花一堆力氣區別「工資」和「非工資」呢？因為實際上，有很大的影響！

| | 工資 | 非工資 |
|--|-----|-----|
| 加班費計算基礎 | 計入! | 不計 |
| 特休折現計算基礎 | 計入! | 不計 |
| 勞保、就保及災保月投保薪資 *育嬰留職停薪津貼、職災傷病給付、老年給付等保險給付的計算基礎 | 計入! | 不計 |
| 資遣費計算基礎 | 計入! | 不計 |

比如說加班費好了，你在「休息日」出來工作 8 小時，少了一天休假，應該要拿到「休息日出勤的加班費」。加班費是多少呢？如果你的「月工資」42,900 元，來計算一天的「休息日出勤的加班費」，原本可以拿到 2,265 元，但是，如果雇主以你的「底薪」20,000 來計算加班費，會變成只剩 1,056 元！少給了超過 1,209 元！

還有更嚴重的！你可能在新聞上看過「勞保高薪低報」的爭議，是什麼意思呢？

勞工保險、勞工職業災害保險及就業保險是「社會保險」，透過繳納保險費，當生小孩、發生傷病住院、失能事故、退休、遭遇職業傷害或罹患職業病、非自願離職及育嬰留職停薪等的時候，你就能依規定請領保險給付，保障基本經濟生活安全。

另外，社會保險和商業保險也有性質上的不同，例如：投保金額並不是自由選擇的，而是用勞工的月薪資總額，依投保薪資分級表規定申報投保薪資，並計算平常要付的「保費」。目前勞工保險及就業保險投保薪資上限為 45,800 元，勞工職業災害保險投保薪資上限為 72,800 元。另一個大不同是，雇主每月要負擔 7 成的勞工保險、就業保險保險費，勞工要負

擔 2 成，政府補助 1 成，而受僱勞工的勞工職業災害保險保費，由雇主全額負擔。那麼，有些雇主為了節省成本，就會謊稱勞工的薪水很低，這樣的話，他要負的保費就比較少，但是，一旦勞工發生事故，能拿到的「保險給付」就也會少很多！



以上面的案例來說，勞工的月薪資總額明明是 43,300 元，雇主卻以投保薪資分級表第一級 28,590 元來「高薪低報」投保勞(就)保，讓我們來看看差異有多大：

| 月投保薪資 (依月薪資總額對應投保薪資等級) | 43,900元 | 28,590元 | 差額 |
|---|------------|------------|------------|
| 生育給付 投保薪資*2個月 | 87,800元 | 57,180元 | 30,620元 |
| 6成育嬰留職停薪津貼 及2成補助 投保薪資8成*6個月 | 210,720元 | 137,232元 | 73,488元 |
| 老年年金 投保薪資*年資*1.55% 假設終身薪水不變、工作30年、退休後活23年、按月領年金 | 5,634,264元 | 3,669,144元 | 1,965,120元 |

各位正值青春年少，生小孩與退休對你們來說都還是很遙遠的事情，然而**如果**你的雇主混淆「工資」和「非工資」，又用「高薪低報」的方式規避繳納保險費的義務，那麼他會影響你未來的保險給付金額。算一算差額可能達到兩百萬！開始上班後，記得留意你的「投保薪資」，到勞保局(含各地辦事處)、郵局、部份的銀行，也都可以查詢喔！

我們要明確區分「工資」和「非工資」、避免明明是「工資」的錢變成「非工資」，還有另一個重要的原因：**在任何情況下，「工資」都不可以被任意苛扣！**如果醫院經營不善，可能會減少發給員工的紅利與分潤，甚至減少生日禮金。但如果減少了員工的「工資」，那就違法了。講到這裡，大家應該已經知道工資的重要性了，要保護好自己的薪水唷！

第四節 班表好複雜，怎麼看是否合法呢？

醫院有許多病人需要照顧，一天 24 小時都亮著燈運作。但勞工的正常上班時間只有 8 小時，怎麼辦呢？答案是：輪班！



我們可以簡單把醫療人員的工作型態，分為三種：

(A) 正常班：

每天固定時間上下班，通常是 8:00-17:00，午休一小時不給薪，通常週六、週日放假。比如說書記、復健單位、部分單位的技術室等。

(B) 輪三班：

病房、急診、刀房等 24 小時運作的單位，分成白班 (8:00-16:00)、小夜 (16:00-24:00)、大夜 (24:00-8:00) 三班。

(C) 其他輪班：

像是門診、洗腎室、各種醫事技術人員，可能醫院 7:00-22:00 都需要你們，你的上班時間可能是 7:00-15:00 或 13:00-20:00 等。22:00 後可能用 on call 的方式候傳。

多數醫療人員都是輪班人員！每個月看班表，才知道自己何時上下班，輪班人員的工作時間比較複雜，相關的勞動權益也比較複雜。需要注意以下幾件事：

4-1.輪班間隔

你拿到班表，寫著 5/5 晚班(15:00-22:00) · 5/6 早班(8:00-16:00)，這樣可以嗎？答案是：不行！《勞動基準法》規定，從「前一天的班」到「後一天的班」，中間至少要隔 11 小時，這是讓勞工回家睡覺的最低標準時間。22:00 下班，到隔天 8:00，中間只隔了 10 小時，這樣的排班是違法的。

根據《勞動基準法》與相關法規，輪班間隔不得少於 11 小時，這項規定的目的，正是保障勞工在兩次工作之間有足夠的休息與恢復時間，以維持工作品質與人身安全。主管安排排班時，應確實遵守相關規範，不得以住宿距離為由，合理化壓縮勞工休息時間的作法。

想一想

假設有單位主管說，你住宿舍，走回去只要5分鐘、往返醫院10分鐘、吃飯50分鐘，還可以睡8小時以上啊！你覺得這樣是合法還是違法呢？

4-2.花花班

惡名昭彰的花花班，是壓垮很多醫療人員的最大一根稻草：

| 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
|----|-----|-----|----|----|----|----|
| 大夜 | 大夜 | 休息日 | 白班 | 白班 | 例假 | 小夜 |
| 小夜 | 休息日 | 白班 | 白班 | 白班 | 小夜 | 例假 |

這個花花班表呢，雖然輪班間隔都有 11 小時以上，但仍然很可能是一個違法的班表。

依據《勞動基準法》第 34 條第 1 項規定：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。」每週頻繁變更班別，會使勞工的作息混亂，並且對於身心狀態產生不良的影響。

以上列班表為例，第一週的排班出現「大夜→白班→小夜」，第二週則是「小夜→白班→小夜」，皆涉及在一週內兩次變更班別。雖然其中安排了休假日(然而這些休假實際上多被用於調整作息，難以安排真正的休閒活動)，但除非經過勞工本人同意，否則此類「花花班」(頻繁變更

班別)排班方式，亦可能違反相關勞動規範。

勞工表達同意的方式，可包括於班表後簽名、透過通訊軟體(如 LINE)明確表示「沒問題」等。但需特別強調，每次發布新班表，都須重新取得勞工本人的明確同意，方為有效。過往的同意紀錄無法延伸適用至新一期的排班。

也就是說，**勞工對於「花花班」，有拒絕的權利！**捍衛你的作息吧！人力問題應是主管去解決，而非犧牲勞工的健康去解決醫院的人力問題

4-3.彈性工時

你可能聽說過「醫療業適用四週彈性工時」，這是什麼意思呢？

《勞動基準法》保障了勞工的休息時間，比如說「上班五天、休息兩天」，還有「正常工作八小時，超過八小時要給更多的加班費」等等。然而，《勞動基準法》同

時也設有一項名為「彈性工時」的制度，**指定部分特定行業適用，雇主在經過企業工會同意(如無工會，須經勞資會議同意)之後**，雇主得在一定期間內調整勞工的工作時間與休假日，將某段時間的工時或休息日移轉至其他時間，進行重新配置。

具體來說，雇主得以調移工作日和調移工時。**調移「工作日」**：正常的狀況下，勞工每週工作五天、放假兩天，也就是俗稱的一例一休。經過「四週彈性工時」之後，醫

院仍然必須安排你每週至少放假一天，另一天呢，可以挪移到「四週區間」的其他天去放假。要注意，你的休假不會消失，只是會挪到其他週去放假。記得動動手指數一下，如果休假天數有少，醫院很可能就違法了！

正常勞工

| | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| 第1週 | 上班 | 上班 | 上班 | 休息日 | 上班 | 上班 | 例假日 |
| 第2週 | 上班 | 上班 | 休息日 | 上班 | 上班 | 上班 | 例假日 |
| 第3週 | 上班 | 上班 | 上班 | 上班 | 休息日 | 上班 | 例假日 |
| 第4週 | 上班 | 休息日 | 上班 | 上班 | 上班 | 上班 | 例假日 |

醫療勞工調移「例假、休息日」

| | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第1週 | 上班 | 上班 | 上班 | 上班 | 上班 | 上班 | 例假日 |
| 第2週 | 上班 | 上班 | 休息日 | 例假日 | 上班 | 上班 | 上班 |
| 第3週 | 休息日 | 上班 | 上班 | 上班 | 例假日 | 上班 | 上班 |
| 第4週 | 上班 | 休息日 | 休息日 | 上班 | 上班 | 例假日 | 上班 |

調移「工作時間」：正常狀況下，勞工一天工作最多 8 小時，而以「四週彈性工時」可以安排的限度為例，安排你今天工作 10 小時、明天工作 6 小時，而不用額外給加班費。或者是連續四天都工作 10 小時，第五天就不用上班，也不用額外給加班費。

要注意，這樣的狀況僅限於「事先排定的班表」，臨時狀況的加班，還是要付加班費的嘍！也要注意，你的「總正常工時」，不會增加也不會減少；超過 10 小時的班，醫院也必須給予有加乘的加班費！

正常勞工與醫療業(適用四週變形勞工之加班計算差異)

正常勞工



公司要付四個小時加班費：時薪x1.34、時薪x1.34、時薪x1.67、時薪x1.67。

醫療業勞工



醫院只需要付兩個小時加班費：時薪x1.34、時薪x1.34。

最後再次提醒，醫院要經過「企業工會」或「勞資會議」的協商同意之後，才能實施彈性工時。如果你沒聽過「企業工會」或「勞資會議」，醫院就這樣排班，那也很可能是違法的！

第五節 別忘了休息的權益

你打工是不是也有過類似經驗——

中午邊扒便當邊顧客人，一邊還得回應老闆隨時冒出的交辦事項？

或者明明打卡吃飯了，卻又被叫回來「幫一下」？



到了醫院實習或工作，你可能又會聽到這句話：「我們醫療業很特殊啦，哪有什麼午休，顧好病人才重要啦～」

欸欸欸，人不是機器！連手機都要充電了，為什麼你不行？

《勞動基準法》規定每工作 4 小時，

就應安排 30 分鐘休息。意思是什麼？

你可以離開工作場所，出去買個咖啡、滑個手機、放空、吃飯.....這段時間主管不能叫你回來幫忙，那才叫休息。只要你還在處理公事，那段時間就是工作時間，要給薪，甚至可能構成加班。

這些情況都不是「真的」午休

吃飯時間被叫去聽科會、開晨會

邊吃便當邊寫紀錄或接電話

午休時被主管交辦做行政工作

主管說下班後要先強制休息半小時，才可以繼續上班報加班？勞動基準法規定，勞工每工作四小時，就要有半小時的休息時間。如果工作具有「連續性」，則是可以把這半小時任意安排在工作時間中。

有的雇主會擴大解釋法條，說如果當日上班了 8 小時之後還要加班，得要先休息半小時，才可以加班。依據勞動部的解釋，只要有「連續性」的工作，做滿 8 小時之後，仍繼續工作的話，就可以接連著繼續報加班喔！醫院雖然 24 小時營運、病患源源不絕，但是醫院和其他所有行業一樣，都有「工時規範」。意思是，當醫院付薪水給你，他買的是你的「工作時間」，這個工作時間是有一定的量的，通常是一週五天、一天八小時。那段該屬於你的「下班時間」、「休息時間」，就是你用來吃飯、休閒、談戀愛(?)的時間。老闆如果要你工作，就要再付錢！

即使你是實習生，如果你有打卡、固定工時、有工作指派，就已經接近「勞動關係」。雖然很多人可能會想「午休少一點沒關係，我撐一下就好」，但也值得思考：如果這樣的狀況持續被視為理所當然，未來的實習生可能也會面臨一樣的情形。適當地關注自己的權益，不只是為了自己，也是在為整個環境的改善盡一份心力。

第三帖



勞動契約終止須知



撰稿人／高若想(台灣醫療工會聯合會／秘書長)



「這份爛工作我實在是做不下去了！」很遺憾的，各位同學出社會之後，不論你多麼努力上進、即便你找到自己喜愛又高薪的工作，這句話還是會常常出現在你的心中。員工和老闆之間的關係（僱傭關係），建立在「勞動契約」之上。不管入職時有沒有簽署紙本的合約，雙方的關係實際上都是「勞動契約」喔！而所有的關係都會有結束的一天，員工和老闆都可以主動要求「解除/終止」契約。

分手快樂、海闊天空。該怎麼好好分手呢？

第一節 離職前的權利與義務

這一節，我們來聊聊「由員工發動」的終止勞動契約。

老一輩的人常說工作要「穩定」才好。但近年，不爽就離職的狀況也很普遍。這兩種價值，沒有誰對誰錯，如果目前的職場是不友善的環境、待久了沒有學習與升遷可能、或是單純想換個工作，「離職」確實是選項之一。

要怎麼提離職呢？很簡單，清楚的表達自己的離職意願就可以了。你可以向主管、醫院人事部門提出這樣的訊息：「我是 OO 部門的 OO，我預計於 O 月 O 日離職，於今日進行離職預告。」(以 email 等正式管道提出較佳) 傳出這樣的訊息後，你就已經清楚表達離職意願了，接下來醫院就應該協助你辦理離職程序，並進行交接。

離職預告？我不能當天提離職就走嗎？這就要看你的工作年資囉！ 依據《勞動基準法》第16條：

年資三個月以內的員工，沒有明文規定，如果沒有事先約定不須預告，可以直接離職

年資三個月~一年的員工，要在「10天前」預告離職

年資一年~三年的員工，要在「20天前」預告離職

年資三年以上的員工，要在「30天前」預告離職

這樣的規定，是為了讓公司有時間可以找新員工、處理你的工作交接。通常資深的員工負責的工作較複雜，就會需要較多的交接時間。而離職勞工也有配合公司完成交接的義務。

那，如果醫院說找不到新員工，所以不讓你離職呢？如果公司規定，一年中只有特定月份可以離職，或是如果公司規定「一個月只能一個人提職離」，這樣是可以的嗎？

新聞分享

資深護理師爆「姐妹揪團排隊離職」彰基院方：3月僅16人離職

有彰基護理師向本報爆料，加護病房關床是院內爆發護理師離職潮，目前已有二、三十人排隊，要在院方規定可離職的3月10日提出辭呈。

一名在彰基任職超過20年的護理師表示，近期院方把神內加護病房、急診加護病房「迅速合併又瓦解」，院內護理師都覺得事發突然，研判背後原因是護理人力缺乏，院內7個加護病房，幾乎每個都有人離職，一般病房離職情況也嚴重，許多年輕學妹被院方約談.....

<https://udn.com/news/story/124393/8591093>

答案當然是「不行」！當你已經提前預告離職，就算老闆千萬個捨不得放你走，也得放你走。「補足人力」是雇主自己要想辦法的事情，不是綁住勞工的理由。如果老闆找各種理由刁難、不讓你離職，可能會構成刑法的強制罪、強迫勞動喔！

當然，很多老闆都是「拜託你幫幫忙」的方式，拖延勞工的離職時間。這個就要回到你自己的考量，願不願意為了醫院的需要，而延後離職時間。記得，「拒絕情緒勒索」也是我們在職場上要學習的功課喔！

那，假如是相反的情況.....在你提前預告離職後，老闆覺得很憤怒，或是很傷心，要你立刻收東西離開，即刻解除勞動契約，這樣可以嗎？我們上面講的「預告離職」，是由員工發動終止勞動契約。老闆如果請你先離開，還是要付薪水到你所提的「正式離職的」那天。當然，如果老闆想要自己來發動終止勞動契約，那就是另一套遊戲規則了！

第二節 解雇 vs. 資遣

這一節，我們來聊聊「由老闆發動」的終止勞動契約。

公司虧錢？部門整併？我做錯了事情被記過？老闆毫無原因的討厭我？這些狀況下公司要趕我走，我都得摸摸鼻子走人嗎？

切記，我們和醫院通常簽的是「不定期契約」（詳見第一章），也就是說，我們持續在這間醫院工作的權利（工作權），受到很嚴謹的保障。只有在很少數、很特定的狀況下，醫院才可以終止我們的工作，而醫院「請員工離開」的程序，也有明確的規範與限制。

「由老闆發動」的終止勞動契約分成兩種：資遣，與解僱。

「資遣」指的是，勞方沒有犯任何過錯，然而老闆在一些狀況下，迫於無奈地只能請勞工離開。比如說醫院歇業、轉讓、虧損、業務緊縮等，必須減少員工的數量，或是裁撤特定部門。或是醫院提供輔導、改善計畫之後，你還是沒辦法勝任工作，老闆決定請你離開，也是屬於「資遣」的範圍。

重點是，醫院在真的請勞工離開之前，要先「努力」過！舉例來說，你是開刀房護理師，醫院經營不善，決定把開刀房收掉，病人需要開刀就轉院，那你怎麼辦？醫院可以直接「資遣」你嗎？

當然不行！醫院要提供你教育訓練，輔導你去到門診或是病房等其他單位工作看看。如果你工作順利，當然就留下來。如果不順利，醫院還是要盡力提供各種協助與資源，包含技術指導、協帶、給予績效改善計畫.....等。

換個情境，假設你是醫院的新進員工，你想挑戰看看加護病房，結果發現跟不上.....醫院也有義務先讓你去其他單位，病房？門診？安寧？護理之家？居家單位？醫院要認真的提供教育訓練，讓你嘗試各種不同的職缺，如果真的怎麼樣都不能勝任，醫院才能祭出「資遣」。

由於今天勞工不是自己犯錯、而是老闆出於無奈，不得不請你離開.....因此，老闆必須要補償，也就是「資遣費」。資遣費有多少錢呢？會用你的薪水和年資來推算。勞工年資每滿 1 年，資遣費發給 0.5 個月的薪水，最高發到 6 個月薪

水。勞動部官網可以做資遣費的試算，很好用！如果有需要可直接上網計算。除此之外，老闆還要給你一張「非自願離職證明」，讓你能去申請失業給付、職業訓練生活津貼等等，非常重要。

資遣與離職比一比

| | 沒有誰犯錯 | 有人犯了錯 |
|------------|-------|----------------|
| 員工發動終止勞動契約 | 離職 | 單方終止勞動契約(雇主過失) |
| 老闆發動終止勞動契約 | 資遣 | 解僱(勞工過失) |

特別提醒大家，有些老闆明明打算要「資遣」員工，卻會因為不想付資遣費，而「勸說、威脅」員工自請離職。千萬不要傻傻的簽下「自願離職書」，上面說的這些權益，就都沒有了喔！

那麼，「解僱」又是怎麼一回事呢？「由老闆發動」的終止勞動契約的第二種類型，是員工真的做了一些不對的事情。比如說無故曠職連續三天、在勞動契約上造假、故意違反工作規則且情節重大、故意損壞設備、故意洩漏營業秘密、對雇主或同事暴力相向或重大侮辱、違反國家刑法要坐牢.....等等。

在以上狀況下，老闆可以「解僱」勞工。老闆可以不預告、不付資遣費，直接請這位勞工離開，勞工必須配合。換言之，除非發生了以上這麼嚴重的事情，老闆都不可以任意的解僱你喔！

另外，法律有特別保障一些狀況的勞工，無論如何老闆都不可以對他們發動「解僱」。比如說，發生職災還在休養中的勞工，或是正在請產假的勞工，以及發生的勞資爭議還在處理中的勞工。這些勞工的處境都特別脆弱，因此工作權受到特別的保障。

最後最後，還有一種特別的狀況，如果是雇主做了不對的事情，導致員工想要離開，如果是雇主違法，例如積欠薪水、不讓你報加班、不讓你請特休、逼你連續工作七天等，或是雇主對勞工施暴、工作安排對勞工健康有重大危害而不改善.....在這樣的情況下，員工可以「單方終止勞動契約」，不需要預告，而且雇主必須給你資遣費喔！

MEMO

第三節 捍衛權益：勞動檢舉&勞資爭議調解

如果今天主管做了一些使你勞動權益受損的事情，你自己解決不了，工會來勸說主管也沒效，下一步可以求助政府機關。

各個縣市政府，都有「**勞動主管機關**」，可能叫做**勞動局、勞工局、或勞動及青年發展處**（後面統稱為**勞動局**）。政府安排了一些人在裡面準備要幫助你！講出正

確的關鍵字，就會啟動相關的制度與程序。勞工最常使用「**勞動主管機關**」的兩個制度，叫做「**勞動檢舉**」和「**勞資爭議調解**」。這是幹嘛的？什麼時候要用哪一種呢？

3-1.勞動檢舉

勞動檢舉，顧名思義，就是**當雇主做了違反勞動基準法的事情**，我們可以去**勞動局提出檢舉**，**勞動局會派勞動檢查員做調查**！如果查出醫院違法，政府會對醫院罰款，並且把醫院的名字公布在網絡上！

但我們也有不少準備工作，檢舉時，務必說明清楚到底發生了什麼事情，可以的話最好附上**佐證資料**，越詳細越好，讓勞檢員有比較明確檢查方向和依據。要注意，檢舉是針對「**違反勞動基準法**」的狀況喔！所以我們應該對於法規要有一定的了解。

想一下，哪種描述比較清楚呢？

小花的檢舉

護理長排我一個月三次N off D，沒良心！請政府幫我們補足人力！

小明的檢舉

我是OO醫院XX單位的護理師王小明，我要具名檢舉護理長排我們花花班！

可以看三月班表，我有兩週被安排「一週內變更班別2次」，而護理長排好班表，不會問我們意見，就直接照這個班表來上班。

接著看四月班表，我在3/11上大夜班，隔天接著上小夜班，中間只有休息8小時。

以上兩點都違反了勞基法34條！請勞動局依法裁罰！

附件：三月班表、四月班表。

說明：D是指白班，E是指小夜班，N是指大夜班。

小花的檢舉呢，沒有說自己是誰、在哪一間醫院上班，勞檢員就算想幫忙，也無從幫起。「N off D」呢，如果你沒有說明，勞檢員也不會知道是什麼意思。此外，N off D（大夜班、休息一天、接白班）雖然確實是不合理的排班方式，這樣的休假方式只能用來調整作息、沒有真的放到假，但是依據勞動基準法，「輪班間隔」有 11 小時，就是合法的。

因此小花的檢舉，勞動局沒有辦法對醫院做出裁罰。在任何狀況下，勞動局無法

直接決定你們單位的人力。

而小明的檢舉呢，明確的寫出了醫院的違法事由，附上了班表的證據，也向勞檢員說明了閱讀班表的方式！非常棒！請大家把小明的檢舉當作範例，也要寫得這麼清楚喔！勞檢員收到這個資料之後，就會去詢問醫院排班的狀況、約談小明的單位主管。

如果小明的申訴內容屬實，那醫院就確定違法啦！裁罰+公布名單！

那，小明寫到「具名檢舉」，是什麼意思呢？

勞動局知道，有些員工會擔心提出檢舉之後，遭到公司的報復，因此特別設計了「**匿名檢舉**」的機制。如果你申請匿名檢舉，勞動局可能會「假裝」剛好抽查到你們醫院，「剛好」抽到你們單位，「剛好」問了相關的問題。

但是，當主管拿出假的班表，或假的出勤紀錄時，勞檢員只能認栽，因為他要保護你不能曝光，他就不可以拿出你提供的

資料去反駁主管。因此，**建議大家盡量鼓起勇氣「具名」檢舉**！法規也有保障勞工在提出具名檢舉之後，老闆不能因此給予不利待遇唷！

如果要提出勞動檢舉，可以先加入工會，由工會來協助你走過相關的流程。工會比較有經驗，知道如何精準的設定檢舉標的、需要準備哪些資料等等。由工會來代為聯繫勞動局，通常也比較有效率。

| | 力道 | 保護性 |
|-----------|------|---------------|
| 具名檢舉+委託工會 | ★★★★ | 關鍵在於你是否能勇敢站出來 |
| 具名檢舉 | ★★★ | 關鍵在於你是否能勇敢站出來 |
| 匿名檢舉+委託工會 | ★★ | ★★★★ |
| 匿名檢舉 | ★ | ★★★★ |

無論檢舉是否成功、是否讓醫院被罰款了，都會對醫院有一些警告的效果，至少讓醫院知道，這個世界上還是有法律存在的！

關於勞動檢舉，勞動局是針對「雇主違反勞動法令」的狀況來做處理，而不是針對「勞工的權益受損」來做處理。

比如說，醫院欠你加班費，在「勞動檢查」的程序裡，勞動局可以對醫院裁罰、警告醫院若還有這樣的事情之後會加被裁罰，但是勞動局沒有辦法強迫醫院，把欠你的加班費還給你。

那要怎麼辦呢？來看看「勞資爭議調解」吧！

2-2.勞資爭議調解

想把加班費討回來，就要靠「勞資爭議調解」！

「勞資爭議調解」，顧名思義，「調解」就是大家坐下來好好談的意思。當你去申請調解，勞動局就會約一個時間，把你找來、把醫院的主管也找，大家一起坐下來談一談。這個會議將會由勞動局或勞動局授權的勞動團體來主持，醫院依法一定得要出席。

坐下來開會做什麼呢？那就看你提出什麼訴求啦！可能是要求雇主付清加班費、可能是要求針對「跨科支援」來訂定原則、可能是你認為醫院的排班原則合法但不合理、可能是醫院的調薪方案太爛大家不滿意.....等等。

「萬事皆可調解」！無論是合法或法令沒有寫到的東西，都可以透過「勞資爭議調解」的機制，來達成勞資雙方的共識。

如果雙方有共識、調解成立，勞動局會做成會議記錄，這個紀錄視為雙方之契約。如果雙方沒有共識、調解不成立，雙方得共同向勞動局申請交付仲裁。仲裁委員會所作成之仲裁判斷，於當事人間，如為權利事項之勞資爭議，與法院之確定判決有同一效力，如為調整事項之勞資爭議，則視為雙方間之契約。因此提醒大家，

無論是在提出檢舉或調解時，一定要先想清楚今天自己希望達成什麼目的。

如果只是希望有機會跟資方對質、討個說法的話，那調解不成立也無所謂，調解的過程仍然會對醫院有一些警告的效果。但如果有緊急用錢的需求，一定得拿到加班費的話，那如何設定調解的「標的」，並在調解的過程中與對方談判、斡旋，就會很重要！想不清楚的話，可以找工會一起討論。**有工會的陪同，無論是檢舉或是調解，都會順利許多！**

工會可以做的是...?

此外，申請調解，為的就是和醫院好好坐下來談，因此必須「具名」提出，也一樣可以委託工會來辦理。如果沒有委託工會、律師、法律專家或自己熟識且熟悉勞動法規的人，在調解的過程中，突然要和主管對質，很可能會腦袋一片空白，或醫院現場突然提出一些奇奇怪怪的方案，甚至提出對你不利的事證，一時之間可能難以應變。

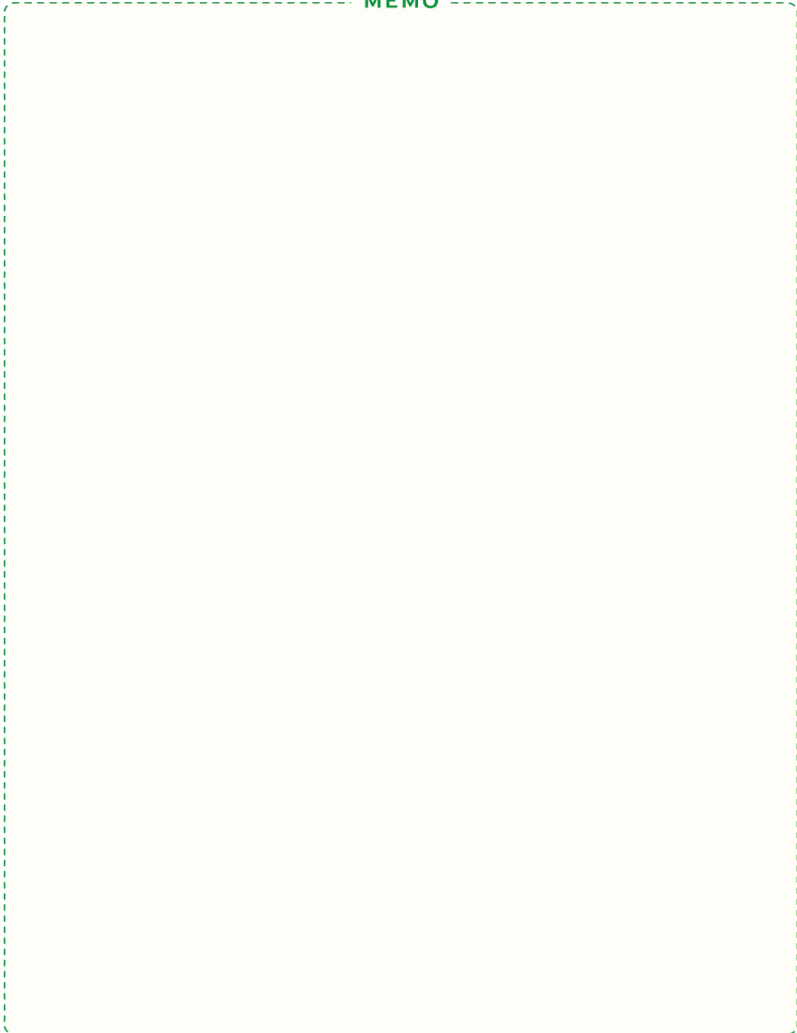
勞動檢舉 vs. 勞資爭議調解

| | 勞動檢舉 | 勞資爭議調解 |
|---------|----------------------------|----------------------------|
| 可以處理的事情 | 違法勞動基準法的事情 | 任何勞動相關的事情 |
| 政府可以做什麼 | 會派勞動檢查員去調查 如果真的違法，會裁罰雇主 | 會約時間勞資雙方開會協調 想辦法協調出雙方共識 |
| 你要準備什麼 | 資遣 | 詳述狀況並檢附證據 |
| 匿名或具名 | 資遣 | 一定要具名 |
| 委託工會 | 資遣 | 可以委託工會 |

不論是走哪一種申訴制度，**最重要的是「勇氣」和「毅力」**！遇到勞資糾紛時，很多人都覺得「好麻煩喔，還是算了」或是「會不會被報復呀，好恐怖」。實際上，越是姑息、隱忍的人，就越是容易被欺負！很多人勇敢走過了申訴的程序之後，在

醫療職場裡，過得更好、更理直氣壯喔！醫院裡確實很多鬼故事，而申訴，是讓陽光照進醫院的好方式。如果遇到事情了，不要害怕，勇敢的提出「檢舉」或「調解」吧！

MEMO



第四帖



你不是一個人!集體力量大

✎ 撰稿人 / 蔡仲傑 (台灣醫療工會聯合會 / 秘書) ✎

你一定在電視上看過：一群人穿著背心、高舉布條，上街頭吶喊，爭取勞工的權益。沒錯！那就是工會！

在醫院工作，其實就像一場高難度的RPG遊戲。每天面對的不是病人就是突如其來的任務，還有讓人頭痛的排班表、莫名的評鑑、永遠做不完的交辦事項。剛開始你可能還能靠自己撐一下，用技能硬扛、靠裝備補血，但有些「魔王關卡」實在太難打——比如突然要你加班、福利被砍、職場霸凌橫行……怎麼打都打不贏。

這時候，就不能再靠單機作戰了。你需要召喚隊友，組隊開團！工會就是那個讓你從新手村畢業、找到隊友共同作戰的機會。當大家組隊起來，不只火力加倍，還能一起對抗那些單打獨鬥打不過的大魔王。

第一節 工會是什麼？我可以加入嗎？

如果你是一位護理師，你的護理長給你排花花班、不准你報加班，有人說，可以去找「ㄍㄨㄥ」會！你心想，去找護理公會求助，有用嗎？嗯.....我們會比較建議你來找「工會」！



「工會」和「公會」唸起來一樣，實際上則是完全不同的組織。

| | 宗旨 | 入會 | 幹部 |
|----|-----------|-------------|-------|
| 工會 | 保障「勞工」的權益 | 自由加入 | 基層勞工 |
| 公會 | 促進「行業」的利益 | 強制加入，加入才能執業 | 主管或老闆 |

以護理來說，根據《護理人員法》，剛進入職場的新手護理師，需要先加入當地的「護理師公會」，並完成「執業登記」，才可以正式上工。如果沒執業登記，會被罰錢。

護理公會的主要任務，是推動護理專業的發展，例如爭取健護理費、舉辦護理師節慶祝活動、表揚優良護理人員、營造專業形象等。每年可能會送你一份小禮物。公會的幹部通常是各大醫院資深的護理部主任或主管。

但如果你遇到的是職場上直接影響你權益的問題——像是排班不合理、休假被剝奪、薪水被扣、被上級霸凌，那就不是護理公會的工作範圍了。這時候，工會才是你該找的對象。

「工會」是由像你我一樣的基層勞工組成的互助團體！期望改善工作環境改善的我、希望待遇可以更好的你、遇到勞資爭議需要協助的他，還有我們身邊的同事，是我們一起組成「工會」。

工會幹部多是基層的醫療人員，大家用下班後的時間，一起研究相關法規、協助遇到困難的會員，發揮「團結」的力量，讓「勞工」在醫院裡不再是任人宰割的弱勢，而能擁有和主管對等協商的權利，來改變醫院裡各種不合理的規定，爭取更好的福利與待遇。

只要是領薪水的「勞工」，不論是：

- 正職人員
- 派遣、部分工時人員
- 工讀生（有些工會也歡迎）

你都可以加入！工會法也明文保障，只要是勞工，就有權組工會、加入工會、參加工會活動，雇主不得因此對你打壓、解僱或是惡意對待，否則就是違法！！



第二節 開始發聲是改變的契機

你或許才剛從學校踏入醫院，穿上制服的那一刻，既期待又怕受傷害，期待能夠學習專業知識、照顧病患，但又擔心自己跟不上大家的節奏。

但實習沒幾天你可能就會發現：

- 有學姐叫你「不要計較休息時間，大家都這樣」
- 沒人教你寫報告流程，卻被罵「自己不會問喔？」
- 某些單位當你是免費人力，安排你做不合理的工作
- 你明明有問題，但你不敢說，怕扣分、怕被當掉

這時候的你，不是沒感覺到不對，只是覺得「我只是學生/實習生，能說什麼？」也常常搞不清楚到底哪些是正常，哪些是「亂來」。而且常聽前輩們說：「這裡本來就這樣」「大家都是這樣撐過來的」，讓你以為：忍耐才是應該的、問問題出聲只會讓自己更麻煩」。



但，不合理的事，不會因為忍耐就變合理。而是從你願意發問、表達意見開始，醫院才有機會改變，而這些事情都是從你現在願不願意對「不合理」保持敏感開始。

不一定要透過大聲抗議才叫做發聲，有時候只是從一些簡單的提問開始：這樣對病人安全嗎？我們的工作量會不會太多了？這樣排班有考慮到休息時間嗎？甚至只是私下和同學討論，建立你自己的感覺與思考判斷。

或許你會想說「工會應該是我畢業以後的事吧？」其實不然，很多你在學校中學習到的勞動權益、實習中遇到的困難，工會都關心，也都跟你有關。如果你今天只是忍著，等到哪天「出社會再說」，你可能會發現——那些問題一直都在，只是換了身分，換了制服，但現場還是亂七八糟。

也許現在，你還只是學生。但只要你願意發聲，你已經在行動了。而工會，就會是未來你站出來的最大後盾。

MEMO

第三節 醫院裡有哪些工會？企業工會、產業工會如何區分

那麼，我要加入哪一間工會才好呢？

「工會」又再分成兩種，「企業工會」與「產業/職業工會」。「企業工會」呢，**是同一間醫療院所的所有受僱勞工，都可以加入的工會。**無論你是醫師、藥師、護理師、醫檢師、治療師、行政人員.....都可以加入！

目前已經有許多醫院有「企業工會」，像是北市聯醫、台大醫院、台北榮總、馬偕醫院、北榮蘇澳分院、嘉義基督教醫院、成大醫院、高醫附醫、大同醫院、國軍高雄醫院、國軍左營醫院、屏東基督教醫院等，都有成立企業工會，血液基金會也有企業工會！

第二種「**產業/職業工會**」，則是以**特定醫療職類為核心所成立的工會**。比如說臺灣護理產業工會、臺灣醫事檢驗產業工會、新北市職能治療師職業工會、嘉義市照顧服務員職業工會、台灣呼吸治療產業工會、臺北市醫師職業工會等

等，都是認真為勞工爭取權益的產職業工會！

企業工會呢，由於工會法特別保障了企業工會的協商權，處理個別勞資爭議的能力比較強，要做到全醫院的制度改善或待遇調整，通常也需要靠企業工會。而產職業工會呢，其成員為各醫院特定職類勞工，因此在處理上開勞工面臨的共通問題及改善特定職類的困境時，較有優勢。

不論是企業工會或是產職業工會，都會是你的好夥伴，好靠山！加入工會，像是買了一個保險，**讓你在任何時候遇到問題，都有可以諮詢的對象，如果不幸遇到紛爭，工會可協助你！**

加入工會，更是想要改善醫療環境最好的作法，就像是團購人越多、可以把價格壓越低一樣，工會去爭取權益時，有越多會員，越能讓政府或醫院接受我們的方案！

你可能會想，我還是學生，這一切好像和我沒有什麼關係.....很多產職業工會都有開放「學生會員」的加入，讓大家可以提早知道職場的資訊，也很歡迎學生們一起投入勞動權益事務。此外，等你畢業了找工作，優先考慮有「企業工會」的醫院去就職，也是一個很聰明的選擇喔！



第五帖



職場不法侵害完全解析



撰稿人／高若想(台灣醫療工會聯合會／秘書長)



蔡仲傑(台灣醫療工會聯合會／秘書)

「你曾經在打工時被迫加班卻不敢拒絕嗎？」「實習時遇到主管、學長姊口氣很差，不知道能不能反映」踏入職場，除了要學習專業技能與人際溝通，更重要的是要知道如何保護自己。這些看起來只是「被念一下」、「忍一下就好」的小事，如果涉及持續性的冒犯、威脅其實可能已經構成了法律上的「不法侵害」！不管你是實習生、工讀生，還是剛進公司的新鮮人，都應該被保障在一個安全且互相尊重的環境中工作。

本章將會帶你認識什麼是職場不法侵害、遇到問題時該怎麼做、找誰反映。即使你還沒遇到(最好事永遠不要遇到)，也要先有基本的概念與心理準備，未來才能更有信心地保護自己。

第一節 職場不法侵害是什麼？

有時候，我們可能會懷疑自己：「是不是太玻璃心了？」以為是自己太敏感、抗壓性太差，甚至試著說服自己：「大家都是這樣撐過來的。」於是把問題歸咎於自己，把不合理的對待當作成長的必經之路。但是，有些行為不只是不友善，甚至已經構成了職場的不法侵害，不應該被容忍、合理化。大家都是為了謀生，只求安定。當大家都有正確的認知，學會辨識與拒絕不法侵害，自然紛爭就會減少，才能夠維持職場環境的穩定。

職場不法侵害是指因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行。包括職場暴力、霸凌、性騷擾與就業歧視等，如被同事推、巴頭等肢體行為，都可能構成不法侵害！這些行為的加害人可能是雇主、主管甚至是同事或下屬。

不法侵害常見類型

| | 內容 | 常見行為 |
|-------------|-----------------------------|-----------------|
| 職場暴力 | 肢體攻擊(如毆打、抓傷)、言語威脅、恐嚇 | 打人、推擠、威脅、辱罵 |
| 職場霸凌 | 言語、肢體或心理上的攻擊，使其感到被排斥、孤立、羞辱等 | 吹毛求疵、羞辱、孤立特定員工 |
| 性騷擾 | 言語或肢體的性暗示與冒犯 | 開黃腔、身體碰觸 |
| 就業歧視 | 不公平的待遇與偏見 | 因性別、年齡、外貌被排斥或羞辱 |

有時候，一句無心的話，也有可能造成言者無心、聽者有意。

像是學長姐帶新人時隨口說出：「這麼簡單你都不會？你是白癡嗎？」

同事拍你頭、推你肩膀、罵你「腦袋裝什麼」

或是在會議中，主管大聲斥責：「你腦袋裝什麼？這案子到底會不會寫？」這些都可能構成言語霸凌或精神侵害。

在醫療現場可能需要接觸情緒不穩定的個案，因為工作壓力大、人手不足、溝通頻繁，常出現許多模糊地帶：例如病人家屬在櫃檯大聲咆哮、主管對你進行羞辱式教學、值班後還被強迫留下來寫報告，或排連續夜班，不給補休，這些表面上看起來是「職場文化」，但其實很多都可能已經違法。有時候遇到主管故意排給我很多爛的班，或是明明預先告知主管要出國請特休，但是主管還是不讓我預特休，這種情況是不是也算不法侵害？

以排班表為例子，如果主管「故意」排不合理或不平均的班表給你，例如：明明其他同事班表可以協調，但只針對你排最差的班；或者刻意不排休假、連上多天班、

給你不利的輪班時段（例如一直排花班），有可能構成不法侵害或者職場霸凌。

依照《勞基法》第 38 條，特休假是勞工的權利，只要依法提前申請（通常至少 3 天以上），雇主原則上應予同意，除非有「重大營運困難」等正當理由，而且通常要協商替代的休假時間。所以，如果你要提前依規定申請出國特休，但主管沒給正當理由就不讓請，雇主也會涉及違法。

另外遇到這些情況，除了透過向雇主申訴，啟動不法侵害處理程序以外，也可以向主管機關（如勞工局）提出勞動檢舉，增加保障。

新聞分享

【新聞分享】台大醫院爆職場霸凌 勞動部作出五點回應

職場霸凌事件頻傳！台大醫院企業工會11日聯合朝野立委召開記者會，其中一名護理師控訴，請育嬰假期間希望提前復工，卻遭主管刻意拖延回覆，甚至言語霸凌。對此，勞動部做出五點回應，並強調台北市勞動檢查處2024年9月6日曾就該院懷孕護理師陳情遭受霸凌案進行檢查，並通知限期改善，職安署並已請該處近日實施複查，並依法裁處。

.....

<https://money.udn.com/money/story/7307/8601151>

第二節 你可以怎麼做？保護自己三步驟

職場不法侵害就像愛情一樣，來得太快就像龍捲風，有時候發生的當下我們可能毫無準備，直到事後才發現自己受委屈，卻沒有證據證明。所以！在發生不法侵害當下最重要的第一件事就是 - 保留證據。

第一步：保留證據

我們需要保留的證據包括，人事時地物，哪天、在哪、誰說了/做了什麼？有沒有

文字紀錄，例如 line、email、簡訊，旁邊有沒有證人在場？在申訴過程中，有不少案件最後沒有成案的原因都是缺乏證據或證人，我們也建議盡量不要跟有職場不法侵害風險的人單獨待在同一個空間，如果逼不得已，至少也要帶著錄音設備，保障自己。又或者有一種方式是，在對方要開始跟你講話之前，先告知對方你有錄音，這時候對方通常也會自知理虧，有效遏止這種行為。

不法侵害事件紀錄案例

例如：6/5下午3:10在護理站外走廊，學長x用手推我肩膀並說，「你到底會不會做事」，語氣激動，護理師y也在場。可以用手機記事本或日曆進行備註，隨時保留事發當下的情況。

第二步：冷靜應對，嘗試對話與溝通

有時候對方是逞口舌之快，或醫療現場狀況比較緊急，並不一定帶有惡意，這時候我們就可以好好確認清楚對方剛剛說話的意思，例如：「我覺得你剛剛那句話口氣不好，我們應該要好好溝通」；或者說「學長，如果我做得不夠好，可以跟我說，我願意改進，但請不要罵我白癡。」明確讓對方知道他的言行舉止，已經對你造成了影響。

有時候不是對方要刻意傷害你，但你必須要告知對方他的言行舉止已經對你造成影響，這樣對方才會知錯並改進。或者說如果你當下並沒有辦法馬上反應過來，也可以先找到可以求助、並且是你信任的對象，例如要好的主管、學長姐或是同事。透過對話的過程中再重新整理事發的經過，以及下次應該怎麼回應。另外有些人可能已經是慣犯，除了跟他對話之外，可能要盡量避免與對方在同一個空

間相處，非不得已也要準備錄音設備，以便留存證據。

第三步：尋求協助

如果事情不斷反覆發生，甚至越來越嚴重，這時候可能就不是靠自己就可以解決，就會需要尋求外部單位的協助。

在醫院中，我們可以向雇主提出不法侵害申訴，通常是向院內的人資或是職安單位提出，收到申訴後，雇主必須依法進行不法侵害的調查程序，這時候我們之前所留下來的證據就可以成為佐證。而且雇主必須要進行暫時處理措施，例如將涉案雙方隔開、調整加害人職務等，最終要提出調查的結果與處置建議。

如果雇主拒絕處理，我們可以向轄區勞動檢查機構檢舉，這時候勞動檢查機構就會要求雇主要改善，屢勸不聽甚至會處罰雇主。若案件涉及性騷擾，則可以向性別平等工作專線或勞動局申訴。

第三節 什麼是職場性騷擾？

除了「職場霸凌」是很嚴重、務必提出申訴的狀況之外，「職場性騷擾」更是千萬不能隱忍的事情！

我們一般所知的性騷擾，**包含語言上的開黃腔、具有性意味的冒犯言詞、未得同意觸摸身體等等，強迫出櫃以及性別歧視也都屬於性騷擾。**所謂「職場性騷擾」，除了指涉在工作場所發生以上事情之外，近年也有很多關於「權勢性騷擾」與「交換式性騷擾」的討論。

「**權勢性騷擾**」指的是對於在職務關係上，一方對另一方有指揮、監督的權力，利用這樣的權力之便、權力帶來的機會，來進行性騷擾。比如說主管假借要和基層員工討論工作的事情，而把基層員工叫進辦公室藉機性騷擾，就是權勢性騷擾的一種典型。

而「**交換式性騷擾**」呢，是指職場中有權力的一方，明示或暗示的要求具有性意味的言詞或行為，作為雇用、續約、調單位、考績、陞遷、獎懲等之交換條件。比如說主管對基層員工說，「陪我去約會，就讓你升組長」，就算有人傻傻答應了，主管這樣的語言，以及他的做法，都算是「交換式性騷擾」。

此外，如果是主管、同事、甚至其他單位業務往來的工作夥伴，從上班時間到下班時間，持續性的騷擾，就算不在工作地點，也都算是職場性騷擾！

如果不幸遇到職場性騷擾，除了和一般性騷擾一樣，可以向法院提出「民事損害賠償」、若涉及觸摸案件可以依據《性騷擾防治法》向檢警機關提告之外，另外一個重點是要向雇主提出申訴，要求雇主處理！

第四節 我們可以怎麼辦？

我們前面講到，如果發生「職場霸凌」、「職場性騷擾」的狀況，都務必要向雇主提出申訴。為什麼這麼強調這件事呢？

《性別平等工作法》明確地寫到說，醫院對於受雇員工，有三種責任，分別是**事前預防、事件發生的調查與處理，以及事後補救改善措施**。

如同職場性騷擾防治的制度邏輯，雇主必須採取預防措施，辦理教育訓練，讓員工認識職場霸凌，並了解面對事件的回應與處理方式。當發生事件時，雇主應參照勞動部訂定的《執行職務遭受不法侵害預防指引》(第四版)，在公司內部進行處理，受理申訴，並成立申訴小組進行調查以及進行後續相對應的處置。如果我在路上被性騷擾了，那是性騷擾我的那個人有法律責任。如果我在醫院工作的時候被性騷擾了，那除了性騷擾我的那個人有法律責任之外，醫院也可能要對我連帶賠償，端看醫院有沒有做到上面寫的三種責任。

事前預防：醫院有義務要給員工進行勞動教育，教導大家何謂職場霸凌與職場性騷擾，了解其嚴重性，以及了解若事情發生，要如何申訴。

醫院也必須設置良好、專門的申訴管道，安排適合的調查委員，包含委員中要有勞工代表、外部委員等等，也要訂定收到申訴之後要在多久時間以內完成調查等等，避免員工在申訴的過程中遭受二次傷害，這些都是要事前準備的。

事件發生的調查與處理：

當員工去申訴說有職場霸凌、職場性騷擾發生，甚至是醫院「聽說了」有發生職場性騷擾，醫院就必須立即展開調查或就相關事實進行必要的釐清，且依被害人意願協助其提起申訴。調查的過程必須公正、保密，並且避免雙方對質造成申訴人的壓力，調查委員要包含勞工代表或外部專家。

在調查結果出爐之前，如果有緊急必要，也應該先做立即性的處理，比如說調整雙方的班表或工作單位、避免接觸等等，或提供心理諮商等等。

事後補救改善措施：如果經過調查，職場霸凌或職場性騷擾屬實，醫院就要依據人事獎懲制度，補償受害人與懲處加害人。

無論職場霸凌或職場性騷擾是否成立，醫院都應該要依據調查的狀況，來檢討醫院內的相關措施，比如說是否給予員工足夠的教育訓練、使員工有應變的能力？醫院的空間是否暗藏某些容易發生侵害的死角，應該調整空間規劃？醫院也要極力避免被申訴人秋後算帳或惡意刁難、報復的可能性。

對於基層勞工來說，我們當然要學會保護自己，對於職場中可能發生的狀況，有應變能力，比如說蒐集證據。若發生疑似職場霸凌或職場性騷擾的情形，我們要知道什麼狀況是可以申訴的，要有申訴的勇氣與毅力，在申訴時也有提出證據的能力。當然，找工會協助是很聰明的選擇，多一些有經驗的人一起商量，總是好的。

再次提醒大家，我們上班工作，是為了賺錢、使命感，為了更好的生活。在職場中如果受了委屈，千萬不要隱忍！法律有規定，雇主有義務提供勞工安全的工作環境。這個「安全」指的不只是安全針具、樓不會垮，也包含了勞工在工作中不會遇到職場霸凌。雇主必須要做事先的預防措施，也要對員工做教育訓練，更要設置申訴的管道。如果你遇到了算是「職場霸凌」的狀況，千萬不要隱忍，勇敢提出申訴！

MEMO

A large rectangular area with a light yellow background and a dashed green border, intended for writing a memo.

第五節 初識職場誠信

包括護理師、治療師、醫檢師在內，整個醫療產業內的絕大多數勞工，都是所謂「助人工作者」。身為助人工作者，我們醫事人員的服務對象，把他們的健康甚至性命託付給我們，讓我們承擔非常重大的責任。因為這樣的責任，醫事人員必須經過長期的專業訓練，並接受醫事相關法令以及專業倫理守則的規範；社會大眾對醫事人員敬業跟操守，也普遍有非常高的要求、期待。

我們認同也支持，醫事人員應該善盡工作倫理。但是，若醫事人員的勞動條件不佳，可能會連帶影響病患受到的照顧品質。因此，助人工作者的權益，就是服務對象的權益！醫事人員照顧自己的同時，也是在照顧病患。我們不應該讓「職場誠信」與「工作倫理」，成為某些資方用來網綁、情緒勒索醫事人員的藉口，使我們自我設限，不敢或不願捍衛自身權益。身為敬業的助人工作者，我們必須為自己及病患挺身，來努力改善醫療產業的職場環境、工作待遇。

不論是勞工，或是經營者——做為醫護產業的主要組成，如有違反法令遵循制度的情形，則需經歷道德的檢驗，甚至

法律的制裁，我國法律明文規定違法的法律責任，例如《刑法》背信罪和詐欺罪，或《貪污治罪條例》所定違背或不違背職務行賄罪等。國際上，則有《聯合國反貪腐公約》(United Nations Convention against Corruption)，要求各國政府應有效預防及打擊貪腐；臺灣亦將《聯合國反貪腐公約》國內法化，自2015年12月9日起，正式施行《聯合國反貪腐公約施行法》。

我們作為職場的一員，若看到醫護機構貪污不法的情況，應該要勇敢站出來檢舉。以下有幾個檢舉管道——

親自檢舉：勞動部政風處：臺北市中山區松江路 207 號

法務部廉政署：臺北市中正區博愛路 166 號

書面檢舉：勞動部政風處廉政信箱：ethics@mol.gov.tw

法務部廉政署郵政信箱：100006 國史館郵局第 153 號信箱

電話檢舉：勞動部政風處檢舉專線：02-8590-2880

法務部廉政署檢舉專線：0800-286-586

求職參考資訊平台

1. 勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統
<https://announcement.mol.gov.tw/>
2. 勞動部職業安全署 職安卓越網 / 重大職災公開網
<https://pacs.osha.gov.tw/>
3. 求職天眼通
<https://www.qollie.com/>
4. GoodJob 職場透明化運動
<https://www.goodjob.life/>
5. 比薪水
<https://salary.tw/>
6. 面試趣
<https://interview.tw/>
7. ibeeJobs 愛比
<http://mail.ibejobs.com/index.php>
8. 臺灣薪資匿名分享
<https://ap2.ragic.com/twsalary/forms/1>
9. 臺灣薪資情報網
<https://www.twjobs.net/>
10. 勞動部「如何籌組工會」
<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/43250/43253/43267/post>



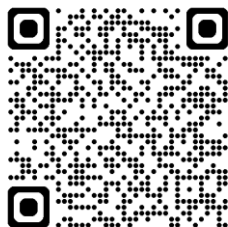
全民勞教 E 網

提供各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，豐富你我的勞動知識。



職場高手秘笈

為使各學校應屆畢業生暨職場新鮮人於進入職場前，皆能瞭解相關勞動權益及法令，以「求職準備篇」、「就業篇」、「轉職待業篇」為三大主軸，為你我介紹不同階段的勞動權益保障資訊。



勞資會議專區

勞資會議是企業內勞工參與經營管理的管道，可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並可預先防範各類勞工問題的目的。

「勞工職業災害保險及保護法」通過了

預防



補償

重建

包含職業預防、補償及重建之職業災害保險專法

新法將於111年5月1日
上路施行，提供三保一完善的保障：

※擴大納保：

勞工若發生職業災害，給付有保費；

※提升給付：

職業災害勞工與家屬，生活更有保費；

※銅板保費：

勞工有保費，雇主補償責任可分攤；

※預防重建：

落實減災、重返職場，整合體系更完善。

成立財團法人職業災害預防與重建中心

職業災害預防

- ※協助雇主善盡職場安全責任。
- ※預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查。

職業勞工重建

- ※包含醫療復健到職業重建完整服務。
- ※職業復健津貼，最長180日。
- ※職業復健服務；協助雇主制定償工計畫。



保險及保護法



全文及相關資訊請掃QR CODE
勞動部諮詢電話：(02)8995-6866
勞保局諮詢電話：(02)2396-1266
職安署諮詢電話：(02)8995-6666

- ◎職災保障，全面升級
- ◎勞資和諧，共創雙贏

勞工職業災害保險及保護法



加保管道多元，工作安全有保障

強制加保：

- (1) 受僱登記有案事業單位(例如：行號、工廠、人民團體、外籍看護工或家庭幫傭之雇主等)勞工，不論僱用人數，雇主皆應辦理加保。
- (2) 無一定雇主或自營業的職業工會會員，應透過所屬工會辦理加保。

自願加保：

實際從事勞動雇主、外僱船員等。

特別加保：

受僱於自然人雇主勞工，或非屬受僱之實際從事勞動工作者，可透過簡便加保措施(例如：網站、便利商店或由職業工會代辦等)辦理加保。

貼心小叮嚀

僱用4人以下的小規模事業單位都是強制納保對象，雇主別忘記幫勞工加保喔！



運遇職災勞工，生活有保障

醫療給付
醫療費用、健保特殊材料差額補助。

傷病給付

依平均月投保薪資(下同)前2個月發給100%，之後發給70%，最長2年。

失能給付

- ◎ 失能年金依失能程度按月發給70%、50%、20%。
- ◎ 未達請領年金資格，可請領失能一次金。
- ◎ 遺屬年金按月發給50%。
- ◎ 不符合遺屬年金請領條件，可請領遺屬一次金。

死亡給付

失職給付
於作業中遭遇意外事故致失蹤者，按月發給70%。

勞工職業災害保險及保護法



到職即生保險效力，給付有保障

受僱登記有案事業單位的勞工，到職日發生保險效力，雇主未加保，勞工仍得依規定請領保險給付，發生職災免驚慌。

未依規定加保雇主的責任：

- (1) 2~10萬元的罰鍰。
- (2) 公布單位名稱、負責人姓名。
- (3) 追繳勞工所領取的保險給付金額。

貼心小叮嚀



還有津貼及補助

退保後診斷罹患職業病者

醫療補助、失能或死亡津貼。

被保險人、退保後診斷罹患職業病者

照護補助、器具補助。

未參加勞工職業災害保險的勞工發生職災，也可申請照護、失能及死亡補助。