

## 住院醫師適用勞動基準法相關 Q&A

109 年 3 月 27 日

### 一、適用對象

Q：適用勞動基準法(以下稱勞基法)之住院醫師範圍為何？是否包含接受次專科訓練之住院醫師？

A：勞動部於 108 年 3 月 12 日公告訂定「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者）適用勞動基準法」，並自 108 年 9 月 1 日生效。所稱住院醫師，指依醫師法第 7 條之 1 授權訂定之專科醫師之分科及甄審辦法或醫療法第 18 條第 2 項規定，接受畢業後綜合臨床醫學訓練（一般醫學訓練）、專科醫師訓練或負責醫師訓練之醫師、牙醫師及中醫師。亦即：

1. 西醫師：接受 1 年期、2 年期醫師 PGY 訓練階段及部定 23 個專科訓練階段之醫師；不包含接受次專科訓練之醫師。
2. 中醫師：依醫療法第 18 條第 2 項規定，接受 2 年期負責醫師訓練之中醫師。
3. 牙醫師：接受 2 年期牙醫師 PGY 訓練及部定 10 個專科訓練階段之牙醫師。

Q：公立醫院之聘用住院醫師、國防部所屬醫院具軍職身分之住院醫師，是否適用「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」（以下稱住院醫師工時指引）？

A：公立醫療院所依公務人員法制(含醫事人員人事條例、聘用人員聘用條例、陸海空軍軍官士官服役條例、陸海空軍軍官士官任官條例及陸海空軍軍官士官任職條例等)進用之住院醫師，人員身份管理雖不適用勞基法，惟工時仍須符合住院醫師工時指引規定，本

部並已將住院醫師工時指引列入教學醫院評鑑評核項目。

Q：住院醫師於專科訓練完成後，但未通過專科醫師考試者，是否適用勞基法及住院醫師工時指引？

A：住院醫師完成專科醫師訓練後，即不適用勞基法及住院醫師工時指引。至於未通過專科醫師考試者，醫療機構如擬續聘，應另簽立聘用契約。

Q：國外醫學、牙醫學系畢業生通過醫師第一階段考試，經選配分發臨床實作期間，是否為住院醫師工時指引適用對象？

A：

- 1.依據本部 108 年 7 月 31 日衛部醫字第 1081669438 號公告修正之「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」第 2 條規定，住院醫師係指依醫師法第 7 條之 1 授權訂定之專科醫師分科及甄審辦法、牙醫專科醫師分科及甄審辦法或醫療法第 18 條第 2 項規定接受畢業後綜合臨床醫學訓練（一般醫學訓練）、專科醫師訓練或負責醫師訓練之醫師、牙醫師及中醫師。
- 2.通過醫師第一階段考試分發至教學醫院接受臨床實作訓練之國外牙醫學畢業生，其身分屬實習醫師，非住院醫師工時指引適用之對象。

Q：已具主治醫師身分，以全職接受第二專科（例如職業醫學科）訓練，執業登記於原科別，是否為住院醫師工時指引適用對象？

A：接受第二專科訓練者依該專科課程基準及訓練年限，接受全時及完整的訓練，屬住院醫師工時指引適用對象。

## 二、聘僱契約

Q：適用勞基法之住院醫師，醫療機構與住院醫師簽立定期契約之期間為何？

A：

1. 依據勞動部 108 年 8 月 27 日勞動關 2 字第 1080127450 號函（檔案請至本部網頁 <https://dep.mohw.gov.tw/DOMA/cp-2713-7808-106.html> 下載參考），醫療機構與住院醫師於本部所訂住院醫師訓練期間，得簽訂特定性定期勞動契約，且該定期契約之期間應以訓練年限為據，不得任意縮短或延長。
2. 訓練期間如因法規或不可抗力因素，暫時停止履約時，得經雙方書面同意，展延至訓練完成止。
3. PGY 與專科醫師訓練階段，應依訓練年限分別簽立聘僱契約。
4. 醫療機構與住院醫師簽立特定性定期契約期間超過 1 年者，應報當地勞動主管機關核備。

Q、公立醫療院所依公務人員法制進用之住院醫師，與醫療機構聘僱契約是否需依本部 108 年 7 月 31 日函頒之契約範本簽訂？是否需報衛生局或勞工局核備？

A：公立醫療院所依公務人員法制進用之住院醫師，其聘僱契約應依其進用身分回歸各相關法令規定辦理，無須報衛生局或勞工局核備。

Q：聘僱契約得否約定錄取後未到職之賠償金？到職後需達一定服務年限之違約金？

A：

1. 依就業服務法(以下簡稱就服法)第 5 條第 2 項第 3 款規定，雇主招募或僱用員工，不得扣留求職人或員工財物或收取保證金，即就服法明文禁止雇主招募或僱用員工有預收費用情形。另如係債

務(契約)不履行時支付者，為違約金，則無就服法之適用，回歸私法契約約定內容，當事人應依民法第 250 條及相關規定請求。

2. 雙方得視需要約定最低服務年限，惟應符合：

- (1) 勞基法第 15 條之 1 規定之要件。
- (2) 若因不可歸責於住院醫師之事由，不負返還訓練費用或違約金之責任。
- (3) 非前款適用者，返還訓練費用或違約賠償費用，應有合理之具體計算方式及金額，不得顯失公平。

Q：適用勞基法之住院醫師，定期契約超過 1 年者須報當地勞動主管機關核備，係以契約範本報備或與住院醫師簽立之契約逐案報備？

A：需以個別聘僱契約逐案報備。

### 三、工時

Q：適用勞基法之住院醫師，經勞動部指定為該法第 84 條之 1 工作者，約定書報備規定為何？

A：

1. 依據勞基法第 84 條之 1 規定，經勞動部核定公告工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。
2. 本部已於 108 年 7 月 30 日以衛部醫字第 1081669449 號函頒住院醫師適用勞基法第 84 條之 1 函報當地勞工行政主管機關之公文範本、約定書參考範本、核備名冊（檔案請至本部網頁下載參考 <https://dep.mohw.gov.tw/DOMA/cp-2713-7808-106.html>）。並於 108 年 7 月 31 日公告修正住院醫師工時指引，作為勞雇雙方簽訂約定書之參考依據。

3. 該核備方式需以個別契約逐案報備，且須經當地勞工行政主管機關核備後，始得排除適用勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定。

Q：住院醫師工時採計原則為何？

A：依據住院醫師工時指引第 5 點規定：

1. 值班

- (1) 一線（駐院）值班：住院醫師於夜間或假日在機構內提供病人照護服務，計入工作時間計算。
- (2) 待命：於指定地點、時段待命，並要求於一定時間內到達機構服務者，計入工作時間計算。
- (3) 候傳：列於班表，未強制要求需本人到達機構服務，其工作時間以實際到達機構服務之時數列入計算。

2. 隨同轉診：自出發至回機構之時數列入計算。

3. 臨時召回：未列於班表，以實際到達機構服務之時數列入計算。

4. 會議活動：如為受要求參加之會議，應計入工作時間計算；如為自主性參加之繼續教育或會議活動，且不因未出席而影響考績或有罰則等，不計入工作時間計算。

Q：休息時間是否計入工時？

A：

1. 鑒於病人照顧之連續性，頻繁交班亦不利於醫療品質及病人安全，基於醫療服務特殊性，休息時間原則上內含於每日工時或每次勤務工時上限內，除非能完全切割不受支配之時間，始得扣除計算。
2. 住院醫師工時指引第 6 點規定住院醫師每日正常工時，於輪班制不得超過 13 小時；於非輪班制之非值班日不得超過 10 小時；於非輪班制之值班日，不得超過 25 小時，且均規定期間應有短暫休

息。

Q:候傳期間之工時如何計算?與下次勤務間隔是否需至少 10 小時?

A:依據住院醫師工時指引第 5 點第 1 款第 3 目規定,「候傳」以實際值勤時數計算,候傳期間如有出勤,候傳出勤工時併前一日出勤總時數,不得超過值班日每次勤務正常連同延長工時上限 28 小時,不受 2 次勤務間隔 10 小時之規範。

Q:醫院统一安排住院醫師至山地離島醫療服務,交通時間及工時應如何計算?

A:住院醫師至山地離島執行醫療服務,醫院如统一安排交通車提供接送,但不強制要求搭乘前往,可依勞基法施行細則第 18 條規定,因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者,得以非值班日之正常工時計算。

Q:如因跨科訓練需要,得否實施輪班及非輪班混合排班?

A:住院醫師工時指引區分輪班制、非輪班制,如住院醫師依專科醫師訓練課程基準規定,需至他科進行實務訓練,該訓練期間之工時規範,應明確切割以 2 週、4 週或整月之輪班制、非輪班制轉換安排,避免頻繁更動或混合值班。

Q、部分專科別訓練安排每月(或 4 週)並存有輪班制、非輪班制 2 種排班方式,正常工時上限應如何規範?從輪班制轉換為非輪班制,是否有勞基法第 34 條更換班次時,間隔至少應有 11 小時之限制?

A:

1. 住院醫師排班並存有輪班制、非輪班制 2 種方式者,每月(或

4 週) 工時上限按比例折算。例如住院醫師 4 週有 14 日以輪班制、14 日以非輪班制排班，則正常工時以 258 小時

【 $(14/28 \times 234) + (14/28 \times 283)$ 】計算。

2. 住院醫師從輪班制轉換為非輪班制，仍應符合勞基法第 34 條規定，更換班次時，間隔至少應有 11 小時。

Q：醫院開設多堂 ACLS 課程，得由住院醫師自行選擇時段完成，上課時間是否應計算工時？

A：

1. 以強制參加與否為認定要件，如醫院要求住院醫師必須參加，雖有不同時段供選擇，亦應計入工時。
2. 部分醫院規定住院醫師需完成 ACLS 課程始得升級，則應計入工時。

Q：醫院可否與住院醫師約定工時下限？

A：

1. 住院醫師工時指引所定工時均為上限規範，醫院可依住院醫師科別約定不同之工時上限，惟不宜約定工時下限，因未達該工時可能係因醫院未交付工作，非可歸責於住院醫師。
2. 實際工作時間未達約定工時上限時，工資應照給。
3. 超過每日（每次勤務）正常工時上限之延長工時，應發給加班費；超過 4 週正常工時上限（輪班制 234 小時、非輪班制 283 小時）部分，亦應發予加班費。

Q：ICU 病房以隔日工作、每次工作連續 24 小時之工作型態，或住院醫師白天於病房上班、晚上於急診值班，是否符合住院醫師工時指引規定？

A：

1. 依住院醫師工時指引規定，非輪班制住院醫師，於非值班日每日正常工時上限 10 小時，連同延長工時上限 12 小時；值班日每次勤務正常工時上限 25 小時，連同延長工時上限 28 小時。
2. 該 2 種排班方式，基於專科醫師訓練品質，本部將加強該訓練醫院之評核。

Q：自主學習之認定，醫院與住院醫師如有爭議如何處理？

A：

1. 為保障住院醫師學習權益，原則允許自主學習時間，惟非強制參加，且該期間不應賦予責任，如開立檢查單或醫囑、打報告。
2. 建議於出勤紀錄明確記載，如有疑義應當下溝通確認作成註記，以避免後續工時計算之爭議。
3. 如有爭議發生，則由勞工行政主管機關就個案事實認定。

Q：繼續教育訓練如非醫院指定參加，惟屬專科醫師甄審資格取得之必要條件，該訓練時數是否採計為工時？

A：繼續教育訓練如非醫院強制要求須參加，而是為維持個人執業執照或取得專科醫師甄審資格需要之自主性學習，則不計算為工時。

Q：應會議要求進行報告之前置準備時間，是否排除工時計算？

A：依據住院醫師工時指引第 4 點第 2 項第 3 款規定，會議活動之工作時間，已明列不包含會議準備之時數。

Q：PGY、負責醫師或住院醫師訓練階段，因訓練需要，由醫院指派至合作醫院訓練，工時如何計算？

A：住院醫師係與主訓醫院簽約，由主訓醫院派至合作醫院訓練，其



於合作醫院訓練期間，工時亦需符合住院醫師工時指引規定。

Q：住院醫師工時指引第 5 點第 1 項第 1 款第 2 目規定，「待命」係指於指定地點、時段待命，並要求於一定時間內到達機構服務者，計入工時計算。惟如未指定地點，僅要求於一定時間到達，是否計算工時？

A：雖非指定地點待命，惟醫院要求住院醫師需於一定時間到達，則實質上已限縮一定路程範圍之地點，爰仍應計算為工時。

Q：住院醫師工時指引第 6 點之每 4 週正常工時規定，週期應如何訂定？第 7 點規定每 7 日中至少應有 1 日之休息，其中每 7 日之週期應如何訂定？

A：

1. 每 4 週工時計算之週期，由勞雇雙方約定訂定，惟經約定後，應固定該週期依曆循環計算，不因跨月而重行起算；至新進住院醫師非於該約定之起始日到職，工時除得依照該週期計算外，亦可於招募及議定勞動契約時，與該住院醫師另為約定。
2. 每 7 日至少應有 1 日休息，作為例假之計算方式，其週期計算原則與上開相同。

Q：國內醫學系畢業生具外國人身分者，是否得依專科醫師分科及甄審辦法規定，於通過醫師考試第二試即接受 PGY 訓練？

A：具有外國人身分者，需有工作許可始得予以聘僱，爰須取得勞動部工作許可後，始得開始 PGY 訓練。

#### 四、休息、例假、特休假

Q：住院醫師工時指引第 7 點之例假，得否採非曆日（如值班至上午

8 時休息至隔日 8 時) 方式核給？

A：依據住院醫師工時指引第 7 點規定，每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。但經雙方協商約定，得於 2 週內安排 2 日之休息，作為例假，惟仍不得連續工作超過 12 日。例假係指午前零時至午後 12 時之連續 24 小時，但因值班業務需求，得採連續 24 小時為一日。

Q、PGY 訓練結束於同一家醫院接續專科醫師訓練，因身分不同重新簽立聘僱契約，於 PGY 訓練聘僱期間未休完之特休假，是否得予遞延？

A：

1. 依勞基法第 38 條規定，無論定期契約或不定期契約，特別休假因契約終止而未休之日數，應予結清，發給工資。爰住院醫師於 PGY 訓練完成，若於同一家醫院接續專科醫師訓練，係屬另一新的特定性定期契約，故勞工於原勞動契約終止時，如有未休畢之特別休假日數者，應依勞動基準法第 38 條第 4 項規定，結算發給未休日數工資。
2. 住院醫師完成 PGY 訓練後，於同一家醫院接續專科醫師訓練，其 PGY 之訓練年資應併入特別休假年資。
3. 舉例：住院醫師 108 年 8 月 1 日至 110 年 7 月 31 日於 A 醫院接受二年期 PGY 訓練，至 109 年 2 月 1 日，年資屆滿 6 個月，自 109 年 2 月 1 日至 109 年 7 月 31 日期間，得享有特別休假 3 日；繼續工作至 109 年 8 月 1 日，年資屆滿 1 年，自 109 年 8 月 1 日至 110 年 7 月 31 日期間，得享有特別休假 7 日，於 110 年 7 月 31 日契約終止時，如有未休畢之日數，應由雇主結清發給未休日數工資；其後於 110 年 8 月 1 日接續於 A 醫院接受專科醫師訓練，因併計 PGY 訓練之 2 年年資，年資屆滿 2 年，自 110 年 8

月 1 日至 111 年 7 月 31 日 R1 期間，得享有特別休假 10 日。

4. 勞 動 部 亦 設 有 特 別 休 假 日 試 算 表 〈 網 址：  
[https://calc.mol.gov.tw/Trail\\_New/html/RestDaysNYear.html](https://calc.mol.gov.tw/Trail_New/html/RestDaysNYear.html) 〉 可 供  
參 考。

Q：住院醫師特休假之年資計算為何？

A：住院醫師雖自 108 年 9 月 1 日始適用勞基法，惟特休假年資應以到職日起計算。

Q：住院醫師訓練期滿，續留原醫院，特休假未休完部分，得否遞延？

A：住院醫師適用勞基法期間，得依訓練年限簽立特定性定期契約，訓練期滿、定期契約屆期終止，依勞基法第 38 條第 4 項規定，因契約終止而未休之特別休假日數，雇主應發給工資，不得遞延。

Q：國定假日出勤，是否應予補休或發給加班費？

A：住院醫師為勞基法第 84 條之 1 工作者，國定假日得經勞雇雙方協商後挪移至其他工作日實施，惟應事先約定挪移至哪一日，以避免爭議。這些經過調移後的國定假日當日，即成為正常工作日，該日出勤，不必加給工資，惟如使住院醫師於挪移後之國定假日出勤，工資應加倍發給。

舉例：109 年 2 月 28 日當日為紀念日及節日實施辦法及勞基法第 37 條所定之休假日(即國定假日)，經勞雇雙方協商挪移至 109 年 3 月 2 日工作日實施，則原 2 月 28 日當日即成為正常工作日，該日出勤，不必加給工資；109 年 3 月 2 日當日屬挪移後之國定假日，該日出勤，工資應加倍發給。

Q：特別休假得否以小時為計算之給假單位？

A：應依據勞動部 108 年 8 月 30 日勞動條 3 字第 1080130946 號函說

明 2 辦理 (檔案請至本部網頁 <https://dep.mohw.gov.tw/DOMA/cp-2713-7808-106.html> 下載參考), 內容摘要如下: 適用勞基法第 84 條之 1 之工作者, 其正常工時為勞雇雙方約定且經核備之工作時數, 特別休假及婚喪事病假, 仍應以「日」為給假基礎, 至事業單位得否以半日 (或小時) 為計算之給假單位, 法無明文, 得由勞資雙方協商議定之。

## 五、薪資

Q: 適用勞基法第 84 條之 1 之住院醫師, 平日每小時工資額應如何計算?

A: 依勞動部 108 年 8 月 28 日勞動條 2 字第 10801309401 號函辦理 (檔案請至本部網頁 <https://dep.mohw.gov.tw/DOMA/cp-2713-7808-106.html> 下載參考)。

Q: 住院醫師至合作醫院接受訓練期間, 加班費、值班費如何發給?

A:

1. 應依據勞動部 108 年 11 月 15 日勞動條 2 字第 1080131087 號函辦理 (檔案請至本部網頁 <https://dep.mohw.gov.tw/DOMA/cp-2713-7808-106.html> 下載參考), 內容摘要如下: 住院醫師與主訓醫院成立勞動契約後, 由主訓醫院派至合作醫院訓練期間, 其工資應由雇主 (主訓醫院) 給付, 如有延長工時者, 仍應由主訓醫院依住院醫師平日每小時工資額發給加班費。至住院醫師於合作醫院訓練期間, 如有值班情形, 合作醫院是否發給值班費, 以及主訓醫院得否委託合作醫院代發加班費等, 法無明文規定。惟住院醫師於合作醫院訓練期間, 如有合作醫院發給值班費, 非屬主訓醫院給付之對價, 無庸併入平日每小時工資額計給加班費。
2. 基於法律規範及實務運作公平原則, 本部已於 109 年 1 月 16 日

以衛部醫字第 1091660346 號函提醒合作醫院配合辦理，應由合作醫院提撥加班費予主訓醫院，再由主訓醫院轉發給住院醫師。

Q：4 週正常工時超過上限，加班費如何計算？

A：住院醫師工時指引第 6 點之工時規範，除訂有每日、每次勤務正常工作時間外，並訂有每 4 週之正常工時上限，其中輪班制不得超過 234 小時、非輪班制不得超過 283 小時。4 週正常工時超過約定上限部分，前 2 小時按平日每小時工資額加給 1/3 以上，再延長部分，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。