

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年4月12日印發

院總第 20 號 委員提案第 10033483 號

案由：本院委員范雲、伍麗華 Saidhai Tahovecahe、何志偉、莊瑞雄等 18 人，考量我國醫師執業型態漸由獨立開業轉為受僱於醫療機構，然多數受僱醫師之勞動權益仍無相關法令保障，致生諸多醫界職場爭端，恐危及國人醫療品質。為保障聘僱醫師勞動權益，明定如社會保險、聘僱契約、母性保護之相關規範，爰擬具「醫療法部分條文修正草案」，增訂醫師勞動權益保障專章。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、為加強保障醫療機構內聘僱人員之保險權益，增訂醫療機構應為符合法定資格之受僱人員及有受僱事實之人員，全部辦理參加勞工保險、就業保險、職災保險、全民健康保險。（修正條文第二十四條之一至第二十四條之四）
- 二、配合本法修正增訂第四章之一，增訂醫療機構應受檢查與資料蒐集事項包括「醫師勞動權益」，並納入勞動檢查及申訴規定，以資周延。（修正條文第二十六條、第二十六條之一）
- 三、為分散醫事人員執行業務所生醫療爭議風險，增訂醫療機構應為醫事人員投保醫療責任保險或以其他方式提供相當醫療責任保險之保障，並授予中央主管機關就保險金額、契約必要內容、相當於醫療業務責任保險之保障基準及其他應遵行事項，訂定法規命令，以達基本應有之實質保障。（修正條文第八十二條之一）
- 四、明定醫師勞動權益保障專章之適用對象，並明定本章規定之定位及從優原則。（修正條文第八十三條之一）
- 五、為保障聘僱醫師之勞動權益，使醫療機構與聘僱醫師之權利義務明確化，明定雙方應簽訂書面聘僱契載明約定事項，並授權由中央主管機關訂定契約應記載及不應記載事項，避免勞資糾紛。（修正條文第八十三條之二）
- 六、為減少醫療機構與聘僱醫師間對於工資認定之爭議，明訂工資之定義泛指一切具勞務對價

- 性之經常性報酬，並定義平均工資之計算方式。（修正條文第八十三條之三、第八十三條之四）
- 七、為促進醫療機構以不定期契約與具繼續性工作性質之醫師締結穩定之聘僱關係，明定期契約適用之特定對象與情境。（修正條文第八十三條之五）
- 八、為保障聘僱醫師轉業之自由、醫療產業健全發展，明定離職後競業禁止約定之適用情境及時限。（修正條文第八十三條之六）
- 九、為保障聘僱醫師於受調動或醫療機構經營權變更時之相關權益，明定醫師工作年資應合併計算之情事。（修正條文第八十三條之七）
- 十、為確保醫療機構行使管理權時遵循合理原則，避免損及聘僱醫師基本勞動權利、影響醫療業務日常調度運作，明定醫療機構對於聘僱醫師之工作調動（修正條文第八十三條之八）、經濟性解僱（修正條文第八十三條之九、第八十三條之十五、第八十三條之十六）、懲戒性解僱（修正條文第八十三條之十）之適用條件。
- 十一、為保障聘僱醫師於產假停止工作期間或治療職業傷病期間之工作權益，明定醫療機構不得於因前述情況終止契約。（修正條文第八十三條之十一）
- 十二、為保障聘僱醫師之勞動契約落實，明定於醫療機構為虛偽之意思表示、違反勞動契約或法令等情事時，聘僱醫師可不經預告終止契約。（修正條文第八十三條之十二）
- 十三、為確保醫療機構人力調度彈性與醫療服務提供之穩定性，明定簽立定期與不定期聘僱契約之聘僱醫師預告終止契約期限。（修正條文第八十三條之十三）
- 十四、為保障聘僱醫師之權益、確保醫療勞動市場健全發展，明定醫療機構及聘僱醫師約定最低服務年限條款之適用條件與但書。（修正條文第八十三條之十四）
- 十五、明訂醫療機構依相關規定終止聘僱契約時，就預告期間與資遣費應遵守之規定（修正條文第八十三條之十五至第八十三條之十六），以及聘僱醫師不得向醫療機構請求加發預告期間工資及資遣費之情形。（修正條文第八十三條之十七）
- 十六、明定醫療機構原則上不得使妊娠或哺乳期間之聘僱醫師於午後十時至翌晨六時工作，另應對夜間工作之聘僱醫師提供必要之保障設施及交通工具，以維護其安全。（修正條文第八十三條之十八）
- 十七、為保障醫師遭遇職業災害時之醫療與生活照顧，明定其補償規定。（修正條文第八十三條之十九至第八十三條之二十一）
- 十八、為保障聘僱醫師之退休權益，明定醫療機構應依勞工退休金條例之相關規定，為聘僱醫師提繳退休金。（第八十三條之二十二）
- 十九、明定醫療機構違反醫師勞動權益保障及投保義務之處罰。（修正條文第一百零二條之一）

立法院第 10 屆第 7 會期第 7 次會議議案關係文書

至第一百零二條之四、第一百零四條之一至第一百零四條之四)

二十、為使各醫療機構能充分準備醫師勞動權益保障事項，明定本次修法條文之施行日期。（
修正條文第一百二十三條）

提案人：范 雲 伍麗華 Saidhai Tahovecahe 何志偉
 莊瑞雄

連署人：高嘉瑜 蔡易餘 羅致政 羅美玲 鄭運鵬
 劉世芳 蘇治芬 張宏陸 賴品妤 邱志偉
 王美惠 林淑芬 江永昌 鍾佳濱

醫療法部分條文修正草案對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第二十四條之一 醫療機構應為符合勞工保險條例所定資格之受僱人員及有受僱事實之人員，全部辦理參加勞工保險。		一、本條新增。 二、為加強保障醫療機構內受僱人員之保險權益，爰增訂醫療機構應為符合勞工保險條例所定資格者及有受僱事實之人員辦理加保。
第二十四條之二 醫療機構應為符合就業保險法所定資格之受僱人員及有受僱事實之人員，全部辦理參加就業保險。		一、本條新增。 二、為加強保障醫療機構內受僱人員之保險權益，爰增訂醫療機構應為符合就業保險法所定資格者及有受僱事實之人員辦理加保。
第二十四條之三 醫療機構應為符合勞工職業災害保險及保護法所定資格之受僱人員及有受僱事實之人員，全部辦理參加職業災害保險。		一、本條新增。 二、為加強保障醫療機構內受僱人員之保險權益，爰增訂醫療機構應為符合勞工職業災害保險及保護法所定資格者及有受僱事實之人員辦理加保。
第二十四條之四 醫療機構應為符合全民健康保險法所定資格之受僱人員及有受僱事實之人員，全部辦理參加全民健康保險。		一、本條新增。 二、為加強保障醫療機構內受僱人員之保險權益，爰增訂醫療機構應為符合全民健康保險法所定資格者及有受僱事實之人員辦理加保。
第二十六條 醫療機構應依法令規定或依主管機關之通知，提出報告，並接受主管機關對其人員配置、設備、醫療收費、醫療作業、衛生安全、診療紀錄、醫師勞動權益等之檢查及資料蒐集。 主管機關依據前項規定實施檢查及資料蒐集且認有必要時，得邀請相關主管機關、學術機構、醫療品質團體、工會團體、醫師或專家陪同前往執行，醫療機構不	第二十六條 醫療機構應依法令規定或依主管機關之通知，提出報告，並接受主管機關對其人員配置、設備、醫療收費、醫療作業、衛生安全、診療紀錄等之檢查及資料蒐集。	一、為加強醫師權益保障，業於本法增列第四章之一「醫師勞動權益保障」專章，課予醫療機構相關義務。爰本條醫療機構應接受主管機關之檢查與資料蒐集事項，增列醫師勞動權益等事項，爰修訂第一項。 二、考量本條檢查及資料蒐集類型繁多，另諸如醫師勞動權益等事項亦非地方衛生局原來專業領域範疇，為使實務上執行順利，故參照勞動

<p>得拒絕。</p>		<p>檢查法第二十三條規定，於第二項授權主管機關得依據該次檢查及資料蒐集之性質，邀請相關主管機關、團體或個人陪同前往執行，以資周延。</p>
<p>第二十六條之一 聘僱醫師可就職業安全衛生及勞動權益事項向主管機關提起申訴，主管機構於受理申訴後，應儘速就其申訴內容派員實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人。</p> <p>聘僱醫師向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送醫療機構，並副知申訴人及主管機關。</p> <p>醫療機構拒絕前項之改善建議時，工會得向主管機關申請實施檢查，由主管機關依工會申請內容查證後，應儘速派員並會同工會代表實施檢查，並應於十四日內將檢查結果通知申訴人及工會。</p> <p>醫療機構不得因聘僱醫師為第一項或第二項申訴，而予以終止契約、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</p> <p>醫療機構為前項行為之一者，無效。</p> <p>主管機關受理聘僱醫師申訴必須保持秘密，不得洩漏提起申訴之聘僱醫師身分。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為使修正草案通過後，各項攸關聘僱醫師之職業安全衛生及勞動權益保障得以確切落實，故參照勞動檢查法第三十三條、勞基法第七十四條規定增訂本條文，明定聘僱醫師向主管機關或所屬工會提起申訴之管道及流程，爰為第一項至第三項規定。</p> <p>三、第四項及第五項明定醫療機構不得對申訴當事人為不利之處分。</p> <p>四、第六項明定主管機關不得洩漏申訴當事人身分。</p>
<p>第八十二條之一 醫療機構達一定規模者，應為其所聘僱之醫事人員投保醫療業務責任保險、成立醫療責任基金</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為提供醫師於醫療糾紛負損害賠償責任之保障，增訂醫療機構應為醫事人員投保</p>

<p>或以其他方式提供相當之保障。</p> <p>前項一定規模醫療機構之認定、醫療業務責任保險之保險金額、保險契約必要內容、成立醫療責任基金或其他保障方式之內容及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>醫療責任保險，或成立醫療責任基金或其他方式，提供醫事人員相當於上開責任保險之保障，爰增訂第一項。</p> <p>三、為使醫療業務責任保險確實達風險分攤效果，於第二項明定其保險金額、契約必要內容、相當於醫療業務責任保險之保障基準及其他應遵行事項，授權由中央主管機關訂定法規命令之辦法為之。</p>
<p>第四章之一 醫師勞動權益保障</p>		<p>一、本章新增。</p> <p>二、勞動部已公告醫療機構住院醫師將自一百零八年九月一日適用勞動基準法；至其他非住院醫師之聘僱醫師，雖因現行醫療業務工作時間之特殊性及多元性而尚難一體適用勞動基準法，惟針對工作時間以外之基本權益，亦應藉由訂立法律對其予以完整保障，爰增訂本章，章名「醫師勞動權益之保障」。</p>
<p>第八十三條之一 醫療機構對於其所聘僱醫師勞動權益之保障，依本章之規定。但依勞動基準法公告適用該法之聘僱醫師或依法任用（職）或聘任之公立醫療機構醫師，不包括在內。</p> <p>醫療機構與前項本文所定聘僱醫師約定之勞動權益保障內容，優於本章規定者，從其約定。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保障聘僱醫師權益，勞動部業已依勞動基準法公告住院醫師自一百零八年九月一日起納入該法之適用對象，故該等住院醫師應適用勞動基準法，不再適用本法。</p> <p>三、至其他非住院醫師之聘僱醫師，雖因現行醫療業務工作時間之特殊性及多元性而尚難一體適用勞動基準法，惟針對工作時間以外之基本權益，亦應藉由訂立法律對其予以完整保障。</p> <p>四、本章之規定僅是最低標準，醫療機構與醫師之約定內容更優於本章者，當從其約</p>

		<p>定。至具公務人員、軍人或教育人員身分，於公立醫療機構依法任用（指依公務人員法制進用之公務人員及聘用人員）、任職（指軍人）或聘任（指教育人員）之醫師，各該法律已明定相關保障事項，應不再適用本法，免致扞格，爰明定本章適用對象。</p>
<p>第八十三條之二 醫療機構與聘僱醫師之聘僱契約就醫師勞動權益事項，應以書面載明之，雙方完成簽訂後各執乙份為憑；其應記載及不得記載事項，由中央主管機關定之。</p> <p>聘僱契約有關醫師勞動權益事項之條款，違反前項應記載或不得記載事項者，該條款無效。</p> <p>第一項應記載之事項，雖未記載於聘僱契約，仍構成契約之內容。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、勞動契約原係諾成契約，不以書面訂立為必要，原則上只要雙方意思合致即成立。惟勞動契約約定之事項眾多，故應以書面訂立且雙方於完成簽訂後各執乙份為憑，始能具體明確勞資雙方之權利義務，同時安定醫業產業穩定運行，爰第一項明定醫療機構與聘僱醫師應簽訂書面契約及約定事項，並授權由中央主管機關訂定契約應記載及不應記載事項，避免勞資糾紛。</p> <p>三、第二項明定契約條款違反應記載及不得記載事項之效力。</p> <p>四、第三項係參酌消費者保護法第十七條第五項「中央主管機關公告應記載之事項，雖未記載於定型化契約，仍構成契約之內容。」訂定，以保障聘僱醫師權益。</p>
<p>第八十三條之三 本章所稱之工資，指聘僱醫師因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量受僱醫師之薪資結構中，係依 PPF 制（proportional physician fee）按醫師門診、住院或檢查等各項服務數量，以定額或定率方式抽成計算為大宗，為避免勞資雙方對工資之認定</p>

		<p>有所出入，並使修正條文第二十四條之一、第二十四條之二、第二十四條之三、第二十四條之四規定之保險主管機關明確認定其投保級距金額，爰參照勞基法第二條規定增訂本條文，明確定義聘僱醫師之工資計算方式。</p>
<p>第八十三條之四 本章所稱之平均工資，指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p>		<p>一、本條新增。 二、考量受僱醫師之薪資結構中，係依 PPF 制（proportional physician fee）按醫師門診、住院或檢查等各項服務數量，以定額或定率方式抽成計算為大宗，為避免勞資雙方對平均工資之認定有所出入，並使修正條文第二十四條之一、第二十四條之二、第二十四條之三、第二十四條之四規定之保險主管機關明確認定其投保級距金額，爰參照勞基法第二條規定增訂本條文，明確定義聘僱醫師之平均工資計算方式。</p>
<p>第八十三條之五 聘僱契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。</p> <p>定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：</p> <p>一、聘僱醫師繼續工作而醫療機構不即表示反對意思者。</p> <p>二、雖經另訂新約，惟其前後聘僱契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷</p>		<p>一、本條新增。 二、為確保聘僱醫師之執業穩定性，俾使其提供穩定持續之醫療服務，爰參照勞基法第九條規定增訂本條文，明確規範除特定性質之工作以外，其餘聘僱契約均係屬不定期契約，避免具連續性工作性質之聘僱醫師因逐年議約而中斷其原先職務工作。</p>

<p>期間未超過三十日者。 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。</p>		
<p>第八十三條之六 未符合下列規定者，醫療機構不得與聘僱醫師為離職後競業禁止之約定：</p> <p>一、醫療機構有應受保護之正當營業利益。</p> <p>二、聘僱醫師擔任之職位或職務，能接觸或使用醫療機構之營業秘密。</p> <p>三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。</p> <p>四、醫療機構對聘僱醫師因不從事競業行為所受損失有合理補償。</p> <p>前項第四款所定合理補償，不包括聘僱醫師於工作期間所受領之給付。</p> <p>違反第一項各款規定之一者，其約定無效。</p> <p>離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量現聘僱醫師與醫療機構間之契約，經常規範醫師於離職不得於若干時間內、於原醫療機構方圓特定距離內，執行相似之醫療業務，然其時間、距離、從事業務相近性等問題卻無統一規範，釀生諸多勞資糾紛，為避免聘僱醫師與醫療機構間之爭議繁生，爰參照勞基法第九條之一規定增訂本條文，於第一項明定滿足特定條件下醫療機構使得與聘僱醫師約定離職後競業禁止條款。</p> <p>三、第二項明定其所定合理補償，不包括聘僱醫師於工作期間所受領之給付。</p> <p>四、第三項明定競業禁止條款最長不得逾二年。</p>
<p>第八十三條之七 醫師於同一醫療機構或於同一法人設立之不同醫療機構執業，致原聘僱契約終止，或定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，於契約終止後三個月內訂定新約或繼續履行原約者，其前後工作年資應合併計算。</p> <p>醫療機構變更負責醫師，或發生合併、轉讓等情事時，除新舊醫療機構商定留用之聘僱醫師外，其餘聘僱醫師應依第八十三條之十五規定期間預告終止契約，並</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量近年我國醫療機構發展漸趨大型化、集團化，且於同一醫療事業體系下設置多間醫院，並令聘僱醫師於各處輪調之情勢日漸頻繁，同時醫療機構轉讓經營權之狀況亦時有所聞，爰參照勞基法第十條、第二十條規定增訂本條文，明定聘僱醫師在受醫療機構輪調，或醫療機構發生合併、轉讓等經營權變更情事時，其工作年資仍應合併計算，此外針對新舊醫療機構商定留用以外之</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 7 次會議議案關係文書

<p>應依第八十三條之十六規定發給聘僱醫師資遣費。其留用聘僱醫師之工作年資，應由新醫療機構予以承認，接續併計。</p>		<p>聘僱醫師，明定預告期及資遣規範，具體明確勞資雙方之權利義務，安定醫業產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之八 醫療機構調動聘僱醫師工作，不得違反聘僱契約之約定，並應符合下列原則：</p> <p>一、基於醫療業務上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。</p> <p>二、對聘僱醫師之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。</p> <p>三、調動後工作為聘僱醫師體能及技術可勝任。</p> <p>四、調動工作地點過遠，醫療機構應予以必要之協助。</p> <p>五、考量聘僱醫師及其家庭生活利益。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量近年我國醫療機構發展漸趨大型化、集團化，且於同一醫療事業體系下設置多間醫院，並令聘僱醫師於各處輪調之情勢日漸頻繁，同時醫療機構亦經常於聘僱契約中註明聘僱醫師應無條件配合院方調動，不得有異議等語，影響聘僱醫師權益甚鉅，爰參照勞基法第十條之一規定增訂本條文，明定醫療機構調動聘僱醫師時應遵循之基本原則。</p>
<p>第八十三條之九 非有左列情事之一者，醫療機構不得預告聘僱醫師終止聘僱契約：</p> <p>一、歇業或轉讓時。</p> <p>二、虧損或業務緊縮時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>四、業務性質變更，有減少聘僱醫師之必要，又無適當工作可供安置時。</p> <p>五、聘僱醫師對於所擔任之工作確不能勝任時。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為具體明確勞資雙方之權利義務、避免工作權之爭議繁生，爰參照勞基法第十一條規定增訂本條文，明定醫療機構發動經濟性解僱（解僱）之法律要件，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十 聘僱醫師有左列情形之一者，醫療機構得不經預告終止契約：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使醫療機構誤信而有受損害之虞者。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為具體明確勞資雙方之權利義務、避免工作權之爭議繁生，爰參照勞基法第十二條規定增訂本條文，明定醫療機構發動懲戒性解僱之法</p>

<p>二、對於醫療機構負責人、負責人家屬、負責人代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>四、違反聘僱契約，情節重大者。</p> <p>五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他醫療機構所有物品，或故意洩漏醫療機構技術上、營業上之秘密，致醫療機構受有損害者。</p> <p>六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。</p> <p>醫療機構依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>		<p>律要件，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十一 聘僱醫師在產假停止工作期間或因職業災害之醫療期間，醫療機構不得終止契約。但醫療機構因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保障聘僱醫師於產假停止工作期間或治療職業傷病期間之工作權，避免其遭醫療機構以其工作量減少、業績減損、單位人力短缺為由逕行終止契約等不利待遇，爰參照勞基法第十三條規定增訂本條文，明定醫療機構不得於上述情況下終止契約，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十二 有下列情形之一者，聘僱醫師得不經預告終止契約：</p> <p>一、醫療機構於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使聘僱醫師誤信而有受損害之虞者。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為具體明確勞資雙方之權利義務、避免爭議繁生，爰參照勞基法第十四條規定增訂本條文，明定聘僱醫師可於非可歸責於自身之情況下，主動終止契約之法律要件</p>

<p>二、醫療機構負責人、負責人家屬、負責人代理人對於聘僱醫師，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對於聘僱醫師健康有危害之虞，經通知醫療機構改善而無效果者。</p> <p>四、醫療機構負責人、負責人代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。</p> <p>五、醫療機構不依聘僱契約給付工作報酬，或對於按件計酬之聘僱醫師不供給充分之工作者。</p> <p>六、醫療機構違反聘僱契約或勞動法令者，致有損害聘僱醫師權益之虞者。</p> <p>聘僱醫師依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但醫療機構有前項第六款所定情形者，聘僱醫師得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款或第四款情形，醫療機構負責人已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，聘僱醫師不得終止契約。</p> <p>第八十三條之十七規定於本條終止契約準用之。</p>		<p>，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十三 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，聘僱醫師得終止契約。但應於三十日前預告醫療機構。</p> <p>不定期契約，聘僱醫師終止契約時，應準用第八十</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為具體明確勞資雙方之權利義務、避免離職預告之爭議繁生，爰參照勞基法第十五條規定增訂本條文，明定聘僱醫師於因個人因素主動終止契約時，應依據契約型</p>

<p>三條之十五第一項規定期間預告醫療機構。</p>		<p>態提前預告醫療機構之天數，使醫療機構得有餘裕進行相應人力與業務銜接工作，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十四 未符合下列規定之一，醫療機構不得與聘僱醫師為最低服務年限之約定：</p> <p>一、醫療機構為聘僱醫師進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。</p> <p>二、醫療機構為使聘僱醫師遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。</p> <p>前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：</p> <p>一、醫療機構為聘僱醫師進行專業技術培訓之期間及成本。</p> <p>二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。</p> <p>三、醫療機構提供聘僱醫師補償之額度及範圍。</p> <p>四、其他影響最低服務年限合理性之事項。</p> <p>違反前二項規定者，其約定無效。</p> <p>聘僱契約因不可歸責於聘僱醫師之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，聘僱醫師不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、考量現醫療機構經常於聘僱契約中，訂立最低服務年限條款並連帶附加高額違約金，然卻時常出現醫療機構無訓練該聘僱醫師之事實，或無提供該聘僱醫師合理補償，或其訂立之違約金數額已逾合理範圍等情事，影響聘僱醫師權益甚鉅，爰參照勞基法第十五條之一規定增訂本條文，明確醫療機構與聘僱醫師約定最低服務年限條款之法律要件，同時針對其「合理範圍」明定相應規範，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十五 醫療機構依第八十三條之九或第八十三條之十一但書規定終止聘僱契約者，其預告期間依左列各款之規定：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保障聘僱醫師於醫療機構發動經濟性解僱（資遣）時，得有餘裕進行業務銜接並另謀工作，爰參照勞基法第十六條規定增訂本條文，明定醫療應依聘僱醫師工作</p>

<p>之。</p> <p>二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。</p> <p>三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。</p> <p>聘僱醫師於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。</p> <p>醫療機構未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。</p>		<p>年資提前預告之天數，同針對預告發布後至契約終止期間，明定謀職假之天數及期間之工資給付規範，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十六 醫療機構依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給聘僱醫師資遣費：</p> <p>一、在同一醫療機構或於同一法人設立之不同醫療機構繼續工作，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限。</p> <p>二、前款所定資遣費，醫療機構應於終止聘僱契約三十日內發給。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保障聘僱醫師於醫療機構發動經濟性解僱（資遣）時，得有相應資遣費作為權利補償，爰參照勞工退休金條例 12 條規定增訂本條文，明定資遣費計算方式及發給期限，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十七 有左列情形之一者，聘僱醫師不得向醫療機構請求加發預告期間工資及資遣費：</p> <p>一、依第八十三條之十或第八十三條之十三規定終止勞動契約者。</p> <p>二、定期勞動契約期滿離職者。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、有關聘僱醫師向醫療機構請求發給預告期間工作及資遣費事宜，爰參照勞基法第 18 條規定，排除遭懲戒性解僱、或自請離職、或定期契約期滿離職等三類人員適用之，確保醫療產業穩健運行。</p>
<p>第八十三條之十八 醫療機構不得使妊娠或哺乳期間之聘僱醫師於午後十時至翌晨六</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、參照勞動基準法中禁止妊娠或哺乳期間女性勞工於夜</p>

時之時間內工作。但分娩後六個月以上未滿兩年之聘僱醫師，有工作意願並以書面為之者，不在此限。

其餘聘僱醫師於前項時間內工作，醫療機構應遵行下列規定：

- 一、提供必要之安全衛生設施，並符合職業安全衛生有關法令之規定。
- 二、無大眾運輸工具可資運用時，依工作需要提供交通工具、宿舍或其他適當之休息場所，或予以協助。

間工作之規定，明定妊娠或哺乳期間之聘僱醫師不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。惟考量分娩後六個月以上聘僱醫師之個人意願，也避免加劇育兒或哺乳責任完全歸責於母親之傳統性別分工，仍應保留適度彈性，爰明定分娩後六個月以上未滿兩年之女工，若以書面表示夜間工作之意願，則不受哺乳期間女工禁止夜間工作之限制。

三、考量醫療業務特性，其餘聘僱醫師於夜間工作仍有必要，惟醫療機構應提供必要之保障設施及交通工具等，以維護其於夜間工作之安全，現行職業安全衛生法第六條、職業安全衛生設施規則及職場夜間工作安全衛生指引等規定，已涵蓋相關權益之保障，爰為第二項明定醫療機構使聘僱醫師夜間工作，應符合職業安全衛生有關法令之規定，以茲明確。另本項所稱大眾運輸工具，指發展大眾運輸條例所定之大眾運輸事業提供之交通工具，併予說明。

第八十三條之十九 聘僱醫師因遭遇職業安全衛生法所定之職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，醫療機構應依下列規定予以補償：

- 一、聘僱醫師受傷或罹患職業病時，醫療機構應補償其必需之醫療費用；職業病之種類及其醫療範圍，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。
- 二、聘僱醫師因前款傷病，

一、本條新增。
二、為提高醫師遭遇職業災害時之保障，參照勞動基準法第五十九條關於職業災害補償之規定，訂定因職業災害而受害之醫師，應由雇主負起完全補償責任，提供醫療費用補償、工資補償、失能補償及喪葬費與死亡補償，爰為第一項規定。
三、鑒於勞基法第五十九條職業災害補償制度設計之理念

於接受醫療期間不能工作時，醫療機構應按其原領工資數額予以補償；醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經中央主管機關指定之醫院診斷並認定為喪失原有工作能力，且不合勞工職業災害保險及保護法有關失能給付之規定者，醫療機構得一次給付四十個月之平均工資後，免除續予工資補償之責任。

三、聘僱醫師經治療終止後，經中央主管機關指定之醫院診斷並認定其遺存障害者，醫療機構應按其平均工資及失能程度，依勞工職業災害保險及保護法有關失能給付之規定，一次給予失能補償。

四、聘僱醫師遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，醫療機構除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

第一項之補償，於同一事故有下列給付且係由醫療機構支付所需費用者，該項給付醫療機構得予以抵充之：

- 一、勞工職業災害保險及保護法所定之勞工職業災害保險給付。
- 二、醫療機構投保商業保險之理賠。
- 三、依其他法令規定已由聘僱醫師或其遺屬受領之給付。

第一項第四款遺屬受領死亡補償之順位如下：

- 一、配偶及子女。

在於分散風險，不在追究責任，故醫療機構為分擔職業災害給付風險而支付費用投保勞工職業災害保險及保護法勞工保險之職業災害保險、商業保險或以其他方式，確保其賠償資力，促使聘僱醫師獲得相當程度之補償，應得予抵充，爰為第二項規定。

四、參照勞基法第五十九條規定，於第四項明定聘僱醫師之遺屬受領死亡補償之順位。

立法院第 10 屆第 7 會期第 7 次會議議案關係文書

<p>二、父母。 三、祖父母。 四、孫子女。 五、兄弟姐妹。</p>		
<p>第八十三條之二十 醫療機構依前條規定給付之補償金額，得抵充同一事故對聘僱醫師所生損害之賠償金額。</p>		<p>一、本條新增。 二、參照勞基法第六十條規定，因同一職業災害所生之損害，醫療機構對聘僱醫師或其他有請求權人依法應負損害賠償責任時，依損益相抵之原則，醫療機構依修正條文第八十三條十九規定給付之補償費，應准予抵充損害賠償金額。</p>
<p>第八十三條之二十一 第八十三條之五第一項規定之補償請求權，因二年間不行使而消滅。 請求補償之權利，不因聘僱醫師之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 聘僱醫師或其遺屬受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。 前項專戶內之補償金，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。</p>		<p>一、本條新增。 二、參照勞基法第六十一條第一項規定，第一項明定聘僱醫師因遭遇職業安全衛生法之職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，其補償請求權之時效期間。 三、為保障聘僱醫師請求補償之權益，參照勞基法第六十一條第二項規定，明定第二項。 四、為確保職業災害補償金之受領不受其他債權影響，參照勞基法第六十一條第三項及第四項規定，明定第三項及第四項。</p>
<p>第八十三條之二十二 醫療機構應為聘僱醫師提繳每月工資百分之六之退休金；退休金之提繳、請領及有關規定，依勞工退休金條例規定辦理。</p>		<p>一、本條新增。 二、為提升聘僱醫師退休保障，明定醫療機構應依勞工退休金條例有關自願提繳之規定辦理，並應為聘僱醫師提繳一定比率之退休金。又勞工退休金相關規定包括勞工退休金條例施行細則、勞工退休金月提繳工資分級表等相關法令，併予說明。</p>

<p>第一百零二條之一 醫療機構有下列情形之一者，處新臺幣二萬元以上十五萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，按次處罰：</p> <p>一、違反第二十六條之一第一項、第二十六條之一第三項規定，拒絕、規避或阻撓主管機關或工會代表依法實施檢查。</p> <p>二、未依第八十二條之一第一項規定為所聘僱之醫事人員提供醫療業務責任保障。</p> <p>三、違反第八十二條之一第二項所定辦法中有關醫療業務責任保險之保險金額、保險契約必要內容、醫療責任基金或其他保障方式內容之規定。</p> <p>四、未依第八十三條之二第一項規定以書面載明醫師勞動權益事項，或聘僱契約條款內容違反依同項訂定之應記載或不得記載事項。</p> <p>五、未依第八十三條之七規定合併計算所聘僱之醫師之工作年資。</p> <p>六、未依第八十三條之二十二規定為所聘僱之醫師提繳每月工資百分之六之退休金。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合修正條文第二十六條之一、第八十二條之一、第八十三條之二、第八十三條之七、第八十三條之二十二增訂，並參照勞基法第八十條、勞工退休金條例第四十九條規定，明定醫療機構違反勞動檢查及申訴、醫療業務責任保障、書面載明醫師勞權事項、合併計算工作年資、提繳勞工退休金等規定之罰則。</p>
<p>第一百零二條之二 醫療機構有下列情形之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，按次處罰：</p> <p>一、違反第二十六條之一第四項規定，因所聘僱之醫師提起申訴而對其為不利之處分。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合修正條文第二十六條之一、第八十三條之六、第八十三條之十五增訂，並參照勞基法第七十九條第三項規定，明定醫療機構違反勞動檢查及申訴、離職後競業禁止約定、經濟性解僱預告期等規定之罰則。</p>

<p>二、違反第八十三條之六第一項規定，未符合同項規定而與所聘僱之醫師為離職後競業禁止之約定。</p> <p>三、違反第八十三條之十五第一項規定，未於終止契約前依同項規定之天數，預告所聘僱之醫師。</p> <p>四、未依第八十三條之十五第二項規定給付所聘僱之醫師請假另謀工作期間之工資。</p> <p>五、未依第八十三條之十五第三項規定給付所聘僱之醫師預告期間之工資。</p>		
<p>第一百零二條之三 醫療機構有下列情形之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，按次處罰：</p> <p>一、違反第八十三條之十八第一項規定，使妊娠或哺乳期間之聘僱醫師於午後十時至翌晨六時之時間內工作。</p> <p>二、未依第八十三條之四第二項規定提供設施、交通工具或場所。</p> <p>三、未依第八十三條之十九規定予以補償。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合修正條文第八十三條之十八、第八十三條之十九增訂，並參照勞基法第七十九條第一項第一款規定，明定醫療機構違反勞工夜間工作保護、職業災害補償等規定之罰則。</p>
<p>第一百零二條之四 違反第八十三條之十一規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第八十三條之十六規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆期未給付者，應按次處罰。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、配合修正條文第八十三條之十一、第八十三條之十六增訂，並參照勞基法第七十八條第二項、勞工退休金條例第四十五之一條規定，明定醫療機構違反勞工於產假及職災期間工作權保護、資遣費計算方式及給付期限等規定之罰則。</p>

立法院第 10 屆第 7 會期第 7 次會議議案關係文書

<p>第一百十四條之一 醫療機構違反第二十四條之一規定，由勞工保險主管機關依勞工保險條例規定處罰。</p>		<p>一、本條新增。 二、配合修正條文第二十四條之一增訂，明定醫療機構未依法為所聘僱之醫師投保勞工保險之處罰。</p>
<p>第一百十四條之二 醫療機構違反第二十四條之二規定，由就業保險主管機關依就業保險法規定處罰。</p>		<p>一、本條新增。 二、配合修正條文第二十四條之二增訂，明定醫療機構未依法為所聘僱之醫師投保就業保險之處罰。</p>
<p>第一百十四條之三 醫療機構違反第二十四條之三規定，由職業災害保險主管機關依勞工職業災害保險及保護法規定處罰。</p>		<p>一、本條新增。 二、配合修正條文第二十四條之三增訂，明定醫療機構未依法為所聘僱之醫師投保職業災害保險之處罰。</p>
<p>第一百十四條之四 醫療機構違反第二十四條之四規定，由全民健康保險主管機關依全民健康保險法規定處罰。</p>		<p>一、本條新增。 二、配合修正條文第二十四條之一增訂，明定醫療機構未依法為所聘僱之醫師投保全民健康保險之處罰。</p>
<p>第一百二十三條 本法自公布日施行。 <u>本法中華民國○年○月○日修正之條文，自公布後一年施行。</u></p>	<p>第一百二十三條 本法自公布日施行。</p>	<p>為使各醫療機構有充分準備施行之作業期間，爰增訂第二項規定本次修正條文之施行日期。</p>