

# 護理工時之亂象： 自假上課、花花班、 負時數

The Chaos of Nursing Working Hours:  
Unpaid Training, Two or Three Shifts in a Week,  
and the Borrow of Leaves/Negative Hours

邱慧洳 Hui-Ju Chiu\*



## 摘要

「自假上課」、「花花班」與「借休／負時數」此三議題皆涉及「護理工時」問題，本文擬介紹此三議題之法律概念，並輔以介紹實際發生之相關新聞事件，擬藉新聞事件之披露，為生澀難懂的法律概念注入生動之活水，期引發共鳴。臺灣自2017年1月1日起實施勞動基準法一例一休制度，「自假上課」、「花花班」與「借休／負時數」之相關規定是否因一例一休制度之實施而有變動，本文亦一併探究之。

The issues of the “unpaid training,” “two or three shifts in a week,” and “borrow of leaves/negative hours” are related to the working hours of nursing. This article intended to

\*臺北護理健康大學通識教育中心教授 (Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences)

關鍵詞：一例一休 (one mandatory day off and one flexible rest day off)、工作時間 (working hours)、自假上課 (unpaid training)、花花班 (two or three shifts in a week)、借休／負時數 (borrow of leaves/negative hours)

DOI : 10.3966/241553062019070033002

# Angle

introduce these three issues and the related legal opinions. In addition, this article would introduce some news events related to three issues above, and hopefully it would help nurses to understand three issues above easily. On January 1 2017, “one mandatory day off and one flexible rest day off” was implemented in Taiwan, this article also compared the changes of these three issues after “one mandatory day off and one flexible rest day off” was implemented.

## 壹、前言

護理職場因護理人員之勞動條件欠佳而發展出一些光怪陸離之亂象，如「自假上課」、「花花班」與「借休/負時數」等情形。於「自假上課」之情形，勞動部曾有函釋指出：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法（下稱勞基法）所訂『正常工作時間』（下稱正常工時），應依勞基法第24條規定計給勞工『延長工作時間』（下稱延長工時）之工資<sup>1</sup>。」從而醫院強制護理人員參與「與業務頗具關連性之教育訓練」，其訓練時間與工作時間合計如逾正常工時，卻未給予護理人員延長工時工資，顯已違反勞基法規定。

於「花花班」（即「護理人員每週被安排兩種以上班別」<sup>2</sup>）之情形，護理人員工作屬輪班制，依勞基法第34條第1項規定，除經勞工同意，勞工之工作班次每週更換一次，然而

1 行政院勞動部1992年1月6日台勞動二字第33866號函。

2 衛生福利部，勞基法護理排班簡單報您知，<http://www.tnana.org.tw/filecenter/B/8D57DD8510031D1071/8D57DD8510031D10712.pdf>（瀏覽日期：2019年6月1日）。

# Angle

部分護理人員的班表卻有「每週有兩種以上班別」之情形，此情形亦明顯違反勞基法規定。

於「借休 / 負時數」之情形，「借休」係指醫院雇主於部門工作量減少時，得請護理人員提早下班，提早下班而未上足每日工作時間8小時之工作時數，以借休方式辦理，即護理人員並非平白享有「提早下班而未上足每日工作時間8小時之工作時數」之利益，此等時數乃護理人員先向醫院借來休息，於日後仍應補還予醫院，從而此等時數亦稱為「負時數」<sup>3</sup>，而補還予醫院之態樣不一而足，有自護理人員所累積之休假時數中扣除，例如：護理人員所累積之休假時數有120小時，扣掉4小時之負時數，護理人員所累積之休假時數則僅剩下116小時；亦有醫院要求護理人員以「補上班」方式（如以「加班」之形式）將「負時數」補還予醫院，例如：醫院要求護理人員多加班4小時，將向醫院借來休息的4小時（即4小時之負時數）補還予醫院<sup>4</sup>。衛生福利部（下稱衛福部）於2017年公布「勞動基準法下護理排班問答暨合理護理排班指引與範例」，於此範例中，衛福部對「負時數」亦持反對之態度，其立場即為「工時無法預借，勞動力具有不能儲存的性質，主管每月排班時，不可因縮減床位、病人數少等因素，造成排班工時不足進而要求日後補上班以補足積欠之工時，亦不可讓同仁先借休致變成負班，之後再補班<sup>5</sup>。」

「自假上課」、「花花班」與「借休 / 負時數」此三議題皆涉及「護理工時」問題，本文擬介紹此三議題之法律概

- 
- 3 邱慧洳，護理勞動權益：積借休制度之濫用，月旦醫事法報告，29期，2019年3月，131頁。
  - 4 曹新南，負時數是怎麼回事，<https://www.1111.com.tw/dayoff/discussTopic.asp?cat=vacationQuestion&id=121760>（瀏覽日期：2019年6月1日）。
  - 5 衛生福利部，勞動基準法下護理排班問答暨合理護理排班指引與範例，自版，2017年4月，12頁。

# Angle

念，並輔以說明實際發生之相關新聞事件，擬藉新聞事件之披露，為生澀難懂的法律概念注入生動之活水，期引發共鳴。此外，現行勞基法部分條文於2016年12月6日進行修正，自2017年1月1日起實施勞基法一例一休制度<sup>6</sup>，「自假上課」、「花花班」與「借休／負時數」之相關規定是否因一例一休制度之實施而有變動，本文亦一併探究之。

## 貳、自假上課

### 一、法律概念

「自假上課」所涉及之法律條文有勞基法第32條、第24條與第32條之1規定，說明如下：

#### （一）工作時間：正常工時與延長工時<sup>7</sup>

工作時間可區分為正常工時與延長工時。所謂「正常工時」係指勞工正常工時每日不得超過8小時，每週不得超過40小時<sup>8</sup>。而「延長工時」，依勞基法第32條第1項規定，雇主有使勞工在正常工時以外工作之必要者，雇主經工會同意，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（即俗稱之「加班」）。

---

6 徐婉寧，勞基法新修正之工時規制評析——以日本法為比較法之素材，全國律師，22卷7期，2018年7月，4頁。

7 延長工時有「基於天災、事變或突發事件之延長工時」與「非基於天災、事變或突發事件之延長工時」，兩者之延長工時要件、工資計算與補休之規定並不相同，因本文擬探究之自假上課議題與「基於天災、事變或突發事件之延長工時」無涉，故本文僅針對「非基於天災、事變或突發事件之延長工時」相關規定予以介紹。

8 勞基法第30條第1項規定。

# Angle

## (二) 請求延長工時之工資或補休<sup>9</sup>

在一例一休制度尚未實施前，雇主延長勞工之工作時間，依勞基法第24條第1項規定<sup>10</sup>，應給付勞工延長工時之工資（即俗稱之「加班費」），然而勞工可否放棄領取延長工時工資而改選擇補休？勞動部早於1990年即以「勞動二字第22155號函」（下稱勞動部1990年函釋）認可之<sup>11</sup>。

勞基法於2016年12月6日進行修正時增訂第32條之1規定，依此條文之第1項規定<sup>12</sup>，針對延長工時之情形，勞工除得依勞基法第24條第1項規定請求雇主給付延長工時工資外，於勞雇雙方同意下亦得選擇補休，而此條文顯係以上述「勞動部1990年函釋」為基礎而增訂<sup>13</sup>。綜合上述，一例一休制度實施後，「加班費換補休」之情形業已明文化。

## 二、新聞事件

### (一) 臺大醫院員工課程

臺大醫院企業工會表示臺大醫院員工課程分為「全面必修面授課程」及「特殊單位（如急診、加護病房）需求課

---

<sup>9</sup> 同註7。

<sup>10</sup> 勞基法第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給」。

<sup>11</sup> 此函釋內容略以：「勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，因為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。」

<sup>12</sup> 勞基法第32條之1第1項規定：「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」

<sup>13</sup> 蔡瑞麟，勞基法第32條之1補休時數規定無效——2018年勞基法修正簡評（一），台灣法學雜誌，335期，2018年1月，2-6頁。

# Angle

程」<sup>14</sup>。以102小時的「加護病房訓練課程」為例，護理人員每週有一天半的時間都在上課，等於連續3個月無法休假，有小夜班護理人員甚至在下班後只休息5小時，就得接著上4小時的課，課後休息兩小時再繼續上班。針對上述兩類課程，護理人員得犧牲自己的休假去上課，實屬不合理。臺大醫院企業工會表示其於2018年7月即針對此議題向院方協商，但遭院方忽視，工會在同年8月下旬起向臺北市政府勞動局提出勞動檢查，臺北市政府勞動局於同年11月底以函文告知臺大醫院，部分必修課程應視為工作時間，並應依勞基法給予護理人員加班費或補休<sup>15</sup>，詳細說明如下。

## （二）臺北市政府勞動局之回應

有關臺大醫院企業工會反應「臺大醫院要求勞工參加教育訓練，卻未給予公假或依法給予延長工時工資或補休時數」一事，臺北市政府勞動局回覆<sup>16</sup>如下：

第一類「完全必修面授課程」乃基於衛福部、消防安全等法規之要求而設，為廣開之課程，以讓同仁在上班時間內完成為原則，屬於雇主強制勞工參加，此等課程之訓練時數應記入工作時間，若勞工未能於當年度工作時間內完成或僅可利用休息時間完成時，醫院應同意勞工申請加班，並依勞基法第24條第1項或第32條之1第1項規定給予勞工延長工時工資或補休時數。

---

**14** 「全面必修面授課程」包含1小時的感染控制、安全與預防課程及3小時的跨領域課程；「特殊單位需求課程」則是長達16小時的急救課程及102小時的加護病房訓練課程。

**15** 林周義，終結自假上課！台大醫院工會公布勞動局來函，中國時報，2018年12月6日報導，<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20181206002914-260405?chdtv>（瀏覽日期：2019年6月11日）。

**16** 臺北市政府勞動局2018年11月26日北市勞動檢字第107604076631號函。