

心有簽簽結—— 你簽的是契約 還是賣身契？

陳業鑫 Yeh-Shin Chen*

主辦單位：元照出版公司、月旦醫事法報告、月旦智匯學院

時間：2019年10月6日（日）09:00～18:00

地點：臺北市館前路28號7樓演講廳



壹、引言

各位在場的牙醫師大家午安，這是我第一次在這樣的場合向牙醫師討論法律議題，如果講得不好還請大家多包涵。主辦單位告訴我，在場各位多數是受僱牙醫，勞動法是一部特別的法律，站在勞資雙方的不同角度，各有不同立場，最後演變為爭訟的情形，我們作為律師，本身不會有特定的立場，但是當事人會有自己的立場，比方說離婚案件，以我曾經當過家事法院法官的經驗來看，性別與判決結果可能是有關聯的。

*業鑫法律事務所主持律師（Attorney-at-Law, Yesin Law）

DOI：10.3966/241553062020070045008

Angle

今天的勞動法議題站在勞方的立場來看，告訴各位一個福音，其實，就勞資糾紛而言，法官普遍較同情勞方，當然不是百分之百如此，而是比例上相對較高。原因在於這些法官過去在學校時，如果希望未來成為勞動法法官，就會去選修勞動法的課程，或是考上法官後在法官學院受訓時，再主動進修，而學院裡教授勞動法的老師普遍較同情勞工，所以可能形成這樣的傾向。加上等等我會在講座資料中說明，2020年1月1號是全臺灣勞工的大日子，也就是「勞動事件法」即將上路。勞動事件法的施行可謂是勞方的福音，同時也是資方的壓力，我現在擔任台北律師公會勞動法委員會主委，這個職位為何重要？目前全臺灣約莫有12000名律師，約7000~8000位是台北律師公會的會員。臺北是全臺灣律師業最競爭的地方，各位用常識就可以想像，在美國一定是紐約，而在日本則是東京。因此，台北律師公會有許多勞動法專業律師參加勞動法委員會，主委必須負責召集會議設計課程，供律師同道進修。

貳、醫療機構必須建構的機制

我當勞動法委員會主委其實很戰戰兢兢，在2018年3月我接待了一團來自日本札幌律師公會的訪客，他們想了解我們的勞動事件法，該法在當時還是草案，我向他們說明後，他們疑問：「你們的雇主對於勞動事件法完全不反彈嗎？」我說這部勞動事件法是參考日本，為何要反彈？後來經過爬梳，我才知道勞動事件法其實是集合了日本和德國所有對於資方較嚴苛的條文而成。各位作為勞方，請記得不用害怕，如果站上法院，法官是會挺你的，我們不敢保證你會贏，但至少天秤是傾斜向有利勞工的方向，當然多數雇主的資源也是較充沛的，例如請比較專業的律師，所以也不是說雇主就必輸無疑。以往我們都說勞資不對等，在勞動事件法上路後可望有所改善。



我自己除了現在擔任律師，過去也擔任過勞動局局長和法官，各位會來聽這堂講座，就是想知道如何保障自己的權益。在住院醫師納入勞動基準法（下稱勞基法）的議題中，其實勞資雙方同受衝擊，也就是所有的醫療機構從此刻開始應該都要有這樣的認知：不論機構大小，一定都要有勞動法令遵循的觀念。這個觀念不僅資方要有，勞方也該知道自己的權利到哪裡，應當要知道資方怎麼對自己指揮監督，而這條界線該畫在哪裡。醫療院所的人資和法務必須要具備這樣的知識，當然這樣的知識並非一蹴可幾的，法律已經很難了，勞動法又是法律領域中難上加難的專科。像我現在是勞動法委員會的主委，有三分之二承辦的案件是勞資糾紛，現在北部地區的法院，法官人比較多、案件比較多，設有專業的勞工法庭，常常第一庭遇到專門處理勞資糾紛的A律師，我代表原告、他代表被告，到下一庭我們卻互換位置，所以我們在庭外很容易談成和解，因為我們大概知道法官會怎麼判，就可以直接為當事人想辦法找到最好的解決方式。在這種情況下，所有的醫療院所，特別是中大型以上的，除了人資與法務應具備堅實的勞動法知識外，我認為外部的勞動法顧問也是不可或缺的。如果站在像各位的勞方立場來看，我們常說人一輩子要有幾種朋友，如醫師、律師、會計師等，醫師照顧你的健康、會計師搞定你的稅，律師則保護你的財產，但醫師只認識一位夠嗎？可能你在年輕的時候常運動有運動傷害，認識了骨科醫師，到老的時候有三高，還需要認識不同科別的醫師；律師也一樣，進入職場後需要懂勞動法的律師，到老了可能則需要懂繼承法的律師。律師這一行和醫師一樣，術業有專攻，要找對人才能得到正確的答案。

Angle

參、醫師應有的勞動權益意識

以醫師來講，應該要有的勞動權益意識，可初步分為五大區塊（如圖1所示）。第一個部分，起碼現行法規要懂，在實體法部分是勞基法、勞工退休金條例與性別工作平等法；在程序部分，就是勞資爭議處理法與即將上路的勞動事件法。特別是後者，誠如前面所言，是極盡保護勞工之努力，各位有空可以翻閱一下。第二個部分，是主管機關依據這些法律所制定的命令與行政規則，與各位有關的就是「住院醫師的勞動權益保障和工時指引」，這是衛生福利部（下稱衛福部）在2019年發布的部分，其實幾年前就曾經發布，但2019年做了大幅度的修正。第三個部分，契約的內容為何？剛剛所提到的都只是基本保障，但各位權利義務的具體保障主要還是在契約部分，這個部分勞動部和衛福部已發布「住院醫師和醫療機構聘僱契約的範本」和「適用勞基法第84之1的約定書參考範本」，如果雇主提供的契約條款和這兩個範本差異甚大，那麼就要有戒心了。第四個部分是隱藏版，很多人不知道的，在勞動法的體系中有這樣的文件叫「工作規則」，實務上在簽完約之後，資方會再提供員工手冊，這時候我們才知道還要遵守工作規則，內容可能充滿對於勞工來說不是那麼合理的要求，所以在簽約前就應當請老闆、雇主先提供參考。最後，這是最強大的武器，如果你們有工會（如嘉義基督教醫院的企業工會），就可以和醫院要求簽立團體協約，而這份團體協約的效力會凌駕於你和醫院個別訂定的契約之上，所以團體協約的效力會比個別契約來得重要。另外，像臺北市有個醫師職業工會，如果這個工會和個別雇主、醫療院所簽訂團體協約，那也會有一樣的效力。爾後，勞資雙方如有爭議發生，法官看的就是這五個東西，各位要有這樣的初步概念。

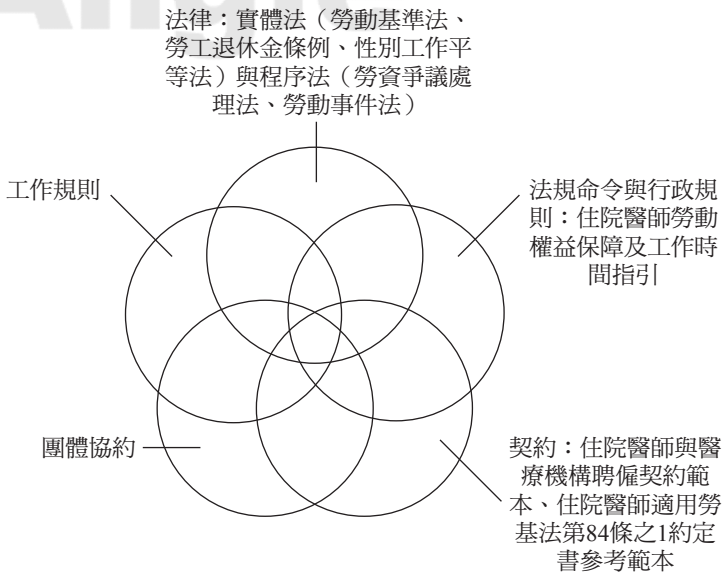


圖1 醫師應有的勞動權益意識

肆、醫師納入勞基法規範

醫師納入勞基法規範的議題已經比勞基法上路遲了30幾年，其實勞基法是1984年開始生效，但當初剛生效時主要在規範製造業，縱使像現在我們熟知的銀行行員或保險公司的業務員，也都遲至1998年4月1日才開始適用。關於醫師是否適用，長期以來一直有爭議，從當時的衛生署到現在的衛福部，包含各位的老師們、學長姊們，也就是現在的醫界大老，都認為醫師適用勞基法那還得了？為病人開刀到一半就打卡下班，哪有這種事情！這是老一輩的經驗。律師這一行，是到2014年4月1日才納入勞基法的保障，而醫師這一行則是到2019年9月1日開始適用勞基法。那麼所謂適用勞基法的住院醫師，是指依醫師法第7條之1所授權制定的專科醫師分科及甄審辦法與醫療法第18條第2項規定，接受畢業後綜合臨床醫學