

臨床研究員 (Fellow) 與醫療機構訂定聘用契約注意事項條文說明

112年5月16日訂定

條文內容	說明
<p>一、訂定目的</p> <p>為保障臨床研究員勞動權益之目的，訂定本注意事項，作為臨床研究員與醫療機構間訂定聘用契約勞動條件保障之建議，供雙方訂約參酌。若機構與醫師間另有其他約定，於保障醫師權益、尊重醫師意願之前提下，得自行約定。</p>	<p>本注意事項適用對象所指臨床研究員 (Fellow)，係指已完成專科醫師訓練後接受細分科訓練，且不適用勞動基準法，亦不具公務員、軍職或其他法制進用身分之醫師。但若具公務員或軍職或其他法制進用身分之臨床研究員，於符合其所適用身分法規之前提下，亦得參酌本注意事項訂定契約。</p>
<p>二、適用對象</p> <p>(一) 以接受細分科 (次專科) 訓練期間之臨床研究員為對象。</p> <p>(二) 完成細分科訓練但尚未升任主治醫師，若仍以臨床研究員或相類身分繼續任職者，亦得參照本注意事項訂定契約。</p>	<p>各醫院就臨床研究員之定位與管理方式均不相同，臨床研究員於醫院服務類型仍多元。因尚在細分科 (次專科) 訓練期間之臨床研究員，醫院管理制度較為固定，為本注意事項主要適用對象。</p>
<p>三、契約期間</p> <p>(一) 契約期間以一次性約定、並依該細分科訓練期間作為契約期間為原則。</p> <p>(二) 完成細分科訓練尚未升任主治醫師之臨床研究員 (儲備主治醫師)，則得依繼續工作期間作為契約期間。</p> <p>(三) 建議約定雙方於臨床研究員契約期間屆至前三十日以上之期間，通知他方是否可繼續任職及職級，並宜完成訂定新約或約定依原臨床研究員契約之條件延長契約期間。</p>	<p>一、關於細分科訓練完成後繼續任職但尚未升任主治醫師者，其契約期間得視各醫師任職情形逐年延長。惟若工作型態因已完成細分科訓練後而有所改變者，仍應另訂新約。</p> <p>二、為保障醫師權益 (包含但不限於休假、資遣等)，醫師於醫療機構同一體系之不同機構任職 (例如同一醫療法人所設不同機構) 之工作總年資 (含原住院醫師訓練期間年資)，建議宜予以併計。</p> <p>三、臨床研究員契約期間屆至，不論以臨床研究員身分續聘、可升任主治醫師、不繼續任職或其他情形，宜約定契約期滿前之通知義務，使雙方得預作準備。若予以續聘，宜先完成新約訂定或以原契</p>

條文內容	說明
	約條件延長契約期間。
<p>四、 工作內容</p> <p>約定從事之工作事項。</p>	<p>一、 參酌勞動基準法施行細則第七條第一項第一款之規定，從事之工作內容予以明定。</p> <p>二、 工作安排應考量乙方勝任能力與工作負荷。</p>
<p>五、 工作地點</p> <p>列舉約定契約期間可能之工作地點。</p>	<p>一、 考量醫師工作性質常有支援其他機構之需求，包含主訓、支援（俗稱外放）等之工作地點（含分院、偏鄉醫療等），均予以明定。</p> <p>二、 於約定工作地點以外之醫師訓練及工作地點調動，應參酌勞動基準法第二章第十條之一及法院實務見解辦理，即須符合必要性及合理性之原則。</p> <p>三、 臨床研究員工作地點調動之判斷依據，建議以採執業登記機構之變更作為判斷之原則。</p>
<p>六、 工作時間</p> <p>(一) 約定每日/每週/每月工作時間安排方式與調整原則、休息與假日及輪班制之換班，排定結果並訂於班表。</p> <p>(二) 約定加班（延長工作時間）之認定標準、申請程序、給予加班費或補休、及約定補休但未能休畢之辦理方式。</p> <p>(三) 雙方宜製作出勤紀錄或其他出勤證明，以作為工作時間計算之標準。</p>	<p>一、 參酌勞動基準法施行細則第七條第一項第二款之規定，各工作時間之相關內容（例如休息時間、休假、特別休假、例假、休息日、請假），建議予以明定。</p> <p>二、 由於臨床研究員之工作時間及起迄時間點恐難以界定，故改為由雙方約定工作時間安排方式以及彈性調整之原則，且依各醫院管理方式，以每日/每週/每月之區間約定均可。</p> <p>三、 為使醫療業務得順利運作，雙方議定之工作時間應訂於班表（包含值班表或門診表等）中。</p> <p>四、 加班應參酌勞動基準法之規定或更優之標準，具體約定給予醫師之加班費或補休，以資遵循。且就因天災、事變或突發事件出勤之加班費與補休機制，參</p>

條文內容	說明
	<p>酌勞動基準法之規定另行約定。</p> <p>五、就工作時間安排方式與調整原則，可依各科別不同需求進行原則性約定，但應說明連續工作時間之上下限。</p> <p>六、出勤紀錄製作之方式，並不限於傳統「打卡」，參酌勞動基準法施行細則第二十一條規定，凡簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，均可作為出勤紀錄，無一定形式之限制。</p>
<p>七、工資</p> <p>(一) 約定工資與其他津貼計算方式、調整、計算、結算、發放日期與方法等事項。</p> <p>(二) 約定延長工作時間工資（加班費）之計算方式，且不宜約定延長工作時間不加給工資。</p> <p>(三) 應約定醫療機構不得未經臨床研究員同意，單方調降工資或作不利變更。</p> <p>(四) 應約定醫療機構不得預扣臨床研究員工資作為違約金或賠償費用，亦不得在雙方就賠償範圍仍有爭議時，逕自以臨床研究員工資進行扣抵。</p>	<p>一、參酌勞動基準法第三章關於工資之相關規定，工資、加班費之計算標準得由雙方議定，但應予明確約定。</p> <p>二、考量雙方之議約能力及誠信原則，應約定醫療機構不得單方對醫師工資作不利變更。</p> <p>三、參酌勞動基準法第二十六條之規定，應約定醫療機構亦不得預扣醫師工資作為違約金或賠償費用。</p> <p>四、各醫院對於工資均有各自計算之方式，故暫不宜具體舉例。</p>
<p>八、終止契約</p> <p>(一) 約定契約終止之方式，若有資遣費並應約定計算或發給方式。</p> <p>(二) 於醫療機構安排臨床研究員至其他醫療機構受訓時，雙方得約定臨床研究員之最低服務年限，但應參酌勞動基準法第十五條之一規定之原</p>	<p>一、參酌勞動基準法第十一、十二、十三、十四、十六條及勞工退休金條例第十二條之規定，約定雙方終止聘用契約之方式；另若有資遣費之發給，應約定計算或發給方式。</p> <p>二、鑑於勞動基準法第十五條之一關於最低服務年限之規定，係採納司法實務</p>

條文內容	說明
<p>則，醫療機構並應明列對臨床研究員之合理補償項目、計算方式及金額。且醫療機構不得要求臨床研究員就最低服務年限支付保證金或提供其他擔保。</p> <p>(三) 因可歸責於臨床研究員之事由，未履行契約所訂之最低服務年限提前離職時，醫療機構應明定請求損害賠償之項目、金額，且應衡平考量醫療機構已支出培訓費用之金額、臨床研究員已履行服務期間等因素，訂定合理計算方式。</p> <p>(四) 約定臨床研究員離職預告期間以不超過三十日為原則。</p>	<p>之長期見解所規定，故縱臨床研究員非屬勞動基準法適用之對象，亦應採同一標準約定之，且實務上多為送他院代訓之情形，可予以明示。</p> <p>三、因可歸責於醫師之事由，致醫師於契約所訂之最低服務年限前離職，其離職所請求之損害賠償，應考量與進修補助費用相衡平之金額，且不超過醫師於最低服務年限期間所預期領得之最高工資。</p> <p>四、關於資遣費之計算，住院醫師有適用勞退條例第十二條之規定，臨床研究員應做相同之規定。</p>
<p>九、職業災害與安全衛生</p> <p>(一) 應約定職業災害補償及一般傷病補助有關事項，並依相關法令規定辦理。</p> <p>(二) 應約定安全衛生有關事項，並就夜間工作提供適當之安全衛生設施。</p>	<p>非屬勞動基準法適用對象之臨床研究員發生職業災害時，亦均適用勞工職業災害保險及保護法、職業安全衛生法、民法等相關規定。</p>
<p>十、社會保險與福利措施</p> <p>(一) 雙方應約定員工福利、其他津貼、獎金等福利有關事項。</p> <p>(二) 應約定醫療機構是否為臨床研究員投保之其他保險給付(如意外險、醫師責任險…等)、投保勞工保險等事項。</p>	<p>一、就員工福利事項應予以明定。</p> <p>二、屬自願投保單位者，醫療機構應為醫師投保勞工保險。</p> <p>三、醫療機構另行為醫師投保之其他保險，應予明列。</p>
<p>十一、其他權利義務事項</p> <p>(一) 約定臨床研究員是否負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。</p> <p>(二) 約定臨床研究員應遵守之紀律、獎懲規定、人事規章或其他權利義務之事項。</p>	<p>一、醫師應負擔之費用、應遵守之規定，均應明定。</p> <p>二、基於契約自由，並依據各醫院實務運作之差異，雙方得約定可否兼職事項及違反兼職約定之懲罰性違約金數額。惟考量懲罰性違約金數額之合理</p>

條文內容	說明
<p>(三) 雙方得約定兼職條件與損害賠償、懲罰性違約金等事項。但若約定禁止兼職，而以醫師所得領之薪資為約定懲罰性違約金之基礎時，應考量醫院受損害及醫師違約金數額之合理性。</p>	<p>性，以不超過六個月薪資總額為原則。</p> <p>三、為避免用語上之誤解，將「在職競業」修正為「兼職」。</p> <p>四、違反兼職規定時，為免混淆損害賠償與懲罰性違約金，故均予明列。</p>