

【勞動契約】

備註：本契約係藥師全聯會依據勞動基準法研訂，僅供會員參考運用，非得強制雇主簽訂。惟雇主如有違反勞動基準法相關規定，勞方自得逕向所在地勞工局申訴。

立契約人

_____ (以下簡稱甲方)

_____ (以下簡稱乙方)

雙方同意訂立契約條款如下，以資共同遵守履行：

一、契約期間、類型：

不定期契約(從事有繼續性之工作)：

甲方自____年____月____日起，僱用乙方為事業單位之藥師。

臨時性工作(無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。)

短期性工作(可預期於六個月內完成之非繼續性工作。)

二、工作項目：

(一) 乙方接受甲方聘雇：僅專責執行藥品調劑等相關業務，且甲方提供乙方之工作內容及場所，須符合藥事相關法規之規定。

(二) 甲方不得要求乙方從事：違反藥學倫理規範或相關法規之工作項目。

三、工作地點：

乙方勞務提供之工作地址：_____，
如因經營需要而為工作地點之調動，需依勞動基準法第 10 條之 1 及藥師法第 11 條相關之規定辦理。

四、工作時間：

(一) 工作時間：

1. 工作時間由甲、乙雙方協商排定，如有超出約定之工作時間即算延長工時。

2. 前項工作時間不得違反勞動基準法相關規定，且上、下班須依員工出勤，確實刷卡或紀錄。
3. 如因甲方業務需求而有調整為變形工時（即2周、4周彈性工時）之必要，須經工會同意（如事業單位無工會者，須經勞資會議同意）且明確告知變形工時之起迄時間始得為之，並應依勞動基準法相關規定辦理。調整後之工作時間，非經雙方同意不得變更。

（二）延長工作時間：

1. 延長工作時間在二小時以內者，其延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再持續延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
2. 若於勞工之休息日延長工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
3. 延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。
4. 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於所定休息日工作後，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。其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。
5. 因天災、事變或突發事件，有使乙方在正常工作時間以外工作之必要者；或停止例假、休息日、休假、特別休假必須工作時，工資應加倍發給，且應於事後給予乙方適當之休息或補假休息。
6. 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

五、工資：

- （一） 工資採「按月計酬」，甲方每月給付乙方工資 _____ 元。
 工資採「按時計酬」，甲方每時給付乙方工資 _____ 元。

- （二）經乙方同意發放工資時間如下，如發放日遇例假日、國定假日或休息日則提前至前一個工作日發放。

每月一次：於每月_____日發放（前月當月次月）之工資。
其他：_____。

（三）甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。本契約之「工資」係依據勞動基準法、勞動基準法施行細則及相關法令定之。

（四）甲方應確實每月為乙方投保勞工保險及全民健康保險，投保金額應依乙方每月工資總和按主管機關訂之勞工保險投保薪資分級表及全民健康保險投保金額分級表規定為乙方投保。

甲方應每月為乙方提繳退休金，按勞工退休金提繳工資分級表提繳至乙方勞工退休金專戶，且不得低於乙方每月工資總和百分之六。

六、例假、(特別) 休假、勞動基準法及相關規定的給假：

- （一）休息：勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
- （二）休假：內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。
- （三）特別休假：乙方繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：
 - 1. 六個月以上一年未滿者，三日
 - 2. 一年以上二年未滿者，七日。
 - 3. 二年以上三年未滿者，十日。
 - 4. 三年以上五年未滿者，每年十四日。
 - 5. 五年以上十年未滿者，每年十五日。
 - 6. 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- （四）勞動基準法所定之例假、休息日、休假及特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，依勞動基準法相關規範工資應加倍發給。
- （五）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

七、請假：

乙方之請假依勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法、職業災害勞工保護法、就業服務法、勞工請假規則及相關法令規定辦理。

八、終止契約：

甲、乙雙方終止勞動契約，應以書面為之且依照勞動基準法及相關法令規定辦理。

九、退休：

- (一) 乙方符合勞動基準法第 53 條各款規定情形之一者，得自請退休。
- (二) 乙方有勞動基準法第 54 條各款規定情形之一者，甲方得強制乙方退休。
- (三) 退休金依乙方適用勞動基準法或勞工退休金條例之制度分別辦理。

十、職業災害及普通傷病補助：

甲方應依勞動基準法、勞工保險條例、職業災害勞工保護法及相關法令規定辦理。

十一、福利：

- (一) 乙方在本契約有效期間，享受甲方事業單位內之各項福利設施及規定。
- (二) 甲方同意給付乙方工資以外之獎金，項目如下：
 - (1) 端午：_____元。
 - (2) 中秋：_____元。
 - (3) 春節(年終)：_____元。
 - (4) 其他：_____元。

十二、乙方之服務與紀律：

- (一) 乙方應遵守甲方書面規則或規章(如員工守則)，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事藥事服務等相關工作。
- (二) 乙方應遵守藥師相關法令及藥學倫理規範。
- (三) 乙方於在職期間，獲悉關於甲方營業上、技術上之秘密，不得無故洩漏。
- (四) 乙方除正當理由外，在工作時間內，非經甲方允許，不得擅離工作崗位。

十三、安全衛生：

甲、乙雙方應遵守職業安全衛生法相關法令規定。

十四、權利義務之其他依據：

甲、乙雙方於勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約、團體協約、工作規則、人事規章及相關法令規定辦理。

【全國診所藥師常見工時模組暨勞基法規範】

壹、勞基法相關法條：

- 一、第 24 條：「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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。(第 1 項)。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。(第 2 項)。
- 二、第 30 條：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時(第 1 項)。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時(第 2 項)。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時(第 3 項)。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業(第 4 項)。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年(第 5 項)。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕(第 6 項)。雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由(第 7 項)。第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間(第 8 項)。【凡適用勞動基準法之行業，均為適用同法第 30 條第 2 項規定之行業 (中華民國 92 年 3

月 31 日 勞動二字第 0920018071 號)】

- 三、第 30 條之 1：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」【行政院勞工委員會八十六年十二月八日台 86 勞動二字第 053059 號函指定醫療保健服務業為勞動基準法第 30 條之 1 之行業。】
- 四、第 36 條：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日(第 1 項)。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。(第 2 項)。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。(第 3 項)。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。(第 4 項)。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」(第 5 項)

貳、全國診所藥師常見幾種工作時間模組及應注意事項：

一、**全包班**：每日至少 9 小時、每週至少 54 小時。一例一休後勞基法如何規範？

A：勞資雙方得依上揭第 30 條第 2 項「2 週彈性工時」及第 30 條之 1「4 週彈性工時」訂定勞動契約。

「2 週彈性工時」如下表：

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|----|----|-----|----|-----|-----|-----|
| 第 1 週 | 例假 | 休息 | 10H | 休息 | 10H | 10H | 10H |
| 第 2 週 | 例假 | 休息 | 10H | 休息 | 10H | 10H | 10H |

「4 週彈性工時」如下表：

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第 1 週 | 休息 | 休息 | 休息 | 10H | 10H | 10H | 10H |
| 第 2 週 | 例假 | 例假 | 休息 | 休息 | 休息 | 10H | 10H |
| 第 3 週 | 10H | 10H | 10H | 10H | 例假 | 10H | 10H |
| 第 4 週 | 休息 | 休息 | 10H | 10H | 10H | 例假 | 10H |

※變形工時應注意事項，如下表：

| 型態 | 二週 | 四週 |
|----------|-----------------------------|------------------------------|
| 法條依據 | 第 30 條第 2 項 | 第 30 條之 1 |
| 分配至其他工作日 | 每日不得超過 2 小時 | 每日不得超過 2 小時 |
| 每日正常工時上限 | 10 小時 | 10 小時 |
| 每週正常工作上限 | 48 小時 | 無明文規定 |
| 實施原則 | 將 2 週內 2 日之正常工時，分配於其他工作日 | 四週內正常工作時數分配於其他工作日 |
| 例假、休息日 | 每 7 日至少 1 例，每 2 週至少 2 例 2 休 | 每 2 週至少 2 例，每 4 週內至少 4 例 4 休 |

| | | |
|------|--------|--|
| 適用行業 | 適用勞基法者 | 農林漁牧、環境衛生、銀行、信託、醫療(行政院勞工委員會八十六年十二月八日台 86 勞動二字第 053059 號函)、娛樂業等 |
|------|--------|--|

二、週一到週六的早、午班或早晚兩頭班：每日約 5-7 小時，每週約上 30-42 小時，一例一休後勞動新制應注意事項為何？

A：可比照第一題辦理。惟如未能約定依彈性工時訂定勞動契約，則應回歸第 36 條「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」之規定，如約定週六為休息日、週日為例假，則於週六上班須以勞基法第 24 條規定計算加班費。

三、非月薪，以節次計薪者，亦有可能每天都上班。一例一休後勞動新制該注意何事項？

A：依據勞動部 103.11.5 勞動條 3 字第 1030028069 號函，部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，已足使雇主彈性安排勞工之出勤模式，爰部分工時勞工無得適用彈性工時規定。故，適用時薪制(或節次計薪)之藥師，應回歸勞基法第 30 條第 1 項及第 36 條規定，若一天超過 8 小時就應以延長工時方式給予加班費；連續上班超過 5 天，第 6 天則應以勞基法第 24 條規定計算加班費。

四、兩位藥師輪班：做一休一（每日當班時間可能超過 9 小時）。一例一休後勞動新制該注意何事項？

五、兩位每週各一天全天班，其餘四天交叉排班，即交叉班別為每日大約 6-8 小時；全日班為每日大於 9 小時。一例一休後勞動新制該注意何事項？

六、只上晚班與假日班的藥師，可能每週上班 6-7 天。一例一休後勞動新制該注意何事項？

A：上列三題，如為月薪制，均可比照第一題辦理；如為時薪制，則參考第三題辦理。