

# 針對嘉基院方擬將 2020.10.10 國定假日補假調移至 10.02，嘉基工會進行之問卷調查報告

2020.8.6

理事長 趙麟宇

## 背景

醫院預備將今年 10.10（週六）的國定假日補休，直接調移到 10.02（週五），讓中秋節可以有機會連休四天，因此詢問工會與勞資會議勞資雙方的意見。在勞資雙方代表會面之前，工會緊急做了一個問卷調查，以便知悉會員的心聲，在會議中可以提出有用的意見。

醫院的提案如圖一與圖二：

### 討論內容：徵詢2020.10.10國定假日補假調移之可行性

**說明：**因2020.10.10國定假日可能逢員工之例假或休息日，本院依法(勞基法施行細則§23-1第1項) 給予一日補假。

惟因考量員工家庭照顧等需求，提議將 2020.10.1(四)~2020.10.4(日)列為休診日，並協議將國慶補假訂於2020.10.2(五)。

**建議作法：**如後行事曆。

**藉此會議，想徵詢各位的想法。**

（圖一，資方的提案文字）

## 2020年10月行事曆建議

| 一  | 二  | 三  | 四        | 五              | 六         | 日  |
|----|----|----|----------|----------------|-----------|----|
|    |    |    | 1<br>中秋節 | 2<br>國慶日<br>補假 | 3         | 4  |
| 5  | 6  | 7  | 8        | 9              | 10<br>國慶日 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15       | 16             | 17        | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22       | 23             | 24        | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29       | 30             | 31        |    |

（圖二，資方提案的圖解）

當時在臉書上呼籲大家參與問卷調查的文章如下：

（20200730 理事長趙麟宇報告）中秋節連放四天好嗎？想請大家填個問卷。

醫院近日聯繫六位勞資會議的勞方代表，希望可以開臨時勞資會議，討論 10/10（週六）國慶日的補休移到 10/2（週五），讓許多非輪班員工可以中秋節連放四天（見圖，由人事服務中心提供）。

經過與法律顧問的討論，這個議題對工會與會員，勞方代表/全院員工而言有幾個層面：

就員工的立場，非輪班人員應該會歡迎這個措施。但是另一方面如急診室、手術室工作輪班人員，病房護理人員，比較無法全面連休，反而有些人工作負擔會增加。

國定假日的調移，依據勞動部的解釋，要員工個別同意，但因法無規定需要勞資會議或工會同意，因此是不用得到勞資會議或工會同意。不過如果國定假日調移後，已經有加班的情況，則需要勞資會議或工會同意。

就工會的立場，工會法第 5 條第 3 款規定的勞動條件促進是工會任務，國假調移改變也涉及勞動條件，因此工會希望介入了解以保障勞工，特別是有無個別勞工被迫同意。

由於通知得很匆促，下週一就要開會，所以工會想要探詢會員對於這個議題的意見（非會員也可參加表達意見）。如果大多數人歡迎醫院對於連休態度的轉變，也希望今後有越來越多的連休，那麼無論是勞資會議或是工會都會為大家全力促成。如果大家對此議題有疑慮，也可以在問卷中提出，讓勞方代表以及今後的工會可以有一個依據。

問卷連結在這裡，回答的時間只有五天，到 8/3 上午 9 點截止，為了統計可能提早結束：

<https://forms.gle/p66gQ62dxZ7hGGTX8>

## 問卷結果

### 基本資料

從 07.30 到 08.03 一共四天的時間，共有 243 人參與問卷調查。其中的職類分布是：行政 30% > 護理 28.4% > 醫療 22.6% > 醫事 18.9%。

依照其工作性質區分，以非輪班最多佔 71.8%，輪班佔 17.4%，值班佔 6.2%，回答其他者佔 4.6%。

每年特休日數，有兩個高峰。一是每年 14 或 15 天（合計 31.8%），另一是 30 天，佔了 11.8%，其餘分布比較零星。

參與問卷調查者，會員有 90.5%，非會員有 9.5%。

對於 10.10 調移到 10.02 的歡迎程度（見圖三）

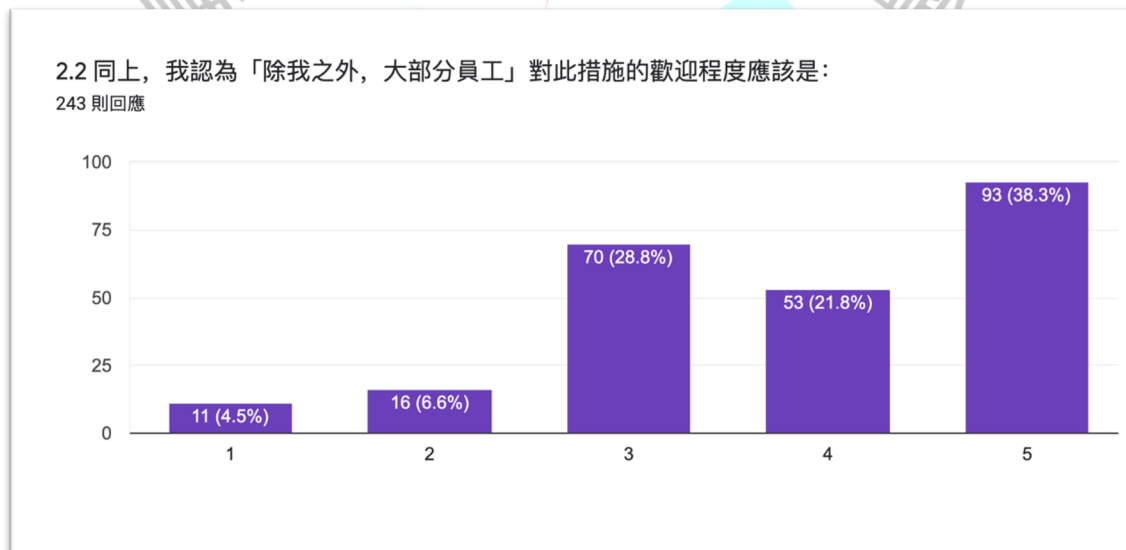
從 1 分至 5 分，表示非常歡迎的 5 分佔了 46.9%，將近一半。4 分也有 13.6%，兩者合計 60.5%。不歡迎的 1 分與 2 分則合計 24.6%（分別是 16%與 8.6%）。表示這個措施並不是獲得壓倒性的歡迎。



（圖三，受訪者對於本措施的歡迎程度）

受訪者思考其他人對於此措施的歡迎程度（見圖四）

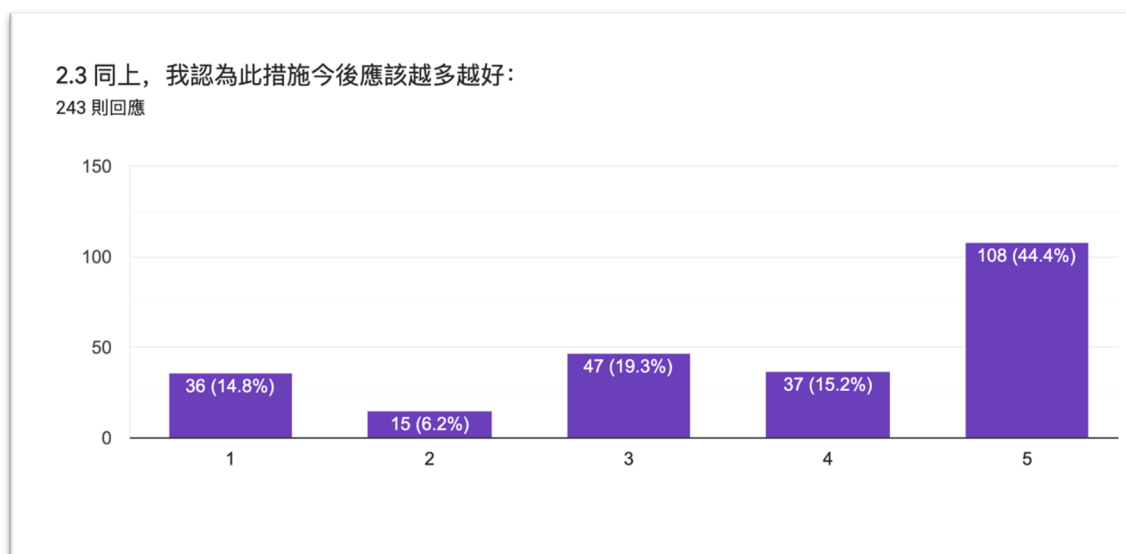
請受訪者思考其他員工的意願，極端歡迎或不歡迎的比例都減少了（分別是 38.4%與 4.5%），不過 4 分與 5 分的總和幾乎不變（共 60.1%），而 1 分與 2 分的比例減少一半以上（共 11.1%）。中立的 3 分則由上一題的 14.8%大幅升高至 28.8%。



（圖四，受訪者思考其他人對於此措施的歡迎程度）

### 今後越多越好？（見圖五）

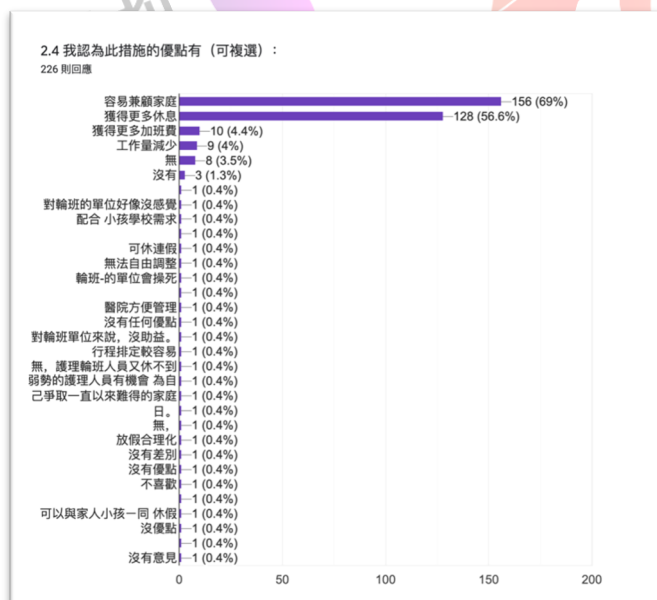
希望此措施今後越多越好的，4 分與 5 分的總和也幾乎近六成（共 59.6%），1 分與 2 分的比例是 21.0%。



（圖五，受訪者對於此措施今後是否應該繼續比照辦理的歡迎程度）

### 本措施的優點（見圖六）

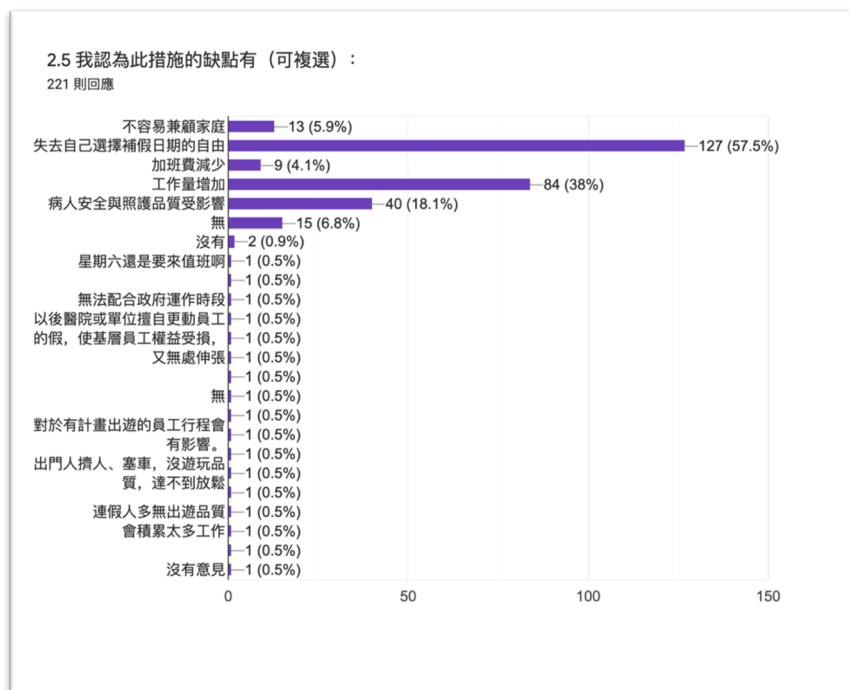
最多受訪者選擇的優點是容易兼顧家庭（69%），其次是獲得更多休息（56.6%）。其他優點都不到 5%。值得注意的是有些受訪者急著表示對此措施的反對，表示沒優點，或是對於輪班人員無助益等。



（圖六，受訪者選出本措施的優點）

### 本措施的缺點（見圖七）

受訪者覺得最大的缺點是失去自己選擇補休日期的自由（57.5%），其次是工作量增加（38%）、病人安全與照護品質受影響（18.1%）、不容易兼顧家庭（5.9%）。



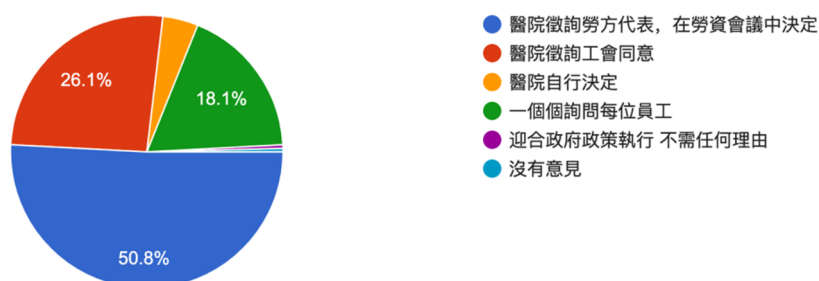
（圖七，受訪者選出本措施的缺點）

### 集體勞動條件的變更程序（見圖八）

醫院此措施影響所有的員工，屬於集體勞動條件的變更。受訪者有 50.8%認為醫院應在勞資會議中徵詢勞方代表的意見。認為應徵詢工會同意的有 26.1%。有 18.1%主張應該一個個詢問每個員工，少數認為交由醫院決定（4.1%）。

#### 3.1 此措施造成了集體勞動條件變更，應該

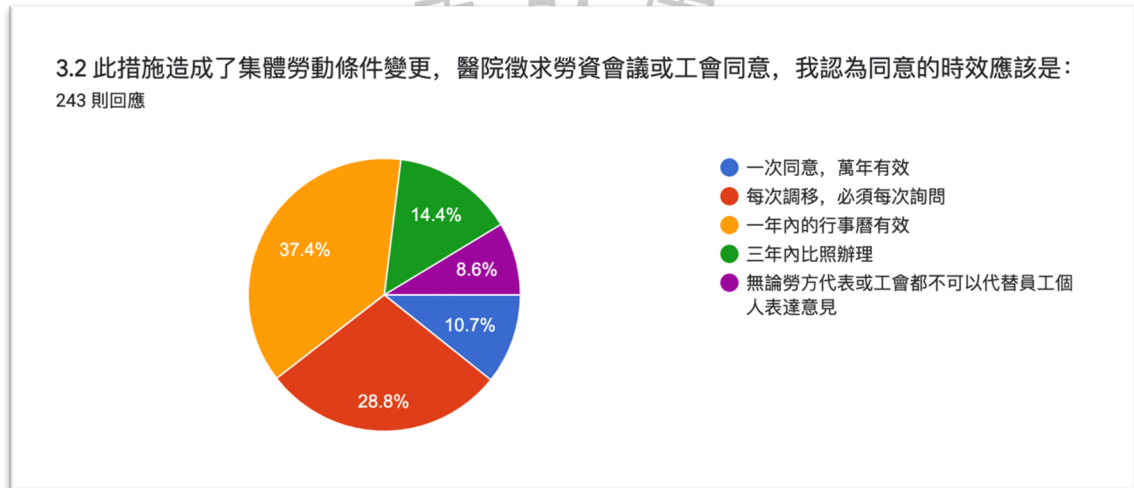
238 則回應



（圖八，受訪者認為集體勞動條件變更應遵守的程序）

### 類似措施的同意時效（見圖九）

本措施在得到同意之後，無論經由什麼程序，究竟其效力及於何時呢？最高比例有 37.4% 的受訪者認為在一年內的行事曆有效，其次 28.8% 主張每次調移必須每次詢問。14.4% 認為三年內可以比照辦理；10.7% 認為一次同意，萬年同意；有 8.6% 的受訪者堅持無論勞方代表或是工會都不可以代替員工個人表達意見。



（圖九，受訪者認為本措施同意的時效）

## 進一步分析（略）

依照不同職類，分析對於本措施的歡迎程度

依照不同工作性質（輪班與否），分析對於本措施的歡迎程度  
選擇歸類為值班者，究竟對本措施的偏好比較像輪班或非輪班呢？

依照不同特休天數（0-10, 11-20, >20 天），分析對於本措施的歡迎程度

依照會員與非會員，分析對於本措施的歡迎程度

上述不同變因，對於本措施的歡迎程度

## 討論

本措施受到六成員工的歡迎，兩成員工的反對。考慮到其他員工的看法，受訪者的態度會趨於保守，表示受訪者認知到其他員工可能不見得如同自己一樣的態度。

這個措施應該是醫院的一片好意，其反映在受訪者感受到的優點如下：

容易兼顧家庭 69%

獲得更多休息 57%

獲得更多加班費 4%

工作量減少 4%

然而受訪者並非完全接受這個措施，其認定的缺點如下：

失去自己選擇補假日期的自由 58%

工作量增加 38%

病人安全與照護品質受影響 18%

不容易兼顧家庭 6%

加班費減少 4%

注意優點與缺點中，獲得更多休息有 57%，但是工作量增加有 38%。因此醫院這份良善美意，對於多數人是麵包，可能對少數人是毒藥。這一點是醫院管理階層不能忽視的。

依法國定假日調移休應該得到員工個人同意，醫院本次沒有做到這個程序，來滿足個別勞動條件變更的適法性。然而只有 18% 的受訪者知悉且堅持這個合法的程序。對此情形，工會無論是針對會員或是對醫院，都應當再增加法條的教育。另外值得注意的是上述 18% 受訪者未來是否採取行動，仍須工會密切觀察，必要時給予說明與協助。

要解決這個程序上的問題，就集體條件變更的部分（所有員工都受影響），大多數人同意讓勞資會議或工會來進行同意，只是授權同意的時效長短不同。只有不到一成認為還是需要個別同意。醫院可以規劃好未來一年的行事曆，供員工事先安排其調移的選項，看起來最為員工所接受，亦最可能減少勞資的爭議。

## 未來方向

- 一，發文給醫院要求其符合法定徵求員工個別同意過程的程序
- 二，發文給工會會員解釋其權益。若有不願調移，可由工會轉知醫院
- 三，因為時間倉促，影響員工範圍很大。建議醫院如果有意提供員工中秋節連休，不妨 10/2 全面給假一天，不更動 10/10 員工的調移休假權利。也就是以雇主身份多給員工一天假，當天上班者，另外給假一日。這樣不需要員工同意，也能給予員工幸福的感受。

