

部分工時勞工相關權益爭議問題

編目：勞動基準法

【新聞案例】^{註1}

台灣部分工時勞工高達 40 萬人，近年基本時薪調漲幅度大，但學者發現，由於五年前時薪加成新制上路，加上「部分工時」定義不清，雇主為降低人事成本，省錢、省假，部分工時勞工「假時薪、真全職」、「假月薪、真時薪」現象愈來愈嚴重，前者是雇主吃掉勞工國定假日、特休假，後者勞工不但假被 A 了，連薪水都縮水，「假」與「錢」都損失，是最大的輸家。學者推估被雇主 A 假 A 錢部分工時勞工約 10 萬人。

台灣部分工時勞工高達 40 萬人，以便利商店、大賣場、加油站到冷飲店最多，其中尤以高達上萬家便利商店部分工時勞工占最大宗。

近年時薪年年漲，2011 年起勞動部還以打工族工作密度高，將時薪加成計算。不過文化大學勞工研究所副教授李健鴻比較勞動部 2011 年及 2014 年部分工時勞工調查結果，發現除了「時薪制」薪資增加，月薪、日薪等薪資都減少，顯示由於時薪單位成本較月薪高，很多雇主將勞工從時薪制改為月薪制，出現「假月薪、真時薪」現象。

李健鴻指出，部分工時勞工計薪方式分為時薪、日薪、月薪、按件計酬，勞動部自 2007 年起每三年調查部分工時勞工工作狀況，近兩次調查發現，雖然每周工時由 24.2 小時下降為 22.2 小時，減少二個小時，但 2011 年時薪制平均薪資為 11834 元，2014 年增加為 12100 元，其他三種計薪方式，平均薪資都下降。他認為，最可能的原因就是雇主將「時薪制」改為「月薪制」，規避時薪制加成增加的成本。

李健鴻表示，勞動部 2011 年修法時薪與月薪脫勾，並加一成，立意良善，但當時外界也擔心時薪調幅高於月薪，雇主精打細算後，可能將部分工時改為月薪制，如今看來，「當初擔心的事果然發生」。

^{註1}引自 2016-06-10/聯合晚報/記者 陳素玲。

<http://a.udn.com/focus/2016/06/10/22046/index.html>

李健鴻表示，我國部分工時指周時未達 30 小時，但未於法律規範，實務上，目前賣場、便利商店大量僱用的部分工時勞工，很多工時八小時以上，應屬全職，但雇主仍以時薪制僱用，勞工的假極可能就被 A 了，也就是「假時薪、真全職」。若以三成勞工自認工作責任與全職員工相同三成多計算，至少 10 萬勞工可能是「假時薪、真全職」。

【爭點提示】

- 一、「部分工時」勞工的定義
- 二、「部分工時」勞工之勞動權益與「全時勞工」是否相同
- 三、「性別工作平等法」是否適用於「部分工時」勞工
- 四、常見之部分時間工作型態
- 五、「部分工時」勞工之工資、休假及請假權益
- 六、「部分工時」勞工之資遣權益
- 七、「部分工時」勞工之退休權益
- 八、「部分工時」勞工之勞工保險權益

【案例解析】

一、「部分工時」勞工的定義

「部分工時」勞工係謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工(下稱「全時勞工」)、工作時間(通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間)，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。(「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第三點參照)

二、「部分工時」勞工之勞動權益與「全時勞工」是否相同

勞動基準法並未排除「部分工時」勞工之適用，其勞動權益與一般勞工並無不同。為保障「部分工時」勞工之勞動權益，勞動部就工資、休假及請假、資遣及退休、職工福利、勞工保險、安全衛生等相關議題，訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」^{註2}，並函請地方勞工行政主管機關轉知所轄事業單位遵循辦理，事業單位如因而違反相關規定，回歸各該條文處罰。

^{註2}從事部分時間工作勞工在歐美國家占有相當比率，近年國內由於產業型態變遷，勞務給付型態日趨多元化，部分時間工作者亦逐漸增加。為保障是類勞工之勞動權益，前行政院勞工委員會於 103 年 1 月 27 日以勞動 2 字第 1030130119 號函訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，以利勞資雙方有所依循。

三、「性別工作平等法」是否適用於「部分工時」勞工

「性別工作平等法」適用於所有受僱者，該法所定性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等相關規定，「部分工時」勞工亦同受保障，故「部分工時」勞工依該法提出產假、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪等請求時，雇主不得拒絕，並不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

^{註3}

四、常見之部分時間工作型態^{註4}

(一)在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在1日或1週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。

(二)結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即約定每週(每月、或特定期間內)總工作時數，但每週(每月、或特定期間內)每日工作時段及時數不固定者。

(三)分攤工作的安排，如兩人一職制。

五、「部分工時」勞工之工資、特別休假及請假權益

(一)工資權益^{註5}

1.工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。

2.勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工

^{註3}參引 105 年 6 月 8 日立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 30 次全體委員會議，勞動部業務報告，第 15 頁。<http://lis.ly.gov.tw/lydb/uploadn/105/1050608/11.pdf>

^{註4}「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第肆點規定參照。

^{註5}「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸點第二款規定參照。又考量時薪制之部分工時勞工，大都屬學生或二度就業婦女等勞工，行政院於 100 年 8 月核定基本工資時，指示進一步強化保障其權益，勞動部遂召開專案小組會議研商，復經 101 年基本工資審議委員會第 25 次會議審議通過，每小時基本工資之計算，以每月基本工資推算每小時基本工資之算式所推得之 104.3 元為基礎，再加成 10% 左右，分二階段調整至 115 元。嗣於日後基本工資調整時，亦比照每月基本工資之調幅，調整每小時基本工資，參引 105 年 4 月 28 日立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 19 次全體委員會議，勞動部所提「部分工時工作者全職化危機:如何避免企業濫用時薪制造成勞動貧窮」專案報告，第 6 頁至第 7 頁。<http://lis.ly.gov.tw/lydb/uploadn/105/1050428/06.pdf>

作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依勞動基準法第 24 條規定^{註6}辦理。

(二)特別休假及請假權益^{註7}

「部分工時」勞工仍有勞動基準法特別休假^{註8}及勞工請假規則^{註9}規定之適用，所差別者，僅為其請(休)假之給假，係按均等原則，以「部分工時」勞工平均每週正常工時占全時勞工之比例計算。

六、「部分工時」勞工之資遣權益^{註10}

適用勞動基準法之「部分工時」勞工，如雇主有違反勞動契約、勞工法令等情況，或有不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬者不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止勞動契約，並得依勞動基準法第 17 條^{註11}或勞工退休金條例第 12 條^{註12}規定要求雇主發給資遣費。

^{註6}勞動基準法第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」

^{註7}參引勞動部前揭註 5 專案報告，第 7 頁。

^{註8}「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸點第三款第三目規定：「特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。」

^{註9}「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸點第三款第四目規定：「婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以 42 小時(依每 2 週法定正常工作時間推算平均每週工作時數)乘以應給予請假日數乘以 8 小時。」

^{註10}參引勞動部前揭註 5 專案報告，第 7 頁至第 8 頁。

^{註11}勞動基準法第 17 條規定：「(第 1 項)雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。(第 2 項)前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

^{註12}勞工退休金條例第 12 條規定：「(第 1 項)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。(第 2 項)依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。(第 3 項)選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。」

如雇主未有勞動基準法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書規定^{註13}之情事，不得片面終止勞工之勞動契約或要求勞工自請離職。部分工時勞工若因此與雇主發生勞資爭議時，可檢具相關資料，向工作所在地之勞工行政主管機關請求協處。

七、「部分工時」勞工之退休權益^{註14}

勞工退休金條例第 6 條及第 14 條規定，雇主應為適用該條例之勞工，按其每月工資總額，依「勞工退休金月提繳工資分級表」，以不低於所對應月提繳工資之 6% 提繳退休金，儲存至勞保局之個人專戶。另具有勞動基準法工作年資之勞工，雇主應依勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定標準，給付勞工退休金。無論全時或「部分工時」勞工，均有前開規定之適用。

八、「部分工時」勞工之勞工保險權益^{註15}

勞工保險係屬在職保險，目的在保障勞工之工作及生活安全，故課予雇主應為員工辦理加保之法律責任。且勞工保險條例係一體適用於全體受僱勞工，故僱用「部分工時」勞工之雇主，仍應依規定為勞工辦理加保，以保障其勞保權益。^{註16}如雇主未依規定為勞工辦理加保，依該條例規定將課處雇主應負

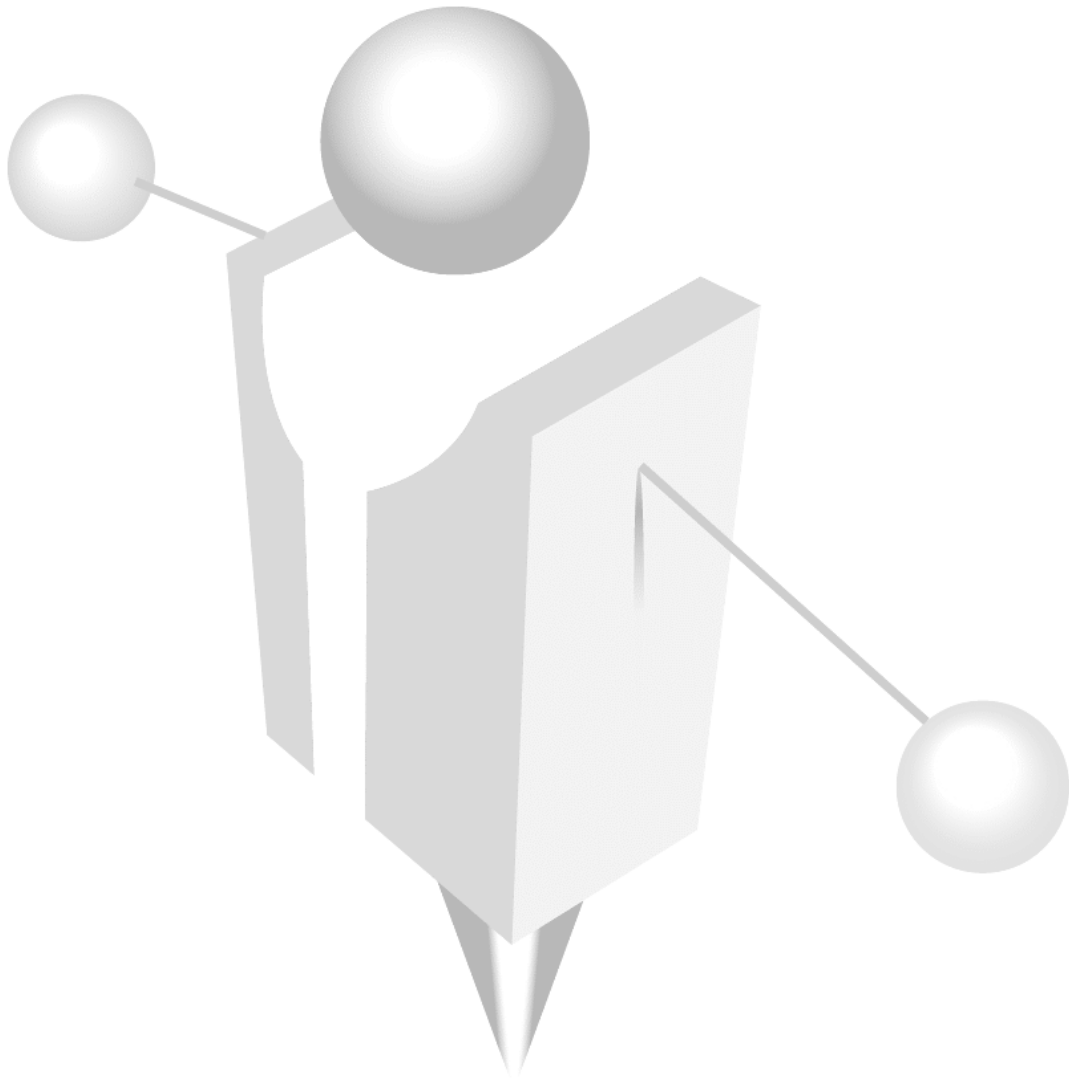
^{註13}勞動基準法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書分別規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」（第 1 項）勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。（第 2 項）雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」
「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

^{註14}參引勞動部前揭註 5 專案報告，第 8 頁。

^{註15}參引勞動部前揭註 5 專案報告，第 8 頁至第 9 頁。

^{註16}「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第捌點第一款、第三款分別規定：「年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。」
「部分工時勞工之勞工保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報

擔保險費金額 4 倍之罰鍰，並賠償勞工所受之損失。



酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元及 17,880 元等級(該分級表如有修正時，依修正後規定辦理。)

【高點法律專班】
版權所有，重製必究！