

部分工時勞工之勞動條件—以 法院相關判決為中心*

林炫秋**

目 次	
壹、前言	(一)德國法中的假日工資計算原則
貳、部分工時勞工的均等待遇原則	(二)我國法中的假日工資計算原則
一、均等待遇原則	二、假日期間
(一)國際文件與德國立法例	(一)例假
(二)我國勞動法中的「一般均等待遇原則」	(二)法定休假
(三)違反均等待遇原則的法律效果	(三)特別休假
二、德國法中的差別待遇正當事由	(四)有薪請假
(一)一般的正當事由	(五)產假
(二)金錢給付的比例計算原則	伍、延長工時與加班工資
參、正常工時工資	一、延長正常工時
肆、假日與續付工資	二、假日加班
一、假日雇主應照給的工資	陸、職災補償
	柒、資遣費與退休金
	一、資遣費
	二、退休金
	捌、結論

* 感謝兩位匿名審稿人對本文所提供的寶貴建議，本文已參照審查意見修改，若有疏漏之處，文責當由作者自負。

** 國立政治大學法學博士、國立中興大學財經法律學系助理教授。
投稿日期：96年8月16日；審查通過日期：96年12月24日。

中文關鍵詞：部分工時、部分時間工作、均等待遇原則、工時、延長工時、工資、例假、休假、請假、產假、職災補償、資遣費、退休金、勞動基準法

Key Words : Part-time Worker, Principle of Equal Treatment, Wage, Regular Working Time, Holiday and Leave, Extention of Working Hours, Compensation for Occupational Accidents, Severance Fee, Retirement Payment, Labor Standard Act

中文摘要

本文檢視我國各級法院的判決中，就勞動基準法中有關勞動條件的規定，對部分工時勞工如何適用？首先從部分工時勞工的均等待遇原則出發，闡明其基本觀念，接著逐一檢討部分工時勞工的正常工時工資、假日與續付工資、延長工時與加班工資、職災補償、資遣費與退休金等勞動條件，是否與全部工時勞工受到均等待遇？目前我國各級法院判決中，並未明白揭示部分工時勞工的「均等待遇原則」。然而，在具體的個案中，法院原則上就勞基法中所規定的勞動條件，對部分工時勞工作同樣的適用。然而，也有一些法院的判決忽視部分工時勞工的特性而有差別待遇。本文認為勞動法上的「一般均等待遇原則」、國際公約與外國立法例中有關部分工時勞工的「均等待遇原則」，可作為法理加以適用。此有待法院的明白揭示與進一步的具體化。對部分工時勞工

的勞動條件及其他保障採取特別立法，也是未來可以考慮的方向。

Abstract

This article concern on the working condition of the part-time worker. We analyze the application of Labor Standard Act in the decisions of our courts. In the first, the principle of equal treatment for the part-time worker are considered. And then we examine whether the part-time worker is treated in a less favorable manner than comparable full-time worker. The regular wages, overtime wages, holiday and leave wages, compensation for occupational accidents, severance fee and retirement payment are separately examined. It is concluded that the part-time workers are treated generally equally about wages condition in the decisions of our courts.

壹、前言

我國現行法律中，並無有關部分時間工作勞工（以下簡稱部分工時勞工）的規定，目前主要的法律依據是僱用人與受僱人所訂立的勞動契約，或雇主所訂立的工作規則，或實際上很罕見的團體協約。行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）在無法律授權的情形下，於 1996 年 6 月 29 日發布了「僱用部分時間工作勞工實施要點」，該實施要點因為欠缺法律授權，勞委會於 2004 年 3 月 4 日廢止之，而代之以「僱用

部分時間工作勞工參考手冊」¹，繼續供僱用部分工時勞工的事業單位參照辦理。在國際間國際勞工組織(International Labour Organization 簡稱 ILO) 在 1994 年 6 月 24 日，通過第 175 號部分時間工作公約(一九九四年部分時間工作公約 Part-Time Work Convention, 1994)²，作為各會員國立法的準繩。

依據我國「僱用部分時間工作勞工參考手冊」的定義，「部分工時勞工」是指其工作時間，較該事業單位內之全部工作時間勞工(以下簡稱全部工時勞工)的工作時間，有相當程度縮短的勞工。部分工時勞工與全部工時勞工都是勞工，只是在正常工作時間上有量的差別，而無質的區分。部分工時勞工與全部工時勞工最大的區別在於正常工作時間的縮短。不過由於其工作時間不同於一般全部工時的勞工，而屬於非典型的勞工，其勞動條件也隨著工時的縮短，而與全部工時勞工不同。而且往往是較全部工時勞工受到更不利的對待。因此國際間國際勞工組織部分時間工作公約制定的目的，最主要是促使締約國能夠採取措施以保障部分工時勞工受到平等待遇。本文是從我國各級法院的判決中，篩選與部分工時勞工有關的判決³，檢視這些判決就勞動基準法中

¹ 行政院勞工委員會 92 年 3 月 4 日台勞動 1 字第 0920011034 號函核定；參考行政院勞工委員會網站資料，網址 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=43255acb，最後瀏覽時間 2008 年 4 月 20 日。

² 引自國際勞工組織網路資料網址 <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>，最後瀏覽時間 2008 年 4 月 20 日。

³ 截至 2008 年 4 月 20 日為止，從司法院網站法學資料檢索系統裁判書查詢(網址：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>)中，以檢索語詞：部分時間工作及部分工時，查詢到的判決非常的少，最高法院民事判決僅有 92 年度台上字第 2377 號一件；高等法院民事判決約有五件，

(以下簡稱勞基法)有關勞動條件的規定,對部分工時勞工應如何適用?本文首先從部分工時勞工的均等待遇原則出發,闡明其基本觀念,接著逐一檢討有關正常工時工資、假日與續付工資、延長工時與加班工資、職業災害補償,最後討論資遣費與退休金等勞動條件對部分工時勞工是否同樣有其適用?又該如何適用?

貳、部分工時勞工的均等待遇原則

根據歐美國家實施部分工時制度的經驗,無不加強對部分工時勞工在薪資報酬、職業訓練、安全衛生、參與工會組織權利與社會保障等方面,與全部工時勞工享有均等待遇的措施⁴。國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」、歐洲聯盟「部分工時指令⁵」與德國「部分時間工作暨定期勞

包括:臺灣高等法院民事判決 94 年度勞上易字第 35 號;臺灣高等法院高雄分院民事判決 90 年度勞上易字第 19 號;臺灣高等法院民事判決 93 年度勞上易字第 70 號;臺灣高等法院民事判決 91 年度勞上易字第 51 號;臺灣高等法院民事判決 91 年度勞上易字第 55 號;其餘地方法院民事判決約有二十多件。可見我國部分工時勞工的勞資爭議進入訴訟程序者非常的少,究竟是爭議很少?或是無法救濟?頗令人懷疑?部分工時勞工的權利實際上是否是受到法律保障,不論在立法、司法、行政上都是不可忽視的問題。

⁴ 焦興鎧,對部分時間工作者之法律保障—歐美國家之經驗,政大法學評論第 58 期,1997 年 12 月,頁 297-299。

⁵ 歐洲聯盟參議會在 1997 年 12 月 5 日通過了 97/81/EG 指導綱領 (Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, OJ1998 No.L14/9-14.簡稱歐洲聯盟部分時間工作指導綱領),實施關於部分時間工作架構協議。該架構協議是由歐洲產業雇傭主同盟、歐洲工會聯盟與歐洲公共部門中央聯盟所簽訂的。有關歐洲聯盟部分時間工作指導綱領的介紹參閱楊通軒,我國部分時間勞動法律問題之探

動契約法⁶」，為了保障部分工時勞工的權利，以促進對部分工時制度的有效利用，皆特別強調對部分工時勞工的「均等待遇原則」。目前國內有關部分工時勞工的法律文獻中，也都肯定「均等待遇原則」對部分工時勞工的適用⁷。至於其法律上的依據為何，仍有待進一步的探討。

一、均等待遇原則

(一)國際文件與德國立法例

國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」明文規定了部分工時勞工的均等待遇⁸。其第 4 條規定：「應採取措施保證部分工時勞工在下列方面，得到與可比全部工時勞工的同樣保護：(1) 組織權利、集體談判權與擔任勞工代表的權利；(2) 職業安全與衛生；(3) 就業與職業歧視。」；第 5 條接著規定：「應採取符合國家法律與實踐的措施，保證部分工時勞工得到的，在工時、工作內容或計件基礎上按比例計算的基本工資，不是僅由於其從事部分工時工作，而低

討—兼論德國之部分時間勞動法制，中正大學法學集刊第 2 期，1999 年 7 月，頁 293-295。

⁶ Gesetz ueber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsvertraege 簡稱 TzBfG, 21. Dezember 2000, BGBl. I 2000, 1966.

⁷ 焦興鎧，同前註 4，頁 299；楊通軒，同前註 5，頁 308；郭玲惠，男女工作平等法理與判決之研究，台北：五南，1999 年，特別是頁 246 的立法建議；邱駿彥，工作時間，載臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年回顧與展望，臺灣勞動法學會叢書（1），新學林，2005 年，頁 300。

⁸ 本文所引用的國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」的標題與條文內容，是依前揭註 2 國際勞工組織網頁內該公約的英文版。

於按同樣方法計算的可比全部工時勞工的基本工資」；第七條則規定：「應採取措施保證部分工時勞工在下列領域得到與可比全部工時勞工同等的條件：（1）生育保護；（2）僱用終止；（3）帶薪特別休假（annual leave）和帶薪公定假日（public leave）；以及（4）病假。但涉及金錢的各項權利得按工時或收入比例確定。」部分工時勞工不僅在勞動條件方面應受均等待遇，而且在社會保障方面，也同樣應受均等待遇。所以第 6 條規定：「應對以職業活動為基礎的法定社會保障體制進行修改，以使部分時間工作勞工享受與可比全部工時勞工的同樣條件；這些條件得按工時、繳費或收入比例，或通過與國家法律和實踐一致的其他方法確定。」

除了國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」外，歐洲聯盟「部分時間工作指導綱領」第 4 條也明文規定了「禁止歧視原則」，其中第 1 項規定：「部分工時勞工不能僅僅因為他們是部分時間從事工作，在有關勞動條件方面，就比起可比的全部工時勞工，受到更為不利的對待。但有客觀的事由可以對差別待遇正當化者不在此限。」第 2 項則規定：「在適當情形下，應適用比例原則（principle of pro rata temporis）。」

同樣地，德國「部分時間工作暨定期勞動契約法」第 4 條「禁止歧視」中的第 1 項規定：「（第 1 句）部分工時勞工不得因其為部分時間工作而較可比的全部工時勞工受到不利的對待，但有正當事由合法化差別待遇者不在此限。（第 2 句）部分工時勞工的工資或其他可分的金錢給付，至少應該在其工作時間相當於可比的全部工時勞工的工作時間的比例範圍內給予。」

(二)我國勞動法中的「一般均等待遇原則」

我國現行法律中，並無對部分工時勞工的特別規定，也無有關部分工時勞工均等待遇原則的規定。有關部分工時勞工權利的保障涉及人民的權利義務事項，本應以法律定之。在我國卻是以類似行政指導的方式，訂定不具法律上強制力的實施要點與參考手冊供雇主參考。勞委會先後所公佈的「僱用部分時間工作勞工實施要點」與「僱用部分時間工作勞工參考手冊」中，雖然也在工資、例假、休假、產假、資遣、退休、職業災害補償、工作規則等事項，給予部分工時勞工相當程度的保障，但是對於最重要的「均等待遇原則」卻未加以明文揭示。對於部分工時勞工的「均等待遇原則」雖然為上述國際公約與德國立法例所明文規定，在現行法欠缺規定的情形下，如何在我國法上加以適用？在我國現行勞動法中是否存在著「一般均等待遇原則」，而可作為部分工時勞工主張均等待遇的依據？其在我國法律中的依據為何？皆有進一步探究的必要。

1、憲法中的「一般平等原則」

依據中華民國憲法第 15 條的規定，人民的工作權受憲法的保障，又基於憲法第 153 條的憲法委託，國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工的法律，實施保護勞工之政策。憲法第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」。憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，…，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」此為

憲法列舉式的平等權保障。另外，依憲法第 22 條的規定，可得出人民平等權的概括式保障⁹，從而可得出憲法中所存在的「一般平等原則」。部分工時勞工除了受憲法一般平等原則的保障之外，也受憲法所列舉的男女平等的保障。後者特別是發生在所謂「間接歧視」的情形，也就是國家的立法、行政或是司法行為，對部分工時勞工為差別待遇，縱然並非直接基於性別的考量，但是因為部分工時勞工以女性佔多數，其結果使女性特別不利益，而又欠缺正當事由的情形¹⁰。平等權一方面作為立法者裁量的界限，另一方面在法律的適用上，立法者基於保障人民工作權與憲法委託所制定的保護勞工的法律，行政機關與司法機關，對於部分工時勞工與全部工時勞工，當然皆應平等適用。基於我國憲法上的平等權，立法、行政與司法等國家機關，對於部分工時勞工與全部工時勞工應作均等待遇，若有差別待遇應有正當化的事由。有疑問的是在法律規定的範圍內，私法自治的空間中，雇主對部分工時勞工採取不利的措施或約定時，部分工時勞工是否得主張與可比的全部工時勞工受同等的待遇？

2、各別法律中的「均等待遇原則」

憲法第 7 條中的「一般平等原則」為勞動法「均等待遇原則」的基礎。在我國勞動法中，「均等待遇原則」散見於各別的法律中。就業服務法第 5 條禁止就業歧視有較為全面性的規定，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、

⁹ 陳新民，憲法基本權利之基本理論(上冊)，元照，1999 年，頁 496-497；
鍾秉正，社會福利法制與基本人權保障，神州，2004 年，頁 25。

¹⁰ 郭玲惠，同前註 7，頁 224。

語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視，以保障國民就業機會的平等。可惜其中並未將部分時間工作納入禁止歧視的範圍內。此外勞動基準法第 25 條雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。而兩性工作平等法第二章(第 7 條至第 11 條)有更詳細的禁止性別歧視的規定。工會法第 35 條第 1 項禁止對擔任工會職務的工人為不利益的待遇。由此可見我國現行法中，對勞動關係中同為受僱人之間因種種原因而形差別待遇，或產生的歧視現象加以防止或禁止。造成歧視的現象很多，除了上述禁止歧視的特別立法之外，其他可能引起歧視的原因，特別是就業服務法中所列舉的種種歧視事由，也應詳細具體立法，以維護工作權之平等¹¹。

3、學說上的見解

在法律未特別規定的情形下，可否由現行勞動法中的禁止歧視的規定，歸納出我國現行勞動法中存在「一般均等待遇原則」，依民法第 1 條的規定得作為法理，而適用於法律尚無特別規定的歧視事由，包括對部分工時勞工的歧視？國內論者中，黃越欽教授肯定「均等待遇」原則為有關勞動條件的兩大重要原則之一，而且不以勞動條件為限，而存在於整體的勞動法中¹²。林更盛教授認為我國勞動法上存在平等待遇原則。這是超越制定法的造法。其適用的範圍不以上述

¹¹ 黃越欽，勞動法新論，修訂三版，2006 年，頁 285。

¹² 黃越欽，同前註，頁 285-286。

現行法中所明文規定者為限，方能適當地貫徹與實現憲法第 7 條的平等原則所蘊含的價值判斷。其構成要件包括：(1) 至少存在著另一相同或相類似的勞工；(2) 存在著不平等待遇（差別待遇，歧視）(3) 需有正當事由才能使雇主的平等待遇合法化。其法律效果為：(1) 雇主抵觸平等待遇原則的行為無效；(2) 基本上應賦予被歧視的勞工有請求相同待遇之權¹³。

4、本文的見解

基於憲法對人民工作權與平等權的保障，為了貫徹憲法保障平等權的基本價值，現行法中立法者已對均等待遇原則有所規定，只是尚未完備，由現行法有關「均等待遇原則」的立法規定，可歸納出我國勞動法中應存在著「一般均等待遇原則」。依據我國民法第 1 條的規定：「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理」，在現行法對部分工時勞工的均等待遇欠缺規定，又無習慣法可資依據的情形下，勞動法中的「一般均等待遇原則」可作為部分工時勞工主張均等待遇的法理依據。此外，國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」，與德國「部分時間工作暨定期勞動契約法」中的部分工時勞工「均等待遇原則」的規定，同樣可依據我國民法第 1 條可作為法理加以適用¹⁴。由此更可以肯定，在我國「均等待遇原則」可作為法理，而對部分工時勞工加以適用。

¹³ 詳見林更盛，勞動法上的一般平等待遇原則，載勞動法案例研究（一），中原財經法學叢書（9），2002 年 5 月，頁 97-116。

¹⁴ 郭玲惠，同前註 7，頁 215-224。

(三)違反均等待遇原則的法律效果

在勞動法層面，基於「一般均等待遇原則」的要求，雇主對於部分工時勞工不能僅因為他是部分時間工作，就與全部工時勞工作不同的對待，除非有合法的正當事由。均等待遇原則適用於工資、其他勞動條件與雇主的措施。在德國法中，雇主與勞工之間的個別協議或雇主的措施，不得違反均等待遇原則否則無效¹⁵。均等待遇原則在我國現行法中，並無如德國法一樣的明文規定，因而違反該原則的法律效果為何就不無疑問。依據前述林更盛教授的見解認為，吾人既然承認勞動法上存在一般平等待遇原則，似以直接認定雇主抵觸平等待遇原則的行為無效為佳，而不須再透過民法第 72 條的規定¹⁶。則雇主對部分工時勞工所為的差別待遇的行為，若欠缺正當事由，也應認為無效。本文基本上贊同此一結論，不過就現行法上的法律依據而言，如果直接以德國法的規定，作為法理，固然可以直接以雇主的差別待遇行為，違反均等待遇原則而無效。縱然不以德國法的法理作為無效的依據，至少得依我國民法第 72 條，主張違反勞動法上的「一般均等待遇原則」的法律行為，因違反公序良俗而無效，因為勞動法上的「一般均等待遇原則」為憲法保障人民工作權，實現保護勞工的立法政策，與一般「平等原則」的基本價值的展現，依據國內多數學說所贊同的「基本權間接第三人效力說」¹⁷的見解，可作為民法第 72 條公序良俗的

¹⁵ Nebendahl, Der Teilzeitarbeitsvertrag 2. Aufl. S. 11ff.; Soellner/Waltermann, Arbeitsrecht, 14 Aufl. Rn.983.

¹⁶ 參閱林更盛，同前註 13，頁 109-110。

¹⁷ 王澤鑑，勞動契約上之單身條款，載民法學說與判例研究第七冊，2

具體內容，雇主對部分工時勞工的差別待遇的法律行為，若欠缺正事由，即因違反公序良俗而無效。勞工得請求雇主為均等待遇的行為。雇主其他非法律行為的措施所造成的差別待遇，勞工也同樣得基於「一般均待遇原則」請求雇主採取均等待遇的措施。雇主或雇主團體與工會所締結的團體協約，也必須符合均等待遇原則的要求。團體協約的約定，對於部分工時勞工，除有正當事由外，也不得有不當的差別待遇¹⁸。

二、德國法中的差別待遇正當事由

由前述國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」，與德國「部分時間工作暨定期勞動契約法」的明文規定可知，均等待遇原則並非要求雇主對部分工時勞工的措施與對全部工時勞工的措施應完全一致，而是要求雇主在為差別待遇的行為時，必須具有正當的事由，才能使其行為合法化。以下僅就德國學說與實務上所發展出來的一般的正當事由，與金錢給付的比例計算原則加以說明，以供我國參考。

版，1993年，頁46-55；陳新民，憲法釋論，修正5版，2005年，頁160-162；反之，採基本權直接第三人效力說的有，吳庚，憲法的解釋與適用，修訂版，2003年9月，頁155-156；也有論者認為基本權規定的直接第三人效力說與間接第三人效力說之爭論只是一種表面的、假象的爭執，在結論上基本上並無不同，真正的問題如何以相當性原則（廣義的比例原則）限制雇主的強勢及保護勞工的問題，參閱，黃程貫，勞動法論，修訂再版，1997年，頁118-122。

¹⁸ 郭玲惠，前揭註7，頁222；Kittner/Zwanziger (Hrsg.), Arbeitsrechts-Handbuch fuer die Praxis, 3 Aufl., §140 Rn.67.

(一)一般的正當事由

部分工時勞工的差別待遇存在於以工作時間的長短作為不同對待的標準，或是以工作時間在一定的門檻之下時，就被排除適用雇主所訂的特定規則¹⁹。所謂的正當事由是指不得僅因為部分時間工作而作差別待遇，必須是因為勞務給付、資格能力、職業經驗、社會狀況、不同的工作職位的要求，方可作的不同對待。按照任職期間的長短而區分給付等級或陞遷標準，得作為正當的事由，但無論如何任職時間必須均等的衡量²⁰。均等待遇原則並不排除個別的議定工資，或有正當事由的工資差別待遇，例如：依照工作職位的特性，要求全部工時勞工具備一定的資格或經驗²¹。或是以部分工時勞工尚未考取專業證照，而給予較低的薪資²²。

若是以部分工時勞工可以任意替換，而且在勞動市場上也比全部工時勞工易於僱用，僅給予全部工時勞工較高的給付或利益則非容許的差別待遇事由²³。以全部工時勞工比部分工時勞工更具有企業的向心力而給予不同的特別的津貼，這種差別待遇事由也不具正當性，因為提高企業的向心力不需用這種差別待遇，也可用其他措施來達成²⁴。雇主以部分工時勞工曾經在先前任職的工作退休領有退休金而為不利的對待，也非正當的事由²⁵。至於部分工時勞工是正職

¹⁹ Kittner/ Zwanziger (Hrsg.), ebenda, §140 Rn.50

²⁰ Kittner/ Zwanziger (Hrsg.), ebenda §140 Rn.73

²¹ Nebendahl, a.a.O. (Fn.15), S.80ff.

²² Schaub/ Koch /Linck, Arbeitsrechts- Handbuch- Systematische Darstellung und Nachschlagewerk fuer die Praxis, 11.Aufl. §44 Rn.47.

²³ Kittner/ Zwanziger (Hrsg.), a.a.O., (Fn.18), §140 Rn.68

²⁴ Kittner/ Zwanziger (Hrsg.), ebenda §140 Rn.70.

²⁵ Schaub, a.a.O., (Fn.22), §44 Rn.39

或是兼職，他的工作是不是主要的生活憑藉，都不能作為工資差別待遇的正當事由²⁶。

(二)金錢給付的比例計算原則

如前所述德國「部分時間工作暨定期勞動契約法」第4條第1項第二句的規定，部分工時勞工的工資以及工資以外其他可分的金錢給付，應該依照其正常工時與可比的全部工時勞工的正常工時的比例縮減。在德國法上稱之為比例計算原則（pro-rata-temporis- Grundsatz）²⁷。國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」第5條，與歐洲聯盟「部分工時指導綱領」第4條第2項，也都有類似的原則。此一原則是具體化的正當事由，可以使雇主的差別待遇合法化。既然工資是依勞務給付而定，因此均等待遇原則必需以部分工時勞工與全部工時的勞務給付具有可比較性為前提，在符合此一要件下，才能依照前者工作時間量的減少，而按比例減少其報酬。因為工作時間與工資之間的具有密切的關係，所以工作時間的縮減，就會造成對待給付（工資）的縮減²⁸。部分工時勞工與全部工時勞工的差別是在量的方面而不是在質的方面，勞工在部分時間提供勞務，雇主給予報酬時，與全部工時勞工比較起來，也只能作量的區別，而不能有質的差別²⁹。部分工時勞工的勞務給付只是量的減少，因此只能依照減少的勞務給付量而減少報酬³⁰。

²⁶ Nebendahl, a.a.O., (Fn.15), S.84.

²⁷ Duetz, Arbeitsrecht, 11 Aufl. S.66 ff.

²⁸ Wank, Handbuch Neue Beschaeftigungsformen, Teil 2 Rn.170 ff..

²⁹ MuenchKommBGB/Mueller-Gloege, TzBfG §4 Rn.5 ff.

³⁰ MuenchKommBG/Mueller-Gloege, TzBfG §4 Rn.18ff.; Staudacher/

雇主若是依照一般規則或是統一的方式計算勞工的工資數額時，基於「比例計算原則」，對部分工時勞工的工資應按其工作時間比例計算。在個案中，判斷均等待遇原則最重要的標準是，部分工時勞工是不是與全部工時勞工有同等價值的工作，通常是依照一般交易上的觀點，看兩者所作的工作是不是具有可比較性。部分工時勞工與全部工時勞工一樣，應取得同樣單位計算的工資（例如時薪）。如果全部工時勞工的工作時間縮減而報酬未隨之減少，則部分工時勞工的工作時間也應該減少，否則就應提高時薪。如果全部工時勞工的報酬提高，則部分工時勞工的報酬也應該同樣提高³¹。反之，與報酬或時間無關的給付，若嚴格的適用比例原則於部分工時勞工，可能反而造成不平等的對待。因此，比例計算原則不是絕對的原則而是相對的原則，端視給付的意義與目的而定。例如因為工作困難的額外津貼不能依時間比例減少給付³²。

參、正常工時工資

依據勞基法第 21 條的規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」部分工時勞工的工資同樣是由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞基法施行細則第 13 條規定：「勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工

Hellmann/Hartmann/Wenk, Teilzeitarbeit- Arbeitsrecht- Sozialrecht- Steuerrecht, Rn. 493ff.

³¹ Wank, a.a.O., (Fn.28), Rn.174.

³² Kittner/ Zwanziger (Hrsg.), a.a.O., (Fn.18), §140 Rn.85,86.

作時間比例計算之。」行政院勞工委員會公告自 1997 年 10 月 16 日起，調整基本工資為每月新台幣（以下同）15840 元，每日 528 元，每小時 66 元。司法實務上也是根據這個標準判斷部分工時勞工的工資是否違反基本工資的規定³³。自 2007 年 7 月 1 日起，基本工資再調整為每月 17280 元，每小時 95 元。由於基本工資是勞基法為保護勞工所定的最低勞動基準，因此勞動契約對部分工時勞工另行約定的基本工資，除了依法定的基本工資按工作時間比例縮減外，不得作更不利於勞工的約定。部分工時勞工的正常工時工資也應受法定基本工資的限制。

前述勞基法施行細則第 13 條僅規定了部分工時勞工的基本工資得按工作時間比例計算之，對於正常工時的工資卻無類似的規定。因為基本工資是正常工時的法定最低工資，而且參考國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」，與德國「部分時間工作暨定期勞動契約法」中的「工資比例

³³ 臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 55 號民事判決謂：「按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。勞動基準法第二十一條定有明文。次按基本工資自八十六年十月十六日起調整為每月一萬五千八百四十元，每日五百二十八元，每小時六十六元（行政院勞工委員會八十六年十月十六日台勞動二字第 045013 號函參照）。又勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇（行政院勞工委員會八十七年九月十四日台勞動二字第 040204 號函釋參照）上訴人為按日計酬之工人，是其工資不得低於五百二十八元，而依被上訴人所提其前揭薪資表所載，上訴人於九十年七月之每日工資為四百七十一元，為兩造所不爭執，顯違反前揭規定，是上訴人之該月每日工資應按基本工資五百二十八元計算，工作四日之工資應為二千一百一十二元（即 $528 \text{ 元} \times 4 = 2,112 \text{ 元}$ ）」。

計算原則」的法理，部分工時勞工的正常工作時間較全部工時勞工縮短，因此其工資也應該依照其正常工時與可比的全部工時勞工的正常工時的比例縮減。

部分工時勞工的正常工時工資，除了要受勞動法上的「一般均等待遇原則」的拘束外，也要遵守勞基法第 25 條男女同工同酬的規定，該條規定：「雇主不得因性別而有差別之待遇。工作相同，效率相同者，給付同等之工資。」若因性別歧視而男女同工不同酬，固然可直接適用該條的規定，縱使無直接的性別歧視，只是對部分工時勞工同工不同酬，如果事業單位中的部分工時勞工中以女性勞工佔大部分，而雇主又無正當的事由可以證明，並非基於性別的歧視而有工資的差別待遇，則女性勞工仍有主張「間接歧視」的可能³⁴。不論是違反勞動法上的「一般均等待遇原則」，或是違反勞基法規定的「男女同工同酬原則」，而對部分工時勞工的工資作差別待遇的約定，至少應構成違反公序良俗，依民法第 72 條的規定應為無效，但是依民法第 111 條的規定僅該部分工資約定無效，而不影響勞動契約其他條款的效力，否則勞動法上的「一般均等待遇原則」保護勞工的目的反而無法達成³⁵。就工資約定無效的部分，應以可比的全部工時勞工正常工時的工資，按時間比例計算部分工時勞工的工資。

³⁴ 郭玲惠，同前註 7，頁 242-244。

³⁵ Nebendahl, a.a.O., (Fn.15), S.83.

肆、假日與續付工資

勞基法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」同法第 37 條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」第 43 條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之」。主管機關依據此授權定有「勞工請假規則」³⁶。此外，依勞基法第 50 條第 1 項，與性別工作平等法³⁷第 15 條第 1 項的規定³⁸，女工在分娩前後，應停止工作，給予產假。此外依同法條第 3 項的規定，受僱者的配偶分娩時，雇主應給予三日的陪產假。基於部分工時勞工也是勞工，在法律無特別規定的情形下，上述勞基法與性別工作平等法中，有關例假、國定假日、勞工請假、產假與陪產假的規定，當然也適用於部分工時勞工。司法實務上曾有法院認為：「凡受僱於適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假亦適用該法第 36 條、

³⁶ 中華民國 74 年 3 月 20 日內政部(74)台內勞字第 296501 號令訂定發布全文 12 條，民國 94 年 6 月 8 日修正。

³⁷ 兩性工作平等法於 2008 年 1 月 16 日修正為性別工作平等法。

³⁸ 行政院勞委會所公佈的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」建議：「產假依勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 條規定辦理。」

第 37 條、第 38 條之規定。³⁹」須進一步探討的問題是有關部分工時勞工休假期間雇主照給的工資以及休假期間的長短應如何計算？

一、假日雇主應照給的工資

依據勞基法第 39 條規定，例假、法定休假以及特別休假期間的工資應由雇主照給。依據同法第 50 條第 2 項的規定，女性勞工受僱工作在六個月以上者，產假停止工作期間的工資照給；未滿六個月者減半發給。依性別工作平等法第 15 條第 4 項的規定，陪產假期間工資照給。此外，依據勞工請假規則的規定，勞工請婚假⁴⁰、喪假⁴¹、與公假⁴²者工資

³⁹ 臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 51 號民事判決謂：「按凡受僱於適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條之規定（行政院勞工委員會民國八十九年七月二十六日 台勞動二字第○○三一六四○號函說明二參照）。而礦業，為適用勞動基準法之行業，勞動基準法第三條第一項第二款，亦有規定。是上訴人受僱於被上訴人公司，雖採用點工制，依其工作之日數計薪，亦應有勞動基準法第三十六條、第三十七條、第三十八條規定之適用，灼然可見。」

⁴⁰ 勞工請假規則第 2 條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」

⁴¹ 勞工請假規則第 3 條規定：「勞工喪假依左列規定：

一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。

二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。

三、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

⁴² 勞工請假規則第 8 條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」

照給；請普通傷病假⁴³者，在一年內未超過三十日的部分，工資折半發給，但已領有勞工保險普通傷病給付者，雇主僅需補足未達工資半數的部分。上述法律規定勞工休假期間由雇主照給工資，部分工時勞工應該同樣適用。但是雇主應該照何種標準來給付假日工資，上述法規並無進一步的規定，形成法律適用上的問題，此問題不僅在全部工時勞工會發生，在部分工時勞工也同樣會發生，有加以探討的必要。由於德國法上對此問題有較詳細的規定，在法理上可供我國參考。

(一)德國法中的假日工資計算原則

無論是例假、法定休假、特別休假、請假或產假期間，雇主照付工資，是法律基於保護勞工，對於工資與報酬對價原則的修正，也就是「無工作無報酬原則」的例外。德國法上對於勞工未提供勞務給付而雇主仍需支付工資，基本上有兩大原則。其一是「工資損失原則（Lohnausfallprinzip）」，另外是「參考原則（Referenzprinzip）」。前者是按照勞工若未停止工作，原本所可領取的工資發給，原則上包括所有的非實際費用補貼的工資構成部分⁴⁴。後者是指勞工未工作而可獲得的工資，是依照一定的參考標準（如某特定期間內的

⁴³ 勞工請假規則第4條規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假。

一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。

二、住院者，二年內合計不得超過一年。

三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

⁴⁴ Staudinger/ Richardi §611 Rn.789 f. (2005)

平均工資)所定的工資標準來計算。不過在實際運用上,是依據計算工資項目的不同,而對上述原則加以修正。例如德國報酬續付法(Entgeltfortzahlungsgesetz)中,有關法定休假日工資的支付,與病假工資續付的規定,是採「修正的工資損失原則(modifizierte Lohnausfallprinzip)」。該法中的工資是指勞工若提供勞務給付所得請求的對待給付。但對勞工支出的費用所給予的補貼除外,這些費用在平常會產生,而因為勞工無需工作而未產生。因為超時工作所附加的工資也不包括在內(報酬續付法第2條第1項與第4條第1項)⁴⁵。相對地,德國的聯邦休假法(Bundesurlaubsgesetz)則是採「修正的參考原則(modifiziertes Referenzprinzip)」。依該法第11條第1項的規定,休假工資是依勞工休假開始前十三週的平均工資來計算。若於平均工資計算期間或休假期間,工資非暫時性調昇時,則以調昇的工資為基礎。不過,在有利於勞工的原則下,團體協約也可以採用「工資損失原則」取代「參考原則」⁴⁶。

(二)我國法中的假日工資計算原則

上述我國法中有關例假、法定休假、特別休假、產假、陪产假以及勞工請假期間,勞工停止工作,雇主照給工資的規定中,所謂的「照給」究竟是指根據「工資損失原則」,按照勞工若未停止工作原本所可領取的工資發給?或是根據「參考原則」,按照平均工資發給?

⁴⁵ Schaub, a.a.O., (Fn.22), §98 Rn.88, §104 Rn.8.

⁴⁶ Staudinger/Richardi §611 Rn.996 (2005).

1、學說上的見解

在學說上有論者認為休假及特別休假工資（勞基法第39條）、請假及產假工資等之計算，應以平均工資作為計算標準⁴⁷。此說不分假日工資的種類，全部都是以平均工資作為參考標準，基本上是採「參考原則」。另有論者主張不分假日工資的種類，一律採用原領工資或一日平均工資作為計算標準。不過這裏所謂的「一日平均工資」，並非勞基法第2條第4款所定義的「日平均工資」，而是比照勞基法施行細則第31條第1項職業災害原領工資的計算方式，按照最近一個月正常工作時間所得工資除以三十所得之金額，為其一日之工資⁴⁸。此說以勞工若未因假日停止工作，原本所可領取的工資作為計算標準，並且參照我國勞基法第59條第2款職業災害的原領工資的計算方式，基本是採「工資損失原則」。

2、實務上的見解

我國勞工行政主管機關的解釋，基本上是採「工資損失原則」。依據內政部的解釋：「雇主依勞動基準法第36條、第37條、第38條的規定發給計件勞工當月的假日工資時，可依上一個月工資之平均額計給。」⁴⁹「雇主依勞動基準法第50條規定，發給計件女工產假停止工作期間工資時，可

⁴⁷ 王惠玲，工資，載臺灣勞動法學會編，同前註7，頁286-287。

⁴⁸ 黃程貫，同前註17，頁420-421，422，424，425。

⁴⁹ 內政部民國74年01月12日（74）臺內勞字第270508號解釋函，參閱行政院勞工委員會編印，勞動基準法法院判決及行政解釋彙編，2006年，頁674。

依產前最近一個月工資之平均額計給」⁵⁰此種雇主照給的工資是按原領工資計算，而非按平均工資的計算。但此號解釋也僅適用於計件工，其他按計時、計日或計月計算工資的勞工是否適用仍有疑問。

在我國司法實務上，曾有法院認為：「按日計酬的部分時間勞工的例假日工資仍然是按照每日工資計算。」⁵¹也是採原領工資的計算方式。反之，也曾有法院採「參考原則」，以平均工資作為特別休假期間雇主應給工資的計算標準⁵²。

3、本文的見解

本文認為計算假日雇主應給工資的標準，應採以「工資損失原則」為基礎的「原領工資」的計算方式，原則上以假日前一日之工資為標準，若每日工資不一時，則按最近一個月的平均工資計算之。而且不分假日種類，一體適用。理由如下：

⁵⁰ 內政部民國 76 年 05 月 09 日 (74) 臺內勞字第 500942 號解釋函，參閱行政院勞工委員會編印，同前註，頁 767。

⁵¹ 臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 51 號民事判決謂：「再上訴人工資係以每日一千三百五十元計算，既為兩造所不爭，則被上訴人應給付上訴人退休之日起算前五年之例假日工資應為十七萬六千八百五十元（計算方式： $1350 \times 131 = 176850$ ）」

⁵² 臺灣新竹地方法院 90 年度竹勞簡字第 18 號民事判決謂：「故原告自得請求休假日工作之工資。查原告余淑娟主張其年資為二年七個月，平均工資為三萬一千四百一十六元。原告藍孟玲主張其年資為三年八個月，平均工資為三萬三千零九十元，為被告所不爭執，則原告余淑娟請求十四日之休假日工資，即一萬四千六百五十八元（計算方式為 $31416 \text{ 元} \div 30 \times 14 = 14658 \text{ 元}$ ），原告藍孟玲請求二十一日之休假日工資，即二萬三千一百六十三元（計算方式為 $33090 \div 30 \times 21 = 23163 \text{ 元}$ ），應屬正當。」

(1) 文義解釋

首先，依據勞基法第 39 條、第 50 條，以及第 43 條授權主管機關所定的勞工請假規則中，不論是例假、法定休假、特別休假、產假或是有薪請假都是規定「工資由雇主照給」，就文義解釋而言，應解釋為按照原本工作期間的工資發給；而且，法律既然未區分假日的種類，而作同樣的規定，因此在解釋上也應該採用同一的計算標準。而與原本工作期間最接近的工資，原則上就是假日前一日之工資；若每日工資不一時，則應按最近一個月的平均工資計算之，較為接近原本工作期間的工資。如此的解釋，正好與勞基法施行細則第 31 條第 1 項所定義的「原領工資」相符。反之，若是一律以假日前六個月的平均工資計算，也就是依照勞基法第 2 條第 4 項所定義的「平均工資」計算，則在每日工資不一致的情形，可能會因為時間差距過長，而與原本工作期間的工資有相當大的差距，較不符合法律規定的文義解釋。

(2) 體系解釋

其次，就體系解釋而言，勞基法明文規定按照平均工資發放的給付，有同法第 17 條的資遣費、第 55 條的退休金，以及第 59 條的職業災害終結補償、殘廢補償、喪葬費與死亡補償，其事由為勞動關係結束或喪失工作能力後對勞工所得中斷的補償，因為計算基數的期間較長，所以原則上按照事由發生前六個月的平均工資計算（參閱勞基法第 2 條第 4 款）；與此相對的，同樣是職災補償，就勞工在醫療中不能工作時，這種一時性的不能工作，勞基法第 59 條第 2 款前

段明文規定應按原領工資數額予以補償。在法律無明文規定假日工資是按平均工資或是按原領工資為計算標準的情形下，應與一時性不能工作的情形作相同的解釋，也就是按原領工資來計算。

（3）目的解釋

第三、就目的解釋而言，雇主在假日照給工資，原本就是「無工作無報酬」的例外，假日雇主應照給工資是出自法律的規定，是基於保護勞工的目的，為了使法律所規定的假日的目的能夠達到，所以法律課予雇主照付工資的義務，至於雇主照付的工資應如何計算的問題，原本就是立法政策的問題，而且法律也只能規定最低的標準，保留勞資雙方協商的空間。從法律比較的觀點來看，前述德國立法例在法定休假日工資的支付，與病假工資的續付是採「修正的工資損失原則」。其主要的立法目的是，勞工雖然因為法定休假或病假而停止工作休息，仍保障其生活水準不會因為法定休假而變好或變壞⁵³。我國勞基法規定的法定休假與普通病假雇主照給工資，也是基於相同的立法目的。而且在勞基法第 59 條第 2 款明文規定，勞工因為職業傷病而無法工作得向雇主請求原領工資，也是基於相同的立法目的而採「工資損失原則」，因此，同樣的工資計算原則，也應適用於法律所未明文規定的法定休假與普通病假雇主照給的工資。

就特別休假的工資而言，如前所述，德國法上的特別休假是採「修正的參考原則」，特別休假是有薪的休養假，法

⁵³ Staudinger/ Richardi §611 Rn.789 (2005).

律雖然規定以平均工資作為計算標準，但這並非是絕對標準，團體協約可以採不同的標準。其目的也是使勞工在特別休假時也能與平常一樣過生活⁵⁴。我國勞基法將特別休假雇主照給工資，與例假及法定休假規定於同一條文，與德國另外立法有所不同，因此並無必要與德國法採相同的原則，而應該與法定休假同樣採工資損失原則，而以原領工資計算之。

至於例假日的工資，德國法並無特別的規定，所以基本上是依「無工作無報酬」的原則，雇主無給付工資的義務⁵⁵。反之，依我國勞基法第 39 條的規定，例假日雇主應照給工資。此外，依據德國母性保護法的規定，婦女在在生產前六週及生產後八週依法禁止工作，中斷的工資原則上由社會保險機構支付，原則上雇主僅有支付與平均工資差額的義務，只有在法定的特殊情形下，雇主才有續付平均工資的義務。⁵⁶反觀我國勞基法第 50 條第 2 項，以及性別工作平等法第

⁵⁴ Staudinger/ Richardi §611 Rn.995 (2005).

⁵⁵ Staudinger/ Richardi §611 Rn.781 (2005).

⁵⁶ 德國婦女在生產前六週及生產後八週，依母性保護法（Muterschutzgesetz）第 3 條第 2 項與第 6 條第 1 項的規定，禁止工作，依同法第 13 條的規定，在此期間中斷的所得，原則上是由疾病（社會）保險基金（Krankenkasse），依據國家保險法（Reichsversicherungsordnung）的規定給予母親津貼（Muterschaftsgeld）；對未加入法定健康保險基金者，則由聯邦保險局（Bundesversicherungsamt）給付。另外，依同法第 14 條的規定，對已取得母親津貼的婦女，得向雇主請求曆日平均工資與十三歐元間不足的差額。曆日平均工資依禁止工作保護期間前最近十三週或最近三個月平均工資計算之。而依據同法第十一條的規定，雇主只有在母性保護法所規定的其他特定的禁止工作事由發生時，對無法取得母親津貼的孕婦與產婦，才有繼續給予懷孕開始前最近十三週或最近三個月平均工資的義務。

15 條第 2 項與第 4 項的規定，不論是產假或是陪產假期間，雇主同樣應照給工資。勞基法此一規定的目的，與法定休假及病假一樣，都是為了避免勞工因為假日停止工作，而喪失平日工作時所可領取的工資。因此，不論是就例假或是產假與陪產假期間工資計算的標準，皆同樣不應採取德國法上的參考原則，而應該採「工資損失原則」，較能符合勞基法的規範意旨。

（4）按平均工資計算並不合理

最後，以勞基法所規定的平均工資作為假日工資的計算標準並不合理，特別是對部分工時勞工而言。依勞基法第 2 條第 4 款的規定：「平均工資謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期間內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」部分工時勞工的工資通常是按工作日數、時數或論件計算，因此，通常必須依該條後段的規定，比較六個月期間平均每日工資，與實際工作日數平均工資的百分之六十何者較多。這一條規定的前提應該是勞工的所有工資（包括：正常工時的工資、延長工時的工資、例假、國定假日、特別休假、產假與有薪請假的續付工資）皆納入六個月工資總額內計算，而後除以六個月的總日數，或是實際工作的總日數，才比較接近實際上的平均工資。然而，實際上是否所有的工資都納入工資總額內，已不無疑問。因此，不僅按六個月總日數計算的平均工資，往往與實際上的平均工資可能有段差距。而且按實際工作日數平均工

資的百分之六十計算的工資，更是明顯的與勞工實際上的平均工資不符，對按時、按日或按件計酬的勞工，特別是部分工時勞工來說，不論是按這兩種方式中的那一種所計算出來的平均工資，都與實際上的平均工資不符。

二、假日期間

(一)例假

勞基法第 36 條條文中所規定的：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」究竟是指曆日連續七日中至少應有一日之休息？或是指工作日連續六日之外至少有一日的休息？對部分工時勞工而言，如果是工作日連續，則這兩種解釋基本上並無差別；反之如果工作日並不連續，特別是雇主召喚時才需工作，否則就不需工作的部分工時勞工（所謂召喚工作勞工），這兩種解釋就有差別。這不僅影響到例假日是否需工作的問題，也同時影響到例假日工資續付的問題。

就文義解釋而言，既然法律並非規定「勞工每工作六日至少應有一日之休息」，因此應當解釋為「曆日連續七日中至少應有一日之休息」，在法律無特別規定的情形下，對部分工時勞工應一體適用。

就目的解釋而言，例假日休息是為了維護勞工健康、使勞工享有正常的家庭與社會生活，維持其勞動力，對部分工時勞工而言，也同樣有這種需求，縱使部分工時勞工的工作時間已經比全部工時勞工的工作時間縮短，然而，部分工時

勞工可能同時有多份的部分工時工作，也可能有照顧家庭、學習知識技能或其他的生活安排，因此例假日的休息對他們仍有需要。

不過，在實務上，曾有法院依據司法院院字第 614 號解釋⁵⁷，認為所謂的「繼續工作在七日以上者，均應有一日之休息，係指勞工連續工作六日，應有一日之例假，並非指勞動契約繼續達曆日七日，即有一日之例假，方符合勞動基準法第 36 條之規定。」⁵⁸這件判決援用 1931 年工廠法的規定，解釋民 1984 年施行的勞基法的規定，又未說明可資援用的理由，似有商榷的餘地。

⁵⁷ 民國 20 年 1 月 7 日司法院院字第 614 號解釋文：「(一)依工廠法第十五條之規定，凡以日計資之日工或點工，而繼續工作在七日以上者，均應有一日之休息，惟件工則限於日課件數，仍係以日計資者，方得享有此種權利，若專係以件計資，當不包括在內，此項規定，具有強行性質，故該法施行後，關於團體協約或工作約定及勞資雙方默認之慣例，如有與此抵觸者，要不能認為有拘束之效力。」

⁵⁸ 臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 51 號民事判決謂：「復按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，勞動基準法第三十六條定有明文。又依工廠法第十五條之規定，凡以日計算之日工或點工，而繼續工作在七日以上者，均應有一日之休息，此亦經司法院院字第六一四號解釋在案。而依司法院院字第六一四號解釋，所謂「繼續工作在七日以上者，均應有一日之休息」，係指勞工連續工作六日，應有一日之例假，並非指勞動契約繼續達七日，即有一日之例假，方符合勞動基準法第三十六條之規定。蓋勞動基準法第三十六條規定之立法意旨，係勞工於辛苦工作多日後應予休息，倘勞動契約繼續達七日，即有一日之例假，將造成一週僅工作一天之日工，亦有一天之例假日，有違勞動基準法第三十六條規定之立法意旨。本件上訴人受被上訴人僱用，上訴人之工資係按日計酬等情，既為兩造所不爭，揆諸前揭說明，上訴人須工作六日，享有一日之例假，並非按曆法計算之例假日。」

(二)法定休假

紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，所有勞工均應休假，部分工時勞工也不例外。如果依照一般工作日的安排，法定休假日原本應排定工作日，卻因為法定休假日放假而無法工作，則得請求雇主續付原本預定工作時的工資。如果國定假日正好是部分工時勞工原本排定的非工作日，則勞工不能請求該假日的工資⁵⁹。如果勞動契約中不依一般正常工作日排定的規則，而刻意預先排除法定休假日，則是規避勞基法第 37 條國定假日休假與工資續付的強制規定，該排除約定應屬無效。如果同一雇主僅對部分工時勞工，作這樣的約定，因為欠缺正當化事由而歧視部分工時勞工，因為違反勞動法上的一般均等待遇原則，該約定應為無效。雇主不得將該法定休假日的工作日延後，或要求勞工事前或事後補服勞務⁶⁰。

(三)特別休假

關於特別休假之規定，不因勞動契約之種類而有差異

⁶¹。部分工時勞工與全部工時勞工一樣享有特別休假的權利

⁶²。如果部分工時勞工同時有數個勞動契約存在，則對每位

⁵⁹ Staudacher u.a., a.a.O., (Fn.30), Rn. 629.

⁶⁰ Ebenda Rn. 630.

⁶¹ 臺灣屏東地方法院 89 年度訴字第 1090 號民事判決謂：「經查，本法關於特別休假之規定，初不因勞動契約之種類而有差異，被告抗辯兩造間之勞動關係屬按日計酬之方式，而無休假或特別休假之問題，自無足憑……從而，被告應給付原告應休未休之特別休假工資，已堪認定。」

⁶² 臺灣新竹地方法院 90 年度竹勞簡字第 18 號民事判決謂：「原告二人每日工作時間雖未達八小時，惟仍有勞動基準法第三十八條、第三

雇主都有權請求特休假與特別休假期間的工資⁶³。

勞基法第 38 條所謂在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定的期間，也就是可以請求特別休假的等待期間，依勞基法施行細則第 24 條第 1 款及第 5 條第 1 項的規定，應自受僱日開始計算，而且與全部工時勞工一樣應按曆年計算，而非按實際工作日的期間，或是按工作時數的比例計算。

關於特別休假的日數，依據勞基法第 38 條的規定，分別按工作年資的不同而定其休假日數。這對每日工作時數一定的部分工時勞工而言，在適用上並無問題。但是對於每日工作時數不一定的部分工時勞工而言，就可能產生究竟要在那一天休假的爭執。依據勞委會所公佈的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」建議：「特別休假日數依勞動基準法第三十八條的規定辦理，其休假日期及休假之每日時數由勞雇雙方議定之。」固然是解決方法之一，但是如果勞雇雙方無法達成協議，或者是根本沒有協議而由雇主單方決定，則這個問題仍然無法解決。論者有主張可按照法定正常工時每日八小時，以勞基法第 38 條所規定的休假日數計算年特別休假的總時數，按部分工時勞工與法定一般正常工時的總時數（目前為每二週八十四小時）的比例縮減休假的時數，然後

十九條規定之適用：原告二人每日工作時間雖為四至五個小時，惟部分時間工作之勞工，其例假、休假等勞動條件，仍有勞動基準法第三十六、三十七、三十八條規定之適用，有行政院勞工委員會八十五年十月十六日發布之『僱用部分時間工作勞工實施要點』、該會八十九年七月二十六日（八九）台勞動二字第○○三一六四〇號函釋在卷可稽，故被告抗辯原告二人每日上班時數僅有四至五小時，薪資高達三萬餘元，已將特別休假之工資平攤到一般工資裡面，原告自不得再請求特別休假工資云云，不足採信...」

⁶³ Staudacher u.a., a.a.O., (Fn.30), Rn 635.

分配於預定的工作日⁶⁴。這個主張雖然與勞基法第 38 條明文規定的休假日數不合，卻是依照部分工時勞工工作時數較全部工時勞工工作時數縮減的本質，按工作時間比例計算特別休假的時數，應該解釋為對部分工時勞工適用該條規定時的目的性限縮，原則上可資贊同，不過似乎應該先以可比的全部工時勞工的正常工時為比較的基準，若無可比的全部工時勞工，才以法定正常工時作為比較的基準，如此較能符合部分工時勞工的定義。

(四)有薪請假

行政院勞委會所公佈的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」建議：「婚、喪、事、病假日數依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數由勞雇雙方議定之。」這裏所謂的：「請假之每日時數由勞雇雙方議定之。」似乎是指勞工請假的每日時數得不按勞委會所定的請假規則的規定，而得由勞雇雙方自由議定之，因此，當然也可以議定按其工作時間的比例縮減之。假若如此解釋，在法律上不無問題。

首先，勞工請假規則是勞工行政主管機關依據法律的授權（勞基法第 43 條），在該規則本身並未規定得由勞雇雙方協議變更，而且該規則是為了保障勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由請假的最低勞動條件標準（參閱勞基法第 1 條的規定），勞雇雙方固然可以作更有利於勞工的協議，但不得低於這個標準而作不利於勞工的協議。其次應考量對於部分工時勞工，能不能因為他的正常工時縮減，而使得他的

⁶⁴ 郭玲惠，同前註 7，頁 226-228。

有薪請假的時數也可以隨著縮減？在這些有薪請假的事由中，公假的假期本來就是視實際需要定；普通傷病假事關身心健康也無法縮減，婚、喪假事關人倫，這些請假事由都與勞工是部分工時工作或是全部工時工作無關，並無依工作時間比例縮減的正當事由，對部分工時勞工應不得作差別待遇，也不能由勞雇雙方縮減其請假時數。因此，不論是請假期間或是續付工資，對部分工時勞工都應同等適用。

有疑問的是原本依約定不需上班的期間，勞工能不能請假，並且請求雇主續付工資？例如普通傷病假期間中，有原本約定不需上班的期間，這段期間雇主需不需要續付折半工資？因為普通傷病假雇主續付工資，是對原本應工作，而因不可歸責於勞工的事由無法工作，所作的工資補償，若部分工時勞工在生病期間原本就未排定工作，這段不需工作的期間應該無需請假，從而雇主也就不需續付這段期間的工資，也就是這段期間無法算入普通傷病假期間；其他的婚、喪與公假也都一樣，原定的工作期間才需請假，並請求雇主續付工資。無論如何，有薪請假的法定日數並不受影響。

(五)產假

依勞基法第 50 條第 1 項與性別工作平等法第 15 條第 1 項的規定，女性勞工在分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，給予產假五日。此外，依性別工作平等法第 15 條第 3 項的規定，勞工的配偶分娩時，雇主應給予三日的陪產假。產假的規定是為了保護分娩前後的女性勞工及其胎兒

的身心健康，陪產假的規定是為了陪伴與照顧分娩配偶，皆與工作時間長短無關，因此部分工時的女工的產假期間，與男性勞工的陪產假期間，應與全部工時勞工相同，不得按時間比例縮減，而有不利的差別待遇。

伍、延長工時與加班工資

一、延長正常工時

勞基法第 32 條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」同法第 42 條規定：「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。」部分工時勞工若是基於健康、家庭、學業或是尚有其他工作等關係，而無法在正常工作時間以外工作者，固然是屬於有正當理由，得拒絕雇主延長正常工作時間的要求。除此之外，部分工時勞工為了保有更多自由支配的時間，也同樣可以作為拒絕加班的正當理由。因為訂立部分工時勞動契約，原則上就是表明，勞工並不打算負擔超過約定正常工作時間的義務。因此，除非在勞動契約中明文約定，得延長正常工作時間，或個別同意雇主的加班要求，否則部分工時勞動契約本身，就可作為拒絕加班的正當事由。部分工時勞工同意加班後的工資如何計算？則是另外一個重要的問題。

勞基法第 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。」就勞基法第 24 條與第 32 條的文義與體系關聯來看，該條所謂：「雇主延長勞工工作時間者」是指延長勞工的正常工作時間，因此部分工時勞工的工作時間只要是經雇主要求，超過約定的正常工作時間，就是延長勞工的工作時間，部分工時勞工即得依這條條文的規定，請求加成的工資。然而勞委會所編印的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」中，卻建議：「勞工每日工作時間超過約定之工時，而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。」⁶⁵似乎是認為除非當事人另有約定，否則部分工時勞工必須超過勞基法第 30 條所定的正常工作時間（原則上為每日八小時），才能請求加成的工資。此參考手冊的指示，顯然與勞基法第 24 條與第 32 條規定的文義解釋與體系解釋有出入。

此外，就目的解釋而論，延長工時給予加成工資的目的何在？究竟是因為勞工無法自由支配其時間所作的補償？或是因為勞工延長時間工作而加重身體與精神的負擔所作的補償⁶⁶？如果是採前者的觀點來看，部分工時勞工只要超

⁶⁵ 邱駿彥，同前註 7，頁 302-303，採相同見解。

⁶⁶ 德國聯邦勞動法院認為團體協約中的逾時附加津貼（Ueberstundenzuschlaege）是對身體特別負擔的補償，因此，部分工時勞工與全部工時勞工一樣，都必須超過全部工時勞工每週的正常工作時間，才能請求。但學者中有（特別是 Schueren）持反對見

過約定的正常工作時間的延長工時，因無法自由支配該段時間，因此就應該獲得加成工資的補償。反之，如果是採後者的觀點來看，既然全部工時勞工必須超過正常工時延長工作，才能獲得加重身心負擔的補償，則部分工時勞工也必須達到同樣程度的加重身心負擔，才能請求加成的延長工時工資。本文認為前者的觀點較為可採，而且依照勞基法規定的文義解釋與體系解釋，並未特別強調逾越法定正常工時才能請求加成的延時工資，在立法目的上應該較傾向於對喪失自由支配時間的補償。因此，部分工時勞工只要超過約定的正常工作時間工作，而不須超過勞基法第 30 條所定的正常工作時間，就可依勞基法第 24 條的規定請求加成計算的加班工資。

二、假日加班

至於休假日加班，勞基法第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」該條規定對部分工時勞工應該有同樣的適用。有關工資的計算，國內論者有謂應按平

解，認為團體協約中的逾時附加津貼是對喪失自由支配時間的補償，部分工時勞工的自由時間通常有其他任務（家庭或是其他謀生工作），惟有藉由增加雇主的成本，才能使他只有在例外的情形，才要求部分工時勞工延長工作時間。參閱 Staudacher u.a., a.a.O., (Fn.30), Rn. 535.

均工資計算⁶⁷。實務上曾有法院認為部分工時勞工未請特別休假繼續工作，雇主應按平均工資為計算加倍發給工資⁶⁸。惟如前所述，本文認為我國假日工資應按原領工資計算，因此，假日加班的工資，也同樣應按原領工資計算加倍發給。實務上曾有法院採同樣的見解，而認為按日計酬的部分工時勞工的假日加班費，應按每日工資加倍發給⁶⁹。

陸、職業災害補償

部分工時勞工因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主依勞基法第 59 條規定予以補償⁷⁰。依勞基法第 59

⁶⁷ 王惠玲，同前註 47，頁 286。

⁶⁸ 臺灣高雄地方法院 88 年度勞簡上字第 2 號民事判決謂：「上訴人之平均工資為每月 31446 元（計算式為 $(44200+44477+25000+25000+25000)/6=31446$ 元即事由發生當日前六個月內所得工資總額）特別休假工資：上訴人已任職一年以上，應有七天特別休假，上訴人均未請休假，故得請領特別休假工資 14674 元（即 $31446*7/30*2=14674$ 元）。」

⁶⁹ 臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 51 號民事判決謂：「是本件上訴人得請求被上訴人給付休假日工作之加倍工資應為十一日。而按每日工資一千三百五十元計算部分，業經被上訴人於例假日工作之當月發給，是被上訴人應再給付部分為其加倍部分，即上訴人休假日工作加倍工資為一萬四千八百五十元【計算方式： $(2700-1350)*11=14850$ 】。」

⁷⁰ 臺灣高雄地方法院 89 年度勞訴字第 63 號民事判決謂：「按所謂部分時間工作勞工：謂其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或公業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。僱用部分時間工作勞工實施要點第三條定有明文，此乃一般民間俗稱之「臨時工」，即勞工並未全時工作，只是在一天中工作數小時或半日或一週中工作數日之情形。是原告並未於被告處全時工作，而係俟被告承包工程後，始通知其前來工作，故原告之工作時數並非固定，且

條第 2 款的規定，勞工因遭受職業災害在醫療中不能工作時，雇主補償數額之計算係按勞工原領工資之數額為標準，而所稱原領工資，依勞基法施行細則第 31 第 1 項條前段的規定，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資⁷¹。依該條後段的規定，其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月工資除以三十所得之金額為其一日之工資。但曾有兩件法院的判決⁷²認為：「部分工作時間勞工，工作時間並非固定，時則一連可工作數天，時則接連數天無工可作，並無所謂正常工作時間可言，是計算其原領工資自應依勞動基準法施行細則第三十一條第一項後段之計算方式為之…則以該計算方式為標準，原告每月工資之認定即應依勞動基準法施行細則第十三條之規定按工作時間比例計算之，以此方式計算出之基本工資為原告之最近一個月工資，

亦較全時勞工工作時間為短，與上開法規之定義相符，屬部分時間工作勞工，而有上開法規之適用。又僱用部分時間工作勞工實施要點第五條第五項規定：「部分時間工作勞工因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，依勞動基準法第五十九條規定予以補償」。本件原告係因於被告工廠內作業活動時，遭 H 型鋼落壓傷雙腿，自與勞工安全衛生法第二條第四項之規定相符係屬職業災害無疑，再參照僱用部分工作時間勞工實施要點第五條第五項之規定，自得適用勞動基準法第五十九條之相關規定。」

⁷¹ 臺灣高等法院高雄分院 90 年度勞上易字第 19 號民事判決謂：「查被上訴人之工資係按日計酬，被上訴人每天工資為二千元，有卡多利公司法定代理人胡耀鴻自認可憑（見原審卷第五九頁），被上訴人以每月工作以十五天計算，每月薪資三萬元，又被上訴人自八十七年十月十七日至八十九年十月十七日皆屬在醫療中無法工作之情況，亦如前述，則其職業災害補償額計請求兩年，共七十二萬元，但因上訴人卡多利公司曾支付二萬九千零二十二元，此為兩造所不爭執，故可予扣除，參照上開(一)(二)說明，上訴人卡多利公司尚需給付被上訴人六十九萬零九百七十八元。」

⁷² 臺灣高雄地方法院 88 年度勞訴字第 44 號民事判決；相同的見解有臺灣高雄地方法院 89 年度勞訴字第 63 號民事判決。

再除以三十為其一日之工資。」其所謂：「按工作時間比例計算」實際上是工資總額除以全部按曆計算的工作月數，再除以三十，作為最近一個月每日的平均工資。此種計算方式，不僅與勞動基準法施行細則第 13 條所規定的基本工資無關；而且完全不符合勞基法施行細則第 31 條第 1 項後段有關原領工資的明文規定。

本文認為在部分工時勞工的每日工資或每月工資一定時，固然可依勞基法施行細則第 31 條第 1 項的規定計算原領工資。但是如果每日工資或每月工資不一定時，應按他最近一個月的工資總額除以實際的工作日數或時數所得的結果計算原領工資。因為，勞基法第 59 條第 2 款，及其施行細則第 31 條的原領工資是為了補償職業災害勞工原本可獲得工資的損失，所以是最接近職業災害發生日的日工資或月工資為準。因此，日工資或月工資不定時，仍應按其最近一個月實際工作日數或時數計算其平均的工資，較為接近職業災害發生前的實際工資，而且也較符合勞基法施行細則第 31 條第 1 項後段，按最近一個月的工資計算原領工資的精神。至於勞工請求原領工資補償的日數或時數，當然也是應該按照原本約定的工作日數或時數計算之，因此不致於發生溢領的情形。部分工時勞工若同時有兩份以上的工作，因為在其中一份工作中發生職業災害，以致無法工作時，僅能對發生職業災害的雇主請求原領工資補償，對其他的雇主當然不能請求原領工資補償，因為構成要件不成立。

除了原領工資的補償外，依勞基法第 59 條的規定，勞工如果遭遇職業災害，得向雇主請求殘廢補償（第 3 款）、終結補償（第 2 款但書），或死亡時遺屬得請求的喪葬費與

死亡補償（第 4 款），這些職業災害補償都是按照平均工資計算。這些規定對部分工時勞工也同樣適用。不過，依現行勞基法第 2 條第 4 款的規定計算平均工資的方式對部分工時勞工非常不利，已如前述，於茲不贅。

柒、資遣費與退休金

部分工時勞工與全部工時勞工一樣，也適用勞基法中有關資遣費與退休金的規定。在 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例施行後受僱的部分工時勞工，則不僅退休金應適用該條例的規定，而且有關資遣費也同樣適用該條例的規定（參閱勞工退休金條例第 12 條第 1 項）。而在該條例施行前，已經適用勞基法的部分工時勞工，若選擇適用勞基法退休規定（舊制），有關資遣費與退休金仍適用勞基法的規定（參閱勞工退休金條例第八條）；若選擇適用勞工退休金條例的退休新制，而保留舊制工作年資的部分，則其適用新制後的工作年資部分，固然也是適用該條例的規定，而保留舊制工作年資的部分，仍適用勞基法的規定（參閱勞工退休金條例第 11 條第 1 項及第 2 項）。以下分別就部分工時勞工請求資遣費與退休金的要件與計算標準說明之。

一、資遣費

部分工時勞工請求雇主給付資遣費的要件與全部工時勞工並無差別，必須因法定的事由終止勞動契約方得請求。由雇主終止勞動契約的法定的終止事由，包括：勞基法第

11 條各款所定的裁員解僱事由，同法第 13 條但書所定在女性勞工因產假停止工作期間，或遭受職業災害勞工醫療期間，終止勞動契約的例外情形；職業災害勞工保護法第 23 條雇主終止職業災害勞工勞動契約的事由；勞基法第 20 條事業單位改組與轉讓時，以及企業併購法第 17 條對未留用或不同意留用勞工終止勞動契約等事由。由勞工終止勞動契約的事由包括：勞基法第 14 條第 1 項各款所定的事由，以及職業災害勞工保護法第 23 條職業災害勞工終止勞動契約的事由。

有關資遣費的計算，適用退休新制的勞工，於勞動契約終止時按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月的平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高發給六個月平均工資為限（參閱勞工退休金條例第 12 條第 1 項）。而選擇適用退休舊制，或是選擇適用退休新制，而保留舊制工作年資的勞工，則是按其工作年資，每滿一年發給一個月的平均工資，未滿一年者，以比例計給，並無給付上限，而同樣是依勞動契約終止時的平均工資為準（參閱勞工退休金條例第 11 條第 2 項及勞基法第 17 條）。對部分工時勞工而言，工作年資同樣是以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算（參閱勞基法施行細則第 5 條第 1 項）。而且應按勞動契約存續期間計算，與其工作時間的長短無關，與全部工時勞工並無不同。⁷³不得因部分工時勞工的工作時間縮短，而按比例縮短其工作年資，因為影響工作年資的要素是勞動契約存續期間的長短，而非工作時間的長短。而有關平均工資的計算，依

⁷³ 參閱臺灣高等法院 94 年度勞上易字第 35 號民事判決。

現行法的規定，也是與全部工時工一樣，都是依勞基法第 2 條第 4 款所規定的方式計算，如前所述，此種計算方式實際上對部分工時勞工特別不利，於茲不贅。

二、退休金

適用或選擇適用退休新制的本國籍部分工時勞工，與全部工時勞工一樣，雇主至少應按其每月工資的百分之六，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶（參閱勞工退休金條例第 6 條及第 14 條）；事業單位若符合實施企業年金保險的要件時（參閱勞工退休金條例第 35 條），部分工時勞工也可以選擇參加年金保險。部分工時勞工的人數當然也算入實施企業年金保險門檻的勞工人數（二百人以上）之中。

部分工時勞工選擇適用退休舊制，或是選擇適用退休新制，而保留舊制工作年資的部分，必須符合在同一事業單位，工作十五年以上年滿五十五歲，或工作二十五年以上兩種要件之一，才能自請退休，並向雇主請求退休金（參閱勞基法第 53 條）；或是符合同法第 54 條強制退休的要件，由雇主終止勞動契約，勞工才能請領退休金。有關退休金的計算也是按工作年資為基準，第一年至第十五年每滿一年給與兩個基數（也就是兩個月平均工資），超過十五年的工作年資，每滿一年給與一個月平均工資的退休金，最高以四十五個月的平均工資為限（參閱勞基法第 55 條）。有關工作年資與平均工資的計算方式，部分工時勞工與全部工時勞工並無

不同⁷⁴。不過，除了平均工資的計算對部分工時勞工特別不利外，退休舊制的規定對部分工時勞工也是相當不利的，因為部分工時勞工比起全部工時勞工，更不容易達到自請退休等待期間的要件，而往往無法自請退休。

此外從退休金保障老年所得的角度來看，不問退休新制或是舊制，部分工時勞工退休金的缺口，比起全部工時勞工要大得多，因為其工資相對的少，可領取的退休金也就相對減少。

捌、結論

目前我國法律對於部分工時勞工並無特別的規定。有關部分工時勞工權利的保障涉及人民的權利義務事項，本應以法律定之。在我國卻是由勞委會以類似行政指導的方式，訂定不具法律上強制力的實施要點與參考手冊供雇主參考。國際勞工組織「一九九四年部分時間工作公約」，歐洲聯盟「部分工時指導綱領」與德國「部分時間工作暨定期勞動契約法」對部分工時勞工的權利都加以保障，特別是明文規定了「均等待遇原則」。依據憲法的「一般平等原則」以及散見於各別法律中的「均等待遇原則」。在我國現行勞動法中應存在著「一般均等待遇原則」，與前述國際公約及外國立法例，可共同作為部分工時勞工主張均等待遇的法理依據。均等待遇原則並非要求雇主對部分工時勞工的措施與對全部工時勞工的措施應完全一致，而是要求雇主在為差別待遇的行為

⁷⁴ 參閱臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 51 號民事判決；臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 55 號民事判決。

時，必須具有正當的事由，才能使其行為合法化。基於均等待遇原則，有關正常工時工資、假日與續付工資、延長工時與加班工資、職業災害補償、資遣費與退休金等勞動條件對部分工時勞工同樣有其適用。

檢視我國各級法院有關部分工時勞工的判決中，皆未明白揭示「均等待遇原則」。然而，在具體的個案中，認定部分工時勞工也是勞基法上的勞工，原則上勞基法中有關勞動條件的規定，對部分工時勞工也同樣適用。包括正常工時的法定基本工資，有關例假、法定休假、特別休假與雇主照給的工資，假日加班的工資，職業災害補償，資遣費與退休金等勞動條件。然而，也有一些法院的判決未考量到部分工時勞工的特性，而為差別待遇。目前有關部分工時勞動條件的法院判決數量仍相當的少，「均等待遇原則」尚有待法院明白揭示與進一步的具體化。

基於部分工時勞工正常工作時間縮短的特性，在法律適用時產生解釋的疑義在所難免，為了避免在勞動市場上越來越多的部分工時勞工受到法律上以及實際上的歧視，以及為了促進部分工時勞工的就業，依據國際公約與外國立法例，對部分工時勞工的勞動條件及其他保障採取特別立法，是未來可以考慮的方向。

參考文獻

一、中文資料

1. 王澤鑑，民法學說與判例研究第七冊，台大法學叢書(74)，2版，台北：作者發行，1993年。
2. 行政院勞工委員會編印/黃程貫主持彙編，勞動基準法法院判決及行政解釋彙編，台北：行政院勞工委員會，2006年。
3. 吳庚，憲法的解釋與適用，修訂版，台北：作者發行，2003年。
4. 林更盛，勞動法案例研究(一)，中原財經法學叢書(9)，桃園縣中壢市：作者發行，2002年5月。
5. 郭玲惠，男女工作平等法理與判決之研究，初版，台北：五南，1999年。
6. 陳新民，憲法基本權利之基本理論(上)，台北：元照，1999年。
7. 陳新民，憲法釋論，修正5版，台北：作者發行，2005年。
8. 焦興鎧，對部分時間工作者之法律保障—歐美國家之經驗，政大法學評論第58期，1997年12月，頁285-302。
9. 黃程貫，勞動法論，修訂再版，臺北縣蘆洲鄉：空大，1997年。
10. 黃越欽，勞動法新論，修訂三版，台北：作者發行，2006年。

11. 楊通軒，我國部分時間勞動法律問題之探討—兼論德國之部分時間勞動法制，中正大學法學集刊第2期，1999年7月，頁287-309。
12. 臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年回顧與展望，臺灣勞動法學會叢書(1)，台北：新學林，2005年。
13. 鍾秉正，社會福利法制與基本人權保障，台北：神州圖書，2004年。
邱駿彥，工作時間，載臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年回顧與展望，臺灣勞動法學會叢書(1)。

二、外文資料

1. Anuss, Georg/ Richardi, Reinhard: J. von Staudingers Kommentar zum Buergerlichen Gesetzbuch mit Einfuehrungsgetz und Nebengesetzen Buch 2 Recht der Schuldverhaeltnisse §§611-615 (Dienstvertragsrecht I), Sellier- de Gruyter. Berlin.
2. Blanke, Thomas/ Schueren, Peter/ Wank, Rolf/ Wedde, Peter: Handbuch Neue Beschaeftigungsformen— Teilzeitarbeit, Telearbeit, Fremdfirmenpersonal, Franchiseverhaeltnisse, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden Baden 2002.
3. Kittner, Michael/ Zwanziger, Bertram (Hrsg.): Arbeitsrechts- Handbuch fuer die Praxis, 3 Aufl.

- Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2005.
4. Nebendahl, Mathias: Der Teilzeitarbeitsvertrag, 2 Aufl. Verlag C.H.Beck Muenchen 2000.
 5. Rebmann, Kurt/Saecker, Franz Juergen/Rixecker,Roland (Hrsg.): Muenchener Kommentar zum Buergerlichen Gesetzbuch, Band 4 Schuldrecht. Besonderer Teil II, 4 Aufl. Verlag C. H. Beck Muenchen 2005.
 6. Schaub, Guenter/ Koch, Ulrich/ Linck, Ruediger: Arbeitsrechts- Handbuch- Systematische Darstellung und Nachschlagewek fuer die Praxis, 11 Aufl. Verlag C.H.Beck Muenchen 2005.
 7. Soellner, Alfred/ Waltermann, Raimund: Arbeitsrecht, 14 Aufl. Verlag Franz Vahlen Muenchen 2007.
 8. Staudacher, Heribert/ Hellmann, Andrea/ Hartmann, Claudia/ Wenk, Herbert: Teilzeitarbeit— Arbeitsrecht— Sozialrecht— Steuerrecht, Verlag C. H. Beck Muenchen 2003.