

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

部分時間工作勞工之請假權益

部分時間工作勞工(俗稱「打工族」、「飛特族」)(下稱「部分工時勞工」)在歐美及日本勞動市場佔有相當大的比例，在台灣由於產業型態轉變等影響，企業僱用部分工時勞工比例逐年增加，現今已逾四十萬人。有關部分工時勞工之請假權益，過去中華民國勞動部僅宣導「依法定休假日按比例計算給假」，造成勞雇雙方計算方式不一，徒生紛擾。因此勞動部於2014年2月10日訂定、2016年8月16日修正《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》，規範各種假別之計算方式、職災補償、勞工保險、就業保險等權益，使部分工時勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，以確保其權益並消弭勞資爭議。

部分工時勞工

1. 定義

部分工時勞工，係指於所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工之工作時間(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。例如，周末工作某一固定時間者；每周每日工作時段及時數不固定者；分攤工作(二人一職制)者等皆屬之。

2. 勞動基準法之適用

《勞動基準法》(下稱本法)係規定勞動條件之最低標準，除經主管機關指定公告之行業不適用本法者外，各行之事業單位應適之。部分工時勞工不論與事業單位簽訂定期契約或不定期契約，其雙方所訂之勞動條件不得低於本法所定之最低標準。事業單位僱用部分工時勞工，除依勞動基準法及相關勞工法令外，須依《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》規定辦理。

例假、特休及請假等規定

部分工時勞工之工資計算通常係按工作時數領取工資，此計算方式卻使部分工時勞工喪失如一般正職人員所享有之例假、特休、請假等法定休假(即「給薪假」)基本權利。於多數雇主觀念中，部分工時勞工其工作時段可彈性選擇，未上班時間等同於員工自己休假，無須給付薪資。因此，為維護部分工時勞工之勞動權益，勞動部於《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》重申《勞動基準法》相關規定。

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

(註：以下之勞工每周正常工作時數，以 2015 年 5 月 15 日立法院三讀通過修正之勞動基準法第 30 條第 1 項為準)

1. 休息

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。(本法第 35 條)

2. 例假

勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資照給(本法第 36 條)；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日照給之工資。

3. 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，均應休假，工資應由雇主照給 (本法第 37 條)。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給 (本法第 39 條)。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。

4. 特別休假

特別休假時數，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，乘以法定特別休假日數計算。不足一日部分由勞雇協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每周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，仍應依本法第 38 條規定給予休假日數。

年資 (同一事業 工作年資)	全時勞工 法定特休日	部分工時勞工之計算公式	
		每周工作時數/全時勞工每周時數*法定特休日 每周 40 小時 (或與全時勞工相同)	每周 20 小時 (或為全時勞工之半數)
1 年以上 3 年未滿	7 日	7 日	3.5 日
3 年以上 5 年未滿	10 日	10 日	5 日
5 年以上 10 年未滿	14 日	14 日	7 日
10 年以上	每年加給 1 日，上限 30 日	每年加給 1 日，上限為 30 日	每年加給 0.5 日，上限為 15 日

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

5. 婚假、喪假、事假、病假

婚、喪、事、病假依《勞工請假規則》辦理(本法第 43 條)，其請假之每日時數按勞工平均每周工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數乘以 8 小時。因部分工時勞工每日工作時數並非相同，有關其請假之每日時數由勞雇雙方協議之。

計算 假別	全時勞工 法定休假日	部分工時勞工之計算公式 (平均每周工作時數/40)*法定休假日*8 小時	
		工時每周 20 小時	工時每周 15 小時
婚假	8 日(=64 小時)， 工資照給	32 小時	24 小時
喪假	依親等不同有 3~8 日 (=24 小時~64 小時)， 工資照給	依親等不同有 12 小 時~32 小時	依親等不同有 9 小時 ~24 小時
事假	14 日(=112 小時)， 不計薪	56 小時	42 小時
病假	一年 30 日(=240 小時) 內，計半薪	一年 120 小時內， 計半薪	一年 90 小時內， 計半薪

6. 產假、生理假及其他假別

(1) 產假：產假旨在保護母性身體之健康，不應剝奪部分時間工作之女性勞工享有此權利，因此仍應依本法第 50 條及《性別工作平等法》第 15 條規定，給予產假，產假為依曆連續計算。女性勞工，受僱工作 6 個月以上者，產假停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給，其相關權益與全時勞工相同。

(2) 生理假及其他假別請見以下表格之說明。

		全時勞工	部分工時勞工
產假	分娩前後	8 周	8 周
	妊娠三個月以上流產者	4 周	4 周
	妊娠二個月以上未滿三個月流產	1 周	1 周
	妊娠未滿二個月流產	5 日	5 日

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

	全時勞工	部分工時勞工
安胎休養及育嬰留職停薪	依勞工請假規則第 4 條、性別工作平等法第 15 條及第 16 條之規定	與全時勞工同
產檢假、陪產假及家庭照顧假	產檢假 5 日及陪產假 5 日，薪資照給。 家庭照顧假全年請假日數以 7 日為限，併入事假計算。	比例計給 (【(平均每周工作時數/40)*法定休假日*8 小時】)
生理假 (全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，逾 3 日部分併入病假計算。併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。)	每月 1 日	每月 1 日
哺(集)乳時間	依性別工作平等法第 18 條之規定	與全時勞工同

7. 謀職假

部分工時勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出(謀職假)，其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假期間之工資照給；又謀職假之每日時數以【(平均每周工作時數/40)*應給請假日數*8 小時】計給。

※部分工時勞工如工作年資未滿 3 個月而自行離職，雇主不得要求其預告期間長於本法之最低標準(本法第 15 條參照)。

8. 罰則

- (1) 事業單位違反上述 1~5、6.生理假及其他假別(產假除外)與 7.謀職假之規定，主管機關得處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。(本法第 79 條、性別工作平等法第 38 條)
- (2) 事業單位違反上述 6.產假之規定者，主管機關得處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。(本法第 78 條)
- (3) 主管機關應公布違反本法經主管機關處以罰鍰之事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。(本法第 80 條之 1、性別工作平等法第 38 條)

本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

9. 特別休假工資之時效

勞工特別休假因年度終結或終止契約而未休者，事業單位如未依規定發給應休未休日數之工資時，其請求權有 5 年時效之限制(74 年台內勞字第 359959 號函)。亦即，部分工時勞工縱使業已離職，亦得向原事業單位請求最近 5 年之特別休假工資，確保其勞動權益。



本文謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。