

部分工時勞工也有特休？

——臺灣高等法院臺南分院111年度
勞上字第21號民事判決



徐婉寧

臺灣大學法律學院教授

摘要

我國對於部分工時勞工，並未如設有專法加以規制，因此部分工時勞工只要符合勞基法第2條第1款勞工的定義，且為勞基法之適用範圍，除非其為勞基法第84條之1的工作者，否則關於工作時間及特休等勞動條件，仍應適用勞基法之規定，但如何計算特休日數，以及特休未休時如何折算工資，則有疑義。

勞動部為保障部分工時勞工之勞動權益，訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，此規定僅為行政指導的性質，並無法律上之拘束力，但實務上仍不乏參考該注意事項來判斷勞資雙方權益之判決，本件判決即為一例。

目次

壹、事實摘要

貳、爭點

參、法院見解

肆、評析

壹、事實摘要

原告X自96年1月11日起在Y之嘉義辦公室擔任管理人員，約定月薪為新臺幣（以下同）3萬元，於97年2月29日退保，當時Y有給付資遣費18,750元。自97年3月起，Y嘉義辦公室撤點，X仍為Y為管理工作，工作內容包括協助上刊、乘車券簽單請領、旅遊派遣及發放車資、零用金、檢查車輛及車隊服裝、隊員資料異動、車籍轉換、車身廣告、車機裝設等，Y每月給付X 15,000元。嗣於105年12月28日Y重啟嘉義辦公室。自107年3月起，X繼續在Y嘉義辦公室為Y為管理工作，雙方就工作內容有爭執，但均不爭執有包括協助上刊及車身廣告，且已無乘車券簽單請領、旅遊派遣及發放車資、零用金、隊員資料異動，Y自107年3月起至109年11月止，每月給付X 5,000元。X自109年8月起未為Y工作，並於110年6月10日提起訴訟，並以起訴狀為終止兩造契約之意思表示，向Y請求資遣費、短付工資、勞保費與健保費之損失、提撥勞工退休金至X的勞退專戶及特休未休之工資等。

一審法院認定，X和Y間為僱傭關係，而本件因Y自107年3月以後，不依勞動契約給付X工作報酬每月15,000元，而將原告薪資從每月15,000元調降為5,000元，依勞動基準法第14條第1項第5款規定，X得不經預告終止勞動契約，有部分期間Y並未依法幫X投保勞健保及提撥勞退，因而認定X請求Y給付短給之工資290,000元、資遣費90,000元、健保費55,506元及勞保費119,710元，並請求Y應提撥126,294元至原告勞工退休金專戶，乃於法有據。再者，特休未休工資的部分，「勞動基準法第38條所定之特別休假，並無排除兼職工作者之適用」，「經查，本件X是請求自105年度起，至109年度止的特休假未休之工資。而查，X是於96年1月11日起即任職於Y，迄至於109年12月31日，工作年資已達13年又10個月以上，依勞動基準法第38條規定，X自105年度起至109年度止，應有81日的特別休假【計算式：15日（105年度）+15日（106年度）+16日（107年度）+17日（108年度）+18日（109年度）=81日】。惟查，Y均未給予原告特別休假，而今兩造勞動契約已終止，則原告於105年度起至109年度止期間仍未休之81日特別休假，Y應發給工資。因此，X得向Y請求給付之特別休假未休工資，合計共40,500元【計算式：15,000元÷30日=500元，500元×81日=40,500元】。」合計命Y應給付X共595,716元。Y不服，提起上訴，即為本件判決。

貳、爭點

本件涉及爭點眾多，以下僅聚焦於部分工時勞工之特休如何計算加以探討。

- 一、部分工時勞工是否亦有勞基法第38條之適用？
- 二、部分工時勞工若亦有勞基法第38條之適用，其特休日數如何計算？
- 三、部分工時勞工之特休未休工資如何折算？

參、法院見解

一、「特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，如於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。……年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占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1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。勞動部訂定之僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸、三、（三）亦有明文。」

二、「X協助Y上刊時間於107及108年均為每月1日，於109年亦大部分為每月1日，僅有7月份為2日（8月份後即未再為Y工作）。……再者，就X主張其有為Y從事高鐵派車、車禍處理等工作，……倘非受Y所指派，衡情X應不可能插手處理，然此部分工作均非以固定性、常態性之頻率發生，且尚難認有X所述須24小時待命之情形。再參以X領取之工資自107年3月起僅每月5,000元，其每月之工作量及工作時間自不可能等同一般全時工作者（每星期5日、每日8小時），何況，X係以駕駛計程車始為其主業及主要收入來源，因此，Y主張X僅係部分工時勞工，應可採信。認Y主張X之工作時間，以每月2日計算，應屬適當。」

三、「被上訴人每月工時應以16小時計算，又依全時勞工每週正常工時為40小時，每月以30日計共176小時，及被上訴人之105年度特休適用

106年1月1日施行前之勞基法第38條第3款規定，106至109年度之特休適用106年1月1日施行後之勞基法第38條第1項第5款規定，則依上開僱用部分時間工作勞工應行注意事項規定計算（不足1日部分因兩造未協商議定，依該規定不得損害勞工權益之意旨，亦以1日計算），被上訴人於105年度之特休應為2日（計算式： $14 \times 16 / 176$ ）；於106年度之特休應為2日（計算式： $15 \times 16 / 176$ ）；於107年度之特休應為2日（計算式： $16 \times 16 / 176$ ）；於108年度之特休應為2日（計算式： $17 \times 16 / 176$ ）；於109年度之特休應為2日（計算式： $18 \times 16 / 176$ ），故被上訴人主張其有上開特休未休，上訴人應依勞基法第38條（含修正前後之規定）、第39條規定按日發給工資，應屬有據。再依各年度終結前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額計算，其中105及106年度每日工資應以500元計算（計算式： $15,000$ 元/30日），共計應給付特休未休4日之工資2,000元；107至109年度每日工資應以167元計算（計算式： $5,000$ 元/30日），共計應給付特休未休6日之工資1,002元，合計應給付3,002元。至於被上訴人其餘特休未休工資之請求則無理由。」

肆、評 析

一、部分工時勞工亦有勞基法第38條特別休假規定之適用

我國對於部分工時勞工，並未如鄰國日本設有專法¹加以規制，因此部分工時勞工只要符合勞動基準法（下稱「勞基法」）第2條第1款勞工的定義，即「受雇主僱用從事工作獲致工資者」，且為勞基法之適用範圍²，則即使其為非典型僱用之勞工，工時較一般全時勞工短，仍有勞基法之適

¹ 日本為了對部分工時勞工實施適切的勞動市場政策，於1993年制定「關於短時間勞動者之僱用管理之改善等的法律」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律，下稱「部分工時勞功法」），但其內容全為努力義務，並沒有強制力。隨著部分工時勞工的增加以及關於其與典型僱用勞工間的差別待遇的問題越來越受到關注，2007年同法全面進行修正，禁止對於應與全時勞工同等視之的部分工時勞工予以歧視，並於2008年4月1日施行。2014年再次進行修法，導入部分工時勞工與全時勞工之勞動條件不可有不合理之差異的均衡規制。2018年基於工作方式改革關聯法，部分工時勞功法更名為「關於短時間勞動者及定期僱用勞工之僱用管理之改善等的法律」（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律），明確化均衡均等待遇的規定，並強化了關於待遇的說明義務，且同法中關於部分工時勞工的規制也幾乎全盤適用於定期僱用勞工。請詳參：荒木尚志，勞働法第5版，有斐閣，2022年，572-592頁。

² 勞基法第3條第1項規定了適用勞基法之行業，同條第3項本文並規定勞基法適用於一切勞雇關係；故而，除了同項但書經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用勞基法外，原則上所有的僱備關係皆有適用。臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望，元照，2024年，11頁。

用，除非其為勞基法第84條之1的工作者，否則關於工作時間及特休等事項，無法排除勞基法相關規制的適用，自不待言。

而勞動部為保障部分工時勞工之勞動權益，訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」³（下稱「部分工時注意事項」），並於第貳點中明定「事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理；僱用中高齡及高齡之部分工時勞工，亦同。」然而，該部分工時注意事項僅為行政指導之性質，並無法律上之拘束力，惟實務上不乏參考該注意事項來判斷勞資雙方權益之判決，本件判決即為一例。

本件判決涉及部分工時勞工是否亦享有勞基法第38條之特別休假、特休日數如何計算，以及其因年度終結或契約終止而未休之日數如何折算工資的問題。如前所述，本件判決參照部分工時注意事項，承認部分工時勞工亦有勞基法第38條之適用，但並非所有的法院判決皆採取相同的見解。例如臺灣高等法院臺南分院104年度勞上易字第15號民事判決即明白表示「按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、1年以上3年未滿者7日，勞基法第38條第1項第1款固定有明文。又同法第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38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，固亦為同法第39條前段所明定。再勞工因婚、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，固亦為同法第43條所明定。惟審究前開規定之立法目的，係為使勞工於工作滿一定期間，已熟識工作內容、環境後，有較多之時間可安排休閒生活、國民旅遊，以消除身心疲倦並提高日後之工作效能，而特別給予勞工享受特別休假之權利；及使工作時間固定或連續之勞工，因罹疾病而須請病假就診時，不致因此喪失其維持基本生活所需之薪資，乃給予勞工病假時仍得享有領取薪資之權利。準此，上開特別休假及病假給薪之規定，自應限於勞工有連續工作之情形者，始有其適用；至於按時計酬之勞工，因其工作時間並不固定，通常亦非連續，勞工本可隨時利用其他無工作之時間休息以恢復其體力精神，亦可利用其他無工作之時間就診，應無上開特別休假及病假給薪規定之適用。更何況勞雇雙方於約定按時計酬勞工之薪資時，通常均會約定高於按月計酬者之時薪，以維持該勞工於無工作時之生活基本需求，是依勞雇雙方之真意，

³ 勞動部111年3月14日勞動條1字第1110140177號函修正。

應堪認雙方已將休假、特別休假等工資均計算在內，亦難認有上開特別休假及病假給薪規定之適用。」（粗體字為筆者所為之註記），否定部分工時勞工亦有特別休假規定之適用。

雖然實務上有不同的見解，但大多數的法院判決仍肯認部分工時勞工亦有勞基法第38條規定之適用⁴。於現行法針對部分工時勞工並未制定專法以排除勞基法規定適用的前提下，原則上部分工時勞工當然和全時勞工同樣地可以依同法第38條主張特別休假之權利。有疑問者為，部分工時勞工之特別休假日數應如何計算。

二、部分工時勞工勞基法第38條特別休假日數之計算


依「部分工時注意事項」中「陸、勞動條件基準」「三、例假、休息日、休假、請假等相關權益」（三）之規定「年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占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1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。」本件判決雖參採「部分工時注意事項」中，關於特休依比例計算的精神，但實際上的計算與勞動部的見解並不一致。工作年資滿1年以上之部分工時勞工，依「部分工時注意事項」之規定，係以部分工時勞工「1年」正常工作時間占全時勞工「1年」正常工作時間之比例來計算，但本件判決卻係以部分工時「每月」工時佔全時勞工每月正常工時之比例來計算，且認定「全時勞工每週正常工時為40小時，每月以30日計共176小時」，此顯然與「部分工時注意事項」之規定不同。從「部分工時注意事項」陸、三、（四）「婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以40小時乘以應給予請假日數乘以8小時。」的規定可以得知，相較於其他假別直接以勞基法第30

⁴ 例如臺灣高等法院高雄分院111年度勞上易字第202號民事判決、臺灣高等法院臺中分院110年度勞上字第22號民事判決、臺灣高等法院臺南分院110年度勞上易字第11號民事判決、臺灣高等法院109年度勞上易字第150號民事判決、臺灣高等法院108年度勞再易字第9號民事判決、臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第339號民事判決、臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第280號民事判決等。

條之每週法定工時40小時為分母來計算不同，特別休假應以全時勞工實際上6個月或1年的正常工作時間比例來計算，蓋該公司之全時勞工每週正常工時可能低於法定工時，例如僅35小時，此時即應以全時勞工6個月或1年的正常工作時間比例計算。固然「部分工時注意事項」此種區別方式是否合理另有可議之處，但本件判決顯然未注意到「部分工時注意事項」針對不同假別，有不同之計算方式的差異。再者，其他認為部分工時勞工特休應採比例計算的法院判決，對於比例如何計算之見解亦未見一致⁵。

三、部分工時勞工特休未休之工資計算

勞基法施行細則第24條之1第2項規定，特休未休工資，「按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發」，而「一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額」。本件判決，直接將X之工資除以30來認定其1日工資。就全時勞工而言，此種算法故無問題，但就部分工時勞工而言，應按其工作時間比例方為妥適。例如本件判決既認定「X之工作時間，以每月2日計算，應屬適當」，則於其月薪5,000元的情形下，則其折算特休未休之一日工資，實應為 $5,000/2=2,500$ 元！本件判決認定「每日工資應以167元計算（計算式： $5,000\text{元}/30\text{日}$ ）」，顯然低於基本工資，實有違誤，無法贊同！♣

 相關文獻 ◀ 月旦知識庫 www.lawdata.com.tw，更多裁判分析 ▶ 月旦法律分析庫 lawwise.com.tw

作者著作



- 2023 年月旦〈公法〉實務評析精粹 | 徐婉寧、林明鏘 等
- 勞工保險條例精選判決評釋 | 孫迺翊、徐婉寧 等
- 勞工職業災害保險及保護法的規定解析與施行展望（影音）
| 鍾秉正、徐婉寧、程居威

⁵ 例如臺灣高等法院臺南分院110年度勞上易字第11號民事判決與臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第339號民事判決即以全時勞工1年正常工作時間為2,088小時來計算，但並未說明是否為該公司與全時勞工約定之正常工作時間為每週40小時。而臺灣高等法院高雄分院111年度勞上易字第202號民事判決則以部分工時勞工每週工時與40小時之比例來計算。