

## 打工族的法律保障——談兼職勞工的勞動權益

文:余青慧（認證法律人）· 勞動·工作· 2022-11-18

---

本文

經濟不景氣薪水凍漲，很多人除了正職工作以外，會再多從事一份兼職工作，又或者是找不到正職工作，只好從事一份或多份兼職工作。過去社會上不少慣老闆時常以兼職工作與正職工作不同，勞動基準法沒有明文規定兼職勞工也一體適用為由，任意剝削兼職勞工的勞動權益；兼職勞工也因為經濟上的弱勢，不知道或不敢爭取自己的權益，而白白蒙受損失。

為全面保障兼職勞工的勞動權益，勞動部於2014年1月27日訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項<sup>[1]</sup>」（最新修正於2018年5月17日），將工作時間較「全部時間工作勞工」縮短的勞工稱為「部分工時勞工」，開始有了明文保障規定。因此，無論是超商的時薪人員、餐飲業的計時人員，或是服飾百貨業的兼職店員，打工族們的勞動權益都受到明文保障。

原則上部分工時勞工（以下仍沿用社會上慣用的「兼職勞工」稱之）的各項勞動權益，與全部時間工作勞工（以下稱「正職勞工」）並無不同，只有部分項目因為工時縮短的特性加以調整而已。重點說明如下：（見圖1）

## 打工族 (兼職勞工) 有哪些權益?

年資	從受僱日起計算年資，從兼職轉正職或正職轉兼職，兼職期間的年資可以合併計算。
薪資	需達基本工資（不論按時、按日、按月），如果加班 ① 平日工時 + 加班工時 $\leq$ 8 小時：要符合基本工資 ② 平日工時 + 加班工時 $>$ 8 小時：超過 8 小時的部分，按照勞基法規定計算加班費
放假	① 同樣是一例假、一休假 ② 國定假日：可以休假，若需要上班，經勞工同意，可以 ┌ 於假日加班 → 須給付雙倍工資 └ 將假日跟平常日對調 → 雇主要另外給予有薪休假 ③ 特休假：按工時比例計算 ④ 婚、喪、事、病假、產檢、陪產、家庭照顧假等：按工時比例計算 ⑤ 生理假、產假、安胎休養、育嬰留職停薪：同正職勞工（哺、集乳時間也相同）
保險	① 勞工保險： 5 人以上的工作單位，就要為勞工保勞保（同時做 2 份工作，2 家公司都要保） ② 就業保險： 只能選 1 個單位投保，無人數限制，即使只僱用 1 位兼職勞工，雇主仍要為他投保 ③ 健保： 如果每個工作日都有到班，或一週工作 12 小時以上，雇主就應該投保（同時做 2 份工作，選 1 個主要工作單位投保就好）
資遣與退休	依照勞動基準法、勞工退休金條例計算，同正職勞工
職業災害補償	發生職業災害，雇主也必須補償 勞動基準法 § 59

法律百科  
Legispedia

圖1 打工族(兼職勞工)有哪些權益?

資料來源：余青慧 / 繪圖：Yen

### 一、年資

兼職勞工的年資，應從受僱日開始起算，如果有一天從兼職轉為正職，或者從正職轉為兼職，過去的年資都可

以合併計算。

## 二、薪資

兼職勞工的薪資一樣不得低於基本工資（現行基本工資每月為23,800元，每小時為158元<sup>[2]</sup>）。所以按時計酬者，不得低於每小時基本工資；按日計酬者，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後的金額；按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算的每月基本工資。

兼職勞工如需在平日工時外再加班時，例如平日工時是4小時，若加班4小時以內，合計總工時還不到法定正常工時8小時的話，薪資則由勞資雙方來議定，但是無論如何，都不能低於時薪158元。如果1天總工時超過8小時，還是要依照勞動基準法第24條第1項規定，加成計算加班費，也就是前2個小時加給1/3以上，後2個小時加給2/3以上<sup>[3]</sup>。

## 三、例假、休息日、特別休假與請假

（一）兼職勞工同樣適用一例一休的規定（每7天要有2天休息）。

但與正職勞工不同的是，如果兼職勞工是按時計酬，而且時薪不低於每小時基本工資的話，因為按時計酬者享有例假及休息日照給工資的權利，該工資已分別折算到每小時基本工資中，所以遇到例假日或休息日未出勤的話，雇主是可以不用另外給付工資的<sup>[4]</sup>。

（二）

內政部所定應放假的紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假的日子，均應休假，工資應由雇主照給。但是像餐飲業者碰到國定假日例如除夕或中秋節，特別需要兼職勞工上班以因應額外人力需求，這時工資該如何計算？

### 1. 第一種方式

雇主經兼職勞工同意在國定假日上班，但必須給付雙倍工資<sup>[5]</sup>；

### 2. 第二種方式

實施休假日與工作日對調，也就是經勞資雙方協商，將國定假日當天視為平常日來上班，雇主再另外給予計薪的休假<sup>[6]</sup>。第二種方式是針對兼職工作所設的特別規定，可以減少雇主的薪資成本。

（三）特別休假也要按正職比例計給

例如正職勞工是工作滿1年有7天特別休假，兼職勞工如果一天工時是4小時，則是7天乘以4/8，可以放3.5

天特別休假，也就是按照工時的比例來給予特別休假。

(四) 婚假、喪假、事假、病假，以及產檢假、陪產假與家庭照顧假，也是比照正職勞工所應放假的天數，按照工時比例核給。

(五)

不過，如果是生理假、產假、安胎休養及育嬰留職停薪，基於女性生理及保護母性身體健康的精神，則與正職勞工享有相同天數的權利；子女出生後未滿2歲的兼職勞工，也跟正職勞工一樣享有每日60分鐘的哺（集）乳時間，加班達1小時以上另有30分鐘的哺（集）乳時間。

#### 四、勞工保險、就業保險與全民健保

(一)

只要是僱用5人以上的事業單位，雇主應為兼職勞工投保勞工保險<sup>[7]</sup>，不得藉口兼職勞工已就其正職工作投保而規避投保責任。換言之，同時做2份工作，2家公司都要加保（但總投保金額不超過月投保薪資最高等級），若雙重加保時間連續滿30天以上，普通事故給付金額可以用投保薪資合併計算，只是給付上限不得超過勞保月投保薪資最高等級<sup>[8]</sup>；但如果是職業災害給付，則只能依較高的投保薪資計算，不能合併2家公司的投保薪資。

(二)

就業保險並無僱用人數的限制，但1人只能選擇1個單位投保<sup>[9]</sup>，所以即使只僱用1位兼職勞工，如果該兼職勞工並沒有在其他單位投保，雇主仍然應該為其投保就業保險。

(三)

兼職勞工如果每個工作日均到工者，無論每日工作時數若干，或是1週工作達12小時以上，雇主就應該為其投保健保<sup>[10]</sup>。

#### 五、資遣與退休

兼職勞工的資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給，與正職勞工並無不同。

#### 六、職業災害補償

發生職業災害時，雇主應依勞動基準法第59條規定予以補償<sup>[11]</sup>，不因其為兼職勞工而有不同。

[1] 僱用部分時間工作勞工應行注意事項。

[2] 本文於2020年更新，惟自2021年1月1日起，每月基本工資調整為24,000元，每小時基本工資調整為160元，以下工資部分的行文，請讀者自行更換。

[3] 勞動基準法第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

- 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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

[4] 勞動部（2020），《按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？》：「

問題：按時計酬（或按日計酬）之部分工時勞工，如例假及休息日未出勤，雇主是否應另外加給休息日工資？

答案：

1. 勞基法並未排除按時計酬者適用休息日工資照給之規定。然而，基本工資審議委員會在審議每小時基本工資時，已考量部分工時工作之特性，將例假日及因法定正常工時縮減所產生之休息日（本次修法納為法定之休息日）應獲得之工資，納入計算；易言之，按時計酬者享有例假及休息日照給工資之權利，該工資已分別折算到『每小時基本工資』中。

2. 因此，按時計酬者，勞資雙方如以不低於158元（自110年1月1日起，每小時基本工資調整為160元）約定每小時工資額，其實就已經給付了勞動基準法第39條所定例假及休息日照給之工資，遇到例假或休息日未出勤，毋須再行加給。

3. 至於按日計酬約定之日薪，於法定正常工作時間內，如不低於每小時基本工資數額乘以工作時數之金額，比照按時計酬者辦理。」

[5] 勞動基準法第37條第1項：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」

勞動基準法第39條：「第三十六條所定之例假、休息日、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。」

[6] 行政院勞工委員會勞動2字第1030051386號函（2014/2/6）（節錄）：「四、復查勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日（即通稱之『國定假日』），均應休假，惟各該『國定假日』得經勞雇雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原『國定假日』當日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。」

[7] 勞工保險條例第6條：「

1 年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

- 一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。

- 二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
  - 三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
  - 四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。
  - 五、受僱從事漁業生產之勞動者。
  - 六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
  - 七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
  - 八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。
- II 前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。
- III 前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。」

[8] 勞工保險條例第19條第2項：「以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。」

[9] 就業保險法第5條：「

I 年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

- 一、具中華民國國籍者。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

II 前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：

- 一、依法應參加公教人員保險或軍人保險。
- 二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。
- 三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

III 受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。」

[10] 行政院衛生署（現為衛生福利部）衛署健保字第84031133號函釋（1995/7/4）：「

說明：一、貴局所擬下列部分工時認定原則，同意照辦：

（一）每個工作日到工者，無論每日工作時數若干，均視為輪派定時到工之勞工，視同專任員工，應由雇主為其投保。

（二）非每個工作日到工者，其每週工作時數滿十二小時以上（含十二小時），視同專任員工，應由雇主為其投保。

（三）同時於二個以上單位工作之員工，如符合前二項要件者，得選擇工作時間較長或工作所得較高或危險性較大之投保單位投保。

（四）不符合上述之規定者，得以其他適當身分投保。」

[11] 勞動基準法第59條：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月

之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。」

標籤

兼職勞工， 打工， 部分工時勞工， 勞動權益， 工讀