

瑞士部分工時勞動契約法制 及其對我國的啟示

林 炫 秋*

要 目

- | | |
|-----------------|------------------|
| 壹、前 言 | 四、法制的比較 |
| 貳、部分工時勞工的概念 | (一)勞務給付義務經常性的問題 |
| 一、兩份主要國際文件的定義 | (二)可比較性的條件限制 |
| (一)一九九四年部分工時公約 | 五、本文見解 |
| (二)歐洲聯盟部分工時指導綱領 | (一)正常工作時間比較的標準 |
| 二、瑞士法制 | (二)工作時間縮短的程度無需限制 |
| (一)瑞士債法的規定 | (三)正常工作時間的期間範圍 |
| (二)實務的見解 | (四)正常工作時間的比較層級 |
| (三)學者的見解 | (五)小 結 |
| 三、我國現行法制 | 參、瑞士部分工時勞動契約法制 |
| (一)法律規定的欠缺 | 一、兼職與忠誠義務 |
| (二)實務的見解 | 二、工資支付與工作時間 |
| (三)學者的見解 | (一)工資支付 |

* 中興大學法律學系助理教授，政治大學法學博士。

投稿日期：九十九年八月十一日；接受刊登日期：九十九年十月二十六日

責任校對：黃雅鈴

(一)工作時間	(一)召喚工作
(二)延長工時與加班費	(二)工作分享
三、例假日與法定休假	肆、瑞士法制對我國的啟示
(一)例假日	一、兼職與忠誠義務
(二)法定休假	二、工資支付與工作時間
四、特別的自由時間與不可歸責的勞務給付障礙	(一)工資支付
(一)特別的自由時間	(二)工作時間
(二)不可歸責的勞務給付障礙	(三)延長工時與加班費
五、特別休假	三、例假與法定休假
六、勞動關係消滅	四、請假與工資續付
(一)通常的終止	五、特別休假
(二)濫用權利終止保護事由	六、勞動關係消滅
(三)終止保護期間	七、召喚工作與工作分享的特別問題
(四)特別的終止	(一)召喚工作
(五)離職補償	(二)工作分享
七、召喚工作與工作分享的特別問題	伍、結 論

摘 要

瑞士部分工時法制是採取簡易的立法模式，僅有債法第319條第2項的一項規定。透過勞動契約法的解釋，在個別的勞動條件中具體呈現部分工時勞工的「均等待遇原則」。瑞士部分工時勞動契約法制的法理，一方面可以作為我國現行法解釋的參考，另一方面，在未來如果有修法或是特別立法的可能時，也可供借鏡。本文的主要內容，首先探討部分工時勞動契約法制中，最核心的「部分工時勞工」的概念，從國際勞工組織一九九四年部分工時公約，與歐洲聯盟部分工時指導綱領的定義出發，接著探討瑞士與我國現行法制中的定義，然後提出本文的見解；其次討論瑞士學說與實務，如何依據債法中有關勞動契約的相關規定，對部分工時勞工的勞動條件加以解釋。依序討論兼職與忠誠義務、工資支付、工作時間、例假日、法定休假、特別的自由時間、不可歸責的勞務給付障礙、特別休假與勞動關係消滅等一般勞動條件，同時也討論召喚工作與工作分享的特別法律問題；第三，由瑞士法制的經驗，比較與檢討我國現行法制（特別是勞基法）對部分工時勞工勞動條件的保護內容。最後，在結論中提出我國有制定部分工時相關法律的必要，最簡易可行的立法方式，是在勞基法中，增訂部分工時勞動條件的保護規定。

關鍵詞：部分時間工作、部分工時勞工、勞動契約法、勞動條件、瑞士債法、勞動基準法、均等待遇原則、召喚工作、工作分享

壹、前言

部分工時勞動契約是勞工與雇主所締結，以從事部分時間工作（部分工時工作）為內容的勞動契約。部分工時是工作時間彈性化的一種型態。對勞工而言，由於工作時間的縮短，使得勞工有較多的時間可以從事發展自我人格的活動，也可以有較多的時間陪伴照顧家人或料理家務，在工作與家庭之間求取平衡；對雇主而言，雇主可以使用部分工時勞工的勞動力，使人力的運用更有彈性。對政府而言，在經濟景氣時，部分工時工作可以鼓勵更多人投入工作職場提升勞動參與率；在經濟不景氣時，可以讓較多的人至少有工作而免於完全失業。因此部分工時基本上是一種具有正面價值的工作型態。然而，由於部分工時勞工的工作時間較為縮短，工資也隨之縮減，而且在工作職場上不被雇主視為正職工作，而在勞動條件、勞工福利、教育訓練、升遷與社會保險等方面，可能受到差別待遇，不僅可能使勞工受到歧視違反公平原則，也可能阻礙這種彈性工作型態進一步的發展。所以在立法政策上一方面要鼓勵部分工時型態；另一方面要保護部分工時勞工免於受到歧視。國際勞工組織就是在這樣的考量下，於一九九四年制定第175號公約，也就是「部分工時公約」（Part-Time Work Convention）同時通過第182號建議書，也就是「部分工時建議書」（Part-Time Work Recommendation）¹。

部分工時勞動契約是我國非典型勞動契約中的重要類型。根據

¹ 部分工時公約暨建議書為國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱ILO）在1994年6月24日所通過，英文版公約暨建議書內容參閱國際勞工組織網站中的International Labour Standards，網址：<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>及<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

行政院主計處人力運用調查，在二〇一〇年五月我國受僱者人數總計為806萬6千人，其中部分工時受僱者，有33萬7千人，占全體受僱者的比例為4.18%，其中男性有14萬3千人（占42.43%），女性有19萬4千人（占57.57%），以女性居多。若與二〇〇六年相較，當年的部分工時受僱者有18萬1千人，4年來增加15萬6千人，而且有逐年上升的趨勢。若是依經濟暨合作發展組織（OECD）的標準，採取主要工作經常週工時30小時以下為部分工時，我國二〇〇九年部分工時工作者占就業者的比率為3.2%，與OECD主要國家比較起來，不僅比率偏低，而且兩性比率的差距也是最小²。隨著我國服務業的持續發展，與企業彈性人力運用的需求，預計未來從事部分工時的勞工將有日益增加的趨勢³。在法律上對部分工時勞工的保護也就益形重要。

由於我國目前尚無保護部分工時勞工的特別立法，只能適用現行法的規定，特別是勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）的規定。在實務上行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）於二〇〇四年三月四日公布了「僱用部分工時勞工參考手冊」，取代了一九九六年六月二十九日發布的「僱用部分工時勞工實施要點」。該手冊在性質上屬於行政指導，雖然無法律上的拘束力，卻有事實上的規範

² 參閱2010年5月行政院主計處2010年人力運用調查報告，表23就業者主要工作情形——主要工作從業身分，與2006年人力運用調查報告表24就業者主要工作情形，網址：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=28404&ctNode=3579>；以及勞工委員會統計處，勞動統計櫥窗，2010年11月7日發布：「我國非典型就業比率較各國低」，與2010年1月25日發布：「我國與OECD主要國家部分工時就業概況」。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?Page=4626ea2e，最後瀏覽日：2011年2月7日。

³ 參閱行政院勞工委員會統計處，勞動統計櫥窗，2008年4月28日發布：「部分工時就業人數統計與國際比較」，網址：<http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SMtheme?Page=4626ea2e>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

作用。不過在企業實務上卻未完全依據勞基法的規定執行⁴。另外在司法實務上，我國法院對部分工時勞動關係，雖然大致上與全部工時勞動關係適用同樣的法律規定，只不過有時候並未考慮到部分工時的特性⁵。在目前這種法律環境下，如何保障部分工時勞工的勞動條件，仍為部分工時法制的核心問題。

近年來，國內有不少關於部分工時的法學論著，分別從法制比較的觀點，或者我國實務上的發展⁶，各自從解釋論或者立法論的角度探討部分工時的法律問題；法制比較的觀點包括對國際勞工組織第175號部分工時公約的闡述⁷，介紹歐美國家的經驗⁸，從事國際比較觀察⁹，或參考德國¹⁰與日本¹¹的法制經驗。過去國內有關部

⁴ 例如根據2007年部分工時就業實況調查報告的統計結果，部分工時勞工加班時至少有55.4%勞工的加班費是按每小時工資計算，而未按照勞基法的規定按每小時工資加成計算；至少有14.6%的勞工服務的事業單位資遣勞工時無預告期間；至少有11.5%的部分工時勞工所服務的事業單位未為其提發退休金；勞工發生職業災害時至少有28%的部分工時勞工未獲得雇主的職災補償；其他部分工時勞工的勞動條件在該報告中未調查故不可得知。參閱行政院勞工委員會編，部分工時勞工就業實況調查報告，頁19、23、24、25，2008年5月。

⁵ 參閱林炫秋，部分工時勞工勞動條件——以法院相關判決為中心，東海大學法學研究，26期，頁97，2008年6月。

⁶ 鄭津津，我國部分工時之勞資爭議問題與解決，臺灣勞動法學會學報，7期，頁60-74，2008年6月；林三貴，部分工時勞工勞動條件基準之制定——我國部分工時勞工適用勞動基準法之研究，七十九年度公教人員出國進修研究報告，頁113，1993年1月；林炫秋，同前註，頁68-96。

⁷ 張鑫隆，ILO第175號部分工時勞動公約對於國內法的影響——以日本法為例，臺灣國際法季刊，5卷3期，頁43-79，2008年9月；張鑫隆，勞動市場彈性化與部分工時均等待遇原則，法學新論，24期，頁75-108，2010年7月。

⁸ 參閱焦興鑑，對部分工時者之法律保障——歐美國家之經驗，政大法學評論，58期，頁285-302，1997年12月。

⁹ 張其恆，國勞組織部分工時勞動基準，載：部分時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，頁3-8，2002年11月；陳玲俐，部分工時勞動法制之

分工時的法制比較，很少有人提到瑞士的法制，本文是國內首次以瑞士法制為中心，探討瑞士債法中的部分工時勞動契約法制的論著，希望從瑞士法制的實施經驗中，反省我國目前的部分工時勞動契約法制，及未來可能的發展。讓國人能認識瑞士部分工時勞動契約法制，無論是在法律解釋或者是立法上，都能夠對我國的法制多一個思考的面向。

部分工時勞動契約在瑞士相當普遍。瑞士的部分工時工作者占該國就業人數的比例相當地高。二〇一〇年（第三季）中，瑞士的就業人口數有430萬3,011人。其中部分工時工作者人數為142萬8千人，占全體就業人口數的33.1%，其中男性有29萬4千人（約占20.6%），女性有113萬4千人（約占79.4%），大部分為女性¹²。瑞士的部分工時就業人口，占總就業人口的百分比大約是我國的8至9倍，如此看來我國的部分工時工作尚有很大的發展空間。由於瑞士的人口、土地、企業結構（中小型企業為主）與我國類似，而瑞士債法在一九七一年修正時，率先將「部分工時勞動契約」納入瑞士債法第319條勞動契約的定義中。除此之外，同樣別無其他條文直

研究，政治大學勞工研究所碩士論文，2004年5月；梁雅婷，部分工時勞動者之均等待遇原則，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2010年7月。

¹⁰ 郭玲惠，男女工作平等法理與判決之研究，頁210-211、216，1999年1月；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，2期，頁295-300，1999年7月。

¹¹ 張鑫隆，ILO第175號部分工時勞動公約對於國內法的影響，同註7，頁60-74；周兆昱，日本修正部分工時勞動法之研究——兼論我國實務之爭議問題，東海大學法學研究，31期，頁183-185，2009年12月。

¹² 瑞士聯邦統計局（Bundesamt fuer Statistik）網站：主題（Themen）——勞動與所得（Arbeit und Erwerb）——就業與工作時間概況（Erwerbstaetigkeit und Arbeitszeit-Indikatoren）——就業者：全部工時與部分工時——依受僱程度的就業人口數統計，網址：<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

接規定部分工時，也沒有其他的特別立法¹³，與我國目前的法律狀況也相類似。瑞士債法如何在過去四十餘年，部分時間工作日益發展的過程中，僅以一項法律條文的規定，而建立部分工時勞工勞動契約法制是很值得探討的問題。

部分工時的法律問題牽涉廣泛，除了勞工勞動條件的保障外，還涉及社會保障與就業促進等規範問題。瑞士債法中的部分工時勞動契約法制，僅限於勞動契約所形成的勞動關係之法律規範。本文討論的範圍也僅限縮於此，而無意全面性地探討部分工時所產生的所有法律問題。首先探討部分工時勞動契約法制中，最核心的「部分工時勞工」的概念，從國際勞工組織一九九四年部分工時公約，與歐洲聯盟部分工時指導綱領的定義出發，接著探討瑞士與我國現行法制中的定義，然後提出本文的見解。其次討論瑞士學說與實務，如何依據債法中有關勞動契約的相關規定，對部分工時勞工的勞動條件加以解釋。依序討論兼職與忠誠義務、工資支付、工作時間、例假日、法定休假、特別的自由時間、不可歸責的勞務給付障礙、特別休假與勞動關係消滅等一般勞動條件，對部分工時勞工的適用問題；同時也討論召喚工作與工作分享的特別法律問題。最後，由瑞士法制的經驗，比較與檢討我國現行法制（特別是勞基法）對部分工時勞工勞動條件的保護內容，以期建立我國部分工時

¹³ 瑞士最高行政機關——聯邦政府委員會（Bundesrat），於2010年2月17日對國民院（Nationalrat）議員質詢的答覆中指出，贊同制定有關聯邦人員現代工作型態（部分工時與工作分享）的法律規定。聯邦政府委員會認為：「部分工時及其他新型態的工作時間管理模式在瑞士的擴展，是獨立於經濟情勢之外而發生的。這種現象毋寧是一種社會的發展，其顯示出有部分的國民對於職業與家庭生活的協調給予高度的評價。」參閱Nationalrat Fruehjahrssession 2010-Achte Sitzung -10.03.10-08h00, 094256，詳見瑞士國會網頁：http://www.parlament.ch/D/Suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20094256，最後瀏覽日：2011年2月7日。

勞動契約解釋的原則，以及未來如果有進一步修法，或是特別立法的可能時，也可以作為對部分工時勞動條件保護的參考。

貳、部分工時勞工的概念

「部分工時勞工」的概念，可以區分為統計上的定義與法律上的定義。前者是為了統計上的目的，可能採取受訪者主觀的認定，或是固定的工作時數¹⁴，或是混合兩者作為區分部分工時與全部工時的標準¹⁵；後者則是為了法律上的適用，特別是法律概念的一體適用。法律上的定義可能受到部分工時勞工法律保護範圍大小的影響。在學理上，有關「部分工時勞工」較為完整的法律定義，可以參考國際勞工組織一九九四年部分工時公約第1條，以及歐洲聯盟理事會在一九九七年十二月五日通過的97/81/EC指導綱領（簡稱「歐洲聯盟部分工時指導綱領」¹⁶）第3條的規定。為了從更廣泛的角度，清楚的看出我國現行法上的問題，以及未來的解決之道。有必要先瞭解這兩份國際文件中對「部分工時勞工」的立法定義，接著才探討瑞士債法與我國現行法制中「部分工時勞工」的概念，並比較這些定義主要的差異，最後提出本文的見解。

¹⁴ 我國行政院主計處，目前是按主要工作經常性週工時未滿35小時為部分工時。參閱行政院勞工委員會編，同註4，頁7。

¹⁵ 行政院勞工委員會編，同註4，頁1-2。

¹⁶ 歐洲聯盟理事會在一九九七年十二月五日通過97/81/EC指導綱領（Council 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，簡稱歐洲聯盟部分工時指導綱領），實施關於部分工時架構協議。該架構協議是由歐洲產業暨雇主同盟、歐洲工會聯盟與歐洲公共部門中央聯盟所簽訂的。有關歐洲聯盟部分工時指導綱領的介紹，參閱楊通軒，同註10，頁293-295。

一、兩份主要國際文件的定義

(一)一九九四年部分工時公約

依據國際勞工組織一九九四年部分工時公約第1條的定義，「部分工時勞工」(part-time worker)是指：「與可比較的全部工時勞工(comparable full-time worker)相較，其正常的工作時數較短的勞工。」所謂「正常的工作時數」(normal hours of work)是指可依一週或一定僱用期間計算之平均工作時數。所謂的「可比較的全部工時勞工」是指有相同類型的僱傭關係(employment relationship)，從事相同或是相似類型的工作或職業，而且受僱於同一廠場。同一廠場如果無可比較的全部工時勞工，則以同一企業內的為準，如果同一企業內也無可比較的全部工時勞工，則以同一產業(branch of activity)為準。¹⁷

在部分工時公約的定義中，首先在法律上區分部分工時勞工與全部工時勞工。其次，部分工時勞工的主要特徵是工作時數的縮減。工作時數是指「正常工作時數」。縮減正常工作時數必須有一個比較的基準。上述的定義並未直接定義出得固定的(絕對的)工作時數(例如法定或團體協約所定的正常工作時數，或該時數的一定比例，或直接規定一定的工作時數)。而是以「可比較的全部工時勞工」的正常工作時數作為比較的基準，所以比較的基準是變動的(相對的)。上述定義同樣未直接定義「全部工時勞工」，而是以僱傭契約或僱傭關係，以及工作性質來確定「可比較的」對象。所以要先比較勞工的僱傭契約或僱傭關係的類型是否相同，所從事的工作性質是否相同或者類似。而且比較有層級次序，先以同一廠

¹⁷ 張鑫隆，ILO第175號部分工時勞動公約對於國內法的影響，同註7，頁49-50。

場的勞工為比較對象，接著是同一企業，最後是同一產業。比較的期間以一週或一定僱用期間計算之平均工作時數為準。比較的結果只要勞工的正常工作時數，低於比較對象的正常工作時數，不問低多少，都可認定為「部分工時勞工」。換言之，部分工時勞工縮短的正常工作時數並無程度上的限制。

(二)歐洲聯盟部分工時指導綱領

同樣地，歐洲聯盟部分工時指導綱領第3條也有類似的規定。該條第1項規定：「所謂的『部分工時勞工』是指按照每週或是在一年的僱傭期間內為基準，所計算的正常工作時數，低於可比較的全部工時勞工。」第2項規定：「所謂的『可比較的全部工時勞工』是指在相同的廠場（establish）內，具有相同類型的僱傭契約（employment contract）或僱傭關係，而從事相同或類似的工作（或職業），並且適當地考量到其他的因素，包括年資與資格（或技術）。如果在同一廠場內沒有可以比較的全部工時勞工，得依據可適用的團體協約作為比較基準，如果沒有可以適用的團體協約，則依據國內法或實際上援用的團體協約（collective agreements of practice）。」這兩份國際文件同樣都是作為會員國立法的參考基準。

歐洲聯盟部分工時指導綱領對「部分工時勞工」的定義，基本上與部分工時公約的定義類似，也是以「可比較的」全部工時勞工作為比較的對象。不過值得注意的是，如果在同一廠場內沒有可以比較的全部工時勞工時，作為比較的基準是「可適用的團體協約」，而非「同一企業內可比較的全部工時勞工」，如果沒有可以適用的團體協約時，則可以依據「國內法或實際上援用的團體協約」作為比較的基準。此點與部分工時公約的定義並不相同。不論是團體協約或是國內法，通常都有一個明確的「全部工時」的標

準，可以直接作為「部分工時勞工」的認定依據。

二、瑞士法制

(一) 瑞士債法的規定

瑞士的法律，除了債法（*Obligationenrecht*）第319條的規定之外，並沒有其他關於部分工時的特別規定。該條第2項規定：「勞工受僱於雇主而負有按時、半日或日工作〔部分時間工作（*Teilzeitarbeit*）〕的經常性給付義務的契約，視為個別勞動契約。」而個別勞動契約（*Einzelarbeitsvertrag*）則是指：使勞工於一定或不定的時間為雇主提供勞務給付，而雇主支付工資¹⁸的契約（參閱同條第1項的規定）。部分工時勞動契約原本就是一種個別勞動契約，與一般的勞動契約並無兩樣¹⁹。然而瑞士債法第319條第2項的文字使用「視為」（*gilt*），可能讓人誤解部分工時勞動契約原本是與一般個別的勞動契約不同，只是法律上擬制為相同而已，因而受到批評²⁰。部分工時勞動契約除了「部分時間工作」的特性外，也包括一般個別勞動契約所具有的四個特徵，也就是：勞務給付、納入他人的勞動組織、繼續性債之關係與有報酬²¹。

瑞士債法第319條第2項明白增列部分工時勞動契約是一種個別勞動契約，只具有說明性質，主要是為了確保法律安定性的利益²²，並未改變既有的法律狀況²³。全部適用於勞動關係的法律規

¹⁸ 依據瑞士債法第319條第1項的規定，工資得按時段〔時間工資（*Zeitlohn*）〕或是按已提供的給付（計件工資〔*Akkordlohn*）〕計算。

¹⁹ Boehring, *Arbeitsrecht-Ein Lehrgang fuer die Praxis*, 2. Aufl., 2001, S. 26.

²⁰ Boner, *Teilzeitarbeit*, 1985, S. 25; Reh binder, *Rechtsfragen der Teilzeitarbeit*, *Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht (ArbR)* 1986, S. 83.

²¹ Boner, aaO., S. 26 f.; Reh binder, aaO.

²² Staehelin, *Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-519 OR,*

定，也都適用於部分工時勞動關係。因此也有部分學者批評，此種法律上的確認似乎是多餘的²⁴。

依據瑞士債法第319條第2項的規定，「部分工時勞工」是指受僱於雇主，從事按時、半日或日等部分工時的工作，而負有經常性的勞務給付義務的勞工。該法僅列舉出部分工時勞動契約的通常型態，並未對「部分工時勞動契約」或「部分工時勞工」的概念，進一步加以法律定義，而由實務與學說加以補充形成²⁵。

(二)實務的見解

就目前所見到的文獻而言，瑞士聯邦法院（Schweizerisches Bundesgericht）並未直接對「部分工時」或「部分工時勞工」加以定義²⁶。然而，瑞士聯邦法院不僅承認學說上所謂的「真正的部分工時」（eigentlicher Teilzeitarbeit），而且也承認所謂的「非真正部分工時」（uneigentlicher Teilzeitarbeit）。在二〇一〇年一月七日的一件判決中，原告援用學者的見解²⁷，主張「真正的部分工時」，是指：「僱用時間持續的縮減，而且事先決定工作時間，或者有時候也可能是不規則的工作時間。」瑞士聯邦法院並未予以否認²⁸，只不過受原審法院事實認定的拘束，認為原告與被告所訂定

Teilband V2c), Der Arbeitsvertrag, 2006, Rn. 50 zu Art. 319 OR.

23 Streiff/Von Kaneel, Arbeitsvertrags-Praxis Kommentar, 6. Aufl., 2006, Rn. 50 zu Art. 319 OR.

24 Brunner/Buehler/Waerber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl., 2005, S. 399.

25 其實，可以說整個瑞士「部分工時」的法律制度皆是由學說與實務塑造出來。

26 實際上瑞士聯邦法院有關部分工時的判決並不多。

27 Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

28 Bundergericht { T0/2 } 4A-509/2009 Urteil vom 7. Januar 2010. E.2.2.，詳見瑞士

的契約，是一種「非真正部分工時」勞動契約，更具體的說，是一種「不純正的召喚工作」（*unechten Arbeit auf Abruf*）。在一九九八年五月六日的一件指標性判決中，瑞士聯邦法院就已經承認了「非真正部分工時」勞動契約的合法性。聯邦法院認為工作時間的彈性化並不當然違反法律。雇主有勞務需求時，才要求勞工工作的僱用型態本身並非違法。不論是容許雇主單方面召喚勞工工作，或者是每次使用勞務時需經雙方當事人同意²⁹。前者就是「純正的召喚工作」（*echte Arbeit auf Abruf*）；後者就是「不純正的召喚工作」³⁰。

部分工時的特別規定或形式，有很多是訂在集體勞動契約（*Gesamtarbeitsvertrag*）³¹中。有些集體勞動契約與債法第319條第2項的規定類似³²。有些集體勞動契約中約定，少於通常工作時

聯邦法院網頁，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

29 參見BGE 124 III 249 S. 250, E.2a，詳見瑞士聯邦法院網頁，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

30 Bundergericht { T0/2 } 4A-509/2009 Urteil vom 7. Januar 2010.E.2.3，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

31 集體勞動契約是由雇主或雇主團體與勞工團體所訂立的協議。相當於我國的團體協約。協議的內容包括：相關的雇主與勞工的個別勞動關係的成立、內容與消滅的規定；有關契約當事人的規定；與其他有關勞工與雇主之間的約定。參閱瑞士債法第356條。

32 例如經由瑞士最高行政機關——聯邦政府委員會一般化宣告（*Allgemeinverbindlicherklärung*）的1998年建築業邦架構契約（*Landesmantelvertrag*）第23條，就以勞工非全日受雇主僱用，而僅僅是數小時、半日或數日工作，而其一年的工作時數低於該集體勞動契約所定之工作時數者，為部分工時勞工。參閱瑞士國民經濟部經濟事務國務祕書處（*Staatssekretariat fuer Wirtschaft SECO*）網頁：<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=de>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

間的三分之一才算是部分工時³³。有些是依集體勞動契約所訂定的每週，或每年最高工作時數的比例定之³⁴。有些則是依據集體勞動契約所訂定的每年最高工作時數，自行以工作時數或依年工資數額的一定比例計算訂定每年的工作時間³⁵。有此約定的集體勞動契約，大多要求「部分工時」應以書面約定之。

(三)學者的見解

瑞士學說主張部分工時勞工，是指在繼續性的勞動關係中，相對於通常的全部工時，只是工作時間量有縮減的勞工³⁶。工作時間的縮減，必須具有持續性，如果是在限定的期間內，因為經營或是經濟上的事由而暫時縮減工作時間，則是一種「工作縮減」(Kurzarbeit)，而不是部分工時³⁷。學者中有認為法律中的「部分

³³ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 399; Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 19 zu Art. 319.

³⁴ 例如：經由瑞士聯邦政府委員會一般化宣告的2009年油漆工與水泥匠業集體勞動契約 (Gesamtarbeitsvertrag fuer das Maler- und Gipsergewerbe) 第7.2條的規定，參閱瑞士國民經濟部經濟事務國務祕書處網頁：<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=de>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

³⁵ 例如：經由瑞士聯邦政府委員會一般化宣告的2005年木工業集體勞動契約 (Gesamtarbeitsvertrag fuer das Schreinergerwerb) 第7條第5項的規定，網址：<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=de>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

³⁶ Emmel, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, in: Amstutz, Marc/Breitschmid, Peter/Fuvrer, Andveas/Givsberger, Daniel/Huguenin, Claire/Mudler-Chen, Mavkusl Roberto, Vito/Rumo-Jungo, Aloxandra/Schnyder Anton K. (Hrsg.), Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2007, Rn. 5 zu Art. 321 OR; Portmann/Stoeckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2007, Rn. 887.

³⁷ Rehbinder/Portmann, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, in: Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Wiegand, Wolfgang (Hrsg.), Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht: Obligationenrecht I, 3. Aufl., 2003, Rn. 16 zu Art.

工時」是指：在某種存續期間的勞動關係範圍內，勞工的工作時間少於廠場³⁸通常的（*betriebsueblichen*）工作時間，或少於產業通常的（*branchenueblichen*）工作時間³⁹。多數學者主張只要低於廠場通常工作時間即可⁴⁰。所謂「廠場通常工作時間」是指相關的工作組織，通常的與事實上的規則所形成的工作時間，而非法定的最高工作時間，或是集體勞動契約所定的工作時間⁴¹。

依據瑞士債法第319條第2項規定，部分工時勞工是負有「經常性勞務給付」（*regel maessigen Leistung von Arbeit*）義務的勞工。何謂「經常性勞務給付」在文義上並不十分清楚。有的學者認為部分工時勞動契約，只要符合其他勞動契約的要件，則不問勞務給付為規則性或是非規則性的提供，都是一種勞動契約⁴²。有的學者更直接指出，以「經常性」作為部分工時的要件，並不是指勞務給付的經常性，而是指在一段期間內繼續存在的勞動關係⁴³。實際上

321 OR; Egli, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, in: Kostkiewicz, Jolanta Kren/Bertschinger, Urs/Bieitsuhmid/Peter/Schwandev, Ivo (Hrsg.), Handkommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 2002, Rn. 21 zu Art. 319 OR.

38 在瑞士法中的廠場（*Betrieb*）是一個在特定的定點由人與物所組成的單位，不同的廠場可以屬於同一個企業（*Unternehmen*）。參閱Boehring, aaO. (Fn. 19), S. 88.

39 Portmann/Stoekli, aaO. (Fn. 36), Rn. 887; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 51 zu Art. 319 OR.

40 Boner, aaO. (Fn. 20), S. 27; Bruehwiler, Arbeits-und Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeit, Schweizerische Zeitschrift fuer Sozialversicherung und Berufliche Vorsorge (SZS) 1992, S. 23; Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 20 zu Art. 319 OR; Reh binder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 16 zu Art. 321.

41 Boner, aaO. (Fn. 20), S. 27.

42 Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 399.

43 Boner, aaO. (Fn. 20), S. 28; Reh binder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. Aufl., 1997, S. 36; Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 20 zu Art. 319 OR; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 52 zu Art. 319 OR.

「經常性勞務給付」的法律規定，主要是為了與「幫忙性或隨機性工作」（Aushilfs-und Gelegenheitsarbeit）相區分。區分的實益在於，瑞士債法中有些社會保護的規定，只有長時間持續存在的勞動關係（包括部分工時勞動關係）才能享有⁴⁴。幫忙性或隨機性工作，並不是在持續的勞動關係的範圍內進行，而是在每一次工作時重新締結一次新的勞動契約⁴⁵，大部分是定期勞動契約，每一次重新訂約時勞工都可以決定是否接受⁴⁶。

「部分工時」是指勞雇雙方當事人合意縮減全部工作時間，這種工作時間的縮減可以有不同的表現型態。瑞士債法第319條第2項提到三種最重要的表現型態（計時、半日或全日工作），但並非以此為限⁴⁷。在學說上依照勞動關係型態的不同，有學者⁴⁸將部分工時區分為「真正的部分工時」與「非真正的部分工時」⁴⁹。「真正的部分工時」是指縮減工作時間反覆發生，而且事先確定應遵守的工作時間，可能是規則的工作時間，也可能是不規則的工作時間⁵⁰，這種真正的部分工時在法律上較無問題。而「非真正的部分工時」是指不基於事先確定的工作計畫，而是單方依照雇主召喚，或按照勞工的意思進行工作。如果勞工按照雇主的召喚就有進行工

⁴⁴ 例如：瑞士債法第324a條所規定的不可歸責勞務給付障礙的工資請求。參閱後述參、四、(二)的內容。

⁴⁵ Portmann/Stoekli, aaO. (Fn. 36), Rn. 891.

⁴⁶ Geiser/Mueller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2009, Rn. 105.

⁴⁷ Brunner/Buehler/Waerber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 399.

⁴⁸ Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 22 f. zu Art. 319 OR; Streiff/Von Kanel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

⁴⁹ 也有學者認為所謂的「非真正部分工時」有可能造成誤導，因此無需多此概念，參閱Stachelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 52 zu Art. 319 OR.

⁵⁰ 也有學者將工作時間不規則的部分工時稱為「非真正部分工時」，參閱Portmann/Stoekli, aaO. (Fn. 36), Rn. 889.

作的義務就是「純正的召喚工作」(echte Arbeit auf Abruf)；如果勞工有選擇是否按照雇主的召喚而進行工作的自由就是「不純正的召喚工作」⁵¹。

除了「召喚工作」之外，「工作分享」(Job Sharing)是否為一種部分工時型態，在瑞士學說上有爭議，多數說持肯定的見解⁵²。工作分享是一種工作組織的形式，在這個範圍內二位或多位勞工共同分享一個全部工時的工作職位，共同承擔提供勞務給付的責任。雇主讓兩位以上的勞工自己決定同一工作職位工作時間的分配⁵³。參加的勞工必然是部分工時勞工⁵⁴。工作分享是一種源自美國的工作時間彈性的形式。在瑞士勞動法也容許這種工作形式⁵⁵。「真正的工作分享」是雇主必須在某種程度放棄有關安排工作時間的指示權。「非真正的工作分享」則是雇主事先分別與多位勞工分配好同一個職位的工作時間，而由雇主決定如何工作以及如何分配工作時間⁵⁶。

瑞士學說是以勞工在廠場或產業通常的工作時間作為判斷「部分工時勞工」的標準。而非以「可比較的」「全部工時勞工」作為判斷標準。因此並未如同上述兩份國際文件對部分工時勞工的定義

51 Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

52 Rehbinder, aaO. (Fn. 43), S. 36; Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18.

53 Emmel, aaO. (Fn. 36), Rn. 6 zu Art. 321 OR.

54 不過也有學者持不同的看法，認為工作分享涉及全部工時的概念與工作夥伴或是勞工工作團體的概念。工作分享在以下各點與部分工時有區別：(1)雇主放棄確定工作時間與指示分配工作組織的權利；(2)勞工自己分配工作時間而且是依據工作團體成員的請求；(3)勞工在工作團體內負有互相為職務代理人的義務。參閱Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 403.

55 BGE 122V 169 S. 176 E.6.a.cc. 詳見瑞士聯邦法院網頁，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

56 Rehbinder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 17 zu Art. 321; Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 32 zu Art. 320 OR; Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., 2005, S. 44.

一樣，設定全部工時勞工「可比較性」的認定要件，在法律適用上較為簡便。

三、我國現行法制

(一)法律規定的欠缺

我國現行法律中，有關部分工時勞工的規定，僅見於身心障礙者權益保障法第38條第4項的規定⁵⁷，但是該法對於「部分工時工作」並無立法定義。在勞工保險條例第14條授權制定的「勞工保險投保薪資分級表修正規定」備註二中⁵⁸，雖然也涉及「部分工時勞工」，但是同樣地並無定義性的規定。勞基法施行細則第13條⁵⁹規定勞工每日工作時數少於法定正常工時者，其基本工資得按比例計算，雖然未明白提及「部分工時勞工」，但從其內容上而言，勞工每日工作時數少於法定正常工時者，有可能被認定為一種「部分工時勞工」。

⁵⁷ 身心障礙者權益保障法第38條，是有關公私立學校、機關或事業機構強制進用具有就業能力之身心障礙者的規定，其中第4項規定：「前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。」

⁵⁸ 行政院勞工委員會⁹⁹勞保2字第0990140529號令修正發布，自2011年1月1日施行。該修正規定備註二內容為：「部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資下限為11,100元，其薪資總額超過11,100元者，應依前項規定覈實申報。」

⁵⁹ 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，其基本工資得按工作時間比例計算之。」

(二)實務的見解

勞委會於二〇〇四年三月四日公布的「僱用部分工時勞工參考手冊⁶⁰」中，將「部分工時勞工」定義為「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企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工。」在法院的判決中也有採用此種定義者⁶¹。其中所謂的「工作時間」在解釋上應該是指「正常工作時間」而非實際工作時間。這種定義的模式對「全部工時勞工」的「可比較性」條件並無特別的描述。與上述一九九四年部分工時公約、歐洲聯盟部分工時指導綱領的定義相比較，首先，作為比較對象的全部工時勞工限於同一事業單位內的勞工。在性質上既未限於相同勞動關係，也未限於從事相同或是類似類型的工作（或職業）；其次，所謂的「工作時間」究竟是正常工作時間或是實際工作時間，並未明白指出，而所謂工作時間「相當程度縮短」，為上述公約與指導綱領所無，而且範圍不夠精確；最後，有關可比較的工作期間範圍，究竟是以每日、週、月或年為範圍也不明確。該定義因為不夠周延，而受到學者的批評⁶²。這樣的定義模式是否可取，應如何加以改進？我國學者參考不同國家的法制而有不同的看法。以下依照文獻發表時間的先後，簡要說明我國學者對「部分工時勞工」的定義，再提出本文的見解。

60 該參考手冊並非法規命令，僅具有行政指導的作用。

61 例如：臺灣板橋地方法院97年度勞訴字第128號民事判決。

62 郭玲惠，同註10，頁203；楊通軒，同註10，頁301；邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義——施行二十年回顧與展望，頁363-366，2009年9月2版；鄭津津，同註6，頁47-48；林炫秋，保險業務員部分工時勞動契約之探討——臺灣臺北地方法院95年度勞簡上字第17號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，7期，頁10，2008年6月。

(三)學者的見解

郭玲惠教授將「部分工時勞工」定義為較全部工時勞工工作時間減少的勞工⁶³。在談論到部分時間工作計算工時的標準時，認為應依各該企業之同樣或類似工作之全部工時工作者的工作時數為標準。如無可比較之全部工時工作者，則以其他全部工時工作者的標準計算⁶⁴。似乎是以「企業」為範圍，而且明確指出全部工時勞工的可比較性條件是從事同樣或類似工作。有關比較期間的計算基準採取從寬解釋，不以每日為準，也不以每週為限，只要該勞工於每星期或每月之特定期間工作，而整年之工作時間少於全部工時勞工時，即為部分時間工作，並無最低工作時數之限制⁶⁵。工作時間的縮短並無程度的限制。

楊通軒教授主張「部分工時勞工」是指勞工的工作時間，較企業中類似的全部工時勞工的工作時間縮短者⁶⁶。在比較的層級上以「企業」為範圍，而且比較的勞工必須具有「類似性」。而所謂的「類似性」，是否必須限於具有相同的勞動契約（或僱傭關係），或是否限於從事相同或是類似類型的工作則未進一步說明。工作時間的縮短也無「相當程度」的條件。

張其恆教授等人主張：「部分工時勞工，謂其正常工作時間較事業單位內，相當之全時勞工正常工作時間，有相當程度縮短之勞工。但不包括以定期契約僱用之部分工時勞工，以及因勞基法第11條或就業服務法第23條所列情事⁶⁷，而使正常工作時間暫時縮短之

⁶³ 郭玲惠，同註10，頁210-212。

⁶⁴ 郭玲惠，同註10，頁198。

⁶⁵ 郭玲惠，同註10，頁211。

⁶⁶ 楊通軒，同註10，頁308；楊通軒，個別勞動法——理論與實務，頁425，2010年5月。

⁶⁷ 就業服務法第23條所列情事是指：中央主管機關於經濟不景氣致大量失業

全時勞工。⁶⁸」以事業單位作為比較的層級，比較的對象限於「相當之全時勞工」，但是除了有排除的僱傭型態外，並未進一步說明「相當」的意義；縮短的工作時間為「正常工作時間」，而且必須「有相當程度的縮短」。

黃越欽教授認為所謂的「部分工時」是指勞工並未全部時間工作，只是在一天中工作數小時或半日，或一週中工作數日⁶⁹。並未以「可比較的」全部工時勞工的工作時間作為比較的標準，而是直接與「全部工時」比較，不過，並未再進一步說明「全部工時」的認定標準，而且比較的期間也未進一步說明，僅提到最典型的部分工時型態，與瑞士債法第319條第2項的規定類似。

邱駿彥教授主張可以參考日本的「短時間勞動者僱用改善法」（簡稱部分工時勞動法）的規定，該法將「部分工時勞工」定義為：「與通常勞工（全時勞工或正職勞工）相比，每週所定工時較短之勞工。」另外依據日本勞動省令規定：「所謂對比的通常勞工，以在同一事業場所中擔任同種類工作者中，工作時間最長者為其比較基準。如無可對比之同種類工作之勞工時，則以所定工時最長者為其比較基準。至於同種類工作之業務範圍判斷，則參考勞動省職業分類之區分，就個別實態判斷之。⁷⁰」此定義是以「同一事業場所」作為比較的層級，以「擔任同種類工作者」作為比較對象，以「每週」作為比較的期間，而且以「工作時間最長者」作為比較基準。

時，為避免裁減員工，鼓勵雇主與工會或勞工協商所採取的縮減工作時間，或創造臨時就業機會等措施。

68 張其恆、劉梅君、王能君、劉士豪，部分時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，頁81-82，2002年11月。

69 黃越欽，勞動法新論，頁322，2006年9月3版。

70 邱駿彥，同註62，頁365。

四、法制的比較

我國現行法與瑞士法一樣，皆未對「部分工時勞工」的概念加以立法定義。然而，在我國有「僱用部分工時勞工參考手冊」的定義；在瑞士債法第319條第2項的規定中，則列舉出部分工時勞動契約的通常型態。兩國的法制都肯定部分工時勞動契約是一種勞動契約，部分工時勞工與全部工時勞工一樣都是勞工，其勞動關係都是基於勞動契約的約定所形成，同樣都具有從屬性⁷¹的特徵。部分工時勞工只是正常工作時間較全部工時勞工縮短而已。不過瑞士債法前開規定中，以勞務給付義務必須具有「經常性」作為部分工時勞工的要件，在我國是否也有必要加上此一要件？

此外，不論是國際勞工組織的部分工時公約，或是歐洲聯盟的部分工時指導綱領，對「部分工時勞工」的概念，不僅設有完整而周延的定義，而且對全部工時勞工「可比較性」的條件皆設有詳細的規定。我國學說深受影響，但瑞士學說卻少有特別提及，部分工時勞工正常工作時間的縮短如何認定，為部分工時勞工定義的核心問題。作為比較對象的全部工時勞工，除了工作時間長短的不同外，是否應有其他「可比較性」的條件限制？也是我國部分工時法制的的基本問題，以下嘗試從法制比較的觀點，分析上述兩個問題。

(一)勞務給付義務經常性的問題

在瑞士債法第319條第2項特別提及，部分工時勞動契約，勞務給付義務必須具有「經常性」(Regelmaessigkeit)，依多數學說的見解，主要是指部分工時勞動關係必須具有繼續性與持續性，並且以此與短期性的「幫忙性或隨機性工作」相區別。這種區別在我國並無必要。因為短期性的工作是否為部分時間工作，同樣是以比

⁷¹ 郭玲惠，同註10，頁212；林炫秋，同註62，頁12-19。

較的期間內，工作時數是否縮短而定，而非依據勞動契約本身存續期間的長短而定。幫忙性或隨機性工作可能是全部工時工作，也可能是部分工時工作。何況短期性工作的期間也很難界定。在我國工作期間在六個月以下的臨時性工作與短期性工作，或是工作期間在九個月以下的季節性工作，都是屬於定期勞動契約。特定性工作的定期勞動契約的存續期間甚至可以超過一年（參閱勞基法施行細則第6條）。在定期勞動契約中，如果依照契約約定的工作時間，持續性的較全部工時勞工縮短，仍然是一種部分工時勞動契約⁷²。重點應該是「縮短工作時間」的經常性，而非「勞務給付義務」的經常性，所以在我國部工時勞工的定義中，不需要如同瑞士債法一樣，以勞務給付義務必須具有「經常性」為要件。

部分工時勞工正常工作時間的縮短是基於勞動契約的約定，而且是在勞動關係存續期間持續性的縮短。若是因為經濟、技術或是經營結構等因素，而由勞雇雙方協議，暫時縮減工作時間，並非部分時間工作⁷³。這也是「一九九四年部分工時公約」第1條（d）所明確規定。

（二）可比較性的條件限制

瑞士學說中的定義，除了部分工時勞工正常工作時間縮短外，並未再進一步討論「全部工時勞工」的「可比較性標準」如何認定的問題。我國學說則受國際勞工組織一九九四年部分工時公約，與歐洲聯盟部分工時指導綱領，以及德國與日本法律定義的影響，大多主張應有其他「可比較性」的條件限制。只不過在用語上是採用「類似的」、「相當的」或是「對比的」。雖然有的學說未再進一

⁷² 郭玲惠，同註10，頁207。

⁷³ 黃越欽，同註69，頁322。

步指明「可比較性」的條件，不過有明白指出的，皆依循上述國際文件的定義，以「從事相同或是類似類型的工作」作為條件。不過仍有些微的不同，也就是未特別強調「具有相同類型的僱傭契約或僱傭關係」。

瑞士學說定義的模式，與我國的「僱用部分工時勞工參考手冊」定義模式較類似，兩者對「全部工時勞工」的「可比較性」條件皆無特別的描述，唯一有提及的是比較的層級，但兩者並不相同。前者以「同一廠場」或「同一產業」的勞工作為比較的範圍，而後者是同一事業單位為範圍。在「工作時間的縮減」方面，我國的「僱用部分工時勞工參考手冊」有「相當程度」的限制，而瑞士學說則無此限制。本文認為我國的部分工時勞工的定義，可以參考瑞士債法第319條第2項的規定，以及瑞士實務與學說的見解，不需要在工作時間之外，增加其他「可比較性」條件限制。理由有四：

1. 有明確的「工作時間」就足以區分

作為比較的主體是「部分工時勞工」與「全部工時勞工」，這兩者僅是相對的概念，全部工時勞工只要有一定的標準，就足以加以區分。只要有明確的「工作時間」作為「可比較的」條件，就足以區分部分工時勞工與全部工時勞工的不同。這是一種最簡單的「二分法」，工作時間超過作為認定標準的工作時間以上的勞工就是全部工時勞工，未達這個標準的就是部分工時勞工。而這也是一般人所認知的「部分工時」的原意。這種區分也符合「相同的事物應作相同處理，不同的事物應作不同處理」的「事物本質」。

2. 不需以相同類型的僱傭契約為條件

以「相同類型的僱傭契約或僱傭關係」，作為「可比較性」的條件，在我國並無必要。因為我國的部分工時勞動契約是一種勞動契約，與全部工時勞工並無不同。同樣都是以「從屬性」與其他勞務給付契約相區分。在勞動契約中縱使可以再區分為不同的類型，

但是這些類型對是否為部分工時勞動契約的判斷並不重要。

3. 不需以從事相同或是類似類型的工作為條件

同樣地，以「從事相同或是類似類型的工作」作為「可比較性」的條件也無必要。企業內的工作類型具有多樣化，而且彼此之間有密切關聯，在雇主的指示下經常可以互換，區分相同或是類似類型的工作並無意義，徒增認定上的困難。對於認定是否為部分工時勞工的重點是工作時間的縮短，工作的性質或類型並非重要，因此似無必要增加這項條件的限制。

4. 可比較性的條件認定應該簡便

一九九四年部分工時公約，與歐洲聯盟部分工時指導綱領的定義模式，固然以「可比較性」的條件，非常細緻的區別部分工時勞工與全部工時勞工，不過在實際認定的過程中，過於繁複，不是一般的勞工或是雇主所得即刻判斷認定。特別是在我國集體勞動關係不發達，個別勞動關係法律認知不足的情況下，勢必要如同日本一樣，另外再由勞工行政主管機關制定「相同類型的僱傭契約或僱傭關係」，以及「從事相同或是類似類型的工作」的標準，而且仍然要在具體個案中個別認定，不僅有礙法律的明確性與安定性，而且會因為認定上的困難，導致保護「部分工時勞工」勞動條件之目的，也難以實現。

此外以「可比較的全部工時勞工」作為比較的基準，因為具有「變動性」，所以必須先確定比較的層級範圍，才有可能確定比較的對象。在下一個層級（例如同一廠場）無可供比較的全時勞工時，還要往更上一級（例如同一企業或產業）比較，比較的過程也相當地複雜。

五、本文見解

定義「部分工時勞工」的概念，應該適當地考量國內勞雇關係

的實際狀況，與部分工時勞動的發展經驗，才足以保護部分工時勞工。在我國實務與學說的基礎上，嘗試找出適應我國勞雇關係與勞動法規，而且簡易可行的「部分工時勞工」的法律定義。捨棄其他「可比較性」的條件限制後，僅以確定的正常工作時間，作為比較全部工時勞工與部分工時勞工的標準。參考上述兩份主要國際文件與瑞士法制，以及我國實務與學說上對部分工時的定義，可以分別從正常工作時間的「比較標準」、「期間範圍」與「比較層級」等要素，來區分「部分工時勞工」與「全部工時勞工」，工作時間縮短的程度則無需加以限制。

(一) 正常工作時間比較的標準

作為認定「全部工時」的標準必須有客觀性與相對穩定性，才足以作為比較的客觀標準，據以區分「全部工時」與「部分工時」。以法定的、或企業內集體協議，或可適用的團體協約所定的正常工作時間，作為「全部工時」的認定標準，有相當的明確性與適用上的簡易性⁷⁴。歐洲聯盟的部分工時指導綱領，也是以「可適用的團體協約」，與「國內法或實際上援用的團體協約」分別作為定義部分工時勞工，第二階段與第三階段的比較的基準。

本文認為在我國「全部工時」的認定標準，不宜以法定的最高工時作為標準。而應該優先以勞工所可適用的團體協約所定的正常工作時間為標準；若無勞工可適用的團體協約時，則以事業單位內勞資會議所定的正常工作時間為標準，若無上述二種正常工作時間時，則以同一事業單位內勞動契約約定的最高正常工作時間作為標

⁷⁴ 例如，奧地利的工作時間法（Arbeitszeitgesetz, BGBl, Nr. 61/2007）第19d條第1項第1句就規定「部分時間工作」（Teilzeitarbeit）是指：「當約定的每週工作時間未超過法定的正常工作時間（Normalarbeitszeit），或是未超過經由集體的法律形成的規範所確定的較短的正常工作時間。」

準。理由如下：

1. 不宜以法定工時作為標準

在「僱用部分工時勞工參考手冊」中，以法定工作時間作為認定「全部工時」的標準之一。所謂的「法定工作時間」是指依據勞基法第30條，與第30條之1所定的法定最高正常工作時間。因為法定的最高工時，是正常工作時間的上限，一般勞工約定的正常工作時間得在法定工時以下，所以不適合以法定的最高工時作為判斷部分工時的標準。否則只要勞工約定的工作時間低於法定工作時間，就被認定為部分工時勞工，與訂定法定最高工時的立法目的不符。

2. 團體協約的約定

作為認定「全部工時」最優先的標準，應該是勞工所可適用的團體協約所約定的正常工作時間。「僱用部分工時勞工參考手冊」中，僅以法定工時或是企業所定之工作時間作為全部工時的認定標準，明顯忽略了另一種決定工作時間的法律機制——團體協約的重要性。團體協約是由依工會法成立的工會與雇主或雇主團體，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約（參照團體協約法第2條）⁷⁵。正常工作時間的約定為團體協約的主要內容之一。團體協約具有規範的效力，團體協約所定的勞動條件（包括正常工作時間），當然成為該團體協約當事人所屬的雇主，或勞工之間勞動契約的內容。除非為團體協約所容許，否則個別勞動契約約定較高的正常工作時間無效，無效的部分以團體協約的約定取而代之（參照團體協約法第19條）。團體協約簽訂、變更或終止後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查（參照團體協約法第10條第1

⁷⁵ 我國的團體協約法於2008年1月9日由總統公布修正條文，工會法於2010年6月23日公布修正條文，兩者的施行日期皆由行政院定之。行政院已公布施行日期為2011年5月1日，以下所述條文皆為新修正的條文。

項)；而且團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱(參照團體協約法第11條)。因此團體協約所定的正常工作時間相當明確，不僅變動性小，而且統一適用於效力所及的勞工，當然可以作為認定「全部工時」的標準。團體協約既然是由代表勞工的工會與雇主(或雇主團體)透過團體協商所達成，符合「勞資自治⁷⁶」的原則，所以其所定的工作時間應優先作為「全部工時」的認定標準。

3. 勞資會議的決議

作為認定「全部工時」第二順位的標準，應該是依勞資會議所決議的正常工作時間。「僱用部分工時勞工參考手冊」中，作為認定「全部工時」的標準，除了「法定工作時間」外的另一個標準是「企業所定的工作時間」。何謂「企業所定的工作時間」並不十分清楚，在解釋上可能是由企業主單方所制定的工作規則，或是由企業內勞雇雙方協議訂定，統一適用於全部或部分勞工的正常工作時間。在目前的實務上以前者居多。依據勞基法第70條第1款的規定，工作時間為工作規則的主要內容之一。工作規則應報請主管機關核備，並且應該公開揭示。工作規則所定的正常工作時間相當明確，而且具有相對穩定性，不會經常變動，統一適用於事業單位內的全部或部分勞工，固然也可以作為「全部工時」的認定標準。不過就目前我國實務上的運作而言，工作規則大多由雇主單方面所制定，其法律性質有不少爭議，雖然實務上有不少判決將工作規則解釋為定型化勞動契約⁷⁷，然而若未經勞方代表的參與，則欠缺勞工

⁷⁶ 「勞資自治原則」是指個別的勞工與雇主，或者集體的勞工與雇主團體有權自行協商並決定其勞動條件及其他條件之謂，除了私法自治之外，尚包括團體協商自治及勞資會議自治。參閱楊通軒，集體勞工法——理論與實務，頁24，2007年11月。

⁷⁷ 儘管工作規則的法律性質在學說與實務上都有爭議，不過「定型化契約」

真實意思表示的疑義仍然存在。

正常工作時間為勞動契約的重要內容之一，應由勞雇雙方合意訂定之。為了尊重勞方的意思，最佳的途徑應該依據「勞資自治」的原則，由勞雇雙方的代表透過集體協議的方式，訂定正常的工作時間，並且以此作為認定「全部工時」的標準。依照我國現行勞基法的制度，本來可以透過勞資會議的途徑進行集體的協議。可惜勞資會議未受立法者重視，在法律上並未明白承認勞資會議決議的效力，以致其效力曖昧不明。勞基法第83條將勞資會議訂在附則中，並未規定勞資會議決議的效力。勞委會與經濟部依據勞基法授權所訂定的「勞資會議實施辦法」第22條規定：「勞資會議之決議，應由事業單位分送工會及有關部門辦理。如不能實施時，得提交下次會議覆議。」因此，論者有認為勞資會議之決議毫無拘束力⁷⁸。反之，也有論者認為事業單位有履行勞資會議決議的義務，若不履行，勞工得向法院訴請履行，因而肯定勞資會議決議的效力⁷⁹。實務上最高法院也有承認勞資會議效力的判決⁸⁰。本文認為根本解決之道固然是修正勞資會議的規定，明定勞資會議決議的效力。在法律未修正前，本文贊同後者的見解，為了強化勞資集體協議的效力，特別是勞資會議中的勞方代表，是透過工會的會員大會或會員代表大會選舉產生，事業單位無工會者則是由全體勞工直接選舉產

說已成爲不少法院判決的見解。參閱王能君，工作規則，載：同註62，頁407-409。

78 黃越欽，同註69，頁341。

79 黃程貫，勞動法，頁131-132，1997年10月修訂再版。

80 參閱最高法院99年度臺上字第1655號民事判決，該判決以有關變更或維持勞動條件的事項，經工會會員大會，或會員代表大會議決，由勞工代表與資方代表於勞資會議中議決，或就該事項爲決議後經工會會員大會或會員代表大會議決或追認，始對工會會員發生效力。

生（參閱「勞資會議實施辦法」第5條），已具有高度的代表性，其與雇主或雇主代表共同作成的決議，應具有拘束勞工與雇主雙方的效力，如此才能透過勞資會議，發揮「勞工共同參與決定」的精神。依勞資會議所決議的正常工作時間，應該作為認定「全部工時」第二順位的標準。

4. 勞動契約的約定

最後，若勞工既無可適用的團體協約，同時欠缺事業單位內勞資會議決議所定的正常工作時間，則應以同一事業單位內的勞動契約所約定的最高正常工作時間，作為認定「全部工時」的標準。儘管事業單位基於人力資源管理的方便，大多訂定相同的正常工作時間，但也無法排除因應個別情況的差異，而在個別勞動契約中訂立長短不一的正常工作時間。所以原則上全部工時的認定標準，不宜以個別勞動契約中所訂立的正常工作時間作為認定的標準。而應該優先以變動性小，而且統一適用於全部或部分勞工的團體協約，或勞資會議決議所定的正常工作時間作為認定的標準。不過在中、小型企業內，可能既無勞工可適用的團體協約存在，又無事業單位內勞資會議決議所定的正常工作時間，此時，不得不例外地以事業單位內，其他勞工的勞動契約所約定的正常工作時間作為認定的標準，而且是以最高的正常工作時間作為認定「全部工時」標準。在認定上較為簡便。依實務上的見解，事業單位內的工作規則，也被視為一種勞動契約，其所定的正常工作時間，在勞工無可適用的團體協約存在，又無事業單位內勞資會議決議所定的正常工作時間時，同樣得作為認定「全部工時」的標準。尤其是在我國目前集體勞動關係不發達，團體協約也不普遍，工作時間大多由工作規則決定的情形下，實際上不得不以事業單位內的工作規則所定的正常工作時間，作為認定「全部工時」的主要標準。

(二)工作時間縮短的程度無需限制

只要勞工的約定正常工作時間在「全部工時」的認定標準以上者，就是「全部工時勞工」；低於認定標準者就是「部分工時勞工」。「僱用部分工時勞工參考手冊」的定義中所謂「工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間……有『相當程度縮短』……」而縮短的時數是由勞雇雙方協商訂定之，不僅不明確，而且欠缺統一的規範，不利於法的安定性，何況實際操作上，可能由雇主片面決定，造成部分工時勞工的法律保護可由雇主左右的結果。因此，受到我國多數學者的詬病⁸¹。對於工作時間縮短的程度未加以限制，固然可能造成勞工只有些微工作時間的縮短，就被認定為部分工時的結果。然而透過對部分工時勞工的法律保護，特別是勞動條件上的「均等對待原則⁸²」的適用，就可以解決部分工時勞工受歧視的問題。所以在立法政策上，無需訂定「縮短工作時數的比例」。參考前述一九九四年部分工時公約，與歐洲聯盟部分工時指導綱領的定義，為了採取全面擴大立法保護，與促進合理使用部分工時的立法政策，對於「縮短的工作時數」並未再加以限制，盡可能使部分工時勞工都能納入。瑞士債法第319條第2項的規定，以及該國學說的解釋，也同樣無此種限制。我國在立法政策上如果

81 郭玲惠，同註10，頁203；邱駿彥，同註62，頁365；鄭津津，同註6，頁48。楊通軒教授進一步提出反對工作時間按一定比例縮短的理由：第一是為避免與部分工時的立法原意相牴觸；第二是恐怕造成法律上的灰色地帶；第三是無法容納各種不同類型的部分工時，提供充分與適當的保護；第四是可能影響雇主僱用部分工時勞工的意願；參閱楊通軒，同註10，頁301-302；楊通軒，同註66，頁421-422。

82 有關部分工時勞工的均等對待原則，參閱林炫秋，同註5，頁57-65；張鑫隆，勞動市場彈性化與部分工時均等待遇原則，同註7，頁94-102。

要全面保護部分工時勞工，應該採取相同的立場。基於同樣的理由，在我國法中也不需要「最低工作時間」的限制，即使勞工每週或每月僅工作些微的數小時，也就是所謂的「微量（少量）工作者」，只要其工作時數低於作為認定標準的「全部工時」，同樣可以認定是部分工時勞工。

（三）正常工作時間的期間範圍

「僱用部分工時勞工參考手冊」中，並未提及有關可比較的工作期間範圍的問題。邱駿彥教授參考日本「部分工時勞動法」的規定，似乎是以「每週」作為比較期間⁸³。以每週的正常工作時間作為比較的基準，對於每週有規則性正常工作時間的部分工時勞工而言，在適用上固然沒有問題，但是對於每週、每月或每年的正常工作時間不規則的部分工時勞工而言，就有適用上的困難；同時也應該考量我國勞基法修正條文第30條之1推動彈性工時制度的立法目的⁸⁴。郭玲惠教授主張比較的期間，應不限於每週，也可以整年的工作期間為範圍⁸⁵。參考一九九四年部分工時公約第1條的定義，除了以一週作為可比較的工作期間範圍之外，也可以採用一定僱用期間計算的平均工作時間作為比較的基準。

本文認為在我國原則上仍以每週作為比較的基準。不過考量到我國勞基法推動彈性工時的立法趨向，在採用彈性工時者，應以彈性工時所定的彈性期間範圍作為比較的基準。例如採用勞基法第30條第3項的八週變形工時者，就以八週內的正常工作時間作為比較的基準。其他每週工作時間不固定者，得以每一年作為比較的範

83 邱駿彥，同註62，頁365-366。

84 郭玲惠，同註10，頁212。

85 郭玲惠，同註10，頁211-212。

圍，工作期間不及一年者，以部分工時勞工的實際工作期間作為比較的範圍。

(四) 正常工作時間的比較層級

本文是直接以一定的正常工作時間作為「全部工時」的認定標準，在比較的順序上以勞工可適用的團體協約優先，其次是事業單位內的勞資會議的決議，最後則是同一事業單位內的勞動契約。比較的層級並非比較基準的決定因素。不過仍有不同的層級問題。因為最近我國工會法修正後，將工會分為企業工會、產業工會與職業工會三種，其中企業工會又可分為廠場、事業單位與關係企業等三種層級。每一種工會都可能簽訂相對應的團體協約。依據新修正工會法第9條的規定，同一層級的企業工會以組織一個為限。此外，依同法第7條的規定，企業工會組成後，其勞工應加入工會。換句話說，在企業工會組織範圍內的全部勞工都是工會會員，如果該企業工會與雇主締結團體協約，約定有關工作時間的事項，所有工會會員都受該團體協約約定的拘束。就比較的順序而言，應該以人的適用範圍較小的團體協約為優先，基本上以廠場的團體協約優先，其次是事業單位的團體協約，再其次是關係企業的團體協約，最後是產業的團體協約。

(五) 小 結

綜上所述，本文認為我國勞動法中的「部分工時勞工」是指：每週或是在一年以內的一定期間內，約定的正常工作時間低於全部工時的勞工。採用彈性工時者，應以彈性工時所定的彈性期間為範圍。每週工作時間不固定者，得以比較基準期間內的平均正常工作時間計算之。全部工時的認定標準，依勞工可適用的團體協約所約定的正常工作時間，人的適用範圍較小的團體協約優先適用；勞工

無可適用的團體協約時，依事業單位內勞資會議決議所定的正常工作時間；若無上述兩種正常工作時間者，依事業單位內勞動契約所約定的最高正常工作時間為準。

參、瑞士部分工時勞動契約法制

依據瑞士債法的規定，原則上部分工時勞動關係，與全部工時勞動關係在私法上是同等對待，但無可否認部分工時勞動關係仍有某些特別的規則，因為法律規範原本是為全部工時勞動關係量身訂做，並未考慮到勞工從事部分工時工作⁸⁶，特別是部分工時勞工可能因為受僱於數位雇主，而同時存在數個勞動關係⁸⁷。部分工時勞動關係在有關兼職與忠誠義務、工資支付、工作時間、例假日與法定休假、特別的自由時間與不可歸責的勞務給付障礙、特別休假、勞動關係消滅等方面的實務運作上，產生與全部工時勞動關係的部分差異性。此外部分工時的特別型態——召喚工作與工作分享，也存在著特別的勞動關係。在無特別法規定的情形下，瑞士法制是透過債法中個別勞動契約的規定，來解決部分工時勞工勞動關係所產生的問題。茲分述如下：

一、兼職與忠誠義務

部分工時勞工往往有受僱於多位雇主的情形，原則上為法律所容許。部分工時勞工與全部工時勞工一樣都受瑞士債法第321a條第1項⁸⁸忠誠義務的拘束。所以在其另外受僱時，不得損害原本契約

⁸⁶ Portmann/Stoeckli, aaO. (Fn. 36), Rn. 892.

⁸⁷ Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 54 zu Art. 319 OR.

⁸⁸ 瑞士債法第321a條第1項規定：「勞工應謹慎履行其所承擔的工作，而且應忠誠的維護雇主的利益。」

上勞務給付義務之履行⁸⁹。瑞士債法第321a條第3項規定：「於勞動關係存續期間，勞工不得收受報酬為第三人給付勞務，只要會因此違反其忠誠義務，特別是與雇主從事競爭。」⁹⁰勞工在工作時間外兼職，只要不違反忠誠義務，在個別勞動契約與集體勞動契約，未明文限制的情形下，是被容許的⁹¹。依照部分工時的性質，無法阻止勞工為其他雇主，或是多位雇主從事部分工時工作⁹²。雇主僱用部分工時勞工，從事原本為全部工時的工作，應該可以認識到，該勞工可能會為第三人提供有報酬的勞務。因為雇主不應認為部分工時勞工只為他一人工作。不過依事務的性質雇主可以認為勞工只為其工作時，仍得限制部分工時勞工兼職有償的工作。例如接觸客戶來源或營業秘密，而具有高度信賴的工作⁹³。此外因為勞工的多個工作職位，或是在部分工時職位之外的自營作業，對雇主產生競爭，或是損害到勞工的勞務給付能力時，才不被容許。在實務上，大部分的部分工時工作，並不存在與雇主競爭的危險⁹⁴。在有疑慮時，勞工應告知雇主，有關他所從事的其他工作。雇主如果同意，就可以排除忠誠義務的違反。因為該項規定為任意規定。雇主的同

⁸⁹ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 71.

⁹⁰ 瑞士債法第321a條第3項在學說上被稱之為「禁止黑工」(Schwarzarbeitsverbot)的規定。瑞士勞動契約法上的「黑工」是指勞動關係存續期間，勞工未經雇主同意，違反忠誠義務，為第三人提供有償的勞務給付。與公法上的「黑工」概念的意義不同，後者是指沒有公法上的工作許可，或其他規避公法上的義務而工作。參閱Rehbinder, aaO. (Fn. 43), S. 60; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 35 zu Art. 321a OR; Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 158.

⁹¹ Rehbinder, aaO. (Fn. 43), S. 59; Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 8 f. zu Art. 321a OR.

⁹² Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 158.

⁹³ Bruehwiler, aaO. (Fn. 40), S. 30; Brunner/Buehler/Waeber/Brucchez, aaO. (Fn. 24), S. 405; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 41 zu Art. 321a OR; Rehbinder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 14. zu Art. 321a OR.

⁹⁴ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 74.

意並不以明示為限⁹⁵。依據個別情況得認定，部分工時勞工可以信賴雇主默示同意其從事有償的工作。例如雇主得知勞工從事有競爭性的工作，卻未要求他放棄而仍然繼續僱用。

二、工資支付與工作時間

(一)工資支付

雇主為部分工時勞工支付合意的工資（瑞士債法第322條）得支付時薪、週薪或是月薪，或按件計酬。協議的工資額度與工作時間有關。有關工資與工資不同的構成部分，部分工時勞工與同一廠場內的其他全部工時勞工享有同等的待遇⁹⁶。基於勞動法上的「均等待遇原則」（*Gleichbehandlungsgrundsatz*）⁹⁷，雇主不得恣意或是無正當理由，排除部分工時勞工請求特別報酬的權利。只要契約並無特別的規定，部分工時勞工得依比例享有特別報酬的請求，包括：節慶金（*Gratifikation*）、旺季加給（*Saisonzulagen*）、第十三個月工資、生活補助、忠誠津貼等。如果只對完成全部工時工作的勞工發放的特別給付（例如中餐補貼），則部分工時勞工不得請求⁹⁸。

⁹⁵ Stoeckli, *Rechtsfragen der Mehrfachbeschaeftigung des Arbeitnehmers*, *Sweizerische Juristen-Zeitung (SJZ)* 1991, S. 258 f.

⁹⁶ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 404.

⁹⁷ 勞動法上的「均等待遇原則」並非法律所明文規定，而為學說所承認。然而其成立的基礎在瑞士學說上則有爭論，有認為是基於雇主與勞工之間的默示協議；也有認為是來自於雇主的照顧義務。參閱Boehringer, aaO. (Fn. 19), S. 226; Portmann/Stoeckli, aaO. (Fn. 36), Rn. 423; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 10 zu Art. 328.

⁹⁸ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 94 f.; Bruehwiler, aaO. (Fn. 40), S. 29; Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 44.

(二)工作時間

部分工時勞工的工作時間長短與時段，應依個別勞動契約的協議。部分工時勞工必須遵守法定最高工作時間〔勞動法（*Arbeitsgesetz*⁹⁹）第9條¹⁰⁰〕及最低休息時間（勞動法第15條¹⁰¹與15a條¹⁰²）的規定。此外也要考慮禁止夜間（勞動法第16條）或星期日工作（勞動法第18條）¹⁰³的規定¹⁰⁴。此在為單一雇主工作的部分工時勞工較無問題，在為多數雇主工作的部分工時勞工，其工作時間是否應一併計算，就可能產生疑問。就勞動法第15條中有關工作時間中休息時間的規定而言，對個別的雇主仍應個別計算工作時間¹⁰⁵。有關法定最高工作時間與每日連續休息時間的限制，有學者主張：為多數雇主工作的時間，應全部合併計算¹⁰⁶。因為瑞

⁹⁹ 1964年3月13日制定，全稱是聯邦產業商業勞動法（*Bundesgesetz ueber die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel*）。

¹⁰⁰ 依據瑞士勞動法第9條的規定，在工業廠場的勞工，以及辦公室人員、技術與其他受僱人，包括零售大企業的銷售人員每週最高工作時間為45小時；其他勞工為50小時。特定廠場中的群體或個別勞工得依法規命令，在不超過年平均工作時數的條件下，延長每週最高工作時間4小時。

¹⁰¹ 依據瑞士勞動法第15條的規定，勞工每日工作超過5個半小時至少應有四分之一小時的休息；每日工作超過7小時至少應有半小時的休息；每日工作超過9小時至少應有1小時的休息；只要勞工未離開工作場所，休息時間視為工作時間。

¹⁰² 依據瑞士勞動法第15a條的規定，勞工每日的休息時間，至少應有連續11個小時；成年勞工一週中可以有一次減至8個小時，只要在兩週內維持平均每日休息時間達到11小時。

¹⁰³ 瑞士勞動法禁止夜間或星期日工作為原則，但有不少的例外（同法第17條及第19條）。

¹⁰⁴ Rehbinder, aaO. (Fn. 20), S. 89.

¹⁰⁵ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 80.

¹⁰⁶ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 72; Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 42 f.; Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

士法律並未課予勞工說明，或公開其兼職有無違反工作時間，與休息時間的義務。所以應以雇主知道其勞工在其他時間的工作負擔為要件¹⁰⁷。反之，也有學者認為法定最高工時的規定，是為全部工時勞工而設計，不適用於受僱於多數雇主的部分工時勞工¹⁰⁸。違反法定最高工作時間或最低休息時間的約定無效；但勞工已提供的勞務給付，仍得向雇主請求工資給付¹⁰⁹。

(三)延長工時與加班費

依據瑞士債法第321c條第1項的規定，在約定的或通常的工作時間之外，有超過工作時數工作（Ueberstundenarbeit）之必要，而為勞工的能力所許可，並且依照誠信原則是可期待的條件下，勞工有延長工作時間（以下簡稱延長工時）給付的義務。雇主得經勞工同意，將適當期間內的超過工作時數的工作，以至少相當的時間予以補休假。若無補休假或其他書面的約定，或標準勞動契約（Normalarbeitsvertrag）¹¹⁰或集體勞動契約的規定，雇主對於超過工作時數，必須按正常工資加給至少25%的延長工時加給（Ueberstundenzuschlag；同法第321c條第3項）。

部分工時勞工也同樣適用該條的規定。不過，因為通常從事部分工時者，都有特別的理由無法從事全部工時，因此在判斷延長工時給付義務時應有所限制。雇主如果知道，部分工時勞工通常在其

¹⁰⁷ Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR. 有學者主張勞工應有告知是否為其他雇主從事工作的義務，參閱Stoeckli, aaO. (Fn. 95), S. 258 f.

¹⁰⁸ Bruehwiler, aaO. (Fn. 40), S. 30, Fn. 22. m.w.H.

¹⁰⁹ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 73.

¹¹⁰ 依據瑞士債法第359條第1項與第360條第1項的規定，所謂的「標準勞動契約」是指由行政機關所公布，有關勞動關係的成立、內容與消滅，對特定勞動關係可直接適用的法規命令（Verordnung）。該規定的性質屬於任意法，當事人得作不同的約定。參閱Geiser/Mueller, aaO. (Fn. 46), Rn. 859.

日常生活中，並無多餘時間可以利用時，部分工時勞工延長工時的義務就應受到相當的限制¹¹¹。特別是不可期待勞工因為延長工時，而違反其他同時存在的勞動契約義務¹¹²。勞工必須要及時通知雇主，有其他工作或其他更強的要求，例如家庭主婦須從事家庭勞務或照顧子女，以使雇主能夠考慮勞工的個人關係¹¹³。

本條所謂的「超過工作時數工作」是指，超過合意的或通常的工作時間範圍。對部分工時而言，此合意的工作時間是指個別協議的工作時間，而非集體勞動契約，或對全體員工所適用的規定。所有超過合意工作時間範圍，而為勞務給付的時間，都應算入延長工時；若未予以補休假，就必須按正常工資給予至少25%的延長工時加給。¹¹⁴不過也有反對說認為，延長工時加給是對勞工健康可能受損的補償，部分工時勞工超過合意工作時間範圍，但未達全部工時的範圍的超時工作，無健康受損之虞，卻給予延長工時加給，這樣作會造成同一廠場中部分工時勞工，與全部工時勞工的超過工作時數計算標準不一致，可能導致部分工時勞工與全部工時勞工之間關係的緊張，以及管理上的問題。然而這種從雇主觀點的考慮，忽略了部分工時在勞動契約上限定工作時間範圍，原則上不可期待部分工時勞工延長工時的契約本質，故不足採¹¹⁵。

由於瑞士債法第321c條第3項的規定屬於任意法的性質，有學者認為得以書面或是集體勞動契約（或者是標準勞動契約）作不同

¹¹¹ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 404; Portmann/Stoekli, aaO. (Fn. 36), Rn. 894.

¹¹² Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 43.

¹¹³ Bruehwiler, aaO. (Fn. 40), S. 28.

¹¹⁴ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 83; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 5 zu Art. 321c OR; Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 4 zu Art. 321c OR.

¹¹⁵ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 87 f.

的約定¹¹⁶。實際上，雇主也往往利用書面協議的方式，與勞工約定只有超過全部工時的工作時間範圍，才能獲得25%的工資加給。

三、例假日與法定休假

(一)例假日

依據瑞士債法第329條第1項，與勞動法第20條的規定，勞工在每週可請求一天作為例假（*freien Tag*），通常是在週日；若依其勞動關係不可能在週日放假，則必須以一個完整的工作日，作為例假日。例假日是否應給付工資，法律並無明文規定，而是依照個別勞動契約、標準勞動契約或是集體勞動契約的協議。若無協議則依據慣例支付工資¹¹⁷。有關例假日的規定，也同樣適用於部分工時勞工。即使勞工每日僅工作一至兩小時，也一樣可以請求。部分工時勞工並無義務在七天中，每天都工作二小時或是四小時，而無任何一天可以休息¹¹⁸。

(二)法定休假

依據瑞士聯邦憲法第110條第3項的規定，八月一日國慶紀念日為聯邦法定休假日（*Bundesfeiertag*），這是唯一的聯邦法定休假日¹¹⁹。此外各邦在每年有至多八天的法定休假日（*Feiertag*）（勞動法第20a條第1項）。聯邦與各邦的法定休假日，在勞動法上視同週日，同樣適用週日休假與工作的相關規定。部分工時勞工的通常工作日，如適逢法定休假日，則同樣可以享有法定休假的權利；反

¹¹⁶ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 404.

¹¹⁷ Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 180 f.

¹¹⁸ Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 3 zu Art. 329 OR.

¹¹⁹ Geiser/Mueller, aaO. (Fn. 46), Rn. 487.

之，法定休假日若非部分工時勞工通常的工作日，則不得另行請求給予相當的休假時間。雇主不得單方面要求勞工，於法定休假日之前或之後補上班，若是經過勞雇雙方協議，基於契約自由原則為法律所容許¹²⁰。

有關法定休假日，雇主是否有給付工資的義務？除了聯邦法定休假日，直接依據憲法的規定，為有薪休假日外，瑞士債法與勞動法，並未規定其他法定休假日應給付工資，因此只能依據個別勞動契約、標準勞動契約、集體勞動契約的協議或是慣例¹²¹。一般而言，領取年薪、月薪或是週薪的部分工時勞工，與全部工時勞工一樣，在法定休假日一樣可以取得全額的工資，因為依慣例，假日的工資已包括在其中。而按時或按日計薪的部分工時勞工，也與全部工時勞工一樣，在無特別合意時，就無法取得法定休假日的工資¹²²。

四、特別的自由時間與不可歸責的勞務給付障礙

(一)特別的自由時間

在有特別的事由存在時，勞工有權請求特別的自由時間（*ausserordentliche Freizeit*）。瑞士債法第329條第3項，給予勞工在通常的休息時間與休假日之外，以及預告終止契約後尋找新工作之時，享有必要的自由時間。勞工每日、每週或每月的通常工作時間，與通常的自由時間（假日）是由個別勞動契約、標準勞動契約或集體勞動契約加以規定；特別的自由時間在法令規定的範圍內，

¹²⁰ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 93.

¹²¹ Boehring, aaO. (Fn. 19), S. 246.

¹²² Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 406 f.; Bruchwiler, aaO. (Fn. 40), S. 29.

也是由個別勞動契約、標準勞動契約或集體勞動契約加以規定。勞工有權請求特別的自由時間的事由包括：勞工或其近親或摯友結婚或生子，配偶、子女、父母或其他近親死亡，參加親屬或摯友的葬禮，諮詢醫師或牙醫師，緊急照顧近親或摯友，遷居等等。部分工時勞工如果不可能在一般的自由時間，處理私人的事務，同樣也可以請求特別的自由時間來處理，例如到公務機關辦事等必須在通常工作期間處理的事。不過部分工時勞工特別的自由時間仍受到限制，因為通常他們在工作時間外，有較多時間處理這些事務。無論如何，這還要看部分工時勞工其他活動的範圍（家務、受僱多位雇主），還有待處理的事可否遲延（例如結婚或看醫生就不可遲延）¹²³。

領月薪或週薪的勞工，在特別的自由時間免除勞務給付義務，工資不受影響。而按時計薪的勞工，未工作就無工資。

(二)不可歸責的勞務給付障礙

瑞士債法324a條規定：「（第1項）若勞工基於個人的事由，如疾病、意外、履行法定義務或履行公法上的職務，而有不可歸責的勞務給付障礙，雇主在有限的時間內，仍應對勞工支付工資，包括就損失的實物工資給與適當的報酬，只要勞動關係持續三個月以上或者已進行三個月以上。（第2項）若經由協議、標準勞動契約或集體勞動契約並無較長時間的決定，則雇主應給予適當的工資，在第一年給付三週，其後依勞動關係的期間與特別狀況，依時間長短定之。（第3項）勞工懷孕雇主依上述標準給予相同範圍的工資。（第4項）經由書面協議、標準勞動契約或集體勞動契約得作

¹²³ Portmann/Stoeckli, aaO. (Fn. 36), Rn. 894; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 12, 13, 15 zu Art. 329 OR; Streiff/Von Kaenel, aaO. (Fn. 23), Rn. 9 zu Art. 329 OR; Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 43; Bruchwiler, aaO. (Fn. 40), S. 31.

不同於上述的規定，但以對勞工而言至少等值為限。」部分工時勞工在符合本條所規定的勞務給付障礙時，依法律及由法院所設立的，標準的週或月的確定時間內，得請求工資。而在這段期間內，不問工作時間長短，雇主皆有工資續付的義務。在不定期間部分工時勞動關係的範圍內，不規則的部分工時勞務給付若發生給付障礙，而且是在通常必須給付的期間內，則雇主同樣存在工資續付義務¹²⁴。部分工時的勞動關係自受僱日開始計算。在召喚工作，三個月勞動關係期間包括等待召喚期間。

附帶一提的是，在幫忙性或隨機性工作的情形，即使有不可歸責的勞務給付障礙，原則上並不存在雇主工資續付的義務，因為在這種僱用型態，通常少於三個月，與債法第324a條的要件不符。例外的情形是一次工作期間超過三個月¹²⁵；或者是在接續的短期隨機工作（所謂的鏈帶勞動契約），如有規避債法第324a條的意圖，其契約中斷期間不予考慮，勞動關係進行期間應合併計算¹²⁶。

五、特別休假

瑞士債法第329a條規定，所有的勞工每年都有至少四週的特別休假（Ferien），這條規定也適用於部分工時勞工¹²⁷。這四週的特別休假，不問每月或每週所負擔的工作時間的長短皆可享有。例如每週工作兩天半的受僱勞工，同樣可以請求每年四週的特別休假。如果集體勞動契約，或是廠場規章（Betriebsreglement），提高了最低的特別休假日數，則對部分工時勞工也應該同等對待，而享有

¹²⁴ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 407.

¹²⁵ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 407.

¹²⁶ Streiff/Von Kaenel, aaO. (Fn. 23), Rn. 2 zu Art. 324a/b. OR.

¹²⁷ Hug, Rechtliche Probleme der Teilzeitarbeit: Ferienregelung und Lohnzahlung bei Krankheit, Schweizerische Juristen-Zeitung (SJZ) 1974, S. 187 f.

與其他勞工相同的特別休假請求權¹²⁸。部分工時勞工同樣享有特別休假的權利，為聯邦法院判決所肯定¹²⁹。

如果部分工時工作是對多位雇主提供，則雇主必須努力使不同的特別休假請求整合在一起，以便部分工時勞工得享有事實上的休息期間。此一請求的要件是，勞工對其雇主盡相當的通知義務。依據瑞士債法第329c條第1項的規定，每年至少要給付連續兩週的特別休假。這對受僱於多位雇主的部分工時勞工而言就有困難，特別是不同的廠場的特別休假時間不一致時。無論如何，為了達成法律規定強制休養的立法目的，雇主必須盡可能，讓受僱於多位雇主的部分工時勞工，至少有連續兩週的特別休假¹³⁰。

依據瑞士債法第329d條第1項的規定，勞工在特別休假期間可獲得的工資，為在工作期間原本可獲得的工資。部分工時勞工在特別休假期間，可請求其全部正常工資。如果因為工作時間的不規則，使得每個特別休假日的工資難以釐清，則可以依據特別休假日數，按照每年已付毛工資的百分比¹³¹，計算特別休假日的

¹²⁸ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 405 f.; Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 43 f.

¹²⁹ Streiff/Von Kaenel, aaO. (Fn. 23), Rn. 5 zu Art. 329a. OR; BGE 122 V 435, S. 440 E.3.b, 詳見瑞士聯邦法院網頁，<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

¹³⁰ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 98 f.; Bruchwiler, aaO. (Fn. 40), S. 32.

¹³¹ 例如：經由瑞士聯邦政府委員會一般化宣告的2003年德語瑞士區清潔業集體勞動契約（Gesamtarbeitsvertrag fuer die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz），附錄5最低工資表中約定，僅限於不規則工作的時薪受僱者，得請求按百分比計算的規則性工資加給；得請求四週特別休假者，可獲得8.33%的特別休假工資（Ferienlohn）；得請求五週特別休假者，可獲得10.64%的特別休假工資。參閱：瑞士國民經濟部經濟事務國務祕書處網頁，<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=de>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

工資¹³²。

因為特別休假的目的，是為了使勞工能夠達到休養與休息的目的，因此，瑞士債法第329d條第二項強制規定，在勞工特別休假期間，雇主必須免除勞工的勞務給付義務。在勞動關係存續期間內，禁止以工資給付，或是其他利益替代特別休假。即使是部分工時勞工的工作時間是不規則的，依法也是一樣享有特別休假的權利¹³³。然而此種情形，學說與實務¹³⁴容許以工資加給（Lohnzuschlage）的方式替代特別休假，不過這項工資加給，不管在勞動契約或是工資計算時，必須以百分比，或是數字明白分別列出來，清楚地與一般工資加以區分才為法律所容許¹³⁵。反之，也有學者認為，這樣作是違反法律禁止以發放工資替代特別休假的規定。經由採取這樣的措施，雇主忽視了讓勞工享有事實上特別休假期間應盡的義務。雇主如果違反了禁止特別休假工資補償（Verbot der Lohnkompensation）的規定，縱使得到勞工的同意，仍不能免除其給與特別休假的義務，任何其他不同的協議都是無效的。勞工在此種情形下仍有權請求特別休假與相當的工資¹³⁶。折衷說則認為，僅限於受僱於多位雇主的不規則部分工時，才容許以工資加給的方式替代特別休假¹³⁷。

附帶一提的是幫忙性或隨機性工作，勞工所取得的特別休假請

¹³² Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 405 f.

¹³³ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 406.

¹³⁴ Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 43; BGE 118 II 136, S. 137, E.3.b; BGE 116 II 515, S. 517, E.4a.c.，詳見瑞士聯邦法院網頁，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

¹³⁵ Bruehwiler, aaO. (Fn. 40), S. 32.

¹³⁶ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 405 f.

¹³⁷ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 103 ff.

求難以行使，雇主也可以例外地在每次支付工資時，以百分比給與特別休假補償，而不用考慮到事實上特別休假的基準¹³⁸。

六、勞動關係消滅

瑞士債法中勞動關係消滅的事由包括：(一)定期勞動契約期限屆滿（瑞士債法第334條第1項）；(二)通常的終止（*ordentliche Kuendigung*）：即未定期限的勞動契約須經預告而終止（瑞士債法第335條至第335c條）；(三)特別的終止（*ausserordentliche Kuendigung*）：即基於重大事由不經預告而終止（瑞士債法第337條至第337d條）；(四)勞雇雙方合意終止勞動契約；(五)勞工退休；(六)勞工死亡（瑞士債法第338條）。部分工時勞動契約與全部工時勞動契約，同樣適用瑞士債法中有關終止，與其他勞動關係消滅的相關規定。

(一)通常的終止

瑞士債法是採取勞雇雙方對等終止自由的原則。未定期限的部分工時勞動契約的通常的終止，得由任何一方當事人終止，同樣必須遵守法定的預告期間¹³⁹。行使終止權的預告期間，對部分工時的勞工與全部工時勞工並無不同。依據瑞士債法第335a條的規定，原則上勞工與雇主任行使終止權的預告期間應該一致，但是雇主基於經濟上的事由而終止，得經由個別協議、標準勞動契約或是集體勞動契約縮短預告期間。一般的預告期間區分為試用期間內，與試用期間外而有所不同。試用期間原則上為勞動關係的第一個月，在試用期間內終止勞動契約，必須有七日的預告期間（瑞士債法第335b

¹³⁸ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 405 f.

¹³⁹ Boehring, aaO. (Fn. 19), S. 292 ff.; Geiser/Mueller, aaO. (Fn. 46), Rn. 576 ff.; Portmann/Stoeckli, aaO. (Fn. 36), Rn. 656 ff.

條第1項)。在試用期間屆滿後，受僱第一年內要終止勞動契約，原則上預告期間為一個月；受僱第二年至第九年內的預告期間為二個月，受僱第十年以後的預告期間為三個月。勞動契約在預告期間屆滿當月的月末終止（瑞士債法第335c條第1項）。預告期間得經由書面協議、標準勞動契約或是集體勞動契約變更之，但變更預告期間少於一個月者，僅限於受僱的第一年，而且僅能以集體勞動契約來降低（瑞士債法第335c條第2項）。

(二)濫用權利終止保護事由

通常終止除了受到預告期間的限制外，瑞士債法第336條至第336b條對於當事人濫用權利終止勞動關係，賦予他方當事人得請求補償（*Entschädigung*）的特別終止保護規定¹⁴⁰。這些規定也同樣適用於部分工時勞工。濫用權利的事由可能存在於勞雇雙方，包括：1. 由於他方當事人基於人格所具有的特性；2. 因為他方當事人行使憲法上的權利；3. 僅僅為了阻礙他方當事人請求權的形成；4. 為了報復他方當事人依據誠實與信用主張基於勞動關係的請求權；與5. 因為他方當事人履行非自願性承擔的法定義務（瑞士債法第336條第1項）。僅可能存在於雇主一方的濫用權利終止勞動關係的事由包括：1. 因為勞工屬於或者是不屬於某勞工同盟，或是勞工合法參加工會的活動；2. 在勞工被選為廠場或是企業內附屬機構的勞工代表期間，而且雇主無法證明合理的終止理由；3. 在大量解僱的範圍內，未經勞工代表協商或是無此種代表時未經勞工協商。

(三)終止保護期間

此外依據瑞士債法第336c條的規定，禁止在不適當的時間

¹⁴⁰ Boehring, aaO. (Fn. 19), S. 317 ff.; Geiser/Mueller, aaO. (Fn. 46), Rn. 624 ff.; Portmann/Stoekli, aaO. (Fn. 36), Rn. 686 ff.

(Unzeit) 內，終止勞動契約¹⁴¹。也就是在試用期間屆滿後，若是由於勞工服義務軍事役、保護役 (Schutzdienst) 或是民事替代役，或是勞工因為疾病或意外事故，造成不可歸責的勞務給付障礙，或是女性勞工懷孕以及分娩，或是雇主同意勞工參與聯邦主管機關命令的國外救援行動等特定事由的發生，在一定的期間 (閉鎖期間) 內，雇主不得終止勞動契約，否則其終止無效 (同條第2項)。此一有關時間上的終止保護規定，也同樣適用於部分工時勞工¹⁴²。

(四) 特別的終止

依據瑞士債法第337條第1項的規定，勞動關係得基於重大事由，隨時由雇主與勞工終止，不須事先經過預告。重大事由是指對終止的一方，依據誠實與信用，無法再期待其繼續維持勞動關係所存在的各種情狀 (同條第2項)。若經他方當事人的要求，應提出不經預告終止契約的書面理由。是否存在重大事由的情狀發生爭執時，由法官依其裁量決定之，但不可歸責於勞工的勞務給付障礙，不得視為重大事由 (同條第3項)。

(五) 離職補償

依據瑞士債法第339b條的規定，勞工年滿五十歲以上，而且工作年資二十年以上者，於勞動關係結束時，雇主應支付離職補償 (Abgangsentschaedigung)。勞工在勞動關係存續期間死亡時，離職補償應支付給勞工的生存配偶或未成年子女，或者在無這些繼承人時，支付給勞工對之履行扶助義務的其他人。離職補償的金額，

¹⁴¹ Boehring, aaO. (Fn. 19), S. 307 ff.; Geiser/Mueller, aaO. (Fn. 46), Rn. 612 ff.; Portmann/Stoekli, aaO. (Fn. 36), Rn. 705 ff.

¹⁴² Streiff/Von Kaenel, aaO. (Fn. 23), Rn. 2 zu Art. 336c. OR.

得經由書面協議、標準勞動契約或是集體勞動契約決定之，但不得低於相當於該勞工二個月的工資（瑞士債法第339c條第1項）；離職補償的金額未決定時，得由法官斟酌一切情狀後裁量確定之，但其金額不得超過相當於該勞工八個月的工資（瑞士債法第339c條第2項）。然而有關離職補償的規定對一般勞工的重要性已漸漸的消失，因為依據瑞士債法第339d條的規定，只要勞工可以經由雇主挹注財源的員工照顧機構（*Personalfuersorgeeinrichtung*）獲得相當價值的給付，或者勞工將來有獲得退休撫卹給付（*Vorsorgeleistungen*）的保障，則雇主就可免除離職補償的義務。不過依據瑞士「聯邦職業老年、遺屬暨失能照護法」（*Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassen- und Invalidenvorsorge*）對於強制納保的對象有最低年工資的門檻（同法第7條第1項），未達此門檻者只能自願投保（同法第4條第1項）¹⁴³，對於不符強制納保門檻，又未能自願投保的部分工時勞工，請求離職補償仍有相當大的實益¹⁴⁴。

有關預告期間與離職補償皆以勞動關係存續一定期間為要件，部分工時勞工與全部工時勞工一樣，皆自受僱廠場工作首日開始計算，即使是在不規則的受僱，其工作日有中斷的情形也一樣¹⁴⁵。

¹⁴³ Bruehwiler, aaO. (Fn. 40), S. 78 f.; Maurer/Scartazzini/Huerzeler, *Bundessozialversicherungsrecht*, 3. Aufl., 2009, § 14 Rn. 42, 49; Stauffer, *Teilzeitarbeit und Invaliditaet- Durchfuehrungsfragen in Beruflichen Vorsorge*, *Schweizerische Zeitschrift fuer Sozialversicherung und Berufliche Vorsorge (SZS)* 2000, S. 504.

¹⁴⁴ Boner, aaO. (Fn. 20), S. 108 ff.

¹⁴⁵ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 408; Streiff/Von Kaenel, aaO. (Fn. 23), Rn. 11 zu Art. 335 OR.

七、召喚工作與工作分享的特別問題

(一) 召喚工作

所謂的「召喚工作」是指雇主在勞動契約上，保留於有工作時才請求勞工提供勞務的工作¹⁴⁶。在這一種契約中勞工的給付義務，不僅包括基於雇主指派在廠場內工作，也包括他受召喚工作前在廠場外的等候召喚¹⁴⁷。召喚工作的勞工有義務準備好勞務給付，而依照雇主的要求進行工作。進行工作通常是依據雇主或廠場需求的標準，依循某種規則或是個別的要求¹⁴⁸。召喚工作是由雇主依照其需要，單方面決定勞工工作時間的長短與工作時段〔（稱為依工作需求量而調整的彈性工作（Kapazitaetsorientierte variable Arbeit，簡稱KAPOVAE））〕，或者僅限於在契約所確定的範圍內的工作時段。是以勞工維持候傳以備雇主在短期內召喚為要件。在本質上勞工有義務依雇主的召喚而提供勞務給付¹⁴⁹。召喚工作必須以協議為基礎，在協議中可以做不同的安排。例如確定每週或每月一定的最低或最高工作時間，或者約定工作時間的範圍，而在此範圍內，勞工聽從雇主召喚並且必須提供給付，以及規定召喚與進行工作的最低期限¹⁵⁰。召喚工作與幫忙性或隨機性工作一樣，是一種不規則的工作形態，不過勞工有義務在任何時候應召喚而工作，而不得拒絕工作，必須讓雇主得以使用。召喚工作與幫忙性或隨機性工作在理論上可以區分，但實務上有時候不容易分辨¹⁵¹。

¹⁴⁶ Rebinder/Pormann, aaO. (Fn. 37), Rn. 18 zu Art. 321 OR; Emmel, aaO. (Fn. 36), Rn. 6 zu Art. 321 OR.

¹⁴⁷ Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

¹⁴⁸ Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 46.

¹⁴⁹ Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 58 zu Art. 319 OR.

¹⁵⁰ Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 58 zu Art. 319 OR.

¹⁵¹ Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 19 zu Art. 319 OR.

在學說中有另外一種所謂的「不純正的召喚工作」(Unechte Arbeit auf Abruf)，這種工作是指勞工沒有進行工作的義務，進行工作與否是基於相互合意。在勞工無進行工作義務之前，不純正的召喚工作根本不是勞動契約。因為勞工無給付勞務的義務¹⁵²。因此也有學者將這種不純正的召喚工作歸類在幫忙性或是隨機性工作中¹⁵³。

召喚工作在考量法令的限制、人格保護、雇主照顧義務以及公法上的勞動法規規定(包括：工作時間，休息時間等)的因素下，原則上是容許的¹⁵⁴。在召喚工作中有兩個階段，工作時間與候傳時間。這種工作型態並非沒有疑問，因為當雇主享有完全的自由去決定工作進行的時段與時間長短，雇主已將一部分的企業風險轉嫁到勞工身上¹⁵⁵。瑞士債法第324條並不容許雇主單方面決定勞工的工作時間與工資，並依他自己的需要加以確定。在召喚工作中，勞工可能因為少量的工作，及受候傳時間的拘束，而無法取得足以保障其生存的工資所得。因此只有在雇主能給予勞工充分的工作，而且對勞工所提供的勞務能給與適當的報酬，才具有正當性。當報酬的給與已經考量到勞工為雇主的工作而等候召喚，並且因為這樣不能去從事其他謀生工作，而保障其充分的生存條件才算是適當¹⁵⁶。

自來瑞士實務與學說上就承認勞工在廠場內的待命(Bereitschaft)，視為正常工作時間應給予工資。反之，在廠場外

¹⁵² Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR; Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 58 zu Art. 319.

¹⁵³ Rehbinder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 18 zu Art. 321.

¹⁵⁴ BGE 124 III 249 S. 50. 詳見瑞士聯邦法院網頁，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

¹⁵⁵ Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 25 zu Art. 319 OR.

¹⁵⁶ Brunner/Buehler/Waerber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 401 ff.

的候傳則有爭論¹⁵⁷。早先判決與學說認為召喚工作只有在進行工作的時間才要給予報酬¹⁵⁸。瑞士聯邦法院如今已確立，在廠場外的候傳也視為勞務給付應給予補償（*Entschaedigung*）¹⁵⁹。因為在廠場外的候傳時間只是為了等待雇主的召喚，而勞工在這段期間也可以從事主要工作以外的活動，因此計算補償的比率不需如同計算主要工作的報酬一樣。如果在個別勞動契約，或者是集體勞動契約中對此補償並無特別的約定，則必須依通常的使用（瑞士債法第322條第1項）或依據衡平（*Billigkeit*）來衡量¹⁶⁰。工資數額的水準應按照勞工在具體個案中，於候傳時間可以自由支配時間的強度而定¹⁶¹。因為瑞士並無最低工資的規定，所以可以在契約中明白約定，主要工作的工資也包括在廠場外候傳時間的補償¹⁶²。對候傳時間給予較低補償具有正當性的前提要件是：雇主有義務在適當的時間告知勞工何時要使用其勞動力，或是只有在每週預定的期日及時使用，如果雇主的使用是有規則性的，不可以突然放棄使用或重大減少，以免勞工突然被剝奪生存的基礎¹⁶³。突然而且大量的減少過去的工作量與報酬定額往往是不被容許的¹⁶⁴。如果雇主暫時不需要使用勞工，則是一種受領遲延應按平均的工作量支付相當的工資。如果要終止勞動契約放棄對勞工勞務給付的請求，應該要遵守預告期間結束勞動關係。預告期間的計算基準，並不是按照合計

¹⁵⁷ Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 46.

¹⁵⁸ Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

¹⁵⁹ BGE 124 III 249 S. 251 f. 詳見瑞士聯邦法院網頁，網址：<http://www.bger.ch/index.htm>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

¹⁶⁰ Rebinder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 9.

¹⁶¹ Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 26 zu Art. 319 OR.

¹⁶² Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 18 zu Art. 319 OR.

¹⁶³ Vischer, aaO. (Fn. 56), S. 46.

¹⁶⁴ Rebinder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 18.

的事實上工作時間計算，而是從一開始成立勞動關係之始計算，包括候傳時間在內¹⁶⁵。

(二)工作分享

工作分享依契約合意的內容可分為兩種：一種是勞工分別與雇主訂立相互有拘束力的勞動契約，勞工保留相互間自行決定工作時間分配的自由，成立廠場內的工作團體（*Betriebsgruppe*），這種工作團體涉及多數獨立勞動關係，是雇主基於其指示權，為共同工作的目的，將多位勞工結合起來。另一種是勞工之間，以一種合夥的形式，成立自身工作團體（*Eigengruppen*），與雇主只訂立一個勞動契約，共同享受權利與負擔義務¹⁶⁶。

工作夥伴之間是否具有相互職務代理的義務應由契約內容決定之，也就是在工作夥伴有勞務給付障礙事由時，其他人有無承擔工作的義務，應依契約的約定。在有疑問時，基於這種特別工作型態，應認為是屬於自身工作團體，而有相互職務代理的義務¹⁶⁷。職務代理義務包括在勞務給付障礙時互為職務代理，並且在職務代理的相當範圍內，延長工作時間，但是仍然以具有期待可能的範圍為限。被代理的勞工如果有不可歸責的事由，仍然可以依瑞士債法第324a條以下的規定請求工資續付¹⁶⁸。有關僱用及解僱與勞工的工作團體的性質有關，在廠場內的工作團體，勞動關係只能個別締結與個別結束。雇主對其中的一位勞工不經預告終止勞動契約，與工作團體的其他勞工無關。反之，在自身工作團體因為只存在一個

¹⁶⁵ Brunner/Buehler/Waeber/Bruchez, aaO. (Fn. 24), S. 402.

¹⁶⁶ Rebinder/Portmann, aaO. (Fn. 37), Rn. 35; Egli, aaO. (Fn. 37), Rn. 33 zu Art. 319 OR.

¹⁶⁷ Streiff/Von Kaneel, aaO. (Fn. 23), Rn. 4 zu Art. 321 OR.

¹⁶⁸ Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 57 zu Art. 319.

勞動關係，因此在終止契約時，必須向勞工工作團體整體為意思表示；即使只有一位勞工有不經預告終止的重大事由存在，也足以結束整個勞動關係¹⁶⁹。

肆、瑞士法制對我國的啟示

瑞士部分工時勞動契約的立法模式，是一種簡易的模式，僅於債法第319條第2項中，增訂一項有關部分工時勞動契約的法律條文。實施迄今已四十餘年，並未再另外制定部分工時的特別法。瑞士債法的規定，雖然只是一項說明性的規定，卻賦予法律安定性的功能。在該法中並未特別明文規定部分工時勞工的「均等待遇原則」。然而從瑞士的學說與實務上的運作來看，所有債法中有關勞動契約的規定，原則上皆同等適用於部分工時勞工。針對部分工時特別的法律問題僅透過解釋的方式加以解決。不論是學說上或是實務上的解釋，皆在個別的勞動條件中，具體呈現出部分工時勞工的「均等待遇原則」。這種實施經驗與我國目前的狀況十分接近。

我國目前並無有關部分工時勞動關係的特別立法，此點與瑞士法類似；與瑞士法所不同的是，我國尚無成文的勞動契約法的施行。有關部分工時勞動關係，是以個別的勞動契約為基礎，與全部工時勞動契約同樣適用一般勞動契約法的法理，同時也受到勞基法最低勞動條件的限制。雖然我國現行法與瑞士法一樣，並無有關部分工時勞工「均等待遇原則」的明文規定，不過對部分工時特別問題的法律適用與解釋，透過現行勞基法與勞動契約法理的適用與解釋，在學說上皆肯定部分工時勞工「均等待遇原則」，然而有關個

¹⁶⁹ Staehelin, aaO. (Fn. 22), Rn. 57 zu Art. 319.

別的勞動條件如何適用此一原則，仍難免有一些不同的見解¹⁷⁰。實務上雖未明白指出部分工時勞工「均等待遇原則」，但不論是勞委會所公布的「僱用部分工時勞工參考手冊」，或是法院的判決，在實質上皆遵循此一原則¹⁷¹。

值得注意的是瑞士的部分工時法制，是以債法中的勞動契約為中心，輔以集體勞動契約（相當於我國的團體協約）的規定；而我國一方面因為欠缺完整的勞動契約制定法，另一方面有關全部工時的團體協約已不多見，遑論部分工時的團體協約，所以在法律適用上，是以勞基法為主要的法律依據，輔以勞動契約法的法理。在瑞士的勞動契約法中有一些規定，容許針對部分工時勞動關係作變更，較具有彈性；而我國的勞基法，基本上為最低勞動條件的強行法，除非法律另有明文規定（例如：勞基法第84條之1），否則不容許個別勞動契約，或團體協約作不利於勞工（包括部分工時勞工）勞動條件的變更，使得我國現行法的解釋較欠缺彈性，這也是兩國法制最大的差異。此一問題的解決已經超出法律解釋的界限，惟有立法方足以加以解決。瑞士部分工時法制的經驗告訴我們，即使是一種簡易的立法模式，只要配合完善的勞動契約法，部分工時勞動契約法的解釋一樣可以順暢的運作。而我國目前所欠缺的正是完善的勞動契約制定法。近年來有重新檢討我國勞動契約法立法的討論，部分工時勞動契約，與其他非典型的勞動契約，也是討論的

¹⁷⁰ 林炫秋，同註5，頁63；周兆昱，同註11，頁180-182；楊通軒，同註10，頁308；張鑫隆，ILO第175號部分工時勞動公約對於國內法的影響，同註7，頁75-76；張鑫隆，勞動市場彈性化與部分工時均等待遇原則，同註7，頁84-102；張其恆、劉梅君、王能君、劉士豪，同註68，頁81；鄭津津，同註6，頁79。

¹⁷¹ 林炫秋，同註5，頁97。

內容¹⁷²，未來若有可能制定勞動契約法，應該將部分工時勞動契約納入。另一種可能的立法模式是制定部分工時特別法，將所有有關部分工時的規定皆納入¹⁷³。這兩種模式在法律體系上較為完整，不過規模較龐大，可能需要耗費相當的時日才能取得共識。較簡易可行的方式，是在勞基法中納入有關部分工時勞動條件的規範¹⁷⁴。在勞基法中，除了規定部分工時的最低勞動條件外，也可以仿照勞基法第84條之1的規定模式，容許一部分的部分工時勞動條件，得由勞資雙方自行約定，以適應部分工時勞動條件彈性的需求。無論如何，瑞士的部分工時勞動契約法制，仍有值得我國借鏡參考的地方。因為就解釋論而言，瑞士債法的解釋，可以作為法理，供我國實務上參考；就立法論而言，未來我國若是針對部分工時的問題予以立法時，勞工勞動條件的保護，必然是立法的核心問題，瑞士法制的實施經驗，也可以提供立法的參考。茲就前述瑞士勞動契約法制中，對部分工時勞工勞動條件保護的法律原則，與我國現行法制加以比較，並檢討其對我國法制可供借鏡之處。

¹⁷² 黃程貫、劉士豪、陳建文、林佳和，我國實施勞動契約法制影響評估研究，行政院勞工委員會委託研究報告，頁179-190，2009年11月。檔案下載自行政院勞工委員會網站，網址：<http://www.cla.gov.tw>，最後瀏覽日：2011年2月7日。

¹⁷³ 林炫秋，同註5，頁97；周兆昱，同註11，頁183-185；陳玲琍，同註9，頁102-103。

¹⁷⁴ 林三貴，同註6，頁113；焦興鎧，同註8，頁298；黃程貫、劉士豪、陳建文、林佳和，同註172，頁319-321；同樣地，在張其恆等人的「部分工時勞動關係法制化之研究」的結論中，也是建議在勞動基準法中增訂「雇主所僱用部分工時勞工不得因工作時間較短而有差別之待遇，其合理適用本法所定勞動條件最低標準之比例原則，由中央主管機關另訂定之。」參閱張其恆、劉梅君、王能君、劉士豪，同註68，頁81-82。

一、兼職與忠誠義務

我國法律並未如同瑞士債法第321a條一樣，對勞工的忠誠義務加以明文規定，不過勞工在勞動契約存續期間，甚至於勞動契約結束後，皆應履行其忠誠義務，忠誠義務是基於我國民法第148條第2項的「誠實信用原則」，所導出的勞動契約附隨義務，為我國學說¹⁷⁵與實務¹⁷⁶所肯定。部分工時勞工既然是勞工，當然也要履行其忠誠義務。

至於勞工的兼職，在瑞士債法中，明文限制不得從事違反忠誠義務的有償兼職工作，特別是不得與雇主從事競爭的工作。我國現行法對此並無明文規定，在未施行的一九三六年「勞動契約法」第8條中¹⁷⁷，似乎是採原則禁止，例外許可的規定。不過學說上多數學者則認為，原則上在無特別約定的情形下，勞工得兼職，但以不減損勞動力為限。約定禁止兼職時，雇主必須有正當的理由¹⁷⁸。勞工兼職的工作如果是與雇主從事競爭，除非經過雇主同意否則不被容許¹⁷⁹。基本上與瑞士債法的法理並無不同。有關部分工時勞工的兼職，原則上應與一般全部工時勞工受同樣的限制。實務上最

¹⁷⁵ 忠誠義務也被稱為忠實義務。參閱陳繼盛，建立我國勞工法規完整體系之建議，載：勞工法論文集，頁101，1994年6月；黃越欽，同註69，頁241-244；楊通軒，同註66，頁280-284；劉士豪，勞動契約，載：同註62，頁113-121。

¹⁷⁶ 參閱最高法院民事判決：97年度臺上字第825號判決、96年度臺上字第5號判決、95年度臺上字第889號判決、86年度臺上字第353號判決、84年度臺上字第946號判決。

¹⁷⁷ 勞動契約法第8條規定：「勞動者於勞動契約期滿前，未經雇方同意，不得與第三人訂立勞動契約。但無損於原約之履行者，不在此限。勞動者違反前項規定時，其後約無效，後約他方當事人不知情者，對於勞動者得請求賠償其因不履行所生之損害。」

¹⁷⁸ 楊通軒，同註66，頁282-283。

¹⁷⁹ 黃越欽，同註69，頁242；劉士豪，同註175，頁117。

高法院九十八年度臺上字第二一五四號民事判決就明白指出，當事人的契約既未限制兼職，自不因兼職的勞工，尚有其他雇主或自行從業，而否認其勞動關係¹⁸⁰的存在。此一判決承認部分工時勞工得同時受僱於兩位雇主可資贊同。參考瑞士學說，有關容許以契約限制部分工時勞工的兼職，應該特別考量部分工時勞工工作時數不及全部工時勞工，收入相對縮減的特性，除非是直接接觸營業祕密的高度信賴的工作，原則上雇主不得以契約限制部分工時勞工的兼職。以免妨礙部分工時勞工的工作權與生存權。部分工時勞工若是因為兼職，而妨礙勞務給付的提供，或是對雇主產生直接的競爭關係，則是屬於忠誠義務的違反，仍應對雇主負債務不履行的責任。

二、工資支付與工作時間

(一)工資支付

有關工資的支付，瑞士法中的工資，一般是受集體勞動契約的拘束，而且並無法定基本工資的規定。由於目前我國團體協約不發達，所以勞工的工資，受團體協約的影響很小。首先值得注意的是，我國勞基法中有基本工資的限制，與瑞士法不同。依據勞基法施行細則第13條的規定，除工作規則、勞動契約另有約定，或另有法令規定者外，部分工時勞工的基本工資，得按工作時間比例計算之。其次，瑞士法中，只要契約並無特別的規定，部分工時勞工得依比例享有特別報酬的請求。就我國法而言，由於實務上依據勞基

¹⁸⁰ 本案原告為受僱於有線電視公司的兼職收費員，雖然系爭契約名稱由原本的「收費人員僱用契約書」改為「收費人員承攬契約書」，最高法院維持原審法院的見解，認為該工作性質具備人格上、經濟上與組織上的從屬性，而肯定其契約性質屬於「僱傭契約」，有勞基法的適用。嚴格來說，這裡所謂的「僱傭契約」即是「勞動契約」。

法第2條第3款，以及勞基法施行細則第10條的規定，將雇主對勞工的給與區分為「經常性給與」以及「非經常性給與」，只有前者才是工資的構成內容¹⁸¹。而瑞士法中所謂的「特別報酬」，大部分是相當於我國勞基法中的「非經常性給與」，瑞士法將其作為「工資的構成部分」，部分工時勞工與同一廠場內的其他全部工時勞工，可享有同等的待遇。在我國法中，部分工時勞工是否也可以與其他全部工時勞工一樣，享有雇主發給的「經常性給與」或「非經常性給與」？因為經常性給與是工資的一部，部分工時勞工得按工作時間比例享有較無問題¹⁸²；至於「非經常性給與」，有論者認為如果在勞動契約、團體協約或工作規則中有明確的約定或規定，且發放的對象是勞工，則部分工時勞工得按工作間的比例請求；反之，如果在勞動契約、團體協約或工作規則中未有明確的約定或規定時，雇主有選擇是否發放給部分工時勞工的權利¹⁸³。不過也有論者認為工資以外，具有福利性質的各項給與，對部分工時勞工應該有均等待遇原則之適用¹⁸⁴。本文贊同後者的見解。姑且不論

¹⁸¹ 迄今為止最高法院認定雇主的給付是否為工資，基本上是以該給付是否具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件為標準。而且在這兩項要件中又特別重視「給與經常性」要件，該要件主要是考量雇主的給與在時間及次數上是否經常發生，或者是否已經制度化。參閱林更盛，評最高法院近年來對勞基法上工資的認定，載：勞動法案例研究(二)，頁122-141，2009年3月；林炫秋，最高法院判決中的工資認定要件與類型，萬國法律，167期，頁37-48，2009年10月。

¹⁸² 鄭津津，同註6，頁64；周兆昱，同註11，頁181。

¹⁸³ 鄭津津，同註6，頁64-65，文中舉年終獎金與三節獎金為例。不過，如果在勞動契約、團體協約或工作規則中有明確的約定或規定的雇主給付，應該是已經制度化，依最高法院的認定標準，似乎可以歸入「經常性給與」而屬於「工資」。

¹⁸⁴ 周兆昱，同註11，頁181。

「經常性給與」究竟是認定工資的「必要要件¹⁸⁵」或是「補充要件¹⁸⁶」的爭論，雇主對於勞工的給與，即使是「非經常性」而被排除在工資的範圍之外，只要是對勞工的給與，部分工時勞工同樣可以享有，除非有排除的正當理由。例如，在性質上只有全部工時的勞工才能享有的給與。

(二)工作時間

如前所述，部分工時勞工同時有多份勞動契約，是否必須遵守法定最高工作時間的限制？瑞士學者有不同的主張。我國勞基法對勞工的正常工作時間，也有最高工作時間的限制，一般的正常工作時間每日最高為八小時，每二週最高為八十四小時。在符合適用變形工時的前提下¹⁸⁷，若採二週變形工時，每日最高為十小時，每週最高為四十八小時；若採四週變形工時，每日最高為十小時；若採八週變形工時，每日最高為八小時，每週最高為四十八小時。不論是一般正常工時或是變形工時，在有必要延長工作間時，每日工作時間合計最多不得超過十二小時，每一個月延長的工作時間不得超過四十六小時¹⁸⁸。部分工時勞工為每一位雇主工作的正常工作時間，當然也應該受此最高工作時間的限制，並無問題。然而部分工時勞工若同時受僱於多位雇主時，則瑞士法上發生的問題，在我

¹⁸⁵ 劉志鵬，談勞基法上的「經常性給與」，載：勞動法理論與判決研究，頁476、479，2000年5月；吳啓賓，勞動基準法上有關工資問題之研究，載：民事法律專題研究(六)，頁43，1989年8月。

¹⁸⁶ 參閱黃程貫，同註79，頁401；王惠玲，工資的定義，載：同註62，頁354-357；林更盛，勞基法對工資之定義，載：勞動法案例研究(一)，頁45，2002年5月。

¹⁸⁷ 適用變形工時的要件必須是行政院勞工委員會指定的行業，而且經過工會同意，如無工會者必須經過勞資會議同意，由雇主調整分配每二週、八週或是四週的正常工作時間。參閱勞基法第30條第2項、第3項與第30條之1。

¹⁸⁸ 參閱勞基法第32條第1、2項與第30條之1第1項第2款。

國法上也同樣會發生。考量勞基法規定最高工作時間的限制，一方面是為了保護勞工的身體健康與較多的家庭、社會與文化生活；另一方面是為雇主的利益保持勞動的再生產力。勞工同時受僱於多位雇主，全部的工作時間應合併計算，不得超過法定最高工作時間。否則應依勞基法第79條第1項第1款的規定，以違法超時工作對雇主課處罰鍰¹⁸⁹。部分工時的勞工為維護雇主的利益，履行其忠誠義務，同時有多份勞動契約時應告知雇主。縱使勞工未盡告知義務，並不影響各個勞動契約的效力。

除了最高工作時間的限制外，為了維護受僱於多位雇主的部分工時勞工的身體健康，應給予勞工充分休息時間，瑞士勞動法中有最低休息時間的規定，而我國勞基法中，只有第35條繼續工作中間隔的最低休息時間的規定，並無工作結束後到重新開始工作之間的最低休息時間的規定，此為立法上的缺漏，在勞動契約或團體協約未約定或規定的情形下，依照勞基法第30條第1項依循三八制的工作時間設計的意旨，在解釋上從工作結束後，到重新開始工作之間，至少應該有八小時的最低休息時間，此原則也同樣適用於部分工時勞工。

(三) 延長工時與加班費

如前所述，瑞士債法第321c條第1項明文規定，在可期待的條件下，勞工有延長工時給付的義務。然而部分工時勞工延長工時的

¹⁸⁹ 依據行政院勞工委員會80臺勞動2字第038272號函的解釋，違法超時工作即違反勞基法第30條及第30條之1最高工作時間的規定。其中違反勞基法第30條之1的規定，在勞基法第79條第1項第2款中雖未明文規定，但解釋上勞基法第30條之1有關最高工作時間的規定為勞基法第30條的特別規定，應依違反勞基法第30條的規定予以處罰。參閱行政院勞工委員會編，勞動基準法法院判決及行政解釋彙編，頁313，2006年12月。

義務，則受到相當的限制。我國現行法並無勞工有延長工時給付義務的規定。不過現行勞基法第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。」取消先前「須經勞工同意」的規定¹⁹⁰；加上同法第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。」解釋上勞工無正當理由也難以拒絕雇主延長工作時間的要求。瑞士債法第321c條第1項中所規定的：「在可期待的條件下」，應得作為我國勞工是否有正當理由，不能接受雇主延長工時要求的判斷標準¹⁹¹。瑞士法中的法理可供我國參考。部分工時勞工若是同時受僱於多位雇主，為履行其對其他雇主的勞務給付義務，或是為了避免違法超時工作；或是因為有照顧家人、料理家務或學習進修等因素，要求其延長工作時間就無期待可能，即有正當理由拒絕雇主加班的要求。

瑞士的部分工時勞工延長工作時間，雇主依法應給付25%的延長工時加給。然而延長工時加給，究竟是在超過合意的部分工時工作時間範圍，或是必須超過全部工時工作時間範圍才給付，在學說

¹⁹⁰ 2002年12月10日修正前的條文原本為：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定工作時間延長之……」修正後將原本的經「勞工同意」，修正為「經勞資會議同意」，修正理由是為了使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能。結果是將勞工的個別同意權，換成勞資會議的集體同意權。不過有論者認為工會或是勞資會議的同意，僅能免除雇主未依法定正常工作時間使勞工工作的責任而已，並不當然取得命令勞工加班的私法依據，仍須經過勞工的個別同意，勞工始負加班的義務。參閱邱駿彥，同註62，頁374。

¹⁹¹ 黃越欽教授認為，在維護雇主利益的正當範圍內，勞工有加班的義務。而「期待可能性」是一個重要的標準。參閱黃越欽，同註69，頁317。

上有爭論。不過因為該規定並非強行法。所以法律上容許雇主得依據個別的書面約定，或者集體勞動契約或標準勞動契約的規定，僅在超過全部工時的工作時間範圍才給付工資加給。

我國的部分工時勞工，依雇主的要求延長工作時間後，得依勞基法第24條的規定，請求加成的工資給付。與瑞士法不同的是該條規定為強行法，個別勞動契約或是團體協約，不得違反該條的規定。在我國學說上的爭論在於未超過法定正常工作時間之前，是否得依勞基法第24條的規定，請求加成的工資給付？否定說的見解認為，勞基法第24條並非規定雇主延長勞工「正常」工作時間，與勞基法第30條的規定不同，因此勞基法第24條是雇主延長勞工的「法定」工作時間。部分工時勞工與全部工時勞工一樣，未超過法定正常工作時間之前的加成工資，不得依勞基法第24條的規定請求，只能依勞雇雙方的約定來請求¹⁹²。在部分工時勞工受僱於多位雇主的情形，雇主若知悉勞工先後工作時間已超過法定正常工作時間，仍使勞工繼續工作，則該雇主應就超過法定正常工作時間的部分支付加成的工資¹⁹³。反之，本文贊同肯定說的見解。勞基法第24條所規定的：「雇主延長勞工工作時間」是指勞工工作超過「約定的正常工作時間」。首先，就體系解釋而言，勞基法第24條的「雇主延長勞工工作時間」，當然是指雇主依第32條的規定「雇主有使勞工在『正常』工作時間外工作之必要」，而延長勞基法第30條的「正常工作時間」，而勞基法第30條條文中的「正常工作時間」是指約定的「正常工作時間」。其次，就目的解釋而言，加成的工資給付是對勞工喪失自由支配時間的補償，因此只要超過約定的正常工作時間，縱然尚未超過法定正常工作時間，雇主就有加成給付工

¹⁹² 邱駿彥，同註62，頁368；鄭津津，同註6，頁65-66。

¹⁹³ 邱駿彥，同註62，頁362。

資的義務¹⁹⁴。最後，在部分工時勞工受僱於多位雇主的情形，受領勞務給付在後的雇主，因為受領勞務給付在前的雇主延長勞工的工作時間，以致勞工後面的工作時間超過法定工作時間，即使仍然是在約定的正常工作時間範圍內，也要負擔法定的加成工資，對後面的雇主似乎也不公平，此在全部工時勞工兼職部分工時工作時，特別容易發生。所以在受僱於多位雇主的情形，於超過個別的約定正常工作時間時，各自計算延長工時的加成工資，似乎也較合理。

就立法論而言，我國未來或許可以參酌瑞士債法的法理，在法律中增訂部分工時特別的任意性規定，容許雇主得依據個別的書面勞動契約的約定，或者團體協約的規定，僅在超過法定工時或全部工時的工作時間範圍，才給付延長工時加成的工資加給，以增加法律適用的彈性。

三、例假與法定休假

瑞士的部分工時勞工與全部工時勞工一樣，享有例假、法定休假。就此而言，我國的部分工時勞工，不論其工作時間的長短，也同樣得依據勞基法第36條，與第37條的規定，享有免於工作的自由時間¹⁹⁵。不過，瑞士法律並未規定例假、法定休假，雇主給付工資的義務；而是透過個別勞動契約、標準勞動契約或集體勞動契約的協議，或依據慣例來給付。反之，我國勞基法第39條對於例假、法定休假，雇主給付工資的義務則有明文規定。瑞士學者中有主張基於契約自由原則，經過勞雇雙方協議，得使勞工於法定休假日之前或之後補上班。就我國法而言，勞工於法定休假日休假，係勞基法為保護勞工的強制規定，勞雇雙方以契約協議，勞工於法定休假日

¹⁹⁴ 林炫秋，同註5，頁87-89；陳玲琳，同註9，頁108。

¹⁹⁵ 林炫秋，同註5，頁81-83。

之前或之後補上班，無異使勞工不能享有法定休假的權利，應屬違反強制規定而無效。

四、請假與工資續付

瑞士債法中的特別的自由時間，類似我國的請假時間。就勞工得請假的特別事由，與我國勞工請假規則中的請假事由的範圍大致相當。除了婚、喪、病假（包括普通傷病與職業傷病）與公假外，我國勞工請假規則第7條中的事假，大致上可以涵蓋瑞士法中的特別的自由時間。值得注意的是，瑞士法中的特別的自由時間，以「必要」為限。就我國法而言，有關婚假與喪假，因事關人倫親情，我國的勞工請假規則已經限縮其範圍，部分工時勞工與全部工時勞工同樣有請假的必要。至於部分工時勞工請病假，應視醫療的需要而請假¹⁹⁶。我國法中請事假也同樣是以「必須親自處理」為要件，因此解釋上應與瑞士法相同，部分工時勞工請事假，應該以其無法在未工作的時間處理為限。

瑞士法中的特別的自由時間，與不可歸責的勞務給付障礙的工資續付係分開規定，以區別兩者的規範目的。在勞工請假的時間中，只有基於諸如疾病、意外等個人的事由、履行法定義務或履行公法上的職務，而不可歸責的勞務給付障礙時，雇主才須在有限的時間內，負支付工資的義務。就這一方面而言，與我國勞基法及勞工請假規則，對雇主的續付工資義務大致上也相同。不過婚喪假應給付工資，則為瑞士債法第324a條所未規定。反之，瑞士債法中限於勞動關係持續三個月以上，或者已進行三個月以上，才能請求續付工資，則為我國法所未規定。此一規定固然得以限制短期的部分工時勞工請求工資續付，不過從反面來看，對部分工時勞工的保障

¹⁹⁶ 林炫秋，同註5，頁85-86。

就不如我國。此外值得注意的是，縱使是不規則勞務給付的部分工時勞工，在符合法定要件，而有不可歸責的勞務給付障礙時，仍得請求工資續付，在我國法中也應該作同樣的解釋。

五、特別休假

依據瑞士債法的規定，所有勞工每年都有至少四週的特別休假；每年至少要給予連續兩週的特別休假；在勞動關係存續期間內，禁止以工資給付或是其他利益替代特別休假。經由這些規定，以達到使勞工能夠休養與休息的立法目的。我國學說¹⁹⁷與實務¹⁹⁸上，皆承認部分工時勞工享有特別休假的請求權，在特別休假期間，可請求其全部正常工資，與瑞士法並無不同。不過就特別休假的法律規定則有所差異。我國勞基法規定的特別休假期間，是按照工作年資計算，並無連續休假的強制規定，而且容許在年度終結，或終止勞動契約時，應休未休的特別休假日數，得以發放工資的方式代替（參閱勞基法施行細則第24條第3款）。就立法政策而言，我國的法律規定，難以達成使勞工能夠休養與休息的立法目的。在這種法律規定下，連全部工時勞工都難以落實法定的特別休假權利，遑論在社會、經濟上處於更弱勢的部分工時勞工。

就我國現行勞基法而言，部分工時勞工行使特別休假的法律問題，集中在休假期間長短，與休假期間工資計算的問題上。有關休假期間的部分，勞基法第38條依照勞工工作年資的長短，給予不同

¹⁹⁷ 邱駿彥，同註62，頁368；鄭津津，同註6，頁70；郭玲惠，同註10，頁226-228；林炫秋，同註5，頁83-85。

¹⁹⁸ 參閱勞委會所公布的「僱用部分工時勞工參考手冊」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。」以及臺灣新竹地方法院90年度竹勞簡字第18號民事判決，也採相同的見解。

日數的特別休假。工作年資應自受僱日開始計算¹⁹⁹，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。在依據工作年資，計算出勞工可享有的特別休假日數後，對於每日工作時數固定的部分工時勞工，按照可休假的日數，免除勞務給付義務，並可取得原本可獲得的工資並無問題。但是對於每日工作時數不固定的部分工時勞工而言，如何分配可休假的日數就可能產生問題。學說上有認為應以平均每日工作時數作為基準²⁰⁰；也有論者認為²⁰¹應該先以全部工時勞工的正常工作時間時數，計算出可休假日數的總時數，再按照一定期間內，部分工時時數與全部工時時數的比例，算出部分工時勞工可休假的總時數²⁰²，然後分配於預定的工作日中，免除勞務給付義務。前者以平均每日工作時數作為基準，固然可以解決每日工作時數規則的勞工的休假問題，但是似乎仍然無法解決每日工作時數不規則的勞工的休假問題。

本文贊同後者的見解，因為一方面特別休假日免除勞工的勞務給付義務，以「時數」為計算單位較為精確；而且另外一方面以時數作為計算單位，對於每日有規則性工作時數的勞工，不論是全部工時或是部分工時，與以「日數」作為計算單位的結果應該一樣，所以可以用同樣的計算方式，計算每日工作時數不規則的部分工時勞工，免除勞務給付義務的「總時數」。依據上述計算方式，本文認為計算部分工時時數與全部工時時數的比例，應該以特別休假前

199 依據勞基法施行細則第5條第1項及第24條第1款的規定。

200 鄭津津，同註6，頁70。

201 郭玲惠，同註10，頁226-228。

202 計算公式如下：部分工時勞工每年可休假總時數＝全部工時每日正常工作時數×部分工時勞工每一年可休假日數×部分工時工作時數÷全部工時工作時數。

一年為期間，才不致因為計算期間的不同，而有相異的結果。

即使不規則的部分工時勞工，得行使其特別休假的權利，有關休假期間工資給付數額的計算，也可能同樣有困難。瑞士法中容許按照法定的特別休假日數，訂定已付工資的百分比，然後依據勞工每年可休假日數所對應的百分比，以勞工每年毛工資為基準，計算出特別休假日的工資，也是一種可供借鏡的解決方式。

為了避免對於不規則的部分工時勞工，可休假時數的計算，與分配上的困難，瑞士學說與實務中，例外容許以工資加給的方式，替代特別休假，在我國這也是另一種可行的解決方式。因為我國現行法並無禁止以工資給付，或是其他利益替代特別休假的規定，反而容許以發放工資的方式，代替應休未休的特別休假日數，所以在法律適用上問題較小。

我國勞基法雖然無如同瑞士債法中的連續特別休假的規定，不過特別休假的目的應無不同。在部分工時勞工受僱於多位雇主的情形，為了使勞工享有事實上的休息時間，以達到特別休假的休養目的，而且基於雇主對勞工的保護照顧義務²⁰³，在勞工告知要同時行使特別休假權利時，雇主也應該盡可能，讓受僱於多位雇主的部分工時勞工的特別休假期間一致。

六、勞動關係消滅

瑞士的部分工時勞動契約，也同樣適用債法中有關終止，與其他勞動關係消滅的相關規定。而我國的部分工時勞動關係的消滅，主要是適用勞基法與其他相關法規的規定。基本上兩國皆與全部分

²⁰³ 貫徹勞工休假（包括特別休假）的權利，是雇主履行保護勞工人格的保護照顧義務中具體內容的一部分。參閱黃越欽，同註69，頁248；楊通軒，同註66，頁295。

工時勞動契約適用同樣的規定²⁰⁴。定期的部分工時勞動契約，因為期限屆滿而勞動關係結束，兩國法律並無不同。未定期限部分工時勞動關係的消滅，在瑞士債法中區分為通常的終止與特別的終止，前者必須遵守預告期間的規定，後者則無此限制。我國勞基法第11條雇主的終止（裁員解僱），與第15條第2項勞工的終止（自願離職）相當於通常的終止。勞基法第12條雇主的終止（懲戒解僱），與第14條勞工的終止（被迫離職）相當於特別的終止。

瑞士債法中勞動契約的通常終止，除了受預告期間的限制外，也禁止當事人濫用權利終止勞動關係。瑞士債法明文規定勞雇雙方，與雇主單方面的濫用權利終止勞動關係的具體事由。前者為我國現行法所未規定，值得我國借鏡；後者中有一部分，在我國新工會法第35條的不當勞動行為，有更詳細的規定；另外一部分在大量解僱的範圍內，未經勞方協商，也是屬於雇主一方的濫用權利終止勞動關係的事由，在我國的大量解僱勞工保護法第5條至第8條中雖有勞資協商的相關規定，但是未經協商僅有行政罰，其對勞動關係的影響則未規定，參考瑞士債法的規定，應該解為雇主濫用權利終止勞動契約。我國勞基法第11條對雇主通常終止的限制，較瑞士債法更加嚴格，無法定事由雇主不得任意終止勞動契約。

除了禁止濫用權利終止勞動契約外，瑞士債法又禁止在不適當的期間終止勞動契約。我國勞基法第13條也有類似的規定，但是我國法僅限於女性勞工懷孕，與分娩前後請產假停止工作期間，以及職業災害勞工醫療期間。就前者而言，兩國規定基本上相同，就後

²⁰⁴ 郭玲惠，同註10，頁232-242；鄭津津，同註6，頁71-73；邱駿彥，同註62，頁366；實務上行政院勞工委員會公布的「僱用部分工時勞工參考手冊」針對部分時間勞工的資遣預告期間以及資遣費的給與，也同樣適用勞基法第16條、第17條與第84條之2的規定。2005年7月1日以後進入職場或是離職後再就業，其資遣費則適用勞工退休金條例第12條的規定。

者而言，瑞士債法第336c條尚包括普通的疾病，或意外事故所造成不可歸責的勞務給付障礙期間，值得我國參考。此外瑞士債法第336c條尚擴及於服義務軍事役、保護役或是民事替代役，以及參與聯邦主管機關命令的國外救援行動。就前者而言，我國的兵役法第44條第1款，以及替代役實施條例第20條第1項第1款，有「在營服役期間（替代役男）職工保留底缺年資」的類似規定，後者為我國現行法所未規定。

有關特別的終止，我國勞基法第12條，與第14條採列舉的規定；瑞士債法第337條則是採概括的規定方式，只要有依據誠實與信用，無法再期待其繼續維持勞動關係所存在的各種情狀（即重大事由）存在，雇主或是勞工不須先經過預告，即得終止勞動契約，在我國勞基法中欠缺類似的概括規定，難免有掛一漏萬的情形發生。

瑞士債法第339b條有關雇主應支付離職補償的規定，與我國勞基法第53條所規定的勞工退休金類似。不過除了離職補償外，瑞士尚有強制性的職業年金。瑞士的離職補償規定，對於無法納入瑞士職業年金制度的部分工時勞工尚有其實益。我國的勞工退休金條例，與勞基法的適用範圍一致，皆可涵蓋部分工時勞工。在我國的問題是不適用勞工退休金條例，與勞基法的部分工時勞工，無法獲得勞工退休金的保障。瑞士債法除了離職補償的規定外，並無類似我國勞基法中的資遣費的規定。我國的部分工時勞工除了可享有退休金的保障外，在符合法定要件時，尚得請求資遣費。

在終止不定期勞動契約的預告期間，以及計算資遣費，與適用勞基法的退休金，皆是以工作年資為計算基礎，也就是以勞動關係的存續期間，作為計算基礎，部分工時勞工與全部工時勞工一樣，皆自受僱於事業單位時起開始計算（參閱勞基法第84條之2與勞基法施行細則第5條第1項），不因部分工時的工作時間縮短而受到影

響²⁰⁵。就工作年資的計算而言，也與上述瑞士債法的解釋相同。

七、召喚工作與工作分享的特別問題

我國目前的部分工時型態，大多屬於一般型態，勞務給付時間有規則性，也有不規則性，在契約類型上有不定期契約，也有定期契約。至於特別的部分工時工作型態，尤其是召喚工作與工作分享，也有出現的可能。這兩種特別型態的部分工時勞動關係，在我國法中同樣可能產生一些特別的法律問題，所以於此提出來討論。

(一) 召喚工作

「召喚工作」(Abrufarbeit)在我國也有學者稱之為「應召喚工作²⁰⁶」，或「需求性部分時間工作²⁰⁷」。召喚工作中的勞工，有應召喚而工作的義務，在瑞士法中，被稱為「非真正的部分工時」。勞工實際提供勞務給付的工作時間，較一般全部工時縮短，但是勞工有候傳應召喚的義務，這一段候傳時間究竟要不要算入工作時間中？如果算入的話工資如何給付？都可能產生問題。瑞士實務上承認這種工作型態。依瑞士聯邦法院的近年判決，肯定勞工候傳期間雇主有給付補償的義務，只是不需依主要工作的報酬水準。雇主有提供充分工作的義務。在我國現行法或是司法實務²⁰⁸

²⁰⁵ 郭玲惠，同註10，頁241-242；臺灣高等法院94年度勞上易字第35號民事判決。

²⁰⁶ 楊通軒，同註10，頁301。

²⁰⁷ 郭玲惠，同註10，頁199。

²⁰⁸ 雖然到目前為止我國法院尚未提及「召喚工作」，但實際上已經有「召喚工作」的型態出現，例如臺灣高等法院高雄分院90年度勞上易字第19號民事判決中受僱擔任木工裝潢師傅俟雇主承包工程後，始通知其前來工作，工作時數並非固定，法院明白認定這是屬於「部分工時」。又如在臺灣高等法院98年度勞上易字第92號民事判決中上訴人(雇主)主張：「張錫錦係板模工，

皆尚未提及「召喚工作」。學說上承認「召喚工作」是部分工時勞動關係的一種型態²⁰⁹。國內學者有認為勞工實際上未提供勞務，只須留下連絡方式，以備應雇主的要求提供勞務的「候傳時間」²¹⁰，並非工作時間，該期間的工資得由當事人自由約定²¹¹。實務上臺灣高等法院九十七年度勞上字第二十四號民事判決²¹²，

上訴人於承接工程後，會告知工頭，由工頭聯絡平日配合之板模工，視其是否有空上工，每日工資1,700元，每月結束後，依各人之實際上工天數及時數計算報酬，以匯款方式給付之。張錫錦有權決定是否接受工頭之上工要約，若其有事無法上工或臨時有事，亦不以工作一整天為必要，其每個月之上工日數及報酬均不固定，上訴人並無強制張錫錦接受工作之權，張錫錦得依其時間及客觀狀況決定是否承接工作，享有承諾與否之自由，若其不接受，工頭自會找其他人代替，其勞務之提供明顯具有替代性，張錫錦與上訴人間並無僱傭關係存在。」結果法院認定有僱傭關係存在。事實上這二件判決中的工作型態就相當於瑞士法中的「不純正的召喚工作」。

²⁰⁹ 楊通軒，同註10，頁308。

²¹⁰ 國內學者有引用德國法上的概念，將勞工無停留於特定地點的義務，僅須告知雇主其所停留的處所及聯絡可能性，以便必要時加以傳喚的時間稱之為「候傳時間」（Rufbereitschaft）；至於勞工基於特別約定或依雇主的指示，於特定時間內在雇主指示的地點等候，遇有必要的情況隨時處理雇主交付的工作，這段時間則稱為「待命時間」（Bereitschaft或Bereitschaftsdienst）參閱王惠玲，「工作時間」概念之探討，萬國法律，98期，頁3-4，1998年4月；林更盛，待命時間相關法理探討，載：98年度勞動基準法實務爭議學術研討會會議手冊，行政院勞工委員會主辦，頁84-86、94-96，2009年10月27日。

²¹¹ 林更盛，同前註，頁95、98-100。

²¹² 法院判決理由（貳、四、(二)、6.）略謂：「上訴人在待命期間僅係須留下聯繫方式；並未禁止上訴人從事私人活動，上訴人在待命期間內受被上訴人控制、指揮之程度甚低。若上訴人在待命期間遇被上訴人臨時指派飛行勤務，被上訴人亦會將此計入保證飛行或超時飛行時數內，支付加給之事實，上訴人並不爭執。執此，上訴人在待命期間，無庸從事其在正常工作時間所為之勞務內容，其待命期間自非屬於正常工作時間之延長。」在本案中法院並未嚴格界定「待命時間」的意義，而將此種「候傳時間」也同樣稱為「待命期間」。參閱林更盛，同註210，頁89-90。

也同樣否認此種時間為工作時間，因而勞工不能進一步請求這段時間的工資。上述的「候傳時間」是指一般全部工時工作中，勞工受拘束的時間，與「召喚工作」中，勞工的「候傳時間」並不完全相同。後者是在部分工時下，勞工等候雇主召喚，以提供勞務給付的時間，在這一段時間中，勞工如果因為受雇主的拘束，無法向他人給付勞務獲取工資，將直接影響勞工的生存。因此，我國學說與實務上，對於全部工時中的「候傳時間」所適用的原則，不能完全適用於部分工時中的「候傳時間」。參考瑞士學說與實務的見解，應該區分「純正的召喚工作」與「不純正的召喚工作」，前者勞工有應召喚工作的義務，後者則無。在純正的召喚工作中，勞工受雇主的拘束相當強，其候傳時間應給予報酬。工資數額得由勞雇雙方合意，因為實際上該時間未提供勞務，因此得低於提供勞務時的工資。如此解釋，也可以避免雇主藉由召喚工作，轉換經營風險給勞工。至於「不純正的召喚工作」中的候傳時間，勞工有相當大的支配時間的自由，可以認定為非工作時間，而無須給付報酬。

(二)工作分享

工作分享（Job Sharing）在我國也被稱為「工作位置之分割²¹³」、「分享性工作²¹⁴」、「職位的分配²¹⁵」或「職務分擔²¹⁶」²¹⁷。目前我國法律對工作分享隻字未提，在勞委會的行政

²¹³ 楊通軒，同註10，頁301。

²¹⁴ 郭玲惠，同註10，頁199。

²¹⁵ 參見劉士豪，德國的部分工時勞動基準，載：同註9，頁20。

²¹⁶ 參見成之約，工時縮短與工時彈性的推動，勞資關係月刊，18卷12期，頁48，2000年4月。

²¹⁷ 在國內的文獻中，有學者的實證研究提到「必須與工作群的其他成員共同決定上班時間」，有可能是一種兩人一職分攤工作的安排。參閱侯堂柱、黃俊彥合著，彈性工時、工作滿足與服務態度之關係研究——以臺灣北部地區連鎖

解釋與法院判決中，也尚未見到相關的解釋或判決。國內文獻大多僅止於引進國外觀念的介紹，法律上的討論也很少。有論者認為工作分享一方面可以促進勞動力投入勞動市場，另一方面可以增加工作機會，舒緩失業壓力，在我國可以透過契約約定的方式進行²¹⁸。隨著工作時間彈性化的多樣性，這種源自美國的彈性工作時間制度，也可能在國內出現。工作分享由二位以上的勞工共同分享一個工作職位，其工作時間通常少於全部工時勞工的工作時間，當然是一種部分工時²¹⁹。參考瑞士法制，未來我國法一樣要解決雇主與工作分享的勞工之間的勞動契約，究竟是存在各別的勞動契約，或是只存在一個勞動契約？參與工作分享的夥伴間，彼此是否存在著職務代理的義務？除了特別約定外，由於勞務給付具有一身專屬性，因此即使二位以上勞工，在同一工作職位上分配工作時間提供勞務，與雇主之間仍然是各別成立勞動契約。如果無特別約定，應該認為分享工作的勞工相互之間，有職務代理的義務。若一方因為婚、喪、病或法令規定而請假，或是請產假時，雇主對請假者仍有工資續付的義務。至於雇主依勞基法第11條進行裁員解僱，或是依勞基法第12條進行懲戒解僱時，原則上應就個別勞工為考量。

伍、結 論

為了適應我國國情，確定「部分工時勞工」的概念，本文參考瑞士學說中的簡易定義模式，同時捨棄了一九九四年部分工時公約與歐洲聯盟部分工時指導綱領中，複雜的認定「可比較的全部工時

便利商店為例，德明學報，27期，頁66、79，2006年6月。

²¹⁸ 魏俊明，臺灣與德國工作時間制度之比較——以工時彈性化為中心，中原大學財經法律學系碩士論文，頁134，2003年6月。

²¹⁹ 楊通軒，同註10，頁308。

勞工」的定義模式，而採取實務上認定較為簡易的定義方式。僅以確定的正常工作時間，作為比較全部工時與部分工時的標準。本文認為我國勞動法中的「部分工時勞工」是指：「每週或是在一年以內的一定期間內，約定的正常工作時間低於全部工時的勞工。採用彈性工時者，應以彈性工時所定的彈性期間為範圍。每週工作時間不固定者，得以比較基準期間內的平均正常工作時間計算之。全部工時的認定標準，依勞工可適用的團體協約所約定的正常工作時間，人的適用範圍較小的團體協約優先適用；勞工無可適用的團體協約時，依事業單位內勞資會議決議所定的正常工作時間；若無上述兩種正常工作時間者，依事業單位內勞動契約所約定的最高正常工作時間為準。」

瑞士法中有關部分工時勞動契約，僅有債法第319條第2項的明文規定，自一九七一年增訂以來，歷經四十餘年的發展，部分工時也越來越普遍，然而瑞士債法迄今並未再作修訂，也未另外制定有關部分工時的特別法。在瑞士債法第319條的規定中，並未特別明文規定部分工時勞工的「均等待遇原則」。然而債法中所有有關勞動契約的規定，皆同等適用於部分工時勞工。針對部分工時特別的法律問題，僅透過解釋的方式加以解決。從瑞士部分工時勞動法制的實務運作來看，不論是實務上或是學說上的解釋，皆是在各別的勞動條件中，具體呈現出部分工時勞工的「均等待遇原則」。瑞士部分工時勞動契約法制的經驗告訴我們，縱使是簡易的立法模式，只要配合完善的勞動契約法，一樣可以有效的解決部分工時勞動契約所生的問題。其最值得我國借鏡的地方，正是有關部分工時勞工勞動條件具體保護的內容。本文比較瑞士與我國部分工時勞動契約法制，歸納出部分工時勞動條件保護的法理如下：

一、部分工時勞工也應該享有雇主發給的「經常性給與」或「非經常性給與」。

二、部分工時勞工從工作結束後，到重新開始工作之間，至少

應該有八小時的最低休息時間。

三、部分工時勞工若是基於其部分工時工作的特性，對於延長工作時間無期待可能，即有正當理由得拒絕雇主加班的要求。

四、部分工時勞工只要超過約定的正常工作時間，縱然尚未超過法定正常工作時間，雇主就有加成給付工資的義務。在未來的法律中可以考慮增訂任意性的規定。

五、部分工時勞工，不論其工作時間的長短，均享有例假日、法定休假日。

六、部分工時勞工除了得請婚、喪、病假（包括普通傷病假與職業傷病假）與公假外，請事假應該以其無法在未工作的時間中處理為限。請婚、喪、病假與公假時仍得請求工資續付。

七、部分工時勞工同樣享有特別休假的請求權，在特別休假期間可請求其全部正常工資。在未來的法律中可以考慮針對不規則部分工時的勞工，增訂任意性的規定，容許勞雇雙方得約定，計算特別休假期間工資給付數額的方式；或者容許以工資加給的方式替代特別休假。

八、在「純正的召喚工作」中，勞工的候傳時間應給予報酬，其數額得由勞雇雙方合意，且得低於提供勞務時的工資。至於「不純正的召喚工作」，其候傳時間並非工作時間無須給付報酬。就立法政策而言，現階段「召喚工作」在我國尚不普遍，在立法上不宜明文規定，宜留待學說與實務進一步發展。

九、在「工作分享」若無特別約定，原則上個別勞工與雇主之間，仍然是各別成立勞動契約。如果無特別的約定，勞工相互之間應有職務代理的義務。「工作分享」同樣宜留待學說與實務進一步發展後再行立法。

十、除非是直接接觸營業祕密的高度信賴的工作，原則上雇主不得以契約限制部分工時勞工的兼職。在部分工時勞工受僱於多位

雇主的情形，全部的工作時間應合併計算，不得超過法定最高工作時間；於超過各別的約定正常工作時間時，得各自計算延長工時的加成工資；在勞工告知要同時行使特別休假權利時，雇主應該盡可能使特別休假期間安排一致。部分工時勞工為維護雇主的利益，履行其忠誠義務，同時有多份勞動契約時應告知雇主。

有關部分工時的法律問題牽涉廣泛，除了勞動條件的保障外，還涉及社會保障與就業促進等規範問題。瑞士債法中的部分工時勞動契約法制，僅限於勞動條件保障的部分。本文就我國現行法制的檢討也僅及於此。瑞士的部分工時法制，是以債法中的勞動契約為中心，輔以集體勞動契約的規定；而我國不僅欠缺完整的勞動契約制定法，團體協約也極不普遍，所以在法律適用上，是以勞基法為主要的法律依據，輔以勞動契約法的法理。因為無法律的明文規定，而欠缺法律的安定性，並且為一般勞工、雇主與其他實務工作者所難以預測。何況透過法律的解釋也有其界限。目前勞委會所公布的「僱用部分工時勞工參考手冊」僅具行政指導的作用，不具法律規範的效力。未來有關部分工時的立法仍有其必要。最完整的立法模式，是制定特別法，以解決所有部分工時相關的法律問題。其次是仿效瑞士法制，制定完整的勞動契約法，並將部分工時勞動契約納入。最簡易可行的方式，是在勞基法中，增訂部分工時勞動條件的保護規定，為了適應部分工時勞動條件彈性的需求，也可以仿照勞基法第84條之1的規定模式，容許一部分的部分工時勞動條件，得由勞資雙方自行約定。

參考文獻

一、中 文

1. 王惠玲，「工作時間」概念之探討，萬國法律，98期，頁2-10，1998。
Wang, Huei-Ling, Study on the Concept of “Working Hours”, FT Law Review, no. 98, pp. 2-10, 1998.
2. 王惠玲，工資的定義，載：勞動基準法釋義——施行二十年回顧與展望，頁348-357，2版，2009。
Wang, Huei-Ling, Definition of Wages, in Interpretation of Labor Standards Act: Retrospect and Prospect after Two Decades’ Implementation, pp. 348-357, 2d ed., 2009.
3. 王能君，工作規則，載：勞動基準法釋義——施行二十年回顧與展望，頁399-417，2版，2009。
Wang, Neng-Chun, Work Rules, in Interpretation of Labor Standards Act: Retrospect and Prospect after Two Decades’ Implementation, pp. 399-417, 2d ed., 2009.
4. 行政院勞工委員會編，勞動基準法法院判決及行政解釋彙編，2006。
The Council of Labor Affairs, Collections of Judicial Decisions and Administrative Interpretations Concerning Labor Standards Act, 2006.
5. 行政院勞工委員會編，部分工時勞工就業實況調查報告，2008。
The Council of Labor Affairs, The Statistic Results of the Survey on Part-Time Worker, 2008.
6. 成之約，工時縮短與工時彈性化的推動，勞資關係月刊，18卷12期，頁41-51，2000。
Cheng, Chih-Yu, The Promotion of Shorten Working Time and Flexibility of Working Time, Industrial Relations Monthly, vol. 18, no. 12, pp. 41-51, 2000.
7. 吳啟賓，勞動基準法上有關工資問題之研究，載：民事法律專題研究(六)，頁39-57，1989。
Wu, Chii-Pin, Study on the Wages Problems under Labor Standards Act, in Re-

searches on Civil Laws (6), pp. 39-57, 1989.

8. 邱駿彥，工作時間，載：勞動基準法釋義——施行二十年回顧與展望，頁359-398，2版，2009。

Chiou, Jiunn-Yann, Working Hours, in Interpretation of Labor Standards Act: Retrospect and Prospect after Two Decades' Implementation, pp. 359-398, 2d ed., 2009.

9. 林更盛，勞基法對工資之定義，載：勞動法案例研究(一)，頁33-52，2002。

Lin, Geng-Shenq, Definition of Wages under Labor Standards Act, in Cases Studies on Labor Laws (1), pp. 33-52, 2002.

10. 林更盛，評最高法院近年來對勞基法上工資的認定，載：勞動法案例研究(二)，頁122-141，pp. 83-100，2009。

Lin, Geng-Shenq, Comments on the Concept of Wages under Labor Standards Act in the Decisions of Supreme Court during Recent Years, in Cases Study on Labor Laws (2), pp. 122-141, 2009.

11. 林更盛，待命時間相關法理探討，載：98年度勞動基準法實務爭議學術研討會會議手冊，行政院勞工委員會主辦，頁83-100，2009。

Lin, Geng-Shenq, Research on Legal Theory Concerning Waiting Times, in 2009 Conference on Practice Issues Related to Labor Standards Act, The Council of Labor Affairs, pp. 83-100, 2009.

12. 林三貴，部分工時勞工勞動條件基準之制定——我國部分工時勞工適用勞動基準法之研究，七十九年度公教人員出國進修研究報告，1993。

Lin, San-Quei, Setting up Standards Concerning Employment Conditions of Part-Time Worker: Research on the Application of Labor Standards Act on Part-Time Worker in Taiwan, Research Paper Studying Abroad of Civil Servant 1990, 1993.

13. 林炫秋，部分工時勞工勞動條件——以法院相關判決為中心，東海大學法學研究，26期，頁53-100，2008。

Lin, Hsien-Chiu, Working Conditions of Part-time Workers: Focusing on the Related Decisions of Courts, Tunghai University Law Review, no. 26, pp. 53-100, 2008.

14. 林炫秋，保險業務員部分工時勞動契約之探討——臺灣臺北地方法院95年度勞簡上字第17號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，7期，頁1-42，2008。

Lin, Hsien-Chiu, Study on the Part-Time Work Contract of Insurance Salesman (Saleswoman): Comments on the (95) Lau-Jian-Sang-Zi No. 17 Decision Rendered by Taipei District Court, Labor Law Journal, no. 7, pp. 1-42, 2008.

15. 林炫秋，最高法院判決中的工資認定要件與類型，萬國法律，167期，頁37-48，2009。

Lin, Hsien-Chiu, Requirements and Styles of Wages in the Decisions of Supreme Court, FT Law Review, no. 167, pp. 37-48, 2009.

16. 周兆昱，日本修正部分工時勞動法之研究——兼論我國實務之爭議問題，東海大學法學研究，31期，頁181-187，2009。

Chou, Chao-Yu, Research of Revised Part-Time Labor Law in Japan: Also a Study of Taiwan's Practical Problem, Tunghai University Law Review, no. 31, pp. 181-187, 2009.

17. 侯堂柱、黃俊彥合著，彈性工時、工作滿足與服務態度之關係研究——以臺灣北部地區連鎖便利商店為例，德明學報，27期，頁63-84，2006。

Hou, Tang-Chu & Huang, Chun-Yen, The Relationships between Flexitime, Job Satisfaction, and Service Attitude: Taken Northern Taiwan's Chain Convenient Stores as Examples, Journal of Takming College, no. 27, pp. 63-84, 2006.

18. 梁雅婷，部分工時勞動者之均等待遇原則，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2010。

Liang, Ya-Ting, Study on the Equal Treatment of the Part-Time Worker, Master's Thesis, Graduate Institute of Financial and Economic Law, Feng Chia University, 2010.

19. 陳繼盛，建立我國勞工法規完整體系之建議，載：勞工法論文集，頁100-117，1994。

Chen, Ji-Sheng, Suggestions on Creating a Complete System of Labor Regulations, in Collected Essays of Labor Laws, pp. 100-117, 1994.

20. 陳玲俐，部分工時勞動法制之研究，政治大學勞工研究所碩士論文，2004。
Chen, Ling-Li, Study on the Legal Aspects of the Part-Time Work, Master's Thesis, Institute for Labor Research, National Chengchi University, 2004.
21. 郭玲惠，男女工作平等法理與判決之研究，1999。
Kuo, Ling-Hwei, Study on Legal Theories and Judicial Decisions concerning Gender Equality in Employment, 1999.
22. 張鑫隆，ILO第175號部分工時勞動公約對於國內法的影響——以日本法為例，臺灣國際法季刊，5卷3期，頁43-79，2008。
Chang, Hsin-Lung, The Influence of Domestic Laws by ILO Convention No. 175 on Part-Time Work: Japanese Law as an Example, Taiwan International Law Quarterly, vol. 5, no. 3, pp. 43-79, 2008.
23. 張鑫隆，勞動市場彈性化與部分工時均等待遇原則，法學新論，24期，頁75-108，2010。
Chang, Hsin-Lung, The Flexibility of Labor Market and Equal Treatment for Part Time Workers, Journal of New Perspectives on Law, no. 24, pp. 75-108, 2010.
24. 張其恆、劉梅君、王能君、劉士豪，部分時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，2002。
Chang, Chyi-Herng, Liu, Mei-Chun, Wang, Neng-Chun & Liu, Shih-Hao, Study of Regulation on Part-Time Employment Relation: An Observation of International Comparison, 2002.
25. 張其恆，國勞組織部分工時勞動基準，載：部分時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，頁3-8，2002。
Chang, Chyi-Herng, Employment Standards of Part-Time Work by ILO, in Study of Regulation on Part-Time Employment Relation: An Observation of International Comparison, pp. 3-8, 2002.
26. 黃越欽，勞動法新論，3版，2006。
Huang, Yueh-Chin, New Perspectives on Labor Laws, 3d ed., 2006.
27. 黃程貫，勞動法，修訂再版，1997。
Huang, Cheng-Guan, Labor Laws, 2d ed., 1997.

28. 黃程貫、劉士豪、陳建文、林佳和，我國實施勞動契約法制影響評估研究，行政院勞工委員會委託研究報告，2009。
- Huang, Cheng-Guan, Liu, Shih-Hao, Chen, Jann-Wen & Lin, Chia-Ho, Study on the Impact Assessment Concerning the Implementation of Employment Contract Regulations in Taiwan, Research Paper Entrusted by The Council of Labor Affairs, 2009.
29. 焦興鎧，對部分工時者之法律保障——歐美國家之經驗，政大法學評論，58期，頁285-302，1997。
- Chiao, Cing-Kae, Legal Protection for Part Time Workers: Experiences from the U.S. and European Nations, Chengchi Law Review, no. 58, pp. 285-302, 1997.
30. 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，2期，頁287-310，1999。
- Yuang, Tong-Shuan, An Inquiry into the Legal Problems of Part Time Work System in Taiwan: Also a Review of Part Time Work System in Germany, National Chung Cheng University Law Journal, no. 2, pp. 287-310, 1999.
31. 楊通軒，集體勞工法——理論與實務，2007。
- Yuang, Tong-Shuan, Collective Labor Laws: Theories and Practices, 2007.
32. 楊通軒，個別勞動法——理論與實務，2010。
- Yuang, Tong-Shuan, Individual Labor Laws Theories and Practices, 2010.
33. 劉志鵬，談勞基法上的「經常性給與」，載：勞動法理論與判決研究，頁473-483，2000。
- Liou, Chih-Poung, Talking about “Regular Payments” under Labor Standards Act, in Researches on the Theories and Judicial Decisions Related to Labor Laws, pp. 473-483, 2000.
34. 劉士豪，德國的部分工時勞動基準，載：部分時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，頁15-23，2002。
- Liu, Shih-Hao, Standards Act of Part-Time Labor Work in Germany, in Study of Regulation on Part-Time Employment Relation: An Observation of International Comparison, pp. 15-23, 2002.

35. 劉士豪，勞動契約，載：勞動基準法釋義——施行二十年回顧與展望，頁113-121，2版，2009。
- Liu, Shih-Hao, Employment Contract, in Interpretation of Labor Standards Act: Retrospect and Prospect after Two Decades' Implementation, pp. 113-121, 2d ed., 2009.
36. 鄭津津，我國部分工時之勞資爭議問題與解決，臺灣勞動法學會學報，7期，頁43-81，2008。
- Cheng, Chin-Chin, Study on Labor Dispute Resolutions for Part-Time Employment in Taiwan, Labor Law Journal, no. 7, pp. 43-81, 2008.
37. 魏俊明，臺灣與德國工作時間制度之比較——以工時彈性化為中心，中原大學財經法律學系碩士論文，2003。
- Wei, Chun-Ming, Comparative Study on the Regulation of Working Time in Taiwan and Germany: Focusing on the Flexibility of Working Time, Master's Thesis, Department of Financial and Economic Law, Chung Yuan Christian University, 2003.

二、外 文

1. Boehring, Peter, Arbeitsrecht-Ein Lehrgang fuer die Praxis, 2. Aufl., 2001.
2. Boner, Wilhelm, Teilzeitarbeit, 1985.
3. Bruehwiler, Juerg, Arbeits- und Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeit, Schweizerische Zeitschrift fuer Sozialversicherung und Berufliche Vorsorge (SZS) 1992, S. 22-32, 76-85.
4. Brunner, Christiane/Buehler, Jean-Michel/Waeber, Jean-Bernard/Bruchez, Christian, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl., 2005.
5. Egli, Hans-Peter, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, in: Kostkiewicz, Jolanta Kren/Bertschinger, Urs/Bieitsuhmid/Peter/Schwandev, Ivo (Hrsg.), Handkommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 2002.
6. Emmel, Frank, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, in: Amstutz, Marc/Breitschmid, Peter/Fuvrer, Andveas/Givsberger, Daniel/Huguenin, Claire/Mudler-Chen,

- Mavkusl Roberto, Vito/Rumo-Jungo, Aloixandra/Schnyder Anton K. (Hrsg.), Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2007.
7. Geiser, Tomas/Mueller, Roland, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2009.
 8. Hug, Klaus, Rechtliche Probleme der Teilzeitarbeit: Ferienregelung und Lohnzahlung bei Krankheit, Schweizerische Juristen-Zeitung (SJZ) 1974, S. 186-189.
 9. Maurer, Alfred/Scartazzini, Gustavo/Huerzeler, Huerzeler, Bundessozialversicherungsrecht, 3. Aufl., 2009.
 10. Portmann, Wolfgang/Stoekli, Jean-Fritz, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2007.
 11. Rehbindler, Manfred/Portmann, Wolfgang, Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag, in: Honsell, Heinrich/Vogt, Nedim Peter/Wiegand, Wolfgang (Hrsg.), Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht: Obligationenrecht I Art. 1-529 OR, 3. Aufl., 2003.
 12. Rehbindler, Manfred, Rechtsfragen der Teilzeitarbeit, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht (ArbR) 1986, S. 81-93.
 13. Rehbindler, Manfred, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. Aufl., 1997.
 14. Staehelin, Adrian, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-519 OR, Teilband V2c), Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, 2006.
 15. Stauffer, Hans-Ulrich, Teilzeitarbeit und Invaliditaet- Durchfuehrungsfragen in Beruflichen Vorsorge, Schweizerische Zeitschrift fuer Sozialversicherung und Berufliche Vorsorge 2000, S. 504-512.
 16. Stoekli, Jean-Fritz, Rechtsfragen der Mehrfachbeschaeftigung des Arbeitnehmers, Schweizerische Juristen-Zeitung (SJZ) 1991, S. 254-263.
 17. Strieff, Ullin/Von Kaenel, Adrian, Arbeitsvertrags-Praxis Kommentar, 6. Aufl., 2006.
 18. Vischer, Frank, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., 2005.

The Legal Aspects of Swiss Part-Time Employment Contracts and Their Implications for Taiwan

Hsien-Chiu Lin^{*}

Abstract

The legal regulation regarding part-time employment in Switzerland is not complicated, for there is only one subsection in Section 319 of the Swiss Code of Obligations. Although the principle of equal treatment of part-time employees is not stipulated in Swiss laws, it is realized in individual cases through the application of the Code of Obligations. The relevant principles and rules of Swiss laws may serve as useful examples both for Taiwan's future legislation as well as court interpretations.

This article is divided into three parts. The first part focuses on the definition of "part-time employee." After comparing the definition of Swiss law with the definitions of the ILO Part-time Convention and the EU Directive on Part-time Work, it is found that the Swiss definition took a rather simplified approach which nonetheless is sufficient to resolve problems. The second part provides an analysis on the protection of part-time employees under the Swiss Code of Obligations. In

^{*} Assistant Professor, Department of Law, National Chung-Hsing University; Ph. D. in Law of National Chengchi University.

Received: August 11, 2010; accepted: October 26, 2010

principle, a part-time employee enjoys the same rights as a full-time employee. The regulations in respect of employment conditions, which include concurrent jobs, wages and other benefits from employers, working hours, paid public holidays, other paid and unpaid leave, paid annual leave, and termination of employment are considered. Special issues concerning on-call work and job-sharing are also discussed. The final part examines how Taiwan's current laws, especially, the Labor Standards Act, protect part-time workers and how they can be revised with reference to the Swiss laws. It is suggested that adding several articles in the Labor Standards Act would serve to clarify the legal aspects of the issue.

Keywords: Part-Time Work, Part-Time Employee, Employment Contract Law, Employment Conditions, Swiss Code of Obligations, Labor Standards Act, Principle of Equal Treatment, On-Call Work, Job-Sharing