

因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項 項部分規定修正規定

- 1、 勞動部為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定本注意事項。
- 3、 事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。
- 8、 事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過三個月為原則。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。事業單位營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。
- 9、 勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」（如附件），本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。
- 10、 事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，確實通報勞工勞務提供地之下列機關：

- (1) 地方勞工行政主管機關。
- (2) 勞動部勞動力發展署所屬分署。

事業單位縮減工作時間之實施期間或方式有變更者，仍應依前項規定辦理通報。

事業單位未依前二項規定辦理通報，勞工得逕向地方勞工行政主管機關反映或申訴；地方勞工行政主管機關知悉轄內事業單位有實施減班休息情事，應即進行瞭解，並依法處理。

- 8、 勞工欲參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫或就業協助措施者，雇主應提供必要之協助。

因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項 部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
一、勞動部為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定本注意事項。	一、行政院勞工委員會（以下簡稱本會）為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定本注意事項。	因應政府組織改造，修正主管機關「行政院勞工委員會」為「勞動部」，並酌作文字修正。
三、事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。	三、事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。	配合法規用詞，酌作文字修正。
八、事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過三個月為原則。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。事業單位營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。	八、事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過3個月為原則。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。事業單位營運如已恢復正常或勞資雙方合意之實施期間屆滿，應即恢復勞工原有勞動條件。	配合法規用詞，酌作文字修正。
九、勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」（如附件），本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。	九、勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考本會「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。	酌作文字修正。
十、事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，確實通報勞工勞務提供地之下列機關： <u>（一）地方勞工行政</u>	十、事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」，確實通報事業單位所在地勞工行政主管機關。	一、為使勞工行政機關得即時掌握轄區內廠商動態，爰修正第一項規定，並增訂第二項及第三項規定。明定事業單位實施減班休息，除通報地方勞工行政主管機關外，應併同通報勞動部勞動力發展署所屬分署；

<p><u>主管機關。</u></p> <p><u>(二) 勞動部勞動力發展署所屬分署。</u></p> <p><u>事業單位縮減工作時間之實施期間或方式有變更者，仍應依前項規定辦理通報。</u></p> <p><u>事業單位未依前二項規定辦理通報，勞工得逕向地方勞工行政主管機關反映或申訴；地方勞工行政主管機關知悉轄內事業單位有實施減班休息情事，應即進行瞭解，並依法處理。</u></p>	<p>。</p>	<p>如有變更實施期間或方式之情形，亦同。以便勞動部勞動力發展署所屬分署進一步提供相關協助措施，幫助勞雇雙方共渡難關。</p> <p>二、另依「地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通報及處理注意事項」規定，事業單位如未通報減班休息，勞工可向地方勞工行政主管機關反映，以利進行瞭解，並依法處理。為使文義更臻明確，爰增訂第二項規定。</p>
<p>十一、勞工欲參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫或就業協助措施者，雇主應提供必要之協助。</p>	<p>十一、勞工欲參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫者，雇主應提供必要之協助。</p>	<p>為協助實施減班休息之事業單位勞工能妥適運用勞工主管機關推動之就業協助措施，以協助其穩定就業，爰修正本點規定。</p>

勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）

立協議書人：_____公司（以下簡稱甲方）、勞工_____（以下簡稱乙方）。緣乙方任職於甲方_____部門，擔任_____職務，原雙方約定正常工作日數及時間為每日_____小時，每（雙）週_____小時，每月薪資新臺幣_____元。

茲因受景氣因素影響致停工或減產，經雙方協商後，乙方同意在甲方不違反勞動基準法等相關法規的前提下配合甲方，暫時性減少工作時間及工資，並同意訂立協議書條款內容如下，以資共同遵守履行。

一、實施期間及方式：

1. 乙方自__年__月__日起至__年__月__日止，配合甲方變更工作時間及方式：
每日__小時，每週_____日，每月__天。薪資新臺幣_____元。
其他_____。
2. 實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金。
3. 實施期間屆滿後，非經乙方同意，不得延長，甲方應立即回復雙方原約定之勞動條件。
4. 實施期間甲方承諾不終止與乙方之勞動契約。但有勞動基準法第12條或第13條但書或第54條規定情形時，不在此限。
5. 實施期間甲方營運(如公司產能、營業額)如恢復正常，甲方應立即回復雙方原約定之勞動條件，不得藉故拖延。

二、實施期間兼職之約定：

乙方於實施期間，在不影響原有勞動契約及在職教育訓練執行之前提下，可另行兼職，不受原契約禁止兼職之限制，但仍應保守企業之機密。

三、新制勞工退休金：

甲方應按乙方原領薪資為乙方提繳勞工退休金。

四、無須出勤日出勤工作之處理原則及工資給付標準：

實施期間無須出勤日甲方如須乙方出勤工作，應經乙方同意，並另給付工資。

五、權利義務之其他依據：

甲乙雙方原約定之勞動條件，除前述事項外，其餘仍依原約定之勞動條件為之，甲方不得作任何變更。

六、其他權利義務：

1. 實施期間乙方如參加勞工行政主管機關推動之短期訓練計畫或就業協助措施，甲方應提供必要之協助。
2. 甲方於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐及提列股息、公積金外，應給予乙方獎金或分配紅利。

七、其他特別約定事項：

八、協議書修訂：

本協議書得經勞資雙方同意後以書面修訂之。

九、誠信協商原則：

以上約定事項如有未盡事宜，雙方同意本誠信原則另行協商。

十、協議書之存執：

本協議書1式作成2份，由雙方各執1份為憑。

十一、附則：

1. 甲方提供「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（如附件）供乙方詳細閱讀，乙方簽訂本協議書前已了解該注意事項之內容。
2. 本協議書如有爭議涉訟時，雙方合意由_____法院為第一審管轄法院。

立協議書人：

甲方：_____公司
負責人：_____（簽名）

乙方：_____（簽名）

★乙方是否同意接受勞動部勞動力發展署及所屬分署透過行動電話及電子郵件提供協助措施訊息：

同意；行動電話：_____ email：_____

不同意

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

備註：因勞雇雙方協商減少工時態樣不一，勞雇雙方可參照「因應景氣影響勞雇雙方協商減少

工時應行注意事項」就具體狀況酌予調整。