

勞雇雙方協商減少工時協議書

勞動·工作·

刊登：2020-05-26

簡述

一、誰會需要這個範本呢？

受景氣因素影響致停工或減產的雇主，以及其員工。受到景氣影響減少工時、工資，也就是俗稱的放「無薪假」。

（一）無薪假必須經過勞雇雙方協商同意

當雇主受到景氣因素影響導致停工或減產，為了避免雇主直接資遣勞工，必須先經過勞雇雙方協商同意，才能暫時縮減工作時間及減少工資^[1]。

當勞雇雙方協商，要來書面約定減少工時的詳細內容，像是減少工時具體會持續多久、勞工能否在這段期間兼職等事項，就應該參考這個範例^[2]。

協商完畢後，雇主應該確實通報所在地勞工行政主管機關和勞動部勞動力發展署所屬分署^[3]。

（二）沒有經過勞雇雙方同意，片面減少工資的後果

如果雇主沒有經過勞工同意就放無薪假，可能是沒有依照勞動契約約定的金額給付工資，有損害勞工權益的可能，勞工可以向地方勞工局申訴，請政府機關介入要求雇主給薪^[4]，雇主恐面臨新臺幣2萬～100萬元的罰鍰^[5]；勞工也可以不經預告直接終止勞動契約，並請求資遣費^[6]。

二、範本的來源

因景氣因素，勞雇雙方協商減少工時協議書範例，來自勞動部（2024），《勞雇協商減少工時專區》，下載Word檔(.doc)請點我。

註腳

[1] 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第2點：「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。」

[2] 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第9點：「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。」

[3] 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第10點：「

I 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：

- （一）地方勞工行政主管機關。
- （二）勞動部勞動力發展署所屬分署。

II 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。

III 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。」

[4] 勞動部（2008），《雇主如因業務緊縮擬採取「無薪休假」措施，須經與勞工協商合意，不可逕自排定。》。

[5] 勞動基準法第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

勞動基準法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」

[6] 因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第3點：「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。」

範本提供者及法律百科提供範本於法律百科網站上，任何人如果因參考或使用此範本而涉及法律爭議或遭受任何損害，範本提供者與法律百科不負任何保證責任。如果您對於此範本、相關說明或本法律責任聲明有任何疑問，請務必洽詢專業律師意見。

延伸閱讀

一、臺北市政府勞動局（2023），《實施勞雇雙方協商減少工時(無薪假通報)》。

二、陳柏謙（2020），《你不可不知的「無薪假」勞動權益FAQ》，苦勞網。

標籤

➤ 減少工時，無薪假，景氣，資遣，減班休息