

## 勞動部 函

地址：10047 臺北市中正區館前路77號9樓  
承辦人：楊小姐  
電話：(02)8590-2730  
電子信箱：yiping@mol.gov.tw

受文者：臺中市政府勞工局

發文日期：中華民國110年10月1日  
發文字號：勞動條3字第1100131283號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如文 (A17000000J\_1100131283\_doc1\_Attach1.pdf)

主旨：所詢勞工於勞雇雙方協商減少工時期間終止契約相關疑義一案，復請查照。

說明：

- 一、復貴局110年9月16日中市勞動字第1100047721號函。
- 二、查勞雇雙方因應景氣因素協商約定減少工時，簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」除參考本部範例外，其他權利義務事項亦應由勞雇雙方應本誠信原則自由約定。另該範例所定實施期間勞工得隨時終止勞動契約，雇主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，應給付退休金等規範，係為避免勞工於減少工時實施期間，因工資減少致生活困難而須另謀工作，爰訂該規定，賦予勞工終止契約之權利，並約定雇主應比照法令給付資遣費或退休金，以保障勞工權益。至前開雇主所為之給付是否為勞動基準法及勞工退休金條例所定之資遣費疑義，檢附本部109年8月31日勞動條3字第1090130793號函影本供參。

勞動基準科 收文:110/10/01

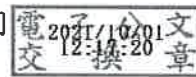


241100050797 有附件

三、事業單位於減少工時實施期間屆滿前，經勞雇雙方協議回復原勞動條件，則勞雇雙方前所簽定減少工時之協議已經合意變更。如勞工回復原勞動條件後自請離職，雇主尚無須依減少工時協議書約定給付資遣費或退休金。惟案內勞雇雙方是否已合意回復原有勞動條件及其回復時點等情，仍請本權責依個案事實查明核處。

正本：臺中市政府勞工局

副本：勞動部勞動關係司、勞動部勞動條件及就業平等司



副本

檔 號：

保存年限：

## 勞動部 函

地址：10047 臺北市中正區館前路77號9樓

承辦人：李小姐

電話：(02)8590-2728

電子信箱：lwj66@mol.gov.tw

受文者：勞動部勞動條件及就業平等司

發文日期：中華民國109年8月31日

發文字號：勞動條3字第1090130793號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：所詢勞工於勞雇雙方協商減少工時期間終止契約相關疑義一案，復請查照。

說明：

- 一、復貴局109年7月31日南市勞安字第1090889450號函。
- 二、查「勞雇雙方協商減少工時協議書(範例)」第1條第2項：「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。」。
- 三、勞雇雙方因應景氣因素協商約定減少工作時間，應取得勞工同意，始得為之。如勞資雙方簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」，並已約定勞方於實施期間「得隨時」終止勞動契約，雇主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；保留實施期間勞工如因減班休息影響生計得隨時終止勞動契約之權利。勞雇雙方如議定有上述條款，於契約終止時自應從其規定，要求雇主依約給付資遣費。
- 四、另，雇主於減班休息期間如有勞動基準法第14條之情事，勞工依法得不經預告終止勞動契約，並依勞工退休金條例第12條規定請求雇主給付資遣費。爰案內所詢雇主未依協議書約定給付資遣費，是否違反勞工退休金條例規定一事，應依上開說明依個案事實認定之。

正本：臺南市政府勞工局

副本：勞動部勞動關係司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動條件及就業平等司

# 部長 許銘春

## 勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：林晉弘

電話：(02)85902825

電子信箱：chlin99@mol.gov.tw

受文者：臺中市政府

發文日期：中華民國112年10月6日

發文字號：勞動關2字第1120144848號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關勞工依「勞雇雙方協商減少工時協議書」主張終止勞動契約，雇主未依契約約定比照勞動基準法或勞工退休金條例給付資遣費相關疑義一案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、復貴府112年9月15日府授勞動字第11202583331號函。
- 二、查行政罰法第4條規定：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。」如雇主確有未依勞動基準法第17條或勞工退休金條例第12條規定給付勞工資遣費之情事，行政機關始得予以行政處罰。
- 三、次查本部所訂「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，係為避免事業單位受景氣影響而資遣勞工，爰予該等事業單位得與勞工協商並經同意後採減少工時、工資之方式度過難關，且應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書(範例)」簽訂書面協議，通報其所在地勞工行政主管機關及勞動力發展署所屬分署，以保障勞工權益。
- 四、承上，如勞雇雙方簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」，並約定勞工得於減少工時期間隨時終止契約，雇主

勞動基準科 收文:112/10/06



1120292819

無附件

仍應比照勞動基準法及勞工退休金條例規定給付資遣費，前開約定係為勞雇雙方之特別約定。如勞工於合意減少工時期間，主張依前開約定終止契約，並非因雇主有發生勞動基準法第14條規定情事之一，仍須依同法第15條第2項準用第16條規定期間預告雇主，而雇主若未依該約定比照法定標準給付資遣費時，係屬違約行為，自與違反勞動基準法、勞工退休金條例規定有別，勞工可循民事訴訟程序向雇主請求損害賠償。

五、至如勞工因雇主未依協議書約定給付資遣費，而向地方勞工行政主管機關申訴時，機關仍得依法受理並提供包含調解在內之相關協處措施，以維勞工權益。

正本：臺中市政府

副本：勞動部勞動條件及就業平等司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動關係司(2科)

