

有關各界對於《勞動基準法》部分條文修正適用之疑義，繼前已說明第 32 條之 1 (<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/34840/> <<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/34840/>>)，其餘適用之疑義，勞動部繼續說明如下：

疑義一：補休是否會變成無期限？

- (一) 加班費亦屬工資之一部分，依勞動基準法第 23 條規定，應該按月給付(併次月薪資發放日結清)。
- (二) 本次修法明文規定加班換補休之選擇權在勞工，若期限屆滿未完成補休，雇主仍應依規定標準給付加班費。
- (三) 勞雇雙方可以約定補休期限，但不得無限遞延。
- (四) 立法院的附帶決議也提出，要求勞動部針對補休期限進行研議，勞動部將審慎研議。

疑義二：有關加班補休（補休期限、未結清之時數如何折算等）細節疑義，應如何處理？

有關加班補休細節之相關規定，勞動部將依據立法院通過《勞動基準法》修正案之附帶決議，透過施行細則及相關函令予以補充解釋，使加班補休制度之執行，能夠對勞工權益有更為周延之保障。

疑義三：此次修法將輪班間隔，經勞資協商最短 8 小時，會不會勞工超時加班且休息時間不足？

- (一) 勞工一日正常工作時間加上延長工作時間不得超過 12 小時，雇主如使勞工超時加班，係屬違法行為，最高得處新臺幣 100 萬元罰鍰。
- (二) 有關輪班換班間距部分，仍以 11 小時為主，僅允許因「工作特性」或「特殊原因」，於經過中央目的事業主管機關商請勞動部公告後，始得變更休息時間不得少於連續 8 小時。為求慎重，

行政院已於上週召集中央各目的事業主管機關就工作特性或特殊原因進行盤點，目前已有衛生福利部等部會完成初步盤點，未來勞動部會依照法定程序核實審認是否確有工作特性或特殊原因之例外需求，並會附加實施條件或期限。

疑義四：此次修法造成每月工時會達到 228 小時，接近過勞標準，會不會導致每位勞工都變成責任制？

- (一) 每日工時上限 12 小時不變、每月加班工時上限 46 小時之原則不變，僅在 3 個月總量管制內給予適度彈性，且 3 個月的加班總時數並未增加（46 小時*3 個月=138 小時）。與責任制無關。
- (二) 近期內將請邀集各地方主管機關，說明本次修法重點、共同宣導，並落實法令之執行。