

有關外界對於《勞動基準法》第 32 條之 1 規定之疑義，勞動部重申：
勞工加班，雇主有義務給付加班費，補休之選擇權在勞工。

勞動部進一步說明如下：

疑義一：加班補休法制化後，會不會導致勞工拿不到加班費？

勞工休息日出勤或加班後，雇主本應依《勞動基準法》第 24 條規定給付加班費，故雇主不得片面要求勞工補休。如有違反者，依法處新台幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

疑義二：依照勞工實際加班時數等比例換取補休時數，會不會導致勞動條件的降低？

《勞動基準法》係規範勞動條件的最低標準，雇主如從優給予補休，例如：依加班費加成標準給予補休者，得依其約定。雇主已與勞工有優於《勞動基準法》之約定者，任何變更均屬勞動條件之改變，仍須經勞工之同意。呼籲雇主不得因《勞動基準法》之修正，片面降低勞動條件，損及勞工權益。

疑義三：勞工的補休會不會被雇主拿去抵充無薪假？

是否補休，選擇權屬於勞工，應依勞工的意願。勞工提出之補休日期，如果雇主不同意，即屬協商不成立，雇主即應依《勞動基準法》第 24 條規定標準給付工資，不會有被雇主拿去抵充無薪假之情事。

疑義四：選擇補休後，如果未能補休如何再換取加班費？

勞工如果未能補休，法已明定，雇主仍然應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資，並無疑義。

