

## 保全人員勞動權益宣導

- 一、查保全業保全人員業經公告為得適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者。雇主可依該條規定，與工作者以書面另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請地方勞工行政主管機關核備後，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。基此，勞雇雙方前開書面約定，應自當地主管機關核備之日，始發生效力。
- 二、所謂「84 條之 1」的彈性並非指勞工之工作時間完全不受限制，為利於各地方勞工行政主管機關審核該等工作之勞雇約定書有所遵循，本部訂有「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時，每月延長工時上限為 48 小時，每月總工時上限為 288 小時，故各地方勞工行政主管機關於審核勞雇約定書時，其工作時數仍無得逾越前開所定上限。
- 三、又查勞動基準法第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」。現行基本工資自 110 年 1 月 1 日起調整為每月新臺幣（以下同）24,000 元；每小時 160 元；前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限（每週 40 小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。
- 四、前開每月基本工資係以法定正常工作時間每週工作總時數 40 小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者（如保全業之保全人員），約定並經核備之正常工作時間如超出前開法定正常工作時間（平均每月約為 174 小時），則該等工作之基本工資應按超出之時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限。

- 五、又查「按月計酬」且依法定正常工時提供勞務之全時工作勞工，其「平日每小時工資額」時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以 30 再除以 8 核計；爰約定每月工資為基本工資者，其平日每小時工資額依該公式推算約為 100 元（ $24,000 \div 30 \div 8 = 100$ ）。
- 六、茲以適用勞動基準法第 84 條之 1 之保全業之一般保全人員，勞雇雙方如約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時間 240 小時、延長工作時間 48 小時為例，於檢視是否符合該法規定時，應以 24,000 元加上 100 元乘以（240-174）小時之總合 30,600 元為正常工作時間工資之基準；其延長工作時間之 48 小時，如均屬各日延長 2 小時以內者，延長工作時間之工資（加班費）應不得低於 5,603 元（ $100 \times 4/3 \times 48 \div 6,400$ ），合計不得低於 37,000 元。
- 七、末依勞動基準法施行細則第 7 條規定，工資之議定、調整、計算、結算及給付日期與方法等有關事項，應由勞雇雙方自行約定。勞雇雙方約定 1 日工資之計算方式後，於計算勞工請事假「1 日」不給付工資及勞工休假日出勤加發「1 日」工資時，其工資內涵允應一致。惟經核定公告為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，其 1 日工資之計算，應以其「平日每小時工資額」乘以每日經核備之正常工作時數。例如，適用第 84 條之 1 之工作者經核備之每日正常工作時間為 10 小時者，其 1 日工資應以其「平日每小時工資額」乘以 10 核計。