

# 破除對保全及警衛人員 勞動權益的誤解

## 保全業的保全人員自動適用責任制?

1. 不是，即使是勞動部核定公告適用勞動基準法第84條之1規定的特定行業工作者，仍需經勞資雙方簽訂約定書，並送當地主管機關核備才有效力，而不是自動適用。
2. 依勞動基準法第84條之1規定，另行書面約定工時、例假、休假，則不受同法第30條、第32條、第36條、第37條等規定的限制，並報主管機關核備後生效，勞雇雙方的勞動條件才能依約辦理。
3. 如果沒有簽訂勞動基準法第84條之1約定書，且雇主沒有報經主管機關核備，那工時、休假等要回歸勞動基準法一般工時規定，也須依照勞動基準法規定排班。

## 如已經當地主管機關核備適用責任制，還需要保存出勤紀錄嗎?

需要，雖然依照勞動基準法第84條之1規定，適用責任制後工作時間不受第30條規定限制，但並不包含第30條第5項出勤紀錄的相關規定，所以雇主還是必須置備出勤紀錄，並保存5年。

# 勞工法令諮詢

## 勞工關懷中心(可臨櫃)

服務時間：週一至週五上午8時至17時30分  
地點：本府1樓綜合服務櫃台(桃園區縣府路1號)  
電話：03-3322101分機7885

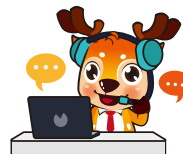
## 免費勞工法律諮詢(現場登記)

服務時間：每週一、三、五14時至17時  
每週二14時至17時性別平等工作法法律諮詢  
地點：本府三樓勞動局法律諮詢室  
電話：03-3322101分機6802-6803

## 勞動局勞動條件科

電話：03-3322101分機6804-6806  
專線：03-3323530

## 線上申辦勞資爭議調解、檢舉 或性別平等工作案件申訴



桃園市政府入口網站 (<https://www.tycg.gov.tw>) →  
便民服務→桃園網路e指通→福利行政申請→行政  
申請→勞工→勞資爭議調解/勞動條件申訴案件/性  
別平等工作申訴案件→線上申辦



桃園市政府勞動局



桃園市政府勞動局FB



115  
年

# 保全員 警衛人員 重要勞動權益



## 保全及警衛人員正常工時與加班時數上限為何？



1. 每日正常工時不得超過10小時，連同延長工時不得超過12小時，出勤日之間隔至少應有11小時。
2. 每月正常工時上限為240小時，延長工時上限為48小時，每月延長工時加正常工時不得超過288小時。

★工作有連續性者，雇主得在工作時間內，另行調配休息時間。

★人身保全及運鈔車保全，每4週內正常工作時間不得超過168小時。

## 保全業工時還需要注意什麼？



1. 事業單位若未依勞動基準法第84條之1規定，將雙方工時約定之勞動契約報請主管機關核備，則保全人員工時仍應符合勞動基準法第30條第1項規定，正常工時每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。

2. 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始的24小時內通知工會；無工會者，應報當地主管機關備查。延長的工時，雇主應於事後補給勞工適當休息。



## 保全及警衛人員工資如何計算？



★115年1月起最低工資月薪調升為29,500元，因此薪資計算應重新檢視是否合法。

### 1. 正常工時工資

最低工資+【(核備的約定每月正常工時-一般勞工平均每月正常工時)x平均每小時工資額】  
以約定每月正常工時240小時為例，至少應給工資37,613元：

平均每小時工資額

$$=29,500/30天/8H=122.91$$

$$29,500+[(240H-174H)\times 122.917]=37,613$$

### 2. 加班工資

以一個月延長工時48小時，一日正常工時10小時、延長工時2小時為例，加班費應給7,867元： $(122.917 \times 48H) \times 4/3 = 7,867$

如依上述工時約定及加班，該月應給薪資至少為37,613(正常工時工資)+7,867(加班費)=45,480元。

★即使適用責任制，每天仍有工時上限，如果工時超過勞雇雙方約定的正常工時，超過約定的部分仍須給付加班費，不能因此規避加班費。

## 可以連續工作幾天？



每7日中至少應有1日休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。另外，雇主不得讓勞工連續工作超過12日。

## 勞保及雇主勞退提繳規定為何？



5人以上強制投保，並應於勞工到職日投保。即使只有1名勞工，雇主仍要按月提繳不低於每月工資6%勞工退休金。

## 雇主可以預先將勞工特休排入班表嗎？



不可。勞工特休應自行排定，雇主不得先行將特休放入排班表。

## 保全及警衛人員是否有國定假日可休？



有的，適用於勞動基準法第84條之1規定的勞工，仍須依規定放國定假日，只是勞雇雙方可以約定調移國定假日之放假日，不限於國定假日當天放假。

當國定假日與其他工作日對調：

1. 應徵得個別勞工同意，並明確約定調移後該國定假日的休假日期。
2. 調移後的原國定假日：因已成為工作日，該日出勤不生加倍發給工資問題。
3. 調移後的放假日(原工作日)：工資照給。雇主如再讓勞工於約定調移後之放假日出勤，則應依法給付加倍工資。

※以上皆適用於有簽訂勞基法第84條之1約定書的保全人員、警衛人員