

## 保全人員的超時與工資

匿名（一般會員） 勞動·工作 / 勞工 2024-10-01 03:44

我在保全公司任職為月薪制員工，因保全業適用勞基法第84條之1，其中主要是因應完善約定工時上限，超時上限，例休假，國定假日之規定，但其中的模糊地帶也不少。

現公司說法：約定工資月薪38500元（含勞健保及國定假日加班費）。

扣除後經換算符合最低薪資？

且超時並無加班費，合法？

現公司說法：約定工時每月240小時現行班別為12小時／日，每月20天／月，（則240天／年）。若大月超時是沒有加班費，說要用來補貼小月的工時不足部分。若超時太多的話，則用年度總工時240天計算，年度計算後有超出再說。

舉例：詢問公司114年度1月份，因農曆春節期間需連續上班，當月上班日達23天（總工時276小時），超時加班費與國定假日加班費是如何計算，公司回覆：保全本來就不會有國定假日加班費，超時也不會有加班費，這些多上班的部分要補貼2月份的小月，就算有超時很多天，等年底的年度總工時240天上完再說。

月薪制員工的上班時數是可以（以多補少）？

依法應是工時不足不得扣薪，超時應給付加班費。

另國定假日是可以採用協調性調休，則當日可上班，但有上班事實而無加班費？

---

目前未有回答！