

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第158號

113年度勞訴字第176號

原告 張璿月
黃可馨
李沛盈（原名李靖睿）

謝宜君
許珈瑜

呂書萱
蔡孟言

共同
訴訟代理人 張軒豪律師
莊鎔瑋律師

原告 胡思婷

陳雙
詹喬芬

共同
訴訟代理人 楊國薇律師
被告 金禾創意股份有限公司

法定代理人 周美玲

訴訟代理人 劉芸后
施佳鑽律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年11月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、本院一一二年度勞訴字第一五八號事件部分：

(一)被告應給付原告張璿月新臺幣壹拾參萬陸仟捌佰捌拾壹元，

- 01 及自民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年
02 利率百分之五計算之利息。
- 03 (二)被告應給付原告黃可馨新臺幣壹拾參萬陸仟捌佰捌拾壹元，
04 及自民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年
05 利率百分之五計算之利息。
- 06 (三)被告應給付原告李沛盈新臺幣玖萬壹仟壹佰貳拾玖元，及自
07 民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年利率
08 百分之五計算之利息。
- 09 (四)被告應給付原告謝宜君新臺幣伍萬玖仟玖佰伍拾參元，及自
10 民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年利率
11 百分之五計算之利息。
- 12 (五)被告應給付原告許珈瑜新臺幣伍萬壹仟伍佰捌拾肆元，及自
13 民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年利率
14 百分之五計算之利息。
- 15 (六)被告應給付原告呂書萱新臺幣伍萬壹仟伍佰捌拾肆元，及自
16 民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年利率
17 百分之五計算之利息。
- 18 (七)被告應給付原告蔡孟言新臺幣玖萬貳仟參佰貳拾捌元，及自
19 民國一百一十二年五月三十一日起至清償日止，按週年利率
20 百分之五計算之利息。
- 21 (八)原告其餘之訴駁回。
- 22 (九)訴訟費用由被告負擔百分之六十六，原告張璿月、黃可馨、
23 李沛盈各負擔百分之六，餘由原告謝宜君、許珈瑜、呂書
24 萱、蔡孟言各負擔百分之四。
- 25 (十)本判決第一項第(一)款至第(七)款，得假執行；但被告如分別以
26 新臺幣壹拾參萬陸仟捌佰捌拾壹元、新臺幣壹拾參萬陸仟捌
27 佰捌拾壹元、新臺幣玖萬壹仟壹佰貳拾玖元、新臺幣伍萬玖
28 仟玖佰伍拾參元、新臺幣伍萬壹仟伍佰捌拾肆元、新臺幣伍
29 萬壹仟伍佰捌拾肆元、新臺幣玖萬貳仟參佰貳拾捌元為原告
30 張璿月、黃可馨、李沛盈、謝宜君、許珈瑜、呂書萱、蔡孟
31 言預供擔保，得免為假執行。

01 □原告其餘假執行之聲請駁回。

02 二、本院一一三年度勞訴字第一七六號事件部分：

03 (一)被告應給付原告胡思婷新臺幣捌萬柒仟陸佰貳拾玖元，及自
04 民國一百一十三年三月四日起至清償日止，按週年利率百分
05 之五計算之利息。

06 (二)被告應給付原告陳雙新臺幣壹拾壹萬伍仟零柒拾肆元，及自
07 民國一百一十三年三月四日起至清償日止，按週年利率百分
08 之五計算之利息。

09 (三)被告應給付原告詹喬芬新臺幣捌萬玖仟陸佰貳拾玖元，及自
10 民國一百一十三年五月二十九日起至清償日止，按週年利率
11 百分之五計算之利息。

12 (四)被告應提繳新臺幣壹萬肆仟陸佰壹拾元至原告胡思婷之勞工
13 退休金個人專戶。

14 (五)被告應提繳新臺幣壹萬伍仟捌佰伍拾貳元至原告陳雙之勞工
15 退休金個人專戶。

16 (六)被告應提繳新臺幣壹萬參仟參佰零貳元至原告詹喬芬之勞工
17 退休金個人專戶。

18 (七)原告其餘之訴駁回。

19 (八)訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告胡思婷、陳雙、詹
20 喬芬各負擔十分之一。

21 (九)本判決第二項第(一)款至第(六)款，得假執行；但被告如分別以
22 新臺幣捌萬柒仟陸佰貳拾玖元、壹拾壹萬伍仟零柒拾肆元、
23 新臺幣捌萬玖仟陸佰貳拾玖元、新臺幣壹萬肆仟陸佰壹拾元
24 、新臺幣壹萬伍仟捌佰伍拾貳元、新臺幣壹萬參仟參佰零貳
25 元為原告胡思婷、陳雙、詹喬芬預供擔保，得免為假執行。

26 (十)原告其餘假執行之聲請駁回。

27 事實及理由

28 甲、程序部分：

29 壹、按分別提起之數宗訴訟，其訴訟標的相牽連或得以一訴主張
30 者，法院得命合併辯論。命合併辯論之數宗訴訟，得合併裁
31 判。民事訴訟法第205條第1、2項定有明文。查本院112年度

01 勞訴字第158號請求給付加班費等事件（下稱158號事件），
02 原告為張璿月、黃可馨、李沛盈（原名李靖睿）、謝宜君、
03 許珈瑜、呂書萱、蔡孟言（下稱張璿月7人），以及113年度
04 勞訴字第176號請求給付加班費等事件（下稱176號事件），
05 原告為胡思婷、陳雙、詹喬芬（下稱胡思婷3人，與前揭張
06 璿月7人合稱原告）；被告則均為金禾創意股份有限公司。
07 而原告主張前於同一期間、地點皆受僱於被告提供勞務，訴
08 訟標的之權利均基於與被告間之僱傭關係所生，且原告主要
09 攻擊防禦方法、證據方法皆有共通之處可相互援用，屬相牽
10 連並得以一訴主張，合併審理無窒礙難行之處，復有益統一
11 解決紛爭，茲依首揭規定，命合併辯論及合併裁判。

12 貳、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
13 之基礎事實同一及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
14 此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。查
15 張璿月7人原於158號事件中聲明請求：（一）被告應給付蔡孟
16 言新臺幣（下同）14萬7755元，暨起訴狀繕本送達日起至清
17 償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應給付黃可
18 馨19萬2827元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年
19 利率5%計算之利息。（三）被告應給付張璿月19萬2827元，
20 暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之
21 利息。（四）被告應給付呂書萱8萬0854元，暨起訴狀繕本送
22 達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（五）被
23 告應給付李沛盈15萬6799元，暨起訴狀繕本送達日起至清償
24 日止，按週年利率5%計算之利息。（六）被告應給付謝宜
25 君10萬5554元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年
26 利率5%計算之利息。（七）被告應給付許珈瑜8萬2986元，暨
27 起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
28 息。（八）願供擔保，請准宣告假執行（見158號事件卷第11
29 頁），嗣於民國113年3月5日以民事變更聲明狀，變更聲明
30 如後壹、一、（六）所述，核渠等變更請求應給付金額部
31 分，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明。另於176號事件中

原僅胡思婷、陳雙2人起訴（見176號卷第7頁），嗣於113年5月3日追加詹喬芬為原告，經核其追加原告詹喬芬前後主張之事實，均以受僱於被告期間，應給付之加班費及勞工退休金為據，主要爭點有共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，得於追加後請求之審理予以利用，應認請求之基礎事實同一。揆諸前開規定，上開訴之變更、追加均無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、張璿月7人請求被告給付加班費等部分（158號事件）：

（一）被告為拍攝影集《Q18》，與張璿月7人締結劇組人員聘任契約書（下稱系爭契約），因拍攝之需求，張璿月7人從屬於被告，相關職稱、勞動契約期間及工資均如附表一所示，並依被告指示及指揮監督給付勞務，而有延長工作時間之情形，惟被告未依法給付加班費，經勞資爭議調解未果，爰提起本件訴訟。

（二）兩造間屬僱傭之勞動契約關係而有勞動基準法（下稱勞基法）之適用：

1. 依系爭契約之約定，張璿月7人每月所領報酬均屬相同，不因其工作內容而異，且著作財產權、著作人格權皆歸被告所有，並非為自己之營業勞動，且張璿月7人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，足證張璿月7人對被告有經濟上之依賴性，係為被告提供勞務，並非為自己之營業目的而為，兩造間具有經濟從屬性。且張璿月7人須依被告指示之工作時間、地點、方式給付勞務，有關勞務給付時間、地點，皆不能自由支配，對於被告工作上之指揮監督有服從義務，且被告有權准假與否，並須服從被告所訂定之相關規範、工作規則，應認被告對張璿月7人確有指揮監督之權限及行為，有明確之人格上從屬性。而張璿月7人擔任髮型師、化妝師等職，就事務之處理仍須經被告

許可，無獨立之裁量權，被告始為最後決策者，且履行勞務需與其他員工共同配合，應遵守被告所訂之規章、條例及服從該劇導演、監製、製作人之命令及指示工作，兩造並非處於平行對等之關係，足證兩造間具有組織從屬性。綜上，系爭契約之性質自應為勞動契約關係。

2.系爭契約第18條雖約定兩造間非勞動契約關係，惟契約關係有無勞基法之適用，非以契約文字記載作認定，而係實質認定有無從屬性，無法單以約款之文字排除勞基法之適用。且系爭契約第22條已明文約定適用勞基法第84條之1條，足證兩造屬勞動契約關係。

(三)張璿月7人請求加班費計算，依個人時薪及開始工作時點請求如附表一「原告請求之加班費」欄所示之加班費金額。

(四)本件不適用勞基法第84條之1：

1.勞基法第84條之1雖規定經中央主管機關核定之工作者得不受第30條、第32條延長工作時間、第36條、第37條休假之限制，然依法條規範應經勞雇雙方以書面約定，並報請當地主管機關核備才為適法，此「報請當地主管機關核備」要件為強制規定，未經核備者自無勞基法第84條之1規定之適用。

2.被告雖以「電影片製作業之燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者」經勞動部公告而適用勞基法第84條之1，惟張璿月7人均非擔任燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之職務，且勞動部於110年11月2日即公告「電影片製作業拍攝現場工作人員」經勞雇雙方另行約定及報請當地主管機關核備者，可適用勞基法第84條之1，惟被告並未依法為之，甚主張張璿月7人不適用之類別，顯無理由。況勞動部公告「電影片製作業拍攝現場工作人員」每日正常工時不得超過10小時，是縱認兩造有約定工時12小時，亦屬無效。

3.被告於部分契約內提及「本契約簽訂後即刻生效，本合約依法通報主管機關，適用勞基法第84條之1勞工保障權益」，

01 惟勞基法第84條之1係須由勞雇雙方另行約定勞動條件，並
02 無所謂直接適用該條之適用方式。且被告除未將契約送至主
03 管機關核備外，勞基法第84條之1規定亦非保障勞工權益，
04 被告以此內容藏匿於契約條文中，並偽稱保障勞工權益，已
05 違反誠信原則、公共秩序、善良風俗而無效。縱認兩造有對
06 正常工時為約定，兩造亦未對勞基法第36條例假日、休息
07 日、第37條休假之規定另為約定。

08 (五)對被告抗辯之陳述：

- 09 1.被告雖以文化部「文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原
10 則」及「影視勞務契約範本」主張兩造為承攬契約，然被告
11 非以上開兩契約範本內容為契約內容，其所述與本案事實無
12 關，且上開兩契約範本均有說明實際契約之定性應以從屬
13 性、指揮監督管理之程度為判斷。再者，被告主張兩造非屬
14 僱傭關係卻又主張有勞基法第84條之1之適用，顯相互衝
15 突。
- 16 2.另被告雖稱張璿月7人提供專業技術，對於專業領域有高度
17 決策空間故無人格或組織上之從屬性，惟提供專業而屬勞動
18 關係之案例如受僱律師、住院醫師、受僱會計師，乃至各類
19 專業證照之受僱人員等所在多有，被告所辯與現今社會經濟
20 發展有違。至被告雖提出勞動檢查之訪談紀錄主張兩造為承
21 攬關係，然未舉證勞動檢查時有提出本件之契約書，且無新
22 北市政府之認定函文，無法推論新北市政府認定兩造屬承攬
23 關係，遑論行政機關之認定並不拘束民事法院之認定。
- 24 3.被告自承本件影劇拍攝需集合不同之專業技術，並依一定之
25 順序統合，始得完成，益徵張璿月7人須依被告之作業流程
26 與其他不同領域人員合作，納入被告之生產組織與同仁間居
27 於分工合作之狀態，有人格從屬性，兩造間當屬勞動關係，
28 有勞基法之適用。至張璿月7人因從事影劇產業並無固定之
29 雇主，且因業界之長年陋習不會替其所僱用之勞工投保勞健
30 保，張璿月7人為其投保勞健保之穩定、累積投保年資之考
31 量，故選擇自行投保，然無法以雇主未投保即反推兩造非屬

01 勞動關係。

02 4.呂書萱雖曾於受僱期間因感染新冠肺炎而無法工作找他人代
03 替，惟於勞動關係中，倘勞工因不可抗力因素無法履行勞務
04 致有人力缺口時，由勞工協助雇主尋找代替人力亦屬尋常。
05 況依系爭契約第5條之約定，勞工必須提出診斷證明，並經
06 被告准許始得請假，與承攬之性質顯有不同。

07 5.所謂工作時間係指「勞工在雇主指揮監督之下，於雇主指定
08 之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」，而被告自
09 承其簽訂契約係為讓原告等人於拍攝日原則上12小時內提供
10 勞務，則因張璿月7人於拍攝期間均須隨時提供勞務，自應
11 以拍攝日之全部時間為工作時間，且張璿月7人負責之化
12 妝、服裝、髮型、製片等職務，因拍攝過程會切分成不同部
13 分，演員會分好幾批次完成造型，造型完成後亦須在旁隨時
14 注意演員之造型有無需要維持等，並非完成後即無需工作。
15 又被告僅空言泛稱有用餐時間卻全未舉證，且被告雖有於拍
16 攝期間提供三餐，然用餐時段因須為實際拍攝事前準備，張
17 璿月7人需自行找工作空檔或於工作時用餐，自不應列為休
18 息時間；且於十餘分鐘簡單用餐完畢後，即須進行化妝、髮
19 型、造型、服裝等準備，並非完全能自由運用之時間，自不
20 應排除於工作時間外。

21 (六)並聲明：1.被告應給付蔡孟言14萬6429元，暨起訴狀繕本送
22 達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應
23 給付黃可馨24萬8933元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應給付張璿月24萬8
25 933元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%
26 計算之利息。4.被告應給付呂書萱10萬2502元，暨起訴狀繕
27 本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被
28 告應給付李沛盈19萬0360元，暨起訴狀繕本送達日起至清償
29 日止，按週年利率5%計算之利息。6.被告應給付謝宜君13
30 萬1789元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率
31 5%計算之利息。7.被告應給付許珈瑜10萬2502元，暨起訴

01 狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

02 8.願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、胡思婷3人請求被告給付加班費等部分（176號事件）：

04 （一）胡思婷3人受僱於被告，相關職稱、契約期間（實際工作時
05 間則自111年7月8日至10月13日止）及工資均如附表一所
06 示。被告明知其與胡思婷3人間所簽訂之系爭契約，未向主
07 管機關依勞基法第84條之1申請核備，仍未依勞基法規定給
08 付加班費，並經雙方調解未果。

09 （二）系爭契約屬勞動契約，應受勞基法規範：

10 1.系爭契約第18條明文約定雙方成立臨時「僱傭關係」，自屬
11 勞基法所定勞動契約，應受勞基法規範，若勞動契約約定之
12 加班費低於勞基法所定標準，應以勞基法標準計算之。

13 2.縱兩造契約並未明文約定為僱傭關係，然就兩造契約內容實
14 質審查，亦符合勞動契約之從屬性原則，依系爭契約第3、
15 5、7至9、13條之約定，胡思婷3人須依被告指示之工作時
16 間、地點、方式給付勞務，對於上開事項，胡思婷3人皆不
17 能自由支配，並對於被告工作上之指揮監督有服從義務，亦
18 須服從被告所訂定之相關規範、工作規則，且被告有權准假
19 與否，堪認被告對胡思婷3人具有強烈指揮監督關係，符合
20 人格上從屬性定義。且胡思婷3人亦須納入被告《Q18》戲劇
21 製作團隊內，與其他工作人員分工合作，並服從導演、監
22 製、製片人等人之指揮，方能完成戲劇之拍攝，亦有組織上
23 從屬性。再依系爭契約第11條智慧財產權之約定，胡思婷3
24 人並非為自己之營業勞動，而是從屬於被告，為被告之目的
25 而勞動，亦有經濟上從屬性。故系爭契約自屬勞動契約。

26 3.依胡思婷3人之聘任契約可知，雖然內文有些許相異處，但
27 大部分勞動條件均屬相同，足見系爭契約為被告基於制度適
28 用的一致性、人事管理的便利性及實際運作的需要，提供制
29 式聘任契約供勞工簽署，符合定型化契約之定義。系爭契約
30 既為定型化契約，便不得以此契約約定內容凌駕法律規定，
31 系爭契約屬性為何，仍應回歸民法、勞基法相關規定以及勞

動部於108年發布之「勞動契約認定指導原則」。本件所屬影視產業雖有其特殊性，仍須恪遵法規，系爭契約條款大多符合「勞動契約認定指導原則」之判斷準則，可見兩造間確實具有人格、經濟、組織之從屬性。

4.依據系爭契約第5條約定，所有工作同仁若因故需請假，需自行尋找代班人員，然不得僅因原告得由第三人代為給付勞務，即否認兩造間不具人格上從屬性。至新北市政府勞動檢查處（下稱新北勞檢處）無法實質判斷系爭契約屬性，且司法判決本不受行政判斷拘束，故新北勞檢處之勞檢紀錄無法證明系爭契約屬性。

(三)系爭契約未依勞基法規定計算工時，被告應給付加班費，並應提繳退休金至胡思婷3人之勞工退休金專戶：

1.系爭契約未依勞基法第84條之1之規定，向主管機關臺北市政府完成核備，故系爭契約並未有勞基法第84條之1之適用，不得排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之適用。系爭契約第2條第1項約定工時不超過12小時，惟系爭契約並無勞基法第84條之1之適用，則該12小時之工時約定，應為符合勞基法規範之解釋，即其中包含正常工時8小時及延長工時4小時。

2.胡思婷3人請求加班費之計算，依個人時薪及開始工作時點請求如附表一「原告請求之加班費」欄所示之加班費金額。

3.胡思婷3人自111年7月8日起受僱於被告，被告據上述情形，短付原告平日、休息日、例假日及國定假日延長工時之工資，計入加班費後，依據每月浮動實際應領薪資，對照111年勞工退休金月提繳工資分級表投保金額計算，被告應補提繳如附表一「原告請求提繳之金額」欄所示之退休金金額至渠等勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

(四)並聲明：1.被告應給付胡思婷13萬5548元，暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應給付陳雙18萬9644元，暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應給付詹喬芬17萬4

431元，暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應提繳1萬7400元至胡思婷之勞退專戶。5.被告應提繳2萬0916元至陳雙之勞退專戶。6.被告應提繳1萬5636元至詹喬芬之勞退專戶。

貳、被告則以：

(一)系爭契約之性質應屬承攬契約或委任契約，而非僱傭契約，且無勞基法之適用：

1.兩造訂立契約之真意乃被告委請原告依其專業知識、技術，提出一定之成果或完成特定事務，係本於承攬或委任之意思為之，此觀系爭契約第18條之文義即明，兩造間並無成立僱傭關係或適用勞基法之真意，原告事後臨訟強行曲解雙方合作之意旨，另行主張依勞基法規定請求給付加班費，顯無理由。且由證人雷馥瑜之證述亦可知影視從業人員參與劇組拍攝時，係共同以導演為中心拍攝作品或製作專案為其認知，而非認知受僱於某間公司上班。又本件契約關係著重成果之交付及事務之完成，並非僱傭契約著重之勞務提供，故完成工作交付後，無庸留在拍攝現場或繼續提供勞務、因病無法完成成果或事務，甚可由具有專業技術之他人代為完成，且替工之酬勞，係由原告負擔，不影響報酬之取得，在在證明系爭契約與僱傭契約之本質迥然有別。甚者，被告經新北勞檢處於111年10月31日實施勞動檢查，經審認兩造間之合作模式後，肯認兩造間確屬承攬關係，故對於勞健保之投保、勞退金之提撥等情，並未處以任何行政裁罰。

2.觀諸本案影劇拍攝之特性，因梳化、服裝、現場執行、燈光、音效等專業技術需集中於拍攝日執行其等負責之事務，且其等事務執行或成果交付之時間，亦需有先後順序之安排，如各組均需於拍攝日到拍攝現場執行各自受託執行之事務或完成成果，且梳化、服裝等組別應早於現場執行、燈光、音效等組別將其等所受託執行之事務完成，或交付成果，倘若順序錯亂則拍攝日將無法順利進行拍攝。因此，被告自有與原告約定一定程度之協力與配合義務之必要，上開約定本為

原告提供成果或完成事務所必須，始得統合各項專業成果以呈現於最終拍攝作品，自屬原告以其專業技術提供特定成果所必須者，不得以此等約定遽認具有人格上之從屬性。

3.文化產業主管機關對於文化藝術工作者訂定之契約，以承攬或委任為原則，訂有「文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則」、「影視勞務契約範本」，足徵影視合作契約關係受其特性影響，原則上應屬承攬及委任關係，也僅有在承攬或委任關係框架下，得以使整體劇組之拍攝成果、專業人員展現專業成果所應得之報酬得以妥善搭配，整體法律權利及義務達到最適狀態。

4.原告為自行投保工會或其他團體、自行接案、交付成果領取報酬之人，本非勞工，又原告所請求者，亦非為保障其勞動條件最低標準，而係領取約定之優厚報酬後，請求額外之金錢，並不適用勞基法，更無從寬認定以適用勞基法，強行變更契約權利義務關係之必要。縱認得從寬認定，前提乃在於「保護勞工之立場」，原告既非勞工、亦無保護之必要，更無惡意以承攬外觀偷渡僱傭關係以規避法令、壓榨經濟弱勢之情形，倘仍強行變更契約權利義務關係，實對於已依約給付優厚報酬之定作人或委任人，顯失公平。

(二)縱認本案應計算加班費，因兩造對於拍攝時間及其對價報酬有明文約定，且雙方約定之報酬優於勞基法之保障，不得另以8小時作為基準額外請求加班費：

1.兩造於締約時、履約前、履約時，均有明確認知每個拍攝日原則在「一天12小時之內」，實際拍攝亦大致遵照兩造約定不超過12小時之原則進行。復觀諸蔡孟言、胡思婷及陳雙與被告簽訂之系爭契約第2條分別約定如逾拍攝正常工時則會加給費用，可證被告與原告間均認知並合意拍攝日以12小時之內收工為原則，並以此原則約定報酬，應尊重雙方締約、履約之真意，不得罔顧契約誠信，事後以完全不同之契約關係架構強行要求被告給付鉅額之款項。

2.兩造間對於拍攝時間及其對價報酬有明文約定，且雙方約定

之報酬優於勞基法之保障，依最高法院105年度台上字第152號裁定見解，雙方約定應受其拘束，原告等人事後不得任意翻異，更行依其計算方式請求平日、例假日、休假日及國定假日之加班工資。縱認本案應計算相關費用予原告，審酌影劇拍攝工作產業工作性質特殊，無法完全適用勞基法關於工作時間、加班、例假及休假之規定，原告以8小時作為正常工作時間、請求超過8小時之加班費，顯無理由。

3.原告主張之加班費計算及工作時間認定，亦有所違誤，除蔡孟言以外，系爭契約第2條已明確約定本案工作時間之計算應以「大隊通告時間」起算至「收工為止」（蔡孟言則約定為「開拍時」作為計算工作時間始點）。上開契約約定之文字及內容皆屬明確，而無另作其他解釋之空間，基於契約嚴守原則及誠信原則，自當以此為本件工時之認定基準，不應恣意擴張工時之認定範圍。另本劇拍攝過程中，被告均有提供早餐、午餐及晚餐，顯見被告皆會提供劇組人員用餐及休息時間，此等用餐及休息時間，應於計算工時時加以扣除。

4.縱認原告請求約定報酬外之加班費為有理由，依最高法院見解，如雙方約定之報酬高於「勞基法規定之最低基本工資及以該基本工資為基準加計之延時工資總額」，雙方即應受其拘束，原告不得另行依其計算方式請求被告給付平日、例假日、休假日及國定假日之加班工資。本案除許瑯瑜、呂書萱、詹喬芬外，差額皆為零，其餘原告已不得於約定報酬外另行請求被告給付平日、例假日、休假日及國定假日之加班工資。

(三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告假執行。

參、本院之判斷：

原告主張被告為渠等雇主，未依勞基法規定給付延長工時之工資及提繳勞工退休金，爰依勞基法第24條、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項之規定，請求被告給付如附表一「原告請求之加班費」、「原告請求提繳之

金額」欄所示金額，暨法定遲延利息利息等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件爭點厥為：(一)系爭契約之定性為何？(二)原告請求被告給付加班費、胡思婷3人請求被告提繳勞工退休金，有無理由？若有，金額應為若干？茲分述如下：

一、系爭契約為僱傭之勞動契約，應適用勞基法之規定：

(一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條、第490條第1項、第482條各有明文。又按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，與僱傭契約性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號裁判要旨參照）。再按提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院96年度台上字第2630號、97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當

01 事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，
02 基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要
03 有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度
04 台上字第90號、109年度台上字第2215號判決要旨參照）。
05 揆諸前開要旨，本件任一原告無論擔任何職，其與被告間之
06 法律關係屬僱傭或承攬、委任關係，悉依實質上權利義務內
07 容為斷，且基於保護勞工立場，倘有部分從屬性，即應認有
08 勞動契約之成立甚明。

09 (二)原告主張兩造間法律關係為勞動契約之情，雖為被告所否認
10 ，並以部分原告之系爭契約第18條約定：「…乙方（按即原
11 告，下同）以自僱人士接受甲方（按即被告，下同）之聘請
12 ，本契約並不構成甲方與乙方產生任何僱主與僱員關係」為
13 據（見158號事件卷一第40、44、48、52頁、176號事件卷第
14 230頁），然揆諸前揭說明，尚難單論契約形式之記載文字
15 ，而應綜觀實質權利義務內容以判斷兩造法律關係。經查，
16 觀諸系爭契約第5條約定：「本劇拍攝期間，乙方不得擅離
17 工作地點，並應嚴格遵守甲方拍戲通告，無論日夜及任何天
18 氣，均須依照通告時間地點，準時到場工作，除有傷病或其
19 他不得已情事，經甲方事前書面同意給假外，倘有藉故不到
20 或遲到情事發生時，均以違約論」、第7條約定：「雙方簽
21 訂本契約後，乙方應專職為甲方工作，不得受聘於甲方以外
22 之任何第三者（包括任何公司、個人或團體）。乙方應遵守
23 甲方於本劇所訂之規章、條例及服從本劇導演、監製、製作
24 人之命令及指示工作，除健康原因外，不得以任何私人之理
25 由於本劇製作中途終止工作，否則以違約論」、第8條約
26 定：「乙方同意在本契約任何期間，甲方有全權認定乙方是
27 否適合繼續履行本契約工作」、第20條約定：「如乙方進組
28 後染疫或被列為與確診者接觸之匡列對象，乙方按中央主管
29 機關規定之隔離期間（包括但不限於居家照護、居家隔離、
30 自主健康管理、自主防疫期間），甲方依法將乙方予以留職
31 停薪，待乙方隔離完畢並提出PCR陰性證明即予復職復薪。

01 本劇在籌備及拍攝期，如有劇組演職人員檢驗出PCR陽性，
02 導致全劇組、主演或主創人員因疫隔離而被迫停工等情況發
03 生，甲方依法將乙方予以留職停薪，待全劇組、主演或主創
04 人員隔離完畢且確認均為PCR陰性證明後，乙方即予復職復
05 薪。例外情況如下，乙方於工作期間若發生本條所述狀況，
06 乙方應提交隔離期間之工作報告供甲方查核，並且由乙方之
07 指導、主管及甲方確認乙方無延宕工作進度及成效，此情況
08 下甲方同意支付乙方隔離期間之報酬」（見158號事件卷一
09 第39至54、489至492頁、176號事件卷第47至54、229至232
10 頁），復參以證人即與原告同在Q18劇組工作之製片助理林
11 萬軒到庭結證稱：伊在劇組之工作內容需要開車載導演組上
12 下班，及協助劇組拍攝，有與被告簽立劇組人員聘任契約，
13 因為伊職位的關係，伊不太敢與被告上面階層協商契約工作
14 條件之修改，亦不太能提出工作內容之討論等語在卷（見15
15 8號事件卷二第203、207頁、176號事件卷第359、363頁），
16 另證人即同在劇組之製片助理包涵菱到庭結證稱：伊在劇組
17 工作內容是協助現場拍攝，並在梳化組擔任司機，有與被告
18 簽立劇組人員聘任契約，基本上拍攝現場工作人員是沒有話
19 語權的；伊在Q18劇組時有染疫，共請了7天假，其中4天請
20 人代班，1天要付給代班人員2000元，相當於將近1/3薪水都
21 給了代班人員等語明確（見158號事件卷第211、213、216
22 頁、176號事件卷第367、369、372頁）。由上可見，原告於
23 契約存續期間，應遵守劇組規章、手續並服從導演、監製、
24 製作人之命令及指示，被告有權單方決定原告得否繼續履行
25 工作，而原告須依通告指定時間、地點到場工作，所提供勞
26 務時、地均受被告之指揮及管制，且原告請假須按劇組規定
27 並需被告事前書面同意（染疫尚且停止給薪），否則甚至有
28 違約責任，另還應專職工作，不得受聘於被告以外之第三
29 者，而非處於可任意自由決定勞務給付方式之狀態，對於被
30 告負有忠誠義務等情，已足認諸此皆與首揭所述承攬或委任
31 關係之契約特性不同，本件原告顯需服從被告導演、製作人

01 等之權威，受渠等指揮監督，故兩造契約關係自具勞動契約
02 人格上從屬性之特質。

03 (三)再者，依系爭契約第9條約定：「乙方履行本契約工作而包
04 括但不限於物品購買租借、服務提供或車輛及器材租借等，
05 應於事前提供預算支出表並經製片或甲方授權之人員書面同
06 意，上述事宜應取得合法有效憑證，並對該交易之真實性負
07 責，乙方應按甲方規定完成報帳手續始能核銷。甲方不負擔
08 乙方在製片或甲方授權之人員授權之外的任何消費，包括但
09 不限於物品購買租借、服務提供或車輛及器材租借等。上述
10 乙方購買之物品所有權均歸屬甲方」，可悉原告提供勞務所
11 需之物品、器材非由原告自行備置；又依系爭契約第15條約
12 定：「乙方同意本劇之著作財產權歸甲方及本劇出資方所
13 有，並同意不主張著作人格權，甲方及本劇出資方就本劇得
14 以發表並加以修改，以成為適當的智慧產品」（參見頁數均
15 同(二)），可證原告不是為自己營業工作，而是為被告目的
16 而勞動；至系爭契約第2條關於給付原告工作報酬之約定，
17 亦徵兩造契約係原告依其提供之勞務，向被告領取薪酬，而
18 非依工作成果計酬，而無須自行負擔業務風險之特性；綜上
19 皆堪認兩造具有經濟上從屬性。末參諸被告乃主要營業項目
20 為電影片、電視節目製作之影視製作公司，有經濟部商工登
21 記公示資料查詢服務附卷可佐（見176號卷第27頁），其為
22 拍攝系爭Q18影集組成團隊即劇組，並將劇組分為導演組、
23 製片組、造型組、燈光組等，再納入附表一所示職位之原告
24 等人之情，有證人即Q18劇組之副導演雷馥瑜結證明確（見1
25 58號卷二第157、158頁、176號卷第313、314頁），被告復
26 自陳系爭影劇拍攝之特性，因梳化、服裝、現場執行、燈
27 光、音效等專業技術需集中於拍攝日執行其等負責之事務，
28 亦需有先後順序之安排，例如各組均須於拍攝日到拍攝現場
29 執行，梳化、服裝等組別應早於現場執行、燈光、音效等組
30 別，倘若順序錯亂則拍攝日將無法順利進行拍攝等詞在卷
31 （見158號卷二第309頁），亦足信兩造間法律關係具被告將

原告納入Q18劇組之組織體系，並與各分組間居於分工合作狀態，始得完成工作之組織上從屬性特徵。從而，系爭契約具有高度人格、經濟及組織上從屬性之勞動契約性質，而非屬被告抗辯之承攬、委任契約，其理至為明灼。

(四)被告雖抗辯兩造間並無成立僱傭關係之真意，原告亦自行在外投保勞健保，已認知非受僱於公司上班，自無「保護勞工立場」之必要，無適用勞基法之餘地云云，然揆諸首揭最高法院認契約應依實質關係認定之見解，系爭契約既如前述有人格、經濟及組織從屬性之勞動契約內涵，當應適用勞基法之規定無訛。被告再辯以本件原告可找具專業技術之他人代為完成，與勞動契約需親自履行不得使用代理人之本質有別云云，並以證人林萬軒、包涵菱均證稱於劇組期間有找人代班為據，惟細繹系爭契約第5條、第20條關於代班之約定：

「乙方短期內因傷病暫時無法履行本契約工作時，應自行另覓替工代乙方繼續履行其在本劇中所負責之工作，並負責該替工之酬勞，若甲方如認該替工無法勝任本契約工作，得於通知乙方後終止本契約，乙方不得異議」、及「倘乙方之指導、主管判斷乙方須由替工完成隔離期間之工作，該替工之報酬應由乙方自行給付給替工，與甲方無關」（參見頁數均同(二)），可徵原告原則上仍應親自履行工作，若於傷病染疫時始得替工，並非隨時得委任他人履行，此顯係雇主基於自身經營管理需要所課予勞工之義務規定，殊難執此逕論非勞動關係，且依前揭說明，縱認僅有部分從屬性，亦應為有利於勞務提供者之成立勞動契約認定，是被告上開所辯即無足採。又被告固提出新北勞檢處之勞動檢查紀錄為證（見158號卷一第443至445頁），稱業經肯認兩造間確屬承攬關係云云，惟查該紀錄僅係訪談Q18劇組製作人劉芸后之問答筆錄，並未見新北勞檢處確有認定兩造法律關係為何，且行政機關之判斷亦無拘束法院之效力。至被告雖尚提出文化部「文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則」及「影視勞務契約參考範本」（見158號卷一第387至433頁）與系爭契

約比較後認兩造非僱傭關係，然核諸該等契約內容實則大不相同，無從一概而論，且上開指導原則及範本亦一再強調「如締結勞動契約者，不適用本指導原則」（見158號卷一第387頁）、「經個案事實及整體合作內容，足以認定雙方在相當程度或一定程度之從屬性僱傭關係者，則應適用勞動基準法規範，不適用本勞務（承攬/委任）契約」（見158號卷一第413頁），與本院前所揭槓之勞動契約與承攬、委任契約區別端視從屬性有無為斷之精神並無二致，另文化部之「表演藝術技術人員服務契約指導原則暨契約要領」尚建議文化藝術工作者提供技術服務時，宜評估針對執行階段約定勞動契約（見158號卷一第435頁），益證縱被告始終聲稱應將影視產業特殊性納入契約定性之考量云云，惟本件契約期間乃Q18影集拍攝（執行）階段，而被告對於工作人員有高度指揮監督性，要以勞動關係為定性始符現實。從而，原告於系爭契約應屬勞工，均應適用勞基法之規定受其保障。末此附論，文化部之所以訂定上開指導原則及要領，無非緣於111年3月11日「初擁」影集劇組攝影師及收音助理不慎墜谷身亡之意外事件（相關刑事判決見176號卷第419至425頁），影視工作者工作環境險惡、長年超時工作之沉痾（可參勞動部《影視業安全衛生現況調查與安全衛生指引》報告）始被正視，而本件Q18影集拍攝期間僅為同年稍晚，更當引以為鑑，依循法規保障原告等影視工作者應有之勞動權益，勞雇雙方一起為影視產業環境之健全良善發展而努力。

二、原告請求被告給付加班費，有無理由？若有，金額應為若干？

（一）按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，原則上勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱

勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97年度台上字第929號、106年度台上字第1221號判決意旨參照）。從而勞基法之加班應指雇主指揮命令勞工在法定正常工作時間以外，或是在休息日、例假、國定假日工作之時間，而系爭契約約定不應低於勞基法第24條、第39條加班費規定之最低標準，先予敘明。

(二)次按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞基法第30條第1項定有明文，是雙方於系爭契約縱有工作時間之約定，惟原告若有超過上開法定正常工時提供勞務部分，即應認有加班事實而應給付延長工時工資。被告雖屢持部分系爭契約第22條「本合約依法通報主管機關，適用勞基法第84條之一條勞工保障權益」之約款為辯（見158號事件卷一第41、45、53頁），然勞基法第84條之1規定需勞雇雙方書面約定，並將書面約定報請當地主管機關核備後，始能允准調整正常工作時間之時數，不受勞基法之限制；且「『報請當地主管機關核備』要件，為民法第71條所稱之強制規定。…如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制」（司法院大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照），從而被告既未經主管機關核備（見176號卷第57頁之LINE對話紀錄），自不符合勞基法第84條之1規定要件，雙方權義仍應回歸勞基法第30條工作時間、第36條、第37條例休假日等規定之限制予以調整，故被告抗辯雙方約定之12小時拍攝時間內不應計算加班費云云，殊無可採。至被告尚引最高法院105年度台上字第152號裁定，認勞雇雙方約定工資總額若不低於勞基法規定之最低基本工資及以該基本工資為基準加計之延時工資總額，即不得更行請求加班工資云云，無非係以「基本工資」為意定加班費之判斷，然被告並未就雙方有約定正常工時工資為基本工資乙節舉證以實其說，且依最高法院110年度台上字第53號、第1046號、111年度台上字第1825號判決所認「雇

主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付」之最新見解，則兩造於訂立系爭契約時既未區分何項目為平日工資、何項目為加班費，自難認約定工作薪酬內含加班費之性質，本件仍應就原告於法定正常工時外之勞務提供計給加班費。

(三)原告主張渠等又於附表二所示日期給付勞務等情，業據提出Q18劇組LINE群組每日通告截圖、LINE記事本出歸勤時間截圖為證（見158號事件卷一第59至287頁、176號事件第59至161、235至264頁），另證人包涵菱、林萬軒、雷馥瑜亦證述原告等人確有在LINE群組回報每日出發及離開時間之情形等語明確（見158號事件卷二第159、205、214、217頁、176號事件卷第315、361、370、373頁），則原告在上開日期工作暨渠等主張之相關時間點堪信為真，實則兩造之爭議點應在於究應如何計算原告工作時間起迄點、及如何認定休息時間，茲審認如下：

- 1.按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間（最高法院106年度台上字第2044號判決意旨參照）。
- 2.查證人包涵菱證稱：Q18戲組工作人員需依每日通告出勤拍攝，常取決於拍攝地點在哪裡來決定工作開始時間，例如通告地點在臺北、上午7點要到拍攝現場的話，伊於上午6點或6點半就要去載梳化組的工作人員，如果在宜蘭的話，可能早上4、5點就要去接梳化組從臺北出發到宜蘭，伊是開9人座的車子，載的梳化組姐姐應該是張璿月、黃可馨、李靖睿、謝宜君、許珣瑜、呂書萱6位；就算導演喊完收工攝影機關機，因為黃可馨、張璿月要幫演員卸完妝、其他人幫忙

01 換衣服等工作要做完，則最少都還要半小時才會離開，不能
02 提早離開，有也不到5次；撤場時伊都要協助現場整理再載
03 工作人員回搭車地或集合點，如果是在宜蘭下午6、7點收工
04 後，要大概8、9點才能回到臺北，因為會塞車等語（見158
05 號事件卷二第214至217、219頁、176號事件卷第370至373、
06 375頁），證人林萬軒證述：Q18戲組工作人員需依每日通告
07 出勤拍攝，每日拍攝結束時間是大隊時間，不含在收尾時間
08 內，收尾需協助清潔現場及載送工作人員，有平均2、30分
09 鐘以上之收尾時間，現場都撤離後才能下班，故蠻常發生超
10 時加班情形；用餐時間大概上午6點會有早餐、中午12點會
11 有午餐、下午6點會有晚餐，時間是30分鐘，另在拍攝過程
12 中看狀況有三餐以外的時間休息或吃點心，大家自己抓時
13 間，有空就過去拿等語（見158號事件卷二第204至209頁、1
14 76號事件卷第360至365頁），證人雷馥瑜則證稱：系爭劇組
15 拍攝期間原則上提供三餐，但若拍攝時段出中班，就只會有
16 午餐及晚餐，如果有拍大夜班時才會有宵夜，午餐通常是以
17 中午12點為原則，晚餐以晚上6點為原則，前後1小時調整，
18 大家在現場的時間都是彈性的，通告單上面可看到大家什麼
19 時間應該做什麼，所以工作完成後之時間就是他們的彈性時
20 間，他們可以利用這個時間休息或是用餐等語綦詳（見158
21 號事件卷二第160至161頁、176號事件卷第316至317頁）。

22 3.由上查證，蔡孟言、胡思婷、陳雙、詹喬芬在Q18製片組所
23 負責之司機接送、買早餐、現場準備、防疫整備等工作內
24 容，均係提供勞務予被告製片所用，故應認渠4人主張之實
25 際上班時間均為可採，而造型組之張璿月、黃可馨、李靖
26 睿、謝宜君、許珈瑜、呂書萱6人勞務主給付內容為演員妝
27 容、服裝造型，自應以每日通告之「最早梳化時間」為渠6
28 人工作開始時間，而依前證人證詞，劇組於導演收工後現場
29 尚有諸多工作待完成，司機尚待接送工作人員返家，則原告
30 主張之實際下班時間亦皆得採憑，被告抗辯應以拍攝時間為
31 工時之計算則於法不合，爰由本院彙整如附表二之「上班時

間」、「下班時間」欄所載。

4.至基上證人證詞可悉Q18劇組於工作時尚有用餐時間及休息時間，原告並非全程持續提供勞務，自應認工作期間內有得自由利用之休息時間應予扣除，惟因劇組工作性質使然，休息時間不定而常隨機調整，故本院綜合酌量劇組通告單所載、證人證詞等事證，得以確認每日必休時間為午餐、晚餐時段，兼衡雙方締約時對工作期間工作密度之認知，以勞雇之利益衡平為依歸後，統一審認以工作日之每日中午（12時至13時）及晚間（18時至19時）用餐時間屬本件休息時間為適當，扣除此外超出正常工作時間8小時者之工時，均應論屬加班性質，爰由本院計算如附表二之「實際工時」、「延長工時」欄所載。

（四）再按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；另按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項及第39條分別定有明文。原告雖主張例假日出勤工資加倍發給之意義為除勞基法第39條規定之給付外，應另加給2倍計算云云，然行政院勞動部前身勞工委員會(87)台勞動二字第039675號已函釋「所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資」之見解，較屬可採。至按勞基法第37條第1項規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，而依紀念日及節日實施辦法規定，應

01 放假之紀念日為開國紀念、國慶日、和平紀念日，均放假1
02 日，是本件劇組於111年10月10日國慶日之工作時數，亦應
03 按日發給加倍工資。另被告未爭執原告依勞基法第36條第1
04 項「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休
05 息日」規定後，應於每7日為一週期排定如附表二所示一例
06 一休之主張，惟因兩造並無另行約定例、休假日為週間何
07 日，又工作日與休假日非不能調移，本院爰認以附表二所示
08 原告連續工作5天後之第6天為例假日、第7天為休息日，用
09 以計算例假日、休息日出勤時之延長工時為適當。準此，原
10 告依勞基法第24條、第39條規定請求被告給付平日、例假
11 日、休息日延長工時之加班費，分別依照原告個別約定之工
12 資、工時，復依平日第9小時至第10小時加給3分之1（即乘
13 1.33），超過第10小時加給3分之2（即乘1.67）：例假日
14 （含國定假日國慶日）前8小時以內按日發1日工資，超過8
15 小時部分前2小時加給1又3分之1（即乘2.33），超過第10小
16 時加給1又3分之2（即乘2.67）；休息日前2小時以內加給1
17 又3分之1（即乘1.33），第3小時至第8小時加給1又3分之2
18 （即乘1.67），超過第8小時則因本薪未經給付，需再加計1
19 倍時薪（即乘2.67），依此方式計算如附表二「平日延長工
20 時工資」、「例假日延長工時工資」、「休息日延長工時工
21 資」欄所示，再扣除原告不爭執之被告於111年11月14日匯
22 款予蔡孟言、胡思婷、陳雙、詹喬芬之加班費3762元、3006
23 元、3384元、2628元後（見158號事件卷二第359、361頁、1
24 76號事件卷第179、181、274頁），張璦月、黃可馨得請求
25 加班費各為11萬8937元（計算式：47123.55+19396.62+3985
26 7+12560=118937，小數點以下四捨五入，下同）、李沛盈得
27 請求加班費為9萬1129元（計算式：36244.4+14801.82+3048
28 6+9597=91129）、謝宜君得請求加班費為5萬9953元（計算
29 式：25081.77+10325.87+17895+6650=59953）、許珈瑜、呂
30 書萱得請求加班費各為5萬1584元（計算式：21982.7+8008.
31 08+16417+5176=51584）、蔡孟言得請求加班費為9萬2328元

(計算式： $32752.48+27809+26752+0000-0000=92328$)、胡思婷得請求加班費為8萬7629元(計算式： $22763.88+27997.38+25993+00000-0000=87629$)、陳雙得請求加班費為11萬5074元(計算式： $31852.08+44201.86+27919+00000-0000=115074$)、詹喬芬得請求加班費為8萬9629元(計算式： $23107.34+32317.8+24581+00000-0000=89629$)之範圍內，為有理由。

(五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。查本件張璿月7人請求被告給付之起訴狀繕本於112年5月30日送達被告受僱人(見158號卷一第305頁之送達證書)，胡思婷、陳雙請求被告給付之起訴狀繕本於113年2月22日寄存送達(見176號卷第187頁之送達證書)，詹喬芬請求被告給付部分未見陳報送達追加起訴狀繕本之收件回執，應認至遲於113年5月28日言詞辯論期日被告就此答辯之時知悉(見176號卷第312頁之言詞辯論筆錄)，是分別應自發生送達效力之翌日即112年5月31日、113年3月4日、113年5月29日起算至清償日止，按週年利率5%計算被告負擔之法定遲延利息。

三、胡思婷3人請求被告提繳勞工退休金，有無理由？若有，金額應為若干？

按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。復按加班費係勞工於正常工作時間之外，依勞基法前開規定加給之延長工時工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，核屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」，自應列入勞工退休金

01 提繳之全月工資總額之內，勞動部勞工保險局亦同此見解
02 （見該局網頁資料，[https://www.bli.gov.tw/00000000.htm](https://www.bli.gov.tw/00000000.html)
03 1）。又勞退專戶內之本金及累積收益，屬勞工所有，僅於
04 未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前不得
05 領取，是以雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
06 退休金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產
07 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
08 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
09 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
10 法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。既被告認胡
11 思婷3人非勞工未替渠等提繳退休金，業如前述，又其除原
12 付工資外尚應給付前二、(四)所認定之加班費，故胡思婷3
13 人此部分主張，即屬有據。爰計算如附表三所示，認定被告
14 應各提繳退休金1萬4610元、1萬5852元、1萬3302元至胡思
15 婷、陳雙、詹喬芬之勞退專戶。

16 肆、綜上所述，張璿月7人於158號事件依勞基法第24條、第39條
17 規定，胡思婷3人於176號事件勞基法第24條、第39條、勞退
18 條例第31條第1項規定，請求被告分別給付張璿月11萬8937
19 元、黃可馨11萬8937元、李沛盈9萬1129元、謝宜君5萬9953
20 元、許珈瑜5萬1584元、呂書萱5萬1584元、蔡孟言9萬2328
21 元、暨渠等自112年5月31日起至清償日止按週年利率5%計
22 算之利息，及胡思婷8萬7629元、陳雙11萬5074元、暨其2人
23 自113年3月4日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，以
24 及詹喬芬8萬9629元暨自113年5月29日起至清償日止按週年
25 利率5%計算之利息，另請求提繳1萬4610元至胡思婷勞退專
26 戶、1萬5852元至陳雙勞退專戶、1萬3302元至詹喬芬勞退專
27 戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求則無理由，應予
28 駁回。

29 伍、本判決主文第一項第(一)至(七)款、第二項第(一)至(六)款命給付金
30 錢部分，係法院就勞工即原告之請求為被告敗訴之判決，依
31 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告

之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

陸、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本件爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 12 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 楊承翰

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 10 日
書 記 官 馮姿蓉

附表一：

編號	原告姓名	職務	勞動契約期間 (民國)	約定工資 (新臺幣)	原告請求 之加班費	原告請求 提繳之金額
1	張璿月	髮型師	111年7月8日至 111年10月31日	8萬5000元	24萬8933元	
2	黃可馨	化妝師	111年7月8日至 111年10月31日	8萬5000元	24萬8933元	
3	李沛盈	造型執行	111年6月5日至 111年10月17日	6萬5000元	19萬0360元	
4	謝宜君	服裝管理大助	111年3月15日至 111年7月31日	4萬5000元	13萬1789元	
5	許珈瑜	服裝管理小助	111年3月15日至 111年10月17日	3萬5000元	10萬2502元	
6	呂書萱	梳化助理	111年7月8日至 111年10月31日	3萬5000元	10萬2502元	
7	蔡孟言	現場執行製片 (兼司機)	111年6月4日至 111年10月31日	5萬元	14萬6429元	
8	胡思婷	製片助理 (兼司機)	111年6月27日至 111年10月31日	4萬元	13萬5548元	1萬7400元

(續上頁)

01

9	陳雙	生活製片	111年7月5日至 111年10月31日	4萬5000元	18萬9644元	2萬0916元
10	詹喬芬	製片助理 (防疫助理)	111年3月21日至 111年7月31日	3萬5000元	17萬4431元	1萬5636元