臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第29號

原　　告　陳孟杰

000000000000000000

被　　告　臺灣牛角電影有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陽國慶

000000000000000000

訴訟代理人　王素淨

上列當事人間給付薪資等事件，本院民國（下同）112年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）19萬6,181元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用2,760元由原告負擔1/5，餘由被告負擔。

四、本件所命給付得假執行，但被告如預以19萬6,181元供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者，七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，民事訴訟法第255條第1項第2、7款定有明文。原告雖於本件審理程序之最後，始追加向被告請求給付雇主為勞工投保勞健保所應負擔之費用，但追加請求之基礎事實與原本主張之勞動契約關係同一，且被告審理之初即不爭執未替原告投保勞健保，是並不影響被告之防禦與審理程序之終結，故原告追加請求在程序上並無不合，自應准許。

二、原告主張：伊於107年期間，曾受僱於被告公司，依當時基本工資之時薪140元為基準，請求被告公司給付出勤總時數之工資14萬7,980元（140×1,057＝147,980），加計平日延

長工時前2小時應加給之工資6,592.6元（140×0.34×138.5＝6,592.6）、平日延長工時2小時以後應加給之工資2萬46,059.7元（140×0.67×256.5＝24,059.7）、週日及國定假日工作應加給之工資2萬2,680元（140×162＝22,680），另請求給付被告公司所積欠代購物品及郵寄之代墊費用3,040元，扣除已領工資1萬3,100元，加計上開金額自勞資爭議調解會議第1次舉行會議之翌日即107 年7 月31日起算，至本件起訴時之日即111年2月22日止之法定遲延利息，合計25萬2,893元，另請求給付為伊投保勞健保所應支付之費用。並聲明：被告應給付原告25萬2,893元及為其投保勞健保所應負擔之費用。

三、被告抗辯：兩造間是成立劇組暨演員及宣傳之承攬契約，雙方同意演員兼劇組費用為2萬元，宣傳電影打電話部分論件計酬，成交1件1,000元，原告僅在離開前幾天告知不領取其他費用，即自行離去，兩造間非成立勞動契約關係，原告訴請給付工資及投保勞健保雇主應負擔之費用、代購物品及郵寄之費用，並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造之不爭執事項：

㈠原告於107 年2 月24日到職，擔任被告公司劇組及演員。

㈡原告於107 年5 月25日自行自被告公司離職。

㈢被告公司未替原告投保勞健保，亦未替原告提繳勞工退休金。

五、就兩造爭執事項之判斷：

㈠兩造間係成立勞動契約關係或承攬關係：

1.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。而稱承攬者，則謂當事人約定，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，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，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。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受

僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。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，二者性質並不相同，此有最高法院94年度台上字第573號民事裁判要旨可資參照。

2.依被告提出之「電影《愛情線索2：奇妙關係】劇組暨演員及宣傳承攬合約書」（本院㈡卷第71至75頁）觀之，兩造間形式上雖為成立上開電影之演員兼劇組、宣傳承攬契約。然，原告主張其於107年2月23日經面試後，翌日起即整天待命，為電影及拍攝宣傳而忙，隨call隨到，已提出相關之Line對話紀錄為證（見本院㈠卷第24至551頁），其中包含被指示去找電池之充電器、去其他地方會合、幫忙找修車店協助處理拋錨車子、去買動物造型蛋糕及魚湯、買電池等等雜事，足見原告與被告公司間，有繼續性之從屬關係，則被告辯稱兩造間僅係成立承攬契約關係，顯與事實不符，不足採信，兩造間係成立勞動契約關係，應可認定。至被告辯稱其拍攝電影初衷為幫助人，本件拍攝者為公益電影，原告可利用本件契約關係與女演員接觸云云，然上開所辯均與本件兩造間是否成立勞動契約關係無關，是非得據所辯認定兩造間非成立勞動契約關係，併予敘明。

㈡原告得否請求被告給付工資：

1.雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；同法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動基準法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條分別定有明文。又依勞動基準法第30條73年7月30日之立法理由，即揭示因簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限之規範，同法第23條73年7月30日之立

法理由，並揭示之所以規定雇主需置備工資清冊，並定其保存期限，係在作為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，顯見，工資清冊及出勤紀錄為主管機關用以處理勞資爭議之重要資料，且參酌上開勞動事件法第35條之規定，堪認工資清冊及出勤紀錄亦為法院辦理勞工請求事件之重要資料，則在勞工請求給付工資之勞資爭執事件，如雇主無法提出簽到簿或出勤卡等勞工出勤之紀錄資料，則除非勞工主張之工作時數有不合情理或與經驗法則不符之情形，當應認勞工關於工作時數之主張為真實。

2.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1/3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2/3以上，勞動基準法第24條第1項第2、3款定有明文。兩造不爭執原告於107 年2 月24日到職，擔任被告公司劇組及演員，並於107 年5 月25日自行自被告公司離職（見兩造不爭執事項㈠、㈡），且如上所述，兩造間係成立勞動契約關係，則原告主張其得依當時之基本工資「時薪140元」為基準，請求被告給付工資，即屬合情合理且合法。而原告就其主張上開在被告公司之任職期間，工作時間共1,057小時，其中138.5小時屬平日延長工時之前2小時，256.5小時屬平日延長工時之2小時以後工作時間，162小時屬週日、國定假日工作時間之事實，已具體提出各月份工作時間表為據（見本院㈡卷第25至37頁），且兩造不爭執原告係擔任電影創作之演員、劇組及宣傳工作，而該工作通常需不分時日配合電影之創作，是核原告主張之工作時間合於情理，亦無違經驗法則，則如上所述，應認原告上開各種工作時數之主張與事實相符，應可採信（被告辯稱原告主張之工作時間與事實不符部分，因其無法提出簽到退資料為證，違反雇主應盡之義務，故難認有所佐證，當無可採）。則原告得請求被告給付之正常時間工資、前2小時延長工時工資、2小時以後之延長工時工資分別為14萬7,980元

（140×1,057＝147,980）、6,463元（140×1/3×138.5＝6,463，小數點以下四捨五入）、2萬3,940元（140×2/3×256.5＝23,940）。至被告雖辯稱原告在離職前曾告知不領取費用，但觀之原告在107 年5 月25日離職約1個多月後之同年7月18日，即申請勞資爭議調解（見本院㈠卷第13頁勞資爭議調解紀錄），足見原告並無拋棄工資等相關請求權，被告此所辯，並無可採。

3.按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第39條所定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第24條之延時工資及第39條休假日（出勤）之工資。按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理，此有改制前行政院勞工委員會101 年11月6 日勞動2字第1010132874號函可稽。則按時或按日計酬勞工與雇主約定之工資，時薪如不低於基本工資之規定，日薪於法定正常工作時間內，如未低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額，堪認其例假、休息日、內政部所定紀念日節日、其他中央主管機關指定應放假日（即指各類公職人員選舉罷免投票日，見勞動基準法第37條立法理由即明）、特別休假之相關權益，均已包含於約定之時薪、日薪中，勞工當不得再向雇主請求於例假、休息日、內政部所定休假日應休假，亦不得另請求休特別休假，更不得請求雇主給付特別休假應休未休工資，或例假、休息日、內政部所定休假日、各類公職人員選舉罷免投票日未休假工作之加倍工資。如上所述，原告係以勞動契約關係存在當時之基本工資時薪為基準，計算可得向被告請求給付之工資，則如上所述，當不得再請求依每月工資計薪時，可請求給付之週日、國定假日工作時間雇主應加給之工資，是本件原告不得請求被告給付週日、國定

假日工作時間雇主應加給之工資，亦可認定。

㈢原告得否請求被告給付發票欠款及其金額：

原告主張被告公司積欠其代購物品及郵寄之費用3,040元之事實，已提出國內各類掛號郵件執據2份、統一發票3份為證（見本院㈡卷第319至321頁），且為被告所不爭執（見本院㈢卷第12頁言詞辯論筆錄），經核金額之計算亦無不合，自堪信為真實，則原告當可請求被告給付上開代墊之費用3,040元。

㈣原告得否請求被告給付雇主應為勞工投保勞健保所應支付之費用：

1.勞、健保制度為政府之德政，更是一般勞工所倚賴之社會制度，是一般勞工即使在雇主未為其投保勞、健保之情況下，一般多會自行以參加職業工會或其他途徑，自行參加勞、健保，而依勞工保險條例第6條、全民健康保險法第15條之規定，雇主應為勞工投保勞、健保，並應負擔一定比例之費用，此為強制規定，則雇主如未依法為勞工投保勞健保，而由勞工自行以如上方式投保，則勞工當可請求雇主給付其依法應負擔之費用。

2.原告主張其於受僱被告公司期間，已利用其他方式投保勞、健保之事實，為被告所不爭執，且如上所述，該主張合於常情，應堪信為真實。而參照107年勞保、健保、勞退金保費對照表所載，以當時每月基本工資為投保級距者，雇主每月需為勞工負擔之勞、健保費合計為2,614元，原告係主張以當時基本工資之時薪為本件之工資計算基準，而以月薪或時薪計算工資，工資基準係相同的，僅係以時薪計算之基本工資，已包含勞動基準法第39條所定例假照給之工資，如將月薪計算之基本工資除以240小時算得時薪，則該時薪未包含勞動基準法第39條所定例假照給之工資，是如上所述，原告應得請求被告給付其任職期間107 年2 月24日至年5 月25日，雇主應負擔之勞健保費用，亦應以每月2,614元計，合計為8,016元（2,614×【3＋2/30】＝8,016，小數點以下四

捨五入）。

㈤原告可否請求被告給付自勞資爭議調解會議第1次舉行會議之翌日即107 年7 月31日起算至本件起訴時之日即111年2月22日止之法定遲延利息及其金額：

1.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233條第1項前段、第203條分別定有明文。原告主張就本件爭執，其申請勞資爭議調解，高雄市勞工保險局委託民間團體指派調解人，於107年7月30日、同年8月20日舉行調解會議，最終調解不成立之事實，已提出勞資爭議調解紀錄2份為證（見本院㈠卷第13至19頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。則依上開規定，原告當可請求被告給付自勞資爭議調解會議第1次舉行會議之翌日即107 年7 月31日起至本件起訴時之日即111年2月22日（見本院㈠卷第11頁起訴狀收狀戳）止，以週年利率5%計算之法定遲延利息。

2.原告於勞資爭議調解過程中，請求被告給付之工資、勞健保費用及2,247元代墊款、3,600元應補提繳之勞工退休金，合計為11萬7,287元　，會議中被告已支付2,436元之代墊款，且本件未為勞工退休金應補提繳之訴求，是被告當時之遲延債務為11萬1,251元（【117,287－2,436－3,600】＝111,251），則原告得請求被告給付之法定遲延利息為1萬9,842元（111,251×5%×【3＋207/365】＝19,842，小數點以下四捨五入）。

六、綜上所述，原告所訴於正常時間工資14萬7,980元、前2小時延長工時工資6,463元、2小時以後之延長工時工資2萬3,940元、代購物品及郵寄之代墊費用3,040元、雇主應負擔勞健保費用8,016元、法定遲延利息1萬9,842元，扣除被告已付之1萬3,100元，合計19萬6,181元範圍內，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又本件給付請求原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗

訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　112　　年　　9　　月　　13　　日

書記官　洪光耀